



مجلة التربوي
Journal of Educational
ISSN: 2011- 421X
Arcif Q3

معامل التأثير العربي 1.5
العدد 19



مجلة التربوي

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية

جامعة المرقب

العدد التاسع عشر
يوليو 2021م

هيئة تحرير
مجلة التربوي

- المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .
 - المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .
 - كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .
 - يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .
 - البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .
- (حقوق الطبع محفوظة للكلية)



ضوابط النشر:

- يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :
- أصول البحث العلمي وقواعده .
 - ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
 - يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
 - تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
 - التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

Information for authors

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal or is a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 4- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 5- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

Attention

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors' viewpoints.





دافع الإنجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي "ببلدية ترهونة"

صالحة التومي الدروقي¹، أمال محمد سالم أبوسته²

قسم التربية وعلم النفس/ كلية التربية الخمس¹، قسم علم النفس/ كلية التربية – جامعة الزيتونة²
s.a.aldrugi@elmergib.edu.ly

المقدمة

يعد التعليم ضرورة من ضرورات الحياة، وهو الركيزة الأساسية لأي تطور، ونماء اجتماعي، واقتصادي، وهو الجسر الوحيد ووسيلة العبور للمستقبل الزاهر المشرق، وهو إطلالة معاصرة على الحياة، ومن خلاله يمكن الوصول إلى النهضة العلمية، والتكنولوجيا المتزايدة التي يعيشها واقعا اليوم، ويعد التعليم الأساسي الوسيلة الفعّالة، والدّعمة الأساسية التي تقوم عليها تنمية المجتمعات وتقدمها، والنهوض بكافة جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، فهو القاعدة الأساسية للتعليم في جميع مراحلها. (البديري، 2006: 34)

فالمعلم يحتل مكانة هامة عند كل أفراد المجتمع على اختلاف مستوياتهم، فهو مؤتمن على الأبناء، فهو أهم ما يمتلكه المجتمع من ثروة، وتبرز مكانة المعلم في قول الرسول ﷺ "إنما بعث معلماً". (المقرم، 2002: 10)

ويعد دافع الإنجاز هو أحد الدوافع الاجتماعية التي تتأثر بالعديد من العوامل الثقافية، التي يعيش فيها الفرد بوجه عام، ويعكس دافع الإنجاز طبيعة هذه التوجيهات، كما يعكس في الوقت نفسه مدى إحساسه بالرضا من عدمه، في ضوء قدرته على توظيف هذا الدافع. (خليفة، 2002: 88)

وتعد الدوافع من الموضوعات الحيوية في علم النفس، وذلك لأهميتها في تفسير السلوك الإنساني والتّعرف على مساراته وغاياته، فهو يعد من أحد الجوانب الإنسانية، والتي برزت في السنوات الأخيرة كموضوعات مهمة تحتاج إلى دراسة وبحث. (الغباري، 2008: 29)

ولقد حظى موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الكثيرين من علماء الأدب والسلوك الإنساني، وذلك نظراً للعلاقة بين رضا العاملين عن عملهم ونتاجيتهم، فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول، لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للعامل، وقد أثبتت الدراسات أن مستوى انتاجية المعلمين، وقيامهم



بواجباتهم المهنية نحو مجتمعهم، ونحو طلابهم، ونحو زملائهم يرتبط بدرجة رضا المعلم عن مهنته.
(فرحات، 2016: 112)

لذلك يأتي هذا البحث ليتناول (دافع الانجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة) ليكون مدخلا لتطوير وتحسين العمل التعليمي في هذه المرحلة.
مشكلة البحث:

يمثل دافع الإنجاز دوراً مهماً في رفع مستوى أداء المعلم وانتاجه في مختلف المجالات والأنشطة التي يقوم بها. ويعتبر الدافع هو القوة التي تحرك وتسير الفرد، لكي يؤدي عمله على أكمل وجه، وهذه القوة تنعكس في كثافة الجهد الذي يبذله الفرد، وفي درجة مثابرته واستمراره في الأداء، وفي مدى تقديمه لأفضل ما عنده من قدرات، ومهارات في العمل.
حيث تعتبر الدوافع من أهم العوامل التي تخلق، أو تحقق الرضا الوظيفي للعاملين "المعلمين" عن أداء مهنتهم.

ويمثل الرضا الوظيفي متغيراً مهماً في تحقيق مستوى الجودة المطلوبة، حيث له تفاعلات فعالة في تعامل الفرد مع وظيفته، ونجاح المعلم في عمله يرتبط إلى حد كبير بمدى رضاه عن نفسه، وعن مهنته، وأن الفرد ينجز العمل الذي يرضى عنه بدرجة أكبر، كما لو كان مدفوعاً إليه بأسباب مادية، أو اجتماعية، والفرد الرّاضي عن عمل يقبل على أدائه بحماس، وتتسم معاملات المحيطين بالرضا، إلا أنه لا يزال يعاني العديد من المعلمين من عدم الرضا الوظيفي عن مهنتهم، مما أثر سلباً على أدائهم الوظيفي داخل المؤسسة التعليمية .

وبناء على ما سبق تتحدد مشكلة البحث في الآتي:

- 1- ما مستوى دافع الإنجاز لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة؟
- 2- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة؟
- 3- هل هناك علاقة بين دافع الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة؟

أهمية البحث:

تمكن أهمية البحث في كونه يساهم في:

- 1- تقديم المقترحات اللازمة في ضوء ما تسفر عنه نتائج البحث الحالية، مما يساهم في تحسين مهنة التعليم في هذه المرحلة وفي المراحل التعليمية الأخرى.
- 2- الوقوف على مستوى دافعية الإنجاز والرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة.



3- الاستفادة من نتائج هذا البحث في تشخيص مشكلات المعلمين واستخدام نتائج البحث كأحد المعايير لتقييم مستوى دافع الإنجاز لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة وذلك من خلال التعرف على مدى الرضا الوظيفي لديهم.

. أهداف البحث

يسعى البحث الحالي إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة.
- 2- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة.
- 3- التعرف على العلاقة بين دافع الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة.

