

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات

البدنية والرياضية

تخصص تعلم حركي

مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية

البدنية والرياضية

دراسة ميدانية بمتوسطات شرق ولاية برج بوعريـريج

أمام اللجنة المناقشة المكونة من:

د. بكة فارس مشرفا

د. فايد عبد الرزاق رئيسا

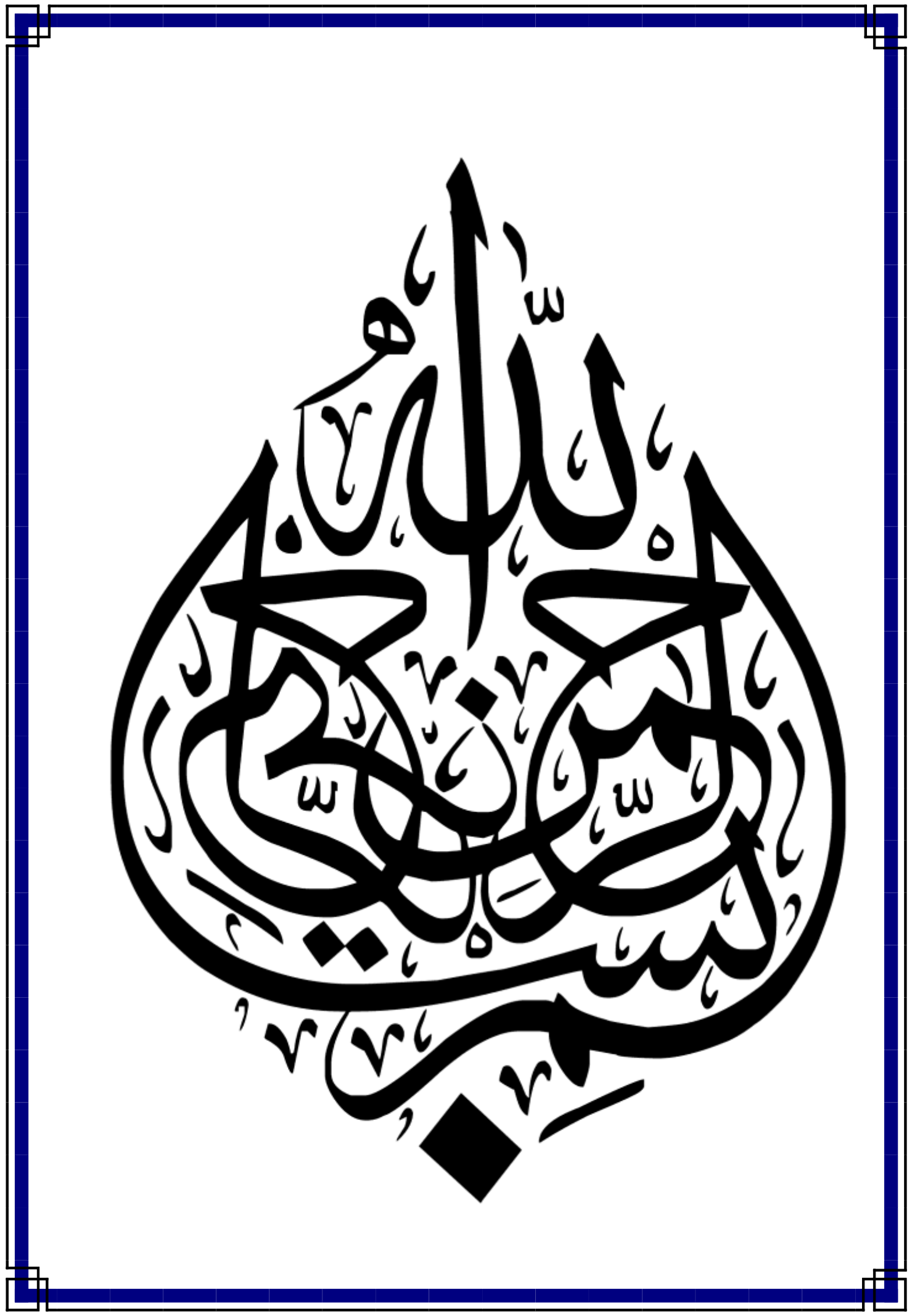
د. قريون خالد مناقشا

إعداد الطالب كـه:

دبوشة عيسى

السنة الجامعية: 2015 / 2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



شكرو عرفان

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا
محمد وعلى آله وصحبه ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين، وبعد..
فإني أشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي إنجاز هذا العمل بفضله،
فله الحمد أولاً وآخراً.

ثم أشكر أولئك الذين مدوا لي يد المساعدة، خلال هذه الفترة،
وفي مقدمتهم أستاذي المشرف على المذكرة الدكتور/ بكة فارس
الذي لم يدخر جهداً في مساعدتي ، كما هي عادته مع كل طلبة العلم،
كان يحثني على البحث، ويرغبني فيه، ويقوي عزمي عليه فله من الله
الأجر ومني كل تقدير حفظه الله وتمّعه بالصحة والعافية ونفع بعلمه.

كما أتقدم بالشكر إلى كل أساتذة المعهد وخاصة إلى أساتذة قسم التربية البدنية
جامعة المسيلة.

وأخيراً أتقدم بجزيل شكري إلى كل من مدوا لي العون والمساعدة في إخراج هذه
الدراسة على أكمل وجه.

إهداء

إلى من قال فيهما عز وجل (... وبالوالدين إحسانا) ﷺ
إلى التي غمرتني بنبع حنانها وأنا صغير ورافقتني وأنا شاب،
إلى التي قامت الليالي وسهرت في غفلاتي وسالت دموعها على
حزني ... أمي الحنونة الغالية
إلى الذي ضحى بالغالي والنفيس لأجل أن يراني أخطو على درب
العلم والمعرفة والذي علمني المثابرة والسعي إلى ما أريده
والكفاح كيفما كان أن يكون... أبي العزيز
إلى من عشت معهم أحلى أيام حياتي، إخوتي وأخواتي الأعزاء
إلى كل الأعمام والأخوال،
إلى أعز الأصدقاء والأحباب كل باسمه
إلى كل زملاء دراستي الجامعية
إلى أعضاء ولاعبي جمعية أمل عين تاغروت لكرة السلة
إلى الأستاذ المشرف " بكة فارس " الذي لم يبخل علي بأي صغيرة
أو كبيرة منذ توليه الإشراف على هذه المذكرة.
إلى كل من عرفته من قريب أو من بعيد وشاركني الحياة حلوها ومرها
إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي

رقم الصفحة	قائمة المحتويات
	شكر و عرفان
	الإهداء
	الفهرس
أ	مقدمة
	الفصل الأول : الخلفية النظرية والدراسات السابقة
	1- الخلفية النظرية للرضا الوظيفي
4	تمهيد.....
4	1-1- مفهوم الرضا الوظيفي.....
6	1-2- أهمية الرضا الوظيفي.....
6	1-3- أشكال الرضا الوظيفي.....
7	1-4- مؤشرات الرضا المهني:.....
7	1-4-1- مؤشرات الرضا المهني المرتفع.....
7	1-4-2- مؤشرات الرضا المهني المنخفض.....
9	1-5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين.....
9	1-5-1- العوامل البيئية وظروف العمل.....
9	1-5-2- الأجر.....
10	1-5-3- الترقية.....
10	1-5-4- الزملاء.....
11	1-5-5- الإشراف.....
11	1-6- قياس الرضا الوظيفي.....
13	1-7- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:.....
13	1-7-1- نظرية سلم الحاجات.....
14	1-7-2- نظرية مجموعة العوامل.....
15	1-7-3- نظرية إشباع القيمة.....
16	1-7-4- نظرية إشباع الحاجات.....
16	1-7-5- نظرية الإدراك.....
16	1-7-6- نظرية الانجاز.....

