

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا

مستوى الأداء البيداغوجي عند أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بالرضا الوظيفي جراء

نظام التفويج المعتمد عليه كإجراء وقائي من وباء كورونا

دراسة ميدانية لأساتذة مدرسة الثبات وابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري

مدينة بنورة ولاية غرداية

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: علم النفس المدرسي

إشراف الأستاذ:

تامملت ابراهيم

إعداد الطالب:

عشور إبراهيم

الموسم الجامعي:

1443هـ/2021-2022م



آية

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على سيد الخلق

محمد بن عبد الله عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم

يقول الله تعالى: " يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ "

صدق الله العظيم(11)

## إهداء

- أهدي ثمرة جهدي المتواضع: <
- إلى والدي الكريمين أُمِّي حفظها الله وأطال في عمرها، وإلى روح أبي العزيز رحمة الله عليه. <
- إلى إخوتي وأخواتي وكل من تجمعني بهم صلة قرابة ولم آت على ذكرهم. <
- إلى كل من ساعدني وشجعني من أساتذة وزملاء، وإلى أصدقائي الأعزاء، وكل من يعرفني ويكن لي محبة ومودة. <
- إلى كل من تصفح أوراق هذه المذكرة واطلع عليها واستفاد منها. <
- إليهم جميعاً أهدي هذا العمل، راجين من المولى القدير أن يجعله مقبولاً، وأن يعلمنا ما ينفعنا ويزيدنا علماً. <
- آمين يا رب العلمين. <

## شكر وتقدير

قال تعالى:

"رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَصْلِحْ لِي فِي دَرْجَتِي إِلَيَّ تُبْتُ إِلَيْكَ وَإِلَيَّ مِنَ الْمُسْلِمِينَ (15) سورة النمل

الحمد لله الذي بنعمته وجلاله تتم الصالحات، والصلاة والسلام على معلم البشرية سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، وعلى آله وصحبه ومن والاه .

أما بعدما أن من الله علي بإتمام هذه المذكرة وإخراجها إلى حيز الوجود - أتوجه بالحمد والثناء الجزيل إلى الله سبحانه وتعالى، الذي وفقني إلى إنهاؤها، وأعاني على إتمامها، فله الحمد وله الشكر أولاً وأخيراً، فكل الشكر والحمد لله تعالى الثناء عليه أن وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع.

وإنه ليطيب أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية لجامعة غرداية التي أتاحت لي فرصة إتمام دراساتي العليا في الجامعة، كما أتقدم بجزيل شكري وعظيم امتناني إلى الدكتور: "ابراهيم تاملت" على تفضله وتكرمه بالإشراف على هذه الدراسة والذي كان نعم القدوة في العطاء وحسن المتابعة. كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى مدرسة الثبات التي قد ساهمت كثيراً في انجاز هذا العمل، وكما لا ننسى ابتدائية شيخ حمو عيسى النوري، ومكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ومكتبة الشيخ قشار بالحاج، فلکم مني خالص الثناء راجيا المولى عز وجل أن يبارك في أعمالكم ويوفقكم إلى ما فيه صلاحاً لكم وللأمة جمعاء ، ويجعلها في ميزانه حسناتكم آمين.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى أعضاء لجنة المناقشة لتفضلهم بمناقشة هذه الرسالة وتقييمها، وتقديم الملاحظات التي من شأنها أن تحسن هذا العمل، ولا يفوتني كذلك أن أتقدم بالشكر والتقدير لكل الأساتذة الذين رافقوني طوال مشواري الدراسي، وكل من كان له دور في تكويني.

وأخيراً أقدم باقات الشكر لجميع الأهل والأصدقاء وكل من دعمني بكلمة أو دعاء لإتمام هذه الرسالة، وكل من ساهم في إنجاح هذه الدراسة.

أسأل الله للجميع أن يعظم لهم الجزاء في الدارين، وأسأله أن يكون هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفعنا به. إنه سميع قريب مجيب.

## ملخص الدراسة:

موضوع المذكرة " مستوى الأداء البيداغوجي عند أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية بنورة ولاية غرداية وعلاقته بالرضا الوظيفي جراء نظام التفويج المعتمد عليه كإجراء وقائي من وباء كورونا" حيث هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في كل من مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري العمومية ومدرسة الثبات الحرة، والتعرف على وجود العلاقة أو عدمه بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي، وإبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية، الجنس، الخبرة، ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد الطالب على المنهج الوصفي الارتباطي، و استخدم لذات الغرض استبانتيين: مقياس الأداء البيداغوجي الذي يتكون من 44 عبارة ومقياس الرضا الوظيفي الذي يتكون من 28 عبارة، وبعد دراسة خصائصهما السيكومترية تم توزيعهما على عينة الدراسة الأساسية التي تتكون من 37 أستاذا في كل من مدرسة الثبات وابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري، وبعد تفرغ البيانات ودراستها إحصائيا توصلت إلى النتائج التالية:

- مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات مرتفع، أما مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات متوسط.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات ببلدية بنورة ولاية غرداية".

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية، الجنس، الخبرة.

وفي الآتي ثلاث توصيات أساسية:

● تدريب المعلمين بصورة منتظمة وتوفير حصص تكوينية متنوعة للأساتذة لتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة، بما يؤثر في رفع من مستوى الأداء البيداغوجي ورفع مستوى الرضا الوظيفي.

● الوقوف على تحسين العلاقات بين الزملاء في المدرسة من أجل تبادل الخبرات، مع الاهتمام به وذلك بتوفير كل ما يلزم الموقف التعليمي من وسائل إيضاحية.

Study summary :

The theme of the memorandum is "The level of pedagogical performance of primary education professors in the municipality of Noura of Gardaya and its relationship with job satisfaction as a result of the coronavirus preventive measure". The study aimed to determine the level of pedagogical performance and the level of job satisfaction of primary education professors at both Sheikh Hamou Issa Al-Nuri Public School and Al-Thabat Free School. and identifying the relationship or lack thereof between pedagogical performance and job satisfaction, Highlighting the differences in the relationship between pedagogical performance and job satisfaction attributable to the variable type of educational institution In order to achieve these objectives, the student relied on the associative descriptive curriculum, using two examples for the same purpose: A pedagogical performance measure consisting of 44 phrases and a functional satisfaction scale consisting of 28 phrases. After studying their psychometric characteristics, they were distributed to the basic study sample of 37 professors in both the School of Persistence and the elementary Sheikh Hamou Issa Al-Nouri, and after the data was released and statistically studied, the following results were reached :

-The level of pedagogical performance of primary education teachers under the fooling system of Sheikh Hamu Issa Al-Nuri and Al-Thabat schools is high. The level of job satisfaction of primary education teachers under the fooling system of Sheikh Hamou Issa Al-Nuri and Al-Thabat schools is medium.

-a statistically significant correlation between pedagogical performance and job satisfaction of primary education professors under the screening system of Sheikh Hamou Issa Al-Nouri and Al-Thabat School in the municipality of Noura, Ghardaya State ".

-There are no statistically significant differences in the relationship between pedagogical performance and job satisfaction attributable to the variable type of educational institution, gender, and experience.

Three key recommandations are as follows :

- Systematic training of teachers and the provision of various training classes to teachers to enable them to use modern teaching methods, which affects the improvement of pedagogical performance and the raising of job satisfaction.
- Identify the improvement of relationships between school colleagues in order to share experiences, with interest, by providing all necessary pedagogical modes.

## فهرس المحتويات

آية .....	أ
إهداء .....	ب
شكر وتقدير .....	ج
ملخص الدراسة: .....	د
فهرس المحتويات .....	و
فهرس الجداول .....	ح
فهرس الأشكال البيانية .....	ط
المقدمة: .....	1
القسم الأول: الإطار النظري للدراسة .....	3
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة .....	3
(1)-الإشكالية: .....	4
(2)-فرضيات الدراسة .....	6
(3)- أهداف الدراسة: .....	6
(4)- أهمية الدراسة: .....	7
(5)- دوافع اختيار الموضوع: .....	7
(6)- المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة: .....	7
7-الدراسات السابقة: .....	9
(8)- قراءة وتعقيب على الدراسات السابقة: .....	12
خلاصة الفصل: .....	18
الفصل الثاني: الأداء البيداغوجي ونظام التفويج .....	19
تمهيد: .....	20
(1)- الأداء البيداغوجي: .....	20
(2)- نظام التفويج: .....	23
خلاصة الفصل: .....	26
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي .....	27
تمهيد: .....	28
1- تعريف الرضا الوظيفي: .....	28
2- أبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين: .....	29



30	3- أهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين:
31	4- أنواع الرضا الوظيفي:
31	5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:
32	6- العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء:
32	7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:
35	8- كيفية قياس الرضا الوظيفي:
37	خلاصة الفصل:
38	القسم الثاني: الإطار الميداني للدراسة
38	الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية
39	تمهيد:
39	1- منهج الدراسة:
39	2- حدود الدراسة:
40	3- مجتمع الدراسة وعينته
41	4- الدراسة الاستطلاعية:
42	5- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمومترية:
49	6- عينة الدراسة الأساسية:
53	7- الأساليب الإحصائية:
55	خلاصة الفصل:
56	الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة
57	تمهيد:
57	1- عرض وتفسير الفرضية الأولى:
58	2- عرض وتفسير الفرضية الثانية:
59	3- عرض وتفسير الفرضية الثالثة:
61	4- عرض وتفسير الفرضية الرابعة:
62	5- عرض وتفسير الفرضية الخامسة:
64	6- عرض وتفسير الفرضية السادسة:
67	خلاصة الفصل:
68	الاستنتاج والخاتمة
69	توصيات الدراسة:
71	قائمة المراجع
76	الملاحق

## فهرس الجداول

- الجدول رقم 1 : يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤسسة والجنس ..... 40
- الجدول رقم 2 يبين عدد إجابات الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس ..... 41
- الجدول رقم 3: يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس الأداء البيداغوجي ..... 43
- الجدول رقم 4: يوضح العبارات التي تم تعديلها في مقياس الأداء البيداغوجي ..... 44
- الجدول رقم 5: يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء البيداغوجي: ..... 44
- الجدول رقم 6: يوضح ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الأداء البيداغوجي ..... 45
- الجدول رقم 7: يوضح ثبات التجزئة النصفية لمقياس الأداء البيداغوجي ..... 46
- الجدول رقم 8: يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ..... 47
- الجدول رقم 9: يوضح العبارات التي تم تعديلها في مقياس الرضا الوظيفي ..... 47
- الجدول رقم 10: يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي ..... 48
- الجدول رقم 11: يوضح ثبات التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي ..... 48
- الجدول رقم 12: يوضح ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي ..... 49
- الجدول رقم 13: يبين عدد إجابات الدراسة الأساسية حسب المؤسسة و الجنس ..... 49
- الجدول رقم 14: يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة الأساسية حسب المؤسسة التعليمية والخبرة ..... 53
- الجدول رقم 15: يوضح مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ  
حمو عيسى النوري و الثبات ..... 57
- الجدول رقم 16: يوضح مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ  
حمو عيسى النوري و الثبات ..... 58
- الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي ..... 60
- الجدول رقم 18: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي في مدرسة الثبات (دون تفويج) ..... 61
- الجدول رقم 19: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي ..... 61
- الجدول رقم 20: يبين دلالة الفروق حسب طبيعة المؤسسة (نظام التفويج) ..... 62
- الجدول رقم 21: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق نوع الجنس (الذكور) ..... 62
- الجدول رقم 22: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق نوع الجنس (الإناث) ..... 63
- الجدول رقم 23: يبين دلالة الفروق حسب نوع الجنس (الذكور/الإناث) ..... 63
- الجدول رقم 24: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق الخبرة ..... 64
- الجدول رقم 25: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق الخبرة (4 سنوات فأكثر) ..... 65

الجدول رقم 26: يبين دلالة الفروق حسب سنوات الخبرة ..... 65

### فهرس الأشكال البيانية

الشكل رقم 1 : يبين تدرج الحاجات لأبرهام ماسلو ..... 33

الشكل رقم 2: يبين نظريات الحاجات لألدفر ..... 34

الشكل رقم 3: توضح نسبة إجابات عينة الدراسة حسب المؤسسة. .... 50

الشكل رقم 4: تمثل إجابات عينة الدراسة لمدرسة الثبات حسب الجنس ..... 50

الشكل رقم 5: تمثل نسبة إجابات عينة الدراسة لابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري حسب الجنس ..... 51

الشكل رقم 6: تمثل نسبة إجابات عينة الدراسة لمدرستي الثبات و الشيخ حمو عيسى النوري حسب الجنس . 51

الشكل رقم 7: توضح نسبة إجابات الذكور في عينة الدراسة حسب المؤسسة التعليمية. .... 52

الشكل رقم 8: توضح نسبة إجابات الإناث في عينة الدراسة حسب المؤسسة. .... 52

الشكل رقم 9: أعمدة بيانية تبين لنا عدد الاساتذة حسب الخبرة ..... 53

# المقدمة

## المقدمة:

واجهت المؤسسات التربوية منذ القدم مشكلات وعقبات عدة في ضوئها أدخلت مجموعة من التحسينات في البرامج وطرق وأساليب التدريس، وذلك للرفع من المستوى التعليمي والخروج عن الطرق التقليدية (التلقيني) والذي كان يستخدم عادة في القديم والقائم على تقديم البضائع واسترجاعها إلى حركية التعلم بحل المشكلة - العصف الذهني - المناقشة - اللعب ...

وكما حظي موضوع الأداء البيداغوجي باهتمام كبير لدى العديد من الباحثين في مجال التربية والتعليم وكذا المهتمين في هذا المجال، لما له من أهمية لإنجاح عملية التعليمية التعلمية لدى الأساتذة، وبات من الضرورة القصوى التي تجب على المعلم في إيصال المعارف إلى تلامذته داخل الصف، ومما يزيد للمعلم حبا وإتقانا لعمله؛ تشجعه على مواصلة مهنته النبيلة.

وكما يعتبر موضوع الرضا المهني أو الوظيفي لدى الأساتذة من أهم المواضيع التي تناولتها عدة دراسات لما له من أهمية بالغة في الإنتاج، وهو مصدر المساعدة والراحة النفسية للمعلم، بحيث إذا كان المعلم راض عن وظيفته حتما ستجعله نشيطا ومهتما وسعيدا ومنتجا، أما عدم الرضا ينتج عنه سوء التكيف وعدم التوازن في انفعالاته مما ينجر عنه الملل والاستياء وتجعله حتى في بعض الأحيان يقول أنا لست راضيا عن وظيفتي.

يعتبر المعلم من أهم العناصر الأساسية للتعلم، وهو الأكثر عرضة للتعب والارهاق الجسدي، بسبب المهمة التي يقوم بها، وما تشمله من متطلبات ومهارات متعددة خاصة في المرحلة الابتدائية؛ فهي مرحلة مهمة جدا للتلميذ، ينمو فيها التفكير السليم والاتجاهات الصحيحة، كما يتم تزويده بالمهارات والمعارف والخبرات التي تهيئه للحياة المستقبلية، من هذا فبلوغ رضا المعلم لوظيفته قد يقتصر على أداء المعلم بيداغوجيا، بمعنى إذا كان المعلم أداؤه البيداغوجي متميز فحتمًا سيكون راض عن وظيفته.

شهد العالم في سنوات الماضية نظام جديدًا لمدارسنا بسبب انتشار فيروس كورونا، فقد لجأت الوزارة إلى نظام التفويج كحل وقائي من انتشار الفيروس، وهذا قد يسبب في انخفاض مستوى الأداء لدى الأساتذة مما يسبب في عدم رضاهم عن وظيفتهم، لذات الغرض قمنا بختيار موضوع الدراسة بعنوان "مستوى الأداء البيداغوجي عند أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بالرضا الوظيفي جراء نظام التفويج المعتمد عليه كإجراء وقائي من وباء كورونا" لكي نتحقق من ذلك.

من هذا المنطلق تسعى هذه الدراسة لمعرفة مستوى الأداء البيداغوجي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، مع نظام التفويج المعتمد فيه كإجراء وقائي من وباء كورونا، وتأتي الدراسة لتناول الموضوع حسب الفصول الأتية:

-الفصل الأول: تناولنا فيه إشكالية الدراسة والأهداف كما قمنا بذكر الأسباب التي أدتنا إلى اختيار الموضوع وأهم المفاهيم المعتمدة عليها، وتطرقنا للدراسة كذلك إلى الدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع.

الفصل الثاني: خصصناه لمتغير الأداء البيداغوجي، وتعرفنا من خلاله على مفهوم الأداء والبيداغوجيا

ومفهوم الأداء البيداغوجي، خصائصه، مراحلها، أهدافه وطرق تقييم الأداء البيداغوجي لدى المعلم والفرق بين الأداء البيداغوجي القديم والأداء البيداغوجي الجديد في العملية التعليمية وبعدها التعرف على نظام التفويج تداعياته ومفهوم جائحة كورونا أعراضه وكيفية الوقاية منه بعدها خلاصة الفصل.

الفصل الثالث: خصصناه لمتغير الرضا الوظيفي، حيث تعرفنا من خلاله على التعريف بالرضا الوظيفي وأبعاده، وكذا أهمية وأنواع الرضا الوظيفي، وتعرفنا على أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والعلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وأتمينا هذا الفصل بخلاصة.

يحتوي الإطار الميداني للدراسة على فصلين هما:

الفصل الرابع: خصص للجانب التطبيقي للدراسة الميدانية، ويحتوي على منهج الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع وعينة الدراسة، أدوات الدراسة وخصائصها السيكو مترية، والأساليب الإحصائية المستعملة لاختبار فرضيات الدراسة.

الفصل الخامس: تضمن عرض وتفسير النتائج التي توصلنا إليها على ضوء الفرضيات المصاغة والدراسات السابقة والإطار النظري للدراسة، وأتمينا الدراسة باستنتاج عام أبرزنا فيه أهم النتائج المتوصل إليها ثم قدمنا مجموعة من التوصيات التي نأمل أن يتم دراستها مستقبلا، والتي من شأنها أن تخدم المجال التربوي والمدرسي، وفي الأخير قمنا بعرض ملاحق الدراسة وقائمة المراجع المعتمدة.

## القسم الأول: الإطار النظري للدراسة

### الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. فرضيات الدراسة
3. أهداف الدراسة
4. أهمية الدراسة
5. دوافع اختيار الموضوع
6. مفاهيم للدراسة
7. الدراسات السابقة
8. قراءة وتعقيب على الدراسات السابقة

خلاصة الفصل

**1- الإشكالية:**

يعد الرضا الوظيفي في أي مؤسسة خاصة في عصرنا الحاضر أمرا مهما جدا لنجاحها لأن العامل فيها تربطه بها علاقة انتماء فورية لمؤسسته التي يعمل فيها، وكما يعتبر الرضا الوظيفي من بين أهم الموضوعات التي اهتم بها كثيرا علماء النفس مع بداية القرن العشرين ويعود ذلك إلى قضاء معظم الأفراد جزءا كبيرا من أوقاتهم في العمل، والعامل عادة يبحث عن مكان عمل يشعر فيها عن الرضا الوظيفي وتكوين حياته الشخصية و المهنية ، وكما أن الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين في نفس الوقت، والعكس صحيح فعدم رضا العامل لوظيفته قد تنجم عنها عدة سلبيات ومن بينها كثرة الغيابات والتأخرات عن العمل وكثرة حوادث العمل..

شهد العالم خلال السنوات الماضية ظروفًا صعبة جدا، حيث انقلبت كل الأمور رأسا على عقب، فمع اجتياح فيروس كورونا العالم خلف مئات الآلاف إلى ملايين من الإصابات و الملايين من الوفيات، وأدى ذلك جميع الدول إلى تعطيل الكثير من الوظائف وتطبيق قانون الحجر الكلي أو الجزئي في المنازل كحل لتوقيف قوة انتشار الفيروس بين المواطنين، ومن خلال الجائحة وجد الكثير من الموظفين أنفسهم في مواجهة جديدة كليًا أو جزئيًا كأداء العمل من المنزل وتواصل مع فرقهم عن بعد، وهذه الطرق قد تكون غير مريحة للكثيرين الذين يخوضون التجربة لأول مرة.

ومن بين المؤسسات التي عانت من ذلك هي المؤسسات التربوية فقد دفعت جائحة كورونا لغلاق المدارس أكثر من خمسة أشهر على مستوى العالم، وقررت بعدها معظم الدول الرجوع إلى مقاعد الدراسة؛ لكن مع احترام تدابير الوقاية من انتشار الفيروس "الالتزام بالقناع الواقي، التباعد، معقم اليدين.."، ومن بين أهم ما قامت به معظم هيئات التربية والتعليم على مستوى دول العالم بالاتفاق مع منظمة الصحة العالمية "تطبيق نظام التفويج كحل لحماية التلاميذ و المعلمين من فيروس كورونا"، ومن هذا التزمّت وزارة التربية الجزائرية نظام التفويج في المدارس بجميع أطوارها مع تقليص مدة الحصّة الواحدة، واعتمدت على تقسيم القسم الواحد إلى فوجين حيث لا يتعدى الفوج 20 تلميذا.

عبرة الكثير من الأساتذة على رغبتهم في إبقاء على نظام التفويج لغرض التخلص من الاكتظاظ في الأقسام لكن هناك من يرى عكس ذلك باعتباره نظام يرهق الأستاذ كثيرا ولا يقوم بعمله



بأحسن وجه بسبب تكرار الدرس لعدة مرات ومدة الحصّة الواحدة غير كافية للوصول إلى الأهداف التربوية المنشودة مما يسبب في انخفاض مستوى أداء البيداغوجي لدى المعلم دخل الصف.

يعد المعلم ركيزة أساسية للعملية التعليمية التعلمية، حيث يعتبر الأساس في نقل المعلومات والمعارف والمهارات إلى المتعلم، وكما يعتبر حامل الرسالة الجليلة حيث أنه يبني وينشئ جيلا يغدو في يوم ما في المستقبل قادرا على إعطاء الكثير ليكون المعلم هو الذي يقف خلف هذا العطاء، لكن المعلم قد تعرقله عدة أمور فلا يتمكن من أداء مهمته بأحسن ما يرام وخاصة من الجانب البيداغوجي؛ كتبليغ الرسالة النبيلة بطريقة ممنهجة إلى التلميذ أو عدم ممارستها أصلا، ومن أهم الأسباب التي ربما تؤدي إلى ذلك هو فرض نظام التفويج واكتظاظ البرامج، وعدم تحفيز المعلم ماديا ومعنويا من طرف الإدارة أو زملائه المعلمين والأولياء، حيث أن الرضا الوظيفي للمعلم يعد عنصرا حاسما لنجاح العملية التعليمية التعلمية حيث ارتبط الرضا الوظيفي للمعلم بعدة عوامل منها ما هو متعلق بذاته مثل حبه و ميله نحو مهنة التعليم ومنها ما هو متعلق بالتصميم والتنظيم وهو العامل الأهم مثل الرواتب، بيئة العمل.. فللمعلم دور رئيس في بناء المجتمع ومساعدة الأجيال على شق طريقها في الحياة، لذلك فإن رضاه عن عمله يجب أن يكون أولوية كل مؤسسة تربوية، فالرضا الوظيفي له علاقة مع العمل فهو يحقق التوازن النفسي والاجتماعي للمعلم ويساعد على حسن الأداء البيداغوجي والإبداع فيها.

من خلال ما سبق تتحدد تساؤلات الدراسة في الآتي:

### تساؤلات الدراسة:

ما مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في كل من مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري العمومية ومدرسة الثبات الحرة؟

هل توجد علاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري والثبات؟

هل هناك فروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية -مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري، مدرسة الثبات-؟

هل توجد فروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج تعزى لنوع الجنس (ذكر - أنثى)؟

هل توجد فروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى بالخبرة (أقل من 3 سنوات - 3 سنوات فأكثر)؟

**(2)-فرضيات الدراسة**

1- مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري والثبات مرتفع.

2- مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري والثبات متوسط.

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري والثبات ببلدية بنورة ولاية غرداية. هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية - مدرسة الثبات (دون تفويج) -مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري(بالتفويج). توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج تعزى لنوع الجنس (ذكر - أنثى).

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى بالخبرة (أقل من 3 سنوات - 4 سنوات فأكثر).

**(3)- أهداف الدراسة:**

هدفت الدراسة إلى:

الوقوف على مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في كل من مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري العمومية ومدرسة الثبات الحرة.

