

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علم النفس
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:

تقنين مقياس الرضا الوظيفي لمينسوتا لدى أساتذة اللغة الإنجليزية
في التعليم الابتدائي
دراسة ميدانية بإبتدائيات مدينة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية
تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف الأستاذ الدكتور:
أ/د/ ملياني عبد الكريم

إعداد الطالبان :
رقيق سمير
عومار رياض

السنة الجامعية 2024/2023 م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر و عرفان

الإهداء:

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقنين مقياس الرضا الوظيفي لمينسوتا لدى أساتذة اللغة الإنجليزية في التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بابتدائيات مدينة المسيلة، استخدم الباحثان المنهج الوصفي لملاءمته طبيعة هذه الدراسة للإجابة على تساؤلاتها، تكونت عينة البحث من 100 أستاذ وأستاذة ، وتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية: معاملات الارتباط لحساب صدق الاتساق الداخلي، الفروق لحساب الصدق التمييزي، الصدق الذاتي، معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية، معامل الثبات ألفا كرونباخ، اختبار اعتدالية التوزيع، واستخراج المعايير المئينية على عينة التقنين، وخلصت الدراسة إلى أن مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي يتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة في البيئة المحلية.

الكلمات المفتاحية: التقنين، الرضا الوظيفي، الخصائص السيكومترية

Abstract :

The current study aimed to standardize the Minnesota Job Satisfaction Scale for English language teachers in primary education: A field study in the primary schools of M'sila city. The researcher employed a descriptive methodology to suit the nature of the study and answer its questions. The research sample consisted of 100 male and female teachers. Various statistical methods were utilized, including correlation coefficients to assess internal consistency reliability, t-tests for discriminant validity, self-reliability, split-half reliability coefficients, Cronbach's alpha coefficient, chi-square test for distribution normality, and extraction of percentile ranks from the standardization sample. The study concluded that the Minnesota Job Satisfaction Scale demonstrates suitable psychometric properties in the local context.

Keywords: Standardization, Job Satisfaction, Psychometric Properties.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
	المحتوى
أ	الشكر
ب	الاهداء
ج	الملخص
د-ز	فهرس الجداول و الأشكال
ط-ي	مقدمة
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	
2	1- مشكلة الدراسة
3	2- أهمية الدراسة
3	3- أهداف الدراسة
4	4- مصطلحات الدراسة
10-5	5- الدراسات السابقة والتعليق عليها
11	الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة
11	أولا : الرضا الوظيفي
11	1- تعريف الرضا الوظيفي
12	2- الاهتمام بالرضا الوظيفي
13	3- مصادر الشعور بالرضا الوظيفي
19 -13	4- نظريات الرضا الوظيفي
19	5- أهمية الرضا الوظيفي
20	6- قياس الرضا الوظيفي
21	ثانيا : خصائص الاختبارات النفسية
21	1- الموضوعية
21	2- الشمول
22	3- الثبات
22	4- الصدق

24-23	5- المعايير
25	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الاطار المنهجي للدراسة	
27	1- منهج الدراسة
27	2- محددات الدراسة
27	3- مجتمع وعينة الدراسة
28	4- أداة الدراسة
29	الخصائص السيكومترية للمقياس في بيئته الطبيعية
30	5- الدراسة الاستطلاعية
35	6- ثبات الاستبيان
37	7- تقدير زمن الاجابة و تفسيره
38	8- خلاصة النتائج
38	9- تقدير زمن الاجابة و تفسيره
38	10- الاساليب الاحصائية المستخدمة
39	خلاصة الفصل
الفصل الثالث : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
41	1- عرض وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة
41	1-1 عرض مؤشرات الصدق لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي للتساؤل الأول
49	1-2 عرض وتحليل مؤشرات الثبات لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي للتساؤل الثاني
50	2- اعتدالية التوزيع
50	1-2 اعتدالية التوزيع لمقياس مينسوتا
51	3- عرض وتحليل التساؤل الثالث
51	1-3 معايير مقياس الرضا الوظيفي لمينسوتا
56	4- مناقشة تساؤلات الدراسة
59	6- استنتاج عام
65-62	قائمة المراجع
82-67	قائمة الملاحق

فهرس:

● الجداول

● الأشكال

● الملاحق

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
27	توزيع عينة الدراسة في المقاطعة	1
31	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الوظيفة نفسها مع درجة الكلية لنفس البعد	2
31	مصفوفة ارتباطات بنود بعد العلاقة بالعاملين مع درجة الكلية لنفس البعد	3
32	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الراتب والحوافز المادية مع درجة الكلية لنفس البعد	4
32	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد	5
33	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الإدارة المباشرة والاشراف مع درجة الكلية لنفس البعد	6
34	مصفوفة ارتباطات بنود بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد	7
34	الاتساق الداخلي بين درجات الابعاد ودرجة المقياس	8
35	نتائج المقارنة الطرفية للمقياس	9
36-35	نتائج ثبات المقياس وابعاده بطرق مختلفة	10
37	حساب ثبات أبعاد المقياس والمقياس نفسه بطريقة وألفا كرونباخ	11
37	مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسة الاصلية	12
42-41	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الوظيفة نفسها مع درجة الكلية لنفس البعد	13
42	مصفوفة ارتباطات بنود بعد العلاقة بالعاملين مع درجة الكلية لنفس البعد	14
43	صدق الاتساق الداخلي بين الاختبارات والبطارية ككل	15
44-43	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد	16
45-44	مصفوفة ارتباطات بنود بعد الإدارة المباشرة والاشراف مع درجة الكلية لنفس البعد	17
45	مصفوفة ارتباطات بنود بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد	18
47-46	معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له	19
48-47	الاتساق الداخلي بين درجات الابعاد ودرجة المقياس	20
48	نتائج المقارنة الطرفية للمقياس	21
50-49	حساب ثبات أبعاد المقياس والمقياس نفسه بطريقة وألفا كرونباخ	22
50	اعتدالية التوزيع لدرجات عينة الدراسة	23
55-52	الدرجات الخام لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي وما يقابلها من رتب مئينية	24
56	يصنف درجات الخام لمقياس مينسوتا وما يقابلها من رتب مئينية	25

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
15	هرم ماسلو لتدرج الحاجات	01
51	اعتدالية التوزيع لمقياس مينوستا	02

لصفحة	الملاحق	رقم
75-67	الاتساق الداخلي للبنود والابعاد والمقياس	1
75	نتائج الابعاد و المقياس الكلي	2
76	المقارنة الطرفية	3
77	معاملات الثبات للأبعاد والمقياس	4
78	اعتدالية التوزيع للمقياس	5
80-78	بيانات استخراج المعايير	6
82-81	مقياس مينوستا	7

مقدمة

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تناولتها الأبحاث والدراسات من قبل الباحثين والمهتمين سواء في الميدان الأكاديمي أو في مراكز البحث في المؤسسات الكبرى لما لها من أهمية في الكشف عن وضعية العاملين وحالتهم النفسية، ووجهة نظر مواردها البشرية اتجاه المؤسسة والتي يمكن في ضوءها تطوير ورسم سياسات مستقبلية تعود بالفائدة عليها. ونظرا للمجهودات المبذولة في جميع المؤسسات الخاصة أو العامة، المنتجة أو الخدماتية، التعليمية أو التكوينية فإنه من الأهمية بمكان أن يسعى مدراء المؤسسات ومشرفيها والمخططين التخلي عن الطرق التقليدية في إدارة الموظفين لتصبح إدارة مبنية على أسس رصينة تهدف إلى الاستثمار الأمثل في القوى البشرية بضمان التركيز على جودة حياة العاملين، والسعي إلى توفير أحسن الظروف لهم، وشعورهم بأن جهة عملهم لا تعني فقط بما يقدمونه من منتج، إنما أيضاً بأوضاعهم الصحية والاجتماعية كي تتشكل اتجاهات إيجابية نحو وظائفهم من خلال مستوى الرضا بهذه الوظيفة، بكل ما يشمله من عوامل مختلفة من الراحة والطمأنينة والرغبة في بذل أقصى جهودهم لإنجاز متطلبات أدوارهم، فالشعور بالرضا هو مظهر من مظاهر التكيف الشخصي والاجتماعي والمدرسي للفرد (امطانيوس، 2013، ص 3).

إن رفع مستوى طموح الأستاذ واتجاهه الإيجابي نحو مستقبله، يظل اختياراً أساسياً للمسؤولين على القطاع لبقاء اليد العاملة المؤهلة في وظيفتها والاستمرار فيها رغم التحديات الكبرى في العملية التعليمية، فالدول تعمل على إنماء وتدريب أساتذتها مهنياً والتكفل بمختلف حاجاتهم النفسية والاجتماعية وفقاً للمسلمة التي تقول بأن أي نظام تعليمي لا يمكنه الارتقاء فوق مستوى أساتذته، وإن رضاهم عن وظيفتهم هو السبيل لتحقيق أهداف العملية التعليمية (بلعيد، وبلعادي، 2023).

فالاهتمام بشريحة الأساتذة تعد من الأولويات الوطنية في الحفاظ على الكفاءات التعليمية التي تحوز على الكفاءة والإبداع في العمل والمهارة في التدريس، فشعور الأستاذ بالرضا له أهمية بالغة في تطوير عمله، ووضع التسهيلات في حياته الاجتماعية والمادية من شأنه ضمان الاستمرارية في أداء مسؤولياته التربوية والجودة في مخرجات العملية التعليمية.

ومن هذا المنطلق، ولكي نوفر مقياس للرضا الوظيفي يستفاد منه من قطاعات مختلفة ومنها المؤسسات التعليمية، ارتأينا أن نقوم بمحاولة تقنين مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي في البيئة المحلية لنضعه جاهزا بين يدي المهتمين في هذا الميدان، وذلك في خطة تتكون من ثلاثة فصول أساسية:

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة والذي يتشكل في الأساس من إشكالية الدراسة وتساؤلاتها وفرضياتها، الأهداف والأهمية، المفاهيم والمصطلحات، التراث النظري الذي يتناول الدراسات السابقة ومتغير الرضا الوظيفي.

الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة، الدراسة الاستطلاعية ونتائجها، والأساليب الإحصائية المستخدمة في عملية التقنين.

الفصل الثالث: حساب الخصائص السيكومترية، اعتدالية التوزيع واستخراج المعايير في البيئة

المحلية.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. مشكلة الدراسة

2. أهمية الدراسة

3. أهداف الدراسة

4. تحديد مفاهيم الدراسة

5. الدراسات السابقة

6. التراث النظري لمتغير الرضا الوظيفي

7. الخصائص السيكومترية

خلاصة الفصل

1_ إشكالية الدراسة:

يعد الانسان المورد الاساسي في نجاح المؤسسات بشتى أنواعها، بسبب ما يملكه من أفكار خلاقة ونشاطات فكرية، ومهارات واستعدادات، يستخدمها لإشباع احتياجاته من خلال العمل والإنجاز، فهو يعمل بمفرده او في إطار مجموعة منظمة تهدف لإنتاج سلعة ما او خدمة لمصلحة الجمهور فتعمل هذه المنظمة للحفاظ عليه وإرضائه، ليضاعف من عمله ويحسن من أداءه، وإيجاد بيئة ملائمة لتحفيزه لتحقيق أهدافها، مما يساعدها على اكتساب الميزة التنافسية والنجاح..

فالرضا عن الوظيفة يشكل دافعاً للإنجاز ومضاعفة للجهد، وعدم الرضا سيؤثر على استقرار المورد البشري ومن ثم سيقبل من الإنتاج وجودته، فمردود الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله، وإحساسه بالنجاح، والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته، فدوافع العمل لا تنحصر حول الأجور والمكافآت المادية فحسب، لكن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين، أهمها احترام النفس، وتأكيد الذات واحترام الاخرين، وان الإنسان لا يمكن التعامل معه كآلة، بل إنه يتأثر بالجماعات وسلوكياتهم التي يتفاعل معها،(السالم،1979،ص 68).

يعتبر الكثيرون الرضا الوظيفي من أهم المواضيع المرتبطة بالعمل، حيث حظي باهتمام المسؤولين والمدراء في كل المؤسسات المختلفة باعتباره مقاربة اجتماعية بين العامل ورب العمل، بين الأجير والمستخدم، بين المعلم والتلميذ ومدير المؤسسة، فالأستاذ حينما يشعر بالرضا في وظيفته يصبح أكثر استعدادا لاستقبال التلاميذ ومشاركتهم المعلومات التي لديه، ومن هنا يصبح المورد البشري باعتباره المكون الأساس لرأس المال الفكري يشكل نقطة التقاء للمقاربة الاجتماعية والاقتصادية، وفي نفس الوقت يسهم في تحسين الصحة الجسمية والنفسية ونوعية الحياة داخل المؤسسات التعليمية وخارجها (Richard Daft, 2000, 470).

هذا الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي في جوانبه البحثية رافقه اهتماما آخر في قياس هذا السلوك النفسي التي تعددت الاختبارات النفسية المستخدمة في تحديد مستوياته من قبل الباحثين وجمع المعلومات حوله، ويعتبر مقاييس "مينسوتا" للرضا الوظيفي الذي أعده ويلز وزملائه (1967) الذي صمم في جامعة مينيسوتا في الولايات المتحدة لدراسة الرضا الوظيفي، تم استخدامه على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية، فأصبح المقياس الأكثر شهرة في العالم

ولتعميم تطبيق هذا المقياس في بيئاتنا الجزائرية حيث إننا بحاجة ماسة إلى بناء وتقنين المزيد من المقاييس التي لا تتوفر في بيئتنا العربية، أو ربما تكون متوفرة لكنها بحاجة إلى تحديث وتطوير بما يتناسب مع مستجدات العصر وتغيراته المتسارعة، فالقصور في هذا المجال قد يؤدي إلى تعثر عجلة التطور العلمي في ميدان الدراسات النفسية، ويجعلها لا تلبي حاجات الناس ولا تتسجم مع حجم التسارع المعرفي في عصر العولمة والتقدم التكنولوجي، ولهذا الغرض جاءت هذه الدراسة لتقدم محاولة لتقنين هذا المقياس في البيئة المحلية، ومن هذا المنطلق طرحنا مجموعة من التساؤلات تسمح لنا حين الإجابة عنها بالتأكد من جودة هذا المقياس وجاءت كآلاتي:

1. هل تتفق مؤشرات الصدق لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبارات الجيدة؟
2. هل تتفق مؤشرات الثبات لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبارات الجيدة؟
3. ما المعايير المستخرجة لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي في البيئة المحلية؟

2. أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

- تناول الموضوع في حد ذاته على درجة كبيرة من الأهمية على المستوى البحث في القياس النفسي والمتمثل في تقنين قياس مينسوتا، إذ لم يسبق تناوله بالتقنين في البيئة المحلية في حدود علم الطالبين.
- الشعور بمشاركة الباحثين في الميدان في عملية التقنين وتتبع مراحلها التي يجب مراعاتها للحصول على اختبار مقنن.
- تلفت نظر المهتمين الى التعامل مع هذا النوع من المقاييس لحساب مستويات الرضا الوظيفي لدى العاملين في مختلف التخصصات لتحسين الأداء.

3. أهداف الدراسة: إن هذه الدراسة تهدف بشكل أساسي إلى تقنين مقياس مينسوتا لدى عينة من أساتذة اللغة الإنجليزية لمرحلة التعليم الابتدائي ومن خلال ذلك نتعرف على ما يلي:

- على مدى اتساق الخصائص السيكومترية من صدق وثبات لمقياس مينسوتا بعد تطبيقه على أساتذة اللغة الإنجليزية لمرحلة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة.

- على معايير الأداء الميئنية المستخرجة من البيئة المحلية (مدينة المسيلة).
- توفير اختبار مقنن للرضا الوظيفي على عينة التقنين "أساتذة اللغة الإنجليزية لمرحلة التعليم الابتدائي" صالح للبيئة المحلية (مدينة المسيلة).

4.تحديد مفاهيم الدراسة

المفهوم الاجرائي للرضا الوظيفي: هو ذلك الشعور الذي ينتاب أستاذ اللغة الإنجليزية بالمدارس الابتدائية اتجاه عمله الذي يشغله حاليا وتغمره فيه مشاعر القناعة به والسعادة ويظهر إيجابية نحوه، عندما يصل الى اشباع مادي ومعنوي محققا حاجياته النفسية والجسدية في وظيفة يحقق فيها ذاته فيزيد أداءه أو ينقص من خلال مستوى الرضا لديه.

المفهوم الاجرائي للتقنين: هو توحيد إجراءات التطبيق على جميع افراد عينة التقنين، وكذلك توحيد طريقة تصحيح الدرجات، وتحديد الخصائص السيكومترية التي تؤكد على جودة الاختبار وتوحيد طريقة تفسير الدرجات.

الخصائص السيكومترية: هي مجموعة من المؤشرات التي تعبر عن إمكانية الثقة في نتائج الاختبار واستقرار نتائجه واتساقها كما أنها تعبر عن الأسس التي يعتمد عليها الاختبار في تفسير نتائجه، وفي هذه الدراسة سيتم استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي للغة الإنجليزية بالمسيلة من خلال حساب صدق المقياس بطرق مختلفة (صدق الاتساق الداخلي، الصدق الذاتي، والصدق التمييزي) و حساب معاملات الثبات بطريقتي التجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ.

