

الفهرس

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

الباب الأول: الجانب النظري

مقدمة:.....ص

الفصل الأول: الجانب المنهجي للدراسة

أولاً: أسباب اختيار الموضوع.....ص01

ثانياً: أهداف الدراسة.....ص02

ثالثاً: أهمية الدراسة.....ص02

رابعاً: إشكالية الدراسة.....ص03

خامساً: الفرضيات.....ص04

سادساً: تحديد المفاهيم.....ص04

سابعاً: المقاربة السوسولوجيا.....ص05

ثامناً: الدراسات السابقة.....ص14.07

تاسعاً: تقييم الدراسات.....ص16.15

عاشراً: الصعوبات التي واجهت الدراسة.....ص17

الفصل الثاني : طبيعة وألوية الموارد التحفيزية في استمرار العمل

1-1 مفهوم التحفيز.....ص21.20

1-2 المجموعات الأساسية للتحفيز.....ص22

1-3 عناصر التحفيز.....ص22

1-4 أهمية التحفيز.....	23ص
2- الموارد.....	24.23ص
3-1 الحوافز.....	26.25ص
3-2 أشكال الحوفز.....	27ص
3-3 على أساس نوعية الحوافز.....	28ص
3-1 الحوافز المادية.....	29.28ص
3-2 أهداف الحوافز المادية.....	30ص
3-2 الحوافز المعنوية.....	32.31ص
3-2-1 أهداف الحوافز المعنوية.....	33ص
3-3 دور بيئة العمل.....	34ص
3-4 العوامل البيئية وظروف العمل.....	35ص
3-5 العلاقات الإنسانية في بيئة العمل.....	37.36ص
3-6 العلاقات الاجتماعية داخل التنظيم المدرسي.....	38ص
4-3 حسب الهدف من الحافز.....	39ص
4-3-1 الحوافز الإيجابية.....	39ص
4-3-2 الحوافز السلبية.....	40ص
4-4 حسب المشمولين بالحافز.....	40ص
4-4-1 الحوافز الفردية.....	40ص
4-4-2 الحوافز الجماعية.....	41ص
4-4-3 الحوافز التنظيمية.....	41ص
3-4 الحوافز تعوق المخاطر وتنقص الاهتمام.....	42ص

الفصل الثالث: جدوى الارتباط المهني في الأداء التربوي

- 1- إشكالية الارتباط المهني.....ص46
- 2- جدوى الارتباط المهني.....ص47
- 2-1- الارتباط كدافع نفسي.....ص47
- 2-2- الارتباط كطاقة سلوكية.....ص48
- 3- مبادئ خلق قوى عمل مرتبطة.....ص48
- 3-1- القدرة على الارتباط.....ص49
- 3-2- الدافعية للارتباط.....ص49
- 3-3- الاستقلالية في الارتباط.....ص49
- 3- الارتباط وقيمة الموظف.....ص50
- 4- أبعاد الارتباط المهني.....ص50
- 5- العوامل المؤثرة في الارتباط المهني.....ص51
- 6- الدور المهني.....ص51.53
- 6-1- متطلبات الدور.....ص54
- 6-2- غموض الدور.....ص55
- 7- التطوير المهني.....ص56
- 7-1- التدريب المهني.....ص57
- 7-1-1- التدريب المهني كنظام.....ص58
- 7-1-2- التدريب المهني المرن.....ص58
- 7-1-3- التدريب المهني شامل المحتوى.....ص58
- 7-1-4- موقع التدريب المهني في النظام التعليمي.....ص59

60	7-2- الكفايات المهنية.....ص
61	7-2-1- الكفايات الفكرية.....ص
62	7-2-2- الكفايات الإنسانية.....ص
62	8- الرضا المهني.....ص
63	8-1- مفهوم الرضا المهني.....ص
64	8-2- أهمية الرضا المهني بالنسبة للموظف.....ص
64	9- العلاقة بين الموارد التحفيزية والارتباط المهني.....ص

