

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

التخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

بعنوان :

الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم المهني دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة تقرت

إعداد الطالب:

شعيب دفرور

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ:

بالمدرج: ...

أمام اللجنة المكوّنة من السادة:

الأستاذة د/ .شافية بن حفيظ (أستاذ محاضر ب - جامعة ورقلة) شرفاً و مقررًا

الأستاذ د/..... (أستاذ محاضر أ - جامعة - ورقلة) رئيساً

الأستاذ د/..... (أستاذ محاضر ب - جامعة - ورقلة) ناقشاً

السنة الجامعية: 2019م - 2020م

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

قسم نشاطات التربية البدنية والرياضية

التخصص: نشاط بدني رياضي مدرسي

بعنوان :

الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم المهني دراسة ميدانية بمتوسطات مدينة تقرت

إعداد الطالب:

شعيب دفرور

بالمدرج: ...

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ:

أمام اللجنة المكوّنة من السادة:

الأستاذة د/ .شافية بن حفيظ (أستاذ محاضر ب - جامعة ورقلة) شرفاً و مقررًا

الأستاذ د/..... (أستاذ محاضر أ - جامعة - ورقلة) رئيساً

الأستاذ د/..... (أستاذ محاضر ب - جامعة - ورقلة) ناقشاً

السنة الجامعية: 2019م - 2020م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

الحمد لله حمدا لا انقطاع له على الدوام والصلاة والسلام على المبعوث رحمة الأنام

اهدي ثمرة جهدي وعملي هذا إلى...

أول من تلفظ لساني باسمها فنبض قلبي إلى التي أعطتني الأمل الذي أعيش له ووهبت حياتها لنا فأناارت لنا السبيل وكانت

لنا المثل الأعلى

إلى التي لو أهذيت لها حياتي لن تكفي لتوفيتها حقها

أمي ثم أمي ثم أمي الحبيبة حفظها الله

إلى الذي لا مثيل له من يعيش في أعماقي وكان وراء كل خطوة خطوتها في طريق العلم إلى من علمني مبادئ الحياة ورباني

على الصدق والإخلاص

أبي العزيز حفظه الله

إلى الذين شاركوني في الحياة حلوها ومرها إخوتي وأخواتي حفظهم الله.

إلى من تحلوا بإخاء، وتميزوا بوفاء والعطاء إلى كافة الأصدقاء والأهل والأقارب.

وإلى كل من حملته ذاكرتي ولم تحمله مذكرتي

إلى هؤلاء أهدي ثمرة هذا الجهد

شكر و عرفان

لله المنة والفضل وتمام الحمد والشكر الذي وفقنا وأعانا على إنجاز هذه المدكرة المتواضعة ، ونسأله التوفيق بما يرضيه عنا في المستقبل .

ويشرفنا أيضا أن نتقدم بجزيل الشكر والإحترام إلى كل من ساهم ومدد لي يد العون من أجل إنجاز هذا العمل ونخص بلد كرم كل من:

الأستاذ الدكتور المشرف مجيدي محمد والأستاذة المشرفة الدكتورة شافية بن حفيظ واللذان لم يتوانا ولو لحضة على توجيهي وارشادي، ولم يبخل علي في تقديم الأراء الصائبة حتى تم إنجاز هذا العمل وإلى كل من ساهم ولو بالقدر القليل سواء من بعيد أو من قريب في إثراء مذكرتي.

وشكرا خاص مني الى كل الأساتذة التعليم المتوسط بمدينة تقرت جزاهم الله عني كل خير في مساعدتي في انجاز هذا العمل وإلى كل الإداريين بمعهد التربية البدنية والرياضية.

كما أتقدم بأجمل عبارات الشكر لكل الزملاء في الدراسة.

اليكم جميعا أقول بارك الله فيكم وجزاكم الله عني كل الخير.

العنوان	رقم الصفحة
البسمة	أ
إهداء	ب
الشكر والتقدير	ج
فهرس المحتويات	د-هـ
قائمة الجداول والأشكال	ز
قائمة الملاحق	ط
الملخص (بالغة العربية واللغة الأجنبية)	ظ-ع
مقدمة	15-14
الفصل الأول: مدخل لدراسة	
1. الإشكالية	19-18
2. فرضيات البحث	20-19
3. أهداف الدراسة	20
4. أهمية البحث	21-20
5. تحديد المفاهيم ومصطلحات البحث	25-21
6. أهم النظريات المفسرة التي تناولت متغيرات الدراسة	27-25
الفصل الثاني الدراسات السابقة	
7. الدراسة السابقة	35-29
8. التعليق على الدراسات السابقة	36-35
الفصل الثالث منهجية المتبعة	
9. منهج الدراسة	41
10. مجالات الدراسة	42-41
11. الدراسة الاستطلاعية	42
12. الأدوات والتقنيات المستعملة	46-43
13. خصائص السيكو مترية للاستبيان	46
14. متغيرات الدراسة	47

	15. الطريقة الإحصائية
	الفصل الرابع عرض ومناقشة تحليل النتائج
54-51	16. عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة
59-54	17. مناقشة وتفسير نتائج
60-59	18. الاستنتاجات
60	19. الاقتراحات
62	الخاتمة
67-64	قائمة المراجع والمصادر
	الملاحق

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
45	يبين ثبات مقياس الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية عن طريق ألفا كرونباخ	1
	يبين ثبات مقياس الأداء المهني عن طريق ألفا كرونباخ	2
46	يبين نسبة الأساتذة التربية البدنية والرياضية في عامل الخبرة	3
51	يبين العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني	4
	يبين العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني	5
52	يبين العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني	6
53	يبين الفروق الإحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل	7
	علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات وأدائهم المهني لأستاذ التربية البدنية .	8

رقم الشكل	العنوان	رقم الصفحة
01	يمثل نسبة المئوية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في عامل سنوات العمل	46

العنوان	رقم الملحق
الجدول رقم (01) يبين قائمة المتوسطات بمدينة تقرت وتوزيع عدد الأساتذة فيها	01
المقياس المعتمد عليه في دراستنا	02
الاستبيان المعد في الدراسة	03

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تقصي موضوع الرضا المهني وعلاقته بالأداء المهني لدى عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت، حيث تم تطبيق أدوات الدراسة وهما كل من أداة الرضا المهني وأداة الأداء المهني، وقد تمت الاستعانة بمقياس "مسعود بورغدة محمد" لنيل شهادة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008/2007 ، وذلك بعد قياس خصائصهم السيكومترية (صدق وثبات)، على كل أساتذة التعليم المتوسط بمدينة تقرت والذي بلغ عددهم 60 أستاذ وأستاذة، وبالاعتماد على المنهج الوصفي وباستعمال نظام الحزم الإحصائية SPSS في عملية التفرغ والمعالجة، تم التوصل إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة بين الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقرت وأدائهم المهني.
 - لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني .
 - لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني .
 - لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل.
- وعلى ضوء النتائج المتوصل إليها تم الخروج بالتوصيات والاقتراحات.

كلمات مفتاحية: الرضا المهني، أساتذة التربية البدنية والرياضية بالتعليم المتوسط، الأداء المهني.

Abstract:

The current study aimed at investigating the subject of occupational satisfaction and its relationship to professional performance among a sample of professors of intermediate education in the city of Touggourt, where the study tools were applied, namely the tool of professional satisfaction and the tool of professional performance. Physical and athletic, University of Mentouri Constantine, 2007/2008, after measuring their psychometric properties (honesty and consistency), on all teachers of intermediate education in Touggourt, which numbered 60 professors and professors, and by relying on the descriptive approach and using the SPSS system in the process of unloading and processing, it was done Reaching the following results:

- There is a correlation between the occupational satisfaction of physical education professors with mediocre cities of Touggourt and their professional performance.
- There is no relationship between the satisfaction of the professor of physical education with the conditions of work and his professional performance.<

There is no relationship between the physical education professor's satisfaction with material incentives and his professional performance.

There is no relationship between the professor of physical education's satisfaction with colleagues 'cooperation and professional performance.

- There are no statistically significant differences in the professional performance of a physical education professor with different years of work.

In the light of the results reached, recommendations and suggestions were produced.

Key words: occupational satisfaction, physical education and sports teachers, intermediate education, professional performance.

مقدمة :

يشهد العصر الحالي تغيرات متسارعة وهائلة في جميع مجالات الحياة، وهذه التغيرات انعكست حتى على التنظيمات حيث ازداد حجمها وارتفعت أهميتها، ومما يساعد هذه التنظيمات على الاستمرارية وتحقيق الأهداف هو توفر الموارد البشرية الكفؤة، فالإنسان هو عنصر التغيير والتطوير في أي مؤسسة سواء أكانت تربوية أو اقتصادية أو اجتماعية، فأبي مؤسسة هي بحاجة ماسة لصناعة أفراد قادرين على النهوض بواقع المؤسسة (شافية بن حفيظ، 2017).

فالاهتمام بالموارد البشرية في المؤسسات التعليمية أصبح أحد أهم أبعاد الإدارة في العصر الحالي، حيث حظ هذا الأخير بأهمية بالغة بعدما كان مهمشاً لفترة طيلة، وهو ما يظهر واضحاً في الوظائف المتعددة التي تشغلها إدارة الموارد البشرية وكذا تعددها.

وإذا اعتبرنا أن هذه الموارد البشرية تساهم في دينامية المؤسسة التعليمية، فهذا يستوجب الاهتمام بأفرادها عن طريق تنمية قدراتهم وتوجيههم وتحفيزهم، فالعامل الذي يتميز في عمله ويرفع من كفاءته ينتظر من المؤسسة التعليمية مقابلاً تجاه عمله يساعد في تلبية حاجاته المادية والمعنوية التي يطمح إلى تحقيقها بالإضافة إلى ذلك العمل من خلال المؤسسة يعتبر شكلاً من أشكال التعاون والميل والقبول للعمل الجماعي، ويتجسد ذلك من خلال الثقافة التنظيمية لهذه المؤسسة والتي تتضمن علاقة رئيس العمل بمروسيه، والاتصال لفعال بينهما من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات وتحفيزهم على الأداء الجيد والمميز الذي من شأنه أن يرفع من كفاءة وجودة الإنتاج وبالتالي نجد أن شكل هذه العلاقة ونجاحها يتوقف على بقاء هذه العلاقة سليمة قصد بلوغ أهداف المؤسسة وتحقيق حاجيات العامل وهذا ما يتطلب رضا الأستاذ مما ينعكس على أدائه المهني بالإيجاب والتحسين.

ولتحقيق ذلك لابد على المؤسسات التعليمية الجزائرية خاصة الاعتناء بالأستاذ التربية البدنية والرياضية وتحقيق له الرضا المهني مما ينعكس على أدائه المهني بالإيجاب أو السلب حيث يمكن قياس كل من رضا المهني للأستاذ وأدائه المهني اليوم .

إن الرضا الوظيفي يعتبر موضوعاً إدارياً مهماً في مختلف المنظمات، وذلك لارتباطه بموضوع الأداء والإنتاجية، والولاء التنظيمي، ورغم وضوح موضوع الرضا الوظيفي من الناحية النظرية، فإن ارتباطه بكثير من المتغيرات الداخلية والخارجية للمنظمة يجعله موضوعاً متغيراً لا يمكن التوصل لنتائج حوله من دراسات تطبيقية قليلة، لذا فعلى الباحثين أن يحاولوا، بصورة مستمرة، اكتشاف متغيرات جديدة تؤثر فيه، وترتبط به.

ومما لاشك فيه أن تلك المتغيرات ترتبط بطبيعة المنظمة، ونوعية نشاطاتها وأهدافها، وطبيعة العاملين وتركيباتهم فيها.

كما يعد الرضا المهني أحد أهم المؤشرات التي تركز عليها المؤسسات اليوم بغرض تحسين الأداء المهني للأساتذة، لذلك يستوجب المتابعة والاهتمام من طرف المؤسسات التعليمية خاصة منها المتوسطات كون هذه الأخيرة هي التي تحقق التوازن بين مواردها المادية والبشرية كهدف عام، وتحقيق رضا عمالها بشكل إيجابي كهدف خاص، هذا الأخير - الهدف الخاص - الذي يعد عنصراً أساسياً في موضوع بحثنا والمتعلق أساساً بالرضا المهني للأساتذة التربية البدنية وعلاقته بالأداء المهني".

ولمعالجة هذا الموضوع ارتأينا تقسيم دراستنا إلى فصل تمهيدي كان محتواه الإشكالية والتي من خلالها أردت الوصول إلى معرفة الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالأداء المهني"، وتطرقت أيضاً إلى تبيان أهداف البحث، ومدى أهميته وشرح أهم المصطلحات المتعلقة بالبحث، ثم تطرقت إلى أهم النظريات المفسرة التي تناولت متغيرات الدراسة، وأما الفصل الثاني يتضمن الدراسات السابقة حيث تم عرض مجموعة من الدراسات المتعلقة بالرضا المهني وأخرى بالأداء المهني.

أما الجانب التطبيقي يتضمن فصلين، الفصل الأول ويتضمن منهجية البحث والعينة المستهدفة كما تناولنا الأدوات الخاصة لقياس المتغيرات والخصائص السيكومترية لهذه الأدوات من صدق وثبات، كما تناولنا خصائص العينة وطرق اختيارها وفي آخر الفصل تناولنا الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث، والفصل الثاني يتضمن عرض وتحليل وتفسير النتائج.

الجانب النظري:

الفصل الأول:

- الإشكالية
- الفرضيات
- مصطلحات ومفاهيم حول الدراسة
- أهمية البحث
- أهداف البحث
- أهم النظريات المفسرة التي تناولت
متغيرات الدراسة

1. الإشكالية:

إن التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية وجماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، لذلك نلاحظ أنا الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكراً تمكنت من استثمارها في مواردها البشرية، وتنشيط مؤسساتها الإنتاجية، في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره، لأن أي نخضة لن تقوم له قائمة إلا إذا تركزت على أساس واعي تربوي يتناول المجتمع في جميع صفوفه وفتاته، و أو لما يجب الاهتمام به هو الأستاذ لأنه العنصر الرئيسي في العملية التربوية، وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها، لذا يجب أن تضع السياسات الحكومية هذا العنصر المهم في رفع مكانة حتى يساهم في تربية النشء وبذلك يثبت ذاته ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا تحيأت له ظروف نفسية واجتماعية واقتصادية (بشير بوغرة، سمير فضيل باشا، 2015، ص3).

