

رقم الترتيب:

رقم التسلسلي:

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: النشاط البدني الرياضي التربوي



لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

مذكرة مقدمة

الميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الشعبة التربية الحركية

التخصص : التربية الحركية للطفل والمراهق

بعنوان:

## الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية لثلاثينيات ومتوسطات ولاية ورقلة

من إعداد الطالبان: - كراكري عبد الواحد - اليمان جمال

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: .....

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ(ة):..... ( جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ) رئيسا

الأستاذ(ة): نصير أحميدة ( أستاذ مساعد أ - جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ) مشرفا

الأستاذ(ة):..... ( جامعة قاصدي مرباح - ورقلة ) مناقشا

السنة الجامعية: 2013 - 2014



# الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أئمة الناس إلى قلبي إلى من سهر الليالي من أجلي  
ورضائي وهنائي وربوبي أحسن تربية الوالدين الكريمين أبي "محمود" وأمي "عائشة"  
"أطال الله في عمرهما ، وإلى أختي وأخواتي، إلى رفقاء دربي و طفولتي، إلى كل من  
اعرفهم ولو أذكرهم...

إلى من جمعني بهم لحظة صدق ... و فرقتني بهم لحظة صدق  
أهدي ثمرة جهدي و تعبي.

# ججال

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أئمة الناس إلى قلبي إلى من سهر الليالي من أجلي  
ورضائي وهنائي وربوبي أحسن تربية الوالدين الكريمين أبي الطاهر " وأمي " يمينة"  
"أطال الله في عمرهما ، وإلى أختي وأخواتي، إلى رفقاء دربي و طفولتي، إلى كل من  
اعرفهم ولو أذكرهم...

إلى من جمعني بهم لحظة صدق ... و فرقتني بهم لحظة صدق  
أهدي ثمرة جهدي و تعبي.

# محمد الواحد



## **\*\* كلمة شكر \*\***

أعوذ بالله من الشيطان الرجيم

بسم الله الرحمن الرحيم

... وقل ربي أوزعني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل

**صالحا ترضاه وأدخلني برحمتك في عبادك الصالحين** ﴿ سورة النمل الآية 19

الحمد لله أولا وقبل كل شيء وأخرا وبعد كل شيء ودائما دوام الحي القيوم

نتقدم بالشكر الجزيل وأسمى عبارات التقدير إلى الأستاذ المؤطر والمشرف:

**"تصير أحميدة"**

كما نتقدم بالشكر إلى الأستاذ "مناصره رشيد" الذي أعاننا في عملية الإحصاء

وإلى الذين أفادونا بمعلومات قيمة أثناء إنجاز هذه المذكرة

كما لا ننسى أن نشكر أساتذتنا الكرام وعمال معهد علوم وتقنيات النشاطات

**البدنية والرياضية**

كما نشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة

إلى كل هؤلاء نتقدم بأخلص التحيات وأطيب الأمنيات

**جمال**

**عبد الواحد**

## الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية، والظروف المهنية التي يؤدي فيها عمله ومعرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها ومستوى رضاه عنها والكشف عن العلاقة بين "الرضا الوظيفي" و"الأداء" ومدى تأثير مستوى الرضا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى الأداء وقدم صياغة الإشكالية كالتالي: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية؟ واستخدمنا المنهج الوصفي للوصول إلى فروض البحث والتي تضمنت وجود مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية كما توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائيا بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن أبعاد الرضا الوظيفي (الأجرة، المكانة الاجتماعية للمهنة، محتوى العمل)، وتمثلت عينة البحث في ( 30 أستاذ للتربية البدنية والرياضية) واعتمدنا على أداتين للقياس (مقياس الرضا الوظيفي وسلم تقييم الأداء) واستعملنا النسب المئوية والتكرارات ومعامل الارتباط بيرسون وسبيرمان والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري في التحليل الإحصائي، واستنتجنا انه يوجد مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ولا توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائيا بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي وأبعاده (الأجرة، المكانة الاجتماعية للمهنة، محتوى العمل)، في حين نوصي بالعمل على رعاية الأساتذة، وتقدير ظروفهم واحترام عطائهم لما يحقق لهم مكانة اجتماعية واقتصادية مناسبة، من اجل تحسين الأداء لديهم.

**الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء، أستاذ التربية البدنية والرياضية**

### **Job satisfaction and its relationship to the performance of teachers of Physical Education and Sports**

#### **Abstract:**

The study aimed to detect the position of professor of physical education and sports in Algerian society and the conditions of social, economic, and professional conditions which lead the work and see how his preparations and abilities and their adaptation to the teaching profession and accepted her and the level of satisfaction with them and disclose the relationship between the "job satisfaction" and "performance" and the extent of the effect of the level of satisfaction among teachers of physical education and sports at the level of performance and have led the drafting of the problematic as follows: Is there a significant relationship between job satisfaction and performance of teachers of physical education and sports? We used a descriptive approach to reach the research hypotheses, which included no specific level of job satisfaction among teachers of physical education and sports as there are relationships correlation statistically significant between the performance of a professor of physical education and sports and satisfaction with the dimensions of job satisfaction (taxi, the social status of the profession, the content of the work), and represented a sample Search (30 professor of physical education and sports) and we relied on tools to measure (a measure of job satisfaction and peace PAS) and used the percentages and frequencies, Pearson correlation coefficient and the Spearman and the arithmetic mean and the standard deviation in the statistical analysis, we concluded that there is a certain level of job satisfaction among teachers of Physical Education and Sports There are no relations correlation statistically significant between the performance of a professor of physical education and sports, job satisfaction and its dimensions (the fare, the social status of the profession, the content of the work), while we recommend to work to take care of the teachers, and estimate their circumstances and respect for their giving to achieve their social and economic status appropriate, in order to improve performance they have.

**Keywords: job satisfaction, performance, professor of physical education and sports**

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	شكر
	الملخص
أ	فهرس المحتويات
هـ	مقدمة
	<b>الباب الأول: الجانب النظري</b>
	<b>الفصل الأول: مدخل عام للدراسة</b>
1	1- إشكالية الدراسة
2	2- فرضيات الدراسة
2	3- أهداف الدراسة
3	4- أهمية الدراسة
3	5- تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة
5	6- الرضا الوظيفي
5	1.6 - مفهوم الرضا الوظيفي
5	2.6 - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
7	3.6 - أهم النظريات المفسرة التي تناولت الرضا الوظيفي .
10	7 - الأداء
10	1.7 - مفهوم الأداء
10	2.7 - مقاييس الأداء
12	3.7 - تقييم الأداء
12	4.7 - مشاكل الأداء
13	8 - أستاذ التربية البدنية والرياضية
13	1.8 - شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية

14	2.8 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية
15	3.8 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:
16	4.8 - واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع
17	5.8 - واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة
<b>الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة</b>	
19	1- عرض الدراسات السابقة
21	2 - تحليل ونقد الدراسات السابقة
<b>الباب الثاني: الجانب التطبيقي</b>	
<b>الفصل الثالث: طرق ومنهجية الدراسة</b>	
25	1 - المنهج المستخدم في الدراسة
25	2 - متغيرات الدراسة
25	3 - الدراسة الاستطلاعية
27	4 - مجتمع وعينة الدراسة
28	5 - حدود الدراسة
29	6 - أدوات جمع البيانات
29	7 - أساليب التحليل الإحصائي
<b>الفصل الرابع: عرض ومناقشة وتحليل النتائج</b>	
31	1. عرض نتائج البحث حسب الفرضيات
31	1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى
34	2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية
35	3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة
36	4.1 عرض نتائج الفرضية الرابعة
37	2. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة
37	1.2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى
38	2.2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية والثالثة والرابعة
40	خلاصة عامة

41	خاتمة
42	الاقتراحات

قائمة الجداول:

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	معامل ثبات المقياس	26
02	معامل صدق المقياس	26
03	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	27
04	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي	27
05	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة	28
06	توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري	28
07	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي	31
08	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد محتوى العمل	32
09	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأجر	33
10	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المكانة الاجتماعية للمهنة	33
11	معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن الأجرة والأداء	34
12	معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا عن الأجرة والأداء	34
13	معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة والأداء	35
14	معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة والأداء	35
15	معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن محتوى العمل والأداء	36
16	معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا عن محتوى العمل والأداء	36



مفامه

### مقدمة:

تعتبر مهنة التعليم من المهن التي لها احترام كبير ومميز، فالأستاذ له منزلة كبيرة في قلب كل أب وأم، يتعامل مع أبنائهم. ومن هذا المنظور الاجتماعي، يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الشخص الذي يساهم بقسط وافر من الجهود التي تبذل في إعداد النوعية البشرية التي يحتاجها المجتمع نظرا للأدوار الحساسة والفعالة التي يلعبها في إعداد وتربية وتكوين الأجيال التي سوف تضطلع في المستقبل بتحقيق الأهداف التي سطرها لنفسه وبلوغ الطموحات التي يرغب فيها.

وانطلاقا من أهمية الدور الهام والخطير الذي يلعبه أستاذ التربية البدنية والرياضية في أي تقدم أو تطور، بادرت المجتمعات إلى الاعتناء بهذا العنصر الهام في المجتمع، بانتقائه وإعداده وتكوينه تكوينا جيدا، والعمل المستمر من أجل توفير كل الوسائل التي تعينه وتمكنه من القيام بمهنته في أحسن الظروف، والتكفل بكل المشاكل التي تعرقل طريقه، وإعطائه ما يستحقه من احترام وتقدير وتبجيل ومنحه مقابل الدور العظيم والجهد الكبير الذي يبذله، الأجر الذي يصون كرامته ويضمن له العيش الكريم.

ولقد شهدت المنظومة التربوية الجزائرية، في السنوات الأخيرة إصلاحات كبرى تمثلت في بناء مناهج جديدة وفق منهجية التدريس الحديثة "المقاربة بالكفاءات" وتوفير الوسائل التعليمية المساعدة على تحقيق الكفاءات المنشودة، لكن الملاحظ أن الأستاذ أو أستاذ التربية البدنية والرياضية لم يحظ في ظل هذه الإصلاحات الرامية إلى الرفع من مستوى المردود التربوي، بالعناية اللازمة به وخاصة التكوين، المكانة الاجتماعية والأجر الذي يتقاضاه مقابل الجهد الكبير الذي يبذله والظروف التي يعمل فيها.

