

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم النفس

تخصص: تحليل المعطيات الكمية والكيفية

الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى عينة من  
عمال ما قبل التشغيل - مستغانم -

مقدمة و مناقشة علنا من طرف

الطالب: عمارة رضا

أمام لجنة المناقشة

جامعة مستغانم رئيسا	أستاذة محاضرة-ب-	عليش فلة
جامعة مستغانم مشرفا و مقررا	أستاذ محاضر -ب-	العبايدية عبد القادر
جامعة مستغانم مناقشا	أستاذ مساعد-ب-	قنيش سعيد

السنة الجامعية: 2019/2018

# الفهرس

أ.....	إهداء
ب.....	تشكرات
ج.....	ملخص البحث
01.....	مقدمة
02.....	الفصل الأول: مدخل الدراسة
03.....	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
03.....	فرضيات الدراسة
04.....	أهداف الدراسة
04.....	أهمية الدراسة
04.....	المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة
06.....	الدراسات السابقة
11.....	الفصل الثاني: الخصائص السيكومترية
12.....	معنى مصطلح سيكومتري (Psychometric)
13.....	تعريف الخصائص السيكومترية psycho-Metric Characters
13.....	تصنيفات الخصائص السيكومترية
15.....	أنواع الصدق

21.....	العوامل التي تؤثر على صدق الاختبار
23.....	أنواع الثبات
24.....	طرق حساب معامل الثبات
29.....	العوامل المؤثرة على الثبات
31.....	الفصل الثالث: الرضا المهني
32.....	الرضا المهني عبر التاريخ
34.....	طرق قياس الرضا المهني
35 .....	ثالثاً : عوامل الرضا المهني عن العمل
36 .....	رابعاً : نظريات الرضا المهني
42.....	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية
43.....	مجتمع وعينة الدراسة
43.....	منهج الدراسة والإجراءات
43.....	أداة الدراسة
44.....	تطبيق المقياس وقراءة التعليمات
45.....	جمع وإدخال بيانات المقياس
45.....	التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس
45.....	المعالجة الإحصائية
47.....	الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضياتها
48.....	عرض نتائج السؤال الأول

51.....	مؤشر الصدق بطريقة الاتساق الداخلي.....
52.....	عرض نتائج السؤال الثاني.....
52.....	مؤشر حساب الثبات عن طريق معامل ألفا لكرونباخ.....
53.....	مؤشر حساب الثبات عن طريق المقارنة الطرفية.....
54.....	عرض نتائج السؤال الثالث.....
54.....	عرض نتائج السؤال الرابع.....
55.....	مناقشة النتائج.....
55.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
55.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....
56.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....
57.....	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع.....
57.....	مناقشة التساؤل الرئيسي للدراسة.....
58.....	التوصيات.....
59.....	خاتمة.....

قائمة المراجع

الملحقات

## إهداء

اننا في هذه الحياة على الأغلب ندين لكثير من الناس أقرباء كانوا أو أصدقاء بكثير من الخدمات

ولعل أصغر شئ يمكننا فعله من أجلهم هو شكرهم

أنا أقترح عليكم انتهاز هذه الفرصة لشكر كل من كان له دور أو مكانة هامة في حياتي

وأبتدىء بشكر المولى عز وجل الذي رزقني العقل وحسن التوكل عليه سبحانه وتعالى وعلى نعمه

الكثيرة التي رزقني اياها

الى من أنارا لي درب العلم والمعرفة وحرصا علي منذ الصغر واجتهدا في تربيتي والاعتناء بي والدتي

الحبيبة و القريبة الى قلبي أرجو لها دوام الصحة والعافية و الى والدي رحمه الله

الى اخوتي وكل أفراد عائلتي فردا فردا.....

والى أساتذتي واستاذاتي وكل من أشرف على تعليمي منذ الصغر الى الآن أرجو من المولى عز وجل

أن يجمعني واياكم في جنانه الواسعة

الى كل المشرفين على هذا المنتدى شكرا جزيلاً لكم على هذه المبادرة الطيبة والتي جعلتني أشعر

أني معكم ومنكم واليكم.....

## تشكرات

نحمده أبلغ الحمد ونشكره على توفيقنا لانجاز هذا العمل البسيط فلا شكر ولا حمد إلا له.

نتقدم بجزيل الشكر وبالغ عبارات الامتنان إلى أستاذنا المشرف العبادية عبد القادر الذي كان لنا

خير فائدة وخير دليل الموجه لهذا العمل منذ البذرة الأولى إلى غاية جني الثمار.

كما نتقدم بالشكر والعرفان إلى أساتذتنا الكرام الذين أشرفوا على تأطيرنا على مدار سنوات

تكويننا وندعو الله عز وجل أن يوفقهم بما فيه صلاحنا وصلاح الأجيال الصاعدة.

تمام هذا العمل يوسف جلول الناظور بما قدمه لنا من عون ومساعدة لانجاز هذا.

وفي الأخير نشكر كل من ساهم في هذا العمل البسيط من قريب أو من بعيد وندعو الله أن يكون

بعون الجميع

## المقدمة:

لقد استحوذ موضوع الرضا الوظيفي على اهتمام كبير ومتزايد من قبل الباحثين في مجال فالإدارة وعلم النفس وبعض العلوم الأخرى ونتج عن ذلك ظهور الكثير من الأبحاث والدراسات المتعلقة بمفهوم الرضا الوظيفي للفرد ومعرفة الأسباب التي تؤدي إلى رضاه عن عمله، ومن ثم تحقيق أهدافه الخاصة به وكذا أهداف عمله بطريقة تكاملية متفاعلة فموضوع الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تمت فيها الدراسات والبحوث في مجال علم النفس الإداري وحتى عام 1976 كان عدد هذه البحوث يفوق ثلاثة آلاف بحث وهذا نظرا لان الأفراد يقضون معظم أوقاتهم في العمل كما يرجع هذا إلى الاعتقاد السائد بان الرضا عن العمل يؤدي إلى زيادة الإنتاج.

ومن هذا المنطلق سعت دراستنا الى محاولة البحث عن الخصائص السيكومترية و عن محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم. وقد تضمنت الدراسة خمسة فصول - الفصل الأول: حيث تم فيه تحديد إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة كذلك التعاريف الإجرائية لمتغير الدراسة، بالإضافة إلى أهمية أهداف البحث- الفصل الثاني: الخاص بالرضا المهني. تم فيه عرض مفهوم الرضا الوظيفي، تعريفه، محدداته ( الأجر، فرص الترقية، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، الظروف الفيزيائية)، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي، قياسه، نظرياته، الآثار الناتجة على الرضا الوظيفي . الفصل الثالث: الخصائص السيكومترية. الفصل الرابع: هو فصل خاص بالإجراءات الميدانية للدراسة.

تم التطرق الى منهج الدراسة، ميدان البحث، الخصائص السيكومترية للأداة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، الاساليب الاحصائية المستعملة. الفصل الخامس: ويتم فيه تفسير ومناقشة نتائج الفرضيات. وأخيرا تم التطرق الى خلاصة واقتراح بعض الاساليب للتفعيل من هذه المحددات كما احتوت على مجموعة من المراجع والملاحق.

## الفصل الأول: مدخل الدراسة

1. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها.
2. فرضيات الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة.
6. الدراسات السابقة.

1. مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

بعد البحث في موضوع الرضا المهني في ميدان علم النفس و خاصة عندما أصبح له تأثير على نشاط الإنسان و فعاليته خاصة فئة العمال التي تعتبر أهم فئة في تكون المجتمع و تأسيسه و تطويره . فبدلك يجب قياس الرضا المهني عند العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل و ما خصائصه السيكو مترية لهذا المقياس و من هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:-هل لدى اختبار الرضا المهني خصائص سيكو مترية عالية؟  
و يتدرج ضمن هذه الإشكالية أسئلة فرعية:

- 1- هل يتوفر لاختبار الرضا المهني للعمال على صدق باستخدام الاتساق الداخلي و الصدق التمييزي لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم؟
- هل يتوفر لاختبار الرضا المهني للعمال على ثبات باستخدام التجزئة النصفية و ألفالكرونباخ لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم؟
- 2- هل تختلف استجابة للعمال لاختبار الرضا المهني وفقا لمتغير الجنس (ذكور و إناث)؟
- 3- هل تختلف استجابة العمال لاختبار الرضا المهني وفقا لمتغير الخبرة المهنية؟

2. فرضيات الدراسة:

و للإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بصياغة الفرضية الرئيسية التالية:

- يتمتع اختبار الرضا المهني بخصائص سيكو مترية ذات صدق و ثبات لدى عينة من العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم.

و يتدرج ضمن هذه الفرضية الرئيسية فرضيات فرعية:

- 1- يتوفر لاختبار الرضا المهني على نطاق استخدام الاتساق الداخلي و الصدق التمييزي لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم.
- 2- يتوفر لاختبار الرضا المهني على ثبات باستخدام التجزئة النصفية و ألفالكرونباخ لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم.
- 3- تختلف استجابة العمال لاختبار الرضا المهني وفقا لمتغير الجنس (الذكور و الإناث).
- 4- تختلف استجابة العمال لاختبار الرضا المهني وفقا لمتغير الشهادة.

### 3. أهداف الدراسة:

- التعرف على الرضا الوظيفي لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم
- التعرف على محددات الرضا المهني لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم
- الدور إلى أساليب لتفعيل الرضا المهني لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم

### 4. أهمية الدراسة:

- يقدم بحثنا مجموعة من محددات الرضا الوظيفي لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم
- معرفة الواقع الفعلي لمستوى الرضا المهني لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم
  - تعتبر أول دراسة للرضا المهني العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم
  - محاولة الإسهام في تفعيل محددات الرضا الوظيفي العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم مما يؤدي إلى تحسين و توفير الإنتاج.

### 5. المفاهيم الإجرائية لمتغيرات الدراسة:

لغايات هذه الدراسة تم اعتماد المصطلحات التالية:

أ. الخصائص السيكومترية: هي دلائل إحصائية عن مدى جودة ودقة المقياس وبنوده، وتتمثل في:

**الثبات:** يعني الاختبار يعطي تقديرات ثابتة ومتسقة في حالة تكرار عملية القياس، وقد يأتي بمعنى الموضوعية فالفرد يجب أن يحصل على نفس الدرجة تقريبا باختلاف المصححين، وعبر الزمن، في البحث الحالي اعتمد على تقدير الثبات عن طريق التجزئة النصفية بمعامل سيرمان براون، ومعامل ثبات التناسق الداخلي وفق معادلة ألفا لكرونباخ.

**الصدق:** يرى كرونباخ Cronbakh 1960: أنه يقدر اكتمال تفسير درجة الاختبار للسمة المعدنية والثقة في هذا التفسير بقدر الصدق الاختبار وهو يربط بذلك بين الدرجة على الاختبار وقدرتها التفسيرية، أما في البحث الحالي اعتمد على أحد أنواع الصدق في دراسة وهو الصدق التمييزي، والصدق الاتساق الداخلي (الصدق البناء).

ب. الرضا المهني:

هو مقارنة العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم للصورة التي يضعونها حول المنشأة التي يعملون فيها و ماهو موجود فعلا.

هو مجموع الدرجات التي يتحصل عليها العامل من خلال إجابته على فقرات استبيان الرضا المهني و يتمثل في الرضا عن (درجة الأجر، درجة فرق الترقية، درجة العاقبة مع الزملاء، درجة الإشراف و درجة الظروف الفيزيائية) لدى العمال المتعاقدين في اطار ما قبل التشغيل لولاية مستغانم.

6. الدراسات السابقة:

بالرغم من الأهمية الواضحة لطبيعة الموضوع، و رغم أنه أُلجِح أحد المحاور الأساسية لقياس أداء المؤسسات و فعاليتها و جودة الخدمات التي تقدمها، فإن المكتبة العربية و المحلية على وجه الخصوص تعاني من قلة الدراسات في هذا المجال و خاصة المتعلقة بمجتمع و عينة الدراسة، حيث تناولت دراسات نادرة في البيئة المحلية "الرضا المهني"، لم نجد أي دراسة تناولت الرضا المهني و الخصائص السيكومترية مع بعض، إلا أننا سنعرض بعض الدراسات التي تناولت الرضا المهني.

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كثير من الباحثين و ستعرض في هذا الفصل مجموعة من الدراسات التي تطرقت إلى تحقيق مفهوم الرضا الوظيفي و على العوامل التي كان لها أثر على تحقيق هذا المفهوم فهناك دراسات عربية و أجنبية منها مايلي:

**دراسة (مصطفى 1989):**التمثلة في دراسة الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة، هدفت هذه الدراسة إلى قياس الرضا الوظيفي لدى معلمي المدرسة الاعدادية بالإمارات العربية المتحدة اشتملت عينة الدراسة على ( 430 معلما و معلمة منهم 200 معلما و 230 معلمة تم تطوير أداة لغرض هذه الدراسة مكونة من فقرة موزعة على تسعة مجالات: (طبيعة العمل، الراتب، الحوافز، الظروف المرتبطة بالعمل، الإدارة المدرسية، الإشراف، العبء الطبيعي للعمل مع التلاميذ، المعلم نفسه و الظروف الطبيعية للعمل ) (سالم بشير الشرايدة، 2008، ص 123)أما نتائج هذه الدراسة فكانت كالتالي :

1.وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجة الرضا عن المهنة بين المعلمين والمعلمات في حملة المؤهل

الجامعي

2. عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تعزي لمتغير الجنس بين درجة الرضا المعلمين و المعلمات عن مهنة التعليم

3 .وجود أثر فروق ذات دلالة احصائية تعزي لسنوات الخبرة بين درجات رضا المعلمين و المعلمات عن مهنة

التعليم (سالم بشير الشرايدة، 2008، ص 124 )

**دراسة يونج(1988)** الرضا الوظيفي لدى المعلم: و هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العوامل التي تؤثر إلى الرضا

عند المعلمين: حيث تألفت عينة الدراسة من 159 معلما تم اختيارهم من المدارس الابتدائية بمدينة كاليفورنيا، و

قد اشتملت استبانة الدراسة على أربعة أبعاد متعلقة بالرضا هي: الأبعاد الداخلية، القيادة، ومناخ المدرسة، توفير

الموارد.

و أشارت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

1. أن تنوع القيادة الإدارية يعد من أهم العوامل الأساسية المؤثرة في الرضا لدى المعلمين، و أن القيادة الأساسية

المؤثرة في الرضا لدى المعلمين، وأن القيادة الديمقراطية هي أفضل الأنواع تأثيرا في رضا المعلم عن عمله.

