



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم النفس
الرقم التسلسلي: /..... / 2024

رقم التسجيل: 20085082539

رقم التسجيل: 20075100807

تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية في الطور الابتدائي دراسة بابتدائيات ولاية المسيلة-

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر LMD في شعبة: علوم التربية
تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

إشراف:
عبد الكريم ملياني

إعداد الطالبين:
- حمزة بلقاسم
- رشيد وليد دهيمان

السنة الجامعية: 2024/2023م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية في طور الابتدائي بابتدائيات ولاية المسيلة، وإلى التعرف على الخصائص السيكومترية للاختبار ومدى اتفاقها مع خصائص الاختبار الجيد، واستخراج معايير الأداء المئينية على البيئة المحلي، ولتحقيق أهداف الدراسة الحالية استخدمنا المنهج الوصفي وتطبيق المقياس على عينة ممثلة لمجتمع البحث تم اختيارها بطريقة عشوائية، بلغ عددها (120) أستاذًا وللإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام العديد من التحليلات الإحصائية الآتية: المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل ارتباط بيرسون للفقرات مع الدرجة الكلية للاختبار معامل ثبات الاختبار (حساب التجزئة النصفية باستخدام معادلة سبيرمان براون وجيتمان والاتساق الداخلي باستخدام معادلة ألفا كرونباخ)، معامل صدق الاختبار لحساب (العالمي صدق الاتساق الداخلي، الصدق التمييزي)، المئينيات، وتم التوصل إلى النتائج التالية:

- تمتع مقياس الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الصدق وهذا ما دلت عليه نتائج صدق الاتساق الداخلي والصدق التمييزي.
- تمتع مقياس الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الثبات وهذا ما دلت عليه المؤشرات المتحصل عليها من حساب الثبات كمعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية.
- تم استخراج معايير الأداء المئينية (5، 10، 25، 50، 75، 90، 95).

الكلمات المفتاحية: التقنين، الرضا الوظيفي.

Abstract:

The current study aims to standardize the job satisfaction scale among physical education teachers in the primary stage in the primary schools of M'Sila State, and to identify the psychometric characteristics of the test and the extent of their agreement with the characteristics of a good test, and to extract the percentile performance criteria on the local environment. To achieve the objectives of the current study, we used the descriptive approach and applied the scale to a sample representing the research community that was selected randomly, numbering (120) teachers. To answer the study questions, many of the following statistical analyses were used: arithmetic mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient for the paragraphs with the total

score of the test, test reliability coefficient (to calculate the split-half using the Spearman-Brown and Getman equation, and internal consistency using the Cronbach's alpha equation), test validity coefficient to calculate (factorial validity of internal consistency, discriminant validity), percentiles, and the following results were reached:

- The job satisfaction scale enjoyed a high degree of validity, as indicated by the results of internal consistency validity and discriminant validity.
- The job satisfaction scale enjoyed a high degree of stability, as indicated by the indicators obtained from the stability calculation, such as the Cronbach's alpha coefficient and the half-split.

Key words: Standardization - Job satisfaction.

شكر وتقدير

يقول الله تعالى في محكم تنزيله: ﴿وَقَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ﴾. [سورة النمل، الآية: 19]

الحمد لله السميع العليم ذي الفضل العظيم والصلاة والسلام على المصطفى الهادي الكريم وعلى آله وصحبه أجمعين وبعد مصداقاً لقوله تعالى "وَلَكِنَّ تَشْكُرُنَّ لِأَنْزِيلِنَاكُمْ" نشكر الله العلي القدير الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على إتمام هذا العمل.

كما تقدم بخالص الشكر والتقدير للدكتور "عبد الكريم ملياني" على قبوله الإشراف على هذا العمل من خلال حرصه ومتابعته الدائمة لنا وتقديم النصائح والتوجيهات القيمة لإنجاز هذا العمل، لهذا لا يسعنا إلا أن نسأل الله سبحانه وتعالى أن يديم عليه من فضله، وأن يمهده بالصحة والعافية فجزاك الله خير الجزاء.

كما نوجه شكرنا أيضاً إلى الأساتذة المناقشين الذين وافقوا على مناقشة هذه المذكرة وإبداء ملاحظاتهم العلمية فيها، وأيضاً أوجه شكري إلى كافة الأساتذة والقائمين على قسم علم النفس بجامعة محمد بوضياف-المسيلة.

والشكر موصول إلى كل من قدم لي يد المساعدة لنا من قريب أو بعيد لإنجاز هذا

العمل المتواضع.

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله إلى من كان يدفعني قدما نحو الأمام لنيل

المبتغى إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام، إلى مدرستي الأولى في الحياة، أبي

الغالي على قلبي رحمة الله عليك .

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان إلى التي صبرت على كل شيء التي رعيتي حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد

وكانت دعواها لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة في عملي إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي أعز ملائكة

على القلب والعين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين .

إلى زوجتي الغالية، إلى ابنتي أسيل وليديا الذين تقاسموا معي عبء الحياة، إلى إخوتي وأختي.

كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذي الدكتور ملياني عبد الكريم الذي كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت إليه فأنا رها لي وكلما دب

اليأس في نفسي زرع فيا الأمل لأسير قدما كلما سألت عن معرفة زودني بها وكلما طلبت كمية من وقته الثمين وفره لي بالرغم من

مسؤولياته المتعددة إلى كل أساتذة قسم العلوم الانسانية والاجتماعية، وإلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي

أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى...

قال الله تعالى: ﴿لَنْ يَكْفُرَ اللَّهُ بِمَا يَكْفُرُونَ حَتَّىٰ يَخْرُجُوا مِنْهَا أَوْ يَكْفُرُوا بِأَنفُسِهِمْ.....﴾ [سورة الرعد، الآية 11]

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل.

الطالب: وليد رشيد دهيمان

إهداء

أحمد الله عز وجل على منه وعونه لإتمام هذا البحث

إلى الذي وهبني كل ما يملك حتى أحقق له آماله إلى من كان يدفني قدما نحو الأمام لنيل

المبتغى إلى الإنسان الذي امتلك الإنسانية بكل قوة إلى الذي سهر على تعليمي بتضحيات جسام، إلى مدرستي الأولى في الحياة، أبي الغالي على قلبي حفظك الله.

إلى التي وهبت فلذة كبدها كل العطاء والحنان إلى الت صبرت على كل شيء التي رعيتي حق الرعاية وكانت سندي في الشدائد وكانت دعواها لي بالتوفيق تتبعني خطوة خطوة في عملي إلى من ارتحت كلما تذكرت ابتسامتها في وجهي نبع الحنان أمي أعز ملاك

على القلب والعين جزاها الله عني خير الجزاء في الدارين


إلى زوجتي الغالية، وأولادي الذين تقاسموا معي عبء الحياة.

كما أهدي ثمرة جهدي لأستاذي الدكتور ملياني عبد الكريم الذي كلما تظلمت الطريق أمامي لجأت إليه فأنا رها لي وكلمة ديب اليأس في نفسي زرع فيا الأمل لأسير قدما كلما سألت عن معرفة زودني بها وكلمة طلبت كمية من وقته الثمين وفره لي بالرغم من مسؤولياته المتعددة إلى كل أساتذة قسم العلوم الانسانية والاجتماعية، وإلى كل من يؤمن بأن بذور نجاح التغيير هي في ذواتنا وفي أنفسنا قبل أن تكون في أشياء أخرى...

قال الله تعالى: ﴿لَنْ يَنْفَعَكَ إِذَا يَمُوتُ أَنْ تَقُولَ سَلَامٌ عَلَىٰ أَعْيُنِنَا...﴾ [سورة الرعد، الآية 11]

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل.

الطالب: حمزة بقاسم

A decorative border with intricate floral and scrollwork patterns in black and white, framing the central text.

فهرس

المحتويات

الصفحة	الموضوع
	ملخص الدراسة
	شكر وتقدير
	فهرس المحتويات
	فهرس الجداول
أ - ب	مقدمة
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	
04	1- إشكالية الدراسة
06	2- تساؤلات الدراسة
06	3- أهمية الدراسة
06	4- أهداف الدراسة
06	5- تحديد المفاهيم إجرائياً
07	6- الدراسات السابقة
09	7- الخلفية النظرية للدراسة
الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة	
23	1- الدراسة الاستطلاعية
23	2- الدراسة الأساسية
23	1-2- منهج الدراسة
23	2-2- مجتمع الدراسة
23	3-2- عينة الدراسة
24	4-2- أداة الدراسة
25	5-2- حدود الدراسة
25	3- الأساليب الإحصائية المستخدمة
الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
27	1- عرض نتائج الدراسة
35	2- مناقشة نتائج الدراسة
36	3- توصيات
38	الخاتمة
40	المراجع
	الملاحق

الصفحة	العنوان	الرقم
28	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد التقدير واحترام الذات	01
29	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الانتماء	02
29	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد طبيعة العمل	03
30	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد التفاعل الإداري والمهني	04
30	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد التفاعل الاجتماعي	05
31	يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الأجور والمكافأة	06
32	يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي	07
32	يبين نتائج حساب الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي	08
33	يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق معامل ألفا كرونباخ	09
31	يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق التجزئة النصفية	10
34	يوضح المعايير المئينية للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعًا لأفراد عينة الدراسة	11

مقدمة

مقدمة:

"تعتبر العملية التعليمية عملية مستمرة لا تقاس جودتها وامتيازاتها بمعايير مستمدة من داخل العملية التعليمية ذاتها فقط بل، ولكنها تقاس أيضا بمعايير تتعلق بفائدتها وفعاليتها ومدى تناسبها مع الحاجات المتغيرة للطلبة والمعلمين، ومن أجل تطوير العملية التعليمية التعليمية وتحسينها في المؤسسات التعليمية ينبغي التركيز على المعلمين والمعلمات الذين يمثلون أحد المرتكزات الأساسية في تطوير عملية التعليم والتعلم، ويكون هذا التركيز من خلال تلبية احتياجاتهم الوظيفية والشخصية، وتوفير الخدمات العامة والظروف والإمكانات المادية والمعنوية التي من شأنها تحسين ارضا الوظيفي لديهم" (أبو حسونة، 2014 ص.166).

ويمثل الرضا الوظيفي مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد نحو عمله، وهذه المشاعر تكون إيجابية عندما يتصور الفرد أن عمله يحقق اشباعا لحاجاته، ولهذا يكون راضيا عن عمله، أما إذا تصور أن عمله لا يحقق اشباعا لحاجاته فتكون مشاعره سلبية نحو عمله، وبالتالي يكون غير راض عنه.

ولابد من الإشارة إلى أن هناك العديد من العامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي تسهم اما في تمسك الفرد بالمؤسسة التي ينتمي اليها أو القيام بترك العمل الذي يقوم به وتتمحور هذه العوامل في عوامل ذاتية تتعلق بشخصية الفرد مثل: الحالة الصحية والحالة النفسية المزاجية كالقلق والإحباط والسمات الشخصية لدى الفرد كاستعداده وميوله ورغباته وطموحاته والعمر والجنس، وعوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل مثل: الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل، والرضا عن العلاقة بالرؤساء والزملاء، والرضا عن ظروف العمل وشروطه، والرضا من العمل وما يتيح لشاغلها من اشباعات، وعوامل بيئية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي توجد فيها المؤسسة أو يتعامل الفرد معها مل: نظرة المجتمع إلى الموظف ومدى تقديره، وتقييمه هو لمهنته (الزبون، والزبون، 2014، ص. 04).

وقياس الرضا الوظيفي يتطلب توفر مقاييس واختبارات، ونظرا لقلّة المقاييس التي تقيس هذه السمة النفسية في البيئة المحلية، فقد لجأ الباحثان في هذه الدراسة إلى تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة.