5.الدراسات السابقة: إنَّ إثراء أي بحث علمي يستدعي الاستناد إلى الدراسات السابقة، إذ يتطلب منَّا البحث فيها من خلال الاطلاع على الدراسات والرسائل الجامعية ذات الصلة بالموضوع ومن تلك الدراسات ما يلي:

دراسة وفاء العالم وعدي صبيري (2020): الموسومة بالخصائص السيكومترية لمقياس الرضا عن الاختيار الدراسي (البنية العاملية للرضا عن الاختيار الدراسي) تهدف هذه الدراسة إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا عن الاختيار الدراسي، استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة هذه الدراسة للإجابة على تساؤلاتها، وتم استعمال مقياس الرضا عن الاختيار الدراسي الذي اقتبس من مقياس الرضا عن الحياة ل دينر DIENER، تكونت عينة البحث من (200) تلميذ يدرسون بمستوى الجذع المشترك بأربع ثانويات تأهيلية بجماعة تمارة: 82ذكور؛ 118 إناث، وتم الاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية: معاملات الارتباط، والتحليل العاملي على وجه التحديد تحليل المكونات الرئيسية ACP ومعامل ثبات ألفا كرونباخ، أسفر التحليل العاملي عن وجود بنية لعامل أحادي البعد تفسر 58.27 بالمئة من التباين الكلي، واتساق الداخلي وزمني عاليين. كما أشارت النتائج إلى موثوقية الاتساق الداخلي عند 0.8 وموثوقية اختبار الاتساق الزمني وإعادة الاختبار 0.89 وخلصت الدراسة إلى تقديم أداة لقياس الرضا عن الاختيار الدراسي تتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة.

دراسة ياديز، وكيليك (2020): الموسومة 'فحص العلاقة بين دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي' يتكون المشاركون في الدراسة من (414) معلما تم اختيارهم بطريقة التجميع العشوائي من مدارس مختلفة في مناطق محافظة أرضروم شرقي تركيا في الدراسة، تم اعتماد طرق مختلطة بناءً على البيانات النوعية والكمية. تم جمع البيانات عبر مقياس تحفيز العمل متعدد الأبعاد ومقياس الرضا الوظيفي في مينسوتا في العام الدراسي 2019-2020. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية الوصفية وتحليل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي المتعدد. أظهرت نتائج البحث أن الدافع الذاتي للمعلمين كان أعلى من الدافع الخارجي، وأن رضاهم الداخلي كان أعلى من رضاهم الخارجي. كما أظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد تحفيز المعلمين ورضاهم الوظيفي، وأن أبعاد التنظيم الشخصي والدافع الجوهري تنبأت بالرضا الوظيفي.

دراسة محمد فايق مرشود (2018): الموسومة 'بناء مقياس للرضا الوظيفي من وجهة نظر الأكاديميين وفق نظرية الاستجابة للفقرة'، حيث تألف مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين في

جامعة عمان الأهلية والبالغ عددهم ما يقارب (257) أكاديميا، فيما تكونت العينة من (154) عضوا شكلوا (60%) من مجتمع الدراسة الأصلي، والتي أخذت عشوائيا منهم (92) ذكرا و(62) أنثى، وقد صممت وبنيت أداة الدراسة من خلال الاطلاع على الأدب النظري والمقاييس المتعلقة بقياس الرضا الوظيفي في الجامعات، حيث تألفت أداة الدراسة من (59) فقرة وزعت في خمسة مجالات باستخدام التدرج الخماسي لليكرت، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري والبنائي، كما بلغت قيمة معامل الثبات (0.954) وقد أشارت النتائج إلى أن مقياس الرضا الوظيفي أحادي البعد مكون من (5) مجالات، وقيم معلمة التمييز لل فقرات مناسبة، وقيم العتبات الفارقة تؤثر على دقة تقديرها لفقرات المقياس وفق نموذج الاستجابة المتدرجة، كما طابق مقياس الرضا الوظيفي ككل النموذج بدرجة كبيرة، كما لوحظ أن جميع فقرات المقياس مطابقة للنموذج في مؤشر أو أكثر من مؤشرات المطابقة حيث لم يتم استبعاد أي فقرة لعدم وجود أي من الفقرات غير مطابقة على جميع مؤشرات المطابقة.

دراسة خير الدين بن خور ونوال بوضياف (2017): الموسومة "أثر تغير بدائل مقياس الرضا الوظيفي في الخصائص السيكومترية لأداة القياس ونتائجها".

هدفت هذه الدراسة للتحقق من الخصائص السيكومترية، إذ قدم المقياس الأصلي إلى 40 مستجيبا، وبعد مرور 3 أسابيع من التطبيق الأول تم التطبيق مرة أخرى بطريقة عشوائية لكل من المقياس الأصلي، والنماذج أو الصور الستة للمقياس بحيث كانت نوع البدائل فيها مختلفة من صور وكلمات وأعداد ورموز، وكان نصيب كل نموذج 40 مستجيبا من بين المدرسين المختارين، مع مطالبتهم بكتابة نقطة التفتيش التربوية الأخيرة لكل واحد منه، باعتبارها محك خارجي لقياس الصدق التلازمي. وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

أن نوع بدائل الاستجابة تؤثر على نتائج قياس السمة (الرضا عن العمل في الدراسة) والخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة، ومن ثم لابد من مراعاة هذا الجانب عند اختيار أو بناء الاختبارات والمقاييس.

دراسة بن عطية نوال وعيدة إيمان (2017): حول جودة الحياة وعلاقتها بالرضا عن التخصص الدراسي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور بالجزائر، حيث تم استخدام مقياس الرضا عن التخصص الدراسي لداليا يوسف (2008) الذي يتكون من ستة محاور تجمع (30) بندا، ودل على صدقه صدق المحكمين وفي مجال الثبات تراوح معامل ألفا كرونباخ للمحاور الستة بين (0,62 - 0,85)، وبلغ (0,91) للمقياس ككل، تم تطبيق المقياس على (90) طالب وطالبة وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين جودة الحياة والرضا عن التخصص الدراسي لدى طلبة العلوم الاجتماعية.

دراسة الزعبي (2010) التي جاءت بعنوان "تطوير صورة أردنية لمقياس " وور " وزملائه لقياس الرضا الوظيفي' وقد توصلت لتمتع المقياس بدلالات صدق بنائي، كما فسرت نتائج التحليل العاملي (43.6%) من التباين على العامل الأول، في حين بلغ معامل الثبات بطريقة-Retest (0,78 Test) وبطريقة الاتساق الداخلي (0,72)، وبذلك أظهرت الخصائص السيكومترية للمقياس أن الصورة العربية تصلح للقياس والحصول على مؤشرات عن معدلات الرضا الوظيفي للعاملين في وظائف وقطاعات صناعية متعددة.

دراسة (Ghilami , Talebiyan Aghamiri & Mohammadian) (ب.ت): هدفت للكشف عن ثبات وصدق استبانة "مسح الرضا الوظيفي" للعاملين في مجال الرعاية الصحية العسكرية، وذلك باختيار (301) من عاملي مستشفى النجمية التخصصي الفرعي باستخدام العينة الطبقية وأجابوا على استبانة مسح الرضا الوظيفي، وتم استخدام CFA وEFA من أجل دراسة صدق البناء واستخدم طريقة ألفا كرونباخ لفحص الثبات، كما تم استخدام (SPSS 18, AMOS) لتحليل البيانات باستخدام أساليب إحصائية تحليلية بما في ذلك اختبار square-Chi، حيث تألفت العينة من (301) من الأفراد منهم (239) بنسبة (81.8%) من النساء و(53) بنسبة (18.2%) من الرجال، وأظهر (7) عوامل فسرت من التباين (62%) ومؤشر كايزر ماير أولكين (0.82)، وتم تأكيد

النتائج أيضا من خلال CFA

square-Chi=0.91

AGFI=1.18

GFI=0.93

RMSEA=0.04

بلغ معامل ثبات الاستبانة (0,86)

دراسة **FOUQUEREAU&RIOUX (1989)**: طور الباحثان أداة لقياس الرضا العام عن الحياة المهنية للموظفين سمح المقياس بإجراء تقييم شامل لنوعية حياة الشخص وفقا لمعايير الخاصة. يتكون مقياس (ESVP) من خمسة بنود تتوافق مع التكيف المحدد مع العالم المهني لمقياس الرضا عن الحياة لـ LarsenGriffin ، Emmons،Diener، تمت ترجمته والتحقق من صحته باللغة الفرنسية من طرف كل Blais ، Pelletier،VallerandBrière .

يعتمد المقياس في تحديد الأجوبة على سلم ليكرت السباعي يتحدد من لا أوافق بشدة (1) إلى أوافق بشدة (7). وأجريت خمس دراسات لبناء هذا المقياس

الدراسة الأولى: كان الهدف من هذه الخطوة الأولى هو تطوير مقياس للقياس الشخصي والشامل للرضا المهني (SVP)، الذي استمد من مقياس الرضا عن الحياة للباحث Diener ، وترجم إلى الفرنسية من قبل Blais وآخرين سنة (1989) وجرب على عدة موظفين يعملون بعدة قطاعات لاختبار مدى وضوح البنود.

الدراسة الثانية: كان الغرض منها هو التحليل العاملي والاتساق الداخلي للمقياس، حيث أظهرت أن المقياس أحادي البعد عامل واحد ومتجانس (0.87).

الدراسة الثالثة: كان الهدف من هذه الدراسة الثالثة هو التأكيد من التحليل العاملي أحادي البعد للمقياس الذي توصلت إليه الدراسة الثانية. من أجل التحقق من البنية الأحادية البعد لـ ESVP، تم إجراء التحليل العامل التأكيدي ببرنامج STATISTICA وحدة SEPATH. الدراسة الرابعة: كان الهدف منها هو تقييم الثبات الزمني للمقياس SVP الذي بلغ (0.91)

الدراسة الخامسة: كان الهدف من الدراسة الخامسة هو دراسة صلاحية بناء المقياس من خلال التحقق من أن المقياس يسمح بقياس ما هو محدد في الإطار النظري بشكل عام، أظهرت النتائج الأولية أن المقياس لديه اتساق داخلي مرض بالإضافة إلى ثبات زمني كبير.

تظهر التحليلات العاملية الاستكشافية والتأكدية أن بنية المقياس أحادي البعد (ESVP) وتم تأكيد صلاحية الأداة من خلال تحليل الارتباط بين درجات مقياس (ESVP) ودرجات استبيان

رضا مينيسوتا (MSQ) Minnesot Satisfaction Questionnaire

(Fouquereau & Rioux, 2002)

1.5. التعليق على الدراسات السابقة:

1.1.5. أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة

أتاحت الدراسات السابقة الاطلاع على الأبحاث والدراسات التي وظفت للإجابة على التساؤلات والتحقق من الفرضيات، ونوعية العينات المستخدمة، والأساليب الإحصائية المتبعة والخلفيات النظرية المرتبطة بالرضا الوظيفي، كما أتاحت التعرف على خطوات تقنين وتكييف وبناء الاختبارات بشكل عام.

2.1.5. أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية:

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة من حيث المنهج، العينة، الهدف، والأداة، والأساليب الإحصائية:

من حيث الهدف: تهدف الدراسة الحالية إلى تقنين مقياس مينيسوتا (حساب الخصائص السيكمترية) للرضا الوظيفي على عينة من أساتذة اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية، وهو الأمر الذي تتناوله دراسة بن خورر وبوضياف (2017).

بينما بقية الدراسات اختلفت في الهدف بين بناء للاختبار أو تطويره أو تصميم للاستبيان الرضا الوظيفي وهناك من اعتمدت مرجعيات أخرى للرضا الوظيفي.

- البيئة التي عولجت فيها الدراسة الحالية تختلف عن البيئات التي عولجت فيها الدراسات السابقة.
من حيث الأداة: تتفق الدراسة الحالية في الأداة مع دراستين سابقتين هما: دراسة بن خور و بوضياف (2017) و دراسة FOUQUEREAU&RIOUX
بينما اتفقت مع الدراسات الأخرى في موضوع الدراسة "الرضا الوظيفي".
من حيث المنهج: اتفقت كل الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي التحليلي لكنها اختلفت في طريقة تناول موضوع الدراسة التي تباينت بين طبيعة وهدف الدراسة (التقنين، البناء، وتطوير اختبار او تصميم استبيان).

من حيث العينة: اشتركت الدراسة الحالية في العينة مع دراسة بن خور و بوضياف (2017)، بينما اختلفت مع بقية الدراسات التي كان العينات المستهدفة فيها (تلاميذ، طلبة، عمال في قطاعات مختلفة، عسكريين).

من حيث الأساليب الإحصائية: التحقق من جودة الاختبارات والاستبيانات المعدة لقياس الرضا الوظيفي سواء اعتمدت على اختبار مينسوتا للرضا الوظيفي كمرجعية او على غيره من النظريات المفسرة له، كما تم الاعتماد على صدق البناء (الاتساق الداخلي)، التحليل العاملي، وحساب معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية والفا كرونباخ، ما عدا دراسة دراسة ياديز، وكيليك (2020) التي هدفت إلى فحص العلاقة بين دافعية المعلمين ورضاهم الوظيفي حيث استخدمت تحليل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي المتعدد.

6. التراث النظري للدراسة

أولاً: الرضا الوظيفي:

حظي موضوع الرضا الوظيفي بأهمية بالغة لدى الباحثين والمهتمين في المجال الصناعي والتربوي، ورغم تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي، إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد مفهوم واحد لهذا المصطلح، ويعود هذا الاختلاف في القيم والمعتقدات ومحاور الاهتمام بين الباحثين، وكذا الاختلاف في الظروف والبيئة المحيطة، كما أن طبيعة الدراسات المنجزة والمجتمع والأهداف المرجوة عوامل يمكنها أن تؤثر أيضا على مفهوم الرضا الوظيفي.

1. تعريف الرضا الوظيفي:

من بين هذه التعاريف التي يمكن ذكرها ما يلي:

يرى (1953) viteles: أن الرضا الوظيفي مرتبط مع الرغبة في الاستمرارية، الكفاح من أجل تحقيق أفراد المجموعة أو المنظمة. (Tremblay-Barrette,1990)

ويرى (1976) Lock بأن الرضا حالة عاطفية إيجابية ناجمة عن تقدير العامل لعمله أو للخبرات المتصلة بمجال العمل. (Samson André,2009)

أما Herzberg(1966) فيرى أن الرضا الوظيفي مرتبط بـ :

-عوامل خارجية مثل الأجور، العلاقات مع المسؤولين، الزملاء والمنظمة.

(Fraser, T.M. Human,1984)

- العوامل الداخلية تتبع من إحساس الفرد بالإنجاز وبأهميته قدراته من خلال ذلك الإنجاز

ويشير Herzberg(1966) أيضا إلى أن العوامل الداخلية هي المسؤولة عن عدم الرضا.

ويرى Lawler من خلال طرحه لنموذجه الذي يحدد الرضا الوظيفي مع عدد من زملائه في دراستهم للرضا الوظيفي في الولايات المتحدة الأمريكية أن العمليات النفسية التي تحدد الرضا لدى الفرد وعمله ترتبط بالأبعاد التالية:

- مستوى الدخل المدفوع مقابل العمل.

- نمط الإشراف الذي يخضع له الفرد نفسه.

- مدى ارتياح الفرد للعمل نفسه. (الشهري،2003)

أما Bussing(1992) يفترض أن الرضا أو عدمه ناتج عن أربعة عوامل:

-مقارنة بين الوضع الراهن للعمل وتطلعات الفرد.

- درجة السيطرة على وضع العمل.

- استراتيجيات حل المشاكل.

هذه العوامل يمكنها إنتاج أشكال مختلفة من الرضا أو عدم الرضا.

(Samson André,2009)

أما كليبر (1994)، فيعرفه على أنه ذلك الشعور بالاكتمال والانجاز الناتج من العمل، هذا الشعور ليس له علاقة بالنقود أو المميزات أو حتى الانجازات، إنما هو ذلك الشعور بالارتياح النابع من العمل ذاته. (كليبر، 2003، ص 11)

كما يمكن تعريفه على أنه شعور الفرد بالانسجام مع عمله والحماس نحوه مما يؤدي به إلى الانفعال معه والتفاني فيه من خلال طموحه ورغبته في النمو والتطور وتحقيق أهدافه الاجتماعية، وباعتبار الفرد الخلية الأساسية في المجتمع فتطوره واكتسابه للخبرات والمهارات سينعكس إيجابيا خلال الرقي به إلى الإمام.

ومن خلال ما سبق ذكره، يمكن تلخيص محددات الرضا الوظيفي فيما يلي:

- الرضا عن الوظيفة بحد ذاتها.
- الرضا عن علاقات العمل (زملاء، رؤساء...).
- الرضا عن بيئة العمل.
- الرضا عن نظم العمل (أساليب الإشراف والقيادة).
- الرضا عن مستوى الدخل.

2. الاهتمام بالرضا الوظيفي:

نظراً لأهمية العنصر البشري في أي مؤسسة، باعتباره العنصر الفعال في تحقيق أهدافها، فإن من الضروري على المؤسسات قياس الرضا للعاملين فيها لتغيير سلوكهم ومعرفة حاجاتهم وتصنيفها وبالتالي السعي إلى اشباعها حسب أولوياتها وأهميته وحسب تأثيرها على الروح المعنوية للعاملين، فإذا أشبعت هذه الحاجات تكون سببا للقناعة والرضا الوظيفي، مما يزيد من انتماء العاملين إلى عملهم، الأمر الذي يؤدي إلى زيادة الإنتاج وهو الهدف الرئيسي للمؤسسة.