إن الأستاذ هو المحاور الهامة في العملية التربوية التعليمية، نظراً للدور الأساسي الذي يقوم به في إعداد الأفراد وتكوينهم مستقبلاً، ومع ذلك يلاحظ أنه لا ينال ما يستحقه من اهتمام، حيث أن الكثير ينم من يهتمون بمجال التربية ركزوا اهتمامهم على التلميذ وجعلوه أساس العملية التربوية، رغم أن النظام التربوي قائم على ثلاث دعائم وهي المدرس والتلميذ والمادة الدراسية (بريخ محمدا أمين، موساوي يحيى، 2016).

ويرتبط نجاح أي مؤسسة تعليمية اليوم برضا أساتذتها والذي يمكن قياسه وملاحظته من خلال أدائهم المهني حيث تعتبر ركيزة الأساسية للرفع بالتعليم والتقدم والازدهار للدولة من خلال تعليمها، والرضا الوظيفي له ثقله عندما يتعلق الأمر بتحديد النجاح التنظيمي. إن رضا الأستاذ هو الذي يشغل الجامعات حالياً لأنه هو مفتاح النجاح المؤسسات التعليمية (المتوسطات) وتقدمها العلمي والتعليمي ولكي تضمن المتوسطة نجاحها، عليها أن توفر مختلف الوسائل لإرضاء أساتذتها العاملين بها، حتى تضمن ولاءهم وكفاءتهم لتحقيق درجة عالية من الرضا المهني، وتضمن بذلك أداء مهني متميزاً، لتحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

لهذا فإن المحرك الأساسي لدافعية الأفراد لأداء العمل هو درجة رضائهم عن العمل، أي أنه بقدر ما تزيد العوائد والمنافع التي يحصل عليها الفرد من وظيفته بقدر ما يزايد حماس الفرد لبذل جهد مكثف في أدائه للعمل فزيادة دافعية الفرد لأداء العمل هو نتاج لشعور بالسعادة والرضا عن العمل، وبالتالي أكثر أداء تضمنه الدراسات الإنسانية التي يتم فيها تحليل سلوك الموظفين في بيئة عمل ملائمة بما يكفل تحقيق رغبات مال ضرورية هو السبيل لاستمرارية المنظمة، ونجاحها وتحقيق أهدافها، وطموحات الأفراد و إشباع

حاجاتهم لان ذلك ينعكس على سلوكيات الأفراد لتفجير الطاقات الإبداعية الكامنة لديهم والارتقاء بمستوى أدائهم و أداء المنظمة (برياح محمد الأمين، مرجع سابق ذكره).

وإنجاح أي مؤسسة تقاس بمدى تأهيل الطاقة الكامنة لدى الموظفين لتتحسد ذلك في مستويات راقية من إمكانية العطاء، والعمل على تطوير هذا العطاء للوصول إلى تحقيق درجة أداء فعلي مرتفع، وهو الهدف الذي تضعه المؤسسة من أولى اهتماماتها للسير في الطريق الصحيح والوصول إلى النتائج المسطرة، والبحث عن سبب لتحقيق هذا الرضا عن العمل والأداء لدى الموظفين للعمل في الاتجاه الإيجابي للمؤسسات.

حيث أن الرضا الوظيفي للمعلم يعد عنصرا حاسما لنجاح العملية التعليمية حيث ارتبط الرضا الوظيفي للمعلم بعدة عوامل منها ما هو متعلق بذاتيته مثل حبه و ميله نحو مهنة التعليم ومنها ما هو متعلق بالتنظيم وهو العامل الأهم مثل الرواتب والإشراف والترقية.

ولأهمية الموضوع والمتمثل في علاقة الرضا المهني عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بالأداء المهني، سنحاول تقصي الموضوع وذلك من خلال طرح التساؤل الرئيسي التالي:

❖ هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الرضا المهني وأداء أساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تشرت؟

وقد اندرجت تحت هذا التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني؟
- هل توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الأجر والحوافز المادية وأدائه المهني؟
- هل توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل؟

2. الفرضيات:

على ضوء المعلومات المنتقاة من معارفنا الخاصة ومن خلال المعارف المكتسبة، واستنادا إلى بعض البحوث ذات العلاقة بموضوع بحثنا هذا وتماشيا مع التساؤل السابق اقترحنا وضع الفرضية العامة ومنها تدرج وتنفرع إلى فرضيات جزئية.

2-1- الفرضية العامة:

❖ للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقرت علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بأدائهم المهني.

2-2 - الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني .
- توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافر المادية وأدائه المهني .
- توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل.

3. أهداف الدراسة:

- إن لكل دراسة غاية وأهداف تسعى لتحقيقها وذلك من أجل تقديم البديل أو تعديل ما هو موجود ويبقى إعطاء الأجوبة عن الأسئلة التي تطرحها المشكلة هدف كل دراسة، ويمكن تلخيص أهداف البحث الحالي إلى الأهداف التالية:
- دراسة العلاقة بين الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت وأدائهم المهني.
 - معرفة العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت عن ظروف العمل وأدائه المهني .
 - معرفة إذا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت عن الأجر والحوافز المادية وأدائه المهني .
 - معرفة إذا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت عن الزملاء وأدائه المهني .
 - معرفة وجود فروق بين أداء المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت باختلاف سنوات العمل.

4. أهمية البحث:

تنطلق أهمية البحث من أهمية الموضوع المتناول، ففي الدراسة الحالية ندرس العلاقة بين الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية وعلاقته بأدائهم المهني، حيث يعتبر هذا من أهم المواضيع في الوقت الحالي، لاسيما عند هذه الفئة من الأساتذة، خاصة مع ظروف العمل غير المناسبة ونقص الوسائل الرياضية في المؤسسة التعليمية والأجر المتدني والذي لا يلبي حاجات ومتطلبات الأستاذ، وبما أن حل

الدراسات بينت وجود علاقة بين الرضا المهني والأداء المهني، لذلك حاولنا تناول الموضوع عند عينة من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمدينة تفرت، وللوصول إلى هدفنا المسطر مسبقاً وضعنا هذه النقاط حتى تكون عوامل مساعدة:

- إنجاز دراسة ميدانية يتم من خلالها الإحاطة بموضوع البحث والتطرق لمختلف المتغيرات ذات العلاقة بالرضا المهني والأداء المهني للأستاذ التربية البدنية والرياضية.
- هذه الدراسة تعد تكملة لبحوث ودراسات سابقة ومقدمة لبحوث أخرى من خلال طرح تساؤل جديد في هذا الموضوع.
- أهمية متغير الرضا الوظيفي، إذ يلعب دوراً أساسياً في نجاح المؤسسات التعليمية (المتوسطات) لأن المنظمات في العصر الحالي توجه أغلب اهتمامها للسلوك التنظيمي لأن العامل البشري أصبح عاملاً حاسماً في نجاح المؤسسات التعليمية .

5. تحديد المفاهيم والمصطلحات:

1.5. الرضا المهني :

لغة: الرضا، مرضيها يقال هو الرّضا الرّضا .رضا وهم (وصف بالمصدر):

اصطلاحاً: يقصد بالرضا عن العمل بأنه تقبل العامل لعمله من جميع ظروفه وشروطه ونواحيه وان هذا الرضا يعكس شعور العاملين تجاه ما يقومون به من أعمال، وأن حالة الرضا هنا تؤدي إلى مزيد من الإنتاج والانجاز المصحوب بالتوتر السوي (الايجابي) أما عدم الرضا فيؤدي إلى التوتر السلبي و الغير السوي وضعف الحاجز للإنتاج (طارق كمال، 2004).

ويقصد به أيضاً هو أحد العناصر الرئيسة للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وتطويره والإبداع فيه، حيث يسهم في بعث الطمأنينة في قلبه وبه تسمو روحه، ويصفو فكره فيلتهب حماسه ويركز في عمله فينتج ويبدع (محمد سعيد سلطان، 2002 ص196).

تعريف "ستر ونج": يعرفه أنه حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل، و التي تجعل الفرد محباً له ومقبلاً عليه، أنه يتكون الرضا لدى العامل من خلال توفر مجموعة من العوامل المختلفة والمتعلقة بالعمل التي تساهم في دفع العامل إلى الإقبال على العمل (محمد سعيد سلطان، نفس المرجع، ص197).

تعريف إجرائي: يقصد به إجرائيا هو تقبل أستاذ التربية البدنية والرياضية في متوسطات مدينة تقرت عن ظروف العمل والأجر والزملاء وذلك بالدرجة التي يحصل عليها من خلال استجابات أفراد العينة على استمارة البحث المعدة من طرف الباحث.

2.5. الأستاذ:

اصطلاحا: يعرفه "بولدور": أنه القائد فهو المنظم والمبادر لوحدة العمل والنشاط في الجماعة الفصل ، فهو يعمل ليس فقط للإكساب التلاميذ المهارات والمعلومات وتقومهم في النواحي المعرفية والمهارية فحسب بل يتضمن عمله أيضا في تنظيم جماعة الفصل أو العمل على تنميتها تنمية اجتماعية(مجدي محمود فهم محمد ، أميرة محمود طه عبد الرحيم، 2014، ص396).
إجرائيا: هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية والرياضية وصاحب الدور الرئيسي في عمليات التعلم والتعليم.

3.5. حصة التربية البدنية والرياضية:

اصطلاحا: هي الوحدة المكونة لدورة وتتمحور حول نشاط معين يتم اختيار الموضوع حسب الهدف المسطر من طرف المدرس وتحتوي على ثلاث مراحل رئيسية: مرحلة الإحماء، المرحلة الرئيسية، مرحلة الرجوع إلى الهدوء(زكريا محمد، 2009 ص 115).
إجرائيا: هي مواد أكاديمية يشرف عليها أستاذ التربية البدنية في تسيرها في مرحلة التعليم طور المتوسط، وهذا من خلال قدرته على فرض الانضباط، قوة في التعامل، حسن اختيار الوقت في الإجابة عن التساؤلات وغيرها بمتوسطات ولاية تقرت .

6. أهم النظريات المفسرة التي تناولت متغيرات الدراسة

للرضا المهني:

نجد بعض النظريات التي نصت عن الرضا المهني كما يلي:

*نظرية سلم الحاجات (maslow):

إن النموذج الأساسي لإشباع الحاجات الذي قدمه العالم النفسي الأمريكي (ماسلو) في عام (1943-1954) يوضح أن الدوافع عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي يتكون من خمس مستويات هي :

- الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية): وهي الحاجات الأساسية أو الدافعة مثل : الماء والطعام، الهواء والغريزة الجنسية.
- حاجات الأمن: وهي التي توفر البيئة الأمنية التي تحمي الإنسان من التهديدات وتضمن استمرار وجوده.

- **الحاجات إلى الشعور بالانتماء:** وهي التي تتعلق برغبة الفرد في الحصول على فكرة ايجابية عن نفسه والحصول على اعتراف الآخرين وتقديرهم واهتمامهم به.

- **حاجات تحقيق الذات:** وهي تعزيز شعور الإنسان ورغبته في الانحياز، لتحقيق طموحاته الذاتية ورسالته في الحياة، ووفقا للنظرية ماسلو 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 (ناصر محمد العديلي، 1981، ص32-33).

نظرية التوقع (vroom):

يعتبر "فاروم" من أبرز الباحثين المهتمين بمجال الدافعية والعمل ومن أنصار نظرية التوقعات فهو يعتبر الرضا الوظيفي القيمة التي يعطيها الموظف لكافة النتائج والفوائد المتوقعة من عمله، وتقوم أيضا على افتراض أن سلوك العامل أساسه عملية الإدراك والتحليل والمقارنة بين البدائل المتاحة للقيم بسلوك معين، ويتم ذلك من خلال المفاضلة بين الجهد المبذول والفائدة المتوقعة، حيث يمثل التوقع درجة احتمال تحقيق تلك الفوائد المباشرة التي تؤثر في العمل.

نظرية الإنصاف (Adams):

ترى 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 أن كان يرى ويدرك بان الجهد الذي يبذله في العمل يناسب ما ناله وأحرزه مقارنة مع زملائه، وتركز على اهتمامها الكبير بالمكافآت الملموسة والتي تكون منطلق تقييم الفرد لنفسه (علي عسكر، 1981، ص48).

*نظرية العاملين (Herzberg):

ومفادها أنه يوجد نوعان من العوامل في الميدان 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، فان توفرها لا يؤدي إلى رضا العامل وإنما يؤدي إلى إحداث نوع من الأشياء وعدم الرضا (شكري سيد أحمد، 1991، ص283).

وتفسر 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.

*نظرية الانجاز (Maclellan):

حيث اقترح أن العمل يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات وهي:

- الحاجة إلى القوة .

- الحاجة إلى الانجاز .

- الحاجة إلى الاندماج، الانتماء أو الألفة .

وحسب رأيه فإن الأفراد الذين تكون لديهم حاجة شديدة للقوة 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 الانجاز يتحلون بالعديد بالخصائص 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 (ناصر محمد العديلي، مرجع سبق ذكره، ص35-36).

● مفهوم الأداء المهني :

● الأداء المهني :

لغة: يقصد به تسديد أو دفع ما هو واجب ومستحق، وأدى عمل ما عليه ، قيام ما هو ملزم به (المنجد في اللغة العربية، 2001 ص14)، ويقصد به أيضا بمعنى أدى أداء وتأدية دينه قضاءه والشيء أوصله إل أهله(سيد محمد محمود، 2006، ص12) .

أما اصطلاحا:

يتجه الكثير من الباحثين إلى التمييز بين السلوك والإنجاز والأداء ويرون أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمات التي يعملون بها، أما الإنجاز هو ما يبقى من آثار أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل في حين أن الأداء هو التفاعل بين السلوك والإنجاز أي أنه يعبر عن مجموعة الأعمال والنتائج معا(عبد الملوك زهودة ، 2001، ص 85).

ويعرف أيضا "هو الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج، وإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية خلال الفترة الزمنية المدروسة" (الحسيني فلاح حسن عداي، 2000، ص 231).

أما تعريف الأداء من الناحية الإدارية فقد ورد في معجم المصطلحات الاجتماعية على انه القيام بأعباء الوظيفة من المسؤوليات والواجبات وفقا للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب، ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء، أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة عادلة بينهما، وللتمكن من ترقية الموظف تجرى له اختبارات أداء ويعتمد في ذلك على تقرير الأداء، أي الحصول على بيانات من شأنه أن تساعد على تحليل وفهم وتقييم أداء العاملين لعمله وسلوكه في فترة زمنية محددة (احمد زكي بدوي، 1992، ص 310).