وتضمنت هذه الدراسة ثلاثة فصول:

- 1- **الفصل الأول:** ويحتوي على إشكالية الدراسة، تساؤلات الدراسة، أهمية الدراسة، اهداف الدراسة، تحديد المفاهيم اجرائي، الدراسات السابقة، الخلفية النظرية للدراسة.
- 2- **الفصل الثاني:** ويحتوي على الدراسة الاستطلاعية، الدراسة الأساسية، حدود الدراسة الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.
- 3- **الفصل الثالث:** ويتناول عرض وتحليل ومناقشة النتائج، الاستنتاج العام، التوصيات والاقتراحات، والمراجع والملاحق.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة
- 2- تساؤلات الدراسة
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- تحديد المفاهيم إجرائياً
- 6- الدراسات السابقة
- 7- الخلفية النظرية للدراسة

1- إشكالية الدراسة:

"يعتبر الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة، كما أن الرضا الوظيفي عن المهنة يعد من أهم عوامل نجاح المعلم، أو المعلمة في العمل التربوي، لذا فإن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطاً، وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل، وليس العاد المادي من وراء الوظيفة، ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للمعلمين، وارتفاع مستوى إنتاجهم، وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المدرسة" (المطوع، 2021، ص. 42).

وتبرز أهمية الرضا الوظيفي في أن شعور الافراد بالرضا الوظيفي يشجع على زيادة حماسهم واقبالهم نحو العمل، مما يزيد في عطاهم وانتاجيتهم، كما يزيد من تمسكهم في ملهم، الامر الذي يعطيهم إحساساً إيجابياً نحو العمل ونحو الحياة بصورة عامة، إلى اعتبار أن الافراد يمضون معظم أوقاتهم في العمل، فالوضع النفسي للموظفين يؤثر في اتجاههم ومشاعرهم نحو المؤسسة التي يعملون فيها، فالبعض يشعرون بالراحة بسبب انتمائهم لمؤسسة ما، ويحجمون عن الانتقال من هذه المؤسسة لخشيتهم فقدان المناخ المريح الذي يجدونه في عملهم الحالي، مما يدل على أن الرضا غالباً ما يكون حصيلة نجاح الفرد في عمله، وهذا يساعد على الشعور بالثقة بالنفس، وبالتالي يكون دافعا قويا لزيادة الإنتاج والاستمرار في العمل" (الزبون، والزبون، 2014، ص. 04) ولمعرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين لا بد من توفر أداة لقياسه.

وأدوات البحث كثيرة ومتنوعة منها الاختبارات والبطاريات والمقاييس، وتعد هذه الأخيرة- المقاييس- أحد الأدوات التي يمكن أن يستخدمها الباحث لجمع المعلومات التي يحتاج إليها للإجابة عن أسئلة البحث أو اختبار فروضه، بل أن بعض العلماء اعتبروا

المقاييس أهم الأدوات التي يتم استخدامها لجمع المعلومات في البحث التربوي النفسي، وقد عرف المقياس بشكل عام على أنه أداة تقيس وتقدر الفرق بين الأفراد في جانب من جوانب السلوك (عبد الرؤوف وعيسى، 2017، ص ص. 49-50)، ويهدف استخدام المقاييس إلى الحصول على بيانات أو معلومات مهمة عن شخصية المفحوص وقدراته، وإمكانياته واستعداداته، واتجاهاته وديناميته. وتعد هذه المعلومات من المعطيات الأساسية التي يبني على أساسها الأخصائي استنتاجاته وتشخيصه للحالة، مما يجعل تطبيق المقاييس ضرورة أساسية لأية ممارسة تقييمية نفسية أو تربوية (الريماوي، 2017، ص. 20)، ولا بد من الإشارة إلى أن المقاييس التربوية تتفاوت في مستوى دقتها كما تتفاوت في مستوى صدقها وموثوقيتها (أو ثباتها) دون أن تصل إلى مستوى الدقة أو مستوى الصدق والثبات.

وواقع الأمر قد يصطدم الأخصائي النفسي أو الاجتماعي أو الباحث بوجه عام في كثير من الأحيان بعدم وجود مقياس مناسب للصفة، أو السمة أو الخاصية المراد قياسها، أو حتى لا يناسب أفراد عينته، ومن ثم يصبح لزاماً عليه أن يقوم بتصميم مقياس يقيس تلك السمة أو الصفة أو الخاصية ويناسب أفراد عينته. وتعتمد عملية تصميم المقاييس في المقام الأول على القيام بعدة خطوات متسلسلة تؤدي في النهاية إلى تجنب كثير من الأخطاء وتتيح إمكانية إعداد مقياس جيد يعتمد عليه في المجال المعني، وهي تحتاج تدريباً خاصاً نظراً لما تستوجبه من توفر أساس نظري وعملي يعين على القيام بها على الوجه الأمثل. (الريماوي، 2017، ص. 61)، أو يضطر الباحثان بدراسة حول تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى البيئة المحلية، ولهذا السبب قامت الباحثان بدراسة حول تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة.

وسنهتم في دراستنا هذه بتقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتركز هذه الدراسة على حساب الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، وقد تمت صياغة عدد من التساؤلات التي تؤدي إلى تحقيق أهداف الدراسة والتي تتمثل في ما يلي:

2- تساؤلات الدراسة:

- هل يتمتع مقياس الرضا الوظيفي لدى الاساتذة بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص الرائز الجيد بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة؟
- هل يتمتع مقياس الرضا الوظيفي بعاملات ثبات مقبولة تتناسب وخصائص الرائز الجيد بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة؟
- ما المعايير المستخرجة لتفسير درجات مقياس الرضا الوظيفي بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة؟

3- أهمية الدراسة:

- تكمّن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:
- أنها تتطرق إلى موضوع على درجة كبيرة من الأهمية على المستوى البحثي في القياس النفسي وهو تقنين مقياس الرضا الوظيفي.
- الشعور بأهمية دراسة عملية التقنين والسعي لمعرفة الطرق التي يتم استخدامها من أجل الحصول على مقياس مقنن.
- كما تبرز أهمية الدراسة في أنها تلفت نظر المختصين في القياس النفسي إلى القيام بدراسات في مجال القياس النفسي لإثراء البحث العلمي.
- تزويد المكتبة الجزائرية بمقاييس نفسية تلائم خصوصيات العينة المطبق عليها.

4- أهداف الدراسة:

- تهدف الدراسة بشكل أساسي ومباشر إلى تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية المسيلة من خلال:
- تقنين مقياس الرضا الوظيفي على البيئة الجزائرية المحلية.
- التأكد من صلاحية المقياس وخصائصه السيكومترية من صدق وثبات.

5- تحديد المفاهيم إجرائياً:

1-5- تعريف التقنين: هي عبارة عن مجموعة مؤشرات تعبر عن إمكانية الثقة في نتائج الاختبار، واستقرار نتائجه واتساقها، وفي هذه الدراسة سيتم استخراج الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بابتدائيات من خلال صدق المقياس بكل من طريقتي الاتساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي)، أما عن ثباته بطريقة التجزئة النصفية وطريقة الاتساق الداخلي من خلال معامل الفا كرونباخ.

2-5- تعريف المقياس إجرائيا: يعرف بأنه: إجراءات تطبيق مقياس الرضا المهني لدى عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة، وتصحيحه وتحليله بطرق إحصائية دقيقة والخروج بإخبار صادق وثابت يقيس ما وضع لقياسه.

3-5- تعريف الرضا الوظيفي إجرائيا: يعرف إجرائيا بأنه: " هو عبارة عن شعور أساتذة التربية البدنية بالانسجام والتوافق مع وظيفتهم، والظروف المحيطة ذات العلاقة بهذه الوظيفة، والتي تجعلهم سعداء بها ومقبلين عليها."

وهو الدرجة الكلية التي يتحصل عليها المفحوص، أي من خلال إجابته على مفردات المقياس، والتي تعد مؤشرا على الرضا الوظيفي لدى أستاذ التربية البدنية.

6- الدراسات السابقة:

➤ دراسة "سلوى محمود حيمد عبد الله" (2021) بعنوان: "الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان".

هدفت الدراسة الحالية إلى دراسة الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان، واستخراج معايير أداء تمكننا من تفسير نتائج الدرجات الخام للأفراد، لتحقيق هذا الهدف ثم اعداد مقياس الرضا المهني بواسطة دراسة استطلاعية بسؤال مقترح وتم إجابة المعلمات عليه، ومن ثم تحويل الاستجابات إلى مفردات، ثم اختيار عينة الدراسة المكونة من (300) معلمة من معلمات التعليم قبل المدرسي، ثم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقية، من مناطق مختلفة من سلطنة عمان، وللتأكد

من ثبات استخدام أساليب متعددة، حيث تم إيجاد مؤشرات الثبات عن طريق معامل (ألفا كرونباخ)، وكذلك التجزئة النصفية، وعن طريق معامل التجزئة النصفية (سيرمان براون) أما بالنسبة للصدق فقد تم التأكد منه بالصدق التكويني للمقياس، وذلك بإيجاد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات المقياس، والبعد الذي ينتمي إليه، وتم أيضاً التأكد من الصدق العملي الاستكشافي للمقياس، ثم إيجاد معايير الأداء للمقياس عن طريق استخراج الدرجات المئينية.

➤دراسة "عمارة رضا" (2019) بعنوان: "الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى عينة من عمال ما قبل التشغيل - مستغانم-".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لاختبار الرضا المهني لدى عمال البريد والمواصلات، حيث تم تطبيقه على البيئة الجزائرية، وتم ذلك من خلال التحقق من صدقه وثبات باستخدام الصدق التمييزي والاتساق الداخلي والثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة ألفا كرونباخ، حيث طبقت على عينة مكونة من (200) عمال البريد والمواصلات، وتوصلت الدراسة إلى أنه:

- يتمتع اختبار قياس الرضا المهني بخصائص سيكومترية عالية من صدق وثبات.

➤دراسة "مروان ظاهر الزعبي" (2010) بعنوان: "تطوير صور اردنية لمقياس" وور" وزملائه لقياس الرضا الوظيفي".

هدفت هذه الدراسة إلى استخراج الخصائص السيكومترية، من دلالات صدق وثبات وفاعلية الفقرات لمقياس "ور" (Warr) وزملائه للرضا الوظيفي، وذلك باستخدام عينة مكونة من (1146) (597 عاملاً، و549 موظفاً إدارياً) من الذكور والاناث، الذين يعملون في قطاعات عمل مختلفة في الأردن، وأشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بدلالات صدق بناء جيدة من حيث ارتباط كل فقرة مع المقياس الكلي، أو من ناحية الفقرات، كما اشارت النتائج إلى أن المقياس يتمتع بثبات جيد سواء باستخدام طريقة إعادة الاختبار (ر=0.78) او طريقة الاتساق الداخلي، باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (0.72).

التعقيب على الدراسات السابقة:

- وقد استفدنا من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة واسئلتها، وصياغة فروض الدراسة وتعريف المصطلحات، والاستشهاد ببعض الدراسات السابقة وكيفية حساب الخصائص للمقياس، والتفسير الكيفي للنتائج، وربط النتائج بالنتائج الحالية، والرجوع إلى المصادر والمراجع الأصلية ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية وتوظيفها.
- الإفادة من المراجع والكتب التي اعتمدت عليها الدراسات السابقة لتوفير الوقت.
- تكوين خلفية نظرية عن متغير الدراسة، والتعرف على النماذج النظرية المفسرة له.
- المنهجية العلمية فيما يخص صياغة الإشكالية، وأسئلة الدراسة، الفرضيات والأساليب الإحصائية المستخدمة.