كما وأن للرضا الوظيفي دلالات مهمة مرتبطة بالضغط النفسي للعاملين ويساعد في فهم القواعد السلوكية لديهم. لذلك نجد أن موضوع الرضا عن العمل قد احتل مكانة بارزة بين العديد من الدراسات في المجالات المختلفة لما لهم أثر بال نفسية للعاملين في المؤسسات فيما يتعلق بسلوكهم وأدائهم وإنتاجهم في العمل.

إن تفهم دوافع العاملين في أعمالهم ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة على تصميم بيئة تساعد

على الاستغلال الأمثل لطاقت العاملين، بحيث يمكن للإدارة التوفيق بين أهدافها وأهداف العاملين وشعورهم بالرضا والتغلب على شعور السخط والاستياء.

3. مصادر الشعور بالرضا الوظيفي:

نظرا للمنفعة المتبادلة بين المؤسسة التي تسعى إلى تحقيق أهدافها (إنتاجية، ربح.. الخ) من خلال عنصرها البشري، والعامل الذي يتوقع مردودا أفضل من هذه الأخيرة (راتب جيد، حوافز..)، يمكن تحديد مصادر الشعور بالرضا الوظيفي كالتالي. (كيبيلر، 2003، ص 13)

- الرضا الداخلي الذي يأتي من أداء العمل بشكل جيد والاعتزاز والافتخار به.
- الرضا الخارجي وهو الرضا عن بيئة العمل، وتشتمل مكان العمل، الزملاء، الأمان.

4. نظريات الرضا الوظيفي:

هناك العديد من المداخل النظرية التي تفسر ظاهرة الرضا أو عدم الرضا الوظيفي، وتنطلق تلك المداخل من أسس اقتصادية واجتماعية وتنظيمية وسلوكية ونفسية، وقبل البدء في عرض نظريات الرضا الوظيفي، يجب أن نفرق بين مفهومي الرضا الوظيفي ودافعية العمل، إذ الفرق بينهما يقع في علاقة كل منهما بالسلوك، فالدافع هو السبب المباشر للسلوك، أما الرضا فليس سببا له، فالمكافأة يمكن أن تشبع حاجات عند الفرد لكنها لا تستثير دافعيته بالضرورة، إلا إذا كان سلوكه ضروريا للحصول على المكافأة .

سنقدم في هذا البحث عرضا لأهم النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي، والملاحظ أننا يمكن أن نعتبر نظريات للدوافع أيضا، بعض هذه النظريات ليست للرضا الوظيفي فحسب، وإنما يمكن أن نعتبر للدوافع أيضا إلا أن لهذه النظريات تطبيقاتا في مجال الرضا الوظيفي، ويمكن أن تستخدم لتفسيره، ونوجز فيما يلي أهم هذه النظريات:

- **نظرية الإدارة العلمية استندت نظرية تايلور F.Taylor:** في دراسة الأجور الأساسية والتكميلية (المكافآت) على نوع العمل المطلوب وعلاقته بأداء العامل وزيادة كفاءته في العمل، فكلما ارتفعت الإنتاجية، ازدادت الأرباح بالنسبة لرب العمل، وانعكس إيجابيا على أجور العاملين. وبنى تايلور نظريته على أساس مادي بحت، وكان الافتراض الذي بنى عليه نظريته هو أن العاملين يقدر

الحوافز المادية أكثر من غيرها، وهم مستعدون للعمل للحصول على المكافآت المالية، إذ يرى أنه كلما ازداد أجر العامل ازداد الرضا وتحسن الأداء (الازهري، 1979، ص 344)، والملاحظ أن هذه النظرية غيبت دور العوامل الأخرى كحاجة الفرد إلى الاستقرار، الأمان، النمو، الشعور بالذاتية، المنافسة في العمل.

- نظرية العلاقات الإنسانية:

تشكلت أفكار هذه النظرية من نتائج دراسات (هورثورن وأبحاث جامعتي أوهايو وميتشغان)، ووجهت هذه النظرية اهتمامها إلى العنصر البشري واعتبرته أهم العناصر، والإنسان كمدخل معقد له تأثيره على الأداء المنظمي، وإن دوافع العمل لا تنحصر حول الأجور والمكافآت المادية فحسب، لكن هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين، أهمها احترام النفس، وتأكيد الذات واحترام الآخرين، وإن الإنسان لا يمكن التعامل معه كآلة، بل إنه يتأثر بالجماعات وسلوكياتهم التي يتفاعل معها (السالم، 1979، ص 68)، ونلاحظ أن الاتجاه الديمقراطي في معاملة الموظفين كفيل بأن يحقق لهم المناخ الملائم للعمل، حيث تشبع حاجاتهم احترام الذات وتقديرها، مما يجعلهم يشعرون بالرضا وارتفاع الروح المعنوية، الأمر الذي يفضي إلى زيادة الإنتاجية.

-نظرية سلم الاحتياجات لماسلو:

Maslowi Shierarchy Of Needs تعد نظرية ابراهام ماسلو من أكثر نظريات الدافعية شيوعا، وتقوم على افتراض أن السلوك الإنساني يتأثر عندما يحاول الأفراد إشباع احتياجاتهم غير المشبعة، وتقوم نظريته على مبدئين أساسيين: (طالب، 2005، ص 59) يؤكد المبدأ الأول على أن احتياجات الفرد مرتبة ترتيبا تصاعديا على شكل سلم حسب أولوياتها للفرد، حيث إنه كلما تم إشباع احتياج من هذه الاحتياجات انتقل الفرد إلى الاحتياج غير المشبع كما هو مبين في الشكل التالي:



الشكل رقم (01) هرم ماسلو لتدرج الحاجات

بينما أقر المبدأ الثاني أن الحاجات غير المشبعة هي التي تؤثر على سلوك الفرد، أما الاحتياجات المشبعة فلا تؤثر على سلوك الفرد، ومن ثم ينتهي دورها في عملية التحفيز، وقد صنف ماسلو الحاجات الإنسانية في خمس فئات حسب أولوياتها من الأسفل كما يلي:

- حاجيات الفسيولوجية: هي عبارة عن الحاجات الأولية أو الأساسية للأفراد مثل الحاجة إلى الطعام، المأوى، الشراب، وتتمثل هذه الحاجات في مجال العمل في (الأجر) وظروف العمل الأساسية.

- حاجات الاستقرار والأمن: تتمثل في توفير البيئة الآمنة والمساعدة على كينونة الفرد وبقائه كالأمن، الحماية من الخوف، وفي مجال العمل، تعني الحصول على عمل مستقر وأجر كاف، وتأمين متعدد كالتأمين ضد البطالة، التأمين ضد الشيخوخة والعج.

- الحاجات الاجتماعية والانتماء: أطلق عليها العديد حاجات الحب والصدقة، وتأتي هذه الحاجات بعد إشباع الحاجات السابقة، وتتمثل في الحاجة إلى الحب والتعاطف مع الآخرين والانتماء وربط العلاقة مع الغير.

- حاجات التقدير والاحترام: وتعني الحاجات الذاتية المتمثلة في الحاجة إلى احترام النفس، الحاجة إلى الشعور بالمكانة والثقة بالنفس خصوصا عن النجاح في أداء العمل وتلقي تقدير آخرين إزائه.

- الحاجة إلى تحقيق الذات: تحتل أعلى مستوى في ترتيب الحاجات، وتعني رغبة الفرد في تحقيق ما يتوافق مع قدراته.

وما يؤخذ على هذه النظرية أنها لم تحدد حجم الإشباع الذي يتم عندها الانتقال للاحتياج الأعلى، وإنما افترضت وجود الإشباع، فبعض الأفراد تكون درجة الإشباع 50% لديهم مرضية للانتقال إلى الاحتياج الأعلى في حين لا تكون 50% مرضية لغيرهم

4- نظرية العاملين لهيرزبيرغ Herzbergs Two Factor Theory

تعد هذه النظرية من أشهر النظريات التي درست الدوافع، فقد أسهمت بشكل فاعل في توضيح العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية وهي تعتمد على تفسير الدوافع بناء على نوعين من القوى:

- القوى الداخلية الكامنة في الفرد نفسه.

- القوى الخارجية المكتسبة من علاقة الفرد بالبيئة التي يعيش فيها.

وتؤكد هذه النظرية على أن الرضا والاستياء لا يوجدان على بساط واحد يمتد من الرضا غير المحايد إلى الاستياء، فالرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي مصطلحان غير متقابلين، بل هما مفهومان مختلفان ويتأثران بعوامل مختلفة. وحيث أن مصدر الرضا الوظيفي هو العمل فإن عدم الرضا عن العمل ينتج من البيئة التي يحدث فيها العمل، وما يوجه من نقد لهذه النظرية أنها استخدمت المقابلة الشخصية التي كانت تتم مع العاملين مباشرة، هي وسيلة متحيزة في ظل الأسئلة التي كانت تطرح، فقد كانت هذه الوسيلة تثير الرغبة لدى العاملين بالدفاع عن أنفسهم، إذ إن الطبيعي عند السؤال عن سبب نجاح الفرد وسبب فشله أن يحاول نسبة النجاح لنفسه فقط، في حين يحاول إلقاء اللوم على الآخرين في حالة الفشل.

-نظرية الحاجة للإنجاز : Need For Achivement Theory

يرى ماكيلاند صاحب نظرية الحاجة للإنجاز أن الدوافع والحاجات التي تحرك الأفراد في المؤسسات وفي جميع الظروف هي ثلاث بخالف نظرية ماسلو للحاجات، وهذه الحاجات هي الحاجة لإنجاز، الحاجة للنقود، الحاجة للانتماء

ويرى ماكيلاند أن الفرد من وقت فخر يقع تحت تأثير حاجة واحدة من هذه الحاجات أكثر من غيرها، ويختلف تأثير هذه الحاجة باختلاف الظروف التي يعيشها الفرد. (طالب، 2005، ص 72) وهذه الحاجات كما يرى ماكيلاند هي حاجات مكتسبة ترجع إلى خبرات الفرد منذ مرحلة الطفولة المبكرة وحتى مرحلة النضج، أي أنه يمكن التأثير فيها ويمكن للفرد أن يتعلمها، ولذلك فمعظم البرامج التدريبية تقوم على هذه النظرية، ولم توضع هذه الحاجات في شكل هرمي وعلى المدير أن يكتشف حاجات الموظف ليضعه في المكان المناسب.

-نظرية الإنصاف Equity Theory :

تقوم نظرية الإنصاف التي وضعها آدمز Adams عام 1963 على الإنصاف والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي، حيث يعتقد أن المحدد الرئيسي لجهود العمل وأدائه والرضا عنه درجة الإنصاف والمساواة، أو عدم الإنصاف والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون أن مكافآت المنظمة كالراتب والتقدير موزعة بإنصاف بينهم وفقا لجدارتهم.

وتستند هذه النظرية إلى أن الفرد يعيش درجة الإنصاف من خلال مقارنته النسبية للجهود التي يبذلها (المدخلات) في عمله، إلى المكافآت والحوافز (المخرجات) التي يحصل عليها مع تلك النسبة الأمثلة من العاملين في نفس المستوى ولنفس الظروف، إذا كانت نتيجة هذه المقارنة، منصفة وتساوت النسبة تكون النتيجة هي شعور الفرد بالرضا الوظيفي، أما إذا كانت نتيجة المقارنة غير منصفة فإن النتيجة هي شعور الفرد بعدم الرضا عن عمله.

-نموذج بورتير ولولر The Porter, Lawler Model :

طور كل من بورتير ولولر نموذج فروم، وقد ربطا الرضا بكل من المكافأة والأداء، فحينما يقدم الفرد أداء أو يبذل جهدا يحصل على مكافأة، وحينما تكون هذه المكافأة منصفة ومنسجمة مع الجهد الذي يبذله أو الأداء مقارنة لمكافآت الآخرين بتحقيق الشعور بالرضا، فأداء الفرد يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة، وعلى احتمال تحقيق المكافأة والحصول عليها في حالة بذل الجهد.

- نظرية الجماعة المرجعية Reference Theory Group :

يؤمن أصحاب هذه النظرية بأهمية الدور الذي تلعبه الجماعات المرجعية في توجيه اتجاهات الأفراد ومواقفهم، وأن هذه الجماعات تؤثر في قيم ومعتقدات وأهداف وتوقعات الأفراد، فسواء كان الفرد عضواً في هذه الجماعة أم لا فهو يستخدم التعابير الخاصة بها ويعتبرها معايير خاصة به في تقييم العالم من حوله، ويعتبرها لوين من أوائل الباحثين في توقع العلاقة بين الرضا عن العمل والجماعات المرجعية للعاملين.

-نظرية القيمة للوك Locks Value : (السالم، 1997، ص 72)

ترتبط النظرية التي وضعها لوك Lock 1976 في الرضا الوظيفي بين الاحتياجات والقيم والرضا الوظيفي، فهو يعرف بالرضا بأنه حالة عاطفية ناتجة عن إدراك الموظف بأن وظيفته تسمح له بتحقيق قيم العمل الوظيفي الهامة في تصوره، شرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع احتياجات هذا الفرد، أي إن الرضا يتحقق بالقدر الذي تتحقق به احتياجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه.

-نموذج ستير وبورتر Steer and Porter Model : (دحان، 2005، ص 59)

اقترح ستير وبورتر نموذجاً هيكلياً متكامل، حيث افترض أن الدوافع نحو العمل ظاهرة معقدة يمكن فهمها فهماً جيداً من خلال هيكل متعدد الجوانب، ويريان أن أية نظرية متكاملة في الدوافع ينبغي أن تهتم بثلاث مجموعات على الأقل من المتغيرات المهمة التي تشكل موقف العمل في الوظيفة:

- صفات ومميزات الفرد: وهي الفروق الفردية التي يحملها الموظف معه إلى العمل الذي يؤديه، مثل المصالح أو الرغبات والاتجاهات أو المواقف والحاجات.

- صفات ومميزات العمل: وهذه تشمل العوامل ذات العلاقة بتوزيع عمل الفرد على نشاطات مختلفة ونوع التغذية العكسية Back Feed التي يتلقاها من إنجازات العمل.

- خصائص بيئة العمل: وهذه تعني بطبيعة البيئة العلمية أو التنظيمية، وترتبط مع بيئة العمل المباشرة، مثل جماعة العاملين، كما ترتبط بالمشكلات الأوسع مثل نظام المكافآت الشاملة. من خلال العرض السابق يتضح أنه ليست هناك نظرية تتصف بالتكامل، ولكل منها عيوبها، وميزاتها.

وفي هذا السياق يؤكد العتلان "على ضرورة عدم الاعتماد الكلي على نظرية واحدة في المواقف كافة، وفي الوقت نفسه عدم محاولة تطبيق هذه النظريات بأجمالها على موقف واحد محدد.

وخلاصة القول إن الرضا الوظيفي يتأثر بقيم واتجاهات وثقافة الفرد والمجتمع، كما يتأثر بالبيئة الداخلية والخارجية للعمل، وبحضارة المجتمع ونظمه، وبما أن تلك الظروف تختلف من فرد لآخر، كما تختلف من مجتمع لآخر، ومن بيئة عمل إلى بيئة عمل أخرى فبالتالي لا يمكن ترجيح نظرية على أخرى، وعند دراسة موضوع الرضا الوظيفي يلزم اعتبار العديد من العوامل حسب معطيات الموقف قيد الدراسة لأن عملية الرضا هي نتيجة تفاعل فيما بين الفرد والبيئة التي يعمل فيها. (برنية طروم، 2014)

5. أهمية الرضا الوظيفي

تعد دراسة الرضا الوظيفي ذات أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فعن طريقه نتعرف على مشاعر الأفراد واتجاهاتهم المتعددة نحو مختلف جوانب عملهم، ويتم بذلك التعرف على جوانب القصور ومحاولة تلافئها، ويتم أيضا معرفة المشكلات التي تهم الأفراد العاملين لوضع الحلول المناسبة لها ومن ثم التكفل بها. (الفضل، 2006)

ويمكن ان نجمل أهمية الرضا الوظيفي في النقاط التالية:

- ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى الانتظام في العمل وانخفاض نسبة غياب المعلمين ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين.
 - الأفراد ذوو درجات الرضا الوظيفي المرتفع أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم.
 - الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
 - زيادة الإنتاج فكما كانت هناك درجة عالية من الرضا كلما زاد الإنتاج (هاشم، 2010).
- من هنا كان رصد العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي خطوة نحو تحقيقه ويمكن إجمالها في:
- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

1- الاهتمام بعملية النمو المهني للعاملين من خلال استخدام أساليب علمية حديثة.

2- تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بناء علي نشاطهم وخبراتهم وقدراتهم .

3- التعرف علي حاجات العاملين المهنية في أي موقع من مواقع عملهم.

4- استخدام أنماط قيادية ديمقراطية من قبل الإدارة تركز علي رفع الروح المعنوية والانتماء.

(أحمد، 2003)

6. قياس الرضا الوظيفي

هناك مجموعة من الطرق التي استعملها الباحثون لقياس الرضا الوظيفي، منها:

1- طريقة المقابلات الشخصية: تعد من أفضل طرائق قياس الرضا الوظيفي، وتتضمن مقابلة

العاملين بصفة شخصية، ووجها لوجه لسؤال العاملين عن اتجاههم.

