

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس



الرقم التسلسلي: ...../2021

مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة

كورونا

دراسة ميدانية ببعض مدارس مدينة - المسيلة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم النفس. تخصص: توجيه وإرشاد

إشراف:

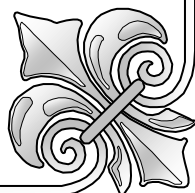
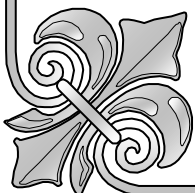
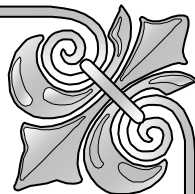
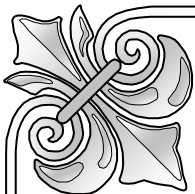
\*د/ابراهيم بوترة

إعداد الطالبتين:

\*حنان مناع

\* حورية ديلمي

السنة الدراسية 2021/2020



# كلمة شكر

" الحمد لله والشكر لله أولا على منّهِ وكرمه وتوفيقه لنا لإتمام هذا البحث ونسأله سبحانه السداد والتوفيق والقبول فيما بحثنا وفيما اجتهدنا وأن يجعله نورا بين يدينا يوم القيامة.

نتوجه بخالص شكرنا وتقديرنا وعظيم امتناننا إلى أستاذنا الفاضل  
القدير الدكتور "ابراهيم بوترة" لما قدمه لنا من توجيهات وإرشادات ونصائح  
ومعلومات قيمة، فدعاؤنا له بالخير والعافية وأن يحفظه الله ويرعاه ويديمه ذخرا  
للعلم والعلماء.

كما نتوجه بالشكر لأساتذتنا الذين رافقونا طيلة المشوار الدراسي، كما  
نتقدم بخالص الشكر والتقدير لكل من ساهم وقدم لنا يد العون والمساعدة من  
قريب أو بعيد.



## ملخص:

هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا، كما هدفت ايضا الى الكشف عن الفروق في متغير الدراسة تبعا لمتغيرات (الجنس، الخبرة، الحالة الاجتماعية)، ولتحقيق اهداف الدراسة استخدمنا مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من اعداد نور الدين محمد عبد الجواد ومصطفى محمد متولي.

وبلغ حجم العينة الاستطلاعية 30 أستاذ وأستاذة، في حين بلغ حجم العينة الأساسية 82 أستاذ وأستاذة، ولمعالجة بيانات الدراسة استخدمنا الحزمة الإحصائية SPSS.

وقد اسفرت الدراسة على عدد من النتائج يمكن اجمالها فيما يلي:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا مرتفع.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.
  - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- الكلمات المفتاحية:** الرضا الوظيفي ، أساتذة التعليم المتوسط

## **Abstract:**

The study aimed to identify the level of job satisfaction among primary education teachers in light of the Corona pandemic, and also aimed to reveal the differences in the study variable according to the variables (gender, experience, marital status), and to achieve the objectives of the study we used the scale of job satisfaction for teachers prepared by Nour Al-Din Mohamed Abdel jawad and Mustafa Mohamed Metwally.

The size of the exploratory sample was 30 male and female teachers, while the size of the primary sample was 82 males and females, to process the study data we used the statistical package spss.

The study resulted in a number of results that can be summarized as follows:

- The level of job satisfaction among primary education teachers in light of the Corona pandemic is high.
- There are no statistically significant differences due to the gender variable.
- There are no statistically significant differences due to the variable of experience.
- There are no statistically significant differences due to the marital status variable.

**Keywords:** job satisfaction, primary education teachers/

رقم الصفحة	فهرس الموضوعات
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ-ب	مقدمة
<b>الفصل الأول : الإطار العام للدراسة</b>	
4	1- إشكالية الدراسة
7	2- فرضيات الدراسة
8	3- أسباب اختيار الموضوع
8	4- أهداف الدراسة
8	5- أهمية الدراسة
9	6- تحديد المفاهيم
11	7- الدراسات السابقة
17	8- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة
<b>الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية</b>	
36	تمهيد :
37	1- الدراسة الاستطلاعية:
37	2- المنهج المستخدم:
38	3- حدود الدراسة :
38	4- عينة البحث :
39	5- أدوات الدراسة :
41	6- الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة :
48	7- الأساليب الإحصائية المستخدمة:
49	خلاصة
<b>الفصل الثالث: عرض وتفسير نتائج الدراسة ومناقشتها</b>	
51	أولا/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

52	ثانيا/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:
52	1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:
54	2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:
55	3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:
57	4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:
59	الاستنتاج العام:
59	توصيات
62	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق

الصفحة	فهرس الجداول
40	جدول رقم (1) يوضح توزيع العبارات حسب محاور المقياس
41	الجدول رقم (2) يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ
42	الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور التفاعل الاداري مع درجته الكلية
43	الجدول رقم (4) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الاجور والمكافآت مع درجته الكلية
44	الجدول رقم (5) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الانتماء مع درجته الكلية
44	الجدول رقم (6) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور التقدير وتحقيق الذات مع درجته الكلية
45	الجدول رقم (7) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور طبيعة العمل مع درجته الكلية
46	الجدول رقم (8) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور التفاعل الاجتماعي مع درجته الكلية
47	الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس الرضا الوظيفي مع درجته الكلية
51	جدول رقم (10) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة
52	الجدول رقم (11) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي
54	الجدول رقم (12) يوضح الفرق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس
56	جدول رقم (13) يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة
57	جدول رقم (14) يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية



# مقدمة



## مقدمة:

تلعب مهنة التدريس دورا كبيرا في تنمية المجتمع، ونظرا لدور المعلم الهام في هذه المهنة فقد تزايد الاهتمام بالمعلم، كما ازداد الاهتمام بدراسة وضعه والعوامل التي تؤثر في فاعليته إما نقصا أو زيادة، فالمعلم ركن أساسي في العملية التربوية ونجاح أو فشل هذه العملية يعتمد عليه بشكل أساسي.

وتعتبر مهنة التدريس من أكثر المهن أثقالا بضغط العمل نظرا لما تنطوي عليه من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من جانب المعلم، ولا يتأتى هذا إلا بتوفر جو من الرضا والراحة النفسية، حيث يعتبر الرضا الوظيفي أحد مكونات السعادة والرضا عن الحياة وله علاقة مباشرة بالإنتاجية، ويشكل عاملا مهما للمعلم، إذ يشعر بالسعادة والراحة النفسية، وتتفق معظم الدراسات والبحوث التي تناولت جوانب العمل والعاملين على وجود علاقة إيجابية وثيقة بين الرضا عن العمل وبين الأداء فرض المعلم عن وظيفته يؤدي به إلى الكفاية والإنتاجية العالية، أما عدم الرضا عن الوظيفة فينتج سوء تكيف لدى المعلم ويكون غير متوازن انفعاليا ويظهر الكثير من الضجر والملل، حيث أن المعلم كغيره يتأثر بما يجري حوله من تغيرات ويتعرض لمشكلات وضغوط مختلفة، يمكن أن تعوقه عن أدائه لدوره المنشود والمتوقع، خاصة مع الظروف الراهنة والتي يشهدها العالم مع جائحة كورونا وما فرضته من ضغوطات على جميع الأصعدة من خلال ما تسببت به من تغيرات كثيرة في يوميات وسلوكيات الأفراد خاصة بعد ضرورة الحجر المنزلي والتباعد الاجتماعي، كأفضل للحد من تفشي المرض، حيث كانت تداعيات هذه الجائحة كارثية في كل مجالات الحياة، ومما لا شك فيه أن تأثير كورونا في التربية والتعليم كان مهولا، لأنه وضع الأنظمة التربوية والاجتماعية في العالم المعاصر على محك الصدمة وربما في مخالفة الأزمات الفريدة من نوعها في تاريخ التربية والتعليم، وقد جاءت كورونا لتنهز أوصال الأنظمة التربوية وتفجر أطرها التقليدية ويضعها على مسارات جديدة تهدد الأنظمة التعليمية الحالية وتعلن عن بداية



سقوطها التقليدي، فالمدارس والمؤسسات التربوية فقدت اليوم تحت تأثير الجائحة كثير من تألقها وقدرتها على مواكبة المستجدات خاصة في مجال الاتصال والمعلوماتية، فقد أبرزت أزمة كورونا أن تأهيل المعلمين بحاجة إلى جهود جبارة لتدريب المعلمين بشكل أفضل على استخدام أساليب جديدة في مجال التعليم عن بعد.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة لتتناول موضوع مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا.

وللقيام بهذه الدراسة ارتأينا تقسيم الدراسة إلى ثلاثة فصول وقد تعلق الفصل الأول بموضوع الدراسة في محاولة طرح إشكالية الدراسة والإحاطة بأهمية وأهداف الدراسة، قم التطرق لأسباب اختيار الموضوع، مروراً بمفاهيم الدراسة وانتهينا بالدراسات السابقة والخلفية النظرية.

أما الفصل الثاني فهو الفصل المتعلق بالإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية.

أما الفصل الثالث تطرقنا من خلاله إلى عرض وتفسير ومناقشة نتائج الدراسة .

## الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

- 1- إشكالية الدراسة:
- 2- فرضيات الدراسة:
- 3- أسباب اختيار الموضوع:
- 4- أهداف الدراسة:
- 5- أهمية الدراسة:
- 6- تحديد المفاهيم:
- 7- الدراسات السابقة:
- 8- الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:



## 1- إشكالية الدراسة:

يحظى التعليم باهتمام كبير في المجتمعات لكونه المنطق الأساسي بغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة، كما يعتبر المركز الأساسي في بناء المستقبل الأمثل والذي يحقق الاستثمار والتنمية في إطار مشروع حضاري متكامل يستند بالضرورة إلى عملية التواصل بين الماضي والحاضر ومن بين أهم المؤسسات التي أولى لها المجتمع أهمية في التعليم هي المدرسة التي تعتبر من أهم مؤسسات التنشئة الاجتماعية بعد الأسرة، والتي تركز على عنصر مهم من عناصرها وهو المعلم، ويعتبر هذا الأخيرة العنصر الضروري لإحداث عملية التعليم والبداية الصحيحة لنجاح العملية التعليمية، (الميلود، عبد الكريم، 2017، ص 25)

وحصر الأساس في بناء أجيال المجتمع وتشكيل معارفهم وأخلاقهم وبناء عقولهم وشخصياتهم لذا وجب الاهتمام بكل ما يؤثر على صحته النفسية وأدائه المهني أملا في الارتقاء بالعملية التعليمية كسبيل للنهوض بالوطن والوفاء بتطلعاته وآماله ويتعرض معلموا اليوم لكثير من الضغوط في مهنتهم، إذ يحاولون التوفيق في أداء مهمتهم الأساسية في تعليم الطلاب وبناء عقولهم وأخلاقهم والوفاء بمتطلباتهم الشخصية والاجتماعية، وتحقيق توقعات الإدارة ومتطلباتها بأمانة وانضباط في سير العمل، ونجد المعلم نفسه مطالبا ببيئة دينامية دائمة التغير مشحونة بالمطالب والتوقعات التي قد لا تتناسب مع الموارد الشخصية والوطنية المتاحة، مما يصعب من مهمته وبالتالي على مستوى رضاه الوظيفي.

ويعد هذا الأخير أي الرضا الوظيفي من القضايا التربوية المهمة التي حظيت باهتمام واضح من قبل الباحثين نظرا لتأثيرها الواضح على دافعية المعلم وإقباله على مهنته، بحيث تستدعي مهنة التدريس من المعلم الكثير من الرقابة لفرض سيطرته على الصف الدراسي في



مقابل التصدي لبعض الضغوط الأخرى للمشكلات الإدارية وشكاوي أولياء الأمور وسلوكيات الشعب وتدني الإنجاز.

وبناء على ما تقدم تعتمد كفاءة المعلم وفاعليته في العملية التعليمية على مجموعة أمور متداخلة أهمها، رضا المعلم وقبوله بالتعليم مهنة وعملا، وأن يكون بهذه المهنة تقديرا واحتراما اجتماعيا، إن درجة تحمل المعلم للضغوط وأعباء العمل يؤثر على درجة استقباله لمصادر الإحباط التي يوليهها للعمل. (الميلود، عبد الكريم، 2017، 26)

وبالتالي على درجة الرضا على العمل وبخصائص المعلم الشخصية ومدى تقبله للمشكلات التي تواجهه في بيئة العمل، وعليه فإن أوجه الخلل والقصور في الأمور من شأنها أن تضعف الرضا أو ترفعه هذا الشعور بالضغط النفسي من شأنه التأثير على علاقة المعلم بتلاميذه تأثيرا مباشرا أو غير مباشر حسب نوعية المثير وهذا ما أكدته انعكاسات جائحة كورونا، حيث رسم فيروس كورونا بوضوح معالم دراما حقيقية لها أوجه عديدة، فمن ناحية المرض نفسه وآثاره المدمرة التي مست جوانب متعددة من حياتنا ومن ناحية أخرى التجارب الشخصية لكل عائلة، إضافة إلى أكبر انقطاع في تاريخ التعليم على مستوى العالم، حيث كان لها حتى الآن بالفعل تأثيرا شبة شامل على طالب العلم والمعلمين من مرحلة ما قبل الابتدائي إلى المدارس الثانوية ومؤسسات التعليم والتدريب التقني والمهني والجامعات، وهذا ما أدى بدوره إلى تفاقم الضغوطات على معلمي الابتدائي في ظل مخاوف من انتشار العدوى في ظل قلة إمكانيات الحماية وانعدامها في بعض المناطق، ولا يخفى على أحد ما يمر به العالم الآن من تحديات وأمور صعبة على مستوى الحياة بشكل عام والعملية التعليمية بشكل خاص، فقد تأثرت العديد من الأنظمة التعليمية في مختلف الدول سلبا نتيجة انتشار فيروس كورونا، وكذلك يسبب التحديات الكثيرة التي أوجدتها هذه الجائحة أمام الأنظمة التعليمية المختلفة وما أفرزته من



ضغوط نفسية على العملية التعليمية المعلم والمتعلم، حيث أثر فيروس كورونا على العالم أجمع ومن بين الدول نذكر على سبيل المثال الجزائر، حيث أظهر موقع سكاي نيوز عربية (Sky News عربي) تخوف أولياء الأمور من التحاق أبنائهم بالمدارس، حيث أكد العديد من الأولياء أن البروتوكول الصحي الذي أقرته وزارة التربية الوطنية بمعونة اللجنة العلمية لمتابعة تفشي كورونا، في إطار العودة إلى مقاعد الدراسة بسبب كوفيد-19 ليس محتوماً بالقدر الكافي مؤسسات تربوية مقارنة بمؤسسات أخرى، وطرح تساؤلات حول إمكانية صمود هذا البروتوكول خاصة في حال بقاء الفيروس لأشهر أخرى وارتفاع الإصابات، وحسب نفس المصدر فقد أشارت بعض الصحف المحلية في الجزائر بأن أولياء الأمور في بعض المناطق الداخلية منعوا أبنائهم من الالتحاق بمقاعد الدراسة بسبب عدم تطبيق البروتوكول الصحي من تعقيم الأقسام والساحة وانعدام النظافة وخلو مدارسهم من أدوات التعقيم. موقع: (سكاي نيوز عربية)

وما زال العالم إلى اليوم تحت تأثير أزمة فيروس كورونا، حيث أصبح التعليم مهدداً بأزمة هائلة ربما كانت هي الأكبر في زماننا المعاصر ففي 28 مارس 2020 تسببت جائحة كورونا في انقطاع أكثر من 1.6 مليار طفل وشباب عن التعليم في 161 بلداً، أي ما يقارب 80% من الطلاب الملتحقين بالمدارس على مستوى العالم، وجاء ذلك في وقت نعاني فيه بالفعل من أزمة تعليمية عالمية، ومن بين الآثار المترتبة عن هذه الأزمة خسائر التعليم وزيادة معدلات التسرب المدرسي وانعدام المساواة في النظم التعليمية التي يعاني منها بلدان العالم. (موقع: مدونات البنك الدولي)

ومن أجل ذلك سنحاول الإجابة على التساؤل العام التالي:

✓ ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا؟

التساؤلات الفرعية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي يعزى لمتغير الجنس؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

✓ مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا منخفض.

الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الابتدائي الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تعزى لمتغير الخبرة المهنية.





### 3-أسباب اختيار الموضوع:

- التخصص العلمي لفريق البحث وهو علوم التربية، فالموضوع يدور في تلك الموضوعات ذات الصلة بهذا التخصص.
- احتكاك الطالبين بميدان التعليم والتأثر بمشاكل القطاع.
- الآثار النفسية التي خلفتها جائحة كورونا والتي مست كل الميادين وخاصة ميدان التعليم ولقد عشناها جميعا في ظل المؤسسة التعليمية.

### 4-أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

- التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي للمعلم وأهم العوامل المؤثر فيه.
- التعرف على واقع الرضا الوظيفي لمعلمي الابتدائي من خلال متغيرات (الجنس، سنوات الخبرة، والحالة الاجتماعية).
- التعرف على درجة المؤثرات الخارجية على بيئة العمل.
- التعرف على عوامل رضا المعلم ومعوقات الرضا الوظيفي لدى معلم المدرسة الابتدائية.

### 5-أهمية الدراسة:

- تعتبر دراسة الأوضاع المهنية والاجتماعية للمعلمين من بين أهم الدراسات في مجال علوم التربية نظرا للدور الهام الذي يلعبه المعلم في العملية التربوية بصفة خاصة وتطور المجتمع بشكل عام.



- تأتي أهمية البحث من أهمية الرضا الوظيفي كونه يشكل أحد الأسباب والدوافع المهنية لتحسين أداء المعلمين فهو مؤشر لنجاحه في مختلف جوانب حياته وأداء مهامه التربوية والتعليمية.

- تعزز دراسة الرضا الوظيفي جهود المهتمين بأهمية الرضا الوظيفي وتحسين مخرجات العملية التعليمية، فقد تفيد مديري المدارس في مراحل التعليم المختلفة في تحديد مستوى الرضا العام للمعلمين مما يساعد متخذي القرار من مدراء ومشرفين وموجهين في مجال التعليم في تطوير سير العملية التعليمية وتهيئة البيئة المناسبة بما يحقق مستوى أعلى للرضا الوظيفي في مؤسسات التعليم عامة ويساهم ذلك في تحقيق أهداف التعليم.

- وتأتي هذه الدراسة لزيادة الاهتمام بالمعلم ودوره في العملية التربوية على ضوء رضاه على مهنته ومدى تأثير ذلك على أدائه التربوي.

- لتتمكن دوائر اتخاذ القرار من متابعة ومعالجة الظروف لأجل إنجاح مشروع المدرسة وإرساء قواعد الجودة في التعليم.

## 6-تحديد المفاهيم:

### الرضا لغة:

الرضا، مقصور: ضد السخط، وفي حديث الدعاء: اللهم أني أعوذ بك لرضاك من سخطك ومهما فاتك من عقوبتك، وأعوذ بك منك لا أحصى ثناء عليك أنت كما أثنيت على نفسك. (ابن منظور، 2005، ص1584)



## اصطلاحا:

**الرضا الوظيفي:** مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمد من الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، وباختصار فإن الرضا الوظيفي هو دلالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد.

وعليه فإن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد (عامل، موظف) تجاه ما يقوم به من عمل لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة العمل. (عبد اللطيف عمر، 2015، ص12)

## التعريف الإجرائي:

هو الشعور الذي ينتاب العامل تجاه عمله حيث يقوم عليه بإقباله ونشاط يتحقق أهدافه، ويتمثل في الدرجة التي يمثلها المستجيب على مقياس الرضا الوظيفي.

## المعلم:

**لغة:** جمع معلمون، من يمارس التعليم، هو البارح في التعليم، المعلم مهنيا، البارح في مهنة ما، وله الحق في ممارستها وتعليمها. (عصام، 2009، ص1031)

**التعريف الإجرائي:** هو ذلك الشخص الذي يقوم بتعليم الأطفال داخل المدرسة في المرحلة الأولى من العملية التعليمية، وهو خريج المعاهد التكنولوجية للتربية أو المدارس العليا للأساتذة

أو الأقسام الجامعية، وحائز على شهادة تؤهله لخوض غمار التدريس ويوظف على أساس مسابقة.

#### المعلم اصطلاحاً:

هو من ينقل الخبرات ويصف المعلومات بوسائل تكفل إيصال هذه المعارف إلى أذهان الدارسين لها، والذي أطلق عليه قديماً لفظ المؤدب، ويطلق عليه حالياً المربي، باعتبار أن المربي هو من ينهج في تربيته منهاجاً حكيماً ويبسر للمتعلم تحصيل العلم بعيداً عن الملل فهو يهذب الأخلاق ويروض النفوس. (طه سعدي، 2007، ص 88)

#### جائحة كورونا:

هي جائحة عالمية مستمرة حالياً لمرض فيروس كورونا 2019 (كوفيد 19)، سببها فيروس كورونا 2 المرتبط بالمتلازمة التنفسية الحادة الشديدة (سارس- كوف 20)، تفشى المرض للمرة الأولى في مدينة ووهان الصينية في أوائل شهر ديسمبر 2019، لينتشر بعدها في بقية بلدان العالم. (53: 18، الثلاثاء 18 ماي 2021)

#### 7-الدراسات السابقة:

- دراسة سكيمة زيوش (2017): بعنوان "أداء مستشار التوجيه النفسي المدرسي ورضاه الوظيفي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه التعليم الثانوي"

التعرف على أداء المرشد النفسي المدرسي ورضاه الوظيفي من وجهة نظر مستشاري التوجيه ومدرء الثانويات، حيث قمنا بطرح التساؤل التالي:



-هل توجد علاقة بين الأداء الوظيفي والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه المدرسي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه ؟

ولتحقيق هذا الهدف وكإجابة مؤقتة اقترحنا الفرضيات التالية:

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين أداء مستشار التوجيه ورضاه الوظيفي من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه .

-توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشخصية العامة والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجانب الإداري والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المهارة الاجتماعية والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه .

حيث طبقت الدراسة على عينة مكونة من 60 مدير ومديرة و60 مستشار ومستشارة العاملين بثانويات ولاية البيض والأغواط.

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

-توجد علاقة ارتباطية بين الشخصية العامة والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه .

-لا توجد علاقة ارتباطية بين الجانب الإداري والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدرء ومستشاري التوجيه.



-توجد علاقة ارتباطية بين المهارة الاجتماعية والرضا الوظيفي لمستشار التوجيه من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه .

-توجد علاقة ارتباطية بين اداء مستشار التوجيه والرضا الوظيفي من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه من وجهة نظر المدراء ومستشاري التوجيه.

- دراسة خالدة محمد الحسن عثمان (2009): بعنوان " الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات"

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي، حيث تمثل مجتمع الدراسة في المرشدين النفسيين العاملين بوزارة الصحة بولاية الخرطوم في إدارة مكافحة الإيدز والأمراض المنقولة جنسياً.

وبلغت عينة البحث (67) مرشدا تم اختيارها بالطريقة القصدية، وقد تمثلت أدوات البحث في استمارة المعلومات الأساسية ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد أنور شلول (1999) ومقياس الاحتياجات الوظيفية للمرشد النفسي من إعداد الباحثة، وبعد معالجة البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة توصلت الباحثة إلى النتائج التالية:

- يتسم الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز بالانخفاض في بعدي العلاقة بالإدارة والحوافز والدرجة الكلية، بينما يتسم بعد قبول الوظيفة بالارتفاع، وبعد العلاقات بين الزملاء بالحياد.

• توجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز واحتياجاتهم الوظيفية.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز تبعاً لمتغير النوع. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور في بعد العلاقات بين الزملاء.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الإيدز تبعاً لمتغير العمر.

- دراسة عبد الله بن علي أبو عراد الشهري (1998): بعنوان "مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين بمدينة مكة المكرمة"

هدفت الدراسة إلى محاولة التعرف على مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين المتخصصين في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة مقارنة بمستوى الرضا عن العمل الإرشادي وبعض الخصائص الوظيفية والشخصية، وتتمثل هذه الخصائص في (التخصص، والمؤهل العلمي، والخبرة في مجال الإرشاد، وصفات وخصائص المرشد، والراتب)، وقد تكونت عينة الدراسة من 68 مرشداً منهم 34 مرشداً متخصصاً، و34 مرشداً غير متخصص في المرحلة الابتدائية بمكة المكرمة، وتم استخدام استبانة الرضا عن العمل الإرشادي للمرشدين، ومقياس الصفات الشخصية اللازمة للمرشد من إعداد بار (1993)، وكانت أبرز نتائج الدراسة:

• وجود اختلاف في مستويات الرضا عن العمل بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين.



- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي بشكل عام بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين المتخصصين .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في كل بعد من أبعاد الرضا بين مرشدي المرحلة الابتدائية المتخصصين وغير المتخصصين لصالح المرشدين غير المتخصصين، عدا بعض الأبعاد التي دلت النتائج على عدم وجود فروق دالة إحصائية.
- وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ومدة الخبرة.
- لا توجد فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الراتب و متغير الخصائص الإرشادية.

#### ثانياً/ التعقيب على الدراسات السابقة:

بعد عرض الدراسات التي تناولت متغير الرضا عن العمل الإرشادي والتي كانت بدورها قليلة جداً حسب اطلاعنا كذلك نجد أن هناك بعض النقاط المشتركة وأخرى غير مشتركة كما يلي:

**الهدف:** لاحظنا ان هناك اشتراك بين دراسة (زيوش، 2017) ودراسة خالدة عثمان (2009) في كون ركزتا على إيجاد العلاقة غير أنهما اختلفتا في المتغيرات بحيث الاولى ركزت على العلاقة بين الرضا والاداء للمرشدين بينما الثانية ركزت على إيجاد العلاقة بين الرضا عن العمل الإرشادي والاحتياجات الوظيفية للمرشدين، كما نلاحظ أن هناك اشتراك بين دراسة خالدة عثمان (2009) ودراسة الشهري (1998) في تحديد مستوى الرضا عن العمل الإرشادي في حين اختلفتا في بعض الاهداف الاخرى حيث نجد أن دراسة خالدة عثمان (2009) ركزت على





إيجاد المستوى العام للرضا عن العمل الإرشادي في حين أن دراسة الشهري (1998) ركزت أكثر على المقارنة بين المرشدين المتخصصين وغير المتخصصين في مستوى الرضا عن العمل الإرشادي وكذا ببعض الخصائص (المؤهل، الخبرة، الراتب).

**العينة:** كل الدراسات التي تناولت متغير الرضا عن العمل الإرشادي ركزت على عينة من المرشدين إلا أن هناك اختلاف بينهم في حجم العينة وطبيعتها بحيث نجد أن دراسة سكيمة طبقت على عينتين مديريين ومستشارين على مستوى الثانويات وقد كان حجمهم 60 مديرا و60 مستشارا، أما دراسة خالدة عثمان (2009) فقد طبقت على عينة من المرشدين النفسيين العاملين في مجال مكافحة الإيدز وقد كان حجم العينة 67 مرشدا في حين أن دراسة الشهري (1998) فقد طبقت على عينتين من المرشدين في المرحلة الابتدائية (متخصصين وغير متخصصين) وقد بلغ حجم العينة إجمالا 68 مرشداً بواقع 34 مرشداً متخصصاً، و34 مرشداً غير متخصص.

**النتائج:** هناك اتفاق بين الدراسات من حيث الأهداف المشتركة حيث نجد أن دراسة زيوش (2017) ودراسة خالدة عثمان (2009) توصلتا إلى وجود علاقة دالة بين متغيرات دراستهما في حين نجد أن هناك جملة من النتائج التي تميز كل دراسة عن الأخرى.

### ج/ أوجه الاستفادة من هذه الدراسات:

بعد اطلاعنا على هذه الدراسات توضحت لدينا معالم الاشكالية والموضوع بأكمله حيث ساعدتنا هذه الدراسات فيما يلي:

- بناء إشكالية الدراسة الحالية.
- بناء تساؤلات وفروض يمكن تفسيرها انطلاقاً من هذه الدراسات.



- الإمام بالخلفية النظرية وأهم العناصر التي ينبغي تناولها لكل من متغير الرضا الوظيفي
- ضبط المنهج المناسب ونوع العينة وطريقة اختيارها.
- الاستعانة بمقياس الرضا الوظيفي

## 8-الخلفية النظرية لمتغيرات الدراسة:

### أولا/ الرضا الوظيفي

**1- تعريف الرضا الوظيفي:** من الصعب إيجاد تعريف متفق عليه بين الباحثين والمفكرين لطبيعة للرضا الوظيفي نظرا لكونه ظاهرة نفسية مرتبطة بالإنسان الذي يتصف بأنه مخلوق ذو نفسية معقدة، لديه حاجات ورغبات متعددة ومتغيرة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على ظهور العديد من التعريفات التي أعطيت للرضا الوظيفي.