7- الخلفية النظرية للدراسة:

أولاً: التقنين

1- تعريف التقنين:

التقنين هو المرحلة الأخيرة من مراحل تصميم الاختبار النفسي وإعداده للاستخدام ويساهم التقنين من خلال القواعد التي يتبعها في إجراءات اعداد الاختبارات، في حسن تفسير الدرجة التي يحصل عليها المفحوص، وتعميم النتائج إلى المجتمع الأصلي للعينة، وظهرت أول قواعد مكتوبة للتقنين في مجال القياس النفسي سنة 1905 في أمريكا، عندما تولت لجنة شكلتها جمعية علم النفس الأمريكية، تعريف وتحديد الإجراءات الموحدة التي يتعين إتباعها والالتزام بها عند قياس الذاكرة.

وتستخدم كلمة تقنين في مجال القياس النفسي بمعنيين:

***المعنى الأول:** أن تكون إجراءات إعداد الاختبار وصياغة بنوده، وطريقة تقديمه وأسلوب تصحيحه موحدة في كل المواقف، بحيث تكون تدخلات الفاحص في أضيق الحدود، وإمكان الحصول على النتائج نفسها إذا استخدمه فاحص آخر على نفس المفحوصين. ويفقد الاختبار أساسه العلمي والموضوعي إذا لم يكون مقتنا بهذا المعنى.

***المعنى الثاني:** أن يقنن الاختبار على عينة ممثلة للمجتمع الذي يستخدم فيه بهدف الحصول على معايير معينة، تحدد معنى الدرجة التي يحصل عليها الفرد، وكيف تفسر هذه الدرجة وفقا لتشتت درجات أفراد المجتمع على الاختبار، وهو ما نجده في اختبارات الذكاء. (معمرية، 2007، ص. 190).

ويرى "صلاح الدين محمود" أن: "مفهوم التقنين ينطبق على الظروف المثالية التي يستطيع فيها مصمم الاختبار أو أداة القياس ضبط جميع المتغيرات ما عدا المتغير الذي يهدف الاختبار لقياسه، وبالطبع يصعب عمليا تحقيق ذلك بهذا القدر من الدقة" (علام، 2000، ص. 29).

وأشار "محمد مصطفى زيدان" إلى التقنين بأنه يتضمن تحديد شروط تطبيق الاختبار تحديدا دقيقا تبعا لمبدأ مراعاة ضبط جميع العوامل التي تؤثر في الظاهرة التي تبحث فتوضع تعليمات الإجراء والتصحيح وتذكر المعايير، ويحسن تحديد ظروف الإجراء الأخرى" (زيدان، 2008، ص. 191).

"في حين يقول عباس محمود عوض أن عملية التقنين تعتبر وسيلة بها نتأكد من توافر صفات الصلاحية للاختبار وصفات الصلاحية هذه هي: سلامة أسلوب الصياغة، وتناسق الألفاظ المستخدمة في بناء جمل الاختبار، وتناسبها مع مستوى المختبرين الثقافي والعقلي وسلامة الصياغة لتعليمات الاختبار، وتساوي وحدات الاختبار في الصعوبة، وتدرج الأسئلة وان تكون قصيرة مؤدية للمطلوب، وتكون الإجابة أيضا لها نفس هذه الصفة" (عوض، 1998، ص ص. 68-69).

2- أهداف عملية التقنين: تهدف هذه العملية إلى:

- أن تكون عملية القياس موضوعية في جميع إجراءاتها، أي أن تكون إجراءات عمليات التطبيق والتصحيح وتفسير الدرجات موحدة في كل المواقف، وعند جميع الفاحصين والمفحوصين.

- أن تحسب للاختبار معاملات الصدق.

- أن تحسب للاختبار معاملات الثبات.
- أن تكون للاختبار معايير (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجات المعيارية).

فبالنسبة لتوحيد إجراءات القياس، فهذا شرط ضروري ومنطقي. لأنه إذا كان المبدأ الأساسي الذي يقوم عليه القياس النفسي هو الفروق الفردية، وإذا كان هدف القياس النفسي هو معرفة ما يوجد عند الأفراد من كميات الخصائص والفروق بينهم في كم وجود هذه الخصائص، فإنه لا يمكن تطبيق هذا المبدأ، ولا يمكن تحقيق هذا الهدف، إلا إذا كانت إجراءات القياس موحدة. إذن فتوحيد إجراءات القياس هو جوهر التقنين. فعند قولنا أن هذا القياس مقنن، فإن ذلك يعني في جوهره أنه لو استخدمه فاحصون متعددون يحصلون على نتائج مماثلة. وتوحيد إجراءات القياس يجعل الدرجات التي يحصل عليها الأفراد قابلة للمقارنة. انه لا يمكن أن نقارن بين معطيات معينة كل منها تم الحصول عليه بطريقة مختلفة، وتساهم معاملات الصدق في عملية التقنين بجعل الاختبار يقيس فعلا ما وضع لقياسه، ومعاملات الثبات تجعل الاختبار مستقرا عبر الزمن ومستقرا بين بنوده، مما يدعم كذلك الموضوعية في إجراءات القياس، أما المعايير فهي النقاط المرجعية التي نعود إليها لإعطاء الدرجات التي يحصل عليها الأفراد تفسيرا ومعنى.

وهناك ميزة أخرى يوفرها توحيد إجراءات القياس، وهي تسهيل الاتصال بين العلماء من ذوي الاختصاص، وهذا من خصائص العلم، حيث يستطيع كل باحث أن يفهم ما قام به الباحثون الآخرون، ويقارن بين نتائج بحوثه ونتائج بحوثهم عندما تتناول نفس المشكلات. (معمرية، 2007، ص. 193).

3- عينة التقنين:

ويقصد بها اختيار عينة تتميز بالصغر النسبي ويكون أفرادها من المجتمع الأصلي الذي نقوم بدراسته ويتوافر فيها ما يتوافر في المجتمع الأصلي الذي نقوم بدراسته من خصائص متميزة، وهذه أمور تتيح لنا فرصة تعميم النتائج التي نصل إليها من دراسة هذه

العينة المحددة على المجتمع الأصلي، ويمكن تلخيص أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في عينة التقنين الجيدة فيما يلي:

- "يجب أن تمثل عينة التقنين المجتمع الأصلي المراد دراسته تمثيلاً صادقاً من حيث الحجم والتركيب والنسب ومستوى القدرة أو الصفة المطلوب قياسها. ولا يتوفر هذا إلا بقيام الباحث، قبل اختيار عينة التقنين، بدراسة هذا المجتمع الأصلي دراسة مسحية كي يحدد ما سبق ذكره وكي يعرف بالتحديد حجم العينة التي يجب أن يختارها وخصائصها، وحجم العينة التي سيختارها بالفعل وخصائصها. ذلك أنه دائماً ما تحول صعوبات عملية دون اختيار أمثل عينة. ونتيجة لهذا يتعين على واضع الاختبار أن يذكر صراحة نقائص عينته وحدود معاييرها.

- كلما كبر حجم العينة، أي كلما زاد عدد أفرادها، زاد الاعتماد على نتائج إجراء الاختبار عليها. وقد سبق أن بينا أن صدق الاختبار وثباته يتوقفان على حجم العينة وتمثيلها، ولكن يجب أن ننبه إلى أنه ليست هناك أحجاماً معينة يجب أن تكون عليها عينة التقنين الجيدة، فإن هذا يتوقف على عدة عوامل أهمها:

- حجم المجتمع الأصلي المقصود دراسته.

- طبيعة الاختبار ونوع الوظيفة المقاسة والغرض المنشود من عملية القياس، فاختبار الفصل يقنن على الفصل واختبار المدرسة يقنن على المدرسة. بينما يقنن اختبار الذكاء على أكبر عينة ممكنة ويقنن الاختبار الإكلينيكي عادة على عينة أصغر.

- إمكانيات الباحث ومدى تعاون أفراد العينة أو المسؤولين عنها مع الأخصائي الذي يجريه أو الهيئة المشرفة عليه.

- يجب أن يتساوى متوسط وتشتت أفراد العينة مع متوسط وتشتت أفراد المجتمع الأصلي.

- كلما صغر حجم القطاع المراد قياسه تمكن الباحث من تمثيله في العينة وصدقت معاييرها (عوض، 1998، ص.69).

4- الدراسات الاستطلاعية لعينة التقنين:

لكي تكون نتائج إجراءات عملية التقنين محل ثقة واطمئنان، ينبغي أن تجري أكثر من دراسة استطلاعية وتجريبية. ويقترح المختصون في القياس النفسي إجراء ثلاث دراسات استطلاعية وتجريبية متتالية هي ما يلي:

• "الدراسة الاستطلاعية التجريبية الأولى: يجرب الاختبار في صورته الأولية على حوالي 100 فرد، لمعرفة مدى وضوح تعليماته وصلاحيته بنوده من الناحية اللغوية بالنسبة للعينة المعنية، ومدى وضوح تعليماته، واستخراج بعض الخواص الإحصائية له كحساب صعوبة البنود وتدرجها على هذا الأساس، أو توزيعها عشوائيا وغيره، أن كان الاختبار يقيس القدرات والاستعدادات أو التحصيل الأكاديمي.

• الدراسة الاستطلاعية التجريبية الثانية: تعاد صياغة بنود الاختبار وتعليماته وفق لنتائج الدراسة التجريبية الأولى، ويجرب على عينة تتكون من حوالي 400 فرد للحصول على البيانات العددية اللازمة للتحليلات الإحصائية للبنود، ولمعرفة بعض الأخطاء التي لم تكشف عنها نتائج الدراسة التجريبية الأولى.

• الدراسة الاستطلاعية التجريبية الثالثة والنهائية: يعاد تنظيم بنود الاختبار وفقا لنتائج الدراسة التجريبية الثانية، وإمكان تقسيمه إلى اختبارات فرعية، ثم يجرب على عينة مناسبة من الأفراد لا تقل عن 200 فرد لاستخراج الخصائص السيكومترية له (الصدق والثبات) للاختبارات الفرعية، إن وجدت، وللاختبار ككل، وضبط التعليمات والزمن المحدد للإجابة وطريقة التصحيح، واستخراج المعايير الخاصة به وغير ذلك من الخواص الإحصائية الضرورية.

وبعد هذه الخطوات في إعداده، يصبح الاختبار صالحا للاستخدام، سواء لغرض البحث العلمي، أو لغرض تشخيص وتفسير درجات الأفراد. ولكن هذا التحليل لا يتوقف، بل يستمر من فترة لأخرى لضبط المعايير، عندما تتاح الفرصة للحصول على بيانات عددية خاصة بالاختبار " (معمرية، 2007، ص. 192).

5- خطوات عملية التقنين:

- ليكون التقنين ناجحا ومستوفيا جميع شروطه، لابد للباحث من احترام الخطوات التالية:
- **تحديد الهدف من التقنين:** من الضروري تحديد الهدف من بداية عملية التقنين لرسم البرنامج العملي بطريقة واضحة فينبغي ترجمته ترجمة عكسية.
- **الحصول على المقياس وترجمته:** إذا لم يكن المقياس موجودا بلغة المجتمع المراد تقنينه عليه فينبغي ترجمته ترجمة عكسية، بعد ذلك يتم ترجمة المقياس من اللغة المحلية إلى اللغة الاصلية، ولضمان درجة الترجمة ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات ووضوحها من الضروري أن تكون الترجمة بمساعدة الاشخاص ذوي الخبرة في مجال القياس النفسي وكذا موضوع الدراسة ويحسنون اللغتين.
- **تحديد المجتمع واختيار العينة:** فعلي المختص ان يختار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي وان تكون خصائصها مستمدة منه، لا عملية التقنين تتطلب عدد كبير من المفحوصين، مع الإشارة إلى الأسلوب المعتمد في اختيار العينة، وتحديد خصائصها المعتمدة على المعلومات المتوفرة في المجتمع الأصلي.
- **الاعداد للاختبار:** اذ ينبغي تجهيز كل الأدوات والمستلزمات لتنفيذه، وتحديد الأماكن التي سيطبق فيها، مع وضع برنامج زمني لاهم خطوات عملية التقنين، ما يسهل من تنفيذ الخطة بطريقة سليمة وسهلة.
- **تطبيق الاختبار:** من الواجب على مطور أداة القياس الالتزام أثناء وقبل تطبيق المقياس بإعلام المفحوصين عن وقت اجراء المقياس.
- **معرفة مضمون المقياس وفهم تعليماته وكيفية تطبيقه:** فعلى الفاحص تصفح كراسة تعليمات المقياس واتباعها، توفير ظروف فيزيقية مناسبة للمفحوصين، كما عليه بناء علاقة مع المفحوص لتشجيعه على السلوك الصحيح والتقليل من التوتر، وأن يكون صبورا.

