

جامعة قاصدي مرباح ورقلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم النشاط البدني الرياضي التربوي
شعبة النشاط البدني الرياضي التربوي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي تخصص تربية حركية للطفل والمراهق

بعنوان:

الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي

دراسة ميدانية لأساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط -ولاية جيجل-

إعداد الطالبين:

✓ بشير بوغرة

✓ سمير فضيل باشا

نوقشت وأجيزت علنا بتاريخ: 01 جوان 2015 بالقاعة/ المدرج: B

أمام اللجنة المكونة من السادة:

رئيسا	أستاذ محاضر ب	جامعة ورقلة -	الأستاذ: عبد القادر برقوق
مشرفا	أستاذ مساعد أ	جامعة ورقلة -	الأستاذ: مولود كنيوة
ممتحنا	أستاذ مساعد أ	جامعة ورقلة -	الأستاذ: بلال زيناوي

السنة الجامعية: 2014م / 2015م

مقدمة

مقدمة:

إن التربية منذ القدم كانت تهدف إلى تحقيق قيام مجتمع متطور، وقد انتقل دور التربية من حشو المعلومات في ذاكرة التلميذ إلى احترام إمكانياته، ثم إلى كشف أدق الخصائص والمميزات التي تميز كل مرحلة من مراحل نموه، كي تستثمر هذه الخصائص فيما بعد وتكون فردا سويا وفعالا في مجتمعه، وعليه، فال محور الأساسي الذي تدور حوله التربية هو الفرد فهو الذي يجب تشكيله لتحقيق الغرض المطلوب.

والتربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية وجماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، لذلك نلاحظ أن الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا 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 لها قائمة إلا إذا تركزت على أساس وعي تربوي يتناول المجتمع في جميع صفوفه و فئاته، وأول ما 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 أرفع مكانة حتى يساهم في تربية النشء وبذلك يثبت ذاته ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا تهيأت له ظروف نفسية واجتماعية و اقتصادية.

إذ يعتبر المدرس من المحاور الهامة في العملية التربوية التعليمية، نظرا للدور الأساسي الذي يقوم به في إعداد الأفراد وتكوينهم مستقبلا، ومع ذلك يلاحظ أنه لا ينال ما يستحقه من اهتمام، حيث أن الكثيرين ممن يهتمون بمجال التربية ركزوا اهتمامهم على التلميذ وجعلوه أساس العملية التربوية، رغم أن النظام التربوي قائم على ثلاث دعائم وهي المدرس والتلميذ والمادة الدراسية.

وبالنظر إلى الدور الذي يلعبه أساتذة التربية البدنية والرياضية في إنجاح العملية التعليمية، بشكل عام. نجد أن الجزائر -شأنها في ذلك شأن غالبية الدولة- اهتمت بهذا التخصص، وذلك بتوسيع تدريسه في جل الجامعات الجزائرية، فبعدما كان تكوين الأساتذة في هذا التخصص يقتصر على قسم التربية البدنية في جامعة الجزائر - دالي إبراهيم-، انتشر في العديد من جامعات الوطن بدءا من مستغانم ثم قسنطينة ليفتح في وهران ومسيلة وباتنة وسوق أهراس وشلف وبسكرة، وورقلة، وعنابة وجيجل... الشيء الذي سمح بتغطية النقص في أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى المؤسسات الجامعية والتربوية في الطورين المتوسط والثانوي.

ورغم الجهود المبذولة سواء منها المادية أو البشرية في نشر التكوين في ميدان النشاط البدني والرياضي في الجزائر لم تحقق أهداف المنظومة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة، أهمها عدم الاهتمام بالأستاذ المشرف على التربية البدنية والرياضية، الذي يتخبط في تسيير راتبه الشهري، كما يعيش أستاذ التربية البدنية و الرياضية ظروف عمل قاسية، تتمثل في نقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل، إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين المباشرين وغير المباشرين لدوره وسوء فهم مهامه من طرف أساتذة التخصصات الأخرى، مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية ناتجة من الشعور بالتهميش وسوء التقدير التي قد تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي.

انطلاقاً مما سبق فإن الدراسة الحالية لموضوع بحثنا هذا هو محاولة إمطة اللثام عن العلاقة الهامة بين مفهوم الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية، وربطه بمفهومين هامين وجديرين بالدراسة، ألا وهما الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، ولبوغ هذا الهدف قمنا برسم منهجية تتضمنها إستراتيجية البحث، وتم بناء عليها تقسيم دراستنا كالآتي:

الجانب النظري: ويحتوي على فصلين.

الفصل الأول: مدخل عام للدراسة.

الفصل الثاني: الدراسات السابقة.

الجانب التطبيقي: ويحتوي على فصلين.

الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة.

الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

الجانب النظري

الفصل الأول

مدخل عام للدراسة

- الإشكالية
- الفرضيات
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة

1- الإشكالية:

إن العديد من الدراسات أكدت أن الرضا الوظيفي يعتبر من العوامل الهامة التي تحافظ على مستوى عال من الأداء، وقد أشار بعض الباحثين التربويين إلى أن المستويات المنخفضة من الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية، ويرتبط باللامبالاة وفقدان الاهتمام...، فضلا عن أن انخفاض مستوى الالتزام التنظيمي نظرا لأثر هذه العلاقة في نوعية التعليم ومستوى تحصيل التلميذ.

فالرضا الوظيفي له أثر واضح على مستوى الالتزام الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية إذ كلما كان مستوى الرضا عاليا كلما كان الالتزام التنظيمي مرتفعا، وبالتالي نجد نوعا من مدى الانسجام القائم بين الأساتذة ومؤسساتهم، فالأستاذ ذي الالتزام المرتفع تجاه مؤسسته هو الذي لديه الاستعدادات الكافية لأن يكرس مزيدا من الجهد والتفاني في عمله ويسعى بصورة دائمة للمحافظة على استمرار ارتباطه وانتمائه لمؤسسته. وكلما انخفض مستوى الرضا الوظيفي أدى إلى ارتفاع نسبة الغياب والرغبة في البحث عن عمل آخر وعدم القبول بأهداف المؤسسة التربوية التي يعمل بها الأستاذ.

انطلاقا مما سبق فإن الدراسة الحالية نحاول من خلالها الإجابة على التساؤل التالي:

ما العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وأدائهم والتزامهم التنظيمي؟

الأسئلة الفرعية:

وقد انبثقت من السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟
- ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟
- ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟
- ما العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟
- ما العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟

2- الفرضيات:

- الفرضية الأولى:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل .

وتنبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين هما:

1/ يوجد انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؛

2/ يوجد انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

- الفرضية الثانية

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل .

وتنبثق من هذه الفرضية فرضيتين فرعيتين هما:

1/ يوجد انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؛

2/ يوجد انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

3- أهداف الدراسة:

تهدف من خلال قيامنا بهذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.
- الوقوف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الرضا والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

4- أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى أنها تتطرق لموضوع الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات، وهما الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، ويعتبر الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية من أهم العوامل التي تؤثر على عطاءهم في جميع جوانب حياتهم المهنية، وقد يستفيد من هذه الدراسة المختصون والقائمون على شؤون الأساتذة، للوقوف على درجة الرضا الوظيفي لديهم والعلاقة التي تربطها بأدائهم والتزامهم التنظيمي.

5- تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

إن أهم المصطلحات المعتمدة في البحث تتمثل في كل من أستاذ التربية البدنية والرياضية، الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

5-1 أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية عاملا ضروريا في العملية البيداغوجية دوسولت (G.Dussault) أنه عبارة عن منظم نشاطات تكوين التلميذ فعمله التكويني ويراقب النتائج، أي يحقق التوازن بين الأهداف المحددة لدور المدرس⁽¹⁾. الأستاذ في اللغة، جمع أساتذة وأساتيد أي المعلم المدبر والعالم، وهي كلمة فارسية تعني كبير دفاتر الحساب⁽²⁾، والأستاذ هو الشخص الذي يقوم بالتعليم⁽³⁾.

أما من الناحية الإجرائية فالأستاذ هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التعليمية بشرط أن يكون متحصل على شهادة ومتخرج من أقسام التربية البدنية والرياضية.

5-2 الرضا الوظيفي:

¹ - شرقي عامر، الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة، أطروحة وذكوراه، الجزائر، معهد التربية البدنية والرياضية بسيدي عبد الله، 2012، ص 154.

² - الفيروز أبادي، القاموس المحيط، لبنان، مؤسسة الرسالة، 1998، ص 10.

³ - édition algérienne, ENAG, 1992, p 1309.édictionnaire hachette,

يؤكد وجهة النظر الخاصة بتباين وتعدد التعريفات المقدمة للرضا الوظيفي "صلاح عبد الحميد مصطفى" إذ يقول أنه لا يوجد هنالك اتفاق محدد حول معنى الرضا الوظيفي إلا أن هناك اتفاقاً حول إشباع الحاجات والتوقعات الإنسانية، كما أن السبب في عدم الاتفاق على مفهوم واحد يعود للتباين بين الأفراد في حاجاتهم وتوقعاتهم وأن تلك الحاجات والتوقعات تختلف من فرد لآخر ومن وقت لآخر وذلك يعود لتغير البيئة والظروف المحيطة بالعامل⁽¹⁾.

إن مفهوم الرضا الوظيفي مفهوم قديم وبخاصة في تراثنا الإسلامي حيث أشير له في القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة وكتابات علماء المسلمين.

ففي القرآن الكريم وردت كلمة الرضا في قوله تعالى: "رضي الله عنهم ورضوا عنه" (البينة-18).

ولقد ورد في تفسير "الصابوني"⁽²⁾، أن الله سبحانه وتعالى في الدار الآخرة يعطي سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم حتى يرضيه في أمته وفيما أعده له من الكرامة والرضا المتبادل بين الخالق والمخلوق هو الفوز العظيم "رضي الله عنهم ورضوا عنه ذلك الفوز العظيم" (المائدة-19).

وقال المصطفى صلى الله عليه وسلم: "... وَأَرْضَ بِمَا قَسَمَ اللَّهُ لَكَ تَكُنْ أَعْنَى النَّاسِ"⁽³⁾.

والرضا في اللغة من رضي، ضد سخط، فهو راض⁽⁴⁾.

أما WILLIAM.J وآخرون فيعرفون الرضا الوظيفي على أنه "الفرق بين ما ينتظره الفرد من عمله وبين الشيء الذي يجده فعلاً"⁽⁵⁾.

¹ - سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي: أطر نظرية و تطبيقات عملية، ط 1، عمان، دار الصفاء، 2008، ص 62.

² - محمد علي الصابوني، مختصر تفسير ابن كثير، ط7، بيروت، المجلد3، دار القرآن الكريم، ص40.

³ - رواه الترمذي (2342)، وحسنه الألباني في صحيح سنن الترمذي رقم (1867).

⁴ - سالم تيسير الشرايدة، مرجع سابق، ص 63.

⁵ - WILLIAM J et autres, la gestion des ressources humaines, MC Graw Hill, Québec, 1985, p37.

أما الرضا الوظيفي حسب "منصور فهمي" مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه "مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه و الإشراف الذي يخضع له وسياسات الإدارة المتبعة و ظروف العمل الأخرى"⁽¹⁾.

في نفس الاتجاه يذهب ميشال دوكوستر "Michel de coster" و فرانسوا بيشو "François pichault" معتبرين الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع الحاجات أولا، لأن وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة ومن ثم الرضا الوظيفي⁽²⁾.

كما يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبيرا عن موقف العامل من عمله تعكس نظرتة وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في عناصر العمل، لذلك يعتبره بولوك "bullock" محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل⁽³⁾. أما "سوبر" فالرضا الوظيفي عنده يتوقف على المدى الذي يجد فيه الشخص منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمته، كما يتوقف أيضا على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه و خبراته⁽⁴⁾.

من خلال ما سبق يتبين أنه من الصعب الوصول إلى الرضا الوظيفي للعامل من كل الجوانب، فقد يرضى العامل عن أجره ولا يرضى عن مشرفه، وهذا الترابط أدى بإيفان "evan, 1970" إلى تصنيف الرضا الوظيفي إلى كلي وجزئي، فالكلي مرتبط بالحيط بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العامل كمستوى الرضا عن الأجر والعلاقات مع الزملاء. كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي وغير دائم لأنه مرتبط بالانفعالات وظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحول والتغيير الدائمين⁽⁵⁾.

¹ - سالم تيسير الشرايدة، مرجع سابق، ص 63.

² - Michel de coster et francois pichault, traité de sociologie du travail, de boeck université, bruxelles, 1998, p 406.

³ - سليمان الحضري الشيخ ومحمد أحمد سلامة، الرضا الوظيفي لدى المعلمين في قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 30، 1980، ص 77.

⁴ - نفس المرجع، ص 77.