17	1-7-7- نظرية التوقع.....
17	1-7-8- نظرية عدالة العائد.....
2- الخلفية النظرية لأستاذ التربية البدنية والرياضية	
18	2-1- تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
18	2-2- صفات الأستاذ الناجح.....
19	2-3- متطلبات مهنة التدريس.....
20	2-4- الكفايات المهنية لمدرس التربية البدنية والرياضية.....
20	2-5- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية.....
21	2-6- تأثير الجانب النفسي على أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
22	2-7- العلاقات المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية.....
24	التعليق على الخلفية النظرية.....
25	الدراسات السابقة
الفصل الثاني:	
الإطار العام للدراسة	
36	1- الكلمات الدالة في الدراسة.....
38	2- إشكالية الدراسة.....
39	3- أهداف الدراسة.....
39	4- أهمية الدراسة.....
39	5- فرضيات الدراسة.....
الفصل الثالث:	
الإجراءات الميدانية للدراسة	
41	1- الدراسة الاستطلاعية.....
41	2- المنهج المتبع في الدراسة.....
41	3- مجتمع وعينة الدراسة.....
43	4- أدوات جمع البيانات.....
44	5- الخصائص السيكومترية للأداة.....
52	6- إجراءات التطبيق الميداني للدراسة.....
52	7- الأساليب الإحصائية.....

الفصل الرابع:

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها

54	1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
65	2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
69	3- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

الفصل الخامس:

استنتاجات واقتراحات

74	1- استنتاجات عامة
76	2- اقتراحات
76	3- الآفاق المستقبلية للدراسة

- المراجع المعتمدة في الدراسة.

- الملاحق.

- ملخص الدراسة

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
42	يوضح توزيع أفراد العينة.....	01
42	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
43	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة	03
45	يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات محور ظروف العمل باستخدام معامل الارتباط بيرسون.....	04
46	يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات محور الأجر باستخدام معامل الارتباط بيرسون.....	05
47	يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات محور العلاقة مع الزملاء باستخدام معامل الارتباط بيرسون.	06
48	يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات محور الترقية باستخدام معامل الارتباط بيرسون.....	07
49	يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات محور الإشراف التربوي باستخدام معامل الارتباط بيرسون...	08
50	يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات محور التلاميذ باستخدام معامل الارتباط بيرسون.....	09
51	يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة.....	10
51	يبين قيمة معامل Alpha Cronbach's لمحاو أداة الدراسة.....	11
54	يوضح مجالات المتوسطات الحسابية (سلم التقدير).....	12
54	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور ظروف العمل.....	13
56	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور الأجر.....	14
57	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور العلاقة مع الزملاء.....	15
59	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور الترقية.....	16
60	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور الإشراف التربوي.....	17
61	يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور التلاميذ.....	18
63	يبن مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة.....	19
65	يبن تحليل التباين الأحادي لقياس فروق مستوى الرضا يعزى إلى متغير السن.....	20
67	يبن اختبار شففيه.....	21
69	يوضح الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين فئتي الخبرة.....	22

فهرس الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
14 يمثل المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو.....	01
15 يمثل نظرية مجموعة العوامل.....	02
42 يمثل عرض بياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن.....	03
43 يمثل عرض بياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة.....	04
63 يمثل مستويات محاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.....	05
70 يمثل الفروق بين فئتي سنوات الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي.....	06

خلق الله تعالى الإنسان وكرمه بتوفير سبل الحياة الكريمة واستخلفه في الأرض لعمارتها ومنحه الطاقات العقلية والجسمية التي تعينه على التفكير المبدع والعمل المثمر الذي يعود عليه وعلى مجتمعه بالمنفعة والفائدة باعتباره قيمة أخلاقية للإنسان لأنه مجال لكسب الرزق الحلال وإشباع حاجاته الأساسية، ومجالاً لنمو الفرد من خلال تحقيقه لطموحاته وأهدافه واكتساب الخبرات والمهارات وتنميتها وأيضاً يعد العمل مجالاً يستطيع من خلاله الفرد إشباع حاجاته و الحصول على التقدير والانتماء إلى جماعة العمل بالإضافة إلى ذلك إن العمل يمثل قيمة الإنتاجية للمجتمع ويحقق للأمة التطور والتقدم، ومن غير ممكن تحقيق تلك الأمور إذ لم يحظى العامل بالاهتمام وتحقيق رضاه الوظيفي.

فالرضا الوظيفي يعد من العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي لدى العامل، إذ يعتبر الرضا الوظيفي حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، العلاقة مع الزملاء وهذا حسب ما يراه العديد من المختصين فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرؤوسيه، ينتج بينه وبين من معه في العمل توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد، وقد يمتد هذا الرضا إلى خارج إطار العمل، فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضاً عن العمل، يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

ويعتبر التعليم من العناصر الأساسية لنهضة الأمة، وبقدر ما يكون هذا التعليم مزدهراً ومتقدماً، بقدر ما يسهم بفعالية في حركة الاستقلال والتحرر، وذلك من خلال ما يؤهله من مفكرين وأدباء وعلماء ومخططين في شتى مجالات المعرفة . وفي السنوات القليلة الماضية 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.

والواقع أن المجتمعات التي أدركت حقيقة دور المدرس ومنحته المكانة الاجتماعية اللائقة به وهيات له الظروف ووسائل العمل الملائمة والمريحة، قد أسهم في زيادة فاعليته وإنتاجه وضمان تحقيق الأهداف التربوية، ورغم إدراك المسؤولين لأهمية المدرس 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 المدرسون يواجهون مشاكل وعراقيل في مهنة التعليم تؤثر في مستوى رضاهم عن وظيفة التدريس وهي (ظروف العمل، الأجر، الترقية، الزملاء، الإشراف التربوي و التلاميذ).