• **تحليل الفقرات:** بعد تطبيق المقياس ومراعاة الظروف النفسية والفيزيقية للمفحوص، تأتي عملية تحليل فقرات أدوات القياس كخطوة أساسية لتطوير وتوسيع مجال استخدام ذلك المقياس.

• **إيجاد الخصائص السيكومترية:**

أولاً: الثبات: فالثبات هو حصول الفرد على الدرجات اذا طبق عليه نفس الأداة وتحت نفس الظروف، وتشير إلى مدى اتساق درجات الاختبار من قياس إلى آخر، ويتم حسابه بعدة طرق ابرزها: طريقة إعادة الاختبار، ثبات التكافؤ، ثبات التكافؤ والاستقرار، مقاييس الاتساق الداخلي، وثبات التصحيح.

ثانياً: الصدق: يقصد بمدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه، بمعنى أن الاختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه فقط، كما انه لا يوجد صدق مطلق وانما الصدق مفهوم نسبي، ومن هنا نميز عدة طرق لتقدير الصدق وهي مرتبطة بثلاث فئات محددة هي: المحتوى، والمحك، والتكوين " (زبيدي، وبوشلاق، 2024، ص ص. 306-308).

ثانياً: الرضا الوظيفي

يعد الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة على نجاح واستقرار المؤسسات، حيث يعكس مستوى السعادة والراحة التي يشعر بها الموظفون تجاه عملهم. هذا الرضا لا يؤثر فقط على أداء الفرد، بل يمتد تأثيره ليشمل الأداء العام للمؤسسة بأكملها.

1- تعريف الرضا الوظيفي:

1-1- لغة:

الرضا: "ضد السَّخَط، نقول: رَضِيََ بالشيءِ وعنه أي: اختاره وقنع به وقبَّله إنجازاً، وتُكْتَبُ على نحو رَضَى، لأنه مصدر الفعل رَضِيَ والتي معناها: الرضا".

الوظيفية: "جمعها وظائف ووظف، وتستعمل بمعنى المنصب والخدمة: ويقال: وظَّفه أي قدَّر وعيَّن له عملاً وقدرًا" (المنجد في اللغة والأعلام، 1973، ص. 907).

2-2- اصطلاحًا:

يعرف بأنه: "هو مجموعة من المشاعر الوجدانية يشعر بها الفرد نحو عمله، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية، وهي تعرب عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد بأنه حقق له من هذا العمل" (عبابو، 2019، ص. 214).

وفي تعريف آخر هو: "الشعور النفسي بالارتياح أو السعادة أو القناعة من العمل الذي يؤديه الإنسان، وهذا التعريف بل يحمل في معناه الإشارة إلى الوظيفة المحددة وإنما يشير إلى الأداء الذي يعتبر جزءاً من الوظيفة، أو غيرها من الأعمال التي يؤديها الإنسان" (الغامدي، 2006، ص. 142).

ويعرفه "ضيايف" (2000) بأنه: "انعكاس لتلك العلاقات الإنسانية بين الأفراد وتلك التي تربطهم بالمشرفين عليهم، وهو تعبير عن موقف العامل تجاه عمله والظروف المحيطة بالعمل في إطاره" (ضيايف، 2006، ص. 63).

2- أهمية دراسة الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي هو أحد العوامل الحاسمة في نجاح واستقرار المؤسسات. يمكن تلخيص أهميته في عدة نقاط رئيسية وهي:

"لدراسة الرضا الوظيفي أهمية كبيرة بالنسبة للإدارة، فمن المسلم به أن لرضا الأفراد عن العمل أهمية كبيرة، كما أن دراسته في منظمة معينة تمثل مقياساً للتقويم الشامل الأداء العاملين ومدى ولائهم وحبهم لهذا العمل، وعلى ضوء ذلك يتم التغيير المطلوب للوصول إلى الرضا المنشود. حيث يقول "كشرود (1995) من المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في أغلب الحالات مقياساً مدى فعالية الأداء، وإذا كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها، حيث تضاهي تلك اليت تتوقعها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عمالها، أو تطبيق برنامج للمكافأة التشجيعية أو نظام".

وفي مقابل ذلك يرى "الخضر وآخرون" أنه: "من ناحية أخرى فإن نتائج عدم الرضا تكون جد وخيمة، وهذا ما يؤدي إلى رفض العمل وتفاقم حوادث العمل ودورانه والتأخر عنه وهذا ما يؤدي إلى تفاقم المشاكل العمالية، وبالتالي تكثر شكاوي العمال من أوضاع العمل".
"وتكمن أهمية الرضا الوظيفي في مجموعة من الأسباب، واليت تدعو إلى الاهتمام به وهي على النحو التالي:

- يتناسب الرضا الوظيفي تناسبًا طرديًا مع مستوى الطموح لدى العاملين في المنظمة فكما ارتفع هذا الأخير ارتفع طموح العاملين تلقائيًا.
- "ارتفاع الرضا الوظيفي يؤدي إلى نقص وانخفاض درجة غياب العاملين في المنظمة.
- يؤدي الرضا الوظيفي إلى الرضا عن مختلف العناصر التي تخص الفرد الراضي عن عمله، من وقت فراغه، وعائلته وعن الحياة بصفة عام.
- يساهم الرضا الوظيفي بدرجة كبيرة في التقليل من حوادث العمل والخطر المهنية" (عبابو، 2019، ص. 216).

3- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

هناك عدة تقسيمات للعوامل المؤثرة في الرضا، تتمثل في:

3-1- العوامل التنظيمية (بيئة العمل): المتمثلة في:

- "نظام العوائد: تتمثل العوائد في كافة انواع الحاجات المادية والمعنوية التي توفرها المؤسسة، لتحقيق درجات اشباع لعمالها وفق ما قدموه من جهد في أداء مهامهم مثل الأجرة، الحوافز، الرقية" (براهمي وقرين، 2017، ص. 70).
- "السياسة التسييرية: المتمثلة في: نمط الإشراف، قيم وأهداف المنظمة، سياسة المنظمة.
- ظروف العمل: المتمثلة في ظروف العمل المادية، الظروف الاجتماعية.
- 3-2- العوامل الخاصة بالعمل: تتمثل في محتوى العمل، الإثراء الوظيفي، التكبير الوظيفي، ساعات العمل" (عاشور، 1986، ص. 145).

3-3- "العوامل الشخصية (الخاصة بالعامل): أكدت العديد من الدراسات أن الرضا الوظيفي يتأثر بالعوامل الذاتية الخاصة بالعامل، منها: احترام الذات، تحمل الضغوط، المكانة الاجتماعية، الرضا العام عن الحياة" (براهمي وقرين، 2017، ص. 70).

4- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

من بين النظريات التي حاولت تفسر الشعور بالرضا الوظيفي وكيفية تأثيره على بعض المتغيرات المهنية الأخرى ما يلي:

4-1- "نظرية سلم الحاجات (maslow):

إن النموذج الأساسي لإشباع الحاجات الذي قدمه العالم النفسي الأمريكي (أبراهم ماسلو) في عام (1943-1954) يوضح أن الدوافع عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي يتكوف من س مستويات وهي:

- **الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية):** وهي الحاجات الأساسية أو الدافعة مثل: الماء، الطعام، الهواء والغريزة الجنسية.
- **حاجات الأمن:** وهي التي توفر البيئة الأمنية التي للإنسان من التهديدات، وتضمن استمرار وجوده.

• **الحاجات إلى الشعور بالانتماء:** وهي التي تتعلق برغبة الفرد في الحصول على فكرة ايجابية عن سة والحصول على اعتراف الآخرين وتقديرهم واهتمامهم به.

• **حاجات تحقيق الذات:** وتعني تعزيز شعور الإنسان ورغبته في الإنجاز، لتحقيق طموحاته الذاتية ورسالته في الحياة، ووفقا لنظرية (maslow) فإن الحاجات غير مشبعة تخلق عند الأفراد نوعا من التوتر أو عد-الالتزان، الأمر الذي يقودهم إلى ممارسة سلوك يهدف إلى حفظ حالة التوتر هذه وإعادة حالة الاتزان الداخلي" (العديلي، 1981، ص ص. 32-33).

4-2- "نظرية التوقع (vroom):

يعتبر (vroom) من أبرز الباحث اهتم جال الدافعية والعمل ومن أنصار نظرية

التوقعات، فهو يعتبر الرضا الوظيفي القيمة التي يعطيها الموظف لكافة النتائج والفوائد المتوقعة من عمله.

وتقوم هذه النظرية على افتراض أن سلوك العامل أساسه عملية إدراك والتحليل والمقارنة بين البدائل المتاحة للقيم بسلوك مع، ويتم ذلك من خلال المفاضلة بين الجهد المبذول والفائدة المتوقعة.

ويمثل التوقع درجة احتمال قيق تلك الفوائد المباشرة التي تؤثر في العمل.

4-3- نظرية الإنصاف (Adams):

ترى هذه النظرية أن درجة الجهد الذي يبذله الفرد في عمله، تتوقع على إدراك الشخص لمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة أو الإنصاف بينه وبين زملائه في العمل فعلى ضوء مقارنة العامل مع زملائه تتحدد درجة الرضا، فالعامل يشعر بالرضا إن كاف يرى ويدرك بأن الجهد الذي يبذله في العمل يناسب ما ناله وأحرزه مقارنة مع زملائه، وتركز هذه النظرية اهتمامها إلى حد كبير، على المكافآت الملموسة والتي تكون منطلق تقييم الفرد لنفسه" (عسكر، 1981، ص. 48).

4-4- "نظرية العاملين (Herzberg):

تنسب نظرية العاملين إلالا الباحث (Herzberg) ومفادها أنه يوجد نوعًا من العوامل في ميدان العمل وهي التي تحدد رضا العامل وهما: العوامل المرضية والغير مرضية. فالعوامل المرضية مثل: التحصيل، المسؤولية، التطوير وطبيعة العمل، يؤدي توفرها إلى رضا العامل وارتياحه في عمله.

أما العوامل الغير مرضية: الأجر، ظروف العمل، العلاقات، سياسة المؤسسة، فإنها توفرها لا يؤدي إلى رضا العامل وإنما يؤدي إلى إحداث نوع من الأشياء وعدم الرضا" (شكري، 2001، ص. 283).

4-5- "نظرية الإنجاز:

اقترح (MacLellan) نظرية الإنجاز، حيث يعتقد بأن العمل يوفر فرصة لإشباع

ثلاث حاجات وهي:

- الحاجة إلى القوة.

- الحاجة إلى الانجاز.

- الحاجة إلى الاندماج, الانتماء أو الألفة.

وحسب رأيه فإن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة التي ينتمون إليها فرصة لكسب المركز والسلطة، ووفقا لهذه النظرية فإن هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام لكسب القوة" (العديلي، 1981، ص ص. 35-36).

وبناءً على ما تم تناوله يتضح جلياً أن لرضا الوظيفي يعد أحد المفاتيح الأساسية لنجاح المؤسسات واستدامتها. بتوفير بيئة عمل إيجابية وداعمة، يمكن للمؤسسات تعزيز رضا موظفيها، مما ينعكس إيجابياً على الأداء والإنتاجية والابتكار. لذلك، يجب على الإدارة الاهتمام بقياس وتحليل مستوى الرضا الوظيفي واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسينه بشكل مستمر.

