

وزارة التعليم و البحث العلمي  
جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل  
كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية  
قسم: علم النفس وعلوم التربية و الأطفونيا



عنوان المذكرة:

درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية و علاقتها  
بالرضا الوظيفي لديهم

دراسة ميدانية ببعض ثانويات ولاية جيجل

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم التربية  
تخصص: إدارة و إشراف بيداغوجي

إعداد الطالبة:

✓ نورة لونيس

لجنة المناقشة:

✓ الأستاذ: ..... رئيسا

✓ الدكتور: صيفور سليم ..... مشرفا و مقرا

✓ الأستاذ: ..... مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2017

## شكر وتقدير

الحمد لله حمدا كثيرا طيبا مباركا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه،  
والصلاة والسلام على معلم  
البشرية سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين...  
بعد أن من الله علي بإنجاز هذه الرسالة لا يسعني إلا أن أحمده تعالى و  
أشكره، وهو أهل الحمد  
والثناء، وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الدكتور **صيفور سليم** المشرف  
على الرسالة، الذي  
إدخر جهده في إرشادي و توجيهي، والذي أفاض علي من وقته وجهده  
وعلمه، فجزاه الله عني خير الجزاء ورفع درجاته في الدنيا والآخرة.  
كما أوجه خالص شكري وتقديري لجميع أساتذة قسم التربية بجامعة محمد  
الصادق بن يحيى، وكل  
من قدم لي يد العون، ومنحني من وقته وجهده لإتمام هذا العمل المتواضع.  
وفي الختام أسأل الله عزوجل أن يجعل هذه الرسالة وجميع أعمالنا خالصة  
لوجهه الكريم، فإن  
أصبت فمن الله وبفضله وتوفيقه، وإن أخطأت فمن نفسي والشيطان، وآخر  
دعوانا أن الحمد لله رب العالمين



## فهرس المحتويات

العنوان	
الشكر و التقدير	
فهرس المحتويات	أ
فهرس الجداول	ج
مقدمة	1
<b>الفصل الأول: الاطار المنهجي للدراسة</b>	3
1- الإشكالية	4
2- الفرضيات	5
3- أهمية الدراسة	5
4- أهداف الدراسة	6
5- أسباب اختيار الموضوع	6
6- تحديد مصطلحات الدراسة	6
7- الدراسات السابقة و التعقيب عليها	6
<b>الفصل الثاني: الوسائل التعليمية</b>	9
تمهيد الفصل	10
1- تعريف الوسائل التعليمية	10
2- أهمية الوسائل التعليمية لعناصر الموقف التعليمي	10
3- خصائص الوسيلة التعليمية الجيدة	12
4- تصنيف الوسائل التعليمية	13
5- معايير اختيار الوسيلة التعليمية	16
6- قواعد اختيار الوسيلة التعليمية	18
7- دور المعلم في استخدام الوسيلة التعليمية	20
8- فوائد الوسيلة التعليمية	20
خلاصة الفصل	21
<b>الفصل الثالث: الرضا الوظيفي</b>	22
تمهيد الفصل	23
1- مفهوم الرضا الوظيفي	24
2- خصائص الرضا الوظيفي	24
3- أهمية الرضا الوظيفي	25

25	4- العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي
27	5- نظريات الرضا الوظيفي
29	6- محددات الرضا الوظيفي
30	7- أساليب قياس الرضا الوظيفي
31	8- نتائج الرضا الوظيفي
32	خلاصة الفصل
33	<b>الفصل الرابع: الإجراءات التنفيذية للدراسة</b>
34	تمهيد الفصل
35	1- حدود الدراسة
35	2- الدراسة الاستطلاعية
36	3- منهج و أداة الدراسة
37	4- مجتمع و عينة الدراسة
39	5- الدراسة الأساسية
39	6- الأساليب الاحصائية المستخدمة في الدراسة
40	خلاصة الفصل
41	<b>الفصل الخامس: عرض و مناقشة نتائج الدراسة</b>
42	1- عرض و مناقشة نتائج الفرضيات
42	أ- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى
43	ب- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية
45	ت- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
47	ث- عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
49	ج- عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة
50	2- نتائج الدراسة
50	3- التوصيات و الأقتراحات
52	الخاتمة
53	قائمة المراجع
56	الملاحق

## فهرس الجداول و الأشكال

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
37	يوضح معامل ثبات الإستمارة	01
37	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الجنس	02
38	يمثل توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة	03
38	يمثل توزيع أفراد العينة حسب الشهادات العلمية	04
42	يوضح المتوسطات الحسابية و الإنحرافات المعيارية و درجات استجابات أفراد العينة على استخدام الوسائل التعليمية في عرض الدرس	05
44	يوضح المتوسطات الحسابية و الإنحرافات و درجات استجابات أفراد العينة على استخدام الوسائل التعليمية في التشويق للدرس	06
45	يوضح المتوسطات الحسابية و الإنحرافات و درجات استجابات أفراد العينة على استخدام الوسائل التعليمية في استكشاف المعلومات	07
47	يوضح استجابات أفراد العينة على مقياس الرضا	08
49	يوضح العلاقة بين التحكم في الوسائل التعليمية و الرضا الوظيفي	09

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
15	يوضح مخروط الخبرة لأدجار ديل	01

إن الثورة المعرفية و التطورات العلمية الحاصلة في مجال العلوم و التكنولوجيا التي شهدتها العصر تشمل جميع مجالات الحياة المعاصرة ، بما في ذلك النظام التربوي الذي أصبح حيزا للاتصال و تبادل المعلومات بكل سهولة ويسر .

و عليه فإن النظام التربوي في مجتمع يسعى للرقى و الإزدهار، مطالب أن يطور تقنياته و أدواته التي يقدم المعرفة العلمية للطلبة من خلالها في مختلف المراحل التعليمية، فتغيرت طرائق التدريس و لم تعد معتمدة على التلقين و الإلقاء بل أصبحت في نظر بعض المعلمين عملية معقدة و صعبة، ووجب توفر معلم كفى قادر على الإستعانة بالوسائل التعليمية الحديثة التي أصبح من الضروري الإعتماد عليها في التدريس، حيث تعد الوسائل التعليمية جزء لا يتجزأ من العملية التعليمية و بواسطتها يتم تبسيط المادة التعليمية و تسهيل فهمها للمتعلم، و يحتاج إستخدامها إلى معرفة كبيرة من قبل المعلم لهذه الوسائل و مما لا شك فيه أن الوسائل التعليمية المستخدمة من قبله هي التي تحقق الأهداف التي تسطرها المؤسسة، بالإضافة إلى تضافر مجموعة من العوامل التي تمثل الجوانب الشخصية وبيئة العمل التي تعد الحيز الذي من خلاله يحقق المعلم أهم شيء يريده و هو الرضا الوظيفي، حيث أنه كلما كان رضا المعلم مرتفع كان أداءه لعمله مرتفعا أيضا و قد بدأ الإهتمام بالمعلم من خلال دراسة أهم العوامل التي تؤثر على عمله.

و من هنا جاءت هذه الدراسة لتحاول تسليط الضوء على معرفة الوسائل التعليمية و علاقتها بالرضا الوظيفي حيث قسمت الدراسة إلى جانبين النظري و الجانب التطبيقي، فالجانب النظري إحتوى على ثلاث فصول تمثلت في: الفصل الأول الذي تضمن الإطار المنهجي للدراسة و تطرقنا فيه إلى الإشكالية و فرضيات الدراسة و أهداف و أهمية الدراسة بالإضافة إلى أسباب اختيار الموضوع و تحديد مفاهيم الدراسة مع تطرقنا لمجموعة من الدراسات السابقة، أما الفصل الثاني فجاء لتفصيل المتغير الأول و هو الوسائل التعليمية و لقد تناولنا فيه تعريف الوسائل التعليمية و أهميتها لعناصر الموقف التعليمي خصائصها، تصنيفاتها و معايير اختيارها و قواعد إختيارها و دور المعلم في استخدامها و كذا فوائدها، و الفصل الثالث: الذي جاء بعنوان الرضا الوظيفي، حددنا فيه مفهوم الرضا الوظيفي و خصائصه وأهميته و العوامل المرتبطة به، نظرياته، محدداته، قياسه، نتائج، أما الجانب التطبيقي فقسم الى فصلين هما: الفصل الرابع و تطرقنا فيه الى الإجراءات التنفيذية للدراسة و التي تضم حدود الدراسة و الدراسة الإستطلاعية ومنهج و أداة الدراسة بالإضافة إلى مجتمع و عينة الدراسة و الدراسة الأساسية و أساليب المعالجة الإحصائية، أما الفصل الخامس فتم فيه عرض و مناقشة نتائج الدراسة، من خلال عرض و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة و الفرضية العامة .

و بناء على النتائج المتوصل إليها قمنا بتقديم جملة من الإقتراحات و التوصيات و اعتمدنا في كل هذا العمل على 46 مرجع منها الكتب العربية والمعاجم والرسائل والأطروحات الجامعية.

الفصل الأول:

الإشكالية و موضوع الدراسة

1. الإشكالية.
2. الفرضيات.
3. أهمية الدراسة.
4. أهداف الدراسة.
5. أسباب اختيار الموضوع.
6. تحديد مصطلحات الدراسة.
7. الدراسات السابقة.



**1- الإشكالية :**

لم تعد العملية التعليمية في العصر الحديث كما كانت عليه في العصور الماضية مجرد تلقين للمعارف و طريقة آلية يمارس المعلم من خلالها مهنته، كما أنها لم تصبح عبئاً على المتعلم يقوم من خلالها بحفظ ما قدمه من معلومات تم إرجاعها كما هي للمعلم.

فاستخدام الطرائق والوسائل التعليمية الحديثة في التعليم يعد ذا أهمية بالنسبة للمعلم والمتعلم فمن خلالها تسهل العملية التعليمية التعلمية، فالمواد تختلف في طريقة تدريسها باختلاف رؤى ودرجة تحكم المعلم في هذه الطرائق و مدى صلاحيتها للموقف التعليمي والتي أصبحت تشكل تحدياً للمعلم في أن يختار الوسيلة التعليمية الأمثل في تقديم درسه و كذا توافقها مع المادة الدراسية، بحيث إستمرت الوسائل التعليمية تمثل ركنا أساسيا من أركان المنهج كوسائل مساعدة على التعلم.<sup>1</sup>

إذ أنها ليست بديلا عن المعلم بل هي وسيط يتوسط بينه وبين المتعلم غايتها تحقيق الهدف التعليمي، فهي تربط بين ثلاث أقطاب معلم، متعلم و منهاج دراسي من خلال أنها تساعد المعلم في تقديم المادة العلمية و كذا تتحقق من خلالها الأهداف المسطرة و بذلك التأثير على المتعلم بتبسيط المعلومة له وجعله مدركا لما يدرسه.

إنّ مشكلة إختيار وسيلة تعليمية لموقف تعليمي تتوجب على المعلم أن تتوفر فيه مهارة في الإستخدام والتحكم في الوسيلة وتوفير الجو الملائم لتسيير العملية التعليمية وذلك من خلال رصد تفاعلات المتعلمين مع الدرس وأيضا التأكد من حسن استخدام الوسيلة التعليمية وأنها تفي بالغرض الذي وضعت من أجله.

لكن المعلم اليوم يشعر بالملل والنفور لأنه لا يدرك قيمة استخدام الوسائل التعليمية في تبسيط

الدرس و كذلك استخدام هذه الوسائل في استكشاف المعلومات وأيضا في التشويق للدرس فهي جوانب تكون بمثابة عوامل تتحكم في زيادة أداء المعلم وبالتالي يتحقق الرضا الوظيفي. حيث يعتبر موضوع الرضا عن العمل من الموضوعات الهامة التي حظيت باهتمام كبير من جانب رجال الإدارة التعليمية وغيرهم لاسيما بالنسبة للمعلمين الذين يعتبرون أكثر المدخلات عددا بعد التلاميذ.<sup>2</sup>

فقد عرّف هوبك الرضا الوظيفي بأنه : "عبارة عن مجموعة من العوامل النفسية و الأوضاع البيئية والوظيفية التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد".<sup>3</sup> الذي يعبر عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته استنادا لطموحاته ورغبته في التجديد والتطوير فتلبية احتياجات

<sup>1</sup>- حجي أحمد إسماعيل (2004): تطوير في التعليم في زمن التحديات وتطلعات المستقبل، ط1، مكتبة النهضة المصرية الإسكندرية، ص 155.

<sup>2</sup>- محمد منير مرسى(2001): الإدارة التعليمية أصولها تطبيقاتها، (دط)، عالم الكتب لنشر والتوزيع، القاهرة، ص 287.

<sup>3</sup>- أنور محمد سعيد سلطان(2003): السلوك التنظيمي، (دط)، دار الجامعية الجديدة، الإسكندرية، ص 195.

المعلمين من الأمور التي لا توليها المؤسسة التربوية إهتماما بالرغم من أن الحوافز تزيد من درجة رضا المعلم وذلك بإتقانه لعمله، والعكس صحيح فكلما قلت الحوافز انخفض مستوى الرضا الوظيفي.

فالمؤسسة التربوية وبالخصوص الإدارة المدرسية لا تملك فهما صحيحا عن أهمية استخدام الوسائل التعليمية في زيادة الكفاءة المهنية للمعلم، بدليل أننا نجد نقص كبير في الوسائل داخل المؤسسة وهذا يكون من خلال إهمال الإدارة لهذا الجانب و تدني دافعية المعلم للإنجاز.

فالتعليم في الجزائر بالرغم من تسخير الدولة لإمكانيات لا بأس بها لهذا القطاع، إلا أنه لا يخلو من نقائص تعيق سير العملية التعليمية على أكمل وجه، منها المعلم الذي قد يتعرض لظروف تحول دون قيامه بواجبه، ومع التقنيات الحديثة المتوفرة في مجال التعليم تستدعي أن يكون المعلم ملما بها وعلى علم بكيفية توظيفها في العملية التعليمية، مما ولد فينا قدرا كافيا من النزوح إلى تلك الوضعية والبحث في العلاقة بين التحكم في الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي .

لذلك نحاول إبراز العلاقة بين التحكم في الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، و درجة استخدام هذه الوسائل بما يحقق رضاهم الوظيفي. أي بعبارة أخرى:

هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحكم الأساتذة في الوسائل التعليمية و رضاهم الوظيفي.

## 2- فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية:

• توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي لديهم.

الفرضيات الفرعية:

- ❖ يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في عرض الدرس بدرجة متوسطة.
- ❖ يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في التشويق للدرس بدرجة متوسطة .
- ❖ يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في استكشاف المعلومات بدرجة متوسطة.
- ❖ أساتذة التعليم الثانوي على درجة متوسطة من الرضا.

## 3- أهمية الدراسة :

- تعالج موضوعا غاية في الأهمية يتعلق بالوسائل التعليمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.
- تلقي هذه الدراسة الضوء على الظروف التي تحول دون استخدام المعلم للوسائل التعليمية و العوامل التي تعيق رضاه عن مهنته.
- يمكن أن تفيد نتائج الدراسة المسؤولين و كذا المعلمين.

4- **أهداف الدراسة:** هدفت هذه الدراسة إلى معرفة نوع العلاقة بين التحكم في الوسائل التعليمية و الرضا الوظيفي وذلك من خلال:

- ✓ معرفة درجة استخدام أساتذة التعليم الثانوي للوسائل التعليمية في عرض الدرس.
- ✓ معرفة درجة استخدام أساتذة التعليم الثانوي للوسائل التعليمية في التشويق للدرس.
- ✓ معرفة درجة استخدام أساتذة التعليم الثانوي للوسائل التعليمية في استكشاف المعلومات.
- ✓ الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

#### 5- **أسباب اختيار الموضوع:**

اختيار الباحثة لهذا الموضوع كان لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

- ✓ الرغبة الشخصية في دراسة الموضوع .
- ✓ المكانة التي تراها الباحثة لوظيفة التعليم .
- ✓ محاولة الوصول لنتائج و توصيات مفيدة .
- ✓ مطابقة موضوع الدراسة للتخصص إدارة و إشراف بيداغوجي.
- ✓ تدني استخدام الوسيلة التعليمية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي .

#### 6- **تحديد مصطلحات الدراسة إجرائيا:**

- الوسائل التعليمية ويقصد بها في هذه الدراسة الأدوات والأجهزة التي يستخدمها أساتذة التعليم الثانوي في عرض أدرس التشويق للضرس استكشاف المعلومات.
- أساتذة التعليم الثانوي: يقصد بهم في هذه الدراسة من يقومون بمهنة التدريس من الصف الأول ثانوي إلى الثالث ثانوي بثانويات: "درباح محمد، شرايطية يوسف، الكندي، زين محمد بن رايح، ناصري رمضان".
- الرضا الوظيفي: يقصد به في هذه الدراسة شعور شخصي يعبر من خلاله أساتذة التعليم الثانوي عن موقفهم من استخدام الوسائل التعليمية في عرض الدرس والتشويق للدرس واستكشاف المعلومات.

#### 7- **الدراسات السابقة :**

أ- الدراسات العربية:

- 1- دراسة فؤاد العاجز و جميل نشوان (2004): بعنوان: " عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة ".

تهدف إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و تطوير فاعلية أداء المعلمين، اعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج الإرتباطي، ومن تم قام بتصميم استبيان، وقد شملت عينة الدراسة (302) من المعلمين والمعلمات، وتوصلت الدراسة لنتائج هامة منها أن أكثر عوامل الرضا التي تسهم في تطوير

فعالية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والإنضباط المدرسي ومراعاة إحتياجات المعلمين المهنية في الجدول المدرسي وأيضا استخدام أساليب متنوعة وحديثة في الاشراف التربوي.

2- دراسة خالد بن زيدان بن سليمان الزهيدان (2014) بعنوان: "الرضا الوظيفي و علاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم ، بمنطقة حال".

تهدف هذه الدراسة للكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي و فاعلية الذات لدى معلمي التربية الخاصة وقد اعتمد على المنهج الوصفي الإرتباطي، ومن تم قام بتصميم استبيان مكون من مقياسين: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس فاعلية الذات، تكونت عينة الدراسة من 189 معلم من معلمي التربية الخاصة بمدارس التعليم العام (إبتدائي ، متوسط ، ثانوي) و من أهم نتائجها توجد علاقة إرتباطية طردية متوسطة دالة إحصائيا بين درجات الرضا الوظيفي و فاعلية الذات تعزى إلى عدم تشجيع المعلمين للإلتحاق بدورات تخدمهم في مجال عملهم كذلك عدم الإهتمام بالجانب الصحي والخدمات الصحية بوجه عام وتوفير الوسائل المناسبة التي تساعد على رفع مستوى الرضا الوظيفي الذي ينعكس على مستوى فاعلية الذات بالإيجاب .

3- دراسة الهديب (2001) بعنوان: "صعوبات استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر طلبة الكلية التربوية ومشرفي الثقافات بجامعة دمشق و اتجاهاتهم نحوها " .

هدفت الدراسة لمعرفة صعوبات إستخدام الوسائل التعليمية في كلية التربية بجامعة دمشق من وجهة نظر طلبة الكلية وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات. وإعتمدت الباحثة عل إستبانة، وتكونت عينة الدراسة من 150 طالب تم اختيارهم عشوائيا، وعينة أخرى من 4 مشرفين وقد توصلت من خلالها إلى مجموعة من النتائج أن إتجاهات المشرفين نحو استخدام تقنيات التعليم كانت كبيرة جدا، وقد أظهرت صعوبات في استخدام الوسائل التعليمية في عدم توفر الأطر البشرية المتخصصة وعدم توافر الأجهزة وعدم وجود مخابر بشكل عام.

