

بناء مقياس نفسي تربوي لاختيار الأساتذة -الرجوعية التربوية نموذجاً-

Construction Psychological and Educational Test for Selecting Teachers -
Educational Resilience as a Model -أمينة موسلي^{1*}، خولة زباني²، خباب مزيان الشريف³¹ المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر، amina.mousli@yahoo.fr² جامعة الجزائر 3، الجزائر، ziani. khaoula@univ-alger3.dz³ المعهد الوطني للبحث في التربية، الجزائر، khabbab1988@gmail.com

النشر: 2025/06/30

القبول: 2025/06/20

الاستلام: 2024/10/20

ملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير مقياس نفسي تربوي يهدف إلى اختيار المترشحين الأكثر ملاءمة لمهنة التعليم في الجزائر، وذلك من خلال قياس مجموعة من الكفاءات النفسية والمهارات الوظيفية التي تعكس قدرة المترشح على التكيف مع بيئة العمل التربوي ومواجهة التحديات المرتبطة بها. اعتمد الباحثون في بناء هذا المقياس على نظرية الرجوعية التربوية المستمدة من علم النفس الإيجابي، مع الاستناد إلى دراسات سابقة في هذا المجال. تكونت عينة الدراسة من (2051) مشاركاً من مختلف ولايات الجزائر، وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس باستخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من الثبات، والتحليل العاملي الاستكشافي للتحقق من البناء العامل للمقياس. أظهرت النتائج أن المقياس يتكون من ثمانية أبعاد رئيسية تغطي مهارات مثل القدرة على التكيف، تقدير الذات، الدافعية، والكفاءة الذاتية، مع تحقيق نسبة تباين إجمالية بلغت 52.02%. مما يشير إلى تصنيفه كمقياس أحادي البعد. كما خلصت الدراسة إلى أن جميع معاملات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، مما يعكس ثباتاً داخلياً قوياً للأداة.

الكلمات المفتاحية: بناء مقياس، التعليم، اختيار الأساتذة، النظرية الرجوعية

Abstract:

This study aimed to develop a psychological-educational scale for selecting the most suitable candidates for the teaching profession in Algeria. The scale was designed to measure a range of psychological competencies and functional skills that reflect the candidate's ability to adapt to the educational work environment and address the challenges associated with it. The construction of this scale was based on the theory of educational resilience, which is rooted in positive psychology, along with insights from previous studies in the field.

The study sample consisted of 2,051 participants from various regions across Algeria. The psychometric properties of the scale were evaluated using Cronbach's alpha to assess internal consistency and exploratory factor analysis (EFA) to verify the underlying factor structure. The results demonstrated that the scale comprises eight key dimensions, including adaptability, self-esteem, motivation, self-efficacy, emotional regulation, positive thinking, problem-solving ability, and commitment. The exploratory factor analysis revealed a cumulative variance of 52.02%, indicating that the scale can be classified as unidimensional, as all the dimensions loaded significantly onto a single factor.

Moreover, the analysis confirmed that all Cronbach's alpha coefficients were high, reflecting strong internal consistency and reliability of the instrument. This suggests that the scale is a valid and reliable tool for assessing the psychological readiness of teaching candidates in Algeria, providing a robust foundation for making informed decisions in the teacher selection process.

Keywords: psychological, educational, selecting, teacher, theory educational Resilience.

1. مقدمة:

به في العديد من الدول حيث نجد أن هناك من الدول من تركز على درجة التحصيل المعرفي، والمعدل الذي يحصل عليها الطالب الراغب في الالتحاق بمهنة التدريس في الامتحانات الرسمية فقط (الجريدة الرسمية، 2006) وهو إجراء يبدو غير كاف لتحديد أفضل العناصر للالتحاق بمهنة التعليم. إذ لابد أن يكون هناك توازن بين مختلف المظاهر الجسمية والنفسية والانفعالية والاجتماعية والمعرفية للمعلم ككل متكامل لتحسين جودة العمل التربوي، وهذا ما تذهب اليه معظم السياسات التربوية في مختلف البلدان والتي تهدف الى تحسين جودة الحياة في المدارس (الجريدة الرسمية، 2006)، لأن المعلم يعتبر حجر الزاوية في الأنظمة التعليمية لهذا تؤكد الدراسات على أهمية المعلمين لضمان جودة وفعالية النظام التعليمي.

من خلال استقراءنا لعملية اختيار الاساتذة في الجزائر نستنتج أن المعلم يكون من خريجي الجامعة والمعاهد الوطنية من حاملي شهادات الليسانس والدراسات العليا والماستر، فنجد (38) تخصص مقبول للترشح للمهنة كأستاذ التعليم الابتدائي، و(40) تخصص مقبول للترشح للمهنة كأستاذ التعليم المتوسط، ونجد (70) تخصص مقبول للترشح للمهنة كأستاذ التعليم الابتدائي، رغم اختلاف التكوين القاعدي لهم. وبما أن الوظيفة العمومية هي عملية ذات نظام مرتكز على أسس قانونية ومبادئ حتمية فعلى كل مترشح الالتزام بها والخضوع للقانون الاساسي

