

جامعة سعد دحلب البلدية جامعة سعد دحلب بالبلدية

كلية الآداب والعلوم الاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا

مذكرة ماجستير

التخصص : القياس في علم النفس والتربية

مدى اختلاف نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية

لأداة القياس في ضوء تغاير نوع البدائل

دراسة على مقياس الرضا عن العمل لدى المدرسين

من طرف

خير الدين بن خور

أمام اللجنة المشكلة من :

رئيسا	أستاذ محاضر، جامعة البلدية	بوسالم عبد العزيز
مشرفا ومقررا	أستاذ محاضر، جامعة البلدية	محي الدين عبد العزيز
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر، جامعة البلدية	نعموني مراد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر، جامعة البلدية	العيزوزي ربيع

البلدية، سبتمبر 2012

م ا ل خ ص

هذه الدراسة تندرج ضمن إطار نظرتين: سيكومترية، و نفسو تربوية للنسق الفني بالمدرسة الجزائرية بحيث تم اختيار مقياس الرضا عن العمل لماركوس باكنجهام (buckingham) المترجم من الإنجليزية إلى العربية من قبل : الأستاذ الدكتور /محمد شحاته ربيع , ليطبق على معلمي مدارس بلدية باتنة كمرتكزات لهذه الدراسة، وللوصول إلى ذلك تم الاعتماد على المنهج الوصفي المقارن الملائم لهذه الدراسة , وبعد استعراض الدراسات السابقة المشابهة التي مست متغيرات البحث خاصة في المجال السيكومتري صيغ التساؤل العام وفرضيات الدراسة .

وللتحقق من هذه الفرضيات تم الاعتماد على الحصر الشامل لمجتمع البحث : معلمي مدارس بلدية باتنة، وبعد القيام بالإجراءات المتعلقة بالخصائص السيكومترية(الصدق والثبات) لأداة القياس والتعرف على المحيط التجريبي ,تمت المرحلة الأساسية للبحث, إذ قدم المقياس الأصلي إلى 304مستجيبا, وبعد مرور 3 أسابيع من التطبيق الأول تم التطبيق مرة أخرى بطريقة عشوائية لكل من-المقياس الأصلي , والنماذج أو الصور الستة للمقياس بحيث كانت نوع البدائل فيها مختلفة من صور وكلمات وأعداد ورموز , وكان نصيب كل نموذج 40 مستجيبا من بين المدرسين المختارين , مع مطالبتهم بكتابة نقطة التفتيش التربوية الأخيرة لكل واحد منه , باعتبارها محك خارجي لقياس الصدق التلازمي.

وفي النهاية تم التوصل إلى نتيجة عامة خاصة بالتساؤل العام تشير إلى أن نوع بدائل الاستجابة تؤثر على نتائج قياس السمة (الرضا عن العمل في الدراسة) ونمط الإجابة والخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة، ومن ثم لابد من مراعاة هذا الجانب عند اختيار أو بناء الاختبارات والمقاييس .

وعلى ضوء هذه النتيجة تحددت نتائج أخرى مؤكدة لها وهي :

- 1- هناك اختلاف في الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعا للخصائص الفردية .
- 2- هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعا لعوامله .
- 3- هناك اختلاف في نتائج قياس السمة بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.
- 4- هناك اختلاف في نمط الإجابة بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.
- 5- وجود فروق بين قيم معامل الثبات تبعا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.
- 6- وجود فروق بين قيم معامل الصدق تبعا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

شكر

الحمد لله حمداً بعد حمد .. والصلاة والسلام على معلم البشرية وعلى آله وصحبه، أشكره جل شأنه على توفيقه وإحسانه، على ما من به علينا من توفيق بهذا الجهد المتواضع متقدماً بوافر الشكر وعظيم التقدير والامتنان للدكتور: عبد العزيز محي الدين؛ اعترافاً بفضلته ولما بذله من توجيه وآراء سديدة، ولما غمرني به من خلق فاضل نبيل أثناء فترة دراستي وأثناء إشرافه على هذه الدراسة.

كما أسجل بكل اعتزاز وتقدير أسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان لمخلف أساتذة جامعة سعد دحلب البلدية وأخص بالذكر الأساتذة الذين درسوني و على كل ما قدموه لي من توجيهات وآراء ومقترحات ساهمت في إظهار هذا العمل بهذه الصورة، كما أتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى من يتفضل بمناقشة هذه الدراسة، وأسجل شكري وتقديري لكل موظفي بلدية باتنة وأخص بالذكر هيئة التدريس على ما قدموه من جهد مشكور أثناء فترة دراستي الميدانية.

والشكر أيضاً موصول لكل الزملاء و الأساتذة الذين ساعدوني في تحليل ومعالجة النتائج، كما لا يفوتني أن أتقدم بخالص الشكر إلى كل من ساهم برأي أو نصيحة و مساعدة في هذه الدراسة، فجزى الله الجميع خير الجزاء.

الطالب خير الدين

قائمة الجداول

الرقم	الصفحة
1	قيم معطاة لقياس عدد المتغيرات وحدي تلك المتغيرات
2	يبين مستويات القياس وخصائصها
3	يبين أنواع المتغيرات وخصائصها
4	مخطط يوضح تصنيف أدوات القياس النفسي في ضوء عدة متغيرات
5	مقارنة بين أساليب قياس الاتجاهات
6	يبين طرق حساب معامل الصدق
7	يبين طرق حساب الثبات
8	يبين نظريات الرضا عن العمل
9	مستويات الحاجات لماسلو
10	تصنيفات عوامل الرضا الوظيفي.
11	الشكاوي الخاصة بالعمال و الموظفين الساخطين على أعمالهم
12	أهم أساليب من جانب الفرد للرفع من الرضا المهني
13	طرق المؤسسات في الرفع من الرضا للموظفين
14	يمثل السلم المعتمد من قبل المفتشين في تقديم العلامات الدرجات للمدرسين
15	استخدام الدرجات حسب المعنية (مستخدمو الدرجات)
16	يبين سلبيات و إيجابيات الطرائق المستخدمة في التقييم
17	يبين توزيع المدرسين حسب رتبهم على المؤسسات
18	يوضح عدد الاستبيانات المسترجعة والقابلة للتحليل (العينة النهائية)
19	يبين ترتيب المحكمين البنود
20	يبين ترتيب المحكمين للمقاييس .
21	يوضح الصدق البنائي او التكويني للمقياس
22	يبين طريقة تصحيح المقياس وصوره

- 156 23 توزيع مستوى الرضا عن العمل حسب الخصائص الفردية
- 159 24 يخص مستوى الرضا للمدرسين فيما يخص العوامل المختارة في بنود الاختبار
- 160 25 يخص نسبة عدم الرضا لكل بند من بنود المقياس
- 162 26 توزيع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا
- 164 27 ترتيب عوامل الرضا تبعا لنسبة الأفراد غير الراضين
- 165 28 المتوسطات والانحرافات المعيارية لمستويات الرضا وفقا لعبارات الاستبيان
- 168 29 توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 1 الاصلية:
- 169 30 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين في بنود المقياس بالصيغة 1 الاصلية .
- 169 31 توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 1
- 170 32 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين في بنود المقياس بالصيغة الثانية.
- 172 33 توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 3:
- 172 34 توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 4:
- 172 35 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس
- 37 173 36 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة 3
- 173 37 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة 5. 173
- 173 38 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة 5. 173
- 174 39 توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 6:
- 174 40 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين في بنود المقياس بالصيغة 6
- 175 50 توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 7 :
- 175 60 توزيع فئتي الراضين وغير الراضين في بنود المقياس بالصيغة 7
- 178 61 يوضح قيم (كا2)المعبرة عن الاختلاف في تمط الإجابة تبعا لتغير نوع بدائل الاستجابة .
- 180 62 يوضح معاملات الثبات المختلفة للمقاييس السبعة
- 181 63 يوضح دلالة الفروق بين معاملات ثبات ألفا ممثلة بقيمة الإحصائي M
- 182 64 يوضح دلالة الفروق بين معاملات ثبات ألفا ممثلة بقيمة تحويل فيشر (Z)
- 183 65 يوضح دلالة الفروق بين معاملات ثبات التجزئة النصفية ممثلة بقيمة الإحصائي V:
- 184 66 يوضح دلالة الفروق بين معاملات ثبات التجزئة النصفية ممثلة بقيمة تحويل فيشر (Z):

قائمة الأشكال

الصفحة	الرقم
179	1

يبين أولوية الحاجات الانسانية

الفهرس

	ملخص.
	شكر
	قائمة الجداول والأشكال.
	الفهرس
10	مقدمة .
11	1- التعريف بالدراسة .
12	1-1 تحديد الاشكالية .
15	1-2 فرضيات الدراسة
16	1-3 مبررات إختيار الموضوع .
17	1-4 أهداف الدراسة وأهميتها.
20	1-5 مفاهيم الدراسة.
30	1-6 الدراسات السابقة .
35	2- مبادئ قياس السمات النفسية والتربوية .
38	2-1. السمة والقياس والمفاهيم المرتبطة بهما.
44	2-2. أساسيات قياس السمات النفسوتربوية .
49	2-3 أدوات قياس السمات, وخطوات تصميم المقاييس.
59	2-4 الخصائص السيكومترية لأدوات القياس .

62	5-2 مشكلات قياس السمات النفسية والتربوية .
70	3- قياس سمة الرضا عن العمل في التراث النظري.
75	3-1 طبيعة الرضا عن العمل.
78	3-2 المقاربة النظرية حول الرضا عن العمل .
94	3-3 عوامل الرضا عن العمل.
101	3-4 مؤشرات الرضا عن العمل ومقاييسه
108	3-5 استراتيجيات للرفع من مستوى الرضا الوظيفي للمدرس
111	4- الإجراءات المنهجية للدراسة .
119	4-1 الدراسة الاستطلاعية .
130	4-2 منهج الدراسة.
131	4-3 مجالات الدراسة.
132	4-4 عينة الدراسة وكيفية اختيارها.
135	4-5 أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية.
139	4-6 الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات.
143	5- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها.
144	5-1 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الأول ومناقشتها .
149	5-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الثاني ومناقشتها .
158	5-3 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الثالث ومناقشتها .
168	5-4 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرض الرابع ومناقشتها .
170	5-6 عرض النتائج المتعلقة بالفرض الخامس ومناقشتها.
177	5-7 عرض النتائج المتعلقة بالفرض السادس ومناقشتها.
185	خلاصة النتائج.
186	خاتمة.
190	الملاحق .
196	قائمة المراجع المعتمدة .

مقدمة

-لا تزال فكرة صعوبة عملية القياس في مجال البحوث النفسية والتربوية تطرح ، وهناك من يرجع ذلك إلى طبيعة المفاهيم النظرية والمتغيرات ذات الطبيعة الخاصة والمتراطة فيما بينها المطلوب قياسها ،فضلا عن تشعب البيانات المطلوب توفرها،ورغم ذلك فقد كانت هناك مساهمات متنوع في شتى الدوائر العلمية سارت لتكوين نظرة نظرية للقياس في هذه المجالات تحكمها قواعد محددة من حيث بناء أدوات القياس واختبار درجة الثقة والمصدقية فيها .

فبقدر ما تتمتع به هذه الأدوات سواء أكانت اختبارا أو استبانة أو غيرها..بخصائص سيكومترية جيدة أوعالية بقدر ما تكون الدراسة وتوصياتها ذات قيمة ومصدقية عالية يمكن الاعتماد عليها في بناء واتخاذ القرارات والأحكام المختلفة وذلك انطلاقا من مبدأ: أن ما بني على صواب فهو بالضرورة صواب.

ومن هنا تأتي هذه الدراسة كمساهمة متواضعة في إثراء أدبيات البحث العلمي بتناول هذا الموضوع الذي نريد التطرق إليه ويخص مدى اختلاف نتائج قياس السمة باختلاف نوع الأداة المستخدمة، ومدى اختلاف خصائصها السيكومترية نتيجة لتغاير نوع بدائل الأداة المستخدمة ،وهي محاولة جادة لتنبيه الباحثين إلى هذه القضايا وغيرها قلما نالت الاهتمام من قبلهم رغم أهميتها وتأثيرها على نتائج دراستهم .. وتكمن مشكلة

الدراسة في التعرف على مدى تأثير نوع بدائل المقياس على نتائج قياس السمة ،والخصائص السيكومترية للأداة المستخدمة ، بحيث تم اختيار مقياس الرضا عن العمل لماركوس باكنجهام (buckingham) المترجم من الإنجليزية إلى العربية من قبل : الأستاذ الدكتور /محمد شحاته ربيع , ليطبق على معلمي مدارس بلدية باتنة كمرتكزات لهذه الدراسة.

و من هذا المنطلق جاءت الدراسة الراهنة للإجابة عن سؤال مركزي مفاده: إلى أي مدى تتغير نتائج قياس سمة الرضا عن العمل و الخصائص السيكومترية لأداة البحث في ضوء تغير نوع البدائل المستخدمة ؟ وللوصول إلى حقائق موضوعية تم انتهاج مسار منهجي محدد تمثل باختصار في : تحديد الإطار النظري لعناصر الموضوع، ثم تحديد إجراءات البحث الميدانية من حيث اختيار مجالات الدراسة، وجمع المادة الميدانية ثم تحليلها واستخلاص النتائج.

وإنجازا لمجمل هذا المسار قسم البحث هذا إلى خمسة فصول، مبدوءة بمقدمة توضيحية ومنتهية بخاتمة استنتاجية، حيث خصص الفصل الأول لتحديد موضوع البحث من خلال إبراز إشكاليته ومبررات اختيارها، وكذلك أهميتها وأهدافها، فضلا عن تحديد المفاهيم الرئيسة المستخدمة فيها، وكذا ببيان أهم الدراسات السابقة التي ارتكزت عليها هذه الدراسة مع التعقيب عليها، فضلا عن فرضيات الدراسة

أما الفصل الثاني فقد خصص لتحديد مبادئ قياس السمات النفسية والتربوية من خلال بيان لمفهومي السمة والقياس وأهم المصطلحات المرتبطة بهما , والتركيز على أساسيات قياس السمات النفسية ،وأدواتها وخطوات تصميمها، فضلا عن التطرق لمشكلات قياس السمات النفسية والتربوية التي تعترض الباحثين في دراستهم المختلفة .

وخصص الفصل الثالث للوقوف على قياس سمة الرضا عن العمل في التراث النظري من خلال بيان طبيعة هذه السمة المختارة مفهوما وطبيعية وعوامل والتركيز على مقاييسها الذاتية والموضوعية ،فضلا عن الاستراتيجيات الشخصية والتنظيمية للرفع من مستواها في الوسط المدرسي للمدرسين .

أما الفصل الرابع فقد تم التطرق فيه إلى الدراسة الاستطلاعية والمنهج المعتمد وحدود الدراسة ، وكذا عينة الدراسة وكيفية اختيارها ، وأيضاً الأدوات المستخدمة فضلاً عن الأساليب الإحصائية لتحليل نتائج الدراسة.

وبالنسبة للفصل الخامس والأخير فقد تضمن عرض البيانات ومعالجتها إحصائياً، ثم استخلاص النتائج والتعليق عليها ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة، لتأتي الاقتراحات والتوصيات بعد خاتمة البحث، و أخيراً ملاحق البحث و قائمة المراجع .

ونسأل الله التوفيق

الفصل -1-

التعريف بالدراسة .

1-1 تحديد الاشكالية:

يعد القياس من إحدى مميزات علم النفس الحديث لما يقدمه من استخدامات فنية وكمية ومنهجية وقياسية عالية الدقة, كما هو الحال في العلوم الأكثر موضوعية من فيزياء وكيمياء وغيرهما, ويرتبط القياس في علم النفس والتربية عموماً بجمع البيانات عن الفرد أو مجموعة من الأفراد, بهدف فهم وتفسير السلوك ومن ثم تنمية وتعديل ذلك السلوك.

ونجد الباحثين في مجالات العلوم النفسية والتربوية يسعون إلى الحصول على معلومات وبيانات دقيقة حول مختلف الظواهر السلوكية منها على سبيل المثال : التحصيل الدراسي, والقدرات العقلية للفرد كالتجريد والاستدلال وتكوين المفاهيم, وخصائص أخرى أكثر تحديداً منها كقياس السمات المزاجية والنفسية, والإضطرابات الشخصية والدافعية والرضا والتوافق المهني والقيم والميول والاتجاهات بمختلف أشكالها, وفي سبيل الحصول على تلك البيانات أو المعلومات يستخدم الباحثون عدداً من الأدوات السيكولوجية: الاختبارات والمقاييس وقوائم الملاحظة وقوائم التقدير ومقاييس التقدير وغيرها ..

وهنا تظهر مشكلة-تواجه الباحثين-وهي اختيار الأداة المناسبة للمتغيرات البحثية المتعلقة بمشكلة البحث, وهذا من منطلق عدم إلمام الباحث بدرجة كافية بنظرية القياس وأنواع المقاييس المتاحة, وخصائص كل مقياس وما ينطوي عليه من مزايا وما يؤخذ عليه من عيوب, ودرجة الثقة والمصدقية الكافية

في المقاييس التي يتم اختيارها, فضلا عن عدم مقدرة الباحث على بناء المقاييس و استخدامها للحصول على البيانات اللازمة, وأيضا طبيعة المفاهيم السلوكية وما تنطوي عليه من الجانب النظري ومدى إمكانية قياسها؛ على اعتبار أن هناك مفاهيم عديدة مجردة وغامضة يمكن تفسيرها من عدة زوايا, وبالتالي تنتوع الخصائص التي تشتمل عليها, الأمر الذي يجعل عملية قياسها أمرا صعبا, ومن ثم فلا يمكن أن يتم القياس لها دون القيام بتحديد دقيق وتعريف واضح لإطارها وبتحديد الخصائص التي يجب قياسها ...

ولهذا يعتبر القياس في حد ذاته من أحد المشاكل الرئيسية التي تواجه الباحثين باعتباره يمثل الأداة الأساسية التي تمكن الباحث من توفير البيانات اللازمة حول الخصائص والمتغيرات التي تنطوي عليه مشكلة بحثه, هذا بالإضافة إلى نوع المقاييس التي يتم اختيارها ودرجة الثقة والمصادقية التي تتوافر عليها, وكيفية استخدامها يتوقف عليها دقة وواقعية النتائج التي سيتم التوصل إليها.

وفي الحقيقة إن صعوبة عملية القياس في مجال البحوث النفسية والتربوية إنما يرجع إلى طبيعة المفاهيم النظرية والمتغيرات ذات الطبيعة غير الكمية المطلوب قياسها, وإلى نوعية البيانات المطلوب توافرها عن السلوك الإنساني, وعلى اعتبار أن السلوك الإنساني كل متكامل, فهو يشكل منظومة متكاملة من الميادين المعرفية والإنفعالية والمهارية, الأمر الذي أدى إلى ضرورة تطوير أدوات قياس تتلاءم وتتوافق مع طبيعة وخصائص كل مجال من هذه المجالات .

وإذا ركزنا على المجال الإنفعالي الذي تعددت وتنوعت أدوات قياسه -كغيره من المجالات الأخرى- بتعدد وتنوع السمات النفسية التي يراد قياسها , كالمقاييس المتعلقة بالاتجاهات والميول والقيم والشخصية , فإن معظم هذه الأدوات تعتمد على التقرير الذاتي للشخص بالتعبير عن نفسه, وتحاول هذه المقاييس خصوصا قياس الاتجاهات نحو الذات أو نحو الآخرين أو نحو أنشطة معينة أو اتجاه واقع معين كواقع الرضا عن العمل, واقع الاتجاه نحو مهنة التدريس ..

وتوجد عدة أساليب لقياس الاتجاهات كأسلوب ثيرستون وأسلوب جتمان وأسلوب ليكرت وأسلوب تمايز معاني المفاهيم ,ولعل من أشهرها :أسلوب التقدير الجمعي(ليكرت) ويعتمد هذا الأسلوب على القياس الرتبي للاتجاهات,حيث يقدم للفرد قائمة تشتمل على عبارات أو فقرات ويطلب منه أداء استجابته بدرجات متفاوتة تعكس بشدة اتجاهه ,ويمكن التعبير عن بدائل استجابة المقياس بصيغ وأشكال متنوعة مثل :

[56](ص: 366)

مطلقا	نادرا	أحيانا	غالبا	دائما
ضعيف	مقبول	جيد	جيد جدا ممتاز	ممتاز
1	2	3	4	5
منخفض جدا	منخفض	متوسط	عال	عال جدا

"ويفضل ألا يزيد عدد الأقسام(البدائل) عن خمسة لكي يتمكن الفرد من التمييز بينها واختيار درجة استجابته بدقة..,وإستخدام قسم (البديل):غير متأكد أو غالبا أو غيره من موازين الاتجاهات (بدائلها) تعتمد على خصائص عينة المستجيبين ومستوى تعليمهم ومدى ألفتهم بالمطلوب منهم " [29](ص: 541)

غير أن هناك بعض المشكلات المتعلقة بتصميم موازين وبدائل المقاييس المرتبطة بنزعة الأفراد لاختيار البدائل كاستجابات المحايدة لصيغة البديل(غير متأكد)أو(لا أدري) لأغلب الفقرات ,أو الموافقة والإذعان باختيار البديل (موافق)أو(نعم) , أو تحيز ميزان المقياس الذي يجعل تفسيرات الأفراد متباينة ,كما أن نوع البدائل والخيارات بتلك الكلمات الوصفية-أو غيرها من الصيغ والدلالات - التي تحدد بدائل وأقسام موازين تقدير المقياس ربما لا تكون واضحة المعنى لدى المفحوصين فالفرق بين:(بدرجة كبيرة)و(مرتفع) غير واضح أو أن البدائل بتلك الكلمات الوصفية تحتل أكثر من معنى عند المفحوصين فكل هذا يعد من مصادر الخطأ الشائعة في أساليب تقدير البدائل والموازين ومن ثم يؤثر في ثبات وصدق المقياس .

فاستخدام صيغ البدائل مثل : موافق -غير موافق على الإطلاق -غالبا -عادة -نادرا.. يؤدي إلى تفسيرات متباينة من جانب الأفراد، ومع الفرد نفسه ،فما يسميه البعض: أحيانا ربما يسميه البعض غالبا ،وتجمع هذه الأخطاء يؤدي إلى تحيز الدرجات،ومن ثم يمكن أن يؤثر ذلك على ثبات وصدق المقياس فضلا عن نتائج قياس السمة المطلوبة بين الأفراد كالرضا عن العمل لدى المدرسين في هذه الدراسة ،ويرى صلاح الدين محمود علام: أنه لا توجد أدلة بحثية كافية حول مدى تأثير الفروق الكمية والخصائص السيكمترية بمعاني مثل هذه المفردات والصيغ اللغوية(موافق , محايد , غالبا ..) ودرجات موازين الاتجاهات [29](ص: 568) وهذا هو لب إشكالية هذا البحث , فهذه الدراسة فضلا على أنها دراسة نفسوتربوية بتحديد مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين في المؤسسة التربوية , فهي دراسة سيكمترية تطبيقية لأداة القياس المختارة على طريقة ليكرت المشهورة -وفق متغيرات مشكلة البحث- باستخدام اختبار للرضا عن العمل the satisficationquig لمؤلفه :ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع ؛لمعرفة الفروق في نتائج قياس سمة الرضا عن العمل بين الجنسين وفقا لاختلاف نوع بدائل الاختبار ،ومدى صدق وثبات أدوات القياس بالتصاميم المختارة .

فهذه الدراسة تسعى في هذا المنحى لإثارة هذا الموضوع من خلال التساؤلات التالية:

-هل تختلف نتائج قياس السمة (الرضا عن العمل) باختلاف نوع بدائل المقياس ؟

- هل تتأثر الخصائص السيكمترية لأدوات القياس بتغاير نوع بدائل المقياس ؟

1-2- فرضيات الدراسة :

- سعيًا وراء معرفة مدى اختلاف نتائج قياس مستوى الرضا الكلي للمدرسين في ضوء تغاير نوع بدائل المقياس وجنس المفحوصين ، فضلًا عن معرفة مدى تأثير تعدد صيغ بدائل الاستجابة لأدوات القياس واختلاف معاملات الثبات والصدق ، و حتى لا تخرج هذه الدراسة عن الإطار المحدد لها، فقد انطلقت من التساؤل العام والفرضيات التالية :

التساؤل العام :

*إلى أي مدى تتغير نتائج قياس سمة الرضا عن العمل و الخصائص السيكومترية لأداة البحث في ضوء

تغاير نوع البدائل المستخدمة ؟

وتتدرج تحته الفرضيات التالية :

- 1-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعًا للخصائص الفردية
- 2-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعًا لعوامل الرضا .
- 3-نتوقع أن يكون هناك اختلاف نتائج قياس السمة (الرضا عن العمل) بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين .

4-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في نمط الإجابة بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين .

5- نتوقع وجود فروق بين قيم معامل الثبات تبعًا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين .

6- نتوقع وجود فروق بين قيم معامل الصدق تبعًا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين .

1-3- مبررات اختيار الدراسة:

من الطبيعي أن اختيار هذا الموضوع لم يكن محض صدفة لا مبرر لها ، بل الشعور بأهمية البحث له ما يبرره من حيث أنه محاولة لإبراز مدى تأثير نتائج قياس السمة ، والخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة القياس نتيجة لتغاير نوع بدائل الاستجابة وتغاير جنس المفحوصين . بدراسة حالة لمقياس الرضا عن العمل وفق أسلوب ليكرت . وهذا باقتراب سيكو سوسيو تربوي من واقع رضا المدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية .

و من هذا المنطلق جاء الاهتمام بدراسة الموضوع ، نظرا لأهميته ، إلى جانب أسباب أخرى من أهمها:

- إضافة إلى كون قياس مستوى الرضا عن العمل تعد ملتقى الكثير من العلوم :النفسية و التربوية

و الاقتصادية و الاجتماعية ، والتنظيمية و نحن نؤمن بتكاملية العلوم و المعارف .

-وجود اختلاف في النتائج التي توصلت إليها بعض الدراسات السابقة ،في قضية تأثير البدائل (نوعها وعددها) على الخصائص السيكومترية لأداة القياس ،والباحثون أوصوا بالمزيد من الدراسات التي تتناول مثل هذه القضايا،قصد الوصول إلى تأكيد مدى صحتها ،خصوصا بما تقدمه من افتراضات نظرية تحتاج إلى تعدد البحوث قصد التأكد الفعلي منها،خاصة أمام غياب دراسات جزائرية-حسب إطلاع الباحث -تناولت هذه المواضيع ومن ثم جاءت هذه الدراسة لتساهم في هذا الجانب .

- التزايد المستمر لحدة الاستياء و عدم الرضا عن العمل في المؤسسات التربوية الجزائرية ،

و التكاليف الخطيرة الناتجة عنها خصوصا بالاتجاه الى الإضرابات المتكررة في السنوات الأخيرة والمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية .

- معرفة مستوى الرضا عن العمل للمدرسين في المؤسسة التربوية الجزائرية ،مما يجعل البحث

متوصلا في الدراسات المعمقة بالبحث عن استراتيجيات للتحكم أو التقليل من الاستياء الوظيفي ، للرفع من معنويات المدرسين ، و رضاهم عن عملهم .

1-4 أهداف الدراسة وأهميتها :

1-4-I أهداف الدراسة: لكل بحث علمي أهداف مسطرة يسعى جاهدا إلى تحقيقها ، و يرجى من ورائها

الإجابة عن التساؤل الرئيسي الذي تثيره الدراسة ، و يمكن تحديد أهداف هذه الدراسة في نمطين هما :

1-1-4-1 أهداف نظرية: تتمثل فيما يلي :

أ- الوقوف على أساليب قياس الاتجاهات و الرضا عن العمل الذاتية والموضوعية ، فضلا عن طبيعة هذا الأخير وعوامله ومؤثراته وأهم المقاربات النظرية المعالجة له .

ب- إثراء نطاق البحث في ميدان القياس النفسي والتربوي من خلال ما تكشف عنه هذه الدراسة إزاء الجدل القائم حول الدلالة اللفظية والصيغ الأفضل للبدائل ، ومدى تأثير ذلك على الخصائص السيكومترية للأداة في ضوء اختلاف جنس المفحوصين ، وأيضاً البحث عن مدى تحقق الصدق التماثلي بين تلك المقاييس .

ج- إضافة إلى توسيع معلومات الدارس في مجال تخصصه و تعميق الاهتمام البحثي ، فهي تفيد في اكتساب الخبرات المنهجية في البحث العلمي المتعلق بالقياس النفسي والتربوي ...

1-2-4-1 أهداف عملية: و التي ستظهر عند اكتمال هذا البحث بأجزائه النظرية و الميدانية ، و بما ستحققه

من نتائج و توصيات يمكن استغلالها عمليا من طرف المهتمين :

*بتقديم دراسة سيكومترية تطبيقية باستخدام اختبار في الرضا عن العمل وفق طريقة ليكرت من إعداد ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع، لقياس مستوى الرضا عن العمل للمدرسين بالمدرسة الابتدائية، والذي يمكن الاعتماد عليه في تحديد نقاط القوة والضعف في هذا الشأن بغض النظر عن خصائص المفحوصين ومجال الدراسة (ولاية باتنة) .

*بالتحقق من مدى اختلاف نتائج قياس سمة الرضا عن العمل لدى المدرسين بالاعتماد على اختبار للرضا عن العمل the satisfication quig لمؤلفه :ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع

؛ مع التغيير -كل مرة- في نوع بدائل المقياس (كلمات -صور -رموز -أعداد)

*المقارنة بين نتائج قياس سمة الرضا عن العمل بتغيير -كل مرة- في دلالة بدائل الأداة ،مع الإبقاء على نفس بنود الاختبار المقياس الأصلي ،وأيضا معرفة اثر هذا التغيير في نوع البدائل على الخصائص السيكومترية للمقياس ،والاتجاه بعد كل ذلك إلى تفسير نتائج الاختبارات في ضوء النظرية الكلاسيكية للقياس النفسي والتربوي .

* -ترتيب ومقارنة مستوى الرضا الوظيفي للمفحوصين: في المؤسسات التربوية مجال الدراسة وطرح انشغال مهم حول الاستراتيجيات المتخذة للتحكم أو التقليل من الاستياء الوظيفي ، والرفع من معنويات المدرسين ، و رضاهم عن عملهم .

* التحقق من الخصائص السيكومترية لأداة القياس تبعا لتغير نوع وصيغة البدائل الاستجابة وجنس المفحوصين .

1-4-2- أهمية الدراسة: تتجلى أهمية دراسة هذا الموضوع من خلال الاعتبارات التالية :

-أنها تتناول مفاهيم أساسية في القياس النفسي والتربوي :كالخصائص السيكومترية (الصدق والثبات) لأداة القياس -بدائل الاستجابة من حيث نوعها ودلالاتها -مقياس الرضا عن العمل وفق طريقة ليكرت- الطرق المختلفة في حساب الصدق والثبات -أساليب بناء المقاييس ...

-أنها تلفت الانتباه إلى أهمية نوع وصيغة بدائل الاستجابة من حيث دلالتها لدى المفحوصين ،خصوصا عندما تستخدم بصيغة دقيقة ودور ذلك في ثبات المقياس وصدقه .

- كون الموضوع يتعلق بقياس مستوى الرضا عن العمل ، و هذا الأخير أداة للإنتاج و التقدم ، و نحن

لا سبيل لنا سوى الزيادة في مردوده للحاق بالركب ، في عصر العولمة ، و التكنولوجيا ...

- كونه يمس أهم فئة و هي فئة العمال وبالأخص فئة المربين، و بالتالي فأى تجاهل لواقعهم و إمكانيتهم و قدراتهم و حاجاتهم و انشغالاتهم ... لا يعود إلا بالخسائر في مختلف الأصعدة ، و بمزيد من لتشنجات في

المؤسسات التي يعملون بها على أقل تقدير ؛إن على المستوى الفردي أو التنظيمي أو المجتمعي

و حتى العالمي،ولهذا فمزال هذا الموضوع الحيوي يستقطب اهتمام الكثير من الباحثين في مجالات شتى - كون الرضا الوظيفي للعمال والمدرسين من القضايا المعترف بها في الوسط التنظيمي ، إذ يعتبر مقياسا لدى استقرار العامل و مدى فعاليته داخل المؤسسة والأجدر أن يكون متواجدا بقوة في المؤسسات التربوية لحساسية هذا القطاع الحيوي .

و لهذا فالموضوع يستمد أهميته البالغة - إضافة لما سبق - من خلال محاولة قياس مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين - في المؤسسات التربوية الجزائرية مجال الدراسة - اعتمادا على اختبار للرضا عن العمل the satisfaction quig لمؤلفه :ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع .ومعرفة الفروق في نتائج قياس سمة الرضا عن العمل بين الجنسين وفقا لا اختلاف نوع بدائل الاختبار ،ومدى صدق وثبات أدوات القياس .

1-5-1 مفاهيم الدراسة: لكل بحث مفاهيم أساسية ترافقه من بدايته إلى نهايته ، و تتطلب

من المباحث تحديدها بدقة و وضوح حتى لا يختلف أي قارئ معه على معناها،و نظرا للكم الهائل من المعاني المجردة التي يتضمنها كل مفهوم ، و جب على الباحث أن يستعين بالتعاريف الإجرائية المرتبطة بموضوع دراسته ، حتى يوجّه مسار بحثه تماشيا و أهدافه،و لعل أهم المفاهيم التي تتطلب منا الضرورة المنهجية تحديدها في هذه الدراسة ما يلي :

1-5-1-القياس : تستخدم كلمة قياس بمعان متعددة،ومن هذه المعاني مايلي [56](ص :27):

-تستخدم كلمة القياس للإشارة إلى عملية القياس .

-تستخدم للدلالة على النتيجة التي نحصل عليها من عملية القياس .

-للدلالة على الأداة أو المقياس المستخدم في القياس

-للاشارة إلى الوحدات المستخدمة في الأداء أو المقياس .

-للتعبير عن تقدير إحصائي لخصائص الأشياء مثل مقياس المتوسط أو الإنحراف المعياري

أو الارتباط، وإذا تجهنا إلى التعريف الشامل و الذي أورده صلاح الدين علام لكي يناسب محتوى المجال التربوي والنفسي بقوله: "القياس هو تعيين فئة من الأرقام أو الرموز تناظر خصائص أو سمات الأفراد طبق لقواعد محددة تحديدا جيدا " [29](ص: 15).

وهذا يعني أن القياس التربوي والنفسي يهتم بتكميم خصائص أو سمات الأفراد، حيث أننا لانستطيع قياس الأفراد في ذاتهم، وإنما نقيس خصائصهم أو سماتهم..

وبناء على ماسبق يمكن أن نعرف القياس تعريفا إجريا: بأنه العملية التي نحدد بواسطتها كمية ما يوجد في الشيء من الخاصية أو السمة التي نقيسها

1-5-2-الاختبار: يشير الاختبار في ميدان التربية وعلم النفس إلى تلك الإجراءات المنظمة التي تهدف

إلى قياس عينة من سلوك الأفراد، فهو إجراء يهدف إلى ملاحظة ووصف سمة أو أكثر من السمات بالاستعانة بمقياس أو نظام تصنيف معين متفق عليه بين من يطبقون الاختبار، بهدف موازنة أداء الفرد بمعيار أو بمستوى أداء محدد يختلف من اختبار لآخر [42](ص: 19)

فالاختبار له تعاريف متعددة منها: [43](ص: 263) فتعريف "كرونباخ (1970)" هو: "طريقة منظمة للمقارنة بين سلوك شخصين أو أكثر"، كما عرفته "أنستازي (1976)" بأنه: "مقياس موضوعي مقنن لعينة من السلوك"،

كما عرفه "شاس (1978)" بأنه: "طريقة منظمة لمقارنة أداء الفرد بمعيار معين للأداء" [43](ص: 264)، كما عرفه "أبو حطب و آخران" بأنه: "طريقة منظمة للمقارنة بين الأفراد أو داخل الفرد الواحد في السلوك أو في عينة منه في ضوء معيار أو مستوى أو محك" [48](ص: 22)، والمتأمل لهذه التعريفات بالرغم من الاختلافات الموجودة بينها يتبين له أن الاختبار يجب أن يكون إجراء منظما شاملا، و يتوفر على عنصر المقارنة، و أن ما يقاس هو أداء الفرد و ليس السمة المقيسة ذاتها، و من ثم يمكن القول بأن الاختبار

مجموعة من الأسئلة التي صممت على نحو ما بهدف قياس أداء الفرد أكثر تحت ظروف معينة والاختبار في هذه الدراسة يشير إلى مجموعة البنود البالغ عددها (10 بنود) أعدتها (ماركوس باكنجهام) (ترجمة محمد شحاته ربيع)، وهذا لتقيس بطريقة غير مباشرة عينة من اتجاهات مدرسي التعليم الابتدائي نحو عملهم (الرضا عن العمل)؛ لمعرفة - بأسلوب المقارنة - مدى اختلاف نتائج قياس مستوى الرضا

عن العمل للمدرسين، والخصائص السيكومترية للاختبار، في ضوء تغاير نوع بدائله من كلمات إلى رموز، صور، وأعداد، ورموز، وفي ضوء تغاير جنس المفحوصين (المدرسين والمدرسات) .

1-5-3-السمة : لقد تعددت التعاريف الخاصة بالسمة ومن أهمها هذه التعاريف :

*تعريف ابوزينة وآخرون في كتاب الطرق الإحصائية في التربية والعلوم الانسانية ، بأنها : " مفهوم يستخدم في وصف السلوكيات ، وهي عبارة عن سلوك أو مجموعة سلوكيات التي يميل الفرد

إلى أظهارها، فالسمة ليست صفة مفردة أو شيئاً ملموساً بل هي مفهوم مجرد" [1](ص :47)

وهناك من عرف السمة بأنها : مفهوم يستخدم لوصف سلوك الأفراد ، وهي عبارة عن تجمع من السلوك المترابط ، والسمات لا يمكن قياسها قياساً مباشراً ، وإنما يستدل عليها من أنماط السلوك الملاحظ ، وهناك سمات عقلية معرفية وجدانية وحركية ، هذه السمات تتجلى في سلوك خارجي يمكن قياسه والاستدلال من خلاله على درجة امتلاك الفرد لهذه السمة أو تلك . [42](ص :22)

والرضا عن العمل كسمة موضوع القياس في دراستنا هذه تم تقديرها عن طريق استجابة أفراد العينة لبنود اختبار للرضا عن العمل the satisfaction quig لمؤلفه : ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع ؛ مع التغيير - كل مرة - في نوع بدائل المقياس (كلمات - صور - رموز - أعداد) ومن ثم فقياس سمة الرضا عن العمل للمدرسين تمثل الدرجة التي يتحصل عليه الفرد على هذا الاختبار .

1-4-5-4- الخصائص السيكومترية : و نقصد بها صدق وثبات الأداة من خلال مختلف طرق حسابهما :

1-4-5-1- الثبات : وهو الاتساق و الدقة في القياس، يعنى أن الاختبار يعطي تقديرات ثابتة ومتسقة في

حالة تكرار عملية القياس و معامل الثبات هو معامل نسبي، فنبات الاختبار يمثل المدى الذي يقيس اختبار ما. يهدف إليه على مدى فترات زمنية ومناسبات مختلفة، ويشير الثبات إلى مدى دقة القياس، واستقراره، وخلوه من الأخطاء العشوائية، كما يعرف أيضا بأنه إمكانية توليد أو تحصيل مجموعة الدرجات جراء تطبيق الاختبار تحت ظروف وأوقات متنوعة، وبالرغم من أن الثبات شرط ضروري للصدق إلا أنه ليس كافيا. [56](ص: 422)

1-4-5-2- الصدق : هو أن يقيس الاختبار ما و ضع لقياسه، فصدق الاختبار يمدنا بدليل مباشر على

صلاحيته لقياس احد المتغيرات معنى ذلك ان الصدق هو إلى أي مدى يؤدي الاختبار عمله كما يجب عليه أن يؤديه، وصدق الاختبار يعبر عن مدى ما يستطيع الاختبار أو المقياس أن يحقق من الأهداف التي بني من أجلها، ويتم التحقق من الصدق عمليا بصدق المحتوى أو منطقيا (صدق البناء) أو ارتباطيا (الصدق المرتبط بمحك)، ولا يعد الحكم على صدق الاختبار مسألة مطلقة، بل مسألة نسبية وموقفية، كما أنه لا يمكن القول بأن اختبارا ما كامل الصدق أو أنه عديم الصدق، بل يمكن القول بأن هذا الاختبار عالي الصدق أو متوسط أو منخفض الصدق [56](ص: 444).

1-5-5-1- نوع بدائل الاستجابة : ويقصد به الباحث نوع الاختيارات أو الخيارات أو صيغة البدائل

ودلالاتها والتي يختار منها المفحوص ما يشعر به إزاء الموقف أو الخاصية أو السمة المراد قياسها (سمة الرضا عن العمل في هذه الدراسة) ، ويتمثل نوع وصيغة البدائل لهذه الدراسة في الآتي :

(1)-*الصيغة الأولى للبدائل وهي الصيغة الأصلية للمقياس : لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/

تنطبق تماما.

(2)*الصيغة الثانية للبدائل: غير موافق جدا / غير موافق / لا أعرف / موافق / موافق جدا

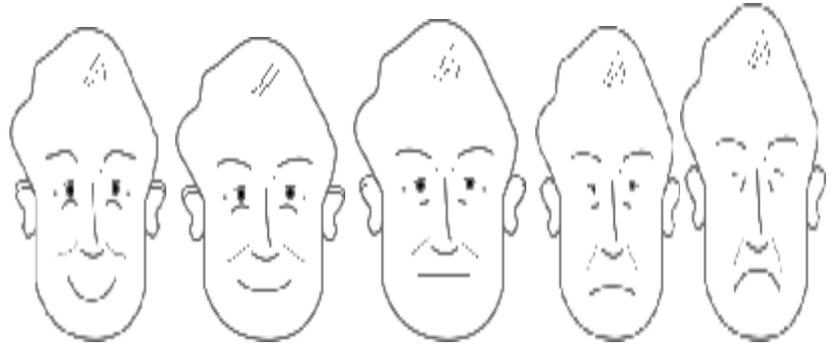
(3)*الصيغة الثالثة للبدائل : لا مطلقا / أحيانا / لا أدري / غالبا/ دائما

(4)*الصيغة الرابعة للبدائل : غير راض يتاتا / غير راض / راض إلى حد ما/ راض/ راض إلى حد كبير

(5)*الصيغة الخامسة للبدائل : 1 / 2 / 3/ 4/ 5

(6)-الصيغة السادسة للبدائل: أ / ب / ج / د / هـ —

(7) - *الصيغة السابعة للبدائل :



وهنا لابد من التنبيه إلى أن حدود الدراسة تقتصر على استخدام (6) صيغ من البدائل وذلك من خلال

—فضلا عن المقياس الأصلي -بناء (6) صور من المقياس الأصلي للرضا عن العمل السابق تختلف

في نوع بدائلها حسب كل صيغة من الصيغ السبعة السابقة ، بحيث كان نصيب كل نموذج من النماذج

السبعة 40 مستجيبا .

1-5-6- الرضا عن العمل:تنوعت آراء الباحثين ، و تعددت في تحديد مفهوم الرضا عن العمل بتنوع

العلوم المهتمة به : نفسية و اجتماعية ، اقتصادية ، و إدارية ، كل من منظوره الخاص ، و من بين

التعاريف في هذا المجال ما يلي :

تعريف (أحمد عزت راجع) الذي أرجع الرضا عن العمل : " إلى طائفة من المشاعر و الميول

و الاتجاهات النفسية ، تسود أعضاء الجماعة فتؤثر في سلوكهم تأثيرا حسنا ".[6](ص:439)

كما أشار (كامل محمد محمد عويضة) إلى الرضا بأنه : " قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته ، كما يتضمن التقدير و الإنجاز و الإبداع ، و احترام الذات ، و تحمّل المسؤولية و المنفعة التي تعود على الفرد جراء القيام بالعمل نفسه... " [52](ص :19) .

و عرفه (أحمد ماهر) بأنه : " الاتجاهات النفسيّة للعاملين تجاه أعمالهم ، و مدى ارتياحهم و سعادتهم في العمل على الأخص بالنسبة لعناصر أساسيّة في العمل مثل الأجر، و سياسة المنظمة ، و الرؤساء ، و الزملاء ، و المرؤوسين ، و فرص النمو و الترقى ، و فرص تحقيق الذات ... " [7](ص :47) .

أمّا (خالد العمري) فيراه : " مركب متعدد الجوانب و العناصر الكامنة في محتوى العمل الوظيفي ، و ظروفه التنظيمية و يتأثر هذا الرضا بعوامل تنظيمية و بيئية و أخرى ذاتيّة " [21](ص :91)

في حين يربطه (صلاح الدين محمد عبد الباقي) بـ : " الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوّره بالوظيفة التي شغلها " [30](ص :172)، و يمكن أن نعبر عن الرضا عن العمل بالمعادلة التالية : [5](ص :171) (الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل) .

إذن من خلال التعاريف السابقة يتبيّن أنّ الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد باعتباره محصلة لاتجاهات مختلفة يحملها الفرد نحو مهنته ، و نحو عوامل مرتبطة بها، فإذا كانت اتجاهاته موجبة نحو عمله فإنّ ذلك يعكس رضاه عن العمل ، أمّا إذا كانت اتجاهاته سالبة فإنّ ذلك يعكس عدم رضاه عن العمل .

و نخلص في الأخير إلى أنّ الرضا عن العمل مفهوم يشمل مظاهر جزئيّة كالرضا عن الراتب ، و الرضا عن السياسة التنظيمية ، و الرضا عن الإشراف و غيرها ، و كل هذه العناصر و المظاهر تكون فيما بينها الرضا العام عن العمل .

وإذا اتجهنا لتعريف الرضا الوظيفي إجرائيًا فنقول بأنه : متوسط مجموع اتجاهات المدرس ناحية الجوانب المختلفة للعمل في المؤسسة التربوية مجال الدراسة أي يمثل : الدرجة التي يحصل عليها المفحوصون- في اختبار الرضا عن العمل the satisfaction quig لمؤلفه :ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع . وبالإعتماد على هذا الأخير الذي عرف الرضا عن العمل الي يقيسه المقياس بأنه : "حالة إنفعالية إيجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقى والعلاقة مع الزملاء والرؤساء "

[62](ص: 34).

1-5-7-مقياس ليكرت : وبالإنجليزية (Measure Likert) وهو أحد المقاييس التي تستخدم لقياس الآراء والاتجاهات في استطلاعات الرأي. ويطلق عليه عادة مقياس ليكرت الخماسي (1-5) وذلك لأن متلقي الإستبيان (المفحوص) عليه أن يختار واحد من خمسة اختيارات (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة). ويعد ذلك المقياس العمل الأكثر شهرة لعالم الإجتماع الأمريكي Rensis Likert ، والذي قدمه في رسالة الدكتوراه بعنوان Attitudes A Technique For The Measurement of , وهناك من يرى أن :مقياس ليكرت هو أسلوب لقياس السلوكيات مستعمل في الاختبارات النفسية استنبطه عالم النفس رينسيس ليكرت,و يستعمل في الاستبيانات وبخاصة في مجال الإحصاءات, ويعتمد المقياس على ردود تدل على درجة الموافقة أو الاعتراض على صيغة ما. [14](ص: 143)

وهناك من عرف هذا المقياس بقوله : مقياس ليكرت هو مجموع الإجابات المحصلة عليها حول "فقرات ليكرت". أما "فقرات ليكرت" فتتألف من قسمين:الجدع وهي جملة تحدد سلوكية ما، و"السلم" وهو مقياس يستعمل لتحديد درجة الموافقة والاختلاف مع جملة الجذع.

مثال عن الجذع: أعتقد أن مادة تقنيه المعلومات مفيدة جدا"

والسلم:

أعارض بشدة	أعارض	لا أعارض ولا أوافق	أوافق	أوافق بشدة
---------------	-------	-----------------------	-------	------------

وعلى الشخص الذي يأخذ الاختبار، اختيار مربع واحد من السلم الذي يماثل ما يفتتح به. والمربع المتوسط هو المربع المحايد. وعادة يتألف السلم من عدد مفرد من الخيارات كما أظهرت الأبحاث أنه من الأفضل استعمال 5 أو 7 خيارات. [14](ص: 156) كما يمكن استعمال رسومات لتحديد مستوى الموافقة. ويعتمد الأسلوب على القياس الثنائي القطب الذي يقيس إما إيجابية أو سلبية الإجابة. وفي بعض الحالات، يحذف الاحتمال المحايد للحث على اتخاذ موقف واضح "مع" أو "ضد" فقرة الجذع. أما عن نتيجة التقييم والتحليل فنتمان بعد الانتهاء من الإجابة على جميع الأسئلة، ويمكن تحليل كل جذع على حدى كما يمكن جمع إجابات مجموعات من الجذوع للحصول على نتيجة جماعية لكل مجموعة. ويمكن تحليل النتائج بناء على طريقتين: الأولى اعتبارها قيم تراتبية والثانية اعتبارها قيم فترات وهناك اختلاف على تحديد أي من الطريقتين أجدى [10](ص: 98) .

