

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Muḥend Ulḥağ - Tubirett -



جامعة البويرة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -

Faculté des Sciences Sociales et Humaines

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية  
قسم: علم النفس وعلوم التربية

## العنوان:

# الدافعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

- دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط  
بولاية البويرة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

تحت إشراف الدكتور:

سلام يونس

من إعداد الطالبتين:

❖ بن عودة مروة

❖ مرزوق فطة

السنة الجامعية: 2025/2024



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا الممضي أسفله، السيد(ة).....بن عيسى.....طالبة.....طالبة  
الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية:.....4.4.3922824.....والصادرة بتاريخ:.....2024/01/04.....  
المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم العلوم الإنسانية الترقية  
والمكلف(ة) بإنجاز أعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).  
عنوانها:.....الدافعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي  
.....  
تحت إشراف الأستاذ(ة):.....بيلام بونو.....  
أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الأخلاقية المهنية والنزاهة الأكاديمية  
المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:.....2024/06/10.....توقيع المعني(ة).....

رأي هيئة مراقبة السرقعة العلمية:



هيئة قسم علم النفس  
بالنيابة  
ولد محمد لاشعبي

النسبة: % 18,5



نموذج التصريح الشرفي الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث.

انا الممضي أسفله، السيد(ة)..... حزوة فطمة..... الصفة: طالب، أستاذ، باحث..... طالبة

الحامل(ة) لبطاقة التعريف الوطنية:..... 117083553..... والصادرة بتاريخ 2020.01.10

المسجل(ة) بكلية / معهد العلوم الاجتماعية والإنسانية قسم علم النفس وعلوم التربية

والمكلف(ة) بإنجاز اعمال بحث (مذكرة، التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).

عنوانها:..... الدافعية وعلاقتها بالاداء الوظيفي

تحت إشراف الأستاذ(ة):..... سلام بونس

أصرح بشرفي أننيألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ:..... 2023/06/01..... توقيع المعني(ة)..... علاؤدين

رأي هيئة مراقبة السرقة العلمية:



رئيسة قسم علم النفس  
بالنيابة  
ولدمحمد المصطفى

النسبة: 18,5 %



# شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، الحمد لله الذي أحاطنا  
بالرعاية وأمدنا بالعون للقيام بهذه الدراسة على أحسن وجه.  
إعترافاً بالفضل نتوجه بخالص الشكر والتقدير والإمتنان الى  
الأستاذ المشرف "سلام يونس".

الذي أشرف على هذا العمل، وأحاطنا برعايته طول فترة إعداد البحث ولم  
يبدل علينا بوقت أو يعلم فكان ذلك لعظم خلقه، فجزاه الله عنا كل خير  
كما نتقدم بخالص الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة على قبولها  
لمناقشة بحثنا

وإلى جميع أسرة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة أكلبي محند  
أولحاج.





# إهداء



بعد مسيرة دراسية حملت في طياتها التعب والفرح، ها أنا اليوم أقف على عتبة تخرجي فالحمد لله على فرصة البدايات وبلوغ النهايات .... أهدي نجاحي هذا:

"إلى نفسي" التي قاومت وصبرته ومضت رغم كل شيء إلى تلك التي أنهكتها التعب لكنها لم تهزم أهديك هذا العمل إمتنانا لإيمانك بأنك تستحقين الوصول.

"إلى جدتي الغالية" التي كنيت أحلم أن تشهد فرحتي في هذا اليوم، تبارك لي بفرحها ودعواتها، رحلت بجسدك لكن حبك ودعواتك مازالت توافقني، رحمك الله وأسكنك فسيح جناته.

"إلى والدتي" من حملتني في بطنها وهنا على وهن ولا زالت تحملني برعايتها وحنانها إلى من الجنة تحب أقدامها إلى رمز الصمود والصبر والعطاء بغير حساب إلى من علمتني أن أكون قوية في وجه المتعصب والصعاب لها كل الشكر.

"إلى والدي" نبض قلبي الأول وسندي الأصدق إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من أحمل اسمه بكل إفتخار إلى أعظم رجل في الكون، شكرا لثقتك بي لنصائحك ولحبك الذي منحني القوة لأواصل هذا النجاح هو ثمرة دعمك وتضحياتك.

"إلى إخوتي وأختي" إلى من شد الله بهم عضدي فكانوا خير معين إلى سندي ومسندي إلى ضلعي الثابت الذي لا يميل، الذين كانوا الظل لهذا النجاح.

"إلى صديقاتي العزيزات" صديقات المواقف لا السنين شريكاتي الدرب الطويل من كانوا في سنوات العجاف سحابا ممطرا، شكرا لكل لحظة ودعم، لكل كلمة مشجعة، ولكل الذكريات الجميلة التي صنعناها معا، أهديكم هذا الإنجاز وثمره نجاحي الذي لطالما تمنيت.

# مرورة





# إهداء



"وأخر دعوائهم أن الحمد لله رب العالمين"

أهدي هذا النجاح إلى من أحمل اسمه بكل فخر إلى من صد  
الأشواق عن دربي ليمهد لي طريق العلم إلى من كلفه الله بالهبة  
والوقار، إلى من علمني العطاء بدون إنتظار إلى "أبي الغالي"  
أطال الله في عمره.

إلى من كان دعائها سر نجاحي إلى من حاكمت السعادة بخيوط  
منسوجة من قلبها إلى بسمه الحياة وسر وجود إلى "أمي الغالية" طيبه  
الله أثرها.

إلى أخوتي من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب.

إلى جميع أساتذة قسم علم النفس التنظيم والعمل

## فئة



# فهرس المحتويات



الصفحة	العنوان
	شكر وعرفان
	إهداء
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
	ملخص الدراسة
01	مقدمة
الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة	
05	1. إشكالية الدراسة
10	2. فرضيات الدراسة
10	3. أهداف الدراسة
11	4. أهمية الدراسة
11	5. أسباب اختيار الموضوع
12	6. المفاهيم الإجرائية للدراسة
12	7. الدراسات السابقة
19	8. التعقيب على الدراسات السابقة
الفصل الثاني: الدافعية	
24	تمهيد
25	1. مفهوم الدافعية
26	2. المفاهيم المتعلقة بالدافعية
29	3. خصائص الدافعية
30	4. أهمية الدافعية
31	5. أنواع الدافعية
32	6. وظائف الدافعية
32	7. أبعاد الدافعية
34	8. مكونات الدافعية
35	خلاصة

الفصل الثالث: الأداء الوظيفي	
38	تمهيد
39	1. مفهوم الأداء الوظيفي
40	2. المفاهيم المرتبطة بالأداء الدافعية
42	3. أهمية الأداء الوظيفي
43	4. أهداف الأداء الوظيفي
44	5. محددات الأداء الوظيفي
45	6. عناصر الأداء الوظيفي
46	7. أبعاد الأداء الوظيفي
48	8. معايير الأداء الوظيفي
50	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الاستطلاعية	
53	تمهيد
54	1. الدراسة الإستطلاعية
55	2. منهج الدراسة
56	3. مجالات الدراسة
56	4. مجتمع الدراسة
59	5. الخصائص الديمغرافية لعينة الدارسة
67	6. أدوات جمع البيانات
67	7. أساليب المعالجة الاحصائية
68	خلاصة
الفصل الخامس: مناقشة وتحليل نتائج الدراسة	
71	تمهيد
72	1. عرض نتائج الفرضيات
79	2. مناقشة نتائج الفرضيات
79	3. مقارنة نتائج الفرضيات بالدراسات السابقة
85	الاستنتاج العام
88	خاتمة

90	قائمة المراجع
	قائمة الملاحق

# فهرس الجداول

## فهرس الجداول:

الصفحة	الجدول
58	جدول رقم (01): يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس
58	جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة الحالية
60	جدول رقم (03): هيكل أداة الدراسة (الإستبيان)
61	جدول رقم (04): يبين مقياس ليكارت المستخدم في الإستبيان
63	جدول رقم (05): يوضح مدى الإتساق الداخلي لعبارات الدافعية الداخلية
64	جدول رقم (06): يوضح مدى الإتساق الداخلي لعبارات الدافعية الخارجية
65	جدول رقم (07): يوضح مدى الإتساق الداخلي لعبارات الأداء الوظيفي
67	جدول رقم (08): يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة
72	جدول رقم (09): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الدافعية الداخلية
73	جدول رقم (10): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الدافعية الخارجية
74	جدول رقم (11): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعد الأداء الوظيفي
75	جدول رقم (12): يبين نتائج معامل بيرسون للفرضية العامة
76	جدول رقم (13): يبين نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الأولى
77	جدول رقم (14): يبين نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الثانية
78	جدول رقم (15): يبين نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الثالثة
78	جدول رقم (16): يبين نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الرابعة



# فهرس الأشكال

## فهرس الأشكال

الصفحة	الأشكال
28	الشكل رقم (01): يوضح المفاهيم المتعلقة بالدافعية
41	الشكل رقم (02): يوضح المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي
46	الشكل رقم (02): يوضح عناصر الأداء الوظيفي

## ملخص الدراسة بالعربية:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى عينة من الأساتذة في التعليم المتوسط بالبويرة، حيث سعينا من خلالها إلى التعرف على العلاقة الارتباطية الموجودة بين متغيرات الدراسة، معتمدين على المنهج الوصفي، حيث تم تطبيق الدراسة على عينة مكونة من (60) أستاذ وأستاذة، معتمدين على الإستمبيان من أجل جمع المعلومات من الميدان والذي صمم من طرف الباحثين، وتم إجراء تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي spss، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون.

وكانت من أبرز النتائج التي تم التوصل إليها في نهاية الدراسة كما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط
- توجد فروق في مستوى الدافعية تعزى لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط لمتغير الجنس.
- توجد فروق في مستوى الدافعية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- توجد علاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.
- توجد علاقة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

## الكلمات المفتاحية:

الدافعية، الأداء الوظيفي، الأساتذة

**Summary of the Field Study:**

The study aimed to identify the nature of the relationship between motivation and job performance among a sample of middle school teachers, by highlighting the differences in the nature of the relationship between internal and external motivation. The researchers relied on the descriptive approach. The study sample consisted of (60) teachers and female teachers, who were selected using a random method from the target population. The data were collected through a questionnaire and then analyzed statistically using the SPSS program. The following hypotheses were tested:

There is a statistically significant relationship between motivation and job performance among middle school teachers.

There are statistically significant differences in the level of motivation among middle school teachers based on gender.

There is a statistically significant relationship between internal motivation and job performance among middle school teachers.

**Hypotheses:**

There is a relationship between motivation and job performance among middle school teachers.

There is a relationship between external and internal motivation and job performance among middle school teachers.

**Key terms:**

Motivation, job performance, teachers

مقدمة



في ظل التغيرات المتسارعة التي تشهدها بيئة العمل المعاصرة أصبح من الضروري على المؤسسات أن تركز إهتمامها على العنصر البشري باعتباره المحرك الأساسي لعملية الإنتاج والتنمية ويعد مفهوم الدافعية أحد أهم العوامل المؤثرة في سلوك أفراد داخل المؤسسات.

يكتسب موضوع الدافعية أهمية متزايدة في ظل التحديات التي تواجهها المؤسسات المعاصرة من تنافسية السوق، والتحول الرقمي، الضغوط المرتبطة بالكفاءة والإنتاجية، إذ أن أداء الموظفين لا يعتمد فقط على مؤهلاتهم وقدراتهم الفنية بل يتأثر بدرجة كبيرة بمدى تحفيزهم وشعورهم بالرضا والانتماء.

يعتبر الأداء الوظيفي درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو عكس الكيفية التي ينجز بها الفرد مهامه أو مدى قدرته على تلبية متطلبات الوظيفة.

يعد الأداء الوظيفي من أهم الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات الناجحة، ويرجع ذلك إلى ما يولده هذا الأداء من نتائج إيجابية على مختلف الأصعدة بدءا من زيادة إنتاجية العمال وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد وصولا إلى تحقيق عائدات على كل من الموظفين والمؤسسة على حد سواء.

ومن خلال هذه الدراسة سنقوم بدراسة الدافعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بولاية البويرة، حيث تم تقسيم الدراسة إلى جانبين الأول نظري والثاني ميداني وعليه تناولنا في:

**الفصل الأول:** هو الفصل التمهيدي للدراسة الذي يشمل إشكالية الدراسة، فرضيات الدراسة، أهداف الدراسة، أهمية الدراسة، أسباب اختيار الموضوع، المفاهيم الإجرائية للدراسة وأخيرا سنتطرق إلى الدراسات السابقة.

**الفصل الثاني:** عالجنا في هذا الفصل الدافعية حيث يضم مفهوم الدافعية، المفاهيم المرتبطة بالدافعية، خصائص الدافعية، أهمية الدافعية، أنواع الدافعية، وظائف الدافعية، أبعاد الدافعية.

**الفصل الثالث:** تناولنا فيه الأداء الوظيفي من حيث توضيح مفهومه، المفاهيم المرتبطة بالأداء الوظيفي، أهمية الأداء الوظيفي، أهداف الأداء الوظيفي، محددات الأداء الوظيفي، عناصر الأداء الوظيفي، أبعاد الأداء الوظيفي وأخيرا معايير.

**الفصل الرابع:** حيث يحتوي هذا الفصل على الإجراءات المنهجية للدراسة بحيث تتضمن الدراسة الاستطلاعية، منهج الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، وأساليب المعالجة الإحصائية.

**الفصل الخامس:** سوف نتطرق في هذا الفصل لى عرض وتحليل النتائج، الإستنتاج العام وقائمة المراجع والملاحق .

# الفصل الأول:

الإطار العام لإشكالية الدراسة

## الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة

1. الإشكالية

2. فرضيات الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. أهمية الدراسة

5. أسباب اختيار الموضوع

6. المفاهيم الإجرائية للدراسة

7. الدراسات السابقة

8. التعقيب على الدراسات السابقة

خلاصة

## 1- الإشكالية:

تعتبر وظيفة التعليم من أنبل الوظائف وأحد العناصر الأساسية في حياة المعلمين حيث تساهم بشكل كبير في تحقيق الإستقلال المالي لتلبية إحتياجاتهم المعيشية والبيولوجية والنفسية والإجتماعية ويساعدهم في تعزيز شعورهم بالرضا ويرفع من ثقتهم بأنفسهم ويوفر لهم فرصا للتفاعل الإجتماعي ويساهم في بناء علاقات إيجابية مع محيطهم، مما يعزز لديهم الإلتناء والرضا الشخصي.

تعد الدافعية من أكثر الموضوعات دراسة وتناولا في مختلف التخصصات العلمية وذلك لأهميتها في إثارة السلوك البشري، كما أكد علماء النفس الأوائل على أهمية دراسة الدافعية باعتبارها أن كل سلوك يكمن وراء قوى دافعية معينة، وعلى هذا إقترح نود وورث "1918" في كتابها علم النفس الديناميكي مجالا حيوية الطلق عليه علم النفس الدافعي أو علم الدافعية كما تنبأ فاينكي "1960" بأن المرحلة القادمة ستشهد تطورا في علم النفس بما سيعرف بعصر الدافعية. (بن فلاور، بن زيدان، 2020).

تعتبر أيضا من المحركات التي تقف وراء سلوك الفرد فهناك سبب أو عدة أسباب وراء كل سلوك وهذه الأسباب ترتبط بحالة الكائن الحي الداخلية عند حدوث السلوك من جهة وبمثيرات البيئة الخارجية من جهة أخرى، بمعنى أن وراء كل سلوك يقوم به الإنسان يوجد سبب أو مجموعة أسباب وهذه الأسباب ترتبط أما بدوافع داخلية (من داخل الجسم مثل الحاجة للطعام أو الراحة) أو بمؤثرات خارجية (من البيئة مثل رؤية طعام أو سماع صوت). (دماس، 2022، ص434).

في حين عرفها الهنداوي و الزغول "2020" على أنها حالة توتر أو عدم توازن داخلية تحدث بفعل مثيرات داخلية أو خارجية يتولد عنها سلوك ويتم توجيهه ومدة بالطاقة اللازمة ريثما يتحقق إشباع الحاجة أو الوصول إلى حالة التوازن وتحقيق الغرض الذي يرتبط بها، بمعنى أن الكائن الحي يتصرف عندما



يشعر بعدم التوازن بسبب حاجة معينة فيبدأ بالبحث عن طريقة لتلبية هذه الحاجة حتى يعود جسمه أو حالاته إلى التوازن الطبيعي. (بن مريجة، 2021، ص117).

فحسب جوستون "1969" ينظر الدافعية على أنها ميل أو نزوع لبذل الجهد لتحقيق الأهداف بينما يرى "حاج وبرنز" أن الدافعية مفهوم يستخدم لوصف ما ينشط الفرد أو ما يدفعه وما يوجه نشاطه، أي أن مفهوم الدافعية هو العامل الذي يدفع الإنسان لبذل الجهد وتحقيق الأهداف، وهذا المفهوم يستخدمه علماء النفس لوصف كيف ينشط الإنسان ويتوجه نحو فعل شيء معين بحسب ما يحتاجه أو ما يرغبه. (جديدي، 2014، ص213).

أيضا عرفها " فاليزون " على أنها عبارة عن بيئة تصف القوى الداخلية والقوى الخارجية التي تنتج عنها إثارة اتجاه وشدة السلوك وكذلك المثابرة فيه من أجل تحقيق هدف معين. (حمزة، 2023، ص415).

كما تعد نظرية العزم الذاتي لديسي وريان "1985" والتي شأهت تداولا هائل في الفترة الأخيرة حسب أشرف كبير "2016" حيث تعتبر من أهم النظريات المعاصرة في فهم الدافعية تتمثل في وجود أنماط متناقضة من الدافعية. (زايد، ايرن، 2018، ص01).

إذ تتمثل في الدافعية الداخلية ويقصد بها القيام بنشاط معين من أجل الأهمية التي يمثلها هذا الأخير في حد ذاته وفي غياب أي شكل من أشكال التحفيز الخارجي فهي تتبع من داخل الفرد نفسه وغالبا ما تكون الدافعية الداخلية مصحوبة بالسرور والمتعة والرضا بالمشاركة في نشاط معين وفي هذه الحالة تكون خالية من أي ضغط. (سعدى، 2023، ص427).

أما الدافعية الخارجية يقصد بالدافع الخارجي الإثارة أي حصول الفرد على مكافأة خارجية، وأن السبب الرئيسي للإستمرار في الأداء هو حصوله على المكافأة الخارجية والتي قد تكون مادية مثل المكافأة المالية والحوافز أو معنوية مثل التشجيع، التحفيز، الدعم.. إلخ، وبالرغم من الأهمية الأساسية

للدافعية الداخلية إلا أنه يجب الاعتراف أن الكثير من النشاطات الإنسانية المدفوع فيها الإنسان قد تكون خارجية. (ونان، 2021، ص560).

ونظرا لأهمية موضوع الدافعية في زيادة وتحفيز الإنسان من أجل القيام وبذل المجهود والإستمرار في العمل، فعندما تتوفر الدافعية بنوعيتها الداخلي والخارجي ينعكس ذلك بشكل واضح على سلوك الإنسان وأدائه الوظيفي داخل بيئة العمل.

وعليه يعتبر الأداء الوظيفي من أهم مصطلحات إدارة الموارد البشرية لما له من دور كبير في النهوض بالمؤسسة واكتسابها مكانة تنافسية كبيرة في السوق وذلك من خلال تحقيق ما تصبو إليه وهذا لا يكون إلا بتحقيق مستوى عال من الأداء الوظيفي. (بن محمد، 2018، ص243). فالأداء الوظيفي هو نقطة الارتكاز التي يستند إليها في عملية تحديد المسار الفعلي للموظفين داخل المؤسسات بمعنى هو بمثابة خارطة الطريق التي توجه مسار الموظف داخل المؤسسة، فهو يحدد فرص النمو والتطور التي تتاح للموظف، ويؤثر بشكل كبير على مستقبله الشخصي والمهني. (نعيرات، 2022، ص7).

يمكن اعتبار أن الأداء الوظيفي هو المكون الرئيسي للعملية الإدارية والتنظيمية للمنظمة كونه الجزء الحي منها لارتباطه بالفرد، كما أن أهميته لا تتوقف على مستوى المنظمة بل تتعدى ذلك نجاح خطط التنمية الإقتصادية والإجتماعية للدولة، بمعنى آخر إذا كان أداء الموظفين جيداً فإن ذلك سيعزز من كفاءة المنظمة ويؤدي إلى تحقيق الأهداف المنشودة، مما يسهم في تحسين الوضع الإقتصادي والإجتماعي بشكل عام. (أرفيس، 2019، ص477).

