وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب – عين تموشنت

كلية الآداب واللغات والعلوم الإجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص : علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

العقد النفسي و علاقته بدافعية الإنجاز

دراسة ميدانية لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت

من إعداد و تقديم الطالبين:

- بن زورة هواري
- مقني هواري

تحـــت إشـــراف الأستاذة:

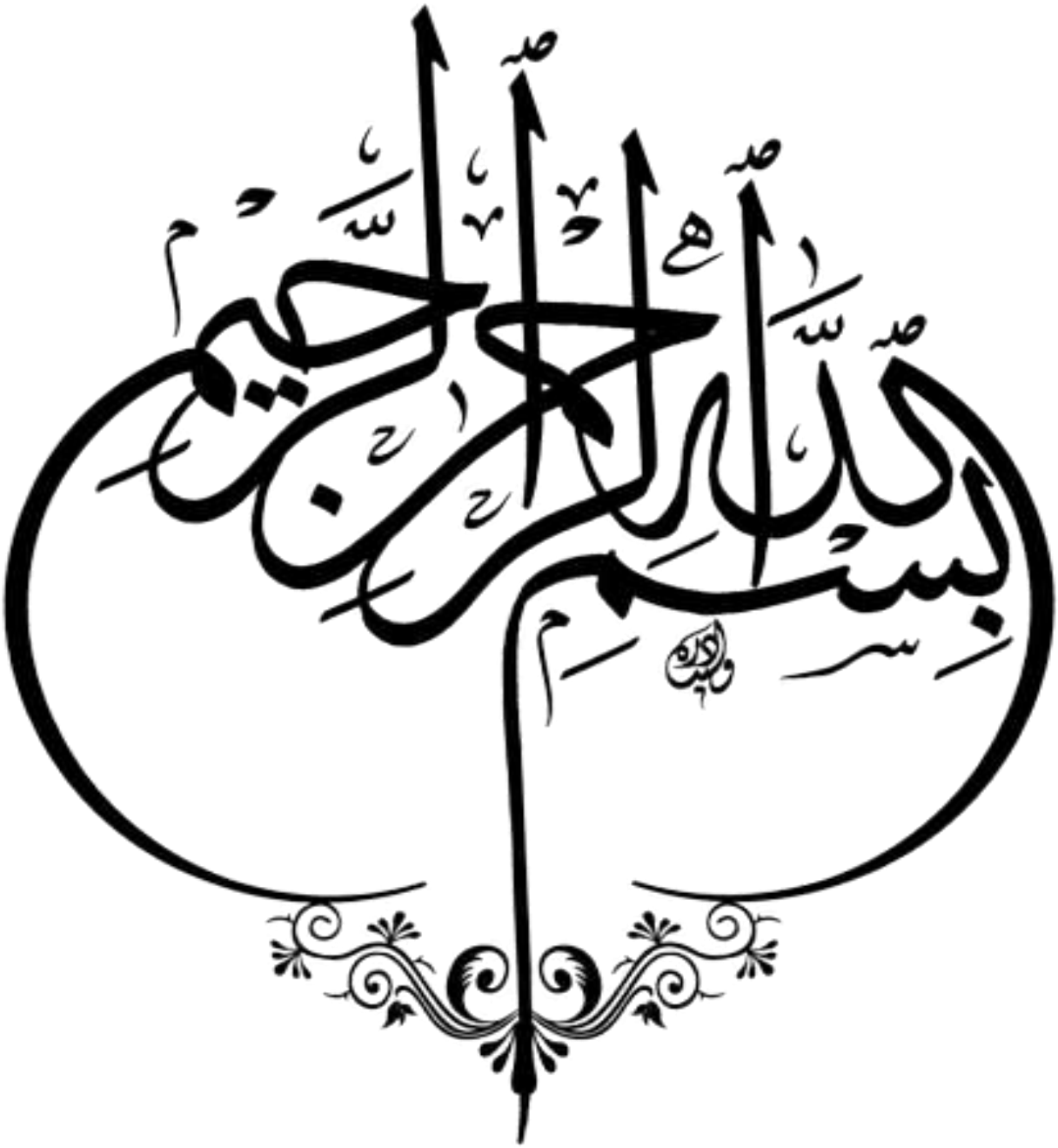
د. سعدون سمية

تاريخ المناقشة :

تمت المناقشة علنا أمام اللجنة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة
مقداد أميرة	أستاذ محاضر أ	رئيسا
سعدون سمية	أستاذ محاضر أ	مشرفا و مقررا
زاوي أمال	أستاذ محاضر أ	ممتحنا
سعدي عربية	أستاذ محاضر أ	مدعوا
بودكارة مختارية	أستاذة متعاقدة	مدعوا

السنة الجامعية: 2024 – 2025


بسم الله الرحمن الرحيم

دعاء

الحمد لله الذي وفقنا، وأعاننا وهيأ لنا السبل

لك الحمد بفضلك ونعمتك تتم الصالحات يارب

واللهم صلي على الحبيب صلى الله عليه وسلم في الأولينِ

اللهم إنا أودعناك دنيانا وأخرانا ومعاشنا ومماتنا فأحفظنا

بحفظك يا أرحم الراحمين، اللهم إنا نسألك الرحمة والغفران

وتمام الإيمان، والسلامة من الفتن ما ظهر منها وما بطن.

سبحانك لا إله إلا أنت

شكر و عرفان

أشكر الله عز وجل أن وفقني لإتمام هذه المذكرة المتواضعة فله الحمد على جزيل فضله وإنعامه ثم الشكر الموصول لأهل الفضل اعترافا بفضلهم لجهدهم و سعيهم وبعد شكر الله العزيز نشكر الذين كانوا نعم التربية الخالصة الوالدين العزيزين الذين آحاطان بالحنان و الرعاية و الحب.

تحية شكر وفخر وتقدير و احترام إلى الأستاذة الفاضلة **سعدون سمية** التي لم تدخر جهدا في سبيل مساعدتنا على إنجاح هذا العمل وتقديمه في هذه الصورة رغم مسؤولياتها الكثيرة فقد كانت توجيهاتها المستمرة بمثابة منارة أضاءت لنا الطريق نحو تحقيق أهدافنا البحثية بكل دقة ومنهجية،فجزاها الله عني خيرا الجزاء وأمدها بدوام الصحة والعافية كما نتقدم بالشكر الجزيل لكل الحكام على تغطية هذه المذكرة وعلى الأسئلة البناءة المتوقعة من طرفهم.

كما يسعدني أن أعبر عن خالص الامتنان والتقدير لأعضاء لجنة المناقشة، الذين شرفونا بقبولهم مناقشة هذا البحث، وقدموا لنا من وقتهم الثمين وتوجيهاتهم القيّمة، التي سيكون لها بالغ الأثر في تطوير هذا العمل العلمي، فجزاهم الله خير الجزاء.

وفي الختام أسأل الله تعالى أن يجعل ما قدمته من جهد خالص لوجهه الكريم أن ينفع به وصلى الله على سيدنا محمد واله وصحبه أجمعين.

إهداء

الى من كلل العرق جبينه الى النور الذي أنار دربي والسراج الذي لا ينطفئ نوره بقلبي أبدا من بذل الغالي والنفيسواستمديت منه قوتي واعتزازي(والديالعزيز)

الى من جعل الله الجنة تحت أقدامها وسهلت لي الشدائد بدعائها الى الانسانة العظيمة التي لطالما تمنت أن تقر عينها لرؤيتي في يوم كهذا (أميالعزيزة)

إلى شريكة حياتي، زوجتي العزيزة، التي كانت لي النور في درب التحديات، والسند الذي لا يميل في لحظات التعب والإرهاق. إليكِ، يا من كنتِ لي مصدر القوة والإلهام، يا من احتملتِ معي مشاق الطريق بصبركِ ووفائكِ، ووهبتِني دعمكِ اللامحدود دون كلل أو ملل. لقد كنتِ اليد التي تمسح عني عناء الأيام، والكلمة الطيبة التي تبعث الأمل في قلبي كلما اعتراني التعب، فلكِ مني كل الحب والامتنان، وأسأل الله أن يجزيكِ عني خير الجزاء، ويجعل كل لحظة دعم منكِ لي في ميزان حسناتكِ.

وإلى أبنائي الأحباء، أنتم زهرات عمري وبهجة روحي، أنتم الحلم الذي أرجو أن أراه يكبر ويزدهر، والمحفز الذي يدفعني دوماً للعطاء والعمل بجد واجتهاد. أرجو أن يكون هذا العمل نبراساً يضيء لكم درب المستقبل، وأن تتعلموا من خلاله قيمة الإصرار والسعي خلف الطموحات بكل عزيمة وإيمان.

لكل من كان عونا وسندا في هذا الطريق للأصدقاء الأوفياء ورفقاء السنين الى من أفاضني بمشاعره ونصائحه المخلصة اليكم عائلتي أهديكم هذا الانجاز وثمرة نجاحي الذي لطالما تمنيته ها أنا أتممت وأكملت أول ثمراته بفضله سبحانه وتعالى فالحمد لله على ما وهبني فمن قال أنا لها نالها فالحمد الله شكرا وامتنانا على البدء والختامواخر دعواهم إهداء

بن زورة هواري

إهداء

إلى من غرسا فيّ بذور العطاء، وسقياها بحبهما ورعايتهما، إلى من كان لهما الفضل بعد الله في كل نجاح وخطوة حققتها في حياتي، والديّ العزيزين. يا من علمتماني الصبر والإصرار، وغمرتماني بحنانكما ودعائكما الصادق، ها أنا اليوم أقطف ثمرة جهدكما ودعمكما، فلكما مني كل الحب والتقدير، وأسأل الله أن يطيل في عمركما، ويرزقني بركما كما ينبغي.

إلى شريكة دربي، زوجتي الحبيبة، التي كانت لي العون والسند في كل لحظة من هذه الرحلة، تحملت معي صعوبات الطريق بصبر ومحبة، وكانت مصدر إلهامي ودافعي للاستمرار. كلمات الشكر لا توفيكِ حقكِ، فلكِ مني كل الامتنان والحب، وأسأل الله أن يحفظكِ ويرعاكِ.

وإلى أبنائي الأحباء، أنتم النور الذي يضيء حياتي، والدافع الذي يجعلني أطمح للأفضل دائمًا. إن نجاحي هذا هو لكم، ولكل لحظة دعم وتشجيع منكم، وأتمنى أن يكون مثالًا لكم في الإصرار والسعي نحو تحقيق الأحلام.

إليكم جميعًا، أهدي هذا العمل، فنجاحي هو ثمرة محبتكم ودعواتكم.

مقني هواري

ملخص الدراسة

الملخص بالعربية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى تقدير العقد النفسي وعلاقته بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت (الجزائر) ، من أجل تحقيق أهداف الدراسة قام الطالبين باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وللوصول إلى البيانات اللازمة، ثم استخدام مقياسين، الأول يقيس مستوى العقد النفسي لـ: " روسو " (Rousseau)، والثاني يقيس الدافعية للانجاز لـ " عبد اللطيف محمد خليفة " ، تم تطبيقهما على عينة مكونة من 100 أستاذ وأستاذة. وقد أسفرت هذه الدراسة على النتائج التالية:

- ✓ ارتفاع مستويات: العقد النفسي والدافعية للانجاز.
- ✓ يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز.
- ✓ توجد علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين العقد النفسي و دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.
- ✓ عدم وجود اختلافات من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف متغير الجنس.
- ✓ وجود اختلافات من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف المتغيرات التالية : السن، الأقدمية .
- ✓ عدم وجود اختلافات من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط باختلاف المتغيرات التالية : الجنس ، السن، الأقدمية .

تمت مناقشة هذه النتائج من خلال مقارنتها بنتائج الدراسات السابقة وعلى ضوء الأدب النظري، وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات.

Abtract :

The study aimed to identify the level of appreciation of the psychological contract and its relationship to the motivation for achievement among middle education teachers in the state of Ain Temouchent (Algeria).In order to achieve the objectives of the study, the two students used the descriptive analytical approach, to access the necessary data, and then used two scales, the first measuring the level of the psychological contract for: "Rousseau", and the second measures the motivation for achievement of "Abdul Latif Mohamed Khalifa", were applied to a sample of 100 male and female professors. This study yielded the following results:

High levels: psychological complexes and motivation for achievement.

The psychological contract contributes to predicting motivation for achievement.

There is a weak direct correlation between the psychological complex and achievement motivation among middle school teachers.

There are no differences in terms of the psychological complex among middle school teachers depending on the gender variable.

There are differences in terms of the psychological complex among middle school teachers according to the following variables: age, seniority.

There are no differences in terms of achievement motivation among intermediate education teachers according to the following variables: gender, age, seniority.

These results were discussed by comparing them with the results of previous studies and in light of the theoretical literature, and the study concluded with a set of recommendations.

Résumé :

L’étude visait à identifier le niveau d’appréciation du contrat psychologique et sa relation avec la motivation pour la réussite chez les enseignants de l’enseignement secondaire dans l’Etat d’Ain Temouchent (Algérie). Afin d’atteindre les objectifs de l’étude, les deux étudiants ont utilisé l’approche analytique descriptive, pour accéder aux données nécessaires, puis utilisé deux échelles, la première mesurant le niveau du contrat psychologique pour : "Rousseau", et la deuxième mesure de la motivation pour la réalisation de "Abdul Latif Mohamed Khalifa", ont été appliquées à un échantillon de 100 professeurs masculins et féminins. Cette étude a donné les résultats suivants:

Niveaux élevés : complexes psychologiques et motivation pour la réalisation.

Le contrat psychologique contribue à prédire la motivation pour l’accomplissement.

Il y a une faible corrélation directe entre le complexe psychologique et la motivation à réussir chez les enseignants du secondaire.Il n’y a pas de différences en termes de complexe psychologique chez les enseignants du secondaire selon la variable sexe.

Il existe des différences en termes de complexe psychologique chez les enseignants du secondaire selon les variables suivantes : âge, ancienneté.

Il n’y a pas de différences en termes de motivation des enseignants du niveau intermédiaire selon les variables suivantes : sexe, âge, ancienneté.

Ces résultats ont été discutés en les comparant aux résultats des études antérieures et à la lumière de la littérature théorique, et l’étude s’est conclue par un ensemble de recommandations .

فهرس المحتويات

دعاء.....أ

شكر و تقدير.....ب

إهداء .....ت

ملخص الدراسة.....ح

فهرس المحتويات .....خ

قائمة الجداول.....ر

قائمة الأشكال .....س

مقدمة 1

الفصل الأول

تقديم البحث

1- تحديد الإشكالية..... 4

2- صياغة الفرضيات..... 5

3- أهمية البحث 6

4 - أهداف البحث..... 6

5- المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث 7

6-الدراسات السابقة 8

6-1- التعقيب على الدراسات السابقة 11

7-نموذج البحث..... 13

الفصل الثاني

العقد النفسي

تمهيد 15

1-تطور مفهوم العقد النفسي 15

2-مفهوم العقد النفسي 16

3-مكونات العقد النفسي 17

4-أسس العقد النفسي 18

5-عوامل العقد النفسي 19

6-طبيعة العقود 20

8- تصنيف العقود 21

9- أنواع العقد النفسي 22
10- إمكانية التوافق بين العمل الخارجي والعمل في المنظمة 24
11- التحديات التي تواجه تعزيز العقد النفسي 25
12- قياس العقد النفسي 26
13- آليات تكوين العقد النفسي 27
14- أثر العقد النفسي على الاتجاهات 28
15- العلاقة بين العقدالنفسي ودافعية الإنجاز 31
16- أهمية العقد النفسي في المنظمات 31
17- أهمية العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط 33
خلاصة الفصل 34

الفصل الثالث

دافعية الانجاز

تمهيد 36
1- أولا: الدافعية 36
1-1- مفهوم الدافعية 36
1-2- مكونات الدافعية 37
1-3- جوانب الدافعية 37
1-4- المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية 38
2- ثانيا: الدافعية للانجاز 39
2-1- مفهوم دافعية الإنجاز 39
2-2- مكونات دافعية الإنجاز 40
2-4- أهمية دافعية الإنجاز في التعليم المتوسط 43
2-5- التحديات التي تواجه دافعية الإنجاز لدى الأساتذة 44
2-6- نظريات دافعية الإنجاز 44
2-7- أنواع دافعية الإنجاز 46
2-9-تأثير دافعية الإنجاز على جودة التعليم 48
2-10-توصيات لتعزيز دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط 49
خلاصة الفصل 50

الباب الثاني الجانب التطبيقي

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد 52
الجزء الأول: الدراسة الاستطلاعية..... 52
1- أهداف الدراسة الاستطلاعية 52
2- المجال الزماني والجغرافي للدراسة الاستطلاعية المجال الزمني..... 52
3-عينة الدراسة الاستطلاعية..... 53
4-أداة الدراسة الاستطلاعية 53
5-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة 56
ثانيا: الدراسة الأساسية..... 69
1-أهداف الدراسة الأساسية..... 69
3- منهج الدراسة..... 69
4- مجتمع الدراسة الأساسية 70
5- عينة الدراسة الأساسية 70
6- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية 73
7-الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة الأساسية..... 74
8-التأكد من التوزيع الطبيعي 80
9-أساليب المعالجة الاحصائية..... 82
خلاصة 82

الفصل الخامس

عرض وتحليل النتائج

1-عرض و تحليل النتائج 84
2- مناقشة نتائج الفرضيات 113
الخاتمة 122
التوصيات 124
المراجع 126
الملاحق.....

قائمة الجداول

الرقم	الجدول	الصفحة
01	عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة	54
02	توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي و اتجاهها	55
03	أبعاد و بنود مقياس دافعية الإنجاز	55
04	توزيع درجات مقياس ليكارت الرباعي واتجاهها	56
05	المتوسط المرجع و المتوسات لمقياس دافعية الإنجاز	56
06	صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد المعاملاتي.	57
07	صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد المتوازن.	58
08	صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد العلائقي.	59
09	صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد الانتقالي.	60
10	معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس(العقد النفسي) و الدرجة الكلية للمقياس	61
11	معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية	62
12	صدق الاتساق الداخلي لبعد الشعور بالمسؤولية.	63
13	صدق الاتساق الداخلي لبعد السعي نحو التفوق و الطموح.	64
14	صدق الاتساق الداخلي لبعد المثابرة .	65
15	صدق الاتساق الداخلي لبعد الشعور بأهمية الزمن.	66
16	صدق الاتساق الداخلي لبعد التخطيط للمستقبل.	67
17	معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس (دافعية الإنجاز)	68
18	معامل الارتباط الكلي (دافعية الإنجاز)باستخدام التجزئة النصفية	69
19	توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.	71
20	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	72
21	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.	73
22	الصدق البنائي لمقياس العقد النفسي	75
23	معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس	76
24	معامل الارتباط الكلي باستخدام التجزئة النصفية	77
25	الصدق البنائي لمقياس دافعية الإنجاز	78

26	معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس	79
27	معامل الارتباط الكلي باستخدام التجزئة النصفية	80
28	اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات في مقياس العقد النفسي ومقياس دافعية الإنجاز	81
29	ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكارت الخماسي	86
30	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد المعاملاتي	87
31	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد المتوازن	88
32	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد العلائقي	89
33	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد انتقالي	91
34	توزيع درجات و مستوى التقييم لمقياس دافعية الانجاز.	93
35	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد الشعور بالمسؤولية	94
36	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد السعي نحو النجاح و التفوق .	96
37	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد المثابرة	97
38	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد الشعور بأهمية الزمن	99
39	المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد التخطيط للمستقبل	101
40	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقييم لمتغير العقد النفسي	102
41	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقييم لمتغير العقد النفسي	103
42	نتائج علاقة الارتباط بين العقد النفسي و دافعية الانجاز	104
43	التحقق باختبار الانحدار الخطي من العلاقة بين العقد النفسي و دافعية الإنجاز	105
44	التحقق باختبار الانحدار الخطي من معنوية التأثير الذكاء الاصطناعي على التكنولوجيا المالية.	106
45	اختبار الفروق ت ستيودنت لمتغير العقد النفسي تعزى لمتغير الجنس	108
46	تحليلANOVA من حيث العقد النفسي تعزى السن	109
47	تحليلANOVA من حيث العقد النفسي تعزى للأقدمية	110
48	اختبار الفروق ت ستيودنت لمتغير دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس	111
49	تحليلANOVA من حيث دافعية الإنجاز تعزى السن	112
50	تحليلANOVA من حيث دافعية الإنجاز تعزى للأقدمية	113

قائمة الأشكال

الرقم	الشكل	الصفحة
01	نموذج الدراسة الحالية	13
02	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	72
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر	73
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة (الأقدمية)	74

مقدمة :

يعتبر العقد النفسي من المفاهيم الحديثة التي حظيت باهتمام كبير في مجال السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، حيث يُعد نتاجًا لتطور البنى النظرية التي بدأت مع نظرية الإدارة العلمية لفريدريك تايلور (1911)، ومرورًا بنظرية العلاقات الإنسانية "التون مايو" (1930). وقد تزايد الاهتمام بهذا المفهوم في العقود الأخيرة، حيث أشار العديد من الباحثين (مثل مارش وسيمون، أرجريس، شين، كوتر، وغيرهم) إلى أن العقد النفسي يُشكّل إطارًا لفهم سلوكيات الأفراد وتوقعاتهم في بيئة العمل، مما يساعد على تفسير الدوافع والرضا الوظيفي وفعالية الأداء.

يعكس العقد النفسي مجموعة من التوقعات غير المكتوبة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها، والتي تتشكل من خلال التفاعلات اليومية والخبرات المهنية (الرفاعي، 2015، ص 23).

ويتمحور العقد النفسي حول التوقعات المتبادلة غير المكتوبة بين الأفراد والمؤسسات، والتي تُشكّل أساسًا للعلاقات التبادلية في مختلف المهن والمؤسسات. وفي هذا السياق، تُعتبر المؤسسات التربوية، من أبرز المجالات التي يُظهر فيها العقد النفسي تأثيره الكبير، نظرًا لدورها الحيوي في دفع لتحسين الأداء الوظيفي، حيث تمثل هذه التوقعات عاملاً مهماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي والدافعية نحو الإنجاز، والإخلال بهذه التوقعات قد يؤدي إلى تدني مستوى الدافعية وانخفاض الأداء المهني (الخطيب، 2018، ص 45).

وفي مجال التربية والتعليم، يواجه أساتذة التعليم المتوسط العديد من التحديات التي تؤثر على مستوى دافعيتهم لإنجاز مهامهم بكفاءة، مثل زيادة الأعباء المهنية، غياب الحوافز، وعدم وضوح الأدوار الوظيفية (العتيبي، 2020، ص 67). ويُنظر إلى دافعية الإنجاز على أنها القوة الداخلية التي تدفع الفرد إلى تحقيق الأهداف، وهي تتأثر بعدة عوامل، من بينها مدى تحقق الالتزامات النفسية المتبادلة بين الأستاذ والمؤسسة التعليمية (الشريف، 2017، ص 89).

والعلاقة بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز تُعد علاقة وثيقة، حيث يُشكل العقد النفسي الإطار الذي يُحدد توقعات الفرد من المنظمة أو البيئة المحيطة به، مما يؤثر بشكل مباشر على دافعيته للإنجاز. فعندما يشعر الفرد بأن المؤسسة تُحقق توقعاته وتُقدم الدعم والاعتراف بجهوده، فإن ذلك يعزز لديه الرغبة في بذل المزيد من الجهد لتحقيق الأهداف المرجوة. وعلى العكس، فإن انتهاك العقد النفسي (أي عدم تحقيق التوقعات) قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية للإنجاز، حيث يشعر الفرد بالإحباط وعدم الرضا. وفقاً

لدراسات متخصصة، فإن العقد النفسي الإيجابي يعزز الشعور بالالتزام والانتماء، مما ينعكس إيجابياً على دافعية الإنجاز وزيادة الإنتاجية (العبيدي، 2010؛ القاضي، 2012).

وبناءً على ذلك، سعت هذه الدراسة إلى استكشاف طبيعة العلاقة بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بمدينة عين تموشنت (الجزائر)، حيث تم تقسيم هذه الدراسة الى خمس فصول وهي:

الفصل الأول: مدخل إلى الدراسة، تناولنا فيه : مقدمة ، إشكالية ، صياغة الفرضيات ، أهداف البحث ، أهمية البحث ، المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث و عرض الدراسات السابقة .

الفصل الثاني: العقد النفسي تناولنا فيه: مفهوم ومكونات و أسس العقد النفسي و أنواع العقد النفسي و أهمية العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط.

الفصل الثالث: دافعية الإنجاز تناولنا فيه: مفهوم و جوانب الدافعية و كذا مفهوم و مكونات دافعية الإنجاز ، العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز ، التحديات التي تواجه دافعية الإنجاز لدى الأساتذة و نظريات دافعية الإنجاز .

الفصل الرابع: إجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

الفصل الخامس: خصص لعرض و مناقشة النتائج .

الفصل الأول:

تقديم البحث

1- تحديد الإشكالية:

تعاني المؤسسات الجزائرية على اختلاف ميدان نشاطها الكثير من المشاكل المادية والتقنية وخصوصا في قطاع الموارد البشرية، وهذا لأن المورد البشري هو المحرك الأساسي لأي عملية إنتاجية.

وهذا ما يضع الإدارة أمام أهم مهمة لها، وهي قدرتها على تكوين وتنمية العنصر الإنساني الكفء، وتشكيل وتعديل سلوكه، وإدارة ذلك السلوك للحصول على أفضل النتائج من خلال الاستثمار الأمثل لطاقات الإنسان وقدراته، وتنظيمها وتوجيهها بشكل يتناسب مع الاهداف المتنامية المطلوب تحقيقها في التنظيم (سعدون، 2020). فالتوقعات الضمنية وغير المكتوبة التي تنشأ بين الموظف والمؤسسة التي يعمل بها أو ما يعرف بالعقد النفسي تنعكس على سلوكيات ودافعية هذا المورد البشري.

وقطاع التربية والتعليم كغيره من القطاعات التي تلعب الدافعية دورًا رئيسيًا في تحديد جودة العملية التعليمية، حيث أن الأساتذة الذين يتمتعون بمستوى عالٍ من الدافعية يكونون أكثر قدرة على تحقيق الأهداف التربوية، وتحفيز الطلاب، والابتكار في أساليب التدريس (الخطيب، 2018، ص 98).

وأي اخلال بالعقد النفسي قد يؤثر بشكل كبير على مستوى هذه الدافعية، إذ أن شعور الأساتذة بعدم تحقيق التوقعات المتبادلة أو الإخلال بالالتزامات المعنوية والمهنية قد يؤدي إلى تراجع الحافز لديهم، مما يؤثر على جودة أدائهم التدريسي، وفي هذا الصدد أظهرت مجموعة من الأبحاث أن عواطف الموظفين ومواقفهم تتحكم في سلوكهم، وأن هذه المشاعر يمكن أن تثار من خلال إدراك وجود خرق للعقد النفسي، مما يؤدي إلى ضعف الأداء، وانخفاض الدافع.

من هذا المنطلق، تبرز الحاجة إلى دراسة العلاقة بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث إن هذه الفئة تواجه العديد من التحديات المهنية مثل تزايد الأعباء الإدارية،

نقص الحوافز، عدم وضوح معايير الترقية، ونقص التقدير من قبل الإدارات المدرسية (الشريف، 2017، ص 112). إن فهم هذه العلاقة قد يسهم في تطوير استراتيجيات لتعزيز الالتزام بالعقد النفسي، مما يرفع من دافعية الإنجاز لديهم ويؤدي إلى تحسين جودة العملية التعليمية.

