



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة محمد بوضياف المسيلة  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية



الرقم التسلسلي: .....

الرمز: .....

القسم : التربية البدنية  
الشعبة: نشاط بدني ورياضي تربوي  
التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة  
ماستر

الندوات التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي أساتذة التربية  
البدنية للطور المتوسط

إشراف الدكتور:  
مهدي عز الدين

اعداد الطالب :  
❖ حريزي صلاح الدين

السنة الجامعية : 2021/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

رَبِّ

أَوْزَعَنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ

وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ

وَأَصْلِحْ لِي فِي ذُرِّيَّتِي إِنِّي تُبْتُ إِلَيْكَ

وَإِنِّي مِنَ الْمُسْلِمِينَ

# إِهْدَاء

الى ينبوع الحنو ورمز الصفاء الى قلبين كلهما حب ووفاء  
الى من سهر من أجلي وكابدا الشقاء:

أمي وأبي حفظهما الله ورعاهما.

الى إخوتي وأخواتي الأعزاء على نفسي

الى كل من ساهم في مساعدتي على إنجاز هذا

العمل المتواضع الى زملائي في المعهد وكل

أساتذته وعماله

الى كل أصدقائي من قريب أو من بعيد

أهدي كل حرف أوردته في هذه الرسالة

✚ حريزي صلاح الدين



# تشكر

أشكر الله سبحانه وتعالى لأنه أمدني بالصحة والعافية  
لإتمام هذا العمل، وبعد أخص بالشكر  
الأستاذ الدكتور مهدي عز الدين على متابعته  
لجميع مراحل إنجاز هذا البحث المتواضع بصدر رحب ،  
فأسأل الله أن يزيده فضلاً على فضل،  
وعلماً على علم ونوراً على نور .  
كما أشكر كل من أعانني في إعداد هذا العمل  
المتواضع بأي وجه كان .  
وأسأل الله أن يجزيهم عني أحسن الجزاء  
+ حريزي صلاح الدين



## قائمة المحتويات

شكر

إهداء

قائمة المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الاشكال

الملخص باللغة العربية

الملخص باللغة الإنجليزية Abstract

أ-ب

مقدمة

الجانب المنهجي

الصفحة

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

04

1 - 1 - إشكالية الدراسة

05

1 - 2 - فرضيات الدراسة

05

1 - 3 - أهمية الدراسة

05

1 - 4 - أهداف الدراسة

06

1 - 5 - تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

07

1 - 6 - الدراسات السابقة والمشابهة

14

1 - 7 - مميزات الدراسة الحالية

الجانب النظري

الصفحة

الفصل الثاني: الندوات التربوية

16

تمهيد

17

2- الندوات التربوية

17

2-1- تعريف الندوات التربوية

17

2-2- أهداف الندوات التربوية

18

2-3- أنواع الندوات وإدارتها

18

2-4- عناصر الندوة

19

2-5- تنظيم الندوات الداخلية

19

2-6- استثمار الندوات التربوية

20	7-2- تحليل ومناقشة الندوات التربوية
21	8-2- مراحل إعداد الندوة
23	خلاصة
الصفحة	<b>الفصل الثالث: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية</b>
25	تمهيد
26	3- الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية
26	3-1- الرضا الوظيفي
26	3-1-1- تعريف الرضا الوظيفي
26	3-1-2- مفهوم الرضا الوظيفي
27	3-1-3- أهمية الرضا الوظيفي
28	3-1-4- العوامل المحددة في الرضا الوظيفي
30	3-1-5- أنواع الرضا الوظيفي
30	3-1-6- عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية
33	3-1-7- مظاهر الرضا الوظيفي
33	3-1-8- نظريات الرضا الوظيفي
38	3-2- استاذ التربية البدنية والرياضية
38	3-2-1- التربية البدنية والرياضية
40	3-2-2- أستاذ التربية البدنية والرياضية
40	3-2-3- صفات وخصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية
41	3-2-4- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التعليمية
42	3-2-5- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في تخطيط وتنظيم وإدارة النشاط في الدرس
42	3-2-6- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية
44	خلاصة
الصفحة	<b>الفصل الرابع : منهجية الدراسة</b>
46	تمهيد
47	4-1- الدراسة الاستطلاعية
47	4-2- منهج الدراسة
47	4-3- متغيرات الدراسة

48	مجتمع وعينة الدراسة	4-4-
48	اساليب جمع البيانات (أدوات جمع البيانات)	4-5-
48	مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية	4-6-
51	تصميم الدراسة والمعالجة الاحصائية	4-7-
52	خطوات إجراء الدراسة الميدانية	4-8-
52	خلاصة	
الصفحة	<b>الفصل الخامس: عرض و تحليل و مناقشة النتائج</b>	
76-54	عرض النتائج وتحليلها	5-1-
78	مناقشة نتائج الفرضية الأولى	5-2-
79	مناقشة نتائج الفرضية الثانية	5-3-
80	مناقشة نتائج الفرضية العامة	5-4-
الصفحة	<b>الفصل السادس : الاستنتاجات و الاقتراحات</b>	
82	الاستنتاج العام	6-1-
83	الاقتراحات والفرضيات المستقبلية	6-2-
88-85	قائمة المصادر والمراجع	-
94-90	قائمة الملاحق	-

## قائمة الجداول

الصفحة	رقم الجدول	عنوان الجدول
49	1	معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد
50	2	معامل ألفا- كرونباخ لكل محور من الاستبيان
50	3	يبين معامل الارتباط بين كل محور والدرجة الكلية للاستبيان
51	4	معامل ألفا- كرونباخ لمحاور الاستبيان
54	5	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
55	6	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
56	7	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
57	8	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
58	9	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
59	10	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
60	11	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)
61	12	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)
62	13	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)
63	14	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
64	15	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)
65	16	تفسير نتائج الفرضية الأولى من خلال إجابات افراد عينة الدراسة
66	17	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
67	18	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
68	19	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
69	20	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
70	21	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
71	22	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
72	23	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)
73	24	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)
74	25	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)
75	26	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
6	24	يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)
77	28	تفسير نتائج الفرضية الأولى من خلال إجابات افراد عينة الدراسة

## قائمة الأشكال

الصفحة	رقم الشكل	عنوان الشكل
35	1	هرم موسلو للحاجات
47	2	متغيرات الدراسة
54	3	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
55	4	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
56	5	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
57	6	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
58	7	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
59	8	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
60	9	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)
61	10	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)
62	11	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)
63	12	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
64	13	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)
66	14	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)
67	15	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)
68	16	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)
69	17	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)
70	18	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)
71	19	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)
72	20	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)
73	21	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)
74	22	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)
75	23	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)
76	24	يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

## الملخص باللغة العربية

**عنوان الدراسة الرئيسي:** الندوات التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية

هدفت الدراسة إلى التعرف على الندوات التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، وذلك على عينة تكونت من (18) أستاذ تربية بدنية ورياضية بمرحلة التعليم المتوسط، اختيروا بطريقة عشوائية، وذلك من مجتمع البحث المتكون من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية في دائرة حمام الضلعة، والبالغ عددهم (23) أستاذًا، وذلك حسب إحصاءات العام 2020/2021.

وانتهج الباحث المنهج الوصفي وهذا لأنه الأنسب في مثل هذه الدراسات، أما فيما يخص أدوات الدراسة فقد استخدم الباحث استمارة استبيان واعتمد الطالب في معالجته على برنامج الحزمة الإحصائية Spss، وقد أظهرت نتائج الدراسة ما يلي:

✚ أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

✚ اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها

**الكلمات المفتاحية:** الندوات التربوية - الرضا الوظيفي - اساتذة التربية البدنية والرياضية - الطور المتوسط

## The summary is in English

**Study main title:** Educational seminars and their relationship to job satisfaction for teachers of physical education and sports

The study aimed to identify the educational seminars and their relationship to job satisfaction for teachers of physical education and sports.

And that was on a sample that consisted of (18) professors of physical and sports education in the intermediate education stage, who were chosen randomly, from the research community consisting of all (23) teachers of physical and sports education in the Hamam al-Dhala department, according to the statistics of the year 2020/2021.

The researcher adopted the descriptive approach, and this is because it is the most appropriate in such studies. As for the study tools, the researcher used a questionnaire form and the student relied on the statistical package Spss program to treat it.

The results of the study showed the following:

Physical education and sports teachers are satisfied with their job and working conditions with colleagues and students

Teachers of physical education and sports in middle education are satisfied with the educational seminars they are doing

**Key words:** educational seminars - job satisfaction - teachers of physical education and sports - intermediate stage



# مقدمة



## مقدمة:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع أهمية في مجال علم النفس الاجتماعي ذلك لارتباطه بالعديد من المتغيرات، ومفهوم الرضا من أكثر المفاهيم غموضاً لأنه عبارة عن حالة انفعالية ضمنية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ونظراً لاعتباره في كثير من الدراسات كمتغير مستقل يؤثر على سلوك العمال كالاتصال، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بعوامل مرتبطة بالعمل وظروفه كالأجر، والإشراف ونمط الاتصال المتبع ولعل غموض هذا المفهوم يكمن في صعوبة تحديده تحديداً دقيقاً نظراً لتداخله مع بعض المفاهيم السيكولوجية المشابهة كالدافعية والروح المعنوية.

حيث بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة موضوع الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، ويبدو أن هذا الاهتمام ظهر كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء التدريس في رسم المستقبل لمجتمعاتهم وللقوة التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم، وكذلك الاعتقاد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفاعلية من زملائهم غير الراضين.

ويعد الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية، من أهم العوامل ذات التأثير الإيجابي لبذل المزيد من الجهود لتحسين وتطوير الأداء، فإن عمل الأستاذ في عمل يكون راضياً عنه، ومع مدير متفهم لمشكلات العمل وظروف الأساتذة الذين يعملون معه، ثم تمتعه بعلاقات اجتماعية جيدة مع الزملاء في العمل، و تلقيه نظام حوافز عادل، ويعمل في بيئة ملائمة من حيث الظروف الطبيعية الحسنة وتوفر الوسائل التعليمية (الملاعب، الوسائل البيداغوجية،...)، هذه هي العوامل التي تجعل الأستاذ يتحمس لعمله، ويستمتع به، ويشعر بالتقدير لذاته وعمله، وليس لديه مانع من البقاء في عمله بعد نهاية الدوام لإنجاز أعمال إضافية وهو ما من شأنه أن يساهم في تطوير العملية التعليمية، والعمل على تحسين مستويات مخرجاتها.

والواقع أن المجتمعات التي أدركت حقيقة دور الأستاذ ومنحته المكانة الاجتماعية اللائقة به وهيأت له الظروف ووسائل العمل الملائمة والمريحة، قد أسهم في زيادة فاعليته وإنتاجه وضمن تحقيق الأهداف التربوية ورغم إدراك المسؤولين لأهمية الأستاذ والمكانة التي يشغلها في العملية التربوية ومحاولة لإصلاح شأنها فلا يزال هذا الأخير في واقع لا يحسد عليه، فأغلب الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع كشفت أن الأساتذة يواجهون مشاكل وعراقيل في مهنة التعليم تؤثر في مستوى رضاهم عن وظيفة التدريس وهي (ظروف العمل، الأجر، الترقية، الزملاء، الإشراف التربوية والتلاميذ).

وبما أن أساتذة التربية البدنية والرياضية جزء من هذه المنظومة التربوية كغيرهم من الأساتذة فهم أيضاً يعانون أيضاً من جل الظروف السابقة الذكر وبالخصوص الإشراف التربوي والعلاقة بين الأستاذ وتلاميذه أو مع زملائه في العمل أو مع الإدارة بصفة عامة، حيث أقرت وزارة التربية في المنشور رقم 95-2006 المؤرخ في 1995/11/8 تنشيط الندوات التربوية داخل المؤسسات بغرض معالجة المضامين أو تحليل مادة أو مجموعة من المواد التعليمية لاستنتاج السلوكات التربوية واستخلاص العبر

وطرح الاشكاليات التعليمية والبحث عن حلول لها وابتكار أساليب توصيل فعالة ومتلائمة مع الامكانيات المادية المحلية ،وترقية العمل الجماعي وتطوير أساليب الاتصال بين الاستاذ وتلاميذه وزملائه والإدارة ككل ، لذلك فقد توقعنا عند هذا الموضوع من أجل التعرف على الندوات التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي أساتذة التربية البدنية للطور المتوسط

ومن أجل تسليط الضوء على هذا الموضوع قمنا ببناء بحثنا متبعين خطوات المنهج الوصفي

فقسمنا البحث الى ستة فصول تضم جانبين :

**أولاً :** الجانب المنهجي وفيه الفصل الأول الاطار العام للدراسة الخاص بمنهجية البحث ،والفصل الثاني تطرقنا الى الرضا الوظيفي وفي الفصل الثالث تطرقنا فيه الى الندوات التربوية لأساتذة التربية البدنية والرياضية .

**ثانياً :** الجانب التطبيقي : وفيه الفصل الرابع الدراسة الاستطلاعية والفصل الخامس عرض ومناقشة النتائج على ضوء الفرضيات يليه الفصل السادس الاستنتاجات والاقتراحات وتوصيات حول الرضا الوظيفي وعلاقته بالندوات التربوية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط.



# الفصل الأول



## الوظائف العام للدراسة

1-1- إشكالية الدراسة

1-2- فرضيات الدراسة

1-3- أهمية الدراسة

1-4- أهداف الدراسة

1-5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة

1-6- الدراسات السابقة

1-7- مميزات الدراسة الحالية

### 1-1- إشكالية البحث:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع التي نالت اهتمام علماء النفس وذلك يعود إلى أن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في شغل الوظائف وبالتالي فمن الأهمية بالنسبة لهؤلاء العاملين أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن من الأسباب الأخرى الدافعة لدراسة هذا الموضوع هي وجهة النظر السائدة من أن زيادة الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة الانتاجية - الأداء - مما يعود النفع على المنظمة وعلى العاملين لكن لا يتحقق هذا الأخير إلا بإعطاء صبغة نوعية وذات طابع جديد. (يوسف محمد القبلان ، 1981، ص 18)

فالرضا الوظيفي من المواضيع الهامة للأفراد والمجتمعات، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويساعد على حسن الأداء لارتباطه بالنجاح في العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته، والذي ينعكس على سلوكه، فإما أن يترك العمل، ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه أو تسربه من العمل. (سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص 13)

علاوة على أن الوظيفة هي المصدر الأساس إن لم يكن الوحيد للدخل، ومن خلالها يستطيع الموظف الوفاء باحتياجاته الضرورية، فالإنسان يذهب إلى عمله كل يوم ويحمل معه حاجات متنوعة منها ما هو فسيولوجي ومنها ما هو نفسي، وهذه الحاجات قد تولد عنه التوتر ما لم يتم إشباعها، والوظيفة هي الوسيلة والمصدر الأساس لإشباع هذه الحاجات والشعور بالرضا، وهكذا يصبح الرضا الوظيفي ضروريا بكل ما تعنيه الكلمة من معنى، فهناك العديد من الدراسات التي تشير إلى أن شعور الموظف بالرضا الوظيفي لا يكون مقصورا على بيئته العمل فحسب، بل يتعدى ذلك إلى حياته الشخصية خارج العمل. (سالم محمد السالم، 1997، ص 16)

وتعتبر المؤسسات التعليمية من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمات الحديثة والمعاصرة في استقطاب مواردها، فالفرد يبدأ بأخذ تكوين معرفي وعلمي قاعدي منذ السنوات الأولى التي يلتحق بها بالمؤسسات التعليمية، من الابتدائي حتى الجامعة، ومن أهم المراحل التي يمر بها الفرد أثناء تكوينه القاعدي هناك المرحلة التعليمية الأساسية، وهي مرحلة مفصلية ومحورية لتأسيس التعلّات لذا وجب على التلميذ أن يكون له استعداد لاستقبال معارف معينة في هذا المستوى من المرحلة التعليمية، والتي تعتبر رابطا بينه وبين الانتقال إلى التعليم العالي، فبالإضافة إلى الإطار البيئي والتنظيمي الذي تتميز به المرحلة الأساسية يلعب الأستاذ دورا هاما وأساسيا في توجيهه وتزويده بالتلاميذ كذلك بالمعارف والمعلومات التي تساعدهم في الانتقال للتعليم الأعلى، وإذا كان أستاذ المرحلة الأساسية بهذا القدر من الأهمية فمن الأهمية بما كان أن توفر له الظروف التنظيمية والبيئية والاجتماعية التي تساعده على العمل في أحسن الأحوال، وهذا ما يكون لديه موقفا جيدا يجعله راضيا عن وظيفته، فالرضا الوظيفي يعتبر من أهم الشروط والأساسيات والمحددات لسير العمل على أحسن وجه، وتحقيق أفضل النتائج والأهداف، فالعامل الذي

يحمل موقفا سلبيا اتجاه عمله يتكون لديه نوع من عدم الرضا عنه، وبالتالي فإنه قد يؤدي عمله على أسوء وجه، ويلجأ إلى ما يعرف بالكبح، والتغيب أو التمارض، أو اللجوء إلى طرق أخرى للتعبير عن عدم رضاه كالإضرابات و الشكاوي و تعطيل العمل ، وقد أقرت المادة الثالثة من القرار 174 ،مسؤول المادة التي تنص على ما يلي :يعرض الاستاذ المسؤول عن المادة على مدير المؤسسة رزنامة اجتماعات التنسيق والأيام التربوية الداخلية التي يتم إعدادها بالتشاور مع أساتذة المادة، وتكون هذه الاجتماعات محل محاضر تدون في سجل خاص لهذا الغرض .(القرار 174-91،المتضمن مهام الاستاذ مسؤول المادة) وتُعدّ الندوة تجمُّعاً رسمياً في إطار أكاديمي، يكون المشاركون فيه خبراء في اختصاصاتهم، حيث يقدِّمون آرائهم ووجهات نظرهم حول الموضوع الذي تدور حوله الندوة، ويمكن اعتبار الندوة مؤتمراً صغيراً، وذلك لأنَّ عدد الممثلين أو المتحدثين يكون أقل، وعادةً ما تبدأ الندوة بعرض الآراء والخطابات، يليه نقاش حول الموضوع المطروح.

وبناء على هذا المنطلق وعلى ما ذكرناه سلفا يمكن طرح التساؤل العام

**هل توجد علاقة بين الندوات التربوية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط؟**

ولكي نتمكن من الاجابة على هذا السؤال يجب الاجابة على التساؤلات التالية:

- هل اساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها؟
- هل أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ؟

### 1-2-فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الندوات التربوية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط

الفرضيات الجزئية:

- اساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها
- أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

### 1-3-أهمية الدراسة :

- تكمن أهمية دراستنا باعتبارها تبحث في العلاقة بين الرضا الوظيفي والندوات التربوية حيث تخص فئة أساتذة التربية البدنية والرياضية ،بخلاف أغلب الدراسات التي أجريت في ميادين علوم التسيير والادارة والصناعة.

- تكمن أهمية الدراسة كذلك في معرفة مستوى الاداء الكلي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ومستوى الأداء الجزئي في المحاور التالية : التخطيط والتنفيذ والتقييم وتنظيم الفصل لخدمة لقطاع التكوين في الجامعة والتكوين المتواصل عبر الندوات التربوية التي يشرف عليها المفتشون حتى يتمكن من تلافي جوانب الضعف وتعزيز مواطن القوة.

#### 1-4- أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- دراسة قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والندوات التربوية .
- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

#### 1-5- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

##### ❖ الرضا الوظيفي:

الرضا : لغة : الرضا من الفعل رضي عن الشيء:أختره ووقع به ،رضي يرضى ،رضا ،رضى ورضاء ورضوانا ومرضاة.(قاموس المنجد في اللغة والاعلام، 1997، ص 36)

وهو تحقيق الحاجات والرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره والاحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه (S Hornby, , 2004, p1180) **الوظيفي:** من الوظيفة جمع وظائف ووظف : ما يعتن من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك ،واستخدمت بمعنى المنصب والخدمة . (قاموس المنجد في اللغة والاعلام، 1997، ص 36)

**اصطلاحا :** هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد اتجاه العمل الذي يشغله حاليا وهذه المشاعر قد تكون ايجابية أو سلبية ،وهي تعبر عن مدى الاشباع الذي يتوقع الفرد أن يحققه من عمله فبقدر ما تمثل وظيفته مصدر اشباعات أو منافع كبيرة ومتعددة له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة ،ويزداد بالتالي ارتباطه بها والعكس ،ويمثل الرضا الوظيفي عامل عام يتضمن عوامل رضا فرعية أهمها رضا الفرد عن أجره ،محتوى عمله ،فرص الترقية ،رئيسه ،الجماعة التي يعمل معها وظروف عمله (قريشي،2015،118).

**التعريف الإجرائي :** هو ذلك الشعور أو الحوار مع الذات الذي ينتاب الفرد عند استنقاظه من نومه اتجاه وظيفته إما بحماس وحيوية والنتائج عن تقبله والرضا عنه أو خمول والنتائج عن رفضه وعدم الرضا عنه .

##### ❖ الندوات التربوية :

**اصطلاحا :** هي عملية تكوين تتم في وقت معين تدوم يوما أو بعض يوم ،وقد تكون مستقلة بحد ذاتها وقد تندرج ضمن سلسلة من الاعمال.(المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ،ص 41)

**التعريف الاجرائي:** الندوة وسيلة تربوية ثقافية فكرية، تزيد الرصيد الثقافي عند السامع وتعمق فكره حول موضوع بعينه، وتمكنه من الإلمام بأطراف مشكلة من المشكلات، والتعرف على أنسب الحلول لها.

❖ استاذ التربية البدنية والرياضية:

اصطلاحا : هو العنصر الاساسي في العملية التربوية حيث يعتبر الناقل للعلم والمعرفة للتلميذ وهو بمثابة الاب الروحي لهم حيث يعتبر مسؤولا الى حد كبير عن اعداد جيل سليم للوطن.(محمد سعد زغول ،مصطفى السياح محمد ، 2001،ص17)  
التعريف الاجرائي: هو المربي المتخصص في التربية البدنية والرياضية والذي يعمل على تقديم واجبات تربوية من خلال الانشطة الحركية والبدنية التي تهدف الى تنمية المجال المعرفي والحسي والحركي والوجداني والعاطفي للتلميذ

1-6-الدراسات السابقة:

❖ الدراسة الاولى: دراسة مسعود بورغدة، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، 2008/2007

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ،كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية،قسم التربية البدنية والرياضية ،جامعة منتوري ،قسنطينة  
أهداف الدراسة: التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية والوقوف على مستويات أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

مجتمع و عينة الدراسة:اشتملت عينة الدراسة على 115 استاذ لكل من ولاية الجزائر وقسنطينة  
وسطيف وباتنة

أدوات الدراسة : تم تقديم استمارة استبيان

نتائج الدراسة

- تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية واملاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبهم الدراسي.

❖ الدراسة الثانية: دراسة علي خينش مذكرة لنيل شهادة الماجستير 2008

عنوان الدراسة: اسلوب الاشراف الاداري وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي عند اساتذة التربية البدنية والرياضية ،جامعة الجزائر  
أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الى التعرف على أسباب التقليل من شأن التربية البدنية والرياضية .