2- طريقة رواية القصة: وضعت هذه الطريقة من قبل عالم النفس هرزبيرج (Herzberg)

التي استعملها في قياس رضا الأفراد لمعرفة مشاعرهم تجاه العمل (Fields, 2002)

3- طريقة الاستبانة: إن هذه الطريقة تتضمن توجيه عدد من الأسئلة ضمن استمارة تسمى

بالاستبانة، والتي تحوي أبعاد الرضا الوظيفي، وتتلاءم مع مستويات أفراد عينة البحث ومن مزايا

هذه الطريقة سهولة تصنيف البيانات كميًا، وإمكانية استعمالها للعينات الكبيرة، وقلة التكاليف،

وخصوبة المعلومات.

ويمكن تصنيف استمارات الاستبانات في قياس الرضا الوظيفي إلى نوعين هما:

أ. الاستبانة المعدة من الباحث: يتم إعدادها من الباحث، مع مراعاة ما ابتكره علماء النفس، والاجتماع

من المقاييس التي تستعمل كأساليب لقياس الاتجاهات النفسية قياسًا كميًا.

ب. الاستبانة المعدة من المختصين: وهي استبانات نموذجية، تم إعدادها من قبل مجموعة من

المختصين والعلماء والجامعات والمعاهد. (الفضل، 2006)

ثانيا: الخصائص السيكومترية للاختبارات النفسية: يرى صلاح مراد وآخرون (2005) أن للاختبارات النفسية أسس ومبادئ لا بد من توفرها. حيث يرى "صالح احمد مراد" أن الاختبار الجيد ثلاث شروط أساسية وهي:

1.الموضوعية: يقصد بها عدم تدخل الجانب الذاتي في تقدير الدرجات وفي تفسيرها، وبالتالي عدم اختلاف المصححين في تقدير الدرجات، ولكي تتحقق الموضوعية ينبغي أن تتوفر في الاختبار الشروط التالية:

- أن تكون شروط إجراء الاختبار واحدة من حيث وضوح التعميمات، تحديد طريقة الاجابة وتحديد زمن الإجابة.

-أن تكون طريقة التصحيح واحدة، بمعنى وجود مفاتيح للتصحيح معدة مسبقا.

-صياغة بنود الاختبار واضحة ومحددة بحيث يفهما جميع الأفراد بمعنى واحد.

2.الشمول: يقصد بالشمول أن يقيس الاختبار جميع جوانب المجال (الجانب العقلي/المعرفي، الجانب الانفعالي/الوجداني، الجانب النفس-حركي) في حالة الاختبارات النفسية، ويقاس كذلك جميع جوانب المحتوى وفي مستويات عقلية متباينة في اختبارات التحصيل وبعض القدرات.

التقنين: يقصد بتقنين الاختبار توحيد إجراءات التطبيق على جميع الأفراد المشاركين، وكذلك توحيد طريقة تصحيح الدرجات، إضافة إلى منع تأثير المتغيرات الدخيلة التي من شأنها التأثير على درجة المشارك. وكذلك تحديد الخصائص السيكومترية التي تؤكد على جودة الاختبار وتوحيد طريقة تفسير الدرجات. (صلاح وآخرون، 2005)

على هذه الشروط ينبغي على الفاحص ان يلم كليا بالاختبار وان يعرف طبيعته وحدوده وأهدافه حتى يطبقه بصورة صحيحة ويضمن الحصول على نتائج صحيحة ودقيقة أيضا، ولهذا وجب عليه معرفة الخصائص السيكومترية التي يجب توافرها في الإخبار من صدق وثبات وغيرها

3. الثبات : يعد مفهوم الثبات من أهم خصائص الاختبارات النفسية بعد الصدق، لأن الصدق أكثر شمولية من الثبات، إلا أن هذا القول لا يعني الاستغناء عن الثبات إذا ما تحقق صدق الاختبار وذلك لا نمتلك أدلة قاطعة على صدق الاختبار، لذا ينبغي تقدير الثبات فضلا عن تقدير الصدق والثبات يعني الاتساق في النتائج والاستقرار، أي لو كررت عمليات قياس الفرد الواحد لأظهرت درجته شيئا من الاستقرار، كما يعني الموضوعية، ويوفر معامل الثبات المؤشرات الإحصائية للظاهرة موضوع البحث، والتي من خلالها نحكم على دقة الاختبار، فضلا عن ما يزوده للباحث من نوعية أسلوب استعمال الاختبار ومدى دقته واتساقه، ولا تصل هذه الدقة إلى أن يكون معامل الثبات مقاربا إلى درجة مقدارها (واحد) لأن أي اختبار نفسي لا يمكن أن يصل درجة الثبات إلى التمام بسبب عدم إمكانية تجنب كل الأخطاء في عمليات القياس. (Ebel R.L 1965)

هذا يعني أن الدرجة التي تشير إلى ثبات الاختبار، لا تعبر عن الأداء الحقيقي للفرد، بل تمثل الأداء الحقيقي مضافا إليه الأخطاء على الدرجة. أي أن درجة الفرد على الاختبار تعبر عن التباين الحقيقي للفرد وتباين الخطأ، ولذلك يؤكد Guilford (1954) على ضرورة حساب ثبات الاختبار كي تحدد الدرجة الحقيقية أو التباين الحقيقي للاختبار، إذ أن معامل الثبات يوضح نسبة التباين الحقيقي في الدرجة المحسوبة على الاختبار.

تشير Anastasi (1997) إلى أن مصدر الثبات هو الاتساق في الدرجات، التي يتم الحصول عليها من نفس الأفراد إذا ما أعيد عليهم الاختبار نفسه في أوقات مختلفة، أو مع مجاميع مختلفة، وهذا المفهوم للثبات يركز على حساب خطأ القياس في عدة تطبيقات.

4. الصدق: اتسم النصف الأول من القرن العشرين بظهور أصناف عديدة وتسميات متباينة لأنواع الصدق مما أوجد فوضى عارمة في التسميات، وغموضا واضطرابا كبيرا في تمييز أنواع الصدق وفي الاستعمال المتسق لها. ومن أهم التسميات لأنواع الصدق التي ظهرت حينئذ هي:

صدق المحك، الصدق التلازمي، الصدق التنبؤي، الصدق الارتباطي، صدق المحتوى، الصدق التمييزي، الصدق التقاربي، صدق المنهاج، الصدق العاملي، الصدق الإحصائي، الصدق التجريبي،

الصدق الداخلي أو الصدق المنطقي، الصدق الظاهري، الصدق الذاتي، صدق الاتساق الداخلي، صدق العلاقات المفاهيمية.

ويشير تغزه (2008) إلى أن منظورين أساسيين هيمن على ميدان الصدق وهما الاتجاه الأمبريقي الذي روج للصدق المحكي أو صدق الارتباط بالمحك، والصدق العاملي. أما الاتجاه الثاني فيسمى بالاتجاه المنطقي الذي يحكم المنطق والأحكام والخبرة الفردية كمصادر أو أطر مرجعية لتقدير الصدق. وبالتالي انبثق عن هذا الاتجاه ما عرف بصدق المضمون أو المحتوى.

إن جميع الاختبارات التربوية والنفسية تم بناؤها وفق أهداف وأسس معينة لقياس صفة أو أكثر لدى الإنسان، وبالتالي يجب أن توضع فقرات وبنود المقياس لتحقيق تلك الأهداف، والبعد عن ذلك سيجعل المقياس يفقد أهميته، وللتأكد من هذه العملية عادة نلجأ إلى التحقق مما يسمى بصدق الاختبار.

يشير عباس (1994) أن الصدق يقصد به أن يقيس الاختبار فعلا القدرة أو السمة أو الاتجاه أو الاستعداد الذي وضع الاختبار لقياسه، أي يقيس فعلا ما يقصد أن يقيسه. فالمقياس الذي أعد لقياس سمة سيكولوجية معينة يكون مقياسا صادقا بمدى قياسه لهذه السمة التي صمم لأجل قياسها.

فالصدق إذن من أهم الخصائص السيكومترية للاختبار، فلا يمكن الوثوق من نتائج اختبار لا يقيس ما وضع لقياسه، أي أن الصدق هو ان يحقق الاختبار الغرض الذي وضع من أجله. **5. المعايير:** المعايرة وتعني حسب (Berther Vincent) ترجمة الدرجات الخام المتحصل عليها من تطبيق الاختبارات النفسية إلى أحكام ومعايير يمكن أن تحدد وتقدر مكانة الفرد في امتلاك الخاصة المقاسة.

تعد المعايير أساسا لتفسير أداء المفحوصين والمقارنة بينهم في ضوء أدائهم الفعلي وتتحدد في ضوء الخصائص الواقعية لهذا الأداء، وتعتمد في جوهرها على الأداء الاختباري لعينة ممثلة

للأصل الإحصائي موضع الاهتمام تسمى عينة التقنين. وتتحدد المعايير تجريبيا بما تستطيع مجموعة ممثلة من الأفراد أداءه فعليا (الأنصاري،2000، ص 142)

1.5. أهمية المعايير: لكي يتمكن مستخدم الاختبار المقياس التربوي أو النفسي من تفسير درجات الأفراد ينبغي أن يستند هذا التفسير إلى نظام مرجعي مناسب فالاختبارات مرجعية الجماعة أو مرجعية المعيار يستند تفسير درجاتها إلى معايير الجماعة المرجعية والتي تكون مشتقة منها بالأساس (علام،2000، ص464)

ويضيف سليمان الطيرري (1997) "تكن أهمية المعايير في أنها تبين وضع الفرد في الاختبار مقارنا بأداء أفراد المجموعة الآخرين الذين يشترك معهم في خصائص العمر، المستوى الدراسي، أو الجنس وما إلى ذلك من المتغيرات (الطيرري،1997، ص114)

2.5. نماذج تفسير الأداء: وتشير أدبيات القياس النفسي إلى وجود أربعة أنظمة مرجعية لتفسيرات أداء الفرد على الاختبارات حسب النظرية الكلاسيكية يمكن إيجازها على النحو التالي:
النموذج المعياري (logique normative) تفسير الدرجات المستمدة من أدوات القياس يعتمد على خصائص الجماعة وهنا يتم مقارنة درجات الفرد مع درجات الآخرين.

النموذج الذاتي (logique ipsative) وهنا يمكن مقارنة درجات الفرد بدرجات أخرى لنفس النموذج المحكي (logique critère) وهنا تم مقارنة أداء الأفراد بمحك أداء خارجي متوقع ويصاغ الأداء هنا في شكل كفايات وأهداف سلوكية، يفترض في إطار هذا النموذج أن هناك متصل لاكتساب المعارف والمهارات يمثل أحد طرفيه عدم الكفاءة ويمثل الطرف الآخر الكفاءة التامة وأداء الفرد في الاختبار المحكي يقابل إحدى نقط هذا المتصل فكل نقطة من نقاط المتصل تحدد مستوى أداء أو مستوى معين من مستويات الكفاءة كما يقيسه الاختيار المرجعي المحك. (بوسالم،2012، ص 42)

خلاصة الفصل:

الرضا الوظيفي ليس حصيلة عامل واحد أو بعد واحد وإنما هو انعكاس لتفاعل عوامل متعددة تظهر على الفرد من خلال سلوكه اتجاه عمله، سواء كانت تلك المتعلقة بالفرد نفسه أو بيئة العمل، فسلوك الإنسان هو نتيجة تفاعلاته مع البيئة التي يعيش فيها، وتأثره بالعوامل الاجتماعية والثقافية المحيطة بها.

لقد استخلصنا من مناقشة هذا الفصل ما يلي:

- طرح تساؤلات الإشكالية وصياغة الفرضيات وعرض أهمية و أهداف الدراسة، وتناول الدراسات السابقة والتعليق عليها.

- تعريف الاجرائي للرضا الوظيفي والتعريفات الاصطلاحية الذي تبنته الدراسة.

- وخلصنا أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد يمثل في مجمله الرضا الكلي الذي يستمد من الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها، ولكي يتم قياس هذه الخاصية لدى الافراد يجب ان تستخدم مقاييس مقننة ومعيره ولا تكون قابلة للتطبيق في هذه البيئات حتى يتم إعادة حساب خصائصها السيكومترية معايرها وفق شروط الاختبارات الجيدة.

الفصل الثاني : الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

1. منهج الدراسة

2. حدود الدراسة

3. مجتمع وعينات الدراسة

4. أداة الدراسة

5. الدراسة الاستطلاعية

6. ثبات الاستبيان

7. تقدير زمن الإجابة وتفسيره

8. خلاصة النتائج

9. تقدير زمن الإجابة وتفسيره

10. الاساليب الإحصائية المستخدمة

خلاصة الفصل

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مدخلا للدراسة الميدانية يتم فيه التطرق للدراسة الاستطلاعية بهدف التعرف على صعوبات الميدان والتعرض لمشكلة البحث وفرضياته انطلاقا من تحديد المنهج المتبع، والتعرف على مجال الدراسة ثم تحديد المجتمع وعينته، والأدوات التي استعملت في جمع وتحليل البيانات للتحقق من فرضياته، والأساليب الاحصائية المستعملة.

1. منهج الدراسة: في إطار الدراسة الميدانية وبهدف تقنين مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي والاحصائي لأنه يتفق مع مجريات البحث لدراستنا وذلك من خلال جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا ومن ثم تفرغها وتحليلها واستخراج مؤشراتنا للتحقق من جودة الأداة.

2. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: مقاطعة المسيلة
الحدود الزمانية: تزامن إجراء الدراسة وإعداد هذا الدراسة خلال الفترة الممتدة من نهاية شهر أفريل الى منتصف شهر ماي لسنة 2024.
الحدود البشرية: أساتذة اللغة الإنجليزية للتعليم الابتدائي.

3. مجتمع وعينات الدراسة:

طبقت الدراسة على أساتذة اللغة الإنجليزية للمستوى التعليم الابتدائي في مقاطعة المسيلة الذي بلغ عددهم 173 أستاذ وأستاذة والموزعين كما يلي:

الجدول (1) توزيع عينة الدراسة في المقاطعة

الرقم	اسم المقاطعة	عدد الاساتذة
1	مقاطعتي المسيلة	71
2	مقاطعتي حمام الضلعة	49
3	مقاطعة سيدي عيسى	53
	المجموع	173

1.3. العينة الاستطلاعية: تم اختيار عينة الدراسة الاستطلاعية من المقاطعات الثلاثة بطريقة عشوائية بسيطة وقدرت ب (30) أستاذا وأستاذة.

2.3. عينة الدراسة الأساسية: تم استبعاد العينة الاستطلاعية من أصل مفردات المجتمع الكلي وتم اختيار عينة عشوائية بسيطة من المجتمع المتبقي كعينة تقنين وبلغ عددها بين الذكور والاناث (100) أستاذا وأستاذة.

4: أداة الدراسة

صمم مقياس الرضا الوظيفي في جامعة مينيسوتا، ثم تم تطويره لاحقا في عام 1967، حيث قام وايس (Weiss) وزملاؤه باختصار هذا الاستبيان إلى نسخة أقصر مستخدمين مقياس ليكرت ذي 5 مستويات، وقد استخدم المقياس على قطاعات مختلفة من العاملين في ميادين الصناعة والتربية لدراسة الرضا الوظيفي وغيرها من الميادين، ويتكون من (59) بنداً، وقد تم تطوير المقياس الأخير على أساس اختبار الفقرة ذات الارتباط الأعلى في النموذج الطويل بالدرجة الكلية للمقياس الفرعي الخاص بتلك الفقرة لتعبر محتوياته على الرضا الوظيفي الكلي وعلاقته بالمتغيرات ويشتمل المقياس على:

. البعد الأول: الوظيفة نفسها ويتكون من (10) بنود، ويقصد بذلك أهمية الوظيفة ومسؤوليات شاغلها وصلاحياته ومكانته الاجتماعية وظروف العمل (انارة . تهوية . ساعات الدوام اليومي . انجاز ، أعمال تستحق التقدير).

.البعد الثاني: العلاقة بالعاملين ويتكون من(10) بنود، ويقصد بذلك التعاون والتقدير والاحترام المتبادلين والقيادات الادارية ورؤسائهم وزملائهم ومرؤوسيههم والدعم النفسي الذي يوفره لهم

رؤسائهم.

. **البعد الثالث:** الراتب والحوافز المادية ويتكون من (8) بنود، ويقصد بذلك الراتب الشهري مقارنة مع اهمية الوظيفة والجهد المبذول ومدى كفايته لتغطية تكاليف المعيشة وامكانية التوفير والزيادة السنوية والراتب التقاعدي والتأمين الصحي.

. **البعد الرابع:** الأمن والاستقرار الوظيفي ويتكون من (12) بندا، ويقصد بذلك التثبيت في الوظيفة والخدمة الدائمة واهتمام الإدارة في معالجة الشكاوى وتحسين الظروف الوظيفية ودرجة موضوعية الإدارة في تطبيق القوانين.

. **البعد الخامس:** الإدارة المباشرة والإشراف وتتكون من (8) بنود ويقصد بذلك أسلوب الرئيس المباشر في التخطيط واتخاذ القرارات والتوجيه لإنجاز العمل والتقويم للأداء ومدى وضوح التعليمات الصادرة عنة وحجم الصلاحيات التي يوفرها وتقديره للأداء المتميز.