يعتبر قطاع التربية في الجزائر أحد أبرز القطاعات الأكثر توظيفاً، حيث يعتمد على اختيار الكوادر التعليمية القادرة على مواجهة تحديات العملية التربوية وضمان جودة التعليم. نظراً لأهمية الدور الذي يلعبه المعلم في تطوير النظام التعليمي، تسعى وزارة التربية الوطنية إلى انتقاء أفضل الكفاءات لضمان تماسك وأداء عاليين في المدارس. تعتمد عملية اختيار المعلمين على مجموعة من المعايير تشمل المؤهلات الأكاديمية، المهارات النفسية، والاستعدادات المهنية، وذلك من خلال مسابقات التوظيف التي تهدف إلى تقييم قدرة المترشحين على مواجهة تحديات التعليم.. لذا اعتمدت الوزارة الوصية جملة من الشروط مثل المؤهلات العلمية الجامعية، وتكونا يرتكز أساساً على توفير العديد من الخصائص أبرزها الخصائص النفسية والبيداغوجية، لكن تختلف وجهات النظر في الخصائص التي يجب توفرها في شخص ما حتى يقال عنه أستاذاً، وهذه الاختلافات ينتج عنه اختلاف في معايير اختياره وانتقائه. ولأن قطاع التربية يحتاج إلى عدد كبير من الأساتذة تعجز المدارس العليا والوطنية (التي تعتبر المكون الأول والأساسي لقطاع التربية) عن توفيره تلجأ الوزارة الوصية إلى مسابقات التوظيف على أساس الشهادة أو على أساس الاختبار لاختيار الأساتذة خريجي الجامعات في مختلف التخصصات. (الجريدة الرسمية، 2006)، وهذا الإجراء معمول

الضغط واثاره تجاه الصحة النفسية من خلال تطبيقات علم النفس الإيجابي وبالتحديد الرجوعية التربوية.

وعليه، تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مقياس نفسي تربوي شامل يساعد في تحديد الخصائص النفسية والتربوية الأساسية التي ينبغي توفرها في المتقدمين لمهنة التعليم. كما تسعى إلى تحسين معايير اختيار الأساتذة بما يتماشى مع التطورات النفسية والتربوية الحديثة، وتوفير أداة قياس دقيقة وموثوقة لدعم القرارات التوظيفية في قطاع التربية.

وتنطلق هذه الدراسة من عدة فرضيات أساسية، من بينها أن الخصائص النفسية والتربوية للمعلم تؤثر بشكل مباشر على جودة التعليم وأن التوازن بين المهارات النفسية والمعرفية والاجتماعية يمكن أن يساهم في تحسين أداء المعلمين. كما تفترض الدراسة أن الاختبارات النفسية التي تعتمد على مبادئ الرجوعية التربوية يمكن أن تكون أكثر دقة في اختيار الكفاءات التعليمية مقارنة بالاختبارات التقليدية.

2. الإطار المفاهيمي والنظري للدراسة

1.2. الرجوعية التربوية:

تعتبر الرجوعية مظهر من مظاهر الشخصية وخصائص وسمات مميزة تسمح للفرد بتسوية وتسيير الظروف السيئة التي تعرقل التكيف، فهي سيروية دينامية تستلزم التكيف الإيجابي داخل محيط صعب، وفي هذا الإطار يرى كل من Moss وSchaefer (1993) أن الرجوعية تمكن الفرد من تحقيق مستويات عالية للتفوق أحسن من خلال استراتيجيات مواجهة فعالة تسمح بالتميز المعرفي وبناء الثقة الشخصية واتباع منهج أكثر

العام للتوظيفة العمومي خاصة مبدأ الكفاءة. ويقتضي اختيار الكفاء وأجدر القادر على القيام بالمهام المسندة إليه، والزامية العمل على رفع المستوى واختيار معايير علمية موضوعية مع ضرورة تطبيق اختبارات نفسية إسقاطية وأخرى موضوعية تقيس الاستعدادات والمهارات والقدرات والصحة النفسية من أجل اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها لذا لا بد من وضع نظام يكفل بهذا الاختيار ويدعمه.

لذا اعتمدنا في بناء المقياس النفسي التربوي لاختيار الأساتذة نظرية الرجوعية التربوية مقتبسة من علم النفس الإيجابي والذي يركز على تحسين الأداء النفسي الوظيفي للإنسان، كما يقوم بالبحث عن محددات السعادة البشرية، والتركيز على العوامل التي تفضي الى تمكين الانسان من العيش حياة مرضية ومشبعة يحقق فيها طموحاته ويوظف قدراته والوصول الى الرضا عن الذات وعن الآخرين وعن العالم بصفة عامة (الجواد، 2014، صفحة 12). كما يعمل على تطوير الفرد في جميع المناحي خاصة الصحة النفسية التي طفت على سطح المفاهيم، حيث أشار تقرير منظمة الصحة العالمية سنة (2013) إلى أن الصحة النفسية هي حالة كاملة من الراحة العقلية والاجتماعية والنفسية، فهي ليست غياب المرض او ظهوري شكل من اشكال المعاناة اسقطنا هذا التعريف على الاوساط التربوية نجدها غارقة في الآثار السلبية الناجمة عن ظروف العمل وفهم الواقع الذي يتحكم في سير الضغوط، وبالتالي تصبح تلك الضغوط مولدا للأمراض النفسية والجسمية. وهنا يعاد توجيه

ومستويات تقدير الذات تقود الى محاولة مفهمة المعلم الرجوعي في الدلالة المتعلقة بدرجات قبول التغيير والتوجه نحو تحقيق الأهداف المسطرة (Zacharyas, 2011, p. 202).