ولقد ركزت الدراسة الحالية، على محاولة التعرف عن الأسباب التي تجعل أستاذ التربية والرياضية غير راض عن مهنته كما اهتمت أيضا بمستوى أدائه كنتيجة لرضاه أو عدم رضاه. ولقد قسم البحث إلى بابين:

### الباب الأول: الجانب النظري: وقسم إلى فصلين:

**الفصل الأول:** عبارة عن مدخل عام للدراسة وشمل الإشكالية والفرضيات والأهداف وأهمية البحث وتحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة والتي كانت الرضا الوظيفي والأداء وأستاذ التربية البدنية والرياضية كما شمل أيضا

مفهوم الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة عليه والأداء مفهومه ومقاييسه ومشاكله وأستاذ التربية البدنية والرياضية شخصيته ومسؤولياته وواجباته وأيضا أهم النظريات المفسرة التي تناولت متغيرات الدراسة.

**الفصل الثاني:** فتناول الدراسات المرتبطة من عرض وتحليل ونقد للدراسات السابقة.

**الباب الثاني: الجانب التطبيقي:** وقسم إلى فصلين:

**الفصل الثالث:** وتضمن المنهجية المتبعة والدراسة الاستطلاعية ونتائجها، عينة وحدود الدراسة وكذلك أدوات جمع البيانات وأساليب التحليل الإحصائي.

**الفصل الرابع:** فتمحور حول عرض ومناقشة وتحليل النتائج وأهم الاستخلاص وفي الأخير أنهينا البحث بخاتمة.

الباب الأول

الجانب النظري

# الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

1- اشكالية الدراسة

2- فرضيات الدراسة

3- اهداف الدراسة

4- اهمية الدراسة

5- تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة

6- الرضا الوظيفي

7- الأداء

8- أستاذ التربية البدنية والرياضية

## 1. إشكالية الدراسة:

إن الدارس والمتتبع لمسار المنظومات التربوية في العالم، يستنتج أن المجتمعات التي وضعت الأستاذ في المكانة اللائقة بمقامه، حققت من خلال الأدوار الفعالة التي يؤديها في المجتمع، تقدماً علمياً وتكنولوجياً هائلاً ومذهلاً في جميع مجالات الحياة، في حين نجد أن المجتمعات التي أهملت هذا العنصر تعيش التخلف من جميع نواحي الحياة (الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية).

إن الأستاذ عندما يشعر أنه في مجتمعه محل تبجيل وتقدير واحترام، فإن ذلك الشعور يدفعه إلى صنع المعجزات، أما إذا شعر بالتهميش وعدم العناية به، فإن ذلك يجعله يعيش صراعات نفسية يترتب عنها عدم الرضا عن الوظيفة التي يمارسها، وهذا الشعور يؤثر سلباً على مردوده التربوي وتنعكس آثاره فيما بعد على تحصيل التلاميذ ومستقبلهم الدراسي، ذلك أن التحصيل الجيد مرتبط بالأداء الجيد للأستاذ وأن أداء هذا الأخير مرتبط بمدى رضاه عن العمل، والرضا بدوره مرتبط بعوامل كثيرة يصعب تحديدها ومعرفة درجة تأثيرها سلباً أو إيجاباً.

ونظراً لأهمية عامل الرضا الوظيفي في تحقيق التوافق المهني للأستاذ تعالج هذه الدراسة مشاكل الرضا الوظيفي وانعكاساتها على الأداء التربوي لأستاذ التربية البدنية بصفة خاصة، وبالتالي يجدر بنا أن نتساءل ونطرح التساؤل الرئيسي التالي:

**هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية؟**

ومن هذا التساؤل نطرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاه عن الأجرة التي يتلقاها شهرياً؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاه عن المكانة الاجتماعية لمهنته؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أداء أساتذة التربية البدنية ورضاه عن محتوى العمل الذي يمارسه في المؤسسة؟

## 2. فرضيات الدراسة:

### 1.2 الفرضية العامة:

\*توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

### 2.2 الفرضيات الجزئية :

- يوجد مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن الأجرة التي يتلقاها شهريا.
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن المكانة الاجتماعية لمهنته.
- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن محتوى العمل الذي يمارسه في المؤسسة.

### 3. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية، والظروف المهنية التي يؤدي فيها عمله.
- معرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها ومستوى رضاه عنها.
- التعرف عن مدى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- الكشف عن العلاقة بين "الرضا الوظيفي" و"الأداء" ومدى تأثير مستوى الرضا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى الأداء.

#### 4. أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في كونها عبارة عن دراسة تحليلية تقويمية للجوانب الاجتماعية و المهنية لأستاذ التربية البدنية، كما تكمن أهميتها في كونها تهدف إلى الوصول إلى معرفة العوامل التي من شأنها أن تجعل أستاذ التربية البدنية في بلادنا راض عن عمله وذلك بالعمل على توفيرها إن كانت غير موجودة وتدعيمها إن كان هنالك نقص ، ومعرفة العوائق والعراقيل التي تسبب له الضيق والأتعاب والتي قد تؤثر سلبا على أدائه وذلك بالعمل على محاربتها وإزاحتها من طريقه لتمكينه من أداء مهنته التربوية في أحسن الظروف وعلى أحسن وجه ، لان مستوى أدائه للمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه هو الذي يحدد نجاح أو فشل العملية التربوية.

#### 5. تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

##### 1.5 الرضا الوظيفي:

الرضا عن العمل يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة و السيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية و المعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه و البيئة المحيطة به ، و هذه المتغيرات إما أن تكون عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا عن العمل أو عوامل صحية تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل.<sup>(1)</sup>

##### 2.5 الأداء:

يعرف الأداء على انه أي نشاط أو سلوك يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من

الأشكال.<sup>(2)</sup>

(1) نبيه صالح السامرائي، علم النفس الإعلامي. القاهرة: دار المناهج للنشر، 1989، ص 237.

(2) مصطفى عشوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص 189.



### 3.5 أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يلعب دوراً هاماً وحيوياً و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جداً كما أن لأستاذ التربية البدنية و الرياضية أثراً على حياة التلميذ المدرسية، فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم و يهيئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة، كما انه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم، و ليس هناك معلم في أي مدرسة تتاح له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعياً، و ذو الأثر الصحي و العقلي. (1)

---

(1) زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، 2008، ص 65، 66.

## 6. الرضا الوظيفي:

### 1.6 مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرف الرضا عن العمل بأنه حالة من السرور النفسي عن تقييم الفرد لعمله من حيث ما يبذله من جهد في أدائه و الفوائد التي تعود عليه من العمل. وهناك عدة تعاريف نذكر منها:

**تعريف هوبك:** حيث يرى أن الرضا هو مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راض عن وظيفتي .<sup>(1)</sup>

**يعرفه محمد مسلم :** بأنه الانطباع العام وشعور الإنسان بأن وجوده ودوره ضروريان وأنه باستطاعته القيام بدوره الاجتماعي.<sup>(2)</sup>

ومن التعاريف السابقة نعرفه بأنه الدرجة الكلية التي تحصل عليها أساتذة التربية البدنية في مقياس الرضا الوظيفي المستخدم خلال الدراسة، وتعتبر الدرجة العالية في مقياس الرضا على درجة عالية من الرضا، وبالعكس الدرجة المنخفضة في هذا المقياس، تعبر عن درجة منخفضة من الرضا.

### 2.6 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي:

يمكن اعتبار الرضا الوظيفي بمثابة العامل المتغير الذي يشمل محصلة المشاعر والاتجاهات التي يعتقد الفرد ان لها علاقة بمختلف الجوانب التي يتصف بها عمله، وعلى الرغم من إجماع العديد من الباحثين على تجزئة مختلف هذه العوامل إلى فئتين أساسيتين، الأولى تتعلق بالفرد والثانية تتعلق بالعمل، إلا انه يبدو من المستحسن التطرق لهذه العوامل كل على حدة، وهذا نظرا لصعوبة الفصل عمليا بين الفئتين من جهة، وإبقاء الطابع التفاعلي بين مختلف العوامل المكونة للرضا من جهة أخرى، وهذا ما سيتضح من خلال العوامل الفرعية التالية:

(1) كمال محمد عويصة، علم النفس الصناعي . ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 1991، ص20.

(2) محمد مسلم ، مدخل إلى علم النفس العمل. ط1، الجزائر: 2001، ص67.

### 1.2.6 محتوى العمل:

رغم إن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله تلعب دورا هاما في التأثير على رضا الفرد عن عمله إلا أن الاهتمام بدراسة أثر محتوى العمل عن الرضا يعتبر حديثا نسبيا فمضمون هذا العنصر هو المحدد الوحيد للسعادة في العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل، وطبيعة أنشطة العمل، وفرص الانجاز التي يوفرها، كما يمكن القول بصفة عامة انه كلما كانت درجة تنوع مهام العمل عالية، أي كلما قل تكرارها كلما زاد الرضا عن العمل والعكس بالعكس.

### 2.2.6 الأجر:

حاول العديد من الباحثين تعميم عدم أهمية الأجر وعلى انه لا يمثل مصدر إشباع إلا الحاجات الدنيا وان توافره لا يسبب الرضا عن السعادة وإنما يدفع فقط مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد، إلا أن هذا الأجر يبقى يفرض نفسه كعامل أساسي واستراتيجي بطريقة مباشرة أو غير مباشرة فالأجر يرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور بالأمن، كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته وليس هذا فحسب بل إن الأجر قد يمكن الفرد من مسايرة العلاقات الاجتماعية، فضلا عن ذلك فان بعض الأفراد وخاصة ممن يشغلون الوظائف العليا، قد يعتبر الأجر لديهم كرمز للنجاح والتفوق، وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة لا يجب إن تسقط لتتركز فقط على الوظيفة المحدودة للأجر كوسيلة إشباع مادية.<sup>(1)</sup>

كما يعتبر الأجر مؤثر قوي وبدرجة كبيرة على رضا المعلم عن عمله فكلما كانت مدركات المعلم على العوائد المادية التي يحصل عليها من عمله متفقة مع توقعاته من هذه العوائد، كلما تحقق له الرضا عن العمل وبالعكس في البلدان التي تنظر للتدريس فيها كمهنة ذات عائد منخفض نجد غالبية المعلمين يقل رضاهم عن العمل.<sup>(2)</sup>

### 3.2.6 جماعة العمل:

إن العمل كما تراه (le Boyer) عبارة عن وسيلة لضمان الوجود المادي والاندماج الاجتماعي، فهو يجلب للفرد إلى جانب الامتيازات المادية والأجر مشبعات أخرى تتمثل في مشاعر الاعتزاز بالانتماء إلى جماعة معينة

(1) احمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط3، مصر: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1979، ص143، 144.

