

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ابن خلدون - تيارت -



كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

مسار علم النفس

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة ماستر تخصص: علم النفس العمل والتنظيم والأرغونوميا

الرضا الوظيفي وعلاقته بالكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية بمؤسسات ولاية تيسمسيلت

إشراف الأستاذ:

سماتي حاتم

إعداد الطالبتان:

كباس فاطمة.

لعزاب عائشة.

السنة الجامعية: 2015-2016

شكر وتقدير

الحمد لله الشاكرين والصلاة والسلام على أشرف خلق الله أجمعين سيدنا محمد وعلى آله

وصحبه ومن ولاة إلهي يوم الدين وبعد

الشكر لله عز وجل أولاً وأخيراً على توفيقه وإحسانه وفضله بأنعامه علينا بالإنتهاء من هذه
المذكرة التي أسأله جل وعلا أن يبارك فيها، وقد قال صلى الله عليه وسلم (من لم يشكر

الناس لم يشكر الله) رواه الترمذي وقال هذا حديث حسن صحيح (الترمذي، 1988، 299).

فجميل أن يشكر الإنسان كل من قدم له يد العون والمساعدة، وبعد شكر الله عز وجل
نتقدم بخالص شكر وتقدير لسعادة الأستاذ سماتي حاتم المشرف على هذه المذكرة،

فلقد كان طيب القلب جميل الخلق في التعامل معنا، نسأل الله أن يجزيه خير الجزاء في
الدنيا والآخرة، كما نشكر جامعة ابن خلدون ممثلة في كلية العلوم الإنسانية والعلوم

الإجتماعية التي أتاح لنا إكمال دراستنا العليا بقسم علم النفس، وشكر موصول لعميد
الكلية (تاج)، كما نتقدم بالشكر لأساتذتنا الأفاضل بقسم علم النفس، ونشكر مديرية

التربية والتعليم بولاية تيسمسيلت، كما نشكر لجنة الدراسة وأساتذة التعليم المتوسط
بولاية تيسمسيلت الذين إستجابوا لمقياس وإستبيان الدراسة، وشكر موصول لكل من

وقف بجانبنا طيلة فترة الدراسة وإعداد المذكرة، أسأل الله أن يبارك فيهم ويرزقهم

بر أولادهم جميع

ملخص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين درجات الرضا الوظيفي والكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت. حيث يبلغ عدد عينة الدراسة 120، أستاذ من مجتمع أصلي عدده 1200، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي الارتباطي للإجابة على تساؤلات الدراسة، كما استخدمنا مقياس واستبيان كأداة لجمع المعلومات والبيانات، مقياس للرضا الوظيفي واستبيان الكفايات المهنية لعبد الرحمان صالح الأزرق (2000)، بحيث وجد صالح الأزرق ثبات مقياس الرضا الوظيفي 0,79 والصدق 0,86، أما ثبات مقياس واستبيان الكفايات المهنية 0,81 والصدق 0,90. ومن أهم النتائج التي تحصلنا عليها من خلال هذه الدراسة هي كما يلي:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية و درجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.
- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن علاقته بالمرؤوسين ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.
- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

Résumé :

Le but de cette étude était de détecter la corrélation entre le degré de satisfaction au travail et la réalisation motivation des enseignants de moyenne état Tissemsilt Lorsque le nombre d'échantillon 90 professeurs de la communauté de numérotation 1000, ont été en s'appuyant sur l'approche corrélatif descriptif de répondre aux questions de l'étude, nous avons utilisé deux mesures comme un outil de recueillir des informations et des données , une mesure de la satisfaction au travail et une mesure de la motivation à atteindre par Abdul Rahman Saleh el Azrak(2000) , il a donc trouvé en faveur de la mesure de la constance bleu de la satisfaction au travail 0,79 et honnêteté 0,86 , et la stabilité d'une mesure motivation à la réussite de 81,0 et l'honnêteté 0,90 . Parmi les résultats les plus importants que nous les avons acquises grâce à cette étude sont les suivants:

Il n'existe aucune corrélation entre le mécontentement statistiquement significative avec les salaires et les avantages de la motivation physique et la réussite chez les enseignants de collègue

Il n'existe aucune corrélation des différences statistiquement significatives entre la satisfaction avec la réalisation de la profession concernée et la réalisation motivation des enseignants de l'Tissemsilt moyenne de l'État

Il n'existe aucune corrélation entre le mécontentement statistiquement significative avec la nature et les conditions d'emploi et de motivation à la réussite chez les enseignants de la moyenne de Tissemsilt

-Il n'existe pas de corrélation de relation statistiquement significative entre la satisfaction avec les subordonnés et la réalisation motivation des enseignants de la moyenne de Tissemsilt état.

Cela peut être dû aux caractéristiques de l'échantillon de l'étude, et de garder la sincérité de cette étude se limite aux limites de notre échantillon.

فهرس المحتويات

الصفحة

الموضوع

كلمة شكر

ملخص الدراسة

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

فهرس الملاحق

أ.ب

مقدمة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

- 04 1. تحديد إشكالية الدراسة
- 06 2. فرضيات الدراسة
- 06 3. أهداف الدراسة
- 07 4. أهمية الدراسة
- 07 5. أسباب اختيار الموضوع
- 08 6. المفاهيم الأساسية للدراسة
- 10 7. الدراسات السابقة
- 16 8. متغيرات النظرية للدراسة
- 16 أولاً: الرضا الوظيفي (مفهومه، أهميته، نظرياته... الخ)
- 28 ثانياً: الكفايات المهنية (مفهومه، أبعاده، أنواع... الخ)

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

40

تمهيد

40	1. منهج الدراسة
40	2. مجالات الدراسة
41	3. الدراسة الإستطلاعية
41	4. مجتمع الدراسة
42	5. عينة الدراسة وكيفية إختيارها
43	6. أدوات الدراسة
51	7. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة
	الفصل الثالث : عرض و مناقشة نتائج الدراسة
53	تمهيد
53	1. عرض و مناقشة نتائج الدراسة
61	— خاتمة
62	— الاقتراحات
63	— قائمة المراجع
67	— قائمة الملاحق

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
41	يوضح وصف المجتمع وعينة الدراسة	1
42	يوضح توزيع العينة على المتوسطات	2
45	يوضح توزيع بنود المقاييس وفق أربعة أبعاد	3
47	يوضح معاملات الإتساق الداخلي(ألفا كرونباخ) للأبعاد الفرعية والأداة ككل	4
48	يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والأداة ككل	5
49	يوضح الأساتذة المحكمين	6
50	يوضح فقرات قبل وبعد تعديلها من طرف الأساتذة المحكمين	7
53	يوضح عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى	8
55	يوضح عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية	9
57	يوضح عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة	10
58	يوضح عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة	11

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
20	يوضح التنظيم الهرمي للحاجات التي وضعه أبراهام ماسلو	1
22	يوضح تحقيق الرضا الوظيفي حسب نظرية ماسلو	2
25	يوضح ديناميكية الرضا الوظيفي	3

فهرس الملاحق

الملاحق	رقم الملاحق
نسبة الإتفاق بين الأساتذة	01
مقياس الرضا الوظيفي	02
إسببان الكفايات المهنية	03
تصريح بإجراء الدراسة الميدانية من مديرية التربية لولاية تيسمسيلت	04
نتائج النظام Spss	05

يعتبر التعليم الجانب الركين، ونقطة الانطلاق في أي مجتمع فبصلاحه واستقامته تصلح كل المجالات الأخرى التي يحتاجها الفرد والمجتمع ويرتبط هذا الصلاح ارتباط وثيقا بالمعلم، وتعتبر المؤسسات التربوية المجال الفعال والحيوي للتعلم في أرجاء أنحاء العالم، للأساتذة الدور البارز في نقل المعرفة والثقافة إلى الأجيال الصاعدة عن طريق التقليد والمحاكاة، وغاية الأستاذ اكتساب الطلبة المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات والميول المناسبة له وللأستاذ في المرحلة المتوسطة دور هام من خلال تعديل سلوكيات الطلاب وتطوير خبراتهم وتنمية شخصياتهم، لذا وجب على السلطات المعنية الاهتمام بهذا العنصر الفعال وذلك من خلال توفير الظروف المناسبة والملائمة، وبالتالي يتحقق بما يسمى بالرضا الوظيفي أي شعور الأستاذ بالارتياح والقناعة عن مهنة التعليم المتوسط، وعليه فإنه يقوم بنقل الرسالة التربوية إلى الأجيال المستقبلية في أحسن شكل، ولذا فإن العمل على تحقيق الكفايات المهنية لأستاذ التعليم المتوسط، يتطلب بالدرجة الأولى وجود الرضا الوظيفي، لأنه هو أحد العناصر الرئيسية لرضا العام الذي يمد بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء عمله والاستمرار فيه، بل وتطويره والإبداع فيه حيث يسهم في بعث الطمأنينة في قلبه وبه تسمو روحه وتصفو فكرة فيلتهب حماسة ويركز في عمله، فينجز ويبدع.

ومنا الخصائص اللازمة للأستاذ أن تتوفر لديه كفايات مهنية باعتبارها مجموعة المعارف والمفاهيم والتعميمات والنظريات ومهارات والاتجاهات والقيم التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم وتساعد في إدراك عمله داخل الصف وخارجه بمستوى معين من المتمكن، وهي القدرة على عمل شيء ما بفعالية وإتقان ومستوى من الأداء وبأقل جهد ووقت وكلفة وقد تكون كفاءة معرفية أو أدائه أو وجدانه لذي تهتم معظم الدول بالمعلم وتوليه عناية خاصة لما له من أهمية في العملية التعليمية فعلى عاتقه يقع العبء الأكبر في تربية النشء وإعدادهم للحياة في المجتمع ويظهر الإهتمام الكبير بمهنة التعليم من قبل الجهات المسؤولة فقد عينة الجامعات والمعاهد والمراكز الخاصة بإعداد المعلم أكاديميا ومهنيا وثقافيا وتدريبيا، وذلك من خلال إيجاد برامج تزودهم بالمعارف التربوية والتعليمية وتكسبهم الكفايات المهنية .

ولتحقيق هذه المعادلة لابد من إعطاء الأستاذ المكانة التي يستحقها لذا فإن الأستاذ لا يمكن التخلي عنه باعتباره يعمل على ترسيخ القيم والمبادئ والعادات والتقاليد التي تحكم أي مجتمع كان، لذا نريد من خلال دراستنا معرفة العلاقة القائمة بين الرضا الوظيفي والكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

تم تقسيم هذه الدراسة إلى جانب نظري وجانب تطبيقي.

حيث تطرقنا في الجانب النظري إلى تقديم الدراسة التي تناولنا فيها كل من تحديد إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة، وأهدافها وأهميتها، بالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع والمفاهيم الأساسية للدراسة والدراسات السابقة، كما تطرقنا في هذا الجانب إلى أبعاد نظرية للدراسة:

أولاً: الرضا الوظيفي، مفهومه وأهميته وأنواعه والنظريات المفسرة له وكذلك الكينامكية الرضا الوظيفي ومؤثراته، كما تم تطرقنا إلى قياس الرضا الوظيفي.

ثانياً: الكفايات المهنية، مفهوم الكفايات المهنية وأهمية الكفايات المهنة بالنسبة للمعلم وخصائص الكفايات المهنية وأبعاد الكفايات المهنية وكذلك مصادر إشتقاق الكفايات المهنية وأنواعها والكفايات اللازمة للأستاذ الجيد أخيراً وسائل قياس الكفايات المهنية.

أما في الجانب التطبيقي فتم تطرقنا إلى كل من الإجراءات المنهجية للدراسة والتي تناولنا فيها مجالات الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة وأدوات الدراسة والأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة، كما عرضنا في هذا الجانب نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها.

الفصل الأول: تقديم الدراسة

تمهيد

- 1-1 تحديد إشكالية الدراسة
- 2-1 فرضيات الدراسة
- 3-1 أهداف الدراسة
- 4-1 أهمية الدراسة
- 5-1 أسباب اختيار الموضوع
- 6-1 المفاهيم الأساسية للدراسة
- 7-1 الدراسات السابقة
- 8-1 المتغيرات النظرية للدراسة
- 1-8-1 الرضا الوظيفي (مفهومه، أهميته، نظرياته... الخ)
- 2-8-1 الكفايات المهنية (مفهومه، أبعادها، أنواعها... الخ)

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر المؤسسة التربوية مؤسسة عمومية تم إنشاءها لتحقيق أهداف المجتمع في النمو و الرقي ،و ذلك لما تستطيع أن تضمنه من تلاميذ و خريجين يساهمون في تحقيق هذا النمو ،توضع تحت وصاية وزارة التربية الوطنية تنشأ وتغلق بموجب مرسوم وتلغي بنفس الشكل، وهي كباقي المؤسسات العمومية الحديثة تسعى إلى الاهتمام بأساليب طرق تحفيز أساتذة التعليم وتحقيق رضاهم، كما يعتبر التعليم مظهر من مظاهر التنمية في شتى المجالات، فهو يمثل للكثير من العاملين في الحقل التنموي الدعامة الأساسية لأي عملية تنموية حيث يركز في اهتماماته على التلميذ الذي يعتبر المورد والأكثر تأثيراً في العملية الإنتاجية، فالتعليم الجيد هو الذي ينمي القدرات البشرية والنزعة الاستقلالية في التفكير والحكم على الأمور والرقي بقدرات الفرد لفهم ما يحيط به إلى أقصى درجة ممكنة، فالتعليم يركز على الأستاذ عن طريق المؤهلات الشخصية والكفاية التي يتمتع بها لأنه يساهم في تطوير المجتمع وتنمية وتربية الأجيال تربية سليمة، كما أنه يمثل القدوة للتلاميذ بتأثيره على سلوكياتهم واتجاهاتهم وتفكيرهم، لذلك من الأفضل أن تتوفر لدى كل أستاذ رضا وظيفي وكفايات مهنية حتى يصبح قادراً على تخطيط عملية التعليم وتنفيذها وتقويمها المتوسط باعتبار أن الرضا الوظيفي يمثل الحالة النفسية أو الشعورية التي تصاحب بلوغ الأستاذ لغاياته وإشباعه لحاجاته ورغباته ومن خلال التفاعل القائم بين العوامل الشخصية والعوامل الخاصة بطبيعة الوظيفة والعوامل المرتبطة بمحيط العمل وبيئته، وتوجد الكثير من الدراسات التي تطرقت إلى متغير الرضا، فمنهم من اعتبروا لرضا الوظيفي كمتغير مستقل يؤثر في سلوك الأساتذة ومنهم من اعتبره كمتغير تابع يتأثر بنظام المنح والمكافآت والرواتب والأجر ومن بين هذه الدراسات دراسة سليمان الخضري مع محمد سلامة (1982)، حيث توصلت هذه الدراسة إلى أن المعلمين والمعلمات يزيد رضاهم كلما توفرت عندهم فرص الترقيّة والأجور والمكافآت المادية والمركز الأول للمهنة وكانت ظروف العمل مهياً، وقد توصلت كذلك دراسة محسن المنصوري (1970) ص14، إلى أن ظروف العمل (أوقات، بيئة العمل) هي التي تحقق الرضا الوظيفي وبالتالي تحقق لنا ما يسمى بالكفايات المهنية لدى أساتذتها.

-وباعتبار الكفايات المهنية هي القدرة على عمل شيء ما بفعالية واثقان ومستوى من الأداء وبأقل جهد ووقت وتكلفة، لقد أشارت العديد من الدراسات منها دراسة (توفيق مرعي 1981) و دراسة و (ثامر السلمي 2009) إلى أهمية الكفايات المهنية. حيث

هدفت دراسة (توفيق مرعي) إلى تحديد الكفايات التعليمية الأدائية الأساسية التي يجب أن يمتلكها معلم المدرسة الابتدائية في الأردن ومدى امتلاك المعلمين لهذه الكفايات و ممارستها لها (العجرمي، 2011، 22). و هدفت دراسة (ثامر السلمي) إلى التعرف على أهم الكفايات التي يجب أن تتوفر في معلم الصفوف الأولى في ضوء الفكر التربوي الإسلامي، و معرفة مدى توفر هذه الكفايات لدى معلمي الصفوف الأولى من وجهة نظر المشرفين التربويين و مديري المدارس الابتدائية بمحافظة جدة. (العجرمي، 2011، ص 14).

و تتمثل هذه الكفايات في كفاية التدريس (التخطيط، التنفيذ، التقويم) وكفاية إدارة الفصل، و كفايات الاتصال و التفاعل الصفي. و لهذه الكفايات أهمية كبيرة في تطوير مستوى الإنجاز عند الأساتذة من خلال تطوير خبراتهم المعرفية و الممارسة الأدائية للفعل التعليمي التعليمي.

لهذا نجد الكثير من المؤسسات التربوية تسعى لجلب الأساتذة ذوي الكفايات العالية و توفير لهم الظروف الملائمة بغية الوصول إلى أهداف معينة.

-وهناك دراسات تناولت الرضا الوظيفي والكفايات المهنية، ومن هذه الدراسات دراسة (نبيلة ناوية وفائزة رويم، دس) بحيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى رضا المعلمين عن نمط التدريس بالكفايات المهنية والمعوقات التي تواجههم في ذلك بالإضافة إلى التعرف على الآليات التي أستخدمها المعلمون للتوافق مع هذا النمط من التدريس وهذا ما دفعنا في دراستنا هذه إلى التعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسليت وبناء على ذلك تكمن مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

— انطلاقاً من مشكلة الدراسة يمكننا صياغة التساؤلات التالية:

التساؤل العام:

هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسليت؟

التساؤلات الفرعية:

1) هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت؟

2) هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت؟

3) هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت؟ <<

4) هل توجد علاقة ارتباطية بين درجات الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت؟

2. فرضيات الدراسة :

على ضوء التساؤلات المطروحة تم صياغة فرضيات الدراسة على النحو التالي:

2-1 الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت.

2-2 الفرضيات الجزئية :

1) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت.

2) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت.

3) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت.

4) توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت.

3) أهداف الدراسة:

من خلال دراستنا يمكننا التوصل إلى مايلي:

- 1) معرفة العلاقة التي تربط بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسميلت.
- 2) معرفة العلاقة التي تربط بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسميلت.
- 3) معرفة العلاقة التي تربط بين درجات الرضا عن مدى تحقق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسميلت.
- 4) معرفة العلاقة التي تربط بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسميلت.
- 5) معرفة العلاقة التي تربط بين درجات الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين في التعليم ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسميلت.

4) أهمية الدراسة :

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الرضا الوظيفي في حياة المؤسسات على اختلافها وأثرها واضح على سير العمل فيها وتحقيقه لأهدافها بشكل فعال ومتميز وعلى مدى ارتباطه بالدافعية للإنجاز بشكل عام ومساهمته في رفع مستوى الدافعية للإنجاز لدى العاملين في المؤسسات التربوية، وتسعى هذه الدراسة إلى:

والاستفادة من قدراتهم لأقصى حد من خلال رضاهم عن ما تقدمه المؤسسة لهم وبالتالي كفاءاتهم المهنية.

– الاطلاع على واقع الكفايات المهنية في المؤسسات التربوية سعياً لإبراز أهمية الكفايات.

5) أسباب اختيار الموضوع :

1) فتح آفاق ومجالات البحث العلمي حول متغيرات قد تتعلق بالرضا الوظيفي الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

2) المعرفة العلمية للكفايات المهنية وإبراز تأثيراتها في المجالات المهنية.