حدود البحث:

- 1- الحدود البشرية: — أجري البحث على عينة عشوائية من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة (الداوون، القصيبة).
- 2- الحدود المكانية: أجري البحث على بعض مدارس التعليم الأساسي ببلدية ترهونة (الداوون، القصيبة).
- 3- الحدود الزمنية: أجري البحث خلال العام الدراسي (2018-2019م).

منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة علي المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة أو المشكلة عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن موضوع الدراسة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .

مصطلحات البحث:

دافعية الانجاز: الرغبة الملحة لدى المعلمين للأداء الجيد وتحقيق النجاح والتفوق لتحقيق أهداف معينة. (عبد القادر، 2009: 220)

الرضا الوظيفي: يعرف بأنه الحالة العاطفية الايجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته او ما يحصل عليه من تلك الوظيفة. (الباحسين، 2007: 243).

الدراسات السابقة:

1— دراسة بن زروق، الغباشي(2008) :— بعنوان الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى معلمي التعليم الثانوي والجامعي، حيث هدفت هذه الدراسة الى الكشف عن العلاقة بين الرضا والدافعية للإنجاز، ومدى تأثير مستوى الرضا لدى الاساتذة على مستوى دافعيتهم للإنجاز، ولتحقيق اهداف



الدراسة استخدم الباحث المنهج المسحي الوصفي المقارن وطبقت الدراسة على عينة قوامها (400) استاذ واستاذة، نصفهم يعمل في مرحلة التعليم الثانوي ونصفهم يعمل في التعليم الجامعي، وقد توصل الباحث الى مجموعة من النتائج التالية:

— ان الاغلبية من الاساتذة مستوي الرضا لديهم منخفضا جدا أي بنسبة (95%) في حين ظهر الرضا مرتفعا لدى اقلية قليلة جدا قدرت نسبتها ب (5%)

— وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الجنسين من الاساتذة (الذكور والاناث) حيث ظهر مستوى الرضا لدى الاساتذة الذكور بنسبة (98%)

— انخفاض مستوى الدافعية للإنجاز لدى الاغلبية وبنسبة مرتفعة (86%) وبمستوى دلالة عال جدا. — وكشفت النتائج عن وجود علاقة تأثر وتأثير ذات دلالة احصائية بين مستوى الرضا والدافعية للإنجاز، فالاساتذة ذوي الرضا المنخفض الاغلبية جاء مستوى الدافعية للإنجاز لديهم منخفض هذا من ناحية، ومن الناحية الاخرى يظهر ان الاساتذة ذوي مستوى رضا مرتفع هم الاقلية القليلة وبنسبة (4%). (بن زروق، 2008: 24)

2— دراسة محمد، رحاب علي(2008): — وكانت بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي مرحلة الاساسي" وهدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز في ضوء المتغيرات التالية: النوع — سنوات الخدمة — كما هدفت الدراسة لمعرفة رضا معلمي الاساسي عن مهنتهم ومستوى دافعية الانجاز لديهم، وتكونت عينة الدراسة من (200) معلما ومعلمة من معلمي مرحلة الاساسي بالمدارس الحكومية ، وتوصلت الدراسة الي النتائج التالية:

1— ان الرضا الوظيفي مرتفع لدى معلمي ومعلمات التعليم الاساسي.
2— ان درجة الرضا الوظيفي ترتبط ارتباطا طرديا مع دافعية الانجاز
3— لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في دافعية الانجاز تعزى لمتغير النوع.(محمد، 2008 : 5)

3— دراسة مكفس، عبدالمالك(2009): — هدفت هذه الدراسة الى معرفة الفروق بين الاساتذة في درجة الرضا الوظيفي بحسب بعض المتغيرات الشخصية والوظيفية كالجنس وسنوات التدريس، كما هدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين النمط القيادي والرضا الوظيفي للأساتذة، ولتحقيق اهداف هذه الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي، واعتمد على الاستبيان كاداه لجمع البيانات وكانت عينة الدراسة تتكون من (330) استاذ واستاذة تم اختيارهم طبقيا. وتوصلت الدراسة الى النتائج التالية:

1— وجود علاقة ارتباطية طردية بين النمط القيادي الديمقراطي ودرجة الرضا الوظيفي للأساتذة.
2— وجود علاقة ارتباطية عكسية بين النمط القيادي النسبي ودرجة الرضا الوظيفي للأساتذة.
3— وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا العام بين الجنسين لصالح الذكور.



4— عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا العام تعزى لمتغير سنوات التدريس. (مكفس، 2009: 35)

4— دراسة الخصاونة (2000): — بعنوان "درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قسبة الكرك" وهدفت إلى قياس درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قسبة الكرك، تكونت عينة الدراسة من (459) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة البالغ (1761) معلماً ومعلمة وقد تم استخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي وقامت الباحثة ببناء مقياس لأسلوب المعلم في معالجة المشكلات السلوكية، وبعد التأكد من خصائصها السيكومترية، واطهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين وجنسهم لصالح المعلمين الذكور الراضيين، واطهرت كذلك وجود فروق في أسلوب تحويل الطالب لمجلس الضبط الفردي لتفاعل متغيري الرضا الوظيفي للمعلمين وجنسهم لصالح المعلمين الذكور غير الراضيين.(بن غطاس، 2008 : 19)

— دراسة أحمد، أماني محمد علي (2016): — بعنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى معلمي التعليم الاساسي ، حيث هدفت هذه الدراسة للتعرف علي السمة العامة للرضا الوظيفي بين معلمي مرحلة الاساسي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص وعلاقته بدافعية الانجاز واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة بصورة دقيقة كما هي عليه في الواقع حيث بلغ حجم عينة الدراسة(105) معلما ومعلمة تم اختيارهم عن طريق العينة العشوائية البسيطة وكشفت النتائج عن عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز ، كما لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي لذى المعلمين تبعا لمتغير النوع ، وايضا أخلص الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تبعا لمتغير سنوات الخدمة، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تبعا لمتغير المؤهل العلمي ،وكذلك توصلت الدراسة الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في الرضا الوظيفي بين المعلمين تعزى لمتغير الراتب الشهري(أحمد، 2016 : 30)

مفهوم دافع الانجاز:

يعتبر دافع الانجاز أحد الموضوعات التي أهتم بها علماء النفس حيث يؤدي دوراً مهماً في رفع مستوى أداء المعلم، وإنتاجه في المجالات، والأنشطة التي يقوم بها، ويمثل دافع الانجاز أحد الجوانب المهمة في مجال علم النفس الاجتماعي، والبحوث الشخصية، وقد عرف دافع الانجاز بعدة تعريفات منها يعرفه فوزي محمد جبل: بأنه سعي الفرد المتواصل وجهوده المكثفة للحصول أو



المحافظة على المكانة العالية والتي يحددها بمستوى الطموح بما يتناسب مع قدراته وإمكاناته واستعداداته في النشاط أو العمل الذي يمارسه. (محمود، 2008: 282)

ويعرفه بطرش حافظ على أنه: سعي الفرد المستمر لبلوغ أعلى مستوى من الانجاز في نشاطه مما يحقق له تفوق على زملائه وأقرانه. (حافظ، 2010 : 55)

ويعرفه فرج عبدالقادر طه بأنه: رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يقصد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن مستوى يستطيع وأعلى انتاجية ممكنة حتى ينال رضاء رؤسائه فتنتفتح أمامه سبل الترقى والتقدم. (عبدالقادر ، 2009: 237)

أهمية دافعية الانجاز:

تتزايد أهمية دافعية الانجاز يوم بعد يوم بشكل متساوي، بحيث أصبحت من الموضوعات ذات الأهمية البالغة في مجال علم النفس، حيث تعتبر من الشروط الأساسية التي يتوقف عليها عملية التعلم. وتعتبر دراسة دافعية الانجاز مهمة لما لها من خصائص ذات دلالة في بناء الشخصية، مثل الحاجة للقوة، والميل للمجازفة، والمثابرة، ومستوى الطموح، وتقدير الذات، ومستوى التعليم والذكاء والإبداع. (علي، 1998: 10).

وتأتي أهميتها من كونها تؤدي دوراً مهماً في رفع مستوى أداء المعلمين والمعلمات في مختلف المجالات والأنشطة التي تواجههم. (محمود، 2008: 39)

مكونات دافع الانجاز:

- 1- **المكون الأول:** هو الدافع المعرفي الذي ينبثق من حاجة الفرد للمعرفة ورغبته في التغلب على حل المشكلات، وعند حل المشكلة أو اتمام الحل تتحقق وحدة الدوافع، ولذلك فإن عملية التعزيز غير ضرورية في التعلم.
- 2- **المكون الثاني:** هو اقراء الذات، ويتم ذلك بالنتائج لأنه الوسيلة لحصول الفرد على مكانة اجتماعية مرموقة، كما أن الخروج من الرسوب وما اختاره الفرد انخفاض المستوى الاجتماعي يدفع الفرد إلى المثابرة والاجتهاد.
- 3- **المكون الثالث** لدافع الانجاز: هو الحاجة إلى الانتماء للجماعة، هو مستقبلهم. (الغريب ، 2013: 21)

انواع الدافعية للإنجاز:

يميز شارلز سميث (haries smith) بين نوعين أساسيين من دافعية الانجاز على اساس مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين هما:



1. دافعية الانجاز الذاتية:

وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلية في الموقف، كما يمكن ان يتضمن معيار مطلق للإنجاز.

2. دافعية الإنجاز الاجتماعية:

وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية، في الموقف وكثيراً ما يستخدم علماء علم النفس دافعية الانجاز بمعنى دافعية الكفاءة، لكن مانز (1970) وزملائه يفرقون بينهما على اساس أن الدافعية للكفاءة تهتم اكثر بالسرور، والبهجة الوقتية التي يحققها الفرد، بينما دافعية الانجاز تهتم بالإنجازات والنجاح في المستقبل. (رمضان، 2013 : 100)

لا تعمل دون دافع معين سواء كان داخلياً او خارجياً، لأن نشاط الطالب وتعلمه تحدده الظروف الدافعية الموجودة في المواقف، ولدافعية الانجاز في التعليم عدة وظائف أهمها:

1. الوظيفة الاستشارية: لأن الدافع يشير للسلوك وفضل درجة استشارة هي الدرجة المتوسطة لأن نقص الاستشارة يؤدي إلى الرثاية والملل لدى المتعلم وزيادتها الكبيرة تؤدي إلى تشتت الانتباه.
2. الوظيفة الانتقالية: هي انتقاء السلوك الملائم بحيث يتوجه السلوك نحو مثير معين.
3. الوظيفة التوجيهية للسلوك: وهي توجيه السلوك نحو هدف محدد.
4. الوظيفة التوقعية: هي اعتقاد مؤقت بأن ناتجاً عن سلوك معين.
5. الوظيفة الباعثة للدوافع: هي ما يحرك السلوك نحو غاية ما عندما تقترن معها أكثر، فسلوك الطالب يمكن أن يتبع بحالات مميزة وهي:

- حصول الطالب على شيء مرغوب فيه، وغير مرغوب فيه بعد قيامه بالسلوك.
- انتهاء وضع مرغوب فيه، وغير مرغوب فيه نتيجة قيام الطالب بالسلوك. (ملحم، 2006: 70)

مفهوم الرضا الوظيفي:

الهدف الرئيسي من دراسة الرضا الوظيفي، يتمثل في جعل الافراد العاملين راضيين بدرجة مقبولة عما يقومون به من نشاطات، وظاهرة الرضا الوظيفي ظاهرة ليس من السهل التعرف على كل المتغيرات التي تؤثر فيها، وإن كانت هناك تغيرات عديدة ذات علاقة واضحة بذلك المرتب، والمشرفين وزملاء العمل، وسياسة الترقية ولكن هل يمكن أن نوضح مفهوم الرضا أو عدم رضا الفرد عن أي مظهر من مظاهر الوظيفة التي يقوم بها بالدقة الكافية. مما سبق عرف الرضا الوظيفي بعدة تعريفات منها:



- عرفها رضا الأغبري هو: مشاعر المعلم نحو العمل الذي يقوم به وتعبير هذه المشاعر عن مدى الاشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله.
- وعرفه هوبك على أنه: مجموعة العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضياً عن عمله.
- بينما عرفه سالم (1997) : بأنه الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل المؤثرة ذات العلاقة.
- وعرفه أبوشيخة (1998) هو: اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد، حيث يشعر فيها الرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والادارية والنفسية المتعلقة بالوظيفة.
- وعرفه المعمر (1993) هو: الحالة التي يحقق الفرد من خلاله ذاته ويشبع رغباته مما يجعله مقبلاً على عمله بحماس ورغبة ويحرص على زيادة كفاءته الانتاجية.
- ويعرفه المشعان (1993) هو: درجة اشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الاشباع من عوامل متعددة منها ما يتصل بالعمل ذاته ومنها ما يتصل بالبيئة. (الحوتي، 2018: 55 — 60)

مكونات الرضا الوظيفي:

هناك ثلاثة عوامل أو مكونات للرضا الوظيفي هي كالتالي:

1. المظاهر الكامنة للعمل نفسه: لقد لخص لوك (197) المظاهر الكامنة في العمل نفسه، وأظهر ان هناك عوامل أخرى لها علاقة بالرضا الوظيفي، وهي: التنوع في المهمة، صعوبة المهمة، كمية العمل، المسؤولية، الحرية الذاتية في اداء العمل، مراقبة أو ضبط مناهج العمل، التعقيد، الابداع في العمل.

فالعوامل كلها تشترك في عامل واحد يتمثل في مدى تحديد هذه العوامل، لقدرات العامل الذي ينظر إليه بأنه عامل متضمن للعمل فالحمل الذي لا يحتوي على عامل التحدي يمكن ان يؤدي بالعامل إلى عدم تورطه فيه، والعكس صحيح فإذا فرضنا أن المتبع واجه تحديات مناسبة ورغم ذلك نجح في تأدية عمله كما ينبغي. في هذه الحالة يتبع عندها التزامه الذي هو بالطبع الهدف الأول للإدارة (لوك 1976).

1. الراتب: هناك عدد من الباحثين اللذين قاموا بتقييم بعض الدراسات التي تناولت أهمية الراتب كمحدد أو كعامل للرضا الوظيفي، وكل هذه الدراسات استنتجت بأن علماء النفس تعودوا على أن يقللوا من أهمية الراتب ودوره في الرضا الوظيفي.



ولكن فكرة عدم الاهتمام هذه تم تعديلها في وقت لاحق حيث أعطي الراتب أهمية أكبر كعامل مؤثر في الرضا عن المهنة، فهو فوق أنه يشبع بواسطته المنتج حاجاته الأولية نادى بها ماسلو فيمكن أن يستعمل كمركز اجتماعي للتحصيل والنجاح. وعلاوة على ذلك فيمكن ان يكون للراتب استعمال ثانوي، فالمبلغ الذي يتحصل عليه المنتج يمكنه أن يمثل حرية المنتج حيث يمكنه أن يصل إلى ما يتمنى عمله " السفر في إجازة مثلاً "، والسبب الذي جعل السيكولوجيون الأوائل يمتنعون عن دراسة الراتب هو لأن تظن السيكولوجيون أخيراً وبدأ بدراسة تطبيقات هذا التعقيد. حيث تم دراسة الكثير في إطار نظرية المساواة. وإذا اردنا أن نطبق هذه النظرية على الراتب فهذه الأخيرة نجدها تقوا أو تفترض بان الأفراد اللذين يتعاطون أما مبلغاً قليلاً أو كثيراً من المال يجب أن يشعروا بالأشياء .

2. الاشراف: إن من أهم اكتشافات دراسات (الهاوتورن) هو أهمية تطوير أو نمو روح تعاونية بين المؤسسة وكيفية هذه العلاقة تبدو أنها تؤدي إلى وتساعد على خلق مناخ عمل جديد. وبما أن الاشراف له علاقة متينة بالقيادة فإن الدراسات التي تمت تحت القيادة أثبتت أن هناك نوعاً واحد من أنواع القيادة والمتمثل في النوع الذي يهتم بالآخرين وهذه الخاصية لها علاقة ثابتة ومستمرة مع الرضا الوظيفي فالمنتجون يحبون العمل مع قائد يهتم بهم وهذا النوع من المشرفين على النوع العدوانى الغير متعاطف ويركز اهتماماته كله على العمل (الشارف ، 2002: 40-43)

أنواع الرضا الوظيفي:

يمكن تقسيم الرضا الوظيفي إلى:

- **الرضا الوظيفي الداخلي:** يتعلق بالجوانب الذاتية التي يساهم في صنعها مثل الاعتراف والتقدير، والقبول، والتمكن وانجاز التعبير عن الذات، والعلاقات مع الزملاء، والاتجاه نحو المهنة.
- **الرضا الوظيفي الخارجي:** يتعلق بالجوانب البيئية للموظف في محيط العمل مثل المدير وزملاء العمل ومميزات العمل المالية (الراتب، الحوافز، الترقيات، نمط العمل).
- **الرضا الكلي العام:** هو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي اتجاه الابعاد الداخلية والخارجية معاً. وينقسم الرضا الوظيفي وفقاً للزمن للابعاد التالية:
- **الرضا الوظيفي المتوقع:** يشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي بان ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهمة.
- **الرضا الوظيفي الفعلي:** يشعر الموظف بهذا النوع بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع عندما يحقق الهدف فعلياً.



العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

يشير فولد (Floyd, 1985) إلى أن الرضا الوظيفي هو ناتج ينظم له قيمة تراها المؤسسة إلى جانب كونه يتكون من مجموعة من العوامل، ويمكن تقسيم العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي إلى ما يأتي:

أولاً: العوامل التي تتعلق بطبيعة العمل تتضمن ما يأتي:

- 1- ظروف العمل (إضاءة، تهوية، تجهيزات مكتبة، أثاث).
- 2- شروط العمل (إجراءات الإدارة وأساليبها).
- 3- العلاقة بين الزملاء (العلاقات الاجتماعية الفردية بين الموظفين).
- 4- مستوى الوظيفة ومحتواها (المسؤولية، الصلاحية، التنوع في المهام).
- 5- إجراءات العمل (تنوع المهام، ساعات العمل، الرعاية الصحية، أساليب المتابعة والإشراف، الأجور والترقيات والعلاوات).
- 6- بيئة العمل: (الانتماء الاجتماعي، الانتماء الثقافي، تقدير المجتمع ونظرته للعمل).