يعرف "إيدوين لوك" الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة، نلاحظ أن هذا التعريف يرى بأن الرضا يتحقق في الحالة التي يخرج فيها الفرد بتقييم إيجابي، وما يعاب عليه هو أنه لم يحدد لنا ما هو الشيء الذي يتم تقييمه. (صلاح الدين، ب ت)

يرى "العديلي" أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه (محتوى الوظيفة) وبيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل والعوامل والمؤثرات الأخرى ذات العلاقة. (باجة حميد، 2014،

ص61)



غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي موضوع فردي، لذا فإن ما يمكن أن يكون رضا الشخص قد يكون عدم الرضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر، وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

## 2- عوامل حدوث الرضا الوظيفي

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء يحقق لهم الأهداف ومن ثم بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا مما هم عليه، أي أن الأداء سيؤدي للرضا، وحينما ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه، سنجد أن تلك العوامل تنظم نسقا من التفاعلات تتم على النحو التالي:

- **الحاجات:** لكل فرد حاجات يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر المصادر لإشباع حاجاته.  
 - **الدافعية:** تولد الحاجات قدرا من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقعة إتباع تلك الحاجات خلالها.

- **الاداء:** تتحول الدافعية إلى اداء تنشط الفرد وبوجه خاص في عمله، اعتقادا منه أن هذا الاداء وسيلة إلى إشباع حاجات الفرد.

- **الإشباع:** يؤدي الاداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد.

- **الرضا:** إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الاداء الفعال في عمله يجعله راضيا عن العمل باعتباره الوسيلة التي يتسنى من خلالها اشباع حاجاته. (أحمد بن سعيد، 2012،

ص31)



### 3- أنواع الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي متعدد الأبعاد والأوجه وعليه توجد عدة أنواع لتصنيفه وهذا وفقا للمعايير

التالية:

- أنواع الرضا الوظيفي باعتبار شموليته.

وفق هذا المعيار نجد الأنواع التالية:

- الرضا الوظيفي الداخلي: ويتعلق بالجوانب الداخلية للعامل مثل الاعتراف والثقة والقبول والشعور بالتمكن والانجاز والتعبير على الذات.

- الرضا الخارجي: ويتعلق بالجوانب الخارجية (البيئة) للموظف في محيط العمل مثل المدير، زملاء العمل ، طبيعة ونمط العمل.

- الرضا الكلي العام: وهو مجمل الشعور بالرضا الوظيفي اتجاه الأبعاد الداخلية و الخارجية معا.

الرضا الوظيفي المتوقع: ويشعر الموظف بهذا النوع من خلال عملية الأداء الوظيفي، إذا كان متوقعا أن ما يبذله من جهد يتناسب مع هدف المهام.

- الرضا الوظيفي الفعلي: يشعر الموظف بهذا النوع من الرضا بعد مرحلة الرضا الوظيفي المتوقع ، عندما يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا الوظيفي.

وهناك من يصنف الرضا الوظيفي إلى قسمين أو نوعين وهما:

## أ/ الرضا الكلي:

يمثل رضا الموظف على جميع الجوانب ومكونات العمل، وهنا يكون لأقصى درجة الرضا عن عمله ، ولكن ليس من الضرورة أن تتوفر في هذا كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها ، لأن هذا يتوقف عن طبيعة الموظف نفسه ، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة ، وبالتالي الموظف نفسه من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه.

## ب/ الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض اجزاء ومكونات العمل، وهناك يكون درجة كافية عن بعض جوانب العمل وبالتالي اكتفى بها أو ربما لايزال الاستياء موجودا لكن لازال يؤدي أعماله.

## 4- نظريات الرضا الوظيفي:

هناك عدة نظريات تؤكد أن الناس يعلقون أهمية فائقة على حاجات معينة موجودة إلى حد كبير في دافعيتهم إلى العمل، ويشير مفهوم الحاجة إلى أوجه نقص نفسية وأخرى عضوية يسعى الكائن الحي إلى تحقيقها، فعلى سبيل المثال فإن الحاجة إلى الاتصال الانساني هو حاجة نفسية، وتتنظر نظرية الحاجة إلى الدافعية على أنها عملية التفاعل بين الحاجات ودوافعها في إشباعها.

## 4-1 نظرية الحاجات "لماسلو"

"تعود هذه النظرية إلى إبرهام ماسلو" ( 1954 ) حيث يرى أن إشباع الحاجات أو الحرمان منها يكون حالة عدم الرضا أو السخط لدى العمال، ذلك الحرمان يولد تأثيرا نفسيا



وجسماً لحاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد وهي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات، انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات.

ويرى "ماسلو" أن إشباع الحاجات يكون حسب التسلسل الهرمي كما يلي:

- تحقيق الذات
- الحاجة إلى الاحترام
- الحاجة إلى الانتماء
- الحاجة إلى الأمان
- حاجات فيزيولوجية

وتؤكد دراسة "ماسلو" أن الإحساس بالرضا لا يمكن تحقيقه دون الاهتمام بحاجاتهم لذا لابد من دراسة الحاجات وتحديد أهميتها لتحقيق الرضا له دون قصد زيادة الأداء لدى الأفراد والمؤسسات، وهذا من خلال تحفيز العاملين وأشعارهم بالأمان والاستقرار من خلال إشباع حاجاتهم.

#### 4-2 نظرية القيم:

**القيم:** هي المعتقدات التي يحملها الشخص داخله وهي مرشد ودليل للسلوك يتم في ضوءها تفضيل تصرف ورفض الآخر، وبالتالي فهي معيار لتقييم الشخص لسلوكه وسلوك الآخرين ولقد اخترع العالم الألماني "سبرانقر" تصنيفاً لها على شكل ست مجموعات وهي:

- القيم الفكرية:

وهي الناتجة عن الاتجاهات العقلية للفرد وتهتم بالبحث عن الحقائق وأسباب حدوثها.

- القيم الاقتصادية: وترتكز على الجوانب الاقتصادية وما ينتج عنها من تحقيق مادي.

- القيم الاجتماعية: وهي تتعلق بالعلاقات الإنسانية وترابط المجتمع وأفراده.

- القيم الجمالية: تتميز بالجوانب الفنية والجمالية في الحياة من حيث التشكيل والتنسيق والانسجام في التفسير.

- القيم السياسية: وتهتم بمظاهر القوة والنفوذ والسيطرة سواء على مستوى الفرد أو الجماعة.

- القيم الدينية: وتؤدي إلى خلق قيمة مجردة تحكمها فكرة التوحيد. (نداء محمد الصوص،

2008، ص12)

3-4 نظرية العدالة ل: "أدامز" 1965

تقوم هذه النظرية على مسلمة أساسية وبسيطة وهي أن الافراد يرغبون في الحصول على معاملة عادلة، وتتمثل العدالة تبعاً لهذه النظرية في اعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مثل زملائه، في حين أن عدم العدالة هي اعتقاده بأنه لا يعامل معاملة عادلة مقارنة بالآخرين، وتتشكل عملية تكوين الأفراد لإدراكهم للعدالة وفقاً لأربع خطوات هي:

• تقييم الفرد لموقفه الشخصي على أساس مدخلاته والنتائج التي يحصل عليها في المؤسسة.

• تقييم المقارنات الاجتماعية للآخرين على أساس مدخلاتهم للمؤسسة ونواتجهم منها.

• مقارنة الفرد لنفسه مع الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمدخلات والمخرجات.



- ممارسة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة.

من خلال هذه الخطوات يتبين لنا أن وصف عملية مقارنة العدالة على أساس العلاقة من شبه المدخلات والمخرجات بحيث أن المدخلات والمخرجات هي إسهامات الفرد للمؤسسة مثل التعليم، الخبرة، الجهد، الولاء. أما النواتج تتمثل فيما يحصل عليه الفرد مقابل ما قدمه من مدخلات مثل الأجور، تقدير الآخرين، العلاقة الاجتماعية، المكافآت المعنوية. ويتأسس تقييم الفرد لمدخلاته ومخرجاته مقارنة بمدخلات ومخرجات الآخرين بالاستناد إلى بيانات موضوعية في جزء منها، كما هو الحال بالنسبة لمرتبته، وفي جزئها الآخر على إدراكه، كما هو الحال بالنسبة لمقارنة مستوى تقدير الآخرين. والجدير بالذكر أن مقارنة الفرد هو نسبة مدخلات إلى مخرجاته، مع نسبة مدخلات ومخرجات الآخرين. ويتطلب إدراك العدالة أو الشعور بها أن تكون النواتج والمدخلات متساوية، لكن تتطلب فقط أن تكون النسبة متساوية. (فاتح العبودي، 2008، ص 82)

#### 4-4 نظرية التوقع الأدائي "فروم" 1964:

تتأسس هذه النظرية على قاعدتين:

- أن الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل ومن ثم يفضلون بعض النواتج على البعض الآخر.
- إن تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن يضع في اعتباره الغايات التي يود الناس تحقيقها فحسب، كما أن مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها، فإذا قام الفرد بهذين الاقتراحين يكون له أثر كبير على رضاه العملي لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على تكيف الفرد مع موقف ما.





#### 4-5 نظرية العاملين (الدافعية والصحية) لهرزبرج:

تقدم هذه النظرية رؤية محدودة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد وربط إتباع هذه الدوافع بسلوك الأداء وتفسير دافعية العمال بنوعين من العوامل، الأول هو الدافعية ويتضمن الإنجاز والتقديم والتطور والعمل في ذاته. أما الثاني فهي العوامل الصحية وتتكون من سياسة المؤسسة والرقابة وظروف العمل والأجر والضمان الوظيفي والإشراف والعلاقات لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا، وتسمى أيضا العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل، بعوامل الصحة، وقد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل وعلاقته بالرضا الوظيفي، مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا. فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات ودوافع لم يتم إشباعها ينبغي إشباعها.

#### 4-6 نظرية التعارض "لور":

قدم "لور" نموذجه المستقل الذي يعبر أن درجة رضا الفرد على عملية ما، تحدد الفارق بين أجره وما يجب أن يحصل عليه، فهو عبارة عن الاختلاف بين الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه وما يدرك أنه حصل عليه بالفعل؛ فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر تكون المكافأة او الاجر يفوق إدراك عدالة المكافأة، فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح.

هناك نموذج "لورتر" و "لور": في الدوافع والرضا الوظيفي بعد ثلاث سنوات من نشر "فروم" لأفكاره قام "لورتر" بطرح وجهة نظر موسعة لنموذج "فروم" وأكد فيها على أن الجهد الذي يبذله الفرد في العمل يعتمد على القيمة التي يراها في المكافأة المتوقعة وعلى احتمالية تحقيق المكافأة ووقوعها حالة بذل الجهد، وهذا يتطلب بالطبع تفهم أهمية الحاجة، لأن يمتلك الفرد القدرات والخصال الضرورية للقيام بالجهد المطلوب، وأن يكون لديه إدراك دقيق لإبعاد

دوره كي يشكل دعما لجهده ولتحقيق النتائج التي يتطلع إليها. وقد بين "بورتر" و"لور" من خلال نموذجهما أهمية الدور الذي تلعبه المكافأة الداخلية والخارجية في نظرية التوقع في الدافعية .

### ثانيا/ أداء المعلم

كانت المدرسة ولا تزال المحيط الذي يتكون فيه الفرد تربويا، وتعد الركيزة الأساسية التي يستند عليها المجمع في تنشئة الافراد لنقل التراث الحضاري والثقافي من جيل لآخر، وانطلاقا من هذه الأهمية الكبرى لدور المدرسة في الحياة الاجتماعية ركزت المجتمعات على التعليم واولت اهتماما كبيرا لدور المعلم الذي يعد احد الأهداف الأساسية في العملية التعليمية من خلال تنمية شخصية الفرد وتزويده بالمعارف والمهارات التي تهيؤه ليكون فردا صالحا وفعالا في المجتمع. كما ان المعلم يمثل محورا أساسيا في العملية التربوية، ويتوقف نجاح التعليم على نجاح المعلم، لأنه المصدر الأول لتكوين الافراد بعد الابويين، وموردا للمعرفة والعلم.

### 1-المعلم

#### 1.1- تعريف المعلم:

تجمع كل الأنظمة التعليمية بأن المعلم أحد العناصر الأساسية للعملية التعليمية التعليمية، فبدون معلم مؤهل أكاديميا ومدرب مهنيا، لا يستطيع أي نظام تعليمي الوصول إلى تحقيق أهدافه المنشودة ، ومع الانفجار المعرفي الهائل أصبحت هناك ضرورة ملحة إلى معلم يتطور باستمرار، تطورا متمشيا مع روح العصر، معلم يلبي حاجات الطالب والمجتمع، لذا فإن رسالته تعتبر لبنة هامة في المنظومة التعليمية، تناط به مسؤوليات جمة نتيجة تنامي هيكلية التعليم

واتساع نطاقه من طرق التدريس ووسائل متنوعة ناتجة عن ثورة المعلومات، والانفجار المعرفي الهائل. (عاطف صالح الصيفي، 2009، ص107)

المعلم كما يقول عمر التومي الشيباني: عنصر حي قادر على التأثير والتأثر ببقية العناصر الأخرى، وله الدور القيادي والتوجيهي في العملية التربوية، فهو الذي يقود ويوجه العناصر الأخرى في المواقف أو المجال التربوي ليجعلها في وضع يخدم معه العملية التربوية، ولهذا فإنه لا يمكن أن يصلح حال التعليم ولا الموقف التعليمي إلا إذا صلح حال المعلم دينا وخلقا وعلما وثقافة واعداد فنيا وتربويا وشخصية. (حسين أحمد رشوان، 2006، ص 181)

يعد المعلم من بين اهم العناصر في العملية التعليمية حيث يعد همزة وصل بين المتعلم والمعلومة المعرفية (المادة المعرفية) فالمعلم قادر على التأثير على المتعلم، وذلك من خلال الدور الذي يلعبه المعلم في هذه العملية والمتمثل في الدور القيادي والتوجيهي في هذه العملية، وان أي صلاح وكفاءة للمعلم هو حتما ضرورة لصلاح التعليم.

كما يعتمد نجاح العملية التعليمية في أي نظام تعليمي على مدى فاعلية مدخلات هذا النظام، وتمثل مواصفات المعلم أهم تلك المدخلات باعتباره المنشط للعملية، والذي يتوقف على نشاطه وفعالية نجاح العملية التعليمية بأكملها وبلوغ أهدافها. (ناصر الدين زبدي، 2003، ص44)

وفي هذا الصدد يقول المفكر الكبير عبد العزيز السيد: "إن المعلم هو العمود الفقري للتعليم، وبمقدار صلاح المعلم يكون صلاح التعليم، فالمباني الجيدة والمنهاج المدروس والمعدات الكافية تكون قليلة الجدوى إذا لم يتوفر المعلم الصالح، بل إن وجود هذا المعلم



يعوض في كثير من الأحيان ما قد يكون موجودا من النقص في هذه النواحي". (عبد العزيز السيد إبراهيم، 1995، ص 05)

وحسب تورسين حسين: "المعلم هو منظم لنشاطات التعلم الفردي للمتعلم، عمله مستمر ومتناسق، فهو مكلف بإدارة سير وتطور عملية التعلم، وأن يتحقق من نتائجها". (علي البشير وآخرون، 1983، ص 165)

من خلال هذه التعاريف يمكن ان ننظر إلى المعلم على أنه ذلك الشخص الذي يقوم بوظيفة التربية والتعليم داخل المؤسسة التربوية، كما أنه يعتبر وسيطا بين المناهج التربوية والتلميذ الذي يعد جوهر العملية التعليمية.