. **البعد السادس:** النمو المهني والتقدم الوظيفي، ويتكون من (11) بندا، ويقصد بذلك فرص التدريب وتنمية المهارات والحصول على موقع قيادي أفضل والمشاركة في التخطيط ورسم السياسات للعمل والإعارة والانتداب وتبادل الخبرات والعضوية في هيئات محلية ودولية والمشاركة في ندوات ومؤتمرات دولية.

5. الخصائص السيكومترية للمقياس في بيئته الاصلية:

صدق المقياس: قام ويلز بإجراء الصدق التلازمي والبنائي للمقياس على مجالات مهنية مختلفة وكانت النتائج متوافقة مع نظرية التكيف للعمل كما دلت على أن درجة الرضا العام ذات ارتباط دال بحاجات الافراد ونظام التعزيز.

ثبات المقياس: يعبر عن استقرار نتائجه إذا تكرر على نفس افراد العينة وقد حسب معامل ثبات المقياس بواسطة ويلز وكان معامل الارتباط (0,79) بعد فترة من أسبوع من إجراء الاختبار.

طريقة تصحيح المقياس:

يحتوي الاختبار على (59) بندا ولكل بند خمسة خيارات ولكل خيار تعطي درجة والخيارات هي على التوالي:

راضي جدا تعطي 5 درجات

راضي وتعطى 4 درجات
لا أستطيع التحديد وتعطى 3 درجات
غير راضي وتعطى درجتان
غير راضي جدا وتعطى درجة واحدة.
وبالمقارنة مع التوزيع الآتي:
59-118 مستوى رضا منخفض
119-238 مستوى رضا متوسط
239-295 مستوى رضا عالي
وكلما زادت الدرجات زاد الرضا الوظيفي

6. الدراسة الاستطلاعية

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث على إلقاء نظرة حول المعطيات الميدانية، حيث يقوم الباحث باستطلاع بيئة البحث، والتعرف عن قرب لمجتمع الدراسة والاطلاع على محاور موضعه وتهدف في العموم:

- تقصي الصعوبات التي تواجه تطبيق المقياس ومحاولة تلافيتها في الدراسة الأساسية.
- ضبط التعليمات إن حدث التباس.
- إعادة صياغة البنود إن كان هناك ما يستدعي لذلك.
- ضبط حجم عينة الدراسة الأساسية.
- التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس موضع الدراسة.

1.6 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة الاستطلاعية، تم استخدام البيانات المتحصل عليها لحساب الخصائص السيكومترية للتأكد من مؤشرات الصدق والثبات على نحو يطمئننا

بتوفر المقياس مبدئياً على مؤشرات صدق وثبات تسمح لنا بمواصلة الدراسة على عينة التقنين، وجاءت النتائج على النحو التالي:

1.1.6. صدق الاتساق الداخلي: للتأكد من تجانس المقياس وصدق بناءه، تم استخدام طريقة

الاتساق الداخلي لحساب صدق المقياس بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-23)، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين البنود والابعاد التي تنتمي إليها كما

في النتائج التالية:

بعد الوظيفة نفسها:

الجدول (2) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الوظيفة نفسها مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 1	,560**	البند 6	,468*
البند 2	,576**	البند 7	,233*
البند 3	,544**	البند 8	,569**
البند 4	,484**	البند 9	,488**
البند 5	,445**	البند 10	,487**
(0.01) الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا *			
(0.05) الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا *			

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن كل المعاملات مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، حيث تراوحت بين (0.445 و0.576)، بينما جاء البند (7) دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، مما يعبر عن مدى تجانس واتساق البنود مع بعضها البعض وصدق بنائها.

بعد العلاقة بالعاملين:

الجدول (3) يوضح مصفوفة ارتباطات بعد العلاقة بالعاملين مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 11	,669**	البند 16	,460**
البند 12	,455*	البند 17	,349*
البند 13	,659**	البند 18	,445**
البند 14	,675**	البند 19	,444**
البند 15	,549**	البند 20	,399**
** مستوى الدلالة (0,01)			
* مستوى الدلالة (0,05)			

من خلال الجدول رقم (3) نلاحظ أن كل المعاملات جاءت مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت بين (0.445 و0.675)، بينما جاء البند (17) دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يعبر عن تجانس البنود واتساقها وصدق بنائها.

بعد الراتب والحوافز المادية:

الجدول (4) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الراتب والحوافز المادية مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 21	,469**	البند 25	,510**
البند 22	,565*	البند 26	,439**
البند 23	,489**	البند 27	,558**
البند 24	,477**	البند 28	,444**
** مستوى الدلالة (0,01)			
* مستوى الدلالة (0,05)			

من خلال الجدول رقم (4) نلاحظ أن كل المعاملات جاءت مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت بين (0.439 و0.565)، وهذا يعبر عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

بعد الأمن والاستقرار الوظيفي:

الجدول (5) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد

البنود	قيمة الارتباط	البنود	قيمة الارتباط
البند 29	,619**	البند 35	0**54,
البند 30	,575*	البند 36	7**77,
البند 31	,619**	البند 37	,658**
البند 32	,775**	البند 38	,664**
البند 33	,599**	البند 39	,539**
البند 34	,403**	البند 40	,767**
** مستوى الدلالة (0,01)			
* مستوى الدلالة (0,05)			

من خلال الجدول رقم (5) نلاحظ أن كل المعاملات جاءت مرتبطة ارتباطا دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0,403 – 0,777) وهذا يدل عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

بعد الإدارة المباشرة والاشراف:

الجدول (6) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الإدارة المباشرة والاشراف مع درجة الكلية لنفس البعد

البنود	قيمة الارتباط	البنود	قيمة الارتباط
البند 41	,666**	البند 45	,552**
البند 42	,653**	البند 46	,498**
البند 43	532**	البند 47	432**

452**	البند 48	,616**	البند 44
**مستوى الدلالة (0,01)			
*مستوى الدلالة (0,05)			

يظهر من الجدول رقم (6) أن كلال ارتباطات بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه جاءت دالا إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0,432 – 0,666)، وهي قيم تدل عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي:

الجدول (7) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 49	,598**	البند 54	,756**
البند 50	,741**	البند 55	,688**
البند 51	,692**	البند 56	,642**
البند 52	,643**	البند 57	,665**
البند 53	,587**	البند 58	,593**
		59	,585**
**مستوى الدلالة (0,01)			
*مستوى الدلالة (0,05)			

يظهر من الجدول رقم (7) أن كل الارتباطات بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه جاءت دالا إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) ، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0,585 – 0,756)، وهي قيم تدل عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

2.5. صدق الاتساق الداخلي بين الابعاد ودرجة المقياس:

الجدول (8) الاتساق الداخلي بين درجات الابعاد ودرجة المقياس

أبعاد مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي	معامل الارتباط بين الأبعاد والمقياس
بعد الوظيفة نفسها	0,755**
بعد العلاقة بالعاملين	0,728**
بعد الراتب والحوافز المادية	0,713**
بعد الأمن والاستقرار الوظيفي	0,699**
بعد الإدارة المباشرة والإشراف	0,763**
بعد النمو والتقدم الوظيفي	0,801**
(*) مستوى دلالة = 0.05	
(**) مستوى دلالة = 0.01	

تبين من الجدول رقم (8)، أن قيم الارتباطات بين الأبعاد والمقياس جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,01) وتراوحت بين (0,699-0,801)، وتؤشر هذه القيم على تجانس بنود الأبعاد مع المقياس مما يدل على صدق البناء.

3.5. الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): لاختبار صدق المقياس تم استخدام طريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) بعد تطبيق المقياس في الدراسة الاستطلاعية، تم تقسيم العينة إلى عينة طرفية عليا ودنيا بنسبة (30%) والنتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول (9) نتائج المقارنة الطرفية للمقياس

المؤشرات الإحصائية	المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
نتائج الفروق	الفئة العليا	15	195,2	17,57	28	10,45	0,00
	الفئة الدنيا	15	110,8	14,42			

دلت نتيجة قيمة الفرق (ف) بين المجموعتين العليا والدنيا للمقياس أنها تساوي (10,45) وهي قيمة جاءت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0,00) وهي قيمة أقل من (0,01) تدل على أن المقياس يتوفر على خاصية الصدق التمييزي.

6. ثبات الاستبيان:

تم حساب ثبات الاستبيان باستخدام طريقة التجزئة النصفية وحساب معامل (ألفا كرونباخ)، بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss-23) وجاءت النتيجة كما هي موضحة في الجدول التالي:

الجدول (10) نتائج ثبات المقياس وابعاده بطرق مختلفة

ابعاد المقياس	معامل الثبات سبيرمان-براون التجزئة النصفية	معامل الثبات بعد التصحيح (Guttman)
بعد الوظيفة نفسها	0,733	0,712
بعد العلاقة بالعاملين	0,767	0,768
بعد الراتب والحوافز المادية	0,632	0,631
بعد الأمن والاستقرار الوظيفي	0,856	0,855
بعد الإدارة المباشرة والاشراف	0,654	0,652
بعد النمو والتقدم الوظيفي	0,756	0,756
المقياس	0,888	0,887

يتبين من الجدول (10) بعد حساب معاملات الثبات بطرق التجزئة النصفية واستخراجها من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-23) جاءت النتائج على النحو التالي: قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء الوظيفة نفسها (0.733) وقيمه بعد التصحيح بمعادلة جتمان جاءت بالقيمة نفسها (0.712).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء العلاقة بالعاملين (0.767) أما قيمة بعد التصحيح فجاءت بنفس القيمة (0.768).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء الراتب والحوافز المادية (0.632)، بنفس قيمته بعد التصحيح بمعادلة جتمان كان (0.631).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء الأمن والاستقرار الوظيفي (0,856) بينما قيمته بعد التصحيح بمعادلة جتمان ظلت القيمة مساوية (0,855).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء الأمن والاستقرار الوظيفي (0,856) بينما قيمته بعد التصحيح بمعادلة جتمان ظلت القيمة مساوية (0,855).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء الإدارة المباشرة والاشراف (0,654) بينما قيمته بعد التصحيح بمعادلة جمان ظلت القيمة مساوية (0,652).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية لبعء النمو والتقدم الوظيفي (0,756) بينما قيمته بعد التصحيح بمعادلة جتمان ظلت القيمة نفسها مساوية (0,756).

قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية للمقياس (0,888) بينما قيمته بعد التصحيح بمعادلة جتمان ظلت القيمة مساوية (0,887).

كل قيم الثبات بطريقة التجزئة النصفية جاءت مرتفعة وهي تؤشر على تمتع أبعاد المقياس والمقياس نفسه بمعاملات ثبات قوية جدا.

الجدول (11) حساب ثبات أبعاد المقياس والمقياس نفسه بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
بعد الوظيفة نفسها	10	0,77
بعد العلاقة بالعاملين	10	0,81
بعد الراتب والحوافز المادية	8	0,69
بعد الأمن والاستقرار الوظيفي	12	0,86
بعد الإدارة المباشرة والاشراف	8	0,67
بعد النمو والتقدم الوظيفي	11	0,82
المقياس	59	0,88

تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ حيث تراوحت بين الأبعاد بين (0,69-0,86)، وأظهرت نتيجة حساب معامل الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" للمقياس قيمة مساوية (0,88)، وكل هذه القيم جاءت مرتفعة تؤشر على تمتع المقياس وأبعاده بمعاملات ثبات قوية وهذا ما يتوافق مع خصائص ثبات الاختبارات الجيدة.

7. مقارنة نتائج الدراسة الاستطلاعية مع نتائج الاصلية للمقياس

الجدول رقم (12) مقارنة بين الدراسة الحالية والدراسة الاصلية

الاختبار	الدراسة الحالية	الدراسة الاصلية	الدلالة
صديق الاتساق الداخلي	0,963-0,802	0,996-0,711	دال
الصدق الذاتي	0,955	//	جيد

مرتفع	0,98	0,913	الثبات ألفا كرونباخ
-------	------	-------	---------------------

8. خلاصة النتائج: وعلى ضوء النتائج التي توصلنا إليها من خلال نتائج (صدق الاتساق الداخلي، الصدق الذاتي، معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وبطريقة ألفا كرونباخ) يمكن أن نؤكد إن المقياس له مؤشرات صدق وثبات تساعدنا على إجراء الدراسة الأساسية.

9. تقدير زمن الإجابة وتفسيره: الوقت المستغرق لإتمام الإجابة عن المقياس من طرف أفراد العينة بلغ متوسطه (10) دقيقة.

10. الأساليب الإحصائية المستخدمة: استخدم الطالبان المعالجات الإحصائية التالية:

1-المتوسط الحسابي، التكرارات، النسب المئوية

2-الانحراف المعياري

3-استخدام معامل الارتباط (Pearson) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي،

4-استخدام (T-test) التبيان الاحادي للتحقق من صدق المقاربة الطرفية،

5-استخدام معادلة (GUTTMAN) للتحقق من ثبات التجزئة النصفية المصحح،

6- حساب معامل الفا كرونباخ.

7-استخراج معايير الدراسة بحساب الرتب المئينية

خلاصة الفصل

كان هذا عرض مجمل للإجراءات المعتمدة في الإطار المنهجي، فمن خلال هذا الفصل تم التعرف عن مؤشرات صدق وثبات الأداة في المرحلة الأولى والتي ستطبق على أفراد عينة التقنين، كما تم عرض الأساليب الإحصائية التي ستعالج البيانات التي من خلالها نستطيع الإجابة على أسئلة الدراسة بالإضافة لاستخراج المعايير للمقياس وهذا ما سوف نحاول التحقق منه في الفصل الموالي.

الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

3. مناقشة تساؤلات الدراسة

4. الاستنتاج العام

5. اقتراحات الدراسة

تمهيد:

إن عملية التقنين لا تحتاج إلى فرضيات تتطلب الإثبات أو النفي، لذلك تمت صياغة تساؤلات تؤدي إلى تحقيق أهداف هذه العملية، وذلك من خلال الإجابة عنها بإجراء التحليلات الإحصائية المتعلقة بمؤشرات جودة المقياس، المتمثلة في خصائصه السيكمترية التي يجب ان تتوافق مع خصائص الاختبار الجيد على مستوى عينة التقنين، لذلك نقوم في هذه الدراسة بعرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أداة الدراسة، وكذا مناقشة ما توصل إليه من نتائج.

1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج وتحليل بيانات الدراسة حسبما جاء في أسئلة الدراسة:

1.1. عرض مؤشرات الصدق لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي:

نص السؤال الاول على ما يلي: هل تتفق مؤشرات الصدق لمقياس مينسوتا للرضا

الوظيفي بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبارات الجيدة؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم التحقق من مؤشرات الصدق التالية:

1.1.1. صدق الاتساق الداخلي: ويتم من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل بند

من بنود الأبعاد الفرعية الستة التي تنتمي إليها.

الجدول التالية توضح نتائج مصفوفة الارتباطات بين البنود والأبعاد الفرعية لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي:

بعد الوظيفة نفسها:

الجدول (13) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الوظيفة نفسها مع درجة الكلية لنفس البعد

البنود	قيمة الارتباط	البنود	قيمة الارتباط
البند 1	**664,	البند 6	**493,

البند 2	,668**	البند 7	,770**
البند 3	,477**	البند 8	,782**
البند 4	,616**	البند 9	,705**
البند 5	,595**	البند 10	,660**
(0.01) الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا**			
(0.05) الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا*			

من خلال الجدول رقم (13) نلاحظ أن كل المعاملات الارتباط دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت بين (0.576-0.782)، مما يعبر عن مدى تجانس واتساق البنود مع بعضها البعض وصدق بنائها.

بعد العلاقة بالعاملين:

الجدول (14) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد العلاقة بالعاملين مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 1	,781**	البند 6	,858**
البند 2	,709**	البند 7	,812**
البند 3	,621**	البند 8	,598**
البند 4	,731**	البند 9	,636**
البند 5	,799**	البند 10	,826**
** مستوى الدلالة (0,01)			
* مستوى الدلالة (0,05)			

من خلال الجدول رقم (14) نلاحظ أن كل المعاملات جاءت مرتبطة ارتباطاً دالاً إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت بين (0.598-0.858)، وهذا يعبر عن تجانس البنود واتساقها مع بعضها البعض.