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- الدراسة الأساسية
 - 1-2- منهج الدراسة
 - 2-2- مجتمع الدراسة
 - 3-2- عينة الدراسة
 - 4-2- أداة الدراسة
 - 5-2- حدود الدراسة
- 3- الأساليب الإحصائية المستخدمة

تمهيد:

بعد التطرق إلى الجانب النظري الذي يعتبر أساس الدراسة العلمية سوف يتم التحدث في هذا الفصل عن الإجراءات المنهجية انطلاقاً من الدراسة الأساسية وما تحتوي عليه من مراحل وخطوات منها وصف المنهج المعتمد والعينة والأدوات المناسبة وخصائصها السيكمترية، ثم التطرق إلى أساليب المعالجة الإحصائية التي تم الاعتماد عليها، وأخيراً تحليل النتائج المتوصل إليها ثم مناقشتها وتفسيرها على ضوء الفرضيات التي تم طرحها في الدراسة الحالية، وأخيراً الاستنتاج العام للدراسة، وإعطاء جملة من التوصيات والاقتراحات.

1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية مرحلة مهمة في بناء البحث، حيث أن إهمالها يفقد البحث أحد العناصر الأساسية فيه، إذ تعتبر دراسة أولية له، وتتم بثلاث مراحل وهي:

1-1- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الاستطلاعية إلى:

- التعرف على الصعوبات التي تعيق الدراسة الأساسية وبالتالي إيجاد الحلول اللازمة لها.
- التمكن من التدريب الأولي على الدراسة الميدانية.
- اكتشاف بعض جوانب النقص في إجراءات التطبيق.
- التعرف على أهم للصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الأساسية.
- التعرف على مدى فهم واستيعاب المفحوصين لتعليمات الاختبار وقراته.
- التعرف على خصائص العينة المراد دراستها.

2-2- إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

بدأ الباحثان دراستهما بإجراء تطبيق ميداني بداية من 2024/05/05م إلى 2024/05/07م على عينة استطلاعية تكونت من (20) أستاذًا، وتم اختيارهم من بعض ابتدائيات ولاية المسيلة، بعد تقديم تعليمة شفوية للمستجيبين مفادها من وجد عبارة غير واضحة له الحرية ليسال عنها مع وضع تحتها خط لمراجعتها فيما بعد.

2-3- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

بعد تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية توصلنا إلى النتائج التالية:

- تعليمات المقياس واضحة بدرجة كبيرة
- العبارات كانت واضحة ومفهومة.
- مدى ملائمة العبارات لمستوى أفراد العينة.

وهذا ما جعل الباحثان يبقيان على المقياس كما هو وبالتالي تطبقه في الدراسة الأساسية في صورته الأصلية.

1- الدراسة الأساسية:

1-2- منهج الدراسة:

يتمثل منهج الدراسة في المنهج الوصفي التحليلي لأنه المنهج المناسب لمشكلة الدراسة باعتباره المنهج الذي يعمل على دراسة الظواهر كما توجد في الواقع، ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كلفياً أو تعبيراً كميًا.

2-2- مجتمع الدراسة:

يتكون المجتمع في هذه الدراسة من المعلمين ببعض ابتدائيات ولاية المسيلة للعام الدراسي 2023/2024م، والبالغ عددهم (400).

3-2- عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة الحالية من (120) أستاذ تربية بدنية يعملون ببعض ابتدائيات ولاية المسيلة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

4-2- أداة الدراسة:

• وصف المقياس: مقياس الرضا الوظيفي من إعداد نور الدين محمد عبد الجواد، ومصطفى محمد متولي (1993):

هو اختبار عملي بالدرجة الأولى وسهل التطبيق خاصة في العينات كبيرة الحجم يتألف من ورقة وقلم، ويتكون مقياس الرضا الوظيفي من (60) بند موزع على ستة (6) أبعاد وهي:

- التقدير واحترام الذات: ويضم العبارات التالية: 1، 5، 13، 17، 26، 40، 44، 55، 59، 30، 20، 33، 48.

- الانتماء: ويضم العبارات التالية: 2، 8، 10، 38، 46، 50، 18، 21، 36، 60.

- طبيعة العمل: ويضم العبارات التالية: 7، 23، 29، 34، 41، 56، 3، 12، 15، 39، 45، 54.

- التفاعل الإداري والمهني: ويضم العبارات التالية: 4، 19، 28، 32، 43، 47، 53، 9، 37، 57.

- التفاعل الاجتماعي: 11، 22، 25، 35، 44، 49، 58، 6، 14، 51.

- الأجور والمكافأة: 16، 31، 52، 24، 28، 42.

• طريقة تطبيق الاختبار:

- تطبيق المقياس: يشمل المقياس دراسة الأسئلة التي تحتوي على التعليمات وعبارات المقياس مع ورقة مفصلة للإجابة يكتب ليها المفحوص (المعلم - العلة) استجابته حول مدى موافقته على عبارة من عبارات المقياس .

- تصحيح المقياس: يعتمد المقياس على خسة بدائل هي: أوافق تمامًا، أوافق، غير متأكد، أعارض، اعارض تماما وتعطى القيم (1، 2، 3، 4، 5) على التوالي في حالة الفقرات ذات الاتجاه الموجب، أما في حالة الفقرات ذات الاتجاه السالب فيتم عكس الأوزان.

2-5- حدود الدراسة:

- 1- الحدود البشرية: تمثل في عينة من المعلمين ببعض ابتدائيات مدينة برج بوعريرج.
- 2- الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة في بعض ابتدائيات مدينة برج بوعريرج.
- 3- الحدود الزمنية: تم إجراؤها خلال الفترة الممتدة من 2024/05/01م إلى غاية 2024/05/20م.

2-6- الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

تم معالجة البيانات باستخدام الحاسب الآلي من خلال برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية 26 (Spss)، وتتمثل المعالجات التي تمت للبيانات في الإحصاءات الآتية:

المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل ارتباط سبيرمان براون، معامل ألفا كرونباخ، معامل الارتباط بيرسون.

خلاصة:

بعد التعرف على خطوات تطبيق الدراسة واختيار العينة قمنا بتصحيح أوراق الإجابة وتفرغها في الحاسوب عن طريق نظام الحزمة الإحصائية 26 (Spss)، ثم قمنا بالمعالجة الإحصائية من خلال الأساليب الإحصائية السابقة الذكر لتحليلها والتوصل في النهاية إلى النتائج والتي سيتم عرضها وتفسيرها في الفصل الموالي.

الفصل الثالث

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

- 1- عرض نتائج الدراسة
- 2- مناقشة نتائج الدراسة
- 3- اقتراحات

تمهيد:

إن البحوث في مجال العلوم الانسانية والاجتماعية لا تكتمل أهميتها العلمية إلا بالتأكد من نتائجها ميدانيا من خلال جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة بواسطة الأدوات المناسبة التي تسمح بربط العلاقة بين ما هو نظري وما هو ميداني، وهدفت الدراسة الحالية إلى حساب الخصائص السيكومترية لاختبار (WOCCQ) لتشخيص الضغط المهني لدى المعلمين ببعض ابتدائيات مدينة برج بوعريريج، وذلك من خلال التحقق من الخصائص السيكومترية (الصدق والثبات)، لذا ستقوم الطالبتان في هذا الفصل بعرض تفصيلي للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أداة الدراسة، وكذا مناقشة ما تم التوصل إليه من نتائج.

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- عرض نتائج السؤال الأول:

أولاً: عرض نتائج الإجابة على السؤال الأول

نص السؤال الأول على ما يلي:

"هل يتمتع مقياس الرضا الوظيفي بمعاملات صدق مقبولة تتناسب وخصائص

الاختبار الجيد بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة؟"

لقد تم الإجابة على السؤال الأول من خلال التعرف على معاملات صدق المقياس

وذلك على النحو التالي:

1- الصدق: تم التحقق من صدق المقياس من خلال ما يلي:

1-1- صدق الاتساق الداخلي: تم حساب لصدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير

ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة وبالنسبة لارتباطات الأبعاد على المقياس

ككل كما يلي:

1-1-1- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعء التقدير واحترام الذات:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعء الأول (التقدير واحترام الذات) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات البعء الأول مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($a=0.01$) وعددها (12) عبارات، وهي (1، 5، 13، 17، 20، 26، 30، 33، 40، 48، 55، 59) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.729^{**}) كأعلى ارتباط كان بين العبارتين (59) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0.318^{**}) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (48) والدرجة الكلية للمحور ككل، ما عدا العبارة (55) فهي غير دالة إحصائياً، وعموماً يمكن القول بأن المحور الأول (التقدير واحترام الذات) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (01): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعء التقدير واحترام الذات

الدرجة الكلية للبعء	العبارة	الدرجة الكلية للبعء	العبارة
0.374^{**}	العبارة 33	0.541^{**}	العبارة 1
0.582^{**}	العبارة 40	0.415^{**}	العبارة 5
0.318^{**}	العبارة 48	0.466^{**}	العبارة 13
-0.048	العبارة 55	0.621^{**}	العبارة 17
0.729^{**}	العبارة 59	0.564^{**}	العبارة 20
		0.411^{**}	العبارة 26
** الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)		0.762^{**}	العبارة 30

1-1-2- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعء الانتماء:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعء الثاني (الانتماء) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات البعء الثاني مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($a=0.01$) وعددها (10) عبارة وهي (2، 8، 10، 18، 21، 36، 38، 46، 50، 60) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.728^{**}) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (46) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0.260^{**}) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (8) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (الانتماء) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (02): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الانتماء

الدرجة الكلية للبعد	العبارات	الدرجة الكلية للبعد	العبارات
**0.589	العبارة 38	**0.414	العبارة 2
**0.728	العبارة 46	**0.588	العبارة 8
**0.640	العبارة 50	**0.574	العبارة 10
**0.565	العبارة 60	**0.260	العبارة 8
		**0.257	العبارة 21
**الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)		**0.605	العبارة 36

1-1-3- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد طبيعة العمل:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الثالث (طبيعة العمل) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات البعد الثالث مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($\alpha=0.01$) وعددها (14) عبارة وهي (3، 7، 12، 15، 23، 29، 34، 39، 41، 45، 54، 56) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.701^{**}) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (45) والدرجة الكلية للمحور ككل و (0.201^{**}) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (39) والدرجة الكلية للمحور ككل، ما عدا العبارة (12) فهي غير دالة إحصائياً، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (طبيعة العمل) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (03) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد طبيعة العمل

الدرجة الكلية للبعد	العبارة (Q)	الدرجة الكلية للبعد	العبارة (Q)
0.201**	العبارة 39	0.655**	العبارة 3
0.454**	العبارة 41	0.374**	العبارة 7
0.701**	العبارة 45	0.043	العبارة 12
0.527**	العبارة 54	**0.433	العبارة 15
0.633*	العبارة 56	0.334**	العبارة 23
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)		0.594	العبارة 29
		0.509**	العبارة 34

1-1-4- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد التفاعل الإداري والمهني:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الرابع (التفاعل الإداري والمهني) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات البعد الرابع

مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($a=0.01$) وعددها (10) عبارة، وهي (4، 9، 19، 28، 32، 37، 43، 47، 53، 57) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.745^{**}) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (28) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0.365^{**}) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (53) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (التفاعل الإداري والمهني) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (04): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد التفاعل الإداري والمهني

الدرجة الكلية للبعد	العبارة (Q)	الدرجة الكلية للبعد	العبارة (Q)
0.729**	العبارة 43	0.570**	العبارة 4
0.570**	العبارة 47	0.550**	العبارة 9
0.365**	العبارة 53	0.642**	العبارة 19
0.627**	العبارة 57	0.745**	العبارة 28
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)		0.564	العبارة 32
		0.713**	العبارة 37

1-1-5- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد التفاعل الاجتماعي:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد الخامس (التفاعل الاجتماعي) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات البعد الخامس مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($a=0.01$) وعددها (10) عبارة، وهي (6، 11، 14، 22، 25، 35، 44، 49، 51، 58) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.551^{**}) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (44) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0.205^{**}) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (22) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الخامس (تخطيط العمل) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد التفاعل الاجتماعي