1-5-8 المؤسسة التربوية: إن كلمة مؤسسة في علم الاجتماع تعني: "مجموعة الأحكام والقوانين الثابتة التي تحدد السلوك والعلاقات الاجتماعية في المجتمع، وقد استعمل (أوجست كونت) (1798-1857) اصطلاح المؤسسة في مجالات ونواحي كثيرة، فتكلم عن المؤسسة العائلية، الثقافية، التربوية، والاقتصادية، كما استعمل (هربيرت سبنسر) (1820-1930) هذا المصطلح ، إذ قال بأن المؤسسة يمكن أن تشتهر بالعضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع". [24](ص: 127)

أما المؤسسة التربوية، فلها تعريفات مختلفة، فهي: عبارة عن مرفق عمومي ذو طابع تربوي يتكون

من موظفي للتعليم و التأطير و الخدمات و هيئات استشارية و هياكل و تجهيزات و وسائل مالية و مادية تسخر كلها في خدمة التلاميذ, كما تستعمل المؤسسة التربوية التعليمية لاستقبال التلاميذ و تسخر للتكفل بالأنشطة التربوية و التعليمية طبقاً للأهداف المحددة في التنظيم الجاري بها العمل ,حيث تلتزم المؤسسات بالسهر على أداء أنشطة التلاميذ التربوية طبقاً للبرنامج السنوية التي تقررها وزارة التربية و تشتغل المؤسسات وفقاً لمقتضيات التنظيم التربوي و متطلبات الأنشطة المبرمجة فيها بصفة قانونية؛ إذ تستعين إدارة المؤسسات في إطار التشاور و حسن التسيير بما هو منصوص عليه في التنظيم الجاري به العمل ومن خلال هذه التعاريف نستطيع تعريف المؤسسة التربوية إجرائياً على أنها: تنظيم ينشأ من طرف الدولة، بقصد تحقيق النفع العام في مجال التربية والتعليم .

1-5-9- مدرس التعليم الابتدائي :

يمكن أن يعرف المدرس بأنه المنظم لنشاط التعلم لدى المتعلم ،وعمله مستمر،حيث يراقب سير العلم و يقيم النتائج،ذلك التوازن الذي يحققه في مهامه هو الذي يعطي لعمله قيمة [17](ص: 12) بناء على ماسبق يمكن تحديد تعريف إجرائي لمدرس التعليم الابتدائي كالتالي :مدرسو التعليم الابتدائي هم من أوكلت إليهم تربية و تعليم الأطفال في المرحلة التي يلتحق فيها الطفل بالمدرسة لأول مرة و تدوم خمس سنوات ,ابتداء من دخول الطفل المدرسة في 6سنوات و ينتقل بعدها التلميذ إلى المرحلة المتوسطة .

1-5-10-الاتجاه :

يعتبر مصطلح " الاتجاه" ترجمة عربية لمصطلح "attitude" باللغة الانجليزية،[49](ص: 21) و يعرف لغويا بأنه الطريقة التي نتصرف بها مع الآخرين، إما من الناحية النفسية فقد تعددت التعاريف الملحقة بهذا المفهوم.

يرى " ثرستون" إن الاتجاه هو درجة الشعور الإيجابي أو السلبي المرتبط ببعض الموضوعات

السيكولوجية. [41](ص: 212) .

أي أن الاتجاه لا يكون إزاء الحقائق الثابتة ، وإنما هو دائما اتجاه الموضوعات التي يمكن أن تكون موضوعات جدلية؛ إما "نيوكب" فيؤكد عنصر الدافع في مفهوم الاتجاه، و يرى أن الاتجاه: حالة من الاستعداد تشير الدافع، و من ثم فإن اتجاه الفرد نحو شيء ما يصبح عمارة عن الاستعداد للعمل و الإدراك و التفكير و الشعور أي الاستعداد للاستجابة أيا كان نوعها ،و لكن الاتجاه ليس هو السلوك ذاته أو الاستجابة ذاتها و لكنه الدافع الذي يمكن وراء السلوك. [41](ص: 45)

في حين يعرفه "دريفر" (1952) بأنه: حالة ثابتة ثباتا نسبيا تعبر عن الآراء و الاهتمامات أو الهدف الذي يتضمن توقع أنواع محددة من الخبرة والاستعداد باستجابات مناسبة [66](ص: 206) و هناك من يعرف "الاتجاه بأنه الموقف النفسي للفرد حيال إحدى القيم أو المعايير (موقف الفرد الأمين من السرقة في مجتمع يعاقب من يسرق و يدعو إلى الأمانة) " [35](ص: 27).

إما "عزت راجع" (1965) ،فقد عرفه بأنه استعداد دافع مكتسب و ثابتا نسبيا يميل بالفرد إلى موضوعات معينة، فيجعله يقبل عليها أو يميل هنا فيجعله يرفضها [37](ص: 243)،أو متغير كامل أو متوسط (يقع فيما بين المثير و الاستجابة)، و هو عبارة عن استعداد نفسي أو تهيأ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة أو السالبة نحو أشخاص أو أشياء أو موضوعات أو مواقف أو رموز في البيئة

التي تستشير هذه الاستجابة [45](ص: 117) في حين يعرفه "سيد خير الله" (1973) بأنه مجموعة من الاستجابات القبول أو الرفض التي تتعلق بموضوع معين أو موقف ما. [66](ص: 206)

انطلاقا مما سبق يتضح انه لا وجود تعريف واحد مقنن يعترف به جميع المنشغلين في مجال علم النفس للاتجاهات النفسية ، و على الرغم من الاختلافات الظاهرة بين التعاريف السابقة فإنها تلتقي

في اعتبار الاتجاهات النفسية حالات من الاستعداد النفسية الكامنة وراء استجابات الأفراد و سلوكهم و أن هذه الحالات مكتسبة، فالاتجاهات ذات أهمية كبيرة في تمييز ملامح وسمات الشخصية و طبيعتها، فضلا

عن أنها محرك سلوكها الأساسي.

6-1: الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة منطلقا هاما في البحوث النفسية والتربوية ميدانية كانت أم نظرية، لأنها بمثابة الحجر الأساس الذي ترتكز عليه أي دراسة علمية جادة .

ولعل دراسة موضوع الخصائص السيكومترية لأدوات القياس تم تناوله من عدة زوايا وجوانب مختلفة , وحسب متغيرات عديدة: كالبحت عن علاقة هذه الخصائص السيكومترية و مدى تأثرها بعدد البدائل ، والتحليل العاملي واتجاه الفقرات , و فيما يلي عرض لأهم الدراسات الأكثر خدمة ومشابهة لموضوعنا هذا، ونقسمها إلى دراسات أجنبية ودراسات محلية عربية :

1-6-1: الدراسات الأجنبية :

***دراسة بنديغ (BENDIG) 1954** يهدف إلى إيجاد علاقة بين ثبات الاختبار وعدد بدائل الاستجابة، حيث كانت 2-3-5-7-9 وتتفق جميعها في أصناف قائمة الطعام ، وكانت قيم معامل الثبات المستخرجة على الترتيب : 0,61-0,63-0,58-0,70-0,60 ، وقد خلص الباحث إلى أنه لم يجد علاقة قوية متماسكة بين ثبات الاختبار وعدد بدائل الاستجابة .

***دراسة كوموريتا (KOMORITA) 1963** هدفت إلى معرفة أثر عدد بدائل المقياس على ثباته ، حيث استخدم نموذجين من قياس الاتجاهات لـ ليكرت تتكون من 14 بندا تم تطبيقها على عينة من 286 مستجيبا ، وقد وضع الاستجابات على النموذجين بواسطة البديلين والستة بدائل ، وكانت معاملات الارتباط : 0,91-0,93 على التوالي ، وبالتالي فهو يرى أن ثبات المقياس مستقل عن عدد بدائله ، وفي إجراء تكميلي قام بمقارنة عينتين عشوائيتين مكونة من 3 بنود من القياسات الأساسية فوجد أن معاملات الارتباط أصبحت 0,71-0,83 فاقترح إذا كان المقياس يتكون من عدد قليل جدا من البنود فيمكن الحصول على ثبات أفضل إلى حد ما إذا استخدمت ستة بدائل أو سبعة بدلا من من بديلين ، وهو بهذا يؤكد أن الثبات

مستقل عن عدد البدائل وأن استخدام مقياس ثنائي لا يقلل من الثبات بدرجة كبيرة عنه في حالة استخدام مقياس متعدد البدائل عندما يكون عدد البنود كبيرا .

*دراسة كل من كوموريتا وغراهام (komorita&graham) 1965: تهدف إلى تحديد أثر عدد وتجانس البنود على العلاقة بين ثبات الاختبار وعدد بدائل المقياس، وقد استخدم الباحث مقياسين أحدهما متجانس نسبيا (SD)، والآخر هو عبارة عن عينة عشوائية مكونة من 24 بنودا من مقياس المخالطة الاجتماعية لقائمة كالفورنيا (CPI) ذات تجانس منخفض نسبيا، قدمت لعينة مكونة من 260 طالبا كل على حده في نموذجين أحدهما ذي بديلين والآخر بستة بدائل، ثم حسب معامل كرونباخ الفا وكانت النتيجة كالتالي :

(CPI)		(SD)		
6 بدائل	بديلين	6 بدائل	بديلين	
56	67	70	67	N
0,74	0,62	0,916	0,92	معامل ألفا

وخلص إلى أن عدد بدائل المقياس الإضافية قد تزيد أحيانا درجة الثبات، وذلك بواسطة اسنثارة مجموعة استجابات كثيرة مثل مجموعة الإجابات المتطرفة وخاصة عندما يكون المقياس غير متجانس البنود، مؤكدا في الوقت ذاته بأن هذه الزيادة في قيمة معامل الثبات يمكن أن تختفي في حالة الزيادة البنود .

*دراسة كل من ماتيل وجاكوبي (MATAL&JACOBY) 1971، تهدف إلى معرفة مدى تأثير الاختلاف في عدد بدائل المقياس على ثباته وصدقه، وقد استخدم الباحثان مقياس ألبرت للقيم بعد تصميم 18 نسخة منه كانت عدد البدائل فيها تتراوح بين مابين بديلين إلى 19 بديلا، قدمت إلى 360 مستجيبا بحيث كان نصيب كل نموذج 20 مستجيبا، وبعد الانتهاء من تطبيق المقياس قام المستجيبون بالإجابة على مقياس آخر كمحك لقياس الصدق التلازمي، وبعد مرور 3 أسابيع أعيد تطبيق المقياس الأساسي على العينة لغرض ثبات الإعادة، بعد ذلك تم تحويل جميع قيم معاملات الثبات والصدق إلى درجات معيارية من نوع Z وذلك

لتحديد الاختلافات المعنوية في قيم الثبات والصدق نتيجة لاختلاف عدد البدائل، وخلص الباحثان إلى أن كلا من الثبات والصدق مستقلان عن عدد البدائل المستخدمة في قياس ليكرت، حتى بعد تصحيح هذه المعاملات، وأكدوا بأن لا وجود لعلاقة متماسكة بين الخصائص السيكومترية وبين عدد البدائل .

*دراسة ماستر (MASTERS) 1974: التي هدفت إلى معرفة أثر تعدد البدائل على ثبات المقاييس المتجانسة من نوع ليكرت، بالإضافة إلى محاولة اكتشاف العلاقات بين كل من عدد البنود وعدد البدائل ودرجة الثبات، وأخيراً محاولة الكشف أو التنبؤ بالزيادة في درجة الثبات نتيجة لزيادة عدد البدائل، وقد استخدم الباحث أداتين لقياس الاتجاه نحو كل من التقدمية والتقليدية وكلاهما يقيس بعداً واحداً وذلك للتأكد من أنهما مقاييس متجانسة ودرج كل مقياس بالبدائل: 2-3-4-5-6-7 وقد طبقت هاتان الاستبانتان على 420 طالباً من خريجي قسم التربية في جامعة بتسبرج بطريقة تخدم أغراض الدراسة والتحليل الإحصائي، ثم حسبت قيم معامل ألفا، وكانت النتائج تشير إلى زيادة درجة الثبات نتيجة لزيادة عدد البدائل من 2 إلى 3 ومن 3 إلى 4، وكانت الزيادة قليلة من 4 إلى 6، وذلك لمقياس التقدمية. كما لاحظ انخفاض قيمة الثبات نتيجة لزيادة البدائل من 4 إلى 5 ومن 6 إلى 7 وهذا يثير تساؤلات عدة حول الفئة المحايدة والموجودة بالمقاييس ذات البدائل الفردية .

والنتائج جاءت مختلفة فيما يتعلق بمقياس التقليدية، حيث اتضح استقلال درجات الثبات عن الزيادة أو النقص في عدد البدائل، ونتيجة لاختلاف نتائج المقياسين رغم أنهما متجانسان ويقيسان بعداً واحداً، وفي جانب آخر أكد الباحث بأن درجات الثبات المتحصل عليها أعلى بكثير من الدرجات المتنبأ بها عن طريق معادلة سبيرمان براون .

* دراسة شانج لي (CHANG LIE) 1994: هدفت إلى المقارنة بين مقياسين من نوع ليكرت أحدهما ذو أربعة بدائل والآخر ذو ستة بدائل وذلك فيما يتعلق بثبات التجانس الداخلي والصدق، حيث استخدم استبيان يقيس ثلاث سمات كمية مكون من تسعة بنود. قدمه لـ 165 طالباً من طلبة الماجستير يدرسون مادة

الأساليب الكمية ،حيث تم استخدام البنود التسعة مرتين مرة بالمقياس ذي الربع بدائل ومرة بالمقياس ذو الست بدائل ،وكان الفاصل الزمني بين التطبيقين أسبوعا بترتيب مختلف بين الفصول الدراسية ،كما استخدمت درجات الطلاب في امتحان نهاية السنة كمحك خارجي لقياس الصدق ،ودلت النتائج على أن عدد البدائل يؤثر على ثبات التناسق الداخلي لصالح البدائل الإضافية لكن إلى حد معين ،في حين يؤثر على الصدق .

* دراسة كيم كينغ هوم (CHANG LIE) 1994 :باستخدام مقياس ذي تسعة بنود مصوغة في أربعة نماذج تختلف في عدد بدائل الاستجابة حيث كانت (3-5-7-9) وطبقت على أربعة عينات منفصلة على النحو التالي : (111-134-134-189) ،ثم تمت المقارنة بين معاملات ثبات ألفا وثبات التجزئة النصفية ،أما بالنسبة للصدق فلقد استخدم الباحث التحليل العاملي للحكم على صدق المقاييس ،ولقد أوصى الباحث بعد مناقشة نتائجه باستخدام 5-7-9 بدائل عند الرغبة في الحصول على أعلى مستويات ثبات ،واستخدام 5 أو 9 بدائل للحصول على أعلى مستوى للصدق ،مؤكدًا في ذات الوقت على عدم مقاييس ذي ثلاثة بدائل حيث أظهرت الدراسة تدني مستوى الثبات الثبات والصدق لهذا النوع من المقاييس .

1-6-2 الدراسات المحلية والعربية.في حدود علم الباحث توجد دراستان عربيتان أجريتا على متغيري الخصائص السيكمترية وعدد البدائل حيث جاءت نتائجها متناقضة :

* دراسة العكام (ALAKKAM) 1994 :هدفت إلى معرفة أثر عدد فئات تدريج ليكرت على ثبات المقياس ،وعلى خصائص الفقرات المكونة للمقياس ،وقد استخدم الباحث مقياس اتجاهات الطلبة نحو الفيزياء ذا بدائل(3-4-5-6-7) حيث قام بتطبيقه على عينة بلغت (1150) طالب وطالبة من مدراس مديرية إربد بالأردن ،ولقد توصلت الدراسة إلى أن معامل الثبات يزيد بازدياد عدد فئات التدرج وذلك حتى التدرج الخامس ثم يقل في المقياس ذي الستة بدائل لكي يعود إلى الزيادة في التدرج السباعي ،حيث كانت هذه القيم

(0,87-0,90-0,92-0,90-0,91) على الترتيب . ولم يجد الباحث فروقا ذات دلالة إحصائية بين هذه المعاملات ,مؤكدًا بأن ثبات المقاييس عن عدد البدائل ولا يتأثر بها .

* دراسة المحيميد (ALMEHAIMID) 1999: هدفت إلى معرفة مدى الفروق بين في ثبات وصدق المقياس تبعا لاختلاف عدد بدائل مقياس بيكرت واختلاف الفئة العمرية،وقد استخدمت الباحثة مقياس (piers&harris) لمفهوم الذات عند الطفل بصور متعددة تختلف في عدد البدائل(2-3-4-5 بدائل) وطبقت تلك المقاييس على عينة من الأطفال الإناث في سن (10-12-14) بلغ عددها الكلي 1309 طالبة من مدارس التعليم العام بالرياض اخترن بطريقة عشوائية،وخرجت الباحثة من دراستها بالنتائج التالية :

-وجود فروق في ثبات الإعادة وثبات ألفا تبعا لاختلاف عدد البدائل.

-قيم معاملات الثبات للمقاييس ذات البدائل الكثيرة أعلى منها في المقاييس ذات البدائل القليلة .

-وجود فروق في معاملات ثبات الإعادة وألفا بين كل من الإعمار 14مع الأعمار 10و12.

-وجود فروق في معاملات صدق المتعلق بمحك تبعا لاختلاف الأعمار،وبالتالي فإن الباحثة ترى

أن ليس للعمر تأثير على الصدق المتعلق بالمحك في هذه المراحل العمرية .

-كما أكدت النتائج على وجود فروق في نتائج التحليل العاملي تبعا لاختلاف عدد البدائل خاصة

في المقاييس ذات البدائل القليلة وعدم وجود فروق في نتائج التحليل العاملي تبعا لتغير أعمار العينة .

أما عن تعقيب على الدراسات السابقة :فباستعراض تلك الدراسات السابقة يمكن القول بأنه يوجد

عدد لا بأس به من الدراسات التي تطرقت إلى قضايا الخصائص السيكومترية ونوع البدائل فالدراسات

الأجنبية جاءت بعد كبير والمحلية بعدد محدود، وكانت نتائجها متناقضة ،فمنها من يثبت وجود علاقة بين

عدد البدائل والخصائص السيكومترية للأداة ومنها من ينفي هذه العلاقة مؤكدة على استقلال خصائص الأداة

السيكومترية عن عدد بدائل الاستجابة ،حيث يمكن إرجاع ذلك التناقض إلى مختلف العوامل :كالاختلاف في

عينة المفحوصين ،وعينة التصميمات البحثية المستخدمة ،وإلى اختلاف أداة القياس وظروف تطبيقها ..

وبناء على ما سبق فإن الدراسة الحالية ستدعم المجال البحثي في القياس النفسي حول العلاقة والأثر بين متغيري: الخصائص السيكومترية والبدائل، وتحديدًا ستقوم هذه الدراسة بمحاولة تقصي الأثر الواقع على كل من الصدق التلازمي، والثبات (ثبات ألفا وثبات التجزئة النصفية) نتيجة لاختلاف نوع بدائل الاستجابة وجنس المفحوصين وذلك لعينة من المعلمين والمعلمات بالابتدائيات مجال الدراسة، وهو ما لم تهتم به الدراسات السابقة فضلًا على أن الدراسات السابقة ركزت جل اهتمامها بمتغير عدد البدائل دون نوعها ودلالاتها اللفظية وهو الجديد في هذه الدراسة الحالية وبهذا تعد الأولى محليًا في حدود علم الباحث -التي تهتم بـ(نوع البدائل وجنس المفحوصين)، وهنا لا بد من التنبيه إلى قضية مهمة وهي أن مختلف تلك القضايا تمت التطرق إليها وفق منظور النظرية الكلاسيكية للقياس النفسي والتربوي .

وفي جانب آخر فإن ما تتميز به هذه الدراسة الراهنة عن غيرها من الدراسات هو اشتغالها على متغيرات وأبعاد لم تتناولها تلك الدراسات؛ فالدراسة الحالية لم تقتصر على الجانب الإحصائي الكمي للقياسات من خلال حساب معاملات الثبات والصدق والمقارنة بينها ودلالاتها بل اتجهت إلى جوانب نفسو سوسيو تربوية لسمة الرضا عن العمل لدى معلمي التعليم الابتدائي في المؤسسة التربوية الجزائرية وهذا بدراسة مختلف ما يرتبط بهذه الظاهرة في الجانبين النظري والميداني بتحديد أطرها النظرية وأبعادها ومؤشراتها فضلًا عن السعي لمعرفة مستوياتها واختلافها بين الجنسين وسبل الرفع منها تحقيقًا للمردود الأفضل .

ومما سبق تظهر أهمية الدراسة الراهنة وقيمتها العلمية في ريادتها بالجمع في الآن نفسه بين المعالجات الإحصائية و السيكومترية(الخصائص السيكومترية والبدائل) والقضايا نفسوسوسيو تربوية(مستويات الرضا عن العمل وسبل الرفع منه لدى المربين في المؤسسات التربوية)، فذلك يزيد من القيمة العلمية للدراسة الراهنة التي تفتح أفقًا واسعًا بموضوع وأسلوب غير معهودين من ذي قبل لمعالجة هذا واقعيًا في دراسات عليا مستقبلية متعمقة بمنظور النظرية الحديثة في القياس النفسي والتربوي(نظرية السمات الكامنة) .

الفصل 2:

مبادئ قياس السمات النفسية والتربوية

2-1-1- السمة والقياس والمفاهيم المرتبطة بهما

2-1-1-1 السمة :

السمة عبارة عن تجمع من السلوك المترابط الذي يحتمل أن يحدث معا. [56](ص: 35) وهي صفة مركبة غير منفردة، كما أنها مفهوم مجرد غير ملموس، وتكون عامة كسمة (الميل نحو العمل التعاوني أو الرضا عن العمل في دراستنا) أو (سمة محدودة كسمة تذوق الطعام) [29](ص: 34) ويتم أحيانا استخدام السمة والقدرة كمترادفين مع أن القدرة تشير إلى خاصية عقلية أو جسمية، أما السمة فتشير إلى خاصية نفسية أو وجدانية، ويستدل عادة على السمة من خلال أنماط السلوك الملاحظ، ولا يمكن قياسها مباشرة، فمثلا عند قياس سمة عقلية كالذكاء، لا يمكن رؤية الذكاء أو ملاحظته من خلال مواقف مختلفة تتطلب الذكاء، كما في القدرة على التعامل مع الأرقام والأعداد، أو القدرة على فهم واقع معين من خلال عدد من المعطيات. ويتم أحيانا استخدام السمة والقدرة كمترادفين مع أن القدرة تشير إلى خاصية عقلية أو جسمية، أما السمة فتشير إلى خاصية نفسية أو وجدانية. [56](ص: 25)

2-1-1-2 شروط وخصائص السمة: يرى موسى النبهان أنه لكي يتم الاستفادة من السمات في وصف

السلوك، فإنه لا بد من توفر عدد من الشروط والخصائص الأساسية ومن أهمها ما يأتي :

1- أن تمثل السمة صفة عقلية أو وجدانية يتفاوت الأفراد في امتلاكها .

2- أن تكون السمة ثابتة نسبيا بمرور الزمن مهما اختلفت المواقف ,وهنا لابد من الإشارة إلى أن السمات العقلية(الذكاء مثلا) عموما تمتاز بثبات نسبي أكثر من السمات الوجدانية أو الشخصية (القلق) .

3-وعند قياس السمة يفترض أن هناك متصلا من السلوك ،ونقصد بالمتصل خطأ مستقيما يتكون من عدد لانهائي من النقاط الممكنة تحدد مواقع مختلفة للسمة موضع البحث ,إذ غالبا ما تمثل السمات العقلية متصلا وليس تقديرا ثنائيا ،فقد يصنف الأفراد على سمة الذكاء في مستويات مختلفة متدرجة يتميزون فيها بحسب درجاتهم في هذه السمة ،ولا يمكن تصنيفهم ثنائيا (ذكي,غني) ويمكن تدرّج متصل السمة بأسلوب يصبح معه بمثابة ميزان يعتمد على طبيعة السمة المراد قياسها .

4-تتشكل السمات بفعل عوامل البيئة والوراثة,وأن جميع جوانب النمو(الجسمي والعقلي والوجداني) متداخلة ومتكاملة وذات طبيعة تطويرية,كما أن هناك تغيرا في النمو يختلف بنسب متفاوتة حسب المرحلة العمرية ،لذلك فإن التغير في النمو يختلف من سمة إلى أخرى,ومن شخص لآخر لذات السمة [9](ص :123).الأمر الذي يجعل فهم المقيم لشخصية الفرد المستهدف بعملية التقييم أمرا مهما في الوصول إلى عمل ذي مستوى نوعي ,فهذا يشير مثلا إلى أن الإخفاق في تقييم شخص ما ربما يرجع إلى أن التقييم كان قد ركز على جانب معين (عقلي فقط) ولم يأخذ بعين الاعتبار الجوانب الأخرى (الوجدانية والمهارية)

2-1-2- مفهوم القياس: المفهوم اللغوي للقياس جاء في لسان العرب لابن منظور: "قاس وخبر واختبر وسبر بمعنى نظر مقدار الشيء ليعرف غوره" [2](ص :345),كما جاء في معجم الرائد : "قاس الشيء ؛قدره ,وقست الشيء بالشيء قدرته على مثاله" [67](ص :124) كما جاء أيضا في عدة تعريفات لغوية " القياس " مشتق من قاس أي قدر . يقال قاس الشيء بغيره أو على غيره أي قدره على مثله" . [40](ص : 4)

أما قاموس ويبستر ,فقد أورد كلمة(Measur) القياس :بعده معاني منها التعرف على مدى الشيء أو طاقته أو أبعاده من خلال معيار,كما أورد معنى قياس تعني النشاط أو الجهد والعمل الذي نقوم به من أجل تحديد مدى و طاقة وأبعاد الشيء,أما لفظة مقياس ,فتعني معيارا لاكتشاف خصائص الأشياء [40](ص :5)

إذن فالقياس في اللغة بهذه المعانى: ممارسة إنسانية يومية؛ تتجلى في مختلف العمليات التي نقوم بها من أجل تقدير أو وزن معطيات حياتنا وما يحيط بنا، سواء أكانت أشياء مادية كالأحجام والأوزان أم معنوية كعلاقتنا بالآخرين؛ وذلك كله بهدف ضبط التعامل فيما بيننا ومع عالمنا. ولا يتحقق القياس أياً كان، بلا مقاييس متعارف عليها سلفاً. فنحن على سبيل المثال، نستخدم وحدة المتر لتحديد المسافات، و نقيس الأثقال استناداً إلى وحدة الغرام ، ونعرف الوقت بوحدة الساعة وأجزائها. وبين الجدول التالي القيم المعطاة لقياس عدد من المتغيرات وحدي تلك المتغيرات :الحد الأعلى =القيمة المعطاة + نصف وحدة القياس ,والحد الأدنى =القيمة المعطاة -نصف وحدة القياس .

جدول رقم(2-1) يبين قيم معطاة لقياس عدد من المتغيرات وحدي تلك المتغيرات

المتغير	وحدة القياس	القيمة المعطاة(كمثال)	حدا القيمة الفعليين	
			الأدنى	الأعلى
الوزن	الكيلوغرام	130	129,5	130,5
طول الملعب	المتر	66	65,5	66,5
طول الشخص	0,1 سم	170,5	170,45	170,55
زمن الرجوع (الاستجابة)	0,01 ثانية	0,49	0,4855	0,495
مستوى التحصيل	المئين	%78	%77,5	%78,5

المصدر :كتاب أساسيات القياس في العلوم السلوكية [56](ص :27)

وبالنسبة للمفهوم الإصطلاحي للقياس ,فستخدم كلمة قياس بمعان متعددة،ومن هذه المعاني مايلي:

-تستخدم كلمة القياس للإشارة إلى عملية القياس .

-تستخدم للدلالة على النتيجة التي نحصل عليها من عملية القياس .

-للدلالة على الأداة أو المقياس المستخدم في القياس

-للاشارة إلى الوحدات المستخدمة في الأداء أو المقياس .

-للتعبير عن تقدير إحصائي لخصائص الأشياء مثل : مقياس المتوسط أو الإنحراف المعياري أو الارتباط .فبالرغم من الاتفاق على أهمية القياس,مزال الاختلاف واضحا في تعريفه,فالبعض يقول بأن القياس وصف البيانات باستخدام الأرقام,وبعض آخر يقول بأن القياس عملية جمع معلومات عن خاصية معينة .غير أنه يمكن تعريف القياس بصورة أكثر دقة كما يقول صلاح الدين محمود علام بأنه : "تعيين فئة من الأرقام أو الرموز,مناظرة لفئة من الخصائص أو الأحداث ,طبقا لقواعد محددة تحديدا جيدا"
[31](ص :13)

ويتضح من ذلك أن التعريف يشتمل على ثلاث مجموعات هي :

1-مجموعة الأرقام والرموز .

2-مجموعة الخصائص أو الأحداث أو السمات

3-مجموعة القواعد والقوانين .

وعلى العموم لا بأس من الإشارة فيما يلي لأهم التعريفات التي أعطيت لهذا المفهوم :

-تعريف ستيفنز(stevens)1946: "القياس عملية التعبير الكمي عن الخصائص والأحداث بناء على قواعد وقوانين محددة " [56](ص :22).

- تعريف كامبل(kampell)1952:"القياس تمثيل للصفات أو الخصائص بالأرقام" [15](ص :32)

-تعريف جيلفورد(guilford)1954: "القياس وصف للبيانات أو المعطيات بالأرقام".[15](ص :32)

-تعريف كرونباخ (cronbach) 1969: "بأنه الطريقة المنظمة لمقارنة سلوك شخصين أو أكثر"[15](ص :4)

-تعريف نينالي (nunnally)1970: " القياس يتكون من قواعد استخدام الأعداد , لتدل على الأشياء بطريقة

تشير إلى كميات من الخاصية ".[15](ص :5)

ونجد أن التعريف الأخير يشير إلى ثلاثة مفاهيم وهي: القواعد, الأعداد, والخاصية. وإذا تجهنا إلى التعريف الشامل و الذي أورده صلاح الدين علام لكي يناسب محتوى المجال التربوي والنفسي بقوله: "القياس هو تعيين فئة من الأرقام أو الرموز تناظر خصائص أو سمات الأفراد طبق لقواعد محددة تحديدا جيدا". وهذا يعني أن القياس التربوي والنفسي يهتم بتكميم خصائص أو سمات الأفراد, حيث أننا لانستطيع قياس الأفراد في ذاتهم, وإنما نقيس خصائصهم أو سماتهم. وبناء على ماسبق يمكن أن نعرف القياس تعريفا إجريا: بأنه العملية التي نحدد بواسطتها كمية ما يوجد في الشيء من الخاصية أو السمة التي نقيسها.

1-2-3-المفاهيم المرتبطة بهما: هناك الكثير من المفاهيم المرتبطة بالسمة كالقدرات والاستعدادات، والقياس كالتقييم أو التقدير والتقويم ويمكن بيان ذلك فيما يأتي:

1-2-3-1- القدرات والاستعدادات: بالنسبة للقدرة: اصطلاح عام يطلق على كل ما يستطيع الفرد أن يؤديه في اللحظة الحاضرة من اعمال ذهنية او حركية سواء نتيجة تدريب او بدون تدريب؛ أما الاستعداد: هو القدرة الكامنة للفرد على أن يتعلم بسرعة و سهولة في مجال معين, وتختلف القدرة عن الاستعداد في أن القدرة هي ما يستطيع الفرد تاديته أما لفظ الاستعداد فيشير إلى ما يستطيع الفرد أداءه في المستقبل إذا توفرت لديه فرص التدريب والتعليم. [14](ص: 147).

1-2-3-1- أنواع القدرات: كثيرة, ومن أهمها: [14](ص: 148)

أ - القدرة اللغوية: - تدور حول معالجة الافكار والمعاني عن طريق الالفاظ ومن مظاهرها, سهولة فهم الافكار والجمل و إدراك ما بين الالفاظ والجمل من علاقات مختلفة مثل التشابه والتضاد او الاتفاق او الترادف او الاختلاف.

ب- القدرة الميكانيكية: - تدور حول فهم عمل الآلات و إدارتها و صيانتها و إصلاحها وتركيبها

و إدراك العلاقات بين أجزائها .

ح - القدرة الحسابية :- تدور حول إجراء العمليات الحسابية بسرعة و دقة وكذلك في إدراك ما بين

الأرقام من علاقات وفي سرعة التفكير الحسابي و دقته بوجه عام .

د - القدرات الحركية النفسية :- هي قدرات حركية وعضلية تتصل بسرعة و دقة الوظائف النفسية .

مثل المهارة اليدوية - خفة الأصابع - التآزر بين اليدين والعينين -- او بين العينين والساقين .

هـ - القدرة الكتابية : تتضمن سرعة و دقة ملاحظة الكلمات و الأرقام وفهم الرموز التي تدل على الكلمات

او الأرقام , وكذلك اداء العمليات الحسابية بسرعة و دقة الى جانب كفاءة استخدام اللغة.

2-1-3-1-2-التقييم والتقدير والتقويم : إن التقييم أو التقدير هو عملية تجميع ووصف وتكميم

المعلومات والبيانات المتعلقة بالاداء بقصد المساعدة في اتخاذ قرار ما ، ويعرف التقييم بأنه أسلوب متعدد

السمات ومتعدد الطرق ، وليس قياسا أحادي البعد؛ بمعنى أنه يتم التركيز على أكثر من متغير وباستخدام أكثر

من أسلوب (الاختبارات ، المقابلات ، والملاحظات ، والاستبانات ، والحقائب التعليمية ، ومقاييس التقدير ، وغير

ذلك من أدوات القياس) ، والتقييم أكثر شمولاً من القياس ويسبق التقويم وهو أقل شمولاً منه ، من ناحية

أخرى يقترن مفهوم التقييم عادة بالمجالات الإكلينيكية ، حيث يميل الإكلينيكيون إلى استخدام هذا المفهوم في

فحوصهم وتشخيصاتهم لاضطرابات الشخصية التي يعاني منها الفرد . [56](ص :426)

وبالنسبة للتقويم ، فهو يعد عملية قياس ومقارنة وتقدير وتثمين نوعية أعمال الأفراد أو المؤسسات

أو البرامج أو المشاريع واتخاذ القرار المناسب بشأن كل منها ، وهناك أكثر من تصنيف لأنواع التقويم

، أشهرها تصنيف التقويم إلى تقويم بنائي (تكويني) ، وتقويم تجميعي (ختامي) [56](ص :426) و من ثم

فالتقويم " لا يأتى بدون "قياس" ، فهما والحالة هذه مترابطان .

2-2 - أساسيات قياس السمات النفسوتربوية :

1-2-2- خصائص القياس النفسي : يختلف القياس باختلاف الظاهرة المقیسة ومیدانها , وللد من أخطاء

القياس أو التقليل منها , يتطلب الإمام بخصائص القياس النفسي أو مسلماته , وهي كما يلي : [55](ص : 16)

القياس النفسي كمي وإلا فليس بقياس .

1- القياس النفسي قياس غير مباشر .

2- في كل قياس نفسي يوجد خطأ ما , وهذا يستلزم اكتشاف هذا الخطأ بالطرق الإحصائية , ثم نزيله قيل

استعمال النتائج أو تفسيرها ,

3- القياس النفسي نسبي أي غير مطلق , إذ لا توجد وحدات نفسية مماثلة للسنتمر , وعليه لا يمكن تفسير

نتائج القياس إلا بمقارنتها بمعيار أو بمستويات مشتقة من أداء المفحوصين .

4- رغم أن وحدات القياس النفسي (الدرجات) توصف بأنها غير متساوية حقيقة ؛ إلا أن تقدما حدث لإيجاد

وحدات تتصف بالثبات والتساوي مثل الدرجات المعيارية .

5- الصفر في القياس النفسي صفر اعتباطي , فهو ليس بصفر حقيقي , لذا ينبغي أن نعتبر الصفر في القياس

النفسي كالصفر في مقياس الحرارة , فهو يدل على وجود درجة ما للخاصية , ولا يدل على عدم وجودها .

2-3-2- مستويات القياس :

يرى كل من : كلاس وهبكينغ (glass and hopkins) أن من أساسيات القياس النفسي التعرف على

مستوياته ؛ وهذا لتحليل البيانات واستخدامها استخداما مناسباً , ومن ثم الوصول إلى نتائج صادقة , وقد صنفا

مستويات القياس في أربع أنواع وهي :

أ-المستوى الإسمي , ب-المستوى الرتبي , ج-المستوى الفئوي , د-المستوى النسبي

أ- مستوى القياس الاسمي: هو المستوى الأدنى للقياس, ويستخدم مع المتغيرات النوعية, حيث يتولى القياس الاسمي تصنيف الأفراد أو الأشياء في عدة مجموعات وفقا لبعض الخصائص النوعية كتوزيعهم حسب جنسهم (ذكور وإناث), أو حسب مناطقهم السكنية (جنوب, شرق, شمال, غرب) أو حسب لون العين (أزرق, أخضر, عسلي, أسود) أو حسب الرقم الوطني أو حسب لون البشرة أو في ضوء الأرقام المكتوبة على صدور اللاعبين, والرقم الجامعي . [66](ص: 56)

ب- المستوى الرتبي: يعتبر هذا النوع من المستويات تاليا المستوى الاسمي للقياس, وهو أعلى منه, فبالإضافة إلى تصنيف الأفراد والأشياء في مجموعات متميزة, يرتب الأفراد والأشياء تصاعديا أو تنازليا في صفة أو خاصية معينة, وعندما تعطى الأرقام للأشياء والأفراد وفقا لهذا المستوى, فإنها تمثل كميات معينة, كما أن المسافات الفاصلة بين رقم وآخر لا يشترط أن تكون متساوية, ومن الأمثلة على المقياس الرتبي, درجات المدرسين حسب الكفاءة التدريسية, ورتب التلاميذ حسب نشاطهم في الصف, وترتيب الفرق الرياضية في لعبة معينة حسب مستوى الجدارة والكفاءة في تلك اللعبة, وكذلك رتب مجموعة من الضباط . [55](ص: 17)

ج- المستوى الفئوي (المجالي/ المسافات المتساوية): يعتبر هذا النوع من المقاييس: أعلى مستوى من المستويين السابقين الاسمي والرتبي, ويمتلك خاصية الفواصل أو المسافات المتساوية التي تفصل بين كل درجتين متجاورتين, هذا يشير إلى إمكانية إجراء عمليات حسابية لإيجاد الفروق, فعندما تكون درجات أربع طلاب هي: 55, 60, 70, 75, فإنه يمكن القول بأن الفرق بين (55) و(60) هو (5), ويساوي الفرق بين (75) و(60), كما يجوز القول بأن الفرق بين العلامتين (75) و(60) يساوي ثلاثة أمثال الفرق بين العلامتين (55) و(60), ولا يمكن القول بأن العلامة (70) تساوي ضعف العلامة (35), كما أن الصفر في هذا المستوى افتراضي وليس حقيقيا, بمعنى أن الصفر قيمة كباقي القيم . [60](ص: 28)

د- المستوى النسبي: هو أعلى مستويات القياس وقبلا ما يستخدم في العلوم الإنسانية, ويتميز بخصائص جميع المقاييس السابقة, إضافة إلى وجود الصفر المطلق فيه (بمعنى أن الصفر المطلق هو صفر حقيقي ويعني

غياب الصفة) ، فعندما نقول أن فلانا يملك صفرا من النقود فهذا يعني أنه لا يملك نقودا أبدا ، ويصح في هذا المستوى تطبيق مفهوم النسبة ، كما يمكن إجراء كافة العمليات الحسابية . [37] (ص : 58)

ويرى موسى النبهان في كتابه أساسيات القياس النفسي : أن معظم المتغيرات التربوية والنفسية بين المستويين الفئوي والرتبي ، وهذا يعرف بالمستوى شبه الفئوي ، وفي الغالب يلجأ الباحثون التربويون إلى معالجة المتغيرات التربوية على أنها تقع على المستوى الفئوي ، ذلك لأن هذا المستوى يتيح إمكانية إجراء بعض العمليات الرياضية أكثر من المستويات التي تقع دونه ، ولكون العديد من الأساليب الإحصائية المتوفرة تتطلب أن تكون البيانات في المستوى الفئوي أو النسبي . [56] (ص : 438) فالمتغيرات النفسية يمكن تصنيفها في الغالب وفق لهذه المستويات ، فهي بمجموعها ذات صفة تراكمية ، بمعنى أن مستويات القياس متضمنة فيما بينها ، وفيما يلي وصفا للمقارنة بين مستويات القياس مبينا خصائص كل منها مع الأمثلة على كل منها من خلال الجدول التوضيحي التالي [56] (ص : 32) :

جدول رقم (2-2) يبين مستويات القياس وخصائصها .

مستويات القياس	خصائص القياس	الأمثلة	العمليات الحسابية والإحصائية
النسبي	يوجد صفر حقيقي ، ويعني غياب الصفة ، وتمثل الأرقام كميات متساوية عن موقع الصفر المطلق	العمر ، الدخل ، السرعة ، الزمن ، عدد أفراد الأسرة	يمكن إجراء كافة العمليات الحسابية (الجمع والطرح والضرب والقسمة) وجميع مقاييس النزعة المركزية والتشتت والنسبة معنى

<p>يمكن إجراء عمليات حسابية كالجمع والطرح فقط ,وجميع مقاييس النزعة المركزية والتشتت وليس للنسبة معنى .</p>	<p>درجة الحرارة المئوية ,التقويم السنوي ,الدرجات على اختبار تحصيلي,معدلات الذكاء</p>	<p>الفروق بين القيم تساوي الفروق بين المتغير أو قيم السمة التي تخضع للقياس,الصفير افتراضي غير مطلق,ولايعني غياب الصفة</p>	<p>الفئوي</p>
<p>لا يمكن إجراء عمليات حسابية ,يمكن التعامل مع التكرارات والنسب المئوية, الوسيط ,والأساليب الإحصائية التي تدل على (أكبر من) أو (أقل من).ولا يمكن استخدام متوسط الرتب أو انحرافها المعياري</p>	<p>-المستوى الاجتماعي والاقتصادي -ترتيب الطلبة في الصف الدراسي</p>	<p>تمثل الأرقام رتبا للأفراد حسب درجة امتلاكهم للسمة موضع البحث,تمثل الأرقام صفة كمية ,تبين مفهوم أصغر وأكبر</p>	<p>الرتبي</p>
<p>لا يمكن إجراء أي عمليات حسابية ويمكن الاعتماد على العد مثل التكرارات والنسب المئوية ويمكن الاعتماد على المنوال أيضا .</p>	<p>الجنس ,الجنسية ,نمط الشخصية ,اللغة ,الديانة,الرقم الجامعي .</p>	<p>تستخدم الأرقام لأغراض التصنيف ,ولا تمثل أي صفة كمية او ترتيب معين ,ولا يخضع استخدام الأرقام في التصنيف إلى قوانين أو قواعد</p>	<p>الإسمي</p>

المصدر :كتاب أساسيات القياس في العلوم السلوكية ط1 ,جامعة مؤتة ,الأردن ,2004,ص22 لـ موسى النبهان

وهنا لابد من التنبيه إلى أنه يمكن تصنيف المتغيرات تصنيفات أخرى، كأن تصنف حسب تضمينها في قياس الظاهرة إلى متغير متصل أو منفصل، متغير مستقل أو تابع أو دخيل.. وغيرها من التصنيفات المنهجية في تصميمات البحوث العلمية، فالمتغير الواحد يمكن تصنيفه في أكثر من فئة تصنيفية [56] (ص 22): فمتغير كالجنس مثلا يقاس في المستوى الاسمي من ناحية، ويصنف على أنه متغير نوعي ومتغير منقطع من ناحية أخرى، وكذلك يعمل على كونه متغيرا مستقلا. ومتغير التحصيل و(مثل الرضا عن العمل) يمكن أن يكون متغيرا مستقلا أو تابعا، ويمكن أن يكون كميا متصلا وفتويا (بالمعدل التراكمي) أو قد يتم تحويله إلى متغير اسمي (راسب، ناجح) (راض، غير راض) أو إلى درجات من النوع الثاني (الرتبي) ويمكن أن نلخص أهم أنواع المتغيرات وخصائص كل نوع فيما يأتي :

جدول رقم (2-3) يبين أنواع المتغيرات وخصائصها [60] (ص: 26)

نوع المتغير	الخصائص
أ-كمي	متصل
	متفصل
ب-نوعي (اسمي)	
1-مستقل	
2-تابع	

المصدر: كتاب الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلال لمحمد بوعلام

2-3- أدوات قياس السمات, وخطوات تصميم المقاييس:

2-3-1- أدوات قياس السمات: لقد حاول العديد من علماء النفس والتربية في العقود الماضية تقديم العديد من أدوات القياس, ونتيجة لاختلاف هؤلاء العلماء في منطلقا تهم النظرية والفلسفية فقد تباينت الطرق والأساليب التي اتبعوها في بناء هذه الأدوات, ومن ثم تباينت تصنيفاتها, وفيما يلي عرض لأهم هذه التصنيفات:

الجدول رقم: (2-4) مخطط يوضح تصنيف أدوات القياس النفسي في ضوء عدة متغيرات:

مجلات السلوك الانساني	المجال المعرفي	غير الرسمية	
		التحصيل	رسمية
		اختبار من إعداد المدرسين في المدارس. اختبار من إعداد الأخصائي النفسي أو الاجتماعي .	
		اختبارات تشخيصية	اختبار أيو للمهارات الأساسية tbst
		بطارية الاختبارات المسحية الاختبارات المسحية المتعلقة بمادة دراسية اختبارات التحصيل لأغراض التنبؤ	بطارية كالفورنيا للاختبارات CAT
		مقاييس لفظية أو غير لفظية	لفظي: كالفورنيا, كالماتو أندرسون . غير لفظي: مصفوفات رافن المتتابعة, اختبار غودالف هاريس لرسم الشخص فردى: بينيه, ويكسلر جمعي بينا أونيس-ليون للقدرة العقلية
		مقاييس فردية أو مقاييس جمعية	
		مقاييس نكاء عقلية وعاطفية	
		الاختبارات استعداد أكاديمية	بطارية الاستعدادات DAT اختبارات سجل الدراسات العليا اختبارات استعدادات مة لة: هندسة, طب, قانون , ألعاب, تهبو للقراءة والحساب
		الاختبارات استعداد مهنية	اختبارات استعدادات مفصلة: فني موسيقي, كتابي , يدوي, ميكانيكي .