⁵ - بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج 2، 22 ماي 1998، ص 633.

وعليه، يمكننا تعريف الرضا الوظيفي بأنه شعور شخصي يعبر من خلاله العامل عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه.

3-5 الأداء الوظيفي:

لقد تعددت تعريفات الباحثين للأداء الوظيفي، ومن بين هذه التعريفات نذكر ما يلي:

الأداء هو الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام، والذي يشير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام الموكلة والمكونة لوظيفة الفرد⁽¹⁾.

أو هو "درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة للوظيفة. وهو يعكس الكيفية التي يحقق بها الفرد متطلبات الوظيفة وغالبا ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة أما الأداء فيقاس على أساس النتائج"⁽²⁾.

كما يعرف بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية"⁽³⁾.

من هذه التعريفات يمكننا أن نقول أن الأداء ما هو إلا نتيجة لتداخل ثلاث عناصر مكونة لجهد الفرد وهي: القدرات وإدراك الدور، والقيام بالمهام.

4-5 الالتزام التنظيمي:

إن الكثير من الباحثين يرون أن الالتزام التنظيمي هو مفهوم متعدد الأبعاد، حيث يحدد البعض ثلاثة جوانب للالتزام التنظيمي هي: الشعور بالانتماء المتمثل في الشعور بالفخر بالمنظمة والافتتاع بأهدافها وقيمها، والانغماس

¹ - عبد الفتاح خليفات وشرين المطارنة، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، عدد 1 و2، 2010، ص 603، 604.

² - رواية حسين، إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية، 2003، ص 209.

³ - عبد الملوك مزهود، الأداء بين الكفاءة و الفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، 2001، ص 86.

والمشاركة الفعالة المنبثقة عن اقتناع الفرد بالدور الذي يقوم به، والإخلاص المتمثل في الرغبة أكيدة بالبقاء في المنظمة في جميع الأحوال"⁽¹⁾.

وهناك تعريف آخر يعد الأكثر شيوعاً وهو تعريف "بورتر" وزملائه الذين يعرفون الالتزام التنظيمي بأنه قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها، و أن الفرد الذي يظهر مستوى عالي من الولاء والالتزام التنظيمي تجاه منظمته تكون لديه الصفات التالية⁽²⁾:

أ- اعتقاد قوي بقبول أهداف و قيم المنظمة.

ب- استعداد لبدل أقصى جهد ممكن نيابة عن المنظمة.

ج- رغبة قوية وإصرار لدى الفرد على استمرار عضويته في المنظمة.

6- أهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

6-1 نظرية سلم (تدرج) الحاجات لـ "ماسلو":

ركز "ماسلو" في نظريته على أن الإنسان له حاجات متعددة، وأن الحاجات التي لم يتم إشباعها بعد هي التي تؤثر على السلوك، أما الحاجات التي تم إشباعها فلا تكون بمثابة دافع للفرد، وأن هناك ترتيباً هرمياً لحاجات الإنسان، وأنه كلما تم إشباع حاجة من هذه الحاجات انتقل الفرد إلى الحاجة غير المشبعة التي تليها في التنظيم الهرمي لسلم الحاجات، وقد صنف "ماسلو" هذه الحاجات إلى خمس مجموعات حسب أهميتها النسبية، وهي⁽³⁾:

أ- **الحاجات الفسيولوجية:** تعد الحاجات الفسيولوجية بداية القاعدة في السلم الهرمي، وتشتمل على الحاجات البيولوجية للبقاء والاستمرار، مثل المأكل والمشرب والنوم والراحة،.. إلخ.

¹ - حنان عبد الرحيم الأحمدى، الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، العدد 3، المجلد 13، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، 2006، ص 308.

² - سعود محمد العتيبي، طلق عوض الله السواط، الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز و العوامل المؤثرة فيه، العدد 70، المجلد 19، مسقط، مجلة الإداري، 1997، ص 14.

³ - صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، ط3، عمان، دار وائل للنشر، 2011، ص63.

ب- حاجات الأمان: وتشمل الحاجة للامان والحياة والاستقرار في خضم وقع الحياة اليومي ومن أمثلتها: الامن الشخصي والحماية من الأخطار والأمراض والبطالة وغيرها.

ج- الحاجات الاجتماعية: وتعلق هذه الحاجات الخاصة بالانتماء بالطبيعة الاجتماعية للأفراد، كالحاجة للحب والحنان والتأثير والانتماء...

د- الحاجة للتقدير: بعد إشباع الفرد للحاجات الثلاث السابقة يبدأ بالسعي لإشباع حاجته من الاحترام التي تتضمن احترام الذات من قبل الآخرين والاعتراف بالجهود والشعور بالثقة والكفاءة والتميز.

هـ- الحاجة إلى تحقيق الذات: وتعد هذه الحاجة أعلى مستوى في تنظيم "ماسلو" الهرمي للحاجات، وفي هذا المستوى يكون الفرد ذاتي الضبط والتوجيه، أي أن سلوكاته وتصرفاته تنطلق من داخل نفسه، وعن طريق هذه الحاجة يستطيع الفرد أن يتحقق بشكل كامل من الفرص المتاحة أمامه و المتعلقة بمواهبه و قدراته و كفاءته. إن تحقيق الحاجة الخاصة بتحقيق الذات لا يتأتى إلا بعد إشباع الحاجات الأخرى التي تقع قبلها على الهرم.

6-2 نظرية الحاجات لـ "ألدرفر":

إن تأكيد "ماسلو" على أن تنشيط دوافع المستوى الأعلى في تنظيمه للحاجات لا تتم إلا بعد إشباع حاجات المستويات الأدنى، وفي ضوء عدم توفر الدعم الميداني الكافي لوجهة نظر "ماسلو" في تنظيم الحاجات اقترح "ألدرفر" استبدال مستوى الحاجات لدى "ماسلو" من خمسة مستويات إلى ثلاثة وهي على النحو التالي⁽¹⁾:

أ- حاجات البقاء: ويقصد بها الحاجات التي يتم إشباعها بواسطة عوامل البيئة، مثل الطعام والماء والأجر، و التي أطلق عليها "ماسلو" الحاجات البيولوجية، والحاجة إلى الأمن.

ب- الحاجة إلى الانتماء: وهي المتعلقة بحاجة الفرد لعلاقات ترابطية مع غيره من الناس كالمشرفين عليه وزملائه، ومرؤوسيه وعائلته، وأصدقائه، وهذه العلاقة مرتبطة بالمكانة والبعد الاجتماعي، وتتطلب اتصالا وتفاعلا مع الآخرين إذا ما أريد تحقيقها، وهذه تتفق مع ما اعتبره "ماسلو" الحاجات الاجتماعية والتقدير.

¹ - سالم تيسير الشرايدة، مرجع سابق، ص83، 84.

ج- حاجات النمو: وهي الحاجات التي يشعر فيها الفرد بضرورتها له كأن يصبح شخصا مبدعا ومنتجا، وهي رغبة جوهرية مرتبطة بالتطور الذاتي وهي ما أسماه "ماسلو" بحاجة تحقيق الذات.

ومن وجهة نظر "ألدرفر" أن الحاجات الثلاثة الأساسية يمكن تعريفها بعبارات الهدف التي توجه نحوه الجهود التي من خلالها يمكن الحصول على رضا.

6-3 نظرية الحاجات المكتسبة لـ "ماكيلاند":

إقترح "ماكيلاند" سنة 1967 نظريته التي شملت ثلاثة حاجات أساسية للفرد هي⁽¹⁾:

أ- الحاجة إلى القوة: إن الأفراد الذين تكون لديهم الحاجة إلى القوة يعني ذلك حاجتهم إلى السيطرة والتحكم في سلوك الآخرين، وفي ذلك نجد اندفاعهم نحو المهام التي توفر لهم فرص كسب القوة.

ب- الحاجة إلى الإنجاز: إن الحاجة للإنجاز تجعل الأفراد يبحثون عن فرص حل مشكلات التحدي والتفوق، فحسب رأي "ماكيلاند" أن الأفراد الذين لديهم حاجة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية في حل المشكلات واتخاذ القرارات ووضع الأهداف.

ج- الحاجة إلى الانتماء: الحاجة إلى الانتماء تدفع بالأفراد إلى البحث عن فرص لتكوين علاقات صداقة جديدة مع الآخرين بمحيط العمل فيشعرون بالارتياح ومن ثم يتحقق رضاهم الوظيفي هذا من جهة أخرى نجدهم يختارون من زملاء العمل أصدقائهم بالدرجة الأولى.

ومن بين الانتقادات التي وجهت لهذه النظرية التركيز على دافع الإنجاز، مستبعدة في ذلك باقي الحاجات الإنسانية التي من الممكن أن تكون سببا في إحداث الرضا الوظيفي للفرد.

6-4 نظرية ذات العاملين لـ "هرزبرغ":

¹ - طارق طه، الإدارة، الإسكندرية، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، 2002، ص 645.

يوجد لدى الأفراد نوعان أساسيان من الحاجات وهما الحاجة إلى تجنب الألم، والحاجة إلى النماء النفسي، وتتصل الحاجات الأولى بالسلامة والصحة الفيزيائية المادية، بينما تتبنى حاجات النماء النفسي تحقيق الذات، وتعتبر جوانب العمل التي تشبع حاجات النماء النفسي للعاملين وتسبب في حالة توافرها وملائمتها شعورا وعوامل دافعة.

ولذا فإن التكوين الرئيسي لهذه النظرية يقوم على مجموعتين من العوامل: عوامل صحية، وعوامل دافعة⁽¹⁾:

أ- عوامل الصحة (الوقائية): وهي العوامل التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتحديد مشاعر الاستياء ويتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء وتمثل في بيئة العمل مثل: ظروف العمل المادية، العلاقة مع الرؤساء، العلاقة مع المرؤوسين، الإشراف، قيمة أداء العمل وأهميته في المؤسسة.

ب- عوامل الدافعية: وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حالة وجودها تشبع حاجات العاملين للتطور النفسي، ويؤدي توافرها في موقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا لدى العاملين، ولكن غيابها أو عدم ملائمتها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، ويمكن حصر عوامل الدافعية هذه في ستة هي: الانجاز، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، الترقى، احتمالية النماء. فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها أثرها على الدافعية وعلى الإحساس بالرضا عن العمل⁽²⁾.

لقد بين "هرزبيرغ" أن العوامل الدافعة هي التي إن وجدت تؤدي إلى تحسين الإنتاج لأنها دوافع ذاتية وتوفر شعورا إيجابيا لدى الأفراد وتنظم فرصا للتطور الشخصي مما يدفعهم لمزيد من العمل وتحسين الإنتاجية⁽³⁾.

6-5 نظرية العدالة:

تشير هذه النظرية إلى الرضا من جانب مهم وهو التنظيم هي المؤسسة التي تناولت في الرضا عن الإشراف وزملاء العمل، وكذلك عن الترقية فهي تبين أن الرضا عن العمل متوقف على مدى الجهد المبذول من طرف العامل ومعاملة المؤسسة له ضمن الإطار الإداري (زملاء العمل)، حيث أن العامل يقارن بين المعاملة التي يتلقاها هو

¹ - هاني عبد الرحمن الطويل، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2001، ص 189.

² المرجع نفسه، ص 190.

³ - أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2002، ص 240.

والمعاملة التي يتلقاها زملائه في العمل الذين لهم نفس المؤهلات والكفاءات الوظيفية وعلى أساسها حددت درجة رضا العامل عن عمله.

وترتكز هذه النظرية على تأثير الجماعة على الفرد وتنصح المشرفين بالاهتمام بالعمليات الاجتماعية في المؤسسة وإتباع أساليب حسنة في التعامل مع العمال والتي تتميز بالإنصاف والعدالة خاصة الإنصاف المادي مقارنة بالإنصاف في واجبات العمل وفرص الترقية والتقدير المعنوي⁽¹⁾.

6-6 نظرية التعارض لـ "لولير":

قدم لولر "Lawler 1973" نموذج المستقل الذي يركز على فكرة وجود تعارض بين ما يتوقعه الفرد من عمله وما يحصل عليه فعلا، فدرجة الرضا الوظيفي حسبته تحدد بالفارق بين ما يحصل عليه الفرد ومستوى محدد يتخذ كمعيار لما يجب أن يحصل عليه⁽²⁾. فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجره فلا يكون راضيا، وفي حالة التساوي يكون راضيا، في حين عندما يكون الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح⁽³⁾. والفكرة الأساسية لنظرية "لولير" هي ترقب نتيجة الجهد الذي يقوم به العامل⁽⁴⁾.

7-6 نظرية القيمة لـ "لوك":

يرى صاحب النظرية "إدوين لوك" أن المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي هي قدرة الوظيفة على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة لأي فرد عامل بالمؤسسة⁽⁵⁾، من هذا المنطلق يرى أن الرضا الوظيفي للفرد أو عدمه عن بعض أو كل الجوانب المتعلقة بالوظيفة تعكس لنا أمرين:

¹ - عبد الرحمن عيسوي، الكفاءة الإدارية، لبنان، دار الفكر العربي، 1996، ص148.