2. إن النجاح في العمل، الزيادة في الراتب و العمل الإضافي، الإمكانيات المتوفرة للترقية، وتوافر مكافآت الإنجاز،

و اعتراف المدير بقيمة العمل كلها تساهم في رفع و تحقيق الرضا لدى المعلمين

3. عوامل عدم الرضا تمثلت في الظروف المحيطة بالمعلم، أثرت على أدائه. (سالم الشرايدة، 2008، ص 146 )

دراسة كولير(1992) التغييرات التطويرية لدى متنبئ الرضا الوظيفي عند المعلمات المدرسة الابتدائية وهدفت هذه

الدراسة التي تنبأ بالرضا الوظيفي للمعلمات و بالتحديد كيف يؤثر متغير الشخصية و متغيرات العمل على الرضا

الوظيفي في مستويات العمر المختلفة اشتملت عينة الدراسة على 386 معلمة في مراحل الروضة و حتى الصف

السادس في مدارس حديثة حيث استخدم الباحث استبياناه وقياس المهنة: و التي تقيس الرضا في ست مجالات: العمل والإشراف، الأجر، الترقية والزملاء والعمل ككل، ودلت نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- إن المعلمات ممن تتراوح أعمارهن بين العشرين و الثلاثين كن أكثر رضا عن الإشراف و عن أعمالهن بشكل عام من المعلمات ذات أعمار الخمسين. ( سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص 148 )

**دراسة كلكر 1997**: تضيف الرضا الوظيفي لمعلمي المدارس الابتدائية الذكور حسب الخبرة و هدفت الدراسة إلى استقصاء اثر متغيري الجنس و الخبرة التدريسية على سبع مكونات كانت النتائج أن اتجاهات المعلمين نحو العمل إيجابية أن رضا المعلمين لخبرات طويلة 16 سنة كان أعلى من المعلمين ذوي الخبرة الاقل و هذا فيما يتعلق بالعمالة مع الزملاء .

كذلك ان المعلمات كن أكثر رضا عن المعلمين فيما يتعلق بتحديات العمل و العمالة مع الزملاء و العمالة مع الطلبة. ( سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص 154 )

**دراسة شهاب 1992**: أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى معلمي و معلمات الثانوية في وادي الأردن)، هدفت الدراسة إلى تحديد درجة الرضا الوظيفي من خلال أربع ابعاد (العمل نفسه،الترقية،الراتب،زملاء العمل) حيث اشتملت الدراسة على 457 معلما ومعلمة وكانت النتائج كالتالي:

1. وجود أثر ذي دلالة لمتغير الجنس على بعدي الرضا الوظيفي عن ممارسة المهنة الحالية و الراتب لصالح الإناث
2. وجود أثر ذي دلالة لمتغير التخصص على درجة الرضا العام على بعدي الراتب و الترقية لصالح المعلمين ذوي تخصص العلوم الإنسانية.

3. وجود اثر ذي دلالة لمتغير المناخ التنظيمي على درجة الرضا عن بعد الراتب، في حين لا يوجد أثر ذي دلالة إحصائية لهذا المتغير على درجة الرضا عن بعد الترقية (سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص 128 )

**دراسة متكالف 1992:** الرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية و المتوسطة، حيث هدفت الدراسة إلى تحديد العوامل التي تساهم في الرضا الوظيفي، و اختبار هزريرج وزم<sup>2</sup>ئه التي تتضمن أن عوامل محتوى العمل هي: الانجاز، الاعتراف، تقدم، المسؤولية، العمل نفسه)، وأن عوامل بيئة العمل هي (العلاقات الشخصية مع الزملاء و المشرفين و المعلمين، الرواتب، الحياة الشخصية، المركز الوظيفي، الأمن، كفاءة الإشراف) لها تأثير محاييد على الرضا، وتكون مصحوبة بعدم الرضا الوظيفي وكانت نتائج الدراسة كالتالي : تم استخدام الانحدار لتحديد قدرة كل عامل من عوامل محتوى العمل ومجموعة عوامل بيئة العمل، على التنبؤ بالرضا الوظيفي، وقد تبين أن عامل محتوى العمل و عوامل بيئة العمل ترتبط بشكل دال بالرضا مما يعني أن هذه النظرية لا تنطبق على عينة المديرين المدروسة. (سالم تيسير الشرايدة، 2008، 149 )

**دراسة العريفي 2000:** الرضا الوظيفي لمعلمي المرحلة الثانوية و ع<sup>2</sup>فته بإدراكهم للسلوك القيادي لمديرهم في الجمهورية اليمنية، و فرضت هذه الدراسة لمعرفة درجة الرضا الوظيفي و ع<sup>2</sup>فته بإدراكهم للسلوك القيادي من خلال الأبعاد التالية: طبيعة العمل، الراتب، فرص الترقية، الع<sup>2</sup>قة الإنسانية حيث اشتملت عينة الدراسة على 690 معلما و معلمة عن طريق استب انه لأغراض هذه الدراسة، وبعد معالجة البيانات المتحصل عليها إحصائيا كانت النتائج كالتالي:

1.المعلمات أكثر رضا من المعلمين عن الرواتب و عن فرص الترقية

2.المعلمات أكثر رضا من المعلمين عن طبيعة العمل وظروفه وعن الع<sup>2</sup>قة الإنسانية.

3. المعلمون والمعلمات ذو الخبرة القليلة لديهم رضا عن طبيعة العمل وظروفه من المعلمين ذوي الخبرة القليلة لديهم

رضا عن طبيعة العمل وظروفه من المعلمين ذوي الخبرة الطويلة (سالم شرايدة، 2008، ص 142، 143) من خلال

ما تطرقنا إليه في الدراسات السابقة توكللنا إليها أن جل الدراسات أجريت على معلمي ومعلمات المدارس

بمختلف مستويات الدراسة (ابتدائي، متوسط، ثانوي) إلا أن موضوع الدراسات اختلفت من باحث لآخر.

وهدفت هذه الدراسات إلى البحث عن العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي (كالقيادة، الأجر، الظروف المحيطة

بالمعلم، الترقية، الإشراف) ونتائج هذه الدراسات اختلفت باختلاف (الخبرة، الجنس، بيئة العمل، المناخ

التنظيمي) بالنسبة لعينة الدراسات السابقة.

## الفصل الثاني: الخصائص السيكومترية

تمهيد

1. معنى مصطلح سيكومتري
2. تعريف الخصائص السيكومترية
3. تصنيفات الخصائص السيكومترية

أولاً: الصدق

ثانياً: الثبات

خلاصة الفصل

تمهيد

عندما يستخدم أي باحث اختباراً للحصول على بيانات ومعلومات تساعد في اتخاذ قرارات فإنه يواجه مشكلة تتعلق باختيار الاختبار المناسب لذلك من العديد من الاختيارات المتاحة والممكن استخدامها لذات الغرض، ولكن السؤال الذي يمكن طرحه في هذا الصدد يكمن في ما هي الأسس التي يمكن للباحث أن يستند عليها ليحسن الاختيار؟. هناك أمور عدة يمكن أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم جودة أي اختبار منها الشروط التجريبية للاختبار والتي منها الخصائص السيكومترية من صدق وثبات هذا الاختبار المعتمد في البحث.

1. معنى مصطلح سيكومتري (Psychometric):

يتكون مصطلح سيكومتري من مقطعين هما:

- سيكو Psycho: هي صفة مأخوذة من الكلمة (Psychic) وتعني نفسي، وهي كلمة تأخذ إحدى

الاستعمالات الآتية:

- كل ما يتعلق بظواهر نفسية.

- اسم عام لكل الظواهر التي يتكون منها موضوع أو مادة علم النفس، المتصل بالعقل أو الشخص، أو الذات.

- مرادف مبهم لما هو نفسي المنشأ أو هو وظيفي المنشأ.

- متري أو قياسي Metric: وهي لاحقة تتصل بالقياس عموماً وأكثر تخصيصاً، القياس المعتمد على

وحدات المتر والغمم. (الدسوقي، 1900).

## 2. تعريف الخصائص السيكومترية psycho-Metric Characters :

عرفها (الحمداي، 2013) بأنها المؤشرات الاحصائية المستخرجة والمشتقة من إخضاع مقياس معين لسلسلة من الاجراءات التجريبية والاحصائية وفق واقع معين، للكشف عن نواحي القوة والضعف في كلا من المقياس والواقع هدف القياس.

## 3. تصنيفات الخصائص السيكومترية:

يرى (زكري، 1430/1429 هـ: 73) "أنه يمكن تصنيف الخصائص السيكومترية للإختبار إلى ثلاثة أقسام رئيسية هي:

أ. الخصائص السيكومترية التي تقدر من خلال الدرجة الكلية للإختبار: يمكن التعرف عليه بشكل

رئيسي من خلال درجات الطلاب الكلية عن الاختبار، ومن هذه الخصائص: مقياس النزعة المركزية، ومقاييس التشتت، ومقاييس التماثل والاعتدالية.

ب. الخصائص السيكومترية التي تقدر من خلال درجة الفقرة الاختبارية: يمكن التعرف عليها من خلال

تحليل درجات الطلاب درجات الطلاب عن فقرة محددة من فقرات الاختبار، ومن هذه الخصائص: صعوبة الفقرة، و تمييزها، و تباينها، و فعالية المشتتات لكل فقرة.

ت. الخصائص السيكومترية المشتركة: يقصد بها الخصائص التي يتم تقديرها من خلال درجة كل فقرة

إختبارية، أو من خلال الدرجة الكلية للاختبار، أو من خلالهما معا، ومن هذه الخصائص الصدق

والثبات للاختبار وهما من أهم الخصائص السيكومترية التي يجب التركيز عليها عند البحث عن الخصائص

السيكومترية".

ويشير (حسن، 2003) أن علماء القياس يؤكدون على أن خاصية الثبات والصدق من أهم خصائص أداة القياس الجيدة وسماتها، فبدونها لا يمكن الوثوق في قدرة الأداة على قياس ما صممت لقياسه ولا بدقة النتائج المتحصل عليها عند استخدامها لقياس السمات المختلفة، وهذا لا يعني إعمال الخصائص والسمات الأخرى التي يجب أن تتمتع بها أداة القياس فهي بالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون:

- شاملة ومماثلة لجميع المكونات القدرة أو الخاصية المطلوب قياسها.
- يجب أن تبنى وتحلل بطريقة موضوعية، مما يعني عدم تدخل العوامل الذاتية في بناءها وتحليلها وتصحيحها، وبالتالي فإن درجات الفرد ستبقى كما هي حتى باختلاف المصحح.
- أن تكون مفردات الأداة متصلة بالموضوع المراد قياسه اتصالاً جيداً، مما يؤدي إلى إيجاد مدى واسع من انتشار الدرجات حول الدرجة المتوسطة، وعندها تصبح الأداة مناسبة للعينة من حيث درجة الصعوبة و السهولة.
- أن تتمتع بحساسية عالية، حيث أنه قد يتوفر في اختبار ما الثبات والصدق والموضوعية والشمول ولكنها غير حساسة، بمعنى أنها غير مناسبة لما نقيسه تحت الظروف الراهنة للقياس، فاختبارات الذكاء المخصصة للموهوبين والعباقرة من الأطفال رغم تمتعها بكل الخصائص الجيدة إلا أنها لا تصلح لاستخدامها في قياس ذكاء الأطفال العاديين.

ونظراً لأهمية صفتي الثبات والصدق على اعتبارهما الشرطان الواجب توفرهما في أداة القياس فسوف يتم

تناولهما فيما يلي:

**أولاً: الصدق:** يعتبر الصدق من الشروط الضرورية الواجب توافرها في أي اختبار، أبسط معنى لصدق الاختبار هو أن يقيس الاختبار ما وضع لقياسه، و تختلف مستويات صدق الاختبار تبعاً لافتراضها أو ابتعادها

من تقدير تلك الصفة التي نهدف إلى قياسها حيث يشير (معمرية، 2012:179). أن هناك بعض

التعاريف للصدق:

يعرف الصدق بأنه:

- ارتباط الاختبار ببعض المحكات.

- تقدير للارتباطات بين الدرجة الخام للاختبار و الحقيقة الثابتة ثباتا تاما.

- تحديد لمعامل الارتباط بين الاختبار و بعض مقاييس أو محكات لأداء في مواقف الحياة.

ونلاحظ من هذه التعريفات أنها توجب للصدق توفر محك، ثم يتم ربط الاختبار به، أي أنها تركز على الصدق المرتبط بمحك.

ويذكر (الطريري 1997) تعريفا للصدق حسب ما ورد في معايير (1985)، APA AERA هو "أن أداة القياس صادقة بالدرجة التي تكون الاستنتاجات المبينة عليها مناسبة و ذات دلالة وفائدة".

وهذا يعني أننا عندما نقول صدق المقياس فإننا نقصد تفسير الدرجة لمستوى الخاصية أو السمة أو القدرة

المراد قياسها، فالصدق إذ يتعلق بمدى فائدة أداة القياس في اتخاذ قرارات تتعلق بغرض أو أغراض معينة وهذا فهو يعتبر أن أهم خصائص المقياس الجيد على الإطلاق.

### أنواع الصدق:

أ. **الصدق الظاهري (صدق المحكمين):** يذكر في هذا الصدد (عودة، 1998) أن الصدق الظاهري يشير

إلى الكيفية التي بها أن الاختبار أمين في قياس ما يدعى قياسه، والصدق الظاهري ليس صدقا بالمعنى

الحرفي للكلمة ولكن نسميه أيضا بالصدق الشكلي، حيث يلعب هذا النوع من الصدق دورا واضحا في

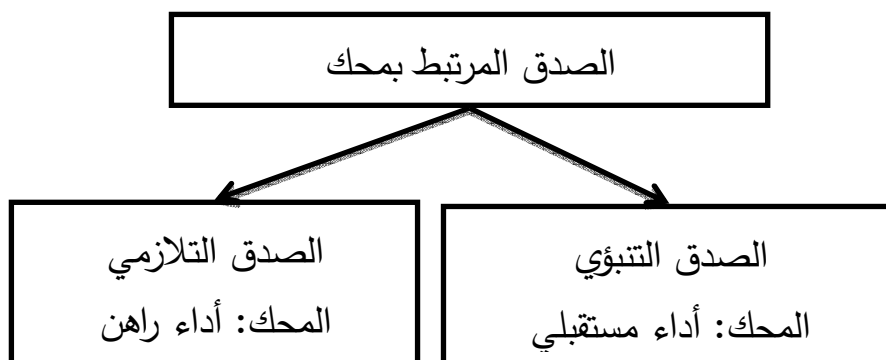
زيادة تعاون المفحوص وجذب انتباهه للإجابة المطلوب منه، ولذلك إذا كان الاختبار في نظر المفحوصين

يبدو غير مرتبط ظاهريا بالصفة أو الخاصية المراد قياسها اعتبر الاختبار غير مناسب للغرض الذي يراد

استخدامه فيه، ومن ثم يصعب كسب ثقة المفحوصين وتعاونهم في موقف الإجراء، ويتضح هذا النوع من الصدق بالفحص المبدئي لمحتويات الاختبار ومعرفة ما يبدو أنها تقيسه، ثم المطابقة بين هذا الذي يبدو بالوظيفة المراد قياسها، فإذا اقترب الاثنان كان الاختبار صادقاً ظاهرياً أو سطحياً.

