



جامعة ابن خلدون تيارت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر الطور الثاني ل.م.د

في علم النفس العمل والتنظيم وتسيير الموارد البشرية

التوافق المهني و علاقته بالاداء الوظيفي لدى الأساتذة

- دراسة ميدانية في متوسطات تيارت -

الطالب (ة):

بن حليلة ويسام

بن دلماجة عزة

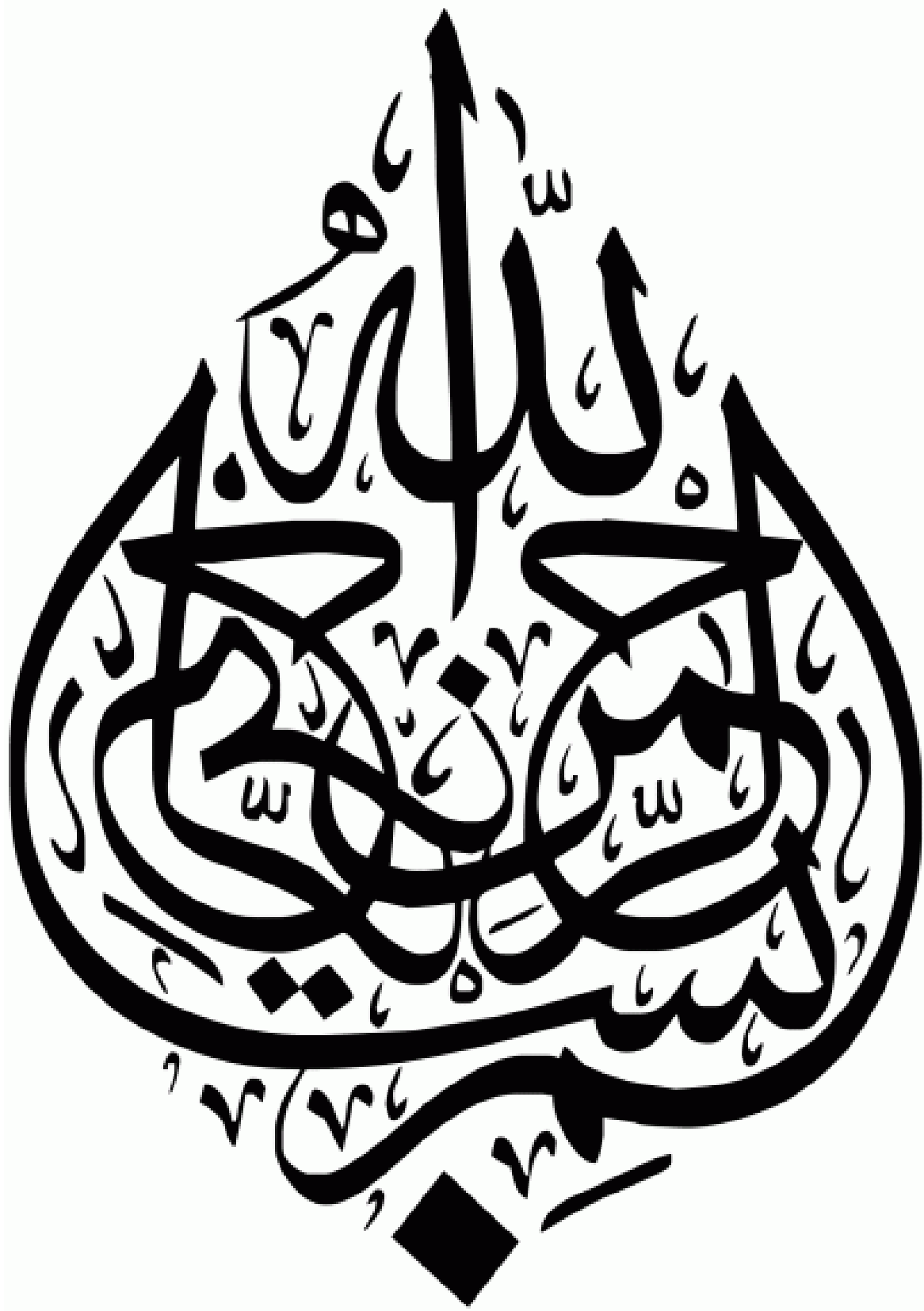
الإشراف:

د. بلعربي عادل عبد الرحمن

#### لجنة المناقشة

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أ. محاضر أ	عرقوب محمد
مشرفا ومقررا	أ. محاضر ب	بلعربي عادل عبد الرحمان
مناقشا	أ. محاضر ب	بوهدة محمد

السنة الجامعية: 2020 - 2021





## شكر و تقدير

الحمد لله على دوام فضله و إصباح نعمه و مع بإتمام هذه الدراسة، و الصلاة و السلام على نبي الهدى المبعوث رحمة للعاملين، أخرج الناس من الظلمات إلى النور، على آله و صحبه و سلم.

أتقدم بشكري و تقديري واحترامي للأستاذ "بلعربي عادل" لتفضله بالإشراف على هذه الدراسة ولكل ما قدمه من توجيهات و مساندة مستمرة فليبارك الله لك هذا الجهد.

إلى كل أساتذة علم النفس بالأخص علم النفس العمل و التنظيم، كما أتقدم بالشكر إلى الاستاذ عمارة الجيلالي و اساتذة التعليم المتوسط والذين قدموا لنا كل مااحتجنا من معلومات و العمال الذين شاركوا بكل حماس بالإجابة على الأداة المستعملة في جمع البيانات.

وشكر خاص إلى من شرفونا بقبولهم مناقشة هذه الدراسة.

كما أشكر جميع أفراد الأسرة لما قدموه من دعم و مساندة و بالأخص الوالدين الذين كان لهم فضل كبير بعد الله عز وجل في المساندة و تذليل الصعاب أمامنا خلال المشوار الدراسي.

إلى كل من ساهم برأي أو جهد و مساعدة في إنجاز هذه الدراسة، دعاء صادق بأن يجعل ذلك في ميزان حسناتهم.



ويسام و عزة

# Graduation



## الاهداء

الى من أفضلهما على نفسي ولما لا فلقد ضحا من أجلي  
للوصل الى هذا المقام الذي ها انا فية مهما بلغت

فلن استطيع ان ارد و لو قليل من فضلها

ال كل من علمنيو كان سببا في تعليمي و لو كان حرفا  
الى اخوتي و اخواتي حصني المنيع

الى اعز صديقة لي قاسمني هذا العمل عزة

الى صديقاتي اللواتي عشت معهن كاسرة واحدة

الى كل أستاذ

اهدي ثمرة جهدي

الى كل من يعرفني .....الى كل من سيعرفني أهدي هذا  
العمل المتواضع

ويسام



## الاهداء

الهي لا طيب الليل إلى بشرك ولا طيب النهار إلا بطاعتك، ولا  
تطيب الجنة للحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك،  
ولا تطيب الجنة إلا برويتك  
أهدي ثمرة جهدي إلى:

إلى من كلله الله بالهبة والوقار إلى من علمني العطاء بدون  
انتصار وستبقى علمتك نجوم اهتدي اليوم وفي الغد والى الأبد  
إلى روح أبي الغالي الذي ترك لي فراغا كبيرا تمنيت في هذه  
اللحظة أن تكون بجانبها أنا اليوم أحقق لك ما كان حلمك  
رحمك الله أبي الغالي

إلى من كانت مصدر الدعم النفسي والروحي لي ، إلى السيدة  
التي لم تحرمني من دعائها ومساندتها ووقوفها إلى جانبي في  
بعدها قبل قربها إلى عيون الأمل والدتي الحبيبة حفظها الله  
وأطال في عمرها

إلى صديقتي ورفيقتي في هذا العمل اطال الله في عمرها ودامت  
إلى غالياتي إلى روعي اللواتي لا يمكن أن أنسى دعمهن لي  
إلى كل من كان بجانبني في كل الأوقات والظروف ومن ترعرعت

معهم تحت سقف واحد إخوتي

إلى كثرة الفتيات معزة وغلاء على قلبي إلى من تقاسموا معي

شطر هذه الحياة

رفيقتي دربي وفقهم الله

وخاصة زميلتي في العمل وفقها الله وسدد خطاها ويسام

عزة



## ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية الى الكشف عن علاقة التوافق المهني بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت و شملت العينة (127) أستاذ، حيث كانت إشكالية البحث كالتالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت؟ و التي تفرعت عنها التساؤلات التالية:

**1- هل توجد علاقة ارتباطية بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت؟**

**2- هل توجد علاقة ارتباطية بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت؟**

و بغية الإجابة على هذه التساؤلات تم بناء استبانتين مناسبتين لهذا الغرض و هما (استبيان التوافق المهني) و (استبيان الأداء الوظيفي)، حيث اخضعت لدراسة سيكومترية تحققت فيها شروط الصدق و الثبات، و بعد استخدام الأساليب الإحصائية التالية (المتوسطات الحسابية، الانحراف المعياري، و معامل الارتباط بيرسون) اسفرت النتائج التي نوقشت في ضوء فروض الدراسة و نتائج الدراسات السابقة على ما يلي :

-توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت و بمعامل

ارتباط قدره (0.256) عند مستوى الدلالة (0.01).

-توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت بمعامل ارتباط

قدره (0.210) عند مستوى الدلالة (0.05).

-توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

بتيارت بمعامل ارتباط قدره (0.219) عند مستوى الدلالة (0.05) .

## الكلمات المفتاحية

التوافق المهني، بيئة العمل، التوافق الذاتي، الاداء الوظيفي.

## **Abstract:**

The study current study aim to detection About Correlation Compatibility professional And the the performance career I have Masters education average in tiaret And the included Sample (127) Professor , Where she was problem search As follows:

is there a correlation between professional compatibility and job performance among teachers of middle education, Yatiart? Which resulted in the following questions

1- Is there a correlation between self-compatibility and job performance among middle school teachers in Tiaret?

2- Is there a correlation compatibility with the work environment and job performance among middle school teachers in Tiaret?

In order to answer these questions, two questionnaires suitable for this purpose were built, which are the (Professional Compatibility Questionnaire) and (The Job Performance Questionnaire), which were subjected to a psychometric study in which the conditions of validity and reliability were met, and after using the following statistical methods (arithmetic averages, standard deviation, And the Pearson correlation coefficient) the results discussed in the light of the study hypotheses and the results of previous studies resulted in the following:

-- There is a statistically significant correlation between professional compatibility and job performance among middle school teachers in Tiaret, with a correlation coefficient of (0.256) at the significance level (0.01).

- There is a statistically significant correlation between self-conformity and job performance among teachers of middle education in Tiaret, with a correlation coefficient of (0.210) at the significance level (0.05).

- There is a statistically significant correlation between compatibility with the work environment and job performance among teachers of middle education in Tiaret with a correlation coefficient of (0.219) at the significance level (0.05).

### **Key Words:**

Compatibility professional, environment the work , self-conformity -job performace.

# فهرس المحتويات

.....	الأهداء
.....	الشكر و التقدير
.....	ملخص الدراسة
1.....	مقدمة

## الفصل الأول: تقديم الدراسة

4.....	الإشكالية
4.....	التساؤلات
5.....	الفرضيات
5.....	أسباب اختيار البحث
5.....	أهمية و اهداف الدراسة
6.....	الدراسات السابقة
6.....	التعاريف الإجرائية

## الفصل الثاني: التوافق المهني

12.....	مفهوم التوافق
13.....	مجالات التوافق
14.....	ابعاد التوافق
14.....	علامات التوافق
15.....	خصائص التوافق
16.....	مفهوم التوافق المهني
17.....	شروط التوافق المهني



18.....	مظاهر سوء التوافق المهني
18.....	عوامل المؤثرة في التوافق المهني
20.....	عوامل تحقيق التوافق المهني
21.....	قياس التوافق المهني
22.....	خلاصة الفصل

### الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

25.....	مفهوم الأداء
26.....	عناصر الأداء
26.....	أنواع الأداء
27.....	معيار الأداء
28.....	خطوات تقييم الأداء
29.....	طرق تقييم الاداء
30.....	الاتجاهات الحديثة لعملية تقييم الأداء
31.....	مفهوم الأداء الوظيفي
32.....	أهمية الأداء الوظيفي
32.....	عوامل الأداء الوظيفي
34.....	محددات الأداء الوظيفي
34.....	عناصر الأداء الوظيفي
35.....	وسائل قياس الأداء الوظيفي
35.....	معادلات الأداء الوظيفي
36.....	معوقات الأداء الوظيفي
37.....	خلاصة الفصل

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث

40.....	الإجراءات المنهجية للبحث
42.....	الدراسة الاستطلاعية
55.....	الدراسة الأساسية
59.....	الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات

## الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج .

62.....	عرض و مناقشة نتائج الفرضيات
63.....	مناقشة الفرضية الأولى
63.....	مناقشة الفرضية الثانية
64.....	مناقشة الفرضية الثالثة
64.....	التوصيات
67.....	خاتمة
72.....	قائمة المصادر و المراجع
98.....	قائمة الملاحق

## قائمة الجداول

- الجدول رقم 01: يوضح نتائج تقديرات المحكمين لاستبيان التوافق المهني ..... 44.
- الجدول رقم 02: يوضح نتائج تقديرات المحكمين لاستبيان الأداء الوظيفي ..... 45.
- الجدول رقم 03: يوضح صياغة الأولى و المعدلة لبنود مياس التوافق المهني ..... 46.
- الجدول رقم 04: يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الجنس . ..... 46.
- الجدول رقم 05: يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب السن .. ..... 47.
- الجدول رقم 06: يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية . ..... 47.
- الجدول رقم 07: يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب الاقدمية ..... 48.
- الجدول رقم 08: يوضح توزيع العينة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي . ..... 48.
- الجدول رقم 09: يوضح صدق التوافق الداخلي لبعء التوافق الذاتي . ..... 49.
- الجدول رقم 10: يوضح صدق التوافق الداخلي لبعء التوافق مع بيئة العمل . ..... 50.
- الجدول رقم 11: يوضح صدق التوافق الداخلي لبعء المهارات التدريسية . ..... 51.
- الجدول رقم 12: يوضح صدق التوافق الداخلي لبعء التوافق المواظبة و الانضباط . ..... 52.
- الجدول رقم 13: يوضح صدق التوافق الداخلي لبعء التوافق العلاقات الاجتماعية . ..... 53.
- الجدول رقم 14: يوضح معاملات الثبات و الطريقة التبعة . ..... 54.
- الجدول رقم 15: يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس . ..... 55.
- الجدول رقم 16: يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن. .... 56.
- الجدول رقم 17: يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الحالة العائلية . ..... 56.
- الجدول رقم 18: يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الاقدمية..... 57.
- الجدول رقم 19: يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسبالمستوى الدراسي ..... 58.
- الجدول رقم 20: يبين معامل الارتباط بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي. .... 62.
- الجدول رقم 21: يبين معامل الارتباط بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي. .... 62.
- الجدول رقم 22: يبين معامل الارتباط بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي. .... 63.

## قائمة الأشكال

- الشكل رقم 01: يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الجنس. .... 46
- الشكل رقم 02: يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب السن ..... 47
- الشكل رقم 03: يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية. .... 47
- الشكل رقم 04: يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الاقدمية . .... 48
- الشكل رقم 05: يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب المستوى الدراسي . .... 49
- الشكل رقم 06: يوضح توزيع افراد العينة الاساسية حسب الجنس ..... 56
- الشكل رقم 07: يوضح توزيع افراد العينة الاساسية حسب السن. .... 56
- الشكل رقم 08: يوضح توزيع افراد العينة الاساسية حسب الحالة العائلية . .... 56
- الشكل رقم 09: يوضح توزيع افراد العينة الاساسية حسب الاقدمية. .... 58
- الشكل رقم 10: يوضح توزيع افراد العينة الاساسية حسب المستوى التعليمي. .... 59

# مقدمة

يشهد العالم اليوم تقدماً علمياً شاملاً لجميع مجالات الحياة الإنسانية، الأكثر الذي أثر على الحياة الفرد؛ فتعددت حاجاته الإنسانية و تنوعت بدرجة لم يسبق لها مثيل حيث اعتمد على مجال العمل لتلبية حاجاته و يعد العمل ، من أهم الأنشطة التي يزاولها باستمرار و اهم الميادين التي ينبغي ان يحقق فيها الفرد أكبر قدر من التوافق لأنه يقضي معظم وقته فيهم ما لذلك من انعكاسات على حياته العائلية او العملية على حد سواء .

تعد مهنة التدريس من أهم المهن التي تخدم الإنسانية في المجتمع الحديث اذا خصصناها دون غيرها من المجالات الأخرى. لما لها اهمية عظيمة في بناء و ترسيخ قيم المجتمع. و تحقيق النهضة و التطورات المنشودة له. و على هذا الأساس فهي تستدعي فرداً متميزاً بأعلى درجات التوافق للقيام بالأعباء الملقاة على عاتقه من المجتمع.

فالتوافق المهني هو المؤشر الفعال الذي يمكن من الحكم على سيرورة العمل بالنجاح او الفشل، فهو أمر ضروري في القيام بالمهام على أكمل وجه و حسب ما هو مطلوب حتى يحقق العامل الرضا و الارضاء، يشير التوافق إلى مدى تكيف الأستاذة على المستوى الذاتي و تأقلمهم مع بيئة العمل الداخلية و الخارجية، و ما ينجر عليه من محددات يمكن الإرتكاز عليها لتحقيق المستويات المطلوبة في هذه المهنة الجوهرية التي لا بد أن تكون في اعلى المستويات حتى تتجاوز كل المشاكل التي تعيق بناء أجيال قادرة على رفع التحيات المستقبلية في الحياة بكل أوجهها

يشعر الفرد بالتوافق المهني لديه من خلال شغل منصب عمل يناسب قدراته و ميوله و يشعره بالنجاح و التفوق و يدرك من خلاله القبول و التقدير و رضا رؤسائه و زملائه في العمل و يؤدي كل هذا الى تلاؤمه النفسي مع مكونات بيئة عمله . الامر الذي يجعله حريصاً على اتقان مهامه. و السعي الدائم الى تعلم مهارات و اكتساب خبرات جديدة تحسن من ادائه و ترفع كفاءته .

و كثيراً ما يواجه الاساتذة في المؤسسات التربوية مواقف و ظروف عديدة يتعرضون من خلالها لحالات من الاضطراب و القلق و الخوف و الاحباط و الغضب، مما يؤثر سلباً على حالتهم النفسية و ينعكس بدوره على مستوى ادائهم الوظيفي و هذا ما يؤدي الى عدم تحقيق الاهداف المسطرة و ثاني معظم الطغوط و التوترات من مصادرها المرتبطة بالمهنة و طبيعتها كما تأتي من البيئة الخارجية التي تؤثر على الاساتذة بالمؤسسة التربوية بشكل سلبي يجعل الاستاذ يفقد روح العمل و الإبتكار و انتمائه الى فضاء عمله مما يؤثر على ادائه الوظيفي من جهة و على المخرجات التعليم من جهة الأخرى.

و سنحاول في هذه الدراسة الاطلاع على الجوانب الكلية لهذا الموضوع من اجل توضيح العلاقة الموجودة بين التوافق المهني والأداء الوظيفي بالمؤسسة و ذلك من خلال خطة المنهجية المتبعة والتي تتكون من خمسة فصول :

الفصل الأول تقديم الدراسة : و تطرقنا في هذا الفصل الى عرض الإشكالية البحث و تساؤلاتها فرضياتها و قمنا بتحديد أهمية واهداف الدراسة . كما عالجنا من خلال هذا الفصل جملة من الدراسات السابقة لموضوع دراستنا

اما الاطار النظري فقسمناه الى فصلين ،الفصل الثاني و الذي تناولنا فيه التوافق المهني والذي تم التطرق فيه الى مفهوم التوافق مالمهني و مجالاته و عوامل تحقيق التوافق المهني ،انتقالاالى الفصل الثالث الذي تضمن الاداء الوظيفي

اما الفصل الرابع و الذي جاء في اطارالدراسة الميدانية ،فعالجنا من خلاله الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ،حيث حددنا فيه مجالات الدراسة و المنهج المتبع و كذا مجتمع البحث و عينة الدراسة و أدوات جمع البيانات .