² - علي عسكر، الدافعية في مجال العمل، الكويت، منشورات ذات السلاسل، د ت، ص45.

³ - ناصر محمد العديلي، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مجلة الإدارة العامة، العدد 32، 1993، ص48.

⁴ John b.menir, **Organizational behavior, foundation: theories and analyses**, oxford university press, 2002, p193.

⁵ - محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2003، ص 201.

- أهمية العوائد التي يحصل لها الفرد من وظيفته.
- التعرض بين ما يريده الفرد وما يتحصل عليه فعلا.

إذن الرضا الوظيفي العام حسب Locke عبارة عن مجموعة كل المظاهر المتعلقة بالرضا الوظيفي مضروب في أهمية ذلك المظهر لذلك الفرد، فكل عامل أو مظهر له وزنه وأهميته الخاصة لأي فرد، فعلى سبيل المثال لا الحصر قد تكون الترقية عاملا مهما لفرج ما وليس كذلك لفرد آخر، فنجدها إذن - الترقية - تحضى بوزن وقيمة مرتفعة لدى الفرد الأول.

و تعطى نظرية "لوك" حسب المعادلة التالية⁽¹⁾:

$$Ojs = (s1) p1 + (sd) p2 + \dots + (sj) pj$$

$$\text{روك} = (\text{رف} 1) \text{ه} 1 + (\text{رف} 2) \text{ه} 2 + \dots + (\text{رف} \text{ن}) \text{ه} \text{ن}.$$

حيث: روك: تمثل الرضا الوظيفي الكلي.

رف: الرضا الفردي عن جانب العمل.

ه: تمثل أهمية كل واحد من العناصر ذات العلاقة بالرضا الوظيفي.

ويؤكد لوك على أن أهمية مظهر معين من مظاهر الرضا الوظيفي تختلف من فرد إلى آخر ويؤثر ذلك على مدى الاستجابة العاطفية التي قد يحدثها ذلك العامل (المظهر).

بعبارة أخرى إذا لم يكن عنصر معين مهما بالنسبة لفرد ما، سوف لن يكون راضيا عنه جدا ولا غير راض عنه جدا، إذ يكون شعوره حيادي بغض النظر عن مقدار الاستفادة من ذلك العنصر ومن ناحية أخرى إذا كانت إحدى عوامل الرضا ذات أهمية بالغة للفرد، فإن أي تغيير يطرأ عليه بسيطا كان أو معقدا سيحدث اختلافات كبيرة في مستوى الرضا الوظيفي.

¹ - ناصر محمد العديلي، مرجع سبق ذكره، ص 192.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

- الدراسات العربية
- الدراسات الأجنبية
- حوصلة حول الدراسات السابقة
- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة

تمهيد:

على الرغم من أن الرضا الوظيفي وما ستتبعه من أثر على الالتزام التنظيمي للموظفين والأداء الوظيفي يعتبر من أبرز مشكلات العصر الحديث التي تواجه العاملين في المؤسسات المختلفة وعدم تحققه يخلف آثارا سلبية على الموظفين سواء أكانت نفسية أو فسيولوجية أو سلوكية مما يقلل من قدرتهم على الإنجاز والإبداع مما يؤثر بدوره على المؤسسات التي يعملون بها، إلا أن موضوع أثر الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية على أداءهم الوظيفي وكذا التزامهم التنظيمي يعاني من ندرة الدراسات التي تناولته بالبحث والدراسة على الصعيد المحلي والعربي، بعكس الدول المتقدمة التي أولت الموضوع أهمية خلال العقود الثلاثة الماضية.

لقد تم رصد عدد من البحوث والدراسات النظرية والميدانية التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة، وفيما يلي عرض لعدد منها مرتبة حسب اللغة التي أعدت بها وكذا الفترة التي أجريت فيها:

1- الدراسات العربية:

- دراسة عبد الرحمن (1991) التي هدفت إلى معرفة العلاقة بين سلوكيات إدارية مختارة لمديري المدارس الثانوية في الأردن ودرجة رضا معلمهم لقراراتهم الإدارية، وشملت عينة الدراسة 365 معلم ومعلمة، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها:

◀ وجود علاقة إيجابية بين استخدام المديرين لمهارة العلاقات الإنسانية وثقة المديرين بمعلميهم، والقدرة على الاتصال والتواصل ودرجة رضا المعلمين لقراراتهم الإدارية.

◀ وجود فروق دالة إحصائية الأثر كل من الجنس والمؤهل العلمي والخبرة بين السلوك القيادي للمديرين ودرجة رضاهم الوظيفي لصالح الإناث والمؤهل الأعلى والخبرة الأكثر.

- دراسة العياشي بن رزوق (1996) والمتعلقة بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الأساسي بالجزائر. حيث قام بهذه الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس والتربية، ولقد انطق الباحث من إشكال وهو: إذا كان مدرسو التعليم الأساسي راضين عن مهنتهم أو غير راضين؟ ما هي العوامل التي تحقق لهم الرضا أو عدم الرضا؟

وقد اختار الباحث عينة من 200 مدرس ومدرسة تجاوزت أقدمتهم العشر سنوات متواجدين في مؤسسات تعليمية من الطورين الأول والثاني والثالث بالمدن والأرياف موزعين على فئات حسب متغيري الجنس والطور، واستخدم الباحث مقياسا للرضا ضم 24 حاجة في مهنة التعليم منها:

حاجات تخص التدريس والتكوين وتطوير القدرات المهنية والحاجات الخاصة بظروف العمل المادية والخاصة بالعلاقات التربوية بين المدرسين والإدارة المدرسية والإشراف الفني، والحاجات الاجتماعية ومنح فرص لإبداء الرأي (1).

وخلاصة البحث أن الحاجات 24 الواردة في مقياس البحث قد رتبت حسب أهميتها والمتمثلة في الوسائل التعليمية والتربوية، الراتب الشهري، المستوى التعليمي للتلاميذ، عدد التلاميذ في القسم وغيرها من الحاجيات التي لها تأثير في رضا المدرسين عن مهنة التعليم.

- دراسة فريدة بوطاجين (1998) قامت بدراسة اعتمدت فيها على استبيان لقياس الرضا الوظيفي ينقسم إلى خمسة محاور وهي كالتالي:

- ◀ رضا العمال عن الإدارة.
- ◀ الرضا عن الإشراف.
- ◀ الرضا عن جماعة العمل.
- ◀ الرضا عن الأجر.
- ◀ الرضا عن الترقية.

توصلت الباحثة التي استعملت في دراستها المنهج الوصفي إلى أن العمال في المؤسسة الوطنية لصناعة الجلود (جيجل) والشركة الوطنية للعربات الصناعية (روبية) غير راضين وتساءلت كيف يمكن للعامل أن ينتج في غياب أبسط الشروط.

استخلصت الباحثة أن العامل الجزائري لم يصل إلى تحقيق الحاجات الأولية حسب هرم "ماسلو" 1954 كالأمن الاستقرار والعمل والأجر والحصول على السكن والمواصلات، وتساءلت كيف يمكنه التفكير في الحاجات العليا؟

¹ - العياشي بن زروق، الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد علم النفس وعلوم التربية، 1996.

الباحثة من خلال هذه الدراسة انطلقت من فكرة أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء والإنتاجية، واستنتجت أن عدم رضا عمال وحدتي جيغل وروبية يعني عدم تحقيق إنتاجية وأداء عالي⁽¹⁾.

- دراسة عبد الصمد الأغبري (2001) حول الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، فقد هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مديري التعليم العام بالمملكة العربية السعودية والتعرف على العناصر التي نالت أعلى مستوى من الرضا الوظيفي وتلك التي نالت أدنى مستوى فيه. كما تناولت الدراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وبعض المتغيرات المستقلة مثل سنوات الخبرة وعامل السن والمرحلة التعليمية، ولتحقيق ذلك صمم الباحث أداة استبانة مكونة من 20 بنداً متعلقة بمستوى الرضا عن بعض العناصر مثل الراتب الشهري ومدى المشاركة في اتخاذ القرار وتم توزيع الاستبانة على 83 مديراً وكشفت الدراسة على أن مستوى الرضا الوظيفي عن الراتب الشهري والشعور بالإنجاز والرضا عن تعاون المعلمين يمثل المستوى الأعلى للرضا لدى أفراد العينة.

- دراسة طلال يحيى (2002) حول مدى رضا مشرفي التربية الميدانية عن عملهم في الإشراف، والتي هدفت إلى التعرف على مدى رضا مشرفي التربية الميدانية عن عملهم في كلية التربية بجامعة الملك سعود، كما هدفت إلى التعرف على مدى اختلاف درجة الرضا عن العمل باختلاف الدرجة العلمية والقسم. وقد تم توزيع الاستبانة على المشرفين البالغ عددهم 35 مشرفاً، وقد أوضحت نتائج الدراسة بأن مقدار درجة الرضا عن العمل بشكل عام أكثر من جيد، لكن نتائج الدراسة أظهرت أيضاً عدم رضاهم عن الجوانب التنظيمية والإدارية وبعض الجوانب المتعلقة بالطالب. وأشارت نتائج اختبار (ت) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية والقسم الذي ينتمي إليه المشرف.

- دراسة محمد حمادات (2003) بعنوان "قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المديرين والمعلمين في المدارس" وقد هدفت للتعرف على مستوى الالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس الثانوية العامة في الأردن، كما هدفت للتعرف على الفروق في درجة الالتزام لدى المديرين والمعلمين تبعاً للجنس والخبرة والمؤهل العلمي. ولقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي وقد بلغ حجم عينة الدراسة من المديرين 296 مديراً ومديرة أي

¹ - فريدة بوطاجين، الرضا عن العمل وأثره على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 1998.

ما نسبته 30% من مجتمع الدراسة للمديرين، وبلغ حجم العينة من المعلمين 260 معلما ومعلمة وهذا العدد يمثل 5% من مجتمع الدراسة للمعلمين. وقد أشارت النتائج إلى أن مستوى الالتزام الوظيفي كان جيدا وأن المتوسط الحسابي لمستوى التزام المديرين مقداره 3,73 بينما للمعلمين كان المتوسط 3,51 أما بالنسبة للفروق في مستوى الالتزام التنظيمي لكل من المعلمين والمديرين فقد أشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس وذلك لصالح الإناث (المديرات) بينما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي، أما المعلمين فلم تظهر هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التزامهم تبعا للجنس أو الخبرة أو المؤهل العلمي⁽¹⁾.

- دراسة زياد أحمد موسى الطويسي (2004) قام بدراسة هدفت إلى بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. وتم بناء مقياسين أولهما للكليات الإنسانية، والثاني للكليات العلمية، وتم تطبيق المقياس الأول على عينة عشوائية طبقية مكونة من 603 طالب وطالبة، أما المقياس الثاني فقد طبق على عينة عشوائية مكونة من 637 طالب وطالبة، بينت نتائج الدراسة أن متوسط فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيدا، وبمتوسط حسابي 4,05، أما في الكليات العلمية فكان مستوى الأداء جيدا وبمتوسط حسابي 3,78⁽²⁾.

- دراسة العميرة (2006) أجري دراسة هدفت للتعرف على درجة أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسراء الخاصة لمهامهم التعليمية من وجهة نظرهم ونظر طلبتهم، ولتحقيق ذلك تم توزيع استبيان على عينة مكونة من 59 عضو هيئة تدريس و271 طالب وطالبة وأظهرت النتائج أن نتائج تقييمهم لأنفسهم على مجالات الدراسة الأربع: (التخطيط للموقف التعليمي-التعلمي، وتنفيذه، وتقييمه، والعلاقات والتواصل الإنساني مع الطلبة) كان مرتفعا، بينما جاء تقييم الطلبة لأدائهم قريبا من درجة الحياد ووجود فروق دالة إحصائية في درجة تقييمهم لأدائهم، وتقييم الطلبة لأدائهم لصالح تقييمهم ولا توجد فروق تعزى للجنس⁽³⁾.

¹ - حمادات محمد، قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2003.

² - زياد أحمد موسى الطويسي، بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2004.

³ - محمد حسن العميرة، تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم و نظر طلابهم، جامعة الإسراء، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الأردن، 2006.

- دراسة عارف عطاري وآخرون (2006) حول "الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية التدريسية بمدارس التربية و التعليم بسلطنة عمان"، بهدف تحديد درجة الولاء التنظيمي لدى الهيئات الإدارية و التدريسية بسلطنة عمان تجاه المدرسة والعمل التعليمي ومهنة التعليم وزملاء العمل. كما هدفت الدراسة إلى تحديد مدى ارتباط الولاء التنظيمي ببعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية.