ب. **صدق المضمون (المحتوى):** يقصد به "تمثيل المقياس لنواحي الجانب المقاس، أي أنه يجب أن يكون المقياس مكوناً من عينة عشوائية من البنود ممثلة للنطاق الذي نريد قياسه، ولهذا فإننا نقوم بتحليل مواد المقياس وبنوده لتحديد الوظائف والجوانب المختلفة الممثلة فيه ونسبة كل منها إلى المقياس ككل، حيث يجب أن يكون المقياس ممثلاً لجميع مكونات المحتوى تمثيلاً جيداً، ثم نقوم بمسح المجال السلوكي المطلوب قياسه لدى الأفراد ونطابق بين المقياس والوظيفة التي يقيسها وذلك للتعرف على مدى تمثيله الوظيفة المطلوبة وعواملها ومكوناتها ونسبها" (الظاهر، 1999:134)

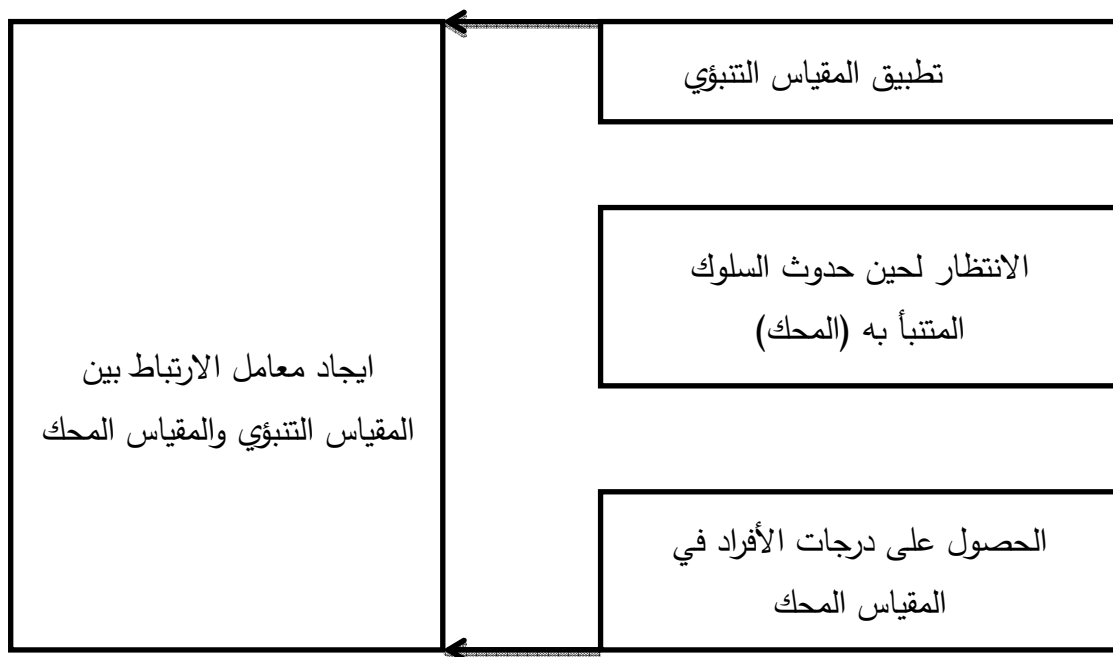
ت. **صدق المرتبط بالمحك:** "يرتبط هذا النوع بالأدوات التي نريد من خلالها تقدير مدى قدرتها على التنبؤ بأداء لاحق أو مستقبلي، وينقسم هذا النوع من الصدق إلى صدق تنبؤي وصدق تلازمي ونعتمد على معامل ارتباط بيرسون لتقدير معامل الصدق في كلا النوعين" (علام، 2000).



شكل رقم (04) يوضح أقسام الصدق المرتبط بالمحك.

• الصدق التنبؤي:

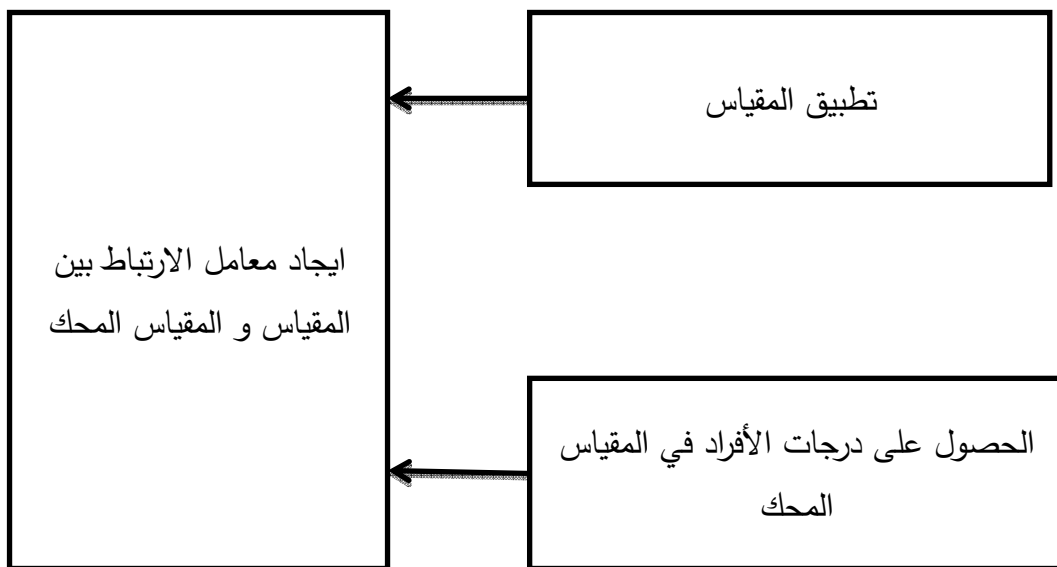
يذكر (شحاتة، 43: 1998) أن الصدق التنبؤي "هو عبارة عن قدرة مقياس ما وفاعليته في التنبؤ بنتيجة معينة في المستقبل، وذلك اعتماداً على المقارنة بين درجات المفحوصين في المقياس ودرجاتهم في مقياس آخر (محك) للأداء اللاحق للفرد، أي أنه لو وجد مقياس نريد استخدامه للتنبؤ بأداء لاحق مثل اختبار قبول في جامعة وذلك لاستخدامه في تحديد الطلاب المقبولين بالجامعة فإنه يطبق على مجموعة من الطلاب قبل دخولهم الجامعة ثم ننتظر فترة زمنية حتى يحدث السلوك المتنبأ به وليكن النجاح في الجامعة ثم نحصل على المعدل التراكمي لهؤلاء الطلاب، بعدها نحسب معامل الارتباط لبيرسون بين الدرجتين و تكون هذه القيمة هي معامل الصدق التنبؤي".



الشكل رقم (05) يوضح خطوات تقدير الصدق التنبؤي.

• الصدق التلازمي:

يرى (علام، 2000) "أن هذا الصدق لا يختلف كثيرا عن الصدق التنبؤي إلا في كوننا نقارن درجات الأفراد على المقياس بدرجاتهم على المقياس آخر (المحك) معترف به ويقاس القدرة نفسها ويطبق في الوقت نفسه تقريبا وهذا يوفر كثيرا من الجهد والوقت وهو ما يميز عن الصدق التنبؤي الذي يهتم بالتنبؤ أما الصدق التلازمي فهو يعتم بالوصف، ثم نحسب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجتين على كلا المقاسين والقيمة الناتجة هي ما يسمى بمعامل الصدق التلازمي".



شكل رقم (06) يوضح خطوات تقدير الصدق التلازمي.

فقيم معاملات لصدق التلازمي المرتبطة بمحك تتأثر بعدد من العوامل التي يجب أن نأخذها بعين الاعتبار عند تفسير الدرجات مثل:

- **تجانس العينة:** يشير في هذا الصدد (عزيز، سمارة 1989) "أن تجانس التباين يؤدي زيادته إلى انخفاض معامل الصدق وكلما كانت غير متجانسة كلما زاد التباين وبالتالي زاد معامل الصدق، ذلك أن أحد المفاهيم الهامة لصدق المقياس هو قدرته على تمييز وإظهار الفروق الفردية لدى الأفراد في مجال سمة أو

قدرة معينة هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن معامل الصدق هو في جوهره معامل ارتباط يتأثر كثيرا بمدى زيادة ونقصان الفروق الفردية".

- درجة ثبات المحك وأيضا ثبات المقياس: حيث يجب أن يكون هذا المعامل عاليا لأن القيمة الحقيقية لمعمل الصدق لا يمكن أن تتجاوز مؤشر الثبات.
- ذاتية وإطلاع المقيمين على درجات المقياس: قد تؤثر في تقديراتهم للأفراد وبالتالي يتأثر معامل الصدق.
- طول الاختبار: أشار (عزيز، سمارة، 1989:22) "أن طول الاختبار له دور كبير في زيادة معامل الصدق فنظرا لأن القيمة القصوى للصدق المرتبط بمحك تعتمد على معامل مؤشر الثبات، فإن هذه القيمة تزداد بزيادة قيمة معمل الثبات وزيادة قيمة معامل الثبات إذا طبق الاختبار على مجموعة الأفراد نفسها، غير أن هذا التأثير أقل فيما يتعلق بقيم الصدق"
- المدة الزمنية الفاصلة بين تطبيق المقياس التنبؤي ومقياس المحك: لها تأثير نظرا لأن معامل الصدق ينخفض بازدياد المدة الزمنية الفاصلة وذلك لتأثير الأخطاء العشوائية في درجات كل من المقياسين (عزيز، سمارة، 1989:23).

### ث. صدق البناء:

يذكر (أبو حطب، 1997:100) هذا الصدق يسمى أحيانا بصدق التكوين الفرضي، وذلك لاعتماده على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات المقياس مع المفاهيم أو الافتراضات التي يعتمد عليها الباحث في بناء المقياس ويتطلب صدق البناء وضع بعض الافتراضات من المفاهيم النظرية الخاصة بالسمة المراد قياسها ومن ثم التحقق من تلك الافتراضات تجريبيا، إذا تطابقتا لنتائج التجريبية والافتراضات النظرية يتوافر الصدق البنائي للمقياس، أما إذا لم تتطابق فهذا يعني أن المقياس غير صادق وأن الافتراضات النظرية غير دقيقة.

ويوجد العديد من الأساليب والطرق التي من الممكن أن يستخدمها الباحث لجمع الأدلة التي تشير إلى صدق البناء التكويني، نذكر فيما يلي أكثرها استخداماً:

- الارتباطات: يذكر (أبو لبدة، سبع، 2008:21) "أن الارتباطات تتم من خلال الصدق التقاربي أو التطاقي أو البيئي، حيث الإرتباط الموجب و العالي بين أداة القياس ومقاييس أخرى تقيس نفس السمة، والصدق التمييزي الذي يكون فيه الارتباط بين الاختبار وأي مقاييس أخرى مختلفة عنه ضعيف أو سالب".

- التجريب: يشير (علام، 2000:219) "أن التجريب يتم من خلال اختبار الفرض القائل تغير درجات الاختبار بتغير أوضاع المعالجات التجريبية، حيث تتم أكثر من معالجة تجريبية في مواقف مختلفة، فإذا تغيرت الدرجات والنتائج وفقاً لذلك دل على أن الاختبار يقيس السمة أو الخاصية المراد قياسها".

- الصدق العاملي: تتمثل هذه الطريقة في اختيار مجموعة من المحكات الخارجية بجانب الاختبار المطلوب التحقق من صدقه، و من ثم حساب معاملات الارتباط البينية لهذه المجموعة من الاختبارات، ومن ثم تحليل المعاملات الارتباطية للوصول إلى مقدار تشبع كل اختبار بالعامل العام والعوامل الأخرى المشتركة بينها جميعاً، ويدل مقدار تشبع الاختبار بالعامل العام على صدقه بالنسبة لقياس هذا العامل، وانتشرت في السابق مقولة بأن التحليل العاملي عملية رياضية لا يقبل عليها كثيرا من الدارسين في علم النفس وخاصة من كانت خلفيته العلمية في السابق غير رياضية، لكن أصبحت هذه المقولة تصورا غير صحيحا مع وجود الحاسب الآلي وما فيه من برامج حديثة متنوعة تقوم بجميع الخطوات الحسابية لإتمام عملية التحليل، إلا أن عملية التفسير والتعليل تبقى للعقل الإنساني فقط (السيد أبو هاشم، 2006).

• الفروق بين المجموعات: إذا تضمنت النظرية التي بني عليها المقياس وجود أو عدم وجود فروق بين المجموعات المختلفة، فإن الأمر يتطلب اختبار ذلك إحصائياً بناء على البيانات التي تم جمعها من الميدان (النبهان، 2004:295).

### ج. صدق المقارنة الطرفية :

يرى (سعد عبد الرحمن، 1998: 191) "أن هذا الصدق يسمى أيضا الصدق التمييزي أو المجموعات المتضادة وهي تنقسم الى مقارنة الأطراف في الاختبار والمحك الخارجي، حيث مقارنة الثلث الأعلى في درجات الاختبار بالثلث الأعلى في درجات المحك الخارجي، وكذلك الثلث الأدنى في الاختبار بالثلث الأدنى في المحك (27 أعلى، 27 أدنى) ويكون الاختبار صادقا اذا لم تكن هناك فروق ذات دلالة احصائية بين متوسطات الدرجات العليا للاختبار والمحك وكذلك الدرجات الدنيا، ويوجد أيضا مقارنة الأطراف في الاختبار فقط، حيث الاعتماد على درجات الثلث الأعلى والثلث الأدنى من الاختبار وحساب الفرق بين المتوسطين، حيث الاعتماد على درجات الثلث الأعلى والثلث الأدنى من الاختبار وحساب الفرق بين المتوسطين، فإذا كانت هناك دلالة إحصائية بين المتوسطين دل ذلك على صدق الاختبار".

### العوامل التي تؤثر على صدق الاختبار :

يشير (السيد، 2006) هناك عدة عوامل تؤثر في صدق الاختبار وأهمها:

– **طول الاختبار** : يزداد صدق الاختبار تبعا لزيادة عدد أسئلته لأن ذلك الطول يضعف أثر أخطاء القياس نظرت لكبر حجم عينة الأسئلة، وبذلك يزداد معامل ارتباط الاختبار بالميزان وترفع القيمة العددية لمعامل صدق الاختبار.

– **ثبات الاختبار أو المحك** : يتأثر الصدق بالقيمة العددية لمعامل ثبات الاختبار أو المحك متأثرا مباشرة مطردا، فيزداد الصدق تبعا لزيادة الثبات، لكن الثبات يتأثر أيضا بطول الاختبار أو المحك، ويصل هذا الثبات الى أقصاه

عندما يصل طول الاختبار الى مالا نهاية ، ونجد أن النهاية العظمة للصدق لايمكن أن تزيد عن الجذر التربيعي لمعامل ثبات الإختبار أو المحك.

— **تباين العينية:** بما أن الصدق صورة من صور الارتباط بين الإختبار والمحك، وحيث أن الارتباط يتأثر بالفروق الفردية داخل العينية، فإن الصدق يتأثر بتلك الفروق الفردية وهكذا نجد أن التباين المنخفض " التجانس " يقلل من الصدق أن التباين المرتفع يزيد من القيمة العددية لذلك الارتباط.

### ثانياً: الثبات:

يعتبر الثبات من الخصائص السيكومترية المهمة للمقاييس النفسية على الرغم من أن الصدق أهم منه لأن المقياس الصادق يعد ثابتاً في حين المقياس الثابت لا يكون صادقا إلا ان هي جب التأكد من ثبات المقياس بالرغم من مؤشرا تصدقه لأنه لا يوجد مقياس يتسم بالصدق التام إضافة إلى ذلك أن المقياس يجب أن يقيس شيئاً قبل أن يقيس ما يجب قياسه، يحسب الثبات من درجات المقياس التي تتأثر بالموقف الذي يطبق فيه المقياس إن عامل ثبات المقياس يختلف من موقف لآخر (عودة، 1993: 62).