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية

- الكشف عن العلاقة بين اسلوب الاشراف ومستوى الرضا الوظيفي

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

أدوات الدراسة: تم تقديم استمارة استبيان والملاحظة

نتائج الدراسة

- يؤثر النمط الاشرافي الاداري المباشر سلبا على مستوى الرضا
- الاسلوب الاشراف الاداري غير المباشر يؤثر ايجابا على مستوى الرضا الوظيفي
- ❖ وجود علاقة ارتباطية قوية نسبيا في انعكاس نظرة المشرف للمادة على نفسية الاستاذ

❖ الدراسة الثالثة: دراسة بوعلي لخضر مذكرة لنيل شهادة الماجستير 2009/2008

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وأثره على دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ،جامعة الجزائر.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري، وإلغاء الضوء على الظروف التي تؤدي فيها استاذ التربية البدنية عمله ومعرفة طبيعة العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الانجاز

المنهج المتبع: المنهج الوصفي المسحي

مجتمع و عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 60 أستاذ تربية بدنية ورياضية

أدوات الدراسة: تم تقديم استمارة استبيان

نتائج الدراسة

- هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- تعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الاساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الافراد

❖ الدراسة الرابعة: دراسة العرباوي سحنون ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير، 2009/2008

عنوان الدراسة: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ،معهد التربية البدنية والرياضية ، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى معرفة نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

- التعرف على الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية
- معرفة مستوى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل الضغوط المهنية.

المنهج المتبع: المنهج الوصفي المسحي

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من عينة عشوائية 100 استاذ .

أدوات الدراسة: الاستبيان

نتائج الدراسة

- هناك علاقة ارتباطية عكسية بين مستوى الرضا الوظيفي والضغوط المهنية
- إن اساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضيين وظيفيا في حياتهم المهنية

- إن اساتذة التربية البدنية والرياضية يواجهون ضغوطات مهنية تنعكس عليهم سلبا في عملهم.

❖ **الدراسة الخامسة : دراسة شعلان عبد المجيد ، مقال 2012**

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، جامعة تسيميلت .  
أهداف الدراسة :يهدف هذا البحث الى ابراز أهم العراقيل والصعوبات التي تؤدي بأساتذة التربية البدنية والرياضية الى عدم الرضا الوظيفي وبالتالي تؤثر على أدائهم.

**المنهج المتبع: المنهج الوصفي والمنهج الاحصائي**

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة 100 استاذ اختيروا بطريقة عمدية من 42 ثانوية.

أدوات الدراسة: تم تقديم استمارة استبيان

**نتائج الدراسة**

- توصل الباحث الى مدى تأثير مستويات المؤهل العلمي في كل من الرضا الوظيفي والأداء ويرجع ذلك الى الضغط في محيط العمل الذي يولد الانتهاك النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، أما العلاقة مع الادارة والمفتشين والإمكانات المادية والراتب الشهري كلها عوامل تؤثر عليه سلبا وتنعكس على المردود المهني.

❖ **الدراسة السادسة: دراسة زيان عبد القادر ،مذكرة لنيل شهادة الماستر 2016/2015**

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،جامعة محمد بوضياف المسيلة.  
هدف الدراسة :

- هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات

- معرفة انعكاسات ظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات

**منهج البحث: المنهج الوصفي**

- مجتمع وعينة البحث: شملت عينة الدراسة 150 استاذ من ثانويات ولاية المسيلة

أدوات الدراسة : الاستبيان

**نتائج الدراسة:**

- اساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات

- اساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات

- اساتذة التربية البدنية والرياضية راضين بدرجة متوسطة عن الاشراف في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي

❖ الدراسة السابعة: دراسة دبوشة عيسى، مذكرة لنيل شهادة الماستر 2016/2015

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،جامعة محمد بوضياف المسيلة.

هدف الدراسة :

- هدفت الدراسة الى معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الاساتذة باختلاف المتغيرات (السن والخبرة)

منهج البحث: المنهج الوصفي

- مجتمع وعينة البحث: شملت عينة الدراسة 49 استاذ من متوسطات شرق ولاية برج بوعرييج ولاية المسيلة

أدوات الدراسة : الاستبيان

نتائج الدراسة:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية هو متوسط وعلى جميع محاور الاستبيان

- وجود فروق دالة احصائيا في محاور الاستبيان الرضا الوظيفي تبعا لمتغير السن باستثناء محور ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء والاشراف التربوي والتلاميذ التي لا توجد فروق دالة احصائيا وجاءت الفروق لصالح الاساتذة الاكبر سنا

- وجود فروق دالة احصائيا في محاور الاستبيان الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة باستثناء محور ظروف العمل والعلاقة مع الزملاء والاشراف التربوي والتلاميذ التي لا توجد فروق دالة احصائيا وجاءت الفروق لصالح الاساتذة الاكبر سنا

❖ الدراسة الثامنة: دراسة حدي علي، أطروحة دكتوراه، 2016

عنوان الدراسة: الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي ،جامعة الجزائر 3.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى:

- محاولة معرفة اتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي نحو مهنة التدريس لمادة التربية البدنية والرياضية

- محاولة معرفة العوامل التي تلعب دورا في وصول أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي الى درجة من قبول ورفض هذه المهنة من خلال الرضا الوظيفي

المنهج المتبع: المنهج الوصفي

مجتمع و عينة الدراسة:اعتمد الباحث على عينة متكونة من 211 أستاذ تربية بدنية ورياضية 55 استاذ من ولاية تسيमित و 156 من ولاية الشلف

أدوات الدراسة: مقياسين : مقياس الاتجاه نحو مهنة التدريس، مقياس الرضا الوظيفي

#### نتائج الدراسة

- وجود علاقة ارتباطية بين الاتجاه والرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي.
- الاتجاه نحو مهنة التدريس مازال اتجاه قوي كشعور لعدد كبير من الاساتذة
- الاتجاه نحو المهنة والعلاقة بين الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد من قيمة المهنة .

❖ الدراسة التاسعة: دراسة بكاي سعد، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه ، 2018/2017

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي وعلاقته بالقدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة ،معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة ومعرفة مستوى القدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة

#### المنهج المتبع: المنهج الوصفي

مجتمع و عينة الدراسة: اشتملت عينة الدراسة على 105 موظف تابعين لمديريات الشباب والرياضة لكل من ولاية الجلفة المسيلة وبرج بوعرييج .

أدوات الدراسة: تم تقديم استمارة استبيان

#### نتائج الدراسة

- درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة
- مستوى القدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة مرتفعة
- توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى القدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة

❖ الدراسة العاشرة: دراسة الطالب صابر بن عيسى، أطروحة دكتوراه ، 2019/2018

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ،معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، قسم التربية الحركية ، جامعة محمد خيضر بسكرة.

- أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة : الى محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

#### منهج البحث: الوصفي الارتباطي

مجتمع وعينة البحث: شملت عينة الدراسة 124 استاذ من اساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية مقسمين على 56 ثانوية

نتائج الدراسة: توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

❖ الدراسة الحادي عشر: دراسة تمساوت جيلالي، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، 2019/2018  
عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ،معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة.  
هدف الدراسة :

- هدفت الدراسة الى معرفة علاقة بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
منهج البحث: المنهج الوصفي الارتباطي  
- مجتمع وعينة البحث: شملت عينة الدراسة 70 استاذ من معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية اختيرت بطريقة مقصودة  
أدوات الدراسة : مقياس الرضا الوظيفي ،مقياس التوافق النفسي  
نتائج الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة احصائيا بين الرضا الوظيفي والتوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية .  
- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية منخفض  
- مستوى التوافق النفسي لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية مرتفع.

❖ الدراسة الثاني عشر: دراسة بوعيسى لحسن، مذكرة لنيل شهادة الماستر، 2020/2019  
عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الابتدائي ،كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف المسيلة

أهداف الدراسة : يهدف هذا التعرف على مختلف العوامل حسب أهميتها وتدخلها في تكوين مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة المدرسة الابتدائية.  
- التعرف على ترتيب هذه العوامل حسب أهميتها وتدخلها في تكوين مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة المدرسة الابتدائية

المنهج المتبع: المنهج الوصفي والاحصائي

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة 80 استاذ من اساتذة التعليم الابتدائي ببورج بوعيريج.

أدوات الدراسة: تم تقديم استمارة استبيان

نتائج الدراسة

- توصل الباحث الى أن معظم الاساتذة راضون عن وظيفة التعليم رغم بعض الصعوبات التي قد يواجهونها مثل علاقاتهم المضطربة مع الادارة وكثافة البرامج وضعف مستوى التلاميذ

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد اعتمد الباحثان على مجموعة من الدراسات المرتبطة التي تلقي الضوء على الكثير من المعالم حيث يتضح من خلال عرض هذه الدراسات التي تمت في مجال التربية البدنية والرياضية حيث تحمل هذه الدراسات مجموعة قيمة من المعلومات الخاصة بأستاذة التربية البدنية والرياضية التي تناولها الباحثون، فأضفت بذلك موسوعة علمية في هذا المجال وأثرت المكتبة العلمية بالنسبة لمجال التربية البدنية والرياضية فكانت أغلب النقاط المشتركة بينهم وهي دراسة الرضا الوظيفي. حيث استعرض الباحث مجموعة من الدراسات السابقة والمشابهة والتي كانت لها صلة بالموضوع الدراسة الحالي ومن خلال تطلع وتفحص هذه الدراسات تبين أنها تناولت في مجملها نقاطا وأبعادا مختلفة أدت بالإشارة الى موضوع معين، إضافة الى أن بعض الدراسات تم اجراؤها في بيئات عربية مختلفة لكل منها مميزاتا وخصائصها، وكانت هذه الدراسات التي اعتمدنا عليها يتمثل معظمها في رسائل ماجستير وأطروحات دكتوراه إضافة الى مذكرة نيل شهادة الماستر ، والذي يعتبر الموضوع المعالج حاليا امتداد له، وتم تطبيق هذه الدراسات في مجملها المنهج الوصفي باستعمال أداة للبحث الاستبيان ومعظم الدراسات التي استعرضها الباحث ركزت كثيرا على الرضا الوظيفي .

حيث يتضح لنا من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة العلاقة بين الدراسات بعضها ببعض وبين الدراسة الحالية تركزت معظمها حول الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته بالندوات التربوية ، وسوف نتناول هذه الدراسات بشيء من التفصيل:

أ- من حيث المجال الزمني: أجريت هذه الدراسات في الفترة الزمنية الممتدة ما بين 2008-2020 .

ب- من حيث العنوان: على الرغم من اختلاف الدراسات السابقة إلا أن محورها جميعا يدور حول الرضا الوظيفي.

ت- من حيث المنهج: استخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي

ث- من حيث دراسة العينة: اشتملت العينة في أغلب الدراسات على فئة الأساتذة والمعلمين

ج- من حيث الأداة : معظم الدراسات استعملت الاستبيان

❖ أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة:

❖ أوجه التشابه:

- تتشابه دراستنا مع معظم الدراسات من خلال متغير الرضا الوظيفي
- تتشابه دراستنا مع معظم الدراسات في منهج الدراسة فمعظمها دراسات طبقت المنهج الوصفي.
- تتشابه دراستنا مع معظم الدراسات في أداة الدراسة وهي الاستبيان ومعظم الدراسات استخدمت الاستبيان.

❖ أوجه الاختلاف:

- تختلف دراستنا مع معظم الدراسات في المتغير التابع حيث تهدف دراستنا الى تبيان العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والندوات التربوية أما معظم الدراسات فتهدف الى العاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى اداء الأساتذة ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالتوافق النفسي ، الرضا الوظيفي وعلاقته بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، الرضا الوظيفي وعلاقته بالقدرات الابداعية .
- تختلف دراستنا مع معظم الدراسات في عينة الدراسة

1-7- مميزات الدراسة الحالية :

- ❖ موضوع يواكب الواقع الذي تعيشه التربية البدنية والرياضية في بلادنا.
- ❖ حداثة الموضوع .
- ❖ لم يتناول من قبل بصفة واضحة وتفصيلية .
- ❖ موضوع شامل وحساس في المجال الرياضي عامة وفي مجال التربية البدنية والرياضية خاصة
- ❖ للتربية البدنية والرياضية مكانة مرموقة ومهمة عند التلاميذ ، فهم يشعرون بالحماس أثناء الحصة
- ❖ النقص الكبير في توفير الهياكل والمرافق الرياضية الذي تعاني منها المتوسطات.



## الفصل الثاني



## الجانب النظري:

الندوات  
التربوية

## تمهيد:

تعد التربية التي يتلقاها الأفراد مقياساً لمدى تطور الأمم فهي تنمي شخصية الفرد وتعدده للحياة من أجل القيام بدور اجتماعي فعال.

فحكمة التربية تطلق على كل عملية ومجهود أو نشاط يؤثر في قوى الطفل و تكوينه بالزيادة أو النقص أو الترقية أو الانحطاط سواء أكان مصدر هذه العملية الطفل نفسه أو البيئة الطبيعية أو الاجتماعية بمعناها العام أو بمعناها المحدود.

وتُعدّ الندوة تجمُّعاً رسمياً في إطار أكاديمي، يكون المشاركون فيه خبراء في اختصاصاتهم، حيث يقدّمون آرائهم ووجهات نظرهم حول الموضوع الذي تدور حوله الندوة، ويمكن اعتبار الندوة مؤتمراً صغيراً، وذلك لأنّ عدد الممثلين أو المتحدثين يكون أقل، وعادةً ما تبدأ الندوة بعرض الآراء والخطابات، يليه نقاش حول الموضوع المطروح

ومن خلال هذا الفصل سنتطرق الى الندوات التربوية .

2- الندوات التربوية :

2-1- تعريف الندوات التربوية:

الندوة اصطلاحاً هي عبارة عن اجتماع رسمي يلتقي فيه مجموعة من الأفراد لمناقشة موضوع ما يهتم أمره ويكونون مختصين به، كما يكون اجتماعهم في مكان وزمان محددين، وقد يكون الموضوع الذي سيتم النقاش حوله أدبياً، أو اجتماعياً، أو ثقافياً، أو علمياً، وما إلى ذلك، وفي الندوة يطرح كل من المجتمعين رأيهم حول القضية التي يتناقشون بها، كما ينقل كل منهم آراء أشخاص آخرين يكونون قد سمعوها من قبل، الأمر الذي يزيد من جودة الاجتماع وتحقيق الهدف المرجو منه. (عبد الله حسن مسلم، 2015،

الندوة التربوية عملية تكوين تتم في وقت معين تدوم يوماً أو بعض يوم، وقد تكون مستقلة بحد ذاتها، وقد تندرج ضمن سلسلة من الأعمال، والندوة التربوية تشمل على عرض يعالج المضامين، أو يتعرض الى تحليل مادة أو مجموعة من المواد التعليمية أو التكوينية، أو على حصة من الأعمال التطبيقية يقصد بها تحليل الدرس أو الدروس المقدمة للعلاقة الموجودة بين ما جاء في تلك الدروس وما ورد في العرض لاستخلاص العبر، واستنتاج السلوكيات التربوية التي يحسن اعتمادها في كل المواقف الشبيهة والتي كانت موضوع الدراسة في الندوة.

(المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ، 2005، ص41)

2-2- أهداف الندوات التربوية :

تهدف الندوة التربوية في المؤسسات الى تحقيق جملة من الأغراض نذكر منها :

- ❖ تعميق المعارف وترسيخها وتحديثها
- ❖ طرح الإشكاليات التعليمية والبحث عن حلول لها، وابتكار أساليب توصيل فعالة ومتلائمة مع الإمكانيات المادية المحلية.
- ❖ تنمية الإتجاهات الإيجابية للمتكونين .
- ❖ ترقية العمل الجماعي.
- ❖ تطوير أساليب الاتصال بين الفرق التربوية .
- ❖ تعميم المنهجيات السليمة في التنظيم والتحليل والاستخلاص والابتكار.

(المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم ، 2005، ص41)

### 2-3- أنوع الندوات وإدارتها

#### 2-3-1- الندوة المغلقة

وهي التي تضم الأعضاء المشاركين، ومدير الندوة فقط؛ وتكون دون جمهور. وهي قسمان:

❖ **الندوة البحثية:** وهي التي يقدم كل عضو فيها بحثاً يُعدُّ سلفاً يخضع للمناقشة بعد إلقائه ، وعادةً تكون الجهة الداعية إلى هذه الندوة علمية، أو مؤسسة ثقافية، أو منظمة دولية متخصصة، وتُنشر الأبحاث بعد انتهاء الندوة.

إدارة الندوة البحثية :وتتم من خلال الأمور التالية:

- اختيار أعضائها من المتخصصين البارزين.
- إبلاغهم مبكراً عن الموضوع ليعدّو أبحاثهم.
- تنظيم إلقاء البحوث من قبل مدير الندوة
- اختيار موضوع الندوة
- دعم الندوة إعلامياً ونشر نتائجها في الأوساط المختلفة، وتوزيعها على المعاهد العلمية ذات الاختصاص أو التي تهتم بالموضوع ليتم الاستفادة منها.

❖ **الندوة الاستجوابية :** وهي التي تقوم على طرح الأسئلة والإجابة عنها.

#### 2-3-2- الندوة المفتوحة (أو الندوة العامة)

وهي التي يشارك الجمهور فيها بشكل واسع، يسألون ويناقشون، ويترحون وجهات نظرهم، ويتم ذلك بعد انتهاء الأعضاء من طرح وجهات نظرهم، مثل الندوات التلفزيونية والإذاعية.

( فريق الرصد والمتابعة ، 2020 ، ص7)

### 2-4- عناصر الندوة:

1- **موضوع الندوة:** ويقصد به طرح مشكلة علمية ، أو قضية طبية، أو فلسفية ، أو أدبية نقدية بهدف حلها.

2- **مدير الندوة:** هو المقرر الذي يدير فقرات الندوة ويربط بينها، ويجب أن يتمتع بالمعايير التالية:

- ذو خبرة في تقديم إدارة الندوات
- على اطلاع جيد بالموضوع الذي سيديره في الندوة
- تحضير الربط بين الفقرات
- حريص علي تحقيق أهداف الندوة
- إعطاؤه الحرية في إبداء الآراء
- رد الحاضرين إلي صلب الموضوع كلما ابتعدوا عنه
- القدرة علي التلخيص واستخلاص النتائج
- يحسن تجهيز المكان والوسائل المعينة

- الترتيب المسبق مع المحاضرين
- يتسم بسعة الصدر
- متخصص في نوع الندوة.

3- الأعضاء المشاركون في الندوة :ويقصد بالمشاركين: المختصين والأكاديميين ومن لهم علاقة بموضوع الندوة.

4- الجمهور : وهم المهتمون والمتخصصون، ومن لهم علاقة بموضوع الندوة

5- الحوار : وهو ما يتصل بموضوع الندوة، ولا يتعدى حدوده.

( فريق الرصد والمتابعة ، 2020 ،ص8)

## 2-5- تنظيم الندوات الداخلية :

- تسطر الخلايا التربوية المختصة في بداية كل موسم مدرسي رزنامة سنوية أو فصلية للندوات الداخلية يتقاسم أعضائها الأدوار فيها حسب كفاءة وخبرة وإطلاع كل واحد منهم ،كما يمكن الإستعانة بالكفاءات المحلية (إطارات المؤسسة ) أو الخارجية كالمفتشين وأساتذة المؤسسات التعليمية والمعاهد الجامعية .
- تبلغ نسخة من الرزنامة عن طريق السلم الإداري الى مفتش المقاطعة في المادة بغرض المتابعة والمساهمة الشخصية قدر الإمكان ،وتبلغ النسخة الثانية الى رئيس المؤسسة للمتابعة وتقديم الدعم المادي اللازم ،ويجدر التذكير بأن الندوات التربوية تعقد وتنظم خارج أوقات العمل ،وبذلك يستحسن تخصيص فترة فراغ أسبوعية موحدة لأساتذة المادة الواحدة ضمن التنظيم التربوي العام ،أو في أمسيات الاثنين قصد استغلالها في هذا النشاط التربوي الهام.
- يمسك سجل خاص بالندوات الداخلية لتدوين العروض والتطبيقات المنجزة ،يوضع لدى رئيس المؤسسة لاستغلاله من طرف هيئة التفتيش والغدارة ،ويكون مرجعا للأساتذة الجدد والمتربصين،ويكون هذا السجل صورة صادقة لنشاط الخلية التربوية خلال السنة الدراسية .

## 2-6- استثمار الندوات التربوية :

إن الندوات التربوية التي تنظم داخل المؤسسات التعليمية ليست غاية في حد ذاتها ولكنها اداة من الادوات الزامية الى تحسين الأداء التربوي تعليما وتعلما ،لذا ينبغي أن تكون محل استغلال واسع النطاق يشمل الجوانب التالية :

- ❖ تقويم مراحل الندوة لتعزيز مواطن القوة وعلاج مواطن الضعف
- ❖ عرض النتائج على المفتشين لإبداء رأيهم في الموضوع وتقديم مقترحاتهم بغرض تحسين وتطوير آليات المادة
- ❖ تمكين أساتذة نفس المادة في مؤسسات أخرى من الاستفادة من محتويات ومضامين هذه الندوات بغرض ربط الصلة بين الخلايا التربوية

❖ إمكانية إنجاز شريط وثائقي للندوة بغرض تعميم استغلاله عند الحاجة  
وعلى صعيد الاستغلال الفردي للندوات التربوية الداخلية، يطلب من كل استاذ امتلاك كراس للتكوين  
يسجل فيه أثناء كل ندوة تربوية :

❖ المعلومات الخاصة بتاريخ اللقاء ومكانه، ونوعية المشاركين والمؤطرين والموضوع المطروح  
للداسة :

❖ العرض المقدم، (يقيد عناصره الاساسية أو يقوم بتلخيصه )

❖ استعراض الدرس والملاحظات

❖ خلاصة الأعمال التطبيقية ضمن الأفواج

❖ المستخلصات النهائية من قبل هيئات التأطير

هذا الكراس يكون بمثابة الوثيقة المرجعية للأستاذ بقدر ما تتعرض الندوات التربوية لقضايا عملية  
تقيده في وظيفته، وبقدر ما تعالج المشاكل التي تعترض سبيله، وبقدر ما تقدم له نماذج متعددة وصيغا  
متنوعة، وحلولا وظيفية عملية.

(المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2005، ص42)

2-7- تحليل ومناقشة الندوات التربوية :

2-7-1 تحليل الندوات التربوية

تعتبر أي ندوة تربوية مبنورة إذا خلت من المناقشة والتحليل لما ورد في العرض، وتتيح هذه  
المرحلة للمشاركين الفرصة للتعبير عن أفكارهم وآرائهم على ضوء ما تراكم من تجارب وخبرات نظرية  
وتطبيقية اكتسبوها ميدانيا من خلال أدائهم الوظيفي في بيئات وظروف لبيئة مغايرة وظرف العرض  
النموذجي المقدم أمامهم .

وبهذا الصدد ينبغي أن ينصب التحليل أساس على إبراز مدى تحقيق العرض أو الدرس أو التطبيق  
العلمي للوظائف التالية :

❖ وظيفة البرهنة :

وهي اغنة الوظائف التكوينية وأثرها لأنها تتضمن في نفس الوقت الدقة في تحديد الأهداف والصرامة في  
النشاط التحليلي، وهي تستهدف البرهنة على صحة فرضية أو مجموعة فرضيات تربوية نص عليها  
العرض، وقد يقصد بها أيضا إثبات أو إبطال سلوك ما من سلوكات التربية أو علاقة بين طريقة تربوية  
معينة وأهداف البرنامج التعليمي.

❖ وظيفة التوضيح :

وتتضمن بيان المبادئ والطرق التربوية التي تضمنها العرض بعيدا عن البرهنة والاستدلال، إنما القصد  
منها عرض أمثلة عملية ملموسة لما جاء في سياق العرض يستطيع المشاركون إذا ما هضموها هضمًا  
جيدا محاكاتها في أقسامهم مع تلاميذهم .