(2) المرجع السابق، ص144.

تربطه بها علاقات وطيدة طيبة، حيث انه يجد نفسه ضمن جماعة غير رسمية يجذبها ويتعامل معها وبوجوده في هذه الجماعة يشعر نحوها باتجاه معين يتمثل في رضاه عنها، ولقد تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الرضا والعمل وعلاقته بالغير (رؤساء، زملاء، تلاميذ) وتوصلت إلى انه تبعا لنوع العلاقات تتحدد درجة رضا المعلم عن عمله، فكلما كانت هذه العلاقات طيبة تتسم بالدفء كلما كان ذلك باعثا على الرضا عن العمل.

#### 4.2.6 المكانة الاجتماعية للمهنة:

تمثل القيمة الاجتماعية للمهنة التي يؤديها الفرد سبب آخر غير الأجر والامتيازات المادية التي يحصل عليها فهناك أفراد يمارسون مهنة قليلة الدخل إلا أنها مفضلة بالنسبة لهم لكونها تتضمن خطوة وقيمة اجتماعية يتمناها كل فرد، بينما قد توجد أعمال أخرى على العكس، فهي تمتاز بالدخل المغربي ولكن المهمة الموثوقة إليها قليلة الاعتبار والاهتمام ولقد توصلت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن العمل لديه فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين في المجتمع، يقدرون أهمية دوره الذي يقوم به في تربية النشء كلما كان ذلك باعثا على الرضا عن العمل لدى المعلمين، وبالعكس حيث نجد انخفاض الرضا عن العمل لدى المعلمين في البلدان التي تنخفض فيها النظرة إلى المعلم أو تنخفض مكانته الاجتماعية فيها.<sup>(1)</sup>

#### 3.6 أهم النظريات المفسرة التي تناولت الرضا الوظيفي:

من بين النظريات التي حاولت تفسير الشعور بالرضا الوظيفي وكيفية تأثيره على بعض المتغيرات المهنية الأخرى ما يلي:

#### 1.3.6 نظرية سلم الحاجات (maslow):

إن النموذج الأساسي لإشباع الحاجات الذي قدمه العالم النفسي الأمريكي (أبراهم ماسلو) في عام (1943\_1954) يوضح أن الدوافع عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي يتكون من خمس مستويات وهي:

(1) شكري سيد أحمد، الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية قطر: جامعة قطر، حولية كلية التربية، 1991، ص 288، 289.

### 1.1.3.6 الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية):

وهي الحاجات الأساسية أو الدافعة مثل: الماء، الطعام، الهواء والغريزة الجنسية.

### 2.1.3.6 حاجات الأمن:

وهي التي توفر البيئة الأمنية التي تحمي الإنسان من التهديدات، وتضمن استمرار وجوده.

### 3.1.3.6 الحاجات إلى الشعور بالانتماء:

وهي التي تتعلق برغبة الفرد في الحصول على فكرة ايجابية عن نفسه والحصول على اعتراف الآخرين وتقديرهم واهتمامهم به.

### 4.1.3.6 حاجات تحقيق الذات:

وتعني تعزيز شعور الإنسان ورغبته في الإنجاز ، لتحقيق طموحاته الذاتية ورسالته في الحياة ، ووفقا لنظرية (maslow) فان الحاجات غير مشبعة تخلق عند الأفراد نوعا من التوتر أو عدم الاتزان، الأمر الذي يقودهم إلى ممارسة سلوك يهدف إلى حفظ حالة التوتر هذه وإعادة حالة الاتزان الداخلي.<sup>(1)</sup>

### 2.3.6 نظرية التوقع (vroom):

يعتبر (vroom) من ابرز الباحثين المهتمين بمجال الدافعية والعمل ومن أنصار نظرية التوقعات، فهو يعتبر الرضا الوظيفي القيمة التي يعطيها الموظف لكافة النتائج والفوائد المتوقعة من عمله. وتقوم هذه النظرية على افتراض أن سلوك العامل أساسه عملية الإدراك والتحليل والمقارنة بين البدائل المتاحة للقيم بسلوك معين، ويتم ذلك من خلال المقاضلة بين الجهد المبذول والفائدة المتوقعة. ويمثل التوقع درجة احتمال تحقيق تلك الفوائد المباشرة التي تؤثر في العمل.

(1) ناصر محمد العديلي، الرضا الوظيفي(رسالة ماجستير في علم النفس الإداري). المملكة العربية السعودية: مجلة الإدارة العامة 1981، ص32،33.

### 3.3.6 نظرية الإنصاف (Adams):

ترى هذه النظرية أن درجة الجهد الذي يبذله الفرد في عمله , تتوقع على إدراك الشخص لمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة أو الإنصاف بينه وبين زملائه في العمل، فعلى ضوء مقارنة العامل مع زملائه تتحدد درجة الرضا، فالعامل يشعر بالرضا إن كان يرى ويدرك بأن الجهد الذي يبذله في العمل يناسب ما ناله وأحززه مقارنة مع زملائه، وتتركز هذه النظرية اهتمامها إلى حد كبير، على المكافآت الملموسة والتي تكون منطلق تقييم الفرد لنفسه. (1)

### 4.3.6 نظرية العاملين ( Herzberg ):

تنسب نظرية العاملين إلى الباحث ( Herzberg ) ومفادها أنه يوجد نوعان من العوامل في ميدان العمل وهي التي تحدد رضا العامل وهما: العوامل المرضية والغير مرضية. فالعوامل المرضية مثل: التحصيل، المسؤولية، التطوير وطبيعة العمل، يؤدي توفرها إلى رضا العامل وارتياحه في عمله.

أما العوامل الغير مرضية: الأجر، ظروف العمل، العلاقات، سياسة المؤسسة، فإن توفرها لا يؤدي إلى رضا العامل وإنما يؤدي إلى إحداث نوع من الأشياء وعدم الرضا. (2) وتعتبر النظرية الوحيدة التي فسرت الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا وعدم الرضا، حيث ترى أن عوامل الرضا ترتبط بالوظيفة أو العمل نفسه، بينما عوامل عدم الرضا فهي عوامل تسببها الظروف المحيطة بالوظيفة أو العمل وليست طبيعة الوظيفة أو العمل نفسه.

### 5.3.6 نظرية الانجاز (Maclellan):

اقترح (Maclellan) نظرية الانجاز، حيث يعتقد بأن العمل يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات وهي:

- الحاجة إلى القوة.

(1) علي عسكر، الدافعية في مجال العمل. الكويت: منشورات ذات السلاسل، 1981، ص48.

(2) شكري سيد احمد، مرجع سابق، ص283.

• الحاجة إلى الانجاز.

• الحاجة إلى الاندماج, الانتماء أو الألفة.

وحسب رأيه فإن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة التي ينتمون إليها فرصة لكسب المركز والسلطة، ووفقا لهذه النظرية فإن هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة.

والأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للانديفاع والمودة، فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة ومثل هؤلاء يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل المتكرر مع زملاء العمل، أما الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز، فإنهم يرون في المنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق.

كما وجد أن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة الانجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن حلول المشاكل، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة، مع الرغبة في التداول والحصول على معلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال. (1)

### 7. الأداء:

#### 1.7 مفهوم الأداء:

نقصد به متوسط الدرجات التي تحصل عليها أساتذة التربية البدنية خلال تطبيق سلم تقييم الأداء المستخدم في هذه الدراسة .

#### 2.7 مقاييس الأداء:

##### 1.2.7 المقاييس الموضوعية:

تحتوي هذه المقاييس على مجموعة من البيانات، يمكن عدّها ومشاهدتها أو مقارنتها مباشرة من موظف لآخر، كما تتمثل أيضا في ملاحظات مباشرة للأفراد، أو عن طريق تشغيلها على أجهزة الفيديو، وتشمل

(1) ناصر محمد العديلي، مرجع سابق، ص35،36.

المقاييس الموضوعية مؤشرات كمية ونوعية للإنتاج، وهناك مؤشرات أخرى لا تمثل الأداء بشكل مباشر: مثل الغياب والحوادث والشكاوي.

### 2.2.7 المقاييس الذاتية:

وهي المقاييس الأكثر استعمالاً في قياس الأداء، وتمثل في التقدير والحكم على الآخرين إلا أنها تتعرض إلى تحيز في بعض الأحيان من طرف مطبقي القياس، وهي تنقسم إلى أربع مجموعات رئيسية تتمثل في:

#### 1.2.2.7 المقاييس التدريجية:

تقوم هذه المقاييس على تقدير القائم بالقياس (المشرف) لدرجة احتواء الفرد على صفة معينة وفق مؤشرات، كالكفاءة والفاعلية، أو قد تكون جزئية، حيث يحتوي التقييم على عدد من المقاييس التي تتناول جوانب متعددة من هذا الأداء، كالسرعة والجودة في الأداء أو الابتكار والتصرف المستقل.....الخ.<sup>(1)</sup>

#### 2.2.2.7 المقاييس الترتيبية أو المقارنة:

وتتمثل في مقارنة الأفراد بعضهم ببعض، من حيث الكفاءة العامة للأداء، أو في بعض جوانب هذا الأداء ثم يتم ترتيب الأفراد تنازلياً، ويكون الفرد الذي يملك أكبر قدر من الصفات أثناء القياس في المرتبة الأولى والذي يليه في المرتبة الثانية، وهكذا حتى المرتبة الأخيرة.