في حين يعرفه (ChambersII and Richard) (2016) بأنه تلك الأعمال والسلوكيات التي تخضع لتوجيه أو إشراف الفرد وتسهم في تحقيق أهداف المنظمة، أي أنه الأعمال والسلوكيات التي يقوم بها الأفراد تحت إشراف معين، وهذا يشير إلى أهمية توجيه الجهود الفردية ضمن إطار تنظيمي لتحقيق النتائج المتوقعة. (جودة، 2021، ص59). كما قد يعكس الأداء وفاء الفرد العامل بمتطلبات مهمته فهو سلوك جهد مبذول يؤدي لنتائج قد تكون محققة مطابقة للأهداف المخططة أو تقل عنها أو حتى تتجاوزها

وهذا يكون وفقا لمدى كفاءة وفاعلية الجهد المبذول لبلوغ النتائج، بحيث قد يكون الجهد المبذول كبيرا في العمل لكن الأداء منخفض، يعني أن الأداء في العمل يعكس مدى التزام الفرد بمتطلبات وظيفته، لكن قد يحدث أن يبذل الشخص جهدا كبيرا دون أن يحقق نتائج جيدة. (عدنان، 2019، ص50، 51). ويعرف أيضا بأنه الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني أو ذهني وبالتالي فهو إنعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بوظيفته، (عبد الله، 2016، ص41). وفي هذا السياق قامت مقحوت مسعودة بدراسة تحت عنوان تقييم كفاءة أداء القطاع العام والخاص حيث تم قياس الأداء الفعلي أي الأداء المنجز من طرف عدة قطاعات ذات نشاطات مختلفة وتم التوصل إلى أن القطاعين متقاربين في الأداء تقريبا، لأن قطاعات النشاط التي تعاني من إنخفاض في مستوى الأداء تمثل النسبة الأكبر لدى قطاعات النشاط في كلا القطاعين القانونيين. في حين يعرف الأداء الوظيفي بأنه كمية ونوعية الإنجازات الوظيفية التي يحقق بها الفرد المهام المكونة لوظيفته ومتطلباتها، وذلك بما يتوافق مع قدراته ومهاراته فنجاح المؤسسات الحديثة في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية مواردها البشرية مما يجعل التحسين من كفاءتها أمرا ملحا و ضروريا، بمعنى أن الأداء الوظيفي هو مقياس لنجاح الفرد في عمله، وهو مرتبط بشكل مباشر بقدرته على تحقيق الأهداف المنشودة لتحقيق أداء وظيفي متميز وعليه يجب على الفرد أن يجمع بين الكفاءة والفعالية أي أن يقوم بعمله بشكل صحيح وبأعلى قدر ممكن من الجودة وأن يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المؤسسة. (مقحوت، 2022)، حيث يقصد بالكفاءة على أنها القدرة على الإستخدام الكفء للموارد المتاحة من خلال خفض أو تحجيم الفاقد بها، وذلك من خلال إستخدام الموارد بالقدر المناسب وفق معايير محددة للجدولة والجودة والتكلفة، يعني الكفاءة هي ببساطة تحقيق أقصى إستفادة من كل شيء لدينا، سواء كان مادة أو وقتا أو مالا، وذلك بتقليل الهدر ووضع خطط واضحة لعمل كل شيء في الوقت المناسب وبأفضل جودة. (جودة، 2021، ص77)، في حين ينظر الباحثون في علم الإدارة إلى الفعالية على أنها أداة من أدوات مراقبة

الأداء في المنظمة إنطلاقاً من أن الفعالية تمثل معياراً يعكس درجة تحقيق الأهداف الموضوعية، فقد اعتبر المفكرون التقليديون أن الفعالية تتمثل بالأرباح المتحققة، وبهذا فإن فعالية المؤسسة تقاس بحجم الأرباح فيها أو القدرة على تحقيق النشاط، وتمثل معياراً يعكس مدى تحقيق الأهداف الموضوعية من قبل المنظمة وتطابقها مع نتائج العمل، كما أن الفاعلية تعني أداء المهمات أو الأعمال بشكل صحيح وسليم وترتبط بتحقيق أهداف المؤسسة، بمعنى أن الفعالية تعتبر أداة لتقييم مدى تحقيق الأهداف المؤسسية حيث ينظر إلى الفعالية تقليدياً من خلال الأرباح التي تحققها المنظمة مما يعني أن نجاح المؤسسة يقاس بقدرتها على إنجاز الأنشطة وتحقيق الأهداف المحددة، إذا تعكس قدرة المنظمة على أداء المهام بشكل صحيح وفعال. (جودة، 2021، ص75). وفي هذا السياق قام عبد الحميد برحومة (2008)، بدراسة تحت عنوان الكفاءة والفعالية في مجالات التصنيع والإنتاج حيث تم التوصل إلى أن عملية قياس الكفاءة والفعالية عامل أساسي في اتخاذ القرارات المتعلقة بنشاطات هذه المؤسسات مادامت الربحية مرتبطة بفعالية وكفاءة عناصر الإنتاج.

ونظراً لأهمية موضوع الدراسة ومن خلال ما تم توضيحه حول متغيرات الدراسة والتي تهدف إلى البحث عن العلاقة الموجودة بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط، وعليه تم طرح التساؤل التالي:

- هل توجد علاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط؟

والذي تنفرع عنه الأسئلة الفرعية التالية:

- هل توجد فروق في مستوى الدافعية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس؟

- هل توجد فروق في مستوى الدافعية لدى أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير سنوات الخبرة؟

\_ هل توجد علاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط؟

\_ هل توجد علاقة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط؟

## 2- فرضيات الدراسة:

### الفرضية العامة:

-توجد علاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.

### الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق في مستوى الدافعية لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق في مستوى الدافعية لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
- توجد علاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط.
- توجد علاقة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

## 3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى ما يلي:

- التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- معرفة الفروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الجنس.
- معرفة الفروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

- التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

#### 4- أهمية الدراسة:

تظهر أهمية البحث في معرفة العلاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة التربوية حيث يتم دراسة موضوع الدافعية من كل جوانبها، كذلك تكمن في الاستفادة من النتائج التي تساعد على معرفة مستوى الأداء الوظيفي في المؤسسة التربوية، إضافة إلى محاولة إثراء الدراسات والبحوث حول موضوع الدافعية والأداء الوظيفي بسبب وجودها بكثرة في بيئة العمل وتسلط الضوء على الدافعية الذي تعد من المشكلات التي يعاني منها الموظفون في المؤسسات التربوية.

#### 5- أسباب اختيار الموضوع:

من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع مايلي:

##### ❖ أسباب ذاتية:

- تكوين نظرة علمية حول موضوع الدراسة.
- إرتباط هذا الموضوع بمجال دراستنا إذ يعتبر ذو صلة قوية بتخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية.

- الرغبة الشخصية والميل الى زيادة المعرفة العلمية.

- الميل الشخصي لدراسة المواضيع المتعلقة الدافعية والأداء الوظيفي.

##### ❖ أسباب موضوعية:

- يعد من المواضيع الحديثة التي اكتشف الباحثون على دراستها والبحث فيها على جميع الأصعدة.
- يعد موضوع بالغ الأهمية يستدعي البحث والدراسة باعتباره ذو تأثير سلبي على الموظف والمنظمة من عدة جوانب.

- محاولة معرفة العلاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي.
- قابلية دراسة الموضوع من الناحيتين النظرية والتطبيقية وتوفر المراجع فيه.

### 6- تحديد المفاهيم الإجرائية:

#### الدافعية:

يقصد بها درجة الحماس والرغبة التي يبديها الأستاذ في المؤسسة التربوية في طور التعليم المتوسط ويتم قياسهم من خلال الدرجة التي يحصل عليها بعد تطبيق إستبيان الدافعية المعد من طرف الباحثين.

#### الأداء الوظيفي:

هو نشاط أو مهارة أو جهد مبذول يقوم به الأستاذ في المؤسسة التربوية سواء كان فكريا أو عقليا ويظهر هذا من خلال الرضا الوظيفي، الجودة والكفاءة، والجدية ويتم قياسه من خلال الدرجة التي يحصل عليها الأستاذ بعد تطبيق إستبيان الأداء الوظيفي المعد من طرف الباحثين.

### 7- الدراسات السابقة:

#### أولا: دراسات متعلقة بالدافعية:

#### ❖ الدراسات العربية:

- 1- دراسة عمي علي صبرينة (2021) بعنوان الدافعية وفق نظرية العزم الذاتي وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي بالجزائر.

هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن طبيعة العلاقة بين أنماط الدافعية فوق نظرية العزم الذاتي لديسي وريان بمستوى الولاء التنظيمي وفق نموذج ماير وألن وكذلك التعرف على مستوي أنماط الدافعية و مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده المختلفة لدى عينة من العاملين، تم اختيارها بالطريقة العشوائية الطبقية قوامها (393) عامل، (إطارات، متحكمين، منفذين)، وتم الإعتماد على المنهج الوصفي ولجمع البيانات تم الإعتماد في ذلك على مجموعة من الأدوات تتمثل في المقابلة بالإضافة الى إستبيان خاص بأنماط الدافعية، ومقياس الولاء التنظيمي الذي أعد من قبل "ماير" و "ألن".

ومن بين النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي:

مستوى الولاء التنظيمي بأبعاده المختلفة لدى العاملين بمؤسسة كوندور برج بوعريرج متوسط.

مستوى الدافعية بنوعيتها الداخلية والخارجية العاملين بمؤسسة كوندور برج بوعريرج متوسط.

مستوى اللادافعية لدى العاملين بمؤسسة كوندور برج بوعريرج منخفض جدا.

**2- دراسة سمية حسن علي (2022) بعنوان العلاقة بين كل من الدافعية الداخلية والخارجية والفهم القرائي باللغة الالمانية لدى طلاب المرحلة الثانوية بالجزائر.**

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على بين كل من الدافعية الداخلية والخارجية ومهارة الفهم القرائي باللغة الألمانية لدى طلاب المرحلة الثانوية وتم تطبيق أدوات الدراسة المكونة من مقياس الدافعية الداخلية واختبار الفهم القرائي باللغة الألمانية كل منهما من إعداد الباحثة على عينة تكونوا من 113 طالب وطالبة بالمرحلة الثانوية وبعد التحليل الاحصائي.

ومن بين النتائج التالية تم التوصل إليها مايلي:

عدم وجود علاقة دالة بين الدافعية الداخلية ومهارة الفهم القرائي.

عدم وجود علاقة دالة بين الدافعية الخارجية ومهارة الفهم القرائي.

وجود فروق ذات دالة إحصائية بين طلاب القسم العلمي وطلاب القسم الادبي في الدافعية الداخلية لصالح القسم العلمي.

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين طلاب القسم العلمي وطلاب القسم الأدبي في الدافعية الخارجية.



3- دراسة سعدي محمد (2023) بعنوان الدافعية المحددة ذاتيا وعلاقته بمستوى الطموح لدى تلاميذ الثانويات الرياضية الجزائرية.

هدفت الدراسة إلى انجاز خطوة أولية للتعرف على الدافعية المحددة ذاتيا بمستوى الطموح لدى تلاميذ الثانويات الرياضية الجزائرية وكذلك معرفة هل هناك فروق ذات دلالة احصائية في الدافعية المحددة ذاتيا ومستوى الطموح بين تلاميذ الثانويات الرياضية الجزائرية في اختصاص (كرة القدم وكرة اليد) ولقد إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي الإرتباطي، كما شملت عينة بحثنا قدرها 132 تلميذ وتكونت أداة الدراسة أساسا من مقياس الدافعية المحددة ذاتيا ومستوى الطموح بين تلاميذ الثانويات الرياضية الجزائرية في إختصاصي (كرة القدم وكرة اليد).

4- دراسة منى عبد الفتاح البرعي راضي (2023) بعنوان الجهد الإنفعالي والدافعية ودورهما في التنبؤ بالإحترق النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بالجزائر.

هدفت الدراسة الحالية إلى استكشاف علاقة الإحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة بكل من الجهد الانفعالي والدافعية، وتضمنت عينة الدراسة عينتين هما: عينة حساب الخصائص السيكمترية وتألفت من (126) معلما من 4 مدارس حكومية من المرحلة الإبتدائية للثانوية من تخصصات مختلفة، وعينة الدراسة الأساسية وتألفت من (279) معلما من مدارس التربية الخاصة (تربية فكرية) من خمس إدارات تعليمية بمحافظة القاهرة، وتم إستخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل (معاملات بالإرتباط التحليل العاملي الإستكشافي تحليل الإنحدار) ومن بين النتائج المتحصل عليها مايلي:

-بالنسبة لأبعاد الإحترق النفسي، البعد الأول (الإستنفاد الإنفعالي) كان مستوى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الفكرية متوسط، بينما فى البعدين الثاني والثالث (اللامبالاة، إنخفاض الإنجاز الشخصي) كان مستوى أفراد العينة من معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الفكرية منخفض، بالنسبة لمستوى الإحترق النفسي كدرجة كلية لدى معلمي التربية الخاصة بمدارس التربية الفكرية فكان مستوى أفراد العينة فيه منخفض.

تنبأ ببعدين من أبعاد الدافعية هما (اللاواقعية، الدافعية المستقلة) بالإستنفاد الإنفعالي كبعد من أبعاد الاحترق النفسي، تنبأ ببعدين من أبعاد الدافعية (اللاواقعية، الدافعية المضبوطة) بالامبالاة كبعد من أبعاد الاحترق النفسي، تنبأت أبعاد الدافعية الثالثة (المضبوطة، المستقلة، اللادافعية).

5- دراسة عبادو خديجة (2024) بعنوان الدافعية للتدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة.

هدفت الدراسة الحالية الى التعرف على مستوى الدافعية المهنية للتدريس والكشف عن الفروق في مستوى الدافعية لاختلاف الجنس وسنوات الخبرة لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، ولتحقيق أهداف الدراسة طبق مقياس هشام بركات على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي تتكون من 120 أستاذ تم إختيارها بالطريقة العشوائية.

ومن بين النتائج التي تم الوصول إليها مايلي :

مستوى الدافعية المهنية للتدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي منخفض.

لا توجد فروق إحصائية في مستوى الدافعية المهنية للتدريس باختلاف الجنس وسنوات الخبرة .

ثانيا: دراسات متعلقة بالأداء الوظيفي:

❖ الدراسات العربية:

1- دراسة عسلي نورالدين (2018) بعنوان دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في

المستشفيات العمومية دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي بالمسيلة.

هدفت الدراسة إلى دراسة الاندماج الوظيفي لدى العاملين وأثره على أدائهم الوظيفي في المؤسسات العمومية الإستشفائية وتوضيح العلاقة الإرتباطية بينهما، استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، وتم الإعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد شملت الدراسة عينة قوامها (96) مفردة من مستشفى الزهراوي بولاية المسيلة.

ومن النتائج التي توصلت إليها مايلي:

أن مستوى الاندماج الوظيفي الأفراد العينة مرتفع، أن مستوى أدائهم مقبول.

وجود علاقة ارتباطية طردية 0.478 بين الاندماج الوظيفي وأداء العاملين، أي أن 22.1% من تغيرات الأداء تفسرها تغيرات الاندماج الوظيفي والباقي يخضع لعوامل أخرى.

الاندماج الوظيفي للعينة المدروسة لا يختلف باختلاف المتغيرات الشخصية المتمثلة في الجنس والسن والخبرة، والمستوى العلمي والمنصب الوظيفي عند مستوى معنوية 5.

### 2- دراسة منصور تجاني (2020) بعنوان الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية بالجلفة.

تناولت هذه الدراسة إشكالية الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي التنظيمية لدى عمال مؤسسة الصحة لولاية الجلفة ولتحقيق أهداف الدراسة تم إختيار المنهج الوصفي من أجل تحقيق أغراض البحث وتم الإعتماد على إستبيان محكم لجمع المعطيات وقد تم إختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية عددها (55) موظف وموظفة.

ومن النتائج التي توصلت إليها ما يلي:

وجود مستوى منخفض من الأداء الوظيفي لدى عمال مؤسسة الصحة العمومية لولاية الجلفة ومستوى منخفض من الإلتزام الوظيفي.

تم الكشف عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة متوسطة بين الأداء الوظيفي وبين سلوك الإلتزام التنظيمي.

### 3-دراسة كوام زاهية وكلاخي لطيفة (2021) بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء

الوظيفي، دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز بتيارت.

هدفت الدراسة إلى إختبار تأثير نظام الحوافز (الحوافز المادية، الحوافز المعنوية) في أداء العاملين في شركة سونلغاز تيارت، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم إستخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم تصميم إستبيان لإجراء الدراسة الميدانية والذي تم توزيعه على عينة مكونة من (39) عامل.

ومن النتائج التي توصلت إليها مايلي:

أن الحوافز المادية والمعنوية لها تأثير معنوي على الأداء من قبل العينة المدروسة.

وجود علاقة إيجابية بين الحوافز المادية وكذا المعنوية وأداء العاملين بشركة سونلغاز، وتوصي بضرورة التزام الشركة بمواصلة تقديم المكافآت والحوافز والترقيات التي تحفز الموظفين على إنجاز مهامهم بكفاءة.

#### 4- دراسة يوب أمال وبودبزة إكرام (2021) بعنوان تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي للعاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري بسكيكدة.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية وأثرها على الأداء الوظيفي بديوان الترقية والتسيير العقاري بولاية سكيكدة، وتم الإعتماد على المنهج الوصفي، ومن أجل تحقيق هذا الهدف تم إعداد إستبيان يحتوي على (60) فقرة موزعة على محورين الضغوط النفسية والأداء الوظيفي، كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية حيث طبقت الدراسة على عينة من مجتمع الدراسة تم من خلالها إسترجاع (103) إستبيانات صالحة للتحليل.

ومن النتائج التي توصلنا إليها مايلي:

وجود موافقة بدرجة متوسطة بخصوص المستوى العام للأداء الوظيفي والضغوط النفسية كونها أكثر الضغوط النفسية التي ستعرض لها العاملين.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للضغوط النفسية على الأداء الوظيفي للعاملين ويتجسد هذا الأثر في الضغوط الأسرية، الضغوط الشخصية والضغوط الإجتماعية.

5- دراسة نصيف مروان عامر وصليبي غاندي طالب (2021) بعنوان دور ثقافة التميز في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية دراسة تحليلية في جامعة تكريت بالعراق.

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور ثقافة التميز في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، وما هو دور ابعاد ثقافة التميز (الجدارات الأساسية، المسؤولية الإجتماعية، قيمة العمل) في تحسين الأداء الوظيفي، حيث تم الإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، بالإعتماد على إستبانة ذات خصائص سيكومترية جديدة وبلغت عينة الدراسة من (72) عضو من رؤساء ومقرري الأقسام العلمية في جامعة تكريت.

ومن النتائج التي تم التوصل إليها مايلي:

أن المتوسط العام لثقافة التميز جاء بمستوى متوسط (2,96).

وجود مستوى متوسط من الأداء الوظيفي لدى رؤساء ومقرري الأقسام العلمية في جامعة تكريت.

وجود إثر ذو دلالة إحصائية لكافة ابعاد ثقافة التميز على الأداء الوظيفي، حيث فسرت أبعاد ثقافة التميز ما قيمته (64%) من التغيرات في الأداء الوظيفي في المؤسسة.

أن مستوى ثقافة التميز وكذلك مستوى الأداء الوظيفي لا يختلف باختلاف المتغيرات الديمغرافية: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، الكلية، الدرجة العلمي، بلد منح الشهادة، وقد تم تقديم مجموعة من التوصيات التي تعمل على ترسيخ مفهوم ثقافة التميز في الجامعة وتحسن الأداء الوظيفي لدى رؤساء ومقرري الأقسام العلمية في جامعة تكريت.

## 8- التعقيب على الدراسات السابقة

عند دراسة الأبحاث السابقة ذات الصلة بالموضوع الحالي، يظهر تنوع في الموضوع، المنهج المتبع البيئة، المجتمع، وفيما يلي سيتم تقديم نقاط مشتركة ومتباينة بين هذه الدراسات من حيث الموضوع، المنهج، البيئة، المجتمع الدراسات، جمع البيانات.

### ❖ من حيث الموضوع:

اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى كونها تناولت المتغيرين منفردين مع ربطهم بمتغيرات أخرى مثل دراسة "منصور تجاني" (2020) بعنوان الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي، دراسة "كوام وكلاخي" (2021) بعنوان أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي.

### ❖ من حيث المنهج:

-إتفقت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في إنتهاجها للمنهج الوصفي كما في دراسة "عسيلي نور الدين" (2018)، "منصور تجاني" (2020)، "يوب وبودبزة" (2021)، دراسة "عمي على صبرينة" (2021).

-اختلفت مع الدراسات الأخرى في إتباعهم للمنهج الوصفي التحليلي كدراسة "كوام وكلاخي" (2021)، دراسة "نصيف وصليبي" (2021)، ودراسة "سعدى سعدى" (2023) لإنتهاجه للمنهج الوصفي الإرتباطي.

### ❖ من حيث مجتمع الدراسة:

- اختلفت مؤسسة إجراء الدراسة الحالية عن مكان إجراء الدراسات السابقة المذكورة أعلاه، حيث تتمثل مجتمع الدراسة الحالية لدى عينة أساتذة التعليم المتوسط.

- إتفقت الدراسة الحالية مع بعض الدراسات السابقة لتطبيقها في بيئة تربوية دراسة "حسن علي" (2022)، دراسة "عبد الفتاح وراضي" (2023)، دراسة "سعدى سعدى" (2023)، دراسة "عبادو خديجة" (2024).

- اختلفت دراستنا مع الدراسات السابقة لتطبيقهما في بيئة اقتصادية كدراسة "عسلي نور الدين" (2018)، دراسة "تجاني منصور" (2020)، دراسة "كوام وكلاخي" (2021)، دراسة "عمي على صبرينة" (2021) ودراسة "يوب وبودبزة" (2021).

#### ❖ من حيث أدوات جمع البيانات:

إتفقت دراستنا مع بعض الدراسات السابقة في إستخدامها لاستبانة كأداة لجمع البيانات كدراسة "عسلي نور الدين" (2018)، دراسة "منصور تجاني" (2020)، دراسة "كوام وكلاخي" (2021)، دراسة "يوب وبودبزة" (2021)، دراسة "نصيف وصليبي" (2021).

#### ❖ جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- المساعدة في ضبط وإختيار موضوع الدراسة.

- المساعدة في بناء وتحرير إشكالية الدراسة

- إختيار الأساليب الإحصائية الملائمة.

- إختيار المنهج المناسب للدراسة.

- تساعد في بناء أدوات الدراسة.
- إثراء الإطار النظري الذي يعد بمثابة الأساس الذي تبنى عليه الدراسة.
- الإعتماد على الدراسات السابقة من أجل مقارنة نتائجها مع ما ستتوصل إليه دراستنا لاحقاً.