ومن بين السمات الشخصية المرتبطة بالرجوعية يتكلم Wolin et Wolin 1993 عن سبع خصائص مهمة تظهر بدرجات متفاوتة في التوظيف الرجوعي: الاستقلالية، نفوذ البصيرة والفتنة، القدرة على إقامة العلاقات، المبادرة، الابداع، روح المرح والفكاهة، الأخلاقية، هذه السمات تظهر لدى الراشدين بعد نموها خلال الطفولة والمراهقة ((Marie, 2013, p. 38). إن معرفة هذه الجوانب وتقويتها، والعمل على استثمارها سواء كانت ذاتية داخلية، أو موضوعية واجتماعية هو ما يساعد المعلم في تخطي الصعوبات والمشاكل الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية التي عايشها، كالإرهاق المهني على سبيل المثال لما لها من نتائج سلبية، والتي بدورها تحد من الأداء البيداغوجي ويخل بذلك ضمان جودة التعليم، والتوجه نحو أفق جديد ما يسمح بظهور قدرات إيجابية لم تكن موجودة وأكثر فعالية.

2.2. معايير اختيار المعلمين في الجزائر

تعد عملية اختيار الأساتذة في الجزائر استنادا الى التشريع الجزائري، فالتوظيف في المؤسسات العمومية لديه مجموعة من الشروط القانونية التي يجب توفرها في المترشح لشغل منصب ما، وهذا تطبيقا للمادة 75 من الأمر رقم 6-3 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، خاصة تطبيق أهم شرط في التوظيف القائم على المترشح يجب تتوفر فيه

نضج في الحياة (Zacharyas, 2011, p. 200). حيث عرف Cyrulnik الرائد الذي ساهم في انتشار وتطوير مفهوم الرجوعية (La résilience) في علم النفس بكونها قدرة الفرد على النمو الجيد ومواصلة التوجه نحو المستقبل رغم الاحداث المزعزعة، وظروف الحياة الصعبة والصدمات التي تكون قاسية، وهذا يجعلنا نفهم تصوره للرجوعية باعتبارها سيرورة إعادة بناء في ضوء تفاعل اجتماعي علائقي يسمح برؤية جديدة للحياة، رغم الآثار التي تسببها الصدمات (محمد، 2021، صفحة 239).

يقدم Black (1996) مفهوم الرجوعية السيكلوجية كميزة شخصية تتكون بفعل التجارب المعاش والتي تحسن من قدرة الفرد على نمذجة الواقع المتميز باستمرار، فمواجهة الصعوبات هي ضرورة حتمية لتطوير مهارات المواجهة. غير ان Robetts (2004) يعتبر الرجوعية كقدرة تتطور بطريقة ديناميكية أكثر مما هي عليه للشخصية، تترجم لعوامل موضوعية ومحيطية. فالبعض يقيمها على انها حالة من التعافي والسرعة والعمق في العودة الى الحالة العادية بعد مواجهة مواقف صعبة، والآخر يعتبرها كمقاومة للصعوبات وتجاوزها والتغلب عليها والنجاح بالرغم من العوائق. كما يراها Pelchat. (2002) كمحك لقدرة التغيير الإيجابي من خلال مكيزات التكيف، وهذا الأخير الذي يضم النضج والصحة والراحة النفسية، والتكيف الخارجي الذي يعمل على سيرورات التصرف الجيد داخل المدرسة والعمل والمساهمة الإيجابية من خلال مهارات الأداء. وتستند الفروق في الرجوعية الى مفاهيم خاصة فيما يتعلق بالراحة النفسية في التعليم. فالاختلاف في مستوى الدافعية

بالوظيفة العمومية والمرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007، المعدل والمتمم.

تكون عملية اختيار المعلمين من خلال فتح مسابقات للتوظيف المباشر طبقا للمادة 80 من الأمر 03-06 الأنف الذكر، والتي تنص أن التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

هذا ما نجده بالنسبة لخريجي المعاهد العليا المخصصة لتكوين المعلمين بعد أن أنهو ثلاث سنوات بالنسبة لأستاذ التعليم الابتدائي وأربعة سنوات بالنسبة لأستاذ التعليم المتوسط وخمس سنوات بالنسبة لأستاذ التعليم الثانوي ، بعد نجاحهم في شهادة البكالوريا بمعدل الموزون ،مما يخضعون لشروط ومعايير مخصصة للالتحاق بمعاهد المدارس العليا للأساتذة منها توفر معدل محدد في البكالوريا، واجتياز مقابلة شفوية مع لجنة متخصصة، أما خريجي الجامعات فيتم اختبارهم على أساس الاختبار للالتحاق بالرتبة حسب قائمة الشهادات التي حددتها الوزارة التربية الوطنية أما المواضيع التي يمتحن فيها المترشحون هي: مادة المتخصص فيها المترشح، ولغة أجنبية سواء فرنسية أو إنجليزية، وتكنولوجيا الاعلام والاتصال والثقافة العامة.

بعد النجاح في الاختبار الكتابي يخضع الناجحون إلى إجراء مقابلة شفوية يتم فيها الاحتكام للمعايير التالية: القدرة على التواصل وإتقان اللغة: صحيحة ووظيفية الاستماع، الفهم، الاقتناع والقدرة على التفاعل والاستجابة واستيعاب الاشكالية، استغلال مختلف الادوات، رصد وتجنيد موارد الوضعية والقدرات والمواقف

شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها (الجريدة الرسمية، 2006، الصفحات 06-07).