- (3) تطور المعرفة في مجال الرضا الوظيفي وعلاقتها بالكفايات المهنية.
- (4) إثراء المكتبة الجامعية بهذه الدراسة في مجال علم النفس العمل والتنظيم.
- (5) الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع من أجل التعرف والتعمق أكثر فأكثر في هذا المجال.
- (6) عامل الرغبة والاهتمام بموضوع الكفايات المهنية والرضا الوظيفي.
- (7) لقلة الدراسات التي تناولت موضوع الكفايات المهنية.
- (8) الاستفادة العلمية من هذه الدراسة.
- (9) تكملة للدراسة التي اجريت في ليسانس

3. المفاهيم الأساسية في الدراسة:

– مفهوم الرضا الوظيفي:

(1) لغويا:

بأن الرضا الوظيفي ضد السخط وأرضاه أي أعطاه ما يرضيه واسترضاه، وترضاه أي طلب رضاه، ورضيت به أي ارتضاه أي رضيه واختاره، و تراضيا بمعنى توافقا أو رضاه بعد جهد. (الخيري، 2008، ص 351).

(2) اصطلاحا:

عبارة عن شعور بالارتياح النفسي اتجاه العمل والعاملين يظهر من خلال سلوكه الخارجي فيأداء عمله على حسن التعامل وزيادة الإنتاجية، وذلك نتيجة ما يحصل عليه من حوافز مادية ومعنوية في هذه المؤسسة أو المنظمة التي عمل بها. (الخيري، 2008، ص 12).

(3) إجرائيا:

هو الدرجة الكلية التي يحصل عليها أستاذ التعليم المتوسط بولاية تسميلت من خلال إجابته على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي لعبد الرحمان صالح الأزرق (2000) وفقا للبدائل الموضوعية.

– مفهوم أبعاد الرضا الوظيفي إجرائيا:

- 1) مفهوم الرضا عن طبيعة العمل وظروفه: بمعنى رضا الاساتذة عن نوع العمل ورضاهم عن الظروف المحيطة بالعمل مثل الظروف الفيزيقية.
- 2) مفهوم الرضا عن علاقة الأساتذة بالمسؤولين في العمل: بمعنى وجود علاقة جيدة بين الأساتذة والمسؤولين مما يحقق الرضا لكل من الطرفين.
- 3) مفهوم الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات: بمعنى شعور الأساتذة بأهميتهم في هذه المهنة وبالتالي شعورهم بأن هذه المهنة تحقق الذات لهم.
- 4) مفهوم الرضا عن المرتبات و المزايا المادية: بمعنى شعور الأساتذة بالرضا عن ما تحققة مهنة التعليم من مرتبات ومزايا مادية التي يحصل عليها مقابل إنجازة وإتقانه لعمله وتقننه فيه.

– مفهوم الكفايات المهنية:

1) إجرائيا:

هي الدرجة التي يحصل عليها أستاذ التعليم المتوسط بولاية تسميلت في الاستبيان الخاص بقياس الكفايات المهنية في هذه الدراسة:

– مفهوم الأستاذ:

1) اصطلاحا:

يعد الأستاذ قائداً خلال وظيفته التعليمية بالمؤسسة والقائد الرشيد هو الذي يتفاعل مع أفراد جماعته تفاعلاً إيجابياً يؤدي إلى تنمية قدراتهم وتجديد طاقاتهم وتحقيق أهدافهم. (العبيدي، 2010، ص 109).

وهو أيضاً قدوة لطلابه خاصة وللمجتمع عامة وهو حريص على أن يكون أثره في الناس حميداً باقياً، لذلك فهو مستمسك بالقيم الأخلاقية والمثل العليا يدعو إليها ويبثها بين طلابه والناس كافة ويعمل على شيوعها واحترامها ما استطاع وأحرص الناس على نفع طلابه، هو الأستاذ الذي يبذل جهده كله في تعليمهم وتربيتهم وتوجيههم يدلهم بكل الطرق على الخير ويرغبهم فيه ويبين لهم الشر ويذهبهم عنهم في إدراك كامل ومتجدد أن أعظم الخير ما أمر الله ورسوله (صلى الله عليه وسلم) به، وأن أسوأ الشر هو ما نهى الله ورسوله (صلى الله عليه وسلم) عنه). (غانم ع و أبو شعيرة، 2010، ص 34).

– مفهوم التعليم المتوسط:

(1) إصطلاحاً:

هو مهنة ذات قداسة خاصة توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها إخلاصاً في العمل وصدقاً مع النفس والناس وعطاء مستمراً لنشر العلم والخير والقضاء على الجهل والشر. (غانم وأبو شعيرة، 2010، ص 43).

ويعرف المربون التعليم بأشكال متعددة إلا أنه ليس المهم في قضية التعليم أن تضع تعليماً شاملاً جامعاً للتعليم، لكن الأهم أن نفهم أن هذه العملية من الضخامة والانتساع بحيث ينبغي صرف النظر عن الصياغات والتعريفات إلى المهمات والعمليات التي تحقق بصورة إجرائية الأهداف والنتائج التربوية، وتحقق النمو الشامل المتكامل للأستاذ والنمو الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع (جابر، 2002، ص 162).

وهو الإطار الأوسع ويعني بشكل عام زيادة مقدرة الفرد المتعلم على التفكير وفهم وتفسير المعرفة من خلال تنمية القدرات العقلية القادرة على تفهم العلاقات المنطقية بين مختلف المتغيرات، وذلك لفهم وتفسير الظواهر (نوري، 2011، ص 85).

(2) إجرائياً:

مرحلة التعليم المتوسط هي مرحلة من المراحل التعليم الإلجباري في الجزائر، وهي تتوسط المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية، مكونة من أربع سنوات، ويتوج التلميذ في نهاية هذه المرحلة بشهادة التعليم المتوسط.

7) الدراسات السابقة:

7-1 الدراسات السابقة المتعلقة بمتغير الرضا الوظيفي:

7-1-1 الدراسات العربية :

1) دراسة المخلفي (1992) بعنوان: العوامل التي تسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء.

وهدفت هذه الدراسة على التعرف على العوامل التي تسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، وتستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال تطبيق إستبانة تضم العديد من العوامل ودلت النتائج على أن عدم الرضا ناجم عن الأجر المنخفض لأعضاء هيئة التدريس كما بينة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للإنجاز والتطور المهني والإشراف على العمل وتحمل المسؤولية ورضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل

2) دراسة الشهري (2004) بعنوان: الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي الجمارك الرياض.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد ومستويات الرضا الوظيفي الأتية (الراتب، ظروف العمل، العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل (مكان، الإضاءة والتهوية) وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المعهد، بالإضافة إلى دراسة. (الدوسري، 2010، ص73).

3) دراسة الهزايمة (1991) بعنوان: رضا المعلمين وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية في عمان.

التي هدفت إلى معرفة نمط المدير القيادي وضبط الوضع المدرسي على كل من رضي المعلمين وتحصيل التلاميذ في المدارس الثانوية بعمان وبلغت عينة الدراسة (47) مدرس

ثانوية حكومية وعدد المعلمين (158) معلما ومعلمة وعدد التلاميذ (7604) طالبا وطالبة وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها.

توجد علاقة بين نمط المدير القيادي العالي ونفوذه ورضا المعلمين عن فرص الترقية والمرتب ورضا المعلمين العام .

توجد علاقة بين نمط المدير القيادي المتدني ونفوذه ورضا المعلمين عن طبيعة العمل وعن المشاركة في العمل ورضا المعلمين العام .

وجود فروق دالة إحصائية بين درجات المعلمين تعزي لمتغير الجنس لصالح المعلميات في جوانب الرضا الوظيفي عن طبيعة العمل والمشاركة به ورضا المعلمين العام .

4) دراسة خالق ورحمان (د س) بعنوان: العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي على عينة من العاملين في القطاع الخاص بنجلاديش بلغ مجموعها (1560) عاملا، فقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود بعض العوامل التي تلعب دورا إيجابيا في تحقي الرضا الوظيفي، إذا كانت العلاقات الاجتماعية بين الزملاء وأوقات الدوام وبيئة العمل ذاتها من العناصر الرئيسية في تحقيق الرضا الوظيفي، بينما كان الراتب أقل هذه العناصر أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي. (النمر، 1993، ص 80).

5) دراسة أسعد ورسلان (د س) بعنوان: أسلوب الإدارة في التعامل مع الموظفين والعلاقة مع المشرفين: على عينة من 340 موظفا في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، اتضح أن نسبة عالية من العاملين غير راضين عن أعمالهم، ويتركز عدم الرضا في المرتب وأسلوب الإدارة في التعامل مع الموظفين وكذلك العلاقات مع المشرفين وهذا الشعور بعدم الرضا يقود إلى اتجاهات سلبية في العمل وتركه. (النمر، 1993، ص 84).

6) دراسة حسانو الصياد (1986) بعنوان: العلاقة بين رضا العاملين ونمط القيادة.

التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين رضا العاملين، وأنماط القيادة الإدارية في المدرسة وبين الرضا وبعض المتغيرات (الخبرة، العمر، الراتب) في المدرسة المتوسطة، وقد تكونت العينة من (234) وطبقت على عينة من معلمي المرحلة المتوسطة بمكة

المكرمة، وأشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وهذه المتغيرات. (الخيرى، 2008، ص78).

7) دراسة طناش (1990) بعنوان: "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"

وهدفت هذه الدراسة إلى قياس وتحليل الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس الأردنية و متفرغا تفرغا كليا، أسهم منهم في الدراسة (255) عضوا أي بنسبة 51% وكانت أهم نتائج الدراسة ما يلي:

1) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية.

2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا عن العمل لدى هيئة التدريس تعزى لمتغيرات العمر، وسنوات الخبرة، والرتبة الأكاديمية، وطبيعة العمل الأكاديمي، والكلية التي ينتسب إليها عضو هيئة التدريس.

3) مجال العمل كان مصدرا أساسيا للرضا عن العمل.

4) مجال الراتب والحوافز أقل مصادر الرضا عن العمل عند أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية. (الخيرى، 2008، ص 78).

7-1 الدراسات الأجنبية:

1) دراسة لياكو وشوماخر "Liaco Chomakhro" (1995) بعنوان: "العوامل التي تؤدي إلى الرضا الوظيفي أو عدم الرضا الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة أو عدم الارتياح في العمل واستخدام الباحث تقسيم (هيرزبارغ) في نظرية العاملين التي ركزت على تحليل العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي لأعضاء الرضا عن التدريس في الدراسات العليا الجامعية وقد توصلت الدراسة إلى أن العوامل المسببة كالرضا عن العمل أو ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز و فرص النمو وتقدير الآخرين، ولاحظ أن إشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها للعاملين فيها تؤدي إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وتحسين الأداء، أما العوامل التي تؤدي إلى عدم وجودها

و عدم الرضا فترتبط بالأجور وسياسة المنظمة والإشراف الفني والعلاقات الشخصية، ظروف العمل والعلاقة الرؤساء، لمركز الاجتماعي. (الأفندي، دس، ص 09).

1) دراسة كلكر "Klecker" (1997) بعنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بمتغير الجنس والخبرة التدريسية لدى معلمي المرحلة الابتدائية".

هدفت إلى استقصاء أثر متغير الجنس والخبرة التدريسية على مكونات رضا معلمي المرحلة الابتدائية عن العمل، لم تظهر النتائج أي فروق ذات دلالة تعزى للخبرة أو الجنس في المقياس ككل وفي مكوناته، مثل: الراتب وفرص الترقية والمشاركة في القرارات وطبيعة العمل وبيئته، بينما أشارت النتائج إلى رضا المعلمين بخبرات أكثر من 16 سنة كان أعلى رضا من المعلمين ذوي الخبرات الأقل في العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع الطلاب. (الديب، 2003، ص400).

7- 2 الدراسات السابقة المتعلقة بالكفايات المهنية:

7- 2- 1 الدراسات العربية:

1) دراسة زياد بركات وكفاح حسن (2011) بعنوان: الكفايات التعليمية لدى المعلمين ومستوى ممارستهم لها وعلاقتها بالدافعية للإنجاز.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى اكتساب المعلمين للكفايات والتعرف على دلالة الفروق في مستوى اكتساب المعلمين للكفايات اللازمة للتعليم تبعاً لمستوى دافعية الإنجاز لديهم (مرتفع / منخفض). ولقد تكونت عينة الدراسة من 279 معلماً ومعلمة من محافظة طولكرم منهم (142) من الذكور و(137) من الإناث. ولقد توصلت نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة ارتباطية إحصائية بين اكتساب المعلمين للكفايات التعليمية وبين ممارستهم لها فعلاً، سواء في المجموع الكلي أو في المجالات الفرعية باستثناء كفاية الإعداد للدرس. (بركات، حسن، 2011، ص38)

2) دراسة عبد الرحمان صالح الأزرقي (2000) بعنوان: الكفايات المهنية وعلاقتها بالخصائص الشخصية لدى المعلمين في ليبيا.

فكان من بين النتائج المتوصل إليها أنه لا توجد علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين الدافعية للإنجاز والكفايات المهنية الأساسية للمعلمين.

3) دراسة شتيوي (2001) بعنوان: مدى ممارسة معلمي الأحياء للكفايات التعليمية الضرورية لتدريس الأحياء في شمال فلسطين.

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة معلمي الأحياء للكفايات التعليمية في شمال فلسطين. وإجراء مقارنات بدرجة هذه الكفايات تبعا لمتغيرات الجنس والخبرة ومكان التدريس، وقد تكونت عينة الدراسة من (170) معلما ومعلمة تم اختيارهم بالعينة العشوائية الطبقية، كما تم بناء إستبانة لقياس درجة ممارسة الكفايات التعليمية وأشارت النتائج إلى أن درجة ممارسة الكفايات كانت بدرجة كبيرة (79,4%) وإلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية لصالح المعلمات، ومكان التدريس لصالح معلمي المدينة والمؤهل العلمي لصالح المؤهل العلمي العالي. (دحلان، 2012، ص 498)

4) دراسة رحاب (1994) بعنوان: العلاقة بين نمو الكفايات التدريسية وقلق التدريس لدى الطلاب المعلمين في أثناء فترة التربية الميدانية.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مدى نمو الكفايات التدريسية والتعرف على التغيير الحادث في حالة قلق التدريس. والتعرف على العلاقة الكائنة بين مدى نمو الكفايات الرئيسية والتغيير الحادث في حالة قلق التدريس لدى الطلاب المعلمين في أثناء فترة التربية الميدانية وقد تم تطبيق بطاقة ملاحظة لمعرفة مستوى أداء الطلاب المعلمين للكفايات التدريسية ومقياس للتعرف على درجة قلق الطلاب المعلمين المرتبط بالعملية التدريسية. وقد وجد الباحث وجود نمو تحسن نسبي كبير في أداء عينة الدراسة للكفايات التدريسية نتيجة لمرورهم بخبرة التدريس في فترة تدريبهم أثناء التربية الميدانية بالإضافة إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين نمو الكفايات التدريسية ودرجة القلق من التدريس لدى العينة في أثناء التربية الميدانية وفي نهايتها. (عون، شعلال، دس، ص 325)

7- 2- 2 دراسات أجنبية:

1)دراسة شونا 1986 chunna:هدفتالدراسة إلى التعرف على الكفايات المرغوبة لمعلمي العلوم من وجهة نظر كل من الطلاب المعلمين، ومعلمي العلوم في المدارس ومديري المعلمين في كليات التدريب والإداريين ومديري المدارس.وتألفت عينة الدراسة من (270) فردا موزعين كالتالي: (30) من مديري المعلمين و(60) من الطلاب المعلمين و(60) إداري، و(60) مديرا و(60) من معلمي العلوم في مدارس دلهي. وكان من أبرز ما توصلت له الدراسة أن المجموعات الخمس اتفقت على كفاية أولية المعرفة العلمية للموضوع، وعلى كفاية أهمية

الاتصال، في حين لم تعطى أهمية تذكر لكفاية التعاون بين المعلمين والإداريين. (عليان وآخرون،2009، ص 289)

2)دراسة كيستلر (kistler .1989)بعنوان:مقارنة بين التعليم القائم على الكفايات والتعليم التقليدي وأثر ذلك على تحصيل الطلبة في المرحلة الأساسية.

تكونت عينة الدراسة من (804) طالب تم تقسيمهم إلى مجموعتين الأولى تكونت من (453) طالبا تعلموا بطريقة التعليم القائم على الكفايات،أما الثانية فتكونت من (315) طالبا تعلموا بالطريقة التقليدية، وكانت من أهم نتائج الدراسة حصول المجموعة التي تعلمت بطريقة الكفايات على علامات أعلى من أولئك الذين تعلموا بالطريقة التقليدية.(عليان وآخرون، 2009، ص 279)

3)دراسة فليمنج(Fleming.2011) بعنوان:القيادة ودورها في دعم دور المعلم.

العلاقة بين مهارات الاتصال لدى المديرين والقيادة التحويلية ودعم أدوار المدرسين".

فقد تكونت عينة الدراسة من (36) عضو لدى جمعية المدارس التطويرية حيث توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين مهارات الاتصال لدى المديرين والقيادة التحويلية ومدى تقوية دور المدرسين. (عليان وآخرون، 2009، ص500)

— الدراسات التي تجمع بين الرضا الوظيفي والكفايات المهنية:هناك دراسات تناولت الرضا الوظيفي والكفايات المهنية ومن هذه الدراسات دراسة(نبيلةناوية وفائزة رويم.د

س) بحيث هدفت هذه الدراسة إلى معرفة مدى رضا المعلمين عن نمط التدريس بالكفايات المهنية والمعوقات التي تواجههم في ذلك بالإضافة إلى التعرف على الآليات التي استخدمها المعلمون لتوافق مع هذا النمط من التدريس. (عويدات، 2006، ص663).

— **التعقيب على الدراسات السابقة:** من حيث الفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسات السابقة لهذا البحث فقد انحصرت ما بين (1986) و(2011). أما الدراسة الحالية فقد أجريت (2015_2016).

جل هذه الدراسات اهتمت بتناول موضوعي الرضا الوظيفي والكفايات المهنية في قطاع التربية والتعليم.

من حيث المنهج المستخدم فلقد استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي مثل دراسة قدوري الهزايمة (1991) واعتمدت كل هذه الدراسات على الاستبيان كأداة أساسية للحصول على معلومات الدراسة مثل دراسة المخلفي (1992) ودراسة كلكر (1997)

أما من حيث العينة فقد اختلفت الدراسات في حجم العينة مثلا دراسة طناش (1990) شملت عينة دراسته (255) عضوا في هيئة التدريس، ودراسة حسان والصيد (1986) فتكونت عينته من (234) معلمي مرحلة المتوسط ودراسة شتيوي (2001) شملت عينة دراسته على (170) معلما ومعلمة. أما من حيث النتائج فقد تباينت نتائج الدراسات السابقة عن بعضها البعض وذلك من حيث الموضوع الذي تناولته كل دراسة.

الدراسات التي استطعنا الاطلاع عليها وتوثيقها في هذا الفصل قد بلغت 17 دراسات، 11 دراسات عربية و6 دراسات أجنبية وقد أفادتنا بشكل كبير في تحديد مشكلة الدراسة الحالية ومنهج وأدوات الدراسة وأفادتنا أيضا في تحديد الأساليب الإحصائية.

8— متغيرات النظرية للدراسة:

المتغير الأول: الرضا الوظيفي

— تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي، من أكثر المواضيع التي لاقت اهتمام كبيراً من قبل الباحثين وذلك لأن مسألة الرضا وعدم الرضا هما حالة انفعالية متعلقة بالموارد البشري يصعب فهمها ونظراً لأهمية الرضا الوظيفي في إشباع الحاجات المختلفة للفرد وتحقيق طموحاته وسعادته في العمل الذي ينتمي إليه فقد اهتم البحث بدراسة عناصر الرضا الذي يحقق الإشباع لحاجات الفرد النفسية والاجتماعية والسيولوجية والمادية حتى يكون منتجاً في عمله.