#### 3.2.2.7 القوائم السلوكية:

ترتكز القوائم السلوكية على الأنشطة التي يقوم بها الفرد، والمقيم في هذه الحالة لا يقوم بعملية تقييم كفاءة الأداء، وإنما يسأل القائم بالقياس عن درجة اتصاف الفرد بسلوك معين أو قد يسأل عن درجة تكرار هذا السلوك.

(1) احمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص375.



### 3.2.2.7 الوقائع الحرجة:

- لتحديد مقاييس الأداء وفق هذه الطريقة، تتبع الخطوات التالية:
- تحديد الوقائع التي تمثل سلوكا يؤثر على كفاءة أداء العامل أو عدم كفاءته.
- انتقاء الوقائع المكونة لسلوك العامل من القائمين بالعمل، أو من رؤسائهم.
- تجميع عدد كبير من الوقائع السلوكية لنوع معين من العمل ودراستها، وفرزها على أساس درجة الحرج أو الحسم في علاقتها بالفاعلية أو عدم الفاعلية.<sup>(1)</sup>

### 3.7 تقييم الأداء:

إن الهدف من تقييم أداء الأفراد هو ترتيبهم تنازليا أو تصاعديا حسب مقدرتهم وخبرتهم وعاداتهم الشخصية، كما يساعد تقييم أداء الأفراد على وضع كل فرد في المكان الذي يتلاءم مع صفاته ومؤهلاته.<sup>(2)</sup> فعملية تقييم الأداء توفر معلومات عن مستوى الأداء، وتحديد وسائل لتطوير الأداء المستقبلي، كما توضح للفرد الأعمال الأكثر ملاءمة للصفات والمهارات التي يتمتع بها، كما تزود الإدارة التي ينتمي إليها بمعلومات على أدائه المهني ومدى إسهامه في تحقيق أهدافها وتحديد الاحتياجات التدريبية، وتحديد نوع الحوافز الممنوحة ومستواها، كما يساعد في تقييم وظائف الأفراد.

### 4.7 مشاكل الأداء:

لقد أكد الباحثون بأن مشاكل الأداء عند الأفراد من أصعب المهام التي تواجه الإدارة ولقد دلت البحوث الإحصائية أن مشاكل الأداء تنحصر في: التمرد، المشاجرة مع المشرف، مخالفة قواعد العمل، عدم النزاهة السرقة والتزوير، عدم الكفاءة، إثارة المتاعب، إضراب، غياب، تأخر، تناول المخدرات والكحول.

(1) المرجع السابق، ص 376، 377.

(2) محمد صايل عبيدات، مشاكل الأداء. مجلد رسالة المعلم، العدد الثاني، الأردن، 1995، ص 26.

وتعود أسباب مشاكل الأداء إلى ما يلي:

- عدم كفاية القدرة العقلية.
- عدم كفاية المعرفة المرتبطة بالوظيفة وواجباتها.
- الحالات الانفعالية، الإحباط والقلق.
- انخفاض دافع العمل.
- الأزمات العائلية (مرض، وفاة، طلاق).
- الاهتمام بمتطلبات الأسرة على حساب متطلبات العمل.<sup>(1)</sup>

### 8. أستاذ التربية البدنية والرياضية:

هو أكثر الأساتذة تأثيرا على التلاميذ فلا يقتصر دوره على تقديم أوجه الأنشطة البدنية المتعددة بل له دور أكبر من ذلك فهو يعمل على تقديم واجبات تربوية من خلال الأنشطة الرياضية التي تهدف إلى تنمية وتشكيل القيم والأخلاق الرفيعة للتلاميذ مع مراعاة ميول التلاميذ ، وهذا يساعد على اكتساب التلاميذ للقدرات البدنية والعلاقات الاجتماعية والاتجاهات والميول الايجابية.<sup>(2)</sup>

### 1.8 شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية:

#### 1.1.8 الشخصية التربوية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

نظرا للتطور التربوي المتواصل لكل من عمليتي التعليم والتعلم يجب علينا إذا أن نراعي الجوانب الخاصة للتلميذ لأنه هو العنصر الأهم في العملية التعليمية، وذلك يكون من الناحية النفسية والبدنية والاجتماعية بالطرق المدروسة الهادفة في التعليم، و يدخل العمل المهم للأستاذ في امتلاك الوسائل المادية والمعرفية الملائمة لمعالجة هذه المجالات الخاصة بالمتعلم، ويفترض على الأستاذ التركيز على جانبي النمو والتكيف كأهداف لتحقيق الغايات المنشودة بالتنسيق مع البرامج والدروس، كما أن للأستاذ تأثير كبيرا على جانب القيم والأخلاق .

(1) المرجع السابق، ص 27، 28.

(2) الوثيقة المرفقة لمنهاج السنة الثالثة ثانوي، الجزائر: اللجنة الوطنية للمناهج، ص 62.

## 2.1.8 الشخصية القيادية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

يقول ارنولد (ARNOLD) أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائداً لحد كبير بحكم سنه، وتخصه الجذاب، كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي للطفل وهو اللعب، كما زادت وسائل الإعلام من فرض شخصية الأستاذ كقائد في أيامنا هذه ويعتقد ويليامز (WILLIAMS) أن دور معلم التربية البدنية والرياضية فعال جدا وذلك إيجابياً أو سلبياً، بالنظر إلى أن الطفل يطبق ما يتعلمه من أسرته ومدرسته ومجتمعه.

ولقد توصلت (جنجز بالي) أن الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو أنهم أناس يعطون الآخرين إحساساً بالارتياح، ولديهم القدرة على إشعارهم بالأمان والانتهاة وبعض الاهتمام<sup>(1)</sup>.

## 2.8 مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

### 1.2.8 فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية:

يتحتم على المدرس التربية البدنية والرياضية فهم أهداف مهنة التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى أم أغراض مباشرة، فإن معرفة المدرس للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادراً على النجاح في عمله اليومي، وإذا ما عرف أغراض التربية البدنية والرياضية جيداً أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجها.

## 2.2.8 تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية وإدارته في ضوء الأغراض، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات أولها وأهمها:

- احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم، ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل "العمر" كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين، والأدوات، وحجم الفصل، وعدد التلاميذ، والأحوال المناخية.
- كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين، وتوفير عامل الأمان والسلامة ومن البديهي أن يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة.

(1) أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان، عدنان درويش جلون: التربية الرياضية المدرسية، ط4، القاهرة: دار الفكر العربي ص34،33.

### 3.2.8 توفير القيادة:

إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضية، والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء، هذه الخاصية لها أثر على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية. والقيادة لا تتأثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادراً على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية، ويجب أن يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية أن مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها، وليس المدرسة فحسب بل المجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يؤثر به.<sup>(1)</sup>

### 3.8 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

#### 1.3.8 الواجبات العامة:

تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية جزءاً لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي تعمل بها، وهي في نفس الوقت تعتبر النشاطات والفعاليات التي يبدونها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية.

- ولقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضية الجديد ما يلي:
- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق والالتزان.
  - يعد إعداداً مهنياً جيداً لتدريس التربية البدنية والرياضية.
  - يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
  - يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم.
  - لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.
  - لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.

(1) المرجع السابق، ص 39.

### 2.3.8 الواجبات الخاصة:

إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة، وفي نفس الوقت تعتبر من الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة ومنها:

- حضور اجتماعات هيئة التدريس، واجتماعات القسم و لقاءات تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعية.
- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ.
- تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.
- السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا.
- الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية<sup>(1)</sup>.

### 4.8 واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع:

- من أهم واجبات المدرس تدعيم العلاقة بين المدرسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به من خلال:
- التعاون مع المؤسسات الموجودة في المجتمع وخاصة المؤسسات التي تخدم مدرسته.
  - اشتراك أهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم المسابقات والبطولات المفتوحة التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع .
  - التطوع في الأندية أو الهيئات الرياضية وأن يساهم بمجهوده البناء في أن يحقق هذه الهيئات والنوادي وأهدافها.
  - أن يتحسس مشكلات مجتمعه وأن يبصر المواطنين بها ويشاركهم في معالجتها.
  - أن يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وأن يكون مثلا للمواطن الصالح علما وخلقا.
  - أن يوثق بين المنزل والمدرسة فيدعو أولياء أمور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعترض أبنائهم.

### 5.8 واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة:

- على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يتفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه أن يحترم تقاليد مهنته وأن يكون عضوا فعال من خلال اشتراكه في مختلف أنواع النشاط التي من شأنها أن تزيد من كفاءته وتدفعه إلى التقدم المستمر في مهنته، ويشمل هذا النشاط النواحي التالية:

(1) أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية. ط2، القاهرة: دار الفكر العربي، 2002، ص153، 152.

- الإطلاع المستمر على أحداث ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وأن يطبق معلوماته في تدريسه بقدر الإمكان.
- الاشتراك في المجلات والمطبوعات الدورية المهنية.
- محاولة الحصول على درجات علمية أعلى.
- العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الإطلاع المستمر على كل ما هو جديد.
- أن يتبع تقاليد المهنة الخلقية.<sup>(1)</sup>

---

(2) المرجع السابق، ص154.

# الفصل الثاني

## الدراسات المرتبطة

1- عرض الدراسات السابقة

2- تحليل ونقد الدراسات السابقة

### 1. عرض الدراسات السابقة :

#### 1.1 دراسة جابر عبد الحميد ( 1972 ) بغداد<sup>(1)</sup> بعنوان "الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس

الابتدائية" وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

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

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

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

أما أسباب عدم الرضا فتتمثل في:

- نظام التفقيش ونقص الوسائل التعليمية .
- إهمال التلاميذ للقيام بواجباتهم المنزلية .

#### 2.1 دراسة علي عسكر (1981) الكويت<sup>(2)</sup> بعنوان " الرضا الوظيفي للمدرسين بالكويت "

وكان الهدف تحديد:

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

(1) جابر عبد الحميد، الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية. (رسالة ماجستير)، جامعة بغداد، 1972 .

(2) علي عسكر، الدافعية في مجال العمل، منشورات ذات السلاسل، الكويت، 1981، ص 79، 85.



وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على وجود قصور في تلبية الحاجات الأساسية حيث أبدى المدرسون عدم الرضا إزاء المرتب والفرص المتاحة لتطوير قدراتهم وللتقدم العلمي، والإدراك الاجتماعي لأهمية التدريس كمهنة والعدالة فيها بتعلق المردود المالي والعلاقة مع المجتمع المحيط بالمدرسة.

وتوصل الباحث إلى أن لكل من هذه الجوانب أثره الكبير على رضا المدرس بوظيفته ابتداء من المرتب الذي يمكنه أن يعيش الحياة الكريمة الملائمة وحتى التطور المهني والعلمي الذي يدعم إحساسه بذاته وأهميته في المجتمع.

### 3.1 دراسة ( الموسوي 1995 ) الكويت<sup>(1)</sup> بعنوان "الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس

الثانوية في دولة الكويت" وهدف هذا البحث إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية للمقررات و تحديد العوامل التي تؤثر على مستوى الرضا الوظيفي ، للإجابة على تساؤلات مشكلة البحث ووصولاً لأهدافه استخدم المنهج الوصفي، ويدور الإطار النظري للبحث حول العناصر التالية : الرضا الوظيفي ، نظام المقررات، المرشد التربوي، و من أهم النتائج التي توصل إليها هذا البحث:

- إعادة النظر في نظام الحوافز و العلاوات و الرواتب المتعلقة بوظيفة المرشد التربوي.

- العمل على توفير مكان مناسب لاستقبال الحالات و حفظ الملفات لتحقيق السرية في المجتمع

المدرسي لوظيفة المرشد التربوي

- العمل على تحديد التوصيف المناسب لوظيفة المرشد التربوي بحيث تكون أكثر وضوحاً و يحتاج

العديد من المرشدين إلى تطوير مهاراتهم و كفاءاتهم و زيادة معلوماتهم.

### 4.1 دراسة العياشي بن زروق ( 1996 ) الجزائر<sup>(2)</sup> بعنوان "الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة

الأساسية (الطور الأول والثاني والثالث) "واشتملت العينة على ( 200 مدرسا) واستخدم الباحث في جمع البيانات مقياساً مؤلفاً من (24 حاجة) ذات علاقة مباشرة برضا المدرس، ومدعماً بمقياس ثانٍ يقيس مدى أهمية كل حاجة بالنسبة إليه وقد أسفرت النتائج على ما يلي :

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

(1) الموسوي، الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية، (رسالة ماجستير)، الكويت:1995.

(2) العياشي بن زروق، الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الابتدائية (رسالة ماجستير)، معهد علم النفس، جامعة الجزائر:1976.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا بين المدرسين والمدرسات (مستوى الرضا ظهر أعلى لدى المدرسات).
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا بين مدرسي (الطور الأول والثاني) و (الطور الثالث).
- وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية في تصور المدرسين لأهمية الحاجات (24).

### 5.1 دراسة بوظرفية حم و, دوقة أم د, لورسي عبد القادر (2007) الجزائر: <sup>(1)</sup> بعنوان

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

- توزيع مستوى الرضا حسب الخصائص الفردية والمهنية لأفراد العينة وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عدا الدخل الشهري, وتبين أن درجات الرضا لدى أفراد العينة اقل من ( 216) وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا,ومنه فإن مستوى الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا, كما ظهر أن أغلبية أفراد العينة (88%) أولو أهمية كبرى للرضا عن مهنة التعليم.

### 2. تحليل ونقد الدراسات السابقة:

بعد اطلاعنا واستقراءنا للبحوث والدراسات السابقة, اتضح لنا أن أغلب الدراسات التي عالجت موضوع الرضا الوظيفي تطرقت للرضا المهني لمختلف المهن ونذكر منها دراسات "علي عسكر" و"العايشي بن زروق" التي تناولت الرضا الوظيفي للمدرسين والمدرسات بصفة عامة ودراسة "جابر عبد الحميد" الذي تطرق إلى عوامل الرضا الوظيفي عند المعلمين والمعلمات بينما كانت دراسة "الموسوي" عن الرضا الوظيفي للمرشد التربوي, بينما لم نجد أي دراسات سابقة تناولت الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية والذي سنتناوله في دراستنا هذه.

وتجدر الإشارة إلى قلة البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي على مستوى الجزائر وان كانت هناك بعض الدراسات في هذا المجال فهي قليلة ونادرة, هذا من ناحية ومن ناحية أخرى فليس هناك دراسات في

(1) حمو بوظرفية, احمد دوقة, عبد القادر لورسي, عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي. ط1, الجزائر: مخبر الوقاية والأرغوميا, 2007.

## الملاحق

---

حدود علمنا تناولت الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالأداء التربوي لذا فنستطيع أن نقول أنها دراسة جديدة لم يتم التطرق لها من قبل.

أما الدراسات المتعلقة بموضوع الأداء فهي قليلة جدا، والدراسة الحالية وان كانت تتفق مع اغلب الدراسات السابقة من حيث تناولها لبعض المتغيرات، لدراسة علاقتها بالرضا عن العمل، إلا أنها تختلف عنها لاقتصارها على مجموعة من العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي والمتمثلة في: محتوى العمل، الأجر، المكانة الاجتماعية للمهنة، كما تخص الدراسة أساتذة التربية البدنية والرياضية وهذا ما لم تتطرق له جميع الدراسات السابقة الأخرى.

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

# الفصل الثالث

## طرق ومنهجية الدراسة

- 1- المنهج المستخدم في الدراسة
- 2- متغيرات الدراسة
- 3- الدراسة الإستطلاعية
- 4- مجتمع وعينة الدراسة
- 5- حدود الدراسة
- 6- أدوات جمع البيانات
- 7- أساليب التحليل الإحصائي

### 1. المنهج المستخدم في الدراسة:

تختلف المناهج المتبعة تبعاً لاختلاف المواضيع المدروسة في مجال البحث العلمي ، وفي بحثنا هذا قمنا بإتباع المنهج الوصفي وهذا للتأكد من صحة فرضياتنا ، ويعتبر المنهج الوصفي من بين أهم المناهج الموضوعية، وذلك أن المستجوبين يجدون كل الحرية في التعرف لأرائهم وزيادة إلى هذا فطبيعة موضوعنا تتطلب مثل هذا المنهج . وهذا لجمع البيانات اللازمة حول الموضوع والقيام بمعالجتها وتفسيرها.

### 2. متغيرات الدراسة:

#### 1.2 المتغيرات المستقلة:

الرضا الوظيفي.

#### 2.2 المتغيرات التابعة:

أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

### 3. الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بإجراء دراسة استطلاعية أولية على عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية ورقلة ، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، أجريت هذه الدراسة على عينة تكونت من 15 أستاذ للتربية البدنية والرياضية ثم أعيد الاختبار على نفس العينة وفي نفس المكان وتحت نفس الظروف ، ولقد كان الهدف من إجراء الدراسة الاستطلاعية حساب معامل الثبات لمقياس الرضا الوظيفي المطبق في الدراسة وكان على النحو التالي:

### 1.3 نتائج الدراسة الاستطلاعية:

#### 1.1.3 ثبات المقياس:

تم استخدام طريقة الاختبار وإعادة، وبعد أداء الاختبارات قمنا بمعالجة النتائج بواسطة حساب معامل الارتباط بيرسون وتحصلنا على:

جدول رقم(1) يمثل معامل ثبات المقياس:

معامل الارتباط بيرسون (R)	المقياس
0.92	الرضا الوظيفي

تظهر هذه النتائج أن ثبات المقياس.

#### 2.1.3 صدق المقياس:

تم حساب الصدق الذاتي والذي هو الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

جدول رقم(2) يمثل الصدق الذاتي:

الصدق الذاتي	المقياس
0.95	الرضا الوظيفي

يتضح من الجدول أن المقياس يتمتع بقدر كبير من الصدق.

#### 4. مجتمع وعينة الدراسة :

##### 1.4 مجتمع الدراسة:

مجتمع البحث يمثل جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط و الثانوي في ولاية ورقلة والذين يبلغ عددهم 289 أستاذا حسب المعلومات المتحصل عليها من مديرية التفتيش والتكوين التابعة لمديرية التربية لولاية ورقلة.

##### 2.4 عينة الدراسة :

تكونت عينة الدراسة من 30 أستاذ للتربية البدنية والرياضية وتم اختيارهم بطريقة عشوائية من الطورين المتوسط والثانوي لولاية ورقلة.

##### 1.2.4 عرض نتائج عينة الدراسة حسب استمارة المعلومات:

جدول رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب الجنس:

النسبة المئوية	التكرارات	
100%	30	ذكر
00%	00	أنثى
100%	30	المجموع

جدول رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي:

النسبة المئوية	التكرارات	
10%	03	تقني سامي
76,66%	23	ليسانس
13,33%	04	ماستر
100%	30	المجموع



جدول رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب الخبرة:

النسبة المئوية	التكرارات	
53,33%	16	أقل من 5 سنوات
26,66%	08	من 06 إلى 10 سنوات
20%	06	أكثر من 10 سنوات
100%	30	المجموع

جدول رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري:

النسبة المئوية	التكرارات	
13,33%	04	بين 30000 و 40000 دج
56,66%	17	بين 40000 و 50000 دج
30%	09	أكثر من 50000 دج
100%	30	المجموع

### 5. حدود الدراسة:

#### 1.5 المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة في متوسطات و ثانويات ولاية ورقلة .

#### 2.5 المجال الزمني:

قمنا بالإجراءات الميدانية طول الفترة الزمنية بداية من 2014/04/15 إلى غاية 2014/04/30 .

## 6. أدوات جمع البيانات:

### 1.6 مقياس الرضا الوظيفي: الملحق رقم (1)

يتكون المقياس من 20 عبارة، مقسمة إلى ثلاث محاور:

المحور الأول: محتوى العمل، يضم 13 عبارة.

المحور الثاني: الأجر، يضم عبارتين.

المحور الثالث: المكانة الاجتماعية للمهنة، ويضم 5 عبارات.