❖ وظيفة التقييم :

يقصد بها تقييم الدرس المقدم من حيث تحضيره والمقاصد التربوية التي تضمنها، وطريقة التقديم، ونوعية الوسائل والتقنيات المستعملة، وهذه الوظيفة من شأنها أن تسمح بإتاحة الفرصة امام كل أستاذ ليراجع نفسه، ويمحص قدراته التربوية ويصححها عند الممارسة اليومية لوظيفته .

ويجدر أن نشير الى أن التدخلات خلال الدرس غير مجدية بل تعكر الجو عل التلاميذ والأستاذ والمشاركين في العملية، وعليه فلا يسمح بها إلا إذا كانت الحاجة ماسة إليها كأن ترتكب أخطاء علمية فادحة من شأنها أن تحدث تأثيرا سينا على التلاميذ، وحتى إذا كان الموقف يدعو الى التدخل لتصحيح وضع تربوي ما وجب أن يكون بطريقة لبقة بواسطة الأستاذ الذي يقوم بتقديم الدرس نفسه حفاظا على علاقته بالتلاميذ . (المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2005، ص42)

2-7-2- مناقشة الندوات التربوية

ينبغي في كل الأحوال أن تستهدف مناقشة العرض ما يلي:

- ❖ اكتشاف المقاصد والطرق والتقنيات المستعملة في الدرس.
- ❖ إقامة العلاقة بين الطرق والتقنيات وبين الأهداف المنشودة وتقييم وظيفتها أو إقامة الدليل عليها.
- ❖ تحديد سلوكات تربوية أو تقنيات تعليمية تعادل تلك التي استعملت في الدرس المقدم لتطبيقها في سياقات ومواقف أخرى مختلفة لبلوغ نفس الأهداف. (المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، 2005، ص43)

2-8- مراحل إعداد الندوة:

ينبغي أن نراعي العديد من الأمور والاعتبارات المرتبطة بنشاط الندوة وحجمها وتوقيتها عند الإعداد لها:

- مستوى الندوة (حدودها) : الندوة المحلية، الندوة الإقليمية، الندوة العالمية.
- التوقيت :منها ما تتعقد بصفة دورية، ومنها ما تتعقد بصورة مفاجئة.
- الخبرة : ويعني مدى تمرس الجهة في تنظيم الندوات.
- الحضور :ندوة واسعة الحضور، غير ندوة محدودة الحضور .

لذلك تمر الندوة بثلاث مراحل متلاحقة هي:

أ- مرحلة الإعداد "ما قبل الندوة"

وهي المرحلة الأطوال في زمن الندوة، وتعتمد الندوة في نجاحها على التحضير الجيد لهذه المرحلة.

تتضمن مرحلة الإعداد عدة خطوات يمكن إجمالها في مجموعتين هما:

❖ المجموعة الأولى: الإعداد الفني، ويتضمن الخطوات التالية:

- حصر حاجات المجال المرتبط بالندوة
- ترتيب هذه الحاجات ترتيبا منطقيا، تبويبها حسب المحاور .
- تخصيص الندوة لقضية واحدة أو قضيتين.

- تحديد الأهداف المقصودة من وراء العملية.
- ضبط المحتويات (الموضوعات )
- ❖ المجموعة الثانية: الإعداد المادي، والذي يتطلب تكوين اللجان الرئيسية والفرعية التالية:
  - اللجان الرئيسية وتشمل:
  - ❖ اللجنة العليا للندوة أو لجنة الإشراف على الندوة: وتكون برئاسة المسؤول الأول في الجهة المنظمة للندوة، وأهم أعمالها إقرار خطة المؤتمر واعتماد أهدافه، وتلقى تقارير اللجان الأخرى عن أعمالها، والتنسيق بينها.
  - ❖ اللجنة التحضيرية: وتتولى إعداد خطة الندوة (وقت انعقادها ومكانها وميزانياتها التقديرية)، ورفع التشكيل المقترح للجان الأخرى إلى اللجنة العليا، وتحديد مهامها ومتابعة أعمالها، واقتراح ومكافآتها ورفع تقارير دورية للجنة العليا عما تم إنجازه من أعمال، وترشيح رؤساء وأعضاء اللجان.
  - اللجان الفرعية وتتفرع إلى لجان علمية وفنية وإدارية:
  - ❖ اللجان العلمية وتشمل: لجنة تحديد المحاور والموضوعات، لجنة فحص وتقييم البحوث، لجنة التوصيات، ولجنة الكتاب الوثائقي والإعلامي.
  - ❖ اللجان الفنية وتشمل: لجنة طباعة البحوث ومطبوعات الندوة، لجنة تنظيم قاعة-الندوات، لجنة الترجمة، لجنة تسجيل المشاركين، لجنة الإعلام والإنترنت، ولجنة المتابعة.
  - ❖ اللجان الإدارية وتشمل: لجنة استقبال رؤساء الوفود (للندوات السياسية، والكبيرة)، لجنة العلاقات والمراسم (للندوات العادية)، لجنة الإسكان، لجنة الإعاشة، لجنة التنقلات، لجنة ترتيب الحجوزات، اللجنة المالية، لجنة السكرتارية والحفظ، ولجنة الاتصال بمقر الندوة.

#### ب- مرحلة الإنجاز :أثناء الندوة"

- نعني بها مرحلة التنفيذ الفعلي للندوة بحضور كل المعنيين بالندوة .  
و يمكن أن نلخص الخطوات التي تمر بها هذه المرحلة، والشروط المصاحبة لها في ما يلي:
- الافتتاح و ما يصاحبه من ترحاب و تقديم للمشاركين.
  - التذكير بالبرنامج.
  - تقديم العروض و إنجاز الأعمال في المواعيد المحددة لها.
  - احترام طرق العمل و عدم الخروج عن المضامين (المحتويات)
  - توزيع الوثائق (نشرات - ملخصات العروض - ببيوغرافيا...)
  - تعديل البرامج عند الضرورة القصوى.
  - تعيين مقرر .

### ج- مرحلة التقويم "ما بعد الندوة"

مرحلة التقويم هذه تهدف إلى تحقيق جملة من الأغراض منها:

- تلبية الرغبة التي تتولد عند المتلقين في الإفصاح عن درجة رضاهم في بلوغ الأهداف المنشودة.
- مساعدة المشرف (أو المشرفين) على تعديل أو تحسين أو توجيه العملية لتصبح أكثر فعالية ، ذلك بالاعتماد على الملاحظات والاقتراحات التي يقدمها المشاركون كتابيا.
- حصر حاجات المتلقين من حيث ما ينبغي أن يراعى دراسته في الندوات اللاحقة.
- تأكد الهيئات الرسمية من أن الندوة تنتج عنها فعلا بعض التغيرات في سلوكيات المتلقي.

( فريق الرصد والمتابعة ، 2020 ، ص3)

### خلاصة:

من خلال هذا الفصل استخلصنا أن الندوات التربوية نشاط تربوي تكويني تمارسه الخلايا التربوية في كل مؤسسة تعليمية تحدد مهام كل أستاذ مسؤول عن المادة .



# الفصل الثالث



## الجانب النظري:

الرضا الوظيفي لأستاذ التربية  
البدنية والرياضية

**تمهيد :**

يعتبر الرضا الوظيفي من أهمّ الظواهر التي نالت اهتماما كبيرا من قبل الباحثين والعلماء ، حيث بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي منذ أول مرة في المجال الصناعي وهو من الاتجاهات الخاصة بالعمل، من خلال أنّ المنظمات تعتمد بشكل عام في نجاحها على مدى فاعلية الافراد في أدائهم لأعمالهم، والتي تتوقف بدورها على درجة رضاهم ومستوى تحمسهم لأداء العمل، وهذا ما يؤكد على أهمية العنصر البشري في حياة واستمرار المنظمات مع ضرورة الاهتمام به.

وفي هذا الفصل سنتطرق الى الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

### 3-1-الرضا الوظيفي:

#### 3-1-1- تعريف الرضا الوظيفي:

**لغة :** من فعل رضا ،ومرضاة ورضوان ، بمعنى زال استيائه ورضا بعد أن قبض إكرامية وراضي : جمع رضات وهو القانع بالشيء غير متذمر وغير مشتكي مما هو فيه (علي بن هدية ،1991،ص391)

**اصطلاحا:** يعرفه محمد أنور سلطان : انه عبارة عن مشاعر وأحاسيس افراد اتجاه عمله والتي يمكن اعتباره انعكاس مدى الاشباع الذي يستمده من العمل ،والجماعات التي تشاركه فيه وعن سلوكه مع مرؤوسيه،ومع بيئة العمل الداخلية والخارجية .(محمد سعيد أنور سلطان ،2003،ص 219) ويعرفه أحمد ماهر بأنه يقوم الفرد بتكوين حصيلة من المعارف والمعلومات والخبرات حول عمله بعد مرور وقت عليه داخل هذا العمل وبناءً على هذا يتشكل وجدان ومشاعر الفرد ناحية عمله . وأخيرا يميل الفرد أن يتصرف ناحية عمله بشكل معين يظهر في أسلوب تعامله مع زملائه ،وفي غيابه وتأخره وتركه للعمل وفي طريقة احترامه لرئيسه وأنظمة المؤسسة .(أحمد ماهر،2000،ص201)

#### 3-1-2- مفهوم الرضا الوظيفي:

لقد اتخذ مفهوم الرضا الوظيفي تعريفات مختلفة ،مما جعل الاجماع على تعريف جامع أمرا في غاية الصعوبة ،نظرا لاختلاف الزوايا التي تنظر منها الى الرضا الوظيفي والتي ترجع الى منطلقات كل باحث حين الخوض في هذا الموضوع ،إضافة الى اختلاف الظروف والمواقف وتطور الدراسات والبحوث ف هذا المجال وفيما يلي بعض التعاريف :

**عرفه هوبك " أنه مجموعة من العوامل النفسية والوظيفية والأوضاع البيئية التي تجعل الموظف راضيا عن عمله ".(عبد الله بن علي ،أبو عراد الشهري ،2000، ص 32)**

**عرفه سوبر: أن رضا الفرد عن عمله يتوقف على المدى الذي يجد فيه منفذا مناسبة لقدراته وميوله وسمات شخصيته وقيمه (عبد الله بن علي ،أبو عراد الشهري ،2000، ص 31)**

**عرفه فروم : هو اتجاه الفرد نحو العمل الذي يمارسه .(سلطان محمد سعيد أنور ، 2003 ، ص195)**  
**عرفه ستون : هو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله ويصبح إنسانا تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي ورغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية من خلالها .(طلعت ابراهيم لطفي، 1985، ص134)**

**تعريف أحمد صقر عاشور: هو الرضا عن جوانب جزئية تتكون منها المشاعر تجاه العمل مثل درجة الرضا عن الأجرة ،او درجة الرضا عن محتوى العمل ونوعه .(أحمد صقر عاشور، 1986،ص53)**

و بصفة عامة يمكننا اعتبار الرضا الوظيفي كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الشخص تجاه عمله من خلال تفاعله مع وظيفته، هذا التفاعل يتأثر بجملة من العوامل

المتداخلة في تشكيل الرضا الوظيفي العام، والتي يمكن تصنيفها إلى عوامل شخصية اجتماعية وعوامل متعلقة بطبيعة العمل ذاته.

### 3-1-3- أهمية الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس، وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل، وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، وهو أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، وبه تسمو روحه، ويصف فكره، فيلتهب حماسه ويركز في عمله فينتج ويبدع، وهو الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله يتفاعل معها من خلال طموحه ( الوظيفي ورغبته في النمو وتحقيق الأهداف الجماعية.

ولا نبالغ إذا اعتبرنا أن العنصر الإنساني هو الثروة الحقيقية والمحور الأساسي للإنتاج في منظمات الأعمال، فالمعدات والأجهزة الحديثة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيدة، وقد لا تعمل إذا لم يتوفر العقل البشري الذي يديرها ويحركها، فإذا كان العنصر البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية فانه من العدل والإنصاف أن نسعى لأن يكون الفرد راضياً عن عمله إذ يمثل العنصر البشري الدعامة الأساسية لما تؤديه المنظمة من أنشطة وما تحققه من أداء فهو يضع الاستراتيجيات ويرسم الأهداف، وهو الذي يخطط وينفذ، وهو الذي يتابع ويقيم وأي انحراف له عن مستوى الأداء أو معايير السلوك المطلوب سينتج عنه بلا شك انحراف المنظمة عن تحقيق أهدافها، وتعطيل مسيرتها وسيسير بها حتماً إلى الفشل مما يجعله بلا منازع العامل الرئيسي الذي يتوقع عليه نجاح المنظمة.

إن فهم وإدراك دوافع الموظفين والعاملين في مجالات العمل ورضاهم الوظيفي يساعد الإدارة والموظفين والمشرفين على تصميم بيئة عمل مناسبة ونظام حوافز فعالة يساعد على حفظ الموظفين الإبقاء عليهم في مجال العمل وزيادة فاعليتهم وأدائهم الوظيفي بصفة الموظفين أهم الموارد التي تملكها منظمات الأعمال، ووجدت الأبحاث أن الرضا الوظيفي لديه قدرة جيدة على التنبؤ ببعض سلوكيات العمل المهمة ومن هذا المنطلق اهتمت العديد من المنظمات بقياس معدلات الرضا الوظيفي لدى موظفيها في محاولة منها للتنبؤ بسلوكيات ذات أهمية لها مثل سلوك ترك العمل، وسلوك المواطنة الصالحة في العمل، وسلوك التغيب عن العمل غير المبرر، والتميز في أداء العمل.(مخفي أمين وآخرون ، 2010،ص 596)

أما بالنسبة لنواتج الرضا عن العمل، فيظهر تأثيرها واضحاً على معدل الغياب التأخير، فزيادة الرضا يقل معدل الغياب والتأخير، وبزيادة الرضا يقل معدل ترك الخدمة بالمنظمة، ويلاحظ أن الرضا يؤدي إلى تكوين الانتماء في المنظمة، حيث يشعر الفرد أنه عضو أساسي في تكوين المنظمة، ويؤدي

ذلك إلى أنماط من السلوك مثل التعاون، وتقوية العلاقات الاجتماعية في التنظيم، والرغبة في الحفاظ على موارد المنظمة، والقدرة على تحمل المصاعب المؤقتة في المنظمة بدون شكوى، وأكثر من هذا فإن الرضا يؤدي إلى عناصر أخرى هامة مثل: الالتزام الوظيفي، التعهد التنظيمي، الانتماء إلى المنظمة. وبصفة عامة فإن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين يؤدي في الغالب إلى ارتفاع الإنتاجية، ويرتبط الرضا عن العمل ارتباطاً عالياً بالإنجاز؛ أي أن كلما زاد الرضا عن العمل زاد الجهد لتحسين الأداء والاندماج في العمل. (بليسي ناصر بن علي الشريف، 1995، ص185)

### 3-1-4- العوامل المحددة في الرضا الوظيفي :

بالرغم من أن الرضا يتكون من عدد غير محدود من الميول المفضلة لدى كل فرد إلا أن هناك اتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الفرد ضرورياً، وهذه المجالات هي ما يعرف بعوامل الرضا الوظيفي، وقد تعددت التسميات التي أطلقت على هذه العوامل فهناك من يطلق عليها محددات الرضا الوظيفي، أو عناصر الرضا الوظيفي، وكذلك مسببات الرضا الوظيفي، وتمثل هذه العوامل محاولة لتقسيم جزئيات أو مكونات الرضا الوظيفي في مجموعات يجب على الإدارة أن تدرسها بغرض التعرف إلى نوعية الرضا في المنظمة، وذلك من خلال الاستمارة والمقابلة والملاحظة، وسنتناول في هذا المطلب مختلف التقسيمات لهذه العوامل التي اختلفت في التسميات، ولكنها تتفق في المضمون.

#### - عوامل بيئة العمل الداخلية:

إن الرضا عن العمل يمثل الإشباع الذي يحصل عليه الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره للعمل الذي يؤديه، وبالتالي فبقدر ما يقدم هذا العمل للفرد من اشباع بقدر ما يزداد رضاه عن العمل، ويزداد بالتالي اندماج الفرد، والعوامل التي تؤثر في درجة رضا الأفراد عن العمل هي:

▪ **الأجور والرواتب:** الأجر وسيلة مهمة لإشباع الحاجات المادية والاجتماعية للأفراد العاملين، وقد أشارت الكثير من الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل حيث كلما زاد مستوى دخل الأفراد العاملين كلما زاد رضاهم عن العمل والعكس صحيح. (سهيلة محمد عباس، 2003، ص180)

▪ **محتوى العمل وتنوع المهام:** يمثل محتوى العمل ما يتضمنه العمل من مسؤولية وصلاحيات ودرجة تنوع في المهام التي يتضمنها ودرجة أهمية هذه المهام بالنسبة إلى العامل، إذ أنه كلما كان العمل ذا محتوى عالي أي يتضمن عناصر إثراء والتي تسمى التحميل العمودي، كلما شعر الفرد بأهميته وهو يؤدي هذا العمل، وبالتالي يزداد رضاه عنه.

▪ **الاستقلالية ودرجة السيطرة عن العمل:** تتفاوت الأعمال في درجة السيطرة الذاتية التي تتيحها للفرد في أدائه للعمل، ويمكن أن نفترض هنا أنه كلما زادت الحرية في اختيار طرق أداء العمل، وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها العمل زاد رضاه عن العمل، وتدل الشواهد أن زيادة الحرية في

- هذا المجال تتيح له تكييف الأداء مع قدراته ونمطه الخاص في تأدية العمل.(فاروق عبده فليه ،السيد محمد عبد المجيد ، 2005،ص 262)
- إمكانية الفرد وقدراته ومعرفته بالعمل :حيث كلما كان العمل وفقا لإمكانيات وقدرات ومعارف الأفراد كلما أدى إلى إمكانية واحتمال الأداء الأفضل، وهذا يؤثر على درجة رضا الأفراد بشكل ايجابي، حيث أن الدراسات تشير إلى وجود علاقة بين مستوى الأداء ودرجة الرضا عن العمل وتتحدد درجة الأداء بمقدرة الفرد وقابلياته.(جيمس كارلوس، 2017،ص 30)
  - نمط القيادة :إن المشرف المتفهم لمشاعر مرؤوسيه، والذي يقيم علاقاته معهم على أساس الصداقة والثقة والاحترام المتبادلين والمودة يحقق رضا عاليا بين المرؤوسين عن ذلك المشرف الذي يفتقد تلك الصفات في نمط سلوكه مع مرؤوسيه كما أن إدراك الفرد بمدى وجودة الإشراف الواقع عليه تؤثر في درجة رضاه عن الوظيفة، والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد ووجهة نظره حول عدالة المشرف واهتمامه بشئون المرؤوسين وحمايته لهم.(محمد سعيد سلطان،2002، ص202)
  - جماعة العمل :إن العلاقة الايجابية للفرد العامل مع مجموعة العمل توفر له إشباعا لحاجاته الاجتماعية وتحقق تبادل المنافع بينهما، وذلك فان العمل في المنظمة يتيح للأفراد فرصة التفاعل والاتصال مع الأفراد الآخرين، فان رضا الأفراد عن عملهم سيكون مرتفعا والعكس صحيح ومن الجدير ذكره في هذا المجال أن قوة العلاقة بين رضا الفرد عن عمله وعلاقته بالآخرين تعتمد على درجة تفضيله الانتماء وقوة الحاجة الاجتماعية لديه.(محمد الصيرفي، 2009،ص 40)
  - العوامل الخارجية : عوامل شخصية مرتبطة بالأفراد العاملين
- هناك عوامل محددة ترتبط بالأفراد أنفسهم، ولها تأثير على درجة رضاهم عن العمل من هذه العوامل ما يلي:
- الجنس :إن العلاقة بين جنس الفرد والفرد كونه رجلا أم امرأة وبين رضاه عن العمل ليست علاقة ثابتة، وإنما تعتمد على درجة التمييز بين كلا الجنسين من قبل الإدارة وفي العمل، ففي الكثير من الأحيان يقارن أداء المرأة وخبراتها بالرجل وأدائه وخبراته على أساس القيم الاجتماعية والتصورات السائدة على أن الرجل أفضل أداء من المرأة العاملة، وليس على أساس الخبرة والأداء الفعلي.(سهيلة محمد عباس، 2003،ص 180)
  - عدد الأفراد الذين يعولهم الفرد :وظهر في البحث السابق أنه كلما ازداد عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف كان رضاه عن العمل أقل، وربما كان الضغط الذي يعانيه الموظف لأعبائه المالية الثقيلة هو السبب في تبرمه بالعمل وعدم رضاه عنه، وظهر أن الفرق بين الموظفين الذين يعولون أعدادا مختلفة من الأفراد كان ضئيلا.

▪ السن :لقد اختلفت نتائج الدراسات باختلاف طوائف الموظفين، وذلك فيما يتصل بالعلاقة بين السن والرضا عن العمل، وظهر بوجه عام أن العلاقة بين الرضا عن العمل لجميع الموظفين وبين العمر إنما هي علاقة ضئيلة، ولكنها هامة في بعض مواقف العمل، ففي بعض الجماعات وجد أن الرضا عن العمل يزداد بزيادة السن وفي جماعات أخرى وجد العكس، كما لم توجد فروق في بعض الجماعات. (عبد الفتاح محمد دويدار ، 2006 ، ص 47-48)

### 3-1-5- أنواع الرضا الوظيفي

إن مفهوم الرضا الوظيفي يشير إلى مجموعة اتجاهات الفرد حول جوانب عمله المتنوعة، أي أن الرضا الوظيفي طبقاً لذلك يعبر عن الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقويمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، ويمكن تلخيص أنواع الرضا الوظيفي فيما يلي:

- الرضا الكلي:

يمثل رضا الموظف عن جميع جوانب ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لأقصى درجة الرضا عن عمله، ولكن ليس من الضروري أن تتوفر في هذا العمل كل عناصر الرضا التي سبق ذكرها أعلاه، لأن هذا يتوقف على طبيعة الموقف نفسه، فهو ربما لا يعتبر جميع تلك العناصر مهمة، وبالتالي الموظف وحده من يستطيع أن يحدد تلك العناصر التي تتوافق معه. (سالم عواد الشمري، ص232)

### • الرضا الجزئي:

يمثل شعور الفرد الوجداني عن بعض أجزاء ومكونات العمل، وهنا يكون الموظف قد وصل لدرجة رضا كافية عن بعض جوانب العمل، وبالتالي اكتفى بها أو ربما لازال في استياء موجود ولكنه لازال يؤدي أعماله، وتتضمن تلك الجوانب سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، العلاقات مع الزملاء، وأساليب الاتصال داخل المنظمة وغيرها من جوانب الرضا المتعددة. (سليمان الحضري، سلامة محمد ، 1982، ص 75)

### 3-1-6- عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية:

#### - ظروف العمل:

يعتبر هيرزبرغ Herzberg 1966 ، المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي .تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه .و كلما تنوعت المهام إرتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل إحتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لأن العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة. (أحمد صقر ، 1979، ص143)

في جانب آخر يؤكد جورج فريدمان "و" بيار نافيل "على تأثير الظروف المحيطة بالعمل كالضجيج في رضا العامل وأدائه في حين يلح علي السلمي على ضرورة إهتمام الجهات المستخدمة بعوامل الضوء و الرطوبة و التهوية.(علي السلمي ،1981،ص303) حسب أفكار هؤلاء الباحثين العمل لا يتم في الفراغ بل يتأثر بصفة مباشرة بالبيئة المحيطة به، لهذا كان من الضروري الإهتمام بالموضوعات المتعلقة ببيئة العمل ومدى تأثيرها على العامل و مردوبيته ومنها:

- الإضاءة.
- درجة الرطوبة و الحرارة.
- الضوضاء.
- التعب و الملل

رغم أن أغلب أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يعانون من جل هذه الظروف لأنهم يمارسون مهنتهم في ساحات اللعب و المساحات المفتوحة، إلا أن بعض المؤسسات التربوية تتوفر على قاعة واحدة يجتمع فيها أكثر من قسم، و تنعدم فيها شروط التهوية ويكثر فيها الضجيج نظرا لكثرة التلاميذ .و يعاني أساتذة التربية البدنية و الرياضية كذلك من ساعات العمل الغير موزعة توزيعا عادلا، حيث يعد برنامج المؤسسات التربوية على حسابهم بتفضيل التخصصات الأخرى، بدعوى أن مادة التربية البدنية والرياضية غير أساسية.