وتمثلت أدوات الدراسة في استبيان من نوع مقياس ليكرت مكونة من 32 فقرة موزعة على أربعة محاور وقد أظهرت النتائج معدل ولاء مرتفع وجاء في المرتبة الأولى الولاء نحو المدرسة يليه الولاء نحو الزملاء ثم الولاء نحو العمل وأخيرا نحو المهنة.

أما من حيث المتغيرات فقد بينت النتائج تأثر الإجابات بالنوع لصالح الإناث وتأثرها بالمستوى التعليمي لصالح حملة الدبلوم فما دون، كما أظهرت النتائج ارتباط الولاء بعدد سنوات الخبرة كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والإداريين لصالح الإداريين وكذلك من حيث التخصص حيث وجدت فروق ذات دلالة إحصائية تعزى للتخصص لصالح تخصص التربية الإسلامية واللغة العربية والأنشطة⁽¹⁾.

2- الدراسات الأجنبية:

- دراسة (1989) Reyes وآخرون، حول مستويات التزام المعلمين بمدارسهم ومعنوياتهم ورضاهم الوظيفي، واستهدفت المقارنة بين معلمي السنة الأولى والسنة الثانية في السلم المهني. وتكونت عينة الدراسة من 500 معلم منهم 250 من معلمي السنة الأولى و250 من معلمي السنة الثانية في السلم المهني وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية من ولاية ويسترن الأمريكية. وقد أشارت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين معلمي السنة الأولى والثانية في مستوى الالتزام، كما أن المتغيرات التي تشمل الالتزام والمعنويات والرضا الوظيفي يمكن التنبؤ بها من خلال المستوى التعليمي والجنس وحجم المنطقة والعمر⁽²⁾.

¹ - عارف عطاري، الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية والتدريسية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. مجلد 18، العدد 2، 2006.

² - Rays Padro, **organizational incentive teacher commitment, morale and job satisfaction is the program achieving its goal?** paper presented at the manual meeting of amerivan educational research association san Francisco . march 1989.

- دراسة (shin and hyun 1991)، هدفت إلى فحص العلاقة بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي للمعلمين، واستخدم الباحثان في هذه الدراسة مقياسين أحدهما للالتزام التنظيمي والآخر للرضا الوظيفي، وتم تطبيقهما على عينة تكونت من 458 معلم وتوصلت الدراسة إلى أن الالتزام التنظيمي يختلف عن الرضا الوظيفي، وأن الرضا أحد المسببات الكبرى التي تسيطر على الالتزام، كما أن الرضا الوظيفي يمثل قوة تنبؤية كبرى تفوق الالتزام، بل يعتبر الرضا الوظيفي محددًا للالتزام⁽¹⁾.

- دراسة (S.E.Umi narimawati 2007)، حول تأثير الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والتسرب الوظيفي على أداء المحاضرين في مؤسسات التعليم العالي بجاوة الغربية وهدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على أداء المحاضرين أفراد الدراسة، وقد حاولت الدراسة شرح وتفصيل المشاكل التي تعيق الارتقاء بالأداء، واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وقد تكونت العينة 56 فردًا من المحاضرين، وقد أشارت النتائج أن الرضا الوظيفي وأبعاده (الرضا عن مهام وظروف العمل، الرضا عن الأجر، الرضا عن فرص الترقية والرضا عن الإشراف) والالتزام التنظيمي له أثر كبير على الأداء⁽²⁾.

3- حوصلة حول الدراسات السابقة:

تعقيبًا على جملة الدراسات السابقة التي استعرضناها يتضح أن هذه الدراسات قد تعددت واختلقت باختلاف الأهداف التي سعت إلى تحقيقها واختلاف الموضوعات التي تناولتها، واختلاف البيئات التي تمت فيها، فمن هذه الدراسات ما تناول موضوع الرضا الوظيفي وسعى إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، ومنها ما هدف إلى تحديد العوامل التي تحقق الرضا الوظيفي، ومنها ما حاول تحقيق هذه الأهداف مجتمعة، ومنها ما تناول العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي أو العلاقة بين الرضا والإنتاجية وقد تبانت مستويات الرضا الوظيفي بين هذه الدراسات باختلاف الزمن والبيئة والثقافة والعوامل الشخصية وأدوات القياس المستخدمة، حيث أشارت

¹ Shin, Hyun, **seak teacher commitment and job satisfaction :which come first ?** Ed D, -

Dissertation Abstract International, vol 51, no7,1991.

² S.E.Umi Narimawati, **the influence of work satisfaction** ,organizational commitment and turnover intension towards the performance of lecturs at west javas private higher educational instiution journal of applied sciences research,2007.

بعض هذه الدراسات إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي مرتفعة، وبعضها أشار إلى أن مستوى أو درجة الرضا الوظيفي متوسطة، وبعضها الآخر أشار إلى انخفاض مستوى الرضا الوظيفي، كما أن هناك تبايناً في نتائج الدراسات السابقة.

كما أن هناك دراسات تناولت موضع الالتزام التنظيمي وهدفت إلى تحديد مستوى الالتزام التنظيمي أو تناولت العلاقة بين الالتزام التنظيمي والأداء، أو الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي وقد أوضحت هذه الدراسات وجود علاقة إيجابية بين الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وحول بيان أثر كلا من الجنس والمؤهل التعليمي والتخصص والحالة الاجتماعية، وقد تباينت نتائج الدراسات في تأكيد وجود الفروق في مستوى الالتزام التنظيمي والتي تعزى للمتغيرات الشخصية السابقة.

ونجد أن هذه الدراسات تشير إلى نتائج مهمة في مجالي الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي أو العلاقة بينهما.

كما استعملت هذه الدراسات المنهج الوصفي، وهو نفس المنهج الذي نعتمد عليه في دراستنا.

واستعملت هذه الدراسات أيضاً أداة الاستبيان لقياس الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، وهي نفس الوسيلة التي نستعملها في دراستنا.

الاختلاف الملاحظ في هذه الاستبيانات يكمن في أبعاد كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي وعناصر كل بعد. وهذا الاختلاف راجع إلى طبيعة وظروف عمل كل عينة بحث، وإلى نظرة كل باحث لأبعاد وعناصر كل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

4- مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة:

يمكن تلخيص مجالات الاستفادة من الدراسات السابقة وموقع البحث الحالي منها فيما يلي:

- 1- استطاعنا وبعد استقراء الدراسات السابقة من اختيار المنهج الأكثر ملاءمة، وهو المنهج الوصفي، حيث يعد واحداً من المناهج العلمية الأكثر شيوعاً واستخداماً بالإضافة إلى جانب البحث الميداني.
- 2- استفدنا من إطلاعنا على الدراسات السابقة في إثراء الجانب النظري للدراسة.

3- قمنا بتصميم أداة الدراسة لأغراض دراسته، وذلك بالاستفادة، من المقاييس المستخدمة في الدراسات السابقة.

4- استفدنا من اطلعنا على الدراسات السابقة من الأدوات والأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة البيانات.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

الإجراءات المنهجية للدراسة

- منهج البحث
- الدراسة الاستطلاعية
- مجتمع وعينة الدراسة
- أدوات الدراسة
- حدود الدراسة
- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الاستبيان

تمهيد:

تهدف من خلال هذا الفصل إلى التعريف بأهم الخطوات المنهجية المتبعة في هذا البحث، فبناءً على الإطار النظري والإشكالية نوجز فيما يلي تصميم بحثنا وذلك من خلال تحديد منهجه ومجتمعه وعينته وأدواته وحدوده، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي اعتمدنا عليها.

1- منهج البحث:

والمنهج يعني مجموعة من القواعد والأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة، ويتم ذلك عبر تحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة.

يختلف منهج البحث باختلاف المواضيع المدروسة، ويعتبر المنهج الوصفي مناسباً لدراستنا، فهو حسب محمد زيان "عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل،⁽¹⁾ وتهتم البحوث الوصفية بظروف العلاقات القائمة بين المتغيرات"⁽²⁾.

2- الدراسة الاستطلاعية:

كانت بداية المشروع منذ توجيه وإرشاد الأستاذ المشرف، حيث قمنا بزيارة إلى مديرية التربية بولاية جيجل، وقبل التطبيق النهائي للاستبيان، قمنا بزيارة ميدانية لبعض أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط وهذا بغرض ملاحظة ما يخدم موضوع بحثنا وكذا مختلف العوامل المحتملة التي قد تعرقل التطبيق الجيد لأدوات الدراسة أو السير الحسن للبحث.

¹ - محمد زيان عمر، البحث العلمي ومنهجه وتقنياته، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1997، ص 18.

² - خير الدين غويس، دليل البحث العلمي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1997، ص 96.

تم عرض أداة الدراسة (الاستبيان) على الأستاذ المشرف بغرض التأكد من أنه يحقق هذه الدراسة ويخدم فرضيات البحث، وبعد مراجعة الأسئلة وتصحيح وتغيير البعض منها حسب ملاحظات الأستاذ، قام الباحثان بتوزيع الاستبيان الأولي على مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية المقدرين بـ 15 أستاذ من أجل تقييم صدق وثبات الاستبيان قبل التوزيع النهائي له، وكذا التعرف على مدى وضوح الأسئلة بصفة عامة وقياسها للشيء المطلوب قياسه والتعرف على الأسئلة التي قد تسبب حرجا للمستجوبين فيحاولون عدم الإجابة عليها، ولقد مكنتنا الدراسة الاستطلاعية من دراسة كل التقنيات والاحتمالات قصد صياغة فرضية عمل قابلة للاختبار وأعطتنا فكرة عن مدى استجابة عينة البحث لأهداف الأداة.

2-1 الصدق:

يعتبر الصدق من الخصائص المهمة التي يجب الاهتمام بها في بناء الاختبارات فعندما يريد الباحث تصميم اختبار معين فلا بد أن تكون هناك ظاهرة سلوكية معينة يقيسها الاختبار.

فالاختبار الصادق هو ذلك الاختبار القادر على قياس السمة أو الظاهرة التي وضع لأجلها.

وقد قمنا بقياس صدق المحتوى للاستبيان الموضوع للدراسة باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بطريقة المقارنة النصفية و التي أعطتنا قيمة 0,01 عند مستوى الدلالة 0,05 وهذا يعني أن الاختبار صادق وأنه يقيس ما وضع لقياسه.

3- مجتمع وعينة الدراسة:

نعني بمجتمع الدراسة جميع مفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها الباحث. ويتكون مجتمع الدراسة في بحثنا هذا من كافة أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط بولاية جيجل، والذي قدر عددهم بـ 209 أستاذ حسب إحصائيات تحصلنا عليها من مديرية التربية بالولاية.

وفي واقع الأمر إن دراسة المجتمع الأصلي كله يتطلب وقتا طويلا وجهدا شاقا وتكاليف مادية مرتفعة، ويكفي أن نختار عينة مماثلة للمجتمع الأصلي للدراسة بحيث تحقق أهداف البحث وتساعدنا على إنجازها.

والعينة هي ذلك الجزء من المجتمع، يتم اختيارها وفق قواعد وطرق علمية، بحيث تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً. وقد تم الاعتماد على عينة عشوائية باستخدام معادلة مدخل الرابطة الأمريكية للتربية لتحديد الحد الأدنى المناسب لحجم العينة⁽¹⁾، وبتطبيقها حصلنا على 135 مفردة، لكن بعد توزيع الاستبيانات تم استرجاع 107 منها 7 غير صالحة، نتيجة نقص البيانات والمعلومات فيها، ليتحدد الحجم النهائي للعينة بـ 100 مفردة.

4- أدوات الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات التي يراد جمعها، وأخذاً بعين الاعتبار الوقت المسموح به لإجراء هذه الدراسة الميدانية والإمكانات المادية المتاحة، وكذا لعدم توافر بيانات منشورة مرتبطة بالموضوع، إضافة إلى صعوبة الحصول عليها عن طريق المقابلات الشخصية أو الملاحظة المباشرة، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة وفعالية لتحقيق أهداف الدراسة هي "الاستبيان"، ويغطي الاستبيان أربع محاور رئيسية هي:

- محور الخصائص الشخصية والوظيفية: يتكون من 08 فقرات.
- محور الرضا الوظيفي: يتكون من 25 فقرة.
- محور الأداء الوظيفي: يتكون من 14 فقرة.
- محور الالتزام التنظيمي: يتكون من 15 فقرة.

وقد قابل عبارات المحاور 2 و3 و4 من الاستبيان مجموعة من الدرجات مرتبة وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي، والموزعة كما يلي:

موافق تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
5	4	3	2	1

وقد تم الاعتماد في إعداد الاستبيان على الشكل المغلق، وذلك من خلال طرح عبارات لها إجابات محددة.

$$n = \frac{x^2 \times N \times p(1-p)}{d^2 \times (N-1) \times x(1-p)} - 1$$

حيث: n هو حجم العينة المطلوب. N حجم المجتمع. P النسبة المقدرة ويفترض أنها تساوي 0,50، d يمثل الخطأ في تقدير النسبة ويفترض أنه = 0,05، X² تمثل قيمة مربع كاي عند درجة حرية واحدة ومستوى ثقة 95% وتساوي 3,841.

