وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر _ الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان:

دينامية الجماعة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

–دراسة وصفية ارتباطية بعض ثانويات بلدية الوادي–

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبتان:

إسراء قريشة

نجاح شبرو

إشراف الأستاذ:

د. محمد سبع

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
مصطفى منصور	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيساً
محمد سبع	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفاً ومقرراً
محمد خماد	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2026/2025

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشهيد حمه لخضر _ الوادي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم النفس وعلوم التربية

مذكرة بعنوان:

دينامية الجماعة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي

–دراسة وصفية ارتباطية بعض ثانويات بلدية الوادي–

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر الأكاديمي في علوم التربية

تخصص إرشاد وتوجيه

إعداد الطالبتان:

إسراء قريشة

نجاح شبرو

إشراف الأستاذ:

د. محمد سبع

لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	المؤسسة	الصفة
مصطفى منصور	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	رئيساً
محمد سبع	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مشرفاً ومقرراً
محمد خماد	جامعة الشهيد حمه لخضر - الوادي	مناقشاً

الموسم الجامعي: 2026/2025

﴿قل بفضل الله وبرحمته فبذلك فليفرحوا هو خير مما يجمعون﴾

صدق الله العظيم

سورة يونس (58)



شكر وعرفان

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين أما بعد: فإننا نشكر الله العلي القدير أولا وآخرا على توفيقه لنا بإتمام هذه الرسالة فهو عز وجل أحق بالشكر والثناء وأولى بهما .

انطلاقا من قوله صلى الله عليه وسلم:" من لا يشكر الناس لا يشكر الله"

نتوجه بجزيل الشكر وجميل العرفان للأستاذ **"سبع محمد"** الذي تكرم بقبول الإشراف على هذا العمل وعلى جميع التوجيهات والملاحظات والنصائح، نسأل الله أن يجزيه عنا خير الجزاء .

كما نتقدم بالشكر والامتنان لأعضاء لجنة المناقشة لقيامهم بمناقشة هذا العمل.

ونقدم كل الشكر والثناء للوالدين الكريمين" **عبد الرحمان شبرو**" و" **نور الدين قريشة**" الذين كانوا معنا سندا وعونا طيلة مشوار دراستنا

اذ نعبر عن امتننا لكل أستاذ قدم لنا دعما علميا صادقا خلال اعداد هذا العمل، من بينهم الأستاذ " **خالد فوحمة**" فإننا نقدر عاليا ما بذلوه من جهد خدمة للعلم والبحث الأكاديمي

وفي الختام نسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصا لوجهه الكريم،

وأن ينفع به.



الإهداء

الحمد لله حبا وامتنانا على البدء والختام

بكل حب أهدي ثمرة نجاحي وتخرجي وحصاد ما زرعته سنينا طويلة في سبيل العلم لـ:

إلى من لا ينفصل اسمه عن اسمي، ذلك الرجل العظيم، إلى من علمني أن الدنيا كفاح وسلاحها العلم والمعرفة، إلى من غرس في روحي مكارم الأخلاق، داعمي الأول وسندي، إلى من سعى لأجلي راحتي ونجاحي إلى أعظم رجل في الكون إلى فخري واعتزازي

أبـــي الغـــالي

إلى أنيسة العمر وحبيبة الروح وأعظم نعم الله علي، إلى التي ضمت اسمي بدعواتها في لياليها ونهارها وأضاءت بالحب دربي، وأنارت باللطف والود طريقي

*أمـــــي الغالـــية *

إلى رفيق دربي وقرة عيني إلى عزتي واعتزازي، إلى من جاد علي بوقته وأكرمني بفضله إقرار مني بفضله واعترافا بحقه

*زوجي الغالي *

إلى السند والكتف الثابت الذين إذا مالت الدنيا ولا يميلون، إلى من شددت عضدي بهم، ووهبني الله نعمة وجودهم في الحياة فكانوا لي عونا في رحلة عملي

إخوتي وأخواتي

إلى فلذات كبدي، وزينة حياتي وقرة عيني، الذين رافقوني طيلة مشواري أبنائي الأعزاء

*حنين * جواد * إياد * زياد *

إلى أساتذتي وصديقاتي ورفيقاتي كلن باسمه الذين رافقوني في المشوار الجامعي

إليكم جميعا أهدي ثمرة بحثي وثمرة نجاحي الذي طالما تمنيته وسنوات من الجهد والإصرار

راجية من الله أن ينفعني بما علمني وأن يعلمني ما أجهل

الباحثة: نجاح شبرو



الإهداء

(وآخر دعواهم أن الحمد لله رب العالمين)

ما ضاع جهد الأمس في يوم سدى والله يجزي الحسن بالإحسان

إلى من كانت داعم الأول لتحقيق طموحاتي ذات الدعوات السخية ملجأي ويدي اليمنى

أمـــــي العظيمة

إلى من لا يعرف الاستسلام ولإرادة صممت أن تحفر اسمها على جبين النجاح إلى من بفضله بلغت هذا المقام، وبرضاه

استقامت لي الدروب

أبـــي العزيز

إلى المؤنسة الغالية وحيدتي وسكينة قلبي ودربي من الصغر

أخـــتي أسماء

إلى سندي الذي لا يميل، الذين ساندوني عند ضعفي وبالتشجيع سقوني

إخوتي أسامة – زيد–ثابت

إلى أساتذتي وأصدقائي الأفاضل، الذين هبوني من علمهم ما يكون زاداً لما حييت

إلى كل من آمن بي ومنحني الدافع لأصنع النجاح إليكم جميعا أهدي ثمار هذا الجهد، من أجل أن تكون وفاء لا يزول

وذكرى لا تنسى

الباحثة: إسراء قريشة

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي ببعض ثانويات بلدية الوادي بطريقة عشوائية بسيطة عن طريق القرعة الذي بلغ عددهم (90) أستاذاً، وكذا معرفة الفروق في مستوى دينامية الجماعة التربوية تبعا لمتغير (الجنس، الاقدمية، الثانوية) ومعرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير (الجنس، الاقدمية، الثانوية). ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الارتباطي فهو الأنسب لهذه الدراسة، وتم استخدام أداتا استبيان للدراسة وهما: مقياس دينامية الجماعة التربوية ومقياس الرضا الوظيفي من اعداد الباحثتين واللتان تتصفان بخصائص سيكو مترية (صدق وثبات) عالية تؤكد صلاحهما للتطبيق، ولتحليل البيانات تم الاستعانة ببرنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وقد أظهرت النتائج انه:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي في الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد منفصلة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مقياس دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير (الجنس، الأقدمية، الثانوية).
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس، الأقدمية، الثانوية).

الكلمات المفتاحية:

الكلمات المفتاحية (باللغة العربية)	Keywords (باللغة الإنجليزية)
دينامية الجماعة التربوية	Dynamics of the Educational Community
الرضا الوظيفي	Job Satisfaction
أساتذة التعليم الثانوي	High School Teachers

ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية:

Abstract:

This study aimed to investigate the nature of the relationship between the dynamics of the educational community and job satisfaction among a sample of high school teachers in some schools within ***different districts of El Oued***. The sample consisted of (90) teachers selected via a simple random sampling method. Additionally, the study sought to identify differences in the level of educational community dynamics according to the variables of ***(gender, work experience, and high school)***, as well as to identify differences in the level of job satisfaction based on the same *variables* ***(gender, work experience, and high school)***.

We adopted a descriptive-correlational approach, as it is the most appropriate for this study. Two instruments were used for the study: the Educational Community Dynamics Scale and the Job Satisfaction Scale, both developed by the researchers. To analyse the data, the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) programme was utilised.

The results revealed the following:

- There is a statistically significant correlation between the sample members' scores on the Educational Community Dynamics Scale and their job satisfaction, both in the overall score of the scale and its separate dimensions.
- There are no statistically significant differences in the Educational Community Dynamics Scale attributable to the variables of **(*gender, work experience, and workplace*).**
- There are no statistically significant differences in the Job Satisfaction Scale attributable to the variables of **(*gender, work experience, and workplace*).**

فهرس المحتويات

شكر وعرفان .....

الإهداء.....

ملخص الدراسة:.....

فهرس المحتويات.....

فهرس الجداول .....

فهرس الأشكال .....

مقدمة.....

الجانب النظري .....أ

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة ..... ب

1-الإشكالية: 5

2-الفرضيات:.....8

3-أهداف الدارسة:.....8

4-أهمية الدراسة:.....9

5-أسباب اختيار الموضوع: 10

6- تحديد مفاهيم الدراسة: 10

8-التعقيب عن الدراسات السابقة: 23

الفصل الثاني: دينامية الجماعة التربوية.....5

تمهيد: 25

1- تعريف دينامية الجماعة: 26

2- خصائص دينامية الجماعة:..... 29
3-**أهمية دينامية الجماعة:** 31
4- مستويات دينامية الجماعة:..... 32
5-العوامل المؤثرة في دينامية الجماعة: 38
6 - مفهوم الجماعة التربوية: 40
7-الفاعلين التربويين في الجماعة التربوية:..... 42
8- دينامية الجماعة التربوية في المجال التربوي: 46
خلاصة: 49
الفصل الثالث: الرضا الوظيفي.....
تمهيد: 51
1-تعريف الرضا الوظيفي:..... 52
2-خصائص الرضا الوظيفي: 53
3-أهمية الرضا الوظيفي: 54
4-أبعاد الرضا الوظيفي:..... 56
5-نظريات الرضا الوظيفي: 57
6-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي: 71
7-العلاقة بين العمل والرضا الوظيفي: 72
الخلاصة: 73
الجانب التطبيقي.....
الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة.....
تمهيد: 75
1-منهج الدراسة: 75

2-العينة ومجتمع الدراسة: 76
3-حدود الدراسة: 78
4-أدوات الدراسة: 78
5-إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية: 85
6-الأساليب الإحصائية: 85
الخلاصة: 85
الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة 75
تمهيد: 88
عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: 89
عرض وتحليل نتائج ومناقشة الفرضية الثانية: 110
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:.....136
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة: 138
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة: 140
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة: 143
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة: 146
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثامنة: 149
عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية التاسعة: 151
الخاتمة **152**
قائمة المصادر والمراجع 152

فهرس الجداول

العنوان	الصفحة
الجدول (1) يوضح مجتمع العينة	76
الجدول (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	76
الجدول (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	77
الجدول (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الثانوية	77
الجدول (5) يوضح توزيع عبارات مقياس دينامية الجماعة التربوية بين الموجبة والسالبة	79
الجدول (6) يوضح الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة لمقياس دينامية الجماعة التربوية الخاصة بالصدق	80
الجدول (7) يوضح معامل ثبات مقياس دينامية الجماعة التربوية بطريقة آلفا كرونباخ	81
الجدول (8) يوضح معامل ثبات مقياس دينامية الجماعة التربوية بطريقة التجزئة النصفية	81
الجدول (9) يوضح توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي بين الموجبة والسالبة	82
الجدول (10) يوضح الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة لمقياس الرضا الوظيفي الخاص بالصدق	83
الجدول (11) يوضح معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة آلفا كرونباخ	84
الجدول (12) يوضح معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية	84
الجدول (13) يوضح بعض مقاييس الإحصائية لدرجات أفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية	89

الجدول (14) يوضح المؤشرات الإحصائية لأبعاد مقياس دينامية الجماعة التربوية	92
الجدول (15) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد التعاون	94
الجدول (16) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد التماسك	97
الجدول (17) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد التواصل	99
الجدول (18) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد المناخ النفسي الاجتماعي	101
الجدول (19) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد القيادة التربوية	104
الجدول (20) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الدافعية وحل المشكلات	107
الجدول (21) يوضح بعض المقاييس الإحصائية لدرجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي	110
الجدول (22) يوضح المؤشرات الإحصائية للدرجة الكلية للرضا الوظيفي	113
الجدول (23) يوضح المؤشرات الإحصائية للأبعاد الدالة والغير دالة	115
الجدول (24) يوضح المؤشرات الإحصائية لبعد الرضا عن علاقات العمل	117
الجدول (25) يوضح المؤشرات الإحصائية لبعد التقدير المهني	119
الجدول (26) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	121
الجدول (27) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن الأجر والاستقرار الوظيفي	124
الجدول (28) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن العلاقات الإدارة	127
الجدول (29) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن ظروف العمل	130
الجدول (30) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن النمو	133

والتقدير المهني	
الجدول (31) يوضح درجة ودلالة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات	136
الجدول (32) يوضح الفروق الفردية بين الذكور والإناث في مقياس دينامية الجماعة التربوية	139
الجدول (33) يوضح الفروق الفردية بين الذكور والإناث في مقياس الرضا الوظيفي	142
الجدول (34) يوضح الفروق الفردية لمتغير الأقدمية في مقياس دينامية الجماعة التربوية	145
الجدول (35) يوضح الفروق الفردية لمتغير الأقدمية في مقياس الرضا الوظيفي	148
الجدول (36) يوضح الفروق الفردية لمتغير الثانويات في مقياس دينامية الجماعة التربوية	151
الجدول (37) يوضح الفروق الفردية لمتغير الثانويات في مقياس الرضا الوظيفي	153

فهرس الأشكال

العنوان	الصفحة
الشكل (1) يوضح دينامية الجماعة من منظور سلوكي	29
الشكل (2) يوضح مستويات دينامية الجماعة	37
الشكل (3) يوضح أنواع دينامية الجماعة في المؤسسة التربوية	48
الشكل (4) يوضح تدرج الحاجات البشرية وفق نظرية ماسلو	58
الشكل (5) يوضح مقارنة بين نظريتي الحاجات لماسلو ونظرية الحاجات لألدرفر	61
الشكل (6) يوضح الحاجات الثلاثية لماكليلاند	62
الشكل (7) يوضح محتوى نظرية هرزبرج (العاملين)	65
الشكل (8) يوضح خطوات عملية إدراك الموظف للعدالة	68
الشكل (9) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	76
الشكل (10) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية	77
الشكل (11) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الثانوية	77

مقدمة

تعتبر المدرسة فضاء اجتماعياً تربوياً، ومؤسسة من مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي أنشئها المجتمع، من أجل تكوين الفرد الصالح، من خلال بناء شخصيته بناءا متوازنا وسويا، ولا يأتي ذلك إلا من خلال مجموعة من الممارسات التربوية الهادفة، من بين هذه الممارسات إقامة علاقات اجتماعية وتربوية طيبة بين الفاعليين التربويين أو ما يطلق عليهم بالجماعة التربوية.

تشكل الجماعة التربوية جانبا أساسيا داخل المؤسسة التربوية، حيث تقوم على مجموعة من التفاعلات المستمرة بين مختلف أعضاء الجماعة، مما يساهم في تحقيق دينامية الحياة المدرسية، وقد حظيت هذه التفاعلات بإهتمام الباحثين والمفكرين في مجال علم النفس الاجتماعي ومجال الإرشاد والتوجيه، لما لها من دور في تحسين علاقات إنسانية وتعزيز التعاون والتواصل في الوسط التربوي.

ويعد الأستاذ من أكثر العناصر فاعلية في الجماعة التربوية، فهو عنصرا أساسيا في تحقيق الإنسجام والعمل الجماعي ضمن المؤسسة، مما ينعكس بشكل مباشر على شعوره بالرضا الوظيفي، ومن هذا المنطلق أصبح الاهتمام بالرضا الوظيفي من الاتجاهات الحديثة التي تعتمدها المؤسسات التربوية لما له من أثر واضح في تحسين أداء الأساتذة ودوره في تحقيق التوافق المهني والاستقرار النفسي في البيئة التربوية.

وحاولنا من خلال هذه الدراسة التعرف على العلاقة التي تربط بين دينامية الجماعة التربوية بالرضا الوظيفي من وجهة نظر أساتذة التعليم الثانوي، حيث قامت الباحثتين بتقسيم دراستهم على النحو التالي:

الفصل الأول تناول الإطار النظري للدراسة والذي حدد فيه الإشكالية والفرضيات إضافة إلى أهداف والأهمية، وأسباب اختياره، للتوصل إلى التعاريف الإجرائية الخاصة بمتغيرات الدراسة، والدراسات السابقة لكلا المتغيرين والتعقيب عنها.

الفصل الثاني خصص لمتغير دينامية الجماعة التربوية والذي يحتوي على تعاريف وخصائص دينامية الجماعة، وأهمية ومستويات والعوامل المؤثرة في دينامية الجماعة. بالإضافة الى الفاعلين التربويين في الجماعة التربوية، ودينامية الجماعة التربوية في المجال التربوي.

الفصل الثالث خاص بمتغير الرضا الوظيفي يحتوي على تعريف الرضا الوظيفي وخصائصه، وأهميته وأبعاده، ثم النظريات المتعلقة بالرضا الوظيفي، والعوامل المؤثرة فيه بالإضافة إلى العلاقة بين العمل والرضا الوظيفي.

الفصل الرابع يتناول الإجراءات المنهجية للدراسة، بداية من المنهج المتبع والعينة ومجتمع وحدود الدراسة، وكذلك عرض الأدوات المستخدمة في الدراسة مع الإجراءات الأساسية لتطبيقها والأساليب الإحصائية.

الفصل الخامس يحتوي على عرض ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في الدراسة الميدانية.

وختمنا هذه الدراسة بخاتمة تلخص كل النتائج، وبعدها أضفنا بعض الاقتراحات وتوصيات ثم قائمة المراجع والملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة

1- الإشكالية
2- فرضيات الدراسة
3- أهداف الدراسة
4- أهمية الدراسة
5- أسباب اختيار الموضوع
6- تحديد مفاهيم الدراسة
7- الدراسات السابقة
8- التعقيب عن الدراسات السابقة

1- الإشكالية:

المدرسة هي المكان الذي يتشكل فيها الانسان ويتكون تربويا. وتعد المؤسسة المدرسية الركيزة الأساسية التي يستند اليها المجتمع في تكوين الأفراد وفي بناء المنظومات الحضارية ذات الطابع الإنساني. (وطفة، الشهاب، 2003، ص7). حيث تعتبر المرآة التي تنعكس فيها صورة الأمة ورهاناتها المستقبلية، فهي ليست مجرد فضاء لتلقين المعارف أو لتعليم المهارات الأولية، بل هي منظومة متكاملة تشارك في صياغة الوعي الجماعي، وفي صناعة القيم المشتركة، وفي تأهيل الأجيال الصاعدة للمشاركة الفعالة في مسارات التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ولعل المدرسة الجزائرية تمثل اليوم محور نقاش عميق يتجاوز حدود العملية التربوية الضيقة، يصبح جزءا من معركة المجتمع من أجل بناء دولة حديثة قادرة على مواجهة التحديات المتعددة الأبعاد. (بوشافة، 2025)، فهي تشكل منظومة اجتماعية وتربوية متكاملة تقوم على تفاعل مجموعة من المكونات الأساسية الثلاثة: الأستاذ، التلميذ والمنهاج، أما بقية الأشياء في المدرسة من مبان وإداريين وغيرهم، انما هم وسائل مساعدة للقيام بالعملية التعليمية، وذلك رغم أهميتها فإننا لا نتخيل وجود مدرسة بدون تلميذ أو أستاذ أو منهج، فهم حلقات مترابطة مع بعضهم البعض، ويكاد يتفق جميع الباحثين والمربيين بأن جميع الأبعاد التي تؤثر في نجاح العملية التربوية لا تعط ثمارها اذا لم توضع بين يدي أستاذ كفء، فالأستاذ هو صاحب الدور الأساسي في العمل المدرسي لأنه أكثر أعضاء المدرسة احتكاكا بالتلميذ وأكثرهم تفاعلا. ومن هذا المنطق فلا يمكن لأي خطة تعليمية أن تنجح إذا لم تتضمن الجوانب الأساسية لتطوير الأستاذ وتكوينه. (حديد، 2015، ص19)

حيث يمثل الأستاذ الركيزة الأساسية والعنصر الفعال في الجماعة التربوية داخل المؤسسات التي شهدت في سنوات الاخيرة منذ 2004 الى يومنا هذا عدة مراجعات واصلاحات

بهدف خلق حياة مدرسية أكثر حيوية تقوم على تبني طرق جديدة في التواصل واعتماد مبدئ اشراك كل أطراف" الجماعة التربوية المكونة من التلاميذ، الأساتذة، الإدارة وأولياء التلاميذ" (قانون رقم: 08-04، مؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق ل 23 يناير 2008).

إن التفاعل الدينامي الذي يجري بين أفراد الجماعة التربوية يعتبر أحد صور التفاعل الاجتماعي والذي يعرف بالتفاعل التربوي الذي يستمد منه النظام المدرسي قدرته على تحقيق الغايات التربوية، حيث ترتبط فاعلية مؤسسة التعليم الثانوي، الى حد كبير بدرجة ونوعية التفاعل الحاصل بين أعضاء الجماعة التربوية، والذي يعرف بدينامية الجماعة التربوية والتي تمثل مختبرا تفعل فيه عوامل تحقق أهداف المؤسسة التعليمية والذي يتم ضمنه تبادل للعلاقات المؤقتة أو المستمرة، العاطفية والمنظمة والمشروعة بين أعضاءها، أن حدوث مثل هكذا دينامية في الجماعة التربوية من شانه أن يفعل العمل التربوي بصورة عامة والفعل التعليمي بصورة خاصة.

وفي هذا السياق تبرز فيه دينامية الجماعة التربوية كأحد المفاهيم المحورية التي تعكس طبيعة العلاقات المهنية وأنماط التفاعل والتأثير المتبادل بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة. (لوين،2023/1951، ص 45)

فكلما نجح الأستاذ في تأدية مهنته كلما ارتفعت مستويات الإنتاج وتحقيق التقدم والتطور والرقي بشكل عام، ولكي يصل الأستاذ الى هذا القدر من العطاء لابد أن يكون لديه رضا وظيفي على المهنة التي يشغلها، حيث أنه من الأمور المسلم والمعترف بها أن نجاح العمل أي كان نوعه وطبيعته يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح والاقتناع بهذا العمل أو ما يعرف بالرضا الوظيفي.

يعد الرضا الوظيفي من أهم سمات العمل، لأنه يحقق الرفاه لدى العاملين داخل المؤسسة التي يعملون فيها، كما أن له دلالات معنوية تنعكس على الإنتاجية، وترفع من المسؤولية التي

يحملها الفرد في وظيفته وفي البيئة المحيطة به، فهو يعني تدعيم وتعزيز روح الفرد المبنية على الحماس والتشجيع والتحفيز، والتقدير وايجاد روح المنافسة مما يرفع درجة الأداء، والتي بدورها ترفع درجة الرضا الوظيفي، مما يجعل العامل منخرطا ومنهمكا في عمله بفاعلية. (بونوة، 2016، ص103).

شهدت الساحة التربوية اهتماما متزايدا بالدراسة دينامية الجماعة التربوية لما لها من دور في تحسين بيئة العمل داخل المؤسسات التعليمية وتعزيز التفاعل والتعاون بين أفرادها، كما حظي موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة باهتمام واسع نظرا لارتباطه بالأداء المهني والاستقرار النفسي. رغم كثرة الدراسات التي تناولت كلا من هاذين المتغيرين بشكل منفصل، الا أن الدراسات التي سعت الى الكشف عن طبيعة العلاقة بينهم ماتزال محدودة، الأمر الذي يبرز ضرورة البحث في كيفية تأثير دينامية الجماعة التربوية على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، خاصة في ظل التحديات التي تعرفها المؤسسة التربوية المعاصرة.

إذ يمكن أن تؤدي الدينامية الإيجابية إلى رفع مستوى الرضا الوظيفي، كما قد يسهم الرضا المرتفع بدوره في تعزيز العلاقات الإيجابية داخل الجماعة، مما يشير إلى وجود علاقة تبادلية بين المتغيرين.

ومن هنا يمكننا طرح الاشكال الآتي: – هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

وحتى يستوفى التساؤل حقه دراسة وتحليلا كان لابد أن نتعرض لأبعاد التساؤل الرئيسي ذات الأهمية في هذه الدراسة ولذلك اتجه البحث نحو خطوط تمثلها التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الجنس؟

2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الاقدمية؟

3- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الثانوية؟

4- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

5- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية؟

6- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الثانوية؟

2- الفرضيات:

الفرضية العامة:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية ين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

الفرضيات الجزئية:

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الجنس.

2-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الاقدمية.

3-لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الثانوية.

4- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

5- لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.

6-لا توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الثانوية.

3- أهداف الدارسة:

1- محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

2- معرفة وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في دينامية الجماعة تعزى لمتغير الجنس.

3- معرفة وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في دينامية الجماعة تعزى لمتغير الاقدمية.

4- معرفة وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في دينامية الجماعة تعزى لمتغير الثانوية.

5- معرفة وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

6- معرفة وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الاقدمية.

7- معرفة وجود فروق ذات الدلالة الإحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الثانوية.

4- أهمية الدراسة:

تتبع أهمية دراسة دينامية الجماعة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي من كونها تعالج موضوعًا حيويًا يمس جوهر العملية التربوية داخل المؤسسة التعليمية، حيث لم يعد الأداء المهني للأستاذ مرتبطًا فقط بكفاءاته الفردية، بل أصبح يتأثر بطبيعة العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة التربوية.

وتتجلى أهمية هذه الدراسة في عدة جوانب؛ فمن الناحية النظرية، تسهم في إثراء المعرفة العلمية في مجالات علم النفس التنظيمي، علم الاجتماع التربوي، الارشاد والتوجيه، من خلال إبراز دور دينامية الجماعة كمتغير مؤثر في الرضا الوظيفي. أما من الناحية التطبيقية فتقدم نتائج يمكن أن تفيد إدارات المؤسسات التربوية في تحسين المناخ التنظيمي وتعزيز العلاقات المهنية الإيجابية، بما ينعكس على استقرار الأساتذة ورفع مستوى أدائهم.

كما تكتسي الدراسة أهمية تربوية، إذ إن تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة ينعكس إيجابًا على جودة التعليم ومردود التلاميذ. إضافة إلى ذلك، فإنها تساهم اجتماعيًا في دعم التوازن داخل المؤسسة التربوية باعتبارها جزءًا من البناء الاجتماعي العام.

5- أسباب اختيار الموضوع:

5-1- أسباب ذاتية:

- الرغبة في دراسة الموضوع لعدم دراسته من قبل مما يجعله ثريا وخصبا للبحث.
- محاولة فهم طبيعة التفاعل بين الأساتذة داخل الجماعة التربوية.
- الرغبة في المساهمة في تحسين واقع الأساتذة وظروف عملهم من خلال البحث العلمي.

5-2- أسباب موضوعية:

- قلة الدراسات التي تربط بين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي في البيئة المحلية.
- أهمية دينامية الجماعة التربوية في تحسين الأداء داخل المؤسسات التعليمية.
- القيمة العلمية والعملية لموضوع الدراسة.

6- تحديد مفاهيم الدراسة:

دينامية الجماعة التربوية: هي مجمل التفاعلات البنيوية والوظيفية التي تحدث داخل الجماعة التربوية في مراحل تطورها أو من خلال تفاعل أعضائها أو من خلال تفاعلاتها مع البيئة المحيطة بها، وتؤدي الى التغيير في نسق علاقاتها الاجتماعية والتربوية مشكلة صور التفاعل التربوي في المؤسسة التربوية. (بكوش، 2010، ص12).

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية الذي يتحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي من خلال الإجابة على كل فقرة من فقرات مقياس دينامية الجماعة التربوية.

الرضا الوظيفي: هو الشعور الإيجابي الذي يتكون لدى الفرد نحو عمله واتجاه ظروفه وحوافزه المادية والمعنوية والعلاقات التي يبنيها داخل جو العمل ومدى ارتياحه وقناعته بما يقوم به من مهام وأعمال وما يمتلكه من صلاحيات مما يؤدي الى زيادة الإنتاجية لديه. (محمد مشهدي، 2018، ص389).

التعريف الاجرائي: هو الدرجة الكلية الذي يتحصل عليها أساتذة التعليم الثانوي من خلال الإجابة على كل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي.

7-الدراسات السابقة:

7-1- الدراسات المتعلقة بدينامية الجماعة التربوية:

دراسة رضوان محمود موسى أبو مويس (2023):

بعنوان "الأنماط القيادية وعلاقتها بدينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية"، هدفت هذه الدراسة إلى تعرّ ف واقع الأنماط القيادية وعلاقته بدينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية كما هدفت إلى صياغة نموذج مقترح من شأنه تحسين الممارسات القيادية وبيئة العمل الجماعية في الجامعات الفلسطينية؛ بما يتماشى ومصلحة الجامعات الفلسطينية وتحقيق أهدافها المرجوة. اعتمد الباحث المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته بطبيعة الدراسة؛ التي تكوّن مجتمعها من أعضاء الهيئة الأكاديمية والقيادات الجامعية الأكاديميين الذين يشغلون مناصب إدارية (في الجامعات الفلسطينية في المحافظات الشمالية وعددها 11 جامعة)، فيما تكونت عينة الدراسة من ثلاث جامعات فلسطينية؛ تم اختيارها عشوائيا مع مراعاة المنطقة الجغرافية ونوع الجامعة (الجامعة العربية الأمريكية، جامعة فلسطين التقنية خضوري، جامعة بوليتكنك الخليل). واعتمد الباحث على أداتين لجمع المعلومات الأولية للدراسة: أداة الاستبانة التي تم بناؤها والتحقق من صدقها وثباتها بالطرق التربوية والإحصائية المناسبة، وقد وجهت لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وعددهم (751 عضواً)، وأداة المقابلة حيث وجهت

للقيادات في هذه الجامعات وهم الأكاديميون الذين يشغلون مناصب إدارية، إذ أجرى الباحث مقابلات مع (21) من القيادات الجامعية في الجامعات عينة الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة أن النمط القيادي السائد والأكثر شيوعا في الجامعات الفلسطينية هو نمط القيادة الديموقراطي بمتوسط حسابي (3.63)، وبدرجة متوسطة وفق مقياس ليكرت الخماسي، كما أظهرت واقعا بدرجة متوسطة لدينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية؛ بمتوسط حسابي قدره (3.56).

علاوة على ذلك، أشارت النتائج الكمية للدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية طردية متوسطة ودالة إحصائيا بين النمط الديموقراطي وأبعاد دينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية، وبمعامل ارتباط قدره (0.478)، مشيرة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لواقع الأنماط القيادة ودينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية تعزى لمتغير الجامعة، في حين لم تظهر فروق تعزى للمتغيرات الأخرى (الجنس سنوات الخبرة، العمل الإداري). أما بخصوص النتائج النوعية للدراسة النوعية، فقد أشارت إجابات المبحوثين عن أسئلة المقابلة إلى أن النمط القيادي السائد في الجامعات الفلسطينية هو نمط القيادة الديموقراطي، وأن لهذا النمط دورا في تفعيل دينامية الجماعة، وأن تقدير القيادات الجامعية لواقع دينامية الجماعة جاء بتقدير أعلى من جيد جداً. وفي ضوء النتائج الكمية والنوعية؛ قام الباحث بصياغة الأفكار الرئيسة لبناء نموذج مقترح لعلاقة الأنماط القيادية بدينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية، إضافة الى مجموعة توصيات، منها: أهمية تغيير اتجاهات المسؤولين في الجامعات الفلسطينية نحو نمط القيادة الديموقراطي، وضرورة توفير ما يلزم من متطلبات لرفع مستوى الأداء المرتبط به، وضرورة الاهتمام بتطوير دينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية لتحسين أداء الموظفين في الممارسة المهنية في مواقع عملهم.

دراسة درماش آسيا (2018):

بعنوان" دينامية الجماعة المدرسية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي"، جاءت هذه الدراسة لتبحث في نوع العلاقة الارتباطية القائمة بين دينامية الجماعة المدرسية والاغتراب الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة الجلفة، معرفة نوع الدينامية السائدة في مؤسسات التعليم الثانوي، وكذا الكشف عن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى الأساتذة، بالإضافة إلى البحث في دلالة الفروق في الدرجة الكلية لأفراد العينة على كل من استبيان دينامية الجماعة التربوية والاغتراب الوظيفي تبعا للجنس والأقدمية. ولتحقيق هذه الأهداف تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي، واِستخدام استبيانان كأدوات لجمع البيانات يتمثل الأول في استبيان دينامية الجماعة التربوية بشقيها (الانفتاحية والانغلاقية)، أما الثاني استبيان خاص الاغتراب الوظيفي حيث طُبق على عينة عشوائية من أساتذة التعليم الثانوي بلغ عدد أفرادها (100) أستاذ. وقد كشفت نتائج المعالجة الإحصائية عن وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة دالة إحصائيا بين دينامية الجماعة المدرسية والاغتراب الوظيفي، وأنّ الدينامية السائدة هي الدينامية الانفتاحية، كما دلّت النتائج على أنّ مستوى الاغتراب الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي منخفض؛ وكشفت النتائج عن عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة في الدرجة الكلية لدينامية الجماعة المدرسية تعزى لمتغير الجنس، في حين توجد فروق دالة تعزى لمتغير الأقدمية في العمل. وأما بالنسبة للفروق في الدرجة الكلية على استبيان الاغتراب الوظيفي تبعا لـ (الجنس، الأقدمية في العمل) فهي فروق غير دالة إحصائيا.

دراسة بكوش عبد اللطيف (2010):

بعنوان" النمط القيادي لدى مدير مؤسسة التعليم الثانوي وعلاقته بدينامية الجماعة التربوية "، تسعى هذه الدراسة إلى الإجابة عن السؤال التالي: «ما العلاقة بين أنماط القيادة لدى مديري المدارس الثانوية وديناميكيات المجتمع التعليمي؟». تُعتبر الدراسة، في جوهرها دراسة متعددة التخصصات، حيث تتداخل فيها تخصصات مختلفة كعلم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي وعلم النفس. وقد اعتمد الباحث الحالي منهجًا منظمًا في سعيه لتلبية المتطلبات العلمية لمثل هذه الدراسات. في الجانب النظري، انصبّ التركيز على تحديد واستنباط المتغيرات (أي نمط القيادة وديناميكيات المجتمع التعليمي). وكان الهدف الأساسي من هذه الخطوة هو دعم البحث الميداني. بهدف تحقيق أهداف المنهجية الوصفية للبحث، شكّلت الاعتماد على تقنيات القياس، ومسح متغيرات الدراسة، ووصف العلاقة بين أنماط القيادة وديناميكيات المجتمع التعليمي، حجر الزاوية في هذه الدراسة. وقد وُزِّعت الاستبيانات، التي أعدّها الباحث مسبقًا، على عينة من السكان (ن= 140) في جميع أنحاء ولاية بسكرة.

وخضعت الاستبيانات لاختبارات التحقق من صحتها وموثوقيتها وجدواها. بعد توزيع الاستبيانات، أجرى الباحث عملية تحليل كمي لإجابات السكان المستطلعة آراؤهم. وفيما يلي عرض موجز للنتائج: يُعدّ نمط القيادة التوجيهية هو النمط الأكثر شيوعًا بين مديري المدارس الثانوية. يليه في الترتيب نمط القيادة السلطوية، ثم نمط القيادة التشاركية، وأخيرًا نمط القيادة الاستشارية. كما خلصت هذه الدراسة إلى أن ديناميكية المجتمع التعليمي تتمثل في التقارب.

إن العلاقة بين نمطي القيادة التشاركية والاستشارية من جهة، وديناميكيات المجتمع التعليمي من جهة أخرى، علاقة سلبية وقابلة للعكس. علاوة على ذلك، لوحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة المدروسة في المتغيرات الديموغرافية (العمر، الجنس، الخبرة الأقدمية) وفقًا لمقياس المجتمع التعليمي.

أما فيما يتعلق بأنماط القيادة، فتؤكد النتائج الإحصائية أن الفروق تميل لصالح المديرين الذكور، بينما لا يبدو أن هناك فروقًا ذات دلالة إحصائية في المتغيرات المتعلقة بالعمر والخبرة (الأقدمية).

في الختام، قدم الباحث الحالي مجموعة من التوصيات التي نأمل أن تسهم في تعزيز أنماط القيادة والمجتمعات التعليمية في المؤسسات التعليمية.

7-2- الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي:

دراسة بوزناد سميرة (2024):

بعنوان" المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى الأساتذة "، تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي. لدى أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة، لأن المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي من المواضيع المهمة في مجال إدارة الموارد البشرية والتنظيم الإداري، فالمناخ التنظيمي يشير إلى البيئة العامة والجو السائد في المؤسسة تم اختيار عينة الدراسة التي شملت 46 أستاذًا وأستاذة بطريقة عشوائية. ولتحقيق أهداف هذه الدراسة، تم اتخاذ الإجراءات المناسبة.

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وبعد عرض الإجراءات المنهجية وتحليل البيانات الإحصائية وتفسيرها، أظهرت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المناخ التنظيمي والرضا الوظيفي لدى الأساتذة في كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة محمد بوضياف المسيلة وتوصلت الدراسة كذلك إلى أن مستوى المناخ التنظيمي ومستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى أساتذة الكلية.

فالمناخ التنظيمي يلعب دوراً حاسماً في تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة. فالمناخ الإيجابي، الذي يتسم بالدعم، والتواصل الجيد، والعدالة، يساهم في تعزيز الرضا الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على أداء الأساتذة ومخرجات العملية التعليمية.

وفي ضوء هذه النتائج توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات التي يمكن لها أن تسهم في جعل المناخ التنظيمي السائد في الجامعة أكثر إيجابية، بما يساعد على رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة وبناءًا على هذه النتائج تم وضع استراتيجيات لتحسين المناخ التنظيمي ورضا الموظفين من خلال تعزيز التواصل، وتقديم الدعم الإداري، وتحسين بيئة العمل ومريحة، وصحية، وآمنة، وتطوير برامج تدريبية للقيادات الجامعية لتعزيز مناخ تنظيمي إيجابي من خلق قنوات تواصل فعالة بين الإدارة والاساتذة.

وتقديم المزايا والحوافز لزيادة الرضا الوظيفي وهذا يخلق مناخ يساعده للرفع من مستوى الرضا لديه.

دراسة بخيت مالك يوسف، عبد القادر محمد خير (2023):

بعنوان" الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم "، هدفت الدراسة لمعرفة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التنمية الاجتماعية ولتحقيق أهداف الدراسة أتبع الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (500) عامل وعاملة، وتم اختيارهم بطريقة عينة الصدفة، وتم استخدام مقياس الرضا الوظيفي من اعداد أنور حمزه، وبعد جمع البيانات تم تحليلها بواسطة برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (spss) وتم استخدام الأساليب التالية: اختبار (T) للعينة الواحدة، اختبار (F) لتحليل التباين الأحادي، اختبار مان ويتني، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:

- يتسم مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم بالارتفاع وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع.
- ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي للعاملين بوزارة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم تبعاً لمتغير العمر لصالح 20-30 سنة.
- وجود فروق في الرضا الوظيفي لصالح أرملة.

- كذلك وجود فروق لصالح المؤهل الثانوي.
- في خاتمة هذه الدراسة قدم الباحثان توصيات ومقترحات لدراسات مستقبلية.