أما إجرائيا:

فقد حدد بأنه كل النشاطات التي يقوم بها أستاذ التربية البدنية والرياضية بمتوسطات مدينة تقرت، حتى يؤدي المهام الموكلة إليه بغرض تحقيق كل ما تتطلب منه مؤسسته التعليمية وقد تم تحديد ذلك من خلال استجابات أفراد العينة حول استمارة الأداء التي تم تطبيقها من طرف الباحث.

• الاتجاهات النظرية للأداء المهني:

إن تتبع الاتجاهات النظرية يوضح أن الأداء الوظيفي أو الأداء بصفة عامة كان أهم ما شغل بال رواد الفكر الإداري والتنظيمي، حيث اهتموا به كثيرا وبكيفية تحسينه وزيادته كل حسب اتجاهه وتصوره ومنهجه، سواء رواد الاتجاه الكلاسيكي أو الحديث أو المعاصر في الفكر الإداري أو التنظيم، ولقد تناولنا الاتجاهات النظرية نظرا لاختلاف الاهتمامات الخاصة بتحسين الإنتاجية والأداء لدى الرواد، حيث أن كل رائد اهتم بشق معين فمنهم من اهتم بالجوانب المادية كالأجر والآلات والمعدات والتقنيات، ومنهم من اهتم بالجوانب المعنوية كالتحفيز والتشجيع والعلاقات ومنهم من اهتم بالجوانب الإدارية والتسيير وطبيعة القيادة، وهي كلها تفيد الدراسة لتوضيح وإثبات العلاقة القائمة بين الأداء والرضا المهني للأساتذة.

حيث نجد "آدم سميث" قد عالج أثر التقسيم العمل داخل الوحدة الإنتاجية على رفع مستوى الأداء لدى العامل، وتوصل إلى أن تخصيص كل عامل لأداء عمل ما يجعله يلم بكل جوانبه ويصل إلى نتائج مرضية وكفاءة في الأداء وجوده في الإنتاج.

كذلك "فريدريك تايلور" (1856-1915) للإدارة العلمية وهي من أقدم النظريات التي اعتمدت على رصد الظواهر الإدارية ودراستها بطريقة علمية لمعرفة القوانين والعوامل التي تتحكم في أداء العاملين، حيث آمن "تايلور" بأن العاملين يمكن برمجتهم لأداء فعال في المؤسسات (فليه فاروق عبده وعبد المجيد، 2009، ص52) وذلك بدراسته للحركة والزمن في العمل حتى يكشف عن الوسائل والعوامل المساعدة على رفع الكفاية الإنتاجية وتحديد أفضل الطرق لزيادة الأداء الوظيفي وتوصله إلى ضرورة التنظيم الإداري والإشراف المركزي وتحديد المهمات بدقة وتدريب العاملين وتقسيم الواجبات والاختيار العلمي للأفراد حسب طبيعة الوظائف وتحديد نوع وكمية العمل المطلوب لكل فرد (عبد الرحمن، عبد الله محمد، 1999، ص80).

أما "هنري فايول" (1841-1925) ونظريته للتقسيم الإداري ركزت على أهمية تقسيم العمل ووحدة السلطة والانضباط وخضوع المصالح الفردية للمصلحة العامة للمؤسسة في تحسين الإنتاج والأداء لدى العاملين فهو مكمل لاتجاه تايلور رغم بعض الاختلافات معه حيث يرى "هنري" أن تقسيم العملية الإنتاجية إلى مكونات ووظائف يسهل كثيرا عملية الإنتاج والأداء على أساس واضح من وحدة السلطة وتنسيق خطوات ومراحل التنفيذ (فليه وعبد المجيد، مرجع سابق، ص54).

ثم جاء العالم الأمريكي "التون مايو" (1880-1949) ونظرية العلاقات الإنسانية قدم انتقادات لانتقادات لانتقادات الإدارة العلمية خاصة بعد أن شعر أصحاب الأعمال بأن مبادئ الإدارة السائدة في مؤسساتهم بالرغم من حزمها وضبطها للعاملين وبالرغم من الحوافز المادية المغربية للعمال أصبحت الإدارة الكلاسيكية عاجزة عن المحافظة على مستوى جيد للأداء والإنتاج واكتشف "التون مايو" أن العوامل المادية ليست بالضرورة وحدها العامل والأساس والمؤثر في انخفاض وارتفاع الإنتاج وارتفاع مستوى الأداء لدى العمال ويعتبر ذلك إهمالا للجوانب الإنسانية للأداء والعمليات الإنتاجية.

دراسات وتجارب "التون مايو" وزملائه حول السلوك الإداري للعاملين في واحد من أكبر المصانع في مدينة "شيغاغو" (مصنع الهاورثن) كشفت أن أثر الجماعة وزملاء العمل وعاداتهم وأفكارهم وأحاسيسهم تعتبر عوامل على درجة كبيرة من أهمية في سير العملية الإدارية لتحسين الأداء والإنتاج، والنتيجة التي توصل إليها "التون مايو" (الإدارة عملية اجتماعية أكثر من كونها عملية ميكانيكية رسمية) وهذه العملية الاجتماعية تتكون وتتفاعل بتأثير العلاقات الشخصية غير رسمية بين جماعات العمل فتلبية حاجاتهم تصبح محور أدائهم وسلوكهم دون الإضرار بجوانب السلوك الإداري الرسمي (فليه وعبد المجيد، مرجع سابق، ص60-63).

حيث أثبت "مايو" أن توافر الظروف المادية لوحدها غير كافية لتحسين أداء الأفراد فالجانب الإنساني له دورا كبيرا وإيجابيا

وكلاهما مكملان لبعضهما.

الفصل الثاني:

الدراسات السابقة

(عرض وتحليل الدراسات السابقة)

7. الدراسات السابقة:

من المعروف أن الدراسة العلمية تتسم بطابعها التراكمي، فما من دراسة أو بحث إلا وجاءت بعده دراسات وبحوث عديدة قد تناوله هو بالشرح والتحليل، أو تشترك معا في الموضوع أو بعض جوانبه وبذلك يشكل هذه الدراسات.

الدراسة الأولى: بوعجناق كمال 2006

بعنوان " واقع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر "، وكان هدفها معرفة الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي وفق المتغيرات الديمغرافية كالجنس، المؤهل العلمي، الحالة العائلية، علاقة العمل، الالتحاق بالمعهد، العمر الخبرة الوظيفية. حيث أسفرت النتائج على مايلي:

- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية مستوى 0.05 بين عند دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في جميع أبعاد الدافعية وجميع عناصر الرضا الوظيفي (بوعجناق كمال، 2006، ص 365-366).

- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية في معظم أبعاد الدافعية وجميع عناصر الرضا الوظيفي أما فيما يخص البعد المهني فقد أظهر التحليل الإحصائي أنه توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 في الدوافع المهنية تعزى لمتغير الحالة العائلية (متزوجون وغير متزوجون).

الدراسة الثانية: دراسة "ناصر محمد عديلي"

والتي كانت بعنوان " الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية " و يتمثل مجتمع الدراسة من مجموع موظفين بالقطاع الحكومي السعودي، وتهدف إلى التعرف على حوافز دفع و تحفيز و إرضاء العاملين، وإثارة الدوافع الكامنة للإنتاجية و الأداء الجيد و قد لخصت الدراسة بما يلي:

- يعطي الموظفون السعوديون الرواتب و المكافآت الأهمية القصوى.

- يعطي الموظفون السعوديون الترتيبات الوظيفية والضمانات في العمل و اعتراف الزملاء بالجهد المبذول في العمل.

- يعطي موظفو الإدارة العليا أهمية أكبر للحوافز و الدوافع المعنوية نتيجة لتطلعاتهم لإشباع حاجاتهم وتحقيق الذات .

- يعطي موظفو الإدارة الوسطى و التنفيذية أهمية أكبر للحوافز المادية(ناصر محمد علي، www.philad@go.com).

الدراسة الثالثة: لمحسن مجيد المنصوري

بعنوان: "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، هدفت للتعرف على مستوى الرضا عن العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها، وتحديد العوامل المؤثرة في الرضا، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: أن عوامل الرضا عن المهنة تنحصر في الإشباع الذي تحققه مهنة التعليم لعدد من الحاجات الأساسية، مثل التقدير، والمكانة الاجتماعية، والحرية، والاستقلال، وتقديم الخدمة للآخرين(لمحسن مجيد المنصوري، 1968م).

الدراسة الرابعة : لعادل محمد الطوباسي

بعنوان: "الرضا عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن"، ركزت على مقارنة رضا المعلمين، من خلال خصائصهم الديموغرافية، وكانت من أهم نتائجها: أن المعلمات أكثر رضا من المعلمين، وخلافا للدراسة الأولى فإن هذه الدراسة لم تهتم بتحديد العوامل الأساسية للرضا (لعادل محمد الطوباسي، 1971م).

-الدراسة الخامسة: سلامة طناش

بعنوان: "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، بهدف قياس مستوى الرضا وتحليله عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الشخصية للمبجوثين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الرضا عن ظروف العمل. وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا التي شملت: ظروف العمل، والأجر، والمكافآت، والمتغيرات الشخصية، والخبرة العملية(سلامة طناش، 1990م).

الدراسة السادسة: لمحمد بن خميس بن سالم الشبيدي

بعنوان: "أثر الحوافز على الرضا: دراسة اتجاهات الموظفين فيوحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان" بهدف معرفة أثر نظام الحوافز المعمول به في سلطنة عمان على الرضا الوظيفي في الدوائر الحكومية. وقد توصل الباحث إلى وجود درجة رضا مرتفعة بالنسبة للحوافز المعنوية (لمحمد بن خميس بن سالم الشبيدي ، 2002م).

• الدراسات الأجنبية للرضا المهني :

الدراسة الأولى : بورتر ولولر (Porter and Lawler)(1996)

بعنوان: "المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة" "Indications of Human Resources Efection and Job Withdrawal". بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير، والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية (Porter and Lawler,1996).

الدراسة الثانية : للويد بول كنب (Lloyd Paul Kenepp)(1982)

بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي بعد خمس سنوات من التخرج" "Determinants of Job Satisfaction Five Years after College Graduation". واستنتجت هذه الدراسة أن الرضا الوظيفي هو محصلة لعدة عوامل متعددة، وأن خلفيات الأشخاص وخصائصهم الشخصية لها تأثير قليل جدا على محددات الرضا الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لخريجي الكليات يتأثر بإتقان العمل، والمكانة الاجتماعية للعمل، أكثر من المكافآت المادية، كالراتب والامتيازات (Kenepp,Lloyd Paul1982).

الدراسة الثالثة : ويلي جيمس هارولد (Wille James Harold) (1981م)

بعنوان: "تحليل الحوافز المهنية والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في ولايات مختارة". "An Analysis of Career Motivation and Job Satisfaction among Public Community College Faculty in

"Selected States"، وتوصلت هذه الدراسة أن عدم رضا المدرسين في كليات المجتمع تنشأ بشكل أساسي من الظروف التي يعملون

في ظلها، كعدم كفاءة الإدارة، وضيق الوقت، وضغط الميزانية، والراتب والامتيازات، أكثر من كونها ناشئة من طبيعة العمل نفسه

(Willejames Harold, 1981).

الدراسة الثالثة: لشانج (Shang, G. M) (1991)

بعنوان: "تحليل للرضا الوظيفي" "An Analysis of Job Satisfaction" بمهدف استقصاء أثر عدد من المتغيرات في

التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها على الراتب، وعدد سنوات

الخبرة، والخوفز، وعلاقات الزملاء، وسلوك الطالب، وأنظمة المكافآت وتحصيل الطالب، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية. وقد توصلت

الدراسة إلى نتائج مفادها أن هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي

الخاص (Shang, G. M., 1991).

* الدراسات حول الأداء المهني :

الدراسة الأولى : " صندوق محمد (2016-2017)

كانت بعنوان الاتصال الشخصي في المؤسسات ودوره في تحسين الأداء ، حيث هدفت مكانة الاتصال الشخصي

داخل المؤسسة وما يكتسبه من أهمية ما له من أهمية بالغة في قيام المؤسسة بمهامها الإدارية على أكمل وجه من خلال حسن استغلال

الأمثل لهذه التقنيات في

الرفع من مستوى الأداء وكذا تسهيل التعامل مع الزبائن لذلك فأساليب الاتصال الشخصي اليوم ليس في مؤسسة اتصالات

الجزائر وحدها وإنما في كل المؤسسات سواء كانت عامة أو خاصة، اقتصادية اجتماعية أو حتى عسكرية أصبحت لها أهمية

كبيرة(صندوق محمد، 2016/2017)

وقد اعتمدت على قياس كل من كيف يمكن للاتصال الشخصي داخل إدارة مديرية اتصالات الجزائر بالجلفة أن تساهم في رفع الروح المعنوية للعمال وللاتصال الشخصي دور مباشرة في تحسين أداء العاملين بالمؤسسة.

وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وقد بلغت عينة الدراسة بحوالي 42 موظفا الذين يمثلون الدائمين بالمؤسسة، وقد تم باختيار عينة قصدية من إداري مديرية اتصالات الجزائر بالجلفة، وقد تم اعتماد على الملاحظة ولاستمارة في جمع البيانات ، وقد تم التوصل إلى ما يلي:

- بالنسبة للمحور الأول والمعنون بـ أساليب وسائل الاتصال الشخصي داخل المؤسسة اتضح إن المقابلات بين العاملين تكون أحيانا وذلك نظرا لطبيعة العمل، في حين كان الاتصال الفردي السائد بين العاملين بحكم انه - الاتصال الفردي - يسهل الاحتكاك بين العاملين ببعضهم البعض للأخذ والعطاء وتفادي الأخطاء لضمان تأدية الواجبات وأداء المهام المفروضة باعتبار أن الاتصال الفردي إلزامي وضرورة ملحة في بعض الأحيان حيث يتجاوز أكثر من لقاء في اليوم أنه من أقوى الوسائل في تقوية أواصر العلاقة والمودة بين العاملين.

- أما المحور الثاني، والمتعلق بـ " بمعوقات الاتصال الشخصي في المؤسسة " نستنتج أنها تحدث أحيانا انقطاعات للحوارات والمناقشات بين الرئيس ومرووسيه وهذه الانقطاعات تعيق الاتصال الشخصي بين العاملين، كما نستنتج أن معظم أفراد العينة لا ينتابهم الشعور بالخلج أثناء اتصالاتهم الشخصية بالعاملين باعتبار أن اغلب الموظفين ذو مستوى جامعي يمكنهم من التعبير وتوصيل المعلومات ولديهم الجرأة وسلامة النطق واللباقة في الكلام وفصاحة اللسان تلعب دور كبيرا في عدم الشعور بالخلج أثناء الاتصال الشخصي مع زملائهم في المؤسسة .