ويشير ثبات المقياس الى دقة واتساق درجاته في قياس ما يجب قياسه و إعطاء نتائج مماثلة أو متقاربة لو كررت عملية القياس على الأفراد أنفسهم، وباختلاف العوامل والظروف الخارجية.

والثبات بهذا المعنى يعد مؤشرا على درجة التجانس في نتائج المقياس، والذي يمكن أن يكون

على نوعين هما، التجانس الداخلي والتجانس الخارجي، حيث يشير التجانس الداخلي إلا أن فقرات المقياس جميعها تقيس المفهوم نفسه، أما التجانس الخارجي فيشير إلى استمرارية المقياس بإعطاء نتائج ثابتة بتكرير تطبيقه

عبر مدة زمنية (الأنصاري، 2000: 114).

1- أنواع الثبات:

1-1 - ثبات الاختبار: يرى (مقدم، 1993: 152) "أن الثبات الاختبار يسير إلى الإتساق والدقة وإن كان

استخراج نفس النتائج بعد إجراءات التطبيق لأكثر من مرة".

ويرى (معمرية، 2012) أن ثبات الإختبار هو مدى اتساق الدرجات عند تكرار التجربة، بينما الصدق يخبّرنا

عن العلاقة بين نتائج الإختبار وجوانب "خارجية" مرتبطة به، فإن الثبات يخبّرنا عن علاقات "داخل الإختبار"

إذ يبين إلى أي مدى تتحرر الدرجات من تأثير الصدفة، ومن ثم يجب عن السؤال: إلى أي مدى يمكن أن تكون

الدرجة المستخرجة محل ثقة؟ وتبعاً لنظرية الإختبارات، فإن الدرجة الواحدة على الإختبار تعد الدرجة الحقيقية

للفرد مضاف إليها نوع من الخطأ.

1-2 - ثبات القائم بالتطبيق: ويشير إلى مدى استقرار النتائج رغم اختلاف القائمين بالتطبيق، لأن خصائص

القائم بالتطبيق وطريقته في إلقاء التعليمات، وقدرته على ضبط موقف الإختبار وغير ذلك من المتغيرات قد تنبه

لدى المفحوصين دوافع شتى كالتعاون الصادق أو دوافع التزييف، أو الإهمال أو الرغبة في أن يسبب السرور

للمجرب أو احباطه وإغاضته، كل ذلك بتأثير من شخصية المجرب وسلوكه إبان موقف القياس.

1-3 - ثبات المصحح: ويسمى الثبات بين المصححين ويشير إلى مدى تتغير النتائج في الدقة والثقة، إذا ما

تغير القائم بالتقدير والتصحيح، ويعد هذا النوع من الثبات مشكلة في الإختبارات التي تترك جانباً من تقدير

للمقدر أو المصحح، فيخشى عندئذ أن يصبح ذاتياً، مثل الطرق الإسقاطية وبعض اختبارات القدرات الإبداعية،

وعدد قليل من اختبارات الذكاء كاختبار رسم الرجل الإسقاطي، وبعض بنود اختبار ستانفورد - بيني وفي تشخيص

الأمراض النفسية عندما يقوم أكثر من طبيب نفسي بتشخيص عدد من المرضى ويشير معدل الاتفاق إلى درجة

ثبات ما بين المشخصين أو المقدرين.

**4-1- ثبات نظام التصحيح :** حيث يبين إلى مدى تتغير نتيجة فرد أو مجموعة من الأفراد طبق عليهم الإختبار مرة واحدة وصححت الإستجابات بأكثر من طريقة أو نظام وعدم ثبات نظام التصحيح واحد من أهم أسباب إنخفاض ثبات الطرق الاسقاطية ومن أبرز جوانب النقص فيها.

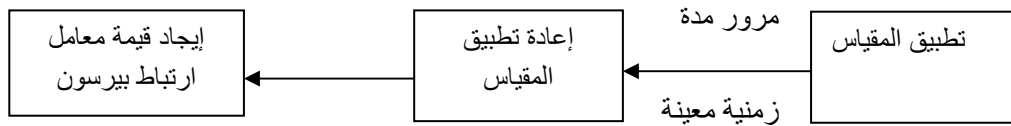
## 2 - طرق حساب معامل الثبات:

يوجد أكثر من طريقة لحساب الثبات وجميعها تعتمد على الدرجات الملاحظة بسبب كون الدرجات الحقيقية غير معلومة، وتختلف كل طريقة عن الأخرى تبعاً لاختلاف مصدر الأخطاء العشوائي التي تعتمد بدورها على طبيعة الإختبار وأغراض استخدام نتائجه ويمكن تلخيص هذه الطرق فيما يلي:



الشكل رقم (07) يوضح معاملات الثبات المختلفة .

**2-1 - معامل الإستقرار:** يذكر (سعد ، 1998 : 166). " أن هذا الأسلوب يستخدم عندما تكون السمة مستقرة نسبي أو عند بناء خطط مستقبلية قائمة على التنبؤ، ويتم حسابه عن طريق إعادة تطبيق المقياس على أفراد العينة نفسها بعد مرور فترة زمنية معينة، ثم حساب معامل الارتباط لبيرسون بين درجات التطبيقين والتي تعبر عن قيمة معامل الثبات".

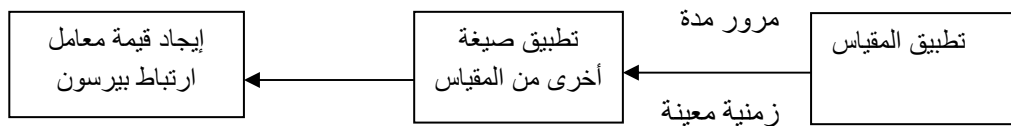


الشكل رقم (08) يوضح خطوات معامل الإستقرار

هناك عدد من العوامل التي تؤثر على قيمة معامل الاستقرار ومنها :

- مدى استقرار السمة.
- عامل التذكر عندما تكون الفترة الزمنية قصيرة بين التطبيقين.
- النسيان والتعلم عندما تكون الفترة الزمنية الفاصلة طويلة.
- اختلاف الظروف البيئية المحيطة بالعينة في التطبيقين.

**2 - 2 - معامل التكافؤ:** "يستخدم عندما يكون الهدف من المقياس الاستقرار أو الاستنتاج وفي حالات العلاج النفسي والتقييم، ويعتمد هذا المعامل على بناء صورتين من المقياس تكون متكافئتين تماما من حيث تشابه المحتوى وقدرتها على قياس السمة نفسها ولهما الخواص الإحصائية نفسها من حيث القدرة التمييزية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وغيرها، يتم تطبيقهما على أفراد العينة بفواصل زمنية قصيرة، ثم يحسب معامل ارتباط بيرسون بين درجات الأفراد" (أبو حطب،:122).



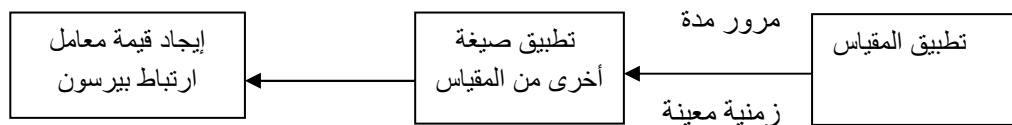
الشكل رقم (09) يوضح خطوات معامل التكافؤ

## الفصل الثاني

### الخصائص السيكومترية

يتميز هذا الأسلوب بأنه يعد أدق الطرق في تقدير ثبات درجات الإختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، كما أن مصادر الخطأ الناتجة عن الزمن والتذكر والتعب والتعلم والنسيان أقل من الطريقة السابقة ولا تؤثر فيه كما هي عليه في معامل الاستقرار.

**2 - 3 - معامل الاستقرار والتكافؤ:** يستخدم هذا المعامل عندما يراد قياس مفاهيم ذات نطاق أو محتوى واسع مثل الذكاء والميول والاتجاهات بمفردات مختلفة وشاملة للمحتوى المراد قياسه، وتتشابه طريقة إيجاد هذا المعامل مع تلك المستخدمة عند إيجاد معامل التكافؤ غير أن المدة الزمنية الفاصلة بين التطبيقين تكون أطول ( أبو حطب ، 123 ).

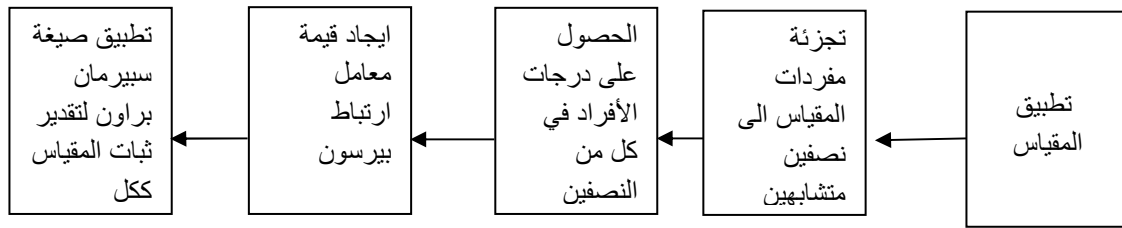


الشكل رقم (10) يوضح خطوات معامل التكافؤ والاستقرار

من الطبيعي جدا أن تكون قيمة هذا المعامل أقل من سابقه حيث انه يجمع بين الأخطاء العشوائية التي تؤثر فيهما، وتعد قيمته الحد الأدنى لتقدير معاملات الثبات.

**2-4- معامل الاتساق الداخلي:** يرى (الأنصاري، :126) أن معامل الاتساق الداخلي يعبر عن قيمة الاتساق الداخلي لمفردات أداة القياس، ويعتمد على تطبيق المقياس ثم تجزئته الى نصفين متكافئين ( الدرجات الزوجية والفردية) حيث يعامل النصف الواحد كما لو كان مقياسا قائما بذاته، وتتطلب عملية التجزئة الدقة والحرص إذ يجب التأكد من تشابه مضمون المفردات للنصفين ومن تساوي المتوسط والانحراف المعياري.

وتتم خطوات تقدير معامل الاتساق الداخلي كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل رقم (11) يوضح خطوات معامل الاتساق الداخلي

" يتأثر معامل الاتساق الداخلي بكيفية تجزئة المقياس حيث يوجد عدة طرق مختلفة تؤدي كل منها الى معامل ارتباط مختلف ويمكن التغلب عليها من خلال التحقق من تساوي المتوسط والانحراف المعياري لدرجات كل من النصفين، ولكن المشكلة تكمن في أن هذا المعامل ناتج عن استخدام نصف مفردات الاختبار ولهذا سوف يكون أقل مما لو استخدمت كل مفردات المقياس في حسابه، بمعنى أن معامل المحسوب يدل على ثبات نصف المقياس، ولهذا يجب تصحيح قيمة المعامل عن طريق معادلات خاصة اشتقها كل من سبيرمان وجتمان ورولون" (سعد، 1998: 169).

ويشير (السيد أبو هاشم، 2006) ان هناك عدة معادلات تستخدم لتصحيح معامل ثبات نصفي الاختبار منها:

أ- معادلة سبيرمان - براون: تعتمد هذه المعادلة على امكانية التنبؤ بقيمة معامل الثبات، اذا علم معامل ثبات نصف فقرات المقياس، ويؤخذ عليها ان تباين نصفي المقياس قد لا يتساويان مما يؤثر على قيمة الثبات الكلي.

ب - معادلة رولون: تعتمد على حساب درجات الاختبار ككل، ثم حساب تباين الفروق بين درجات الأفراد في النصف الأول، ودرجاتهم في النصف الثاني ثم تطبيق المعادلة نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل.

ج - معادلة جتمان: في هذه المعادلة يتم حساب تباين درجات النصف الأول، وتباين درجات النصف الثاني، وتباين درجات الاختبار ككل، أي أنها تضع في الاعتبار احتمال تباين درجات النصف الأول للاختبار عن تباين درجات النصف الثاني وهذا لا يتحقق في المعادلتين السابقتين.

د - معادلة كيودر وريتشاردسون (20): تعتمد على توفر بيانات عن تباين كل مفردة من مفردات الاختبار، وفي حالة عدم توفر هذه البيانات يمكن استخدام الصيغة رقم (21) بنفس المعادلة وهي تتميز بالسهولة والسرعة في حسابها حيث أنها لا تحتاج إلى معرفة تباين البنود، ولكن يعيبها أنها أقل دقة من الصيغ السابقة، وقد وضع كيودر وريتشاردسون شروطاً لاستخدام هذه المعادلة وهي :

— أن تكون درجة أسئلة الاختبار ( صفر أو واحد).

— ألا تكون عدد الأسئلة المتروكة كبير.

— تقارب مستوى صعوبة الأسئلة.

— تساوي معاملات الارتبط بين درجات الأسئلة ، ومن الواضح أن هذه الشروط لا توجد في اختبارات المجال الوجداني ولذلك ننصح بعد استخدامها.

هـ - معادلة كيودر وريتشاردسون (21): يشترط لاستخدامها بالإضافة إلى الشروط السابقة في الصيغة (20) تساوي جميع مفردات المقياس في درجة الصعوبة أو ان يكون متوسط درجة الصعوبة لجميع المفردات = 0.5 (أي أن هناك تقارب في قيم P و q ) ونظراً لصعوبة هذه الشروط كان استخدام الصيغة (20) أكثر انتشاراً حيث يتطلب استخدامها إيجاد المتوسط والانحراف المعياري للدرجات الكلية فقط وهو ما جعلها أكثر ملائمة للمقياس التربوي واختبارات التحصيل الدراسي من قبل المعلمين.

و - معامل ألفا لكروناخ ( $\alpha$ ): يعتبر معامل ألفا حالة خاصة من معادلة كيودر و ريتشاردسون ويمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار بطرق مختلفة، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار، ويتم حساب تباين كل بند الاختبار ثم مجموع التباينات، وكذلك تباين الدرجة الكلية للاختبار، وتشترط أن تقيس بنود اختبار سمة واحدة فقط، وتستخدم المعادلة في المقاييس و الاختبارات متعددة الاختيارات وليست الثنائية.

وقيمة معامل ألفا ( $\alpha$ ) عبارة عن متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة المقياس بطرق مختلفة، كما ان هذا المعامل يعد مؤشرا للتكافؤ الى جانب الاتساق الداخلي أو التجانس.

ويفضل استخدام هذا المعامل عندما يكون الهدف تقدير معامل ثبات مقاييس الجوانب الوجدانية والشخصية نظرا لأنها تشتمل على مقاييس متدرجة لا يوجد بها اجابة صحيحة وأخرى خاطئة، حيث يتم استبدال ( $Pq$ ) في المعادلة 20 (لكيودر ريتشاردسون) بمجموع تباين جميع البنود في مقياس متدرج يفترض أنه شامل لنطاق سلوكي معين (النبهان، 2000) والجدير بالذكر أن معامل ألفا يعتبر الحد الأدنى للقيمة التقديرية للثبات بمعنى ان قيمة معامل ثبات المقياس عامة لا تقل عن قيمة هذا المعامل فعندما تكون قيمة معامل ألفا مرتفعة فان هذا يعني أن درجات المقياس ثابتة بالفعل أما إذا كانت منخفضة فانه بالإمكان الحصول على معامل ثبات أكبر باتباع الطرق الأخرى في حسابه.