المجال الوجداني (الانفعالي)

<p>بطارية استعدادات: فارقة وعامة</p> <p>اختبارات موقفية: محاكاة، ومواقف عمل فعلية .</p> <p>بطارية اختبار تورنس للتفكير الابتكاري .</p> <p>بطارية اختبارات الانتاج التباعدي جيلفورد</p> <p>اختبار النداعي الطليق/مدنيك .</p>	<p>اختبارات التفكير الابتكاري</p> <p>اسلوب التقدير الجمعي(ليكرت)</p> <p>اسلوب الفترات المتساوية ظاهريا (شيرستون)</p> <p>أسلوب تمايز معاني المفاهيم(أوزقود)</p> <p>اسلوب التصنيف الترتيبي(ستيفينسون)</p> <p>أسلوب البسط (كومبس)</p>	<p>مقاييس الاتجاهات</p>			
<p>استبيان لي-ثروب للميول المهنية</p> <p>قائمة كيودر للتفضيل المهني</p>	<p>أسلوب الاستناد إلى أسس نظرية أو منطقية</p> <p>أسلوب الاستناد إلى فقرات متجانسة</p>	<p>قوائم الميول</p>			
<p>استبيان سترونج -كامبل للميول</p> <p>مقياس العلاقات الزوجية والأسرية</p> <p>مقياس المسافة والبعد الاجتماعي والتقبل</p> <p>المصنوفة الاجتماعية</p>	<p>أسلوب الاستناد إلى التحليل الامبريقي</p> <p>طريقة مورينو</p> <p>طريقة جاردنر وتومسون</p>	<p>مقاييس العلاقات الاجتماعية</p>			
<p>ما يبني على أسس نظرية</p> <p>ما يبني على أسس أمبريقية</p> <p>أدوات تركز على المحتوى</p> <p>أدوات تركز على الشكل</p> <p>أدوات تتضمن المحتوى والشكل</p> <p>مقاييس أساليب الملاحظة</p> <p>مقاييس أساليب المقابلة</p>	<p>مقاييس محددة البناء وواضحة الهدف</p> <p>مقاييس إسقاطية</p> <p>مقاييس غير محددة البناء وواضحة الهدف</p>	<p>قوائم الشخصية</p>			

مقاييس مفهوم الذات	مقاييس محددة البناء وغامضة الهدف		
مقاييس الأنشطة الفسيولوجية			
مقاييس الإدراك			
أدوات محددة البناء (2)-	أدوات إسقاطية (1)	حسب تحديد المؤثر والاستجابة	حسب الصفة والهدف
أدوات الأداء العادي (2)-	أدوات ذات أقصى أداء (1)	حسب مستوى الأداء	
مقاييس جمعية (2)-	مقاييس فردية (1)	حسب عدد الأفراد	
اختبارات الإجابة المصوغة (2)-	الاختبارات الاختيارية (1)	حسب شكل الفقرات	
اختبار قدرة (2)-	اختبار السرعة (1)	حسب الزمن المخصص للاستجابة	
ذاتية (2)-	موضوعية (1)-	حسب طريقة التصحيح	
مقاييس غير لفظية (مقاييس الأداء العملي) (2)-	مقاييس لفظية (1)	حسب كيفية ظهور الأداء	
اختبارات غير رسمية (من إعداد الشخص) (2)-	اختبارات مقننة أو منشورة (1)	حسب الجهة التي تبنى وتطور المقياس	
اختبار مؤشر (2)-	اختبار عينة (1)	حسب درجة تحديد المجال الذي يتم قياسه	
اختبار متنبئ (2)-	اختبار ممثل (1)	حسب تشابه السلوك المقاس والمستقبلي	
مقاييس محكية المرجع (2)-	مقاييس معيارية المرجع (1)	حسب طريقة تفسير النتائج	

المصدر: كتاب أساسيات القياس النفسي [56] (ص: 358)

يبين الجدول السابق أن أدوات القياس يمكن تصنيفها بأكثر من طريقة كأن يتم ذلك حسب جوانب السلوك الإنساني (معرفي، وجداني، مها ري) من ناحية، أو أن يصار إلى تصنيفها حسب عدد من العوامل: كموضوع الأداة، وطريقة الإجابة المتوقع أن يقدمها الممتحن، أو حسب الجهة التي تلاحظ السلوك، أو حسب طريقة تفسير النتائج، وغيرها من التصنيفات... وتتضح من الجدول السابق عدة نقاط مهمة يجدر بنا ذكرها:

أ- قياس الجوانب المعرفية مرتبطة في الغالب بالاختبارات وهي الأكثر شيوعاً واستخداماً وتطوراً، ويعتمد في تفسير درجاتها المرتبطة بالفرد على نوع المرجعية التي يستند إليها؛ فقد يتم تفسير درجة الشخص بالمقارنة

مع متوسط أداء المجموعة التي ينتمي إليها الشخص ويسمى هذا الاختبار باختبار معياري المرجع، أما إذا تم

تفسير درجات الفرد اعتماداً على محك أداء متوقع، فيسمى الاختبار حينذاك باختبار محكي المرجع،

ب- قياس الجوانب الوجدانية (الانفعالية) مرتبطة في الغالب بالمقاييس وهي لا تقل أهمية عن الاختبارات

، وتستخدم في قياس الشخصية والميول والاتجاهات، ونجد - بتركيزنا على هذه الأخيرة - الدكتور صلاح

الدين محمود علام يلخص أساليب قياس الاتجاهات مع المقارنة بينها فيما يأتي : جدول رقم (2-5) مقارنة

بين أساليب قياس الاتجاهات [29] (ص: 560)

الأسلوب				
ثيرستون	جتمان	ليكرت	تمايز معاني المفاهيم	
فقرات	فقرات	فقرات	فقرات	الصيغة
نقاط على المدى المتصل	نقاط على المدى المتصل	طرفي المتصل	-	الموقع على المتصل
فتري (فتوي)	رتبي	نوعي	-	مستوى القياس للفقرات
فتري (فتوي)	رتبي	رتبي	فتري	فتري (فتوي)
غير تجميعي	تجميعي	غير تجميعي	غير تجميعي	طبيعة المتصل
نعم	نعم	لا	لا	وجود فقرات محايدة
غير اطرادي على شكل حرف U	اطرادي درجي	اطرادي خطي	اطرادي خطي	المنحنى المميز

المصدر: كتاب القياس والتقويم النفسي والتربوي تأليف: صلاح الدين محمود علام .

ج- ليس من الحكمة - عند استخدام أدوات القياس - القول بأن هذا اختبار جيد، وذلك مقياس غير ذلك، دون

ربطه بالهدف والقرار من استخدامه، وقد تم تصنيف القرارات التي يمكن أن تستخدم أدوات القياس في اتخاذه

بفعالية كما يلي :

-قرارات الانتقاء(الاختيار)

-قرارات التصنيف

-قرارات التمكين .

-قرارات التشخيص والعلاج .

-قرارات التوجيه والإرشاد.

-قرارات تطوير البرامج .

-قرارات تتعلق بتحصيل الطلبة .

-قرارات تتعلق بتطوير النظريات النفسية والتربوية

2-3-2-خطوات تصميم وبناء المقاييس النفسية:

قد يصطدم الأخصائي النفسي أو الباحث بوجه عام في كثير من الأحيان بعدم وجود مقياسا مناسباً للصفة أو السمة أو الخاصية المراد قياسها، أو حتى لا يناسب أفراد عينته، ومن ثم يصبح لزاماً عليه أن يقوم بتصميم مقياسا يقيس تلك السمة أو الصفة أو الخاصية ويناسب أفراد عينته. وتعتمد عملية تصميم المقاييس في المقام الأول على القيام بعدة خطوات متسلسلة تؤدي في النهاية إلى تجنب كثير من الأخطاء وتتيح إمكانية إعداد مقياساً جيداً يعتمد عليه في المجال المعني، وهي تحتاج تدريباً خاصاً نظراً لما تستوجبه من توافر أساس نظري وعملي يعين على القيام بها على الوجه الأمثل. [28](ص: 8) وفيما يلي بيان لهذه الخطوات :

أ)-تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه:

تعد خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميمه من أهم الخطوات وأولها نظراً لأنها تتيح للقائم بتصميم المقياس الوصول للمداخل والأفكار الرئيسية التي سوف يستند إليها في تصميمه، فعلى سبيل المثال قد تكون الفكرة التي تقف وراء المقياس جمع كافة الأعراض العصابية الموجودة بمراجع الطب النفسي

في قائمة تساعد على التشخيص كما في مقياس "وودورث" الذي أطلق عليه اسم "صحيفة البيانات الشخصية" Personal Data Sheet ، والذي كان من مبررات تصميمه سرعة تحديد الأفراد ذوي الاضطرابات العصبية من المتقدمين للجيش الأمريكي حيث تستغرق المقابلة وقت أطول. [72](ص: 114)

ب)- تحديد هدف المقياس:

تقوم هذه الخطوة بدور الموجه الذي يعين مصمم المقياس خلال الخطوات التالية على إعداد مقياسا يفي بالغرض المطلوب، ويقصد بتلك الخطوة تحديد الخدمة المطلوب من المقياس أن يقدمها، أو الهدف المراد تحقيقه من وراء المقياس، وتنقسم تلك الأهداف إلى نوعين هما:

أ- أهداف عامة مثل:

- 1) سد عجز في الأدوات التي تنصدي لقياس الخاصية المراد قياسها.
- 2) التأكد من مدى فعالية نظرية ما.
- 3) التعرف على درجة امتلاك الأفراد لخاصية ما.

ب- أهداف خاصة مثل:

- 1) الاستخدام بغرض الاختيار أو التوجيه المهني أو التعليمي.
- 2) الاستخدام بغرض التشخيص.
- 3) الاستخدام بغرض التقويم.
- 4) الاستخدام بغرض اختبار الفروض العلمية كما يحدث في البحوث.

ج)- تحديد الإطار النظري للمتغيرات المعنية بالمقياس:

تتطلب الخاصية المقاسة أن تستند إلى أساس نظري يبرر مشروعيتها تناولها ويعرفها، وقد يكون المقياس معد في الأصل للتأكد من مدى جدوى النظرية التي تفسر السمة أو الخاصية المقاسة، والنتيجة المستخلصة قد تفيد النظرية أو تعدلها، كما هو الحال بالنسبة لمقاييس القدرات الإبداعية التي صممت من أجل

التحقق من نظرية جيلفورد [72](ص: 59) مثلا، فضلا على أن الاطلاع على الأطر النظرية للخاصية المستهدفة بالقياس قد يزود الباحث بالأهمية النسبية للعناصر الفرعية المكونة للخاصية، ومن ثم تمثل العناصر في بنود المقياس فيما بعد وفقا لتلك الأهمية.

د) تحديد طبيعة وخصائص الأفراد :

تتعلق هذه الخطوة بضرورة تحديد طبيعة الأفراد الذين سوف يطبق عليهم المقياس، ونعني بطبيعة الأفراد أبرز الخصائص التي تميزهم، كالسن والجنس والتعليم والمستوى الاقتصادي والاجتماعي...الخ، ويستوجب الأمر توضيح مبررات اختيار الأفراد المستهدفين بالقياس.

هـ) - تحديد الأبعاد الفرعية للخاصية المقاسة:

قد تنقسم الخاصية المراد قياسها إلى مجموعة من الأبعاد الفرعية التي تشكل في مجموعها العام الدرجة الكلية للخاصية المقاسة كما هو الحال بالنسبة لمقاييس الذكاء، وتحديد هذه الأبعاد الفرعية تساعد مصمم المقياس وضع البنود وفقا للأهمية لكل بعد من هذه الأبعاد كما سبق وأسلفنا، ومن ثم يجب على الباحث تحديد تلك الأبعاد بدقة معرفا كل منها تعريفا إجرائيا محددًا.

و) - تحديد الشكل الأمثل للمقياس وطرق التطبيق:

بعد أن ينتهي الباحث من كل ما سبق عليه أن يختار الشكل الذي يراه مناسبًا لمقياسه، بمعنى أن يحدد ما إذا كان الأنسب لمقياسه أن يكون من مقاييس أو اختبارات الورقة والقلم، أو المقاييس العملية، أو الإسقاطية. الخ، ويؤخذ في الاعتبار أيضا ما إذا كان المقياس سيطبق بصورة فردية أم جماعية.

ز) - حصر المقاييس المتاحة التي تستهدف قياس الخاصية نفسها: وهي خطوة هامة من شأنها أن تحقق عديد

من الفوائد الإجرائية من قبيل:

أ) - توضيح الشكل المعتاد لقياس الخاصية أو السمة، كأسلوب صياغة البنود، وطريقة

التطبيق، وأسلوب التقدير من خلال :

1) توضيح الأبعاد الفرعية للخاصية المقاسة.

2) إمكانية اقتباس بعض البنود.

(ك)-: الصياغة الفعلية للوحدات: إن أي مقياس يتم تصميمه يتكون في نهاية الأمر من مجموعة من الوحدات أو الفقرات، والواقع أنه ينبغي أن تختار كل وحدة بناء على دراسات نظرية وميدانية وتجريبية وإحصائية تثبت صلاحية الوحدة للقياس المقصود وتسمى هذه الدراسات التي تجرى على الوحدة بتحليل الوحدات Item Analysis ، بحيث تصبح من حيث شكلها وتكوينها وصعوبتها وصدقها وترتيبها في المقياس مناسبة وصالحة... فعلى سبيل المثال لو كنا بصدد تصميم مقياسا لذكاء أطفال ما قبل المدرسة فإن وحدة كهذه: (315 + 678 + 32.16) لا تصلح لأنها شديدة الصعوبة على هذا المستوى، وبالتالي لن تفرق بين الذكي والغبي، ولو وضعنا في نفس المقياس وحدة كهذه: هل تقلق كثيرا أثناء نومك بالليل؟ فإنها لا تصلح لأنها ليست صادقة في قياس الذكاء وإن كانت صادقة في قياس الشخصية... والدراسات الميدانية والتجريبية هي التي سوف تفصل في كل هذا، وبناء عليها سوف نحذف الوحدة أو نضعها كما هي في المقياس النهائي، بل ويتحدد ترتيبها أيضا في المقياس وفقا لصعوبتها. [33](ص: 190)

ل) -تحديد شكل الاستجابة: توجد أشكال عدة للاستجابة على الفقرات أو الوحدات التي يتكون منها المقياس ويتوقف اختيار أي منها على هدف المقياس، ويمكن لمصمم المقياس أن يختار من بين هذه الأشكال كيفما يشاء لتحقيق الغرض من القياس، كما يستطيع أن يستخدم أكثر من شكل في نفس المقياس، ومن بين هذه الأشكال:

1- اختيار إجابة واحدة من بين إجابتين، مثل: (نعم) أو (لا).

2- الاختيار بين بدائل على متصل، مثل: (موافق بشدة - موافق - محايد)

3- المطابقة، مثل: كل أسئلة التوصيل.

4- التكملة، مثل: كل العبارات الناقصة.

5- الاستجابة الحرة، مثل: التداعي على الصور، أو الكلمات.

6- إعادة الترتيب.

(م) - صياغة تعليمات المقياس: تنقسم تعليمات المقياس إلى قسمين رئيسيين هما:

أ- تعليمات المطبقين: وهم الذين يقومون بتطبيق المقياس، وتتضمن شرحا وافيا للمقياس والخاصية التي يتم قياسها، وإجراءات التطبيق بالتفصيل، والزمن، وطريقة تسجيل الاستجابات، والمواقف التي يحتمل مواجهتها أثناء التطبيق، وحدود الشرح والتوضيح المسموح به للمفحوصين.

ب- تعليمات المفحوصين: وتتضمن عدة محاور منها:

1- فكرة مبسطة عن المقياس والهدف من وراء تطبيقه.

2- طريقة الاستجابة والزمن المحدد إن وجد.

3- تقديم بعض النماذج المحلولة إن تتطلب الأمر.

هذا ويجب على مصمم المقياس أن يراعي خصائص العينة سالفة الذكر أثناء صياغة التعليمات وما إذا كان سيستخدم اللغة الفصحى أم الدارجة.

(ن) - التدقيق اللغوي للبنود والتعليمات: قد تؤدي الأخطاء اللغوية إلى فقد بعض العبارات للهدف المراد قياسه، وربما يصل الأمر إلى الفهم العكسي من قبل المفحوص، ومن ثم يجب على مصمم المقياس مراجعة اللغة والتدقيق في ذلك لتجنب مثل هذه المشكلات التي قد لا يستطيع التغلب عليها بعض عملية التطبيق.

(ص) - عرض المقياس على المتخصصين في المجال: يعد عرض المقياس على المتخصصين والخبراء

في المجال خطوة هامة تحقق عديد من الفوائد من أهمها مدى مناسبة البنود وقدرتها على قياس الخاصية أو السمة طبقا للتعريف الإجرائي والهدف من المقياس والإطار النظري الخاص بالسمة أو الخاصية موضوع القياس والفئة المستهدفة.

ع) - التجربة الاستطلاعية الأولى: يقوم مصمم المقياس في هذه الخطوة بتطبيقه على عينة مبدئية وذلك لعدة أهداف منها:

1- التأكد من صلاحية التعليمات للمفحوصين.

2- التوصل إلى تقدير للزمن الذي يستغرقه المقياس.

3- الاستقرار على الترتيب الأمثل للفقرات.

ف) - التجربة الاستطلاعية الثانية: بعد إعادة صياغة المقياس وفقا لنتائج التجربة الاستطلاعية الأولى، يعاد

تطبيق المقياس مرة أخرى على عينة استطلاعية أكبر من حيث العدد للتأكد من عدم وجود أخطاء أخرى.

س) - عينة التقنين الأساسية: يقوم مصمم المقياس في هذه الخطوة بتطبيقه على عينة التقنين الأساسية، وهي

عينة ينبغي أن تكون صادقة التمثيل للفئة التي يعد المقياس من أجلها، فهي العينة التي يتم من خلالها

الاطمئنان إلى صلاحية المقياس من كافة الوجوه: الثبات - والصدق - والمعايير...

وتوجد عدة طرق لحساب ثبات المقياس أو الاختبار من بينها (ثبات إعادة الاختبار) وفيها يتم إعادة

تطبيق المقياس أو الاختبار على نفس الأفراد بعد مدة مناسبة، ثم يحسب معامل الارتباط بين التطبيق الأول

والتطبيق الثاني، وكلما كان معامل الارتباط موجبا ومرتفعا دل ذلك على ثبات المقياس، كما توجد طرقا

أخرى مثل (ثبات الصور المتكافئة - الثبات النصفي - ثبات معادلة كودر ريتشارد سون)، وتتعدد أساليب

التأكد من صدق المقياس ومن بينها (الصدق الظاهري - صدق المحتوى - الصدق التنبؤي - الصدق

التلازمي - الصدق العملي).

أما المعايير فيقصد بها الدرجات المحولة كمقابل للدرجات الخام وهي التي تعطي الدرجة معنى ودلالة

مثل (الدرجة المعيارية - الدرجة التائية - المئينات) . [53](ص: 158) .

(ح) - الصعوبات التي واجهت مصمم المقياس:

يقوم مصمم المقياس في هذه الخطوة بذكر الصعوبات التي واجهته في المراحل المختلفة لتصميم المقياس وكيفية تغلبه عليها حتى يتسنى للباحثين التاليين الذين يريدون تصميم مقاييس تفادي تلك الصعوبات, وهكذا يصبح المقياس بعد هذه الخطوات صالحا للاستخدام.

2-4-: الخصائص السيكومترية لأدوات القياس: و نقصد بها صدق وثبات الأداة: وسيتم شرحهما كما يأتي :

2-4-1-1-الصدق: تعددت مسميات الصدق فهناك من يسميه الثقة أو الموثوقية . فالاختبار أو المقياس الجيد

هو الذي يقيس فعلا ما صمم لقياسه أي يقيس الوظيفة أو السمة التي أعد لقياسها, ولا يقيس وظيفة أخرى

أو شيئا آخر ,ويرتبط صدق الاختبار بصدق كل فقرة أو سؤال فيه ,كما أن المقياس الصادق هو المقياس

الذي يصلح للقياس على مجموعة معينة من الأفراد وقد لا يكون صادقا للقياس على مجموعة أخرى وذلك

لتدخل مجموعة من العوامل المؤثرة , كما أن تجريب المقياس في مراحل إعداده وتطبيقه وتعديله عدة مرات

يرفع من معامل صدقه بغرض تنقيته من العوامل المؤثرة على صدقه . [70](ص:266),ويرى

المتخصصون في مجال القياس النفسي أن الصدق هو الخاصية الوحيدة التي تحدد جوانب الاختبار , فلا

يمكن جمع نوع واحد من الأدلة لصدق فيما الاختبار ,بل يتعين جمع أكثر من دليل مع الأخذ في الاعتبار

أن الأدلة التي يتم الحصول عليها متكاملة بينها ومتداخلة ويدعم بعضها بعضا . [57](ص:16)

وبصفة عامة هناك عدة مفاهيم أساسية ينبغي توافرها لصدق الاختبار وهي : [57](ص:18)

أ-أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه ,بمعنى أن يكون الاختبار على صلة وثيقة بالقدرة التي

يقيسها ,فالاختبار الذي وضع من أجل قياس سمة الرضا عن العمل مثلا يجب أن يكون واضحا انه يقيس هذه

السمة,وذلك عن طريق مدى صلته بمكونات سمة الرضا عن العمل وعناصرها .

ب- أن يكون الاختبار قادرا على قياس ما وضع لقياسه فقط، بمعنى أن يكون هذا الاختبار قادرا على ان يميز بين السمة أو القدرة التي يقيسها والسمات أو القدرات الأخرى التي يحتمل أن تختلط بها أو تتداخل معه .

ج- أن يكون الاختبار أو المقياس قادرا على التمييز بين طرفي السمة أو القدرة التي تقيسها، فإذا كانت درجات الاختبار جميعها تتقارب دل ذلك على صدق ضعيف؛ لأن الاختبار أو المقياس في حقيقة الأمر لم يقيم بالمهمة الأساسية في عملية القياس، وهي عملية إظهار الفروق الفردية بين أفراد العينة، وبالمثل فإن الاختبار الذي لا يميز بصورة واضحة بين طرفي السمة أو القدرة التي يقيسها ولا يظهر الفروق الفردية فإنه اختبار ليس بصحيح أو صادق .

2-4-1-2- أنواع الصدق :

-تتصفح عدة مراجع بخصوص الشروط السيكومترية لأدوات القياس نجدها ذكرت مسميات وأنواع عديدة للصدق مثل: الصدق الظاهري، صدق المحكمين، والصدق التمييزي، والصدق العاملي والصدق التجريبي .. وغيرها؛ لكن المتفق عليه -حسب الأستاذ محمد أبوهاشم حسن- بين المتخصصين الأنواع الرئيسة للصدق تتحصر في ثلاثة هي:

أ-صدق المحتوى أو المضمون .

ب- الصدق المرتبط بالمحك

ج- صدق التكوين الفرضي أو المفهوم

وتوضيحها كما يلي :

أ-صدق المحتوى أو صدق المضمون: يعبر صدق المحتوى عن مدى تمثيل مفردات أو فقرات الاختبار لمجال السلوك المراد قياسه، ويقاس بإجراء تحليل مضمون منطقي لمحتويات الاختبار أو لمحتوى أداة القياس ومدى مطابقتها لمحتويات المجال موضوع القياس، وتشتمل عملية تقدير صدق المحتوى على ثلاث خطوات -رغم صعوبة تطبيقها-: بعد وصف مجال المحتوى تأتي الخطوة الثانية وهي تحديد المجالات الفرعية التي

تقيسها كل مفردة في الاختبار أما الخطوة الثالثة فهي مقارنة بنية الاختبار مع بنية مجال المحتوى ,وتوجد عدة طرق تجريبية للتحقق من صدق المحتوى منها:

أ-المقارنة بين الدرجات التي يحصل عليها المفحوصين في الاختبار,أو في صورة مكافئة له قبل التدريب وبعده للتحقق من التحسن الذي يطرأ على الاختبار نتيجة التدريب ,مما يؤكد تعلق ما يقيسه الاختبار ببرنامج التدريب أو التعليم .

ب-دراسة أنماط الأخطاء الشائعة في الاختبار للتأكد من صدق مفتاح الاختبار .

ج-تحليل طرق العمل التي يستخدمها المفحوصون وذلك بإعطاء الاختبار فرديا مع توجيههم إلى التفكير بصوت مرتفع أثناء حل المشكلات الاختبار .

د-دراسة أثر بعض العوامل غير المرتبطة بمحتوى الاختبار كالسرعة أو القراءة في علاقتها بما يقيسه

الاختبار, ولان الحكم الفردي يعد جهدا ذاتيا فانه ربما يفتقر إلى الموضوعية ,لذا يتطلب هذا النوع من

الصدق رأي المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص للحكم عن مدى تمثيل وحدات الاختبار لمجالات

الموضوع المراد قياسه سواء كان ذلك على مستوى الشكل, أو كان ذلك على مستوى المتن.وفي هذا الصدد

نجد نوعين من الصدق:

- صدق شكلي او ظاهري: ويعكس مدى انسجام فقرات الاختبار أو المقياس مع موضوع الاختبار ومفاهيمه

وفقا للتعريف الإجرائي المقترح من طرف مصمم الاختبار.

- صدق منطقي: ويرتبط بتصنيف الفقرات وفقا لمجالات القياس والحكم على مدى علاقة فقرات الاختبار

بالمحتوى .

ب-الصدق المرتبط بالمحك :ويعبر هذا الصدق عن مدى فعالية المقياس في التنبؤ بسلوك الفرد في مواقف

معينة بالاعتماد على محك خارجي (اختبار آخر صمم لقياس نفس السلوك) ,حيث تتم هذه الطريقة بحساب

معامل الارتباط بين الاختبار وبين اختبار آخر يطلق عليه المحك وكلما كان معامل الارتباط مرتفعا كلما

كان معامل الصدق مرتفعاً.، حيث يتم مقارنة درجات الاختبار المطلوب حساب صدقه بمقاييس أخرى للأداء سواء في وقت سابق أو وقت متلازم مع وقت أداء الاختبار أو في وقت لاحق لتطبيقه. ومن ثم يتم حساب الصدق بدلالة المحك بعدة طرق هي :

ب- 1- الصدق التنبؤي: ويتضمن دراسة العلاقة بين درجات الاختبار ودرجات الاختبار المحك الذي يطبق بعد الاختبار الأول من خلال حساب معامل الارتباط .

فالصدق التنبؤي يشير إلى مدى قدرة أداة قياس معينة على التنبؤ بمستوى الأداء المتوقع في موضوع مماثل أو مشابه للموضوع الذي تقيسه تلك الأداة من حيث الطبيعة أو النوع، والتحقق من صدق الأداة التنبؤي يعد أمراً هاماً في مجال تقرير جودة الأداة وقدرتها على إنجاز أحد الأهداف التربوية التي وضعت من أجلها، والمتعلق باتخاذ بعض القرارات المستقبلية .

ب- 2- الصدق التلازمي: ويتضمن دراسة العلاقة بين درجات الاختبار ودرجات الاختبار المحك الذي يطبق مع الاختبار الأول من خلال حساب معامل الارتباط

والصدق التلازمي هو أكثر أنواع الصدق ملاءمة للاختبارات التي تستخدم لأغراض التشخيص لا التنبؤ بنتائج المستقبل.

ب- 3- الصدق التطابقي : ويتم حساب صدق الاختبار في هذه الطريقة بحساب مدى اتساق درجات الأفراد على الاختبار الجديد (المراد حساب صدقه) ودرجاته على اختبار آخر سبق حساب صدقه وثباته ويقاس نفس جوانب السلوك التي يقيسها الاختبار الجيد، فإذا كان معامل الارتباط مرتفعاً فإنه يعني أن الاختبار الجديد صادق وهذا يعني أيضاً أن الباحث لم يواجه مشكلة في قياس ما يريد قياسه من جوانب سلوكية بحيث يقوم بتصميم اختبار جديد، خاصة وأن تصميم الاختبارات وتقنياتها من الأمور الشاقة للغاية . [57](ص: 22)

ج- صدق التكوين الفرضي أو المفهوم: ويعرف أيضاً بصدق البناء أو صدق التكوين وهو حديث نسبياً مقارنة بالأنواع الأخرى وقد أمكن تعريف صدق البناء للاختبار بأنه الدرجة التي يعمل الاختبار على قياس

خاصية أو سمة صمم أساسا لقياسها . [70](ص: 266) ويعبر صدق التكوين الفرضي عن الدرجة التي يقيسها الاختبار التكوين الفرضي أو الخاصية النظرية التي أعد لقياسها، فصدق التكوين الفرضي هو مدى قياس الاختبار لتكوين فرضي معين أو سمة معينة، ويعتبر هذا النوع من الصدق أكثر من غيره على وصف أشل ويتطلب معلومات أكثر عن الظاهرة موضوع القياس نحصل عليها من مصادر مختلفة، ومن هذه المصادر :

أ- تمايز العمر لمعرفة ما إذا كانت الدرجات الاختبارية تتزايد بتقدم العمر، ويتطلب هذا افتراض أن الظاهرة موضوع القياس ظاهرة ارتقائية .

ب- معاملات الارتباط بالاختبارات الأخرى لتحديد مدى ارتباط الاختبار بالاختبارات الأخرى المماثلة له ومدى تحرره من العوامل التي لا علاقة لها بما يقيسه والتي تقيسها اختبارات أخرى.

ج- التحليل العاملي ويتضمن تحليل العلاقات بين البيانات الاختبارية كما تتمثل في صورة معاملات الارتباط لتحديد الأسس الإحصائية التي يمكن أن تصنف إليه الاختبارات.

د- معاملات الارتباط بين كل سؤال والدرجة الكلية فيه .

هـ- المقارنة بين المجموعة التي تحصل على أعلى الدرجات في الاختبار والمجموعة التي تحصل على أدنى الدرجات فيه بالنسبة لأداء كل منها في كل سؤال من أسئلة الاختبار .

ويتضح مما سبق أن طرق حساب الصدق المعتمد في التكوين الفرضي أو البناء أو المفهوم تهدف إلى التعرف على ماذا تعني الدرجة المتحققة على الاختبار أو على ماذا تدل .

وأخير يمكن تلخيص أهم الجوانب التي ينبغي أن تكون محل الاهتمام عند دراسة صدق الاختبار حسب السيد

أبو هاشم على النحو التالي : [57](ص: 23)

-جانب المحتوى :ويقصد به مايدل على علاقة عناصر الاختبار بالمحتوى,وتمثيلها له والنوعية الفنية للاختبار,ويتضمن هذا توصيف حدود نطلق السمة المقيسة بما في المعارف والمهارات والخصائص التي سيبرزها الاختبار حولها,واختيار العناصرذات العلاقة بالسمة .

-الجانب الجوهرى :ويقصد به المبررات النظرية لما يلاحظ من تماسك أو استقرارية في الاستجابات ,وأن هذه تتفق وما تفترضه السمة ,ويتطلب هذا وجود عناصر تمثل العمليات الموجودة في المحتوى ,إضافة إلى توفير الدليل المادي وهو ان ما تم تمثيله من خلال العناصر ينعكس فعليا وبوضوح في الاستجابات .

-الجانب البنائي :ويقصد به البنية الداخلية للاختبار كما تعكسه درجته ,ومدى توافقه مع بنية السمة التي يقيسها .

-الجانب التعميمي :ويقصد به فحص مدى ما يمكن أن تعمم به خصائص الدرجة وتفسيراتها على ظروف أو مجموعات مختلفة .

-الجانب الخارجى :ويقصد به الأدلة التي تثبت العلاقة التباعدية والتقاربية للاختبار مع المتغيرات الأخرى ,بما في ذلك ملاءمته المحكية وفائدته التطبيقية .

-الجانب المضاميني : ويقصد به أية مضامين تترتب على معنى الدرجة أو استخداماتها الفعلية أو الممكنة,والآثار التي تترتب عليها بما في ذلك مسائل التحيز والعدالة وتكافؤ الفرص .

2-4-1-3-العوامل التي تؤثر على الصدق: كثيرة ومختلفة منها [51](ص: 392):

-عوامل تتعلق بالمفحوص (حالة الفرد .العادات السيئة في الإجابة)

-عوامل تتعلق بالاختبار (طول الاختبار,زمن الاختبار,تباين العينة ,صياغة الأسئلة , نوع البدائل ,عدد

البدائل,التخمين , اتجاه الفقرات ,لغة الاختبار-غموض الفقرات-الصياغة,ثبات الاختبار)

-عوامل تتعلق بإجراء الاختبار(عوامل بيئية كالحرارة والبرودة ,الرطوبة والضوضاء.

-عوامل متعلقة بالطباعة:عدم وضوح التعليمات,استخدام الاختبار في غير ما وضع له.

2-4-1-4 طرق حساب معامل الصدق :بنتبع مختلف المراجع الخاصة بالقياس والإحصاء النفسي

والتربوي يمكن أن نلخص أهم طرق حساب معامل الصدق في الجدول الآتي :

جدول رقم (2-6) يبين طرق حساب معامل الصدق :

طرق حساب الصدق	الخاصية
التحقق منها، وكيفية استخدامها التحقق منها .	
يقوم على فكرة مدى مناسبة الاختبار لما يقس، ولمن يطبق عليهم، ويبدو في وضوح البنود، ومدى علاقتها بالقدرة أو السمة أو البعد الذي يقيسه الاختبار (من خلال العرض على مجموعة من المتخصصين:المحكمين أو الخبراء في المجال) ويمكن استعمال معادلة التوافق بينهم اعتمادا على معامل اتفاق كاندال للرتب ؛ لما يتوفر للباحث ترتيبا تحصل عليه من ثلاثة محكمين أو أكثر لموضوعات، حيث يعطي كل محكم رتبة لبنود الأداة[60](ص: 195):	الصدق الظاهري 1-
يقوم على مدى تمثيل الاختبار للميادين أو الفروع المختلفة التي يقيسها، وكذلك التوازن بين الميادين بحيث يصبح من المنطقي أن يكون محتوى الاختبار صادقا مادام يشمل جميع عناصر القدرة المطلوب قياسها (من خلال العرض على مجموعة من المتخصصين أو الخبراء في المجال) . [10](ص: 289)	2-صدق المحتوى
وهو صدق الاختبار كما يعين تجريبيا، أو كما يعبر عنه بمعامل الارتباط بين الاختبار ومحك خارجي . [10](ص: 211)	3-الصدق التجريبي (صدق المحك التلازمي)
يعتمد على قدرة الاختبار على التنبؤ بأنماط سلوك الفرد في موقف مستقبلي، وخاصة إذا كان كان هذا الموقف المستقبلي يتعلق بما يقيسه الاختبار. ويمكن استخدام معاملات الارتباط وتحليل الانحدار . [10](ص: 213):	4-الصدق التنبؤي (صدق المحك التنبؤي)
يقوم على مفهوم قدرة الاختبار على التمييز بين طرفي القدرة التي يقيسها، ويمكن أن يتم بأسلوبين [10](ص: 34):-مقارنة الأطراف في الاختبار والمحك الخارجي. مقارنة الأطراف في الاختبار	5-صدق المقارنة الطرفية
يقوم على تحليل مصفوفة معاملات الارتباط بين الاختبار والمحكات المختلفة من أجل الوصول إلى العوامل التي أدت إلى إيجاد هذه المعاملات، ويمكن استخدام التحليل العاملي . [57](ص: 24):	6-الصدق العاملي (الصدق البنائي)
هو العلاقة بين الصدق والثبات. (الجزر التريبيعي لمعامل الثبات) [69](ص: 137):	7-الصدق الذاتي

2-4-2- الثبات :

- إن توافر مقاييس دقيقة وثابتة، من الأمور الضرورية جدا في مجالات العمل النفسي والتربوي ، و يعبر الثبات على درجة الاتساق أو التجانس بين نتائج مقياسين في تقدير صفة أو سلوكا وبمعنى: أبسط يقصد بثبات الاختبار إعطاء نفس النتائج إذا ما أعيد على نفس الأفراد في نفس الظروف ويعبر عنه إحصائيا بحساب معامل الارتباط بين الدرجات التي حصل عليه المفحوص في المرة الأولى وبين النتائج التي حصل عليها في المرة الثانية، وتتفاوت درجة ثبات الاختبار بحسب السمة أو الشيء الذي تقيسه (الثبات مرتفع إذا

تعلق الأمر بقياس الخصائص الجسمية ومنخفض إذا تعلق الأمر بقياس الخصائص الانفعالية مثلا) [70]

(ص: 267)، وبهذا المعنى يرتبط مفهوم الثبات بما يسمى إحصائيا أخطاء القياس المتضمن في كل درجة من درجات الاختبار، حيث يختص بمدى الوثوق بالدرجات التي نحصل عليها من تطبيق الاختبار بمعنى أن هذه الدرجات أو النتائج يجب ألا تتأثر بالعوامل التي تعود إلى أخطاء الصدفة، ومن هذا يمكن أن نستنتج العلاقة القوية بين وحدات الاختبار والأداء الحقيقي للفرد. ويرى السيد أبو هاشم أن للثبات عدة مفاهيم لا بد من التحقق منها وهي: [57](ص : 2)

- أن يعطي الاختبار نفس النتائج تقريبا إذا أعيد تطبيقه على نفس المجموعة من الأفراد زأي أن درجات الاختبار لا تتأثر بتغير العوامل أو الظروف الخارجية، حيث أن إعادة تطبيق الاختبار والحصول على نفس النتائج يعني دلالة الاختبار على الأداء الفعلي أو الحقيقي للفرد مهما تغيرت الظروف .

- ثبات الاختبار يعني أيضا دلالة الاختبار على الأداء الفعلي او الأداء الحقيقي للفرد، ويعبر عن هذا الأخير بالدرجة الحقيقية التي يحصل عليها الفرد في اختبار ما ؛حيث أن الدرجة الكلية = الدرجة الحقيقية + درجة الخطأ، وتعتبر درجة الاختبار ثابتة إذا ارتفعت نسبة المكون الحقيقي في التباين العام لهذه الدرجات .

-معامل ثبات الاختبار يتوقف على علاقة الارتباطات البينية لمفردات الاختبار، ويتضح من هذا أن تماسك الاختبار أو تناسق بنائه يدل على ثبات درجاته، ومما سبق فمعامل الثبات هو معامل الارتباط بين درجات الأفراد في الاختبار في مرات الإجراء المختلفة أو بين تقديرات من يقومون بتصحيح الاختبار في المرات المختلفة أو بين نتائج إجراء الاختبار على مجموعة واحدة من الأفراد .

2-4-2-1 العوامل المؤثرة على ثبات الاختبار: يتأثر معامل ثبات الاختبار بالعديد من العوامل أهمها :

أ-طول الاختبار: حيث تزداد قيمة معامل الثبات بزيادة عدد الأسئلة أو بنود الاختبار، فعندما يزداد طول الاختبار فإن أخطاء القياس الناتجة عن الصدفة يختزل بعضها بعضاً فتعتمد الدرجات أكثر على خصائص الشخص المختبر، وتكون النتيجة الحصول على تقدير أكثر دقة لهذه الخصائص. ومن ثم يمكن رفع ثبات الاختبار القدر الذي نريده بزيادة طول الاختبار .

ب-تباين درجات الأفراد : هناك علاقة طردية بين التباين ومعامل الثبات، فهذا المعامل يقل بزيادة تجانس المجموعة المطبق عليها، وكلما ارتفع تباين الأفراد كلما ارتفع معامل الثبات، لذلك يجب أن يصاحب معامل الثبات وصف دقيق لنوع المجموعة التي حسب منها درجات أفرادها .

ج-نوع العمليات المستخدمة في حساب الثبات :

إن مدى الارتفاع في معامل الثبات الذي يمكن الحصول عليه يعتمد أيضاً على نوع العمليات التجريبية المستخدمة في حساب الثبات، فطرق حساب الثبات تعالج مصادر مختلفة للتباين بأساليب مختلفة فمثلاً: طريقة الصور المتكافئة بوجود فاصل زمني بين التطبيقين هي وحدها التي تشمل معالجة جميع مصادر التباين في الخطأ،

د)-زمن أداء الاختبار : يمكن القول أن معامل الثبات يرتفع بزيادة الوقت الذي يستغرقه الاختبار، ولكن إذا طالت المدة بشكل كبير ينخفض الثبات، ويختلف أثر طول المدة من اختبار لآخر، ولقد لخص ثورنرديك العوامل التي تؤثر على ثبات الاختبار، وتوضيح ذلك كما يلي [39](ص: 26):

-عوامل تتعلق بسمات الفرد العامة أو الدائمة (كمهارته العامة-قدرته على فهم التعليمات)

-عوامل تتعلق بسمات الفرد الخاصة الدائمة (سمات نوعية بالنسبة للاختبار-أنواع معينة من الاختبار-أثر

عوامل الصدفة المتعلقة بمدى معرفة الممتحن)

-سمات الفرد العامة المؤقتة (الصحة-التعب-الدافعية-التوتر الانفعالي-فهم طريقة الأداء-الظروف

الخارجية)

-عوامل تتعلق بسمات الفرد الخاصة المؤقتة(فهم الأعمال الخاصة المطلوبة من الاختبار -الضعف العقلي-

تذبذب الذاكرة- الزمن والخط-عامل الحظ والصدفة)

2-2-4-2 طرق حساب الثبات :تعددت طرق حساب الثبات ,يمكن أن نلخص أهمها في الجدول الآتي:

[57](ص :34):

جدول رقم (2-7) يبين طرق حساب الثبات .

طرق حساب الثبات	الخاصية
التحقق منها, وكيفية استخدامها التحقق منها .	
1-طريقة إعادة التطبيق (قياس الاستقرار)	صورة واحد من الاختبار تطبق مرتين ويحسب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في التطبيقين ,ووفقا لنوع البيانات يمكن استخدام: بيرسون أو سبيرمان ...
2-صورتين متكافئتين (قياس التكافؤ)	إعداد صورتين متكافئتين من الاختبار والتطبيق في وقت واحد ,وحساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في الصورتين وفقا لنوع البيانات .
3-إعادة التطبيق بصور متكافئة (قياس)	تطبيق صورتين متكافئتين من الاختبار تفصلهما فترة زمنية طويلة نسبيا ,وحساب معامل الارتباط بين درجات الأفراد في الصورتين وفقا لنوع

البيانات .	الاستقرار والتكافؤ)
تطبيق الاختبار مرة واحدة ،وتقسيم الدرجات إلى نصفين وحساب معامل الارتباط بينها ،أو تباين درجات كل نصف على حدة والدرجة الكلية للاختبار والتحقق من تكافؤ نصفي الاختبار ،ثم حساب معامل الثبات باستخدام واحدة من المعادلات الآتية :	4-التجزئة النصفية(قياس الاتساق الداخلي)
سييرمان براون -رواون -جتمان-فلانجان-هورست .	
تطبيق الاختبار مرة واحدة ،ثم استخدام واحدة من المعادلات الآتية :	5-تباين المفردات(قياس الاتساق الداخلي)
كودر-ريتشاردسون (صفر أو واحد) معامل ألفا(صفر , 1, 2, 3,)	

المصدر :كتاب الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث لأبي هشام السيد.

أما إذا تساءلنا عن أفضل الطرق ومتى نستخدم طريقة دون أخرى ،فهنا يتطلب تحديد طبيعة الاختبار وغرض الاختبار الذي نقدر له الثبات ؛فبالنسبة للاختبارات المعدة لتطبيق مع الأفراد أكثر من مرة ،فالثبات المناسب هو ثبات إعادة الاختبار ،وبالنسبة للاختبارات التي تهدف إلى أن يكون لها نقاء عاملي فإن معامل ألف يصبح أساسيا لتقدير الثبات .وهو يناسب الاختبارات التي تشتمل على عامل واحد،وبالنسبة لتقدير الثبات بطريقة باستخدام التجزئة النصفية تناسب أكثر الاختبارات التي تكون مفرداتها مرتبة بعناية تبعا لمستوى الصعوبة . ومن هذا فالاتجاه للتفضيل يتجه إلى أداة القياس الأكثر ثباتا،ويمكن القول حسب أبي هاشم السيد [57](ص :9): أن معامل الثبات المناسب هو: (0,70) فأكثر،ويعد معامل الثبات مرتفعا إذا بلغ : (0,80) فأكثر ،ومتوسطا إذا تراوح بين: (0,70-0,80) ،ومنخفضا إذا كان أقل من ذلك ،وذكر أبو هاشم السيد في كتابه الخصائص السيكومترية لأدوات القياس أن هناك دراسات أظهرت إمكانية استخدام اختبارات ذات

معاملات ثبات منخفضة إذا كنا نريد دراسة مجموعات خصوصا إذا كانت ذات أعداد كبيرة ,ولكننا نحتاج إلى اختبارات ذات ثبات مرتفع إذا كنا نريد أن نستخلص نتيجة موثوق بها عن الأفراد ,وقد تدفعنا اعتبارات عملية مثل التكلفة المادية إلى استخدام اختبار أقل ثباتا . "[57](ص :9):,ولا يستخدم مستوى الدلالة في قبول معامل الثبات لأن مستوى الدلالة يعتمد على حجم العينة لذا يمكن أن نجد لعينة بها خمسة أفراد معامل ارتباط(0,90) وهو غير دال ,كما قد يكون معامل الارتباط (0,20) ودالا لحجم عينة يصل(100)فردا ,إلا أن مستوى الدلالة هام جدا في حالة حساب معامل الصدق .

2-4-3-أوجه الشبه والاختلاف بين الصدق والثبات والعلاقة بينهما[57] (ص :9):

يعتبر الثبات والصدق أهم سمتين للمقياس الجيد حيث أن الثبات يبحث في مدى اتساق وثبات مفردات هذا المقياس بينما الصدق يتعلق بالهدف والغرض الذي بني من أجله المقياس,من ناحية أخرى فإن ثبات المقياس يتأثر بالأخطاء العشوائية غير المنتظمة بينما صدقه يتأثر بجميع أنواع الأخطاء سواء كانت عشوائية أو منتظمة ,ومن جانب ثالث فإن الصدق سمة لا تتعلق بالمقياس نفسه بقدر تعلقها بتفسير الدرجة المستخرجة منه ,وهذا يعني مدى فائدة أداة القياس في اتخاذ القرارات والأعراض المطلوبة.

ولان المقياس لا يمكن أن يكون صادقا إذا لم تتسم مفرداته بالاتساق والثبات (حيث أن قيمة مؤشر الثبات تعد الحد الأعلى لقيمة معامل الصدق) فإن تفسير الدرجة المستخرجة من مقياس غير ثابت سيكون تفسيراً خطأ ويتضح في الأخير أن المقياس الصادق بالضرورة يكون ثابتا ,بينما قد نجد مقياسا ثابتا يتميز باتساق مفرداته ورغم ذلك لا يكون صادقا ,وهذا لأن الصدق يختلف عن الثبات في أنه يتصل بالغرض والهدف من المقياس .

2-5-: مشكلات استخدام أدوات القياس النفسي :

تعددت المشكلات التي تواجه القياس النفسي ,ويمكن التطرق إليها بالتركيز على القضايا التي تمس أدوات القياس والتي ذكرتها الكثير من المراجع والكتب في القياس النفسي والتربوي من أهمها ما يأتي :

(أ)-قضية عدم دقة أداة القياس : [15](ص :43): ويعود ذلك لعدة عوامل منها :

- 1- مستوى الفرد في جانب معين يؤثر على أدائه في بعض الاختبارات التي تقيس جوانب اخرى .
 - 2- مستوى فهم الفرد للتعليمات الخاصة بتنفيذ الاختبار اذ قد يستوعب احد المفحوصين التعليمات جيدا فيؤدي أداء حسن, بينما يضعف أداء شخص آخر أصابه القلق أو اضطراب بسبب موقف إجراء الاختبار ففاته استيعاب التعليمات جيدا.
 - 3- قوة دافعية الفرد على الإجابة على الأسئلة وما يهدف منها.
 - 4- الحالة الجسمية للفرد المفحوص.
 - 5- الحالة النفسية للفرد المفحوص.
 - 6- قدرة المفحوص على التزيف في اختبارات الشخصية بإعطاء صورة زائفة عن نفسه بتحسينها أو تشويهها .
 - 7- قدرة المفحوص على الغش بحيث النتيجة لا تمثل الحقيقة.
 - 8- الظروف المادية أو الفيزيائية تؤثر على جودة المفحوصين,مثل : شدة الحرارة أو البرودة او ضوضاء-
 - 9- اللجوء إلى التخمين ؛ بحيث يجيب إجابة صحيحة عن كل سؤال لا يعرف الإجابة عنه؛معنى ذلك أن النتيجة (الدرجة الخام) ممكن أن تكون غير معبرة بدقة عن الظاهرة التي يقيسها الاختبار.
- وعلى ذلك نستطيع ان نقسم الدرجات إلى جزئين :

- جزء جوهري ثابت لا يتأثر بالعوامل الخارجية المختلفة وهذا الجزء متصل بالصفة والسمة المقاسة سواء كانت نكاء او رضا عن العمل مثلا.

- جزء غير ثابت يتأثر بالعوامل الخارجية التي ذكرناها .

(ب)- قضية بعض المشكلات الأساسية في القياس و التقويم :منها [50](ص :102):

1- إسناد مهام القياس النفسي والتربوي إلى غير الاختصاصيين

2- خبرة الاختصاصيين النفسيين المحدودة بنظريات القياس النفسي والتربوي والأسس التي يقوم عليها

3- قلة الاختبارات المقننة و اختبارات الكفايات في البلاد الاسلامية

(ج)-قضية بعض الاخطاء الناجمة عن إساءة استخدام الاختبارات و المقاييس النفسية و التربوية: [19](ص

:16)منها :

1- تحيز المسؤولين عن البرامج الاختبارية

2- الثقة التامة في التنبؤ باستخدام الاختبارات

3- الاستخدام الروتيني لدرجات الاختبارات

4- افتراض أن الاختبارات العقلية تقيس خصائص موروثية

(د)-هناك أخطاء ناجمة عن تقديم الاختبارات إلى غير المتخصصين أو إلى المفحوصين ،فتظهر ما يأتي :

[69](ص :139):

1- مسايرة التوقعات لنتائج الاختبارات

2- تأثر مفهوم الذات لدى الفرد بنتائج الاختبارات

الفصل 3

قياس سمة الرضا عن العمل في التراث النظري

3-1: طبيعة الرضا الوظيفي:

-إن للرضا الوظيفي نوطبيعة سيكولوجية معقدة يصعب أحياناً وصفها و التحكم فيها. و لهذا يعد من أكثر مفاهيم علم النفس الصناعي و التنظيمي غموضاً. و لعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى الى ظهور المئات من البحوث و الدراسات حول هذا الموضوع، فقد أشار " لوك " سنة 1976 الى ظهور أكثر من 3350 " دراسة في هذا المفهوم في الولايات المتحدة الأمريكية فقط -[54](ص: 133)-، إضافة إلى ما سبق، فهناك مفاهيم و عمليات مرتبطة و متشاركة و متداخلة مع الرضا، لا بد من تحديدها و توضيحها، لعلنا نصل إلى فهم حقيقي لطبيعة الرضا الوظيفي، فأما عن العمليات المرتبطة بالرضا فنجد: الحاجات، الدوافع، الأداء، الإشباع، و كل هذه العمليات لها علاقة تكاملية فيما بينها، و تنتظم في نسق من التفاعلات على النحو التالي:

أ/- الحاجات: لكل فرد حاجات يسعى لإشباعها، و يعد العمل أكثر المصادر إشباعاً.