وعليه جاءت هده الدراسة لتحديد طبيعة العلاقة بين العقد النفسي والدافعية للإنجاز للأساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت من خلال طرح التساؤلات التالية:

- ما مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت؟
- ما مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت؟
- هل يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط عينة بولاية عين تموشنت؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم المتوسط عينة بولاية عين تموشنت من حيث العقد النفسي تعزى إلى المتغيرات التالية: الجنس، السن والأقدمية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم المتوسط عينة بولاية عين تموشنت من حيث الدافعية بالإنجاز تعزى إلى متغيرات التالية: الجنس، السن والأقدمية؟

2- صياغة الفرضيات:

- ❖ مستويات العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت مرتفعة.
- ❖ مستويات دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت مرتفعة.
- ❖ يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.
- ❖ وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

❖ وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

❖ وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

❖ وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

❖ وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

❖ وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

3- أهمية البحث:

يستمد هذا البحث قيمته في التعرف على الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع العقد النفسي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة التعليم المتوسط تكمن أهمية الدراسة في:

إبراز دور العقد النفسي في الرفع من مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط تسليط الضوء على أحد الفئات المهنية التي تعاني من ضغوط مهنية خصوصا أنها تتعامل مع فئة المراهقين.

تسليط الضوء على مفهوم العقد النفسي في البيئة التعليمية.

تقديم فهم أعمق للعوامل التي تؤثر على دافعية الإنجاز لدى الأساتذة.

تقديم مقترحات عملية يمكن للإدارات التربوية الاستفادة منها لتحسين بيئة العمل وتعزيز التحفيز المهني.

4 - أهداف البحث:

يسعى هذا البحث إلى تحقيق الأهداف الآتية:

- الكشف عن مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.
- الكشف عن مستوى الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.

– التعرف على مدى مساهمة العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.

– معرفة مدى وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى للمتغيرات الجنس السن والاقدمية.

– معرفة مدى وجود فروق من حيث الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى للمتغيرات الجنس السن والاقدمية.

5- المفاهيم الإجرائية لمصطلحات البحث:

العقد النفسي: يعرف العقد النفسي على أنه مجموعة التوقعات غير المكتوبة التي يحملها أساتذة التعليم المتوسط تجاه مؤسساتهم التعليمية، والتي تشمل التزامات غير رسمية مثل الدعم الإداري، التقدير، الاستقرار الوظيفي، والعدالة التنظيمية. سيتم قياس العقد النفسي باستخدام مقياس (PCI) الذي طوره *روسو*(Rousseau)، والذي يشمل ثلاثة محاور رئيسية تعكس طبيعة العلاقة النفسية بين الأستاذ والمؤسسة.

دافعية الإنجاز: يُعرف مفهوم دافعية الإنجاز في هذه الدراسة على أنه درجة الحافز الداخلي الذي يدفع أساتذة التعليم المتوسط لبذل الجهد وتحقيق أداء متميز في عملهم، وذلك من خلال سعيهم المستمر لتحقيق النجاح والتفوق في العملية التعليمية. سيتم قياس دافعية الإنجاز من خلال مقياس "عبد اللطيف خليفة".

أستاذ التعليم المتوسط: يُقصد بأستاذ التعليم المتوسط كل معلم يعمل في المؤسسات التعليمية الرسمية، ويُدرّس للمرحلة المتوسطة التي تمتد عادةً من الصف السادس إلى التاسع. يشارك أستاذ التعليم

المتوسط في إعداد وتوجيه الطلاب أكاديميًا ومعرفيًا، بالإضافة إلى دوره في دعم تطورهم الاجتماعي والنفسي داخل بيئة التعليم.

6-الدراسات السابقة :

أولا: الدراسات التي تناولت متغير العقد النفسي:

دراسة "رزاق موسى" (2020) بعنوان العلاقة بين العقد النفسي والارتباط الوظيفي، حيث هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة العقد النفسي وعلاقته بالارتباط الوظيفي خاصة لدى عينة الدراسة. وتمثل مجتمع الدراسة في جميع موظفي لشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز ورقلة باستطلاع آرائهم لاختبار مدى صحة فرضيات من خلال استبانة الدراسة التي تضمنت مجموعة من الفقرات شملت محاور الدراسة، وزعت على عينة عشوائية وقد تم استخدام في التحليل 97 استبانة صالحة للدراسة .ولقد تم التوصل إلى مجموعة من النتائج أهمها – :يوجد مستوى من العقد النفسي من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية، عدم وجد درجة من الارتباط الوظيفي من وجهة نظر عينة الدراسة عند مستوى معنوية، وجود علاقة بين العقد الارتباطي والارتباط الوظيفي، عدم وجد فروقات ذات دلالة إحصائية من الارتباط الوظيفي تعزى للمتغيرات: الجنس، العمر، سنوات الخدمة، المستوى التعليمي.

دراسة "سمير بن موسى" (2020) بعنوان العقد النفسي وعلاقته بالدافعية الإنجاز لدى موظفي شركة انتاج الكهرباء والغاز بتيارت، حيث هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين العقد النفسي والدافعية الإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء ولغاز بمدينة تيارت، حيث اتبعت الوصفي باستخدام مقياس العقد النفسي لـ روسو، ومقياس الدافعية الإنجاز لـ "نيموف" ، طبقت الدراسة على عينة قوامها (60) موظفا وقد أسفرت النتائج عن عدم وجود إرتباط إحصائي بين العقد النفسي والدافعية الانجاز، وأن مستوى الدافعية منخفض، وعن وجود عقد نفسي علائقي.

دراسة بودكارة مختارية و مليكة قويدري (2023) بعنوان واقع العقد النفسي لدى عمال عقود ما قبل التشغيل المدمجين دراسة ميدانية بالمركز الوطني لتكوين مستخدمي الجماعات المحلية بوهران، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن واقع العقد النفسي لدى العمال قبل التشغيل، ضمن جهاز الإدماج المهني، وذلك في المؤسسات العمومية، خاصة لدى المدمجين في المركز الوطني للتكوين المهني التحضيري للتلحيم بورقلة، ومستخدمي الجماعات المحلية. وقد تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، مع استخدام مقياس العقد النفسي لـ "روسو (Rousseau) "الذي يتكوّن من 68 فقرة موزعة على ثلاثة محاور. شملت العينة 60 عاملاً مدمجاً. توصلت الدراسة إلى أن مستوى العقد النفسي لدى العمال كان مرتفعاً، كما بيّنت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى العقد النفسي تعزى لمتغيري الجنس والسن، في حين وُجدت فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير المستوى التعليمي. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات الختامية.

دراسة "بورقبة زيمة شهيناز" (2024) بعنوان العقد النفسي وعلاقته بالالتزام الوظيفي، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة الارتباطية بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى عمال مديرية الثقافة و الفنون لولاية سيدي بلعباس . من اجل تحقيق أهداف الدراسة قامت الطالبة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي. وللوصول إلى البيانات اللازمة تم استخدام مقياسين: مقياس خاص بالعقد النفسي، ومقياس يقيس الالتزام التنظيمي، وبالاعتماد على استمارة استبيان التي تم تطبيقها على عينة الدراسة المكونة من (60) موظف تابعين لمديرية الثقافة والفنون بولاية سيدي بلعباس. وبعد عملية الاسترجاع وتجميع البيانات، تمت عملية المعالجة الاحصائية ودراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة بالاعتماد على مجموعة من الاساليب وقد أفضت نتائج الدراسة إلى- : وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير العقد النفسي والالتزام التنظيمي تعزى للجنس والسن والمستوى التعليمي وانعدامها بالنسبة للخبرة

المهنية والمسمى الوظيفي؛ -وجود عالقة ذات دلالة احصائية بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى موظفي لمديرية الثقافة والفنون بولاية سيدي بلعباس.

ثانيا: الدراسات التي تناولت متغير دافعية الانجاز:

دراسة "نوي جمعي وصايد فتيحة" في (2010) بعنوان: الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، حيث هدفت الدراسة إلى استكشاف العلاقة بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي، وتحديد مدى تأثير الضغوط المهنية على دافعية الإنجاز لديهم. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية سلبية بين الضغط المهني ودافعية الإنجاز لدى الأساتذة، مما يشير إلى أن زيادة مستويات الضغط المهني قد تؤدي إلى انخفاض في دافعية الإنجاز لديهم.

دراسة "طارق توفيق المصري وعلي فرح " (2020) بعنوان : دافعية الإنجاز وعلاقتها بالذكاء الاستراتيجي لدى طلبة جامعة الملك فيصل بالمملكة العربية السعودية، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى دافعية الإنجاز وعلاقتها بالذكاء الاستراتيجي لدى طلبة الجامعة. أظهرت النتائج وجود علاقة طردية مرتفعة بين دافعية الإنجاز والذكاء الاستراتيجي، بالإضافة إلى وجود أثر للنوع الاجتماعي والمستوى الدراسي على دافعية الإنجاز.

دراسة "محمد بوراس ومحمد قطاف" (2021) بعنوان: دافعية الإنجاز الدراسي عند الطلبة وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والأكاديمية، حيث هدفت هذه الدراسة للتعرف على تأثير المتغيرات الشخصية والأكاديمية على مستوى دافعية الإنجاز الدراسي لدى الطلبة. أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائيًا بين مستوى دافعية الإنجاز الدراسي والمتغيرات الشخصية والأكاديمية .

دراسة "عبد الرحمن أحمد حجة ومحمد الهادي حسن سليمان" (2022) بعنوان: دافعية الإنجاز وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط المرتبطة بالتحصيل الدراسي لدى طلبة بعض الجامعات السودانية، حيث هدفت هذه الدراسة التعرف على دافعية الإنجاز وعلاقتها بأساليب مواجهة الضغوط المرتبطة بالتحصيل الدراسي. أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين دافعية الإنجاز وأساليب مواجهة الضغوط، بالإضافة إلى وجود فروق في دافعية الإنجاز تعزى لمستويات أساليب مواجهة الضغوط.

دراسة "هشام شناعة، ميساء عبيد وساندي جابر" (2023) بعنوان: دافعية الإنجاز وعلاقتها بمستوى التحصيل الدراسي من وجهة نظر معلمي المرحلة الأساسية في محافظة طولكرم (فلسطين)،حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دافعية الإنجاز وعلاقتها بمستوى التحصيل الدراسي من وجهة نظر المعلمين. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية قوية بين دافعية الإنجاز ومستوى التحصيل الدراسي، بالإضافة إلى وجود اختلاف دال إحصائي في دافعية الإنجاز تبعًا لمتغير الجنس .

6-1- التعقيب على الدراسات السابقة :

المنهج: جميع الدراسات تقريبًا اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي، مما يؤكد ملاءمته لدراستك.

عينة البحث: هناك تباين بين عينات الموظفين والطلبة والمعلمين، مما يوفر فرصة للمقارنة بين القطاعات المختلفة.

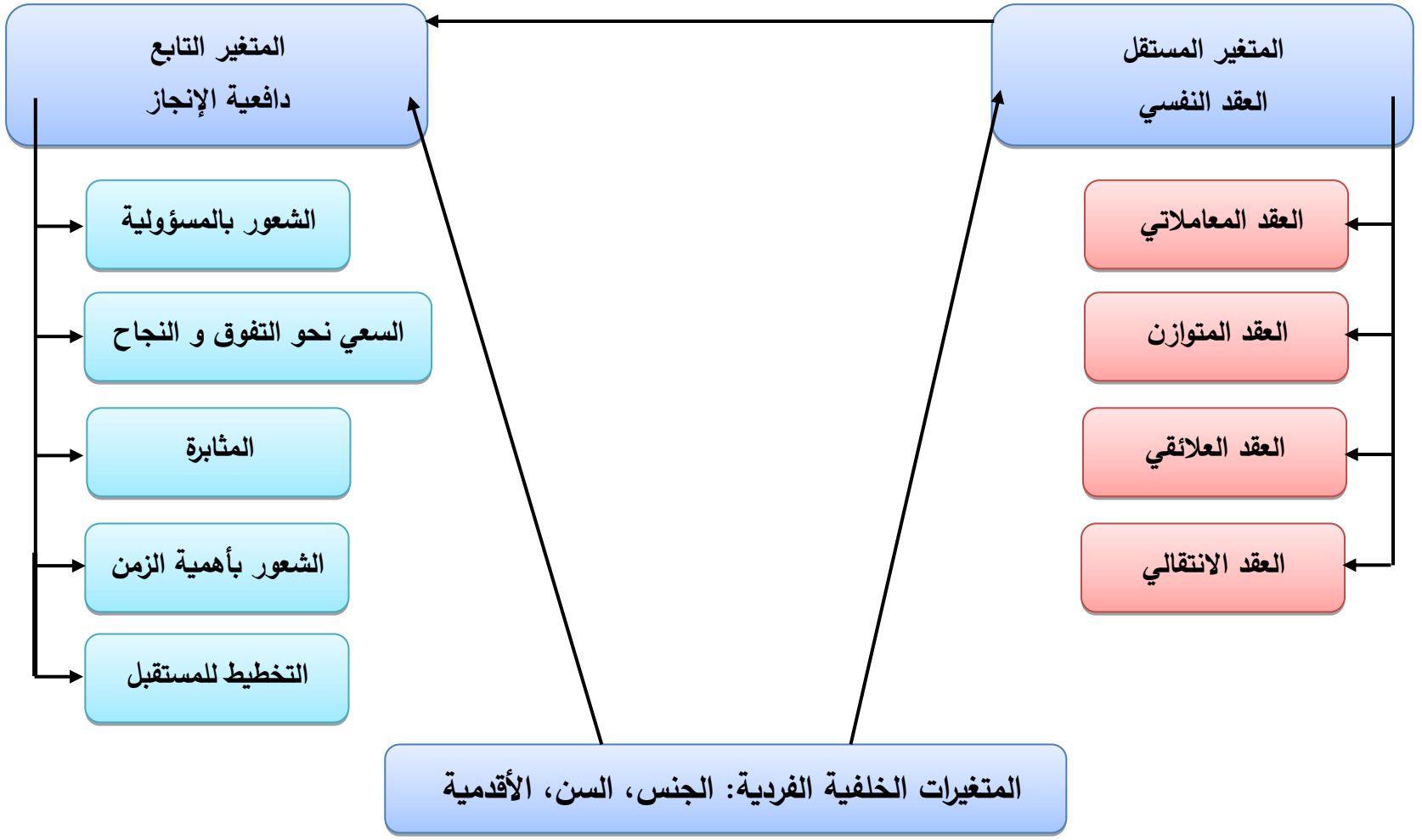
النتائج:

الدراسات التي ركزت على العقد النفسي لم تجد دائمًا علاقة مباشرة مع الدافعية، مما يدفع إلى استكشاف السياق التعليمي بشكل أعمق.

الدراسات المتعلقة بدافعية الإنجاز تؤكد وجود تأثير لعوامل مثل الجنس، الرضا الوظيفي، والضغوط المهنية، وهي متغيرات يمكن دمجها في تحليل دراستك.

عند تحليل الدراسات السابقة المشابهة لدراستنا حول العقد النفسي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، نجد أن معظمها اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، مما يعكس طبيعة البحث في هذا المجال، حيث يتم قياس العلاقة بين المتغيرات دون التدخل فيها. ومع ذلك، يلاحظ اختلاف في أدوات البحث؛ فبينما استخدمت بعض الدراسات مقياس العقد النفسي لـ روسو، ومقياس دافعية الإنجاز لـ نيموف، اعتمدت دراسات أخرى على استبيانات معدة خصيصًا لدراسة العلاقة بين العقد النفسي ومتغيرات أخرى مثل الالتزام التنظيمي، الرضا الوظيفي، والارتباط الوظيفي .أما من حيث عينة البحث، فقد شملت بعض الدراسات موظفي قطاعات اقتصادية كالكهرباء والغاز (دراسة سمير بن موسى، 2020 و رزاق موسى، 2020) بينما ركزت أخرى على الموظفين في المؤسسات الثقافية (دراسة بورقبة زيمة، 2024) مما يطرح تساؤلًا حول مدى اختلاف تأثير العقد النفسي على دافعية الإنجاز في بيئة العمل الاقتصادي مقارنة بالبيئة التعليمية. وعلى الرغم من أن بعض الدراسات في ميدان التربية(هشام شناعة وآخرون، 2023 و بلعربي سليمة، 2017) تناولت دافعية الإنجاز لدى المعلمين، فإنها لم تربطها مباشرة بالعقد النفسي، بل ركزت على تأثير الرضا الوظيفي، الذكاء الاستراتيجي، والتحصيل الدراسي .هذا التفاوت في تركيز الدراسات السابقة يجعل دراستنا ذات قيمة مضافة، حيث تجمع بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز في بيئة تعليمية، وهو ما لم تتطرق إليه الدراسات السابقة بشكل مباشر. كما أن بعض الدراسات لم تجد علاقة دالة بين العقد النفسي والدافعية(سمير بن موسى، 2020) بينما ركزت دراسات أخرى على علاقة العقد النفسي بالالتزام الوظيفي(بورقبة زيمة، 2024) بناءً على ذلك، يمكن لدراستنا سد هذه الفجوة من خلال مساهمة العقد النفسي في التنبؤ على دافعية الإنجاز لدى الأساتذة في التعليم المتوسط، ومدى تفاعل هذا التأثير مع متغيرات مثل الجنس، الخبرة المهنية، ومستوى الرضا الوظيفي، مما يوفر فهمًا أعمق لديناميكيات العمل في المجال التربوي.

7-نموذج الدراسة:



الشكل رقم (01) : يوضح نموذج الدراسة الحالية

الفصل الثاني :

العقد النفسي

تمهيد :

يعتبر العقد النفسي من المفاهيم الحديثة في علم النفس التنظيمي والإداري، حيث يشير إلى مجموعة التوقعات غير المكتوبة بين الفرد والمنظمة التي يعمل بها. بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط، فإن العقد النفسي يلعب دورًا محوريًا في تحديد مستوى الرضا الوظيفي، الالتزام المؤسسي، والأداء المهني. يتناول هذا الفصل مفهوم العقد النفسي، أبعاده، أهميته، وتأثيره على أساتذة التعليم المتوسط .

تطور مفهوم العقد النفسي:

ظهر مفهوم العقد النفسي لأول مرة في أعمال عالم النفس "أرجريس (Argyris) "في الستينيات، ثم طوره "شين (Schein) "و"ليفنسون (Levinson) "ليشمل الجوانب النفسية والاجتماعية في العلاقة بين الفرد والمنظمة (عبد الله، 2010، ص 23)

تم تعريف العقد النفسي منذ فترة طويلة، حيث ظهر في مجال الأعمال وفقًا لما ذكره "لورد" عام 1937. كان هذا المصطلح مرتبطًا بالأبحاث الاجتماعية لفترة طويلة، لكنه اكتسب أهمية حديثة في تفسير السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (شارب ،2003).

يشير العقد النفسي إلى التوقعات غير المعلنة بين الموظف ومنظمته، حيث اعتبره الباحثون كـ"دينيس" عام 1980 حقيقة خفية لا يمكن ملاحظتها مباشرة، لكنها تشكل جوهر العلاقة بين الطرفين. فعلى سبيل المثال، عند خروج الموظف من المنظمة، تظهر حركة نفسية داخلية تعكس تأثير العقد النفسي.

في هذا السياق، أوضح "روسو" و"روبنسون" (1994) أن العقد النفسي يتمثل في التزامات ضمنية تنشأ من العلاقة بين الأفراد والمنظمة، وتشمل التوقعات المتعلقة بالوفاء بالوعود والالتزامات بين العامل وصاحب العمل. كما أكد باحثون آخرون مثل "سافاج" و"روجرز" عام 2003 على أهمية العقد النفسي

في تحديد طبيعة العلاقة بين الموظفين والمؤسسات، مشيرين إلى أن الإخلال به قد يؤدي إلى تداعيات سلبية على الرضا الوظيفي وأداء الأفراد داخل بيئة العمل.

مفهوم العقد النفسي:

تم تعريف العقد النفسي من قبل العديد من الباحثين في مجال علم النفس والإدارة التنظيمية، ومن أبرز هذه التعريفات:

يعرفه "روسو" (Rousseau) العقد النفسي بأنه مجموعة من التوقعات المتبادلة بين الموظف والمؤسسة، والتي تستند إلى الالتزامات غير الرسمية وغير المكتوبة(Rousseau, 1995).

ويرى "مزيان محمد" أن العقد النفسي تصورًا يتجاوز الالتزامات الرسمية والوعود المعلنة، إذ يعكس النوايا والمواقف التي قد لا تكون واضحة للمستخدمين. فهو بمثابة دستور داخلي للفرد، يتشكل من خلال تفاعله مع المعطيات الخارجية والبيئة المحيطة، مما يسهم في تكوين مفهومه عن ذاته وتقديره لها. كما أنه يُحدد صورة الفرد عن إمكاناته وقدراته، فضلاً عن كونه إطارًا مرجعيًا لاتخاذ قراراته الشخصية دون تأثير مباشر من العوامل الخارجية. وبالتالي، فإن السلوك الصادر عن الفرد في هذا السياق يُعَد انعكاسًا لإدراكه الذاتي واستجابته النفسية لمعطيات الواقع (محمد مزيان، 2000).

كما يعرفه "عبد الفتاح" على أنه الاتفاق الضمني بين الفرد والمؤسسة والذي يعكس التوقعات المتبادلة بشأن بيئة العمل والاستقرار المهني (عبد الفتاح،2002، ص 78).

ويعرفه "الزغبي" بأنه العقد النفسي هو التزام غير رسمي بين الموظف والمؤسسة، يشمل الحقوق والواجبات المتبادلة التي تؤثر في الأداء الوظيفي (الزغبي،2008، ص 45).

ويعرف "الحسيني" العقد النفسي بأنه يشير إلى الالتزامات الضمنية التي يتوقع الموظف أن تفي بها المؤسسة مقابل جهوده وأدائه المهني (الحسيني،2016، ص 98).

يُعرَّف العقد النفسي بأنه "مجموعة التوقعات غير الرسمية بين الفرد والمنظمة، والتي تشكل أساس العلاقة بينهما". (الغامدي، 2018، ص 45).

ويعرف الطالبين العقد النفسي: بأنه اتفاق غير مكتوب بين الفرد والمنظمة، يعكس التوقعات المتبادلة بين الطرفين. بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط، يتضمن هذا العقد توقعاتهم تجاه المؤسسة التعليمية من حيث الدعم، التقدير، والفرص المهنية، وكذلك توقعات المؤسسة منهم من حيث الأداء والالتزام.

مكونات العقد النفسي:

يقسم العقد النفسي إلى عدة مكونات رئيسية وفقًا للعديد من الدراسات:

- **التوقعات المتبادلة:** تتعلق بما يتوقعه الموظف من المؤسسة من حيث بيئة العمل، الدعم، الأمان الوظيفي، التقدير، والمكافآت.
- **الالتزامات الضمنية:** وتشمل التزامات المؤسسة تجاه الموظف، مثل فرص التطور، والتدريب، والحوافز، وكذلك التزامات الموظف، مثل الالتزام بأخلاقيات العمل، وتحقيق الأهداف التنظيمية.
- **التوازن النفسي في العلاقة** : وهو الشعور بأن هناك معاملة عادلة ومنصفة بين الطرفين، مما يعزز الثقة المتبادلة (العيسوي، 2017، ص 112).

4-أسس العقد النفسي :

يعد العقد النفسي من المفاهيم الأساسية في علم النفس التنظيمي، حيث يمثل التفاهم غير المكتوب بين الموظف والمؤسسة حول الحقوق والواجبات المتبادلة. وتتنوع أنواع العقد النفسي وفقًا لطبيعة العلاقة بين الطرفين.

- **التمتع بنوع من الحرية الشخصية:**

يشير هذا الأساس إلى ضرورة منح الأفراد درجة من الاستقلالية في العمل، حيث تتيح لهم حرية اتخاذ القرارات فيما يخص مهامهم ومسؤولياتهم داخل المؤسسة. ويرى **روسو وشالك (Rousseau & Schalk, 2000)** أن العقد النفسي يجب أن يمكن العاملين من الشعور بالقدرة على **الاختيار والتصرف بحرية**، مما يعزز التزامهم ورضاهم الوظيفي.

- **العقد النفسي هو نتاج وعد أو توقع:**

يبنى العقد النفسي على الوعود الضمنية بين الموظف والمؤسسة، حيث يتوقع الموظف أن تلتزم المنظمة بما وعدته به، سواء بشكل صريح أو ضمني. ووفقًا لما ذكره روسو وشالك(2000) ، فإن هذا العنصر مهم لأنه يؤثر على مدى شعور الموظف بالأمان الوظيفي ومدى ثقته في المؤسسة.

- **العلاقة المتبادلة بين الالتزامات والحقوق:**

يشير العقد النفسي إلى التوازن بين ما يقدمه الموظف من جهد وأداء، وما يحصل عليه من مزايا واستحقاقات. ووفقًا لروسو(1995) ، يجب أن يشعر الموظف بأن هناك عدالة في توزيع الالتزامات والحقوق، مما يعزز من دافعيته للعمل.

➢ **تطور العقد النفسي عبر الزمن :**

يعد العقد النفسي متغيرًا، حيث يتطور بمرور الوقت بناءً على التفاعلات والتجارب بين الموظف والمؤسسة. ويشير روسو (2003) إلى أن الموظفين يعيدون تقييم التزاماتهم تجاه المؤسسة استنادًا إلى مدى وفاء المنظمة بوعودها.

5-عوامل العقد النفسي :

على الرغم من عدم وجود اتفاق موحد حول العوامل التي تشكّل العقد النفسي، فإنه يُنظر إليه على أنه مفهوم ديناميكي يتأثر بالسياقات المختلفة ، فقد شهدت السنوات الأخيرة تغيرات ملحوظة في بيئة العمل، حيث أشار شارب (sharpe,2003) إلى أنه منذ بداية التسعينيات، قامت معظم المؤسسات ببناء هياكل تنظيمية جديدة تركز على الاستقرار، والتخصص، وتحديد مكانة الموظف. كما سلط كبيلي (Capelli ,1999)الضوء على أهمية الاستثمارات طويلة الأمد في رأس المال البشري، والتي تشمل التدريب والتطوير لتعزيز مهارات الموظفين، مما ينعكس إيجابًا على الأداء الوظيفي.

من ناحية أخرى، أدى تسارع التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية إلى تزايد الطلب على العمالة الأكثر مرونة وتكيفًا مع بيئات العمل المتغيرة. وقد أسهم ذلك في إعادة تشكيل العلاقة بين المؤسسات وموظفيها، حيث أصبحت أنظمة العمل أكثر تركيزًا على الأداء الفردي، والبرامج التحفيزية، بدلاً من الاعتماد على الأقدمية والمزايا التقليدية. كما أصبحت المرونة الوظيفية عاملًا رئيسيًا في استقطاب الكفاءات، مما يتيح للموظفين فرص عمل متجددة وقدرة أكبر على التنقل بين المؤسسات المختلفة.