### ب- الدراسات الأجنبية:

1- دراسة بور و كينتون (2005) BAUER AND KENTON بعنوان: " مدى إستخدام التكنولوجيا في التعليم، لدى عينة من أساتذة الاطوار الثلاثة".

هدفت الدراسة للكشف عن مدى استخدام التكنولوجيا كأداة تعليمية تعليمية، فقد اعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، ومن تم قام بتصميم إستبيان و تمثلت عينة الدراسة في 30 معلما ومعلمة ومدرستين إبتدائيتين ومدرسة إعدادية وأخرى ثانوية، فقد تبين أنه بالرغم من امتلاك المعلمين للمهارات والمعرفة

الكافية في استخدام التكنولوجيا إلا أنهم لا يدخلونها إلى صفوفهم بدليل أن الوقت المتاح لطلبتهم غير كاف وأنهم بحاجة إلى وقت أكثر للتخطيط لعرض الدرس باستخدام تكنولوجيا الحاسوب.

2- دراسة لافاي (2004) LAFHEY بعنوان: "امتلاك و مقاومة التكنولوجيا في التعليم و مقاومة استخدام التكنولوجيا في تعليم المعلمين في مرحلة الطفولة المبكرة"

هدفت الدراسة لمعرفة مدى اعتماد تكنولوجيا الحاسوب في التدريس مقارنة باستخدامها في إعداد الواجبات أثناء الدراسة، حيث اعتمد على إستبانة ودراستي حالة مع اثنين من معلمي الطفولة المبكرة وقد اشتملت العينة على 300 طالب معلم، واتضح أن المعلمين قبل الخدمة يعتمدون تكنولوجيا الحاسب في إعداد الواجبات، و لكنهم يقاومون استخدام الحاسوب في التدريس داخل الصف، و قد كان سبب هذه المقاومة هو أن المناهج لا تتسجم مع استخدام التقنيات الحديثة.

ب- التعقيب العام على الدراسات السابقة :

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة تضح ما يلي:

• أوجه الاتفاق بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة:

✓ تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة، وهي: دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان (2004)، دراسة بور و كلينتون Beaur and kenton (2005)، دراسة خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان (2014) دراسة الهديب (2001)، في المنهج ألا وهو المنهج الوصفي، و أيضا في أداة الدراسة، ألا و هي الإستمارة.

✓ تتفق الدراسات من حيث متغيري الدراسة.

• أوجه الإختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة:

✓ تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في متغير واحد مستقل عن الآخر .

✓ اختلفت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في الحود الزمنية و المكانية حيث أن هذه الدراسة تجرى

خلال العام الدراسي 2017/2018 في حين الدراسات الأخرى كانت من 2004/2014.

وتكمن أوجه الإستفادة من الدراسات السابقة في إعطاء نظرة خلفية عن متغيري الدراسة والإستعانة بها في بناء أداة الدراسة وكذلك المنهج المتبع، بالإضافة إلى الإستعانة ببعض الدراسات لتأكيد نتائج دراستنا الحالية .

الفصل الثاني:

الوسائل التعليمية

• تمهيد الفصل

1. تعريف الوسيلة التعليمية.
2. أهمية الوسيلة التعليمية لعناصر الموقف التعليمي.
3. خصائص الوسيلة التعليمية الجيدة.
4. تصنيف الوسائل التعليمية.
5. معايير اختيار الوسائل التعليمية.
6. قواعد اختيار الوسيلة التعليمية.
7. دور المعلم في استخدام الوسيلة التعليمية.
8. فوائد الوسيلة التعليمية.

• خلاصة الفصل

## تمهيد الفصل :

تباينت الدراسات التي اهتمت بموضوع الوسائل التعليمية فقد أعطاه الباحثون إهتماما كبيرا ودرس باعتباره متغير مستقل وربط بمجموعة من المتغيرات، وفي ما يأتي نحاول في هذا الفصل إبراز معالم الوسائل التعليمية من خلال عرض مفومها وأهميتها و خصائصها، تصنيفاتها و معايير إختيارها كذلك دور المعلم في إستخدامها و فوائده.

### 1- تعريف الوسائل التعليمية:

لقد تعددت تعريفاتها ومدلولاتها باختلاف الآراء حولها، وهذه بعض التعريفات:

- الوسائل التعليمية: "هي كل وسيلة تساعد المدرس على توصيل الخبرات الجديدة إلى تلاميذه بطريقة أكثر فعالية وأبقى أثرا، فهي تعينه على أداء مهمته، وهي تختلف باختلاف المواقف التعليمية.

- الوسائل التعليمية: هي كل أداة يستخدمها المدرس لتحسين عملية التعليم والتعلم وتوضيح معاني الدرس.<sup>1</sup>

- الوسائل التعليمية: هي مجموعة أجهزة وأدوات ومواد يستخدمها المعلم لتحسين عملية التعليم والتعلم بهدف توضيح المعاني وشرح الأفكار.<sup>2</sup>

- الوسائل التعليمية: هي كل ما يستخدم في الموقف التعليمي التعليمي من أدوات ومواد وأجهزة داخل المدرسة وخارجها وفق إستراتيجية يختارها المعلم.<sup>3</sup>

- الوسائل التعليمية: تعتبر محتوى تعليميا (أدوات تقنية) و مواد ملائمة لموقف تعليمي تعليمي محدد يستخدمها المعلم أو المتعلم بخبرة ومهارة لتحسين مردود هذه العملية.<sup>4</sup>

يتضح مما سبق أن الوسائل التعليمية عبارة عن أدوات معينة تعين المعلم في عرض المادة التعليمية وبالتالي توصيل المعلومات إلى المتعلم بصورة واضحة مما يساهم في تحسين عمليتي التعليم والتعلم.

### 2- أهمية الوسائل التعليمية لعناصر الموقف التعليمي:

بعد التعرف على المفاهيم المقدمة للوسائل التعليمية يتم الآن التطرق إلى أهميتها، حيث أن للوسائل التعليمية أهمية كبيرة في العملية التعليمية لما لها من دور كبير في تسهيل عملية التعلم والتعليم وتأثيراتها على عناصر العملية التعليمية ( معلم، متعلم، مادة تعليمية ).

<sup>1</sup> - وطاس محمد، (1988) : أهمية الوسائل التعليمية في عملية التعليم عامة و في تعليم اللغة العربية لأجانب، (د ط)، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص ص 55-57

<sup>2</sup> - عبد الحافظ سلامة، (2007) : تصميم و إنتاج الوسائل التعليمية للمكتبات، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان، ص 15 .

<sup>3</sup> - رشراش أنيس عبد الخالق، أمال ابو دياب عبد الخالق، (د س ن) : تكنولوجيا التعليم و تقنياته الحديثة، ط1، دار النهضة العربية لبنان، ص 37.

<sup>4</sup> - عادل أبو العز سلامة، سمير عبد سالم الخيرات، وآخرون، (2009) : طرائق التدريس العامة معالجة تطبيقية معاصرة، (د ط) دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، ص 325.

2-1/ أهميتها للمعلم: يتجلى دور المعلم في تحكمه في الوسيلة التعليمية و إستخدامها الناجح في عرض المادة التعليمية من خلال أنها:

- تمكنه من استغلال الوقت المتاح للتدريس بشكل أفضل وتقلل من الوقت والجهد المبذولين من قبل المدرس في التحضير وإعداد عملية التدريس.<sup>1</sup>
- تساعد على رفع درجة كفاءة المعلم المهنية واستعداده.<sup>2</sup>
- تغيير دور المعلم من ناقل للمعلومات وملقن إلى دور المخطط والمنفذ والمقوم للتعلم.<sup>3</sup>
- تساعد الوسائل التعليمية على تحاشي الوقوع في اللفظية وذلك من خلال استعمال المعلم ألفاظ لها نفس الدلالة عند التلميذ وتوضيحها له.<sup>4</sup>
- مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين في مختلف الفصول الدراسية من خلال ما تقدمهم من مساعدة في تنويع مصادر التعليم.<sup>5</sup>
- يساعد المعلم على تسلسل وترابط الخبرات التعليمية التي يقدمها للمتعلم.<sup>6</sup>
- تساعد المعلم على إثارة الدافعية لدى الطلبة وذلك من خلال القيام بالانشطات التعليمية لحل المشكلات او اكتشاف الحقائق.<sup>7</sup>
- تجهيز الطالب بتغذية راجعة ينتج عنها زيادة في التعلم كما ونوعا، إضافة إلى أنها تساعد على التذكر والإستفادة وبالتالي الفهم والإدراك.<sup>8</sup>

2-2/ أهميتها للمتعلم: تعود بالفائدة على المتعلم وتنمي تعلماته من خلال أنها:

- تساعد على إشراك جميع حواس المتعلم من خلال إبقاء علاقات راسخة وطيدة بين ما تعلمه المتعلم مما يترتب على ذلك بقاء أثر المعلم.<sup>9</sup>
- تشوق المتعلم للدراسة وتستثير اهتمامه بتعلم المادة الدراسية والإقبال عليها.<sup>10</sup>

1- نواف أحمد سمارة، (2005) : الطرائق و الأساليب و دور الوسائل التعليمية في تدريس العلوم، (د ط)، مركز يزيد للنشر، عمان، ص 19

2- محمد محمود الحيلة، (2000): تصميم و إنتاج الوسائل التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، ص 60.

3- محمد محمود الحيلة، (1998): تكنولوجيا التعليم بين النظرية و التطبيق، ط2، دار المسيرة للنشر و التوزيع، عمان، ص114

4- عبد الحافظ سلامة، مرجع سابق، ص 18.

5- عليان ربحي، (2010): مصادر التعلم،(دط)، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان، ص 134 .

6- وليد عبد بني هاني،(د س ن): استخدام و توظيف تقنيات التعليم في الحصة الصفية، (د ط)، دار عالم الثقافة، الأردن، ص 8 .

7- محمد محمود الحيلة، (2012): تصميم التعليم نظرية و ممارسة، ط5، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، ص77

8- صباح، محمود، (د س ن): تكنولوجيا الوسائل التعليمية، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان ص 11

9- النواسية، أديب عبد الله، (2009): الاستخدامات التربوية لتكنولوجيا التعليم، (د ط)، دار كنوز للمعرفة العلمية للنشر و التوزيع، عمان، ص30 .

10- محمد عيسى الطيطي، فراس محمد العزة، عبد الإله طويق، (2008): إنتاج و تصميم الوسائل التعليمية،(د ط)، دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، ص 28 .



- تشجعه على المشاركة والتفاعل مع المواقف الصفية، خصوصا إذا كانت الوسائل التعليمية المستخدمة في التدريس من النوع المسلي له مما يزيد دافعيته للتعلم.<sup>1</sup>
- تقوي العلاقة بين المتعلم والمعلم وبين المتعلمين أنفسهم خاصة إذا إستعملها المعلم بكفاية.<sup>2</sup>
- ترسخ المعلومات في أذهان المتعلمين أطول مدة ممكنة.<sup>3</sup>
- تساهم في تكوين اتجاهات مرغوب فيها.<sup>4</sup>
- توسع مجال الخبرات التي يمرون بها.
- تعالج القدرة اللفظية والتجريد، و تزيد حصيلتهم من الألفاظ و المفاهيم و المصطلحات.<sup>5</sup>
- **2-3/ أهميتها بالنسبة للمادة التعليمية:** تتجلى أهميتها للمادة الدراسية فيما يلي:
  - تعمل على تبسيط المادة التعليمية للتعلم.
  - تساعد في توصيل المعلومات والمواقف والاتجاهات و إدراك المعلومات الواردة فيها.<sup>6</sup>
  - تساعد على إبقاء المعلومات حية وذات صورة واضحة في أذهان المتعلمين.<sup>7</sup>
  - تساعد المتعلمين على القيام بأداء المهارات كما هو مطلوب منهم.<sup>8</sup>
  - يمكن أن تجعل التعليم ذو معنى وأقرب غلى الواقع الملموس.<sup>9</sup>

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا العنصر يتضح أن للوسائل التعليمية أهمية كبيرة بتأثيرها في عناصر الموقف التعليمي من خلال إثراء المادة التعليمية وتقديمها في صور واضحة للتعلم، والعمل أيضا على جلب وإثارة إهتمام وميول المتعلمين وجعلهم أكثر إقبالا على المتعلم، على غرار أنها تساعد المعلم في التنويع من أساليب التدريس وتطوير كفاءته المهنية من خلال الإستخدام الجيد للوسيلة التعليمية.

**3- خصائص الوسيلة التعليمية الجيدة :** للوسيلة التعليمية الجيدة صفات تؤثر في الموقف التعليمي وتزيد من التفاعل الصفّي وتحقق الهدف منها بالرغم من قلة تكلفة إنتاج الوسيلة التعليمية في بعض الأحيان. وحتى يختار المعلم الوسيلة التعليمية لا بد من معرفة صفات الوسيلة التعليمية الجيدة، وهذه الصفات تتمثل فيما يلي:

1- نواف سمارة، مرجع سابق، ص 192 .  
 2- محمد محمود الحيلة، 32 تصميم و غنتاج الوسائل التعليمية مرجع سابق، ص 61 .  
 3- لطفي الخطيب، (2013): تكنولوجيا التعلم الذاتي، ط1، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ص 18 .  
 4- محمد محمود الحيلة، تصميم و إنتاج الوسائل التعليمية، مرجع سابق، ص 61 .  
 5- نواف أحمد سمارة، مرجع سابق ، ص 192 .  
 6- محمد عيسى الطيطي و آخرون، مرجع سابق، ص 29 .  
 7- محمد محمود الحيلة، تصميم و إنتاج الوسائل التعليمية، مرجع سابق، ص 62 .  
 8- المرجع نفسه، ص 63 .  
 9- لطفي الخطيب ، مرجع سابق، ص 18 .

- أن تكون الوسيلة مثيرة للإنتباه والإهتمام وأن يراعي في إعدادها وإنتاجها أسس التعلم ومطابقة الواقع قدر المستطاع.<sup>1</sup>
- أن تكون الوسيلة التعليمية ذات صلة بالمنهاج الدراسي وتحقق أهدافه.
- أن تكون متقنة وجيدة التصميم من حيث تسلسل أفكارها وعناصرها و انتقالها من هدف تعليمي إلى آخر.<sup>2</sup>
- الدقة العلمية في الوسيلة التعليمية وإرتباطها مع موضوع الدرس المحدد.
- أن تتناسب مع مساحة الصف وعدد الطلبة.
- أن تكون مرتبطة ببيئة المتعلم قدر الإمكان.<sup>3</sup>
- أن تتناسب مع الوقت والجهد الذي يتطلبه إستخدامها.
- أن تكون ملونة جذابة تنسجم ألوانها مع الأفكار التي تتضمنها ولا تطفئ عليها.
- أن تربط التعلم الجديد بالتعلم السابق.<sup>4</sup>

مما تقدم يتضح لنا أن للوسيلة التعليمية الجيدة مجموعة من الخصائص التي تشمل جوانب العملية التعليمية باعتبار أنها تتوافق مع خصائص المتعلمين وكذلك ارتباطها بالمنهاج الدراسي وأن تراعي فيها الدقة الوضوح في اختيارها و ملاءمتها للمادة التعليمية.

#### 4- تصنيف الوسائل التعليمية:

تعددت تصنيفات الوسائل التعليمية وإختلفت في تدرجها من تصنيف لآخر وذلك بحسب رأي المختصين في المجال ونذكر منها:

##### 4-1: التصنيف على أساس الحواس المشتركة فيها: وتنقسم إلى:

- أ- الوسائل السمعية: وتضم مجموعة الأدوات والمواد التي تساعد في زيادة فاعلية التعلم التي تعتمد أساسا على حاسة السمع وتشمل الراديو، الإذاعة، التسجيلات الصوتية، الأسطوانات، المحاضرات.<sup>5</sup>
- ب- الوسائل البصرية: وهي تضم مجموعة من الأدوات والطرق التي تشغل حاسة البصر وتعتمد عليها وتشمل الصور الفوتوغرافية والرسوم البيانية والخرائط.<sup>6</sup>

1- محمد عيسى الطيطي و آخرون، مرجع سابق، ص 33

2- عليان ربحي، مرجع سابق، ص ص 146-147

3- عادل أبو العز سلامة، سمير عيد سالم الخيرات و آخرون، مرجع سابق، ص ص 327-328

4- محمد عيسى الطيطي و آخرون، مرجع سابق، ص ص 33-34

5- ماجدة، محمود صالح، (2009): إنتاج الوسائل التعليمية، (دط)، ماهي للنشر و التوزيع، الإسكندرية، ص 84 .

6- أحمد خيرى كاظم، جابر عبد الحميد جابر، (2007): الوسائل التعليمية و المنهج، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان ص

ت- الوسائل السمعية والبصرية: وتضم الأدوات والمواد التي تعتمد على حاستي السمع والبصر معا وتشمل الأفلام المتحركة الأفلام الثابتة والمصحوبة بتسجيلات صوتية.<sup>1</sup>

4-2: التصنيف على أساس طريقة عرضها: تنقسم إلى قسمين تبعا لإمكانية عرضها وهما:

أ- مواد تعرض ضوئيا على الشاشة: وهي التي تبتث من جهاز منها، الشرائح، الأفلام، وبرمجيات الحاسوب.

ب- مواد لا تعرض ضوئيا: وهي تعرض مباشرة للمتعلمين يتعلمون من خلالها بطريقة مباشرة ومنها المجسمات، الرسوم البيانية، والخرائط والألعاب التعليمية.<sup>2</sup>

4-3: التصنيف على أساس طريقة الحصول عليها:

أ- مواد مجهزة: حيث يتم إنتاجها في المصانع بكميات كبيرة ويكون مستوى الإنفاق في إنتاجها كبير.

ب- مواد مصنعة محليا: بحيث لا يتطلب إنتاجها مهارات متخصصة والمواد التي تدخل في عملها زهيدة التكاليف ومتوفرة في البيئة المحلية.<sup>3</sup> وهي التي ينتجها المعلم أو التلميذ مثل الشرائح، الخرائط المنتجة محليا، الرسوم البيانية أو اللوحات.<sup>4</sup>

4-4: التصنيف على أساس عدد المستخدمين منها:

أ- وسائل فردية: وهي تلك الوسائل التي لا يمكن إستخدامها من قبل أكثر من متعلم واحد في الوقت نفسه حيث يتيح للمتعلم الإحتكاك والتعامل المباشر مع الوسيلة كالحاسوب التعليمي الشخصي.<sup>5</sup>

ب- وسائل جماعية: وتستخدم لتعليم مجموعة من المتعلمين في مكان واحد أو في أماكن متعددة مثل الأفلام الثابتة، الرسوم، الخرائط عندما تعرض على الشاشة.<sup>6</sup>

4-5: التصنيف على أساس الخبرات التي تهيؤها:

أ- تصنيف أدمار ديل:

أشار أدمار ديل EDGAR DALE في كتابه الطرق السمعية البصرية في التدريس " Audiovisual Methods in Teaching " إلى ترتيب الوسائل التعليمية في مخروط أسماه (مخروط الخبرة)، وفيه رتب الوسائل التعليمية، بدأ بالخبرات الحسية الهادفة المباشرة في قاعدة الهرم، و الرموز اللفظية المجردة في قمته مرورا بمجموعات الخبرات التي تكون أقرب للحسية، كلما كانت قريبة للقاعدة، وتأخذ بالتجريد كلما إبتعدنا نحو القمة.