ب/- الدافعية: تولد الحاجة قدراً من الدافعية التي تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقعة إشباع

تلك الحاجات من خلالها.

ج/- الأداء: تتحول الدافعية الى أداء نشط للفرد، بوجه خاص في عمله، اعتقاداً منه أن هذا الأداء

وسيلة لإشباع تلك الحاجات.

د- الإشباع: يؤدي الأداء الفعال الى اشباع حاجات الفرد.

ه- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله، يجعله راضيا عن عمله، باعتباره الوسيلة التي يتسنى له من خلالها إشباع حاجاته.

وبالنسبة للمفاهيم المتشابهة و المتداخلة مع الرضا الوظيفي، فنجد: الاتجاهات المهنية، الروح المعنوية، التوافق المهني، الاستقرار المهني. و بيانها كما يلي:

أ- الروح المعنوية: و يقصد بها : " الحالة النفسية و الذهنية و العصبية لأفراد الجماعة،

و التي تحكم سلوكهم و تصرفاتهم، و تؤثر فيها، و تحدد رغبتهم في التعاون " [26] (ص: 405).

و هكذا يختلف الرضا الوظيفي عن الروح المعنوية من حيث أنه استجابة فردية لا جماعية، فقد تكون الروح المعنوية للجماعة عالية على الرغم من استياء العضو منها، و عليه فالرضا الوظيفي تعد من العوامل الهامة للروح المعنوية، هذه الأخيرة التي يكون توجهها أكثر للمستقبل بينما الرضا فيكون أكثر ارتباطا بالماضي و الحاضر في توجهه.

ب- التوافق المهني: يعرفه عباس محمود عوض بأنه " الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد للتحقيق

التلاؤم بينه و بين البيئة المعنوية المادية و الاجتماعية و المحافظة على هذا التلاؤم " [52] (ص: 104)

أما الرضا المهني فهو: " مشاعر و اتجاهات الفرد نحو عمله حيث يؤدي الرضا الى شعور الفرد

بالسعادة و يؤدي عدم الرضا الى نقصان الرغبة في العمل " [8] (ص: 204).

و من خلال هذين التعريفين، و غيرهما نجد أن التوافق المهني سلوك يسلكه الفرد أما الرضا فهو

شعور يشعره الفرد، و أيضا الرضا الوظيفي هو أحد نتائج التوافق المهني، إذ أن توافق الفرد المهني يتبين

من مجموعتين أساسيتين من العلامات هما: الرضا (satisfaction) و الارضاء (satisfactoriness).

فالرضا يشمل الرضا الاجمالي عن العمل و الرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد (مشرفه، زملائه،

و المؤسسة التي يعمل بها، و ظروف عمله، و ساعات عمله، و أجره، و نوع العمل الذي يشغله (...)
و ينبغي التمييز هنا بين مفهوم الرضا من العمل و مفهوم الرضا في العمل؛ فقد يكون العاملون راضون في
العمل، و لكن ليس بالعمل نفسه، أي أن مصدر الرضا يكون عن طريق الجو الاجتماعي للعمل، و ليس
خصائص العمل نفسه.

أما عن مفهوم الارضاء؛ فيتضح من إنتاجية العامل، و من الطريقة التي ينظر بها الى مشرفه، و زملائه،
و المؤسسة التي يعمل بها

ج-الاستقرار المهني: عرفه محمد علي محمد بأنه: " ثبات العامل في عمله و عدم الانتقال إلى تنظيم
آخر، و هذا اذا كان التنظيم يشكل مستقبلا مهنيا للعامل وفق عوامل اجتماعية و نفسية متظافرة لتحقيق
التكامل و الاستقرار " [63](ص: 208)

من خلال هذا التعريف و غيره، نجد أن الرضا الوظيفي هو مقياس لمدى استقرار العامل في مهنته، فهذا
الأخير ينتج بحصول العامل على الشروط المواتية للعمل بعد الانسجام و التوافق و الرضا على عمله.
و في ضوء ما سبق نستطيع تحديد طبيعة و خصائص الرضا الوظيفي بما يتميز به عن باقي المفاهيم
المرتبطة به، و نخلص الى أن الرضا الوظيفي مجموعة مشاعر و اتجاهات تنتج عن اشباع الحاجات المادية
و المعنوية، و عدم الرضا ينتج عن الاحباط و يتجسد في الواقع من خلال سلوكات العامل الخارجية، كما
يمكن أن يبقى خفيا مستترا داخل الفرد العامل، و ينشأ من خلال تفاعل العامل مع محيط عمله المادي
و المعنوي و يتميز بالدينامية و الاستمرار النسبي، كما يتسم بالتلقائية و العفوية ووجوده مؤشر هام على
مدى فعالية أية مؤسسة مهما كان نوعها، و نشاطها، و لهذا الأمر؛ ونتيجة لهذه الخصائص و المميزات،
يعتبر الرضا ذو طبيعة سيكولوجية معقدة يصعب أحيانا وصفها و التحكم فيها ..

2-3- المقاربة النظرية للرضا عن العمل:

نظرا للاهتمام الكبير بموضوع الرضا الوظيفي من قبل الدارسين و المختصين فقد ظهر الكثير من النظريات التي تهدف إلى تفسيره، و تعتبر هذه النظريات ذات أهمية كبيرة حيث أنها تساعدنا على فهم الرضا الوظيفي ، و من بين هذه النظريات سنركز على ثمانية منها بالدراسة، و ذلك لكونها أكثر شيوعا و استعمالا في الدراسات النفسية و الاجتماعية، أما الباقي سيتم الإشارة إليها من خلال التعريف بصاحبها و سنة ظهورها، حسب تطورها التاريخي و العلمي، كما هي موضحة في الجدول التالي : [8](ص: 16)

جدول رقم (1-3) يبين نظريات الرضا عن العمل :

السنة	النظرية	صاحبها	مؤادها
1900	الادارة العلمية	تايلور	الحوافز المادية هي أهم ما يحقق الرضا المهني
1924	العلاقات الانسانية	مايو و زملائه	الحوافز الاقتصادية/ الضمانات/ بيئة العمل و العلاقات
1943	الحاجات الانسانية	ماسلو	الحاجات المادية/ الضمانات/ العلاقات/ الاحترام تحقيق الذات
1959	العاملين	هرز برج	العوامل الدافعة و العوامل الصحية
1963	العدالة	دمز	المدخلات/ العوائد/ تقييم العائد
1964	التوقع	فروم	التكافؤ/ التوقع
1967	الانجاز	مكليند	حاجة القوة/ الانجاز/ الانتماء و الألفة
1973	مظهر الرضا	بورتيير/ لولير	الفرق بين الشخص تجاه ما أن يحصل عليه و ما يدرك أنه حصل عليه

1968	تدعيم السلوك	سكنر	المثير/ الاستجابة
1968	تصميم الهدف	لوك	ينظر للرضا من ناحية القيمة
1972	ERG	الدرفز	حاجات الكينونة/ العلاقات/ النمو
1976	الثبات	كورمان	العلاقة بين تقدير الذات و الأداء علاقة طردية
1978	العملية المناوئة	لاندي	الأساس النسبي للرضا هو فسيولوجي
1978	التأثر الاجتماعي	سلانك و بفير	الفرد يتأثر برد فعل زملاء الوظيفة
1981	Z	أوشي	الثقة/ المودة/ الولاء/ القرار الجماعي

المصدر : كتب ومراجع علم النفس التنظيمي

سنعرض لأهم النظريات الأكثر تداولاً حسب ما أجمعت عليه المراجع المختصة في الموضوع، و هذه النظريات هي:

3-2-1- نظرية تدرج الحاجات: (ماسلو - MASLOO - 1943):

تعرف هذه النظرية بنظرية ماسلو للحاجات الانسانية، حيث انطلق في نظريته من أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء رغبة منهم في اشباع حاجاتهم الذاتية، و استند في بناء نظريته على ثلاثة فروض رئيسية هي: أ/- الناس كائنات غير تامة، و يمكن أن تؤثر احتياجاتهم على سلوكهم، و أن هذا التأثير يأتي عن طريق الحاجات التي لم يتم اشباعها، أما الحاجات التي أشبعت، لا يكون الفرد في حاجة اليه، فلا تعتبر من الدوافع.ب/- إن حاجات الفرد تترتب وفقاً لأهميتها، فهي تبدأ بالحاجات الأساسية (كالطعام و الأمان و المأوى) الى الحاجات الأكثر تعقيداً و تعتبر ثانوية.

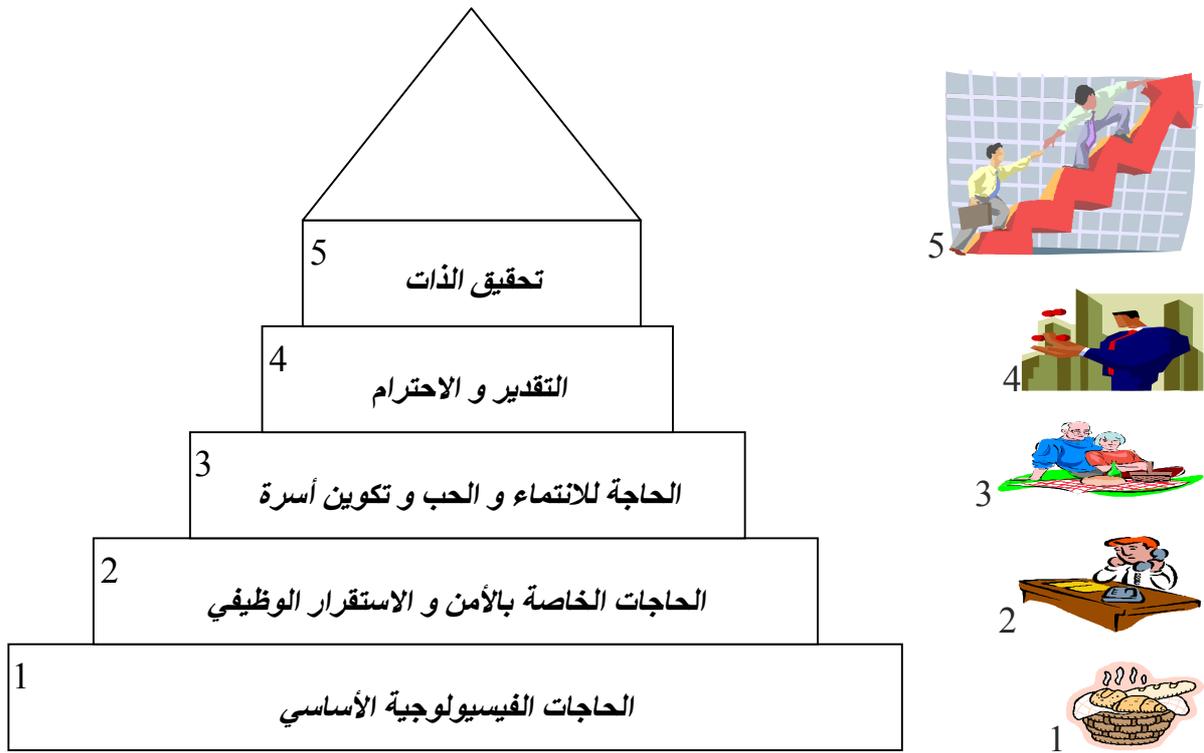
ج/- ينتقل الشخص بحاجته من مستوى الى مستوى عال في الترتيب عندما يتم اشباع الحاجات

الأولى.

و بناءا على هذه الفروض قسم (ماسلو) الحاجات الإنسانية إلى خمسة أصناف، حيث اعتبر في كل

كائن بشري هوم يتألف من خمس حاجات - كما هي موضحة في الشكل التالي - و هي:

الشكل رقم: (1-3) يبين أولوية الحاجات الانسانية :



المصدر: كتاب ناصر محمد عديل السابق

1/- الحاجة الفيزيولوجية المادية: (Physiological Needs): هذه الحاجات لها علاقة بتكوين الانسان

البيولوجي و الفيزيولوجي لتحقيق توازنه و استمرار حياته، و هي تشمل الجوع و العطش و المأوى و النوم

و الجنس، و الحاجات البدنية الأخرى. و يمكن أن نتصور إشباعها في المؤسسة من خلال: تشبع بالأجر

الكافي، و الامتيازات المعيشية المتنوعة، و المكافآت المادية المختلفة.

2/- حاجات الأمن و الاستقرار: (Safety Needs): بمجرد أن يشبع الفرد حاجاته الفيزيولوجية بدرجة

مرضية، فإنه ينتقل الى حاجات الأمن و الاستقرار و التي تتمثل في محاولة تأمين حياة الفرد، و الحماية

من أي وسائل قد تحقق بحياة الفرد، و في مجال العمل يمكن اشباع حاجات الأمان من خلال أنظمة الأمان الصناعية و السلامة المهنية، و أنظمة المعاشات و الرعاية الصحية و التأمينات الاجتماعية.

3/- الحاجات الاجتماعية: (Social Needs), فعندما يتم اشباع الحاجات الفيزيولوجية و حاجات

الأمان، تبرز حينئذ الحاجات الاجتماعية و تتمثل في الحاجة الى الحب و الصداقة و التعاطف مع الآخرين ، و الانتماء و ربط العلاقات مع الغير، و تتمثل جماعات العمل و الأقسام و الادارات، و اللجان و الاجتماعات، و وسائل طبيعية يمكن من خلالها أن يشبع الفرد حاجاته الاجتماعية، كما تشبع بتتمية روح الفريق العمالي عن طريق اللقاءات الدورية مع المرؤوسين و تنظيم العمل بالطريقة التي تمكن الأفراد من الاتصال و التفاعل.

4/- حاجات التقدير و الاحترام و المكانة: (Esteem Needs) ، و هنا يتم التركيز على أن حاجة الفرد

إلى تكوين صورة ايجابية عن نفسه، و اعتراف الآخرين به و بأهميته من خلال رغبته في الاستقرار و الحرية و رغبته في كسب السمعة الحسنة، و احترام الغير و المكانة الاجتماعية، و اعتراف الآخرين به، و يمكن أن تلعب الحوافز و الترقيات و الألقاب دورا هاما في اشباع حاجات التقدير، اذ يتم تحقيقها عن طريق الاعتراف بالانجازات، و اشراك العمال في اتخاذ القرارات و تمكينهم من الحصول على فرص الترقية، و النمو في الوظيفة.

5/- حاجات تحقيق الذات: (Self Actualization Needs) :تمثل هذه الحاجات قمة التسلسل الهرمي

في هذه النظرية، و هي تتعلق بالحاجات الخاصة لنجاح الفرد في التعبير عن ذاته، و ممارسة قدراته، و مواصلة تطور شخصيته، و القدرة على الابتكار، و كأن الشخص يتطلع لأن يكون كل ما يستطيع أن يكون كما يقول ما سلو. و الإدارة الناجحة هي التي تعطي الفرد الوظيفة المناسبة التي تتناسب مع صفاته و شخصيته حتى يستطيع أن يحقق ذاته.

و يرى (ماسلو) أن إشباع الحاجات لا ينتهي أبداً، و من ثمّ فإنّ تلك الحاجات هي التي تدفع بالإنسان إلى أن يسلك سلوكاً ما: أي أن العوامل المحركة للفرد هي تلك الحاجات غير المشبعة، فإذا تم حدوث أدنى إشباع لحاجة معينة فإنها لن تبقى محرّكا للسلوك، بل ما يحرك السلوك هي الحاجة التي تليها في المدرج الهرمي، غير أن عدم تلبية هذه الحاجات لمدة طويلة نسبياً سوف يثير ردود فعل سلوكية سلبية من طرف الموظف تدل على عدم رضاه.

و قد جزأً ماسلو الحاجات الخمسة - كما هي موضحة في الشكل - إلى تلك التي تقع في المستويات العليا في الهرم. و تتعلق بالحاجات الفسيولوجية و الأمان، و وصفها على أنها حاجات المستوى الأدنى، و الحاجات الاجتماعية و الاحترام و تحقيق الذات، و وصفها على أنها حاجات المستوى الأعلى، و قد جاء التمييز بين المستويين على افتراض أن الحاجات العليا تشبع داخليا (من داخل الشخص) في حين تشبع الحاجات الدنيا بشكل عام خارجياً.

إن ما يعاب على نظرية ماسلو - التدرج الهرمي للحاجات - هي أنها تطلب وقتاً طويلاً لإشباع الحاجات القاعدية (الحاجات الفيزيولوجية و الأمان)، فمن الممكن أن لا يستطيع الفرد من الانتقال من مستوى لآخر، و يذكر (مصطفى عشوي) في هذا الجانب أن نظرية الحاجات لم تلق من البحوث الامبريقية التأكيد الضروري الذي يطمئن الباحثين ... و أن الدراسة النظرية التي أجراها كل من (هال Hall) و نجيم (Nougaim) سنة 1968، و كذلك دراسة (sattle) سنة 1972 لم تؤكد ما ذهب إليه ماسلو من فرضيات بخصوص ترتيب و أهمية الحاجات [73](ص: 161) والجدول الآتي يبين ذلك :

الجدول رقم: (2-3) مستويات الحاجات لماسلو

<p>1- وظيفة تحدي القدرات 2- الإبداع 3- التقدم في المنظمة 4- الانجاز في العمل</p>	<p>تأكيد الذات</p>	<p>النمو الانجاز التقدم</p>
<p>1- مسمى الوظيفة 2- علاوة الجدارة 3- تقدير الزملاء 4- طبيعة العمل نفسه 5- المسؤولية</p>	<p>تقدير الذات و المركز و الاحترام</p>	<p>التقدير المركز تقدير الذات احترام الذات</p>
<p>1- نوعية الإشراف 2- مجموعة عمل متوافقة 3- علاقات مهنية</p>	<p>اجتماعية</p>	<p>الرفقة الوجدان الصداقة</p>
<p>1- ظروف عمل آمنة 2- مزايا إضافية 3- زيادات عامة في الرواتب 4- الأمان في الوظيفة</p>	<p>السلامة و الأمان</p>	<p>السلامة الأمن الكفاية الاستقرار الهواء الغذاء</p>
<p>1- التدفئة و التكيف 2- الراتب الأساسي 3- ظروف العمل</p>	<p>الفيسيولوجية المادية</p>	<p>المأوى الجنس</p>
<p>عوامل تنظيمية معينة</p>	<p>مستويات الحاجة</p>	<p>العوامل العامة</p>

المصدر: كتاب ناصر محمد عديل السابق

ونجد (ماجدة عطية) تسير في نفس الاتجاه حيث ترى أن نظرية (ماسلو) اشتهرت " و بشكل خاص بين المدراء و الممارسين، و يمكن تفسير سبب تلك الشهرة الى منطقتها البديهي و سهولة فهمها، و لكن لسوء الحظ فإن نتائج البحوث لم تدعم هذه النظرية، كما أن ماسلو لم يوفر أساسا تطبيقيا لهذه النظرية، كما أن العديد من الدراسات و البحوث التي حاولت اثبات النظرية لم تتوصل الى نتائج تدعمها " [74](ص: 114) و يمكن القول بصرف النظر عن افتقادها للأدلة التجريبية تبقى هذه النظرية تعطينا اطارا تقريبا معقولا لنوعيات الحاجات المختلفة التي يمكن استفهامها في قياس اختلاف الأفراد في درجة الحاج هذه الحاجات و درجة الإشباع الذي حققوا فيه كل حاجة منها.

3-2-2 نظرية العاملين: (فيردريك هيرزبرغ Herzberg 1959): و تسمى أيضا نظرية

الدافعية، أو المعامل المزدوج، و هي تفترض بأن للفرد حاجات فطرية ينبغي اشباعها لتحقيق الرضا، و نجد (هيرزبرغ) قاص المستويات الخمسة ل " ماسلو " إلى مستويين اثنين فقط، و ذلك عندما أجرى دراسته على 200 مهندس و محاسب في مدينة (بيتسبيرج) لمعرفة دوافع العاملين و مدى رضاهم الوظيفي تجاه الأعمال التي يمارسونها و قد سأل هؤلاء المبحوثين عن الأوقات التي شعروا فيها أثناء عملهم بالرضا و السعادة. و الأوقات التي شعروا فيها أثناء بعدم الرضا و الاستياء. و بناء على المعطيات التي استقاها قسم (هيرزبرغ) حاجات العمال الى نوعين- و هي :

1/- حاجات صحيّة وقائيّة لأنها تحمي و تصون العامل، و تتعلق بحاجات أو عوامل خارجية خاصة

بمحيط العمل كسياسة المؤسسة، التأطير، الاجر، و العلاقات ما بين الأفراد و ظروف العمل، و بتوفيرها تمنع ظهور مشاعر الاستياء و عدم الرضا عن الموظفين.

2/- حاجات دافعة لأنها تدفع الفرد للعمل و بالتالي فهي حاجات و عوامل داخلية. و تتمثل في

الاعتراف بالانجاز و التقدم في العمل و النمو في الوظيفة، و بتوفيرها تتحقق مشاعر السعادة و الرضا عند العاملين. " و الفلسفة التي تقوم عليها نظرية العاملين هي أن الرضا العام عن العمل و الاستياء العام منه

يعدان منفصلين و هذا يعني أن نقيض أو عكس الرضا العام هو عدم وجود رضا و ليس استياء، و أن نقيض أو عكس الاستياء العام هو عدم وجود استياء و ليس رضا , و بالتالي عدم وجود استياء لا يعني عدم وجود رضا. فعندما تزداد درجة اشباع العوامل الصحية يقل الشعور بالاستياء الى النقطة التي يصل فيها هذا الشعور الى درجة الصفر، .. و تسمى نقطة الحياد، أمّا عندما تزداد درجة اشباع العوامل الدافعة فإن الشعور بالرضا يزداد و يصل الى حالة الرضا التام " [73](ص: 161)

و اعتمادا على ما سبق، فحينها تكون العوامل الصحيّة مناسبة فإن العاملين سوف لن يكونوا غير راضين كما لن يكونوا راضين، بل فقد يؤدي ذلك لتحقيق السلام (الحياد). بتطبيب خواطر القوة العاملة فقط، أما العوامل الدّفعة بالمكافآت الداخليّة المرتبطة بالعمل ذاتها فهي التي توصل لتحقيق السلام (الحياد), بتطبيب خواطر القوة العاملة فقط، أمّا العوامل الدّفعة بالمكافآت الداخلية المرتبطة بالعمل ذاتها فهي التي توصل إلى تحقيق الرّضا الوظيفي للعاملين [74](ص: 117)

و يرى (مصطفى عشوي) أن هذه النظرية تدعو الى رفع الأفراد من المستوى الأول إلى المستوى الثاني، و ذلك لتحقيق دافع ذاتي لهؤلاء الأفراد، مما يدفعهم الى العمل أكثر دون جهد كبير من طرف المشرفين، و لتحقيق هذه المهمة فإن هيرزبرغ يقترح اغناء مراكز العمل بحيث تصبح أكثر جاذبية و مغرية للعمال [54](ص: 106)

-لقد حفيت نظرية (هيرزبرغ) اهتمام الكثير من الباحثين، كما أن نتائجها لاقت نجاحا في الولايات المتحدة الأمريكية بعد تأييد نتائجها من قبل الكثيرين كـ (شوارتز ستارك 1963).

و على الرغم من ذلك لا تخلو نظرية العاملين من انتقادات وجهت اليها أهمها:

-الطريقة التي استخدمها (هيرزبرغ) ذات منهجية محددة، و حينما تجري الأمولا بشكل جيد يميل الناس لأن يعزوا و يرجعوا ذلك لأنفسهم، و بالعكس فإنهم حينما يفشلون يلقون باللوم على البيئة الخارجية.

-لا يمكن الاعتماد على منهجية الدراسة التي قام بها (هيرزبرغ) حيث أن الأشخاص الذين يرتبون هذه العوامل عليهم تفسير سبب اعتمادهم ذلك الترتيب، و ذلك مما يؤدي الى تشويه النتائج عن طريق تفسير احدى الاستجابات بطريقة معينة،بينما يفسرون استجابة أخرى مشابهة بطريقة مختلفة.

-لم يتم الاعتماد على مقياس معين للرضا، إذ أن الشخص قد لا يرغب بجزء من عمله و لكنه يظل يعتقد أن العمل مقبولاً.

-لا تتوافق هذه النظرية مع الدراسات السابقة، إذ تهمل المتغيرات الموقفية و الوسيطة، فمصطفى عشوي ذهب " الى أن أسلوب الأسئلة الذي اعتمدت عليه الدراسة يشجع الأفراد (أفراد العينة) على تذكر الأخبار الحديثة، و نسيان الأخبار القديمة " [54](ص: 107)

-يفترض (هيرزبرغ) بوجود علاقة بين الرضا و الانتاجية، و لكن منهجية البحث التي استخدمها بحثت في الرضا فقط و ليس الانتاجية، و لكي تصحّ هذه الدراسة يجب إعادة النظر في تلك العلاقة (الفرضية). و بغض النظر كل الانتقادات، فقد انتشرت نظرية هيرزبرغ، و أخذ بتوصياتها من خلال الاتجاه إلى توسيع العمل عمودياً لإعطاء العاملين مسؤوليات أكبر في التخطيط و السيطرة على أعمالهم.

3-2-3-نظرية ألدرفير (البقاء (E) و الانتماء (R) و التطور ((G)1972 :

حاول (الدرفير) إعادة العمل بهرم (ماسلو) للحاجات، لربطه بدرجة أكبر مع البحوث الميدانية. و أطلق على هرم (ماسلو) المعاد نظرية: البقاء و النماء و التطور (ERG) ليعتبر كل واحد من ذلك عامل دافع للرضا الوظيفي.

يقول مصطفى عشوي أن نظرية (الدرفير) جاءت كبديل للمستويات الخمس التي وضعها (ماسلو)، فاقترح نظريته الجديدة التي تقترض أن للفرد ثلاثة مجموعات من الحاجات الجوهرية (البقاء أو الوجود، الانتماء أو الارتباط، التطور أو النمو).فمجموعة الوجود (البقاء): تهتم بتوفير المتطلبات المادية الأساسية للوجود بعيداً عن الجوع و العطش و المأوى، و تشمل هذه الفئة أيضاً في المحيط التنظيمي: الأجر، و المزايا

المادية، و الظروف الماديّة للعمل، و تقابل هذه الفئة الحاجات الفيزيولوجية و بعض حاجات الأمان (السلسلة عند (ماسلو)). والمجموعة الثانية من الحاجات هي تلك التي تتعلق بالارتباط و الانتماء و الرغبة في المحافظة على علاقات مهمة مع الأفراد، و تشمل حاجات الانتماء كل الحاجات الخاصة بالعلاقات الشخصية مع الآخرين في مكان العمل، و يتوقف هذا الن وع من الحاجات على عملية تبادل المشاعر مع الآخرين للحصول على الرضا، و تماثل هذه الفئة حاجات الأمان و الحاجات الاجتماعية و بعض حاجات تقدير الذات عند (ماسلو). و أخيرا، فإن (الدرفير) يفصل مجموعة حاجات النمو - الرغبة الداخلية للتطور الشخصي - التي تتضمن جهود الفرد الموجهة نحو تحقيق التطور المبدع أو الذاتي في الوظيفة، و ينتج إشباع حاجات التطور عن تولي الشخص لمهام لا تتطلب فقط استخدام الفرد لقدراته بالكامل، بل قد تطلب أيضا تطوير مقدرات جديدة لديه، و تشابه حاجات تأكيد الذات، بعض حاجات تقدير الذات و الاحترام عند (ماسلو).

كمزيد من التوضيح الشكل التالي يعقد مقارنة بين النظريات السابقة الثلاثة التي ركزت عليها مفاهيم الدافعية الرئيسية للحاجات و عوامل الرضا، و الرغبات كملخص لمحتوياتها. و بالإضافة الى تعويض الحاجات الخمسة بثلاث حاجات، فإن نظرية ألدرفير تختلف عن نظرية ماسلو في أنها تشير الى أنه: قد تظهر أكثر من حاجة في نفس الوقت. إذا لم يتم إشباع حاجات عليا تزداد الرغبة بإشباع حاجات في مستوى أدنى؛ كما أن هرم (ماسلو) يتبع تطورا ثابتا للحاجات على شكل تدرّج، أما نظرية ألدرفير فإنها لا تفترض وجود سلم ثابت، حيث يجب إشباع حاجات دنيا بشكل معقول قبل التحرك باتجاه إشباع حاجات أعلى، إذ يتمكن الشخص مثلا من السعي إلى تحقيق النمو بالرغم من عدم إشباع حاجات الوجود و الارتباط، هذا بالإضافة الى أن الأصناف الثلاثة من الحاجات قد تكون فاعلة في نفس الوقت. كما أن نظرية ألدرفير تتضمن بعد الاحباط و الارتداد، حيث يلاحظ أن (ماسلو) يفترض أن الفرد سوف يبقى ساعيا من أجل إشباع حاجة معينة حتى يتم اشباعها. أما نظرية ألدرفير فإنها تناقض ذلك حيث تشير إلى أن احباط الحاجات العليا، يؤدي لزيادة رغبة الفرد لإشباع حاجات دنيا بدلا من تلك التي لم يتمكن من إشباعها. و الشكل التالي يوضح

ذلك، فعلى سبيل المثال، إن عدم القدرة على إشباع الحاجة للتفاعل (الانتماء) قد يؤدي ذلك لزيادة الرغبة في الحصول على أموال أكثر، أو ظروف عمل أفضل، و بذلك فإن الاحباط يؤدي بالفرد الى النكوص الى حاجة أدنى.

و كنفذ لهذه النظرية: نجد أنها تتوافق بشكل أكبر مع معرفتنا بالاختلافات الفردية بين الناس، حيث أن المتغيرات مثل: التعليم، البيئة الثقافية، كلها عوامل قد يمكن أن تغير من درجة أهمية، أو القوة الدافعة مجموعة من الحاجات لشخص معين، " و تشير الدراسات بنتائجها أن ترتيب الحاجات بالنسبة للأفراد يختلف باختلاف الثقافات، و ذلك و ما يتوافق و نظرية (ألدرفير). و قد عززت العديد من الدراسات نظرية (ألدرفير) بالرغم من وجود بعض المؤشرات التي تبين أنها قد لا تطبق في بعض المنظمات "[74](ص: 119) ، و بشكل عام فإن نظرية (ألدرفير) تمثل نسخة أكثر صحة من هرم الحاجات و مع ذلك تحتاج كلاهما الى مزيد من اثبات إمبريقي للتأكد من صحتها، حيث أن غياب البحث العلمي يبقي نتائج النظرية مجرد افتراضات لا أكثر.

3-2-4- نظرية القيمة: (LOCKE 1968): إن فحوى نظرية القيمة التي طورها (LOCKE)

1968 بأن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه من بعض الجوانب المهنية، يعكس حكماً ثنائياً للقيمة

و هما:

أ/- التعارض المدرك بين ما يريد الفرد، و ما يتحصل عليه بالفعل.

ب/- أهمية ما يريده الفرد و يقومه.

و الرضا الوظيفي الكلي حسب (LOCKE) هو عبارة عن مجموع كل المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، وهذا نجده يعرف الرضا على أنه حالة عاطفية سارة ناتجة عن إدراك الفرد لوظيفته على أنها مشبعة و محققة لقيمة الوظيفة، على شرط أن تكون القيم متطابقة

معاجات الفرد. و خلال تقديمه لنظريته يقترح لوك دورا مهما لمفهوم (الأهمية)، حيث لا يمكن التحصل على تنبؤ دقيق برضا الشخص الكلي الا اذا وزنا الرضا في كل عنصر وظيفي معين، و ذلك وفقا لأهميته.

" و يشرح (Trumbo and Candy) نظرية Loose على أساس المعادلة التالية:

$$OIS = (S1)P1 + (S2)P2 + + (Sj)Pj$$

$$\text{روك} = (\text{رف}1)1\text{ه} + (\text{رف}2)2\text{ه} + + (\text{رف}ن)ن\text{ه}$$

حيث: (ر.و.ك) تعني: الرضا الوظيفي الكلي، و (رف) الرضا الفردي عن جوانب العمل و (ه) تمثل أهمية كل واحد من هذه العناصر، و هذا يعني أن أهمية نشاط العنصر كقوة فاعلة تزيد أو تنقص حسب مدى الرضا مع كل عنصر، مما ينعكس بالتالي على مدى الرضا الوظيفي الكلي " [73](ص: 193)

و يؤكد (Loose) على أن أهمية مظهر معين من مظاهر الوظيفة تؤثر على مدى الاستجابة العاطفية التي قد يحدثها عنصر وظيفي معين بدلا من الرضا الحقيقي عن ذلك العنصر و كما نلاحظ عندما تكون درجة حرارة الغرفة ليست مهمة بالنسبة للفرد فإن التغيرات الكبيرة في درجة الحرارة سوف ينتج عنها تغيرات قليلة في الرضا عن الحرارة، و من ناحية أخرى، فعندما تكون درجة الحرارة مهمة جدا بالنسبة للفرد، فإن أقل تغيير في الحرارة الحقيقية سوف ينتج عنه تغيرات كبيرة في مستويات الرضا عن الحرارة، و نفس المبدأ ينطبق على المتغيرات (العناصر الأخرى) كالإشراف، و الأجر، و الترقية، و الظروف الفيزيائية، و محتوى العمل ..

و كنفذ لهذه النظرية نقول أن ما ذهب اليه معقول جدا من الناحية النظرية، لكن ذلك يحتاج الى مزيد من إثبات إمبريقي للتأكد من صحتها، حتى لا تبقى مجرد افتراضات و تخمينات بعيدة عن الواقع.

3-2-5- نظريّة مظهر الرضا لـ (Lawler 1973): قام (إدورد لوير) سنة 1973 بتقديم نموذج

لتحديد الرضا الوظيفي، و هذا النموذج جاء نتيجة لأبحاثه و دراساته المتواصلة مع عدد من زملائه في دراسة الدوافع و الرضا الوظيفي بالولايات المتحدة الأمريكية. " حيث يرى (Lawler) أن العمليات النفسية التي تحدد رضا الفرد في الوظيفة هي تقريبا واحدة، و هي ذات أبعاد و ذات علاقة بالعمل الوظيفي. و هذه الأبعاد أو العوامل الثلاثة تتدرج كما يلي:

1/ الراتب 2/ الإشراف 3/ الرضا مع العمل نفسه " [73] (ص: 193).

" و طبقا لهذه النظرية يكون الأفراد راضين عن مظهر من مظاهر عملهم كأصدقاء العمل و المشرفين و الرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه، والذي يجب أن يتحصلوا عليه للقيام بعملهم يعادل المقدار الذي يدركونه و الذي يتحصلون عليه فعلا للقيام بعملهم يعادل المقدار الذي يدركونه و الذي يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك عندما يدرك الفرد أن هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه على شئ قليل من المظهر، فالنظرية تتوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا (أي الاستياء) " [73] (ص: 193).

و يرى (Lawler) بأن مقدار المظهر الذي يدركه الأفراد، و الذي يتحصلون عليه فعلا يعتمد على النتائج الحالية المتحصل عليها، أو نتائج الآخرين الذين يقارنون أنفسهم بهم، و عندما نرغب في تحديد ذلك الرضا يتم أولا وزن كل مظهر على حدى وفقا لأهميته عند الفرد ثم يتم جمع القيم أو الأوزان في شكل درجات، و بالتالي فإنه يتحصل على درجة شاملة و كلية. و بعبارة أخرى يقيس (Lawler) حالتي الرضا و عدم الرضا كما يلي: لما نفترض أن:

(أ) هو الشعور من قبل الفرد اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه.

(ب) هو ما يدركه الشخص بأنه بالفعل قد حصل عليه.

-عندما يكون (أ = ب) أي بمعنى المكافأة الفعلية تساوي العدالة أو الانصاف المدرك للمكافأة، يمكننا القول بأن هناك تساوي بين ما يتحقق بالفعل و ما ينبغي الحصول عليه و منه يحصل الرضا.

-عندما تكون (أ < ب) أي بمعنى الجزاء المتوقع أكبر أو يفوق كمية المكافأة الفعلية أي المتحقق أقل مما كان ينبغي تحقيقه، يؤدي هذا الى عدم الرضا الناتج عن السخط و الاستياء.

-عندما تكون (أ > ب) أي بمعنى الجزاء المتوقع أقل من المكافأة الفعلية، أي المتحقق أكبر مما كان ينبغي تحقيقه، يؤدي الى عدم الرضا الناتج عن الشعور بالذنب. و تبقى هذه النظرية محل قصور تنتظر الدعم الإمبريقي لها، بإسقاطها على الواقع، و بيان مدى صدق نتائجها.

3-2-6- نظرية عملية المقاومة لـ: (Landy 1978) : قدم (Landy) نظرية جديدة حول الرضا الوظيفي و أطلق عليه اسم (نظرية عملية المقاومة) حيث ترى الرضا الوظيفي من منظور مختلف. حيث تؤكد على دور العمليات الفيزيولوجية في الحفاظ على حالة وجدانية متزنة. أي الأساس السببي للرضا الوظيفي هو (فيزيولوجي). و يشمل الجهاز العصبي المركزي، و سوف يتغير رضا الفرد الوظيفي خلال فترة من الزمن حتى و لو كانت الوظيفة ثابتة، فمثلا تبدو الوظيفة أكثر تشويقا خلال الأسابيع القليلة الأولى منها بعد عدة سنوات، و يقترح (Landy) وجود آليات داخل الأشخاص تساعد على المحافظة على حالة وجدانية متزنة، ما دام الرضا و عدم الرضا هما الى حد كبير جزءا من الاستجابات الانفعالية، و يعتقد أن هذه الآليات تلعب دورا كبيرا في الرضا الوظيفي " [46](ص: 463).

" و العملية المقاومة تشير الى العمليات المضادة أو المناوئة للتعامل مع الانفعال فمثلا: اذا كان الشخص مسرورا جدا فان هناك استجابة فيزيولوجية تعارض أو (تتاوى) هذه الحالة و تحاول أن ترجع الفرد إلى الخلف، الى المستوى المحايد، فالحالة الوجدانية المتطرفة (سالبة أو موجبة) ينظر إليها على أنها مضررة بالأفراد، و ليست مفيدة لهم في أي حال من الأحوال، و تستعمل الميكا نيزمات (الآلية) الفيزيولوجية، لتقي

الشخص من هذه الحالات المتطرفة، و يقر (Landy) بأن السبب الذي يجعل الأفراد يختلفون في رضاهم الوظيفي هو أنهم يختلفون فيما يتعلق بوظيفة الحماية الفيزيولوجية الوقائية "[46](ص: 464).

فعندما يقدم المنبه (وظيفة) مثلا، فانه يحدث اما رد فعل سلبي أو ايجابي، و عندما يفوق الانفعال مستوى معين، فان هناك عملية مناوئة ترجعه تلقائيا تحت المراقبة (أو الضبط)، و عندما يخنفي المنبه (يتوقف الفرد عن العمل ليوم واحد مثلا) يقف أيضا الانفعال، و ينتج عن ذلك أن المقاومة تقل.

و ترى هذه النظرية أن الوظائف ليست هي المملة في حد ذاتها، بل تعرض الأفراد المستمر لنفس الوظائف هو الذي ينتج عنه استجابة فيزيولوجية قوية جدا و التي تمنع البهجة و اللذة. وتفترض أيضا هذه النظرية بأن العملية المناوئة تصبح قوية كل مرة يتم فيها تنشيطها، هذا يعني أن نفس المنبه يمكن أن يكون له تأثيرات مختلفة على رضا الفرد تبعا لعدد المرات التي تعرض فيها الفرد للمنبه الماضي " [46](ص: 465).

ان أهم ما أشارت اليه نظرية عملية المقاومة ل (Landy) أن الرضا الوظيفي يخضع الى عملية المقاومة أثناء فترة العمل من وقت لآخر لذا فقد أشارت الى وجود عوامل آلية في الفرد تحافظ على توازنه، و المتأمل في هذه النظرية يلاحظ أنه يوجد نقص بارز و المتمثل في اهمال الجانب الاجتماعي و علاقته الشديدة بالرضا الوظيفي، فالاهتمام بالجانب الفيزيولوجي كمؤثر في سلوك الفرد و رضاه يعني اعتبار الانسان حيوان يتصرف بطريقة آلية دون تفكير أو تمييز، و الحقيقة أن الانسان لا يتجاوب مع الظروف المحيطة به بشكل آلي، بل لديه أفكاره و ميولاته، و رغباته و طموحاته ... كل هذه المؤثرات هي التي تتحكم في اتجاهاته نحو عمله و مدى رضاه عنه.

3-2-7-نظرية التأثير الاجتماعي لـ: (1978 Salank and Pfeffer): جاءت نظرية التأثير

الاجتماعي كرد فعل للعيوب التي تعاني منها نظريات الحاجة، و لهذا قدم كل من (Salank and Pfeffer

1978) نظرية بديلة للرضا الوظيفي، و التي تخلص كلية من مفهوم الحاجة. " فالفكرة الأساسية لهذه النظرية

هي أن استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة، كما أنها أيضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها، أي أن ادراكات الوظيفة تقوم أساسا على الخصائص الموضوعية للوظيفة، ولكنها تتأثر و بدرجة بمؤثرات اجتماعية في مكان العمل، و بالتالي يحتمل أن ينظر الى نفس الوظيفة بطرق مختلفة طبقا للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل الى الوظيفة " [46](ص: 462)

" و قد قام كل من (Weiss and Shaw) سنة 1979 بوضع فيلم تجريبي يظهر فيه أفراد يعملون في نوعين من مهام التجميع، الأولى مملة و الثانية مشوقة، و في الفيلم قدم بعض الأفراد ملاحظاتهم التي أشارت إلى أنهم أحبوا المهمة أو لم يحبوها، ثم بعد ذلك اشتغل المفحوصون في واحد من المهام التجميعية، و في نفس الوقت قدروا رضاهم عنها. و قد أشارت النتائج إلى أن تقديرات رضا الأفراد كانت متأثرة بكل ملاحظات هؤلاء الذين كانوا يؤدون هذه المهام في الفيلم و بخصائص الوظيفة " [46](ص: 462)

و من المثير للانتباه أن تفادي كل من (Salank and Pfeffer) لمدخل الحاجة لتفسير الرضا أدى إلى منظور جديد أتيا به لتفسير ظاهرة الرضا، و هو أن تأثير زملاء العمل و المقارنة الاجتماعية لهما تأثير كبير جدا على مستوى الرضا أكثر مما كان يعتقد سابقا علماء النفس الصناعي و التنظيمي.

و مع ذلك فنحن نلمس بعض التشابه في نظرية التأثير الاجتماعي و نظرية مظهر الرضا ل (Lawler) حيث تكمن نقطة الالتقاء بينهما في المقارنة الاجتماعية و تأثيرها على الرضاو ذلك لما أكد (Lawler) كما سبق و أشرنا اليه أن التكافؤ الذي يحدث بين ما يستطيع أن ينتجه العامل و ما يتحصل عليه من جهة،

و ما يستطيع أن ينتجه الآخرون و ما يتحصلون عليه من جهة أخرى، هذا التكافؤ بينهما و هذا التساوي يحقق الرضا، و نفس الشيء الذي أشار اليه (Salank) و زميله (Pfeffer) في نظريتهما للتأثير الاجتماعي.

3-3- عوامل الرضا الوظيفي: تعتبر الوظيفة في حقيقتها مركبا من المهام و الأدوار و المسؤوليات

و التفاعلات و المحفزات و العوائد، و من ثم فان الرضا الوظيفي يتطلب أن تتحلل الوظيفة إلى العناصر المكونة لها. فالرضا الوظيفي قد يتمثل في موقف العامل من هذه العناصر منفردة أو مجتمعة، أو قد يتلخص في موقف عام من وظيفته دون الإشارة لأي من عناصرها، و هناك عدد من العناصر وردت في الكتابات و الأبحاث المتعلقة بالرضا الوظيفي ثم الاتفاق على بعضها و الاختلاف على الآخر.

و سنورد في هذا الاطار جملة من التصنيفات لعوامل الرضا حسب ما ورد في مؤلفات و أبحاث المختصين بموضوع الرضا الوظيفي و ذلك من خلال الجدول التالي:

جدول رقم (3-3) تصنيفات عوامل الرضا الوظيفي.

صاحب الكتاب	شكري سيد أحمد	محمد علي محمد	أحمد صقر عاشور	دخيل بن عبد الله
عوامل الرضا الوظيفي [4] (ص 14):	العمر و مدة الخبرة التدرسية الجنس نوع التأهيل العلمي و مستواه العائد المادي عبء العمل نمط الإدارة العلاقات مع الغير المكانة الاجتماعية بيئة العمل	كفاءة الاشراف المباشر الاندماج مع الزملاء الرضا عن محتوى العمل توفر الهادفية و الفاعلية عدد المكافآت الاقتصادية الحالة الصحية و البدنية و الذهنية	الأجر محتوى العمل : درجة تنوع المهام درجة السيطرة الذاتية استخدام الفرد لقدراته خبرات النجاح و الفشل فرص الترقية نمط الاشراف جماعة العمل ساعات العمل ظروف العمل المادية	طبيعة العمل أو المهنة العائد المادي الترقية الاعتراف المنافع ظروف العمل الاشراف العلاقات مع الزملاء نوع التنظيم المركز الاجتماعي للمهنة

المصدر: مختلف الكتب أعلاه.

سنعتمد في دراستنا هذه على ثمانية ثمانية عوامل باعتباره المشهورة كعوامل للرضا عن العمل وفق

الجدول السابق ، و هي:

3-3-1- الأجر: إن الأجر يعد أحد أهم عوامل الرضا عن العمل، و لما نقول هذا، نؤكد على أنه ليس

كل مقابل مالي يرضي العامل، فقد يكون الأجر عاملا من عوامل الاستياء و الإضطراب و عدم الرضا حينما يكون غير كافي، " لأن ما يهم الفرد في الواقع هو القوة الشرائية للأجور، أي ما يستطيع أن تشتريه من سلع و خدمات، و لذلك يوجه الاهتمام الى الأجور الحقيقية، أي الأجور مترجمة الى القوة الشرائية "

[4](ص: 147)

و بتعبير أكثر دقة لم يعد يدرك الأجر أساسا كعلاقة متولدة من العمل فقط، بل كمستلزم مشتق من الحاجات الأعم للمعيشة، لأنه يمتد ليعطي الشعور بالأمن، و يرمز إلى المكانة الاجتماعية فضلا عن كونه رمزا للتقدير و الاحترام، و بفضل يستطيع الفرد اشباع حاجاته الاجتماعية من خلال تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين [31](ص: 13) و يتجسد عدم الرضا عن الأجر لدى العامل، حينما يكون الأجر النقدي لا يلبي القوة الشرائية كما سبق و شرحنا ذلك، و أيضا حينما لا توزع الأجور بالعدل، بعدم احترام مبدأ (لعمل متساو أجرا متساويا). فبهذا يعتبر الأجر مؤثر قوي و بدرجة كبيرة على الرضا الوظيفي حسب ما كشفت عنه " الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية و المصانع الانجليزية، بوجود علاقة طردية بين مستوى الرضا الوظيفي و العكس بالعكس صحيح [4](ص: 148)

3-3-2- الترقية: إن الترقيات من الموضوعات التي لها أهميتها في أية مؤسسة مهما كان نشاطها، و هي تمثل إحدى الحوافز المعنوية الى جانب كونها حافزا ماديا يستشير العاملين و يدفعهم للانتاج. و في هذا يتضح وجود جانبين في أهمية الترقية للعامل، الجانب المعنوي المتمثل في الترقى الى مركز أفضل، و الجانب المادي المتمثل في تحقيق المكاسب المادية كالزيادة في المرتب الذي يحصل عليه.