#### - الأجر :

الأجر من الحوافز التي تعتبر من "الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد، ويمكن الحصول عليها وإستخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معين، و أدائه لنشاط أو أنشطة محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقعاته . (ناصر محمد العبدلي،1983،ص190)

يمكن تقديم الحوافز على شكل نقود كالرواتب و العلاوات أو بشكل مكافئ كالبدايات.

وأظهرت العديد من التجارب أنه عندما نطلب من المشرفين ترتيب مختلف العوامل التي تشكل دوافع العمال، فإن النقود و الأجر و الحوافز المادية كثيرا ما توضع على رأس القائمة أو في مرتبة قريبة منها جدا، لأن النقود هي الوسيلة و العائد المادي الوحيد لسد الحاجات الأساسية وتحسين ظروف الحياة. تعتبر الحوافز المادية و الأجر أداة طبيعية في أيدي المشرفين لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين نحو أنفسهم و نحو غيرهم و نحو المؤسسة و أهدافها و طموحاتها من أجل تحقيق أداء أحسن .و تظهر أهمية الأجر و الحوافز المادية في مساهمتها في تحقيق أية أعمال وأنشطة تسعى المؤسسة التربوية و غيرها لإنجازها .(العميان محمد سليمان ،2004،ص282-283)

فالأجر إذن له اشباكات كثيرة، فهو يعطي الشعور بالأمن والارتياح، كما يرمز للمكانة الاجتماعية، كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير و عرفان المنظمة لأهميته، بل انه في بعض الحالات قد

يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيح للفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين، وفضلا عن ذلك فإن بعض الأفراد وخاصة ممن يشغلون الوظائف العليا قد يعتبر الأجر كرمز للنجاح والتفوق وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة فقد نعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر من كونها اقتصادية، مما يؤدي في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا.

#### - الترقية :

تشير أغلب الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي، فيشير فروم 1964 أن العامل المحدد لأثر الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد لفرص الترقية، فرضا العامل يقل كلما كانت الفرص المتاحة له للترقية أقل من طموحاته، بمعف كلما لم تحقق له مؤسسته كل طموحاته وتوقعاته للترقية كلما قل رضاه، وكلما كان طموح الترقية لديه أقل عما هو متاح له فعلا كلما زاد رضاه. (أحمد صقر عاشور، 1979، ص 147)

لإبراز أهمية الترقية و أثرها في الرضا الوظيفي و الأداء أجرى " جورج فريد مان " و"بيار نافيل " مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، شارك في هذه المقابلة 3500 عاملا، طرح خلالها السؤالين التاليين:

- ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية ؟
- ما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية ؟

أكدت هذه الدراسة أن ارتياح العامل و رضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه و ما يحصل عليه فعلا لذا اعتبرت الترقية منبعا للرضا الوظيفي، و تتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور، التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية و الرضا الوظيفي للعمال.

#### - الزملاء :

يرتبط الرضا الوظيفي بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معهم، لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هي التعاون و المنافسة، لذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى إستخدام عامل المنافسة . و قد بحث " هوت وبت " في أثر المنافسة على جو العمل فوجد أن البنات اللواتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجهن بمعدل 46 %، ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار % 30 عندما زادت حدة التنافس إلا أن الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات، فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا ويتبادلن الآراء إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد، و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة.

العلاقات الجيدة بين الزملاء تجعلهم يتفاعلون مع بعضهم و بذلك تحقق المؤسسة أهدافها، هذه العلاقة إذا قامت على التخوف و الحذر و التنافس على تولي المناصب القيادية ستؤدي حتما إلى التنافر و تسبب ظهور الصراعات. (أحمد صقر عاشور، 1979، ص143)

يعتمد رضا الفرد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء، فكلما كان التفاعل بين الفرد و جماعة العمل يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضاه. أما إذا كان تفاعله مع الجماعة يحقق توترا أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على آدائه، لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالإطمئنان و الإستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

### 3-1-7- مظاهر الرضا الوظيفي:

من أبرز مظاهر الرضا الوظيفي حسب الأستاذة نورة محمد البلهيد :

- الاندماج مع الزملاء في العمل.
- التعاون بين الموظف و زملائه في العمل.
- نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابيا.
- الشعور بالانتماء للعمل و الولاء لمجموعة العمل.
- ارتفاع الإنتاجية وجودتها للموظف وفريق العمل.
- مبادرة الموظف السريعة لخدمة المنظمة - .
- النشاط والاستعداد الدائم للتدريب والتغيير .
- الشعور بالواقعية والتقاؤل الدائم.
- الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي .
- الصحة البدنية والنفسية السليمة للموظف.
- تعلم الواجبات الوظيفية الجديدة بسرعة.
- زيادة الولاء التنظيمي للمنظمة.
- تقليل ظاهرة التغيب ودوران العمل.
- زيادة الاستقرار التنظيمي.

### 3-1-8- نظريات الرضا الوظيفي

كثرت النظريات والآراء التي حاولت الإجابة على السؤال الكبير المتمثل بتحديد العوامل التي تزيد من الرضا الوظيفي، وليس الهدف هنا هو تقديم محاضرة نظرية أو نقدية لنظريات الرضا الوظيفي، وإنما الغرض هو تقديم خلاصة هذه الآراء وأحدثها وأكثرها تطبيقا ونجاحا في ميدان العمل.

تحاول نظريات الرضا الوظيفي أن تصف الرضا الوظيفي وتفسيره، أي التعرف على أسبابه، وكذلك التنبؤ به، وكيفية التحكم فيه أو تحسينه، وفيما يلي يستعرض الباحث أهم تلك النظريات التي تفسر رضا العاملين عن أعمالهم ومنظمتهم.

### 1- نظرية ذات العاملين لفريدريك هيرزبرغ:

لقد قدم هيرزبرغ وزملاؤه نظرية التوقع عام 1959 م، ومنذ ذلك التاريخ وهي موضع اهتمام كثير من الباحثين والمديرين، إذ تركز نظرية هيرزبرغ على دور العمل وظروفه في حياة الأفراد العاملين، وقد قام هيرزبرغ بدراسة استطلاعية عن طريق المقابلات لمائتين من المحاسبين والمهندسين في تسع شركات مختلفة وفي مواقع مختلفة محاولاً فهم شعورهم حول الأعمال التي يقومون بها، وقد توصل من تلك الدراسة والمقابلات إلى تصنيف مجموعتين من العوامل سمى المجموعة الأولى العوامل الدافعة واتفق بعض العلماء مع هيرزبرغ واعتبروا هذه العوامل على أنها داخلية، لأنها تنشأ بشكل أساسي من داخل العمل الذي يتم تنفيذه؛ والمجموعة الثانية العوامل الوقائية وقد أشار العلماء إلى هذه العوامل على أنها عوامل خارجية، لأنها تنشأ خارج نطاق العمل المباشر المتعلق بالوظيفة التي يتم إنجازها، كما يعتبر هيرزبرغ أن العوامل التي تؤدي إلى مواقف ايجابية أثناء أداء العمل تكون عوامل مختلفة عن العوامل التي تؤدي إلى مواقف سلبية، فلا يكفي فقط خلق بيئة ملائمة لتحفيز الأفراد بل الاهتمام أيضاً بمحتوى العمل.. (Lasary, 2001, p p : 30- 31)

- **العوامل الدافعة:** هي تلك العوامل المؤدية إلى إثارة الحماس وخلق قوة دفع للسلوك، وهذه العوامل تختلف عن العوامل الوقائية، وهذه العوامل هي التي تقي الفرد من مشاعر الاستياء، وتحميه من السخط الناجم عن عدم الرضا، وهي عوامل تتعلق بمحتوى العمل أي ما يقوم به الفرد من عمل، وما يسند إليه مثل منحه المسؤولية، منحه فرصاً للإنجاز، للإبداع، للترقية، للقيادة الحرة، للتدريب، للتعلم، وهذه العوامل أطلق عليها هيرزبرغ عوامل الرضا التي تعد العوامل الأساسية للرضا الوظيفي. (الحسن محمد المغيدي ، 1996 ، ص 63-64)

- **العوامل الوقائية:** وهي التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري لتجميد مشاعر الاستياء لتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأفراد، وهذه العوامل تتعلق ببيئة العمل مثل: نظام المؤسسة، وسياساتها، وأسلوب الإشراف فيها، والعلاقة مع الزملاء، والراتب، وظروف العمل الاجتماعية والمادية، وقد أوضح هيرزبرغ أن هذه العوامل لا تحقق الرضا الوظيفي، وإنما هي الجسر الأساسي لتحقيق الرضا عن العمل لأن عدم تحسين ظروف العمل يكون عائقاً قوياً يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين ظروف العمل لا يرقى إلى تحقيق الرضا، وإنما هو تهيئة ضرورية للعبور إلى مستوى الرضا الوظيفي. (الحسن محمد المغيدي ، 1996 ، ص 63-64).

2- نظرية تدرج الحاجات لماسلو :

يعد هرم ماسلو للحاجات الانسانية نظرية نفسية وسلوكية جاء بها ابراهام ماسلو، وانتشرت لأول مرة في عام 1943 من عنوان كتابه " نظرية الدافعية الإنسانية"، وبعدها طور نظريته بشكل أعمق عام 1954 بكتابه المعنون " الدافعية والشخصية " حيث رأى أن الانسان بسبب قوة داخلية تدفعه للسلوك نحو إشباع حاجاته التي تجعله يحس بالراحة، والابتعاد عن الألم والأذى الجسدي والنفسي الناجم عن الحرمان والنقص والعوز، والذي يقترن باختلال التوازن والضيق والتوتر. (سعد علي العنزي، 2016، ص122)

وحسب ماسلو فدوافع الفرد عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي مقسم إلى خمسة مستويات حسب أهميتها وهي:

- الحاجات الأساسية : حاجات الطعام والسكن الجنس.
- الحاجة إلى الأمن والضمان: وهي حاجات الضمان والدخل
- الحاجة إلى الصداقة والعلاقات: وهي حاجات الحب والعطف والعلاقات
- الحاجة إلى الاحترام: وهي حاجات الشهرة والأهمية والاحترام والحرية
- الحاجة إلى إثبات الذات: وهي حاجات تحقيق الأهداف والنمو النفسي وتحقيق الذات.



الشكل (01) يمثل هارم ماسلو للحاجات

ويرى ماسلو أنه على قدر تلبية تلك الحاجات يتحدد مستوى الرضا لدى الفرد، وتظهر تلك الحاجات في شكل مدرج هرمي يتدرج من الحاجات الأساسية وينتهي بحاجات إثبات الذات، والحاجة المشبعة ليست دافعا إنما الدافع هو الحاجة التي لا يتم إشباعها، وهذا ما جعل الحاجة إلى احترام النفس واثبات الذات لدى العاملين دوافع مهمة تسعى الإدارة إلى تحقيقها دائما نظرا إلى إلحاحه المتزايد.

### 3- نظرية التكيف الوظيفي:

ثمة نظرية أخرى للرضا الوظيفي تم تطويرها باستخدام استفتاء منسوتا للرضا الوظيفي، حيث قام كل من جرين، داوسن ووزير، بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بأن الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق أو التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تعززها الحاجة لتحقيق الذات في إطار نظام العمل، كما شرح كل من ويز، وداوس، إنجلاند، ولوفكوست موضحين بأن هذه النظرية تقوم على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وبيئة العمل نفسه، واعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تأقلم الموظف مع بيئة العمل كما يتضح ذلك من شعوره بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة. ويؤكدون ذلك بقولهم: إن القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العمل، أما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والأنظمة التي تعزز هذا العمل فهي الجوانب العامة لبيئة العمل.

### 4- نظرية العدالة / المساواة:

تقوم نظرية العدالة التي وضعها أدمز عام 1963 على العدالة والمساواة في معاملة الفرد في عمله الوظيفي حيث يعتقد أن المحدد الرئيس لجهود العمل وأدائه والرضا عنه هو درجة العدالة والمساواة أو عدم العدالة والمساواة التي يدركها الفرد في وظيفته، وتتضح تلك النظرية في الرضا الوظيفي عندما يشعر الموظفون أن مكافآت المنظمة كالراتب والاعتراف والتقدير موزعة بالتساوي بينهم وفقا لجدراتهم، وتعتمد نظرية العدالة على فكري المدخلات والعوائد بالنسبة للفرد، فالمدخلات تعني جدارة الشخص مثل العمر، مستوى التعليم، المهارة، ومقدار الجهد المبذول في العمل أما العوائد فهي الجزاءات أو المكافآت التي يحصل عليها الشخص مثل الراتب والتقدير والمميزات الأخرى والاعتراف والتقدير والترقية، ولكي يتم تحديد ما إذا كان توزيع مكافآت المنظمة عادلا فإن الموظف سيوجه نشاطه حسب خصائصه وطبيعة الموقف، فقد يوجه كل جهوده لتغيير النظام لجعله أكثر عدالة أو لتقليل عطاءه أو الشكوى والتذمر والتحريض على المؤسسة وأحيانا التخريب، أي أن التحفيز يؤدي إلى نشاط ولكن ليس إنجاز العمل المطلوب.

### 5- نظرية التوقع:

يفترض واضح هذه النظرية فروم (FROM) ، بأن سلوك الأشخاص هو نتيجة لاختيار واع من عدة بدائل، وأن هذه السلوكيات مرتبطة بعمليات نفسية، وبشكل خاص بالمعتقدات والاتجاهات والهدف من هذه السلوكيات هو الحصول على أكبر فائدة ايجابية أو تقليل أو تجنب الشعور بالألم لأدنى حد.

وتعد نظرية التوقع إحدى النظريات الهامة في مجال دوافع العمل، وقام فكتور فروم بوضع أسس نظريته عام 1964 م، وهي تهتم بدافعية الفرد من جهة وبدافعية المنظمة من جهة أخرى، وتعد من النظريات الهامة في مجال دوافع العمل بل وأكثرها انتشاراً، واعتمد فروم في نظريته للدافعية على الدراسة الموسعة للمصطلحات والمفاهيم التي قام بعرضها كل من هرزبرغ وماسلو وتتضمن هذه النظرية ثلاثة مفاهيم أساسية هي: (منيف لكحل ، 2018 ص73)

- **التوقع** : وهو الاعتقاد بأن جهد الشخص سيؤدي إلى الأداء الناجح، وبمعنى آخر أن التوقع هو الاعتقاد الذاتي للشخص بأن اتجاهها معيناً في العمل سيتبعه نتيجة ايجابية عالية أو تحقيق جيد للأهداف.
- **التكافؤ** : هو درجة الجاذبية التي يعطيها الفرد للمكافأة، ولأن الأفراد يضعون قيماً مختلفة للحوافز مثل النقود، والانجاز، وظروف العمل الجيد، وفرص التقدم، فإن التكافؤ يعرف عندما يعلن الأفراد عما يريدون من العمل.
- **النفعة أو الفائدة** : هي الاعتقاد بأن تحقيق أداء معين يعد أساساً للحصول على مكافأة ما، أي أن مبدأ النفعة هو الارتباط المتصور بين القيام بعمل جيد والحصول على المكافآت.

#### 6- نظرية الرضا الظاهري لاولار ( Lawler 1973 )

يحدث الرضا حسب هذه النظرية إذا كان مقدار المكافآت يتناسب أو يفوق المقدار المتوقع من طرف العامل، أي يحدث الرضا عندما يكون هناك توافق بين توقعات الفرد فيما يخص النتائج المنتظرة من طرفه بعد القيام بالعمل وما تقدمه فعلاً المؤسسة لذلك العامل كما يرى لاولار بأن الرضا الوظيفي لدى العمال مرتبط أساساً بثلاثة أبعاد أساسية هي : الأجر ، الإشراف ، نوع العمل.

ويقترح لاولار نموذجاً يسمح بتحديد العوامل التي تؤثر في العلاقة الأساسية التي تربط بين ما يتوقعه العامل وما يعود عليه من نتائج بعد بذل الجهد المطلوب في العمل، وقد بينت مختلف الدراسات الميدانية أهمية استعمال مثل هذا النموذج في تحديد أسباب عدم الرضا لدى الموظفين ، فمستوى رضا أي عامل يتوقف إذن على مدى الفارق الموجود بين المدخلات و العوائد و الفوائد التي يحصل عليها العامل.(بوظيفة حمو وآخرون ، ص35)

3-1-1 - أستاذ التربية البدنية والرياضية

3-2-7 - التربية البدنية والرياضية

3-2-1-1 - مفهوم التربية:

لقد اختلف في تحديد مفهوم التربية حيث أن مفهومها يختلف من مجتمع لآخر و من بلد لآخر كما أنها منذ العصور القديمة كانت محل جدل و محل اجتهاد لهذا من الصعب إن لم نقل من المستحيل حصر مفهوم التربية في مفهوم واحد.

لذا سنحاول ذكر أشهر التعارف التي تناولها المفكرون و الفلاسفة على سبيل المثال و ليس الحصر .

- يعرفها أفلاطون : " إن التربية هي إعطاء الجسم و الروح كل ما يمكن من الجمال و كل ما يمكن من الكمال (رابح تركي:1990،ص182)
- أما جون ديوي : " إعادة بناء الأحداث التي تكون حياة الفرد حتى يصبح ما يستجد من عوارض و أحداث ذا أغراض و معنى كبيرين"(صالح عبد العزيز:1968،ص 26)
- و يعرفها بستالوزي أحد قادة التربية : " إن التربية هي تنمية كل قوى الطفل تنمية كاملة متلائمة"(أحمد مختار عضاضة:1962،ص115)
- الإنجليزي صلي فيعرفها : " إنها تهذيب القوى الطبيعية للطفل كي يكون قادرا على أن يقود حياة خلقية سعيدة"(أحمد مختار عضاضة:1962،ص114)
- هيل يرى أن التربية : تلك التي تحفظ الصحة البدنية و القوة الجسمية و تمكنه من السيطرة على قواه الجسمية و تزيد في سرعة إدراكه و حدة ذكائه و تعوده سرعة الحكم و دقته و تقوده إلى أن يكون رقيق الشعور يؤدي واجباته بكل ضمير" (صالح عبد العزيز،عبد العزيز عبد المجيد:1968،ص 26)

أما علماء العصر الحديث فقد ذكروا عدة تعريفات فأخذ منها:

- ❖ التربية هي عملية تكيف بين الفرد و بيئته اجتماعيا و طبيعيا المفهوم من هذا التعريف أن الإنسان كغيره من الكائنات الحية يسعى للمحافظة على بقاءه ووسيلته لذلك هي أن يعمل على تعديل سلوكه و تنمية قدراته و تكوين عادات و مهارات تقيده في حياته . ثم أن يعمل على تغيير في بيئته فيحسنها من الناحيتين الطبيعية و الاجتماعية حتى يستطيع الاستفادة منها على الوجه المطلوب فالوظيفة الأساسية للتربية حسب هذا التعريف هي أن تجعل الإنسان قادرا على ملائمة حاجاته مع الظروف المحيطة به. (رابح تركي:1990،ص20).
- ❖ التربية هي عملية نمو الفرد و هي تعني أن الطفل الذي يتربى و ينمو نموا تدريجيا في جسمه و عقله و أخلاقه بينما لا يتم له النمو إذا حرم من التربية أي أن التربية بناءا على هذا التعريف هي كل نشاط يؤثر على نمو الطفل و توجيهه و يشمل ذلك الأسرة , المجتمع , المدرسة..الخ (رابح تركي:1990،ص21).

✚ التربية لغة:

التربية في اللغة العربية مأخوذة من فعل ربّى الرباعي أي غذى الولد و جعله ينمو , ربا يربو أي زاد و نما. يقال ربّ القوم يرببهم بمعنى ساسهم و كان فوقهم , فالتربية عند العرب تفيد السياسة و القيادة و التنمية و كان العرب يقولون عن الذي ينشئ الولد ويرعاه المؤدب و المهذب و المربي(رابح تركي:1990،ص18)

✚ التربية اصطلاحًا :

"التربية في الاصطلاح تفيد معنى التنمية و هي تتعلق بكل كائن حي ولكل منها طرائق خاصة لتربيتها و تربية الإنسان تبدأ قبل ولادته و لا تنتهي إلا بموته و التربية ما هي إلا تهيئة الظروف التي توجه النمو من كل النواحي الخلقية و الجسمية و العقلية (رابح تركي:1990،ص20)

3-2-1-2- معنى التربية البدنية و الرياضية:

- التربية البدنية:

أخذ مفهوم التربية البدنية مجالاً أوسع و أصبح يحضى بكثير من الاهتمام حيث يرى عامة الناس أن التربية البدنية مجرد لهُو و لعب أو أنها نوع من الحشو في البرامج الدراسية , و لقد تعددت مفاهيم التربية البدنية مع عالم الآخر و رغم الاختلاف في تعريفها إلا أنه يوجد اتفاق حول مضمونها و أهم التعاريف نجد:

- محمد خطاب " إنها ميدان تجريبي هدفه تكوين المواطن اللائق من النواحي البدنية و العقلية و الانفعالية و عن طريق النشاط الحركي"(خطاب عادل محمد:1965،ص27)
- فايز مهني " هي مجموعة النشاط البدني للفرد التي تختار وفقاً لقيمتها و نتائجها بما يتناسب و خصائص النمو" (حامد أفندي محمد :1975،ص85)
- فيري " التربية البدنية جزء لا يتجزأ من التربية العامة و أنها تشغل دوافع النشاطات الموجودة في كل شخص للتنمية من الناحية العضوية و التوفيقية و الانفعالية"

(أمين أنور خولي:1997،ص94)

- شارمان " إنه ذلك الجزء من التربية الذي يتم عن طريق النشاط الذي يستخدم الجهاز الحركي لجسم الإنسان و الذي ينتج عنه اكتساب الفرد بعض الاتجاهات السلوكية"
- عبد الفتاح لطفى " إنها إحدى صور التربية أي أنها الحياة و المعيشة بذاتها و لا بد من أن نمارس أنشطتها بسبب ما تبعثه فينا من شعور بالرضا الارتياح ."