بالمقابل، واجهت بعض المؤسسات تحديات تتعلق بتراجع الولاء الوظيفي وزيادة الضغوط المهنية، الأمر الذي دفعها إلى تبني استراتيجيات جديدة، مثل أنظمة العمل التشاركي، والمرونة في تحديد ساعات العمل، لمواكبة متطلبات بيئة الأعمال الحديثة. (Sins, 1994; Capelli, 1999; Sharpe, 2003)

6-طبيعة العقود :

العقود ليست مجرد نصوص قانونية جامدة، بل هي جزء أساسي من حياتنا اليومية، حيث تتأثر بالظروف الاجتماعية والاقتصادية المحيطة بنا. فعلى الرغم من أن التشريعات القانونية تشكل الإطار الرسمي للعقود، إلا أن الواقع يكشف عن وجود عقود غير مكتوبة تحكم العديد من المعاملات اليومية. فعلى سبيل المثال، عندما نركب القطار أو نستقل سيارة أجرة، فإننا نبرم عقدًا ضمنيًا يفرض علينا دفع الأجرة مقابل الخدمة المقدمة، دون الحاجة إلى وثيقة رسمية تؤكد ذلك.

وفي العصور القديمة، كانت العقود تتخذ أشكالًا تقليدية تعتمد على الأعراف والعادات أكثر من القوانين المكتوبة.

فقد كان الاتفاق بين المزارعين والعمال يتم شفهيًا، مستندًا إلى الثقة المتبادلة، دون الحاجة إلى نصوص قانونية مفصلة. ومع ذلك، فإن العقود الحديثة أصبحت أكثر تعقيدًا، حيث باتت تشمل حقوق والتزامات واضحة لكل طرف، مما يعزز مستوى الأمان القانوني والتنظيمي في التعاملات المختلفة.

وبناءً على ذلك، فإن فهم طبيعة العقود يتطلب النظر إلى الأبعاد المختلفة التي تؤثر على تكوينها، سواء كانت قانونية أو اقتصادية أو اجتماعية. فالعقود لا تقتصر على النصوص المكتوبة، بل تشمل أيضًا الاتفاقات الضمنية التي تتحكم في العديد من جوانب حياتنا اليومية، مما يعكس الدور الحيوي الذي تلعبه العقود في تنظيم العلاقات بين الأفراد والمؤسسات. (تشارلي ويدمان ، ترجمة عمر القباني ، دس).

في العصور القديمة، لم تكن العقود دائمًا مكتوبة أو رسمية كما هي اليوم، بل اعتمدت على الأعراف والعادات المتوارثة. فالاتفاقات كانت تتم شفهيًا أو ضمنيًا، مستندة إلى الثقة المتبادلة بين الأطراف. فعلى سبيل المثال، إذا قرر فلاح العمل في مزرعة شخص آخر، فإن الاتفاق بينهما لم يكن بحاجة إلى توثيق مكتوب، بل كان يستند إلى التفاهم الشفهي والتوقعات المتبادلة، حيث يُفترض أن يتلقى الفلاح مكافأة عادلة نظير عمله.

ومع تطور المجتمعات، أصبحت الحاجة إلى توثيق العقود أكثر إلحاحًا، لضمان حقوق جميع الأطراف. إذ لم يعد كافيًا الاعتماد على الوعود أو الاتفاقات غير الرسمية، بل أصبح من الضروري تحديد الحقوق والالتزامات بشكل واضح ومكتوب. وقد أدى ذلك إلى ظهور العقود القانونية التي توفر إطارًا رسميًا يحدد مسؤوليات كل طرف، مما يقلل من النزاعات المحتملة.

وبالنظر إلى مبدأ المصلحة المتبادلة، فإن أي عقد يجب أن يحقق فائدة لجميع الأطراف المعنية. فلا يجوز أن تكون المكاسب لطرف واحد على حساب الطرف الآخر، بل يجب أن يكون هناك توازن يحقق العدالة والمساواة. ومن هنا، يتبين أن العقود ليست مجرد التزامات قانونية، بل هي أداة لتنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز الثقة بين الأفراد والمؤسسات. (تشارلي ورايتمان، دس)

8- تصنيف العقود :

العقود تُصنف عمومًا إلى ثلاثة أنواع رئيسية:

1. عقود شفهية :يتم إبرام هذه العقود شفهيًا دون الحاجة إلى توثيق مكتوب، حيث يكفي اتفاق الأطراف بالكلام لإتمام الصفقة.
2. عقود ضمنية :تنشأ هذه العقود ضمنًا من خلال سلوك الأطراف وتصرفاتهم، حتى وإن لم يُعبر عنها بالكلام أو الكتابة.
3. عقود مكتوبة :وهي العقود التي يتم صياغتها بشكل رسمي ومكتوب، لتحديد التزامات وحقوق جميع الأطراف المتعاقدة بوضوح.

في الواقع، عند إبرام العقد، يُفترض أن يكون الاتفاق ملزمًا لكل الأطراف، بناءً على التصرفات والنوايا المعلنة. وعلى الرغم من أن بعض العقود قد لا تتطلب توثيقًا رسميًا، إلا أن المحاكم غالبًا ما تلجأ إلى تفسير سلوك الأطراف وتحديد الالتزامات بناءً على المعايير القانونية المعمول بها.

هناك فرق واضح بين العقود التي تُبرم على أساس واضح ومكتوب، والعقود التي تعتمد على النوايا والتفاهم الضمني. ففي بعض الحالات، يحصل أحد الأطراف على منفعة ملموسة، مثل شراء سلعة، بينما يحصل الطرف الآخر على المقابل المتفق عليه. أما النزاعات الناشئة عن العقود، فغالبًا ما تعود إلى سوء الفهم حول شروط العقد أو توقعات الأطراف المختلفة.

بالتالي، فإن العقود تهدف إلى تحقيق الاستقرار وضمان العدالة في المعاملات، حيث تُعد أداة قانونية تُنظم الحقوق والالتزامات بين الأفراد والشركات، مما يساهم في تقليل النزاعات وتعزيز الثقة في العلاقات التجارية والاقتصادية (تشارلي ورايتمان، دس).

9- أنواع العقد النفسي

يتكون العقد النفسي من:

العقد النفسي العلائقي:

يتميز هذا العقد بعلاقة طويلة الأمد بين العامل وصاحب العمل، حيث تكون التوقعات واضحة ومتبادلة، وتعتمد على الاستقرار والاستمرارية.

يشمل عنصرين أساسيين:

الاستقرار :حيث يُتوقع من العامل أداء واجباته بانتظام مقابل ضمان استمرار وظيفته.

الولاء :يتطلب التزامًا متبادلًا، إذ يُنتظر من العامل تكريس جهوده للمؤسسة مع ضمان استمرارية وظيفته.

يساعد هذا النوع من العقود في تحقيق التوافق الاجتماعي داخل المؤسسة، حيث يشعر الأفراد بالأمان الوظيفي مما يؤدي إلى رفع الإنتاجية.

إن شروط كل من عقد المعلاملات و العقد الارتباطي تتفاعل مع بعضها فلإخلال بعقود المعاملات يؤدي إلى الإخلال بالعقود الارتباطية الشيء الذي يحدث عدم توازن بين مدخلات الفرد و مخرجاته مما يؤدي به إلى اللجوؤ إلى الطرائق التي تساعد على إعادة التوازن له من قبيل تخفيض الالتزام أو الولاء ، و هما أحد جوانب العقد الارتباطي. (عائكة، 2018، صفحة 32)

العقد النفسي المتوازن:

يمثل مزيجًا بين العقد التعاملي والعاطفي، حيث يحقق توازنًا بين المكافآت الفورية والاستقرار الوظيفي.

يتميز بالمرونة، ويتيح للطرفين إعادة التفاوض بشأن الحقوق والواجبات.

يساعد في تعزيز الدافعية والإنتاجية، حيث يشعر الموظف بأن جهوده تقدر (عبد الرحمن، 2018، ص 145).

يركز هذا العقد على التفاعل المستمر بين العامل وصاحب العمل من خلال تبادل المصالح والمنافع المتوازنة.

يتميز بمرونة أكبر حيث يكون هناك تفاوض مستمر لضمان تحقيق المصالح المشتركة.

يسمح هذا النوع من العقود للعامل وصاحب العمل بتكييف الالتزامات وفقًا للظروف المتغيرة، مما يعزز من استدامة العلاقة المهنية وتحقيق رضا الطرفين.

التقييم الداخلي:

يشير إلى تطوير المسار المهني داخل المؤسسة، حيث يُطلب من العامل تحسين مهاراته وتطويرها باستمرار، وفي المقابل، يتوجب على صاحب العمل توفير الفرص المناسبة لهذا التطور ودعمه من خلال بيئة عمل مشجعة.

الأداء الديناميكي:يتوقع من العامل تنفيذ المهام المطلوبة بكفاءة، مع التأقلم مع التغييرات والمستجدات في بيئة العمل. من جهتها، تلتزم المؤسسة بتوفير بيئة محفزة وداعمة لضمان نجاح العامل في تنفيذ متطلبات عمله (إحسان، 2015، ص 176).

10- إمكانية التوافق بين العمل الخارجي والعمل في المنظمة:

يقصد به تحقيق التوازن بين التزامات العامل داخل المؤسسة وخارجها، بحيث لا تؤثر مسؤولياته الشخصية أو التزامات عمل أخرى على أدائه المهني داخل المنظمة.

التقييم الداخلي:

يعد تطوير العامل داخل المؤسسة مسؤولية مشتركة بينه وبين صاحب العمل، حيث ينبغي تقديم الدعم المستمر لمساعدته في التقدم في مساره الوظيفي.

الأداء الديناميكي:

يعود العامل إلى تنفيذ المهام المطلوبة منه بمرونة وكفاءة عالية، فيما يتوجب على المؤسسة تهيئة بيئة مناسبة لدعمه وتحفيزه (إسراء، 2014، ص 75).

العقد النفسي الانتقالي

- يحدث في الفترات التي تشهد فيها المؤسسة تحولات تنظيمية كبيرة، مثل عمليات الدمج، أو التغيرات في الإدارة، أو الإصلاحات المؤسسية.
- يكون الموظفون في حالة من عدم اليقين بسبب التغيرات السريعة وغير المتوقعة.
- يؤدي غالبًا إلى انخفاض الثقة بالمؤسسة وزيادة القلق بشأن الاستقرار الوظيفي
- يشير إلى بيئة عمل متغيرة حيث لا يوجد استقرار طويل الأمد.

- لا يتم تقديم ضمانات للعامل فيما يخص الترقية أو الاستمرارية.
- يتم التركيز على تحقيق الأداء المطلوب على المدى القصير.
- يتسم بانخفاض الالتزام بين العامل وصاحب العمل (الكيلاني، 2019، ص 134).

العقد النفسي العاطفي

- يعكس العلاقة طويلة الأمد بين الموظف والمؤسسة، حيث تعتمد على الولاء والانتماء والتوقعات المستمرة بشأن الدعم المتبادل.
- يتسم بالمرونة، حيث يتوقع الموظف التقدير والترقية والاستقرار المهني.
- يرتبط بالالتزام العاطفي والتفاعل الاجتماعي بين العاملين والإدارة.
- مثال: الموظفون الذين يبقون في المؤسسة لسنوات طويلة بسبب بيئة العمل الداعمة (الحسيني، 2016، ص 103).
- يقوم على التزام متبادل طويل الأمد بين العامل وصاحب العمل.
- يتيح فرصًا للنمو الوظيفي والترقيات بناءً على الأداء والخبرة.
- يعزز الولاء المؤسسي ويشجع على بناء علاقات مستقرة داخل المنظمة.
- يتطلب مستوى عالٍ من الثقة والالتزام المتبادل بين الطرفين.

11- التحديات التي تواجه تعزيز العقد النفسي

أ. ضغوط العمل

كثرة المهام: كثرة المهام الإدارية والتربوية قد تؤدي إلى إرهاق الأساتذة وتقليل شعورهم بالرضا.

ضغوط الوقت: ضيق الوقت قد يعيق قدرة الأساتذة على تحقيق توقعاتهم.

ب. نقص الموارد

عدم توفر الوسائل التعليمية: عدم توفر الوسائل التعليمية الحديثة قد يعيق قدرة الأساتذة على تحقيق توقعاتهم.

نقص الدعم المالي: نقص الدعم المالي قد يؤثر سلبًا على قدرة المؤسسة على تلبية توقعات الأساتذة.

ج. ضعف الدعم الإداري

د.عدم وجود دعم كافٍ: عدم وجود دعم كافٍ من الإدارة المدرسية قد يؤثر سلبًا على العقد النفسي.

ح.سوء التواصل: ضعف التواصل بين الإدارة والأساتذة قد يؤدي إلى سوء الفهم وانتهاك العقد النفسي.

12- قياس العقد النفسي

تقديم مقياس العقد النفسي(PCI)

تم تطوير أول نموذج لقياس العقد النفسي (PCI) من قبل الباحثة روسو (Rousseau) في التسعينيات، حيث ظهر لأول مرة عام 1990، ثم خضع لتعديلات لاحقة في عامي 1998و2000 . ويُعد هذا النموذج أداة لقياس إدراك الموظف لالتزاماته والتزامات صاحب العمل تجاهه. كان المقياس الأول يعتمد على تحليل مضمون العقود النفسية حتى إنهاء التعيينات (Rousseau, Robinson, 1994).

يركّز هذا المقياس على تقييم وعود صاحب العمل ومدى التزامه بها من وجهة نظر الموظف. ويشمل ذلك جميع الحقوق والواجبات التي يتوقعها الموظف من مؤسسته، مثل الأمان الوظيفي، الفرص التطويرية، والعدالة في بيئة العمل.

في الفترة بين 1990-1998، طُبق مقياس PCI في العديد من الدراسات الأكاديمية، حيث تم اعتماده في أبحاث مختلفة شملت طلاب ماجستير إدارة الأعمال (MBA) في عدة جامعات، إضافة إلى تطبيقه في قطاعات متنوعة كالصناعة، الصحة، والتعليم.

12-1- عناصر مقياس العقد النفسي:(PCI)

تقييم الوعود والالتزامات بين الموظف والمؤسسة.

قياس درجة الوفاء بالعقد النفسي من قبل صاحب العمل.

تحليل الفجوات بين توقعات الموظف والواقع العملي.

يستخدم هذا المقياس اليوم في العديد من الدراسات الأكاديمية والممارسات التطبيقية لتقييم طبيعة العلاقة النفسية بين الموظفين وأصحاب العمل.

13- آليات تكوين العقد النفسي:

تأتي فلسفة جان هالك وروسو في إطار العلاقات الاجتماعية والعقود النفسية، باعتبار أن كل فرد يمتلك علاقة فردية داخل نطاق العقد النفسي يقدر مشاركًا فيها، والذي يتمتع بآليات تساهم في تكوين هذا العقد النفسي وهي:

التفاعل:

يحدث التفاعل بشكل كبير بين المسؤولين وتراتب العمل، ويمكن أن يتجلى في الحوارات، سواء كانت رسمية أو شفهية، في شكل التوقعات، التزامات، المطالب، وما إلى ذلك.

الملاحظة:

وهي تطبيق نسق القدوة على المسؤولين والإدارة تجاه الموظفين، إذ تتيح للفرد رصد وتقييم بيئة العمل، مما يتيح له صياغة العقد النفسي بناءً على التفاعلات الاجتماعية.

الإطار أو الهيكلة التنظيمية:

يتم تكوين العقد النفسي عبر مجموعة من الأطر التنظيمية مثل السياسات والإجراءات التي تنتهجها إدارة العمل في التوظيف، على سبيل المثال، القواعد الموضوعة للعمل، الحوافز، والمكافآت، مما يسهم في تشكيل التوقعات المتبادلة بين الأفراد والمؤسسة.

المعلومات:

يتم تكوين العقد النفسي عبر العديد من طرق إيصال المعلومات، مثل: الإعلانات، اللقاءات، أو غيرها من الوسائل الرسمية وغير الرسمية. (صوفي، 2003، صفحة 174)

14- أثر العقد النفسي على الاتجاهات

الرضا الوظيفي:

اهتم الباحثون بموضوع **خرق العقد النفسي** وتأثيره على رضا الموظفين. أظهرت الدراسات أن خرق العقد النفسي يرتبط **سلبًا** بالرضا الوظيفي، حيث يشعر الموظفون بالإحباط وعدم الرضا عند الإحساس بأن المؤسسة لم تفِ بوعودها تجاههم.

على سبيل المثال، أوضحت دراسة لـ روسو (Rousseau, 1994) أن خرق العقد النفسي كان مرتبطًا بتراجع الرضا الوظيفي لدى موظفي المؤسسات.

كما أظهرت أبحاث أخرى تايلور و أوول (Taylor et all, 2005)أن الموظفين الذين تعرضوا لخرق عقدهم النفسي أظهروا مشاعر سلبية تجاه العمل وأصحاب العمل.

الالتزام التنظيمي:

تناولت دراسة تيرنلي (Turnley, 1998) تأثير خرق العقد النفسي على إعادة هيكلة الالتزام التنظيمي، حيث أظهرت النتائج أن الموظفين الذين تعرضوا لخرق عقدهم النفسي في مرحلة مبكرة من العمل، كانوا أقل التزامًا بمنظماتهم.

كما أكد ليستر (Lester, 2002) في دراسة أخرى أن الموظفين الذين شعروا بأن عقودهم النفسية قد خُرقت، كانوا أقل ولاءً للمؤسسة، وبدؤوا في البحث عن فرص عمل بديلة.

السلوكيات التنظيمية الأخرى:

وجدت دراسة أخرى لـ **تيرنلي(Turnley, 2004)** أن خرق العقد النفسي يؤثر على مجموعة واسعة من **السلوكيات التنظيمية**، حيث يؤدي إلى:

- **انخفاض الإنتاجية.**
- **زيادة معدلات الغياب والتأخير عن العمل.**
- **ارتفاع معدلات دوران الموظفين.**

بناءً على هذه الدراسات، يتضح أن الالتزام بالعقد النفسي بين المؤسسة وموظفيها له دور كبير في تحقيق الرضا الوظيفي، الالتزام التنظيمي، وتعزيز الأداء داخل بيئة العمل.

الثقة:

أثبتت دراسة "روبنسون" (Robinson, 1994) التي أُجريت على طلاب MBA أن خرق العقد النفسي يرتبط بتراجع مستوى الثقة بين الموظف وصاحب العمل. كما أكدت "موريسون" (Morrison, 1995) أن خرق العقد النفسي يؤدي إلى انخفاض الثقة التنظيمية، مما يجعل الموظفين أقل التزامًا تجاه المؤسسة.

نية البقاء أو مغادرة المؤسسة:

أشارت دراسة "روسو" (Rousseau, 1994) إلى أن خرق العقد النفسي يجعل الموظفين أكثر ميلًا لترك وظائفهم بحثًا عن فرص عمل أخرى. كما وجدت "فيلدمان" (Feldman, 1999) أن الموظفين الذين تعرضوا لخرق العقد النفسي كانوا أكثر عرضة للاستقالة مقارنة بغيرهم. وأكدت دراسة "تايلور" (Taylor, 2003) هذه النتيجة، حيث بيّنت أن الموظفين الذين يشعرون بعدم وفاء المؤسسة بوعودها يميلون إلى البحث عن وظائف أخرى.

اتجاهات أخرى:

- في دراسة "كونواي(Conway, 2002) ، وُجد أن خرق العقد النفسي يؤدي إلى تدهور الصحة النفسية وزيادة الشعور بالتوتر والضغط.
- في دراسة برينر(Briner, 2002) ، تبيّن أن خرق العقد النفسي يؤثر سلبًا على المشاعر والعواطف تجاه المنظمة.
- كما وجدت دراسة غاكوفيك(Gakovic, 2003) أن خرق العقد النفسي يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي وخلق مناخ تنظيمي سلبي.

- أخيرًا، أوضحت دراسة ناتالي وآخرون(Nathalie, Delobe & all, 2005) أن خرق العقد النفسي يؤدي إلى تزايد المشاعر السلبية داخل بيئة العمل، مما يؤثر على أداء الموظفين.

15- العلاقة بين العقدالنفسي ودافعية الإنجاز

أ. تأثير العقد النفسي على دافعية الإنجاز

تلبية التوقعات: عندما يتم تلبية توقعات الأساتذة من خلال العقد النفسي، فإن ذلك يعزز دافعيتهم للإنجاز. على سبيل المثال، توفير الدعم المهني والاعتراف بجهودهم يزيد من رغبتهم في تحقيق النجاح.

الثقة في المؤسسة: العقد النفسي القوي يعزز ثقة الأساتذة في المؤسسة التعليمية، مما يزيد من دافعيتهم لبذل جهود إضافية في عملهم.

ب. انتهاك العقد النفسي وتأثيره على الدافعية

انخفاض الدافعية: عندما يتم انتهاك العقد النفسي، مثل عدم توفير الدعم اللازم أو عدم الاعتراف بجهود الأساتذة، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض دافعيتهم للإنجاز.

زيادة الإحباط: انتهاك العقد النفسي قد يؤدي إلى شعور الأساتذة بالإحباط، مما يؤثر سلبًا على أدائهم ورغبتهم في تحقيق الإنجازات. (Conway, N.., Briner, R. B.& ،2005، الصفحات 120-145)

16- أهمية العقد النفسي في المنظمات

ويمكن تلخيص أثر الالتزام بالعقد النفسي بالنقاط التالية (كاظم المهدي،2019، صفحة 577):

❖ يؤدي العقد النفسي دورًا مؤثرًا في الأفراد والمنظمات، حيث يهدف إلى الحفاظ على استمرارية العلاقات العملية وتعزيزها.

❖ يعد العقد النفسي أداة فعالة في تنظيم العلاقات العملية، وتوضيح التوقعات المهنية التي قد لا تكون واضحة في العقود الرسمية المكتوبة.

❖ العقد النفسي أداة أساسية للإدارة، حيث يمكن مراقبته والتحكم عليه، ويعد جزءًا من أدوات القيادة الفعالة. كما يسهم في ضبط سلوكيات الأفراد داخل بيئة العمل وتحقيق التوافق بين تصرفات الإدارة وتوقعات الموظفين.

❖ الالتزام بالعقد النفسي من قبل الإدارة يؤدي إلى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظفين، خاصة عندما يتم الوفاء بالوعود المتفق عليها.

❖ الإخلال بالعقد النفسي يؤثر سلبًا على العلاقات المهنية، حيث يؤدي إلى انخفاض الولاء التنظيمي وزيادة معدلات دوران الموظفين.

❖ تفعيل العقد النفسي داخل المنظمة يساعد في تحقيق التوازن بين تطلعات الموظفين والأهداف التنظيمية، مما يضمن استقرار بيئة العمل على المدى الطويل.

❖ التمسك بمبادئ العقد النفسي يساهم في بناء بيئة عمل مستقرة، تعزز الإنتاجية وتحافظ على مصلحة الفرد والمؤسسة.

❖ الالتزام المتبادل بين الإدارة والموظفين بالعقد النفسي يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمنظمة ويخلق بيئة أكثر تعاونًا ومرونة.

❖ على الصعيدين الفردي و التنظيمي ، يعزز الالتزام بالعقد النفسي الانتماء إلى المؤسسة إذا تم الوفاء بالتزاماتها ما يخلق بفضله شعورا بالتقدير لدى الموظف ، و يزيد من مستوى الثقة و الرغبة للاستمرار في العلاقة العملية بين الطرفين.

17- أهمية العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط

يلعب العقد النفسي دورًا محوريًا في تحديد مستوى الرضا الوظيفي والالتزام المؤسسي لدى الأساتذة. عندما تكون توقعات الأساتذة متوافقة مع ما تقدمه المؤسسة، فإن ذلك يعزز من أدائهم وولائهم للمؤسسة.

الرضا الوظيفي

عندما تشعر الأساتذة بأن توقعاتهم مُلبَّاة، فإن ذلك يعزز من رضاهم عن العمل.(الخولي، 2002، ص 102)

الالتزام المؤسسي

العقد النفسي القوي يعزز من التزام الأساتذة بالمؤسسة ويزيد من إنتاجيتهم.(التيجاني، 2015، ص 56)

تأثير العقد النفسي على الأداء

عندما يتم انتهاك العقد النفسي (أي عندما لا تلتزم المؤسسة بتوقعات الأساتذة)، فإن ذلك يؤدي إلى انخفاض في الأداء، زيادة في معدل دوران العمل، وتراجع في الرضا الوظيفي.

(عبد المنعم، 2000، ص34)

خلاصة الفصل :

العقد النفسي يُعتبر عنصرًا أساسيًا في تحسين أداء أساتذة التعليم المتوسط ورفع جودة التعليم. من خلال فهم توقعات الأساتذة وتلبية احتياجاتهم، يمكن للمؤسسات التعليمية تعزيز العقد النفسي الإيجابي، مما ينعكس إيجابًا على الرضا الوظيفي والأداء المهني. يجب أن تكون هناك جهود مستمرة لتحسين التواصل، تقديم الدعم المهني، والاعتراف بجهود الأساتذة، مما يساهم في بناء علاقة عمل قوية ومستدامة.

الفصل الثالث :

دافعية الإنجاز

تمهيد :

تعد دافعية الإنجاز من المفاهيم النفسية والتربوية المهمة التي تؤثر بشكل مباشر على أداء الأفراد في مختلف المجالات، خاصة في المجال التربوي. بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط، فإن دافعية الإنجاز تعكس رغبتهم في تحقيق أهدافهم التعليمية والتربوية، والسعي نحو التميز في أدائهم المهني. هذا الفصل يتناول مفهوم دافعية الإنجاز، العوامل المؤثرة فيها، وأهميتها في تحسين جودة التعليم.

1- أولا: الدافعية:

1-1- مفهوم الدافعية:

تعد الدافعية من المفاهيم التي حظيت باهتمام كبير من قبل علماء النفس، مما أدى إلى وجود اختلافات في تفسيرها وفقًا لاختلاف المدارس والنظريات النفسية. وفيما يلي بعض التعريفات التي قدمها الباحثون لعملية الدافعية:

يعرف "ليندالي (lindali,1957) عرَّف الدافعية على أنها عملية استثارة وتحريك للسلوك، وتنظيم لنموذج النشاط الذي يقوم به الفرد. (محمد عبد المنعم، 2000، ص 54).

الدافعية بأنها تنظيم نشاط الفرد وتوجيهه نحو تحقيق هدف أو غاية مرغوبة.

ويعرفها فرانكي :(frankey,1994)عرَّف الدافعية على أنها عملية إثارة السلوك وتوجيهه واستمراريته. (حسين أبو رياش، أمينة وآخرون، 2006، ص 15).

ويعرفها كل من "بقياس ومرعي" على أنها القوة الداخلية التي تحرك السلوك وتوجهه لتحقيق غاية معينة، حيث يشعر الفرد بالحاجة إليها وبأهميتها المادية والمعنوية. وتتأثر هذه القوة المحركة بعوامل تنبع من داخل الفرد. (صالح محمد علي أبو جادو، 2000، ص 324).

1-2- مكونات الدافعية:

يرى "ستيرز وبورتر" (Stires and Porter ,1999) أن الدافعية عملية تتكون من ثلاثة جوانب رئيسية:

- ❖ إثارة السلوك :حيث تبدأ الدافعية بإثارة السلوك، مما يجعل الأفراد يتصرفون أو يعملون بطريقة معينة.
- ❖ توجيه السلوك :بعد إثارته، تعمل الدافعية على توجيه السلوك نحو تحقيق غاية أو هدف محدد.
- ❖ استمرارية السلوك :الجانب الثالث يتمثل في الحفاظ على استمرارية بذل الجهد حتى يتم تحقيق الهدف المنشود. (رونالد.م ريجيك، 1999، ص 288).