و حتى يبين أحمد صقر عاشور - في كتابه ادارة القوي العاملة - العلاقة بين الترقية و الرضا، استدل بما أشار اليه فروم (Vroom) بأن هناك " علاقة طردية بين فرص الترقية و الرضا الوظيفي، هذا من جهة،

و من جهة أخرى فإنه يربط مفهوم فرص الترقية بمفهوم الطموح أو توقعات الفرد، فكلما كان طموح أو توقعات الفرد، فكلما كان طموح أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح فعلا للترقية في العمل كلما قل رضاه عن العمل و العكس صحيح " [46](ص: 149)

أما صلاح بيومي - في كتابه حوافز الانتاج في الصناعة - فقد بين أن الرضا على عامل الترقية يتحقق: " عندما يكون تقييم العمال على أساس موضوعي، بحيث لا يكون هناك مجال إلى التقديرات الشخصية أو الأساليب غير الشريفة، و في هذه الحالة يكون العامل مطمئنا على مستقبله، و عمله وترقيته، و يتأكد أن لا وصول الى مراتب أعلى إلا بالعمل الجاد المخلص " [31](ص: 15)

و بناء على ما تقدم نقول أنه كلما كانت الفرص متساوية أمام العاملين، للحصول على الترقية طبقا لقدراتهم و خبراتهم، و مدى اسهامهم في تحقيق و انجاز الأعمال، كانت السعادة أكثر، و درجة الانتماء للعمل أفضل، و مستوى الرضا أعلى.

3-3-3-ظروف العمل المادية:حتى يتحقق الرضا الوظيفي في أحد جوانبه على الأقل يجب أن تكون الظروف المادية للعمل ملائمة حيث تتوفر العوامل التالية (الاضاءة، التهوية، النظافة، قلة الضوضاء، ساعات العمل) وغيرها بشكل مناسب ملائم، تتجه الى تحفيز العامل لا الى تثبيطه. فالإضاءة الجيدة تساعد على تخفيض الحوادث، و التغيب، و تخفض من الوقت الضائع أثناء العمل، في حين الاضاءة السيئة تثير في نفوس الكثير من العمال الشعور بالانقباض، و تؤدي الى ارهاق البصر و زيادة التعب و الأخطاء.

و الضوضاء بزيادتها تسبب الإجهاد العصبي، و ضعف حاسة السمع للعاملين، و أحيانا الى فقدانها بالتدريج بمرور الوقت، فضلا عن ارتفاع دوران العمل بارتفاعها و حدتها، و إذا شعر العامل أن الضوضاء ترجع الى عدم اكتراث الإدارة براحته أثر ذلك على رضاه

في العمل تأثيرا ملحوظا، و بتخفيض الضوضاء قد يكون من أهدافه تحسين العلاقات العمالية و رفع

الرضا لديهم. أما عن بعض الظواهر المتعلقة بهذا الجانب كالحرارة و الرطوبة و الركود في الهواء،

فهي تتجه الى التقليل من راحة الانسان، و تزيد في حساسيته للاجهاد، من شأنها أن تخفض من مستوى الرضا لدى العمال ،و بالنسبة لساعات العمل، فيجب توزيعها ما بين فترات للعمل و أخرى للراحة، لتفادي كل من الاجهاد و التعب، و انقاء للملل و السأم. و تجنب المزيد من حوادث العمل، فكل هذه المظاهر السلبية تؤدي الى الاحساس بعدم الارتياح و عدم الرضا عن العمل.

و مجمل ما سبق أن العوامل السالفة الذكر تتداخل و تتكامل فيما بينها بشكل كبير لتأثر أو تساهم في حالة الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة.

3-3-4- جماعة العمل : إن جماعة العمل تقوم بدور فعال في تشكيل اتجاهات الفرد العامل نحو عمله؛ حيث نجد أن أعضاء جماعة العمل يؤثر بعضهم في بعض، و يتفاعلون فيما بينهم، و يتوقف هذا التفاعل عن كان ايجابا أو سلبا على نوع الجماعة. فالجماعة المتماسكة تزيد من شعور الفرد بالأمن و الحريرة و الانتماء، و من ثم يزداد نشاطه. في حين يزيد تبرمه و سأمه و غيابه و شغبه حين لا يجد القبول و التقدير من جماعة العمل، و هذا ما تؤيده نتائج بحوث العلاقات الانسانية بأن " كل مظاهر الغياب و التمارض و .. و ضعف مستوى الانتاج، و عدم الرضا تكشف عن وجود جماعة عمل غير متماسكة، و أن جماعة العمل قد تدعم سياسة الادارة بتوجيه أعضائها نحو زيادة الانتاجية، و قد تقاوم الادارة و ترفض التعاون معها و تقيد الانتاج بجد معين، الى غير ذلك من الضوابط التي تمارسها الجماعة [63](ص :23)و عندما تسير طبيعة العمل فرص الاتصال و التفاعل الايجابي بين جماعة العمل، فان رضاهم عن عملهم سيكون مرتفعا، و لذلك تعتبر العلاقة الناشئة بين أعضاء جماعة العمل وثيقة بالرضا أو عدمه حسب طبيعة و نوع و اتجاه تلك العلاقة.

3-3-5- نمط الإشراف: يمثل الإشراف العنصر المحرك للعمل داخل المنظمات، و هو عامل أساسي في تنفيذ سياسة المؤسسة، و المشرف هو العنصر الديناميكي الفعال الذي يخلق مناخا للعمل يتفق مع شخصيته و أساليبه الخاصة ،و قد أشارت مختلف الدراسات و الأبحاث التي أجريت سواء بجامعة (منتشجن)

و التي أجريت بجامعة (أوهايو) الى تلك العلاقة الوثيقة بين كل نمط من السلوك الإشرافي (الفوضوي، الأوتوقراطي، الديمقراطي) و الرضا الوظيفي للعمال، و تمخضت عنهما حقيقة هامة مفادها أنه لا توجد طبيعة واحدة أو أسلوبا واحدا للإشراف الناجح، و لكن المشرف الناجح هو الذي يستطيع أن يثير دوافع العمال الكامنة نحو العمل، وأن يوجه هذه الدوافع لتحقيق الأهداف المشتركة و المؤسسة، و عليه فكلما زاد اهتمامه بهم، و عاملهم بتفهم وفق مبادئ إنسانية تخلو من الأساليب التسلطية، ارتفع شعورهم بالرضا، و عكس هذا السلوك يؤدي إلى تدهور الحالة النفسية للعامل، و انخفاض مستوى رضاه و بالتالي انتاجيته.

3-3-6- محتوى العمل: يعتبر الاهتمام بدراسة أثر محتوى العمل على الرضا الوظيفي حديث " نسبيا "، بل أصبح اليوم من العناصر الهامة التي تشغل اهتمام الباحثين في مجال الرضا الوظيفي، إذ يعتبره (هيرزبرغ Herzberg) بمثابة المحدد الوحيد للرضا الوظيفي، و يعتبره آخرون عنصرا للسعادة المهنية بدون منازع. و اذا تكلمنا عن أهم متغيرات محتوى العمل بدءا بدرجة تنوع مهام العمل " و التي بزيادتها يبعد العامل عن كل مظاهر الروتين و الآلية و الرتابة و الملل، و يحقق له التجديد من خلال الانتقال من مهمة إلى مهمة أخرى تثير اهتمامه و تجذبه، و بذلك يزداد ادائه و يتحسن مستوى الرضا لديه ". [22] (ص: 26) و بالنسبة لدرجة السيطرة الذاتية المتاحة: و حسب " قوانين السيكلوجيا الاجتماعية أن الفرد كلما شارك في القرارات الهامة يتطابق بشكل أكبر مع الجماعة، و فسح المجال أمام العمال و إتاحة الفرصة لتقديم المقترحات و المناقشة الأساسية في سير عمل المؤسسة، يربطهم بشكل أقوى بمهنتهم " [16] (ص: 106) و إلى هذا أشار (فروم) و أكد على أنه " كلما أعطيت الفرصة للعامل في تحديد أسلوب عمله، و طرق أدائه، كلما كان رضاه عاليا، و العكس، إذا ما فرض نمط موحد من الطرق التي تؤدي بها المهام، عندئذ يحس بقيود تكبله و ضيق في تحركاته داخل المؤسسة " [5] (ص: 145)؛ أما عن متغير (استخدام الفرد لقدراته

الخاصة): فقد توصلت - في هذا الصدد - الأبحاث التي بها كل من (بروفي BROFY 1959) و (فروم 1962 VROOM) و (كوزنهادر KOZNHADJER 1964) الى أنه: " كلما أعطيت الفرصة الفرد لإثبات شخصيته، ووفر له الجو لكي يفجر طاقته الكامنة ، كلما شعر بالرضا و السعادة في تأدية العمل.ويصبح العامل باستطاعته أن يثبت شخصيته في وظيفته، ويبرز إمكانياته المختلفة " [5](ص:146)

3-3-7- متطلبات الدور: تختلف سلوكيات الفرد (العامل) باختلاف الأدوار التي يقوم بها، و الفرد العامل في التنظيم يكون مطلوب منه أداء عدد من الأدوار، و عادة تحاول الادارة الجيدة أن تؤكد على عدم ظهور تعارض الدور (صراعه) أو غموضه في متطلبات العمل الرسمي، حتى لا يترتب على ذلك قصور في الأداء، و عدم رضا الأفراد عن عملهم. فعدم وضوح عناصر العمل و عدم تأكد الفرد من اختصاصاته، و عدم معرفته بما يجب أن يؤديه، و عدم تأكده من توقعات الآخرين منه، و كذلك افتقاره إلى المعلومات التي يحتاجها في أداء دوره في المنظمة ، و غيرها. يترتب عليه ارتباك الفرد في عمله، و شعوره بالضغط النفسي و عدم الرضا عن العمل، و الميل لتركه. و هذا ما أوضحتها " إحدى الدراسات أن غموض الدور يؤدي إلى زيادة التوتر و الشعور بعدم الجدوى و الأهمية، و انخفاض عن الرضا الوظيفي و الثقة في النفس بدرجة كبيرة "، [5](ص:145) و الفرد الذي يتعرض لموقف معين فرض عليه متطلبات متعارضة مع بعضها البعض، أو متعارضة مع متطلبات أشخاص آخرين سواء في جماعة عمله أو في جماعة أخرى، يكون في معاناة مع صراع الدور المتناقض الذي يجعله يعيش القلق و التوتر، مما يؤدي الى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي لديه. كما يؤدي عبء الدور - بزيادته أو بانخفاضه - انخفاض شعور الفرد بالحيوية و القدرة على الأداء، و زيادة معدلات الغياب و الشكاوي، و انخفاض الانتاجية، و كل هذه مؤشرات دالة على عدم رضا الفرد عن عمله.

3-3-8- أحداث الحياة: غالبا ما يظهر - بصورة عامة - الأفراد السعداء في حياتهم أن يكونوا سعداء في عملهم، أما التعساء في حياتهم و غير راضين عن نمط حياتهم العائلية و الزوجية و الاجتماعية فانهم عادة ما

ينقلون هذه التعاسة الى عملهم، فينتج عن ذلك عدم الرضا الوظيفي و تبقى هذه النظرة محل جدل تتطلب دراسات مثبتة من الميدان.

1-4-3 مؤشرات الرضا عن العمل ومقاييسه الذاتية والموضوعية

1-1-4-3 مؤشرات الرضا عن العمل: لأي ظاهرة مؤشرات الخاصة بها، و التي تتجسد في سلوكات معينة يسلكها الأفراد. و للرضا الوظيفي مظاهر أو مؤشرات تدل عليه، و التي من خلالها يمكن التعرف عليه.

و في هذا الصدد يقول (أحمد ماهر): " و من الظواهر الرئيسية للرضا عن العمل ما يمس ترك الخدمة (Turn over). فزيادة معدلات ترك الخدمة، هو مؤشر لعدم الرضا عن العمل، كما أن الغياب (Absenteeism) هو مؤشر آخر لعدم الرضا، و هناك مؤشرات أخرى تعبر عن درجة الرضا، مثل درجة ولاء الفرد لوظيفته، و مشاركته فيها، و اعتباره جزء من الوظيفة، و هو ما يطلق عليه بالارتباط الوظيفي (Job involvement)، و هناك مؤشر آخر يدل على مدى الولاء تجاه المنظمة ككل، و احترام الفرد لانتمائه للمنظمة و اعتزازه بالعمل فيها، و هو ما يطلق عليه بالالتزام تجاه المنظمة (Organisation citizenhip) يتفانى في عمله و يقدم أكثر مما هو مطلوب " [7](ص: 48)

من هذا يمكن أن نعتمد على هذه المؤشرات التي ذكرها (أحمد ماهر) و غيرها كالأضراب و الشكاوي و الاحتجاجات، و الإهمال و اللامبالاة و التخريب و التمارض، على اعتبار أنها تحدد و تكشف بدرجة ما عن الرضا الوظيفي، و تعتبر كمقاييس للرضا الوظيفي للمدرسين .

1-1-1-4-3 مؤشرات الرضا الوظيفي للمدرسين العاملين: سيتم التركيز على أهمها، كما يأتي :

أ/ الالتزام التنظيمي: الذي يعرفه (صلاح الدين محمد عبد الباقي) " بأنه درجة تطابق الفرد مع منظمته و ارتباطه بها، و أن الالتزام التنظيمي يمثل اعتقادا قويا و قبولا من جانب الفرد لأهداف المنظمة التي يعمل فيها، مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة حيث أن هذا المفهوم يتصف بالشمولية

و الايجابية، فالعلاقة طبقا لهذا المفهوم يجب أن تكون قوية و ايجابية و ديناميكية و تقوم على الاقتناع الداخلي بأهداف و غايات التنظيم، ليس مجرد تقييم لما يحصل عليه الفرد من مزايا و منافع مختلفة، و الارتباط الوجداني الذي يتمثل في ولاءه للمنظمة و يعزز رغبته في البقاء في العمل و الاستمرار فيه " [30](ص: 181).

أي أن هذا المفهوم يشتمل على القناعة التامة بأهداف و قيم المنظمة، و القوة للعمل و بذل الجهد و الوقت من أجل تحقيق هذه الأهداف و أيضا الارتباط العاطفي الذي يربط الفرد بالبقاء بالمنظمة. و بصفة عامة يمكن القول أن " الموظف الملتزم تنظيما اذا حدث و حقق في نفس الوقت مستويات أعلى من التقدم الوظيفي، فمن المحتمل أن تكون درجة رضاه أكبر من درجة رضا الموظف الأقل التزاما " [30](ص: 187) تجاه المؤسسة التي يعمل فيها. و عليه فالالتزام التنظيمي يعتبر ظاهرة ايجابية و من المحتمل أن تؤدي الى نتائج مرغوبة داخل النطاق الوظيفي للفرد و تتمثل هذه النتائج في ارتفاع معدلات الأداء، و تحقيق المزيد من التقدم المهني أو الوظيفي و الرضا عن العمل.

ب/ المواطنة المنظمة (Organisation citizenship): لقد عرفت (ماجدة عطية) المواطنة المنظمة بأنها: " السلوك غير الاعتيادي، الذي لا يعتبر جزءا من متطلبات العمل الرسمية، و لكنه يؤدي لزيادة فاعلية المنظمة " [74](ص: 36)

و تصنيف (ماجدة العطية) بقولها " تحتاج المنظمات الناجحة إلى العاملين الذين يؤدون أكثر من واجباتهم الاعتيادية، و إنجاز أعلى من المتوقع. و في الوقت الحاضر الذي يتميز بالديناميكية، حيث تتجز الأعمال من خلال فرق العمل، و حيث تكون المرونة مهمة جدا، فان المنظمات بحاجة للعاملين الذين يتميزون بالمواطنة الجيدة، مثل تقديم تقارير بناءة حول عمل الجماعة و المنظمة، يساعدون الأعضاء الآخرين في فريقهم، يتطوعون للقيام بأعمال إضافية، يتجنبون الصراعات غير الضرورية، يهتمون بممتلكات المنظمة، يحترمون القواعد و التعليمات، يتحملون ضوضاء العمل، و تكاليفات الأعمال الاضافية ..

و تشير الدلائل إلى أن تلك المنظمات التي لديها مثل هؤلاء العاملين تتمكن من أداء أعلى " [74](ص: 36)

و الوصول بذلك إلى الرضا عن المؤسسة ككل بعد تحقق الرضا الوظيفي لدى كل عامل.

ج/ الارتباط الوظيفي (Job involvement): إن المؤشرين السابقين تم التوصل إليهما منذ عشرين سنة

سابقة، و اليوم يلاحظ تغير في اتجاه و علاقة العاملين بالمنظمة، إذا أصبح الولاء للمهنة و الوظيفة

لا للمنظمة، حيث نجد (أحمد ماهر) قد اعتبر مؤشر الولاء أو الارتباط الوظيفي مؤشرا مهما يعبر عن درجة

الرضا، من خلال درجة ولاء العامل لوظيفته و مشاركته فيها و اعتباره- العامل- جزء من وظيفته ،

و من هنا نرى أن هذا المؤشر يدخل في ضمنه متغير و مؤشر آخر و هو: " الانغماس في العمل ". هذا

الأخير الذي يعد مصطلح ، و متغير جديد أضيف حديثا في أدبيات السلوك التنظيمي، و بينما لا يوجد اتفاق

حول معنى المصطلح، و لكن التعريف العملي له: " ينص على أن الانغماس يقيس درجة توحيد الفرد نفسيا

مع عمله أو وظيفته. " [74](ص: 103) "، و قد " وجد أن مستويات عالية من الانغماس في العمل ترتبط

بانخفاض الغيابات

و انخفاض معدلات الاستقالة " [74](ص: 103). و بالتالي زيادة مستوى درجة الرضا الوظيفي للعامل. و

لهذا يمكن القول أن الارتباط الوظيفي - بوجود الانغماس طبعاً - مؤشر أفضل للتوقع باتجاه ايجابي للعامل

نحو تحقق أكبر إشباع لحاجاته و رغباته، و أكبر ارتياح و سعادة في عمله، و بالتالي أكثر رضا

لوظيفته،

و لعل العامل حينذاك سيعبر عن ذلك بقوله: (أنا أحب وظيفتي و راض عنها في كل الأحوال).

3-4-1-1-2 مؤشرات عدم الرضا الوظيفي: و بالنسبة لأهم مؤشرات عدم الرضا فقد حصرناها في ثلاث

مجموعات: الأولى تتعلق بالانسحاب عن العمل، و الثانية تتعلق بالاضراب و الشكاوي و الاحتجاجات أما الثالثة فتتعلق بالاهمال و اللامبالاة و التخريب و التمارض. و فيما يلي تحليل لها:

أ-الانسحاب عن العمل: عندما يشعر الفرد بعدم الرضا عن العمل، فإنه يبحث عن أية وسيلة تبعده عن هذا العمل، و هذا ما يسمى بالانسحاب عن العمل، و هناك شكلين رئيسيين من أشكال الانسحاب و هما: التغيب و دوران العمل

ب/ التغيب: و يقصد بالتغيب الانقطاع عن العمل لمدة ما سواء أكان هذا الانقطاع بعذر قانوني أو دون عذر. و التغيب ظاهرة تدل على عدم تواجد العامل في العمل رغم جدولة العمل على أساس وجوده، و يحسب من خلال المعادلة المقترحة من طرف وزارة العمل الأمريكية التالية[54](ص: 191):

معدل التغيب خلال فترة زمنية معينة = (مجموع غياب الأفراد/ متوسط عدد الأفراد لا عدد أيام العمل) x 100

و يستثنى في حساب معدل هذا التغيب، حالات الغياب ذات الأسباب القاهرة مثل المرض و الحوادث و الظروف العائلية السيئة و غيرها من التغيب المشروع، و مهما يكن، فالتغيب " هو اشارة موضوعية لعدم تكيف الانسان مع محيط عمله، كما أنه مؤشر مساعد خاصة من أجل تقصي حالات التوتر و الاستياء لدى العامل، فلا جدال في أن زيادة معدل الغياب يترافق بحالات الضعف الفردية الناتجة عن كراهية العامل للمؤسسة التي يزاول نشاطه فيها " [54](ص: 192)، و لهذا الأمر من مصلحة المؤسسة العمل على تخفيض معدل التغيب

و تحديد الأسلوب المناسب لعلاج هذه الظاهرة، إذا كانت هذه الأخيرة مقترنة بعدم الرضا، و ليس لأسباب موضوعية خارجة عن نطاق العمل، و من أهم الجوانب التي يجب معرفتها: اسم العامل و سنه و جنسه

و تاريخ غيابه، و سبب غيابه، و الظروف الاجتماعية التي يعيشها و ظروف العمل المادية و المعنوية المحيطة به.

ج/ دوران العمل: يقصد بدوران العمل عدم الاستقرار في العمل إما بالانقطاع النهائي أو بتغير الوظيفة الى وظيفة جديدة، كما يعتبر دوران العمل من أهم مؤشرات عدم الرضا الوظيفي، حيث كلما زاد الرضا الوظيفي زادت معه الرغبة في الاستقرار و البقاء في الوظيفة و العكس صحيح؛ و هذا ما تؤكدته دراسات المختصين و الباحثين في هذا المجال، حيث لخص كل من (Muchinsky and Tuttle) دراسة تناولت العلاقة بين الرضا و دوران العمل و كانت كل العلاقات سالبة ما عدا في أربع دراسات كانت موجبة، و يبدو أنه كلما كان العمال لا يحبون وظائفهم، كلما كانت هناك احتمالية كبيرة في مغادرتهم المؤسسة، و تركهم لعمالهم، هذا الأخير " الذي يستخدم للإشارة الى معدل الأعضاء الذين يتكون المنظمة خلال مدة زمنية معينة و عادة ما يدرس هذا المتغير في علاقته بعوامل أخرى مثل طبيعة الإشراف و الرضا عن العمل... " [47](ص: 306)

و ترك العمل هو آخر حل يمكن للعامل اللجوء اليه تعبيراً عن عدم رضاه عن عمله، حيث يقرر عدم الاستمرار في خدمة المؤسسة، فالفرد قد يشعر بعدم الرضا عن عمله، و لكنه لا يفكر في ترك العمل، لأن ظروف سوق العمل سيئة مثلاً، و لا توجد فرص عمل أمامه نتيجة الكساد و البطالة، و بالتالي فإن النية لترك العمل قد تكون مؤشراً أفضل للتنبؤ بدوران العمل، و في كل الأحوال ترك العمل في مؤسسة ما يؤلف الدليل الظاهري للنفور من منصب العمل الموجود بها و البحث عن آخر.

د/ الإضراب و الشكاوي و الاحتجاجات:

إن الإضراب شكل من أشكال التعبير يلجأ إليه الأفراد سواء كانوا مجموعة صغيرة أو كبيرة للمطالبة ببعض الحقوق يرون أنها مهضومة، " و هو لا يعني العنف، لكنه يتعلق بالقوة، كما أنه نوع من الغياب (أي أن العامل لا يؤدي وظيفته رغم تواجده بالمصنع)، و في الغالب يحتج المضربون ضد وضع اجمالي و ليس

ضد بضعة تفصيلات خاصة " [16](ص: 243) ،و يعتبر الاضراب أهم مؤشر لعدم الرضا و التذمر، و يلجأ إليه العامل متى استعصى عليه التخفيف عما يعانيه من تأزم و توتر، ليعبر به عن استيائه و اعتراضه، فهو يمثل شكل من أشكال التذمر و عدم الرضا و الاحتجاج عندما تبلغ أقصى حد و أعلى درجة.

و التذمر المستمر في صفوف العاملين يؤدي بهم الى رفع شكاويهم لمشرفيهم و مسؤوليهم، و كثرة هذه الشكاوي المقدمة من طرف العمال تدل على وجود متاعب و عدم الرضا عن جانب من جوانب العمل، و لهذا تعتبر أيضا من بين مؤشرات الرضا الوظيفي التي لا بد من أخذها بعين الاعتبار، و الاهتمام بها، و حصرها، و دراستها دراسة مستفيضة. " و في هذا الموضوع درس أحد الباحثين عن طريق المقابلة الشخصية الشكاوي الخاصة بالعمال و الموظفين الساخطين على أعمالهم فكانت كما هو مبين فيما يأتي " [19](ص: 394) الجدول رقم (3-4) الشكاوي الخاصة بالعمال و الموظفين الساخطين على أعمالهم

الشكوى	عدد العمال
- عدم كفاية الأجر	18
- عدم الشعور بالأمن	14
- صعوبة العمل	18
- قلة فرص الترقية	08
- رتابة العمل	06
- عدم ملاءمة ساعات العمل	08

المصدر : كتاب لـ عبد الغفار حنفي في المتن

فكلما زادت النقائص بالمؤسسة زادت نسبة الشكاوي و التظلمات المرفوعة من طرف العمال لرؤسائهم، و ارتفاع هذه الأخيرة تعبير صادق عن عدم رضا داخل المؤسسة.

هـ- التمارض و اللامبالاة و التخريب:يعتبر التمارض الوسيلة الأكثر شيوعا بين العاملين الغير راضين عن وظائفهم، و ذلك لأن التمارض يتيح للفرد الابتعاد مؤقتا عن بيئة العمل التي يسبب وجوده بها إلى الشعور بالاستياء و التضايق و " يمكن ملاحظة ذلك من خلال تردده (العامل) على عيادة المؤسسة كلما أحس بضيق أو فتور جسمي، و هذه الأحاسيس ما هي الا هروب العامل من مشاكل عمله، و مشرفيه، و هو ما يعرف إكلينيكيًا بالتوهم المرضي، و الملل عامل مهم في مظهر التمارض لدى العامل و هو لا يرتبط دائما بالعمل، بل يعتمد أحيانا بدرجة أكبر على الظروف المحيطة بالعمل و مكوناته البشرية " [71](ص: 89) ؛لهذا تعد ظاهرة التمارض تعبير عن عدم الرضا الوظيفي للعامل، خصوصا اذا زادت عن الاطار المعقول، لأنها تؤثر على الأداء، و الأهداف المسطرة للتنظيم.أما عن الاهمال و اللامبالاة و التخريب فهي تمثل أيضا شكلا من أشكال عدم الرضا للعامل، اذ يمكن أن نجد العامل يترجم عدم رضاه بتخريب متعمد لأدوات الانتاج، و هذا ما يمكن ملاحظته في تحطم الآلات و عطبها المتواصل، و انتاج ذو نوعية رديئة. " [71](ص: 89)و تشير الشواهد التي ظهرت مؤخرا إلى أنه حينما يتضاعف الشعور بعدم الرضا و يصبح مزمنا تحدث صدمات ذات عواقب وخيمة.

قد يسلك العاملون الذين أزم سخطهم و لا يستطيعون أو لا يرغبون، في ترك العمل بالمنظمة سلوكا غير منتج كحجبهم للمعلومات أو توجيه دفة الاجتماعات بعيدا عن جداول الأعمال، أو إحجامهم على التعاون اللازم مع الرؤساء و زملاء العمل، و من الممكن أيضا أن يلجأوا الى السرقة و التزوير، و أي شكل آخر من أشكال التخريب و اللامبالاة و خيانة الأمانة [6](ص: 23)،و بناء على ما تقدم يجب ملاحظة أن كل المؤشرات الخاصة بالرضا الوظيفي لدى العامل ليست منفصلة عن بعضها بمعنى أن كل أو بعض هذه المؤشرات تتأثر في نفس الوقت بالحالة التي يكون عليها مستوى الرضا فاذا كان الرضا مرتفعا مثلا فيمكن أن نتوقع انخفاض في معدل التغيب و ترك العمل، و تحسينا في الجودة و مراعاة بدرجة أكبر للانتظام في

العمل، و في اتباع التعليمات و يتحقق الولاء و الارتباط بالوظيفة بل الولاء تجاه المؤسسة ككل، و بالعكس اذا كان مستوى الرضا متدن، وهذا ما ذهب اليه كامل محمد عويضة بل و جعل مؤشرات الرضا و عدمه في نقاط غير منفصلة عن بعضها و ذكر ما يلي [6](ص: 24):

- 1- زيادة الأداء و مستوى جودته، حيث لا يمكن أن يكون الا من عمل عمال على درجة عالية
- 2- من الرضا عن عمله.
- 3- قلة الفاقد و التالف من خامات مستلزمات الانتاج و هي تكون عادة من عمال راضين عن عملهم.
- 4- انخفاض معدلات الغياب و قلة الشكاوي و ندرة الصراعات في مجال العمل كلها مظاهر تدل
- 5- على رضا و استقرار العاملين.
- 6- ان الابداع و تطور العمل و تحسينه و انخفاض معدل الدوران العمل كلها مؤشرات تدل
- 7- على رضا العاملين الى حد كبير عن عملهم.
- 8- الصورة الذهنية ايجابية المحيية للمنشأة أو المنظمة ... تعد مؤشرا هاما للرضا عن العمل
- 9- و خاصة أن هذه الصورة الذهنية الايجابية عن العمل و المنظمة في أذهان العمال تؤدي إلى أن يدافع العمال عن منظماتهم و أن يكون لهم ولاء و انتماء لها ...
- 10- استجابة العاملين السريعة و تقبلهم لكل اجراءات التعديل و التطوير و إدخال التكنولوجيا تدل على الرضا و قدره المرتفع ،
- 11- مشاركة العاملين في مختلف أنظمة المنظمة، وخاصة المشاركة الاختيارية انما تعكس رضا العاملين عن عملهم بعكس الذين يحجمون عن المشاركة [52](ص: 533)

3-4-2- مقاييس الرضا عن العمل .إن قياس السمات النفسية كالرضا عن العمل خطوة تشخيصية

لها قيمتها التي تؤدي إلى تحديد مستوى الرضا العام للمدرسين بالمدارس مجال الدراسة ، فهو ليس بالأمر الهين ، خاصة عندما يتعلق الأمر بقياس رضا جماعة من العمال المدرسين ، إذ قد تلعب الفروق الفردية دورا أساسيا في تحديد الإجابة الجماعية ، ولهذه الأسباب وغيرها تعددت وتتنوع طرق قياس الرضا عن العمل، منها الطرق غير الرسمية كتقارير الرؤساء المباشرين ، والشكاوي ...

كما توجد طرق أخرى غير رسمية وتعتبر أيضا كمؤشرات للرضا الوظيفي ، وهي مقاييس أكثر دقة وتقنيا من الأولى ، " وتنقسم بدورها إلى " :

(أ) - مقاييس موضوعية : تتمثل في قياس معدل الغياب ، ومعدل ترك الخدمة ، ... فارتفاع هذين المؤشرين مثلا يدل على قلة الرضا او انعدامه ، والعكس صحيح ...

(ب) - مقاييس ذاتية : والتي اقترحها عدد من المختصين النفسيين والاجتماعيين وهي متعددة ومختلفة نذكر منها :

- (هيرزبرغ) HERZBRG * طريقة الوقائع الحرجة - .

- (أوزغورد) Osgood * طريقة الفروق ذات الدلالة

- (ثرستون) Thrustone * طريقة الفواصل المتساوية

- Likert طريقة التدرج التجميعي (ليكرت) : [5](ص : 408)

وهذه الطريقة الأخيرة هي التي استعملناها في دراستنا لقياس درجة الرضا للمدرسين في المؤسسات التربوية المختارة أي طريقة التدرج التجميعي (ليكرت) ومقياسها يتكون من مجموعة من العبارات الخاصة بالوظيفة، ثم يسأل العامل بشأنها ، لتحديد درجة موافقته عليها ، ويمثل هذا المقياس خمس إجابات بديلة لكل عبارة من عبارات الاستقصاء ، أي أن هذا المقياس يحتوي على خمس نقط يمكن التعبير عنها بشكل رقمي ، عن طريق إعطاء كل إجابة من الإجابات الخمسة رقما يستخدم في استخراج الدرجات الكلية

التي حصل عليها كل فرد من إجاباته على العبارات التي يتضمنها الاستقصاء فيمكن مثلا البدء بالدرجة الكبيرة بالنسبة لأحسن اتجاه ، ثم التسلسل تدريجيا بشكل تنازلي بالنسبة لدرجات الأخرى

3-5- استراتيجيات شخصية وتنظيمية للرفع من مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين.

للرفع من مستوى رضا المدرسين المهني وجب الاعتماد على أساليب واستراتيجيات رشيدة للتحكم فيها ومصادرهما، على اعتبار أن معوقات الرضا عن العمل كثيرة خصوصا الناتجة عن ضغوط العمل وسنركز على هذا الجانب وبصورة عامة يمكن تقسيم هذه الأساليب والاستراتيجيات إلى صنفين:

-أ/أساليب شخصية: حيث تقع مسؤولية القيام بها على الأفراد

-ب/أساليب تنظيمية: حيث تلعب المؤسسة دورا هاما في التحكم في مصادر الضغوط النابعة من بيئة

وطبيعة المهام المختلفة فيها؛ وتفصيل ذلك كما يلي: الأساليب الشخصية: Personale Tactics

وهذه الأساليب هي: الإسترخاء (Deep Relaxation): ومن ذلك :

(1) الإسترخاء التقدمي

(2) التأمل:

(3) التدريب على تتبع تغيرات الجسم

(4) الاتجاه والوعي:

(5) ممارسة الرياضة:

(6) نظام غذائي صحي:

3-5-1- الأساليب التنظيمية للتحكم في الضغوط المختلفة والرفع من الرضا الوظيفي

وبصورة كلية، نجد الدكتور: صلاح الدين محمد عبد الباقي[30](ص: 355) يلخص أهم أساليب وطرق

علاج ضغوط العمل من جانب الفرد للرفع من مستوى الرضا المهني في الجدول التالي:

جدول رقم (3-5) يبين أهم أساليب وطرق علاج ضغوط العمل من جانب الفرد للرفع من مستوى الرضا المهني.

العيوب	المزايا	طريقة التعامل مع الضغوط [30] (ص: 55)
طريقة الجهات الخارجية في معالجة ضغوط العمل:		
(1) غالية الثمن، (2) لها تأثيرات جانبية على الصحة العامة، وبعضها لها تأثير عام، (3) تعطى لإستخدام حماية مستقبلية محدودة الآثار.	(1) لها تأثير قوي وسريع في إحداث هدوء للفرد من التوتر، (2) سهولة تناول ومقنعة للفرد.	(1) الأدوية والعقاقير
(1) تحتاج إلى وقت يقضيه الفرد من الجلسات، (2) مرتفعة الثمن أيضا، (3) تعتمد على قدرة الفرد والطبيب على تكوين علاقة شخصية تساهم في العلاج النفسي.	(1) تحسين فهم الفرد لنفسه وبالتالي يمكن تقليل شعوره بالضغوط، (2) يتم تعريف الفرد بالأغراض الجسمانية المصاحبة للضغوط ليتعامل معها بسرعة.	(2) الأطباء النفسيون (العلاج النفسي)
طرق التعامل مع الضغوط من جانب الفرد ذاته:		
(1) تحتاج إلى بذل الوقت من جانب الفرد، (2) تحتاج إلى فترة زمنية حتى يتعلمها الفرد ويعتادها.	(1) طريقة رخيصة الثمن، (2) سهلة الاستخدام، (3) ليس لها تأثير سلبي على جسم الإنسان.	(1) الاسترخاء
	نفس مزايا الاسترخاء يضاف إليها أنها طريقة يمكن استخدامها في أي وقت وفي	(2) التأمل

	أي مكان.	
	(1) تؤدي إلى حدوث انفراج ذهني للفرد، (2) تساعد على مقاومة التأثيرات الفيزيولوجية الناتجة عن القلق، (3) تؤدي إلى رفع فعالية أعضاء الجسم بالشكل الذي يؤدي إلى مقاومتها للإجهاد.	(3) التمرينات الرياضية
(4) التدريب على مقاومة وعلاج الضغوط		
	(1) اكتساب التدريب قدرة مواجهة وعلاج الضغوط، (2) اكتساب المتدرب عن موافقة الضغوط في المستقبل.	أ) التدريب عن طريقة البرامج التدريبية
(1) عالية الثمن، (2) تحتاج إلى قناعة الفرد بفعالية حتى تؤتي بثمارها.	(1) تفيد في تقليل الآثار السيئة للضغوط، (2) سهولة الاستخدام حيث يمكن استخدامها بواسطة حجارة البطارية بالإضافة أنها سهلة إلى إنها سهلة العمل	ب) التدريب عن طريق استعمال جهاز إلكتروني
(1) بعض الأفراد وخاصة أصحاب الشخصية (أ) يكرهون الاجازات وأوقات الفراغ لذا لا بد من مساعدتهم في استغلالها بطريقة حذرة.	(1) يؤدي إلى تقليل حدة الشعور بالضغوط، (2) يعمل على تجديد نشاط الفرد واستقباله لعمله.	(5) إستغلال وقت الفراغ

المصدر : كتاب لـ صلاح الدين محمد عبد الباقي في المتن

3-5-2- الأساليب التنظيمية للتحكم في الضغوط المختلفة والرفع من الرضا الوظيفي :

- حسب أحمد ماهر - نجد ما يلي: [7](ص: 399)

(1) التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

(2) تصميم وظائف ذات معنى:

(3) إعادة تصميم هيكل التنظيم:

(4) نظم المشاركة في إتخاذ القرارات:

(5) الكشف عن مسببات ضغوط العمل:

(4) الأنظمة العلاجية في مناخ العمل:

أما (عبد الحكم أحمد الخزمي) [7](ص: 399) فيرى أنه لا توجد أربعة أساليب تساعد المنظمات على وقاية أفرادها من الآثار السلبية للضغوط العمل، وهي:

1- تحليل الدور Role Analysis

2- وضع الأهداف Goal Setting

3 الدعم الاجتماعي Social Support

4- بناء فرق العمل Team Building

ويشير (حمدي ياسين وآخرون) في كتاب (علم النفس الصناعي والتنظيمي) إلى عدة أساليب تنظيمية - في نقاط - والتي يدورها تساهم في تقليل من ضغوط العمل من خلال:

-الاهتمام باختبار والتعيين لتحقيق التوافق المهني.

-الاهتمام بالبرامج التدريبية للارتقاء بمهارات المدراء والعاملين، وبالتالي زيادة فعاليتهم في التعامل مع مواقف العمل.

-إعادة تصميم بعض الوظائف وزيادة إثرائها وما يؤدي ذلك إلى زيادة استقلالية الأفراد في إنجاز مهامهم وبالتالي تخفيض مستوى المعاناة من الضغوط.

-اللامركزية حيث تتوزع المسؤوليات داخل المنظمة وتقلل الشعور بالعجز بين العامل.

-إتاحة الفرصة للمشاركة في القرارات.

-التأكد من أن عمليات التقييم والمكافآت تنفذ بشكل عادل بين الجميع.

-التطوير التنظيمي الذي غالبا ما يركز على فتح قنوات الاتصال وتنمية روح الجماعة، داخل المنظمة، وكما أن التطوير التنظيمي يهدف إلى إيجاد الثقة بين الجميع، الأمر الذي يؤدي إلى حرية التعبير عن المطالب والمعوقات، والقضاء على الإشاعات بين العاملين والتي بدورها تقلل من مستوى الضغوط بين العاملين بمستوياتهم المختلفة.ونجد (صلاح الدين محمد عبد الباقي) في كتابه السلوك الفعال في المنظمات، يذكر أربعة مجموعات من الطرق التي يمكن للمؤسسة أن تقوم بها لعلاج ضغوط العمل المتواجدة في بيئة عملها للرفع من مستوى الرضا عن العمل ، والتي استخلصها من النتائج الدراسة السابقة في هذا المجال، وفقا للجدول التالي[30](ص: 357):

الجدول رقم (3-6): طرق المؤسسات في معالجة الضغوط والرفع من الرضا للموظفين

المزايا	طريقة التعامل مع معيقات الرضا
	(1) الطرق والوسائل المتصلة بسياسات التنظيم بالمنشأة
1- إعادة توصيف العلاقات التنظيمية بين الإدارات. 2- إعادة تصميم إجراءات العمل وتبسيطها. 3- إعادة التوازن بين حجم العمل المسند إلى الأقسام والوظائف المختلفة بالهيكل. 4- إعادة التوازن لإختصاصات الوظائف ولكل هذه المزايا أهمية في تخفيف حدة الضغوط.	(أ) الإهتمام بمراجعة الهيكل التنظيمي واختصاصات الوظائف:

<p>1- تعطي فرصة للأفراد لمعرفة أوضاعهم الوظيفية المستقبلية وبالتالي تقليل الشعور بالتوتر.</p> <p>2- تقليل معدل دوران العمل بالمنشأة، ولا سيما أن هناك نوعية من الأفراد قد يدفعها عدم وضوح فرص الترقى بالمنشأة إلى ترك العمل بها.</p>	<p>(ب) وضوح فرض الترقى بالهيكل التنظيمي للمنظمة</p>
<p>1- تخفيف حدة الشعور بالضغط المصاحبة للترقية أو النقل.</p> <p>2- تأمين الأفراد ضد المشاكل والتوترات الناتجة عن شغلهم لوظائف لا تتناسب مع قدراتهم أو مؤهلاتهم... إلخ.</p>	<p>(ج) تحديد معايير واضحة للاختيار والترقى داخل المنشأة.</p>
<p>(2) الطرق والوسائل المتصلة بسياسات العمالة بالمنشأة.</p>	
<p>1- التعرف على مسببات الضغوط بالمنشأة والتي قد تكون الإدارة العليا في عجلة عنها.</p> <p>2- اقتراح الوسائل الفعالة للتعامل مع المسببات المتعارف عليها.</p> <p>3- تحقيق نوع من العلاج الوقائي للضغوط.</p> <p>4- استكشاف بؤابر الأزمات قبل حدوثها.</p>	<p>(أ) دراسة مسببات الضغوط بالمنشأة:</p>
<p>1- الشعور بالانتماء للمنشأة يعطي للأفراد القدرة على امتصاص التوترات والصدمات الناتجة عن الضغوط.</p> <p>2- تساعد على تحسين أداء الأفراد.</p>	<p>(ب) الاهتمام بوسائل خلق الإلتزام بالمنشأة:</p>
<p>1- شعور العاملين بعدالة تقييم الأداء.</p> <p>2- تجنب عيوب التقييم عن طريق الرئيس المباشر من أخطاء المحاباة والشدة والتساهل... إلخ</p>	<p>(ج) اتباع المنشأة للأساليب الحديثة في تقييم الأداء:</p>
<p>1- تخفيف حدة الشعور بالضغط المصاحبة للنقل من مكان جغرافي إلى آخر.</p> <p>2- تحقيق قدر من الضمان للمنشأة عن طريق تحقيق مبدأ وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.</p>	<p>(د) دراسة القرارات الخاصة بالتحركات الجغرافية للأفراد:</p>
<p>(3) الطرق والوسائل المتعلقة بسياسة التدريب داخل المنشأة:</p>	
<p>1- مساعدة العاملين بالمنشأة على الارتقاء بأدائهم لأعمالهم.</p> <p>2- إتاحة الفرصة للمناقشة في مسببات الضغوط التي يشعر بها الأفراد أثناء انعقاد الدورة.</p>	<p>(أ) إعداد البرامج التدريبية عن الضغوط:</p>

<p>3- إحداث راحة نفسية وجسمانية للأفراد في أثناء الدورة نتيجة لإبتعاد الأفراد عن بيئة أعمالهم التي تحوى الضغوط.</p>	
<p>1- تحجيم الضغوط بالمنشأة. 2- يعطي للفرد القدرة على إدراك الضغوط المتصلة بسلوكه في المنشأة وبالتبعية يمكن تكبيف سلوكه مع الضغوط بعد ذلك.</p>	<p>(ب) إعداد برامج تدريبيات التحليل الذاتي:</p>
<p>(4) الطرق والوسائل المتصلة بتنظيم العلاقة بين إدارة المنشأة والعاملين بها:</p>	
<p>1- ترشيد السياسات واللوائح والقواعد التي تسير عليها المنشأة كنتيجة طبيعية للاشتراك في وضعها. 2- تخفيف حدة الشعور بالغرفة في المنشأة.</p>	<p>(أ) الاتجاه نحو المشاركة في إتخاذ القرارات:</p>
<p>1- تخفيف حدة الضغوط بين المديرين ومرؤوسيهم أو بين المرؤوسين بعضهم البعض. 2- استكشاف أوجه الظلم التي قد يتعرض لها الأفراد والتي يكون لها أكبر الأثر في الشعور بالضغوط.</p>	<p>(ب) تعريف العاملين بقنوات تلقي التظلمات والشكاوي</p>

المصدر : كتابه السلوك الفعال في المنظمات لـ(صلاح الدين محمد عبد الباقي).

الفصل 4 الإجراءات المنهجية للدراسة

4-1: الدراسة الاستطلاعية:

تهدف الدراسة الميدانية الاستطلاعية في الأساس إلى تحضير الدراسة الميدانية الأساسية للبحث، وإلى معرفة مدى تجاوب مدرسي التعليم الابتدائي مع هذا النوع من الدراسة إلى جانب معرفة مدى قدرة فهمهم لبنود الاختبار ومدى وضوح هذه البنود، هذا من جهة ومن جهة أخرى لاختبار مدى مصداقية وصلاحية أداة البحث، بالإضافة إلى الوقوف على أهم صعوبات إجراء البحث ميدانياً سواء من حيث جمع البيانات أو من حيث معالجتها وتحليلها، وعلى العموم جاءت هذه الدراسة الاستطلاعية وفق إجراءات محددة لتحقيق عدة أهداف من أهمها:

*- محاولة التنسيق مع المشرفين التربويين (المفتشين)، ومديري المؤسسات التربوية المختارة، فضلاً عن المفحوصين (معلمي الابتدائيات المختارة) بتوحيد إجراءات التطبيق للمقاييس السبعة، وإعلامهم بمراحل التطبيق المتعدد كل نهاية شهر .

*- التأكد من الخصائص السيكومترية لـ: إختبار الرضا عن العمل (job satisfaction quig) تأليف ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة: الأستاذ الدكتور/محمد شحاته ربيع بصيغته المترجمة .
applying psychology prentice-hall الموجود في المرجع الأصلي .

أما عن مبررات اختيار مقياس الرضا عن العمل لماركوس باكنجهام (buckingham) المترجم من الإنجليزية إلى العربية من قبل : الأستاذ الدكتور /محمد شحاته ربيع، فيعود إلى كونه أكثر المقاييس

-المتحصل عليها -اتصافا بالصلاحية والأمانة العلمية رغم بعض القصور الملاحظ عليه : كمحدودية بنوده التي لا تتعدى العشرة بنود ,واقصر اتجاه فقراته لجهة واحد(الإيجاب فقط), وضعف في صياغة بعض بنود العبارات وعدم وضوحها كالعبارة العاشرة منه مثلا ،وكذا ضعف الدلالة اللفظية لبدائله كعدم الاتساق بين صيغتي : لا تنطبق مطلقا ,وينطبق تماما (,وبعد الإطلاع وتفحص عدة مقاييس للرضا عن العمل لمختلف الميادين والتخصصات(التربوية والنفسية والإدارية والإجتماعية والصناعية والتنظيمية) .

كاستبيان عوامل الرضا عن العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي [20](ص: 173),

وعليه فإن اختيار هذا المقياس بدلا من المقاييس الأخرى كان -فضلا عما سبق-لوضوح مصدره ومؤلفه ,ومترجمه ,ومفتاح تصحيحه وتعليماته ,وكيفية تطبيقه, وسهولة تطبيقه فرديا أو جماعيا ..وسيتم تفصيل ما سبق في العناصر الموالية .