(محمد سعيد عزمي:1996،ص17)

### 3-1-2-3- التربية البدنية و الرياضية:

إن التربية البدنية و الرياضية هي عبارة عن عملية تربوية تتم عند ممارسة أوجه النشاط البدني الرياضي ، كما تعتبر إحدى فروع التربية العامة و هي تستمد نظرياتها من العلوم المختلفة و التي ، تعمل على تكييف الفرد بما يتلاءم و حاجاته و المجتمع الذي يعيش فيه و تعمل على الارتقاء به و تطوره. إذا يمكن مما سبق أن نقول أن التربية البدنية و الرياضية هي مرآة الفرد من الناحية العقلية و الخلقية و البدنية و السياسية و تكوين الفرد تكويناً صالحاً وهي تساعده في بناء مجتمع قوى متماسك ، لذا لا ينبغي النظر إليها من زاوية ضيقة و نوجه و اهتمامنا على تكوين الفرد من الناحية البدنية فقط بل هي أوسع من ذلك حيث أنها تهتم بتكوينه كاملاً متكاملًا من جميع النواحي الفكرية و الاجتماعية و السياسية و البدنية و هي تساعد الفرد على عملية التكيف من خلال إشباع رغباته و حاجاته.

و التربية البدنية و الرياضية هي ليست بالأمر المستحدث و إنما هي قديمة و أساسية إلا أن النظر إليها قد اقتصر على الناحية البدنية بسبب ارتباط أنشطتها بالجانب الجسمي إلى حد كبير. و هناك الكثير ممن يعتقد أن التربية البدنية و الرياضية هي مختلف أنواع الرياضات أو أنها عملية تدريب تأتي عن طريق الممارسة . لكنها في حقيقة الأمر تعني التربية عن طريق النشاط الجسمي أي شملت إعداد الفرد من كل النواحي و ليس من الناحية الجسمية فقط.

### 3-2-2-3- أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أو المربي الرياضي صاحب الدور الرئيسي في عمليات التعليم والتعلم، حيث يقع على عاتقه اختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في الدرس وخارجه بحيث يستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وترجمتها وتطبيقها على أرض الواقع.

### 3-2-3- صفات وخصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية:

■ للأستاذ دور كبير في انجاز الأعمال الإجرائية في درس التربية البدنية والرياضية فهو يخطط وينظم ويرشد ويوجه التلاميذ في الدرس، ومن الضروري أن تكون العلاقة بينه وبين التلاميذ ايجابية مما يقود نشاطهم بشكل ايجابي، وهذا من خلال مشاركة الأستاذ التلاميذ أفكارهم وطموحاتهم ومشاعرهم بثقة وصدق، ويتفهم مشاكلهم ويحترم آراءهم في نفس الوقت، ولا يقتصر دور الأستاذ على تقديم أوجه النشاط البدني الرياضي المتعدد، بل له دور اكبر من ذلك فهو يعمل على تقديم واجبات تربوية من خلال الأنشطة الرياضية التي تهدف إلى تنمية وتشكيل ورع القيم والأخلاق الرفيعة لدى التلاميذ، مما يساعدهم على اكتساب قدرات بدنية وقوام معتدل وصحة عضوية ونفسية ومهارات حركية وعلاقات اجتماعية ومعارف واتجاهات وميولات ايجابية (أكرم زكي خطيبة، 1997، ص173- 174).

■ إن وظيفة أستاذ التربية البدنية والرياضية تعبر عن الدور الأكثر عمقا وإثراء للتربية عن سائر المجالات المهنية في إطار التربية البدنية والرياضية بمختلف تخصصاتها، وهو الشخص الذي يحقق

أدوارا مثالية في علاقته بالتلميذ والمجتمع والثقافة والمدرسة، ويتوقف هذا على بصيرة الأستاذ ونظراته نحو نظامه الأكاديمي ومهنته، كما يتوقف كذلك على السياقات التربوية والمناخ التربوي المدرسي.

■ وأستاذ التربية البدنية والرياضية يحقق أهدافه ويمثل أدواره كما يدركها هو شخصياً، لأنه الشخص الذي يعمل في خط المواجهة المباشرة مع التلاميذ في المؤسسات التربوية، فهو يعكس القيم والمبادئ التي يتمسك بها، ونجد لديه قناعة شخصية وخاصة تلك التي ترتبط بالسلوك والتعلم وتشكيل شخصية التلميذ (أمين أنور الخولي، 1996، ص147).

■ المعلم هو القدوة الصالحة والمثل المحتذى والنموذج المتبع للتلاميذ في حياتهم بجوانبها المتعددة، وكلما كانت صفات المعلم وخصائصه كاملة شاملة استقام التلاميذ وصلح المجتمع، ولقد اتجهت الجهود دائماً نحو البحث عن كل مكان يمكن أن يزود به المعلم أجيال المستقبل.

### 3-2-4- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التعليمية:

#### 3-2-4-1- أستاذ التربية البدنية والرياضية كمربي :

■ إن وظيفة الأستاذ الأساسية ولا سيما في الأمم النامية هي تربية التلميذ في جميع النواحي الجسمية والعقلية والحركية والاجتماعية، ومهمته كمربي هي أن ينمي التلميذ من الحالة الأولى التي يجده عليها، وبذلك يتهيأ له أن يقول انه قاد التلميذ أثناء سنوات الدراسة إلى أحسن حالة متوقعة انطلاقاً من الاستعدادات الفطرية في ذات التلميذ.

■ فالمربي الذي يوطن نفسه على القيام بعمل تربوي صالح يؤدي به حتماً إلى الاستفادة من الطاقة التي بداخل التلميذ وتوجيهها نحو الأحسن، كما انه من واجب الأستاذ المربي إمداد التلميذ بكل ما درسه في المعهد وتعلمه وجربه حتى يجهزه للحياة المستقبلية سواء كانت المراحل الدراسية التالية أو النشاطات اللاصفية الخارجية وذلك بحسن المرافقة وحسن الأخذ باليد (محمد رفعت رمضان، 1994، ص65).

#### 3-2-4-2- أستاذ التربية البدنية والرياضية كقائد للأنشطة والممارسات التدريسية:

■ إن استخدام أسلوب بيداغوجي معين يساعد الأستاذ في توجيه عملية التعليم، حيث أن دور الأستاذ لا يكمن في التلقين فقط بل يتعداه إلى المساعدة عن طريق حضوره وتفهم العلاقات، وهذا عن طريق كفاءته من خلال الأنشطة والممارسة، كما أنه يعمل على تسهيل النشاطات للفرد وللجماعة، وهذا يتطلب كفاءة وخصائص مهنية مكتسبة من خلال الممارسة، كعملية الحوار الذي يساعد التلاميذ على فهم الهدف والغاية.

■ فالأستاذ قائد في جماعته يوجه ويعطي التعليمات المفيدة وذلك في نطاق التشاور وتفهم الآخرين، لان القيادة حالياً ليست ملكاً لفرد بالمفهوم العام، ولكنها مهمة ومسؤولية ووظيفية.

ويرى (بافيلاس - Bavelas - 1960) بان القيادة عملية سلوكية لمصلحة الجماعة وتفاعل اجتماعي في نشاط موجه ومؤثر وليست فقط مجرد مركز ومكانة وقوة (سلمى محمد جمعة، 1998، ص39).

### 3-2-5- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في تخطيط وتنظيم وإدارة النشاط في الدرس:

لقد حدّدت ( روبرت دربين ) لعملية التعليمية أربع جوانب وعلى الأستاذ مراعاتها في تدريسه وهي:

- طرق تقديم محتوى الموضوع التعليمي واختيار وتنظيم أوجه النشاط التعليمي .
- استئارة دوافع المتعلمين وذلك من أجل حثّهم على المشاركة .
- ضبط الفصل وذلك من خلال تعويد المتعلمين على حفظ النظام وتعويدهم على ذلك.
- استخدام طرق التعليم القائمة على المشاركة والتي تدور حول المتعلم .

وفي دراسة ( لايفوراك دافيس ) تم تحديد أربع مهام للمدرّس في العملية التعليمية:

▪ **التخطيط:** وهو يعد عنصرا أساسيا من عناصر الإدارة وله أولوية على جميع عناصر الإدارة لأخرى فالتخطيط يعد مرحلة التفكير التي تسبق التنفيذ والتي في ضوئها يتم اتخاذ القرار، وتكون بالإجابة على بعض التساؤلات منها: ماذا يريد تحقيقه؟ ما هي أفضل الطرق والوسائل؟ ما هي الإمكانيات اللازمة لتحقيق ذلك؟

▪ **التنظيم:** من خلال التنظيم يقوم المدرس بعملية خلق متعمد لبيئة تعليمية مناسبة لما يراد تحقيقه من أهداف، وعملية التنظيم تتضمن:

❖ ترتيب أجزاء الدرس وفقاً للتسلسل الذي سيتبعه في الدرس.

❖ إعداد وتجهيز الملاعب والأدوات التي سوف يتم استخدامها.

❖ توزيع الأدوار القيادية على المتعلمين وتعيين المتعلمين الذين سوف يستعين بهم.

▪ **القيادة والتوجيه:** بعد عمليتي التخطيط والتنظيم للنشاط تأتي مرحلة تنفيذ النشاط، وهنا يقوم المدرس بترجمة أهداف النشاط إلى سلوك يقوم به المتعلمون وذلك من خلال إرشادات وتوجيهات المدرّس، وتعد هذه القدرة إحدى قدرات المدرس وهي تدل على الجهد الذي يبذله من أجل مساعدة المتعلمين والبلوغ إلى الأهداف المرجوة (محمد الحماحي وأمين أنور الخولي، 1990، ص182).

### 3-2-6- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

#### 3-2-6-1- الواجبات العامة:

حدد أيضا أكرم زكي خطابية الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية في النقاط التالية :

▪ معرفة وفهم أهداف التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى وغير المباشرة و قصيرة المدى ومباشرة.

▪ التخطيط لبرنامج التربية البدنية والرياضية مع الأخذ بعين الاعتبار أغراضها مع مراعاة الأمور التالية:

- احتياجات ورغبات التلاميذ .
- الميول والفروق الفردية وتنوع وتعدد أوجه النشاط.
- تحديد الفترة الزمنية الملائمة لتنفيذ هذه الأنشطة وتحديد حجم الفصل الدراسي.

- الأخذ في الاعتبار المرحلة العمرية.
- عدد الأساتذة الموجودين في المدرسة.
- تطوير واختيار المواد والأنشطة التعليمية المناسبة لتعلم التلاميذ.
- التحضير والتخطيط للوحدة التدريسية ودروسها اليومية مثل تحضير المعلومات التي يجب أن يتعلمها التلاميذ خلال درس أو أكثر، ثم اختيار طرق التدريس المناسبة لها.
- الإعداد والتحضير لبيئة درس التربية البدنية والرياضية وتنظيمها للاستعداد والتعلم، ويشمل ذلك تحضير الأجهزة الضرورية والأجهزة المساعدة والوسائل التعليمية وكذلك تحديد الأدوار التي سيشترك فيها كل تلميذ أو عدة تلاميذ.
- توفير القيادة الرشيدة والحكيمة التي تساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية.
- استخدام القياس والتقويم لمدى معرفة تحقيق هذه الأغراض.
- تحديد الصعوبات والعراقيل التي تواجه عملية تنفيذ المنهج والسعي لحلها (أكرم زكي خطابية، 1976، ص176-178).

### 3-2-6-2- الواجبات الخاصة:

- إلى جانب الواجبات العامة السابقة الذكر توجد واجبات خاصة به يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة في المدرسة، وهي في نفس الوقت قد تعتبر احد الجوانب المتكاملة لتقدير عمل الأستاذ منها :
- حضور اجتماعات هيئة التدريس واجتماعات القسم ولقاءاته.
- التعاون والتنسيق مع الزملاء في نفس القسم.
- الإشراف على غرفة تبديل الملابس أثناء استخدام الطلبة لها.
- القيام بالإسعافات الأولية الضرورية إذا دعت الحاجة.
- المشاركة في تنظيم وإدارة المباريات والمنافسات الرياضية.
- تقييم الطلاب وفق للخطة الموضوعية (أمين أنور الخولي، 1996، ص163-165).

## خلاصة :

يعتبر الرضا الوظيفي كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى استاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه عمله من خلال تفاعله مع وظيفته، وهذا التفاعل يتأثر بجملة من العوامل المتداخلة في تشكيل الرضا الوظيفي العام، والتي يمكن تصنيفها إلى عوامل شخصية اجتماعية وعوامل متعلقة بطبيعة العمل ذاته وهذه المشاعر قد تمثل محصلة لاتجاه الشخص نحو عمله ككل أو قد تمثل مشاعره تجاه جانب أو جوانب جزئية من عمله، كما يمتد تأثير الرضا إلى الصحة العقلية والعضوية للأساتذة وكذا أدائهم وحياتهم الاجتماعية بيد أن قوة المشاعر ودرجة تراكمها تؤثران في درجة الانعكاس على السلوك الخارجي للاستاذ، فالرضا عن جانب معين من العمل يعد نتاجا لنوع وقوة الحاجات التي يشبعها هذا الجانب.



# الفصل الرابع



## الجانب التطبيقي منهجية الدراسة

- 1-4 الدراسة الاستطلاعية
- 2-4 منهج الدراسة
- 3-4 متغيرات الدراسة
- 4-4 مجتمع وعينة الدراسة
- 5-4 اساليب جمع البيانات (أدوات جمع البيانات)
- 6-4 مجالات الدراسة وإجراءاتها الميدانية
- 7-4 تصميم الدراسة والمعالجة الاحصائية
- 8-4 خطوات إجراء الدراسة الميدانية

**تمهيد :**

ان طبيعة المشكل التي يطرحها بحثنا تستوجب علينا التأكد من صحة او خطأ الفرضيات التي قدمناها في بداية الدراسة ،لذا استوجب علينا القيام بدراسة ميدانية بالإضافة الى الدراسة النظرية لان كل بحث يشترط تأكيده ميدانيا اذا كان قابلا للدراسة .

وتعتبر عملية جمع البيانات لأغراض التقويم والبحث العلمي من مراحل هامة التي تحتاج الى عناية خاصة من قبل الباحث ،ويؤكد الباحثون على اهمية المنهجية في البحوث العلمية ، ذلك ان قيمة البحث ونتائجه ترتبط ارتباطا وثيقا بالمنهج الذي يتبعه الباحث ،على الباحث ان يصمم بحثه ويحدد الادوات التي سوف يستخدمها بطريقة واضحة حتى يتمكن من تطبيق اهداف بحثه ويحدد الادوات التي سوف يستخدمها وكذا تحديد جميع الوسائل والأدوات التي سوف يستخدمها في كل مرحلة من مراحل بحثه ،كما تعتبر عينة البحث من الخطوات الرئيسية في جمع البيانات .  
وعليه سنتطرق في هذا الفصل الى جمع هذه النقاط وبالتفصيل .

#### 4-1- الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية البوابة الأساسية والمدخل الرئيسي عند إعداد كل البحوث العلمية من منطلق الوقوف على عينة الدراسة والمتمثلة في الدراسة الحالية، وكذا معرفة مدى ملائمة أداة البحث لعينة الدراسة ومدى مناسبتها لخصائص هذه العينة من حيث سهولة ووضوح العبارات عند الأساتذة والهدف من الدراسة الاستطلاعية هو التحضير الجيد للدراسة الأساسية، حيث قام الباحثين بزيارة متوسطات دائرة حمام الضلعة بالمسيلة والبالغ عددهم 12 متوسطة ، للقيام بدراسة ميدانية لجمع المعلومات الخاصة بالمجتمع الأصلي، وكذا اختيار العينة الخاصة بموضوع دراسته، وقد شملت هذه الدراسة تقصي ومعرفة:

- الطريقة المنهجية من طرف أساتذة التربية البدنية والرياضية في متوسطات دائرة حمام الضلعة بالمسيلة والتعرف على الصعوبات والعواقب التي من الممكن أن تصادف الباحث أثناء عملية توزيع الاستبيان بالإضافة إلى استنباط فرضيات للدراسة، واختيار العمليات الإحصائية المناسبة للدراسة.
- تمّ قام الباحث بقياس مدى ملائمة وصلاحيّة الأداة المستعملة ومناسبتها لقياس ما وضعت من اجله وتطبيقها للشروط السيكو مترية (الصدق والثبات)، وذلك بتقديم اداة البحث المتمثلة في الاستبيان، بحيث تم اختيار 5 اساتذة بصورة عشوائية، وبعد التأكد من صدق الأداة المستعملة تمت عملية توزيع الاستمارة على العينة الأصلية للبحث مع استثناء العينة الاستطلاعية أثناء الدراسة الأساسية.

#### 4-2- المنهج المتبع في الدراسة:

نظرا لطبيعة الموضوع ارتأينا استخدام المنهج الوصفي والذي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة.

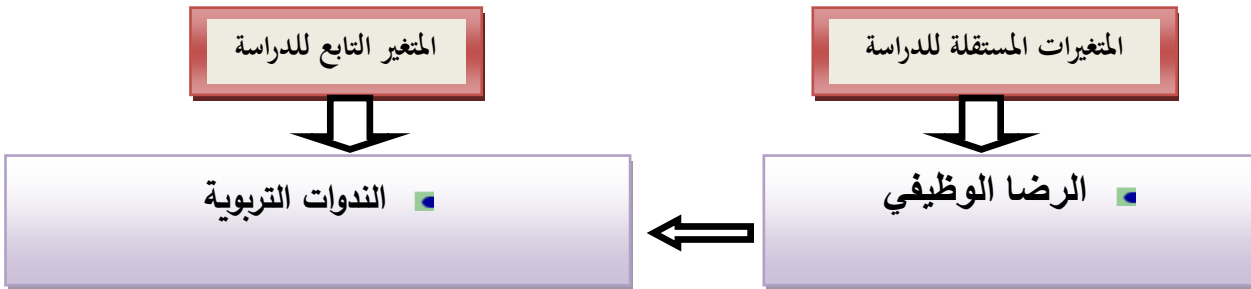
#### 4-3- متغيرات الدراسة : تتمثل متغيرات الدراسة في:

- المتغير المستقل: هو الذي يؤثر في العلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يتأثر بها.

#### ▪ الرضا الوظيفي

- المتغير التابع: هو الذي يتأثر بالعلاقة القائمة بين المتغيرين ولا يؤثر فيها،

#### ▪ الندوات التربوية



الشكل رقم (01) يمثل متغيرات الدراسة

#### 4-4- مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع البحث** : مجتمع البحث في لغة العلوم الإنسانية هو "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث"...  
(موريس أنجرس، 2004، 22)

■ إن المجتمع يعتبر شمول كافة وحدات الظاهرة التي نحن بصدد دراستها، ومجتمع بحثنا هذا يشمل أساتذة التربية البدنية والرياضية من متوسطات دائرة حمام الضلعة بالمسيلة والبالغ عددهم 23 أستاذ، وذلك بعد إستبعاد 5 مفردات والتي طبقت عليهم الدراسة الإستطلاعية، وبعد التأكد من صدق الأداة المستعملة تمت عملية توزيع الاستمارة على العينة الأصلية للبحث أثناء الدراسة الأساسية.

- **عينة الدراسة** : هي جزء او شريحة من المجتمع، تتضمن خصائص المجتمع الأصلي المراد معرفة خصائصه، او انها جزء من الكل او البعض من الجميع في محاولة الوصول الى تعميمات لظاهرة معينة .

ومن أجل القيام بهذه الدراسة قام الباحث باختيار عينة البحث قصدية مسحية التي تعتبر أكثر العينات موضوعية ومصداقية في النتائج وهذا من أجل تحقيق أهداف الدراسة المطلوبة. وشملت العينة 18 أستاذ من مجتمع البحث .

#### 4-5- أساليب جمع البيانات والمعلومات:

اعتمد الباحث في دراسته الحالية على الاستبيان والذي يعد اداة رئيسية لجمع البيانات الكلية عن وقائع محدودة وعدد كبير نسبيا من الأشخاص عبر مجموعة من الأسئلة المترابطة بطريقة منهجية. كما انه يعرف بانه تمهيد للحصول على أجوبة الأسئلة الواردة فيه وبواسطتها يمكن التوصل الى حقائق جديدة عن الموضوع والتأكد من معلومات متعارف عليها لكنها غير مدعومة بحقائق).

#### 4-6- الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة

صلاحية ومصداقية أدوات البحث: (الشروط السيكومترية للأداة):

#### 4-6-1- الصدق:

- **صدق المحكمين**: (الصدق الظاهري): ويقوم على فكرة مدى مناسبة عبارات الاستبيان لما يقيس ولمن يطبق عليهم ومدى علاقتها بالموضوع ككل ومن هذا المنطلق تم عرض الاستبيان بعد اختيار 02 محاور منه على 05 أساتذة من معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية-المسيلة- كمحكمين من ذوي الخبرة واختصاص لأخذ وجهات نظرهم والاستفادة من آرائهم في والتحقق من مدى ملائمة كل محور للدراسة التي يقوم بها الباحث، ومدى شمول الاستبيان لمشكل الدراسة وتحقيق أهدافها، وفي ضوء آراء السادة المحكمين وبعد الموافقة تم الشروع في الدراسة.

- صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقّق من صدق الاستبيان عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة ، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه ، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (1): معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للبعد

المحور الثاني		المحور الأول	
الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال
0.41	01	**0.74	<b>01</b>
**0.81	02	/	<b>02</b>
0.41	03	**0.93	<b>03</b>
**0.82	04	*0.48	<b>04</b>
**0.69	05	**0.88	<b>05</b>
0.18	06	0.17	<b>06</b>
0.01	07	**0.66	<b>07</b>
**0.81	08	**0.78	<b>08</b>
*0.55	09	*0.48	<b>09</b>
**0.81	10	**0.78	<b>10</b>
**0.70	11	**0.88	<b>11</b>

\*\* دال عند ( $\alpha= 0.01$ ) ، \* دال عند ( $\alpha= 0.05$ )

يتضح من الجدول رقم(1): أن معظم معاملات إرتباط الاسئلة بالدرجة ابعادها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) و( $\alpha= 0.05$ )، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

4-6-2- الثبات:

ألفا كرونباخ: تم التأكد من ثبات الاستبيان عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

جدول رقم (2): معامل ألفا- كرونباخ لمحاور الاستبيان

المحاور	معامل ألفا كرونباخ
المحور الأول	0.77
المحور الثاني	0.75

يتضح من الجدول رقم (2): أن قيم معامل ألفا كرونباخ للثبات انحصرت بين (0.75) كأدنى قيمة، و(0.77) كأعلى قيمة، وهذا ما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحيتها للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

4-6-3- قياس الاداء الوظيفي:

اولا: الصدق

- صدق الاتساق الداخلي:

لقد جرى التّحقق من صدق الاستبيان عن طريق حساب الاتساق الداخلي للأسئلة، والذي يعتمد على حساب معامل الارتباط بيرسون بين العبارات والدرجة الكلية للاستبيان ، والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (3): معاملات الإرتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للاستبيان

الاداء الوظيفي					
السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط	السؤال	الارتباط
01	0.41	09	*0.55	17	0.01
02	**0.81	10	**0.81	18	0.33
03	0.41	11	**0.70	19	**0.61
04	**0.82	12	**0.82	20	0.24
05	**0.69	13	**0.89	21	**0.86
06	0.18	14	0.39	22	**0.72
07	0.16	15	1	//	//
08	**0.81	16	*0.58	//	//

\*\* دال عند (α= 0.01) ، \* دال عند (α= 0.05)

يتضح من الجدول رقم(3): أن جميع معاملات إرتباط الاسئلة بالدرجة الكلية للاستبيان دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ( $\alpha=0.01$ ) و( $\alpha=0.05$ )، ما يعتبر مؤشرا على صدق الاتساق الداخلي للاستبيان

ثانيا: الثبات

- ألفا كرونباخ: تم التأكد من ثبات الاستبيان عن طريق معامل الثبات لألفا كرونباخ القائمة والجدول التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الجدول رقم (4): معامل ألفا- كرونباخ لمحاور الاستبيان

معامل ألفا كرونباخ	الأداء الوظيفي
0.87	الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول رقم (4): أن قيم معامل ألفا كرونباخ بلغت 0.87، وهذا ما يؤكد تمتع الاستبيان بدرجة مرتفعة من الثبات وصلاحياتها للإستخدام مع العينة النهائية للدراسة الحالية.

