

جامعة قاصدي مرياح
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم: النشاط البدني الرياضي التربوي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي
الميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
الشعبة التربية الحركية
التخصص: التربية الحركية للطفل والمراهق

من اعداد الطالبان : خنفر محمد الهادي

العايب بشير

بعنوان:

مستويات الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعيين بجامعة ورقلة
(اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية- نموذجاً)

نوقشت وانجزت علنا بتاريخ :

امام اللجنة المكونة من السادة :

الاستاذ(ة) : جامعة قادي مرياح ورقلة -رئيسا

الاستاذ(ة) : د/ برقوق عبد القادر جامعة قادي مرياح ورقلة- مشرفا

الاستاذ(ة) : جامعة قادي مرياح ورقلة- مناقشا

الاستاذ(ة) : جامعة قادي مرياح ورقلة - مناقشا

السنة الجامعية : 2016/2015

جامعة قاصدي مرياح
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم: النشاط البدني الرياضي التربوي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة الماستر اكايمي
الميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
الشعبة التربية الحركية
التخصص: التربية الحركية للطفل والمراهق

من اعداد الطالبان : خنفر محمد الهادي

العايب بشير

بعنوان:

مستويات الرضا الوظيفي لأساتذة الجامعيين بجامعة ورقلة
(اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية- نموذجاً)

نوقشت وانجزت علنا بتاريخ :

امام اللجنة المكونة من السادة :

الاستاذ(ة) :جامعة قادي مرياح ورقلة -رئيسا

الاستاذ(ة) : د/ برقوق عبد القادر جامعة قادي مرياح ورقلة- مشرفا

الاستاذ(ة) :جامعة قادي مرياح ورقلة- مناقشا

الاستاذ(ة) :جامعة قادي مرياح ورقلة - مناقشا

السنة الجامعية : 2016/2015

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أهدي هذا العمل إلى:

من ربتي وأنارت دربي وأعاتتي بالصلوات والدعوات، إلى أعلى إنسان في

هذا الوجود حبيبي امي «سعاد» «زقزوقتي»

إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه

أبي الكريم أدامه الله لي «علي»

إلى إخوتي عبد الحميد، عبد الحق، عبد الطيف .

إلى أخواتي حميدة، فاطمة الزهراء، أكرام .

إلى زوج اختي بن حواء .

إلى خالتي العزيزة يمينة وإلى زوجها اسماعيل .

إلى الروح الغالية علي خالي رحمه الله خنفر مبروك .

إلى الأصدقاء: محمد ياسين محمد الصالح، أبو القاسم، أحمد، عيسى زناتي، عيسى

دريش، حمزة، سفيان، صهيب، خالد، عماد، عبد الطيف، لزهر

وكل قسم سنة الثانية ماستر تربية حركية .

إلى زميلاتي احلام، ريجانة، وداد .

الإهداء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين

أهدي هذا العمل إلى:

من ربتي وأنارت دربي وأعانتني بالصلوات والدعوات، إلى أغلى إنسان في هذا
الوجود حبيبي امي «بنة»

إلى من عمل بك في سبيلي وعلمني معنى الكفاح وأوصلني إلى ما أنا عليه أبي
الكريم أدامه الله لي «عبد الملك»

إلى إخوتي كمال، عبد الغني عبد المجيد ابراهيم الازهر سعد هشام

إلى أخواتي فتيحة ومريم والكوكبة شيماء

إلى اولادي معز بالله واسحاق

إلى الزوجة وشريكة حياتي صفاء

إلى اصدقائي . سموحي الكبير ، جاري سام ، قصبة محمد ، بوزيدي ، عبد الرزاق



شكر و تقدير

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

﴿وقل رببي اوزعني ان اشكر نعمتك التي انعمت علي وعلى والدي وان اعمل صالحا ترضاه﴾

وادخلني برحمتك في عبادك الصالحين ﴿سورة النمل الاية (19)﴾

الحمد لله اولا وقبل كل شيء ، واخرا وبعد كل شيء ودائما دوام الحي القيوم نتقدم بالشكر الجزيل

واسمى عبارات التقدير الى المؤطر والمشرف : برقوق عبد القادر

كما نتقدم بالشكر الى الاستاذة الكرام اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وخاصة

الاستاذ نور الدين غندير و الاستاذ كنيوة و الاستاذة وازي والى صديقي العزيز محمد ياسين

الى كل هؤلاء نتقدم باخلص التحيات واطيب الامنيات

محمد الهادي

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة الى كشف مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة المعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري ، والظروف المهنية التي يؤدي فيها عمله ومعرفة مدى استعدادته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم و تقبله لها ومستوى رضاه عنها .وقد تم صياغة الاشكالية كالتالي : ماهي مستويات الرضا الوظيفي لاساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية و استخدمنا المنهج الوصفي للوصول الى فروض البحث والتي تضمنت توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لاختلاف الجنس . توجد فروق ذات دلالة احصائية تعزى لخبرة التدريس في المعهد علوم تقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، وتمثلت عينة البحث (23 استاذ) واعتمدنا على اداتين (مقياس رضا الوظيفي وسلم مستوى الاداء)واستعملنا النسب المئوية و التكرارات ومعامل ارتباط بيرسون وسييرمان والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري في التحليل الاحصائي، و استنتجنا انه يوجد مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية في حين نوصي بالعمل على رعاية الاساتذة ، وتقدير ظروفهم واحترام عطائهم لما يحقق لهم مكانة اجتماعية و اقتصادية مناسبة من اجل تحسين لاداء لديهم.

Summary of the study:

The study aimed to detect the level of job satisfaction among teachers Institute of Science and Technology active physical and sports in Algerian society, the conditions of professional where his lead and see how their preparations and abilities and their adaptation to the teaching profession and accepted them and level of satisfaction with them. The has been formulated the dilemma as follows: What are the levels of satisfaction Career Masters Institute for Science and techniques of physical and sports activities, and we used the descriptive approach to get to the research hypotheses, which included no statistically significant differences attributable to gender differences. There are statistically significant due to the experience of teaching at the Institute of physical and sports activities techniques Science differences, and represented the research sample (23 professor) and we relied on two tools (job satisfaction scale peace and blessings performance level) and we used percentages and Altkart and Pearson correlation coefficient and Spearmen and the arithmetic mean and standard deviation in statistical analysis and we have concluded that there is a certain level of job satisfaction among teachers Institute of Science and techniques of physical and sports activities

While we recommend working to take care of the Masters, and appreciation and respect for their giving their circumstances to bring them social status and economic opportunity in order to improve the performance of their

فهرس المحتويات

الفهرس

I	الاهداء
III	شكر و تقدير
IV	الملخص
V	فهرس المحتويات
VII	قائمة الجداول
أ.ب	مقدمة

الجانب النظري

الفصل الاول: مدخل للدراسة

01	1- الإشكالية
02	3-فرضيات. الدراسة.....
03	3-الهداف الدراسة
03	4- اهمية الدراسة
03	5- تحديد المفاهيم والمصطلحات
05	6- اهم النظريات المفسرة لمتغيرات الدراسة

الفصل الثاني: الدراسات و البحوث السابقة

11	1- عرض و تحليل الدراسات.....
14	2- مناقشة الدراسات السابقة.....

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث : طرق و منهجية الدراسة

20	1- منهج الدراسة.....
21	2- الدراسة الاستطلاعية.....
22	3- نتائج الدراسة الاستطلاعية.....
23	4- مجتمع البحث و عينة الدراسة.....
24	5- حدود الدراسة.....

256- ادوات جمع البيانات.....

277- اساليب التحليل الاحصائية.....

الفصل الرابع : عرض نتائج الدراسة و مناقشتها

291- عرض نتائج البحث حسب الفرضية.....

322- . مناقشة وتفسير النتائج الدراسة :.....

353- الخلاصة.....

364- الاقتراحات.....

..... الخاتمة

40المراجع.....

..... الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	رقم الجدول
22	جدول رقم (1) : معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس	01
22	جدول رقم (2) : عينة الدراسة الاستطلاعية	02
23	جدول رقم (3) يمثل الصدق الذاتي :	03
24	جدول رقم (4) توزيع افراد العينة حسب الجنس :	04
24	جدول رقم (5) توزيع العينة حسب الخبرة :	05
26	جدول رقم (6) : يبين مستويات الرضا الوظيفي حسب المتوسطات الحسابية المرجحة	06
29	الجدول رقم (7) يوضح نتائج متوسط الرضا الوظيفي	07
30	الجدول رقم (8) : نتائج اختبار ت لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي للأساتذة بين الذكور والإناث	08
31	الجدول رقم (9) : نتائج اختبار ت لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي للأساتذة حسب الخبرة المهنية	09

المقدمة

مقدمة :

يعد الرضا الوظيفي للأساتذة من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي نحو بذل المزيد من الجهود باتجاه تحسين وتطوير الأداء وبالتالي تطوير العملية التعليمية. ومن النظريات التي حاولت تفسير الرضا عن العمل وعوامله ومسبباته نظرية الإدارة العلمية ، حيث اهتمت على يد روادها تاييلور (Taylor) وفايول (Fayol) وفيبر (Fiber) بالحوافز المادية باعتبارها الحافز الوحيد المحقق للرضا عن العمل.