5- حدود الدراسة:

تحدد الدراسة من حيث المكان والزمان فيما يلي:

أ- من حيث المكان: تقتصر هذه الدراسة على أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى المتوسطات التابعة لمديرية التربية بولاية جيجل.

ب- من حيث الزمان: تم إجراء الدراسة من منتصف شهر أفريل إلى غاية منتصف شهر ماي.

6- أساليب المعالجة الإحصائية لبيانات الاستبيان:

لتحقيق أهداف الدراسة وتحليل البيانات المجمعة، تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences) والذي يرمز له اختصارا (SPSS) وهو برنامج يحتوي على مجموعة كبيرة من الاختبارات الإحصائية التي تندرج ضمن الإحصاء الوصفي مثل التكرارات، المتوسطات والانحرافات المعيارية.... الخ، وضمن الإحصاء الاستدلالي مثل معاملات الارتباط التباين الأحادي... الخ. وفيما يلي مجموعة الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في هذه الدراسة:

• المدى:

بعد إدخال البيانات إلى برنامج ال SPSS، ولتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي تم حساب

المدى بين أكبر وأصغر قيمة لدرجات مقياس ليكرت (5-1=4)، ثم تقسيمه على عدد درجات المقياس للحصول في الأخير على طول الخلية الصحيحة أي (5/4=0.80)، بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس (+1) وذلك لتحديد الحد الأعلى لأول خلية أو فئة (1.8=1+0.8) وهكذا أصبح طول الخلايا أو الفئات كما يلي:

- من 1 إلى 1.80 يمثل (غير موافق تماما) بالنسبة لكل من محور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- من 1.81 إلى 2.60 يمثل (غير موافق) بالنسبة لكل من محور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- من 2.61 إلى 3.40 يمثل (محايد) بالنسبة لكل من محور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- من 3.41 إلى 4.20 يمثل (موافق) بالنسبة لكل من محور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- من 4.21 وحتى 5.00 يمثل (موافق تماما) بالنسبة لكل من محور الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

هذا وننبه هنا إلى أن درجات الموافقة وغير الموافقة بالنسبة للمحاور السابقة تمثل المستويات التالية:

- الخيار (غير موافق تماما) يمثل المستوى موجود بدرجة ضعيفة جدا (منخفضة جدا) بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- الخيار (غير موافق) يمثل المستوى موجود بدرجة ضعيفة (منخفضة) بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- الخيار (محايد) يمثل المستوى موجود بدرجة متوسطة بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- الخيار (موافق) يمثل المستوى موجود بدرجة عالية (مرتفعة) بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

- الخيار (موافق تماما) يمثل المستوى موجود بدرجة عالية جدا (مرتفعة جدا) بالنسبة لكل من الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

• **التكررات والنسب المئوية:** تمت الاستعانة بالتكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

• **المتوسط الحسابي المرجح:** تم استعمال هذا المتوسط لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية (الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي)، وهو سيساعد كذلك على ترتيب العبارات حسب متوسطها الحسابي.

• **الانحراف المعياري المرجح:** استخدم هذا المقياس لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة، لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من محاور الدراسة عن متوسطها الحسابي. وكلما اقتربت قيمته إلى الصفر كلما دل ذلك على تركيز وانخفاض تشتت استجابات أفراد عينة الدراسة وكلما كان الانحراف أقل من الواحد الصحيح كلما قل تشتت بين استجابات أفراد عينة

الدراسة والعكس صحيح في حاله إذ كانت قيمة الانحراف تساوي أو تفوق الواحد الصحيح، علما بأن هذا المقياس يفيد في ترتيب عبارات محاور الاستبيان لصالح أقل تشتت عند تساوي متوسطاتها.

• معامل ارتباط بيرسون "r":

استخدم هذا المعامل لمعرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من الالتزام التنظيمي والأداء الوظيفي والأداء الوظيفي.

• معامل الثبات *Alpha Cronbach*: يستخدم للتحقق من ثبات الإستبانة بحساب معامل الثبات،

إن هذا المعامل يقيس معامل الارتباط بين كل فقرة من فقرات الاستبانة على الثبات الكلي لجميع الفقرات في الاستبانة. والجدول التالي يوضح معاملات ثبات المحاور الرئيسية للدراسة:

الجدول رقم (1): معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات محاور أداة الدراسة.

محاور الإستبيان	عدد العبارات	ثبات المحور
محور الرضا الوظيفي	25	0,990
محور الأداء الوظيفي	15	0,985
محور الالتزام التنظيمي	14	0,989
معدل الثبات العام	54	0,995

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات SPSS .

يوضح الجدول أعلاه أن معامل الثبات العام للإستبيان عال، حيث بلغ (0,995)، وهو ما يدل على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الثبات.

من خلال نتائج الجدول يتبين أن معاملات الثبات هذه تدل على تمتع الأداة بصورة عامة بمعامل ثبات جيد وهو ما يدل على امكانية تحقيق أهداف الدراسة.

حيث يتضح من الجدول أن أعلى معامل ثبات (0,990) المرتبطة بالفقرات الخاصة بالرضا الوظيفي، (0,989) المتعلقة بفقرات الالتزام التنظيمي أما معامل ثبات فقرات محور الأداء الوظيفي كانت (0,985).

وبشكل عام تبين أن معاملات الثبات تشير إلى ثبات النتائج التي يمكن أن يسفر عنها الاستبيان نتيجة تطبيقه.

الفصل الرابع

عرض وتحليل بيانات الدراسة ومناقشتها

تمهيد:

إن الهدف من هذه الدراسة هو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الالتزام التنظيمي ومستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط بولاية جيجل، وكذلك الكشف عن نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى عينة الدراسة من جهة، ومن جهة أخرى معرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى عينة الدراسة.

وقصد تحقيق قمتنا بتفريغ وتحليل بيانات الاستبيان الموزع على العينة المختارة، وهذا باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS).

وللوصول للهدف المنشود قمتنا بإتباع الخطوات التالية:

- 1- تفريغ وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.
- 2- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة عينة الدراسة.
- 3- تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة عينة الدراسة.
- 4- تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة عينة الدراسة.
- 5- تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة عينة الدراسة وأداءهم الوظيفي.
- 6- تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة عينة الدراسة والتزامهم التنظيمي.
- 7- النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة.

1- تفرغ وتحليل البيانات الشخصية والوظيفية لأفراد عينة الدراسة.

للتعرف على الخصائص الشخصية عينة الدراسة تضمن الاستبيان عددا من الخصائص أو المتغيرات الشخصية، يوضحها الجدول التالي:

الجدول رقم (2): وصف الخصائص الشخصية والوظيفية عينة الدراسة.

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	95	95%
	أنثى	5	5%
العمر	أقل من 30 سنة	55	55%
	من 31 إلى 40 سنة	33	33%
	من 41 إلى 50 سنة	8	8%
	51 سنة فما فوق	4	4%
الحالة الاجتماعية	أعزب	48	48%
	متزوج	52	52%
	أخرى	0	0%
المؤهل العلمي	ليسانس	75	75%
	ماستر	16	16%
	ماجستير	1	1%
	أخرى	8	8%
الخبرة الوظيفية	أقل من 5 سنوات	57	57%
	من 5 إلى 10 سنوات	28	28%
	11 سنة فأكثر	15	11%
علاقة العمل	دائم (مرسم)	84	84%
	متربص	15	15%
	مستخلف	1	1%
الأجر الشهري	أقل من 32 ألف دج	13	13%
	من 32 ألف - 42 ألف	67	67%
	أكثر من 42 ألف دج	20	20%

72	72	تسجيل مباشر	الالتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية
28	28	transfère تحويل	
72 %			
28 %			

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

من الجدول أعلاه نلاحظ أن عدد الذكور في عينة الدراسة قدر بـ 95 ذكر، مما يشكل نسبة 95 % من عينة الدراسة، أما عدد الإناث 5 أي ما نسبته 5% ويلاحظ من خلال هذه الأرقام ارتفاع نسبة الذكور مقارنة بالإناث. وهذه النسبة تبدو طبيعية باعتبارها انعكاسا لارتفاع نسبة الذكور في تخصص التربية البدنية والرياضية وانخفاض نسبة الإناث العاملات في هذا التخصص عموما.

أما بخصوص أعمار أفراد عينة الدراسة فيتضح من الجدول السابق أن أكبر نسبة قدرت بـ 55% بتكرار 55 في الفئة العمرية المتمثلة في أقل من 30 سنة، ثم تليها نسبة 33% بتكرار 33 وهي الفئة العمرية المتراوحة ما بين 31-40 سنة، ثم تليها نسبة 8% بتكرار 8 وهي الفئة المتراوحة ما بين 41-50 سنة، وعدد الذين بلغت أعمارهم 51 سنة فما فوق فنجد ما نسبته 4%. ويلاحظ ارتفاع نسبة الشباب مما يعكس طبيعة المجتمع الجزائري حيث يمثل الشباب الغالبية العظمى من السكان.

من خلال معطيات الجدول كذلك نجد أن أكبر نسبة قدرت بـ 52% بتكرار 52 لفئة المتزوجين أكثر من نسبة العزاب التي قدرت نسبتهم بـ 48%.

وتشير بيانات الجدول أن معظم أفراد العينة ذات مؤهل علمي ليسانس حيث قدرت بـ 57%، بينما نجد نسبة 16% من أفراد العينة الذين تم استجوابهم لديهم مؤهل علمي ماستر، في حين أن نسبة 8% ذات مؤهلات أخرى، وتليهم نسبة الذين لديهم مؤهل علمي ماجستير بـ 1%.

كما وضحت الأرقام الواردة في الجدول أن غالبية عينة الدراسة كانت لديهم خبرة أقل من 5 سنوات بمعدل 57%، أما نسبة 28% كانت مدة خبرتهم من 5 إلى 10 سنوات في حين أن 15% مدة خبرتهم أكثر من 11 سنة. وتبدو هذه النتيجة متوافقة مع التوزيع العمري لعينة الدراسة.

وفيما يتعلق بعلاقة العمل نجد أن أكبر نسبة قدرت بـ 84% بتكرار 84 لفئة الدائمين أكثر من نسبة المترددين التي قدرت نسبتهم بـ 15% وفئة المستخلفين بنسبة 1%.

أما بالنسبة للأجر فنلاحظ أن النسبة الكبيرة تمثل 67% من المجموع الكلي والذين يتراوح أجرهم الشهري 32 إلى 42 ألف دج أما 20% فأجرهم الشهري أكثر من 42 ألف دج، بينما مغا نسبته من 13% أجرهم الشهري يقل عن 32 ألف دج.

وفيما يخص عملية الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية فإن نسبة 72 % التحقوا بقسم التربية البدنية والرياضية عن طريق التسجيل المباشر أما نسبة 28 % التحقوا بقسم التربية البدنية والرياضية عن طريق التحويل.

2- تحديد مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة عينة الدراسة

السؤال الأول: الذي ينص على:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال استخدمنا المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المؤوية

لكل فقرة من فقرات مقياس الرضا الوظيفي، ونتائج الجدول التالي تبين ذلك:

الجدول رقم (3): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة

المتعلقة بالرضا الوظيفي.

م الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا الوظيفي
	<u>أ/ ظروف العمل وطبيعته</u>	2,254	1,072	منخفض
1	القيام بعمله يحقق لي الشعور بالإنجاز.	2,560	1,281	منخفض
2	أشعر بالاستقلالية في العمل.	2,140	1,082	منخفض
3	توفر المنشآت والإمكانات والمعدات اللازمة لممارسة التلاميذ للرياضة.	1,990	0,958	منخفض
4	عدد التلاميذ في الأقسام التي أشرف عليها مناسب.	2,140	1,091	منخفض
5	عدد الساعات المعتمدة التي أدرسها أسبوعيا مناسب.	2,440	1,200	منخفض
	<u>ب/ الأجر (الراتب)</u>	2,272	0,849	منخفض
6	يتناسب الأجر (الراتب) الذي أتقاضاه مع الجهد المبذول في	1,860	0,651	منخفض

			العمل.	
منخفض	1,074	2,420	يؤمن لي عملي راتبا جيدا مقارنة برواتب الزملاء خارج قطاع التربية.	7
منخفض	1,029	2,490	الأجر يوفر لي مكانة اجتماعية.	8
منخفض	0,770	2,150	يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية لي ولأسرتي.	9
منخفض	1,037	2,440	يؤمن لي راتبي حياة جيدة.	10
مرتفع	1,194	3,462	ج/ العلاقة مع الزملاء	
مرتفع	1,132	3,510	يحرص الزملاء على تبادل المعلومات ومصادر المعرفة فيما بينهم.	11
متوسط	1,156	3,340	يتعاون الزملاء في العمل للقيام بالمسؤوليات الموكلة إليهم.	12
مرتفع	1,250	3,540	يتبادل الزملاء في العمل مشاعر الود والاحترام.	13
مرتفع	1,351	3,460	يحرص الزملاء على تنمية الأنشطة الاجتماعية فيما بينهم.	14
منخفض	0,990	2,126	د/ الحوافز	
منخفض	1,077	2,360	أشعر بعدالة ما أحصل عليه من مكافآت وحوافز.	15
منخفض	1,017	2,120	أشعر أن فرص النمو والتقدم الوظيفي متوفرة.	16
منخفض	0,881	1,900	أحصل على الدعم المادي اللازم لإجراء البحوث والدراسات.	17
منخفض	1,139	2,120	توجد عدالة في الحصول على ترقية.	18
منخفض	0,939	2,130	فرصة الترقية متاحة في عملي ومتوفرة.	19
منخفض	1,125	2,130	تعتمد فرص الترقية على معايير واضحة.	20
منخفض	0,990	2,398	هـ/ العلاقة مع الرؤساء	
متوسط	1,389	3,320	تنسم علاقتي بالمسؤولين في إدارة المؤسسة بالتقدير والاحترام.	21
منخفض	1,249	2,210	أشعر بعدالة الرؤساء (المسؤولين) في العمل.	22
منخفض	0,957	2,250	ألمس من الإدارة التقدير لظروفي الخاصة التي أمر بها.	23
منخفض	0,776	2,060	يتقدم المدير لمساعدتي على حل المشكلات المهنية التي تواجهني.	24
منخفض	0,988	2,250	ثلاقي شكاوي الأساتذة الاهتمام اللازم من قبل الإدارة.	25
منخفض	0,972	2,502	* الرضا الوظيفي الكلي	

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS.

1-2 الرضا عن ظروف العمل:

يلاحظ من خلال البيانات الموضحة في الجدول رقم (3) أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط بولاية جيجل في عامل الرضا عن ظروف العمل وطبيعته قدر بـ 2,254 وبانحراف معياري قدره 1,072.

هذه النتيجة تدل على أن رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن عامل ظروف العمل وطبيعته كان منخفضاً، حيث عبر 52 على أنهم غير موافقين عن الظروف التي يعملون فيها أي ما نسبته 52% من العدد الإجمالي للأساتذة، أما عدد الأساتذة الذين عبروا عن عدم موافقتهم المطلقة قدر عددهم بـ 16 أستاذاً بنسبة 16% في حين تفاوتت النتائج بين الموافقين تماماً والموافقين بنسبة 13% و14% على التوالي في حين كان 5% من الأساتذة محايدين.

تؤكد المعلومات التي تحصلنا عليها عن ظروف العمل الصعبة التي يعيشها أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتوافق بذلك مع نتائج دراسة (Ndoye, 2000) التي توصلت إلى وجود شكواي من الأساتذة عن ساعات العمل وكثافة البرنامج وعدد التلاميذ⁽¹⁾.

يعاني أساتذة التربية البدنية والرياضية من ساعات العمل الغير موزعة توزيعاً عادلاً، فحجم ساعات العمل وتوزيعها في المؤسسات التربوية يعد على حسابهم بتفضيل التخصصات الأخرى بحكم أن مادة التربية البدنية والرياضية غير أساسية، مما يؤثر على رضاهم حسب "بريسلر"⁽²⁾.

إن عدم رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن ظروف عملهم، يرجع كذلك لنقص الإمكانيات المخصصة لهذا التخصص وغياب المنشآت الرياضية، مما أثر على نفسياتهم ورضاهم، لأن تكوينهم العالي في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية وإيمانهم بأهمية التخصص في الجوانب النفسية والاجتماعية والبدنية والفكرية قابله ضعف الإمكانيات وقلة الاهتمام من طرف المسؤولين.

2-2 الرضا عن الأجر:

¹ - Abdou karim Ndoye ,l'insatisfaction au travail de professeurs du seconde degré au senegal, -1 .revue des sciences de l'éducation, vol xxvi, N2, 2000, p 443.

² - نادر أحمد أبو شيحة، الرضا الوظيفي في أجهزة الأمن العلمية، ط1، السعودية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1997، ص 1.

من خلال الجدول السابق يتبين أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في عامل الرضا عن الأجر قدر بـ 2,272 وانحراف معياري قدر بـ 0,849 مما يدل على عدم رضا الأساتذة عن هذا العامل وهم يمثلون نسبة 68% في حين عبر 25 أستاذ أي ما نسبته 25% عن عدم رضاهم المطلق ولم نسجل أي إجابة موافق تماما، بينما عبر 4% أنهم موافقون أي راضين عن الأجر، وكان 3% منهم محايد.

توافق دراستنا دراسة المخلفي (1992) التي توصلت إلى عدم رضا الأساتذة عن الأجر الذي اعتبروه منخفضا⁽¹⁾.

2-3 الرضا عن العلاقة مع الزملاء:

يتبين من الجدول أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية والرياضية عن عامل العلاقة مع الزملاء قدر بـ 3,462 وانحراف معياري قدر بـ 1,194، هذه النتيجة تدل على رضا مرتفع لأساتذة التربية البدنية والرياضية عن زملائهم حيث عبر 58% على أنهم موافقين أي راضين و 8% أنهم موافقون تماما، في حين عبر 14% و 8% على التوالي أنهم غير موافقين وغير موافقين إطلاقا وكان 10% منهم محايدين.

كما تشير هذه النتائج إلى أن مستوى الرضا عن العلاقة مع الزملاء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية (مرتفعة) وهذا راجع إلى تعاون الأساتذة فيما بينهم فيما يخص تبادل المعلومات وحرصهم على تبادل الأنشطة الاجتماعية.

ويرجع كذلك رضا الأساتذة عن زملائهم إلى فهم أساتذة التخصصات الأخرى لمكانة وأهمية التربية البدنية والرياضية، وتقديرهم للمجهودات التي يقوم بها أساتذة التربية البدنية والرياضية في خدمة المنظومة التربوية.

2-4 الرضا عن الحوافز:

يتبين من خلال الجدول أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية والرياضية عن عامل الحوافز قدر بـ (2,126) وانحراف معياري (0,990) وهي درجة منخفضة مما يدل على عدم رضا الأساتذة عن هذا العامل، حيث أن نسبة 67% عبروا عن عدم رضاهم و 19% غير راضين مطلقا عن هذا العامل والفئة المتبقية كانوا محايدين.

¹ - محمد المخلفي، مدى رضا هيئة التدريس في جامعة صنعاء باليمن عن عملهم، تونس، المجلة العربية للتربية، مجلد 12، العدد 2، 1992، ص 246-

تتفق دراستنا مع دراسة حكيم منتظر حول مستوى التدريس في جامعة الملك عبد العزيز بالسعودية والتي توصلت إلى عدم رضا الأساتذة عن عامل الحوافز⁽¹⁾.

إذن النتيجة التي توصلنا إليها من خلال دراستنا تبين مدى معاناة الأساتذة في هذا الجانب وهذا راجع لقلة فرص الترقية وعدم وجود عدالة في الحصول عليها وكذلك انعدام الحوافز في الميدان التربوي.

2-5 الرضا عن العلاقة مع الرؤساء:

من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في عامل الرضا عن العلاقة مع الرؤساء قدرت ب (2,398)، وانحراف معياري قدر ب (0,990) وهي درجة منخفضة من الرضا، حيث عبر 68 أستاذا ما نسبته 68% أنهم غير راضون عن هذا العامل و 13% غير راضون مطلقا، أما 4 أساتذة فقد أجابوا أنهم موافقون تماما، و 11% موافقين، في حين كان 4% محايدين.

انطلاقا من هذه النتائج، يمكن اعتبار أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضيين عن العلاقة مع رؤسائهم، ويرجع هذا إلى تعامل الرؤساء مع الأساتذة، حيث يطلب منهم تقديم أداء متميز ونتائج حسنة تفوق الإمكانيات المتوفرة، كما أن أسلوب تعاملهم له دور في عدم رضا الأساتذة، إذ أن تماطلهم وإهمالهم وعدم سعيهم لحل المشكلات المهنية وإيجاد حلول لشكاويهم أثر على العلاقة بينهم، و تأخذ بعين الاعتبار الظروف الصعبة التي تعاني منها مادة التربية البدنية والرياضية، التي ما زالت في ذيل اهتمامات مسؤولي المؤسسات التربوية الذين لا يوفرون أدنى متطلبات العمل لأساتذة هذا التخصص، لهذا وجب على الرؤساء أن يكونوا متفهمين، وأن يعملوا مع الأساتذة للرقى بالمادة والتحسيس بأهميتها وتوفير شروط النجاح.

كما اتضح من الجدول أن المتوسط الكلي للرضا الوظيفي بجميع أبعاده لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بلغ (2,50).

¹ - حكيم منتظر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و العاملين بكلية التجارة و الاقتصاد و العلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، المجلد 11، العدد 3، 1989، ص ص 44-62.

وهذا ما يدل على أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل ضعيف، وأن بعد العلاقة مع الزملاء حصل على أعلى متوسط حسابي حيث بلغ (3,46)، وأن أدنى قيمة في المتوسطات حصل عليها بعد الحوافز حيث بلغ المتوسط الحسابي له (2,12).

وكان ترتيب أبعاد الرضا الوظيفي بحسب المتوسطات الحسابية كما يلي:

◀ بعد الرضا عن العلاقة مع الزملاء.

◀ بعد الرضا عن العلاقة مع الرؤساء.

◀ بعد الرضا عن الأجر.

◀ بعد الرضا عن ظروف العمل.

◀ بعد الرضا عن الحوافز.

3- تحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة عينة الدراسة:

السؤال الثاني: الذي ينص على:

ما مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال استخدمنا كذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب

المؤوية لكل فقرة من فقرات مقياس الأداء الوظيفي، ونتائج الجدول التالي تبين ذلك:

الجدول رقم (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة الأداء الوظيفي.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الأداء الوظيفي
1	لدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة.	3,290	1,423	متوسط
2	أقوم بإنجاز الأعمال الموكلة إلي في حينها دون تأخير.	2,250	1,250	منخفض
3	لدي الاستعداد لتحمل مسؤولية أعلى.	3,030	1,559	متوسط
4	أوظب على أوقات العمل الرسمية دون أي تأخير.	3,120	1,558	متوسط
5	لدي ميول وقدرات للتكيف مع المتغيرات وظروف العمل المستجدة.	2,760	1,415	متوسط
6	أمتلك القدرة على التخطيط لنجاح العمل وإنجازه بشكل جيد.	2,800	1,470	متوسط
7	أقوم بتنظيم أعباء العمل يوميا مع التقيد بقواعد وتنظيمات العمل.	2,840	1,522	متوسط
8	لدي المهارة في تنفيذ الأوامر والتعليمات بكل دقة.	2,350	1,266	منخفض
9	أحسن التصرف عندما تواجهني مشكلة أو عائق في عملي.	3,040	1,406	متوسط
10	أقدم العون والمساعدة دائما لزملائي الأساتذة لإنجاز الأعمال الخاصة والمشاركة.	2,830	1,449	متوسط
11	توجيهات مدير المؤسسة دائما واضحة ولا يشوبها التناقض أو التغيير.	2,440	1,297	منخفض
12	المدير يلتمس دائما مشكلاتي العلمية والعملية والاجتماعية ويسعى إلى المشاركة في حلها.	2,310	1,203	منخفض
13	لدي أسلوب جيد لعرض الآراء والمقترحات التي تمتاز بالقبول عند الرؤساء.	2,870	1,268	متوسط
14	أسمع من المدير دائما عبارات التقدير والشكر.	2,600	1,302	منخفض

متوسط	1,302	2,752	* الأداء الوظيفي الكلي
-------	-------	-------	------------------------

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

يبين الجدول رقم (4) أن المتوسط الحسابي لمستوى الأداء الوظيفي بشكل عام لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل قد قدر بدرجة (2,75) وبانحراف معياري (1,30)، وهو يمثل مستوى متوسطا.

وأن الفقرة (1) والتي تنص على "لدي الاستعداد لتحمل المسؤولية الناتجة عن تصرفاتي الخاطئة" حصلت على أعلى متوسط حسابي (3,29)، ثم تليها العبارات رقم (4-9-3) بمتوسطات حسابية جاءت كما يلي (3,03-3,04-3,12) على التوالي، ثم تأتي العبارات (5-6-7-10-13) بمتوسط حسابي ما بين (2,83-2,76)، وهذا ما يدل أن الأداء كان متوسطا في الفقرات السابقة الذكر.

أما الفقرات (2-8-11-12-14) فقد كان متوسطها الحسابي ما بين (2,60-2,25) ما يعني أن مستوى الأداء في هذه الفقرات كان منخفضا.