#### 4-7- تصميم الدراسة والمعالجة الإحصائية

تم إخضاع البيانات إلى عملية التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V25) الإصدار الأخير سنة 2019 وتم الاعتماد على بعض الاختبارات، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية الوصفية والتحليلية كذلك الأشكال البيانية كما يلي:

- الأساليب الإحصائية الوصفية التالية: التكرارات، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، من أجل لوصف المتغيرات العامة ومتغيرات البحث.
- الأشكال البيانية ومخططات للتوضيح وشرح التغير متغيرات الدراسة.
- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، والغرض منه معرفة متوسط إجابات الافراد على أداة القياس.
- الانحراف المعياري: وذلك من أجل التعرف على مدى انحراف استجابات أفراد الدراسة اتجاه كل فقرة أو بعد، والتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضيات ويوضح التشتت في استجابات أفراد الدراسة فكلما اقتربت قيمته من الصفر فهذا يعني تركيز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسط الحسابي المرجح بينها.
- اختبار كا<sup>2</sup> يعتبر كا<sup>2</sup> من أفضل الاختبارات الإحصائية التي تستخدم في حساب دلالة الفروق.
- اختبار الصدق والثبات : بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون لقياس الصدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
- اختبار الصدق والثبات : بالاستعانة بمعامل ألفا كرونباخ لقياس الثبات ومعامل الارتباط بيرسون لقياس الصدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة

#### 4-8- خطوات إجراء الدراسة الميدانية

- المجال المكاني: تمت الدراسة على مستوى متوسطات دائرة حمام الضلعة بالمسيلة
- المجال الزمني:
- الجانب النظري: كان الانطلاق في هذه الدراسة ابتداء من أوائل شهر نوفمبر لتجميع المادة العلمية.
- الجانب التطبيقي: كان الانطلاق من أوائل شهر فيفري الى غاية بداية شهر ماي من العام 2021.

#### خلاصة الفصل :

إن التطرق لمنهجية الدراسة الميدانية، يتيح لنا أن نتعرف على المنهج المستخدم، العينة، الأدوات والأساليب الاحصائية وغيرها من الأدوات يساعدنا على الحصول على نتائج واضحة ودقيقة في تحليلنا للبيانات، لأن أي بحث علمي تكمن أهميته في اتباع الطريقة الصحيحة للوصول الى الموضوع المراد دراسته



## الفصل الخامس



## الجانب التطبيقي

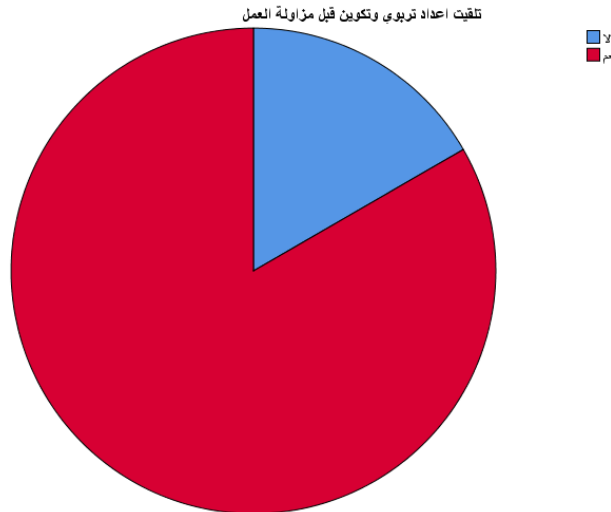
عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تحليل ومناقشة أسئلة الاستبيان

- المحور الأول : اساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها  
السؤال 01: تلقيت اعداد تربوي وتكوين قبل مزاولة العمل

الجدول رقم (5) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 01	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K <sup>2</sup>	مستوى الدلالة	القرار
لا	3	16,7	9,0	-6,0	01	8.00	0.00	دالة عند 0.05
نعم	15	83,3	9,0	6,0				
الإجمالي	18	100,0	///	///				



الشكل رقم (3) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

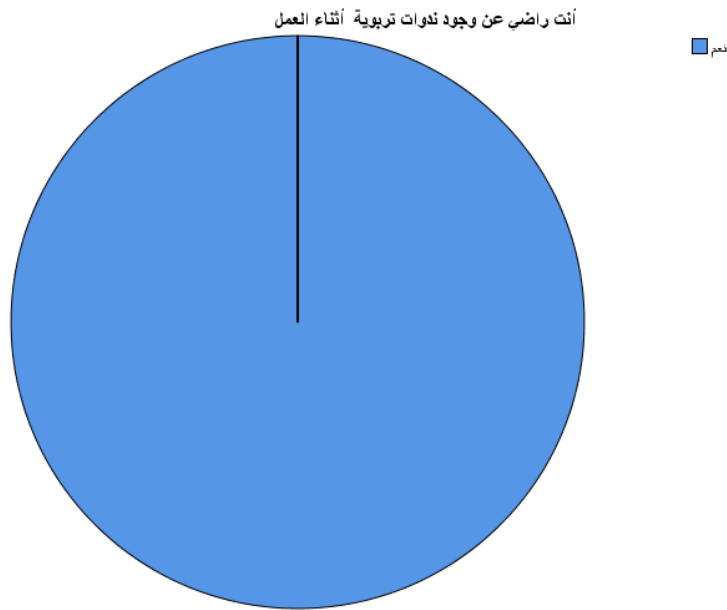
من خلال الجدول رقم (5) والشكل رقم (3) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 83.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 16.7% .

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 8.00 هي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الثانية "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.  
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن الاساتذة يتلقون اعداد وتكوين تربوي قبل مزاولة العمل

السؤال 02: أنت راضي عن وجود ندوات تربية أثناء العمل

الجدول رقم (6) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
18	18	نعم
%100	18	الإجمالي



الشكل رقم (4) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

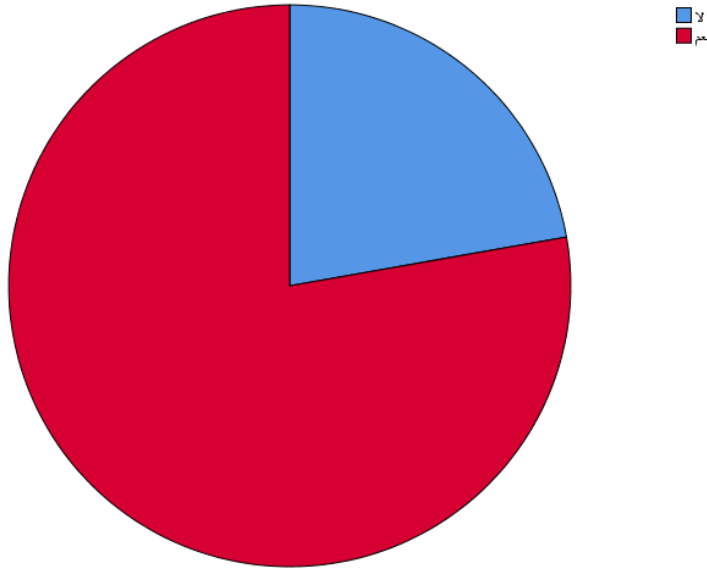
من خلال الجدول رقم (6) والشكل رقم (4) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد تمحورت على البديل " نعم " الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة راضون عن وجود ندوات تربية أثناء العمل

السؤال 03: ترضيك الفترة المحددة للندوات التربوية

الجدول رقم (7) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 03
دالة عند 0.05	0.01	5.55	01	-5,0	9,0	22,2	4	لا
				5,0	9,0	77,8	14	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

ترضيك الفترة المحددة للندوات التربوية



الشكل رقم (5) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

من خلال الجدول رقم (7) والشكل رقم (5) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل " نعم " وقد بلغت نسبتهم 77.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة قدرت بـ 22.2% .

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 5.55 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

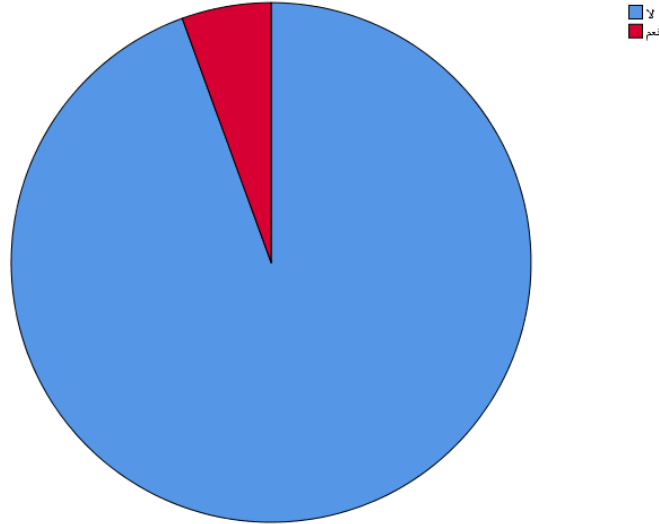
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو أنه ترضيهم الفترة المحددة للندوات التربوية

السؤال 04: ترى بأن فترة الندوة التربوية

الجدول رقم (8) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 04
دالة عند 0.05	0.00	14.22	01	8,0	9,0	94,4	17	قصيرة
				-8,0	9,0	5,6	1	طويلة
				////		100,0	18	الإجمالي

تعقد الندوات بعدد كافي للمساهمة في الرفع من المستوى التعليمي



الشكل رقم (6) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

من خلال الجدول رقم (8) والشكل رقم (6) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "قصيرة" وقد بلغت نسبتهم 94.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "طويلة" بنسبة قدرت بـ 5.6% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 14.22 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

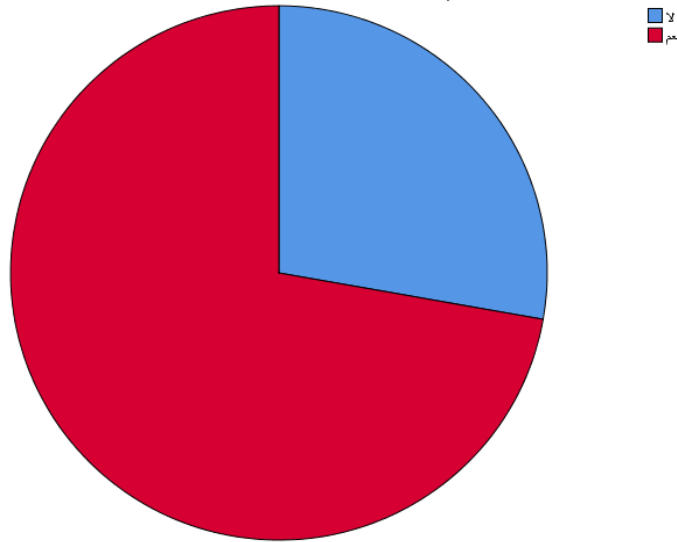
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرون ان الفترة المحددة للندوات التربوية قصيرة

السؤال 05: ترى بان ما تتلقاه في الندوة التربوية يكسبك خبرات كافية

الجدول رقم (09) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 05
دالة عند 0.05	0.05	3.55	01	-4,0	9,0	27,8	5	لا
				4,0	9,0	72,2	13	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

ترى بان ما تتلقاه في الندوة التربوية يكسبك خبرات كافية



الشكل رقم (7) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

من خلال الجدول رقم (09) والشكل رقم (7) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتان ، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 72.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة قدرت بـ 27.8% .

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 3.55 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

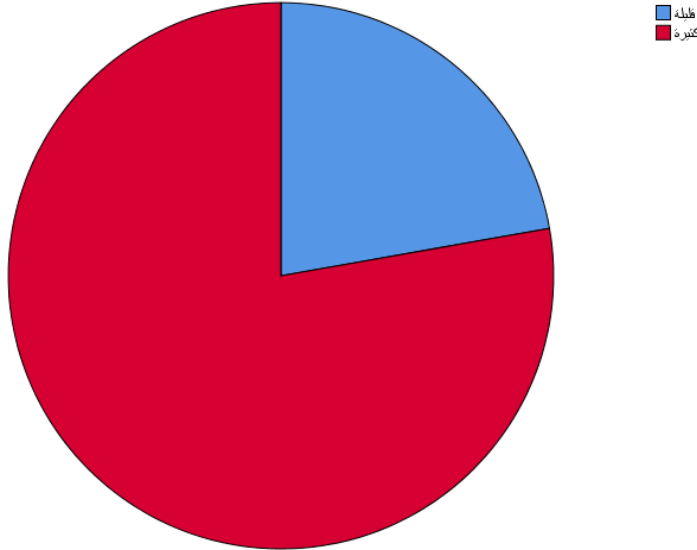
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو بان ما تتلقونه في الندوة التربوية يكسبكم خبرات كافية

السؤال 06: واجهتك صعوبات وعراقيل أثناء الندوة التربوية

الجدول رقم (10) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 06
غير دالة عند 0.05	0.01	5.55	01	-5,0	9,0	22,2	4	لا
				5,0	9,0	77,8	14	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

واجهتك صعوبات وعراقيل أثناء الندوة التربوية



الشكل رقم (8) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

من خلال الجدول رقم (10) والشكل رقم (8) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 77.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 22.2% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 5.55 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

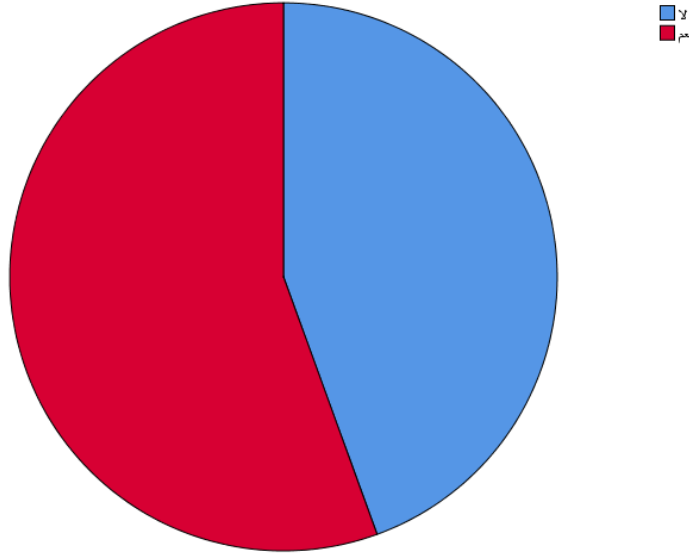
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو أنه واجهتهم صعوبات وعراقيل أثناء الندوة التربوية

السؤال 07: قمت بالتحضير المسبق للندوة التربوية

الجدول رقم (11) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 07
غير دالة عند 0.05	0.63	0.22	01	-1,0	9,0	44,4	8	لا
				1,0	9,0	55,6	10	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

قمت بالتحضير المسبق للندوة التربوية



الشكل رقم (9) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

من خلال الجدول رقم (11) والشكل رقم (9) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 55.6%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 44.4% . وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.22 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5% .

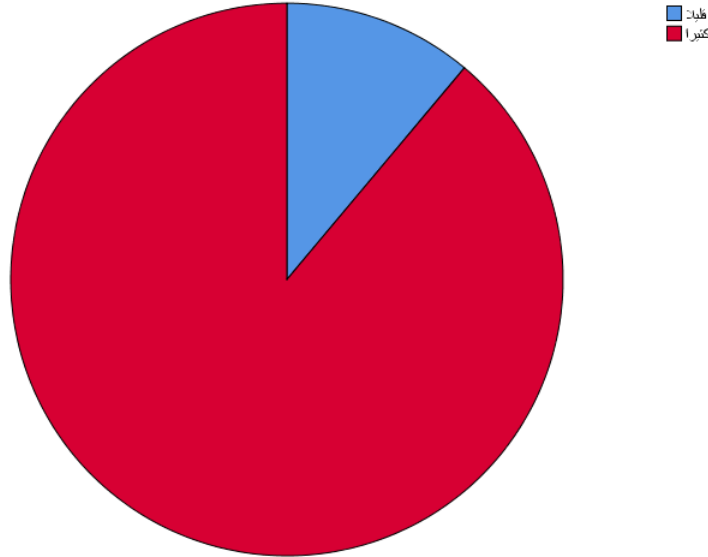
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة قاموا بالتحضير المسبق للندوة التربوية

السؤال 08: أنت راضي عن ادائك خلال الندوة التربوية

الجدول رقم (12) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 08
دالة عند 0.05	0.00	10.88	01	-7,0	9,0	11,1	2	لا
				7,0	9,0	88,9	16	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

أنت راضي عن ادائك خلال الندوة التربوية



الشكل رقم (10) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

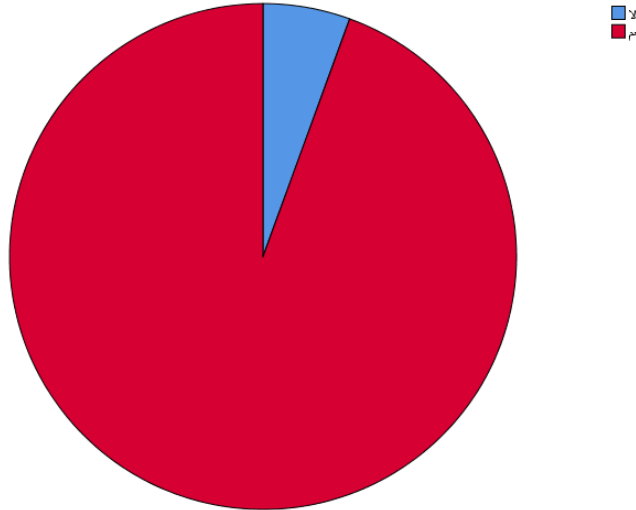
من خلال الجدول رقم (12) والشكل رقم (10) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 88.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحياناً" بنسبة قدرت بـ 11.1%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 10.88 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن أغلب أفراد عينة الدراسة يرو أنهم راضون عن ادائهم خلال الندوة التربوية.

السؤال 09: قمت بإعطاء المعلومات والخبرات التي تكتسبها ليستفيد غيرك أثناء الندوة التربوية  
الجدول رقم (13) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة $K^2$	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 08
دالة عند 0.05	0.00	14.22	01	-8,0	9,0	5,6	1	لا
				8,0	9,0	94,4	17	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

قمت بإعطاء المعلومات والخبرات التي تكتسبها ليستفيد غيرك أثناء الندوة التربوية



الشكل رقم (11) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (09)

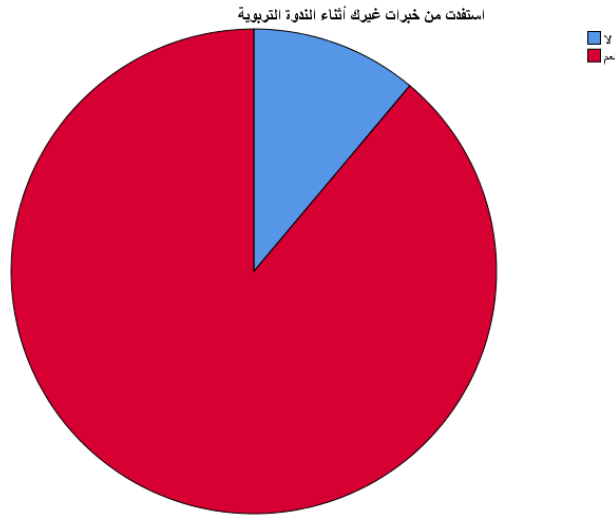
من خلال الجدول رقم (13) والشكل رقم (11) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (09) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 94.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحياناً" بنسبة قدرت بـ 5.6%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية ( $K^2$ ) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 14.22 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن أغلب أفراد عينة الدراسة يقومون بتبادل المعلومات وإعطاء الخبرات والمعلومات للغير للاستفادة منها

السؤال 10: استفدت من خبرات غيرك أثناء الندوة التربوية

الجدول رقم (14) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 08
دالة عند 0.05	0.001	10.88	01	-7,0	9,0	11,1	2	لا
				7,0	9,0	88,9	16	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي



الشكل رقم (12) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (10)

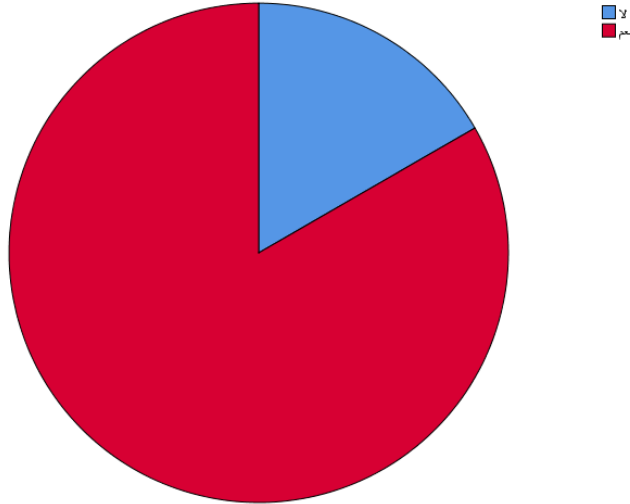
من خلال الجدول رقم (14) والشكل رقم (12) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (10) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 88.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحياناً" بنسبة قدرت بـ 11.1%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 10.88 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن أغلب أفراد عينة الدراسة يرو أن أثناء الندوة التربوية هناك استفادة وتبادل للمعلومات من الغير

السؤال 11: يقوم المفتش التربوي بتشجيعك نظير المجهودات المبذولة التي تقوم بها  
الجدول رقم (15) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (12)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 08
دالة عند 0.05	0.001	8.00	01	-6,0	9,0	16,7	3	لا
				6,0	9,0	83,3	15	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

يقوم المفتش التربوي بتشجيعك نظير المجهودات المبذولة التي تقوم بها



الشكل رقم (13) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (11)

من خلال الجدول رقم (15) والشكل رقم (13) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (11) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 83.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحياناً" بنسبة قدرت بـ 16.7%. وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 8.00 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو مفتشي التربية يقومون بالتشجيع والتحفيز للمجهودات المبذولة

الفرضية الأولى:

الجدول رقم (16) : تفسير نتائج الفرضية الأولى من خلال إجابات أفراد عينة الدراسة

السؤال	كا <sup>2</sup>	الدلالة الاحصائية
السؤال رقم 1	8.00	دالة
السؤال رقم 2	/	دالة
السؤال رقم 3	5.55	دالة
السؤال رقم 4	14.22	دالة
السؤال رقم 5	3.55	دالة
السؤال رقم 6	5.55	دالة
السؤال رقم 7	0.22	غير دالة
السؤال رقم 8	10.88	دالة
السؤال رقم 9	14.22	دالة
السؤال رقم 10	10.88	دالة
السؤال رقم 11	8.00	دالة

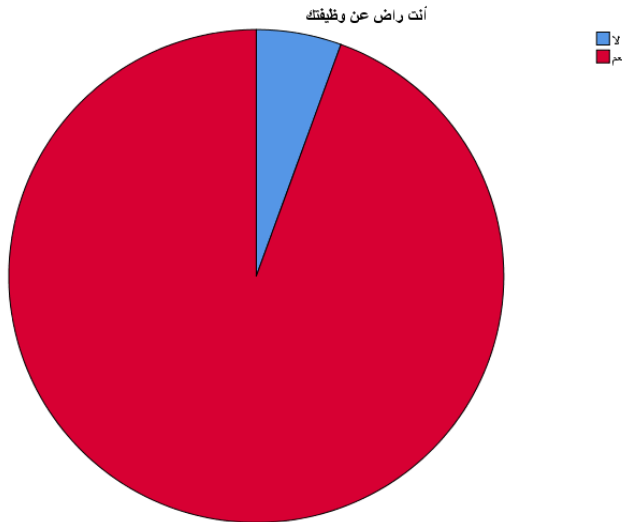
تتعلق الفرضية الأولى من اعتقاد ينص على أن اساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها، وانطلاقاً من مختلف القراءات للدراسات السابقة والتراث النظري الفكري ، والنتائج المتحصل عليها بطرائق إحصائية علمية في الجدول المشار إليه أعلاه رقم (16) فإن معظم قيم اختبار الدلالة كا تربيع جاءت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) .