الدرجة الكلية للبعد	العبارة	الدرجة الكلية للبعد	العبارة
0.272**	العبارة 49	0.450**	العبارة 6
0.399**	العبارة 51	0.505**	العبارة 11

0.302**	العبارة 58	0.543**	العبارة 14
الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)		0.205	العبارة 22
		0.457**	العبارة 25
		0.411**	العبارة 35
		0.551**	العبارة 44

1-1-6- الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لبعد الأجور والمكافأة:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للبعد السادس (الأجور والمكافأة) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين عبارات البعد السادس مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($a=0.01$) وعددها (06) عبارات، وهي (16، 24، 27، 31، 42، 52) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.705^{**}) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (24) والدرجة الكلية للمحور ككل و(0.443^{**}) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (16) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور السادس (المستقبل) صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (06): يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات بعد الأجور والمكافأة

العبارة	الدرجة الكلية للبعد	العبارة	الدرجة الكلية للبعد
العبارة 16	0.443**	العبارة 42	0.505**
العبارة 24	0.705**	العبارة 52	0.483**
العبارة 27	0.685**	**الارتباط دال عند مستوى الدلالة ألفا (0.01)	
العبارة 31	0.720**		

1-1-7- الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس:

تم حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للاختبار (مقياس الرضا المهني) بمعامل الارتباط بيرسون حيث جاءت الارتباطات بين ابعاد المقياس مع الدرجة الكلية له كلها مع الدرجة الكلية له كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ($a=0.01$) وعددها (6) أبعاد، وهي (التقدير واحترام الذات، الانتماء، طبيعة العمل التفاعل الإداري والمهني، التفاعل الاجتماعي، الأجور والمكافأة) حيث تراوحت قيم معامل الارتباط فيها ما بين (0.949^{**}) كأعلى ارتباط كان بين البعد (1) والدرجة الكلية للمحور ككل

و(0.851**) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (6) والدرجة الكلية للمحور ككل، وعمومًا يمكن القول بان مقياس الرضا الوظيفي صادق، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (07): يوضح مصفوفة ارتباطات أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	الدرجة الكلية للمقياس
البعد 1	0.949**
البعد 2	0.887**
البعد 3	0.923**
البعد 4	0.931**
البعد 5	0.927**
البعد 6	0.851**

1-2-الصدق التمييزي (طريقة المقارنة الطرفية): فبعد أن تم ترتيب التوزيع من اقل درجة إلى أعلى درجة للعينة الأساسية والتي ضمت (32) أستاذًا، تم اختيار مجموعتين من طرفي التوزيع، تمثل إحداهما 27% من الطلبة الذين حصلوا على أعلى الدرجات، وثانيهما 27% من الذين حصلوا على أدنى الدرجات، وكان حجم كل مجموعة (32) تلميذاً، ثم استخرجت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وحسبت دلالة قيمة "ت" للفروق بين المتوسطات.

الجدول رقم (08): يبين نتائج حساب الصدق التمييزي لمقياس الرضا الوظيفي

مستوى الدلالة	قيمة (ت)	المجموعة الدنيا 27% ن=32		المجموعة العليا 27% ن=32		العينة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
دالة عند 0.01	19.149	18.55	120.34	11.02	193.40	مقياس الرضا الوظيفي

يتبين من الجدول رقم (08) أن قيمة "ت" دالة إحصائياً، مما يشير إلى قدرة المقياس

على التمييز بين المجموعتين، مما يدل على صدقه.

ثانياً: عرض نتائج الإجابة على السؤال الثاني

نص السؤال الثاني على ما يلي: "هل يتمتع مقياس الرضا الوظيفي بمعاملات ثبات مقبولة تتناسب وخصائص الاختبار الجيد بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة؟"

لقد تم الإجابة على السؤال الأول من خلال التعرف على معاملات ثبات المقياس وذلك على النحو التالي

- الثبات: تم التحقق من ثبات الاختبار من خلال ما يلي:

1-2-التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

1- تم حساب التناسق الداخلي: (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا الاختبار بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل ارتباطات العبارات فيما بينها لكل بعد على حدة وبالنسبة للمقياس ككل، حيث قدر بالنسبة للمقياس ككل "الرضا الوظيفي" فقد قدر معامل ألفا كرونباخ (0.940) وهذه القيمة تدل على أن هذا المقياس ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (09): يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق معامل ألفا كرونباخ

عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المقياس
60	0.940	مقياس الرضا الوظيفي ككل

2- التجزئة النصفية:

تم حساب ثبات هذا الاختبار عن طريق التجزئة النصفية والتي تقترض تقسيم عبارات المقياس إلى نصفين (زوجي - فردي)، حيث بلغ معامل الارتباط بين النصفين (0.976) وبتعويضه في معادلة تصحيح الطول أو الثبات الكلي لسبيرمان براون بلغ ثبات هذا الاختبار الكلي (0.988)، ولجيمان (0.98)، وبالتالي يمكن القول بأن هذا الاختبار ثابت كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق التجزئة النصفية

0.976	معامل الارتباط بين النصفين
0.988	معامل الارتباط سبيرمان براون
0.988	معامل الارتباط جيتمان

ثالثاً: عرض نتائج الإجابة على السؤال الثالث

نص السؤال الثاني على ما يلي: "ما المعايير المستخرجة لتفسير درجات مقياس

الرضا الوظيفي بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاية المسيلة؟"

بعد التحقق من صدق المقياس وثبات الدرجات الكلية الناتجة عن تطبيقه، تم الإجابة

عن السؤال الثاني من خلال إيجاد معايير المئينية والتي ترتب المفحوص وتبين موقعه في

الصفة المقاسة (الرضا الوظيفي) والمتمثلة في المعايير المئينية السبعة وهي المئينيات

(5، 10، 25، 50، 75، 90، 95)، وما يقابلها من درجات تائية وفقاً لأفراد عينة الدراسة

والجدول التالي يبين ذلك.

الجدول رقم (11): يوضح المعايير المئينية للدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي تبعاً لأفراد عينة الدراسة

المئين	5	10	25	50	75	90	95
الدرجة	أقل من	من	من	من	من	من	أكبر
التائية	187.550	إلى	إلى	إلى	إلى	إلى	00
	192.100	202.750	215.00	225.00	236.00		
الأفراد	4	11	21	30	25	15	13

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر توزيع كان على مستوى المئين (50) والذي يوافق

المعيار (4) حيث بلغ عدد الأفراد فيها (30) والأقل درجة كانت على مستوى المئين (5)

والذي يوافق المعيار (1) والذي قدر عدد أفراد (4)، أما في الوسط فقد تفاوتت المئينيات

الأخرى (10، 25، 75، 90، 95) والتي توافقت المعايير التالية (2، 3، 5، 6، 7). والذي

قدر عدد الأفراد فيهم (11، 21، 25، 15، 13).

2- مناقشة نتائج الدراسة:

1-2- مناقشة وتفسير نتائج السؤال الأول:

يتضح من العرض السابق للبيانات الإحصائية الخاصة بالإجابة على السؤال الأول أنه تم التحقق منه من خلال استخراج قيم معاملات الصدق والثبات لدرجات المقياس.

فلقد تم التحقق من صدق الاختبار من خلال صدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد حيث تراوحت معاملات الارتباط بين عبارات البعد الأول والدرجة الكلية للبعد الأول ما بين (0.318-0.729)، وتراوحت معاملات الارتباطات بين عبارات البعد الثاني والدرجة الكلية للبعد الثاني ما بين (0.260-0.728)، وكذا تراوحت معاملات الارتباطات بين عبارات البعد الثالث والدرجة الكلية للبعد الثالث ما بين (0.201-0.702) في حين تراوحت معاملات الارتباطات بين عبارات البعد الرابع والدرجة الكلية للبعد الرابع ما بين (0.365-0.745)، أما معاملات الارتباطات بين عبارات البعد الخامس والدرجة الكلية للبعد الخامس فتراوحت ما بين (0.205-0.551)، بالإضافة إلى ذلك فقد تراوحت معاملات الارتباطات بين عبارات البعد السادس والدرجة الكلية للبعد السادس ما بين (0.443-0.705)، وصدق الاتساق الداخلي بين كل بعد والدرجة الكلية للاختبار حيث تراوحت ما بين (0.851-0.949)، وهذه النتائج جاءت مؤكدة على تماسك المقياس سواء ما تعلق بتماسك الأبعاد بالاختبار أو تماسك الأبعاد ببعضها، والصدق التمييزي، ويفسر ذلك بأن كل العبارات تقيس ما وضعت لقياسه أي تقيس الرضا الوظيفي وإلى انتماء الأبعاد الفرعية للمقياس ككل، وأكدت الدراسات السابقة أن المقياس يتمتع بصدق مرتفع.

كما تم التحقق من ثبات الاختبار من خلال استخراج قيم معاملات الثبات بطريقتين: معامل ألفا كرونباخ الذي قدرته قيمته بـ (0.940) ومعامل الارتباط بين النصفين والذي بلغت قيمته (0.976) ومعامل الارتباط للاختبار ككل عن طريق سبرمان براون بـ (0.988) وعن طريق جيثمان بـ (0.988) وجميع القيم تدل على معاملات ثبات عالية

ويرجع ذلك إلى طريقة اختيار العينة كان بطريق عشوائية، بالإضافة إلى ذلك كانت كبيرة والتي دلت على الموثوقية في النتائج.

وبهذا يمكن القول أن مقياس الرضا الوظيفي يتمتع بخصائص الاختبار الجيد.

3- توصيات:

في ضوء النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة، يقدم الباحثان مجموعة من التوصيات تتمثل في:

- تشجيع البحوث الميدانية المهمة بتقنين المقاييس التربوية والنفسية من أجل إثراء المكتبة العربية بالدراسات الكافية، وتزويدًا بمقاييس يستفاد بها لاحقًا.
- العمل على بناء مقاييس نفسية مناسبة للبيئة المحلية من خلال الاستفادة من التراث النظري وتطبيقاته الميدانية.
- زيادة الاهتمام بعملية تقنين المقاييس من خلال ورشات عمل، ندوات، لقاءات فكرية ومؤتمرات.
- تشجيع الباحثين على دراسة نفس المتغير على بيئات مختلفة.

الفاثمة

وفي الختام نقول ان الرضا الوظيفي من المواضيع المهمة التي باتت ضمن أولويات الحكومات لا سيما في الجانب المتعلق بالتعليم، لما له من أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف والسياسات التربوية التي تؤثر بلا شك في اعداد الأجيال وتمينهم فكرياً، وخلقياً، وبالتالي فإن أي قصور أو خلل في تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين في التربية والتعليم من شأنه أن تنعكس آثاره على المستفيدين من هذه الخدمة بشكل خاص وعلى المجتمع بشكل عام، ونظراً لقلّة المقاييس المقننة في مجال الرضا الوظيفي فقد قام الباحثان بتقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية على عينة قدرت بـ (120) أستاذًا، ولتحقيق أهداف الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي لملاءمته لطبيعة الدراسة، وأظهرت النتائج عن تمتع مقياس الرضا الوظيفي بمعاملات ثبات وصدق مقبولة تتناسب وخصائص الرائد الجيد بعد تطبيقه على عينة من أساتذة التربية البدنية بولاي المسيلة، وفي الأخير تبقى النتائج التي توصلت إليها أصحاب الدراسة أولية وخاصة فقط بالعينة التي طبقت عليها الدراسة.