و اختتمنا دراستنا في الفصل الخامس بجملة من النتائج المتوصل اليها من الدراسة الميدانية و النظرية بعد تحليل البيانات الميدانية بدءا من النتائج وفق فرضيات الدراسة .

# الفصل الأول: تقديم الدراسة

الاشكالية .

التساؤلات .

فرضيات .

أسباب اختيار الموضوع .

أهمية و اهداف الدراسة .

الدراسات السابقة .



### الإشكالية:

تعتبر المدرسة من أهم المؤسسات التربوية التي انشأها المجتمع اذ تقوم بوظيفة التربية و التعليم و التي تعني بها مساعدة الفرد على نمو شخصيته من جميع الجوانب من خلال توفير بيئة تربوية سليمة و مناسبة للتعلم و التعليم. الا ما نلاحظه في الوقت الراهن خاصة بظهور التطورات التكنولوجية او ما يعرف بعصر العولمة جعلت الاساتذة يعيشون عدة صعوبات و عراقيل قد تولد لديهم عدم التوافق أثناء ممارسة نشاطهم في المدرسة. و هو ما أكدت عليه دراسة فحجان (2005) التي درست العلاقة بين التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية.

ان مهنة التدريس مهنة كثيرة المطالب و متعددة التغيرات لا يقتصر دور الاستاذ على إعداد عملية التدريس و تنفيذها فحسب بل يتعداه الى ضرورة متابعة مختلف التطورات العلمية و التكنولوجية و الامام بأحدث الطرق و الاساليب التربوية و كذا اتخاذ القرارات للمساهمة في حل المشكلات التربوية، فالتوافق المهني يعتبر مؤشر فعال للحكم على أي مهنة بالنجاح او الفشل، و هي طريقة يقاس بها رضا الفرد عن مهنته و هو أمر ضروري للقيام بمهام عمله على اكمل وجه و حسب ما هو مطلوب منه حتى يحقق التوافق بوجه عام، و لا يكون ذلك اذا كان الاستاذ قد ادى مهنته كما ينبغي. و تأقلم مع الظروف المحيطة به و تغلب عليها، لأن ذلك يؤثر على مستقبل التلاميذ سواء بالسلب او الايجاب و ذلك لحكم الظروف و الصعوبات و الضغوطات التي تواجهه في حياته، خاصة اذا كان لديه الرغبة في العمل و الطموح و توفرت جميع الظروف المناسبة في مختلف النواحي العملية، من خلق جو ملائم و مريح له داخل و خارج العمل، و في ظل هذه الظروف الايجابية يستطيع الاستاذ مواصلة نشاطه المهني في التدريس من خلال تقديم أداء فعال في المؤسسة التربوية، حيث يدرك جيدا الدور المنوط به في علاقته مع باقي الأطراف داخله و هذا ما حاولت دراسة خرشف (2015) و بن عمارة (2008) استكشافه من خلال البحث في علاقة صراع الأدوار و التوافق المهني.

ان التوافق المهني يتحقق من خلال حصول الشخص على عمل يناسب قدراته و امكانياته و يرضؤ ميوله و طموحاته و يشعره بالنجاح و التفوق يدرك من خلاله القبول و التقدير رضا الرؤساء و هو الامر الذي يجعله قادرا على الاستمرار و العطاء و الحرص على اتقان عمله و السعي الدائم الى اكتساب الخبرات و المهارات التي تحسن أدائه و هو ما يتوافق مع دراسة فؤاد (2014) التي درست العلاقة بين الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى معلمي و معلمات مرحلة الاساسي

و الاداء الوظيفي هو حصيلة استثمار حقيقي من قبل المؤسسة لقدرات و مهارات و معارف و دافعية الأساتذة و قدرتهم على تنسيق الجهود لتحقيق الأهداف التربوية، فالأداء العالي الجيد هو نتاج جهد سواء كان عضلي او فكري قام ببذله فرد او مجموعة لإنجاز معين لتحقيق اهداف مسطرة و التي هي نجاح العملية التدريسية بشتى الطرق و الاساليب باقل جهد مبذول

و تأتي الدراسة الحالية التي تتمحور حول دراسة العلاقة بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط، و التي تنطلق من الإشكالية التالية:

هل يوجد علاقة ارتباطية بين التوافق المهني و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت؟

### الاسئلة الفرعية:

1-هل توجد علاقة ارتباطية بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت؟

2-هل توجد علاقة ارتباطية بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت؟

### الفرضيات :

1-توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق المهني و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت.

2-توجد علاقة ارتباطية بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط لولاية تيارت.

3-توجد علاقة ارتباطية بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط لولاية تيارت.

### اسباب اختبار الموضوع :

1-عامل الرغبة و الاهتمام بهذا الموضوع جعلنا نقوم بدراسة علمية معمقة حول التوافق المهني و علاقته بالاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط لولاية تيارت. لما لهذه المتغيرات من علاقة مباشرة بتخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية.

2-الوصول الى نتائج يمكن أن تفيد في تحديد العلاقة بين التوافق المهني و الاداء الوظيفي و يمكن الارتكاز عليها في دراسات لاحقة حول الموضوع

### اهمية الدراسة :

تتجلى اهمية الدراسة في إلقاء الضوء على موضوع التوافق المهني الذي يشكل مرتكزا أساسيا في قيام العامل بالمهام المسندة إليه وخاصة و أنها تمس مهنة جوهرية داخل المجتمع و هي أساتذة التعليم المتوسط. كما اننا نحاول تسليط الضوء على أهم الأبعاد المتعاقبة بالتوافق المهني من جهة و هي التوافق الذاتي و التوافق مع بيئة العمل، و أبعاد الأداء الوظيفي من جهة ثانية المتمثلة في الأداء التدريسي و الإنضباط و العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسات التربوية. كلها عناصر أساسية في حياة الفرد و المؤسسة على حد سواء. فنحن نطرح إلى تقديم جملة من المعلومات التي يمكن أن تقتح شهية المهتمين بمجال العمل في المجال التربوي إلى تقديم بحوث في هذه المتغيرات التي لها تأثير على الفعالية التنظيمية.

### اهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الى ما يلي :

1-الكشف عن مستوى التوافق الموجود لدى اساتذة و التعليم المتوسط لولاية بتيارت .

- 2- معرفة العلاقة بين التوافق المهني و الاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت .
- 3- معرفة العلاقة بين التوافق الذاتي و الاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت.
- 4- معرفة العلاقة بين التوافق مع بيئة العمل الاداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت.

#### الدراسات السابقة :

**1-دراسة سمية بن عمارة (2008):**و التي تطرقت الى صراع الأدوار و تأثير على التوافق المهني للطلاب العاملين بالمركز الجامعي غرداية شملت العينة 150 طالب و طالبة بالاعتماد على أداة الاستبيان ،صراع الأدوار ،التوافق المهني و توصلت الى نتائج التالية :  
علاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى الطلاب العاملين. مما تؤكد وجود علاقة ارتباطية عكسية بين متغيرا الدراسة .

**2-دراسة سامي خليل فحجان (2010):**التي تناولت التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الانا لدى معلمي التربية الخاصة، شملت العينة 287 معلم و معلمة و استخدمت هذه استبيان التوافق المهني و استبيان المسؤولية الاجتماعية و استبيان مرونة الانا و توصلت ال. النتائج التالية :

هناك مستوى من التوافق المهنية فوق المتوسط.

هناك مستوى عالي من المسؤولية الاجتماعية.

هناك مستوى من مرونة الانا فوق المتوسط.

كلما زادت مرونة الانا زادت المسؤولية الاجتماعية و العكس صحيح .

عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى التوافق المهني و مستوى المسؤولية الاجتماعية و في. مستوى مرونة الانا تعزي لمتغير الجنس الحالة الاجتماعية المؤهل العلمي سنوات الخبرة نوع الاعاقة التي يعمل معها المعلم. الدخل الشهري .

**3-دراسة خرشف سارة(2015):**صراع الأدوار و علاقته بالتوافق المهني لدى المرأة العاملة اجريت هذه الدراسة بالمؤسسة الاستشفائية بتيارت .على عينة متكونة من 33 ممرضة، حيث استخدم فيها استبيان صراع الدور و التوافق المهني و توصلت هذه الدراسة الى أنه لا توجد علاقة بين صراع الأدوار و التوافق المهني لدى المرأة العاملة.

**4-دراسة فرحات بن ناصر (2017):**الصحة النفسية و علاقته بالاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط دراسة ميدانية ببعض متوسطاتمدينة المسيلة و شملت العينة 120 استاذ الكشف عن علاقة بين الصحة النفسية لاساتذة التعليم المتوسط و علاقتها بادائهم الوظيفي ببعض مؤسسات المسيلة الجزائر. للموسم الدراسي (2016/2015)و توصلت الى النتائج التالية:

ان كل من مستوى الصحة النفسية و الاداء الوظيفي لعينة الدراسة مرتفعو أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دولة احصائيا بينمتغيري الدراسة و قد خلصت الدراسة الى عدد من المقترحات.

**5-دراسة رقابي شريف.(2020):**الالتزام التنظيمي و اثره على أداء العاملين دراسة ميدانية لبلدية رقان عين نكون من 60ذكور و اناث و توصلت الى نتائج التالي.

الالتزام التنظيمي له علاقة طردية من الجوانب الانسانية لان الجوانب الانسانية و الاخلاق و المبادئ تقوي الالتزام الوظيفي لدى العاملين فهي بذلك تجعل العامل اكثر اطمئنانو بالتالي الالتزام الوظيفي

و توصلت ايضا ان الالتزام بالمواعيد يكسب الرضا من طرف المسؤول حتى لو ماريا عليه ظغوط كثيرة

ان التزام الوظيفي لا يؤثر بالظروف الخارجية للعامل لأنه يتبع كونه عامل عنصر من اخلاقيات المهنة لديه.

### التعقيب على الدراسات السابقة :

يتضح من الدراسات السابقة انها تطرقت إلى كل متغير في علاقته بمتغيرات أخرى كصراع الأدوار و المسؤولية الاجتماعية بالنسبة للتوافق المهني، و الصحة النفسية و الإلتزام التنظيمي بالنسبة للأداء الوظيفي، حيث أننا لم نجد دراسة تجمع بين المتغيرين في حدود إطلاعنا. كما أنها ركزت على الأستبيان المعد ذاتيا كوسيلة لجمع البيانات حيث تباينت العينات المستهدفة لكل دراسة. و من هنا تأتي الدراسة الحالية التي تشمل كلا من التوافق المهني و الأداء الوظيفي. و تعتمد على الاستبيان في جمع البيانات من عينة أساتذة التعليم المتوسط بتيارت مرتكزين على المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات و تحليلها لدراسة الفرضيات.

### التعريف الاجرائي لمُتغيرات الدراسة:

#### التوافق المهني:

هو عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها استاذ التعليم المتوسط لتحقيق التلاؤم بينه و بين البيئة المهنية و المادية و الاجتماعية و المحافظة عليها، و يتم قياس ذلك عن طريق استجابات الافراد على عبارات إستبيان التوافق المهني.

#### الاداء الوظيفي:

هو الجهد المبذول من طرف اساتذ التعليم المتوسط سواء كان عضليا او فكريا من اجل اتمام المهام الموكلة اليه لتحقيق الاهداف المسطرة للعملية التربوية من خلال الإلتزام بالقواعد التنظيمية و أداء المهام التدريسية و ربط علاقات إيجابية مع محيطه، يتم الاستدلال من خلال استجابات اساتذة التعليم المتوسط على عبارات استبيان الأداء الوظيفي.1.

# الفصل الثاني: التوافق المهني

- تمهيد.
- مفهوم التوافق .
- مجالات التوافق.
- خصائص التوافق.
- ابعاد التوافق .
- مفهوم التوافق المهني.
- شروط التوافق المهني
- علامات التوافق المهني .
- مظاهر سوء التوافق المهني.
- عوامل المؤثرة في التوافق المهني.
- عوامل تحقيق التوافق المهني.
- قياس التوافق المهني.
- خلاصة الفصل .

### تمهيد

يعتبر التوافق المهني من العناصر المهمة في حياة الأفراد العاملين في مؤسسات الدولة أو غيرها، لانه عبارة عن عملية ديناميكية مستمرة يقوم بها الفرد لكي يتمكن من سد حاجاته وتحقيق أهدافه ، وذلك بتحقيق التكيف والانسجام بينه وبين البيئة المهنية التي يعمل فيها ، ومما الشك فيه فإنه لا بد من تحقيق أكبر قدر ممكن من التوافق المهني في مجال العمل لأنه يشكل حيزا كبيرا من حياة الفرد. و سنحاول من خلال هذا الفصل عرض مفهوم التوافق و التوافق المهني، وذكر مظاهره وسوء مظاهره، وشروط التوافق المهني، ومقومات و عوامل المؤثرة في التوافق المهني.

1- مفهوم التوافق.

لغويا:

من الفعل الثلاثي " وفق " تشتق كلمات الوفاق بمعنى المواءمة ، والتوافق يعني لغة الاتفاق و التظاهر، ووفق الشيء أي لاءمه ووافقمه موافقة ووفقا واتفق معه توفقا.

(الشيخ عبد العلايلي:1996،959).

اصطلاحا:

حسب "لورنس" فإن التوافق هو قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما و أن يتواءم مع بيئته . " الاجتماعية أوالمادية أو المهنية أو مع نفسه ".(فرج عبد القادر طه:1986،46).

ومن هذا التعريف نستنتج أن عملية التوافق هي محاولة الفرد في أن تكون له القدرة على استجابات متنوعة تلائم المواقف المختلفة و تنجح في تحقيق دوافعه.

أما بالنسبة لعلماء الاجتماع فيرون أن التوافق : " هو العملية التي تلجأ إليها الشخصية لتمكن من الدخول في علاقة التوازن مع البيئة، مع ضرورة توافر الشروط لتحقيق هذه العلاقة و الحالة المعاكسة لذلك هي عدم التوافق والتي تشير . إلى فقدان تلك العملية أو الإخفاق في توفير هذه الشروط. فالتوافق حسب علماء الاجتماع ينصب أكثر على البيئة، لا سيما البيئة الاجتماعية و علاقة الفرد بالآخرين، فالفرد المتوازن هو الذي يحسن التعامل مع بيئته الخارجية بما يفضيه عليه من شروط .وقد ورد في هذا التعريف مصطلح عدم التوافق أو ما يقابله سوء التوافق، و ينشأ هذا الأخير عندما لا تكون الأهداف المرجوة سهلة التحقيق، أو عندما تتحقق عن طريق سبل لا يقبلها المجتمع.(نخبة من أساتذة علم الاجتماع:17).

كما ويعرف حامد زهران(1988، 78) . "التوافق بأنه:"عملية دينامية مستمرة تتناول السلوك و البيئة (الطبيعية و الاجتماعية) بالتغير و التعديل حتى يحدث توازن بين الفرد و بيئته".

و في تعريف آخر نجد أن انتصار يونس(1999) تعرف التوافق على أنه حالة التوازن، والتوافق بين الفرد و بيئته، أو بين العمليات و الوظائف النفسية للفرد والناشئة عن خفض التوتر الناتج عن حاجته، أو الدافع دون الوقوع في الصراع.

كما يعرفه مدحت (1990، 82). بأنه:"الشعور النسبي بالرضا، والإشباع. الناتج عن الحل الناجح لصراعات الفرد في محاولته للتوفيق بين رغباته و ظروفه المحيط".(مدحت عبد الحليم:1990،82).

إن عملية التوافق ليست جامدة ثابتة تحدث في موقف معين، أو فترة معينة و تنتهي، بل إنها عملية مستمرة دائمة، فعلى الفرد أن يواجه سلسلة لا تنتهي من المشاكل والمواقف التي تحتاج إلى سلوك مناسب يؤدي إلى خفض التوتر وإعادة الاتزان

والاحتفاظ بالعلاقة مع البيئة و هذا يعني أن الفرد مطالب بإعادة الاتزان و الاحتفاظ بالعلاقة المنسجمة مع البيئة، فكلما أتاح بهذا الاتزان أو هدد هذه العلاقة أي مثير داخلي أو خارجي، و هو ما نعينه ما نقول إن عملية التوافق عملية ديناميكية وظيفية. (شاذلي عبد الحميد: 55، 2005).

وعليه و حسب ما تم عرضه من تعاريف للتوافق يمكننا تعريفه كما يلي:

التوافق هو عملية المواءمة بين حاجات الفرد و مطالب البيئة، أي للتوافق عنصرين أساسيين و هما الفرد بحاجاته و دوافعه و آماله و رغباته و البيئة و مكوناتها المادية و الاجتماعية و القيمة. فتحقيق التوافق يعني أن الفرد وجد السبيل المناسب للتكيف مع كل المتغيرات التي تحدث في بيئته الخارجية مما يسمح له بإشباع رغباته و تحقيق الرضا.

### 1-مجالات التوافق .

هناك مجالات كثيرة للتوافق ترجع لطبيعة العلاقة بين الفرد و البيئة و التي تنشأ عن عملية التغيير المستمرة بين الفرد و البيئة . و من هذه المجالات نجد ما يلي:

#### 1-1التوافق الشخصي :

و يتضمن السعادة و الرضا عن النفس و اشباع الدوافع و الحاجات الداخلية الأولية الفطرية و العضوية و الفيزيولوجية و الثانوية و المكتسبة، و يتضمن كذلك التوافق لمطالب النمو كما انه يتمثل في مجموعة من الاستجابات المختلفة و التي تدخل على تمتع الفرد و شعوره بالامن الشخصي و ان يكون الشخص راضيا عن نفسه غير كاره لها او نافر منها او ساخطا عليها او عديم الثقة بنفسه، كما تتسم حياته النفسية بالخلو من الصراعات و التوترات النفسية التي تقرب من مشاعر الذنب والقلق و النقص، و يتضمن التوافق الشخصي سعادة مع النفس و الرضا عنها و اشباع الحاجات و الدوافع الاساسية (زهران: 29، 1985).

#### 1-2التوافق الاجتماعي :

و يتضمن السعادة مع الآخرين و الالتزام باخلاقيات المجتمع و مسايرة المعايير الاجتماعية و الامتثال للقواعد الضبط الاجتماعي و تقبل التغيير الاجتماعي السليم و العمل مما يؤدي الى تحقيق "الصحة الاجتماعية" (زهران: 33، 1988).

#### 1-3التوافق العقلي :

عناصر التوافق العقلي هي: الادراك الحسي و التعليم و التذكر و التفكير و الذكاء و استعدادات و يتحقق التوافق العقلي بقيام بعد من هذه الابعاد بدوره كاملا و متعاوناً مع بقية العناصر (عوض: 31، 1990).

#### 1-4التوافق الديني :



الجانب الديني جزء من التركيب النفسي الفرد و لا شك ان التوافق الديني انما يتحقق بالايمان الصادق ذلك ان الدين من حيث هو عقيدة و تنظيم المعاملات بين الناس ذو أثر عميق في التكامل الشخصية و اتزانها.فهو يرضي حاجة الانسان الى الأمن اما اذا فشل الانسان في التمسك بهذا السند ساء توافقه و اضطربت نفسه و أصبح أكثر تاهبا للقلق (علي وشريت: 2004،131).

### 1-5 التوافق الاسري :

ويتضمن السعادة الاسرية التي تتمثل في الاستقرار و التماسك الاسري و قدرته على تحقيق مطالب الأسرة و سلامة العلاقات مع مختلف أعضاء العائلة، حيث تسود المحبة و الثقة و الاحترام المتبادل (علي وشريت: 2004،13).

### 1-6 التوافق المهني:

سيأتي الذكر على هذا الجانب مفصلا في الجزء الثاني من هذا الفصل.

### 1-7 التوافق الاقتصادي :

ان التغير المفاجئ في الارتفاع او الانخفاض في سلم القدرات يحدث اضطرابا عميقا في اساليب اوافق الفرد ، و له دور بالغ الأهمية في تحديد شعور الفرد بالرضا اذا كان الاشباع عنده مرتفعا (علي وشريت: 2004،131).