## الفصل الثاني:

### الدافعية

## الفصل الثاني: الدافعية

### تمهيد

1- مفهوم الدافعية

2- المفاهيم المتعلقة بالدافعية

3- خصائص الدافعية

4- أهمية الدافعية

5- أنواع الدافعية

6- وظائف الدافعية

7- أبعاد الدافعية

8- مكونات الدافعية

خلاصة

تمهيد:

يعد موضوع الدافعية من أهم المواضيع النفسية إثارة للإهتمام من الباحثين المعاصرين في مجال العلوم النفسية والتربوية، حيث تعتبر بمثابة الوقود الذي يدفعنا نحو تحقيق أهدافنا، فبدونها تصبح الحياة مملة ومحبطة، فهي القوة الداخلية التي تدفع الفرد إلى العمل، وتحدد مدى نشاطه وإستمراريته في أداء المهام، وتتبع من حاجات الفرد النفسية والبيولوجية الإجتماعية وقد تكون داخلية نابعة من ذات الشخص أو خارجية ناتجة عن مؤثرات البيئة المحيطة، ومن هنا فإن فهم الدافعية يعد مفتاحا لفهم السلوك البشري، كما يشكل أداة فعالة لتحفيز الأفراد وتعزيز إنجازاتهم، خاصة في الميادين التعليمية والمهنية، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى تحديد مفهوم الدافعية من خلال التعرف على مفهومها، المفاهيم المرتبطة بها، خصائصها، أهميتها، أنواعها، وظائفها، كما سنتناول أبعادها وفي الأخير سنتعرف على مكوناتها.

## 1- مفهوم الدافعية:

**تعريف الدافعية لغة:** تعود كلمة دافع في أصلها كلمة لاتينية (movre)، واللغة الإنجليزية لكلمة (motive) يعني يحرك أو يدفع، وفي اللغة العربية مأخوذة من الفعل الثلاثي دفع أي حرك الشيء من مكانه إلى مكان آخر وفي إتجاه معين. (بني يونس، 2009، ص14).

**التعاريف الإصطلاحية:** فقد تعددت وتتنوع ونذكر منها: الدافعية عبارة عن القوى المحركة للسلوك وتوجيهه نحو تحقيق غايات معينة، يشعر الفرد بالحاجة إليها وبأهميتها المادية أو المعنوية له حيث يتم إستثارة هذه القوى المحركة بعوامل متعددة قد تنشأ من داخل الفرد ذاته أو تنشأ من المحيط الفيزيائي (المادي والإجتماعي).

الدافعية تأخذ عدة تعارف من بينها:

➤ يعرفها عدس وتوق (1984): عبارة عن الحالات الداخلية أو الخارجية للإنسان التي تحرك السلوك وتوجهه نحو هدف أو غرض معين وتحافظ على إستمراريته حتى يتحقق ذلك الهدف. (عياصرة، 2006، ص89).

نستخلص من هذا التعريف أن الدافعية هي ما يجعل الإنسان يشعر بالحماس والرغبة في العمل لتحقيق أهدافه، وتساعد على مواجهة التحديات والعقبات التي تواجهه في طريقه.

➤ يعرفها عبد الخالق (1991): الحاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات، وهي الميل إلى وضع مستويات مرتفعة من الأداء والسعي نحو تحقيقها والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة ويؤكد كذلك على أن هي الأداء في ضوء مستوى الإمتياز والتفوق. (عويضة، 1996، ص183).

نستخلص من هذا التعريف على أن الدافعية هي رغبة الفرد في التغلب على الصعوبات وتحقيق أعلى مستوى من الاداء.

- يرى عبد الرحمان بن بريكة: أن الدافعية تعبر عن الحالة التي يعيشها الفرد حتى تعمل على إستثارة السلوك وتنشيطه وتوجيهه نحو هدف معين ويمكن أن يستدل على هذه الحالة من تتبعات السلوك الموجه نحو الهدف وتنتهي هذه التتبعات بتحقيق الهدف موضع الدافع. (بن بريكة، 1995، ص199).

أي أن الدافعية حالة نفسية تشعل رغبة الفرد في العمل وتوجهه نحو تحقيق هدف معين ويمكن ملاحظة هذه الرغبة من خلال سلوكه حتى يصل إلى الهدف.

- يعرفها أحمد عزت راجح: حالة داخلية جسمية أو نفسية تثير السلوك وتوجهه نحو غاية معينة. (المشعان، 1994، ص183).

- يرى أتكينسون (1976) : أن الدافعية تعني إستعداد الكائن الحي لبذل أقصى جهد لديه من أجل تحقيق هدف معين. (غباري، 2008، ص89).

نستخلص من هذا التعريف أن الدافعية هي القوة الداخلية أو الخارجية التي تدفع الإنسان نحو العمل والمثابرة لتحقيق هدف معين.

- وعرفها "ماريو وليام وروبرت": حالة حافز فكري ونفسي، والذي يؤدي إلى إقرار صارم للحركة أو للقيام بشيء ما، وهذا يؤدي إلى بذل جهد عضلي وفكري للوصول إلى الأهداف المرجوة. (بن زاهي، 2007، ص63).

يعني أن الدافع هو شعور داخلي يدفعك للعمل، سواء جسدياً أو عقلياً للوصول إلى هدف معين.

## 2- المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

### 2-1- الباعث:

- حالة خارجية مادية أو إجتماعية يستجيب لها الدافع رؤية الطعام باعث يستجيب له دافع الجوع، ووجود جائزة أو مكافأة أو وظيفة معينة باعث ترضى مختلف الناس. (المشعان، 1994، ص184).

- يعرف الباعث أيضا على "أنه أنه شيء خارج الذات يستثير الدافع ويستحثه، فتدفع الشخصية في سلوك يستهدف الحصول على هذا الشيء وبالتالي يصبح هذا الشيء باعثاً للفرد". (طه، 2003، ص115).

- كما يعرف الباحث أيضا على أنه موضوع أو شخص أو موقف ندركه على أنه قادر على إشباع حاجة ما، فالطعام والمال والانتماء والتقبل يمكن أن تعمل كلها على أنها باعث وتؤثر على سلوكنا. (عبد الخالق، 2010، ص47).

نستنتج مما سبق أن الباعث هو شيء خارجي يحفز الشخص لتحقيق هدف معين، بينما الدافع هو حاجة داخلية.

## 2-2- الحاجة:

تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالنقص في المتطلبات الجسمية والمتعلمة، فهي تظهر مثال حينما تحرم خلية في الجسم من الغذاء أو الماء أو غيره، إذا ما وجدت تحقق الإشباع، وبناء على ذلك فإن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي، والتي تحفز طاقته وتدفعه في الاتجاه الذي يحقق إشباعه. ويشير أيضا مفهوم الحاجة إلى نقص عناصر معينة في البيئة ويصبح هذا النقص أو القصور الذي لا يعبر بالضرورة نقصا فيزيقيا أو عضويا - بل قد يكون نقصا في صور التواصل السلوكي مع البيئة، حاجة نفسية أو متطلبا نفيا لدى الكائن الحي، ويمكن تقسيم الحاجات إلى نوعين الحاجات الفيزيولوجية مثل الحاجة للطعام والشراب، والحاجات النفسية مثل حاجات الأمن والسلامة، حاجات الاحترام وثبات الذات وتأكيدها، حاجات المعرفة وتضم هذه الحاجات الأخيرة الفضول وحب الاستطلاع والبحث عن الأسباب والسعي وراء المعرفة والفهم. (جناد، 2014، ص46).

من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن الحاجة شعور ناتج عن نقص في متطلبات الكائن الحي، سواء كانت بيولوجية أو نفسية، هذا النقص يؤدي إلى دفع الكائن الحي للبحث عن وسيلة لتلبيته.

## 2-3- الهدف:

يوجد في نهاية دورة الدافعية، وهو أي شيء يعمل على تخفيف الحاجة والتقليل من الحاف، فعند تحقيق الأهداف يتم إعادة التوازن النفسي والجسدي ويقلل من الحوافز فمثال عندما يكسب الفرد أصدقاء فإن ذلك سيؤدي إلى إعادة ميزان التعادل، ويعمل على التقليل من الحوافز المتمثلة كالانتماء، فالهدف عبارة عن النتيجة المدركة المباشرة الأداء هادف تحقيق الذات، أما الهدف من الناحية السيكلوجية هو عبارة عن المضمون الدافعي التحفيزي للوعي والذي يدركه الإنسان كنتيجة مباشرة وقريب التوقع لأدائه. (بني يونس، 2007، ص18، 19).

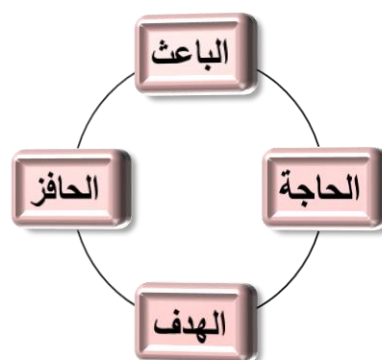
من خلال ما سبق نستنتج أن الهدف هو نهاية الدورة الدافعية، يخفف الحاجة ويقلل الحافز عند تحقيقه، مما يعيد التوازن النفسي والجسدي، ويمثل النتيجة المتوقعة التي يسعى الفرد لتحقيقها لإشباع حاجاته.

## 2-4- الحافز:

الحافز يقترن بمفهومي الدافع والحاجة، ويعمل على توجيه الدافعية وتحديد القدرة على إشباع الحاجات وتحقيق التوازن، فإما تكون الحوافز داخلية كالرغبة في التفوق أو خارجية كالمديح، حيث تعمل الحوافز الإيجابية على تقوية الدافعية، بينما تعمل الحوافز السلبية على أضعافها، ويرادف البعض بين مصطلحي الحافز والدافع على أساس أن كلاهما يعبر عن حالة التوتر العامة، نتيجة لاستشعار الشخص بحاجة معينة، وفي مقابل ذلك هناك من يميز بين المصطلحين على أساس أن الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع. (دلال، 2019، ص40).

نستنتج من خلال ما سبق أن الحافز هو العامل الذي يوجع الدافعية ويؤثر على شدتها وقد يكون داخليا كالرغبة في الانجاز أو خارجيا كالثناء.

### الشكل 01: يوضح المفاهيم المتعلقة بالدافعية



(من اعداد الباحثين بالاعتماد على عدة مراجع)

### 3-خصائص الدافعية:

➤ للدوافع وجوه ومظاهر عدة، إن الباحثين قد حللوا أوجه الدوافع ومظاهرها المختلفة، فمنهم من يبحث في كيفية تحركها وتوازنها وآخرون تناولوا كيفية توجيهها وجهة معينة، وفريق ثالث تناول العوامل التي تؤثر في ديمومتها أو كيفية إيقافها، ومن هنا ترى أن للدوافع وجوه ومظاهر متعددة. (شاويش، 2007 ، ص48).

➤ ثمة نظريات متعددة تفسر الدوافع نتيجة لتعقيد الدافعية، ووجود عدة أوجه ومظاهر لها ظهرت عدة نظريات لتفسيرها. (حمادات، 2008، ص128).

➤ تتميز الدافعية حسب (بني يونس، 2007، ص23) بالخصائص التالية:

➤ إن الدافع يعمل كمحرك داخلي للسلوك ووجود هذا المحرك ضروري لتوجيه السلوك نحو هدف معين وبعد نقطة البداية التي لا بد لها من أن تصل إلى هذه وإلا فإن الفرد يظل يواجه مشكلة إرضاء الدافع وتستمر من أجل إيجاد وتسييله أو سبل لحلها.

➤ إن الدافع وهو يعمل قد يأخذ طابع الفعل الشعوري واللاشعوري.

➤ إن الدافع يبقى كامنا ولا يعمل إلا إذا استثير في موقف معين عندها ينتقل من حالة الكمون إلى حالة الحركة والعمل به قد تكون مثيرات الدافع داخلية في جسم الإنسان أو خارجية في البيئة المحيطة ونشاطه يرتبط الدافع ارتباطا وثيقا بالإنفعال فكل دافع الفعال يصاحبه طيلة فترة عمله.

➤ إن الدافع هو تكوين فرضي أو تصور ذهني مجرد ولكن يمكن الاستدلال عليه من خلال السلوك المثار قد يستغرق الفترة التي يعمل فيها الدافع وقتا قصيرا وعندها يكون مؤقتا أو قد يأخذ وقتا طويلا.



ومنه نستخلص أن الدافعية هي ما يدفع الإنسان إلى العمل والتحرك نحو هدف معين، وقد تكون ناتجة عن أسباب داخلية مثل الرغبة أو الحاجة، أو خارجية مثل المحيط والبيئة، كما أن الدافعية تختلف من شخص لآخر، وقد تكون ظاهرة بوضوح من خلال تصرفاته أو تحتاج إلى وقت لتظهر وتفهم.

#### 4- أهمية الدافعية:

يعتبر موضوع الدوافع من الموضوعات المهمة في علم النفس بشكل عام وعلم النفس التربوي بشكل خاص، فهو يوثق الصلة بعملية الإدراك والتذكر والتخيل والتفكير والتعلم وأساس دراسة الشخصية والصحة النفسية وتكمن أهمية الدافعية في:

- تساعد الإنسان على زيادة معرفته بنفسه وبغيره، وتدفعه إلى التصرف بما تقتضيه الظروف والمواقف المختلفة.
- تجعل الفرد أكثر قدرة على تفسير تصرفات الآخرين، فالأم في المنزل والمربية في المدرسة مثلاً ترى في مشاكسة الأطفال سلوكاً قائماً على الرفض وعدم الطاعة، ولكنها إذا عرفت ما يكمن وراء هذا السلوك من حاجة إلى العطف وجلب الإنتباه فإن هذه المعرفة ستساعد على فهم سلوك أطفالها.
- تلعب الدافعية دوراً مهماً في ميدان التوجه والعلاج النفسي لما لها أهمية من تفسير إستجابات الأفراد وأنماط سلوكهم. (نوايسة، 2015، ص261).
- تساعد على التنبؤ بالسلوك الإنساني إذا عرفت دوافعه، وبالتالي يمكن توجيه سلوكه إلى وجهات معينة تدور في صالحه وصالح المجتمع.
- لا تقتصر أهمية الدافعية على توجيه السلوك بل تلعب دوراً هاماً في بعض الميادين: ميدان التربية والتعليم والصناعة والقانون فمثلاً في ميدان التربية تساعد على حفز دافعية التلاميذ نحو التعليم المثمر. (السلطاني، 2017، ص149).

## 5- أنواع الدافعية:

**5-1 الدوافع الأولية:** بالرغم من عدم وجود إتفاق كامل بين علماء النفس على تقسيم واحد للدوافع الإنسانية، إلا أنهم لم يختلفوا على وجود دوافع غير متعلمة (أي غير مكتسبة) قائمة على بعض الجوانب النفسية، ويطلق عليها اسم الدوافع الفسيولوجية أو البيولوجية وغير المتعلمة أو الفطرية أو الأولية ويستخدم التعبير الأخير حيث أنه يتضمن معنى أعم وأشمل من الآخرين. (سلطان، 2003، ص123، 124).

**5-2 دوافع مركبة:** الدوافع المركبة هي تلك التي تشترك في خصائص متعلمة وغير متعلمة، أي في خصائص أولية وفي خصائص ثانوية ويتباين العلماء على لائحة الدوافع المتعلمة والمركبة وما هو متعلم أو مركب، لذلك سنتعامل معها هنا كمجموعة واحدة. (مجاهدي، 2018، ص257).

**5-3 دوافع خارجية إجتماعية:** هي عبارة عن كل مثير بيئي أو إجتماعي من شأنه أن يحفز الفرد إلى القيام واستثمار الجهد والإستمرار فيه قصد تحقيق هدف معين. (كتاش، 2015، ص112).

**5-4 دوافع داخلية فردية:** تمثل أهم الأسس الدافعة للنشاط الذاتي التلقائي للفرد، وتقف خلف إنجازاته الأكاديمية أو المهنية العامة، فالفرد الذي يهوى القراءة من أجل متعة شخصية ذاتية تقوم على الدافع للمعرفة والفهم، يكون مدفوعا بدافع داخلي أكثر ثباتا وقوة لأنه يحقق لنفسه إشباعا ذاتيا، ومن ثم فإن تأثير الدوافع الداخلية الفردية على مستوى الأداء والإنجاز الفردي يفوق تأثير الدوافع الخارجية الاجتماعية. (باهي، شلبي، 1999، ص13، 14).

نستخلص مما سبق أن الدوافع تتنوع بين فطرية ومكتسبة، داخلية وخارجية، وكل نوع يلعب دورا هاما في تحفيز سلوك الإنسان وتوجيهه نحو تحقيق أهدافه، فهم هذه الدوافع يساعد في تعزيز الأداء

وتحقيق الإنجاز، كما يظهر أن الإنسان لا يتحرك بدافع واحد فقط، بل بمجموعة من المحفزات المتداخلة التي تختلف حسب الموقف والشخصية والبيئة.

## 6- وظائف الدافعية:

الدافع مفهوم إفتراضي أي قوة جسمية أو نفسية نستدل عليها من خلال السلوك الصادر عنها، فهذه القوة هي التي تثير السلوك في ظروف معينة وتستمر معه حتى تصل إلى الهدف المطلوب ويتحقق الهدف وانطلاقاً من ذلك يمكن تشخيص وظائف أساسية للدافع وهي:

- إن الدافع يحرك السلوك ويحرر الطاقة الإنفعالية داخل الفرد من أجل تنشيط هذا السلوك وينقله من حالة الإستقرار والكمون إلى حالة الحركة والنشاط والديناميكية.
- بعد أن ينطلق الدافع يحدد الوسائل التي توصله إلى الهدف المطلوب ومن ثم يقوم بتوجيه السلوك بواسطة هذه الوسائل بعد أن يعزل ويهمل كل المواقف التي لا تقع في بؤرة البحث والإهتمام ويصبح التركيز على موقف محدد هو الهدف المطلوب فحين يحصل الإنسان على السلوك المطلوب يتوقف عن السعي نحوه.
- المحافظة على دوام واستمرار السلوك: ويعني ذلك إستدامة تنشيط السلوك طالما بقيت الحاجة قائمة، فالدوافع تعمل على المحافظة على السلوك نشيطاً حتى يتم إشباع الحاجة. (خواجه، 2005، ص196).
- المقارنة الإجتماعية: ليست الدوافع فقط قضية شخصية بل يشترك فيها المحيط والجماعات بطرق مختلفة، حيث يوفر دوافع لكي يقتدي بها ويضع لها المجتمع قواعد وحدوداً، كما تمارس المنافسات الخارجية تأثيراً على الدوافع. (بني جابر وآخرون، 2002، ص2002).
- من خلال ما سبق نستنتج أن الدافعية هي قوة داخلية تحرك سلوك الفرد ونستدل عليها من خلال أفعاله.

## 7- أبعاد الدافعية:

تتأثر الدافعية بعدة ابعاد تؤثر في سلوك الكائنات نحو تحقيق الأهداف ومن بين هذه الأبعاد ما يلي:

7-1 التفضيل: فالمبدأ البديهي يفترض أن الكائنات الحية توجه سلوكها لتقلل من المثيرات المنفرة وتزيد المثيرات المرغوبة.

7-2 المثابرة: فكلما كان تفضيلنا لنتيجة ما أكثر ثابراً بقوة ونشاط من أجل تحقيقها.

7-3 الشدة: ويقصد بها شدة الاستجابة، وهي مرتبطة أيضاً بالتفضيل. (حمادات، 2008، ص254).

7-4 مدة البقاء والإستمرار: تعد الفترة الزمنية لبقاء الدوافع من أكثر الأبعاد وضوحاً في وصفها، فمن ناحية تستمر الدوافع فترة زمنية طويلة قصيرة جداً وسرعان ما تنتهي وناحية أخرى تستمر بعض الدوافع فترات زمنية طويلة.

7-5 السكون: يقصد بهذا البعد أن بعض الدوافع قد تتسم بالسكون بصورة تامة لفترات زمنية طويلة، ثم تعاود الظهور فجأة بقوة كبيرة حينما تصبح الظروف مناسبة.

7-6 المجال: يقصد بهذا البعد أن الدوافع تتباين بصورة كبيرة في المجال الذي تعبر عنه أو في مدى شمولها، لأنه من الصعب تحديد المجال الحقيقي للدوافع من خلال الأسلوب المدفوع بمفرده. (غباري، 2008 ، ص39، 40).

نستخلص من خلال ما سبق أن الدافعية هي مجموعة من الأبعاد التي تتحكم في سلوك الكائنات نحو تحقيق أهدافها، وتشمل التفضيل الذي يوجه الكائن لاختيار السلوك الأنسب، والمثيرات التي تزيد من قوة الإستجابة، والشدة التي تعبر عن قوة ونشاط السلوك، بالإضافة إلى مدة بقاء الدافع واستمراره، وفترات السكون المؤقت بعد إشباع الدافع، وأخيراً المجال الذي يحدد نطاق تأثير الدافع بحسب المواقف والظروف.

8- مكونات الدافعية:

تعد الدراسة التي قام بها الباحث "مرزوق (1993)" من الدراسات الهامة والنادرة في البيئة العربية حول مكونات الدافعية حيث اعتمد على مفهوم التوقع الذي جاء به "أثكنسون" والذي طور "أكلس" ووفق "فليد" وزملائهما عام (1993) حيث توصلوا إلى تحديد ثلاث مكونات للدافعية. (بوكنوس، 2011، ص107).

\*مكون القيمة: يشمل هذا المكون على أهداف الأفراد ومعتقداتهم حول أهمية المهمة.

\*مكون التوقع: تمثل في إدراك الأفراد بأنه لديهم القدرة الكافية للقيام بكل العمل المطلوب منهم.

\*المكون الإنفعالي: الذي يتضمن ردود الفعل الإنفعالية نحو المهمة. (أبو جادو، 2008، ص295).

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تطرقنا إليه في فصل الدافعية فهي تعتبر عاملا أساسيا في جميع مجالات الحياة، فهي المحرك الأساسي للسلوك البشري حيث تساعدنا على التغلب على التحديات والتصرف بفعالية وتحقيق النتائج المرجوة، عندما نكون مدفوعين نحو هدف معين نصبح أكثر تركيزا وعزيمة ونستطيع التغلب على العقبات التي تواجهنا في الطريق.