### العوامل المؤثرة على الثبات:

يشير (أبو جلاله، 1999) يوجد الكثير من العوامل التي تؤثر على ثبات الاختبار من أهمها مايلي :

— عدد الأسئلة ( طول الاختبار): وجد أن القيمة العددية لمعامل الثبات تزداد تبعا لزيادة عدد الأسئلة، أي أن معامل ثبات الاختبار الطويل أكبر من معامل ثبات الاختبار تنقص عدد أسئلته حيث أن زيادة عدد الأسئلة تزيد من احتمال تمثيل العينة السلوكية بالاختبار، وبالتالي يزداد ثباته وقد يكون من الطبيعي زيادة عدد الأسئلة الاختبار اذا أردنا زيادة معامل الثبات الى قيمة معينة.

— زمن الاختبار: يتأثر الاختبارات الموقوفة بالزمن المحدد لها، حيث يزداد الثبات كلما زاد الزمن المخصص للاختبار حتى يصل الى الحد المناسب ويصل الثبات الى نهايته العظمى، ثم يقل الثبات بعد ذلك كلما زاد الزمن عن ذلك الحد .

– ظروف اجراء الاختبار: " يتأثر معامل الثبات بتوحيد التعليمات ، وتهيئة ظروف مشاهدة لاجراء الاختبار في المرات المتتالية، وأي تغيير في هذه الظروف من تطبيق لآخر يؤثر في نتائجه ويعتبر من عوامل الخطأ التي تقلل من معامل ثبات الاختبار" ( الكناي وآخرون، 1995).

– " صعوبة أسئلة الاختبار وغموض تعليماته قد تجعل بعض الأفراد وبخاصة ضعيف الاستعداد الذي يعتمد في حل الأسئلة على التخمين ، وهذا يقلل من معامل ثبات الاختبار، لأن الاجابة التي اعتمدت على التخمين في المرة الأولى لإجراء ذلك الاختبار على نفس المجموعة وبذلك تضعف الصلة بين نتائج المرتين ، وتنخفض تبعاً لذلك القيمة العددية لمعامل الثبات " (شحاتة، 1994 )

– تباين درجات الاختبار: حيث يرى ( الكناي وآخرون ، 1995) " اذا كان الأفراد الذين يطبق عليهم الاختبار أقل تجانساً ومن مستويات مختلفة وتباينات درجاتهم على الاختبار فان ذلك يزيد من معامل الثبات، أما اذا كان المختبرون أكثر تجانساً ومتقاربين في مستوياتهم ودرجاتهم على الاختبار فان ذلك يقلل من معامل الثبات( الذي يعتمد في حسابه على تشتت الدرجات وتباينها)، وكذلك الحال اذا كانت أسئلة الاختبار أكثر تجانساً وارتباطاً ببعضها فان ذلك يقلل من معامل الثبات، لأن هذه الخاصية تؤدي الى حالة خفض عدد المفردات، والعكس صحيح فكلما كانت أسئلة الاختبار أكثر استقلالية ( أقل ارتباطاً وتجانساً) ارتفع معامل الثبات".

– موضوعية التصحيح: ترفع موضوعية الاختبار من معامل ثباته، ولكي تتحقق الموضوعية من الضروري التحقق من ثبات المختبرين وثبات المصححين، وثبات التعليمات ووضوحها.

## الفصل الثالث: الرضا المهني

1- الرضا المهني عبر التاريخ

2- طرق قياس الرضا المهني

3- عوامل الرضا المهني عن العمل

4- نظريات الرضا المهني

الرضا المهني عبر التاريخ

تعتبر الثورة الصناعية 1750-1825 بهدف ضمان ولاء العاملين وتأييدهم لأهداف المنظمات التي يعملون فيها البدايات لاهتمام الإدارة بالعاملين , إلا أن تدخل عوامل كثيرة أضعف من سلطة الإدارة وقدرتها على السيطرة على القوى العاملة مما جعلها تواجه مشكلة أساسية متمثلة في كيفية ضمان التعاون الإيجابي للولاء من جانب العاملين لتحقيق أهداف التنظيم وبناء الشرعية لسلطتها وكل هذا أسهم بزيادة الاهتمام بالرضا عن العمل كأحد الأساليب الإدارية لتحقيق ولاء العاملين وتعاونهم. ويعتبر الاهتمام بالجانب المعنوي للأفراد من المتحولات الحديثة في مجال دراسات إدارة شؤون العاملين حيث كان الاهتمام الإدارة في الماضي مركزا على أداء العاملين إن كانوا راضين أو غير راضين إلا أن الدراسات الحديثة في مطلع القرن الحالي تهتم بشكل كبير بالتعرف على وجهات نظر الأفراد من خلال الدراسات السلوك الإنساني في مجال الإدارة , ومن ثم بدأت الإدارة في وضع برامج تهدف إلى تنمية الوسائل والأساليب المؤدية لاكتشاف وتفسير مشاعر وعواطف ورغبات الأفراد وردود الفعل لديهم وطرح الخطط التي تهدف إلى تخفيف ردود الفعل السلبية لدى الفرد وتنميتهم والمحافظة على الروح المعنوية العالية لديهم وبذلك بدأ الاهتمام بالرضا المهني لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي للأفراد .

بدأت الدراسات التطبيقية للعاملين في المحيط الأمريكي بعد عام 1910 مع التطور الذي حدث لتخصيص علم النفس الصناعي الذي تم توظيفه خلال الحرب العالمية الأولى لتدريب العاملين في القطاع العسكري ببرامج خاصة.

ثم قام إلتون مايو في عام 1927 بمجموعة من التجارب التي كانت تهدف إلى إثراء المعرفة في مجال الرضا المهني , وتوصل إن هناك العديد من العوامل التي تحفز الأفراد على حب العمل وزيادة الإنتاجية ومن بينها العوامل العاطفية كشعور العاملين اتجاه بعضهم والاهتمام الذي يلقاه العاملون من مشرفيهم .

- ومنذ الثلاثينات من القرن العشرين وموضوع الرضا المهني يلقي الاهتمام المتزايد في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا في مجال علم النفس و السلوك التنظيمي , فقد درس علماء النفس مظاهر الرضا عن العمل في المؤسسات واستخدموا عبارات الرضا المهني منذ عام 1930 للتعبير عن المواقف والميول الذاتية أو على مدى تأقلم الأفراد الموظفين في وظائفهم وتصورات الموظفين اتجاه وظائفهم , ولا سيما أن اهتمام الدارسين كان موجها لكيفية زيادة الإنتاجية مع أن العاملين كانوا يعملون ساعات طويلة بأجور زهيدة وإهمال الجانب الإنساني والعنصر البشري في العمل , ولكن تجارب مصنع الهاورثون التابع لشركة ويسترون إلكتريك بأمريكا خلال الفترة من 1926- 1932 لفتت الأنظار إلى أهمية العلاقات الإنسانية و فتحت أفقا جديدة حول أهمية العنصر البشري وحاجاته النفسية والاجتماعية وهذا ترتب عليه تغير جذري في النظرة للعمل والعاملين و تعدد دراسة هوبوك عام 1933 لقياس الرضا عن العاملين في نيوهوب بولاية بنسلفيا الأمريكية مستخدما أسلوب الاستقصاء من أولى الدراسات المنهجية المنشورة عن الرضا المهني وهي نتيجة أبحاث تمت على العمال الأمريكيين خلال ثلاثين سنة الأولى من القرن العشرين , و أهمها التي يقام بها ألتون مايو 1927 فقد كشفت هذه الأبحاث بطريقة الصدفة أثناء قياس أثر العوامل المادية في العمل كالإضاءة والتهوية على الإنتاجية وكشفت أن الإنتاجية قد ازدادت بطريقة غير متوقعة حتى في حال انخفاض العوامل العاطفية والدافعية خاصة شعور العاملين اتجاه بعضهم البعض ونوع الرعاية والاهتمام الذي يلقونه من جانب المشرفين والرؤساء . وكان من نتائج هذه الدراسات إلقاء الضوء على أهمية جماعات العمل ودور العامل الفرد داخل الجماعة و وعلى أن الرضا عن العمل يتأثر بالعلاقات الإنسانية التي تتكون وتنمو داخل التنظيم المؤسسي أو الفردي .

وقد أثرت سنوات الحرب على دراسات الرضا المهني , وكلكن ما أن انتهت الحرب حتى بدأت الأبحاث من جديد تنمو وتتطور سريعا وطرحت العديد من القضايا المنهجية المتعلقة بالرضا الوظيفي ومناقشة العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاج في الأربعينات والخمسينات من القرن .

وتم مناقشة العلاقة بين الرضا عن العمل والإنتاج . وفي عام 1957 نشر هيرزبورغ نقدا مشهورا للإنتاج الفكري في مجال الرضا المهني واقترح البحث العوامل المؤدية لعدم الرضا المهني وسيطرت نظرية عاملين هذه للأكثر من عقد .

- في الستينات أصبحت الأبحاث أكثر تعقدا واتساعا من ذي قبل وترافق هذا التطور في الطرق المنهجية للأبحاث وأصبح من الممكن الحصول على المعلومات تتعلق بوضعية الرضا عن العمل من مجموعات كبيرة من الأفراد , وظهرت دراسات تناولت العلاقة بين الرضا المهني والخصائص الاجتماعية والنفسية للأفراد والهيكل التنظيمية والمناخ التنظيمي ومعدل دوران العمل .

- وفي السبعينات أصبحت أبحاث الرضا المهني حقا مستقفا بنفسه ووضعت معظم النظريات الخاصة بالرضا المهني وبدأ تقبل أساليب وإجراءات البحث بشكل أكبر وتوفرت الكثير من الكتابات والأبحاث حول الموضوع واتسع التطبيق ليشمل مهن أخرى للبحث عن أسباب ونتائج الرضا المهني ولكن التركيز كان منصبا على الميدان الصناعي ومن ثم وجه لقطاع الخدمات. (السالم. 1997. 53-58).

### طرق قياس الرضا المهني:

- عمد الباحثون إلى اتباع العديد من الأساليب لقياس الرضا المهني ومعرفة مدى الرضا لدى العاملين
- 1936 اعتمد هوبوك أسلوب (المقابلة) حيث كان يسأل العمال مباشرة للتعبير عن مدى رضاهم أو عدم رضاهم الوظيفي عموما.
- 1939 استخدم روثيسبر وديكسون (الملاحظة المباشرة) لسلوك العاملين ليقوما بعد ذلك باستخدام بعض المقاييس حول مواقف ومشاعر ودوافع العاملين في ضوء ما تم ملاحظته من جوانب سلوكهم.
- كاتزل يرى أن درجة الرضا المهني تمثل الفرق بين ما يحققه المرء فعلا وما يطمح بتحقيقه. (السالم. 1997. 51).

- 1946 قام معهد الرأي البريطاني استفتاء للعمال الصناعيين في بريطانيا لمعرفة أهم ما يحتاج إليه العامل أثناء العمل. (محمد. 2002. 8).

- 1960 طور بوترر أسلوب لقياس الرضا الوظيفي يربط بين الظروف العقلية التي يعدها الموظف ظروفًا مثالية. (السالم. 1997. 52).

- في الدراسات العربية استخدم يوسف محمد قبّان ترجمة الصيغة المختصرة لاستبيان مينوسوتا المتعلق بالرضا الوظيفي والمترجمة من الإنكليزية إلى العربية كالدراسة حول آثار التدريب الوظيفي على الرضا المهني في المملكة السعودية. (قبّان. 1981. 68 - 71).

- استخدم الدكتور علي عسكر في دراسته المحلية عن الرضا الوظيفي للمدرسين لدولة الكويت استبيان خاص لدراسته. (عسكر. د.ت. 17 - 120).

- الدكتور شكري سيد أحمد استخدم استمارة خاصة في بحثه عن الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلمته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. (أحمد. 1991. 279 - 325).

### ثالثاً : عوامل الرضا المهني عن العمل :

تختلف العوامل التي تشير للرضا المهني باختلاف الدراسات التي تتناول هذه العوامل.

1- **الفرسوني** : يشير على عوامل (عوامل العمل ذاته ، الجنس ، السن ، المجموعات المهنية ، مدة العمل في ممارسة المهنة ، مستوى الرقابة ، الالتزام المهني الاعتراف بالمركز الأكاديمي للموظف أثر بيئة العمل الحوافز دور العوامل الإنسانية ..... )

2- **قبلان** : يرى أن عوامل الرضا المهني تدور حول المحاول التالية ( طبيعة الوظيفة أو العمل ، الجوانب الاجتماعية ، الأجر ، فرص النمو والارتقاء الوظيفي ، أسلوب الإشراف والقيادة مجموع العمل ) .

3- يحدد كيث **keith** ستة عوامل مهمة للرضا عن العمل هي ( كفاية الإشراف المباشر ، الرضا عن العمل نفسه ، الاندماج مع الزملاء في العمل ، توفير الأهداف في التنظيم عدالة المكافآت الاقتصادية ، الحالة الصحية) .

4- يحدد هوبوك العوامل التي تحقق الرضا عن العمل فيما يلي ( السن ، الطموح ، المواقف ، توافر المعلومات عن الوظيفة ، النقد ، درجة الصعوبة في العمل ، ما يحققه من مكاسب مادية ، الظروف الاقتصادية ، المركز الاقتصادي ، مستوى تعليم الموظف ، مدة الخدمة ، الأهلية الاجتماعية ، درجة الرتبة في العمل ... ) . (السالم. 1997. 79 - 82).

5- يذهب عبد اللطيف إلى أن متغيرات الرضا الوظيفي بصفة عامة تحدد في ثلاث فئات أساسية من المتغيرات هي:

- العوامل البيئية : ( البيئة السياسية ، الاقتصادية ، التنظيمية )
- العوامل الشخصية : ( بعض التغيرات الديموغرافية )
- القدرات الذاتية : ( وتشمل خصائص الشخصية وسماتهم )

#### رابعاً : نظريات الرضا المهني

تعددت النظريات التي حاولت تفسير الرضا المهني وفيما يلي عرض لها :

1- نظرية الإدارة العلمية 1900 فريدريك تايلر وأتباعه تعتمد على أن الأجور تحدد وفقاً لنوع العمل وأدائه وكلما ازداد الأداء ازداد الإنتاج وبالتالي ارتفعت الأجور أي أن العامل يعمل بهدف الحصول على الحوافز المادية فالاهتمام موجه للعامل المادي أكثر من العوامل النفسية والصحية ، ويتم تحديد الجانب المادي وفقاً لمبدأ الثواب والعقاب ( كالترقية والحوافز ، النقل أو الحرمان ) مع إغفال الجوانب الإنسانية .