### 1-2- أدوار المعلم ومهامه داخل الصف الدراسي:

يعد التدريس اليوم قوة فعالة في تنمية القوة البشرية وهذه الفاعلية تستمد من نشاط المعلم الذي يعتبر المسؤول المباشر عن العملية التعليمية. ولم يعد دوره مقتصرًا على التلقين بل أصبح زيادة على هذا موجها للتلاميذ ومرشدا لهم في البحث عن المعارف، فنجاح العملية التعليمية مرتبط بتأدية المعلم لهذه الأدوار المهمة على اكملها. (نادر فهمي الزيود وآخرون، 1999، ص 176)

ومن أبرز الأدوار والمهام التي يقوم بها المعلم داخل الصف الدراسي:

\*التدريس: هو الدور الأول والاساسي للمعلم، ويتبع هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في:

أ- التخطيط: ويقصد به تخطيط ما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها ومع توفير الوسائل اللازمة لذلك.



ب-**التنفيذ:** وتعني مجموعة الإجراءات العملية والممارسات التي يقوم بها المعلم أثناء الأداء التفاعلي داخل الفصل. وتعد عملية التنفيذ المحك العلمي لقدرة المعلم على نجاحه في المهنة، والتنفيذ على مستوى الدرس يتطلب أن يكون قادراً على:

- التمهيد للدرس بطريقة تثير اهتمام التلاميذ.
- عرض المادة بطريقة سليمة مع تنوع أساليب التدريس وربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة والأحداث الجارية.
- استخدام الوسائل المناسبة.
- مراعاة الفروق الفردية واستعمال التعلم الجماعي أثناء الدرس.
- تشجيع التلاميذ عن المشاركة في الدرس. (عبد الرحمن صالح، 2000، ص30)

ج-**الإشراف والمتابعة:** هي كل الإجراءات والسبل التي يتخذها المعلم في غرفة الصف من أجل المحافظة على النظام وضبط حضور وغياب التلاميذ وتوجيههم وارشادهم. -

د-**التقويم:** هي الإجراءات والأساليب التي يلجأ إليها المعلم للحكم على مدى تحصيل التلاميذ وانجازهم واكتسابهم للمعارف والمفاهيم والمهارات، وتمثلهم للقيم والاتجاهات فيها. (نادر فهمي الزيود وآخرون، 1999، ص180)

\* **تنظيم البيئة الصفية:** حيث يتحقق التدريس بتوفير المناخ الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة والاستخدام الأمثل لغرفة الصف.

\* **توفير المناخ النفسي والاجتماعي:** وهو توفير الجو الصفّي الذي يتم بالمودة والتعاون بين التلاميذ مع بعضهم البعض، وهو من الشروط الأساسية للتعلم، كما يعمل المعلم على



توفير المناخ النفسي والاجتماعي داخل الفصل والذي له تأثير في زيادة تعلم التلاميذ. (نادر

فهيم الزبيد وآخرون، 1999، ص176)

يمكن تحديد أدوار المعلم في الفصل الدراسي بصفة عامة في ما يلي:

- الإسهام في بناء الشخصية المتكاملة للتلاميذ من النواحي الجسمية والعقلية والاجتماعية والاخلاقية.
- تشجيع التلاميذ على الدراسة وحب العمل والبحث عن المعرفة ومتابعة كل جديدة في مجال تخصصهم.
- تولي قيادة جماعة الفصل الدراسي، وذلك بأن يكون قدوة حسنة لتلاميذ فصله من حيث السلوك الشخصي والسلوك الاجتماعي.
- القيام بدور الخبير في مادة تخصصه بالنسبة لتلاميذ فصله. (محمد عبد الحليم مرسى،

1991، ص165)

فالأدوار المنوطة بالمعلم داخل الصف لا تتحقق إلا بتوفير الشروط المناسبة من تنظيم وتوفير المناخ النفسي والاجتماعي.

كما يحدد أحمد أبو هلال جملة من الأدوار داخل الفصل الدراسي في النقاط التالية:

إثارة الدافعية والرغبة عند التلاميذ.

- التخطيط للتدريس.
- تقديم المعرفة.
- توجيه النقاش بين التلاميذ وإدارته.
- الضبط والمحافظة على النظام وارشاد التلاميذ.

## • التقويم.

## ثالثا/ جائحة كورونا:

تسبب تفشي فيروس كورونا الجديد (كوفيد 19 covid-19) في أزمة صحية وإنسانية عالمية لم يسبق لها مثيل، مصحوبة باضطرابات اجتماعية واقتصادية واسعة النطاق شملت شتى بقاع العالم، وقد سجلت أول بؤرة لتفشي هذا المرض في مدينة ووهان، عاصمة محافظة هوبي بالصين يوم 29 ديسمبر 2019، ومنذ ذلك الحين انتشر إلى 119 دولة وإقليم حول العالم، فيما في ذلك 56 دولة عضوة في منظمة التعاون الإسلامي، وأعلنت منظمة الصحة العالمية في يوم 11 مارس 2020 تصنيف كوفيد -19 جائحة عالمية.

## 1- تعريف فيروس كورونا:

فيروسات كورونا فصيلة واسعة الانتشار معروفة بأنها تسبب أمراضاً تتراوح من نزلات البرد الشائعة إلى الاعتلالات الأشد وطأة مثل متلازمة الشرق الأوسط التنفسية (MERS) ومتلازمة الالتهاب الرئوي الحاد الوخيم (السارس).

كوفيد-19 هو المرض الناجم عن فيروس كورونا المُستجد المُسمى فيروس كورونا-سارس-2. وقد اكتشفت المنظمة هذا الفيروس المُستجد لأول مرة في 31 كانون الأول/ديسمبر 2019، بعد الإبلاغ عن مجموعة من حالات الالتهاب الرئوي الفيروسي في يوهان بجمهورية الصين الشعبية.

اسم كوفيد-19 هو الاسم الذي أطلقته منظمة الصحة العالمية للفيروس المسبب لمرض الالتهاب الرئوي الحاد والمعروف باسم (كورونا) والذي أعلنته منظمة الصحة العالمية جائحة عالمية.. يؤثر المرض على الناس بشكل مختلف، حيث تظهر معظم الحالات أعراضاً خفيفة،



خاصة عند الأطفال والشباب. ومع ذلك، فإن بعض الحالات يمكن أن تظهر بشكل حاد وخطير، حيث يحتاج حوالي 20 % من المصابين للرعاية الطبية في المستشفى. (منظمة الصحة العالمية، منشورة على الموقع [www.who.int](http://www.who.int))

## 2- أعراض الكوفيد-19 (حسب منظمة الصحة العالمية)

تتمثل أعراض كوفيد-19 الأكثر شيوعاً فيما يلي:

- الحمى
- السعال الجاف
- الإجهاد

وتشمل الأعراض الأخرى الأقل شيوعاً التي قد تصيب بعض المرضى ما يلي:

- فقدان الذوق والشم،
- احتقان الأنف،
- التهاب الملتحمة (المعروف أيضاً بمسمى احمرار العينين)،
- ألم الحلق،
- الصداع،
- آلام العضلات أو المفاصل،
- مختلف أنماط الطفح الجلدي،
- الغثيان أو القيء،
- الإسهال،
- الرعشة أو الدوخة.





وعادة ما تكون الأعراض خفيفة، ويصاب بعض الأشخاص بالعدوى ولكن لا تظهر عليهم إلا أعراض خفيفة للغاية أو لا تظهر عليهم أي أعراض بالمرّة.

### 3- تأثير الأزمة على التعليم

لعل أكثر الجوانب التي تغيرت نتيجة لهذه الجائحة هو تغير أسلوب التعليم في معظم أنحاء العالم<sup>(4)</sup>. فمع انتشار الوباء اتخذت دول كثيرة إجراءات سريعة وحاسمة للتخفيف من تطور الجائحة، وكان منها توقف الحضور الى المدارس والجامعات. وفي 13 مارس، قدرت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية أن أكثر من 421 مليون طفل قد تأثروا بسبب الإغلاق في 39 دولة. وقد نُقل ملايين الطلاب إلى حالات "التعليم المنزلي" التي يظن البعض أنها مؤقتة. وعلى الرغم من أنه من المؤكد أن هذه التغييرات قد سببت درجة كبيرة من الإزعاج والقلق لدى الطلاب وأولياء الأمور في بداية الأمر، إلا أنها دفعت إلى أشكال جديدة من الابتكار التعليمي. وعلى الرغم من أنه من السابق لأوانه الحكم على كيفية تأثير أزمة انتشار وباء كورونا المستجد على أنظمة التعليم، إلا أن هناك إشارات إلى أن الأزمة سيكون لها تأثير دائم على مسار التعليم ورقمته. إننا نعتقد أنه سيكون من المُستبعد العودة الي أسلوب التعليم المُعتاد قبل الجائحة، حيث نجد العديد من العائلات الآن تفضل التعليم المنزلي الكامل أو الجزئي أو الواجبات المنزلية عبر الإنترنت.

قد أدت جائحة كورونا إلى تفاقم أزمة التعلّم، ومن المرجح أن يستمر تأثيرها على رأس المال البشري لهذا الجيل من الطلاب لفترة طويلة. وفي أبريل/نيسان 2020 توقف 94% من الطلاب أو 1.6 مليار طفل- عن الذهاب إلى المدارس على مستوى العالم، ومازال نحو 700 مليون طفل يدرسون اليوم في المنزل في أجواء يلفها عدم اليقين والضبابية، بينما تنظر الأسر والمدارس في عدد من الخيارات المتنوعة من التعليم عن بُعد، أو الابتعاد عن المدرسة من

أساسه. وفي الغالبية العظمى من البلدان، لا يبدو أن ثمة نهاية لهذه الحالة من عدم اليقين والغموض. وقد أغلقت أغلب مؤسسات التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة أبوابها. كما تضع الطبيعة الفريدة للجائحة الآباء في الصفوف الأولى للاستجابة من أجل إبقاء أطفالهم على قيد الحياة ورعايتهم وتعليمهم. وهذا يلقي بالعبء على كاهل كل الأسر، لاسيما الأكثر ضعفاً وتأثراً.

يضاف إلى هذه الصدمة العالمية التي تعرضت لها منظومات التعليم، التأثير السلبي للانكماش الاقتصادي العالمي غير المسبوق على دخل الأسر، والذي يزيد مخاطر التسرب من المدارس، كما يؤدي إلى تقلص الموازنات الحكومية وتراجع الإنفاق على التعليم العام. ويشكل إغلاق المدارس لفترات طويلة، إلى جانب هذا التراجع في النشاط الاقتصادي صدمة مزدوجة وغير مسبوقة للتعليم. (عبد العزيز النجار ومحمد عامر، 2021)

وبسبب الخسائر في التعلّم، وزيادة معدلات التسرب من التعليم، فإن هذا الجيل من الطلاب معرض لخسارة نحو 10 تريليونات دولار في مستويات الدخل في المستقبل، أو ما يقرب من 10% من إجمالي الناتج المحلي العالمي.

#### 4- الآثار النفسية لجائحة كوفيد-19:

يرى علماء النفس أن أحد المشاكل النفسية التي من المرجح أن تستمر على المدى الطويل بعد وباء كورونا المستجد هي اضطراب الوسواس القهري.

ويقول ستيفن تايلور مؤلف كتاب " علم النفس الأوبئة" وأستاذ علم النفس بجامعة كولومبيا أن اضطراب الوسواس القهري هو محصلة لعوامل وراثية وبيئية. ويقول: "إن الأشخاص الذين لديهم استعداد وراثي للإصابة بأنواع من اضطراب الوسواس القهري (مثل وسواس التلوث والهوس بالتنظيف)، من المرجح أن يصابوا بالاضطراب أو تتفاقم أعراضه بسبب الضغوط



النفسية من الجائحة. وقد يصاب بعض هؤلاء برهاب الجراثيم المزمن ما لم يتلقوا علاجاً نفسياً ملائماً".

وبخلاف اضطراب الوسواس القهري، تقول يوكو نيبودا، الأخصائية النفسية والمتحدثة باسم مجلس العلاج النفسي بالمملكة المتحدة: "إن اضطراب القلق العام يعد واحداً من المشاكل النفسية التي قد تنتشر في الأيام المقبلة. إذ يعاني الكثيرون في مجتمعاتنا المعاصرة من القلق بالفعل، لكن وباء كورونا القاتل، قد يفاقم القلق والمخاوف لدى الأشخاص الذين يميلون للشعور بالقلق. وحتى بعد انحسار الوباء، سيشعر البعض بقلق مفرط خوفاً من ظهور سلالة أخرى من الفيروس".

وتقول نيبودا إن الأخصائيين النفسيين يخشون أيضاً من انتشار الوحدة المزمنة أو "انعدام الهدف" في الحياة بسبب إجراءات التباعد الاجتماعي أثناء الجائحة. فقد أرغم التباعد الاجتماعي البعض على الابتعاد عن الكثير من معارفهم، وقد يجدون صعوبة في ترميم علاقاتهم بأصدقائهم بعد انحسار الوباء. وقد انسحب آخرون طوعاً من العالم الخارجي وانكفئوا على أنفسهم بحثاً عن الأمان في عالمهم الخاص. وقد يجدون صعوبة في الخروج من العزلة ومخالطة الآخرين.

وتشير نيبودا إلى أن ضغوط الوباء قد تصبح أشد تأثيراً على أولئك الذين مروا بتجارب مؤلمة في الماضي، مضيفة: "قد تستدعي الضغوط ذكريات الصدمة شعورياً أو لاشعورياً، وعندها ستصبح المشاكل النفسية طويلة الأمد". ( [bbc.com.arabic](http://bbc.com.arabic)، 2021 )

## الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد :

1. الدراسة الاستطلاعية:
2. المنهج المستخدم:
3. حدود الدراسة :
4. عينة البحث :
5. أدوات الدراسة :
6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

خلاصة

## تمهيد :

ندرك انه لكل بحث إطار منهجي يجب إتباعه من اجل مواصلة مشروع البحث في جانبه الميداني حيث أن هذا الجانب لا بد أن يكون له صلة بالجانب النظري وما جاء فيه من فروض وضعت من اجل التأكد من مدى صدقها او بطلانها من خلال ما يتم في الجانب الميداني من تحليل ومناقشة النتائج المتحصل عليها فيه وقمنا في هذا الفصل بتحديد حدود البحث اي مجالاته : المكاني البشري ، الزمني ،مجتمع الدراسة ،المنهج المتبع والأدوات المستخدمة فيه ، كل ذلك من اجل الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها مختلف العلوم ، وهي البحث عن الحقيقة لذلك كان لزم علينا لتريث في وضع المنهجية قبل عرض النتائج.