الفصل الثالث:

الأداء الوظيفي

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### تمهيد

1- مفهوم الأداء الوظيفي.

2- المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي.

3- أهمية الأداء الوظيفي.

4- أهداف الأداء الوظيفي

5- محددات الأداء الوظيفي.

6- عناصر الأداء الوظيفي.

7- أبعاد الأداء الوظيفي.

8- معايير الأداء الوظيفي.

### خلاصة



تمهيد:

لقد لقي موضوع الأداء الوظيفي إهتمام العديد من الباحثين حيث أجمعوا على أن الاهتمام بالأداء الوظيفي في المنظمة يوصلها إلى أسمى أهدافها مما أدى إلى إدراك المنظمات بأن المورد البشري من المحددات الرئيسية للإنتاجية في جميع أنشطتها وأعمالها، فالمورد البشري هو الذي يخطط ينظم يتخذ القرارات، ينفذ ويتابع سير العمل من أجل تحقيق أهداف المنظمة التي تسعى إليها من خلال نشاطها، وبالتالي أداء هذا العامل هو الذي يعطي للمنظمة مكانتها في عالم المنظمات ويساعدها على مواجهة التحديات المتجددة التي تفرضها البيئة الإقتصادية، وفي هذا الفصل سنتطرق إلى تحديد مفهوم الأداء من خلال التعرف على تعريفه وأهميته أهدافه ومحدداته وبالإضافة إلى عناصره كما سنتناول أبعاده وفي الأخير سنتعرف على معاييرها .

## 1- مفهوم الأداء الوظيفي

### - لغة:

الأداء لفظ مشتق من الفعل (أدى)، فنقول أدى الشيء أي قام به، وأدى الدين قضاءه وأدى الصلاة أي قام بها في وقتها، كما يعني الأداء القيام بالواجب. (بن زهرة، بوعنق، 2021، ص457).

### - إصطلاحا:

عرف فايز عبد الرحمان الفروخ (2010): "الأداء الوظيفي على أنه الحصول على حقائق وبيانات محددة من شأنها أن تساعد على تحليل وتقييم أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة، وتقدير مدى كفاءته الفنية والعملية والعلمية للنهوض بأعباء المسؤوليات والواجبات المتعلقة بعمله في الحاضر والمستقبل". (الفروخ، 2010، ص43).

نستخلص من هذا التعريف أن الأداء الوظيفي: هو عملية تقييم فعاليات الفرد في عمله خلال فترة زمنية محددة، وذلك من خلال جمع وتحليل بيانات تشمل: المهام المنجزة، السلوكيات والمهارات.

كما عرف عبد الباري إبراهيم درة (2003): "الأداء الوظيفي على أنه: يعني ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها كعقد الاجتماعات وإعطاء تغذية راجعة أو تصميم نموذج أو التقنيش". (درة، 2003، ص25).

نستخلص من خلال هذا التعريف: أن الأداء الوظيفي يشمل جميع الأنشطة والمهام التي يقوم بها الفرد من أجل تحقيق أهداف المنظمة.

كما عرفه "ميلر وبرومني": على أنه انعكاس لكيفية استخدام المنظمة للموارد المالية والبشرية واستغلالها بكفاءة وفعالية بصورة تجعلها قادرة على تحقيق أهدافها. (حاكم، دولي، 2017، ص251).

أي أن الأداء الوظيفي هو مقياس لمدى نجاح المنظمة في توضيح مواردها المالية والبشرية بكفاءة وفعالية لتحقيق أهدافها.

وكذلك يعرف الخليفة (2008): الأداء الوظيفي على أنه جهد متكامل للقيام بمهام تتضمن تحويل المدخلات إلى المخرجات ذات جودة تتفق مع مهارات وخبرات وقدرات الأفراد، بمساعدة العوامل الدافعة وبيئة العمل الملائمة على القيام بهذا الجهد بدقة وأسرع وأقل تكلفة ممكنة. (أبو القمصان وآخرون، 2020، ص4، 5).

يعني أن الأداء الوظيفي: هو عملية تحويل المدخلات مثل (مواد الخام، والمعلومات والوقت)، إلى مخرجات (المنتجات والخدمات) ذات جودة عالية تتوافق مع مهارات وخبرات وقدرات الأفراد، وذلك من خلال توفر عدة عوامل تشمل: الجهد المتكامل، الدافعية وبيئة عمل مناسبة والدقة والسرعة والكفاءة.

## 2- المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي:

يعتبر الأداء الوظيفي عنصراً أساسياً لنجاح أي منظمة، كونه يشير إلى مدى قدرة الموظفين على إنجاز مهامهم ومسؤولياتهم بكفاءة وفعالية، لتحقيق أهداف المنظمة ويرتبط بهذا المفهوم العديد من المفاهيم الأخرى التي تثرى فهمه وتسهل تقييمه وتحسينه ومن أبرز هذه المفاهيم نجد:

**2-1- الفعالية:** تعرف بأنها قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها بكفاءة عالية، أي باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد لتحقيق النتائج المرجوة، كذلك تعني درجة تحقيق الأهداف مهما كانت الوسائل المستعملة في ذلك. (ولدحمن، 2011، ص8، 9).

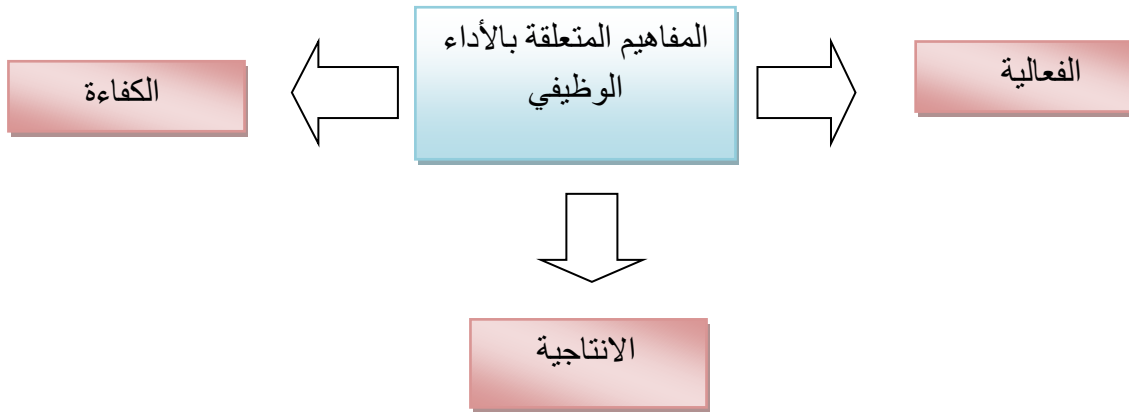
من خلال هذا التعريف يتضح لنا أن فاعلية المؤسسة تقاس بمدى تحويلها للمدخلات (الموارد) إلى مخرجات (نتائج) تحقق الأهداف المرجوة، بغض النظر عن الوسائل المستخدمة.

**3-2- الكفاءة حسب (vincent plauchet):** هي القدرة على القيام بالعمل المطلوب بقليل من الإمكانات، والنشاط الكفاء هو النشاط الأقل تكلفة. (الداوي، 2010، ص220).

نستنتج من خلال ما سبق أن الكفاءة تشير إلى قدرة الشخص أو المؤسسة على إنجاز المهام المطلوبة بكفاءة عالية، وذلك باستخدام أقل قدر ممكن من الموارد.

**3-3- الإنتاجية:** مصطلح يشير إلى المعدل الرئيسي الدال على مستوى الأداء، فالإنتاجية تعبر عن المقدرة على خلق القيمة المضافة (النتائج) باستخدام عوامل إنتاج محددة خلال فترة زمنية محددة، وهي علاقة نسبية بين عناصر الإنتاج المستخدمة لتوليد كمية معينة من الإنتاج (سلع وخدمات) وقيمة الإنتاج وفقاً لمقياس نقدي أو مادي محدد. حيث أن الإنتاجية تتضمن كل من الفعالية والكفاءة، وهي تقاس بمعياري الفعالية والكفاءة كالآتي: الإنتاجية = الفعالية / الكفاءة. (بن رحمون، 2014، ص70).

الشكل 02: المفاهيم المتعلقة بالأداء الوظيفي



(من اعداد الباحثين بالاعتماد على عدة مراجع)

ومنه تستخلص أن الإنتاجية هي القدرة على تحقيق أقصى إستفادة من الموارد المتاحة لإنتاج سلع وخدمات ذات قيمة مضافة خلال فترة زمنية محددة، فهي تمثل العلاقة بين عناصر الإنتاج المستخدمة مثل (المواد الخام) وكمية الإنتاج الناتج مثل (السلع والخدمات)، ويتم قياس قيمة الإنتاج بوحدات نقدية أو مادية محددة، وتشمل الإنتاجية كل من الفعالية والكفاءة كما يتم حساب الإنتاجية من خلال المعادلة التالية:

$$\text{الإنتاجية} = \text{الفعالية} \times \text{الكفاءة}.$$

### 3 - أهمية الأداء الوظيفي:

يعد الأداء الوظيفي من أهم جوانب العمل حيث يتوقف نجاح المنظمة على تحقيق أهدافها ، وهذا يعتمد بشكل أساسي على أداء الموارد البشرية، ومن ثم ينبغي على المنظمات التركيز على تحفيز أداء موظفيها عن طريق تنمية مهاراتهم و قدراتهم ويمكن إنجاز أهمية الأداء الوظيفي كالتالي:

- يعزز نجاح المنظمة في إدارة مواردها وبما يضمن تحسين أنشطتها.
- كشف نقاط قوة وضعف العاملين في أداء الأعمال المناطة بهم.
- يعمل على تحسين جودة مدخلات الإنتاج ومخرجاته.
- بيان مدى كفاءة المنظمة في إستغلال قدرات عامليها وتوظيف مهاراتهم ومعارفهم كون الأداء مقياس القدرة للأفراد ودافعيتهم اتجاه عملهم.
- مساعدة القيادات الإدارية في المنظمة في إيجاد نظم ترقية ومكافآت وحوافز وأجور تتناسب مع مستويات الأداء المختلفة والعمل على إصلاح تلك النظم حال اكتشاف تأثير هذه النظم على مستوى أداء العاملين في المنظمة.
- يساعد تحسين الأداء الوظيفي للمنظمة في تحقيق أهدافها وإشباع حاجيات عامليها وتحقيق رغباتهم.
- يساهم في تقليل التكاليف والنفقات مما يؤدي الى خلق ميزة تنافسية تستطيع عن طريقها المنظمة الابتكار والإبداع في العمل. (جبار، الحساوي، 2022، ص11)
- يعد الأداء مقياسا لقدرة الفرد على أداء عمله في الحاضر، وكذلك على أداء أعمال أخرى مختلفة نسبيا في المستقبل وبالتالي يساعد في اتخاذ قرارات النقل والترقية.
- غالبا ما يتم ربط الحوافز بأداء الفرد وهذا يؤدي إلى إهتمام الفرد بأدائه لعمله ومحاولة تحسينه.

➤ يرتبط الأداء بالحاجة إلى الإستقرار في العمل، فإذا حدثت أية تعديلات في أنظمة الإدارة فإن العاملين ذوي الأداء المتدني يكونون مهددين بالإستغناء عن خدماتهم. (الفروخ، 2010، ص45).

#### 4- أهداف الأداء الوظيفي:

يهدف الأداء لتحقيق جملة من الأهداف الفردية تتمثل في:

**4-1 الحركية والإستعداد:** الهدف من الأداء هنا إضفاء طابع الحركية والمرونة للمنظمة، وذلك عن طريق كسر روتين العمل فالأداء هو تزيق الروتين.

فالأداء الفعال يعتبر بمثابة تزيق للروتين والملل، حيث يساهم في تذليل الصعوبات، وتحقيق نسب عالية من التحسين والتطور، فالمنظمة التي تتسم بالجمود الجامد قد لا تتمكن من تحقيق النجاح ما لم تعمل على تحسين أدائها، الأمر الذي سيمنحها قدرة أكبر على التصرف بمرونة، خاصة في ظل بيئة العمل التنافسية.

**4-2 تطوير الموارد البشرية:** يعتبر الأداء أداة رئيسية لاكتساب المهارات الكفاءات في مختلف المجالات، وهو من المتطلبات الأساسية لأيّة فرصة عمل، لذلك يجب تطوير المورد البشري من خلال التكوين أو التدريب المستمر حتى يتمكن الموظفون من مواكبة التطورات في مجال عملهم والإستعداد لأيّ تغييرات مستقبلية.

**4-3 التحفيز:** هو أداة فعالة لإثارة دوافع العمال وتعزيز الإبداع والإبتكار، يعمل على تحفيز الأفراد لتحسين أدائهم من خلال التنافس الإيجابي، وتقديم حوافز مادية أو معنوية تتناسب مع مستوى الأداء، يساهم في إيقاظ روح الإبداع ويمنع تسرب الخمول والكسل لعملهم، ويمكن القول بأن التحفيز له دور المنبه الذي يوقظ ويشجع العمال على تقديم أفضل ما لديهم وإبراز طاقاتهم، والمنظمات الذكية هي تلك التي تدرك أهمية التحفيز وتعمل على توفير بيئة عمل محفزة تشجع على الإبداع والإبتكار.

**4-4 التمكين:** يهدف إلى تمكين العمال وتعزيز المشاركة الفعالة بين القادة ومروسيهم، وذلك من خلال توفير الفرص والمعلومات والموارد والدعم اللازم لهم، ويركز على أهمية وجود سياسات وعمليات وهياكل تنظيمية تشجع على الاندماج العالي في العمل. (عدان، 2019، ص55، 56).

#### 5- محددات الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء الوظيفي من مجموعة من المحددات ومن بين هذه المحددات نجد:

**5-1 الجهد:** يشير إلى الطاقة الجسدية والذهنية التي يبذلها الموظف لإنجاز مهمته من أجل الوصول لأعلى معدلات عطائه في الميدان. (العلوان، 2022، ص12).

**5-2 القدرات:** تشير إلى السمات الشخصية اللازمة التي يستخدمها العامل لأداء وظيفته.

(بن يوسف، 2022، ص243).

**5-3 إدراك الفرد لدوره الوظيفي:** في معرفة الفرد للنشاطات التي يتكون منها عمله، والطريقة التي ينبغي أن يؤدي بها دوره في المنظمة، وبالتالي يتحدد الأداء الوظيفي للفرد من خلال تفاعل وتضافر دوافعه وكفاءته وتصوراتيه عن دوره، حيث لا يوجد عامل أهم من عامل آخر وتتفاعل جميع العوامل مع بعضها البعض لتحديد مستوى الأداء. (بوخمخ، هروم، 2010، ص57).

ومنه نستخلص أن محددات الأداء الوظيفي تتمثل أولاً في الجهد الذي يشير إلى الطاقة الجسدية والذهنية الذي يبذلها الفرد في عمله، ثانياً القدرات هي الخصائص والمواهب الشخصية التي يمتلكها الفرد وتساعد على أداء وظيفته بفعالية. ثالثاً إدراك الفرد لدوره الوظيفي وذلك من خلال فهم الموظف لمتطلبات وظيفته ومسؤولياته، حيث أن الأداء الوظيفي الفعال ينتج من خلال التفاعل والإمتزاج بين هذه المحددات الثلاث الجهد، القدرات الشخصية المناسبة للوظيفة والفهم الواضح للدور الوظيفي.

## 6-عناصر الأداء الوظيفي:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها:

### 6-1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلقية العامة

عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها. (خبار، قودة، 2022، ص49).

### 6-2- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة

ومهارات وبراعة وقدرة على التنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء. (خلوف، 2013، ص270).

### 6-3- كمية العمل: وتشمل حجم العمل المنجز وفي الظروف العادية وسرعة الإنجاز ومقدار سرعة

هذا الإنجاز (ساحل، اليزيد، 2021، ص809).

### 6-4- المثابرة: وتشمل الجدية، التفاني في العمل، قدرة الموظف على تحمل المسؤولية ومدى حاجة

هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين. (عدان، 2019، ص58).

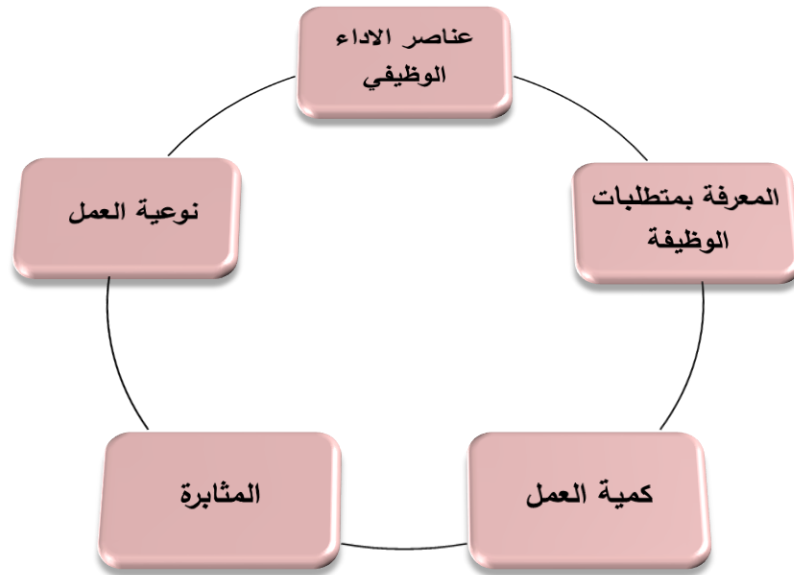
نستخلص أن الأداء الوظيفي الجيد يتطلب إمتلاك المعرفة والمهارات اللازمة والقدرة على إنجاز

المهام بنوعية وكمية جيدة بالإضافة إلى المثابرة والاستقلالية في العمل لذلك فلا بد على المنظمات

التركيز على هذه العناصر وتحسينها لضمان أداء وظيفي عالي الجودة من قبل موظفيها.



الشكل 03: يوضح عناصر الأداء الوظيفي



(من إعداد الباحثين بالاعتماد على عدة مراجع)

#### 7- أبعاد الاداء الوظيفي:

يعد الأداء الوظيفي عنصرا أساسيا لقياس كفاءة الموظفين وفعالية المنظمات ولفهمه بشكل أفضل لا بد

من تفكيكه إلى أبعاده المتمثلة:

**7-1 أداء المهام:** هو السلوكيات التي يقوم بها الأفراد داخل المنظمة بهدف المساهمة في تحقيق أهدافها وعملياتها الأساسية ويشمل ذلك مهاماً مباشرة مثل الإنتاج وتقديم الخدمات وبيع المنتجات، بالإضافة إلى مهام غير مباشرة مثل تحفيز الموظفين وحل النزاعات والتخطيط والتنظيم، ويعد أداء المهام الفعال ضرورياً لنجاح أي منظمة حيث يساهم في تحسين الكفاءة والإنتاجية وتحقيق الأهداف، كما يساهم في خلق بيئة عمل إيجابية يحفز فيها الموظفون على بذل قصارى جهدهم. (الحلاينة، 2013 ، ص25).

**7-2- الأداء السياقي:** هو نوع من السلوكيات الإيجابية مثل التطوع للعمل الإضافي ومساعدة الآخرين في المهام ونشر الحماس في العمل وقد يتبناها الأفراد عند القيام بمهامهم.

**7-3- الأداء التكيفي:** يعرفون "بولاكس وآخرون" الأداء التكيفي على أنه تغيير السلوك لتلبية متطلبات البيئة أو الحدث أو الوضع الجديد تشمل ظروف العمل المتغيرة والتحول التكنولوجية والتغيرات في مهمة الفرد الأساسية وإعادة هيكلة المنظمة وما إلى ذلك. (كافي، مولاوي، 2021 ، ص520، 521).

ومنه نستخلص أن الأداء الوظيفي يتألف من ثلاثة أبعاد رئيسية المتمثلة في أداء المهام، الأداء السياقي، الأداء التكيفي، حيث يشمل أداء المهام السلوكيات التي تساهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تحقيق أهداف المنظمة وعملياتها الأساسية، أما الأداء السياقي يقصد به مجموعة من السلوكيات التي لا ترتبط مباشرة بإنجاز المهام المحددة، لكنها تساهم بشكل كبير في تعزيز فعالية ونجاح الأفراد الفرق والمنظمات على حد سواء، أما الأداء التكيفي يقصد به قدرة الموظف على التكيف مع التغيرات والتعامل مع المواقف الجديدة.

## 8-معايير الأداء الوظيفي:

تعرف هذه المعايير بأنها مقاييس تستخدم لتقييم مستوى إنجاز الموظف لمهامه، ويتم تحديدها من خلال عملية تحليل الوظيفة، حيث يتم توضيح جميع النشاطات والمهام المرتبطة بالوظيفة، بالإضافة الى المهارات اللازمة لأدائها وتنقسم معايير الأداء إلى الأنواع التالية:

**8-1 معايير إنسانية:** وتدور حول طبيعة العلاقة الموجودة بين الموظف وزملائه في محيط العمل، وعلاقاته مع رؤسائه أو الأفراد الذين يكون تحت إشرافهم ومدى قدرتهم على التأثير في مرؤوسيه من

خلال تشجيعهم ودفعهم لبذل المزيد من الجهود لتحقيق أداء أفضل والعمل الجماعي والتعاون فيما بينهم الإشباع حاجياتهم من جهة وتحقيق أهداف المنظمة أخرى. (عبد الباقي، 2002، ص90).

**2-8 معايير شخصية:** تشير إلى مستوى الجهد والالتزام الذي يبديه الموظف في عمله، وتتشكل من خلال مجموعة من العوامل التي ساهمت في تكوين شخصيته، مثل العوامل البيولوجية، العقلية البدنية الأسرية الحضارية والاجتماعية. كما تتمثل هذه المعايير في مدى إصراره على تحقيق أهدافه المهنية، وقدرته على العطاء وتحقيق الذات في عمله، إضافة إلى مدى إبداعه وتجديده في الطرق والأساليب التي يتبعها لإنجاز مهامه المختلفة وتعامله مع الآخرين.