1- مفهوم الرضا الوظيفي: نظراً للتطور مفهوم الرضا الوظيفي وتباين أفكار وآراء ونظريات الباحثين لذا تعددت تعريف الرضا الوظيفي وفيما يلي عرض لبعض التعاريف:

– **تعريفه لغة:** الرضا مقصور ضد السخط وفي الدعاء اللهم إني أعوذ بك برضاك من سخطك وبمعافاتك من عقوبتك. (الكاروط، 2006، ص20).

الرضا ضد الضغط وارتضاه رآه أهلاً له، رضيعنه، أحبه واقبل عليه.

– **تعريف الرضا اصطلاحاً:** لا يوجد تعريف واحد للرضا الوظيفي مما أدى بنا إلى التطرق إلى عدة تعريف من بينها. (الكاروط، 2006، ص20).

– **تعريفهزبرغ "Herzberg":**

الرضا الوظيفي هو مسألة فردية وتوصف على أنها مشاعر العامل أو المدير نحو عمله أو شعور الرضا بهذا العمل. (الكاروط، 2006، ص20).

– **ويعرفه لوك أمخيلي "Amucheilli.Loke":** فالأول ينظر إلى الرضا على أنه "حالة وجدانية إيجابية ناتجة عن العمل والتجارب المرتبطة بالعمل" أما الثاني فيرى الرضا الوظيفي بأنه "إحساس ينتج عن التقييم الشخصي الذاتي وعن جزء من شعور يتكون من العناصر المختلفة وتطابقها المحسوس. (بن ماضل، 2007، ص44).

– **يعرف هوبيك "Hoppeck" 1935:** هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق إني راضي في وظيفتي. (الكاروط، 2006، ص20).

– **يعرف بدر:** الرضا الوظيفي على أنه: عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب بها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة. (بن ماضل، 2007، ص44).

– يعرف طلعت إبراهيم لطفي: الرضا الوظيفي هو مجموعة المشاعر الوجدانية الايجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه وظيفته والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل للفرد. (بن مائل، 2007، ص44).

– ويعرف لوسك "LOUSK"(1969): الرضا عن العمل "أنه حالة من السرور النفسي عن تقييم لعمله من حيث ما يبذله من جهد في أدائه والقواعد التي تعود عليه من العمل. (عويضة، 1996، ص19).

– يرى الدكتور موفق الحميري: إن الرضا الوظيفي ما هو إلا مجموع المشاعر الوجدانية والموفق العام والشعور النفسي بالقناعة في إشباع حاجات ورغبات الفرد العامل وتوقعاته عن الوظيفة مع ارتفاع الروح المعنوية والولاء والانتماء للعمل. (الحميري، 2011، ص169).

– ويرى الدكتور حسين حريم: الرضا الوظيفي هو حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو شارة ناشئة عن عمل الفرد، وينتج الرضا الوظيفي عن إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل الأشياء التي يعتبرها هامة. (حريم، 2011، ص388، 387).

– ويعرف الدكتور محمد سرور الحريري: الرضا الوظيفي على أنه وجهة نظر العمال نحو قبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه، فقبول الأفراد لعملهم يولد لديهم مشاعر الرضا عنه (الحريري، 2012، ص 15).

لقد أورد الباحثون تعاريف عديدة تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي ولكن ليس هناك تعريف موحد و عام لمفهوم الرضا الوظيفي نظرا لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة.

2- أهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي أهمية كبيرة لكل من المورد البشري المؤسسة والمجتمع نوضحها كما يلي:

2-1 أهمية الرضا الوظيفي للمورد البشري: ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي يؤدي بها إلى:

1) القدرة على التكيف مع بيئة العمل حيث أن الصحة النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.

(2) الرغبة في الإبداع والابتكار فعندما نشعر الموارد البشرية بان جميع حاجاتها المادية من أكل وشرب سكن... الخ. مشبعة بشكل كافي تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.

(3) زيادة مستوى الطموح والتقدم: فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

(4) الرضا عن الحياة حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموارد البشرية تساعد هذه الأخيرة على مقابلة متطلبات الحياة. (شاطر، 2010، ص 28)

2-2 أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

(1) ارتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموارد البشرية في الانجاز وتحسين الأداء.

(2) تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والإضرابات والشكاوى... الخ.

(3) ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة: فلما تشعر الموارد البشرية بان وظائفها أشبعت حاجاتها المادية وغير المادية يزيد تعلقها بمؤسستها. (شاطر، 2010، ص 29).

2-3 أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

(1) ارتفاع معدلات الإنتاج، وتحقيق الفاعلية الاقتصادية.

(2) ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع. (شاطر، 2010، ص 30).

من خلال ما تقدم ذكره في هذا المطالب نستنتج أن الرضا الوظيفي يعتبر من المفاهيم المعقدة نسبيا لارتباطه باتجاهات الموارد البشرية وانطباعاتها عن الوظائف والتي تختلف بين الموارد البشرية باختلاف شخصياتها وحاجاتها وطموحاتها... الخ

4- أنواع الرضا الوظيفي:

يمكن أن ندرج أنواع الرضا الوظيفي فيما يلي:

4-1 الرضا العام عن العمل:

ويعرف، بأنه الاتجاه العام للفرد نحوى عمله ككل فهو راضي أو غير راضي على الإطلاق، ولا يسمح هذا المؤشر بطبيعة الحال بتجديد الجوانب النوعية التي يرضى عنه بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة عن موقف العام إزاء عمله.

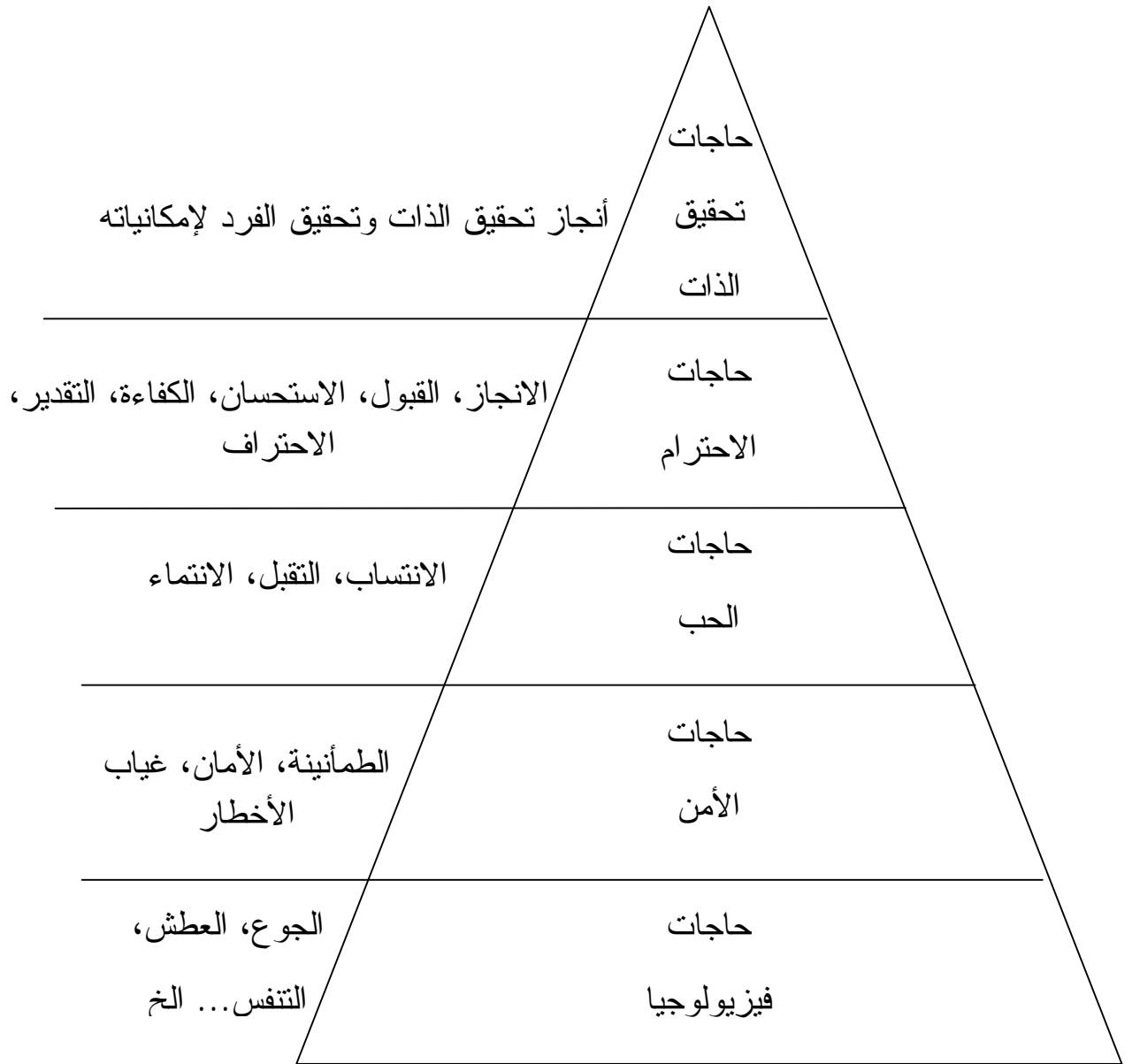
4-2 الرضا النوعي: ويشير إلى رضا الفرد العامل عن جانب من جوانب عمله كل على حدا، كسياسة المؤسسة الأجور الإشراف ظروف العمل فرص الترقية الرعاية الصحية والاجتماعية ومن جهة أخرى قد يكون الفرد راضي عن علاقاته مع الزملاء وإدارة المؤسسة وغير راض عن المرتب. (صالحى، 2010، ص 34).

5- نظريات الرضا الوظيفي: إن النظريات التي تناولت الرضا عن العمل قد استندت في معظمها على نظرية تدرج الحاجات في الدافعية (إبراهام ماسلو 1943) حيث يلتقي مع فلسفتها الكثير من الباحثين في ميدان الدراسات السلوكية، وفما يلي عرض موجز لأهمها.

– نظرية ماسلو للحاجات لقد رتب ماسلو حاجات الفرد حسب أهميتها في تحفيزه للعمل بغية إشباعها فأعطى لإشباع المستوى الأدنى والأولية والأهمية قبل غيره

كونها حسب رأيه تحكم سلوكه أكثر من غيرها، وإذا ما شبعت هذه الحاجات يتوجه الإنسان نحو إشباع المستوى الآخر لها... وهكذا.

وقسم هذه الحاجات ابتداء من الحاجات الفسيولوجية في قاعدة الهرم وانتهاء بالحاجة إلى تحقيق الذات في قمته" (الخيرى، 2008، ص 32)



(المصدر عزيون، 2007، ص 57).

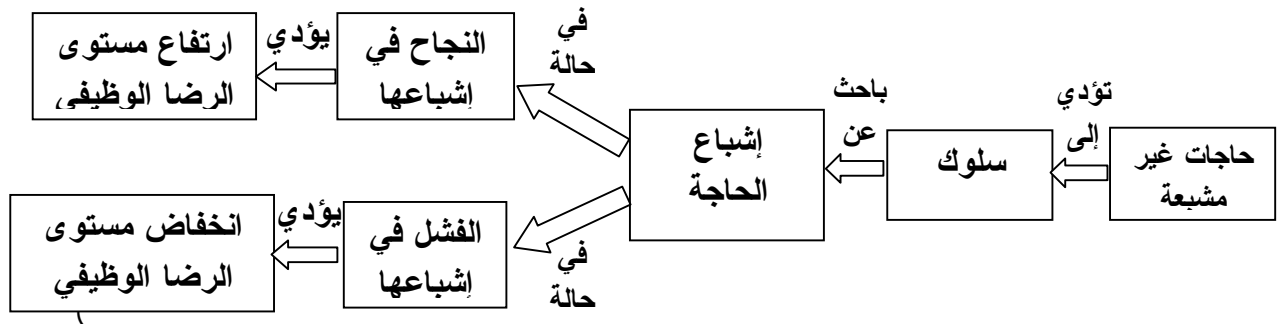
وفي الشكل (1): يوضح التنظيم الهرمي للحاجات الذي وضعه ابراهم ماسلو.

1) الحاجة الفسيولوجية: وتضمن الحاجات التي لا يمكن للإنسان الاستمرار في الحياة بدونها، كما تعد من أكثر الحاجات الإنسانية وقوة إلى الإشباع، أي أنها تحتل المرتبة الأولى في سلم الحاجات، ويمكن حصر إبراز هذه الحاجات بالحاجة إلى الطعام والماء والهواء والسكن والملبس، فالإنسان وفق ما ذكره ماسلو عندما يواجه تهديدا بخطر الحرمان من إشباع حاجات الفسيولوجية فإنه يضطر إلى قبول أعمال أو وظائف خطيرة سعيا لإشباع تلك الحاجات التي عجز عن إشباعها قبل استقالته من تلك الوظيفة. (عزيون، 2007، ص 57).

2) الحاجة إلى الأمان: وتتضمن شعور الفرد بالطمأنينة والأمان وان يكون ما من الأخطار المحيطة به، ولا يقتصر هذا الشعور على الكيان المادي للفرد إنما يتضمن الأمن النفسي والمعنوي أيضا، فاستقرار الفرد في عمله وانتظام داخله وتأمين مستقبله كلها عوامل نفسية للفرد، فالفرد الذي يتمتع بنفسية جيدة يفضل البقاء في العمل الذي يطمئن إليه على الانتقال إلى عمل جديد لم تكن لديه معلومات كافية عنه. (الخيري، 2008، ص 28).

3) الحاجة إلى الحب والانتماء: تتمثل في الحاجة إلى الحب والعطف والعناية والاهتمام وتعد هذه الحاجة من أهم الحاجات اللازمة لصحة الفرد النفسية وعند إخفاقه في إشباعها فإنه سيتعرض إلى سوء التوافق النفسي لذلك يفضل اختيار العمل مع مجموعة متجانسة "يشعر الفرد بانتمائه لها، ويشبع حاجاته إلى الحب والانتماء عن طريق علاقته بها، كما أن ما يتصف به الفرد العامل من علاقات طيبة مع الآخرين يكشف درجة رضاه عن عمله في المؤسسة بصورة عامة وعن العاملين بصورة خاصة. (نوارى فليمان، 1428، ص 47).

4) الحاجة إلى تحقيق الذات: ترتبط هذه الحاجة بالتحصيل والإنجاز والتعبير عن الذات والقيام بأفعال مفيدة ذات قيمة للآخرين، على العطاء، والمبادرة وهناك شروط ومتطلبات أساسية لتحقيق الذات، منها التحرر من التقليد التي تفرضها الثقافة أو الفرد على نفسه، وان لا يعطي اهتماما كبيرا للطعام والأمن، وأن يكون مطمئنا لذاته وعائلته والمجتمع الذي يعيش فيه وأن يجب ويحب من قبل الآخرين، (الشهري، 2002، ص 42).



(المصدر الشهري، 2002، ص 42)

الشكل رقم(2) يوضح عملية التحقيق الرضا الوظيفي حسب نظرية ماسلو

نستطيع القول بأن ماسلو قد أعطي مفهوما عاما عن الدوافع الخاصة بالإنسان البشرية ساعد في لفت الانتباه إلى تفسير سلوك الفرد بصورة إجمالية الأمر الذي حدا ببعض الباحثين إلى استخدام نظريته في دراسة الرضا الوظيفي من هذا المنطلق.

– نظرية X و Y دوكلاسماكريكر: تعد نظرية (كريكر) في فلسفة الإدارة تحليلا مقارنا بين مدارس الاتجاه التقليدي، وبين مدارس الاتجاه السلوكي في موقفها من كيفية فهم العلاقة بين الفرد والمنظمة، فقد وضع (كريكر) أنماطا مثالية حول مفهوم الإنسان وسلوكه، وكيف يتم تحريك هذا السلوك إذ وصف احدهما بالافتراضات التي تقوم عليها نظرية X والآخر بالافتراضات التي تقوم عليها نظرية Y.

– نظرية: X

تقوم هذه النظرية على افتراضات ومحددات السلوك الإنساني وهي: أن الإنسان: سلبي ولا يحب العمل

أ. لا يريد تحمل المسؤولية في العمل

ب. يفضل أن يكون تابعا، ويفضل دائما أن يجد شخصا يقوده

– نظرية Y: إلى جانب إيمان هذه النظرية بدوافع العمل وحاجات العاملين، فإنها تحاول تقديم

فروض أخرى لتفسير بعض مظاهر السلوك الإنساني وهي:

- أ. أن الأفراد لديهم القدرة الطبيعية على تحمل المسؤولية ومواجهة التحديات.
- ب. أن المسؤولية مغروسة في جوهر العاملين.
- ج. تنظر للعاملين على طبيعتهم كبشر وإنهم لم يخلقوا ضد آمال وأهداف الإدارة.
- د. إن الإنسان يطلب إن يكون قائد أو ليس تابعا كما يسعى إلى تحقيق الذات.
- هـ. شجيت الأساليب الاستبدادية في القيادة ما دامت لا تتفق والطبيعة البشرية.

(الحريري، 2012، ص ص 146-157)

لقد حاولت نظرية X و Y أن تجمع بين الاتجاه التقليدي والاتجاه السلوكي في فهمها للعلاقة بين الفرد والمنظمة، وذلك بقيام كل نظرية على مجموعة من الافتراضات بحيث تقوم نظرية X على افتراضات سلبية ونظرية Y على افتراضات إيجابية.

— **نظرية العوامل الوقائية الدافعية:** وفقا لنظرية ماسلو عن تدرج الحاجات حاول هيرزبرج إيجاد تفسير لعملية الرضا عن العمل بعد أن قام بدراسة لمجموعة من المهندسين والمحاسبين في الولايات المتحدة الأمريكية، محاولا فهم شعورهم حول الأعمال التي يؤديونها، وبدرجة رضاهم أو الدافعية لذلك وقد توصلت تلك الدراسة إلى أن العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة تسمى بالعوامل الدافعة وتضم الاعتراف والتقدير والانجاز والترفيه وإدراك الفرد لقيمة عمله' وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم فيها وإتاحة فرصة النمو ، إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج إما العوامل الوقائية فهي لا تتعلق بنوعية العمل نفسه "بل بالظروف المحيطة به فلا تعني أنها دوافع إيجابية للعمل وأنها ستخلق فرص للتطور أو النمو الشخصي وتتمثل في سياسة المؤسسة وإدارتها ونمط الإشراف والعلاقات المتبادلة مع زملاء العمل والعلاقات مع الرؤساء والأجور وظروف العمل والمركز الاجتماعية والأمن الوظيفي (الحريري، 2012، ص - ص 157-164).

إن تعرفنا على نظرية هيرزبرغ يجعلنا نتساءل عن مدى صحة الافتراضات وهل الرضا وعدم الرضا يمثل لنا متغيران مستقلان تؤثر فيها عوامل مختلفة أم هما طرفين لمتغير واحد. (الدوسري، 2010، ص 48).

– **نظرية التوقع:** أكد فروم على أن استمرارية الأداء، وفعالية الدافع تعتمد على قناعة العامل ورضاه عن عمله وهما محصلة إدراكه بمدى العلاقة بين المكافئة التي يحصل عليها وبين ما يعتقد انه يستحقه. (المشعان، 1994، ص، ص 232، 233).

هذه النظرية تركز على دافع الانجاز متجاهلة بذلك الحاجات الإنسانية التي من الممكن أن تكون دافعة للفرد في أدائه لعمله، وهذا موقف متطرف نسبياً ذلك أن سلوك الفرد تحركه دوافع عديدة وليس دافعا واحد فقط.