وتعتبر مهنة التعليم من المهن التي لها احترام كبير بالنسبة للمجتمع ، فالأستاذ له منزلة كبيرة في قلب كل اب و ام يتعامل مع ابنائه ، ومن هذا المنظور الاجتماعي يعتبر الاستاذ الشخص الذي يساهم بقسط وافر في الجهود التي تبذل في اعداد التنشئة الاجتماعية التي يحتاجها المجتمع .

وانطلاقا من اهمية هذا الدور الهام للأستاذ في أي تقدم او تطور للمجتمعات فان الاعتناء بهذا العنصر الهام في المجتمع وبانتقائه و اعداده وتكوينه تكوينا جيدا والعمل المستمر من اجل توفير كل الوسائل التي تعينه وتمكنه من القيام بمهمته في احسن الظروف والتكفل بكل المشكلات التي تعرقل طريقه وإعطائه كل ما يستحق من احترام وتقدير ، اصبح امرا ضروريا وملحا يحتاج الى التفكير والدراسة.

وقد شهدت المنظومة التربوية الجزائرية في السنوات الاخيرة اصلاحات كبرى تمثلت في بناء منهاج جديد وفق منهجية التدريس الحديثة (المقاربة بالكفاءات) وتوفير الوسائل التعليمية في تحقيق الكفاءات المنشودة ، لكن الملاحظ ان الاستاذ لم يحظ في ظل هاته الاصلاحات الرامية الى رفع من مستوى المردود والعناية اللازمة به ، مقارنة مع دوره الرئيس في انجاح اي اصلاحات.

ولقد ركزت الدراسة الحالية على محاولة التعرف على مستويات الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بصفتهم عينة ونموذجا عن باقي الاساتذة الجامعيين . وذلك بغية القاء الضوء على هذه الفئة من المجتمع التي بيدها مفاتيح التقدم والازدهار .

وقد قسم البحث الى جانبين :

اولا الجانب النظري : به فصلين الفصل الاول : يتضمن اشكالية البحث وتنتهي بتساؤل عام ثم التساؤلات الفرعية و يضم هذا الفصل ايضا فرضيات البحث والأهداف والأهمية وتحديد المصطلحات واهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي .

اما الفصل الثاني : فيتضمن عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي ثم التحليل ومناقشة هذه الدراسات .

ثانيا الجانب التطبيقي : به فصلين الفصل الاول : ويتضمن طرق ومناهج الدراسة (المنهجية و عينة الدراسة وحدودها و ادوات جمع البيانات و اساليب التحليل الاحصائي) .

الفصل الثاني : وفيه عرض ومناقشة و تحليل النتائج واهم الاستخلاصات ثم عرض ملخص لأهم النتائج المتوصل اليها ، ومن ثم يمكن وضع بعض الاقتراحات الهادفة لرفع مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

الجانب النظري



الفصل الأول

مدخل الدراسة

1. اشكالية الدراسة :

إن من أهم عوامل نجاح الاستاذ في العمل هو الرضا الوظيفي عن المهنة كما يعد هذا الاخير للأساتذة من أهم مؤشرات نجاح المدرسة كمؤسسة تربوية حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبدوها الاساتذة نحو العمل بالمؤسسة التربوية.

وفي هذا الصدد تشير " سوسن الشيخ 1998" إلى أن العاملين في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطيه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم ، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة.

ومن ثم فقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للأساتذة وارتفاع مستوى إنتاجيهم وانخفاض مستوى الضغوط النفسية المتعلقة ببيئة المؤسسة التربوية .

و يعتبر الأستاذ الحلقة الرئيسية في الدورة التكوينية لأنه محركها ومسيرها ، فأداؤه هو الذي يحدد مدى نجاح أو فشل العملية التكوينية في تحقيق أهدافها ، غير أن تقييم الأداء يعتبر غاية في التعقيد لارتباطه بطبيعة المورد البشري كما يتطلب دراية وخبرة ومعرفة كبيرة و حنكة لأنه لا ينطلق فقط من القدرات و الإستعدادات البدنية والحركية للأساتذ وإنما يتأثر كذلك بمعتقداته وتوقعاته والعوائد التي يريدها . فكلما انخفضت القيم المتوقعة من الأداء أدى بالعامل إلى البحث عن طرق بديلة في أداءه كما أن أدائه في حد ذاته قد ينطلق مباشرة من نظرتة ، فكلما قل رضاه عن هذا الأخير زاد البحث عن سبل جديدة تزيد من رضاه نحوه.

لذلك يمكن أن يكون الأداء نتيجة وسبب في آن واحد أي نتيجة الرضا عن متغيرات معينة كالأجر الأشراف الترقية... الخ وسببا في تحقيق مستويات من الرضا وذلك من خلال مستويات الأداء العالية والمراد إنجازها ولهذا فإن عنصر الرضا الوظيفي يعد أحد العناصر المهمة في تحقيق الأهداف المرجوة، حيث أن انخفاض او غياب الرضا الوظيفي يسهم بقدر كبير في عدم تحقيق الأهداف . فالرضا الوظيفي هو شعور باطني يكمن في وجدان الفرد ، ويمكن أن يعبر عنه في درجة انعكاس هذه المشاعر الباطنية على سلوكياتهم الظاهرية، وهو أكثر المتغيرات النفسية استهداف بالدراسة في علم النفس التربوي وعلم الإدارة والسلوك الإنساني ذلك لما هذا المتغير من أثر على الرغبة في ترك العمل أو على الالتزام بأهداف المنظمة وقوانينها .

ومما سبق ذكره عن الاهمية البالغة للرضا الوظيفي بالنسبة للأستاذ ، جاءت دراستنا هذه التي تبحث من خلال اشكالياتها عن مستويات الرضا الوظيفي . لشرعيته من الاساتذة وهي الاقرب لنا نحن طلبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حيث تمحورت الاشكالية على تحديد والوقوف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذتنا بواسطة الدراسة الميدانية والنتائج الاحصائية وذلك من اجل البحث ولو بالقليل عن السلامة النفسية لأساتذتنا الكرام من اجل مواصلة البذل والعطاء وعلى الاساس فان التساؤل العام للدراسة الحالية يكمن بالصيغة التالية :

ما هي مستويات الرضا الوظيفي للأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية؟

ومن هذا التساؤل نطرح التساؤلات التالية:

- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بورقلة تعزى لاختلاف الجنس؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تعزى لخبرة التدريس في الجامعة؟

2. فرضيات الدراسة

1.2 الفرضية العامة:

- يتراوح مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ما بين المستوى المتوسط والمستوى المرتفع .

2.2 الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة - موضوع الدراسة - تعزى لاختلاف الجنس؟
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة - موضوع الدراسة - تعزى لخبرة التدريس في الجامعة

3. أهداف الدراسة:

- التعرف عن مدى مستوى الرضا الوظيفي لدى الاساتذة الجامعين .
- تهدف الدراسة الى تحديد مفهوم الرضا الوظيفي وما له من دور في مردود الاستاذ .
- معرفة العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي كالجنس والخبرة المهنية .

4. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذا الموضوع في كونه يتطرق إلى البحث عن مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة الجامعة و الإرشاد الجامعي و المهني باعتبار أن الرضا عن العمل يحتل مكانة هامة في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين في مختلف القطاعات كما انه المؤشر الهام على مدى فاعلية أي مؤسسة. إضافة إلى أن هذه الدراسة تشمل فئة مهنية تقدم خدمات لا يمكن التقليل من أهميتها كالتوجيه، الارشاد، الإعلام ، المتابعة ،التقويم و انجاز دراسات.....الخ و هذا في إطار قطاع التعليم العالي والبحث العلمي و الذي هو بحاجة ماسة لهذا النوع من الدراسات وذلك من خلال التعرف على مستوى الرضا الوظيفي و الوقوف على عوامله و مؤثراته .

5 . تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة :

1.5 الرضا الوظيفي:

2.5 الرضا لغة :

هو ضد السخط ، وارتضاه ،راه له اهلا .ورضى عنه ،احبه واقبل عليه : (1)

3.5 اصطلاحا :

إحساس داخلي للفرد يتمثل في شعوره بالارتياح والسعادة نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته من خلال مزاولته لمهنته التي يعمل بها، والذي نتج عنه نوع من رضا الفرد وتقبله لما تمليه عليه وظيفته من واجبات و مهام، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة الحالية .