**3-8 معايير مهنية:** تشير إلى قدرة الموظف على أداء المهام والمسؤوليات بكفاءة عالية وإتقان، مع القدرة على حل المشكلات والتغلب على العقبات لتحقيق الأهداف المنشودة سواء للفرد أو المنظمة. كما تشمل المهارات الإدارية مثل القدرة على تفويض الصلاحيات بشكل فعال لضمان إنجاز الأعمال في الوقت المحدد وبجودة عالية. (زرطال، 2016، ص114).

**4-8 معايير كمية:** يطلق على هذا النوع المعايير الزمنية وتشمل الجوانب التي يمكن تحديدها من حيث الكم والزمن مثل عدد الوحدات المنتجة خلال فترات زمنية محددة وهي تدل على العلاقة بين كمية المنتج والزمن المرتبط بهذا الأداء.

**5-8 معايير نوعية:** وتعني وجوب وصول إنتاج الفرد إلى مستوى معين من الجودة والدقة والإتقان، حيث يحدد مستوى الجودة للوحدة المنتجة التي يلزم الفرد بإنتاجها. وكذلك نسبة معينة للأخطاء أو الإنتاج المعين الذي يمكن أن لا تتجاوزه. (مانع، 2008، ص55، 56).

8-6 المعايير الكمية والنوعية: تشير هذه المعايير إلى مزيج من المعايير الكمية والنوعية أي أنه لا يكفي فقط تحقيق كمية عالية من الإنتاج بل يجب أيضا أن يرقى هذا الإنتاج إلى مستوى معين من الجودة. (راتب، 2015، ص34).

ومنه نستخلص أن هذه المعايير تساعد على تقييم الأداء الوظيفي للموظفين من عدة جوانب متعددة، مما يوفر صورة شاملة عن كفاءتهم ومستوى أدائهم، ويمكن للمنظمات إختيار المعايير الأكثر ملائمة لأهدافها ومتطلبات الوظائف المختلفة.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم تقديمه في الأداء الوظيفي يتضح لنا أن للأداء الوظيفي أهمية لاعتباره المرتكز الأساسي الوجود المؤسسات فهو الوسيلة نحو تحقيق أهدافها المسطرة سلفاً، فالأداء الجيدة يتطلب المعرفة الجيدة المتطلبات الوظيفة مع بذل الجهد اللازم لتنفيذ المهام المتعلقة بها، وفق شروط محددة من قبل ويمكن تحديد الأداء وفق كمية الإنتاج أو مستوى الدقة والجودة للإنتاج أو من خلال الأسلوب المتبع في العمل من طرف العامل.

## الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها  
التطبيقي

## الإجراءات المنهجية للدراسة في جانبها التطبيقي

### تمهيد

1. الدراسة الاستطلاعية

2. منهج الدراسة

3. مجالات الدراسة

4. مجتمع وعينة الدراسة

5. الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

6. أدوات الدراسة

7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة

### خلاصة

### تمهيد:

تناولنا في الفصول السابقة الجوانب النظرية للظاهرة قيد الدراسة وللوصول إلى نتائج دقيقة يمكن الإعتماد عليها في تفسير الظاهرة وتعميمها على المجتمع الأصلي، قمنا بإجراء دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بالمؤسسة التربوية.

تعتبر الدراسة الميدانية جزءا مهما من البحث العلمي، حيث تهدف إلى جمع البيانات والمعلومات الميدانية التي تساهم في فهم الظاهرة بشكل أعمق، ولتحقيق هذا الهدف يجب أن نتبع الدراسة الميدانية إجراءات منهجية دقيقة ومنظمة لضمان الحصول على نتائج موثوقة ودقيقة.

بناء على ذلك قمنا بالإعتماد على الخطوات المنهجية المتعارف عليها في البحوث العلمية ويأتي هذا الفصل بداية للجانب الميداني بهدف عرض المنهجية والإجراءات العلمية اللازمة للدراسة الإستطلاعية والأساسية وكيفية تطبيق الدراسة الميدانية بأسلوب منهجي ودقيق، وسنستعرض أيضا أدوات الدراسة المستخدمة والأساليب الإحصائية المعتمدة لتحليل النتائج بالإضافة إلى الملامح العامة التي تميز مجتمع الدراسة وعينتها.



## 1. الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية من الخطوات الأولى في البحوث الإجتماعية والإنسانية، كونها تساعد الباحث على إستطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي نرغب بدراستها، وجمع البيانات والمعلومات عنها من أجل فهمها، والتعرف على العقبات التي قد تقف في إجراءها، للتحكم في الدراسة الأساسية ومن ثم صياغة مشكلة البحث صياغة دقيقة. (بن كيحول، 2017، ص207).

### 1.1 الهدف من الدراسة الإستطلاعية:

لقد قمنا من خلال هذه الدراسة الإستطلاعية إلى تحقيق الأهداف التالية:

- حساب الصدق والثبات للإستبيان عبر إعادة صياغة البنود أو حذف البنود الغامضة أو غير الثابتة أو الغير المتسقة.
- التعرف على خصائص مجتمع الدراسة الأصلي والمتمثل في أساتذة التعليم المتوسط بالبويرة.
- جمع المعلومات الأولية حول الظاهرة مما يوفر قاعدة بيانات أساسية يمكن الإعتماد عليها في الدراسة الأساسية.
- إعداد إستبيان ملائم للدراسة لضمان دقة وفعالية أدوات القياس المستخدمة.
- تحديد الصيغة النهائية لمتغيرات الدراسة.
- معرفة الصعوبات والنقائص والعمل على مواجهتها وإيجاد الحلول المناسبة لها.
- الحصول على خبرة في التعامل مع أفراد العينة الكلية للبحث.

## 2.1. إجراءات الدراسة الإستطلاعية:

من أجل تفادي الصعوبات التي قد تواجه الدراسة في شقها الميداني والوقوف على الظروف التي ستتم فيها إجراءات الدراسة الأساسية والتأكد من الخصائص السيكمترية لأدوات الدراسة (الإستبيان) والمتمثلة في الصدق والثبات، تم القيام بالدراسة الإستطلاعية على عينة تضمنت (30) فردا من أساتذة التعليم المتوسط بالبويرة حيث تم توزيع (الإستبيان) على العينة وبعد ذلك تمت المعالجة الإحصائية بعد تفريغ البيانات للتأكد من صدق وثبات الأدوات.

## 2. منهج الدراسة:

يحدد الموضوع مسار المنهج مما يتوجب على الباحث إنتقائه بدقة لضمان موثوقية النتائج، إذ يعرف "المنهج" بأنه تنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة، أما من أجل الكشف عن الحقيقة حين تكون بها الجاهلين أو من أجل البرهنة عليها للآخرين حين نكون بها عارفين.

وبما أن دراستنا تسعى بشكل منهجي إلى البحث عن العلاقة الموجودة بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط، إن أنسب منهج هو المنهج الوصفي والذي يعرف بأنه المنهج الذي يقوم على وصف الظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج والتعميمات وذلك من أجل تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها. (المشهداني، 2017، ص162).

يعد المنهج الوصفي أحد المناهج البحثية والكمية التي تستخدم في دراسة الأوضاع الراهنة للظواهر من حيث خصائصها وأشكالها وعلاقتها والعوامل المؤثرة في ذلك، وهذا يعني أن المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث بعكس المنهج التاريخي الذي يدرس الماضي، مع ملاحظة أن المنهج الوصفي يشمل في الكثير من الأحيان عمليات تنبؤ للمستقبل للظواهر والأحداث التي يدرسها، أما هدفه الأساسي فهو فهم حاضر لتوجيه المستقبل وذلك من خلال وصف الحاضر بتوفير بيانات كافية

لتوضيحه وفهم إجراءات المقارنة، وتحديد العوامل وتطوير الإستنتاجات من خلال ما تشير إليه البيانات. (سيبوك، 2019، ص46).

### 3. مجالات الدراسة:

تعرف حدود مجالات الدراسة بأنها الأطر المنهجية التي يعتمد عليها الباحث لتحديد نطاق دراسته، وذلك من خلال حصرها في أبعاد محددة تشمل المجال الموضوعي، والمجال الزمني، والمجال المكاني، والمجال البشري، والمجال المنهجي وتُسهم هذه الحدود في توجيه البحث وضبطه، وتوضيح مدى إنطباق نتائجه، كما تتيح للقارئ فهماً دقيقاً لمجالات تطبيق الدراسة ومحدداتها.

وفيما يلي سنحدد الحدود البشرية والمكانية والزمانية للدراسة الحالية:

- **المجال المكاني (الجغرافي):** للتأكد من الحقائق النظرية وجب إختيارها في أرض الواقع من خلال إجراءات دراسية ميدانية وقد وقت إختيارنا على أساتذة التعليم المتوسط بالبويرة.

- **المجال البشري:** طبقت هذه الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بالبويرة البالغ عددهم (60) أستاذ وأستاذة.

- **المجال الزمني:** تم إنجاز هذه الدراسة في الفترة الممتدة من أبريل إلى غاية ماي 2025.

### 4. مجتمع وعينة الدراسة:

إن مرحلة إنتقاء عناصر مجتمع الدراسة الذي ستمثلها لعينة هي مرحلة مهمة في الدراسة، لهذا وعلى ضوء تعريفنا للمشكلة ينبغي أن نحدد بدقة المجتمع الذي تستهدفه الدراسة.

يمكن تعريف مجتمع البحث من منظور إحصائي على أنه جميع المفردات التي تمثل الظاهرة موضوع البحث، وتتشترك في صفة معينة أو أكثر والتي مطلوب جمع البيانات حولها ولا ينصرف مفهوم مجتمع البحث إلى الأفراد فقط، بل أيضا إلى المؤسسات ومتاجر الجملة والتجزئة وغيرها ويتكون مجتمع الأصلي للدراسة من 60 أساتذة التعليم المتوسط بالبويرة.

وفي العينة يمكن الإكتفاء بعدد معين من وحدات المجتمع، ودراستهم وعند التوصل إلى نتائج يمكن تعميم هذه النتائج على جميع أفراد المجتمع وباختصار فإن العينة هي عبارة عن جزء أو قسم من مجتمع الدراسة. (مرابطي، 2009، ص96).

ويتكون المجتمع الأصلي للدراسة من أساتذة التعليم المتوسط، وقد تم اختيار أفراد عينة الدراسة الأساسية بالطريقة العشوائية البسيطة، وهي العينة التي يتم إختيار مفرداتها من المجتمع الأصلي عشوائيا، حيث بلغ حجم العينة الأساسية (60) أساتذة التعليم المتوسط.

### 5- الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

تعني الخصائص الديمغرافية للعينة الأساسية للدراسة المعلومات المتعلقة بسمات الأفراد الذين شملتهم الدراسة، والتي تتعلق بالمتغيرات الديمغرافية مثل الجنس، مع تقديم عرض تحليلي وصفيا للمتغيرات من خلال التكرارات والنسبة % بالإضافة إلى التمثيل البياني لها كما يلي:

جدول رقم(01): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة %	التكرار		
41	25	ذكر	الجنس
59	35	انثى	
100	60	Total	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغة 60 فردا، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس حيث يمثل نسبة الاناث % 35 من الفئة المستهدفة من أساتذة التعليم المتوسط، بينما الذكور يمثل 25% فقط.

جدول رقم (02): يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في المؤسسة الحالية

النسبة المئوية	التكرار	الأقدمية في المؤسسة
33%	20	من 1 الى 5 سنوات
25%	15	من 6 الى 11 سنة
42%	25	من 12 سنة فما فوق
100	60	المجموع

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى تكرارات العينة البالغ عددها (60) فردا، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الخبرة حيث يتضح أن:

✓ الفئة الأولى هي الأكثر تمثيلا في فئة الأقدمية من 12 سنوات فما فوق، حيث يمثلون 42% من العينة (25 فردا).

✓ الفئة الثانية هي فئة الأقدمية من 6 الى 11 سنة، حيث يمثل 25% من العينة (15 فردا).

✓ الفئة الثالثة هي فئة الأقدمية من 1 الى 5 سنوات، حيث يمثلون 33% من العينة (20 فردا).

## 6. أدوات الدراسة:

أدوات الدراسة هي الوسائل والأساليب التي يستخدمها الباحث لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بمشكلة الدراسة من أفراد العينة أو من مصادر أخرى، بهدف تحليلها والتوصل إلى نتائج تساعد في الإجابة عن أسئلة البحث أو اختبار فروضه ومن بين هذه الأدوات، فإنه تم الإعتماد في دراستنا على أداة الإستبيان لإستطلاع آراء الأفراد المستجوبين حول موضوع الدراسة.

يعرف الإستبيان على أنه "عبارة عن مجموعة من الأسئلة تتوافق مع محاور الظاهرة قيد الدراسة وتكون ملمة بها والتي يمكن التوصل من خلالها إلى حقائق تلامس الواقع، ويعرف أيضا على أنه "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين، يتم وضعها في إستمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة. (الحمزة، 2023، ص304).

وقد تم إعداد الإستبيان وفقا للمراحل التالية:

✓ **مرحلة ما قبل التصميم وصياغة الأسئلة:** يتم في هذه المرحلة تحويل الفكرة أو المشكلة البحثية إلى تساؤلات وفرضيات ومن خلالها محدد المفاهيم الإجرائية التي سنقيسها وهذا وفقا لمتغيرات الدراسة، أي نقوم بتحويل المتغير إلى مفاهيم ومن ثم إلى عناصر وكل عنصر نضع له سؤالاً، لتصبح الأسئلة كلها كلا متكاملات تعبر وتقيس المفهوم الإجرائي المراد قياسه مما يساعد في الوحيد المفاهيم والمصطلحات المستخدمة في الإستبيان وبالتالي تجنب أي إلتباس قد يحدث في فهم الأسئلة من قبل الأفراد المستجوبين في الدراسة.

✓ **مرحلة التصميم وصياغة الأسئلة:** بعد تحديد الأسئلة المناسبة و الهادفة لقياس متغيرات الدراسة ، يتم صياغة الاسئلة الأولية للإستبيان بالإعتماد على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة و المتغيرات المحددة، وتحديد السلم الذي يجيب عليه المبحوث أو البدائل التي يتم إعتمادها وهذا

وفقا لأهداف وعرض الدراسة وكذلك طبيعة العينة، والتأكد من تغطية جميع المتغيرات المراد قياسها بشكل كامل وشامل، بعد ذلك يتم إعداد النسخة الأولية من الإستبيان.

(سيدي صالح، 2022، ص734).

✓ **مرحلة الإخراج النهائي للإستبيان وتوزيعه على المستجوبين:** يتم فيها عرض النسخة الأولية من الإستبيان للأستاذ المشرف لمراجعته وإجراء التعديلات اللازمة بناء على الملاحظات والمقترحات المقدمة والتي تشمل إعادة صياغة بعض العبارات وحذف البعض الآخر وبعد الإنتهاء من التعديلات يتم إعداد النسخة النهائية وإعطائه لمجموعة من الأساتذة الباحثين في مجال إختصاص الدراسة أو الإختصاصيين في مجال موضوع البحث المحكمين وهي من أهم الخطوات حيث يتم التأكد من صلاحيته لقياس متغيرات الدراسة وبهذا يكون الإستبيان جاهزا للتوزيع على عينة الدراسة .

**جدول رقم(03): هيكل أداة الدراسة (الإستبيان)**

أقسام الإستبيان	عدد العبارات
أولا: البيانات الشخصية	
ثانيا: متغيرات الدراسة	
المحور الثاني: الدافعية	من العبارة رقم 01 الى 30 العبارة
المحور الثالث: الأداء الوظيفي	من العبارة رقم 31 الى 60
مجموع عبارات الإستبيان	60 عبارة

كما تم الإعتماد على سلم ليكارت الخماسي لتقييم إجابات أفراد العينة، حيث طلب منهم إعطاء درجة إجاباتهم على كل عبارة من عبارات الإستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(04): يبين مقياس ليكارت المستخدم في الإستبيان.

المقياس	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة
العبارات السلبية	1	2	3	4	5
العبارات الإيجابية	5	4	3	2	1

#### 1.6 الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

يقصد بالخصائص السيكومترية المؤشرات الإحصائية المشتقة من إخضاع أداة قياس لسلسلة من الإجراءات التجريبية قصد الكشف عن صلاحيتها لقياس ما وضعت لقياسه، و ذكر " الخصائص السيكومترية للاختبار يقصد بها تلك الصفات الضرورية والمتعلقة بمدى فعالية بنود الاختبار و بالصدق والثبات وما يرتبط بهما من معاملات تمييز ومستويات السهولة والصعوبة ومعايير تفسير النتائج التي يتم التحقق منها بعد تطبيق الاختبار تطبيقا تجريبيا على عينة ممثلة للمجتمع تسمى بعينة "التقنين"، وعليه فالخصائص السيكومترية عبارة عن مجموعة مؤشرات تعبر عن إمكانية الوثوق بنتائج الاختبار وإستقرارها وإتساقها والأحكام الصادرة عنها، تتمثل من أهم الخصائص.

ويشير الصدق إلى الإستدلالات الخاصة التي تعطينا إياها درجات الاختبار من حيث مناسبتها ومعناها وفائدتها، وتحقيق صدق اختبار معين معناه قيام الباحث بتجميع الأدلة التي تؤيد هذه



الإستدلالات، ولذلك يشير الصدق في إحدى معانيه إلى مدى صلاحية إستخدام درجات الإختبار في القيام بتفسيرات معينة. (سراوي، 2022، ص247).

ويقصد بالثبات أنه مدى الإتساق بين البيانات التي تجمع عن طريق إعادة تطبيق نفس الأدوات على نفس الأفراد أو الظواهر، وتحت نفس الظروف أو تحت ظروف متشابهة إلى أكبر قدر ممكن. (طاب، 2023، ص183).

### 2.6 حساب مؤشرات الصدق لأداة الدراسة:

قمنا بالتأكد من صدق عبارات محاور الإستبيان من خلال حساب صدق الإتساق الداخلي، والذي يهدف إلى معرفة مدى قدرة كل مجموعة من عبارات المحور على قياس المتغير بوضوح .

إحصائيا نعبر عن الإتساق الداخلي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون للعلاقة الارتباطية بين العبارة والدرجة الكلية لمحورها الذي تنتمي إليه.

يتراوح معامل الارتباط بيرسون بين (-1) و (+1) ويكون معامل الارتباط بيرسون ذو دلالة إحصائية:

✓ إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لكل معامل إرتباط بيرسون اقل او تساوي مستوى الدلالة 0.05

هذا يعني وجود علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العبارة ومحورها، مما يدل على ان

العبارة صادقة ومتسقة مع ما وضعت لقياسه بعبارة أخرى يتلائم مضمون العبارة مع مفهوم

(مضمون) محور الذي تنتمي إليه.

✓ أما إذا وجدت إحدى العبارات غير متسقة (غير صادقة) مع المحور الذي تنتمي إليه أي إذا

كانت العلاقة الارتباطية غير دالة إحصائيا، فيتم حذف العبارة من المحور أو تعديلها.

➤ حساب صدق الإتساق الداخلي للعبارات المتعلقة بالدافعية:

العبارة جدول رقم(05): يوضح مدى الإتساق الداخلي لعبارات الدافعية الداخلية.

رقم العبارات	قيمة معامل الارتباط	القيمة الإحصائية	النتيجة
العبارة رقم 01	0.543	0.002	دال
العبارة رقم 02	0.410	0.024	دال
العبارة رقم 03	0.397	0.030	دال
العبارة رقم 04	0.500	0.005	دال
العبارة رقم 05	0.549	0.002	دال
العبارة رقم 06	0.496	0.005	دال
العبارة رقم 07	0.529	0.003	دال
العبارة رقم 08	0.650	<0.001	دال
العبارة رقم 09	0.426	0.019	دال
العبارة رقم 10	0.587	<0.001	دال

يوضح الجدول رقم (05) نتائج إختبار الصدق الداخلي لعبارات مقياس الدافعية الداخلية باستخدام

معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس وقد أظهر هذا الجدول أن العبارات من رقم (01)

إلى رقم (10) كلها جاءت ذات دلالة إحصائية، حيث كانت القيم الإحصائية (Sig) أقل من 0.05، مما

يعني أن العلاقة بين هذه العبارات والدرجة الكلية دالة إحصائياً ومعتبرة كما أن معاملات الارتباط

تراوحت بين (0.397) و(0.587)، وهي قيم تعتبر مقبولة ومؤشراً على وجود إتساق داخلي جيد بين

العبارات والمقياس العام، مما يعزز من صدق المقياس في تمثيل بُعد الدافعية الداخلية.

أسفرت نتائج التحليل الإحصائي عن تحديد العبارات التي جاءت دالة إحصائيًا عند مستويي الدلالة 0.01 و 0.05، مما يشير إلى قوة إرتباطها بالمجال المقاس وباستثناء العبارات التي لم تحقق دلالة إحصائية وهي (3، 5، 6، 10، 14)، والتي جاءت نتائجها غير دالة، فقد تم إستبعادها من أداة القياس لعدم مساهمتها الفعلية في قياس البعد المدروس وبذلك، تم تقليص عدد العبارات المعتمدة في الإستبيان إلى (10) عبارات، وهي التي أثبتت صلاحيتها إحصائيًا واعتمدت في الصيغة النهائية للأداة.

جدول رقم(06): يوضح مدى الإتساق الداخلي لعبارات الدافعية الخارجية.