<sup>1</sup> - عدنان أحمد أبو دية، (2011): أساليب معاصرة في تدريس الاجتماعيات، (د ط)، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، ص 191

<sup>2</sup> - محمد محمود الحيلة: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، مرجع سابق، ص 91

<sup>3</sup> - محمد محمود الحيلة: تكنولوجيا التعليم في الحصة الصفية، مرجع سابق، ص 100

<sup>4</sup> - إمام مختار حميدة و آخرون (2000): مهارات التدريس، (د ط)، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة، ص 158

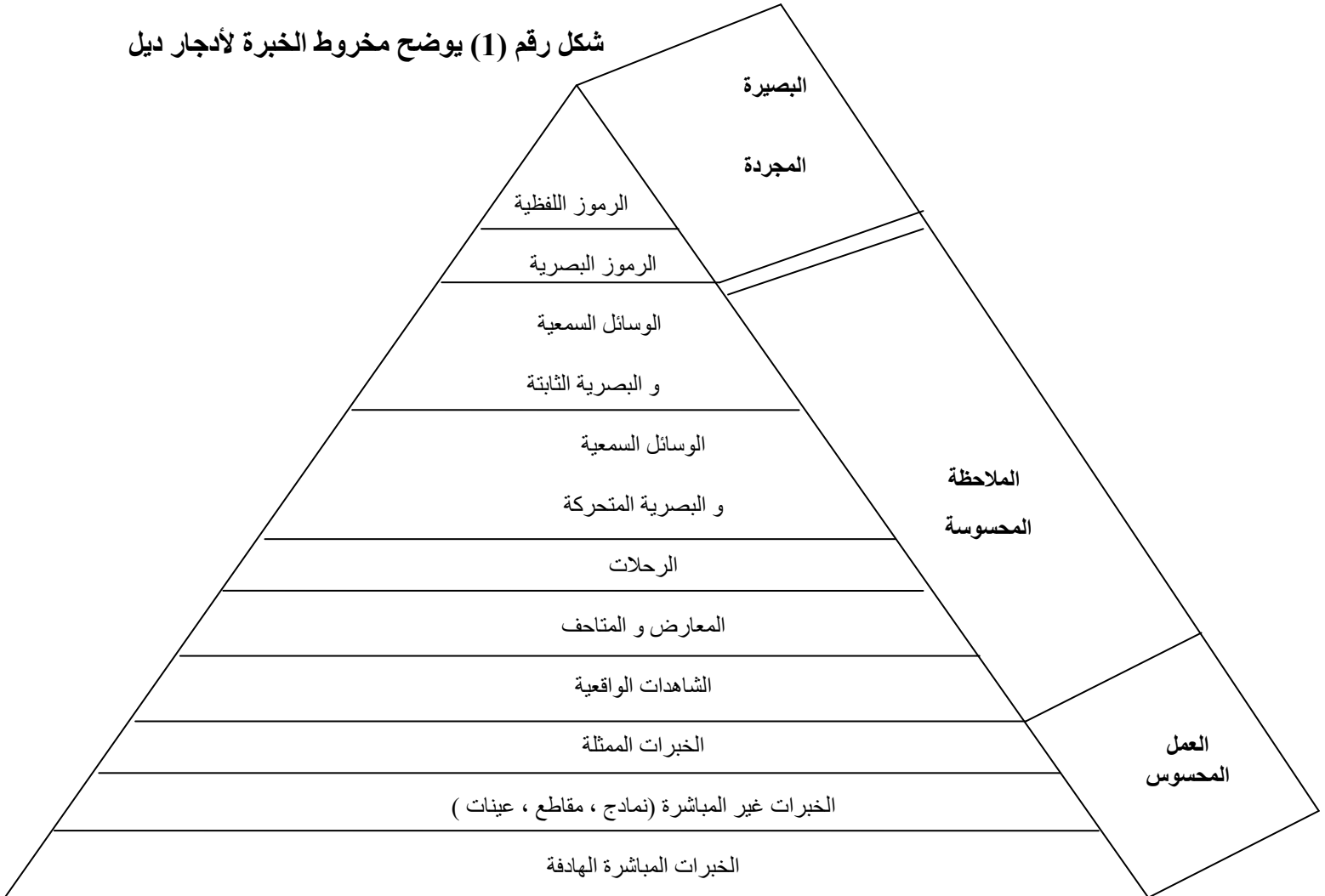
<sup>5</sup> - محمد محمود الحيلة: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، مرجع سابق، ص 91

<sup>6</sup> - إمام مختار، مرجع سابق، ص 159

ويعتبر الأول في التصنيفات حيث صنف العالم الأمريكي أديجار ديل الوسائل التعليمية ورتبها على شكل هرم أسماه مخروط الخبرة (Come of Exeperience).

وعلى أساس هذا التصنيف يمر المتعلم بمراحل الخبرة المختلفة ابتداء من الخبرة المباشرة الواقعية في الحياة العملية ثم يتصاعد إلى التجريد على مراحل حتى يصل إلى قمة المخروط الذي تمثله الرموز المجردة مثل الرموز البصرية و اللفظية<sup>1</sup> ويلاحظ في هذا المخروط أن أقرب الخبرات إلى رأس المخروط هي الخبرات المجردة كالرموز اللفظية والبصرية في حين تأتي الخبرات الملموسة الحسية في قاعدة المخروط، كما يشير المخروط بأن الخبرات الهادفة المباشرة تأخذ مساحة واسعة حيث يثبت المتعلم الخبرة الحية إذ لم يتوفر هذه الوسائل الواقعية يلجأ إلى الخبرات غير المباشرة كالنماذج والمقاطع وهكذا تنتقل المتعلم من خبرة إلى أخرى.<sup>2</sup>

شكل رقم (1) يوضح مخروط الخبرة لأديجار ديل



المصدر: محمد عيسى الطيطي و آخرون، إنتاج و تصميم الوسائل التعليمية، ص 27.

<sup>1</sup> - لطف الخياط، مرجع سابق، ص 15

<sup>2</sup> - محمد عيسى الطيطي وآخرون، مرجع سابق، ص ص 26-27

تنقسم الوسائل التعليمية بحسب المخروط إلى ثلاث مجموعات:

• **المجموعة الأولى:** تمثل الخبرات التي توفر للطالب الفرصة للعمل مباشرة وممارسة الخبرة بنفسه فهو يتعلم عن طريق الممارسة الفعلية.

• **المجموعة الثانية:** وتشمل الخبرات التي تعتمد على الملاحظة المحسوسة مثل وسائل العروض التوضيحية التي يقوم بها المدرس داخل حجرة الدرس ويكون المتعلم من خلالها مفاهيم بصرية ذهنية.

• **المجموعة الثالثة:** وهي الخبرات التي يحصل عليها الطالب بواسطة البصيرة المجردة عن طريق الرموز المصورة في تعتمد على الخيال والخبرات السابقة التي يقارنها المتعلم بالصورة الذهنية التي يكونها!

**ب- تصنيف أوسلن OSLEN:** وهو تصنيف متأثر إلى حد ما بتصنيف ديل إذ قسم الوسائل على شكل هرم مكون من ثلاث فئات:

• **الفئة الأولى:** تقع في قاعدة الهرم وتشمل الوسائل التي تزود الطلبة بخبرات حسية واقعية مباشرة.

• **الفئة الثانية:** وتشمل الوسائل الرمزية التي تجسد الواقع وخصائصه العامة و يستعملها المدرس عندما لا يتوافر لديه الوسائل الواقعية.

• **الفئة الثالثة:** تشمل الوسائل اللغوية التي تتميز باستخدامها الرموز المسموعة والمكتوبة من خلال المواد التعليمية وتقع أعلى الهرم.

**ج- تصنيف بركيز BERKIS:** قسم بركيز الوسائل التعليمية إلى ست فئات وذلك بالإعتماد على الحواس التي تتوجه إليها الوسيلة ومنها الصيغة المسموعة والثابتة، فالملاحظ من تصنيف بركيز أن الوسائل التعليمية مثل: الراديو، التلفزيون، تتمتع بأقل الخصائص الحسية، يليها الوسائل المرئية الثابتة فهي تخاطب حاسة البصر لدى المتعلم، أما الوسائل السمعية البصرية مثل: الفيديو والتلفزيون وأفلام الصور فهي تعتبر من أغنى الوسائل نظرا لأنها تخاطب أكبر عدد من الحواس لدى المتعلم.<sup>2</sup>

تناولنا في هذا العنصر تصنيفات الوسائل التعليمية، والملاحظ أنها تختلف باختلاف وسائل التعليم وكذلك مرّد التصنيف إلى الحواس وطريقة الحصول على الوسيلة وكذلك طريقة عرضها وأخيرا على الخبرات التي توفرها، فالتصنيف على أساس الحواس المشتركة فيها (وسائل سمعية، بصرية، سمعية بصرية)، نجده في التصنيف على أساس الخبرات وتتدخل فيه أنواع الوسائل التعليمية المستخدمة في التعلم.

**5- معايير اختيار الوسائل التعليمية:** عند اختيار المعلمين للوسيلة التعليمية التي تتماشى مع الدرس

المقدم يعتبرون أن استخدامها فقط هو ما يعكس فعاليتها لكن لا تحقق الوسيلة التعليمية هدفا ما دامت غير

<sup>1</sup>- نواف أحمد سمارة، مرجع سابق، ص 163  
<sup>2</sup>- المرجع نفسه، ص ص 164-165-167

متفقة مع أهداف الدرس، وبالتالي يجب الأخذ بعين الإعتبار المعايير التالية في اختيار الوسيلة التعليمية المناسبة:

• أن يعطي المعلم الوسيلة صورة صادقة ومفسرة للأفكار والحقائق والمعلومات التي يراد تقديمها للمتعلمين مع التأكد من أن المادة العلمية التي تتضمنها الوسيلة سليمة في نواحي كتابتها وصحتها ووقتها العلمي.

• أن تكون الوسيلة التي يقع عليها الإختيار أنسب وسيلة في متناول اليد.<sup>1</sup>

• تعبيرها عن الرسالة المراد نقلها وصلة محتواها بالموضوع.

• إرتباطها بالهدف أو بالأهداف المحددة المطلوب تحقيقها من خلال استخدام تلك الوسيلة.

• ملاءمتها لأعمار الطلبة وخصائصهم من حيث قدراتهم العقلية وخبراتهم ومهاراتهم السابقة وظروفهم البيئية.<sup>2</sup>

• أن تكون الوسيلة التعليمية بسيطة وواضحة وغير معقدة وخالية من المؤثرات التشويشية.

• أن تعمل الوسيلة التعليمية على جذب إنتباه الطلاب وإثارة اهتماماتهم.

• أن تتناسب قيمة الوسيلة التعليمية مع الجهد المبذول.<sup>3</sup>

• مناسبة الوسيلة مستوى إدراك المتعلم ومدى نجاحها في تشجيع المتعلم على النقاش و التحليل.<sup>4</sup>

• أن تكون المادة التعليمية سليمة من الأخطاء والتأكد من سلامة الاتجاهات التي يتضمنها المحتوى.<sup>5</sup>

• ضرورة مراعاة الموضوعية في اختيار الوسيلة التعليمية وليس وفقا لتفضيل أو ميل ورغبة شخصية للمدرّس.<sup>6</sup>

• مناسبة الوسيلة مستوى التطور العلمي والتكنولوجي للمجتمع، فقد لا يكون من المناسب لمجتمع ما أن يستخدم وسائل تكنولوجية متقدمة جدًا وما يتطلبه ذلك من إمكانيات مالية لا تستطيع توفيرها للشراء أو الإستعمال في حين يمكن الإستعانة بوسائل أخرى مناسبة.

• أن تنمي لدى الطلبة القدرات والمهارات الفكرية والفعلية ما يزيد من التعلم والتأمل والتفكير والملاحظة.<sup>7</sup>

<sup>1</sup> - البيعوبي طارش بن غالب، (2011): الوسائل التعليمية و تقنيات التعليم، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر و التوزيع، عمان، ص 16-17

<sup>2</sup> - محمد محمود الحيلة: تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، مرجع سابق، ص ص 198-199

<sup>3</sup> - محمد محمود الحيلة: تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، مرجع سابق، ص ص 110-111

<sup>4</sup> - نادر سعيد شمي، سامح سعيد إسماعيل، (2008): مقدمة في تقنيات التعليم، ط1، دار الفكر ناشرون و موزعون، عمان، ص 240

<sup>5</sup> - إمام مختار حميدة، مرجع سابق، ص 164

<sup>6</sup> - صباح، محمود، مرجع سابق، ص 12

<sup>7</sup> - المرجع نفسه، ص 12

- أن يتأثر إختيار الوسيلة التعليمية بالطريقة التعليمية التي يودّ المعلم إتباعها في تقديم الدروس ومناسبة الوسيلة التعليمية لطرائق التدريس.<sup>1</sup>
- أن تضيف الوسيلة التعليمية التعلّمية شيئاً جديداً إلى ما ورد في الكتاب المدرسي وبذلك يكون الهدف إثراء المادة التعليمية.
- فنية الوسيلة التعليمية وجمالها وذلك لتحقيق الجاذبية والتشويق وألا يطغى جمال شكلها على الهدف التعليمي المصمّم من أجله.
- عنصر الأمن يجب الإبتعاد عن استخدام الوسائل التعليمية التي قد تشكّل خطراً على المتعلّم أو المعلم.<sup>2</sup>
- من خلال ما تقدم من معايير إختيار الوسائل التعليمية وجبّ على المعلم الأخذ بعين الإعتبار تطبيق هذه المعايير في إختيار الوسيلة التعليمية التي تسهل عليه مهمة تقديم المادة التعليمية وتكيف الوسيلة التعليمية مع الأهداف التعليمية ومراعاة كل جوانب إختيارها.

**6- قواعد إختيار الوسيلة التعليمية:** الفوائد والأهمية الكبيرة التي تلعبها الوسائل التعليمية لا يمكن تحقيقها بمجرد إمتلاك الوسيلة، فهناك مؤسسات تعليمية تمتلك التكنولوجيا والوسائل الحديثة إلا أنها لا تستطيع الإستفادة منها فلا بد من التأكيد على أن إختيار الوسيلة من أجل استخدامها لا يأتي بعفوية، فهناك مجموعة من القواعد التي يجب أخذها بعين الإعتبار عند التخطيط لإستخدام الوسيلة التعليمية و هي كما يلي:<sup>3</sup>

**6-1/ التأكيد على إختيار الوسائل وفق أسلوب النظم:** أي أن تكون الوسائل التعليمية إختياراً و إنتاجاً وإستخداماً ضمن نظام تعليمي متكامل، حيث يقوم على أساس تصميم و تنفيذ جميع جوانب عملية التعليم والتعلم.<sup>4</sup>

أن تعبر الوسيلة التعليمية المراد نقلها عن الأهداف وتكون ذات صلة قوية من حيث محتواها بالموضوع الدراسي وأهدافه و كذلك أن ترتبط بالأهداف المحددة و المطلوب تحقيقها عند استخدام الوسيلة بطريقة تضمن فعلاً إختيار الوسيلة المناسبة.<sup>5</sup>

**6-2/ قواعد قبل استخدام الوسيلة:**

- التأكيد من إمكانية الحصول عليها.
- تحديد الوسيلة المناسبة.

<sup>1</sup> - لطف الخطيب ، مرجع سابق، ص 19

<sup>2</sup> - محمد محمود الحيلة: **تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية**، مرجع سابق، ص ص 111-112

<sup>3</sup> - أشنوية فوزي فايز، ربحي مصطفى عليان،(2010): **تكنولوجيا التعليم (نظرية و ممارسة)**، ط1، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، ص ص 69-73

<sup>4</sup> - أديب عبد الله النواسية، (2009): **الإستخدامات التربوية لتكنولوجيا التعليم**، (د ط)، دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر و التوزيع، عمان ص36

<sup>5</sup> - أشنوية فوزي فايز، ربحي مصطفى عليان، مرجع سابق، ص 70

- التأكد من توافرها.
  - تجهيز متطلبات تشغيل الوسيلة.
  - تهيئة مكان عرض الوسيلة.
- حيث أن مرحلة الإعداد تحتاج الى إعداد أمور كثيرة تؤثر جميعها في النتائج التي نحصل عليها و الأهداف التي نسعى الى تحقيقها :
- اختيار الوسيلة وإعدادها.
  - رسم خطة للعمل.
  - تهيئة أذهان المدرسين للوسيلة عن طريق المناقشة.
  - إعداد المكان.<sup>1</sup>

#### 6-3/ قواعد عند استخدام الوسيلة:

- التمهيد لإستخدام الوسيلة.
  - إستخدام الوسيلة في التوقيت المناسب.
  - عرض الوسيلة في المكان المناسب.
  - التأكد من رؤية جميع المتعلمين للوسيلة خلال عرضها.
  - إتاحة الفرصة لمشاركة بعض المتعلمين في استخدام الوسيلة.
  - الإجابة عن أي استفسارات ضرورية للمتعلم حول الوسيلة.<sup>2</sup>
- #### 6-4/ قواعد بعد الإنتهاء من استخدام الوسيلة:

- تقويم الوسيلة للتعرف على فاعليتها في تحقيق الهدف منها و مدى تفاعل التلاميذ معها والحاجة لإستخدامها مرة أخرى.
  - صيانة الوسيلة أي إصلاح ما قد يحدث لها من أعطال واستبدال ما قد يتلف منها.
  - حفظ الوسيلة أي تخزينها في مكان مناسب.
- لكي تحقق الوسائل التعليمية الأهداف التي رسمها المدرس يجب أن يعقب ذلك فترة التقييم، لكي يتأكد المدرس من الأهداف التي حددها إذا أنجزت.<sup>3</sup>

من خلال ما تطرقنا إليه نجد أن إختيار الوسيلة التعليمية لموقف تعليمي ليس بالأمر السهل حيث نستطيع اعتبارها أساسيات و شروط من خلالها يستطيع المعلم إنتقاء الوسيلة التعليمية الملائمة

<sup>1</sup> - أديب عبد الله النواسية، مرجع سابق، ص 38 .

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 37 .

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص ص 38-39.



للتطبيق فكل القواعد المرحلية السالفة الذكر تحدد لنا أن توفر الوسيلة تعليمية تمكن المعلم من تقديم المادة التعليمية وتهيئة الظروف الملائمة لإستخدامها.

### 7- دور المعلم في استخدام الوسيلة التعليمية:

إمتلاك الوسيلة لا يعني توفر الضمانات الكافية للإستفادة من إمكانياتها كما أن المعلم يحتاج إلى كفاءات خاصة لإستخدامها و توظيفها و من هذه الكفاءات نذكر الآتي:

- الإلمام بمواضيع العلوم الموجودة في الكتاب فالمعلم موجه و ناصح و مرشد و مسير لعملية التعلم و من تم فهو بحاجة الى إدراك العلاقة بين المادة التي يدرسها و محتوى الوسيلة.
- الفهم الكامل لدور الوسائل التعليمية في العملية التربوية و التحمس لإستخدامها.<sup>1</sup>
- إدراك العلاقة بين الوسيلة وهدف الدرس.<sup>2</sup>
- تجريب الوسيلة قبل استخدامها.
- تهيئة الطلبة لإستخدام الوسيلة.
- متابعة أنواع النشاط الذي يمارسها الطلبة بعد استخدام الوسيلة للتعرف على مدى الفائدة المحققة من استخدامها.<sup>3</sup>

### 8- فوائد الوسيلة التعليمية: المعلمون يركزون على استخدام الوسائل و تكنولوجيا التعليم لأنها تحقق

فوائد كثيرة أهمها:

- التغلب على اللفظية: اللفظية عيب من عيوب التعليم و كثيرا ما تستخدم في المواقف التعليمية الألفاظ و هذه الألفاظ لا دلالة لها لدى المعلم فيردها المتعلم دون أن يفهم معناها.
- إثارة إهتمام الطالب: بطبيعة الحال الطلاب يميلون إلى الإكتشاف و المعرفة فيرغبون دائما في إشباع حاجاتهم فالوسيلة والتقنية تلبى الإهتمام و إشباع الحافز لدى المتعلمين و تجعلهم متأثرين بالموقف التعليمي.
- تجعل من التعليم أبقى أثرا وأكثر ثباتا: عندما يكون الطالب مكتسبا للخبرة بذاته يكون حاضر الذهن و تعزز بذلك جودة الموقف التعليمي.
- إثارة النشاط الذاتي للطلاب: مشاركة الطلاب أنفسهم في الإكتساب يعدل من سلوكهم و طاقتهم و يحقق عملية تسلسل الأفكار و تماسكها.
- إثراء التفاعل اللفظي: يحتاج المعلم إلى أن تكون حصته حيوية و أن يكون المتعلم فيها الجانب الإيجابي فاستخدام الوسائل يزيد من التفاعل اللفظي بين المعلم و المتعلم.