(1) ابن منصور ، ،المجلد14 ، 1956 ، ص 323 .

4.5 التعريف الاجرائي للرضا الوظيفي :

اتجاه إيجابي نحو الوظيفة التي يقوم بها الفرد حيث يشعر فيها بالرضا عن مختلف العوامل البيئية والاجتماعية والاقتصادية والإدارية والفنية المتعلقة بالوظيفة⁽¹⁾ . ونستطيع قياسه ومعرفة مستواه من خلال الدرجات المتحصل عليها من طرف المفحوصين على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة .

5.5 مستويات الرضا الوظيفي :

ونقصد بها في دراستنا الدرجة التي يتحصل عليها الاستاذ على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة وتوجد ثلاث مستويا للرضا الوظيفي حسب مقياس جامعة مينوستا وهي مستوى منخفض ، مستوى متوسط ، مستوى مرتفع.

6.5 تعريف الاجرائي للأستاذ معهد العلوم والتقنيات النشاطات البدنية والرياضية :

هم أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والذين يزاولون مهامه بصفة رسمية ضمن قوانين العمل والوظيفة العمومية للموسم الجامعي (2015-2016).

(1) نادر أحمد أبو شيخة (1998). الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات والبحوث ، أكاديمية نايف العربية ، 1998، ص. 13 .

6. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

لقد افرز الاهتمام الكبير الذي حظي به موضوع الرضا الوظيفي من قبل الباحثين و المختصين عددا من النظريات التي حاولت تفسيره و الإحاطة بأسبابه، و على الرغم من تعدد هذه النظريات و تباينها إلا أنها تمحورت في مجملها كمحاولة للإجابة على استفهاميين جد هامين هما:

ما الذي يؤدي إلى شعور الأفراد بالرضا عن أعمالهم ؟

ما الذي يجعل بعضهم أكثر رضا عن أعمالهم من الآخرين ؟

و من هذا المنطلق انشغلت مختلف هذه النظريات في تحليل و تفسير الرضا الوظيفي لتسهيل التنبؤ به ، و محاولة السيطرة عليه⁽¹⁾ .

و سنحاول في هذا الجزء من دراستنا التطرق إلى مجمل هذه النظريات محاولين تسليط الضوء على أهم أفكارها، و ذلك تبعا لتطورها التاريخي:

1.6 نظرية ذات العاملين⁽²⁾ : فريد يريك هرزبرج (1959) و تسمى أيضا نظرية العاملين و تعتبر

أول تشكيل حقيقي لمفهوم الرضا عن العمل وهي ترتبط بتطبيق نظرية _ ماسلو _ للحاجات في مواقع العمل يرى _ هرزبرج _ أن هناك مجموعتين من العوامل:

المجموعة الأولى : تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين عن أعمالهم و أطلق عليها عوامل مرتبطة بالوظيفة أو العمل نفسه و جمعها في:

■ إحساس الفرد بالإنجاز.

■ تحمل المسؤولية.

■ توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى.

■ المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

المجموعة الثانية : و هي عبارة عن دوافع تؤدي إلى عدم رضا العمال عن أعمالهم و أطلق عليها عوامل محيطية بالوظيفة أو العمل و قد حمرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل.

(1) احمد ماهر ، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعة ، الاسكندرية ، ط 8 ، 2002 ، ص 236 .

(2) شكري سيد احمد ، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية ، قطر : جامعة قطر حولية كلية التربية ، 1991 ، العدد 8 ، ص 282 .

■ كالثقاسة

■ نمط القيادة

■ طبيعة العلاقات بين الفرد و زملائه.

■ طبيعة العلاقات بين الفرد و رؤسائه.

■ الظروف السيئة المحيطة بالعمل.

و قد توصل -فويديريك هرزبيرج - إلى هذه النظرية بعد دراسة أجراها مركز الخدمات النفسية بمدينة بنسلفانيا من خلال مناقشات و مقابلات مكثفة مع حوالي 200 من المهندسين و المحاسبين العاملين في تلك المنطقة و تم الحصول على البيانات بسؤال أفراد العينة عن موقف شعروا فيه بالسعادة في العمل و الواقعة المسببة لهذه المشاعر موقف شعروا فيه بالاستياء في العمل و الواقعة المسببة لهذه المشاعر و بناء على النتائج التي استخلصها- هرزبيرج - فإنه يرى بان مشاعر الرضا تختلف في تركيبها و نوعها عن مشاعر عدم الرضا كما تختلف العوامل المسببة لها، وان هذين النوعين من المشاعر لا يمثلان طرفي نقيض لمتغير واحد و إنما هما في الواقع متغيران أو عاملان مستقلان عن بعضهما البعض.

و يشير - هرزبيرج - أن الرضا مرتبط بخمسة عناصر خاصة بمحتوى العمل و هي كالتالي⁽¹⁾:

■ النجاح و الإنجاز

■ التقدير و الاحترام

■ المسؤولية

■ الترقية

أما عدم الرضا فهو مرتبط بالمقابل بالعناصر التالية خاصة بمحيط العمل:

■ سياسة المؤسسة

■ التأطير

■ الأم

■ العلاقة ما بين الأفراد

⁽¹⁾ بن الصديق عيسى وحياطي عبد القادر، مستوى الرضا لدى الاستاذ الجامعي واثره على مرد ودينه بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ، عروض الايام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلم التربية ، منشورات جامعة الجزائر، 1998، ص 235 ، 236 .

■ ظروف العمل

نلاحظ إذن أن هناك مجموعتين من العوامل:

المجموعة الأولى تتعلق بالفرد نفسه و المجموعة الثانية تتعلق بالمحيط الذي يعمل فيه و على الرغم مما لقيته نظرية _ هرزبرج _ من صدى كبير و انتشار واسع في البحوث النفسية و الاجتماعية إلا أنها تعرضت لانتقادات عدد من الدارسين و الباحثين منها:

ما تركز على منهجية الدراسة التي اعتمدت على طريقة ذكر أفراد العينة للأحداث المهمة في مجال العمل التي حققت لهم الرضا أو عدم الرضا ، طرح مثل هذه الأسئلة التي تستوجب التذكر يفتقر إلى الضبط المنهجي ، لان هذه الطريقة لا تضمن ذكر جميع أفراد العينة لكل الأحداث و المواقف المسببة لمشاعرهم خلال فترة زمنية قد تكون طويلة قد تفسح لهم هذه الطريقة الحرية في اختيار المشاعر التي يودون تذكرها و ذكرها ، و منطق النقد هنا يفترض أن الأفراد يميلون إلى إلقاء اللوم على العوامل البيئية المحيطة كالإدارة و المشرفين مثلاً كسبب لفشلهم ، بينما يعززون النجاح في العمل و الرضا إلى إنجازهم الشخصي و ما حققوه من أداء.

و على الرغم من هذه الانتقادات لا شك أن نظرية _ هرزبرج _ قد قدمت آفاق جديدة في الفكر الإداري من خلال إسهاماتها في توسيع المعرفة عن دراسة العمل و محتوياته ، كما ساهمت في تمهيد الأرضية لبحوث و دراسات أخرى انصبت على تحديد درجات الرضا عن العمل⁽¹⁾.

(1) كوثر غالي ،مهارات الذكاء الوجداني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى استاذ التعليم الثانوي ، دراسة ميدانية بثانويات ولاية الوادي ،مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس المدرسي ،2009/2008،ص48 .

2.6 نظرية الحاجات ماكياندا 1961 :

حيث ركز في دراساته المتعددة على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الانجاز و ذلك على السلوك الإنساني ، و قد توصل في أبحاثه إلى تحديد ثلاث حاجات رئيسية يسعى الأفراد لإشباعها لتحقيق الرضا عن العمل و هي:

الحاجة للانجاز : حيث يعتبر أن الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للانجاز يكونون ميالين للطموح و التطلع للتفوق ، و ذلك لمجرد تحقيق النجاح دون اعتبار للمردود المادي ، ما لم ينظر لهذا الأخير على انه مؤشر للنجاح ، إن مثل هؤلاء الأفراد لديهم رغبة في تحمل المسؤولية ، و يميلون إلى تأدية المهام التي يشعرون بان فيها تحديا لقدراتهم ومهاراتهم كما أنهم يرغبون في تلقي تغذية راجعة حول مستوى أدائهم و انجازهم⁽¹⁾.

الحاجة للقوة : إن الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للقوة ، يسعون للوصول إلى مراكز قيادية في المنظمة لممارسة النفوذ على الآخرين ، وعليه فان هذه المراكز العليا للقيادة تشبع هذه الحاجة.