أما بالنسبة لاختيارنا قياس سمة الرضا عن العمل دون سواها من السمات أو الخاصيات أو القدرات ,فيعود إلى أن هذا الموضوع مازال يستهوي ويستقطب مختلف الباحثين في شتى الميادين لدراسته ,رغم كثرة البحوث التي تطرقت إليه لتصل إلى (3000) بحث [62](ص: 34) ,ومن ثم تعددت مقاييسه فكل هذا جعلنا نتجه إلى مناه , هذا من جهة, ومن جهة أخرى سعينا من أجل أن يستفاد من هذه الدراسة العاملون والمهتمون بالجانب التربوي والنفسى ,فضلا عن إعطاء صورة عن واقع الرضا المهني للمعلمين في المؤسسات التربوية مجال الدراسة (منطقة باتنة) ,ولطالما عاشوا الضغوط والإضرابات مؤخرا واختيار المحك الخارجي للمقياس السابق والمتعلق باستخدام درجات التفتيش كمحك خارجي حسب ما اقترح المعد الأول لمقياس الرضا عن العمل حسب مترجمه : محمد شحاتة ربيع [62](ص: 43),وهذا بعد استشارة عدد من الأساتذة في علم النفس في عدة جامعات جزائرية تقرر اختيار هذا المحك الخارجي . و برغبة الباحث في زيادة الخبرة المنهجية تم البحث عن أنظمة الدرجات في المؤسسات التربوية ،وأهم الانتقادات الموجهة لها نوجزها فيما يأتي:

1- مفهوم إعطاء الدرجات: تشير عملية إعطاء الدرجات (Grading) مبدئياً إلى عملية استخدام نظام الرموز (عادة الحروف) للتعبير عن أشكال تقدم الفرد، ولأغراض ختامية، تساعد هذه العملية في تزويد المهتمين كالمشرفين بمعلومات عن مدى تحقيق للأهداف التعليمية [56] (ص: 147). وهذه الدرجات المقدمة، يمكن أن تكون بمثابة كشف الدرجات الذي يستخدم في أغراض متعددة من ناحية أخرى، فإن تلك الدرجات التي تستخدم في الإيفاء بعدد من الأغراض التقويمية لا بد أن لها من أن تستند على تقييم رسمي و مستمر ينسجم مع معايير الأهداف [59] (ص: 65) مثل سلم التنقيط الذي تعتمده وزارة التربية الوطنية في تنقيط الموظفين كل ودرجته كما يأتي: الجدول رقم (4-1) يمثل السلم المعتمد من قبل المفتشين في تقديم العلامات الدرجات للمدرسين [13] (ص: 47)

الأصناف					الدرجة
ممتاز	حسن جدا	حسن	متوسط	دون المتوسط	
13,5	13-12,5	12-11,5	11-10,5	10-09,5	الدرجة 01
14	13,5-13	12,5-12	11,5-11	10,5-10	الدرجة 02
14,5	14-13,5	13-12,5	12-11,5	11-10,5	الدرجة 03
15	14,5-14	13,5-13	12,5-12	11,5-11	الدرجة 04
15,5	15-14,5	14-13,5	13-12,5	12-11,5	الدرجة 05
16	15,5-15	14,5-14	13,5-13	12,5-12	الدرجة 06
16,5	16-15,5	15-14,5	14-13,5	13-12,5	الدرجة 07
17	16,5-16	15,5-15	14,5-14	13,5-13	الدرجة 08
17,5	17-16,5	16-15,5	15-14,5	14-13,5	الدرجة 09
18	17,5-17	16,5-16	15,5-15	14,5-14	الدرجة 10
18,5	18-17,5	17-16,5	16-15,5	15-14,5	الدرجة 11
19,5-19	18,5-18	17,5-17	16,5-16	15,5-15	الدرجة 12

المصدر : كتاب تقنيات التفنيش في المتن

و تعتبر عملية إعطاء الدرجات إحدى أصعب جوانب العملية التفتيشية بالنسبة للمفتشين. وهذا مقولة

شائعة منذ زمن بعيد [61](ص: 85)، ويرجع ذلك للأسباب التالية :

1- ليس من السهولة تقويم المدرس بالشكل المطلوب.

2- وجود آراء تربوية و فلسفات مختلفة تستوجب استخدام طرق لتقييم و تقويم و الحكم على مستوى تقدم المدرسين.

3- تتطلب عملية إعطاء الدرجات من المفتشين الحكم على المدرسين. ومعظم تلك العمليات صعبة وغير سهلة التنفيذ.

2/ استخدام الدرجات:

يختلف الأشخاص في كيفية الاستفادة من الدرجات التي يحصل عليها المفحوصون. فقد تختلف الاستفادة

المفتش من الدرجات عن الاستفادة كل من المرشد النفسي أو مدير المدرسة أو المعلم أو الولي، و يبين الجدول التالي وصفا لمدى اختلاف الاستفادة من الدرجات باختلاف الجهة المعنية بذلك.

الجدول رقم (4-2) استخدام الدرجات حسب المعنية (مستخدمو الدرجات): [56](ص: 149)

Stakeholders مستخدمو الدرجات							الرقم	استخدام الدرجات
المستخدمون أصحاب الأعمال	مؤسسات التعليم العالي	إدارة المدرسة	المرشد أو المشرف (المفتش)	المعلم	الوالدان	المتعلم		
				X		X	1	للتأكد من مستوى التحصيل الصفي
X	X	X	X	X	X	X	2	لتوثيق مدى التقدم التربوي ومدى إكمال متطلبات المساق
					X	X	3	للتوجيه بمنح المكافئة أو توجيه العقوبة
						X	4	لجذب انتباه المعلم والاهتمام الاجتماعي
		X	X	X		X	5	لتحديد النمطين التربوي الجديد المطلوب
		X			X		6	للحكم على كفاية المعلم وعدالته
		X	X	X	X		7	للإشارة إلى مشكلات المدرسة المتعلقة بالطالب
			X		X	X	8	لدعم برامج التوجيه المهني و الوظيفي
		X		X			9	للحد من / أو وقف مشاركة الطالب في نشاطات اللامنهجية
		X		X			10	أغراض الترقية و النقل أو الإعادة
		X					11	لمنح شهادات التخرج
		X	X	X			12	لتحديد ما إذا كان الفرد يحتاج لدراسة متطلبات سابقة ما
	X						13	لأغراض الالتحاق بالدراسات العليا
X							14	للتأكد من مدى امتلاك الفرد المهارات الأساسية اللازمة لمهنة معينة

المصدر: كتاب أساسيات القياس لموسى النبهان .

و يتضح من البيانات الواردة في هذا الجدول أن النقطة رقم (2) المتعلقة بتوثيق مدى التقدم التربوي و مدى إكمال المتطلبات السابقة هي الأكثر استخدام من قبل كافة المعنيين و مستخدمي الدرجات معلمين و مرشدين و أولياء أمور و حتى مؤسسات التعليم العالي. في الوقت الذي تتفاوت فيه كثافة استخدامات الدرجات من مستفيد إلى آخر. [56](ص: 150)

3/-نقد الدرجات و العلامات :

دأب المربون على توجيه العديد من الانتقادات للدرجات على مدى من السنين، و فيما يلي تصنيف لتلك الانتقادات و يتبع كل منها تعليقا مناسباً: [56](ص: 152)

*النقد الأول: ليست الدرجات ذات معنى: و ينبع هذا النقد من خلال استعراض البنود التالية:

1. هناك تنوع كبير بين المفتشين و المدرسين في وضع الدرجات.
2. ينقص العديد من المؤسسات و المدارس سياسات خاصة لتقدير الدرجات.
3. لا يستطيع مجرد رمز، التعبير عن تفاصيل معقدة حول مستوى المدرس.
4. عادة ما يكون المقدمون للدرجات غير مبالين عند وضع الدرجات.
5. تستخدم الدرجات في كثير من الأحيان للمعاقبة أو لفرض النظام أكثر من كونها وصفاً دقيقاً للأداء.

ثمة بعض الحقيقة في هذا النقد. إذ يمكن استخدام البنود 1، 4، 5 في دعم و تأييد الحاجة إلى تحسين و تقوية طرق و ممارسات وضع الدرجات، و ليس التخلص منها أو إلغائها. أما البند رقم (3) فإنه ينسب للدرجات أكثر مما يمكن أن توصله أو تبلغه. وليس المقصود من الدرجات الرمزية و الحروف المختصرة أن تحل محل التفاصيل التي تشرح المردود إذ أن الدرجات Grades تقارير مختصرة حول مستوى الأداء العام.

*النقد الثاني: ليس للدرجات أهمية تربوية: و يمكن تلخيص ذلك من خلال البنود التالية:

1. ليست الدرجات إلا مجرد رموز.
2. النتائج الهامة غير ملموسة و لا يمكن تقييمها بالدرجات.

3. درجات المفتش أقل أهمية للمدرس من تقييمه الذاتي.

4. لا تتبأ الدرجات بمستوى التحصيل في المراحل القادمة بدقة.

5. يحتاج البرنامج التربوي إلى تقويم أكثر من حاجة المدرس له.

يعد هذا النوع من النقد مزيجا من عبارات حول القيمة من ناحية و المقارنات غير الضرورية من ناحية ثانية، فمما لا شك فيه فإن الدرجات رموز، و لكن هذا لا يعني أن الرموز ليست هامة، فبعض الأشخاص يعملون بالوصول إلى مكافئة محسوسة و مادية، و البعض الآخر يعمل من أجل الحصول على مكافئة رمزية معنوية. فإذا نظرنا إلى النتائج غير المحسوسة على أنها غير هامة، فإن ذلك يعني أن التعليم ليس له أية قيمة و لا يمكن ملاحظته أو تقييمه. يبدو هذا أمرا متعذر الدفاع عنه. يتعين علينا الأخذ بتقييم المفتش و الدرجات التي يرصدها و تقييم المدرس لنفسه. إن التقييم الذي يحدده المفتش يساعد الموظف على تقييم نفسه بشكل واقعي. فالدرجات هي تنبأ حول مردود الموظف وكفاءته ، كما أنها تنبؤ عن بعض أنواع الإنجازات خارج الفصل الدراسي. و ليس من المتوقع أن تكون الدرجات كاملة أو شبه كاملة في التوقعات. فهناك عوامل تلعب دورا هاما مثل الفرصة، و الجهد، و الحظ، علاوة على ذلك، ينبغي أن تعكس الدرجات المواضيع التي تمس عمل المدرس ، فإذا لم تتوافق معها ، فإننا نتوقع أن يكون دور الدرجات ضعيفا في التنبؤ. [58](ص: 92)

*النقد الثالث: ليست الدرجات ضرورة : و قد انبثق هذا النقد من خلال البنود التالية:

1. ليست الدرجات مثيرات فعالة لتفعيل المدرسين .

2. الابتعاد عن المعايير ، لا يظهر فروق واضحة في المستويات لتقييمها.

3. ما زالت الدرجات هي الأمر الشائع في المدارس و ذلك بسبب تعلق المدرسين بالممارسات التقليدية.

توضح النقاط السابقة أن الدرجات لا يمكن التخلص منها و إلغاؤها تمام، فالبـيانات تحتاج

إلى تلخيص و تنظيم من أجل أن يتم استيعابها بدرجة كبيرة. ولهذا فبالرغم من عدم كمال الدرجات فإنها تعد تلخيصا و سجلا للحفظ.

*النقد الرابع: تشكل الدرجات مصدرا للألم؛ و ذلك وفق ما يأتي:

1. تثبط الدرجات المتدنية المدرسين الأقل قدرة من بذلهم الجهد اللازم.
2. تؤدي الدرجات إلى جعل الفشل أمرا لا مفر منه لدى بعض المتدربين .
3. يعاقب المؤسسات أحيانا الموظفين إذا حصلوا على درجات متدنية، و يكافئون أصحاب الدرجات المرتفعة بشكل غير مناسب.
4. تشكل الدرجات معايير عالمية لكافة الأفراد رغم اتساع الفروق الفردية بينهم.
5. تركز الدرجات على أهداف عامة لجميع الموظفين .
6. تكافئ الدرجات الامتثال و تعاقب الإبداع و الابتكار.
7. تشجع الدرجات المنافسة أكثر من تشجيعها للتعاون.
8. يقود ضغط الحصول على الدرجات العالية للجوء بعض الموظفين على أمور غير مقبولة .

و من الأمور التي تستدعي الاهتمام و التأثير المثبط بالدرجات المتدنية، ما قام به كرونباخ بتحليل تأثير الدرجات و اقتراح بعض الطرق للحد من الإحباط. و بالرغم من أن الدرجات قد تكشف فقط الفشل والقصور في الأداء، فإنها لا تلام بالكامل على هذا الفشل، فإنه من الأهمية دراسة كيفية تأثير تلك الدرجات على المدرسين .

3/-أنظمة الدرجات و العلامات المتعددة:

يلخص الجدول الآتي إيجابيات و سلبيات الطرق المختلفة التي تستخدم في التعبير عن مدى التقدم

للمتعلمين أو المعلمين . وتختلف هذه الطرق باختلاف الجهة المستفيدة أو المستخدمة لتلك الدرجات.

و قد يحدث هناك تداخل أو تناقض في استخدام عدة طرق معا، فقد يلجأ إداريو المدارس إلى إعداد تقارير دقيقة عن مستوى تقدم المتعلمين والمعلمين ، تستخدم في تكوين سجلات يسهل حفظها و الرجوع إليها، و الجدول التالي يوضح ما سبق:

الجدول رقم (3-4) يبين سلبيات و إيجابيات الطرائق المستخدمة في التقييم.

نوع الطريقة	الرمز المستخدم	الإيجابيات	السلبيات
الدرجات بالحروف	أ، ب، ج، الخ و يمكن إضافة + أو - كما في (أ-) أو (ب+) مثلا.	أ- سهلة الإدارة و الاستخدام. ب- يعتقد بأنها سهلة التفسير. ج- تلخص بدقة الأداء ككل.	أ- يتنوع معنى الدرجة بشكل واسع حسب التخصص. ب- لا تصف نواحي القوة و مواطن الضعف. ج- يشعر بنوع من الخيبة.
الأرقام أو النسب المئوية	أرقام صحيحة (3، 4، 5) أو نسب مئوية 98.99 %	أ- نفس أ، ب، ج في البند السابق. ب- متصلة أكثر من الحروف. ج- يمكن استخدامها جنباً إلى جنب مع الحروف.	أ- مثل أ، ب، ج أعلاه. ب- لا يبدو المعنى واضحاً مباشرة، ما لم يوافق تفسيراً مناسباً أو توضيح.
الدرجات التي تتألف من فئتين	ناجح، راسب، مرضي، غير مرضي	- يشجع الموظفين على تسجيل مسافات غير مهمة خوفاً من انخفاض درجاتهم التراكمية.	أ- أقل ثباتاً. من النظم المتصلة أو تلك الأكثر من فئتين. ب- لا يوصل معلومات كافية حول أداء الطلبة للآخرين لحكم على مدى التقدم و التحسن.
قوائم الفحص و سلالمة التقدير	إشارة (x) أمام الأهداف التي تحققت أو تقديرات رقمية لدرجة التحقيق	أ- يعطى تفصيلاً لمستوى أداء الموظف. ب- يمكن استخدامها بجانب التقدير بالحروف.	أ- يتقل فهمه نظراً لكثرة التفاصيل. ب- يصعب حفظه في السجلات.
التقرير القصصي (السردي)	لا يوجد رموز محددة، و قد يستخدم أي من التقديرات أعلاه، و لا تقود إلى	أ- يتيح الفرصة لوصف مدى التقدم. ب- يعرض تقدم الموظف وفقاً لمعايير أو مؤشرات	أ- يستغرق وقت طويلاً. ب- يحتاج إلى مهارة للكتابة و التواصل الفعال. ج- يؤدي تبسيط اللغة إلى احتمال فقد بعض

المعاني المهمة. د- يلجأ البعض إلى إهمال التقرير أو عدم فهمه نظرا لافتقارهم قدرا لغوية معينة. و- غالبا ما يتم تعديله بإضافة بعض قوائم الفحص أو مؤشرات و تعليقات مختصرة	الإنجاز أو المؤهلات التعليمية. ج- يتيح الفرصة لفتح حوار أو إتباع وسائل اتصال ...	درجات.	
أ- يحتاج المقوم إلى مهارة تقديم المهارات بأنواعها الإيجابية و السلبية. ب- يستغرق وقتا طويلا. ج- يشكل تهديدا لبعض الموظفين. د- لا يقدم سجلات مختصرة و ملخصة للمدرسة.	أ- يتيح الفرصة لمناقشة مدى التقدم في الأداء بشكل شخصي. ب- يمكن أن يكون عملية مستمرة.	لا يوجد رموز و لكن يمكن مناقشة أي الرموز أعلاه	لقاءات الطلبة و المدرسين
أ- يستغرق الوقت الكثير. ب- يتطلب تحضيرا مسبقا ج- قد يبعث القلق لدى بعض المدرسين د- لا يعد وسيلة فاعلة في توصيل كميات كبيرة من المعلومات. هـ- قد يكون من غير السهل حضور بعض أولياء الأمور.	أ- يتيح الفرصة لمناقشة الاهتمامات و توضيح سوء الفهم. ب- يمكن من عرض نماذج من الأعمال و تفسير أسس تقييمها و الحكم على نوعيتها.	لا يوجد رموز و يمكن مناقشة أي الرموز أعلاه	اجتماعات أولياء الأمور و المدرسين
أ- الرسائل القصيرة أو تعبر عن مدى التقدم بفاعلية. ب- تتطلب مهارة فائقة وكثيرا من الوقت	تساهم في تدعيم الفائدة المرجوة من التقارير الأخرى.	لا يوجد رموز و يمكن استخدام واحد أو أكثر من أعلاه	رسائل لأولياء الأمور

المصدر: كتاب موسى النبهان أساسيات القياس في العلوم السلوكية

ولعل مختلف تلك الإجراءات المنهجية تعطي لنا صورة عن كيفية التحري عن موثوقية ومصداقية الاختبارات و المقاييس النفسية والتربوية أي الاتجاه بالبحث عن الخصائص السيكومترية المتعلقة بالمقاييس النفسية والتربوية كالصدق البنائي وصدق المحتوى بمنظور النظرية الكلاسيكية في القياس والتي تستند إلى افتراض وجود علاقة تأثير و تأثيرا بين خصائص بنود أي اختبار وقدرات الأفراد الذين تطبق عليهم ,على خلاف آراء النظرية الحديثة في القياس التي نأمل أن تكون محل بحوثنا في الدراسات المعمقة مستقبلا .

4-2-: منهج الدراسة:

أول أساس تنطلق منه أي دراسة علمية هو اختيار المنهج الذي تتم بموجبه المعالجة الميدانية للمشكلة البحثية، والمنهج هو "مجموعة الإجراءات والانطلاقات المحددة التي يتبناها الباحث للوصول إلى النتائج" [175] (ص: 6). ويعرفه (إحسان محمد الحسن) على أنه عبارة عن "فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة ، من أجل الكشف عن الحقيقة عندما نكون بها جاهلين ، وإما من أجل البرهنة عليها للآخرين عندما نكون بها عارفين" [3] (ص: 65).

وتختلف المناهج باختلاف مجالات الدراسة والمواضيع المختارة ، فضلا عن طبيعة الظاهرة موضوع الدراسة وأهدافها ؛ حيث تفرض على الباحث اختيار المنهج المناسب لها ، وتعد الدراسة التي بين أيدينا دراسة وصفية ، وحسب احد الباحثين فان الدراسة الوصفية تتميز بما يلي : [23] (ص: 87)

1- إنها تصف كميا وكيفيا الظواهر المختلفة ، وذلك بهدف التعرف على تركيبها وخصائصها .

2- إنها تهتم بالتدقيق بالعوامل المختلفة المؤثرة في الظاهرة .

و المنهج الوصفي هو : " المنهج الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة ، أو الموقف المعين مع محاولة تفسير هذه الحقائق " [36] (ص: 22)

فالمنهج الوصفي لا يقف عند مجرد وصف الظواهر ، بل يسعى إلى تحليلها إلى العناصر التي تتألف منها ، ومن خلاله أيضا يحاول الباحث الكشف عن العوامل المؤثرة في الظاهرة محل الدراسة ، وارتباطها بظواهر أخرى ، وعلى اعتبار أن هذه الدراسة الحالية تهدف إلى تقصي أثر نوع بدائل الاستجابة على خصائص أداة القياس السيكومترية ونتائج قياس السمة بها، ومعرفة الفروق بين قيم معاملي الثبات والصدق تبعاً لذلك ، ومن هنا يمكن القول ان منهج الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي المقارن ، الموصل للإجابة

على تساؤلات الدراسة وفروضها.

4-3- مجالات الدراسة :

ويقصد بها النطاق الذي أجرت فيه الدراسة ، والمتمثل في ثلاث مجالات هي

4-3-1- المجال المكاني :

- أجريت الدراسة بـ (16) مؤسسة تربوية بولاية باتنة ، حيث تضم المؤسسات مجال الدراسة

304 معلما ، يتوزع هؤلاء المدرسون على المدارس المختارة وهي :

1-مدرسة أمحمد مني 2-مدرسة محمد بن بركات ناصرية 3-مدرسة أحمد إمرزوقن 4-مدرسة سباق الخيل 5-مدرسة مصطفى بخوش 6-مدرسة الرياض 7-مدرسة بن حاية بومعراف 8-مدرسة حي المجاهدين 9-مدرسة حي 500 مسكن 10-مدرسة تامشيط 6-11مدرسة 1200 مسكن 12-مدرسة دوار الديس 13مدرسة فطيمة قيوم 14-مدرسة الحدائق 15-مدرسة تامشيط 4 16-مدرسة باستور.

4-3-2 المجال الزمني : لقد تمت هذه الدراسة الميدانية بهذه المؤسسات عبر مرحلتين :

المرحلة الاولى : كانت استطلاعية وقد تمت في شهري : سبتمبر وأكتوبر 2011 ومن خلالها تم

التعرف والاطلاع عن قرب على بعض مفردات مجتمع البحث وظروف العمل والتدريس و الوثائق والسجلات ، وأخذ صورة عن متطلبات إجراء البحث .

المرحلة الثانية : كانت أساسية وقد خصصت لاجراء المقابلات مع المبحوثين وتطبيق أدوات البحث

في شهر نوفمبر 2011 ؛ حيث تم توزيع الأدوات المعدة بصورتها النهائية ؛ أما عن جمع البيانات وتفريغها وتحليلها فقد تم خلال شهر: ديسمبر وجانفي 2011 .

3) - **المجال البشري :** يشغل بالمدارس المستهدفة للدراسة 304مدرسا كما هو وارد في الجدول التالي:

المجموع	مستخلفون		مكفون	متدربون	مرسمون	أنماط الموظفين		
	أجانب	جزائريون						
163					163		-المعلمون	المؤسسات المختارة
86		04		06	76	عربية	-أساتذة التعليم الابتدائي	
55					55		-الأساتذة الرئيسيون في التعليم الابتدائي	
304	00	04	0	06	294	مجموع المدرسين		

المصدر: الخريطة التربوية التي تضم المناصب المالية للمدارس المستهدفة.

4-4 عينة الدراسة وكيفية اختيارها :

4-4-1- عينة الدراسة :

يرى عبد الحليم منسي أن الباحث بعد تحديده لمشكلة بحثه واختيار منهج دراستها والأدوات اللازمة لجمع البيانات فإن عليه أن يحدد الأفراد الذين يتم جمع البيانات عنهم ،ويقول : " في هذه الحالة يتبع الباحث أحد الطريقتين التاليتين :

أولا: أن يجمع بيانات بحثه عن طريق الحصر الشامل؛ أي يطبق الباحث أدوات بحثه على جميع أفراد المجتمع الأصلي ..

ثانيا : إذا لم يتمكن الباحث من جمع البيانات عن جميع أفراد المجتمع الأصلي فإن عليه اشتقاق عينة منه (ويقصد بالعينة أنها جزء من المجتمع)،وهذا ما يطلق عليه أسلوب المعاينة " [38](ص:71).

استبعاد الأفراد الذين لم يستجيبوا استجابة صحيحة لأداة القياس، أو أولئك الذين لم ينهوا جميع إجراءات مراحل التطبيق المتعددة ووصل عددهم 16 تم حذفهم ومن ثم يصبح عدد أفراد العينة 288 معلما ومعلمة أي بنسبة 94,73% من العدد الكلي للمدرسين بالمدارس الستة عشرة المختارة :

جدول رقم: (4-5) يوضح عدد الاستبيانات المسترجعة والقابلة للتحليل (العينة النهائية)

الرقم	المدرسة	عدد المفحوصين
1	مدرسة تامشيط 4	29
2	مدرسة الحدائق	26
3	مدرسة فطيمة قيدوم	17
4	مدرسة دوار الديس	15
5	مدرسة 1200 مسكن	21
6	مدرسة تامشيط 6	18
7	مدرسة حي 500 مسكن	17
8	مدرسة حي المجاهدين	16
9	مدرسة بن حاية بومعراف	23
10	مدرسة الرياض -1-	08
11	مدرسة مصطفى بخوش	24
12	مدرسة سباق الخيل	16
13	مدرسة أحمد إمرزوقن	16
14	مدرسة أحمد مني	14
15	مدرسة محمد بن بركات ناصرية	14
16	مدرسة باستور	14
المجموع:		288

المصدر: الخريطة التربوية لمديري المدارس ونتائج جمع الأدوات .

ونجد من أبرز خصائص أفراد هذه العينة المستخدمة في الدراسة ، ما يلي :

(1)- هذه العينة (المدرسون) تقوم بداخل المؤسسة بدور التنفيذ ، فهي لا تملك قوة القرار إلا من خلال

مجلس المعلمين .

(2)- بسبب وجودها في المستويات الدنيا للهيكل التنظيمي ، تخضع هذه الطبقة لمستويات إشرافية

متعددة وكثيفة (المدير ، المفتش ، مدير المأمّن مدير التربية) هذه المستويات تصبح في كثير من الأحيان مع

غموض الدور .

(3)- عدد المدرسين يختلف من مؤسسة إلى أخرى مجال الدراسة .

أما عن خصائص هذه العينة المستخدمة من حيث ، والسن ، المستوى التعليمي ، مدة العمل ، الحالة المدنية ،

فسيكون تحليلها في الفصل الموالي .

4-5- أدوات جمع البيانات والخصائص السيكومترية :

4-5-1-أدوات جمع البيانات :تتطلب كل دراسة ميدانية جمع المعلومات من الميدان ، ولا يتأتى ذلك الا

باستخدام مجموعة من الوسائل والأدوات المحددة التي تمكنه من الحصول على البيانات والمعطيات عن

موضوع الدراسة ، وتتمثل هذه الأدوات في :

4-5-1-1-الملاحظة :تعتبر الملاحظة من الأدوات الهامة في جمع المعلومات والحقائق " وهي الأداة

التي تهيئ للباحث فرصة ملاحظة السلوك الفعلي للجماعة في صورته الطبيعية ، وفي مواقف معينة ، وهذه

الملاحظة لا تكون عابرة وعادية ، بل تكون ملاحظة عقلانية ، وفق مخطط منهجي " [32](ص171

).وعلى هذا الأساس تم استخدام الملاحظة للتعرف على مجال الدراسة ، حيث تم الانتقال بين مختلف

المؤسسات التربوية (الابتدائيات) ولاية باتنة . والاطلاع على مختلف ظروف العمل ، وأيضا التمكن من

الملاحظة الفعلية لسلوكات العمال المدرسين وعلاقاتهم فيما بينهم ، ومع الإدارة وممثليها المباشرين

(المشرفين) أي معايشة الميدان ، خاصة أثناء إجابة مجتمع البحث على الاستبيان ، وقد أخذت هذه الملاحظات بعين الاعتبار أثناء تحليل وتفسير البيانات ..

2-1-5-4 المقابلة: تعرف المقابلة على أنها حوار لفظي وجها لوجه بين القائم بالمقابلة والمبحوثين للوصول على المعلومات التي تعبر عن الآراء والاتجاهات والإدراكات [64](ص: 463), وقد استعملنا في دراستنا مقابلات حرة غير مقننة مع المعلمين والمدير ، والتي أفادتنا كثيرا بالنظر إلى خبرتهم الطويلة في هذا الميدان وخاصة في مجال توجيه العنصر البشري، كما ساعدتنا هذه المقابلات الحرة ، وخاصة مع بعض المعلمين، على صياغة أسئلة الاستبيان ، وتعديله .

3-1-5-4- الوثائق والسجلات : استغلت هذه الأداة في جمع البيانات المتعلقة بمجتمع الدراسة من حيث التعريف بمجال الدراسة المكاني والبشري ، بما في ذلك الاطلاع على تاريخ إنشاء المؤسسة ، والعدد الفعلي للمدرسين ، وتوزيعهم حسب الأفواج, كما ساعدتنا هذه الوثائق والسجلات على حصر أفراد العينة والحصول على مزيد من المعلومات حول خصائص العينة والتي سنتكلم عنها لاحقا ،فضلا عن نقاطهم التربوية التي تستعمل كمحك خارجي (الصدق التلازمي مع الاختبار الأول). وهذه البيانات لم يكن الحصول عليها الا بالاطلاع على الوثائق والسجلات الموجودة بمختلف مكاتب المديرين ، وقد استخدمت البيانات الموجودة في الوثائق والسجلات .

4-1-5-4- مقياس الدراسة :

- لإعتماد أداة البحث الرئيسية ، تم أولا التعرف عن كثب على مجتمع البحث ، و الاطلاع على نماذج مختلفة من الاختبارات والاستبيانات الخاصة بقياس سمة الرضا عن العمل ، ومن النماذج التي تم الاطلاع عليها :

-مقياس الرضا عن العمل [35](ص: 207), ترجمة وإعداد الأستاذ عباس محمد عوض بالعامية المصرية ,ويضم الثاني (80) عبارة ، وقد صمم المقياس في أغلبه على طريقة (ليكرت) ، ونوع البدائل متغيرة من :1 إلى 63 بندا جاءت بـ:أوافق بشدة /أوافق/غير متأكد /أعارض/ أعارض بشدة .

ومن 64 إلى 77 جاءت البدائل بالصيغ التالية :ممتاز/جيد /متوسط/ضعيف جدا

ومن 78 إلى 80 تغير طريق المقياس وموازنين التقديرات (اختيار العبارات)

- مقياسين للرضا الوظيفي مصممين من قبل الأستاذين: (حسين رشدي التاودي) و(مصطفى زيدان)

يضم الاول (50) عبارة ، ويضم الثاني (09) عبارات ، وقد صمم المقياسين على طريقة (ليكرت) ،

وتتدرج فيها الإجابة بين القبول الشديد والمعارضة الشديدة [18](ص: 300)

- نموذج من مقياس للرضا عن العمل ، أعده الباحث (ايروبروك) باستخدام طريقة (ثريستون) [5](ص

:408).

*-استبيان عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي تأليف مجموعة من الأساتذة :دوقة أحمد ،بوظريفو

حمو،لورسي عبد القادر في مخبر الوقاية والأرغوميا بجامعة الجزائر سنة: 2007 يضم72 بندا [20](ص172)

*-مقياس الرضا عن العمل (job satisfication quig) تأليف :ماركوس باكنجهام (buckingham)

ترجمة : الأستاذ الدكتور /محمد شحاته ربيع بصيغته المترجمة والموجود في المرجع الأصلي :

dubrin.a.j(2004)' . applying psychology prentice-hall والمأخوذ من كتاب : قياس الشخصية

,وبمراجعة مختلف ما سبق تم اختيار أداة البحث الرئيسة ويتعلق الأمر بالاختبار الأخير وهو اختبار الرضا

عن العمل: (job satisfication quig) تأليف :ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة : الأستاذ

الدكتور /محمد شحاته ربيع بصيغته المترجمة .

(5)- الصورة الأولية للمقياس المختار: حتى تتضح صورة هذا المقياس: اختبار الرضا عن العمل

(the satisfication quig) لمؤلفه :ماركوس باكنجهام (buckingham) ترجمة محمد شحاته ربيع

يمكن التطرق إليه بالتفصيل بالحديث عن ورقة الأسئلة, ووصف الاختبار , ومفتاح تصحيحه وبياناته فضلا

عن طريقة تطبيقه :

(ا)- ورقة أسئلة الاختبار :تتضمن التعليمات التالية :

-تعطى في هذا الاختبار مجموعة من العبارات تتصل بالسلوك اليومي من مواقع العمل المختلفة وأمام كل

عبارة مجموعة من الاختبارات على الوجه التالي :

(1)-لا تنطبق مطلقا .

(2)-لا تنطبق .

(3)-محايد .

(4)-تنطبق .

(5)-تنطبق تماما .

-اقرأ كل عبارة جيدا وضع علامة (×) في خانة الاختيار الذي يناسبك ويتفق مع سلوكياتك في عملك .

الاختيارات (البدائل) :

(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	العبارة
تنطبق تماما	تنطبق	محايد	لا تنطبق	لا تنطبق مطلقا	
					1- أعرف ماهو مطلوب مني
					2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل
					3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة
					4-ألقى المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة
					5-ييدي رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي

					6-يؤخذ بآرائي واقتراحاتي في العمل
					7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر
					8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل
					9-أتنافس مع زملائي في إجادة العمل
					10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها

المصدر :كتاب قياس الشخصية لمؤلفه : محمد شحاتة ربيع .

(ب)-وصف الاختبار :

يقيس الاختبار الرضا عن العمل ويتكون من عشرة عبارات لكل عبارة خمسة اختيارات سوف نشرح معنى

الرضا عن العمل في نقطة قادمة(لاحقا).

(ج)-مفتاح التصحيح :

يعطي المفحوص درجة حسب الاختيارات على النحو التالي :

-لاتنطبق مطلقا . _____ درجة واحدة

-لاتنطبق . . _____ درجتان

-محايد . . _____ ثلاث درجات

-تنطبق . . _____ اربع درجات

-تنطبق تماما . . _____ خمس درجات

تفسير الدرجات :

- (42) درجة فما فوق تشير إلى تحقيق الرضا عن العمل بدرجة طيبة .

- من (33) درجة إلى (41) درجة إشارة إلى صعوبات في الرضا عن العمل بدرجة مناسبة

- (32) درجة مما أقل إشارة إلى صعوبات في تحقيق الرضا عن العمل

-*هذه التفسيرات حسب مؤلف الاختبار على عينات أمريكية .

(د)-بيانات عن الاختبار :

اسم الاختبار : إختبار الرضا عن العمل (job satisfaction quig) المؤلف :ماركوس باكنجهام

(buckingham)-المرجع : dubrin.a.j(2004)'. applying psychology prentice-hall

-المترجم : الأستاذ الدكتور /محمد شحاته ربيع .

-الاختبار يناسب مستوى عمري 16 سنة فما فوق .

-الاختبار يناسب مستوى تعليمي ثانوي فما فوق .

-يطبق فرديا وجماعيا

-يعطى المفحوص حوالي سبع دقائق للإجابة عن الاختبار .

(هـ)-طريقة تطبيق الاختبار :

-قراءة الاختبار جيدا ثم الاتجاه إلى تطبيقه على الفرد نفسه أو أحد زملاء

- يمكن تكوين مع بعض الزملاء فريقا علميا تكون مهمته مايلي :

*حساب ثبات الاختبار عن طريق إعادة الاجراء على عينة مكونة من : 50 مفحوصا.

*حساب صدق الاختبار عن طريق معامل الارتباط بين درجات عدد من الأفراد على الاختبار ودرجاتهم

على محك آخر وليكن تقديرات المشرفين عليهم في العمل .

-تطبيق الاختبار على عينة كبيرة وحساب المعالم الاحصائية :المتوسط ,الانحراف المعياري

-عمل جدول الدرجة المعيارية والدرجة التائية للدرجات الخام التي حصل عليها أفراد العينة من أدنى درجة

إلى أعلى درجة .

(و)- تعريف مصطلح الرضا عن العمل : يعرف صاحب الاختبار الرضا عن العمل : job satisfication

بقوله:الرضا عن العمل حالة انفعالية إيجابية أوسارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أولوظيفته ويرتبط الرضا

عن العمل بعوامل عديدة مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقى والعلاقة مع الزملاء والرؤساء .

4-5-2- الخصائص السيكومترية لأداة البحث الأساسية :

مقياس الرضا عن العمل المترجم لماركوس باكنجهام فتم حسابها كما يأتي وهذا من خلال التطبيق

على عينة استطلاعية عشوائية لـ 60 مفردة :

4-5-2-1- الثبات: تم حساب ثبات المقياس باستخدام ثلاث طرق وهي :

أ)- طريقة إعادة الاجراء بحساب معامل الاتساق عبر الزمن :

تم تطبيق المقياس الأصلي على عينة مكونة من 30 معلما و30 معلمة ثم أعيد تطبيقه مرة أخرى على المجموعة نفسها بفواصل زمنية قدره أسبوعان , وبعد ذلك تم حساب معامل الارتباط بين درجات المفحوصين في التطبيقين الاول والثاني فحصل الباحث على معامل ارتباط قدره 0,623, وهو معامل دال احصائيا عند مستوى 0,01, مما يطمئن الباحث إلى توافر شرط الثبات بالنسبة للمقياس .

ب)- طريقة التجزئة النصفية : بأسلوب فردي زوجي : حيث تم تصحيح إجابات أفراد العينة بطريقة استخراج درجتين لكل فرد؛ إحداهما على البنود الفردية والثانية على البنود الزوجية فصار لكل فرد درجتان، ثم تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجتين لعينة الذكور (ن = 30) ولعينة الإناث (ن = 30) , فجاء معاملا الارتباط كما يلي :

1- لعينة الذكور : =0,687 وارتفع بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون إلى 0,883

2- لعينة الإناث : =0,659 وارتفع بعد تصحيح الطول بمعادلة سبيرمان براون إلى 0,856

وكل هذا يشير إلى أن المقياس يتميز بمستوى عال من الاتساق بين البنود داخليا

ج)- حساب معامل ألفا لكرونباخ : جاء معامل يساوي 0,912

4-5-2-2- الصدق: تم حسابه بعدة طرق وهي :

(أ) صدق المحكمين: بعد أن تم عرض المقياس وصوره السبعة على ستة محكمين* من أساتذة بالجامعات الجزائرية ومختصين في المجال التربوي والنفسي و الصحة النفسية للتعرف على مدى ملائمة عبارات وصيغ بدائل المقياس ومدى صدقها لقياس الرضا عن العمل وأيضا مدى قبول الصور الستة للمقياس الأصلي بتغيير يمس نوع بدائله فقط ، فتم الترتيب للبنود فضلا ، عن المقاييس المستحدثة ، وجاءت التقديرات الترتيبية للمحكمين بالنسبة للبنود كما هو مدون في الجدول التالي :الجدول رقم(4-6) بين ترتيب المحكمين البنود

D2	d	مج رتب كل بند	رتب المحكمين						البنود
			6	5	4	3	2	1	
10,24	3,2	32	7	4	8	4	5	4	1
148,84	12,2	41	5	7	9	5	7	8	2
492,84	22,2	51	9	9	6	9	9	9	3
231,04	15,2	44	7	8	7	7	8	7	4
67,24	8,2	37	8	6	5	6	6	6	5
852,64	29,2	58	10	10	10	8	10	10	6
104,04	10,2	39	4	4	4	10	4	3	7
249,64	15,8-	13	3	3	1	2	3	1	8
353,44	18,8-	10	1	2	2	1	2	2	9
190,44	13,8-	15	2	1	3	3	1	5	10
2700,4		288							

المصدر : تفرغ بيانات المحكمين

وجاء معامل الاتفاق كاندال للرتب مساويا 0,53 وهي قيمة مقبولة حسب الشروط السيكومترية

المدرسة أنفا .

أما عن التقديرات الترتيبية للمحكمين بالنسبة للمقياس وصوره كما هو مدون في الجدول التالي :

الجدول رقم (4-7) بين ترتيب المحكمين للمقاييس .

D2	d	مـج رتب كل بند	رتب المحكمين						المقاييس
			6	5	4	3	2	1	
10,24	3,2	32	7	4	8	4	5	4	1(بالصيغة الأصلية)
148,84	12,2	41	5	7	9	5	7	8	2 (بالصورة الأولى)
492,84	22,2	51	9	9	6	9	9	9	3(بالصورة الثانية)
231,04	15,2	44	7	8	7	7	8	7	4(بالصورة الثالثة)
67,24	8,2	37	8	6	5	6	6	6	5(بالصورة الرابعة)
852,64	29,2	58	10	10	10	8	10	10	6(بالصورة الخامسة)
104,04	10,2	39	4	4	4	10	4	3	7(بالصورة السادسة)
2700,4		288							

المصدر : نفيغ بيانات المحكمين

وجاء معامل الارتباط كوجران مساويا 0,61 وهي قيمة مقبولة وفق شروط الخصائص السيكمترية

المدرسة سابقا

(ب)-الصدق التكويني أو البنائي: تم حساب الصدق البنائي أو التكويني للمقياس بحساب الدرجة الكلية (ن =

60) ، وقد تراوحت قيم معاملات الارتباط الناتجة بين 0, 226 و 0, 392 ، وجميع هذه المعاملات دالة

احصائيا عند مستوى 0, 01 وتشير الى اتساق المقياس وصدق محتواه (بنوده) في قياس ما وضع لقياسه

والجدول التالي يوضح ذلك .

الجدول رقم (4-8) يوضح الصدق البنائي أو التكويني للمقياس

رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	رقم البند	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
1	0, 299	0, 01	6	0, 274	0, 01
2	0, 318	0, 01	7	0, 392	0, 01
3	0, 301	0, 01	8	0, 321	0, 01
4	0, 371	0, 01	9	0, 299	0, 01
5	0, 297	0, 01	10	0, 315	0, 01

فهذا الجدول يوضح معاملات الارتباط بين درجات العبارات مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا عن العمل يتضح من الجدول ان جميع معاملات الارتباط دالة احصائيا عند مستوى 0, 01 مما يشير إلى اتساق المقياس وصدق بنوده في ما وضعت لقياسه وهذا يعني ان المقياس يتسم باتساق داخلي مرتفع .

(ج) - الصدق الذاتي : الصدق الذاتي يساوي جذر الثبات ويساوي إذن جذر $0,687 = 0,828$ وهذا يعني أن المقياس يتسم بثبات عال و مرتفع .

4-5-2-1 طريقة تصحيح المقياس الأصلي وصوره في الدراسة الأساسية ،فبالنسبة لطريقة التصحيح ، فيوضحه الجدول التالي : جدول رقم (4-9) يبين طريقة تصحيح المقياس وصوره .

مقياس الرضا الوظيفي	
<ul style="list-style-type: none"> - اذا اجاب الشخص بـ (لاتنطبق مطلقا) ، تمنح لذلك البند (01) درجة . - اذا اجاب الشخص بـ (لاتنطبق) ، تمنح لذلك البند درجتين . - اذا اجاب الشخص بـ (محايد)) ، تمنح لذلك البند (03) درجة . - اذا اجاب الشخص بـ (تنطبق) ، تمنح لذلك البند (4) درجة . - اذا اجاب الشخص بـ (تنطبق تماما) ، تمنح لذلك البند (5) درجة . 	تقيط الاجابات
<ul style="list-style-type: none"> - درجة البند للخيار الاول (لاتنطبق مطلقا) = تكرار المجيبين للخيار الأول x 1 - درجة البند للخيار الثاني (لاتنطبق) = تكرار المجيبين للخيار الثاني x 2 . - درجة البند للخيار الثالث (محايد/) = تكرار المجيبين للخيار الثالث x 3 - درجة البند للخيار الرابع (تنطبق/) = تكرار المجيبين للخيار الرابع x 4 . - درجة البند للخيار الخامس (تنطبق تماما) = تكرار المجيبين للخيار الخامس x 2 	حساب درجة كل بند
<p>الابقاء على نفس التفسير لتصحيح درجة كل فرد من أفراد العينة الأمريكية للمقياس الأصلي</p> <p>- (42) درجة فما فوق تشير إلى تحقيق التوافق المهني والرضا عن العمل بدرجة طيبة للفرد.</p> <p>- من (33) درجة إلى (41) درجة إشارة إلى تحقيق التوافق المهني والرضا عن العمل بدرجة مناسبة للفرد</p> <p>- (32) درجة مما أقل إشارة إلى صعوبات في تحقيق التوافق المهني والرضا عن العمل للفرد</p>	تفسير الدرجات

المصدر : كتاب قياس الشخصية للمؤلف :محمد شحاته ربيع .

4-5-2-2-إجراءات التطبيق وخطوات جمع البيانات للدراسة الميدانية الأساسية :

لقد تم اتباع الخطوات والإجراءات التالية في سبيل جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة الأساسية

في صورتها النهائية :وعلى اعتبار أن هذه الدراسة من بين أهم أهدافها معرفة مدى تأثير الاختلاف في نوع بدائل المقياس على ثباته وصدقه ،وللوصول إلى ذلك تم استخدام مقياس الرضا عن العمل بعد تصميم 06نسخ منه بحيث كانت نوع البدائل فيها مختلفة من صور وكلمات وأعداد ورموز وتتمثل بالضبط نوع وصيغة البدائل لصور المقياس الأصلي في الآتي :

(1)-*الصيغة الأولى للبدائل وهي الصيغة الأصلية للمقياس : لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/ تنطبق تماما .

(2)*الصيغة الثانية للبدائل: غير موافق جدا / غير موافق/ لا أعرف/ موافق/ موافق جدا

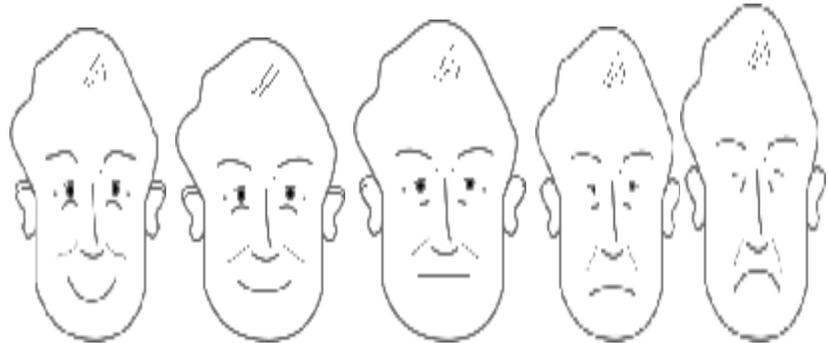
(3)*الصيغة الثالثة للبدائل : لا مطلقا / أحيانا / لا أدري/ غالبا/ دائما

(4)*الصيغة الرابعة للبدائل : غير راض يتاتا / غير راض / راض إلى حد ما/ راض/ راض إلى حد كبير

(5)*الصيغة الخامسة للبدائل : 1 / 2 / 3/ 4/ 5

(6)-الصيغة السادسة للبدائل: أ/ ب / ج / د / هـ —

(7) - *الصيغة السابعة للبدائل :



وقد تم تقديم المقياس الأصلي إلى 304مستجيبا في البداية ,وبعد مرور 3 أسابيع من التطبيق الأول تم التطبيق مرة أخرى لكل من-المقياس الأصلي ,والنماذج أو الصور الستة للمقياس بحيث كان نصيب كل نموذج من صور التصاميم الستة للمقياس 40 مستجيبا بين المدرسين، وهذا لمعرفة مدى تأثير النتائج ونمط

الإجابة و الخصائص السيكومترية لأداة القياس بتغير صور البدائل ,ومطالبة المدرسين بكتابة نقطة التفتيش التربوية الأخيرة, باعتبارها محك خارجي لقياس الصدق التلازمي.

و بعد تفرغ بيانات الدراسات الميدانية الأساسية بصورتها النهائية -في حدود شهرين - تبين أن :
الإستمارات الصالحة للإعتماد و التحليل تصل إلى: 288 استمارة بين كل من التطبيقين؛ فاستبعدت في حدود 10 استمارة في التطبيق الأول وفي حدود 06 استمارات في التطبيق الثاني ,وهذا لأسباب مختلفة كعدم إنهاء الإجابات أو ترك أكثر من خانة فارغة أو اتباع نمط استجابة محدد واحد .

4-6- الوسائل الإحصائية المستعملة في تحليل البيانات :

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات التي تم تجميعها، فقد تم استخدام العديد من الأساليب والوسائل

الإحصائية المناسبة باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences والتي يرمز لها اختصاراً بالرمز (SPSS).

وذلك بعد أن تم ترميز وإدخال البيانات إلى الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة ، تم حساب المدى ($5-1=4$)، ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي ($5/4 = 0.80$) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح) وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما يأتي :

- من 1 إلى 1.80 يمثل (لا ينطبق أبداً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

- من 1.81 وحتى 2.60 يمثل (ينطبق نادراً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

- من 2.61 وحتى 3.40 يمثل (غير متأكد) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

- من 3.41 وحتى 4.20 يمثل (ينطبق غالباً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه.

- من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (ينطبق دائماً) نحو كل عبارة باختلاف المحور المراد قياسه

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة الدراسة وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسة التي تتضمنها أداة الدراسة. وبعد ذلك تم حساب المقاييس الاحصائية التالية :

* **التكرار والنسبة المئوية** لوصف العينة وتحديد مستوى درجة والرضا عن العمل لدى عينة المدرسين ببلدية باتنة.

$$* \text{النسب المئوية} = \frac{\text{مجموع التكرارات لكل فئة}}{\text{عدد التكرار الكلي}} \times 100$$

* **المتوسط الحسابي " Mean "** وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة الدراسة عن المحاور الرئيسة (متوسط متوسطات العبارات)، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب المحاور حسب أعلى متوسط حسابي. متوسطها.

$$* \text{المتوسط الحسابي} = \frac{\text{مجموع نواتج ضرب تكرارات كل فئة في منتصفها}}{\text{عدد التكرارات}}$$

* تم استخدام **الانحراف المعياري "Standard Deviation"** للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسة عن متوسطها الحسابي. ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسة، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس.

- الانحراف المعياري = الجذر التربيعي لمتوسط مجموع مربع انحراف القيم عن متوسطها.