ثانياً: العوامل التي تتعلق بطبيعة العامل:

الجنس، عدد افراد أسرة الموظف، السن، مدة الخبرة، الذكاء، المستوى التعليمي للموظف، السمات الشخصية (الميول، الرغبات، الدوافع والقدرات، الطموح)، الحالة الصحية للموظف، الحالة النفسية والمزاجية.

أسباب الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو تعبير عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله فيصبح أنسان تتغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه والرغبة في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها. وهناك مجموعة من الاسباب تجعل الفرد يشعر بالرضا وعدم الرضا.

أولاً: أسباب الرضا الوظيفي:

الاحساس بأهمية وقيمة العمل، النجاح في العمل، التقدير المادي والحصول على الترقيات والمكافئات، الشعور بالانتماء للعمل، أساليب الإدارة (الديمقراطية، العدالة).

ثانياً: أسباب عدم الرضا الوظيفي:

التكاسل والشعور بالملل والروتين، الإحباط والإرهاق الجسدي، عدم التقدير المادي وقلة الأجر، الرغبة بعدم الاستمرار في العمل، أساليب الإدارة (الديكتاتورية، التسلط). (الحنان، 2003: 23)



العلاقة بين دافع الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي:
حيث تعتبر دافعية الانجاز من الموضوعات المهمة في علم النفس، لتفسير السلوك الانساني والتعرف على مساراته وغاياته، فلهذا يجب الاهتمام بدافعية الانجاز لكي يحفز المعلم على التحصيل واكتساب المهارات التي تخضع للتدريب والممارسة، ويعد الرضا الوظيفي تعبيراً عن الحالة التي يتفاعل فيها الفرد مع وظيفته، من خلال طموحه ورغباته، حيث يعكس مستوى الإثزان في المشاعر الإيجابية والسلبية نحو العمل بمختلف أبعاده.

إجراءات البحث:

منهج البحث:

اعتمدت هذه الدراسة علي المنهج الوصفي الارتباطي الذي يقوم بوصف الظاهرة او المشكلة عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقننة عن موضوع الدراسة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة .

مجتمع البحث:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة(الداوون، القصيبة) للعام الدراسي 2018-2019م، وعددهم(50) معلم ومعلمة.

عينة البحث:

نظرا لكبر حجم مجتمع البحث فقد تم اختيار عينة عشوائية بسيطة حجمها (50) معلم ومعلمة بالتعليم الأساسي ببلدية ترهونة (الداوون ، القصيبة). والجدول التالي يوضح ذلك

1- الجنس:

الجدول رقم (1) يوضح عدد افراد الدراسة حسب متغير الجنس

النسبة%	العدد	الجنس
48%	24	ذكور
52%	26	إناث
100%	50	المجموع

يتضح من الجدول السابق أن معظم افراد العينة في الدراسة هم من الإناث بنسبة 52% ونسبة الذكور 48%



2- المؤهل العلمي:

الجدول رقم (2) يوضح عدد أفراد العينة حسب متغير الخبرة

النسبة %	العدد	سنوات الخبرة
4%	2	سنة إلى سنتين
16%	8	3 — 5 سنوات
16%	8	من 5 — 7 سنوات
20%	10	من 8 إلى 10 سنوات
44%	22	أكثر من 10 سنوات
100%	50	المجموع

تلاحظ من الجدول السابق عدد افراد العينة ذو الخبرة (اكثر من 10) سنوات هم أكثر تكرارا وبنسبة بلغت (44%)، ثم تليها ذوي سنوات الخبرة من (8 الى 10) سنوات ونسبتهم (20%)، وتليهم سنوات الخبرة من 5 الى 7 سنوات وكانت نسبتهم (16%)
أداة البحث:-

اعتمدت الباحثتان على استمارة الاستبيان للحصول على البيانات التي ساعدتها على اختيار الدراسة. وقد تم استخدام مقياس دافعية الانجاز المكون من (18) فقرة، ومقياس الرضا الوظيفي المكون من (18) فقرة وكلاهما تم إعدادهما من خلال الرجوع إلي الدراسات والأبحاث ذات العلاقة بموضوع البحث الحالي.

اختبار صدق وثبات وسيلة جمع البيانات:

وللتحقق من صدق أداة الوسيلة جمع البيانات تم عرض المقياس على لجنة من الأساتذة في قسم التربية وعلم النفس بكلية التربية بجامعة الزيتونة وذلك لإبداء وجهة نظرهم في أدوات البحث من حيث الوضوح والزمن الكافي الذي تتطلبه الإجابة على فقراته .

- التحقق من ثبات أدوات البحث ثم حساب ثبات المقاييس بطريقة إعادة الاختبار وبفاصل زمني لمدة اسبوعين بين التطبيق الأول والتطبيق الثاني، وهذا النوع من الثبات يعبر عن درجة استقرار المقاييس عبر الزمن.



الجدول رقم (3) يبين ثبات المقاييس لدافعية الانجاز والرضا الوظيفي

المقياس	معامل الثبات
مقياس دافع الانجاز	0.37
مقياس الرضا الوظيفي	0.67

- الأساليب الإحصائية:- تم استخدام البرامج الإحصائية "spss" باستخدام الحاسب الآلي وذلك بتحليل الأساليب الإحصائية التالية: — (حساب النسب المئوية والتكرارات، معامل الثبات طريقة سبيرمان براون).

عرض النتائج:

سؤال البحث الأول والذي نصه: ما مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة؟

الجدول رقم (4) يبين اجابات عينة البحث بخصوص دافعية الانجاز

لا أوافق		أوافق		الفقرات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
4%	2	96%	48	ابدل مجهود كبير من اجل اداء المهام التعليمية في مجال مهنتي
4%	2	96%	48	فشلي في اداء بعض المهام سببه ضعف قدراتي
10%	5	90%	45	اقوم بكل ما يطلبه مني مدير المدرسة
6%	3	54%	27	ليس لدي رغبة في اداء المهام المكلف بها من قبل الادارة.
62%	31	38%	19	اتجنب تحمل المسؤولية
10%	5	90%	45	يعتمد انجازي للمهام التعليمية في مهنتي على الجهد الذي ابدله
8%	4	92%	46	عند قيامي باي عمل فإنني اسعى للنجاح
40%	20	60%	30	افضل الابتعاد عن اداء المهام التعليمية التي تتطلب مسؤولية كبيرة
16%	8	88%	44	اتحمس لأداء المهام التعليمية في مهنتي
88%	44	12%	6	غالبا ما أؤجل عمل اليوم الى الغد
14%	7	86%	43	احرص دائما على ان يكون وقت العمل في مقدمة اهتماماتي
8%	4	92%	46	اسعى دائما الى ادخال تعديلات مهمة لصالح العمل
46%	23	62%	32	استطيع اداء نفس العمل لساعات طويلة دون الشعور بالملل
20%	10	80%	40	كلما وجدت العمل صعبا زاد اصراري على انجازه
12%	6	88%	44	اشعر بانني مجتهد ومثابر في عملي كمدرس