1-3- جوانب الدافعية:

يمكن تحديد الدافعية من خلال ثلاث عمليات رئيسية:

- تنشيط السلوك :تحفيز الفرد للبدء في القيام بنشاط معين.
- توجيه السلوك :توجيه هذا النشاط نحو هدف محدد.
- تثبيت السلوك :الحفاظ على استمرارية النشاط وتعديله عند الحاجة لضمان تحقيق الهدف. (مدثر حماد الشيخ التيجاني، 2015، ص 66).

الدافعية كسمة تفاعلية:

تعتبر الدافعية سمة تفاعلية في شخصية الفرد، حيث تعكس رغبته في التفوق والتميز في تحقيق الأهداف التي يسعى إليها. (حنيف فكرت ياقو وبدر محمد سيد عبد الجليل، 2012، ص 72)

1-4- المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

كثيرًا ما يتم التعبير عن الدافعية باستخدام مصطلحات أخرى مثل الحاجة، الحافز، والباعث، حيث تُستخدم هذه المصطلحات أحيانًا بنفس المعنى. ومع ذلك، فإن التمييز بين هذه المفاهيم يُعد أمرًا بالغ الأهمية. من خلال عرض هذه المفاهيم، نجد أنها تتداخل مع بعضها البعض، لكن لكل منها دلالة خاصة.

مفهوم الحاجة:

الحاجة هي حالة من النقص أو الافتقار لشيء معين، يصاحبها شعور بالتوتر والضيق. يزول هذا الشعور بمجرد إشباع الحاجة أو تلبية النقص. هناك أنواع مختلفة من الحاجات التي يسعى الإنسان إلى إشباعها، مثل الحاجات الأساسية كالأكل والنوم والجنس. (محمود، بدون تاريخ، ص 124).

مفهوم الحافز:

يشير الحافز، وفقًا للباحث ماركس (1976)، إلى المثيرات الداخلية العضوية التي تجعل الكائن الحي مستعدًا للاستجابة بطريقة معينة تجاه موضوع محدد. يؤدي الحافز إلى إصدار سلوك معين. هناك تداخل بين مفهومي الدافع والحافز، حيث يعبر كلاهما عن حالة التوتر الناتجة عن شعور الفرد بحاجة معينة.

ومع ذلك، فإن مفهوم الحافز أقل عمومية من الدافع، حيث يُستخدم الحافز عادة للتعبير عن الحاجات البيولوجية الأساسية مثل الجوع والعطش. بشكل عام، يشير كل من الحافز والدافع إلى الحاجة بعد أن تتحول إلى حالة سيكولوجية تدفع الفرد إلى السلوك بهدف إشباعها. (نصر الدين، 2006، ص 29)

مفهوم الباعث:

يعرَّف الباعث على أنه الموضوع الذي يهدف إليه الكائن الحي ويوجه استجاباته نحوه، ويعمل على تخليص الفرد من حالة التوتر التي يشعر بها. (محمود ، ص 125).

التمييز بين المفاهيم:

على الرغم من تعدد المفاهيم المرتبطة بالدافعية، فإن لكل مفهوم أهميته واستخدامه الخاص. على سبيل المثال:

- الحافز :يرتبط أكثر بإشباع الحاجات الفيزيولوجية.
- الباعث :مثل الطعام في حالة دافع الجوع.
- الحاجة :تُستخدم عادة في الجوانب البيولوجية. (هاشم محمد الخولي، 2002، ص 205).

2- ثانيا: الدافعية للانجاز:

2-1- مفهوم دافعية الإنجاز

ماكليلاند وزملاؤه:(1953) يشير الدافع للإنجاز إلى استعداد ثابت نسبيًا في الشخصية، يحدد مدى سعي الفرد لتحقيق أقصى درجات النجاح، حيث يؤدي ذلك إلى الشعور بالرضا عند تحقيق الأهداف. دافعية الإنجاز تُعرف بأنها الرغبة الداخلية لدى الفرد في تحقيق النجاح والتغلب على التحديات من أجل الوصول إلى أهداف محددة. وفقًا لعالم النفس "ديفيد ماكليلاند(David McClelland) "، فإن دافعية الإنجاز ترتبط بالحاجة إلى تحقيق الإنجازات الشخصية والمهنية، وهي تعكس مستوى الطموح والتفاني في العمل.(ماكليلاند، 1985)

جولدنسون:

يعرف دافعية الإنجاز بأنها حاجة الفرد للتغلب على العقبات والسيطرة على التحديات الصعبة، مع الميل إلى وضع مستويات أداء مرتفعة، والسعي المستمر لتحقيقها من خلال العمل الدؤوب والمثابرة المستمرة (عبد الوديع خفيفة، 2002، ص 94).

في تعريف آخر، يشير إلى أن دافعية الإنجاز تتجسد في حاجة الفرد إلى التغلب على التحديات والنضال من أجل تحقيق الأهداف وفق معايير عالية، مما يحفزه على المثابرة والاجتهاد (عبد الرحمن صالح الأزرقي، 2000، ص 122).

محمود عبد الحليم منسي: يرى أن دافعية الإنجاز تتمثل في كفاح الفرد لأداء مهامه الصعبة بأفضل صورة ممكنة.

هيميجارد وزملاؤه:يعرّفون دافعية الإنجاز بأنها قدرة الفرد على تحديد أهدافه وفقًا لمعايير التفوق والإبداع في أدائه (طارق كمال، 2006، ص 90).

تظهر هذه التعريفات أن دافعية الإنجاز تعكس مدى التزام الفرد بتحقيق الأهداف الصعبة من خلال المثابرة والاجتهاد والسعي للتفوق، وهو ما يرتبط بسمات شخصية مثل الإصرار والطموح.

في سياق أساتذة التعليم المتوسط، يمكن تعريف دافعية الإنجاز على أنها الرغبة في تحسين الأداء التعليمي، وتطوير المهارات المهنية، والمساهمة في نجاح الطلاب أكاديميًا وتربويًا.

2-2- مكونات دافعية الإنجاز

تتكون دافعية الإنجاز من عدة عناصر أساسية تساهم في تحديد مستوى الدافعية لدى الأفراد، وخاصة لدى أساتذة التعليم المتوسط. فيما يلي شرح لمكونات دافعية الإنجاز وفقًا لبعض الباحثين، مع توثيق المراجع العربية والصفحات:

مكونات دافعية الإنجاز وفقًا لـ (أوزيل، 1969):

حدد أوزيل ثلاثة مكونات رئيسية لدافعية الإنجاز، وهي:

الحافز المعرفي :يتمثل في رغبة الفرد في إشباع حاجته للمعرفة، حيث يسعى لفهم كيفية أداء مهامه بكفاءة. يعبر هذا المكون عن سعي الفرد لإشباع حاجاته من خلال حل المشكلات واكتساب الخبرة، مما يعينه على تحسين أدائه بشكل فعال.(البار الرميساء، 2014، ص 76)

توجيه الذات أو تكريس الذات:

يعبر عن رغبة الفرد في تحقيق مكانة اجتماعية مرموقة واحترام الآخرين من خلال أدائه المتميز. يرتبط هذا المكون برغبة الفرد في الوصول إلى الشهرة والمكانة الاجتماعية عن طريق التميز الأكاديمي والمهني.(البار الرميساء، 2014، ص 76)

دافع الانتماء

يتمثل في سعي الفرد للحصول على الاعتراف والتقدير من خلال نجاحه الأكاديمي أو المهني. يعتمد الفرد على المؤسسات التعليمية والاجتماعية لإشباع حاجته للانتماء.(البار الرميساء، 2014، ص 76)

مكونات دافعية الإنجاز وفقًا لـ (عبد المجيد، 1985):

حدد عبد المجيد سبعة عوامل تشكل دافعية الإنجاز، وهي:

- **التطلع للنجاح:**

الرغبة في تحقيق النجاح والتفوق في المهام الموكلة.

- **التفكير في بذل الجهد والمثابرة:**

التركيز على بذل الجهد المستمر لتحقيق الأهداف.

- **الإنجاز من خلال الاستقلال عن الآخرين:**

القدرة على العمل بشكل مستقل مع الحفاظ على التعاون مع الآخرين.

- **القدرة على إنجاز المهام الصعبة:**

التحكم في المهام الصعبة والسيطرة عليها.

- **الانتماء إلى الجماعة والعمل معها:**

الرغبة في الانتماء إلى مجموعة والعمل بشكل جماعي.

- **تنظيم الأعمال وترتيبها:**

تنظيم المهام وترتيبها لتحقيق الأهداف بدقة.

- **مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية:**

السعي لتحقيق مكانة مرموقة في المجتمع وفق المعايير الاجتماعية.(عثمان مري، 2010، ص 76)

مكونات دافعية الإنجاز وفقًا لـ (حسيف، 1998):

حدد حسيف ستة عوامل لدافعية الإنجاز باستخدام التحليل العاملي، وهي:

- **المثابرة:**

الاستمرار في بذل الجهد لتحقيق الأهداف.

- **الرغبة المستمرة في الإنجاز:**

الرغبة الدائمة في تحقيق النجاح.

- **التفاني في العمل:**

الالتزام الكامل بالمهام الموكلة.

- **التفكير والتركيز:**

التركيز على الأهداف ووضع الخطط لتحقيقها.

- **الطموح:**

السعي لتحقيق أهداف عالية.

- **الرغبة في تحقيق الذات:**

السعي لإثبات الذات وتحقيق الإنجازات الشخصية(صالح محمد ،1998، ص 295)

2-3- العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز

هناك عدة عوامل تؤثر في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، ومن أبرزها:

- **الدعم المؤسسي** :توفر المؤسسات التعليمية الدعم اللازم للأساتذة، سواء من خلال التدريب المستمر أو توفير الموارد التعليمية، يعزز من دافعيتهم للإنجاز.
- **الاعتراف والتقدير** :عندما يشعر الأساتذة بأن جهودهم معترف بها ومقدرة من قبل الإدارة والطلاب وأولياء الأمور، فإن ذلك يعزز دافعيتهم لتحقيق المزيد من الإنجازات.
- **الرضا الوظيفي** :الرضا عن العمل وظروفه يؤثر بشكل مباشر على دافعية الإنجاز. الأساتذة الذين يشعرون بالرضا عن وظيفتهم يميلون إلى بذل جهود أكبر لتحقيق النجاح.
- **التحديات المهنية** :وجود تحديات مهنية معقولة يمكن أن تحفز الأساتذة على بذل المزيد من الجهد لتحقيق الإنجازات.(عبد الله، 2010، الصفحات 78-92)

2-4- أهمية دافعية الإنجاز في التعليم المتوسط

دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط تلعب دورًا محوريًا في تحسين جودة التعليم. عندما يكون الأساتذة متحفزين للإنجاز، فإنهم:

- **يعملون على تطوير أساليب تعليمية مبتكرة** تتناسب مع احتياجات الطلاب.
- **يساهمون في خلق بيئة تعليمية إيجابية** تشجع الطلاب على التفاعل والمشاركة.
- **يعملون على تحسين نتائج الطلاب** أكاديميًا وتربويًا.

استراتيجيات تعزيز دافعية الإنجاز

لتعزيز دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، يمكن اتباع عدة استراتيجيات، منها:

- **التدريب والتطوير المهني** :توفير فرص للتدريب المستمر يساعد الأساتذة على تطوير مهاراتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم.
- **تحفيز المشاركة في صنع القرار** :إشراك الأساتذة في عملية صنع القرار التربوي يعزز شعورهم بالانتماء والمسؤولية.
- **توفير بيئة عمل داعمة** :بيئة العمل التي توفر الدعم النفسي والمادي للأساتذة تساهم في تعزيز دافعيتهم للإنجاز .(الزهراني،2015،ص64)

2-5- التحديات التي تواجه دافعية الإنجاز لدى الأساتذة

على الرغم من أهمية دافعية الإنجاز، إلا أن هناك بعض التحديات التي قد تعيق تعزيزها لدى أساتذة التعليم المتوسط، مثل :

ضغوط العمل :كثرة المهام الإدارية والتربوية قد تؤدي إلى إرهاق الأساتذة وتقليل دافعيتهم.

نقص الموارد :عدم توفر الوسائل التعليمية الحديثة قد يعيق قدرة الأساتذة على تحقيق أهدافهم.

ضعف الدعم الإداري :عدم وجود دعم كافٍ من الإدارة المدرسية قد يؤثر سلبًا على دافعيةالأساتذة. (الغامدي ، 2018 ، ص77)

2-6- نظريات دافعية الإنجاز :

أ .نظرية الحاجات لماسلو

وفقًا لأبراهام ماسلو، فإن الدافعية الإنسانية تتدرج من الحاجات الأساسية) مثل الطعام والأمان إلى الحاجات العليا مثل تحقيق الذات .(بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط، فإن تلبية الحاجات الأساسية)

مثل الأجر المناسب والظروف العملية الجيدة (هي خطوة أولى نحو تعزيز دافعية الإنجاز .بعد ذلك، يمكن للأساتذة التركيز على تحقيق الحاجات العليا، مثل التقدير والاحترام وتحقيق الذات من خلال الإنجازات المهنية.

ب .نظرية التوقع

ترى هذه النظرية أن الدافعية تعتمد على توقع الفرد أن جهوده ستؤدي إلى أداء جيد، وأن هذا الأداء سيؤدي بدوره إلى مكافآت مرغوبة .بالنسبة للأساتذة، إذا كانوا يتوقعون أن جهودهم في التدريس ستؤدي إلى تحسين أداء الطلاب وأن هذا التحسن سيعود عليهم بمكافآت معنوية أو مادية، فإن دافعيتهم للإنجاز ستزداد.

.نظرية تحديد الأهداف

تشير هذه النظرية إلى أن الأهداف الواضحة والمحددة تعزز الدافعية .عندما يضع الأساتذة أهدافًا واضحة لأنفسهم) مثل تحسين نتائج الطلاب في مادة معينة(، فإنهم يصبحون أكثر تركيزًا ودافعية لتحقيق هذه الأهداف . (لوك، 2002، الصفحات 705-717)

د .نظرية تقرير المصير

تركز هذه النظرية على أهمية الشعور بالاستقلالية والكفاءة والانتماء في تعزيز الدافعية الداخلية . بالنسبة للأساتذة، فإن الشعور بالاستقلالية في اتخاذ القرارات التربوية، والكفاءة في أداء مهامهم، والانتماء إلى مجتمع مدرسي داعم، يعزز دافعيتهم للإنجاز .(ريان، 2000، الصفحات 68-78)

2-7- أنواع دافعية الإنجاز

تُعتبر دافعية الإنجاز من المفاهيم الأساسية في علم النفس التربوي، وقد تم تصنيفها إلى عدة أنواع بناءً على مصادرها واتجاهاتها. فيما يلي شرح لأنواع دافعية الإنجاز مع توثيق المراجع العربية والصفحات:

الدافعية الداخلية

تشير الدافعية الداخلية إلى الرغبة في القيام بنشاط معين لذاته، دون الحاجة إلى حوافز خارجية. الفرد هنا يكون مدفوعًا بالرغبة في الاستمتاع بالعمل أو تحقيق الإشباع الشخصي.

- مثال :عندما يقوم المعلم بتطوير أساليب تعليمية جديدة لأنه يستمتع بالإبداع في التدريس.(عبد الله، 2010، ص 45)

الدافعية الخارجية

تُعرف الدافعية الخارجية بأنها الرغبة في القيام بنشاط ما للحصول على مكافأة خارجية أو تجنب عقاب. هنا يكون الدافع مرتبطًا بالعوامل الخارجية وليس بالعمل نفسه.

- مثال :عندما يعمل المعلم بجد للحصول على ترقية أو مكافأة مالية.

(الزهراني، 2015، ص 78)

دافعية الإنجاز الإيجابية

هي الرغبة في تحقيق النجاح والتفوق من خلال بذل الجهد والتركيز على النتائج الإيجابية. يرتبط هذا النوع بالتفاؤل والثقة بالنفس.

- مثال :عندما يسعى المعلم لتحقيق نتائج عالية في اختبارات طلابه لأنه يؤمن بقدرتهم على النجاح (الغامدي، 2018، ص 56).

دافعية الإنجاز السلبية

تشير إلى الخوف من الفشل أو تجنب النتائج السلبية. هنا يكون الفرد مدفوعًا بالقلق من العواقب بدلاً من الرغبة في النجاح.

- مثال :عندما يعمل المعلم بجد لتجنب الانتقادات من الإدارة أو أولياء الأمور.

(عبد المنعم، 2000، ص 34)

دافعية الإنجاز الفردية(Individual Achievement Motivation)

ترتبط هذه الدافعية بالرغبة الشخصية في تحقيق الأهداف الفردية والتفوق الذاتي.

- مثال :عندما يسعى المعلم لتحسين أدائه الشخصي في التدريس.

(أبو جادو، 2000، ص 89)

دافعية الإنجاز الجماعية

تشير إلى الرغبة في تحقيق النجاح كجزء من مجموعة أو فريق، حيث يكون الدافع مرتبطًا بتحقيق أهداف جماعية.

- مثال :عندما يعمل المعلمون معًا لتحسين نتائج المدرسة ككل.

(الخولي، 2002، ص 102)

دافعية الإنجاز المعرفية

ترتبط بالرغبة في اكتساب المعرفة وتحسين المهارات العقلية.

- مثال :عندما يسعى المعلم لتعلم تقنيات تدريس جديدة لتحسين فهم الطلاب.

(عبد الجليل، 2012، ص 67)

دافعية الإنجاز الاجتماعية

تشير إلى الرغبة في تحقيق النجاح من أجل الحصول على الاعتراف الاجتماعي أو القبول من الآخرين.

- مثال :عندما يعمل المعلم بجد ليحظى باحترام زملائه أو المجتمع.(التيجاني، 2015، ص 45)

2-8-دور القيادة التربوية في تعزيز دافعية الإنجاز

القيادة التربوية تلعب دورًا محوريًا في تعزيز دافعية الإنجاز لدى الأساتذة .يمكن للمديرين والمشرفين التربويين تعزيز هذه الدافعية من خلال :

التوجيه والدعم :تقديم التوجيه المهني والدعم العاطفي للأساتذة.

التغذية الراجعة الإيجابية :تقديم ملاحظات بناءة حول أداء الأساتذة، مع التركيز على نقاط القوة والإنجازات.

تشجيع العمل الجماعي :تعزيز التعاون بين الأساتذة لخلق بيئة عمل إيجابية.

الاعتراف بالإنجازات :الاحتفاء بإنجازات الأساتذة، سواء كانت كبيرة أو صغيرة.

2-9-تأثير دافعية الإنجاز على جودة التعليم

عندما يكون الأساتذة مدفوعين بتحقيق الإنجاز، فإن ذلك ينعكس إيجابًا على جودة التعليم من خلال :

تحسين أداء الطلاب :الأساتذة ذوو الدافعية العالية يميلون إلى استخدام أساليب تدريس فعالة ومبتكرة، مما يؤدي إلى تحسين نتائج الطلاب .

زيادة التفاعل الصفي :الأساتذة المدافعون عن الإنجاز يكونون أكثر تفاعلًا مع الطلاب، مما يعزز مشاركة الطلاب في العملية التعليمية .

تطوير المناهج :الأساتذة ذوو الدافعية العالية يساهمون في تطوير المناهج والمواد التعليمية لتحقيق أفضل النتائج.

2-10-توصيات لتعزيز دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط

توفير فرص للتطوير المهني :تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية لمساعدة الأساتذة على تطوير مهاراتهم.

تحسين بيئة العمل :توفير فصول دراسية مجهزة بشكل جيد ومرافق مدرسية مريحة.

تعزيز التواصل بين الإدارة والأساتذة :إنشاء قنوات اتصال مفتوحة بين الإدارة المدرسية والأساتذة لمعرفة احتياجاتهم وتلبيتها .

تشجيع الابتكار :السماح للأساتذة بتجربة أساليب تدريس جديدة ودعمهم في ذلك.

تقدير جهود الأساتذة :الاحتفاء بإنجازات الأساتذة بشكل دوري، سواء من خلال التكريم العلني أو المكافآت المادية.

التدريب والتطوير المهني :توفير فرص للتدريب المستمر يساعد الأساتذة على تطوير مهاراتهم وزيادة ثقتهم بأنفسهم.

تحسين ظروف العمل :توفير بيئة عمل مريحة ومراعية للاحتياجات النفسية والمادية للأساتذة.

نظام تحفيزي فعال :وضع نظام للمكافآت والحوافز يعتمد على الأداء والإنجازات المحققة.

تشجيع المشاركة في صنع القرار :إشراك الأساتذة في عملية اتخاذ القرارات التربوية يعزز شعورهم بالانتماء والمسؤولية. (هارزبرغ، 1959ص102)

خلاصة الفصل :

من خلال العرض النظري، نستخلص أن الدافعية تعد المحرك الأساسي الذي يمكن الفرد من تحقيق هدف أو غاية معينة. وتعتبر الدافعية للإنجاز من بين أهم الدوافع الخاصة بالإنسان، حيث يسعى من خلالها إلى تحقيق التفوق والامتياز.

إن دراسة الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط تعد أمرًا بالغ الأهمية نظرًا لطبيعة عملهم، التي تتطلب دافعية قوية من أجل إنجاز المهام التعليمية بكفاءة. ويعتمد مستوى هذه الدافعية على عدة عوامل، من بينها مدى الفعالية، والقدرة على الإنجاز، والمثابرة في تحقيق الأهداف المرجوة.

وبالتالي، فإن تحقيق الأداء المهني الفعّال يتطلب مستوى مرتفعًا من الدافعية للإنجاز، مما يسهم في تحسين جودة التعليم وأداء الأساتذة داخل الأقسام الدراسية.

و دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط تُعد عاملاً أساسيًا في تحقيق النجاح التربوي والأكاديمي. من خلال فهم العوامل المؤثرة في هذه الدافعية، وتبني استراتيجيات فعالة لتعزيزها، يمكن للمؤسسات التعليمية تحسين أداء الأساتذة وبالتالي رفع مستوى التعليم بشكل عام.

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة أساسية في البحث العلمي، حيث تمثل اللبنة الأولى للدراسة الأساسية، وتمكن الباحث من بناء مرتكز علمي واقعي لتحديد مشكلة البحث بشكل دقيق. يسعى الباحث من خلال إجراء الدراسة الاستطلاعية إلى تقديم وصفا للإجراءات التي تم إتباعها في إعداد الدراسة الميدانية من خلال عرض منهجية الدراسة، ووصف لمجتمع الدراسة وعينتها، وتقديم توضيحات حول طريقة جمع البيانات والأداة المنتهجة لذلك، والتأكد من صدقها وثباتها، والمعالجات الإحصائية التي تم استخدامها في تحليل البيانات واستخلاص النتائج. وفيما يلي شرح لهذه الإجراءات.

الجزء الأول: الدراسة الاستطلاعية:

1- أهداف الدراسة الاستطلاعية: تسعى الدراسة الاستطلاعية الى تحقيق الأهداف التالية:

- التحقق من فهم الفقرات الخاصة بالمقياسين وكذا الاستبيان.
- التأكد من صدق وثبات أدوات القياس المطبقة في هذه الدراسة.
- وصف العينة وكيفية اختيارها من مجتمع الدراسة.

2- المجال الزماني والجغرافي للدراسة الاستطلاعية المجال الزمني :أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من جانفي إلى فبراير من سنة 2025، حيث تمت الدراسة في متوسطة سايح علي و متوسطة 18 فبراير العامرية.

3-عينة الدراسة الاستطلاعية:

أُجريت الدراسة الاستطلاعية التي قام بها الطالبان الباحثان على أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت، حيث بلغ عددهم 30 أستاذًا. تم توزيع 40 استمارة، لكن لم يتم استرجاع سوى 30 استمارة فقط. تم اختيار العينة بطريقة عرضية، وقد شملت الأساتذة من متوسطة 18 فبراير العامرية مختلفة.

الجدول رقم (01): عدد الاستمارات الموزعة والمسترجعة

	الاستمارات غير المسترجعة	الاستمارات المسترجعة	مجموع الاستمارات
العدد	10	30	40
النسبة	25%	75%	100%

4-أداة الدراسة الاستطلاعية:

الجزء الأول: وقد خصص لمتغيرات الشخصية والوظيفية للموظفين وتشمل (الجنس، العمر ، الخبرة).

الجزء الثاني:

بالنسبة للمتغير الاول: تم اعتماد مقياس العقد النفسي في هذه الدراسة استنادًا إلى النموذج النظري الذي طورته "روسو(Rousseau, 2000) "، والذي يقسم العقد النفسي إلى أربعة أبعاد رئيسية: المعاملاتي، العلائقي، المتوازن، والانتقالي، حيث يُعد هذا النموذج من أكثر النماذج شيوعًا في قياس العقود النفسية في بيئات العمل المختلفة. وقد تم الاستعانة بالبناء العام لهذا المقياس بصيغته المترجمة والمكيّفة وفق السياق التربوي من خلال الدراسة التي أجراها "رزاق موسى" (2020) ، والتي وظّفت هذا المقياس في بيئة تعليمية لقياس تصورات الأساتذة حول عقودهم النفسية مع المؤسسات التربوية.

أبعاد المقياس وهي كالآتي:

- البعد الأول: يتمثل العقد المعاملاتي، ويتكون من 4 عبارات.

- البعد الثاني: يتمثل في العقد المتوازن، ومتكونة من 3 عبارات.

- البعد الثالث: يتمثل في العقد العلائقي، ومتكونة من 7 عبارات.

- البعد الرابع: يتمثل في العقد الانتقالي، ومتكونة من 5 عبارات.

الجدول رقم (02) يبين توزيع درجات مقياس ليكارت الخماسي و اتجاهها:

موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبان

بالنسبة للمتغير الثاني: تم الاعتماد على مقياس دافعية الإنجاز الذي أعده الباح السيكولوجي "عبد اللطيف محمد خليفة" سنة (2006) بجامعة "القاهرة" ، حيث يتكون من (50) بند تقيس الدافعية إلى الإنجاز ضمن (5) أبعاد يقيس كل بعد (10) بنود كما هو موضح في الجدول التالي :الجدول رقم (04) يوضح توزيع البنود على أبعاد مقياس دافعية الإنجاز.

الجدول رقم (03) : يبين أبعاد و بنود مقياس دافعية الانجاز

الأبعاد	البنود
الشعور بالمسؤولية	1، 6، 11، 16، 21، 26، 31، 36، 41، 46.
السعي نحو التفوق و النجاح	2، 7، 12، 17، 22، 27، 32، 37، 42، 47.
المثابرة	3، 8، 13، 18، 23، 28، 33، 38، 43، 48.
الشعور بأهمية الزمن	4، 9، 14، 19، 24، 29، 34، 39، 44، 49.
التخطيط للمستقبل	5، 10، 15، 20، 25، 30، 35، 40، 45، 50.

طريقة التصحيح :يجاب عن بنود المقياس بأسلوب تقريري ضمن أربعة بدائل (لا، قليلا، متوسط، كثيرا) وتنال الدرجات من (0، 1، 2، 3) على التوالي. وكل البنود تصحح في اتجاه واحد، وبالتالي تتراوح

الدرجة عن كل بعد من (0، 30) أما الدرجة الكلية للاستفتاء فتتراوح بين 0 إلى .150 وارتفاع الدرجة على كل بعد وعلى الدرجة الكلية يشير إلى ارتفاع الدافع إلى الإنجاز.

الجدول رقم (04) يبين توزيع درجات مقياس ليكارت الرباعي واتجاهها:

موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
4	3	2	1

المصدر: من إعداد الطالبان

ترتيب العبارة من خلال أهميتها في المحور بالاعتماد على أكبر قيمة متوسط حسابي في المحور وعدد تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف المعياري بينهما.