– **نظرية المساواة:** وتتضمن هذه النظرية عنصر اجتماعيا أي أن الفرد يقارن بين مدخلاته ونتائجه مع تلك التي يلاحظها لدى الآخرين وقد بين (أدمر) أن العلاقة بين المنظمة، والأفراد العاملين علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموع من المخلات وتتضمن مثلاً "المستوى التعليمي للفرد وخبراته وقدراته، والجهد الذي يبذله في العمل ويحصل من المنظمة مقابل هذه المدخلات على فوائد أو نتائج أو مخرجات تتضمن الأمر والتقدير أو المكانة الاجتماعية (ناصر علي، الدليمي، 2009، ص- ص 128 - 135).

وعلى العموم تعتبر نظرية المساواة ذات جاذبية خاصة بالنسبة للمديرين فكم هي المرات التي يتعرض فيها الموظف لمواقف تجعله يعتقد أن المكافآت التي يتلقاها نظير جهده لم تكن مناسبة إذا ما قارن بينه وبين الآخرين، وعلى ضوء ذلك يصبح فهم الأسلوب أو الوسيلة التي تحقق حالة اللامساواة من أهم المهارات التي يتعين على المدير تتميتها.

6- ديناميكية الرضا الوظيفي: (كيف يحدث الرضا الوظيفي)

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف، ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا مما هم عليه حيث ينظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها، والعوامل التي تسبقه وتعد مسؤولة عن حدوثه، سنجد أن تلك العوامل تتضمن في نسق من التفاعلات يتم على النحو التالي:

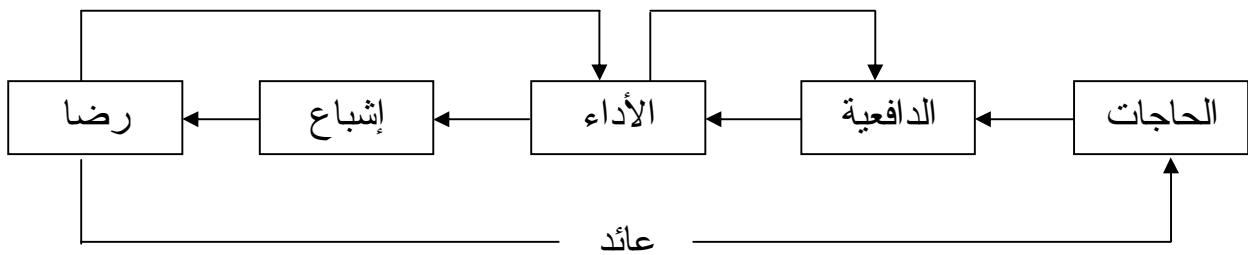
6-1 **الحاجات:** لكل فرد حاجات يسعى لإشباعها ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع.

6-2 **الدافعية:** تولد الحاجات قدرا من الدافعية، يحث الفرد إلى التوجه نحو المصادر المتوقعة إشباع تلك الحاجات من خلالها.

6-3 **الإشباع:** يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات من خلالها.

6-4 الأداء: تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد، ويوجه خاصة في عمله اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات.

6-5 الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة من الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله، يجعله راضياً عن العمل باعتباره الوسيلة التي ستبنى من خلالها إشباع حاجاته. (بو وذن، 2007، ص 27).



المصدر بو وذن، 2007، ص 27).

شكل رقم (3): يمثل ديناميكية عملية الرضا.

و يجدر بنا الإشارة إلى أن العناصر الخمسة السابقة أنها تتبادل التأثير فيما بينها فالرضا قد يؤدي إلى بروز حاجات جديدة في حين قد يخفض الأداء، كما ينبغي الالتفات إلى جانبها هاما يتصل بدناميات عملية الرضا وهو نسبة الرضا.

فيما يعتقد انه مثير للرضا ومن ثم مؤشر للفاعلية لدى الفرد في حين قد لا يؤدي إلى الرضا بالنسبة إلى فرد آخر.

ومن ثم فإن الوقوف على القوانين التي تتحكم في هذه النسبة من شأنه الإسهام في تقويم الرضا بشكل أكثر إحكاما، وفهمه على نحو أكثر من خلال تحديد طبيعة علاقته بالفعالية بدرجة أكثر من الدقة ويتمثل في:

كلما زادت رغبة الفرد في شيء فانه يكون أكثر رضا حينما يحصل عليه وفي المقابل يتضاعف عدم رضاه عندما لا يتمكن من ذلك.

كلما تعددت حاجات الفرد واشتدت قوتها كلما انخفض احتمال إشباعها.

يحصل الشخص ذوى الحاجات المحدودة عندما يشبعها على قدر من الرضا" يماثل ما يحصل عليه الشخص ذو الحاجات المتعددة عندما يتم إشباعها.

فالعبرة هنا في التناسب بين الحاجات المتوقع إشباعها وما يتم إشباعه هنا بالفعل، وليس بحجم الإشباع، فكلما ضاقت الفجوة بينهما كلما ارتفع الرضا والعكس صحيح.

توجد علاقة قوية بين تقويم الجماعة المرجعية للعمل ورضا الفرد عليه، فأحياناً يعاني الفرد من مشكلات عديدة في عمله تجعله لا يرضى عنه إلا إن جماعته تنظر له بفخر لشغله إياه مما يسهم في تعديل اتجاهاتهم نحو عمله فيصبح أكثر رضا عنه بوصفه الوسيلة التي من خلالها لكسب مكانة مميزة في الجماعة. (بوونز، 2007، ص ص 31، 33).

ومن خلال كل هذا فالعوامل سابقة الذكر (الحاجات، الدافعية، الأداء، الإشباع، الرضا) فكل العوامل التي تسبق الرضا تعد مسؤولة عن حدوثه من خلال أنها تتضمن في نسق من التفاعلات.

7- مؤشرات الرضا الوظيفي:

تبقى الحاجات التي يسعى العامل إلى تحقيقها من درجة عن العمل، وأهم هذه العوامل:

7-1 الأجر: تكمن أهمية هذا العامل في كونه لا يقتصر على إشباع الحاجات المادية فقط إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن وليرمز إلى المكانة الاجتماعية ولا يمكن إهمال العائد المالي كعنصر من عناصر تحقيق الرضا لكون النتيجة المنطقية للجهد الذي يبذله العامل كما انه وسيلة لتحسين ظروف الحياة خارج العمل، وقد أجريت العديد من الدراسات حول العلاقة بين العلاقة بين الأجر والرضا منها الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية، انجلترا أكدت كلها على وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل. (عاشور، 1979، ص 143).

7-2 فرص الترقية: دلت الدراسات التي أجريت على انه هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والرضا عن العمل حتى أن فروم يرى أن العامل المحدد لأثر فرص الترقية على الرضا عن العمل هو طموح او توقعات الفرد للترقيات رضاه عن العمل ويمكن القول بأن أثر الترقية الفعلية عن رضا الفرد العامل تتوقف على مدى توقعاته لها (خليفة، 2009، ص ص 130، 126).

7-3 نمط الإشراف: من خلال الدراسات التي قامت بها جامعة متشجان وجد أن المشرف الذي يجعل مرؤوسيه محور اهتمامه وذلك بتنمية لعلاقات المساندة الشخصية بينه وبينهم يكتسب ولاء مرؤوسيه، ويحقق رضا عال من العمل بينهم كما أن تأثير المشرف على

رضا الأفراد عن عملهم يتوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي يعتمد عليها مرؤوسيه. (عاشور، 1979، ص 147).

7-4 جماعة العمل: تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد كون الجماعة تمثل مصدر توتره فكلما كان تفاعل معهم مع معلمين آخرين يحقق تبادل منافع بينه، وبينهم كلما كانت جماعة العمل مصدر رضا المعلم عن عمله، وكلما كان تفاعل المعلم مع معلمين آخرين يخلق توتر لديه أو يعرقل إشباعه لحاجاته كلما كانت جماعة العمل سببا لاستياء المعلم عن عمله. (عاشور، 1979، ص 148).

7-5 ظروف العمل: ويقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها العامل من ضوء، وتهوية، ورطوبة، ونظام فترات العمل والراحة "وقد دلت الدراسات على أن ظروف العمل تؤثر على رضا الأفراد" فالمؤسسات التي تتصف بظروف عمل سيئة تكثر فيها المشاكل المرتبطة بإدارة الافراد" كتغيب، ودوران العمل وحوادث العمل، أكثر من المؤسسات التي توفر ظروف عمل جيدة (صالح، 2010، ص 35).

7-6 محتوى العمل: ركزت دراسات هيزبرغ على متغيرات محتوى العمل (فرص الأفراد) وقد فتحت بذلك المجال أمام العديد من الباحثين للاهتمام بمحتوى العمل وتأثيره على الرضا والحوافز. (صالح، 2010، ص 38).

من خلال مؤشرات الرضا الوظيفي يمكن التعرف عليه حيث انه كلما ارتفعت هذه المؤشرات كلما كان هذا دليل على ارتفاع الرضا، وكلما انخفضت كلما كان دليل علي انخفاض الرضا الوظيفي.

8 - قياس الرضا الوظيفي: هناك نوعين من أساليب قياس الرضا عن العمل توفر معلومات في التعرف على اثر جوانب العمل وبرامجه المختلفة على مشاعر العاملين هما:

(1) قياس الرضا من خلال الآثار السلوكية مثل الغياب وترك الخدمة ويغلب عليها طابع الموضوعية حيث نستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه.

(2) المقاييس التي تقوم على تصميم قائمة تتضمن أسئلة توجه إلى الأفراد العاملين بالمنظمة للحصول على تقدير من جانب الأفراد عن درجة رضاهم الوظيفي عن العمل. (كريم ناصر، الدليمي، 2009، ص 137).

يعتبر الرضا الوظيفي من الظواهر التي اهتم العلماء بقياسها، لكن ما يجدر الإشارة إليه أنه من الصعب الوقوف على وسائل قياس الرضا الوظيفي، وذلك لتعدد وتدخّل العوامل المسببة له، فالوصول إلى رضا الأفراد داخل المؤسسة يعتبر هدفاً هاماً من أهداف برامج العمل وبالتالي فإن قياسه يصبح ضرورة لتقييم فاعلية البرامج.

8-1 المقاييس الموضوعية:

— **الغياب:** تعد درجة انتظام الفرد في عمله أو بعبارة أخرى بنسبه أو معدل غيابه م — وُشرا يمكن استخدامه للتعرف على الرضا العام للفرد عن عمله فالفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطاً بهذا العمل، وأكثر حرصاً على الحضور إلى عمله، من آخر ليشعر بالاستياء تجاه عمله ذلك ما عدا حالات الغياب بسبب ظروف طارئة وهناك طرق عديدة لقياس معدل الغياب من أهمها الطريقة الآتية:

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينة} = \frac{\text{مجموع أيام الغياب للأفراد}}{\text{متوسط عدد الأفراد العاملين} \times \text{عدد أيام العمل}} \times 100$$

— ويحسب مجموع أيام الغياب للأفراد بجمع أيام الغيابات لجميع الأفراد العاملين في أول الفترة وعدد العاملين في آخر الفترة ويمثل عدد أيام العمل الفعلية. (كريم ناصر، الدليمي، 2009، ص 138).

— **ترك الخدمة:** يمكن استخدام حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد (استقالته) لمؤشر لدرجة الرضا عن العمل، فلا شك أن بقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشراً لارتباطه بها وولائه لها، أي رضاه عن العمل وبحسب معدل ترك الخدمة على أساس عدد حالات ترك الخدمة الاختياري مقسوم على إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة التي يحسب بها المعدل كالاتي:

$$\text{معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال الفترة}}{\text{إجمالي عدد العاملين في منتصف الفترة}} \times 100$$

(كريم ناصر، الدليمي، 2009، ص 139).

ونستنتج أن المقاييس الموضوعية هي الطريقة الغير مباشرة، والتي تعتمد على وحدات قياس موضوعية بحيث تقيس الرضا بالآثار السلوكية التي تصدر عن الفرد، أي بدراسة السلوكيات الناجمة عن عدم الرضا كالتغيب، ترك الخدمة، دوران العمل، وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة عكسية بين الرضا وهذه المتغيرات.

8-2 المقاييس الذاتية:

— **تقسيم الحاجات:** في هذه الطريقة نصمم الأسئلة التي تحتويها قائمة الاستقصاء بحيث تتبع تقسيماً عام للحاجات الإنسانية كالذي اقترحه ماسلو ويمكن الحصول على معلومات من الفرد عن مدى ما ينتجه العمل من إشباع لمجموع الحاجات المختلفة لديه.

— **تقسيم الحوافز:** وفي هذه الطريقة نصمم الأسئلة التي تحتويها القائمة بحيث تتبع تقسيماً للحوافز التي ينتجها العمل والتي تعد من العوامل المؤثرة على الرضا مثل "الاجر، ظروف العمل، الإشراف، فرص الترقية، ساعات العمل، جماعة العمل. (عاشور، 1999، ص، ص401، 405).

المقاييس الذاتية تعرف بالطريقة المباشرة، تتخذ الاستمارة والمقابلة وسيلة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي، وتهدف المقاييس الذاتية للحصول على تقرير من طرف العمال حول مستوى رضاهم عن العمل، وهناك عدة طرق تستخدم في هذا المجال.

المتغير الثاني: الكفايات المهنية

— **لغة:** تعني الاستغناء، فيقال كفى الشيء يكفيه فهو كاف إذا حصل الاستغناء عن غيره.

— **اصطلاحاً:** هي مختلف أشكال الأداء التي تمثل الحد الأدنى الذي يلزم لتحقيق هدف ما. (سمارة، العديلي، 2008، ص 135)

و تعرف بأنها الكفاية المتعلقة بالوظائف المرتبطة بالمهنة التي يقوم بها شخص معين.

(سامعي، 2010/2011، ص 21)

— عرفها **هاوسام و هوستن**، بأنها القدرة على عمل شيء أو إحداث نتائج متوقع. (غانم، أبو شعيرة، 2010، ص 35).

— يعرفها **النجاري** (1996، ص115). الكفايات التدريسية بأنها المعلومات والخبرات والمهارات التي ينبغي أن تتوفر لدى المعلم ليصبح قادراً على معالجة النواحي التربوية والعلمية والتطبيقية والعمل على تحقيق التكامل بين هذه الجوانب للوصول إلى الأهداف التعليمية المرجوة. (دحلان، 2012، ص492).

— ويعرفها **جود** (1973، ص 207). بالقدرة على تحقيق النتائج المرغوبة مع إقتصاد الجهد والوقت والنفقات.. (دحلان، 2012، ص 493).

من خلال هذه التعاريف نستنتج أن:

— **الكفاية:** هي القدرة على أداء الأدوار المطلوبة من الفرد و تحقيق النجاح فيها.

— **الاستعداد:** يقصد به تلك الخصائص الموجودة لدى الفرد حالياً و التي تمكننا من التنبؤ بمقدار أو كم القدرة التي يمكن أن يصل إليها في مجال معين بعد إعطائه مقدار من التدريب و التعليم.

و قد أشار جابر عبد الحميد و علاء الدين كفاي بأن الاستعداد يمثل القدرة على اكتساب الكفاءة و المهارة من خلال التدريب. (النبال، دويدار، 2006، ص 89)

— **المهارة:** هي قدرة الشخص على استخدام معارفه استخداما فعالا لتحقيق الأهداف كما أنها السهولة و الدقة في إجراء عمل من الأعمال و تنمو نتيجة لعملية التعليم (حسن، 2009، ص 309).

— يعرفها (**بوجر و سيبورت**): بأنها نشاط معقد يتطلب فترة من التدريب و الممارسة المنظمة و الخبرة المضبوطة ، بحيث يؤدي بطريقة ملائمة و عادة ما يكون له وظيفة مقيدة. (غانم 2009، ص 22)

— مهارات التعلم: هي مجموعة المهارات التي تتطلبها عملية التعلم، ويكتسبها المتعلم وتنمو بنموه بصورة تدريجية ومنظمة وتشمل مهارات التفكير وحل المشكلات والاتصال والمهارات الرياضية والعلمية. (ربيع، عامر، 2008، ص 182- ص 185)

— **القدرة:** يعرفها **درفرب** بأنها القوة في أداء الفعل البدني أو العقلي قبل التدريب أو بعده و هو في هذا يسوي بين القدرة و الاستعداد. (التل، الشعراوي، 2007، ص 162)

— **التدريب:** هو كل البرامج المنظمة و المخطط لها و التي تمكن المعلمين من الحصول على المزيد من الخبرات الثقافية و المهنية و التخصصية و كل ما من شأنه رفع مستوى عملية التعليم و زيادة طاقات المعلمين الإنتاجية. (سغان، طه، 2007، ص 93)

— **الأداء:** وضح **هيتلمان** الفرق بين الكفاية و الأداء بقوله: " إن الكفاية تعني القدرة أو المهارة التي تسمح لشخص ما أن يعمل شيء معين، أما الأداء فهو إظهار المهارة أو

الموهبة بشكل يمكن ملاحظته، فالأداء إظهار الكفاية عن طريق أداء عمل معين، و لكن مفهوم الكفاية أعم أشمل من مفهوم الأداء. (صالح الأزرق، 2000، ص 10)

الكفاية مبنية على نية التأكيد على قدرة الأستاذ في أداء نشاطه، فالكفاية هي نتاج استخدام المعارف و القدرات و المهارات من أجل الأداء الجيد، و عليه فإن هذه المفاهيم مرتبطة ارتباطا وثيقا فيما بينها، فكل منها يكمل الآخر و يؤثر فيه.

— **الكفايات المهنية:** هي مجموعة من المعارف و المفاهيم و المهارات و الاتجاهات التي توجه سلوك التدريس لدى المعلم، و تساعد في أداء عمله داخل الفصل و خارجه بمستوى معين من التمكن، و يمكن قياسها بمعايير خاصة متفق عليها. (يسري، دس، ص 2، ندوة)

نستنتج مما سبق بأن الكفايات المهنية: هي حصيلة القدرات و المعارف التي يمتلكها الأستاذ و التي تمكنه من أداء عمله بفعالية و نجاح.

— **أهمية الكفايات المهنية بالنسبة للمعلم (الأستاذ):** في ظل التطورات العلمية والتكنولوجية الحاصلة لم يعد دور المعلم مقتصرًا على نقل المعرفة وتلقي الطلبة وشرح الدرس، بل أصبح هو المخطط والمنفذ والمقوم للعملية التعليمية، وهو المرشد والموجه لطلابه في المواقف التعليمية من خلال ما يوفر لهم من خبرات تعليمية مربية ومؤثرة وفعالة.

وتتمثل جوانب أهمية الكفايات المهنية بالنسبة للمعلم فيما يلي:

— التحول من الإعتماد على مفهوم الشهادة أو المؤهل العلمي إلى الإعتماد على فكرة الكفاية والمهارة .

— إتساقها مع مفهوم التربية المستمرة وقيامها بمعالجة أوجه القصور في البرامج التقليدية لتربية المعلم .

— تعدد الادوار التي ينبغي ان يقوم بها المعلم مما يتطلب قدرا من الكفايات التي يجب أن يلم بها.

— تطور مهنة التعليم ذاتها فقد تفرعت العلوم التربوية والنفسية واتسعت مجالاتها، وترتب على ذلك أن أصبح التعليم مهنة معقدة تضم الكثير من العناصر المتشابهة التي تحتاج إلى مهارات عديدة.

— إكتشاف تقنيات جديدة تساعد على تحقيق تعلم أفضل بأسرع وقت وأقل تكلفة، وهذا فرض علي المعلم أدوارا جديدة تتطلب قدرات وكفايات تعليمية معينة منها الكفايات التكنولوجية. (بواب، 2014، ص110، 109)

— **خصائص الكفايات:** يتم تحديد خصائص الكفايات وفق خمسة مميزات وهي كالتالي:

— خاصية الحشد لمجموعة من الموارد المندمجة: من بين الموارد التي تستدعيها الكفاية نذكر المعارف النابعة من التجربة الشخصية وأليات وقدرات ومهارات... هذه الموارد تشكل مجموعة مندمجة يصعب في غالب الأحيان تحديدها.