وبما أن أساتذة التربية البدنية والرياضية جزء من هذه المنظومة التربوية كغيرهم من الأساتذة فهم أيضاً يعانون أيضاً من جل الظروف السابقة الذكر، لذلك فقد توقفنا عند هذا الموضوع من أجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والفروق الموجودة فيه تبعاً لمتغير السن والخبرة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في شرق ولاية برج بوعرييج وبالتحديد في مرحلة

من أهم المراحل التعليمية وهي المرحلة المتوسطة أملين أن نخرج بنتائج للقائمين على شؤون التربية والتعليم ببلادنا وهذا من خلال تقسيم بحثنا إلى عدة فصول:

الفصل الأول وقد تطرقنا فيه إلى الرضا الوظيفي وتم ذكر فيه بعض المفاهيم وكذا أهمية الرضا الوظيفي وأشكاله ومؤثراته وأهم العوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه، وكما تطرقنا إلى النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، كما تطرقنا أيضا إلى أستاذ التربية البدنية من تعريفه و صفاته ومتطلبات مهنته و الكفايات المهنية لديه وحقوقه ومختلف علاقاته المهنية و تطرقنا أيضا إلى أهم الدراسات السابقة والمشاهدة لموضوع الدراسة التي سنستفيد منها في تفسير و مناقشة نتائج دراستنا.

أما الفصل الثاني وتطرقنا فيه إلى الكلمات الدالة في الدراسة وكذا إشكالية وأهداف وأهمية وفرضيات الدراسة.

وفي الفصل الثالث وكان للإجراءات الميدانية للدراسة تطرقنا فيه للدراسة الاستطلاعية والمنهج المستخدم وعينة وأداة الدراسة، والأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة مختلف المعطيات الإحصائية.

أما الفصل الرابع الذي خصص لمناقشة وتفسير نتائج كل فرضية وفق ما جاء في الخلفية النظرية والدراسات السابقة مع إبداء رأينا فيما خلصت إليه الدراسة.

وأخيرا الفصل الخامس قدمنا فيه بعض الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة والاقتراحات التي يمكن أن يأخذ بها أصحاب القرار.

الفصل الأول

الخلفية النظرية والدراسات السابقة



الخلفية النظرية:

1- الخلفية النظرية للرضا الوظيفي

2- الخلفية النظرية لأستاذ التربية البدنية والرياضية

الدراسات السابقة والمشاهدة

1- الخلفية النظرية للرضا الوظيفي :

تمهيد:

كثيرا ما نتساءل عن بعض الظواهر في أوساط الموظفين بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة كالإهمال والتغيب والتأخر وكثرة الانتقال من مؤسسة إلى أخرى أو تكرار الإضراب عن العمل ، وكلها مؤشرات عن عدم رضا الموظفين عن عملهم حيث أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل، ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه لوظيفته فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس، فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل، ويقل إقباله عليه، وتقل أيضًا مشاعر الامتثال والولاء للوظيفة ، فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه، فتحقيق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وعلى استقرار موظفيها وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

1-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا ، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية ، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع. (مصطفى عشوي:1992، 133)

تعريفات بعض الباحثين العرب:

فما جاء به عبد الحفيظ مقدم (1996) من خلال الملخص لمختلف الدراسات التي تناولت موضوع الرضا، " هو أن هذا الأخير عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجة من حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أداء ما يحقق شيئا مرغوبا فيه، ويضيف بأن الرضا ينجم عن تقسيم الفرد لما يحققه من مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل أو ما يبذله من مجهود بالإضافة إلى الشخص الذي يحصل على مكافأة مادية تعادل أو تفوق توقعاته فانه سيشعر بالتذمر أو عدم الرضا " .

ويرى يوسف محمد القبلان (1416) إن الرضا عن العمل يعني التفاعل بين الفرد وبيئة عمله، وطبيعة الحال فان كلمة بيئة ذات مدلول واسع يشمل عوامل كثيرة ومهمة تؤثر وتتأثر بالرضا عن العمل كالسن، النظام الإداري، الأمن، العلاقات الاجتماعية، المشاركة، الاتصالات، المستوى التعليمي، الإنتاج والأداء، الظروف المادية، التدريب والتغيير الاجتماعي، زملاء العمل، عدد السنوات في العمل. (زهيرة شوقي:2008، 67)

تعريف أحمد صقر عاشور:

يعتبر الرضا الوظيفي هو مدى تقبل الفرد لعمله وتمسكه به، وعن مدى حماسه للعمل، كما يعبر أيضا عن مستوى الإشباع التي تتيحها له الجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله، أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب محدودة لعمله. (أحمد صقر عاشور: 1979، 161)

تعريف ناصر محمد العديلي:

الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة، لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه، وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء. (ناصر محمد العديلي: 1993، 189)

تعريفات بعض المفكرين والباحثين الأجانب:

فقد أشار " لوك " 1976 إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط ، ولعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحيانا كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال ، كالأداء والتغيب، والاتصال الرسمي والغير رسمي ، وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والراتب ، ونظام المنح والمكافآت ، وهيكل السلطة ، ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع والمتغيرات النفسية و الاجتماعية والمادية (المحيط الطبيعي) ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضا ، عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية. (مصطفى عشوي:1992،133)

وفيما يلي نعطي بعض التعاريف للباحثين الأجانب حول مصطلح الرضا عن العمل:

- الرضا عن العمل يعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى.

- " يرى سترونج " : هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة"

- عرفه "هوبوك" عام 1935 بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد "

- " يعرفه كل من " سارتن " و"كان" بأنه شعور جارف بالانتماء إلى الجماعة، وهو محصلة المشاعر التي يكتسبها العامل نتيجة اشتراكه في الجماعة " (أحمد زرقة وإسماعيل علجي:2003، 43).

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها إلى هذا المصطلح، فهناك من ينظر له من جهة إشباع الحاجات الفردية، وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد لوظيفته، ومن يرى بأنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها، وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:

- 1- حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل، وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات.
- 2- ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.
- 3- الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة ، وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما.
- 4- الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

1-2- أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا عن العمل من المسائل الهامة التي تستوجب من المؤسسات الاهتمام بها في جميع النواحي في العمل، لكون الرضا عن العمل مرتبط بباقي الاتجاهات والنواحي في العمل ونظرا لما يسببه من آثار سلبية أو ايجابية على سلوك الفرد، وحتى على الظواهر الأخرى الموجودة في مجال العمل. (عبد النور ارزقي: 1997، 83)

إن الرضا عن العمل هو العمل الأساسي الذي يضمن بقاء العامل جادا ومثابرا في عمله، ومن هنا فان أهميته وتأثير الرضا المهني يظهر جوانب عديدة لدى الأفراد العاملين، ومنها الصحة العضوية والنفسية للفرد، التي تتأثر بدورها بدرجة رضا الفرد أو عدم رضاه عن العمل.