## 1. الدراسة الاستطلاعية:

يعتمد البحث العلمي على مجموعة من الخطوات الأساسية هذه الأخيرة تمكننا من الوصول إلى النتائج التطبيقية السليمة ، وأول هذه الخطوات هي الدراسة الاستطلاعية التي تعطينا إحاطة والإلمام بمشكلة البحث المراد دراستها ،كما أنها تعمل على توضيح المفاهيم المختلفة الخاصة بالمشكلة وطرح الفرضيات ودراستها لتأكيدا أو نفيها وكذلك توضح المفاهيم المختلفة ،الخاصة بالمشكلة كما تساعد على إيجاد حلول الدراسة التي تمكننا من بناء الاستمارة والتعمق في معرفة الموضوع من الناحية النظرية والتطبيقية ،كما تمكن الباحث من بناء منهج دراسته من خلال تحديد فرضيات البحث وأهدافه وطرق ووسائل البحث .

### أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- لقد تعددت أهداف الدراسة الاستطلاعية نلخصها فيما يلي:
- التعرف على مدى فهم واستيعاب المفحوصين تعليمات أداة الدراسة.
- التعرف على خصائص العينة المراد دراستها.
- التأكد من جدوى الدراسة.
- التحديد الدقيق لميدان الدراسة.
- التعرف على أهم الصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الأساسية

وعليه فإن دراستنا الاستطلاعية كانت ببعض المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، هدفت إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي، حيث تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من (30) أستاذا وأستاذة.

## 2. المنهج المستخدم:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج الوصفي بما يناسب دراسة هذا الموضوع، ذلك باعتبار هذا المنهج يقوم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع وكذلك يهدف إلى جمع



البيانات والمعلومات عن حقائق الأشياء والظواهر الموجودة وإخضاعها للدراسة العلمية. (عمار، 1995، ص 122)

والذي يعرفه صلاح الدين شروخ: على أنه مجموعة من القواعد التي وضعها قصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة. (صلاح الدين شروخ، 2003، ص 90).

### 3. حدود الدراسة :

**الحدود المكانية:** وقد كان مجال بحثنا ببعض المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة.

**الحدود الزمانية:** وهو المدة التي يستغرقها الباحث خلال بحثه، عند النزول إلى الميدان لجمع المعلومات إلى غاية الانتهاء منها، فمررنا في مجالنا الزمني بمرحلتين ندرجهما فيما يلي المرحلة الأولى خلال شهر فيفري 2021، تم تحضير الأدوات وعرضها على الأستاذ المشرف الذي قام بتصحيحها ومناقشتها من أجل إجراء بعض التغييرات حول البحث وحول كيفية جمع المعلومات بطريقة مناسبة.

المرحلة الثانية خلال شهر أبريل 2021م، وهي المرحلة النهائية حيث تم توزيع المقياس على الأساتذة، واسترجاعها وتحليل بياناتها.

**الحدود البشرية:** طبقت هذه الدراسة على أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة.

### 4. عينة البحث :

تلعب العينة دورا كبيرا في نجاح ودقة البحث الامبريقي، وتعرف على أنه النموذج الذي يجري معظم العمل عليه، وهي في العلوم الإنسانية معبر عنها بالإنسان، الذي يعتبر الوحيد ضمن المجموعة التي يبني الباحث عمله عليها، والمأخوذة من المجتمع الأصلي شريطة تمثيله أحسن تمثيل، يقول في هذا رشيد زرواتي (2002 م، ص 191): " هي جزء معين أو نسبة



معينة من أفراد المجتمع الأصلي تجري عليها الدراسة، ثم تعمم نتائج الدراسة على المجتمع كله"، وتعرف كذلك «تمثل العينة جزء من المجتمع الأصلي أو مجموعة من المفردات التي يجرى عليها البحث. العينة هي تلك التي تختار بشكل يجعلها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً وعندئذ يستطيع الباحث أن يستخلص من دراسة العينة نتائج تصلح للتعبير عن المجتمع بأكمله» (الخضر عزوز، 2004 ص 26).

لاختيار نوع معين من العينة لا بد من الرجوع أولاً إلى طبيعة مشكلة الدراسة، فقد تتطلب هذه الأخيرة (المشكلة) نوعاً معيناً من العينات دون أخرى، وتتطلب داخل النوع صنفاً من المعاينة يكون أكثر ملائمة. (موريس أنجز، 2004 م، ص 316)

ويتمثل مجتمع الدراسة في هذا البحث في أساتذة التعليم الابتدائي بمدينة المسيلة، ولعل من أهم المشكلات التي تواجه الباحث الاجتماعي هي مشكلة اختيار العينة التي يجرى عليها البحث، على اعتبار أن هذه العينة يتوقف عليها كل قياس أو كل نتيجة ينتهي إليها البحث، وتعرف العينة بأنها مجموعة من المفردات تؤخذ من مجتمع البحث ويقوم الباحث باختيارها بهدف جمع البيانات وتوفير الجهد والوقت والعمل على توافق النتائج التي يتوصل إليها باستعمال العينة بحيث يمكن تعميمه على باقي مفردات المجتمع

وقد شملت العينة في هذه الدراسة 82 أستاذاً وأستاذة ببعض المدارس الابتدائية بمدينة المسيلة، وقد اعتمدنا في تحديد مفردات العينة وفق طريقة العينة المتاحة.

## 5. أدوات الدراسة :

هناك العديد من الوسائل التي تستخدم للحصول على البيانات والمعلومات من الأفراد الذين يشملهم البحث، ولكل وسيلة خصائصها وإيجابياتها وسلبياتها وتختلف الأبحاث في





اختيارها الوسائل المستخدمة تبعا لاختلاف مواضيع الدراسة وظرفها، وقد يستخدم الباحث طريقة واحدة، كما يمكن له استخدام أكثر من طريقة وهو الأفضل وذلك تجنباً لعيوب كل وسيلة أو للتقليل من تحيز الباحث وكذا الحصول على معلومات كافية وأكثر موضوعية.

اعتمدنا في هذه الدراسة مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين من إعداد "تورالدين محمد عبدالجواد ومصطفى محمد متولي"، يتكون المقياس من 60 فقرة تقيس ستة أبعاد رئيسية تمثل محاور المقياس وهي: التقدير واحترام الذات، الانتماء، طبيعة العمل، التفاعل الإداري المهني، التفاعل الاجتماعي، الأجور والمكافآت.

حيث أن حوالي ثلثي عباراته موجبة، و 22 عبارة فقط سالبة موزعة على محاور المقياس المختلفة.

### جدول رقم (1) يوضح توزيع العبارات حسب محاور المقياس

أرقام العبارات	محاور المقياس
59-55-48-40-33-30-26-20-17-13-5-1	التقدير واحترام الذات
60-50-46-38-36-21-18-10-8-2	الانتماء
56-54-45-41-39-34-29-23-15-12-7-3	طبيعة العمل
57-53-47-43-37-32-28-19-9-4	التفاعل الإداري والمهني
58-51-49-44-35-25-22-14-11-6	التفاعل الاجتماعي
52-42-31-27-24-16	الأجور والمكافآت



## 6. الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة :

تم التحقق الأولي من نتائج الثبات والصدق بالنسبة لهذا المقياس والذي أفرز النتائج التالية:

أ/ الثبات: التناسق الداخلي (ألفا كرونباخ):

تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ كما هو موضح بالجدول

التالي :

الجدول رقم (2) يوضح ثبات مقياس الرضا الوظيفي عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	المحاور
11	0.683	المحور الأول
6	0.769	المحور الثاني
10	0.697	المحور الثالث
15	0.790	المحور الرابع
10	0.708	المحور الخامس
8	0.779	المحور السادس
60	0.844	المقياس ككل

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل ألفا كرونباخ والذي قدر بالنسبة للمحور الاول "

التفاعل الاداري " (0.68)، وبالنسبة للمحور الثاني " الأجرور والمكافآت " (0.76)، وبالنسبة للمحور الثالث "

الانتماء " (0.69)، وبالنسبة للمحور الرابع " التقدير وتحقيق الذات " (0.79)، وبالنسبة للمحور الخامس "

طبيعة العمل " (0.70)، وبالنسبة للمحور السادس " التفاعل الاجتماعي " (0.77)، وبالنسبة للمقياس ككل

بلغ (0.84)، يمكن القول بأنها قيم تدل على أن هذا المقياس يتمتع بالثبات عالي، حيث نلاحظ أن كل القيم



موجبة وأن هناك إنسجام وترابط بين عبارات كل بعد من أبعاد هذا المقياس يتعدى (0.50) ويكاد يصل إلى الارتباط التام (1).

ب/ الصدق: بطريقة الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق هذا المقياس عن طريق حساب أو تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ثم بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل، كما يلي:

• تقدير الارتباطات بين العبارات والمحاور التي تنتمي إليها:

• الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور التفاعل الإداري:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (التفاعل الإداري) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (3) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور التفاعل الإداري مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 1	0.524**	العبارة 7	0.495**
العبارة 2	0.650**	العبارة 8	0.385*
العبارة 3	0.566**	العبارة 9	0.478**
العبارة 4	0.513**	العبارة 10	0.475**
العبارة 5	0.524**	العبارة 11	0.417*
العبارة 6	0.498**	** الارتباط دال عند (0.01)	
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (9) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (65،0) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (2) والدرجة الكلية للمحور ككل و(47،0) كأدنى ارتباط كان بين



العبرة (10) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين أن العبارات (8، 11) كانت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وعموماً يمكن القول بأن المحور الأول (التفاعل الإداري) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي فيه.

• الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الاجور والمكافآت:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الاجور والمكافآت) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (4) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الاجور والمكافآت مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبرة 12	0.673**	العبرة 15	0.739**
العبرة 13	0.546**	العبرة 16	0.773**
العبرة 14	0.689**	العبرة 17	0.662**
** الارتباط دال عند (0.01)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (77,0) كأعلى ارتباط كان بين العبرة (16) والدرجة الكلية للمحور ككل و(54,0) كأدنى ارتباط كان بين العبرة (13) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (الاجور والمكافآت) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور الانتماء:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (الانتماء) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:



الجدول رقم (5) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور الانتماء مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 18	0.417*	العبارة 23	0.618**
العبارة 19	0.437*	العبارة 24	0.402*
العبارة 20	0.602**	العبارة 25	0.626**
العبارة 21	0.379*	العبارة 26	0.478**
العبارة 22	0.590**	العبارة 27	0.639**
** الارتباط دال عند (0.01)			
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (5) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (63,0) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (27) والدرجة الكلية للمحور ككل و(47,0) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (26) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات (18، 19، 21، 40) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثالث (الانتماء) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور التقدير وتحقيق الذات:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (التقدير وتحقيق الذات) بمعامل الارتباط

بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (6) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور التقدير وتحقيق الذات مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 28	0.390*	العبارة 36	0.520**



0.525**	العبارة 37	0.465**	العبارة 29
0.566**	العبارة 38	0.507**	العبارة 30
0.569**	العبارة 39	0.468**	العبارة 31
0.684**	العبارة 40	0.448*	العبارة 32
0.569**	العبارة 41	0.563**	العبارة 33
0.411*	العبارة 42	0.466**	العبارة 34
** الارتباط دال عند (0.01)		0.416*	العبارة 35
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (11) عبارة حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (68,0) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (40) والدرجة الكلية للمحور ككل و(46,0) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (29) والدرجة الكلية للمحور ككل، في حين نجد أن العبارات (28، 32، 35، 42) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وعموماً يمكن القول بأن المحور الرابع (التقدير وتحقيق الذات) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور طبيعة العمل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (طبيعة العمل) بمعامل الارتباط بيرسون

كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (7) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور طبيعة العمل مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 43	0.856**	العبارة 48	0.439*
العبارة 44	0.558**	العبارة 49	0.596**



0.515**	العبارة 50	0.646**	العبارة 45
0.609**	العبارة 51	0.379*	العبارة 46
0.448*	العبارة 52	0.408*	العبارة 47
** الارتباط دال عند (0.01)			
* الارتباط دال عند (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت أغلبها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (6) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (85,0) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (43) والدرجة الكلية للمحور ككل و(51,0) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (50) والدرجة الكلية لمحور ككل، في حين نجد أن العبارات (46، 47، 48، 52) جاءت دالة عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وعموماً يمكن القول بأن المحور الخامس (طبيعة العمل) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• الارتباط بين العبارات والدرجة الكلية لمحور التفاعل الاجتماعي:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمحور (التفاعل الاجتماعي) بمعامل الارتباط بيرسون كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (8) يوضح مصفوفة ارتباطات عبارات محور التفاعل الاجتماعي مع درجته الكلية			
العبارات	الدرجة الكلية للمحور	العبارات	الدرجة الكلية للمحور
العبارة 53	0.545**	العبارة 57	0.590**
العبارة 54	0.592**	العبارة 58	0.652**
العبارة 55	0.537**	العبارة 59	0.622**
العبارة 56	0.661**	العبارة 60	0.865**
** الارتباط دال عند (0.01)			



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.01$ ) وعددها (8) عبارات حيث تراوحت قيم الارتباط فيها ما بين (86,0) كأعلى ارتباط كان بين العبارة (60) والدرجة الكلية للمحور ككل و(53,0) كأدنى ارتباط كان بين العبارة (55) والدرجة الكلية لمحور ككل، وعموماً يمكن القول بأن المحور الثاني (التفاعل الاجتماعي) صادق لأن كل عباراته تتسق فيما بينها وبين المحور التي هي فيه.

• تقدير الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للمقياس ككل:

تم تقدير الارتباطات بين درجة كل محور بالدرجة الكلية للمقياس ككل بمعامل الارتباط بيرسون كما هو

موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (9) يوضح مصفوفة ارتباطات محاور مقياس الرضا الوظيفي مع درجته الكلية			
المحاور	المقياس ككل	المحاور	المقياس ككل
التفاعل الإداري	0.444*	التقدير وتحقيق الذات	0.710**
الاجور والمكافئات	0.505**	طبيعة العمل	0.607**
الانتماء	0.539**	التفاعل الاجتماعي	0.558**
** الارتباط دال عند ألفا (0.01)			
* الارتباط دال عند ألفا (0.05)			

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيم معامل الارتباط بيرسون نلاحظ أنها جاءت كلها دالة إحصائياً حيث قدر معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية للمحور الأول (التفاعل الإداري) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.44)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثاني (الاجور والمكافئات) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.50)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الثالث (الانتماء) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.53)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الرابع (تقدير وتحقيق الذات) مع الدرجة الكلية





للمقياس ككل (0.71)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور الخامس (طبيعة العمل) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.60)، وبالنسبة لارتباط الدرجة الكلية للمحور السادس (التفاعل الاجتماعي) مع الدرجة الكلية للمقياس ككل (0.55)، وعموماً يمكن القول بأن هذا المقياس صادق لأن كل محاوره تتسق فيما بينها وبين المقياس ككل.