-من خلال ما سبق نستنتج مدى ترابط مجالات التوافق أي انما مرتبطة ارتباطا وثيقا مع بعضها البعض ومن الصعب فصلها لان الفرد يتفاعل بشكل كلي و شمولي مع ذاته و مع البيئة المحيطة به. كما أن تحقيق التوافق في جانب من الجوانب الحياتية يحقق إيجابا في السير نحو تحقيق الأهداف المنشودة أخرى.

### 3- ابعاد التوافق :

تختلف ابعاد التوافق النفسي التي يصل إليها الفرد فهناك التوافق مع نفسه و التوافق مع البيئة المحيطة به نتيجة لتعدد مجالات الحياة فهناك التوافق النفسي ما يلخص بوجوده و بقاءه و هناك ما يتصل بنفسه و هناك ما يتصل بالآخرين كما في الدراسة و المهنة و يمكن حصرها في الابعاد التالية:

### 3-1 البعد النفسي:

يتصل هذا البعد بالجوانب السيكولوجية الفرد حيث يرى اصحاب هذا الرأي ان التوافق يتحقق باشباع حاجات الفرد و دوافعه، و هذا ما يعني أنه يعمل على تخفيف التوتر ، و يأتي ذلك عن طريق الاعتدال في الاشباع العام ، لا دافع واحد او حاجة واحدة على حساب الحاجات او الدوافع اخرى و يجب ان يتميز هذا النوع من التوافق بالضبط الذاتي self control، و ترى SMITH ان التوافق السليم و السوي هو اعتدال الشخص في اشباع متطلباته، و ليس اشباع واحد من متطلبات على حساب متطلبات اخرى او حاجات اخرى فالشخص المتوافق توافقا سينا او ضعيفا هو شخص غير واقعي و متسرع في اشباع حاجاته و

دوافعه، فالفرد يكون سلوكه مدفوعاً يدافع معين نحو الهدف الذي يشبع تلك الدوافع و عندما تعترضه حواجز فانه يقوم بافعال و استجابات مختلفة حتى يجد يقوم باستجابات. معينة قد تغلب على هذه العقبة والوصول الى هدفه واشبع حاجاته و دوافعه ذلك ان اشباع الحاجات مختلف للانسان شرط اساسي من حصوله على التوافق الذي يحقق له الاستقرار النفسي (مكناسي: 200،22:)

### 3-2 البعد الاجتماعي:

و يتجلى في قدرة الفرد على عقد صلاحيات اجتماعية رياضية و مرضية و علاقات تتسم بالتعاون و التسامح، فلا يسودها العدوان و الارتباب او عدم الاكتراث لمشاعر الآخرين، كما يظهر في قدرة الفرد على مجارات قوانين الجماعة و معاييرها و كذلك عقد العلاقات الاجتماعية الجيدة مع المحيطين به من أفراد و جماعات. من بين صوره تغير الفرد لسلوكه بما يناسب الظروف و المواقف الاجتماعية الجديدة او يقوم بالإقلاع عن سلوك كان قد خالف اتباعه حين يتضح له جليا ان السلوك الاول لا جدوى منه، او أن يقوم بتغيير بيئته. و من جهة يرى "أحمد وكبي ان التوافق عملية اجتماعية تتضمن نشاط الأفراد في بيئتهم او بين الجماعات المختلفة و من الضروري ان يتكيف الأفراد لما يسود مجتمعهم من عادات و اذواق و ارضاء و اتجاهات تسيير جوانب الحياة الاجتماعية في توافق تام (مكناسي: 2006،23).

### 3-3 البعد التكاملي :

هذا البعد يقوم اساسا على التفاعل بين البعد النفسي و البعد الاجتماعي، فالتوازن هو عملية ذات وجهين فالفرد ينتمي الى المجتمع بدرجة اولى في نفس الوقت يقدم المجتمع الفرد الوسائل الضرورية لتوضيفها. في تحقيق طموحاته و رغباته و تفجير طاقاته الكاملة، أي انهما في علاقة تبادلية تائيرية و لهذا لا يمكن تصور نسق منهما دون الاخر (مكناسي: 2006،24).

### 4- خصائص التوافق :

4-1 التوافق عملية كلية : ينبغي النظر إلى هذه العملية في وحدتها الكلية مما ينطوي على الدينامية الوظيفية معا ، فالتوافق يشير الى الدلالة الوظيفية العلاقة الانسان من حيث هو كائن يتوافق مع بيئته على مجال من المجالات المختلفة لحياة الفرد و ليس لها ايضا ان تقتصر على المسالك الخارجية للفرد في اغفال تجاربه الشعورية .

4-2 التوافق عملية وظيفية: معنى التوافق ينطوي على وظيفته و هي تحقيق الاتزان من جديد مع البيئة و هناك مستويات متباينة من الاتزان حيث يفرق البعض بين التلاؤم (adaptation) و هو مجرد تكيف فيزيائي بين adjustemen بمعنى الكلمة و الشمولية و الكلية

3-4 التوافق ليس عملية جامدة: تحدث في موقف معين او فترة زمنية معينة بل انها عملية مستمرة دائمة فالانسان معرض لسلسلة لا تنتهي من المشاكل و الحاجات و المواقف التي تحتاج الى سلوك مناسب مما يؤدي الى خفض التوتر و اعادة التوازن و الاحتفاظ بالعلاقة مع بيئته (حسين:2006، 67-68).

### التوافق المهني

#### 5- مفهوم التوافق المهني

يعرف "طه" (1988،54). التوافق المهني بأنه: توافق الفرد مع عمله فهو يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية المحيطة في العمل وتوافقه للتغيرات التي تطرأ على هذه العوامل على مر فترات من الزمن وتوافقه مع خصائصه الذاتية. كما يعرف "سكوت" للتوافق المهني على انه توافق الفرد مع بيئة عمله، إذ يشمل توافق الفرد لمختلف العوامل البيئية التي تحيط به في العمل، وتوافقه مع خصائصه الذاتية ويشمل ذلك توافق الفرد مع صاحب العمل ومع المشرف عليه ومع زملاءه وكذلك توافقه مع مطالب العمل نفسه، وتوافقه مع قدراته الخاصة وميوله ومع مزاجه. (الختاتنة:2012،91).

وفي تعريف آخر نجد أن التوافق المهني هو العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية والمادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم. (عويضة:1996، 169).

و بالنسبة "الدويدار" هو: الإنسجام بين العامل وعمله، ويتحقق ذلك بعدة طرق أهمها حسن اختيار المهنة الملائمة والتدريب على أدائها بشكل حسن ورضا الفرد عنها والاقتناع بما ومحاوله الابتكار فيها مع علاقات إنسانية طيبة مع الزملاء و الرؤساء.

التوافق هو عملية دينامية مستمرة للبيئة التي يعيش فيها الفرد وهو مجموعة من التأثيرات و استجابات التي تطرأ على نفسية الفرد اما إيجابية او سلبية وتمكنه من اكتشاف تلائمه في بيئته الداخلية و الخارجية و مع نفسه ليحقق توافقه

#### 6- شروط التوافق المهني

توجد مجموعة من الشروط تضمن لنا تحقيق التوافق المهني ولعل من أهمها:

- شعور العامل بالرضا عن مستواه الاقتصادي.
- شعوره بأن صاحب العمل يقدره و مهتم به.
- إدراكه أن رؤسائه أو المشرفين عليه يحرصون على مصالحه بنفس قدر حرصهم على مصالح العمل.
- حبه لنوع العمل الذي يؤديه.
- توفر فرص الاستفادة من أفكاره وآرائه الخاصة بالإنتاج وتحسينه.
- شعوره بالأمن و الاستقرار النفسي في العمل.

ويعرض "ليتارت ليفي" بعض العوامل التي يراها مهمة في تحقيق التوافق المهني:

- أن يكون العمل مرغوبا و متنوعا.
- أن يحتوي العمل عملية التعلم المستمر.
- أن يشترك العمال في صنع القرار.
- أن يحتوي العمل على التدعيم الاجتماعي و المهني.
- أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة والاجتماعية للعامل.(جمعة أولاد حيمودة:2005، 67-68)

### 7-علامات التوافق المهني

يمكن أن يستدل على التوافق المهني من خلال مجموعتين أساسيتين من العلامات هما: الرضا و الإرضاء. فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه، الشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، ظروف عمله، ساعات عمله، أجره، نوع العمل الذي يشغله...)، كما يشمل إشباع حاجاته وميول معظم الناس (الناجحين) الذي يعملون في مهنته.

أما الإرضاء فإنه يتضح من إنتاجه وكفاية العامل، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل بها، كما يتضح سلبيا من غيابه و تأخره، ومن الإصابات التي تكون له، ومن عدم قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن، ويتضح أيضا من اتفاق قدراته و مهاراته مع متطلبات للعمل.(فرج عبد القادر طه:1986، 53).

### 8-مظاهر سوء التوافق المهني:

#### 8-1تعريف سوء التوافق المهني:

سوء التوافق المهني بمعناه العام فيبدو في عجز الفرد عن إقامة علاقات راضية و مرضية بينه و بين من يتعامل معهم من الناس و الأشياء وبيئته الاجتماعية و المادية، أي في عجزه عن حل مشكلاته اليومية على اختلافها.(أشرف محمد عبد الغني: 2001، 355).

#### 8-2مظاهر سوء التوافق المهني:

و هناك مظاهر متعددة لسوء التوافق المهني نذكر عددا منها:

- قلة الإنتاج من ناحيتي الكم و الكيف.
- الإكثار من الحوادث و من الأخطاء الفنية.
- إساءة استخدام الآلات و الأدوات و المواد الخام و قد يسرق العامل منها.
- كثرة التغيب عن العمل و التمارض و التنقل من عمل إلى آخر.

- اللامبالاة و التكاسل.
- الإسراف في الشكوى أو التمرد أو المشاغبة.
- كثرة الاحتكاك بالزملاء و الرؤساء و المرؤوسين.
- عدم طاعة تعليمات المصنع أو الشركة أو المؤسسة.
- تحريض الزملاء على الشكوى من اللوائح و نظام العمل و للترحيب بحركات التمرد و التذمر. (الشافعي: 2002، 28).

### 9-عوامل المؤثرة في التوافق المهني:

هناك العديد من العوامل التي يمكن أن تؤثر في التوافق المهني للعامل فتجعل منه راضيا أو غير راض، أو أنها تدعم في العامل الإحساس بالانتماء، ويمكن حصر هذه العوامل في ثلاثة جوانب هي: عوامل شخصية، عوامل داخلية، عوامل خارجية.

#### 9-1 العوامل الشخصية:

- إن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان ليس فقط إلى تعطيل التقدم و النجاح، بل إنهما يساعدان على سوء التوافق الفردي وكما يمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:
- أ- الحالة الصحية: والتي ترجع إلى أساس فيزيولوجي، أي أن خلل في الكيمياء يؤدي إلى خلل في وظائفها وهذا بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد.
- ب- الحالة النفسية و المزاجية: الاضطرابات الانفعالية و النفسية و الصراع و القلق و الإحباط... إلخ.
- كما أثبت "جارسون" كذلك على وجود علاقة بين الصراعات في الدوافع و سوء التوافق المهني، كما يرى بأن نجاح الفرد و فشله يقيم بالنسبة لمستوى طموحه. (محمود السيد أبو النيل: 1985، 271)

#### 9-2عوامل داخلية

- يسعى العامل إلى تحقيق سليم مع بيئة العمل الذي يضمن استمرار العمل في ظروف صحية تريحه و تساعد على أداء عمله بنجاح.
- أ- علاقة العامل بعمله: أحدث التقدم التكنولوجي مهنا جديدة فمهما كانت المهنة فإنها تحتاج إلى قدرات جسمية و عقلية و مزاجية و اجتماعية، وكذا إلى قدرات خاصة و صفات شخصية يجب توافرها في الأفراد من جهة أخرى والتي على أساسها يبنى الاختيار و التوجيه يهدف تحقيق أكبر قدر من التوافق .
- ب- علاقة العامل بنظام المؤسسة: إن التوافق النفسي للعامل مع عمله و ظروفه الخارجية ينعكس بدرجة كبيرة على علاقته بالمؤسسة و نظامها، فالعامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام و الهيئات الإدارية للمؤسسة و العكس عندما يكون غير متوافق.

- ج - علاقة العامل برؤوسائه: تؤكد البحوث الحديثة على أن المدير أو الرئيس يشكل أهم عامل في البيئة السيكولوجية للعامل، فهو يمثل الإدارة العليا في أعين مرؤوسيه، كما أن شخصيته وسلوكه يؤثران في سلوك من يديروهم ويشرف عليهم.
- د- علاقة العامل بزملائه: لا يتعلق التوافق المهني للعامل بخصائصه الشخصية في أداء العمل فحسب، بل أيضا في نظام العلاقات بينه و بين محيطه ولا شك أن موقف العامل إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي، ذلك أن التوافق الاجتماعي إنما يتعلق بالعلاقات بين الذات و الآخرين.
- هـ - علاقة العامل بظروفه الفيزيكية: إن الظروف الفيزيكية التي يعمل فيها تكتسي أهمية كبيرة في تحقيق توافق للعمل، بإعتبار هذه الظروف تؤثر مباشرة عليه و على نواحيه الجسدية و الصحية و النفسية ز غيرها كإضاءة و التهوية و الضوضاء و تنظيم مكان العمل....(عباس محمود عوض: د.س، 21-27).

### 9-3 عوامل خارج المؤسسة:

تشكل المؤسسة طرفا مع النسق الخارجي الذي تنشط فيه كون حيث أن العامل يكون عضوا في جماعات أخرى كثيرة ومختلفة تختلف مراكزه فيها ، فهو المسؤول الذي يعتمد عليه داخل الأسرة المصغرة وهو داخل أسرته الكبيرة المتكونة من الوالدين و الأشقاء وكذلك هو عضو في جماعات النادي و المقهى و الأصدقاء، وهو يتأثر بهم جميعا. (محمود السيد أبو النيل: 1994، 290).

ولهذا فإن توافق الفرد يرتبط بتوافقه في كل هذه الجماعات لأنها تتداخل فيما بينها وترتبط ببعضها البعض و ينعكس هذا التوافق على مظاهر الحياة المختلفة وبخاصة العمل.

ويؤكد هذا أيضا "محمود السيد أبو النيل(1985.267)" حيث يرى أن مشاكل التوافق لا ترتبط بظروف العمل وحدها فحسب بل يتأثر العمل بما في المنزل أثناء العمل.

### 10- عوامل تحقيق التوافق المهني:

لتحقيق التوافق المهني يعرض "ليتارت ليفي" مبادئ ستة تعبر عن المتطلبات النفسية للعمال من خلال دراساته التي أجراها في السويد هي:

أن يكون العمل مرغوبا و متنوعا.

أن يحتوي العمل على عملية التعليم المستمر.

أن يشترك العمال في صنع القرار.

أن ترتبط الحياة المهنية بالحياة الخاصة و الاجتماعية للعامل.

أن يؤدي العمل كمستقبل يرحوه العامل. (محمد عويضة:165).

### 11-قياس التوافق المهني.

يمكننا قياس التوافق المهني باستخدام ما يلي:

مقياس لقياس الرضا الاجمالي عن العمل.

مقياس الاتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.

مقياس الرغبات.

مقياس لقياس مستوى الطموح.

بطارية القدرات.

مقياس الميول.

مقياس الانتاجية او الكفاية الإنتاجية.

مقاييس تقنية الغياب الحوادث و التنقل ومخالفات النظام و الشكوى.

استبيان عن تاريخ المهني يشمل قائمة بأعمال التي شغلها الفرد منذ بدأ العمل مع وصف هذه الاعمال و مدة بقائه في كل

منها. وسبب تركه لكل منها.

صفيحة متابعة الفرد في العمل.

محك الملائمة المهنية يمكن أن نقارن على اساسه مدى مناسبة العامل للعمل من حيث خصائصها

كاستعداداته

(فرح عبد القادر طه :1980،85)

### خلاصة الفصل

مما سبق التطرق اليه في هذا الفصل يمكن القول بان التوافق المهني هو مدى تلاؤم الفرد مع بيئة عمله و يسعى كل فرد لتحقيق هذا النوع من التوافق و الذي هو هدف كل استاذ في المؤسسات التربوية على حد سواء و هذا من اجل التقدم و تطوير قدراتهم التدريسية ؛اي أنه كلما توفر الشروط و الظروف المناسبة و العوامل المساعدة في نجاح المهمة التدريسية كلما كان تحقيق اكبر،قدر ممكن من التوافق. وان توافق الفرد في مجتمعه الداخلي في بيئة اسرته او توافقه الخارجي في بيئة عمله يتطلب ماهيات وشروط تجب الازتكاز عليها لتحقيق تلاؤمه مع المجتمع الذي يعيش فيه



# الفصل الثالث: الاداء الوظيفي

- تمهيد
- مفهوم الاداء
- عناصر الأداء
- أنواع الأداء
- معيار الاداء
- خطوات تقسيم الأداء
- الاتجاهات الحديثة لتقييم الأداء
- مفهوم الأداء الوظيفي
- أهمية الأداء الوظيفي
- عوامل الأداء الوظيفي
- عناصر الأداء الوظيفي
- وسائل قياس الأداء الوظيفي
- معادلات الأداء الوظيفي
- معوقات الأداء الوظيفي

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

---

### تمهيد

يعتبر مفهوم الأداء من المفاهيم التي نالت نصيبا وافرا من الاهتمام والبحث في الدراسات التي تعنى بالموارد البشرية ، وذلك لأهمية المفهوم على مستوى الفرد والمنظمة ولتداخل المؤثرات وتنوعها، فالأداء هو الوسيلة التي تدفع الأجهزة الإدارية للعمل بحوية ونشاط، حيث تجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيههم بشكل مستمر، وتدفع المرؤوسين للعمل بفعالية، لذلك فنحن نحاول من خلال هذا الفصل هو تسليط الضوء على الأداء والتعرف على مفهوم الأداء وعناصره والتعرف أيضا على العوامل المؤثرة فيه، بالإضافة إلى التعرف على طرقتقييمه.

# الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

## 1- مفهوم الأداء:

لقد تمت الإشارة إلى مفهوم الأداء على أنه من أهم محاور العمل المهني في أي مجال وظيفي، فإذا كان هذا الأداء مميزا في ظل بيئة عمل يسودها العدل والمساواة، فإنه من المنطقي أن يأخذ صاحبه إلى مكانة مرموقة في المنظمة التي يعمل فيها، و في ظل عالم يسوده التغيير المتسارع و المنافسة الشديدة، ولن تستطيع المنظمة الدخول للمنافسة إلا إذا كان الأداء العالي أحد أهم خصائصها، الذي ينبع من حصيلة أداء الأفراد في المنظمة ككل. (الطعامنة محمد : 2009، 65)

كما أشير إليه أيضا على أنه يمثل درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها، أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث لبس وتداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج حيث يعبر مفهوم الأداء عن الأثر الصافي للجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، كما يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد (سلطان: 2004، 96)

من منطلق المهام والمسؤوليات التي يقوم بها الموظف، يعبر مفهوم الأداء عن تنفيذ الموظف لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها. (شاويش: 2005، 87)

حيث يقصد بمفهوم الأداء بأنه مجموعة المخرجات والأهداف التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها عن طريق العاملين فيها، فهو مفهوم يربط بين أوجه النشاط و بين الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها المنظمات عن طريق مهام وواجبات يقوم بها العاملون داخل تلك المنظمات. (العطية ماجدة: 2003، 132)

في حين يعرف الأداء أيضا على أنه تفاعل السلوك الموظف، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات الموظف في المنظمة، إذ يمثل قدرة الموظف على تحقيق أهداف الوظيفة التي يشغلها في المنظمة. (ابوشيخة: 2000، 45)

كذلك يعرف الأداء بأنه مجموعة النتائج المحددة للسلوك، وبالتالي فإن الأداء الإيجابي يمثل النتائج المرغوبة المحددة للسلوك وفي المقابل فإن الأداء السلبي يمثل النتائج غير المرغوبة المحددة للسلوك (ربابعة: 2003، 48)

من هنا يمكن قياس أداء العاملين من خلال

1. كمية الجهد المبذول : تشير إلى مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، كذلك السرعة في أداء العمل.