الحاجة للانتماء : و هي تعبر عن الرغبة في التفاعل مع الآخرين و تكوين علاقات الصداقة ، و لهذا فان الأفراد ذوي الحاجة القوية للانتماء يندفعون وراء المهام التي تفرض طبيعتها بالتفاعل المتكرر مع زملاء العمل ، لتكوين العلاقات الشخصية و للبحث عن الدعم النفسي و التفاهم المشترك حيث يوفر لهم ذلك الإشباع و الرضا.⁽²⁾

(1) محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل عمان الاردن ، 2002، ص 289، 290 .

(2) محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل عمان الاردن ، 2002، ص 292، 291 .

3.6 نظرية فروم Vroom:

فسر فروم Vroom الرضا الوظيفي على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ومن ثم فإن هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل ، وهذه المنفعة تضم الجانبين المادي والمعنوي معا ، وتفترض نظرية عدالة العائد في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما ، ويتوقف رضاه على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه⁽¹⁾.

(1) جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبد الله شرير ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس عشر ، العدد الأول ، 2008 ، ص 686 .

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

1 . عرض الدراسات المرتبطة :

1.1 دراسة جابر عبد الحميد (1972) بغداد بعنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية

وتوصل الباحث الى النتائج التالية :

- نسبة الرضا عند المعلمين بلغت (55%) وبلغت نسبة عدم الرضا (7%).
- نسبة الرضا عند المعلمات وصلت الى (68%) ونسبة عدم الرضا (3%).

واستخلص الباحث ان عوامل الرضا الوظيفي عند المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية تتمثل في :

- إشباع الحاجة للارتباط مع الآخرين.
- إشباع الحاجة للنجاح والحصول على خبرات جديدة .

اما اسباب عدم الرضا فتتمثل في :

- نظام التفتيش ونقص الوسائل التعليمية.
- اهمال التلاميذ للقيام بواجباتهم المنزلية .

2.1 دراسة علي عسكري (1981) الكويت بعنوان "الرضا الوظيفي للمدرسين بالكويت وكان الهدف

تحديد :

- درجة الرضا بالنسبة لتسع عشرة حاجة من الحاجات الشخصية والمهنية .
- درجة اهمية الحاجات (19) .
- درجة تأثير سبعة عوامل على قرارات المدرسين في اختيارهم لمهنة التدريس .
- العوامل التي يرى المدرسون انها تساعد على تطوير العملية التعليمية بدولة الكويت .

وقد اسفرت النتائج هذه الدراسة على وجود قصور في تلبية الحاجات الاساسية حيث ابدى المدرسون عدم الرضا ازاء المرتب والفرص المتاحة لتطوير قدراتهم وللتقدم العلمي ،والإدراك الاجتماعي لأهمية التدريس كمهنة والعدالة فيها بتعلق المردود المالي مع المجتمع المحيط بالمدرسة .

وتوصل الى أن لكل من هذه الجوانب أثره الكبير على رضا التدريس بوظيفته ابتداء من المرتب الذي ويمكنه ان يعيش الحياة الكريمة الملائمة وحتى التطور المهني والعلمي الذي يدعم احساسه بذاته وأهميته في المجتمع .

3.1 دراسة الموسوي (1995) الكويت بعنوان "الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية في دولة الكويت" وهدف هذا البحث الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية للمقررات وتحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي للإجابة على تساؤلات مشكلة والبحث ووصولاً لأهدافه استخدام المنهج الوصفي ، ويدور الإطار النظري للبحث حول العناصر التالية :الرضا الوظيفي ،نظام المقررات ، المرشد التربوي ، ومن اهم النتائج التي توصل اليها هذا البحث :

- إعادة النظر في نظام الحوافز والعلاوات والرواتب المتعلقة بوظيفة المرشد التربوي .
- العمل على توفيق مكان مناسب لاستقبال الحالات وحفظ الملفات لتحقيق السرية في المجتمع المدرسي لوظيفة المرشد التربوي.
- العمل على تحديد التوصيف المناسب لوظيفة المرشد التربوي بحيث تكون أكثر وضوحاً ويحتاج العديد من المرشدين الى تطوير مهاراتهم وكفاءتهم وزيادة معلوماتهم.

4.1 دراسة العياشي بن زروق (1996) الجزائر بعنوان "الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الأساسية (الطور الاول والثاني والثالث) " واشتملت العينة على (200 مدرسا) واستخدم الباحث في جمع البيانات مقياساً مؤلفاً من (24 حاجة) ذات علاقة مباشرة برضا المدرس ، ومدعماً بمقياس ثان يقيس مدى اهمية كل حاجة بالنسبة اليه وقد اسفرت النتائج على ما يلي :

- الأغلبية من المدرسين غير راضين عن وظيفتهم (93.5%) .
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا بين المدرسين والمدرسات (مستوى الرضا ظهر اعلى لدى المدرسات) .
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا بين مدرسي (الطور الاول والثاني) و(الطور الثالث) .
- وجود اختلافات ذات دلالة احصائية في تصور المدرسين لأهمية الحاجات (24) .

5.1 دراسة بوظرفية حمو ، دوقة أحمد ، لوريبي عبد القادر (2007)الجزائر :

"عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي " واشتملت العينة على (100 أستاذ) تم الحصول عليها عشوائيا من ثلاث ولايات (الجزائر ، البليدة ، تيبازة) واستخدم الباحثون في جمع البيانات أداتين علميتين (المقابلة والاستبيان) وتوصل الباحثون الى النتائج التالية :

- توزيع مستوى الرضا حسب الخصائص الفردية والمهنية لأفراد العينة وقد تبين وجود فروق ذات دلالة إحصائية عدا الدخل الشهري وتبين ان درجات الرضا لدى افراد العينة اقل من (216) وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا ،ومنه فإن مستوى الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا ، كما ان اغلبية افراد العينة (88%) اولو اهمية كبرى للرضا عن مهنة التعليم .

1.6 دراسة منصور ومجيد مصطفى (2010) :

والتي هدفت الى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى اعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية ، الى تحديد اثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك اظهرت نتائجها ، ان درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية لاستجابة ، وان اقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز . كما اظهرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا تبعا لمتغيري الخبرة الاعلى ، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الاقل⁽¹⁾ .

(1) منصور ومجيد مصطفى (2010) درجة الرضا لدى الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين مجلة جامعة الازهر بغزة ، سلسلة العلوم ، المجلد (12) العدد1، ص 19.

2. تحليل الدراسات السابقة :

1.2 نتائج الدراسة الاولى حول الرضا :

- وجد ان الاناث اكثر رضا من الذكور حيث تراوحت نسبة الرضا لدى الاناث (68%) وبلغت نسبة الرضا الذكور (55%).
- اما من ناحية عدم الرضا فتحصل الذكور على اكبر نسبة من الاناث حيث بلغت نسبة عدم الرضا للذكور (7%) وبلغت نسبة عدم الرضا لدى الاناث (3%).

كما استخلص الباحث الى ان عوامل الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية تمثلت في :

- اشباع الحاجة للارتباط مع الاخرين.
- اشباع الحالة للنجاح والحصول على خبرات جديدة

كما توصل الباحث فدي دراسته الاولى الى اسباب عدم الرضا وتمثلت في :

- نظام التفتيش ونقص الوسائل التعليمية.
- اهمال التلاميذ للقيام بواجباتهم المنزلية .

2.2 نتائج الدراسة الثانية حول الرضا :

حيث اراد الباحث ان يتوصل في دراسته حول الرضا الى درجات الرضا الوظيفي للمدرسين حيث توصل الى:

- درجة الرضا بالنسبة لتسعة عشرة حاجة من الحاجات الشخصية المهنية .
- درجة تأثير سبعة عوامل على قرارات المدرسين في اختيارهم لمهنة التدريس .
- العوامل التي يرى المدرسون انها تساعد على تطوير العملية التعليمية بدولة الكويت .

كما توصل الباحث من خلال نتائج هاته الدراسة الى عدم الرضا للمدرسين ازاء الراتب والفرص المتاحة لتطوير

قدراتهم والتقدم العلمي ودراك المجتمع لأهمية التدريس كمهنة والعدالة فيها تتعلق بالمردود المالي .