2- نظرية العلاقات الإنسانية 1924 ركزت على الجانب الإنساني Hothorn والأبحاث في جامعة

أوهيو وميشيغان :

(أهم أفكار هذه النظريات العنصر الإنساني أهم عناصر العمل ويجب مراعاة تركيبه المعقد وجوانبه النفسية من قبل الإدارة حتى يستطيع التعاون بالشكل المطلوب ، هناك حاجات نفسية واجتماعية عند العاملين يجب مراعاتها أهمها احترام النفس - تأكيد الذات - احترام الآخرين ،العاملون يكونون جماعات عمل وبهذه الجماعات أثرها في تفكير أعضائها واتجاهاتهم وقيمهم الأمر الذي ينعكس على إنتاجهم ، التعامل بأسلوب ديمقراطي يحقق للعمال التقدير وثبات الذات وزيادة الإنتاج ويوفر لهم المناخ الملائم )

3- نظرية التكيف الوظيفي : 1927 استخدامه استبانته مينوسوتا للرضا الوظيفي ويرى أصحابها أن الرضا

هو محصلة للتوافق بين حاجات الفرد التي تعززها دوافع الحاجة وتحقيق الذات في إطار نظام العمل أي الانسجام بين الشخصية المطلوبة للعمل وبيئة العمل النفسية والذي يفسر تكيف الفرد مع بيئة العمل (السالم 1997 ص64. 65)

4- نظرية تدرج الحاجات لـ ماسلو : 1943 ، عالم النفس الأميركي حيث رتب الحاجات الإنسانية وفق

هرم بحسب حاجتها للإشباع .

- الحاجات الأساسية المادية

- الحاجة إلى الأمن والضمان

- الحاجة إلى الصداقة والعلاقات والانتماء

- الحاجة إلى الاحترام و المركز والمكانة الاجتماعية

- الحاجة لإثبات الذات

إن هذه الحاجات غير المشبعة هي المحدد لسلوك الفرد حتى يتم إشباعها ( قبلان 1981 ص6-8 )

5- نظرية العاملين : 1959 قام هيرز بيرغ في USA بدراسة على مهندسين ومحاسبين لمعرفة دوافعهم

ورضاهم الوظيفي في أعمالهم وجد أن هناك مجموعتين من العوامل

أ- أحدها دوافع تؤدي لرضا العاملين عن أعمالهم وأطلق عليها اسم عوامل مرتبطة بالعمل نفسه أو العوامل

المرافقة وهي ( الإحساس بالإنجاز ، تحمل المسؤولية ، الترقية للوظائف الأعلى ، المشاركة في اتخاذ القرارات).

ب- العوامل التي يعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم الرضا العامل عن عمله أطلق عليها اسم العوامل المحيطة

بالعمل ( العوامل الصحية أو الوقائية ومنها : إجراءات العمل وأنظمتها ، الإشراف وطرقه ، العلاقة مع الزملاء

والرؤساء ، ظروف العمل المادية ، العلاقة مع الزملاء )

ونتيجة لهذه النظرية أسهمت في التأكيد على النمو النفسي الذي يسهم في تحقيق الرضا عن العمل

#### الانتقادات :

- الاعتقاد بأن بعض الأفراد يشعرون بالرضا المهني بمجرد توفر العوامل المادية والصحية

- وجود فروق فردية بين العاملين يجعل الرضا المهني يختلف من شخص لآخر (القبول 1981 ص 8).

6- نظرية العدالة : وضعها آدافر 1963 تؤكد على العدالة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي وإن درجة

المساواة والعدالة التي يدركها الفرد في وظيفته تحدد رضاه المهني ويظهر ذلك من خلال المكافآت والرواتب والتقدير

الموزع بالتساوي بين الموظفين وفقاً لجدارتهم تعتمد النظرية على مفهومي المدخلات وعوائد .

المدخلات تعني جدارة الشخص ( العمر ، مستوى التعليم ، المهرة ، مقدار الجهد المبذول )

العوائد تعني ( الجزاءات المكافآت ، الاعتراف والتقدير ، الترقية ) (السالم 1997 ص 69 - 70 )

7- نظرية التوسل : 1964 نظرية فروم في الدافعية إن سلوك أداء الفرد تسبقه عملية مفاضلة بين عدة

بدائل تتمثل بالقيام بالسلوك أو عدم القيام به وتكون المفاضلة على أساس المنافع المتوقعة من بدائل السلوك

المتعلقة بالأداء والدافع لدى فروم هو محصلة التفاعل ما بين قوة الجذر الكامنة فيما يحصل عليه الشخص من عوائد موجهة تدفع الفرد لتحقيقها نتيجة للأداء.

وتكافئ النتيجة للشخص يعني قوة تأقلمه العاطفي سلباً وإيجاباً نحو هذه النتيجة فالتكافؤ يتعلق بالرضا المهني المتوقع والمقترن بنتيجة العمل ويعد المال تكافؤاً إيجابياً لمعظم الناس ( السالم 1997 ص70 )

#### 8- نظرية الإنجاز : 1967 ماكيلاند و أتكسون :

اهتمت بالفرد العامل على وجه الخصوص يرى ماكلياند أن العمل يركز على ثلاث حاجات هي ، الحاجة إلى القوة ، الحاجة إلى الإنجاز ، الحاجة إلى الانتماء .

إتكسون يعرف الإنجاز بأنه الرغبة في تحقيق الأهداف وأن قيمته تكمن في الرضا الذي ينتج عنه ، وأن لتنفيذ العمل أهميتان الأولى لصالح العمل ذاته والثانية لصالح العامل واحترامه لنفسه ويرى أن الحاجة للإنجاز مكتسبة ولها تأثيرات كبيرة فحينما تكون سائدة تزدهر الأعمال ومتطورة ، كما أن غيابها في المجتمع يعد عنصراً معوقاً للعمل والتنمية الاقتصادية ( محمد ، 1996 ، ص 42-54)

#### 9- نظرية تدعيم السلوك 1968 طورها سكرن وهي إحدى نظريات السلوك الإنسانية والتعلم السلوك

نتيجة العلاقة بين مشير واستجابة وهذه المشيرات إما مشيرات العوامل البيئية المحيطة بالإنسان والبيئة الخاصة والبيئية الوظيفية والبيئة الإدارية الحوافز الإيجابية تعتبر مشيرات يتعرض لها العامل وتؤدي لتثبيت السلوك وتكراره مما يؤدي للإشباع ، الحوافز الغير إيجابية تثبط العمل ( السلوك ) وتعيقه ما يؤدي لشعور بعدم الرضا ( السالم ، 1997 ، ص70-71)

#### 10- نظرية الجماعة المرجعية 1968 هولين وبلود وترى أن الجماعات التي يرتبط بها الفرد عامل هام في

تفهم أبعاد الرضا المهني ، حيث تؤثر في قيم الفرد ومعتقداته وأهدافه وتوقعاته سواء أكان عضو في الجماعة أم كان يتفق معها ويستخدم معاييرها وبذلك رأيه ورضاه سيتأثر برأي واتجاه هذه الجماعة

توجه لهذه النظرية نقد أنها لا تبين الكيفية التي يختارها الأفراد العاملون الجماعة المرجعية التي يقارنون أوضاعهم بها , وذلك أن شخصية الفرد تلعب دورا هام في اختيار الجماعة المرجعية التي يرتبط بها وبذلك طموحات الفرد تحددتها شخصية الفرد وليس الجماعة ( محمد , 1996 , ص 42-54)

### 11- نظرية ألدرفر 1972 قام باقتراح نظرية الحاجات الإنسانية وصنفها إلى ثلاث حاجات وهي

- الحاجة للكينونة التي يمكن إشباعها بواسطة عوامل البيئة كالأكل والشرب والهواء
- حاجات العرفية التي تتركز على ربط العرفية الإنسانية الداخلية بين الأفراد والمحافظة عليها
- حاجات النمو التي تهتم بالمستوى الأعلى للذات الإنسانية والنمو النفسي لفرد مثل تحقيق الذات وإشباعها ولا يتفق مع ماسلو سفي تلك الحاجات التي يجب أن تشبع بالتدرج وأن العوامل الحضارية والخلفيات الشخصية تؤدي دورا هاما في إشباع الحاجات ( السالم , 1997 , ص 68-69)

### 12- نظرية Z 1981 : وضعها البر فسور أوشي اسمها نظرية Z بهدف التعرف على الأسباب نجاح

الادارة اليابانية .

وهي تقوم على أساس الاهتمام بالجانب الإنساني للعامل ، وأن إنتاجية العامل لن تحل من خلال بذل أعمال أو الاستثمار في البحث لأن هذه الأمور لا تكفي دون تعلم كيفية إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة . .

الثقة : النظام الإداري القائم على جو الثقة بين العاملين في المؤسسة .

الخدمة والمهارة : الممارسة الإدارية تتسم بالدقة والتهذيب وحده الذهن والمهارة في التعامل

الألفة والمودة : التي تعتمد على الرابطة المشتركة في الحياة اليابانية وما يترتب عليها من عيش آمن ودعم للناس

وعرفات اجتماعية متينة وصدقات حميمة.

13 - نظرية كامبل 1970 :

تقسم بعض نظريات الرضا المهني لقسمين هما :

أ- نظريات المحتوى

ب- نظريات التفاعل حيث تضم ( نظريات المحتوى : نظرية ماسلو - نظرية هايزبرغ - بينما تضم نظريات

التفاعل ، نظرية العدالة - المساواة - نظرية التوسل )

## الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد

أولاً: الدراسة الأساسية.

1- مكان الدراسة الأساسية ومدتها.

2- مجتمع الدراسة الأساسية وعينتها.

3- أدوات الدراسة الأساسية.

4- الأساليب الإحصائية المتبعة في تحليل نتائج.

تمهيد:

تناول هذا الفصل وصفاً للطريقة والإجراءات التي تم إتباعها في تحديد مجتمع الدراسة وعينتها وإجراءات تطبيقها، وتصحيحها، وتفسير الأداة المستخدمة في الدراسة ودرجاتها ، وكذلك وصفاً للمعالجات الإحصائية التي تم إتباعها للإجابة عن أسئلة الدراسة.

**1. مجتمع وعينة الدراسة:**

تكون مجتمع الدراسة المستهدف من عمال عقود ما قبل التشغيل لـ [ ]ية مستغانم؛ وشمل مختلف المستويات الدراسية والشهادات الجامعية.

وكانت عينة البحث جزء من مجتمع الدراسة، حيث تم اختيار العينة بطريقة عشوائية ، وقد بلغت 76 فرداً من عمال عقود ما قبل التشغيل، حيث بلغ عدد الذكور (26) فرداً بنسبة قدرها 34,2 %، وعدد الإناث بلغ (50) أنثى ما نسبته 65,8 %.

**2. منهج الدراسة والإجراءات:**

اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لقياس الرضا المهني لدى عينة من عمال عقود ما قبل التشغيل بـ [ ]ية مستغانم والتي بلغ حجمها كما سبق الذكر (76) عاملاً، حيث قام الباحث بتطبيق مقياس الرضا المهني فوزع المقياس على أفراد العينة ومن ثمة تفرغ النتائج وتفسيرها، ثم الكشف عن الخصائص السيكومترية.

**3. أداة الدراسة:**

قام الباحث بتطبيق "مقياس الرضا المهني"، والمتكون من ثمانية (08) أبعاد؛ وكل بعد يحتوي على مجموعة من العبارات التي تقيس البعد المقصود، والجدول التالي يوضح توزيع العبارات على حسب الأبعاد.

الرقم	البعد	العبارات التي تقيسه
01	الرضا عن إنجازات العمل والاعتراف والتقدير.	6-5-4-3-2-1
02	الرضا عن العمل نفسه وظروف العمل.	12-11-10-9-8-7
03	الرضا عن فرص النمو المهني.	16-15-14-13
04	الرضا عن إجراءات وأنظمة العمل.	22-21-20-19-18-17
05	الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة.	27-26-25-24-23
06	الرضا عن الراتب.	30-29-28
07	الرضا عن الحالة الاجتماعية والشخصية.	34-33-32-31
08	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء.	38-37-36-35

جدول رقم (01): يوضح توزيع العبارات على الأبعاد

من خلال الجدول يتضح لنا أن المقياس يتكون من ثمانية (08) أبعاد والتي تعبر عنها عباراته البالغة (38) عبارة. حيث توزعت العبارات على البنود بشكل متفاوت نجد أقل بعد يحتوي على (03) عبارات وأكثرها يحتوي على (06) عبارات.

هذا ويستخدم المقياس السلم التقديري للعبارات المتكون من (05) درجات (غير راض تماما، غير راض، راض، راض جدا، راض جداً) وهي على النحو التالي:

غير راض إطلاقاً	غير راض	راض جداً	راض	راض جداً
1	2	3	4	5

جدول رقم (02): يوضح توزيع درجات السلم التقديري لعبارات المقياس.

وقد كانت إشارة الإجابة بوضع علامة (x) تحت الدرجة المناسبة وأمام العبارة.

#### 4. تطبيق المقياس وقراءة التعليمات:

تم تحديد عدد المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل بالطريقة العشوائية (76) وتم التعرف عليهم وإخبارهم بأهداف الدراسة ومناقشة كيفية الإجابة على الأسئلة من خلال استمارة المقياس، ليتم تطبيق المقياس عليهم من

طرف الباحث شخصياً وزميل مساعد له في إتمام العملية، وتم توزيع نسخ المقياس على أفراد العينة (76) كما تم إخبارهم بتعليمات المقياس؛ وبأن الهدف من المقياس هو قياس الخصائص السيكومترية لهذا المقياس (مقياس الرضا المهني) هذه الخصائص التي تدل على الصدق والثبات، وأنها لا تستخدم لشيء إلا لخدمة المعرفة والبحث العلمي.

#### 5. جمع وإدخال بيانات المقياس:

تم جمع البيانات بعد تصحيح المقياس، حيث تم تسجيل العلامة الخام التي حصل عليها كل مفحوص على كل بعد في مقياس الرضا المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل، وقد تم إدخال البيانات إلى ذاكرة جهاز الحاسوب مستخدماً برنامج تحليل البيانات المدخلة (SPSS) وقد تم إدخال بيانات تتعلق بجنس المفحوص، السن، المستوى التعليمي، الشهادة، نوع العقد؛ وعلامته على كل فقرة.

#### 6. التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس:

للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس تم التأكد من إجراءات الصدق والثبات، حيث يعرف صدق الاختبار بأنه الدرجة التي يقيس بها الاختبار ما صمم من أجله، ولا يحدد صدق الاختبار ما يمكن تفسيره بدقة في ضوء الدرجات فقط، بل يشير إلى مدى مطابقتها وملائمة القرارات التي تعتمد على تلك الدرجات (Messick, 1980)، وفي هذه الدراسة تم تقييم الصدق بطريقتين هما صدق التساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية، أما الثبات فهو مدى استقرار الدرجات على الأداء على امتداد زمني معين (Crocker&Algina, 1986)، وقد تم تقييم درجة الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ والتجزئة النصفية.

#### 7. المعالجة الإحصائية:

استخرجت الإحصائيات التالية للإجابة عن أسئلة الدراسة باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) سوف يقوم الباحث بإيجاد:

- مؤشرات الإحصاء الوصفي: التكرار والنسبة المئوية لتوزيع العينة المعيارية، ومؤشر المتوسط الحسابي ، وانحراف المعياري للدرجات على المقاييس الفرعية والمقياس ككل وفقاً لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والشهادة.
- مؤشرات الإحصاء الترابطي: معامل الارتباط لحساب مؤشر الثبات بطريقة ألفا لكرونباخ لكل بعد مع الدرجة الكلية وطريقة التجزئة النصفية، ومعامل ارتباط الفقرة والدرجة الكلية على المقياس ككل بطريقة ألفا لكرونباخ. وكذلك استخدمت معاملات

# الإستمارة

استمارة مقياس الرضا المهني لتحضير مذكرة ماستر، الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني.