دراسة بوراس آسية، بن بردي مليكة (2023):

بعنوان" درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين"، هدفت الدراسة إلى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، والتعرف أيضا عن ما إذا كانت هناك فروق في متوسط درجة الرضا يفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الإدارية)، وقد اتبعت المنهج الوصفي، وطبقت على عينة مكونة من 33 موظف إداري باستخدام المسح الشامل لجميع مفردات مجتمع الدراسة، وجمعت بياناتها باستخدام استبيان مكون من 20 بند، تم التحقق من صدقه وثباته بعدة طرق، وبعد تحليل تلك البيانات بالاعتماد على معامل الارتباط بيرسون ومعامل ألفا كرو نباخ والتكرارات والمتوسط الحسابي واختبار t.test لحساب دلالة الفروق. توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الاداريين بكلية العلوم الاجتماعية والإنسانية منخفضة.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة المهنية، الحالة الاجتماعية، الوضعية الإدارية).

دراسة وصال البشير إبراهيم البشير (2021):

بعنوان " الرضا الوظيفي لدى لمعلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل وعلاقته ببعض المتغيرات"، هدفت هذه الدراسة الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل. استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي واداة القياس تمثلت في مقياس الرضا الوظيفي وتلخصت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي: ما مدى مستوى الرضا الوظيفي لدى خريجي كلية التربية جامعة حائل؟

وانطلاقا من السؤال السابق تختبر الدراسة الفروض التالية: السمة العامة لرضا الوظيفي وسط معلمي المرحلة الابتدائية خرجي كلية التربية جامعة حائل. تتميز بالانخفاض، توجد فروق دالة احصائيا في الرضا الوظيفي وسط معلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل تبعا لمتغير الجنس (ذكر/انثى)، توجد علاقة ارتباطية دالة بين مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي مرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل تبعا لمتغير المؤهل العلمي- توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة بناء على ذلك.

استخدمت الباحثة لمعالجة البيانات وتحليل نتائج عدد من الأساليب الإحصائية والتي تتمثل في اختبار(T) لمتوسط عينة واحدة، اختبار (F) لعينتي مستغلتين، وتوصلت الباحثة للنتائج تالية:

- يتصف معلمي المرحلة الابتدائية خريجي كلية التربية جامعة حائل برضا وظيفي مرتفع.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمي والمعلمات في الرضا الوظيفي.
- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي بين المعلمين والمؤهل العلمي.
- توجد فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة بن عيسى عبد الحكيم، زواري احمد خليفة (2020):

بعنوان" لرضا الوظيفي لدى مستشاري ألتوجبه والإرشاد المدرسي والمهني "، هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي بولاية تلمسان، والتحقق ما فيما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بينهم المتغيرات ديموغرافية المتمثلة في نوع الجنس، وسنوات الخبرة المهنية، حيث تم تطبيق في هذه الدراسة استبيان الرضا الوظيفي على عينة مؤلفة من 31 مستشارا ومستشارة توجيه وإرشاد مدرسي ومهني، وقد أسفرت النتائج كالتالي:

- مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مستشاري التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني لولاية تلمسان فيما يخص بالعلاقات المهنية والمكانة الاجتماعية، ومنخفض فيما يخص بالراتب الشهري وفرص الترقية المنوطة به وطبيعة عمله.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد باختلاف نوع الجنس.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد باختلاف سنوات الخبرة المهنية.

دراسة الماحي قصار، وآخرون (2019):

بعنوان" تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز"، هدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعا لمتغير الخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة والمقدر عددهم بـ 65 أستاذ بالمرحلة الثانوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 113 أستاذ بولاية ورقلة، واتبع الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي، باستخدام كل من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز وتوصل الباحثون إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفي وفي دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

دراسة بحاش عبد الحق، زواق امحمد (2017):

بعنوان" الرضا الوظيفي وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط "، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة، وهذا باستعمال منهج وصفي ذي الطابعين الارتباطي والمقارن، وكذا التحقق أو الكشف عن ما إذا كانت هناك فوارق بين الأساتذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، وقد تم ذلك باستخدام عينة عشوائية قدر حجمها (75) أستاذا من أساتذة التعليم المتوسط تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، وبعدها تم تطبيق مقياسين الأول لقياس الرضا الوظيفي، والثاني لقياس دافعية الإنجاز، وقد توصلنا في هذه الدراسة إلى أهم النتائج التالية:

- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز لدى الأساتذة.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة مرتفعي ومنخفضي الرضا الوظيفي في مستوى الدافعية للإنجاز لصالح الأساتذة مرتفعي الرضا الوظيفي.
- لا توجد فروق بين الجنسين في كل من الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز.

دراسة براهمي براهيم، قرين العيد (2017):

بعنوان" مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل و ببيئة العمل"، حيث هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي في ضوء العوامل الخاصة بالأستاذ، بالعمل و بيئة العمل وفحص دلالة الفروق في هذا المجال وفق متغيّري الجنس و الخبرة المهنية، وذلك باستخدام المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الملائم لمثل هذا النوع من الدراسات، وبتطبيق مقياس الرضا الوظيفي الذي أعده الباحثان استنادا إلى مراجعة التراث السيكولوجي ذي العلاقة بالموضوع ،على عينة قوامها 68 أستاذا وأستاذة، أظهرت النتائج ما يلي:

- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بهم.
- وجود مستوى عال من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة بالعمل.
- وجود مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة في ضوء العوامل الخاصة ببيئة العمل.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.
- وجود فروق دالة إحصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية. وفسرت النتائج في ضوء الدراسات السابقة، وتوجت الدراسة في الأخير بجملة من المقترحات والتوصيات.

دراسة دريوش راضية، صرداوي نزيم (2017):

بعنوان" الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي دراسة ميدانية بولاية تيزي وزو"، هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية تيزي وزو، وبعض المتغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، وسنوات الخبرة). وقد تكونت عينة الدراسة من (134) معلما ومعلمة، وتم أخذها بطريقة عشوائية طبقية من سبعة (07) ثانويات بولاية تيزي وزو. وقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي، واستخدمنا في جمع البيانات: استبيان الرضا الوظيفي من إعداد الباحثة، وذلك لتقدير الفروق في درجات استجابات أفراد عينة الدراسة. وقد أسفرت نتائج الدراسة عن:

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير الجنس.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة في الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير المؤهل العلمي.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات أفراد عينة الدراسة حول الرضا الوظيفي للأساتذة وفقا لمتغير سنوات الخبرة.

دراسة مختار بوفرة (2017):

بعنوان" الرضا الوظيفي وعلاقته بأنماط القيادة التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي "،هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأنماط القيادة التربوية ،وكذا معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في علاقة الرضا الوظيفي والقيادة التربوية تبعا للجنس وسنوات الخبرة لدى أساتذة التعليم الثانوي بولاية معسكر، تكونت عينة الدراسة من 210 أستاذا تم معالجة البيانات عن طريق برنامج الرزم الاحصائيةSPSS20،وقد كشفت الدراسة على أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة بين نمط الديمقراطي والرضا الوظيفي بينما ارتبط كل من النمط الديكتاتوري والتسيبي سلبا بالرضا الوظيفي لدى الأستاذ، وإلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في العلاقة بين الرضا الوظيفي والقيادة التربوية لدى أساتذة التعليم الثانوي تبعا لمتغير الجنس وسنوات الخبرة.

8- التعقيب عن الدراسات السابقة:

إن الدراسات السابقة التي عرضتها الباحثتان رغم اختلاف متغيراتها والعينات التي طبقت عليها قد ساهمت بطريقة فعالة في إثراء البحث الذي نحن بصدد دراسته، فقد استفادت الباحثتان من هذه الدراسات من حيث: الأهداف والمناهج والأدوات المستخدمة في هذه الدراسات والنتائج المتوصل إليها.

من خلال استعراض الدراسات السابقة ستعرض الباحثتان أهم نقاط التشابه والإختلاف التي لوحظت بعد استقرائهما للدراسات نذكرها فيما يلي:

8-1- الدراسات المرتبطة بدينامية الجماعة التربوية:

- **من حيث الهدف:** إن مجمل الدراسات اتفقت في البحث والكشف عن طبيعة العلاقة بين دينامية الجماعة التربوية ومتغيرات أخرى مختلفة.

- **من حيث المنهج:** اتفقت كل الدراسات في إستخدام المنهج الوصفي، لكن اختلفت دراستنا ودراسة (رضوان محمود أبومويس 2018) في تحديد نوع الأسلوب المستخدم وهو الأسلوب الارتباطي، كونه قائم على وصف متغيري الدراسة ومدى ارتباطهما.

- **من حيث أدوات الدراسة:** اتفقت دراستنا مع الدراسات السابقة على اعتماد أداة الاستبيان

لجمع البيانات نظرا لسهولة تطبيقها على عدد كبير من أفراد العينة وإعطاء حرية أكبر فالإجابة دون مواجهة مباشرة مع الباحث، غير أن دراسة (بكوش عبد اللطيف 2010) أضافت أداة مسح متغيرات الدراسة إلى جانب الاستبيان، في حين أضافت دراسة (رضوان محمود أبومويس 2023) أداة المقابلة.

- **من حيث النتائج:** اختلفت نتائج الدراسة بإختلاف الظاهرة المدروسة، وتموقع متغير دينامية الجماعة التربوية بين متغير مستقل أو متغير تابع.

8-2- الدراسات المرتبطة بالرضا الوظيفي:

- **من حيث الهدف:** اتفقت مجمل الدراسات في البحث عن معرفة مستوى الرضا الوظيفي والكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومتغيرات أخرى.

- **من حيث المنهج:** تشابهت كل الدراسات في استخدام المنهج الوصفي لكنها اختلفت في تحديد نوع الأسلوب المستخدم حيث اتفق منهج دراستنا الوصفي الارتباطي مع دراسة (الماحي قصار وآخرون 2019) و(وصال البشير إبراهيم البشير 2021) و(بحاش عبد الحق زواق امحمد 2017). في حين اختلفت دراسات الباحثين (بوزناد سميرة 2024) و (براهمي

براهيم، قرين العيد 2017) و(بخيت مالك يوسف، عبد القادر محمد خير 2023) في الأسلوب المستخدم وهو الأسلوب التحليلي.

- **من حيث أدوات الدراسة:** اتفقت جميع الدراسات السابقة مع دراستنا الحالية في الاعتماد على أداة الاستبيان لجمع البيانات.

- **من حيث النتائج:** اختلفت نتائج الدراسة بإختلاف الظاهرة المدروسة، وتموقع متغير الرضا الوظيفي بين متغير مستقل أو متغير تابع.

بعد عرضنا لدراسات السابقة المرتبطة بدينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي، نلاحظ أننا لم نستطع الحصول على دراسة متشابهة أو سابقة في كل الدراسات، حيث وجدنا وفرة الدراسات في الرضا الوظيفي، وأقل منها في دينامية الجماعة التربوية كمجالين منفصلين، و حسب إطلاع الباحثتان في المكتبة التربوية تكاد تفتقر إلى طرح أكاديمي يربط بينهما في سياق واحد، وهذا ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة، لأنه موضوع شغل اهتمام الباحثتان للكشف عن طبيعة التداخل والارتباط بين هاذين المتغيرين، و عن مدى أهمية دينامية الجماعة التربوية في تحسين الأداء داخل المؤسسات التعليمية.

الفصل الثاني: دينامية الجماعة التربوية

تمهيد

1- **تعريف دينامية الجماعة.**

2- **خصائص دينامية الجماعة.**

3- **أهمية دينامية الجماعة.**

4- **مستويات دينامية الجماعة.**

5- **العوامل المؤثرة في دينامية الجماعة.**

6- **الفاعلين التربويين في الجماعة التربوية.**

7- **دينامية الجماعة التربوية في المجال التربوي.**

خلاصة

تمهيد:

دينامية الجماعة هو علم يساهم في توضيح مفاهيم التفاعل الاجتماعي ومختلف العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء، إضافة إلى فهم القدرة على التكيف والابتكار للتغيرات المحيطة بها وتحديد الطرق الأكثر فاعلية لتحقيق الأهداف المشتركة وتعزيز التعاون والتلاحم بين الأفراد والجماعات.

1- تعريف دينامية الجماعة:

يتكون مصطلح دينامية الجماعة من مفهومين وهما " الدينامية" و"الجماعة"

1-1 - تعريف الدينامية:

تشير كلمة دينامية في الأصل الاشتقاقي الى معنى القوى عند اليونان، وتعرف الدينامية بالحركية او الحراك. وتعني القوى المتولدة عند تضافر جهود وقوى افراد الجماعات، ان هذه القوى ليست قوة الفرد وحدها او قوة الجماعة وحدها وهي القوة الناشئة عن التفاعلات داخل إطار جماعي. (مزوز، 2020، ص10).

في المجال النفسي الاجتماعي فان الدينامية هي مختلف القوى الإيجابي السلبية التي تتحكم في الجماعة وتساعدها على التوازن والتطور والاندماج او الانكماش وتشتت كما انها عبارة عن التفاعلات البنيوية الوظيفية التي تتحكم في نسق الجماعة اذ ان كل تغيير يمس عنصرا فرديا داخل شبكة الجماعة ونسقها البنيوي فانه يؤثر على باقي العناصر الأخرى سلبا أو إيجابا. وبالتالي، فان الدينامية هي التفاعل النفسي والاجتماعي الذي يدور بين أعضائها بشكل بنيوي ووظيفي كما أن الدينامية عبارة عن مثيرات واستجابات بالمفهوم السلوكي للتفاعل داخل الجماعة، فعندما يصدر عن فرد ما سلوك معين داخل الجماعة الواحدة يكون له استجابات فورية من قبل باقي أفراد الجماعة. (زندوح، 2019، ص1).

1-2 تعريف الجماعة:

تمثل الجماعة عد قليل نسبيا من الأفراد مما يسمح لهم من التفاعل المستمر من خلال المواجهة والاتصال المباشر حيث يشعرن بالارتياح النفسي فيما يسهم من خلال شعورهم بالانتماء والعضوية في الجماعة. (العطية، 2003، ص135).

فالجماعة تشير الى مجموعة مكونة من شخصين أو أكثر، أو طائفة من الناس يشتركون معا في سمات وصفات مشتركة، يتميز أفراد الجماعة بوحدة القيم والمعايير التي تحدد سلوكهم وموقع كل فرد داخل الجماعة. (الجبالي، 2003، ص155).

1-3 تعريف دينامية الجماعة:

تعريف جان ميز ونوف (1980): "(Jean Maisonneuve) دينامية الجماعة مجموع المركبات التطورات التي تدخل في حياة الجماعات، وخاصة جماعات وجها لوجه أي الحضور السيكولوجي للأعضاء ويجدون أنفسهم على علاقة متبادلة وتفاعل تقديري". (جان، 1980، ص 30).

تعريف لسعد جلال (1984): فقد عرفها في كتابة علم النفس الاجتماعي بأنها مصطلح العام الذي يدلل على العمليات التي تتم في الجماعات ونتائج هذه العمليات مع استخدام المنهج التجريبي، كما فعل (Lewin) إضافة لدراسة التغيرات المستمرة في الجماعات من نمو واضمحلال وحركة ومرونة" (جلال، 1984، ص207).

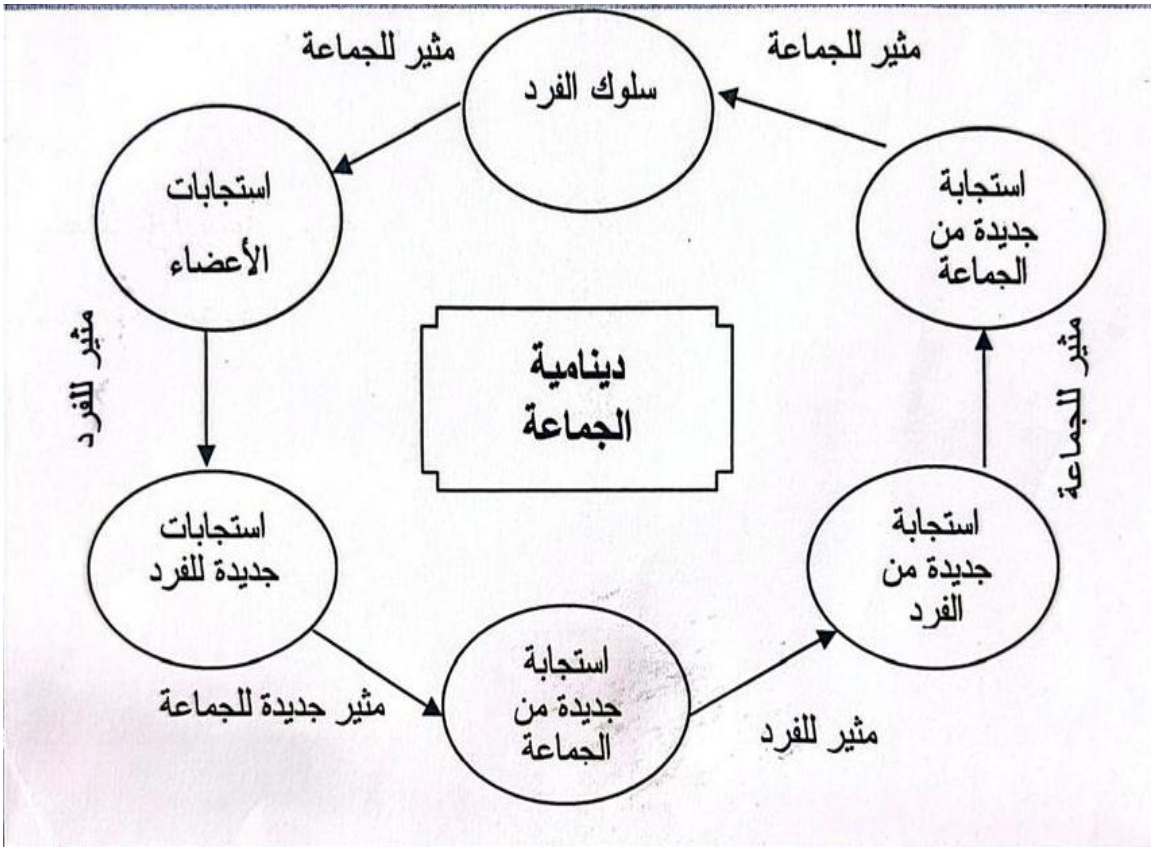
تعريف " رونالد لويس Ronald Lewis "(2014): دينامية الجماعة تمثل بحث في عملية التفاعل الاجتماعي داخل الجماعة التربوية الصغيرة، وهذا البحث يرمي الى إيجاد المبادئ التي يقوم عليها سلوكات الجماعة، والقوانين التي تعمل على التحكم في تكوينها وفي علاقة الأفراد ببعضهم البعض وعلاقة الجماعة بمختلف الجماعات الأخرى والنظم السائدة إضافة الى توضيح وتفسير مختلف التغيرات التي تحدث فيها، ومن ثم الوصول الى طرق وتقنيات تساعد على جعل القرارات التي تتخذها الجماعة ذات فعالية. (شطي، 2014، ص ص71-73).

تعريف محمد شمس الدين (1984): تعني دينامية الجماعة القوى الاجتماعية والسيكولوجية التي تؤثر في العلاقات داحل الجماعة وتعمل على جمود الجماعة أو تطورها الذي قد يكون تقدما أحيانا وتقهقر أحيانا. (أحمد، 1984، ص87).

تعريف كيرت لوين Kurt Levin(2005): أن دينامية الجماعة هي مجموع القوى النفسية والاجتماعية المتعددة والمتحركة والفاعلة التي تحكم تطور الجماعة وسيرورتها وهي تشمل القوى الخفية التي تحدث داخل الجماعة نتيجة التفاعل بين أفرادها والقوة الظاهرة، التي تؤثر على سلوكات الأفراد كما تهتم بالسيرورات العلائقية في مستواها الواعي كالتبادلات العقلية وعمليات اتخاذ القرار، وفي مستواها اللاواعي كعمليات التقمص والتوحد والا سقاطات الجماعية في مختلف المواقف والاختلافات والاختلالات التي تحدث فالجماعة. (آيت موحى، 2005، ص ص 93-94).

يعتبر آخر أن دينامية الجماعة عبارة عن مثيرات واستجابات بالمفهوم السلوكي للتفاعل داخل الجماعة، فعندما يصدر عن فرد ما سلوك معين داخل الجماعة الواحدة يكون هذا السلوك استجابات فورية من باقي أفراد الجماعة، وهذا يعني أن دينامية الجماعة عبارة عن قوى تفاعلية كيماوية تساهم في تحريك الجماعة وتغير اتجاهات أفرادها وميولاتهم الشخصية وتطوير رؤاهم ونوازعهم الذاتية إيجابيا أو شحنها بمكونات سلبية تهدد تماسك الجماعة وانسجامها واتساقها الوظيفي، كما هو شأن تفاعل عناصر الدارة الكهربائية. (معوض، 1982، ص90). والشكل يوضح هذا المعني.

الشكل رقم (01): دينامية الجماعة من منظور سلوكي



(المصدر: لوكيا الهاشمي، 2006، ص124)

2- خصائص دينامية الجماعة:

2-1 التغير Change:

تهيمن على الجماعة دينامية تنحو بها الى التغيير اثناء التكوين أو إعادة التكوين ويعمل هذا التغير الى إعادة التوازن، وذلك بإعادة توزيع القوى توزيعا يكفل للجماعة الاستقرار ويتخذ التغيير أساليب وطرق مختلفة في إعادة الاستقرار الكلي أو الجزئي، ومن بين هذه الأساليب

أبعاد بعض الأفراد، تغير القادة، إعادة تنظيم الأهداف، تحويل الصراع الداخلي الى صراع خاص بين بعض الأعضاء، وقد يؤدي التغير كذلك الى انحلال الجماعة ذاتها وذلك عندما تشتد حدة التوتر وتخفق الجماعة في الاستقرار الكلي والجزئي. (فؤاد، سعد، ص165-167).

2-2 الاستمرارية Continuity:

ان الدينامية عملية مسترة في الجماعة تبدأ بمثيرات واستجابات يتحول كل منها الى الآخر، فالمثير يتحول الى مستجيب ثم يتحول المستجيب الى مثير بصورة دائرية وهكذا تكتسب الدينامية صفة استمرارية.

2-3 الطاقة Energy:

ان دينامية الجماعة توفر طاقة محركة من خلال الأفعال وردود الأفعال، تنشا مع بدأ تشكل الجماعة فهي مسؤولة عن تكون ونمو وتغير الجماعة، وهي سلاح ذو حدين، اما أن تعمل على نمو الجماعة أو الانحراف بها وفي كلتا الحالتين كلما زادت الطاقة الناتجة عن التفاعل كلما أمكن تحقيق مزيد من التغير. (ضياء، 2000، ص ص276-281).

2-4 الكليةCollective :

ان الجماعة كل أكثر منها تجمع، والجماعة ليست مجرد مجموع أفراد، والسلوك الاجتماعي للأفراد أثناء التفاعل الاجتماعي يختلف عن سلوكهم إذا كانوا فرادى، ويكمن وراء ذلك دينامية الجماعة والتي أحد خصائصها الكلية، بحيث تصبح الجماعة أكبر من مجموع أفرادها كما أن شخصية الجماعة لا تمثل مجموع شخصيات أعضائها وانما هي حصيلة تفاعل هذه الشخصيات. (محمد خليفة، 2005، ص151).

3- أهمية دينامية الجماعة:

تكمن أهمية دينامية الجماعة في أنها تسهم في فهم العوامل المؤثرة فيها والمؤدية الى احداث التغيرات والحركية ضمنها، وتمكن دراسة دينامية الجماعة أخصائي الجماعات من التعرف على التفاعلات المختلفة داخل الجماعة وعلى المثيرات الصادرة مع بعض الأعضاء، والتي يستجيب لها أعضاء اخرون بالسلب او الايجاب.

يمكننا تلخيص هذه الأهمية في العناصر الاتية:

- معرفة مرحلة نمو الجماعة وذلك من خلال دراسة استجاباتها، وأيضا معرفة التغييرات الطارئة على أعضاء الجماعة بفعل عوامل السن والنضج والمستوى التعليمي والمادي وغيرها.
- الاهتمام بمعرفة ميول وحاجات ورغبات وأهداف الأعضاء ومساعدتهم على تحقيقها بما يتماشى وأهداف الجماعة، والعمل على بث بعض القيم والمعايير التي تساعد على انماء الجماعة وتطورها.
- معرفة المشكلات التي تواجهها الجماعة واقتراح حلولا لها والتي قد تأخذ شكل برامج ارشادية أو تدريبية أو علاجية ومواجهة ما يطرأ على الجماعة من سلوك غير سوي من شانه أن يسهم في تفكيكها.
- إعطاء العضو فكرة حول طبيعة شعور الجماعة نحو مدى تقبلها لأدائه مما يمكنه من تحديد الطريقة التي يتبعها في التوافق معها، وبالتالي يستطيع الاخصائي من اكتشاف قدرات وامكانيات الأعضاء.
- التعرف على العضو الشديد الانتماء للجماعة والأكثر استعدادا لتعيل خصائصه وفق ما ترغب فيه، وامكانيات تعديل أهداف واستراتيجيات الجماعة لتقابل احتياجات ومصالح أعضائها المتطورة.

- معرفة أهم العوامل المؤثرة في نمو وتطور الجماعة وتوجيهها واستعمالها بما يساعد الجماعة على التطور السوي، وتوجيه عملية التنافس حتى لا تبلغ حد الصراع الذي يسهل تفكك الجماعة.
- الكشف على القيادة داخل الجماعة والعمل على تدريبها وتنميتها بما يحقق الأهداف، إضافة الكشف على الجماعات الفرعية داخل الجماعة والعمل على استخدامها بما يزيد من تماسك الجماعة وقدرتها على التأخير.
- التعرف على أنماط الاتصال داخل الجماعة سواء كانت رسمية أو غير رسمية. (كركوش، 2021، ص 3).

4- مستويات دينامية الجماعة:

هناك مستوين أساسيين داخلي خارجي يمثلان ديناميتين مختلفتين للجماعة، وهما دينامية داخلية للجماعة ودينامية خارجية للجماعة، وذلك طبقا لمعيار الأساسي والمتمثل في القوى النفسية الاجتماعية ذات التأثير الداخلي والخارجي، وفيما يلي نوضح هذين المستويين. (ضياء، 2000، ص ص287 -288).

4-1 الدينامية الداخلية للجماعة Internal dynamics:

والمقصود بها كافة العوامل المؤثرة في الدينامية سواء كانت عوامل سيكولوجية أو اجتماعية، عوامل تتعلق بالأعضاء لكونهم هم الأساس التكويني للجماعة، ويؤثرون فيها ويتأثرون بها، وبالتالي تصبح الخصائص أو السلبية من العوامل المؤثرة في الدينامية.

ومن أهم هذه العوامل المؤثرة في الدينامية الداخلية للجماعة ما يلي:

4-1-1 جو الجماعة:

وهو يتضمن الحالة المزاجية للجماعة أو الشعور الذي يتخلل الجماعة، فالجماعات التي يسودها جو الود والتسامح تكون الدافعية أكبر للعمل، ويكون هناك شعور بالرضاء،

ويصبح الأفراد أكثر انتاجا واخلاصا وتعاون، وهذا يوفر الجو الديمقراطي مما يسهل لكل فرد الاشتراك في أنشطة الجماعة. وفي المقابل قد يكون الجو مشبعا بالخوف والشك كالخوف من التعرض للاستهزاء والسخرية، وقد يكون الأفراد لا يثقون ببعضهم أو في دوافعهم أو اخلاصهم للجماعة وقد يكون الجو عدوانيا يحاول كعضو النيل من العضو الآخر، وقد يكون الجو مشبعا باللامبالاة والإهمال. وبناء على الجو الذي يسود الجماع ستكون حركتها وتفاعل أفرادها وسيرها نحو أهدافها.

4-1-2 المشاركة:

هي تفاعل الفرد عقليا وانفعاليا في موقف الجماعة بشكل يشجعه على المساهمة في تحقيق أهداف الجماعة، وقد تكون المشاركة رسميا أو غير رسميا. وأن في توسيع نطاق المشاركة اثراء للقرارات، ويصبح كل مشارك أكثر اهتماما بالموقف والجماعة. أن المشاركة تدفع الناس الى التغيير الذي أساسه تفاعل الفرد مع البيئة الاجتماعية، وتتيح للفرد المشارك فرصة أكبر لاكتساب المشاعر وتمكن الفرد من معرفة قدرته، وهي أسلوب لتنمية روح المسؤولية بين أعضاء الجماعة، أن المشاركة هي المبدأ الكامن وراء تحقيق الحياة الديمقراطية وتعمل على تنمية عاطفة تحقيق الذات، وتزيد من ولاء الفرد وانتماءه للجماعة.

4-1-3 إجراءات الضبط (قوانين الجماعة):

يقصد بإجراءات الضبط الأساليب التي تتبعها الجماعة لتدفع أفرادها الى الالتزام بمعاييرها ومبادئها وقد تعتمد بعض الجماعات على الحوافز والمكافئات في حين تعتمد أخرى على العقاب، لذا لا بد من معرفة إجراءات الضبط ومن الضروري تطبيق إجراءات الضبط على جميع أفراد الجماعة دون تمييز. لاكن لابد من الأخذ بعين الاعتبار أنه لا يوجد التزام تام لاي معيار اجتماعي. تتوقف درجة الضبط وفاعليته بالأهمية التي يعلمها العضو عن الجماعة ومدى تقبلها له أي كلما كانت الجماعة مهمة له كان لضوابطها أثر أكبر عليه، وقد يكون

سبب انحراف الفرد عن معايير الجماعة كونه عضو في جماعة أخرى أكثر جاذبية ومعاييرها مختلفة، فهو ينفذ ويسير على معايير تلك الجماعة المرجعية الأولى. (بكوش،2010، ص ص150-151)

4-1-4 التوحد:

هو أن يشعر الفرد "أنه الجماعة وأن الجماعة هو" فإنجازاتها إنجازاته واخفاقاتها اخفاقاته، فهو أكثر من الولاء وأكثر من الجاذبية أنه التوحد. فيكثر الفرد المتوحد مع الجماعة مع ترديد (نحن) ولا يردد (انا) وقد يوجد هذا التوحد في الجماعات الكبرى والصغرى الرسمية وغير الرسمية على حد سواء. وهناك علاقة متينة بين التوحد والتمسك وبين التوحد والمشاركة، فالقيام بنشاط الجماعة يعتبر مصدرا للتوحد وغالبا ما يكون التوحد تفاعل قوي مصحوب بشحنات انفعالية عالية. وكلما زاد توحد أعضاء الجماعة كلما كانت ديناميكية الجماعة عالية وسرعتها نحو تحقيق أهدافها وتحقيق التغيير أكبر.

4-1-5 دور عضو الجماعة:

يحتل كل عضو في الجماعة دورا تبعا لشخصيته وقدراته، فالبعض يحتل مراكز قيادية والبعض يحتل مراكز المساندين والتابعين، لكي نهم سلوك العضو في الجماعة ان نتعرف على الدور الذي يقوم به. وكما ان فهم العضو للدور الذي يقوم به وشعوره بمدى أهميته للجماعة يحدد درجة احساسه. وقد وجد الدارسون ان تحديد الدور بناء على الانتخاب يؤدي الى الإنتاجية أكثر من ان يتم ذلك من خلال التعيين.

4-1-6 حجم الجماعة:

كلما زاد حجم الجماعة كلما كانت فرصة المشاركة أقل، وتنشا عن زيادة الحجم العيوب التالية: يكثر عدم الاتفاق. اظهار العداء بشكل أكثر نحو الاخرين. ازدياد درجة القلق بين الأعضاء وشعور بالتهديد والإحباط، قل المشاركة كما ان حجم الجماعة يحد من كمية ونوع الاتصال، فكلما زاد الحجم كانت العلاقات الاجتماعية أكثر تعقيدا. كما أن زيادة الحجم يجعل الجماعة تميل الى إجراءات أكثر رسمية.

4-1-7 التجانس وعدم التجانس:

وجود تجانس بين أعضاء الجماعة يزيد من فعاليتها، ويساعد على تحقيق التوافق وسرعة الوصول الى اتفاق. ولا يمكن الوصول الى تجانس تام لأنه إذا تجانس الأعضاء في ناحية فانهم يختلفون في ناحية أخرى، اذ يجب علينا إدراك وجود عدم التجانس في جميع الجمعات وهذا ليس عيب فالمهم هو فهم هذه الاختلافات وكيفية تطويعها لتحقيق اقصى إنتاجية للجماعة. كما تبين أن الأعضاء الذين يعملون مع بعضهم لترة طويلة يميلون ليصبحوا أكثر تجانسا في الميول والأهداف وعوامل الرضا.

4-1-8 تقويم الجماعة:

التقويم قوة داخلية فعالة تأثر في إنتاجية الجماعة ومكانتها الدائمة في الجماعات، ويجرى التقويم باستمرار وبطريقة شعورية ولاشعورية، ويسهم الأعضاء بأقصى جهد عندما يرون الجماعة تأخذ بالتقويم وتعدل من مسارها، ومن المفيد ان تضع الجماعة نظاما رسميا للتقويم مما يساعدها في تصحيح المسار بصورة سريعة، حيث ان التقويم السريع المستمر والآخذ بنتائجه يوفر رضا دائما لأعضاء الجماعة (مرجع سابق).

4-2 الدينامية الخارجية للجماعة :External dynamics

ويقصد بها أن هناك عوامل خارج نطاق الكيان الاجتماعي الداخلي للجماعة تأثر في المجالات المختلفة الخاصة بالجماعة، وتتكون الدينامية الخارجية التي هي مؤثرات جديدة غير المؤثرات الداخلية، وذلك لان الجماعة لا تعيش في فراغ اجتماعي، بل هناك العديد من المؤثرات الخارجية التي لها انعكاس على التفاعل والحركة والتغيير داخل الجماعة، ومن بين هذه المؤثرات نذكر ما يلي:

4-2-1 المجتمع المحلي:

كل جماعة لها مكانة في المجتمع المحلي تختلف عن جماعة أخرى، ويتم تحيد مكانة الجماعة بالنسبة للمجتمع بناء على موافقة أهدافها ووسائلها لقيم المجتمع وحاجاته. ويرتبط دور الجماعة بالمكانة التي تحتلها في المجتمع او بما يتوقعه المجتمع منها، كما قد تتنافس جماعتان او كثر لتأخذ مكانة اجتماعية معينة.

4-2-2 المؤسسات الموجودة في المجتمع:

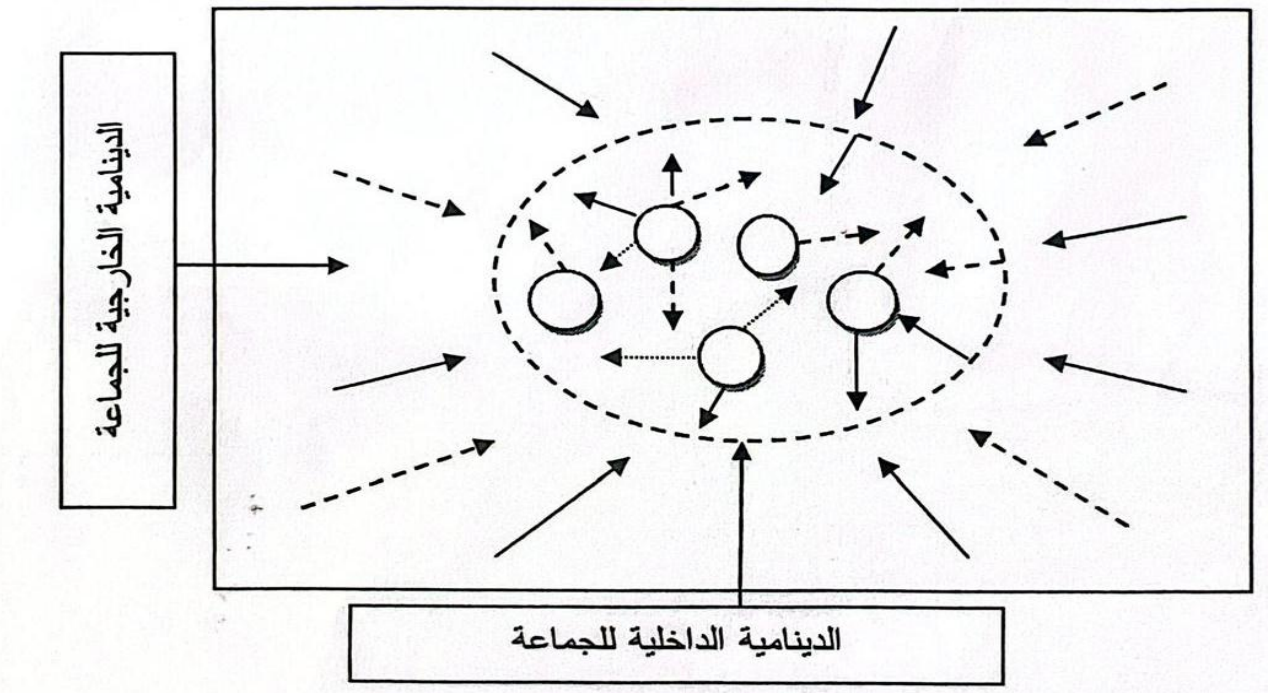
عندما تضع مؤسسات المجتمع سياسات عامة معينة لخدمة المصلحة الوطنية لا تقبل الجماعة المحلية ذلك تقبلا تاما، حينها تواجه العزلة الاجتماعية وتخاطر بمكانتها في المجتمع، لذا لابد من التكيف بين قيم الجماعة وبين المؤسسات الرئيسية. ان اعتبار الجماعة جزءا متكاملا للمجتمع المحلي يمثل قوى دائمة التأثير في نشاطها وسلوكها، لذا لابد من فهم قيم واتجاهات المجتمع المحلي ومؤسساته.

4-2-3 ارتباط أعضاءها بعضوية جماعات أخرى:

يشترك الفرد عادة بعضوية عدة جماعات، فهو عضو في الاسرة وعضو في جماعة الأصدقاء وهو كذلك عضو في الاتحاد أو النادي او النقابة. فمشاركة الفرد في أي جماعة من الجماعات تبنى بناء على تقويمه لأهميتها النسبية مدى جدارة ومدى توافقها مع اهتماماته وأهدافه، لأن كل فرد يرغب في تحقيق الأمن والتقدير والاستفادة بالجديد من

الخبرات، فالجماعة التي تلبي له ذلك بشكل أكبر ينتمي لها بشكل أكبر والشكل 2 يوضح فكرة الباحث لهاذين المستويين لدينامية الجماعة.

رسم الشكل (02): مستويات دينامية الجماعة



(المصدر: بكوش،2010، ص ص150-154)

أن كل دائرة صغيرة تمثل عضوا من أعضاء الجماعة، وتمثل الأسهم الكبيرة والصغيرة مختلف القوى النفسية والاجتماعية والتي تمثل الدينامية الداخلية والتي تعمل في اطار هذه الجماعة، وتمثل الأسهم الصغيرة المتواجدة داخل الدائرة الكبيرة الدوافع الفردية الإيجابية أما الأسهم الصغيرة المتقطعة فتثل القوى السلبية التي يحملها الفرد معه للجماعة مثل المخاوف والنقائض والتحذيرات والمعيقات وعدد مرات الإخفاق والفشل، أما الأسهم خارج الدائرة الكبيرة فتمثل المؤثرات الخارجية مثل مكانة الجماعة في المجتمع ومؤسسات المجتمع وجماعات الانتماء الأخرى الخاصة بالأعضاء (بكوش،2010، ص ص152-154).