2. نوعية الجهد المبذول : تشير إلى مستوى الجودة في إنجاز العمل، و درجة مطابقتها للجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، فبعض الأعمال لا يتم التركيز فيها على كمية الأداء، أو سرعته، إنما يتم التركيز على درجة خلو الأداء من الأخطاء، ومدى مطابقتها للإنتاج للمواصفات المطلوبة.

3. نمط الأداء : هي الطريقة التي تتم بها تأدية أنشطة العمل، فمثلا يمكن من خلال نمط الأداء، قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل، أو إقرار لمشكلة معينة.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

4. معدلات الأداء: تعني بأن يقوم المقيم بزيادة إنتاجية الموظف لمعرفة مدى كفاءة الموظف في العمل من حيث الجودة، و الكمية من خلال فترة زمنية محددة، و يتم ذلك بمقارنة العمال المنجز للموظف مع المعدل المحدد (سلطان: 69، 2004)

### 2-عناصر الأداء:

يتكون الأداء من مجموعة من العناصر أهمها الآتي

1. المعرفة بمتطلبات الوظيفة : وتشمل المعارف العامة، والمهارات الفنية، والمهنية، والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها.
2. نوعية العمل : تتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به، وما يمتلكه من رغبة ومهارات وبراعة، وقدرة على التنظيم، وتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.
3. كمية العمل المنجز يشير إلى مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
4. المثابرة : وتشمل الجدية في العمل، والتفاني في العمل ، وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل و إنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين (العطية: 2003، 133)

### 3-أنواع الأداء:

يصنف الأداء إلى ثلاثة أنواع كالتالي :

#### 3-1 أداء المهام:

يقصد به السلوكيات التي تسهم في إنجاز عمليات جوهرية في المنظمة مثل الإنتاج المباشر للخدمات، والبيع ، وجرد المخزون، و كل أداء يسهم بشكل مباشر أو غير مباشر في تنفيذ عمليات المنظمة، فمثلا في الوظائف الإدارية يمكن أن يشمل هذا الأداء أو السلوك إلى الحاجة إلى إحداث تحويل الأفراد من حالة النزاع بواسطة الصراع إلى جو تنافسي، كذلك أيضا يمكن أن يكون هذا السلوك عبارة عن جهود تحفيزية لأداء المهام.

#### 3-2الأداء الظرفي:

يشير الأداء الظرفي إلى السلوكيات التي تسهم بشكل غير مباشر في تحويل ومعالجة العمليات الجوهرية في المنظمة، وهذه السلوكيات تسهم في تشكيل كل من الثقافة، والمناخ التنظيمي، والأداء هنا ليس دورا إضافيا في طبيعته، وإنما يكون خارج نطاق مهام الوظيفة الأساسية، ويعتمد على الظرف الذي تجري فيه معالجة العمليات، فمثلا يمكن أن يكون موجها نحو الزملاء و مساعدتهم في حل مشكلة لها علاقة بالعمل، أو نحو المنظمة ككل من خلال الحرص، و استمرارية الحماس، و بذل جهود إضافي في العمل، أو التوجه نحو العمل التطوعي لتنفيذ مهام خارج الدور الرسمي للوظيفة، وكذلك إتباع اللوائح التنظيمية، و الإجراءات عندما لا تكون متوافقة مع رغبة الفرد.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### 3-3 الأداء المعاكس أو المجابه:

يختلف الأداء المعاكس عن النوعين السابقين، حيث يتميز بسلوك سلبي في العمل مثل التأخر عن مواعيد العمل أو الغياب، وقد يشمل سلوكيات مثل: الانحراف، والعدوان، وسوء الاستخدام، والعنف، وروح الانتقام، والمهاجمة. (ربابعة: 178، 2003)

### 4- معيار الأداء:

هو كمية العمل وجودته المطلوب انجازه من فرد او مجموعة من الأفراد خلال فترة زمنية معينة وبأقل التكاليف أو هو عبارات مكتوبة تصف مدى الإتقان الذي يجب أن تنجز الأعمال به داخل المؤسسة (مرعي: 2003، 41).

حيث يعبر عن المعيار بوحدات مادية أو خدمة، أو ساعة عمل، أو سرعة إنجاز، أو تحقيق هدف، أو درجة ممارسة عمل، من هنا تتعدد معايير التقييم في المؤسسات حيث تعتمد بعض المؤسسات معايير مطلقة، أو معايير نسبية، فالمعايير المطلقة تمثل الحد الذي تعتمده المنظمة وتعدده مناسبة لواقعها مثل الإجازات المرضية، كان تحدد من يغيب أقل من يومين ممتاز، ومن يغيب خمسة أيام جيد، وهكذا ، بينما المعايير النسبية تساعد على قياس أداء كل موظف قياسا على زملائه الآخرين، كان من يغيب أقل هو الأفضل، والأكثر غيابا هو الأسوأ، وتعتمد بعض المؤسسات معايير فردية، والبعض الآخر يعتمد معايير جماعية، حيث تسمح المعايير الفردية بتقدير حالة الموظف من الإنتاج أو الخدمة قياسا إلى أهداف محددة مثل عدد السلع المنتجة، وعدد المهام المنجزة، وعدد الملفات أو المعاملات المنجزة، أو قد تكون معايير تحدد العلاقة بين العمل و البيئة الداخلية المحيطة به مثل روح الفريق، والقدرة على المبادرة، والبيئة الخارجية مثل: العلاقة مع المراجعين ، لكي يتم تقييم الأداء لا بد من وضع الأهداف التقييمه كالاتي

1. اختيار الأفراد العاملين المناسبين لأداء الأعمال بما يتناسب مع مؤهلاتهم، وتوزيع العمل عليهم حسب قدراتهم ومهاراتهم.
2. توفير أسس موضوعية وعلمية لترقية الأفراد كمنح المكافآت، والحوافز لهم بهدف زيادة الإنتاج، وبالتالي تحسين الأداء.
3. الكشف عن الحاجات التدريبية وتحديد أنواع البرامج وتطويرها.
4. مساعدة المشرفين على ملاحظة المرؤوسين ومراقبة أدائهم بشكل دقيق ، ما يساعد في تنمية وتطوير أدائهم.
5. اكتشاف الأفراد المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال مناصب قيادية.
6. رفع معنويات العاملين؛ لتقويم ضعف العاملين واقتراح إجراءات لتحسين هذا الأداء. (يونس: 52، 1998).

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### 5- خطوات تقييم الأداء:

تمت الإشارة إلى خطوات تقييم الأداء كالاتي:

### 5-1 تحديد معايير الأداء:

يختلف المعيار الملائم والمناسب للأداء الفعال؛ باختلاف مواصفات العمل وشروطه، وهناك بعض الخصائص الواجب توفرها في المعيار المحدد أشير إليها كالاتي

1. الصدق يجب أن يعبر المعيار عن الأمور التي يتطلبها الأداء الكفاء للعمل.
2. الثبات : أي يضم المعيار جانبية من الاستقرار والتوافق، أي حصول الفرد على نفس التقديرات عندما يكون الأداء ثابتا ، أما عندما يكون مختلفا فإن نتائج القياس تكون متفاوتة.
3. التمييز : أي مدى قدرة المعيار على التفرقة بين المستويات المختلفة للأداء، وذلك من أجل تمييز الجهود لغرض استخدام النتائج المترتبة على هذا التمييز في الأجور والرواتب وما غير ذلك.
4. القبول : يجب أن تكون المعايير مقبولة من قبل الأفراد العاملين، و المعيار المقبول هوالمعيار العادل والذي يعكس الأداء الفعلي للأفراد.
5. سهولة الاستخدام أي سهولة استخدام المقياس ووضوحه بحيث يكون الوقت المناسب لاعتماده مقبولا ومناسبا.(أبو شرح:2010، 22)

### 5-2 قياس الأداء:

تتعلق خطوات قياس الأداء بجميع المعلومات حول الأداء الفعلي، وهناك أربعة مصادر للمعلومات تستخدم لقياس الأداء الفعلي كالاتي

1. ملاحظة الأفراد العاملين.
2. التقارير الإحصائية.
3. التقارير الشفوية.
4. التقارير المكتوبة( أبو شرح:23،2010)

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

**6 - طرق تقييم الأداء:** هي الطرق التي تعتمد على التقديرات الشخصية للرؤساء على أداء مرؤوسيههم وهي لا تعتمد على العوامل الموضوعية، وتختلف عن بعضها البعض في تحديدها الأنواع الأحكام المحددة فيها، حيث تم إدراجها كالاتي

### 6-1 طريقة الترتيب البسيط:

تعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل، حيث يضع المقيم كل فرد عاملي ترتيباً يبدأ في الأحسن أداءً إلى الأسوأ أداءً، إلا أن الأفراد العاملين في القسم يعرفون بأن بعض الأفراد العاملين أفضل من البعض الآخر، وتتميز هذه الطريقة بالبساطة وسهولة الاستخدام، أما عيوبها فهو معرفة كيف يكون هؤلاء أفضل من البعض الآخر، وما هي درجة الأفضلية، كما أن هذه الطريقة عرضة للتأثيرات الشخصية في علاقة المقيم بالفرد العامل، ويمكن معالجة هذا بالاعتماد على أكثر من مقيم لتقليل التحيز.

### 6-2 طريقة المقارنة المردوجة الثنائية:

يقوم المقيم هنا بمقارنة كل فرد عامل مع جميع الأفراد العاملين بحيث يتم تحديد مرتبة الفرد بين زملائه، فمثلاً إذا كان هناك خمسة أفراد فإنه سيتم تقييم الفرد الأول مع الثاني والثالث وهكذا حتى يتم معرفة من هو الأفضل.

### 6-3 طريقة التدرج:

يتم وضع تصنيفات للأفراد العاملين وفقاً لهذه الطريقة بحيث يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، فقد تكون هناك ثلاث تصنيفات كالاتي: الأداء المرضي، والأداء غير المرضي، والأداء المميز، حيث توضح هذه التصنيفات من قبل الإدارة أو المقيم، ومن ثم مقارنة أداء الأفراد وفقاً لهذه التصنيفات المحددة مسبقاً، حيث يوضع كل فرد وفقاً لدرجة أدائه.

### 6-4 طريقة التدرج البياني:

تعتمد هذه الطريقة على عدد من الصفات، أو الخصائص التي تتعلق بالعمل و الأداء بحيث تكون الكلفة صفة أو خاصية درجة مرقمة، أو مصنفة بشكل متسلسل مثل كمية الإنتاج، نوع الإنتاج، الإبداع، التعاون وما إلى ذلك، وبناء عليه يتم تقييم كل فرد وفقاً لدرجة امتلاكه لهذه الصفات أو الخصائص من قبل المقيم الذي يضع علامة تتناسب مع مستوى الأداء ومحدداته:

تقسم مؤثرات الأداء الفردي للمهام الوظيفية إلى عوامل معينة يتميز بها الفرد نتيجة دورات شخصية داخلية مثل: دورات تدريبية سابقة، أو التدريب الداخلي في المؤسسة، و الدراسة الشخصية من خلال المطالعة وقراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة، حيث تمت الإشارة إلى محددات الأداء، وتم تقسيمها إلى ثلاثة أنواع كما أشار إليها كالاتي:

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

1) معرفة تقريرية تشمل المعرفة بالحقائق، والأساسيات، والأهداف والمعرفة الذاتية بمتطلبات وظيفة ما، وتقاس بواسطة القلم والورقة، وبشكل تقريرى.

2) معرفة إجرائية ومهارية تتعلق هذه المعرفة بما يجب أدائه فعلا، وهي خليط بين معرفة وكيفية الأداء والقدرة عليه، وتشمل مهارات إدراكية أي معرفية، أو المهارات العملية التي تتطلب استخدام عضلات الجسم في العمل، والتحفيز.

3) الدافعية والتحفيز : هي تأثير مشترك من إحدى سلوكيات ثلاث هي: الاختيار للأداء، ومستوى الجهد المبذول، واستمرار الجهد المبذول أي الإصرار. في هذا الصدد فإن الأداء يتحدد بثلاثة عوامل رئيسة كالاتي

أ- الجهد المبذول يعكس درجة انسجام الفرد لأداء عمله، فالجهد المبذول يمثل درجة دافعية الفرد لأداء عمله.

ب- القدرات والخصائص الفردية تتمثل بقدرات الفرد و خبراته السابقة التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول.

ج- إدراك الفرد لوظيفته : يعني تصورات الفرد و انطباعاته عن الأنشطة التي يتكون منها عمله، وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. (ربايعة :2006، 90-95)

### 7-الاتجاهات الحديثة لعملية تقييم الأداء :

من الاتجاهات الحديثة في تقييم أداء العاملين، والتي يمكن تلخيصها بالآتي:

1. الاتجاه إلى استخدام عدد أقل من الصفات موضوع التقييم، مع توسيع وتعميق المعايير المستخدمة
  2. الاتجاه إلى استخدام وسائل بسيطة وسهلة الاستعمال في رصد التقديرات و استخراج النتائج العامة.
  3. الاتجاه إلى عدم احتساب قيمة إجمالية الكفاءة العامل، والاكتفاء بالتقديرات الجزئية لنواحي الشخص المختلفة.
  4. ازدياد التعاون والتفاعل بين المستويات الإدارية المختلفة في عملية التقييم، أي عدم اقتصرها على المشرف المباشر فقط.
- للتعرف على الفرق بين تقييم الأداء وتقوم الأداء، حيث يكثر الخلط بين هذين المصطلحين خاصة في بعض الأدبيات العربية، ويستخدمان كمرادفين لنفس العملية، فعملية تقييم الأداء تعني إعطاء قيمة رقمية، أو وصفية لأداء الموظف وذلك عن طريق مقارنة الأداء الفعلي للموظف فيفترة ما ، مع الأداء المتوقع من قبل المؤسسة، ويشمل ذلك تعبئة نماذج معينة، أما تقوم الأداء فهو عملية شاملة تتضمن عمليات الإصلاح والتطوير الإداري ، بدءا من تحسين مستويات الأداء المتوقعة وانتهاء بمرحلة تطوير الأداء، حيث تعتبر عملية تقوم الأداء جزءا من برنامج إداري، وليست عملية محددة، فهي عملية شاملة تهدف إلى تطوير الأداء، وإصلاحه و التغلب على المعوقات السلوكية والتنظيمية التي تعوق الفاعلية الإدارية السالم ويمكن للباحث تلخيص ما تم عرضه من أدبيات مفهوم الأداء بأن الأداء يشير إلى الآتي:

1) قدرة الموظف على تحقيق أهداف وظيفته.



## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

(2) عملية تفاعل السلوك الموظف داخل المؤسسة التي يعمل بها.

(3) النتيجة المرغوبة و غير المرغوبة لسلوك الموظف في العمل.

(4) مخرجات العمل التي تسعى المنظمات إلى تحقيقها.

(5) درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، و بالتالي يعبر مفهوم الأداء عن أثر جهود

الفرد التي تبدأ بالقدرات، و إدراك الدور، والمهام. كما يمكن القول بأن عملية تقييم الأداء هي عملية مهمة في حياة الموظف، فلا بد من أن تكون العملية صادقة، وموضوعية، وهادفة، حتى تؤتي ثمارها؛ كي يتغير سلوك الموظف نحو الأفضل ، حيث إن نتائج هذه العملية تؤثر في مستقبل الموظف وحياته المهنية لما لها من أثر على الترقيات والمنح والحوافز ، وهي من الفوائد التي قد تصل إلى بلوغ مرتبة عليا في المنظمة، أو قد تؤثر بالسلب من حيث الخصومات، والإنذارات وخطاها التي قد تصل إلى حد الفصل من العمل.

من هذا المنطلق يمكن إيضاح أنه كلما كانت ظروف العمل داخل منشآت الأعمال ملائمة وجيدة باستخدامها للحوافز ، كلما ازدادت دافعية الموظف نحو العمل، كما يمكن التنبؤ بأن الموظف سوف يحضر إلى عمله ولا يتغيب عنه، و تتوطد علاقته برؤسائه وزملائه في العمل، ما يزيد من ولائه للعمل وبالتالي يتحسن مستوى أدائه.(شاويش: 105، 2005)

### 7- مفهوم الأداء الوظيفي.

يشير الأداء الوظيفي إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يتحقق بها أو يشيع الفرد بها متطلبات الوظيفة، وغالبا ما يحدث داخل بين الأداء والجهة، فالجهة يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج. (أبو شرح: 2010، 17).

يعرفه أحمد صقر عاشور على أنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتمكن منها عمله، ويمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس الأفراد عليها وهذه بالأبعاد هي:

كمية الجهد المبذول وتوعية الجهد ونمط الأداء.

عرفه كذلك المعجم الإداري عرف الأداء بأنه: الدرجة التي يصل إليها النشاط الإنمائي والشريك الإنمائي في العمل وفق المعايير، مواصفات، مبادئ، معينة أو في تحقيق النتائج وفقا للأهداف الخطط المعلنة . (سمير شويكي: 2006، 17).

### 8- أهمية الأداء الوظيفي.

يتبلور أهمية الأداء الوظيفي فيما يلي:

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

إن الأداء الوظيفي يعد مقياساً لقدرة الفرد على أداء عمله في الوقت الحاضر وأعمال أخرى في المستقبل وبالتالي يساعد على اتخاذ قرارات النقل والترقية. للأداء أهمية كبيرة داخل أي منظمة تحاول تحقيق النجاح والتقدم باعتباره ناتج نهائي للأنشطة التي يقوم بها الفرد أو المنظمة له دور في إنجاح خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الدولة. الارتباط الأداء بالاستقرار الوظيفي لدى العاملين حيث أن العاملين ذوي الأداء المتدني يكون دائماً مهددين بالاستغناء عن خدماتهم. (نجاح آمال: 2014، 38).

### 9-العوامل المؤثرة على الأداء الوظيفي.

يمكن التمييز بين نوعين من العوامل خارجية وعوامل داخلية:

#### 9-1العوامل الخارجية: وتنفرع إلى:

العوامل الاقتصادية: يعتبر الاقتصاد المحرك الفعال لثروات أي بلد وتعتبر المؤسسة الاقتصادية بمفهومها الإنتاج نقطة انطلاق في اقتصاد تأخذ من الموارد اللازمة وتطرح فيه النتائج المرغوبة مع الاحترام كل المعايير ومن الطبيعي أن تتأثر كل من المؤسسة وكذا أفرادها بالعوامل الاقتصادية.

العوامل الاجتماعية والثقافية: يؤثر هذا النوع من العوامل بشكل مباشر على الأداء وهذا بالنظر إلى النمط السلوكي المشترك في المجتمع نذكر أمثلة على ذلك الأداء المرتفع عند العمل في الجماعات مقارنة بالأداء الفردي بالمنظور الثقافي لبعض المجتمعات مثل: المجتمعات اليابانية التي تملك معادلات أداء أم أن الأفراد مؤسساتها ثقافية (اليوغا) قبل أثناء وبعد العمل .

العوامل السياسية والقانونية: تعتبر هذه العوامل من العناصر الهامة ذات تأثير كبير على الأداء في المؤسسة وتكون هذه العوامل من مؤسسات النظام الحكومي، سياسات دولة المالية، النقدية، الخارجية وسياسات الدولة بالنسبة الاستثمار الخارجي كما شمل أيضا تشريعات والقرارات الإدارية وآراء المحاكم واللوائح والإجراءات المنظمة للمؤسسات. بصيغة عامة تشمل العوامل السياسية والقانونية العناصر التالية:

- السياسة الخارجية للدولة.

- مقدرة النظام على تحقيق الاستقرار السياسي.

- وضوح الأهداف على مستوى الاقتصاد الوطني.

- تشريعات والقوانين.

- مدى انتشار الديمقراطية والأحزاب.