ويطبق المقياس على أساتذة التربية البدنية والرياضية بحيث يجب المفحوص بوضع علامة ( X ) أمام الإجابة المختارة وهذا بإتباع مقياس متدرج متكون من ثلاث إجابات (راض، راض إلى حد ما، غير راض) ولقد تم التأكد من ثبات وصدق المقياس في الدراسة الاستطلاعية.

### 2.6 سلم تقييم الأداء: الملحق رقم (2)

هو عبارة عن سلم مكون من ثلاث اختبارات متدرجة الإجابة (حسن، متوسط، مقبول) على الترتيب،

وتعطى الدرجات (3، 2، 1) على الترتيب، هذا السلم موجه إلى نائب مدير الدراسات للمؤسسات أو المدير

بصفته المسئول المباشر على الأساتذة، ليعطي رأيه عن كل أستاذ فيما يتعلق بتقييم أدائه.

## 7. أساليب التحليل الإحصائي:

- حساب النسب المئوية والتكرارات.

- معامل الارتباط بيرسون.

- معامل الارتباط سبيرمان.

- المتوسط الحسابي.

- الانحراف المعياري.

الفصل الرابع

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

عرض نتائج البحث حسب الفرضيات:

1.1 عرض نتائج الفرضية الأولى:

يوجد مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

استخدمنا المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لوصف درجات العينة وهذا ما توضحه الجداول التالية:

الجدول رقم (07)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأبعاد مقياس الرضا الوظيفي

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة
محتوى العمل	2,22	0,27	2
الأجر	2,06	0,56	3
المكانة الاجتماعية للمهنة	2,61	0,28	1
المقياس ككل	2,30	0,28	

يوضح الجدول أعلاه أن بعد المكانة الاجتماعية جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,61) وانحراف

معيارى (0,28) وجاء بعده في المرتبة الثانية محتوى العمل بمتوسط حسابي (2,22) وانحراف معيارى (0,27)

وجاء بعد الأجر في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2,06) وانحراف معيارى (0,56)، أما المقياس ككل قد بلغ

المتوسط الحسابي (2,30) وانحراف معيارى (0,28).

## الفصل الرابع الملاحق

الجدول رقم (08)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد محتوى العمل

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	0,53	2,93	اختيارك لمهنة التدريس	01
07	0,78	2,26	التكوين الأولي الذي تلقيته	02
06	0,74	2,30	البرامج التربوية التي تطبقها	03
05	0,66	2,33	طريقة التدريس التي تطبقها	04
10	0,74	2,00	النتائج التي يحققها تلاميذك	05
13	0,81	1,76	الفرص التي تتيحها لك مهنة التعليم لتحقيق رغباتك الشخصية	06
09	0,69	2,06	توقيتك الأسبوعي	07
02	0,68	2,50	أدائك في ممارسة مهنة التعليم	08
08	0,74	2,16	الفرص المتاحة لك لاختيار الأقسام الدراسية	09
11	0,66	1,90	تقدير الإدارة لمجهوداتك	10
12	0,64	1,83	الفرص المتاحة لك لاختيار التوقيت المناسب	11
03	0,68	2,46	القوانين التي تضبط العلاقة بين الأساتذة والإدارة	12
04	0,62	2,40	الفرص المتاحة لتكوين علاقات حسنة مع إدارة المؤسسة	13

يتضح من الجدول في بعد محتوى العمل أن العبارة رقم (01) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,93) وانحراف معياري (0,53) بينما جاءت العبارة رقم (08) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,50) وانحراف معياري (0,68)، في حين جاءت العبارة رقم (06) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (1,76) وانحراف معياري (0,81).

## الفصل الرابع الملاحق

الجدول رقم (09)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد الأجر

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
02	0,76	1,96	راتبك الشهري بالنظر لمستوى المعيشة	14
01	0,64	2,16	الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى	15

يتضح من الجدول في بعد الأجر أن العبارة رقم (15) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,16) وانحراف معياري (0,64) بينما جاءت العبارة رقم (14) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (1,96) وانحراف معياري (0,76) الجدول رقم (10)

يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات بعد المكانة الاجتماعية للمهنة

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	الرقم
01	0,56	2,76	نظرة المجتمع لك كأستاذ	16
05	0,67	2,43	مكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الأخرى	17
04	0,50	2,46	أهمية دورك في المجتمع	18
02	0,44	2,73	القيمة التي يعطيها أصدقاؤك لمهنتك	19
03	0,47	2,66	السمعة التي تنالها أسرته من مهنتك	20

يتضح من الجدول في بعد المكانة الاجتماعية للمهنة أن العبارة رقم (16) جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2,76) وانحراف معياري (0,56) بينما جاءت العبارة رقم (19) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2,73) وانحراف معياري (0,44)، في حين جاءت العبارة رقم (17) في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (2,43) وانحراف معياري (0,67).

## 2.1 عرض نتائج الفرضية الثانية:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن الأجرة التي يتلقاها شهريا. ولتوضيح العلاقة بين الأداء والرضا عن الأجرة استخدمنا معاملين للارتباط بيرسون وسبيرمان وهذا ما يوضحه الجدولان التاليان:

الجدول رقم (11)

يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن الأجرة والأداء

الأداء		الرضا عن الأجرة
العينة = 30		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0,656	0,085	

الجدول رقم (12)

يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا عن الأجرة والأداء

الأداء		الرضا عن الأجرة
العينة = 30		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط سبيرمان	
0,918	0,020	

يتبين من الجدولان أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ ( 0,085 ) ومستوى دلالة ( 0,656 ) ومعامل الارتباط سبيرمان قد بلغ ( 0,020 ) ومستوى دلالة ( 0,918 ) بالنسبة للعلاقة بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن الأجرة التي يتلقاها شهريا وهي معاملات غير دالة إحصائية بالنسبة لمستوى الدلالة 0,05.

### 3.1 عرض نتائج الفرضية الثالثة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن المكانة الاجتماعية لمهنته. ولتوضيح العلاقة بين الأداء والرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة استخدمنا معاملين للارتباط بيرسون وسبيرمان وهذا ما يوضحه الجدولان التاليان:

الجدول رقم (13)

يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة والأداء

الأداء		الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة
العينة = 30		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0,325	0,186	

الجدول رقم (14)

يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة والأداء

الأداء		الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة
العينة = 30		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط سبيرمان	
0,720	0,068	

يتبين من الجدولان أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ ( 0,186 ) ومستوى دلالة ( 0,325 ) ومعامل الارتباط سبيرمان قد بلغ ( 0,068 ) ومستوى دلالة ( 0,720 ) بالنسبة للعلاقة بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن المكانة الاجتماعية للمهنة وهي معاملات غير دالة إحصائية بالنسبة لمستوى الدلالة 0,05.



#### 4.1 عرض نتائج الفرضية الرابعة:

- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن محتوى العمل الذي يمارسه في المؤسسة.

ولتوضيح العلاقة بين الأداء والرضا عن محتوى العمل استخدمنا معاملين للارتباط بيرسون وسبيرمان وهذا ما يوضحه الجدولان التاليان:

الجدول رقم (15)

يوضح معامل الارتباط بيرسون بين الرضا عن محتوى العمل والأداء

الأداء		الرضا عن محتوى العمل
العينة = 30		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط بيرسون	
0,197	0,242	

الجدول رقم (16)

يوضح معامل الارتباط سبيرمان بين الرضا عن محتوى العمل والأداء

الأداء		الرضا عن محتوى العمل
العينة = 30		
مستوى الدلالة	معامل ارتباط سبيرمان	
0,189	0,246	

يتبين من الجدولان أعلاه أن معامل الارتباط بيرسون قد بلغ ( 0,242) ومستوى دلالة ( 0,197) ومعامل الارتباط سبيرمان قد بلغ ( 0,246 ) ومستوى دلالة ( 0,189) بالنسبة للعلاقة بين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورضاه عن محتوى العمل وهي معاملات غير دالة إحصائيا بالنسبة لمستوى الدلالة 0,05.

### 2. مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

#### 1.2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

تظهر النتائج المحصل عليها من الجدول رقم (07) لأبعاد الرضا الوظيفي بأن بعد المكانة الاجتماعية للمهنة جاء في المرتبة الأولى وذلك راجع إلى أن مهنة التعليم من المهن الشريفة وبالخصوص مادة التربية البدنية والرياضية كونها مادة محبوبة من طرف التلاميذ وهذا ينعكس عن المجتمع، فأستاذ التربية البدنية والرياضية له مكانة مرموقة في المجتمع حيث يلقي تقدير كبير من جميع أفراد المجتمع وذلك لأهمية الدور الذي يقوم به في تربية النشء.

وتتناقض نتيجة بحثنا مع ما توصل إليه البحث الذي قام به (العياشي بن زروق 1996) حيث كان عدم رضا المعلمين عن مكانة مهنة التعليم في المجتمع في المرتبة الأولى، حيث تبين أن الكثير ممن يلتحقون بالمهنة وفي نيتهم البقاء لفترة معينة يغادرونها بمجرد أن يجدوا مهنة أخرى تؤمن لهم العيش الكريم، وتجلب لهم القدر الرفيع، كما صنف المعلم في نظر المجتمع في خانة الفقراء لدرجة أنه لم يعد يملك الشجاعة ليصرح بالمهنة التي يمارسها. وجاء الرضا عن محتوى العمل في المرتبة الثانية وذلك لأن أستاذ التربية البدنية يتأثر بما يقدمه التلاميذ فقد يشعر بالملل الشديد نتيجة روتينية العمل وعدم التحديد فيه من قبل المسؤولين فالأستاذ الذي تتوفر له الوسائل التي تساعده في العمل ذلك ما يشجعه ويبعث فيه الحيوية والنشاط والرغبة في العمل ويضيف (VROOM) ان الفرد الذي تتاح له فرصة اختيار طرق أداء العمل وتحديد سرعته يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا عن العمل لديه وهذا ما تأكده نظرية (MASLOW) حيث يعتبر كل إنجاز يقوم به الفرد عن طريق استخدام قدراته الخاصة مثل إشباع حاجة تحقيق الذات، وبالتالي يؤدي إلى الشعور بالرضا عن ما حققه.