<sup>1</sup> - عادل أبو العز سلامة، سمير سالم الخيرات و آخرون، ص 325

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 325

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 327.

- توسيع الخبرات والتغلب على البعد الزمني والمكاني: البعد كدراسة القارات باستخدام الخرائط والصور الزمن كدراسة العصور القديمة.
- تقوم الوسائل التعليمية بعملية التبسيط و التركيز: دراسة الأشياء المتناهية في الصغر و دراسة الآلات بتقديم نموذج و كذلك دراسة الأجهزة و عمل البيانات و اللوحات (الرسم البياني).
- تيسير عملية الإدراك: الإدراك نشاط نفسي أساسي يقوم به الفرد، ويتم بناء على خبرات سابقة وهذه العملية كلية أولاً ثم جزئية ثانياً و هنا يجب أن نراعي صحة الإدراك وطبيعته ومساره.
- تعلم المهارات: من أهمية الوسائل أنها تعلم المهارات بدرجة ليست بسيطة، وأن شرح المتعلم اللفظي لا يتيح له تعلم مهارات قدر ما تعلمه الوسيلة بصورة صادقة.
- توضيح و توصيل الرسالة و تحقيق الهدف: إن ما تصبو إليه هو تحقيق الهدف و لضمان تحقيقه فإن الوسيلة هي أحد العوامل المهمة في ذلك<sup>1</sup>.

### خلاصة الفصل :

من خلال ما تم ذكره في هذا الفصل، تتجلى لنا أهمية الوسيلة التعليمية لعناصر العملية التعليمية من خلال تحسين نوعية التعلم ومخرجاته، بالإضافة إلى مراعاتها للفروق الفردية بين المتعلمين بحسب خصائص الفئة، ولهذا وجب على رجال التربية الأخذ بعين الاعتبار إستخدامها في عملية التعليم والتعلم بما يتناسب التطور العلمي والتكنولوجي.

<sup>1</sup> - اليعقوبي طارش بن غالب، مرجع سابق، ص ص 18- 19.

الفصل الثالث

الرضا الوظيفي

• تمهيد الفصل

1. مفهوم الرضا الوظيفي.
2. خصائص الرضا الوظيفي.
3. أهمية الرضا الوظيفي.
4. العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي.
5. نظريات الرضا الوظيفي.
6. محددات الرضا الوظيفي.
7. قياس الرضا الوظيفي.
8. نتائج الرضا الوظيفي.

• خلاصة الفصل

### تمهيد:

يحتى موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين من خلال دراسة علاقته بمجموعة من المتغيرات ومدى تأثير الرضا الوظيفي فيها، وسنحاول في هذا الفصل الإلمام بالعناصر المتضمنة للرضا الوظيفي من خلال عرض مفهومه، خصائصه، وأهميته وكذلك العوامل المرتبطة به ونظرياته ومحدداته وأساليب قياسه وكذلك نتائجه.

## 1- مفهوم الرضا الوظيفي:

### 1-1 لغة:

الرضا في اللغة هو ضد السخط وارتضاه، رآه له أهلا، ورضا عنه: أحبه و أقبل عليه.<sup>1</sup>

### 2-2 اصطلاحا:

أورد الباحثون تعريفات متعدّدة للرضا الوظيفي، فيرى البعض أن الرضا عن العمل هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة للعمل، و يحقق هذا الإشباع عادة عن طريق الأجر، ظروف العمل، طبيعة الإشراف طبيعة العمل نفسه، الإعراف بواسطة الآخرين، و يرى البعض الآخر أن الرضا عن العمل محصلة عناصر الرضا التي يتصور الفرد أن يحصل عليها من عمله في صورة أكثر تحديدا، و يعبر عن الرضا الوظيفي بالمعادلة الآتية:<sup>2</sup>

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن محتوى العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل .

- يعرف ستون الرضا الوظيفي بأنه: "الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا يتفاعل مع الوظيفة من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية".<sup>3</sup>
- يعرف لوك الرضا الوظيفي بأنه: "حالة عاطفية إنفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العملية وينتج الرضا الوظيفي من إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة".<sup>4</sup>
- الرضا الوظيفي عبارة عن: "مشاعر العاملين اتجاه أعمالهم وأنه ينتج عن أدائهم لما تقدمه الوظيفة أو العمل لهم ولما ينبغي أن يصلوا إليه من وظائفهم".<sup>5</sup>
- يشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى: "وجهة نظر الأفراد العاملين وقبولهم واستحسانهم للعمل الذي يزاولونه".<sup>6</sup>
- تباينت التعريفات والآراء حول مفهوم الرضا الوظيفي لكن في مجملها تصب في أنه: "حالة نفسية لدى الفرد العامل تنتج عن تفاعلاته مع الوظيفة التي يشغلها".

وما نخلص إليه أن الرضا الوظيفي شعور ذاتي خاص بالفرد العامل بحيث يعبر عن قناعة الفرد من الوظيفة التي يشغلها من خلال توافق احتياجاته وميولاته مع الوظيفة وما تقدمه له من إشباع لرغباته وكذلك توفير البيئة المساعدة على العمل وكنتيجة لذلك يكون الفرد راضيا عن وظيفته.

## 2- خصائص الرضا الوظيفي:

- من خلال ما تقدم من تعاريف يمكن من خلالها تحديد الخصائص المميزة للرضا الوظيفي والمتمثلة في:
- 1-2- يعد الرضا الوظيفي مسألة ذاتية تقديرية مرتبطة والتي قد تترجم في شكل سلوك موضوعي يعكس حالة الفرد العامل وفي مثل هذه الحالة نقول أن الرضا الوظيفي صريح وبالمقابل قد نجده ضمنيا يكمن داخل الفرد العامل.
- 2-2- يحتاج الفرد العامل إلى عائد يتناسب وجهده المبذول في العمل، كما يتطلع إلى جو ملائم يساعد على العمل.
- 3-2- إن مسألة الرضا الوظيفي تبقى نسبية إلى حد كبير، ونرجع السبب في ذلك إلى عوامل عدة منها الظروف

<sup>1</sup> - ابن منظور، (2005): لسان العرب، مجلد 5، دار صدار، بيروت، ص 138.

<sup>2</sup> - صلاح الدين محمد عبد الباقي، (2003): السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، (دط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 223.

<sup>3</sup> - عبد الباقي صلاح الدين محمد، (2002): السلوك الفعال في المنظمات، (دط)، دار الجامعة الجديدة للفكر، الإسكندرية، ص 211.

<sup>4</sup> - أنور سلطان محمد سعيد، (2003): السلوك التنظيمي، (دط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 196.

<sup>5</sup> - حريم حسين، (2004): السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، (دط)، دار الحامد للنشر والتوزيع الأردن، ص 98.

<sup>6</sup> - سهيلة محمد عباس، (2008): إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، ص 177.

التي يعمل فيها الفرد ومختلف المتغيرات التي تؤثر فيها.<sup>1</sup>  
**2-4- الرضا الوظيفي ذو طبيعة ديناميكية، فهو بحاجة إلى تنمية ومسايرة كل التغيرات التي قد تطرأ على العوامل المؤثرة فيه.**

مما سبق التطرق إليه في خصائص الرضا الوظيفي نجد أنه يحمل خاصية الدينامية أي التغيير من حال إلى حال تبعاً للظروف التي يمر بها الفرد العامل، فعلى المؤسسة أن تأخذ بعين الاعتبار العوامل المؤثرة فيه وتواكبها بحسب رغبات وميولات الفرد العامل و الظروف التي يمر بها وذلك من أجل تحقيق رضاه الوظيفي.

### **3- أهمية الرضا الوظيفي:**

للرضا الوظيفي أهمية بالغة في زيادة أداء الفرد العامل وبالتالي تحقيق هدف الفرد وطموحه، وتتجلى أهمية الرضا الوظيفي فيما يلي:

**3-1- أهمية الرضا الوظيفي للموظف:** إرتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي إلى القدرة على التكيف مع بيئة العمل والرغبة في الإبداع والإبتكار، فعندما يشعر الموظف بأن حاجاته المادية والغير مادية مشبعة بشكل كافي تزيد لديه الرغبة في أداء الأعمال.

**3-2- أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:** ينعكس إرتفاع شعور العاملين بالرضا إيجاباً على المؤسسة فهنا تخلق الرغبة للعاملين في الإنجاز وتحسين الأداء، فلما يشعر العامل بأن وظيفته أشبعت حاجاته يزيد تعلقه بها.

**3-3- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع:** ينعكس إرتفاع شعور العاملين بالرضا الوظيفي إيجاباً على المجتمع وذلك في إرتفاع معدلات الإنتاج ومعدلات التطور والنمو للمجتمع.<sup>2</sup>

ومن بين جملة النقاط التي تبرز أهمية الرضا الوظيفي نذكر ما يلي:

**3-4- للرضا الوظيفي أهمية على الصحة العضوية،** فرضا الفرد ينتج معه راحة نفسية تعود بالفائدة على الجسد كله.

**3-5- تعددّ وضعية العمل من بين عوامل الرضا ومشاكل الصحة العقلية،** فإذا قلنا وضعية جديدة للعمل قد يحدث الرضا لدى العامل مما يبعث الإرتياح والطمأنينة.<sup>3</sup>

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا العنصر نستنتج أن للرضا الوظيفي أهمية بالغة في حياة الفرد وتفاعلاته مع بيئة العمل و المؤسسة و كذلك الوظيفة التي يشغلها فإذا كان الفرد راضياً عن عمله تحققت له الصحة النفسية.

### **4- العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي:**

يتأثر الرضا الوظيفي بالعديد من العوامل الناتجة من الفرد نفسه، أو العمل الوظيفي أو من البيئة التنظيمية المحيطة بالفرد وقد تعددت وجهات النظر المحددة للعوامل التي تؤثر في الرضا الوظيفي، ويمكن تصنيف العوامل المؤثرة عليه كما يلي:<sup>4</sup>

#### **1-4- العوامل الشخصية:**

هناك العديد من العوامل الشخصية، والتي ترجع إلى الشخص نفسه، وهي عوامل تتعلق بقدرات العاملين ومهارتهم والتي يمكن قياسها بتحليل خصائصهم وسماتهم مثل السن والتعليم والمستوى الوظيفي وقد دلت الأبحاث عن وجود علاقة ارتباطية إيجابية بين السن ودرجة الرضا الوظيفي، فكلما زاد سن الفرد كلما زادت درجة رضاه

<sup>1</sup> - عزيون زهية، (2007): التحفيظ وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية مذكرة ماجستير غير منشورة جامعة سكيكدة، ص ص 51-52

<sup>2</sup> - يوسف حسن، آدم بشير، (2015): أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، دراسة ماجستير غير منشورة جامعة السودان، ص 18

<sup>3</sup> - عزيون زهية، مرجع سابق، ص ص 53-54

<sup>4</sup> - عبد الباقي محمد صلاح الدين، مرجع سابق، ص 232

عن العمل، أما عن تأثير مستوى التعليم على الرضا الوظيفي فقد توصلت عدّة أبحاث إلى أن الفرد الأقل تعليماً يكون أقل رضا عن الفرد الأكثر تعليماً، و بالنسبة للمركز أو الوظيفة التي يشغلها الفرد، فلها تأثير على الرضا الوظيفي فأصحاب المراكز الإدارية المرتفعة، غالباً ما يكون رضاهم أعلى من العاملين الأقل في المستوى الإداري.<sup>1</sup>

#### 2-4- عوامل بيئة العمل الداخلية:

2-4-1- الأجور والرواتب: يعد وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد العاملين، حيث كلما زاد مستوى دخل الأفراد العاملين كلما زاد رضاهم عن العمل والعكس صحيح،<sup>2</sup> فإن بعض الأفراد وخاصة ممن يشغلون الوظائف العليا قد يعتبرون الأجر كرمز للنجاح والتفوق.<sup>3</sup>

ومن الجدير ذكره هنا أن هرزبرج خالف هذا الرأي في نظريته، إذ أكد بأن الأجر هو من الحاجات الدنيا التي لا تؤدي إلى الرضا وإنما فقط تمنع عدم الرضا، وهذا الرأي عليه بعض التحفّضات التي منها: أ- أن الأفراد يختلفون في درجة تفضيلهم للحاجات، كما وأن المجتمعات والحضارات تؤثر هي الأخرى على الأفراد وحاجاتهم نحو العمل، وتبرز أهمية الأجور في المجتمعات الرأسمالية بدرجة أكبر.

ب- إن الأجور تعدّ إحدى المشبعات لحاجات مختلفة أخرى غير الحاجات الاقتصادية كالحاجة للتمييز والتفوق.<sup>4</sup>

2-4-2- محتوى العمل: يمثل ما يتضمنه العمل من مسؤولية وصلاحيّة ودرجة تنوع في المهام ودرجة أهمية هذه المهام بالنسبة للعامل، أي كلما كان العمل ذا محتوى عالي كلما شعر الفرد بأهميته.

2-4-3- فرص التطور والترقية المتاحة للفرد: إن المنظمة التي تتيح للأفراد العاملين فرصة للترقية وفقاً لكفاءتهم في الأداء تحقق درجة رضاء عالية لهم.<sup>5</sup>

و هذه العوامل تشمل العناصر المتعلقة بتأمين مستقبل الموظف والاستقرار الوظيفي كذلك تشتمل على الفرص المتاحة للترقية الوظيفية والتي تعمل الإدارة على توفيرها ومنحها للعامل بحسب الأداء الذي يقوم به ومدى توفر الفرص للتطور الوظيفي.

2-4-4- نمط الإشراف: هناك علاقة بين نمط الإشراف ورضا المرؤوسين عن العمل، فالمشرف الذي يجعل مرؤوسيه محور اهتمامه وذلك بتنمية العلاقة الشخصية بينه وبينهم، يكسب ولاء مرؤوسيه ويحقق رضا عال عن العمل بينهم.<sup>6</sup>

#### 2-4-5- جماعات العمل:

تؤثر جماعة العمل على رضا الفرد بالقدر الذي تمثل مصدر منفعة أو توتر له، فكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين في العمل يحقق تبادل للمنافع بينه وبينهم، كلما كانت جماعة العمل مصدراً لرضا الفرد عن عمله، وكلما كان تفاعل الفرد مع أفراد آخرين يخلق توتراً لديه أو يعيق إشباعه لحاجاته. طبيعي أن يتوقف أثر جماعة العمل على الرضا وعلى الفرص المتاحة للفرد للتفاعل مع الأفراد في العمل، فعندما تعيق طبيعة العمل إمكانية تفاعل الفرد مع آخرين يمثلون مصدر إشباع له، فإن رضا الفرد عن عمله سيكون منخفضاً، وعندما تيسر طبيعة العمل فرص الإتصال والتفاعل مع الآخرين فإن رضا الفرد عن عمله سيكون مرتفعاً.<sup>7</sup>

1- عبد الباقي محمد صلاح الدين، مرجع سابق، ص 233

2- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، (2007): إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر، عمان، ص ص 177-178

3- أحمد صقر عاشور، (2005): السلوك الإنساني في المنظمات، (دط)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 142

4- المرجع نفسه، ص 143

5- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، مرجع سابق، ص 178

6- أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص ص 146-147

7- المرجع نفسه، ص 148

#### 4-2-6- الظروف المادية للعمل:

يؤثر طبيعة وظروف العمل المادية من تهوية وإضاءة ورطوبة وحرارة وضوضاء على درجة تقبل الفرد بيئة العمل ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى رضا الأفراد عن بيئة العمل.<sup>1</sup>

#### 4-2-6- إمكانية الفرد و قدراته و معرفته بالعمل :

يتوقف الأداء على متغيري الرغبة في العمل والقدرة والمعرفة. إذ أن إناظة أعمال أو مهام تتناسب مع قدرة ومعرفة العاملين يؤدي إلى تدعيم أدائهم و هذا ينعكس على الرضا الذي يتحقق لهم جرّاء ذلك.

ولذلك فإن تهيئة البرامج التدريبية والتطويرية لرفع قدرات وإمكانيات ومعرفة العاملين، يساهم في شعورهم بأهميتهم في المنظمة و يترتب على ذلك إرتفاع في رضاهم.<sup>2</sup>

يتضح من خلال ما تقدم تأثير مجموعة من العوامل على رضا الفرد، فيها ما هو متعلق بالفرد نفسه أو مرتبط ببيئة العمل و بمدى توفير المؤسسة لكل هذه العوامل بشكل إيجابي يلبي إحتياجات العامل، ويحقق رضاه عن العمل.

#### 5- نظريات الرضا الوظيفي :

تحاول نظريات العمل أن تقدم تفسيراً لمسببات رضا الأفراد عن عملهم أو إستيائهم منهم، كما أنها تساعد على التنبأ بهذا الرضا و محاولة التحكم والسيطرة عليه، حيث أن هناك مجموعة من النظريات يمكن إجمالها فيما يلي:

#### 1-5 : نظرية ذات العاملين Two Factor Theory :

إستطاع فريديريك هزربرغ من خلال دراسته أن يتوصل إلى الفصل بين نوعين من مشاعر الدافعية: الرضا و الإستيائ، وأن العوامل المؤدية إلى الرضا تختلف تماماً عن العوامل المؤدية للإستياء.

- **العوامل الدافعية Motivators:** هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع للسلوك، وهذه العوامل الوقائية هي التي تقي الفرد من مشاعر الإستياء و تحميه من السخط الناجم عن عدم الرضا.

- إن توفر العوامل الدافعية بشكل جيّد يؤدي إلى حماس ودافعية وإلى سلوك ينتهي بمشاعر الرضا، إلا أن عدم توفر هذه العوامل الدافعية أو توافرها بشكل سيئ يؤدي إلى اختفاء الدافعية والرضا، و لكن لا يؤدي هذا بالضرورة إلى عدم الرضا والإستياء، وبالمثل يمكن القول بأن توافر العوامل الوقائية بشكل جيد سيؤدي إلى اختفاء مشاعر الإستياء وعدم الرضا، كما أن عدم توافر هذه العوامل بشكل جيد أو توافرها بشكل سيئ سيؤدي إلى ظهور مشاعر إستياء وعدم الرضا لدى الأفراد.

- إن العوامل الدافعية هي أشياء تمس العمل ذاته والفرد وهي موجودة في محتوى العمل، أما العوامل الوقائية فهي أشياء تمس بيئة العمل وما يحيط بها.