هناك كذلك علاقة قوية بين عدم الرضا عن العمل والصحة العقلية، وتعد وضعية العمل أحد مسببات عدم الرضا عن العمل ومشاكل الصحة العقلية، فوجود العامل في محيط ووضعية عمل جيدة ومناسبة، يكون على درجة من الارتياح والرضا وتكون بذلك حالته العقلية أبعد من المشاكل والاضطرابات. (عبد النور ارزقي: 1997، 83)

وتظهر أهمية الرضا عن العمل في درجة تأثيره على مختلف الاتجاهات والالتزامات الأخرى للعامل سواء اتجاه العائلة أو الحياة الشخصية عموما والعملية خصوصا، نظرا لارتباط وتواصل جميع جوانب الحياة ببعضها ويؤثر كذلك على نظرة الفرد العامل لنفسه وقدراته، وهذا ما أكده هيزبرج بقوله " الرضا المهني يعزز ويرفع من الثقة بالنفس " .

إن الرضا المهني يعد عاملا مسببا في تحديد السلوك المهني ومستوى الأداء فهناك من الباحثين ما يرى بأن الرضا والأداء يسببان بعضهما البعض، وهناك من يرى أن الأداء يسبب الرضا.

كما أن الرضا المهني يؤثر على معدل دوران العمل، فهناك علاقة سببية بينهما، بمعنى كلما ارتفع الرضا عن العمل يميل دوران العمل إلى الانخفاض، كما يؤثر كذلك على معدل الغياب والإصابة في العمل، فكل منهما يعبر جزئيا على عدم الرضا في العمل. (عبد النور ارزقي: 1997، 84)

1-3- أشكال الرضا الوظيفي:

يأخذ الرضا الوظيفي أحد الشكلين التاليين:

الرضا العام: ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فإما هو راض أو غير راض هكذا بصفة مطلقة، ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك، فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلا بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة مع موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

الرضا النوعي (الجزئي): ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدة وتشمل تلك الجوانب، سياسة المنظمة، الأجور، الإشراف، فرص الترقية، الرعاية الصحية والاجتماعية، ظروف العمل، أساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء، وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي. (فرج طريف شوقي: 2000، 211)

1-4-1 مؤشرات الرضا المهني :

1-4-1-1 مؤشرات الرضا المهني المرتفع:

1-4-1-1-1 الاستقرار في العمل :

يأمل معظم الأفراد للشعور بالأمان و الاستقرار في العمل ، إذ أنهم في حاجة إلى الشعور بأنهم مؤمنون و محميون من مخاطر فقدان العمل ، الحوادث و الإصابات التي تقع بسبب ممارسة العمل، فعندما يشعر الفرد بنوع من الأمان فإنه يشعر بالمتعة و الحرية و الاستقلالية ، فبقاء الفرد و استقراره في وظيفته وولائه لها دليل على رضا الفرد عن عمله (عبد الغفار حنفي:1997، 464).

1-4-1-2 العلاقات الحسنة:

إن وجود علاقات حسنة بين العمال من جهة و بين العمال من جهة أخرى تميزها علاقات التقدير و الاحترام المتبادل و الإتحاد و التعاون بينهم ، و يعتبر هذا كمؤشر لرضا العمال عن عملهم (كامل محمد محمد عويضة:1996، 156).

1-4-1-3 انخفاض معدل نزاعات العمل و الصراعات :

يؤدي تفاعل أفراد الجماعة فيما بينهم إلى انخفاض معدل الصراع بينهم ، فكلما كانت جماعة العمل متماسكة تسعى جاهدة لتحقيق الأهداف المشتركة و العمل لمصلحة الفرد و مصلحة المنظمة و يقل معدل النزاع فيما بينهم ، و هذا أيضا مؤشر لرضا الأفراد عن عملهم (كامل محمد محمد عويضة:1996، 159) .

1-4-1-4 نقص الشكاوي و التظلمات:

تعتبر الشكاوي و التظلمات إحدى الوسائل التي يستعملها العمال للتعبير عن عدم إشباع حاجاتهم ، و يعتبر نقصها دليلا على رضا العمال عن عملهم (أحمد صقر عاشور:1984، 151).

1-4-1-5 ارتفاع نسبة المواليد والزواج :

لقد توصلت الدراسات و التجارب إلى ارتفاع نسبة الزواج و عدد المواليد هما دليل على رضا العاملين و شعورهم بالاطمئنان على مستقبلهم ، مما جعلهم يفكرون في الزواج و الإنجاب . (أحمد ماهر:2000، 273).

1-4-1-2 مؤشرات الرضا المهني المنخفض:

1-4-1-1 الأخطار المهنية:

تعتبر الحوادث و الإصابات تعبيرا جزئيا عن عدم رضا الفرد عن عمله و انخفاض الدافعية على أداء العمل بكفاءة و عدم الرغبة في العمل ذاته و هكذا فإن الفرد الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله ، نجده أقرب على

الإصابات إذ أنه يعتبر ذلك السبيل الوحيد إلى الابتعاد عن عمله الذي لا يرغب فيه . وقد دلت البحوث على وجود علاقة سلبية بين نسبة الحوادث و الإصابات و بين درجة الشعور بالرضا المهني.(محمد سعيد سلطان:2003،205)

1-4-2-2- الإضراب :

إن الإضراب هو توقف الموظفين عن عملهم بغية تحقيق مطلبهم و إشباع حاجاتهم ، فكثرة الإضرابات تعتبر كمؤشر على عدم إشباع العمال لحاجاتهم و عدم رضاهم عن العمل و العكس صحيح ، فكلما قلت الإضرابات دل ذلك على رضا الموظفين عن عملهم (شفيق رضوان:1994،157).

1-4-2-3- التغيب:

يعتبر معدل غياب الفرد عن عمله مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العامة للفرد عن عمله ، ومما لاشك فيه أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بعمله و أكثر حرصا على الحضور إلى العمل عن فرد آخر يشعر بالاستياء و عدم الرضا تجاه العمل ، حيث أن هناك حالات غياب لا يمكن تجنبها و لا للفرد التحكم فيها لظروف طارئة مثل : المرض ، الحوادث ، و الظروف العائلية القاهرة ، في حين أن هناك حالات من الغياب لا ترجع إلى ظروف طارئة بقدر ما تعكس مشاعر الفرد تجاه عمله و درجة حرصه على التواجد بمكان العمل.(أحمد صقر عاشور:1984،405)

و فيما يلي هذه طريقة لقياس معدل الغياب خلال فترة معينة :

$$\text{معدل الغياب خلال فترة زمنية} = \frac{\text{مجموع أيام غيابات الأفراد خلال الفترة}}{\text{متوسط عدد الأفراد العاملين} \times \text{عدد أيام العمل الفعلية}} \times 100$$

1-4-2-4- ترك الخدمة (الاستقالة):

تعتبر حالات ترك الخدمة (الاستقالة) التي يقوم بها الفرد بإرادته مؤشرا لدرجة عدم الرضا عن ظروف العمل التي تسود بين أفراد القوى العاملة ، فبقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها ، وعليه فإن البيانات الخاصة بترك الخدمة الاختياري يمكن استخدامها لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثير هذه البرامج على الرضا .