التعرف على وجود العلاقة أو عدمه بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات.

إبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية -مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري، مدرسة الثبات.

إبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج تعزى لنوع الجنس (ذكر - أنثى).

إبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى بالخبرة (أقل من 3 سنوات - 3 سنوات فأكثر)

**(4) - أهمية الدراسة:**

تقديم بيانات علمية دقيقة للمسؤولين والمدبرين أنفسهم والمشرفين على العملية التربوية، كما قد يستفيد منها الباحثون والدارسون لمجال الموارد البشرية.

الاهتمام بالرضا الوظيفي من المبادئ الأساسية في نجاح مهنة المعلم والتميز لأداء المعلم. تكمن أيضا أهمية الدراسة في التعرف على مدى رضا الأساتذة والمعلمين عن أدائهم البيداغوجي في ظل التفويض بسبب جائحة كورونا ومدى رغبتهم في هذا النظام.

التعرف على مدى تطابق التوزيع السنوي مع نظام التفويض. ويساهم هذا البحث على زيادة الحرص أي مؤسسة تربوية على الاعتناء بالمعلم وتوفير له بيئة عمل مريحة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديه ليتمكن من أدائه البيداغوجي داخل الصف. (هل الأستاذ راض عن أدائه في ظل التفويض وإجراءات كورونا أم غير راض..؟)

**(5) - دوافع اختيار الموضوع:****(أ) - دوافع ذاتية:**

- الرغبة الشخصية في اختيار الموضوع كون الطالب يمارس مهمة التدريس في مؤسسات حرة.  
- السعي لتشخيص موضوع من بيئة الباحث، حيث لا يزال جديدا ولم يعنى بالدراسة والبحث.  
- محاكاة بعضا من المعارف النظرية والمقاييس العملية في التخصص في ميدان العمل.  
- اهتمام الطالب بالمرحلة الابتدائية، باعتبارها مرحلة البناء القاعدي، مرحلة مهمة وأساسية للتلميذ.

**(ب) - دوافع موضوعية:**

- تناول متغيرات ضمن مواضيع علم النفس المدرسي، حيث أصبح الأداء البيداغوجي ونوعه والرضا الوظيفي هاجسا حقيقيا في ميدان التربية والتعليم.  
- السعي لتشخيص الأسباب الحقيقية لتراجع الرضا الوظيفي في فترة كورونا بصورة عامة، مع الوقوف على نمطين من التعليم "المدرسة الخاصة والمدرسة العمومية".

**(6) - المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:**

يعد تحديد مفاهيم الدراسة أمرا دقيقا لأجل تحديد مجال الدراسة وحدودها، وفي هذا سنتعرض إلى المفاهيم الآتية:

**(أ) - الأداء البيداغوجي:**

يعرف الأداء بأنه " ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، ويظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما. " (اللقاني والجمل، 2003)

ويعرف فلاندرز الأداء في المجال التعليمي: " جميع ما يصدر عن المعلم من سلوك أثناء العملية التعليمية، ويتصل بها على نحو مباشر أو غير مباشر ".  
 ويعرف حكمت البراز (1989) الأداء في المجال المدرسي " يعني الفعل الإيجابي النشط لاكتساب القدرة أو المهارة أو التمكن الجيد من أدائها اتبعا للمعايير الموضوعية. (العيدون 2015 ص 21)  
 الأداء البيداغوجي إجرائيا: درجة أو مستوى التي يتحصل عليها الأستاذ لممارسة العملية التعليمية في ظل النظام التفويج في فترة كورونا، وهي عبارة عن أداءات بيداغوجية يقوم بها الأستاذ داخل الصف وفق أربعة جوانب (من جانب التخطيط، من جانب التنفيذ، من جانب التقييم، من جانب إدارة الصف) ويمكن قياسه هذا الأخير بواسطة استبيان توزع على الأساتذة مرحلة التعليم الابتدائي لمدرسة عمومية ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة حرة مدرسة الثبات.

## ب- الرضا الوظيفي:

يعرف "إيدوين لوك" الرضا الوظيفي بأنه الحالة العاطفية الإيجابية الناتجة عن تقييم الفرد لوظيفته أو ما يحصل عليه من تلك الوظيفة ، نلاحظ أنا هذا التعريف يرى بأن الرضا الوظيفي يتحقق في الحالة التي يخرج فيها الفرد بتقييم إيجابي ، وما يعاب عليه هو أنه لم يحدد لنا ما هو الشيء الذي يتم تقييمه. (بن موفق و بن صافي، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، 2017)

حيث يعرفه هوبيك على أنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق إني راض عن وظيفتي.

بينما يتفق ماسلو وبورتر على أن الرضا الوظيفي رهن إشباع الحاجات السيكلوجية . أما الأستاذ فروم فيرى أن الرضا الوظيفي هو المدى الذي توفره الوظيفة لشاغلها من نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف الفرص. (الصيرفي، 2007، صفحة 166)

## الرضا الوظيفي إجرائياً:

هي حالة نفسية وانفعالية التي يشعر بها المعلم داخل مدرسة ابتدائية شيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات جراء تعرضه لمجموعة من العوامل المادية والمعنوية وبيئة العمل في ظل نظام التفويض ويتم قياسه بواسطة استبيان توزع على معلمين التعليم الابتدائي.

(ج) معلم المرحلة الابتدائية:

المعلم هو الكفاء الذي يلم دائما بالتيارات والاتجاهات الجديدة في الحقل التربوي (فرج، 2008، صفحة 159).

وكما يعرفه كل من حسن شحاته وزينب النجار بأنه " المرابي الذي يقوم بتدريس كل أو معظم المواد الدراسية للمراحل الابتدائية، ويتركز دوره في تهيئة الظروف التعليمية بهدف متابعة النمو العقلي والبدني والجمالي والحسي والديني وكذا الاجتماعي والخلقي (شحاته و النجار، 2003، صفحة 283).

ويقول كذلك المفكر الكبير عبد العزيز السيد: "على أن المعلم هو العمود الفقري للتعليم، وبمقدار صالح المعلم يكون صالح التعليم، فالمباني الجيدة والمنهاج المدروسة 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 " (السيد ابراهيم، 1995، صفحة 05)

## 7-الدراسات السابقة:

(1-7) - دراسة الشمري (2009): أطروحة دكتوراه بعنوان "الرضا الوظيفي لدى العاملين وآثاره على الأداء الوظيفي. دراسة ميدانية للقطاع الصناعي في عمليات الخفجي المشتركة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في القطاع الصناعي، وعلى أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين، وإلى قياس مدى ارتباط زيادة مستوى الرضا الوظيفي بزيادة نسبة الأداء الوظيفي لدى العاملين، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وذلك على عينة مكونة من 30 موظفا عاملين في عمليات الخفجي المشتركة في السعودية.

وظف لذات الغرض الاستبانة كأداة للقياس، وتوصلت إلى أن نسبة 90% من العاملين راضون بشكل جيد جداً وممتاز عن أدائهم الوظيفي، وأن نسبة 90 % من أفراد العينة يشعرون برضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من أعمال وإن نسبة 33.63 % من أفراد العينة لا يقرون بوجود

عدالة في توزيع المهام على الموظفين ووجد 33.53% من عدد أفراد العينة يشعرون برضا عن مناسبة وظيفتهم لمؤهلاتهم العلمية. ووجد ما يزيد عن 73% من أفراد العينة يشعرون برضا جيد عن مستوى التفاعل بالشركة ووجد 80% من العاملين لا يشعرون بأنهم حققوا طموحهم أو أنهم لم يقتربوا من الطموح ووجود فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة معدل أداء الموظفين تعزى إلى مدى رضاه عن الأجر والحوافز والترقيات ووجود ارتباط وثيق بين الإنتاجية والأجر الذي يحصلون عليه، يمكن القول أنه حين يحصل الموظف على أجر مرتفع يزيد إقباله على العمل بالتالي يتحسن أدائه الوظيفي .

(2-7) -دراسة العيدون. (2015) مذكرة تخرج بعنوان "تأثير الأداء البيداغوجي للمعلم على

التحصيل الدراسي للتلاميذ في مادة الرياضيات واللغة العربية على ضوء المقارنة بالكفاءات".

حيث تهدف الدراسة إلى :

-معرفة تأثير مستوى الأداء البيداغوجي الجيد وفق المقارنة بالكفاءات والأداء البيداغوجي الضعيف وفق مقارنة بالكفاءات على مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ ومعرفة إذا كانت مؤسسة تكوين المعلم وسنوات خبرته التعليمية تحدث فرقا لديه على مستوى أدائه وعلى مستوى تحصيل تلاميذه، وتستخدم الباحثة المنهج الوصفي.

واستخدمت الباحثة في الدراسة بطاقة ملاحظة الأداء البيداغوجي المصممة من طرف أمال مقدم 2014م. طبقت على عينة من معلمي السنة الرابعة لمرحلة التعليم الابتدائي في 13 مدرسة موزعة على 4 مقاطعات تربية تابعة لولاية الجزائر شرقها وغربها و الوسط واقتصرت الدراسة على عينة مكونة من 26 أستاذا وأستاذة و 830 تلميذا وتلميذة، حيث توصلت الدراسة إلى: أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الجيد(فوق المتوسط) وفق المقارنة بالكفاءات ومتوسط درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الضعيف(دون المتوسط) وفق المقارنة بالكفاءات في كل من مادتي اللغة العربية والرياضيات والمعدل بينهما، وهذه الفروق لصالح درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الجيد تعزى لمؤسسة تكوين المعلم وهذه الفروق لصالح تلاميذ المعلمين الذين تخرجوا من المعاهد التكنولوجية، ووجود فروق في التحصيل الدراسي لتلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الجيد (فوق المتوسط) وفق المقارنة بالكفاءات تبعا لمتغير الأقدمية.(أقل من 8 سنوات وأكثر من 8 سنوات وكانت لصالح أكثر من 8 سنوات. (العيدون، 2009)

**7-3) - دراسة نسرین نذیر. (2017).** مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية تحت عنوان "رضا الأستاذ عن التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء البيداغوجي". دراسة ميدانية، هدفت الدراسة إلى معرفة مدى رضا أستاذة التعليم الابتدائي على التكوين أثناء الخدمة المطبق عليهم وعلاقته بمستوى أدائهم البيداغوجي ومعرفة مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة الجدد و الأساتذة المثبتين. وتحديد مدى نجاعة أساليب التكوين أثناء الخدمة المطبقة من طرف المشرف التربوي. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي. على عينة من أساتذة السنة الثالثة و الرابعة ابتدائي لعدة مؤسسات التربوية بولاية الجزائر العاصمة وعدد الأساتذة 60 أستاذا.

استخدمت الباحثة أداة شبكة ملاحظة للأداء البيداغوجي حيث توصلت النتائج إلى وجود علاقة بين مستوى رضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة ومستوى أدائهم البيداغوجي ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء البيداغوجي بين الأساتذة الجدد والمثبتين. (نسرین ، 2017)

**7-4) - دراسة بن موفق المیلود وبن صافي عبد الكريم (2017)** مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر "بعنوان الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم"، هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلم حول وظيفته، وذلك من جوانب مادية ومعنوية واجتماعية أسرية ومحاوله ربطها بأدائه في عمله، استخدم في هذا البحث منهج المقارن. على عينة مكونة من 23 معلما منهم 17 معلم في المدرسة العمومية و6 معلمين في المدرسة الخاصة بولاية الجلفة.

استخدم في هذا الغرض استبيان والمقاربة النظرية، وتوصلت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي يؤثر على أداء المعلم وأن هناك وجود فروق في الأداء بين معلمي المدرستين. (بن موفق و بن صافي، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، 2017)

**7-5) - دراسة غيداء (2018) بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير تحت عنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الأساس وأثاره في تحسين الأداء المهني".**

هدفت الدراسة إلى بيان مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدرسة الجودة أساس وإظهار العوامل المؤثرة في ذلك، ومحاوله الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وتحسين أداء المعلمين بمدارس الجودة أساس، توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تحسين أداء المعلمين بمدارس الجودة أساس تعزى للمتغيرات الآتية (النوع، المؤهل العلمين، سنوات الخبرة والتدريب).

المنهج الذي استخدمه الباحث في هذه الدراسة هو منهج الوصفي على عينة مكونة من

30 معلم ومعلمة بمدارس الجودة أساس بولاية الخرطوم بالسودان، والأداة التي استخدمه البحث هي عبارة عن استبيان، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى درجة الرضا الوظيفي ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المعلمين تعزى للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي. وعدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء المعلمين في مدارس الجودة أساس. وكما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المعلمين تعزى إلى بعض التغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي (النوع المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والتدريب). (غيداء، 2018)

**6-7) - دراسة أسيا قادم. (2020) مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي المرحلة الابتدائية".**

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء وتحسيس أصحاب القرار في قطاع التعليم بدور المعلم من ناحية إشباع حاجاته المادية والمعنوية والاطلاع على واقع التعليم داخل المؤسسة التعليمية التربوية وإبراز أهمية الرضا عن التعليم في مجال التعليمي وتأثيره وعلاقته على أداء وأهداف المعلم بالإضافة إلى إبراز المتغيرات المرتبطة بمحتوى الرضا الوظيفي والحاجات التي تختص في إشباعها وتأثيرها على أداء المعلم.

اعتمدت الطالبة في هذا البحث بالمنهج الوصفي التحليلي على عينة مكونة من 120 أستاذا بمدارس المرحلة الابتدائية لبلدية عين ببوش أم البواقي والأداة المستخدمة في البحث هي المقابلة الموجهة للأساتذة المرحلة الابتدائية.

توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الأجر وأداء معلم المرحلة الابتدائية ووجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي وأداء معلم المرحلة الابتدائية ووجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل وأداء معلم المرحلة الابتدائية. (قادم، 2020).

### **8) - قراءة وتعقيب على الدراسات السابقة:**

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة التي تم عرضها، يمكن أن نقدم قراءة عامة حول ما جاء فيها من معلومات وهذا حسب ما يلي:



### 8.1. من حيث المتغيرات:

نلاحظ أن معظم الدراسات قد تناولت موضوع الرضا الوظيفي مع متغير الأداء فمثلا دراسة سالم عود الشمري (2009) قد تناولت موضوع الرضا الوظيفي آثاره على الأداء الوظيفي أما دراسة نسرین نذیر (2017) فقد اختارت موضوع الرضا الأساتذة عن التكوين أثناء الخدمة وعلاقته بالأداء البيداغوجي. ودراسة بن موفق المیلود وبن صافی عبد الکریم (2017) قد تناول موضوع الرضا الوظيفي آثاره على أداء المعلم. أما دراسة غيداء (2018) كان في موضوع الرضا الوظيفي آثاره في تحسين الأداء المهني. ودراسة أسيا قادم (2020) تناولت موضوع الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي. وهناك بعض الدراسات قد تناولت موضوع أداء البيداغوجي مثل دراسة العیدون سارة (2015) بعنوان تأثير الأداء البيداغوجي وآثاره على التحصيل الدراسي لدى التلاميذ في مادة الرياضيات واللغة العربية.

أما دراستنا ستكون حول موضوع مستوى الأداء البيداغوجي وعلاقته بالرضا الوظيفي وهي تشبه نوعا ما بعض الدراسات السابقة.

### 2.8. من حيث العينة:

تشابهت عينات الدراسة واختلفت بتشابه واختلاف مواضيع الدراسة، وهي كالآتي: فبعض الدراسات أجريت دراستها على العاملين لقطاع الصناعي كدراسة سالم عود الشمري (2009) أما باقي الدراسات فقد أجريت دراستها على أساتذة التعليم الابتدائي كدراسة نسرین نذیر (2017) ودراسة بن موفق المیلود وبن صافی عبد الکریم (2017) ودراسة غيداء غيداء (2018) ودراسة أسيا قادم (2020) قد أجريت دراستها على الأساتذة والتلاميذ المرحلة الابتدائية. أما دراستنا أجريت على أساتذة مرحلة الابتدائية وهي كمعظم الدراسات السابقة.

### 3.8. من حيث الأهداف

تشابهت الأهداف واختلفت بتشابه واختلاف مواضيع الدراسة، فجل الدراسات هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء والتعرف على العلاقة بينهما كدراسة سالم عود الشمري (2009) ودراسة نسرین نذیر (2017) دراسة بن موفق المیلود وبن صافی عبد الکریم (2017) ودراسة غيداء غيداء (2018) ودراسة (2020) أما دراسة العیدون قد اكتفت بالتعرف على مستوى الأداء البيداغوجي وعلاقته بالتحصيل الدراسي. واختلفت الدراسات في عدة أهداف وهي كالتالي:

دراسة سالم عود الشمر (2009) هدفت إلى التعرف على أسباب الفروقات في الأداء الوظيفي بين العاملين.

دراسة العيدون سارة (2015) هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير مستوى الأداء البيداغوجي الجيد وفق المقاربة بالكفاءات والأداء البيداغوجي الضعيف وفق مقاربة بالكفاءات على مستوى التحصيل الدراسي للتلاميذ ومعرفة إداما كانت مؤسسة تكوين المعلم وسنوات خبرته التعليمية تحدث فرقا لديه على مستوى أدائه وعلى مستوى تحصيل تلاميذه.

دراسة نسرین نذیر (2015) هدفت إلى تحديد مدى نجاعة أساليب التكوين أثناء الخدمة المطبقة من طرف المشرف التربوي.

دراسة غيداء (2018) هدفت إلى إظهار العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي، ومحاولة الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وتحسين أداء المعلمين بمدارس الجودة أساس، توضيح الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى تحسين أداء المعلمين بمدارس الجودة أساس تعزى للمتغيرات الأتية (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والتدريب).

دراسة أسيا قادم. (2020) هدفت إلى تحسيس أصحاب القرار في قطاع التعليم بدور المعلم من ناحية إشباع حاجاته المادية والمعنوية والاطلاع على واقع التعليم داخل المؤسسة التعليمية التربوية وإبراز أهمية الرضا عن التعليم في مجال التعليمي وتأثيره وعلاقته على أداء وأهداف المعلم وإبراز المتغيرات المرتبطة بمحتوى الرضا الوظيفي والحاجات التي تختص في اشباعها وتأثيرها على أداء المعلم.

وهدفنا دراستنا إلى الوقوف على مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في كل من مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري العمومية ومدرسة الثبات الحرة والتعرف على وجود العلاقة أو عدمه بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات وإبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية -مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري، مدرسة الثبات وإبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج تعزى لنوع الجنس (ذكر- أنثى) وإبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى بالخبرة (أقل من 3 سنوات - 3 سنوات فأكثر) ومعرفة الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى بالسنوات التدريس في فترة كورونا ومعرفة

الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى بمؤسسة التدريس مدرسة الحرة أو المدرسة الرسمية ( ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري و مدرسة الثبات).

**4.8. بالنسبة للأدوات المستخدمة:** استخدمت معظم الدراسات شبكة الملاحظة فيما يخص الأداء كدراسة العيدون سارة. (2015) ودراسة نسرین نذیر (2017). أما دراسة أسيا قادم (2020) استخدمت المقابلة الموجهة للأساتذة مرحلة الابتدائية. أما بنسبة لباقي الدراسات فقد استخدمت استبانة على العينة الدارسة كدراسة سالم عود الشمري (2009) ودراسة بن موفق المیلود وبن صافي عبد الكريم (2017) ودراسة غيداء (2018). وفي دراستنا اعتمدنا على استبيانين استبانة لقياس الرضا الوظيفي وآخر لقياس الأداء البيداغوجي لدى أساتذة التعليم الابتدائي.

#### **5.8. بالنسبة للمنهج:**

يظهر من خلال الدراسات التي وردت في هذا السياق أن أغلبها اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي لتحقيق أهدافها المراد الوصول إليها، وهو نفس المنهج الذي اعتمدنا عليه في دراستنا بالإضافة إلى منهج المقارن التي اعتمدت عليها دراسة بن موفق المیلود وبن صافي عبد الكريم (2017). واعتمدنا على هذا المنهج للمقارنة بين المدرسة العمومية والمدرسة الحرة.

#### **6.8. بالنسبة للنتائج المتوصل إليها:**

فقد توصلت معظم الدراسات وأشارت الأخرى إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين الرضا الوظيفي والأداء كدراسة سالم عود الشمري (2009) ودراسة العيدون سارة (2015) ودراسة نسرین نذیر. (2017) ودراسة بن موفق المیلود وبن صافي عبد الكريم (2017) ودراسة أسيا قادم. (2020). أما دراسة غيداء (2018) فقد أثبت العكس وتصلت إلى عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وأداء المعلمين.

وكما توصلت دراسة سالم عود الشمري (2009) إلى أن العاملين راضون بشكل جيد جداً وممتاز عن أدائهم الوظيفي وأن من أفراد العينة يشعرون برضا عما يحصلون عليه مقابل ما يقدمونه من أعمال وإن من أفراد العينة لا يقرون بوجود عدالة في توزيع المهام على الموظفين وعلى وجود عدد من أفراد العينة يشعرون برضا عن مناسبة وظيفتهم لمؤهلاتهم العلمية و على وجود ما يزيد عن 73% من أفراد العينة يشعرون برضا جيد عن مستوى التفاعل بالشركة وعلى وجود 80% من العاملين لا يشعرون

بأنهم حققوا طموحهم أو إنهم لم يقترّبوا من الطموح و كما توصلت الدراسة إلى وجود فروقات ذات دلالة إحصائية في زيادة معدل أداء الموظفين تعزى إلى مدى رضاهم عن الأجر والحوافز والترقيات.

أما دراسة العيدون سارة. (2015) توصلت إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الجيد (يفوق المتوسط) وفق المقارنة بالكفاءات ومتوسط درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الضعيف (دون المتوسط) وفق المقارنة بالكفاءات في كل من مادتي اللغة العربية والرياضيات والمعدل بينهما، وهذه الفروق لصالح درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي وعلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات تحصيل تلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الجيد تعزى لمؤسسة تكوين المعلم وهذه الفروق لصالح تلاميذ المعلمين الذين تخرجوا من المعاهد التكنولوجية وعلى وجود فروق في التحصيل الدراسي لتلاميذ المعلمين ذوي الأداء البيداغوجي الجيد ( يفوق المتوسط) وفق المقارنة بالكفاءات تبعا لمتغير الأقدمية. (أقل من 8 سنوات وأكثر من 8 سنوات وكانت لصالح أكثر من 8 سنوات.

دراسة نسرین نذیر. (2017) توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الأداء البيداغوجي بين الأساتذة الجدد والمتبئين.

دراسة بن موفق المیلود وآخرون (2017) توصلت على أن هناك فروقا في الأداء بين معلمي المدرستين.

دراسة غيداء (2018) فتوصلت إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء المعلمين في مدارس الجودة أساس. وكما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المعلمين تعزى إلى بعض التغيرات المؤثرة في الرضا الوظيفي (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة والتدريب). وكما توصلت النتائج إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى درجة الرضا الوظيفي

دراسة آسيا قادم. (2020) فتوصلت هي الأخرى إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الأجر وأداء معلم المرحلة الابتدائية

وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي وأداء معلم المرحلة الابتدائية.

وجود علاقة ارتباطية بين بيئة العمل وأداء معلم المرحلة الابتدائية.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

وضع الإطار العام لمشكلة الدراسة، وكذا إثراء الفصول النظرية.

الاستعانة بالمراجع الخاصة بالرضا الوظيفي والأداء البيداغوجي والبحث عنها.  
وسعت من فهم الطالب وإدراكه لموضوع الدراسة من خلال معرفة ما كتب حول موضوع الدراسة.  
بناء أدوات الدراسة واختيار الأساليب الإحصائية المناسبة.

### خلاصة الفصل:

في هذا الفصل قمنا بعرض للإطار المفاهيمي لإشكالية الدراسة وطرح تساؤلات الدراسة وفرضياتها، ودوافعها الذاتية والموضوعية وأهميتها، كما تطرقنا إلى أهدافها وقمنا بتحديد مفاهيم الدراسة إجرائيا، مع عرض للدراسات السابقة وقراءتها وتعقيب عليها.