- إن توافر العوامل الوقائية بشكل جيّد هو الشرط الأساسي لظهور أثر العوامل الدافعية، بمعنى لو أن العوامل الوقائية لم تتوافر بشكل جيّد فإن هذا يؤدي إلى عدم الرضا والإستياء ولكن إذا توافرت العوامل الوقائية فإننا نحيد مشاعر الإستياء وعدم الرضا والدافعية، ولهذا فإن توافر العوامل الوقائية بشكل جيّد يمكن العوامل الدافعية أن تظهر وأن تحدث أثرها الدافعي على سلوك الأفراد.<sup>3</sup>

حيث يمكن تصنيفها كما يلي:

أ- **العوامل الدافعية:** وهي تلك المؤدية إلى حماس ودافعية الفرد ورضاه عن العمل، و هذه العوامل موجودة في تصميم الوظيفة و محتواها و تتمثل في :

<sup>1</sup> - سهيلة محمد عباس، (2006): *إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي*، ط2، دار وائل للنشر، الأردن، ص 179

<sup>2</sup> - المرجع نفسه، ص 177

<sup>3</sup> - أحمد ماهر، (2003): *السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات*، (د ط)، الدار الجامعية نشر و توزيع، (د ب ن) ص ص 224-226



- الإنجاز و أداء العمل.
  - مسؤولية الفرد عن عمله و عمل الآخرين.
  - الحصول على تقدير الآخرين و احترامهم.
  - فرص التقدم و النمو في العمل.
  - أداء عمل ذي قيمة و أهمية للمنظمة.
- ب- العوامل الوقائية : التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الإستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا و هذه العوامل تتمثل في بيئة العمل و هي كالآتي:
- ظروف العمل المادية.
  - العلاقات مع الرؤساء.
  - العلاقات مع المرؤوسين.
  - الإشراف.
  - أداء عمل ذي أهمية و قيمة للمنظمة.<sup>1</sup>
- يمكن القول أنّ نظرية ذات العاملين يمكنها أنّ تقدم بعض الإسهامات الإدارية في كيفية التفسير و التنبؤ و التحكم في السلوك الإنساني فالنظرية تؤمن بأنه مهما قامت إحدى المنظمات بتحسين العوامل الوقائية أي سياستها الإدارية الداخلية و أنماط الإشراف و تحسين ظروف العمل فإن ذلك يؤدي إلى تحسين رضا و دافعية الأفراد.

### 2-5: نظرية القيمة VALUE THEORY:

يرى أدوين لوك أنّ المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة و المنفعة العالية لكل فرد على حدى، و أنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل، فالعوائد تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك و شعور كل فرد بما يودّه من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته و مستواه الوظيفي و الإجتماعي، و تناسب رغباته و أسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفق نظرية ماسلو، يجب أنّ يسعى إلى التقدير و تحقيق الذات ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير قد تتضمن العوائد المادية و الأمان و أي عوائد أخرى يراها مناسبة له.<sup>2</sup>

### 3-5: نظرية إشباع الحاجات :

طبقا لهذه النظرية التي تمثلها أعمال ( لوكار 1967- كوهلان 1963- فروم 1964)، فإن الرضا عن العمل يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه.

و يوجد نموذجان لهذه النظرية :

- **النموذج الأول:** ومرجعه الأساسي فروم يركز على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من عمله وأنّ الرضا يتحقق نتيجة لذلك، غير أنّ الإنتقاد الأساسي لهذا النموذج هو أنّ يتجاهل الأهمية النسبية للحاجات الفردية.
- **النموذج الثاني:** ويمثله كوهلن يحدّد مستويات الرضا الوظيفي بناء على الأهمية النسبية للحاجات الفردية و الدرجة أو المدى التي تشبع به.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 227

<sup>2</sup> - أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 229-230

<sup>3</sup> - محمد سعيد سلطان، (2002): السلوك الإنساني في المنظمات، (دط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 200

4-5: نظرية التوقع المتكافئ:

من أكثر النظريات تأثيراً في الوقت الحاضر والسبب هو كون النظرية تبرز التأكيد على أنّ السلوك الإنساني وإلى درجة ملحوظة يتأثر بدرجة ومستوى توقعات الفرد لما سيتحقق من جزاء العمل في المستقبل، إنّ هذه النظرية تسلط الضوء حول بعض الجوانب العملية للدافعية والترغيب على العمل وتساعد على بلوغ مستويات الرضا عنه وهذه الجوانب هي:

- أن توفر المنظمة المكافآت المناسبة للعاملين فيها باعتبارهم عناصر أساسية ومهمة في العمل وتضمن لهم ظروف عمل جيّدة إلى جانب الضمان والطمأنينة.
  - يجب أنّ يكون هناك ترابط وعلاقة بين مستويات الأداء وحجم التعويض والمكافئة.
  - على المنظمة أنّ توضح العلاقات القائمة بين الجهد المبذول ومستويات الإنجاز (الأداء) ونوع التعويض (المكافآت الممنوحة).
  - على المنظمة أنّ تتحرك بحرية مناسبة للموائمة بين حجم المكافئة والتعويض وبين العمل المنجز، حتى تضمن إستمرارية دفع العاملين على العطاء المستمر.
- إن هذه النظرية تنطلق من مبدأ الشمولية حتى أنها تغطي النظريات الأخرى وهذه الشمولية بالإحاطة تمثل جوانب القوة والجدب. إذ إنّ مكونات هذا الإطار الشمولي وكما حدّده كل من بورتو ولولر هي:
1. قيمة المكافأة: ويمكن أنّ تأخذ أشكالاً عدة بقصد التعويض عن الجهد المبذول لإنجاز عمل ما مثل الأجر الترقيّة، السكن.

2. إدراك احتمالية الجهد المبذول قياساً بالمكافأة: بمعنى حصول القناعة لدى الفرد بأهمية الشيء المدرك.
3. الجهد: يجب أنّ يكون هناك حد فاصل بين الجهد المبذول والإنجاز (الأداء) وإنّ الجهد يجب أنّ يأخذ الوجهة الصحيحة حتى يكون فعالاً، وإنّ ذلك يعتمد على نتائج الفقرتين التاليتين.
4. القدرات والقابليات والخصائص: إنه لمن الواضح أنّ الخصائص والصفات الفردية تشكل المحدّات الأساسية لمستوى الإنجاز والأداء للفرد الواحد، فقد يعتقد الفرد بقيمة الجهد والمكافأة وذلك اعتماداً على مخزون خبراته السابقة في هذا المجال<sup>1</sup>.

من خلال ما تم عرضه في هذا العنصر يتضح لنا تنوع في نظريات الرضا من خلال تفسيرها لمسببات الرضا كل حسب نظرتها والجانب الذي تراها مساهم في زيادة الرضا عن العمل أو إنخفاضه وكذلك مساهمتها في إعطاء بعض الإسهامات للإدارات في تفسير سلوك الأفراد وكيفية التعامل معه.

6- محددات الرضا الوظيفي:

- هناك بعض المحدّات التي تؤدي إلى تحقيق الرضا عن العمل، ومن ضمن هذه المحدّات:
1. التباعد: أي أنّ الرضا عن العمل يتحقق من التقارب بين النواتج التي يرغب الفرد في تحقيقها، وتلك التي يحصل عليها فعلاً في مجال العمل.
  2. العدالة: أي شعور الفرد بالعدالة عندما يحصل على ما يعتقد أنه يستحقه من العمل.
  3. الوضع الشخصي المسبق للفرد: فقد تؤثر شخصية الفرد على مدى شعوره بالرضا عن العمل فبالرغم من إمكانية التأثير على مستوى الرضا من خلال تغيير بيئة العمل، إلا أنّ الموقف الشخصي المسبق للفرد قد يؤثر على مستوى شعوره بالرضا بالرغم من التغييرات الإيجابية في بيئة العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - شوقي ناجي جواد، (2010): السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، ط1، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، ص ص 103-104

<sup>2</sup> - راوية أحسن، (د، س، ن): السلوك في المنظمات، (دط)، الدار الجامعية طبع و نشر توزيع، (د، ب، ن)، ص ص 182-183

من خلال ما تقدم يتضح أن رضا الفرد العامل يتحدد من خلال الأمور التي يرغب الفرد في تحقيقها من عمله و التي تظهر كنتائج لما قدمه، كذلك العدالة في توزيع المكافآت و الراتب بحسب ما يقدمه العامل من مجهود، و أيضا رأي الفرد الشخصي و نظراته المسبقة لها هي الأخرى تسهم في تحديد مستوى الرضا.

### 7- قياس الرضا الوظيفي:

بالرغم من أهمية الرضا الوظيفي، إلا أن كثير من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم إتجاه العمل وتقتصر هذه الأساليب عادة على مجرد سماع رأي الرؤساء في العمل عن مرؤوسيهـم.

اختلفت المقاييس التي من خلالها يمكن معرفة ميولات وحاجات العاملين ومعرفة درجة رضاهم عن الوظيفة وهي نواعان:

• **النوع الأول:** هي المقاييس الموضوعية حيث يمكن قياس إتجاهات العاملين ورضاهم عن طريق: قياس معدل الغياب، ترك الخدمة، معدل الحوادث في العمل.<sup>1</sup>

• **النوع الثاني:** هي المقاييس التي يعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل مثل صحيفة الإستقصاء التي تعتمد على مجموعة من الأسئلة خاصة بالرضا، أو باستخدام طريقة المقابلات الشخصية على غرار النوعين المقدمين، اجتهد الباحثون في المجال من أجل تطوير مقاييس تتسم بمصادقية وثبات عاليين ومنها:

• **بيانات مسح الإتجاهات:** تعكس درجة شعور العاملين بالرضا عن المؤسسة ووظائفهم ومشرفيهـم وزملاءهم وقضايا أخرى.<sup>2</sup>

ونتيجة لتطبيق مسوحات الإتجاهات بصورة سنوية قد لا تتزامن النتائج مع توقيت تطبيق البرنامج فإذا كان الرضا الوظيفي واحدا من أهداف البرنامج، تقوم بعض المنشآت بتطبيق المسوحات في إطار فترة زمنية محددة مسبقا.<sup>3</sup>

• **بيانات مسح المناخ:** وهي تعكس التغيير في مناخ العمل مثل الإختلاف في الإتصالات والثقة وهي تركز على العوامل البيئية الدافعة والمعيقة.<sup>4</sup>

• **أسلوب الأحداث الحرجة:** وهو إجراء يمكن من خلاله قياس وتقييم رضا الفرد عن عمله، وهنا يصف الفرد بعض الأحداث المرتبطة بعمله والتي حققت له الرضا أو عدم الرضا، ثم يتم فحص الإجابات لإكتشاف عوامل أو مسببات الرضا أو عدم الرضا. فمثلا إذا ذكر عديد من الأفراد مواقف في العمل والتي تم معاملتهم من خلالها بطريقة سيئة من المشرف، أو عندما يمتدحون المشرف لمعاملته الطيبة يظهر أن نمط الإشراف يلعب دورا هاما في رضا الأفراد عن العمل.

• **المقابلات الشخصية:** وهي تتضمن مقابلة الأفراد بصفة شخصية، ووجهها لوجه وبسؤال الأفراد عن اتجاهاتهم، غالبا ما يفصح الفرد بصورة أكثر تعمقا، ومن خلال سؤال الأفراد والحصول على استجاباتهم يمكن التعرف على الأسباب المختلفة التي سببت الإتجاهات المتعلقة بالعمل.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> - محمد عبد الباقي صلاح الدين، مرجع سابق، ص 235.

<sup>2</sup> - جاك فيليب، ورون ستون، (2003): الاستثمار البشري (ادوات وخطوات قياس العائد)، الإشراف العلمي، عبد الرحمن توفيق الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة ببيمك، القاهرة، ص ص 370-371.

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 370

<sup>4</sup> - راوية حسن، (2004): السلوك التنظيمي المعاصر، (دط)، الدار الجامعية، (د،ب،ن)، ص 170.

<sup>5</sup> - المرجع نفسه، ص 171

بالرغم من اختلاف المقاييس إلا أنّ هناك أساليب مقننة خاصة بقياس درجة الرضا، حيث تتوفر على تقصي اتجاهات العامل نحو المؤسسة بصفة عامة وكذلك المناخ التنظيمي السائد إذا كان مشجعا على الأداء، والتركيز أيضا على العوامل البيئية ومدى توافره.

### 8- نتائج الرضا الوظيفي:

- لرضا العاملين مجموعة من النتائج نحددها في ما يلي:
- الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل: هناك علاقة سلبية بين الرضا عن العمل ومعدل دوران العمل بمعنى أنه كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض.<sup>1</sup>
  - الرضا عن العمل ومعدل الغياب: هناك علاقة سلبية بين درجة الرضا عن العمل ومعدلات الغياب فالعامل يحصل على درجة من الرضا أثناء وجوده في عمله أكثر من الرضا الذي يمكنه الحصول عليه إذا تغيب عن العمل.<sup>2</sup>
  - الرضا عن العمل ومعدل أداء العمل: إنّ العامل السعيد بعمله عامل منتج، وإن الأداء يسبب الرضا.<sup>3</sup> بمعنى أن العامل راضي عن عمله يدفعه إلى أداءه بشكل أفضل، بمعنى لا توجد علاقة سلبية بين الرضا والأداء ففي حالة وجود علاقة بين الرضا والأداء فإن ذلك يظهر بسبب وجود عنصر ثالث وهو الفوائد فعندما تزيد الفوائد يرتفع كل من الرضا والأداء.
- وأكثر من هذا الرضا الوظيفي يؤدي إلى:
- الإلتزام الوظيفي.
  - التعهد التنظيمي.
  - الإلتزام إلى المنظمة.
- يتجلى في هذا العنصر علاقة مجموعة من العوامل بالرضا الوظيفي والتي يكون معظمها والملاحظ أن كل العوامل المذكورة لا تؤدي إلى الرضا الوظيفي.

<sup>1</sup> - أحمد ماهر، مرجع سابق، ص 232-233.

<sup>2</sup> - محمد سعيد سلطان، (2002): السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ص 204

<sup>3</sup> - المرجع نفسه، ص 204

### خلاصة الفصل:

من خلال ما تم ذكره في هذا الفصل تتجلى لنا مدى أهمية الرضا الوظيفي للفرد العامل باعتبار أنه يؤثر على الجوانب النفسية وينتج عنه الرغبة في الإبداع والإنتاج وكذلك تعود بالفائدة على المؤسسة من خلال ارتفاع أداء العامل الناجم عن إشباعه لحاجاته ورغباته. ولتحقيق نتائج أفضل في أداء المعلم وجبّ على المؤسسة التربوية توفير كل العوامل المساعدة بما في ذلك البيئة المادية من وسائل وتهوية وإضاءة والتي تبعث في العامل الراحة النفسية وتشعره بالأمان وبالتالي تحقق الرضا العام عن الوظيفة.

الفصل الرابع:

الإجراءات التنفيذية للدراسة

• تمهيد الفصل

- 1- حدود الدراسة.
- 2- الدراسة الإستطلاعية.
- 3- مجتمع وعينة الدراسة.
- 4- مجتمع و عينة الدراسة.
- 5- الدراسة الأساسية.
- 6- أساليب المعالجة الإحصائية.

• خلاصة الفصل

**تمهيد الفصل:**

سنعرض في هذا الفصل الإجراءات التنفيذية للدراسة وذلك باستعراض حدود الدراسة، الدراسة الإستطلاعية، منهج وأداة الدراسة، مجتمع الدراسة الأساسية وأيضا أساليب المعالجة الإحصائية وذلك قبل عرض النتائج النهائية ومناقشتها.

### 1- حدود الدراسة:

يعد تبيان مجال الدراسة خطوة رئيسية في اي بحث ميداني، باعتبار أنها الحيز الذي تجرى فيه الدراسة، ولقد قسمنا دراستنا إلى ثلاث مجالات هي: المجال المكاني، المجال الزمني المجال الموضوعي.

#### 1-1/ المجال المكاني:

ويقصد به المكان الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية، وبما أن موضوع دراستنا هو: " درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم " فإن المجال المكاني لدراستنا هو الثانويات الخمس التالية: ( ثانوية درباح محمد بزيامة منصورية، ثانوية شرايطية يوسف بالعوانة، ثانوية الكندي بجيجل، ثانوية ناصري رمضان بالطاهير، ثانوية زين محمد بن رابح بقاوس).

#### 1-2/ المجال الزمني للدراسة الميدانية:

ويقصد به المدة التي قضيناها في إعداد دراستنا وهي كالآتي:

- في 2018/04/17 قمنا بتوزيع الإستمارة النهائية على الأساتذة.
- في 2018 /05/03 قمنا بجمع الإستمارات الموزعة على الثانويات المعنية.

#### 1-3/ المجال الموضوعي:

تناولت هذه الدراسة موضوع "درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم" وقد تمثل متغير الدراسة الأول في استخدام الوسائل التعليمية وقيس بالأبعاد الثلاثة (عرض الدرس، التشويق للدرس، استكشاف المعلومات) أما متغير الدراسة الثاني فقد تمثل في الرضا الوظيفي.

### 2- الدراسة الإستطلاعية:

تعتبر الدراسة الإستطلاعية خطوة مهمة في الدراسة الميدانية، لأنها تمكن الطالبة من الفهم الأكثر لموضوع الدراسة، وأهم ما جاءت به الدراسة الإستطلاعية ما يلي:

#### 1-2/ إجراءات الدراسة الاستطلاعية:

تمت الدراسة الإستطلاعية في الفترة الممتدة ما بين 12 و15 أفريل 2018 وكان هذا بثانوية درباح محمد الواقعة بمنطقة بوبلاطن ببلدية زيامة منصورية، حيث هدفت الدراسة الإستطلاعية التي قامت بها الطالبة إلى :

- ✓ التعرف على عينة من مجتمع الدراسة.
- ✓ توزيع الإستمارة الأولية على عينة عددها 8 أساتذة من أجل قياس ثبات وصدق الإستمارة.
- ✓ بناء أداة الدراسة الأساسية وهي الإستمارة.
- ✓ التأكد من درجة قبول المبحوثين للأسئلة.
- ✓ التعرف على الصعوبات التي سنواجهها مع الأساتذة.

#### 2-2/ نتائج الدراسة الإستطلاعية :

- ✓ التعرف على آراء بعض الأساتذة حول استخدام الوسائل التعليمية في التدريس، وقد كانت بدرجات متوسطة، بالإضافة إلى رضا البعض وعدم رضا البعض الآخر عن عمله.
- ✓ قياس ثبات وصدق الإستمارة .



### 3- منهج وأداة الدراسة :

#### أ- المنهج :

المنهج المستخدم في دراسة الطالبة هو المنهج الوصفي التحليلي، في شقه الارتباطي. لقد اعتمدت الطالبة على المنهج الوصفي التحليلي لأنها دراسة إرتباطية، لمعرفة طبيعة العلاقة بين استخدام الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

#### ب- أداة جمع البيانات:

إعتمدت الباحثة في دراستها على الإستمارة لمعرفة درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم. وقد استخدمنا الإستمارة في دراستنا لأنها تتناسب وطبيعة الموضوع المدروس وفرضياته، حيث تتكون الإستمارة من مقياسين كالآتي:

❖ **المقياس الأول:** استخدام الوسائل التعليمية تكون من ثلاث محاور:

**المحور الأول:** عرض الدرس ويتضمن 11 بند.

**المحور الثاني:** التشويق للدرس ويتضمن 10 بنود.

**المحور الثالث:** إستكشاف المعلومات ويتضمن 11 بند.

❖ **المقياس الثاني:** الرضا الوظيفي ويتضمن 17 بند.