— خاصية الغائية: إن ما يحشده التلميذ أو الأستاذ من موارد متنوعة يكون قصد القيام بنشاط أو بحل مشكل مطروح في ممارسته المدرسية أو في حياته اليومية، وفي كل الحالات فإن الكفاية تكون غائية وقصدية وتستجيب لوظيفة إجتماعية بالمعنى الواسع للكلمة.

— خاصية الصلة بين فصيلة من الوضعيات: وذلك أن تنمية كفايات معينة يتطلب حصر الوضعيات التي يمارس فيها التلميذ الكفاية، ورغم إختلاف تلك الوضعيات، فإن تنوعها وإختلافها محصورا في فصيلة محددة وخاصة، أو مادة أو وحدة معينة.

— خاصية هيمنة التخصص (المادة): ترتبط الكفاية أكثر بالتخصص وميزتها هاته ناتجة عن كونها غالبا ما تحدد عبر فئئة من الوضعيات تتناسب مع مشكلات خاصة بالتخصص ومنبثقة عن مقتضياتها، إلى أن هذا لا ينفي أن بعض الكفايات تنتمي إلى تخصصات مختلفة تكون أحيانا قريبة من بعضها، وتكون بذلك قابلة للنقل. (بواب، 2014، ص92، 91).

— **أبعاد الكفايات المهنية:**

تصنف الكفايات المهنية إلى:

1) كفايات التدريس: هي تلك المهارات و الأداءات التي يحتاجها الأستاذ لإدارة الصف و تشمل كفايات التخطيط و التنفيذ و التقويم.

(2) كفايات التخطيط: هي المهارات و القدرات التي يحتاجها الأستاذ في عملية تخطيطه لتنفيذ الدرس لضمان نجاح العملية التعليمية و تحقيق أهدافها.

(3) كفايات التنفيذ: هي المهارات و القدرات التي يحتاجها الأستاذ لتنظيم المواقف التعليمية الصفية في أثناء تنفيذه لعملية التدريس.

(4) كفايات التقويم: هي المهارات و القدرات التي يحتاجها الأستاذ من أجل تحديد و توصيفو توفير و تنظيم البيانات بغرض إتخاذالقرارات.

(5) كفايات إدارة الفصل: هي المهارات و القدرات التي يحتاجها الأستاذ أثناء عملية التعليم داخل الفصل الدراسي. (عريبات، 2007، ص 177)

(6) كفايات الاتصال و التفاعل الصفّي: هي المهارات و القدرات التي تتوفر في طرفي العملية التعليمية و التي من خلالها يتم تبادل الأفكار و تنشيط الاتصال بينهما. (عريبات، 2007، ص 178)

نستنتج أن هذه الكفايات تكمل بعضها البعض فهي تشكل ترتيبا تسلسليا لا يمكن الاستغناء عن أي بعد من أبعادها لأن كل منها يضمن نجاح سيرورة العملية التعليمية ونستنتج أيضا أن هذه الأبعاد تتطلب جملة من المعارف و الحقائق المتصلة بها، عدد من المهارات لعملية الحركية، والافتتاع والإيمان بقيمة تلك المهارات و الحرص على تنفيذها وتوظيفها في تنفيذ المهمات المنوطة بإتقان وفاعلية.

(7) مصادر اشتقاق الكفايات المهنية: هناك عدة مصادر يمكن الاعتماد عليها في اشتقاق الكفايات ذكرها بعض الباحثين مثل دودل، و كويس، سوليتس، ويل، لطفى سوريال، أحمد الخطيب، ممدوح سليمان و عيد علي حسن، هي:

(1) الخبرة الشخصية: و فيها يرجع الباحث التربوي إلى خبرته الشخصية لاستقصاء المهام و المسؤوليات التي ينبغي أن يقوم بها الأستاذ داخل الفصل و خارجه، و التي يتوقع أن يكون لها أثر فعال في نجاح العملية التعليمية، و بخاصة في الجوانب المعرفية و الوجدانية و المهارية للتلاميذ، و كلما كانت خبرة الباحث

معمقة و متنوعة في مجالات التدريس و الإشراف الفني و الإداري كلما كانت أحكامه أقرب إلى الدقة و الموضوعية. (صالح الأزرق، 2000، ص 20)

(2) الملاحظة الموضوعية: و هي الأسلوب العلمي المنظم الذي يلجأ إليه الباحث في تسجيل مشاهداته لأنماط السلوك و الأداءات التي يقوم بها الأستاذ أثناء عملية التدريس داخل الفصل بهدف استنتاج الأداءات ذات الأثر الفعال في نمو التلاميذ في الجوانب المعرفية و الوجدانية و الاجتماعية و المهارية.

(3) مدخل الأطر النظرية: يعتبر المدخل النظري أحد المصادر في اشتقاق الكفايات حيث يرجع فيه الباحث إلى الأنساق النظرية التربوية في تحديد كفايات الأستاذ كالنظريات التربوية مثل نظرية الأدوار، فالأستاذ له مركزه الاجتماعي في النسق الاجتماعي التربوي، و يقوم بأدوار متعددة في المؤسسة التعليمية، و يرتبط بهذا الدور مهام و مسؤوليات محددة ينبغي أن يتقنها لأداء هذا الدور، و ينبغي أن يراعي في اشتقاق الكفايات المهنية من الأطر النظرية أن تكون متفقة مع ثوابت و مرتكزات النظرية المشتقة منها.

(4) التحقق التجريبي: و يتأتى ذلك بالرجوع إلى العوامل أو المتغيرات التي أثبتت التجربة أهميتها في الأداء التعليمي للأستاذ، فالنتائج التجريبية تتميز بالدقة و الموضوعية في التنبؤ بأهمية عوامل محددة في حالة الظروف المشابهة لظروف التجربة، و ذلك إذا ما التزم الباحث الحذر في تعميم نتائجه و استطاع التحكم في المتغيرات بدقة.

(5) مراجعة قوائم الكفايات السابقة: تعتبر البطاقات و قوائم الملاحظة التي أعدها باحثون سابقون في المجال التربوي مصدرا من المصادر التي لا يمكن الاستغناء عنها في اشتقاق الكفايات. فهي تمثل خبرات الآخرين التي يمكن الاستفادة منها، على أن يؤخذ في الاعتبار الأطر النظرية التي استندت عليها تلك القوائم في تحديد و صياغة تلك الكفايات. (صالح الأزرق، 2000، ص 21-22)

(6) فلسفة و أهداف التعليم: تتضمن كل مرحلة في النظام التعليمي مجموعة من الأهداف و الغايات العامة التي يأمل المشتغلون بالتعليم في جميع المستويات إشرافا و تخطيطا و تنفيذيا الوصول إليها و تحقيقها، و لا شك أن الأهداف العامة تتدرج

تحتها مجموعة من الأهداف الخاصة. و تعتبر هذه الأهداف مصدرا لاشتقاق الكفايات الأساسية و الفرعية، و ذلك بترجمتها إلى أهداف سلوكية إجرائية يمكن ملاحظتها و قياسها، إذ تصاغ في شكل أداءات محددة للأستاذة، ومن خلالها تصدر الأحكام على كفاية الأستاذ بمدى تحقيق تلك الأداءات و بلوغ الأهداف.

7) تحليل المهام التعليمية: يستعين الكثير من الباحثين بالمنهج التحليلي كمدخل لاشتقاق الكفايات، و قد يكون المدخل في التحليل إما موجهها نحو الأستاذ أي يتناول المهام و الوظائف أو الواجبات التي يقوم بها أو نحو تحليل عملية التدريس و ما تتطلبه من مهارات أساسية و فرعية لأدائها. (صالح الأزرق، 2000، ص 22)

– أنواع الكفايات المهنية:

1) الكفايات المعرفية: تشير إلى المعلومات و المهارات العقلية الضرورية لأداء الفرد (الأستاذ) في شتى مجالات عمله التعليمي العلمي.

2) الكفايات الوجدانية: تشير إلى استعدادات الفرد (الأستاذ)، و ميوله و اتجاهاته و قيمه و معتقداته، و هذه الكفاية تغطي جوانب متعددة مثل: حساسية الفرد (الأستاذ) و ثقته بنفسه و اتجاهاته نحو المهنة (التعليم). (عليان و آخرون، 2009، ص 442)

3) الكفايات الأدائية: و تشير إلى كفاءات الأداء التي يظهرها الفرد (الأستاذ). و تتضمن المهارات النفس حركية (كتوظيف وسائل و تكنولوجيا التعليم) و إجراء العروض العملية، و أداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله الفرد (الأستاذ) سابقا من كفايات معرفية.

4) الكفايات الإنتاجية: تشير إلى أداء الفرد (الأستاذ) للكفايات السابقة في الميدان (التعليم). أي أثر كفايات الأستاذ في المتعلمين و مدى تكيفهم في تعلمهم المستقبلي أو في مهمتهم. (عليان و آخرون، 2009، ص 442)

الكفايات اللازمة للأستاذ الجيد:

يستعمل المبادئ و الأساسيات النفسية في التعليم.

يهيئ مناخ بناء في الفصل.

يستعمل طرق تدريس مختلفة.

4) يستعمل إجراءات تحليلية و علاجية بفاعلية.

5) يدير الفصل بفاعلية.

6) يجمع و يستعمل المعلومات الإرشادية الهامة.

7) يقيم علاقات جيدة و مناسبة تختص بالإرشاد و التوجيه.

8) ينشط و يشجع النمو الثقافي للأفراد و الجماعات.

9) يساعد التلاميذ على تطبيق المبادئ الديمقراطية.

10) يقيم علاقات ودية شخصية بزملائه.

11) يلاحظ الأخلاقيات المهنية في مناقشة المشاكل. (محمد جاسم، 2008، ص93)

نستنتج أن الأستاذ الجيد يجب أن يلتزم بأخلاق المهنة في رعاية التلاميذ من حيث العدل و المساواة بين التلاميذ، و يلتزم بمراعاة الانضباط الشخصي و الإلمام بالمسؤولية الإشرافية و التعليمية، و يعمل على تنمية قدرات التلاميذ.

وسائل قياس الكفاية:

1) وسائل القياس الذاتية: و يقصد بها تلك الوسائل التي تعتمد على الخبرة الذاتية و الانطباعات الشخصية مثل تقديرات الأساتذة الذاتية و استطلاعات آراء التلاميذ حول الأساتذة و استطلاعات آراء الزملاء و الأقران، و تقديرات الموجهين و المشرفين التربويين. و فيما يلي توضيح لكل منها:

2)تقديرات الأساتذة الذاتية: يتولى الأساتذة تقدير أدائهم التدريسي في مجالات أو عناصر معينة أو يصفون قدراتهم ومهاراتهم المستخدمة في المجال، أو أنهم يكتبون عن انطباعاتهم و خبراتهم التي يمرون بها، و قد يستعينون في ذلك بوضع أسئلة أو مقاييس متدرجة أو قوائم ملاحظة، و غالبا ما تستخدم في هذه الحالة طريقتان هما: تقدير الذات عن طريق الاستفتاءات و المقاييس. و ثانيهما: رؤية الذات عن طريق التسجيلات المسموعة و المرئية (الفيديو)، و يمكن تطوير طريقة رؤية الذات بتزويد الأستاذ بمعلومات عن مقدار ابتعاده عن المستوى المرغوب للتدريس

3)تقديرات التلاميذ: يتزايد الاهتمام في الوقت الحاضر باستخدام تقديرات التلاميذ و الطلاب في تقدير كفاية الأستاذ، و التعرف على سلوكهم الشخصي و المهني، و قد يرجع ذلك إلى ازدياد الاهتمام بالمتعلمين و التركيز على متطلباتهم و حاجاتهم النفسية و التربوية باعتبار المحور الأساسي في عملية التعلم و التعليم، و تستخدم في ذلك وسائل و أساليب متعددة مثل الاستفتاءات المغلقة و المفتوحة و مقاييس التقدير لخصائص الأستاذ أو أساليب المعاملة التي يفضلها التلاميذ في أساتذتهم). (صالح الأزرق،2000، ص 39-41)

4)تقديرات الرؤساء و الأقران: يتولى مديرو المدارس و الموجهون التربويون بتقدير كفايات الأساتذة و نشاطاتهم السلوكية، و قد يستخدمون مقاييس التقدير أو بطاقات تقدير أو تقارير تتضمن بنود محددة.

– وسائل الإقناع والقياس:

و يقصد بها تلك الوسائل و الأساليب التي تعتمد على رصد الواقع و تسجيله في حينه كما تحدث داخل حجرة الدراسة مثل أسلوب الملاحظة المرئية و أساليب التحليل اللفظي و الحركي.

1)الملاحظة المنظمة:

1971Ober يعرف أوبر الملاحظة المنتظمة لسلوك التدريس بأنها الأسلوب الذي عن طريقه يتم ملاحظة الأستاذ في فترات معينة أثناء تدريسه، باستخدام نظام أو نظم للملاحظة ذات منهج محدد مسبق، وهي طريقة تتيح للملاحظ المدرب أن ينتبع سلوك تدريس الأستاذ، و تسجيل جانب أو أكثر من هذا السلوك.

و هناك عدة أنواع لأنظمة الملاحظة منها: نظام البنود و نظام العلامات، و تعتبر أنظمة الملاحظة من أفضل الأدوات المستخدمة في قياس أداء الأساتذة، حيث أن طريقة تصميمها، و أسلوب بنائها يضمن موضوعيتها نحو جميع عملياتها الأساسية و هي:- التسجيل و التفريغ و الجدول.

(2) الملاحظة المرئية:

عام 1966 و يعتمد على استخدام آلة **Mcgrow** وهو أساس غير لفظي قدمه **ماكجروت** تصوير في ملاحظة تلاميذ الفصل، و قد تستخدم أجهزة التسجيل المرئي (الفيديو)، و هي أساليب تهدف إلى التعرف على الجوانب غير اللفظية- كما هو في حالة آلة التصوير- في التدريس مثل الملامح الانفعالية لدى الأستاذ و التلاميذ، و غالبا ما توجه إلى ملاحظة أشكال محددة من الأداء في السلوك بين الأستاذ و التلميذ.

– أساليب التحليل اللفظي و أنماط الحركة:

إن ملاحظة الوقائع السلوكية التي تحدث داخل الفصل بين الأستاذ و التلميذ يمكن تصنيفها إلى صنفين:

و إذا كانت الأولى قابلة للملاحظة (**Verbal**) و أحداث لفظية (**Action**) أحداث فعل و من ثم يمكن تقديرها كميًا و الحكم عليها مثل موعد حضور الأستاذ و كتابته على السبورة فإنه في الحالة الثانية أي الأحداث اللفظية من سلوك الأستاذ و التي تعتبر جوهر سلوك التدريس، فقد يبدو أن هناك صعوبة في تقديرها كميًا بدقة غير أن محاولات الباحثين العديدة لم تتوقف على تحليل الأحداث اللفظية في سلوك التدريس إلى وحداتها المركبة والبسيطة. أما أسلوب تحليل أنماط الحركة فيهدف إلى تسجيل حركات الأستاذ و التلميذ و تنقلاتهم أثناء الدرس و بخاصة في الدروس العملية (التدريس في المعامل و الورش و الكمبيوتر) حيث يبين مدى ميل الأستاذ إلى التحرك بين التلميذ و مدى اهتمامه بملاحظة أداء كل منهم.

– وسائل القياس التنبؤية (غير المباشرة):

و يقصد بها تلك الوسائل التي تهدف إلى قياس الاستعدادات و القدرات و الخصائص الشخصية للأستاذ، والتي يمكن أن تساعد في التنبؤ بكفاية الأستاذ أو فاعلية التدريس الحالية و المستقبلية.

و هناك عدة وسائل يمكن استخدامها في تقدير كفاية الأستاذ منها السجلات المدرسية و التقارير و المقابلات و الاختبارات التي تقيس الاستعدادات و القدرات العقلية، كما يمكن الاستعانة بالمؤهلات العلمية و مستوى تحصيله و تفوقه الدراسي، و كذلك حالته الصحية، الجسمية و النفسية. (صالح الأزرق، 2000، ص46-47).

الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة
2. مجالات الدراسة
3. الدراسة الاستطلاعية
4. مجتمع الدراسة
5. عينة الدراسة وكيفية إختيارها
6. أدوات الدراسة
7. الأساليب الإحصائية المعتمدة في الدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مختلف الإجراءات المنهجية المستخدمة بدءاً بمنهج البحث العلمي المستخدم في الدراسة ومجتمع وعينة الدراسة وحدودها الزمنية والبشرية والمكانية وأداة الدراسة والإجراءات التي تم إتباعها لتحقيق من صدقها وثباتها بالإضافة إلى كيفية تطبيق الدراسة ميدانياً أساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمت في معالجة بيانات الدراسة ومن أهم الخطوات والوسائل المعتمدة في إجراء هذا البحث مايلي:

1منهج الدراسة:

عند إجراء دراسة يجب على الباحث أن يتبع منهاجاً معيناً يسير عليه ويعرف المنهج بأنه: "الطريق المؤدي إلى الغرض المطلوب من خلال دراسته المصاعب والعقبات". ويعرف فوزي عبد الخالق المنهج الوصفي للدراسات الارتباطية: "الطريق المؤدي إلى الكشف عن حقيقة بواسطة مجموعة من القواعد لتحديد العمليات للوصول إلى نتيجة معلومة (فوزي عبد الخالق، 2007، ص76).

ويشير عبيدات وآخرون (2005) إلى أن المنهج الوصفي يعتمد على دراسة الظاهرة كما هي في الواقع، ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، والتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى. (بوحوش، الذنبيات، 2009، ص62).

حيث تم استخدامنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي للدراسات الارتباطية، حتى نتمكن من خلاله التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي، والكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط، وهو من أكثر أساليب البحث العلمي استخداماً خاصة في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية ويمكن بواسطته معرفة ما إذا كان هناك ثمة علاقة بين متغيرين، ومن ثم معرفة درجة تلك العلاقة.

(2)مجالات الدراسة:

تمت هذه الدراسة في إطار حدود بشرية، مكانية، وزمنية، وهي كما يلي:

الحدود البشرية: شملت الدراسة على عينة من أساتذة التعليم المتوسط الموزعين على مختلف المتوسطات التربوية لولاية تسمسليت.

— الحدود المكانية: تم إجراء دراستنا ببعض المتوسطات التربوية بولاية تسمسليت (محمد قاتي، جرجور الزوبير، عبد القادر غلال، الجديدة، أحمد بلياسين، الأخوة سعدات، رتيغات (محمد).

— الحدود الزمنية: تمت هذه الدراسة الميدانية ابتداء من تاريخ الدراسة الاستطلاعية من 2016/02/10 إلى غاية تاريخ نهاية الدراسة الأساسية 2016./04/15

(3) الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية في أي بحث من البحوث إلى جمع كل المعلومات والحقائق المتعلقة بموضوع الدراسة في اختيار أدوات البحث ومعرفة ثباتها وصدقها ومدى صلاحية هذه الأدوات، فيها يقوم الباحث بتنظيم زيارات ميدانية إلى مؤسسات من أجل إنجاز بعض محاور دراسته الميدانية فالدراسة الاستطلاعية في تحديد وضبط عينة البحث وكذلك تحديد منهج الدراسة المستخدم، وأدوات البحث وحدودها، كما تساعد أيضا على اختيار أولي للفروض حيث تعطينا النتائج الأولية مؤشرات لمدى صلاحية الفروض وفي ضوء ذلك قمنا في هذه الدراسة بتوزيع مقياسين على أساتذة التعليم المتوسط، مقياس للرضا الوظيفي، و استبيان الكفايات المهنية.

(4) مجتمع الدراسة:

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، وبذلك فإن مجتمع الدراسة هو جميع الأفراد أو الأشياء اللذين يكونون موضوع مشكلة الدراسة". (عبيدات، 1999، ص 131).