رقم العبارات	قيمة معامل الإرتباط	القيمة الإحصائية	النتيجة
العبارة رقم 01	0.772	<0.001	دال
العبارة رقم 02	0.555	0.001	دال
العبارة رقم 03	0.511	0.004	دال
العبارة رقم 04	0.632	<0.001	دال
العبارة رقم 05	0.742	<0.001	دال
العبارة رقم 06	0.483	0.007	دال
العبارة رقم 07	0.590	<0.001	دال
العبارة رقم 08	0.385	0.035	دال
العبارة رقم 09	0.746	<0.001	دال
العبارة رقم 10	0.672	<0.001	دال
العبارة رقم 11	0.549	0.002	دال
العبارة رقم 12	0.577	<0.001	دال
العبارة رقم 13	0.665	<0.001	دال
العبارة رقم 14	0.724	<0.001	دال
العبارة رقم 15	-0.378	0.039	دال

تشير نتائج الجدول إلى أن جميع العبارات الخاصة ببعد الدافعية الخارجية قد جاءت دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة أقل من 0.05، مما يدل على وجود اتساق داخلي جيد بين العبارات، فقد تراوحت معاملات

الإرتباط بين (0.511) و(0.772) باستثناء العبارة رقم (15) التي سجلت إرتباطاً سلبياً قدره (-0.37)، إلا أنها تبقى دالة إحصائياً عند مستوى 0.039، مما يبرر الإحتفاظ بها ضمن المقياس تعكس هذه النتائج أن العبارات تقيس نفس البعد بدرجة منسجمة، وتساهم في تعزيز صدق الأداة من حيث الإتساق الداخلي. وعليه، فإن جميع العبارات معتمدة ومقبولة إحصائياً، ولا توجد ضرورة لحذف أي عبارة ضمن هذا البعد جميع العبارات المعروضة في الجداول تعتبر صحيحة ومقبولة من حيث الإتساق الداخلي، ولا توجد ضرورة لحذف أي منها، ويمكن القول إن مقياس الدافعية الخارجية يتمتع بدرجة جيدة من الصدق والثبات في جانبه التركيبي.

➤ حساب صدق الإتساق الداخلي لعبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي:

جدول رقم(07): يوضح مدى الإتساق الداخلي لعبارات الأداء الوظيفي

رقم العبارات	قيمة معامل الإرتباط	القيمة الإحصائية	النتيجة	رقم العبارات	قيمة معامل الإرتباط	القيمة الإحصائية	النتيجة
العبارة رقم 01	0.528	0.003	دال	العبارة رقم 09	0.522	0.003	دال
العبارة رقم 02	0.420	0.021	دال	العبارة رقم 10	0.555	0.001	دال
العبارة رقم 03	0.528	0.003	دال	العبارة رقم 11	0.465	0.010	دال
العبارة رقم 04	0.497	0.005	دال	العبارة رقم 12	0.538	0.002	دال
العبارة رقم 05	0.376	0.041	دال	العبارة رقم 13	0.547	0.002	دال
العبارة رقم 06	0.547	0.002	دال	العبارة رقم 14	0.456	0.011	دال
العبارة رقم 07	0.382	0.037	دال	العبارة رقم 15	0.386	0.035	دال
العبارة رقم 08	0.492	0.006	دال	العبارة رقم 16	0.436	0.016	دال

يتبين من خلال الجدول أن نتائج تحليل إحصائي لمجموعة من العبارات ضمن الإستبيان، حيث تم حساب معاملات الارتباط ومستوى الدلالة الإحصائية لكل عبارة لتحديد مدى صلاحيتها (صدقها البنائي غالباً).

معظم العبارات لها معاملات ارتباط موجبة ودالة إحصائية  $p < 0.05$ ، مما يدل على أن فقرات الاستبيان معظمها صادقة إلى حد كبير.

حيث أظهرت نتائج التحليل الإحصائي لفقرات الإستبيان أن العبارات (3.6.7.9.10.11.12.17.19.21.25.26.27.28.29.30) قد جاءت دالة إحصائياً عند مستويي الدلالة 0.01 و 0.05، مما يشير إلى أن هذه الفقرات تقيس بشكل فعال المفاهيم والأبعاد المستهدفة من الدراسة، وتتمتع بدرجة من الصدق الإحصائي في المقابل لم تكن باقي العبارات دالة إحصائياً وهي (1، 2، 4، 5، 8، 13، 14، 15، 16، 18، 20، 22، 23، 24)، وهو ما يشير إلى ضعف ارتباطها بالمجال الذي تقيسه الأداة، أو احتمال عدم وضوحها للمبحوثين، مما يؤثر على صدق النتائج وبناءً عليه، تم إستبعاد هذه العبارات من الإستبيان، ليصبح العدد النهائي للعبارات المعتمدة في أداة الدراسة (16) عبارة، وهو ما يعزز من موثوقية الأداة ويضمن دقة القياس في ضوء الأسس العلمية المعتمدة في إعداد أدوات البحث.

### 3.6 حساب مؤشرات الثبات لأداة الدراسة:

هناك عدة طرق لقياس ثبات أدوات الدراسة منها طريقة ألفا كرونباخ حيث تتفق معظم الدراسات في العلوم الاجتماعية والإنسانية على أن تكون قيم ثبات مجموعة اجمالي عبارات المقياس أكبر من العتبة (0.50).

وفي دراستنا تم التحقق من ثبات عبارات محاور الإستبيان وكذا الإستبيان ككل من خلال إستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ، حيث يقيس درجة ثبات أداة الدراسة، بمعنى نسبة الحصول على نفس نتائج أو إستنتاجات فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة وفق ظروف مماثلة.

جدول رقم (08): يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لأداة الدراسة.

عدد المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ	حجم العينة
02	0.564	30

يتبين من خلال الجدول أن نتائج حساب قيم ألفا كرونباخ للمتغيرين إذا دلت النتائج المعروضة في الجدول أعلاه على أن قيم معامل ألفا كرونباخ جيدة ومقبولة إحصائياً حيث أن كل قيم أكبر من العتبة (0.500).

ومن الجدول نجد أن الإِستبيان ككل، حققت قيم ألفا كرونباخ أعلى من الحد الأدنى المقبول (0.500)، مما يدل على ثبات متوسط وتناسق جيد بين العبارات، يشير هذا إلى أن الإِستبيان يقدم نتائج ثابتة وقابلة للتكرار، حيث بلغت القيمة الإجمالية لمعامل ألفا كرونباخ للإِستبيان قيمة 0.564، وهي قيمة متوسطة تدل على ثبات الإِستبيان، أي بمعنى أنه سنحصل على نفس نتائج ونسبة 56.00% فيما لو أعيد تطبيق نفس الأداة الإِستبيان أكثر من مرة على عينات أخرى من نفس المجتمع وفق ظروف مماثلة مما يعزز من موثوقيته كأداة لجمع البيانات.

#### 7. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم الإعتماد على بعض الأساليب الإحصائية:

- معامل الارتباط بيرسون.

- المتوسط الحسابي.

- الإنحراف المعياري.

- الحزمة الاحصائية ssps

### خلاصة:

في هذا الفصل قمنا بتوضيح أهم الخطوات المنهجية التي تم إستخدامها في الدراسة الميدانية بالإضافة إلى وصف الأدوات المنهجية المستخدمة في جمع وتحليل البيانات، تم وصف أدوات جمع البيانات وتطبيقها في البداية على عينة إستطلاعية لدراسة مدى وصدق وثبات عبارات كل مقياس عند تكرار التطبيق.

من خلال هذا الإجراء تأكدنا من أن كل مقياس يتمتع بمستوى عال من المصدقية والثبات مما يجعله مناسباً للإستخدام في الدراسة الأساسية سيتم إستخدام المنهج الوصفي الإرتباطي لتحليل بيانات العينة الأساسية وإختبار فرضيات الدراسة في الفصل عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية التالية حيث سنقوم بمناقشة النتائج التي تم التوصل إليها.

# الفصل الخامس:

## مناقشة وتحليل نتائج الفرضية



## الفصل الخامس: مناقشة وتحليل نتائج الفرضية

### تمهيد

1. تحليل نتائج متغيرات الدراسة

2. اختبار الفرضيات

3. تحليل ومناقشة الفرضيات

### خلاصة

تمهيد:

بعد الإنتهاء من الجوانب النظرية والإطار المنهجي للدراسة، يأتي هذا الفصل لتحليل نتائج الدراسة الميدانية المتعلقة بمتغيري الدافعية والأداء الوظيفي كما يشمل إختبار فرضيات الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، كما يتم في نهاية الفصل تحليل ومناقشة نتائج الفرضيات وذلك بمقارنتها مع ما ورد في الجانب النظري والدراسات السابقة بهدف التوصل إلى إستنتاجات عامة.

## 1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة:

### 1.1 متغير الدافعية:

جدول رقم (09): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الدافعية الداخلية

العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	2.80	0.54
02	2.60	0.71
03	2.33	0.95
04	2.66	0.75
05	2.33	0.79
06	2.36	0.88
07	2.86	0.50
08	2.80	0.54
09	2.80	0.60
10	2.76	0.62
الدافعية الداخلية	2.63	0.688

يشير الجدول الى أن متوسط درجات أفراد العينة في استبيان الدافعية الداخلية بلغ

(2.63)، وهو يعكس مستوى من الدافعية الداخلية لديهم، كما أن قيمة الانحراف المعياري الكلي

(0.688) تدل على وجود تباين متوسط في استجابات الأفراد، وقد سجلت العبارة السادسة والثامنة أعلى

متوسط حسابي (2.86)، مما يدل على إتفاق أكبر حولها في حين حصلت العبارة الخامسة على أدنى

متوسط (2.36)، ما يشير إلى ضعف في الإتفاق عليها.

بوجه عام تعكس هذه النتائج تبايناً في تمثيلات أفراد العينة لمفهوم الدافعية الداخلية.

جدول رقم (10) : يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لبعث الدافعية الخارجية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
0.81	2.46	01
0.80	2.40	02
0.45	2.83	03
0.39	2.90	04
0.85	2.43	05
0.65	2.66	06
0.72	2.50	07
0.76	2.56	08
0.80	2.40	09
0.76	2.43	10
0.71	2.63	11
0.60	2.66	12
0.34	2.86	13
0.76	2.46	14
0.60	2.66	15
0.61	2.58	الدافعية الخارجية

يوضح الجدول نتائج العبارات المتعلقة بالدافعية الخارجية حيث بلغ المتوسط الكلي (2.58) ما يشير إلى مستوى متوسط من الدافعية الخارجية لدى أفراد العينة، أما الانحراف المعياري الكلي فقد بلغ (0.61)، وهو ما يعكس تباينا بسيطا الى متوسط في إستجابات الأفراد، وقد سجلت العبارة الرابعة أعلى متوسط (2.90)، مما يعكس ضعفا نسبيا في درجة متوسطة من الدافعية الخارجية، مع تفاوت طفيف في إستجابات العينة على مختلف العبارات.

## 2.2 متغير الأداء الوظيفي:

جدول رقم (11): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغير الأداء الوظيفي

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
01	2.83	0.45
02	2.60	0.66
03	2.56	0.56
04	2.66	0.65
05	4.00	0.93
06	3.16	0.78
07	3.76	0.42
08	2.53	0.72
09	1.90	0.98
10	2.86	0.50
11	2.46	0.67
12	2.66	0.60
13	2.86	0.50
14	2.83	0.52
15	2.70	0.69
16	2.56	0.76
الأداء الوظيفي	2.68	0.60

بالنظر إلى الجدول المعروض، يبدو أنه يقدم بيانات تتعلق بالأداء الوظيفي مقسمة إلى 16 بنداً أو عبارة لكل عبارة هناك قيمتان "المتوسط الحسابي" و "الانحراف المعياري" تتراوح قيم المتوسط الحسابي من 1.90 إلى 4.00، بينما تتراوح قيم الانحراف المعياري من 0.42 إلى 0.98 يشير ذلك إلى تباين في الأداء عبر البنود المختلفة حيث يعكس المتوسط الحسابي الأداء المركزي لكل بند، بينما يعطي

الإنحراف المعياري فكرة عن مدى تشتت البيانات حول هذا المتوسط، على سبيل المثال البند 05 يمتلك أعلى متوسط (4.00) مما يشير إلى أداء قوي في حين أن البند 08 لديه أقل متوسط (1.90).

بشكل عام يمكن استخدام هذه البيانات لتقييم جوانب مختلفة من الأداء الوظيفي وتحديد المجالات التي قد تحتاج إلى تحسين أو التي تتميز بأداء عالي.

## 2. إختبار الفرضيات:

### 2.1 الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين الدافعية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بالبويرة.

جدول رقم (12): يوضح نتائج معامل بيرسون للفرضية العامة

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الدافعية الأداء الوظيفي	0.304	0.05

تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ولكن دالة إحصائياً بين الدافعية والأداء الوظيفي أي أنه كلما زادت دافعية الأفراد، زاد مستوى أدائه الوظيفي بدرجة متواضعة، والعكس بالعكس.

القيمة الإحصائية 0.304 تقع ضمن المجال الذي يصنف العلاقة بأنها ضعيفة حسب معايير تفسير معاملات الارتباط لكنها ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 مما يعني أن هذه العلاقة ليست عشوائية ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

رغم أن العلاقة ليست قوية إلا أن وجودها يدل على أهمية تعزيز الدافعية كأحد العوامل المؤثرة لتحسين الأداء الوظيفي مما يستدعي من المؤسسات أخذها بعين الاعتبار ضمن إستراتيجياتها التطويرية.

## 2.2 الفرضيات الجزئية:

جدول رقم (13): يوضح نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الأولى: والتي مفادها وجود فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الجنس.

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربع	قيمة f	Sig الدلالة
الدافعية	بين المجموعات	1.037	02	0.518	4.945	0.10
	داخل المجموعات	5.976	57	0.105		
	المجموع الكلي	7.012	59			

بناءً على الجدول المعروض الذي يوضح نتائج تحليل التباين (anova) لاختبار الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها وجود فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الجنس، يمكن استنتاج مايلي: قيمة f المحسوبة هي 4.945 وقيمة sig (الدلالة الإحصائية) هي 0.10 بما أن قيمة (0.10) أكبر من مستوى الدلالة الشائع (مثل 0.05)، فهذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات في متغير "الدافعية". مجموع المربعات للمجموعات هو 1.037، درجات الحرية بين المجموعات هي 57،

والمجموع الكلي هو 59، متوسط المربع بين المجموعات هو 0.518، وداخل المجموعات هو 0.105، هذه النتائج تشير إلى أن الاختلافات في الدافعية بين المجموعات ليست كبيرة بما يكفي لتكون ذات دلالة إحصائية.

**جدول رقم (14): يوضح نتائج معامل بيرسون للفرضية الفرعية الثانية:** والتي مفادها وجود فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الأقدمية.

المتغير	F	Sig	T	Df	Sig	الفرق في المتوسط	الخطأ المعياري	فاصل الثقة 95% (أدنى)	فاصل الثقة 95% (أعلى)
الدافعية	15.60	<0.001	1.791	58	0.079	0.1660	0.0927	-0.01955	0.35155
			2.142	57.16	0.036	0.1660	0.0774	0.1084	0.32116

بناءً على الجدول المعروض والذي يبدو أنه يوضح نتائج تحليل بيرسون للفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها وجود فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الأقدمية. يمكن القول بأن قيمة f تساوي 15.60 وقيمة sig أقل من 0.001، مما يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية، كما أن قيمة للمتغير هي 1.791 مع 58 درجة حرية، وقيمة sig. (الفرق في المتوسط) تبلغ 0.079 بينما المتوسط هو 0.1660 والخطأ المعياري 0.0927 وتظهر فواصل الثقة للفرق في المتوسط عند -0.01955 و0.35155 (الأدنى) و0.32116 (الأعلى) عند مستوى ثقة 95%.



جدول رقم (15): يوضح نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الثالثة: والتي مفادها وجود علاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الدافعية الداخلية الأداء الوظيفي	0.136	0.300

تشير النتيجة إلى وجود علاقة طردية ضعيفة جدا بين الدافعية والأداء الوظيفي إلا أن هذه العلاقة غير دالة إحصائياً، لأن مستوى الدلالة 0.300 أعلى من القيمة المقبولة عادة 0.05 أو 0.01، وهذا يعني أن العلاقة بين المتغيران قد تكون نتيجة عن الصدفة، ولا يمكن الإعتماد عليها لتعميم نتيجة على مجتمع الدراسة.

جدول رقم (16): يوضح نتائج معامل بيرسون للفرضية الجزئية الرابعة: والتي مفادها وجود علاقة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

المتغيرات	معامل الارتباط بيرسون	مستوى الدلالة
الدافعية الخارجية الأداء الوظيفي	0.358	0.01

تشير النتيجة إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي وهي علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أعلى 0.01، مما يدل على أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة، ويمكن الوثوق بها بدرجة أكبر من الفرضية السابقة المبنية على دلالة 0.05.

بمعنى آخر كلما إرتفعت مستويات دافعية الأفراد إرتفع أداءه بدرجة معتدلة مما يدعم الفرضية القائلة بوجود علاقة بين الدافعية والأداء الوظيفي.

### 3. مناقشة نتائج الدراسة:

#### مناقشة نتائج الفرضية العامة:

تشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ضعيفة ولكن دالة إحصائياً بين الدافعية والأداء الوظيفي أي أنه كلما زادت دافعية الأفراد زاد مستوى أداءه الوظيفي بدرجة متواضعة والعكس بالعكس.

حيث أن القيمة الإحصائية 0.304 تقع ضمن المجال الذي يصنف العلاقة بأنها ضعيفة حسب معايير تفسير معاملات الارتباط لكنها ذات دلالة إحصائية عند المستوى 0.05 مما يعني أن هذه العلاقة ليست عشوائية ويمكن تعميمها على مجتمع الدراسة.

حيث تكشف هذه العلاقة بين النتيجة أن الدافعية والأداء الوظيفي، رغم كونها ضعيفة من حيث القوة الإحصائية، إلا أنها ذات دلالة معنوية تُعطيها وزناً علمياً لا يمكن تجاهله فضعف العلاقة لا يعني إنعدامها، بل يعكس طبيعة معقدة يتداخل فيها النفسي بالتنظيمي، حيث لا تكفي دافعية الفرد وحدها ما لم تجد بيئة عمل حاضنة ومحفزة ومن هذا المنظور، فإن الأثر الإيجابي الخافت للدافعية على الأداء يمكن أن يكون بمثابة "شعلة داخلية" تحتاج إلى مناخ تنظيمي ملائم لتتقد وتتحول إلى إنتاجية حقيقية، وهذا يدعو المؤسسات إلى عدم الاكتفاء بقياس الأداء كمحصلة نهائية، بل التوجه نحو فهم أعمق لدوافع العاملين، باعتبارها طاقة نفسية تحتاج إلى تأطير ورعاية ضمن إستراتيجيات التنمية البشرية المستدامة.

وقد جاءت هذه النتيجة متوافقة مع ما توصلت إليه دراسة منصور تجاني (2020) التي أكدت على وجود علاقة بين الدافعية الداخلية وتحقيق الأداء الوظيفي، رغم أنها ليست علاقة قوية دائماً، كما أيدت دراسة يوب وبودبزة (2021) هذا التوجه إذ أشارت إلى أن مستوى الدافعية لدى الموظفين يؤثر بشكل

مباشر على إلترامهم وواجباتهم المهنية، حتى وإن كان التأثير متفاوتا بحسب طبيعة المؤسسة وسياقاتها التنظيمية.

### مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

والتي مفادها وجود فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم المتوسط: ومن خلال نتائج الجدول رقم (13) وأظهرت نتائج تحليل التباين (anova) إلى أن قيمة f المحسوبة بلغت 4.945 بدرجة حرية 57.2 عند مستوى دلالة  $\text{sig} = 0.10$ ، وبمقارنة هذه القيمة بمستوى الدلالة المعتمد (0.05) نجد أن  $\text{sig} > 0.05$ ، أي أن الفروق بين متوسطات الدافعية حسب الجنس (ذكور، إناث) ليست دالة إحصائيا.

تظهر نتائج الدراسة أن متغير الجنس لا يُعد محدداً جوهرياً لمستوى الدافعية لدى أساتذة التعليم المتوسط، إذ لم تسجل فروق دالة إحصائياً بين الذكور والإناث، وهو ما يعكس حالة من التوازن المهني والنفسي في بيئة العمل التربوية ويمكن تفسير ذلك بأن مهنة التعليم، بحكم طبيعتها، تُخضع الجنسين لذات المعايير المهنية والتربوية، مما يُنتج مستويات متقاربة من الدافعية، كما أن غياب التمييز في توزيع المهام والفرص داخل المؤسسة، إضافة إلى اعتماد أنظمة تنظيمية تقوم على العدالة والشفافية، يُسهم في ترسيخ دافعية مهنية نابعة من دوافع داخلية مشتركة، إن هذا التقارب بين الجنسين لا يعني بالضرورة تطابقاً تاماً في التصورات أو التجارب، لكنه يُشير إلى أن العامل المرتبط لم يعد ذا تأثير حاسم في تشكيل الحوافز الداخلية، وهو ما يُعد مؤشراً على تطور الوعي المهني وتقدم الثقافة التنظيمية في المؤسسات التربوية. ومن هذا المنطلق، فإن توجيه الجهود البحثية والإدارية نحو فهم تأثير العوامل البيئية والتنظيمية والنفسية، كال دعم الإداري، والرضا المهني، والعدالة التقديرية، يُعد أكثر جدوى من التركيز على المتغيرات الديموغرافية وحدها ومن هنا، تتجلى أهمية بناء بيئة عمل محفزة تضمن تكافؤاً فعلياً، لا فقط من حيث الشكل، بل أيضاً من حيث التأثير على دوافع الأفراد وسلوكياتهم المهنية، بغض النظر عن جنسهم.

حيث دعمت دراسة عمي على 2021 هذه الفرضية بعدم وجود تأثير كبير للجنس على مستويات الدافعية لدى عينة مماثلة من أعضاء هيئة التدريس، أيضا توصلت دراسة كوام وكلاخي 2021 إلى إستنتاجات مماثلة بخصوص تأثير النوع الاجتماعي على الدافعية في بيئة أكاديمية حيث لم يجدوا فروقا جوهرية بين الجنسين.

### مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

والتي مفادها وجود فروق في مستوى الدافعية تعزى لمتغير الأقدمية لدى أساتذة التعليم المتوسط : ومن خلال نتائج الجدول (14) وأظهرت النتائج وجود دلالة إحصائية للفرق بين المتوسطات باستخدام تحليل التباين واختبار (T-Test)، حيث تشير قيمة F في إختبار تحليل التباين إلى 15.60، وهي قيمة مرتفعة نسبياً، مع قيمة دلالة إحصائية (Sig) أقل من 0.001، ما يعني أن الفرضية الصفرية التي تفترض عدم وجود فروق بين المجموعات تُرفض بقوة، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية.

أما بالنسبة لاختبار (T) للمقارنة بين المجموعتين، فقد كانت قيمة  $T = 1.791$  بدرجة حرية 58 وقيمة دلالة  $(Sig) = 0.079$ ، وهي أكبر قليلاً من 0.05، ما يشير إلى أن الفرق ليس دالاً إحصائياً عند مستوى دلالة 5%، لكنه قريب من الدلالة وقد يكون مهماً من الناحية العملية أو عند مستوى دلالة أقل صرامة مثل 0.10، نلاحظ كذلك أن فترة الثقة للإختلاف بين المتوسطين تتراوح بين -0.01955 و 0.35155، أي أنها تتضمن الصفر، مما يدعم عدم وجود دلالة إحصائية واضحة.

يمكن القول إن النتائج توحى بوجود أثر أو فرق يُحتمل أن يكون حقيقياً لكنه لم يكن قوياً بما يكفي لتأكيد إحصائياً عند مستوى دلالة 5%.

هذا يشير إلى إنعكاس إيجابي للأقدمية على الأداء المقدم من طرف أساتذة التعليم المتوسط، ويمكن تفسير ذلك بأن لعنصر الخبرة دور كبير في زيادة دافعية الأداء المقدم خاصة مع مرور الوقت يكتسب الأساتذة خبرة أكبر في مجال عملهم هذه الأخيرة يمكن أن تزيد من ثقتهم بأنفسهم وتحسين من قدرتهم على التعامل مع التحديات وبالتالي تعزز من دافعتهم وأدائهم وأيضاً الاستقرار الوظيفي، إذ نجد بأن الأساتذة ذوي الأقدمية غالباً ما يتمتعون باستقرار وظيفي أكبر وهذا يمكن أن يقلل من التوتر والقلق المرتبطين بالوظيفة، مما يسمح لهم بالتركيز بشكل أفضل على مهامهم وتحقيق أداء أفضل.

ومن الدراسات التي جاءت نتائجها موافقة مع لنتائجنا نجد دراسة الحبيب عيساوي (2021) و الذي توصل في دراسته حول أساتذة التعليم بأن سنوات الخبرة تلعب دوراً هاماً في زيادة دافعية الأستاذ نحو عمله وتجعله أكثر تركيزاً وخبرة في كيفية التعامل مع مختلف التحديات التي تواجهه.

### مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

والتي مفادها وجود علاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط: ومن خلال نتائج الجدول رقم (15) وأظهرت نتائج تحليل معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط وجود علاقة طردية ضعيفة جداً حيث بلغ

معامل الارتباط (0.136) بينما كان مستوى الدلالة (sig) يساوي (0.300) وهو أعلى من المستوى عادة في الدراسات الاجتماعية والتربوية (0.05) أو (0.01).

وعليه يمكن القول بأن العلاقة بين الدافعية الداخلية والأداء الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة كانت ضعيفة جدا من حيث القوة، وقد يعود السبب في ذلك حسب النتائج المتوصل لها أن الدافعية الداخلية لم تظهر كعامل مؤثر بصفة قوية أو دال إحصائيا لدى عينة الدراسة.

وهي ما كانت كذلك موضع إتفاق مع إحدى نتائج ومن الأسباب التي قد تكون سبب في ضعف هذه العلاقة أيضا هي وجود مستوى متقارب لدى أفراد عينة الدراسة مما يجعل من الصعب تحديد الفرق بينهم كما تلعب العوامل الوسيطة مثل بيئة العمل، الضغوط الادارية الممارسة من طرف المدراء ن زيادة حجم الأعباء المهنية .... الخ أو غياب الدعم من طرف مسؤولي المؤسسة التربوية مما يقلل من مستوى دافعية الفرد الداخلية إتجاه مهنة التعليم.

كما أن هناك عوامل أخرى تساهم في قلة دافعية الاستاذ الداخلية نحو مهنة التدريس تتمثل في الازهاق والاحباط المهني الذي يشعر به بسبب غياب التقدير لما يقوم به. مما يقلل من فرص التطور والابداع في العمل بسبب لا مبالاة التي يجدها من طرف المدير أو عدم الاعتراف بكل ما يقدمه وبالتالي يضعف دافعيته ويقلل من مستوى أدائه الوظيفي.

الدافعية الداخلية ليست دائما ثابتة قد تتأثر بعوامل مختلفة مثل الاهتمام الشخصي بالموضوع، الشعور بالإنجاز، أو حتى العلاقات مع الزملاء والطلاب، هذا يعني أن الدافعية الداخلية قد تختلف من استاذ لآخر، وحتى بالنسبة للأستاذ نفسه، وقد تتغير بمرور الوقت ولاحظنا أن هناك علاقة إيجابية، ولكنها ليست قوية جدا، بين الدافع الذاتي والأداء الوظيفي لاساتذة حيث أن الذين يتمتعون بدافعية ذاتية أعلى يميلون إلى الأداء بشكل أفضل، إلا أن العلاقة ليست قوية بالدرجة التي تجعل الدافعية الذاتية هي العامل الوحيد أو الأكثر أهمية في تحديد الأداء الوظيفي وقد تكون هناك عوامل أخرى مثل التدريب والخبرة والظروف البيئية، تنعكس على الأداء، بالإضافة لبيئة العمل الغير المحفزة، مثل عدم توفر الدعم الكافي،

أو وجود ضغوط عمل كبيرة، أو عدم وجود فرص للتطوير المهني، بالإضافة للعوامل الشخصية مثل الصحة النفسية، أو الرضا عن الحياة، أو التوازن بين العمل والحياة الشخصية على الأداء الوظيفي، أو قد يكون هناك نقص في الموارد أو الأدوات اللازمة لأداء المهام بشكل فعال هذه العوامل مجتمعة قد تقلل من الدافعية الداخلية على الأداء مما يجعل العلاقة بينهما ضعيفة.

ونتائج دراستنا الحالية تتعارض مع نتائج دراسة الزهراني (2017) والذي توصل في دراسته حول معلمي التعليم الثانوي إلى وجود علاقة إرتباطية وإيجابية وقوية ودالة إحصائياً بين الدافعية الداخلية والأداء لمهني وفسر ذلك بتأثير حب مهنة التدريس والإفتتاح الذاتي بها، كما أن دراسة منصور (2020) والتي طبقت حول معلمي المرحلة المتوسطة توصلت إلى أن الدافعية الذاتية تساهم بدرجة كبيرة في رفع جودة التخطيط والتنفيذ والأداء الفعال مما يدل على أنها من المؤشرات الرئيسية للأداء الوظيفي.

#### مناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

والتي مفادها وجود علاقة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط: ومن خلال نتائج الجدول رقم (16) وأظهرت نتائج تحليل معامل الإرتباط بيرسون لقياس العلاقة بين الدافعية الخارجية و الأداء الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط تشير النتيجة إلى وجود علاقة طردية متوسطة بين الدافعية الخارجية والأداء الوظيفي وهي علاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية أعلى 0.01، مما يدل على أن هذه العلاقة ليست ناتجة عن الصدفة، ويمكن الوثوق بها بدرجة أكبر من الفرضية السابقة المبنية على دلالة 0.05.

وعليه يمكن القول بأن الدافعية الخارجية تلعب دوراً مهماً في التأثير على مستوى الأداء الوظيفي للأستاذ في طور التعليم المتوسط ولو بشكل قليل ومحدود أي أن الأستاذ عندما يشعر بوجود مكافآت أو حوافز ملموسة ترتبط بالأداء الوظيفي الذي يقدمه مثل: الترقيات، المنح، التقدير من الإدارة، الإستقرار الوظيفي نجده أكثر حماساً ودافعية لبذل مجهودات أكثر مما يساعده في تحقيق نتائج أفضل.

ومع ذلك لا يمكن إعتبار بان الدافعية الخارجية قد تدوم لفترة طويلة خاصة إذا لم تقترن بالدافعية الداخلية والتي بمن شأنها جعل الأستاذ يقدم كل ما لديه، و عليه يمكن القول بأن نتائج دراسة الفرضية أكدت على وجود علاقة دالة و إن كانت ضعيفة أو متوسطة مما يدل بأن الأستاذ ما يزال يتأثر إيجابيا بالحوافز المقدمة له أو عند توفرها و أن تحسين نظم التقدير و المكافآت يمكن أن يحسن من أدائه لوظيفي ومن الدراسات التي يمكن أن ندعم بها نتائج دراستنا الحالية نجد دراسة الشامي (2017) الذي توصل إلا أن الدافعية الخارجية يمكن أن تؤثر على الأداء الوظيفي ولكن بشكل محدود ومؤقت وأن هذا التأثير قد يزول في أي لحظة ما لم يتم تدعيمه بالدافعية الداخلية .

باختصار فإن نتائج الفرضية الرابعة تؤكد على أن الدافعية الخارجية لها تأثير معتبر على الأداء الوظيفي، لكنها تحتاج إلى دعم من الداخل حتى تتحول من مجرد وسيلة آنية إلى دافع دائم نحو التميز والعطاء في ميدان التعليم .

أما دراسة علوان (2019) فكانت موافقة لنتائج دراستنا ورأت بأن الحوافز المادية تؤدي إلى تحسين الأداء الوظيفي ولكن هذا التأثير يتضاءل في حالة غياب العدالة في توزيع الحوافز أفي غياب التواصل أفعال.

الإستنتاج العام:

بناءً على نتائج الفرضية العامة والفرضيات الجزئية الأربعة، يمكن إستخلاص مايلي:

✓ تشير النتائج إلى وجود علاقة إرتباطية ضعيفة ولكنها دالة إحصائياً بين دافعية الأفراد والأداء الوظيفي، حيث كلما زادت دافعية الأفراد زاد أداؤهم الوظيفي بدرجة متواضعة وعلى الرغم من أن العلاقة ليست قوية، فإن وجودها يدل على أهمية تعزيز الدافعية كأحد العوامل المؤثرة في تحسين الأداء الوظيفي.

✓ تشير نتائج تحليل التباين (ANOVA) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات فيما يخص متغير "الدافعية"، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية كانت أكبر من المستوى المعتمد (0.05 أو حتى 0.10).

وهذا يعني أن اختلاف مستويات الدافعية بين المجموعات ليس كبيراً بما يكفي ليكون ذا دلالة إحصائية.

✓ تشير نتائج تحليل بيرسون إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية قوية بين متغير "الدافعية" ومتغير آخر، حيث أن قيمة sig أقل من 0.01، مما يدل على أن هذه العلاقة معنوية عند مستوى ثقة 95% ويُظهر الفرق في المتوسطات أن التأثير واضح ومهم إحصائياً.

✓ تشير النتيجة إلى وجود علاقة طردية ضعيفة جداً بين الدافعية والأداء الوظيفي، لكنها غير دالة إحصائياً، مما يعني أن هذه العلاقة قد تكون ناتجة عن الصدفة ولا يمكن تعميمها أو الاعتماد عليها في تفسير نتائج على مستوى مجتمع الدراسة.



✓ تشير النتيجة إلى وجود علاقة طردية متوسطة ذات دلالة إحصائية بين الدافعية والأداء الوظيفي، مما يعني أنه كلما ارتفعت مستويات الدافعية لدى الأفراد، ارتفع أدائهم الوظيفي بدرجة معتدلة، وهو ما يدعم الفرضية القائلة بوجود تأثير إيجابي للدافعية على الأداء.

و عليه يمكن طرح بعض الإقتراحات و التوصيات ومنها :

- إعتتماد نظام تقييم أداء مبني على معايير موضوعية واضحة، يراعي الجهد المبذول ويعزز الشعور بالإنصاف.

- توفير اليات دعم نفسي ومهني للأساتذة تساعد على مواجهة الضغوط وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية.

- ضرورة العمل على تعزيز الدافعية الداخلية للأساتذة من خلال بيئة عمل محفزة، تقوم على التقدير والتشجيع والإعتراف بالجهود.

- يجب دعم وتشجيع إجراء دراسات ميدانية دورية على مستوى الدافعية والأداء، وتقديم مقترحات واقعية لتحسينهما.

خاتمة

في ختام هذه الدراسة التي تناولنا فيه موضوع الدافعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي، تبين من خلال المعالجة النظرية والتحليل الميداني أن للدافعية دورا محوريا في تحسين مستوى الأداء داخل المؤسسة التربوية، حيث أظهرت النتائج أن إرتفاع مستويات الدافعية سواء كانت داخلية كالرضا الشخصي وتحقيق الذات أو خارجية كالتحفيز المادي والمعنوي، ينعكس إيجابيا على جودة وكفاءة الأداء الوظيفي ولقد بينت أيضا أن الأفراد الذين يشعرون بالتقدير والإهتمام من طرف مؤسستهم، ويمنحون فرصا للتطور والترقي، يميلون إلى بذل مجهود أكبر ويظهرون إلتزاما أعلى إتجاه مهامهم ومسؤولياتهم وهو ما يؤكد العلاقة الطردية بين مستوى الدافعية ومردودية العمل وعليه فإن النتائج التي تم التوصل إليها تدفعنا إلى التأكيد على ضرورة إيلاء أهمية أكبر لاستراتيجيات التحفيز داخل بيئة العمل، باعتبارها أداة فعالة لتحسين الأداء الفردي والجماعي وبالتالي تحقيق أهداف في المؤسسة بفعالية أكبر.

# قائمة المصادر والمراجع

1. أحمد بن قلاويز تواتي، بن زيدان حسن، (2020)، دراسة مقارنة للسمات الدافعية ودافعية الإنجاز لعدائي المسافات الطويلة والنصف الطويلة، بحث وصفي أجري على عدائي المستويات العالية الجزائرية، مجلة المنظمة الرياضية، مجلد (07)، العدد (17).
2. دماس بشيرة، (2022)، فلسفة الدافعية في ضوء ممارسة الفرد للرياضة التنافسية، المدرسة العليا للعلوم والتكنولوجيا الرياضية (الجزائر)، مجلة المحكمة للدراسات الفلسفية، مجلد (10)، العدد (02).
3. بن مريجة مصطفى، مداحي العربي وآخرون، (2021)، الدافعية للتعلم لدى تلاميذ الطور الثانوية، دراسة في ضوء بعض المتغيرات، مجلة القياس والدراسات النفسية، مجلد (01)، العدد (03).
4. جديدي عفيفة، (2014)، الدافعية أهميتها ودورها في عملية التعلم، مجلة علمية محكمة، العدد (17).
5. حمزة يسرى وآخرون، (2023)، قياس مستوى الدافعية الرياضية الداخلية والخارجية لدى تلاميذ الطور المتوسط بولاية الشلف، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية الإنسانية المجلة (15)، العدد (02).
6. زايد كاشف، وآيرن فريز، (2015)، دوافع ممارسة طلاب الجامعة للأنشطة الرياضية وفقا لنظرية التقرير الذاتي، مجلة الدراسات التربوية والنفسية، جامعة السلطان قابوس، المجلد (09).
7. سعدي سعدي محمد، (2023)، الدافعية المحددة ذاتيا وعلاقتها بمستوى الطموح لدى تلاميذ الثانويات الرياضية الجزائرية، مجلة التحدي، مجلد (15)، العدد (01).

8. ونان سعدي، (2021)، العلاقة التفاعلية الإرتباطية بين الدافعية المتعددة لأبعاد الممارسة الرياضية ودافعية الإنجاز الرياضية لدى الرياضي الجزائري المحترف وغير المحترف، مجلة الإبداع الرياضي، معهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، المجلد (12)، العدد رقم (01).
9. نعييرات جهاد أحمد عبد الرزاق، (2022)، العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي في المؤسسات العامة، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد (46).
10. مريم أرفيس، (2018)، الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمة، مجلة التغير الاجتماعي، المجلد (03)، العدد (02).
11. مقحوت مسعودة، (2022)، تقييم كفاءة القطاع العام والخاص بالجزائر باستخدام نموذج التحليل بتطويق البيانات، مجلة الدراسات الإقتصادية الكمية، المجلد (08)، العدد (01).
12. عمي على صبرينة، (2021)، الدافعية وفق نظرية العزم الذاتي وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه الطور الثالث في علم النفس تخصص عمل وتنظيم، جامعة محمد بوضياف المسيلة.
13. منى عبد الفتاح البرعي، (2023)، الجهد الانفعالي والدافعية ودورها في التنبؤ بالاحتراق النفسي لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، مجلة الإرشاد النفسي، العدد (74).
14. عبادو خديجة، (2024)، الدافعية للتدريس لدى أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة ورقلة، مجلة دراسات نفسية وتربوية، مجلد (17)، العدد (02).
15. سمية حسن علي، (2022)، مجلة دويرة محكمة تصدر عن كلية التربية، جامعة حلوان، مجلد (28)، العدد (02).
16. عسيلي نور الدين، (2018)، دراسة أثر الاندماج الوظيفي على أداء العاملين في المستشفيات العمومية، دراسة ميدانية لعينة في مستشفى الزهراوي بالمسيلة، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، المجلد (11)، العدد (01).

17. منصور تجاني، (2020)، الأداء الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى عمال المؤسسة الجزائرية، مجلة الميدان للدراسات الرياضية والاجتماعية والإنسانية، جامعة الجزائر، المجلد (03)، العدد (04).
18. كوام زاهية، كلاخي لطيفة، (2021)، أثر الحوافز المادية والمعنوية في الأداء الوظيفي، دراسة ميدانية على عمال شركة سونلغاز، تيارت، مجلة العلوم الإقتصادية، المجلد (24)، العدد (01).
19. نصيف مروان عامر، صليبي غاندي طالب، (2021)، دور ثقافة التميز في تعزيز الأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية، دراسة تحليلية في جامعة تيكريت، مجلة التراث، المجلد (11)، العدد (05).
20. يوب أمال، بودبزة إكرام، (2021)، تأثير الضغوط النفسية على الأداء الوظيفي للعاملين بديوان الترقية والتسيير العقاري بسكيكدة، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، المجلد (14)، العدد (01).
21. فايز عبد الرحمان، الفروخ، (2010)، التعلم التنظيمي وأثره في تحسين الأداء الوظيفي، دار جليس الزمان للنشر، ط01، عمان، الاردن.
22. درة عبد الباري، إبراهيم، (2003)، تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمات، الأسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة، مصر الجديدة، القاهرة.
23. حاكم أسماء، دولي لخضر، (2017)، مساهمة أخلاقيات الإدارة في رفع مستوى الأداء الوظيفي داخل المنظمة مع إشارة الى جامعة طاهري محمد بشار، مجلة البشائر الإقتصادية، المجلد الثالث، العدد (02).
24. أبو القمصان عبد الوهاب، محمد وعبد المقصود محمد، سامح والشباسي، محمود محمد عبدة، (2020)، أثر اليقظة في مكان العمل على الأداء الوظيفي، دراسة تطبيقية على العاملين

- بمديريات الخدمات بمحافظة كفر الشيخ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة، المجلد (06)، العدد (10).
25. أمير عباس جبار، صالح مهدي محمد الحساوي، (2022)، تأثير القيادة الخادمة في تحسين الأداء الوظيفي، بحث تحليلي لأراء عينة من اعضاء الهيئة التدريسية في بعض المدارس الاهلية في محافظة بابل، مجلة الإدارة والإقتصاد، المجلد (11)، العدد (42).
26. كبار عبد العالي، فودة عزيز، (2022)، دور ثقافة المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي للمورد البشري، دراسة ميدانية بمؤسسة سوناطراك، المديرية الجهوية بفرد النص، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية.
27. خلوف زهرة، (2013)، الثقافة التنظيمية كأحد العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي، مجلة الإقتصاد الجديد، العدد (09).
28. ساحل نسرين، نذيرة اليزيد، (2021)، مدى مساهمة الإتصال التنظيمي في تحسين الاداء الوظيفي لعمال مديرية المصالح الفلاحية بولاية البواقي، مجلة الشامل للعلوم التربوية والإجتماعية، المجلد (04)، العدد (02).
29. زيد الحلبي، ريهام، (2015)، مهارات التواصل وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى الاعلاميين السوريين، دراسة ميدانية لدى عينة من الإعلاميين السوريين في الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، رسالة ماجستير، تخصص علم النفس العام، كلية التربية، جامعة دمشق.
30. عدان نبيلة، (2019)، ضغوط العمل والأداء الوظيفي، ط01، دار النشر عمان، بلد النشر الاردن.



31. بن يوسف خلف الله، عبد المنعم إبراهيم نجلاء، (2022)، دور مبادئ أخلاقيات الأعمال في تحسين الأداء الوظيفي لدى الأساتذة الجامعيين، دراسة ميدانية لعينة من المؤسسات الجامعية، مجلة إقتصاديات شمال إفريقيا، المجلد (18)، العدد (28).
32. بوخمخ عبد الفتاح، هروم عز الدين، (2010)، تسيير الأداء الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الإقتصادية، دراسة ميدانية بمركب المجازف والرافعات، قسنطينة، مجلة الإقتصاد والمجتمع، العدد (06).
33. ميمون كافي، مولاي أمينة، (2021)، تأثير الرضا الداخلي على أبعاد الأداء (السياقي، التكيفي، المهام)، مجلة الدراسات الإقتصادية والمالية، المجلد (08)، العدد (02).
34. الشيخ، الداوي، (2010)، تحليل الأسس النظرية لمفهوم الأداء، مجلة الباحث، العدد (07).
35. الحلايية، غازي حسن عودة، (2013)، أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام في الأردن، دراسة تطبيقية على أمانة عمان الكبرى، رسالة ماجستير، تخصص إدارة الأعمال، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.
36. ولد حمن، سيد محمد، (2011)، أهمية تمكين العاملين في تدعيم أداء المؤسسة، دراسة حالة المؤسسة الموريتانية للنقل البحري، رسالة ماجستير، فرع إدارة الأعمال، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3.
37. بن رحمون سهام، (2014)، بيئة العمل الداخلية وأثرها على الأداء الوظيفي، دراسة على عينة من الإداريين بكليات ومعاهد جامعة باتنة، أطروحة دكتوراه، تخصص تنمية الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
38. صلاح الدين عبد الباقي، (2002)، الإتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر.