5-العوامل المؤثرة في دينامية الجماعة:

تتأثر دينامية الجماعة بتفاعل العديد من العوامل المختلفة التي تساهم في تحقيق نمو وتوازن الجماعة ومن بين هذه العوامل ما يلي:

5-1 أهداف الجماعة:

إذا كانت أهداف الجماعة واضحة كلما أدى ذلك الى إدراك وفهم الجماعة له، والعمل على الوصول الى تحقيقه كما أن وجود أهداف مشتركة واتفاق الجماعة عليها يسمح ذلك في زيادة تماسكها والعكس، إذا لم يكن الهدف واضح ولم تتفق الجماعة على هدف معين ويختلف أعضائها فيه، فان ذلك يساهم في ضعف الجماعة وعدم تماسكها.

5-2 خصائص الأعضاء المكونين للجماعة:

إذا كان أعضاء الجماعة متشابهين ومتجانسين في الخصائص العقلية والاجتماعية والاقتصادية والعمرية فان ذلك يؤدي الى التوازن وتماسك الجماعة.

5-3 قيم الجماعة:

تعمل المنظومة القيمية على تماسك الجماعة، فاذا كانت القيم الجماعية متعارف عليها بين أعضاء الجماعة وتم الاتفاق عليه، كانت الجماعة متوازنة متماسكة اما إذا كان هناك اختلاف في القيم والمعايير داخل الجماعة، فان ذلك يساهم في تفكيك الجماعة، فالقيم تلعب دور كبير في التماسك وشعور الجماعة بمختلف أعضائها بفرديتها.

5-4 الظروف الطارئة التي تحدث للجماعة:

إذا حدث أمر طارئ داخل الجماعة فان ذلك يمكن أن يؤدي الى التفاعلات السلبية مما يساهم في تفكك وتصدع الجماعة، او يمكن أن يؤدي الى زيارة التفاعلات الإيجابية بين أعضاء الجماعة مما يؤدي الى تماسك الجماعة.

5-5 القيادة:

وتشمل القيادة على نوعين:

- **قيادة ديمقراطية:** حيث يحاول هنا القائد أن يشبع احتياجات الجماعة، بحيث يتوقف نجاح القائد على اشباعه لمختلف هذه الاحتياجات وهذا يؤدي الى نمو وتطور الجماعة، كما أن طريقة العمل مع الجماعة تعمل على تشجيع هذا النوع من القيادة الذي يسمح بزيارة العديد من التفاعلات الإيجابية بين أفراد الجماعة.
- **القيادة الاستبدادية:** وهنا يقوم القائد على اشباع حاجاته فقط، وهذا النوع من القيادة لا يساهم في العمل على نمو الجماعة وتطورها، ولا زيادة الاتصال والتفاعلات الإيجابية بين الأعضاء.

5-6 شخصية الفرد:

تعتبر شخصية الفرد من العوامل التي تساهم في دينامية الجماعة وتفاعلاتها الإيجابية، ذلك من خلال مختلف الخصائص التي يتميز بها من استعدادات وقدرات ونزعات وميول، فالحياة الجماعية تتميز بتفاعل شخصية كل فرد من أفراد الجماعة مع شخصية كل من الافراد الاخرين.

تمثل العوامل السابقة الذكر الأسس الهامة التي تعتمد عليها دينامية الجماعة، فالدينامية داخل الجماعة تعتمد على تفاعل العديد من العوامل المؤثرة فيها إذا تم ادارتها بشكل فعال حيث يساهم ذلك فيي تحقيق أهدافها بفعالية ونجاح، وفي حالة عدم التعامل بشكل ملائم مع هذه العوامل يمكن أن تواجه الجماعة صعوبات في تحقيق أهدافها، أين تظهر المشكلات عدم التفاعل والاتصال الإيجابي بين أفرادها، وعدم التفاهم والتداخل بين الأدوار وانعدام الاحترام والثقة كل ذلك يؤثر سلبا على الأداء الجماعة لذلك يجب على مختلف الجماعات ان تعمل على التركيز على بناء بيئة إيجابية تشجع على التفاعل والتعاون بين أعضائها، كما يجب على

أعضاء الجماعة والقادة الواعية بأهمية هذه العوامل وكيفية تسييرها وادارتها بذكاء من أجل الوصول الى النجاح وفعالية أكثر (بن صغير، 2024، ص ص32-34).

6- مفهوم الجماعة التربوية:

الجماعة التربوية تضم الفاعلين التربويين الذين يشكلون الوسط المدرسي، وتربطهم علاقات تفاعل وتواصل داخل المؤسسة التعليمية حسب القيم والمعايير القانونية التي ينص عليها التشريع المعمول به. وقد ورد في القرار الوزاري رقم 04-08 المؤرخ في 2008/01/23 المتعلق بالمادة رقم 19: تتشكل الجماعة التربوية من التلاميذ ومن كل الذين يساهمون بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تربية وتكوين التلاميذ وفي الحياة المدرسية وفي تسيير المؤسسات المدرسية.

وتنص كذلك المادة 22: يجب على المعلمين والمربيين عموما، التقيد الصارم بالبرامج التعليمية والتعليمات الرسمية.

يكلف المعلمون، من خلال القيام بمهامهم وسلوكهم وتصرفهم، بتربية التلاميذ على قيم المجتمع الجزائري، وذلك بالتنسيق الوثيق مع الأولياء والجماعة التربوية.

يجب على المعلمين التقيد أثناء القيام بواجبهم المهني، بمبادئ انصاف وتكافؤ الفرص وإقامة علاقات أساسها الاحترام المتبادل والنزاهة والموضوعية، مع التلاميذ.

المعلمون مسؤولون عن الضرر الذي يسببه تلاميذهم في الوقت الذي يكونون فيه تحت رقابتهم.

المادة 23: يمارس مديرو المدارس الابتدائية ومدارس التعليم المتوسط والثانويات باعتبارهم موظفين للدولة، موكلين من طرفها، سلطتهم على جميع المستخدمين المعينين والموضوعين تحت التصرف، ويتحملون مسؤولية الأداء المنتظم لمهام المؤسسة التي كلفوا بإدارتها.

يتعرض المخالفون لأحكام هذه المادة لعقوبات إدارية دون الاخلال بالمتابعات الإدارية. (الجريدة الرسمية، 2008، ص10). وتشمل الجماعة التربوية المدير والمفتش والأستاذ والتلميذ والولي وكل من يساهم بطريقة مباشرة وغير مباشرة في تربية وتكوين التلميذ، تجمعهم علاقات تكون قائمة على التشاور، التعاون التضامن والانضباط يسوده الاحترام والشعور بالانتماء، والتفاعل القائم بين أفرادها المتمثل في قيام كل فاعل في الجماعة التربية بأدائه التربوي والتقيد بالبرامج والتعليمات والتوجيهات. ومنه يمكن القول إن الجماعة التربوية هي ذلك الكل الدينامي المتكامل، هي أساس المؤسسة التعليمية الذي يحدث داخلها التفاعل بين كل الأعضاء الذين يشكلونها بأداء سواء كان مباشر أو غير مباشر.

وباعتبارها جماعة عمل رسمية مثلما ورد في بعض المفاهيم " يتحدد دور كل عضو طبقا لنوع الوظيفة التي يشغلها، ويكون لكل رئيس له الصفة الرسمية ويكون مسؤول عن أداء الجماعة، وتتشكل هذه الجماعة وفق قواعد رسمية تحدد من يرأس ومن يقدم التقارير الى من".

فالمؤسسة التعليمية تضم: جماعات عمل رسمية يطلق عليها بصفة كلية الجماعة التربوية حيث تضم المربين والتلاميذ يجمعها الهدف الواحد وهو تحقيق الغاية التربوية للمؤسسة التعليمية، وحسب القيم والمعايير المعمول بها فإنها تضع العمل الجماعي ضرورة مرتبطة بالمهنة أكثر من كونه اختيار فردي أي أن الفاعل يجد نفسه عضوا في فريق من المربين تتكاتف مجهوداته من أجل تحقيق هدف المؤسسة التعليمية بشكل خاص، والهدف التربوي بشكل عام، لذلك لابد وأن يتسم العمل من طرف الجماعة التربوية بالالتزام، والتماسك، والانضباط الكفاءة. وبذلك يوجه أداء الفاعلين جماعيا، كما تنسق وتنظم الجهود الفردية من خلال اختيار انسب الأساليب والأدوات والمناهج، وتحدد دور القائد وتوجه عليهم اتخاذ القرارات جماعيا وتسطير الأهداف بغية تحقيقها، وتسند لكل أفراد الجماعة سلطة ومسؤولية تتكافا مع المهام المسؤول عنها كل فاعل تربوي (بزيو، بلمختار،2019، ص376).

7- الفاعلين التربويين في الجماعة التربوية:

من خلال ما ورد في القانون التوجيهي من التشريع المدرسي يتحدد كيفية تنظيم ما يسمى بالجماعة التربوية. والمقصود بها كعضو فاعل ومكون للعملية التربوية، ويؤكد على وحدة الجماعة لتأدية العمل وسعي نحو تحقيق الهدف المنشود وتتشكل من التلاميذ وكل الأشخاص الذين يساهمون بطريقة مباشرة وغير مباشرة في تربية وتكوين التلاميذ في الحياة المدرسية وفي تسيير المؤسسات المدرسية (وزارة التربية الوطنية، 2016).

إلا أن العلاقة التي تربط التلميذ بالفاعليين التربويين داخل المؤسسة التعليمية ليست على نفس الدرجة، فالتلميذ أكثر تفاعلا مع الأستاذ، مستشار التربية، مستار التوجيه، والمدير.

7-1-المدير:

المدير هو المشرف التربوي للجماعة التربوية واحد الفاعليين فيها، يحتل هرم السلطة إداريا وتربويا يقوم بإدارة وتسيير المؤسسة التعليمية، وقد ورد في المادة (5) من القرار الوزاري رقم (297) المؤرخ في 17-6-2006 والمتعلق بتحديد مهام المدير" يقوم المدير بتنشيط مختلف المصالح القائمة والتنسيق بينها سيما ما يتعلق بمشروع المؤسسة ويسخر الوسائل المادية والبشرية والمالية الموضوعة تحت تصرف المؤسسة في خدمة المصلحة العليا للتلاميذ فهو بهذه الصفة يضطلع بدور بيداغوجي وتربوي وإداري ومالي ".

ففي المجال الإداري يقوم على سبيل المثال لا الحصر بتشكيل الأفواج التربوية بالتشاور مع الأساتذة، مستشار التربية ومستشار التوجيه، ويقوم بضبط القرارات النهائية التي يتم مناقشتها في المجالس المختلفة وكذا برامج التوقيت الأسبوعي. ومن بين الوظائف التي يقوم بها في المجال الإداري الاعداد للدخول المدرسي وتشكيل المجالس المدرسية المختلفة وتنصيب العاملين بالمؤسسة، أما فالمجال المالي يضطلع بدور هام في تسيير الأموال. وأيضا هو

المسؤول على هندسة تكوين العاملين في المؤسسة التعلمية (بزيو، بلمختار،2019، مرجع سابق).

7-2-مستشار التوجيه والإرشاد المدرسي:

تتمثل نشاطات مستشار التوجيه المدرسي في مجال التوجيه خصوصا وذلك بمرافقة التلاميذ خلال مسارهم المدرسي، وتقييم نتائجهم و " بمقتضى القرار الوزاري رقم 827 الصادرة في 91/11/13 في التشريع المدرسي الجزائري، فان مستشار التوجيه المدرسي يخضع لسلطة مدير مركز التوجيه المدرسي ويمارس نشاطه في المؤسسة مؤسسة تعليمية تحت اشراف مدير المدرسة ويتعاون مع أعضاء الفريق المدرسي والإداري والتربوي، فهو بذلك همزة وصل بين المؤسسة التعليمية ومركز التوجيه المدرسي وكذا بين الإدارة والتلاميذ.

ومن أهم وظائفه تقييم نتائج التلاميذ ومعرفة نتائجهم ومسارهم المدرسي، ومشاركته في مجالس الأقسام بصفة استشارية واخذ رأيه في مجال تخصصه. فان مستشار التوجيه والارشاد المدرسي يقوم في مجال البحث والمتابعة خصوصا فيما يلي:

- – القيام بالإرشاد النفسي والتربوي قصد مساعدة التلاميذ على التكيف مع النشاط التربوي.
- متابعة التلاميذ الذين يعانون من صعوبات من الناحية النفسية البيداغوجية قصد تمكينهم من مواصلة التمدرس.
- يشارك المستشارون الرئيسيون للتوجيه والإرشاد المدرسي والمهني في تأطير عمليات التكوين التحضيري، وفي أعمال البحث التربوي التطبيقي.
- يشارك في اعداد مشاريع المؤسسات فيما يتعلق بمجال اختصاصه.
- ضمان سيولة الاعلام وتنمية الاتصال داخل المؤسسات التعليمية، وإقامة مناوبات بغرض استقبال الأساتذة والتلاميذ والأولياء.

- تنشيط حصص إعلامية واجتماعية وتنظيم لقاءات بين التلاميذ والأولياء والمتعاملين المهنيين.
- تنشيط مكتب التوثيق والاعلام بالاستعانة بالأساتذة ومساعدي التربية وتزويده بالوثائق التربوية قصد توفير الاعلام الكافي للتلاميذ.

فما يقوم به مستشار التربية مرتبط بما يقوم به بقية أعضاء الجماعة التربوية، لذلك يؤكد مدير الثانوية على تعاون الأساتذة معه وحثهم على حل المشكلات التي تواجه التلاميذ وتحويلهم الى مستشار التوجيه، ويتتبع المسار الدراسي للتلميذ ويعلم المتفوقين منهم والموهوبين والاهتمام بهم وتتبع الحالات السلوكية خاصة التي تسبب عائق للتلميذ وللأستاذ. فدور مستشار التوجيه بالغ الأهمية ولا يمكن الاستغناء عنه في الجماعة التربوية. (بزيو، بلمختار،2019، مرجع سابق).

7-3- مستشار التربية:

يمارس مستشار التربية والمستشار الرئيسي للتربية في – مؤسسات التعليم الثانوي– مهامه تحت سلطة مدير الثانوية ومساعده الأول. فقد ورد في:

المادة 87: يكلف المستشارون الرئيسيون للتربية بمرافقة التلاميذ من ناحية البيداغوجية والسهر على مواظبتهم وداومتهم على الدرس والاشراف على تأطيرهم أثناء الحركة وخلال المذاكرة المحروسة، وكذا على الخدمة في النظام نصف الداخلي وفي النظام الداخلي وفق نظام المؤسسة. ويساعدون نظار الثانويات في المهام البيداغوجية والإدارية وينسقون أنشطة مساعدي التربية والمساعدين الرئيسيين للتربية.

يعمل مستشار التربية في وسط مدرسي معظم تلاميذه مراهقون والمراهقة هي السن التي يبدا فيها جنوح الاحداث. ولكي يتمكن هذا الموظف من القيام بدوره التربوي على أكمل وجه ينبغي ان يكون قدوة حسنة لهؤلاء التلاميذ المراهقين وان يلم الماما كافيا بحقائق علم النفس

التربوي فشخصية المراهق في هذه المرحلة الحساسة تنمو في جميع مظاهرها المختلفة الجسمية والادراكية والوجدانية والروحية وغيرها.

7-4- الأستاذ:

لا يمكن الحديث عن تربية والتعليم بدون ان يتبادر الى اذهاننا المعلم أو الأستاذ، اذ يعتبر العنصر الفعال والذي يتعامل مع التلميذ بصفة مباشرة ويؤدي الأستاذ مهامه على أساس المرجعيات العامة للمنظومة التربوية وعلى أساس الكفاءات العشر" منها أن يعمل في فريق ويتعاون مع إدارة المؤسسة والمفتشين والأولياء وشركاء المؤسسة. ويتعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه وتلاميذه. يعمل على تنمية الحس المدني لدى تلاميذ وتنشئتهم على قيم المواطنة ومبادئ العدالة والانصاف والتساوي في الحقوق والواجبات وتسامح وروح الاحترام وتضامن.

فالأستاذ يتعامل مع كل عضو من أعضاء الجماعة وليس لمنفعة ذاتية بل لأجل مصلحة التلميذ والمؤسسة التعليمية. فهو يساهم بشكل كبير في تعليم التلاميذ ورعايتهم وتوجيههم ويكون علاقة معهم تكون قائمة على الاحترام والثقة والمحبة. ويعتبر الأستاذ حلقة الوصل بين جامعة التلاميذ وجماعة التسيير في العديد من الانشغالات. وهذا ما يجعل تعامل وتفاعل كل عضو في الجماعة التربوية مع الأستاذ أمر بالغ الأهمية، بما ان الأستاذ يتعامل بشكل مباشر مع التلميذ لمدة زمنية أطول مقارنة ببقية الأعضاء، فهو بحاجة الى دعم معنوي ومادي فتوفير كل ما يحتاجه من وسائل وتجهيزات وتعزيز العلاقة بينه وبين التلميذ تزيد في أدائه وتحسن العلاقات بينه وبين بقية الفاعلين التربويين (بزيو، بلمختار، 2019، ص ص376-381).

8- دينامية الجماعة التربوية في المجال التربوي:

تشكل الجماعة التربوية وحدة دينامية متكاملة والجانب الأساسي في بنية المؤسسة التعليمية، وتحتل التفاعلات القائمة داخل هذه الجماعة دورا حيويا في دينامية الحياة المدرسية وفي ممارسة وظيفتها، وتشكل دراسة العلاقات بين أطراف الجماعة التربوية موضوعا علميا يجد صداه في نسق اهتمامات الباحثين والمفكرين في مجال التربية، وتمثل هذه الجماعة عبر ممثلين من الجماعات الأولية الأساسية (الهيئة التدريسية، التلاميذ، الاداريون، أولياء التلاميذ) وتقوم بنية هذه الجماعات على أساس العلاقة بين نسق من الأدوار والمراكز، والتي تشكل أولية اتصالية والتي يتم من خلالها عملية التفاعل ممثلة في التعليمات والأوامر بين طرف آخر.

أن المؤسسات التربوية والتي تمثل المجال الدينامي للجماعات التربوية تتكون من شبكة معقدة من العلاقات الاجتماعية والثقافية وهي بذلك تعكس نمط الحياة الاجتماعية وطابعها، وعلى هذا الأساس لا يمكن أن تنفصل هذه المؤسسات عن الحياة الاجتماعية حيث تتغلل فيها في صور علاقات تربوية قائمة على منظومة من القيم والمفاهيم والتصورات ويتحدد مفهوم دينامية الجماعة التربوية في المجال التربوي بجملة من أنساق العلاقات التربية واتجاهاتها ويتمركز هذا المفهوم حول درجة التواصل بين أطراف العملية التربوية، كما يشير إلى دينامية العلاقات القائمة بين مكونات الحياة التربوية، لذا فالعلاقات التربوية تشكل مضمون دينامية الجماعة التربوية والتي تمثل مجموع الروابط الاجتماعية والعاطفية القائمة بين الأساتذة والتلاميذ والإدارة وأولياء الأمور عبر مسارات مختلفة.

"وتعد دينامية الجماعة في المؤسسة التربوية بمثابة الدورة الدموية في جسد المؤسسة، فهي الاطار التي تتفاعل في كافة أطراف العملية التربوية من أساتذة ومناهج وإدارة وتصورات نظرية تعليمية وتلاميذ لتشكل على العلاقة التربوية نمطا معياريا للسلوك بين القائد التربوي وعناصر العملية التعلمية والأطراف الخارجية المساعدة على تنشيط العمل التربوي"

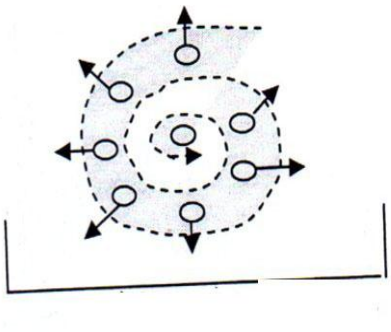
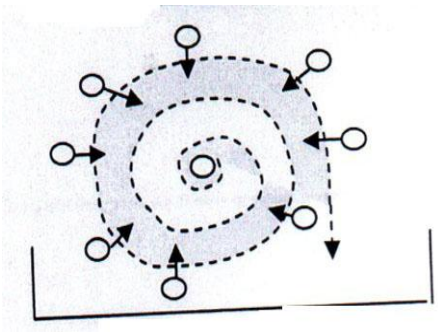
والجماعة التربوية تعتبر نوعا راقيا من الجماعات الإنسانية ذات التأثير السيكولوجي القوي والمباشر بين الأفراد فهي جماعة أولية رسمية وتتميز بالدوام النسبي، أنها ذات تنظيم اجتماعي ونفسي في آن واحد، انها مكان اجتماعي من حيث أنها منظمة بطريقة رسمية وشكلية، تتوزع فيه الأدوار ذلك كله يعكس اختلاف نوعية أعضائها عن أعضاء غيرها من الجماعات في المجتمع ونتيجة هذا التداخل بينما هو نفسي واجتماعي في الجماعة التربوية أطلق عليها جماعة ذات بنية سيكو اجتماعية.

إن الاهتمام بالجماعة التربوية سواء جماعة الفصل الدراسي أو جماعة هيئة التدريس أو جماعة الإدارة " صار يشكل اليوم احدى الموضوعات الأساسية في البحث الاجتماعي أو حتى في المجال النفسي، وهذا الاهتمام اتجه أكثر فاكثر في مجال البحث التربوي الى مقاربة الجماعة التربوية "، وهي الجماعة المسؤولة على العملية التربوية داخل المؤسسات التعليمية والتي يكون فيها التلاميذ محور هذه العملية، إن توعية الجماعة التربوية يخضع إلى نوعين من الدينامية تعمل الأولى على التجاذب والتماسك بين الأفراد وتنظيم العلاقات التربوية تنظيما يتفق مع أهداف وحاجات واتجاهات الجماعة وتعمل الدينامية الثانية على التنافر والتفكك بين الأفراد وإلى التوتر والصراع، فبقاء الجماعة التربوية مؤدية بأهدافها بكل فعالية رهن بازدياد قوى التماسك بين الهيئة التدريسية وفاعلية العلاقات التربوية بين القيادة التربوية وأطراف العملية التربوية، أن حركية أو تغير التفاعل التربوي وفق مجريات المواقف التربوية داخل الجماعة ليس خيارا مبني على رغبات أعضاء الجماعة وإنما هي دينامية مفروضة على الجماعة لا من طرف القائد التربوي ولا من طرف أفراد معنيين في الجماعة وإنما هي دينامية يستلزمها فعل التبادل الواقع في الجماعة في حد ذاتها والذي يسمح بتحقيق حاجات كل فرد فيها، إن محصلة هذه التفاعلات والعلاقات بين أعضاء الجماعة التربوية تتمظهر في صورتين" أما في دينامية انفتاحيه تعمل على تجاذب وتماسك وتسير بالمؤسسة التربوية نحو الانفتاح على ذاتها

والمجتمع وما يمثله من جماعات مساندة وهيئات مختلفة تقوى هذه الدينامية وتعمل على تنشيطها ودعمها على تجاوز مختلف الصعاب والمعوقات التي تواجه العمل التربوي من أجل تحقيق أعلى مردود بيداغوجي وأما دينامية انغلاقيه تعمل على تنافر وانفكاك وتنحوا بالمؤسسة إلى حالة من التصدع وفقدان الاتزان، وبالتالي عدم القدرة على تحقيق الأهداف التي تكونت لأجل تحقيقها.

والشكل رقم (3) يشرح هاذين النوعين من الدينامية التي تعيشها المؤسسة التربوية لاسيما التعليمية منها، والذي يحاول الباحث من خلاله أن يوضح به فكرته. (بكوش،2010، ص160).

الشكل 3: أنواع دينامية الجماعة في المؤسسة التربوية

دينامية الانغلاق	دينامية الانفتاح
	
دينامية تؤدي إلى الانفكاك دينامية تغلق المؤسسة على نفسها وتؤدي إلى العزلة دينامية تحقق الأهداف الشخصية لا الأهداف الحقيقية دينامية تؤدي إلى الجمود والاخفاق	دينامية تؤدي إلى التماسك دينامية تعمل هي الانفتاح الخارجي دينامية تحقق الأهداف المسطرة والمكتوبة دينامية تستمر فترة طويلة

(المصدر: بكوش،2010، ص160)

خلاصة:

نستنتج أن دينامية الجماعة تهتم بالدراسات العلمية المختلفة لتفاعلات العلاقات التي تحدث داخل الجماعة والتي تعمل على تأثير سلوك أفرادها، حيث يمكن الاستفادة من دراسات دينامية الجماعة في تحسين العمل الجماعي والعلاقات الاجتماعية بين العاملين، كما أن دينامية الجماعة التربوية من العوامل المهمة التي تساعد على تحقيق التعاون التفاهم بين أفراد الجماعة التربوية، فهذا الأمر يسهم في خلق جو من الانسجام والتفاعل الذي يؤدي إلى نجاح سير العملية التعليمية.

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي.

تمهيد

1. **تعريف الرضا الوظيفي**
2. **خصائص الرضا الوظيفي**
3. **أهمية الرضا الوظيفي**
4. **أبعاد الرضا الوظيفي**
5. **نظريات الرضا الوظيفي**
6. **العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي**
7. **العلاقة بين العمل والرضا الوظيفي**

خلاصة

تمهيد:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات دراسة من قبل الباحثين والمعاصرين لما له من أهمية كبرى في الكشف عن إيجابيات وسلبيات المؤسسة من وجهة نظر أفرادها، والتي يمكن في ضوئها تطوير ورسم سياسات مستقبلية.

1- تعريف الرضا الوظيفي:

لغة: الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه، رآه له اهلا، ورضى عنه أحبه وأقبل عليه. (ابن منظور، 1956، ص323).

اصطلاحا: اختلفت وتعددت تعاريف الرضا الوظيفي باختلاف الباحثين نعرض منه ما يلي:

هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

- **تعريف منال البارودي (2015):** هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته وهو انعكاس لمدى الاشباع الذي يستمده من ها العمل، وانتمائه وتفاعله مع جماعة عمله ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية وبالتالي فهو يشير الى المشاعر الوظيفية او الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله. (البارودي، 2015، ص38).
- **تعريف سالم الفهد (2017):** هو شعور ينتابه الفرد فيما يخص وظيفته سواء كان هذا الشعور إيجابيا أو سلبيا. (الفهد، 2017، ص10).
- **تعريف سالم تيسير الشرايدة (2008):** الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية، حيث يكون ممثلا لقدراته وميوله مما يؤدي إلى احترم الفرد لذاته ولغيره ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء وينتج عنه انبثاق الحماس في نفسه ويبعد عنه التهديد الذي قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية. (الشرايدة، 2008، ص65).
- **تعريف بونوة على (2016):** هو شعور العامل بارتياح نتيجة نوعية الحياة في مجال العمل، والذي تعبر عليه المؤشرات أو المظاهر التالية: " ارتفاع مستوى الإنتاجية للعمال"، "

انخفاض معدلات التغيب عن العمل "، " عدم الميل إلى تغيير العمل والإحساس بالانتماء "، " الإحساس بالأمن وعدم التهديد" من خلال "العلاقة مع الزملاء" من جهة، ومع" الرؤساء" من جهة أخرى. (بونوة، 2016، ص22).

- **زرفاوي أمال (2014):** هو مجموعة الأفكار والقيم والمعايير التي يرسمها الفرد حول عمله والتي من خلالها يحدد علاقته مع زملاء عمله ومع ظروف العمل التنظيمية، وعلى أساسها يحقق طموحه ورغباته، وتختلف هذه الاشباعات من فرد إلى اخر وكذلك يختلف في طبيعتها سواء كانت مادية أو اجتماعية ترتبط بالمكانة والمركز والدور (زرفاوي، 2014، ص22).

- **تعريف "هوبوك Hoppock"(2025):** يعبر عنه مجموعة الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تجعل الفرد العامل يقول بصدق أني راضي في وظيفتي. (عليوي السكري، 2025، ص164).

2- خصائص الرضا الوظيفي:

- الرضا الوظيفي موضوع فردي: غالبا ما ينظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فان ما يمكن أن يكون رضا للشخص قد يكون عدم رضا للشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرف القياس المستخدم.

- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى وبالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بانه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن اشباع الحاجات الرغبات وطموحات ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

- الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي: حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وادارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب الذي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول الى هذه الغايات. (بلزروق، بن علو، 2023، ص14).

3- أهمية الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي يعطي إشارة حول السلوك الفردي للعمال عموما اتجاه عملهم، فالموظف الذي لديه مستوى عالي من الرضا الوظيفي يعطي سلوك إيجابي اتجاه عمله، وعندما يكون الموظف غير راض في عمله يعطي سلوك سلبي اتجاهه، وكذلك فالرضا الوظيفي هو نتيجة إدراك الموظفين بمدى توفير وظائفهم للأشياء التي تعتبر مهمة فالمؤسسة بشكل جيد وتعتبر الأكثر أهمية في مجال السلوك التنظيمي.

وتظهر أهمية مؤشر الرضا الوظيفي من زوايا عدة هي:

3-1- أهمية الرضا الوظيفي للمورد البشري:

ان ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي يؤدي بها الى:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل: حيث أن الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في عملها وما يحيط به

- الرغبة في الابداع والابتكار: فعندما تعشر الموارد البشرية بان جميع حاجاتها المادية من أكل شرب، سكن.. الخ وغير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي.. الخ مشبعة بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الاعمال بطريقة مميزة.

- زيادة مستوى الطموح والتقدم: فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.

- الرضا عن الحياة: حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموارد البشرية تساعد هذه الأخيرة على مقابلة متطلبات الحياة.

وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين وظيفيا يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وأنهم أقل عرضه للقلق النفسي وأكثر تقديرا للذات وأكبر قدره على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض الى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم والعكس صحيح.

3-2- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:

- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية: فالرضا الوظيفي يجعل الموارد البشرية أكثر تركيزا على عملها.

- ارتفاع في الإنتاجية: فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموارد البشرية في الإنجاز وتحسين الأداء

- تخفيض تكاليف الإنتاج: فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيف معدلات التغيب عن العمل والاضرابات والشكاوى... الخ.

- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة: فلما تشعر الموارد البشرية بأن وظائفها اشبعت حاجاتها المادية وغير المادية يزيد تعلقها بمؤسساتها

كما تبين من الدراسات العديدة حول موضوع الرضا الوظيفي أن مستوى المرتفع لهذا الأخير غالبا ما يزيد الإنتاجية ويقلل معدل دوران العمل، ويخفض نسبة الغياب ويرفع المعنويات ويجعل الحياة ذات معنى أفضل عند الأفراد العاملين.

3-3- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:

ينعكس ارتفاع شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المجتمع في صورة:

- ارتفاع معدلات الإنتاج وتحقيق الفعالية الاقتصادية.
- ارتفاع معدلات النمو والتطور للمجتمع.

من خلال ما تقدم ذكره نستنتج أن الرضا الوظيفي يعتبر من المفاهيم المعقدة نسبيا لارتباطه باتجاهات الموارد البشرية وانطباعاتها عن الوظائف، والتي تختلف بين المواد البشرية باختلاف شخصياتها وحاجاتها وطموحاتها ...الخ.

وإذا كانت الدول المتقدمة قد اهتمت وماتزال تهتم بالبحث عن الرضا الوظيفي فيجب على الدول النامية أن تكون أكثر اهتماما نظرا لتأثيره المباشر على تقدم المجتمع وتطوره. فالرضا الوظيفي ما هو الا تجميع للظروف النفسية والفسيولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد. (عزيزو، 2015، ص ص55-58).

4- أبعاد الرضا الوظيفي:

" نتيجة لمراجعة البحوث والنظريات التي تناولت الرضا الوظيفي فقد أمكن تحديد الابعاد التي يأخذها الرضا الوظيفي وهي:

- الرضا عن العمل والسياسات التي تحدده وتنظمه بما في ذلك الرواتب، الترقيات، نظام الخدمة والتقاعد.
- الرضا بعلاقات العمل وهي: -الرضا عن القيادة، وسلوكها الإداري.
- الرضا عن العلاقات السائدة بين جماعة العمل.
- الرضا عن العمل (كمهنة).
- قد يضمن البعض أن من الضروري تحقق الرضا عند جميع العاملين في المؤسسة بنفس المستوى إلا أن الواقع يرى أن هناك اختلافا طبيعيا في مستوى الرضا عند العاملين حتى وأن كانت ظروف عملهم واحدة، أن هذا التفاوت يعود الى أمرين:
- الأول: العلاقة الشخصية التي تربط العامل / الموظف بمديره.
- الثاني: الحالة النفسية للعامل / الموظف لكن من المؤكد أن اشباع حاجات الموظفين ما يهدفون إليه من مشاعر طيبة كفيل بتحقيق الرضا الوظيفي بمستوى عال في أوساط العاملين داخل المؤسسة. (رويبح، 2020، ص ص38-39).

5- نظريات الرضا الوظيفي:

اهتم الباحثون بتفسير الرضا الوظيفي منذ القدم، ففي البداية كان مفهوم الرجل الاقتصادي الذي نادت به المدرسة الكلاسيكية بقيادة فريدريك تايلور (Fréderic Taylor) هو المفهوم المسيطر لمدة طويلة، حيث يرى هذا المفهوم أن العوائد المادية هي الأساس في زيادة الرضا الوظيفي، ثم تلي ذلك مدرسة العلاقات الانسانية بقيادة التون مايو (Elton mayo) والتي توصلت إلى عوامل أخرى محركة لدافعية الموظفين، وهي الرغبة في تكوين العلاقات الإنسانية، وعقب ذلك نظريات كثيرة حاولت تفسير الرضا الوظيفي للموظفين في المؤسسات، سنتطرق للبعض منها:

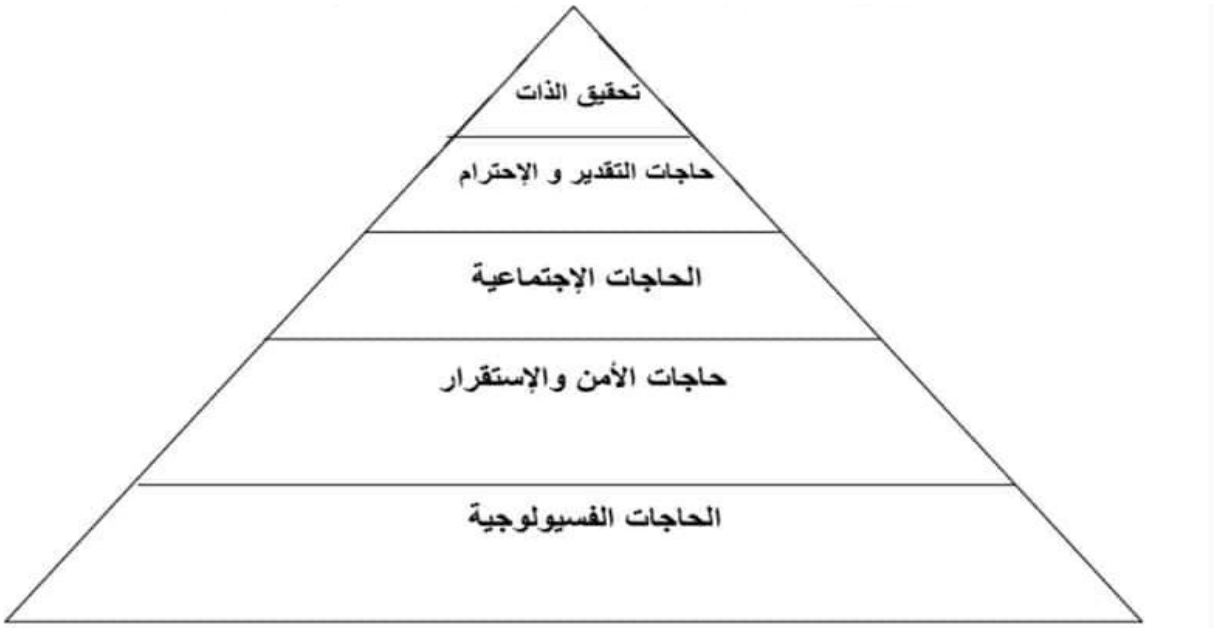
5-1 نظرية الحاجات (Needs Theory) وتفسير الرضا الوظيفي :

تعتبر نظرية ماسلو، نظرية الدفر، ونظرية ماكليلاند من أهم نظريات الحاجات الت حاولت تفسير السلوك الإنساني بصفة عامة ورضا الوظيفي بصفة خاصة (بلخيري، عشيط، 2012، ص 10).

ا: نظرية تدرج الحاجات لأبرهام ماسلو:

تعتبر نظرية ابرهام ماسلو للحاجات من أولى النظريات التي فسرت سلوك الانسان وكيفية اشباع حاجاته والأفراد يمكن دفعهم للعمل والأداء، حيث قام في 1954 بترتيب الحاجات ترتيبا هرميا، تتدرج من حاجات الدنيا الى الحاجات العليا وهذا بعد اجراءه لعدة تجارب في عيادة نفسية توصل من خلالها الى الحاجات الخمسة التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم (4): تدرج الحاجات البشرية وفق نظرية ماسلو



وهنا نلقي الضوء على شرح مختصر حول حاجات الانسان الخمسة المتدرجة والتي يمثلها الشكل السابق:

- **الحاجات الفسيولوجية:**

تعد الحاجات الفسيولوجية نقطة البداية في مدرج ماسلو، وتتمثل في الحاجات ذات العلاقة بالتكوين البيولوجي للإنسان كالماء، الأكل، الشرب، الهواء، الجنس وهي ضرورية لحياة الانسان.

- **حاجات الامن والاستقرار:**

وهي تحتل المرتبة الثانية في مدرج ماسلو، فعندما يستطيع الانسان اشباع الحاجات الفسيولوجية ينتقل بعدها الى اشباع حاجات الأمن، والتي قد تأخذ صورة لاستقرار وثبات في العمل، التامين ضد العجز والبطالة ...الخ.

- **الحاجات الاجتماعية:**

وهي تحتل الدرجة المرتبة الثالثة في مدرج ماسلو، فعندما اشباع الحاجات السابقة الذكر ينتقل الانسان الى اشباع حاجاته الاجتماعية والتي قد تأخذ صورة الولاء والانتماء، حاجات تكوين العلاقات الاجتماعية داخل وخارج الوطن ...الخ.

- **حاجات التقدير والاحترام:**

وهي تحتل المرتبة الرابعة في مدرج ماسلو، وهي تأتي مباشرة بعد أن يشبع الانسان الحاجات الثلاثة السابقة الذكر وتعني حاجات التقدير والاحترام رغبة الانسان في كسب الاحترام والتقدير من الآخرين حتى يتنامى لديه الشعور بالأهمية والثقة (بلخيري، عشيط، 2012، مرجع سابق).

- **حاجات تقدير الذات:**

وهي الحاجة الأخيرة في مدرج ماسلو، وهذه الحاجة تعكس الرغبة الكبيرة للإنسان في أن يكون أكثر تميز من غيره وأن يصبح قادرا على فعل أي شيء يستطيعه.

ويرى ماسلو مجموعة من الافتراضات التي تحكم مفاهيم نظرياته نذكر منها:

- أن الانسان في حاجة مستمرة وأن حاجاته تأثر على سلوكه والحاجات غير المشبعة هي المؤثرات على السلوك.
- يمكن ترتيب حاجات الانسان بحسب الأهمية الأولوية فنجد في قاعدة الهرم الحاجات الأساسية ثم تتدرج حتى تصل الحاجة الى تحقيق الذات.
- يقوم الانسان بإشباع حاجاته بشكل متدرج بدءا الحاجات الفسيولوجية، قم ينتقل الى حاجات الأمن، ثم الحاجات الاجتماعية، ثم حاجات التقدير والاحترام وأخيرا حاجات تحقيق الذات.