#### 7. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

فيما يتعلق بالخصائص السيكومترية تم استخدام:

- معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الأداة.

- معامل الارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.

فيما يتعلق بنتائج فرضيات الدراسة تم استخدام:

- اختباري كولموغوروف سميرنوف وتشابيرو ويك للتحقق من شرط اعتدالية التوزيع.

- اختبار ت تاست t.test لعينة واحدة لحساب نتائج الفرضية العامة

- اختبار ت تاست t.test لعينتين مستقلتين لحساب نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفروق بين

الجنسين

- إلى اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بتحليل التباين الأحادي لحساب الفرضية

الجزئية الثانية والثالثة



### خلاصة:

من خلال ما تمّ عرضه في هذا الفصل نكون قد وضّحنا أهمّ الإجراءات المنهجية التي يتّبعها الباحثون في دراستهم الميدانية، فهي بذلك تسهّل لهم عملية جمع البيانات ومعالجتها بطرق علمية بحيث يمكن الاعتماد على نتائجها، حيث يبدأ الباحثون دراستهم الميدانية بدراسة استطلاعية تمهيدية لدراساتهم الأساسية، ثمّ التعرّف بالمنهج المستخدم في الدراسة، بالإضافة إلى مجالاتها والأدوات المستخدمة إلى جانب الأساليب الإحصائية المستعملة.

## الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها.

أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

ثانياً/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:

2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

الاستنتاج العام:

توصيات



أولاً/ التحقق من شرط إعتدالية التوزيع:

قبل البدء في مرحلة معالجة الفرضيات باستخدام الاساليب الاحصائية المختلفة والملائمة يجب أولاً التحقق

من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة الحالية، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم (10) يوضح التحقق من شرط إعتدالية التوزيع بالنسبة للمتغيرات محل الدراسة

القرار	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			المتغير
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاحصاءات	
غير دال	0.531	82	0.986	0.200	82	0.072	الرضا الوظيفي

من خلال المعطيات المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على قيم إختبار كولموغوروف سميرونوف

وكذا إختبار شبيرو ويلك في درجات أفراد عينة الدراسة على متغير الرضا الوظيفي كانت غير دالة إحصائياً

عند مستوى الدلالة ألفا (0.05) أي أن توزيع بيانات هذا المتغير طبيعي وهذا يعني أن كل الاساليب

الاحصائية التي ستستخدم في المعالجة هي أساليب بارامترية.



ثانيا/ عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضيات:

1- عرض وتفسير النتائج على ضوء الفرضية العامة:

نصت الفرضية العامة لهاته الدراسة على: " مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع"، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينة الواحدة القائم على أساس المقارنة بين متوسط العينة في المقياس والمتوسط النظري له، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (11) يوضح مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي

المقياس ككل	حجم العينة	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	t	مستوى الدلالة	القرار
الرضا الوظيفي	82	180	206.58	12.454	81	19.330	0.000	دال عند 0.01

من خلال النتائج المبينة بالجدول أعلاه نلاحظ وبناء على المتوسط الحسابي لأفراد عينة الدراسة على الرضا الوظيفي ككل والذي بلغ (225.89) أنه أعلى تماما من المتوسط النظري له والمقدر بـ 180، كما أن المتوسط الحسابي يقع في المجال المرتفع (204-252) بناء عليه فإن درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفعة، وهذا ما أكدته قيمة "ت" والتي بلغت (33،19) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ألفا (0،01)، وهذا يعني أنه توجد فروق بين المتوسط الحسابي لأفراد العينة والمتوسط النظري للمقياس ككل لصالح المتوسط الحسابي للأفراد، وبالتالي فإن هذه النتيجة تؤيد فرضية الدراسة العامة والقائلة " مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي مرتفع"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي 99%، مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 1%.



ويمكن تفسير ذلك انطلاقاً مما ذكره (الميلود، عبد الكريم، 2017، 26) بأن قبول المعلم بالتعليم مهنة وعملاً وأن يكون بهذه المهنة احتراماً وتقديراً لهم يزيد من مستوى رضاه، كما يشير أيضاً إبراهيم ماسلو (1954) بأن إشباع الحاجات يكون حالة من الرضا وفي المقابل فإن الحرمان من تلك الحاجات يؤدي إلى السخط لدى الأفراد ويولد تأثير نفسي وجسمي لحاجات متعددة أما الحاجات التي تم إشباعها فتكون بمثابة دافع للفرد.

وهذا ما ذهب إليه فروم بنظريته حول التوقع الأدائي (1964) حين أشار بأن تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن يضع في اعتباره الغايات التي يود الناس تحقيقها فحسب، كما أن مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها ، فإذا قام الفرد بهذين الاقتراحين يكون له أثر كبير على رضاه العملي لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على تكيف الفرد مع موقف ما.

كما يمكن تفسير هذه النتيجة من خلال نظرية العاملين (الدافعية والصحية) لهرزبرج بأن أفراد عينة الدراسة تتوفر لهم جل العوامل المحيطة والتي تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة وظروف العمل والأجر والضمان الوظيفي والإشراف والعلاقات لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا.

هذا ما يدل على ما توفره مهنة التعليم للمعلم من الثقة بالنفس والتقدير والاحترام من قبل الزملاء والمسؤولين والتلاميذ وتناسب المهنة مع الطموح الشخصي والمستوى العلمي والأهداف والمبادئ الخاصة، وما يتحقق لديهم من إشباع لحاجاتهم تجعل للمعلم على مستوى عال من الرضا الوظيفي.

كما يمكن إرجاع هذه النتيجة إلى توفر عامل التوافق الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية وهذا ما أشار إليه محمود بديع مبارك القاسم (2001، ص46-51) حينما قال " .... وبهذا يكون المظهر الأساسي للتوافق المهني هو حالة الرضا عن العمل، أي أن الرضا يأتي نتيجة للتوافق المهني."



2- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

نصت الفرضية الفرعية الأولى لهاته الدراسة على: " هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الجنس "، وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (T) بالنسبة للعينتين المستقلتين، وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول رقم (12) يوضح الفرق بين أفراد العينة في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الجنس										
القرار	مستوى الدلالة	قيمة "T"	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	مستوى الدلالة	التجانس ليفين (F)	الجنس	
									ذكور	الرضا الوظيفي
غير دال	0.385	0.874	80	14.146	208.12	31	0.332	0.954	ذكور	الرضا الوظيفي
				11.350	205.64	51			إناث	

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيم اختبار التجانس ليفين (ف) والتي بلغت (0.95) في مقياس الرضا الوظيفي وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)، نستنتج أن هناك تجانس بين المجموعتين مما استدعى تطبيق اختبار (T<sub>test</sub>) لعينتين مستقلتين متجانستين.

وبالنظر إلى المتوسطات الحسابية في مقياس الرضا الوظيفي والتي بلغت بالنسبة للذكور (12،208) وبالنسبة للإناث (64،205) نلاحظ أن هناك فروقا بينهما، غير أن قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (T<sub>test</sub>) والتي بلغت (0.87) جاءت موجبة وغير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الفرعية الأولى القائلة هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الجنس أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).



ويمكن إرجاع هذه النتيجة وتفسيرها من خلال نظرية العدالة لأدامز (1965) وتمثل العدالة تبعا لهذه النظرية في إعتقاد الفرد بأنه يعامل معاملة عادلة مثل زملائه في ضوء ذلك يمكن القول بأن عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات راجع في الأساس إلى توفر شرط المعاملة العادلة والانصاف في التوزيع العادل للأداء والمهام وكذا الانصاف في الاجراءات التي تتعلق بسياسات الهيئة المسؤولة كالتزقيات، العقوبات، وتقييم الأفراد وغيرها ....، وحسب هذه النظرية فإن العامل يشعر بالرضا الوظيفي إذا كان مُنصفاً في عائدات جهده، وقد لا يكون راضيا إذا فاقت العائدات الجهد المبذول لكنه حتما لا يكون راضيا إذا لم ينصف في جهده وأن يأخذ أقل مما يبذل.

وقد إتفقت هاته النتيجة إلى حد ما مع ما توصلت إليه دراسة خالدة محمد الحسن عثمان (2009) التي كانت بعنوان " الرضا الوظيفي لدى المرشدين النفسيين العاملين في مجال الايدز بولاية الخرطوم وعلاقتها ببعض المتغيرات" حيث توصلت إلى نتيجة مفادها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للمرشدين النفسيين العاملين في مجال الأيدز تبعا لمتغير النوع.

كما إتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثة دريوش راضية في دراسة لها بعنوان " الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي " حيث توصلت إلى عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي. (دريوش راضية، 2017، ص 415)

### 3- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

نصت الفرضية الفرعية الثانية على : " هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعا لمتغير الخبرة " وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (F)





أو ما يسمى بتحليل التباين الأحادي وبعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (13) يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة

القرار	مستوى الدلالة	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	
دال عند 0.05	0.868	0.313	50.333	4	201.331	داخل المجموعات	الرضا الوظيفي
			160.553	77	12362.572	ما بين المجموعات	
				81	12563.902	الكلي	

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الإحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (الرضا الوظيفي) والتي بلغت (0.31)، نلاحظ أنها جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفرق، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الفرعية الثانية القائلة هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الخبرة أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

بالرغم من أن عامل الخبرة من العوامل الرئيسية التي لا يمكن تجاهلها عند الحديث عن الرضا الوظيفي إلا أنها لم تكن لم تكن عاملاً من عوامل تحقيق الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة الحالية فنلاحظ أن مستوى الرضا على إختلاف مدة الخبرة لدى أفراد العينة لم يكن فيه فارق واضح.

وقد يرجع ذلك لعامل التعود على مهنة التعليم واكتسابهم مع مرور الوقت لحبة مهنة التعليم الامر الذي جعلهم يتمتعون بطاقة كافية وحيوية تمكنها من التصدي للمتاعب والمطالب العديدة التي تفرضها المهنة،



وهذه الطاقة تعتبر بمثابة استراتيجية فعالة تمكنها من مقاومة الضغوط من جهة وارتفاع مستور رضاهم عن المهنة التي يقومون بها.

كما قد يرجع عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لعامل الخبرة إلى طبيعة النمط القيادي الذي يمارسه المديرون بكثرة وهو النمط الديمقراطي، فاتباع المدير لهذا النمط وممارسته مع المعلمين على اختلاف أعمارهم وسنوات خبرتهم سواء حديثي الخبرة أو ذوي الخبرات المتوسطة والطويلة يدل على أن هناك إيجابية وعدالة في التعامل مع جميع المعلمين بغض النظر عن خبرتهم في مجال التعليم.

وقد إتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثة دريوش راضية (2017) حيث توصلت إلى عدم وجود فروق بين أفراد عينة الدراسة في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لسنوات الأقدمية . (دريوش راضية، 2017، ص 416)

#### 4- عرض وتفسير ومناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة:

نصت الفرضية الفرعية الثالثة على : " هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية " وللتحقق من صحة هاته الفرضية تم اللجوء إلى إختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بتحليل التباين الأحادي وبعد المعالجة الاحصائية تم التوصل إلى النتيجة كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (14) يوضح الفروق في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	القرار
داخل المجموعات	133.798	2	66.899	0.425	0.655	دال عند 0.05
ما بين المجموعات	12430.105	79	157.343			
الكلي	12563.902	81				



من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار الدلالة الاحصائية (F) أو ما يسمى بـ "تحليل التباين الأحادي" في مقياس (الرضا الوظيفي) والتي بلغت (0.31)، نلاحظ أنها جاءت غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.05)، وبالتالي تم قبول الفرض الصفري الذي ينفي وجود الفرق، ومنه نستطيع الحكم على أن هذه النتيجة المتوصل إليها جاءت معارضة لفرضية الدراسة الفرعية الثالثة القائلة هناك فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية أي لا توجد فروق، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هي (95%) مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة (5%).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن هناك تشابه وتقارب في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين نحو مهنة التعليم بغض النظر عن حالتهم الاجتماعية إن كانوا متزوجين أو غير ذلك، وهذا دليل على أن مهنة التعليم تتطلب من جميع أفرادها بالقيام بنفس الأدوار والأعمال دون الأخذ بعين الاعتبار إن كان المعلم متزوج أو غير متزوج أو غير ذلك.

وقد إنفقت هذه النتيجة معاً ما توصلت إليه الباحثة عطوات سعيدة (2016) في دراستها بعنوان "دراسة محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" حيث توصلت إلى نتيجة مفادها عدم وجود تباين في مستوى الرضا الوظيفي بين أفراد العينة يعود إلى العوامل الشخصية والتي من ضمنها متغير الحالة الاجتماعية. (عطوات سعيدة، 2016، ص 33)

### الاستنتاج العام:

من خلال الدراسة الميدانية لموضوع الدراسة وتحليل البيانات إحصائياً توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتي سنعرضها فيما يلي:

- وجود مستوى مرتفع في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.
- عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الجنس
- عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الخبرة
- عدم وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي تبعاً لمتغير الحالة

### الاجتماعية

### توصيات

- نتيجة لما أسفرت عليه الدراسة الحالية من نتائج يمكن أن نقدم مجموعة من التوصيات :
- ضرورة الاهتمام بعوامل الرضا الوظيفي التي تحقق الرضا الوظيفي للمعلمين
  - العمل على تحسين بيئة وظروف العمل داخل المدارس وتحسين أوضاع المعلمين لتحقيق رضاهم الوظيفي ومن ثم رفع مستوى اندماجهم في العمل مما يصب في صالح اندماج الطلاب في التعلم وتحسين جودة العملية التعليمية
  - ضرورة اشراك المعلم في عملية اتخاذ القرار مما يزيد من شعوره في الانتماء
  - تحسين أوضاع المعلمين الاقتصادية والاجتماعية
  - توفير المناخ الوظيفي الجيد (الحوافز، المشاركة، حقوق المعلم)
  - العمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين لتفادي الآثار السلبية والمشكلات التي يمكن أن تترتب وتساهم في انخفاضه
  - إعادة النظر في الحجم الساعي في التوقيت الذي أضر بمصلحة التلميذ (زيادة الحجم



(الساعي)

- توفير وسائل البروتوكول الصحي في المدارس الابتدائية(عجز البلديات عن القيام بهذه

المهمة)

- مراقبة المدارس الابتدائية من طرف الصحة المدرسية
- توفير العمال القائمين على الصيانة والنظافة داخل المؤسسات التربوية

# خاتمة



## خاتمة

إن الهدف من دراستنا هو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا، ومن خلال تحليلنا للنتائج تبين لنا أن الفرضية العامة لم تتحقق والتي فحواها يتمثل فيما يلي "مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا منخفض" بينما أظهرت النتائج التي تمت دراستها عكس ذلك.