(أحمد صقر عاشور:1984،406)

1-5- العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين:

1-5-1- العوامل البيئية وظروف العمل:

يعتبر هيرزبرغ Herzberg 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، وكلما تنوعت المهام ارتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال 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 عاشور: 1979، 143)

1-5-2 الأجر:

يأتي الأجر في طليعة الاعتبارات التي توجه الفرد لاختيار الوظيفة، والاستقرار فيها ورضاه عنها، ذلك أن الأجر يعتبر المورد الرئيسي في تلبية حاجياتهم المعيشية، ومتطلباتهم الاجتماعية.

فحسب Theriault و Dyer 1976 في دراستهما حول الرضا عن الأجر من خلال عينات متكونة من مديريين أمريكيين وكنديين، وذلك باستعمال الراتب لمقياس jdi وقد أعطى أيضا للمديرين معلومات بشأن رواتبهم ومدخلاتهم الشخصية التي أتو بها للشركة مثل التدريب، الخبرة، الأداء، الخ والأسبقية التي يشعرون بها فيما يتعلق بعدد من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب، ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ كان مستوى الأجر، فكلما زاد الأفراد الذين يتقاضون رواتب أكثر، كانوا راضين عن أجورهم على عكس المديرين الذين لا يعيرون اهتماما للحياة المعيشية عند وضع القرارات المتعلقة بالأجر، كانوا أقل رضا عن رواتبهم، وهنا توجد علاقة إيجابية بين الأجر ومستوى المعيشة. (شفيق رضوان: 1994، 35)

أما الدراسة الأخرى التي تخص هذا الجانب فهي دراسة Weiner 1980 حول الرضا عن الأجر المأخوذ من مقاييس MSQ ولقد جمع الباحث معلومات كمتغيرات مستقلة فيما يخص اتجاهات العمال حول تكوين النقابات، الغياب، دوران العمل، وحساب معامل الارتباط الشنائي لكل المتغيرات تبين أن:

العمال الأكثر رضا عن رواتبهم هم الأقل تفصيلا في اتجاهاتهم نحو تكوين النقابات، كما وجد أن العلاقة بين عدم الرضا والغياب علاقة إيجابية. (عمار الطيب كشود: 1995، 485)

إلا أن (هيرزبرغ 1959) يرى بأن الأجر لا يؤدي إلى الرضا، وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء من الاستياء على الفرد، بمعنى الأجر غير هام أهمية العناصر الأخرى، لكن يؤكدون أيضا على ضرورته لصمد مشاعر الاستياء.

فالأجر إذن له اشباعات كثيرة، فهو يعطي الشعور بالأمن والارتياح، كما يرمز للمكانة الاجتماعية، كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته، بل انه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيح للفرد من تبادل المحاملات الاجتماعية مع الآخرين، وفضلا عن ذلك فان بعض الأفراد وخاصة ممن يشغلون الوظائف العليا قد يعتبر الأجر كرمز للنجاح والتفوق وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة فقد تعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر من كونها اقتصادية، مما يؤدي في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا.

1-5-3- 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، بمعنى 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، 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. (أحمد صقر عاشور: 1979، 147)

1-5-4- العلاقة مع الزملاء :

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل و قد بحث سلوك هوت ويت Sloc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللائي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46% ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30% عندما زادت حدة التنافس، إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا و تبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة. (مسعود بورغدة محمد: 2008، 48)

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 أدائه.

لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان و الاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

1-5-5- نمط الإشراف:

إن أسلوب الإشراف والعلاقة القائمة بين المشرف والموظفين تلعب الدور الكبير في خلق الرضا عن العمل أو الاستياء. بحيث تشير الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين الإشراف والرضا الوظيفي.

فالدراسة التي قامت بها جامعة "متشجان" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي أجريت بجامعة أوهايو على نمط الإشراف السائد بين الرئيس لولاء مرؤوسيه يتم عن طريق الاهتمامات التي يوليها المشرف لمرؤوسيه مثل:

- الاهتمام الشخصي بهم وذلك بتحسين العلاقة بينه وبين الموظفين.
- اهتمام وتفهم المشرف بكل القضايا ومشاكل الموظفين، وخاصة عند صدور الأخطاء في الأداء.
- أما إذا كان المشرف يقصر اهتمامه على العمل وأهدافه، إذ يعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات إنتاج لا غير، فإن هذا ينقص رضاهم، أي أنه يولد الاستياء نحو العمل، لذلك فإن المشرف لا يستطيع أن يكسب ولاء ورضا مرؤوسيه، إلا عندما يقف عند معرفة حاجتهم ومشاعرهم في العمل. (أحمد صقر عاشور: 1979، 156-157)
- ويتوقف تأثير المشرف على المرؤوسين على العوامل التالية:

- كسب ولاء المرؤوسين
- التقييم الموضوعي لأداء المرؤوسين
- الأمانة المتعلقة بإعطاء المعلومات في العمل.
- المقدرة على فهم الآخرين ومعالجة سلبياتهم.
- إعطاء فرصة للمرؤوسين للمشاركة في اتخاذ القرار.
- التنسيق في إصدار الأوامر.
- الإلمام بالعهود التي يقطعها الرئيس على نفسه. (أحمد صقر عاشور: 1979، 156-157)

1-6- قياس الرضا الوظيفي:

يعد الرضا عن العمل من أكثر المواضيع تعقيدا لكونه حالة سيكولوجية باطنية تتحكم فيها عدة متغيرات بسبب تداخل وتشعب العوامل المسببة لهذه المشاعر من عوامل نفسية واجتماعية و اقتصادية و لقياس الرضا الوظيفي يستخدم الباحثون إحدى الطريقتين:

- أ- الطريقة الغير مباشرة: تعتمد هذه الطريقة على قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن الفرد .
- ب- الطريقة المباشرة: تعتمد على أسلوب التقرير الذاتي من خلال إجابة الفرد على بعض الأسئلة يقرر فيها إذا كان راضيا عن عمله أو غير راض ويحدد مشاعره تجاه جوانب مختلفة.
- بالرغم من أهمية الرضا الوظيفي إلا أن كثيرا من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين ورضاهم عن العمل ويمكن حصر الأساليب المستخدمة في قياس الرضا في نوعين من المقاييس:

1- المقاييس الموضوعية: يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم بواسطة استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل الغياب ومعدل ترك الخدمة ومعدل الحوادث في العمل .