- المحور الثاني: أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

السؤال 01: أنت راض عن وظيفتك التعليمية

الجدول رقم (17) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 01
دالة عند 0.05	0.00	14.22	01	-8,0	9,0	5,6	1	لا
				8,0	9,0	94,4	17	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي



الشكل رقم (14) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (01)

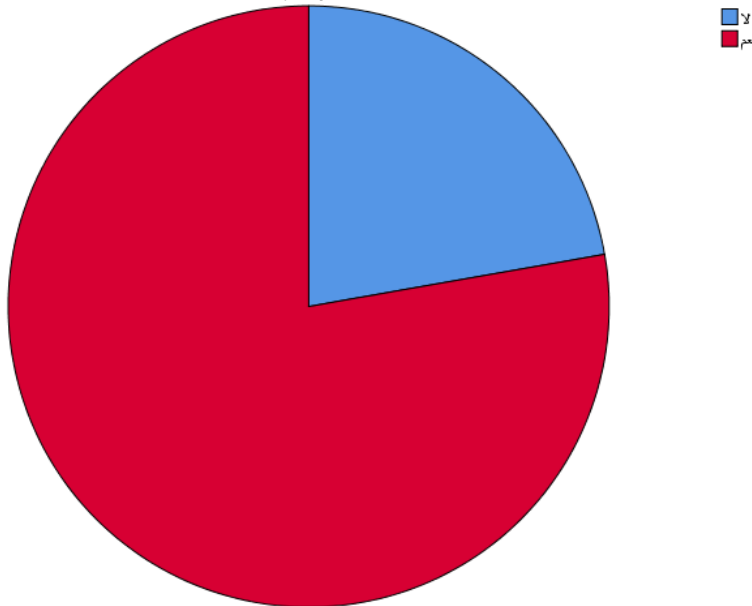
من خلال الجدول رقم (17) والشكل رقم (14) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 94.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 5.6%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 14.22 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن أغلب أفراد عينة الدراسة يرو بان الاساتذة راضون عن وظيفتهم التعليمية

السؤال 02: تشعر أن مدير المؤسسة راض عن العمل التي تقوم به  
الجدول رقم (18) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 02
دالة عند 0.05	0.01	5.55	01	-5,0	9,0	22,2	4	لا
				5,0	9,0	77,8	14	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

تشعر أن مدير المؤسسة راض عن العمل التي تقوم به



الشكل رقم (15) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (02) من خلال الجدول رقم (18) والشكل رقم (15) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (01) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 77.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 22.2%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 5.55 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى "نعم"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

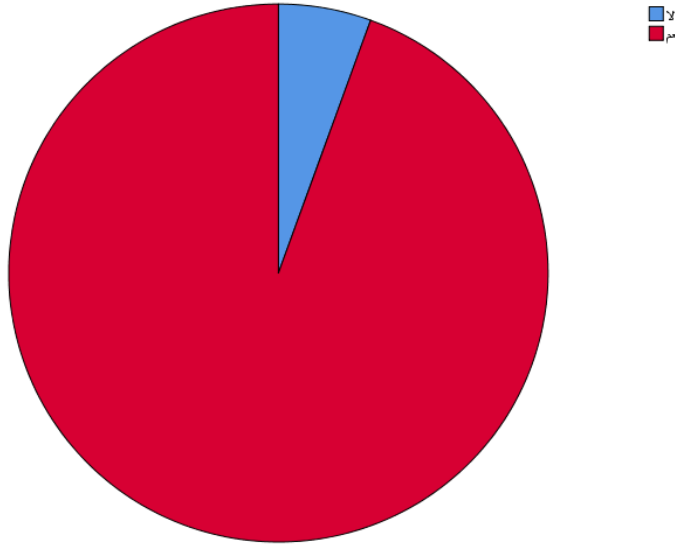
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن أغلب أفراد عينة الدراسة يرو أن مدير المؤسسة راض عن العمل الذي يقومون به

السؤال 03: ترضيك مشاركة تلاميذك أثناء النشاط

الجدول رقم (19) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 03
دالة عند 0.05	0.00	14.22	01	-8,0	9,0	5,6	1	لا
				8,0	9,0	94,4	17	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

ترضيك مشاركة تلاميذك أثناء النشاط



الشكل رقم (16) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (03)

من خلال الجدول رقم (19) والشكل رقم (16) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (03) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 94.4%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 5.6%

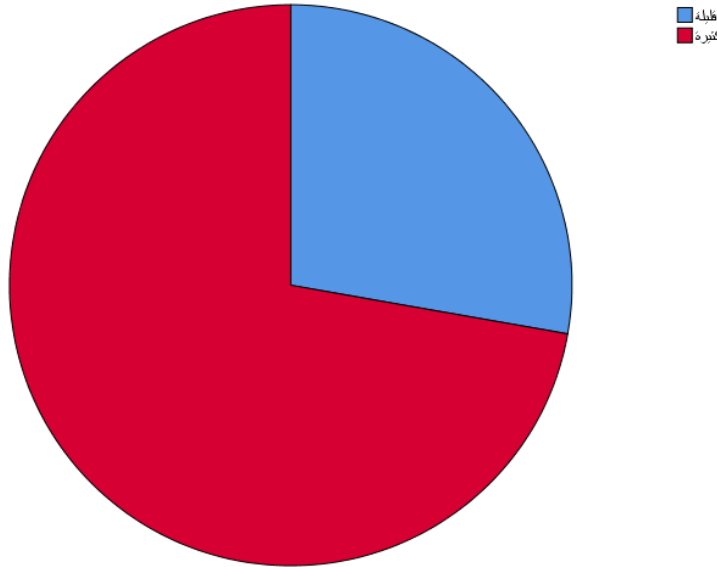
وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 14.22 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإن هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ولصالح المجموعة الأولى "لا"، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو انه ترضيهم مشاركة تلاميذهم أثناء النشاط

السؤال 04: تسعدك مشاركة تلاميذك في المنافسات الرياضية الخاصة بالرياضة المدرسية  
الجدول رقم (20) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 04
دالة عند 0.05	0.05	3.55	01	-4,0	9,0	27,8	5	لا
				4,0	9,0	72,2	13	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

مشاركة تلاميذك في المنافسات الرياضية الخاصة بالرياضة المدرسية



الشكل رقم (17) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (04)

من خلال الجدول رقم (20) والشكل رقم (17) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (04) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 72.2%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 27.8%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 3.55 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

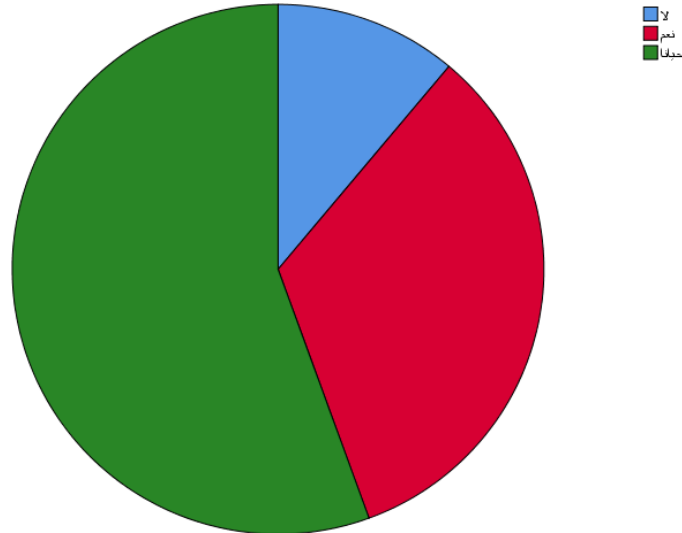
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو بأنه تيعدهم مشاركة تلاميذهم في المنافسات الرياضية الخاصة بالرياضة المدرسية

السؤال 05: يقدر زملائك العمل الذي تقوم به أثناء النشاط

الجدول رقم (21) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 05
غير دالة عند 0.05	0.06	5.33	01	-4,0	6,0	11,1	2	لا
				,0	6,0	33,3	6	نعم
				4,0	6,0	55,6	10	أحيانا
				////		100,0	18	الإجمالي

يقدر زملائك العمل الذي تقوم به أثناء النشاط



الشكل رقم (18) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (05)

من خلال الجدول رقم (21) والشكل رقم (18) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (05) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 33.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 11.2%، أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" بنسبة قدرت بـ 55.6% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (1) قدرت بـ 5.33 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

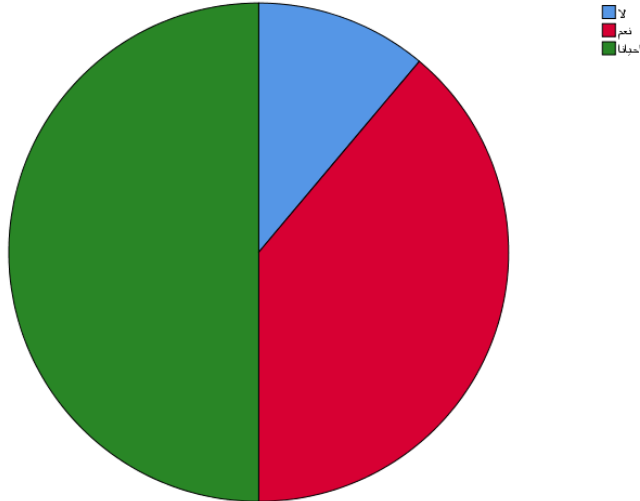
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو أن زملائهم يقدرون مجهوداتهم في بعض الاحيان فقط

السؤال 06: تعمل إدارة المؤسسة على توفير كل الظروف التي تلائم عملك

الجدول رقم (22) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمشاهد	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 06
غير دالة عند 0.05	0.11	4.33	01	-4,0	6,0	11,1	2	لا
				1,0	6,0	38,9	7	نعم
				3,0	6,0	50,0	9	أحيانا
				////		100	18	الإجمالي

تعمل إدارة المؤسسة على توفير كل الظروف التي تلائم عملك



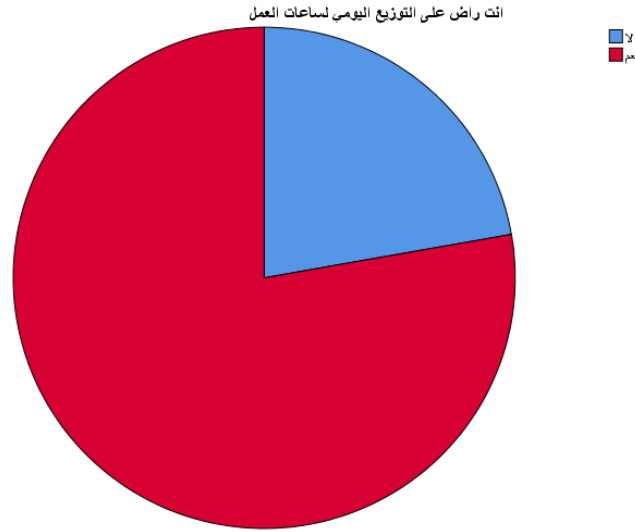
الشكل رقم (19) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

من خلال الجدول رقم (22) والشكل رقم (19) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (06) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 38.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 11.1% . أما المجموعة الثالثة فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "أحيانا" بنسبة قدرت بـ 50.0% وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 4.33 وهي قيمة غير دالة

إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.  
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو انه إدارة المؤسسة تعمل في بعض الاحيان على توفير كل الظروف التي تلائم العمل  
السؤال 07: انت راض على التوزيع اليومي لساعات العمل.

الجدول رقم (23) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (06)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 07
دالة عند 0.05	0.01	5.55	01	-5,0	9,0	22,2	4	لا
				5,0	9,0	77,8	14	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي



الشكل رقم (20) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (07)

من خلال الجدول رقم (23) والشكل رقم (20) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (07) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 77.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 22.2%

وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 5.55 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات

ولصالح المجموعة الأولى "نعم" ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

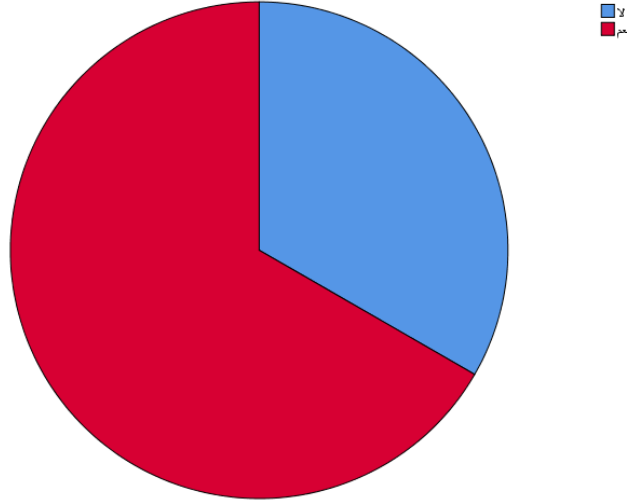
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن اغلب أفراد عينة الدراسة يرو أنهم راضون على التوزيع اليومي لساعات العمل

السؤال 08: ترضيك الأدوات والأجهزة التي تستخدمها المقدمة من طرف المؤسسة

الجدول رقم (24) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 07	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K <sup>2</sup>	مستوى الدلالة	القرار
لا	6	33,3	9,0	-3,0	01	2.00	0.15	غير دالة عند 0.05
نعم	12	66,7	9,0	3,0				
الإجمالي	18	100,0	///	///				

ترضيك الأدوات والأجهزة التي تستخدمها المقدمة من طرف المؤسسة



الشكل رقم (21) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

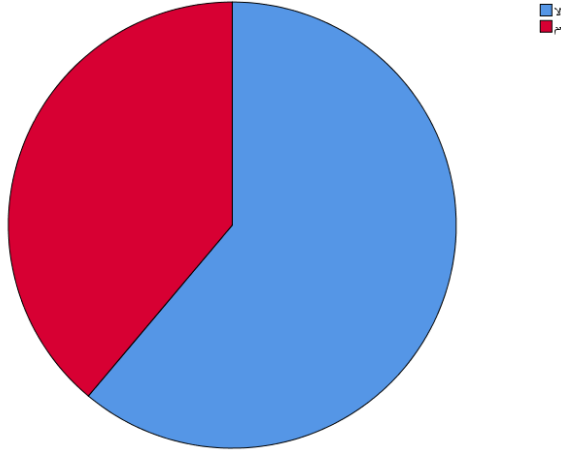
من خلال الجدول رقم (24) والشكل رقم (21) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 66.7% ، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل " لا " بنسبة قدرت بـ 33.3% ، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (ك<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 2.00 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.  
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن جميع أفراد عينة الدراسة يرو أن الادوات والأجهزة المقدمة من طرف المؤسسة ترضيهم.

السؤال 09: ترضيك الامكانيات المتوفرة والأجهزة الرياضية وساحات اللعب للقيام بالحصّة  
الجدول رقم (25) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

بدائل الإجابة على السؤال رقم 07	التكرار المشاهد	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	درجة الحرية	قيمة K <sup>2</sup>	مستوى الدلالة	القرار
لا	11	61,1	9,0	2,0	01	0.34	0.88	غير دالة عند 0.05
نعم	7	38,9	9,0	-2,0				
الإجمالي	18	100,0	///	///				

ترضيك الامكانيات المتوفرة والأجهزة الرياضية وساحات اللعب للقيام بالحصّة



الشكل رقم (22) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

من خلال الجدول رقم (25) والشكل رقم (22) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 38.9%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 61.1% ، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 0.34 وهي قيمة غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ )، وبالتالي فإنه ليس هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

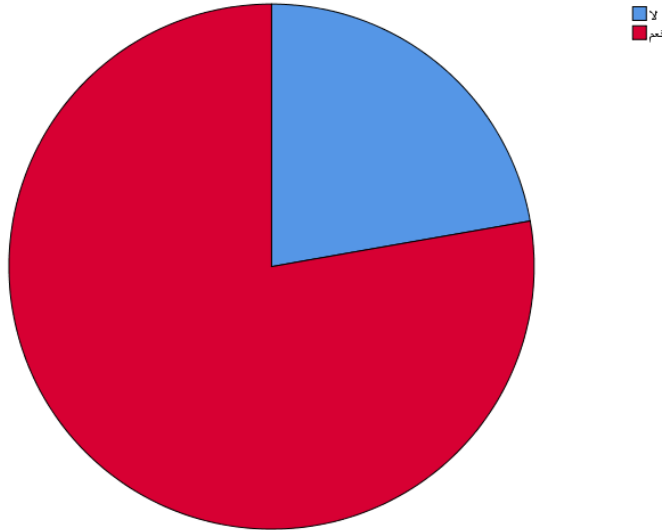
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن جميع أفراد عينة الدراسة يرو ان الامكانيات المتوفرة والأجهزة الرياضية وساحات اللعب للقيام بالحصص لا ترضيهم .

السؤال 10: هناك تعاون وتنسيق من أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين يعملون معك

الجدول رقم (26) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المشاهد والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 07
دالة عند 0.05	0.01	5.55	01	-5,0	9,0	22,2	4	لا
				5,0	9,0	77,8	14	نعم
				////		100,0	18	الإجمالي

هناك تعاون وتنسيق من أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين يعملون معك



الشكل رقم (23) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

من خلال الجدول رقم (26) والشكل رقم (23) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 77.8%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 22.2% ، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 5.55 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات ، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

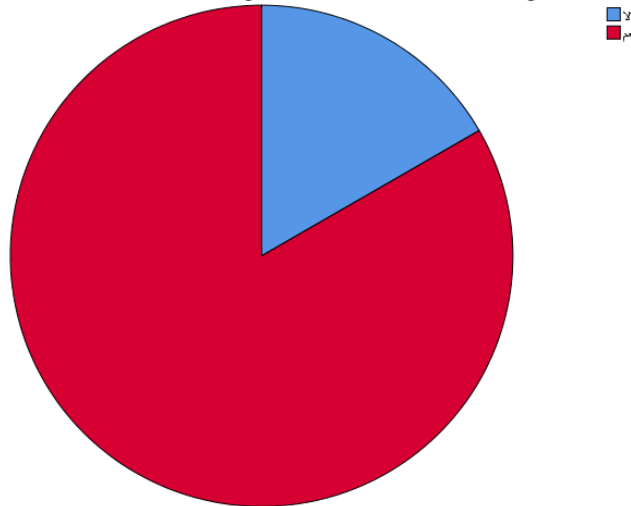
الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن جميع أفراد عينة الدراسة يرو ان هناك تعاون وتنسيق بين أساتذة التربية البدنية والرياضية

السؤال 11: تتيح لك وظيفتك الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائك أثناء الندوات التربوية

الجدول رقم (27) : يوضح إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

القرار	مستوى الدلالة	قيمة K <sup>2</sup>	درجة الحرية	الفرق بين التكرار المتوقع والمتوقع	التكرار المتوقع	النسبة المئوية	التكرار المشاهد	بدائل الإجابة على السؤال رقم 07
دالة عند 0.05	0.00	8.00	01	-6,0	9,0	16,7	3	لا
				6,0	9,0	83,3	15	نعم
				///		100,0	18	الإجمالي

نتيح لك وظيفتك الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائك



الشكل رقم (24) : يوضح توزيع نسب إجابات أفراد عينة الدراسة على السؤال رقم (08)

من خلال الجدول رقم (27) والشكل رقم (24) أعلاه نلاحظ أن إجابات أفراد عينة الدراسة والبالغ عددهم إجمالاً (18) فرد قد انقسمت إلى مجموعتين، تمثلت المجموعة الأولى في الأفراد الذين تمحورت إجاباتهم على السؤال رقم (08) بالبديل "نعم" وقد بلغت نسبتهم 83.3%، أما المجموعة الثانية فتمثل الأفراد الذين كانت إجاباتهم على هذا السؤال بالبديل "لا" بنسبة قدرت بـ 16.7%، وللتأكد من دلالة هذه الفروق في التكرارات والنسب تم اللجوء إلى اختبار الدلالة الإحصائية (كا<sup>2</sup>) حيث نلاحظ من الجدول أعلاه أن قيمتها عند درجة الحرية (01) قدرت بـ 8.00 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة ألفا (α=0.05)، وبالتالي فإنه هناك فرق دال إحصائياً بين المجموعات، ونسبة التأكد من هذه النتيجة هو 95% مع احتمال الوقوع في الخطأ بنسبة 5%.

الاستنتاج: نستنتج من خلال النتائج السابقة أن جميع أفراد عينة الدراسة يرو ان مادة التربية البدنية والرياضية تتيح للأساتذة بتبادل الخبرات والمعلومات مع بعضهم اثناء الندوات التربوية .

الفرضية الثانية:

الجدول رقم (28) : تفسير نتائج الفرضية الثانية من خلال إجابات افراد عينة الدراسة

السؤال	كا <sup>2</sup>	الدلالة الاحصائية
السؤال رقم 1	14,22	دالة
السؤال رقم 2	5,55	دالة
السؤال رقم 3	14,22	دالة
السؤال رقم 4	3,55	دالة
السؤال رقم 5	5,33	غير دالة
السؤال رقم 6	4,33	غير دالة
السؤال رقم 7	8,00	دالة
السؤال رقم 8	2,00	غير دالة
السؤال رقم 9	,88	غير دالة
السؤال رقم 10	5,55	دالة
السؤال رقم 11	5,55	دالة

• تنطلق الفرضية الثانية من اعتقاد ينص على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون

عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

وانطلاقاً من مختلف القراءات للدراسات السابقة والتراث النظري الفكري ، والنتائج المتحصل عليها بطرائق

إحصائية علمية في الجدول المشار إليه أعلاه رقم (28) فإن معظم قيم اختبار الدلالة كا تربيع جاءت

دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ألفا ( $\alpha=0.05$ ) .