48%	24	52%	26	لا اتحمل المصاعب التي تواجهني في عملي
52%	26	48%	24	لا افكر كثيرا في البحث عن طرق اخرى بديلة
20%	10	80%	40	لا أتأخر ابدا في انجاز مسؤولياتي على اكمل وجه
النسبة %73.6			653	المجموع

وبالنظر الى بيانات الجدول السابق يتضح ان (96%) من افراد العينة يؤكدون على انهم يبذلون مجهودات كبيرة في مجال عملهم ، في حين يوافق (92%) من افراد العينة على ادخال تعديلات لصالح عملهم. وبذلك اتضح لنا ارتفاع مستوي الانجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الاساسي بنسبة (73.6%).

السؤال الثاني: — ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة

جدول رقم (5) يبين اجابات عينة البحث بخصوص الرضا الوظيفي

لا أوافق		أوافق		الفقرات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
50%	25	50%	25	افكاري وارئ تُوخذ بعين الاعتبار من قبل مديري
2%	1	98%	49	مديري المباشر يعاملني باحترام
6%	3	94%	47	مديري المباشر يتعامل معي بعدالة كافية
6%	3	94%	47	مكان العمل الذي اعلم فيه يتميز بالراحة والامان
8%	4	92%	46	اعبر عن رأي بحرية وبدون خوف من مديري
8%	4	92%	46	سياسة الدوام المتبعة حاليا واضحة ومناسبة
80%	40	20%	10	نتيجة تقسيم الاداء الخاصة بي تعكس فعليا حقيقة ادائي بالعمل
10%	5	90%	45	العلاقات الانسانية بيني وبين مدير المدرسة جيدة
60%	30	40%	20	يعتبر العائد المادي الذي اتقاضه مرضيا لي
12%	6	88%	44	النموذج الحالي المستخدم لتقسيم الاداء يعتبر مناسباً لي
20%	10	80%	40	يتم اشراك المعلمين في اتخاذ القرارات
40%	20	60%	30	الحافز السنوي يعتبر عادلا ومرضيا لي
12%	6	88%	44	اشعر بمتعة كبيرة اثناء تدريس المادة
16%	8	84%	42	اتمنى ان اجد عملا غير التدريس بنفس العائد المادي
30%	15	70%	35	اعاني من عدم انضباط التلاميذ داخل الفصل
20%	10	80%	40	توفر الامكانيات في مدرستي يساعدي على التدريس الجيد



12%	6	88%	44	كثيرا ما يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي بحماس
30%	15	70%	35	ان مهمة التدريس مهمة روتينية.
النسبة 76.45%			685	المجموع

وبالنظر الي بيانات الجدول السابق يتضح ان (98%) من افراد العينة يؤكدون علي معاملتهم من قبل مديرهم باحترام، في حين يؤكد (94%) من افراد العينة على انهم يشعرون بالراحة والامان في مكان عملهم، وبذلك تبين لنا مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم الاساسي مرتفع وبنسبة (76.45%) وهذا يتفق مع دراسة رحاب علي محمد(2008) ، لان المعلمين يشعرون بأهميتهم واهمية ما يقومون به من عمل في مؤسساتهم .

السؤال الثالث: —

هل هناك علاقة بين دافع الإنجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي ببلدية ترهونة؟

الجدول رقم (6) يوضح العلاقة بين دافع الانجاز والرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التعليم الأساسي ببلدية ترهونة

الاستنتاج	قيمة الارتباط	حجم العينة	المتغيرات
توجد علاقة ارتباطية بين المتغيرين	0.78	50	الرضا الوظيفي دافعية الانجاز

بالنظر الى بيانات الجدول السابق نلاحظ ان هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) بين دافع الانجاز والرضا الوظيفي ، حيث بلغت قيمة العلاقة (0.78) وهو ما يعني ان دافع الانجاز مرتبط بالرضا الوظيفي، لان هناك عوامل دافعة تزود الفرد بدافع الانجاز ومنها تؤدي الى الرضا الوظيفي . وهذا ما اكدته دراسة (بن زروق، 2008)

نتائج البحث:

- 1— بلغت نسبة دافعية الانجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي (73.6%) مما يدل على وجود ارتفاع دافع الانجاز لديهم.
- 2— بلغت نسبة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي (76.45%) مما يدل ارتفاع الرضا الوظيفي لديهم.



3- بلغت قيمة العلاقة الارتباطية بين دافع الانجاز والرضا الوظيفي (0.78) مما يدل على وجود علاقة بينهما

التوصيات:

من خلال نتائج البحث فقد توصلت الباحثتان إلى التوصيات التالية:-

- 1- العمل على حل مشاكل المعلمين والمعلمات بجميع أنواعها.
- 2- منح ترقيات تشجيعية ترفع من مكانة المعلم الاقتصادية وتساعد على رضائه في مهنته.
- 3- جعل المعلمين والمعلمات يشعرون بالاستقلالية والحرية داخل المهنة.
- 4- على المسؤولين بوزارة التعليم والدولة الاهتمام أكثر بالمعلمين ومشاكلهم.
- 5- العمل على الرفع من كفاءة المعلم اجتماعياً وفي نظر المجتمع.

المقترحات:

- 1- اجراء دراسة لمعرفة العوامل المؤثرة على زيادة دافعية الانجاز للمعلم في مراحل تعليمية أخرى.
- 2 — اجراء دراسة للتعرف على العلاقة بين دافعية الانجاز والرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية.