2- المقاييس الذاتية: تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي تتضمن قائمة من الأسئلة الموجهة للعمال أو مجموعة عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل لمعرفة مدى رضاهم عن هذه الجوانب أطلق عليها مصطلح المقاييس الذاتية لأنها تعتمد على ذاتية الباحث في بناء المفردات وتركيبها ويعتمد في بناء هذه المقاييس على طريقتين هما:

- الطريقة الأولى: وهي طريقة تقسيم الحاجات حيث يتم إعداد الأسئلة التي تتضمنها قائمة الاستقصاء من خلال تقسيم الحاجات الإنسانية كالتقسيم الذي وضعه ماسلو الذي يتضمن الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن، الحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات حيث يقوم الأفراد بالإجابة عن الأسئلة فيتم الحصول على معلومات من الفرد حول مستوى الإشباع الذي تنتجه الوظيفة لمختلف أنواع الحاجات لديه، وعليه يجب أن تغطي الأسئلة جميع أنواع الحاجات السالفة الذكر .

- الطريقة الثانية: وهي طريقة تقسيم الحوافز حيث يتم إعداد قائمة استقصاء لمعرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا بجعل الأسئلة التي تحتويها الاستمارة تراعي تقسيما للحوافز التي يتيحها العمل كالأجر والمنح، فرص الترقية وساعات العمل ويجب أن تغطي الأسئلة جميع هذه المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الرضا. (صلاح الدين محمد عبد الباقي: 2004، 177) طرق قياس الرضا عن الوظيفة حسب المقاييس الذاتية:

أ- الأجندة الوصفية للعمل Job Descriptive index J.D.I: قام بصياغتها في الستينات من القرن العشرين سميث Smith وكاندل kendall وقام بمراجعتها في 1990 بالزر Blazer وتعد هذه الأجندة أكثر المقاييس استعمالا حيث تتناول خمسة جوانب متعددة هي:

- 1- العمل نفسه .
- 2- الأجر .
- 3- فرص الترقية .
- 4- الإشراف .
- 5- الزملاء .

ب- طريقة Minnesota Satisfaction Questionnaire M.S.Q: هي عبارة عن قائمة استقصاء جامعة منسوتا لقياس الرضا وهي أكثر الطرق استعمالا وتقيس الرضا عن مظاهر الوظيفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونوا إما راضيين أو غير راضيين عن جوانب مختلفة كالأجر وفرص التقدم، العلاقات الإنسانية والإشراف وظروف العمل، وتشمل هذه القائمة عشرون بنداً كل يتعلق بجانب معين من العمل ويعلق المبحوث على كل بند من خلال خمسة بدائل للإجابة هي: غير راض تماماً، غير راض، محايد، راض، راض تماماً. (محمد سعيد سلطان: 2003، 198)

ج- طريقة الفواصل المتساوية ظاهرياً لثيرستون Echelle de Thurstone: قدمت هذه الطريقة عام 1928 من ثيرستون و تبدأ بتجميع مفردات تصف الخصائص المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله وتقوم على المسافات المتساوية البعد قصد الوصول إلى متصل ذي وحدات منتظمة بناء على أحكام

محكمين خارجين يقومون بترتيب الجمل الدالة على متغيرات الرضا عن الموضوع المراد دراسته في وحدات متتالية من حيث مدى تعبيرها عن شدة هذا الاتجاه إيجابيا أو سلبيا وتعتمد هذه الطريقة على مجموعة من الخطوات هي:

أ- تجميع عبارات تصف مختلف العناصر المتعلقة بالعمل أو تصف الإشباع التي يحصل عليها الفرد من عمله .

ب- استبعاد العبارات ذات التباين العالي .

إن متوسط التقييم لهذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة للرضا الذي يشير إليه العبارة وفق تقييم الحكام ويطلب في هذا المقياس من كل فرد أن يقرر ما إذا كان يوافق على كل عبارة من العبارات التي تتضمنها القائمة ويكون مجموع القيم المقابلة للعبارات التي وافق عليها هي الدرجة الممثلة للمشاعر أو الرضا العام حيث يمكن تجميع العبارات التي تتعلق بمجال معين كالأجر ومحتوى العمل والإشراف و الترقية الخ وحساب درجة الرضا عن هذا المجال وهذه الدرجة يمكن اعتبارها درجة الرضا الجزئية عن المجال المتعلق به. (أحمد صقر عاشور: 1979، 408)

د- طريقة التدرج التجميعي للكارت: قام بوضعها Lickert عام 1932 حيث يقوم الباحث بإعداد مجموعة من العبارات التي تتعلق بمحتوى الاتجاه المطلوب قياسه ويتم تدرج استجابة كل عبارة من هذه العبارات من ثلاث إلى سبع وحدات تعرض على عينة من الأفراد ممثلة للمجتمع موضحا أمام كل منها بدائل الإجابة: موافق بشدة، موافق، لا أدري، معارض، معارض بشدة، بعد ذلك تحدد أوزان الفقرات وذلك بإعطاء الدرجة (5) للقيمة العظمى للموافقة الشديدة والدرجة (1) للقيمة الصغرى للمعارض الشديدة وتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في العبارات المختلفة يتعين صدق العبارة وفق قوة الارتباط بين الدرجة التي يحصل عليها والدرجة الكلية لمجموع العبارات. (أحمد صقر عاشور: 1979، 409)

1-7-1- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظرا للاهتمام الكبير بموضوع الرضا الوظيفي من قبل المختصين والدارسين فقد ظهرت نظريات عديدة حاولت تقديم تفسير لمسببات الرضا والتنبيؤ به ومحاولة التحكم والسيطرة عليه وسوف يتم التطرق في إلى مجموعة من النظريات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي وهي على التوالي:

1-7-1-1- نظرية سلم الحاجات لـ :أبراهام ماسلو 1943:

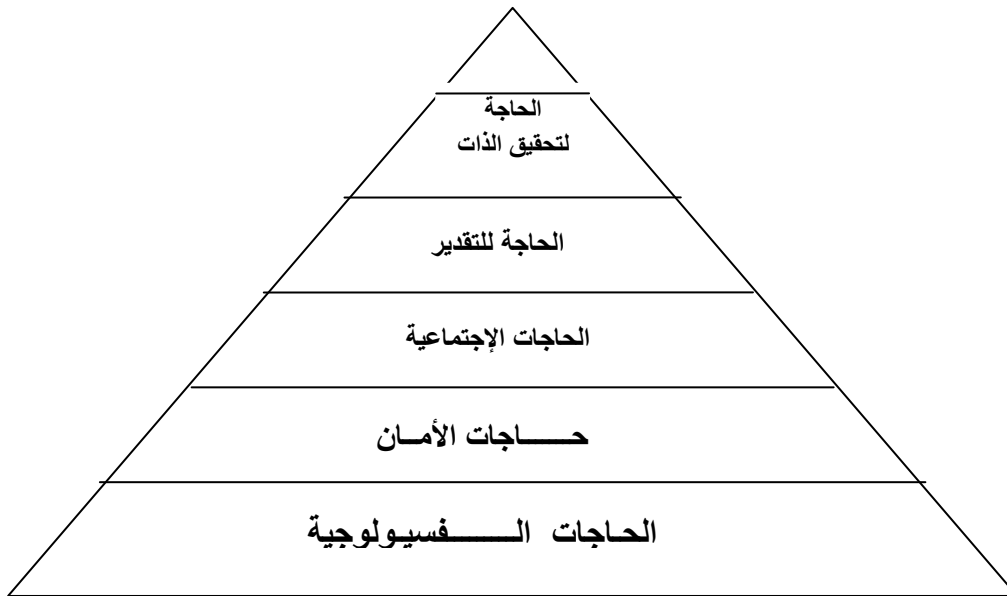
قام (ماسلو) بترتيب الحاجات الأساسية للأفراد في شكل هرمي، وهو يرى أن الرضا يتحقق إذا أشبعت هذه الحاجات، كما أن إشباع حاجة يؤدي إلى تحقيق رضا جزئي (نوعي) سرعان ما تتولد حاجة أخرى يعمل الفرد على إشباعها إذا أشبعت الأولى حسب الترتيب (الحاجة الفيزيولوجية.... تحقيق الذات) وفي الأخير يتولد الرضا العام للفرد فالرضا لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بحاجات الفرد.