تقوم مديريات التربية تحت وصاية وزارة التربية الوطنية باختيار المعلمين لإنجاز المهام المسندة إليهم حسب التشريع المدرسي للمعلم، ونجد مجموعة من المهام المذكورة في القرار الوزاري 831 المؤرخ في 13 نوفمبر 1999، ويتم فتح مسابقات التوظيف طبقا للمادة 80 من الأمر 06-3 المتعلق بالوظيفة العمومية الأنف الذكر حيث يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق:

- المسابقة على أساس الاختبارات؛
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين؛
- الفحص المهني؛
- التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوبا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

مع ضرورة تطبيق نص المادة 79 من الأمر 03-06 حيث أشارت على أن التوظيف يتوقف على إثبات التأهيل المطلوب بشهادات أو إنجازات أو مستوى تأهيل ويحدد القانون الأساسي الخاص بكل سلك نوع الشهادات والإنجازات أو مستوى التكوين الذي تطلبه كل رتبة بما يتلاءم مع مسؤوليتها و صالحياتها ويثبت شرط التأهيل بتقديم شهادة أو إجازة في ملف المترشح وتجدر الإشارة إلى التعليم رقم 13 الصادر عن المديرية العامة للوظيفة العمومية المؤرخ في 03 سبتمبر 2008 الذي يحدد قائمة الشهادات والمؤهلات المطلوبة للالتحاق

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان العينة الكلية قدرت ب (2051) فرد حسب الوظيفة، حيث قدرت العينة الأولى وهم طلاب الجامعة ب (756) طالب، والعينة الثانية طلاب المدارس العليا (أستاذ طالب) ب (391) طالباً، والعينة الأخيرة وهم أساتذة الاطوار الثلاث ب (905) أستاذاً.

2.3 مراحل بناء المقياس:

1.2.3 تحديد موضوع القياس:

ركزت الدراسة على قياس القدرة النفسية التربوية من خلال نظرية الرجوعية التربوية، وقد حددنا مفهومها من خلال مصدرين أساسيين هما: المصدر الأول: استنبطنا المفاهيم الاساسية من خلال نصوص نظرية متعلقة بمفهوم الرجوعية. المصدر الثاني: الاطلاع على مقاييس الرجوعية التربوية، والاستفادة من مفاهيم وتصورات مختلفة عن الرجوعية التربوية وأبعادها.

2.2.3 تحديد أبعاد المقياس:

قسم مفهوم الرجوعية التربوية الى ثمانية وتم تحديد أبعادها بدقة. وعرف كل منها تعريفاً إجرائياً محدداً:

الرجوعية التربوية: هي سمة من سمات الفرد التي تسمح بتسيير الظروف السيئة التي تعرقل التكيف الداخلي الذي يضم النضج والصحة والراحة النفسية والدافعية ومستويات تقدير الذات، والتكيف الخارجي الذي يعمل على سيرورات التصرف الجيد والالتزام في العمل والمساهمة الإيجابية من خلال مهارات الأداء من خلال الابعاد التالية منها:

القدرة على التكيف، تقدير الذات، الانفعالات، الكفاءة الذاتية، الدافعية، التفكير الإيجابي، القدرة على حل المشكلات، الالتزام.

2.2.3 تحديد أبعاد المقياس:

المميزة والتفاعل الايجابي مع الوضعيات المطروحة، البحث عن الحلول وسلوك ملائم للوضعية، الهندام وطريقة التقديم، اللياقة والمواقف الصحيحة، وبعد تحديد قائمة الناجحين النهائية حسب عدد المناصب المفتوحة، توفر وزارة التربية الوطنية تكويننا نظرياً يقوم على مجموعة من المقاييس والوحدات التي تدرس للأساتذة الجدد لتأهيلهم..

3. الإطار التطبيقي للدراسة:

1.3. عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على طلبة السنة الثالثة من التعليم الجامعي، والسنة الثانية ماستر من التخصصات المقبولة للمشاركة في عملية توظيف المعلمين، وكذا طلاب المدارس العليا، وأساتذة التعليم للأطوار الثلاث.. في مختلف ولايات الوطن، وقد تكونت من (2051) موزعين في الجدول كالاتي:

جدول 1: عينة الدراسة

النسبة المئوية	التكرار	
36.9%	756	طالب جامعي
19%	391	أستاذ طالب
44.1%	904	أساتذة الاطوار الثلاث
100%	2051	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss.

بعد تحديد أبعاد المقياس قمنا بالخطوات التالية لبناء المقياس في صورته الأولى:

3.2.2.3 صياغة فقرات المقياس:

تم صياغة عدد من الفقرات تغطي كل مكون من مكونات أبعاد المقياس الرئيسية التي تم جمعها من خلال عدة اختبارات ومقاييس سابقة الذكر، حيث تمت صياغة (79) فقرة بواقع (10) فقرات تغطي البعد القدرة على التكيف، و (10) فقرات تغطي بعد تقدير الذات و (10) فقرات تغطي بعد الانفعالات، و (10) فقرات تغطي بعد الكفاءة الذاتية، و (10) فقرة تغطي بعد الدافعية، و (10) فقرات تغطي بعد التفكير الإيجابي، (10) فقرة تغطي بعد القدرة على حل المشكلات، و (09) فقرات تغطي بعد الالتزام.