الباب الثاني الجانب الميداني

الفصل الرابع: منهجية الدراسة الميدانية- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية

69	أولاً: منهج الدراسة.....ص
69	ثانياً: حدود الدراسة.....ص
70	ثالثاً: عينة الدراسة.....ص
70	رابعاً: أداة الدراسة.....ص
72.71	خامساً: عرض وتحليل نتائج البيانات العامة.....ص
80.73	سادساً: عرض وتحليل نتائج الفصل الثاني.....ص
87.81	سابعاً: عرض وتحليل نتائج الفصل الثالث.....ص
94	ثامناً: النتائج العامة.....ص
95	تاسعاً: الخاتمة العامة.....ص
98.94	عاشراً:الملاحق.....ص

قائمة المصادر والمراجع

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	71
02	توزيع أفراد العينة حسب السن	71
03	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	72
04	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	72
05	مساهمة الأجر في البقاء في المنصب	73
06	سبب عدم مساهمة الأجر في البقاء في المنصب	73
07	مساهمة (العلاوات، والمنح، والمردودية) في الأداء التربوي	74
08	سبب عدم مساهمة (العلاوات، والمنح، والمردودية) في الأداء التربوي	74
09	إشراك الأساتذة في اتخاذ القرارات	75
10	أخذ الإدارة بآراء الأساتذة	76
11	سبب عدم مشاركة الأساتذة في اتخاذ القرارات	76
12	تلقي للأساتذة تهنئة من قبل الإدارة	77
13	الوظيفة سبب التقدير من قبل الآخرين	77
14	تنفيذ أوامر الإدارة دون محاولة التغيير	77
15	تشجيع (الإنارة، التدفئة، الوسائل البيداغوجية) على العمل	78
16	توفير المؤسسة ظروف وشروط العمل	78
17	الإجراءات وقواعد العمل المتوفرة من قبل المؤسسة	79
18	مساهمة الجو المهني في التعاون ضمن فريق العمل	79
19	محافظة الأساتذة على علاقات عمل طيبة تستند إلى مبدأ التعاون والتكامل.	79
20	مساهمة البرامج والمناهج في تطوير الأداء	80
21	قناعة الأساتذة بدور التكوين المسبق في تطوير الأداء المهني	80
22	اكتساب الخبرة في الأداء المهني	81
23	وظيفة التعليم سبب انخفاض الدافعية	81
24	تطوير المعارف والمعلومات في العمل	81

82	اهتمام المؤسسة بتطوير وتكوين الموظفين	25
82	ميل الأستاذ للاستمرار في منصبه	26
83	ترتيب المجالات الأكثر نشاط وحيوية حسب رأي الأساتذة	27
83	أسباب مغادرة المنصب	28
84	سعي الإدارة لتوسيع العمل	29
84	يوضح مدي مساهمة التكليف بنشاطات أخرى خارج الدوام في البقاء في المنصب	30
84	شعور الأساتذة بعدم الاستقرار في المنصب	31
85	أسباب عدم شعور الأساتذة بالاستقرار في المنصب	32
85	استعداد الأساتذة للمشاركة في نشاطات المؤسسة	33
86	طلب الأساتذة للاستيداع	34
86	تأييد الأساتذة للتقاعد النسبي	35
86	اختيار مهنة التعليم بدافع شخصي	36
87	تفكير الأساتذة في الاستقالة من المنصب	37
87	عدم تفضيل الأساتذة البقاء في المنصب مهما قدمت لهم من حوافز	38
87	أسباب عدم بقاء الأساتذة في المنصب	39
88	الحوافز المادية والارتباط المهني	40
88	الحوافز المعنوية والارتباط المهني	41
89	الحوافز البيئية والارتباط المهني	42
90	الحوافز العلائقية والارتباط المهني	43
90	الحوافز البيداغوجية والارتباط المهني	44
91	الاستمرار في العمل	45
91	ترك العمل	46