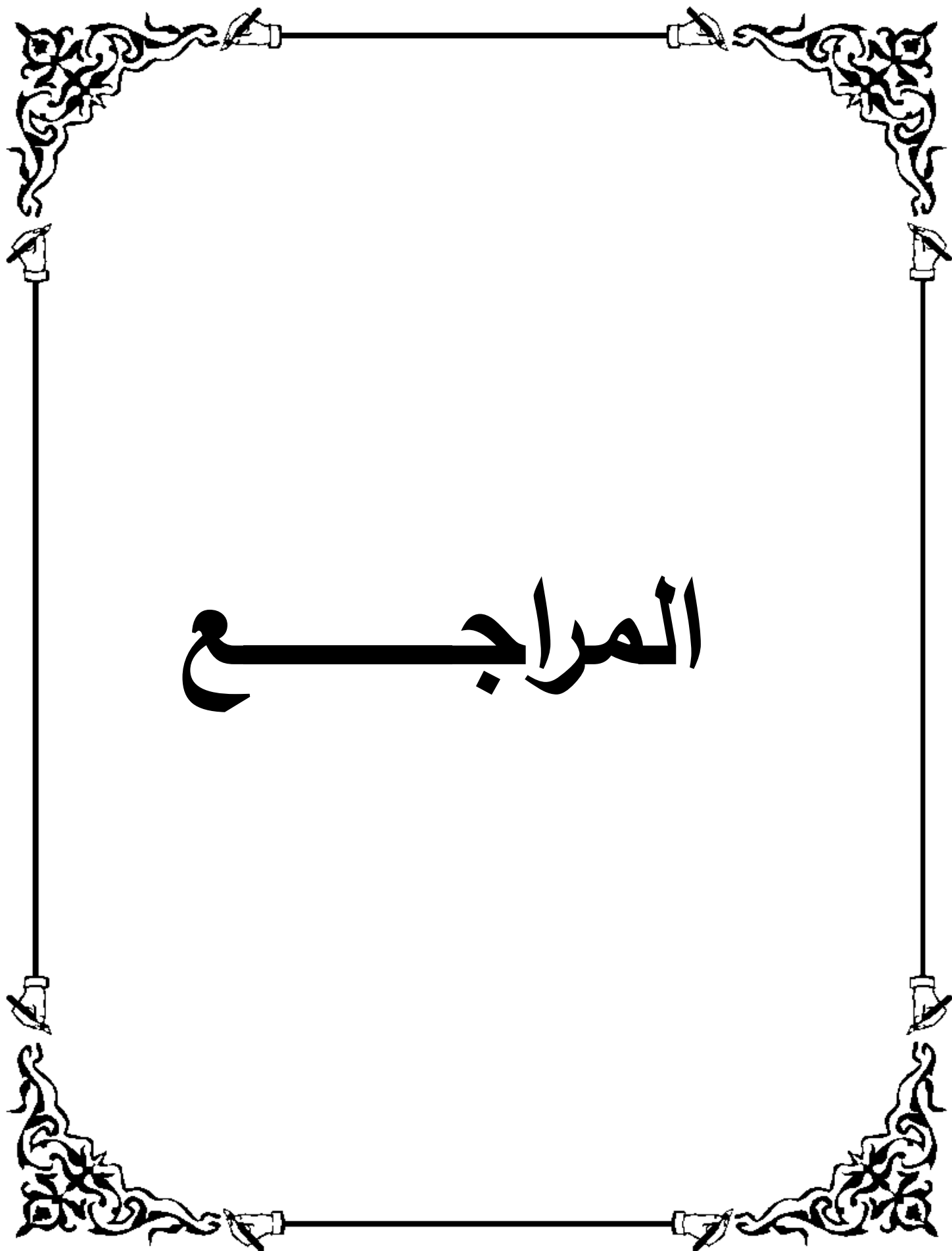
أما بخصوص المتغيرات (الجنس، الخبرة، الحالة الاجتماعية) اتضح لنا كذلك عدم وجود فروق ذات دلالة تعزى لهذه المتغيرات وبالتالي عدم تحقق الفرضيات الجزئية، لكن كنا نتوقع أن تؤثر ظروف جائحة كورونا تأثيراً على المعنويات والرضا الوظيفي لدى هذه الشريحة المعنية، إلا أننا فوجئنا بأن رضاهم الوظيفي مرتفع، وقد يرجع ذلك إلى الظروف المحيطة بنفسيتهم والهدوء المولد من إجراءات التباعد والاستراحة التي عاشتها الأسرة المدرسية جراء الغلق والجدير بالذكر أن الموضوع يحتاج إلى دراسات أخرى أكثر عمقا وضبطاً منهجياً لاستخراج مدى تأثير هذه الشريحة بظروف الغلق والتباعد وغيرها من ظروف، مما يعكس صفو نفوسهم ويؤثر سلبياً على أداءهم، بحكم أن المدرسين بحاجة إلى رعاية وعناية مستمرة لإنجاح مشروع المدرسة من خلال توفير الشروط اللازمة ليقوم المعلم بمهامه على أحسن وجه، وللنهوض بالمدرسة وإرساء النوعية التربوية في المدارس، فالاهتمام بالمعلمين ينعكس على مستوى الأداء وعلى النوعية الواجب إرساءها والتي تمثل مطلباً من مطالب المجتمع والأمة فالرضا الوظيفي يعود لتوفير المتطلبات الاجتماعية النفسية والمادية منها للراقي بشريحة المعلمين، ومن ثم الرقي وخدمة الجودة في التعليم، وتخريج أجيال من المتعلمين متفوقة تعيش عصرها، وتشارك بفعالية في تغييره نحو الأفضل



إنّ النوعية التربوية المنشودة مطلب شرعي وحق من حقوق الأمة ووجب إرساؤه لضمان مستقبل آمن لصالح مجتمع منتج وفعال في ظل عالم سريع التغير أساسه الميزة التنافسية، وتشكل هذه التصورات أساس ما جاء لدى المنظرين وجهودهم التنظيرية المتعلقة بالرضا الوظيفي



# المراجع





قائمة المراجع:

1. أحمد بن سعيد(2012): أطروحة ماجستير الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية، جامعة نزوى.
2. باجة حميد (2014): دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، أطروحة ماجستير، جامعة نزوى، السعودية.
3. حسين عبد الحميد احمد رشوان (2006): العلم والتعليم والمعلم (من منظور علم الاجتماع)، مؤسسة شباب الجامعة، ب ط، الإسكندرية، مصر.
4. دريوش راضية، نزيـم صرداوي (2017): " الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي "، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، العدد 13.
5. رشيد زرواتي( 2002): تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط1، دار هومة، الجزائر.
6. صلاح الدين شروخ (2003): منهجية البحث العلمي للجامعيين ،دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، الجزائر، 2003.
7. صلاح الدين(بدون تاريخ): السلوك التنظيمي، دار الجامعية للطباعة والنشر، طبعة الأولى، بدون بلد.



8. عاطف صالح الصيفي (2009): المعلم واستراتيجيات التعليم الحديث، دار أسامة للنشر، ط1، عمان.
9. عبد الرحمن صالح (2000): علم النفس التربوي للمعلمين، دار الفكر العربي، مكتبة طرابلس، ط1، ليبيا.
10. عبد العزيز السيد إبراهيم (1995): اعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربية، ب ط، القاهرة.
11. العبودي فاتح (2008): الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي، أطروحة ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر.
12. عطوات سعيدة (2016): دراسة محددات الرضا الوظيفي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، رسالة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة ورقلة.
13. علي البشير الفاندي واخرون (1983): المرشد الرياضي التربوي، النشأة للنشر والتوزيع والإعلان، ب ط، ليبيا.
14. عمار بحوش ومحمد محمود الذنبيات (1995): مناهج البحث وطرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية



15. لخضر عزوز (2005/2004): مقياس منهجية البحث العلمي في علم النفس التربوي

جامعة منتوري: قسنطينة

16. محمد عبد الحليم مرسي (1991): علم النفس التربوي للمتعلمين، دار المعرفة

الجامعية، ط1، الاسكندرية.

17. محمود بديع مبارك القاسم (2001): علم النفس المهني، ط1، عمان، الأردن، مؤسسة

الورّاق.

18. موريس أنجرس (2004): منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد

صحراوي وآخرون ، ط1 ، دار القصة للنشر ، الجزائر .

19. نادر فهمي الزيود واخرون (1999): التعلم والتعليم الصفي ،دار الفكر للطباعة والنشر

والتوزيع ، ط4،الاردن.

20. ناصر الدين زبدي(2003): سيكولوجية المدرس (دراسة وصفية تحليلية)، ديوان

المطبوعات الجامعية، ب ط، الجزائر.

21. نداء محمد الصوص(2008): السلوك الوظيفي، مكتبة المجتمع العربي، طبعة الأولى،

بدون بلد.

# الملاحق



ملحق رقم (01): مقياس الرضا الوظيفي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة المسيلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

تخصص: إرشاد وتوجيه

استمارة استبيان حول

مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم  
الابتدائي في ظل جائحة كورونا  
دراسة ميدانية على عينة من مدارس ولاية المسيلة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته وبعد:

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إرشاد وتوجيه يسرنا أن نضع بين أيديكم هذه الاستمارة المتعلقة بموضوع الدراسة بعنوان :  
مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا ،  
لذا نرجوا منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بكل موضوعية بوضع  
علامة (X) على الإجابة المناسبة ، علما بأن جميع البيانات سوف تكون  
موضوع اهتمام وسرية تامة ولن تكون إلا لغرض البحث العلمي فقط .

ولكم منا كل الشكر والتقدير

إعداد الطالبة:

إشراف الأستاذ :



## السنة الجامعية: 2021/2020

01

### البيانات الشخصية:

- الجنس: - ذكر  - أنثى
- الخبرة: - من 5 إلى 10 سنوات  - من 10 إلى 15 سنة
- من 15 إلى 20 سنة  - من 20 سنة فما فوق
- أقل من 5 سنوات
- الحالة الاجتماعية: - متزوج (ة)  - أرمل (ة)
- أعزب (ة)  - مطلق (ة)

### عبارات مقياس الرضا الوظيفي للمعلمين:

#### المحور الأول: التفاعل الإداري

الاستجابة					العبارة	رقم العبارة
أعارض تماما	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق تماما		
					يتقبل مدير المدرسة اقتراحاتي بحماس	01
					يثنى مدير المدرسة على أعمالي	02
					يقدم لي مدير المدرسة المساعدة عندما أحتاجها	03
					لا ألقى التشجيع عادة فيما أقوم به من أعمال	04
					أشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافأة المعلمين ماديا وأدبيا	05
					يحرص مدير مدرستي على تنمية علاقات اجتماعية طيبة بين أفراد المجتمع المدرسي	06
					ألتقى كثيرا من الإرشادات الجوفاء من مدير المدرسة	07
					يعاملني مدير المدرسة بطريقة حسنة أثناء زيارته الصفية	08
					يمنحني مدير المدرسة الصلاحيات التي تتناسب مع المهام التي أكلف بها	09
					أشعر أن مدير المدرسة يعامل جميع المعلمين بالتساوي	10
					تضايقتني كثرة زيارات مدير المدرسة أثناء التدريس	11

المحور الثاني: الأجور والمكافآت

## الملاحق

الاستجابة					العبارة	رقم العبارة
أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض تماما		
					يحق لي عملي في التدريس مستوى معيشة مناسب	01
					أشعر أن راتب المعلم أقل من زملائه في الوظائف الأخرى	02
					يضايقني عدم الحصول على مكافأة تشجيعية تقديرا لجهودي	03
					أشعر أن المكافأة تتحدد على أساس من العلاقات الشخصية دون الاجتهاد في العمل	04
					أعتقد أن الأجر الذي أحصل عليه يتناسب مع الجهد الذي أبذله	05
					أتمنى أن أجد عملا غير التدريس بنفس الراتب	06

### المحور الثالث: الانتماء

الاستجابة					العبارة	رقم العبارة
أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض تماما		
					أعتقد أن نظام التعليم الحالي في مجتمعاتنا بحاجة إلى تغيير جذري	01
					أشعر بأننا في المدرسة أسرة متماسكة	02
					أشعر أن المعلمين لا يلتزمون بأخلاقيات مهنة التعليم	03
					أعتقد أن المعلم يقضي حياته في عمل رتيب	04
					التدريس يتيح لي فرصة الاطلاع والدراسة	05

02

					يربطني بزملائي المعلمين تعاون وثيق	06
					تربطني بموجه مادتي الدراسية علاقة احترام مكري متبادل	07
					أشعر بالضيق عند مطالبتني بتدريس حصص إضافية	08
					لي أصدقاء أعتز بهم من زملائي بالمدرسة	09
					أشعر أن أفكاري تنال اهتمام زملائي	10

### المحور الرابع: التقدير وتحقيق الذات

الاستجابة					العبارة	رقم العبارة
أوافق تماما	أوافق	غير متأكد	أعارض	أعارض تماما		
					أعتقد أن مهنة التعليم تتفق مع ميولي وقدراتي	01



## الملاحق

					التدريس يتيح لي فرصة التجديد والابتكار	02
					تزعجني الملاحظات التي يبديها الموجه التربوي نحو أسلوبتي في التدريس	03
					أعتقد أن التدريس عمل نمطي يقيد المواهب	04
					تتيح لي مهنة التعليم الحصول على تقدير الآخرين	05
					أعاني من عدم انضباط الطلاب داخل الصف	06
					أشعر بالسعادة لمجرد الابتعاد عن المدرسة	07
					أشعر بالرضا في قرارة نفسي لأنني معلم	08
					أرغب كثيرا أن أكون شخصا آخر	09
					يسعدني أن يختار أبنائي مهنة غير التعليم	10
					يضايقتني تكاليفي بتدريس أكثر من مقرر دراسي في الفصل الدراسي الواحد	11
					أعتقد أن مهنة التعليم توفر لي مركزا اجتماعيا مرموقا	12
					أخجل أن أعرف نفسي من خلال مهنتي	13
					أشعر بالرغبة في النقل من مدرستي	14
					أشعر أن التدريس عمل جذاب	15