4.2.2.3 طريقة بناء المقياس:

اعتمد الباحثون طريقة ليكرت في بناء أداة القياس كونها تتميز بسهولة البناء والتصحيح، وتكون درجات المقياس ذات ثبات عالي لذلك تم صياغة الفقرات ذات خمسة بدائل للإجابة (أبدا، نادرا، أحيانا، غالبا، دائما)، بحيث تكون درجات البدائل على الفقرات الموجبة (1,2,3,4,5) على التوالي، ودرجات البدائل على الفقرات السالبة (1,2,3,4,5) على التوالي.

5.2.2.3 اعداد تعليمة المقياس:

تم إعداد تعليمة الإجابة عن الفقرات، بحيث روعي وملاءمتها لفئة المستجيبين، وتضمنت كيفية الإجابة على الفقرات بوضع إشارة (+) في الخانة التي تنطبق عليه، كذلك قمنا بإيضاح الغرض من المقياس وإجراء بحث علمي وملئ بعض المعلومات التي قد تخدم البحث.

4. التأكد من الخصائص السيكومترية للمقياس:

1.4 صدق المقياس:

يقصد به أن يكون المقياس قادرا على قياس ما وضع لأجله، ولتحديد ذلك يجب إتباع المراحل التالية:

1.1.4 صدق المحكمين:

تم عرض المقياس على مجموعة من الأساتذة ذوي التخصص لإبداء آرائهم حول الأداة بالنسبة لفقراتها، ومدى انتمائها للأبعاد التي أدرجت تحتها والتأكد من سلامتها اللغوية، ودرجة صياغتها ومدى ملاءمتها لقياس ما وضعت من أجله، ووفقا لذلك تم تعديل وإلغاء بعض فقرات المقياس.

2.1.4 صدق الاتساق الداخلي:

يقيس مدى ارتباط واتساق كل بعد والدرجة الكلية للاختبار، ويقصد به مدى اتساق كل بعد من ابعاد المقياس مع المقياس ككل، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط "بيرسون" بين كل بعد والدرجة الكلية للاختبار.

جدول 2: معامل ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية

الرمز	الأبعاد	معامل ارتباط	الصدق
X1	القدرة على التكيف	0.649**	0.000
X2	تقدير الذات	0.647**	0.000
X3	الانفعال	0.901**	0.000
X4	الكفاءة الذاتية	0.901**	0.000
X5	الدافعية	0.835**	0.000
X6	التفكير الإيجابي	0.645**	0.000
X7	حل المشكلات	0.735**	0.000
X8	الالتزام	0.776**	0.000
X	الدرجة الكلية	0.649**	0.000

2.4 ثبات المقياس:

يعني ثبات المقياس هو أن تعطي المقياس نفس النتيجة لو تمت إعادة تطبيقها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، وهو ما يعني أيضاً الاستقرار في نتائج، وتم التحقق من ثبات المقياس من خلال معامل ألفا لكرنباخ. سيتم استخدام معامل ألفا لكرنباخ لقياس ثبات المقياس

الجدول 3: معامل الفا لكرنباخ

الرمز	المحاور	عدد	الفا لكرنباخ	الصدق
X1	القدرة على التكيف	10	0.517	0.719
X2	تقدير الذات	07	0.610	0.781
X3	الانفعالات	07	0.503	0.709
X4	الكفاءة الذاتية	10	0.706	0.840
X5	الدافعية	10	0.873	0.934
X6	التفكير الإيجابي	10	0.568	0.753
X7	القدرة على حل المشكلات	09	0.583	0.763
X8	الالتزام	09	0.924	0.961
X	الدرجة الكلية	71	0.927	0.962

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج Spss.

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على برنامج Spss.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معاملات ارتباط بين أبعاد المقياس والدرجة الكلية كانت قيم مرتفعة، تراوحت بين (0.90) و(0.64) وهي قيمة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، مما يشير إلى أن جميع أبعاد المقياس تمتعت بدرجة صدق مرتفعة، وبناء عليه اتضح أن صدق واتساق الفقرات وأبعاد المقياس وكذا صلاحيته، بالتالي الاعتماد عليها في الحصول على

لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي وجب أولاً التأكد من ملائمة البيانات المستمدة من تطبيق المقياس المصمم وكذا حجم العينة للتحليل، وذلك عن طريق اختبارين مهمين أولهما اختبار كايزر ماير أوكلاين (KMO_{TEST}) للكشف عن مدى ملائمة البيانات لإجراء التحليل العاملي والثاني هو اختبار بارتلت (Bartlett) للكشف عن مناسبة حجم العينة لإجراء التحليل كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول 4: مدى ملائمة البيانات وحجم العينة لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي

قيمة اختبار كايزر ماير أوكلاين		
اختبار بارتلت	درجة الحرية	28
	مستوى الدلالة	0.000

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss.