## الفصل الثاني: الأداء البيداغوجي ونظام التفويج

تمهيد

1- الأداء البيداغوجي:

1-1- مفهوم الأداء

1-2- تعريف البيداغوجيا

1-3- تعريف الأداء البيداغوجي

1-4- خصائص الأداء البيداغوجي

1-5- مراحل الأداء البيداغوجي

1-6- أهداف البيداغوجيا:

1-7- طرق تقييم الأداء البيداغوجي لدى المعلم

1-8- الفرق بين الأداء البيداغوجي القديم والأداء البيداغوجي الجديد في العملية التعليمية

2- نظام التفويج

2-1- تداعيات التفويج

2-1-1- جائحة كورونا

2-1-2- أعراض جائحة كورونا

2-1-3- - كيفية الوقاية من فيروس كورونا المستجد

خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

إن الأداء البيداغوجي أصبح أمراً ضرورياً في هذا العصر في العملية التعليمية لما له من آثار إيجابية لنجاح أية مؤسسة تعليمية، ومن خلال ذلك سنتطرق الآن إلى التعرف على الأداء بصفة عامة، والأداء البيداغوجي بصفة خاصة والعلاقة بينهما، وكذلك مفهوم الفرقة البيداغوجية والتعرف على مهامها، وأهداف وكيفية تقويم وقياس الأداء البيداغوجي، وفي الأخير التعرف على الفرق بين الأداء البيداغوجي القديم والأداء البيداغوجي الجديد في العملية التعليمية.

**1- الأداء البيداغوجي:**

يمكن تجزئة مصطلح الأداء البيداغوجي إلى جزئين الأداء والبيداغوجيا

**1-1- تعريف الأداء:**

يعتبر الأداء من المواضيع الأساسية في المنظومة التعليمية، لما له من أهمية في تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها أية مؤسسة بمختلف أنواعها، والمؤسسات التعليمية بشكل خاص، فالأداء مصطلح متعدد الجوانب والأبعاد لاقتترانه مع عدة مصطلحات ومفاهيم مشابهة له، وهذا ما أدى إلى اختلاف الباحثين في تحديد مفهومه .

فعرفه بعض العلماء على أنه " سلوك يحدث لنتيجة أو هو استجابة لمهمة معينة سواء ثم فرضها من الآخرين أو يتم القيام بها من تلقاء الذات " (شان و هجرسي، 2009، صفحة 101).

وكما يعرف الأداء بأنه " ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، ويظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما. " (اللقاني و الجمل، 1999، صفحة 21).

فالأداء يعني إنجاز الأعمال كما يجب أن تنجز، فهو يعد مفهوماً واسعاً وهاماً بالنسبة لجميع المؤسسات المختلفة حسب نشاطها، وعلى الرغم من كثرة البحوث والدراسات حول موضوع الأداء إلا أنه لم يتم التوصل إلى تحديد مفهوم موحد للأداء، وحيث يعتقد البعض أن الاختلاف حول مفهوم الأداء ينبع من اختلاف المعايير والمقاييس التي تعتمد في دراسة الأداء وقياسه والتي يستخدمها الباحثون، مع أن هذا الاختلاف يعود إلى تنوع في الأهداف واتجاهات الباحثين في دراساتهم. (لزبيدي، 2000، صفحة 81).



**1-2- تعريف البيداغوجية:**

يعتبر موضوع البيداغوجية كذلك من المواضيع الأساسية في المنظومة التعليمية، نظرا لما له من أهمية في تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسات التعليمية.

ويعرف البيداغوجية على أنها مجموعة أساليب وطرق التدريس أو النظام الذي يتبع في تكوين الفرد. (شنان وهجرسي. مصطفى، 2009، صفحة 101).

ولقد تطور مفهوم البيداغوجيا عبر العصور لتصبح عبارة عن مادة للدراسة وهذا ما يسمى بالجانب النظري من البيداغوجيا، أما من الناحية التطبيقية فتعني الممارسة التربوية بشكل عام مع التركيز على أداء هيئة التدريس (الشطيبي، 2009، صفحة 135).

وهو عبارة عن علم له ارتباط بالعلاقة القائمة بين المعلم وتلميذه بهدف تعليم أو تربية، كالتبسيط والتدرج أو كمنشآت عملي يتكون من مجموع تصرفات المعلم والمتعلمين داخل الصف الدراسي (غريب، الغرضاف، الفاربي، و آيت موحى، 1998، صفحة 255).

وهي عبارة كذلك عن مجموعة من خطوات وتقنيات وطرق التي تميز تعلم مادة معينة مثل بيداغوجية الحساب، وبيداغوجية العلوم الطبيعية.. (طويل و بجاوي، 2018، صفحة 96)

**1-3- تعريف الأداء البيداغوجي:**

يعرف الأداء بأنه " ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي أو مهاري، وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة، وهذا الأداء يكون عادة على مستوى معين، ويظهر منه قدرته أو عدم قدرته على أداء عمل ما." (اللقاني والجمال، 2003)

ويعرف فلاندرز الأداء في المجال التعليمي: " جميع ما يصدر عن المعلم من سلوك أثناء العملية التعليمية، ويتصل بها على نحو مباشر أو غير مباشر".

ويعرف حكمت البراز (1989) الأداء في المجال المدرسي " يعني الفعل الإيجابي النشط لاكتساب القدرة أو المهارة أو التمكن الجيد من أدائها تبعا للمعايير الموضوعية. (العيدون 2015 ص 21).

ويعرف الأداء البيداغوجي على أنه قدرة وتمكن المعلم على إيصال معلومات إلى التلاميذ بوضوح وبإتقان وذلك بتحديد طرق وأساليب مناسبة داخل الصف الدراسي.

**1-3- خصائص الأداء البيداغوجي:**

الأداء البيداغوجي يمتاز بعدة خصائص، التي أحصاها الكثير من العلماء والباحثين في هذا العصر الحديث والتي تتمثل في ما يأتي:

- ملائمة اختيار طرق التدريس حسب قدرة المتعلمين من حيث مستوى نضجهم النفسي والمعرفي ومراعاة الفروق الفردية.

- الانطلاق من خبرات السابقة للمتعلمين ويلائمهم الحالية.

- اعتبار المعلم هو ركيزة الأساسية للعملية التعليمية ومقارنتها مع المكونات الأخرى للأداء

البيداغوجي.

- التركيز على تنمية قدرات التلميذ ومحاولة تطويرها من قبل المعلم وعدم اهمال قدرة على

الأخرى وتنوع في النشاطات البيداغوجية.

- إشباع حاجات التلاميذ ومساعدتهم على تحقيق أهدافهم ورغباتهم المستقبلية. (حمدان،

1948).

**1-5- مراحل الأداء البيداغوجي:**

للأداء البيداغوجي ثلاث مراحل أساسية لإنجاح عملية التعليمية، ولكل مرحلة دور معين وهي

كالتالي:

- المرحلة الأولى: التخطيط (تحضير الدرس).

- المرحلة الثانية: التنفيذ (إلقاء الدرس).

- المرحلة الثالثة: تقييم الدرس. (فايد، 1975، صفحة 96)

**1-6- أهداف البيداغوجيا**

:

للبيداغوجيا أهداف متعددة لإنجاح عملية التعليم وتتمثل في:

- التقليص من ظاهرة الفشل ومحولة إيجاد حلول مناسبة للحد منها.

- إيجاد العلاقة بين المتعلم والمواد التعليمية ومعارفه السابقة.

- تحديث وتطوير المحتويات المعرفية للمناهج الدراسية مع مراعاة الأهداف والغايات المراد الوصول

إليها.

- تساهم في رفع المستوى العلمي والثقافي للتلميذ.

-مراقبة طرق التدريس المعتمد عليها في عمليتي التقييم والإشراف. (الفلسفي و بوشحيمة).

### 1-7- طرق تقييم الأداء البيداغوجي لدى المعلم:

هناك عدة طرق وأساليب لتقويم وقياس مدى أداء المعلم وهي كالتالي:

#### 1- التقويم من خلال العمل:

وهي ملاحظة المعلم أثناء شرحه لدرس لجمع المعلومات المتعلقة بنوعية التدريس والمهارة المستخدمة داخل الصف.

#### 2- المقابلة:

تعتبر من الأدوات التي تساعد على جمع البيانات لكن قد تعكس نوعا من التحيز الشخصي للمعلم مما يؤدي إلى الصعوبة في وضع درجات بصورة صحيحة ودقيقة.

#### 3- التقويم الذاتي:

ويستخدم هذه الطريقة لتمكن المعلم من تطوير مهارات التدريس ولكنها غير ملائمة لاتخاذ قرارات متعلقة بالمحاسبة. (رمضان ، 2002، صفحة 996).

#### 4- اختبارات الكفاءة:

ويستخدم هذا الاختبار لإثبات كفاءة وقدرة المعلم في التدريس وتقديم أدلة وبراهين على قدرته على ذلك، لكنها غير دقيقة في درجة صدقها. (ملحم، 2005، صفحة 425).

### 1-8- الفرق بين الأداء البيداغوجي القديم والأداء البيداغوجي الجديد في العملية

#### التعليمية:

في القديم كانت التربية تقتصر في تكوين الفرد اجتماعيا لاستمرارية ثقافتهم دون انقطاعها بين الأجيال وذلك بطريقة الخضوع والانضباط والواجب أما في عصرنا الحديث يعتبر التلميذ محور العملية التربوية ويشجع كل المناهج والأساليب على تطوير طرق تفكير التلميذ وتنمية مهاراته وأهدافه وحرية إرادته. (كمال، 2014-2015، صفحة 48).

#### (2)- نظام التفويج:

قد انتشر فيروس كورونا في الثلاث السنوات الماضية في العالم كله وقد أصيب به الملايين من الناس على مستوى العالم وتوفي بسببه الكثير من الشباب والكهول والنساء وكبار السن، وقد غير نظام العالم سياسيا، اقتصاديا، تربويا، وثقافيا، وأغلق جميع الفضاءات والساحات والمؤسسات

كمؤسسات التربوية، واعتمدت على طرق التدريس لتجنب انتشار الفيروس بين الأسرة التربوية من تلاميذ ومعلمين حيث اعتمدت على نظام التفويج كحل مؤقت.

## 2-1-1- تداعيات نظام التفويج:

هو نظام اتخذته وزارة التربية بالاتفاق مع وزارة الصحة في المدارس كحل مؤقت لتفادي انتشار فيروس كورونا بين الأساتذة و التلاميذ ، وهذا النظام يتعلق بتقسيم الأفواج التربوية إلى أفوج فرعية يتراوح عدد التلاميذ في كل فوج بين 20 إلى 24 تلميذا.

### 2-1-1-1- فيروس كورونا (كوفيد19):

هو فيروس مستحدث عبارة عن سلالة جديدة من الفيروسات التاجية تستهدف الجهاز التنفسي للإنسان، وهو كبير الحجم ويبقى على الأسطح لمدة طويلة، ولكبر حجمها فإن بقاءه على الهواء لا يقل عن ساعتين مما يجعله ينتشر وينتقل بين الناس خاصة عند عدم اتباع تدبير الوقاية منه. (الأرشادي، 2020، صفحة 7)

### 2-1-1-2- أعراض فيروس كورونا المستجد:

عند إصابة أي شخص بمرض كورونا قد تظهر عليه إحدى أو عدة أعراض مما يلي حسب الشدة و سلامة الجهاز المناعي لدى الإنسان: (وزارة الصحة، 2020، صفحة 02)

-الحمى

-السعال

-صعوبة في التنفس

-ألم في الحلق

-الصداع

### 2-1-1-3- كيفية الوقاية من فيروس كورونا المستجد:

-غسل اليدين بالماء والصابون بشكل مستمر لمدة لا تقل عن عشرين ثانية.

-الاهتمام بالنظافة الشخصية في جميع الأوقات.

-تجنب لمس العينين أو الفم والأنف.

-الامتناع عن المصافحة او العناق

-الابتعاد بمسافة تزيد على متر عن كل من حولك في أي مكان كالطواير او التجمعات

الكبيرة.

- عند السعال والعطاس استخدم المناديل الورقية ورميها في المكان المخصص لها فور الانتهاء من استخدامها.
- تطبيق الحجر المنزلي للمصابين بنزلات البرد في المنزل وتجنب مخالطتهم المباشرة
- إذا لم تتوفر مناديل أثناء السعال/العطاس فيمكن ثني الذراع بديلاً مؤقتاً.
- تجنب الأماكن المزدحمة وينصح بالجلوس في البيت
- الامتناع التام عن المصافحة والتقبيل والعناق والاكْتفاء بالسلام تحية من بعيد.
- استخدام معقمات اليدين عند دخول أي منشأة أو محل وعند العودة إلى البيت.
- الإكثار من شرب الماء والسوائل الدافئة والليمون والبرتقال - فيتامين سي.
- رش الأسطح التي تم لمسها بعد الخروج من المنزل والعودة إليه بالكلورين أو الإيثانول أو أية مطهرات أخرى تحتوي على الكلور أو الكحول
- طهي الطعام جيداً.
- استخدام الكمادات الواقية أثناء الجلوس مع أكثر من اثنين أو عند الخروج من المنزل.
- احتفظ بمسافة تزيد على متر واحد 3 أقدام بينك وبين أي شخص يسعل أو يعطس. إذا كنت شديد الاقتراب منه يمكن أن تتنفس هذه القطيرات، بما في ذلك فيروس كورونا كوفيد-19 إذا كان الشخص مصاباً به.

## خلاصة الفصل:

ومن هنا يتبين لنا أن للأداء البيداغوجي أهمية بالغة لدى المعلم لكونه الوسيلة الأساسية لنجاح أي مؤسسة تربوية في الأطوار الثلاثة بصفة عامة وبالطور الابتدائي خاصة، ويساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة كالتفوق والتميز، ولا يكون هذا الأخير إلا بوجود المعلم، لماله من دور في تنمية قدرات ومهارات التلميذ ومساعدته في تحقيق أهدافه المرجوة، والمعلم هو العنصر الوحيد والمهم لتنظيم العملية التعليمية كاختيار الوسيلة والطريقة المناسبة لإيصال المعارف للمتعلمين بكل سهولة في عدة مواضيع، لذلك نجاح وتحقيق أهداف أية مؤسسة تربوية تقتصر في علاقة المعلم بأدائه البيداغوجي داخل الصف، أي أن فشل الأداء البيداغوجي يؤدي إلى فشل العملية التعليمية والعكس صحيح.

## الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

تمهيد:

- 1- تعريف الرضا الوظيفي.
- 2- أبعاد الرضا الوظيفي.
- 3- أهمية الرضا الوظيفي.
- 4- أنواع الرضا الوظيفي.
- 5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي.
- 6- الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

خلاصة الفصل:

**تمهيد:**

إن موضوع الرضا الوظيفي أو الرضا المهني يعتبر من أهم المواضيع الذي لقيت اهتماما بالغا عند العلماء والباحثين والدارسين في ميدان العمل. وتحسبا لأهمية الموضوع في مؤسسات الصناعية والتي تهتم بالأفراد العاملين في المؤسسة ورضاهم عن البيئة التي يمارسون عملهم فيها والعوامل الأخرى التي تؤثر على رضاهم والبحث عن كيفية تحسينها، ونجاح أية مؤسسة وبلوغ الأهداف لا يكون إلا بما يبذله العامل من جهد أثناء عمله ، ويعتبر من أهم العناصر العمالية الإنتاجية في المؤسسة، ولذلك ارتأينا أن نسقط هذا الموضوع على مؤسسات تربوية في الطور الابتدائي لما له من أهمية عظيمة لدى المعلمين في المرحلة الابتدائية، لأن انخفاض مستوى الرضا لدى المعلمين ينتج عنه فشل المؤسسة والعكس صحيح، كما قال الإمام الغزالي: " فمن علم وعمل بما علم فهو يعي عظيما في ملكوت السماوات فإنه كالشمس تضيئ لغيرها، ومن اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما وخطرا جسيما فليحفظ آدابه ووظائفه" (عكيشي، 2014، الصفحات 54-55).

**1- تعريف الرضا الوظيفي:**

يرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بمفهوم السعادة نتيجة طريق العمل وكما يعبر عن مجموعة من مشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد تجاه عمل ما، والرضا عبارة عن مدى إشباع الذي يتصور الفرد أنه حققه من عمله فكلما زاد تصور الفرد نحو عمله تحقق له إشباع كبير لحاجته وكان راضيا عن عمله (خطاب، المبيض، سلافة، ثابت، و السيد، 2002، صفحة 454).

وقد تعدد مفهوم الرضا الوظيفي وأهمها:

تعريف دينس كول (1977) أن مفهوم الرضا الوظيفي يكون نتيجة رضا العامل عن بعض المتغيرات كفرص الترقية، الأجر، زملاء في العمل (د. المشعان، 1994، صفحة 213).

ويرى عبد المنعم عبد الحفي "أنها عملية نفسية يشعر بها العامل تجاه عمله ولا يمكن أن نطلق كلمة الرضا إلا على المجموعة من المشاعر الإيجابية التي تكون لدى العامل عند إشباع حاجاته المادية والمعنوية (بن زاوة، 2017-2018، صفحة 53).

ويعرفه بدر على أنه " عبارة من درجة شعور الفرد بمدى إشباعه لحاجاته من وظيفته خلال قياسه بأداء وظيفته معينة" (آسيا، 2019-2020، صفحة 17).

وكما يرى العديلي " أن الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل وبيئة العمل" (باجة، 2014، صفحة 50).



ويعرفه "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 الوظيفي يتحقق في الحالة التي يخرج فيها الفرد بتقييم إيجابي، وما يعاب عليه هو أنه لم يحدد لنا ما هو الشيء الذي يتم تقييمه" (بن موفق و بن صافي، الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم، 2017)

حيث يعرفه هوبيك على أنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد يقول بصدق إني راض عن وظيفتي.

بينما يتفق ماسلو وبورتر على أن الرضا الوظيفي رهن إشباع الحاجات السيكولوجية أما الأستاذ فروم فيرى أن الرضا الوظيفي هو المدى الذي توفره الوظيفة لشاغلها من نتائج ذات قيم إيجابية أي أن عبارة الرضا ترادف الفرص. (الصيرفي، 2007، صفحة 166).

ومن خلال التعاريف السابقة يتبين لنا أن رضا الوظيفي عبارة عن شعور نفسي لدى الفرد، حيث يشعر شعورا إيجابيا تجاه عمله، وذلك عند مواكبته مع العمل نفسه وبيئة العمل وزملائه في نفس العمل والتحفيزات المادية والمعنوية التي تؤدي بدورها إلى إشباع حاجات ورغبات الفرد مما ينجم عنه الثقة وزيادة الفعالية في الأداء وتحقيق أهداف أية مؤسسة.

## 2- أبعاد الرضا الوظيفي لدى المعلمين:

لكي يتحقق الرضا الوظيفي لدى المعلمين لابد أن يكون هناك اهتمام ببعض الجوانب التي ترفع من مستوى الرضا لدى المعلم ويتمثل ذلك بالاهتمام بأبعاد الرضا الوظيفي وهي كالتالي:

### أ- الاهتمام بالجانب المادي للمعلمين:

والتي تتمثل في الأجور، والترقية، والتأمينات، والمكافآت التي تقدم من حين إلى آخر، وكما تعتبر الأجرة التي يتقاضها المعلم بنت هي الوسيلة الوحيدة والمهمة لإشباع حاجات المعلم، حيث أثبتت عدة دراسات على أن هناك علاقة وطيدة بين مستوى الأجر ومستوى الرضا الوظيفي، بمعنى كل ما ارتفع مستوى الدخل عند المعلم زاد ارتفاع مستوى الرضا عنده والعكس صحيح، لكن هناك من عارض هذا الرأي مثل هرزبر حيث قال في نظريته "إن الأجر هو من الحاجات الدنيا التي لا تؤدي إلى الرضا وإنما فقط تمنع عدم الرضا" (الصقور، 2012، صفحة 15)

الأجرة هي أهم حاجة يجب أن تشبع لدى الفرد لكن لا يقتصر هذا الأخير في تلبية حاجات الفرد فقط وإنما هناك حاجات أخرى كالحاجة للتفوق والنجاح والتميز.

**ب- الاهتمام بالجانب المعنوي للمعلمين:**

ويعني ذلك الاهتمام بالمكانة الاجتماعية للمعلم وعلاقاته الإنسانية (القميزي ، 2015 ،  
صفحة 18)

كل ما كانت مكانة المعلم ذا قيمة عند مجتمع ما وعلاقاته جيدة مع زملائه الذين ينتمون إلى نفس العمل فإنها تجعل للمعلم فرص للابتكار والإبداع وتحمل المسؤولية وكل هذا يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي عنده.

**ج- الاهتمام بجانب البيئة العمل للمعلم:**

إن الاهتمام بالبيئة العمل في المؤسسات التربوية تحقق عدة انتصارات كبلوغ الأهداف المنشودة في تطوير وتنمية المؤسسة والرقي، وتزداد فعالية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة (غيداء، 2018،  
صفحة 17).

**3- أهمية الرضا الوظيفي لدى المعلمين:**

- إشباع حاجات الفرد إشباعاً تاماً في العمل.

- تجعل الفرد متوازناً بين قدراته الخاصة ومهنته حيث توصله إلى قمة الإبداع التي تريد أية مؤسسة الوصول إليه.

- تمكن الفرد من تحقيق ما أمكن من قدرات وطاقاته الكامنة في بيئة العمل.

- كل ما كانت وظيفة الفرد تشبع حاجاته ومنافعه المتعددة كل ما زاد في رضاه عن وظيفته وزاد في أدائه وارتباطه بوظيفته (احمد صقر، 2005، الصفحات 249-250).

- تقديم المساعدة للمدير والمشرف التربوي على جعل بيئة عمل تناسب المعلم على تادية وظيفته على ما يرام وبكل أريحية، وتنظيم حوافز فعالة تساعد على حفظ المعلمين وإبقائهم في عملهم مع زيادة فعاليتهم وأدائهم الوظيفي.

- الزيادة في روح الثقة والتعاون بين رؤساء الإدارة والموظفين وبين الموظفين أنفسهم حيث يؤثر في رفع مستوى الإنجاز الفعال لدى العاملين.

- يرى وظيفته هي الوسيلة الوحيدة لتحقيق طموحاته ورغباته (بن زوة أحلام، 2017-2018،  
صفحة 56).

#### 4-أنواع الرضا الوظيفي:

هناك نوعان من الرضا الوظيفي وهي كالتالي:

أ- **الرضا العام:** عبارة عن اتجاه عام للفرد نحو العمل الذي يقوم به، حيث يكون راضٍ أو غير راضٍ فالمؤشر الأولى بطبيعة العمل لا يسمح بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الفرد، وهذا بسبب أنه يلقي نظرة عامة على موقف العامل نحو عمله.

ب- **الرضا النوعي:** يشير إلى جانب من جوانب رضا الفرد تجاه عمله، كسياسية المنظمة، الإشراف، الأجور، فرصة الترقية، الرعاية الصحية، العلاقات مع الزملاء وغيرها (نسفاري، 2007، صفحة 19).

#### 5-العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا عن العمل هي محصلة العناصر التي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله وفي صورة أكثر تحديداً يمكن أن نوضح الكلام السابق من خلال ما يلي:

أ- **الرضا عن الأجر:** إن الأجر الذي يتقاضاها العامل لا يشبع فقط حاجاته

الفزيولوجية وإنما يشعره كذلك بالأمن النفسي ويرمز إلى المكانة الاجتماعية، وكما بنظر إليها الفرد كرمز لتقدير وعرفان، وأحياناً يعتبر الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية وذلك عندما يبحث الفرد على مجاملات اجتماعية مع الآخرين، ومن هنا نستنتج أن الأجر له أهمية كبيرة لدى الفرد وأن عدالة الأجر المدفوع للعامل حسب جهده وعمله يكون عامل هام من عوامل رضا الفرد عن وظيفته (عايدة، المبيض، سلافة، زهير، محمود، 2002 صفحة 455).

ب- **الرضا عن محتوى العمل:** إن وضع العامل في عمله المناسب حسب قدراته وميوله

وإمكاناته تساعدنا في تحقيق عملية الاختيار المهني وعملية التوجيه المهني، أما العكس يتسبب في ترك الكثير من العاملين لعملهم وانتقالهم إلى أعمال أخرى وذلك نتيجة فشلهم أو عجزهم في المهمة المقدمة لهم، مما ينجم عنه اليأس وفقد الثقة بالنفس وعدم رضاهم عن وظيفتهم.

ج- **الرضا عن فرص الترقية:** إن شعور الفرد على ما يقوم به من عمل هي محل شكر

وتقدير وسيحضى بالترقية في عمله حيث تمكنه من تحسين وضعه، كلما زاد رضاه أكثر في عمله وزاد إنتاجه في العمل.