بعد الراتب والحوافز المادية:

الجدول (15) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الراتب والحوافز المادية مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 21	,711**	البند 25	,671**
البند 22	,703*	البند 26	,479**
البند 23	,666**	البند 27	,376**
البند 24	,723**	البند 28	,588**
**مستوى الدلالة (0,01)			
*مستوى الدلالة (0,05)			

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن كل المعاملات جاءت مرتبطة ارتباطا دالا

إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت بين (0.376-0.723)، وهذا يعبر عن

تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

بعد الأمن والاستقرار الوظيفي:

الجدول (16) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الأمن والاستقرار الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 29	,675**	البند 35	,650**
البند 30	,647*	البند 36	,626**
البند 31	,651**	البند 37	,742**
البند 32	,588**	البند 38	,733**

البند 33	,575**	البند 39	,577**
البند 34	,781**	البند 40	,556**
**مستوى الدلالة (0,01)			
*مستوى الدلالة (0,05)			

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن كل المعاملات جاءت مرتبطة ارتباطا دالا

إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0,781 – 0,556) وهذا يدل عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

بعد الإدارة المباشرة والاشراف:

الجدول (17) يوضح مصفوفة ارتباطات بنود بعد الإدارة المباشرة و الاشراف مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 41	,582**	البند 45	,701**
البند 42	,590**	البند 46	,717**
البند 43	721**	البند 47	,571**
البند 44	,774**	البند 48	,552**
**مستوى الدلالة (0,01)			
*مستوى الدلالة (0,05)			

يظهر من الجدول رقم (17) أن كل الارتباطات بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه

جاءت دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) ، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0,774 – 0,552) وهي قيم تدل عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي:

الجدول (18) مصفوفة ارتباطات بنود بعد النمو المهني والتقدم الوظيفي مع درجة الكلية لنفس البعد

البند	قيمة الارتباط	البند	قيمة الارتباط
البند 49	,481**	البند 54	,608**
البند 50	,540**	البند 55	,705**
البند 51	,589**	البند 56	,413**
البند 52	,626**	البند 57	,274**
البند 53	,478**	البند 58	,541**
		البند 59	,365**
** مستوى الدلالة (0,01)			
* مستوى الدلالة (0,05)			

يظهر من الجدول رقم (18) أن كل الارتباطات بين البنود والبعد الذي تنتمي إليه

جاءت دالا إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، حيث تراوحت قيم الارتباط بين (0,274-

0,705)، وهي قيم تدل عن تجانس البنود مع البعد واتساقها فيما بينها وصدق بنائها.

صدق الاتساق الداخلي بين البنود والمقياس:

وفيما يلي تم حساب صدق الاتساق الداخلي بين كل البند والدرجة الكلية للمقياس في الدراسة

الحالية وكانت معاملات الارتباط كالتالي:

الجدول (19) معاملات الارتباط بين بنود المقياس والدرجة الكلية له

رقم البند	معاملات الارتباط	رقم البند	معاملات الارتباط
01	0.600**	29	0.548**
02	0.598**	30	0.666**
03	0,510**	31	0.657**
04	0.439**	32	0.679**

0.520**	33	0.628**	05
0.518**	34	0.547**	06
0.734**	35	0.717**	07
0.639**	36	0.703**	08
0.617**	37	0,728**	09
0.766**	38	0.649**	10
0.713**	39	0.712**	11
0.547**	40	0.525**	12
0.479**	41	0.668**	13
0.504**	42	0.703**	14
0.460**	43	0.716**	15
0.700**	44	0.719**	16
0.731**	45	0.733**	17
0.665**	46	0.552**	18
0.669**	47	0.622**	19
0.489**	48	0.741**	20
0.514**	49	0.599**	21
0.503**	50	0,617**	22
0.604**	51	0.731**	23
0.664**	52	0.628**	24
0.438**	53	0.527**	25
0.583**	54	0.600**	26
0.691**	55	0.300**	27
0.339**	56	0.548**	28

0.848**	57
0.364**	58
0.485**	59
**دالة احصائيا عند (0.01)	
*دالة احصائيا عند (0.05)	

على ضوء معطيات الجدول رقم (19)، يتضح أن معاملات ارتباط بنود المقياس مع الدرجة الكلية تراوحت قيمها بين (0.300-0.848) حيث أن أقواها ارتباطا هو البند (57) وأدناه هو البند (27) كل الارتباطات جاءت دالة احصائيا عند مستوى دلالة (0.01).

2.1.1. صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد ودرجة المقياس:

الجدول (20) الاتساق الداخلي بين درجات الأبعاد ودرجة المقياس

أبعاد مقياس مينوستا للرضا الوظيفي	معامل الارتباط بين الأبعاد والمقياس
بعد الوظيفة نفسها	0,928**
بعد العلاقة بالعاملين	0,933**
بعد الراتب والحوافز المادية	0,829**
بعد الأمن والاستقرار الوظيفي	0,955**
بعد الإدارة المباشرة والاشراف	0,908**
بعد النمو والتقدم الوظيفي	0,795**
(*) مستوى دلالة = 0.05	
(**) مستوى دلالة = 0.01	

تبين من الجدول رقم (20) أن قيم الارتباطات بين الأبعاد والمقياس جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01)، وتراوحت بين (0,795-0,955)، وتؤشر هذه القيم على تجانس بنود الأبعاد مع المقياس مما يدل على صدق البناء.

3.1.1. الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية): لاختبار صدق المقياس تم استخدام طريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) بعد تطبيق المقياس على عينة التقنين، تم تقسيم العينة إلى مجموعتين عليا ودنيا بنسبة (30%)، وجاءت النتائج مدونة في الجدول التالي:

الجدول (21) نتائج المقارنة الطرفية للمقياس

المؤشرات الإحصائية	المجموعات	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (ف)	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
نتائج الفرق	الفئة العليا	30	378,60	48,12	16,47	59	0,00
	الفئة الدنيا	30	173,54	49,04			

دلت نتيجة قيمة الفرق (ف) بين المجموعتين العليا والدنيا للمقياس أنها تساوي

(16,47) وهي قيمة جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,00)، وهي قيمة أقل من (0,01) تدل على أن المقياس يتوفر على خاصية الصدق التمييزي.

4.1.1. الصدق الذاتي:

هو الصدق الذي نتحصل عليه من خلال الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار

$$\text{ثبات الاختبار يساوي : } 0,98 = \sqrt{0,963} = \text{الصدق الذاتي}$$

قيمة الصدق الذاتي 0,97 وهي قيمة مرتفعة تدل على أن الاختبار صادق ذاتيا.

2. عرض وتحليل مؤشرات الثبات لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي:

نص السؤال الثاني على ما يلي: هل تتفق مؤشرات الثبات لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي

بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

1.2. ثبات المقياس:

تم حساب ثبات المقياس باستخدام معامل (ألفا كرونباخ)، بواسطة برنامج الحزمة

الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss-22) وجاءت النتيجة كما هي موضحة في الجدول

التالي:

الجدول (22) حساب ثبات أبعاد المقياس والمقياس نفسه بطريقة ألفا كرونباخ

أبعاد مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ
بعد الوظيفة نفسها	10	0,794
بعد العلاقة بالعاملين	10	0,794
بعد الراتب والحوافز المادية	8	0,804
بعد الأمن والاستقرار الوظيفي	12	0,876
بعد الإدارة المباشرة والاشراف	8	0,806
بعد النمو والتقدم الوظيفي	11	0,707
المقياس	59	0,963

تم حساب معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا كرونباخ حيث تراوحت بين الأبعاد بين (0,707-0,876)، وأظهرت نتيجة حساب معامل الثبات بطريقة "ألفا كرونباخ" للمقياس قيمة مساوية (0,963)، وكل هذه القيم جاءت مرتفعة تؤشر على تمتع المقياس وأبعاده بمعاملات ثبات قوية وهذا ما يتوافق مع خصائص ثبات الاختبارات الجيدة.

2. اعتدالية التوزيع: قبل البدء في التحقق من الفرضيات سنحاول التأكد من اعتدالية توزيع

درجات أفراد العينة على المقياس لاختيار الأساليب الإحصائية لاحقا في حساب العلاقة.

1.2. اعتدالية التوزيع لمقياس مينسوتا: تم الاعتماد في هذه الدراسة على اختبار كولموغوروف

سمرينوف (Kolmogorov Smirnov-) للتأكد من اعتدالية توزيع البيانات.

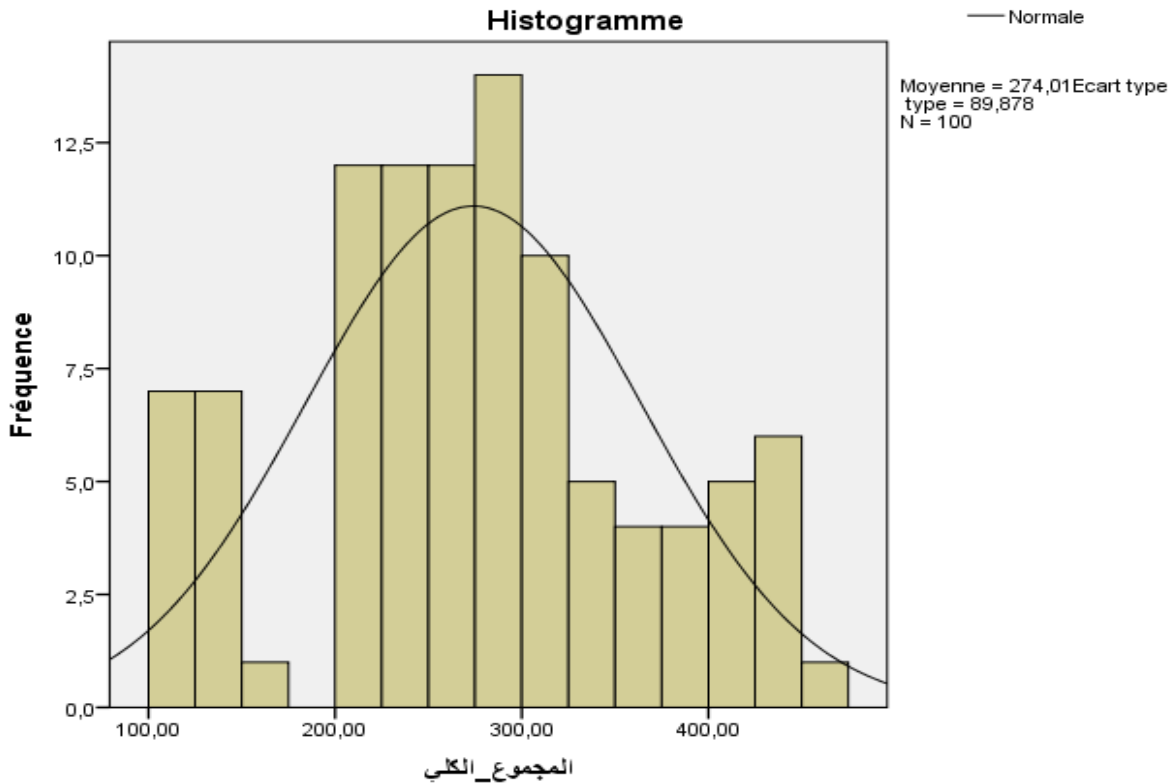
تم التحقق من اختبار كولموغوروف سمرينوف (Kolmogorov Smirnov-) بواسطة برنامج

الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-22) وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (23) اعتدالية التوزيع لدرجات عينة الدراسة

البيانات الوصفية	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نتيجة اختبار كولموجروف-سميرنوف	الدلالة الاحصائية (Sig)
النتائج	100	274,34	89,87	0,087	0,061

يبين جدول رقم (23) إن قيمة اختبار (كولموجروف-سميرنوف) هي (0.087) جاءت القيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.061) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنها تنتمي للتوزيع الطبيعي.



الشكل (2): من إعداد الطالبين المصدر (spss-22) يبين اعتدالية التوزيع لمقياس مينسوتا

ثالثاً: عرض وتحليل التساؤل الثالث والذي نص على ما يلي: ما المعايير المستخرجة بعد تطبيق مقياس الرضا الوظيفي على عينة التقنيين في البيئة المحلية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم التحقق من اعتدالية التوزيع ومن ثم استخراج المعايير على النحو التالي:

3. معايير مقياس الرضا الوظيفي لمنيسوتا: تم استخراج معايير مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي باعتماد معيار المئينيات، وهو المعيار الذي يستخدم في تفسير درجات الاختبارات النفسية، حيث تقع درجة الفرد الأول في المجموعة عند المئيني (99) والأخير عند المئيني (1) ويرتب الأفراد تصاعديا بالنسبة لدرجات الأفراد على الاختبار حيث يقابل المئيني (50) الأداء المتوسط فإذا زاد ترتيب الفرد عنه كان اعلى من المتوسط و إذا زاد عن (75) كان أدائه مرتفعا (جيذا) وإذا كان أقل عن (25) فيصبح أدائه ضعيفا وهي الفئة المنخفضة الأداء وعلى ضوء هذا الترتيب يمكن تفسير هذه الدرجات لاستخراج المعايير. (عمر، 2010، ص242).

عرض وتحليل الفرضية الثالثة: التي نصت على استخراج المعايير المناسبة لمقياس الرضا الوظيفي بعد تطبيقه على عينة التقنين في البيئة المحلية.

جدول (24) الدرجات الخام لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي وما يقابلها من رتب مئينية

الدرجة الخام	التكرارات	الرتب المئينية	تصنيف أفراد العينة وفق الرتب المئينية
113,00	2	2	أقل او يساوي من 25
114,00	1	3	//
115,00	1	4	//
116,00	1	5	//
119,00	1	6	//
123,00	1	7	//
125,00	3	10	//
126,00	1	11	//
127,00	1	12	//

//	13	1	129,00
//	14	1	138,00
//	15	1	172,00
//	17	2	203,00
//	21	4	212,00
//	23	2	215,00
أقل او يساوي 50	25	2	220,00
//	26	1	221,00
//	27	1	222,00
//	28	1	232,00
//	30	2	233,00
//	33	3	235,00
//	34	1	240,00
//	35	1	242,00
//	36	1	245,00
//	39	3	248,00
//	43	4	253,00
//	45	2	255,00
//	46	1	259,00
//	47	1	270,00

//	49	2	271,00
أقل او يساوي 75	51	2	273,00
//	52	1	280,00
//	53	1	281,00
//	54	1	284,00
//	56	2	287,00
//	58	2	290,00
//	60	2	293,00
//	61	1	295,00
//	64	3	297,00
//	65	1	298,00
//	66	1	300,00
//	69	3	303,00
//	71	2	305,00
//	73	2	307,00
//	74	1	319,00
أقل او يساوي 100	75	1	322,00
//	76	1	328,00
//	77	1	330,00
//	79	2	332,00

الفصل الثالث عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

//	80	1	340,00
//	81	1	356,00
//	83	2	371,00
//	84	1	373,00
//	85	1	375,00
//	86	1	378,00
//	87	1	385,00
//	88	1	388,00
//	90	2	404,00
//	91	1	406,00
//	93	2	421,00
//	96	3	433,00
//	97	1	437,00
//	98	1	440,00
//	99	1	442,00
//	100	1	465,00
		100	المجموع

الجدول (25) يصنف درجات الخام لمقياس مينسوتا وما يقابلها من رتب مئينية

مجالات درجات الخام	الرتب المئينية	ترتيب أفراد عينة التقنين حسب درجاتهم المئينية	تصنيف الافراد
215 - 113	25-0	23 تلميذ من 100	ضعيف
271-220	50-26	26 تلميذ من 100	تحت المتوسط
319-273	75-51	25 تلميذ من 100	متوسط
465-322	100-76	26 تلميذ من 100	جيد

يبين الجدول رقم (24) و(25) أنه تم توزيع الدرجات في المجالات الأربعة وفق الترتيب المئيني، ويظهر توزيعاً طبيعياً مما يدل أن بنود المقياس جاءت معبرة عن المستويات المختلفة لعينة التقنين.

4. مناقشة تساؤلات الدراسة:

1.4. مناقشة نتائج التساؤل الأول: هل تتفق مؤشرات الصدق لمقياس مينسوتا للرضا

الوظيفي بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط بين البنود وأبعادها التي تنتمي إليها وبين درجة البنود ودرجة المقياس الكلي، وبين أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام نتائج الحزمة الإحصائية لتحليل البيانات (spss-22) وتراوحت تلك الارتباطات بين (0.300-0.848) في علاقة البنود بالمقياس و(0,795-0,955) في علاقة الأبعاد بالمقياس وجاءت كل الارتباطات بين البنود والأبعاد دالة إحصائياً على مستوى الدلالة (0,01)، وتؤشر هذه النتيجة على صدق البناء وتجانس البنود داخل المقياس، وتوافق صدق الاتساق الداخلي للمقياس مع شروط الاختبار الجيد، ولتدعيم مؤشرات صدق المقياس، تم حساب صدق التمييزي (المقارنة الطرفية) باستخدام اختبار

(T-test) للمجموعات المستقلة وجاءت قيمة الفرق دالة احصائيا مساوية ل(16,46) ودالة عند مستوى الدلالة (0.00)، أي أن أفراد عينة التقنين توزعوا على طرفي سمة الرضا بطريقة اعتدالية وتوزعت البنود على جميع العينة، إذ يعتبر التمييز بين طرفي السمة من المفاهيم الأساسية لنظرية الصدق في القياس، كما جاءت قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لتضيف مؤشرا آخر على موثوقية المقياس المطبق في البيئة المحلية فتتجمع ثلاث مؤشرات للصدق وهي (صدق الاتساق الداخلي، الصدق التمييزي، الصدق الذاتي) لتدل على أن المقياس يتمتع بقيمة صدق مقبولة، وهذا الذي أكدته دراسة FOUQUEREAU&RIOUX: التي هدفت إلى تطوير أداة لقياس الرضا العام عن الحياة المهنية للموظفين أظهرت النتائج الأولية أن المقياس لديه اتساق داخلي مرض بالإضافة إلى ثبات زمني كبير. كما اتفقت مع دراسة العالم وعدي (2020) التي توصلت الى مؤشرات قوية للصدق من بينها صدق الاتساق الداخلي الذي تراوح نحو 0.8 وموثوقية اختبار الاتساق الزمني وإعادة الاختبار 0.89 وخلصت الدراسة إلى تقديم أداة لقياس الرضا عن الاختيار الدراسي تتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة، وتوافقت دراسة مرشود (2018) مع دراستنا كذلك، وقد تم التحقق من الصدق الظاهري والبنائي، وأشارت نتائجها إلى أن مقياس الرضا الوظيفي أحادي البعد مكون من (5) مجالات، وقيم لصدق التمييز للفقرات مناسبة، وبهذا التوافق بين الدراسة الحالية والدراسات التي أجريت على مقياس الرضا الوظيفي يمكن القول ان شرط الصدق قد توفر فيه و هو بذلك يتفق مع الاختبارات الجيدة.