من خلال الجدول أعلاه وبالنظر إلى قيمة اختبار (KMO_{TEST}) والتي بلغت (0.89) يمكن القول بأن البيانات المستقاة من تطبيق اختبار الرجوعية التربوية مناسبة إلى حد كبير جداً لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي، أما فيما يخص اختبار (Bartlett) فقد بلغت قيمته بدلالة اختبار (K^2) (6670.47) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (0.01) وبالتالي فإن نسبة التأكد من

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن قيمة معامل الثبات ألفا لكرو نباخ مرتفعة والتي قدرت ب(0.92)، وهو ما يشير إلى وجود انسجام داخلي قوي بين الأبعاد والمكون من (71) فقرة، فبالنسبة للبعد الأول (القدرة على التكيف) والذي يتكون من (10) فقرات فقد بلغت قيمته بـ (0.51)، بينما قدرت في البعد الثاني (تقدير الذات) والمكون من (07) فقرة بـ (0.61)، أما البعد الثالث (الانفعالات) والمكون من (06) قدر بـ (0.50) أما بخصوص البعد الرابع (الكفاءة الذاتية) والمكون من (10) فقرات قدرت قيمته (0.70) ، وبعد (الدافعية) عدد فقراته (10) قدر بـ (0.87) ، والبعد السادس (التفكير الإيجابي) المكون من (0.56) ، أما البعد السابع (القدرة على حل المشكلات) والمكون من (09) قدر بـ (0.58) ، والبعد الثامن والأخير (الالتزام) والمكون من (09) قدر ت قيمة الثبات بـ (0.92) .

يتضح من نتائج الجدول أعلاه أن قيمة الصديق لجمع فقرات المقياس مرتفعة وهذا يعني أن المقياس ثابت وهذا ما يؤكد الثقة التامة بصحة المقياس وصلاحيته.

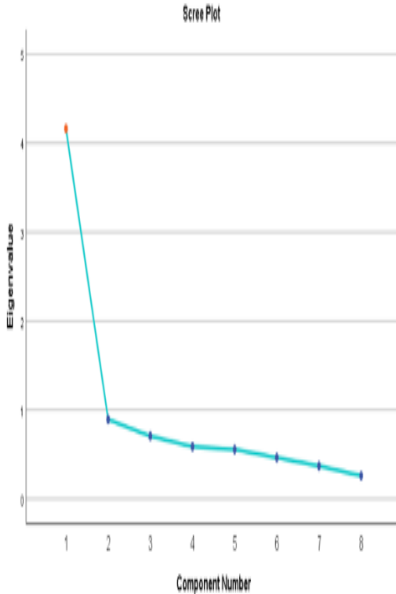
3.4 صدق التحليل العاملي الاستكشافي لمقياس الرجوعية التربوية:

قمنا بتقدير الصديق لاختبار الرجوعية التربوية بطريقة التحليل العاملي الاستكشافي وهذا بهدف التحقق من العوامل التي ينطوي عليها المقياس بعد تصميمه وذلك عن طريق المكونات الأساسية (Principal Composants Method) وتحديد عدد العوامل (Number of Factors) كما يلي:

1.3.4 التحقق من ملائمة البيانات وحجم العينة لإجراء التحليل العاملي الاستكشافي

بحيث تراوحت فيه قيم التشبع بين (0.82) كأعلى قيمة في التشبع بالنسبة للبعد الخامس (الدافعية) و(0.48) كأدنى قيمة للتشبع بالنسبة للبعد الثالث، كما نلاحظ أن الجذر الكامن لهذا العامل بلغ 4.16 بنسبة تباين مفسرة بلغت 52.02% بالنسبة للاختبار ككل. ومنه يمكن القول بأن نتائج التحليل العامل الاستكشافي لأبعاد اختبار الرجوعية التربوية المصمم أسفرت عن وجود عامل واحد تشبعت عليه كل الأبعاد بنسبة تباين تجميعية بلغت 52.02%، وبمعنى آخر أن هذا المقياس يمكن تصنيفه ضمن خانة المقياسات أحادية البعد، كما تجدر الإشارة إلى أن كل التشعبات كانت موجبة والشكل التالي يوضح تشبع الأبعاد على العامل كما يلي:

الشكل رقم 01: تشبع أبعاد اختبار الرجوعية التربوية المصمم على العامل الرئيسي



المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج برنامج Spss.

أن حجم العينة ملائم لإجراء التحليل العامل بلغت 99% مع احتمالية الخطأ بنسبة 1%. 2.3.4 تشعبات أبعاد المقياس على العوامل المستخرجة:

تم تدوير أبعاد المقياس بطريقة الفارماكس (Rotation Varimax) والتي أفرزت على وجود عامل واحد رئيسي كالآتي:

جدول 5: تشعبات أبعاد الاختبار على عامل بعد عملية التدوير

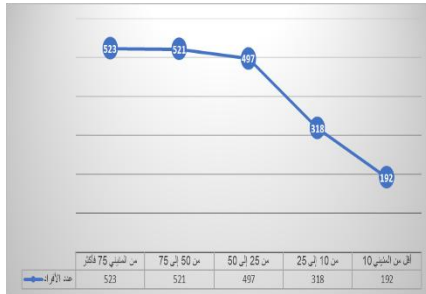
الرمز	الأبعاد	عدد
X1	الدافعية	0.829
X2	الكفاءة الذاتية	0.825
X3	الالتزام	0.775
X4	القدرة على حل المشكلات	0.758
X5	القدرة على التكيف	0.692
X6	التفكير الإيجابي	0.678
X7	تقدير الذات	0.669
X8	الانفعالات	0.483
	الجذر الكامن	162.4
	نسبة التباين	02.52
	النسبة التجميعية للتباين	02.52

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss.