د- الرضا عن جماعة العمل: كلما كان هناك تفاعل وتفهم وتعاون بين الموظفين في نفس العمل كلما شعر الفرد على أنه في بيئة مريحة تساعد على إشباع حاجاته، مما تساعده على تحقيق الرضا عن وظيفته.

هـ- الرضا عن ساعات العمل: إن إتاحة ساعات عمل الفرد مع وقت راحته كلما زاد مستوى رضا الفرد عن وظيفته، والعكس صحيح.

و- الرضا عن ظروف العمل: ويقصد به بيئة العمل الداخلية كدرجة الحرارة، الإضاءة، التهوية، النظافة، ضوضاء، وكل هذا قد تؤثر على درجة رضا الفرد عن عمله.

### 6- العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء:

اختلف العلماء والباحثون حول تفسير العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء، وفيما يلي بعض الآراء المفسرة لذلك:

أ- الأداء يتبع الرضا الوظيفي: حيث يرى بعض العلماء أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين كلما زاد ارتفاع درجة الأداء، بمعنى أن هناك علاقة طردية بين الرضا والأداء، حيث الرضا هو المستقل والأداء هو التابع (المنصوري، 1970، الصفحات 18-19).

ب- الرضا يتبع الأداء: بمعنى كلما كان مستوى الأداء جيدا كلما شعر الفرد برضا عن العمل، حيث أن الأداء هو المتغير المستقل أما الرضا فهو المتغير التابع أي أن الأداء الجيد للعامل يؤدي إلى الحصول على مكافآت مما يزيد على بذل مجهود أكثر لإشباع حاجاته وبالتالي يزيد في درجة رضاه عن الوظيفة.

### 7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

تعددت النظريات واختلفت في تفسير الرضا الوظيفي لدى العلماء عبر العصور ونذكر منها ما يلي:

#### أ- نظرية تدرج الحاجات لأبرهام ماسلو:

يرى أبرهام ماسلو (1954) أن إشباع أو حرمان أي حاجة بسبب رضا أو عدمه لدى العامل، فإذا تم إشباع حاجة عامل سيكون دافعا لمواصلة عمله، أما إذا لم تتم إشباعها ستؤثر سلبا على سلوك الفرد مما يجعله غير راض عن وظيفته.

وكما يرى ماسلو أن حاجات الإنسان مرتبة ترتيباً هرمياً كلما تم إشباع حاجة من حاجات هذا الهرم انتقل الفرد إلى إشباع الحاجة المئوية المدرجة في الهرم، والتي صنفها إلى خمس مجموعات حسب أهميتها وهي كالتالي حسب ترتيب: الحاجات الفزيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاحترام، الحاجة إلى تحقيق الذات (النعيمي، 2008، صفحة 70).



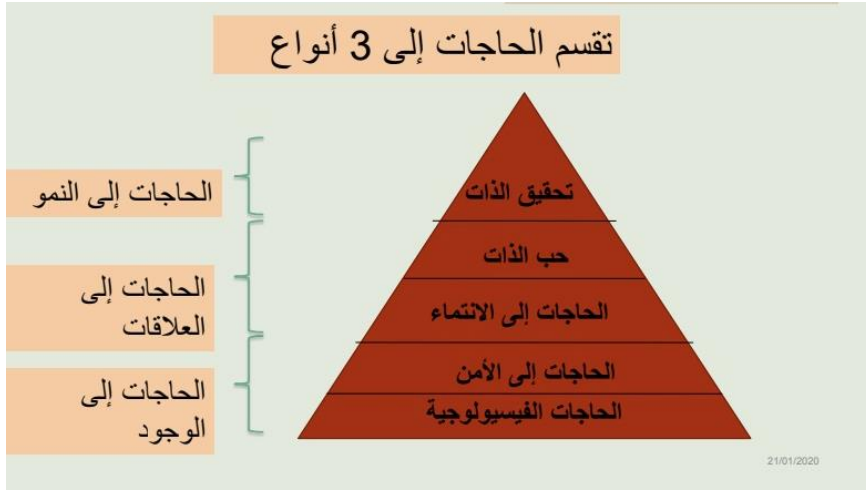
الشكل رقم 1 : يبين تدرج الحاجات لأبرهام ماسلو

### ب- نظرية الحاجات لألدرفر:

جاءت هذه النظرية لتطور نظرية ماسلو وذلك من ظرف ألدرفر (1972) ترى هذه النظرية على أن الحاجات يمكن أن تصنف إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي:

- الحاجة إلى الوجود: والتي تمثل كل من الحاجات الفزيولوجية والأمان عند ماسلو.
- الحاجة إلى الانتماء: التي تمثل كل من حاجات التقدير والاحترام والانتماء عند ماسلو.
- الحاجة إلى النمو: والتي تمثل كل من حاجات تحقيق الذات عند ماسلو (العامري، 2007،

صفحة 463).



## الشكل رقم 2: يبين نظريات الحاجات لألدرفر

عند مقارنتنا بين النظريتين نلاحظ أن كليهما تشيران على أن رضا العاملين يتحقق نتيجة إشباع الحاجات الأساسية والتي تعتبر الدافع تجاه العمل، لكنهما تختلفان في طريقة إشباع الحاجات حيث يرى ماسلو أن الحاجات تشبع تدريجياً، لا نستطيع إشباع حاجة إلا إذا أشبعت الحاجة السابقة بينما يرى ألدرفر عكس ذلك أي أن يمكن نشبع أكثر من حاجة في زمن واحد.

### ج- نظرية الحاجات الثلاثية (نظرية الإنجاز):

صاحب هذه النظرية ماكلياند عالم أمريكي في مجال علم النفس (1973) صنف هذا العالم الحاجات إلى ثلاث مجموعات وهي كالتالي:

- الحاجة للإنجاز: الرغبة في التميز أي رغبة الموظف في الإنجاز بتألق.

- الحاجة للقوة: والتي تتمثل في رغبة العامل في التحكم في رغبة الآخرين وممارسة السلطة

عليهم.

- الحاجة للانتماء: عبارة عن رغبة الموظف في تكوين علاقات حميمة وإيجابية مع الغير وبقائها

على الدوام (سلطان، 2004، صفحة 645).

### د- نظرية القيمة:

صاحب هذه النظرية هو أدوين لوك (1976) تشير هذه النظرية على أن مستوى الرضا عند

الموظف متعلقة بأحد عناصر التي تحددها الأبعاد الثلاثة التالية:

- مقدار ما يرغبه الموظف في حصول على فائدة عنصر من عناصر الرضا الوظيفي.

- قيمة ما يحصل عليه بالنسبة لهذا العنصر.

- أهمية هذا العنصر بالنسبة له. (جيرالد و روبرت بارون، 2004، الصفحات 209-210).

#### ه- نظرية العاملين:

فريدريك هرزبرغ هو صاحب هذه النظرية حيث قام بتفصيل المشاعر إلى نوعين هما الرضا وعدم الرضا وأشار إلى أن العوامل التي تؤدي إلى الرضا تختلف عن العوامل التي تؤدي إلى عدم الرضا وبينها فيما يلي:

- عوامل مرتبطة بالوظيفة: وتتمثل في العوامل المؤدية إلى رفع مستوى الدافعية لدى الفرد، الذي ينتج عنه الرضا الوظيفي، ومن بين هذه العوامل التحفيزات، الحصول على التقدير والاحترام، فرص الترقية، القدرة على الإنجاز.

- عوامل مرتبطة بمحيط العمل: وهي تعتبر من العوامل الوقائية بمعنى إذا توفرت لا يعني ترفع من مستوى الرضا لدى الفرد وهي كظروف العمل المادية، علاقة الفرد مع زملائه (العامري، 2007، صفحة 464).

#### و- نظرية المساواة:

صاحب النظرية هو آدمز (1965) ترى هذه النظرية أن درجة الرضا الوظيفي تتناسب مع مقدار ما يشعر به الفرد من مساواة بين الجهد المبذول تجاه وظيفته ومقارنتها مع الفوائد المتحصل عليها نتيجة ذلك الجهد المبذول، بمعنى كلما كانت هذه المقارنة العادلة موجودة لدى الفرد كلما زاد مستوى شعوره بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح. (الكتبي، 2005، صفحة 309) ونستخلص من هذه النظرية أنه كلما شعر العامل بالعدالة والمساواة كلما حافظ على وظيفته وزاد إنتاج للمؤسسة أما العكس فقد يؤدي إلى ظهور سلوكيات غير مرغوب فيها في المؤسسة كالغيابات والتأخرات المتكررة، تقليص الجهد في العمل مما يسبب في تقليص النواتج والعوائد للمؤسسة.

#### 8- كيفية قياس الرضا الوظيفي:

توجد عدة أدوات وأساليب لقياس الرضا الوظيفي:

أ- المقاييس الموضوعية للرضا الوظيفي: وهي المقاييس التي تقيس لنا اتجاهات العاملين

ورضاهم عن طريق استخدام أساليب معينة ويمكن التنبؤ بها كالغياب، ترك العمل، الحوادث في العمل، الشكوى، الإنتاج.

## ب- المقاييس الذاتية للرضا الوظيفي: هي المقاييس التي تعتمد على جمع المعلومات من

العاملين بواسطة وسائل معينة مثل استمارة تقدم للعاملين للإجابة عن الأسئلة الخاصة بالرضا الوظيفي، ويتم من خلاله معرفة درجة رضا كل عامل، أو باستخدام طريقة المقابلة الشخصية مع العاملين ويتم من خلالها معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى العامل.

وقد ابتكر الباحثون بعض المقاييس استخدموا فيها طرق وأساليب مما جعلتها أكثر صدق

وثبات، ومن بين أهم هذه الطرق هي كالتالي:

- طرق تقسيم الحوافز: هذه طريقة تستخدم لمعرفة أنواع الحوافز التي قد تؤثر على الرضا الوظيفي

لدى العامل سواء أكانت مادية كالأجرة أو معنوية كالترقية. اهم الطرق التي تدخل ضمن هذه

الطريقة ما يلي:

✓ **طريقة ثرستون:** تسمى هذه الطريقة بطريقة الفواصل المتساوية وتستخدم لبناء مقياس

في اتجاه معين من الرضا الوظيفي، وفي حالة الرضا تحدد متغيراته ثم يبنى مقياس ويوضع العبارات التي

تصف مختلف العناصر التي تمس رضا العامل، وعادة ما تفوق مئة عبارة (فادم، 2019-2020، صفحة 71)

✓ **طريقة هيرزبرج:** وتسمى طريقة الحالات الحرجة، وهو أسلوب يعرف بطريقة سرد

قصة ويتم من خلالها قياس وتقييم الرضا الوظيفي لدى الفرد، حيث يطلب من الموظف أن يقوم

بوصف الحالات المتعلقة بالعمل أو بوصف شعوره تجاه عمله والتي حققت رضاه أو عدم رضاه، ثم

يتم اختبار وفحص الإجابات واختباره لمعرفة أسباب الرضا أو عدمه.

✓ **طريقة المقابلة الشخصية:** هي عبارة عن مقابلة وجها لوجه، بصفة شخصية، حيث

يتمكن العامل من خلالها تصريح عن بعض الأمور والاتجاهات التي لا يمكن الحصول عليها بواسطة

أساليب أخرى، وبالتالي تتمكن من معرفة بعض الأسباب التي تؤثر سلبا وإيجابا على الرضا الوظيفي

لدى العامل بشكل أدق وفعالية.



### خلاصة الفصل:

ومن خلال ما سبق تم التعرف على أن الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور إيجابي لدى الفرد بصفة عامة وبالمعلم بصفة خاصة تجاه وظيفته أو مهمته النبيلة، والتعرف على أهم العناصر المتعلقة بالرضا كالأجر، فرصة الترقية، زملاء في العمل، ظروف العمل، نوع العمل وغيرها، وكما تم التعرف على أن الرضا الوظيفي له علاقات قوية بينه وبين نواتج العمل وتربط بينهما علاقات طردية، وكما اختلف العلماء والباحثون في تفسير محددات الرضا الوظيفي كل من زاوية نظره إليه، وكما تم التعرف على أنواع الرضا وأهميته والتعرف على طرق وأساليب لقياس الرضا الوظيفي لدى الفرد.

القسم الثاني: الإطار الميداني للدراسة  
الفصل الرابع: إجراءات الدراسة الميدانية

تمهيد:

1. - منهج الدراسة.
  2. - حدود الدراسة.
  3. مجتمع الدراسة وعينته
  4. الدراسة الاستطلاعية.
  5. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.
  6. عينة الدراسة الأساسية.
  6. الأساليب الإحصائية.
- خلاصة الفصل.

**تمهيد:**

لكل بحث علمي إطار منهجي يسير وفقه، لكي يتسنى للبحث الدقة والمصدقية للنتائج التي توصل إليه، ورفع من قيمة البحث، لذلك يجب على الباحث أن يتبع الخطوات العلمية لكي يتمكن من الوصول إلى نتائج أكثر دقة ومصدقية وقابلة للتعميم.

وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى وصف للإجراءات الميدانية، التي أتبعناها لتنفيذ دراستنا والتي تتمثل في منهج الدراسة، حدود الدراسة، مجتمع والعينة، الأدوات التي استخدمناها في الدراسة، الخصائص السيكومترية، الأساليب الإحصائية.

**1- منهج الدراسة:**

يعرف منهج البحث على أنه الطريقة التي يتبعها الباحث بغية الوصول إلى نتائج أو للإشكالية في موضوع معين، وهو العلم الذي يهتم بكيفية إجراء البحوث العلمية، كما يعتبر هو الحل والأسلوب الأنسب لحل مسألة البحث. (ياقوت، صفحة 7)

وفي دراستنا استخدمنا المنهج الوصفي الارتباطي، حيث نرى أنه يتناسب مع طبيعة بيانات الدراسة وأهدافها، وكما يعرف المنهج الوصفي على أنه المنهج الذي يقوم على وصف الظاهرة المدروسة، وتحديد المشكلة والظروف، والمقارنة والتقييم وإيجاد العلاقة. (الاهدل، د ت، صفحة 03)

وهي عملية البحث والتقصي حول الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر، ووصفها وصفا دقيقا وتشخيصها وتحليلها، وتفسيرها، بهدف اكتشاف العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر التعليمية والنفسية الأخرى، والتوصل من خلالها إلى تعليمات ذات معنى بالنسبة لها. (سنا، 2009، صفحة 140)

**2- حدود الدراسة:**

**2-1- الحدود الزمنية:** ويقصد من ذلك المدة التي استغرقتها هذه الدراسة، بدأت هذه

الدراسة أواخر شهر فيفري من سنة 2022م وأكملت في شهر ماي من نفس السنة.

**2-2- الحدود المكانية:** ويقصد من ذلك المكان الذي أجريت فيها الدراسة على العينة،

أجريت الدراسة في مدرستي.

**أ- المؤسسة الحرة:** مؤسسة تربوية تمت جذورها إلى نظام التعليم الأصلي في الجزائر، تحت

إطار وزارة الشؤون الدينية و الأوقاف بعد الاستقلال 1962م ، من هذا فهو امتداد للزوايا والمدارس

القرآنية كنواة محافظة للهوية الجزائرية الإسلامية عبر التاريخ، تطورت بعد الاستقلال لتغدو مؤسسات تربوية مرقمنة ضمن الأرضية الرقمية لوزارة التربية الوطنية.

ب- **المؤسسة العمومية:** هي مؤسسة اجتماعية رسمية تقوم بنقل الثقافة وتربية الأجيال في ظروف مناسبة للنمو عقليا وجسميا واجتماعيا وكذا انفعاليا، والهدف من بناء هذه المؤسسات تحقيق الرعاية النفسية للطفل، وتعليمه كيف يحل مشكلاته وكيف يحقق أهدافه بطريقة ملائمة، ومراعاة قدرات الطفل في كل متعلق بعملية التربية والتعليم، وكما تهتم بجانب التوجيه والإرشاد التربوي والمهني للطلاب. (حسن، 2014، صفحة 49)

2-3- **الحدود البشرية:** أساتذة المرحلة الابتدائية لمدرستي الثبات، ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري ببلدية بنورة ولاية غرداية.

### 3- مجتمع الدراسة وعينته

- **مجتمع الدراسة:** يمثل مجتمع الدراسة جميع أساتذة المرحلة الابتدائية لمدارس الحرة والمدارس العمومية بمدينة بنورة المنقسمون إلى فوجين للذكور والإناث المتمثلة في الجدول التالي:

#### الجدول رقم 1 : يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب المؤسسة والجنس

المؤسسة	الذكور	الإناث	المجموع
مدرسة الثبات	07	18	25
ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري	11	9	20
مدرسة النور	8	18	26
ابتدائية الشيخ صالح داودي	8	13	21
ابتدائية ابن خلدون	6	15	21
المجموع	40	73	113

أقرأ في الجدول أعلاه أن مجموع أساتذة مدرسة الثبات بلغ (25)، منقسمين إلى (07) ذكورا و (18) إناثا، أما بالنسبة لابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري فقد بلغ مجموع الأساتذة فيها (20) أستاذا، منقسمون الى (11) ذكورا و(09) إناثا، بينما مدرسة النور بلغ عدد الأساتذة (26) ينقسمون إلى (8) ذكور و(18) إناثا، أما ابتدائية الشيخ صالح داودي قد بلغ (21) منهم (8)

ذكور و(13) إناثا بينما ابتدائية ابن خلدون بلغ عدد الأساتذة (21) منقسمون إلى (6) ذكور و(15) إناثا والمجموع الكلي للأساتذة بلغ 113.

#### 4- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية من أهم الخطوات التي على الباحث أن يتخذها في الجانب الميداني، بحيث يتعرف من خلال ذلك على طبيعة الظاهرة والبيانات المتاحة عنها، وكما تحقق وظائف مهمة كالتعريف بالظاهرة وتوفير فرص الدراسة العلمية الموضوعية أكثر تعمقا. (سنا، 2009، صفحة 152)

#### -أهمية الدراسة الاستطلاعية:

تمثلت أهمية الدراسة الاستطلاعية في النقاط التالية:

- ✓ التعرف على النتائج الأولية لمجتمع العينة.
- ✓ الوقوف على الأبعاد التي يمكن من خلالها صياغة الفروض الضرورية وتفسير الظاهرة في الدراسة.

- ✓ التأكد على صلاحية بنود أدوات الدراسة للعينة.
- ✓ وقوف الباحث على الأدوات اللازمة لجمع البيانات بطريقة أوضح.
- ✓ تحدد الإمكانيات الفنية والبشرية والمالية المطلوبة لدراسة أوسع.
- ✓ تساعد الباحث على التأكد بسلامة اللغة ووضوح عبارات المقياس.
- ✓ زيادة تعرف الباحث أكثر على الظاهرة المراد دراستها.
- ✓ حساب الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة.

#### -عينة الدراسة الاستطلاعية:

تم توزيع الاستبيانين على أساتذة المرحلة الابتدائية لمدارس مدينة بنورة للتأكد من صلاحية أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية. وقد بلغ عدد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية (30) أستاذا من مجتمع الدراسة كما يوضحه لنا هذا الجدول التالي:

#### الجدول رقم 2 يبين عدد إجابات الدراسة الاستطلاعية حسب الجنس

الجنس	عدد الأساتذة
الاناث	16 53%
الذكور	14 47%

30	المجموع
----	---------

ونلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن عدد إجابات فئة الذكور بلغت (16) إجابة بنسبة (53%)، أما بالنسبة لفئة الإناث بلغ عدد إجاباتهم (14) إجابة بنسبة (47%).

### 5- أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية:

هي الأدوات التي استخدمناها لاختبار فرضيات الدراسة، واستخدمنا في هذه الدراسة استبانة وهي تعتبر من الأدوات المهمة في البحث، حيث تستخدم لجمع البيانات والمعطيات حول ظاهرة من الظواهر موضوع الدراسة، ولقد كثر استخدامها خاصة في العلوم الإنسانية لدراسة الموضوعات المتعلقة بالميول، الاتجاهات، القيم، الآراء، (أوزي، 2008، صفحة 41)

وكما اعتمدنا في بحثنا على استبيانين تم اعداده من طرف الطالب وذلك بعد تقسيم البحث إلى أبعاده حيث تصبح الرؤية واضحة، ثم قمنا بصياغة البنود مع مراعاة الدقة والوضوح لتجنب الغموض لدى المستجيب (زايد، 2006، صفحة 128)

### أولاً: مقياس الأداء البيداغوجي:

#### تعريف بالأداة:

يتكون المقياس من 44 عبارة موزعة على 4 أبعاد وهي:

- **التخطيط:** ويقصد من ذلك مدى تخطيط المعلم للدرس الذي سيتم تنفيذه في الصف لبلوغ الأهداف التربوية المراد الوصول إليها مع استخدام الوسائل المناسبة لذلك.

- **التنفيذ:** وتعني مدى قدرة المعلم على تطبيق ما تم تخطيطه في السابق داخل الفصل وبلوغ الأهداف التربوية المرجوة. (صالح، 2000، صفحة 30)

- **التقويم:** هي قدرة المعلم في استخدام الأساليب والإجراءات اللازمة التعرف على مدى

اكتساب المعارف لدى التلاميذ ومدى تحصيلهم الدراسي. (الزيود و و آخرون، 1999، صفحة 180)

- **إدارة الصف:** هي الإجراءات اللازمة التي يتخذها المعلم داخل حجرة الصف للمحافظة على

الانضباط، وضبط الغيابات والتأخرات وتمكن من توجيه التلاميذ وإرشادهم ومساعدتهم لتحقيق

أهدافهم ورتبائهم في المستقبل. (بن موفق و بن صافي، الرضا الوظيفي واثره على أداء المعلم، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربوي، 2016-2017، صفحة 68)

### الجدول رقم 3: يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس الأداء البيداغوجي

الأبعاد	أرقام العبارات	المجموع
1	من 1 إلى 9	9
2	من 10 إلى 26	17
3	من 27 إلى 33	7
4	من 34 إلى 44	11

تصحيح المقياس: بعد أن استقر عدد عبارات المقياس على 44 عبارة، لكل عبارة ثلاث

بدائل: (دائما، أحيانا، نادرا) وهي تأخذ الدرجات الآتية

(1-2-3) على الترتيب، وبذلك تراوحت درجة المقياس بين (44-132) وبمتوسط نظري

(88).

#### - الخصائص السيكومترية لمقياس الأداء البيداغوجي:

##### 1- صدق المقياس:

يعني من ذلك التعرف على مدى صلاحية الأسلوب والأداة المستخدمة لقياس ظاهرة، ومدى تحقيق الأهداف المراد التوصل إليها في الدراسة، بمعنى التعرف على قدرة وصدق المقياس على قياس ما أعدت لقياسه. (بشنة و بوعموشة، 2020، صفحة 119)

لاستخراج صدق مقياس الأداء البيداغوجي، تم الاعتماد على صدق المحكمين وصدق المقارنة الطرفية والصدق الذاتي.

##### 1-1- صدق المحكمين:

لاستخراج صدق المحكمين لمقياس الأداء البيداغوجي، تم عرض المقياس على 5 من المحكمين

في مجال التخصص من أجل إبداء آرائهم واقتراحاتهم بما يلي:

- مدى مناسبة البدائل المستخدمة أمام العبارات.
- صلاحية وملائمة عبارات المقياس.
- سلامة اللغة.
- مدى وضوح العبارة.

● تقديم اقتراحات أو تعديلات للعبارة.

وبعد اطلاع أساتذة التحكيم على المقياس تم الاتفاق على صلاحية 44 عبارة لمقياس الأداء البيداغوجي ولم يتم حذف أية عبارة، وتم الاحتفاظ بهذه العبارات ولكن تعديل بعضها من جانب الصياغة اللغوية.

الجدول رقم 4: يوضح العبارات التي تم تعديلها في مقياس الأداء البيداغوجي بعد عرضها على المحكمين.

رقم العبارة	العبارة قبل تعديلها	العبارة بعد تعديلها
25	أستخدم طرق التدريس الحديثة مثل التعلم باللعب.	أستخدم طرق التدريس الحديثة مثل التعلم (بحل المشكلة - العصف الذهني - المناقشة - اللعب .. إلخ).
36	قادر على تنمية ثقة التلاميذ بأنفسهم وتبصيرهم بإمكانياتهم ومحاولة استثمارها لصالحهم.	قادر على تنمية ثقة التلاميذ بأنفسهم.
44	اجتهد على تبصير التلاميذ نحو إمكانياتهم.	أسعى إلى تبصير التلاميذ إلى إمكانياتهم ومحاولة استثمارها لصالحهم.