2.4. مناقشة نتائج التساؤل الثاني: هل تتفق مؤشرات ثبات مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي

بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

تم حساب معاملات الثبات للأبعاد وللمقياس الكلي بطريقة ألفا كرونباخ وتراوحت بين تراوحت بين الأبعاد بين (0,707-0,876)، وأظهرت نتيجة حساب معامل الثبات للمقياس قيمة مساوية (0,963)، وكل هذه القيم جاءت مرتفعة تؤثر على تمتع المقياس وأبعاده بمعاملات ثبات قوية وهذا ما يتوافق مع خصائص ثبات الاختبارات الجيدة، وقد توصلت

دراسة (Ghilami , Talebiyan Aghamiri & Mohammadian): للكشف عن ثبات وصدق استبانة "مسح الرضا الوظيفي" للعاملين في مجال الرعاية الصحية العسكرية، حيث بلغت قيمة معامل ثبات الاستبانة (0,86) وهي قيمة مرتفعة، وتوافقت كذلك دراستنا في نتائج مؤشرات الثبات على مقياس الرضا الوظيفي مع دراسة الزعبي (2010) التي هدفت لتطوير صورة أردنية لمقياس " وور " وزملائه لقياس الرضا الوظيفي حيث بلغ معامل الثبات بطريقة- Retest (0,78Test) وبطريقة الاتساق الداخلي (0,72)، وبذلك أظهرت الخصائص السيكومترية للمقياس أن الصورة العربية تصلح للقياس والحصول على مؤشرات عن معدلات الرضا الوظيفي للعاملين في وظائف وقطاعات صناعية متعددة، وهي مؤشرات تتوافق مع ما توصلنا إليه من نتائج لتدل على توفر مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي المطبق في البيئة المحلية على شروط المقاييس الجيدة.

3.4. مناقشة التساؤل الثالث: ما المعايير المستخرجة لمقياس مينسوتا للرضا الوظيفي في البيئة المحلية؟

تم التأكد من اعتدالية التوزيع للمقياس بواسطة اختبار (كلمجروف-سميرنوف) حيث أظهرت نتيجة اختبار الاعتدالية قيمة (0.087) عند مستوى الدلالة (0.061)، وهذا يدل أن درجة المقياس المطبق على عينة التقنين توزعت توزيعا اعتداليا وفقا لدرجات المتحصل عليها، والتي تم تحويلها من درجات الخام إلى درجات معيارية (مئينيات) لاستخراج معايير مقياس مينسوتا المطبق في البيئة المحلية، حيث اتضحت من خلال الجداول (21،22)، والشكل البياني (2) أن عينة التقنين توزعت توزيعا طبيعيا اعتداليا، مما يعني أنها ممثلة تمثيلا حقيقيا للمجتمع الدراسة، مما يسمح بتطبيق المقياس في البيئة المحلية.

5. الاستنتاج العام:

- وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة يمكن أن نخلص إلى ما يلي:
- تمتع مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي المطبق في البيئة المحلية بدرجة مقبولة من صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء)، دلت عليها المؤشرات الكمية التي تم الحصول عليها.
 - تمتع مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي والمطبق في البيئة المحلية بدرجة دالة للصدق التمييزي.
 - تمتع مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي والمطبق في البيئة المحلية بقيمة جيدة للصدق الذاتي.
 - تمتع مقياس مينسوتا للرضا والمطبق في البيئة المحلية بمعاملات الثبات بطريقة الفا كرونباخ مرتفعة جدا.
 - تم استخراج المعايير المئينية والتي في ضوءها يتم تفسير الدرجات الخام لعينة التقنين.
 - ومنه نستنتج أنه يمكن استخدام مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم المختلفة في البيئة المحلية.

6. اقتراحات الدراسة:

- تقنين بعض المقاييس العالمية إلى البيئة المحلية التي تتعلق بالرضا الوظيفي لاستخدامها في المؤسسات المختلفة وقت الحاجة.
- بناء مقاييس في تخصصات مختلفة في بيئتنا الجزائرية، والعمل على جعلها موثوقة وواسعة الاستعمال.
- فتح المجال الأكاديمي للبحوث في مجال القياس والتقويم بالطرق الحديثة. وإنشاء بنك للاختبارات والمقاييس الجزائرية تعتمد في التطبيق في بيئتنا والبيئة العربية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- _أحمد، إبراهيم. (2003). الإدارة المدرسية في مطلع القرن الحادي والعشرين. (ط1)، القاهرة: دار الفكر العربي.
- _أزهري، محيي الدين. (1979). الإدارة من وجهة نظر المنظمة. (ط1). القاهرة: دار الفكر العربي.
- _الأنصاري، بدر محمد. (2000). قياس الشخصية. (ط1)، الكويت: دار الكتاب الحديث.
- _بن خور، خير الدين. بوضياف، نوال. (2017). بدائل مقياس الرضا الوظيفي وأثرها في الخصائص السيكومترية للمقياس ونتائجه (دراسة سيكومترية وفق نموذج ليكرت). مجلة إبراهيمي للعلوم الاجتماعية والإنسانية، (1)، 199-230، جامعة برج بوعرييج-الجزائر.
- _بن عطية، نوال. عيدة، إيمان. (2017)، جودة الحياة وعلاقتها بالرضا عن التخصص الدراسي لدى طلبة العلوم الاجتماعية بجامعة زيان عاشور. جامعة الجلفة.الجزائر.
- _بوسالم، عبد العزيز. (2012). القياس في علم النفس والتربية - الأسس النظرية والمبادئ التطبيقية. (ط1)، الجزائر: دار قرطبة.
- _تبيغزة، أحمد بوزيان. (2008). نظرية الصدق الحديثة ومتضمناتها التطويرية لواقع القياس. ندوة علم النفس جامعة الملك سعود، كلية التربية، الرياض، السعودية.
- _حنان، السعدية. (2005). الرضا المهني وعلاقته بأداء المدرس. بحث لنيل دبلوم الدراسات العليا المعمقة في علوم التربية، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس، المغرب.
- _الزغبى، مروان طاهر. (2010). تطوير صورة أردنية لمقياس "وور" وزملاءه لقياس الرضا الوظيفي. المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، 3(2)، 101-113، عمادة البحث العلمي -الجامعة الأردنية.
- _السالم، محمد سالم. (1979). الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية بالمملكة السعودية. (ط1)، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
- _الشهري، علي بن يحيى. (2003). الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية -دراسة تطبيقية لموظفي الجمارك منطقة الرياض. [رسالة ماجستير]، الرياض.
- _الطريبي، عبد الرحمان بن سليمان بن مسعود. (1997). القياس النفسي التربوي. (ط1)، الرياض - السعودية: مكتب الرشيد.

- _العالم، وفاء. صبيري، عدي.(2020).*الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا عن الاختيار الدراسي (البنية العملية للرضا عن الاختيار الدراسي)*. مجلة العموم النفسية والتربوية، 6(4). 227-238، جامعة الوادي-الجزائر.
- _عباس، فيصل. (1994). *التحميل النفسي للشخصية*. (ط9)، بيروت: دار الفكر اللبناني.
- _علام، محمود صلاح الدين. (2000). *المقياس والتقويم التربوي والنفسية-أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة*. (ط1)، القاهرة: دار الفكر العربي.
- _علي، برنية طروم.(2014). *الرضا الوظيفي مفهومه، عوامله، ونظرياته*. المجلة الأكاديمية للعلوم الإنسانية والاجتماعية، (6)، 67-82، جامعة الزاوية.
- _الفضل، سما. (2006). *أثر المناخ الأخلاقي في نوعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية*. [رسالة ماجستير]، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- _كيبيلر، كاي. (2003). *تحقيق الرضا الوظيفي*. ت: العمري، خالد. (ط1). القاهرة: دار الفاروق.
- _مراد، صالح، أحمد. سليمان، أمين علي. (2005). *الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية*، (ط2)، القاهرة: دار الكتاب الحديث.
- _مرشود، محمد فايق. (2018). *بناء مقياس للرضا الوظيفي من وجهة نظر الأكاديميين في جامعة عمان الأهلية وفق نظرية الاستجابة للفقرة*. مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، 33(1)، 91-108، مجلة علمية محكمة متخصصة، تصدر عن جامعة عمان الأهلية.
- _ميخائيل، مطانيوس. (2013). *الرضا عن الحياة لدى عينة من طلبة الجامعة في سورية وبريطانيا*. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس. 11(1)، 84-109، سوريا.
- _هاشم، عادل.(2020). *القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي*. (ط1)، الأردن: دار اليازوري العلمي.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

- _ Fraser, T.M. Human Stress, work and job satisfaction, Switzerland: International labour office GENEVA,1984, P25.
- _ Anastasi Anne And Urbina S (1997) Psychological Testing (7th Ed), New Jersey, Prentice Hall
- _ Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49
- _ Ebel R.L (1965) Measuring Educational Achievement, New Jersey Englewood Cliffs, Prentice- Hall, Inc
- _ Fields, D. (2002). Taking Measure of Work: A Guide to Validated Scales for Organizational Research and Diagnosis. Sage Publications, Thousand Oaks, California
- _ Fouquereau, E., & Rioux, L. (2002). Elaboration de l'échelle de satisfaction de vie professionnelle (E SVP) en langue française: une démarche exploratoire. Revue canadienne des sciences du comportement.
- _ Gholami D Talebiyan , Z ,Aghamiri & Mohammadian (2012) Satisfaction Job "of validity and Reliability of" Job Satisfaction Survey" questionnaire in military health care workers, Iranian Journal of ,Medicine Military, 13 (4) .
- _ Samson ,Andre' ." Travail et adaptation aux sensations de vie " invited speaker ,Gastineau, Quebec.
- _ Samson ,André." Travail et adaptation aux transition de vie", invited speaker ,Quebec : placement Center special portage ,April ,2007 <http://www.choixdecariere.com/17.12.2009>
- _ Society for the physiology of work and organization ,University of Quebec, October 2007 http://www.choixdecariere.com/pdf/6573/Modeles_satisfaction_au_travail.pdf 17.12.2009
- _ Tremblay-Barrette, Lise .Etude de la Satisfaction au travail d'un groupe de travailleurs oeuvrant
- _ Vincent, Berthet ,)2012(, introduction a la psychomètre, 3 éme licence, université de lorraine, institute for Applied Psychometrics (IAP) 2-10-12 dans un ministère Québécois au Sagunay-Lac-ST-Jean, University of Quebec 1990 <http://bibvir.uqac.ca/theses/24584787/24584787.pdf>
- Guilford J.P (1954) Psychometric Methods, (2nd ed) New York, Mc Graw

الملاحق

ملحق 1: يمثل الاتساق الداخلي للبنود والابعاد والمقياس

Corrélations

	VAR 0000 1	VAR 0000 2	VAR 0000 3	VAR 0000 4	VAR 0000 5	VAR 0000 6	VAR 0000 7	VAR 0000 8	VAR 0000 9	VAR 0001 0	الوظيفة نفسها
VAR 0000 1 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1	,610**	,149	,376**	,115	,244*	,501**	,555**	,461**	,461**	,664** ,000 100
VAR 0000 2 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,610**	1	,282**	,170	,464**	,301**	,574**	,358**	,657**	,375**	,668** ,000 96
VAR 0000 3 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,149	,282**	1	-,060	,405**	,577**	,365**	,424**	,224*	,199*	,477** ,000 100
VAR 0000 4 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,376**	,170	-,060	1	,079	-,040	,324**	,440**	,310**	,377**	,616** ,000 100
VAR 0000 5 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,115	,464**	,405**	,079	1	,591**	,497**	,398**	,483**	,218*	,595** ,000 100
VAR 0000 6 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,244*	,301**	,577**	-,040	,591**	1	,352**	,410**	,262**	,097	,493** ,000 100
VAR 0000 7 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,501**	,574**	,365**	,324**	,497**	,352**	1	,655**	,472**	,504**	,770** ,000 100
Corrélation de Pearson	,555**	,358**	,424**	,440**	,398**	,410**	,655**	1	,426**	,524**	,782**

VAR 0000	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
8	N	100	96	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0000	Corrélation de Pearson	,461**	,657**	,224*	,310**	,483**	,262**	,472**	,426**	1	,455**	,705**
9	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,025	,002	,000	,008	,000	,000		,000	,000
	N	100	96	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0001	Corrélation de Pearson	,461**	,375**	,199*	,377**	,218*	,097	,504**	,524**	,455**	1	,660**
0	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,047	,000	,029	,337	,000	,000	,000		,000
	N	100	96	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الوظيف ة_نفسها	Corrélation de Pearson	,664**	,668**	,477**	,616**	,595**	,493**	,770**	,782**	,705**	,660**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	96	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Corrélations

	VAR 0001 2	VAR0 0013	VAR0 0014	VAR0 0015	VAR0 0016	VAR0 0017	VAR0 0018	VAR0 0019	VAR0 0020	VAR0 0021	العلاقة بالعاملين
VAR0 0012	1	,307**	,420**	,399**	,624**	,582**	,554**	,645**	,381**	,817**	,781**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0013	,307**	1	,595**	,704**	,536**	,620**	,606**	,126	,428**	,400**	,709**
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,217	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0014	,420**	,595**	1	,517**	,263**	,458**	,391**	,397**	,245*	,413**	,621**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,014	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0015	,399**	,704**	,517**	1	,518**	,681**	,550**	,105	,523**	,433**	,731**

	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,303	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0016	Corrélation de Pearson	,624**	,536**	,263**	,518**	1	,621**	,622**	,463**	,559**	,655**	,799**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,008	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0017	Corrélation de Pearson	,582**	,620**	,458**	,681**	,621**	1	,736**	,354**	,559**	,638**	,858**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0018	Corrélation de Pearson	,554**	,606**	,391**	,550**	,622**	,736**	1	,390**	,454**	,681**	,812**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0019	Corrélation de Pearson	,645**	,126	,397**	,105	,463**	,354**	,390**	1	,201*	,657**	,598**
	Sig. (bilatérale)	,000	,217	,000	,303	,000	,000	,000		,047	,000	,000
	N	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
VAR0 0020	Corrélation de Pearson	,381**	,428**	,245*	,523**	,559**	,559**	,454**	,201*	1	,387**	,636**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,047		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
VAR0 0021	Corrélation de Pearson	,817**	,400**	,413**	,433**	,655**	,638**	,681**	,657**	,387**	1	,826**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100
العلاقة بالعاملين	Corrélation de Pearson	,781**	,709**	,621**	,731**	,799**	,858**	,812**	,598**	,636**	,826**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	98	100	100	100

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

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

Corrélations

	VAR00 023	VAR00 024	VAR00 025	VAR00 026	VAR00 027	VAR00 028	VAR00 029	VAR00 030	الرواتب_ا لحوافز
VAR00 023 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 ,441** ,000 100	,441** 1 ,000 100	,553** ,478** ,000 100	,523** ,466** ,000 100	,433** ,272** ,000 100	,321** ,475** ,001 100	,336** ,224* ,001 100	,207* ,340** ,039 100	,711** ,703** ,000 100
VAR00 024 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,441** ,000 100	1 ,000 100	,478** ,000 100	,466** ,000 100	,272** ,006 100	,475** ,000 100	,224* ,025 100	,340** ,001 100	,703** ,000 100
VAR00 025 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,553** ,000 100	,478** ,000 100	1 ,000 100	,506** ,000 100	,404** ,000 100	,481** ,000 100	,263** ,008 100	,345** ,000 100	,666** ,000 100
VAR00 026 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,523** ,000 100	,466** ,000 100	,506** ,000 100	1 ,000 100	,494** ,000 100	,345** ,000 100	,114 ,257 100	,342** ,001 100	,723** ,000 100
VAR00 027 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,433** ,000 100	,272** ,006 100	,404** ,000 100	,494** ,000 100	1 ,000 100	,265** ,008 100	,267** ,007 100	,109 ,280 100	,671** ,000 100
VAR00 028 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,321** ,001 100	,475** ,000 100	,481** ,000 100	,345** ,000 100	,265** ,008 100	1 ,008 100	,220* ,028 100	,208* ,038 100	,479** ,000 100
VAR00 029 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,336** ,001 100	,224* ,025 100	,263** ,008 100	,114 ,257 100	,267** ,007 100	,220* ,028 100	1 ,028 100	,126 ,212 100	,376** ,000 100
VAR00 030 Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,207* ,039 100	,340** ,001 100	,345** ,000 100	,342** ,001 100	,109 ,280 100	,208* ,038 100	,126 ,212 100	1 ,000 100	,588** ,000 100
الرواتب_ا لحوافز Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,711** ,000 100	,703** ,000 100	,666** ,000 100	,723** ,000 100	,671** ,000 100	,479** ,000 100	,376** ,000 100	,588** ,000 100	1 ,000 100