دراسة ميدانية للمتعاقدن في إطار ما قبل التشغيل.

و قد تم صياغته الإجابة كالتالي بوضع علامة (X) :

غير راض اطلاقا	غير راض	لا أدري	راض	راض جدا
1	2	3	4	5

الجنس  ذكر  أنثى

السن:

أقل من 25  من 25 إلى 30 سنة  أكثر من 30 سنة

المستوى التعليمي:

ثانوي  بكالوريا  ليسانس  ماستر

الشهادة المتحصل عليها: .....

نوع العقد:

CIP  CID

توزيع بنود مقياس الرضا المهني على أبعاده

الرقم	البعد	العبارات التي تقيسه
1	الرضا عن إنجازات العمل و الاعتراف و التقدير	1-2-3-4-5-6
2	الرضا عن العمل نفسه و ظروف العمل	7-8-9-10-11-12
3	الرضا فرص النمو المهني	13-14-15-16
4	الرضا عن إجراءات و أنظمة العمل	17-18-19-20-21-22
5	الرضا عن الإشراف و طرقه المتبعة	23-24-25-26-27
6	الرضا عن الراتب	28-29-30
7	الرضا عن الحالة الاجتماعية والشخصية	31-32-33-34
8	الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء	35-36-37-38

الرقم	العبارة	غير راض	غير راض	لا أدري	راض	راض جدا
01	ما تتيحه لك الوظيفة من فرص لمعرفة نتائج عملك أولا بأول					
02	الإمكانيات المتاحة لك لإنجاز أشياء هامة تتعلق بعملك					
03	احساسك بالتقدير الذاتي من خلال إنجازات العمل.					
04	اشباع الحاجات الشخصية من خلال إنجازات العمل					
05	ما تتيحه لك الوظيفة من وقت كاف لإتمام العمل بكفاءة					
06	التقدير الذي نحصل عليه من قبل رؤسائك					
07	ما يتيحه لك العمل من وقت لتقديم عملا كاملا					
08	طبيعة العمل الذي تقوم به					
09	مدى سهولة أداء مهام الوظيفة					
10	ظروف العمل و بيئته (الإضاءة، التكييف...)					
11	مدى توفر الوسائل المساعدة للعمل و إمكانية استخدامها					
12	مدى توفر القهوة، الشاي، في عملك.					
13	فرص اكتساب الخبرة المتاحة بالوظيفة					
14	الفرص المتاحة لتنمية مهاراتك في العمل					
15	ما يتاح لك من فرص لتجريب أدائك في العمل					
16	ما يحتاج لك من فرص لتجريب وسائل جديدة لأداء العمل في عملك الوظيفي.					
17	أسلوب الإدارة في معاملة العمال					
18	أسلوب إصدار التعليمات من الرؤساء					
19	أنظمة العمل المطبقة على العاملين					
20	الطريقة التي تتخذها الإدارة لتطبيق أنظمتها و إجراءاتها					
21	مدى الإستعداد للتفاهم من قبل رؤسائك دون الاعتماد على السلطة الرسمية و إصدار الأوامر					

					مدى وضوح الإجراءات و اهداف العمل بالنسبة لك	22
					الأسلوب الذي يتبعه الرئيس في حل مشاكل العمل	23
					المهارة التي يعتمد عليها رئيسك في اتخاذ القرار	24
					الصلاحيات المعطاة لك بالعمل	25
					أسلوب معاونة الرئيس لمؤوسيه في مواقع العمل	26
					مدى اهتمام المشرف بحل المشكلات التي تواجهك في العمل	27
					كفاية الراتب الذي تحصل عليه	28
					تناسب الراتب الذي تتقاضاه مع خبراتك و مؤهلاتك العلمية	29
					تناسب الراتب مع حجم العمل الذي تؤديه	30
					ما تتيحه لك الوظيفة من فرص للحصول على تقدير الآخرين	31
					نظرة المجتمع لمهنتك	32
					ما تتيحه لك الوظيفة من التعرف في شخصيات مرموقة و تكوين الصداقات	33
					الوقت الذي تتيحه لك وظيفتك للتفرغ لأسرتك	34
					العلاقة بينك و بين رئيسك في العمل	35
					العلاقة بينك و بين مرؤوسيك	36
					العلاقات بين أعضاء المجموعة	37
					درجة المساعدة المقدمة لك من قبل زملائك في العمل عند الحاجة	38

## الفصل الخامس: عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضياتها

تمهيد

أولاً: عرض النتائج

- 1- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الأولى.
- 2- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثانية.
- 3- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الثالثة.
- 4- عرض النتائج المتعلقة بالفرضية الجزئية الرابعة.

ثانياً: مناقشة الفرضيات

- 1- مناقشة الفرضية الجزئية الأولى.
- 2- مناقشة الفرضية الجزئية الثانية.
- 3- مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة.
- 4- مناقشة الفرضية الجزئية الرابعة.

الخاتمة

تمهيد:

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني لدى عمال عقود ما قبل التشغيل بمستغانم، وقد حددت من مجتمع الدراسة عينة قوامها (76) عاملاً طبق عليهم المقياس. وبعد تطبيق المقياس على عينة الدراسة وتصحيحه، تم تفرغ البيانات في ذاكرة الحاسوب وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS. V20)، لاستخراج الإحصائيات المناسبة للإجابة عن أسئلة الدراسة وتم التوصل إلى النتائج التالية:

### 1- عرض نتائج السؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول للدراسة: هل يتوفر مقياس الرضا المهني للعمال على صدق باستخدام طريقة صدق التساق الداخلي والصدق التمييزي لدى العمال المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل لولاية مستغانم؟

فقد تم التأكد من صدق المقياس بطريقتين هما: صدق التساق الداخلي وصدق المقارنة الطرفية.

#### مؤشر الصدق بطريقة الاتساق الداخلي:

تم التأكد من الصدق بطريقة التساق الداخلي عن طريق تطبيق المقياس على عينة البحث (76) تم اختيارها بطريقة عشوائية، وكان حساب الصدق بين كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الفقرات		الدرجة الكلية
فقرة 1	Pearson Correlation	.388**
	Sig. (2-tailed)	.001
فقرة 2	Pearson Correlation	.451**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 3	Pearson Correlation	.637

	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 4	Pearson Correlation	.488**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 5	Pearson Correlation	.534**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 6	Pearson Correlation	.590**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 7	Pearson Correlation	.478
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 8	Pearson Correlation	.597**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 9	Pearson Correlation	.528
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 10	Pearson Correlation	.560**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 11	Pearson Correlation	.416
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 12	Pearson Correlation	.470*
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 13	Pearson Correlation	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 14	Pearson Correlation	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 15	Pearson Correlation	.499
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 16	Pearson Correlation	.430**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 17	Pearson Correlation	.519**

	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 18	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 19	Pearson Correlation	.511
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 20	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 21	Pearson Correlation	.573
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 22	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 23	Pearson Correlation	.688
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 24	Pearson Correlation	.695*
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 25	Pearson Correlation	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 26	Pearson Correlation	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 27	Pearson Correlation	.620
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 28	Pearson Correlation	.465**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 29	Pearson Correlation	.298**
	Sig. (2-tailed)	.009
فقرة 30	Pearson Correlation	.279**
	Sig. (2-tailed)	.015
فقرة 31	Pearson Correlation	.415

	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 32	Pearson Correlation	.536**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 33	Pearson Correlation	.538
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 34	Pearson Correlation	.523**
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 35	Pearson Correlation	.566
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 36	Pearson Correlation	.490*
	Sig. (2-tailed)	.000
فقرة 37	Pearson Correlation	.364**
	Sig. (2-tailed)	.001
فقرة 38	Pearson Correlation	.429**
	Sig. (2-tailed)	.000

\*\* دالة عند مستوى الدلالة 0,01

\* دالة عند مستوى الدلالة 0,05

جدول رقم (03): يوضح معامل الاتساق الداخلي بين كل فقرة من فقرات المقياس والدرجة الكلية

مؤشر الصدق بطريقة المقارنة الطرفية:

تم التأكد من الصدق بطريقة المقارنة الطرفية بنفس الطريقة السابقة، والجدول التالي يوضح ذلك:

دق المقارنة الطرفية			
		f1	f2
f1	Pearson Correlation	1	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000

	N	20	20
f2	Pearson Correlation	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

جدول رقم (04): يوضح مدق المقارنة الطرفية.

## 2- عرض نتائج السؤال الثاني:

للإجابة على السؤال لثاني للدراسة الذي ينص على: هل يتوفر اختبار الرضا المهني للعمال على ثبات باستخدام التجزئة النصفية و ألفا لكرونباخ لدى العمال المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل لولاية مستغانم؟

مؤشر حساب الثبات عن طريق معامل ألفا لكرونباخ:

تم التأكد من الثبات بتطبيق طريقة ألفا لكرونباخ، وهي على النحو التالي:

الفاعلية الإحصائية	
عدد المتغيرات	ألفا لكرونباخ
36	926,0

جدول رقم (05): يوضح معامل الثبات ألفا لكرونباخ.

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الثبات بلغ 0,926.

كما تم حساب الثبات ألفا لكرونباخ عن طريق التساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية، والجدول الموالي يوضح ذلك:

الأبعاد	معامل الارتباط بالدرجة الكلية
البعد الأول	0,70

0,71	البعد الثاني
0,61	البعد الثالث
0,74	البعد الرابع
0,81	البعد الخامس
0,41	البعد السادس
0,67	البعد السابع
0,55	البعد الثامن

جدول رقم (06): يوضح معامل الاتساق الداخلي بين الأبعاد والدرجة الكلية للمقياس.

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط تراوح بين 0,41 إلى 0,81.

مؤشر حساب الثبات عن طريق المقارنة الطرفية:

وتم حساب الثبات عن طريق مؤشر آخر  $\alpha$  وهو طريقة المقارنة الطرفية، ومن خلال الجدول التالي

نجد النتائج.

الارتباط			
		f1	f2
f1	Pearson Correlation	1	.905**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	20	20
f2	Pearson Correlation	.905**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

جدول رقم (07): يوضح معامل الثبات عن طريق المقارنة الطرفية.

حيث ومن خلال الجدول نجد معامل الارتباط بلغ 0,905، وهو دال عند مستوى الدلالة 0,01.

3- عرض نتائج السؤال الثالث:

للإجابة على السؤال لثاني للدراسة الذي ينص على: هل تختلف استجابة للعمال □ اختبار الرضا المهني وفقا لمتغير الجنس (ذكور و إناث)؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم حساب معامل الارتباط بين الجنسين وفقا للدرجة الكلية للمقياس، والجدول الموالي يوضح النتائج.

معامل الارتباط			
		المجموع	الجنس
المجموع	معامل الارتباط	1	0,169
	مستوى الدلالة		0,145
	العينة	76	76
الجنس	معامل الارتباط	0,169	1
	مستوى الدلالة	0,145	
	العينة	76	76

جدول رقم (08): يوضح معامل الارتباط بين متغير الجنس والدرجة الكلية للمقياس.

من خلال الجدول نلاحظ أن معامل الارتباط بلغ 0,169.

4- عرض نتائج السؤال الرابع:

للإجابة على التساؤل الرابع للدراسة، والذي ينص على: هل تختلف استجابة العمال مقياس الرضا المهني وفقا لمتغير المستوى التعليمي؟

فقد تم حسب معامل الارتباط لمتغير المستوى التعليمي وفقا للدرجة الكلية للمقياس، والجدول التالي يبين ذلك.

معامل الارتباط			
		المجموع	المستوى التعليمي
المجموع	معامل الارتباط	1	-1,090
	الدالة		,3480
	العينة	76	76
المستوى التعليمي	معامل الارتباط	-1,090	1
	الدالة	,3480	
	العينة	76	76

جدول رقم (09): يوضح معامل الارتباط لمتغير المستوى التعليمي والدرجة الكلية للمقياس.

#### مناقشة النتائج:

1- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

والذي ينص على: هل يتوفر مقياس الرضا المهني للعمال على صدق باستخدام طريقة صدق التساق الداخلي والصدق التمييزي لدى العمال المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل لولاية مستغنام؟

دلت النتائج على أن المقياس يتمتع بصدق عالي من خلال معامل الارتباط للعديد من الفقرات ما عدا الفقرات (3، 7، 9، 11، 15، 19، 23)، هذا فيما يخص صدق التساق الداخلي أما بالنسبة لصدق المقارنة الطرفية فنجد أن معامل الارتباط بلغ 0,905 بمستوى دلالة قده 0,000 وهو دال عند مستوى الدلالة 0,01، وهو ما يؤكد لنا أن مقياس الرضا المهني يتمتع بصدق عالي.

2- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

والذي ينص على: هل يتوفر اختبار الرضا المهني للعمال على ثبات باستخدام التجزئة النصفية و ألفالكرونباخ لدى العمال المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل لولاية مستغنام؟

## الفصل الخامس

### عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضياتها

وفي هذا التساؤل نجد أنفسنا أمام نوعين من الثبات الأول معامل الثبات عن طريق ألفا لكرونباخ والذي بلغ 0,926 كما قام الباحث بحسابه بطريقة أخرى وهي عن طريق  $\alpha$  تساق الداخلي للأبعاد مع الدرجة الكلية للمقياس فكانت النتائج على النحو التالي:

- البعد الأول: الرضا عن إنجازات العمل و  $\alpha$  اعتراف والتقدير، وقد بلغ معامل  $\alpha$  ارتباط بهذا البعد 0,70.
  - البعد الثاني: الرضا عن العمل نفسه وظروف العمل، وقد بلغ معامل  $\alpha$  ارتباط 0,61.
  - البعد الثالث: الرضا عن فرص النمو المهني، وكان معامل  $\alpha$  ارتباط بهذا البعد 0,71.
  - البعد الرابع: الرضا عن إجراءات وأنظمة العمل، ومعامل  $\alpha$  ارتباط بلغ 0,74.
  - البعد الخامس: الرضا عن الإشراف وطرقه المتبعة، بمعامل ارتباط قدره 0,81.
  - البعد السادس: الرضا عن الراتب، بمعامل ارتباط قدره 0,41.
  - البعد السابع: الرضا عن الحالة الاجتماعية والشخصية، وكان معامل  $\alpha$  ارتباط بهذا البعد 0,67.
  - البعد الثامن: الرضا عن العلاقات مع الرؤساء والزملاء، ومعامل  $\alpha$  ارتباط به 0,55.
- حيث ومن خلال معاملات  $\alpha$  ارتباط المختلفة بين الأبعاد نجد أغلبها مرتفع، حيث تراوح بين 0,41 و 0,81.

وهو ما يدل على وجود ثبات عالي.