*معامل ألفا كرونباخ : لتصحيح معادلة معامل الثبات الذاتي بطريقة التجزئة النصفية وطريقة معامل ألفا اقترحها وطورها كرونباخ (cronbach) عام 1951 لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للاختبار ، وهي تعميم لمعادلة (kr-20) ، عندما لا يتم تصحيح الفقرات بشكل ثنائي ويشيع استخدام هذه الطريقة في تقدير ثبات مقاييس الاتجاهات واستطلاع الرأي وفي مقاييس الشخصية ، وجدير بالذكر أن طريقة ألفا تعطي الحد الأدنى للقيمة التقديرية لمعمل ثبات درجات الاختبار ، فإذا كانت ألفا مرتفعة ، فهذا يدل بالفعل على ثبات الاختبار ، أما إذا كانت منخفضة فربما يدل على أن الثبات يمكن أن تكون قيمته أكبر من ذلك باستخدام الطرق الأخرى ، ومن ناحية أخرى ، فإن قيمة ألف تساوي متوسط القيم التقديرية لمعامل ثبات كل من نصفي الاختبار لجميع طرق التجزئة النصفية الممكنة [56](ص: 34)

*معاملات الارتباط :- معامل اتفاق كاندال للرتب : وهو معامل اتفاق وضعه العالم كاندال سنة 1938 ، ويعتبر من الأساليب الإحصائية اللابارمترية ، التي تقوم على حساب العلاقة بين متغيرات من مستوى رتبي وهو يختلف عن معامل (سبيرمان) بالقدرة على تعميم استعمالاته لحساب العلاقة بين أكثر من متغيرين ، ويستعمل هذا المعامل لما يتوفر للباحث ترتيبا تحصل عليه من ثلاثة محكمين أو أكثر لموضوعات ، حيث يعطي كل محكم رتبة لبنود الأداة . [60](ص: 195)

ويرمز لهذا المعامل بحرف (W) ، وهو يتراوح بين وتدل القيمة (+1) على وجود اتفاق تام بين آراء المحكمين ، بينما تدل قيمة (0) على وجود اختلاف تام بين آراء المحكمين ، وكلما اقتربت القيمة من 1 كلما استطعنا القول أن درجة الارتباط بين رتب المحكمين مرتفعة .

- معامل الارتباط سبيرمان لإيجاد العلاقة الارتباطية بين درجات الرضا عن العمل ويحسب بتطبيق المعادلة التالية :

$$R=1-\frac{6\sum O^2}{N(N^2-1)}=1-\frac{6(128)}{8(64-1)} \quad \bar{N}: \text{مجموع العوامل:}$$

$$R=1-\frac{768}{504} = -0.52 \quad D=X-Y$$

*معامل كوجران (كيو) : وضع هذا المعامل سنة 1950 من قبل الباحث الأمريكي البريطاني وليام جميل كوجراتن (1909-1980) ، يدخل هذا الاختبار في نطاق مايسمى بالتحليل التجميعي للبيانات ،فهو اختبار لبارامتري ،فهو لايفترض شروطا صارمة لتطبيقه كما هو الحال في الاختبارات البارامترية ،وهو يستعمل لدراسة الفروق بين القياسات لمجموعة واحدة ذات الاختبارات المتعددة ،أما البيانات التي يعالجها فتكون اسمية مثل :راض ،غير راض -ناجح راسب [60](ص: 195)

* قيم معامل الصدق التلازمي و ذلك بحساب معامل ارتباط بيرسون بين صور المقياس الأربع و المحك في كل مرحلة من المراحل الدراسية.

*قيم ك² و التي تعبر عن دلالة الفروق في نمط الاستجابة تبعا لتغير عدد بدائل الاستجابة داخل كل مرحلة دراسية و تغير المرحلة الدراسية لكل نموذج من نماذج المقياس الأربعة.

و لمعرفة دلالة الفروق بين هذه قيم معاملات الثبات و الصدق تبعا لتغير عدد البدائل أو تغير المرحلة الدراسية فقد تم استخدام الإحصائيات التالية: [27](ص: 69)

الإحصائي M المقترح من قبل هاكستين وولين Hakstain Whalen (1976) و الخاص بمعرفة دلالة الفروق بين عدد معاملا ثبات الفا و ذلك لمعرفة دلالة الفروق بينها تبعا لتغير عدد بدائل الاستجابة في كل مرحلة دراسية، و تبعا لتغير المرحلة الدراسية لكل نموذج من نماذج المقياس الأربعة.

$$M = \frac{J-1}{18J} \left[\sum_{K=1}^4 B_K - \frac{\left[\sum_{K=1}^4 B_K (1-a_k)^{-1/3} \right]^2}{\sum_{K=1}^4 B_K (1-a_k)^{-2/3}} \right]$$

و تحسب قيمة B_K من القانون:

$$B_K = \frac{(9n_k - 1)^2}{(n_k - 1)}$$

حيث تمثل الرموز: K رقم النموذج، n_k عدد أفراد العينة في النموذج K ، j عدد فقرات المقياس a_k معامل ثبات كرونباخ الفا للنموذج K .

الإحصائي V الذي وضعه هيز Hays (1981، ص 467) و الخاص بمعرفة دلالة الفروق بين عدة معاملات ارتباط بيرسون و ذلك لمعرفة دلالة الفروق بين معاملات ثبات التجزئة النصفية و دلالة الفروق بين معاملات الصدق التلازمي تبعا لتغير عدد بدائل الاستجابة في كل مرحلة دراسية، و كذلك تبعا لتغير المرحلة الدراسية لكل نموذج من نماذج المقياس الأربعة.

$$V = \sum_{j=1}^4 (n_j - 3)(z_j - u)^2$$

و تحسب قيمة u من القانون:

$$u = \frac{\sum_{j=1}^4 (n_j - 3) z_j}{\sum_{j=1}^4 (n_j - 3)}$$

حيث تمثل الرموز: Z رقم النموذج، n_j عدد أفراد العينة في النموذج Z_j علامة فيشر لقيمة معامل الارتباط. حساب قيمة فيشر الإحصائي Z الخاص بمعرفة الفروق بين معاملي ثبات أو معاملي صدق أو معاملي ارتباط بيرسون.

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

حيث تمثل الرموز: Z_j قيم فيشر المقابلة لكل من المعاملين: n_1 n_2 عدد أفراد كل من العينتين.

الفصل 5 تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد :

يتناول هذا الفصل تحليلاً ومناقشة لنتائج الدراسة بعد عرض لمختلف بياناتها ومعطياتها واستخلاص لمضامينها وفق ما هدفت إليه في تساؤلاتها و فرضياتها ،مع السعي لربط نتائج هذه الدراسة وربطها بالتراث النظري في التربية وعلم النفس ،وما توصلت إليه الدراسات السابقة في هذا المجال وذلك وفق ما يأتي :

5-1- عرض و تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الأول :

*-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعاً للخصائص الفردية :

الجدول رقم (5-1) :توزيع الخصائص الفردية والمهنية لأفراد عينة الدراسة النهائية

الخصائص	الجنس	السن	الحالة العائلية	عدد الأولاد	بعد السكن عن العمل بـ كلم		
الفئات	أنثى	28-22	أرمل مطلق متزوج اعزب لا يوجد	7 فأكثر	12 فأكثر		
		48-42		7-5	11-07		
	41-36	4-3		6-2			
	35-29	2-1		أقل من 01			
	28-22	لا يوجد		30			
	ذكر	49 فأكثر		أرمل	38	64	
		48-42		مطلق	73	49	
	41-36	متزوج		81	145		
	35-29	اعزب		54	30		
	28-22	لا يوجد		42	10		
	النسبة	59		41	13	13	22
					25	25	17
					28	28	
			19	19			
			15	15			
			1	1			
			4	4			
			64	64			
			31	31			
			2	2			
			21	21			
			31	31			
			33	33			
			13	13			

عدد التلاميذ في القسم					مدة الأقدمية						المستوى التعليمي		
49 فأكثر	48-37	36-25	24-13	12-1	30 فأكثر	30-25	24-19	18-13	12-07	06-01	الجامعي	الثانوي	المتوسط
6	98	89	83	12	3	06	58	66	84	71	75	17	43
2	34	31	29	4	1	02	20	23	29	25	26	59	15

المصدر : تفريغ الاستبيانات

يتضح من خلال البيانات المتعلقة بالخصائص الفردية أن العينة متجانسة بصفة عامة ،حيث أن هناك تقارب في توزيع عامل الجنس بنسبة (59%) إناث و(41%) ذكور ،أما بالنسبة لعامل الحالة العائلية فيتضح أن غالبية أفراد العينة (64%) هم من المتزوجين في حين تشكل نسبة العزاب (31%) ،وفئة المطلقين (4%) ،والأرامل (1%) فقط ،وهو مايبين أن هناك نوعا من التوزيع الاعتدالي المتقبل أو بالأحرى المتوقع خصوصا إذا ما قورن بتوزع أفراد العينة عبر فئات السن ،حيث يلاحظ مثلا أن نسبة (46%) تتراوح أعمارهم ما بين 22 و 35 سنة ،و(54%) ما بين 36 و 48 سنة .

أما فيما يتعلق بالمستوى التعليمي فيلاحظ أن نسبة كبيرة من أفراد العينة (85%) ذوي المستوى الثانوي فما أكثر و(15%) فقط دون المستوى الثانوي سابقا .وهو متوقع في التعليم الابتدائي ونفس الشيء يمكن أن يقال على سواء فيما يتعلق بعدد الأولاد ومدة الأقدمية وبعد السكن عن العمل ؛إذ يلاحظ أن توزع أفراد العينة عبر فئات كلا العاملين خال من أي تطرف ،الأمر الذي يدفع إلى الاعتقاد كفرض من الفروض بأن الخصائص الفردية والمهنية قد لا يكون لها تأثير على نتائج الرضا عن العمل لدى أفراد العينة ،وهو ما سيتم تناوله في العنصر الموالي .

الجدول رقم (5-2) : توزيع مستوى الرضا عن العمل حسب الخصائص الفردية :

الخصائص الفردية	(X 2)	(α) مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية
الجنس	0,14	(0,5)	غير دالة
السن	5,17	(0,5)	غير دالة
الحالة العائلية	6,26	(0,5)	غير دالة
عدد الأولاد	5,60	(0,5)	غير دالة
بعد السكن عن العمل	20,67	(0,5)	دالة
المستوى التعليمي	19,24	(0,5)	دالة
مدة الأقدمية في التعليم	18,34	(0,5)	دالة
عدد التلاميذ في القسم	22,17	(0,5)	دالة

المصدر : تفريغ الاستبيانات

-للتمكن من إجراء مقارنة للخصائص المميزة للأفراد الراضين وغير الراضين عن العمل تم تقسيم العينة الكلية (288) مفحوصا إلى فئتين على هذا الأساس ،وبتطبيق اختبار (X 2) لقياس الفروق الفردية بين الفئتين فيما يخص مختلف الخصائص الفردية وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لعامل الجنس والسن والحالة العائلية وعدد الأولاد في حين تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للعوامل الأخرى:،كما يتضح هذا من الجدول رقم (5-2) ؛حيث بين تطبيق اختبار (X 2) وجود فروق ذات دلالة إحصائية فيما يخص توزيع أفراد العينة وفقا للمستوى التعليمي ،و مدة الأقدمية

في التعليم وعدد التلاميذ في القسم ،ومن ثم يمكن القول أن هناك اختلاف في الرضا عن العمل لدى مدرسي التعليم الابتدائي مجال الدراسة تبعا للخصائص الفردية .

وإذا اتجهنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الأول :

*-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعا للخصائص الفردية :

فقد أكدت نتائج الدراسة الحالية عدم وجود أية فروق ذات دلالة إحصائية، وهذا بتطبيق اختبار (X 2) لقياس الفروق الفردية بين الفئتين (الراضي وغير الراضي) فيما يخص مختلف عوامل الرضا عن العمل المجسدة في بنود المقياس وقد تبين صحة الفرضية المطروحة والتي مفادها أن هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعا لعوامله ؛بل وأثبتت أن مستوى الرضا لدى المدرسين منخفض حيث أن نسبة 65,62% منهم كانوا غير راضين ،وهي نتيجة متوقعة بالنظر إلى الظروف والأوضاع السائدة حاليا في المجتمع وقد انعكست بعضها على نتائج الدراسة الحالية ،ولعل هذا الأمر هو الذي جعل درجات مستوى الرضا لا تتأثر في بعضها بالخصائص الفردية للمدرسين كـ: الجنس و السن و الحالة العائلية وعلى خلاف ذلك بالنسبة للخصائص الفردية الأخرى كـ: عدد الأولاد بعد السكن عن العمل ، المستوى التعليمي ، مدة الأقدمية في التعليم ، عدد التلاميذ في القسم ؛ فمستوى الرضا يختلف وفقا لهذه الخصائص الفردية الأخيرة .

عموما تتفق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه نتائج بعض الباحثين في كون مستوى الرضا لدى العامل عادة ما يتأثر بالخصائص الفردية ،كدراسة: شيفور chivore(1988) ،ودراسة سلامة بدولة قطر (1982)..وبالتعمن في جدول الخصائص الفردية (الجدول رقم-5-2) قد يوحى ببعض الحقائق التي قد يكون لها مدلول لدى هذه الفئة من المدرسين كما هو الحال بالنسبة لكون 52% من أفراد العينة الكلية سنهم أكثر من 36 سنة ، و 64% متزوجون ، و 77% تقل أقدميتهم عن 18 سنة، و 72% من أفراد العينة لديهم من ولد إلى 07 أولاد .

الأمر الذي يوحي بإمكانية اختلاف في نوعية مستويات الرضا من فرد لآخر ومن بلد لآخر بل وحتى وجود اختلاف في نوعية الخصائص الفردية والمجتمعية المؤثرة على مستوى الرضا عن العمل فالأمر يتجه ليتعلق ببعض الخلفيات السائدة في المجتمع كالمستوى الثقافي ومستوى المعيشة والمكانة الاجتماعية ناهيك عن إمكانية تغير مستوى الرضا مع مرور الزمن حيث يرى لاندي (1978) landy .

زيادة على ما سبق على انه من المتوقع أن الرضا ليس عبارة عن الجمع البسيط لمختلف عناصر العمل، إذ من الممكن أن هناك عنصرا من العناصر قد يلعب دورا في الأهمية النسبية لكل عامل من العوامل المأخوذة، ولعل كثرة المشاكل والسلوكيات غير اللائقة لدى التلاميذ، وبالأخص المشاغبين منهم، وهذا أمام ارتفاع عدد التلاميذ بالقسم الواحد (65% من المستجوبين لا تقل أقسامهم من 25 تلميذا إلى 48 تلميذا في القسم الواحد)، وليس هذا فحسب بل تسجلت بعض الحالات التي تعبر عن انتشار العنف المدرسي، الذي أصبح يشكل خطرا سواء على المدرسين أو حتى ما بين التلاميذ أنفسهم .

وعموما ما يمكن استنتاجه من خلال ما سبق عن اختلاف مستوى الرضا العام تبعا للخصائص الفردية، هو أن هذه الأخيرة تبقى لها مؤشراتها المختلفة والتي يصعب تقديم تفسيرات دقيقة لها في التأثير والتأثر نظرا لتداخل وتعقد العوامل المرتبطة بها خصوصا في مجال مهنة التعليم، كما سيتضح من خلال مناقشتها في العنصر الموالي .

5-2- عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الثاني :

-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعاً لعوامله .

الجدول رقم (5-3) : يخص مستوى الرضا للمدرسين فيما يخص العوامل المختارة في بنود الاختبار :

المفتاح البنود	لا تتطبق مطلقا	لا ينطبق	محايد	ينطبق	تتطبق تماما	المتوسط الحسابي	الانحراف	(X 2)	
								التكرار	النسبة
1	26	76	78	80	28	03,30	01,14	54,36	التكرار
	%09,03	%26,39	%27,08	%27,78	%09,72				النسبة
2	63	102	67	39	17	02,46	01,15	70,89	التكرار
	%21,88	%35,42	%23,46	%13,54	%06,66				النسبة
3	53	100	75	45	15	02,55	01,12	71,10	التكرار
	%18,40	%34,72	%26,04	%15,63	%05,21				النسبة
4	66	98	59	45	20	02,50	01,20	56,90	التكرار
	%22,22	%34,03	%20,49	%15,63	%06,94				النسبة
5	79	111	58	26	14	02,25	01,00	107,80	التكرار
	%27,43	%38,54	%20,14	%09,03	%04,86				النسبة
6	83	96	68	25	16	02,29	01,14	56,76	التكرار
	%28,82	%33,33	%23,61	%8,68	%5,56				النسبة
7	59	97	81	40	11	02,47	01,08	79,57	التكرار
	%20,49	%33,68	%28,13	%13,98	%03,82				النسبة

65,65	01,16	03,05	25	96	63	76	28	التكرار	8
			%08,68	%33,33	%21,88	%26,39	%9,72	النسبة	
181,44	01,04	00,92	10	14	42	98	121	التكرار	9
			%03,47	%04,86	%15,58	%34,03	%43,06	النسبة	
133,35	01,07	02,07	08	26	48	101	105	التكرار	10
			02,78	09,03	%16,67	%35,07	%36,46	النسبة	

المصدر : تفرغ الاستبيانات

لقد أظهرت المعالجة الإحصائية لمختلف بنود المقياس كما يتضح من الجدول السابق (3-5)، توزع أفراد العينة بين عدم الرضا إلى الرضا من خلال صيغ البنود : لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/ تنطبق تماما ،مع ميل أغلبية النسب لصالح الفئات الثلاثة الأولى المعبرة عن عدم الرضا ،حيث سجلت نسب متفاوتة فيما يخص عدم الرضا بالنسبة لكل بند من البنود على النحو التالي :

الجدول رقم (4-5) : يخص نسبة عدم الرضا لكل بند من بنود المقياس :

نسبة عدم الرضا	البند
%62,5	1- أعرف ماهو مطلوب مني
%80,76	2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل
%79,16	3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة
%76,74	4-أتلقي المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة
%86,11	5-يبيدي رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي
%85,76	6-يؤخذ بآرائي واقتراحاتي في العمل
%82,3	7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر
%57,99	8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل
%92,67	9-أتنافس مع زملائي في إجابة العمل
%88,2	10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقية التي أستحقها

وقد أظهر تطبيق اختبار (X^2) أن: الفروق بين نتائج إجابات الأفراد حول كل بند من البنود العشرة للمقياس ذات دلالة إحصائية عالية حسب الجدول السابق (الجدول رقم (5-4) : يخص مستوى الرضا للمدرسين فيما يخص العوامل المختارة في بنود الاختبار)؛ حيث تبين نتائج البند رقم : (9) أن 92,67% من المستجوبين غير راضين ولا ينطبق عليهم موقف التنافس مع الزملاء في إجادة العمل وعلى نفس المنوال تقريبا أظهرت نتائج البند رقم 10 و6 و7؛ إذ نجد نسبة 88,2% من المستجوبين بالنسبة للبند رقم 10 غير راضين ولا تنطبق عليهم قضية تلقيهم للعلاوات أو الترقيات التي يستحقونها، و نجد نسبة 86,11% من المستجوبين بالنسبة للبند رقم 10 غير راضين ولا تنطبق عليهم قضية أن رؤسائهم المباشرين يبدون اهتماما بهم ،وبالنسبة للبند رقم 6 نجد نسبة 85,76% من المستجوبين غير راضين ولا تنطبق عليهم قضية :الأخذ بآرائهم واقتراحاتهم في العمل أما البند رقم 07 فتجد نسبة : 82,3% غير راضين ولا تنطبق عليهم قضية وجود دور هام ومؤثر في العمل وأيضا نجد البند رقم 2 يسير في هذا المنحى إذ نجد نسبة 80,76% من المستجوبين غير راضين ولا تنطبق عليهم عبارة امتلاكهم للأدوات والأجهزة اللازمة للعمل كما بينت نتائج البند رقم 3 و4 أن نسبة 79,16% من المستجوبين بالنسبة للبند رقم 3 غير راضين ولا ينطبق عليهم أن محتوى العمل يتيح لهم الإجادة في العمل ،وأن نسبة 76,74% من المستجوبين بالنسبة للبند رقم 4 غير راضين ولا ينطبق عليهم تلقي المدح والثناء من قبل الرؤساء في المناسبات المختلفة .

كما أظهرت نتائج البند : أن 62,5% من المستجوبين غير راضين ولا ينطبق عليهم موقف :معرفةهم بكل ما هو مطلوب منهم بعيدا عن غموض الدور .وليس هذا فحسب ،بل إن نتائج البند : رقم : (8) أن نسبة 57,99% من المستجوبين غير راضين ولا ينطبق عليهم موقف امتلاكهم لأصدقاء العمل وعلى خلاف ذلك نجد نسبة معتبرة من الراضين بامتلاكهم لأصدقاء العمل تصل إلى :42,01% من أفراد العينة .

وبالصورة الكلية يمكن تجسيد تشتت إجابات المستجوبين ،وكيفية توزيع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا وفقا للجدول الآتي الذي يوضح ذلك الجدول رقم (5-5) توزيع العينة على مختلف درجات الرضا .

الفئة					المرضى
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	المرضى
35	64	52	84	67	التكرار
%12,15	%22,22	%18,05	%29,16	%23,26	النسبة

زيادة على ما سبق، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين كما يوضحه الجدول التالي: الجدول رقم (5-6) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس .

الدلالة	(X 2)	النسبة	التكرار	مستوى الرضا العام
دالة عند ($\alpha = 0,05$)	81,47	%34,37	99	راض
		%65,62	189	غير راض

المصدر : تفريغ الاستبيانات

ويتضح من هذا الجدول أن : أغلبية أفراد العينة 65,62% غير راضين، وبتطبيق اختبار (X 2) فقد أثبت عدم وجود أية فروق ذو دلالة إحصائية فيما يخص توزيع أفراد العينة وفقا لعوامل الرضا عن العمل ، وعليه تقبل الفرضية القائلة بوجود اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين وفقا لعوامل الرضا عن العمل .

وإذا اتجهنا إلى تحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الثاني :

*-نتوقع أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعا لعوامله .

للتحقق من هذه الفرضية تم تطبيق اختبار (X^2) فقد أثبت عدم وجود أية فروق ذو دلالة إحصائية فيما يخص توزيع أفراد العينة وفقا لعوامل الرضا عن العمل ،وعليه تم قبول الفرضية القائلة بوجود اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين وفقا لعوامل الرضا عن العمل .

بالتركيز على النتائج الخاصة بالجدول رقم (5-6) يتضح وبالقراءة المعمقة لعبارة الاستبيان وما يقابلها من نسب ودرجات ،تبين بان العوامل المذكورة في المقياس تظهر انخفاضا في مستوى الرضا عن العمل العام للمدرسين تصل إلى نسب مرتفعة ،والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (5-7): ترتيب عوامل الرضا تبعا لنسبة الأفراد غير الراضين

عوامل الرضا وفق بنود المقياس	رقم البند	ترتيب عوامل الرضا تبعا لنسبة الأفراد غير الراضين النسبة
1-أتنافس مع زملائي في إجادة العمل	9	92,67%
2-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها	10	88,2%
3-يبدى رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي	5	86,11%
4-يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل	6	85,76%
5-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر	7	82,3%
6-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل	2	80,76%
7-يتيح لي العمل فرصة الإجادة بصورة دائمة	3	79,16%
8-أتلقي المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة	4	76,74%
9- أعرف ما هو مطلوب مني	1	62,5%
10-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل	8	57,99%

وإذا تجهنا إلى الواقع الميداني ،وجدنا المدرسين يشهدون على تقهقر وتراجع قيمة مهنتهم سواء

من الناحية المادية أو الإجتماعية ،وبعد أن كانت في منزلة تحسد عليها ،أصبحت محل شفقة وسخرية لدرجة أنها صارت تمثل مهنة من لامهنة له ،وليس هذا فحسب ،بل يشهد بانها مهنة المتاعب ،ويعترف بأهمية المهنة التي يقوم بها المدرس وصعوبتها ،لكن لاشيء يعكس قيمتها الحقيقية سواء على المستوى المجتمعي أو المادي ،فضلا عن عدم الاعتراف بمكانة المدرس ليس على المستوى الاجتماعي فحسب ،بل حتى على مختلف المستويات الرسمية .

وما يؤكد ماسبق هو إنخفاض متوسطات عبارات البنود كما يتضح من الجدول التالي :

الجدول (5-8) المتوسطات والإنحرافات المعيارية لمستويات الرضا وفقا لعبارات الاستبيان:

الإنحراف المعياري	المتوسط	عوامل الرضا وفق بنود المقياس
01,14	03,30	1- أعرف ماهو مطلوب مني .
01,15	02,46	2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل .
01,12	02,55	3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة .
01,20	02,50	4-أتلقي المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة
01,00	02,25	5-يبيدي رؤسائي المباثرون اهتمامهم بي
01,14	02,29	6-يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل
01,08	02,47	7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر
01,16	03,05	8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل
01,04	00,92	9-أنتافس مع زملائي في إجابة العمل
01,07	02,07	10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها

وهذا ما يؤكد ما توصل إليه بعض الباحثين أمثال هرزبارغ (1968) الذي يرى بأن الحاجات التي يجب توفيرها لكي يشعر العامل بالرضا المهني هي حاجات يمكن تصنيفها إلى فئتين مختلفتين، تحتوي الفئة الأولى على الحاجات الفيزيائية والفيزيولوجية والتي يشترك فيها الإنسان مع الحيوان، أما الفئة الثانية فتحتوي على الحاجات النفسية والاجتماعية أي الحاجات التي يختص بها الإنسان وحده، حيث يتمثل تأثير الحاجات الفيزيولوجية على سلوك الإنسان في إثارة دافعيته من أجل إشباع الحاجات الأساسية لأن عدم إشباع تلك الحاجات يسبب قلقا وشعورا بالإحباط أما الشعور بالرضا فينتج عن إشباع الحاجات العليا .

وقد تمكن هرزبارغ من تصنيف الأحداث إلى مجموعتين مختلفتين من العوامل، سميت المجموعة الأولى بالعوامل غير المرضية، وسميت المجموعة الثانية بالعوامل المرضية لأنها تساهم في الرفع من مستوى الرضا العام، تتضمن المجموعة الأولى أي مجموعة العوامل التي تساهم في تخفيض مستوى الرضا إن لم تتوفر لدى العامل فهي :

-إدارة المؤسسة .

-نمط الإشراف

-الأجرة .

-العلاقة مع الرؤساء .

-ظروف العمل .

أما المجموعة الثانية فتتضمن متغيرات مرتبطة بنشاط العمل وهي :

-التحصيل

-الاعتراف

-العمل في حد ذاته .

-المسؤولية .

-الترقية .

وتتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة : لوك (1964)locke والتي أشارت إلى أهمية إحدى العوامل المؤثرة على الاستجابة العاطفية الناتجة عن أي عنصر من عناصر العمل بدلا من الرضا الواقعي لهذا العنصر ،فعندما يكون هناك شيء غير مهم بالنسبة للعامل ،فإنه لا يكون لا راضيا ولا مستاء، وإنما يكون محايدا يغض النظر عن مقدار ذلك الشيء ،هذا من جهة ومن جهة أخرى ،إذا كان مقدار أي عنصر من عناصر العمل ذات قيمة عالية بالنسبة للعامل ،فإن أي تغيير بسيط عن المقدار المعياري لذلك العنصر سينتج عنه تغييرا كبيرا في مستوى الرضا .

كما يربط لوك (1964) locke معادلة الرضا المهني بالاعتقاد السائد لدى الفرد حول العلاقة ما بين الأهداف التي يريد تحقيقها من خلال مهنته وتلك التي يظن أنه قد حصل عليها فعلا ،وهو ما يشير إليه آدمس (1965) admes بمحاولة الفرد إيجاد التوازن بين المدخلات المتمثلة في ما يبذله من مجهودات في العمل ومختلف العوائد والأهداف التي يحققها من خلال عمله هذا ،وفي حالة عدم التوصل إلى تحقيق هذا التوازن ،فإن ذلك قد يؤدي إلى شعور العامل بعدم الرضا المهني ،لذا فلاغرابة في أن يكون مستوى الرضا لدى المدرسين منخفضا خصوصا امام تدهور مستوى المعيشة وضعف القدرة الشرائية ،ناهيك عما تتخبط فيه المدرسة الجزائرية من مشاكل وما يدور حاليا من مناقشات وتساؤلات حول المنظومة التربوية وقضية التشكيك في إمكانيتها وفعاليتها في الماضي والحاضر والمستقبل .

5-3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الثالث :

*-نتوقع أن يكون هناك اختلاف نتائج قياس السمة (الرضا عن العمل) بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

-لقد أظهرت المعالجة الإحصائية للبيانات بخصوص قياس سمة الرضا عن العمل من خلال الصور السبعة للمقاييس ،وبالاعتماد على عينة تصل إلى 40 مستجيبا لكل صيغة ستبين الجداول الأتية كيفية توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا وهذا للتأكد من مدى اختلاف نتائج قياس السمة باختلاف بدائل المقياس :

1--الجدول (5-9) توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 1 الاصلية:

الفئة					الفئات
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	درجات الرضا
3	5	5	14	13	التكرار
%	%	%	%	%	النسبة

. المصدر : تفرغ الاستبيانات

زيادة على ذلك ،فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين ،وبتطبيق اختبار (X 2) يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-10) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة
1 الاصلية .

الدالة	(X 2)	النسبة	التكرار	مستوى الرضا العام
دالة عند ($\alpha = 0,05$)	36	20	8	راض
		80	32	غير راض

المصدر : تفرغ الاستبيانات

2-الجدول: (5-11): توزيع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 2:

الفئة					درجات الرضا
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	
7	5	3	14	11	التكرار
%17,5	%12,5	%7,5	%35	%27,5	النسبة

. المصدر : تفرغ الاستبيانات

زيادة على ذلك، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين، وبتطبيق اختبار (X 2)
يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين
فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-12) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة الثانية.

الدالة	(X 2)	النسبة	التكرار	مستوى الرضا العام
دالة عند ($\alpha = 0,05$)	39,02	30	12	راض
		70	28	غير راض

المصدر : تفريغ الاستبيانات

(3)-الجدول (5-13) توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 3:

الفئات					الرضا درجات
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	
6	7	7	7	13	التكرار
%15	%17,5	%17,5	%17,5	%32,5	النسبة

. المصدر : تفريغ الاستبيانات

زيادة على ذلك، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين، وبتطبيق اختبار (X 2) يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-14) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة 3 .

الدالة	(X 2)	النسبة	التكرار	مستوى الرضا العام
دالة عند ($\alpha = 0,05$)	32	32,5	13	راض
		67,5	27	غير راض

المصدر : تفريغ الاستبيانات

4-الجدول : (5-15) توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 4:

الفئة					درجات الرضا
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	
1	6	6	16	11	التكرار
%2,5	%15	%15	%40	%27,5	النسبة

المصدر : تفريغ الاستبيانات

زيادة على ذلك، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين، وبتطبيق اختبار (X 2)

يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين

فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-16) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس الصيغة 4 .

الدالة	(X 2)	النسبة	التكرار	مستوى الرضا العام
دالة عند ($\alpha = 0,05$)	40,9	17,5	07	راض
		82,5	33	غير راض

المصدر : تفريغ الاستبيانات

(5) --الجدول (5-17) توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 5 :

الفئات					
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	درجات
4	13	6	11	6	التكرار
%10	%32,5	%15	%27,5	%15	النسبة

. المصدر : تفريغ الاستبيانات

زيادة على ذلك، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين، وبتطبيق اختبار (X²) يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-18) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة 5.

مستوى الرضا العام	التكرار	النسبة	(X ²)	مستوى الدلالة
راض	17	41,3%	06,41	غير دالة عند (α =0,05)
غير راض	23	58,7%		

المصدر : تفريغ الاستبيانات

(6) --الجدول (5-19) توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 6:

الف					الف
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	درجات الرضا
1	21	3	11	4	التكرار
2,5%	52,5%	7,5%	27,5%	10%	النسبة

المصدر : تفريغ الاستبيانات

زيادة على ذلك، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين، وبتطبيق اختبار (X^2) يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-20) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة . 6

الدالة	(X^2)	النسبة	التكرار	مستوى الرضا العام
غير دالة عند ($\alpha = 0,05$)	3,55	%55	22	راض
		%45	18	غير راض

المصدر : تفرغ الاستبيانات

(7)--الجدول (5-21) توزع أفراد العينة على مختلف درجات الرضا بالصيغة 7 :

الفئات					
50-42	41-33	32-24	23-15	14-6	درجات الرضا
17	3	4	3	13	التكرار
%42,5	%7,5	%10	%7,5	%3,25	النسبة

. المصدر : تفرغ الاستبيانات

زيادة على ذلك، فإنه عند تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين، وبتطبيق اختبار (X^2) يتضح ما هو مدون في الجدول الآتي : عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين .

الجدول رقم (5-22) توزيع فئتي الراضين وغير الراضين حول العوامل المختارة في بنود المقياس بالصيغة .7

مستوى الرضا العام	التكرار	النسبة	(X^2)	مستوى الدلالة
راض	20	52,1%	0,5	غير دالة عند ($\alpha = 0,05$)
غير راض	20	47,9%		

المصدر : تقرير الاستبيانات

فالجداول السابقة تجسد اختلاف في نتائج قياس سمة الرضا عن العمل لدى المدرسين بتغاير بدائل المقياس ويتضح ذلك من تشتت إجابات المستجوبين أكثر عندما تم تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين حيث بين تطبيق اختبار (كا 2) :

*1- بالنسبة للاعتماد على الصيغة الأصلية الأولى للمقياس : لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/ تنطبق تماما بينت :

- وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-10).

*2- الصيغة الثانية للبدائل: غير موافق جدا / غير موافق / لا أعرف/ موافق/ موافق جدا بينت :

- وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-12)

3)*الصيغة الثالثة للبدائل : لا مطلقا / أحيانا / لا أدري / غالبا/ دائما تبين :

-وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-14)

4)*الصيغة الرابعة للبدائل : غير راض بتاتا / غير راض / راض إلى حد ما/ راض/ راض إلى حد كبير تبين :

-وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-16)

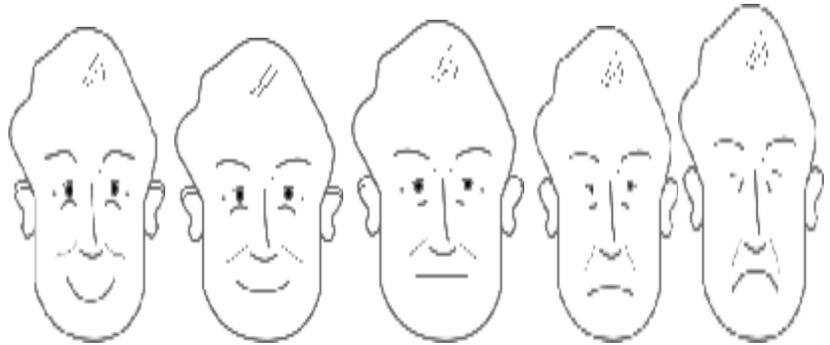
5)*الصيغة الخامسة للبدائل : 1 / 2 / 3/ 4/ 5 / تبين:

-عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-18)

6)-الصيغة السادسة للبدائل: أ/ ب / ج / د / هـ — تبين:

-عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-20)

7)- *الصيغة السابعة للبدائل :



-عدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما يخص درجات الرضا العام

للمدرسين كما هو مبين في الجدول (5-22)

ومما سبق يتضح اختلاف في نتائج قياس سمة الرضا عن العمل لدى المدرسين بتغاير بدائل المقياس ومما

يؤكد أكد ذلك تشتت إجابات المستجوبين عندما تم تصنيف أفراد العينة إلى فئتي راضين وغير راضين

حيث بين تطبيق اختبار (X^2) : وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير الراضين فيما

يخص صيغ الكلمات :رقم 1 و2 و3 و4 . وعدم وجود فروق ذو دلالة إحصائية بين فئتي الراضين وغير

الراضين فيما يخص الصيغ الأخرى الخاصة بالرموز والأعداد والصور :رقم 5 و6 و7 .

وهو ما يفسر قبول الفرضية المتوقعة بوجود اختلاف في قياس سمة الرضا عن العمل باختلاف نوع بدائل

المقياس .

5-4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الرابع:

- نتوقع أن يكون هناك اختلاف في نمط الإجابة بتغيير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

للتحقق من هذه الفرضية تم استخدام (كا2) وحساب قيمه لكل فقرة من فقرات المقياس بصوره السبعة

والجدول التالي يوضح ذلك :

الجدول رقم (5-23) يوضح قيم (كا2) المعبرة عن الاختلاف في نمط الإجابة على فقرات المقياس تبعا لتغيير

نوع بدائل الاستجابة .

صورة المقياس رقم البند	المقياس 1	المقياس 2	المقياس 3	المقياس 4	المقياس 5	المقياس 6	المقياس 7
البند 1	41,87	25,6	27,18	12,01	1,44	5,66	0,9
البند 2	62,8	62,8	74,6	116,5	05,41	0,09	0,2
البند 3	70,16	88,24	0,09	50,52	0,85	07,1	03,5
البند 4	49,77	19,37	1,5	47,9	03,6	02,2	03,60
البند 5	89,18	07,06	17,8	38,6	2,5	13,08	02,7
البند 6	67,24	02,80	04,9	129,3	2,18	02,02	16,5
البند 7	41,58	04,30	0,9	117,5	15,12	1,4	0,03
البند 8	47,39	55,6	12,1	102,13	14,07	12,7	02,8
البند 9	100,13	10,6	22,89	26,5	06,5	05,12	0,40
البند 10	182,4	06,94	18,45	88,9	2,8	3,17	04,81

-أشارت النتائج أن معظم قيم(كا2) التي تعبر عن مدىالاختلاف في نمط الاستجابة على بنود المقياس ذات البدائل بالكلمات كانت أغلبها دالة إحصائيا عند مستوى0,05,وعلى خلاف ذلك بالنسبة لبنود مقاييس بدائلها الرموز والأعداد والصور فقد جاءت في اغلبها غير دالة إحصائيا بمقارنتها مع القيمة (ن-1)(ن-2)= 09,49.ومن ثم فقد تحققت الفرضية المتوقعة أن يكون هناك اختلاف في نمط الإجابة بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

وإذا اتجها إلى مناقشة هذه النتائج والخاصة بالجدول رقم (5-23) يتضح أن:

-أن النتائج الخاصة بنمط الاستجابة أشارت إلى أن دور بدائل المقياس تؤثر بطريقة أو بأخرى في نمط استجابة الأفراد على فقرات المقياس،فمن الملاحظ أن قيم كا2 المعبرة عن نمط الاستجابة كانت دالة إحصائيا لأغلب فقرات المقياس ذات البدائل بالكلمات ،بينما لم تكن كذلك لدى مقاييس ذات الصور والأعداد والرموز،وهذا يعني أن صيغ الكلمات المحددة تتيح للمستجيب أن يحدد اختياراته وفق ما يشعر به دون أن يضطر إلى استخدام نمط واحد من الاستجابة كما قد يحدث عندما تكون صيغة البدائل مبهمه ولا تقى بالتعبير الدقيق عن رأي المفحوص فيجد نفسه مثلا يبدي ميلا للموافقة أو ميلا للرفض أو للحياد دون أن يفكر ما إذا كان هذا الاختيار يعبر عنه بالفعل أم لا .

وتتفق نتائج الدراسة مع دراسة : .سعيد حين آل عبد الفتاح الغامدي (2003).في هذا الشأن .

ومن الناحية النظرية فإن اختلاف بدائل المقياس تؤدي إلى تنوع أساليب وأنماط الاستجابة وهذا بدوره يزيد من قيمة التباين وبالتالي زيادة في معاملات الثبات والصدق .

ومن ناحية أخرى فإذا تم بروز ما يسمى بالتخمين العشوائي عند اختيار البدائل فهذا يزيد من تباين الخطأ في التباين الكلي مما يؤدي في انخفاض قيمة الثبات ومن ثم في قيمة الصدق ,وعموما فإن نتائج هذه الدراسة تؤكد على أهمية مراعاة طبيعة صيغة البدائل ودلالاتها عندما نتجه إلى اختيار أو بناء أو تطوير مقياس على درجة عالية من الصدق والثبات .

5-5- عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض الخامس :

- نتوقع وجود فروق بين قيم معامل الثبات تبعا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

وللتحقق من هذه الفرضية تم إجراء عدد من التحليلات الإحصائية، بعد أن تم استخراج معاملات

الثبات بـ SPSS ، وقد تم الاعتماد أيضا على الإحصائيين M و Z لمعرفة دلالة الفروق بينها ، ومن ثم

معرفة مدى اختلافها تبعا لنوع البدائل، والجدول التالي توضح ذلك :

الجدول رقم (5-24) يوضح معاملات الثبات المختلفة للمقاييس السبعة :

المقياس	المقياس 1	المقياس 2	المقياس 3	المقياس 4	المقياس 5	المقياس 6	المقياس 7
معامل الثبات							
ألفا	0,92	0,90	0,89	0,90	0,87	0,80	0,84
التجزئة	0,89	0,90	0,90	0,94	0,51	0,76	0,62

40=N

وبدراسة الجدول السابق رقم (5-24) نلاحظ أن قيم معامل الثبات ألفا تراوحت ما بين 0,80 و 0,92، بينما

كانت قيم معامل الثبات للتجزئة النصفية تتراوح ما بين 0,84 و 0,93، ومن خلال التمعن في قراءة الجدول

السابق يمكن القول أن :

* بالنسبة لنتائج قيم الثبات ألفا وثبات التجزئة النصفية على مستوى مقاييس ذات البدائل المرتبطة

بالكلمات تظهر درجات ثبات أعلى من المقاييس ذات البدائل المرتبطة بالرموز والأعداد والصور .

* يمكن ترتيب قيم معاملات الثبات ألفا ؛ لتعود المرتبة الأولى للمقياس 1، ثم يليه المقياس 2 و 4، ثم

المقياس 3 فالمقياسين 5 و 7، ليأتي في المرتبة الأخيرة المقياس 6 .

* يمكن ترتيب قيم معاملات الثبات بالتجزئة النصفية ،لتعود المرتبة الأولى للمقياس 4 ثم المقياسين 3 و

2،ثم يليه المقياس 1 ،ثم المقياس 6 فالمقياس 7 ، ليأتي في المرتبة الأخيرة المقياس 5.

*بقراءة مقارنة عمودية لقيم معاملي الثبات ألفا والتجزئة النصفية ،يلاحظ ان أغلب قيم معامل الثبات

للتجزئة النصفية أعلى من قيم معامل الثبات ألفا إلى في المقياسين 2 و5 .

أما التوجه العام للنتائج فتشير إلى اختلاف قيم معاملات الثبات باختلاف بدائل المقاييس السبعة المختارة وهذا

ما سيتم التأكد منه من خلال الإحصائي M وفق الجداول الآتية :

جدول رقم (5-25) لدلالة الفروق بين معاملات ثبات ألفا حسب التغير فينوع البدائل ممثلة بقيمة الإحصائي

M التابع لتوزيع (كا2):

المقياس 7	المقياس 6	المقياس 5	المقياس 4	المقياس 3	المقياس 2	المقياس 1	
0,84	0,80	0,87	0,90	0,89	0,90	0,92	ألفا
قيمة $M=16,43$ *							
درجة الحرية (6=1-7)							
قيمة (كا2) الدرجة 12,59							
درجة الحرية = 0,05							

إن هذا التحليل الإحصائي الخاص بقيم كرونباخ ألفا ،والموضح في الجدول السابق رقم (5- 25)

كشفت عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم معامل الثبات ،حيث كانت قيمة الإحصائي M

المحسوبة 16,43 وهي أكبر من القيمة المجدولة فهي دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 .

وللتأكد من هذه الفروق ومعرفة أين تقع بين النماذج السبعة للمقاييس، فقد تم استخدام الإحصائي (Z) وهو اختبار إحصائي خاص بكشف الفروق بين قيمتين فقط لمعاملات الثبات ولقد كشف هذا التحليل الإحصائي عن النتائج الموضحة في الجدول الآتي :

الجدول رقم (5-26) يوضح دلالة الفروق بين معاملات ثبات ألفا حسب التباير في نوع البدائل ممثلة بقيم تحويل فيشر (Z):

المقياس 7	المقياس 6	المقياس 5	المقياس 4	المقياس 3	المقياس 2	المقياس 1	
3,16	2,46	-2,41	-1.91	-0,04	-0,49		المقياس 1
3,03	2,72	-2,09	-1,59	2.08			المقياس 2
2,42	2,81	-3,31	-0,46				المقياس 3
2,88	2,49	-3,97					المقياس 4
3,41	2,36						المقياس 5
3,76							المقياس 6
							المقياس 7

40=N / قيمة (Z) الحرجة بين :1,64 و $\pm 2,33$ / عند 0,05 [60] (ص: 209)

وبدراسة الجدول رقم (5-26) نجد أن التحليل الإحصائي كشف عن النتائج التالية :

*وجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين مقاييس ذات البدائل بالكلمات ومقاييس ذات البدائل الأخرى (الصور و الأعداد والرموز).

*لم يظهر التحليل الإحصائي أي فروق بين ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 ابن صور

المقاييس ذات البدائل بالكلمات (المقياس :1,2,3,4)

وإذا اتجهنا لتطبيق ما سبق بالاعتماد على معامل ثبات التجزئة النصفية فنجد ما يأتي:

جدول رقم (5-27) لدلالة الفروق بين معاملات ثبات التجزئة النصفية حسب التغير في نوع البدائل ممثلة

بقيمة الإحصائي V التابع لتوزيع (كا2):

المقياس 7	المقياس 6	المقياس 5	المقياس 4	المقياس 3	المقياس 2	المقياس 1	
0,62	0,76	0,51	0,94	0,90	0,90	0,89	ثبات التجزئة
قيمة $M=14,03$ *							
درجة الحرية (6=1-7)							
قيمة (كا2) الحرجة 12,59							
درجة الحرية = 0,05							

يتضح من نتائج التحليل الإحصائي والخاص بقيمة ثبات التجزئة النصفية والموضحة في الجدول السابق رقم

(5-27) بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين قيم معاملات الثبات ،حيث

كانت قيمة الإحصائي (V) المحسوبة :14,03 وهي أكبر من القيمة المجدولة ،فهي دالة إحصائياً عند مستوى

الدلالة 0,05 ؛وللتأكد من هذه الفروق ومعرفة أين تقع بين النماذج السبعة للمقاييس ،فقد تم استخدام

الإحصائي (Z)

ولقد كشف هذا التحليل الإحصائي عن النتائج الموضحة في الجدول الآتي :

الجدول رقم (5-28) يوضح دلالة الفروق بين معاملات ثبات التجزئة النصفية حسب التغير في نوع

البدائل ممثلة بقيمة تحويل فيشر (Z):

المقياس 7	المقياس 6	المقياس 5	المقياس 4	المقياس 3	المقياس 2	المقياس 1	
1,76	2,34	2,12-	0,05	0,28	0,42		المقياس 1
1,97	3,26	3,65	2,97	1,07			المقياس 2
2,88	2,14	2,50	1,49				المقياس 3
1,66	3,33	-3,50					المقياس 4
1,87-	-2,25						المقياس 5
2,63-							المقياس 6
							المقياس 7

40=N / قيمة (Z) الحرجة بين :1,64 و ±2,33 / عند 0,05

تشير النتائج الخاصة بالجدول السابق رقم (5-28) :

*عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أي من صور المقاييس ذات بدائل الكلمات ،إلا بين المقاييس

2 و 4 لصالح المقياس 4.

*في حين أظهر التحليل الإحصائي وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين المقاييس ذات

بدائل الكلمات (المقاييس : 1,2,3,4) وبين مقاييس البدائل الأخرى (الأعداد والرموز والصور) المقاييس

: 5,6,7 .