المراجع

المراجع باللغة العربية:

1. أبو حسونة، نشأت محمود. (2014). مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات وعلاقته ببعض المتغيرات، (Int. J. Res. Edu. Psy , 2 No.2 (Oct. 2014) ص ص. 165-183.
2. براهيم، براهيم، وقرين، العيد. (2017). مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ بالعمل وبيئة العمل. دراسات في علوم التربية، المجلد 02، العدد 01، جامعة الجزائر 2، ص ص. 63-94.
3. الريماوي، عمر طالب. (2017). بناء وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط1. الأردن: دار أمجد للنشر والتوزيع.
4. الزبون، محمد سليم، الزبون، سليم عودة. (2014). الرضا الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في الأردن وعلاقة ذلك بالاستمرار بالمهنة، <https://w.researchgate.net/publication/59216779>.
5. الزعبي، مروان طاهر. (2010). تطوير صورة اردنية لمقياس "وور" وزملائه لقياس الرضا الوظيفي، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية ، المجلد 03، العدد 02، ص ص. 101-113.
6. شكري، سيد أحمد. (2001). الرضا في العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. حولية كلة التربية، قطر: جامعة قطر.
7. ضياف، زين الدين. (2006). السلوك الإشرافي وعلاقته بالرضا الوظيفي في التنظيم. مجلة العلم الإنسانية، المجلد 18، العدد 01، جامعة قسنطينة، ص ص. 91-107.
8. عاشور، أحمد صقر. (1986). إدارة القوى العاملة: الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. د.ط. د.ب: الدار الجامعية الإسكندرية.
9. عبابو، اليزيد. (2019). الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي دراسة ميدانية بمجموعة من المدارس الابتدائية بولاية الشلف. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 12، العدد 02، القسم (ب) العلوم الاجتماعية، ص ص. 213-220.

10. عبد الجواد، نور الدين ممد، ومتولي، مصطفى محمد. (1993). مقياس الرضا الوظيفي لدى المعلمين. دراسات تربوية، مصر، مج8، ج 51، ص ص. 148-179.
11. عبد الرؤوف، طارق، وعيسى، إيهاب. (2017). المقاييس والاختبارات التصميم-الإعداد-التنظيم. ط1. مصر: المجموعة العربية للنشر والتوزيع.
12. عبد الله، سلوى محمود حيمد. (2021). الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى معلمات التعليم قبل المدرسي في سلطنة عمان. مجلة بحوث العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد الرابع، الجزء الأول، ص ص. 01-31.
13. العديلي، ناصر محمد. (1981). الرضا الوظيفي. رسالة ماجستير في علم النفس الإداري. مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية.
14. عسكر، علي. (1981). الدافعية في مجال العمل. د.ط. الكويت: منشورات ذات السلاسل.
15. عشوي، مصطفى. (1992). أسس علم النفس الصناعي والتنظيمي. د.ط. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب.
16. علام، صلاح الدين محمود. (2000). القياس والتقويم التربوي والنفسي. ط1. مصر: دار الفكر العربي.
17. عوض، عباس محمود. (1998). القياس النفسي بين النظرية والتطبيق. د.ط. الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية.
18. الغامدي، حمدان بن سلمان بن عبد الله. (2006). الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. قسم العلوم الاجتماعية. الرياض. السعودية: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية المملكة العربية السعودية.
19. المطوع، فاطمة حمزة عباس. (2021). الرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم العام ومعلمي ذوي الاحتياجات الخاصة. مجلة وميض الفكر للبحوث، العدد التاسع، ص ص. 41-51.

20. معمرية، بشير. (2007). القياس النفسي وتصميم أدواته. ط2. الجزائر: منشورات
الخير.

21. المنجد في اللغة والأعلام. (1973). ط21. بيروت، لبنان: دار المشرق.

الملاحق

الملحق رقم (01): مقياس الرضا الوظيفي من إعداد نور الدين عبد الجواد، مصطفى محمد متولي

الرقم	العبارات	أوافق تمامًا	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض تمامًا
01	أعتقد أن مهنة التعليم تتفق مع ميولي وقدراتي.					
02	أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة					
03	أعتقد أن نظام التعليم الحالي في مجتمعنا بحاجة إلى تغيير جذري					
04	يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي بحماس					
05	يثني مدير المدرسة على عمالي					
06	أشعر بالملل عند مشاركتي في اجتماعات مجلس الإباء والمعلمين					
07	التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار					
08	أشعر باننا في المدرسة اسرة متماسكة					
09	تزعجني الملاحظات التي يبديها الوجه التربوي نحو اسلوبي في التدريس					
10	أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها					
11	أفضل مشاركة طلابي في انشطتهم غير الصفية					
12	أعتقد أن التدريس عمل نمطي يقيد المواهب					
13	تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين					
14	علاقتي بطلابي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي					
15	أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل الصف					
16	يحقق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب					
17	يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم					
18	اشعر ان المعلمين لا يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم					
19	زملائي من المعلمين يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل					
20	أعتقد أن المعلم يقضي حيات في عمل رتيب					
21	أشعر بالسعادة لمجرد الابتعاد عن المدرسة					
22	يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد متقنين					
23	تدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة					
24	أشعر أن راتب المعلم أقل بكثير من زملائه في الوظائف الأخرى					
25	يربطني بزملائي المعلمين تعاون وثيق					
26	أشعر بالرضا في قرارة نفسي لأنني معلم					
27	يضايقني عدم الحصول على مكافاة تشجيعية تقديرا لجهودي					

					يقدم لي مدير المدرسة المساعدة عندما احتاجها	28
					أعتقد أن نصابي من الحصص مناسب	29
					لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من أعمال	30
					أشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافأة المعلمين ماديا وأدبيا	31
					تربطني بموجه مادتي الدراسية علاقة احترام فكري متبادل	32
					أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر	33
					الإمكانات المتوافرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد	34
					يحرص مدير مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين أفراد المجتمع المدرسي	35
					يسعدني أن يختار ابنائي مهنا غير التعليم	36
					أتلقي كثيرا من الارشادات الجوفاء من مدير المدرسة	37
					افكر كثيرا في تطوير أساليب تدريسي	38
					يضايقني تكليفي بتدريس اكثر من مقرر دراسيين في الفصل الدراسي الواحد	39
					أعتقد أن مهنة التعليم توفر لي مركزا اجتماعيا مرموقا	40
					أجد تعاوننا وثيقا من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم	41
					أشعر أن المكافأة تتحدد على أساس من العلاقات الشخصية دون الاجتهاد في العمل	42
					يعاملني مدير المدرسة بطريقة حسنة اثناء زيارته الصفية	43
					اتبادل الزيارات العائلية مع كثير من زملائي في المدرسة	44
					أشعر بالضيق عند مطالبتني بتدريس حصص إضافية	45
					تضايقني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم	46
					يمنحني مدير المدرسة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي اكلف بها	47
					أخجل أن أعرف نفسي من خلال مهنتي	48
					يحرص طلابي على معرفة ارائي تجاه بعض القضايا الاجتماعية	49
					لي أصدقاء اعتر بهم من زملائي بالمدرسة	50
					أشعر بالرغبة في النقل من مدرستي	51
					أعتقد أن الاجر الذي احصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله	52
					أشعر ان مدير المدرسة يعامل جميع المعلمين بالتساوي	53

					54	ينتابني صداع لا أعرف سببه اثناء اليوم الدراسي
					55	أشعر بالمتعة عندما أشرح دروسي بالصف
					56	أشعر أن التدريس عمل جذاب
					57	تضايقني كثرة زيارات مدير المدرسة أثناء التدريس
					58	تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور
					59	أشعر أن افكاري تنال اهتمام زملائي
					60	أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب

الملحق رقم (02): نتائج (Spss)

النتائج:

Corrélations

Corrélations

	1س	5س	13س	17س	20س	26س	30س	33س					
1س Corrélacion de Pearson	1	,446**	,329**	,142	,164	-,081	,198*	-,079					
Sig. (bilatérale)		,000	,000	,122	,074	,382	,030	,390					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
5س Corrélacion de Pearson	,446**	1	,256**	,112	,141	-,180*	,345**	-,038					
Sig. (bilatérale)	,000		,005	,224	,124	,050	,000	,678					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
13س Corrélacion de Pearson	,329**	,256**	1	-,046	,050	,032	,186*	,106					
Sig. (bilatérale)	,000	,005		,620	,588	,729	,042	,251					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
17س Corrélacion de Pearson	,142	,112	-,046	1	,354**	,473**	,498**	,240**					
Sig. (bilatérale)	,122	,224	,620		,000	,000	,000	,008					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
20س Corrélacion de Pearson	,164	,141	,050	,354**	1	,221*	,480**	,369**					
Sig. (bilatérale)	,074	,124	,588	,000		,015	,000	,000					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
26س Corrélacion de Pearson	-,081	-,180*	,032	,473**	,221*	1	,225*	,220*					
Sig. (bilatérale)	,382	,050	,729	,000	,015		,013	,016					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
30س Corrélacion de Pearson	,198*	,345**	,186*	,498**	,480**	,225*	1	,297**					
Sig. (bilatérale)	,030	,000	,042	,000	,000	,013		,001					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
33س Corrélacion de Pearson	-,079	-,038	,106	,240**	,369**	,220*	,297**	1					
Sig. (bilatérale)	,390	,678	,251	,008	,000	,016	,001						
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
40س Corrélacion de Pearson	,188*	,228*	,140	,397**	,435**	,199*	,476**	,145					
Sig. (bilatérale)	,039	,012	,126	,000	,000	,029	,000	,113					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					

48س	Corrélación de Pearson	,405**	-,041	-,002	,038	,216*	,081	,160	-,100					
	Sig. (bilatérale)	,000	,658	,985	,679	,018	,378	,080	,275					
	N	120	120	120	120	120	120	120	120					
55س	Corrélación de Pearson	,180*	-,132	,335**	-	-	-,081	-,172	-,175					
	Sig. (bilatérale)	,049	,149	,000	,006	,000	,380	,060	,056					
	N	120	120	120	120	120	120	120	120					
59س	Corrélación de Pearson	,181*	,113	,199*	,681**	,354**	,497**	,597**	,318**					
	Sig. (bilatérale)	,048	,218	,030	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	120	120	120	120	120	120	120	120					
1_مج	Corrélación de Pearson	,541**	,415**	,466**	,621**	,564**	,411**	,762**	,374**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	120	120	120	120	120	120	120	120					

COMPUTE). 60س + 50س + 46س + 38س + 36س + 21س + 18س + 10س + 8س + 2س (SUM=2_مج
EXECUTE.