العوامل التكنولوجية: تتأثر بشكل كبير بالمحيط التكنولوجي، حيث أن التكنولوجية المستخدمة من طرف المؤسسة قد تساهم في تخفيض أو رفع حجم التكاليف وتحدد نوعية المنتوجات وخير دليل على هذا نهوض المؤسسات الواعية يمثل هذا التأثير والتخصيص أقسام البحث والتنمية والمواكبة كالتطورات التكنولوجية الواقعة بهدف ضمان أداء بشري يسمح لها بتحقيق كل الأهداف المسطرة.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

### 9-2 العوامل الداخلية: وتنقسم إلى قسمين:

العوامل التقنية: وتضم ما يلي:

- نوع التكنولوجيا المستخدمة في الوظائف الفعلية ومعالجة المعلومات.
- نسبة الاعتماد على الآلات بالمقارنة على عدد العمال.
- تصميم المؤسسة من حيث: المخازن، الورشات، الآلات داخل الورشات، نوعية المنتج وشكله ومدى مناسبة التغليف له.
- التوافق بين منتوجات المؤسسات ورغبات طالبيها.
- تناسب بين الطاقة تخزين والإنتاج في المؤسسة.
- مستويات الأسعار.
- الموقع الجغرافي للمؤسسة.

العوامل البشرية: هي تلك القوة التي تؤثر على المؤسسة وتتلخص فيما يلي:

- تركيب البشرية المؤسسة من حيث السن والجنس.
- مستوى تأهيل عمال المؤسسة.
- توافق بين مؤهلات العمال والمناصب التي يستغلونها وتكنولوجيا المستخدمة.
- نظامي المكافآت والخوافز.
- الجو السائد بين العمال والعلاقة بين المشرفين والمنفذين. (نجاح آمال: 2014، 103).

### 10- محددات الأداء الوظيفي.

اختلف تحديد محددات الأداء الوظيفي باختلاف توجهات الباحثين والدارسين للأداء الوظيفي وتمثل فيما يلي:

**الجهد:** يشير إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته ووظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

**القدرات:** تشير إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه. إدراك دور المهمة: ويعني به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميتها في أدائه وهناك فريق من الباحثين يميزون محددات

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي فيما يلي: الدافعة: أن للجهد المبذول من طرف الفرد لأداء العمل يمثل حقيقة درجة دافعية الفرد للأداء فهذا يعكس في الواقع درجة حماس الفرد لأداء العمل، فبمقدار ما يكثف الفرد جهده بمقدار ما يعكس درجة دافعيته لأداء العمل. قدرات الفرد وخبراته السابقة: هي التي تحدد درجة فعالية الجهد المبذول. إدراك الفرد لدوره الوظيفي: يعنى تصورات وانطباعاته عن سلوك الأنشطة التي يتكون منها عمله وعن الكيفية التي ينبغي أن يمارس بها دوره في المنظمة. ويرى البعض الآخر أن محددات الأداء الوظيفي تتمثل في :

القدرة: وتعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء.

الرغبة: وهي حاجة ناقصة لإتباع تدفع الفرد ليسلك باتجاه إشباعها في بيئة العمل وهي تعبر عن مدى تمكن الفرد فنيا من الأداء. بيئة العمل، وتمثل في الملامح المادية مثل الإضاءة، تهوية ساعات العمل، تجهيزات والأدوات المستخدمة. (موساوي حليلة: 2015، 44-45).

### 11-عناصر الأداء الوظيفي.

هناك عدة عناصر أو مكونات أساسية للأداء يمكن حصرها فيما يلي:

المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتمثل المعارف العامة والمهارات الفنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها. نوعية العمل: وتتمثل في ما يدركه عن عمله الذي يقوم به ما يمتلكه من رغبة ومهارات فنية وبراعة وقدرة على التنظيم والتنفيذ العمل دون الوقوع في الأخطاء.

كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازها في ظروف العادية للعمل و مقدار وسرعة هذا الإنجاز. المثابرة والثوق: وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل المسؤولية والعمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة ومدى حاجة الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين وتقييم نتائج عمله. (أبو شرح: 2010، 20).

### 12- وسائل قياس الأداء الوظيفي.

يقاس الأداء الوظيفي بالوسائل والأدوات التالية: أدوات قياس

#### 12-1 الهندسية: طورت العديد من الأدوات القياس

عمليات تشغيل الآلة وجود المنتج وصفات ناتجة ومراقبة السلوك الإنساني من دوائر تلفزيونية المغلفة أو أجهزة الإنذار في المتاجر الكبيرة للكشف عن السرقات.

12-2 العينات: وهو أسلوب أخذ العينات من المنتج على فترات لتحديد مدى تطابقها المواصفات الجودة ومدى الانحراف إذا وجد يراعي في هذا الأسلوب من قياس الأداء اختيار الحجم المناسب للعينة.

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

**12-3 سجلات الأداء:** وهي التي على البيانات الخاصة والتي تم تسجيلها عن الأداء والإنتاج الفعلي، مثلا سجلات العمليات الإنتاجية والمخزن وأرقام المبيعات وأوامر الشراء واستخراج البيانات من هذه السجلات ومقارنتها بالمعايير الرقابية حيث يمكن ذلك من اكتشاف الانحراف بسهولة.

**12-4 الملاحظة الشخصية:** ويقصد بها مراقبة العمل والأفراد بواسطة المدير أو المشرف للتأكد من أن مستوى الأداء يطابق المعايير الموضوعية وتنقسم الملاحظة بدورها إلى قسمين: ملاحظة رسمية والغير رسمية.

مستوى الرضا: ويمكن مستوى الرضا في المعلومات التي تأتي من تعليقات المستهلكين أو العاملين الذين يتأثرون بالنشاط موضوع القياس. (خالد البوش: 71، 2017، 72)

### 13- معدلات الأداء الوظيفي:

**13-1 الاختيار:** وتشير هذه الخطوة إلى اختيار أنسب الأعمال لقياسها فقد يكون موضوع الأداء عمل جديد لم يسبق قياسه أو تغيير في طريقة أدائه يتطلب تحديد زمن نمطي جديد أو شكاوى العاملين من ضيق الوقت المسموح بهاء عمل معين أو لغيرها من أسباب لذا يعتبر الاختيار الخطوة الأولى في توظيف معادلات الأداء.

**13-2 تسجيل:** وتشير هذه الخطوة إلى تسجيل الحقائق والمعلومات والبيانات المتعلقة بالظروف التي يتم فيها العمل كما تتضمن هذه الخطوة أجزاء المكونة للنشاط المتجدد في العمل.

التحليل الإنتقادي: وتركيز هذه الخطوة على اختيار صيغة البيانات المسجلة للتأكد من استقلال الوسيلة الأكثر فاعلية وعزل العناصر الأخرى ذات التأثير الجانبي في العملية الإنتاجية.

**13-3 القياس:** وتختصر هذه الخطوة بقياس كمية العمل المشغلة لكل عنصر بالوقت والأسلوب الفني المناسب لقياس العمل.

**13-4 تحديد:** ويتم في هذه الخطوة تحديد سلسلة النشاطات اللازمة لتشغيل تحديدا دقيقا يشمل الوقت القياسي لأداء النشاطات والأساليب والتقنيات المعيدة التي تستخدم في أدائه. (حنفي محمد سليمان: د س، 33-35).

### 14- معوقات الأداء:

هناك بعض العوامل خارجة عن قدرة الفرد والتي تؤثر على مستوى أدائه بالرغم من أن بعضهذه العوامل قد تؤخذ كأعذار إلا أنها يجب أن تؤخذ كذلك لأنها حقيقة وموجودة وعلا ومن أكثر عوائق الأداء شيوعا ما يلي:

- عدم الكفاية في تسهيلات العمل وتركيزات وتجهيزات.

- سياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة.

وموجودة وعلا ومن أكثر عوائق الأداء شيوعا ما يلي:

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

- عدم الكفاية في تسهيلات العمل وتركيزات وتجهيزات .
  - سياسات المحددة والتي تؤثر على الوظيفة.
  - نقص التعاون بين الأفراد وتأثير نمط الإشراف الحرارة والإضاءة والضوضاء.
  - الحظ والصدفة واللذان يعتبران كعائقين للأداء.
  - عدم استغلال نظام التحفيز وآثاره على أداء الفرد.
- ومن هنا يجب النظر إلى هذه العوامل البيئية على أنها مؤشرات الجهد والقدرة فمثلا إذا حدث عطب في أية آلة أو جهاز يمكن أن تؤثر بسهولة الجهد الذي يبذله الفرد في العمل فإن هذه السياسات الغير واضحة أو نمط الإشراف السيئ يمكن أن ينسب إلى توجيه الخاطئ للمجهود.
- كما أن نقص في التدريب يمكن أن تسبب في استغلال سيء للقدرة الموجودة لدى الأفراد ومن أهم أو أكبر مسؤوليات الإدارة ما يلي:
- توفير شروط العمل كافية ومناسبة للموظفين.
  - توفير بيئة مدعمة فيها عوائق الأداء إلى أقصى درجة ممكنة. (رواية محمد حسن: 2002، 217).

## الفصل الثالث: الأداء الوظيفي

---

### خلاصة الفصل:

يعتبر موضوع الأداء الوظيفي من المواضيع الأكثر تشعبا وغموضا وأكثرها تعقيدا بالنسبة لمؤسسات لاختلاف نتائج الدراسات في هذا المجال إذ يعد الأداء الوظيفي هو مجموعة من النشاطات المرتبطة بالعمل الناتج عن الموظف وطبيعة تنفيذه لهذه النشاطات إذ يسعى العديد من المدراء لتقويم الأداء الوظيفي الخاص بموظفيه سواء خلال اعتماد على أساليب تساهم في مساعدة على معرفة الفرد لقدراته إذ يسعى للوصول لهدف معين.

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للبحث

- منهج الدراسة .
- مجتمع الدراسة .
- الدراسة الاستطلاعية.
- الدراسة الأساسية .
- الأساليب الإحصائية المستخدمة .



## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

**1 -التعريف بمكان الدراسة:**يعتبر قطاع التربية من القطاعات الكبرى في ولاية تيارت بما يتميز به من إطار بشري و هياكل متوزعة عبر كامل تراب الولاية،التي تقع في حي ديار الشمس -طريق المنظر الجميل تيارت .

تتولى مديرية التربية المهام التالية:

-تنشيط مجموع النشاطات التربوية في مجال التعليم الابتدائي ، المتوسط ، و التعليم الثانوي.

-السهر ، بالاتصال مع الهياكل و الهيئات المعنية ، على توفير الشروط التي تمكن من الأداء العادي للأنشطة المدرسية ، و السير الحسن لمؤسسات التربية و التكوين التابعة للقطاع.

و في هذا الإطار تتحقق النقطتان السابقتان من خلال مجمل النشاطات التالية:

-إعداد الخريطة المدرسية لمختلف مراحل التعليم و القيام بتحديثها بالاتصال مع المصالح و الهيئات المعنية.

-جمع الإحصاءات المدرسية و معالجتها و تحليلها و القيام بكل عمليات السبر و التحقيقات لتقدير احتياجات الولاية.

-السهر على احترام تطبيق المقاييس التربوية في مجال البناءات و التجهيزات المدرسية و التربوية.

-السهر على تطبيق برامج التعليم و احترام التنظيم المدرسي.

-القيام بتعيين الموظفين التربويين و الإداريين و التقنيين و أعوان الخدمة في المؤسسات و متابعتهم و تسيير ملفاتهم في إطار التنظيم الجاري به العمل.

-تنظيم الامتحانات و المسابقات التابعة للقطاع و متابعتها بالاتصال مع الهياكل و الهيئات المؤهلة.

-تنظيم عمليات التوجيه و التقييم المدرسي و تنفيذها.

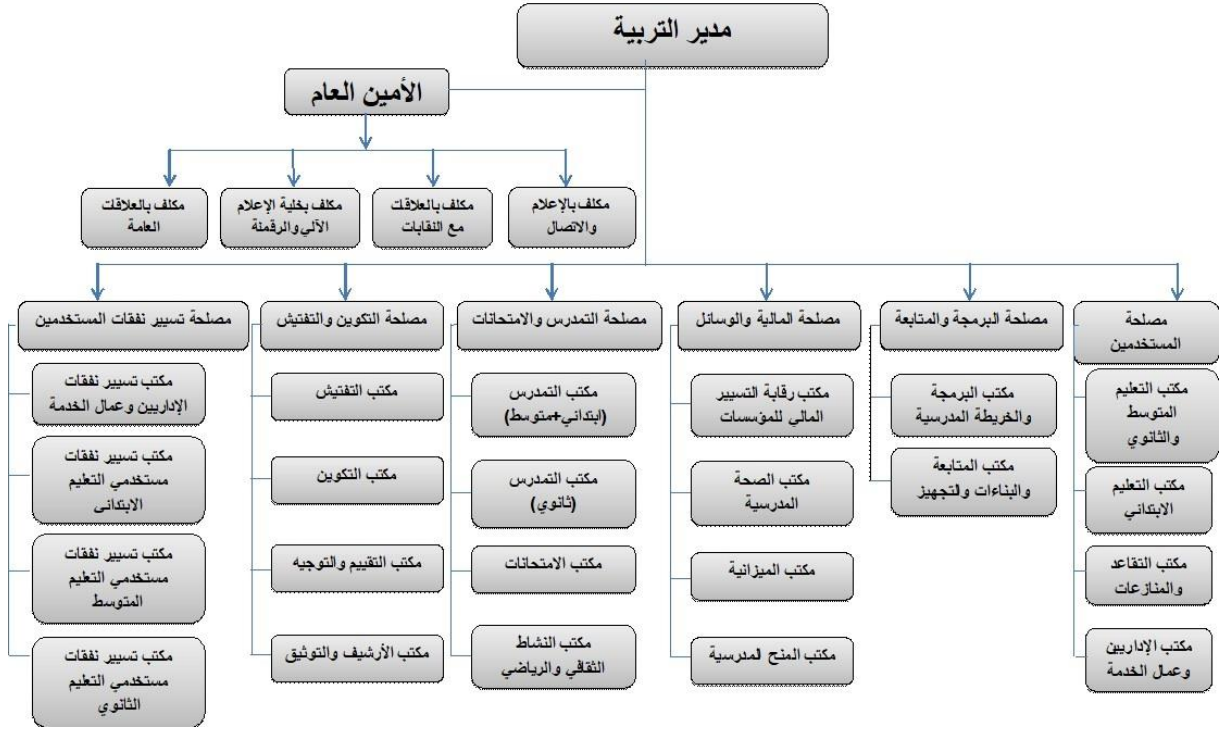
-تنفيذ عمليات تكوين الموظفين و تحسين مستواهم و تجديد معارفهم.

-تنظيم نشاط أسلاك التفتيش و تنفيذه ، بالاتصال مع المصالح و الأجهزة المعنية.

-ترقية الأنشطة التربوية و الثقافية و الرياضية في المؤسسات المدرسية ، بالاتصال مع القطاعات و الأجهزة و الجمعيات المعنية.

- السهر على احترام مقاييس حفظ الصحة و الأمن في المؤسسات.

## 2-1-الهيكل التنظيمي لمديرية التربية لولاية تيارت



## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

1-3مدة الدراسة: كانت مدة التبرص في الفترة الممتدة من 2022/05/18 إلى 2022/05/28.

1-4-منهج الدراسة: إعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي لمناسبته لطبيعة الموضوع.

1-5-الزيارة الأولى:

قام الباحثان بالاتصال بمديرية التربية الكائن مقرها بولاية تيارت يوم 18ماي 2022 حيث تم التواصل مع الأمين العام للمديرية و تقديم كل الشروحات المتعلقة بالموضوع و كل الوثائق التي تبين ذلك، فقام المسؤول بتسجيل الموضوع و وعدنا بمرجعنا و الإتصال بنا بعد تسوية الوثائق الإدارية .

تم الإتصال بنا يوم 20-05-2022 للقدوم إلى مديرية التربية بغرض الحصول على تصريح الدخول إلى المؤسسات التربوية و لمباشرة التبرص ، حيث تم توجيهنا إلى متوسطات تم تعيينها.

2- الدراسة الإستطلاعية :

2-1-أهداف الدراسة الإستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة منهجية غاية في الأهمية لكل بحث علمي، حيث هدفنا من ورائها إلى الوقوف على بعض الأخطاء والهفوات التي قد تؤثر على مصداقية وموضوعية الدراسة ونتائجها، ثم ضبطها فعزلها وقت إجراء الدراسة الأساسية، و هدفنا كذلك إلى التأكد من صدق وثبات الاستبيان. بالإضافة إلى حسن اختيار العينة حتى تكون ممثلة للمجتمع الأصلي، و التأكد من مدى شيوع المؤشرات السلوكية التي تقيس متغيرات الدراسة.

2-2- بناء أدوات الدراسة الإستطلاعية:

بناء الاستبيانين: ولقد تم ذلك من خلال إتباع الخطوات التالية:

الخطوة الأولى: الإطلاع على البحوث والدراسات التي تناولت موضوع التوافق المهني بالاداء الوظيفي، نذكر منها: (سمية بن عمارة:2008)، (فرحات بن ناصر:2017) .

الخطوة الثانية:

استخراج أكبر قدر ممكن من العبارات التي تقيس كل من التوافق المهني و الأداء الوظيفي. حيث لم نعثر على مقياس كامل يمكن تطبيقه مباشرة ، وعليه تم صياغة عبارات بطريقة ذاتية، انطلاقا من الأفكار النظرية المستمدة من أدبيات الموضوع و الدراسات السابقة.

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

الخطوة الثالثة: تصنيف أبعاد استبيانين.

استبيان التوافق المهني.

بعد التوافق الذاتي :

يتناول هذا البعد بعض الخصائص الذاتية والشعور الذي يحمله للأستاذ عن وظيفته ، ولقد تضمن (17) فقرة.

بعد التوافق مع بيئة العمل: يتطرق هذا البعد إلى توافق الأستاذ مع الزملاء والتلاميذ و المحيط الاجتماعي الذي يعيش فيه ، وقد تضمن هذا البعد (11) فقرة.

استبيان الأداء الوظيفي .

بعد المهارات التدريسية

يتناول هذا البعد المهارات المقدمة من طرف الأستاذ لا يصلح المعلومة إلى التلاميذ ، ولقد تضمن (7) فقرة.

بعد المواظبة و الانضباط

يتناول هذا البعد مدى حرص الأستاذ على المواظبة في أوقات العمل والانضباط داخل المؤسسة ، ولقد تضمن (9) فقرة.

بعد العلاقات الاجتماعية

يتناول هذا البعد العلاقات الاجتماعية مع الزملاء ، ولقد تضمن (13) فقرة.

2-3- تقديم الأدوات للمحكمين:

تم عرض الاستمارة على محكمين من درجات علمية مختلفة حيث كان عدد أستاذة 5 ينتمون لجامعة ابن خلدون قسم العلوم الاجتماعية تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية.

ومن أجل هذا وضعت العبارات في النسخة الموجهة للمحكمين في جدول يحتوي على ثلاث خانات (تقيس، لا تقيس، اقتراح تعديل)، يسمح بتقدير مدى صلاحية الفقرات من حيث الصياغة، واقتراح ما هو ملائم بديلا للفقرات التي تحتاج لإعادة الصياغة أو التعديل .

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

4-2- نتائج تحكيم الإستبيانين:

4-2-1 استبيان التوافق المهني :

جدول رقم (1) يوضح نتائج تقديرات المحكمين لاستبيان التوافق المهني.

الفقرة	مناسبة	إقتراح تعديل	الفقرة	مناسبة	إقتراح تعديل
1	+		18	+	
2	+		19		+
3	+		20	+	
4	+		21	+	
5		+	22	+	
6	+		23		+
7	+		24	+	
8		+	25	+	
9	+		26		+
10		+	27	+	
11	+		28		+
12	+		29	+	
13		+	30		+
14	+		31	+	
15	+		32	+	
16	+		33	+	
17		+			

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

ويتضح من خلال الجدول بأن معظم العبارات كانت مناسبة ومقبولة باستثناء الفقرات التي طلب منا تعديلها وهي كالاتي: (5-8-19-22) العبارات المحذوفة (10-17-26-28-30).