- أما المحور الأخير والمعنون بـ " الأثر الذي يتركه الاتصال الشخصي على الأداء المهني للعاملين في المؤسسة " نستخلص أن الاتصال الشخصي يساعد المبحوثين في تحقيق النجاح في حياتهم الشخصية والعملية حيث يتميز بأنه أكثر سهولة وأكثر سرا وإقناعا، ويفيد الحصول على الاستجابة الشفوية وملاحظة تعبيرات الوجه وانفعالات المستمع.

الدراسة الثانية : محمد بن عبد الله الحربي 2005

بعنوان " الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض"، حيث هدفت إلى (محمد بن عبد

الله الحربي، 2005، ص 68-148):

- التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض.
- التعرف على المستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض.
- التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين الروح المعنوية والأداء الوظيفي.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية ترجع للمتغيرات الشخصية والتنظيمية التالية: العمر وعدد سنوات الخبرة في العمل والرتبة العسكرية والمؤهل التعليمي وطبيعة العمل.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، وعلى عينة قدرت بـ 140 ضابطاً وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية من أصل

392 ضابطاً.

وقد تم جمع البيانات بواسطة الاستبيان، الأول لقياس الروح المعنوية، والثاني لقياس الأداء الوظيفي، حيث تكون من 97 عبارة

موزعة على ستة أبعاد كالتالي:

- 1- رضا العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض عن الإشراف.
- 2- الرضا عن فعالية الإدارة.
- 3- الرضا عن طبيعة العمل.
- 4- العلاقات الإنسانية في إدارة الدفاع المدني بالرياض.
- 5- الرضا عن الحوافز المادية والمعنوية.
- 6- رأي العاملين عن مدى استقرارهم في عملهم في إدارة الدفاع المدني بالرياض.

حيث توصلت إلى مجموعة من نتائج (محمد بن عبد الله الحربي، نفس المرجع، ص 68 - 148):

- الروح المعنوية والتي تتمثل في رضا العاملين عن الإشراف المباشر ورضاهم عن الإشراف غير المباشر، وعن فاعلية الإدارة وطبيعة العمل في الإدارة والعلاقات الإنسانية والحواجز المادية والمعنوية، وعبر العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض بدرجة متوسطة عن عامل الاستقرار في العمل.
- الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة الدفاع المدني بمدينة الرياض كان بدرجة متوسطة.
- وجود علاقة ارتباطية موجبة ودالة إحصائية بين أبعاد الروح المعنوية والأداء الوظيفي.

الدراسة الثالث : مسعود بورغدة محمد 2008/2007

بعنوان "الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم" حيث هدفت إلى تصنيف العلاقة إلى سبعة نماذج:
 (الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء/ الأداء يؤدي إلى الرضا الوظيفي، العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء تتأثر بعوامل وسيطة/ لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء/ العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء مزيفة/ العلاقة بين الرضا والوظيفي والأداء متبادلة/ إدراك الرضا الوظيفي أو الأداء/(مسعود بورغدة محمد، 2008/2007).

حيث تم استعمال استبيان في أدوات جمع البيانات الأول لقياس الرضا الوظيفي والثاني الأداء الوظيفي ، حيث شملت عينة الدراسة على 115 أستاذا للتربية البدنية والرياضية موزعين على أربعة ولايات هم قسنطينة / باتنة / سطيف / الجزائر، وقد تم التوصل إلى النتائج التالية :

- تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة للأداء واجبههم التدريسي .
- كذلك بالنسبة للفروق في الرضا الوظيفي والأداء حسب الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم، وعلاقة العمل) لهما أثر في متغيرين الرضا الوظيفي والأداء.
- الاهتمام المدرسة الجزائرية الاهتمام بظروف العمل لأساتذة التربية البدنية والرياضية والبدنية وبمحتاجهم النفسية والاجتماعية حتى يقدمون أداء متميز.

8. التعقيب عن الدراسات :

بعد استقراءنا للدراسات السابقة التي تم عرضها في موضوع دراستنا، حيث تم عرضنا لغالبية الدراسات التي تناولت متغير الرضا المهني منها دراسة "بوعجناق كمال" التي كانت بعنوان واقع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر"، وكان هدفها معرفة الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي وفق المتغيرات الديمغرافية كالجنس، المؤهل العلمي، الحالة العائلية، علاقة العمل، الالتحاق بالمعهد، العمر، الخبرة الوظيفية. وهو ما وافقتها دراسة ناصر محمد عديلي" والتي كانت بعنوان "الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية"، أيضا لمحمد بن خميس بن سالم الشبيدي بعنوان: "أثر الحوافز على الرضا: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان" بهدف معرفة أثر نظام الحوافز المعمول به في سلطنة عمان على الرضا الوظيفي في الدوائر الحكومية.... وغيرها من الدراسات حيث نلمح ما يلي :

- كل الدراسات تناولت متغير الرضا المهني .
- أيضا كانت معظم الدراسات تختص بأساتذة التربية البدنية والرياضية .
- هناك بعض الدراسات التي تناولت متغيرات أخرى مثل: الحوافز، الجنس، السن.... التي كانت ارتباطها بمتغير المستقل " الرضا المهني " .

أما في ما يخص كل من دراسات حول الأداء كدراسة صندوق محمد (2016-2017) والتي كانت بعنوان الاتصال الشخصي في المؤسسات ودوره في تحسين الأداء والتي سعت إلى معرفة دور كل من الاتصال الشخصي في تحسينه للأداء وهو ما وافقته دراسة في نفس المتغير كدراسة محمد بن عبد الله الحربي 2005 بعنوان " الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض"، وهو ما ذهبت إليه دراسة "مسعود بورغدة محمد"(2007/2008) بعنوان "الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم" حيث هدفت إلى تصنيف العلاقة إلى سبعة نماذج: (الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء/ الأداء يؤدي إلى الرضا الوظيفي، العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء تتأثر بعوامل وسيطة/ لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء/ العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء مزيفة/ العلاقة بين الرضا والوظيفي والأداء متبادلة/ إدراك الرضا الوظيفي أو الأداء، والتي كنت تمس بدرجة كبيرة متغيرات دراستنا الحالية والتي كان لها الفضل الكبير في أخذه كدراسة سابقة .

وعلى حد علمنا لا توجد دراسات كثيرة الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالأداء المهني فهي قليلة جدا نظرا لارتباط معظم دراسات بمتغيرات أخرى و في دراستنا الخاصة بالأداء المهني كون دراستنا هي التي ربطت هذان المتغير معا كمحاولة منا إدراجها كدراسة جديدة مستقبلا.

خلاصة:

لقد تم عرض في هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع بحثنا وهذا حتى تكون إضافة جديدة إلى المعرفة الإنسانية، والاطلاع على الدراسات السابقة يكتسي أهمية كبيرة في كونها تزود الباحث بأفكار ونظريات وتفسيرات تفيده في تحديد أبعاد المشكلة المراد البحث فيها بالإضافة إلى الوصول إلى نتائج أكثر مصداقية لبحثنا الحالي.

الجانِب

الفصل الثالث: طرق ومنهجية

الدراسة

- المنهج
- مجالات الدراسة
- الدراسة الاستطلاعية
- مجتمع الدراسة
- عينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- متغيرات الدراسة
- أساليب التحليل الإحصائي

تمهيد:

لقد تم التطرق هنا في هذا الفصل إلى المنهج، مجالات الدراسة، الدراسة الاستطلاعية، مجتمع الدراسة، عينة الدراسة، أدوات جمع البيانات، متغيرات الدراسة، أساليب التحليل الإحصائي ، بغية توضيح الخطوات قبل الدراسة الأساسية .

9. منهج الدراسة:

إن لكل دراسة علمية لابد لها من منهج علمي دقيق للحصول على نتائج تتسم بالموضوعية ويمكن الاعتماد عليها والتعميم مستقبلا، لذلك نظرا للمتغيرات دراستنا تم تطبيق المنهج الوصفي باعتباره على حد قول حسين عبد الحميد رشوان " هو دراسة الوقائع السائدة المرتبطة بظاهرة أو موقف معين أو مجموعة من الأفراد أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة معينة من الأوضاع. " (حسين عبد الحميد رشوان، 2003، ص66).

فالمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا، والتعبير عنها كيفيا أو كمييا (عمار بوحوش ، عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات، 1995 ، ص59).

وعليه فالمنهج الوصفي يعرف بأنه " مجموعة من الإجراءات البحثية التي تتكامل لوصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلا دقيقا لاستخلاص دلالتها والوصول إلى نتائج وتعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث " (بشير صالح الراشدي ، 2000. ص 129).

وعليه فالمنهج الوصفي هو المنهج المناسب للقيام بهذه الدراسة بأسلوبه الارتباطي، حيث نعمل من خلال ذلك على معرفة العلاقة بين المتغيرين الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالأداء المهني" والمقارن في الوقوف على الفروق في ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل التي تم تحديدها في الفرضيات الجزئية محل دراسة .

10. مجالات الدراسة:

1- المجال المكاني:

أجريت الدراسة الأساسية بمتوسطات مدينة تقرت حيث تم التوزيع على كافة المتوسطات الموجودة في المدينة.

2- المجال الزمني:

انقسم المجال الزمني الذي قمنا فيه بهذه الدراسة إلى قسمين:

- مجال خاص بالجانب النظري ويمتد من (من ديسمبر 2019 إلى غاية جانفي 2020).

- أما المجال الخاص بالجانب التطبيقي فيمتد من (يغري إلى غاية افريل) تاريخ تسليم الاستبيانات الخاصة بعينة دراستنا والمتمثلة في أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمتوسطات تقرت والتي تم عرضها في جدول خاص بالعينة وتوزيعها وقد تم إرفاقها في الملاحق .

3- المجال البشري:

تمثل مجتمع البحث في أساتذة التربية البدنية والرياضية والمدرسين في الطور المتوسط ومن كلا الجنسين (ذكور وإناث) ، ففي هذه الدراسة تحدد المجال البشري بأفراد عينتها والبالغ عددهم 60 أستاذا في متوسطات تقرت للسنة الدراسية 2020/2019 والتي تم عرضه في جدول الخاص بالتوزيع الأساتذة التربية البدنية والرياضية في المتوسطات التعليمية - المرفق في الملاحق الدراسة -

11. الدراسة الاستطلاعية:

حيث أن الدراسة الاستطلاعية هي دراسة استكشافية تسمح للباحث بالحصول على معلومات أولية حول موضوع بحثه كما تسمح لنا بالتعرف على الظروف والإمكانيات المتوفرة في الميدان ومدى صلاحية الوسائل المنهجية المستعملة قصد ضبط أدوات قياس متغيرات البحث (مفتي إبراهيم حمادي، 2008، ص 292).

وتعد الدراسة الاستطلاعية أول خطوة قمنا بها، حيث قمنا بتوزيع مقياس الرضا المهني ومقياس الأداء المهني على عينة بلغ عددها حوالي 30 أستاذا للتعليم المتوسط ممن تنطبق عليهم مواصفات وشروط أفراد العينة الأساسية وتم اختيارهم من بمتوسطات بتقرت، والغرض من الدراسة الاستطلاعية هي تحقيق نقاط التالية :

- تحديد ميدان الدراسة والوقوف على بعض الصعوبات أثناء الدراسة.

- حساب لصدق وثبات أدوات الدراسة.

- قياس مدى استجابة عينة دراستنا للمقياس الذي تم إعداداه لهم .

12. الأدوات والتقنيات المستعملة في الدراسة:

وصف المقياس :

تعد من الوسائل التي تختصر الوقت هي استخدام مقياس في عملية جمع البيانات، حيث قمنا بأخذ مقياس (الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية والأداء المهني) من إعداد "مسعود بورغدة محمد" بجامعة منتوري قسنطينة سنة (2008/2007) لإعداد أطروحة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية والذي تم إرفاقه في الملاحق، حيث قمنا بتعديله في بنوده وحذف بعض البنود وإعادة صياغة البنود الأخرى بما يخدم موضوع دراستنا كالتالي :

- حذف البنود: لقد تم حذف البنود في مقياس "عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية" كانت في مؤشر "التلاميذ" بالنسبة للبنود رقم (3، 7، 8، 9). أما بالنسبة لمقياس تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد تم حذف بند رقم (3) بالنسبة لمؤشر "تخطيط الدرس" و حذف البنود رقم (12) في مؤشر "تنفيذ الدرس" وحذف كل من البنود رقم (4، 5، 6) على التوالي في مؤشر "التقويم"

- زيادة البنود: بالنسبة لمقياس تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد تم تعويض البنود رقم (3) في مؤشر "تخطيط الدرس"

- إعادة صياغة البنود : كانت معظم البنود المقياس قد تم إعادة صياغتها سواء في مقياس عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية أو مقياس تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وقد تم استخدام مقياس "ليكارث" خماسي التدرج كما يلي: (راض بدرجة عالية، راض بدرجة جيدة، راض بدرجة متوسطة، غير راض، غير راض إطلاقاً) حيث تأخذ القيمة 1-2-3-4-5 في حالة البنود الموجبة والعكس في البنود السالبة بحيث تكون 1-2-3-4-5 في تفرغ الاستمارات المقياس في الحزم الإحصائية "spss" بالنسبة لمقياس عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، نفس ما تم التطرق اليه في مقياس تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية مقسم على سلم ليكارث الخماسي كما يلي: (جيد جداً، جيد، متوسط، ضعيف، ضعيف جداً) حيث تأخذ القيمة 1-2-3-4-5 في حالة البنود الموجبة والعكس في البنود السالبة بحيث تكون 1-2-3-4-5 في تفرغ الاستمارات المقياس في الحزم الإحصائية "spss"

وقد تم تقسيم البنود للمقياس إلى أبعاد بالنسبة لعوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حيث تكون من (1-

52) بند، مقسم لأبعاد كالتالي:

- ظروف العمل مكون من (1-13) بند.
- الأجر مكون من (14-23) بند .
- التعاون مكون من (24-31) بند.