وتعتمد هذه النظرية على الافتراضات الآتية:

- أن الإنسان يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة، و أن الحاجة غير المشبعة تؤثر في سلوكه وهي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن العمل، لأن الفرد يندفع لإشباع حاجته عن طريق عمله، الذي إذا لم يحقق له الإشباع فلن يكون راضيا عن عمله.

- ترتيب حاجات الإنسان في شكل هرمي حسب أهمية الحاجة وضرورتها فتبدأ الحاجات الأساسية (الأولية) ثم تدرج إلى الأعلى نحو الحاجات المركبة ، ويتدرج رضا الأفراد بتدرج إشباع هذه الحاجات كما ذكرنا في العنصر السابق في عملية دينامية الرضا.

- ينتقل الفرد في إشباع حاجاته من الأولية إلى أعلى الهرم - عند ماسلو- ولا يتم هذا الانتقال من حاجة إلى أخرى إلا إذا تحقق إشباع الحاجة الأولى. (صلاح الدين محمود عبد الباقي: 2000، 122-123)



شكل رقم 01: يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو

1-7-2- نظرية مجموعة العوامل فريدريك هيرزبرغ 1959 :

في الدراسة التي أجراها أحد علماء السلوك التنظيمي على 200 محاسب ومهندس منذ حوالي 30 سنة لدراسة الرضا عن العمل كان يطلب منهم أن يتذكر الأوقات التي كان يسيطر عليه فيها إحساس بالرضا أو عدم الرضا عن العمل وما الأسباب وراء ذلك ؟. (جيرالد بينيرج ، روبرت بارن : 2006، 208).

وقد خرج "هرزبرج" من نتائج الدراسة بنظريته المسماة: - two factor theory - ومضمون النظرية: هو أن مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل مستقلة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا على لا الظروف المحيطة بالعمل (ظروف العمل ، الأجر ، الأمن ، نوع الإشراف والعلاقة بالآخرين) وترجع المجموعة الثانية (مجموعة عدم الرضا) وقد أطلق على هذه العوامل اسم "العوامل الوقائية"، أما المجموعة الأولى من العوامل (عوامل الرضا) فترجع إلى مضمون العمل ذاته (طبيعة العمل، الإنجاز في العمل، فرص الترقية، فرصة النمو والشهرة)، وقد أطلق على هذه العوامل اسم: مجموعة العوامل الدافعة، ويبين الشكل التالي مكونات النظرية: (جيرالد بينيرج ، روبرت بارن: 2006، 208).



شكل رقم 02: يوضح نظرية مجموعة العوامل.

1-7-3- نظرية إشباع القيمة:

تعتبر من النظريات الهامة في الرضا الوظيفي " نظرية القيمة " ووفقا لها فإن درجة رضا الفرد عن عمله أو عنصر من عناصره (الأجر أو الترقية...) تحكّمها ثلاث نواحي:

- 1- مقدار ما يأمل الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر.
- 2- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.
- 3- أهمية هذا العنصر بالنسبة له.

(جيرالد بينيرج، روبرت بارن: 2006، 210).

يرى " دوك أدوين " أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة والمنفعة العالية لكل فرد على حده، وأنه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن العمل، وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماما هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات "لماسلو"، وإنما تعتمد بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يؤده من عوائد يرى أنها تتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة، فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو يجب أن يسعى إلى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير العوائد المادية والأمان أي عوائد أخرى يراها مناسبة له.(أحمد ماهر: 2000،

(299)

1-7-4- نظرية إشباع الحاجات:

طبقا لهذه النظرية التي تمثلها أعمال، (vroom 1964) ، (locke 1967 – kuhlon 1963) فإن الرضا الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق تشبع به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه، ويوجد نموذجان لهذه النظرية :

- النموذج الأول:

ومرجعه الأساسي "فروم"، ويركز على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من عمله، وأن الرضا يتحقق نتيجة لذلك، غير أن الانتقاد الأساسي لهذا النموذج هو أنه يتجاهل الأهمية النسبية للحاجات الفردية.

- النموذج الثاني: ويمثله "كاهلن".: يحدد مستويات الرضا الوظيفي بناءً على الأهمية النسبية للحاجات الفردية والدرجة أو المدى التي تشبع بها. (محمد سعيد سلطان: 2003، 200)

1-7-5- نظرية الإدراك:

كثيراً من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي لم يتعرفوا بعد على حجم الدور الذي يلعبه الإدراك الفردي في عملية تكوين اتجاهات الرضا الوظيفي، لأن هذه النظرية تشير إلى أن الرضا عن العمل يحدث نتيجة للإدراك الفردي للعمل وليس على أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة بهذا العمل.

إن الإدراك ما هو إلا عاملاً (متغيراً) وسيط بين العوامل الموقفية من ناحية واتجاهات الفرد من ناحية أخرى.

1-7-6- نظرية الانجاز لدافيد ماكلياند 1961:

اقترح ماكلياند (David Mac cleland) هناك ثلاث حاجات يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي:

1- الحاجة إلى الانجاز : وهي الرغبة في التفوق و النجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب و وظائف فيها تحدي لقدراتهم و إمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم و محاولة إثبات جدارتهم و رغبتهم في تحمل المسؤولية.

2- الحاجة إلى الانتماء : وهي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين و أن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين، و يمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل.

3- الحاجة إلى السلطة أو النفوذ : وهي الرغبة في التحكم و السيطرة و التأثير في الآخرين، بمعنى رغبة الفرد في أن يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به أحداث و أشياء و أشخاص وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة. (سهيلة محمد عباس وعلي حسن علي: 2000، 216)

1-7-7- نظرية التوقع 1964:

يرى (فيكتور فروم) أن السلوك الإنساني سلوك تعقلي، حيث يتوقع أحداثاً ممكنة الوقوع ويدرك ما تحتمله من نتائج، ففي هذه النظرية تفسر قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره حسب توقع النتائج، وعليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد و الأداء والعائد المستلم مقابل الأداء .