وعليه فان الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه ويتوقف أساس على اشباع الحاجات الخمسة السابقة الذكر. أي كلما انتقل الفرد الى أعلى مستويات الحاجات كلما زاد رضاه الوظيفي والعكس صحيح.

وهذا وقد وجهت العديد من الاعتراضات لهذه النظرية نذكر منها:

- اعتبر ماسلو أن جميع البشر يتدرجون بطريقة واحدة متسلسلة في اشباع الحاجات بدءا بالحاجات الفسيولوجية الى غاية حاجات تحقيق الذات، رغم أن الواقع لا يقر بصحة ذلك دائما، ففي الحالة التي يرث فيها مثلا شخص ثروة عن عائلته فان الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن والحاجات الاجتماعية ستكون مشبعة، وبالتالي أن اشباع هذا الشخص لحاجاته سيكون انطلاقا من الحاجة الرابعة وهي حاجة التقدير ولاحترام.

- تفترض النظرية أن الانسان يقوم بإشباع حاجة واحدة فقط في كل مرة، ولا ينتقل الى اشباع الحاجات العليا الا بعد أن يقوم بإشباع الحاجات الدنيا لكن غير موجود دائما في الواقع،

حيث يمكن للإنسان أن يقوم بإشباع أكثر من حاجة في الوقت نفسه، فمثلا يسعى الى الحصول العمل وفي نفس الوقت يسعى الى تكوين علاقات اجتماعية مع الاخرين والحصول على التقدير والاحترام منه.

- تفترض النظرية أن ترتيب الحاجات ثابت عبر الزمن، ولكن في الحقيقة هذه الحاجات تتغير مع تغير العوامل والظروف المحيطة بالإنسان مما يدفعه الى إعادة ترتيبها للتوافق مع التغيرات والظروف الجديدة المحيطة به (بلخيري، عشيط، 2012، مرجع سابق).

ب: نظرية الحاجة لالدرفر (Alderfer Needs Theory):

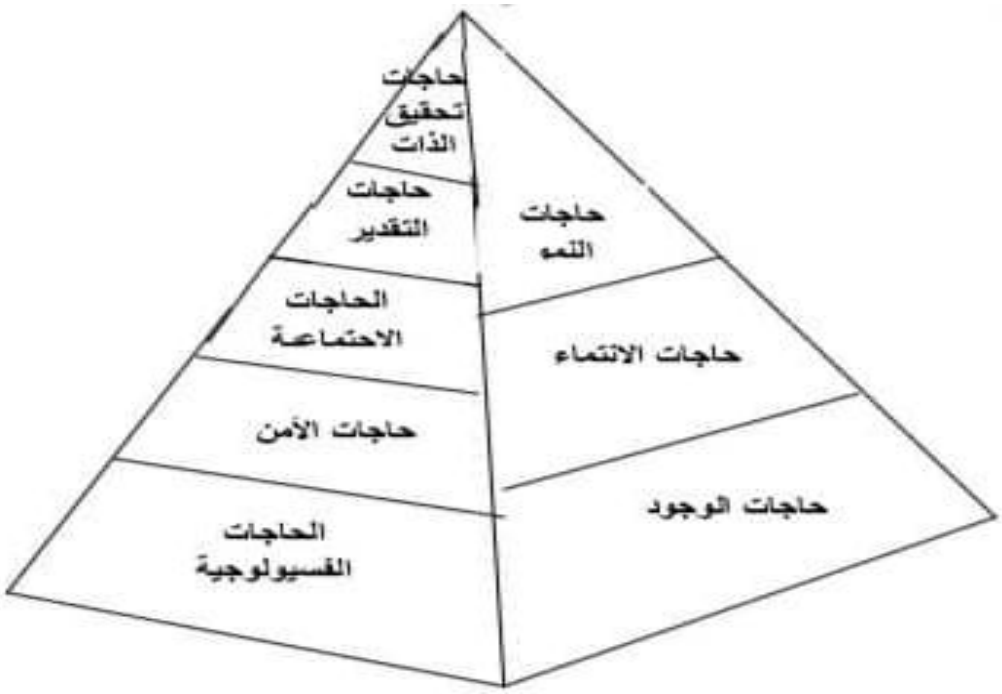
على غرار الانتقادات التي قدمت لنظرية مسلو جاءت هذه النظرية تطويرا لها، والتي قدمها الدرفر عام 1972 المعرفة باسم E.R. G Theory* والتي ترى أن الحاجات يمكن أن تصنف ضمن ثلاث مجاميع هي:

- **الحاجة للوجود (Existence Need):** وهي تمثل الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمان عند ماسلو.

- **الحاجة للانتماء (Relatedness Need):** وهي تمثل الحاجات الاجتماعية عند ماسلو.

- **الحاجة للنمو (Growth Need):** وهي تمثل حاجات التقدير والاحترام وحاجات تحقيق الذات عند ماسلو.

الشكل رقم (05): مقارنة بين نظريتي الحاجات لماسلو ونظرية الحاجات لالدرفر



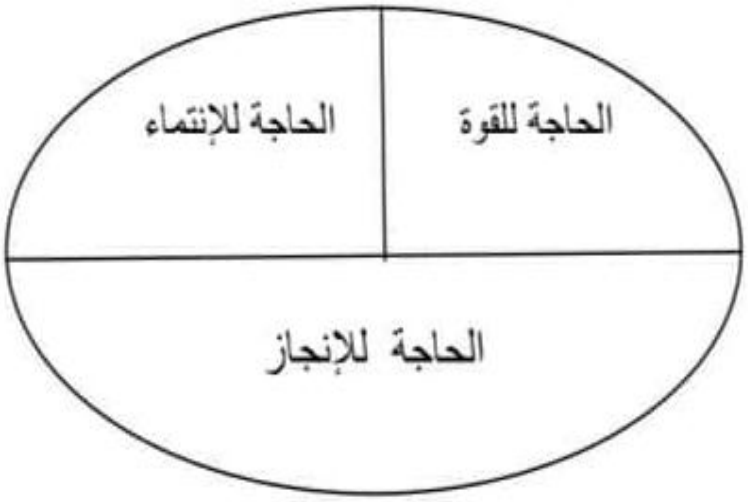
وهنا تركز هذه النظرية على المؤسسة العمل بالحاجات الثلاثة المذكورة سابقا وتطبيقها لمساعدة الموظفين في تحقيق وتطوير انجازاتهم وهذا من شانه أن ينمي شعور الموظفين بالرضا الوظيفي.

حسب الدرفر الحاجات الإنسانية تصنف في ثلاث مجموعات فقط وهي حاجة الوجود حاجة الانتماء، حاجة النمو، وخلافا لماسلو فان الدرفر لم يشترط ضرورة التدرج في اشباع هذه الحاجات الثلاثة حيث أنه يمكن أن تنشط الحاجات الثلاثة في نفس الوقت، كما ذكر الدرفر بان أي موظف في المؤسسة لا يخرج في نشاطه الاشباعي عن هذه الحاجات الثلاثة (بلخيري، عشيط، 2012، مرجع سابق).

ج: نظرية الحاجات الثلاثة (حاجات الإنجاز) لماكليلاند (Three Need Theory):

قدم ماكليلاند العالم النفساني الأمريكي سنة 1973 نظريته المعروفة باسم نظرية الإنجاز، حيث صنف هذه الحاجات الى ثلاث مجموعات التي يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم (06): الحاجات الثلاثة ماكليلاند



وفيما يلي شرح لما تتضمنه الحاجات الثلاثة ماكليلاند:

- **الحاجات للإنجاز:(Need For Achievement)**

وتعكس رغبة الموظف في الإنجاز الأفضل بأكفأ الطرق وكذلك حل المشكلات المعقدة والتعامل مع المهام الصعبة، أي هي الرغبة في التميز.

- **الحاجة للقوة: (Need For Power)**

وهي تمثل رغبة الموظف في التحكم في سلوك الاخرين، أي هي الرغبة في ممارسة السلطة عليه.

- **الحاجة للانتماء: (Need For Affiliation)**

وهي تمثل الرغبة في تكوين علاقات إيجابية مع الاخرين والاحتفاظ بها.

هذا وتقوم نظرية الحاجات الثلاثة لماكليلاند على مجموعة من الافتراضات نذكر من أهمها:

- تكسب الحاجة السابقة وتتطور مع تطور خبرات المورد البشري في الحياة.
- يتباين شعور الموارد البشرية فيما بينها نحو الحاجة للإنجاز. فالموارد البشرية التي تتميز بان لديها دافع قوي للإنجاز يرتفع لديها الشعور بالسعادة والرضا من تحقيق النتائج الجيدة، عكس الموارد البشرية التي تتميز بدافع انجازي ضعيف.
- لا يصلح أن يكون مديرا جيدا ذلك الشخص الذي يتميز بدافع الانتماء العالي، حيث يرى ماكليلاند أن سعي هذا الشخص لتعزيز علاقاته الاجتماعية يؤدي الى عدم الفعالية والفاعلية في اتخاذ القرارات، حيث سيتم في هذه الحالة تغليب الاعتبارات الاجتماعية والشخصية على الاعتبارات الموضوعية.

وعليه فانه حسب نظرية ماكليلاند، فان الموظف الذي يتميز بان لديه دافع قوي للإنجاز سيكون أكثر رضا عند تحقيق نتائج ناجحة من ذلك الموظف الذي يتميز بان لديه دافع انجاز ضعيف. كذلك فان الموظف الذي يتميز بان لديه دافع قوي للانتماء سيكون أكثر رضا من الوظف الذي لديه دافع ضعيف للانتماء.

وأهم الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية هي تركيزها على الحاجة الى الإنجاز وهي الحاجة المسيطرة لديه على الحاجات الأخرى، ومن ثم تكون محرك أساسي لدافعية الموظف لأداء عمله.

لقد لاقت نظريات الحاجات رواجا بين كثير من الباحثين المدراء لأنهم وجدو سهولة في فهمها واستخدامها، وان اختلفت في تصنيفها فهي تتفق على مبدا أساسي هو أن تلبية هذه الحاجات هو السبيل الانجع لتحيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين في المؤسسة (بلخيري، عشيط، 2012، مرجع سابق).

5-2 نظرية ذات العاملين (Two-Factor Theory)

لقد قدم فريدريك هرزبرج عام 1959 نظرية ذات العاملين ومنذ ذلك التاريخ ونظريته موضع اهتمام الكثير من الباحثين، وقبل ظهور نظريته كان الراي الشائع النظر الى الرضا الوظيفي باعتباره ذا بعد واحد فقط، أي العوامل المؤدية الى الرضا الوظيفي هي نفسها العوامل التي تؤدي الى عدم الرضا الوظيفي.

صاغ هرزبرج نظريته هذه بناء على دراسة أجراها على 200 محاسب ومهندس، حيث طلب منهم تذكر الفترات التي كان يسيطر عليهم فيها الشعور بالرضا والفترات التي كان الشعور فيها بعدم الرضا، وما الأسباب التي أدت الى هذا الشعور، من خلال هذه الدراسة وجد أن هناك عوامل يمكن أن تصنف ضمن مجموعتين، الأولى سماها العوامل الدافعة *التي تؤدي الى الشعور بالرضا الوظيفي، وتتعلق بمحتوى الوظيفة، أما الثانية فهي العوامل الوقائية **وهي مرتبطة بالظروف المحيطة بالوظيفة التي ينتج في حالة غيابها عدم الرضا الوظيفي.

ويمكن أن نعرض محتوى هذه النظرية في الشكل التالي:

الشكل رقم (07): محتوى نظرية هرزبرج (العاملين).



يبين الشكل السابق أن نظرية هرزبرج تحتوي على مجموعتين من العوامل هما:

1- المجموعة الأولى" العوامل الدافعة ":

وهي مجموعة العوامل التي يؤدي توفرها الى دفع الموظف للإنجاز والرضا الوظيفي أما في حالة غيابها فإنها لا تؤدي الى خلق حالة من الشعور بعدم الرضا وانما على حياد الرضا وتوجد أمثلة عديدة عن هذه عوامل مثل: الإنجاز، المسؤولية، التقدير، التقدم الوظيفي، أهمية الوظيفة، النمو الشخصي، محتوى العمل.

2- المجموعة الثانية" العوامل الوقائية ":

وهي مجموعة العوامل التي يؤدي عدم توفرها الى خلق الشعور بعدم الرضا الوظيفي، أما في حالة غيابها فإنها لا تؤدي الى خلق الشعور بالرضا الوظيفي وانما تؤدي الى

الحياد، وتوجد أمثلة عديدة عنها مثل: ظروف العمل، العلاقات مع الاخرين، السياسات وقواعد العمل، الاشراف، الاجر.

وعلى الإدارة أن تهتم بكلا المجموعتين وتدرك التأثير المختل لكل منهما على الرضا أو عدم الرضا الوظيفي.

رغم التفوق الذي قدمته نظرية ذات العاملين للإدارة، الا أنها لم تخلو من بعض الانتقادات، نذكر من أهمها:

- الأسلوب المستخدم في الدراسة المخل للأساليب المنهجية الأخرى التي استخدمتها الدراسات الميدانية لم تتوصل الى نفس النتائج وهنا لا تتمكن من تعميم نتائج نظريتها.
- حجم العينة عند هرزبرج صغير أي لا يتجاوز 200 محاسب ومهندس.
- التجزئة بين الرضا الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي، وكان كل واحدة مستقله عن الأخرى، وانما عوامل الرضا ليست مستقلة عن عوامل عدم الرضا، وتربطهما علاقة سببية متبادلة.
- افتراض هرزبرج أن العوامل الدافعة هي المحدد الوحيد للأداء وهذا خطا وانما الدفية تمثل أحد عوامل الأداء.

رغم كل الاعتراضات التي وجهت لنظرية ذات العاملين لهرزبرج تعتبر من أكثر النظريات استعمالا بين المديرين والباحثين، والذين اعترفوا بأن هذه النظرية أسهمت في توضيح العلاقة القوية بين الأداء والرضا الوظيفي (بلخيري، عشيط، 2012، مرجع سابق).

د: نظرية القيمة (Value Theory):

تعتبر نظرية القيمة التي قدمها ادوين لوك عام 1976 من أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ويؤكد المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حدا، وكلما استطاع توفير عوائد ذات قيمة للفرد كلما كان

راضيا عن عمله، فقبل كل شيء يقوم بتحديد الفرق بينما يحتاجه وبينما يتحصل عليه فعلا، ثم يحدد القيمة أو الأهمية للحاجات التي يريدها.

ويشير لوك في نظريته الى أن درجة رضا الموظف عن أحد عناصر وظيفته تحددها ثلاث ابعاد رئيسية هي:

- مقدار ما يرغب الموظف في الحصول عليه من عوائد لعنصر من عناصر الرضا الوظيفي.
- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.
- أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

والنقد الموجه لهذه النظرية أنها اعتمدت على الفرق بين ما يريد وما يتحصل عليه فعلا فهي تجاهلت الجانب الداخلي للموظف فقد تحركه مشاعر داخلية لا علاقة لها بالمحيط الخارجي كحبه لأداء عمله، وشعوره بالرضا عند انجاز المهام الموكلة اليه ...الخ، وكأنما يحركه الا العوائد، وما يشعره بالرضا الا وجود تساوي ما يريد ويحصل عليه فعلا أو ما يتحصل عليه أكبر مما يريد، ويقول ادوين لوك أن كل عنصر يكون ذو قيمة وأهمية كبيرة للموظف فانه يؤدي بشعور بالرضا الوظيفي (بلخيري، عشيط، 2012، مرجع سابق).

3-5 نظرية العدالة (Equity Theory)

تنسب نظرية العدالة للكاتب آدمز وذلك في عام 1965، وتقوم هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي على فرضية رئيسية هي أن درجة الرضا الوظيفي تتوقف على مقدار ما يشعر به من عدالة بين المجهودات التي يقدمها لوظيفته، مقارنة مع العوائد التي يحصل عليها نتيجة هذه المجهودات. وحسب آدمز فان الموظف لا يقصر عملية المقارنة على نفسه فقط، بل يقارن أيضا بين المجهودات التي يقدمها الاخرين وما يحصلون عليه من عوائد جراء ذلك، وكلما

كانت نتيجة هذه المقارنة عادلة كلما زاد مستوى شعور الموظف بالرضا الوظيفي، والعكس صحيح.

وتتشكل عملية إدراك الموظف للعدالة وفقا لأربع خطوات يوضحها الشكل التالي:

الشكل رقم (08): خطوات عملية إدراك الموظف للعدالة.



يتبين من الشكل السابق أن آدمز اعتمد في تفسيره لعملية إدراك العدالة على الثنائية " مجهودات، عوائد"، حيث تمثل المجهودات مختلف الإمكانيات التي يضعها الموظف تحت تصرف مؤسسته بصفة عامة ووظيفته بصفة خاصة مثل: التعليم، الخبرة...الخ.

أما العوائد التي يتحصل عليها الموظف مقابل ما قدمه من مجهودات سواء كانت هذه العوائد مادية مثل: الأجور، العلاوات...الخ. أو معنوية مثل: التقدير، الشكر والتكريم...الخ.

وتترتب عملية إدراك الموظف للعدالة بدءا بالخطوة الأولى التي تكون فيها المقارنة بين مجهودات الموظف والعوائد التي يحصل عليها مقابل هذه المجهودات، ليأتي في الخطوة الثانية تقييم الآخرين على أساس المقارنة بين مجهوداتهم للمؤسسة وعوائدهم التي يتحصلون عليها إثر

تلك المجهودات، الآخرين على أساس المعدلات النسبية للمجهودات والعوائد وعلى أساس هذه المقارنة يتحدد سلوك الموظف أي الخطوة الأخيرة الشعور بالعدالة أو عدم العدالة.

فاذا كان شعور بالعدالة يحافظ على الموظف على وضعه القائم، أي أنه يستمر بتقديم نفس المجهودات لمؤسسته بصفة عامة ولوظيفته بصفة خاصة، وهذا ما دام ان عوائده على الأقل لم تتغير كما أن مجهودات وعوائد الاخرين كذلك لم تتغير، أما إذا كان هناك شعور بعدم العدالة فان الموظف يسعى الى تجاوز هذا الشعور باتباعه السلوكات التالية:

- تقليص مجهوداته في العمل.
- تغيير النواتج، وهذا من خلال المطالبة بالرفع من العوائد.
- تغيير ادراكه للأخرين وهذا من خلال تغيير تقييمه فهنا يرجع الموظف أن عملية تقييمه للأخرين كانت خاطئة.
- تغيير الادراك الذاتي، وهذا من خلال تقييمه الذاتي، فالموظف قد يرجح أن عملية تقييمه لنفسه كانت خاطئة.

ومن هنا فان واجب الإدارة أن تهتم بتوفير العدالة الذي يؤدي الى زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف لأن العدالة تؤدي الى تحفيز الموظف واثارة دافعيتهم لمزيد من العمل وزيادة مستوى الأداء وجودته، أما إذا كان الشعور بعدم العدالة مؤدي الى عدم الرضا الوظيفي والذي ينعكس سلبا على المؤسسة مثل: التغيب عن العمل.

ما نستنتجه من هذه النظرية أهمية مبدا العدالة الذي يحدد مستوى الرضا الوظيفي لدى الموظف، وكذلك يقلل الصراعات بين الموظفين وخلق جو تنظيمي سليم تسوده الثقة والتعاون بين الموظفين في المؤسسة. (بلخيري، عشيط، 2012، ص 10-26).

6- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

توجد هناك العديد من العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي من حيث كونه قويا أو ضعيفة ومن أهم تلك العوامل هي:

- **ظروف العمل المادية:** تعد ظروف العمل المادية من أهم العوامل التي تأثر على الرضا الوظيفين فالإضاءة المناسبة ودرجة الحرارة الملائمة وأوقات الراحة يؤثران بلا شك في مستوى الرضا الوظيفي للفرد.

- **علاقات الفرد:** سواء بين رضا الموظف ورئيسه في العمل أو بين الموظف وزملاءه أو بين الموظف ومرؤوسيه فاذا كانت العلاقات جيدة فسيكون لذلك الأثر الإيجابي على مستوى الرضا الوظيفي.

- **التعويضات:** يجب أن يكون نظام التعويضات والمكافآت عادلا وأن يكون تطبيقه موضوعيا وغير متحيز وبالتالي فان طريقة التعويض تؤثر على مدى شعور الفرد بإيجابية نحو العمل والمنظمة.

- **أسلوب الاشراف:** هناك اجمالا أربعة أساليب معروفة للإشراف: الأسلوب الديكتاتوري، والأسلوب الأوتوقراطي، الأسلوب الحر. "وقد يسمح للموظفين بالمشاركة في وضع الأهداف واتخاذ القرارات وقد لا يسمح لهم بذلك وبالتالي فأسلوب الاشراف الذي يناسب الفرد يؤثر على شعوره نحو العمل والمنظمة كذلك.

- **فرص الرقية:** قد تتبع المنظمات أسلوب الترقية Formation Frome Witham) وبالتالي تفتح أمام العاملين فرص جديدة لترقيتهم، وقد يتبع أسلوب التعيين من الخارج، وبالتالي فان أي فرص لترقية تكون مقفلة مهما كان أدائهم.

- **الخصائص الشخصية:** قد يكون لبعض الخصائص الشخصية كالجنس والعمر والمستوى التعليمي ومستوى الدخل والحالة الاجتماعية ومدة العمل بالمنظمة أثر على مستوى الوظيفي، حيث قد تختلف معنوية هذه تأثيرات وقوتها بين الموظف واخر.

- **محتوى الوظيفة:** من العوامل التي تلعب دورا هاما في تحديد الرضا الوظيفي محتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها ومهامها فبعض الأعمال تحتاج الى الدقة وسرعة التنفيذ، فربما سيكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن العامل أن يقوم فيها بمهام متعددة، والتي يوجد فيها اثراء وظيفي يمكنه من أداء بطريقة يتوافق مع قدرته وامكاناته وابداعاته، وكل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي. (محفوظ، 2010، ص248).

7-العلاقة بين العمل والرضا الوظيفي:

ليست العلاقة بين العمل والرضا الوظيفي علاقة بسيطة، فهي قد تختلف باختلاف مقدار الجهد والحافز ويمكن توضيح هذا الامر من خلال أربع حلات التي أوردها Nader Lawler سنة 1983.

- "الحالة الأولى: تظهر هذه الحالة عندما يكون الحافز على العمل منخفضا وجهد الفرد بسيطا، فهنا يشعر الفرد برضا وظيفي عام.

- الحالة الثانية: هذه الحالة تمثل انعدام حافز الرغبة على العمل، فلا يحب الفرد وظيفته ولا يعمل الا تحت ضغوط معينة كالحاجة الى المال.

- الحالة الثالثة: هذه حالة وجود حافز قوي على العمل يصاحبه شعورا بعدم الرضا عن المنظمة أو الإدارة أو ظروف العمل، فيشعر الفرد أن وظيفته لا تشكل تحديا واضحا له لأنه يشعر أن قدراته ومهاراته أكبر منه.

- الحالة الرابعة: حالة بذل جهد كبير يحصل بعده شعور الرضا الكامل عن أداء العمل، نظرا للشعور بتحقيق الذات. (ونوغي، 2015، ص 72-73).

الخلاصة:

ما يزال موضوع الرضا الوظيفي محل جدال ونقاش كبيرين نظرا لتعدد الحقول العلمية التي تناولته، غير أن الجميع يتفق على أنه مفهوم ذاتي يعبر عن ذلك الشعور الإيجابي الذي يحمله المورد البشري لوظيفته، كما أنه يعتبر من الوسائل المهمة للرفع من مستوى أداء العامل كماً ونوعاً، ويساهم في تخفيض معدلات التغيب ودوران العمل وحوادث العمل في المؤسسة. ونظراً لأهمية هذا الموضوع في تطوير وتنمية المؤسسة، تتجه أساليب الإدارة الحديثة بشكل كبير في الرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي من خلال مساهمتها في بناء مناخ تنظيمي يسوده التعاون والثقة المتبادلة ما بين الإدارات والعمال.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- منهج الدراسة
2- العينة ومجتمع الدراسة
3- حدود الدراسة
4- أدوات الدراسة
5- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية
6- الأساليب الإحصائية

خلاصة

تمهيد:

لا تخلو اي دراسة من جانب نظري، والذي يعتبر كأساس قاعدي لها، يكمله الجانب التطبيقي الذي يعد بدوره من اهم خطوات البحث العلمي، حيث يمكن الباحث من استثمار معلوماته النظرية، ويوسع من مجال تطلعاته.

وفي هذا الفصل سنتطرق الى توضيح إجراءات الدراسة من خلال التطرق الى منهج الدراسة ومجال الدراسة، حدود الدراسة، أدوات الدراسة، الأساليب الإحصائية.

1- منهج الدراسة:

إن أساس البحث العلمي الدقيق هو العمل المنهجي أي العمل الخاضع لنهج قائم بذاته ذو بعد واضح وذو طابع علمي، ونقصد بذلك أن نجاح البحث العلمي يعتمد اعتمادا مباشرا على المنهج أو الطريقة الصحيحة.

بما أن موضوع دراستنا هو – دينامية الجماعة التربوية وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي– فإن المنهج الذي اعتمدناه هو المنهج الوصفي الارتباطي كونه المنهج المتلائم معها من حيث طبيعة الموضوع، حيث تهدف هذه الدراسة الى وصف وكشف طبيعة العلاقة بين دينامية الجماعة التربوية وفق ما يراه أفراد العينة وعلاقته بالرضا الوظيفي لديهم، وكون هذه الدراسة كشفية فإن المنهج الوصفي يعد المنهج الأنسب، وتم اعتماد الأسلوب الارتباطي كون الدراسة قائمة على وصف علاقة بين متغيري الدراسة.

ويعرفه الغندور (2015) على أنه "الدراسات الارتباطية تقوم على دراسة العلاقة بين متغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بينهم والتعبير عن ذلك بصورة كمية/ رقمية (إحصائية)"، ويرمز لمدى الارتباط بين المتغيرات بالمصطلح (درجة الارتباط)، ويعبر عن درجة الارتباط رياضيا بالمصطلح (معامل الارتباط)، ويقيس معامل الارتباط (شدة العلاقة) بين المتغيرات (ضعيفة/ قوية). (الغندور ،2015، ص191).

2- العينة ومجتمع الدراسة:

تقتضي المقاربة المنهجية لموضوع الدراسة الذي يبحث في دلالة العلاقة الارتباطية بين دينامية الجماعة التربوية والرضا المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي في ولاية الوادي، واختيار عينة عشوائية عنقودية يكون اختيار مفردات العينة فيها متدرجا بشكل عنقودي من خلال مسح الشامل يشمل بمستواه الأول جميع بلديات الولاية، ثم الثانويات الموزعة على ترابها، وصولا إلى اختيار الأساتذة العاملين بها.

غير أن الإمكانيات البسيطة والموارد المحدودة للباحثتين حالتا دون ذلك وهو ما حتم اختيار عينة عشوائية بسيطة، حيث تم اختيار مفرداتها على مرحلتين: شملت الأولى الاختيار عن طريق القرعة لمجموعة من الثانويات المتواجدة على تراب مدينة الوادي لقرب مسافتها من الباحثتين ثم توزيع عدد كبير (أكثر من 30) من الاستبيانات على الأساتذة العاملين في الثانويات التي وقع اختيارها آنفا عن طريق القرعة وهي العملية التي أفرزت في المرحلة الأولى توزيع 100 نسخة من استمارة المقياسين تم استبعاد عشرة منها لعدم صلاحيتها لتبقى 90 شكلت في النهاية عينة الدراسة الحالية.

الجدول رقم (01): يوضح مجتمع الدراسة

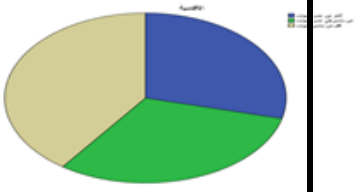
العينة	ثانوية بوصبيع صالح عبد المجيد	ثانوية بوشوشة المختلطة	ثانوية عبد العزيز شريف	ثانوية السعيد عبد الحي	ثانوية بكار بحري
الاساتذة	18	18	18	18	18

جدول رقم (02): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية	
ذكر	33	36,7	
أنثى	57	63,3	
المجموع	90	100,0	

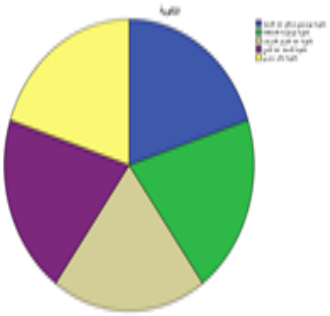
توزع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس وفق التكرارات والنسب المئوية الموضوعة في الجدول أعلاه حيث بلغ عدد أفراد العينة من الذكور (33) بنسبة بلغت (36.7%) في حين بلغ أفراد العينة من الإناث (57) بنسبة بلغت (63.3%) وهو ما يشير إلى أن غالبية أفراد العينة من الإناث.

جدول رقم (03): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الأقدمية

الأقدمية	التكرار	النسبة المئوية	
أقل من خمس سنوات	36	40,0	
من خمس إلى عشر سنوات	28	31,1	
أكثر من عشر سنوات	26	28,9	
المجموع	90	100,0	

توزع أفراد عينة الدراسة تبعا لمتغير الأقدمية وفق التكرارات والنسب المئوية الموضوعة في الجدول أعلاه حيث أن فئة العينة الذين تتراوح مدة أقدميتهم أقل من خمس سنوات (36) بنسبة بلغت (40.0%) في حين بلغ فئة العينة الذين تتراوح مدة أقدميتهم من خمس إلى عشر سنوات (28) بنسبة بلغت (31.1%) وتليها فئة العينة الذين تتراوح مدة أقدميتهم أكثر من عشر سنوات (26) بنسبة بلغت (28.9%) هو ما يشير الى أن أغلب أفراد العينة يتمتعون بأقدمية أقل من خمس سنوات.

جدول رقم (04): يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الثانوية

الثانويات	التكرار	النسبة المئوية	
ثانوية بوصبيع صالح عبد المجيد	18	20,0	
ثانوية بوشوشة المختلطة	18	20,0	
ثانوية عبد العزيز الشريف	18	20,0	
ثانوية السعيد عبد الحي	18	20,0	
ثانوية بكار بحري	18	20,0	
المجموع	90	100,0	

3- حدود الدراسة:

الحدود المكانية: بعض ثانويات بلدية الوادي والمقدر عددهم بـ 5 ثانويات

الحدود الزمانية: تم اجراء الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي خلال الموسم الجامعي 2026/2025.

الحدود البشرية: عينة من أساتذة التعليم الثانوي ببلدية الوادي والمقدر عددهم بـ 90 أستاذ واستاذة.

4- أدوات الدراسة:

4-1 مقياس دينامية الجماعة التربوية:

4-1-1 اعداد البنود:

قامت الباحثتان ببناء مقياس دينامية الجماعة التربوية بالاعتماد على مجموعة من البنود المستمدة من دراسات سابقة ذات صلة بموضوع البحث، حيث تم الاستعانة ببعض البنود من المذكرة الأولى بعنوان" النمط القيادي لدى مدير مؤسسة التعليم الثانوي وعلاقته بدينامية الجماعة التربوية"(بكوش عبد اللطيف2010)، ومن المذكرة الثانية بعنوان" دينامية الجماعة المدرسية وعلاقتها بالاغتراب الوظيفي"(درماش آسيا2018)، ومن المذكرة الثالثة بعنوان

"الأنماط القيادية وعلاقتها بدينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية"(رضوان محمود موسى أبو مويس 2023)، وذلك لما تتضمنه من أبعاد ومؤشرات تخدم موضوع الدراسة الحالية، كما قامت الباحثتان بصياغة مجموعة أخرى من البنود صياغة شخصية اعتمادا على الاطار النظري والدراسات السابقة المرتبطة بمتغير دينامية الجماعة التربوية. حيث تكون المقياس في صورته الأولية من 40 بند، تم تقسيمه الى 7 ابعاد وهي: التعاون، التماسك، التواصل، المناخ النفسي الاجتماعي، القيادة التربوية، الدافعية، حل المشكلات، وتتراوح الدرجات بين(1-4) درجة للإجابة على كل عبارة من عبارات المقياس عن طريق وضع العلامة (√)، حيث وضعت بدائل للإجابة وهي: (ابدا ، نادرا، غالبا، دائما) في حال العبارات الموجبة تعطى أبدا:1 -نادرا:2 – غالبا:3 -دائما:4 ، وفي حالة العبارات السالبة تعطى دائما:1 -غالبا:2 – نادرا:3 -أبدا: 4، ثم تم عرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس وعلوم التربية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي لإعطاء ملاحظاتهم من حيث انتماء العبارات بالأبعاد ووضوح صياغة العبارات وتعديل بعضها، وقد تم تعديل صياغة بعض العبارات بناء على آراء المحكمين وحذف بعض العبارات المتكررة فأصبح عدد البنود في صورته النهائية (36) بند مع دمج بعدين لكي تصبح عدد أبعادها(6) أبعاد وقد توزعت عبارات المقياس بين موجبة وسالبة على الأبعاد كتالي:

جدول رقم (05): يوضح توزيع عبارات المقياس بين الموجبة والسالبة

الفقرات	أرقام الفقرات
الفقرات الموجبة	-20-19-18-17-16-13-11-9-8-7-6-5-3-2-1 36-35-33-32-31-29-27-26-24-23-22-21
الفقرات السالبة	34-30-28-25-15-14-12-10-4

4-1-2 الخصائص السيكو مترية لمقياس دينامية الجماعة التربوية:

الصدق: من اجل التحقق من معامل صدق المقياس اخضعت الباحثتان استجابات افراد العينة الاستطلاعية للمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) للكشف عن الاتساق الداخلي للمقياس من خلال قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، وكذا قيمة معامل الفا كرونباخ بعد استبعاد الفقرة وفق ما هو موضح في الجدول ادناه:

الجدول رقم:(06) الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة لمقياس دينامية الجماعة التربوية الخاصة بالصدق

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة للمقياس	معامل ثبات الفا كرونباخ بعد حذف الفقرة	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة للمقياس	معامل ثبات الفا كرونباخ بعد حذف الفقرة
01	0,422	0.891	**19**	0.682	0.887
02	0.445	0.891	**20**	0.618	0.889
03	0.371	0.892	**21**	0.594	0.888
04	-0.014	0.899	**22**	0.282	0.893
05	0.606	0.888	**23**	0.528	0.890
06	0.364	0.892	**24**	0.514	0.890
07	0.624	0.888	**25**	0.304	0.893
08	0.492	0.890	**26**	0.372	0.892
09	0.536	0.890	**27**	0.554	0.889
10	0.339	0.893	**28**	0.227	0.894
11	0.344	0.893	**29**	0.475	0.890
12	0.448	0.891	**30**	0.417	0.891
13	0.539	0.890	**31**	0.368	0.892
14	0.176	0.895	**32**	0.394	0.892
15	0.173	0.895	**33**	0.627	0.888
16	0.451	0.891	**34**	0.171	0.896
17	0.479	0.890	**35**	0.383	0.892
18	0.517	0.890	**36**	0.305	0.894

في سياق التحقق من موثوقية أداة الدراسة اخضعت الباحثتان مقياس دينامية الجماعة التربوية الذي تم اعداده للمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) وقد كشفت ابعاده ان فقرات المقياس تتمتع بعامل ارتباط موجب ومرتفع مع الدرجة الكلية للمقياس باستثناء تلك العبارات التي تم صياغتها بشكل سالب وفق ما هو متعارف عليه في ميدان القياس ومنهجية البحث.

جدول رقم (07): يوضح معامل ثبات مقياس دينامية الجماعة التربوية بطريقة الفا كرونباخ

عدد العناصر	معامل الفا كرونباخ محسوب على أساس العناصر المعيارية	الفا كرونباخ
36	0.898	0.894

جدول رقم (08): *يوضح معامل ثبات مقياس دينامية الجماعة التربوية بطريقة التجزئة النصفية*

الفا كرونباخ	الجزء1	القيمة	0.797
		عدد العناصر	18^a
سبيرمان براون	الجزء 2	القيمة	0.819
		عدد العناصر	18^b
معامل جيتمان للتجزئة النصفية	طول غير متساوي		0.895
			0.894

من اجل التحقق من موثوقية أداة الدراسة استخدمت الباحثتان اكثر من طريقة للتحقق من معامل الثبات وقد كشفت النتائج الخاصة بالتحليل الاحصائي لاستجابات افراد العينة الاستطلاعية ان المقياس يتمتع بمعامل اتساق داخلي عالي جدا تكشفه قيمة معامل ثبات الفا كرونباخ الموضحة في الجدول والتي بلغت (0.898) وهي قيمة عالية جدا في سلم معامل الثبات، وهي الملاحظة نفسها التي تم الوقوف عليها عند معامل الثبات الذي تم حسابه بطريقة التجزئة النصفية حيث بلغت قيمة معامل جيتمان (0.895) فيما بلغت قيمة معامل سبيرمان براون (0.819).