أما بالنسبة لمقياس تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد كان مقسم كالآتي :

- تخطيط الدرس مكون من (1-12) بند.
- تنفيذ الدرس مكون من (13-26) بند .
- التقويم مكون من (27-33) بند.
- إدارة والتنظيم الفصل مكون من (34-46) بند.

13. الخصائص السيكومترية للمقياس:

إن لكل بحث علمي تقنيات للتأكد من صدق أو ثبات المقياس وبما أننا بصدد دراسة " الرضا المهني للأساتذة التربية

البدنية والرياضية وعلاقتها بالأداء المهني" فقد تم التطرق إلى :

الثبات وصدق مقياس:

الثبات:

1- معامل ألفا كرونباخ: يعتبر معامل ألفا كرونباخ الذي يرمز له عادة بالحرف اللاتيني (α) من أهم مقاييس الاتساق

الداخلي للاختبار المكون من درجات مركبة، ومعامل ألفا كرونباخ يربط ثبات الاختبار بثبات بنوده (بشير

معمرية، 2009، ص198).

فقد تم حساب ثبات هذا المقياس بطريقة التناسق الداخلي بمعامل ألفا كرونباخ والتي تقوم على أساس تقدير معدل

ارتباطات العبارات فيما بينها للمقياس ككل، حيث قدر ثبات مقياس " الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية " بمعامل ألفا

كرونباخ (0.501) في حين كان ثبات مقياس " الأداء المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية " بمعامل ألفا كرونباخ (0.499)

وهي قيم تدل على أن هذا المقياس ثابت، كما هو مبين بالجدول التالي:

الجدول رقم (01): يبين ثبات مقياس الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية عن طريق ألفا كرونباخ

ثبات مقياس الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	محور الأول (الرضا المهني)
30	0.652	

الجدول رقم (02): يبين ثبات مقياس الأداء المهني عن طريق ألفا كرونباخ

ثبات مقياس الأداء المهني عن طريق ألفا كرونباخ		
عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	محور الثاني (الأداء المهني)
30	0.673	

ب - صدق المقياس

ويطلق عليه أيضا مؤشر الثبات وهو صدق الدرجات التجريبية للاختبار بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من أخطاء

المقياس وبذلك تصبح الدرجات الحقيقية للاختبار هي المحك الذي ينسب إليه صدق الاختبار (أحمد أمين فوزي، 2003، ص90

).

• معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات

ويعبر عنه بالجذر التربيعي لمعامل الثبات ويقدر بـ الجذر التربيعي لمعامل الثبات ألفا كرونباخ الكلي المقدر بـ 0.873 والذي

يساوي ناتجة 0.934 .

من خلال ما سبق ذكره يتضح لنا أن المقياس صادق وهذا يظهر في النتائج المتحصل عليه فيما سبق.

مجتمع الدراسة :

ولذا فقد اعتمدنا في بحثنا هذا وارتأينا أن يكون مجتمع البحث هم أساتذة التربية البدنية والرياضية بمتوسطات تقرت وبالبلغ

عدددهم الإجمالي (60) أستاذا .

عينة البحث وكيفية اختيارها:

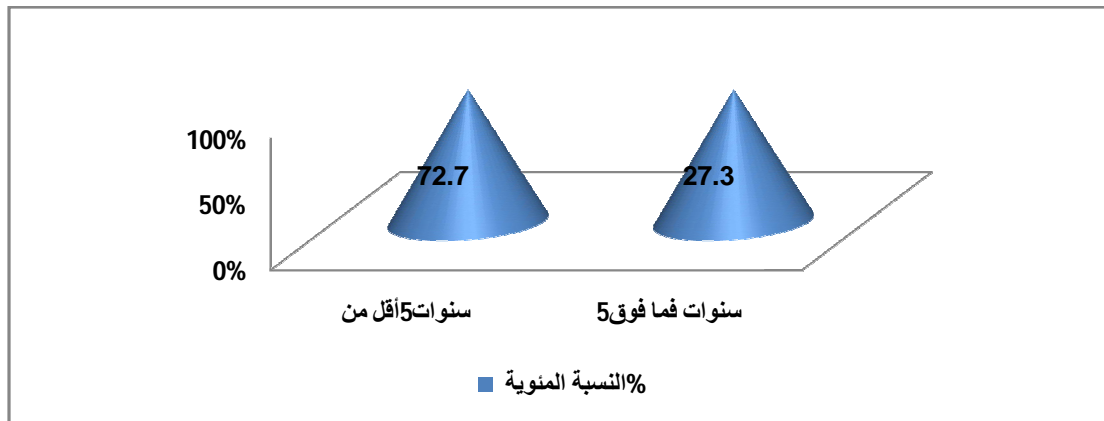
باعتبار العينة هي جزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية وهي تعتبر جزءا من الكل بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة لمجتمع البحث، وهي النموذج الأول الذي يعتمد عليه الباحث لإنجاز العمل الميداني وقد تم اختيار العينة قسديا وذلك بغرض تعميم النتائج مستقبلا حيث اشتملت على 60 أستاذ من مجتمع البحث للإجابات على التساؤلات وهم أساتذة حصة التربية البدنية والرياضية، وبعد عملية التوزيع تم الحصول على 55 أستاذ من أصل 60 أستاذ حيث تم رفض 05 استمارات لعدم إجابة أفراد العينة عليها .

• خصائص العينة الدراسة :

الجدول رقم (03) : يبين نسبة الأساتذة التربية البدنية والرياضية في عامل سنوات العمل:

سنوات العمل	تكرار	النسبة المئوية %
أقل من 5 سنوات	40	72,7
5 سنوات فما فوق	15	27,3
المجموع	55	100,0

الشكل رقم (01) : يمثل نسبة المئوية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في عامل سنوات العمل



14. متغيرات الدراسة

توضح لنا من خلال عنوان دراستنا أن هناك متغيرين هما المستقل والتابع وقد تم توضيحهما كالتالي:

تعريف المتغير المستقل:

يفترض أنه المسبب أو أحد الأسباب لنتيجة معينة، ودراسته قد تؤدي إلى معرفة تأثيره على متغير آخر.

- تحديد المتغير المستقل: " الرضا المهني للأساتذة التربوية البدنية والرياضية ".

تعريف المتغير التابع:

هو الذي تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغير المستقل حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل

ستظهر على المتغير التابع.

- تحديد المتغير التابع: " الأداء المهني ".

15. الطريقة الإحصائية

لقد تم تحليل البيانات في دراستنا من خلال برنامج الحزم الإحصائية " SPSS " نسخة 20 وقد تم حساب معامل ارتباط

والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري وكذا معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة واختبار (ت) لحساب الفروق بالنسبة للفرضية

الأخيرة، وقد تم توضيح ذلك من خلال جداول إحصائية والتي سيتم عرضها في الفصل الموالي .

خلاصة:

مما سبق عرضه يتضح لنا أن في هذا الفصل لابد من التطرق إلى المنهج المستخدم ثم لابد من التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية قبل التطبيقية وهذا ما يعرف بالمنهجية العلمية للحصول على دراسة علمية دقيقة وتتميز بالموضوعية خالية من التناقضات والغموض كل هذا لإمكانية تعميم فيما بعد مستقبلا.

الفصل الرابع:

- عرض ومناقشة وتحليل

النتائج

- استنتاجات

- اقتراحات

تمهيد:

إن لكل دراسة علمية بعد طرحنا للجانب النظري والتطرق للجانب التطبيقي تأتي تحليل ومناقشة هذه الفرضيات للتحقق من صحتها أو رفضها وهو ما تم التطرق إليه في هذا الفصل حيث تم عرضنا للفرضيات الدراسة وقياسها عن طريق برنامج الحزم الإحصائية " spss " بهدف تفسير وتحليل النتائج التي تم عرضها في جداول إحصائية وفي الأخير الخروج بالنتائج المستنتجة واقتراح توصيات لأخذها بعين الاعتبار مستقبلا.

16. عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية 01: تنص الفرضية القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني "

- جدول رقم (04): يبين العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	Sig	ddi	N
رضا الأستاذ عن ظروف العمل	30.29	2.258	1.000*	0.000		
أدائه المهني	61.40	1.099	-0.033	0.812	53	55

التفسير :

يتضح من خلال الجدول رقم (04) أن المتوسط الحسابي لرضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن ظروف العمل قد قدر المتوسط الحسابي بـ 30.29 وانحراف معياري 2.258 هذه النتيجة تدل على أن رضا الأساتذة عن هذا العامل كان ضعيفا حيث عبر 55 أستاذا عن عدم رضاهم مطلقا و يمثل معامل الارتباط بيرسون عن عامل الظروف بـ 1.000* في حين كان معامل الأداء الأساتذة -0.033 ، لدرجة حرية قد قدرت بـ 53 من العدد الإجمالي للأستاذة والمقدر بـ 55 أستاذ .

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية 02: تنص الفرضية القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني "

- جدول رقم (05): يبين العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	Sig	ddi	N
رضا الأستاذ عن الحوافز المادية	40.31	1.289	-0.178	0.194		
أدائه المهني	61.40	1.099	-0.033	0.812	53	55

التفسير :

يتبين من الجدول السابق رقم (05) أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في عامل الرضا عن الحوافز المادية قدر المتوسط الحسابي بـ 40.31 و إنحراف معياري قدر بـ 1.289، مما يدل عن عدم رضا الأساتذة إطلاقاً عن هذا العامل (الحوافز المادية) وهم يمثلون بذلك 55 من العدد الإجمالي للعيينة الدراسة، ضعيفا حيث عبر 55 أستاذا عن عدم رضاهم مطلقاً و يمثل معامل الارتباط بيرسون عن عامل الحوافز المادية بـ -0.178 في حين كان معامل الأداء الأساتذة -0.033 ، لدرجة حرية قد قدرت بـ 53 من العدد الإجمالي للأستاذة والمقدر بـ 55 أستاذ .

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية 03:تنص الفرضية القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني "

• جدول رقم (06): يبين العلاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	Sig	ddi	N
رضا الأستاذ عن تعاون الزملاء	15.62	0.913	-0.107	0.438	53	55
أدائه المهني	61.40	1.099	-0.033	0.812	53	55

التفسير :

يتبين من الجدول رقم (06) أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في عامل الرضا عن تعاون الزملاء قدر متوسطه الحسابي بـ 15.62، وانحراف معياري قدر بـ 0.913. هذه النتيجة تعتبر تحت درجة المتوسط بقليل، وبالتالي تعبر عن عدم رضا الأساتذة عن تعاون زملائهم ، حيث عبر أفراد العينة والمقدر بـ 55 أستاذ منهم عن عدم رضاهم بنسبة كبيرة ، في حين و يمثل معامل الارتباط بيرسون عن عامل تعاون الزملاء بـ -0.107 ، في حين كان معامل الأداء الأساتذة 0.812، وبمتوسط حسابي 61.40 وبانحراف معياري قدر بـ 1.099 بدرجة حرية قد قدرت بـ 53 من العدد الإجمالي للأستاذة والمقدر بـ 55 أستاذ.

عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية 04:تنص الفرضية القائلة بـ " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل "

- جدول رقم (07): يبين الفروق الإحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل

المؤشرات الإحصائية / المجموعات الأقدمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اختبار T	درجة الحرية ddi	درجة المعنوية Sig	N	مستوى الدلالة عند (0.05/0.01)
من 5 سنوات = 1	61.45	0.986	0.547	53	0.58	55	غير دالة
فوق 5 سنوات = 2	61.27	1.387					

التفسير :

يشير الجدول رقم (07) إلى أن عدد الأساتذة الذين خضعوا للدراسة هم 55 أستاذ بينما وجد أن المتوسط الحسابي للأقدمية للغة الأولى (من 5 سنوات) سنوات قد قدرة ب (61.45) والانحراف المعياري الذي يقدر ب (0.986) ، وفيما يخص الفئة الثانية من (فوق 5 سنوات = 2) فقد قدرة ب المتوسط الحسابي يساوي (61.27) والانحراف المعياري هو: (1.387)، وقد كانت درجة الحرية (53) وبمستوى دلالة Sig تساوي 0.58 حيث أثبتت نتائج التحليل أنها غير دال عند 0,05 و غير دال عند 0,01 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل H1 القائلة ب توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل وبالتالي ليس توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل.

❖ عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة: تنص الفرضية القائلة ب " للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تفرقت علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بأدائهم المهني"

- جدول رقم (08): علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات وأدائهم

المهني لأستاذ التربية البدنية .

المتغيرين	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	Sig	N
الرضا المهني	86.21	2.447	-0.129	0.34	55
الأداء المهني	61.40	1.099			

التفسير :

يشير الجدول رقم (08) إلى أن عدد الأساتذة الذين خضعوا للدراسة هم 55 أستاذ بينما وجد أن المتوسط الحسابي الرضا المهني قد كان بـ 86.21 في حين كان الأداء بـ 61.40 والانحراف المعياري الذي يقدر بـ للرضا 2.447 في حين كان للأداء بـ 1.099 وبمستوى دلالة Sig تساوي 0.34 وهي أكبر من 0,05 و أكبر من 0,01 حيث أثبتت نتائج التحليل أنها غير دال عند 0,05 و غير دال عند 0,01 وبمعامل ارتباط بيرسون قدر بالرضا المهني وللأداء المهني كان بـ -0.129 وبالتالي نرفض الفرضية الصفرية H0 ونقبل H1 القائلة بمعنى للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقوت علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بأدائهم المهني وبالتالي ليس هناك للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقوت علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بأدائهم المهني.