من خلال الجدول أعلاه يتضح لنا أن تشعبات أبعاد اختبار الرجوعية التربوية المصمم بعد التدوير بطريقة الفارماكس أفرزت عن وجود عامل واحد تشبعت عليه كل أبعاد المقياس

الخام تقل عن 263 درجة وقد وقعت في مجال أقل من المئتي 10، أما الأفراد الذين كانت درجاتهم الخام محصورة بين 263 و280 درجة فقد بلغ عددهم (318) فردا وهم في مجال المئتي 10 إلى 25، في حين نلاحظ أن (497) فردا جاءت درجاتهم محصورة بين 280 و297 درجة وفي المجال المئتي 25 إلى 50، أما عدد الأفراد الذين كانت درجاتهم محصورة بين 297 إلى 315 وفي مجال المئتي 50 إلى 75 فقد بلغ عددهم (521) فردا، وفي مجال المئتي 75 فما فوق نجد أن هناك (523) فردا كانت درجاتهم الخام من 315 درجة فما فوق، الشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل 2: يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة بناء على المعيار المعتمد بالنسبة للاختبار



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

6. خاتمة:

إن عملية القياس النفسي والتربوي تساعد في فهم وتوجيه وتشخيص الظواهر والمشكلات التي تعترض توافق الفرد من خلال استخدام اختبارات ومقاييس خاصة بكل مجال. حيث قمنا ببناء المقياس لاختيار المعلمين، هنا يجب التأكيد أن عملية بناء المقياس تشمل كل ماله علاقة بالصحة النفسية للمعلم، وبالتحديد الرجوعية

5. استخراج معايير اختبار الرجوعية التربوية: قام الباحثون باستخراج المعايير المئينية بالنسبة للاختبار ككل لتحديد كيفية تفسير النتائج المتحصل عليها وفق طريقة التقسيم الخماسي والذي تتحدد في المئينيات رقم (10)، (25، 50، 75، 100) كما هي على الترتيب كما يلي: جدول 6: توزيع أفراد عينة الدراسة في المقياس ككل بناء على المعيار المستخرج

مجال الدرجة المئينية	المستويات	الدرجات	عدد الافراد
من المئيني 75 فأكثر	الدافعية	من 315 فما فوق	523
من 50 إلى 75	الكفاءة الذاتية	من 297 إلى 315	521
من 25 إلى 50	الالتزام	من 280 إلى 297	497
من 10 إلى 25	القدرة على حل المشكلات	من 263 إلى 280	318
أقل من المئيني 10	القدرة على التكيف	أقل من 263	192
	الاجمالي		2051

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على نتائج برنامج Spss

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن أفراد عينة الدراسة جاء توزيعهم وفق مجال الدرجات المئينية المستخرجة، كما نلاحظ في الجدول حيث نجد أن هناك (192) فردا كانت درجاتهم

يجب مراعاة أن تجربة المترشحين لمهنة التعليم في الجزائر غالباً ما تكون مصحوبة بضغوط كبيرة مثل الصعوبات المالية، التنافس الشديد في اختبارات التوظيف، عدم استقرار المسار الوظيفي، والتحديات الاجتماعية، مما يجعل هذا النوع من المقياسات أكثر أهمية في تقييم مدى جاهزيتهم المهنية والنفسية؛ هذا يعزز من أهمية المقياس في تحديد مدى قدرة المترشحين على التعامل مع الضغوط النفسية في بيئة العمل، وهو ما يعكس تأثير الصدمات على مستوى الرجوعية.

كما جاءت البنية العاملية للاختبار من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لأبعاد اختبار الرجوعية التربوية المصمم، حيث أسفرت عن وجود عامل واحد تشبعت عليه كل الأبعاد، وبمعنى آخر، تم تصنيف هذا المقياس ضمن خانة المقياسات أحادية البعد، بنسبة تباين تجميعية بلغت 52.02%. ومع ذلك، يجب التأكيد على أن أحادية البعد لا تلغي أهمية الأبعاد الفرعية مثل القدرة على التكيف، تقدير الذات، الانفعالات، الكفاءة الذاتية، الدافعية، التفكير الإيجابي، القدرة على حل المشكلات، والالتزام، والتي لكل منها دور مهم في تطوير الرجوعية لدى المترشحين،

ويمكن تفسير هذا التشعب بكون الرجوعية هي مفهوم شمولي يتطلب تكاملاً بين عدة سمات نفسية وليس مجرد مكون واحد.

كما قمنا باستخراج المعايير المئينية وفق طريقة التقسيم الخماسي ثم معرفة توزيع الدرجات الخام بناء عليها، وهذا لمعرفة كيفية تفسير النتائج المتحصل عليها خلال تطبيق المقياس، وعليه تشير هذه النتائج إلى تفاوت كبير بين الأفراد

التربوية التي تستند إلى مفاهيم خاصة بالراحة النفسية للتعليم، فالاختلاف في مستوى الدافعية ومستويات تقدير الذات تقود إلى محاولة مفهمة المعلم الرجوعي في الدلالة المتعلقة بدرجات قبول التغيير والتوجه نحو تحقيق الأهداف المسطرة.

لقد جاءت هذه الدراسة لتبين أهم المراحل العلمية المتفق عليها في بناء المقياسات النفسية مستعملين في ذلك نظرية الرجوعية التربوية كنموذج لذلك:

أظهرت نتائج التحكيم الأولي للاختبار حذف عدد كبير من الفقرات التي لم تكن متوافقة مع الأبعاد المدروسة. هذا يشير إلى أهمية التدقيق في صياغة الفقرات لضمان توافقها مع الأبعاد النفسية المستهدف من جهة.