كما توصل ان لكل من هذه الجوانب اثره الكبير على الرضا المدرس بوظيفته ابتداء من راتبه لضمان حياة كريمة

3.2 نتائج الدراسة الثالثة :

حيث توصل الباحث على العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي وكانت النتائج كالتالي:

- إعادة النظر في نظام الحوافز والعلاوات والرواتب المتعلقة بوظيفة المرشد التربوي .
- العمل على توفير مكان مناسب لاستقبال الحالات وحفظ الملفات لتحقيق السرية في المجتمع المدرسي لوظيفة المرشد التربوي.
- العمل على تحديد التوصيف المناسب لوظيفة المرشد التربوي بحيث أكثر وضوحا ويحتاج الى العديد من المرشدين الى تطوير مهارتهم وكفاءتهم وزيادة معلوماتهم

4.2 نتائج الدراسة الرابعة :

وجد ان الباحث قد توصل الى نتائج للرضا حيث تمثلت في ان الاغلبية المدرسين غير راضين عن وظيفتهم بنسبة (93.5%) وان نسبة الرضا ظهرت اعلى عند المدرسات وكما لم نجد فروق ذات دلالة احصائية في دراسته بين مدرسين الطور الاول والثاني والطور الثالث .

كما وجدت اختلافات ذات دلالة احصائية في تصور المدرسين لأهمية الحاجات (24).

5.2 نتائج الدراسة الخامسة :

حيث توصل الباحثان الى نتائج هاته الدراسة الى توزيع مستوى الرضا حسب الخصائص الفردية والمهنية للأفراد العينة وقد تبين وجود فروق ذات دلالة احصائية عدا الدخل الشهري ويبين ان درجات لدى افراد العينة من (216) وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا ومنه فان مستوى الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا كما ان اغلبية افراد العينة (88%) اولو اهمية كبرى للرضا عن مهنته التدريس .

من خلال تحليلنا لنتائج هاته الدراسات توصلنا الى النقاط التالية :

* اسباب عدم الرضا الوظيفي :

- اهمال التفتيش ونقص الوسائل التعليمية .
- اهمال التلاميذ للقيام بواجباتهم المنزلية .
- مستوى الراتب الضعيف الذي لا يضمن حياة كريمة .
- اسباب الرضا الفرص المتاحة للترقية التي يتحصل عليها الافراد .

■ المكانة الاجتماعية للمهنة.

* عوامل الرضا :

■ اشباع الحاجة للارتباط بالآخرين .

■ اشباع الحاجة للنجاح والحصول على خبرات جديدة .

■ الفروق بين الاناث والذكور في اطار الرضا الوظيفي .

وفي الاخير ومن خلال هاته الدراسات نستطيع ان نقول الى انا العوامل التي تؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي في مجال التدريس تتمثل في النقاط التالية :

■ الراتب .

■ الفرص الغير المتاحة للترقية .

■ قلة الحوافز والتكبر لمجهوداتهم العملية .

■ الفرص المتاحة لتطوير قدراتهم والتقدم العلمي .

■ ادراك الاجتماعي للمهنة كمهنة والعدالة فيها يتعلق بالمرودود المالي مع المجتمع المحيط بالمدرسة .

6.2 نتائج الدراسة السادسة :

تحصل كلا من الباحثان منصور ومجيد مصطفى على النتائج الاتية :

■ ان درجة الرضا الكلية كانت متوسطة .

■ ان اقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز .

■ كما اظهرت النتائج الى وجود فروق ذات دلالة احصائية في درجة الرضا تبعا لمتغيري الخبرة الاعلى ،

والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الاقل .

الخلاصة :

لقد حاولنا في هذا الفصل التعرف على مفهوم الرضا الوظيفي ومستوياته وفق نظريات تعددت اتجاهاتها و مبادئها و تفسيراتها و ايضا وفق دراسات اجريت سابقا تمس موضوع الرضا الوظيفي .
و قد تبين بما لا يدع مجالا الى الشك ان الرضا عن المهنة يتحكم في معظم عوامل الانتاج و محفز للانجاز ، لذلك وجب على المسؤولين والمديرين والمسيرين في كل المنظمات والمؤسسات خاصة المؤسسات التعليمية التربية او قطاع التعليم العالي موضوع بحثنا الى الاهتمام به ومحاولة رفعه وتعزيزه بما له من دور في تحسين المردود التعليمي .

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

طرق ومنهجية الدراسة

1. المنهج المستخدم في الدراسة :

لقد اعتمد الباحثان في دراستهم على المنهج الوصفي التحليلي الذي يركز على وصف دقيق وتحصيلي لظاهرة او موضوع محدد على صورة نوعية او كمية رقمية وقد اقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة او تاثير يشمل عدة فترات زمنية .

يقصد بالمنهج نظام ترتيب وتنظيم للأجزاء أو الخطوات لتحقيق غاية ويعني كذلك مجموعة من القواعد و الأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول الى الحقيقة ويتم ذلك عبر تحديد عملياته حتى يصل الى نتيجة معلومة .

يعرف منهج البحث بتعريفات متعددة لعلى من اشملها فوزي غرايبة واخرون بوصفه {انه الطريق المؤدي الى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة القواعد العامة ، تهيمن على سير العمل وتحدد عملياته حتى تصل الى نتيجة معينة }⁽¹⁾.

وقد استخدمت دراستنا المنهج الوصفي على اعتبار أنه مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف وصف الاوضاع القائمة والاستعانة بما يصل اليه في التخطيط للمستقبل.

(1) فوزي غرايبة واخرون ، اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية الانسانية ، داروائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002، ص 30.

الدراسة الاستطلاعية :

1.2 فوائد الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية حلقة اساسية من حلقات البحث العلمي فهي العملية الميدانية التي يقوم بها الباحثان من اجل تجربة ادوات بحثه والوقوف على مدى ملاءمتها لمجتمع الدراسة ، وكذا الوقوف على صدق وثبات هذه الوسائل ، وذلك من اجل ضمان ودقة موضوعية النتائج النهائية .

ومن هذا المنطلق ، تأتي اهمية دراستنا الاستطلاعية من اجل التأكد من الخصائص السيكمومترية لأدوات المستخدمة في البحث الحالي كلا على حدى ، وقد اجريت الدراسة الاستطلاعية في الفترة الممتدة في شهر مارس وافريل 2016 وهدفت هاته الدراسة الى :

- التأكد من صدق وثبات مقاييس الدراسة .
- التأكد من وضوح البنود وال فقرات ومدى ملاءمتها على مستوى العينة .
- التعرف على الاستجابة الاولية على المبحثن الوقوف على الصعوبات والعراقيل المتوقعة.
- اجراء التعديلات الممكنة على الادوات لتحقيق اكبر قدر ممكن من صدقها وثباتها.

2.2 العينة الاستطلاعية :

قمنا بإجراء دراسة استطلاعية أولية على عينة من أساتذة كلية علوم التسيير والاقتصاد لولاية ورقلة ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية ، أجريت هذه الدراسة على عينة تكونت من 15 ثم أعيد الاختبار بعد 15 يوم على نفس العينة وفي نفس المكان وتحت نفس الظروف ، ولقد كان الهدف من اجراء الدراسة الاستطلاعية حساب معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي المطبق في الدراسة وكان على النحو التالي :

3.2 نتائج الدراسة الاستطلاعية :

* ثبات المقياس :

- الثبات : هناك طرق عديدة لحساب الثبات نطبق منها في دراستنا:

- طريقة التجزئة النصفية :

نقوم بتقسيم المقياس إلى فقراته الفردية والزوجية ، ثم نستخدم درجات النصفين ، في حساب معامل الارتباط بينهما ، فنتج معامل ثبات نصف المقياس ، وبعد ذلك نقوم باستخدام معادلة سبيرمان براون لحساب معامل ثبات المقياس

وقد قمنا باستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة للمقياس من خلال برنامج SPSS والجدول التالي يلخص

ذلك :

جدول رقم (1) : معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية للمقياس

معامل الثبات بالتجزئة النصفية بعد التصحيح	معامل الثبات بالتجزئة النصفية قبل التصحيح	عدد البنود	عدد العينة
0.72	0.56	18	15

من الجدول رقم (1) نلاحظ أن معامل ثبات المقياس قد بلغ (0.72) وهي قيمة تدل على الثبات .

- طريقة معامل ألفا-كرونباخ :

نحسب الثبات باستعمال معامل ألفا للمقياس وقد قمنا باستخراج معامل الثبات بهذه الطريقة للمقياس من خلال

برنامج SPSS والجدول التالي يلخص ذلك :

جدول رقم (2) : عينة الدراسة الاستطلاعية

معامل الثبات ألفا كرونباخ	عدد البنود	عدد العينة
0.68	18	15

تشير البيانات في الجدول رقم (2) إلى قيمة معامل الثبات للمقياس عن طريق معامل ألفا كرونباخ، وتظهر أنها بلغت (0.68) وقيمة مقبولة .

الصدق:

يمكن حساب الصدق الذاتي من خلال قيمة معامل الثبات

الصدق الذاتي يساوي الجذر التربيعي لقيمة معامل الثبات وهو في حالتنا يساوي الجذر التربيعي (0.72) الصدق

$$\text{الذاتي} : 0.84 = \sqrt{0.72}$$

وهي قيمة تدل على صدق المقياس.