الخطوة الأولى " تمثلت في قيام الباحث باستطلاع رأي الخبراء، إلى جانب الاعتماد على المصادر والمراجع والدراسات السابقة والبحوث المشابهة بغرض التحليل والتفكير المنطقي لأهم المتغيرات التي سيتم التطرق إليها في الدراسة.

الجدول رقم (05) : يبين المتوسط المرجع و المتوسات لمقياس دافعية الانجاز

المتوسط المرجح	المستوى
من 1 إلى 1.74	غير موافق بشدة
من 1.75 إلى 2.49	غير موافق
من 2.50 إلى 3.24	موافق
من 3.25 إلى 4	موافق بشدة

5-الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

أولًا: صدق وثبات لمقياس العقد النفسي:

أ-الصدق:

- تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي باستخدام برنامج SPSS، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي اليه.

البعد الأول :العقد المعاملاتي

جدول رقم (06) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد المعاملاتي.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع المؤشر العام
01	تعتبرك المتوسطة شخصا مهما ترغب في الاحتفاظ به	0.755**	0.303
02	تكلفني المتوسطة بمهام مفهومة وواضحة	0.546**	0.887**
03	تقدر المتوسطة جهودي و اعمالي الاضافية	0.876**	0.626**
04	توفر المتوسطة لي فرصا تدريبية للتنمية و تطوير مهاراتي	0.514**	0.753**

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (06) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير العقد المعاملاتي الخاص بمقياس العقد النفسي مع الدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.514) وأعلى قيمة (0.876) ، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس ، أقل قيمة (0.303) وأعلى قيمة (0.887) وهي محصورة بين.**r= [-1 , 1]** مما يطمئن الطالبان الباحثان، ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الثاني : العقد المتوازن

جدول رقم (07) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد المتوازن.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط المؤشر العام
01	تحرص المتوسطة على توفير الأدوات للأستاذ و التي من خلالها يستطيع تحقيق المهام المطلوبة منه	0.778**	0.700**
02	تمنح المتوسطة الفرصة للأساتذة لتطوير ذواتهم	0.866**	0.814**
03	تحفز المتوسطة منافع و امتيازات لعائلات الأساتذة	0.863**	0.767**

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (07) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير العقد المتوازن الخاص بمقياس العقد النفسي مع الدرجة الكلية للمقياس، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.788) وأعلى قيمة (0.866) ، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس ، أقل قيمة (0.700) وأعلى قيمة (0.814) وهي محصورة بين.[1 , 1−] =r مما يطئمن الطالبان الباحثان ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الثالث : العقد العلائقي

جدول رقم (08) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد العلائقي.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع المؤشر العام
01	تعزز المتوسطة شعور الأساتذة بالاستقرار النفسي في عملهم	0.773**	0.756**
02	تدفع المتوسطة راتبا يتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذله الأستاذ	0.636**	0.470**
03	توجد ثقة متبادلة بين الأساتذة و مدرائهم	0.698**	0.746**
04	تقدم المتوسطة للأساتذة مكافئات التي يستحقونها	0.670**	0.598**
05	تسعى المتوسطة لتوطيد العلاقة بينها و بين الأستاذ	0.808**	0.769**
06	تحرص المتوسطة على توافق أهدافها مع اهداف الأساتذة	0.794**	0.743**
07	تسمح المتوسطة للأساتذة بالحصول على إجازة تتناسب مع احتياجاتهم الخاصة حسب النظام الذي تتبعه المتوسطة	0.700**	0.650**

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (08) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير العقد العلائقي الخاص بمقياس العقد النفسي مع الدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.636) وأعلى قيمة (0.808) ، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس ، أقل قيمة (0.470) وأعلى قيمة (0.769) وهي محصورة بين.**r= [−1 , 1]** مما يطئمن الطالبان الباحثان ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الرابع: العقد الانتقالي

جدول رقم (09) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد العقد الانتقالي.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط المؤشر العام
01	تكلف المتوسطة الأساتذة بمهام تتناسب مع قدراتهم	0.675**	0.558**
02	يكون الأستاذ مطلعا من واجباته اتجاه المتوسطة	0.473**	0.298
03	يشعر الأستاذ أن المتوسطة متأكدة من التزامها مع الأستاذ في المستقبل	0.705**	0.731**
04	يتوقع الأساتذة زيادة الأجور أو المكافآت على مهامهم ومساهمتهم في نشاط المتوسطة	0.712**	0.392*
05	يلتزم الأساتذة بموعد الحضور والمغادرة	0.649**	0.433*

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (09) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير العقد الانتقالي الخاص بمقياس العقد النفسي مع الدرجة الكلية للمحور، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.473) وأعلى قيمة (0.712)، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس، أقل قيمة (0.298) وأعلى قيمة (0.731) وهي محصورة بين.[1 , 1−] =r مما يطئمن الطالبان الباحثان ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

- تم التحقق كذلك من صدق الاتساق الداخلي باستخدام برنامج SPSS، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل بعد والمؤشر العام.

ب- ثبات أداة الاستبيان:

-طريقة الفا كرومباخ:

جدول رقم (10) يبين معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس(العقد النفسي) و الدرجة الكلية للمقياس:

الأبعاد	Cronbach's Alpha
العقد المعاملاتي	0.591
العقد المتوازن	0.781
العقد العلائقي	0.845
العقد الانتقالي	0.648
مقياس العقد النفسي	0.900

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلا الجدول رقم (10) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (Alpha de cronbach) لعبارات المقياس الخاص بالعقد النفسي حيث بلغت من خلال أبعاد مقياس العقد النفسي بين (0.591 – 0.845)، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.900) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات.

-عن طريق التجزئة النصفية:

جدول رقم (11) يبين معامل الثبات باستخدام التجزئة النصفية :

الأبعاد	التجزئة النصفية	
	معامل الارتباط	Spearman-brown معامل الارتباط بعد التصحيح
العقد المعاملاتي	0.327	0.493
العقد المتوازن	0.628	0.772
العقد العلائقي	0.693	0.821
العقد الانتقالي	0.287	0.452
مقياس العقد النفسي	0.794	0.886

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (11) أن قيمة معامل التجزئة النصفية سبيرمان براون لعبارات المقياس الخاص بالعقد النفسي، بلغت من خلال أبعاد مقياس العقد النفسي بين (0.452 – 0.821) ، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.886) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات .

ثانيا: صدق وثبات مقياس الدافعية للانجاز:

أ- **الصدق:** تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي باستخدام برنامج SPSS، وذلك بحساب معامل الارتباط بيرسون بين كل فقرة والبعد الذي تنتمي اليه.

البعد الأول: الشعور بالمسؤولية

جدول رقم (12)يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد الشعور بالمسؤولية.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع المؤشر العام
01	أفضل القيام بما أكلف به من الأعمال على أكمل وجه	0.544**	0.494**
02	احب أداة الأعمال التي تتسمى بالتحدي و الصعوبة	0.528**	0.497**
03	أكون حساسا جدا إذا فشلت في عمل ما	0.547**	0.605**
04	أرى أن العمل الجدي هو من اهم شيء في الحياة	0.512**	0.627**
05	ألتزم بدقة في ادائي لأي عمل من الأعمال	0.503**	0.492**
06	أتضايق إذا أنجزت شيئا بطريقة رديئة	0.695**	0.616**
07	أعطي اهتماما و تركيزا عاليا للأعمال التي أقومها	0.244	0.260
08	أفضل العمل الذي يحتاج إلى جهود كبيرة	0.718**	0.690**
09	أداء الأعمال و الواجبات له قيمة كبيرة عندي	0.492**	0.535**
10	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام للتنمية مهاراتي و قدراتي	0.319	0.348

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (12) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالشعور بالمسؤولية الخاص بمقياس دافعية الانجاز ، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.244) وأعلى قيمة (0.718) ، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس ، أقل قيمة (0.260) وأعلى قيمة (0.690) مما يطئمن الطالبان الباحثان و يعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الثاني : السعي نحو التفوق و الطموح

جدول رقم (13) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد السعي نحو التفوق و الطموح.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط المؤشر العام
01	أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته	0.340	0.342
02	من الضروري أن أحصل على اعلى التقديرات و احسن النتائج	0.387*	0.413*
03	أحب الأعمال التي تتطلب المزيد	0.499*	0.385*
04	أشعر بالسعادة على معرفتي بالأشياء الجديدة	0.713**	0.783**
05	أحاول دائما الاطلاع و القراءة	0.601**	0.659**
06	أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة	0.542**	0.655**
07	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي	0.806**	0.792**
08	أرى ان البحث باستمرار عن المعرفة هو سبيل إلى تطوري	0.560**	0.593**
09	أستزيد من المعلومات و المعارف باستمرار	0.579**	0.601**
10	أستمتع بالموضوعات و الأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة	0.536**	0.564**

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (13) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير السعي نحو التفوق و الطموح الخاص بمقياس دافعية الإنجاز مع الدرجة الكلية للمقياس، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.340) وأعلى قيمة (0.806) ، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس ، أقل قيمة (0.342) وأعلى قيمة (0.792) وهي محصورة بين.**[1 , 1−] =r** مما يطئمن الطالبان الباحثان و يعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الثالث : المثابرة

جدول رقم (14) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد المثابرة .

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع المؤشر العام
01	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد	0.669**	0.752**
02	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال	0.713**	0.739**
03	عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه	0.486**	0.397*
04	عندما أفشل في عمل أبقى أحاول حتى اتقنه	0.520**	0.688**
05	أشعر بالسعادة عندما افكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة	0.447*	0.500**
06	أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت	0.263	0.370*
07	إن الاستمرار في بذل جهد لإنجاز الاعمال شيء مهم للغاية	0.603**	0.539**
08	المثابرة و بذل جهود هما انسب الطرق لحل المشكلات الصعبة	0.759**	0712**
09	أشعر بالرضا عند بذل جهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني	0.740**	0.770**
10	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة	0.670**	0.578**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (14) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير المثابرة الخاص بمقياس دافعية الانجاز مع الدرجة الكلية للمقياس، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.263) وأعلى قيمة (0.759) ، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس ، أقل قيمة (0.370) وأعلى قيمة (0.770) وهي محصورة بين.**r= [−1 , 1]** مما يطئمن الطالبان الباحثان ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الرابع: الشعور بأهمية الزمن

جدول رقم (15) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد الشعور بأهمية الزمن.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع المؤشر العام
01	أحرص على تادية الأعمال في مواعيدها	0.704**	0.704**
02	أحدد ما أفعله وفق جدولي الزمني	0.651**	0.651**
03	أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين	0.803**	0.803**
04	عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلى عن مشاغل أخرى	0.679**	0.679**
05	المحافظة على مواعيد شيء له اولوية بالنسبة لي	0.301	0.301
06	عندما أحدد موعدا فغنني أحضر في الوقت المحدد	0.432*	0.432*
07	أتعامل مع الوقت بجدية تامة	0.750**	0.750**
08	أنضم اعمالي وفق توزيعي للوقت	0.583**	0.583**
09	يزعجني أن يتاخر أحد عن موعده معي	0.664**	0.664**
10	أتجنب زيادة احد إلا بموعد مسبق	0.221	0.341

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (15) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير الشعور بأهمية الزمن الخاص بمقياس دافعية الانجاز مع الدرجة الكلية للمقياسر، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.221) وأعلى قيمة (0.803)، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس، أقل قيمة (0.329) وأعلى قيمة (0.823) وهي محصورة بين.**[1 , 1−] =r** مما يطئمن الطالبان الباحثان ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

البعد الخامس: التخطيط للمستقبل

جدول رقم (16) يبين صدق الاتساق الداخلي لبعد التخطيط للمستقبل.

الرقم	العبارة	معامل الارتباط مع البعد	معامل الارتباط مع المؤشر العام
01	أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي و الحاضر	0.701**	0.672**
02	أفكر في إنجازات المستقبل	0.744**	0.750**
03	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في مشكلات	0.326	0.553**
04	من الضروري الإعداد و التخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال	0.438*	0.443*
05	أتجنب الفشل في اعمالي لأنني اخطط لها قبل البدء فيها	0.555**	0.638**
06	أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى	0.723	0.320
07	أتجنب الاهتمام بالماضي و ما فيه من أحداث	0.491**	0.672**
08	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون للمستقبل	0.366*	0.521**
09	أشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي أنوي القيام بها	0.397*	0.628**
10	التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت و الجهد	0.790**	0.811**

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

يوضح الجدول رقم (16) معامل الارتباط كل عبارة من عبارات البعد المتعلق بالمتغير التخطيط للمستقبل الخاص بمقياس دافعية الانجاز مع الدرجة الكلية للمقياس، والذي يبين أن معاملات الارتباط دالة عند مستوى الدلالة 0.05 حيث بلغ معامل الارتباط كل سؤال مع البعد أقل قيمة (0.326) وأعلى قيمة (0.790)، وبالنسبة لمعامل الارتباط لكل سؤال مع المقياس، أقل قيمة (0.443) وأعلى قيمة (0.811) وهي محصورة بين.**r= [−1 , 1]** مما يطئمن الطالبان الباحثان ويعتبر البعد صادقا لما وضع لقياسه.

ب-الثبات:

-عن طريق الفا كرومباخ:

جدول رقم (17) يبين معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس (دافعية الإنجاز):

الأبعاد	Cronbach's Alpha
الشعور بالمسؤولية	0.865
السعي نحو التفوق و النجاح	0.787
المثابرة	0.843
الشعور بأهمية الزمن	0.834
التخطيط للمستقبل	0.832
مقياس دافعية الإنجاز	0.957

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلا الجدول رقم (17) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (Alpha de cronbach) لعبارات المقياس الخاص بدافعية الإنجاز حيث بلغت من خلال أبعاد مقياس دافعية الإنجاز بين (0.591 – 0.845) ، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.900) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات .

عن طريق التجزئة النصفية: تم حساب ثبات أداة المقياس بمعامل الثبات التجزئة النصفية(دافعية الإنجاز)

جدول رقم (18) يبين معامل الارتباط الكلي (دافعية الإنجاز)باستخدام التجزئة النصفية :

الأبعاد	التجزئة النصفية	
	معامل الارتباط	Spearman-brown معامل الارتباط بعد التصحيح
الشعور بالمسؤولية	0.736	0.848
السعي نحو التفوق و النجاح	0.652	0.790
المثابرة	0.715	0.834
الشعور بأهمية الزمن	0.721	0.838
التخطيط للمستقبل	0.685	0.813
مقياس دافعية الانجاز	0.869	0.930

المصدر : من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v23

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18) أن قيمة معامل التجزئة النصفية سبيرمان براون لعبارات المقياس الخاص بدافعية الإنجاز حيث بلغت من خلال أبعاد مقياس دافعية الإنجاز بين (0.591 – 0.845)، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.900) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات.

ثانيا: الدراسة الأساسية:

على ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية من مدى صلاحية أداة الدراسة، بعد التأكد من صدقها وثباتها، ووضوح تعليماتها وبنودها، وتعديلها، شرعت الباحثة في القيام بالدراسة الأساسية.

1-أهداف الدراسة الأساسية:

- ✓ تطبيق المقياسين على عينة الدراسة الأساسية بعدما التأكد من خصائصهم السيكو مترية.
- ✓ جمع المعطيات وتحليلها إحصائيا.
- ✓ اختبار صحة فرضيات الدراسة وبالتالي تأكيدها أو نفيها.

2- المجال الزماني والجغرافي للدراسة الأساسية:

تم إجراء الدراسة الأساسية خلال الفترة الممتدة من 20 فبراير 2025 إلى 15 ماي 2025، وقد تم تنفيذها على مستوى عدة متوسطات تابعة لولاية عين تموشنت، ومن بين هذه المؤسسات نذكر:

- متوسطة سايح علي العامرية.
- متوسطة 18 فيفري – العامرية.
- متوسطة بريشي يونس – عين تموشنت.
- متوسطة هواري بومدين – حاسي الغلة.

3- منهج الدراسة:

تماشيا مع موضوع الدراسة وطبيعة البيانات المراد الحصول عليها، استخدم الطالبين المنهج الوصفي ، الذي يعني بوصف الظاهرة وتحليلها، والذي يتلاءم وطبيعة الدراسة الحالية.

4- مجتمع الدراسة الأساسية:

يتكون المجتمع الأصلي للدراسة من أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت عينة البحث

شملت الدراسة أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت (الجزائر) .

5- عينة الدراسة الأساسية:

اشتملت عينة الدراسة على مئة (100) أستاذ وأستاذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت (الجزائر) ، حيث تم اختيار العينة بطريقة عرضية، وقد توزعت العينة كما يلي:

خصائص عينة الدراسة:

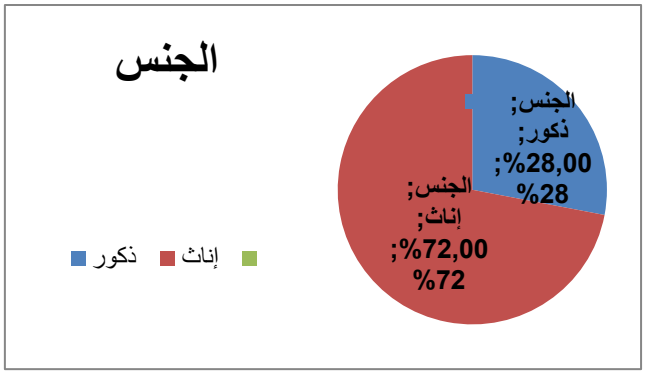
-توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس :

جدول رقم (19) يمثل توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس.

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
إناث	72	72%
ذكور	28	28%
المجموع	100	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v 25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19) توزيع أفراد عينة البحث حسب الجنس حيث بلغ عدد الإناث (72) وبنسبة (72%) وبلغ عدد الذكور (28) بنسبة (28%)، ويرجع ذلك لطبيعة العمل الخاص في قطاع التعليم.



الشكل رقم (02): توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v 25

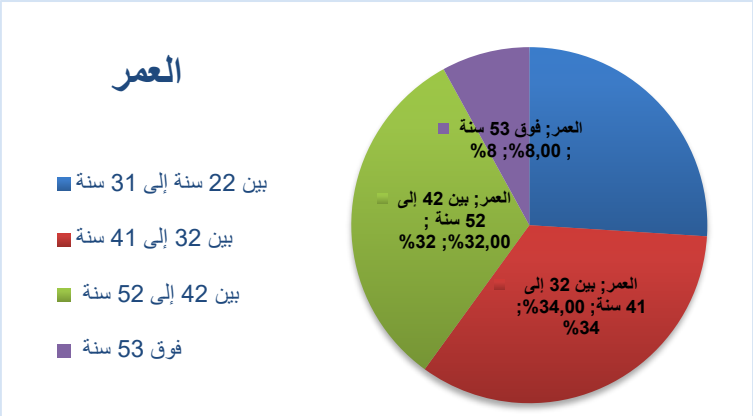
-توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر :

جدول رقم (20) توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

العمر	التكرار	النسبة المئوية
من 22 إلى 31 سنة	26	26%
من 32 إلى 41 سنة	34	34%
من 42 إلى 52 سنة	32	32%
فوق 53 سنة	8	8%
المجموع	100	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v 25

يمثل الجدول رقم (20) توزيع أفراد العينة حسب العمر حيث بلغ غالبية العمر بين 32 سنة و 41 سنة بمجموع (34) وبنسبة (34%) بينما بعمر من 42 إلى 52 بمجموع (32) وبنسبة (32%) وكذا من 22 إلى 31 سنة بلغ عددهم (26) بنسبة (26%) بينما فوق 53 سنة بمجموع (8) و بنسبة (8%). ويدل ذلك على وجود عدد معتبر من الشباب العامل في المؤسسات .



الشكل رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v 25

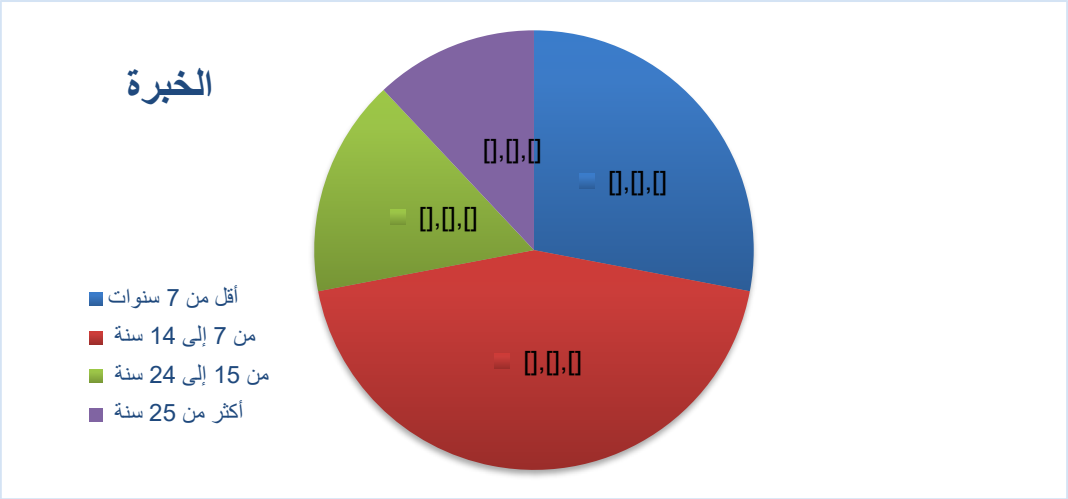
- توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية :

جدول رقم (21) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية.

العمر	التكرار	النسبة المئوية
أقل من 7 سنوات	28	28%
بين 7 و 14 سنوات	44	44%
بين15و 24 سنة	16	16%
أكثر من 25 سنة	12	12%
المجموع	100	100%

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v 25

يمثل الجدول رقم (21) توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية حيث بلغ غالبية من 7 إلى 14 سنة بمجموع (44) و بنسبة (44%) بينما أقل من 7 سنوات بمجموع (28) وبنسبة (428%) ، و بين 15 و 24 سنة بمجموع (16) وبنسبة (16%) ، و أكثر من 25 سنة بمجموع (12) وبنسبة (12%).



الشكل رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v 25

6- الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية:

من أجل التأكد من صحة الفرضيات، تم استخدام المقياسين نفسهما اللذان استخدما في الدراسة الاستطلاعية، اللذين تم التأكد من خصائصه السيكو مترية من خلال الدراسة الاستطلاعية، متمثلين في:

-مقياس العقدالنفسي لـ"روسو"،

- مقياس دافعية الإنجاز لـ" عبد اللطيف خليفة".

7-الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة الأساسية:

أولا: صدق وثبات مقياس العقد النفسي:

أ- **الصدق:** عن طريق صدق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (22) يبين الصدق البنائي لمقياس العقد النفسي

الأبعاد		معدل الدرجات للمقياس ككل	معدل الدرجات بعد العقد المعاملاتي	معدل الدرجات بعد العقد المتوازن	معدل الدرجات بعد العقد العلائقي	معدل الدرجات بعد العقد الانتقالي
معدل الدرجات للمقياس ككل	معامل الارتباط	1	0.758**	0.871**	0.919**	0.778**
	القيمة الاحتمالية		0.000	0.000	0.000	0.000
معدل الدرجات بعد العقد المعاملاتي	معامل الارتباط	0.758**	1	0.527**	0.597**	0.434**
	القيمة الاحتمالية	0.000		0.000	0.000	0.000
معدل الدرجات بعد العقد المتوازن	معامل الارتباط	0.871**	0.527**	1	0.788**	0.542**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000		0.000	0.000
معدل الدرجات بعد العقد العلائقي	معامل الارتباط	0.919**	0.597**	0.788**	1	0.645**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000		0.000
معدل الدرجات بعد العقد الانتقالي	معامل الارتباط	0.778**	0.434**	0.542**	0.645**	1
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من الجدول رقم (22) أن قيمة معامل معامل الارتباط تراوحت قيمته ما بين (0.758– 0.919) مما يدل على تمتع كل الأبعاد بدرجة عالية من الصدق البنائي، وهذا ما يؤكد على ارتفاع معامل الصدق البنائي الكلي للمقياس وهذا ما يطمئن الطالبان على تطبيقه على عينة البحث .

ب–الثبات:

- **عن طريق ألفا كرومباخ:**

جدول رقم (23) يبين معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس:

الأبعاد	Cronbach's Alpha
العقد المعاملاتي	0.591
العقد المتوازن	0.781
العقد العلائقي	0.845
العقد الانتقالي	0.648
مقياس العقد النفسي	0.900

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلا الجدول رقم (23) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (Alpha de cronbach) لعبارات المقياس الخاص بالعقد النفسي حيث بلغت من خلال أبعاد مقياس العقد النفسي بين (0.591 – 0.845)، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.900) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات .

-عن طريق التجزئة النصفية:

جدول رقم (24) يبين معامل الارتباط الكلي باستخدام التجزئة النصفية:

الأبعاد	التجزئة النصفية	
	معامل الارتباط	Spearman-brown معامل الارتباط بعد التصحيح
العقد المعاملاتي	0.327	0.493
العقد المتوازن	0.628	0.772
العقد العلائقي	0.693	0.821
العقد الانتقالي	0.287	0.452
مقياس العقد النفسي	0.794	0.886

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24) أن قيمة معامل التجزئة النصفية سبيرمان براون لعبارات المقياس الخاص بالعقد النفسي، بلغت من خلال أبعاد مقياس العقد النفسي بين (0.452 – 0.821) ، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.886) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات .

ثانيا: صدق وثبات مقياس الدافعية للانجاز:

أ-الصدق: عن طريق الاتساق الداخلي:

جدول رقم (25) يبين الصدق البنائي لمقياس دافعية الانجاز

الأبعاد		معدل الدرجات للمقياس ككل	معدل الدرجات بعد الشعور بالمسؤولية	معدل الدرجات بعد السعي نحو التفوق	معدل الدرجات بعد المثابرة	معدل الدرجات بعد الشعور بأهمية الزمن	معدل الدرجات بعد التخطيط للمستقبل
معدل الدرجات للمقياس ككل	معامل الارتباط	1	0.937**	0.946**	0.940**	0.924**	0.873**
	القيمة الاحتمالية		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
معدل الدرجات بعد الشعور بالمسؤولية	معامل الارتباط	0.937**	1	0.888**	0.872**	0.829**	0.755**
	القيمة الاحتمالية	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
معدل الدرجات بعد السعي نحو التفوق	معامل الارتباط	0.946**	0.888**	1	0.875**	0.837**	0.772**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
معدل الدرجات بعد المثابرة	معامل الارتباط	0.940**	0.872**	0.875**	1	0.851**	0.845**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
معدل الدرجات بعد الشعور بأهمية الزمن	معامل الارتباط	0.924**	0.829**	0.837**	0.851**	1	0.749**
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
معدل الدرجات بعد التخطيط للمستقبل	معامل الارتباط	0.873**	0.755**	0.772**	0.745**	0.749**	1
	القيمة الاحتمالية	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من الجدول رقم (25) أن قيمة معامل معامل الارتباط تراوحت قيمته ما بين (0.873 – 0.946) مما يدل على تمتع كل الأبعاد بدرجة عالية من الصدق البنائي و هذا ما يؤكد على ارتفاع معامل الصدق البنائي الكلي للمقياس و هذا ما يطمئن الطالبان الباحثان على تطبيقه على عينة البحث.