ليكون الإستبيان في صيغته الإجمالية 49 بند وتم تحديد بدائل الإجابة عليها (كبيرة - متوسطة - ضعيفة) في مقياس استخدام الوسائل التعليمية و(راض - راض إلى حد ما - غير راض) في مقياس الرضا الوظيفي.

ففي مقياس استخدام الوسائل التعليمية قد أعطيت 3 درجات للبديل (كبيرة) ودرجتين للبديل (متوسطة) ودرجة واحدة للبديل (ضعيفة)، في حالة البنود الإيجابية و 1 لكبيرة و 2 لمتوسطة و 3 لضعيفة في حالة البنود السلبية.

أما مقياس الرضا الوظيفي ، قد أعطيت 3 درجات للبديل ( راض ) ودرجتين للبديل ( راض إلى حد ما) ودرجة واحدة للبديل (غير راض).

#### الخصائص السيكومترية للأداة :

تتمثل الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة في الصدق والثبات حيث يعدّان أساسيان ولا بد من توفرهما لقبول أداة الدراسة ألا وهي الإستمارة.

وفي دراستنا هذه ومن أجل حساب الصدق والثبات تم توزيع الإستمارة على عينة تجريبية بلغ عددها (8) أساتذة وقد تم إختيارهم بطريقة قصدية، وذلك بعد جمع المعلومات وتقرئها في برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية و الإجتماعية.

#### 1. صدق الإستمارة:

لقد تم حساب صدق الإستمارة عن طريق استخدام معامل ألفا كرونباخ بين كل بند من بنود الإستمارة، وقد أظهرت النتائج مستويات عالية من الإتساق تراوحت بين (0.79-0.81) وهي نسب يمكن الوثوق بها

( أنظر الملحق رقم 01)

2. ثبات الإستمارة:

للتحقق من ثبات الإستمارة ثم حساب معامل جوثمان، وهذا بهدف معرفة نقاء وسلامة البنود في الأداة ذاتها، وقد تراوح بين (0.79-0.80) وهو معامل جيّد ويمكن من خلاله تبني الإستمارة وتطبيقها في الدراسة.

➤ جدول رقم (01) : يوضح معامل ثبات الإستمارة

Lambda	1	,794
	2	,828
	3	,810
	4	,280
	5	,808
	6	.
Nombre d'éléments		49

المصدر: إعداد الطالبة من خلال مخرجات 19.spss

4- مجتمع وعينة الدراسة :

أ- المجتمع :

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من 158 أستاذ (ة) للتعليم الثانوي موزعين على الثانويات الخمس، ثانوية درباح محمد بزيامة منصورية، ثانوية شرايطية يوسف العوانة، ثانوية الكندي بجيجل، ثانوية ناصري رمضان بالطاهير، ثانوية زين محمد بن رايح بقاوس. ولقد اشتمل مجتمع دراستنا على مجموعة من الخصائص متمثلة في الجنس و سنوات الاقدمية والشهادات العلمية وقد ضبطناها من خلال البيانات الشخصية. يتوزعون حسب خصائصهم كالآتي:

➤ الجدول رقم (2): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس

النسب المئوية	التكرارات	الجنس
34.2	54	ذكر
65.8	104	أنثى
100	158	المجموع

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات 19.spss

من خلال معطيات الجدول رقم (2) نلاحظ أن نسبة الإناث تفوق نسبة الذكور إذ هناك 104 أساتذة من أصل 158 أي ما نسبته 65.8 من الإناث في حين نجد 54 أساتذة من أصل 158 أي ما نسبته 34.2 من الذكور.

➤ الجدول رقم (3): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	التكرارات	النسب المئوية
أقل من 5 سنوات	52	32.9
من 5 الى 10 سنوات	73	46.2
من 11 الى 15 سنة	17	10.8
أكثر من 15 سنة	16	10.1
المجموع	158	100

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss.19

من خلال معطيات الجدول رقم (3) يتضح أن فئة (من 5 الى 10 سنوات) هي أعلى نسبة، إذ نجد أن هناك 73 من أصل 158 أستاذة أي ما نسبته 46.2% في حين نجد أن 52 من أصل 158 من الأساتذة أي ما نسبته 32.9% تقل خبرتهم عن (5 سنوات)، في حين نجد أن 17 من أصل 158 من الأساتذة أي ما نسبته 10.8% خبرتهم من (11 إلى 15 سنة) في حين نجد 16 من أصل 158 من الأساتذة أي ما نسبته 10.1% خبرتهم (أكثر من 15 سنة).

➤ جدول رقم (4): يوضح توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الشهادات العلمية

الشهادات العلمية	التكرارات	النسب المئوية
بكالوريا	1	0.6
ليسانس	70	44.3
ماستر	61	38.6
شهادات أخرى	26	16.5
المجموع	158	100

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss.19

من خلال معطيات الجدول رقم (4) يتضح أن حاملي شهادة ليسانس هم أعلى نسبة حيث يمثل هؤلاء 70 من أصل 158 أي ما نسبته 44.3% في حين نجد أن 61 من أصل 158 أي ما نسبته 38.6% هم أستاذة ذوي مستوى تعليمي ماستر بينما نجد 26 أستاذة من أصل 158 ذوي شهادات أخرى أي ما نسبته 16.5% في حين أستاذة واحدا من أصل 158 حامل شهادة البكالوريا أي ما نسبته 0.6%.

## ب - العينة :

تكونت عينة الدراسة من 185 أستاذ وأستاذة موزعين على الثانويات المعنية، وقد تم إختيارها عن طريق العينة العشوائية البسيطة، حيث إستخدمنا طريقة القرعة في إختيار أفراد عينة الدراسة، قمنا بتحديد أرقام لجميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة، ثم وضعنا هذه الأرقام في صندوق خاص وقمنا بتحريكها مع بعضها البعض، ثم سحبنا أرقام من الصندوق حتى تكتمل عينة الدراسة.

**5- الدراسة الأساسية:**

بعد توفر الإستمارة على الخصائص السيكومترية والمتمثلة في الصدق والثبات، تم البدء بتنفيذ الدراسة وهذا من خلال توزيع الإستمارة النهائية على عينة الدراسة والمتمثل في أستاذة التعليم الثانوي في ثانويات درباح محمد بزيامة منصورية، شرايطية يوسف بالعوانة، الكندي بجيجل، ناصري رمضان بالطاهير زين محمد بن رابح بقاوس، والبالغ عددهم 158 أستاذ وهذا في الفترة الممتدة من 2018/04/24 إلى 2018/05/03.

**6- أساليب المعالجة الإحصائية :**

بعد جمع البيانات والمعلومات لا بد من الباحثة أن تعالجها احصائيا، من أجل تحليل ووصف البيانات. وطبيعة الفرضية تتحكم في اختيار الأدوات والأساليب التي ستستعملها الباحثة للتحقق من فرضيات الدراسة.

تتطلب الدراسة الحالية استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية وذلك عن طريق برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss)، وتم اللجوء إلى الأساليب الإحصائية التالية:

1. المتوسط الحسابي: يتم التعرف فيه على متوسط توزيع الدرجات من مجموع الدرجات الكلية.
2. الإنحراف المعياري: يتم التعرف فيه على درجة انحراف الدرجة عن الدرجات الكلية.
3. معامل الارتباط بيرسون: تم استخدامه لأنها دراسة إرتباطية ولمعرفة إذا كان هناك ارتباط بين استخدام الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي.

**خلاصة الفصل:**

من خلال ما سبق يمكن القول بأنه قد تم إبراز الجانب المنهجي للدراسة وتحديد عينة الدراسة والمنهج المستخدم كما تم استخدام الاستمارة كأداة لجمع البيانات وكذلك أساليب المعالجة الإحصائية وعلى هذا الأساس سيتم تفسير وعرض البيانات للوصول إلى النتائج.

الفصل الخامس:

عرض و مناقشة نتائج الدراسة

1- عرض و مناقشة نتائج الدراسة في  
ضوء الفرضيات

1-1/ الفرضية الجزئية الأولى

1-2/ الفرضية الجزئية الثانية

1-3/ الفرضية الجزئية الثالثة

1-4/ الفرضية الجزئية الرابعة

1-5/ الفرضية العامة

2- نتائج الدراسة

3- توصيات الدراسة

**1- عرض و مناقشة نتائج الفرضيات:**

**1-1/ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى :**

و نصها : يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في عرض الدرس بدرجة متوسطة.

➤ جدول رقم (5) يوضح: استجابات أفراد مجتمع الدراسة لبنود محور استخدام الوسائل التعليمية في عرض الدرس

رقم البند	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	تستخدم الصور التوضيحية في عرض الدرس	2.20	0.66	متوسطة
2	تستخدم الصور الثابتة في شرح الدرس	2.12	0.68	متوسطة
3	تستخدم الكتاب المدرسي في اعداد و تقديم الدرس	2.05	0.71	متوسطة
4	تستخدم الوسيلة التعليمية لزيادة التفاعل اللفظي اثناء تقديم الدرس	2.00	0.69	متوسطة
5	تستخدم الوسيلة التعليمية لتحقيق اهداف الدرس	2.12	0.64	متوسطة
6	تستخدم النماذج و الخرائط في اثراء الدرس	2.20	0.71	متوسطة
7	تستخدم المخططات لكتابة الكلمات المفتاحية للدرس	2.08	0.61	متوسطة
8	تدمج بين الشرح اللفظي و الصور المتحركة في عرض الدرس	1.90	0.66	متوسطة
9	تستخدم الوسيلة الايضاحية لإبراز الجوانب المعقدة في الدرس	2.03	0.73	متوسطة
10	تستخدم الحاسوب التعليمي في شرح الدرس و تبسيطه	1.89	0.66	متوسطة
11	تعتمد السبورة في كتابة العنوان و الافكار الاساسية	2.34	0.70	كبيرة
Σ	المحور الاول : عرض الدرس	2.09	0.31	متوسطة

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات 19.spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن الأساتذة يستخدمون الصور التوضيحية في تقديم الدرس بدرجة متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.20) و الانحراف المعياري (0.66)، كما أنهم يستخدمون بدرجة متوسطة الصور الثابتة في شرح الدرس بمتوسط حسابي بلغ (2.12) و إنحراف معياري (0.68) أما فيما يخص استخدام الكتاب المدرسي في إعداد و تقديم الدرس فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.05) وانحرافها المعياري (0.71)، كما أنهم يستخدمون الوسيلة التعليمية لزيادة التفاعل اللفظي أثناء تقديم الدرس بمتوسط حسابي بلغ (2.00) و إنحراف معياري (0.69)، إضافة لإستخدامهم الوسيلة التعليمية لتحقيق أهداف الدرس بمتوسط حسابي بلغ (2.12) و إنحراف معياري (0.64)، بالإضافة إلى إدراجهم للنماذج و الخرائط في إثراء الدرس و قد بلغ متوسطه الحسابي (2.20) و متوسطه الحسابي (0.71)، أما فيما يخص استخدام المخططات لكتابة الكلمات المفتاحية فقد بلغ متوسطها الحسابي (2.08) و إنحرافها المعياري (0.61)، كما أنهم يدمجون بين الشرح اللفظي و الصور المتحركة في تقديم الدرس و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.90) وانحرافها المعياري (0.66)، أما فيما يخص استخدام الوسيلة الإيضاحية لإبراز الجوانب المعقدة في الدرس قدر متوسطها الحسابي (2.03) و إنحرافها المعياري (0.73) بالإضافة لإستخدامهم الحاسوب التعليمي في شرح الدرس و تبسيطه بدرجة متوسطة و بمتوسط حسابي بلغ (1.89) و انحراف معياري (0.66)، كما أنهم يعتمدون السبورة في كتابة العنوان و الأفكار الأساسية بدرجة كبيرة و قد بلغ متوسطها الحسابي (2.34) و إنحراف معياري (0.70)، يعود سبب استجابة الأساتذة على هذا البند بدرجة كبيرة إلى أنهم يكتفون بالوسيلة التقليدية في عرض الدرس و تبسيطه للمتعلمين دون اللجوء إلى الوسائل التعليمية المتطورة و هذا يدل على أنهم لا يمتلكون الخبرة الكافية في هذا المجال و عدم إتاحة هذه الوسائل من قبل الإدارة.

نلاحظ من خلال الجدول أن المتوسط الكلي لإستجابات افراد العينة قد بلغ (2.09) و (0.31) و هو فئة متوسط.

أي أن أساتذة التعليم الثانوي على درجة متوسطة في استخدام الوسيلة التعليمية أثناء عرض الدرس، أي أنهم يستخدمون الوسيلة في عرض الدرس إلى حد ما و هذا يعود إلى عدم إدراك الأساتذة بمعايير وأسس إختيار الوسائل التعليمية على نحو صحيح بما يتناسب مع الأهداف المسطرة للدرس أيضا عدم قناعة الأساتذة باستخدام الوسائل التعليمية في طرائق تدريسهم بسبب ضيق وقتهم و طول المنهاج الدراسي، بالإضافة إلى عدم توفر الظروف البيئية المساعدة على استخدام الوسائل التعليمية وقلة الإمكانيات والمواد و الأجهزة في المؤسسة، وأيضا نقص الوقت المتاح للحصة المساعد على التخطيط لإعداد الدرس وهذا ما يتوافق مع دراسة **Beaur & kenton (2005)** حول مدى استخدام التكنولوجيا كأداة تعليمية تعلميه التي من نتائجها أن الأساتذة لا يدخلون هذه التكنولوجيا إلى صفوفهم وعن أسباب ذلك أن الوقت المتاح لطلبتهم غير كافي و أنهم بحاجة إلى وقت أكبر للتخطيط لعرض الدروس باستخدام تكنولوجيا الحاسوب.

بالإضافة إلى عدم اشراك المعلمين في دورات تدريبية لإستخدام الوسائل التعليمية في التدريس أيضا تعزى هذه النتيجة إلى عدم التركيز على نوعية المناهج المقدّمة التي لا تتماشى في مجملها مع استخدام الوسائل التعليمية.

إذن فأساتذة التعليم الثانوي لا يستخدمون الوسائل التعليمية في عرض الدرس، و منه نستنتج أن أفراد مجتمع الدراسة وهم أساتذة التعليم الثانوي درجة استخدامهم متوسطة ومنه الفرضية الجزئية الأولى محققة.

## 1-2/ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

و نصّها: يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في التشويق للدرس بدرجة متوسطة.



➤ جدول رقم (6) يوضح: استجابات أفراد مجتمع الدراسة لبنود محور استخدام الوسائل التعليمية في التشويق للدرس

رقم البند	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
12	تستخدم الوسائل السمعية في إثارة اهتمام المتعلم	1.56	0.62	ضعيفة
13	تعتمد في تقديم الوسيلة التعليمية على الألوان لجذب اهتمام المتعلم	1.59	0.67	ضعيفة
14	تستخدم العينات و النماذج لزيادة ايجابية المتعلم و نشاطه	1.55	0.63	ضعيفة
15	تستخدم الرحلات و الزيارات الميدانية لتنوع خبرات المتعلم	1.70	0.67	ضعيفة
16	تعرض افلام الفيديو التعليمية لتشويق المتعلم للدرس	1.77	0.65	متوسطة
17	تستخدم الوسيلة التعليمية لإكساب المتعلم الخبرة	1.73	0.70	متوسطة
18	تستخدم الوسيلة التعليمية للتنوع من أساليب التعزيز	1.73	0.75	ضعيفة
19	تستخدم الوسيلة التعليمية لإثراء التعلم	1.89	0.71	متوسطة
20	تستخدم الوسيلة التعليمية في زيادة انتباه المتعلم	1.82	0.74	متوسطة
21	تستخدم الوسيلة التعليمية لتشجيع المتعلم على التفاعل الصفي	1.76	0.70	متوسطة
Σ	المحور الثاني : التشويق للدرس	1.87	0.40	متوسطة

#### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 19.

من خلال الجدول رقم (6) نلاحظ أن الأساتذة لا يستخدمون الوسائل السمعية في إثارة اهتمام المتعلم بمتوسط حسابي قدره (1.56) و انحراف معياري بلغ (0.62)، كما أنهم لا يعتمدون في تقديم الوسيلة على الألوان لجذب اهتمام المتعلم و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.59) و انحرافها المعياري (0.64)، كما أن استخدامهم للنماذج و العينات لزيادة انتباه المتعلم ضعيف و قد بلغ متوسطه الحسابي (1.55) وانحرافه المعياري بلغ (0.63)، إضافة إلى أنهم لا ينعون من خبرات المتعلم باستخدام الرحلات و الزيارات الميدانية فقد بلغ متوسطها الحسابي (1.67) و انحرافها المعياري (0.70)، كما أنهم يعرضون أفلام الفيديو التعليمية بدرجة متوسطة لتشويق المتعلم للدرس وقد بلغ متوسطها الحسابي (1.77) و انحرافها (0.65)، بالإضافة إلى استخدامهم الوسيلة التعليمية لإكساب المتعلم الخبرة، فقد بلغ متوسطها الحسابي (1.73) و انحراف معياري (0.70) كما أنهم يستخدمون الوسيلة التعليمية بدرجة ضعيفة للتنوع من أساليب التعزيز وقدّر المتوسط الحسابي (1.73) و الانحراف المعياري (0.75)، كما أنهم يستخدمونها لإثراء التعلم بمتوسط حسابي (1.89) و انحراف معياري بلغ (0.71)، بالإضافة إلى

استخدامهم الوسيلة لزيادة إنتباه المتعلم و قد بَلَغَ متوسطها الحسابي (1.82) و انحرافها (0.74) كما أنهم يستخدمون الوسيلة لتشجيع المتعلم على التفاعل الصفي بدرجة متوسطة وقدر المتوسط الحسابي (1.76) و الإنحراف المعياري (0.70).

نلاحظ أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة و درجة استخدامهم تنخفض فيما يخص تشويق المتعلم وإثارة اهتمامه والتي تتحكم فيها نوعية الوسيلة المستخدمة و قدرّة المعلم على تكييفها مع المتعلم، كما نلاحظ المتوسط الكلي لإستجابات أفراد مجتمع الدراسة قد بَلَغَ (1.87) وهو محصور بين 1.67 و 2.33 و هي بدرجة متوسطة.

أي أن أساتذة التعليم الثانوي على درجة متوسطة، أي درجة استخدامهم للوسيلة التعليمية في التشويق للدرس متوسطة، و استخدام الوسيلة التعليمية في هذا الجانب لا يكون بذلك الإستخدام الذي نصبو إليه. و تعزى هذه النتيجة إلى كون الغرض من استخدام الوسيلة التعليمية هو تبسيط الدرس و تقليص الجهد المبذول في الشرح والكتابة، و أيضا اعتقاد الأساتذة بأن الوسيلة التعليمية في حدّ ذاتها أداة تمثل محتوى المادة الذي يقدم في شكل مبسّط لا باعتبارها مثيرات تحفّز و تزيد من إيجابية المتعلم وتشويقه للتعلم. ولهذا فإن الأمر يحتاج إلى تغيير في نظرة الأستاذ للوسيلة التعليمية من خلال القيام بدورات تدريبية حول إقحام الوسائل التكنولوجية الحديثة في التدريس، وهذا ما تفتقر إليه المنظومة التربوية الجزائرية فكثرة الفصول الدراسية الموجهة للأستاذ يجعل بعض الأساتذة غير قادرين على استخدام الوسيلة في ذلك الجانب الملموس كما يجب.

كما تعود هذه النتيجة إلى كَوْن الأنشطة الصفية واللأصفية غير كافية ولا متجدّدة وتفتقر لعنصر التشويق و المتعة التي تجذب المتعلم و تزيد من دافعيته نحو التعلّم. من خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية للمحور المرتبط باستخدام الوسيلة التعليمية في التشويق للدرس نجد أن الفرضية قد تحققت إلى حد ما.