جدول رقم (3) يمثل الصدق الذاتي :

الصدق الذاتي	المقياس
0.84	الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (3) ان المقياس يتمتع بقدر كبير من الصدق

3. مجتمع الدراسة :

1.3 مفهومه : نعني انه يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة او الظاهرة قيد الدراسة⁽¹⁾،

مجتمع البحث في دراستنا الحالية يمثل جميع اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لولاية ورقلة والذين بلغ عددهم 23 استاذاً وأستاذة حسب المعلومات المتحصل عليها من ادارة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لولاية ورقلة .

2.3 عينة الدراسة :

العينة : هي جزء من المجتمع الاصلي يحتوي على بعض العناصر التي تم اختيارها منه بطريقة معينة وذلك بقصد دراسة خصائص المجتمع الاصلي⁽²⁾.

(1) ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم ، مناهج واساليب البحث : النظرية التطبيق ، دار صفاء، عمان ص 125، 137 .

(2) مروان عبد المجيد ابراهيم ، اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الرواق ، الاردن ، 2000 ، ص 186 .

عينة البحث :

تقدر عينة البحث الاساسية ب: 23 استاذًا بنسبة 100 %

عرض نتائج الدراسة حسب استمارة المعلومات :

جدول رقم (4) توزيع افراد العينة حسب الجنس :

النسبة المئوية	التكرارات	الجنس
% 73.91	17	ذكر
% 26.09	6	انثى
% 100	23	المجموع

جدول رقم (5) توزيع العينة حسب الخبرة :

النسبة المئوية	عدد	سنوات الخبرة
%65.21	15	اقل او يساوي 5 سنوات
% 34.79	8	اكثر من 5 سنوات

4. حدود الدراسة :

1.4 المجال المكاني :

الدراسة شملت معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة .

2.4 المجال الزمني :

تمت الدراسة الاساسية 2016/04/20 الى 2016/05/10

3.4 المجال البشري :

يمثل اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة .

5. ادوات جمع البيانات :

1.5 استبيان مينسوتا Minnesota Satisfaction Questionnaire:

او كما يسمى ايضا قائمة استقصاء جامعة مينسوتا لقياس الرضا (MScheduleQ) ويرمز له باختصار MSQ وتعرف بقائمة استقصاء جامعة Minnesota لقياس الرضا الوظيفي والتي تم تصميمها من طرف Weiss و Dawis و England و Lofquist في الفترة

1967-1977 ويهدف إلى قياس اتجاهات وميول العاملين نحو الرضا الوظيفي. ويعد من المقاييس الأكثر استعمالا في الأبحاث العالمية لنوعية صدقه الداخلي والخارجي. ويحتوي على عدد من البنود لا يتعدى عشرين (20) بندا وكل منها يمثل مظهرا من مظاهر العمل. فهو يأخذ أكبر عدد من الأبعاد المهنية (جوانب العمل). وقد لقي هذا المقياس قبولا واستخداما واسعين في مجال علم النفس التنظيمي وتتكون الصيغة المطولة من هذا الاستبيان من مائة (100) عبارة، وهناك أيضا الصيغة المصغرة لاستبيان Minnesota تتكون من 20 عبارة. ومع ذلك فالشكل المصغر ليس مصمما لإعطاء نتائج عن وجوه الرضا الوظيفي.

وتتكون عبارات هذا الاستبيان من عبارات حول أوجه متعددة من العمل ويطلب من المستجوب الإشارة إلى مستوى رضاه بخصوص كل منها. وبالمقارنة مع مؤشر وصف الخدمة يعتبر استبيان Minnesota قياسا مبنيا بصفة كبيرة على ألعاطفة لذلك فالإجابات تشير إلى حب الشيء أو كرهه أكثر منها عملية وصف له ورغم الخصوصية الكبيرة لأوجه هذا الاستبيان فالعديد من محتواه موجود في مقاييس أخرى ويوفر الاستبيان معلومات عن مدى رضا العامل حول الأوجه المختلفة للوظيفة ومحيط العمل وتكون ذات فائدة كبيرة خاصة إذا كانت المؤسسات في إطار إجراء استقصاءات داخلية عن آراء العمال -على سبيل أمثال إذا تم إيجاد أن الرضا عن وجه محدد أقل بكثير مقارنة بالأوجه الأخرى فهذا يدل على أن المؤسسة قد تحتاج لإجراء تغييرات في هذه النقطة.

2.5 مستويات الرضا الوظيفي :

يقيس المقياس مستويات الرضا الوظيفي للأساتذة وذلك حسب دراجاتهم على المقياس ، وقد وضع الطالبان جدولاً يبين المتوسطات الحسابية المرجحة من أجل تصنيف اجابات العينة على المقياس ثلاث مستويات (منخفض ، متوسط ، مرتفع) وذلك بعد استشارة الاستاذ المستوى .

اولاً / طريقة المتوسطات الحسابية المرجحة :

ومن أجل حساب المتوسطات الحسابية المرجحة ، اتبع الطالبان الطريقة التالية :

- حساب طول الفئة :

- اعلى درجة في المقياس = 3 واقل قيمة فيه = 1

اعلى قيمة - اقل قيمة : $3 - 1 = 2$

$0.66 = \frac{2}{3}$ وتسمى طول الفئة ، نظيف هذه الفئة الناقل قيمة ، حتى نصل الى اعلى قيمة كمايلي :

$1.66 = 0.66 + 1$ وهي [1 _____ 1.66] مستوى منخفض .

$2.32 = 0.66 + 1.66$ وهي [1.66 _____ 2.32] مستوى متوسط .

$3 = 0.66 + 2.32$ وهي [2.32 _____ 3] مستوى مرتفع .

جدول رقم (6) : يبين مستويات الرضا الوظيفي حسب المتوسطات الحسابية المرجحة

مستوى الرضا	المتوسطات الحسابية المرجحة
مستوى منخفض	1 _____ 1.66
مستوى متوسط	1.66 _____ 2.32
مستوى مرتفع	2.32 _____ 3

- طريقة التكرار:

ولدينا ثلاث مستويات للرضا الوظيفي حسب المجالات الرضا الوظيفي قمنا بالتالي :

طول الفئة : $54 \Leftarrow 18$

$12 = 3 \div 36 = 54 - 18$

$30 = 12 + 18$

$42 = 12 + 30$

$54 = 12 + 42$

المجالات هي :

[18—30] مستوى منخفض

[30—42] مستوى متوسط

[42 — 54] مستوى مرتفع

- وقد استعمل الطالبان طريقة التكرارات .

3.5 مقياس الرضا الوظيفي :

الملحق رقم (1)

يتكون المقياس من 20 عبارة مقسمة الى ثلاث محاور :

المحور الاول : محتوى العمل ، يضم 13 عبارة.

المحور الثاني : الاجر يضم عبارتين .

المحور الثالث : المكانة الاجتماعية للمهنة ، ويضم 5 عبارات .

ويطبق المقياس على اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بحيث يجيب المفحوص بوضع علامة

(X) امام الاجابة المختارة وهذا باتباع مقياس متدرج متكون من ثلاث اجابات (راض ، راض الى حد ما ، غير

راض) ولقد تم التأكد من ثبات وصدق المقياس في الدراسة الاستطلاعية .

● وقمنا بحذف بندين التي لا تعني ببحثنا وهي محتوى الاجر ، وذلك بعد استشارة الاستاذ المشرف .

6. اساليب التحليل الاحصائي :

- حساب النسب المئوية والتكرارات .

- معامل الارتباط بيرسون .

-معامل الارتباط سيرمان

- المتوسط الحسابي

- الانحراف المعياري



الفصل الرابع

عرض ومناقشة النتائج

1. عرض نتائج البحث حسب الفرضية :

1.1 عرض نتائج الفرضية الاولى :

* يتراوح مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ما بين المستوى المتوسط والمستوى المرتفع . *

استخدمنا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف درجة معينة وهذا ما يوضحه الجدول الآتي :

الجدول رقم (7) يوضح نتائج متوسط الرضا الوظيفي

المتغير	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الحد الأقصى	الحد الأدنى
الرضا الوظيفي	23	45.70	6.65	36	54

يوضح الجدول اعلاه ان المتوسط الحسابي للرضا (45.70) والانحراف المعياري (6.65) وهو ما قمنا به من اجل معرفة مستوى الرضا الوظيفي وعند مقارنته بمستويات الرضا الوظيفي من خلال المقاييس التي تمثل ثلاث مستويات :

- من 18-30 مجموعة الرضا الوظيفي المنخفض
- من 31-42 مجموعة الرضا الوظيفي المتوسط
- من 43-54 مجموعة الرضا الوظيفي المرتفع

لذا نقول ان مستوى الرضا الوظيفي لعينة البحث جاء عند المستوى المرتفع .