ب-الثبات:

-عن طريق الفا كرومباخ:

جدول رقم (26) يبين معامل الثبات الكلي (ألفاكرونباخ) لأبعاد المقياس و الدرجة الكلية للمقياس:

الأبعاد	ألفاكرونباخ
الشعور بالمسؤولية	0.766
السعي نحو التفوق و النجاح	0.858
المثابرة	0.868
الشعور بأهمية الزمن	0.865
التخطيط للمستقبل	0.830
مقياس دافعية الإنجاز	0.962

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلا الجدول رقم (26) أن قيمة معامل ألفا كرونباخ (Alpha de cronbach) لعبارات المقياس الخاص بدافعية الإنجاز حيث بلغت من خلال أبعاد مقياس دافعية الإنجاز بين (0.766 – 0.868) ، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.962) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد و المقياس ككل بدرجة عالية من الثبات .

-عن طريق التجزئة النصفية:

جدول رقم (27) يبين معامل الارتباط الكلي باستخدام التجزئة النصفية:

الأبعاد	التجزئة النصفية	
	معامل الارتباط	Spearman-brown معامل الارتباط بعد التصحيح
الشعور بالمسؤولية	0.698	0.822
السعي نحو التفوق و النجاح	0.770	0.870
المثابرة	0.729	0.843
الشعور بأهمية الزمن	0.733	0.846
التخطيط للمستقبل	0.700	0.823
مقياس دافعية الانجاز	0.880	0.936

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نلاحظ من خلال الجدول رقم (27) أن قيمة معامل التجزئة النصفية سبيرمان براون لعبارات المقياس الخاص بدافعية الإنجاز حيث بلغت من خلال أبعاد مقياس دافعية الإنجاز بين (0.822 – 0.870)، في حين أن القيمة الإجمالية لكافة عبارات المقياس ككل بلغت (0.936) وقد كانت القيمة أكبر من(0.6)، مما يدل على أنه في حالة ما تم توزيع هذه الاستبانة على نفس المجموعة وفي ظروف مماثلة سيتم الحصول على نفس الاستنتاجات وهذا ما يدل على تمتع كل الأبعاد والمقياس ككل بدرجة عالية من الثبات.

8-التأكد من التوزيع الطبيعي :

جدول رقم (28) اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات في مقياس العقد النفسي ومقياس دافعية الإنجاز

	كوموروف سمينوف		
	statis	Df	sig
مقياس العقد النفسي	0.057	100	0.200*
مقياس دافعية الإنجاز	0.073	100	0.200*

المصدر :من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائيSPSS v25

نظرًا لأن عدد الملاحظات أكثر من 50، فقد اعتمد الباحثان على اختبار "Kolmogorov – Smirnova لفحص التوزيع الطبيعي للبيانات. ومن خلال الجدول رقم (28)، لوحظ أن قيمة Sig الموضحة في الجدول كانت أكبر من 0.05، للمقياس ككل فقد بلغت 0.200 وبما أن القيمة Sig أكبر من 0.05، فإن ذلك يدل على عدم وجود فروق معنوية، مما يشير إلى أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

وبالإضافة إلى ذلك، يجعل شرط استخدام اختبار "T" البارامتري متوفر .وعليه، استخدم الباحثان الاختبارات البارامترية، وهي:

- اختبار ت ستيودنت لعينتين مستقلتين .
- اختبار التحليل التباين أنوفا Anova.

9-أساليب المعالجة الاحصائية:

بعد تطبيق أدوات البحث (مقياسي تقدير الذات والمواطنة التنظيمية واستبيان الإبداع الإداري) وتفريغ البيانات، قام الطالبين باستخدام برنامج SPSS (نسخة 25) وهو اختصار العبارة :

Statistical Package for Social Sciences –التي تعني الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية– في معالجة البيانات، حيث قامت الباحثة بإدخال البيانات للحاسوب، ثم استخدمت مجموعة من الأساليب الإحصائية في معالجة المعطيات البحث، حيث تمثلت هذه الأساليب الإحصائية في:

- – **الإحصاء الوصفي:** التكرارات– النسب المئوية– المتوسط الحسابي– الانحراف المعياري، الوسيط. اختبار التوزيع الطبيعي لشابيرو ويلك و كومغروف سيميروف .
- – **الإحصاء الاستدلالي:**
- معامل ارتباط بيرسون لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- تحليل الانحدار البسيط.
- اختبار "ت" لدراسة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.
- اختبار تحليل التباين الأحادي لدراسة الفروق بين أكثر من مجموعتين.

خلاصة :

يمكن اعتبار هذا الفصل الذي تناولنا فيه منهجية البحث من بين أهم الفصول التي ضمتها دراستنا هذه لأنه يحتوي على أهم العناصر الأساسية التي قادتنا إلى احتواء أهم المتغيرات و العوامل التي كان بالإمكان أن تعيق السير الحسن لهذه الدراسة . إلى أن هذا الفصل يعتبر الدليل المرشد الذي ساعدنا على تخطي كل الصعوبات و بالتالي الوصول إلى تحقيق أهداف البحث بطريقة منهجية و علمية صحيحة كما تناولنا فيه أهم العناصر التي تهم الدراسة بشكل كبير ، منها المنهج ، أدوات البحث متغيرات البحث .... إلى الدراسة الاستطلاعية التي تعد من أهم مراحل البحث العلمي التي ينبغي على الباحث الالتزام بها قصد جمع أكبر من المعلومات و الحقائق التي تخدم موضوع البحث و كذلك إلى تحقيق بعض الأغراض العلمية و هذا بناء على الوسائل المستخدمة و في ظل المنهج المتبع

الفصل الخامس:

عرض و تحليل النتائج

1-عرض و تحليل النتائج :

تمهيد :

من خلال هذا الفصل سنقوم بعرض وتحليل و مناقشة النتائج التي تم جمعها و التحصيل عليها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على عينة البحث، و سنحاول من خلال هذا الفصل إعطاء التفاسير لحل الإشكالية المطروحة

و لقد حرصنا أن تكون عملية التحليل والمناقشة بطريقة علمية ومنظمة حيث سنقوم بعرض و تحليل النتائج الإحصائية لاستبيان .

أولا: عرض النتائج:

عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى :

مستويات العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت مرتفعة.

ولإيجاد دليل الموافقة من أجل تحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من فقرات الاستبيان، فإنه قد تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية الآتية : المدى، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري .

المدى : من أجل تحديد المجالات لمقياس ليكارت الخماسي المستخدم في استبيان الدراسة تم حساب المدى على النحو التالي : المدى = (أعلى درجة في المقياس – أدنى درجة في المقياس) **01-05 = 04** = ، ومن أجل الحصول على طول الفئة بغرض التنقل بين مجالات الموافقة نقوم بالعملية الحسابية التالية:

طول الفئة = (المدى/ عدد درجات المقياس) = (05/04) = 0.8 بإضافة هذه القيمة (0.8) في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة يتم الحصول على الحد الأعلى لكل مجال ، ويتم ذلك على النحو التالي: (1+0.8)=1,80 و بهذا نحصل على المجال =01 – [1,80] و هو مجال الموافقة بدرجة منخفضة جدا، وهكذا يتم ذلك مع بقية المجالات وتتم هذه العملية بغية التعرف على الموقف المشترك الإجمالي لأفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبيان وعلى كل محور من محاور الاستبيان و الجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (29) ميزان تقديري وفقا لمقياس ليكارت الخماسي

المتوسط المرجح	المستوى	التقييم
من 1 إلى 1.80	غير موافق بشدة	منخفض جدا
من 1.81 إلى 2.60	غير موافق	منخفض
من 2.61 إلى 3.40	محايد	متوسط
من 3.41 إلى 4.20	موافق	مرتفع
من 4.21 إلى 5	موافق بشدة	مرتفع جدا

البعد الأول : العقد المعاملاتي

جدول رقم (30) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد المعاملاتي

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار									
		النسبة									
01	الفقرة 01	5	9	14	65	7	3.60	360	0.932	موافق	128
		5	9	14	65	7					
02	الفقرة 02	3	1	5	74	17	4.01	401	0.732	موافق	190
		3	1	5	74	17					
03	الفقرة 03	6	15	20	44	15	3.47	347	1.105	موافق	41
		6	15	20	44	15					
04	الفقرة 04	3	19	19	47	12	3.46	346	1.029	موافق	54
		3	19	19	47	12					
	الاتجاه العام للبعد						3.635			موافق	

تضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (30) أن المتوسط المرجح تراوح بين 3.46 و 4.01 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لجميع الفقرات مرتفع ، ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (128) بينما بلغت أدنى قيمة (41) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(9.49)عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى ("موافق")، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد

ككل3.65.وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي دو عقد معاملاتي مرتفع.

البعد الثاني : العقد المتوازن

جدول رقم (31) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد المتوازن

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار									
		النسبة									
05	الفقرة 01	1	7	12	54	26	3.97	397	0.870	موافق	89.3
		1	7	12	54	26					
06	الفقرة 02	2	13	29	41	15	3.54	354	0.968	موافق	46
		2	13	29	41	15					
07	الفقرة 03	14	22	28	30	6	2.92	292	1.152	محايد	20
		14	22	28	30	6					
الاتجاه العام للبعد							3.47			موافق	

تضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (31) أن المتوسط المرجح تراوح بين 2.92 و 3.97 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لجميع الفقرات مرتفع ، متوسط، ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (89.3) بينما بلغت أدنى قيمة (20) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(9.49)عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل3.47وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي دو عقد متوازن مرتفع.

البعد الثالث : العقد العلائقي

جدول رقم (32) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد العلائقي

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار									
		النسبة									
08	الفقرة 01	7	15	19	46	13	3.43	343	1.112	موافق	46
		7	15	19	46	13					
09	الفقرة 02	23	22	26	19	10	2.71	271	1.289	محايد	7.5
		23	22	26	19	10					
10	الفقرة 03	3	14	12	45	24	3.74	374	1.078	موافق	52.5
		3	14	12	45	24					
11	الفقرة 04	8	24	31	23	14	3.11	311	1.163	محايد	16.3
		8	24	31	23	14					
12	الفقرة 05	3	8	14	56	19	3.80	380	0.943	موافق	88.3
		3	8	15	56	19					
13	الفقرة 06	1	15	8	58	18	3.77	377	0.952	موافق	98.9
		1	15	8	58	18					
14	الفقرة 07	6	10	17	47	20	3.65	365	1.095	موافق	51.7
		6	10	17	47	20					

	الاتجاه العام للبعد	**3.45**	**موافق**

تضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (32) أن المتوسط المرجح تراوح بين 2.71 و 3.80 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لجميع الفقرات مرتفع ، متوسط، ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (98.9) بينما بلغت أدنى قيمة (7.5) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(9.49)عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة إحصائية 0.05. وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل3.45وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي دو عقد علائقي مرتفع.

البعد الرابع : العقد الانتقالي

جدول رقم (33) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد العقد انتقالي

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار									
		النسبة									
15	الفقرة 01	3	11	13	60	13	3.69	369	0.94	موافق	103.4
		3	11	13	60	13					
16	الفقرة 02	1	7	8	65	19	3.94	394	0.80	موافق	135
		1	7	8	65	19					
17	الفقرة 03	0	13	28	45	14	3.60	360	0.88	موافق	26.9
		0	13	28	45	14					
18	الفقرة 04	7	16	29	35	13	3.31	331	1.10	محايد	27
		7	16	29	35	13					
19	الفقرة 05	7	6	9	50	28	3.86	386	1.11	موافق	72
		7	6	9	50	28					
	الاتجاه العام للبعد						3.68			موافق	

تضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (33) أن المتوسط المرجح تراوح بين 3.31 و 3.94 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لجميع الفقرات مرتفع ، متوسط، ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (135) بينما بلغت أدنى قيمة (27) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(9.49)عند درجة حرية (4) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل3.68وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي دو عقد انتقالي مرتفع.

عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية :

مستويات الدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت مرتفعة.

لايجاد دليل الموافقة من أجل تحليل مختلف إجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من فقرات الاستبيان، فإنه قد تم الاعتماد على الأدوات الإحصائية الآتية : المدى، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، المدى : من أجل تحديد المجالات لمقياس ليكارت الخماسي المستخدم في استبيان الدراسة تم حساب المدى على النحو التالي : المدى = (أعلى درجة في المقياس – أدنى درجة في المقياس) = (04-01) = 03، ومن أجل الحصول على طول الفئة بغرض التنقل بين مجالات الموافقة نقوم بالعملية الحسابية التالية:

طول الفئة = (المدى/ عدد درجات المقياس) = (04/03) = 0.74 بإضافة هذه القيمة (0.74) في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة يتم الحصول على الحد الأعلى لكل مجال ، ويتم ذلك على النحو التالي: (1+0.74)=1,74 و بهذا نحصل على المجال =01 – [1,74] و هو مجال الموافقة بدرجة منخفضة جدا، وهكذا يتم ذلك مع بقية المجالات وتتم هذه العملية بغية التعرف على الموقف المشترك الإجمالي لأفراد العينة على كل عبارة من عبارات الاستبيان وعلى كل محور من محاور الاستبيان و الجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (34) يبين توزيع درجات و مستوى التقييم لمقياس دافعية الانجاز.

الفئة	[1,74 –1]	[2,49 – 1,75]	[3,24 – 2,50]	[4– 3,25]
درجة الموافقة	غير موافق تماما	غير موافق	موافق	موافق تماما
المستوى	منخفض جدا	منخفض	مرتفع	مرتفع جدا

المصدر: من إعداد الطالبان

جدول رقم (35) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد الشعور بالمسؤولية

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار								
		النسبة								
01	الفقرة 01	3	2	43	52	3.44	344	0.686	موافق بشدة	82.64
		3	2	43	52					
02	الفقرة 06	2	28	48	22	2.90	290	0.759	موافق	43.04
		2	28	48	22					
03	الفقرة 11	6	21	45	28	2.95	395	0.857	موافق	31.44
		6	21	45	28					
04	الفقرة 16	1	7	40	52	3.43	343	0.671	موافق بشدة	74.16
		1	7	40	52					
05	الفقرة 21	1	6	41	52	3.44	344	0.656	موافق بشدة	76.88
		1	6	41	52					
06	الفقرة 26	3	10	45	42	3.26	326	0.760	موافق بشدة	55.92
		3	10	45	42					
07	الفقرة 31	1	7	51	41	3.32	332	0.649	موافق بشدة	73.28
		1	7	51	41					
08	الفقرة 36	6	44	31	19	2.63	263	0.861	موافق	31.76
		6	44	31	19					
09	الفقرة 41	1	6	52	41	3.33	333	0.637	موافق بشدة	76.88
		1	6	52	41					
10	الفقرة 46	2	15	57	29	3.13	313	0.691	موافق	69.52
		2	15	57	29					
	الاتجاه العام للبعد					3.18			موافق	

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (35) أن المتوسط المرجح تراوح بين 2.63 و 3.44 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لمعظم الفقرات مرتفع ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت

أعلى قيمة محسوبة ، (82.64) بينما بلغت أدنى قيمة (31.44) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(7.82)عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق.، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل 3.18وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي يشعرون بالمسؤولية اتجاه دافعية انجازهم في المؤسسة.

البعد الثاني : السعي نحو النجاح و التفوق

جدول رقم (36) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد السعي نحو النجاح و التفوق .

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار								
		النسبة								
01	الفقرة 02	0	4	40	56	3.52	352	0.577	موافق بشدة	42.56
		0	4	40	56					
02	الفقرة 07	2	7	39	52	3.41	341	0.712	موافق بشدة	71.12
		2	7	39	52					
03	الفقرة 12	5	34	37	24	2.80	280	0.865	موافق	25.04
		5	34	37	24					
04	الفقرة 17	2	4	45	49	3.41	341	0.668	موافق بشدة	77.84
		2	4	45	49					
05	الفقرة 22	2	13	45	40	3.23	323	0.750	موافق	51.92
		2	13	45	40					
06	الفقرة 27	2	12	49	37	3.21	321	0.729	موافق	56.72
		2	12	49	37					
07	الفقرة 32	0	5	43	52	3.47	347	0.594	موافق بشدة	37.34
		0	5	43	52					
08	الفقرة 37	1	11	46	42	3.29	329	0.701	موافق بشدة	60.08
		1	11	46	42					
09	الفقرة 42	1	10	49	40	3.28	328	0.683	موافق بشدة	64.09
		1	10	49	40					
10	الفقرة 47	1	8	52	39	3.29	329	0.656	موافق بشدة	71.60
		1	8	52	39					
	الاتجاه العام للبعد					3.29			موافق بشدة	

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (36) أن المتوسط المرجح تراوح بين 2.80 و 3.52 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لمعظم الفقرات مرتفع ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في

النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة (Chi-square test)، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (77.84) بينما بلغت أدنى قيمة (28.04) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(7.82)عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل3.29وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي يسعون للنجاح و التفوق في مسارهم المهني.

البعد الثالث : المثابرة

جدول رقم (37) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد المثابرة

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار								
		النسبة								
01	الفقرة 03	0	3	46	51	3.48	348	0.559	موافق بشدة	41.78
		0	3	46	51					
02	الفقرة 08	0	4	40	56	3.52	352	0.577	موافق بشدة	42.56
		0	4	40	56					
03	الفقرة 13	1	7	42	50	3.41	341	0.668	موافق	72.56
		1	7	42	50					
04	الفقرة 18	2	4	45	49	3.38	338	0.668	موافق بشدة	74.48
		2	4	45	49					
05	الفقرة 23	3	21	39	37	3.10	310	0.835	موافق	33.60
		3	21	39	37					
06	الفقرة 28	0	17	47	36	3.19	319	0.706	موافق	13.82
		0	17	47	36					

07	الفقرة 33	0	7	50	43	3.36	336	0.612	موافق بشدة	31.94
		0	7	50	43					
08	الفقرة 38	0	10	51	39	3.29	329	0.640	موافق بشدة	26.66
		0	10	51	39					
09	الفقرة 43	3	23	39	35	3.06	306	0.839	موافق بشدة	31.36
		3	23	39	35					
10	الفقرة 48	5	33	38	24	2.81	281	0.861	موافق بشدة	25.36
		5	33	38	24					
	الاتجاه العام للبعد					3.26			موافق بشدة	

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (37) أن المتوسط المرجح تراوح بين 2.81 و 3.52 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لمعظم الفقرات مرتفع ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (74.48) بينما بلغت أدنى قيمة (44.36) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(7.82)عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل 3.26وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي مثابرون في عملهم المهني داخل المؤسسة و خارجها.

البعد الرابع : الشعور بأهمية الزمن

جدول رقم (38) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد الشعور بأهمية الزمن

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار								
		النسبة								
01	الفقرة 04	1	4	43	52	3.46	346	0.626	موافق بشدة	82.80
		1	4	43	52					
02	الفقرة 09	0	7	43	50	3.43	343	0.624	موافق بشدة	31.94
		0	7	43	50					
03	الفقرة 14	1	7	40	52	3.43	343	0.671	موافق بشدة	74.16
		1	7	40	52					
04	الفقرة 19	3	15	51	31	3.10	310	0.759	موافق	51.84
		3	15	51	31					
05	الفقرة 24	0	11	46	43	3.32	332	0.665	موافق بشدة	22.58
		0	11	46	43					
06	الفقرة 29	1	13	45	41	3.26	326	0.719	موافق بشدة	55.04
		1	13	45	41					
07	الفقرة 34	1	8	52	39	3.29	329	0.656	موافق بشدة	71.60
		1	8	52	39					
08	الفقرة 39	0	5	53	42	3.37	337	0.580	موافق بشدة	37.94
		0	5	53	42					
09	الفقرة 44	0	8	49	43	3.28	328	0.726	موافق بشدة	59.36
		0	8	49	43					
10	الفقرة 49	2	19	40	39	3.16	316	0.801	موافق	39.44
		2	19	40	39					
	الاتجاه العام للبعد					3.30			موافق بشدة	

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (38) أن المتوسط المرجح تراوح بين 3.10 و 3.46 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لمعظم الفقرات مرتفع ومن أجل التأكد من دلالة الفروق

الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة(Chi-square test) ، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (82.80) بينما بلغت أدنى قيمة (22.58) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(7.82)عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل3.30وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي يشعرون بأهمية الزمن في المؤسسة.

البعد الخامس : التخطيط للمستقبل

جدول رقم (39) يبين المتوسط المرجح و قيم كا2 لمجموع الدرجات الخاصة ببعد التخطيط للمستقبل

الرقم	الفقرات	غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	المتوسط المرجح	الدرجة المقدرة	الانحراف المعياري	الاتجاه العام	كا 2
		التكرار								
		النسبة								
01	الفقرة 05	3	20	41	36	3.10	310	0.823	موافق	35.44
		3	20	41	36					
02	الفقرة 10	1	7	57	35	3.26	326	0.630	موافق بشدة	31.94
		1	7	57	35					
03	الفقرة 15	2	9	48	41	3.28	328	0.712	موافق بشدة	62.80
		2	9	48	41					
04	الفقرة 20	2	5	48	45	3.36	336	0.674	موافق	74.32
		2	5	48	45					
05	الفقرة 25	0	12	53	35	3.23	323	0.649	موافق بشدة	25.34
		0	12	53	35					
06	الفقرة 30	5	27	39	29	2.92	292	0.872	موافق	24.64
		5	27	39	29					
07	الفقرة 35	6	18	46	30	3.00	300	0.853	موافق	35.04
		6	18	46	30					
08	الفقرة 40	5	35	27	33	2.88	288	0.935	موافق	22.72
		5	35	27	33					
09	الفقرة 45	0	8	49	43	3.35	335	0.626	موافق بشدة	29.42
		0	8	49	43					
10	الفقرة 50	1	13	37	49	3.34	334	0.742	موافق بشدة	57.60
		1	13	37	49					
	الاتجاه العام للبعد					3.17			موافق	

يتضح من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (39) أن المتوسط المرجح تراوح بين 2.88 و 3.35 مما يشير إلى أن مستوى الانتباه العام لمعظم الفقرات متوسط ومن أجل التأكد من دلالة الفروق الإحصائية في النتائج المتعلقة بتكرارات استجابات العينة على مستوى كل فقرة، تم استخدام اختبار حسن المطابقة

(Chi-square test)، حيث كانت أعلى قيمة محسوبة ، (74.32) بينما بلغت أدنى قيمة (22.72) في حين كانت القيمة الجدولية الكلية(7.82)عند درجة حرية (3) ومستوى دلالة إحصائية 0.05.

وبمقارنة القيم المحسوبة بالقيمة الجدولية، يتضح أن معظم القيم المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية، مما يسمح بقبول صحة التفسير بدرجة ثقة 95 .%وتشير هذه النتائج إلى أن الفرق يميل لصالح الإجابة ذات التكرار الأعلى موافق. ، مما يدعم صحة الاتجاه المستخلص سابقًا من المتوسط المرجح للبعد ككل3.17وبالتالي، يمكن الاستنتاج بأن غالبية الأساتذة في بيئة العمل المدرسي يقومون بالتخطيط للمستقبل.

جدول رقم (40) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقييم لمتغير العقد النفسي:

		المقياس ككل العقد النفسي
متغير العقد النفسي	العينة	100
	المتوسط الحسابي	3.56
	الانحراف المعياري	0.61
	الوسيـط	3.56
	درجة الاستجابات	356.26
	المجال	4.20-3.41
	مستوى التقييم	مرتفع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي بلغ لدى الأساتذة (3.56) وبانحراف معياري (0.61)، فيما بلغت درجة الاستجابات لدى الأساتذة (356.26) وهذا ما يشير إلى مستوى التقييم مرتفع في العقد النفسي ككل، وعليه يرى الطالبان الباحثان أن مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط قيد الدراسة مرتفع .

جدول رقم (41) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومستوى التقييم لمتغير العقد النفسي:

		المقياس ككل دافعية الانجاز
متغير الدافعية للانجاز	العينة	100
	المتوسط الحسابي	3.24
	الانحراف المعياري	0.42
	الوسيـط	3.20
	درجة الاستجابات	324.32
	المجال	3.24-2.50
	مستوى التقييم	مرتفع

يتبين من خلال الجدول أعلاه أن المتوسط الحسابي بلغ لدى الأساتذة (3.24) وبانحراف معياري (0.42) ، فيما بلغت درجة الاستجابات لدى الأساتذة (324.32) وهذا ما يشير إلى مستوى التقييم مرتفع في دافعية الانجاز ككل، وعليه يرى الطالبان الباحثان أن مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط قيد الدراسة مرتفع .

عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة :

يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.

الجدول رقم (42) نتائج علاقة الارتباط بين العقد النفسي و دافعية الانجاز

معامل الارتباط		
		دافعية الإنجاز
العقد النفسي	**معامل الارتباك بيرسون**	0.384**
	درجة الحرية	**98**
	مستوى الدلالة Sig	0.000

إن معامل الارتباط الوارد في الجدول أعاله تعبر عن وجود علاقة ارتباط ضعيفة بين العقد النفسي و دافعية الانجاز حيث بلغ معامل الارتباط 0.384 عند مستوى دلالة 0.01 .

ولاختبار الفرضية الرئيسية يتم استخدام الانحدار الخطي البسيط للتحقق من الأثر المحتمل للعقد النفسي على دافعية الإنجاز

و لاختبار الفرضية نقوم بصياغتها إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) كما يلي :

الفرضية الصفرية :H_0 **لا** يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.

الفرضية البديلة:H_1 يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.

لاختبار هذه الفرضية تم استخدام نموذج الانحدار الخطي البسيط للتحقق من وجود علاقة ذو دلالة إحصائية .

جدول (43) : التحقق باختبار الانحدار الخطي من العلاقة بين العقد النفسي و دافعية الإنجاز

دراسة العلاقة بين المتغيرات			معنوية العلاقة بين المتغيرين		تحليل التباين الأحادي Anova one way	
		معامل الارتباط (r)	معامل التفسير	معامل التفسير المعدل (R^2)	قيمة F المحسوبة	مستوى المعنوية (SIG)
المتغير المستقل	المتغير التابع	0.384	0.147	0.139	16.917	0.000
العقد النفسي	دافعية الانجاز					

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v25

اعتمدناعلى الانحدار الخطي لتوضيح أثر المتغير المستقل على المتغير التابع:

تفسير قيم معامل الارتباط بيرسون (r) ومعامل التفسير :R^2

من خلال الجدول رقم (43) نلاحظ أن معامل الارتباط قدر بـ (0.384) و هو ذو قيمة موجبة مما يدل على أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين موجبة أو طردية أي أن المتغير المستقل (العقد النفسي) له تأثير إيجابي على مستوى المتغير التابع (دافعية الانجاز)بدرجة كبيرة، حيث كلما ارتفعت مستويات المتغير المستقل (العقد النفسي) يرافقها ارتفاع في المتغير التابع(دافعية الانجاز) وأما بالنسبة لمعامل التفسير أو نسبة المساهمة (R^2)فمن خلال الجدول نلاحظ أن معامل التفسير بلغ (0.147) ويتبين أن المتغير المستقل (العقد النفسي) تفسر فعاليته ب نسبة 14.7% من التغيرات التي تحدث في مستوى المتغير التابع(دافعية الانجاز) حسب آراء المستجوبين وأم نسبة 85.3% تفسرها متغيرات مستقلة أخرى لم نتناولها بعد تؤثر على دافعية الانجاز.

و معنوية العلاقة بين المتغيرين من خلال نتيجة اختبار F نجد أن قيمة ب المحسوبة بلغت (16.917) وهي دالة إحصائيا لأن قيمة sig المصاحبة لقيمة f هي أقل من مستوى المعنوية 0.05 حيث بلغت (0.000) وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية ببن المتغيرين عند مستوى الدلالة .