وجاء بعد الرضا عن الأجر في المرتبة الأخيرة وهذا لعدم الرضا التام عن الأجرة التي يتقاضونها لأنها لا تكفي لسد حاجياتهم الأساسية وخصوصا إذا كان الأستاذ رب لعائلة كبيرة وهذا ما يتماشى مع دراسة "العياشي بن زروق" الذي يعتبر العائد المادي مؤشر قوي وبدرجة كبيرة على رضا المعلم عن عمله.

وتفسر أيضا النتائج في الجدول رقم (08) لبعد محتوى العمل بأن العبارة رقم (01) جاءت في المرتبة الأولى وهذا لأنهم اختاروا عملهم بوعي ولم يكن التحاقهم بعملهم صدفة وكذا كون مهنة التدريس مهنة شريفة لما تقدمه من احترام وتقدير للمدرس من طرف المجتمع، وجاءت العبارة رقم (08) في المرتبة الثانية لأن الفرد كلما تتاح له

## الفصل الرابع الملاحق

فرصة اختيار طرق أداء العمل يؤدي إلى ارتفاع مستوى الرضا عن عمله وهذا ما جاء في نظرية (Maslow) حيث يعتبر أن كل انجاز يقوم به الفرد عن طريق استخدام قدراته الخاص يمثل اشبع حاجة تحقيق الذات، وجاءت العبارة رقم (06) في المرتبة الأخيرة لكون مهنة التعليم لا تحقق للأستاذ رغباته الخاصة وذلك لنقص الراتب وضغط ساعات العمل.

وتفسر النتائج في الجدول رقم (09) لبعده الأجر بأن العبارة رقم (15) جاءت في المرتبة الأولى لأن الأستاذ ينظر إلى أن الراتب الذي يتلقاه جيد مقارنة بالمهنة الأخرى المشابهة لعمله وهي أكثر صعوبة وأكثر أخطاراً، بينما جاءت العبارة رقم (14) في الدرجة الثانية وهذا راجع إلى أن الأستاذ غير راض إلى حد ما عن أجره نظراً لغلاء المعيشة وتعدد حاجياته وهذا سبب كاف لعم رضاه تماماً عن الأجر الذي يتلقاه لأنه لا يكفيه لسد حاجياته كلها.

كما تفسر النتائج في الجدول رقم (10) لبعده المكانة الاجتماعية للمهنة بأن العبارة رقم (16) جاءت في المرتبة الأولى وهذا يرجع إلى أن الأستاذ راض عن نظرة المجتمع إليه وبأنه ينال كل التقدير مقابل الدور الذي يقوم به ويعتبرونه قدوة حسنة لأولادهم بينما جاءت العبارة رقم (19) في المرتبة الثانية لان الأستاذ راض إلى حد ما عن القيمة التي يعطيها أصدقائه لمهنته من جوانب عدة، فيرونها مهنة شريفة يتمناها كل فرد من الأصدقاء، بينما جاءت العبارة رقم (17) في المرتبة الأخيرة لأنه كان هناك انخفاض في الرضا عن العمل لدى الأساتذة وخاصة في البلدان التي تنخفض فيها النظرة للأستاذ ومكانته الاجتماعية ومعنى هذا أن الأستاذ غير راض عن قيمته وقيمة العمل الذي يمارسه بالنسبة للمجتمع.

ومنه نستخلص أن هناك مستويات مختلفة للرضا عن العمل وهذه المستويات تختلف من بعد لآخر ومن كل عبارة إلى عبارة أخرى من مقياس الرضا الوظيفي وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.

### 2.2 مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الثانية والثالثة والرابعة:

يتبين من خلال الجداول رقم: (11،12،13،14،15،16) الخاصة بعلاقة أبعاد الرضا الوظيفي والأداء على عدم وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائية بالنسبة لمستوى الدلالة بين الرضا عن أبعاد الرضا المذكورة (الأجرة المكانة الاجتماعية للمهنة، محتوى العمل) وقد حدثت هذه العلاقة بعامل الصدفة وهذه النتائج المحصل عليها

## الفصل الرابع الملاحق

تؤدي إلى عدم صحة الفرضيات الثانية والثالثة والرابعة ومنه نقول أن ليس هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والأداء وهذا ما ينفي الفرضية العامة.

وتتفق النتائج المتوصل إليها في الدراسة مع نتائج البحث الذي قامت به "محمودية شهرية" عن الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي المرحلة الثانوية، حيث أجرت الدراسة على (120 معلم) وقسمت أبعاد الرضا الوظيفي إلى ثمانية أبعاد وتحصلت على معاملات الارتباط على مستوى الدلالة 0,05 التالية:

- معامل الارتباط بين الرضا عن الأجرة والأداء يساوي (-0,03).

- معامل الارتباط بين الرضا عن المكانة الاجتماعية والأداء يساوي (-0,08).

- معامل الارتباط بين الرضا عن فرص الترقية والأداء يساوي (-0,09).

- معامل الارتباط بين الرضا عن نمط الإشراف والأداء يساوي (-0,09).

- معامل الارتباط بين الرضا عن محتوى العمل والأداء يساوي (0,12).

- معامل الارتباط بين الرضا عن ساعات العمل والأداء يساوي (0,11).

- معامل الارتباط بين الرضا عن جماعة العمل والأداء يساوي (-0,08).

- معامل الارتباط بين الرضا عن الظروف الفيزيائية والأداء يساوي (0,13).

وهي معاملات ارتباطية ضعيفة، وهذا ما أكد عدم وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائياً بين أبعاد الرضا الوظيفي والأداء وعدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي والأداء لدى معلمي المرحلة الثانوية.<sup>(27)</sup> وفي الأخير نستخلص عدم وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي والأداء.

(1) محمودة شهرية، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي، (رسالة ماجستير)، جامعة الجزائر، قسم علم النفس وعلوم التربية، 2001.

### خلاصة عامة:

لقد أسفرت نتائج الدراسة التي أجريت حول موضوع "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية على عينة من (30) أستاذ للتربية البدنية بولاية ورقلة) لغرض الكشف عن مستويات الرضا والعلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية عن:

- وجود اختلاف في مستوى الرضا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي ووجود اختلاف في مستوى الرضا بين كل عبارة وأخرى من عبارات مقياس الرضا الوظيفي وهذا ما أثبت صحة الفرضية الأولى.

كما توصلنا إلى النتائج التالية:

- عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الرضا عن الأجرة وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الرضا عن المكانة الاجتماعية للمهنة وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الرضا عن محتوى العمل وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية. وهذا ما ينفي صحة الفرضيات: الثانية والثالثة والرابعة.
- كما كشفت الدراسة عن عدم وجود علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية وهذا ما أثبت عدم صحة الفرضية العامة.

### خاتمة:

إن هذه الدراسة الميدانية التي تناولت موضوع "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية" كشفت وبشكل واضح نتائجها عن نقائص كثيرة مطروحة في الميدان التربوي، تمثلت آثارها في الانخفاض الشديد لمستوى الرضا عن الوظيفة ومستوى الأداء لدى الأغلبية الساحقة من الأساتذة المستجوبين (30 أستاذ للتربية البدنية والرياضية) تجاه (20 حاجة) المحددة في مقياس الرضا الوظيفي وذات العلاقة المباشرة بالرضا، كونها تمثل اغلب الحاجات الأساسية التي تؤدي في حال توفرها كما يرى المختصون في مجال العمل إلى الرفع من مستوى الرضا لدى العامل الذي يؤدي بدوره إلى الرفع من مستوى الأداء لديه، كما نرى انه وبالرغم من صغر حجم العينة المستخدمة فإن نتائجها تبدو محيرة وملفتة للانتباه ويمكن اعتبارها مؤشرا دالا على وضعية تربوية غير صحية وقد تكون النتائج المتوصل إليها خلال هذا البحث خطوة في مجال البحث العلمي نحو معرفة الواقع والمشاكل التي يواجهها أستاذ التربية البدنية والرياضية، ومن ثم محاولة التخفيف من حدتها والقضاء عليها مستقبلا.

### الاقتراحات:

بعد أن كشفت نتائج الدراسة عن انخفاض شديد في مستوى الرضا وعدم علاقته بالأداء نتيجة القصور الكبير في تلبية الحاجات الأساسية والضرورية المحددة في مقياس الرضا وللتحقيق من حدة هذه الظاهرة السلبية المحبطة لمعنويات الأساتذة والمؤثرة سلباً على أدائهم العلمي والتربوي نتوجه الى المشرفين على تسيير القطاع التربوي بالاقتراحات التالية:

1. إعادة النظر في طريقة انتقاء وإعداد وتكوين أساتذة التربية البدنية والرياضية.
2. انتقاء العناصر الصالحة لمهنة التدريس وذلك بالكشف المبكر عنهم منذ المراحل التعليمية الأولى التي يمرون بها.
3. انتقاء خير الأساتذة الذين يتولون تكوين الأساتذة الطلبة ممن تتوفر فيهم الكفاءة العلمية العالية والخبرة التربوية الضرورية للتدريس في معاهد التربية البدنية والرياضية.
4. إتاحة الفرص الضرورية المساعدة على تطوير وترقية الأساتذة في مهنتهم وذلك بإيجاد حوافز ودوافع تسمح لهم بمواصلة تعليمهم وأبحاثهم في وقت فراغهم.
5. العمل على تخفيض عدد الطلاب في الفوج الواحد، لتمكين الأستاذ من أداء مهمته التربوية في أيسر حال وعلى أتم وجه.
6. توفير الوسائل التربوية والتعليمية لمساعدة الأستاذ ليتمكن من القيام بواجباته العلمية والتربوية في أحسن الظروف.
7. العمل على رفع العائد المالي للأستاذ بشكل يتيح له الحياة الكريمة.
8. إعطاء الأستاذ فرصة للمشاركة واتخاذ القرار، وذلك بإقامة ندوات تربوية، تسمح للأستاذ بطرح الأفكار المستتحة من خبرته المهنية ومعالجة المشكلات في ضوء ذلك.