ونرجع أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية المتوسط إلى عدم توفر المناخ المناسب والسليم للأساتذة، ما منعهم من القيام بالدور المطلوب منهم على الوجه الأكمل، وهذه النتيجة تدل على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل لا يقومون بأداء عملهم بكفاءة عالية، ولهذا كان بالتالي كان مستوى أدائهم الوظيفي متوسطا.

تختلف نتيجة دراستنا مع عن دراسة زياد أحمد موسى الطويسي الذي قام بدراسة هدفت إلى بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. حيث بينت نتائج دراسته أن متوسط أداء أعضاء هيئة التدريس في الكليات الإنسانية كان جيد جدا، وبمتوسط حسابي 4,05، أما في الكليات العلمية فكان مستوى الأداء جيد وبمتوسط حسابي 3,78.

4- تحديد مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة عينة الدراسة:

نتائج السؤال الثاني: الذي ينص على:

ما مستوى الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل؟

من أجل الإجابة على هذا السؤال استخدمنا كذلك المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المؤوية لكل فقرة من فقرات مقياس الالتزام التنظيمي، ونتائج الجدول التالي تبين ذلك:

الجدول رقم (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة المتعلقة بالالتزام التنظيمي.

الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الالتزام
1	أنا مستعد أن أبذل جهدا أكثر مما هو متوقع مني عادة، من أجل مساعدة المؤسسة التي أدرس بها على النجاح.	2,550	1,290	منخفض
2	أتحدث عن المؤسسة أمام أصدقائي واصفا إياها بأنها جهة عظيمة تستحق أن يعمل المرء فيها.	2,280	1,073	منخفض
3	أشعر بالقليل من الولاء (الالتزام) نحو المؤسسة التي أدرس بها.	2,870	1,236	متوسط
4	أشعر بالفخر عندما أخبر الآخرين بأي جزء من المؤسسة التي أدرس بها.	2,560	1,281	منخفض
5	أشعر أن توجهاتي تتطابق مع توجهات هذه المؤسسة.	2,050	1,183	منخفض
6	أشعر بالحماس للقيام بأي عمل أكلف به.	2,390	1,301	منخفض
7	أنا مستعد أن أعمل لدى أي جهة أخرى ما دامت نوعية العمل واحدة.	3,530	1,193	مرتفع
8	هذه المؤسسة تشجعني على إظهار أفضل ما لدي فيما يخص الأداء الوظيفي.	2,330	1,172	منخفض
9	أي تغيير في ظروفي الحالية مهما كان بسيطا، قد يؤدي بي إلى ترك العمل في هذه المؤسسة.	3,740	1,133	مرتفع
10	أنا سعيد جدا لأني اخترت العمل في هذه المؤسسة وفضلتها على غيرها من الجهات الأخرى التي يمكن أن أعمل فيها.	2,0300	0,797	منخفض
11	لا أجد الكثير الذي يمكن أن اكتسبه بتمسكي بالبقاء في هذه المؤسسة إلى أمد غير محدد.	3,640	1,123	مرتفع
12	غالبا ما أجد أنه من الصعب أن أتفق مع أنظمة المؤسسة فيما يتعلق بالأمور التي تهم موظفيها.	3,260	1,338	متوسط
13	في الحقيقة تمنني سمعة هذه المؤسسة التي أدرس بها.	3,050	1,343	متوسط
14	بالنسبة لي فهذه المؤسسة هي الأفضل من بين جميع الجهات التي يمكن أن أعمل لديها.	2,380	1,187	منخفض

مرتفع	1,101	3,670	لقد ارتكبت خطأ أكيدا حينما قررت العمل في هذه المؤسسة.	15
متوسط	1,083	2,822	الالتزام التنظيمي الكلي	*

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

نلاحظ من خلال البيانات الواردة في الجدول أن مستوى الالتزام التنظيمي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل كان (مرتفعا) في الفقرات (7-9-11-15) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (3,53-3,74) في حين كان مستوى الالتزام (متوسطا) على الفقرات (3-12-13) فتراوحت المتوسطات الحسابية عليها ما بين (2,87-3,26)، أما في الفقرات (1-2-4-5-6-8-10-14) فكان مستوى الالتزام (منخفضا) فتراوحت المتوسطات الحسابية فيها ما بين (2,03-2,56).

وفيما يتعلق بالدرجة الكلية للالتزام التنظيمي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد كانت درجة الالتزام التنظيمي (متوسطة)، وذلك بدلالة المتوسط الحسابي عليها، حيث بلغت (2,82)، ومثل هذه النتيجة تشير إلى أن مستوى الالتزام التنظيمي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل متوسطة، حيث تعتبر منطقية وطبيعية، إذ أن أساتذة التربية البدنية والرياضية لا توفر لهم جل الإمكانيات من أجل القيام بعملهم، وهذا بدوره ينعكس على التزام أساتذة التربية البدنية والرياضية لمؤسساتهم التي يعملون بها.

5- تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة عينة الدراسة وأدائهم الوظيفي

لتحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل ومستوى أداءهم الوظيفي قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (6): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي

والأداء الوظيفي

الأداء الوظيفي	أبعاد الرضا الوظيفي
0,932	ظروف العمل وطبيعته
0,829	الأجر (الراتب)
0,888	العلاقة مع الزملاء
0,887	الحوافز

العلاقة مع الرؤساء	0,916
--------------------	-------

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

يتضح من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (6) عن وجود علاقة طردية موجبة وقوية جدا 0,932 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين ظروف العمل وطبيعته ومستوى الأداء الوظيفي، فكلما زاد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته زاد مستوى الأداء الوظيفي. كما نلاحظ وجود علاقة طردية موجبة وقوية 0,829 ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,01 بين الأجر ومستوى الأداء الوظيفي، فكلما زاد الأجر يزيد الالتزام التنظيمي، كما تفر النتائج بوجود علاقة طردية موجبة وقوية جدا 0,888 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين العلاقة مع الزملاء ومستوى الأداء الوظيفي، كما نلاحظ وجود علاقة طردية موجبة وقوية 0,887 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين الحوافز ومستوى الأداء الوظيفي، ونفس الاستنتاج بالنسبة للعلاقة مع الرؤساء أي علاقة طردية موجبة وقوية 0,916 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين العلاقة مع الرؤساء ومستوى الأداء الوظيفي.

أما عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي الكلي والأداء الوظيفي الكلي فيوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (7): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي.

المتغيرات	الأداء الوظيفي
الرضا الوظيفي	0,936

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

يتضح من الجدول رقم (7) أن الارتباط بصورة عامة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي دال عند مستوى الدلالة 0,01 كما يتضح أيضا أن هناك ارتباطا طرديا قويا بين الرضا الوظيفي بجميع أبعاده والأداء الوظيفي.

وترجع هذه العلاقة الطردية القوية لكون الأداء يتأثر برضا الأساتذة عن عملهم. لهذا يمكن التنبؤ بمستوى الرضا الوظيفي عن طريق أداء الأساتذة.

6- تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة عينة الدراسة والتزامهم التنظيمي:

لتحديد طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل ومستوى التزامهم التنظيمي قمنا باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وقد جاءت النتائج كما هو مبين في الجدول التالي:

الجدول رقم (8): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

أبعاد الرضا الوظيفي	الالتزام التنظيمي
ظروف العمل وطبيعته	0,960
الأجر (الراتب)	0,885
العلاقة مع الزملاء	0,925
الحوافز	0,934
العلاقة مع الرؤساء	0,961

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

من خلال النتائج الموضحة في الجدول رقم (8) يتضح وجود علاقة طردية موجبة وقوية جدا 0,960 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين **ظروف العمل وطبيعته** ومستوى الالتزام التنظيمي، فكلما زاد الرضا عن ظروف العمل وطبيعته زاد مستوى الالتزام التنظيمي. كما نلاحظ وجود علاقة طردية موجبة وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين **الأجر** ومستوى الالتزام، فكلما زاد الرضا عن الأجر يزيد الالتزام التنظيمي، كما تقرر النتائج بوجود علاقة طردية موجبة وقوية جدا 0,925 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين **العلاقة بين الزملاء** ومستوى الالتزام التنظيمي، كما نلاحظ وجود علاقة طردية موجبة وقوية جدا 0,934 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين **الحوافز** ومستوى الالتزام التنظيمي، ونفس الاستنتاج بالنسبة للعلاقة مع الرؤساء أي علاقة طردية موجبة وقوية 0,961 ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0,01 بين العلاقة مع الرؤساء ومستوى الالتزام.

الجدول رقم (9): نتائج معامل ارتباط بيرسون بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي

المتغيرات	الالتزام التنظيمي
الرضا الوظيفي	0,980

المصدر: من إعداد الطالبين بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية *SPSS*.

يتضح من الجدول رقم (9) أن الارتباط بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي دال عند مستوى الدلالة 0,01 كما يتضح أيضا أن هناك ارتباطا طرديا قويا بين الرضا الوظيفي بجميع أبعاده والالتزام التنظيمي.

وهذا يتفق مع دراسة سلامة (1999) حيث خلصت الدراسة إلى أن هناك ارتباطا طرديا بين درجات الالتزام التنظيمي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية ودرجة رضاهم الوظيفي.

كما أشارت نتائج دراسة الدخيل (1995) إلى وجود علاقة إيجابية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية بالرياض.

7- النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة:

* الفرضية الأولى:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

• الفرضية الجزئية الأولى

يوجد انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

من خلال دراستنا وبالرجوع إلى الجدول رقم (3) توصلنا إلى النتائج التالية:

- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن ظروف العمل وطبيعته.

- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن الأجر.

- أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن العلاقة مع الزملاء.

- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن الحوافز.

- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن العلاقة مع الرؤساء.

من خلال هذه النتائج نلاحظ أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن جميع أبعاد الرضا الوظيفي باستثناء محور العلاقة مع الزملاء، وعليه يتبين أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفياً، وبالتالي فالفرضية الجزئية الأولى محققة.

• الفرضية الجزئية الثانية:

يوجد انخفاض في مستوى الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بولاية جيجل.

من خلال الجدول رقم (4) يلاحظ أن أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية كان متوسطاً وهذا راجع إلى عدم توفر المناخ التنظيمي المناسب والسليم للأساتذة، ما منعهم من القيام بالدور المطلوب منهم على الوجه الأكمل، وهذه النتيجة تدل على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل لا يقومون بأداء عملهم بكفاءة عالية، وهذا يعود أيضاً لعدم رضاهم عن بعض المشرفين وأن علاقتهم برؤسائهم ليست بالجيدة، ولهذا فهو لا يقبل على إنجاز أعماله في وقتها وبحماس، بحيث لا يسخر كامل إمكاناته وطاقاته، وبالتالي كان أداءه الوظيفي متوسطاً.

من خلال الفرضية الجزئية الأولى والثانية نلاحظ أن هناك علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أي كلما زاد الرضا عن العمل زاد الأداء الوظيفي وبالتالي فالفرضية الأولى محققة.

* الفرضية الثانية:

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

• الفرضية الجزئية الأولى

يوجد انخفاض في مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل.

من خلال دراستنا وبالرجوع إلى الجدول رقم (3) توصلنا إلى النتائج التالية:

أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن جميع أبعاد الرضا الوظيفي والمتمثلة في:

ظروف العمل وطبيعته، الرضا عن الأجر، الرضا عن الحوافز وكذلك الرضا عن العلاقة مع الرؤساء، في حين كان الرضا عن العلاقة مع الزملاء هو الوحيد المرتفع من بين كل الأبعاد وبالتالي تحققت الفرضية الجزئية الأولى. من خلال هذه النتائج نلاحظ أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن جميع أبعاد الرضا الوظيفي باستثناء محور العلاقة مع الزملاء أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا، وبالتالي فالفرضية الجزئية الأولى محققة.

• الفرضية الجزئية الثانية:

يوجد انخفاض في مستوى الالتزام التنظيمي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بولاية جيجل

من خلال الجدول رقم (5) يتضح أن الالتزام التنظيمي لأساتذة التربية البدنية والرياضية متوسط بحيث أنهم يشعرون بقليل من الولاء نحو مؤسساتهم التي يعملون بها ويعود هذا إلى عدم رضاهم الوظيفي بجميع أبعاده هذا ما جعل التزامهم التنظيمي متوسطا، ما منعهم من القيام بالدور المطلوب منهم على أكمل وجه، وهذه النتيجة تدل على أن الالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية جيجل متوسط ، وهذا راجع لعدم رضاهم عن بعض المشرفين وأن علاقتهم برؤسائهم ليست بالجيدة، وكذلك الظروف الصعبة التي يعملون فيها وانعدام الحوافز من ترقية وما إلى ذلك و لهذا فهم لا يقبلون على إنجاز أعمالهم في وقتها وبحماس، بحيث لا يسخرون كامل إمكاناتهم وطاقاتهم، و بالتالي كان التزامهم التنظيمي متوسطا.