17. مناقشة وتفسير نتائج

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الأولى: القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني"

إن ما تم عرضه في هذه الفرضية والتي هدفت إلى وجود علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني وبعد مناقشة وتفسير النتائج المتوصل إليها من خلال الجدول رقم (04) والخاص بالفرضية القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني" فقد أجابوا معظم أفراد عينة دراستنا على عدم وجود علاقة بين مؤشر الرضا والمتمثل في ظروف العمل والأداء المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية، أي بعد عملية التحليل فقد أظهرت النتائج بأنه لا توجد علاقة بين الرضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني وهذا ما يعني أن ظروف العمل التي يعيشها الأستاذ التربية البدنية ليس راض عن هذه الظروف وهي ما توافقنا دراسة : محمد بن عبد الله الحربي 2005 معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية ترجع للمتغيرات الشخصية والتنظيمية التالية: طبيعة العمل حيث كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة أي أن ظروف العمل كعامل عن الرضا يؤثر في الأداء الوظيفي هذا من ومن جهة أخرى كانت دراسة مسعود بورغدة محمد 2008/2007 بالرفض

للفرضية كون أن رضا الأساتذة عن عامل الظروف العمل كانت ضعيفة حيث عبر عنها حوالي 66 أستاذ عن عدم رضاهم مطلقاً، بالإضافة إلى عدم تحقيق فرضية دراستنا وهو عدم رضا الأساتذة التربية البدنية والرياضية حول عامل ظروف العمل على رغم من أن هناك نسبة دالة في أدائهم الوظيفي فقد يعود إلى أكبر دليل الذي نواجهه اليوم في مؤسساتنا التعليمية هو الغضب الساخط للأساتذة حول ظروف عملهم كونها لا تلبى احتياجاتهم التعليمية ولا توفر لهم الرضا وبالتالي الإضرابات التي يمارسها الأساتذة هي أكبر دليل على عدم توفر ظروف العمل الصحية بالإضافة إلى شعور الأساتذة بالنقص كون أن ما يمتلكونه من معارف وتكوينهم التعليمي قد واجه واقع مرير وهو نقص الإمكانيات في المؤسسات التعليمية مما تؤثر عدم توفر الإمكانيات المادية من : ملاعب وقاعات تغيير الملابس وآلات المستخدمة في ممارسة الرياضة وغيرها تعد عجزاً حقيقياً أمامهم، أيضاً التصرف اللاعقلاني لمدراء المؤسسات التعليمية من تصرف في ميزانية المؤسسات في أمور لا تستحق صرف تلك الأموال عليها مثلاً: حفلات، تكريمات تسبب عجزاً في البيئة العمل في حين حبذا لو تم تصريفها في إعادة بناء المنشآت الرياضية وتوفير جو من العمل بتحقيق جميع الإمكانيات .

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية: القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن

الحوافز المادية وأدائه المهني "

من الملاحظ ما تم عرضه وتفسيره في الجدول الخاص بفرضية القائلة بـ " توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني والمتمثلة في الجدول رقم (05)، ومن خلال تقدير المتوسط الحسابي بـ 40.31 و انحراف معياري قدر بـ 1.289، مما يدل عن عدم رضا الأساتذة إطلاقاً عن هذا العامل (الحوافز المادية) حيث كان عامل الحوافز المادية ضعيفاً حيث عبر 55 أستاذاً عن عدم رضاهم مطلقاً و يمثل معامل الارتباط بيرسون عن عامل الحوافز المادية بـ -0.178- في حين كان معامل الأداء الأساتذة -0.033- حيث توضح عدم رضا الأساتذة التربية البدنية والرياضية بمتوسطات تقرت أنهم غير راضين تماماً عن عامل الحوافز المادية مما يؤثر سلباً عن أدائهم المهني، فعامل الحوافز المادية من المعلوم أن إذا توفر الحافز المادي زاد أداء الأستاذ أي أن هناك علاقة قوية وهو ما يراه كل من "بورتو ولولر"(Porter and Lawler, 1996) في قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية (Porter and Lawler, 1996).

وهي ما توافقنا فيه دراسة ناصر محمد عديلي حول "الدوافع والخوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية" حيث توصلت إلى نتيجة أن إعطاء الموظفين أهمية أكبر للخوافز المادية (ناصر محمد علي، 2019)، كذلك ما توافقها دراسة سلامة طناش حول "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية" حيث كانت نتائجها أن توفر الأجر يزيد من رضا الأعضاء هيئة التدريس، لكن الملاحظ هنا العكس تماما من خلال استجابة أفراد العينة الدراسة فقد انعكست بالسلب على الأستاذ حيث عدم توفر الأجر المناسب الذي يتقاضاه نتيجة ساعات عمله المبذولة فلها آثار سلبية من جهة على عدم تحقيق الاكتفاء الذاتي للأستاذ وبالتالي رضاه عن أجره المبذول ومن جهة أخرى عدم إعطاء ناتج تعليمي كون الحافز المادي غير متوفر، أيضا تؤثر بكثرة عن المؤسسة التعليمية وعن سيرورة التعليم ككل نظرا لأهمية عامل الخوافز في تحقيق الاستقرار والتنمية والتقدم وهو ما توافق رأي ويلي جيمس هارولد (Wille James Harold) (1981م) حيث توصلت هذه الدراسة أن عدم رضا المدرسين في كليات المجتمع تنشأ بشكل أساسي من الظروف التي يعملون في ظلها، كعدم كفاءة الإدارة، وضيق الوقت، وضغط الميزانية، والراتب والامتيازات، أكثر من كونها ناشئة من طبيعة العمل نفسه (Wille James Harold, 1981)، كذلك وجهة نظر دراسة محمد بن عبد الله الحربي 2005 الخوافز المادية والمعنوية كانت بدرجة متوسطة مما تؤثر في عامل الاستقرار في العمل.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: القائلة بـ "توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني"

بعد ما تم عرضه في الجدول رقم (06) والخاص بالفرضية القائلة بـ توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني، يتضح لنا أن إجابات أفراد العينة قد كانت كلها تفسر عدم وجود علاقة في رضا الأستاذ بعامل التعاون بين الزملاء وأدائه المهني وذلك من خلال متوسطه الحسابي الذي قدر بـ 15.62، و الانحراف المعياري قدر بـ 0.913 هذه النتيجة تعتبر تحت درجة المتوسط بقليل وبالتالي تعبر عن عدم رضا الأساتذة عن تعاون زملائهم حيث عبر أفراد العينة والمقدر بـ 55 أستاذ منهم عن عدم رضاهم بنسبة كبيرة، وهو ما توافقني دراسة مسعود بورغدة محمد 2008/2007 حيث توصلت إلى نفس النتيجة لعامل تعاون الزملاء، ومن الملاحظ أن عدم رضا الأساتذة عن بعد تعاون بين الزملاء قد تعود إلى تعدد الخلفيات الثقافية للأساتذة التربية البدنية والرياضية، كذلك لا ننسى أن عامل المنطقة قد يؤثر بدرجة كبيرة في التعاملات أو المعاملات بين الزملاء أو الأساتذة كون هذه الأخيرة تختلف على حسب درجات التكوين الجغرافي من جهة وعامل الحرارة والبرودة من جهة أخرى، بالإضافة إلى سوء العلاقات بين المدير المؤسسات والمسيرين ونظرتهم الاحتكارية للأستاذ التربية البدنية والرياضية كونهم عدم إعطاء أهمية للأساتذة هذه المادة هذا

من جهة ومن جهة أخرى قد تعود إلى عامل المنافسة بين الزملاء في نفس المادة التعليمية مما تؤثر سلبا على علاقات بينهم وعن سير المادة التعليمية من جهة أخرى .

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: القائلة بـ " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل "

حيث بعد التطرق إلى دراسة فرضية القائلة " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل وبعد عملية التحليل فقد أوضحت النتائج بأنه لا توجد فروق بين أداء المهني للأستاذ باختلاف سنوات عمل على ما تم عرضه في الجدول رقم (07) والخاص بفرضية دراستنا فمن الواضح أن إجابات أفراد عينة دراستنا قد ربطت أن الأداء ليس بالضرورة أن يختلف بمدى سنوات العمل، فأحيانا نجد أن الأساتذة الجدد المقبلين على التعليم وليس لديهم خبرة في الميدان لكن مستوى أدائهم مرتفع والعكس، فأحيانا يكون الأساتذة ذات خبرة قديمة لكن أدائهم ضعيف رغم مدة سنوات عملهم هذا من جهة ومن جهة أخرى قد تعود إلى محددات أخرى منها السمات الشخصية التي يتميز بها كل أستاذ عن الآخر بالإضافة إلى عملية التكوين التي تميز الأستاذ التربية البدنية والرياضية قبل تخرجه من الجامعة كونه يتكون جيدا من خلال سنوات الدراسة والجانب الميداني خاصة في عملية التربص الميداني وهو ما تم التوصل إليه من خلال العديد من الدراسات التي خضعت في مثنائها لدراسة الأداء باختلاف سنوات العمل أو الخبرة منها دراسة مسعود بورغدة محمد التي توافقي بدرجة كبيرة حيث من خلال عملية تحليلها قد تم التوصل إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة للخبرة، كذلك دراسة كل من بوعجناق كمال 2006 حول " واقع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر " حيث أسفرت نتائجها ووافقت نتائج حول " سنوات العمل " بأنه لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة... الخ، وقد ترجع أيضا إلى عامل المبالاة للتلاميذ لسنوات العمل للأساتذة بالمؤسسة التعليمية كونها لا تؤثر في إعطائهم معارف أو المادة التعليمية.

❖ تفسير نتائج الفرضية العامة:

من خلال ما تم مناقشته وتفسيره في الفرضيات الجزئية التي تم التطرق إليها في معالجة عوامل الرضا المهني للأستاذ بالمتوسطات التعليمية وعلاقتها بأدائهم المهني فقد تم تطرق إلى تفسير وتحليل نتائج الفرضية العامة كالتالي: تنص الفرضية العامة على أنه للرضا المهني للأستاذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقرت علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بأدائهم المهني.

حيث تم عرض على عينة قدرت بـ 55 أستاذ بينما لمتوسط حسابي قدرة بالرضا المهني 86.21 في حين كان الأداء بـ 61.40 والانحراف المعياري الذي يقدر بـ للرضا 2.447 في حين كان للأداء بـ 1.099 وبمستوى دلالة Sig تساوي 0.34 وهي أكبر من 0,05 و أكبر من 0,01 حيث أثبتت نتائج التحليل أنها غير دال عند (0.01-0.05) وبمعامل ارتباط بيرسون سالب قدر بالرضا المهني و الأداء المهني (-0.129) وبالتالي نرفض الفرضية العامة أي عدم تحقيقها أي أنه ليس هناك علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الرضا المهني للأستاذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقرت وأدائهم المهني، ذلك أن معظم إجابات أفراد عينة دراستنا قد كانت بالرفض وبالتالي عدم تحقيق لفرضية وهذا الرفض راجع إلى مؤثرات أخرى ككون أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين من (ظروف العمل وأدائه المهني، الحوافر المادية وأدائه المهني، وتعاون زملاء وأدائه المهني، وسنوات العمل) وارتباطها بأدائهم المهنية وهو ما تتفق مع العديد من الدراسات كدراسة وتجارب "التون مايو" وزملائه حول السلوك الإداري للعاملين كشفت أن أثر الجماعة وزملاء العمل وعاداتهم وأفكارهم وأحاسيسهم تعتبر عوامل على درجة كبيرة من أهمية في سير العملية الإدارية لتحسين الأداء والإنتاج، والنتيجة التي توصل إليها "التون مايو" (الإدارة عملية اجتماعية أكثر من كونها عملية ميكانيكية رسمية) وهذه العملية الاجتماعية تتكون وتتفاعل بتأثير العلاقات الشخصية غير رسمية بين جماعات العمل فتلبية حاجاتهم تصبح محور أدائهم وسلوكهم دون الإضرار بجوانب السلوك الإداري الرسمي، هذا من جهة وما توافقها أيضا دراسة سلامة طناش حيث سعت لقياس مستوى الرضا وتحليله عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الشخصية للمبحوثين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الرضا عن ظروف العمل. وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا التي شملت: ظروف العمل، والأجر، والمكافآت، والمتغيرات الشخصية، والخبرة العملية، كذلك دراسة مسعود بورعدة محمد 2008/2007 حيث سعت إلى تصنيف العلاقة إلى سبعة نماذج): الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء/ الأداء يؤدي إلى الرضا الوظيفي، العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء تتأثر بعوامل وسيطة/ لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والأداء/ العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء مزيفة/ العلاقة بين الرضا والوظيفي والأداء متبادلة/ إدراك الرضا

الوظيفي أو الأداء، حيث كانت نتائجها توافق نتائج المتوصل إليها في دراستنا وهي تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم مستوى متوسط في الكفايات اللازمة للأداء واجبهام التدريسي، كذلك بالنسبة للفروق في الرضا الوظيفي والأداء حسب الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم، وعلاقة العمل) لهما أثر في متغيرين الرضا الوظيفي والأداء. كذلك تلعب كل من عدم توفر ظروف العمل المناسبة والتعاون بين زملاء وسنوات العمل كلها كافية إلى عدم رضا الأستاذ مهنيا والذي ينعكس بالسلب عن أدائهم بالدرجة الأولى، من جهة أخرى قد تعود إلى ضغوطات ومتغيرات أخرى قد تكون متغيرات شخصية (كالسن، المستوى التعليمي....) أو متغيرات تنظيمية، وقد تتجاوز هذه المتغيرات إلى المعاملات الإدارية في المؤسسات التعليمية من جهة أخرى.

18. استنتاجات :

من خلال ما تم عرضه من تفسير وتحليل في النتائج الخاصة بالفرضيات دراستنا عن طريق الجداول الإحصائية من مخرجات من spss يتضح لنا النتائج التالية :

- من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الجزئية الأولى التي تمثل توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني بأنه لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني حيث استنتجنا من خلال النتائج انه لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن ظروف العمل وأدائه المهني.
- من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الجزئية الثانية التي تمثل توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني حيث استنتجنا من خلال النتائج انه لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن الحوافز المادية وأدائه المهني من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الجزئية الثالثة التي تمثل توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني حيث استنتجنا من خلال النتائج انه لا توجد علاقة بين رضا أستاذ التربية البدنية عن تعاون الزملاء وأدائه المهني.
- من خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الجزئية الرابعة التي تمثل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل حيث استنتجنا من خلال النتائج انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء المهني لأستاذ التربية البدنية باختلاف سنوات العمل.
- وبالتالي عدم تحقيق فرضية دراستنا العامة والقائلة بـ " للرضا المهني للأساتذة التربية البدنية بمتوسطات مدينة تقرت علاقة ارتباطيه دالة إحصائية بأدائهم المهني " حيث أنه تعتمد بالدرجة الأولى عن رضاهم مهني عن ظروف العمل، والتعاون بين الزملاء،

والحوافز المادية وسنوات العمل كلها كافية للتحقيق أو عدم تحقيق رضا الأستاذ مهنيا في أدائه للعمل كونها تدير علاقة ارتباطية بين هذه المتغيرات فبتحقيقها يتحقق رضا الأستاذ بأدائه مهنيا والعكس صحيح هذا من جهة، ومن جهة أخرى نتمنى أن يتم أخذ هذه الدراسة والدراسات السابقة بعين الاعتبار للاستفادة من كشف الايجابيات والسلبيات لتحقيق الرضا المهني لكافة الأساتذة وبالتالي أدائهم للعمل يكون جيدا.