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى:

- من خلال نتائج الاستبيان المتحصل عليها في ضوء الفرضية الأولى :
- والتي مفادها : اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها بالرجوع الى الجداول رقم (05-07-08-09-12-13-14-15) التي وضحت أن اساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها.
  - من الدراسة المعمقة التي تمت من طرف الباحثين و التي شملت مختلف نتائج الأسئلة التي وردت في سواء في الاستمارة الاستبائية الموجهة للأساتذة ، و النتائج الإحصائية التي لها علاقة وطيدة بفرضيات الدراسة التي تتمحور حول موضوع رضا اساتذة التربية البدنية والرياضية عن الندوات التي يقومون بها في مرحلة التعليم المتوسط
  - على ضوء الفرضية الأولى ومن خلال نتائج الدراسات السابقة وبالرجوع الى دراسة علي خينش بعنوان : اسلوب الاشراف الاداري وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي عند اساتذة التربية البدنية والرياضية حيث هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية الكشف عن العلاقة بين اسلوب الاشراف ومستوى الرضا الوظيفي .وتوصل الى أن النمط الاشرافي الاداري المباشر يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي ،والاسلوب الاشراف الاداري غير المباشر يؤثر ايجابا على مستوى الرضا الوظيفي أن هناك علاقة ارتباطية قوية نسبيا في انعكاس نظرة المشرف للمادة على نفسية الاستاذ.
  - على ضوء دراسة زيان عبد القادر بعنوان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي حيث هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات، توصل الى أن عدة نتائج منها : اساتذة التربية البدنية والرياضية راضين بدرجة متوسطة عن الاشراف في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي.
  - وتفسير هذا ان الندوات التربوية تلعب دورا كبيرا في التأثير على الأستاذ في عمله ،حيث أن اساتذة التربية البدنية والرياضية في الندوات التربوية يقومون بتجديد المعلومات وتبادل الخبرات والمعارف التي تأهلهم الى التحكم الجيد في الحصة وخاصة للأساتذة الذين لا يملكون خبرة كافية لتسيير الحصة تكون فيها صعوبات أو عراقيل في الملعب أو كثرة عدد التلاميذ أو عدم توفر الأجهزة والوسائل البيداغوجية الكافية ،فالندوات التربوية تعمل على تكوينهم أكاديميا وتأهلهم للعمل في الميدان وتحدي الصعوبات بأقل الأجهزة والوسائل بالخبرة التي يكتسبونها فيها.
  - بالتمعن في هذه النتائج نأتي إلى استنتاج مدى تحقق فرضية الدراسة،فمن خلال مختلف إجابات الأسئلة اتضح جليا لنا أن معظم أفراد العينة كانت ردودهم بأن اساتذة التربية البدنية والرياضية في

التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها ، ومن مختلف الإجابات الواردة في الأسئلة المطروحة في الاستبيان الموجه للأساتذة ومن خلال نتائج الدراسات السابقة وعلى ضوء دراسة زيان عبد القادر وعلي خينش فإن اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها

• وبالتالي : الفرضية الأولى محققة.

✚ مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية:

من خلال نتائج الاستبيان المتحصل عليها في ضوء الفرضية الثانية :

- والتي مفادها : أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ.

• بالرجوع الى الجداول رقم (17-18-19-20-23-26-27) التي وضحت أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

- من الدراسة المعمقة التي تمت من طرف الباحثين و التي شملت مختلف نتائج الأسئلة التي وردت في سواء في الاستمارة الاستبائية الموجهة للأساتذة ، و النتائج الإحصائية التي لها علاقة وطيدة بفرضيات الدراسة التي تتمحور حول موضوع رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ.

- على ضوء الدراسات السابقة وعلى ضوء الفرضية الثانية وبالرجوع الى دراسة زيان عبد القادر بعنوان الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي حيث هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات، توصل الى أن عدة نتائج منها : اساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن العلاقة مع الزملاء في ظل المقاربة بالكفاءات،و اساتذة التربية البدنية والرياضية راضين عن ظروف العمل في ظل المقاربة بالكفاءات،واساتذة التربية البدنية والرياضية راضين بدرجة متوسطة عن الاشراف في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي

وعلى ضوء دراسة حدي علي بعنوان : الاتجاه نحو مهنة التدريس وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي حيث هدفت الدراسة محاولة معرفة اتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي نحو مهنة التدريس لمادة التربية البدنية والرياضية حيث اظهرت النتائج أن : وجود علاقة ارتباطية بين الاتجاه والرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي،الاتجاه نحو مهنة التدريس مازال اتجاه قوي كشعور لعدد كبير من الاساتذة ،الاتجاه نحو المهنة والعلاقة بين الرضا الوظيفي يمكن أن يزيد من قيمة المهنة .

- وعلى ضوء دراسة بكاي سعد بعنوان : الرضا الوظيفي وعلاقته بالقدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة حيث هدفت الدراسة الى معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة ومعرفة مستوى القدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة حيث اظهرت النتائج أن : درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة ، و مستوى القدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة مرتفعة، وأنه توجد علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى القدرات الابداعية لدى موظفي مديريات الشباب والرياضة.
- وتفسير هذا أن هناك رضا لأساتذة التربية البدنية عن ظروف عملهم مع زملائهم ومع تلاميذهم، وهذا راجع الى تأثير الزملاء والتلاميذ على رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية حيث كلما تفاعل التلميذ او الزميل حقق تبادل للمنافع بينه وبينهم وكانت مصدر لرضاه عن عمله وكلما كان هذا التفاعل يخلف توترا مع التلاميذ والزملاء كانت سببا لاستياء الاستاذ عن عمله وبالتالي عدم رضاه
- وتختلف دراستنا مع دراسة بورغدة التي توصلت الى ان اساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا مع الزملاء و تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية واملاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبهم الدراسي.
- بالتمعن في هذه النتائج نأتي إلى استنتاج مدى تحقق فرضية الدراسة، فمن خلال مختلف إجابات الأسئلة اتضح جليا لنا أن معظم أفراد العينة كانت ردودهم أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ ، ومن مختلف الإجابات الواردة في الأسئلة المطروحة في الاستبيان الموجه للأساتذة ومن خلال نتائج الدراسات السابقة وعلى ضوء ما سبق ذكره فإن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ
- وبالتالي : الفرضية الثانية محققة

#### ✚ استنتاج الفرضية العامة :

وفي الأخير ومن خلال نتائج الدراسات السابقة وعلى ضوء الفرضية الأولى و الثانية و بعد تأكدنا من تحقق كل فرضيات الدراسة تمت الإجابة على التساؤلات التي طرحتها هذه الدراسة ، نؤكد أن الندوات التربوية تعمل على تكوين الجانب المعرفي للأستاذ من خلال اكتسابه المعارف والخبرات والاحتكاك بأساتذة ومفتشي للتربية البدنية والرياضية يجعل منه راض تمام الرضا عن وظيفته سواء مع الزملاء أو مع التلاميذ أو مع الإدارة ،ومنه نؤكد الفرضية العامة التي مفادها أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والندوات التربوية لدى أساتذة التعليم المتوسط.



# الفصل السادس



## الاستنتاجات و الاقتراحات

6-1- الاستنتاج العام

6-2- الاقتراحات والفرضيات المستقبلية

## 6-1- الاستنتاج العام :

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة ، التّعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي رضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم المتوسط والندوات التربوية ،وباعتبار أن الاستاذ هو الركن الاساسي لعملية التعلم كان لابد التعرف على الطرق التي تجعله راض عن وظيفته وعن أدائه ،فقد تطرقنا الى الندوات التربوية والتي تعتبر من احسن الطرق لكسب الخبرات والمعارف بسبب الاحتكاك مع المفتشين وأساتذة المادة الذين سبق لهم وأن مروا بتجارب ميدانية أثناء عملهم في التعليم .

❖ ومن هذا المنطلق لا يسعنا إلا أن نشير إلى ضرورة الإكثار من الندوات التربوية في الموسم الدراسي لما لها من فوائد وايجابيات سبق الإشارة إليها في الجانب النظري من هذه الدراسة ،حيث خلصنا الى استنتاجات منها:

❖ أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ  
❖ اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها

## 6-2- الاقتراحات:

من خلال هذه الدراسة و احتكاكنا بشركاء العملية التقييمية من أساتذة و مناقشتهم فيما يخص العملية التقييمية لا يسعنا إلا أن نقدم هذه الاقتراحات و التي ما هي إلا تطلعات يأملها الأساتذة و الطلبة على حد سواء للركي بالعملية التقييمية للرياضات الجماعية بأقسام التربية البدنية و الرياضية .  
إن هذه الدراسة ما هي إلا محاولة بسيطة ومحصورة في امكانياتنا المتوفرة ،ورغم ذلك أردنا أن نعطي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال ، وفي حدود الاجراءات المستخدمة والنتائج المتوصل إليها يوصي الباحث بما يلي :

❖ توفير فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العملية وتشجيعها لتحسين المستوى المعرفي .  
❖ منح الفرص للأساتذة لزيادة تحصيلهم العلمي .  
❖ توفير ظروف العمل من خلال توفير أماكن اللعب و الوسائل الخاصة بالتربية البدنية والرياضية .  
❖ ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية والإدارة  
❖ أن تكون العلاقة بين الأساتذة وإدارة المؤسسة مبنية على المرونة والتشاور .  
❖ تحديد العلاقة التي تربط الأستاذ بالإدارة بحيث تحدد الحقوق والواجبات والالتزام بها من كل طرف.

❖ تحسيس المسؤولين بأهمية مادة التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الأخرى.  
❖ تحسين ظروف العمل من خلال تحسين أماكن ممارسة الحصة ،والوسائل البيداغوجية.

❖ تحسين ظروف الأساتذة الاقتصادية من خلال الرفع من مستوى أجورهم بما يتناسب ومستوى المعيشة الحالي ، ومنحهم مكافآت ومنح بناءا على الأداء المتميز ،

### 6-3- الآفاق المستقبلية للدراسة:

إننا ومن منطلق عدم تمام أي عمل إنساني ،وسعيا منا الى تطوير الرياضة الجزائرية عامة، وإيماننا منا أيضا بقدرة الآخرين على حمل مشعل العلم نقدم بعض الرؤى التي تفتح لنا وللآخرين آفاقا مستقبلية للدراسة نذكر منها :

- ❖ إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث الميدانية وإقامة الندوات والمؤتمرات حول الرضا الوظيفي للعمل على زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- ❖ إجراء دراسة على عينة أكبر وتشمل جميع المراحل التعليمية (ابتدائي، متوسط، ثانوي، جامعي)
- ❖ ربط متغير الرضا الوظيفي بمتغيرات أخرى كالأداء ، الدافعية ....
- ❖ الأخذ بعين الاعتبار نتائج هذه الدراسة وتوصياتها من طرف مديرية التربية لولاية المسيلة بهدف الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.



# قائمة المصادر والمراجع



قائمة المصادر والمراجع :

قائمة المصادر:

القرآن الكريم

✚ القواميس والمعاجم:

❖ المنجد في اللغة و الأعلام (1987): دار المشرق ،بيروت ، ط1، 1987.

✚ قائمة المراجع

❖ أحمد ماهر،(2000): السلوك التنظيمي ( مدخل بناء المهارات ) ، ط 7 ،الإسكندرية: الدار الجامعية.

❖ سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي،(2003): إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

❖ منيف لكحل،(2018): تحفيز العاملين وبناء الرضا الوظيفي " مفاهيم ونظريات " ، دار المتقف للنشر والتوزيع، باتنة، الجزائر.

❖ سالم تيسير الشرايدة،(2008): الرضا الوظيفي،( أطر نظرية وتطبيقات عملية)، الطبعة الأولى، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان ،الأردن.

❖ سالم عواد الشمري،(2001): السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، مصر.

❖ سعد علي العنزي،(2016): نظرية المنظمة والسلوك التنظيمي، الطبعة الأولى، دار الذاكرة للنشر،بغداد العراق.

❖ سلطان محمد سعيد أنور ، (2003):السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، مصر .

❖ موريس أنجرس ،(2004) ،منهجية البحث في العلوم الانسانية ،ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، ط1 ، دار القصبه للنشر ، الجزائر

❖ فاروق عبده فليه ،السيد محمد عبد المجيد ، (2005):الدور والممارسة بين الواقع والمأمول ،دار زهراء الشرق ،القاهرة،1997.

❖ محمد الصيرفي ، (2009): التحليل على مستوى المنظمات ( الموسوعة العلمية للسلوك التنظيمي)، الجزء الرابع، المكتب الجامعي الحديث، مصر.

❖ أحمد صقر عاشور ،(1979):إدارة الأفراد والقوى العاملة ، ط 2 ،بيروت ،دار النهضة العربية.

- ❖ أحمد صقر عاشور،(1986): إدارة القول العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي،  
الدار الجامعية
- ❖ أمين أنور الخولي، الرياضة والمجتمع،(1996): المجلس الوطني الثقافي، الأدب والفنون،  
الكويت، سلسلة عالم المعرفة.
- ❖ رابح تركي ،(1990): أصول التربية والتعليم ، بيت الحكمة لنشر والتوزيع ط1 .
- ❖ عبد الفتاح محمد دويدار ، (2006) : أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي  
وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، مصر .
- ❖ علي بن هدية الجيلالي بن الحاجي ،(1991):القاموس الجديد للطلاب ، المؤسسة  
الوطنية للكتاب ، الجزائر .
- ❖ محمد الحماحي وأمين أنور الخولي: أسس بناء برنامج التربية البدنية والرياضية، دار الفكر  
العربي، القاهرة .
- ❖ عبد الله حسن مسلم،(2015): الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، الطبعة الأولى،  
دار المعترف للنشر والتوزيع ،الأردن.
- ❖ طلعت ابراهيم لطفي، (1985): علم اجتماع التنظيم، مكتبة غريب، القاهرة، مصر .
- ❖ جيمس كارلوس، '2017): الشخصية القيادية " أسرار الشخصية الجذابة"، ترجمة هند رشدي،  
الطبعة الأولى، دار خطاب للنشر والتوزيع، عمان،الأردن .
- ❖ بلقيس ناصر بن علي الشريف، (1995)، "الاتجاهات النفسية والسلوكيات الايجابية  
والسلبية في بيئة العمل الإداري"، الإدارة العامة، المجلد 35 ، العدد 01.
- ❖ محمد سعد زغول ، مصطفى السايح محمد ،(2003): تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية  
الرياضية. الإسكندرية :دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر ، ط2.
- ❖ محمد عادل خطاب، كمال الدين زكي،(1965): التربية الرياضية للخدمة الاجتماعية.القاهرة.
- ❖ علي السلمي،(1981): إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، القاهرة.
- ❖ ماجدة الجارودي،(1433هـ): أنواع الندوات ، عناصر الندوة ، ومتطلبات إعدادها، كليات  
الشرق العربي للدراسات العليا ،السعودية.
- ❖ أحمد مختار عضاضة ،(1962) : التربية العلمية و التطبيقية في المدارس الابتدائية و  
التكميلية - مؤسسة الشرق الأوسط ،بيروت، ط.3 .

❖ أمين أنور طولي، (1997): أصول التربية و الرياضية : التاريخ - المدخل - الفلسفة، - دار الفكر العربي، القاهرة .

❖ صالح عبد العزيز ، عبد العزيز عبد المجيد، (1968): التربية و طرق التدريس، الجزء الأول، دار المعارف، مصر.

✚ المراجع بالفرنسية:

❖ Lasary, (2001) : économie de l'entreprise, Paris.

✚ الدوريات والمجلات:

❖ الحسن محمد المغيدي، (1996)، أثر الأساليب القيادية في مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الإحساء التعليمية من منظور النظرية الموقفية لهرسي وبلانشارد ونظرية الدوافع لهيرزبرغ، دراسة ميدانية، مجلة مركز البحوث التربوية، العدد التاسع، جامعة قطر .

❖ سليمان الحضري ،سلامة محمد ، (1982): الرضا الوظيفي لدى المعلمين في دولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 30 أبريل 1982.

❖ مخفي أمين وآخرون ، (2010): علاقة الرضا الوظيفي والأداء في ظل التنمية المستدامة، أبحاث الملتقى الدولي حول أداء وفعالية المنظمة في ظل التنمية المستدامة ، الجزء 2 ، منشورات مخبر السياسات والاستراتيجيات الاقتصادية في الجزائر، جامعة مسيلة، الجزائر .

❖ وحدة الرصد والمتابعة ، (2020): الندوات : مفهوما وآليات تنظيمها والاهداف المرجوة منها، المؤسسة السورية للدراسات وأبحاث الرأي العام، سوريا .

✚ المذكرات والرسائل:

❖ ناصر محمد العديلي، (1983) : الرضا الوظيفي :دراسة ميدانية لاتجاهات ومواقف موظفي الأجهزة الحكومية في مدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير منشورة، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية

❖ عبد الله بن علي ،أبو عراد الشهري ، (2000): مستوى الرضا عن العمل الارشادي لدى مرشدي المرحلة الابتدائية المختصين وغير المختصين ، رسالة ماجستير غير منشورة ،قسم علم النفس ،جامعة أم القرى ،السعودية .

❖ علي خينش، (2008): اسلوب الاشراف الاداري وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي عند اساتذة التربية البدنية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة الجزائر .

❖ مسعود بورغدة،(2007): الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، اطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الانسانية، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري، قسنطينة.

❖ زيان عبد القادر، (2015): الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي، مذكرة لنيل شهادة الماستر، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد بوضياف المسيلة.

❖ الموثيق والمراسيم:

❖ المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم،(2005): وحدة التسيير البيداغوجي، الحراش، الجزائر،

❖ المنشور رقم 95-2006 المؤرخ في 18/11/1995 المتضمن تنشيط الندوات التربوية داخل المؤسسات

❖ القرار 174-91 المتضمن مهام الاستاذ مسؤول المادة



# قائمة المدونين





جامعة المسيلة  
معهد العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم التربية البدنية



## استمارة استبيان

السيد :

تحية طيبة و بعد

في إطار إنجاز بحث لنيل شهادة الماستر في التربية البدنية و الرياضية تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي تحت عنوان " الندوات التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي أساتذة التربية البدنية للطور المتوسط نرجو من سيادتكم ملاً هذه الاستمارة بصدق و موضوعية، و نتعهد أن كامل البيانات المجمعّة بواسطة هذه الاستمارة ستكون سرية ولا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة، و شكراً على تعاونكم .

ملاحظة :

الرجاء الإجابة على كل العبارات بوضع علامة (x) أمام العبارة.

السنة الجامعية: 2021/2020

المحور	اسم المحور المقترح
المحور 01	اساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها
المحور 02	- أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

الرقم	المحور 01: اساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها
01	تلقيت اعداد وتكوين تربوي قبل مزاولة العمل نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
02	أنت راضي عن وجود ندوات تربوية أثناء العمل نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
03	ترضيك الفترة المحددة للندوات التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
04	ترى بأن فترة الندوة التربوية قصيرة <input type="checkbox"/> طويلة <input type="checkbox"/>
05	ترى بان ما تتلقاه في الندوة التربوية يكسبك خبرات كافية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
06	واجهتك صعوبات وعراقيل أثناء الندوة التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
07	قمت بالتحضير المسبق للندوة التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
08	أنت راضي عن ادائك خلال الندوة التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
09	قمت بإعطاء المعلومات والخبرات التي تكتسبها ليستفيد غيرك أثناء الندوة التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
10	استفدت من خبرات غيرك أثناء الندوة التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
11	يقوم المفتش التربوي بتشجيعك نظير المجهودات المبذولة التي تقوم بها نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>

الرقم	- المحور 02: أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ
01	أنت راض عن وظيفتك التعليمية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
02	تشعر أن مدير المؤسسة راض عن العمل التي تقوم به نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
03	ترضيك مشاركة تلاميذك أثناء النشاط نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
04	تسعدك مشاركة تلاميذك في المنافسات الرياضية الخاصة بالرياضة المدرسية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
05	يقدر زملائك العمل الذي تقوم به أثناء النشاط نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> احيانا <input type="checkbox"/>
06	تعمل إدارة المؤسسة على توفير كل الظروف التي تلائم عملك نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/> احيانا <input type="checkbox"/>
07	انت راض على التوزيع اليومي لساعات العمل نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
08	ترضيك الأدوات والأجهزة التي تستخدمها المقدمة من طرف المؤسسة نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
09	ترضيك الامكانيات المتوفرة والأجهزة الرياضية وساحات اللعب للقيام بالحصّة نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
10	هناك تعاون وتنسيق من أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين يعملون معك نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
11	تتيح لك وظيفتك الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائك اثناء الندوات التربوية نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>

## الملحق: 02

### قائمة أسماء المحكمين

الامضاء	المؤسسة الجامعية	الدرجة العلمية	الاسم واللقب
	جامعة البصرة	أ. محاضر - أ.	سعودي الجبيري
	جامعة البصرة	أ. محاضر - أ.	موزوني سمير
	جامعة البصرة	أ. محاضر - أ.	هوش علي
	جامعة البصرة	أ. محاضر - أ.	حباي صبايح
	جامعة البصرة	أ. محاضر - أ.	فهد عبد الزاه

Scale: ALL VARIABLES

## الملحق: 03

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
,775		11	

RELIABILITY

/VARIABLES=h1 h2 h3 h4 h5 h6 h7 h8 h9 h10 h11

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
,758		11	

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

### Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	18	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	18	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
,873		22	

#### RELIABILITY

```
/VARIABLES=s1 s2 s3 s4 s5 s6 s7 s8 s9 s10 s11 h1 h2 h3 h4 h5 h6 h7 h8 h9 h10 h11  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/SUMMARY=TOTAL.
```

# ملخص الدراسة

عنوان الدراسة : الندوات التربوية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية لطور المتوسط

الفرضية العامة:

توجد علاقة بين الرضا الوظيفي والندوات التربوية لدى أساتذة التعليم المتوسط

الفرضيات الجزئية :

- ❖ اساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن الندوات التربوية التي يقومون بها
- ❖ أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

أهداف الدراسة

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

دراسة قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي والندوات التربوية .

معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

المنهج المتبع في الدراسة: المنهج الوصفي

مجتمع البحث: أساتذة التربية البدنية والرياضية من متوسطات دائرة حمام الضلعة بالمسيلة

عينة الدراسة : شملت العينة 18 أستاذ من مجتمع البحث

أساليب جمع البيانات والمعلومات: اعتمد الباحث في دراسته الحالية على الاستبيان

الاستنتاجات

أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن وظيفتهم وعن ظروف العمل مع الزملاء والتلاميذ

اساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط راضون عن الندوات التربوية التي يقومون

بها

الاقتراحات :

توفير فرص المشاركة في الندوات والمؤتمرات العملية وتشجيعها لتحسين المستوى المعرفي .

توفير ظروف العمل من خلال توفير أماكن اللعب و الوسائل الخاصة بالتربية البدنية والرياضية .

ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية والإدارة

تحسين ظروف العمل من خلال تحسين أماكن ممارسة الحصة ،والوسائل البيداغوجية.

تحسين ظروف الأساتذة الاقتصادية من خلال الرفع من مستوى أجورهم بما يتناسب ومستوى

المعيشة الحالي ، ومنحهم مكافآت ومنح بناءا على الأداء المتميز

## Study summary

**Study title:** Educational seminars and their relationship to job satisfaction among teachers of physical education for the intermediate stage

**General premise:**

There is a relationship between job satisfaction and educational seminars among middle school teachers

**Partial Hypotheses:**

Physical education and sports teachers are satisfied with the educational seminars they are doing

Physical education and sports teachers are satisfied with their job and working conditions with colleagues and students

**Objectives of the study**

Identifying the level of job satisfaction for teachers of physical education and sports.

Studying the strength of the relationship between job satisfaction and educational seminars.

Knowing the degree of job satisfaction among teachers of physical education and sports

The method used in the study: the descriptive method

**Research community:** physical education and sports professors from the averages of the Dhala Hamam Circle in Msila

**Study sample:** The sample included 18 professors from the research community  
Methods of collecting data and information: In his current study, the researcher relied on a questionnaire

**Conclusions**

Physical education and sports teachers are satisfied with their job and working conditions with colleagues and students

Teachers of physical education and sports in middle education are satisfied with the educational seminars they are doing

**Suggestions:**

Providing opportunities to participate in seminars and practical conferences and encouraging them to improve the level of knowledge.

Providing working conditions by providing play areas and means for physical education and sports.

The need to encourage the strengthening of social relations between faculty members and administration

Improving working conditions through improving classroom practice and pedagogical methods.

Improving the economic conditions of teachers by raising the level of their wages in proportion to the current standard of living, and granting them rewards and grants based on outstanding performance

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