من خلال الفرضية الجزئية الأولى والفرضية الجزئية الثانية نلاحظ أن هناك علاقة طردية ذات دلالة

إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أي كلما زاد الرضا عن العمل زاد الالتزام التنظيمي وبالتالي فالفرضية الثانية محققة.

خلاصة:

تناولنا خلال دراستنا موضوع الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته ببعض المتغيرات وهدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم الوظيفي والتزامهم التنظيمي.

بدأنا دراستنا في البحث عن درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وتوصلنا إلى أنه منخفض ولاحظنا أن الأساتذة غير راضين على عوامل الرضا الوظيفي المتمثلة في ظروف العمل وطبيعته، الأجر، الحوافز، العلاقة مع الرؤساء، باستثناء العلاقة مع الزملاء أين كان مستوى رضاهم عنه مرتفعا، وكان سبب انخفاض مستوى الرضا الكلي هو صعوبة ظروف العمل حيث يشتكي أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية من عدم توفر المنشآت والإمكانيات والمعدات اللازمة لممارسة الرياضة وعدم شعورهم بالاستقلالية في العمل ونقص المرشدين و الموجهين والمسؤولين في جميع المستويات بالخصوص الذين لا يعترفون بأهمية التربية البدنية والرياضية، و نفس الشيء بالنسبة للأجر فهو لا يوفر لهم مكانة اجتماعية مناسبة ولا يؤمن لهم حياة جيدة كما أنه لا يغطي كافة احتياجاتهم الأساسية، ضف إلى ذلك فرص النمو والتقدم الوظيفي الغير متوافرة وعدم وجود عدالة في الحصول على الترقية والغموض في معايير الترقية وهذا من جانب الحوافز.

أما بالنسبة للأداء والالتزام توصلنا إلى أن مستواهما كان منخفضا كذلك وفسرنا ذلك بارتباطهما بالرضا الوظيفي أي أنه كلما كان الرضا الوظيفي منخفض أثر ذلك على كل من الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي.

وفي الأخير توصلنا إلى وجود علاقة قوية وطرديّة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وما بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، أي كلما ازداد الرضا الوظيفي ازداد الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، والعكس صحيح.

التوصيات:

استناداً إلى النتائج التي توصلنا إليها ، فإننا نوصي بما يلي:

* بناء جسور التواصل بين الرؤساء وأساتذة التربية البدنية والرياضية من خلال لقاءات فردية وجماعية.

* الاستمرار في توطيد العلاقة بين الزملاء والرؤساء لأن ذلك له أثر كبير في ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

* الحث على الاستمرار في بذل الجهود وتطوير الأداء للوصول إلى أفضل مستوى من أجل تطوير العملية التعليمية وذلك بوضع مهام وظيفية واضحة في العمل.

* التكتيف من الدورات التكوينية الملائمة للأساتذة.

* إعطاء مفهوم الالتزام التنظيمي اهتمام أكبر من قبل المسؤولين.

* الاهتمام بالضمانات الوظيفية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية وذلك بتوفير الأنظمة التي تكفل لهم ضمانا وظيفيا أثناء العمل أو بعد تركه العمل، وتوفير الرعاية الصحية لهم.

* ضرورة تهيئة البيئة الملائمة لضمان نجاح أساتذة التربية البدنية.

* التواصل وتشجيع المدير للأساتذة وترديد عبارات الشكر والتقدير.

* تحسيس المسؤولين بأهمية مادة التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الأخرى.

* إشراك أساتذة التربية البدنية و الرياضية في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة.

* تقديم حوافز وترقيات من خلال معايير واضحة.

* إحساس الأساتذة أنهم جزء لا يتجزأ من هذه المؤسسة التربوية، وأن نجاحها نجاح له وفشلها فشل له.

الختامة

خاتمة:

مهنا يكن الأمر فإن التخطيط السليم والمنظم، سيؤدي وبدون شك لتحقيق نتائج فعالة وإيجابية في أي مجال كان، وإن كل عمل يهدف إلى كشف النقاب عن بعض الأمور الغامضة، لابد وأن ينتهج سبلا مستقيمة وطرق علمية تتصف بالدقة والموضوعية، اللتين ينبغي أن تتوفر في أي بحث علمي.

ومن خلال عرضنا لهذا البحث، والذي جاء فيه في جانبه النظري مجموعة من المصطلحات والدراسات المشابهة لموضوع الدراسة، وكان جانبه التطبيقي ومحتواه من النتائج والتي بعد تناولها بالتحليل والمناقشة قد بينت لنا بوضوح العلاقة القوية التي أثبتتها نتائج حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والتي تمكنا من القول بأن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية له علاقة بمتغيري الدراسة ألا وهما الأداء الوظيفي و الالتزام التنظيمي.

وفي الأخير يبقى أن نذكر بأن هذا البحث المقدم يعتبر من عمل الإنسان، فمهنا أبداع فيه الباحث يبقى النقص من خصائصه، الأمر الذي يستدعي إجراء بحوث أخرى في موضوع الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته ببعض المتغيرات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

باللغة العربية

المعاجم: الفيروز آبادي، القاموس المحيط، لبنان، مؤسسة الرسالة، 1998.

أولاً- الكتب:

1. أحمد ماهر، السلوك التنظيمي مدخل لبناء المهارات، الإسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2002.
2. حمادات محمد، قيم العمل والالتزام التنظيمي لدى المديرين والمعلمين في المدارس، عمان، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2003.
3. خير الدين غويس، دليل البحث العلمي، القاهرة، دار الفكر العربي، 1997.
4. رواية حسين، إدارة الموارد البشرية رؤياً مستقبلية، الإسكندرية، الدار الجامعية، 2003.
5. سالم تيسير الشرايدة، الرضا الوظيفي: أطر نظرية وتطبيقات عملية، ط 1، عمان، دار الصفاء، 2008.
6. صالح مهدي محسن العامري، طاهر محسن منصور الغالي، الإدارة والأعمال، ط3، عمان، دار وائل للنشر، 2011.
7. طارق طه، الإدارة، الإسكندرية، منشأة المعارف للنشر والتوزيع، 2002.
8. عبد الرحمن عيسوي، الكفاءة الإدارية، لبنان، دار الفكر العربي، 1996.
9. علي عسكر، الدافعية في مجال العمل، الكويت، منشورات ذات السلاسل، د.ت.
10. محمد زيان عمر، البحث العلمي ومناهجه وتقنياته، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1997.
11. محمد سعيد أنور سلطان، السلوك التنظيمي، الإسكندرية، دار الجامعة الجديدة، 2003.
12. محمد علي الصابوني، مختصر تفسير ابن كثير، ط7، بيروت، المجلد3، دار القرآن الكريم.
13. نادر أحمد أبو شيحة، الرضا الوظيفي في أجهزة الأمن العلمية، ط1، السعودية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1997.
14. هاني عبد الرحمن الطويل، الإدارة التربوية والسلوك المنظمي، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2001.

ثانيا- الرسائل والمذكرات الجامعية:

1. العياشي بن زروق، الرضا الوظيفي لدى مدرسي التعليم الأساسي، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، معهد علم النفس وعلوم التربية، 1996.
2. فريدة بوطاجين، الرضا عن العمل وأثره على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجستير، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، جامعة الجزائر، 1998.
3. زياد أحمد موسى الطويسي، بناء مقياس لتقييم فاعلية أداء أعضاء هيئة التدريس، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن، 2004.
4. شرفي عامر، الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة، أطروحة دكتوراه، الجزائر، معهد التربية البدنية والرياضية بسيدي عبد الله، 2012.

ثالثا- المجالات:

1. حكيم منتظر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، المجلد 11، العدد 3، 1989.
2. حنان عبد الرحيم الأحمد، الرضا الوظيفي و الولاء التنظيمي للعاملين في الرعاية الصحية الأولية في المملكة العربية السعودية، العدد 3، المجلد 13، المملكة العربية السعودية، المجلة العربية للعلوم الإدارية، 2006.
3. سعود محمد العتيبي، طلق عوض الله السواط، الولاء التنظيمي لمنسوبي جامعة الملك عبد العزيز والعوامل المؤثرة فيه، العدد 70، المجلد 19، مسقط، مجلة الإداري، 1997.
4. سليمان الحضري الشيخ ومحمد أحمد سلامة، الرضا الوظيفي لدى المعلمين في قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 30، 1980.
5. عارف عطاري، الولاء التنظيمي للهيئة الإدارية والتدريسية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية. مجلد 18، العدد 2، 2006.
6. عبد الفتاح خليفات وشرين المطارنة، أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن، مجلة جامعة دمشق، المجلد 26، عدد 1 و2، 2010.
7. عبد المليك مزهود، الأداء بين الكفاءة والفاعلية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 1، 2001.

8. محمد المخلفي، مدى رضا هيئة التدريس في جامعة صنعاء باليمن عن عملهم، تونس، المجلة العربية للتربية، مجلد 12، العدد 2، 1992.

9. محمد حسن العمارة، تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس للمهام المناطة بهم من وجهة نظرهم ونظر طلابهم، جامعة الإسراء، مجلة العلوم التربوية والنفسية، الأردن، 2006.

10. ناصر محمد العديلي، الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مجلة الإدارة العامة، العدد 32، 1993.

رابعاً- الملتقيات:

- بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج2، 22 ماي 1998.

باللغة الأجنبية

1. Abdou karim Ndoeye ,**l'insatisfaction au travail de professeurs du seconde degré au senegal**, revue des sciences de l'éducation, vol xxvi, N2, 2000.
2. John b.menir, **Organizational behavior, foundation: theories and analyses**, oxford university press, 2002.
3. Michel de coster et francois pichault, traité de sociologie du travail, de boeck université, bruxelles, 1998, p 406.
4. Rays Padro, **organizational incentive teacher commitment,morale and job satisfaction is the program achieving its goal?** paper presented at the manual meeting of amerivan educational research association san Francisco . march 1989.
5. S.E.Umi Narimawati, **the influence of work satisfaction ,organizational commitment and turnover intension towards the performance of lecturs at west javas private higher educational instiution** journal of applied sciences research,2007.
6. Shin, Hyun, **seak teacher commitment and job satisfaction :which come first ?** Ed D, Dissertation Abstract International, vol 51, no7,1991.
7. WILLIAM.J et autres, **la gestion des ressources humaines**, MC Graw Hill, Québec,1985.

الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالأداء الوظيفي و الالتزام التنظيمي

الملخص

هدفت الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته ببعض المتغيرات، وقد اخترنا دراسة متغيري الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، وقد استخدمنا المنهج الوصفي لتحقيق فرضيتي البحث المتمثلة في الأولى "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية". والفرضية الثانية "توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية". وتمثلت عينة البحث في 100 أستاذ للتربية البدنية والرياضية، واعتمدنا على المتوسط الحسابي لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية والانحراف المعياري لمعرفة مدى انحراف استجابات أفراد عينة الدراسة، كما اعتمدنا على معامل الارتباط "بيرسون" لمعرفة طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي وكل من الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي، واستنتجنا أن الأداء والالتزام يتعلقان بمستوى الرضا الوظيفي وأن غياب هذا الأخير يؤثر في الأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي لدى الأساتذة، وذلك يؤثر على التعليم بصفة عامة. مما يتعين على المسؤولين ضرورة التركيز على الرضا الوظيفي للأساتذة وتوفير كل المتطلبات اللازمة لتحقيقه، باعتباره مؤثرا فعالا على الأداء الوظيفي للأساتذة والتزامهم التنظيمي.

الكلمات المفتاحية: الرضا الوظيفي، الأداء الوظيفي، الالتزام التنظيمي، أستاذ التربية البدنية والرياضية.

Abstract

Job satisfaction of teachers of physical education and its relationship with functionality and organizational commitment

The aim of the research is to identify the job satisfaction of teachers of physical education and its relationship with some variables, he used the descriptive method to achieve the two thesis ,the first says that there is a direct correlation statistically significant difference between the job satisfaction and job performance of teachers of physical education ,the seconde hypotheses there is a direct correlation statistically significant difference between job satisfaction and organizational commitment of teachers of physical education ,the subjects consisted 100 teachers ,the researcher used arithmetic mean to find out how high or low responses of members of sample study on each phrase and standard deviation of the study variables basic phrases to know the extent of deviation to the responses of members of the study as he used the Pearson correlation coefficient to see the relationship between job satisfaction and organizational commitment ,he concluded that the organizational commitment and the performance relate to the level of job satisfaction and that his absence affects the both so affect the education ,the researcher recommended the necessity of focus on job satisfaction for teachers and give the concept of the organizational commitment more importance and urge continued efforts and the development of performance to reach the best level in order to develop the educational process

Key words: job satisfaction, functionality, organizational commitment, professor of physical education and sport.