2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية :

* توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي للأساتذة - موضوع الدراسة - تعزى لاختلاف الجنس *

الجدول رقم (8) :

نتائج اختبارات لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي للأساتذة بين الذكور والإناث

المجموعتان	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات	مستوى الدلالة
إناث	6	54.00	5.55	5.33	دالة عند 0.01
ذكور	17	42.76	4.02		

نلاحظ من خلال الجدول (8) ان المتوسط الحسابي لفئة الاناث قد بلغ (54.00) وبانحراف معياري(5.55) اما لدى فئة الذكور فقد بلغ المتوسط الحسابي (42.76) وبانحراف معياري(4.02) وقد جاءت قيمة « ت » (5.33) وهي دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) وتدل هذه الارقام على انه توجد فروق احصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين الاناث و الذكور وبالنظر الى القيمتين المتوسط الحسابي للاناث والذكور (54.00) و(42.76) يتضح ان الاناث هي الاكثر رضا من الذكور بدليل المتوسط الحسابي الاكبر قيمة .

3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة :

* هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تعزى لخبرة التدريس في الجامعة *

الجدول رقم (9) :

نتائج اختبارات لدلالة الفروق في الرضا الوظيفي للأساتذة حسب الخبرة المهنية

المجموعتان	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة اختبارات	مستوى الدلالة
أقل أو يساوي 5 سنوات	15	44.33	6.91	-1.37	غير دالة عند 0.05
أكثر من خمس سنوات	8	48.25	5.65		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (9) ان المتوسط الحسابي لفئة الاناث قد بلغ (48.25) وبانحراف معياري (5.65) اما عند الذكور فقد بلغ المتوسط الحسابي (44.33) وبانحراف معياري (6.91) وقد جاءت قيمة « ت » (-1.37) وهي غير دالة احصائيا على انه توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وتدلل هذه الارقام على انه لا توجد فروق بين الفئتين الذكور والاناث .

2. مناقشة وتفسير النتائج الدراسة :

* يتراوح مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ما بين المستوى المتوسط والمستوى المرتفع . *

1.2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الاولى :

من خلال الجدول رقم (7) نلاحظ ان قيمة متوسط الحسابي لمستويات الرضا تقدر ب (45.70) وبانحراف معياري (6.65) وعند مقارنته بالقيم التي تمثل ثلاث مستويات والمذكورة في الصفحة وهي :

- من 18-30 مجموعة الرضا الوظيفي الضعيف
- من 31-42 مجموعة الرضا الوظيفي المتوسط
- من 43-54 مجموعة الرضا الوظيفي المرتفع

لذا نقول ان مستوى الرضا الوظيفي لعينة البحث جاء عند المستوى المرتفع .

يتضح من قيمة المتوسط الحسابي للعينة على مقياس الرضا الوظيفي انها في المجال المرتفع للرضا الوظيفي وهذا يفسر على ان فرضية البحث العامة قد جاءت مؤكدة الى درجة معينة باعتبار ان الباحثين افترضوا سلفا وجود مستوى رضا من متوسط الى مرتفع.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة منصور ومجيد مصطفى (2010) درجة الرضا لدى الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين مجلة جامعة الازهر بغزة و التي كانت نتيجتها ان درجة الرضا الكلية كانت متوسطة .

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة بوظرفية حمو ، دوقة أحمد ، لوريسي عبد القادر (2007) الجزائر: "عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي " و التي كانت نتيجتها ان مستوى الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا

ويرى الباحثان ان هذه النتيجة تدل على مستوى مرتفع وترجع الى عوامل واسباب المتعلقة بالظروف العمل والبيئة التي تؤدي الى تكوين اتجاهات ايجابية نحو الذات. ومفهومها لدى الفرد . ولذلك الشعور بالتفوق في الانجاز وتحقيق الارادة المكتسبة لديه وقد تمكن من تحقيق اداء الامانة العلمية لديه . وكذا كونه مهنة التدريس مهنة شريفة لما تقدمه من احترام وتقدير من طرف المجتمع .

وبما ان الفرد كلما نتاح له فرصة الاختيار طرق الاداء يؤدي الى ارتفاع مستوى الرضا عن عمله وهذا ما جاء في نظرية الحاجات ماكيلاند 1961 والتي تنص على:

الحاجة للقوة : إن الأفراد ذوي الحاجة الشديدة للقوة ، يسعون للوصول إلى مراكز قيادية في المنظمة لممارسة النفوذ على الآخرين ، وعليه فان هذه المراكز العليا للقيادة تشبع هذه الحاجة

الحاجة للانتماء : و هي تعبر عن الرغبة في التفاعل مع الآخرين و تكوين علاقات الصداقة ، و لهذا فان الأفراد ذوي الحاجة القوية للانتماء يندفعون وراء المهام التي تفرض طبيعتها بالتفاعل المتكرر مع زملاء العمل ، لتكوين العلاقات الشخصية و للبحث عن الدعم النفسي و التفاهم المشترك حيث يوفر لهم ذلك الإشباع و الرضا.

مناقشة وتفسير الفرضية الثانية :

يتضح من قيمة المتوسط الحسابي للعينة على الجدول رقم (8) ان الاناث اكبر قيمة من الذكور وهذا معناه ان مستوى الرضا الوظيفي للاناث اكثر من الذكور وهذا ما يفسر ان فرضية البحث الثانية قد جاءت مؤكدة الى درجة معينة باعتبار ان الباحثين افترضوا سلفا انه يوجد فروق تعزى لاختلاف الجنس .

وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جابر عبد الحميد (1972) بغداد بعنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس

الابتدائية وتوصل الباحث الى النتائج التالية :

- نسبة الرضا عند المعلمين بلغت (55%) وبلغت نسبة عدم الرضا (7%).
- نسبة الرضا عند المعلمات وصلت الى (68%) ونسبة عدم الرضا (3%).

وقد اختلفت هذه النتيجة مع دراسة العياشي بن زروق (1996) الجزائر بعنوان "الرضا الوظيفي لدى مدرسي

المدرسة الأساسية (الطور الاول والثاني والثالث) " والتي كانت نتيجتها :

- الأغلبية من المدرسين غير راضين عن وظيفتهم (93.5%).

ويرى الباحثان ان هذه النتيجة التي تدل على اختلاف مستوى الرضا عند الاناث و الذكور لان الاناث اقل مسؤولية و اقل حاجيات مقارنة بالذكور الذين هم اقل رضا لكثرة متطلباته العملية و الحياتية وهذا راجع بعدم رضاهم عن الاجرة لأنها لا تكفي لسد حاجياتهم الاساسية وخصوصا اذا كان الاستاذ رب لأسرة كبيرة وهذا ما نصت عليه دراسة العياشي بن زروق المذكورة السابق ذكرها الذي يعتبر العائد المادي مؤثر قوي بدرجة كبيرة على رضا المعلم عن عمله .

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثالثة :

يرجع الباحثان ان نتيجة الفرضية الثالثة والتي اسفرت عن عدم وجود فروق دالة احصائيا بين الاساتذة فيما يتعلق بمتغير الخبرة المهنية الى العناصر الالية :

1/ ظروف العمل الجيدة من ناحية الراتب الشهري ، وعدد الساعات العمل والترقيات الداخلية في المنصب بالنسبة للأساتذة الجامعين

2/ الاتصال الجيد بين الادارة و الاساتذة في معهد علوم وتقنيات الناشطات البدنية والرياضية بدرجة ادت الى رضاء وظيفي بين الاساتذة ذو الخبرة المهنية و الاساتذة الاقل خبرة مهنية .

3/ الاستراتيجيات الملائمة والمستخدمه من طرف الادارة للاساتذة الاكثر خبرة عن الحد من الضغوط المهنية الى رضاهم عن مهنتهم ولهذا لم تظهر الفروق عن مستوى الخبرة .

الخلاصة العامة :

لقد اسفرت نتائج الدراسة التي اجريت حول موضوع مستويات الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لولاية ورقلة لغرض الكشف عن مستويات الرضا الوظيفي لأساتذة المعهد على عينة متكونة من (23) استاذ .

- وجود مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي العام لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة .
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تعزى لاختلاف الجنس ولصالح الاناث .
- كما كشفت الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي تعزى الى اختلاف الخبرة لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة ورقلة .