### 1-2- صدق المقارنة الطرفية:

لأجل حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء البيداغوجي، تم ترتيب درجات استجابات الأفراد تصاعدياً، تم أخذ (36%) من الفئة العليا، و(36%) من الفئة الدنيا، وبعد ذلك تم حساب الفروق بين المجموعتين عن طريق اختبار "ت" وتم الحصول على النتائج التالية:

الجدول رقم 5: يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الأداء البيداغوجي:

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	"ت" الجدولة	مستوى الدلالة
الفئة الدنيا	11	105.64	1.997	20	-8.224	2.84	0.01
الفئة العليا	11	124.64	1.162				



أقرأ في الجدول السابق أنّ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا كان (105.64) وهو أقل من متوسط الفئة العليا الذي بلغ (124.64)، والانحراف المعياري للفئة الدنيا (1.997) أما للفئة العليا (1.162) مما يشير إلى وجود تشتت، في حين بلغت قيمة "ت" المحسوبة (-8.224) و "ت" الجدولة (2.84) عند درجة حرية (20) والدالة عند (0,01) "حسب ما جاء في" (أبو النيل، 1987، ص153)، مما يدل على وجود دلالة إحصائية، أي أن المقياس صادق.

### 1-2- الصدق الذاتي:

يقصد بالصدق الذاتي أنه صدق نتائج الاختبار حيث تكون هذه النتائج حقيقية خالية من أخطاء القياس ويتم الحصول عليه من خلال حساب الجذر التربيعي لقيمة ثبات المقياس، ويساوي  $\sqrt{0.896} = 0.95$ ، ومن خلال هذه النتائج نلاحظ أن الصدق الذاتي للمقياس يساوي 0.95، أي أنه ذات صدق عال مما يؤكد على صدق المقياس.

### 2- الثبات:

#### 1-2-1 ثبات المقياس (ألفا كرومباخ):

تستخدم طريقة ألفا كرومباخ في ثبات البنود الموضوعية وغير الموضوعية للتحقق من الاتساق الداخلي لدرجات الاختبار المستخدم. ولحساب ثبات مقياس الأداء البيداغوجي طبق المقياس على عينة استطلاعية مكونة من 30 أستاذاً للمرحلة الابتدائية، وبتطبيق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، تم تفرغ البيانات فيه مما يسمح بحساب ألفا كرومباخ، حيث قدرت قيمة الثبات بـ 0.896، وتشير هذه النتيجة بأن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

#### الجدول رقم 6: يوضح ثبات ألفا كرومباخ لمقياس الأداء البيداغوجي

الأداة	عدد البنود	معامل ألفا كرومباخ	مستوى الدلالة
مقياس الأداء البيداغوجي	30	0,896	مستوى الدلالة عالي

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الأداء البيداغوجي هي (0.896) وهي قيمة مرتفعة، مما يدل على أن مقياس الأداء البيداغوجي له مستوى عال من الثبات.

**2-2- ثبات التجزئة النصفية:**

تمّ الاعتماد على طريقة التجزئة النصفية لحساب ثبات مقياس الأداء البيداغوجي، من خلال تقسيم البنود إلى جزأين، ثم حساب معامل الارتباط "بيرسون" بين درجات الأفراد على البنود الفردية ودرجاتهم على البنود الزوجية، ثم القيام بتعديل معامل الارتباط المتحصّل عليه بمعادلة "سبيرمان- براون" التصحيحية، لتكون النتائج كالتالي:

**الجدول رقم 7: يوضح ثبات التجزئة النصفية لمقياس الأداء البيداغوجي**

مستوى الدلالة	"ر" الجدولة	"ر" المحسوبة بعد التعديل "سبيرمان براون"	"ر" المحسوبة قبل التعديل	درجة الحرية	عدد البنود	المجموعة
0.01	0.39	0.824	0.70	42	22	عبارات جزء الأول
					22	عبارات جزء الثاني

أقرأ من الجدول أعلاه أنّ "ر" المحسوبة قبل التعديل قد بلغت (0,70) وبعد تعديلها بمعادلة "سبيرمان- براون" التصحيحية أصبحت تقدّر بـ (0,824) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولة التي بلغت (0,39) عند درجة حرية (42) والدالة عند مستوى الدلالة (0,01) حسب الجداول الإحصائية لـ "أبو النيل، 1987، ص200" مما يشير إلى أنّ المقياس ثابت وصالح للتطبيق على العينة الأساسية.

**ثانيا: مقياس الرضا الوظيفي:**

يتكون هذا المقياس من 28 عبارة مقسمة إلى ابعاد التالية:

- **بيئة العمل:** ويقصد من ذلك رضا المعلم عن البيئة المادية للمدرسة والتي تتمثل في توزيع

البرنامج السنوي والفصلي، توفر الوسائل البيداغوجية، قاعات التدريس، عدد التلاميذ في القسم.

- **التحفيز المعنوي:** ويقصد به مدى رضا المعلم على ما يتلقاه من الإدارة، زملائه، أولياء

الأمر، التلاميذ كالتعاون والتشجيع والاحترام.

- **التحفيز المادي:** يقصد به مدى رضا على ما يتحصل عليه المعلم من الأجرة والترقية مقابل

جهده.

## الجدول رقم 8: يمثل توزيع العبارات على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	أرقام بنود المقياس	المجموع
بيئة العمل	من رقم 1 إلى رقم 9	9
التحفيز المعنوي	من رقم 10 إلى 22	13
التحفيزات المادية	من رقم 23 إلى 28	6

## - كيفية تصحيح المقياس:

بعد أن استقر عدد عبارات المقياس على 28 عبارة، لكل عبارة ثلاث بدائل: (موافق، مؤيد، غير موافق) وهي تأخذ الدرجات الآتية (3-2-1) على الترتيب، وبذلك تراوحت درجة المقياس بين (28-84) وبمتوسط نظري (56).

## - الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا الوظيفي:

## 1- الصدق:

## 1-1- صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على مجموعة من الخبراء المختصين في القياس النفسي والتربوي، وقد حصلت جميع الفقرات على نسبة الموافقة المطلوبة في المحك المحدد مسبقاً، وقد أجري بعض التعديلات على بعض الفقرات لغوياً، وبذلك تم الإبقاء على فقرات المقياس المؤلفة من (28) فقرة بصيغته النهائية.

## الجدول رقم 9: يوضح العبارات التي تم تعديلها في مقياس الرضا الوظيفي

## بعد عرضها على المحكمين

رقم العبارة	العبارة قبل تعديلها	العبارة بعد تعديلها
3	أجد معوقات أثناء عملي	لا أجد معوقات أثناء عملي.
9	تدني مستوى الخدمات الموجودة في المدرسة يؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي	الخدمات الموجودة في المدرسة يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي.

## 1-1- صدق المقارنة الطرفية:

لأجل حساب صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي تم ترتيب درجات استجابات المفحوصين تصاعدياً، ثم أخذ (39%) من الفئة العليا، و (39%) من الفئة الدنيا، وبعد ذلك تم حساب الفروق بين المجموعتين عن طريق اختبار "ت". وتم الحصول على النتائج الآتية:

## الجدول رقم 10: يوضح صدق المقارنة الطرفية لمقياس الرضا الوظيفي

المجموعة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	"ت" المحسوبة	"ت" الجدولة	مستوى الدلالة
الفئة الدنيا	11	51.09	2.108	20	-10.539	2.84	0.01
الفئة العليا	11	75.27	0.905				

أقرأ في الجدول أعلاه أنّ المتوسط الحسابي للفئة الدنيا كان (51.09) وهو أقل من متوسط الفئة العليا الذي بلغ (75.27)، والانحراف المعياري للفئة الدنيا قدّر بـ (2.108) أما للفئة العليا فقد قدّر بـ (0.905) مما يشير إلى وجود تشتت، في حين بلغت قيمة "ت" المحسوبة (-10.539) و "ت" الجدولة (2.84) عند درجة حرية (20) والدالة عند (0.01) "حسب ما جاء في" (أبو النيل، 1987، ص153)، مما يدل على وجود دلالة إحصائية، أي أن المقياس صادق.

## 1-1- الصدق الذاتي:

تم حساب الصدق الذاتي عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ألفا كرونباخ المقدر بـ (0.912) وقد بلغ بالجذر التربيعي له (0,955)، وهي قيمة دالة على أن الأداة صادقة.

## 2- الثبات:

## 1-2- الثبات عن طريق التجزئة النصفية:

## الجدول رقم 11: يوضح ثبات التجزئة النصفية لمقياس الرضا الوظيفي.

المجموعة	عدد البنود	درجة الحرية	"ر" المحسوبة قبل التعديل	"ر" المحسوبة بعد التعديل "سبيرمان براون"	"ر" الجدولة	مستوى الدلالة
عبارات جزء الأول	14	26	0.81	0.899	0.47	0.01
عبارات جزء الثاني	14					

نقرأ من خلال الجدول أعلاه أنّ "ر" المحسوبة قبل التعديل قد بلغت (0.81) وبعد تعديلها بمعادلة "سبيرمان-براون" التصحيحية أصبحت تقدر بـ (0,899) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولة التي بلغت (0.47) عند درجة حرية (26) والدالة عند مستوى الدلالة (0.01) حسب الجداول

الإحصائية لـ" (أبو النيل، 1987، ص201)" مما يشير إلى أنّ المقياس ثابت وصالح للتطبيق على العينة الأساسية.

## 2-2- طريقة ألفا كرونباخ:

الجدول رقم 12: يوضح ثبات ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي.

الأداة	عدد البنود	معامل ألفا كرونباخ	مستوى الدلالة
مقياس التوافق الدراسي	30	0,912	مستوى عال من الثبات

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل ألفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي كانت مرتفعة حيث بلغت (0,912) مما يدل على أنّ الرضا الوظيفي يتمتع بمستوى عال من الثبات.

## 6- عينة الدراسة الأساسية:

بعد التأكد من صدق وثبات أدوات الدراسة، تم إجراء الدراسة الأساسية على أساتذة المرحلة الابتدائية لمدرستي الثبات وابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري ببلدية بنورة ولاية غرداية، وكان ذلك خلال شهر مارس للموسم الدراسي 2021-2022م.

ولكن تم استرجاع 37 إجابة من أصل 45 أستاذ، والأخرى لم يستطع الباحث تجميعها.

## - طريقة اختيار العينة الدراسة الأساسية:

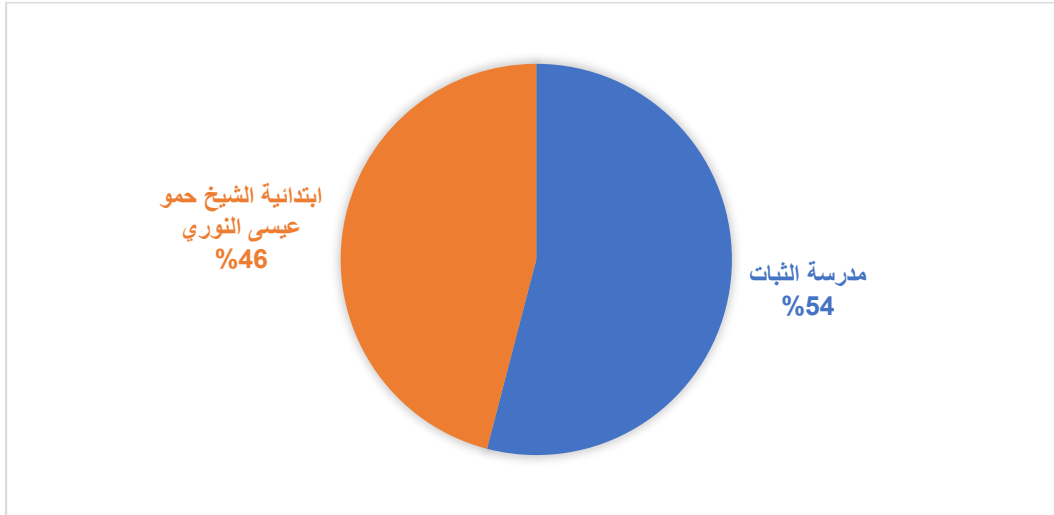
يضم عينة الدراسة الأساسية على 45 أستاذ، وفي هذه الحالة فإن الطريقة الأنسب في اختيار العينة هي طريقة الحصر الشامل كل من مدرسة الثبات وابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري، لكن نظرا لرفض بعض المعلمين على الإجابة على الاستبيان بعذر عدم وجود الوقت و النسيان المتكرر لبعض منهم في منازلهم، تمكن الباحث من تجميع 37 إجابة فقط.

الجدول رقم 13: يبين عدد إجابات الدراسة الأساسية حسب المؤسسة و الجنس

المؤسسة	فوج الذكور			فوج الإناث			المجموع	
	النسبة حسب عينة الدراسة	النسبة حسب المؤسسة	المجموع	النسبة حسب عينة الدراسة	النسبة حسب المؤسسة	المجموع	النسبة	المجموع
مدرسة الثبات	29%	20%	04	70%	80%	16	54%	20
ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري	71%	59%	10	30%	41%	7	46%	17

100%	37	62%	23	%38	14	المجموع
------	----	-----	----	-----	----	---------

نلاحظ من خلال الجدول أن مجموع أساتذة مدرسة الثبات بلغ (20)، منقسمين إلى (04) ذكورا و (16) إناثا، أما بالنسبة لابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري فقد بلغ مجموع الأساتذة فيها (17) أستاذ، منقسمين الى (10) ذكورا و(07) إناثا، وكان مجموع الكلي للأساتذة (37).  
الشكل رقم 3: توضح نسبة إجابات عينة الدراسة حسب المؤسسة.



نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن نسبة إجابات عينة الدراسة لمدرسة الثبات هي (54%) فهي أكثر من نسبة ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري والتي تتمثل بـ(46%)

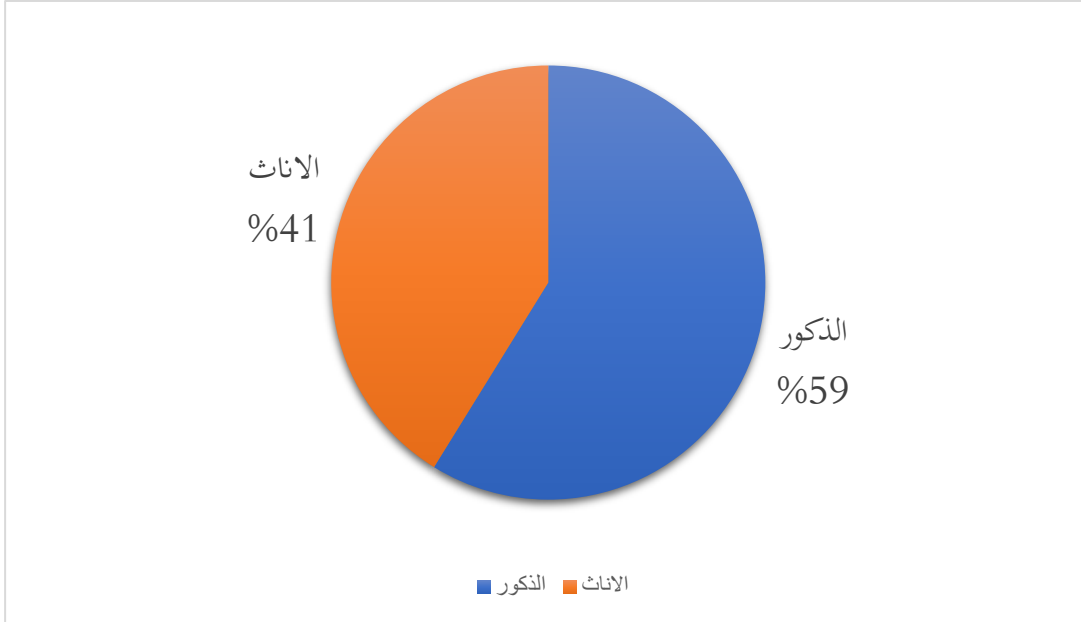
الشكل رقم 4: تمثل إجابات عينة الدراسة لمدرسة الثبات حسب الجنس



أقرأ من خلال الدائرة النسبية أن نسبة إجابات الذكور في مدرسة الثبات (20%) أما نسبة الإناث (80%).

الشكل رقم 5: تمثل نسبة إجابات عينة الدراسة لابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري

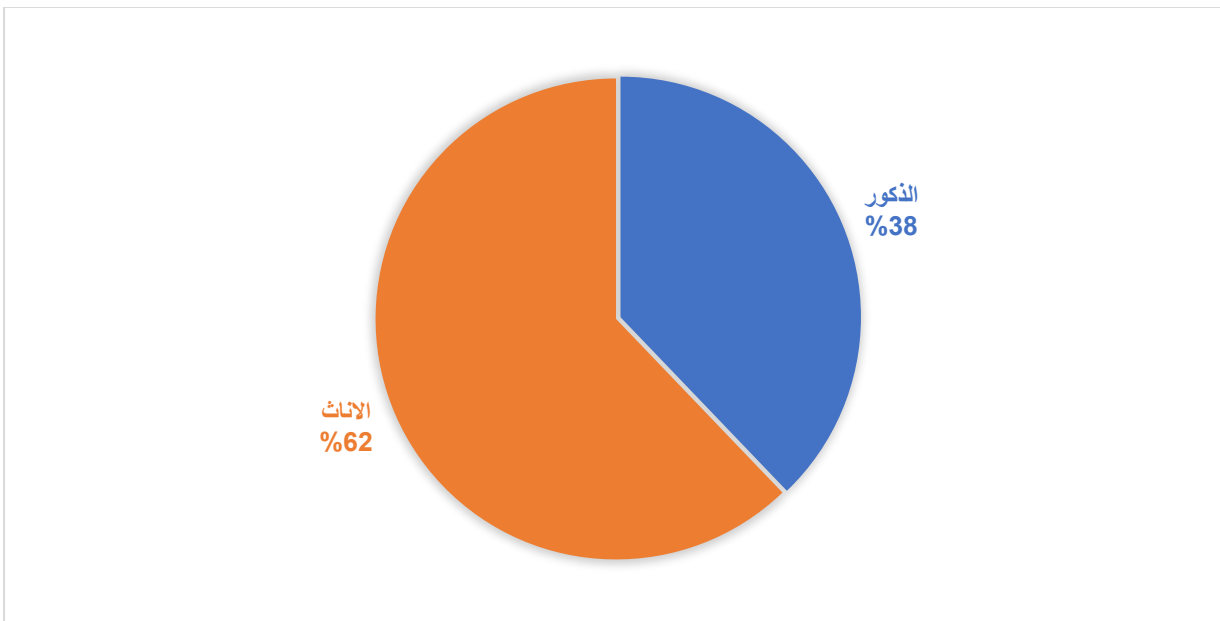
حسب الجنس



أقرأ من خلال الدائرة النسبية أن نسبة إجابات الذكور في ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (59%) أما نسبة الإناث (41%).

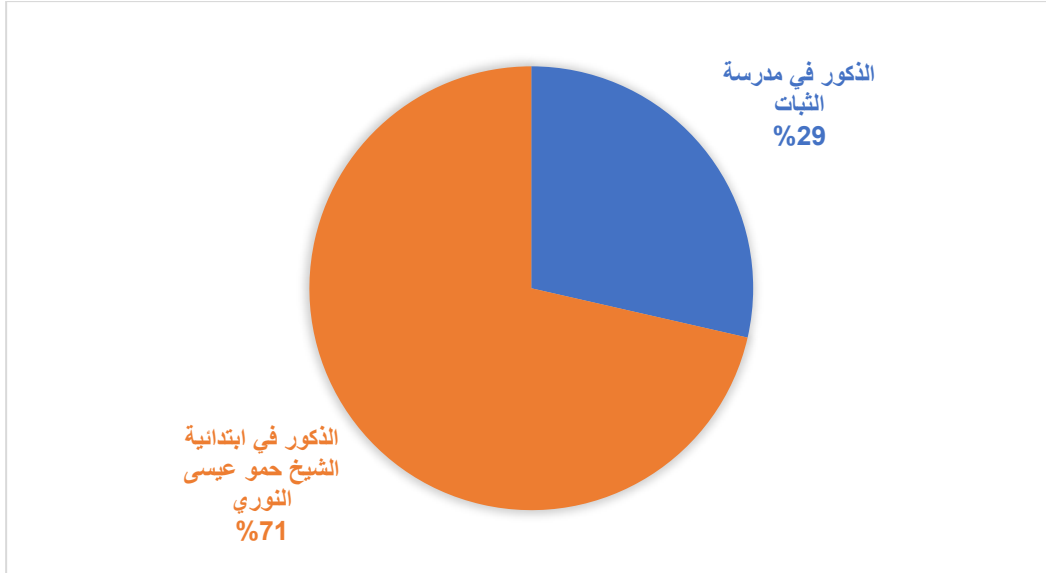
الشكل رقم 6: تمثل نسبة إجابات عينة الدراسة لمدرستي الثبات و الشيخ حمو عيسى

النوري حسب الجنس



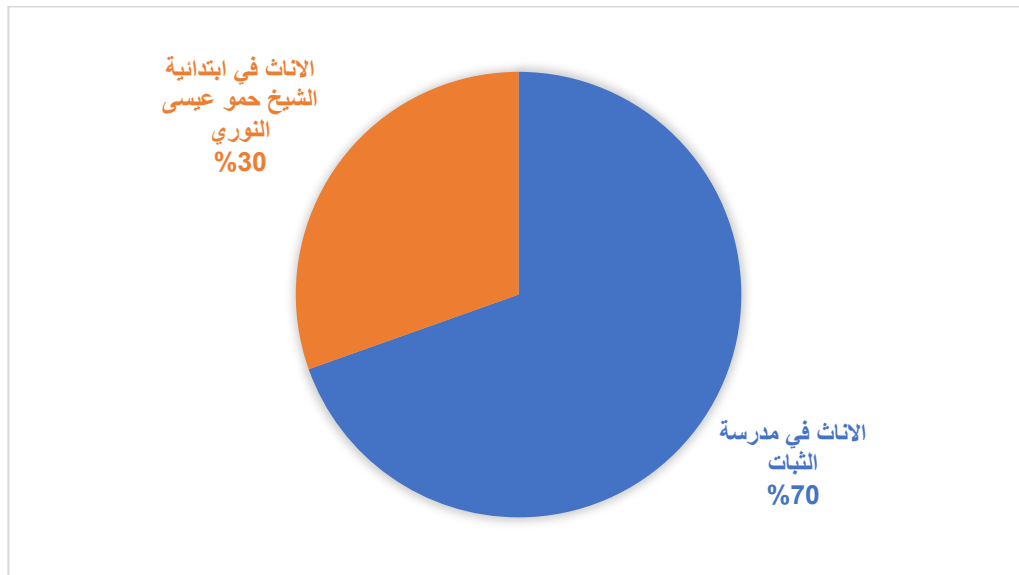
أقرأ من خلال الدائرة أن نسبة إجابات الذكور في عينة الدراسة هي (38%) ونسبة الإناث بنسبة (62%).

الشكل رقم 7: توضح نسبة إجابات الذكور في عينة الدراسة حسب المؤسسة التعليمية.



أقرأ من خلال الشكل أعلاه أن نسبة إجابات الذكور في مدرسة الثبات (29%) وهي أقل من نسبة إجابة الذكور في ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (71%).

الشكل رقم 8: توضح نسبة إجابات الإناث في عينة الدراسة حسب المؤسسة



أقرأ من خلال الشكل أعلاه أن نسبة إجابات الإناث في مدرسة الثبات تقدر بـ (70%) وهي أكبر من نسبة الإناث في ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري والتي تقدر بـ (30%).