### 1-3/ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

و نصها : يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في استكشاف المعلومات بدرجة متوسطة.

➤ جدول رقم (7) يوضح: استجابات افراد مجتمع الدراسة لبنود محور استخدام الوسائل

#### التعليمية في استكشاف المعلومات

رقم البند	العبارات	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	الدرجة
22	تستخدم الوسيلة التعليمية للتعرف على معلومات جديدة	1.63	0.70	ضعيفة
23	تستخدم السبورة البيضاء لمساعدة المتعلم على تذكر المعلومات المتضمنة في الدرس	1.59	0.69	ضعيفة
24	تستخدم الوسيلة التعليمية لتثبيت المعلومة في ذهن المتعلم	1.64	0.69	ضعيفة
25	تستخدم الوسيلة التعليمية للانتقال من المحسوس إلى المجرد	1.57	0.72	ضعيفة
26	تستخدم أكثر من وسيلة تعليمية للبحث عن المعلومات	1.52	0.69	ضعيفة

كبيرة	0.79	2.46	تستخدم الوسيلة التعليمية لإبقاء المعلومات واضحة لدى المتعلم	27
كبيرة	0.72	2.56	تستخدم الوسيلة التعليمية لتبسيط المعلومات	28
ضعيفة	0.65	1.59	تستخدم الوسيلة التعليمية في ضبط المفاهيم العلمية	29
ضعيفة	0.63	1.52	تستخدم وسائل العرض في تقديم المعلومات	30
متوسطة	0.49	1.90	تستخدم الوسيلة التعليمية لتوضيح المعلومات المهمة للمتعلم	31
متوسطة	0.58	1.82	تستخدم الوسيلة التعليمية للإلمام بكل معلومات الدرس	32
متوسطة	0.31	2.02	المحور الثالث: استكشاف المعلومات	Σ

### المصدر: من إعداد الطالبة بناء على مخرجات 19.spss

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن أساتذة التعليم الثانوي لا يستخدمون الوسيلة التعليمية للتعرف على معلومات جديدة، و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.73) و انحرافها المعياري (0.70)، كما أنهم لا يستخدمون السبورة البيضاء لمساعدة المتعلم على تذكر المعلومات المتضمنة في الدرس و ذلك بمتوسط حسابي قدره (1.59) و انحراف معياري (0.69)، بالإضافة الى أن استخدامهم للوسيلة التعليمية في تثبيت المعلومة في ذهن المتعلم ضعيف حيث بلغ المتوسط الحسابي (1.64) و الانحراف المعياري (0.69)، كما أنهم لا يستخدمون الوسيلة التعليمية للانتقال من المحسوس إلى المجرد و قد بلغ المتوسط الحسابي (1.57) و الانحراف المعياري (0.72)، إضافة إلى أنهم لا يستخدمون أكثر من وسيلة للبحث عن المعلومة بمتوسط حسابي قدره (1.52) و انحراف معياري (0.69)، كما أنهم يستخدمون الوسيلة التعليمية بدرجة كبيرة لإبقاء المعلومات واضحة لدى المتعلم حيث قدر المتوسط الحسابي (2.46) و الانحراف المعياري (0.79)، كما أن استخدامهم للوسيلة بدرجة كبيرة في تبسيط المعلومات و قد بلغ متوسطها الحسابي (2.56) و انحرافها المعياري (0.72)، بالإضافة الى أنهم يستخدمونها بدرجة ضعيفة في ضبط المفاهيم العلمية بمتوسط حسابي قدره (1.59) و انحراف معياري (0.65)، إضافة إلى أنهم يستخدمون وسائل العرض بدرجة متوسطة في تقديم المعلومة و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.52) و انحرافها المعياري (0.63)، كما يستخدمونها بدرجة متوسطة في توضيح المعلومات المهمة للمتعلم و قد قدر المتوسط الحسابي ب (1.90) و الانحراف المعياري ب (0.49)، بالإضافة إلى استخدامهم الوسيلة التعليمية للإلمام بكل معلومات الدرس و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.82) و انحرافها المعياري (0.58).

إذن من خلال استجابات أفراد مجتمع الدراسة وهم أساتذة التعليم الثانوي نلاحظ أن استخدامهم للوسيلة التعليمية في استكشاف المعلومات تنخفض في الأمور المتعلقة بالتعرف على المعلومات الجديدة وتثبيتها و إبقائها واضحة لدى المتعلم، كذلك استخدام السبورة البيضاء ووسائل العرض في تذكر المعلومة وتقديمها والتي تتحكم فيها الوسيلة التعليمية المستخدمة و ملاءمتها لنوعية المعلومة المتعلقة بالدرس. كما نلاحظ المتوسط الكلي لإستجابات أفراد مجتمع الدراسة قد بلغ (2.02) وهو محصور بين 1.67 و 2.33 وهو بدرجة متوسطة أي يستخدمون الوسيلة التعليمية في استكشاف المعلومات إلى حد ما

أي أن أساتذة التعليم الثانوي يستخدمون إلى حدّ ما الوسيلة التعليمية في استكشاف المعلومات، أي درجة استخدامهم متوسطة، و هذا راجع إلى عدم جدوى و فعالية الوسائل المستخدمة والتي وجب أن تسهم في تقريب المعاني و المعلومات و المفاهيم إلى ذهن المتعلم، بالإضافة إلى النقص في ترتيب و تسلسل الأفكار التي يكونها المتعلم بصورة مستمرة.

كما تعود هذه النتيجة إلى عدم تفعيل دور الوسائل التعليمية والإعتماد عليها في تقديم أكبر قدر من المعارف والمعلومات المواكبة للتطور المعرفي بأقل جهد.

بالإضافة إلى الإفتقار إلى عنصر تنوع الوسيلة فبعض الوسائل تحقق شروط الوسيلة التعليمية الجيدة كارتباطها بالدروس واشتقاقها من البيئة إلا أنها لا تلاءم حجم المعلومات المقدمة و تنوعها و ملاءمتها للتطور التكنولوجي.

من خلال ما سبق وبالرجوع إلى الدرجة الكلية للمحور المرتبط باستخدام الوسيلة التعليمية في استكشاف المعلومات نجد أن الفرضية قد تحققت إلى حد ما.

#### 4-1/ عرض و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

و نصها : أساتذة التعليم الثانوي على درجة متوسطة من الرضا الوظيفي.

➤ جدول رقم (8) يوضح: استجابات أفراد مجتمع الدراسة لبنود مقياس الرضا الوظيفي

رقم البند	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
33	اتاحة الادارة فرص لاستخدامك الوسائل التعليمية	1.81	0.71	راض الى حد ما
34	تتمين الادارة لمجهوداتك في التدريس باستخدام الوسائل التعليمية	1.58	0.61	غير راض
35	تدعيم الادارة لك معنويا بإشراكك في دورات تدريبية لاستخدام الوسائل التعليمية	1.41	0.55	غير راض
36	اسهام المشرف التربوي في تحسين ادائك في استخدام الوسائل التعليمية	1.50	0.53	غير راض
37	تزويد المشرف لك بالمستجدات حول استخدام الوسائل التعليمية	1.47	0.59	غير راض
38	كفاية الراتب الذي تتقاضاه في اقتناء الوسائل التعليمية	1.30	0.49	غير راض
39	زيادة الدخل المادي مقابل استخدامك للوسائل التعليمية	1.49	0.65	غير راض
40	مراعاة المؤسسة التربوية للعوامل المادية المساعدة على استخدام الوسائل التعليمية	1.51	0.60	غير راض
41	وجود غرف كافية لتمكينك من استخدام الوسائل التعليمية	1.58	0.66	غير راض
42	مدى توفر الوسائل التعليمية في المؤسسة التربوية	1.48	0.57	غير راض
43	مراعاة المدرسة لعدد الطلاب داخل غرفة الصف لتمكينك من استخدام الوسائل التعليمية	1.75	0.77	غير راض

44	الامكانات المتوافرة في المؤسسة المساعدة على التدريس باستخدام الوسائل التعليمية	1.52	0.58	غير راض
45	اسلوب التدريس المتضمن عرض الوسائل التعليمية	1.82	0.53	راض الى حد ما
46	ظروف عملك المساعدة في استخدام الوسائل التعليمية	1.58	0.58	راض الى حد ما
47	تعاون الادارة والزملاء معك في اعداد الوسائل التعليمية	1.44	0.58	غير راض
48	انجاز اتك في مجال العمل باستخدام الوسائل التعليمية	1.68	0.62	راض الى حد ما
49	تلبية الوظيفة لاحتياجاتك المادية في توفير الوسائل المناسبة	1.30	0.53	غير راض
Σ	مقياس: الرضا الوظيفي	1.99	0.27	غير راض

### المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات spss 19.

من خلال الجدول رقم (8) نلاحظ أن أفراد مجتمع الدراسة راضون إلى حد ما عن الفرص التي تتيحها الإدارة لهم من أجل استخدامهم الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.81) و إنحرافها المعياري (0.71)، بالإضافة إلى أنهم يرون بأن الإدارة لا تثنى الجهود التي يبذلونها في التدريس اعتماداً على الوسائل التعليمية فقد بلغ متوسطها الحسابي (1.58) و انحرافها المعياري (0.61)، كما أنهم يرون أن الإدارة لا تدعمهم معنوياً و ذلك بإشراكهم في دورات تدريبية لإستخدام الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.41) وانحرافها المعياري (0.55)، كما نلاحظ أن أفراد مجتمع الدراسة غير راضون عن دور المشرف في تحسين أداءهم في استخدام الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.50) وانحرافها المعياري (0.53)، و نفس الأمر فيما يتعلق بتزويد المشرف التربوي بالمستجدات في مجال استخدام الوسائل التعليمية فقد بلغ متوسطها الحسابي (1.47) وانحرافها (0.59) بالإضافة إلى أنهم غير راضون عن كفاية الراتب لتمكينهم من اقتناء الوسائل و قد قدر متوسطها الحسابي (1.30) وانحرافها المعياري (0.49) كما أنهم غير راضون لعدم زيادة الدخل المادي مقابل استخدام الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.49) و انحرافها المعياري (0.65)، أما فيما يخص مراعاة المؤسسة للعوامل المادية التي تساعدهم على استخدام الوسائل فقد عبروا عن عدم رضاهم عن ذلك و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.51) و انحرافها المعياري (0.60)، كما أنهم غير راضون عن الغرف المتاحة و عدم كفايتها لإستخدام الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.58) و انحرافها (0.66)، بالإضافة إلى عدم رضاهم عن الوسائل التعليمية المتاحة في المؤسسة و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.48)، وانحرافها (0.57)، كما نلاحظ أنهم عبروا عن عدم رضاهم تماماً عن عدد الطلاب داخل غرفة الصف والذي يعيق استخدام الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.75) وانحرافها (0.77)، بالإضافة إلى عدم رضاهم عن الإمكانيات المتوافرة في المؤسسة والتي تساعدهم في التدريس باستخدام الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.52) وانحرافها (0.58)، كما أنهم راضون إلى حد ما عن أسلوب التدريس الذي يتضمن استخدام الوسائل التعليمية و قد جاء متوسطها الحسابي (1.82) و انحرافها (0.53)، كما يرون أن ظروف العمل غير مساعدة على استخدام الوسائل التعليمية وهذا ما عبروا عنه برضاهم إلى حد ما و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.58) وانحرافها المعياري (0.58)، كما نلاحظ أن افراد مجتمع الدراسة غير راضون عن تعاون الإدارة و الزملاء معهم في إعداد الوسائل التعليمية و قد بلغ متوسطها الحسابي (1.44) وانحرافها (0.58)، كما أنهم راضون إلى حد ما عن انجازاتهم في عملهم و المتضمن استخدام الوسائل التعليمية فقد

قدّر متوسطها الحسابي (1.68) وانحرافها (0.62)، كما أنهم غير راضون تماما عن وظيفتهم التي لا توفر لهم احتياجاتهم المادية لتوفير الوسائل الضرورية و قدّر متوسطها الحسابي (1.30) وانحرافها (0.53). نلاحظ أن المتوسط الكلي لإستجابات أفراد مجتمع الدراسة قد بلغ (1.99) وهي فئة غير راض كما نلاحظ أن استجابات أفراد مجتمع الدراسة و درجة رضاهم تقل في الأمور المتعلقة بالجانب الإداري من حوافز مادية ومعنوية كذلك الجوانب المادية المتعلقة بالبيئة الصفية. أي أن أساتذة التعليم الثانوي غير راضون عن وظيفتهم وهذا يعود بناء على الأساتذة، أن الأستاذ لا يأخذ بعين الإعتبار الأمور المتعلقة بالمهنة ومتطلباتها بالإضافة إلى عدم كفاية الراتب الذي يتقاضاها والذي لا يغطي إحتياجات الأساتذة وإهمال الإدارة للجوانب المتعلقة بشخصية الأستاذ و نظراته لمهنته.

و أيضا عدم توفر الوسائل التعليمية الحديثة في المؤسسة و ذلك من أجل زيادة معدلات الرضا عن المهمة و الذي تخلقه الإدارة بإتاحة مثل هذه الوسائل وهذا ما أظهرته دراسة خالد بن زيدان بن سليمان الزيدان (2014) حول الرضا الوظيفي و علاقته بفاعلية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة، حيث أظهرت نتائجها أنه توجد علاقة ارتباطية طردية متوسطة بين الرضا و فاعلية الذات تعزى لعدم تشجيع المعلمين للإلتحاق بدورات تدريبية في المجال و أيضا عدم توفير الوسائل التعليمية المتاحة التي تساعدهم على رفع مستوى الرضا، ومنه نستنتج أن أفراد مجتمع الدراسة وهم أساتذة التعليم الثانوي غير راضون أي درجة رضاهم منخفضة، و منه نرفض الفرضية الجزئية الرابعة التي تنص على:

"أن أساتذة التعليم الثانوي على درجة متوسطة من الرضا"

#### 1-5/ عرض و مناقشة نتائج الفرضية العامة:

ونصها: توجد علاقة ارتباطية موجبة بين استخدام الوسائل التعليمية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي.

➤ جدول رقم (9) يوضح معامل الارتباط بين الوسائل التعليمية و الرضا الوظيفي:

	الوسائل التعليمية	الرضا الوظيفي
الوسائل التعليمية	معامل الارتباط بيرسون	-0.090
	مستوى الدلالة	0.261
	عدد افراد مجتمع الدراسة	158
الرضا الوظيفي	معامل الارتباط بيرسون	1
	مستوى الدلالة	0.261
	عدد افراد مجتمع الدراسة	158

المصدر: إعداد الطالبة بناء على مخرجات 19.spss

من خلال الجدول رقم (9) نلاحظ أن قيمة معامل الارتباط بيرسون تساوي (-0.090) مما يدل أن هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة جدًا بين التحكم في الوسائل التعليمية و الرضا الوظيفي.



من خلال ما سبق نلاحظ أن الفرضية العامة التي تنص على أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين استخدام الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي لم تتحقق وهذا يعود إلى عدم تخصيص نسبة من التقديرات السنوية التي تمنح للمدرس لكفايته ومجهوداته في التدريس والتي تجعلهم يحجمون على بدل الوقت والجهد لتحضير دروس باستخدام الوسائل التعليمية. يعود أيضا لكون هناك عوامل تتحكم في استخدام الوسيلة التعليمية وعوامل أخرى مستقلة تماما متعلقة بالرضا الوظيفي.

تعزى النتيجة أيضا إلى العوامل المرتبطة بظروف العمل والمتعلقة ببيئة العمل داخل المؤسسة التي تتحكم فيها الإدارة و توفرها لتمكين المعلم من استغلال مردوده في التنوع من أساليب التدريس تلبية للتطور العلمي والتكنولوجي في المجال، والتي نلمس عدم اهتمام الإدارة بهذا الجانب بشكل جيد. كما أن تضيق مجال حرية المعلم في أداء مهنته يحول دون تحقيق رضاه على أساس أن الموظف الذي تزيد حرية اختياره طرق الأداء وتخطيط أسلوب عمله كان راض عن عمله. أيضا عدم تامين الإدارة لقدرات المعلم وإعطائه فرص لإستخدام مهارته كمهارة توظيف الوسائل التعليمية في تقديم الدرس والتي تتحكم فيها رغبة المعلم في الإبداع و إبراز امكانياته بما يساهم في تحقيق سعادته و رضاه عن عمله، بالإضافة إلى ضرورة إسهام المشرف التربوي في تحسين أداء المعلم فيما يخص تزويده بالمستجدات حول الوظيفة و ذلك باعتماده على أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي، و هذا الجانب يتفق مع دراسة **فؤاد العاجز و جميل نشوان (2004)** حول العلاقة بين الرضا الوظيفي و تطوير فعالية أداء المعلمين، حيث من نتائجها أنه توجد علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي و الأداء تعزى إلى عدم استخدام المشرف للأساليب المتنوعة و الحديثة في الإشراف.

## 2- نتائج الدراسة :

لقد توصلت هذه الدراسة المعنونة ب: " درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم " إلى النتائج التالية:

- هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة جدًا بين استخدام الوسائل التعليمية و الرضا الوظيفي.
- يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في عرض الدرس بدرجة متوسطة.
- يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في التشويق للدرس بدرجة متوسطة .
- يستخدم أساتذة التعليم الثانوي الوسائل التعليمية في استكشاف المعلومات بدرجة متوسطة.
- أساتذة التعليم الثانوي على درجة ضعيفة من الرضا الوظيفي.

## 3- التوصيات و المقترحات:

- و في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن تقديم التوصيات التالية:
- ضرورة أن تعمل وزارة التربية والتعليم على تنظيم دورات تدريبية للمعلمين في مجال استخدام الوسائل التعليمية بكفاءة و فعالية.
- إعادة النظر في العوامل التي تحول دون تحقيق رضا المعلمين.
- ضرورة تحفيز المعلمين ماديا و معنويا لتشجيعهم على العمل.
- ضرورة توفير الوسائل التعليمية بكثرة في المؤسسات التعليمية و تجهيزها تجهيزا يسمح بالإستخدام الأمثل لها.
- محاولة التعرف على المعوقات التي تحول دون استخدام المعلمين للوسائل التعليمية في عرض الدرس و التشويق للدرس و استكشاف المعلومات.

- إجراء دراسات لمعرفة مدى استخدام كل وسيلة تعليمية بصورة مستقلة.



### الخاتمة :

في دراستنا هذه التي جاءت بعنوان درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لديهم، و بعد عرض و مناقشة نتائجها تبين أن هناك علاقة إرتباطية عكسية ضعيفة جدًا بين استخدام الوسائل التعليمية والرضا الوظيفي، بالإضافة إلى أن الأساتذة يستخدمون الوسيلة التعليمية بدرجة متوسطة في عرض الدرس و هذا راجع إلى عدم توفر الظروف المادية المساعدة على استخدامها في هذا المجال وعدم إشراك المعلمين في دورات تدريبية لإقحام الوسائل التعليمية في الدرس والتي لها تأثير مباشر على أداء الأستاذ. وأن درجة استخدام الوسائل التعليمية في التشويق للدرس واستكشاف المعلومات كانت متوسطة وهذا بسبب كثرة الفصول الدراسية الموجهة للمعلم و كون الأنشطة الصفية غير متجددة و تفتقر لعنصر التشويق وعدم جدوى الوسائل المستخدمة في تقريب المعلومة لذهن المتعلم.