### المحور الخامس: طبيعة العمل

الاستجابة					العبارة	رقم العبارة
أعارض تماما	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق تماما		
					أفكر في مشكلات عملي حتى خارج المدرسة	01
					أحب المادة الدراسية التي أقوم بتدريسها	02
					أفضل مشاركة طلابي في أنشطتهم غير الصفية	03
					علاقتي بطلابي تنتهي بانتهاء اليوم الدراسي	04
					زملائي من المعلمين يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل	05
					الإمكانات المتوافرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد	06
					أفكر كثيرا في تطوير أساليب تدريسي	07
					ينتابني صداع لا أعرف سببه أثناء اليوم الدراسي	08

## الملاحق



					أشعر بالمتعة عندما أشرح دروسي بالصف	09
					أعتقد أن نصابي من الحصص مناسب	10

### المحور السادس: التفاعل الاجتماعي

الاستجابة					العبارة	رقم العبارة
أعارض تماما	أعارض	غير متأكد	أوافق	أوافق تماما		
					أشعر بالملل عند مشاركتي في اجتماعات مجلس الآباء والمعلمين	01
					يحترم أولياء الأمور جهدي مع أبنائهم	02
					يوفر لي التدريس الاحتكاك بأفراد مثقفين	03
					أجد تعاوننا وثيقا من أولياء الأمور في متابعة توجيهاتي لتحسين نمو أبنائهم	04
					أبادل الزيارات العائلية مع كثير من زملائي في المدرسة	05
					تضايقني الاتجاهات المجتمعية السالبة نحو مهنة التعليم	06
					يحرص طلابي على معرفة آرائي تجاه بعض القضايا الاجتماعية	07
					تربطني علاقات وثيقة بكثير من أولياء الأمور	08



ملحق رقم (02)  
ملحق الثبات والصدق

أ/ الثبات:

Reliability

Reliability Statistics		
الأبعاد	Cronbach's Alpha	N of Items
التفاعل الإداري	0.683	11
الاجور والمكافئات	0.769	6
الانتماء	0.697	10
التقدير وتحقيق الذات	0.790	15
طبيعة العمل	0.708	10
التفاعل الاجتماعي	0.779	8
الرضا ككل	0.844	60

ب/ الصدق:

Correlations

Correlations					
التفاعل الإداري		دك1			دك1
1ع	Pearson Correlation	0.524**	7ع	Pearson Correlation	0.495**
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.005
	N	30		N	30
2ع	Pearson Correlation	0.650**	8ع	Pearson Correlation	0.385*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.036
	N	30		N	30
3ع	Pearson Correlation	0.566**	9ع	Pearson Correlation	0.478**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.007
	N	30		N	30
4ع	Pearson Correlation	0.513**	10ع	Pearson Correlation	0.475**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.008
	N	30		N	30
5ع	Pearson Correlation	0.524**	11ع	Pearson Correlation	0.417*
	Sig. (2-tailed)	0.003		Sig. (2-tailed)	0.022
	N	30		N	30
6ع	Pearson Correlation	0.498**	** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.005	* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	N	30			

Correlations

Correlations					
الاجور والمكافئات		دك2			دك2
12ع	Pearson Correlation	0.673**	15ع	Pearson Correlation	0.739**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
13ع	Pearson Correlation	0.546**	16ع	Pearson Correlation	0.773**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
14ع	Pearson Correlation	0.689**	17ع	Pearson Correlation	0.662**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
الانتماء		دك3			دك3
18ع	Pearson Correlation	0.417*	23ع	Pearson Correlation	0.618**
	Sig. (2-tailed)	0.022		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
19ع	Pearson Correlation	0.437*	24ع	Pearson Correlation	0.402*
	Sig. (2-tailed)	0.016		Sig. (2-tailed)	0.028
	N	30		N	30
20ع	Pearson Correlation	0.602**	25ع	Pearson Correlation	0.626**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
21ع	Pearson Correlation	0.379*	26ع	Pearson Correlation	0.478**
	Sig. (2-tailed)	0.039		Sig. (2-tailed)	0.008
	N	30		N	30
22ع	Pearson Correlation	0.590**	27ع	Pearson Correlation	0.639**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
التقدير وتحقيق الذات		دك4			دك4
28ع	Pearson Correlation	0.390*	36ع	Pearson Correlation	0.520**
	Sig. (2-tailed)	0.033		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	30		N	30
29ع	Pearson Correlation	0.465**	37ع	Pearson Correlation	0.525**
	Sig. (2-tailed)	0.010		Sig. (2-tailed)	0.003
	N	30		N	30
30ع	Pearson Correlation	0.507**	38ع	Pearson Correlation	0.566**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
31ع	Pearson Correlation	0.468**	39ع	Pearson Correlation	0.569**
	Sig. (2-tailed)	0.009		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
32ع	Pearson Correlation	0.448*	40ع	Pearson Correlation	0.684**
	Sig. (2-tailed)	0.013		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
33ع	Pearson Correlation	0.563**	41ع	Pearson Correlation	0.569**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
34ع	Pearson Correlation	0.466**	42ع	Pearson Correlation	0.411*
	Sig. (2-tailed)	0.009		Sig. (2-tailed)	0.024
	N	30		N	30
35ع	Pearson Correlation	0.416*	**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		
	Sig. (2-tailed)	0.022	*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).		
	N	30			

### Correlations

Correlations					
طبيعة العمل		5دك			5دك
43ع	Pearson Correlation	0.856**	48ع	Pearson Correlation	0.439*
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.015
	N	30		N	30
44ع	Pearson Correlation	0.558**	49ع	Pearson Correlation	0.596**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
45ع	Pearson Correlation	0.646**	50ع	Pearson Correlation	0.515**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.004
	N	30		N	30
46ع	Pearson Correlation	0.379*	51ع	Pearson Correlation	0.609**
	Sig. (2-tailed)	0.039		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
47ع	Pearson Correlation	0.408*	52ع	Pearson Correlation	0.448*
	Sig. (2-tailed)	0.025		Sig. (2-tailed)	0.013
	N	30		N	30
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
التفاعل الاجتماعي		6دك			6دك
53ع	Pearson Correlation	0.545**	57ع	Pearson Correlation	0.590**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
54ع	Pearson Correlation	0.592**	58ع	Pearson Correlation	0.652**
	Sig. (2-tailed)	0.001		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
55ع	Pearson Correlation	0.537**	59ع	Pearson Correlation	0.622**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
56ع	Pearson Correlation	0.681**	60ع	Pearson Correlation	0.865**
	Sig. (2-tailed)	0.000		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

### Correlations

Correlations					
الرضا الوظيفي		الكلي			الكلي
1دك	Pearson Correlation	0.444*	4دك	Pearson Correlation	0.710**
	Sig. (2-tailed)	0.014		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
2دك	Pearson Correlation	0.505**	5دك	Pearson Correlation	0.607**
	Sig. (2-tailed)	0.004		Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30		N	30
3دك	Pearson Correlation	0.539**	6دك	Pearson Correlation	0.558**
	Sig. (2-tailed)	0.002		Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30		N	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).					
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

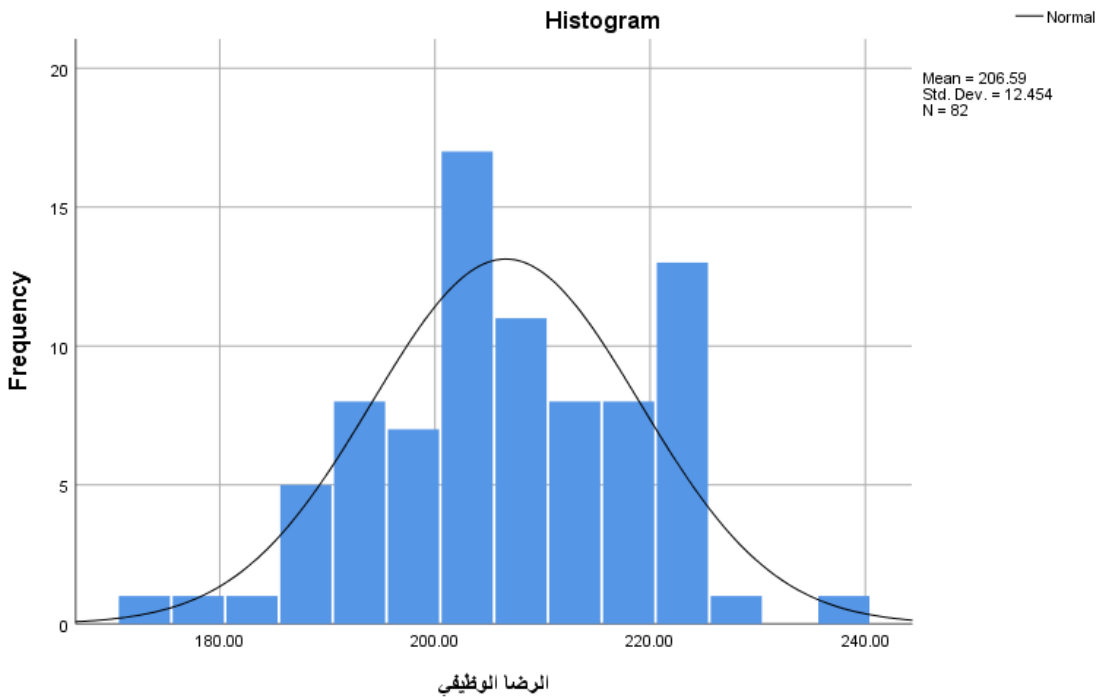


ملحق رقم (02)  
ملحق نتائج الدراسة

أولاً/ التحقق من إعتدالية التوزيع

Explore

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
الرضا الوظيفي	0.072	82	0.200	0.986	82	0.531
*. This is a lower bound of the true significance.						
a. Lilliefors Significance Correction						



ثانياً/ التحقق من فرضيات الدراسة  
الفرضية العامة:

T-Test

One-Sample Statistics				
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
الرضا الوظيفي	82	206.5854	12.45431	1.37535
One-Sample Test				
	Test Value = 180			
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
الرضا الوظيفي	19.330	81	0.000	26.58537



الفرضية الفرعية الأولى:

**T-Test**

Group Statistics								
الجنس		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean			
الرضا الوظيفي	ذكور	31	208.1290	14.14624	2.54074			
	إناث	51	205.6471	11.35046	1.58938			
Independent Samples Test								
		Levene's Test		t-test for Equality of Means				
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
الرضا الوظيفي	variances assumed	0.954	0.332	0.874	80	0.385	2.48197	2.84051
	variances not assumed			0.828	53.187	0.411	2.48197	2.99691

الفرضية الفرعية الثانية:

**Oneway**

ANOVA					
الرضا الوظيفي * الخبرة					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	201.331	4	50.333	0.313	0.868
Within Groups	12362.572	77	160.553		
Total	12563.902	81			

الفرضية الفرعية الثالثة:

**Oneway**

ANOVA					
الرضا الوظيفي * الحالة الاجتماعية					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	133.798	2	66.899	0.425	0.655
Within Groups	12430.105	79	157.343		
Total	12563.902	81			



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس

المسيلة في: 2021/04/11

إلى السيد: مديرة مدرسة أحمد رضا حوحو / عين الصالح

**الموضوع: تسهيل مهمة إجراء الدراسة الميدانية**

تحية عطرة وبعد ...

في إطار إنجاز دراسة ميدانية (مذكرة تخرج) لطلبة السنة الثانية ماستر

الشعبة: علم النفس التخصص: ارشاد وتوجيه

نرجو من سيادتكم المحترمة تسهيل مهمة الطالب (ة) المذكور (ة) أدناه وتقديم المساعدة الممكنة واللازمة في حدود أغراض البحث العلمي، وما يسمح به القانون، وهذا على مستوى المصالح التي تشرفون عليها.

عنوان الدراسة:

مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل جائحة كورونا

المشرف: د. بوترة ابراهيم

1- اسم ولقب الطالب: ... مناع حنان ..... رقم التسجيل: 19 01 28 10 11

2- اسم ولقب الطالب: ..... ديلمي حورية ..... رقم التسجيل: 18 06 9 02 66 27

في الفترة الممتدة من: 2021/04/11 إلى غاية 2021/05/09م

في الأخير لكم منا أسمى عبارات التقدير والاحترام.

نائب العميد المكلف بالبحث العلمي  
العلمي والعلاقات الخارجية  
الدكتور: مرزقال إبراهيم



Téléphone / Fax

(213) 0355353054

قسم علم النفس . الهاتف / الفاكس





كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES  
Faculty of Humanities and Social Sciences  
Vice-Deanship of the College for Studies and  
Student Issues

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  
قيادة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2021/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): حنان حنان  
الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالب  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 1.0382659.6  
الصادرة بتاريخ: 2017/03/13 عن دائرة: سطيف  
المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية علم النفس  
تخصص: ارشاد وتوجيه تحت رقم التسجيل: 19014810M  
والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).  
عنوانها: مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم  
الابتدائي في ظل جامعة كوروسا دراسة ميدانية  
بمحافظة أرزيو مدينة ألبا

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

المسيلة في: 2021/06/08

امضاء المعني(ة):

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



كلية العلوم  
الإنسانية والاجتماعية  
FACULTY OF HUMANITIES  
AND SOCIAL SCIENCES

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

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



1985  
جامعة محمد بوضياف - المسيلة  
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة  
الرقم: 2021/

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): ديليج حورية  
الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة  
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 201134303  
الصادرة بتاريخ: 2017/02/26 عن دائرة: اولاد سيدي ابراهيم  
المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس  
تخصص: الرشاد وتوجيه تحت رقم التسجيل: 18069026627  
والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر، مذكرة ماجستير، اطروحة دكتوراه).  
عنوانها: مستوى الرضا الوظيفي لدى آساتذة التعليم  
والاساتذة في ظل جائحة كورونا

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

المسيلة في: 08/06/2021

امضاء المعني(ة): [Signature]

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



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد بوضياف بالمسيلة  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية  
قسم علم النفس  
الرقم: 2021/ع.ن.ك.ع.إ.ب.ج/2021

المسيلة في: 2021/06/08

ترخيص بإيداع مذكرة ماستر

الموضوع: مستوى الرضا الوظيفي لدى مساتنة التعليم الابتدائي  
في ظل جائحة كورونا دراسة ميدانية في بعض مدارس مدينة مسيلة  
الشعبة: علوم التربية التخصص: الترخيص: إيداع وتوجيه  
إعداد الطالب (ة):

- 1- مناع هنان بن ..... رقم التسجيل: 19.01.481.011. الفوج: 03
  - 2- د. مالكين جوريبة ..... رقم التسجيل: 180.69.08.66.27. الفوج: 02
- الأستاذة (ة) المشرف (ة): ..... يوم ترميمه ..... الاسم ..... الرتبة: ..... الأستاذة محسنا جعفر

أقر بأني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2021/2020 وأسمح بإيداعه لإدارة القسم، وأوافق على إحالته للمناقشة العلمية المغلقة.

رئيس القسم

موافقة وامضاء المشرف (ة):

سُبْحَانَكَ يَا جَدُّكَ اللَّهُ