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

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

Corrélations

	VAR 0003 2	VAR 0003 3	VAR 0003 4	VAR 0003 5	VAR 0003 6	VAR 0003 7	VAR 0003 8	VAR 0003 9	VAR 0004 0	VAR 0004 1	VAR 0004 2	VAR 0004 3	الامن_الا ستقرار
VAR 0003 de 2 Pearson Sig. (bilatérale) N	1 100	,508* 100	,225* 100	,307* 100	,479* 100	,394* 100	,436* 100	,422* 100	,393* 100	,475* 100	,201* 100	,528* 100	,675** 100
VAR 0003 de 3 Pearson Sig. (bilatérale) N	,508* 100	1 100	,334* 100	,328* 100	,391* 100	,483* 100	,372* 100	,350* 100	,429* 100	,232* 100	,185 100	,452* 100	,647** 100
VAR 0003 de 4 Pearson Sig. (bilatérale) N	,225* 100	,334* 100	1 100	,356* 100	,341* 100	,582* 100	,276* 100	,422* 100	,406* 100	,478* 100	,357* 100	,206* 100	,651** 100
VAR 0003 de 5 Pearson Sig. (bilatérale) N	,307* 100	,328* 100	,356* 100	1 100	,278* 100	,308* 100	,555* 100	,049 100	,339* 100	,357* 100	,499* 100	,223* 100	,588** 100
VAR 0003 de 6 Pearson Sig. (bilatérale) N	,479* 100	,391* 100	,341* 100	,278* 100	1 100	,428* 100	,049 100	,299* 100	,368* 100	,101 100	,272* 100	,592* 100	,575** 100
VAR 0003 de 7 Pearson Sig. (bilatérale) N	,394* 100	,483* 100	,582* 100	,308* 100	,428* 100	1 100	,377* 100	,657* 100	,518* 100	,550* 100	,357* 100	,391* 100	,781** 100
VAR 0003 de 8 Pearson Sig. (bilatérale) N	,436* 100	,372* 100	,276* 100	,555* 100	,049 100	,377* 100	1 100	,256* 100	,465* 100	,571* 100	,514* 100	,152 100	,650** 100

N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0003	,422*	,350*	,422*	,049	,299*	,657*	,256*	1	,461*	,606*	,024	,275*	,626**
de Pearson	*	*	*		*	*			*	*		*	
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,629	,003	,000	,010		,000	,000	,811	,006	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0004	,393*	,429*	,406*	,339*	,368*	,518*	,465*	,461*	1	,662*	,453*	,263*	,742**
de Pearson	*	*	*	*	*	*	*	*		*	*	*	
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,008	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0004	,475*	,232*	,478*	,357*	,101	,550*	,571*	,606*	,662*	1	,403*	,209*	,733**
de Pearson	*	*	*	*		*	*	*	*		*	*	
Sig. (bilatérale)	,000	,020	,000	,000	,318	,000	,000	,000	,000		,000	,037	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0004	,201*	,185	,357*	,499*	,272*	,357*	,514*	,024	,453*	,403*	1	,218*	,577**
de Pearson	*		*	*	*	*	*		*	*		*	
Sig. (bilatérale)	,044	,065	,000	,000	,006	,000	,000	,811	,000	,000		,029	,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0004	,528*	,452*	,206*	,223*	,592*	,391*	,152	,275*	,263*	,209*	,218*	1	,556**
de Pearson	*	*	*	*	*	*		*	*	*	*	*	
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,040	,025	,000	,000	,131	,006	,008	,037	,029		,000
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الامن_ الاستقرار	,675*	,647*	,651*	,588*	,575*	,781*	,650*	,626*	,742*	,733*	,577*	,556*	1
de Pearson	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Corrélations

	VAR00045	VAR00046	VAR00047	VAR00048	VAR00049	VAR00050	VAR00051	VAR00052	الارادة_الإشراف

VAR00	Corrélation de Pearson	1	,460**	,423**	,203*	,183	,216*	,252*	,289**	,582**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,043	,068	,031	,011	,004	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,460**	1	,219*	,350**	,286**	,334**	,046	,347**	,590**
	Sig. (bilatérale)	,000		,029	,000	,004	,001	,649	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,423**	,219*	1	,612**	,467**	,463**	,421**	,149	,721**
	Sig. (bilatérale)	,000	,029		,000	,000	,000	,000	,139	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,203*	,350**	,612**	1	,497**	,589**	,486**	,293**	,774**
	Sig. (bilatérale)	,043	,000	,000		,000	,000	,000	,003	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,183	,286**	,467**	,497**	1	,581**	,234*	,422**	,701**
	Sig. (bilatérale)	,068	,004	,000	,000		,000	,019	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,216*	,334**	,463**	,589**	,581**	1	,343**	,189	,717**
	Sig. (bilatérale)	,031	,001	,000	,000	,000		,000	,060	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,252*	,046	,421**	,486**	,234*	,343**	1	,210*	,571**
	Sig. (bilatérale)	,011	,649	,000	,000	,019	,000		,036	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR00	Corrélation de Pearson	,289**	,347**	,149	,293**	,422**	,189	,210*	1	,552**
	Sig. (bilatérale)	,004	,000	,139	,003	,000	,060	,036		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
الاراء_الاشراف	Corrélation de Pearson	,582**	,590**	,721**	,774**	,701**	,717**	,571**	,552**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

Corrélations

	VAR 0005 4	VAR 0005 5	VAR 0005 6	VAR 0005 7	VAR 0005 8	VAR 0005 9	VAR 0006 0	VAR 0006 1	VAR 0006 2	VAR 0006 3	VAR 0006 4	النمو_المهين ي
VAR 0005 4 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 100	,291* 100	,248* 100	,330* 100	,238* 100	,195 100	,427* 100	-,037 100	,034 100	,002 100	,053 100	,481** 100
VAR 0005 5 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,291* 100	1 100	,537* 100	,147 100	,343* 100	,391* 100	,366* 100	-,064 100	,089 100	-,033 100	,053 100	,540** 100
VAR 0005 6 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,248* 100	,537* 100	1 100	,429* 100	,119 100	,419* 100	,237* 100	,131 100	,124 100	,254* 100	-,121 100	,589** 100
VAR 0005 7 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,330* 100	,147 100	,429* 100	1 100	,324* 100	,237* 100	,466* 100	,092 100	,029 100	,262* 100	,292* 100	,626** 100
VAR 0005 8 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,238* 100	,343* 100	,119 100	,324* 100	1 100	,239* 100	,509* 100	,058 100	-,173 100	,046 100	,090 100	,478** 100
VAR 0005 9 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,195 100	,391* 100	,419* 100	,237* 100	,239* 100	1 100	,390* 100	,096 100	,137 100	,307* 100	-,004 100	,608** 100
VAR 0006 0 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	,427* 100	,366* 100	,237* 100	,466* 100	,509* 100	,390* 100	1 100	,184 100	-,079 100	,303* 100	,230* 100	,705** 100
VAR 0006 1 Corrélacion de Pearson Sig. (bilatérale) N	-,037 100	-,064 100	,131 100	,092 100	,058 100	,096 100	,184 100	1 100	,073 100	,644* 100	,014 100	,413** 100

VAR 0006	Corrélation de Pearson	,034	,089	,124	,029	-,173	,137	-,079	,073	1	-,036	,202*	,274**
2	Sig. (bilatérale)	,734	,377	,219	,775	,086	,175	,435	,473		,719	,044	,006
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0006	Corrélation de Pearson	,002	-,033	,254*	,262*	,046	,307*	,303*	,644*	-,036	1	,185	,541**
3	Sig. (bilatérale)	,981	,748	,011	,009	,653	,002	,002	,000	,719		,066	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
VAR 0006	Corrélation de Pearson	,053	,053	-,121	,292*	,090	-,004	,230*	,014	,202*	,185	1	,365**
4	Sig. (bilatérale)	,600	,599	,231	,003	,373	,972	,021	,889	,044	,066		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
النمو_ا لمهني	Corrélation de Pearson	,481*	,540*	,589*	,626*	,478*	,608*	,705*	,413*	,274*	,541*	,365*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

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

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

ملحق 02: يمثل صدق الاتساق الداخلي بين الأبعاد والمقياس الكلي

Corrélations

		الوظيفة_ن فسها	العلاقة_بالعام لين	الرواتب_الح وافز	الامن_الاست قرار	الاراة_الاش راف	النمو_المه ني	المجموع_ا لكلي
الوظيفة_نفسه ا	Corrélation de Pearson	1	,873**	,677**	,846**	,823**	,671**	,928**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
العلاقة_بالعام لين	Corrélation de Pearson	,873**	1	,693**	,889**	,765**	,678**	,933**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
الرواتب_الح وافز	Corrélation de Pearson	,677**	,693**	1	,781**	,731**	,654**	,829**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100

الامن_الاست قرار	Corrélation de Pearson	,846**	,889**	,781**	1	,834**	,697**	,955**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
الاراة_الاشرا ف	Corrélation de Pearson	,823**	,765**	,731**	,834**	1	,797**	,908**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
النمو_المهني	Corrélation de Pearson	,671**	,678**	,654**	,697**	,797**	1	,795**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	100	100	100	100	100	100	100
المجموع_الك لي	Corrélation de Pearson	,928**	,933**	,829**	,955**	,908**	,795**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

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

ملحق 03 : يمثل صدق المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe

	مجموعتان 1_2	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
مجموع_تنازلي	1	30	378,6000	48,12383	8,78617
	2	31	173,5484	49,04409	8,80858

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatérale)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
مجموع_تنازلي	Hypothèse de variances égales	1,420	,238	16,476	59	,000	205,05161	12,44530	180,14862	229,95461

Hypothèse de variances inégales		16,481	58,9 88	,000	205,051 61	12,4413 8	180,156 37	229,946 86
---------------------------------------	--	--------	------------	------	---------------	--------------	---------------	---------------

ملحق 4: يمثل معاملات الثبات للأبعاد والمقياس

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,794	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,794	10

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,804	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,876	12

Statistiques de

fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,806	8

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,707	11

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,963	59

ملحق 5: يمثل اعتدالية التوزيع للمقياس

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		المجموع الكلي
	N	100
Paramètres normaux ^{a,b}	Moyenne	274,0100
	Ecart type	89,87764
Différences les plus extrêmes	Absolue	,087
	Positif	,087
	Négatif	-,075
Statistiques de test		,087
Sig. asymptotique (bilatérale)		,061 ^c

a. La distribution du test est Normale.

b. Calculée à partir des données.

c. Correction de signification de Lilliefors.

ملحق 6: يمثل بيانات استخراج المعايير

المجموع الكلي

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	113,00	2	2,0	2,0
	114,00	1	1,0	3,0
	115,00	1	1,0	4,0
	116,00	1	1,0	5,0
	119,00	1	1,0	6,0
	123,00	1	1,0	7,0
	125,00	3	3,0	10,0
	126,00	1	1,0	11,0
	127,00	1	1,0	12,0
	129,00	1	1,0	13,0
	138,00	1	1,0	14,0
	172,00	1	1,0	15,0
	203,00	2	2,0	17,0
	212,00	4	4,0	21,0
	215,00	2	2,0	23,0
	220,00	2	2,0	25,0
	221,00	1	1,0	26,0
	222,00	1	1,0	27,0
	232,00	1	1,0	28,0
	233,00	2	2,0	30,0
	235,00	3	3,0	33,0

240,00	1	1,0	1,0	34,0
242,00	1	1,0	1,0	35,0
245,00	1	1,0	1,0	36,0
248,00	3	3,0	3,0	39,0
253,00	4	4,0	4,0	43,0
255,00	2	2,0	2,0	45,0
259,00	1	1,0	1,0	46,0
270,00	1	1,0	1,0	47,0
271,00	2	2,0	2,0	49,0
273,00	2	2,0	2,0	51,0
280,00	1	1,0	1,0	52,0
281,00	1	1,0	1,0	53,0
284,00	1	1,0	1,0	54,0
287,00	2	2,0	2,0	56,0
290,00	2	2,0	2,0	58,0
293,00	2	2,0	2,0	60,0
295,00	1	1,0	1,0	61,0
297,00	3	3,0	3,0	64,0
298,00	1	1,0	1,0	65,0
300,00	1	1,0	1,0	66,0
303,00	3	3,0	3,0	69,0
305,00	2	2,0	2,0	71,0
307,00	2	2,0	2,0	73,0
319,00	1	1,0	1,0	74,0
322,00	1	1,0	1,0	75,0
328,00	1	1,0	1,0	76,0
330,00	1	1,0	1,0	77,0
332,00	2	2,0	2,0	79,0
340,00	1	1,0	1,0	80,0
356,00	1	1,0	1,0	81,0
371,00	2	2,0	2,0	83,0
373,00	1	1,0	1,0	84,0
375,00	1	1,0	1,0	85,0
378,00	1	1,0	1,0	86,0
385,00	1	1,0	1,0	87,0
388,00	1	1,0	1,0	88,0
404,00	2	2,0	2,0	90,0
406,00	1	1,0	1,0	91,0
421,00	2	2,0	2,0	93,0
433,00	3	3,0	3,0	96,0

437,00	1	1,0	1,0	97,0
440,00	1	1,0	1,0	98,0
442,00	1	1,0	1,0	99,0
465,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

مقياس مينسوتا للرضا الوظيفي

أرجو ان تقوم بملء هذا المقياس وذلك بوضع علامة (X) أمام ما تراه مناسباً من الخيارات (راضي جداً، راضي، لا أستطيع التحديد، غير راضي، غير راضي جداً) مع العلم ان صدق إجابتك يساعد في البحث العلمي فقط.

رقم السؤال	العبارات	راضي جداً	راضي	لا أستطيع التحديد	غير راضي	غير راضي جداً
1	أهمية العمل الذي أقوم به وقيمه					
2	وضوح مسؤوليات الوظيفة					
3	ملانمة الوظيفة لمؤهلاتي وخبراتي وقدراتي					
4	اشباع الوظيفة لحاجاتي وطموحاتي					
5	الفرص التي تتيجها الوظيفة لاكتساب معارف ومهارات جديدة					
6	الفرص المتاحة للمشاركة في صنع القرارات المتعلقة بالعمل					
7	الفرص المتاحة للابتكار والابداع في العمل					
8	الاستقلالية والرقابة الذاتية في العمل					
9	الفرص المتاحة لتطبيق اراني وافكاري الخاصة في العمل					
1	الاثارة والتنوع في العمل					
11	التعاون الساند بين العاملين في انجاز العمل					
12	الاحترام والتقدير المتبادل بين العاملين					
13	روح التسامح بين العاملين					
14	عدم التحيز في المعاملة بين العاملين					
15	درجة الانسجام والتفاهم بين العاملين					
16	الصدق واللطف في التعامل بين العاملين					
17	حرص العاملين علي تبادل الزيارات في المناسبات والاعياد					
18	مشاركة العاملين بعضهم بعض في حل مشكلاتهم الشخصية					
19	الفرص المتاحة لإقامة صداقات مع العاملين					
20	علاقتي مع العاملين بشكل عام					
21	كفاية الراتب لمقابلة احتياجاتي					
22	الراتب مقارنة بالجهد الذي ابذله في العمل					
23	الراتب مقارنة مع اهمية العمل					
24	الراتب مقارنة برواتب الزملاء الاخرين					
25	الرفاهية التي يوفرها الراتب					
26	المكافآت والحوافز الاضافية					
27	مقدار الزيادة السنوية علي الراتب					
28	المزايا الأخرى = ادخار +تامين صحي وتامين علي الحياة +السكن					
29	الشعور بالاستقرار النفسي					
30	حرص التنشيت في الخدمة العام					
31	دور الوظيفة في تامين مستقبلي					
32	الطريقة التي يتم بها التعيين بوظيفتي او النقل منها واليها					

				النزاهة والموضوعية لدي الادارة في تطبيق الانظمة والتعليمات واتخاذ القرار	33
				حرص الادارة علي الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء	34
				اهتمام الادارة بسماع شكاوي العاملين وتظلماتهم ومحاولة انصافهم	35
				الموضعية والبعد عن المزاجية في الاستغناء عن خدمة العمل	36
				شروط العمل وظروفه	37
				القوانين والانظمة والتعليمات التي تحكم العمل	38
				قدرة الرئيس المباشر علي التوجيه والمتابعة	39
				العدل والمساواة في معاملة العمال	40
				وضوح التعليمات الصادرة من الادارة	41
				اهتمام الادارة بالعاملين	42
				اهتمام الرئيس المباشر بالإدارة والمقترحات المتعلقة بالعمل	43
				تقبل الرئيس المباشر للنقد البناء	44
				الاحترام والتقدير الذي احصل عليه من رئيسي المباشر لقاء ادائي المميز	45
				تفهم الادارة للظروف الفردية للعاملين واحترام مشاعرهم	46
				كفاءة الرئيس المباشر وقدراته	47
				حرص الادارة علي الاحتفاظ بالعاملين الاكفاء	48
				تقدير واحترام الادارة للموظف المتميز	49
				معايير الترقية	50
				مدي ارتباط الترقيات بالكفاءة واتقان العمل	51
				تكافؤ الفرص في الترقية	52
				الفرص للتأهيل واكتساب خبرة متخصصة	53
				فرص العضوية في مجالس ولجان عليا	54
				الفرص المتاحة للمشاركة في التخطيط وصناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة للمؤسسة	55
				فرص المشاركة في ندوات ومؤتمرات محلية ذات علاقة بالعمل	56
				الفرص المتاحة للحصول علي مزايا مادية ومعنوية واجتماعية	57
				فرص العضوية في هيئات عليا محلية ودولية في مجال العمل	58
				قدرة الرئيس المباشر علي التوجيه والمتابعة	59