جدول (44) : التحقق باختبار الانحدار الخطي من معنوية التأثير الذكاء الاصطناعي على التكنولوجيا المالية.

المتغيرات	معامل B	الخطأ المعاري	*قيمة معامل Beta*	قيمة ت	مستوى الدلالة
الثابت	2.297	0.233		9.843	0.000
العقد النفسي	0.266	0.065	0.384	4.113	0.000

المصدر: من إعداد الطالبان بالاعتماد على مخرجات برنامج التحليل الإحصائي SPSS v25

معنوية التأثير بين المتغيرين فمن خلال نتيجة اختبار t نجد أن t المحسوبة بلغت (9.843) وهي دالة إحصائيا لأن قيمة sig المصاحبة لقيمة tهي أقل من مستوى المعنوية 0.05 حيث بلغت (0.000)وهذا يشير إلى وجود تأثير معنوي ذو دلالة إحصائية ببن المتغيرين عند مستوى الدلالة .

مما يعني أن الانحدار معنوي وبالتالي نستطيع استخدام نموذج الانحدار ويمكن تفسير قيمة التأثير B بمعادلة الانحدار الخطي البسيط **y =2.297 + 0.266x**

Y= دافعية الانجاز**x**= العقد النفسي

أي أن أي زيادة في x سوف يؤدي ذلك إلى زيادة في y بمقدار 0.266 وعليه تقبل الفرضية البديلة وترفض الفرضية الصفرية أي أنه :

الفرضية البديلة : يوجد أثر ذو دلالة احصائية العقد النفسي على دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط .

و مما يمكننا القول في العلاقة بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط التي تُعتبر علاقة تفاعلية، حيث يُشكل العقد النفسي الإطار الذي يُحدد توقعات الأساتذة من المؤسسة التعليمية، سواءً فيما يتعلق بالدعم المادي أو المعنوي، أو فرص التطوير المهني، أو الاعتراف بجهودهم. عندما تُحقق المؤسسة التعليمية هذه التوقعات، فإن ذلك يعزز لدى الأساتذة الشعور بالرضا والالتزام، مما

ينعكس إيجابياً على دافعيتهم للإنجاز وزيادة تفانيهم في العملية التعليمية. على الجانب الآخر، فإن انتهاك العقد النفسي أي عدم تحقيق التوقعات قد يؤدي إلى انخفاض الدافعية للإنجاز، حيث يشعر الأساتذة بالإحباط وعدم التقدير، مما يؤثر سلباً على أدائهم المهني. وفقاً لدراسات تربوية، فإن تعزيز العقد النفسي الإيجابي لدى أساتذة التعليم المتوسط يُعد عاملاً محورياً في تحفيزهم لتحقيق أهدافهم التعليمية والتربوية .

عرض و تحليل نتائج الفرضية الرابعة:

وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية الصفرية: لا توجد فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

الفرضية البديلة: توجد فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (45): يبين اختبار الفروق ت ستيودنت لمتغير العقد النفسي تعزء لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
العقد النفسي	ذكر	28	3.726	0.478	1.689	0.094
	أنثى	72	3.498	0.645		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (45)ان قيمة ت في مقياس العقد النفسي(1.689) وهي قيمة أصغر من ت الجدولية (1.98) وهذا ما تشير إليه القيمة الاحتمالية sig (0.094) والتي هي أكبر من(0.05) وهذا ما يفسر انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في في إجابات العينة عن متغير العقد النفسي تبعا للجنس.

عرض و تحليل نتائج الفرضية الخامسة:

وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

الفرضية الصفرية: لا وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

الفرضية البديلة: وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم (46): تحليلANOVA من حيث العقد النفسي تعزى السن

		مجموع المربعات (sum mean)	درجة الحرية (Df)	مربع المتوسط (square mean)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
العقد النفسي	بين المجموعات	4.834	3	1.611	4.833	0.004
	داخل المجموعات	32.004	96	0.33		
	المجموع	36.838	99			

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الدراسة (العقد النفسي) وفقا للسن سجل القيمة 0.004 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 و بذلك فإننا نقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأساتذة للعقد النفسي تبعا لمتغير السن.

عرض و تحليل نتائج الفرضية السادسة:

وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية الصفرية: لا وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية البديلة: وجود فروق من حيث مستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم(47) : تحليلANOVA من حيث العقد النفسي تعزى للأقدمية

		مجموع المربعات (sum mean)	درجة الحرية (Df)	مربع المتوسط (square mean)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
العقد النفسي	بين المجموعات	5.577	3	1.859	5.709	0.001
	داخل المجموعات	31.260	96	0.326		
	المجموع	36.838	99			

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الدراسة (العقد النفسي) وفقا للسن سجل القيمة 0.001 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 و بذلك فإننا نقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأساتذة للعقد النفسي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل.

عرض و تحليل نتائج الفرضية السابعة:

وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

فرضية العدم: لا وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

الفرض البديل: وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس.

جدول رقم (48): يبين اختبار الفروق ت ستيودنت لمتغير دافعية الإنجاز تعزء لمتغير الجنس

المتغير	الجنس	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	مستوى الدلالة
دافعية الإنجاز	ذكر	28	3.208	0.536	0.435	0.666
	أنثى	72	3.256	0.372		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (48)ان قيمة ت في مقياس العقد النفسي(1.689) وهي قيمة أصغر من ت الجدولية (1.98) وهذا ما تشير إليه القيمة الاحتمالية sig (0.094) والتي هي أكبر من(0.05) وهذا ما يفسر انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في في إجابات العينة عن متغير العقد النفسي تبعا للجنس.

ان قيمة ت في مقياس دافعية الانجاز(0.435) وهي قيمة أصغر من ت الجدولية (1.98) وهذا ما تشير إليه القيمة الاحتمالية sig (0.666) والتي هي أكبر من(0.05) وهذا ما يفسر انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في في إجابات العينة عن متغير دافعية الانجاز تبعا للجنس.

عرض و تحليل نتائج الفرضية الثامنة:

وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

الفرضية الصفرية: لا وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

الفرضية البديلة: وجود فروق في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن.

الجدول رقم(49) : تحليلANOVA من حيث دافعية الإنجاز تعزى لمتغير السن

		مجموع المربعات (sum mean)	درجة الحرية (Df)	مربع المتوسط (square mean)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
دافعية الإنجاز	بين المجموعات	0.398	3	0.133	0.739	0.532
	داخل المجموعات	17.254	96	0.180		
	المجموع	17.652	99			

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الدراسة (العقد النفسي) وفقا للسن سجل القيمة 0.004 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 و بذلك فإننا نقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأساتذة للعقد النفسي تبعا لمتغير السن.

في حين أظهرت نتائج الجدولبالنسبة لمتغير الدراسة (دافعية الانجاز) وفقا للسن سجل القيمة 0.532 وهي قيمة أكبرمن مستوى الدلالة 0.05 و بذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأساتذة دافعية الانجاز تبعا لمتغير السن أي أن هناك اختلاف في وجهات نظر الموظفين اتجاه العقد النفسي وفقا للسن فقط ، و لا توجد اختلافات وفق السن اتجاه دافعية الاتجاز.

عرض و تحليل نتائج الفرضية التاسعة:

وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية الصفرية: لا وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

الفرضية البديلة: وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية.

الجدول رقم (50): تحليلANOVA من حيث دافعية الإنجاز تعزى للأقدمية

		مجموع المربعات (sum mean)	درجة الحرية (Df)	مربع المتوسط (square mean)	قيمة F	مستوى الدلالة (Sig)
دافعية الإنجاز	بين المجموعات	1.153	3	0.384	2.237	0.089
	داخل المجموعات	16.499	96	0.172		
	المجموع	17.652	99			

انطلاقا من الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة مستوى الدلالة بالنسبة لمتغير الدراسة (العقد النفسي) وفقا للسن سجل القيمة 0.001 وهي قيمة أصغر من مستوى الدلالة 0.05 و بذلك فإننا نقبل فرضية البديلة التي تنص على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأساتذة للعقد النفسي تبعا لمتغير الأقدمية في العمل. في حين أظهرت نتائج الجدولبالنسبة لمتغير الدراسة (دافعية الانجاز) وفقا للأقدمية سجل القيمة 0.089 وهي قيمة أكبرمن مستوى الدلالة 0.05 و بذلك فإننا نقبل الفرضية الصفرية التي تنص على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الأساتذة دافعية الانجاز تبعا لمتغير الأقدمية في العمل أي أن هناك اختلاف في وجهات نظر الموظفين اتجاه العقد النفسي وفقا للأقدمية في العمل فقط، و لا توجد اختلافات وفق للأقدمية في العمل اتجاه دافعية الانجاز.

2- مناقشة نتائج الفرضيات:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى :التي كان نصها مستويات العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت مرتفعة الاستناد إلى نتائج الدراسة، يتضح أن مستويات العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط في ولاية عين تموشنت جاءت مرتفعة في جميع أبعاده: المعاملاتي، المتوازن، العلائقي، والانتقالي، ما يعكس وعيًا متقدمًا لدى الأساتذة بطبيعة العلاقة النفسية التي تربطهم بالمؤسسة التعليمية. من الناحية النظرية، يؤكد هذا المعطى ما طرحته "روسو (Rousseau) "في نموذجها للعقد النفسي، والذي يُبرز أهمية التوقعات الضمنية وغير الرسمية التي يبنيها الموظف تجاه مؤسسته، والتي تتنوع بين الالتزامات المادية والدعم الاجتماعي والتطور المهني. ارتفاع العقد المعاملاتي يدل على إدراك واضح للحقوق والواجبات، بينما يشير العقد العلائقي والمتوازن إلى وجود روابط عاطفية ومهنية قوية، تعزز الانتماء والتحفيز الداخلي. أما العقد الانتقالي المرتفع، فقد يُعبّر عن إدراك لتحولات تنظيمية أو شعور بعدم الاستقرار، خاصة في ظل التغيرات المتسارعة التي تعرفها المنظومة التربوية الجزائرية. هذه النتائج تتفق مع ما توصلت إليه دراسة **بودكارة مختارية ومليكة قويدري (2023)** التي بيّنت ارتفاع مستوى العقد النفسي لدى العمال المدمجين، كما تتوافق مع نتائج دراسة **رزاق موسى (2020)** التي أكدت وجود مستوى معتبر من العقد النفسي لدى موظفي شركة الكهرباء والغاز. في المقابل، تختلف نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه **دراسة سمير بن موسى (2020)** التي لم تجد سوى بُعد العقد العلائقي بارزًا، مع ضعف في بقية الأبعاد، وهو ما قد يُعزى إلى اختلاف طبيعة المهنة وسياق العمل. بناءً عليه، يمكن تأكيد تحقق الفرضية الأولى، حيث أظهرت النتائج أن أساتذة التعليم المتوسط يدركون بدرجة عالية طبيعة العلاقة النفسية التي تربطهم بمؤسساتهم التربوية، وهو ما قد يشكل قاعدة قوية لتعزيز التزامهم المهني وتحفيزهم المستقبلي.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية : والتي كان نصها مستويات دافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت مرتفعة.

أسفرت نتائج الدراسة عن وجود مستويات مرتفعة من دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية عين تموشنت، وهو ما يعكس التزامهم المهني العالي وسعيهم المستمر لتحقيق التفوق في أدائهم التربوي والتعليمي. ويظهر من خلال تحليل المؤشرات المختلفة أن هذه الدافعية نابعة من إحساس داخلي بالمسؤولية، حيث يشعر الأساتذة بأنهم مسؤولون عن تطوير أدائهم والارتقاء بمهاراتهم، دون الاعتماد الكلي على الحوافز الخارجية. كما كشفت النتائج عن وجود حافز قوي لديهم للسعي نحو النجاح والتفوق المهني، يتجلى في حرصهم على المثابرة في أداء مهامهم داخل المؤسسة التعليمية وخارجها، من خلال التحضير للدروس، والانخراط في التكوينات، واستثمار الوقت بشكل فعال. هذا المستوى العالي من المثابرة والتخطيط المستقبلي يدل على وعيهم بأهمية بناء مسار مهني ناجح وتحقيق أهداف طويلة المدى في مجالات التدريس والتطوير الذاتي.

تتفق هذه النتائج مع ما توصلت إليه دراسة هشام شناعة وآخرون (2023) التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية طردية بين دافعية الإنجاز والتحصيل الدراسي، مما يدل على أن دافعية المعلمين تلعب دورًا كبيرًا في تحسين نتائج العملية التعليمية. كما تتماشى النتائج مع ما ورد في دراسة طارق المصري وعلي فرح(2020) ، حيث أكدت وجود مستويات مرتفعة من دافعية الإنجاز لدى طلبة الجامعة، مما يعكس أن هذا النوع من الدافعية له طابع شمولي يتجاوز الفروقات المهنية والفئوية. كذلك، تُؤيد الدراسة الحالية نتائج دراسة عبد

الرحمن حجة ومحمد الهادي سليمان (2022) التي أثبتت وجود علاقة دالة إحصائيًا بين دافعية الإنجاز وأساليب مواجهة الضغوط، مما يشير إلى أن الأساتذة ذوي الدافعية المرتفعة يمتلكون كذلك استراتيجيات فعالة لمواجهة التحديات المهنية.

في المقابل، تختلف نتائج هذه الدراسة جزئيًا مع ما توصلت إليه دراسة سمير بن موسى(2020) ، التي بيّنت أن مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي شركة الكهرباء والغاز كان منخفضًا، وهو ما يمكن تفسيره باختلاف طبيعة البيئة المهنية، والضغوط التنظيمية، ومدى توفر الفرص للنمو المهني. كما أن السياق التربوي يتميز غالبًا بارتباط عاطفي ومعنوي أقوى، مما قد يرفع من دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مقارنة بالعاملين في القطاعات الإدارية أو التقنية.

وبناء على ما سبق، يمكن تأكيد تحقق الفرضية الثانية، حيث أثبتت نتائج الدراسة أن أساتذة التعليم المتوسط يتمتعون بمستويات مرتفعة من دافعية الإنجاز، مما يعزز من فرص تطوير التعليم وجودته، ويُبرز أهمية الاهتمام بالعوامل التي تحافظ على هذه الدافعية وتدعمها.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة : تنص الفرضية الثالثة يساهم العقد النفسي في التنبؤ بالدافعية للانجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت.، وهو ما أكدته نتائج الدراسة، حيث تبين وجود علاقة ارتباطية إيجابية ضعيفة ودالة إحصائيًا بين أبعاد العقد النفسي ودافعية الإنجاز. وتشير هذه النتائج إلى أن وضوح واستقرار العقد النفسي بين الأستاذ والمؤسسة التعليمية يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الدافعية لدى الأساتذة للعمل بجدية والتزام. ويمكن تفسير ذلك من خلال ما يوفره العقد النفسي

المتوازن من شعور بالرضا والعدالة في تبادل التوقعات، بالإضافة إلى ما تتيحه العلاقات العلائقية المبنية على الثقة والاحترام من بيئة عمل محفزة، وكذلك ما يحققه العقد المعاملاتي من التزام متبادل في الحقوق والواجبات، مما يعزز الشعور بالإنصاف والتحفيز. كما كشفت النتائج عن أثر دال إحصائيًا للعقد النفسي على دافعية الإنجاز، ما يدل على أن العقد النفسي لا يمثل مجرد عامل مصاحب، بل يُعد من المتغيرات المؤثرة فعليًا في مستوى الدافعية. ويتجلى هذا الأثر في عدة جوانب، أبرزها استقرار العلاقة بين الأستاذ والمؤسسة، والشعور بالأمان الوظيفي والتقدير، وتوفر الحوافز النفسية والمادية. وتدعم هذه النتائج صحة الفرضية البديلة (H1) التي تنص على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية وأثر مباشر للعقد النفسي على دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط. كما تتماشى هذه النتائج مع ما أشارت إليه الأدبيات السابقة من أن طبيعة العقد النفسي تؤثر على الأداء والدافعية في بيئة العمل، وهو ما أكدته دراسة بوعتو نصرية (2009)التي أظهرت وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين طبيعة العقد النفسي ومستوى تقدير الذات لدى عمال شركة سوناطراك، وكشفت أيضًا عن علاقة عكسية بين طبيعة العقد النفسي والارتباط السلبي بالمؤسسة. كما أظهرت دراسة بورقبة زيمة شهيناز (2024) وجود علاقة دالة إحصائيًا بين العقد النفسي والالتزام التنظيمي لدى موظفي مديرية الثقافة والفنون بولاية سيدي بلعباس. في المقابل، لم تتفق مع هذه النتائج دراسة سمير بن موسى(2020) ، والتي لم تجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز لدى موظفي شركة إنتاج الكهرباء والغاز بتيارت، حيث كان مستوى الدافعية منخفضًا رغم وجود عقد نفسي علائقي.

مناقشة نتائج الفرضية الرابعة : نصت الفرضية الرابعة على وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الجنس. إلا أن النتائج الإحصائية المستخرجة من اختبار (ت) أظهرت أن متوسط درجات الذكور (3.726) كان أعلى من متوسط درجات الإناث (3.498)، ولكن هذا الفرق لم يكن دالًا إحصائيًا، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (1.689)

وهي أقل من القيمة الجدولية، كما أن مستوى الدلالة (0.094) يفوق 0.05، ما يشير إلى أن الفروق في إدراك العقد النفسي بين الجنسين غير ذات دلالة إحصائية. من الناحية النظرية، قد يتوقع وجود اختلاف في إدراك العقد النفسي باختلاف الجنس نتيجة لاختلاف الأدوار الاجتماعية والثقافية لكل من الرجل والمرأة، وكذلك لاختلاف مستوى الالتزامات المهنية أو الأسرية التي قد تؤثر في نظرة الفرد لعلاقته بالمؤسسة. إلا أن طبيعة المهنة التعليمية وما تتطلبه من التزامات موحدة، قد تفسر هذا التقارب في الإدراك بين الذكور والإناث. وتدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة جابر (2017) ودراسة خالد ومحمد (2020) التي أظهرت عدم وجود فروق بين الجنسين في إدراك العقد النفسي، مبررة ذلك بكون أساتذة التعليم يخضعون لنفس الشروط الإدارية والتنظيمية دون تمييز كبير بين الجنسين. بينما خالفتها دراسة مراد (2015) التي أشارت إلى وجود فروق لصالح الذكور بسبب اختلاف مستويات الطموح والالتزام. وبناءً على ما سبق، فإن الفرضية الرابعة لم تتحقق، حيث لم تُسجل فروق دالة إحصائيًا في العقد النفسي تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم المتوسط.

مناقشة نتائج الفرضية الخامسة : تنص الفرضية الخامسة على وجود فروق من حيثمستوى العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن. وقد أسفرت نتائج اختبار (ت) عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في تقييمهم للعقد النفسي، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (1.689)، وهي أقل من القيمة الجدولية (1.98) عند مستوى دلالة (0.05)، كما أن القيمة الاحتمالية (Sig=0.094) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد، مما يعني رفض الفرضية البديلة وقبول الفرضية الصفرية. ويشير هذا إلى أن الجنس لا يُعد متغيرًا مؤثرًا في إدراك الأساتذة لمفهوم العقد النفسي داخل الوسط المهني، مما قد يدل على أن الظروف التنظيمية والتوقعات المتبادلة بين الإدارة والأساتذة متشابهة إلى حد كبير بغض النظر عن الجنس، أو أن ثقافة المؤسسة لا تميز في معاملة الذكور والإناث فيما يتعلق بالحقوق والواجبات غير المصرح بها رسميًا. من الناحية

النظرية، يتفق هذا الطرح مع منظور "روسو "Rousseau الذي يرى أن العقد النفسي يتشكل من خلال تصورات الأفراد الفردية وليس من خلال الفروقات الديموغرافية. وتتماشى هذه النتيجة مع دراسة "بربورة بوحلوفة (2017)" التي لم تجد فروقًا ذات دلالة في العقد النفسي تبعًا للجنس، مما يعزز فرضية أن الأساتذة، سواء كانوا ذكورًا أو إناثًا، يخضعون لنفس الضغوط والمتطلبات في بيئة العمل. وبالتالي، يمكن القول إن الفرضية الرابعة لم تتحقق، وأن متغير الجنس لا يؤثر بشكل ملموس على إدراك الأساتذة للعقد النفسي.

مناقشة نتائج الفرضية السادسة : تفترض الفرضية السادسة وجود فروق من حيث العقد النفسي لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية. وقد أسفر تحليل التباين الأحادي عن نتيجة دالة إحصائيًا، حيث بلغت قيمة "F" المحسوبة (5.709) عند مستوى دلالة (Sig = 0.001)، وهو أقل من مستوى الدلالة المعتمد (0.05)، مما يعني رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة. تدل هذه النتيجة على أن الأقدمية المهنية تؤثر في كيفية تمثل الأساتذة للعقد النفسي، حيث يُحتمل أن الأساتذة ذوي الأقدمية العالية يمتلكون توقعات مختلفة فيما يخص الالتزامات المتبادلة مع الإدارة مقارنة بالجدد في المهنة. من الناحية النظرية، يعزز هذا الطرح منظور "ليوين Lewin "الذي يرى أن تجارب الأفراد السابقة في بيئات العمل تشكل فهمهم للحقوق والواجبات الضمنية. كما تدعم هذه النتيجة ما توصلت إليه دراسة "بشير معمرية (2021)" التي أوضحت أن الأقدمية تسهم في تباين التصورات حول العقد النفسي، حيث يشعر الموظفون القدامى غالبًا بوجود خرق في التزامات المؤسسة تجاههم، مقارنة بالجدد. وبالتالي، يمكن القول إن الفرضية السادسة تحققت، وأن الأقدمية عامل حاسم في تشكيل مواقف الأساتذة تجاه العقد النفسي.

مناقشة نتائج الفرضية السابعة : تنص الفرضية السابعة على وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز تعزى لمتغير الجنس لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت. لكن نتائج اختبار (ت)

كشفت عن عدم وجود فروق دالة إحصائيًا بين الذكور والإناث، حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (0.435)، وهي أقل من القيمة الجدولية (1.98)، بينما كانت القيمة الاحتمالية (Sig = 0.666) أكبر من (0.05)، ما يعني قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة. يشير ذلك إلى أن دافعية الإنجاز لدى الأساتذة لا تتأثر بالجنس، وهو ما يعكس على الأرجح وجود ثقافة مهنية موحدة تركز على الأداء والنجاح الأكاديمي بصرف النظر عن الفروق بين الذكور والإناث. من ناحية نظرية، يتفق هذا مع التصورات الحديثة في علم النفس التربوي التي تؤكد أن دافعية الإنجاز ترتبط بالذاتية أكثر من المتغيرات الديموغرافية، أي أن الدافع ينبع من داخل الفرد بغض النظر عن جنسه. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة "سليمة آيت علي (2018)" التي لم تجد فروقًا في دافعية الإنجاز حسب الجنس لدى الأساتذة. وبالتالي، نستنتج أن الفرضية السابعة لم تتحقق، وأن الجنس ليس له تأثير جوهري على مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

مناقشة نتائج الفرضية الثامنة : تنص الفرضية الثامنة وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير السن. إلا أن نتائج تحليل التباين الأحادي لم تسفر عن فروق ذات دلالة إحصائية، حيث بلغت قيمة (0.739) "F" عند مستوى دلالة (Sig = 0.532)، وهي أعلى من (0.05)، مما يوجب قبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة. يشير هذا إلى أن الفئات العمرية المختلفة من الأساتذة لا تختلف في مستوى دافعيتهم للإنجاز، مما يعزز فكرة أن الدافعية لدى الأساتذة قد تكون مدفوعة بعوامل داخلية (مثل حب المهنة، الرغبة في النجاح) أكثر من كونها مرتبطة بالعمر. ووفقًا لنظرية "ماكليلاند"McClelland ، فإن الحاجة إلى الإنجاز تُعتبر من الحاجات المكتسبة التي تتطور من خلال التجارب ولا ترتبط بالعمر البيولوجي بشكل مباشر. تتوافق هذه النتيجة مع دراسة "يوسف بن طيب (2019)" التي بيّنت أن السن لا يشكل متغيرًا فارقًا في دافعية

الإنجاز لدى الأساتذة. وعليه، فإن الفرضية الثامنة لم تتحقق، حيث أن السن لا يؤثر في دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

مناقشة نتائج الفرضية التاسعة : تنص الفرضية التاسعة على وجود فروق من حيث دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط لولاية عين تموشنت تعزى لمتغير الأقدمية. لكن نتائج تحليل التباين الأحادي لم تدعم هذه الفرضية، حيث كانت قيمة "F" المحسوبة (2.237) غير دالة إحصائيًا، مع مستوى دلالة (Sig = 0.089) أكبر من (0.05)، ما يدفعنا لقبول الفرضية الصفرية ورفض الفرضية البديلة. هذا يشير إلى أن عدد سنوات الخبرة لا يؤثر على دافعية الأساتذة نحو الإنجاز، وقد يُعزى ذلك إلى استقرار القيم المهنية أو تأثير العوامل التنظيمية والمناخ المدرسي المشترك على الجميع. من الناحية النظرية، تؤكد بعض الطروحات في علم النفس الصناعي أن الدافعية قد تتأثر بعوامل مثل التقدير الإداري والفرص المهنية أكثر من الأقدمية الزمنية. كما تتماشى هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة "صالح بن يحيى (2020)" التي لم تجد فروقًا في دافعية الإنجاز حسب الأقدمية. لذلك يمكن القول إن الفرضية التاسعة لم تتحقق، حيث لم تظهر الأقدمية في العمل أثرًا معنويًا على دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط.

الخاتمة

الخاتمة:

خلصت هذه الدراسة إلى أن العقد النفسي يُشكّل أحد الركائز الأساسية في تفسير دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، حيث أظهرت النتائج أن وضوح التوقعات المتبادلة بين الأستاذ والمؤسسة يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء المهني، ويُعزز من فرص تحقيق النجاح الوظيفي والتربوي. وقد بيّنت الدراسة أن طبيعة العقد النفسي، سواء كان معاملاتيًا، علائقيًا، متوازنًا أو انتقاليًا، تُمثّل عاملاً فارقًا في تحديد مستوى التزام الأساتذة ودرجة تحفيزهم لتحقيق الأهداف التعليمية. وفي هذا السياق، فإن الأساتذة الذين يدركون وجود التزامات متبادلة عادلة وواضحة، يعكسون سلوكيات مهنية أكثر إيجابية، واستعدادًا أكبر لبذل الجهد والابتكار في ممارساتهم التربوية.

كما أثبتت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدراك العقد النفسي باختلاف متغيري السن والأقدمية، مما يُبرز دور الخبرة التراكمية في تشكيل الوعي المهني للأساتذة تجاه التزاماتهم والعوائد المنتظرة من المؤسسة. في المقابل، لم تُسجّل الدراسة فروقًا دالة إحصائيًا بحسب الجنس، وهو ما يُعزز فرضية أن مكونات العقد النفسي وتأثيره تتجاوز الخصائص الديموغرافية البسيطة، لترتبط أكثر بالمسار المهني والفعل التربوي الممارس.