وحسب طبيعة دراستنا فإن مجتمع دراستنا هو أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسليت للعام الدراسي 2015-2016، والذين يبلغ عددهم (1200) أستاذ وأستاذة.

والجدول رقم (1): يصف المجتمع وعينة الدراسة.

العدد الأصلي لمجتمع البحث	العدد الأصلي لعينة البحث	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المسترجعة	عدد الاستثمارات الصحيحة
---------------------------	--------------------------	-------------------------	---------------------------	-------------------------

105	110	120	120	1200
%8.75	%9.16	%10	%10	%100

1. عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

تعتبر العينة جزء من المجتمع الكلي المراد تحديد سماته وخصائصه وتكون ممثلة بنسبة مئوية وتحسب وفق المعايير الإحصائية وكذلك طبيعة المشكلة المراد دراستها. (بوحوش، 1999، ص28).

لقد تم تطبيق مقاييس هذه الدراسة على أساتذة التعليم المتوسط بولاية تسمسيلت خلال الفصل الثاني للعام الدراسي 2016م، والبالغ عددهم (1200) أستاذ، وأستاذة ومن أجل أن يكون هناك انسجام مع هدف الدراسة، ومن أجل اختيار عينة بصورة ممثلة لمجتمع الدراسة قمنا باختيار عينة عشوائية بسيطة مع وجوب التجانس وعدم التباين في الخصائص التي يتصف بها أفراد المجتمع، بحيث تم توزيع، مقياس للرضا الوظيفي واستبيان الكفايات المهنية، تم توزيعنا 120. مقياس على عدد من المؤسسات بولاية تسمسيلت، واسترجعنا 110. مقياس وبعد فحصها وجدنا 105 مقاييس صالحة للدراسة، لأن خمسة منها غير صالحة للدراسة وذلك لأنها لم تكن فيها إجابة بعض الأساتذة بالشكل المطلوب، ومنها لم يتم تفرغها أصلا وعشرتهم لم ترد إلينا.

الجدول رقم (2): يوضح توزيع العينة على المتوسطات.

إسم المتوسطة	عدد الأساتذة الذين تم اختيارهم من المتوسطة	النسبة
متوسطة بن سهلة عبد القادر	15	%12.5
متوسطة مولود فرعون	14	%11.66

متوسطة بونعامة الجديدة	10	8.33%
متوسطة الإخوة سعادات	11	9.16%
متوسطة رتيغات محمد	11	9.16%
متوسطة أحمد بن ياسين	20	16.66%
متوسطة عبد القادر غلال	10	8.33%
متوسطة محمد قاتي	12	10%
متوسطة جرجور الزوبير	17	14.16%
المجموع	120	100%

من خلال الجدول رقم (2) يوضح توزيع العينة على إحدى عشر متوسطات بولاية تيسمسيلت، حيث كان عدد الأساتذة الذين تم اختيارهم من متوسطة بن سهلة عبد القادر 15 أستاذ وأستاذة، والنسبة المئوية بهذه المتوسطة 12.5%. تمثل نسبة متوسطة وهذا راجعا لكون أنها خلال فترة إجرائنا لدراستنا كان مرحلة إمتحانات، ويعود ذلك أيضا لكثرة المتوسطات بهذه المنطقة.

ومتوسطة مولود فرعون فقد بلغ عدد الأساتذة الذين أجريت عليهم الدراسة كان 14 أستاذًا وأستاذة، حيث بلغت نسبتها 11.66% وهذا يعود إلى إهمال معظم الأساتذة للاستبيانات والمقاييس.

أما فيما يخص متوسطة "رتيغات محمد" فكان عدد الأساتذة الذين تم اختيارهم 11 أستاذ وأستاذة، بحيث بلغت النسبة المئوية بهذه المتوسطة 9.16%، وهي نسبة مشابهة لنسبة المتحصل عليها في متوسطة "الإخوة سعادات" بحيث بلغ عدد الأساتذة التي تم اختيارهم 11 أستاذ وأستاذة، والنسبة المئوية 9.16%.

ومتوسطة "عبد القادر غلال" فكان عدد الأساتذة الذين تم اختيارهم 10 أستاذ وأستاذة، وكانت النسبة المئوية لهذه المتوسطة 8.33%، ثم تليها متوسطة "محمد قاتي" بحيث كان عدد

الأساتذة الذين تم اختيارهم 12 أستاذ وأستاذة، مما جعل النسبة المئوية لهذه المتوسطة 10%.

أما المتوسطات التي كانت فيها النسبة المئوية كبيرة هي متوسطة "جرجور الزوبير" ومتوسطة "بلياسين"، حيث كان عدد الأساتذة الذين تم اختيارهم 17 أستاذ وأستاذة، ونسبتها بلغت 14.16%، بينما أعلى نسبة تحصلنا عليها فكانت بمتوسطة بلياسين حيث بلغ عدد الأساتذة الذين تم إختيارهم 20 أستاذ وأستاذة، وكانت نسبتها 16.66%.

أما متوسطة بونعامة الجديدة فقد بلغت عدد الأساتذة 10 وكانت نسبة المؤوية 8.33%.

(6) أدوات الدراسة:

6-1. مقياس الرضا الوظيفي: لعبد الرحمان صالح الأزرق (2000) يهدف هذا المقياس إلى التعرف على مدى رضا الأساتذة عن مهنة التدريس من خلال قياس أربعة عوامل رئيسية تتصل بعمل المعلم، وهي تمثل مصادر للرضا عن المهنة، إذ يحدد في إطارها درجة ومستوى هذا الرضا، وذلك لما لها من أثر واضح تجعل الفرد (المعلم) إما محبا لعمله مقبلا عليه، وأما نافرا منه ويتكون مقياس الرضا الوظيفي من 33 عبارة مستمدة من بعض الدراسات السابقة بالإضافة إلى التراث الأدبي ولقد اعتمدنا على مقياس صالح الأزرق والذي يعتبر من المقاييس كثيرة الاستخدام، ويتمثل في وضع علامة (x) مقابل كل سؤال. وهو مكون من خمسة بدائل وهي كالتالي: أرفض بشدة، أرفض، لا رأي لي، أوافق، أوافق بشدة.

ثم يأتي بعد ذلك تصحيح استجابات الفرد على مختلف بنود المقياس حسب اتجاه البند على النحو التالي:

— طريقة تصحيح المقياس:

يتم تصحيح المقياس بناء على إجابة المفحوص على عبارات المقياس تتدرج فيه الاستجابات على خمسة بدائل التي ذكرها:

فإذا أجاب المفحوص في حالة العبارات الموجبة بـ (أوافق بشدة) يحصل على خمسة درجات، وإذا أجاب بـ (أوافق) يحصل على أربعة درجات، وإذا أجاب بـ (لا رأي لي)

يحصل على ثلاثة درجات، وإذا أجب بـ(أرفض) يحصل المفحوص على درجتين، وإذا أجب المفحوص بـ(أرفض بشدة)، يحصل على درجة واحدة.

أما إجابة المفحوص في حالة العبارات السالبة بـ(أرفض بشدة) يحصل على خمسة درجات، وإذا أجب المفحوص بـ(أرفض) يحصل على أربعة درجات، وإذا أجب المفحوص بـ(لا رأي لي) يحصل على ثلاثة درجات، وإذا أجب المفحوص بـ(أوافق) يحصل على درجتين، وإذا أجب المفحوص بـ(أوافق بشدة) يحصل على درجة واحدة.

وبناء على ذلك يتم احتساب الدرجة الكلية للمقياس، وتدل الدرجات المرتفعة على ارتفاع درجة الرضا الوظيفي، أما الدرجات المنخفضة فتدل على انخفاض درجة الرضا الوظيفي.

– والعوامل هي:

- 1- الرضا عن المرتبات والمزايا المادية.
- 2- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات.
- 3- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة.
- 4- الرضا عن علاقة الأساتذة بالمسؤولين. (عبد الرحمان صالح الأزرق، 0200، ص161).

الجدول رقم(3): يوضح توزيع بنود المقياس وفق أربعة أبعاد.

النسبة	البنود	الأبعاد
13%	33.15.12.8.5.1	(1) الرضا عن المرتبات والمزايا المادية.
23%	22.19.16.13.9.2.29.24	(2) الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات.
45%	27.26.25.20.17.6.10.3.28.30.31.32	(3) الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة.
17%	23.21.18.14.11.7.4	(4) الرضا عن علاقة المعلم

بالمسؤولين في التعليم.

يوضح الجدول رقم (3) توزيع بنود مقياس الرضا الوظيفي وفق أربعة أبعاد إذ يحتوي كل بعد على مجموعة من البنود الخاصة به، والنسبة المئوية لكل من النسبة المئوية للمقياس ككل وذلك كالتالي:

الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة ويحتوي على البنود التالية:

(27.26.25.20.17.6.10.3.28.30.31.32) وكانت نسبته المئوية 45%.

أما بعد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات فقد احتوى على البنود التالية:

(22.19.16.13.9.2.29.24)، وكانت نسبته المئوية 23%.

وبعد الرضا عن علاقة المعلم بالمسؤولين فكانت بنوده التالية:

(23.21.18.14.11.7.4) ونسبته المئوية 17% وأخيرا بعد الرضا عن المرتبات والمزايا المادية إذ يحتوي على البنود التالية:

(33.15.12.8.5.1) وكانت نسبته المئوية 13%.

— مراحل بناء المقياس وخطواته:

لقد اعتمد عبد الرحمان صالح الأزرق (2000) على عدد من المقاييس والاختبارات التي تناولت هذا الموضوع نذكر منها:

مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، إعداد لويس بسط زكري.

مقياس الرضا الوظيفي للمعلم، إعداد نور الدين عبد الجواد، مصطفى متولي.

مقياس رضا المعلمين عن مهنتهم، إعداد وفاء الزير.

مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، إعداد علي محمد الديب.

— الخصائص السيكومترية لأداة الرضا الوظيفي:

— صدق الأداة (Validity):

تعريف أحمد عبد الخالق (1994) يشير الصدقي مدى صلاحية المقياس وصحته في قياس ما يعد لقياسه فيدلنا صدق المقياس إذن على أمرين هما "مالذي يقيسه المقياس، وكيف ينجح في قياسه، وليس لذلك علاقة باسم المقياس بل بمضمونه. (الأنصاري 2000، ص94).

ولغرض التأكد من صدق أداة الدراسة فقد استخدمنا نوع من الصدق وهو ما يسمى بالصدق الذاتي=الثبات(جزر) حيث وجد معامل الصدق (0.93) وبالتالي تعتبر الأداة صادقة، أما فيما يخص صدق صالح الأزرق فوجده (0,88).

– **ثبات الأداة:** ويعرف الثبات بأنه الجزء الحقيقي من التباين العام للاختبار، وهذا الحقيقي هو الذي يعطينا القيمة العددية لارتباط الاختبار نفسه(السيد، 2006، ص380)

تم اعتمادنا لقياس ثبات الرضا الوظيفي للمعلم على معامل ارتباط ألفا كرونباخ، بحيث معادلة ألفا كرونباخ من المعادلات الشهيرة تستخدم لتقدير ثبات الاختبار عندما يكون تباين النصفين ليس متساوي، وهو المناسب لهذا النوع من البيانات التي تعدد فيها الاستجابات حيث:

$$\left(\frac{\text{مج } 2_{\text{ب}}}{2_{\text{ك}}} - 1 \right) \times \frac{ن}{1-ن} = \alpha$$

حيث أن:

مج ² ع² ب = مجموع بيانات البنود.

ع² ك = تباين الاختبار كله.

ن = عدد بنود الاختبار. :بشير ،معمرية، 20

– **تعريف آخر للثبات:**

يقصد بالثبات حصول الفرد على نفس الدرجات إذا طبق عليه نفس الأداة وتحت نفس الظروف. (صلاح وسليمان، 2012، ص280).

حيث وجد معامل الثبات: (0.87) وبالتالي تعتبر الأداة ثابتة، بينما وجد صالح الأزرق معامل الثبات (0,79).

من خلال الثبات والصدق نستنتج أن أداة مقياس الرضا الوظيفي يتميز بصدق وثبات عاليين.

الجدول رقم(4): يوضح معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) للأبعاد الفرعية والأداة ككل.

أبعاد الرضا	عدد الفقرات	معامل ألفا كرونباخ
1- الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	06	0.54
2- الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	08	0.65
3- الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	12	0.82
4- الرضا عن علاقته بالمسؤولين	07	0.47
المجموع	33	0.87

يوضح الجدول التالي معاملات الاتساق الداخلي (ألفا كرونباخ) للأبعاد الفرعية والأدات ككل ، حيث كانت درجة ثبات كل من بعد الرضا عن المرتبات والمزايا المادية 0.54 وبعد الرضا عن تحقيق المهنة للذات 0.65. وبعد الرضا عن طبيعة العمل وظروفه 0.82 أما درجة ثبات البعد الرابع أي الرضا عن علاقة بالمسؤولين فكانت أقل من درجة ثبات الأبعاد السابقة حيث بلغت 0.47، أما فيما يخص درجة الثبات الكلي فكانت 0.87.

– الجدول رقم (5): يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والأداة ككل .

أبعاد الرضا الوظيفي	عدد الفقرات	معامل الارتباط بيرسون (العد بالكل)
الرضا عن المرتبات والمزايا المادية	06	0.78**
الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات	08	0.89**
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه الخاصة	12	0.87**
الرضا عن بالمسؤولين	07	0.68**

– تبين لنا من خلال هذا الجدول أن معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية والأداة ككل دالة عند مستوى الدلالة 0.01 وهي مرتفعة ومن ثم يمكن القول أن أداة الدراسة تتمتع بدرجة من الصدق.

– طريقة التجزئة النصفية: وهذا من خلال إجراء معادلة سبيرمان براون بين مجموع العبارات الفردية والتي يبلغ عدد ها 17 عبارة، والعبارات الزوجية التي يبلغ عددها 16 عبارة، وقد بلغ معامل الارتباط 0.94 وهو معامل ثبات مرتفع.

6-2. الأداة الثانية:

– استبيان الكفايات المهنية

ويعرف كالاستبيان بأنه مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل للأشخاص المعنيين بالبريد أو يجرى تسليمها باليد تمهيدا للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيها. (إيراش، 2009، ص 269)

في هذه الدراسة قامت الطالبتان ببناء استبيان الكفايات المهنية وذلك بعد الإطلاع على التراث الأدبي والنظري وبعض الدراسات السابقة التي استخدمت في مجال أداء الأستاذ وكفاياته المهنية نذكر منها (دراسة صالح الأزرق 2000 ودراسة فادي محمد عويدات 2006). وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان 40 عبارة موزعة على ثلاثة أبعاد وهي كفايات التدريس (التخطيط، التنفيذ، التقويم)، كفاية إدارة الصف، وكفايات الاتصال والتفاعل الصفي.

ويتألف الاستبيان من ثلاثة بدائل وهي كالتالي: عالي، متوسط، منخفض.

– مفتاح التصحيح:

الجدول رقم (6): يوضح مفتاح تصحيح استبيان الكفايات المهنية.

منخفض	متوسط	عال
1	2	3

الدرجة القصوى للاستبيان: $40 \times 3 = 120$ درجة.

الدرجة الصغرى للاستبيان: $40 \times 1 = 40$ درجة.

– الخصائص السيكومترية لأداة استبيان الكفايات المهنية:

– صدق الأداة:

الصدق : يعني الصحة والصلاحية. ومن أبرز معانيه أن يقيس المقياس ما وضع لقياسه. (شحاتة، 2011، ص113)

ولقد اتبعت الطالبتان عددا من الطرق لحساب صدق الأداة تمثلت في:

– صدق المحكمين:

للتأكد من صدق الأداة اعتمدت الطالبتان على صدق المحكمين من خلال عرض الأداة بفقراتها البالغة 40 فقرة وأبعادها الثلاثة على 05 محكمين (أنظر الملحق رقم 01) وذلك بهدف تحديد مدى صدق وصحة فقرات الأداة والتي تقيس كفايات التدريس، كفايات إدارة الصف، وكفايات الاتصال والتفاعل الصفي. حيث تم تعديل وصياغة بعض الفقرات.

ولقد تم حساب نسبة الاتفاق بين الأساتذة المحكمين باستخدام معادلة "كوبر" التالية:

$$\text{نسبة الاتفاق} = \frac{\text{عدد مرات الإتفاق}}{\text{عدد مرات الإتفاق} + \text{عدد مرات عدم الإتفاق}} \times 100 \quad (\text{لبوز، حجاج، دس، ص444})$$

الجدول رقم (7): يوضح الأساتذة المحكمين

الرتبة	تخصص الأساتذة	الأساتذة المحكمين
دكتور	علم النفس العمل والتنظيم	الدكتور بن موسى
أستاذ	علم النفس الإجتماعي	الأستاذ براخليا
أستاذة	أرغونوميا	الأستاذة حمادة
دكتور	علم النفس العمل والتنظيم	الدكتور ديدة

الأستاذ قندوز

أرطوفونيا

أستاذ

– الصدق الذاتي:

وهو يمثل جذر الثبات وقد بلغ 0.99 وهي نسبة عالية مما يعني أن هذا الاستبيان صادق.

– ثبات الأداة : يقصد بالثبات الكامل للمقياس التطابق بين نتائجه في المرات المتعددة التي يطبق فيها، فلو طبق المقياس اليوم أو الأسبوع القادم، فسوف يقترب من نتائجه في المرة الأولى إن لم يحدث تغير حقيقي في الموضوع المقاس أو الأشخاص الذين طبق عليهم. (فهيم وآخرون، 2005، ص150)

وقد قامت الطالبتان بحساب معامل الثبات بالطرق التالية:

تم التحقق من ثبات الأداة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ فقدر معامل الثبات الكلي للأداة ب 0.99 وهذا ما يؤكد ثبات الاستبيان.

– طريقة التجزئة النصفية: وذلك بإجراء معادلة سبيرمان براون بين مجموع العبارات الفردية والتي يبلغ عددها 20 ودرجات العبارات الزوجية التي يبلغ عددها 20 عبارة. وقد بلغ معامل الارتباط 0.99 وهو معامل ثبات مرتفع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لقد تم معالجة بيانات الدراسة بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية المعروفة بـ (SPSS) الذي يعتبر حد البرامج المهمة التي تساعد الباحث في معالجة البيانات باستخدام الحاسوب، من حيث إدخال البيانات وحفظها وتحليلها بطريقة آلية تتسم بالسرعة والدقة. (عباس، ص339).

- حساب النسبة المئوية.
- التكرارات
- حساب المتوسط الحسابي.
- حساب الانحراف المعياري.
- حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون

الفصل الثالث:

عرض و مناقشة نتائج الدراسة

تمهيد

1. عرض ومناقشة نتائج الدراسة

تمهيد:

تناولنا في هذا الفصل عرض وتحليل ومناقشة النتائج ذات الصلة بموضوع الدراسة حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية (SPSS) للإجابة على تساؤلات الدراسة، وقد تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل بيرسون.

1 عرض وتحليل ومناقشة النتائج

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

والتي تنص على:

1-1 الفرض الصفري H0:

لا توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

1-2 الفرض البديل H1:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل الارتباط بيرسون والجدول رقم (8) يوضح ذلك.

الجدول رقم (8): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الأولى.

الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	مستوى الثقة	قيمة الدلالة	الدلالة
المتغيرات الرضا	16.00	3.74	0,04	0.05	0.67	غير دالة

المرتبات والمزايا المادية	المرتبات والمزايا المادية	المرتبات والمزايا المادية
4,06	21,63	الكفايات المهنية

– الخلاصة الإحصائية:

من خلال الجدول رقم (8) يتبين أن المتوسط الحسابي للرضا عن المرتبات والمزايا المادية كان 16.00 وبانحراف معياري يساوي 3.74، في حين كان المتوسط الحسابي للكفايات المهنية يساوي 21.63 وبانحراف معياري 4.06، وقد تبين كذلك أن قيمة الدلالة (0.67) أكبر من مستوى الثقة (0.05).