ومن كل ما سبق يتضح مدى تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق بين قيم معامل الثبات تبعا لاختلاف نوع

بدائل الاستجابة للمفحوصين،

وإذا اتجهنا إلى مناقشتها :فبخصوص ثبات كرونباخ ألفا : فقد أظهرت نتائج الدراسة عن مدى تأثير هذا

المعامل بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمقياس أن هناك اختلاف في قيم هذا المعامل كلما اختلف نوع بدائل

الاستجابة للمقياس من الكلمات إلى الأعداد والرموز والصور؛ حيث ارتفعت قيم هذا المعامل في مقياس بدائلها الكلمات وانخفضت في مقياس بدائل الأنماط الأخرى (الأعداد والرموز والصور)

فهذه النتائج سارت إلى تعزيز التوجه بأن تظل بدائل الاستجابة هي نفسها من حيث الدلالة اللفظية و من ثم يمكن من خلالها تفسير انخفاض قيمة معامل الثبات كلما سارت البدائل إلى التخمين وعدم الوضوح كما في الرموز والصور والإعداد ، وهذا ما تقره الدراسات التي قام بها كل من : Boot (1981) ; wyatt(1987) (1997) الدلالة , (19992) النهار و (2000) jackson Barnette

ويمكن إضافة تفسير لهذه النتائج بأن المقياس كلما اتضحت بدائله اللفظية كان أمام المستجيب صفة كافية لاختيار البديل الذي يعبر عنه بدقة ، وهذا بدوره يزيد من كمية التباين الحقيقي على حساب تباين الخطأ مما يؤدي بالضرورة إلى زيادة في قيمة معامل الثبات ، وهذا بعكس البدائل غير الواضحة كالصور والرموز والتي تحتم على المستجيب اختيار بديل قد لا يعبر عما يشعر به تماما وهذا يؤدي للوقوع في الأخطاء غير المقصودة أو تلك المقصودة نتيجة شعور المستجيب بأن المقياس لا يلبي احتياجاته ولا ينسجم مع رأيه ولا يعبر عن اتجاهاته ، وفي كلتا الحالتين فإن تباين الخطأ سوف يزيد على حساب التباين الحقيقي وهذا يعني معامل ثبات أقل . فضلا على أن المقاييس التي تحتوي على بدائل ذات دلالات مختلفة بتخمينات متعددة ، فإنها قد تسبب إرباكا وتشتتا في ذهن المستجيب وتؤثر على اختياراته بشكل سليم ، وهذا يعني الوقوع في نوع آخر من الأخطاء التي تزيد من تباين الخطأ . ومن جهة أخرى يمكن أن نعزي تغير وتؤثر نتائج قيم معامل كرونباخ الفا إلى طبيعة أفراد عينة البحث والظروف المصاحبة للتطبيق والحالة المزاجية للمفحوصين ؛ حيث طبقت المقاييس السبعة في الفترة المسائية ليوم الثلاثاء ، وقد اتسم أداء المدرسين بالسرعة دون التركيز ، كما أن الدافعية والإقبال كادت تكون مفقودة ، فضلا عن اختلاف ألفة المستجيبين وأطرهم المرجعية لتقديم ما هو مطلوب منهم مما أدى إلى تدني قيم معامل الفا كرونباخ وولدت في نفس الوقت مثل هذه الفروق ، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة (1994) chang lei .

*أما بخصوص ثبات التجزئة النصفية :

يتضح أن النتائج الخاصة بهذا المعامل اتخذت نفس التوجه الذي كان عليه معامل كرونباخ ألفا تقريبا مع بعض التفاوت البسيط، إذ نجد أن هناك انخفاض في قيم معامل ثبات التجزئة النصفية بالانتقال من مقاييس ذات بدائل الكلمات إلى مقاييس بدائل الأعداد والرموز والصور.

ومن جانب آخر فإن النتائج أشارت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية بين قيم معامل ثبات التجزئة النصفية للمقاييس ذات بدائل في صورة كلمات؛ أما المقاييس بدائل: الأعداد والصور والأعداد والرموز المختارة فقد أظهرت فروقا دالة إحصائية عند مستوى 0,05 بين قيم ثبات التجزئة النصفية ، وهذا ما يؤكد الإحصائي (M) و الاختبار: (Z) المعتمدين في هذا التحليل الإحصائي .

كما أظهرت النتائج وبوجه عام أن هناك فروقا دالة إحصائية بين هذه القيم نتيجة لتغاير نوع البدائل عند مستوى الدلالة 0,05، رغم الاختلاف الطفيف بين نتائج ثبات كرونباخ ألفا وثبات التجزئة النصفية يمكن إرجاعه إلى اختلاف طبيعة وطريقة حساب كل من المعاملين التي قد تؤدي إلى زيادة أو نقص أحدهما عن الآخر، فالمعامل التجزئة النصفية هو في حقيقته معامل ارتباط بين نصفي الاختبار عند تقسيمه مرة واحدة وبطريقة واحدة، بينما معامل كرونباخ ألفا هو عبارة عن متوسط قيم معامل الارتباط بين كل أنصاف الاختبار الممكنة .

وبوجه عام يمكن القول أن معامل الثبات كرونباخ ألفا ومعامل ثبات التجزئة النصفية يتأثران بتغاير نوع بدائل الاستجابة ودلالاتها اللفظية من الكلمات إلى الرموز والأعداد والصور ، وهذا ضمن طبيعة العينة والمحيط التجريبي للدراسة وفي إطارها وحدودها .

6-5 عرض وتحليل ومناقشة النتائج المتعلقة بالفرض السادس:

- نتوقع وجود فروق بين قيم معامل الصدق تبعا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

وللتحقق من هذه الفرضية تم إجراء عدد من التحليلات الإحصائية، بعد أن تم استخراج معاملات الصدق بـ

SPSS ، وقد تم الاعتماد أيضا على الإحصائيين V و Z لمعرفة دلالة الفروق بينها، ومن ثم معرفة مدى

اختلافها تبعا لنوع البدائل، والجدول التالي توضح ذلك :

الجدول رقم (5-29) يوضح معاملات الصدق للمقاييس 7 المختلفة :

المقياس	المقياس 1	المقياس 2	المقياس 3	المقياس 4	المقياس 5	المقياس 6	المقياس 7
معامل الصدق	0,60	0,48	0,55	0,72	0,44	0,37	0,22

40=N

من خلال التمعن في النتائج المدونة في الجدول السابق رقم (5-) نلاحظ أن :

- هناك ارتفاع قيم معامل الصدق التلازمي للمقاييس ذات البدائل بالكلمات وتفق قيمة 0,50 بل وتراوحت قيمها بين 0,55 و 0,66 مع اعدا المقياس الثاني بقيمة 0,48 .
- هناك تدني لقيم معامل الصدق التلازمي للمقاييس المتبقية أي ببدائل الرموز والأعداد والصور فهي تقل عن عن القيمة 0,50.
- يمكن ترتيب قيم معاملات الصدق التلازمي تنازليا كما يأتي : المقياس 4 , المقياس 1 , المقياس 3 , المقياس 2 , المقياس 5 , المقياس 6 , المقياس 7.

• التوجه العام للنتائج الخاصة بقيم معاملات الصدق التلازمي للمقاييس تشير إلى تفوق المقاييس

ذات البدائل بالكلمات على باقي البدائل الصور والرموز والأعداد .

تشير النتائج بالصورة العامة إلى اختلاف قيم معاملات الصدق التلازمي باختلاف بدائل المقاييس السبعة

المختارة وهذا ما سيتم التأكد منه من خلال الإحصائي V وفق الجدول الآتي :

جدول رقم (5-) لدلالة الفروق بين معاملات الصدق التلازمي حسب التغيرات في نوع البدائل ممثلة بقيمة

الإحصائي V التابع لتوزيع (كا2):

المقياس 7	المقياس 6	المقياس 5	المقياس 4	المقياس 3	المقياس 2	المقياس 1	
0,20	0,49	0,25	0,52	0,35	0,54	0,62	معامل الصدق التلازمي
قيمة $V=06,41$							
درجة الحرية = $(7-1)=6$							
قيمة كا2 الحرجة = $12,59$							
درجة الحرية = $0,05$							

فقد كشف هذا التحليل الإحصائي والموضح في الجدول السابق رقم (5-) بأنه لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 بين قيم معاملات الصدق التلازمي ،حيث كانت قيمة المحسوبة

$V=06,41$ وهي أقل من القيمة المجدولة K_2 ،

ولمزيد من التأكد حول عدم وجود فروق بين المقاييس السبعة، فقد استخدم الإحصائي Z الخاص بكشف الفروق بين قيمتين فقط لمعاملات الصدق ولقد كشف التحليل الإحصائي عن النتائج الموضحة في الجدول الآتي :

الجدول رقم (5- 29) يوضح دلالة الفروق بين معاملات الصدق التلازمي حسب التغيرات في نوع

البدائل ممثلة بقيم تحويل فيشر (Z):

المقياس 7	المقياس 6	المقياس 5	المقياس 4	المقياس 3	المقياس 2	المقياس 1	
0,63	3,11	2,5	1,17	1,97	1,54		المقياس 1
2,50	3,07	3,59	0,44	2,24			المقياس 2
0,23	2,64	1,01	2,12				المقياس 3
2,74	3,90	-0,36					المقياس 4
1,82	1,26						المقياس 5
0,54							المقياس 6
							المقياس 7

40=N / قيمة (Z) الحرجة بين :1,64 و ±2,33 / عند 0,05

وبدراسة هذا الجدول رقم (5-29) يتضح :

*رغم أن الإحصائي (V) أوضح بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين قيم معاملات الصدق التلازمي، إلا أن الاختبار Z والخاص بالمقارنة بين قيمتين فقط، فقد أكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند

مستوى الدلالة (0,05) بين كل من مختلف المقاييس ذات بدائل الكلمات (المقاييس 1,2,3,4) ومقاييس الأنماط الأخرى (5,6,7) .

ومن كل ما سبق يتضح مدى تحقق الفرضية القائلة بوجود فروق بين قيم معامل الصدق تبعا لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين, وإذا اتجهنا إلى مناقشتها :

في البداية أشارت نتائج الدراسة فيما يتعلق بمعامل الصدق التلازمي ومدى تأثره بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمقياس أن هناك اختلاف في قيم هذا المعامل كلما اختلفت صيغة البدائل اللفظية من الكلمات إلى الرموز والأعداد و الصور ،فقد كانت هذه القيم متدنية نوعا ما وانحصرت القيم المعتبرة بين (0,40 و 0,80) في قيم هذا المعامل بالتعامل مع مقاييس بدائل استجابتها من صيغة الكلمات حيث جاء المقياس الأصلي بأعلى قيمة في مقدار الصدق التلازمي بقيمة 0,62، وعلى خلاف ذلك بالنسبة لمقاييس بدائل الصور والكلمات والأعداد حيث جاءت قيمه بهذا المعامل لاتزيد عن 0,40 .

كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين هذه القيم نتيجة لتغاير نوع البدائل اعتمادا على الإحصائي (V) , رغم أن الاختبار: (Z) أشار إلى وجود فروق دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0,05 بين صنفين من المقاييس: ذات بدائل بصيغة الكلمات , ومقاييس ذات الأنماط الأخرى(الصور ,الأعداد ,الرموز) .

ويمكن تفسير نتائج قيم (Z) إلى وضوح ودقة صيغ بدائل الاستجابة بالكلمات المحددة في المقاييس لدى المفحوصين وتوافر القدرة التمييزية لديهم فضلا عن ألفتهم بهذا النوع من البدائل مما وفر للأداة الحساسية الكاملة للقياس ،على خلاف بدائل الاستجابة للمقاييس: ذات الصور والأعداد والرموز التي يعترها الغموض وعدم الوضوح ونقص في القدرة التمييزية مما أفقدها الحساسية اللازمة للقياس فضلا عن بروز ما يسمى بالتخمين العشوائي الذي بدوره يزيد من تباين الخطأ في التباين الكلي مما يؤدي في انخفاض قيمة الثبات ومن

ثم في قيمة الصدق ، ومن دون ذلك فالصورة العامة ما بينته النتائج من عدم ظهور فروق بين قيم معاملات الصدق التلازمي وهذا ما أكدته الإحصائي (V).

ومن خلال ما سبق وبطرح موضوعي فإن نتائج هذه الدراسة بصورتها الدقيقة تشير إلى أنه معامل الصدق التلازمي يتأثر بتغاير بدائل الاستجابة حسب دلالتها اللفظية وقدرتها التمييزية وهذا وفق حدود هذه الدراسة ومعطياتها التجريبية إذ لا يمكن إهمال هذه القضايا المهمة حسب دراسة (1994) chang lei .

كما أن هذه النتائج تؤكد على أهمية حساسية الأداة ومدى مناسبتها ودقتها في قياس ما وضعت وصممت لقياسه ، فمن الملاحظ جدا تدني قيم معامل الصدق التلازمي لجميع نماذج المقاييس ببدايل الصور والرموز والأعداد؛ مما يعني أن الأداة قد لا تكون صالحة لقياس الغرض منها ولو أظهرت ثباتا معتبرا مثل مقياس رقم -6- ببدايل الأعداد إذ وصلت قيمة معامل صدقه التلازمي (0.49) وهذا لا يعني مناسبتها ، فأداة القياس قد تكون ثابت ولكن ليست صادقة والعكس صحيح ، وهذا ما تؤكدته نتائج مقاييس ذات البدائل المرتبطة بالكلمات حيث كانت معاملات الصدق عالية والثبات أعلى .

خلاصة النتائج

إن المناقشات العديدة التي ثارت في الدوائر العلمية المختلف حول القياس النفسي والأدوات البحثية التي يستند إليها , قد خلف وراءها تراكما معرفيا هائلا ومتزايدا في تحليل مختلف تلك الجوانب.

فإشكالية هذه الدراسة السيكمترية, والنفسو تربوية تصب في هذا الجانب، على اعتبار أن القياس يعد من المراحل الأساسية في البحث العلمي , وهو في نفس الوقت يعتبر أحد المشاكل الرئيسة التي تواجه الباحثين، باعتباره يمثل الأداة التي تمكن من توفير البيانات اللازمة حول الخصائص والمتغيرات التي تتطوي عليه مشكلة البحث، هذا بالإضافة إلى نوع المقاييس والاختبارات التي يتم اختيارها ودرجة الثقة والمصدقية التي تتوافر عليها , وكيفية استخدامها وما يتوقف عليها من دقة وواقعية النتائج المستند إليها ..

ولما كانت دراستنا سارت في هذا المنحى لتسلط الضوء في الواقع على مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين في المدرسة الابتدائية ببلدية باتنة ، والهادفة إلى معرفة مدى اختلاف نتائج قياس سمة هذه الظاهرة ، ومدى اختلاف الخصائص السيكمترية لهذه الأداة بتغاير نوع بدائل الاستجابة

فقد تبين لنا أن المدرس في هذه المؤسسة التربوية محل الدراسة _ ومن خلال بحثنا هذا وفي إطاره، وضمن حدوده_ أنه يعيش حالة عدم الرضا عن العمل فلم تكن أغلب تلك العوامل محل إشباع لحاجاته بل كانت محل ضغط عليه، وترتبيا على ما تقدم، ولتفادي فشل المؤسسات التربوية في تحقيق الرضا الوظيفي لمدرسيها ، فتنجر عنها سلبيات تتجلى بوضوح في مؤشراتهما: من انخفاض في مستوى الأداء، وإلى ضعف العائد والمردود للمؤسسات , وبشيوع مناخ من عدم الثقة والاحتجاجات والإضرابات .. ووصولها إلى

مستويات عالية كما حدث في الواقع الميداني بالإضرابات المستمرة التي أثرت على تـمدرس التلاميذ ، فضلا عن فقد الفعالية والرضا بشكل خطير .

ومن ثم فقد أصبح من اللازم إعداد سياسات واستراتيجيات ومناهج متكاملة وأدوات بحثية، وإجراءات علمية تحيط بكافة أبعاد هذه الظاهرة للرفع من مستوى الرضا الوظيفي للموظفين ، وهذا لا يكون إلا بتشخيصها في مراحلها المبكرة وتحليلها تحليلًا علميًا متكاملًا ودقيقًا: بقياسها لمعرفة حالتها، وبرصد مراحلها لمعرفة حقيقتها العملية، وبدراسة مضمونها للإجابة عن الغموض الذي يكتنفها، وبيان اتجاهها لمعرفة كيفية التحكم فيها.

ولعل من هذا تصبح المهمة ملقاة على عاتق المؤسسة وموظفيها، بمعرفة كيفية التعامل مع هذه الظواهر، وكيفية تحويلها من قوى مدمرة إلى قوة بناءة تستخدم للرفع من رضاهم الوظيفي، وتحقيق الأهداف المنشودة هذا من الجانب النفسو تربوي الخاص بمعالجة ظاهرة الرضا عن العمل في المؤسسة التربوية مجال الدراسة بمستوياتها وعواملها، أما عن الجانب السيكمومتري لهذه الدراسة، فقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

-* - تختلف نتائج قياس سمة الرضا عن العمل المرتبطة بأنماط إجابة المفحوصين نتيجة لاختلاف دلالة بدائل الاستجابة وصيغتها من الكلمات إلى الرموز والأعداد والصور في إطار هذه الدراسة ومحيطها التجريبي .

-* - تتأثر الخصائص السيكمومترية لأدوات القياس إجمالًا بتغاير نوع بدائل الاستجابة، فهي ليست مستقلة عنها، حيث أن قيم معاملات الثبات والصدق تتغير بتغير نوع البدائل وبفروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,05 .

-* - يؤثر تغاير نوع بدائل الاستجابة على معاملات صدق القياس بشكل أكبر من التأثير على من معاملات الثبات؛ حيث وجد أن معامل الصدق لأداة القياس المستخدمة عموماً يتجه إلى النقصان والانخفاض وفق الترتيب التالي والمطبق لنوع البدائل: من الكلمات إلى الرموز والأعداد والصور :

1-0.62 للصيغة الأولى وهي الصيغة الأصلية : لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/ تنطبق

, (تماما)

2-0.54 للصيغة الثانية: غير موافق جدا / غير موافق/ لا أعرف/ موافق/ موافق جدا) ,

3-0.52 للصيغة الرابعة: : غير راض يتاتا / غير راض / راض إلى حد ما/ راض/ راض إلى حد

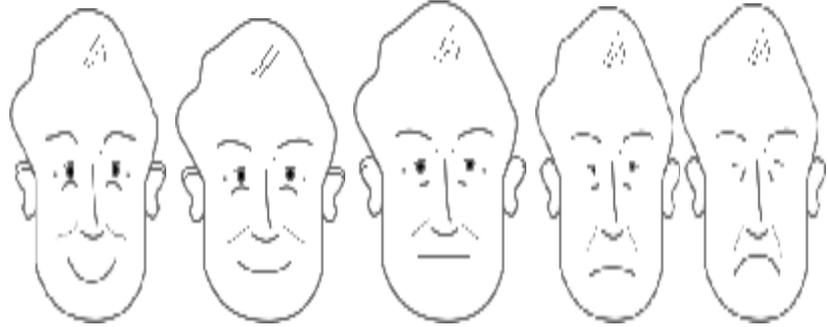
, (كبير)

4-0.49 للصيغة السادسة : 1 / 2 / 3 / 4 / 5 /) ,

5-0.35 للصيغة الثالثة: لا مطلقا / أحيانا / لا أدري/ غالبا/ دائما) ,

6-0.25 للصيغة الخامسة: : أ/ب / ج/د / هـ) ,

7-0.20 للصيغة السابعة:



في حين سارت قيم معامل الثبات تنازليا كمايأتي :

1-0.94 للصيغة الرابعة : غير راض يتاتا / غير راض / راض إلى حد ما/ راض/ راض إلى حد

, (كبير)

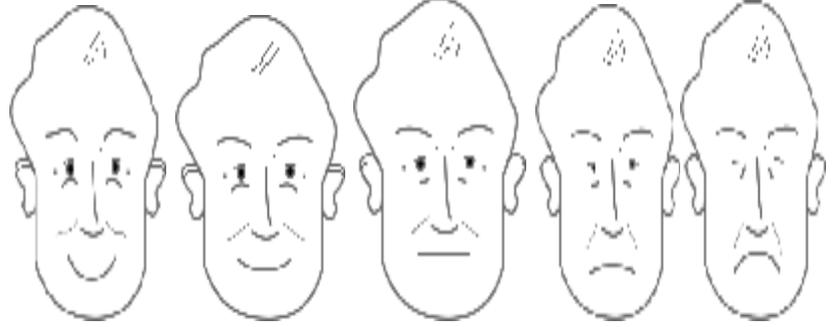
2-0.907 للصيغة الثانية: غير موافق جدا / غير موافق/ لا أعرف/ موافق/ موافق جدا) ,

3-0.902 للصيغة الثالثة: لا مطلقا / أحيانا / لا أدري/ غالبا/ دائما).

4-0.89 للصيغة الأولى: : لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/ تنطبق تماما)) ,

5- (0.76 للصيغة السادسة: 1 / 2 / 3 / 4 / 5) ،

6- (0.62 للصيغة السابعة:



7- (0.51 للصيغة الخامسة: أ / ب / ج / د / هـ) .

-*- أظهر مقياس الصيغة الرابعة للبدائل: (غير راض بتاتا / غير راض / راض إلى حد ما / راض /

راض إلى حد كبير) ثباتا عاليا إذ وصلت إلى قيمته (0.94) مقارنة ببقية المقاييس وفي المقابل كان

المقياس الأصلي بالصيغة الأولى للبدائل: (لا تنطبق مطلقا/ لا تنطبق/ محايد/ تنطبق/ تنطبق تماما)

أعلى من المقاييس الأخرى من حيث قيم معامل الصدق؛ إذ وصلت قيمة هذا الأخير (0,62) .

خاتمة

بعد عملية التحليل والمناقشة في هذه الدراسة، تم التوصل إلى الإجابة على إشكالية البحث المتمثلة في تأثير نوع بدائل الاستجابة على نتائج قياس السمة: الرضا عن العمل والخصائص السيكومترية للأداة، والتي أكدت وجود هذا التأثير من خلال التأكد من تحقق الفرضيات الخمسة المقترحة:

- 1- نتوقع أن يكون هناك اختلاف في الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعاً للخصائص الفردية.
- 2- نتوقع أن يكون هناك اختلاف في مستوى الرضا عن العمل لدى المدرسين تبعاً لعوامله.
- 3- نتوقع أن يكون هناك اختلاف في نتائج قياس السمة (الرضا عن العمل) بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

- 4- نتوقع أن يكون هناك اختلاف في نمط الإجابة بتغاير نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.
- 5- نتوقع وجود فروق بين قيم معامل الثبات تبعاً لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.
- 6- نتوقع وجود فروق بين قيم معامل الصدق تبعاً لاختلاف نوع بدائل الاستجابة للمفحوصين.

وبالرغم من أن النتائج التي تم التوصل إليها هي نتائج أولية إلا أن هذا لا يقلل من أهميتها، فحري أن تؤخذ بعين الاعتبار على المستوى (السيكومتري): باختيار أحسن الأدوات والمقاييس وفق الشروط والمواصفات المقدمة سلفاً، وعلى المستوى (النفوس تربوي) بالبحث في عوامل تدني مستوى الرضا العام

للمدرسين في المدارس الابتدائية والحد من تأزم هذه الظاهرة إن على المستوى الفردي أو التنظيمي أو المجتمعي وحتى العالمي .ولعل إطلاع الباحثين وأهل الاختصاص على نتائج هذا البحث ،والتعرف على مختلف المفاهيم التي عالجها (سيكومتريا) و (نفسو تربويا) إنما يخلق لديهم الوعي بوجود تفكير جدي على مستوى تطوير أدوات البحث العلمي والمقاييس النفسية والتربوية سواء أكان ذلك بمنظور النظرية الكلاسيكية أو بمنظور النظرية الحديثة في القياس النفسي والتربوي(نظرية السمات الكامنة) هذه الأخيرة التي نأمل-للمساهمة في إثراء مجال التخصص - أن تكون محل بحوث منا أو من سوانا في الدراسات المعمقة مستقبلا ..

التوصيات والمقترحات :

وفي الختام لا بد أن نشير إلى نقطة مهمة وهي أن هذا الموضوع الذي ما زال يحتاج إلى جهد فائق التأصل والتحليل، وبالرغم من صعوبة هذه المرحلة(القياس) في البحث العلمي إلا أن الباحث وفي ضوء النتائج التي أفرزتها الدراسة نوصي ببعض النقاط التي يمكن الاسترشاد بها من جانب الباحثين عند اتخاذ القرار الخاص باختيار المقياس المناسب وهي:

- مدى ملاءمة المقياس للمفهوم النظري المتعلق بمشكلة البحث .
- مدى قدرة المفتاح عن الإجابة على أسئلة البحث .
- نوع البيانات(مستوى القياس) المطلوب توفيرها .
- مدى ملاءمة المقياس لوسيلة جمع البيانات المقرر استخدامها
- درجة الثقة والمصادقية الكافية في المقياس .
- أسلوب التحليل المقرر استخدامه لمعالجة البيانات ومدى التوصل الى مختلف العلاقات أو إظهار مختلف الفروق ذات دلالة ...

- الاهتمام بنوع بدائل أداة القياس , ووجوب تحديدها بشكل علمي بدلا من اختيارها اعتباطيا , وذلك بمراعاة في صفاتها الوضوح والاتساق مع البنود
- مراعاة حساسية الأداة وقدرتها التمييزية , والاهتمام بصدقها عند تطبيقها على عينة من المفحوصين , حتى ولو أبدت ثباتا عاليا .

وفي ضوء ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج وما تطرقت إليه الدراسات السابقة بخصوص الرضا عن العمل ، يمكن إضافة عدد من التوصيات في هذا الجانب (النفسو تربوي) التي يمكن أن تساهم في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي للمدرسين في المؤسسات التربوية :

- توفير أخصائين اجتماعيين ونفسانيين في المؤسسات التربوية لانتشار حالات الضغوط وعدم الرضا الوظيفي.

تشجيع المدرسين ماديا ومعنويا، وتوسيع الأنشطة الترفيهية والحوافز، ومنح العلاوات لمن يستحقها على أساس الجهد المبذول.

- على المسؤولين في المؤسسة مراعاة اتجاه الموظفين نحو أعمالهم وما هي العراقيل التي تحد من أدائهم لعملهم

- توفير الحماية اللازمة للمدرسين من الأمراض المهنية ، والاستياء المهني، والعمل على تحسين الظروف الفيزيائية والاجتماعية لهم .

- توفير الحماية اللازمة للمدرسين من الأمراض المهنية ، والاستياء المهني، والعمل على تحسين الظروف الفيزيائية والاجتماعية لهم .

- يجب خفض مستوى الاستياء وعدم الرضا المهني لدى المدرسين وذلك بتعريفهم بأساليب ذاتية لذلك، أو الاعتماد على أساليب تنظيمية تستخدمها المؤسسة في ذلك (الطريقة اليابانية).

- السعي إلى إيجاد نظام مرن لاستيعاب ظاهرة الاستياء المهني والتوافق معها بشكل سريع وفعال يقضي على ما قد تسببه من إرهاق أو إزعاج أو قلق أو توتر ينعكس تأثيره على رضا المدرسين. في شكل شكاوى أو احتجاجات أو إضرابات أو حراك اجتماعي ودوران للعمل .

كما يقترح الباحث في ضوء كل ما سبق مايلي :

-إجراء دراسات عن مدى تأثير الخصائص السيكومترية نتيجة لتغير الدلالة اللفظية لبدائل المقياس ومتغيرات أخرى كالمستوى الدراسي والجنس ..

-إجراء دراسات عن تأثير الخصائص السيكومترية نتيجة لتغير اتجاه فقرات المقياس ومتغيرات أخرى كالعمر ..

-إجراء دراسة سيكومترية حول قياس مستوى الرضا عن العمل وفق للنظرية الحديثة في القياس (نظرية السمات الكامنة)

-إجراء دراسات سيكومترية حول مستوى الضغوط والرضا عن العمل مثلا وفقا للنظرة الكلاسيكية أو الحديثة في القياس النفسي والتربوي .

س: ت+1+2+3+4+5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعد دحلب-البلدية -
كلية الآداب و العلوم الاجتماعية
قسم : علم النفس و علوم التربية والأرطفونية
تخصص : القياس في علم النفس والتربية

استبيان الدراسة الميدانية حول :

مدى اختلاف نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس في ضوء تغاير نوع البدائل-دراسة على مقياس الرضا عن العمل لدى المدرسين -

أيها المربي الفاضل ،أيها المربية الفاضلة :

في إطار القيام بدراسة تهدف إلى معرفة مدى تأثير نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس نتيجة لتغاير نوع البدائل المقياس فإنه من الطبيعي أن نتوجه إلى سيادتكم لنقدم لنا يد المساعدة بصفقتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع ،لهذا نرجو منك أن تساهم بالإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان بكل جدية وموضوعية ،ونعدك أن إجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية ،ولك منا جزيل الشكر سلفا على مساهمتك المخلصة والفعالة في إنجاح هذه الدراسة -
ملاحظة هامة :

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة وفهمها جيدا ثم الإجابة عليها بوضع علامة (x) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص ؛علما بأنه ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ،بل كل الإجابات تعبر عن آراء مختلفة ، وما عليك في كل مرة إلا اختيار واحدة فقط من بينها وذلك بوضع علامة (x) في المربع المناسب .

أولا :المعلومات العامة

الجنس : ذكر أنثى - العمر :
الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
عدد الأولاد: بعد السكن عن العمل: كم
المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
مدة الأقدمية في التعليم : سنة اسم المدرسة التي تشتغل بها حاليا :

عدد التلاميذ في القسم :
أ--

العبارة	لا تنطبق مطلقا	لا تنطبق	محايد	تنطبق	تنطبق تماما
1- أعرف ماهو مطلوب مني					
2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل					
3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة					
4-ألقى المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة					
5-بيدي رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي					
6-يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل					
7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر					
8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل					
9-أتنافس مع زملائي في إجابة العمل					
10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقية التي أستحقها					

س: ت+ 1+2+3+4=5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعد دحلب-البلدية -
كلية الآداب و العلوم الاجتماعية
قسم : علم النفس و علوم التربية والأرطفونية
تخصص : القياس في علم النفس و التربية

استبيان الدراسة الميدانية حول :

مدى اختلاف نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس في ضوء تغاير نوع البدائل-دراسة على مقياس الرضا عن العمل لدى المدرسين -

أيها المربي الفاضل ،أيتها المربية الفاضلة :

في إطار القيام بدراسة تهدف إلى معرفة مدى تأثير نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس نتيجة لتغاير نوع البدائل المقياس؛ فإنه من الطبيعي أن نتوجه إلى سيادتكم لتقديم لنا يد المساعدة بصفنك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع ،لهذا نرجو منك أن تساهم بالإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان بكل جدية وموضوعية ،ونعدك أن إجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية ،

ولك منا جزيل الشكر سلفا على مساهمتك المخصصة والفعالة في إنجاح هذه الدراسة -

ملاحظة هامة :

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة وفهمها جيدا ثم الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص؛ علما بأنه ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل كل الإجابات تعبر عن آراء مختلفة ، وما عليك في كل مرة إلا اختيار واحدة فقط من بينها وذلك بوضع علامة (×) في المربع المناسب .

أولا :المعلومات العامة

الجنس : ذكر أنثى - العمر :
الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
عدد الأولاد: بعد السكن عن العمل: كم
المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
مدة الأقدمية في التعليم : سنة اسم المدرسة التي تشتغل بها حاليا :

عدد التلاميذ في القسم :

ب-

العبرة	غير موافق جدا	غير موافق	لا أعرف	موافق	موافق جدا
1- أعرف ماهو مطلوب مني					
2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل					
3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة					
4-ألقى المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة					
5-بيدي رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي					
6-يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل					
7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر					
8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل					
9-أتنافس مع زملائي في إجابة العمل					
10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها					

س: ت+ 1+2+3+4+5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعد دحلب-البلدية -
كلية الآداب و العلوم الاجتماعية
قسم : علم النفس و علوم التربية والأرطفونية
تخصص : القياس في علم النفس والتربية

استبيان الدراسة الميدانية حول :

مدى اختلاف نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس في ضوء تغاير نوع البدائل-دراسة على مقياس الرضا عن العمل لدى المدرسين -

أيها المربي الفاضل ،أيتها المربية الفاضلة :
في إطار القيام بدراسة تهدف إلى معرفة مدى تأثير نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس نتيجة لتغاير نوع البدائل المقياس ؛فإنه من الطبيعي أن نتوجه إلى سيادتكم لتقديم لنا يد المساعدة بصفحتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع ،لهذا نرجو منك أن تساهم بالإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان بكل جدية وموضوعية ،ونعدك أن إجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية ،
ولك منا جزيل الشكر سلفا على مساهمتك المخلصة والفعالة في إنجاح هذه الدراسة -
ملاحظة هامة :

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة وفهمها جيدا ثم الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص ؛علما بأنه ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة ،بل كل الإجابات تعبر عن آراء مختلفة ، وما عليك في كل مرة إلا اختيار واحدة فقط من بينها وذلك بوضع علامة (×) في المربع المناسب .

أولا :المعلومات العامة

الجنس : ذكر أنثى - العمر :
الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
عدد الأولاد: بعد السكن عن العمل: كم
المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
مدة الأقدمية في التعليم : سنة اسم المدرسة التي تشتغل بها حاليا :

عدد التلاميذ في القسم :

ج-

العبارة	لا مطلقا	أحيانا	لا أدري	غالبا	دائما
1- أعرف ما هو مطلوب مني					
2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل					
3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة					
4-أتلقي المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة					
5-يبيدي رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي					
6-يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل					
7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر					
8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل					
9-أتنافس مع زملائي في إجابة العمل					
10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها					

س: ت+ 1+2+3+4+5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعد دحلب-البلدية -
كلية الآداب و العلوم الاجتماعية
قسم : علم النفس و علوم التربية والأرطفونية
تخصص : القياس في علم النفس والتربية

استبيان الدراسة الميدانية حول :

مدى اختلاف نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس في ضوء تغاير نوع البدائل-دراسة على مقياس الرضا عن العمل لدى المدرسين -

أيها المربي الفاضل، أيتها المربية الفاضلة :
في إطار القيام بدراسة تهدف إلى معرفة مدى تأثير نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس نتيجة لتغاير نوع البدائل المقياس؛ فإنه من الطبيعي أن نتوجه إلى سيادتكم لتقديم لنا يد المساعدة بصفقتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع، لهذا نرجو منك أن تساهم بالإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان بكل جدية وموضوعية، ونعدك أن إجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية،
ولك منا جزيل الشكر سلفا على مساهمتك المخلصة والفعالة في إنجاح هذه الدراسة -
ملاحظة هامة :

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة وفهمها جيدا ثم الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص؛ علما بأنه ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل كل الإجابات تعبر عن آراء مختلفة، وما عليك في كل مرة إلا اختيار واحدة فقط من بينها وذلك بوضع علامة (×) في المربع المناسب .

أولا :المعلومات العامة

الجنس : ذكر أنثى - العمر:
الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
عدد الأولاد: بعد السكن عن العمل: كم
المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
مدة الأقدمية في التعليم: سنة اسم المدرسة التي تشتغل بها حاليا :

عدد التلاميذ في القسم :

-د-

العبارة	1	2	3	4	5
1- أعرف ما هو مطلوب مني					
2- أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل					
3- يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة					
4- أتلقى المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة					
5- يبدي رؤسائي المباثرون اهتمامهم بي					
6- يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل					
7- أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر					
8- لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل					
9- أتنافس مع زملائي في إجابة العمل					
10- في العام الماضي تلقت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها					

س: ت+ 1+2+3+4+5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة سعد دحلب-البلدية -
كلية الآداب و العلوم الاجتماعية
قسم : علم النفس و علوم التربية والأرطفونية
تخصص : القياس في علم النفس و التربية

استبيان الدراسة الميدانية حول :

مدى اختلاف نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس في ضوء تغاير نوع البدائل-دراسة على مقياس الرضا عن العمل لدى المدرسين -

أيها المربي الفاضل، أيتها المربية الفاضلة :
في إطار القيام بدراسة تهدف إلى معرفة مدى تأثير نتائج قياس السمة والخصائص السيكومترية لأداة القياس نتيجة لتغاير نوع البدائل المقياس؛ فإنه من الطبيعي أن نتوجه إلى سيادتكم لتقديم لنا يد المساعدة بصفحتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع، لهذا نرجو منك أن تساهم بالإجابة عن أسئلة هذا الاستبيان بكل جدية وموضوعية، ونعدك أن إجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية،

ولك منا جزيل الشكر سلفا على مساهمتك المخلصة والفعالة في إنجاح هذه الدراسة -

ملاحظة هامة :

الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة وفهمها جيدا ثم الإجابة عليها بوضع علامة (×) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص؛ علما بأنه ليس هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، بل كل الإجابات تعبر عن آراء مختلفة، وما عليك في كل مرة إلا اختيار واحدة فقط من بينها وذلك بوضع علامة (×) في المربع المناسب .

أولا:المعلومات العامة

الجنس : ذكر أنثى - العمر:
الحالة العائلية: أعزب متزوج مطلق أرمل
عدد الأولاد: بعد السكن عن العمل: كم
المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي
مدة الأقدمية في التعليم: سنة اسم المدرسة التي تشتغل بها حاليا :
عدد التلاميذ في القسم:

هـ-

العبارة	غير راض يتاتا	غير راض	راض إلى حد ما	راض	راض إلى حد كبير
1- أعرف ماهو مطلوب مني					
2-أمتلك الأدوات والأجهزة اللازمة للعمل					
3-يتيح لي العمل فرصة الإجابة بصورة دائمة					
4-ألقى المدح والثناء من رؤسائي في المناسبات المختلفة					
5-يبيدي رؤسائي المباشرون اهتمامهم بي					
6-يؤخذ بأرائي واقتراحاتي في العمل					
7-أشعر أن دوري في العمل هام ومؤثر					
8-لي أصدقاء كثيرون من زملاء العمل					
9-أتنافس مع زملائي في إجابة العمل					
10-في العام الماضي تلقيت العلاوات أو الترقيات التي أستحقها					

قائمة المراجع :

- 1- أبو زينة وآخرون ,الطرق الإحصائية في التربية والعلوم الإنسانية ,ط1, دار الفرقان للنشر والتوزيع,عمان الأردن،(1981) .
- 2- أبي الفضل جمال الدين بن مكرم ،أبن منظور,دط ,لسان العرب،دار صادر للطباعة والنشر ،بيروت،قرص مضغوط.
- 3- إحسان محمد الحسن ، الاسس العلمية لمنهج البحث في العلوم الاجتماعية ، ط2 ، الدار العلمية للطباعة والنشر ، بيروت (1976)
- 4- أحمد صقر عشور، السلوك الإنساني في المنظمات، د ط، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية(1980)
- 5- أحمد صقر عاشور، ادارة القوى العاملة، ط: 1، دار النهضة العربية، بيروت (1979)
- 6- أحمد عزت راجح, علم النفس الصناعي،د ط، الدار القومية للطباعة و النشر, مصر (1996)
- 7- أحمد ماهر. السلوك التنظيمي، الدار الجامعية ،د ط، سنة, (2003)
- 8- أحمد محمد العيد بن دانية ومحمد محمود الشيخ حسن ،علاقة الرضا الوظيفي و التكيف الدراسي ،المجلة التربوية ع 46ثنا (1998)
- 9- أحمد عودة ،القياس والتقويم في العملية التدريسية ،دط،دار الأمل ،إربد ،الأردن (2000)
- 10- أحمد محمد الطيب،الإحصاء في التربية وعلم النفس ،ط1،المكتب الجامعي الحديث،مصر ،دس

- (11)- أحمد محمد الطيب، التقويم والقياس النفسي والتربوي، دط، المكتب الجامعي الحديث .مصر ،دس
- (12)- أحمد محمد العيد بن دانية ومحمد محمود الشيخ حسن ،علاقة الرضا الوظيفي و التكيف الدراسي ،المجلة التربوية ع, 46شتا (1998)
- (13)- المعهد الوطني لمستخدمي التربية الحراش ،تقنيات التفتيش :سند للتكوين موجه لنمط التفتيش ، (2005)
- (14)-أنور عقل ،نحو تقويم أفضل،ط11 ،دار النهضة العربية،بيروت لبنان ، (2001)
- (15)-بشير معامرة ،القياس النفسي وتصمي الاختبارات النفسية ،ط2 ،منشورات شركة باتنيت،الجزائر ، (2000).
- (16)- جورج فريدمان، بيارتا فيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ط:1، ديوان الترقية المطبوعات الجامعية الجزائر، ج:2. (1985)
- (17)-حافظ فرج أحمد،محمد صبري حافظ، إدارة المؤسسات التربوية، ، ط 1 ، 2003 عالم الكتب للنشر والتوزيع والطباعة، القاهرة .دس
- (18)- حسين رشدي التاودي ، محمد مصطفى زيدان ، الاشراف والانتاجية ، ط 1 ، مكتبة الانجلو مصرية القاهرة (1974)
- (19)-حنفي، قدري ، أصول القياس والبحث العلمي، دار أتون للطباعة والنشر، القاهرة، (1987)
- (20)-حمو بوظريفة وآخرون، عوامل الرضا عن العمل لدى أساتذة التعليم الثانوي ،ط1،دار الملكية بوزريعة ،الجزائر، (2007)
- (21)--خالد العمري- سلسلة البحوث الاجتماعية و الإنسانية مجلد 7 ،ع:02 ، (1992)
- (22) -خيري خليل الجميلي،التنمية الادارية في الخدمة الاجتماعية،المكتب الجامعي،الاسكندرية(1998)
- (23)- خير الله عصار ، مبادئ علم النفس الاجتماعي ،دط، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، (1984)
- (24)- دنكن ميتشل، الحسن إحسان محمد، معجم علم الاجتماع، ط:2، دار الطليعة بيروت. (1988)
- (25)-راجع احمد عزت ، علم النفس الصناعي د ط الدار القومية للطباعة والنشر، مصر،(1965)

- (26)-زكي محمود هشام , الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية ط 2 مصر , (1979)
- (27)-سعيد حسن آل عبد الفناح الغامدي,مدى اختلاف الخصائص السيكومترية لأداة القياس في ضوء تغاير عدد بدائل الاستجابة والمرحلة الدراسية,رسالة الماجستير غير منشورة جامعة أم القرى,السعودية، (2003).
- (28)- صديق محمد أحمد و سمير سامية , دليل إعداد وتصميم الاختبارات والمقاييس النفسية، مكتبة جامعة المانيا, (2005).
- (29)-صلاح الدين محمود علام ,القياس والتقويم التربوي والنفسي،أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة ,دار الفكر العربي,القاهرة (2004)
- (30) -صلاح الدين محمد عبد الباقي- السلوك الفعال في المنظمات،د ط، الدار الجامعية سنة(2004)
- (31)- صلاح بيومي ,حواضر الانتاج في الصناعة, د ط ،ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر , (1989)
- (32)- طلال الفوال ، علم الاجتماع والمنهج العلمي (دراسة في طرائق البحث ...) ط2 ، دار المعارف مصر,(1986).
- (33)-طه فرج عبد القادر،أصول علم النفس الحديث،دط ،دار الزهراء للنشر والتوزيع،الرياض,(2006)
- (34)-عباس محمد عوض: علم النفس الاجتماعي، د ط، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، (1980)
- (35)-عباس محمود عوض ،القياس النفسي ،دط ،دار المعرفة الجامعية ،مصر، (1989)
- 36- عبد الباسط محمد حسن ، اصول البحث الاجتماعي ، د ط ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة ،مصر (1974) .
- (37)-عبد الحفيظ مقدم ,الإحصاء والقياس النفسي والتربوي,دط,ديوان المطبوعات الجامعية , (1993)
- (38)-عبد الحليم منسي محمود،مناهج البحث العلمي في المجالات التربوية والنفسية ،دار المعرفة الجامعية مصر ، (2000).
- (39)- عبد الحميد جابر , التقويم التربوي والقياس النفسي ،دط, دار النهضة العربية القاهرة , (1998)
- (40)-عبد الرحمن الطريري ,القياس النفسي والتربوي ,نظريته وأسسها وتطبيقاته ,ط1,مكتبة الرشد ,الرياض ,السعودية, (1997)
- (41)- عبد الرحمان عيسوي ,علم النفس بين النظرية والتطبيق، دار النهضة العربية للطباعة والنشر(1984)

- (42)- عبد العزيز بوسالم ,توظيف نموذج راش أحادي البارامتر في بناء اختبار تحصيل في القياس النفسي ,وتحقيق التفسير الموضوعي لنتائجه بالمقارنة مع النظرية الكلاسيكية:دراسة سيكومترية مقارنة بين نظرية السمات الكامنة والنظرية الكلاسيكية فيبناء الاختبارات و التحقق من موضوعيتها،أطروحة دكتوراه غير منشورة ,جامعة الجزائر,كلية العلوم الانسانية والاجتماعية,الجزائر , (2008)
- (43)- علي ماهر خطاب ,علم النفس الفارق ,ط2,مطبعة العمرانية للأوفست,,مصر , (2000)
- (44)-عيسوي عبد الرحمان: علم النفس الاجتماعي, دار النهضة العربية, بيروت,, (1974)
- (45)- عطون محمد ياسي, مدخل في علم النفس الاجتماعي, دار النهار للنشر, , بيروت., (1981)
- (46)-عمار الطيب شكرود, علم النفس الصناعي الحديث, د ط, منشورات جامعة قارينوس, بن غازي, ليبيا, (1995)
- (47)-علي محمد. مجتمع المصنع, د ط, الهيئة المصرية للكتاب. (1980)
- فؤاد أبو حطب و آخران,التقويم النفسي,ط3,مكتبة الأنجلو مصرية ,القاهرة, (1987) (48)-
- (-فاروق مداس,قاموس مصطلحات علم الاجتماع,دار مدني,الجزائر, (2003) 49
- (50)-فرج, صفوت أرنت , القياس النفسي ,دط,مكتبة الأنجلو المصرية, القاهرة, (1989)
- (51)-فؤاد البهي السيد,علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري,ط3 ,دار الفكر العربي,مصر,(1989)
- (52)-كامل محمد عويضة علم النفس الصناعي ط 1, دار الكتب العلمية بيروت لبنان (1996).
- (53)- لطفي محسن , دراسات في الفروق الفردية,دط ,المصرية الدولية للطباعة والنشر, القاهرة, (2005)
- (54)-مصطفى عشوي ,أسس علم النفس الاجتماعي والتنظيمي المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر ,دس
- (55)- مصطفى القمش وآخرون ,القياس والتقويم في التربية الخاصة ,ط1,دار الفكر للطباعة والنشر,الأردن (2000)
- (56)-موسى النبهان ,أساسيات القياس في العلوم السلوكية,ط1,دار الشروق للنشر والتوزيع,عمان الأردن , (2004)

- (57)- محمد أبو هاشم حسن ،الخصائص السيكومترية لأدوات القياس في البحوث النفسية والتربوية
جامعة الملك سعود ،السعودية، (2006)
- (58)-محمد الصالح حثروبي ،المدخل إلى التدريس بالكفاءات ،محمد الصالح حثروبي ،،دار الهدى الجزائر،
(2002)
- (59)-محمد الطيب العلوي ،التربية والإدارة بالمدارس الجزائرية : ؛ ج2 ، (1982)
- (60)-محمد بوعلاق،الموجه في الإحصاء الوصفي والاستدلال في العلوم النفسية و التربوية والاجتماعية،دار
الأمل للطباعة،الجزائر ، (2009)
- (61)-محمد حسونات ،ورمضان إرزيل ،مدخل إلى التقنيش بالكفاءات في مرحلة التعليم الابتدائي ،تيزي
وزو (2000)
- (62)-محمد شحاته ربيع.قياس الشخصية،ط2،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان،الأردن، (2009)
- (63)-محمد علي محمد، علم الاجتماع التنظيمي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر،.(1986)
- (64)-محمد علي محمد ، علم الاجتماع والمنهج العلمي ، ط2 ، دار المعرفة الجامعية مصر (1986)
- (65)-محمود عبد الحليم منسي،التقويم التربوي ،دط ،دار المعرفة الجامعية .مصر ، (2003)
- (66)-محمود منسي: علم النفس التربوي للمعلمين، د ط، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر (1990)
- (67)- مسعود جبران ،معجم الرائد د ط،دار العلم للملايين وشركة العريس للكمبيوتر،بيروت (1995)
- (68)-مصطفى القمش وآخرون،القياس والتقويم في التربية الخاصة،ط1،دار الفكر عمان الأردن، (2000)
- (68)- مصطفى محسن،دراسة في الفروق الفردية ،دط ،المصرية الدولية للطباعة والنشر ،القاهرة ، (2005)
- (69)-ميلود زيان ،أسس تقنيات التقويم التربوي ،دط،منشورات تاله،الجزائر، (1996)
- (70)-نادية بعبع . تكيف الاختبار ،مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية ،منشورات جامعة باتنة ،العدد 5،جوان
(1996).
- (71)-نعيم الرفاعي ،الصحة النفسية ، دط ، دمشق لبنان ، (1968)