قائمة

المر اجع



## المراجع

### - أولا الكتب:

- 1 - احمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي. ط3، مصر: دار النهضة العربية للطباعة والنشر، 1979.
- 2 - أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية. ط2، القاهرة: دار الفكر العربي، 2002.
- 3 - أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان، عدنان درويش جلون: التربية الرياضية المدرسية، ط4، القاهرة: دار الفكر العربي 1999.
- 4 - حمو بوظرفية، احمد دوقة، عبد القادر لورسي، عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي. ط1، الجزائر: مخبر الوقاية والأرغنوميا، 2007.
- 5 - زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية. ط1، القاهرة: دار الفكر العربي، 2008.
- 6 - كمال محمد عويصة، علم النفس الصناعي. ط1، بيروت: دار الكتب العلمية، 1991.
- 7 - محمد مسلم، مدخل إلى علم النفس العمل. ط1، الجزائر: 2001.
- 8 - محمد صايل عبيدات، مشاكل الأداء. مجلد رسالة المعلم، العدد الثاني، الأردن: 1995.
- 9 - مصطفى عشوي، علم النفس الصناعي والتنظيمي. الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.
- 10 - نبيه صالح السامرائي، علم النفس الإعلامي. القاهرة: دار المناهج للنشر، 1989.

ثانيا الرسائل الجامعية والمجلات:

- 1 - الموسوي, الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية, (رسالة ماجستير), الكويت:1995.
- 2 - العياشي بن زروق, الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الابتدائية(رسالة ماجستير), معهد علم النفس, جامعة الجزائر:1976.
- 3 - الوثيقة المرفقة لمنهاج السنة الثالثة ثانوي, الجزائر: اللجنة الوطنية للمناهج.
- 4 - جابر عبد الحميد, الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية.(رسالة ماجستير), جامعة بغداد, 1972 .
- 5 - علي عسكر, الدافعية في مجال العمل. الكويت: منشورات ذات السلاسل, 1981.
- 6 - شكري سيد أحمد, الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية. قطر: جامعة قطر, حولية كلية التربية, 1991.
- 7 - محمودية شهرية, الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي, (رسالة ماجستير), جامعة الجزائر, قسم علم النفس وعلوم التربية, 2001.
- 8 - ناصر محمد ألعديلي, الرضا الوظيفي(رسالة ماجستير في علم النفس الاداري). المملكة العربية السعودية: مجلة الإدارة العامة 1981.

المؤمنين

**الملحق رقم (01)**  
**جامعة قاصدي مرباح ورقلة**  
**معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية**  
**الاستبيان**

**حضرة الأستاذ المحترم :**

في إطار القيام بدراسة حول الظروف المهنية التي يعمل فيها أستاذ التربية البدنية, نرجو منك أن تزودنا بالمعلومات المناسبة لهذا الموضوع, بصفتك الشخص المؤهل لذلك, و أن تساعدنا بالإجابة عن هذا الاستبيان بكل صدق ونعدك أن إجابتك سوف تبقى محفوظة ولن تستعمل إلا لأغراض علمية, ونشكرك جزيل الشكر.

**ملاحظة:** الرجاء منك قراءة كل عبارة بدقة, ثم الإجابة عليها بوضع علامة (x) في المربع الذي يعبر عن رأيك الخاص, علما بأنه ليس هناك إجابات صحيحة وإجابات خاطئة, بل كل العبارات تعبر عن آراء مختلفة, ومن بين ثلاث حالات ممكنة للإجابة عليك في كل مرة اختيار واحدة فقط.

**معلومات عامة:**

- 1 الجنس: ذكر ( ) أنثى ( )
- 2 المؤهل العلمي: ليسانس ( ) ماستر ( ) تقني سامي ( )
- 3 الخبرة:.....سنة
- 4 مستوى الدخل الشهري:  
بين 30000 دج و 40000 دج ( )  
بين 40000 دج و 50000 دج ( )  
أكثر من 50000 دج ( )

## الملاحق

غير راض	راض إلى حد ما	راض	ما مدى رضاك عن
			1 اختيارك لمهنة التدريس
			2 التكوين الأولي الذي تلقيته
			3 البرامج التربوية التي تطبقها
			4 طريقة التدريس التي تطبقها
			5 النتائج التي يحققها تلاميذك
			6 الفرص التي تتيحها لك مهنة التعليم لتحقيق رغباتك الشخصية
			7 توقيتك الأسبوعي
			8 أدائك في ممارسة مهنة التعليم
			9 الفرص المتاحة لك لاختيار الأقسام الدراسية
			10 تقدير الإدارة لمجهوداتك
			11 الفرص المتاحة لك لاختيار التوقيت المناسب
			12 القوانين التي تضبط العلاقة بين الأساتذة والإدارة
			13 الفرص المتاحة لتكوين علاقات حسنة مع إدارة المؤسسة
			14 راتبك الشهري بالنظر لمستوى المعيشة
			15 الراتب الشهري مقارنة برواتب العاملين في قطاعات أخرى
			16 نظرة المجتمع لك كأستاذ
			17 مكانة وظيفتك مقارنة بالمهن الأخرى
			18 أهمية دورك في المجتمع
			19 القيمة التي يعطيها أصدقاؤك لمهنتك
			20 السمعة التي تنالها أسرته من مهنتك











**الملحق رقم (06)**  
**مصفوفة أبعاد الرضا والأداء مع الرتب**

الرتبة	الاداء	الرتبة	المجموع	الرتبة	المكانة الاجتماعية	الرتبة	الاجر	الرتبة	محتوى العمل	
11.5	2	21.5	45	2.5	15	17.5	4	25.5	26	1
24	1	29	36	26	12	25	3	30	21	2
3	3	4.5	50	2.5	15	17.5	4	8	31	3
11.5	2	8.5	49	17	13	8	5	8	31	4
24	1	24.5	44	7.5	14	25	3	23.5	27	5
11.5	2	26	43	26	12	17.5	4	23.5	27	6
24	1	12.5	48	17	13	29	2	3.5	33	7
11.5	2	8.5	49	17	13	8	5	8	31	8
24	1	15	47	7.5	14	8	5	21	28	9
24	1	8.5	49	7.5	14	2	6	18	29	10
11.5	2	1	54	7.5	14	17.5	4	1	36	11
11.5	2	15	47	2.5	15	17.5	4	21	28	12
24	1	4.5	50	7.5	14	2	6	14	30	13
3	3	3	52	17	13	2	6	3.5	33	14
3	3	18	46	17	13	25	3	14	30	15
11.5	2	2	53	2.5	15	17.5	4	2	34	16
11.5	2	18	46	26	12	17.5	4	14	30	17
24	1	30	32	30	8	29	2	28.5	22	18
24	1	28	37	17	13	29	2	28.5	22	19
3	3	15	47	17	13	17.5	4	14	30	20
24	1	8.5	49	17	13	8	5	8	31	21
24	1	8.5	49	17	13	8	5	8	31	22
11.5	2	18	46	26	12	17.5	4	14	30	23
24	1	21.5	45	29	11	25	3	8	31	24
3	3	27	40	17	13	17.5	4	27	23	25
11.5	2	8.5	49	17	13	8	5	8	31	26
11.5	2	21.5	45	17	13	25	3	18	29	27
24	1	12.5	48	7.5	14	8	5	18	29	28
24	1	24.5	44	17	13	8	5	25.5	26	29
11.5	2	21.5	45	26	12	8	5	21	28	30
	52		1384		392		124		868	

## الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية، والظروف المهنية التي يؤدي فيها عمله ومعرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها ومستوى رضاه عنها والكشف عن العلاقة بين "الرضا الوظيفي" و"الأداء" ومدى تأثير مستوى الرضا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى الأداء وقدم صياغة الإشكالية كالتالي: هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية؟ واستخدمنا المنهج الوصفي للوصول إلى فروض البحث والتي تضمنت وجود مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية كما توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائيا بين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاه عن أبعاد الرضا الوظيفي (الأجرة، المكانة الاجتماعية للمهنة، محتوى العمل)، وتمثلت عينة البحث في ( 30 أستاذ للتربية البدنية والرياضية) واعتمدنا على أداتين للقياس (مقياس الرضا الوظيفي وسلم تقييم الأداء) واستعملنا النسب المئوية والتكرارات ومعامل الارتباط بيرسون وسبيرمان والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري في التحليل الإحصائي، واستنتجنا انه يوجد مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ولا توجد علاقات ارتباطية دالة إحصائيا بين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي وأبعاده (الأجرة، المكانة الاجتماعية للمهنة، محتوى العمل)، في حين نوصي بالعمل على رعاية الأساتذة، وتقدير ظروفهم واحترام عطائهم لما يحقق لهم مكانة اجتماعية واقتصادية مناسبة، من اجل تحسين الأداء لديهم.

**الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء، أستاذ التربية البدنية والرياضية**

### **Job satisfaction and its relationship to the performance of teachers of Physical Education and Sports**

#### **Abstract:**

The study aimed to detect the position of professor of physical education and sports in Algerian society and the conditions of social, economic, and professional conditions which lead the work and see how his preparations and abilities and their adaptation to the teaching profession and accepted her and the level of satisfaction with them and disclose the relationship between the "job satisfaction" and "performance" and the extent of the effect of the level of satisfaction among teachers of physical education and sports at the level of performance and have led the drafting of the problematic as follows: Is there a significant relationship between job satisfaction and performance of teachers of physical education and sports? We used a descriptive approach to reach the research hypotheses, which included no specific level of job satisfaction among teachers of physical education and sports as there are relationships correlation statistically significant between the performance of a professor of physical education and sports and satisfaction with the dimensions of job satisfaction (taxi, the social status of the profession, the content of the work), and represented a sample Search (30 professor of physical education and sports) and we relied on tools to measure (a measure of job satisfaction and peace PAS) and used the percentages and frequencies, Pearson correlation coefficient and the Spearman and the arithmetic mean and the standard deviation in the statistical analysis, we concluded that there is a certain level of job satisfaction among teachers of Physical Education and Sports There are no relations correlation statistically significant between the performance of a professor of physical education and sports, job satisfaction and its dimensions (the fare, the social status of the profession, the content of the work), while we recommend to work to take care of the teachers, and estimate their circumstances and respect for their giving to achieve their social and economic status appropriate, in order to improve performance they have.

**Keywords: job satisfaction, performance, professor of physical education and sports**