39. زرطال لطيفة، (2016)، الإتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الإستشفائية منتوري البشير، الميلية، مذكرة ماجستير، تخصص علم النفس الإجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيل.
40. راتب نوفل كمال، (2015)، أثر الإنضباط الإداري على الأداء الوظيفي للعاملين في الكليات الجامعية الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، تخصص إدارة اعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية غزة.
41. صبرينة مانع، (2008)، ضغوط العمل وأثرها على أداء الأساتذة الجامعيين، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تنظيم الموارد البشرية، جامعة باتنة.
42. بني يونس، محمد محمود، (2007)، سيكولوجيا الدافعية والإنفعالات، ط01، عمان (أردن)، دار المسيرة.
43. بوكنوس عائشة، (2011)، الدافعية للتعلم، أسباب إنخفاضها، وعوامل تنشيطها لدى المتعلمين، مجلة معارف قسم 2، الآداب والعلوم الإنسانية والإجتماعية، المجلد (06)، العدد (11).
44. باهي مصطفى حسين، شلبي أمينة ابراهيم، (1999)، الدافعية نظريات وتطبيقات، ط01، القاهرة، مركز الكتاب.
45. جناد عبد الوهاب، (2014)، الكفاءة الإجتماعية وعلاقتها بالدافعية للتعلم ومستوى الطموح، أطروحة دكتوراه في علم النفس المدرسي وتطبيقاته، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة وهران.
46. حمادات محمد الحسن محمد، (2008)، السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، (ط01)، عمان، دار الحامد.

47. دلال سامية، (2019)، علاقة القلق المستقبل بالدافعية للتعلم وانعكاسها على التوافق الدراسي، إقتراح برنامج إرشادي للتخفيف من قلق - تلاميذ مستوى ثانية ثانوي، أطروحة دكتوراه في الإرشاد والتوجيه، جامعة وهران 2.
48. شاويش نجيب محمود، (2007)، إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد)، ط01، عمان دار الشروق.
49. طه فرج عبد القادر، (2003)، أصول علم النفس الحديث، ط03، القاهرة، دار قباء.
50. عبد الخالق أحمد محمد، (2010)، مبادئ التعلم، ط02، مصر، دار المعرفة الجامعية.
51. كتاش مختار سليم، (2015)، الكفاءة الوجدانية لدى المعلم وعلاقتها بالدافعية، أطروحة دكتوراه في علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية جامعة الجزائر.
52. مجاهدي طاهر، (2018)، مدخل إلى علم النفس العمل والتنظيم، الجزائر، دار الباحث.
53. عزيمة عباس السلطاني، حسين عمر سليمان الهروتي، (2017)، علم النفس الرياضي مفاهيم ومقاييس نفسية، (ط01)، الأكاديميون للنشر والتوزيع عمان، الاردن.
54. جواجة عبد العزيز، (2005)، مدخل إلى علم النفس الإجتماعي للعمل، وهران، الجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع.
55. حمد محمود بني يونس، (2009)، سيكولوجية الدافعية والإنفعاليات، ط01، دار المسيرة للنشر والطباعة والتوزيع، عمان، الاردن.
56. كامل محمد عويضة، (1996)، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط01، بيروت، لبنان.
57. عويد سلطان المشعان، (1994)، علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط01، الكويت الإمارات العربية المتحدة.
58. بن زاهي منصور، (2007)، الشعور بالإغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى الإطارات الوسط. لقطاع المحروقات، أطروحة دكتورا غير منشورة جامعة قسنطينة، الجزائر

59. علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، (2006)، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار الحامد للنشر، عمان.
60. ثائر أحمد غباري، (2008)، الدافعية النظرية والتطبيق، ط01، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
61. خطاب رضا، مطاطلة موسى، (2023)، إشكالية الصدق والثبات في البحوث النفسية والتربوية، دراسة نظرية تشخيصية، مجلة القياس والدراسات النفسية، المجلد (20)، العدد (02).
62. أحمد فرحات، (2023)، معامل الارتباط الخطي البسيط والإختبارات البدنية، دراسات نفسية وتربوية، جامعة الوادي(الجزائر)، المجلد (16)، العدد (2).
63. بن كحول وآخرون، (2017)، إتجاهات العمال المهنيين نحو قرار إلغاء المادة 87، جامعة المسيلة الجزائر، مجلة أبحاث نفسية وتربوية.
64. عمي علي صبرينة، (2021)، الدافعية وفق نظرية العزم الذاتي وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص علم النفس عمل وتنظيم، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
65. علي سراوي، محمد الجموعي سراوي، (2022)، مفاهيم أساسية في التعامل مع الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية.
66. خطاب رضا وآخرون، (2023)، إشكالية الصدق والثبات في البحوث النفسية والتربوية، دراسة نظرية تشخيصية، جامعة 20 أوت، سكيكدة، مجلة القياس والدراسات النفسية، المجلد 2، العدد 2.
67. إسماعيل سيبوكر وآخرون، (2021)، أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
68. أحمد الحمزة، البار أمين، (2023)، الإستبيان كأداة للبحث العلمي وأهم تطبيقاته، المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، مجلد 12، العدد 3.
69. سيدي صالح صبرينة، (2022)، الإجراءات المنهجية لبناء الإستبيان والتحقق من صلاحيته، جامعة محمد لمين دباغين، سطيف 2، مجلة الدراسات، مجلد 11، العدد 1.
70. عادل مرابطي وعائشة نحوي، (2009)، قسم علم النفس، جامعة محمد خيضر بسكرة مجلة الواحات للبحوث والدراسات، العدد 4.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
République Algérienne Démocratique et Populaire  
Ministère de l'Enseignement Supérieur  
et de la Recherche Scientifique  
Université Akli Mohand Oulhadj - Bouira -  
Tasdawit Akli Mùhend Ulhàğ - Tubirett -  
Faculté des Sciences Sociales et Humaines



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة أكلي محمد أولحاج  
- البويرة -  
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية  
الرقم: 2025/2024/ع.ن.ت/ع.ا.ق.ع.ن.ت/ك.ع.ا.ق.ع.ن.ت/2025/2024

إلى السيد مدير: .....  
.....  
.....

### الموضوع: رخصة إجراء بحث ميداني

في إطار التكفل بالبحوث الميدانية التي تنظم على مستوى المؤسسات لفائدة طلبة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية بجامعة البويرة .

يشرفنا أن نتقدم إلى سيادتكم بهذا الطلب الخاص بمنح رخصة الدخول إلى مؤسساتكم:

للطالب(ة): .....  
.....  
..... رقم التسجيل: 202033023798

والطالب(ة): .....  
.....  
..... رقم التسجيل: 202033019971

وهذا من أجل إجراء بحث ميداني في إطار إعداد مذكرة الماستر تخصص: علم النفس والعلوم والتربية

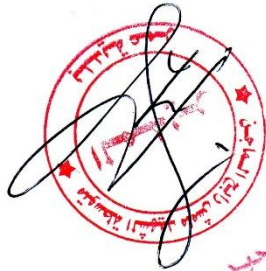
بمعنوان: .....  
.....

وفي هذا الإطار نرجو منكم تقديم العون والتسهيلات اللازمة في حدود إمكانياتكم .

تقبلوا منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

المؤسسة المستقبلة

رئيسة قسم علم النفس وعلوم التربية



الموافق في : 2024/09/30







جامعة ألكلي أولحاج «البويرة»

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

إستبيان الدافعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي

تعليمية:

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في تخصص علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية بعنوان: "الدافعية وعلاقتها بالأداء الوظيفي"، يسرني أن أتقدم إليكم بهذا الاستبيان راجين منكم الإجابة على عباراته بكل صدق وموضوعية، من خلال وضع علامة (x) في الخانة المناسبة. وتأكدوا أن الأجوبة لن تستخدم سوى الأغراض علمية بحثية، والمعلومات المتحصل عليها ستحظى بسرية.

نشكركم مسبقا على مساهماتكم الفعالة

البيانات العامة:

☐

أنثى

☐

1- الجنس: ذكر

☐

من 12 سنة فما فوق

☐

من 6 الى 11 سنة

☐

2- الخبرة: أقل من 5 سنوات

السنة الجامعية: 2025/2024

أولاً: الدافعية

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بالرضا عندما أبداع في تقديم دروسي في المدرسة.				
2	أشعر بأن مهنة التدريس تتعبني.				
3	أشعر بالحماس عند اكتساب مهارات جديدة في التعليم.				
4	تحقق لي مهنة التدريس النجاح و التفوق الشخصي.				
5	أجد متعة في تطوير خططي في العمل.				
6	تواجهني مشكلات عديدة في المدرسة.				
7	أشعر بالمتعة عند تحقيق أهدافي التعليمية مع التلاميذ.				
8	أستمتع بالاطلاع على طرق التدريس الجديدة لأنني أستفيد منها شخصيا				
9	لدي شغف كبير بهذه المهنة.				
10	أشعر بالتحفيز عندما أرى تحسن أداء التلاميذ .				
11	أستمد دافعتي من حبي لمهنة التدريس.				
12	أستمتع بتقديم الحصص حتى في غياب الحوافز المادية.				
13	أنجز عملي من أجل الحصول على التقدير من الإدارة.				
14	أحرص على أداء مهامي كي أتجنب النقد.				
15	أعمل بجد للحصول على ترقية وظيفية.				
16	أركز على إنجاز المهام للحصول على مكافآت.				
17	أحرص على الالتزام بالمهام لأنني لا أريد الوقوع في مشاكل.				
18	أسعى للتميز في عملي لأنني أرغب في الحصول على الإشادة من طرف المسؤول.				
19	أحرص على الحضور والانضباط حتى لا أحاسب إداريا.				
20	أشارك في الدورات التدريبية فقط عندما تكون إلزامية.				
21	أستجيب لتوجيهات الإدارة تجنباً للعقوبات.				
22	أحرص على بذل الجهد كي يتم الثناء على عملي من قبل المسؤولين.				
23	أحرص على أداء واجباتي لتفادي الوقوع في الإحراج أمام الزملاء.				
24	أؤدي عملي على أكمل وجه خوفاً من فقدان المنصب.				

## ثانيا: الأداء الوظيفي

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	موافق بشدة	غير موافق بشدة
1	أستخدم مهاراتي بشكل فعال لتحقيق نتائج ايجابية.					
2	أستطيع التواصل بوضوح مع زملائي في المدرسة.					
3	أشعر بالرضا عن مستوى ادائي في المهام الموكلة الي .					
4	لدي القدرة على حل المشكلات بشكل سريع وفعال.					
5	أقوم بتقييم أدائي بشكل دوري لتحسينه.					
6	أساهم بشكل فعال في تحقيق أهداف المدرسة.					
7	أحقق نتائج إيجابية في الأعمال التي اقوم بها.					
8	ألتزم بالدوام الرسمي والأنشطة المدرسية المختلفة.					
9	أسعى إلى إنجاز المهام في وقت قصير دون أن يؤثر على الجودة					
10	أستطيع إدارة الوقت بشكل جيد لتحقيق أقصى قدر ممكن من الأداء .					
11	أساهم بفاعلية في تطوير بيئة العمل داخل المؤسسة التربوية .					
12	أستطيع التعامل مع مهام متعددة في نفس الوقت بكفاءة.					
13	ألتزم بأخلاقيات المهنة في جميع ممارساتي التربوية.					
14	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء تقديم التدريس.					
15	أستخدم التكنولوجيا بشكل أفضل لتطوير قدراتي ومهاراتي في تقديم الدروس.					
16	أعمل على تحسين أساليب العمل من أجل رفع مستوى الأداء.					

قائمة الاستاذة المحكمين:

إسم الاستاذ	التخصص	الدرجة	الجامعة
لحميدي عادل	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة
بولبداوي علي	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة
بلحاج صديق	علم النفس الاجتماعي	أستاذ محاضر أ	جامعة البويرة
بوقرة عواطف	علوم التربية	أستاذة التعليم العالي	جامعة البويرة
عمي علي صبرينة	علم النفس العمل والتنظيم	أستاذة محاضرة ب	جامعة البويرة

## مخرجات spss

## ANOVA

الدافعية

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,037	2	,518	4,945	,010
Within Groups	5,976	57	,105		
Total	7,012	59			

## Group Statistics

الجنس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الذافعية ذكر	20	2,7200	,21482	,04804
الذافعية أنثى	40	2,5540	,38458	,06081

## Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower Upper
الذافعية	Equal variances assumed	15,600	<,001	1,791	58	,079	,16600	,09270	-,01955 ,35155
	Equal variances not assumed			2,142	57,167	,036	,16600	,07749	,01084 ,32116

## Independent Samples Effect Sizes

		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
الذافعية	Cohen's d	,33848	,490	-,056	1,032
	Hedges' correction	,34294	,484	-,055	1,019
	Glass's delta	,38458	,432	-,116	,974

## Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,564	2

Correlations											
الأداء_الوظيفي	أُسعد دافعيي من حتى لمهده التدريس	لذي نصف كبيرهده المهده	أُسمنع بالإخلاق على طرق التدريس التي طرق لأني أسعد مها تنصمدا	أُسعر بالعلمه عند تحقيق أهدافي العلميه مع الطالب	نواجهني مشكلات عديده في المدرسه	أيد منعه في تطوير خططي في العمل	تحقق لي مهده التدريس النماذج و الفروق الشخصيه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم	أُسعر بالربا عندما أدع في تقديم دروسي في المدرسه		
0,118	0,060	0,492**	0,773**	0,888**	0,084	-0,312*	0,165	-0,131	1	Pearson Correlation	أُسعر بالربا عندما أدع في تقديم دروسي في المدرسه
0,370	0,649	<0,001	<0,001	<0,001	0,521	0,015	0,207	0,320	0,357	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,051	0,243	-0,031	-0,035	-0,150	0,075	0,594**	0,377**	0,099	1	Pearson Correlation	أُسعر بأن مهده التدريس تمنحني
0,698	0,061	0,813	0,793	0,569	0,252	<0,001	0,003	0,450	0,357	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,193	-0,038	0,000	0,131	-0,189	0,296*	0,209	0,063	1	0,099	Pearson Correlation	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم
0,139	0,771	1,000	0,320	0,148	0,022	0,109	0,631		0,320	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,122	-0,170	-0,149	0,165	0,239	0,187	0,302*	0,1	0,063	0,377**	Pearson Correlation	تحقق لي مهده التدريس النماذج و الفروق الشخصيه
0,352	0,195	0,256	0,207	0,066	0,152	0,019		0,631	0,207	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,115	0,092	-0,141	-0,234	-0,226	0,064	1	0,302*	0,209	0,594**	Pearson Correlation	أيد منعه في تطوير خططي في العمل
0,380	0,487	0,283	0,072	0,083	0,625		0,019	0,109	<0,001	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,094	-0,151	0,140	0,014	0,112	1		0,064	0,187	0,075	Pearson Correlation	نواجهني مشكلات عديده في المدرسه
0,477	0,251	0,287	0,915	0,394			0,625	0,152	0,569	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,146	-0,101	0,356**	0,642**	1	0,112	-0,226	0,239	-0,189	-0,150	Pearson Correlation	أُسعر بالعلمه عند تحقيق أهدافي
0,266	0,441	0,005	<0,001		0,394		0,066	0,148	0,252	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
0,017	0,260*	0,492**	1	0,642**	0,014	-0,234	0,165	0,131	-0,035	Pearson Correlation	أُسمنع بالإخلاق على طرق التدريس
0,899	0,045	<0,001	<0,001		0,915	0,072	0,207	0,320	0,793	Sig. (2-tailed)	التي طرق لأني أسعد منها تنصمدا
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
-0,152	-0,596**	1	0,492**	0,356**	0,140	-0,141	-0,149	0,000	-0,031	Pearson Correlation	لذي نصف كبيرهده المهده
0,247	<0,001		<0,001	0,005	0,287		0,256	1,000	0,813	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
-0,178	1	0,596**	0,260*	-0,101	-0,151	0,092	-0,170	-0,038	0,243	Pearson Correlation	أُسعد دافعيي من حتى لمهده التدريس
0,175		<0,001	0,045	0,441	0,251	0,487	0,195	0,771	0,061	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	
1	-0,178	-0,152	0,017	0,146	0,094	0,115	0,122	0,193	0,051	Pearson Correlation	الأداء_الوظيفي
	0,175	0,247	0,266	0,477	0,380	0,352	0,370	0,139	0,698	Sig. (2-tailed)	
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	N	

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Statistics											
الأداء_الوظيفي	أُسعد دافعيي من حتى لمهده التدريس	لذي نصف كبيرهده المهده	أُسمنع بالإخلاق على طرق التدريس التي طرق لأني أسعد مها تنصمدا	أُسعر بالعلمه عند تحقيق أهدافي العلميه مع الطالب	نواجهني مشكلات عديده في المدرسه	أيد منعه في تطوير خططي في العمل	تحقق لي مهده التدريس النماذج و الفروق الشخصيه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم	أُسعر بأن مهده التدريس تمنحني	أُسعر بالربا عندما أدع في تقديم دروسي في المدرسه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم
0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60	0,60
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,6667	2,4667	2,8667	2,6667	2,6333	2,4333	2,5667	2,5000	2,6667	2,9000	2,8333	2,4667
6,0132	7,6947	3,4280	6,0132	7,1228	7,6727	8,0675	7,2486	6,5527	3,9915	4,5721	8,0675

Statistics											
الأداء_الوظيفي	أُسعد دافعيي من حتى لمهده التدريس	لذي نصف كبيرهده المهده	أُسمنع بالإخلاق على طرق التدريس التي طرق لأني أسعد مها تنصمدا	أُسعر بالعلمه عند تحقيق أهدافي العلميه مع الطالب	نواجهني مشكلات عديده في المدرسه	أيد منعه في تطوير خططي في العمل	تحقق لي مهده التدريس النماذج و الفروق الشخصيه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم	أُسعر بأن مهده التدريس تمنحني	أُسعر بالربا عندما أدع في تقديم دروسي في المدرسه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,7667	2,8000	2,8000	2,8667	2,8667	2,3667	2,3333	2,6667	2,3333	2,6000	2,8000	2,8333
6,2073	6,0506	6,0506	5,4617	5,0310	8,8234	7,9547	7,5165	9,5077	7,1781	5,4617	5,4617

Statistics											
الأداء_الوظيفي	أُسعد دافعيي من حتى لمهده التدريس	لذي نصف كبيرهده المهده	أُسمنع بالإخلاق على طرق التدريس التي طرق لأني أسعد مها تنصمدا	أُسعر بالعلمه عند تحقيق أهدافي العلميه مع الطالب	نواجهني مشكلات عديده في المدرسه	أيد منعه في تطوير خططي في العمل	تحقق لي مهده التدريس النماذج و الفروق الشخصيه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم	أُسعر بأن مهده التدريس تمنحني	أُسعر بالربا عندما أدع في تقديم دروسي في المدرسه	أُسعر بالعلماس عند اكتساب مهارات جديده في العلم
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2,5667	2,7000	2,8333	2,8667	2,4667	2,8667	1,9000	2,5333	3,7667	3,1667	2,6667	2,8333
7,6727	6,9624	5,2615	5,0310	6,0132	6,7565	5,0310	7,2408	4,2652	7,8474	6,5527	8,3881

## Correlations

		الدافعية	الوظيفي_الأداء
الدافعية	Pearson Correlation	1	,304*
	Sig. (2-tailed)		,018
	N	60	60
الوظيفي_الأداء	Pearson Correlation	,304*	1
	Sig. (2-tailed)	,018	
	N	60	60

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Correlations

		الداخلية_الدافعية	الوظيفي_الأداء
الداخلية_الدافعية	Pearson Correlation	1	,136
	Sig. (2-tailed)		,300
	N	60	60
الوظيفي_الأداء	Pearson Correlation	,136	1
	Sig. (2-tailed)	,300	
	N	60	60

## Correlations

		الخارجية_الدافعية	الوظيفي_الأداء
الخارجية_الدافعية	Pearson Correlation	1	,358**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	60	60
الوظيفي_الأداء	Pearson Correlation	,358**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	60	60

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

الجمهورية العربية السورية  
الجامعة العربية السورية  
الكلية العلمية والاجتماعية والانسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية  
مجلس البحث العلمي



الكلية العلمية والاجتماعية والانسانية  
قسم علم النفس وعلوم التربية  
مجلس البحث العلمي

شعبة الجامعة 2025/2024

### إذن بإيداع مذكرة التخرج بعد التصحيح

نحن الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة عن المذكرة :

الأستاذة المشرف (5) : ..... م. يوسف

الأستاذة المناقشة (5) : ..... أ. أمينة

الأستاذة الرئيسة (5) : ..... م. هادي

نحن بإيداع مذكرة التخرج لنيل شهادة البكالوريوس بعد تصحيحها

بمعاون : ..... الداعية و ..... أ. أمينة

والتي أعدتها الطالبة (5) : ..... م. هادي

والطالبة (5) : ..... م. هادي

والطالبة (5) : ..... م. هادي

المسجل بكلية العلوم الانسانية والاجتماعية ميدان : ..... م. هادي

تخصص : ..... م. هادي

الموسم الجامعي : 2024 / 2025

أعضاء المشرف

.....

أعضاء المناقشة

.....

أعضاء اللجنة

.....