وبناءً على النتائج، يمكن التأكيد على أن العقد النفسي لا يُعد مجرّد تصور فردي منعزل، بل يمثل مكونًا مؤسسيًا ذا بعد استراتيجي، يُعبّر عن طبيعة العلاقات المهنية السائدة، والثقافة التنظيمية التي تحكم التفاعل بين الإدارة والأستاذ. فكلما اتسمت هذه العلاقات بالوضوح، والاحترام المتبادل، والعدالة، انعكس ذلك على شعور الأستاذ بالثقة والانتماء، ما يُفضي إلى تحسين جودة الأداء وتقوية الروابط المهنية داخل البيئة التربوية. ويبرز هنا دور الإدارة التربوية في بناء عقد نفسي متوازن من خلال اعتماد ممارسات

إدارية حديثة تركز على التواصل الفعّال، التغذية الراجعة، المشاركة في اتخاذ القرار، وتقدير الجهود، ما يُسهم في تعزيز التفاعل الإيجابي ورفع مستوى الرضا المهني.

ومن الناحية التطبيقية، تُشير هذه الدراسة إلى ضرورة إدراج مفهوم العقد النفسي ضمن السياسات التربوية والتكوينية، من خلال تطوير أدوات لقياسه وتقييمه بشكل دوري، وتوظيف نتائجه في تحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسات التعليمية. كما ينبغي على صانعي القرار التربوي الانتباه إلى أهمية هذا البعد النفسي – غير المرئي – في تفسير الكثير من الظواهر التربوية كالإحباط المهني، ضعف التحفيز، أو الميل نحو الانسحاب من الدور التربوي الفعّال.

وفي الختام، فإن النتائج المحصّل عليها تؤكد أن تعزيز وضوح واستقرار العقد النفسي داخل المؤسسات التعليمية يُعدّ مدخلًا جوهريًا لتحسين دافعية الإنجاز، وتطوير أداء الأساتذة، وتحقيق أهداف التعليم بشكل أكثر فاعلية واستدامة. كما تُبرز هذه الدراسة أهمية إدماج البعد النفسي في التخطيط والإدارة التربوية، بما يضمن بيئة مهنية أكثر توازنًا، ويُسهم في تحقيق جودة التعليم كمطلب استراتيجي في المنظومات التربوية الحديثة.

التوصيات : تم اقتراح جملة من التوصيات، تم تقسيمها الى:

التوصيات العلمية:

- تشجيع إجراء دراسات مستقبلية موسعة حول العلاقة بين العقد النفسي ودافعية الإنجاز لدى مختلف الفئات التربوية.
- دراسة المتغيرات الوسيطة والمعدلة (مثل الرضا الوظيفي، الالتزام المهني، الدعم الإداري) في تفسير العلاقة بين العقد النفسي والدافعية.
- إجراء دراسات مقارنة بين الأطوار التعليمية أو بين مناطق مختلفة لفهم تأثير السياق على نتائج الدراسة.
- اعتماد المنهج النوعي (مثل المقابلات ودراسة الحالات) للحصول على فهم أعمق لتصورات الأساتذة حول العقد النفسي.
- إدراج موضوعات العقد النفسي والدافعية ضمن مناهج تكوين الأساتذة وطلبة علوم التربية.

التوصيات العملية:

- تحديد التوقعات المتبادلة بين الإدارة والأساتذة.
- تنظيم لقاءات دورية لتعزيز التواصل والشفافية.
- الجمع بين الجوانب المعاملاتية (الأجر، الظروف) والعلائقية (الدعم، التقدير).
- بناء علاقات قائمة على الثقة والاحترام المتبادل.
- توفير دورات تدريبية مهنية مستمرة.
- تقديم حوافز مادية ومعنوية محفزة للأداء التربوي الفعال.
- تصميم برامج تطوير مهني تتناسب مع الخبرات المختلفة.
- دعم الأساتذة الجدد ببرامج إرشاد وتوجيه خاصة.
- ضمان العدالة في توزيع المهام والأعباء.
- تهيئة بيئة عمل مريحة نفسيًا ومهنيًا (وسائل، فضاءات، دعم نفسي).

المصادر و المراجع

المراجع باللغة العربية :

1. إحسان, د .(2015) .*دور العقد النفسي في بناء الهوية الاجتماعية للعاملين ، دراسة تحليلية لآراء عينة من مدرسي الكليات الأهلية في محافظات الفرات الأوسط*.العراق: مجلة الغرى للعلوم الاقتصادية و الادارية

2. إسراء, م .(2014) .*الدور الوسيط للعقد النفسي في صوء الرباط بين الاحتياجات التدريبية و الالتزان التنظيمي بحث استطلاعي*. العراق: مجلة العلوم الإقتصاد و الإدارة ، العدد 77.

3. البار الرميساء .(2014)*دافعية الإنجاز في البيئة التعليمية* .دار النشر الأكاديمية.

4. برشة سومية. (2015-2014). *مذكرة ماستر "الحوافز المادية و المعنوية و أثرها على الرور المعنوية "*. قسنطينة: جامعة الشهيد حامة لخضر .

5. بشير العلاق. (2008). *الادارة الحديثة نظريات و مفاهيم* . عمان و الاردن : دار اليازوري العلمية .

6. بوزيان أسماء. (2019-2018). *مذكرة ماستر العلوم الاقتصادية و التجارية "دور التحفيز في تحسين أداء العاملين"*. بسكرة .

7. بوكرش, ب .(2012-2011) .*رسالة ماجستيير سياسة التحفيز و تنمية العلاقات العامة في المؤسسة*. عنابة : كلية الآداب و العلوم الانسانية و الاجتماعية.

8. بولشراش نور الدين. (2006-2005). *مذكرة ماجستير "الحوافز و أداء العاملين في مؤسسة الصحة العمومية* . بسكرة : كلية العلوم الانسانية جامعة بسكرة .

9. تشارلي ورايتمان .(سنة مجهولة) .*ترجمة عمر القطب*.بيروت.

10. التيجاني، مدثر حماد الشيخ .(2015)*دافعية الإنجاز لدى المعلمين* .دار النهضة العربية.

11. جوادي حمزة. (2005-2006). *مذكرة ماجستير "الحوافز المادية و المعنوية و أثرها على الروح المعنوية "*. بسكرة : كلية علم النفس و العمل جامعة بسكرة .

12. حسن, ر .(2003) .*إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية*. الإسكندرية مصر : دار الجامعية.

13. الحسيني، سمير .(2016) دور العقد النفسي في تحسين الأداء المهني .مجلة البحوث النفسية، العدد 34.

14. خالد ورقلي. (2020). *مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستردور نظام الحوافز في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين*. بسكرة: كلية العلوم إلنسانية واالجتماعية.

15. الخطيب، ج .(2005) .*دافعية الإنجاز وعلاقتها بالتحصيل الدراسي* .مجلة العلوم التربوية، جامعة القاهرة.

16. الخطيب، سامي .(2018) .*علم النفس التنظيمي والسلوك المهني* .دار النهضة العربية.

17. الخولي، هاشم محمد .(2002)*الدافعية والإنجاز في العملية التعليمية* .دار المعرفة.

18. رداف لبنى. (2022). *مذكرة ماستر مستوى الدافعة للتعلم لدى طلبة قسم العلوم الاجتماعية* . أم البواقي.

19. الرفاعي، محمد .(2015) .*العقد النفسي في بيئة العمل وأثره على الأداء الوظيفي* .دار الفكر العربي.

20. روسو وشالك، د .(2000) .الإدارة التنظيمية والعقود النفسية .مركز الدراسات الإدارية.

21. روسو، د .(1995) .العقد النفسي وتأثيره على بيئة العمل .دار الفكر العربي.

22. الزعبي، ع .(2012) .*دافعية الإنجاز وعلاقتها بالرضا الوظيفي* .مجلة العلوم النفسية، جامعة دمشق.

23. الزعبي، م .(2015) .*السلوك التنظيمي: المفاهيم والنظريات*.دار المسيرة للنشر والتوزيع.

24. الزهراني , ف .(2015) .*العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة المتوسطة*.جامعة الملك سعود: رسالة ماجستير.

25. الزهراني، فهد .(2015)*العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى معلمي المرحلة المتوسطة* .رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود..

26. شالك، ج .(2003) .تطور العقد النفسي: دراسة تحليلية .المجلة العربية للإدارة.

27. الشريف، محمود .(2017) .*الدافعية نحو الإنجاز في البيئة المدرسية* .دار المسيرة للنشر.

28. الشمراني، ف .(2015) .*تأثير دافعية الإنجاز على الأداء الأكاديمي لدى طلاب المرحلة الثانوية* .مجلة التربية، جامعة أم القرى.

29. صالح محمد علي أبو جادو .(1998)*علم النفس التربوي* .دار العلم للإعلام.

30. صبري محمد عوض ماضي. (2011). *رسالة ماجستير اتجاهات المدراء في البلديات الكبرى في قطاع غزة لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي.* غزة : الجامعة الإسلامية .

31. الصديق, ب. إ .(2015) .*مذكرة ماجستيير "الحوافز و دورها في تحسين أداء العاملين في المؤسسة* ."ادرار : كلية العلوم الإنسانية.

32. صوفي, ع .(2003) .*طبيعة العقد النفسي في المؤسسة العمومية و المؤسسة الخاصة*.الجزائر: مجلة العلوم الاجتماعية و الانسانية (العدد13).

33. عائشة عثمانية ،تونس مكيوي. (2022). *مذكرة التحفيز و دوره في تطوير أداء العاملين* . المدية : جامعة يحي فارس المدية.

34. عائكة, ح .(2018) .*علاقة العقد النفسي بالدافعية للعمل لدى عمال سونلغاز – دراسة ميدانية بشركة سونلغاز بالمسيلة.*– المسيلة: مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي ، تخصص : علم النفس العمل ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية ، جامعة محمد بوضياف.

35. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي. (2007). *الاتجاهات الحديثة في دراسات و ممارسات إدارة الموارد البشرية* . مصر : المكتبة المصرية للنشر و التوزيع .

36. عبد الرحمن، محمود .(2018) أثر العقد النفسي على الأداء الوظيفي .دار الفكر، القاهرة.

37. عبد الفتاح، أحمد .(2012) التحفيز والدافعية في بيئات العمل .دار المعرفة، بيروت.

38. عبد الله، محمد .(2010)*دافعية الإنجاز لدى المعلمين وأثرها على أداء الطلاب* .مجلة التربية والتعليم، العدد 45.

39. عبد المنعم، محمد خليفة .(2000)*دافعية الإنجاز: نظريات وتطبيقات* .دار النشر الأكاديمية.

40. العتيبي، أسماء .(2020) .*العوامل المؤثرة في دافعية الإنجاز لدى المعلمين* .مجلة العلوم التربوية، العدد 12.

41. العتيبي، م .(2010) .*قياس دافعية الإنجاز لدى طلاب الجامعة* .رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود.

42. عثمان مري .(2010)*دافعية الإنجاز لدى المعلمين* .دار الفكر العربي.

43. عزوز محمد. (2009). *رسالة ماجستيير دور الحوافز في تحسين الأداء من وجهة نظر العاملين* . الجزائر : جامعة الجزائر .

44. علي السلمي. (2018–2019). *ادارة الأفراد و الكفاءة الانتاجية*. القاهرة: مكتبة غريب.

45. عمر تيمجغرين. (2013–2012). *رسالة ماجستير دور استراتيجية التنويع في تحسين أداء المؤسسة الصناعية* . بسكرة : جامعة محمد خيضر .

46. العيسوي، خالد .(2017) التطوير الوظيفي وتحقيق الأداء المتميز .دار النهضة، عمان.

47. غازي حمودة حلابية. (2013). *مذكرة ماجستير "أثر الحوافز في تحسين الأداء لدى العاملين في مؤسسات القطاع العام"*. عمان: جامعة الشرق الأوسط.

48. الغامدي, س .(2018) .*استراتيجيات تعزيز دافعية الإنجاز لدى المعلمين*.دار الفكر للنشر والتوزيع.

49. الغامدي، س .(2018) .*دافعية الإنجاز في البيئة العملية: دراسة تطبيقية على الموظفين في القطاع الخاص* .مجلة الإدارة والاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز.

50. الغامدي، سعيد .(2018)*استراتيجيات تعزيز دافعية الإنجاز لدى المعلمين* .دار الفكر للنشر والتوزيع.

51. الفضل, ي. ح .(2006) .*إدارة الموارد البشرية ،مدخل استراتيجي متكامل الطبعة الأولى*. عمان: الوراق للنشر و التوزيع.

52. فيصل حسونة. (2008). *إدارة الموارد البشرية الطبعة الأولى*. عمان الأردن : دار أسامة للنشر و التوزيع.

53. القاضي، ع .(2012) .*الدافعية: نظريات وتطبيقات*.دار الفكر العربي.

54. الكيلاني، عبد الله .(2019) تحقيق الدافعية والالتزام المهني .المجلة التربوية، العدد 21.

55. لجنة متخصصة بتكليف من مركز البحوث. (2020). *علم النفس*. ليبيا: مركز المناهج التعليمية والبحوث التربوية.

56. ماكليلاند, د .(1985) .*دافعية الإنجاز: نظرية وتطبيقات*.دار النشر الأكاديمية.

57. محمد بن سعد ابو حيمد. (2020). *باكالوريوس إدارة أعمال " إدارة و تنظيم موارد البشرية "العدد الواحد و العشرون*. جامعة الملك عبد العزيز.

58. محمد محمود بني يونس. (2007). *سيكولوجيا الدافعية و الانفعالات*. عمان: دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة.

59. ناصر، عبد الوهاب .(2020) الاحتراق الوظيفي في المؤسسات التعليمية .دار الجيل، بيروت.

60.و آخرون مخيمر عبد العزيز. (2000). *قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية الطبعة الأولى.* القاهرة مصر: المنظمة العربية لتنمية الادارية.

61.وزارة التربية الوطنية .(2020) . *دليل المعلم في التعليم المتوسط.*الجزائر: وزارة التربية الوطنية.

المراجع باللغة الأجنبية :

62.. Rousseau, D. M. (1995). Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements. Sage Publications.

63. Schein, E. H. (1980). Organizational psychology. Prentice-Hall.

64. Conway, N., & Briner, R. B. (2005). Understanding psychological contracts at work: A critical evaluation of theory and research. Oxford University Press.

65. Locke, E. A. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. America: American Psychologist, 57(9).

66. others, M. a. (2002). ressources humaine pilotage social et performance. paris : imprimerie chirat .

67. Ryan, R. M. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. America: American Psychologist.

الملاحق

الملاحق

ملحق رقم 01 استبيان البحث

في إطار إعداد مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في التخصص علم النفس عمل و تنظيم و تسيير الموارد البشرية نضع بين أيديكم هذا الاستبيان بغرض جمع المعلومات المتعلقة ببحثنا ، راجين منكم التعاون معنا بوضع علامة (X) أمام العبارة التي تناسبك مع العلم انه لا توجد إجابة خاطئة و أخرى صحيحة و سنحلل النتائج بسرية تامة و لن تستعمل إلا لغرض البحث العلمي فقط و شكرا على تعاملكم مسبقا .

البيانات الشخصية :

الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

السن : 22 -31 ☐ 41-3 ☐ 52- ☐ فما فوق ☐

الأقدمية : .....

مقياس العقد النفسي :

الرقم	العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
	العقد المعاملاتي					
01	تعتبرك المتوسطة شخصا مهما ترغب في الاحتفاظ به					
02	تكلفني المتوسطة بمهام مفهومة وواضحة					
03	تقدر المتوسطة جهودي و اعمالي الاضافية					
04	توفر المتوسطة لي فرصا تدريبية للتنمية و تطوير مهاراتي					
	العقد المتوازن					
05	تحرص المتوسطة على توفير الأدوات للأستاذ و التي من خلالها يستطيع تحقيق المهام المطلوبة منه					
06	تمنح المتوسطة الفرصة للأساتذة لتطوير ذواتهم					
07	تحفز المتوسطة منافع و امتيازات لعائلات الأساتذة					
	العقد العلائقي					
08	تعزز المتوسطة شعور الأساتذة بالاستقرار النفسي في عملهم					
09	تدفع المتوسطة راتبا يتناسب مع مستوى الجهد الذي يبذله الأستاذ					
10	توجد ثقة متبادلة بين الأساتذة و مدرائهم					
11	تقدم المتوسطة للأساتذة مكافئات التي يستحقونها					

12	**تسعى المتوسطة لتوطيد العلاقة بينها و بين الأستاذ**					
13	تحرص المتوسطة على توافق أهدافها مع اهداف الأساتذة					
14	تسمح المتوسطة للأساتذة بالحصول على إجازة تتناسب مع احتياجاتهم الخاصة حسب النظام الذي تتبعه المتوسطة					
	العقد الانتقالي					
15	تكلف المتوسطة الأساتذة بمهام تتناسب مع قدراتهم					
16	يكون الأستاذ مطلعا من واجباته اتجاه المتوسطة					
17	يشعر الأستاذ أن المتوسطة متأكدة من التزامها مع الأستاذ في المستقبل					
18	يتوقع الأساتذة زيادة الأجور أو المكافآت على مهامهم و مساهمتهم في نشاط المتوسطة					
19	يلتزم الأساتذة بموعد الحضور و المغادرة					

مقياس دافعية الإنجاز

الرقم	العبارات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة
01	أفضل القيام بما أكلف به من الأعمال على أكمل وجه				
02	أشعر أن التفوق هدف في حد ذاته				
03	أبذل جهدا كبيرا حتى أصل إلى ما أريد				
04	أحرص على تادية الأعمال في مواعيدها				
05	أفكر في المستقبل أكثر مما أفكر في الماضي و الحاضر				
06	احب أداة الأعمال التي تتسمى بالتحدي و الصعوبة				
07	من الضروري أن أحصل على اعلى التقديرات و احسن النتائج				
08	المثابرة شيء هام في أدائي لأي عمل من الأعمال				
09	أحدد ما أفعله وفق جدولي الزمني				
10	أفكر في إنجازات المستقبل				
11	أكون حساسا جدا إذا فشلت في عمل ما				
12	أحب الأعمال التي تتطلب المزيد				
13	عندما أبدأ في عمل ما أجد أنه من الضروري الانتهاء منه				
14	أحرص على الالتزام بالمواعيد التي أرتبط بها مع الآخرين				
15	أشعر أن التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتفادي الوقوع في مشكلات				
16	أرى أن العمل الجدي هو من اهم شيء في الحياة				
17	أشعر بالسعادة على معرفتي بالأشياء الجديدة				
18	عندما أفشل في عمل أبقى أحاول حتى اتقنه				
19	عندما أحدد مواعيد للعمل أتخلى عن مشاغل أخرى				
20	من الضروري الإعداد و التخطيط المسبق لما سنقوم به من أعمال				
21	ألتزم بدقة في ادائي لأي عمل من الأعمال				
22	أحاول دائما الاطلاع و القراءة				
23	أشعر بالسعادة عندما افكر في حل مشكلة ما لفترات طويلة				
24	المحافظة على مواعيد شيء له اولوية بالنسبة لي				
25	أتجنب الفشل في اعمالي لأنني اخطط لها قبل البدء فيها				
26	أتضايق إذا أنجزت شيئا بطريقة رديئة				
27	أشعر أن ما تعلمته لا يكفي لإشباع رغباتي في المعرفة				
28	أتفانى في حل المشكلات الصعبة مهما تطلبت من وقت				
29	عندما أحدد موعدا فغنني أحضر في الوقت المحدد				
30	أفضل التفكير في إنجازات بعيدة المدى				
31	أعطي اهتماما و تركيزا عاليا للأعمال التي أقومها				
32	أسعى باستمرار لتحسين مستوى أدائي				
33	إن الاستمرار في بذل جهد لإنجاز الاعمال شيء مهم للغاية				
34	أتعامل مع الوقت بجدية تامة				
35	أتجنب الاهتمام بالماضي و ما فيه من أحداث				
36	أفضل العمل الذي يحتاج إلى جهود كبيرة				
37	أرى ان البحث باستمرار عن المعرفة هو سبيل إلى تطوري				
38	المثابرة و بذل جهود هما انسب الطرق لحل المشكلات الصعبة				
39	أنضم اعمالي وفق توزيعي للوقت				
40	يزعجني الأشخاص الذين لا يهتمون للمستقبل				
41	أداء الأعمال و الواجبات له قيمة كبيرة عندي				
42	أستزيد من المعلومات و المعارف باستمرار				

43	أشعر بالرضا عند بذل جهد لفترة طويلة في حل المشكلات التي تواجهني				
44	يزعجني أن يتاخر أحد عن موعده معي				
45	أشعر بالسعادة عندما اخطط للأعمال التي أنوي القيام بها				
46	أحب قضاء وقت الفراغ في القيام ببعض المهام للتنمية مهاراتي و قدراتي				
47	أستمتع بالموضوعات و الأعمال التي تتطلب ابتكار حلول جديدة				
48	أفضل التفكير بجدية لساعات طويلة				
49	أتجنب زيادة احد إلا بموعد مسبق				
50	التخطيط للمستقبل من أفضل الطرق لتوفير الوقت و الجهد				

ملحق رقم 02 : الصدق البنائي العقد النفسي استطلاعية

Corrélations

		بعد.1.است	بعد.2.است	بعد.3.است	بعد.4.است	عقد.است
بعد.1.است	Corrélation de Pearson	1	,442*	,536**	,382*	,696**
	Sig. (bilatérale)		,014	,002	,037	,000
	N	30	30	30	30	30
بعد.2.است	Corrélation de Pearson	,442*	1	,875**	,588**	,909**
	Sig. (bilatérale)	,014		,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
بعد.3.است	Corrélation de Pearson	,536**	,875**	1	,581**	,929**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000		,001	,000
	N	30	30	30	30	30
بعد.4.است	Corrélation de Pearson	,382*	,588**	,581**	1	,746**
	Sig. (bilatérale)	,037	,001	,001		,000
	N	30	30	30	30	30
عقد.است	Corrélation de Pearson	,696**	,909**	,929**	,746**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملحق رقم 03: الصدق البنائي دافعية الانجاز استطلاعية

Corrélations

		بعد.1.د	بعد.2.د	بعد.3.د	بعد.4.د	بعد.5.د	دافعية.است
بعد.1.د	Corrélation de Pearson	1	,861**	,825**	,769**	,714**	,903**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
بعد.2.د	Corrélation de Pearson	,861**	1	,873**	,831**	,791**	,949**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
بعد.3.د	Corrélation de Pearson	,825**	,873**	1	,857**	,740**	,936**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
بعد.4.د	Corrélation de Pearson	,769**	,831**	,857**	1	,746**	,923**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
بعد.5.د	Corrélation de Pearson	,714**	,791**	,740**	,746**	1	,872**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
دافعية.است	Corrélation de Pearson	,903**	,949**	,936**	,923**	,872**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملحق رقم 04 : العقد النفسي استطلاعية

Statistiques de fiabilité	
Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,900	19

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,838
		Nombre d'éléments	10[a]
	Partie 2	Valeur	,809
		Nombre d'éléments	9[b]
	Nombre total d'éléments		19
Corrélation entre les sous-échelles			,783
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,878
	Longueur inégale		,879
Coefficient de Guttman			,869

ملحق رقم 05: دافعية الإنجاز استطلاعية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,957	50

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,911
		Nombre d'éléments	25[a]
	Partie 2	Valeur	,930
		Nombre d'éléments	25[b]
	Nombre total d'éléments		50
Corrélation entre les sous-échelles			,869
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,930
	Longueur inégale		,930
Coefficient de Guttman			,928

Corrélations

		بعد1.ع	بعد2.ع	بعد3.ع	بعد4.ع	كلية.عقد
بعد1.ع	Corrélation de Pearson	1	,527**	,597**	,434**	,758**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000

	N	100	100	100	100	100
بعد2.ع	Corrélation de Pearson	,527**	1	,788**	,542**	,871**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100
بعد3.ع	Corrélation de Pearson	,597**	,788**	1	,645**	,919**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100
بعد4.ع	Corrélation de Pearson	,434**	,542**	,645**	1	,778**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100
كلية.عقد	Corrélation de Pearson	,758**	,871**	,919**	,778**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		د.1.أساسية	د.2.أساسية	د.3.أساسية	د.4.أساسية	د.5.أساسية	كلية.دافعية
د.1.أساسية	Corrélation de Pearson	1	,888**	,872**	,829**	,755**	,937**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
د.2.أساسية	Corrélation de Pearson	,888**	1	,875**	,837**	,772**	,946**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
د.3.أساسية	Corrélation de Pearson	,872**	,875**	1	,851**	,745**	,940**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
د.4.أساسية	Corrélation de Pearson	,829**	,837**	,851**	1	,749**	,924**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100
د.5.أساسية	Corrélation de Pearson	,755**	,772**	,745**	,749**	1	,873**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100
كلية.دافعية	Corrélation de Pearson	,937**	,946**	,940**	,924**	,873**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

ملحق رقم 06 : العقد النفسي الأساسية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,906	19

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,845
		Nombre d'éléments	10[a]
	Partie 2	Valeur	,834
		Nombre d'éléments	9[b]
		Nombre total d'éléments	19
		Corrélation entre les sous-échelles	,756
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	,861
		Longueur inégale	,861

Coefficient de Guttman	,857

a. Les éléments sont : ع1, ع2, ع3, ع4, ع5, ع6, ع7, ع8, ع9, ع10.
b. Les éléments sont : ع10, ع11, ع12, ع13, ع14, ع15, ع16, ع17, ع18, ع19.

دافعية الإنجاز الأساسية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,962	50

ملحق رقم 08 : الانحدار الخطي البسيط

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,384[a]	,147	,139	,39192

a. Prédicteurs : (Constante), كلية.عقد

ANOVA[a]

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	2,598	1	2,598	16,917	,000[b]
	de Student	15,053	98	,154		
	Total	17,652	99			

a. Variable dépendante : كلية.دافعية
b. Prédicteurs : (Constante), كلية.عقد

Coefficients[a]

Modèle		Coefficients non standardisés B	Coefficients non standardisés Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Sig.
1	(Constante)	2,297	,233		9,843	,000
	كلية.عقد	,266	,065	,384	4,113	,000

a. Variable dépendante : كلية.دافعية

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,930
		Nombre d'éléments	25[a]
	Partie 2	Valeur	,929
		Nombre d'éléments	25[b]
		Nombre total d'éléments	50
		Corrélation entre les sous-échelles	,880
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	,936
		Longueur inégale	,936
		Coefficient de Guttman	,936

ملحق رقم 09 : الفروق بالنسبة لمتغير الجنس

Statistiques de groupe

	الجنس	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
كلية.عقد	ذكر	28	3,7262	,47893	,09051
	أنثى	72	3,4989	,64571	,07610
كلية.دافعية	ذكر	28	3,2086	,53634	,10136
	أنثى	72	3,2567	,37225	,04387

		Test de Levene sur l'égalité des variances				
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)
كلية.عقد	Hypothèse de variances égales	1,779	,185	1,689	98	,094
	Hypothèse de variances inégales			1,922	66,103	,059
كلية.دافعية	Hypothèse de variances égales	7,628	,007	-,509	98	,612
	Hypothèse de variances inégales			-,435	37,562	,666

ملحق رقم 10 : الفروق بالنسبة لمتغير السن

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
كلية.عقد	Intergroupes	4,834	3	1,611	4,833	,004
	Intragroupes	32,004	96	,333		
	Total	36,838	99			
كلية.دافعية	Intergroupes	,398	3	,133	,739	,532
	Intragroupes	17,254	96	,180		
	Total	17,652	99			

ملحق رقم 11 : الفروق بالنسبة لمتغير الأقدمية

ANOVA

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
كلية.عقد	Intergroupes	5,577	3	1,859	5,709	,001
	Intragroupes	31,260	96	,326		
	Total	36,838	99			
كلية.دافعية	Intergroupes	1,153	3	,384	2,237	,089
	Intragroupes	16,499	96	,172		
	Total	17,652	99			