المراجع:

- 1 — أحمد، أماني محمد علي: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي مرحلة التعليم الاساسي بمؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا- التربية، رسالة ماجستير، 2016.
- 2- الباحسين، سامي عبدالله: الرضا الوظيفي لمندوبي المبيعات في القطاع الخاص السعودي، المجلة العربية للعلوم الادارية، مجلد 14، العدد 2، جامعة الكويت، 2007
- 3 — البدري، عبدالرحيم : (اعداد معلم وتأهيله بنظام التعليم بليبيا) بحث مقدم لندوة مؤسسات إعداد المعلم في ظل المتغيرات الجديدة وبرامج تدريب المعلمين اثناء العمل، جامعة قاريونس- بنغازي، 2006.
- 4- الحفان، ايمان: الذكاء الانفعالي، عمان، دار النشر والتوزيع، 2003
- 5 — الحوتي، خالد علي : الرضا الوظيفي ولافته بفاعلية أداء العمل في الادارة الحكومية) دراسة تطبيقية على مديري المدارس العامة بمدينة بنغازي) رسالة ماجستير في العلوم السياسية — غير منشورة — جامعة بنغازي، كلية الاقتصاد ، 2018
- 6- الشارف،" درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين وأثرها في أساليب معالجتهم لمشكلات الطلبة السلوكية داخل غرفة الصف في قصبة الكرك"، 2002



- 7— الغباري، ثائر احمد : (الدافعية – النظرية والتطبيق، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008
- 8— الغريب، ايمان : فاعلية البرنامج للذكاء الوجداني في تنمية دافعية الإنجاز للتلاميذ المتأخرين دراسياً في اللغة الإنجليزية بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، 2013.
- 9 — المقرم، سعد ، المدخل في علم النفس، أسس السلوك، 2002.
- 10— المليان، صلاح علي : دافع الانجاز وأثره على التحصيل الدراسي في المرحلة الجامعية رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة طرابلس، 1999
- 11 — بن زروق، الغباشي: الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى اساتذة التعليم الثانوي والجامعي، رسالة دكتوراه في علوم التربية، جامعة الجزائر، 2008،
- 12 — بن غطاس، حسين: الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدربين بمراحل التعليم العام بمحافظتي الليث والقنفذة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى. 2008.
- 13 — حافظ، بطرس : تعديل وبناء سلوك الأطفال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان ، 2010
- 14 — خليفة، عبداللطيف محمد ، الدافعية للإنجاز، دار غريب: القاهرة، 2002..
- 15 — رمضان، محمد : ضعف التوجيه الانجازي العام لدى الافراد في المجتمع تفسير خمسة نماذج نظرية في علم النفس، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية للكتاب، القاهرة، 2013
- 16— عبد السلام ، محمد غنيم: الفروق بين بعض متغيرات الدافعية لدى طلاب الجامعة من الفائقين والعاديين والمتفوقين ذوي صعوبات الإنجاز الأكاديمي، مجلة الدراسات التربوية والاجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد الثامن، العدد (4)، أكتوبر. 2002.
- 17 — عبد القادر، فرج : معجم علم النفس والصحة النفسية، بيروت، دار النهضة العربية، 2009.
- 18— علي، حسن : المرأة ودافعية الإنجاز، دراسة نفسية مقارنة لدافعية الإنجاز وبعض الخصائص المعرفية والمزاجية المتعلقة بها لدى الذكور والإناث في المجتمع المصري، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، العدد (17)، 1998.
- 19— فرحات،: سارة أحمد أحمد : الرضا النفسي والمهني لدى الإخصائي في مدارس الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، 2016



- 20 – محمد، رحاب علي: الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز لدى معلمي التعليم الاساسي دراسة وصفية رسالة ماجستير – غير منشورة – جامعة ام درمان الاسلامية، 2008.
- 21 – محمود، نرمين أحمد (2008): العلاقة بين مفهوم الذات القرآني ودافعية الإنجاز لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم بالحلقة الأولى من التعليم الأساسي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، القاهرة.
- 22 — مكفس، عبدالمالك: نمط القيادة في الادارة المدرسية وعلاقته بالرضا الوظيفي لاساتذة التعليم الثانوي رسالة ماجستير في علوم التربية، جامعة باتنة، الجزائر، 2009.
- 23 — ملحم ، سامي: سيكولوجية التعلم والتعليم – الأسس النظرية والتطبيقية، دار المسيرة، عمان، 2006.



الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	ر.ت
1-23	يونس يوسف أبونايجي	وضع الضاهر موضع الضمير ودلالته على المعنى عند المفسرين	1
24-51	محمد خليفة صالح خليفة محمود الجداوي	دراسة استقصائية حول مساهمة تقنية المعلومات والاتصالات في نشر ثقافة الشفافية ومحاربة الفساد	2
52-70	Ebtisam Ali Haribash	An Interactive GUESS Method for Solving Nonlinear Constrained Multi-Objective Optimization Problem	3
71-105	احمد علي الهادي الحويج احمد محمد سليم معوال	العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى طلبة مرحلة التعليم الثانوي	4
106-135	محمد عبد السلام دخيل	في المجتمع الليبي التحضر وانعكاساته على الحياة الاجتماعية "دراسة ميدانية في مدينة الخمس"	5
136-158	سالم فرج زويبيك	الاستعارة التهكمية في القرآن الكريم	6
159-173	أسماء جمعة القلعي	دور الرياضات العملية الصوفية في تهذيب السلوك	7
174-183	S. M. Amsheri N. A. Abouthferah	On Coefficient Bounds for Certain Classes of Analytic Functions	8
184-191	N. S. Abdanabi	Fibrewise Separation axioms in Fibrewise Topological Group	9
192-211	Samah Taleb Mohammed	Investigating Writing Errors Made by Third Year Students at the Faculty of Education El-Mergib University	10
212-221	Omar Ali Aleyan Eissa Husen Muftah AL remali	SOLVE NONLINEAR HEAT EQUATION BY ADOMIAN DECOMPOSITION METHOD [ADM]	11
222-233	حسن احمد قرقد عبدالباسط محمد قريصة مصطفى الطويل	قياس تركيز بعض العناصر الثقيلة في المياه الجوفية لمدينة مصراته	12
234-244	ربيعة عبد الله الشبير عائشة أحمد عامر عبير مصطفى الهصيك	تعادم الدوال الكروية المناظرة لقيم ذاتية على سطح الكرة	13
245-255	Khadiga Ali Arwini Entisar Othman Laghah	λ -Generalizations And g - Generalizations	14