وفي نهاية الدراسة يمكن القول أن التقديرات الممنوحة للأستاذ و الحرية في اختيار طرق أداء عمله و أيضا تثمين مجهوداته واعطائه فرص لتوظيف الوسيلة التعليمية كلها عوامل تسهم في زيادة ثقة المعلم و تحقيق رضاه العام، لذلك وجب على المنظومة التربوية التكفل بكل الظروف التي من شأنها أن تكفل تحقيق حاجات ورغبات الأستاذ.

**قائمة المراجع:****أولاً: باللغة العربية:****أ- المعاجم:**

1- ابن منظور، (2005)، لسان العرب، مجلد 5، دار صادر، بيروت.

**ب- الكتب:**

- 1- أحمد خيرى كاظم، جابر عبد الحميد جابر (2007): الوسائل التعليمية والمنهج، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
- 2- أحمد صقر عاشور، (2005): السلوك الإنسانى فى المنظمات، (دط)، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- 3- أحمد ماهر، (2003): السلوك التنظيمى مدخل بناء المهارات، (دط)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع (د ب ن).
- 4- محمد سعيد سلطان، (2002): السلوك الإنسانى فى المنظمات، (دط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 5- أديب عبد الله النواسية (2009): الإستخدامات التربوية لتكنولوجيا التعليم، (د ط)، دار الكنوز المعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 6- أشتیوة فوزي فايز، ربحي مصطفى عليان، (2010): تكنولوجيا التعليم (نظرية وممارسة)، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- إمام مختار حميدة وآخرون، (2000): مهارات التدريس، (د ط)، مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- 8- أنور سلطان محمد سعيد، (2003): السلوك التنظيمى، (د ط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 9- جاك فيليب، رون ستون، (2003): الإستثمار البشرى (الدوات وخطوات قياس العائد)، الإشراف العلمي، عبد الرحمن توفيق، الناشر مركز الخبرات المهنية للإدارة ببيمك، القاهرة.
- 10- حجي أحمد اسماعيل، (2004): تطوير التعليم فى زمن التحديات وتطلعات المستقبل، ط1، مكتبة النهضة المصرية الإسكندرية.
- 11- حريم حسين، (2004): السلوك التنظيمى، سلوك الأفراد والجماعات فى منظمات الأعمال، (دط) دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن.
- 12- راوية أحسن، (د، س، ن): السلوك فى المنظمات، (دط)، الدار الجامعية طبع ونشرت توزيع، (د، ب، ن).
- 13- راوية حسن، (2004): السلوك التنظيمى المعاصر، (دط)، الدار الجامعية، (د، ب، ن).
- 14- رشراش أنيس عبد الخالق، أمال أبو دياب عبد الخالق، (د س ن): تكنولوجيا التعليم وتقنياته الحديثة، ط1، دار النهضة العربية، لبنان.
- 15- سهيلة محمد عباس، (2006): إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجى، ط2، دار وائل للنشر الأردن.
- 16- سهيلة محمد عباس، علي حسن علي، (2007): إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر، عمان.
- 17- سهيلة محمد عباس، (2008): إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر، الأردن.
- 18- شوقي ناجي جواد، (2010): السلوك التنظيمى فى منظمات لاعمال، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع عمان.
- 19- صباح محمود، (د س ن): تكنولوجيا الوسائل التعليمية، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع عمان.

- 20- صلاح الدين محمد عبد الباقي، (2003): السلوك التنظيمي مدخل تطبيقي معاصر، (دط)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 21- عادل أبو العز سلامة، سمير عبد سالم الخيرات، وآخرون، (2009): طرائق التدريس العامة معالجة تطبيقية معاصرة، (دط)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 22- عبد الباقي صلاح الدين محمد، (2002): السلوك الفعال في المنظمات، (دط)، دار الجامعة الجديدة للفكر، الإسكندرية.
- 23- عبد الحافظ سلامة، (2007): تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية للمكتبات، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 24- عدنان أحمد أبو دية، (2011): أساليب معاصرة في تدريس الاجتماعيات، (دط)، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 25- عليان ربحي، (2010): مصادر التعلم، (دط)، دار اليازوري العلمية للنشر، عمان.
- 26- لطفي الخطيب، (2013): تكنولوجيا التعلم الذاتي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- 27- ماجدة محمود صالح، (2009): إنتاج الوسائل التعليمية، (دط)، ماهي للنشر والتوزيع، الإسكندرية.
- 28- محمد سعيد سلطان، (2002): السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 29- محمد عيسى الطيطي، فراس محمد العزة، عبد الإله طويق، (2008): إنتاج وتصميم الوسائل التعليمية (دط)، دار عالم الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن.
- 30- محمد محمود الحيلة، (1998): تكنولوجيا التعليم بين النظرية والتطبيق، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- 31- محمد محمود الحيلة، (2000): تصميم وإنتاج الوسائل التعليمية، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان.
- 32- محمد محمود الحيلة، (2012): تصميم التعليم نظرية وممارسة، ط5، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- 33- محمد منير مرسي، (2001): الإدارة التعليمية أصولها تطبيقاتها، (دط)، عالم الكتب نشر وتوزيع القاهرة
- 34- نادر سعيد شمي، سامح سعيد إسماعيل، (2008): مقدمة في تقنيات التعليم، ط1، دار الفكر ناشرون وموزعون، عمان.
- 35- النواسية أديب عبد الله، (2009): الاستخدامات التربوية لتكنولوجيا التعليم، (دط)، دار الكنوز للمعرفة العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 36- نواف أحمد سمارة، (2005): الطرائق والأساليب ودور الوسائل التعليمية في تدريس العلوم (دط)، مركز يزيد للنشر، عمان.
- 37- وطاس محمد، (1988): أهمية الوسائل التعليمية في عملية التعليم عامة وفي تعليم اللغة العربية للأجانب، (دط)، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- 38- وليد عبد بني هاني، (د س ن): استخدام وتوظيف تقنيات التعليم في الحصة الصفية، (دط)، دار عالم الثقافة، الأردن.
- 39- اليعقوبي طارش بن غالب، (2011): الوسائل التعليمية وتقنيات التعليم، ط1، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.

## الرسائل والأطروحات الجامعية :

1. عزيون زهيه، (2007): التحفيز وأثره على الرضا الوظيفي للمورد البشري في المؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير غير منشورة، جامعة سكيكدة.
2. يوسف حسن، آدم بشير، (2015): أثر الرضا الوظيفي على أداء العاملين في مؤسسات التعليم العالي، دراسة ماجستير غير منشورة، جامعة السودان.
3. فؤاد العاجز ونشوان جميل، (2004): عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس وكالة عوثة الدولية بغزة، بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي، كلية التربية.
4. الزيدان خالد بن سليمان، (2004): الرضا الوظيفي وعلاقته بفعالية الذات لدى عينة من معلمي التربية الخاصة بمراحل التعليم، بمنطقة حال.
5. الهديب عدنان، (2001): صعوبات استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر كلية التربية ومشرقي التقانات لجامعة دمشق واتجاهاتهم نحوها.

## الرسائل الأجنبية:

1. Bauer J.kenton j.(2005) Towad Technologieintégration in the schools ;why it isn t happening .Journal of technologie and teacher éducation 13(4)
2. Laffey j(2004) appropriation mastery and résistance to technologie early children hood preservice teacher ; journal of research technologie in éducation 36(4)

# الملاحق:

الملحق رقم 01: يوضح الإتساق الداخلي للعبارة باستخدام ألفا كرونباخ

## Statistiques de total des éléments

	Moyenne de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Variance de l'échelle en cas de suppression d'un élément	Corrélation complète des éléments corrigés	Carré de la corrélation multiple	Alpha de Cronbach en cas de suppression de l'élément
تستخدم الصور التوضيحية في عرض الدرس	88,1250	242,411	,614	.	,868
تستخدم الصور الثابتة في شرح الدرس	88,2500	238,786	,679	.	,867
تستخدم الكتاب المدرسي في اعداد و تقديم الدرس	86,8750	304,125	-,495	.	,932
تستخدم الوسيلة التعليمية لزيادة التفاعل اللفظي اثناء تقديم الدرس	88,3750	237,411	,815	.	,865
تستخدم الوسيلة التعليمية لتحقيق اهداف الدرس	88,3750	236,268	,862	.	,864
تستخدم النماذج و الخرائط في اثناء الدرس	87,8750	246,696	,506	.	,870
تستخدم المخططات لكتابة الكلمات المفتاحية للدرس	88,1250	243,554	,569	.	,869
تدمج بين الشرح اللفظي و الصور المتحركة في عرض الدرس	88,0000	250,000	,383	.	,872
تستخدم الوسيلة الايضاحية لإبراز الجوانب المعقدة في الدرس	88,1250	247,554	,412	.	,872
تستخدم الحاسوب التعليمي في شرح الدرس و تبسيطه	88,6250	241,982	,714	.	,867
تعتمد السبورة في كتابة العنوان و الافكار الاساسية	88,3750	267,411	-,417	.	,882
تستخدم الوسائل السمعية في اثاره اهتمام المتعلم	88,3750	244,839	,518	.	,870
تعتمد في تقديم الوسيلة التعليمية على الالوان لجذب اهتمام المتعلم	88,1250	243,268	,580	.	,869

تستخدم العينات و النماذج لزيادة ايجابية المتعلم و نشاطه	88,2500	249,357	,383 .	,872
تستخدم الرحلات و الزيارات الميدانية لتنوع خبرات المتعلم	88,1250	251,554	,258 .	,874
تعرض افلام الفيديو التعليمية لتشويق المتعلم للدرس	88,2500	243,071	,655 .	,868
تستخدم الوسيلة التعليمية لإكساب المتعلم الخبرة	88,3750	239,125	,746 .	,866
تستخدم الوسيلة التعليمية للتنوع من أساليب التعزيز	87,7500	251,929	,274 .	,874
تستخدم الوسيلة التعليمية لإثراء التعلم	88,0000	244,000	,660 .	,869
تستخدم الوسيلة التعليمية في زيادة انتباه المتعلم	88,1250	239,268	,614 .	,868
تستخدم الوسيلة التعليمية لتشجيع المتعلم على التفاعل الصفي	88,2500	240,786	,607 .	,868
تستخدم الوسيلة التعليمية للتعرف على معلومات جديدة	88,2500	239,357	,818 .	,866
تستخدم السبورة البيضاء لمساعدة المتعلم على تذكر المعلومات المتضمنة في الدرس	88,0000	247,143	,514 .	,870
تستخدم الوسيلة التعليمية لتثبيت المعلومة في ذهن المتعلم	88,2500	240,786	,607 .	,868
تستخدم الوسيلة التعليمية للانتقال من المحسوس إلى المجرد	88,1250	250,125	,313 .	,873
تستخدم أكثر من وسيلة تعليمية للبحث عن المعلومات	88,3750	250,268	,307 .	,873
تستخدم الوسيلة التعليمية لإبقاء المعلومات واضحة لدى المتعلم	88,2500	254,500	,166 .	,875
تستخدم الوسيلة التعليمية لتبسيط المعلومات	87,8750	250,696	,332 .	,873
تستخدم الوسيلة التعليمية المتعلم في ضبط المفاهيم العلمية	88,3750	247,696	,544 .	,870
تستخدم وسائل العرض في تقديم المعلومات	88,3750	253,411	,187 .	,875
تستخدم الوسيلة التعليمية لتوضيح المعلومات المهمة للمتعلم	88,5000	238,571	,720 .	,866
تستخدم الوسيلة التعليمية للإلمام بكل معلومات الدرس	88,5000	258,000	,025 .	,877
اتاحة الادارة فرص لاستخدامك الوسائل التعليمية	88,8750	260,982	-,130 .	,878
تتمين الادارة لمجهوداتك في التدريس باستخدام الوسائل التعليمية	89,0000	254,857	,271 .	,874

اسهام المشرف التربوي في تحسين ادائك في استخدام الوسائل التعليمية	88,8750	263,839	-,300 .	,879
تدعيم الادارة لك معنويا بإشراكك في دورات تدريبية لاستخدام الوسائل التعليمية	89,1250	261,268	-,203 .	,877
تزويد المشرف لك بالمستجدات حول استخدام الوسائل التعليمية	89,1250	254,411	,402 .	,873
كفاية الراتب الذي تتقاضاه في اقتناء الوسائل التعليمية	89,1250	255,554	,300 .	,874
زيادة الدخل المادي مقابل استخدامك للوسائل التعليمية	88,5000	242,000	,591 .	,868
مراعاة المؤسسة التربوية للعوامل المادية المساعدة على استخدام الوسائل التعليمية	89,1250	252,125	,608 .	,872
وجود غرف كافية لتمكينك من استخدام الوسائل التعليمية	89,0000	248,571	,705 .	,870
مدى توفر الوسائل التعليمية في المؤسسة التربوية	88,8750	248,125	,443 .	,871
مراعاة المدرسة لعدد الطلاب داخل غرفة الصف لتمكينك من استخدام الوسائل التعليمية	88,3750	248,268	,384 .	,872
الامكانيات المتوفرة في المؤسسة المساعدة على التدريس باستخدام الوسائل التعليمية	88,8750	248,125	,443 .	,871
اسلوب التدريس المتضمن عرض الوسائل التعليمية	88,3750	240,839	,677 .	,867
ظروف عملك المساعدة في استخدام الوسائل التعليمية	88,8750	241,839	,721 .	,867
تعاون الادارة والزملاء معك في اعداد الوسائل التعليمية	88,3750	247,411	,418 .	,871
انجازتك في مجال العمل باستخدام الوسائل التعليمية	88,7500	255,643	,118 .	,876
تلبية الوظيفة لاحتياجاتك المادية في توفير الوسائل المناسبة	89,1250	255,554	,300 .	,874

## الملحق رقم 02: يوضح أداة الدراسة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد الصديق بن يحيى

القطب الجامعي - تاسوست -

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم علم النفس و علوم التربية و الأطفونيا

تخصص إدارة و إشراف بيداغوجي

## استمارة بحث

الأستاذ الكريم - الأستاذة الكريمة

تحية طيبة وبعد :

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "درجة تحكم أساتذة التعليم الثانوي في الوسائل التعليمية و علاقتها بالرضا الوظيفي لديهم" و ذلك استكمالا لمتطلبات الحصول على درجة ماستر في الإدارة و الإشراف البيداغوجي.

أرجو التكرم بالإجابة بكل موضوعية عن كل فقرات الإستبيان علما بأن هذه المعلومات ستبقى سرية و سوف تستخدم لغايات البحث العلمي فقط .

و لكم مني جزيل الشكر و التقدير

الطالبة

السنة الجامعية : 2017 - 2018



أولاً : البيانات الشخصية :

1- الجنس :

ذكر ( ) أنثى ( )

2- سنوات الأقدمية :

أقل من 5 سنوات ( ) من 5-10 سنوات ( )  
من 11-15 سنة ( ) أكثر من 15 سنة ( )

3- الشهادات العلمية :

بكالوريا ( ) ليسانس ( ) ماستر ( ) شهادات أخرى ( )

### المقياس الأول: استخدام الوسائل التعليمية

المحاو ر	رقم العبارة	العبارات	بدرجة		
			كبيرة	متوسطة	ضعيفة
عرض الدرس	1	أستاذي (تي) الفاضل (ة) هل : تستخدم الصور التوضيحية في عرض الدرس			
	2	تستخدم الصور الثابتة في شرح الدرس			
	3	تستخدم الكتاب المدرسي في إعداد و تقديم الدرس			
	4	تستخدم الوسيلة التعليمية لزيادة التفاعل اللفظي أثناء تقديم الدرس			
	5	تستخدم الوسيلة التعليمية لتحقيق أهداف الدرس			
	6	تستخدم النماذج و الخرائط في إثراء الدرس			
	7	تستخدم المخططات لكتابة الكلمات المفتاحية للدرس			
	8	تدمج بين الشرح اللفظي و الصور المتحركة في عرض الدرس			
	9	تستخدم الوسيلة الإيضاحية لإبراز الجوانب المعقدة في الدرس			

			تستخدم الحاسوب التعليمي في شرح الدرس و تبسيطه	10	التشويق للدرس
			تعتمد السبورة في كتابة العنوان و الأفكار الأساسية	11	
			تستخدم الوسائل السمعية في إثارة اهتمام المتعلم	12	
			تعتمد في تقديم الوسيلة التعليمية على الوان لجذب اهتمام المتعلم	13	
			تستخدم العينات و النماذج لزيادة ايجابية المتعلم و نشاطه	14	
			تستخدم الرحلات و الزيارات الميدانية لتنوع خبرات المتعلم	15	
			تعرض افلام الفيديو التعليمية لتشويق المتعلم للدرس	16	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لإكساب المتعلم الخبرة	17	
			تستخدم الوسيلة التعليمية للتنوع من أساليب التعزيز	18	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لإثراء التعلم	19	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لزيادة انتباه المتعلم	20	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لتشجيع المتعلم على التفاعل الصفي	21	استكشاف المعلومات
			تستخدم الوسيلة التعليمية للتعرف على معلومات جديدة	22	
			تستخدم السبورة البيضاء لمساعدة المتعلم على تذكر المعلومات المتضمنة في الدرس	23	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لتثبيت المعلومة في ذهن المتعلم	24	
			تستخدم الوسيلة التعليمية للانتقال من المحسوس إلى المجرد	25	
			تستخدم أكثر من وسيلة تعليمية للبحث عن المعلومات	26	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لإبقاء المعلومات واضحة لدى المتعلم	27	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لتبسيط المعلومات	28	
			تستخدم الوسيلة التعليمية المتعلم في ضبط المفاهيم العلمية	29	

			تستخدم وسائل العرض في تقديم المعلومات	30	
			تستخدم الوسيلة التعليمية لتوضيح المعلومات المهمة للمتعلم	31	
			تستخدم الوسيلة التعليمية للإلمام بكل معلومات الدرس	32	

## المقياس الثاني : الرضا الوظيفي

رقم العبارة	استادي (تي) الفاضل (ة) هل أنت راض عن:	راض جدا	راض	غير راض
33	إتاحة الإدارة فرص لإستخدامك الوسائل التعليمية			
34	تتمين الإدارة لمجهوداتك في التدريس باستخدام الوسائل التعليمية			
35	تدعيم الإدارة لك معنويا بإشراكك في دورات تدريبية لإستخدام الوسائل التعليمية			
36	إسهام المشرف التربوي في تحسين أدائك في استخدام الوسائل التعليمية			
37	تزويد المشرف لك بالمستجدات حول استخدام الوسائل التعليمية			
38	كفاية الراتب الذي تتقاضاه في اقتناء الوسائل التعليمية			
39	زيادة الدخل المادي مقابل استخدامك للوسائل التعليمية			
40	مراعاة المؤسسة التربوية للعوامل المادية المساعدة على استخدام الوسائل التعليمية			
41	وجود غرف كافية لتمكينك من استخدام الوسائل التعليمية			
42	مدى توفر الوسائل التعليمية في المؤسسة التربوية			
43	مراعاة المدرسة لعدد الطلاب داخل غرفة الصف لتمكينك من استخدام الوسائل التعليمية			
44	الإمكانات المتوافرة في المؤسسة المساعدة على التدريس باستخدام الوسائل التعليمية			
45	أسلوب التدريس المتضمن عرض الوسائل التعليمية			
46	ظروف عملك المساعدة في استخدام الوسائل التعليمية			
47	تعاون الإدارة والزملاء معك في إعداد الوسائل التعليمية			
48	انجازاتك في مجال العمل باستخدام الوسائل التعليمية			
49	تلبية الوظيفة لاحتياجاتك المادية في توفير الوسائل المناسبة			