CORRELATIONS

/VARIABLES=2_مج 60س 50س 46س 38س 36س 21س 18س 10س 8س 2س

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		2س	8س	10س	18س	21س	36س	38س					
2س	Corrélación de Pearson	1	,192*	,326**	,379**	-,366**	-,193*	,283**					
	Sig. (bilatérale)		,035	,000	,000	,000	,035	,002					
	N	120	120	120	120	120	120	120					
8س	Corrélación de Pearson	,192*	1	,375**	-,145	-,010	,342**	,342**					
	Sig. (bilatérale)	,035		,000	,115	,912	,000	,000					
	N	120	120	120	120	120	120	120					
10س	Corrélación de Pearson	,326**	,375**	1	,122	-,146	,232*	,234**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,186	,111	,011	,010					
	N	120	120	120	120	120	120	120					
18س	Corrélación de Pearson	,379**	-,145	,122	1	-,291**	-,089	,180*					
	Sig. (bilatérale)	,000	,115	,186		,001	,334	,049					
	N	120	120	120	120	120	120	120					
21س	Corrélación de Pearson	-,366**	-,010	-,146	-,291**	1	,399**	,060					

	Sig. (bilatérale)	,000	,912	,111	,001		,000	,516				
	N	120	120	120	120	120	120	120				
36س	Corrélation de Pearson	-,193*	,342**	,232*	-,089	,399**	1	,157				
	Sig. (bilatérale)	,035	,000	,011	,334	,000		,086				
	N	120	120	120	120	120	120	120				
38س	Corrélation de Pearson	,283**	,342**	,234**	,180*	,060	,157	1				
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,010	,049	,516	,086					
	N	120	120	120	120	120	120	120				
46س	Corrélation de Pearson	,422**	,592**	,488**	-,002	,039	,292**	,383**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,984	,673	,001	,000				
	N	120	120	120	120	120	120	120				
50س	Corrélation de Pearson	,433**	,137	,342**	,335**	,060	,175	,329**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,135	,000	,000	,513	,055	,000				
	N	120	120	120	120	120	120	120				
60س	Corrélation de Pearson				
	Sig. (bilatérale)				
	N	0	0	0	0	0	0	0				
مج_2	Corrélation de Pearson				
	Sig. (bilatérale)				
	N	0	0	0	0	0	0	0				

Corrélations

Corrélations

	2س	8س	10س	18س	21س	36س						
2س	Corrélation de Pearson	1	,192*	,326**	,379**	-,366**	-,193*					
	Sig. (bilatérale)		,035	,000	,000	,000	,035					
	N	120	120	120	120	120	120					
8س	Corrélation de Pearson	,192*	1	,375**	-,145	-,010	,342**					
	Sig. (bilatérale)	,035		,000	,115	,912	,000					
	N	120	120	120	120	120	120					
10س	Corrélation de Pearson	,326**	,375**	1	,122	-,146	,232*					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,186	,111	,011					
	N	120	120	120	120	120	120					

18س	Corrélation de Pearson	,379**	-,145	,122	1	-,291**	-,089					
	Sig. (bilatérale)	,000	,115	,186		,001	,334					
	N	120	120	120	120	120	120					
21س	Corrélation de Pearson	-,366**	-,010	-,146	-,291**	1	,399**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,912	,111	,001		,000					
	N	120	120	120	120	120	120					
36س	Corrélation de Pearson	-,193*	,342**	,232*	-,089	,399**	1					
	Sig. (bilatérale)	,035	,000	,011	,334	,000						
	N	120	120	120	120	120	120					
38س	Corrélation de Pearson	,283**	,342**	,234**	,180*	,060	,157					
	Sig. (bilatérale)	,002	,000	,010	,049	,516	,086					
	N	120	120	120	120	120	120					
46س	Corrélation de Pearson	,422**	,592**	,488**	-,002	,039	,292**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,984	,673	,001					
	N	120	120	120	120	120	120					
50س	Corrélation de Pearson	,433**	,137	,342**	,335**	,060	,175					
	Sig. (bilatérale)	,000	,135	,000	,000	,513	,055					
	N	120	120	120	120	120	120					
60س	Corrélation de Pearson	-,307**	,213*	,176	-,129	,545**	,803**					
	Sig. (bilatérale)	,001	,019	,054	,161	,000	,000					
	N	120	120	120	120	120	120					
2_مج	Corrélation de Pearson	,414**	,588**	,574**	,260**	,257**	,605**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,004	,005	,000					
	N	120	120	120	120	120	120					

Corrélations

Corrélations

	3س	7س	12س	15س	23س	29س	34س	39س					
3س	1	,325**	,080	-,013	,142	,348**	,256**	,077					
		,000	,382	,885	,122	,000	,005	,401					
	120	120	120	120	120	120	120	120					
7س	,325**	1	-,428**	-,007	,392**	-,156	,096	,326**					
	,000		,000	,936	,000	,089	,299	,000					

N	120	120	120	120	120	120	120	120					
12س Corrélación de Pearson	,080	- ,428**	1	,135	- ,283**	,215*	-,029	-,122					
Sig. (bilatérale)	,382	,000		,143	,002	,018	,752	,183					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
15س Corrélación de Pearson	-,013	-,007	,135	1	-,057	,265**	,210*	,270**					
Sig. (bilatérale)	,885	,936	,143		,538	,003	,021	,003					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
23س Corrélación de Pearson	,142	,392**	-,283**	-,057	1	-,028	,016	-,164					
Sig. (bilatérale)	,122	,000	,002	,538		,765	,858	,073					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
29س Corrélación de Pearson	,348**	-,156	,215*	,265**	-,028	1	,459**	-,178					
Sig. (bilatérale)	,000	,089	,018	,003	,765		,000	,052					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
34س Corrélación de Pearson	,256**	,096	-,029	,210*	,016	,459**	1	-,057					
Sig. (bilatérale)	,005	,299	,752	,021	,858	,000		,536					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
39س Corrélación de Pearson	,077	,326**	-,122	,270**	-,164	-,178	-,057	1					
Sig. (bilatérale)	,401	,000	,183	,003	,073	,052	,536						
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
41س Corrélación de Pearson	,180*	,204*	-,362**	,060	,275**	,020	,040	,083					
Sig. (bilatérale)	,050	,026	,000	,517	,002	,829	,665	,365					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
45س Corrélación de Pearson	,341**	,378**	-,238**	,212*	,299**	,187*	,249**	,192*					
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,009	,020	,001	,041	,006	,035					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
54س Corrélación de Pearson	,397**	-,124	,072	-,006	,108	,722**	,370**	- ,369**					
Sig. (bilatérale)	,000	,177	,434	,951	,241	,000	,000	,000					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
56س Corrélación de Pearson	,437**	-,085	,144	,192*	,145	,556**	,273**	-,159					
Sig. (bilatérale)	,000	,354	,117	,036	,115	,000	,003	,083					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					
3_مج Corrélación de Pearson	,655**	,374**	,043	,433**	,334**	,594**	,509**	,201*					

Sig. (bilatérale)	,000	,000	,641	,000	,000	,000	,000	,028					
N	120	120	120	120	120	120	120	120					

Corrélations

Corrélations

	4س	9س	19س	28س	32س	37س							
4س Corrélacion de Pearson	1	,159	,257**	,095	-,056	,333**							
Sig. (bilatérale)		,082	,005	,300	,542	,000							
N	120	120	120	120	120	120							
9س Corrélacion de Pearson	,159	1	,255**	,213*	,118	,235**							
Sig. (bilatérale)	,082		,005	,019	,201	,010							
N	120	120	120	120	120	120							
19س Corrélacion de Pearson	,257**	,255**	1	,607**	,442**	,547**							
Sig. (bilatérale)	,005	,005		,000	,000	,000							
N	120	120	120	120	120	120							
28س Corrélacion de Pearson	,095	,213*	,607**	1	,732**	,543**							
Sig. (bilatérale)	,300	,019	,000		,000	,000							
N	120	120	120	120	120	120							
32س Corrélacion de Pearson	-,056	,118	,442**	,732**	1	,682**							
Sig. (bilatérale)	,542	,201	,000	,000		,000							
N	120	120	120	120	120	120							
37س Corrélacion de Pearson	,333**	,235**	,547**	,543**	,682**	1							
Sig. (bilatérale)	,000	,010	,000	,000	,000								
N	120	120	120	120	120	120							
43س Corrélacion de Pearson	,597**	,307**	,318**	,511**	,269**	,298**							
Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	,000	,003	,001							
N	120	120	120	120	120	120							
47س Corrélacion de Pearson	,343**	,488**	,230*	,242**	,151	,343**							
Sig. (bilatérale)	,000	,000	,012	,008	,100	,000							
N	120	120	120	120	120	120							
53س Corrélacion de Pearson	,234*	,094	,008	,294**	-,007	,049							
Sig. (bilatérale)	,010	,307	,933	,001	,939	,597							
N	120	120	120	120	120	120							

57س	Corrélation de Pearson	,435**	,384**	,353**	,360**	,219*	,383**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,016	,000					
	N	120	120	120	120	120	120					
4_مج	Corrélation de Pearson	,570**	,550**	,642**	,745**	,564**	,713**					
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	120	120	120	120	120	120					

Corrélations

Corrélations

	6س	11س	14س	22س	25س	35س					
6س	Corrélation de Pearson	1	,211*	,755**	,413**	,413**	,142				
	Sig. (bilatérale)		,021	,000	,000	,000	,122				
	N	120	120	120	120	120	120				
11س	Corrélation de Pearson	,211*	1	,340**	,010	-,057	,359**				
	Sig. (bilatérale)	,021		,000	,910	,534	,000				
	N	120	120	120	120	120	120				
14س	Corrélation de Pearson	,755**	,340**	1	,357**	,378**	,275**				
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000	,002				
	N	120	120	120	120	120	120				
22س	Corrélation de Pearson	,413**	,010	,357**	1	,737**	,223*				
	Sig. (bilatérale)	,000	,910	,000		,000	,015				
	N	120	120	120	120	120	120				
25س	Corrélation de Pearson	,413**	-,057	,378**	,737**	1	,040				
	Sig. (bilatérale)	,000	,534	,000	,000		,664				
	N	120	120	120	120	120	120				
35س	Corrélation de Pearson	,142	,359**	,275**	,223*	,040	1				
	Sig. (bilatérale)	,122	,000	,002	,015	,664					
	N	120	120	120	120	120	120				
44س	Corrélation de Pearson	,132	,223*	,176	-,233*	-,109	,354**				
	Sig. (bilatérale)	,150	,015	,055	,010	,236	,000				
	N	120	120	120	120	120	120				
49س	Corrélation de Pearson	-,204*	-,568**	-,249**	,123	,148	-,318**				
	Sig. (bilatérale)	,025	,000	,006	,181	,106	,000				

Corrélations

		Corrélations						
		مج	مج_1	مج_2	مج_3	مج_4		
مج	Corrélation de Pearson	1	,949**	,887**	,923**	,931**		
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000	,000		
	N	120	120	120	120	120		
مج_1	Corrélation de Pearson	,949**	1	,824**	,847**	,851**		
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000	,000		
	N	120	120	120	120	120		
مج_2	Corrélation de Pearson	,887**	,824**	1	,799**	,771**		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000	,000		
	N	120	120	120	120	120		
مج_3	Corrélation de Pearson	,923**	,847**	,799**	1	,840**		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000		,000		
	N	120	120	120	120	120		
مج_4	Corrélation de Pearson	,931**	,851**	,771**	,840**	1		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000			
	N	120	120	120	120	120		
مج_5	Corrélation de Pearson	,927**	,890**	,733**	,813**	,849**		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	120	120	120	120	120		
مج_6	Corrélation de Pearson	,851**	,782**	,708**	,709**	,758**		
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,000	,000	,000		
	N	120	120	120	120	120		

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	120	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	120	100,0

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

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,940	60

Fiabilité

Echelle : ALL VARIABLES

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	120	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	120	100,0

Test T

Statistiques de groupe

المبحوثين		N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
الدرجات	المجموعة العليا	32	193,4063	11,02741	1,94939
	المجموعة الدنيا	32	120,3438	18,55351	3,27983

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes						
		F	Sig.	t	ddl					
الدرجات	Hypothèse de variances égales	11,880	,001	19,149	62					
	Hypothèse de variances inégales			19,149	50,472					

الملحق رقم (02): تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز البحث



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: 2024 /

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضى أدناه:

السيد(ة): بتقاسم حمزة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 109871017010820008

الصادرة بتاريخ: 2024/01/16 عن دائرة: مسيدي عيسى

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: القياس النفسي والمؤلف الوظيفي تحت رقم التسجيل: 20085082539

والمكلف بإنجاز أعمال بحث (مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).

عنوانها: تقنين صقياس الرفاه الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية

في العلوم الإبتدائي "دراسة ميدانية بإستراتيجية المسئلة"

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة

الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/08

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.



Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and
Student Affairs

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila



كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: / 2024

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

أنا الممضى أدناه:

السيد(ة): دهيمان رشيد وليح
الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 10987101700944008
الصادرة بتاريخ: 2023/11/09 عن دائرة: بئر حداد رابيس
المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس
تخصص: القياس النفسي والتربوي تحت رقم التسجيل: 20075100807
والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، أطروحة دكتوراه).
عنوانها: تقنين مقياس الرضا الوظيفي لدى الساتذة التربويين
البدئية في العلوم الإبتدائي " دراسة ميدانية بإبتدائية ولاية المسيلة "

أصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة
الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/08

امضاء المعني(ة):

المرجع، القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المعدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.