256-284	خيري عبدالسلام حسين كليب عبدالسلام بشير اشتيوي بشير ناصر مختار كصارة	Impact of Information Technology on Supply Chain management	15
285-294	Salem H. Almadhun, Salem M. Aldeep, Aimen M. Rmis, Khairia Abdulsalam Amer	Examination of 4G (LTE) Wireless Network	16
295-317	نور الدين سالم فريوع	التجربة الجمالية لدى موريس ميرلوبوتي	17
318-326	ليلى منصور عطية الغويج هدى على التقبي	Effect cinnamon plant on liver of rats treated with trichloroethylene	18
327-338	Fuzi Mohamed Fartas Naser Ramdan Amaizah Ramdan Ali Aldomani Husamaldin Abdualmawla Gahit	Qualitative Analysis of Aliphatic Organic Compounds in Atmospheric Particulates and their Possible Sources using Gas Chromatography Mass Spectrometry	19
339-346	E. G. Sabra A. H. EL- Rifae	Parametric Tension on the Differential Equation	20
347-353	Amna Mohamed Abdelgader Ahmed	Totally Semi-open Functions in Topological Spaces	21
354-376	زينب إمام أبو راس حواء بشير بالنور	كتاب الخصائص لابن جني دراسة بعض مواضع الحذف من ت"392" المسمى: باب في شجاعة العربية	22
377-386	لطيفة محمد الدالي	Least-Squares Line	23
387-397	نادية محمد الدالي ايمان احمد اخميرة	THEORETICAL RESEARCH ON AI TECHNOLOGIES FOR LEARNING SYSEM	24
398-409	Ibrahim A. Saleh Tarek M. Fayez Mustafah M. A. Ahmad	Influence of annealing and Hydrogen content on structural and optoelectronic properties of Nano-multilayers of a-Si:H/a-Ge: H used in Solar Cells	25
410-421	أسماء محمد الحبشي	The learners' preferences of oral corrective feedback techniques	26
422-459	أمينة محمد العكاشي ربيعة عثمان عبد الجليل عفاف محمد بالحاج فتحية علي جعفر	التقدير الإيجابي المسبق لفاعلية الذات ودوره في التغلب على مصادر الضغوط النفسية " دراسة تحليلية "	27



460-481	Aisha Mohammed Ageal Najat Mohammed Jaber	English Pronunciation problems Encountered by Libyan University Students at Faculty of Education, Elmergib University	28
482-499	الحسين سليم محسن	The Morphological Analysis of the Quranic Texts	29
500-507	Ghada Al-Hussayn Mohsen	Cultural Content in Foreign Language Learning and Teaching	30
508-523	HASSAN M. ALI Mostafa M Ali	The relationship between <i>slyA</i> DNA binding transcriptional activator gene and <i>Escherichia coli</i> fimbriae and related with biofilm formation	31
524-533	Musbah A. M. F. Abduljalil	Molecular fossil characteristics of crude oils from Libyan oilfields in the Zalla Trough	32
534-542	سعدون شهبوب محمد	تلوث المياه الجوفية بالنترات بمنطقة كعام، شمال غرب ليبيا	33
543-552	Naima M. Alsharif Mahmoud M. Buazzi	Analysis of Genetic Diversity of <i>Escherichia Coli</i> Isolates Using RAPD PCR Technique	34
553-560	Hisham mohammed alnaib alshareef aisha mohammed elfagaeh aisha omran alghawash abdualaziz ibrahim lawej safa albashir hussain kaka	The Emergence of Virtual Learning in Libya during Coronavirus Pandemic	35
561-574	Abdualaziz Ibrahim Lawej Rabea Mansur Milad Mohamed Abduljalil Aghnayah Hamza Aabeed Khalafllaa ³	ATTITUDES OF TEACHERS AND STUDENTS TOWARDS USING MOTHER TONGUE IN EFL CLASSROOMS IN SIRTE	36
575-592	صالحة التومي الدروقي أمال محمد سالم أبوسته	دافع الانجاز وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي "ببلدية ترهونة"	37
593-609	آمنة سالم عبد القادر قدورة نجية علي جبريل انبية	الإرشاد النفسي ودوره في مواجهة بعض المشكلات الأخرية الراهنة	38
610-629	Hanan B. Abousittash, Z. M. H. Kheiralla Betiha M.A.	Effect Mesoporous silica silver nanoparticles on antibacterial agent Gram- negative <i>Pseudomonas</i> <i>aeruginosa</i> and Gram-positive <i>Staphylococcus</i> <i>aureus</i>	39
630-652	حنان عمر بشير الرمالي	برنامج التربية العملية وتطويره	40
653-672	Abdualla Mohamed Dhaw	Towards Teaching CAT tools in Libyan Universities	41



673-700	عثمان علي أميمن سليمة رمضان الكوت زهرة عثمان البرق	سبل إعادة أعمار وتأهيل سكان المدن المدمرة بالحرب ومعوقات المصالحة الوطنية في المجتمع الليبي: مقارنة نفس-اجتماعية	42
701-711	Abdulrhman Mohamed Egnebr	Comparison of Different Indicators for Groundwater Contamination by Seawater Intrusion on the Khoms city, Libya	43
712-734	Elhadi A. A. Maree Abdualah Ibrahim Sultan Khaled A. Alurffi	Hilbert Space and Applications	44
735-759	معتوق علي عون عمار محمد الزليطني عرفات المهدي قرينات	الموارد الطبيعية اللازمة لتحقيق التنمية الاقتصادية بشمال غرب ليبيا وسبل تحقيق الاستدامة	45
760-787	سهام رجب العطوي هدى المبروك موسى	الخلج وعلاقته بمفهوم الذات لدى تلاميذ الشق الثاني بمرحلة التعليم الاساسي بمنطقة جنزور	46
788-820	هنية عبدالسلام بالوص زهرة المهدي أبو راس	الصلابة النفسية ودورها الوقائي في مواجهة الضغوط النفسية	47
821-847	عبد الحميد مفتاح أبو النور محي الدين علي المبروك	ودوره في الحد من التمر التوجيه التربوي والإرشاد النفسي المدرسي	48
848	الفهرس		52