4-2 مقياس الرضا الوظيفي:

4-2-1 اعداد البنود:

قامت الباحثتان ببناء مقياس الرضا الوظيفي بالاعتماد على مجموعة من البنود المستمدة من عدت دراسات التي لها صلة بموضوع البحث، حيث تم الاستعانة ببعض البنود من ثلاث مذكرات، الأولى بعنوان" الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"، وأخرى بعنوان" أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية" والأخيرة بعنوان" وذلك لما تتضمنه من أبعاد ومؤشرات تخدم موضوع الدراسة الحالية، حيث تكون المقياس في صورته الأولية من 32 بند، تم تقسيمه الى 5 ابعاد وهي: الرضا عن طبيعة العمل والانجاز، الرضا والاستقرار الوظيفي، الرضا عن ظروف العمل، الرضا عن علاقات العمل، الرضا عن التقدير المهني، وتتراوح الدرجات بين(1-4) درجة للإجابة على كل عبارة من عبارات المقياس عن طريق وضع العلامة (√)، حيث وضعت الباحثتان بدائل للإجابة وهي: (أبداً ، نادراً، غالباً، دائماً) في حال العبارات الموجبة تعطى أبداً:1 -نادراً:2 – غالباً:3 -دائماً:4 ، وفي حالة العبارات السالبة تعطى دائماً:1 -غالباً:2 -نادراً:3 -أبدًاً: 4، ثم قامت الباحثتان بعرض المقياس على مجموعة من المحكمين المتخصصين في علم النفس وعلوم التربية بجامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي لإعطاء ملاحظاتهم من حيث انتماء العبارات بالأبعاد ووضوح صياغة العبارات وتعديل بعضها، وقد قامت الباحثتان بتعديل صياغة بعض العبارات بناء على آراء المحكمين وحذف بعض العبارات المتكررة فأصبح عدد البنود في صورته النهائية (30) بند وقد توزعت عبارات المقياس بين موجبة وسالبة على الأبعاد كتالي:

الجدول رقم (09): يوضح توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي الموجبة والسالبة

الفقرات	ارقام الفقرات
الفقرات الموجبة	1-2-3-4-5-6-7-8-9-11-13-14-15-16-17-18-19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30
الفقرات السالبة	10-12

4-2-2 الخصائص السيكو مترية لمقياس الرضا الوظيفي:

الصدق: من اجل التحقق من معامل صدق المقياس اخضعت الباحثتان استجابات افراد العينة الاستطلاعية للمعالجة الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) للكشف عن الاتساق الداخلي للمقياس من خلال قيم معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس، وكذا قيمة معامل الفا كرونباخ بعد استبعاد الفقرة وفق ما هو موضح في الجدول ادناه:

الجدول رقم (10) يوضح الخصائص السيكو مترية لأداة الدراسة لمقياس الرضا الوظيفي الخاصة بالصدق

رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة للمقياس	معامل ثبات الفا كرونباخ بعد حذف الفقرة	رقم الفقرة	معامل ارتباط الفقرة بالدرجة للمقياس	معامل ثبات الفا كرونباخ بعد حذف الفقرة
01	0.665	0.869	**16**	0.537	0.871
02	0.598	0.871	**17**	0.584	0.870
03	0.635	0.869	**18**	0.577	0.870
04	0.596	0.870	**19**	0.510	0.872
05	0.550	0.872	**20**	0.624	0.870
06	0.457	0.873	**21**	0.363	0.875
07	0.546	0.871	**22**	0.278	0.877
08	0.474	0.873	**23**	-0.036	0.886
09	0.576	0.870	**24**	0.590	0.870
10	-0.222	0.887	**25**	0.632	0.869
11	0.278	0.878	**26**	0.487	0.873
12	0.018	0.885	**27**	0.444	0.873
13	-0.207	0.889	**28**	0.559	0.870
14	0.471	0.873	**29**	0.664	0.868
15	-0.050	0.886	**30**	0.713	0.866

كشفت النتائج المعالجة الإحصائية لاستجابات أفراد العينة الاستطلاعية على مقياس الرضا الوظيفي أن المقياس يتمتع بدرجة اتساق داخلي عالي تكشفه قيمة معامل ارتباط الفقرات بالدرجة الكلية للمقياس وهي جميعا قيم ارتباط موجبة وعالية باستثناء تلك العبارات ذات الصياغة السالبة وهو أمر طبيعي بالنظر إلى اتجاه الفقرة، كما أن المقياس يتمتع بمعامل اتساق داخلي عالي تكشفه القيم الواردة في العمود الخاص بقيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ بعد استبعاد الفقرة.

جدول رقم (11) يوضح معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ

عدد العناصر	معامل الفا كرونباخ محسوب على أساس العناصر المعيارية	الفا كرونباخ
30	0.887	0.878

جدول رقم (12) يوضح معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة التجزئة النصفية

الفا كرونباخ	الجزء1	القيمة	0.680
		عدد العناصر	15
	الجزء 2	القيمة	0.851
		عدد العناصر	15
معامل جيتمان للتجزئة النصفية			0.857
سبيرمان براون			0.874

جرى التحقق من معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بأكثر من طريقة حيث كشفت نتائج المعالجة الإحصائية ان معامل الثبات وفق معادلة الفا كرونباخ بلغ (0.887) وهو معامل ثبات عالي، بينما بلغت فيه معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية وفق معادلة جيتمان (0.874) في حين بلغت فيه معامل الثبات وفق معادلة سبيرمان (0.857). وهي جميعا قيم ثبات مرتفعة وتنمح الباحثتين درجة موثوقية عالية في النتائج المتحصل عليها من تطبيق المقياسين.

5- إجراءات تطبيق الدراسة الأساسية:

تم تطبيق إجراءات الدراسة الأساسية 2026/2025، حيث وزعت أداة الدراسة (استبيان دينامية الجماعة التربوية و استبيان الرضا الوظيفي) على عينة الدراسة (أساتذة التعليم الثانوي). وأجرى التطبيق على العينة بشكل فردي من أجل السير الحسن لإجراءات التطبيق تم التأكيد على الخطوات التالية:

- تقديم الباحثتان أنفسهن للأساتذة، والغرض من تطبيق الدراسة.
- أخذ موافقة أفراد العينة على إجراءات التطبيق شرح التعليمات الخاصة بطريقة الإجابة على الاستبيان والالتزام بالتعليمات الخاصة مع التأكد من فهم الأساتذة لطريقة الإجابة.
- التأكد من تسجيل أفراد العينة للبيانات الشخصية (الجنس، الأقدمية، الثانوية التي يعمل بها).
- الشكر والامتنان للأساتذة على تعاونهم ومساعدتهم في سير إجراءات التطبيق.

6- الأساليب الإحصائية:

لمعالجة البيانات المتحصلة عليها من خلال تطبيق الدراسة الأساسية تم اعتماد الأساليب الإحصائية التالية:

- ألفا كرونباخ، سبيرمان براون، جيتمان
- اختبار (T)
- معامل الارتباط بيرسون
- برنامج الحزمة الإحصائية في العلوم الاجتماعية (SPSS)

الخلاصة:

من خلال هذا الفصل حاولنا أن نبين اهم الخطوات التي اتبعتها الباحثتان من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة، وكذا توضيح أهم الطرق والأدوات وتوضيح كيفية استعمالها بالإضافة إلى المجالات التي تمت بها الدراسة كما عرضنا مجتمع البحث وعدده.

ويعتبر هذا الفصل ذو أهمية كبيرة في البحوث العلمية حيث أنه لا يخلو أي بحث علمي من هذا الفصل، لأنه يعتبر الركيزة المنهجية التي يعتمد عليها الباحث لرسم طريقة عمل واضحة المعالم والأبعاد.

الفصل الخامس: عرض ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض ومناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
2- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية الثانية
3- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية الثالثة
4- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية الرابعة
5- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية الخامسة
6- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية السادسة
7- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية السابعة
8- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية الثامنة
9- عرض ومناقشة نتائج وتفسير الفرضية التاسعة

تمهيد:

بعد التطرق في الفصل السابق إلى مختلف الإجراءات المنهجية المتبعة في الدراسة سنحاول من خلال هذا الفصل عرض بيانات الدراسة في الجداول الإحصائية، ومن ثم تحليلها بالإعتماد على ما تم الحصول عليه من خلال دراستنا الميدانية ومن ثم الخروج بنتائج في ضوء الفرضيات من اجل التأكد من صدق هذه الفرضيات، ثم التطرق إلى تفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل لها ومقارنتها بنتائج الدراسات المرتبطة، ومحاولة إبراز نقاط التشابه والإختلاف.

عرض وتفسير ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

ما نوع دينامية الجماعة التربوية؟

هناك دينامية منخفضة بين أعضاء الجماعة التربوية من وجهة نظر الأساتذة.

الجدول رقم (13) بعض المقاييس الإحصائية لدرجات افراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية:

المقاييس الاحصائية	الدرجة الكلية على المقياس	درجة البعد الاول	درجة البعد الثاني	درجة البعد الثالث	درجة البعد الرابع	درجة البعد الخامس	درجة البعد السادس
المتوسط	106,2222	17,7444	17,9222	18,4444	18,4444	18,2444	15,5556
الوسيط	105,0000	18,0000	18,0000	18,0000	18,0000	19,0000	15,0000
المنوال	102,00	18,00	19,00	18,00	18,00	20,00	15,00
الانحراف المعياري	14,34783	2,67557	3,33934	2,74419	2,74419	3,12047	3,13771
التباين	205,860	7,159	11,151	7,531	7,531	9,737	9,845
الالتواء	-0,060	-0,346	-0,310	-0,005	-0,005	-0,296	0,126
التفلطح	-0,557	-0,319	-0,679	-0,453	-0,453	-0,614	-0,499
أدنى درجة	70,00	11,00	10,00	12,00	12,00	10,00	10,00
أعلى درجة	138,00	24,00	24,00	24,00	24,00	23,00	23,00
الميئين رقم10	88,0000	14,0000	13,0000	15,0000	15,0000	14,0000	11,0000
الميئين رقم 30	99,0000	17,0000	16,0000	17,0000	17,0000	16,3000	14,0000
الميئين رقم60	110,2000	19,0000	19,0000	19,0000	19,0000	19,0000	16,0000
الميئين رقم90	126,0000	21,0000	22,0000	22,0000	22,0000	23,0000	19,9000
الربيع الأول	95,0000	16,0000	15,7500	16,0000	16,0000	16,0000	13,0000
الربيع الثاني	105,0000	18,0000	18,0000	18,0000	18,0000	19,0000	15,0000
الربيع الثالث	116,5000	20,0000	20,2500	20,2500	20,2500	21,0000	18,0000
المجموع	9560,00	1597,00	1613,00	1660,00	1660,00	1642,00	1400,00

أولا: قراءة مؤشرات الدرجة الكلية لمقياس دينامية الجماعة التربوية النزعة المركزية:

بلغ متوسط الحسابي الإجمالي للمقياس (106.22)، وهو قيمة مرتفعة نسبياً تقترب من الوسيط البالغ (105.00)، بينما كان المنوال (102.00). هذا التقارب الثلاثي يعكس استقرارا كبيراً في استجابات أفراد العينة حول المركز.

التشتت والمدى: سجلت البيانات انحرافاً معيارياً قدره (14.34)، وتراوحت الإجابات بين أدنى درجة وهي (70.00) وأعلى درجة هي (138.00). هذا المدى الواسع (68 درجة) يظهر قدرة المقياس على التمييز بين مستويات أفراد العينة.

اعتدالية التوزيع (التوزيع الطبيعي): معامل الالتواء جاء سالباً وقريباً جداً من الصفر (0.060−)، مما يعني تماثلاً ممتازاً للبيانات مع ميل طفيف للغاية نحو الدرجات المرتفعة.

معامل التفلطح: جاء سالباً أيضاً (0.757−)، مما يشير إلى أن التوزيع أقل حدة (أكثر تفلطحا) من المنحنى الاعتدالي المعياري، لكنه يضل في الحدود المقبولة إحصائياً للاختبارات المعلمية.

ثانيا: مقارنة تحليلية بين الأبعاد الستة للمقياس: لإجراء مقارنة دقيقة بين الأبعاد (التعاون، التماسك، التواصل، المناخ النفسي الاجتماعي، القيادة التربوية، الدافعية وحل المشكلات)، سنقوم بتحليلها عبر ثلاثة محاور رئيسية:

1-المقارنة من حيث النزعة المركزية (ترتيب قوة الأبعاد): عند ترتيب الأبعاد تصاعديا بناءً على متوسطاتها الحسابية، تظهر لنا خريطة واضحة لمكامن القوة والضعف في دينامية الجماعة التربوية: ترتيب البعد المتوسط الحسابي، الوسيط، المنوال الحالة الإحصائية للبعد

- المناخ النفسي (18.00)، (18.00)، (18.44) أعلى الأبعاد تفعيلاً وملائمة.
- التواصل (18.00)، (18.00)، (18.44) يتساوى تماماً مع المناخ النفسي.
- القيادة التربوية (20.00)، (19.00)، (18.24) قوي جداً (المنوال هو الأعلى ب 20).

- التماسك (19.00)، (18.00)، (18.24) متوسط إلى مرتفع.
- التعاون (17.74)، (18.00)، (18.00) متسق منطقياً مع بعد التماسك.
- الدافعية وحل المشكلات (15.00)، (15.00)، (15.55) أضعف الأبعاد إحصائيا.

ملاحظة مقارنة: يتضح أن بعد المناخ النفسي والتواصل هما الأكثر تميزاً، مما يعكس بيئة إنسانية وتفاعلية قوة داخل الجماعة. في المقابل، يظهر بعد الدافعية وحل المشكلات بمتوسط منخفض بوضوح عن بقية الأبعاد (15.55)، مما يجعله نقطة الضعف الأساسية في دينامية هذه الجماعة.

2-المقارنة من حيث التشتت والفروق الفردية للأبعاد الأكثر تجانساً: يعد بعد التعاون (2.67) والتواصل/ المناخ النفسي (2.74) الأقل في قيمة الانحراف المعياري والتباين. هذا يعني أن إجابات أفراد العينة كانت متقاربة جداً ومتفقة حول وجود مستوى تفاعلي وتواصلي جيد. الأبعاد الأكثر تشتتاً: سجل بعد التماسك أعلى انحراف معياري (3.33) يليه بعد الدافعية وحل المشكلات (3.13) والقيادة (3.12). يشير إلى وجود تباين واختلاف واضح في وجهات نظر أفراد العينة حول مدى تماسك الجماعة وكفاءة قيادتها.

3-المقارنة من حيث التوزيع والالتواء: نلاحظ أن أبعاد (التعاون، التماسك، التواصل، المناخ النفسي، القيادة) كلها سجلت قيم التواء سالبة (تتراوح بين 0.005- و0.346-). هذا يعني إحصائيا أن غالبية أفراد العينة تتركز إجاباتهم في الجانب المرتفع (الإيجابي) لهذه الأبعاد. البعد الوحيد الذي سجل التواءً موجباً هو الدافعية وحل المشكلات (0.126+). هذا مؤشر رقمي قوي على أن التوزيع ينحرف نحو اليسار، أي أن هناك تجمعاً لأعداد أكبر من أفراد العينة عند الدرجات المنخفضة في هذا البعد تحديداً.

ثالثا: مقارنة توزيع الرتب (الربيعات والمئينات) بين الأبعاد: تظهر المقارنة العميقة للربيعات والمئينات الفروق الجوهرية في مستويات العينة.

عند المئين10 (الحد الأدنى): نجد أن (10%) من العينة حصلوا على درجات متدنية جداً (11.00) في بعد الدافعية وحل المشكلات، بينما كانت هذه النسبة عند درجات أعلى (14.00 و15.00) في أبعاد القيادة، التواصل، والمناخ النفسي.

عند الربيع الثالث –Q(المئين 75): يتأكد التفوق البنيوي لبعد القيادة التربوية، حيث أن (25%) من العينة تجاوزت درجاتهم قيمة (21.00)، في حين لم تتجاوز هذه النسبة قيمة (18.00) في بعد الدافعية وحل المشكلات.

خلاصة واستنتاج المقارنة: تتحرك دينامية الجماعة التربوية الحالية في مسارين متفاوتين:

مسار متقدم ونشط: يظهر في جوانب الاتصال، والمناخ النفسي، والقيادة. وهي تمثل الركائز الأساسية التي تدعم استقرار الجماعة التربوية وتماسكها.

مسار تراجعي يحتاج إلى تدخل: يمثله بعد الدافعية وحل المشكلات. فرغم أن القيادة جيدة والمناخ النفسي سليم، إلا أن القدرة الجماعية على تحفيز الأفراد وحل المشكلات المشتركة لاتزال دون المأمول مقارنة بباقي المؤشرات.

الجدول رقم (14) يوضح المؤشرات الإحصائية لأبعاد مقياس دينامية الجماعة التربوية

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمةD	قيمةSIG	قيمة DF
الدرجة الكلية دينامية الجماعة التربوية	90	106,222	14,347	10,726	89	0,000	16,222
التعاون	90	17,744	2,675	9,731	89	0,000	2,744
التماسك	90	17,922	3,339	8,302	89	0,000	2,922
التواصل	90	18,444	2,744	11,908	89	0,000	3,444
المناخ النفسي الاجتماعي	90	18,444	2,744	11,908	89	0,000	3,444
القيادة التربوية	90	18,244	3,120	9,864	89	0,000	3,244
الدافعية وحل المشكلات	90	15,555	3,137	1,680	89	0,097	0,555

بناءاً على الجداول الجديدة المرفقة، قامت الباحثتان بتحليل احصائي إضافي جدا، حيث يعطي اختبار "ت" لعينة واحدة (One Sample T.test) دلالة علمية قاطعة حول ما إذا كانت مستويات أفراد العينة مرتفعة أو منخفضة مقارنة بـ: المحك النظري (Valeur du test).

إليك القراءة الإحصائية التفسيرية للنتائج، مقسمة بين الدرجة الكلية والأبعاد الستة.

أولا تحليل الاتجاه العام والدرجة الكلية للمقياس: تمت مقارنة متوسط العينة بالقيمة المحكية (90.00). القيم الإحصائية: بلغت قيمة t (10.726) عند درجة حرية df (89). الدلالة الإحصائية بلغت القيمة الاحتمالية Sig بلغت (0.000)، وهي دالة احصائيا عند مستوى أقل من (0.01). اتجاه الفروق: نلاحظ أن الفارق بين المتوسط الحسابي للعينة (106.22) والقيمة المحكية (90.00) هو فارق إيجابي كبير لصالح العينة بمقدار (16.22).

التفسير: الاتجاه العام لدينامية الجماعة التربوية ككل مرتفع لشكل دال احصائياً. هذا يعني أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى دينامية إيجابي بوضوح يتجاوز المتوسط النظري المتوقع للمقياس.

ثانيا تحليل اتجاهات الأبعاد الستة (عقد مقارنات بالاعتماد على المحك 15): تمت مقارنة متوسطات الأبعاد الستة بالقمة المحكية المفترضة لكل بعد وهي (15.00) وهنا تظهر المفاجأة الإحصائية التي تأكد تحليلاتنا السابقة بدقة شديدة، حيث تنقسم الأبعاد إلى فئتين:

الفئة الأولى: أبعاد ذات دلالة إحصائية مرتفعة جداً (فروق جوهرية لصالح العينة) تشمل خمسة أبعاد كاملة، حيث جاءت قيمة الدلالة فيها جميعا (0.000) (دالة احصائيا بالكامل): التواصل والمناخ النفسي الاجتماعي حصلا على أعلى قيمة t (11.908) بفارق متوسط قدره (3.44+) عن المحك. يؤكد هذا أن البيئة التواصلية والنفسية هي الأقوى والأكثر رسوخا لدى الجماعة. القيادة التربوية سجلت قيمة t (9.864) بفارق متوسط قدره (3.24+)، مما يثبت احصائياً التأثير الإيجابي المرتفع للقيادة. التماسك سجل قيمة t (8.302) بفارق متوسط قدره (2.92+). التعاون سجل قيمة t (9.731) لفارق متوسط قدره (2.74+).

الاستنتاج للفئة الأولى: العينة تمتلك مستويات مرتفعة بشكل حقيقي وثابت احصائياً في هذه الأبعاد الخمسة مقارنةً بالمحك النظري.

الفئة الثانية: البعد الحرج (غياب الدلالة الإحصائية) الدافعية وحل المشكلات: سجل قيمة t (1.680) عند درجة حرية (89). الدلالة الإحصائية بلغت قيمة Sig لهذا البعد (0.097)، وهي أكبر من (0.05).

التفسير: هذا البعد غير دال احصائياً. أي أن الفارق الطفيف بين متوسط العينة (15.55) والمحك النظري (15.00) والذي يبلغ (0.55+) فقط، هو فارق ضئيل جداً قد يعود للصدفة ولا يمكن الاعتماد عليه علمياً لقول إن الدافعية مرتفعة.

خلاصة التقرير الاحصائي النهائي(التركيب): هذا الاختبار الإضافي حسم الأمر علمياً، دينامية الجماعة التربوية لدي عينتك نشطة وإيجابية في مجملها، والفضل في ذلك يعود بالدرجة الأولى إلى صلابة قنوات التواصل، وجودة المناخ النفسي، وحنكة القيادة التربوية التي تقود العينة، يليهما التعاون والتماسك. أما الدافعية وحل المشكلات فقد أثبت اختبار" T" بشكل قاطع أنها تقف عند " المنطقة الرمادية " أو الحد الأوسط تماماً (15.00) دون أي تفوق يذكر، مما يجعلها التوصية الأساسية في بحثنا: المنظومة التربوية بحاجة إلى آليات تفاعلية جديدة لرفع دافعية الأفراد وتدريبهم على مهارات حل المشكلات لكي تكتمل دينامية الجماعة بشكل متوازن.

محاور مقياس دينامية الجماعة التربوية

المحور الأول:

الجدول رقم (15) يوضح استجابات أفراد العينة حول بعد التعاون

بعد التعاون	أبدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
نعمل نحن الأساتذة بروح الفريق الواحد داخل المؤسسة	2	2.2	13	14.4	53	58.9	22	24.4
يتم تبادل استراتيجيات التدريس الناجحة بين الأساتذة	3	3.3	19	21.1	48	53.3	20	22.2
استفيد من تجارب زملائي في تطوير ادائي	2	2.2	16	17.8	31	34.4	41	45.6
تفتقد الجماعة التي اعمل معها الى تنسيق الجهود فالعمل	18	20.0	32	35.6	28	31.1	12	13.3

المشترك								
تشجع الإدارة المبادرات الجديدة داخل المؤسسة	12	13.3	25	27.8	31	34.4	22	24.4
أستطيع طرح تساؤلاتي على الجماعة التربوية دون تردد	5	5.6	13	14.4	32	35.6	40	44.4

أولا: التقديم العام للجدول

يمثل الجدول الاحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات النسب المئوية لآراء أفراد العينة (البالغ عددهم 90 مبحوثاً من الأساتذة / الفاعليين التربويين) حول" محور التعاون" كأحد المؤشرات الأساسية لقياس دينامية الجماعة التربوية داخل المؤسسة. وقد اعتمد المقياس على أربعة بدائل للإجابة تتراوح بين (دائماً، غالباً، نادراً، أبداً).

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال استقراء البيانات الواردة في الجدول، يمكن تصنيف العبارات وتحليلها حسب الاتجاه العام للإجابات إلى ثلاثة مستويات رئيسية:

1-المؤشرات الإيجابية المرتفعة (التعاون وتطوير الذاتي): حققت العبارات الثالثة " استفيد من تجارب زملائي في تطوير ادائي" أعلى نسبة في خيار" دائماً " بنسبة 45.6% (41 تكراراً)، تليها العبارة السادسة " أستطيع طرح تساؤلاتي على الجماعة التربوية دون تردد " بنسبة 44.4%. هذا يعكس وجود مرونة عالية ورغبة فردية قوية لدى الأساتذة في التعلم وتبادل الخبرات والشعور بالأمان النفسي داخل الجماعة.

2-المؤشرات المرتبطة بالعمل الجماعي والمبادرة (الاتجاه الإيجابي العام): عند دمج فئتي "دائماً " و " غالباً "، نجد أن العبارة الأولى " نعمل نحن الأساتذة بروح الفريق الواحد داخل المؤسسة " حصدت أعلى موافقة اجمالية بنسبة 83.3% (24.4% دائماً +58.9% غالباً). تلتها العبارة الثانية " يتم تبادل استراتيجيات التدريس الناجحة بين الأساتذة " بنسبة اجمالية بلغت 75.5%. كما حظيت العبارة الخامسة المتعلقة بـ " تشجيع الإدارة بالمبادرات الجديدة " بنسبة موافقة اجمالية بلغت 58.8%، بالرغم من وجود فئة غير راضية بلغت 13.3% اختارت " أبداً ".

3-المؤشرات السلبية (معوقات دينامية الجماعة التربوية): بالنظر إلى العبارة الرابعة وهي عبارة عكسية صياغيا: " تفتقد الجماعة التي أعمل معها إلى تنسيق الجهود في العمل المشترك"، نلاحظ أن نسبة 31.1% أجابت بـ " غالباً " ونسبة 13.3% بـ " دائماً " (أي أن حوالي 44.4% يقرون بوجود مشكلة في التنسيق)، في حين أن 20.0% فقط يرون أن الجماعة لا تفتقد للتنسيق "أبداً".

ثالثا: التفسير والاستخلاص

بناءاً على القراءة التحليلية السابقة، يمكن الخروج بالاستنتاجات والتفسيرات التالية:

سيادة مناخ تربوي تفاعلي: تؤكد النتائج أن " دينامية الجماعة التربوية " في هذه المؤسسة نشطة وإيجابية عموما. هناك اعتراف صريح بأهمية " روح الفريق " وتبادل الاستراتيجيات والخبرات الشخصية، مما يدل على غياب الأنانية المهنية وانفتاح الأساتذة على التطوير المستمر.

أزمة التنسيق الاجرائي: رغم الروح الإيجابية والرغبة في التعاون، إلا أن هناك خللاً واضحاً في " آليات التنسيق الفعلي " (العبارة 4). ويفسر ذلك بأن الرغبة في التعاون هي رغبة " عفوية وفردية " بين الأساتذة، لا كنها تفتقر إلى الأطر التنظيمية الرسمية أو الاجتماعات التنسيقية الدورية الممنهجة التي تحول هذه الرغبة إلى عمل جماعي منظم.

دور الإدارة: يظهر التحليل ان الإدارة تدعم المبادرات (بنسبة مقبولة)، لكن هذا الدعم يحتاج إلى تفعيل أكبر لتقليص الفجوة وتوفير بيئة عمل تقنن هذا التعاون وتدير جهود الجماعة التربوية بشكل أكثر كفاءة.

خلاصة: دينامية الجماعة التربوية في المحور المدروس تتسم بالإيجابية في أبعادها النفسية والمهنية الفردية، لكنها تعاني من ضعف في التنظيم والتنسيق الجماعي الاجرائي.

المحور الثاني:

الجدول رقم (16) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد التماسك

بعد التماسك	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
أشعر بالانتماء الى الجماعة التربوية	3	3.3	13	14.4	33	36.7	41	45.6
ارغب بالاستمرار في العمل داخل هذه المؤسسة	9	10.0	12	13.3	27	30.0	42	46.7
يتم دعم الزملاء الجدد داخل المؤسسة	3	3.3	12	13.3	41	45.6	34	37.8
مصالحي الشخصية اهم من مصلحة الجماعة التي اعمل معها	30	33.3	32	35.6	14	15.6	14	15.6
أضحي بمصلحتي الشخصية في سبيل الجماعة التي اعمل معها	9	10.0	29	32.2	37	41.1	15	16.7
يسود التوتر بين أعضاء الجماعة بسبب الخلافات الكبيرة بينهم	18	20.0	44	48.9	25	27.8	3	3.3

أولا: التقديم العام للجدول

يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً لتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثاً) حول " بعد التماسك" كمؤشر أساسي ومحور لمدى ترابط وبناء الجماعة التربوية داخل المؤسسة. وقد تم قياس هذا البعد عبر ست عبارات تعكس مشاعر الانتماء، الاستقرار، الدعم المتبادل وتغليب المصلحة العامة مقابل النزاعات الشخصية.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

بناءً على استقراء وتفكيك النسب المئوية والتكرارات، يمكن تقسيم المؤشرات إلى ثلاث اتجاهات رئيسة:

1-مؤشرات الانتماء والاستقرار المهني المرتفعة: حظيت العبارة الثانية " أرغب بالاستمرار داخل هذه المؤسسة " بأعلى نسبة في خيار " دائماً " بلغت 46.7% (42 تكراراً)، تليها مباشرة العبارة الأولى " أشعر بالانتماء إلى الجماعة التربوية " بنسبة 45.6% (41 تكراراً).

عند دمج فئتي الإجابة الإيجابية (دائماً +غالباً)، نجد أن التمسك بالمؤسسة والشعور بالانتماء حاز على موافقة أغلبية ساحقة تتراوح بين 76.7% و82.3%.

2-مؤشرات الدعم والتضحية (الالتزام السلوكي اتجاه الجماعة): أظهرت النتائج روحاً تضامنية ممتازة، حيث بلغت النسبة الاجمالية للموافقة (دائماً +غالباً) على العبارة الثالثة " يتم دعم الزملاء الجدد داخل المؤسسة " حوالي 83.4% وهي النسبة الأعلى تأييداً في الجدول. في

المقابل، وبالنسبة للعبارة الخامسة " أضحى بمصلحتي الشخصية في سبيل الجماعة التي أعمل معها "، فإن أكثر من نصف العينة 57.8% يميلون بالتضحية في مصالحهم (بين دائماً وغالباً)، بينما ينخفض هذا الالتزام لدى فئة بلغت 32.2% اختارت " نادراً ".

3-العبارات العكسية (تغليب المصلحة الشخصية والتوتر): العبارة الرابعة " مصالحي الشخصية أهم من مصلحة الجماعة "، سجلت اتجاها ايجابياً بتمسك الجماعة، حيث رفضت الأغلبية هذه الأنانية، واختارت نسبة 33.3% " أبداً " و35.6% " نادراً " (أي أن حوالي 68.9% يقرون بخلو بيئة العمل من النزاعات الحادة أو التوترات المستمرة).

ثالثا التفسير والاستخلاص: من خلال الربط والتحليل السيكولوجي والاجتماعي لهذه النتائج، يمكن استخلاص الآتي:

بيئة جاذبة ومستقرة نفسيا: الارتفاع الكبير في نسب الشعور بالانتماء والرغبة في الاستقرار داخل المؤسسة يشير إلى أن الجماعة التربوية تشكل " جماعة مرجعية " دافئة لأعضائها. هذا التماسك العاطفي يقلل من نسب الدوران الوظيفي ويزيد من الولاء إلى المؤسسة.

ثقافة مؤسسية داعمة ومرحبة: إن تصدر بند " دعم الزملاء الجدد " يعكس وجود ثقافة دمج اجتماعي ومهني قوية، وهي ميزة أساسية للتماسك تمنع شعور المعلمين الجدد بالاغتراب أو العزلة المهنية.

ايثار وتكامل على حساب الأنانية: انخفاض التوجه نحو المصالح الشخصية على حساب الجماعة يؤكد أن أفراد العينة يملكون وعياً جميعاً متقدماً، ويدركون أن نجاح العملية التربوية يعتمد على التناغم لا على الفردية.

مرونة في إدارة النزاعات: بالرغم من وجود نسبة قليلة تشعر بالتوتر (31.1% بين دائماً وغالباً)، إلا أن نسبة الأكبر تنفيه. هذا يدل على أن الخلافات إن وجدت، فهي خلافات عادية

وطبيعية في أي بيئة عمل ولا تصل إلى درجة تفكيك تماسك الجماعة أو خلق صراعات هدامة.

خلاصة: يتميز " بعد التماسك " في هذه الجماعة التربوية بـ مستوى عال جداً من النضج والاستقرار، مدعوماً بروح الايثار والدعم المتبادل، ومحصناً ضد النزاعات الشخصية الفردية، مما يمثل أرضية صلبة وغصبه لأي دينامية تربوية ناجحة.

المحور الثالث:

الجدول رقم (17) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد التواصل

بعد التواصل	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
يوجد تواصل فعال وتبادل المعلومات التربوية بسهولة بين جميع الأساتذة	3	3.3	15	16.7	49	54.4	23	25.6
تزود الإدارة الأساتذة بمعلومات غير واضحة عن كيفية سير العمل	34	37.8	35	38.9	16	17.8	5	5.6
أجد صعوبة في تفسير ما هو مطلوب مني حول مهام العمل	40	44.4	36	40.0	14	15.6	0	0
اشعر ان رأيي مسموع داخل المؤسسة دون تخوفات	10	11.1	14	15.6	43	47.8	23	25.6
يتم اعلامنا بكل المستجدات في الوقت المناسب	4	4.4	12	13.3	46	51.1	28	31.1
يتكلم الحضور في المجالس التربوية بصيغة "نحن"	4	4.4	15	16.7	41	45.6	30	33.3

أولا: التقديم العام للجدول

يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعا للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثا) حول " بعد التواصل " كمؤشر جوهري لتشخيص قنوات الاتصال وتدفق المعلومات (أفقياً بين الأساتذة، عمودياً بين الإدارة والأساتذة) داخل المؤسسة التربوية، وذلك عبر ست عبارات تقيس وضوح المهام، حرية التعبير، وسرعة تدفق المعلومة.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال استقراء وتفكيك النسب المئوية، يمكننا تصنيف آراء العينة إلى ثلاث اتجاهات واضحة:

1-مؤشرات التواصل الأفقي والتعبير عن الرأي (الاتجاه الإيجابي المرتفع): حازت العبارة الأولى " يوجد تواصل فعال وتبادل المعلومات التربوية بسهولة بين جميع الأساتذة " على موافقة اجمالية ساحقة بلغت 80.0% (25.6% دائماً +54.4%غالباً). كما سجلت العبارة السادسة " يتكلم الحضور في المجالس التربوية بصيغة نحن " نسبة موافقة اجمالية بلغت 78.9%. وحققت العبارة الرابعة " أشعر أن رأي مسموع داخل المؤسسة دون تخوفات " نسبة رضا بلغت 73.4% (بين دائماً وغالباً).

2-مؤشرات التواصل العمودي (الإدارة تجاه الأساتذة): أظهرت العبارة الخامسة " يتم اعلامنا بكل المستجدات في الوقت المناسب " اتجاهاً ايجابياً قوياً، حيث بلغت نسبة الموافقة الاجمالية 82.2% (31.1% دائماً و51.1% غالباً)، وهي نسبة مرتفعة جداً تدل على سرعة تدفق المعلومات الرسمية.

3-العبارات العكسية المفسرة (وضوح الرؤية والمهام): العبارة الثانية " تزود الإدارة الأساتذة بمعلومات غير واضحة عن كيفية سير العمل"، حصدت إجابات إيجابية لصالح التمسك بالوضوح، حيث نفت الأغلبية هذا الغموض واختارت نسبة 37.8% " أبداً " و38.9% " نادراً"(أي أن 76.7% يرون أن معلومات الإدارة واضحة).

ثالثا: التفسير والاستخلاص: بناءً على هذا التشريح الاحصائي يمكن استنتاج وتفسير طبيعة " بعد التواصل" في هذه الجماعة كالتالي:

تواصل أفقي مرن وصيغة جمعية: النسبة المرتفعة في سهولة تبادل المعلومات والتحدث بصيغة " نحن " في المجالس التربوية تعكس نضجاً كبيراً في التواصل الأفقي (بين الأساتذة

والزملاء). صيغة " نحن" سيكولوجياً تدل على ذوبان الأنا الفردية وشعور الأعضاء بمسؤولية مشتركة تجاه المؤسسة.

تواصل عمودي شفاف وفوري: كشفت النتائج أن قنوات الاتصال الهابطة (من الإدارة إلى الأساتذة) تتميز بالسرعة والوضوح والدقة. الإدارة لا تحتكر المعلومة بل تشارك المستجدات في وقتها المناسب والتعليمات الإدارية تصل بشكل مفهوم ومفسر جيداً، مما ينعكس على انعدام الصعوبة في فهم المهام (العبارة 3).

مناخ ديمقراطي وآمن نفسياً: إن شعور أكثر من ثلثي الأساتذة بأن آراءهم مسموعة " دون تخوفات" يدل على مناخ تنظيمي ديمقراطي يمنح الأفراد الأمان النفسي للتعبير عن أفكارهم، وهو شرط أساسي لنجاح أي " دينامية جماعة " حيث يختفي الخوف من السلطة الإدارية ويحل محله الحوار.

خلاصة: يتميز " بعد التواصل" في هذه المؤسسة بـ الانفتاح الشديد، والشفافية العالية، والوضوح الاجرائي للمهام، مع وجود مناخ ديمقراطي يسمح بتدفق المعلومات بسلاسة أفقياً وعمودياً، مما يمثل المحرك الأساسي لنجاح العمل الجماعي.

المحور الرابع:

الجدول رقم (18) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد المناخ النفسي الاجتماعي

المناخ النفسي الاجتماعي	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
توفر الإدارة بيئة محفزة للعمل	6	6.7	19	21.1	42	46.7	23	25.6
يسود الاحترام اثناء النقاش بين الأعضاء الجماعة التربوية	1	1.1	10	11.1	37	41.1	42	46.7
يحرص جميع العاملين على خلق جو عمل مريح	3	3.3	17	18.9	32	35.6	38	42.2
أقبل النقد المهني من أعضاء الجماعة التربوية	1	1.1	18	20.0	39	43.3	32	35.6
يظهر كل عامل مشاعر الألفة لزملائه في العمل	4	4.4	14	15.6	48	53.3	24	26.7
يسود في مكان العمل مناخ مساعد على الابداع	6	6.7	25	27.8	45	50.0	14	15.6

أولاً: تقديم العام للجدول

وصلنا إلى بعد في غاية الأهمية السيكولوجية والتنظيمية! هذا الجدول يقيس " المناخ النفسي الاجتماعي" كبيئة حاضنة لدينامية الجماعة التربوية. حجم العينة مستمر وثابت عند 90 مبحوثاً، وبنفس الرموز الإحصائية (ت= تكرار، ن=نسبة مئوية) يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثاً) حول محور" المناخ النفسي الاجتماعي "، هو المؤشر البيئي السيكولوجي الكاشف لطبيعة العلاقات الإنسانية، ومستوى الاحترام المتبادل والدعم النفسي، ومدى توفر بيئة محفزة على العمل والإبداع والتقبل المتبادل داخل المؤسسة التربوية.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال استقراء وتفكيك المعطيات الرقمية والنسب المئوية، يمكن تصنيف الإجابات إلى ثلاثة مستويات تحليلية رئيسية:

1-**مؤشرات الاحترام المتبادل والعلاقات الإنسانية (الأعلى تأييداً):** حازت العبارة الثانية "يسود الاحترام أثناء النقاش بين الأعضاء" على أعلى نسبة اختيار " دائماً" في الجدول بأكمله بلغت 46.7% (42 تكراراً)، وبموافقة اجمالية (دائماً +غالباً) ساحقة وصلت إلى 87.8%. تليها العبارة الثالثة " يحرص جميع العاملين على خلق جو عمل مريح " بموافقة اجمالية بلغت 77.8% (42.2% دائماً و35.6% غالباً). كما سجلت العبارة الخامسة المتعلقة بإظهار " مشاعر الألفة للزملاء في العمل" موافقة اجمالية قوية بلغت 80.0%.

2-مؤشرات النضج المهني والتقبل السيكولوجي: أظهرت العبارة الرابعة " أقبل النقد المهني من أعضاء الجماعة التربوية" مؤشراً ممتازاً على النضج المهني، حيث بلغت نسبة الموافقة الاجمالية عليها 78.9% (35.6% دائماً و43.3%غالباً)، بينما انعدمت فئة الرفض المطلق " أبداً " تقريباً بنسبة 1.1% فقط.

3-مؤشرات البيئة التنظيمية (التحفيز والابداع): العبارة الأولى " توفر الإدارة بيئة محفزة للعمل" نالت رضا إجماليا مقبولاً جداً بلغ 72.3% (25.6%دائماً و46.7%غالباً) في حين أبدى 6.7% عدم رضاهم التام (أبداً). العبارة السادسة " يسود في مكان العمل مناخ مساعد على الإبداع "، حصدت موافقة إجمالية بلغت 65.6% (15.6% دائماً و50.0% غالباً)، لكنها سجلت في نفس الوقت فئة تريث أو تحفظ (نادراً) بلغت 27.8%.

ثالثا: التفسير والاستخلاص: بناءً على هذا التشريح الإحصائي، يمكننا استخلاص المؤشرات السيكولوجية والتنظيمية التالية:

بيئة مهنية آمنة وقائمة على التقدير: النسبة المرتفعة جداً في بند " سيادة الاحترام أثناء النقاش" و" حرص الجميع على خلق جو مريح" تعكس مناخاً نفسياً صحياً وخالياً من الصراعات الشخصية السامة. هذا الأمان النفسي يسمح بتلاحق الأفكار ويقلل من الضغوط المنهية.

نضج سيكولوجي ومرونة جماعية: قبول " النقد المهني" بهذه النسب المرتفعة يدل على تفريق الأساتذة بين النقد الموجه لشخصهم والنقد الموجه لعملهم. هذا الوعي يساهم في إنجاح دينامية الجماعة التربوية كفريق عمل يتعلم من أخطائه ويتطور باستمرار.