من جهة أخرى توصلت النتائج الإحصائية إلى حذف (8) فقرات من أصل (79) فقرة المكونة للاختبار في صورته الأولية والتي لم تكن دالة إحصائية، وأصبح المقياس في صورته النهائية ب (71) فقرة مما يؤكد أهمية هذه الفقرات في الأبعاد وفي المقياس ككل.

وفي سياق آخر توصلت النتائج الإحصائية إلى تمتع المقياس بدرجة مقبولة من الصدق والثبات، مما يعزز من فرضية صلاحية هذا المقياس على البيئة التي قن فيها. بلغ معامل ألفا كرونباخ للاختبار (0.92)، وهو مؤشر قوي على الاتساق الداخلي لجميع الأبعاد صلاحية هذا المقياس على البيئة التي قن فيها؛

بالإضافة إلى أن مفهوم الرجوعية التربوية يعتمد بشكل أساسي على قدرة الفرد على التكيف بعد التعرض لضغوط أو صدمات. وفي هذا السياق،

-توسيع نطاق المقياس ليشمل معلمين في مراحل مختلفة من مساهمهم المهني، لفهم كيف تتطور الرجوعية بمرور الوقت؛

- الاستفادة من نتائج المقياس في تصميم برامج تدريبية تستهدف تحسين جوانب محددة مثل الدافعية والقدرة على حل المشكلات.

5. قائمة المراجع:

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. (2006). الأمر 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى 1427 الموافق ل 15 يوليو 2006 يتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
2. أبو حلاوة، محمد السعيد عبد الجواد. (2014). علم النفس الإيجابي ماهيته ومطلقاته النظرية وآفاقه المستقبلية. إصدارات مؤسسة العلوم النفسية العربية، 35.
3. أومليلي حميد. (2017). الصحة النفسية للمعلم في ظل مفاهيم علم النفس الإيجابي- نموذج الرجوعية التربوية. مجلة الجامع في الدراسات النفسية والعلوم التربوية، 02(07)، 131-142.
4. رناي فريد. (2004). حماية حقوق الموظف في النظام القانوني للتوظيف العمومي الجزائري. رسالة ماجستير. جامعة تيزي وزو.
5. سمير محمد. (2021، 237-250). الرجوعية بين النظرية والتطبيقات العيادية. المجلة الجزائرية للأبحاث والدراسات، 04(04).
6. صورية زاوي. (2016/2015). أثر نظام معلومات الموارد البشرية على تسيير الموارد البشرية دراسة ميدانية لعينة من

في مدى قدرتهم على التكيف مع الضغوط والتحديات، وهو ما يوضح أهمية تقييم كل بعد بشكل مستقل لتحسين دقة التقييم.

ورغم أن التحليل كشف عن هيكل أحادي البعد، إلا أن الأبعاد الفرعية تبقى ذات أهمية كبيرة في تفسير سلوك المترشحين. فكل بعد يمثل جانبا مختلفا من القدرة النفسية على التعامل مع التحديات، مما يساهم في تطوير صورة شاملة عن مدى الاستعداد المهني للمعلمين.

ويستخلص من نتائج الدراسة أنه تم توفير مقياس نفسي تربوي شامل لاختيار المعلمين في الجزائر، يستند إلى نموذج الرجوعية التربوية. هذا المقياس يتيح تقييم مدى جاهزية المترشحين لمواجهة التحديات النفسية والمهنية في بيئة العمل، مع التركيز على الأبعاد النفسية الأساسية التي تؤثر على الأداء المهني.

التوصيات:

- الاستعانة بالاختيار النفسي تربوي في تحديد ملمح الأستاذ في المراحل التعليمية الثلاثة؛
- استغلال مخرجات المقياس في اعداد المحتويات التدريبية لتكوين الأساتذة قبل الخدمة لا سيما المحتويات النفسية؛
- تطبيق المقياس على أوسع نطاق لتحديد درجة الرجوعية التربوية للأستاذ في المنظومة التربوية؛
- ضرورة تحسين المقياس ليشمل تقييم تأثير الصدمات النفسية السابقة على مستوى الرجوعية؛
- تطوير أدوات أكثر تعمقا لتحليل العوامل الفرعية بشكل مستقل، لتوفير صورة أكثر دقة عن كفاءة المترشحين؛

- المؤسسات الاقتصادية بولاية بسكرة.
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في
علوم التسيير. كلية العلوم الاقتصادية
والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة.
7. منار محمد إسماعيل بغدادي. (2011).
تطوير التعليم في ضوء تجارب بعض الدول.
الامارات العربية المتحدة: دار المهمل للنشر
والتوزيع.
8. Anaut, M. (2008). *La résilience :
surmonter les traumatismes* (2e éd.).
Paris : Armand Colin.
9. Théorêt, M., & Mylène, L. (2014). La
résilience d'enseignants œuvrant en
milieux défavorisés : la voie
prometteuse de la réflexion sur la
pratique pour faire face à l'adversité.
International Review of Education,
60(05), 703-729.
10. Zacharyas. (2011). Mieux saisir la
résilience chez les enseignants : étude
longitudinale d'un processus non
linéaire. Revue développement
humain, handicap et changement
social, 19(01), 199-208.