ومنه نقبل الفرض الصفري H_0 ونرفض الفرض البديل H_1 وعليه العلاقة غير دالة إحصائياً.

– الخلاصة البيداغوجية:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

– تفسير الفرضية الجزئية الأولى:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الأولى تبين بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن المرتبات والمزايا المادية ودرجات الكفايات المهنية للأستاذ، حيث وجدت قيمة معامل الارتباط 0.04، هذا يعني أن المرتبات والمزايا المادية ليست عامل من العوامل التي تؤثر في الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وهذا يعني أن الفرضية لم تتحقق.

وهذا ما أثبتته دراسة طنّاش (1990) بان المرتبات والمزايا المادية أقل مصادر الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

وأيضاً فيما يخص دراسة خالق ورحمان (دس)، فقد توصلت هذه الدراسة إلى وجود بعض العوامل التي تلعب دوراً إيجابياً في تحقّي الرضا الوظيفي، إذا كانت العلاقات الاجتماعية

بين الزملاء وأوقات الدوام وبيئة العمل ذاتها من العناصر الرئيسية في تحقيق الرضا الوظيفي، بينما كان الراتب أقل هذه العناصر أهمية في تحقيق الرضا الوظيفي.

على عكس ما أثبتته الكثير من الدراسات، ومن بينها دراسة أسعد ورسلان بحيث توصلت أن نسبة عالية من العاملين غير راضين عن أعمالهم، ويتركز عدم الرضا في المرتب وأسلوب الإدارة في التعامل مع الموظفين وكذلك العلاقات مع المشرفين وهذا الشعور بعدم الرضا يقود الى اتجاهات سلبية في العمل وتركه.

2) عرض وتحليل ومناقشة الفرضية الجزئية الثانية:

والتي تنص على:

2-1 الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

2-2 الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل الارتباط بيرسون والجدول رقم (9) يوضح ذلك.

الجدول رقم (9): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثانية

الأساليب الإحصائية المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	مستوى الثقة	قيمة الدلالة	الدلالة

	0.001	0,01	0.31	4.01	23.77	الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات
دالة إحصائية				6.33	78.57	الكفايات المهنية

– الخلاصة الإحصائية:

من خلال الجدول رقم (9) يتبين أن المتوسط الحسابي للرضا عن تحقيق المهنة للذات كان 23.77 وبانحراف معياري يساوي 4.01، في حين كان المتوسط الحسابي للكفايات المهنية يساوي 78.57 وبانحراف معياري 6.33، وقد تبين كذا الكان قيمة الدلالة الإحصائية (0.001) أصغر من مستوى الثقة (0.01).

ومنه نرفض الفرض الصفري H_0 ونقبل الفرض البديل H_1 العلاقة دالة إحصائياً.

– الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

– عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الثانية تبين بأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وهذا ما أثبتته قيمة معامل الارتباط حيث وجدت 0.001 وهذا كلما زاد الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات كلما قل الكفايات المهنية لدى أستاذ التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وهذا يعني أن الفرضية تتحقق.

نظرية الحاجات الإنسانية ماسلو (Maslow S Theory)

فإنه أشار إلى حاجة تحقيق الذات بحيث ترتبط هذه الحاجة بتحصيل والكفايات المهنية والتعبير عن الذات والقيم بأفعال مفيدة ذات قيمة للآخرين، والقدرة على العطاء والمبادرة، وهناك شروط ومتطلبات تحقيق الذات.

3) عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

والتي تنص على:

3-1 الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

3-2 الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل ارتباط بيرسون والجدول رقم (10) يوضح ذلك.

الجدول رقم (10): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الثالثة.

الأساليب المتغير المستقل	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	مستوي الثقة	قيمة الدلالة	الدلالة
الرضا عن طبيعة العمل وظروفه	34.52	5.95	0.12	0.05	0.21	غير دلالة إحصائية
الكفايات المهنية	78.57	6.33				

– الخلاصة الإحصائية :

من خلال الجدول رقم(10) يتبين أن المتوسط الحسابي للرضا عن طبيعة العمل وظروفه كان 34.52 وبانحراف معياري يساوي 5.95، في حين كان المتوسط الحسابي للكفايات المهنية يساوي 78.57 وبانحراف معياري 6.33، وقد تبين كذلك أن قيمة الدلالة (0.21) أكبر من مستوي الثقة (0,05) ومنه نقبل الفرض الصفري H_0 ونرفض الفرض البديل H_1 ، وبالتالي العلاقة غير دالة إحصائياً .

– الخلاصة البيداغوجية:

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

– عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الثالثة تبين بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن طبيعة العمل وظروفه، ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت وهذا ما وضحته قيمة معامل الارتباط حيث وجدت 0.21 وهذا يعني أن الرضا عن طبيعة العمل وظروفه ليس عامل من عوامل الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وهذا يعني أن الفرضية لم تتحقق.

وهناك العديد من الدراسات التي جاءت على عكس ماتوصلنا إليه ومن بين هذه الدراسات دراسة الشهري(2004)، بحيث توصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ظروف العمل (مكان، الإضاءة والتهوية) وبين الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المعهد، بالإضافة إلى دراسة

4) عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

والتي تنص على:

4-1 الفرض الصفري H_0 :

لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن علاقته بالمرؤوسين ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط، بولاية تيسمسيلت.

4-2 الفرض البديل H_1 :

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن علاقته بالمرؤوسين ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت .

تم اختبار هذه الفرضية عن طريق معامل ارتباط بيرسون والجدول رقم (11) يوضح ذلك.

الجدول رقم (11): يوضح نتائج الفرضية الجزئية الرابعة.

الأساليب الإحصائية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة R المحسوبة	مستوى الثقة	قيمة الدلالة	الدلالة
المتغيرات الرضا عن علاقته بالمرؤوسين	20.38	3.63	0.30	0.01	0.001	دالة إحصائية
الكفايات المهنية	78.57	6.33				

الخلاصة الإحصائية :

من خلال الجدول رقم (11) تبين أن المتوسط الحسابي للرضا عن علاقة بالمرؤوسين كان 20.38 وبانحراف معياري يساوي 3.63، في حين كان المتوسط الحسابي للكفايات المهنية يساوي 78.57 وبانحراف معياري 6.33، وقد تبين كذلك أن قيمة لنا أن قيمة الدلالة (0.001) أصغر من مستوى الثقة (0.01) ومنه نرفض الفرض H_0 ونقبل الفرض البديل H_1 . وبالتالي العلاقة دالة إحصائية.

– الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن علاقته بالمرؤوسين ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

– عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

بعد المعالجة الإحصائية للفرضية الجزئية الرابعة تبين بأنه توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا عن علاقته بالمرؤوسين ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وهذا ما أثبتته قيمة معامل الارتباط حيث وجدت 0.001 وهذا يعني بأن الرضا عن العلاقة بالمرؤوسين لايعتبر عامل من العوامل التي لها تأثير على الكفايات المهنية، وهذا يعني أن الفرضية تتحقق.

ومن الدراسات التي أيدت دراستنا دراسة **حسانو الصياد (1986)**: أشارت النتائج إلى عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأنماط القيادة الإدارية في المدرسة.

وهذا على عكس ما توصلت إليه **نظرية العدالة والمساواة لأدمز (1923) Adam's Equity theory**، تلقي هذه النظرية الضوء على العفة بين الرضا الوظيفي والمساواة، ويذكر الشابيحي (1417) أن ملخص هذه النظرية هو، أن العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسيان لأداء الأفراد وجهودهم.

بالإضافة الى الدراسة **بوتر ولولر poterlowler** التي تمثل مصدر الرضا عن العمل، فوجدا أن مصدر الرضا يتحدد بمدى تأثير الفوائد من خلال مقارنتها بفوائد الاخرين، أي أن الرضا يتحدد من التفاعل القائم بين هذين العاملين.

5- مناقشة وتحليل نتائج الفرضية العامة على ضوء الفرضيات الجزئية:

والتي تنص على:

توجد علاقة ارتباطيه بين الكفايات المهنية و الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم المتوسط بمتوسطات ولاية تيسمسيلت

5- 1 الخلاصة البيداغوجية:

توجد علاقة ارتباطيه بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت .

5- تفسير الفرضية العامة :

بعد المعالجة الإحصائية للفرضيات الجزئية تبين بأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا المرتبات والمزايا المادية وبين درجات الكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وتبين لنا أنه توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن مدى تحقيق المهنة للذات وبين درجات الكفايات المهنية، لا توجد علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل وظروفه وبين درجات الكفايات المهنية، كما تبين أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن علاقته بالمرؤوسين وبين درجات الكفايات المهنية

من خلال النتائج تم توصلنا إلى أنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت، وهذا ما أكدته لنا المعالجة الإحصائية للفرضيات الجزئية الأربعة التي أوضحت أن العلاقة غير دالة إحصائياً ويتضح ذلك من خلال قيمة معامل الارتباط وقيمة الدلالة الإحصائية ومقارنتها بمستوى الثقة).

وأيضاً نظرية العوامل الوقائية الدافعية، قد توصلت تلك الدراسة إلى أن العوامل التي تخلق لدى الفرد شعور بالرضا العالي عن الوظيفة تسمى بالعوامل الدافعة وتضم الاعتراف والتقدير والانجاز والترفيه وإدراك الفرد لقيمة عمله' وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم فيها وإتاحة فرصة النمو، إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا عن العمل وزيادة الإنتاج أما العوامل الوقائية فهي لا تتعلق بنوعية العمل نفسه بل بالظروف المحيطة به فلا تعني أنها دوافع ايجابية للعمل وأنها ستخلق فرص للتطور أو النمو الشخصي وتتمثل في سياسة المؤسسة وإدارتها ونمط الإشراف والعلاقات المتبادلة مع زملاء العمل والعلاقات مع الرؤساء والأجور وظروف العمل والمركز الاجتماعية والأمن الوظيفي

خاتمة:

بعد استعراضنا لأهم الأدبيات النظرية المتعلقة بمتغيري الدراسة (الرضا الوظيفي والكفايات المهنية) والعلاقة بينهما وإسقاط ما تم عرضه على المؤسسات التربوية بولاية تيسمسيلت توصلنا لمجموعة من النتائج، والاقتراحات بحيث يمكن تقسيم نتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى مجموعتين، الأولى خاصة بالجانب النظري والثانية خاصة بالجانب التطبيقي، وذلك كما يلي:

رضا الأساتذة عن عنصر معين من عناصر الرضا الوظيفي في فترة معينة لا يعني بالضرورة استمرار هذا الرضا مستقبلا، كما أنه ليس دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى، وذلك نتيجة لتعدد، وتغير حاجاته ورغباته.

يمكن قياس مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم المتوسط بطريقة مباشرة التي تعتمد على قوائم الاستقصاء (المقياس)، هذه الأخيرة أكثر قبولا، واستخداما بين الباحثين موضوعيتها، ودقة نتائجها.

يعد موضوع الكفايات اللازمة لأعضاء هيئة التدريس في مهنة التدريس التعليم المتوسط من المواضيع المرتبطة بنجاح العملية التعليمية أو بفشلها في أي نظام تعليمي متوسط، وامتلاك أساتذة التعليم المتوسط لهذه الكفايات والأداءات والمهارات والممارسات أصبح ضرورة ملحة خاصة مع التطورات الهائلة التي تعرفها جميع جوانب الحياة وجميع المؤسسات الاجتماعية وخاصة المؤسسات التعليمية وذلك بغية مواجهة التحديات التي يشهدها النظام التعليمي.

إن الممارسات المهنية لمعظم الأساتذة داخل الأنشطة الصفية أصبحت تتسم بشئ من الإيجابية، لكن ذلك لا يمكننا من القول أن هناك سلوكيات سلبية تستلزم تكاتف جميع جهود القائمين على المؤسسات التعليم المتوسط لمحو صورتها نهائيا من مهنة التدريس التعليم المتوسط وبالشكل الذي يرفع من مستوى جودة العملية التدريسية.

أما فيما يخص النتائج التطبيقية، فقد توصلنا إلى أن أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت يعانون من نقص في رضاهم الوظيفي مما أثر سلبيا على كفاياتهم المهنية، لأن مستوى الرضا الوظيفي الذي يشعرون به الأساتذة بمؤسسات التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت ظهر بوجه عام منخفضا.

الاقتراحات

تحسين وتطوير نظام الحوافز والترقيات من الناحية المادية والمعنوية، وأن يراعي كفايات وقدرات الأساتذة المهنية والتطويرية والإبتكارية، وتشجيع المبدعين منهم على الإستمرار في العمل المبدع الذي سيساعد على تطوير أدائهم التعليمي.

- العمل على تحسين النمو المهني للأساتذة.
- توفير مناخ تنظيمي مادي ومعنوي مناسب للأساتذة لأداء أعمالهم المدرسية من خلال تحسين نظام البيئة المدرسية والانضباط في العمل.
- دعم مخصصات البحوث العلمية، لان ذلك يشجع أعضاء الهيئة التدريسية على القيام بأبحاث مفيدة للمجتمع المحلي .
- إعادة النظر في نمط عملية الإشراف المتبعة في المؤسسات التعليمية وتوصية الرؤساء العاملين لأخذ بأساليب إدارية ديمقراطية مثل: الترغيب والتحفيز للقيام بتدريس.
- زيادة وتفعيل الخدمات المقدمة لأعضاء هيئة التدريس داخل المتوسطات من وسائل الراحة مثل التكيف والتدفئة وأجهزة الحاسوب وغيرها.
- تعديل نظام الرواتب بحيث يتناسب مع غلاء المعيشة بحيث يضمن لعضو هيئة التدريس حياة كريمة.
- محاولة توفير الوسائل التي ترفع من درجات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط حتى ينعكس ذلك على الرفع من الكفايات المهنية.
- عقد ندوات تتعلق بالرضا الوظيفي بين الجهات المسؤولة، وأساتذة التعليم المتوسط.
- توفير الفرص الكافية للالتحاق بالدورات التدريبية والدراسات العليا في مجال التعليم.
- تنظيم دورات تكوينية ومحاضرات نوعية يقدمها متخصصون لتعريف الأستاذ بأهم الأساليب التي يمكن من خلالها التعامل مع طلابهم.
- تعيين أخصائيين في علم النفس التربوي، والعمل والتنظيم يتولون مهمة المتابعة المستمرة للحالات النفسية والاجتماعية لأساتذة التعليم المتوسط داخل وخارج العمل.

قائمة المراجع:

- 1- (بن الشهري، علي بن يحيى. (2002).
الرضا الوظيفي وعلاقتها بالإنتاجية دراسة تطبيقية لموظفي جمارك منطقة الرياض. رسالة ماجستير
غير منشورة قسم العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. السعودية.
- 2- (بن ماطل، عارف. (2007).
التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. مذكرة ماجستير غير
منشورة. قسم العلوم الإدارية. كلية الدراسات العليا. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية
السعودية.
- 3- (بواب، رضوان. (2014). الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي من
وجهة نظر الطلبة بجامعة جيجل. أطروحة لنيل شهادة الدكتوراة في علم اجتماع العمل
والتنظيم، إدارة الموارد البشرية. قسم علم الاجتماع. كلية العلوم الإنسانية
الاجتماعية. جامعة جيجل: الجزائر.
- 4- (بووذن، نبيلة. (2007).
محددات الرضا الوظيفي لدى العاملين بالجزائر في إطار نظرية دافيد ماكليلاند للدافعية. مذكرة ماجستير
غير منشورة. قسم علم النفس. وعلوم التربية والأرطفونيا. كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
جامعة محمود منتوري. قسنطينة.
- 5- (التل، وائل عبد الرحمان وشعراوي، أحمد محمد. (2007). أصول التربية الفلسفية
والاجتماعية والنفسية. عمان: دار الحامد.
- 6- (الحريري، محمد سرور. (2012). إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان الأردن: دار
الحامد للنشر والتوزيع.
- 7- (الحريري، محمد سرور. (2012). طرق واستراتيجيات تنمية وتطوير الموارد البشرية.
ط1. عمان: دار الصفاء لنشر.
- 8- (حريم، حسين. (2011). إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل). عمان الأردن: دار
الحامد للنشر.
- 9- (خليفات، عبد الفتاح صالح. (2009). الولاء التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى
أعضاء هيئة التدريس. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسما لأصول والإدارة التربوية.
جامعة مؤتة. الأردن.

- (10)- الخيري، حسن بن حسين بن عطاس. (2008). الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين بمراحل التعليم العام بمحافظة الليث والقنفذة. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس. كلية التربية. جامعة أم القرى. السعودية.
- (11)- دحلان، عمر علي. (2012). تقدير الكفايات المعلم المساند من وجهة نظر مديري المدارس والمشرفين التربويين في محافظة خان يونس. مجلة الجامعة الإسلامية لدراسات التربوية و النفسية. المجلد العشرين. العدد الثاني. جامعة الأقصى. غزة.
- (12)- الدوسري، مبارك بن فاتح بن مبارك. (2010). ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة . مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية الرياض.
- (13)- ربيع، محمد. عامر، طارق عبد الرؤوف. (2008). التدريس بالمصغر. عمان : اليازوري
- (14)- سامعي، توفيق. (2010/2011). مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفايات المهنية لدى خريجي القطاع المكون. رسالة دكتوراه غير منشورة. جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
- (15)- سعفان، محمد أحمد ومحمود، سعيد طه. (2007). دراسة تربوية ونفسية ، المعلم، إعداد، مكانته، وأدواره. ط1 . القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- (16)- شاطر، شفيق. (2009). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة احمد بوقرة بومرداس.
- (17)- شحادة، أسماء محمد. (2011). الاغتراب النفسي وعلاقته للإنجاز لدى المعاقين بصريا في محافظات غزة. رسالة ماجستير في الصحة النفسية غير منشورة. قسم علم النفس. كلية التربية والدراسات العليا. الجامعة الإسلامية. غزة.
- (18)- صالح الأزرق، عبد الرحمان. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين. ط1 . بيروت: دار الفكر العربي.
- (19)- صالح، سميرة. (2010). الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي وعلاقته بدافعية انجاز تلاميذهم في الأقسام النهائية للتعليم الثانوي شعبة علوم الطبيعية والحياة. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطونفيا. جامعة فرحات عباس. سطيف

- (20)- عاشور، احمد صقر. (1999). إدارة القوى العاملة للأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. بيروت: دار النهضة العربية
- (21)- العبيدي، محمد جاسم. (2010). الإشراف التربوي والإدارة التعليمية. ط1. الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- (22)- العديلي، عبد السلام موسى وسمارة، نواف أحمد. (2008). مفاهيم ومصطلحات في العلوم التربوية. عمان: دار المسيرة.
- (23)- عربيات، بشير محمد. (2007). إدارة الصفوف وتنظيم بيئة العمل. ط1. عمان: دار الثقافة.
- (24)- عزيون، زهية. (2006). التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم اقتصاد وتسيير المؤسسات. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة.
- (25)- عليان، ربحي مصطفى والعمري، شوكت محمد وأبو شعيرة، خالد محمد. (2009). التربية العملية (رؤى مستقبلية). ط1. الجزء الثاني. عمان: مكتبة المجتمع العربي
- (26)- عويدات، قاضي محمد. (2006). بناء قائمة بالكفايات المهنية والإجتماعية والخصائص الشخصية لمعلمي الطلبة الموهوبين. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية لدراسات العليا
- (27)- عويضة، كامل محمد محمد. (1996). عام النفس الصناعي. ط1. بيروت لبنان: دار الكتب العلمية.
- (28)- غانم، باسم عمر وأبو شعيرة، خالد محمد. (2010). التربية العملية الفاعلة بين النظرية والتطبيق. ط1. عمان: مكتبة المجتمع العربي.
- (29)- غانم، محمود محمد. (2009). مقدمة في تدريس التفكير، ط1. عمان: دار الثقافة.
- (30)- فلمبان، إيناس فؤاد نواوى. (1429). الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى المشرفين التربويين والمشرفات التربويات بإدارة التربية والتعليم بمدينة مكة المكرمة. مذكرة ماجستير غير منشورة. قسم الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية. جامعة أم القرى بمكة. المملكة العربية السعودية

- (31)- القاروط، صادق سميح. (2006). الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مدير المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية. مذكرة ماجستير غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية.
- (32)- قدوري، خليفة. (2011). الرضا عن التوجيه الدراسي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى تلاميذ السنة الثانية ثانوي. مذكرة لنيل شهادة الماجستير غير منشورة. قسم علم النفس، كلية الإنسانية والاجتماعية، جامعة معمرى، تيزي وزو.
- (33)- الكلالده، طاهر محمد. (2013). الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية. ط1. عمان الأردن: دار اليازوري العلمية.
- (34)- محمد غفار، غادة. (2001). اضطراب القراءة الارتقائي. ط1. عمان الأردن: إيتراك للنشر والتوزيع.
- (35)- محمد، جاسم محمد. (2008). سيكولوجية الإدارة التعليمية والمدرسية وآفاق التطوير العام. ط1. عمان: دار الثقافة.
- (36)- المشعاعي، عويد سلطان. (1994). علم النفس الصناعي. ط1. بيروت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- (37)- ناصر علي، كريم والدليمي واحمد محمد مخلق. (2009). علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. ط1. عمان: دار وائل للنشر.
- (38)- نوري، منير. (2011). الوجيه في تسير الموارد البشرية. الجزائر. ديوان المطبوعات الجامعية.
- (39)- النيال، مایسة أحمد ودويدار، عبد الفتاح. (2006). علم النفس المعلمي الذكاء والقدرات العقلية. بيروت: دار النهضة العربية.
- (40)- يسري، مصطفى السيد. (دس). تنمية الكفايات المهنية للمعلمات في كيفية إعداد الخطط العلاجية لتحسين المستوى التحصيلي للتلميذات الضعيفات. ندوة تربوية. جامعة الإمارات العربية المتحدة. أبوظبي.