19. الاقتراحات:

من خلال النتائج نتقدم ببعض الاقتراحات التي قد تساعد مستقبلا في الأخذ بالمادة العلمية من جهة أو في التقليل أو الحد من الظاهرة محل دراسة، ونستطيع أن نتقدم بالاقتراحات التالية:

- إعطاء أهمية بالغة للظروف العمل، تعاون الزملاء، والحوافز المادية...، كونها تعد عاملا أساسيا في تحقيق الرضا وزيادة أداء الأساتذة.
- ضرورة توجيه ميدانيا أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمتوسطات التعليمية نحو تحقيق فعالية في أداء.
- إعطاء أهمية بالغة لمؤشرات الرضا المهني التي قد تفتح مجال لدراسات أخرى جديدة لما لها من تأثير على أداء الأستاذ في آن واحد .
- إدراك الأستاذ التربية البدنية والرياضية بالمتوسطات التعليمية لأهمية هذه المؤشرات من (ظروف العمل، تعاون مع الزملاء، حوافز المادية، سنوات العمل) والتي لها تأثير جلي على زيادة أدائهم مهنيا.
- ضرورة عقد ملتقيات للأساتذة من طرف إدارة المؤسسات التعليمية من جهة ورؤساء مديريات التربية من جهة أخرى لتطوير وتبادل المعرف ومعرفة المشاكل والصعوبات التي تخص الأستاذ والتعليم بصفة عامة والتربية البدنية والرياضية بصفة خاصة.

الخاتمة

الخاتمة:

لقد حاول بإعداد دراسة من أجل توضيح " الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالأداء المهني لدراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة تفرت " .

حيث تطرقنا بداية دراستنا بما هو مجهول وذلك من خلال عرضنا إلى الفرضيات الجزئية محاولين معرفة هذا الغموض وبوصولنا إلى نتائج دراستنا أزيح ذلك الغموض، متماشين بمنهج علمي وخطوات مدروسة وصولا إلى تحليل النتائج عن طريق نظام إحصائي جديد تم تطرق إليه حاليا في معظم دراساتنا الإنسانية والاجتماعية " نظام التحليل الإحصائي SPSS، وها نحن نختتم دراستنا والتي تم عرضنا فيها لأهم النقاط التي نسعى لتحقيقها ميدانيا محاولين تقديم في آخر دراستنا لمجموعة من الاقتراحات الميدانية التي تهدف إلى تحقيقها مستقبلا لمساعدة الطلبة الجدد المقبلين على تخرج في تكميل هذه الدراسة بمتغيرات جديدة تضيف للبحث العلمي وفي اختيارهم لعينة دراستنا (أساتذة تعليم المتوسط) وفي الأخير الخروج بنتيجة علمية أنه ليس هناك لرضا المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية علاقة بالأداء المهني بمتوسطات مدينة تفرت " وهذا راجع للأسباب من بينها عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية لكل من سنوات العمل ، وعدم وجود علاقة بين الرضا المهني وظروف العمل، وتعاون بين الزملاء، والخوافز المادية والتي تؤثر بدرجة كبيرة في عامل الرضا الأستاذ في أدائه مهنيا .

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع :

باللغة العربية:

1. أحمد أمين فوزي (2003) مبادئ علم النفس الرياضي (المفاهيم، التطبيقات)، ط1، دار الفكر العربي، مدينة القاهرة.
2. احمد زكي بدوي (1992) معجم المصطلحات الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، لبنان.
3. برباح محمد الأمين، موساويحي (2016) تأثير الرضا الوظيفي على أداء الموارد البشرية، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية بمغنية جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان.
4. بشير بوغرة، سمير فضيل باشا (2015) الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط، ولاية جيجل، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة.
5. بشير صالح الراشدي (2000) مناهج البحث التربوي (رؤية تطبيقية مبسطة) ، دار الكتاب الحديث ، د ن ط، الكويت.
6. بشير معمري (2009) بحوث ودراسات متخصصة في علم النفس، ج7، مدخل لدراسة القياس النفسي، المكتبة العصرية المنصورة للنشر والتوزيع ، ط1 ، مصر.
7. بوعجناق كمال (2006) دوافع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر.
8. حسين عبد الحميد رشوان (2003) مناهج العلوم" مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
9. الحسيني فلاح حسن عداي (2000) الإدارة الاستراتيجية، دار وائل للنشر، عمان.
10. زكريا محمد (2009) موارد الإيقاظ تكوين معلمين المستوى سنة أولى . الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد .
11. سلامة طناش (1990)"الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات، مجلد 17 (أ)، عدد3، عمان.
12. سيد محمد محمود (2006) معجم الطلاب الوسيط، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت.

13. شافية بن حفيظ (2017) علاقة النمط القيادي حسب نظرية "هيرسي وبلاشارد" بالإبداع التنظيمي، مذكرة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس العمل، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
14. شكري سيد أحمد (1991) الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية، حولية كلية التربية، السنة الثامنة، جامعة قطر.
15. صندوق محمد (2017/2016) الاتصال الشخصي في المؤسسات ودوره في تحسين الأداء دراسة حالة اتصالات الجزائر الجلفة، جامعة زيان عاشور الجلفة، مذكرة لنيل شهادة ماستر، الجزائر، منشورة .
16. طارق كمال (2004) علم النفس المهني، مؤسسة الشباب الجامعية ، مصر .
17. عبد الرحمن، عبد الله محمد (1999) علم الاجتماع النشأة والتطور الحديثة، بيروت، دار النهضة العربية.
18. عبد المليك مزهودة (2001) الأداء بين الكفاءة والفعالية، مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، نوفمبر.
19. علي عسكر (1981) الدافعية في مجال العمل، منشورات ذات السلاسل، الكويت.
20. عمار بوحوش ، عمار بوحوش محمد محمود الذنبيات (1995) مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، د ن ط، الجزائر.
21. فليه فاروق عبده وعبد المجيد (2009) السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة، الأردن.
22. لعادل محمد الطوباسي (1971) "الرضا عن العمل عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن" - دراسة ميدانية تحليلية -، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية.
23. محسن مجيد المنصوري(1968):"الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، العراق.
24. محمد بن خميس بن سالم الشبيدي (2002) "أثر الحوافز على الرضا الوظيفي: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة آل البيت.
25. لمنجد في اللغة العربية (2001) ، ط2، بيروت دار دمشق.

26. مجدي محمود فهيم محمد (2014) أميرة محمود طه عبد الرحيم ،الأسس العلمية والعملية لطرق وأساليب التدريس ،الإسكندرية : ط1 ،مؤسسة عالم الرياضة .
27. محمد بن عبد الله الحري (2005) الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض، رسالة ماجستير، قسم العلوم الشرطية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية .
28. محمد سعيد سلطان (2002) السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعة الجديدة للنشر والتوزيعمصر .
29. مسعود بورغدة محمد (2008/2007) الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، جامعة منتوري - قسنطينة - قسم التربية البدنية والرياضية ، رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، منشورة.
30. مفتي إبراهيم حمادي (2008) التدريب الرياضي الحديث، القاهرة: دار الفكر العربي.
31. المنجد في اللغة العربية (2001) ط2، بيروت دار دمشق.
32. ناصر محمد ألعديلي (1981)الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير في علم النفس الإداري، المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة.
33. ناصر محمد علي (2019) الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي، في الأجهزة الحكومية السعودية ،
www.philad@go.com، 2019/11/10، 13:24.

باللغة الأجنبية :

34. Kenep, Lioyd Paul (1982) **Determinants of job Satisfaction five years after Graduation** , Absracts International , Vo1. 42. No7, Jan.
35. Porter and Lawler (1996) **Indications of Human Resources Efection and Job Withdrawl**, Internet:// mwise. Bus. okstate. edu/classes/mgmt.
36. Shang, G. M.:(1991)An Analysis of Job Satisfaction) , **Dissertation Abstracts International**.

37. Willejames Harold(1981)**An Analysis of Career Motivation and job Satisfaction Among Public Community College Faculty in Selected States,** Dissertation International , Vo1. 42,No. 4 october.

الملاحق

الملحق رقم (01) : الجدول رقم (01) يبين قائمة المتوسطات بمدينة تقرت وتوزيع عدد الأساتذة فيها

الرقم	المتوسطات	عدد الأساتذة التربوية البدنية والرياضية	النسبة المئوية %	الرقم	المتوسطات	عدد الأساتذة التربوية البدنية والرياضية	النسبة المئوية %
1	عيسات ايدير البهجة تقرت	2	3.33	8	التجيني محمد النزلة تقرت	2	3.33
2	بن رشد العرقوب تقرت	2	3.33	9	التحاني الصادق حي المنار النزلة تقرت	2	3.33
3	سبفاق العيد حي المستقبل تقرت	3	5	10	بن حيزية عبد الله النزلة تقرت	2	3.33
4	الشيخ المقراني تقرت	2	3.33	11	خرويي محمد لخضر النزلة تقرت	3	5
5	نصرات الحشاني تقرت	2	3.33	12	بن هدية المدني النزلة تقرت	1	1.66
6	بن الزاوي علي تقرت	1	1.66	13	بدودة معمر بن علي النزلة تقرت	2	3.33
7	الشاوش محمد تقرت	2	3.33	14	عطالي محمد الصغير سيد مهدي النزلة	1	1.66
15	دفعه الطاهر تقرت	2	3.33	24	حمزة بن عبد المطلب الزاوية تقرت	2	3.33
16	ميعادي فخر الدين تقرت	2	3.33	25	أحمد رضا حوحو الزاوية تقرت	2	3.33
17	عبد المؤمن بن علي تقرت	2	3.33	26	05 جويلية 1962 الزاوية تقرت	2	3.33
18	بوليفة محمد عمران تقرت	2	3.33	27	بن قلية مدني تقرت	2	3.33
19	تمرني محمد عين الصحراء النزلة تقرت	2	3.33	28	الفرابي المقارين تقرت	2	3.33
20	التجيني محمد النزلة تقرت	2	3.33	29	السوفي محمد الهاشمي تقرت	2	3.33
21	عبد الحميد بن باديس تقرت	2	3.33	30	البشير الابراهيم تقرت	1	1.66
22	الإمام علي تقرت	2	3.33	31	محمد الأمين العمودي تقرت	2	3.33
23	سعد بن أبي وقاص تقرت	2					
		60	%100	المجموع			

الملحق رقم (02): المقياس

- مسعود بورغدة محمد لنيل شهادة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري قسنطينة، 2008/2007 .

- البيانات الشخصية :

الأستاذ(ة):

المؤسسة:

الجنس: ذكر أنثى

السن: 21-25 26-30 31-35 40- 1 فما فوق

الخبرة الوظيفية: أقل من 5 سنوات سنوات فما فوق

علاقة العمل: مستخلف(ة) مرسوم(ة)

الالتحاق بقسم التربية والرياضية:

بعد تحصلك على شهادة البكالوريا هل:

- سجلت مباشرة بقسم التربية البدنية والرياضية

- سجلت في قسم آخر قبل أن تلتحق بقسم التربية البدنية والرياضية (التحويل)

غير راض إطلاقاً	غير راض	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة عالية	عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية
					<p>أولاً: ظروف العمل</p> <p>1. التوزيع اليومي لساعات العمل</p> <p>2. التوزيع الأسبوعي لساعات العمل</p> <p>3. تجدد معوقات أثناء عملي</p> <p>4. تتوفر الإمكانيات والأجهزة</p> <p>5. تتوفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه</p> <p>6. تتوفر أماكن حفظ الأدوات وصيانتها</p> <p>7. الأدوات والأجهزة تتوفر فيها مواصفات القانونية</p> <p>8. توفر القاعة الرياضية والملاعب وساحات اللعب</p> <p>9. وضوح المسؤوليات في العمل</p> <p>10. قاعة الأساتذة</p> <p>11. غرفة تغيير الملابس الخاصة بأساتذة التربية البدنية</p> <p>12. غرف تغيير وحفظ الملابس</p> <p>13. عدد التلاميذ</p>

					<p>ثانيا : الأجر</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. الراتب الشهري 2. راتبك الشهري مقارنة بزمالك خارج قطاع التربية 3. الأجر الذي تحصل عليه مقابل العمل الاضافي 4. خدمات الضمان الاجتماعي 5. الأجر يغطي تكاليف الحياة اليومية 6. تأمين المواصلات 7. نظام التقاعد المعمول به 8. يؤمن عمالك الحصول على سكن 9. يؤمن عمالك شراء سيارة 10. الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مكانة اجتماعية
					<p>ثالثا : العلاقة مع الزملاء</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة 2. تبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء 3. تقدير الزملاء للمجهودات التي تقوم بها 4. مستوى العلاقات الإنسانية مع الزملاء 5. علاقتك بمدير المؤسسة 6. علاقتك مع المسير المالي المؤسسة 7. نظرة الزملاء إلى طبيعة عمالك 8. التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية
					<p>رابعا : الترقية</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. إتاحة الفرصة للأساتذة لإكمال دراستهم العليا 2. الفرص المتاحة لتصبح مديرا 3. الفرص المتاحة لتصبح مشرفا 4. توفر المراجع والمصادر المتصلة بعمالك 5. فرص المشاركة في الندوات والدورات التكوينية 6. عدالة فرص الترقية بين الأساتذة 7. فرص العمل في مديرية التربية 8. فرص العمل في مديرية الرياضة المدرسية
					<p>خامسا : الإشراف</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. يأخذ المشرف باقتراحك

					<p>2. أسلوب المشرف المتبع</p> <p>3. تتعاون مع المشرف</p> <p>4. استخدام المشرف لسلطته</p> <p>5. يترك لي المشرف حرية العمل</p> <p>6. تفهم المشرف لظروف العمل</p> <p>7. تشجيع المشرف للمجهودات التي تقوم بها</p> <p>8. قدرة المشرف على توجيهك</p>
					<p>سادسا: التلاميذ</p> <p>1. استجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك</p> <p>2. مشاركة التلاميذ في النشاط الصفّي</p> <p>3. مشاركة التلميذات في النشاط الصفّي</p> <p>4. مشاركة التلاميذ في المنافسات والدورات الخاصة بالرياضة المدرسية</p> <p>5. تقييد التلاميذ بالنظام</p> <p>6. استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية</p> <p>7. استيعاب التلميذات لدروس التربية البدنية والرياضية</p>

• استبيان تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية

• المعلومات الشخصية:

.....: الأساتذ(ة):