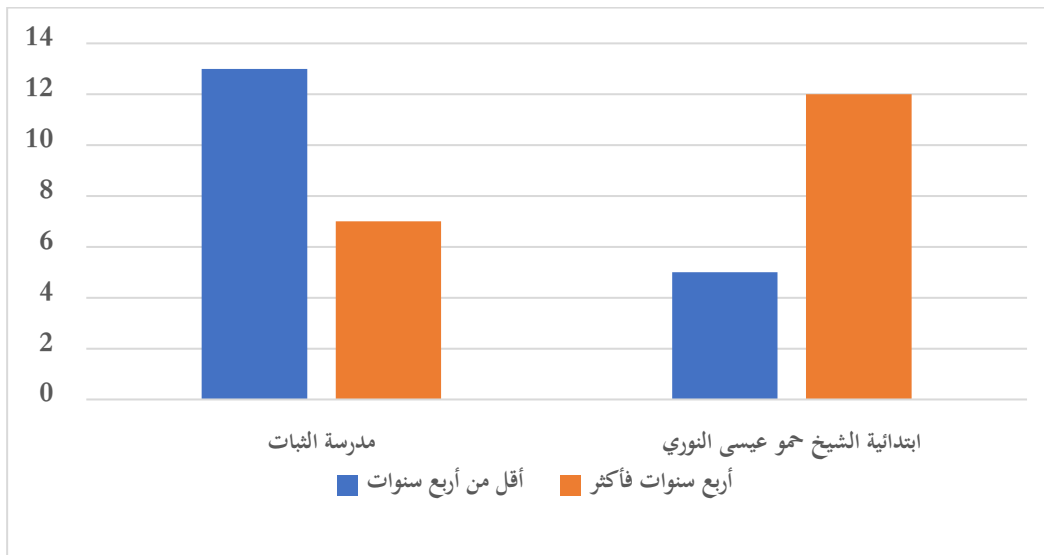


الجدول رقم 14: يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة الأساسية حسب المؤسسة التعليمية والخبرة

المؤسسة	أقل من ثلاث سنوات	أربع سنوات فأكثر	المجموع
مدرسة الثبات	13	7	20
ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري	5	12	17
المجموع	18	19	37

أقرأ من خلال الجدول أن مجموع أساتذة مدرسة الثبات بلغ (20) أستاذا وأستاذة، منقسمين إلى (13) ذا خبرة أقل من ثلاث سنوات و (7) ذوي خبرة أربع سنوات فأكثر، أما بالنسبة لابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري فقد بلغ مجموع الأساتذة فيها (17) أستاذا وأستاذة، منقسمين إلى (5) ذوي خبرة أقل من ثلاث سنوات و(12) ذوي خبرة أربع سنوات فأكثر.

الشكل رقم 9: أعمدة بيانية تبين لنا عدد الاساتذة حسب الخبرة



#### 7- الأساليب الإحصائية:

- بعد مرحلة التطبيق وتصحيح الاستبيانات، تم تفرغ البيانات بالاعتماد على كل من برنامج Excel وبرنامج المعالجة الإحصائية SPSS النسخة....، وذلك لحساب كل من:
- المتوسط الحسابي، تم استخدامه في تحديد العلاقة، إبراز الفروق، التجزئة النصفية.
  - الانحراف المعياري، تم استخدامه في تحديد العلاقة بين متغيرين، والمقارنة الطرفية.
  - اختبار "ت"، تم استخدامه في المقارنة الطرفية.
  - معامل ألفا كرونباخ، أستخدم لحساب ثبات المقياسين.
  - معامل ارتباط بيرسون، تم استخدامه لتحديد العلاقة بين متغيرين.

- دلالة الفروق بين معاملات الارتباط، تم استخدامه في إبراز الفروق في العلاقة  
معادلة دلالة الفروق بين معاملات الارتباط

$$\frac{z_2 - z_1}{\sqrt{\frac{1}{n_2-3} + \frac{1}{n_1-3}}}$$

ز<sub>1</sub>: المقابل اللوغاريتمي لمعامل الارتباط في المجموعة الأولى (1)

ز<sub>2</sub>: المقابل اللوغاريتمي لمعامل الارتباط في المجموعة الأولى (2)

ن<sub>1</sub>: العدد في المجموعة الأولى.

ن<sub>2</sub>: العدد في المجموعة الثانية.

إذا كانت قيمة النتيجة:

أ- تقع بين 1.96 - 2.58 كان الفرق دالا عند 0.05

ب- تقع بين 2.58 فما فوق كأن الفرق دالا عند 0.01

ت- أقل من 1.96 كان الفرق غير دال. (محمود، د ت، الصفحات 245-247)

### خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المنهجية المتبعة في الدراسة الميدانية، والتي تعتبر ركيزة أساسية لأي دراسة علمية، ففي البداية تحدثنا عن المنهج المعتمد في دراستنا وهو منهج الوصفي الترابطي تم تطرقنا إلى حدود الدراسة من حيث المجال الزمني والبشري، ثم قمنا بتعريف شامل لمجتمع الدراسة، ثم تحديد العينة وكيفية اختيارها وخصائصها، ثم بعده تحديد أداة جمع بيانات الدراسة وتمثلت في استبيان، وأخيرا ثم تحديد أساليب التحليل لاختبار الفرضيات المتمثلة في الأسلوب الكمي والأسلوب الكيفي.

## الفصل الخامس: عرض وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد:

- 1- عرض نتائج الفرضية الأولى وتفسيرها
- 2- عرض نتائج الفرضية الثانية وتفسيرها
- 3- عرض نتائج الفرضية الثالثة وتفسيرها
- 4- عرض نتائج الفرضية الرابعة وتفسيرها
  - 1-4. الجزء الأول من الفرضية الرابعة
  - 2-4. الجزء الثاني من الفرضية الرابعة
  - 3-4. الجزء الثاني من الفرضية الرابعة
- 5- عرض نتائج الفرضية الخامسة وتفسيرها
  - 1-5. الجزء الأول من الفرضية الخامسة
  - 2-5. الجزء الثاني من الفرضية الخامسة
  - 3-5. الجزء الثاني من الفرضية الخامسة
- 6- عرض نتائج الفرضية السادسة وتفسيرها
  - 1-6. الجزء الأول من الفرضية السادسة
  - 2-6. الجزء الثاني من الفرضية السادسة
  - 3-6. الجزء الثاني من الفرضية السادسة

خلاصة الفصل

استنتاج عام

توصيات الدراسة

## تمهيد:

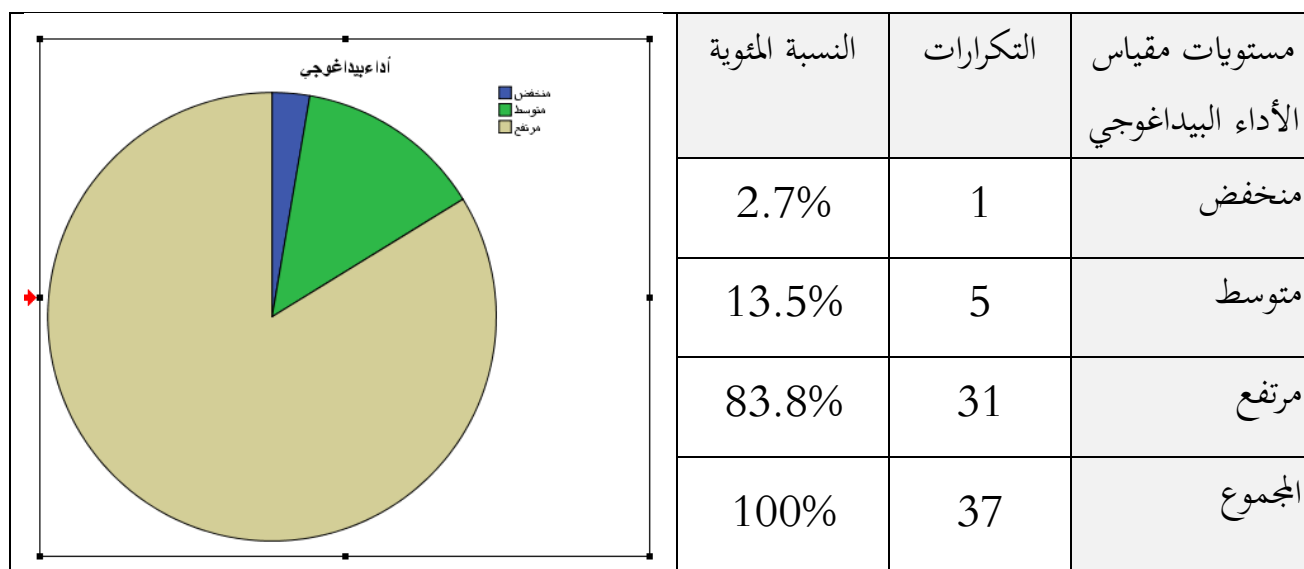
يتضمن هذا الفصل عرضاً مفصلاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال تطبيق أداة الدراسة بالإضافة إلى عرض وتفسير ما تم التوصل إليه من نتائج من خلال الإجابة على تساؤلات الدراسة، حيث هدفت هذه الدراسة إلى الوقوف على مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في كل من مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري العمومية ومدرسة الثبات الحرة والتعرف على وجود العلاقة أو عدمها بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري والثبات وإبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية، الجنس، الخبرة.

## 1- عرض وتفسير الفرضية الأولى:

تنص الفرضية الأولى على أن " مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات مرتفع".

الجدول رقم 15: يوضح مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج

لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري و مدرسة الثبات



أقرأ في الجدول أعلاه أن عدد التكرارات في المستوى المنخفض في مقياس الأداء البيداغوجي (1) بنسبة (2.7%) وبالنسبة المئوية التراكمية (2.7%)، بينما عدد تكرارات في المستوى المتوسط حوالي (5) بنسبة مئوية (13.5%) وبنسبة مئوية تراكمية (16.2%)، أما المستوى المرتفع فعدد تكراراتها (31) بنسبة (83.8%) وبنسبة مئوية تراكمية (100%) وكما يعتبر هي أعلى نسبة من المستويات الأخرى، مما

يدل على أن الفرضية الأولى محققة والتي تنص على أن "مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري و مدرسة الثبات مرتفع". وهذا يفسر على اهتمام الأساتذة بهذه المرحلة وإيلاء أهمية خاصة لها نتيجة الضغط المعرفي لدى الأساتذة وهذا في ضوء "أزبل"، الرغبة في التميز أي رغبة في الإنجاز بتألق وتحمل المسؤولية التامة لدى المعلمين من أجل تقديم ما أمكن من المعارف لتلميذ باستخدام شتى الوسائل وطرق التعليم، وتدريب المتعلم على الأسلوب العلمي في التفكير كالشعور بالمشكلة والبحث عن حلها، وكما أن التكوين الأساتذة في مجال الأداء البيداغوجي خاصة في المرحلة الابتدائية يزيد كثيرا من أدائهم وهذا ما توصلت إليه بعض الدراسات كدراسة نسرين حيث توصلت إلى أن كلما زاد رضا الأستاذ عن التكوين كلما زاد الأداء البيداغوجي لديه.

وكما أن الإشراف على الأساتذة كذلك يزيد من مستوى الأداء البيداغوجي لديهم، وذلك من خلال تقديم ملاحظات إلى الأساتذة من قبل المشرف بعد حضوره حصة تطبيقية دخل الصف، وتشجيع المعلم على تطوير أساليبه ووسائله البيداغوجية، ومساعدته في تخطي الصعوبات التي تواجهه قبل وأثناء بناء الدرس على المتعلمين، حيث يجعل الأستاذ يبحث ويجتهد أكثر لتحضيره للدرس وتنفيذه داخل الصف ومحاولة أخذ ذلك بعين الاعتبار. "الملاحظات المقدمة من قبل المشرف التربوي"، وهذا ما يتفق مع بعض الدراسات على أن مستوى الأداء البيداغوجي لدى الأساتذة مرتفع كدراسة "العيدون" (2015) بعنوان "تأثير الأداء البيداغوجي للمعلم على التحصيل الدراسي للتلاميذ في مادة الرياضيات واللغة العربية على ضوء المقاربة بالكفاءات".

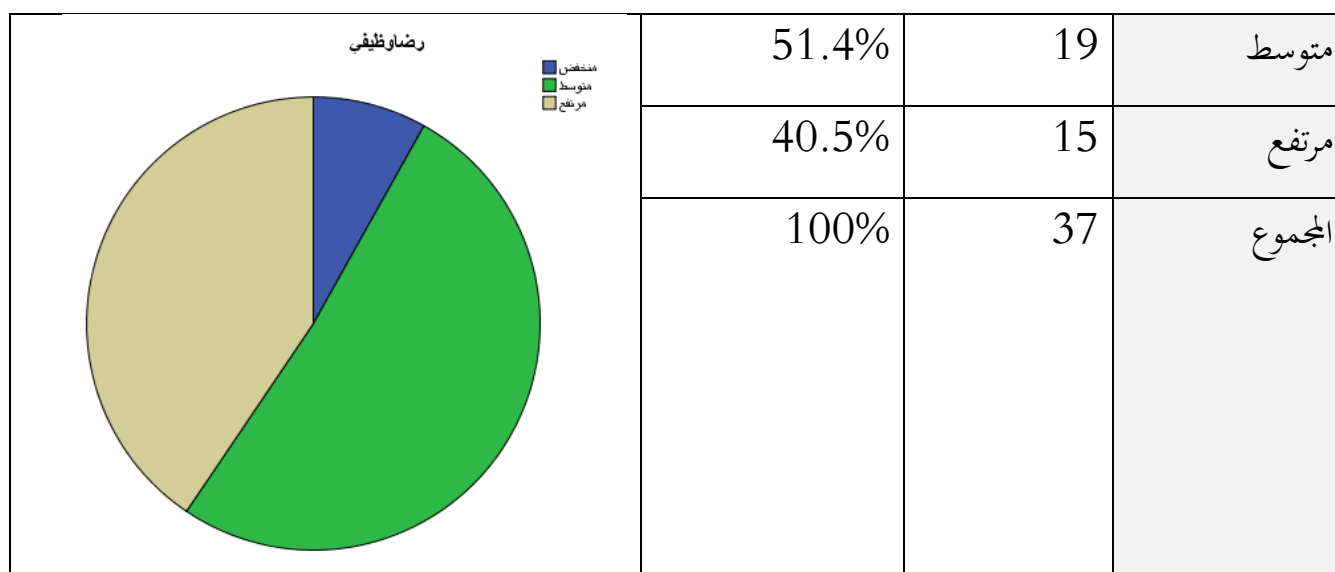
## 2- عرض وتفسير الفرضية الثانية:

تنص الفرضية الثانية على أن "مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري والثبات متوسط".

الجدول رقم 16: يوضح مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج

لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري و مدرسة الثبات.

مستويات مقياس الرضا الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية
منخفض	3	8.1%



أقرأ في الجدول أعلاه أن عدد التكرارات في المستوى المنخفض في مقياس الرضا الوظيفي (3) بنسبة (8.1%) وبالنسبة المئوية التراكمية (8.1%)، بينما عدد تكرارات في المستوى المتوسط (19) بنسبة مئوية (51.4%) وبنسبة مئوية (59.5%)، أما المستوى المرتفع فعدد تكراراتها (15) بنسبة (40.5%) وبنسبة مئوية تراكمية (100%) وكما أن أكبر نسبة هي نسبة المستوى المتوسط (51.4%)، مما يدل على أن الفرضية الثانية محققة والتي تنص على أن "مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري و مدرسة الثبات متوسط".

وهذا يفسر على أن تلبية حاجة المعلم داخل المؤسسة التربوية تلبية مقبولة، أي أن مواصلة عمله بأكمل وجه يغدو دافعا في تحقيق بواعث أخرى، وذلك حسب نظرية الحاجات لأبرهام ماسلو، كما ذهب ألدرفر إلى أن توفير حاجات التقدير والاحترام للأساتذة من قبل الأولياء والتلاميذ والزملاء دخل وخارج المؤسسة وتكوين علاقات حميمة وإيجابية مع الغير وبقائها على الدوام.

من جهة أخرى يعد ملاءمة المحيط مع طبيعة العمل وتوفير الوسائل البيداغوجية اللازمة في المؤسسة عاملا مساعدا للأستاذ على الإبداع والإتقان في مهنته النبيلة مع تلميذه وإيصال المعلومات بشكل بسيط. وكما يفسر كذلك بتقبل الأساتذة لساعات عمل مقابل الأجر التي يتقاضونها مع فرص الترقية المبرجة من حين لآخر، وتوافق ما سبق مع دراسة الشمري (2009) ودراسة الميلود وبن صافي عبد الكريم (2017) ودراسة غيداء (2018).

### 3- عرض وتفسير الفرضية الثالثة:

تنص الفرضية الثالثة على " وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات ببلدية بنورة ولاية غرداية.

### الجدول رقم 17: يوضح العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي

لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات ببلدية بنورة ولاية غرداية.

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	قيمة "ر" الجدولية	مستوى الدلالة	تحقق الفرضية
الأداء البيداغوجي	37	113.24	14.85	35	0.732	0.418	0.01	تحققت
		63.11	11.45					

أقرأ في الجدول أعلاه أن العينة تتكون من (37) أستاذا وأستاذة حيث المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي (113.24) والانحراف المعياري (14.85) مقابل ذلك قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي (63.11) والانحراف المعياري (11.45)، وكما نلاحظ أن قيمة "ر" المحسوبة بلغت (0.732) وهي أكبر من قيمة "ر" الجدولية والتي تبلغ قيمتها (0.418) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة حرية (35)، وبالتالي قد تحققت الفرضية الثالثة والتي تنص على " وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات ببلدية بنورة ولاية غرداية".

ونفسر ذلك على أن الأداء البيداغوجي له أثر كبير على رضا المعلم عن مهنته، بمعنى كلما زاد أداء المعلم بيداغوجيا، كلما زاد في مواصلة عمله بأحسن وجه ويكون راض عن عمله المقدس، وكما يكون سببا في تقديم كل ما لديه من المعارف والمعلومات لتلامذته وتجعله دائما يقدم الأفضل، وكما يسعى دائما إلى الإبداع والابتكار في تحديد الطرق وأساليب التدريس وذلك للرفع من مستوى التحصيل لدى التلاميذ، وتجعله دائما يبحث عن دورات تكوينية وتدريبية لكسب مهارات ومعلومات جديدة لمواصلة عمله في أحسن الظروف وكذا كسب مكانة عالية ومرتفعة لدى المؤسسة وزملائه وغيرهم، فالأداء البيداغوجي مهم جدا لرفع مستوى الرضا الوظيفي، فمستوى الرضا له علاقة طردية مع الأداء البيداغوجي وهذا ما أثبتته دراستنا وبعض الدراسات الأخرى كدراسة الشمري (2009) ودراسة بن موفق الميلود وبن صافي عبد الكريم (2017) ودراسة أسيا



قادم (2020)، بينما أثبتت دراسة غيداء (2018) عكس ذلك يعني عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء لدى المعلمين.

#### 4- عرض وتفسير الفرضية الرابعة:

تنص الفرضية على أن "هناك فروقا ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية - مدرسة الثبات (دون تفويج) - مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري (بالتفويج).

#### 4-1- الجزء الأول من الفرضية الرابعة:

الجدول رقم 18: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي في مدرسة الثبات (دون تفويج)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	مستوى الدلالة
الأداء البيداغوجي	20	109.55	17.40	38	0.666	0.01
الرضا الوظيفي	20	57.05	10.40			

أقرأ في الجدول السابق أن عينة تتكون من (20) أستاذ حيث قيمة المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي في مدرسة الثبات هي (109.55) وانحراف معياري (17.40)، بينما متوسط الحسابي لرضا الوظيفي في مدرسة الثبات (57.05) وانحراف معياري (10.40) وقيمة "ر" المحسوبة هي (0.666) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية 38 .

#### 4-2- الجزء الثاني من الفرضية الرابعة:

الجدول رقم 19: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي

في ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (بالتفويج)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	مستوى الدلالة
الأداء البيداغوجي	17	118.82	9.23	32	0.632	0.01
الرضا الوظيفي	17	70.32	8.47			

أقرأ في الجدول أعلاه أن العينة تتكون من (17) أستاذ حيث قيمة المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي في ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (بالتفويج) هي (118.82) وانحراف معياري (9.23)، بينما متوسط الحسابي للرضا الوظيفي في ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (بالتفويج) (70.32) وانحراف معياري (8.47) وقيمة "ر" المحسوبة هي (0.666) عند مستوى الدلالة (0.01) ودرجة الحرية 32.

### 4-3- الجزء الثالث من الفرضية الرابعة:

الجدول رقم 20: يبين دلالة الفروق حسب طبيعة المؤسسة (نظام التفويج)

في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي.

مستوى الدلالة	الفروق	قيمة "ز"	قيمة "ر"	العينة	الفئة	الأساليب المتغيرات
غير دالة	-1.315	0.89	0.666	20	مدرسة الثبات (دون تفويج)	طبيعة المؤسسة
		0.74	0.632	17	ابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (بالتفويج)	

يبين لنا الجدول أعلاه أن قيمة "ر" لمدرسة الثبات (0.666) وبقيمة "ز" (0.89)، بينما كانت قيمة "ر" لابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري (0.632) وبقيمة "ز" (0.74)، وبعد حساب معادلة الفروق بين المؤسستين تحصلنا على نتيجة (-1.315) فهي أقل من 1.96 عند 0.05 (أبو النيل، 246) وبتالي فهي غير دالة وهذا يدل على أن الفرضية الرابعة غير محققة والتي تنص على أن "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية - مدرسة الثبات (دون تفويج) - مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري (بالتفويج).

ونفسر ذلك على أن نظام التفويج الذي ألزمته وزارة التربية على جميع مؤسسات التربية كحل لتوقيف انتشار فيروس كورونا بين التلاميذ والأساتذة لم يؤثر على العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي، بمعنى أن أداء المعلم لا يتوقف على تفويج الأقسام ولم يؤثر على رضا المعلم في نفس الوقت.

### 5- عرض وتفسير الفرضية الخامسة:

تنص الفرضية على أن هناك "فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج تعزى لنوع الجنس (ذكر- أنثى).

### 5-1- الجزء الأول من الفرضية الخامسة:

الجدول رقم 21: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق نوع الجنس (الذكور)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	مستوى الدلالة
الأداء البيداغوجي	14	110.14	17.31	26	0.767	0.01
الرضا الوظيفي	14	60.50	10.82			

أقرأ في الجدول السابق أن العينة تتكون من (14) أستاذا بحيث أن المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي لدى الذكور بلغ (110.14) وبانحراف معياري (17.31)، أما المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى الذكور هو (60.50) بانحراف معياري (10.82)، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (0.767) عند مستوى الدلالة (0.01) وبدرجة الحرية (26).

### 5-2- الجزء الثاني من الفرضية الخامسة:

الجدول رقم 22: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق نوع الجنس (الإناث)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	مستوى الدلالة
الأداء البيداغوجي	23	115.13	13.20	44	0.691	0.01
الرضا الوظيفي	23	64.69	11.76			

أقرأ في الجدول أعلاه أن العينة تتكون من (23) أستاذا حيث أن المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي لدى الإناث بلغ (115.13) وبانحراف معياري (13.20)، أما المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى الإناث هو (64.69) بانحراف معياري (11.76)، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (0.691) عند مستوى الدلالة (0.01) وبدرجة الحرية (44).

### 5-3- الجزء الثالث من الفرضية الخامسة:

الجدول رقم 23: يبين دلالة الفروق حسب نوع الجنس (الذكور/الإناث)

في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي

المتغيرات	الفئة	العينة	قيمة "ر"	قيمة "ز"	الفروق	مستوى الدلالة
نوع الجنس	الذكور	14	0.797	1.07	0.588	غير دالة
	الإناث	23	0.691	0.85		

أقرأ في الجدول أعلاه أن قيمة "ر" لفئة الذكور (0.797) وبقيمة "ز" (1.07)، بينما كانت قيمة "ر" لفئة الإناث (0.691) وبقيمة "ز" (0.85)، وبعد حساب معادلة الفروق بين الفئتين تحصلنا على نتيجة (0.588) فهي أقل من 1.96 عند 0.05 ( أبو النيل، 246 ) وبالتالي فهي غير دالة وهذا يدل على أن الفرضية الخامسة غير محققة والتي تنص على أن " هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى لنوع الجنس (ذكر- أنثى)، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة غيداء (2018).

ويفسر ذلك على أن الجنس لا يؤثر على العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي، ويعني ذلك هناك مساواة بين الذكر والأنثى داخل المؤسسة من جانب المادي أو المعنوي، ورضا كلا الطرفين على الأجرة التي يتقاضها الذكر والأنثى على حد سواء، وكما أن المؤسسات التربوية و الدولة قد ساوت بين الرجل والمرأة في الحقوق مما جعلت المرأة تعمل بجد وعزم دون وجود المعوقات التي قد تؤثر على أدائها البيداغوجي وعدم رضاها عن العمل في وسطها المدرسي.