ملحق رقم (01)

جدول رقم (7): يمثل نسب الاتفاق بين الأساتذة المحكمين

الرقم	العبرة	عدد الأساتذة	نسبة الاتفاق
1.	أصوغ أهداف الدرس في عبارات سلوكية.	03	60%
2.	أستخدم كراسة للتحضير تتوافر فيها متطلبات التحضير الجيد.	05	100%
3.	أعد خطة للدروس الشهرية والسنوية وألتزم بالوعاء الزمني عند تنفيذها.	04	80%
4.	أمهد للدرس بطريقة تثير إهتمام التلاميذ.	05	100%
5.	أعرض المادة العلمية بطريقة سليمة.	05	100%
6.	أنوع في أساليب التدريس (الإلقاء، الحوار، المناقشة).	05	100%
7.	أربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة أو بالأحداث الجارية.	04	80%
8.	أستخدم وسيلة تعليمية مناسبة لموضوع الدرس.	04	80%
9.	أشجع التلاميذ على المشاركة الفعالة أثناء الدرس.	05	100%
10.	أستخدم أساليب التعليم الفردي والجماعي في التدريس مراعاة للفروق الفردية.	04	80%
11.	أدون النقاط الأساسية للدرس كملخص سبورى.	03	60%
12.	أنتهي من الدرس في الوقت المخصص له.	05	100%

80%	04	أعطي أمثلة توضيحية مناسبة لأفكار الدرس.	13.
100%	05	أطرح أسئلة تدور حول الدرس الحالي والدروس السابقة.	14.
60%	03	أجيد صياغة وإلقاء الأسئلة الشفهية.	15.
80%	04	أقوم بتوزيع الأسئلة على أكبر عدد ممكن من التلاميذ.	16.
100%	05	أطرح أسئلة متنوعة تتضمن عناصر الدروس السابقة.	17.
100%	05	أجري اختبارات شاملة (تطبيقات) تغطي عناصر الدروس السابقة.	18.
100%	05	ألقي أسئلة تعتمد على الفهم والتطبيق وليس التذكر والحفظ فقط.	19.
80%	04	أصمم مواقف تعليمية تهدف إلى إكساب التلاميذ بعض المهارات العلمية (إجراء التجارب أو رسم الخرائط).	20.
60%	03	أقبل النقد وأستفيد منه.	21.
100%	05	أهيء الجو المناسب في الصف لتسيير العملية التعليمية.	22.
100%	05	أحرص على تنظيم الصف ومحتوياته (تلاميذ، مقاعد، وسائل) بما يناسب الموقف التعليمي.	23.
100%	05	أحافظ على الهدوء والنظام داخل الصف.	24.
100%	05	أعطي واجبات ومهام إضافية للتلاميذ المتأخرين دراسيا والمتفوقين.	25.
80%	04	أتجنب استفزاز التلاميذ والتقليل من شأنهم.	26.

27.	أعمل على إشراك بعض التلاميذ في إدارة وتنظيم الصف.	05	%100
28.	أشجع التلاميذ على الانضمام إلى جماعات النشاط المدرسي.	05	%100
29.	أحرص على تنويع مصادر الخبرة لدى التلاميذ.	05	%100
30.	أعطي تعليمات واضحة ومحددة في الوقت المناسب.	05	%100
31.	أتعامل مع المشكلات التي يثيرها التلاميذ بطريقة تقلل من حدوثها ومن تأثيرها على نشاط التعلم.	04	%80
32.	أقسم التلاميذ في الصف إلى مجموعات صغيرة في بعض المواقف التعليمية.	05	%100
33.	أعمل على أن يسود جو الصف روح الألفة والاحترام بين التلاميذ.	05	%100
34.	أسمح للتلاميذ بتقديم الحلول والمقترحات لبعض المشكلات المدرسية.	05	%100
35.	أرد على أسئلة التلاميذ واستفساراتهم بصدق ورحابة.	05	%100
36.	أقبل أخطاء التلاميذ وأوجههم.	05	%100
37.	أوجه عبارات الشكر والتشجيع للتلاميذ من حين لآخر.	05	%100
38.	أبني ثقة التلاميذ بأنفسهم.	05	%100
39.	أغير من نبرات صوتي أثناء شرح الدرس.	05	%100

40.	أشجع روح المبادأة والحوار بين التلاميذ.	05	%100
-----	---	----	------

وقد بلغ متوسط نسبة الاتفاق بين المحكمين 1 9% وهي تعتبر نسبة ممتازة وبذلك تصبح الأداة صالحة للتطبيق وفي صورتها النهائية.

الجدول رقم (8): يمثل الفقرات قبل و بعد تعديلها من طرف الأساتذة المحكمين.

الرقم	الفقرة	التعديل
1	أصوغ أهداف الدرس في عبارات سلوكية	أصوغ أهداف الدرس وفق الكفايات
3	أعد خطة للدرس الشهرية والسنوية وألتزم بوعاء الزماني عند تنفيذها	أعد خطة للدروس الشهرية وألتزم بالحجم الزماني عند تنفيذها
7	أربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة أوبالأحداث الجارية	أربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة
8	أستخدم وسيلة تعليمية مناسبة لموضوع الدرس	أستخدم وسيلة تعليمية مناسبة للكفاية المستهدفة
11	أدون النقاط الأساسية في الدرس كملخص سبوري	أدون نقاط الدرس الأساسية في السبورة
20	أتقبل النقد وأستفيد منه	أتقبل النقد وأستفيد منه من قبل التلاميذ
24	أعطي واجبات مهام إضافية للتلاميذ المتأخرين دراسيا والمتفوقين	أعطي مهام إضافية للتلاميذ

ملحق رقم (02):

"مقياس الرضا الوظيفي للأستاذ"

رقم العبارة	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	لا رأي لي	أرفض	أرفض بشدة
1	يتمتع المشتغلون في مهن أخرى بمزايا مادية لا يتمتع بها الأستاذ.					
2	أشعر بأن مهنة التدريس تحقق طموحات الأستاذ وآماله.					
3	أعتقد بأن نصابي من الحصص الأسبوعية مناسب.					
4	أرى ان المسؤولين عن التعليم يهتمون بالأستاذ كثيرا.					
5	ماينقضاء الأستاذ من دخل في مهنة التدريس يتناسب مع مستوى تكاليف الحياة.					
6	توافر الإمكانيات في متوسطتي يساعدي على التدريس الجيد.					
7	تقدير الأستاذ وتشجيعه معنويا من قبل المسؤولين لم يكن كافيا.					
8	يضايقني كثيرا تأخر صرف المرتبات في مواعدها المحددة.					
9	أشعر أن مهنة التدريس تتفق مع ميولي و قدراتي.					
10	لا أفكر في ترك مهنة التدريس.					
11	أحس أن التعاون بين الأساتذة وإدارة هذه المتوسطة يتم بشكل جيد.					
12	أعتقد أن مرتب الأستاذ يتناسب ما مع يقوم به من مهام ومسئوليات.					
13	إن مهنة التدريس مهنة رتيبة (روتينية) تقيد مواهب الأستاذ.					
14	كثيرا ما يتقبل مدير المتوسطة اقتراحاتي ورائتي بحماس.					
15	نتيح لي مهنة التدريس فرصة الحصول على الترقية في حينها.					
16	أشعر بأن الأستاذ ينال تقدير					

					وإحتراما لآخرين في المجتمع.
					17 أعاني من عدم إنضباط التلاميذ داخل الفصل.
					18 تزعجني الملاحظات التي يبديها المفتش نحو أسلوبتي في التدريس.
					19 أشعر غالبا بأن الأستاذ لا يتمتع بقدر من الحرية والإستقلال في العمل.
					20 أتمنى أن يختار أبنائي مهنا أخرى غير مهنة التدريس.
					21 تربطني بمفتش المادة علاقة تتسم بروح التعاون والإحترام.
					22 لا تتيح لي مهنة التدريس فرصة التجديد والإبتكار.
					23 لا أشعر بأن مدير المتوسطة يعامل جميع الأساتذة بالتساوي.
					24 أعتقد أن مهنة التدريس تحقق الإستقرار النفسي للأستاذ والإطمئنان على مستقبله.
					25 علاقتي بتلاميذي تنتهي بإنهاء اليوم الدراسي.
					26 أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب.
					27 أحرص على حضور الدورات التدريبية التي تقيمها الإدارة التعليمية.
					28 أحس بمتعة كبيرة أثناء تدريسي للمادة.
					29 أعتقد بأن مهنة التدريس تحقق مكانة إجتماعية مقبولة.
					30 ينتابني شعور أحيانا بعدم الرغبة في الذهاب إلى المتوسطة.
					31 أعتقد بأن علاقات الأستاذ بالجهات الأخرى في المجتمع محدودة للغاية.
					32 أشعر بأنني أكرر نفسي كل يوم.
					33 لا تتناسب المكافآت المالية الممنوحة للأستاذ عند تكليفه ببعض الواجبات (كالتصحيح والمراقبة في الإمتحانات) مع ما يبذله من جهد.

ملحق رقم (03):

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

مسار علم النفس العمل و التنظيمو الأروغونوميا.

استبيان الكفايات المهنية

تحية طيبة و بعد...

: في إيطار تحضير مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس، تخصص علم النفس العمل والتنظيم والارغونوميا، نريد القيام بدراسة موضوع الرضا الوظيفي وعلاقتها بالكفايات المهنية لدى أساتذة التعليم المتوسط بولاية تيسمسيلت.

المطلوب منكم هو قراءة العبارات بعناية فائقة، ثم تحديد موقفكم من العبارة وذلك بوضع علامة (x) تحت عالي، متوسط،منخفض.

لا توجد إلا علامة (x) بالنسبة لكل عبارة، ولا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة، إجاباتكم سوف تحاط بالسرية التامة، وشكرا على تعاونكم معنا مسبقا.

م	المجال و الكفايات الأساسية و الفرعية			مستوى الأداء		
	عالي	متوسط	منخفض	عالي	متوسط	منخفض
	أولاً: كفايات التدريس: أ- كفايات التخطيط للدرس:					
-1						أصوغ أهداف الدرس وفق الكفايات.
-2						أستخدم كراسة للتحضير تتوافر فيها متطلبات التحضير الجيد.
-3						أعد خطة للدروس الشهرية و ألتزم بالحجم الزمني عند تنفيذها.
	ب- كفايات التنفيذ للدرس:					
-4						أمهد للدرس بطريقة تثير اهتمام التلاميذ.
-5						أعرض المادة العلمية بطريقة سليمة.
-6						أنوع في أساليب التدريس (الإلقاء، الحوار، المناقشة).
-7						أربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة.
-8						أستخدم وسيلة تعليمية مناسبة للكفاية المستهدفة.
-9						أشجع التلاميذ على المشاركة الفعالة أثناء الدرس.
-10						أستخدم أساليب التعليم الفردي و الجماعي في التدريس مراعاة للفروق الفردية.
-11						أدون النقاط الدراسية الأساسية في السبورة.
-12						أنتهي من الدرس في الوقت المخصص له.
-13						أعطي أمثلة توضيحية مناسبة لأفكار الدرس.

			ج- كفايات التقويم:	
			أجيد صياغة و إلقاء الأسئلة الشفهية.	14-
			أقوم بتوزيع الأسئلة على أكبر عدد ممكن من التلاميذ.	15-
			أطرح أسئلة متنوعة تتضمن معظم عناصر الدروس السابقة.	16-
			أجري اختبارات شاملة (تطبيقات) تغطي عناصر الدروس السابقة.	17-
			ألقي أسئلة تعتمد على الفهم و التطبيق و ليس التذكر و الحفظ فقط.	18-
			أصمم مواقف تعليمية تهدف إلى إكساب التلاميذ بعض المهارات العلمية (إجراء التجارب أو رسم الخرائط).	19-
			أقبل النقد و أستفيد منه من قبل التلاميذ.	20-
			ثانيا: كفايات إدارة الفصل:	
			أهيئ الجو المناسب في الفصل لتسيير العملية التعليمية.	21-
			أحرص على تنظيم الفصل و محتوياته (تلاميذ، مقاعد، وسائل) بما يناسب الموقف التعليمي.	22-
			أحافظ على الهدوء و النظام داخل الفصل.	23-
			أعطي مهام إضافية للتلاميذ.	24-
			أتجنب استفزاز التلاميذ و التقليل من شأنهم.	25-
			أعمل على إشراك بعض التلاميذ في إدارة و تنظيم الفصل.	26-

			27- أشجع التلاميذ على الانضمام إلى جماعات النشاط المدرسي.
			28- أحرص على تنويع مصادر الخبرة لدى التلاميذ.
			29- أعطي تعليمات واضحة و محددة في الوقت المناسب.
			30- أتعامل مع المشكلات التي يثيرها التلاميذ بطريقة تقلل من حدوثها و من تأثيرها على نشاط التعلم.
			31- أقسم التلاميذ في الفصل إلى مجموعات صغيرة في بعض المواقف التعليمية.
			ثالثا: كفايات الاتصال و التفاعل الصفّي:
			32- أعمل على أن يسود جو الفصل روح الألفة و الاحترام بين التلاميذ.
			33- أسمح للتلاميذ بتقديم الحلول و المقترحات لبعض المشكلات المدرسية.
			34- أرد على أسئلة التلاميذ و استفساراتهم بصدق و رحب.
			35- أقبل أخطاء التلاميذ و أوجههم.
			36- أوجه عبارات الشكر و التشجيع للتلاميذ من حين لآخر.
			37- أطرح أسئلة تدور حول الدرس الحالي و الدروس السابقة.
			38- أنمي ثقة التلاميذ بأنفسهم.
			39- أغير من نبرات صوتي أثناء شرح الدرس.
			40- أشجع روح المبادأة و الحوار بين التلاميذ.

المفاهيم الإجرائية:

الكفايات المهنية: هي مجموعة المعارف و المهارات و الاتجاهات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، و تمكنه من أداء مهامه و مسؤولياته بمستوى يمكن ملاحظته و تقييمه لضمان جودة العملية التعليمية.

كفايات التدريس: هي تلك المهارات و الأداءات التي يحتاجها الأستاذ لإدارة الفصل و تشمل كفايات التخطيط و التنفيذ و التقويم.

كفايات إدارة الفصل: هي المهارات و القدرات التي يحتاجها الأستاذ أثناء عملية التعليم داخل الفصل الدراسي.

كفايات الاتصال و التفاعل الصفّي: هي المهارات و القدرات التي تتوفر في طرفي العملية التعليمية و التي من خلالها يتم تبادل الأفكار و تنشيط الاتصال بينهما.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

مديرية التربية بولاية تيسمسيلت

مسلمة السوظفين و التفتيش

مكتب التكوين و التفتيش

الرقم / 61 م.م.ت.م.ت.م.ت. / 2016

السادة:

- مدير مديرية تيسمسيلت
- المدير المساعد
- لوجيستية تيسمسيلت

الموضوع: باخ تمكين الطلبة من إجراء
تربص تكويني بالمؤسسات التربوية

المرسلة: إرسال جامعة: تيسمسيلت كلية العلوم الإسلامية والاجتماعية
- قسم: العلوم الاجتماعية

لطفا على الإرسال المشار إليه أعلاه، المتضمن تمكين طلبة
جامعة تيسمسيلت كلية العلوم الإسلامية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية من إجراء تربص تكويني
بمؤسساتكم تخصص تعلم الشمس العمل والدراس والاعمال

يسر فني أن أدعوكم إلى قبول الطلبة: السنة الثالثة ليسانس
 ماستر

.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....

تتضمن تدرسية و أعمال تطبيقية بمؤسساتكم لتمكينهم من اكتساب
مهارات و مهارات جديدة لهم على إجراء بحث قصد التحضير لنيل شهادة
الماجستير (م2) وذلك ابتداء من 2016/02/10 إلى غاية: نهاية شهر افريل 2016
و طلبت تفتيش منكم ضرورة متابعة و تسييم هذا التبرص

تيسمسيلت في 31.01.2016
مدير التربية

مكتب التكوين والتفتيش
عبد الرحمان
مديرية التربية بولاية تيسمسيلت
مكتب التكوين والتفتيش
تيسمسيلت

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=meratabat toutal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données2]

Corrélations

		meratabat	toutal
meratabat	Corrélation de Pearson	1	.782**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	30	30
toutal	Corrélation de Pearson	.782**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	30	30

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=adat toutal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données2]

Corrélations

		adat	toutal
adat	Corrélation de Pearson	1	.898**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	30	30
toutal	Corrélation de Pearson	.898**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	30	30

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=derouf toutal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Corrélations

[Ensemble_de_données2]

Corrélations

		derouf	toutal
derouf	Corrélation de Pearson	1	.878**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	30	30
toutal	Corrélation de Pearson	.878**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	30	30

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

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=masoulin toutal  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/MISSING=PAIRWISE.
```

Corrélations

[Ensemble_de_données2]

Corrélations

		masoulin	toutal
masoulin	Corrélation de Pearson	1	.681**
	Sig. (bilatérale)		.000
	N	30	30
toutal	Corrélation de Pearson	.681**	1
	Sig. (bilatérale)	.000	
	N	30	30

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

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	90.9
	Exclus ^a	3	9.1
	Total	33	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.655	8

RELIABILITY

```
/VARIABLES=m3 m6 m10 m17 m20 m25 m26 m27 m28 m30  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité

[Ensemble_de_données2]

Echelle : TOUTES LES VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	90.9
	Exclus ^a	3	9.1
	Total	33	100.0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.834	10

RELIABILITY

```
/VARIABLES=m4 m7 m11 m14 m18 m21 m23  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Fiabilité