الجدول رقم(2) يوضح نتائج تقديرات المحكمين لاستبيان الأداء الوظيفي

الفقرة	مناسبة	اقتراح التعديل	الفقرة	مناسبة	اقتراح التعديل
1	+		15	+	
2	+		16		+
3		+	17	+	
4	+		18	+	
5	+		19	+	
6	+		20	+	
7		+	21	+	
8	+		22	+	
9	+		23	+	
10	+		24	+	
11	+		25	+	
12	+		26	+	
13	+		27	+	
14	+		28		+

يتضح من خلال الجدول ان بعض العبارات كانت مقبولة باستثناء البعض منها (3-7-16-28).

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

جدول رقم (3) يوضح الصياغة الأولى والمعدلة لعبارة كلا الإستبيانين.

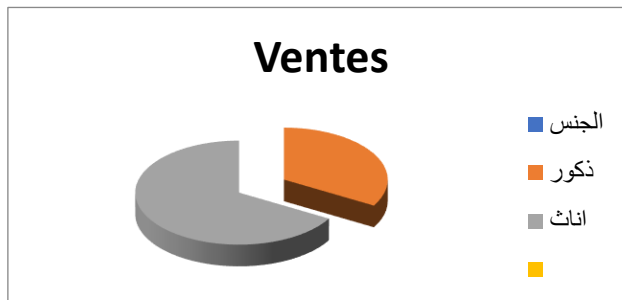
الفقرة	الصياغة الأولى	الصياغة المعدلة
<b>استبيان التوافق المهني</b>		
05	اشعر بان عملي يطور في قدراتي الشخصية	اشعر بان عملي يطور من قدراتي الشخصية
08	أقوم باعمال كثيرة في وظيفتي	أقوم بواجبات كثيرة في وظيفتي
19	اشعر بان الراتب يناسب مع مهام العمل	يتناسب راتي مع المهام الموكلة الي
22	علاقتي مع بعض الزملاء يسودها القلق و التوتر	تتسم علاقتي مع بعض الزملاء بالتوتر و القلق
24	احظى بدعم من إدارة المؤسسة	احظى بالدعم و المساعدة من طرف إدارة المؤسسة
<b>استبيان الأداء الوظيفي</b>		
3	اقدم الى التدريس و كاي استعداد للعمل	اقدم الى مكانالعمل و كلي استعداد للعمل
7	احفز تلاميذي للقيام باعمال مشتركة	احفز تلاميذي للقيام باعمال جماعية
16	اتابع تلاميذي بشكل دائم	اتابع تلاميذي بشكل مستمر
28	علاقتي بالمؤسسة ليست على ما يرام	تتسم علاقتي بالمؤسسة التي اعمل بها بالتوتر

2-5- تجريب الأدوات على عينة استطلاعية:

تمثل عينة الدراسة الاستطلاعية في (30) أستاذ بمتوسطات تيارت ولقد تم اختيار هذه العينة بطريقة قصدية بناء على المتوسطات التي وجهنا إليها.

2-5-1 خصائص العينة الاستطلاعية: توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس:

جدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس.



الجنس	العدد	النسبة
ذكور	10	33.3
إناث	20	66.7
المجموع	30	%100

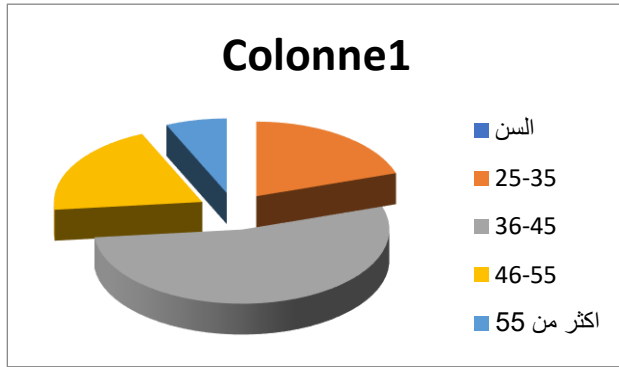
## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

يتضح من خلال الجدول أن نسبة الاناث تفوق نسبة الذكور في عينة الدراسة الاستطلاعية وهو ما يتوافق مع ما هو معروف في قطاع التربية و التعليم حيث تتفوق الاناث في المناصب الخاصة بالاساتذة حيث كان عدد الذكور كان 10 أي بنسبة 33.3%، وعدد الإناث 20 بنسبة 66.7.

توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن:

جدول رقم(5) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

الفئة	التكرار	النسبة
35-25	6	%20
45-36	16	%53.33
55-46	6	%20
اكثر من 55	2	%6.66
المجموع	30	%100

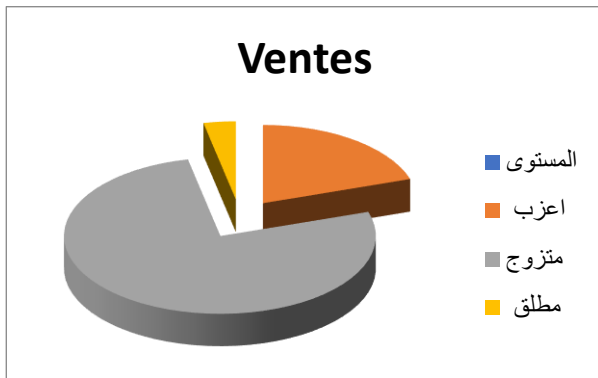


الشكل 2: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن

نلاحظ من خلال الجدول ان الفئة الغالبة في عينة الدراسة الاستطلاعية هي فئة (36-45) كما ان عدد الأساتذة دون سن 45 سنة كان 22 و هذا ما يوحي بان اغلبية الأساتذة تمتاز بالشباب .

الحالة العائلية توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية :

الجدول رقم (6) يوضح توزيع افراد العينة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية .



الحالة العائلية	العدد	النسبة
اعزب	6	20.0
متزوج	23	76.7
ارمل	1	3.3
المجموع	30	%100

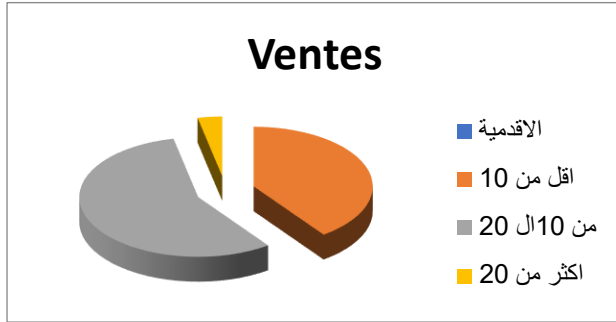
الشكل(3): يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الحالة العائلية .



## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية:

الجدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية



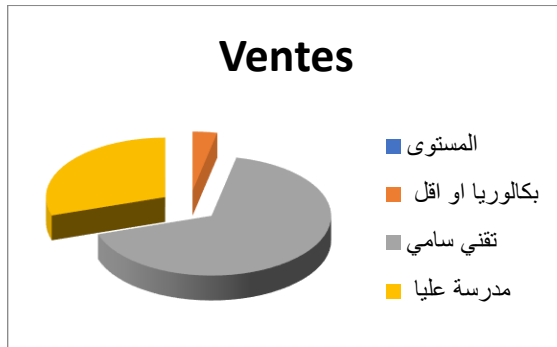
الأقدمية	العدد	النسبة
أقل من 10 سنوات	12	40%
من 10 الى 20 سنوات	17	56.66%
أكثر من 20	1	3.33%
المجموع	30	100%

الشكل 4: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة الغالبة (من 10-20 سنة) هي الأكبر عدداً ب: 17 استاذ بنسبة 56.66%، ثم تليها فئة (10) ب 12 أستاذ بنسبة 40%، وأكثر من (20) بنسبة ب 1 استاذ بنسبة 3.33% و هذا امر منطقي من خلال مقاطعة هذه النتائج مع الجدول الخاص بالسن .

توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى:

جدول رقم (8) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى



المستوى	العدد	النسبة
بكالوريا او اقل	1	33.3%
تقني سامي	20	66.7%
دراسات عليا	9	30.0%
المجموع	30	100%

الشكل 5: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المستوى

نلاحظ من خلال دراسة الجدول السابق أن الأساتذة المتحصلين على شهادة تقني سامي هم الفئة الغالبة في عينة الدراسة الاستطلاعية مع غياب تام للمتحصلين على شهادة ليسانس . كما يوجد هناك بعض الأساتذة المتحصلين على الدراسات العليا في مجالات تخصصهم هذا ما يؤكد السياسة المتبعة من طرف وزارة التعليم و استقطاب الشباب المتحصل على الشهادات الجامعية.

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

الخصائص السيكومترية:

2-5-2- صدق الاتساق الداخلي لأدوات الدراسة :

والذي يوضح علاقة كل فقرة ببعدها، ولقد تم اعتماد على ( معامل بيرسون) لتوضيح هذا الاتساق.

1-2 استبيان التوافق المهني :

أ-صدق الاتساق الداخلي للبعد التوافق الذاتي :

جدول رقم(9) يوضح صدق الاتساق الداخلي لبعده التوافق الذاتي.

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة بالبعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس
01	أشعر بأهمية اهدافي من خلال العمل	**0.642	**0.938
02	أشعر بان العمل الذي اقوم به لا يحظى بالتقدير	-0.315	**0.938
03	افكر في عملي كوظيفة مؤقتة	**0.670	**0.938
04	أشعر بالامن النفسي في مهنتي	**0.509	**0.938
05	أشعر بان عملي يطور من قدراتي الشخصية	*0.413	**0.938
06	اطمح للوصول إلى درجات أعلى في المؤسسة	***0.682	**0.938
07	أشعر بالاغتراب المهني	0.343	**0.938
08	اقوم بواجبات كثيرة في وظيفتي	**0.544	**0.938
09	أشعر ان وظيفتي لا تغطي احتياجاتي	**0.603	**0.938
10	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة	**0.647	**0.938

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

	<b>0.507**</b>	احصل على قدر كاف من التحفيز	<b>11</b>
	<b>0.765**</b>	أشعر أنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة	<b>12</b>
	<b>0.245</b>	أشعر بان عملي لايناسب مؤهلاتي	<b>13</b>
	<b>0.454*</b>	أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارست مهنتي	<b>14</b>
	<b>0.674**</b>	انا دائم البحث عن وظيفة أخرى	<b>15</b>
	<b>0.560**</b>	مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي	<b>16</b>
	<b>0.358</b>	يناسب راتي مع المهام الموكلة إلي	<b>17</b>

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الفقرات ببعدا التوافق الذاتي كانت دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وهي معاملات مقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة إلى أن بعض العبارات لم تكم دالة و هي (02-07-13-17) و عليه تم حذفها ليصبح البعد متكون من 13 عبارة .

ب-صدق بعد التوافق مع بيئة العمل .

جدول رقم (10) يوضح صدق الاتساق الداخلي للبعد التوافق مع بيئة العمل .

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة بالبعد	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس
<b>18</b>	تقوم المؤسسة بدورات تدريبية مناسبة لتحسين الأداء	<b>0.171</b>	<b>0.660**</b>
<b>19</b>	توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية اللازمة لتحسين ظروف العمل	<b>0.721**</b>	
<b>20</b>	تتسم علاقتي مع بعض الزملاء بالتوتر والقلق	<b>0.134**</b>	

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

21	لا توجد فرص الترقية في العمل	0.086
22	احضى بالدعم و المساندة من طرف ادارة المؤسسة	**0.800
23	احترم زملائي بالعمل	0.223
24	أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع الموظفين	**0.701
25	ظروف العمل بالمؤسسة مرجعية بالنسبة لي	**0.525
26	توجد الكثير من النزاعات في العمل	0.254
27	أشعر بالرضا عن علاقتي بزملائي	0.344
28	لا تتيح المؤسسة فرص المبادرة	**0.529

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الفقرات بعدها التوافق الذاتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهي معاملات مقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة إلى أن بعض العبارات لم تكم دالة و هي (18-21-23-26-27) و عليه تم حذفها ليصبح البعد متكون من 6 عبارات.

2-2 استبيان الأداء الوظيفي :

1- صدق الاتساق الداخلي للبعد المهارات التدريسية :

2- الجدول رقم (11) يوضح صدق التوافق الداخلي للبعد المهارات التدريسية .

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة بالبعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس
01	استخدم اساليب متعددة في التدريس	**0.750	**0.776
02	أدرس كل تلميذ وفقا لقدراته	**0.697	

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

	<b>03</b>	اقدم إلى مكان العمل و كلي استعداد للعمل	<b>**0.745</b>
	<b>04</b>	اقدم الجواب الكافي على كل تساؤل يطرحه التلميذ	<b>**0.641</b>
	<b>05</b>	اضع الخطط اللازمة لتنمية الاداء التدريسي لدي	<b>*0.432</b>
	<b>06</b>	أحفز تلاميذي للقيام بأعمال جماعية	<b>**0.590</b>
	<b>07</b>	آتي للمؤسسة بانتظام و لا اتغيب عنها	<b>**0.590</b>

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الفقرات ببعضها التوافق الذاتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) و (0.05) وهي معاملات مقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها.

أ- صدق الاتساق الداخلي للبعد المواظبة و الانضباط :

الجدول رقم (12) يوضح صدق التوافق الداخلي لبعده المواظبة و الانضباط.

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة بالبعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس
<b>08</b>	آتي للمؤسسة بانتظام و لا اتغيب عنها	<b>**0.729</b>	<b>**0.718</b>
<b>09</b>	اسعى لتحقيق الانضباط والنظام في قاعات الدراسة	<b>** 0.792</b>	
<b>10</b>	في فترة وجودي بالمؤسسة لا افعال أي نشاط ليس له صلة بعلمي	<b>**0.567</b>	
<b>11</b>	اتميز بادائي للأنشطة المخصصة لي في وقتها المحدد	<b>**0.769</b>	

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

	<b>0.750**</b>	لا اترك الامور الجانبية تؤثر على ادائي بعلمي	<b>12</b>
	<b>0.848**</b>	التحق بالوقت المحدد بالقسم	<b>13</b>
	<b>0.742**</b>	اسعى للمحافظة على الانضباط أثناء العمل مع زملائي	<b>14</b>
	<b>0.833**</b>	اتحمل مسؤولية عملي	<b>15</b>

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الفقرات ببعدها التوافق الذاتي كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وهي معاملات مقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها.

أ-صدق الاتساق الداخلي للبعد العلاقات الاجتماعية :

الجدول رقم (13) يوضح صدق التوافق الداخلي لبعدها العلاقات الاجتماعية .

الفقرة	العبارات	معامل ارتباط الفقرة بالبعد	معامل ارتباط البعد بالدرجة الكلية للمقياس
<b>16</b>	أتابع تلاميذي بشكل دائم	<b>0.563**</b>	<b>0.888**</b>
<b>17</b>	استمتع جدا بعلاقتي مع زملائي في العمل	<b>0.734**</b>	<b>0.888**</b>
<b>18</b>	أتعاون مع زملائي في كل المهام الموكلة إلينا	<b>0.755**</b>	<b>0.888**</b>
<b>19</b>	أستشير زملائي في كل المشاكل التي تخص التلاميذ	<b>0.449*</b>	<b>0.888**</b>
<b>20</b>	أحفز زملائي في العمل على مشاركة في مختلف الأنشطة	<b>0.580**</b>	<b>0.888**</b>
<b>21</b>	من اجل تحسين ادائي في العمل يمكنني الاتصال بزملائي حتى خارج أوقات العمل	<b>0.593**</b>	<b>0.888**</b>
<b>22</b>	أساعد في حل المشكلات التربوية قدر المستطاع	<b>0.585**</b>	<b>0.888**</b>

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

23	علاقاتي حسنة مع إدارة المؤسسة	**0.857
24	لا اتردد في عرض و مناقشة اي افكار مع زملائي و معالجتها	**0.822
25	أشعر بالثقة في الإدارة التي اعمل بها	0.348
26	يتيح لي عملي بناء علاقات اجتماعية داخل و خارج العمل	**0.791
27	احصل على الشكر و التقدير من طرف الأولياء	**0.472
28	تتسم علاقاتي بالمؤسسة التي اعمل بها بالتوتر	0.077

يتضح من خلال الجدول السابق أن معاملات ارتباط الفقرات ببعدها العلاقات الاجتماعية كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) وعند (0.05) وهي معاملات مقبولة، وعليه يمكن التأكد بنسبة معقولة من صدقها. وتجدر الإشارة إلى أن بعض العبارات لم تكم دالة و هي (25-28) و عليه تم حذفها ليصبح البعد متكون من 10 عبارات.

### 2-5-3- ثبات أدوات الدراسة:

#### جدول رقم (14) يوضح معاملات الثبات والطريقة المتبعة

أبعاد الاستمارة	الطريقة	معامل الثبات
استبيان التوافق المهني 0.779		
بعد التوافق الذاتي	الفاكرومباخ	0.785
بعد التوافق مع بيئة العمل	الفاكرومباخ	0.834
استبيان الأداء الوظيفي 0.888		
بعد المهارات التدريسية	الفاكرومباخ	0.747
بعد المواظبة و الانضباط	الفاكرومباخ	0.758

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

0.827	الفاكرومباخ	بعد العلاقات الاجتماعية
-------	-------------	-------------------------

يتضح من خلال الجدول أن معاملات الثبات وهي معاملات مرتفعة ومقبولة ، وعليه يمكن التأكد من ثبات الأدوات.

### 3-الدراسة الأساسية:

#### 3-1-إجراء الدراسة الأساسية :

تم اجراء الدراسة ببعض المؤسسات التابعة لمديرية التربية لولاية تيارت التي تم توجيهنا إليها من طرف المديرية.

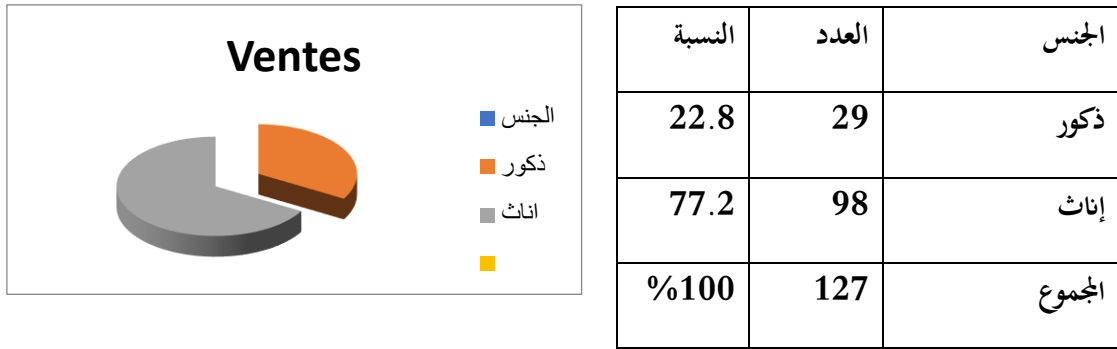
#### 3-2-طريقة اختيار عينة الدراسة الأساسية:

لقد تم اختيار العينة بطريقة قصدية و ذلك بناءا على توجيهات مديرية التربية لولاية تيارت الى متوسطات تم تعيينها .

#### 3-2-1خصائص عينة الدراسة الأساسية: تتميزعينة الدراسة الأساسية بما يلي:

توزيع العينة حسب الجنس.

الجدول رقم(15) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس .



#### الشكل 6: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الجنس

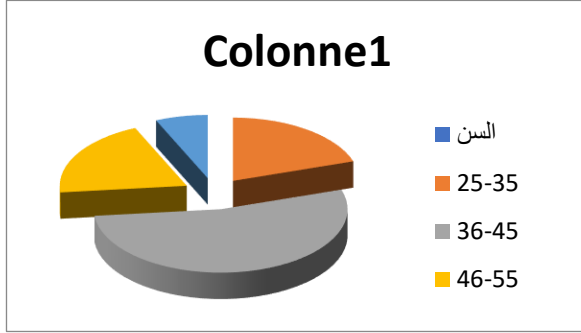
يتضح من خلال الجدول أن نسبة الاناث تفوق نسبة الذكور في عينة الدراسة الأساسية وهو ما يتوافق مع ما هو معروف في قطاع التربية و التعليم حيث تتفوق الاناث في المناصب الخاصة بالاساتذة حيث كان عدد الذكور كان 29 أي بنسبة 22.8% عدد الإناث 98 بنسبة 77.2.

توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب السن:

الجدول رقم(16) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب السن.



## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة



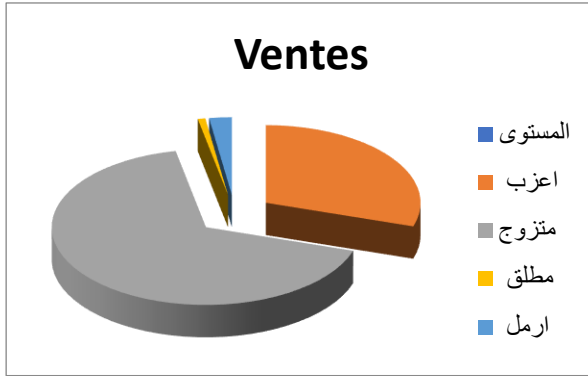
الشكل 7: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب السن

الفئة	التكرار	النسبة
35-25	44	34.64%
45-36	59	46.45%
55-46	22	17.33%
اكثر من 55	2	1.58%
المجموع	127	100%

نلاحظ من خلال الجدول ان الفئة الغالبة في عينة الدراسة الأساسية هي فئة (36-45) حيث كان 59 بنسبة 46.45% كما ان عدد الأساتذة دون سن 45 سنة كان 22 بنسبة 17.33% وهذا ما يوحي بان اغلبية الأساتذة تمتاز بالشباب .

توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية حسب الحالة العائلية :

الجدول رقم (17) يوضح توزيع افراد العينة حسب الحالة العائلية .



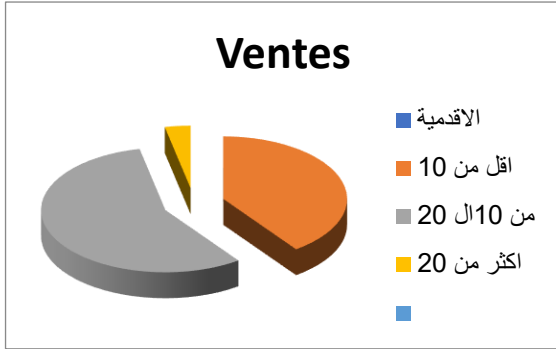
الشكل 8: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الاساسية الحالة العائلية.

الحالة العائلية	العدد	النسبة
اعزب	38	29.9
متزوج	85	66.9
مطلق	1	0.8
ارمل	3	2.4
المجموع	127	100%

توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية:

رقم (19) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة



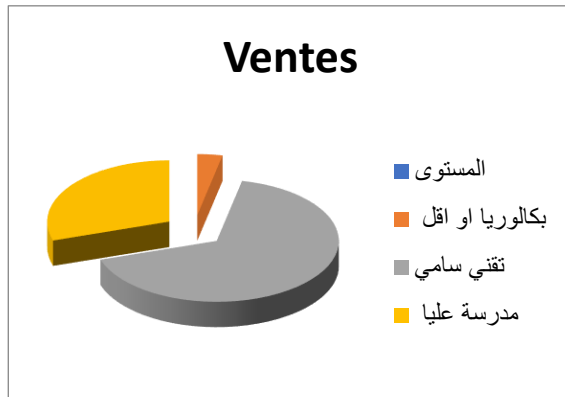
الأقدمية	العدد	النسبة
اقل من 10 سنوات	69	54.33
من 10 الى 20 سنوات	50	39.37
اكثر من 20 سنة	08	6.30
المجموع	127	%100

الشكل 10: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية

حسب الأقدمية.

توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الدراسي:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع افراد عينة الدراسة الأساسية حسب المستوى الدراسي .



المستوى	العدد	النسبة
بكالوريا او اقل	2	1.6%
تقني سامي	84	66.1
ليسانس	3	2.4
دراسات عليا	38	29.9%
المجموع	127	100%

الشكل 9: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة الأساسية

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

### حسب المستوى الدراسي

نلاحظ من خلال دراسة الجدول السابق أن الأساتذة المتحصلين على شهادة تقني سامي هم الفئة الغالبة في عينة الدراسة الأساسية حيث قدر العدد بـ 84 بنسبة 66.1% مع غياب تام للمتحصلين على شهادة ليسانس . كما يوجد هناك بعض الأساتذة المتحصلين على الدراسات العليا في مجالات تخصصهم هذا ما يؤكد السياسة المتبعة من طرف وزارة التعليم و استقطاب الشباب المتحصل على الشهادات الجامعية .

### 3-3- أدوات الدراسة الأساسية: لقد تم استخدام استبيان التوافق المهني و استبيان الأداء الوظيفي.

استبيان التوافق المهني يضم 28 فقرة موزعة كالآتي:

1- بعد التوافق الذاتي يضم 17 عبارة.

2- بعد التوافق مع بيئة العمل و يضم 11 عبارة.

استبيان الأداء الوظيفي يضم 28 عبارة.

1- بعد المهارات التدريسية يضم 7 عبارات.

2- بعد المواظبة و الانضباط يضم 9 عبارات.

3- بعد العلاقات الاجتماعية يضم 12 عبارة.

3-4- تطبيق أدوات الدراسة.

تم تقديم أدوات الدراسة لكل أستاذ التقينا يوم التوزيع داخل المتوسطات التي وجهنا إليها على أن يتم استرجاعها في اليوم الموالي.

### 3-5- تفرغ أدوات الدراسة :

بعد الانتهاء من تطبيق أدوات على العينة الأساسية عمدنا الى تصحيح الاستبيانين على النحو التالي

- إعطاء درجات تراوحت بين (5 درجات الى 1 درجة واحدة) على النحو التالي:

(5) بالنسبة لاختيار موافق بشدة و (4) بالنسبة لاختيار موافق و (3) بالنسبة لاختيار محايد و (2) بالنسبة لاختيار غير موافق

و (1) بالنسبة لاختيار غير موافق بشدة هذا فيحالة الأسئلة الإيجابية اما بالنسبة للأسئلة السلبية فتكون بشكل عكسي (1-2-3-4-5) على النحو لتالي:

(1) بالنسبة لاختيار موافق بشدة و (2) بالنسبة لاختيار موافق و (3) بالنسبة لاختيار محايد و (4) بالنسبة لاختيار غير موافق

و (5) بالنسبة لاختيار غير موافق بشدة.

## الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

---

### 4 الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات:

لقد تم استخدام كلا من الإحصاء الوصفي و الإحصاء الاستدلالي على حد سواء، فبالنسبة للإحصاء الوصفي استعملنا المتوسطات والانحراف المعياري.

اما بالنسبة للإحصاء الاستدلالي و لتأكد من صحة الفرضيات معامل الارتباط (بيرسون) لدراسة الارتباط باستخدام حزمة الإحصاء للعلوم الاجتماعي SPSS26.

# الفصل الخامس: عرض و مناقشة النتائج

- عرض النتائج .
- مناقشة النتائج .
- الاستنتاج العام.
- الاقتراحات.
- خاتمة .
- قائمة المصادر و المراجع.
- الملاحق .

عرض النتائج:

**1- عرض نتائج الفرضية الأولى: التي تنص** توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت.

و لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل ارتباط بيرسون فدللت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم (20) يبين معامل الارتباط بين التوافق المهني و الاداء الوظيفي

المتغير	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
التوافق المهني	127	0.256**	دال عند 0.01
الأداء الوظيفي			

يتضح من خلال الجدول وجود ارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) و بمعامل ارتباط قدره (0.256) بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم المتوسط بتيارت

**2- عرض نتائج الفرضية الثانية: التي تنص** توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت.

و لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون فدللت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم (21) يبين معامل الارتباط بين التوافق الذاتي و الاداء الوظيفي

المتغير	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
التوافق الذاتي	127	0.210**	دال عند 0.05
الأداء الوظيفي			

يتضح من خلال الجدول وجود ارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) و بمعامل ارتباط قدره (0.210) بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم المتوسط بتيارت .

**3- عرض نتائج الفرضية الثالثة: التي تنص** توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت.

و لاختبار هذه الفرضية استخدمنا معامل الارتباط بيرسون فدللت النتائج على ما يلي:

الجدول رقم (22) يبين معامل الارتباط بين التوافق مع بيئة العمل و الاداء الوظيفي

المتغير	العينة	معامل الارتباط	الدلالة الإحصائية
التوافق مع بيئة العمل	127	0.219**	دال عند 0.05
الأداء الوظيفي			

يتضح من خلال الجدول وجود ارتباط دال احصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) و بمعامل ارتباط قدره (0.219) بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم المتوسط بتيارت.

### ب-مناقشة النتائج.

#### 1-مناقشة الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت . يتضح من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم(20) ان هناك ارتباط دال احصائيا عند 0.01 بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت قيمته 0.256 أي ان التوافق المهني يفسر جزءا من الأداء الوظيفي للأساتذة فكلما زاد التوافق لدى الأساتذة يزيد الأداء جزئيا،بالإضافة ان هناك عوامل أخرى تؤثر بدورها على تغيرات الأداء الوظيفي. و يمكن تفسير ذلك على ان شعور الأستاذ في مرحلة التعليم المتوسط بأهميته داخل المؤسسة و إمكانية تحقيق أهدافه و طموحاته ضمنالفريق الذي يعمل فيه في جو عمل مناسب تسوده العلاقات الطيبة مع جميع الافراد الفاعلة في منظومة التعليمية و الدعم من طرف الفريق الإداري . و تجاوز كل أنواع الصراع في الأدوارمن شأنه ان يجعل هذه الركيزة الأساسية في التعليم يقدم مستويات مرضية من الأداء و يدفعه نحو إيجاد حلول لكل المشاكل و العوائق التي تحول دون تحقيق التلاميذ للنتائج المنتظرة من التدريس . و هذا ما يتوافق مع دراسة (بن عمارة . 2008) و دراسة (فحجان . 2010) التي اكدت على ضرورة تحمل المسؤولية الاجتماعية للمعلم ووضوح دور كل واحد داخل المنظمة في تعزيز التوافق المهني . فهو حامل لرسالة عظيمة و محل انضارات كبيرة من قبل المجتمع حتى يضع بصمته في دفع النشأ نحو تبني منهج التطوير و الوقي مع المحافظة على القيم و المعمول بها داخل المجتمع. لذلك لا بد من أن يتمتع بمستوى التوافق المطلوب على كل المستويات دون إلغاء لأهدافه و طموحاته، حتى يقوم بأداء رسالته على أكمل وجه، و هذا ما ينعكس عليه و على كل الأطراف بالإيجاب.

#### 2-مناقشة الفرضية الثانية :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت . يتضح من خلال الجدول رقم (21) ان هناك علاقة ارتباطية بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى الأساتذة التعليم المتوسط بتيارت بمعامل الارتباط قدره 0.05 عند مستوى الدلالة و هذا يرجع في نظرنا الى أهمية إحساس الأساتذة التعليم المتوسط بدوره كعنصر أساسي في العملية التعليمية ووجود مسارات تسمح له بتحقيق ذاته و أهدافه الشخصية ضمن اطار الجماعة التي يعمل معها . و كيف ان كل هذه الأمور الشخصية تكون له قاعدة سليمة لتحقيق الأهداف التربوية المسطرة من قبل الوزارة (الوصية ) على التربية و التعليم من خلال تقديم مستويات مرضية من الاء الوظيفي . و هو يتفق مع دراسة (رقاني : 2020) التي اكدت على ضرورة الاهتمام بالجوانب الإنسانية و الشخصية للعامل للوصول الى الأداء المرغوب و هو ما يتفق يتفق مع دراسة (بن ناصر: 2017) التي اكدت على أهمية الصحة النفسية و علاقتها بالداء الوظيفي .

#### 3-مناقشة الفرضية الثالثة :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت . يتضح من خلال الجدول رقم (22) ان هناك علاقة ارتباطية بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت بمعامل ارتباط قدره 0.05 عند مستوى الدلالة حيث ان الابتعاد عن العلاقات المشحونة بالتوتر و القلقين أعضاء الفريق التربوي و الإداري بالمؤسسات التعليمية و تقديم الدعم اللازم و التحفيز الفعال من طرف مدير المؤسسات و طاقمه لاعضاء هيئة التدريس . من شأنه ان يتبنى اتجاهها إيجابيا و يعزز دافعية الفرد للانضباط و احترام اللوائح التنظيمية للمؤسسة و كل الأطراف فيها و يجعل الأستاذ في بحث دائم على تقديم كل الجهود لمساعدة التلميذ في مساره التعليمي . ولا يختلف الاثنان على أهمية بيئة العمل السليمة التي توحد لنفسها مجالات حل الصراعات في تنمية الأداء الوظيفي في شتى المجالات بشكل عام و المجال التربوي بشكل خاص .

#### التوصيات :

و من خلال النتائج المتوصل اليها توصي الدراسة ب :

- 1- الاهتمام أكثر بالجانب النفسي للمدرسين بلما له من أهمية في تحقيق التوافق الذاتي له و ما ينعكس إيجابا على أدائه و علاقاته بالمحيط.
- 2- تعزيز العمل الجماعي لتبادل الخبرات وال سنين الطوال في ممارسة هذه المهنة النبيلة خاصة و ان غالبية الاساتذة حديثي التوظيف .
- 3- تعزيز سبل حل الصراعات لتوفير الجو الملائم للاداء الفعال و تجاوز الشحنات السلبية التي تؤثر على التوافق على كل المستويات .



خاتمة

يمثل العمل مجالاً مناسباً لتحقيق الذات، خاصة إذا توافقت هذه المهنة مع قدرات الفرد واستعداداته و ميولاته. و مهنة التدريس في جميع الأطوار التربوية تستدعي من الأستاذ مستويات عالية من التوافق بداية من شق الذاتي إلى بيئة العمل الداخلية للمؤسسة وصولاً إلى التوافق مع المجتمع، لما لها من مكانة جوهرية في اكساب النشئ بشكل عام الكفاءات التي تحقق الأهداف المرجوة من العملية التدريسية، ولا يتم ذلك إلى من خلال تقديم مستويات مرضية من الأداء الوظيفي المرتبط أساساً بالتدريس و التعليم و نقل الأفكار و المعرفة، و التي تتعلق أيضاً بالجوانب الاجتماعية من علاقات و ترسيخ لمبادئ التعاون و التشارك و تجنب الصراعات و حل المشكلات بفعالية. و من هنا نكتشف أهمية التعليم في بناء المجتمع و الدور الرئيسي للأساتذة في ذلك.

ان التوافق المهني هو توافق الفرد مع عمله و توافقه مع مختلف العوامل البيئية المحيطة به و التغييرات التي تطرأ عليها على مر الزمن، و توافقه مع خصائصه الذاتية وقدراته الخاصة ومع العاملين معه وكذا مطالب العمل وظروفه المتغيرة. و ان الأداء الوظيفي هو نتاج لما كان قد حصده التوافق المهني، فان كل أستاذ متوافق مع بيئة عمله و محيطه الخارجي يمكن ان يحقق أداء مرضي لنفسه و للمؤسسة التي يعمل بها، حيث أنه يشتمل على إيصال المعلومات بطريقة مبسطة و يشير درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفته و هو يعكس الكيفية التي يحقق او يشبع بها الفرد متطلباته و متطلبات وظيفته .

و لقد حاولت الدراسة الحالية الكشف عن العلاقة بينالتوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط تيارت .

و قد استخدمت وسائل تقصي و بحث مناسبة قد اخضعت لدراسة سيكومترية تحققت فيها شروط الصدق و الثبات و بعد استخدام المعالجات إحصائية المناسبة لطبيعة البحث فدلّت النتائج الى ما يلي :

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التوافق المهني و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط بتيارت و بمعامل ارتباط قدره (0.256) احصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.05) و بمعامل ارتباط قدره (0.210) بين التوافق الذاتي و الأداء الوظيفي لدى أساتذة تعليم المتوسط بتيارت .

توجد علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين التوافق مع بيئة العمل و الأداء الوظيفي عند مستوى الدلالة (0.05) و بمعامل ارتباط قدره (0.219) .

# المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع :

1. ابو شرح نادر حامد عبد الرزاق (2010) . تقييم اثر الحوافز على مستوى الاداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفرنسية من وجهة نظر العاملين ، رسالة ماجستير ادارة الاعمال غير منشورة ، جامعة الازهر
2. إحسان محمد الحسن، (2005)، علم الاجتماع الصناعي، عمان، دار وائل.
3. امال نجاح،(2014) حواء بوزيان حنان ، مقدم ابتسام الاتصال التنظيمي وعلاقته بالاداء الوظيفي ، مذكرة ليسانس في اللاتصال والعلاقات العامة .
4. انتصار يونس،(1990) ، السلوك الإنساني، دار المعارف،د.ط، القاهرة.
5. بو شيخة ، نادر احمد (2000) . ادارة الموارد البشرية ، عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع
6. جبل محمد فوزي، (2000)،الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية، مكتبة جامعية،د.ط،إسكندرية،.
7. جمعة أولاد حيموده،(2005)،الاتجاه نحو المهنة و علاقته بالتوافق المهني لدى مستشاري التوجيه المدرسي و المهني،رسالة ماجستير غير منشورة،جامعة ورقلة،.
8. حامد زهران،(1988)،الصحة النفسية و العلاج النفسي،دار المعارف،ط4،قاهرة.
9. حامد عبد السلام،زهران،(1997)،صحة النفسية وعلاج النفسي،،علم الكتب،زهراء للنشر،ط3،مصر.
10. حليلة موساوي ،2005،دور الاتصال المؤسسي في رفع الاداء الوظيفي في ادارة الجامعات المحلية في الجزائر .مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم السياسية .
11. خالد البوش ،(2007) الرقابة الادارية واثارها على الاداء الوظيفي للعمال في ام البواقي . مذكرة لنيل شهادة الماستر ، علم الاجتماع التنمية وتسيير الموارد البشري .
12. الختاتنة،ساميمحسن،(2012)،مقدمة في الصحة النفسية،عمان،دار الحامد.
13. خنفي محمد سليمان (2001) ، السلوك التنظيمي والاداء ، دار الجامعة العربية للنشر ، مصر ،
14. ربايعة ،علي (2003) .ادارة الموارد البشرية، عمان :دار الصفاء للنشر والتوزيع
15. روية محمد حسن(2002) ، ادارة الموارد البشرية ، دار الجامعة للطباعة والنشر . ، د ، ط ، القاهرة.
16. سلطان . محمد سعيد انور (2004) . السلوك التنظيمي، الاسكندرية :الدار الجامعية للنشر والتوزيع
17. سمية بن عمارة،(2006)،صراع الأدوار و علاقته بالتوافق الزوجي للأم العاملة، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي،غيرمنشورة،جامعة قاصدي مرباح،ورقلة.
18. سمير الشويكي،(2006) ، المعجم الاداري ، الطبعة الاولى ، دار اسامة للنشر والتوزيع ودار المشرق الثقافي .
19. شاذلي عبد الحميد،(2001) ، الصحة النفسية و السيكولوجية الشخصية، ، د.ط،المكتبة الجامعية،الإسكندرية.
20. شاوش ، مصطفى نجيب (2005).ادارة الموارد البشرية ،ط3 ، عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع

21. الشيخ عبد العلابي، اعداد و تصرف يوسف خياط ،.لسان العرب المحيط للعلامة بن منظور، المجلد الثالث مطبعة العرب بيروت ،.بدون تاريخ
22. الصواف ، ماهر محمد(2000). تقييم الاداء الوظيفي :دراسة مقارنة للنماذج المستخدمة بالمملكة العربية السعودية وجمهورية مصر العربية ،مجلة الادارة العامة
23. الطعمانة ، محمد (2009) .معايير قياس الاداء الحكومي وطرق استنباطها ، تم استرجاع معلومات الدراسة عن الشبكة الالكترونية متوفر .
24. طواب، سيد محمود،،الصحة النفسية و الإرشاد النفسي،د.ط،مركز الإسكندرية للكتاب،إسكندرية (2012).
25. عباس محمود عوض، (1980)،علم النفس الاجتماعي، د.ط،دار النهضة العربيةعمان.
26. عبد السلام أبو قحفة،(2001)،محاضرات في السلوك التنظيمي،د.ط،الدار الجامعي،بيروت.
27. العطية ماجدة ، ( 2003 ) ، سلوك المنتظمة : سلوك الفرد والجماعة ، مان : مؤسسة زهران للنشر
- a. عويضة، كامل محمد،(1980)،علم النفس الاجتماعي،د.ط،دار النهضة العربية،عمان (1980).
28. فرج عبد القادر طه،(1986)،علم النفس الصناعي و التنظيمي،د.ط،دار النهضة العربيةبيروت،(1986).
29. فرج عبد القادر طه،سيكولوجية الشخصية المعوقة للإنتاج،دراسة نظرية و ميدانية في التوافق المهني و الصحة النفسية،القاهرة،مكتبة الخانجي، بدون تاريخ.
30. كامل محمد محمدعويضة،(1986)،علم النفس الصناعي،ط1،لبنان،دار الكتب العلمية.
31. ماهر عفة الشافعي،(2002)،التوافق المهني للمرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية و علاقتهم بسماتهم شخصية، رسالة مقدمة لقسم علم النفس،غزة.
32. محمود السيد أبو النيل،(1945)،علم النفس الصناعي دار النهضة العربية ط3بيروت
33. محمود السيد أبو النيل،(2005) علم النفس الصناعي و التنظيمي دار الفكر العربي ط1القاهرة
34. مدحت عبد الحميد،(1990)، الصحة النفسية و التوافق الدراسي، القاهرة، دار المعرفة الجامعية.
35. مرعي ، توفيق (2003) . قياس الادار الاداري للمدراء السعوديين في قطاع الخدمة المدنية ، مجلة جامعة الملك سعود،
36. مصطفى ، احمد سيد (2008) ادارة الموارد البشرية ، الطبعة 3 ، القاهرة : مطابع الدار الهندسية للنشر والتوزيع
37. نادر حامد الزرق ابو شرح(2011) ، تقييم اثر الحوافر ، مستوى الاداء الوظيفي في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر العاملين رسالة ماجستير في ادارة الاعمال،
38. يونس احمد (1998) .تقييم اداء المؤسسات السياحية العامة في الاردن، رسالة ماجستير غير منشورة في ادارة الاعمال، جامعة نيويورك : الاردن

# الملاحق

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم النفس

السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

**دراسة بعنوان:**

**التوافق المهني و علاقته بالاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت**

من اعداد الطالبتين:

بن حليلة وسام

بن دلماجة عزة

تحت اشراف الاستاذ

د بلعربي عادل عبد الرحمان

### التعليمة :

سيدي (تي) أمامك مجموعة العبارات، المطلوب منك قراءة كل عبارة بتأني ووضع علامة (×) أما الإختيار الذي تراه مناسباً من بين الإختيارات المتاحة أمامك دون ترك أي عبارة، حيث أنه لا توجد إجابات صحيحة و أخرى خاطئة إنما نرجو منكم التكرم بالمساعدة في الحصول على البيانات المطلوبة لاستكمال انجاز مذكرة ماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية , مع العلم أن هذه البيانات لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي .

**السنة الجامعية**

**2021/2022**

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر:  أنثى:

السن: .....

الحالة العائلية: أعزب  متزوج(ة)  مطلق(ة)  أرمل(ة)

المستوى التعليمي: بكالوريا او اقل  تقني سامي  ليسانس  دراسات عليا

عدد سنوات الخبرة: .....

**1- التوافق المهني:**

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بأهمية اهدافي من خلال العمل .					
2	أشعر بان العمل الذي اقوم به لا يحظى بالتقدير					
3	افكر في عملي كوظيفة مؤقتة					
4	أشعر بالامن النفسي في مهنتي					
5	أشعر بان عملي يطور من قدراتي الشخصية					
6	اطمح للوصول إلى درجات أعلى في المؤسسة					
7	أشعر بالاغتراب المهني					



					اقوم بواجبات كثيرة في وظيفتي	8
					أشعر ان وظيفتي لا تغطي احتياجاتي	9
					يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة	10
					احصل على قدر كاف من التحفيز	11
					أشعر أنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة	12
					أشعر بان عملي لايناسب مؤهلاتي	13
					أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارسة مهنتي	14
					انا دائم البحث عن وظيفة اخرى	15
					مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي	16
					يتناسب راتبي مع المهام الموكلة إلي	17
					تقوم المؤسسة بدورات تدريبية مناسبة لتحسين الاداء	18
					توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية اللازمة لتحسين ظروف العمل	19
					تتسم علاقتي مع بعض الزملاء بالتوتر والقلق	20
					لا توجد فرص الترقية في العمل	21

					احضى بالدعم و المساندة من طرف ادارة المؤسسة	22
					احترم زملائي بالعمل	23
					أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع الموظفين	24
					ظروف العمل بالمؤسسة مرجعية بالنسبة لي	25
					توجد الكثير من النزاعات في العمل	26
					أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي	27
					لا تتيح المؤسسة فرص المبادرة	28

## 2- الأداء الوظيفي:

الرقم	العبارة	مو افق بشدة	مو افق	محايد	غير مو افق	غير مو افق بشدة
1	استخدم اساليب متعددة في التدريس					
2	أدرس كل تلميذ وفقا لقدراته					
3	اقدم إلى مكان العمل وكلي استعداد للعمل					
4	اقدم الجواب الكافي على كل تساؤل يطرحه التلميذ					
5	اسعى لان لا ادع الأعمال تتراكم علي					
6	اضع الخطط اللازمة لتنمية الاداء التدريسي لدي					

					أحفز تلاميذي للقيام بأعمال جماعية	7
					آتي للمؤسسة بانتظام و لا اتغيب عنها	8
					اسعى لتحقيق الانضباط والنظام في قاعات الدراسة	9
					في فترة وجودي بالمؤسسة لا افعل أي نشاط ليس له صلة بعلمي	10
					اتميز بادائي للانشطة المخصصة لي في وقتها المحدد	11
					لا اترك الامور الجانبية تؤثر على ادائي بعلمي	12
					التحق بالوقت المحدد بالقسم	13
					اسعى للمحافظة على الانضباط أثناء العمل مع زملائي	14
					اتحمل مسؤولية عملي	15
					أتابع تلاميذي بشكل دائم	16
					استمتع جدا بعلاقتي مع زملائي في العمل	17
					أتعاون مع زملائي في كل المهام الموكلة إلينا	18
					أستشير زملائي في كل المشاكل التي تخص التلاميذ	19
					أحفز زملائي في العمل على مشاركة في مختلف الانشطة	20
					من اجل تحسين ادائي في العمل يمكنني الاتصال بزملائي حتى خارج أوقات العمل	21
					أساعد في حل المشكلات التربوية قدر المستطاع	22

					علاقاتي حسنة مع إدارة المؤسسة	23
					لا اتردد في عرض و مناقشة اي افكار مع زملائي و معالجتها	24
					أشعر بالثقة في الإدارة التي اعمل بها	25
					يتيح لي عملي بناء علاقات اجتماعية داخل و خارج العمل	26
					احصل على الشكر و التقدير من طرف الأولياء	27
					تتسم علاقاتي بالمؤسسة التي اعمل بها بالتوتر	28

شكرا على حسن تعاونكم

# الاستبيان النهائي

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم النفس

السنة الثانية ماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية

## دراسة بعنوان:

# التوافق المهني و علاقته بالاداء الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بتيارت

من اعداد الطالبتين:

بن حليلة وسام

بن دلماجة عزة

تحت اشراف الاستاذ

د بلعربي عادل

## التعليمة:

سيدي (تي) أمامك مجموعة العبارات، المطلوب منك قراءة كل عبارة بتأني ووضع علامة (x) أما الإختيار الذي تراه مناسباً من بين الإختيارات المتاحة أمامك دون ترك أي عبارة، حيث أنه لا توجد إجابات صحيحة و أخرى خاطئة إنما نرجو منكم التكرم بالمساعدة في الحصول على البيانات المطلوبة لاستكمال انجاز مذكرة ماستر تخصص علم النفس العمل و التنظيم و تسيير الموارد البشرية , مع العلم أن هذه البيانات لن تستخدم الا لغرض البحث العلمي .

**السنة الجامعية:**

**2021 /2022**

البيانات الشخصية :

الجنس: ذكر:  أنثى:

السن: .....

الحالة العائلية: أعزب  متزوج (ة)  مطلق (ة)  أرمل (ة)

المستوى التعليمي: بكالوريا او اقل  تقني سامي  ليسانس  دراسات عليا

عدد سنوات الخبرة: .....

### 1- التوافق المهني:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	نحايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	أشعر بأهمية اهدافي من خلال العمل .					
2	افكر في عملي كوظيفة مؤقتة					
3	أشعر بالامن النفسي في مهنتي					
4	أشعر بان عملي يطور من قدراتي الشخصية					
5	اطمح للوصول إلى درجات أعلى في المؤسسة					
6	اقوم بواجبات كثيرة في وظيفتي					
7	أشعر ان وظيفتي لا تغطي احتياجاتي					
8	يتيح لي عملي تعلم مهارات جديدة					

					احصل على قدر كاف من التحفيز	9
					أشعر أنني احقق طموحي الوظيفي في هذه المهنة	10
					أشعر بالثقة في النفس من خلال ممارسة مهنتي	11
					انا دائم البحث عن وظيفة اخرى	12
					مهنتي الحالية تشبع لي حاجاتي	13
					تقوم المؤسسة بدورات تدريبية مناسبة لتحسين الاداء	14
					توفر المؤسسة المتطلبات الوظيفية اللازمة لتحسين ظروف العمل	15
					تتسم علاقتي مع بعض الزملاء بالتوتر والقلق	16
					لا توجد فرص الترقية في العمل	17
					احضى بالدعم و المساندة من طرف ادارة المؤسسة	18
					احترم زملائي بالعمل	19
					أشعر بالرضا في طريقة تعامل الإدارة مع الموظفين	20
					ظروف العمل بالمؤسسة مرجعية بالنسبة لي	21
					توجد الكثير من النزاعات في العمل	22



					أشعر بالرضا عن علاقاتي بزملائي	23
					لا تتيح المؤسسة فرص المبادرة	24

## 2- الأداء الوظيفي:

الرقم	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	استخدم اساليب متعددة في التدريس					
2	أدرس كل تلميذ وفقا لقدراته					
3	اقدم إلى مكان العمل وكلي استعداد للعمل					
4	اقدم الجواب الكافي على كل تساؤل يطرحه التلميذ					
5	اسعى لان لا ادع الأعمال تراكم علي					
6	اضع الخطط اللازمة لتنمية الاداء التدريسي لدي					
7	أحفز تلاميذي للقيام بأعمال جماعية					
8	أتي للمؤسسة بانتظام و لا اتغيب عنها					
9	اسعى لتحقيق الانضباط والنظام في قاعات الدراسة					
10	في فترة وجودي بالمؤسسة لا افعل أي نشاط ليس له صلة بعلمي					
11	اتميز بادائي للانشطة المخصصة لي في وقتها المحدد					

					لا اترك الامور الجانبية تؤثر على ادائي بعلمي	12
					التحق بالوقت المحدد بالقسم	13
					اسعى للمحافظة على الانضباط أثناء العمل مع زملائي	14
					اتحمل مسؤولية عملي	15
					أتابع تلاميذي بشكل دائم	16
					استمتع جدا بعلاقتي مع زملائي في العمل	17
					أستشير زملائي في كل المشاكل التي تخص التلاميذ	18
					أحفز زملائي في العمل على مشاركة في مختلف الانشطة	19
					أساعد في حل المشكلات التربوية قدر المستطاع	20
					لا اتردد في عرض و مناقشة اي افكار مع زملائي و معالجتها	21

شكرا على حسن تعاونكم

## مخرجات Spss 26

الجنس

Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
-----------	-------------	--------------------	--------------------

Valid	ذكر	10	3,33	3,33	3,33
e	أنثى	20	7,66	7,66	0,100
Total		30	0,100	0,100	

#### الحالة\_العائلية

		Fréquenc e	Pourcenta ge	Pourcentag e valide	Pourcentag e cumulé
Valid	أعزب	6	0,20	0,20	0,20
e	متزوج	23	7,76	7,76	7,96
	أرمل	1	3,3	3,3	0,100
Total		30	0,100	0,100	

#### تأستوى\_التعليمي

		Fréquenc e	Pourcenta ge	Pourcentag e valide	Pourcentag e cumulé
Valid	بكالوريا أو أقل	1	3,3	3,3	3,3
e	تقني سامي	20	7,66	7,66	0,70
	دراسات عليا	9	0,30	0,30	0,100
Total		30	0,100	0,100	

الصدق

1-التوافق المهني

البعد الأول

التوافق\_الذاتي

	التوافق_الذاتي	Corrélation de Pearson	1
		Sig. (bilatérale)	
		N	29
S1		Corrélation de Pearson	642**
		Sig. (bilatérale)	000
		N	29
S2		Corrélation de Pearson	315,-
		Sig. (bilatérale)	096
		N	29
S3		Corrélation de Pearson	670**
		Sig. (bilatérale)	000
		N	29
S4		Corrélation de Pearson	509**
		Sig. (bilatérale)	005
		N	29
S5		Corrélation de Pearson	413*
		Sig. (bilatérale)	026
		N	29
S6		Corrélation de Pearson	682**
		Sig. (bilatérale)	000
		N	29

S7	Corrélation de Pearson	de	343,
		Sig. (bilatérale)	069,
		N	29
S8	Corrélation de Pearson	de	544**,
		Sig. (bilatérale)	002,
		N	29
S9	Corrélation de Pearson	de	603**,
		Sig. (bilatérale)	001,
		N	29
S10	Corrélation de Pearson	de	647**,
		Sig. (bilatérale)	000,
		N	29
S11	Corrélation de Pearson	de	507**,
		Sig. (bilatérale)	005,
		N	29
S12	Corrélation de Pearson	de	765**,
		Sig. (bilatérale)	000,
		N	29
S13	Corrélation de Pearson	de	245,
		Sig. (bilatérale)	200,
		N	29

S14	Corrélation de Pearson	de	454*
		Sig. (bilatérale)	013,
		N	29
S15	Corrélation de Pearson	de	674**
		Sig. (bilatérale)	000,
		N	29
S16	Corrélation de Pearson	de	560**
		Sig. (bilatérale)	002,
		N	29
S17	Corrélation de Pearson	de	358,
		Sig. (bilatérale)	057,
		N	29

البعد 2

	التوافق مع بيئة	Corrélation de Pearson	1
		Sig. (bilatérale)	
		N	29
S18		Corrélation de Pearson	171.
		Sig. (bilatérale)	375.
		N	29
S19		Corrélation de Pearson	721**.
		Sig. (bilatérale)	000.
		N	29
S20		Corrélation de Pearson	134.
		Sig. (bilatérale)	487.
		N	29
S21		Corrélation de Pearson	086.
		Sig. (bilatérale)	659.
		N	29
S22		Corrélation de Pearson	800**.
		Sig. (bilatérale)	000.
		N	29
S23		Corrélation de Pearson	223.
		Sig. (bilatérale)	244.
		N	29

S24	Corrélation de Pearson	de	701**
	Sig. (bilatérale)		000.
	N		29
S25	Corrélation de Pearson	de	525**
	Sig. (bilatérale)		003.
	N		29
S26	Corrélation de Pearson	de	254.
	Sig. (bilatérale)		183.
	N		29
S27	Corrélation de Pearson	de	344.
	Sig. (bilatérale)		067.
	N		29
S28	Corrélation de Pearson	de	529**
	Sig. (bilatérale)		003.
	N		29

المتغير الثاني

البعد 1



## المهارات\_التدريسية

المهارات_التدريسية	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
Q1	Corrélation de Pearson	.750**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	30
Q2	Corrélation de Pearson	.697**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	30
Q3	Corrélation de Pearson	.745**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	30
Q4	Corrélation de Pearson	.641**
	Sig. (bilatérale)	.000
	N	30
Q5	Corrélation de Pearson	.432*
	Sig. (bilatérale)	.017
	N	30
Q6	Corrélation de Pearson	.590**

	Sig. (bilatérale)	001,
	N	30
Q7	Corrélation de Pearson	730**,
	Sig. (bilatérale)	000,
	N	30

البعد 2

		المواظبة
المواظبة	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	30
Q8	Corrélation de Pearson	729**,
	Sig. (bilatérale)	000,
	N	30
Q9	Corrélation de Pearson	792**,
	Sig. (bilatérale)	000,
	N	30
Q10	Corrélation de Pearson	567**,
	Sig. (bilatérale)	001,
	N	30
Q11	Corrélation de Pearson	769**,
	Sig. (bilatérale)	000,

	N	30
Q12	Corrélation de Pearson	750**
	Sig. (bilatérale)	000
	N	30
Q13	Corrélation de Pearson	848**
	Sig. (bilatérale)	000
	N	30
Q14	Corrélation de Pearson	742**
	Sig. (bilatérale)	000
	N	30
Q15	Corrélation de Pearson	833**
	Sig. (bilatérale)	000
	N	30

البعد 3

	العلاقات	Corrélation de Pearson	de	1
		Sig. (bilatérale)		
		N		29
Q16		Corrélation de Pearson	de	563**
		Sig. (bilatérale)		001.
		N		29
Q17		Corrélation de Pearson	de	734**
		Sig. (bilatérale)		000.
		N		29
Q18		Corrélation de Pearson	de	755**
		Sig. (bilatérale)		000.
		N		29
Q19		Corrélation de Pearson	de	449*
		Sig. (bilatérale)		015.
		N		29
Q20		Corrélation de Pearson	de	580**
		Sig. (bilatérale)		001.
		N		29
Q21		Corrélation de Pearson	de	593**
		Sig. (bilatérale)		001.
		N		29

Q22	Corrélation de Pearson	de	585**.
		Sig. (bilatérale)	001.
		N	29
Q23	Corrélation de Pearson	de	857**.
		Sig. (bilatérale)	000.
		N	29
Q24	Corrélation de Pearson	de	822**.
		Sig. (bilatérale)	000.
		N	29
Q25	Corrélation de Pearson	de	348.
		Sig. (bilatérale)	065.
		N	29
Q26	Corrélation de Pearson	de	791**.
		Sig. (bilatérale)	000.
		N	29
Q27	Corrélation de Pearson	de	472**.
		Sig. (bilatérale)	010.
		N	29
Q28	Corrélation de Pearson	de	077.
		Sig. (bilatérale)	692.
		N	29

علاقة البعد بالدرجة الكلية للمقياس

### Corrélations

	التوافق_المهني	التوافق_الذاتي	التوافق_مع_بيئته
التوافق_المهني	1	،938**	،660**
Corrélation de Pearson			
Sig. (bilatérale)		،000	،000
N	28	28	28
التوافق_الذاتي	،938**	1	،361
Corrélation de Pearson			
Sig. (bilatérale)	،000		،059
N	28	29	28
التوافق_مع_بيئته	،660**	،361	1
Corrélation de Pearson			
Sig. (bilatérale)	،000	،059	
N	28	28	29

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

### Corrélations

العلاقات	المواظبة	المهارات_التدريسية	الأداء
----------	----------	--------------------	--------

الأداء	Corrélation de Pearson	1	776**	718**	888**
	Sig. (bilatérale)		000.	000.	000.
	N	29	29	29	29
المهارات_التدريسية	Corrélation de Pearson	776**	1	361*	529**
	Sig. (bilatérale)	000.		050.	003.
	N	29	30	30	29
المواظبة	Corrélation de Pearson	718**	361*	1	475**
	Sig. (bilatérale)	000.	050.		009.
	N	29	30	30	29
العلاقات	Corrélation de Pearson	888**	529**	475**	1
	Sig. (bilatérale)	000.	003.	009.	
	N	29	29	29	29