كما يرى آدمز (1965) أن درجة رضا الوظيفي تتناسب مع مقدر ما يشعر به الفرد من مساوات بين الجهد المبذول تجاهه وظيفته ومقارنتها مع الفوائد المتحصل عليها نتيجة ذلك الجهد المبذول، بمعنى كلما كانت هذه المقارنة العادلة موجود لدى الفرد كلما زاد مستوى شعوره بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح. (الكتبي، 2005، صفحة 309)

أثبتت بعض الدراسات على عدم وجود فروق في الأداء وعلاقته بالرضا الوظيفي يعزى بنوع الجنس كدراسة غيداء (2018)، بينما دراسة بن موفق وبن صافي (2017) قد أثبتت العكس تماما.

## 6- عرض وتفسير الفرضية السادسة:

تنص الفرضية على أن هناك " فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى للخبرة (ثلاث سنوات فأقل - أكثر من ثلاث سنوات).

## 6-1- الجزء الأول من الفرضية السادسة:

الجدول رقم 24: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق الخبرة

(ثلاث سنوات فأقل)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	مستوى الدلالة

0.01	0.734	34	14.79	113.61	18	الأداء البيداغوجي
			11.35	66.61	18	الرضا الوظيفي

أقرأ في الجدول أعلاه أن العينة تتكون من (18) أستاذا وأستاذاة حيث قيمة المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي لذوي الخبرة 3 سنوات فأقل بقيمة (113.61) والانحراف المعياري بقيمة (14.79)، بينما كانت قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لذوي الخبرة 3 سنوات فأقل هي (66.61) وانحراف معياري (11.35)، أما قيمة "ر" المحسوبة (0.734) عند مستوى الدلالة (0.01) بدرجة الحرية (34).

### 6-2- الجزء الثاني من الفرضية السادسة:

الجدول رقم 25: يوضح العلاقة بين الرضا والأداء البيداغوجي وفق الخبرة

(أكثر من ثلاث سنوات)

المتغيرات	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة "ر"	مستوى الدلالة
الأداء البيداغوجي	19	112.89	15.31	36	0.787	0.01
الرضا الوظيفي	19	59.78	10.80			

أقرأ في الجدول أعلاه أن العينة تتكون من (19) أستاذا وأستاذاة حيث أن المتوسط الحسابي للأداء البيداغوجي لذوي الخبرة 4 سنوات فأكثر بلغ (112.89) وانحراف معياري (59.78)، أما المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لذوي الخبرة 4 سنوات فأكثر هو (59.78) وانحراف معياري (10.80)، حيث بلغت قيمة "ر" المحسوبة (0.787) عند مستوى الدلالة (0.01) وبدرجة الحرية (36).

### 6-3- الجزء الثالث من الفرضية الخامسة:

الجدول رقم 26: يبين دلالة الفروق حسب سنوات الخبرة

(ثلاث سنوات فأقل/ أكثر من ثلاث سنوات) في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي

الأساليب المتغيرات	الفئة	العينة	قيمة "ر"	قيمة "ز"	الفروق	مستوى الدلالة
حسب سنوات الخبرة	3 سنوات فأقل	18	0.734	0.93	0.336	غير دالة
	أكثر من 3 سنوات	19	0.787	1.05		

أقرأ في الجدول السابق أن قيمة "ر" لفئة ذوي الخبرة 3 سنوات فأقل ( 0.734 ) وبقية "ز" ( 0.93 )، بينما كانت قيمة "ر" لفئة ذوي الخبرة أكثر من ثلاث سنوات (0.787) وبقية "ز" (1.05)، وبعد حساب الفروق بين الفئتين تحصلنا على نتيجة (0.336) فهي أقل من 1.96 عند 0.05 ( أبو النيل، 246 ) وبالتالي فهي غير دالة وهذا يدل على أن الفرضية السادسة غير محققة والتي تنص على أن "هناك فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج يعزى للخبرة ( 3 سنوات فأقل - أكثر من 3 سنوات )، وهي نفس النتيجة التي توصلت إليها دراسة غيداء (2018).

ويفسر ذلك على أن الخبرة لم تؤثر على علاقة الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي، وهذا يدل على أن المعلم الأقل خبرة يتلقى تحفيزات ومساعدات من طرف الزملاء في المدرسة، وتوفير عدة تكوينات من طرف المؤسسة لفائدة أساتذة أقل خبرة، وكما أن الاشراف التربوي له دور فعال للرفع من مستوى الأداء لدى الأساتذة بصفة عامة وأساتذة ذوي الخبرة أقل من ثلاث سنوات بصفة خاصة لأن الاشراف يساعد المعلم على البحث عن أفضل طرق وأساليب لإيصال المعلومات بطريقة واضحة الى المتعلمين.

وكما أن الاشراف بالأقران له آثار إيجابية على رفع من مستوى الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى المعلم، مما يجعلهم يأخذون من خبرات بعضهم البعض (الأقل خبرة من الأكثر خبرة) لرفع مستوى الأداء لدى المعلم مما يجعله راض عن عمله داخل المؤسسة.

### خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل إلى أهم الخطوات المنهجية المتبعة في عرض وتفسير النتائج الفرضية المتوصل إليها، والتي تعتبر ركيزة أساسية لأي دراسة علمية، حيث قمنا بعرض النتائج عن طريق الجداول وقراءتها ومقارنتها مع الفرضيات التي افترضناها في الفصل الأول، حيث قمنا بعرض نتيجة الفرضية الأولى والتي توصلت إلى أن مستوى الأداء البيداغوجي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية مرتفع، وبالمقابل مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة المرحلة الابتدائية كان متوسط كما أثبتته نتيجة الفرضية الثانية، بينما نتيجة الفرضية الثالثة أثبتت أن هناك علاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي عند الأساتذة، أما نتائج كل من الفرضية الرابعة والخامسة والسادسة توصلت على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين العلاقة والرضا الوظيفي يعزى لمتغير كل من طبيعة المؤسسة، الجنس، الخبرة، وكما قمنا بتفسير هذه النتائج انطلاقاً من النظريات وما هو في الواقع، ومقارنة النتائج مع بعض نتائج الدراسات السابقة.

# الاستنتاج والخاتمة



## الاستنتاج والخاتمة:

موضوع المذكرة " مستوى الأداء البيداغوجي عند أساتذة التعليم الابتدائي ببلدية بنورة ولاية غرداية وعلاقته بالرضا الوظيفي جراء نظام التفويج المعتمد عليه كإجراء وقائي من وباء كورونا" حيث هدفت الدراسة إلى الوقوف على مستوى الأداء البيداغوجي ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في كل من مدرسة الشيخ حمو عيسى النوري العمومية ومدرسة الثبات الحرة، والتعرف على وجود العلاقة أو عدمها بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي، وإبراز الفروق في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية، الجنس، الخبرة، ولتحقيق هذه الأهداف اعتمد الطالب على المنهج الوصفي الارتباطي، و استخدم لذات الغرض استبانتين: مقياس الأداء البيداغوجي الذي يتكون من 44 عبارة ومقياس الرضا الوظيفي الذي يتكون من 28 عبارة، وبعد دراسة خصائصهما السيكومترية تم توزيعهما على عينة الدراسة الأساسية التي تتكون من 37 أستاذا في كل من مدرسة الثبات وابتدائية الشيخ حمو عيسى النوري، وبعد تفريغ البيانات ودراستها إحصائيا توصلت إلى النتائج التالية:

إن مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج لمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات مرتفع، أما مستوى الرضا الوظيفي متوسط، كما أثبتت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي في ظل نظام التفويج بمدرستي الشيخ حمو عيسى النوري ومدرسة الثبات ببلدية بنورة ولاية غرداية"، كما توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع المؤسسة التعليمية، الجنس، الخبرة.

وكما توصلت الدراسة إلى أن أداء المعلم له دور مهم في رفع مستوى رضاه، وعلى أن الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي عنصران مهمان في نجاح العملية التعليمية التعلمية في المؤسسة التربوية. مؤسستنا تحظى بأساتذة أكفاء، يقومون بعملهم بأكمل وجه ويأتقان لتربية الأجيال الصاعدة.

## توصيات الدراسة

❖ محاولة الإدارة في تحسين بيئة العمل في المدارس بشكل عام.

- ❖ رفع الراتب الشهري للمعلم قصد مساعدته على توفير حاجياته اللازمة.
- ❖ تدريب المعلمين بصورة منتظمة وتوفير حصص تكوينية متنوعة لتمكينهم من استخدام وسائل التعليم الحديثة، بما يؤثر على رفع من مستوى الأداء البيداغوجي ورفع مستوى الرضا الوظيفي.
- ❖ الوقوف على تحسين العلاقات بين الزملاء في المدرسة من أجل تبادل الخبرات.
- ❖ إجبارية وجود مفتش في المؤسسة لمساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل تحسين مستوى أدائه.
- ❖ الاهتمام بالمعلم من طرف المسؤولين وتوفير كل ما يلزم من الوسائل والأجهزة الملائمة لكي يكون أدائه متميزا جدا.
- ❖ وضع العامل في عمله المناسب حسب قدراته وميوله وإمكاناته حتما يجعل العامل راضيا عن عمله والعكس صحيح.

## قائمة المراجع

1. القرآن الكريم
2. أحلام بن زاوة. (2017-2018). ممارسة مديري المدارس الابتدائية لأساليب إدارة التغيير وعلاقتها بمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين من وجهة نظرهم، مذكرة لنيل شهادة ماستر. أم البواقي: جامعة العربي بن مهيدي.
3. احمد الفكي الريح غيداء. (2018). الرضا الوظيفي لدى معلمى مرحلة الأساس وأثره فى تحسين الأداء المهني. الخرطوم.
4. أحمد أوزي. (2008). منهجية البحث والتحليل المضمون (الإصدار ط2). مطبعة النجاح الجديدة.
5. أسماء زين صادق الاهدل. (د ت). المنهج الوصفي. كلية التربية جامعة الملك عبد العزيز.
6. آسيا قادم. (2020). الرضا الوظيفي و علاقته بأداء معلمي المرحلة الابتدائية . جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي.
7. الدليل الإرشادي. (2020). الدليل الإرشادي للوقاية من مرض فيروس كورونا.
8. السيد أبو النيل محمود. (د ت). الاحصاء النفسي والاجتماعي والتربوي. جامعة الجزائر: المكتبة الجامعية بوزريعة.
9. الميلود بن موفق ، و عبد الكريم بن صافي . (2016-2017). الرضا الوظيفي واثره على أداء المعلم، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التربوي. الجلفة: جامعة زيان عاشور .
10. الميلود بن موفق، و عبد الكريم بن صافي. (2017). الرضا الوظيفي وأثره على أداء المعلم. جامعة الجلفة.
11. النعيمي. (2008). الإدارة (الإصدار د ط). الأردن: دار البارودي العلمية للنشر.

12. جرنبرج جيرالد، و روبرت بارون. (2004). إدارة السلوك في المنظمات (الإصدار د ط). (محمد رفاعي رفاعي، و علي بسيوني اسماعيل، المترجمون) الرياض: دار المريخ للنشر.
13. حسين أحمد اللقاني، و علي أحمد الجمل. (1999). معجم المصطلحات التربوية المعرفية في المناهج وطرق التدريس (الإصدار 2). القاهرة: عالم الكتب.
14. حسين شحاته، و زينب النجار. (2003). معجم المصطلحات التربوية والنفسية (الإصدار 1). مصر: الدار المصرية اللبنانية.
15. حمد بن عبد الله القميري . (2015). العلاقات الإنسانية في بيئة المدرسة، دراسة منشورة في مجلة تعليم جديد المستشار.
16. حمزة. محمود لزبيدي. (2000). التحليل المالي أغراض تقييم الأداء والتنبؤ بالفشل (الإصدار ط1). عمان الأردن: مؤسسة الورق للنشر والتوزيع.
17. حميد باجة. (2014). دور التحفيز في تحقيق الرضا الوظيفي، أطروحة ماجستير . السعودية: جامعة نزوى.
18. حنان الشطبي. (2009). الحركة النقابية العمالية بالجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية . قسنطينة الجزائر جامعة منتوري.
19. حنان بشتة ، و نعيم بوعموشة. (جوان، 2020). الصدق و الثبات في البحوث الاجتماعية. جامعة جيجل. جيجل: م.
20. سارة العيدون. (2009). تأثير الأداء البيداغوجي للمعلم على التحصيل الدراسي للتلميذ في مادتي الرياضيات و اللغة. مذكرة تخرج ماستر . جامعة الجزائر -2.
21. سامي محمد ملحم. (2005). القياس والتقويم في التربية وعلم النفس (الإصدار ط3). دار المسير للنشر والتوزيع.
22. شنان، فريدة شنان وهجرسي. مصطفى. (2009). المعجم التربوي. لمركز الوطني للوثائق التربوي، (صفحة 101). الجزائر.

23. صالح الحسن العامري. (2007). الإدارة والعمل (الإصدار د ط). الأردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
24. عاشور احمد صقر. (2005). السلوك الانساني في المنظمات (الإصدار د ط). دار المعرفة الجامعية.
25. عايذة خطاب، على المبيض، ابراهيم سلافة، زهير ثابت، و محمود السيد. (2002). العلوم السلوكية (الإصدار د ط). جامعة عين شمس: دار الحريري للطباعة.
26. عبد الحميد فايد. (1975). رائد التربية العامة وأصول التدريس (الإصدار ط3). بيروت لبنان: دار الكتاب اللبناني.
27. عبد الرحمان صالح. (2000). علم النفس التربوي للمعلمين (الإصدار دط). ليبيا: مكتب طرابلس.
28. عبد العزيز السيد ابراهيم. (1995). اعداد المعلمين وتدريبهم في البلاد العربي (الإصدار ب ط). القاهرة.
29. عبد الكريم غريب، عبد العزيز الغرضاف، عبد اللطيف الفاري، و محمد أيت موحى. (1998). معجم علوم التربية مصطلحات البيداغوجيا والديداكتيك (الإصدار ط2). المغرب: دار الخطابي للطباعة والنشر.
30. عبد اللطيف حسين فرج. (2008). منهج المرحلة الابتدائية (الإصدار 1). المملكة العربية السعودية: دار الحامد للنشر والتوزيع.
31. عبد المعطي رمضان . (26/25 يوليو، 2002). الاتجاهات المعاصرة في تقييم أداء المعلم. المؤتمر السادس (تكوين المعلم)، مجلد الأول. مصر: الجمعية المصرية للمنهاج وطرق التدريس دار الشمس.
32. عويد السلطان د. المشعان. (1994). علم النفس الصناعي (الإصدار ط1). بيروت: مكتب الفلاح للنشر والتوزيع.
33. عويد الصقور. (2012). تحسين الرضا الوظيفي لدى المعلم، مجلة السوسنة الأردنية.

34. فتيحة طويل، و نجاة يحياوي. (2018). التربية والبيداغوجية دراسة نقدية لرؤية دور كايم. مخبر المسألة التربوية في الجزائر فيظل التحديات الراهنة. جامعة الجزائر.
35. فريدة شنان، و مصطفى هجرسي. (2009). المعجم التربوي. سعيدة الجزائر: المركز الوطني للوثائق التربوية.
36. فهد خليل زايد. (2006). اساسيات منهجية البحث في العلوم الإنسانية (الإصدار د ط). الأردن: دار النفائس للنشر والتوزيع الأردن.
37. قادم آسيا. (2019-2020). الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي المرحلة الابتدائية مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص ارشاد وتوجيه. أم البواقي ، جامعة العربي بن مهيدي .
38. محسن المنصوري. (1970). الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات مدينة بغداد بالمرحلة الابتدائية (الإصدار د ط). بغداد: مطبعة النعمان.
39. محسن علي الكتبي. (2005). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق (الإصدار د ط). مصر: المكتبة الأكاديمية.
40. محمد الصيرفي. (2007). السلوك الإداري والعلاقات الإنسانية. الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
41. محمد زياد حمدان. (1948). أدوات ملاحظة التدريس (الإصدار ط1). السعودية: الدار السعودية للنشر والتوزيع.
42. محمد سعيد سلطان. (2004). السلوك التنظيمي (الإصدار د ط). الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة الإسكندرية.
43. محمد سليمان سناء. (2009). مناهج البحث العلمي في التربية وعلم النفس ومهارته الأساسية (الإصدار ط1). القاهرة: عالم الكتاب نشر وتوزيع.
44. محمد مسعد ياقوت. (بلا تاريخ). البحث العلمي العربي معوقات وتحديات. الشاملة الذهبية.

45. محيّد المنصف الفلسفي، و أحمد بوشحيمة. (بلا تاريخ). البيداغوجيا الفارقية. منشورات المركز الجهوي للتربية والتكوين  
المستمر بصفافص [www.pi.edunet.tn/maousoua/pedago/tarbawiat](http://www.pi.edunet.tn/maousoua/pedago/tarbawiat)  
..htm
46. مريم كمال. (2014-2015). دور الإدارة المدرسية في تحسين الأداء البيداغوجي للمعلمين، مذكرة مكتملة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع التربوي. جامعة محمد بوضياف- مسيلة-.
47. موسى عيسى حسن. (2014). الممارسات التربوية الأسوية وأثرها في زيادة التحصيل الدراسي في المرحلة الأساسية (الإصدار د ط). دار الخليج للصحافة والنشر.
48. ميلود نسفاري. (2007). محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع. الجزائر: جامعة سطيف.
49. نادر فهمي الزيود، و و أخرون. (1999). التعلم والتعليم الصفي (الإصدار ط4). الأردن: دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع.
50. نذير نسرين . (2017). جامعة الجزائر -2-.
51. نور الهدى عكيشي. (2014). المكانة الاجتماعية للمعلم ودورها في العملية التربوية، رسالة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل . الجزائر: جامعة الوادي.
52. وزارة الصحة. (15 مارس، 2020). عدوى فيروس كورونا المستجد. (شركة السيفر، المترجمون) الإمارات العربية المتحدة.

الملاحق





وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس

## استبيان

الأستاذة (ة) الفاضلة (السلام عليكم).

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر تخصص "علم النفس المدرسي" بعنوان "مستوى الأداء البيداغوجي عند أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بالرضا الوظيفي جراء نظام التفويج المعتمد عليه كإجراء وقائي من وباء كورونا"، نضع بين أيديكم مجموعة من التساؤلات ونرجو منكم الإجابة عنها بكل موضوعية بوضع علامة (\*) في الخانة التي تعبر عن رأيكم.

كن على يقين أيها الأستاذة (ة) الفاضلة (ة) أن كل الإجابات ستحظى بالسرية التامة، ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وشكرا على تفهمكم وتعاونكم معنا.

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( ) الخيرة: أقل من 03 سنوات ( ) أكثر من 03 سنوات ( )

مؤسسة التدريس (.....)

## استبيان الأداء البيداغوجي

الرقم	البنود	دائما	أحيانا	نادرا
1	أحدد الأهداف التعليمية الخاص من الأهداف العامة			
2	أنظم النشاط وفق خطة فصلية وسنوية			
3	أختار الأهداف المناسبة للمراحل العمرية			
4	أحدد الوسائل والأجهزة والأدوات المتنوعة			
5	أضع أهداف مناسبة يمكن تحقيقها في الزمن المخصص للدرس			
6	أبني الأنشطة التعليمية في ضوء الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة			
7	أعد خطة يومية لتحقيق الأهداف الخاصة للحصة			
8	أتمكن من وضع أهداف الدرس لتشمل معظم جوانب التعلم المعرفية والمهارية			
9	أستخدم كراسا للتحضير وأوفر فيها متطلبات التحضير الجيد			
10	أشهد للدرس بطريقة تثير اهتمام التلاميذ			
11	أستخدم أساليب تعليمية مناسبة للتلاميذ وفق الأهداف التربوية والتعليمية			
12	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ			
13	أقدم النشاط بشكل واضح وبتسلسل منطقي			
14	أستخدم أساليب تعليمية مناسبة للتلاميذ			

				15	أطرح أسئلة مناسبة مثيرة للتفكير والإبداع
				16	أربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة
				17	أجنب ما أمكن الطريقة التقليدية (التلقينية) عند تقديم الدرس
				18	أشجع التلاميذ على المشاركة الفعالة أثناء الدرس
				19	أدوّن النقاط الأساسية للدرس كملخص على السبورة
				20	أنهي الدرس في الوقت المخصص له
				21	أراعي الأداء الجيد للتلميذ وأعززه وأصحح الأداء الخاطئ
				الرقم	البنود
نادرا	أحيانا	دائما		22	أستخدم الطرائق التي تساعد على إثارة الدافعية لدى التلاميذ
				23	أستخدم الطرائق التي تعتمد مبدأ التدرج من السهل إلى الصعب
				24	أستخدم نموذجا عمليا أمام التلاميذ خلال الحصص
				25	أستخدم طرق التدريس الحديثة مثل التعلم بـ(حل المشكلة - العصف الذهني - المناقشة-اللعب . إلخ)
				26	أطبق كل ما تم تحضيره للدرس
				27	أتمكن في صياغة وإلقاء الأسئلة الشفهية للتلاميذ
				28	أراعي الاستمرارية في تقويم التلاميذ
				29	أنوع في أساليب التقويم بما يتواءم مع الأهداف التعليمية
				30	أبني المعايير المناسبة لتقويم أداء التلاميذ في الاختبارات
				31	ألقي أسئلة تعتمد على الفهم والتطبيق وليس على التذكر أو الحفظ فقط
				32	أقبل أخطاء التلاميذ وأوجههم إلى الصواب
				33	أقوم بتقويم نشاطات التلاميذ ومشاركتها داخل الصف
				34	أسمح للتلاميذ بتقديم الحلول والمقترحات لبعض التمارين
				35	أرد على أسئلة التلاميذ واستفساراتهم بصدق ورحب
				36	أقدر على تنمية ثقة التلاميذ بأنفسهم
				37	أهيء الجو المناسب في الفصل بحيث ييسر عملية التعلم
				38	أحرص على تنظيم الصف ( تلاميذ- مقاعد- وسائل) بما يناسب الموقف التعليمي
				39	أعطي الواجبات والمهام الإضافية للتلاميذ المتأخرين
				40	أعطي الواجبات والمهام الإضافية للتلاميذ المتفوقين
				41	أستطيع أن أجمع بين الجدّ وروح المرح والدعابة أثناء شرح الدرس
				42	أعطي تعليمات واضحة ومحددة في الوقت المناسب
				43	أجنب استفزاز التلاميذ والتقليل من شأنهم
				44	أسعى إلى تبصير التلاميذ إلى إمكاناتهم ومحاولة استثمارها لصالحهم

3. جانب التقويم

3. جانب إدارة الصف

## استبيان الرضا الوظيفي

الأبعاد	الرقم	البنود	موافق	مؤيد	غير موافق
بيئة العمل	01	التوزيع اليومي لساعات التدريس كافية			
	02	التوزيع الأسبوعي لساعات العمل كافية			
	03	لا أجد معوقات أثناء عملي			
	04	توفر الإمكانيات ووسائل البيداغوجية داخل المؤسسة			
	05	عدد التلاميذ في القسم جيد			
	06	قاعة التدريس التي أعمل بها مناسبة			
	07	توفر المراجع اللازمة للعمل داخل المؤسسة			
	08	الشعور بالأمن الوظيفي يزيد من أدائي			
	09	الخدمات الموجودة في المدرسة يؤثر بشكل إيجابي على الأداء الوظيفي			
التشجيع المعنوي	10	يسود روح التعاون بين المعلمين			
	11	يوجد احترام متبادل بين المعلمين			
	12	لا يوجد تحيز في المعاملة بين المعلمين			
	13	يشارك المعلمون في حل بعض المشاكل الشخصية			
	14	العلاقة بين المعلمين بشكل عام مرضية			
	15	تشارك إدارة المدرسة المعلمين في المناسبات			
	16	وجود إمكانية تكوين صداقات جديدة مع المعلمين			
	17	فاعلية الدور الاجتماعي لإدارة المدرسة نحو المعلمين			
	18	يوجد احترام متبادل بين المعلمين وأولياء أمور التلاميذ			
	19	تلقي كلمات تحفيزية من قبل الطاقم الإداري والتربوي			
	20	يوجد احترام متبادل بين الأستاذ والتلاميذ			
التشجيع المادي	21	الحوافز اللفظية التي تحصل عليها تتوافق مع طبيعة عملك.			
	22	تلقي كلمات تشجيعية من قبل الأولياء			
	23	تطبق المدرسة مبدأ المكافآت والحوافز الإضافية			
	24	ترتبط الترقيات في المدرسة بالكفاءة			
	25	التشجيع المادي مقابل الأداء الجيد موجود في المؤسسة			
	26	يتناسب راتبك المتقاضى مع متطلبات وحجم العمل المنجز			
	27	شعورك بالرضا عن الأجر الذي تقاضاه يدفعك إلى بذل جهود أكثر.			
	28	تتناسب ساعات عملك مع أجرك الشهري.			