.....: المؤسسة:

الكفايات					
جدا	جيدا	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا	
					<p>أولا: تخطيط الدرس</p> <p>1. القدرة على تحديد الأهداف العامة</p> <p>2. تحدد الأهداف الإجرائية لكل درس بدقة</p> <p>3. يضمن تحضير تمارين بدنية ورياضية تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ</p> <p>4. يضمن تحضير الوسيلة التعليمية المناسبة للدرس</p> <p>5. يراعي التدرج في اختيار التمارين البدنية والرياضية</p> <p>6. ينظم الدرس معتمدا على طرق التعليم المناسبة لمستوى التلاميذ</p>

					<p>7. يحدد وسائل التقويم لمعرفة مدى تحقيق الأهداف</p> <p>8. يراعي التنوع في اختيار التمارين البدنية والرياضية</p> <p>9. يراعي قابلية الأهداف العامة والإجرائية للتحقيق</p> <p>10. تخطيط الدرس بالتدرج في المراحل (مرحلة التنسيخية+المرحلة الرئيسية+مرحلة الرجوع إلى الهدوء)</p> <p>11. يراعي المبادئ العامة للتدريب (شدة وحمولة التمارين وتكرارها وعدد السلاسل والاسترجاع)</p> <p>12. يراعي أن يكون الدرس متوافق مع المقرر المدرسي</p>
					<p>ثانيا : تنفيذ الدرس</p> <p>1. يستثير اهتمام التلاميذ بالمشاركة في الدرس والاستعداد للتعلم</p> <p>2. يربط موضوع الدرس الحالي بالدروس السابقة كلما أمكن ذلك</p> <p>3. يراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء تنفيذ الحركات وتوصيل المعلومات</p> <p>4. يتحكم في استخدام طرق التعليم</p> <p>5. يستخدم الوسيلة التعليمية المناسبة في الوقت المناسب</p> <p>6. يستغل الوسائل المتوفرة (كرات، مساحات اللعب)</p> <p>7. يستمع باهتمام لأسئلة التلاميذ المتعلقة بالدرس ويوجب عليها</p> <p>8. يعيد التمارين البدنية والرياضية الغير المفهومة والصعبة بدقة</p> <p>9. يستخدم لغة سليمة ومفهومة</p> <p>10. على دراية بقوانين الألعاب</p> <p>11. يحسن توزيع واستغلال الوقت</p> <p>12. تكون وضعيته بالنسبة للتلاميذ مناسبة للملاحظة (غير مفهومة)</p> <p>13. يعمل على أن تتحقق المرحلة التسخينية : تحضير عام للتلاميذ على المستوى النفسي والبدني وتسخين المجموعات العضلية المقصودة والتركيز</p> <p>14. يعمل على أن تتحقق المرحلة الرئيسية للأهداف المسطرة</p> <p>15. يعمل على أن تحقق مرحلة الرجوع إلى الهدوء الأهداف:</p> <p>استرجاع التام واتباعها بمناقشة جماعية</p>
					<p>ثالثا : التقويم</p> <p>1. يراعي استمرارية التقويم</p> <p>2. يجيد اختيار التمارين البدنية والرياضية لتحديد المستويات المختلفة</p> <p>3. ينوع من اختبارات التقويم</p> <p>4. يستفيد من نتائج التقويم في إعداد الدروس المقبلة</p> <p>5. يتبين مدى تحقيق الأهداف</p> <p>6. دقة الأخطاء المرتكبة من طرف التلاميذ وتصحيحها</p>

					7.مراعاة التقويم من حيث الجوانب: الحسي الحركي - الاجتماعي العاطفي-الجانب المعرفي
					<p>رابعا : إدارة وتنظيم الفصل</p> <p>1. يوزع ويجمع المعدات والأجهزة بكفاءة</p> <p>2. يقسم الوقت بكفاءة لتغيير الملابس وارتدائها</p> <p>3. يتخذ كل الاحتياطات لمنع الحوادث والإصابات</p> <p>4. يحفظ على الأجهزة والمعدات حتى تبقى سليمة وصالحة</p> <p>5. أبلغ عن الحوادث والإصابات والمرض فوراً للإدارة</p> <p>6. يعمل على أن تكون مساحات اللعب والقاعات نظيفة</p> <p>7. يعمل على أن تكون مساحات اللعب والقاعات عليها العلامات السليمة طبقاً للقوانين</p> <p>8. يراقب بدقة لباس التلميذ الرياضي والنظافة والحالات المرضية ويسجل الملاحظات في سجل خاص</p> <p>9. يعتني بمذكرة الحصص (التنظيم والخط واستعمال الألوان ...)</p> <p>10. ينظم دفتر النصوص وأكتب فيه بعناية</p> <p>11. يسجل العلامات والملاحظات في دفاتر التلاميذ باستمرار</p> <p>12. ينظم وأعتني بالدفتر اليومي</p> <p>13. يحضر باستمرار للندوات العلمية ومجالس الأقسام والاجتماعات المتعلقة بواجباتي المهنية</p>

الملحق رقم (03) : الاستبيان المعد للدراسة

جامعة قاصدي مرباح ورقلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الاستبيان



أستاذ(ة) الفاضل :

في إطار إعداد مذكرة ماستر حول "الرضا المهني للأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالأداء المهني" دراسة ميدانية على عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة تقرت، يشرفنا أن نطلب من سيادتكم المساعدة على الإجابة على الاستبيان بكل صدق علما أن الإجابات ستأخذ طابع السرية لأنها ستستخدم في أغراض البحث العلمي فقط .

ملاحظة:

نرجو من سيادتكم الإجابة بكل بدقة، وذلك بوضع علامة (X) في الخانات المناسبة لإجاباتكم مع العلم أن الإجابة

تكون في خانة واحدة فقط حتى تتناسب مع سلم البدائل.

الجنس: ذكر أنثى

الخبرة الوظيفية: أقل من 5 سنوات 5 سنوات فما فوق

علاقة العمل: مستخلف(ة) مرسم(ة)

الالتحاق بقسم التربية والرياضية:

بعد تحصلك على شهادة البكالوريا هل:

- سجلت مباشرة بقسم التربية البدنية والرياضية

- سجلت في قسم آخر قبل أن تلتحق بقسم التربية البدنية والرياضية (التحويل)

1. عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية

الرقم	العبارات	راض بدرجة عالية	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة متوسطة	غير راض	غير راض إطلاقاً
1.	التوزيع اليومي لساعات العمل					
2.	التوزيع الأسبوعي لساعات العمل					
3.	أجد معوقات أثناء عملي					
4.	تتوفر الإمكانيات والأجهزة					
5.	تتوفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه					
6.	تتوفر أماكن حفظ الأدوات وصيانتها					
7.	الأدوات والأجهزة تتوفر فيها مواصفات القانونية					
8.	توفر القاعة الرياضية والملاعب وساحات اللعب					
9.	وضوح المسؤوليات في العمل					
10.	قاعة الأساتذة					
11.	غرفة تغيير الملابس الخاصة بأساتذة التربية البدنية					
12.	غرف تغيير وحفظ الملابس					
13.	عدد التلاميذ					
14.	الراتب الشهري					
15.	راتبك الشهري مقارنة بزملاء خارج قطاع التربية					
16.	الأجر الذي تحصل عليه مقابل العمل الإضافي					
17.	خدمات الضمان الاجتماعي					
18.	الأجر يغطي تكاليف الحياة اليومية					
19.	تأمين الموصلات					
20.	نظام التقاعد المعمول به					
21.	يؤمن عمملك الحصول على سكن					
22.	يؤمن عمملك شراء سيارة					
23.	الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مكانة اجتماعية					
24.	التعاون مع جميع أساتذة المؤسسة					
25.	تبادل المعلومات والخبرات مع الزملاء					
26.	تقدير الزملاء للمجهودات التي تقوم بها					
27.	مستوى العلاقات الإنسانية مع الزملاء					

					28. علاقتك بمدير المؤسسة
					29. علاقتك مع المسير المالي المؤسسة
					30. نظرة الزملاء إلى طبيعة عملك
					31. التعاون والتنسيق مع أساتذة التربية البدنية والرياضية

2. استبيان تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية

الرقم	العبارات	جيد جيدا	جيد	متوسط	ضعيف	ضعيف جدا
1.	لدي القدرة على تحديد الأهداف العامة					
2.	أحدد الأهداف الإجرائية لكل درس بدقة					
3.	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ عند تحضير التمارين الرياضية					
4.	أضمن تحضير الوسيلة التعليمية المناسبة للدرس					
5.	أراعي التدرج في اختيار التمارين البدنية والرياضية					
6.	أنظم الدرس معتمدا على طرق التعليم المناسبة لمستوى التلاميذ					
7.	أحدد وسائل التقويم لمعرفة مدى تحقيق الأهداف					
8.	أراعي التنوع في اختيار التمارين البدنية والرياضية					
9.	أراعي قابلية الأهداف العامة والإجرائية للتحقيق					
10.	أخطط الدرس بالتدرج في المراحل (مرحلة التنسيخية + الرئيسية + مرحلة الرجوع إلى الهدوء)					
11.	أراعي المبادئ العامة للتدريب (شدة وحمولة التمارين وتكرارها وعدد السلاسل والاسترجاع)					
12.	أراعي أن يكون الدرس متوافق مع المقرر المدرسي					
13.	أستثير اهتمام التلاميذ بالمشاركة في الدرس والاستعداد للتعلم					
14.	أربط موضوع الدرس الحالي بالدروس السابقة كلما أمكن ذلك					
15.	أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء تنفيذ الحركات					
16.	أتحكم في استخدام طرق التعليم					
17.	أستخدم الوسيلة التعليمية المناسبة في الوقت المناسب					
18.	أستغل الوسائل المتوفرة (كرات، مساحات اللعب)					
19.	أستمع باهتمام لأسئلة التلاميذ المتعلقة بالدرس ويجيب عليها					
20.	أعيد التمارين البدنية والرياضية الغير المفهومة والصعبة بدقة					

					أستخدم لغة سليمة ومفهومة	21.
					إنني على دراية بقوانين الألعاب	22.
					أحسن توزيع واستغلال الوقت	23.
					أعمل على أن تتحقق المرحلة التسخينية : تحضير عام للتلاميذ على المستوى النفسي والبدني وتسخين المجموعات العضلية المقصودة والتركيز	24.
					أعمل على أن تتحقق المرحلة الرئيسية للأهداف المسطرة	25.
					أعمل على أن تحقق مرحلة الرجوع إلى الهدوء الأهداف: استرجاع التام ويتبعها بمناقشة جماعية	26.
					أراعي استمرارية التقويم	27.
					أجيد اختيار التمارين البدنية والرياضية لتحديد المستويات المختلفة	28.
					أنوع من اختبارات التقويم	29.
					أراعي التقويم من حيث الجوانب: الحسي الحركي - الاجتماعي العاطفي - الجانب المعرفي	30.
					أوزع وأجمع المعدات والأجهزة بكفاءة	31.
					أقسم الوقت بكفاءة لتغيير الملابس وارتدائها	32.
					أأخذ كل الاحتياطات لمنع الحوادث والإصابات	33.
					أحفظ على الأجهزة والمعدات حتى تبقى سليمة وصالحة	34.
					أبلغ عن الحوادث والإصابات والمرض فورا للإدارة	35.
					أعمل على أن تكون مساحات اللعب والقاعات نظيفة	36.
					أعمل على أن تكون مساحات اللعب والقاعات عليها العلامات السليمة طبقا للقوانين	37.
					أراقب بدقة لباس التلميذ الرياضي والنظافة والحالات المرضية ويسجل الملاحظات في سجل خاص	38.
					أعتني بمذكرة الحصص (التنظيم والخط واستعمال الألوان ...)	39.
					أنظم دفتر النصوص وأكتب فيه بعناية	40.
					أسجل العلامات والملاحظات في دفاتر التلاميذ باستمرار	41.
					أنظم وأعتني بالدفتر اليومي	42.
					أحضر باستمرار للندوات العلمية ومجالس الأقسام والاجتماعات المتعلقة بواجباتي المهنية	43.

الملحق رقم (04): مخرجات SPSS

• ثبات مقياس عن طريق ألفا كرونباخ

محور الأول (رضا المهني)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.652	30

محور الثاني (الأداء المهني)

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
.673	30

Corr partielles

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
درجة كلية ظروف عمل	30,29	2,258	55
درجة كلية حوافز	40,31	1,289	55
درجة كلية تعاون	15,62	,913	55
درجة كلية للأداء	61,40	1,099	55

Corrélations

Variables de contrôle	عمل ظروف كلية درجة	حوافز كلية درجة	تعاون كلية درجة	للأداء كلية درجة
-aucun ^a درجة كلية ظروف عمل	Corrélation 1,000	-,178	-,107	-,033
	Signification (bilatérale) .	,194	,438	,812
	ddl 0	53	53	53
درجة كلية حوافز	Corrélation -,178	1,000	-,055	-,010
	Signification (bilatérale) ,194	.	,689	,940
	ddl 53	0	53	53
درجة كلية تعاون	Corrélation -,107	-,055	1,000	-,251
	Signification (bilatérale) ,438	,689	.	,064
	ddl 53	53	0	53
درجة كلية للأداء	Corrélation -,033	-,010	-,251	1,000
	Signification (bilatérale) ,812	,940	,064	.
	ddl 53	53	53	0

a. Les cellules contiennent des corrélations simples (Pearson).

Test T

Statistiques de groupe

	وظيفية_الخبرة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
للأداء كلية درجة	سنوات 5 من أقل	40	61,45	,986	,156
	فوق فما سنوات 5	15	61,27	1,387	,358

Test des échantillons indépendants

	Test de Levene sur l'égalité des variances	Test t pour égalité des moyennes								
		F	Sig.	t	ddl	Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard	Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
									Inférieur	Supérieur
للأداء كلية درجة	Hypothèse de variances égales	1,885	,176	,547	53	,586	,183	,335	-,488	,855
	Hypothèse de variances inégales			,469	19,554	,644	,183	,391	-,633	,999

Corrélations

Statistiques descriptives

	Moyenne	Ecart type	N
درجة كلية رضا	86,2182	2,44715	55
درجة كلية للأداء	61,40	1,099	55

Corrélations

		رضا كلية درجة	للأداء كلية درجة
درجة كلية رضا	Corrélation de Pearson	1	-,129
	Sig. (bilatérale)		,346
	N	55	55
درجة كلية للأداء	Corrélation de Pearson	-,129	1
	Sig. (bilatérale)	,346	
	N	55	55