رابطة عاطفية قوية (الألفة المهنية): تؤكد النتائج أن العلاقات بين المعلمين تخطت مجرد زمالة جافة إلى " روابط ألفة واجتماعية"، وهو ما يعزز التماسك (الذي ظهر في الجدول السابق) ويجعل الجماعة متلاحمة اجتماعيا ونفسيا.

الحاجة إلى تعزيز هوامش الإبداع والتحفيز الإداري: بالرغم من أن مناخ الإبداع والتحفيز الإداري إيجابي عموما، إلا أن حصول بند " المناخ المساعد على الإبداع " على أقل نسبة اختبار "دائماً"(15.6%) وارتفاع نسبة " نادراً" (27.8%) يشير إلى أن المؤسسة تميل

إلى النمطية في العمل أحياناً. الأساتذة يشعرون بالراحة والاحترام، لكنهم بحاجة إلى مبادرات إدارية وتنظيمية أكثر مرونة لتحويل هذا الاستقرار النفسي إلى طاقات إبداعية خلاقة.

خلاصة: يتميز" المناخ النفسي الاجتماعي" في هذه المؤسسة بأنه آمن يسوده الاحترام المتبادل، الألفة، والنضج في تقبل النقد، مما يجعله بيئة مثالية للاستقرار النفسي والمهني، مع حاجة بسيطة لتطوير قنوات التحفيز لدعم المبادرات الإبداعية بشكل أكبر.

المحور الخامس:

الجدول رقم (19) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد القيادة التربوية

القيادة التربوية	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
لا تستجيب الإدارة بانشغالاتنا بسرعة	32	35.6	29	32.2	25	27.8	4	4.4
يندرج عملي ضمن خطة عمل توضع في بداية السنة الدراسية	4	4.4	9	10.0	40	44.4	37	41.1
تدعم الإدارة العمل الجماعي داخل المؤسسة	5	5.6	22	24.4	27	30.0	36	40.0
لا يتم اعلامنا بكل المستجدات الصادرة من قبل الوزارة	40	44.4	31	34.4	15	16.7	4	4.4
يطبق في المؤسسة مبدأ الاعتراف بالإنجاز المتميز	5	5.6	30	33.3	39	43.3	16	17.8
اشعر بالتباعد بين الإدارة وبقية العاملين	37	41.1	30	33.3	15	16.7	8	8.9

أولاً :التقديم العام للجدول:

هذا الجدول يقيس البعد المهم جداً وهو " القيادة التربوية"، والذي يربط بين الفاعلين التربويين والإدارة، ويمثل صمام الأمان لتوجيه دينامية الجماعة. حجم العينة ثابت (90 مبحوثاً)، وبنفس الرموز (ت= التكرار، ن= النسبة المئوية). يرجى الانتباه جيداً في هذا الجدول لأن نصف العبارات صيغة بطريقة عكسية(سلبية) وهي العبارات (1،4،6)، والتعليق العلمي سيتكفل بقلب دلالتها لتتضح الصورة الحقيقية.

يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثاً) حول محور " القيادة التربوية"، وهو مؤشر تنظيمي يهدف إلى تقييم النمط القيادي الجماعي، وإشراكهم في التخطيط، والاعتراف بإنجازاتهم المتميزة.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

بناءً على تفكيك النسب المئوية وتحليل العبارات (مع مراعاة قلب دلالة العبارات لعكسية السلبية)، يمكن تصنيف المعطيات إلى ثلاث اتجاهات رئيسية:

1-مؤشرات التخطيط المسبق ودعم العمل الجماعي (الاتجاه الإيجابي المرتفع): حازت العبارة الثانية " يندرج عملي ضمن خطة عمل توضع في بداية السنة الدراسية" على موافقة إجمالية مرتفعة جداً بلغت 85.5% (41.1%دائماً و44.4%غالباً)، وهي النسبة الأعلى في الخيارات الإيجابية المباشرة. تلتها العبارة الثالثة " تدعم الإدارة العمل الجماعي داخل المؤسسة " بموافقة إجمالية بلغت 70.0% (40.0% دائماً و30.0%غالباً).

2-مؤشرات الإعتراف والتقدير الإداري (الاتجاه المتوسط): أظهرت الإجابات حول العبارة الخامسة " يطبق في المؤسسة مبدأ الإعتراف بالإنجاز المتميز" اتجاهاً ايجابياً مقبولاً، حيث بلغت الموافقة الإجمالية 61.1% (17.8% دائماً و43.3% غالباً)، بينما أبدى ثلث العينة 33.3% تحفظه باختيار" نادراً".

3-تحليل العبارات العكسية (الاستجابة، التواصل، والتباعد التنظيمي): العبارة الأولى (عبارة عكسية) " لا تستجيب الإدارة بانشغالاتنا بسرعة"، نفت الأغلبية هذا التقصير الإداري، حيث اختارت نسبة 35.6% " أبداً " و32.2% " نادراً" (أي أن حوالي 67.8% يثبتون أن الإدارة تستجيب لانشغالاتهم بسرعة). العبارة الرابعة (عكسية): " لا يتم إعلامنا بكل المستجدات الصادرة من قبل الوزارة " نفت الأغلبية الساحقة هذا السلوك السلبي للإدارة، حيث بلغت نسبة النفي الإجمالية 78.8% (44.4% أبداًو34.4% نادرًا)، مما يؤكد التزام القيادة بإيصال المستجدات. العبارة السادسة (عكسية): " أشعر بالتباعد بين الإدارة وبقية العاملين"، سجلت نتيجة إيجابية لصالح التقرب والانسجام، حيث نفت الأغلبية وجود هذا التباعد بنسبة إجمالية بلغت 74.4% (41.1% أبداً و33.3% نادراً).

ثالثا: التفسير والاستخلاص

من خلال المزاوجة بين النتائج الإحصائية السابقة والخلفية التنظيمية، يمكن استخلاص الاستنتاجات التالية:

نمط قيادي ديمقراطي وموجه بالنتائج: الارتفاع الكبير في نسب إدراج العمل ضمن خطط مسبقة (العبارة 2) ودعم العمل الجماعي (العبارة 3) يدل على أن القيادة التربوية في هذه المؤسسة تتبنى أسلوب التسيير بالأهداف والتدبير التشاركي، وهي تبتعد عن العشوائية في إدارة الموارد البشرية.

إدارة تواصلية منفتحة: النتائج القوية المستخلصة من نفي العبارات العكسية (1، 4، 6) تؤكد بما لا يدع مجالاً للشك أن القيادة قريبة من العاملين، وتتميز بالاستجابة السريعة لمشاكلهم، وتعتمد على تدفق رسمي وشفاف للمعلومات الوزارية، مما أدى إلى كسر الحواجز النفسية والتنظيمية ونفي وجود " تباعد" بين القمة والقاعدة.

الحاجة إلى تعزيز آليات التحفيز المعنوي والمادي: رغن الأداء القيادي الممتاز في الجوانب التواصلية والتنظيمية، إلا أن حصول بند " الإعتراف بالإنجاز المتميز" على نسبة موافقة حذرة ومتوسطة وارتفاع خيار " نادراً" إلى 33.3% يشير إلى ثغرة بسيطة. القيادة توفر التوجيه للأساتذة المتميزين، مما يحتاج إلى التفاتة أوسع لدعم دافعيتهم للعمل.

خلاصة: يتضح أن " القيادة التربوية" في هذه المؤسسة هي قيادة تشاركية، تخطيطية، ومتواصلة بشكل فعال، نجحت في تقليص المسافات التنظيمية وبناء جسور الثقة مع الجماعة التربوية، مع حاجة طفيفة لتفعيل أكبر لثقافة الإعتراف والتقدير المتميز.

المحور السادس:

الجدول رقم (20) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الدافعية وحل المشكلات

الدافعية وحل المشكلات	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن

يبادر الموظفين بالقيام بأعمالي المهنية في حالة غيابي	36	40.0	23	25.6	24	26.7	7	7.8
أقوم بمساعدة الأساتذة في حل المشكلات المهنية	4	4.4	16	17.8	48	53.3	22	24.4
يتنازل زملائي على المواقف المتصلبة من اجل الجماعة	6	6.7	31	34.4	42	46.7	11	12.2
اشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتعبة في عملي	17	18.9	27	30.0	29	32.2	17	18.9
أبادر باقتراح أفكار جديدة لتحسين العمل التربوي	10	11.1	22	24.4	37	41.1	21	23.3
أشعر بتجدد أسلوب العمل من فترة الى أخرى	17	18.9	19	21.1	32	35.6	22	24.4

أولاً :التقديم العام للجدول:

هذا المحور غاية في الأهمية والعمق، فهو يدمج بين الدافعية الداخلية والخارجية للأساتذة وقدرتهم الإجرائية، على حل المشكلات والتكيف. حجم العينة ثابت (90 مبحوثاً)، وبنفس الرموز (ت= التكرار، ن= النسبة المئوية). يرجى الانتباه إلى أن العبارة الرابعة" أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتعبة في عملي "هي عبارة عكسية (سلبية)، والتحليل سيتكفل بصياغتها بالشكل العلمي الصحيح.

يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90مبحوثاً) حول محور " الدافعية وحل المشكلات". ويقيس هذا البعد مدى تمتع الأساتذة بالمبادرة الفردية، والقدرة على مواجهة المعوقات المهنية، ودرجة المرونة والتنازل لصالح الجماعة، بالإضافة إلى مدى تجدد الشغف المهني ومقاومة الروتين والملل.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال استقراء وتفكيك النسب المئوية، يمكن تقييم استجابات أفراد العينة وفق ثلاثة مستويات أساسية:

1-مؤشرات المبادرة وحل المشكلات (الاتجاه الإيجابي المرتفع): سجلت العبارة الثانية " أقوم بمساعدة الأساتذة في حب المشكلات المهنية" أعلى نسبة موافقة إجمالية (دائماً+ أبداً) بلغت 77.7% (24.4% دائماً و53.3%غالباً)، وهي النسبة الأعلى في الجدول. تلتها العبارة الخامسة " أبادر بإقتراح أفكار جديدة لتحسين العمل التربوي" بموافقة إجمالية بلغت 64.4%

(23.3% دائماً و41.1% غالباً). كما حظيت العبارة السادسة المتعلقة بـ " تجدد أسلوب العمل من فترة إلى أخرى" بموافقة إجمالية بلغت 60.0%.

2-مؤشرات المرونة والتنازل لصالح الجماعة (الاتجاه المتوسط): أظهرت العبارة الثالثة " يتنازل زملائي على المواقف المتصلبة من أجل الجماعة" توافقاً مقبولاً، حيث بلغت الموافقة الإجمالية 58.9% (12.2% دائماً و46.7% غالباً)، في حين سجل خيار " نادراً" نسبة واضحة بلغت 34.4%.

3-مؤشرات غياب التضامن الغيابي وضغوط الروتين (النقاط الحرجة): العبارة الأولى " يبادر الموظفون بالقيام بأعمال المهنية في حالة غيابي"، سجلت تراجعاً حاداً في المؤشرات الإيجابية، حيث بلغت نسبة النفي الإجمالية 65.6% (40.0% أبداً و25.6%نادراً)، مما يعني أن ثلثي العينة لا يجدون من ينوب عنهم عند الغياب. العبارة الرابعة (عكسية) "أشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في عملي "، أظهرت انقساما واضحاً في العينة، حيث أقر 51.1% بشعورهم بالملل (بين دائما وغالباً)، بينما نجح 48.9% في مقاومة هذا الملل ونفيه (بين نادراً وأبداً).

ثالثا: التفسير والاستخلاص

بناءً على هذا التشريح الرقمي، يمكننا استخلاص القراءات السيكولوجية والمهنية التالية:

دافعية ذاتية مرتفعة نحو المبادرة والتطوير: تعكس النسب المرتفعة في بنود " مساعدة الزملاء في حل المشكلات " و" اقتراح أفكار جديدة " أن الأساتذة يملكون دافعية داخلية قوية. هم لا ينتظرون حلولاً جاهزةً، بل يبادرون بحل المشكلات وتقديم أفكار تحسينية، مما يدل على نضج مهني ومسؤولية عالية.

مرونة مقبولة في إدارة النزاعات الفكرية: إن ميل أكثر من نصف العينة لإقرار تنازل زملائهم عن المواقف المتصلبة يشير إلى حد أدنى مقبول من المرونة الفكرية والاجتماعية، وهو ما يعزز قدرة الجماعة لحل مشكلاتها الداخلية دون تضخيم الخلافات.

فجوة في " التضامن الإجرائي العفوي": النتيجة الصادمة إلى البند الأول (عدم قيام الزملاء بأعمال الغائب بنسبة 65.6%) تكشف عن خلل في آليات التكافل العملي. رغم الالفة والاحترام (كما ظهر في المحاور السابقة)، إلا أن التضامن يقف عند حدود النصيحة والمساعدة الميدانية، ولا يصل إلى حد " تحمل أعباء الآخر" عند غيابه، ربما بسبب ثقل الحجم الساعي وكثرة المهام الخاصة بكل أستاذ.

مؤشر خطر (الاحتراق النفسي والملل المهني): تخطي نسبة الشعور بالملل حاجز النصف (51.1%) يعد مؤشراً سيكولوجياً حرجاً. فرغم الرغبة في التجديد الملحوظة في العبارة (6)، إلا أن الإجراءات الروتينية والبيروقراطية المتعبة تضغط على كاهل الأساتذة تستنزف دافعيتهم، مما قد يهدد استقرار دينامية الجماعة على المدى الطويل إذا لم يتم ضخ دماء جديدة أو تقليص هذه الإجراءات.

خلاصة: يتميز بعد" الدافعية وحل المشكلات " بوجود روح مبادرة فردية متميزة واستعداد ذاتي لحل مشكلات العمل، لكنه يواجه تحديين أساسين: ضعف التضامن الإجرائي في حالات الغياب، وتسلل الملل المهني الناتج عن الروتين، وهو ما يتطلب التفكير في آليات تنظيمية مرنة لتخفيف الضغوط وتحفيز الأساتذة بشكل مستمر.

عرض وتحليل نتائج ومناقشة الفرضية الثانية:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

هناك مستوى رضا وظيفي منخفض.

الجدول رقم (21) يوضح بعض المقاييس الإحصائية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي:

المقاييس الاحصائية	الدرجة الكلية على المقياس	درجة البعد الاول	درجة البعد الثاني	درجة البعد الثالث	درجة البعد الرابع	درجة البعد الخامس
المتوسط	90,5556	16,7889	14,8556	12,4889	23,2000	23,2222
الوسيط	91,0000	17,0000	15,0000	13,0000	23,0000	24,0000
المنوال	87,00	20,00	16,00	13,00	22,00	24,00
الانحراف المعياري	12,25030	3,17821	2,77047	1,90354	4,06741	4,21015
التباين	150,070	10,101	7,676	3,623	16,544	17,725
الالتواء	-1,210	-1,388	-0,278	-0,052	-0,554	-1,152
التفلطح	2,463	2,150	-0,606	-0,107	0,842	1,319
أدنى درجة	43,00	5,00	9,00	8,00	11,00	8,00
أعلى درجة	113,00	20,00	20,00	17,00	31,00	28,00
الميئين رقم10	73,1000	12,1000	10,1000	10,0000	17,2000	16,1000
الميئين رقم 30	87,0000	16,0000	13,3000	12,0000	22,0000	22,0000
الميئين رقم60	95,0000	18,0000	16,0000	13,0000	24,0000	25,0000
الميئين رقم90	104,0000	20,0000	18,0000	15,0000	28,9000	28,0000
الربيع الأول	86,0000	15,0000	13,0000	11,0000	21,7500	21,0000
الربيع الثاني	91,0000	17,0000	15,0000	13,0000	23,0000	24,0000
الربيع الثالث	98,2500	19,0000	17,0000	14,0000	25,0000	27,0000
المجموع	8150,00	1511,00	1337,00	1124,00	2088,00	2090,00

أولا: قراءة مؤشرات الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي النزعة المركزية

بلغ المتوسط الحسابي الإجمالي للرضا الوظيفي (90.55)، وهو قريب جداً من قيمة الوسيط البالغة (91.00)، في حين جاء المنوال (القيمة الأكثر تكراراً) مساوياً لـ (87.00). هذا التقارب يعكس تركزاً واضحاً لاستجابات الموظفين حول قيم مركزية متقاربة فوق النصف.

التشتت والمدى: يتضح وجود تبيان ملحوظ ومتسع في مستويات الرضا بين أفراد العينة، حيث بلغت أدنى درجة سجلت (43.00) وأعلى درجة (113.00)، مما يعطي مدى إجمالياً واسعاً قدره بـ (70) درجة، وبانحراف معياري قدره (12.25). هذا التشتت يبرز الفروق الفردية الحقيقة في مشاعر الرضا الوظيفي داخل المؤسسة.

الاعتدالية والتوزيع: معامل الالتواء جاء سالباً وبقيمة بلغت (1.210). هذه القيمة تشير إلى الالتواء سالباً واهناً نحو اليسار، مما يعني أن ذيل المنحنى يتجه نحو الدرجات المنخفضة، بينما تكتل وتقل إجابات معظم الموظفين يرتكز في الجانب المرتفع (أي أن النسبة الأكبر من العينة تميل للرضا الوظيفي).

معامل التفلطح: جاء موجباً بقيمة (2.463)، وهي قيمة تشير إلى أن التوزيع مدبب قليلاً (أي أن هناك تجمعاً مكثفا حول الوسط والوسيط مع وجود أطراف متباعدة).

ملاحظة مقارنة: يظهر البعد الخامس والبعد الرابع كأقوى ركائز الرضا الوظيفي لدى العينة بمتوسطات تتجاوز23 درجة وبمنوال مرتفع جداً. في المقابل، يمثل البعد الثالث (12.48) النقطة الحرجة والأضعف في المنظومة المهنية لهؤلاء الموظفين، مما يتطلب التفاته إداريا لبحث مسببات هذا الانخفاض.

2-المقارنة من حيث التشتت والفروق الفردية (التجانس) البعد الأكثر تجانساً واستقراراً: تميز البعد الثالث بأقل انحراف معياري على الاطلاق (1.90) وتباين ضئيل (3.62) احصائياً، هذا يعيني أن شبه إجماع واتفاق بين الموظفين على تقييم هذا البعد بنتيجة منخفضة، فالإجابات كلها انحصرت في مدى ضيق جداً (الحد الأدنى8 والحد الأعلى17).

الابعاد الأكثر تشتتاً وتنافراً: سجل البعد الخامس (4.21) والبعد الرابع (4.06) أعلى قيمة للانحراف المعياري. هذا يوضح أنه على الرغم من أن متوسط الرضا فيهما مرتفع، إلا أن هناك تبياناً حاداً وفروقاً فردية واسعة في وجهات نظرا الموظفين حولهما (فالدرجات تتراوح في البعد الخامس مثلاً من 8 درجات كحد أدنى إلى 28 كحد أقصى).

3-المقارنة من حيث شكل التوزيع والالتواء: جميع الأبعاد بلا استثناء سجلت قيم التواء سالبة، مما يبرهن على أن الاتجاه العام السائد في كافة أبعاد الرضا يميل نحو الإيجابية والدرجات المرتفعة. غير أن البعد الأول سجل أعلى التواء سالب (1.388-) مدعوماً بتفلطح موجب كبير (2.150)، مما يعني تركزاً شديداً للموظفين عند السقف الأعلى لهذا البعد (فالمنوال 20 وهو نفسه الحد الأقصى للبعد) بينما يقترب البعد الثالث من التماثل التام تقريباً، حيث بلغت قيمة التوائه (0.052-) وهي قريبة جداً من الصفر، مما يعني توزيعاً جرسياً متماثلاً حول متوسطه المنخفض أصلاً.

ثالثا: مقارنة توزيع الرتب (الربيعات والمئينات) بين الأبعاد

يعزز تحليل الربيعات الفروق الجوهرية بين بيئات العمل المدروسة:

الربيع الأول(Q-1): يوضح أن 25% من الموظفين الأقل رضا سجلوا درجات مرتفعة نسبياً قي البعد الخامس (21.00) والبعد الرابع (21.75)، بينما في البعد الثالث هذه الفئة درجات متدنية جداً بلغت (11.00 أو أقل).

الربيع الثالث(Q-3): يظهر أن 75% من العينة لم تتجاوز درجاتهم في البعد الثالث حاجز (14.00) درجة، في حين وصلت في البعدين الرابع والخامس إلى (25.00 و27.00) درجة على التوالي، مما يرسخ الفجوة الكبيرة بين الأبعاد المتقدمة والأبعاد المتراجعة.

خلاصة واستنتاج تقرير الرضا الوظيفي: بشكل عام، تعيش العينة حالة من الرضا الوظيفي الإيجابي والفوق المتوسط. ومع ذلك، يكشف التحليل المقارن عن انشطار واضح في عناصر

الرضا. الموظفون يعبرون عن مستويات ممتازة من الارتياح والرضا فيما يخص البعدين الخامس والرابع ودرجة جيدة في البعد الأول. تكمن المشكلة الحقيقية والواضحة في العبد الثالث الذي يعاني من هبوط جماعي ومتجانس في درجاته، مما يشير إلى وجود خلل تنظيمي أو بيئي مشترك يخص هذا البعد تحديداً (مثل: نظام الأجور، أو فرص ترقي، أو ظروف العمل المادية حسب تسمية البعد في المقياس الأصلي)، والذي يفرمل الارتفاع الكلي للرضا المهني داخل هذه المؤسسة.

الجدول رقم (22) يوضح المؤشرات الإحصائية للدرجة الكلية للرضا الوظيفي

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ القياسي للمتوسط	قيمة T	قيمة D	قيمة SIG	قيمة DF	فاصل الثقة	
الرضا الوظيفي	90	90,555	12,250	1,291	12,046	89	0,000	15,555	12,989	18,121

أولا: القراءة الإحصائية التقريرية للجدول

من خلال استقراء الجداول الإحصائية المرفقة، يتبين ما يلي:

الوصف الاحصائي للعينة: بلغ حجم العينة الخاضعة للدراسة (90 فرداً). سجل المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي لدى أفراد العينة قيمة قدرها (90.55)، بانحراف معياري قدره (12.25)، مما يشير إلى وجود تشتت مقبول وفروق فردية طبيعية في مستويات الرضا بين أفراد العينة. أما الخطأ القياسي للمتوسط فقد بلغ (1.29).

نتائج اختبار " T": تم اختبار متوسط العينة بمقارنته بالمحك النظري البالغ (75.00) درجة. بلغت قيمة T المحسوبة (12.46) عند درجة حرية D تساوي (89). أظهرت النتائج أن القيمة الاحتمالية أو مستوى الدلالة الثنائية بلغت (0.000) وهي قيمة دالة إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من (0.01). بلغ فارق المتوسطين بين الأداء الفعلي للعينة والمحك النظري

(15.55+) درجة لصالح العينة، بفاصل ثقة (95%) بين حد أدنى (12.98) وحد أعلى (18.12).

ثانيا: التفسير السيكو متري والتربوي للنتائج (القراءة التحليلية)

بناءً على المعطيات الرقمية السابقة، يمكن صياغة التفسير البحثي كالتالي: " تشير النتائج بشكا قاطع إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) بين المتوسط الحسابي لدرجات أفراد العينة في الرضا الوظيفي والمحك النظري المفترض، وجاءت هذه الفروق لصالح أفراد العينة".

" **تفكيك أبعاد النتيجة:** تحديد الاتجاه العام: بمأن الفارق بين المتوسط الحسابي للعينة والمحك الافتراضي هو فارق موجب ودال احصائياً (15.55+)، فإن ذلك يثبت علمياً أن الاتجاه العام لأفراد العينة يميل بشكل قوي نحو الرضا الوظيفي المرتفع.

القوة التفسيرية (حجم الأثر): الارتفاع الكبير في قيمة " T" (12.046) يبرهن على أن هذه النتيجة ليست وليدة الصدفة الإحصائية الناتجة عن حجم العينة، بل تعكس واقعاً ملموساً داخل بيئة العمل المدروسة.

الربط مع السياق التنظيمي: تعني هذه النتيجة أن المنظومة المهنية أو المؤسسية التي تنتمي إليها أفراد العينة توفر حواجز أو ظروف عمل أو بيئة قيادية تفاعلية تلبي تطلعاتهم المهنية والنفسية وتتجاوز الحد المتوسط المتوقع (المحك النظري).

ثالثا: الصياغة الأكاديمية المقترحة لتوثيق النتيجة في البحث

لمعرفة الاتجاه العام لمتغير الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة، تم تطبيق اختبار " T" لعينة واحدة بمقارنة المتوسط الحسابي المحقق بالمحك النظري البالغ (75). وأظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.000)، حيث بلغت قيمة " T" المحسوبة (12.46) وهي دالة احصائيا لصالح متوسط العينة البالغ (90.55)، والذي يتجاوز المحك الافتراضي بفارق

متوسط قدره (15.55). وتؤكد هذه النتيجة أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى رضا وظيفي مرتفع وإيجابي بشكل عام".

الجدول رقم (23): يوضح المؤشرات الإحصائية للأبعاد الدالة والغير دالة

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ القياسي للمتوسط	قيمة T	قيمة D	قيمة SIG	قيمة DF	فاصل الثقة	
الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	90	16,788	3,178	0,335	12,802	89	0,000	4,288	3,623	4,954
الرضا عن الاستقرار الوظيفي	90	14,855	2,770	0,292	8,066	89	0,000	2,355	1,775	2,935
الرضا عن ظروف العمل	90	12,488	1,903	0,200	-0,055	89	0,956	-0,011	-0,409	0,387

أولا: القراءة الإحصائية التقريرية للجدول

من خلال استقراء المعطيات الرقمية المرفقة للعينة البالغ حجمها(N=90) نلاحظ انقسام الأبعاد احصائيا بشكل واضح إلى فئتين:

1-الأبعاد ذات الدلالة الإحصائية الموجبة (المرتفعة بوضوح عن المحك): بعد" الرضا عن طبيعة العمل والانجاز" سجل المتوسط الحسابي للعينة قيمة مترفعة بلغت (16.78) بانحراف معياري قدره (3.17) قيمة "T" المحسوبة (12.802) عند درجة حرية (D=89). القيمة الاحتمالية لدلالة الفروق (SIG بلغت 0.000)، وهي دالة احصائيا بالكامل عند مستوى أقل من (0.01). بلغ فارق المتوسطين (4.28+) لصالح العينة. بعد " الاستقرار الوظيفي" سجل المتوسط الحسابي للعينة قيمة بلغت (14.85) بانحراف معياري قدره (2.77). بلغت قيمة " T" المحسوبة (8.066) عند درجة حرية (D=89). جاءت القيمة الاحتمالية SIGمساوية لـ (0.000)، وهي دالة احصائياً بالكامل عند مستوى أقل من (0.01). بلغ فارق المتوسطين (2.35+) لصالح العينة.

2-البعد غير دال احصائياً (المطابق للمحك النظري): بعد " الرضا عن ظروف العمل" سجل المتوسط الحسابي للعينة قيمة بلغت (12.48) (وهي قريبة جداً من القيمة الفرضية

12.5)، بانحراف معياري شديد التجانس قدره (1.90). بلغت قيمة " T"المحسوبة قيمة سالبة ضئيلة جداً قريبة من الصفر وهي (0.055-). جاءت القيمة الاحتمالية SIG مرتفعة جداً حيث بلغت (0.956)، وهي أكبر بكثير من مستوى الدلالة القياسي (0.05)، مما يعني غياب الدلالة الإحصائية تماماً. فارق المتوسطين كان سالباً وضئيلاً للغاية بمقدار (0.11).

ثانيا: التفسير السيكو متري والتربوي للنتائج (القراءة التحليلية)

بناءً على هذه المعطيات، يمكننا تفكيك واقع الرضا الوظيفي لدى أفراد العينة على النحو التالي:

تميز وارتفاع الرضا الداخلي (العمل والانجاز): الارتفاع الحاد والدال احصائياً في بعد " طبيعة العمل والانجاز" بفارق (4.28+) يثبت أن أفراد العينة يجدون قيمة معنوية ذاتية كبيرة في المهام الموكلة إليهم. لديهم شغف وشعور بالإنجاز وتحقيق الذات داخل وظائفهم وهو مؤشر إيجابي جداً على الرضا الداخلي.

طمأنينة وظيفية مقبولة (الاستقرار): تؤكد النتائج أن أفراد العينة يشعرون بالأمان والاستقرار الوظيفي بشكل دال إحصائياً فوق المتوسط الفرضي بفارق (2.35+). هذا الاستقرار يقلل من نسب دوران الوظيفي ويسهم في تعزيز الولاء للمؤسسة.

الوقوف عند المنطقة الحرجة (الرضا عن ظروف العمل): ها تكمن النتيجة الأكثر أهمية في هذا التحليل، حيث إن غياب الدلالة الإحصائية تماماً (SIG = 0.986) وتطابق متوسط العينة (12.48) مع المتوسط الفرضي (12.5) يعني أن مستوى رضا الموظفين عن الظروف المادية والبيئية للعمل يقف تماماً عند مستوى " المحايدة الكافية فقط". لا يوجد تذمر حاد، ولكن في نفس الوقت لا يوجد أي ارتقاء أو تميز في هذا الجانب. الظروف الفيزيقية أو التنظيمية المحيطة بالعمل (مثل المكاتب، الأدوات، الحوافز المادية) تحتاج إلى مراجعة وتطوير لأنها لا تساهم إيجابيا في دفع عجلة الرضا الإجمالي بل تكبحها.

ثالثاً: الصياغة الأكاديمية المقترحة لتوثيق النتيجة في فصل " مناقشة النتائج":

يمكنك لاعتماد على الصيغة المعيارية التالية لإدراجها مباشرة في بحثنا:

" ولمعرفة اتجاهات أفراد العينة نحو أبعاد الرضا الوظيفي الثلاثة المدروسة، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة (One-Sample T-Test) بمقارنة المتوسطات الحسابية بالمتوسط الفرضي البالغ (12.5). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.01) في بعدي: (الرضا عن طبيعة العمل والإنجاز) حيث بلغت قيمة " T" (12.802)، و(الاستقرار الوظيفي) بقيمة " T" بلغت (8.066)، وجاءت هذه الفروق لصالح أفراد العينة مما يؤشر على تمتعهم بمستوى مرتفع ودال في هذين البعدين. وفي المقابل، أسفرت النتائج عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في بعد (الرضا عن ظروف العمل)، حيث بلغت قيمة " T" (0.055-) بمستوى دلالة غير دال بلغ (0.956)، مما يعني أن رضا أفراد العينة عن ظروف عملهم المادية يطابق تماماً المتوسط الفرضي ويقف عند حد الكفاية دون أي مؤشر إيجابي إضافي".

الجدول رقم (24) يوضح المؤشرات الإحصائية لبعد الرضا عن علاقات العمل

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ القياسي للمتوسط	قيمة T	قيمة D	قيمة SIG	قيمة DF	فاصل الثقة	
الرضا عن علاقات العمل	90	23,200	4,067	0,428	7,464	89	0,000	3,200	2,348	4,051

أولاً: القراءة الإحصائية التقريرية للجدول

من خلال استقراء المؤشرات الإحصائية للعينة البالغ حجمها (N= 90 فرداً)، نلخص القراءة الرقمية كالآتي:

الوصف الإحصائي للبعد: سجل المتوسط الحسابي الفعلي للعينة في بعد الرضا عن علاقات العمل قيمة مرتفعة بلغت (23.20). بلغ الانحراف المعياري (4.06)، وهو ما يعكس وجود تباين طبيعي وفروق فردية مقبولة في تقييم الموظفين لطبيعة العلاقات السائدة. بلغت قيمة الخطأ القياسي للمتوسط حوالي (0.42).

نتائج اختبار" T" ودلالة الإحصائية: تمت مقارنة أداء العينة بالمتوسط الفرضي المحكي البالغ (20.00) بلغت قيمة " T" المحسوبة (7.46) عند درجة حرية D تساوي (89). أظهرت النتائج أن القيمة الاحتمالية SIG بلغت (0.000)، وهي قيمة دالة إحصائياً بالكامل عند مستوى أقل من (0.01). بلغ فارق المتوسطين DF بين الأداء الفعلي والمحك النظري (3.20+) درجة لصالح العينة، بفاصل ثقة (95%) يتراوح بين حد أدنى (2.34) وحد أعلى (4.05).

ثانيا: التفسير السيكو متري والتربوي للنتائج (القراءة التحليلية): تكتسب هذه النتيجة قوة تفسيرية عالية في فهم البيئة التنظيمية والمنهية لأفراد العينة، ويمكن تحليلها وفق النقاط التالية:

ارتفاع منسوب الدعم الاجتماعي المهني: الارتفاع الجوهري والدال إحصائياً لمتوسط العينة (23.20) عن المحك النظري بفارق قدره (3.20+) يؤكد أن أفراد العينة يتمتعون بمستويات رضا مرتفعة وإيجابية جداً تجاه علاقات العمل المحيطة بهم.

جودة المناخ التفاعلي: تعكس هذه النتيجة وجود مناخ عمل تسوده قيم الاحترام المتبادل، والانسجام، والتعاون الإيجابي سواء بين الزملاء أنفسهم أو بين الموظفين والإدارة.

الأثر التنظيمي: إحصائياً، تعد العلاقات المهنية الصحية داخل المؤسسات أحد أهم صمامات الأمان التي تخفف من حدة الضغوط المهنية، وتساهم بشكل مباشر في رفع مستوى

الرضا الإجمالي، وهو ما يفسر تآزر هذا البعد وتكامله مع النتائج المرتفعة التي رأيناها سابقاً في بعدي "طبيعة العمل والإنجاز" و " الاستقرار الوظيفي".

ثالثا: الصياغة الأكاديمية المقترحة لتوثيق نتيجة البحث

" ولمعرفة اتجاه أفراد العينة نحو بعد (الرضا عن علاقات العمل)، تم تطبيق اختبار " T" لعينة واحدة بمقارنة المتوسط الحسابي المحقق بالمتوسط الفرضي البالغ (20). وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من (0.01)، حيث بلغت قيمة " T" المحسوبة (7.464) وهي قيمة دالة إحصائياً عند المستوى (0.000) لصالح أفراد العينة، والذين حققوا متوسطاً حسابياً بلغ (23.20) متجاوزاً المحك الفرضي بفارق متوسط قدره (3.20). وتثبت هذه النتيجة علمياً أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى رضا مرتفع وإيجابي للغاية تجاه علاقات العمل السائدة داخل بيئتهم المهنية.

الجدول رقم (25) يوضح المؤشرات الإحصائية لبعد التقدير المهني

	عدد الأفراد	المتوسط	الانحراف المعياري	الخطأ القياسي للمتوسط	قيمة T	قيمة D	قيمة SIG	قيمة DF	فاصل الثقة	
التقدير المهني	90	23,222	4,210	0,443	12,894	89	0,000	5,722	4,840	6,604

أولا: القراءة الإحصائية التقريرية للجدول

من خلال استقراء المؤشرات الإحصائية للعينة البالغ حجمها (N= 90 فرداً) نلخص القراءة الرقمية كالآتي:

الوصف الاحصائي لبعد التقدير المهني: سجل المتوسط الحسابي الفعلي للعينة في هذا البعد قيمة مرتفعة بلغت (23.22). بلغ الانحراف المعياري (4.21)، وهو ما يعكس وجود تشتت طبيعي وفروق فردية بين إجابات الموظفين، مع بقائها تدور في فلك الدرجات المرتفعة. بلغت قيمة الخطأ القياسي للمتوسط حوالي (0.44).

نتائج اختبار" T " والدلالة الإحصائية: تمت المقارنة الأداء الفعلي للعينة بالمتوسط الفرضي المحكي البالغ (17.5). بلغت قيمة " T" المحسوبة (12.89) عند درجة الحرية تساوي (89). أظهرت النتائج أن القيمة الاحتمالية ودلالة الفروق بلغت (0.000)، وهي قيمة دالة احصائياً بالكامل عند مستوى أقل من (0.01). سجل فارق المتوسطين بين الأداء الفعلي والمحك النظري قفزة إيجابية واضحة بمقدار (5.72) درجة لصالح العينة، بفاصل ثقة (95%) يتراوح بين حد أدنى (4.84) وحد أعلى (6.60).

ثانيا: التفسير السيكو متري والتربوي للنتائج (القراءة التحليلية): تعتبر هذه النتيجة من أقوى النتائج المؤثرة في مقياس الرضا الوظيفي ككل، ويمكن تفكيك أبعادها السيكولوجية والتنظيمية على النحو التالي:

بلوغ ذروة الرضا المعنوي: الارتفاع الحاد والدال احصائيا لمتوسط العينة (23.22) عن المحك النظري بفارق كبير (5.72+) يجعل من بعد " التقدير المهني" الأعلى تفوقاً وإيجابية بين كافة أبعاد الرض المهني.

إدراك القيمة والاعتراف بالجهد: تعني هذه النتيجة أن أفراد العينة يشعرون بأن جهودهم المهنية محط عيان وتقدير من قبل مؤسساتهم وقادتهم. هناك اعتراف معنوي أو مادي بكفاءتهم، مما يعزز لديهم تقدير الذات المهني.

الأثر على الأداء والانتماء: في علم النفس التنظيمي، يعتبر شعور الموظف بالتقدير المحرك الأساسي للاستقرار النفسي والولاء للمؤسسة. تضافر هذه النتيجة مع أبعاد " طبيعة العمل" و " العلاقات" يثبت أن البيئة الإنسانية والمعنوية داخل هذه المؤسسة ممتازة جداً ومشجعة، وأن العائق الوحيد أمام الرضا المثالي كان يكمل فقط في الأمور المادية المتمثلة في بعد " ظروف العمل" الذي ظهر سابقا عند حد المحايدة.

ثالثا: الصياغة الأكاديمية المقترحة لتوثيق نتيجة البحث

"ولمعرفة اتجاه أفراد العينة نحو بعد (التقدير المهني)، تم تطبيق اختبار" T" لعينة واحدة بمقارنة المتوسط الحسابي المحقق بالمتوسط الفرضي البالغ (17.5). أظهرت النتائج وجود الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة أقل من (0.01)، حيث بلغت قيمة " T" المحسوبة (12.894) وهي دالة احصائياً عند مستوى (0.000) لصالح أفراد العينة، والذين حقق متوسطاً حسابياً مرتفعاً بلغ (23.22) متجاوزاً المحك الفرضي بفارق متوسط ملحوظ قدره (5.72). وتؤكد هذه النتيجة علمياً أن أفراد العينة يتمتعون بمستوى رضا ممتاز وعال جداً فيما يتعلق بالتقدير المهني والاعتراف بالجهود داخل بيئتهم الوظيفية".

محاور مقياس الرضا الوظيفي

المحور الأول:

الجدول رقم (26) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن طبيعة العمل والانجاز

الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
أجد مهنة التدريس تناسب قدراتي وميولي	5	5.6	5	5.6	41	45.6	39	43.3
أشعر أن عملي يحقق قيمة معنوية في المجتمع	2	2.2	7	7.8	35	38.9	46	51.1
أشعر بالمتعة أثناء أداء مهامي التدريسي	4	4.4	6	6.7	27	30.0	53	58.9
يحقق لي عملي اثراء وظيفيا من خلال تنوع المهام وما يتضمنه عملي من مسؤوليات	2	2.2	14	15.6	43	47.8	31	34.4
اشعر بأن عملي هام ونافع لنفسي وللمجتمع	2	2.2	4	4.4	26	28.9	58	64.4

أولا: التقديم العام للجدول

يقيس البُعد الأول من مقياس الرضا المهني وهو" الرضا عن طبيعة العمل والإنجاز". حجم لعينة مستمر عند 90 مبحوثاً، والرموز ثابتة (ت= التكرار، ن= النسبة المئوية)، ويحتوي هذا البُعد على 5 عبارات مباشرة (إيجابية الصياغة).

يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعا للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثا) حول محور" الرضا عن طبيعة العمل والانجاز". يستهدف هذا البعد قياس مستوى الرضا الداخلي للأساتذة تجاه مهنة التدريس ذاتها، ومدى شعورهم بالقيمة المجتمعية والنفسية لما يقدمونه، بالإضافة إلى مدى إدراكهم للتنوع والإثراء الوظيفي المتوفر في مهامهم اليومية.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال الاستقراء الرقمي للنسب المئوية والتكرارات، نلاحظ بوضوح تفوقاً ساحقاً للمؤشرات الإيجابية في جميع العبارات ويمكن تفكيكها كالتالي:

1-العبارات الأكثر حظوة بالرضا المطلق (الشعور بالأهمية والمتعة): حققت العبارة الخامسة "أشعر بأن عملي هام ونافع لنفسي وللمجتمع" أعلى نسبة موافقة مطلقة ببديل "دائماً" بلغت 64.4% (58 تكراراً)، وبموافقة اجمالية (دائماً +غالباً) تصل إلى 93.3%. تلتها مباشرة العبارة الثالثة " أشعر بالمتعة أثناء أداء مهامي التدريسية" بنسبة اختيار " دائماً" بلغت 58.9% (53 تكراراً)، وبموافقة اجمالية بلغت 88.9%. وحلت العبارة الثانية مكرسة لهذا التوجه " أشعر أن عملي يحقق لي قيمة معنوية في المجتمع" بنسبة موافقة اجمالية بلغت 90.0% (51.1% دائماً و38.9% غالباً).

2-مؤشرات التوافق المهني والاثراء الوظيفي (الاتجاه الإيجابي المرتفع): أظهرت العبارة الأولى " أجد مهنة التدريس تناسب قدراتي وميولي" رضا إجمالياً ممتاز بلغ 88.9% (43.3% دائماً و45.6% غالباً). حظيت العبارة الرابعة" يحقق لي عملي إثراءً وظيفياً من خلال تنوع المهام وما يتضمنه عملي من مسؤوليات" بموافقة اجمالية بلغت 82.2% (34.4% دائماً و47.8% غالباً)، في حين أبدى 15.6% من أفراد العينة رأياً متحفظاً باختيار " نادراً".

ثالثا: التفسير والاستخلاص

بناءً على النتائج الإحصائية المرتفعة جداً لهذا البعد، يمكننا تقديم التفسيرات السيكولوجية والمهنية التالية:

ارتفاع الدافعية الداخلية والتفاعل مع المهنة: تشير المؤشرات إلى أن أفراد العينة يملكون تقارباً سيكولوجياً مع مهنة التدريس، فالأغلبية الساحقة ترى أن المهنة تناسب ميولها وقداتها(العبارة1). هذا الانسجام بين الذات والمهنة يعزز ما يسمى بـ " الهوية المهنية الإيجابية" للأساتذة.

إدراك القيمة الاجتماعية والأثر الإنساني: النسبة مرتفعة جداً في الشعور بنفعية العمل وأهميته للمجتمع (الموافقة الاجمالية 93.3%) تعكس حقيقة أن الأساتذة يستمدون رضاهم من " الرسالة الإنسانية والاجتماعية" للتعليم. هذا النوع من الرضا يعد صمام أمان يحمي الأستاذ من الاحتراق النفسي ويعوض النقص الذي قد يواجهه في الجوانب المادية.

التدفق والشغف المهني (FLOW): إن شعور حوالي 89% بالمتعة أثناء التدريس يفسر لنا النتائج التي ظهرت في محاور دينامية الجماعة السابقة (مثل الانتماء المرتفع والمبادرة). الأستاذ المستمتع بصفه وعمله يكون أكثر مرونة تواصلية وأكثر تماسكاً مع زملائه وإدارته.

تقبل عبء المهام وتنوعها: حصد بند " الإثراء الوظيفي وتنوع المهام " موافقة قوية، مما يعني أن الأساتذة ينظرون إلى كثرة المسؤوليات وتنوعها داخل المؤسسة التعليمية" كمصدر لإثراء خبراتهم وتطويرها" وليس كعبء ضاغط أو روتين ممل، مما يؤكد النضج المهني العالي للعينة.

خلاصة: يتميز بعد " الرضا عن طبيعة العمل والانجاز" بمستوى رضا مرتفع جداً وممتاز، يتغذى أساساً من الشغف بالمهنة، والشعور بالمتعة، والإدراك العميق للأثر المعنوي والاجتماعي الإيجابي للعمل التربوي.

المحور الثاني:

الجدول رقم (27) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن الأجر والاستقرار الوظيفي

الرضا عن الاجر والاستقرار الوظيفي	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
توفر الوظيفة مصدر دخل قار حتى في حالة الغياب عن العمل بمبرر قانوني	8	8.9	24	26.7	41	45.6	17	18.9
أشعر بالاستقرار المالي في وظيفتي	12	13.3	23	25.6	35	38.9	20	22.2
أشعر بالاستقرار في مكان عملي	5	5.6	10	11.1	39	43.3	16	40.0
أشعر بالرضا عن الامتيازات المهنية المتاحة لي	8	8.9	25	27.8	36	40.0	21	23.3
أشعر بالخوف من فقد وظيفتي نتيجة حدوث خلاف بيني وبين مديري في العمل	56	62.6	21	23.3	11	12.2	2	2.2

أولا: التقديم العام للجدول:

وهو يقيس بُعداً حيوياً ومؤثراً جداً في علم النفس التنظيمي وهو" الرضا عن الأجر والاستقرار الوظيفي". حجم العينة مستمر عند 90 مبحوثاً، والرموز الإحصائية ثابتة (ت= التكرار، ن= النسبة المئوية)، ويحتوي هذا البعد على 5عبارات. يرجى الانتباه إلى أن العبارة الخامسة " أشعر بالخوف من فقد وظيفتي نتيجة حدوث خلاف بيني وبين مديري في العمل" هي عبارة عكسية (سلبية الدلالة)، وسنتعامل معها إحصائياً بما يتوافق مع القراءة العلمية الصحيحة. يمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعا للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثا) حول محور" الرضا عن الأجر والاستقرار الوظيفي". ويستهدف هذا البعد قياس مدى شعور الأساتذة بـالأمان المادي والمهني، والضمانات الحياتية التي توفرها الوظيفة، بالإضافة إلى قياس مستوى القلق التنظيمي المرتبط بالاستقرار المهني أو الخوف من السلطة الإدارية.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

بناءً على استقراء وتفكيك النسب المئوية الواردة، يمكن تصنيف الإجابات وتحليلها إلى ثلاثة مستويات:

1-**مؤشرات الشعور بالأمان المادي والمهني (الاتجاه الإيجابي العام):** حازت العبارة الثالثة" أشعر بالاستقرار في مكان عملي" على أعلى نسبة رضا إجمالية (دائماً + غالباً) في الجدول بلغت 83.3 %(40.0% دائماً و43.3% غالباً)، وهي نسبة مرتفعة جداً تعكس طمأنينة بيئية. تلتها العبارة الأولى" توفر الوظيفة مصدر دخل قار حتى في حالة الغياب عن العمل بمبرر قانوني" بموافقة إجمالية بلغت64.5% (18.9%دائما و45.6%غالبا). كما سجلت العبارة الثانية" أشعر بالاستقرار المالي في وظيفتي" نسبة موافقة إجمالية مقبولة بلغت 61.1% (22.2% دائماً و38.9% غالباً)، في حين أبدى 25.6% رأياً تحفظياً باختيار " نادراً ". 2 -**الرضا عن الامتيازات المهنية (الاتجاه المتوسط):** أظهرت العبارة الرابعة" أشعر بالرضا عن الامتيازات المهنية المتاحة لي" اتجاهاً إيجابياً متوسطاً، حيث بلغت الموافقة الإجمالي 63.3 %(23.3% دائماً و40.0% غالباً)، بينما حصد خيار" نادراً" نسبة واضحة بلغت 27.8 %. 3- **تحليل العبارة العكسية (الخوف من فقدان الوظيفة):** بالنظر إلى العبارة الخامسة (العكسية)." أشعر بالخوف من فقد وظيفتي نتيجة حدوث خلاف بيني وبين مديري في العمل"، نلاحظ أن الأغلبية الساحقة من العينة نفت وجود هذا الخوف تماماً، حيث اختارت نسبة62.6%" ابداً" و23.3%"نادراً"، أي أن 85.9% من الأساتذة يتمتعون بأمان وظيفي تام ومحصن ضد التعسف الإداري، بينما انعدمت نسبة الخوف الدائم تقريباً عند 2.2% فقط.

ثالثا: التفسير والاستخلاص

من خلال الربط السيكولوجي والتنظيمي لهذه البيانات، يمكن استخلاص النتائج التفسيرية التالية:

سيادة الأمان الوظيفي القانوني: يُظهر النفي الساحق للشعور بالخوف من فقدان الوظيفة (85.9%) أن أفراد العينة يدركون تماماً القوانين والتشريعات التي تحميهم كموظفين. هذا الأمان يحميهم من" الاستبداد الإداري" ويجعل العلاقة مع المدير علاقة مهنية قائمة على القانون لا على الخوف النفسي، مما يفسر مرونة التواصل التي ظهرت في المحاور السابقة.

الاستقرار البيئي والنفسي يتفوق على المادي: من الملاحظ أن نسبة" الاستقرار في مكان العمل" (83.3%) أعلى من نسبة" الاستقرار المالي" (61.1%) ".هذا يشير إلى أن الأساتذة يجدون في المؤسسة بيئة اجتماعية مريحة ومستقرة نفسياً تعوض نسبياً التطلعات المالية الارتدادية، فالمناخ النفسي الإيجابي يرفع الرضا العام حتى لو كان الرضا عن الأجر متوسطاً.

كفاية الدخل الأساسي مع تحفظ على الامتيازات: النسبة المقبولة في بند الدخل القار والاستقرار المالي تدل على أن الأجر يغطي الاحتياجات الأساسية للعيش ويضمن الاستمرارية، لكن ظهور نسب تحفظ (نادراً) في بند" الامتيازات المهنية المتاحة" (27.8%) يعكس تطلع الأساتذة إلى وجود حوافز إضافية، مكافآت أو خدمات تكافلية تدعم وضعهم الاجتماعي والاقتصادي بشكل أفضل.

خلاصة: يتميز بُعد" الرضا عن الأجر والاستقرار الوظيفي" بـ مستوى أمان وظيفي ممتاز واستقرار بيئي عالٍ جداً، مدعوم بحصانة قانونية واضحة ضد الخوف التنظيمي، مع وجود رضا مالي متوسط يتطلع إلى تحسين مستمر في نظام الامتيازات والتحفيز المادي.

المحور الثالث:

الرضا عن العلاقات والإدارة	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
تسود روح التعاون بيني وبين زملائي في انجاز الأعمال	5	5.6	14	15.6	43	47.8	28	31.1

تقييم رئيسي لأدائي يجلب لي الرضا عن وظيفتي	10	11.1	18	20.0	34	37.8	28	31.1
أتلقى دعما مهنيا عند الحاجة من زملائي	6	6.7	23	25.6	41	45.6	20	22.2
تتيح لي الفرصة لإبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل	3	3.3	23	25.6	34	37.8	30	33.3
جهودي في العمل تحظى بالتقدير المناسب	2	2.2	16	17.8	44	48.9	28	31.1
سلوك الموظفين يعكس ثقافة المؤسسة	4	4.4	10	11.1	27	30.0	49	54.4
تساهم وسائل الاتصال في تسهيل مهام العمال	3	3.3	16	17.8	30	33.3	41	45.6
أعتبر كل من يخالفني الرأي متحديا لسلطتي	50	55.6	18	20.0	14	15.6	8	8.9

الجدول رقم (28) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن العلاقات والإدارة

أولا: التقديم العام للجدول:

هو يقيس بعد" الرضا عن العلاقات والإدارة". حجم العينة ثابت ومستمر عند 90 مبحوثاً، والرموز الإحصائية كما هي (ت= تكرار، ن= النسبة المئوية). يحتوي هذا الجدول على 7 عبارات، ويرجى الانتباه جيداً إلى أن العبارة السابعة والأخيرة" أعتبر كل من يخالفني الرأي متحدياً لسلطتي" هي عبارة عكسية (سلبية الدلالة) تقيس مستوى جمود أو مرونة التعامل مع الاختلاف، وسنتعامل معها إحصائيا بما يتوافق مع القراءة العلمية. يُمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثاً) حول محور" الرضا عن العلاقات والإدارة". ويستهدف هذا البُعد قياس جودة العلاقات البينية (الأفقية) بين الزملاء، ونوعية العلاقة العمودية مع الرؤساء (المدير)، ومدى شعور الأساتذة بالتقدير والحرية في التعبير، بالإضافة إلى مساهمة وسائل الاتصال في تسهيل المهام والتعامل مع الاختلاف في الرأي.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال استقراء وتفكيك المعطيات الرقمية، يمكننا تصنيف العبارات والآراء إلى ثلاثة مستويات تحليلية:

1-مؤشرات الالتزام التنظيمي والتواصل الفعال (الأعلى تأييدا): حازت العبارة الخامسة "سلوك الموظفين يعكس ثقافة المؤسسة "على أعلى نسبة موافقة مطلقة ببديل" دائماً "بلغت 54.4 %(49 تكراراً)، وبموافقة إجمالية (دائماً + غالباً) وصلت إلى 84.4%. تلتها العبارة السادسة" تساهم وسائل الاتصال في تسهيل مهام العمل "بموافقة إجمالية بلغت 78.9% (45.6% دائماً و33.3% غالباً). كما سجلت العبارة الأولى المتعلقة بـ" سيادة روح التعاون بيني وبين زملائي في إنجاز الأعمال" موافقة إجمالية قوية جداً بلغت78.9% (31.1%دائماً و47.8% غالباً).

2-مؤشرات حرية الرأي والتقدير الإداري (الاتجاه الإيجابي المرتفع): حصدت العبارة الثالثة" تتيح لي الفرصة لإبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل" موافقة إجمالية بلغت71.1% (33.3% دائماً و47.8% غالباً). أظهرت العبارة الرابعة" جهودي في العمل تحظى بالتقدير المناسب" رضا إجمالياً ممتازاً بلغ 80.0% (31.1% دائماً و48.9% غالباً). وسجلت العبارة الثانية المتعلقة بـ" تقييم رئيسي لأدائي يجلب لي الرضا عن وظيفتي" نسبة موافقة إجمالية بلغت 68.9% (31.1% دائماً و37.8% غالباً)، في حين تحفظ الخُمس 20.0% باختيار" نادراً".

3-تحليل العبارة العكسية (التعامل مع اختلاف الآراء): بالنظر إلى العبارة السابعة (العكسية)" أعتبر كل من يخالفني الرأي متحدياً لسلطتي"، جاءت النتيجة إيجابية ومطمئنة للغاية، حيث نفت الأغلبية الساحقة هذا التصور السلطوي، واختارت نسبة 55.6% " أبداً "و 20.0%"نادراً"، أي أن 75.6% من أفراد العينة يتمتعون بمرونة فكرية ونضج تواصل يتقبل الاختلاف ولا يفسره كصراع شخصي أو تهديد للمكانة.

ثالثا: التفسير والاستخلاص

بناءً على هذا التشريح الإحصائي، يمكننا استخلاص المؤشرات السيكولوجية والتنظيمية التالية:

تبني الهوية التنظيمية للمؤسسة:

النسبة العالية جداً في بند" سلوك الموظفين يعكس ثقافة المؤسسة" (84.4%) تعكس وجود" ثقافة تنظيمية قوية وموحدة(Strong Corporate Culture) " داخل المؤسسة التعليمية. الأساتذة لا يعملون بشكل عشوائي، بل يتصرفون وفق معايير وقيم مشتركة، مما يعزز دمج الزملاء الجدد الذي لاحظناه سابقاً في بعد التماسك.

انسجام أفقي وتواصل تقني فعال: تؤكد البيانات أن العلاقات بين الأساتذة مريحة وقائمة على التعاون الفعلي، وتدعمها وسائل اتصال وتواصل تكنولوجية أو تنظيمية تسهل المهام بنسبة تقارب 79%. هذا الانسجام الأفقي يحمي الجماعة التربوية من الانقسامات.

بيئة تواصلية ديمقراطية ومحفزة معنوياً: حصول بند" حرية إبداء الرأي" على 71.1% وبند" تقدير الجهود "على 80.0% يعكس بوضوح أن النمط القيادي السائد (كما تم تحليله في مقياس القيادة) هو نمط ديمقراطي تشاركي. الإدارة هنا تمنح الأساتذة" الاعتراف المعنوي " والتقدير لجهودهم، مما يرفع من دافعيتهم ويشعرهم بالرضا والأمان النفسي.

المرونة الفكرية وتكامل الأدوار: الرفض العريض للعبارة العكسية السابعة (75.6%) يبرهن على أن مجالس التربية والتعليم داخل المؤسسة تُدار بنضج سيكولوجي. الاختلاف في وجهات النظر التربوية أو التعليمية يُنظر إليه كـ" إثراء وتكامل" وليس كـ" تحدٍ للسلطة أو المكانة المهنية"، وهو شرط أساسي لاستمرار دينامية الجماعة وتطورها.

خلاصة: يتميز بُعد" الرضا عن العلاقات والإدارة "بـ مستوى رضا ممتاز وعالٍ جداً، يرتكز على ثقافة مؤسسية واعية، وتنسيق أفقي مريح، وإدارة ديمقراطية تمنح الحرية والتقدير، مع مرونة سيكولوجية عالية في تقبل الرأي الآخر .

المحور الرابع:

الجدول رقم (29) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن ظروف العمل

الرضا عن ظروف العمل	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
عدد ساعات العمل مناسبة مما يتوفر لي الفرصة للقيام بالأنشطة وواجبات أخرى	15	16.7	24	26.7	31	34.4	20	22.2
تؤثر ضغوط العمل على حياتي الشخصية	15	16.7	31	34.4	23	25.6	21	23.3
أشعر بأن عملي يتطلب مجهودا يفوق طاقتي	15	16.7	32	35.6	29	32.2	14	15.6
تتميز بيئة العمل المادية بمقر الإدارة بوجود (تجهيزات مكتبية- نظافة -اضاءة...)	10	11.1	20	22.2	42	46.7	18	20.0
لا يؤثر العمل سلبا على صحتي	27	30.0	31	34.4	19	21.1	13	14.4

أولا: التقديم العام للجدول:

وصلنا إلى بُعد حاسم ومميز جداً، وهو" الرضا عن ظروف العمل" (البيئة المادية والفيزيقية) وضغوط العمل وهذا الجدول يحتاج إلى تركيز إضافي أثناء التعليق لأن العبارات فيه مختلطة بذكاء، حيث صاغت العبارات (2، 3، 5) بطريقة عكسية وسلبية، بينما جاءت العبارتان (1،4) بصياغة مباشرة وإيجابية. حجم العينة ثابت عند 90 مبحوثاً، والرموز كالمعتاد (ت= التكرار، ن= النسبة المئوية). يُمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثاً) حول محور" الرضا عن ظروف العمل". ويستهدف هذا البُعد تشخيص البيئة الفيزيقية والمادية للمؤسسة (تجهيزات، نظافة، إضاءة)، ومدى ملاءمة الوقت وحجم الساعات المتاحة، بالإضافة إلى رصد أثر العمل ومخرجاته السيكولوجية والجسدية على صحة الأساتذة وحياتهم الشخصية.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

بناءً على التفكيك الرقمي للنسب، يمكن تقسيم المؤشرات حسب دلالتها التنظيمية إلى ما يلي:

1-الرضا عن البيئة المادية والفيزيقية للمؤسسة (المؤشرات المباشرة): العبارة الرابعة: " تتميز بيئة العمل المادية بمقر الإدارة بوجود (تجهيزات مكتبية، نظافة، إضاءة...)"، حصدت أعلى نسبة موافقة إجمالية (دائماً + غالباً) في الجدول بلغت 66.7% (20.0% دائماً و46.7% غالباً)، بينما بلغت نسبة عدم الرضا التام(أبداً) 11.1% فقط. العبارة الأولى:" عدد ساعات العمل مناسبة مما يتوفر لي الفرصة للقيام بالأنشطة وواجبات أخرى"، نالت موافقة إجمالية مقبولة بلغت 56.6% (22.2% دائماً و34.4% غالباً)، بينما عارض ذلك بنسبة واضحة 26.7% اختاروا" نادراً".

2- رصد ضغوط العمل والتأثير النفسي والجسدي (العبارات العكسية):

العبارة الثانية (عكسية): "تؤثر ضغوط العمل على حياتي الشخصية"، أظهرت النتائج أن الأغلبية يشعرون بهذا التأثير السلبي، حيث بلغت النسبة الإجمالية لمن يشتكون من تداخل العمل مع حياتهم 48.9% (23.3% دائماً و25.6 % غالبا) في حين نجح 16.7% فقط في فصل حياتهم عن العمل تماماً (أبداً). العبارة الثالثة (عكسية):" أشعر بأن عملي يتطلب مجهوداً يفوق طاقتي"، سجلت تقارباً واضحاً في الآراء، حيث يرى 47.8% أن العمل يفوق طاقتهم فعلياً (دائماً وغالباً)، بينما يرى 35.6% أن ذلك يحدث" نادراً". العبارة الخامسة (عكسية): "لا يؤثر العمل سلباً على صحتي"، (النفي هنا يجعلها عكسية الدلالة)، حيث انقسم الأساتذة بشكل حاد، واعتبر 35.5% فقط أن العمل لا يؤثر سلباً على صحتهم (بين دائماً وغالباً)، بينما أقرت النسبة الأكبر 64.4% بوجود أثر صحي سلبي يتراوح بين نادراً (34.4%) وأبداً (30.0%).

ثالثا: التفسير والاستخلاص

من خلال المزاوجة السيكولوجية والتنظيمية لهذه البيانات، يمكننا تقديم التفسيرات التالية: **بيئة مادية محفزة وبنية تحتية مريحة:** تشير النسبة العالية في بند" تميز بيئة العمل المادية

ونظافتها واضاءتها(66.7%) إلى أن المؤسسة توفر الحد الأدنى واللازم من الراحة الفيزيقية لمنتسبيها. هذا الاستقرار المادي يسهم مباشرة في دعم" المناخ النفسي الاجتماعي" الممتاز الذي لاحظناه في المحاور السابقة، فالبيئة النظيفة والمضاءة جيداً تقلل من التوتر التلقائي.

تنظيم مقبول للزمن الإداري: موافقة أكثر من نصف العينة على ملاءمة ساعات العمل تبرهن على أن الجدول الزمني مصمم بطريقة تراعي التزامات الأساتذة وتمنحهم هامشاً للحياة الشخصية، وإن كان هناك ربع العينة (26.7%) يعانون من ضيق الوقت.

معادلة صعبة وبيئة **مريحة مقابل استنزاف جسدي ونفسي:** هنا تكمن المفارقة الأساسية في هذا الجدول؛ فرغم الرضا عن طبيعة العمل، ورغم توفر التجهيزات والنظافة، إلا أن الأساتذة يدفعون" فاتورة سيكولوجية وجسدية باهظة". إقرار ما يقارب نصف العينة بتأثر حياتهم الشخصية ومجهودهم الذي يفوق طاقتهم، مع تأكيد الأغلبية الساحقة (64.4%) على الأثر السلبي للعمل على صحتهم، يفسر لنا النتيجة التي ظهرت سابقاً في بند" الشعور بالملل من الإجراءات المتعبة" (51.1%).

التفسير السيكو–مهني (المؤشرات الأولى): مهنة التدريس هي مهنة قائمة على العلاقات الإنسانية الكثيفة، والجهد المبذول فيها ليس عضلياً فقط بل هو" جهد انفعالي وعقلي". هذا يفسر لماذا يشعر الأستاذ بالرضا عن مهنته وبيئته المادية، لكنه في نفس الوقت يشعر بالإنهاك الجسدي وتأثر صحته وحياته الشخصية؛ بسبب كثرة التحضير، الضغوط الذهنية، والتعامل المستمر مع المتعلمين.

خلاصة: يتميز بُعد" الرضا عن ظروف العمل" بـ مستوى رضا مادي وتنظيمي (لوجستي) جيد جداً ومريح، ولكنه يواجه تحدياً سيكولوجياً حرجاً يتمثل في الارتفاع الملحوظ في معدلات الإجهاد البدني والنفسي، وتداخل ضغوط التدريس مع الصحة والحياة الشخصية للأساتذة.

المحور الخامس:

الجدول رقم (30) يوضح توزيع استجابات أفراد العينة في بعد الرضا عن النمو والتقدير المهني

الرضا عن النمو والتقدير المهني	ابدا		نادرا		غالبا		دائما	
	ت	ن	ت	ن	ت	ن	ت	ن
تمنحني وظيفتي الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات	2	2.2	14	15.6	38	42.2	36	40.0
تمنحني مهنة التدريس الشعور بالانتماء والتقدير والاحترام من طرف الآخرين	6	6.7	9	10.0	35	38.9	40	44.4
التأهيل والتدريب قبل البدء في العمل أمر ضروري لتحسين أداء الأساتذة	2	2.2	4	4.4	15	16.7	69	76.7
أستطيع تطوير مهاراتي المهنية في عملي	2	2.2	8	8.9	25	27.8	55	61.1
أفكر بالاستمرار في هذه المهنة مستقبلا	8	8.9	12	13.3	28	31.1	42	46.7
أشعر بالفخر بانتمائي لمهنة التعليم	5	5.6	6	6.7	27	30.0	52	57.8
تتاح لي الفرصة بالقيام بالتخطيط في عملي	8	8.9	13	14.4	31	34.4	38	42.2

أولا: التقديم العام للجدول

لقد قمت بقراءة وتفكيك الجدول الخامس والأخير من مقياس الرضا المهني بدقة، وهو يقيس بعد" الرضا عن النمو والتقدير المهني". حجم العينة مستمر وثابت عند 90 مبحوثاً، والرموز الإحصائية كما هي (ت = التكرار، ن = النسبة المئوية) .يحتوي هذا البُعد على 7 عبارات مباشرة وإيجابية بالكامل، تركز على فرص التطور، التدريب، الاستمرارية المستقبلية، والفخر بالانتساب لمهنة التعليم. يُمثل الجدول الإحصائي المرفق توزيعاً للتكرارات والنسب المئوية لآراء أفراد العينة (90 مبحوثاً) حول محور" الرضا عن النمو والتقدير المهني".

ويستهدف هذا البُعد قياس مدى شعور الأساتذة بالتطور الشخصي والمهني، ومدى توفر الفرص لاكتساب الخبرات والتدريب (التأهيل والتدريب قبل البدء في العمل)، بالإضافة إلى رصد أبعاد الشغف المستقبلي المتمثلة في الفخربالمهنة والرغبة في الاستمرار فيها.

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

من خلال الاستقراء الإحصائي التفصيلي لنسب الجدول، نلاحظ تصدر مؤشرات الموافقة المطلقةبنسب عالية جداً، ويمكن تقسيمها إلى مستويين:

1-المؤشرات الأكثر حظوة بالرضا المطلق (فرص التكوين والتمكين المهني): حققت العبارة الثالثة" التأهيل والتدريب قبل البدء في العمل أمر ضروري لتحسين أداء الأساتذة "أعلى نسبة خيار" دائماً" في الاستبيان بأكمله بلغت 76.7% (69 تكراراً)، وبموافقة إجمالية (دائماً + غالباً) تصل إلى 93.4%. تلتها العبارة الرابعة من حيث التأييد المطلق" أستطيع تطوير مهاراتي المهنية في عملي "بنسبة 61.1% (55 تكراراً) كخيار" دائماً"، وبموافقة إجمالية بلغت 88.9%. وحققت العبارة السادسة" أشعر بالفخر بانتمائي لمهنة التعليم" نسبة رضا مطلقة قوية بلغت 57.8% (52 تكراراً).

2-مؤشرات النمو المستقبلي والاحترام الاجتماعي (الاتجاه الإيجابي المرتفع): حصدت العبارة الأولى" تمنحني وظيفتي الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات "موافقة إجمالية بلغت 82.2% (40.0% دائماً و42.2 %غالباً). ونالت العبارة الثانية" تمنحني مهنة التدريس الشعور بالانتماء والتقدير والاحترام من طرف الآخرين" قبولاً إجمالياً ممتازاً بلغ 83.3% (44.4% دائماً و38.9% غالباً). وسجلت العبارة السابعة والأخيرة" تتاح لي الفرصة بالقيام بالتخطيط في عملي" موافقة إجمالية مقدرة بـ 76.6% (42.2% دائماً و34.4% غالبا)، أما العبارة الخامسة المتعلقة بالمستقبل" أفكر بالاستمرار في هذه المهنة مستقبلاً " فقد حازت على نسبة رضا إجمالية بلغت 77.8 % (46.7%دائماً و31.1% غالبا).

ثالثا: التفسير والاستخلاص

بناءً على هذا التشريح الرقمي الممتاز، يمكننا استخلاص القراءات السيكولوجية والتربوية التالية:

قناعة تامة بأهمية التكوين المستمر: الارتفاع الاستثنائي للعبارة الثالثة (76.7% دائماً) يعكس وعياً بيداغوجياً عميقاً لدى الأساتذة، فهم يرون أن" التأهيل والتدريب"هو الركيزة الأساسية للتمكين والنمو المهني. هذا الموقف يعكس رغبة صادقة في تجويد الأداء التعليمي والابتعاد عن العشوائية.

بيئة عمل محفزة على التطور الذاتي: إن إقرار الأغلبية الساحقة بالقدرة على اكتساب الخبرات وتطوير المهارات داخل المؤسسة (العبارتين 1 و4) يدل على أن طبيعة العمل، رغم ضغوطها (التي ظهرت في محور ظروف العمل)، تتيح للأساتذة مساحة ممتازة للتعلم الذاتي التراكمي وتطوير الكفايات التدريسية.

تحقيق الحاجة إلى التقدير والوجاهة الاجتماعية: تتقاطع نتائج هذا الجدول (العبارة 2 والعبارة 6) بشكل رائع مع ما ظهر في المحور الأول (الرضا عن طبيعة العمل)، فالأساتذة يستمدون طاقة رضاهم القصوى من" المكانة المعنوية والاحترام الاجتماعي "والفخر بالانتماء لرسالة التعليم، وهو ما يشبع لديهم " الحاجة إلى التقدير" حسب هرم ماسلو للاحتياجات الإنسانية.

رؤية مستقبلية مستقرة ومتناغمة: حصول بند" التفكير في الاستمرار في المهنة مستقبلاً "على موافقة تقارب 78% يعتبر مؤشراً تنظيمياً إيجابياً للغاية، فهو ينفي وجود ظاهرة الاغتراب المهني، ويؤكد على انخفاض نية الدوران الوظيفي (Turnover) أو الرغبة في تسريب الكفاءات، مما يعزز استقرار البناء الهيكلي وديناميةالجماعة التربوية داخل المؤسسة على المدى الطويل.

خلاصة: يتميز بُعد" الرضا عن النمو والتقدير المهني" بـ مستوى رضا ممتاز وتوجه إيجابي راسخ، يستند إلى رغبة حقيقية في التطوير والتدريب، وشعور عارم بالفخر والتقدير الاجتماعي، مع التزام تام بالاستمرارية المهنية المستقبلية.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها " **ليست هناك علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي**"

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثتان معامل ارتباط بيرسون للتحقق من دلالة العلاقة الارتباطية بين الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية والأبعاد منفصلة من جهة مع الدرجة الكلية لأفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي والابعاد منفصلة، من جهة أخرى وبعد المعالجة الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) تحصلت الباحثتان على النتائج الموضحة في الجدول ادناه:

جدول رقم (31) يوضح درجة ودلالة العلاقة الارتباطية بين المتغيرات

		الدرجة الكلية لرضا الوظيفي	الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	الرضا عن الاستقرار الوظيفي	الرضا عن ظروف العمل	الرضا عن علاقات العمل	الرضا عن التقدير المهني
الدرجة الكلية لدينامية الجماعة	الارتباط	0.592	0.411**	0.405**	0.344	0.517**	0.491**
	الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
التعاون	الارتباط	0.386**	0.237	0.219**	0.349**	0.301	0.352**
	الدلالة	0.000	0.025	0.038	0.001	0.004	0.001
التماسك	الارتباط	0.451**	0.296**	0.413	0.211**	0.331**	0.402
	الدلالة	0.000	0.005	0.000	0.046	0.001	0.000

التواصل	الارتباط	0.451**	0.345**	0.245**	0.227**	0.465**	0.339**
	الدلالة	0.000	0.001	0.020	0.032	0.000	0.001
المناخ النفسي الاجتماعي	الارتباط	0.451**	0.345**	0.245**	0.227**	0.465**	0.339**
	الدلالة	0.000	0.001	0.020	0.032	0.000	0.001
القيادة التربوية	الارتباط	0.389**	0.251**	0.264**	0.313**	0.345**	0.295**
	الدلالة	0.000	0.017	0.012	0.003	0.001	0.005
الدافعية وحل المشكلات	الارتباط	0.548**	0.394**	0.400**	0.257**	0.476**	0.457**
	الدلالة	0.000	0.000	0.000	0.015	0.000	0.000

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

عند محاولة استنطاق قيم معاملات الارتباط التي كشفتها نتائج المعالجة الإحصائية تستوقفنا ملاحظة رئيسية وهي وجود علاقة ارتباطية موجبة بين جميع الابعاد وكذا الدرجة الكلية لمقياس دينامية الجماعة التربوية ومقياس الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط الدرجة الكلية لدرجات افراد العينة على مقياس الدينامية مع الدرجة الكلية لدرجات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي والتي بلغت (0.592) وهي قيمة دالة احصائيا عند مستوى (0.01) وهي ذات الملاحظة التي يمكن الوقوف عليها عند قيمة معامل ارتباط درجات ابعاد مقياس دينامية الجماعة التربوية مع درجات الابعاد وعلى مقياس الرضا الوظيفي وهي جميعا قيم معامل ارتباط موجبة ودالة احصائيا عند مستوى (0.01) وهو ما يحيلنا الى رفض منطوق الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة ومنطوقها "هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين درجات افراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي في الدرجة الكلية للمقياس والابعاد منفصلة.

ثالثا: مناقشة وتفسير

تفسر هذه النتيجة أن الجماعة التربوية الناجحة التي يسودها روح التعاون والتفاهم والتواصل الإيجابي بين مختلف أفرادها تساهم بتوفير جو مهني مريح يساعد العاملين على

الشعور بالارتياح والاستقرار داخل المؤسسة التربوية. فكلما كانت العلاقات المهنية قائمة على الاحترام المتبادل والعمل الجماعي، كلما زاد شعور الفرد بقيمته ومكانته داخل الجماعة، مما ينعكس إيجابا على مستوى رضاه الوظيفي.

في ضوء ما جاءت به نظرية العاملين لـ فريدريك هرزبرج التي تتوافق على أن الرضا الوظيفي يرتبط بمجموعة من العوامل المحفزة من بينها: التقدير، الاعتراف والإشادة بالإنجاز، فرص التقدم والتطور وتحقيق الذات، والشعور بالمسؤولية. فدينامية الجماعة التربوية توفر للفرد فرص التفاعل والتعاون والشعور بالانتماء فهي عناصر تساعد على تحسين العوامل الدافعة التي تزيد من الرضا الوظيفي.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الرابعة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها " **ليس هناك فروق دالة احصائيا بين درجات افراد العينة على مقياس دينامية الجماعة في الدرجات الكلية والأبعاد منفصلة تعزى لمتغير الجنس**".

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثتان اختبار (T) بدلالة الفروق بين المتوسطات، وبالاستعانة ببرنامج (SPSS) كشفت نتائج المعالجة الإحصائية النتائج الموضحة في الجدول ادناه:

الجدول رقم (32): يوضح الفروق الفردية بين الذكور والاناث في مقياس دينامية الجماعة التربوية

الفروق في	المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	F	SIG	T	SIG	DF
الدرجات الكلية لمقياس الدينامية	الذكور (33)	108,0606	15,51801	0.751	0.388	0.924	0.358	88
	الاناث (57)	105,1579	13,65361					
بعد التعاون	الذكور (33)	18,0000	2,85044	0.631	0.429	0.687	0.494	88
	الاناث (57)	17,5965	2,58332					
بعد التماسك	الذكور (33)	18,4242	3,45534	0.039	0.844	1,086	0.280	88
	الاناث (57)	17,6316	3,26579					
بعد التواصل	الذكور (33)	18,7576	2,59844	0.879	0.351	0.822	0.413	88
	الاناث (57)	18,2632	2,83175					
بعد المناخ النفسي الاجتماعي	الذكور (33)	18,7576	2,59844	0.879	0.351	0.822	0.413	88
	الاناث (57)	18,2632	2,83175					
بعد القيادة التربوية	الذكور (33)	18,6364	3,30547	0.002	0.966	0.906	0.368	88
	الاناث (57)	18,0175	3,01479					
بعد الدافعية وحل المشكلات	الذكور (33)	15,7879	3,34251	0.048	0.827	0.532	0.596	88
	الاناث (57)	15,4211	3,03519					

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

عند محاولة تقديم قراءة للنتائج الواردة في الجدول تستوقفنا جملة من القيم لعل أهمها قيمة المتوسط الحسابي انطلاقا من طبيعة اختبار(T) التي تركز على الفروق بين العينات من حيث قيمة المتوسطات في هذا الصدد يبرز التقارب الشديد بين متوسطات العينات (ذكور/ اناث) مع ملاحظة مصاحبة هي ان متوسط درجات الذكور كان اعلى من متوسطات الاناث في جميع الدرجات غير ان هذه الفروق لم تنعكس على قيم اختبار(T) حيث كشفت نتائج المعالجة الإحصائية عدم وجود فروق دالة احصائيا بين افراد العينة حيث ان قيمة (SIG) اقل من الحد الأدنى المطلوب (0.05) وهو ما يجلينا الى القول بعدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات

افراد العينة تعزى لمتغير الجنس، وهوما يقودنا بدوره الى القول بقبول منطوق الفرضية أي ان الفرضية الصفرية قد تحققت.

ثالثا: مناقشة وتفسير

اتفقت نتيجة دراستنا الحالية مع دراسة (آسيا درماش 2018) التي كشفت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائيا بين أفراد العينة في الدرجة الكلية لدينامية الجماعة المدرسية تعزى لمتغير الجنس وذلك راجع الى أن كل من الذكور والإناث يمثلون جزءا من النسيج الاجتماعي المدرسي، الذي يقوم على أساس التعاون والتواصل والتماسك بين مختلف افراده. كما اختلفت هذه النتيجة في دراسة (بكوش عبد اللطيف 2010) التي اثبتت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة المدروسة في متغير الجنس وفقًا لمقياس دينامية المجتمع التعليمي.