الاقتراحات :

- بعد ان كشفت نتائج الدراسة على وجود مستوى مرتفع للرضا الوظيفي نتيجة لظروف الجيدة وتلبية الحاجيات الاساسية والضرورية المحددة في مقياس الرضا والقضاء على الظواهر السلبية المحبطة للمعنويات الاساتذة والمؤثرة سلبيا على ادائهم العلمي والتربوي نقدم الاقتراحات التالية :
- العمل على رفع العائد المالي لأساتذة بشكل يتيح له الحياة الكريمة ويجعله راض عن مهنته النبيلة .
4. توفير الوسائل التعليمية والتربوية لمساعدة الاستاذ ليتمكن من القيام بواجباته العلمية والعملية في احسن الظروف
5. العمل على تخفيض عدد الطلاب في الفوج الواحد ليتمكن الاستاذ من اداء مهنته التربوية في ايسر حال وعلى اتم وجه.
6. اتاحة الفرص الضرورية لمساعدة على تطوير وترقية الاساتذة في مهنتهم وذلك بإيجاد حوافز ودوافع تسمح لهم بمواصلة تعليمهم و اجائه خارج ساعات التدريس .
- وكما يرى الباحثان ان الكشف عن مثل هذه الظاهرة لتجنب تاثيرتها السلبية ، يقى الاساتذ ويساعد على التمتع بحالته النفسية مستقرة ، وكذا تحسين ادائه والمتمثل في تقديم خدمات لطالب على اكمل وجه .

الذاتمة

الخاتمة :

ان هذه الدراسة الميدانية تناولت موضوع مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة المعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .وقد كشف نتائجها وبشكل واضح ان مستوى الرضا الوظيفي مرتفع وهذا من خلال الاجابات الساحقة للمفحوصين (23) على الحاجيات المحددة في مقياس الرضا الوظيفي كونها تمثل اغلب الحاجات الاساسية التي تؤدي في حال توفيرها الى الرضا الوظيفي .

ومن جهة اخرى يرى المختصون في مجال التعليم الى ان المستوى المرتفع للرضا الوظيفي لدى الاستاذ يجعله ذو اداء مهني مرتفع وعطاء فكري اكبر .

ولهذا نتمنى ان دراستنا هاته رغم تواضعها قد فتحت الابواب من اجل اجراء بحوث ودراسات معمقة تعمل على الرقي بالمستوى التعليمي من جهة والرقي بالظروف المحيطة بالأستاذ من جهة اخرى

المراجع

المراجع :

اولا الكتب :

1. ابن منصور ، المجلد 14 ، 1956 .
2. احمد ماهر ، السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، الدار الجامعة ، الاسكندرية ، ط 8 ، 2002 .
3. ريجي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم ، مناهج واساليب البحث : النظرية التطبيق ، دار صفاء ، عمان .
4. فوزي عرايبة واخرون ، اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية الانسانية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002.
5. محمود سلمان العميان ، السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال ، دار وائل عمان الاردن ، 2002.
6. مروان عبد المجيد ابراهيم ، اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية ، مؤسسة الرواق ، الاردن ، 2000 .
7. منصور ومجيد مصطفى (2010) درجة الرضا لدى الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين مجلة جامعة الازهر بغزة ، سلسلة العلوم ، المجلد (12) العدد 1.

ثانيا الرسائل الجامعية والمجلات :

1. بن الصديق عيسى وخياطي عبد القادر، مستوى الرضا لدى الاستاذ الجامعي واثره على مرد وديته
بالمؤسسة الجامعية الجزائرية ، عروض الايام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلم التربية ، منشورات
جامعة الجزائر، 1998 .
2. جواد محمد الشيخ خليل ، عزيزة عبد الله شرير ، الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات
الديموجرافية لدى المعلمين ، مجلة الجامعة الإسلامية ، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد السادس
عشر ، العدد الأول، 2008 .
3. شكري سيد احمد ، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من «ت»
أهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية ، قطر ، جامعة قطر حولية كلية التربية ، 1991 ، العدد 8 .
4. كوثر غالي ، مهارات الذكاء الوجداني وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى استاذ التعليم الثانوي ، دراسة
ميدانية بثانويات ولاية الوادي ، مذكرة مكملة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس المدرسي
، 2009/2008.
5. نادر أحمد أبو شيخة. الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية ، مركز الدراسات
والبحوث ، أكاديمية نايف العربية ، 1998 .

أعلاق

قائمة الملاحق :

الملحق رقم (1)

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الاستبيان

حضرة الاستاذ المحترم:

في اطار القيام بدراسة بعنوان مستويات الرضا الوظيفي لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية والتي تتمحور حول الظروف المهنية التي يعمل فيها استاذ الجامعة، نرجو منك ان تزودنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع، بصفتك الشخص المؤهل لذلك، وان تساعدنا بالإجابة عن هذا الاستبيان بكل صدق ونعدك ان اجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية، ونشكرك جزيل الشكر.

ملاحظة: الرجاء منك قراءة عبارة بدقة، ثم الاجابة عليها بوضع علامة (X) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص، علما بأنه ليس هناك اجابات صحيحة او خاطئة بل كل العبارات تعبر عن اراء مختلفة، ومن بين ثلاث حالات ممكنة للإجابة عليك في كل مرة اختيار واحدة فقط.

معلومات عامة :

- 1 الجنس: ذكر () اثنى ()
- 2 المؤهل العلمي : ماجستير () دكتوراه () دكتوراه دولة ()
- 3 الخبرة : اقل من 05 سنوات () اكثر من 05 سنوات ()

الملاحق

مادى رضاك عن	راض	راض الى حد ما	غير راض
1	اختيارك لمهنة التدريس		
2	التكوين الاول الذي تلقيته		
3	البرامج التعليمية التي تطبقها		
4	طريقة التدريس التي تطبقها		
5	النائج التي يحققها طلابك		
6	الفرص التي تتيحها لك مهنة التعليم العلي لتحقيق رغباتك الشخصية		
7	توقيتك الاسبوعي		
8	ادائك في ممارسة مهنة التعليم		
9	الفرص المتاحة لك لاختيار المقاييس		
10	تقدير الإدارة لاجتهاداتك		
11	الفرص المتاحة لك لاختيار التوقيت المناسب		
12	القوانين التي تضبط العلاقة بين الاساتذة والإدارة		
13	الفرص المتاحة لك لتكوين علاقات حسنة مع إدارة المؤسسة		
14	نظرة المجتمع لك كأستاذ		
15	مكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الاخرى		
16	اهمية دورك في المجتمع		
17	القيمة التي يعطيها اصدقائك لمهنتك		
18	السمعة التي تنالها اسرتك من مهنتك		

الملاحق

الملحق رقم (2)
الدراسة الاستطلاعية (1)

مج	العبارة																		
	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2		1
42	3	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	9	3	3	2	2	3	3	3	3	2
37	2	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3
42	3	3	2	2	1	1	3	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	3	4
47	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5
38	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	6
45	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	7
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	8
48	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	9
39	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	10
48	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	11
34	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	12
36	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	13
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	14
47	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	15

الملاحق

الملحق رقم (3)

الدراسة الاستطلاعية (2)

مج	العبارة																		
	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2		1
39	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	1
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	3	2
33	2	3	2	2	2	2	3	3	1	3	2	1	2	1	2	3	2	2	3
48	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	2	3	3	4
48	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	5
37	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	6
46	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	3	2	7
35	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	3	8
45	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	9
39	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	3	2	3	2	10
48	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	11
39	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	1	12
36	2	2	2	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	1	2	2	1	3	13
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	14
47	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	15

الملاحق

الملحق رقم (4)

مصفوفة العينة الاساسية

مج	العبارة																		
	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2		1
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1
43	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
58	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	4
56	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	3	5
56	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	6
36	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	7
41	2	3	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	8
37	3	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	9
41	1	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	1	1	2	10
45	1	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	3	11
40	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	3	12
44	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	13
49	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	14
43	3	3	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	16
40	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	1	1	1	1	17
39	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	18
41	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	19
42	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	3	3	20
46	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	21
48	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	22
50	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	23

الملحق رقم (5)
يبين نتائج الخبرة في التدريس

الأستاذة	الرتبة	الجنس	الخبرة
1	57	أنثى	اقل او يساوي 5 سنوات
2	43	أنثى	اقل او يساوي 5 سنوات
3	54	أنثى	اقل او يساوي 5 سنوات
4	58	أنثى	اقل او يساوي 5 سنوات
5	56	أنثى	اقل او يساوي 5 سنوات
6	56	أنثى	اقل او يساوي 5 سنوات
7	36	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
8	41	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
9	37	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
10	41	ذكر	اكثر من 5 سنوات
11	45	ذكر	اكثر من 5 سنوات
12	40	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
13	44	ذكر	اكثر من 5 سنوات
14	49	ذكر	اكثر من 5 سنوات
15	43	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
16	45	ذكر	أكثر من 5 سنوات
17	40	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
18	39	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
19	41	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
20	42	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
21	46	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
22	48	ذكر	اقل او يساوي 5 سنوات
23	50	ذكر	اكثر من 5 سنوات