## طلب تحكيم استبانة قياس مستوى الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي

أستاذ(ة) الفاضل(ة)، أضع بين يديكم استبانة لقياس " مستوى الأداء البيداغوجي والرضا الوظيفي " موجهة لأساتذة التعليم الابتدائي، أرجو منكم تحكيمها بإبداء ملاحظاتكم العلمية والمنهجية والتربوية عليها، آملا منكم إثراء يخدم البحث العلمي والبحوث التربوية خاصة، و أتقدم إليكم بخالص الشكر والتقدير سلفا.

معلومات الأستاذ المحكم: الرجاء منكم التكرم بمعلوماتكم في الجدول الآتي:

الاسم الكامل للأستاذ	
الدرجة العلمية	
جامعة الانتماء	

### التعليمة:

أستاذ(ة) الفاضل(ة) السلام عليكم.

في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر تخصص " علم النفس المدرسي " بعنوان " مستوى الأداء البيداغوجي عند أساتذة التعليم الابتدائي وعلاقته بالرضا الوظيفي جراء نظام التفويج المعتمد عليه كإجراء وقائي من وباء كورونا".

نضع بين أيديكم مجموعة من التساؤلات ونرجو منكم الإجابة عنها بكل موضوعية بوضع علامة(\*) في الخانة التي تعبر عن رأيكم .

كن على يقين أستاذ(ة) الفاضل(ة) أن كل الإجابات ستحظى بالسرية التامة، ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي فقط.

وشكرا على تفهمكم وتعاونكم معنا.

الجنس: ذكر ( ) أنثى ( ) الخبرة: أقل من 03 سنوات ( ) أكثر من 03 سنوات ( )

مؤسسة التدريس ( ..... )

العنصر	كافية	غير كافية	تصويبات ومقترحات
تعليمية الاستبانة			
المعلومات العامة			

## 1. البدائل:

مقياس الأداء البيداغوجي

بدائل الإجابة	مناسبة	غير مناسبة	ملاحظات ومقترحات
دائما-أحيانا-ناذرا			

مقياس الرضا الوظيفي.

بدائل الإجابة	مناسبة	غير مناسبة	ملاحظات ومقترحات
دائما-أحيانا-ناذرا			

## إجراءات إضافية:

.....

.....

.....

.....

2. طريقة التصحيح: (الاستبانة تضم بنودا إيجابية وبنودا سلبية، يعكس سلم التصحيح عند البنود السلبية)

### مقياس الأداء البيداغوجي

الإجابة	الدرجة	مجال المستوى	مناس ب	غير مناس ب	ملاحظات ومقترحات
دائما	03	من 87 إلى 129			
أحيانا	02	من 44 إلى 86			
ناذرا	01	أقل من 43			

### مقياس الرضا الوظيفي

الإجابة	الدرجة	مجال المستوى	مناس ب	غير مناس ب	ملاحظات ومقترحات
دائما	03	من 59 إلى 87			
أحيانا	02	من 30 إلى 58			
ناذرا	01	أقل من 29			

إجراءات إضافية:

.....

.....

.....

.....

.....

3. تحكيم الأبعاد:

مقياس الأداء البيداغوجي.

ملاحظات و مقترحات	لا ينتمي	ينتمي	البعد
			التخطيط
			التنفيذ
			التقويم
			إدارة الصف

مقياس الرضا الوظيفي.

ملاحظات و مقترحات	لا ينتمي	ينتمي	البعد
			بيئة العمل
			تحفيز المعنوي
			تحفيز المادي

## 4- بنود الاستبانة:

## استبيان الأداء البيداغوجي

الرقم	البنود	دائما	أحيانا	نادرا	
من جانب التخطيط	1				تحدد الأهداف التعليمية الخاص من الأهداف العامة
	2				تنظيم النشاط وفق خطة فصلية وسنوية
	3				تختار الأهداف المناسبة للمراحل العمرية
	4				تحدد الوسائل والأجهزة والأدوات المتنوعة
	5				تضع أهداف مناسبة يمكن تحقيقها في الزمن المخصص للدرس
	6				تبني الأنشطة التعليمية في ضوء الإمكانيات المتوفرة في المؤسسة
	7				تعد خطة يومية لتحقيق الأهداف الخاصة للحصة
	8				ممكن من وضع الأهداف الدرس لتشمل معظم جوانب التعلم المعرفية والمهارية
	9				تستخدم كراس للتخصير وتتوفر فيها متطلبات التخصير الجيد
	10				تهيئ للدرس بطريقة تثير اهتمام التلاميذ
من جانب التنفيذ	11				تستخدم أساليب تعليمية مناسبة للتلاميذ ووفق الأهداف التربوية والتعليمية
	12				تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ
	13				تقدم النشاط بشكل واضح ويتسلسل منطقي
	14				تستخدم أساليب تعليمية مناسبة لتلاميذ
	15				تطرح أسئلة مناسبة مثيرة للتفكير والإبداع
	16				تربط الدرس بخبرات التلاميذ السابقة
	17				تجنب ما أمكن الطريقة التقليدية (اللقيني) عند تقديم الدرس
	18				تشجع التلاميذ على المشاركة الفعالة أثناء الدرس
	19				تدوين النقاط الأساسية للدرس كملخص على السبورة
	20				تنتهي الدرس في وقت المخصص له
	21				تراعي الأداء الجيد للتلميذ وتعززه وتصحح الأداء الخاطئ
	22				تستخدم الطرائق التي تساعد على إثارة الدافعية لدى التلاميذ
	23				تستخدم الطرائق التي تعتمد مبدأ التدرج من السهل إلى الصعب
	24				تستخدم نمودجا عمليا أمام التلاميذ خلال الحصة
	25				تستخدم طرق التدريس الحديثة مثل التعلم بالمعب
	26				تطبق كل ما تم تحضيره لدرس
	27				ممكن في صياغة وإلقاء الأسئلة الشفهية لتلاميذ



				28	تراعي الإستمرارية في تقويم التلاميذ
				29	تنوع في أساليب التقويم بما يتلاءم مع الأهداف التعليمية
				30	تبني المعايير المناسبة لتقويم أداء التلاميذ في الإختبارات
				31	تلقي أسئلة تعتمد على الفهم و التطبيق وليس على التذكر أو الحفظ فقط
				32	تقبل أخطاء التلاميذ وتوجههم إلى الصواب
				33	تقوم بتقويم نشاطات التلاميذ ومشاركتها داخل الصف
				34	تسمح للتلاميذ بتقديم الحلول والمقترحات لبعض التمارين
				35	ترد على أسئلة التلاميذ واستفساراتهم بصدر رحب
				36	قادر على تنمية ثقة التلاميذ بأنفسهم وتبصيرهم بإمكانياتهم ومحاولة استثمارها لصالحهم
				37	تهيئ الجو المناسب في الفصل بحيث ييسر عملية التعلم
				38	تحرص على تنظيم الصف ( تلاميذ- مقاعد- وسائل) بما يناسب الموقف التعليمي
				39	تعطي الواجبات والمهام إضافية للتلاميذ المتأخرين
				40	تعطي الواجبات والمهام إضافية للتلاميذ المتفوقين
				41	تستطيع أن تجمع بين الجد وروح المرح والدعابة أثناء شرح الدرس
				42	تعطي تعليمات واضحة ومحددة في الوقت المناسب
				43	تجنب استغزاز التلاميذ و التقليل من شأنهم

## من جانب إدارة الصف

## استبيان الرضا الوظيفي

الأبعاد	الرقم	البنود	موافق	مايد	غير موافق
بيئة العمل	01	التوزيع اليومي لساعات التدريس كافية			
	02	التوزيع الأسبوعي لساعات العمل كافية			
	04	تجد معوقات أثناء عملك			
	05	توفر الإمكانيات ووسائل البيداغوجية داخل المؤسسة			
	06	عدد التلاميذ في القسم جيدة			
	07	قاعة التدريس التي تعمل بما مناسبة			
	08	توفر المراجع اللازمة للعمل داخل المؤسسة			
	09	الشعور بالأمن الوظيفي يزيد من أداء المعلم			
	10	تدين مستوى الخدمات الموجودة في المدرسة يؤثر بشكل سلبي على الأداء الوظيفي			

			يسود روح التعاون بين المعلمين	11	التشجيع المعنوي	
			يوجد احترام متبادل بين المعلمين	12		
			لا يوجد تحيز في المعاملة بين المعلمين	13		
			يشارك المعلمون في حل بعض المشاكل الشخصية	14		
			العلاقة بين المعلمين بشكل عام مرضية	15		
			تشارك إدارة المدرسة المعلمين في المناسبات	16		
			مكانية تكوين صداقات جديدة مع المعلمين	17		
			فاعلية دور إدارة المدرسة الاجتماعي نحو المعلمين	18		
			يوجد احترام متبادل بين المعلمين وأولياء أمور التلاميذ	19		
			تلقي كلمات تحفيزية من قبل الطاقم الإداري والتربوي	20		
			يوجد احترام متبادل بين الأساتذة والتلاميذ	21		
			الحوافز اللفظية التي تحصل عليها تتوافق مع طبيعة عملك.	22		
			تلقي كلمات تشجيعية من قبل الأولياء	23		
			تطبق المدرسة مبدأ المكافآت والحوافز الإضافية	24		التشجيع المادي
			ترتبط الترقيات في المدرسة بالكفاءة	25		
			التشجيع المادي مقابل الأداء الجيد	26		
			يتناسب راتبك المتقاضى مع متطلبات و حجم العمل المنجز	27		
			شعورك بالرضا عن الأجر الذي تقاضاه يدفعك إلى بذل جهود أكثر.	28		
			تناسب ساعات عملك مع أجرك الشهري.	29		

إجراءات إضافية:



## جدول: يوضح الأساتذة المحكمين

جامعة	التخصص	الأساتذة المحكمين
جامعة غرداية	علم النفس	د. أولاد حيمودة جمعة
جامعة غردية	علم النفس	د. حجاج عمر
جامعة غردية	علم النفس عمل وتنظيم	د. قشار محمد
جامعة الجزائر 2	علم النفس	د. أبي سماعيل عبد الحميد
جامعة غرداية	علم النفس	د. جديد عبد الحميد

## Echelle : ALL VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,853
		Nombre d'éléments	22 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,788
		Nombre d'éléments	22 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			44
Corrélation entre les sous-échelles			,701
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,824
	Longueur inégale		,824
Coefficient de Guttman			,808

a. Les éléments sont : 1ب, 2ب, 3ب, 4ب, 5ب, 6ب, 7ب, 8ب, 9ب, 10ب, 11ب, 12ب, 13ب, 14ب, 15ب, 16ب, 17ب, 18ب, 19ب, 20ب, 21ب, 22ب.

b. Les éléments sont : 31ب, 30ب, 29ب, 28ب, 27ب, 26ب, 25ب, 24ب, 23ب, 32ب, 33ب, 34ب, 35ب, 36ب, 37ب, 38ب, 39ب, 40ب, 41ب, 42ب, 43ب, 44ب.

## Echelle : ALL VARIABLES

## Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,896	44

## RELIABILITY

/VARIABLES=24ب 23ب 22ب 21ب 20ب 19ب 18ب 17ب 16ب 15ب 14ب 13ب 12ب 11ب 10ب 9ب 8ب 7ب 6ب 5ب 4ب 3ب 2ب 1ب  
 44ب 43ب 42ب 41ب 40ب 39ب 38ب 37ب 36ب 35ب 34ب 33ب 32ب 31ب 30ب 29ب 28ب 27ب 26ب 25ب  
 /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL  
 /MODEL=SPLIT.

## Test T

## Statistiques de groupe

علاوة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
مقارن نظرية	1	105,64	6,622	1,997
	2	124,64	3,854	1,162

## Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes				Intervalle de confiance de la différence à 95 %		
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
مقارن نظرية	Hypothèse de variances égales	3,530	,075	-8,224	20	,000	-19,000	2,310	-23,819	-14,181
	Hypothèse de variances inégales			-8,224	16,077	,000	-19,000	2,310	-23,896	-14,104

## RELIABILITY

/VARIABLES=24ب 23ب 22ب 21ب 20ب 19ب 18ب 17ب 16ب 15ب 14ب 13ب 12ب 11ب 10ب 9ب 8ب 7ب 6ب 5ب 4ب 3ب 2ب 1ب  
 44ب 43ب 42ب 41ب 40ب 39ب 38ب 37ب 36ب 35ب 34ب 33ب 32ب 31ب 30ب 29ب 28ب 27ب 26ب 25ب

## Echelle : ALL VARIABLES

### Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

### Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,870
		Nombre d'éléments	14 <sup>a</sup>
	Partie 2	Valeur	,807
		Nombre d'éléments	14 <sup>b</sup>
Nombre total d'éléments			28
Corrélation entre les sous-échelles			,816
Coefficient de Spearman-Brown	Longueur égale		,899
	Longueur inégale		,899
Coefficient de Guttman			,895

a. Les éléments sont : 1ب, 2ب, 3ب, 4ب, 5ب, 6ب, 7ب, 8ب, 9ب, 10ب, 11ب, 12ب, 13ب, 14ب.

b. Les éléments sont : 15ب, 16ب, 17ب, 18ب, 19ب, 20ب, 21ب, 22ب, 23ب, 24ب, 25ب, 26ب, 27ب, 28ب.

## Echelle : ALL VARIABLES

## Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	30	100,0
	Exclu <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

## Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,912	28

## RELIABILITY

/VARIABLES=24ب 23ب 22ب 21ب 20ب 19ب 18ب 17ب 16ب 15ب 14ب 13ب 12ب 11ب 10ب 9ب 8ب 7ب 6ب 5ب 4ب 3ب 2ب 1ب  
28ب 27ب 26ب 25ب  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=SPLIT.

## Test T

[Jeu\_de\_données2]

## Statistiques de groupe

علائقيا	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
مقارنطرقية 1	11	51,09	6,992	2,108
2	11	75,27	3,003	,905

## Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes					Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Inférieur	Supérieur
مقارنطرقية	Hypothèse de variances égales	5,175	,034	-10,539	20	,000	-24,182	2,294	-28,968	-19,396
	Hypothèse de variances inégales			-10,539	13,568	,000	-24,182	2,294	-29,118	-19,246

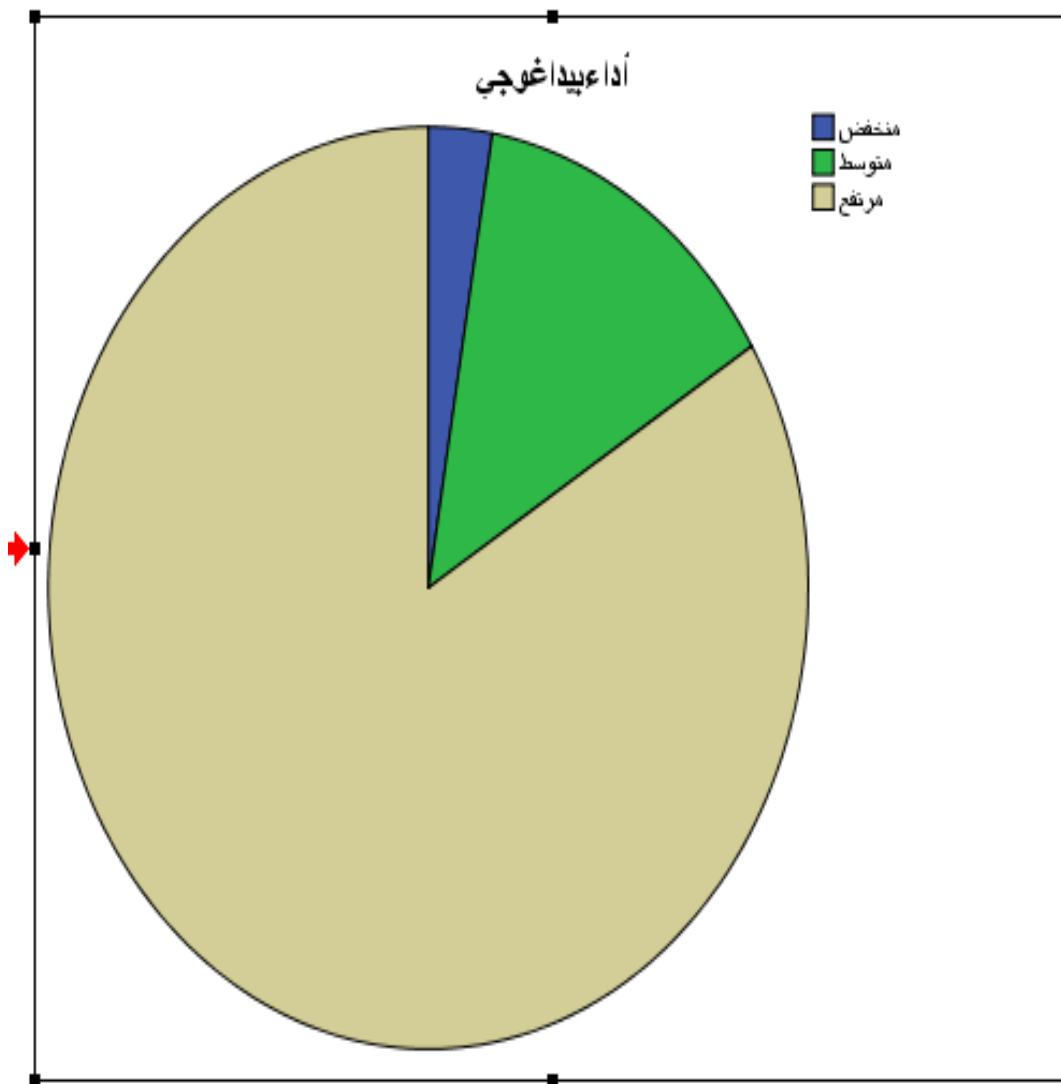
## RELIABILITY

/VARIABLES=24ب 23ب 22ب 21ب 20ب 19ب 18ب 17ب 16ب 15ب 14ب 13ب 12ب 11ب 10ب 9ب 8ب 7ب 6ب 5ب 4ب 3ب 2ب 1ب  
28ب 27ب 26ب 25ب  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.



## أداء عبيد اغوجي

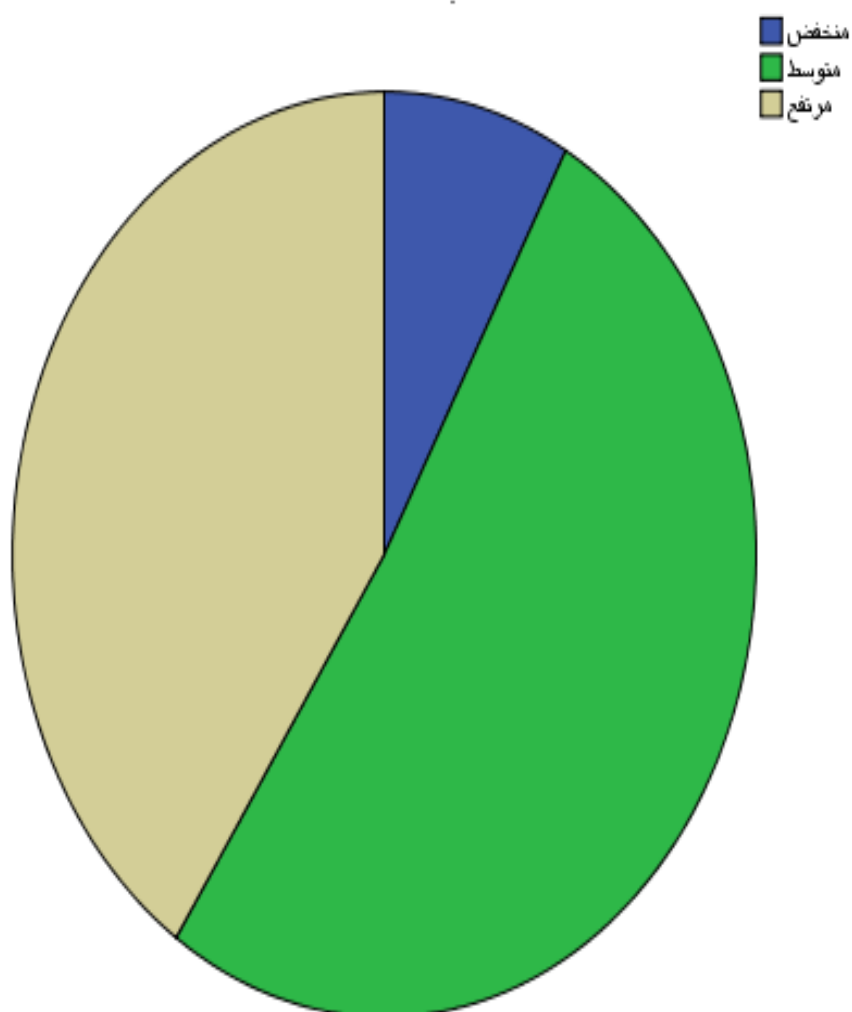
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منخفض	1	2,7	2,7	2,7
	متوسط	5	13,5	13,5	16,2
	مرتفع	31	83,8	83,8	100,0
Total		37	100,0	100,0	



## رضا وظيفي

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	منخفض	3	8,1	8,1	8,1
	متوسط	19	51,4	51,4	59,5
	مرتفع	15	40,5	40,5	100,0
Total		37	100,0	100,0	

## رضا وظيفي



## → Corrélations

### Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
الرضا الوظيفي	63,11	11,455	37
الأداء البيداغوجي	113,24	14,859	37

### Corrélations

		الرضا الوظيفي	الأداء البيداغوجي
الرضا الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	,732**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	37	37
الأداء البيداغوجي	Corrélation de Pearson	,732**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	37	37

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

### Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
رضائيات	70,2353	8,17412	17
أداءات	118,8235	9,23469	17

### Corrélations

		رضائيات	أداءات
رضائيات	Corrélation de Pearson	1	,632**
	Sig. (bilatérale)		,007
	N	17	17
أداءات	Corrélation de Pearson	,632**	1
	Sig. (bilatérale)	,007	
	N	17	17

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

**Statistiques descriptives**

	Moyenne	Ecart type	N
رضا عمومية	57,0500	10,40483	20
أداء عمومية	109,5500	17,40682	20

**Corrélations**

		رضا عمومية	أداء عمومية
رضا عمومية	Corrélation de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	20	20
أداء عمومية	Corrélation de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

**Statistiques descriptives**

	Moyenne	Ecart type	N
رضا عمومية	57,0500	10,40483	20
أداء عمومية	109,5500	17,40682	20

**Corrélations**

		رضا عمومية	أداء عمومية
رضا عمومية	Corrélation de Pearson	1	,666**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	20	20
أداء عمومية	Corrélation de Pearson	,666**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	20	20

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

**Statistiques descriptives**

	Moyenne	Ecart type	N
رضاء ذكور	60,5000	10,82554	14
أداء ذكور	110,1429	17,31543	14

**Corrélations**

		رضاء ذكور	أداء ذكور
رضاء ذكور	Corrélation de Pearson	1	,797**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	14	14
أداء ذكور	Corrélation de Pearson	,797**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	14	14

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

**Statistiques descriptives**

	Moyenne	Ecart type	N
رضاء إناث	64,6957	11,76835	23
أداء إناث	115,1304	13,20229	23

**Corrélations**

		رضاء إناث	أداء إناث
رضاء إناث	Corrélation de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	23	23
أداء إناث	Corrélation de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	23	23

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

**Statistiques descriptives**

	Moyenne	Ecart type	N
رضا أظمن3	66,6111	11,35077	18
أداء أظمن3	113,6111	14,79721	18

**Corrélations**

		رضا أظمن3	أداء أظمن3
رضا أظمن3	Corrélation de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilatérale)		,001
	N	18	18
أداء أظمن3	Corrélation de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilatérale)	,001	
	N	18	18

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

**Statistiques descriptives**

	Moyenne	Ecart type	N
رضا أكبرمن3	59,7895	10,80935	19
أداء أكبرمن3	112,8947	15,31482	19

**Corrélations**

		رضا أكبرمن3	أداء أكبرمن3
رضا أكبرمن3	Corrélation de Pearson	1	,787**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	19	19
أداء أكبرمن3	Corrélation de Pearson	,787**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	19	19

\*\* . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).