كما تم حساب الثبات بمؤشر آخر وهو المقارنة الطرفية حيث بلغ معامل  $\alpha$  ارتباط في هذا المؤشر 0,905 بمستوى دلالة قدره 0,000 وهي دالة عند مستوى الدلالة 0.01. وهو ما يوضح ثبات مقياس الرضا المهني في هذه الدراسة.

3- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث:

## الفصل الخامس

### عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضياتها

والذي ينص على: هل تختلف استجابة للعمال □ اختبار الرضا المهني وفقا لمتغير الجنس (ذكور و إناث)؟  
وكإجابة على التساؤل قام الباحث بعد تفرغ البيانات وحساب معامل الارتباط لمتغير الجنس على حساب الدرجة الكلية للمقياس، وقد بلغ معامل الارتباط 0,169 بينما مستوى الدلالة بلغ 0,145.  
وهذا يدل على وجود اختلاف بين عمال عقود ما قبل التشغيل في مقياس الرضا المهني في استجاباتهم رغم اختلاف الجنس. وهو ما يحقق فرضيتنا القائلة بوجود اختلاف في استجابات العمال.

#### 4- مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الرابع:

والذي ينص على: هل تختلف استجابة العمال مقياس الرضا المهني وفقا لمتغير المستوى التعليمي؟  
وفي هذا السؤال أراد الباحث الإجابة عليه من خلال عمال عقود ما قبل التشغيل (76) بمدينة مستغانم، وبعد تفرغ البيانات في البرنامج الإحصائي (SPSS, V20)، وحساب معامل الارتباط لمتغير المستوى التعليمي بالدرجة الكلية توصل إلى النتائج التالية: معامل ارتباط قدره (- 0,109) ومستوى دلالة قدره 0,348، وهذا ما يدل على عدم وجود ارتباط أي وجود اختلاف في استجابة باختلاف المستوى التعليمي في مقياس الرضا المهني.

#### مناقشة التساؤل الرئيسي للدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لمقياس الرضا المهني وهذا لدى عينة من عمال عقود ما قبل التشغيل، حيث وبتفرغ البنات في البرنامج الإحصائي (SPSS) ومناقشة نتائج أسئلة الدراسة التي تمحورت حول تمتع مقياس الرضا المهني بالصدق وكذا الثبات، مع وجود اختلاف في استجابات العمال في مقياس الرضا المهني باختلاف الجنس والمستوى التعليمي. فكانت النتائج على النحو التالي:

- تمتع مقياس الرضا المهني بصدق حيث كان هناك صدق بمعامل ارتباط قدره 0,905 ومستوى دلالة قدره 0,000 عند مستوى الدلالة 0,001، رغم قياسه بطريقتين، وكذا تمتع المقياس بثبات عالي كان قدره

## الفصل الخامس

### عرض نتائج الدراسة الميدانية ومناقشة فرضياتها

من خلال معادلة ألفا لكرونباخ 0,926؛ وباتساق داخلي للأبعاد مع الدرجة الكلية بمعامل ارتباط بلغ على التوالي (0,70 .0,61 .0,71 .0,74 .0,81 .0,41 .0,67 .0,55).

- وجود اختلاف بين عمال عقود ما قبل التشغيل في استجاباتهم باختلاف الجنس.
- وجود اختلاف في الاستجابات بين عمال عقود ما قبل التشغيل باختلاف المستوى الدراسي.
- وبتحقق فرضيات الدراسة فإنه يمكن القول أن فرضيتنا الرئيسية قد تحققت والتي تنص على: يتمتع اختبار الرضا المهني بخصائص سيكومترية ذات صدق وثبات لدى عينة من العمال المتعاقدين في إطار ما قبل التشغيل لولاية مستغنام.
- وأخيرا فإن ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج يعطي مؤشرات مناسبة ومقبولة عن الخصائص السيكومترية للمقياس (مقياس الرضا المهني) من حيث الصدق والثبات وتسمح باستخدامه في البيئة الجزائرية.

### التوصيات:

- في ضوء النتائج الحالية تم التوصل إلى العديد من التوصيات نذكر منها:
- تطبيق المقياس الحالي على عينات أخرى وفي مناطق أخرى.
  - اعتماد المقياس الحالي كمؤشر، والاستفادة من نتائج هذه الدراسة.
  - إجراء المزيد من الدراسات العلمية حول موضوع الدراسة الحالية بهدف استزادة العلمية والمعرفية.
  - إجراء دراسات للتحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس، لدى فئات أخرى.

## الخاتمة:

إن الهدف من دراستنا هو التأكد من محددات الرضا الوظيفي وأساليب تفعيلها لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم من خلال نتائج الفرضيات ومناقشتها توصلنا إلى ما يلي: عدم وجود رضا وظيفي مرتفع لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم.

الأجر محدد من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم.

فرص الترقية محدد من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم.

نمط الإشراف محدد من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم.

العلاقة مع الزملاء محدد من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم.

الظروف الفيزيائية محدد من محددات الرضا الوظيفي لدى عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم.

من خلال ما توصلنا إليه نتائج هو عدم رضا عمال ما قبل التشغيل ولاية مستغانم عن محددات الرضا الوظيفي ككل والمتمثلة في (الأجر، فرص الترقية، نمط الإشراف، العلاقة مع الزملاء، الظروف الفيزيائية) ولذا نقترح بعض الأساليب للرفع من هذه المحددات.

### أساليب تفعيل الرضا عن العمل:

بالرغم من أن العلاقة بين الرضا عن العمل و الإنتاجية ليست محددة تماما، إلا أنه لا يمكن بحال من الأحوال أن نغفل أن الرضا عن العمل له أهميته البالغة في العلاقات الإنسانية في المؤسسة الصناعية، وحتى إن أشارت البحوث إلى عدم الوثاقة بين الرضا عن العمل والإنتاجية إلا أنه من المعقول ان نفترض ان الرضا عن العمل يؤثر بشكل غير

مباشر على الإنتاج. ناهيك عن أن ترك العمل هو من مؤشرات عدم الرضا عن العمل ويؤدي ترك العمل إلى خسائر فادحة للمؤسسات الصناعية ويمكن تحقيق أكبر قدر ممكن من الرضا عن العمل بالأساليب الآتية.

أ-الراتب: لا يمكن بحال من الأحوال معالجة مشكلة الرضا عن العمل بمنأى عن موضوع الأجور وقد يختلف بعض علماء النفس في تقدير دور الراتب في تحقيق الرضا عن العمل و لكنهم يتفقون جميعا على أهميته.

ب-الرعاية الصحية: تمثل الرعاية الصحية للعامل مسألة بالغة الأهمية خاصة مع الارتفاع الهائل في تكلفة الرعاية الصحية في المستشفيات الخاصة، وتتوفر الرعاية الصحية عادة بأن تنشئ المؤسسة الصناعية مركزا طبيا يوفر العلاج المجاني أو شبه المجاني للعاملين. أو تتعاقد المؤسسة الصناعية مع أحد المستشفيات الخاصة لتتولى علاج العاملين فيه وقد يكون العلاج مجانيا أو شبه مجاني (محمد شحاتة ربيع، 2010 ، ص245 .) ت الرعاية الاجتماعية: تختلف الدول بعضها عن بعض فيما تقدمه من رعاية اجتماعية للعاملين في المؤسسات الصناعية، ولكن هذه الرعاية الاجتماعية عادة ما تنضوي تحت ما يسمى مؤسسات التأمينات الاجتماعية التي توفر المعاشات التقاعدية للعاملين وتصرف لهم التعويضات في حالة الإصابة أو العجز أو تصرف لهم الإعانات المادية عند تعرضهم لأزمة من الأزمات ( نفس المرجع السابق، ص246. )

ج- سوء ظروف العمل: إن تحسين الظروف الفيزيائية حيث إعتدالية الحرارة و الإضاءة المناسبة و التهوية الجيدة و ما إلى ذلك يمكن أن يرفع معنويات العامل و يدفعه لزيادة الأداء أو الإنتاجية ومن ثم يتمسك بعمله و لا يعيش حالة الترواح الكامن ( حمدي ياسين، علي العسكر، 1999 ، ص35 ) .

ح-المشاركة في عملية اتخاذ القرار وتحديد أهداف التنظيم(follett1973).

خ-توصيف الوظائف بشكلكثير الدافعية و تعزز الرضا الوظيفي (1981) elliot.cansik. لدى منتسبي

الإدارة.

د-توسيع الوظيفة من خلال إدخال ضمن الوظيفة التقليدية مهام جديدة متنوعة تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء

و الإنتاجية لدى منتسبي الأجهزة الإدارية barom1983

ذ- تعزيز الوظيفة من خلال إعادة تصميمها لمنح المسؤوليات وسلطة القرار لمنتسبي الإدارة ( جمال الدين )

29،30ص، 2002، لعويصات إن سعادة المرء أو شقائه أو سكينته أو قلقه تنبع من نفسه، فهو الذي يعطي

للحياة لونا البهيج أو المقبض، وذوقها الحلو أو المر...فعندما تكون راضيا عن نفسك تكون راضيا على من

حولك وعلى عملك ومحيطه، ولهذا يقول الرسول صلى اله عليه وسلم: " فمن رضي فله الرضا، ومن سخط فله

السخط" (رواه الترمذي)، فاسمح لنفسك بان تكون على ما آنت عليه الآن، كما انك تستطيع تغيير نفسك

لتكون كما ترغب لأن لك القدرة على إحداث لتغيير المطلوب في حياتك و لأنك تتمتع بقدر كبير على اختيار

العواطف التي تملكها ، فباستطاعتك اختيار النظرة الايجابية والجانب المضيء من حياتك.

## قائمة المراجع:

- 1- أبو جادو. صالح علي 2005. علم النفس. عمان: دار المسيرة.
- 2- أبو جلاله. صبحي حمدان 1999. اتجاهات معاصرة في التقويم التربوي وبناء الاختبارات وبنود الأسئلة. الكويت . مكتبة الفلاح.
- 3- ابي محمد 2008. محمد 2008. مبادئ القياس النفسي و التقويم التربوي. عمان: دار الفكر .
- 4- احمد عودة 1993. القياس و التقويم في عملية التدريس. الأردن: دار الأمل .
- 5- الأنصاري . بدر محمد 2000. قياس الشخصية. الكويت: دار الكتاب الحديث.
- 6- الكناني ممدوح وعيسى جابر 1995. القياس و التقويم النفسي و التربوي . الكويت: مكتبة الفلاح.
- 7- الظاهر زكريا محمد 1999. مبادئ القياس النفسي في التربية. عمان: دار الثقافة .
- 8- سعد عبد الرحمن 1998. القياس النفسي. الكويت: مكتبة الفلاح.
- 9- عبد الحفيظ مقدم 1993. الإحصاء و القياس النفسي و التربوي. الجزائر: ديوان المجلات بوعات الجامعية .
- 10- علام صلاح الدين محمود 2000. القياس و التقويم التربوي و النفسي. القاهرة: دار الفكر العربي .
- 11- فاروق السيد عثمان. القلق و إدارة الضغوط النفسية. دار الفكر العربي. ط1 2001 م.
- 12- معمريه بشير 2012. أساسيات القياس النفسي و تصميم أدواته. الجزائر: دار الخلدونية .
- 13- عبد الرحمان- عيسوي- علم النفس و مشكلات الفرد- المكتب العربي الحديث- جامعة الإسكندرية -د-ط-و- دون سنة.
- 14- احمد نابل العزيز واحمد أبو اسعد- التعامل مع الضغوط النفسية دار النشر و التوزيع -ط1-2009.

15-فوقية حسن رضوان -دراسات في الاضطرابات النفسية -كلية التربية جامعة الزقازيق -د-ط-2003.

16-د-سمير شيخاوي .الضغط النفسي و طبيعته.أسبابه.المساعدة الذاتية .المداواة.ط2003.1 دار الفكر العربي للنشر و التوزيع بيروت .لبنان.

#### الرسائل الجامعية :

17-الحمداي.عبد الباري مايح 2013.بعض الخصائص السيكومترية لمعايير اتحاد الجامعات العربية . كمقياس لاستخراج المؤشرات الجودة الشاملة . مجلة جامعة دي فار نموذجاً . العراق.

18-زكري .علي بن محمد عبد الله 1430/1429 هـ . الخصائص السيكومترية لاختبار . اوتيس -لينون للقدرة العقلية مقدرة وفق القياس الكلاسيكي ونموذج راش لدى طلبة المرحلة المتوسطة بمحافظة صبيا التعليمية . رسالة دكتوراه . جامعة أم القرى.

#### قائمة الموسوعات و القواميس باللغة العربية :

19-عبد المنعم الحنفي .موسوعة اللب النفسي . المجلد الأول .مكتبة القاهرة .1995 م.

20-إبراهيم مصلفى و آخرون .المعجم الوسط .دار المعارف .مصر 1972.

21-المنجد في اللغة العربية المعاصرة .دار الشروق .بيروت الطبعة الأولى 2000.

#### المذكرات:

22-براسيل وردية .مجاهدي نصيرة . الضغط عند الجراحين و تأثيره على الأداء .مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علم النفس العمل و التنظيم .جامعة مستغانم .2008-2009م.

23-بن وزة خديجة .بصامي هجيرة .تأثير الضغط النفسي في بروز مرض تضخم الغدة الدرقية لدى الإناث .مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علم النفس العيادي .جامعة مستغانم .2004-2005 م.

24- بوبكر عائشة . العلاقة بين صراع الأدوار و الضغط النفسي عند الزوجة . مذكرة تخرج لنيل شهادة ماجستير في علم النفس العمل و التنظيم . جامعة منتوري قسنطينة 2007-2008 م.

25- شقراني ندار ويدف حمو . الضغوط النفسية في العمل و إستراتيجية التصرف لدى موظفي البنك . مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس في علم النفس العمل و التنظيم . جامعة مستغانم . 2005-2006م.

قائمة المراجع باللغة الاجنبية :

26-Norbert sillamy . dictionnaire de la psychologie .larousse . canda

.2003.

27-dictionnaire de psychologie .Édition carousse.

موقع الأنترنت :

28- [www.google.com](http://www.google.com)

## ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الخصائص السيكومترية لاختبار الرضا المهني لدى عمال البريد و المواصلات . حيث تم تعديلات على هذا المقياس وتطبيقه على البيئة الجزائرية تشمل عمال البريد و المواصلات. وتم ذلك من خلال التحقق من صدقه وثباته باستخدام الصدق التمييزي والاتساق الداخلي والثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية ومعادلة ألفا لكرونباخ حيث طبقت على عينة مكونة من (200) عمال البريد و المواصلات فكانت الإشكالية هل لدى إختبار الرضا المهني خصائص سيكومترية عالية؟ و كانت الفرضيات على الشكل التالي: - يتمتع إختبار الرضا المهني بخصائص سيكومترية ذات صدق و ثبات لدى عينة من العمال المتعاقدين في إطار ما قبل التشغيل من عمال البريد و المواصلات بمستغانم، وأظهرت الدراسة:

- 1- يتمتع اختبار قياس الرضا المهني بخصائص سيكومترية عالية من صدق وثبات.
- 2- إن الضغوط النفسية لدى عمال البريد والمواصلات تختلف في ضوء متغير الجنس لصالح الاناث.
- 3- إن الضغوط النفسية لدى العمال لا تختلف في ضوء متغير الخبرة المهنية.