ولقد فسرت الباحثتان عدم تحقق الفرضية الى غياب الفروق بين الجنسين إلى التماثل في الهيكل التنظيمي للمؤسسة التربوية، إذ تخضع فئتا الذكور والإناث لنفس نظام الأجور، وسياق الحوافز، والتشريعات القانونية الموحدة الصادرة عن الوصايا مما يقلل من تباين إدراكهم لبيئة العمل وديناميتها. مما يجعل مستوى التفاعل والتعاون بينهم متقاربا. كما أن العمل التربوي بدرجة كبيرة على روح الجماعة وتبادل الخبرات بين أفراد الطاقم التربوي، دون أن يظهر لمتغير الجنس أثر واضح في هذا الجانب، إضافة الى ذلك أن الإدارة المدرسية تعتمد في كثير من الأحيان أسلوب موحد في التعامل مع الأساتذة خاصة فيما يتعلق بتوزيع المهام والمسؤوليات.

وترى الباحثتان أن هذه النتيجة تعكس طبيعة العمل التربوي القائم على التعاون والعمل الجماعي أكثر من ارتباطه بالفروق الفردية المرتبطة بالجنس.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الخامسة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها " **ليس هناك فروق دالة احصائيا بين درجات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي في الدرجات الكلية والابعاد منفصلة تعزى لمتغير الجنس**".

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثتان اختبار (T) بدلالة الفروق بين المتوسطات، وبالاستعانة ببرنامج (SPSS) كشفت نتائج المعالجة الإحصائية النتائج الموضحة في الجدول ادناه:

الجدول رقم (33): يوضح الفروق الفردية بين الذكور والاناث في مقياس الرضا الوظيفي

الفروق في	المتغير	المتوسط	الانحراف المعياري	F	SIG	T	SIG	DF
الدرجات الكلية لمقياس الرضا	الذكور (33)	89,7879	13,19270	0.157	0.693	-0.450	0.654	88
	الاناث (57)	91,0000	11,76860					
بعد الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	الذكور (33)	16,3939	3,16168	1,691	0.197	-0.896	0.373	88
	الاناث (57)	17,0175	3,19314					
بعد الرضا والاستقرار الوظيفي	الذكور (33)	15,0606	2,38405	3,235	0.076	0.532	0.596	88
	الاناث (57)	14,7368	2,98524					
بعد الرضا عن ظروف العمل	الذكور (33)	12,3030	1,94430	0.034	0.854	-0.703	0.484	88
	الاناث (57)	12,5965	1,88850					
بعد الرضا عن علاقات العمل	الذكور (33)	22,8788	4,15149	0.158	0.692	-0.568	0.572	88
	الاناث (57)	23,3860	4,04331					
بعد الرضا عن التقدير المهني	الذكور (33)	23,1515	4,37408	0.097	0.756	-0.121	0.904	88
	الاناث (57)	23,2632	4,15127					

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

تكشف القيم الواردة في الجدول المتعلقة بدلالة الفروق بين درجات افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي جملة من القراءات لعل أهمها حالة التقارب الشديد بين متوسطات الذكور والاناث وهو قراءة تحمل جملة من الدلالات لعل أهمها عدم تأثير متغير الجنس في متغير الرضا الوظيفي وفق ما تكشفه النتائج الموضحة في الجدول وهو ما انعكس على قيمة اختبار (T) التي لم تتجاوز في جميع الابعاد وكذا الدرجة الكلية للمقياس (1.00) ما انعكس بدوره على قيمة (SIG) حيث اشارت النتائج الى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات افراد العينة تبعا لمتغير الجنس وهو ما يجلينا الى قبول منطوق الفرضية الصفرية أي القول لا توجد فروق دالة احصائيا بين افراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس.

ثالثا: مناقشة وتفسير

اتفقت نتيجة دراستنا مع دراسة (بحاش عبد الحق، زواق امحمد 2017) التي هدفت إلى التعرف على العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم المتوسط، حيث اثبتت نتائجها عن عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الجنسين في الرضا الوظيفي، وتتفق أيضا دراسة (بخيت مالك يوسف، عبد القادر محمد خير 2023) التي توصلت نتائجها الى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير النوع(الجنس)، وتتفق الدراسة الأخيرة مع نتيجة دراستنا التي تنسب الى الباحثان (بن عيسى عبد الحكيم، زواري احمد خليفة 2020) التي كشفت نتائجها الى لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى مستشاري التوجيه والإرشاد باختلاف نوع الجنس. كما اختلفت نتيجة دراستنا مع دراسة (بوراس آسية، بن بردي مليكة 2023) التي أثبتت على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسط درجة الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين تعزى لمتغير الجنس.

قامت الباحثتان بتفسير النتيجة الى أن مستوى الرضا عن طبيعة عمله لا يرتبط بجنسه، سواء كان ذكر أو أنثى وإنما يرتبط أكثر بعوامل شخصية ومهنية تختلف من فرد إلى آخر، كما رأينا في المؤسسات التي أجريت فيها دراستنا أن بعض الأساتذة يشعرون بالرضا الوظيفي بسبب حبهم لمهنة التعليم وسعيهم الى تحقيق النجاح داخل المؤسسة التربوية، في حين قد يشعر أساتذة آخرون بعدم الرضا الوظيفي نتيجة الضغوط المهنية أو كثرة المسئوليات، وهذا الأمر يمكن أن نجده لدى الجنسين معا.

فمن وجهة نظر الباحثتان، أن الأستاذ الذي يمتلك دافعية عالية وحبا لمهنته يكون أكثر قدرة على تحقيق قدر من الرضا الوظيفي والاستقرار والتقدير المهني، مهما كانت الصعوبات التي يواجهها في مكان عمله، في حين قد يشعر أستاذ آخر بعدم الرضا عن عمله رغم توفر الظروف المهنية نفسها.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السادسة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها" **ليس هناك فروق دالة احصائيا بين درجات افراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية لتعزى لمتغير الاقدمية**".

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثتان اختبار تحليل التباين الأحادي للبحث عن دلالة الفرق بين الدرجات وقد كشفت نتائج المعالجة الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) عن النتائج الموضحة في الجدول ادناه:

الجدول رقم (34): يوضح الفروق الفردية لمتغير الاقدمية في مقياس دينامية الجماعة التربوية

	الفئات العمرية	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
خصائص الدرجات	اقل من خمس سنوات	104,0278	13,93554	74,00	138,00
	من خمس سنوات الى 10سنوات	111,3214	12,73390	85,00	131,00
	أكثر من عشر سنوات	103,7692	15,60592	70,00	129,00

	التباين في	التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	df	F	(sig)
التباين بين الدرجات	الدرجة الكلية	بين المجموعات	1057,861	528,930	2	2,666	0.075
		داخل المجموعات	17263,695	198,433	87		
	درجات بعد التعاون	بين المجموعات	26,543	13,271	2	1,891	0.157
		داخل المجموعات	610,580	7,018	87		
	درجات بعد التماسك	بين المجموعات	50,231	25,115	2	2,319	0.104
		داخل المجموعات	942,225	10,830	87		
	درجات بعد التواصل	بين المجموعات	48,904	24,452	2	3,424	0.037
		داخل المجموعات	621,319	7,142	87		
	درجات بعد المناخ النفسي الاجتماعي	بين المجموعات	48,904	24,452	2	3,424	0.037
		داخل المجموعات	621,319	7,142	87		
	درجات بعد القيادة التربوية	بين المجموعات	50,328	25,164	2	2,698	0.074
		داخل المجموعات	816,294	9,383	87		
	درجات بعد الدافعية وحل المشكلات	بين المجموعات	26,681	13,341	2	1,366	0.260
		داخل المجموعات	894,541	9,765	87		

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

تقتضي ابجديات المعالجة الإحصائية لمعالجة البيانات اختيار الأسلوب الاحصائي الأنسب للتحقق من منطوق الفرضية، على هذا الأساس عمدت الباحثتان على اختيار أسلوب تحليل التباين الأحادي الذي يتيح دراسة الفروق بين مجموعتين أو أكثر وفق ذلك كشفت نتائج التحليل الاحصائي الوصفي لدرجات أفراد العينة ان متوسط أفراد العينة الذين تتراوح مدة أقدميتهم بين 5–10 سنوات هو المتوسط الأعلى بين الفئات الثلاث حيث بلغ متوسطهم (111.32) أعلى من متوسط الفئة الأولى الذين تقل مدة أقدميتهم عن 5 سنوات (104.02) تليها متوسط الفئة الأخيرة الذين تزيد مدة أقدميتهم عن 10 سنوات (103.76)

بالانتقال إلى الجزء السفلي من الجدول تكشف نتائج المعالجة الإحصائية بشكل عام عدم وجود فروق دالة بين أفراد العينة في مقياس الدينامية يعزى لمتغير الأقدمية باستثناء درجات بعد التواصل وبعد المناخ النفسي الاجتماعي بالنظر الى قيمة (SIG) التي تجاوزت في أغلب الأبعاد قيمة (0.05) وهو الحد الأدنى المطلوب لدلالة الفروق بين الدرجات تأسيسا على ما تقدم توصلت الباحثتان إلى قبول منطوق الفرضية الصفرية الذي تقول لا توجد فروق دالة احصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الأقدمية.

ثالثا: مناقشة وتفسير

اتفقت نتيجة دراستنا مع دراسة (رضوان محمود موسى أبومويس 2023) التي هدفت إلى تعرّف واقع الأنماط القيادية وعلاقته بدينامية الجماعة في الجامعات الفلسطينية، حيث أشارت نتائجها على عدم وجود فروق دالة إحصائيا في دينامية الجماعة تعزى لمتغير الأقدمية. كما اختلفت نتيجة دراستنا مع دراسة (آسيا درماش 2018) التي توصلت نتائجها إلى وجود فروق دالة إحصائيا في دينامية الجماعة المدرسية تعزى لمتغير الأقدمية.

قامت الباحثتان بتفسير النتيجة راجع إلى أن العمل داخل المؤسسة التعليمية يعتمد بدرجة كبيرة على التعاون والتنسيق الجماعي، إضافة إلى تبادل المعلومات والخبرات العلمية والتواصل المستمر بين الأساتذة بغض النظر عن سنوات خبرتهم، فالأستاذ سواء كان موظف جديد أو موظف قديم يمتلك خبرة طويلة فكلاهما يجد نفسه مطالب بالتعامل مع نفس الإدارة والزملاء والقوانين.

من وجهة نظر الباحثتان أن الأستاذ الجديد يسعى منذ بداية عمله إلى الاندماج والتكيف مع زملائه، في حين نرى أن الأستاذ ذو الخبرة يكون قد اكتسب خبرة سابقة في التعامل والتفاعل داخل الجماعة التربوية.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية السابعة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها" **ليس هناك فروق دالة احصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الأقدمية**".

للتحقق من صحة الفرضية جرى استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way Annova) بالاستعانة ببرنامج (SPSS) وقد كشفت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات ما هو موضح في الجدول أدناه:

الجدول رقم (35): يوضح الفروق الفردية لمتغير الأقدمية في مقياس الرضا الوظيفي

	الفئات العمرية	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
خصائص الدرجات	أقل من خمس سنوات	93,2778	10,22493	67,00	113,00
	من خمس سنوات الى 10سنوات	90,2857	11,34593	56,00	109,00
	أكثر من عشر سنوات	87,0769	15,01712	43,00	110,00

	التباين في	التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	df	F	(sig)
التباين بين الدرجات	الدرجة الكلية	بين المجموعات	583,440	291,720	2	1,987	0.143
		داخل المجموعات	12772,783	146,814	87		
	درجات بعد الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	بين المجموعات	13,121	6,561	2	644,	0.528
		داخل المجموعات	885,868	10,182	87		
	درجات بعد الرضا عن الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	977,	488,	2	062,	0.940
		داخل المجموعات	682,146	7,841	87		
	درجات بعد الرضا عن ظروف العمل	بين المجموعات	8,775	4,387	2	1,217	0.301
		داخل المجموعات	313,714	3,606	87		
	درجات بعد علاقات العمل	بين المجموعات	97,746	48,873	2	3,093	0.050
		داخل المجموعات	1374,654	15,801	87		
	درجات بعد الرضا عن التقدير المهني	بين المجموعات	55,385	27,692	2	1,583	0.211
		داخل المجموعات	1522,171	17,496	87		

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

عند محاولة تقديم قراءة للقيم الواردة في الجدول تستوقفنا قيم المتوسطات الحسابية بوصفها مؤشرا رئيسيا للمقارنة بين فئات الأساتذة تبعا لمتغير الأقدمية من حيث أن متوسط درجات فئة الأساتذة الذين تقل مدة أقدميتهم عن 5 سنوات بلغ (93.27) وهو المتوسط الأعلى بين الفئات الثلاث يليه متوسط الفئة الثانية من الأساتذة وهم أولئك الذين يتراوح مدة أقدميتهم بين (5–10) سنوات حيث بلغ متوسط درجاتهم (90.28) بينما بلغ متوسط الفئة الأخيرة أي أولئك الذين يزيد مدة أقدميتهم عن 10 سنوات (87.07) وهو المتوسط الأدنى بين الفئات

الثلاث، بالانتقال الى الجزء السفلي الخاص بدلالة الفرق بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الأقدمية تشير النتائج الخاصة بعمود الدلالة الإحصائية (SIG) إلى عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الأفراد تبعا لمتغير الأقدمية وهو ما يحيلنا إلى قبول منطوق الفرضية الصفرية.

ثالثا: مناقشة وتفسير

اتفقت نتيجة دراستنا مع دراسة (الماحي قصار، جرمون علي، نصير أحميدة 2019) وتوصل الباحثون إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ونرى كذلك توافق نتيجة دراسة (دريوش راضية، صرداوي نزيم 2017) التي توصلت إلى عدم وجود فروق دالة إحصائيا في إجابات أفراد عينة الدراسة وفقا لمقياس الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة المهنية. كما اختلفت نتيجة دراستنا مع دراسة (براهمي براهيم، قرين العيد2017) التي كشفت الى وجود فروق دالة إحصائيا بين الأساتذة في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة المهنية، وكذا دراسة (وصال البشير إبراهيم البشير2021) التي كشفت عن وجود فروق ذات دالة إحصائية في الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة.

قامت الباحثتان بتفسير النتيجة على أن الرضا الوظيفي لا يعتمد فقط على الأقدمية أو مدة العمل، وإنما يتأثر بعدة عوامل أخرى كالطبيعة العلاقات داخل المؤسسة، وطريقة التعامل مع الأستاذ إضافة إلى شعوره بالتقدير والاستقرار المهني والنفسي. فالأستاذ الجديد غالبا ما يكون أكثر حيوية وحماسا في بداية مشواره المهني، بينما الأستاذ صاحب الخبرة يكون قد اعتاد على طبيعة العمل وظروفه المختلفة.

من وجهة نظر الباحثتان، يوجد تشابه مهام ومسئوليات بين أفراد العينة داخل المؤسسات التربوية ساهم بشكل كبير في عدم ظهور فروق واضحة في مستوى رضا الوظيفي تبعا للأقدمية.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثامنة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها" **ليس هناك فروق دالة احصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الثانوية مكان العمل**"

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثتان اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين الدرجات على مقياس دينامية الجماعة التربوية وبعد المعالجة الإحصائية كشفت النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (36): يوضح الفروق الفردية لمتغير الثانويات في مقياس دينامية الجماعة التربوية

	الثانويات	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى درجة	اعلى درجة
خصائص الدرجات	بوصبيع صالح عبد المجيد	102.88	11.98	86.00	127.00
	بوشوشة المختلطة	107.38	16.23	84.00	129.00
	عبد العزيز الشريف	102.11	16.17	74.00	129.00
	السعيد عبد الحي	104.33	12.21	70.00	124.00
	بكار بحري	114.38	12.32	88.00	138.00

	التباين في	التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	df	F	(sig)
التباين بين الدرجات	الدرجة الكلية	بين المجموعات	1793,444	448,361	4	2,306	0.065
		داخل المجموعات	16528,111	194,448	85		
	درجات بعد التعاون	بين المجموعات	57,289	14,322	4	2,100	0.088
		داخل المجموعات	579,833	6,822	85		
	درجات بعد التماسك	بين المجموعات	40,622	10,156	4	0.907	0.464
		داخل المجموعات	951,833	11,198	85		
	درجات بعد التواصل	بين المجموعات	32,222	8,056	4	1,073	0.375
		داخل المجموعات	638,000	7,506	85		
	درجات بعد المناخ النفسي الاجتماعي	بين المجموعات	32,222	8,056	4	1,073	0.375
		داخل المجموعات	638,000	7,506	85		
	درجات بعد القيادة التربوية	بين المجموعات	113,289	28,322	4	3,196	0.017
		داخل المجموعات	753,333	8,863	85		
	درجات بعد الدافعية وحل المشكلات	بين المجموعات	70,889	17,722	4	1,871	0.123
		داخل المجموعات	805,333	9,475	85		

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

تكشف القيم الواردة في الجدول تقاربا بين متوسطات أفراد العينة حيث يبرز المتوسط الحسابي للأساتذة العاملين في ثانوية بكار بحري الذي بلغ(114.38) وهو المتوسط الأعلى بين جميع المؤسسات التربوية التي شملتها الدراسة، تليها مباشرة ثانوية بشوشة المختلطة بمتوسط حسابي قدره(107.38)، بينما كان متوسط الدرجات الأدنى لدى مجموعة الأساتذة

العاملين في ثانوية عبد العزيز شريف(102.11)، بالانتقال الى قيم التباين بين درجات أفراد العينة على الدرجة الكلية لمقياس دينامية الجماعة التربوية والأبعاد منفصلة بلغت قيمة F على درجات بعد القيادة التربوية(3.19) وهي القيمة الأعلى بين جميع الأبعاد، لذلك كشفت قيمة SIG في قيمة الأبعاد عدم وجود فروق دالة احصائيا بين أفراد العينة وهو ما يقودنا إلى قبول منطوق الفرضية الصفرية التي تنص على عدم وجود فروق دالة احصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير الثانوية مكان العمل.

ثالثا: مناقشة وتفسير

تعزى النتيجة على أن العملية التربوية داخل مختلف الثانويات التي تمت فيها الدراسة تتوافق مع بعضها سواء من حيث التنظيم الإداري أومن حيث العلاقات الاجتماعية والمهنية التي تربط بين الأساتذة والإدارة، كما أن هذه الثانويات تخضع لنفس القواعد والتشريعات التربوية التي تضعها وزارة التربية، إضافة على اعتمادهم نفس البرامج والمناهج الدراسية المقررة.

من وجهة نظر الباحثتان أن دينامية الجماعة التربوية التي تحدث داخل الثانويات تساهم في جعل بيئة العمل التربوي متشابه ومترابطة إلى حد كبير، حيث يعمل الأساتذة ضمن هذه الثانويات في ظروف عمل تكاد تكون نفسها.

عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية التاسعة:

أولا: التقديم العام للجدول

ومنطوقها" **ليس هناك فروق دالة إحصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى متغير الثانوية مكان العمل** ".

للتحقق من صحة الفرضية استخدمت الباحثتان اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروق بين الدرجات على مقياس دينامية الجماعة التربوية وبعد المعالجة الإحصائية كشفت النتائج الموضحة في الجدول أدناه:

الجدول رقم (37): يوضح الفروق الفردية لمتغير الأقدمية في مقياس الرضا الوظيفي

	الثانويات	المتوسط	الانحراف المعياري	أدنى درجة	أعلى درجة
خصائص الدرجات	بوصبيع صالح عبد المجيد	89.77	9.96	64.00	104.00
	بوشوشة المختلطة	91.33	15.75	43.00	110.00
	عبد العزيز الشريف	87.72	12.32	56.00	107.00
	السعيد عبد الحي	89.55	12.17	57.00	104.00
	بكار بحري	94.38	10.57	67.00	113.00

	التباين في	التباين	مجموع المربعات	متوسط المربعات	df	F	(sig)
التباين بين الدرجات	الدرجة الكلية	بين المجموعات	448,778	112,194	4	0.739	0.568
		داخل المجموعات	12907,444	151,852	85		
	درجات بعد الرضا عن طبيعة العمل والانجاز	بين المجموعات	26,489	6,622	4	0.645	0.632
		داخل المجموعات	872,500	10,265	85		
	درجات بعد الرضا عن الاستقرار الوظيفي	بين المجموعات	68,400	17,100	4	2.364	0.059
		داخل المجموعات	614,722	7,232	85		
	درجات بعد الرضا عن ظروف العمل	بين المجموعات	12,600	3,150	4	0.864	0.489
		داخل المجموعات	309,889	3,646	85		
	درجات بعد علاقات العمل	بين المجموعات	94,733	23,683	4	1.461	0.221
		داخل المجموعات	1377,667	16,208	85		
	درجات بعد الرضا عن التقدير المهني	بين المجموعات	50,222	12,556	4	0.699	0.595
		داخل المجموعات	1527,333	17,969	85		

ثانيا: القراءة الإحصائية والتحليل

تكشف القيم الموضحة في الجدول أن متوسط الدرجات الأعلى بين المجموعات هو متوسط درجات الأساتذة العاملين في بكار بحري الذي بلغ (94.38) تليه مباشرة متوسط درجات أساتذة ثانوية بشوشة المختلطة الذي بلغ (91.33) في ما كانت متوسطات درجات أساتذة بوصبيع صالح عبد المجيد والسعيد عبد الحي جد متقاربة ، كان متوسط درجات عبد العزيز الشريف الأدنى بين جميع المتوسطات، بالانتقال إلى قيم F تكشف قيم SIG على الدرجة الكلية والأبعاد منفصلة عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الدرجات وهو ما يقودنا الى قبول منطوق الفرضية الصفرية التي تقول: لا توجد فروق دالة إحصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس الرضا الوظيفي تعزى متغير الثانوية مكان العمل.

ثالثا: مناقشة وتفسير

تعزى النتيجة على أن الثانويات رغم اختلاف تسمياتها ومواقعها الجغرافية، إلا أنها تشترك في مجموعة من الخصائص منها: عدد ساعات العمل، طبيعة المهام المطلوبة والعلاقات المهنية السائدة داخل المؤسسة، كما أن أعضاء الجماعة التربوية يتصرفون وفق معايير وقيم مشتركة.

من وجهة نظر الباحثتان استنتجتا بصورة ملحوظة أن مستوى الشعور بالرضا الوظيفي لا يختلف بشكل كبير من ثانوية إلى أخرى. ويعود ذلك إلى تشابه ظروف العمل تقريباً في مختلف الثانويات.

الخاتمة

الخاتمة:

في ختام هذه الدراسة يمكننا القول إن موضوع دينامية الجماعة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي، يعد من المواضيع المهمة في المجال التربوي والذي مازال بحاجة ملحة للمزيد من البحث حول هذا الموضوع، والذي له تأثير في تعزيز العلاقات المهنية بين الأساتذة، بما يعكس على استقرارهم ورفع مستوى أدائهم المهني. وقد سمحت هذه الدراسة بالكشف عن طبيعة العلاقة بين دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي، إضافة إلى التعرف على الفروق المرتبطة بمتغير (الجنس، الأقدمية، الثانوية)، كما أظهرت النتائج التي أشرنا إليها سابقاً حيث تم التوصل إلى:

- وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين درجات أفراد العينة على مقياس دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي في الدرجة الكلية للمقياس والأبعاد منفصلة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مقياس دينامية الجماعة التربوية تعزى لمتغير (الجنس، الأقدمية، الثانوية مكان العمل).
- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في مقياس الرضا الوظيفي تعزى لمتغير (الجنس، الأقدمية، الثانوية مكان العمل).

التوصيات والاقتراحات:

العمل على تعزيز العلاقات المهنية الإيجابية بين أعضاء الجماعة التربوية بما يسهم في خلق بيئة عمل قائمة على التعاون والتفاهم والاحترام المتبادل.

تشجيع الأساتذة على المشاركة الفعالة في الأنشطة واللجان التربوية المختلفة، بما يعزز روح الانتماء للمؤسسة ويرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

دعم قنوات الاتصال والتواصل داخل المؤسسة التعليمية بما يضمن انسيابية تبادل المعلومات والآراء بين مختلف الفاعلين التربويين.

إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالشأن التربوي والإداري، بما يعزز شعورهم بالتقدير والمسؤولية المهنية.

توفير برامج تكوينية دورية تهدف إلى تنمية مهارات التواصل والعمل الجماعي وحل المشكلات داخل الوسط التربوي.

الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للأساتذة والعمل على تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجاباً على مستوى رضاهم الوظيفي.

اعتماد أساليب تحفيزية مادية ومعنوية تسهم في تعزيز الدافعية المهنية وتحسين الأداء التربوي.

إجراء دراسات مستقبلية تتناول أثر المناخ التنظيمي في دينامية الجماعة التربوية والرضا الوظيفي لدى الأساتذة.

دراسة العلاقة بين أنماط القيادة التربوية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

توسيع نطاق البحوث لتشمل مراحل تعليمية أخرى من أجل المقارنة بين خصائص الجماعة التربوية ومستويات الرضا الوظيفي عبر مختلف الأطوار التعليمية.

إجراء دراسات تتناول متغيرات أخرى مرتبطة بالرضا الوظيفي، مثل الاحتراق النفسي والدافعية المهنية والالتزام التنظيمي.

ومن هنا نستخلص أن دينامية الجماعة التربوية الإيجابية تساعد على تقوية العلاقات المهنية بين الأساتذة، من حيث تعزيز روح التعاون والتفاهم بينهم، مما يخلق بيئة عمل أكثر انسجاما واستقرارا الذي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل وتحسين الأداء التربوي بشكل عام.

قائمة المصادر والمراجع

- ابن منظور. (1956). لسان العرب. دار صادر. بيروت. المجلد 14.
- احمد، محمد شمس الدين. (1984). العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية. القاهرة. مصر.
- آيت موحى، محمد. (2005). دينامية الجماعة التربوية. ط1. منشورات عالم المعرفة القاهرة. مصر.
- البارودي، منال. (2015). الرضا الوظيفي وفن التعامل مع الرؤساء والمرؤوسين. ط1. المجموعة العربية للتدريب والنشر. القاهرة. مصر.
- بزيو، حليمة السعدية، بلمختار، محمد رضا. (2019). دينامية الجماعة التربوية ودورها في أداء الفاعلية في التعليم الثانوي. المجلد 8، العدد 4، صفحة 373-408.
- بكوش، عبد اللطيف. (2010). النمط القيادي لدى مدير المؤسسة التعليم الثانوي وعلاقته بدينامية الجماعة التربوية دراسة ميدانية على عينة من مؤسسات التعليم الثانوي. (مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإنسانية والاجتماعية تخصص علم نفس الاجتماعي) جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
- بلخيري، سهام، عشيط، حنان. (2012). أثر الرضا الوظيفي على أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية دراسة حالة جامعة البويرة. (مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص إدارة اعمال استراتيجية). جامعة العقيد اكلي محند اولحاج البويرة. الجزائر.
- بلزروق، حبيبة، بن علو، خيرة. (2023). القيادة التنظيمية والرضا الوظيفي دراسة ميدانية بمقاطعة الوقود نفطال تيارت. (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع العمل والتنظيم). جامعة ابن خلدون تيارت. الجزائر.
- بن صغير، كريمة. (2024). مطبوعة بيداغوجية في مادة دينامية الجماعة والمؤسسات. محاضرات علم النفس العيادي. 1ماستر. جامعة 8ماي 1945 قالمة. الجزائر.

- بوشافة، عبد المالك. (2025). المدرسة الجزائرية ورهان الإصلاح في عصر التحولات. اخبار الوطن.
- بونوة، علي. (2016). العلاقات الإنسانية واثارها على الرضا الوظيفي دراسة حالة لعمال صندوق الضمان الاجتماعي كالة الجلفة. (أطروحة مقدمو لنيل شهادة دكتوره في علم الاجتماع تنظيم وعمل). جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
- جان، ميز ونوف. (1980). دينامية الجماعات. ترجمة فريد انطونيوس. طبعة 02 منشورات عويدات. بيروت.
- الجبالي، حسين. (2003). علم النفس الاجتماعي بين النظرية والتطبيق. القاهرة.
- جلال، سعد. (1984). علم النفس الاجتماعي. منشاة المعارف الإسكندرية. مصر.
- حديد، يوسف. (2015). اعداد المعلم وتقويم كفاياته. دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع. عين مليلة. الجزائر.
- رويبح، مريم. (2020). الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى أداء العمال بالمؤسسة دراسة ميدانية بالمؤسسة الجزائرية لصناعة الانابيب. (مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل). جامعة غرداية. الجزائر.
- زرفاوي، امال. (2014). أثر الصراع التنظيمي على الرضا الوظيفي للعاملين دراسة ميدانية في مدرسة الكوابل بسكرة. (مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنظيم). جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.
- زندوح، زينة. (2019). محاضرات علم النفس المرضي الاجتماعي. ماستر2 علم النفس العيادي جامعة سكيكدة. الجزائر.
- الشرايدة، سالم تيسير. (2008). الرضا الوظيفي– اطر نظرية وتطبيقات عملية. ط1. دار صفاء للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- شطي، امينة. (2014). الثقافة التنظيمية: علاقتها بديناميكية جماعة العمل. (مذكرة مكملة لشهادة ماجستير قسم العلوم الاجتماعية). جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر.

- عزيزو، عبد الرحمان. (2015). الرضا الوظيفي لدى العمال الجزائريين بين القطاع العام والخاص دراسة ميدانية بمركب حليب الجزائر ببئر خادم ومركب حليب حضنه بالمسيلة. (مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم). بسكرة. الجزائر.
- العطية، ماجدة. (2003). سلوك المنظمة: سلوك الفرد والجماعة. دار الشروق. عمان.
- عليوي السكري، باسم محمد ياسين. (2025). الرضا الوظيفي في المنضمات المعاصرة. المجلد 07. العدد02. ص164.
- غندور، محمد جلال. (2015). البحث العلمي بين النظرية والتطبيق، ط1. دار الجوهرة للنشر والتوزيع. القاهرة. مصر.
- الفهد، سالم. (2017). السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسين التربية الرياضية. ط1. مؤسسة عالم الرياضة. دار النشر لدنيا الطباعة. الإسكندرية. مصر.
- فؤاد، بهي السيد، سعد، عبد الرحمان. (2000) علم النفس الاجتماعي رؤية معاصرة. دار الفكر العربي القاهرة. مصر.
- قانون رقم: 08-04، مؤرخ في 15 محرم 1429 الموافق ل 23 يناير 2008.
- كركوش، فتيحة. (2021). محاضرات علم النفس المرضي الاجتماعي. ماستر2 علم النفس العيادي. جامعة سكيكدة 2. الجزائر.
- كيرت، لوين. (2023)، دينامية الجماعة، ترجمة عربية، دار النهضة العربية.
- محفوظ، احمد جودة. (2010). إدارة الموارد البشرية. ط1. دار وائل للنشر عمان. الأردن.
- محمد خليفة، عبد اللطيف. (2005). مقدمة في ديناميات الجماعة. دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة. مصر.

- مزوز، عبد الحليم. (2020). محاضرة دينامية الجماعة التربوية. ماستر1 علم النفس مدرسي. جامعة سطيف. الجزائر.
- مشهدي، محمد، خضير، حسين. (2018). الرضا الوظيفي وتأثيره على الأبناء. المجلد05، العدد01، ص 389.
- معوض، خليل ميخائيل. (1982). علم النفس الاجتماعي. ط1. دار النشر المغريبة الدار البيضاء. المغرب.
- نجم، ضياء إبراهيم. (2000). الجماعات الاجتماعية مداخل النظرية ومواقف تطبيقه. المكتبة الجامعية الازاربطة القاهرة. مصر.
- وطفة، علي اسعد، الشهاب، علي جاسم. (2003). علم الاجتماع –المدرسي بنوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية. الكويت.
- ونوغي، فتيحة. (2015). أثر الرواتب عن الرضا الوظيفي والرضا عن التعويضات والحفز الذاتي لأساتذة التعليم الميداني دراسة ميدانية. (مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه كلية العلوم الاقتصادية). جامعة فرحات عباس سطيف. الجزائر.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

قائمة الأساتذة المحكمين:

الاسم واللقب	الجامعة
عبد اللطيف قنوعه	جامعة حمه لخضر-الوادي
خالد فوحمة	جامعة حمه لخضر-الوادي
محمد خماد	جامعة حمه لخضر-الوادي
الأخضر جغوبي	جامعة حمه لخضر-الوادي
جميلة زيدان	جامعة حمه لخضر-الوادي
خليفة العبدي	جامعة حمه لخضر-الوادي
عبد اللطيف غربي	جامعة حمه لخضر-الوادي
سواكر رشيد	جامعة حمه لخضر-الوادي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس وعلوم التربية

استبيان

اخي الأستاذ/ اختي الأستاذة تحية طيبة وبعد:

في إطار اعداد مذكرة التخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تحت عنوان: **دينامية الجماعة التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي**، نضع بين ايديكم هذا الاستبيان الذي صمم خصيصا لأهداف البحث العلمي، مساعدتك تكمن في التفضل بالإجابة على كافة فقراته بكل دقة وموضوعية، وضع العلامة (√) امام الخانة المناسبة لإجابتك كما نعلمك ان المعلومات التي تدلي بها ستحظى بكامل السرية ولا تستعمل الا لغرض علمي. واني اشكرك على ما تبذله من جهد ووقت في تعبئة هذا الاستبيان.

البيانات الشخصية:

الثانوية التي تعمل بها: .....

الجنس: ذكر ☐ انثى ☐

الاقدمية: اقل من خمس سنوات ☐ اقل من عشر سنوات ☐ من عشر سنوات فما فوق ☐

- **مقياس دينامية الجماعة التربوية:**

الرقم	الفقرات	ابدا	نادرا	غالبا	دائما
	بعد: التعاون				
1	نعمل نحن الأساتذة بروح الفريق الواحد داخل المؤسسة				
2	يتم تبادل استراتيجيات التدريس الناجحة بين الأساتذة				
3	استفيد من تجارب زملائي في تطوير ادائي				
4	تفتقد الجماعة التي اعمل معها الى تنسيق الجهود فالعمل المشترك				
5	تشجع الإدارة المبادرات الجديدة داخل المؤسسة				
6	أستطيع طرح تساؤلاتي على الجماعة التربوية دون تردد				
	بعد: التماسك				
7	اشعر بالانتماء الى الجماعة التربوية				
8	ارغب بالاستمرار في العمل داخل هذه المؤسسة				
9	يتم دعم الزملاء الجدد داخل المؤسسة				
10	مصالحي الشخصية اهم من مصلحة الجماعة التي اعمل معها				
11	أضحي بمصلحتي الشخصية في سبيل الجماعة التي اعمل معها				
12	يسود التوتر بين أعضاء الجماعة بسبب الخلافات الكبيرة بينهم				
	بعد: التواصل				
13	يوجد تواصل فعال وتبادل المعلومات التربوية بسهولة بين جميع الأساتذة				
14	تزود الإدارة الاساتذة بمعلومات غير واضحة عن كيفية سير العمل				
15	أجد صعوبة في تفسير ما هو مطلوب مني حول مهام العمل				
16	أشعر ان رأيي مسموع داخل المؤسسة دون تخوفات				
17	يتم اعلامنا بكل المستجدات في الوقت المناسب				
18	يتكلم الحضور في المجالس التربوية بصيغة" نحن"				

بعد: المناخ النفسي الاجتماعي					
19	توفر الإدارة بيئة محفزة للعمل				
20	يسود الاحترام اثناء النقاش بين الأعضاء الجماعة التربوية				
21	يحرص جميع العاملين على خلق جو عمل مريح				
22	أقبل النقد المهني من أعضاء الجماعة التربوية				
23	يظهر كل عامل مشاعر الالفة لزملائه في العمل				
24	يسود في مكان العمل مناخ مساعد على الابداع				
بعد: القيادة التربوية					
25	لا تستجيب الإدارة بانشغالاتنا بسرعة				
26	يندرج عملي ضمن خطة عمل توضع في بداية السنة الدراسية				
27	تدعم الإدارة العمل الجماعي داخل المؤسسة				
28	لا يتم اعلامنا بكل المستجدات الصادرة من قبل الوزارة				
29	يطبق في المؤسسة مبدا الاعتراف بالإنجاز المتميز				
30	اشعر بالتباعد بين الإدارة وبقية العاملين				
بعد: الدافعية وحل المشكلات					
31	يبادر الموظفين بالقيام بأعمالي المهنية في حالة غيابي				
32	أقوم بمساعد الأساتذة في حل المشكلات المهنية				
33	يتنازل زملائي على المواقف المتصلبة من اجل الجماعة				
34	اشعر بالملل من تكرار الإجراءات المتبعة في عملي				
35	ابادر باقتراح أفكار جديدة لتحسين العمل التربوي				
36	اشعر بتجدد أسلوب العمل من فترة الى أخرى				

- مقياس الرضا الوظيفي:

الرقم	الفقرات	ابدا	نادرا	غالبا	دائما
بعد: الرضا عن طبيعة العمل والانجاز					
1	أجد مهنة التدريس تناسب قدراتي وميولي				
2	أشعر ان عملي يحقق قيمة معنوية في المجتمع				
3	أشعر بالمتعة اثناء أداء مهامي التدريسي				
4	يحقق لي عملي اثراء وظيفيا من خلال تنوع المهام وما يتضمنه عملي من مسؤوليات				
5	أشعر بان عملي هام ونافع لنفسي وللمجتمع				
بعد: الرضا عن الاجر والاستقرار الوظيفي					
6	توفر الوظيفة مصدر دخل قار حتى في حالة الغياب عن العمل بمبرر قانوني				
7	أشعر بالاستقرار المالي في وظيفتي				
8	أشعر بالاستقرار في مكان عملي				
9	أشعر بالرضا عن الامتيازات المهنية المتاحة لي				
10	أشعر بالخوف من فقد وظيفتي نتيجة حدوث خلاف بيني وبين مديري في العمل				
بعد: الرضا عن ظروف العمل					
11	عدد ساعات العمل مناسبة مما يتوفر لي الفرصة للقيام بالأنشطة وواجبات أخرى				
12	تؤثر ضغوط العمل على حياتي الشخصية				
13	أشعر بان عملي يتطلب مجهودا يفوق طاقتي				
14	تتميز بيئة العمل المادية بمقر الإدارة بوجود (تجهيزات مكتبية- نظافة-اضاءة...)				
15	لا يؤثر العمل سلبا على صحتي				
بعد: الرضا عن العلاقات والادارة					
16	تسود روح التعاون بيني وبين زملائي في انجاز الاعمال				
17	تقييم رئيسي لأدائي يجلب لي الرضا عن وظيفتي				

18	أتلقى دعما مهنيا عند الحاجة من زملائي				
19	تتيح لي الفرصة لإبداء الراي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل				
20	جهودي في العمل تحظى بالتقدير المناسب				
21	سلوك الموظفين يعكس ثقافة المؤسسة				
22	تساهم وسائل الاتصال في تسهيل مهام العمال				
23	أعتبر كل من يخالفني الراي متحديا لسلطتي				
بعد: الرضا عن النمو والتقدير المهني					
24	تمنحني وظيفتي الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات				
25	تمنحني مهنة التدريس الشعور بالانتماء والتقدير والاحترام من طرف الاخرين				
26	التأهيل والتدريب قبل البدء في العمل امر ضروري لتحسين أداء الاساتذة				
27	أستطيع تطوير مهاراتي المهنية في عملي				
28	أفكر بالاستمرار في هذه المهنة مستقبلا				
29	أشعر بالفخر بانتمائي لمهنة التعليم				
30	تتاح لي الفرصة بالقيام بالتخطيط في عملي				