حيث ترى هذه النظرية أن للفرد توقعين هما :

- التوقع الأول: الجهد المبذول يؤدي إلى الإنجاز المطلوب (نتيجة).

- التوقع الثاني: الإنجاز المطلوب سيحقق عوائد مرغوبة لدى الفرد و التي تحقق له الإشباع والرضا.

فالعالم vroom يرى أن الدافعية ترتبط بعاملين وهما التفضيل والتوقع، فإذا كان التفضيل هو ما يتمنى الفرد حدوثه فإن التوقع هو ما يعتقد حدوثه، وتتم المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي توقع أن يحصل عليها، وتنقسم هذه العوائد إلى عوائد داخلية متعلقة بطبيعة العمل نفسه كإحساس الفرد بالإنجاز والاستمتاع بأداء عمله وعوائد خارجية كالمكافآت المالية والتقدير الذي يحصل عليه عند أداءه لعمله. (بكاي سعد: 2014، 10)

ومن هنا نستنتج أن سلوك الفرد تسبقه عملية المفاضلة بين البدائل، وهذه المفاضلة تقوم على أساس قيمة المنافع المتوقعة من هذا السلوك أو ذاك.

وبذلك نجد أن نظرية التوقع ترى أن العمل وسيلة لتحقيق غاية فالإنجاز الذي يحققه الفرد في العمل ليس هدفاً بحد ذاته، وإنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة مرغوب فيها كالمردود المادي مثلاً أو الشعور باحترام الغير وتقديرهم. (محمود سليمان العميان: 2002، 293)

1-7-8- نظرية عدالة العائد فروم (vroom):

يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه، وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل، وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختبار نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل، وهذه المنفعة تضم الجانبيين المادي والمعنوي معاً.

وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمل ما، على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه. (النجار نبيل الحسيني: 1993، 15)

قام آدمز (1963) بالبحث في نظرية عدالة العائد، وقد اعتبر أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة التي يعمل فيها، حيث يقدم الموظف جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات، والتأمينات الصحية وغيرها من هذه المؤسسة، فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما يقدمه للمؤسسة، وبين معد عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المؤسسة، فإذا ما تساوى المعدلان شعر عندها بالرضا عن العمل، وإذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم، مما يؤثر على أدائه الوظيفي ويزداد تغيبه عن العمل، وإذا وجد عمل آخر سيشترك عمله الحالي. (النجار نبيل الحسيني: 1993، 15)

2- الخلفية النظرية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

ارتأينا أن ندرج أستاذ التربية البدنية والرياضية في هذا الفصل وهذا لبحثنا عن مستوى رضاه الوظيفي بنوع من الإسهاب وهذا من خلال صفاته ومتطلبات مهنته وكفاياته وحقوقه والعلاقات المهنية المرتبط بها.

2-1- تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية صاحب الدور الرئيسي في عملية التعليم حيث يقع على عاتقه اختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في درس التربية البدنية والرياضية حيث يستطيع من خلاله تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وتطبيقها على أرض الواقع.

كما أنه يحقق أدوار مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع والمدرسة ويتوقف ذلك على بصيرته الثاقبة ونظريته الأكاديمية والمهنية، كما أنه يحقق كذلك الأهداف التي يدركها هو شخصيا والمتماشية مع الأهداف العامة للتربية في المنظومة التربوية، ذلك أنه يعمل في خط المواجهة المباشرة مع الطالب في المدارس والمؤسسات التربوية والتعليمية وهكذا فهو يعكس القيم والأهداف التي يتمسك بها. (أمين أنور الخولي: 1996، 147)

2-2- صفات الأستاذ الناجح:

إن عمل مدرس التربية البدنية والرياضية يختلف من حالة إلى أخرى وأن النجاح في التدريس يجب أن يقاس بالنسبة إلى التأثير الكلي على أفراد المراد تعليمهم فإذا كان مدرس التربية البدنية والرياضية يرغب في أن يحتل نفس مكانة بقية المدرسين فيجب عليه أن يتصف بنفس الصفات الموجودة لديهم، وهناك صفات يجب أن يتصف بها مدرس التربية الرياضية هي:

2-2-1- صفات شخصية:

يجب أن يكون لدى مدرس التربية الرياضية صفات شخصية تساعده على القيام بمهامه على أكمل وجه وهذه الصفات هي: إتباع التعليمات، الاتزان الانفعالي، الأداء واللياقة في التصرفات، الذكاء الاجتماعي، تعدد الخبرات، المظهر السليم، القدرة على الابتكار والإبداع، القدرة على التحكم الموضوعي، تقبل النقد، القدرة على الاندماج في الجماعة، المظهر العام المميز، الأدب الخلقى الصادق السليم، الالتزام بمراعاة الأسس النفسية في التعليم، يدير الفصل بطريقة فعالة. (مكارم حلمي: 2002، 117)

2-2-2- صفات مهنية:

من الصفات المهنية التي تساعد المدرس لقيم مهامه هي: الإعداد الجيد للدرس، اختيار الألفاظ المناسبة للموقف الذي يتعرض له، القدرة على ربط أجزاء المنهاج ببعضها البعض، القدرة على قيام بتقويم التلاميذ بطريقة علمية سليمة، القدرة على اكتشاف المواهب الرياضية، القدرة على توجيه التلاميذ التوجيه السليم، تشجيع التلاميذ على الإدلاء بأرائهم

بشجاعة، تقبل الثقة والبناء، فهم البيئة المحلية ومشاكلها، القدرة على توصيل المعلومات للتلاميذ، القدرة على حل المشكلات، تقسيم طبيعة الميول والاستعدادات الخاصة. (مكارم حلمي: 2002، 118)

2-3- متطلبات مهنة التدريس:

2-3-1- الإعداد الأكاديمي:

إنّ الإعداد الأكاديمي التخصصي يهدف إلى تزويد طلاب كليات التربية الرياضية بالمواد الدراسية التي تعمق فهمه للمادة التعليمية التي يتخصص فيها ومساعدته على السيطرة والتمكن من مهاراته والقدرة على توظيفها في المواقف التعليمية لمجموعة الأنشطة التي سيقوم بتدريسها للتلاميذ في مراحل التعليم المختلفة، وهي عبارة عن أنشطة جماعية، بالإضافة إلى مجموعة مقررات ترتبط بالعلوم الأساسية والهدف العام من الإعداد الأكاديمي هو أن يتفهم المدرس أساسيات ومنهج وحقائق المادة الدراسية. (زكية إبراهيم كامل و آخرون: 2007، 16)

2-3-2- الإعداد الثقافي:

الإعداد الثقافي يعتبر شرطاً أساسياً في ممارسة مهنة التدريس ، فالمدرس المعد إعداداً ثقافياً شاملاً متزناً يعتبر ذا كفاءة عالية لأن هذا الإعداد ضروري لكل معلم، وذلك لأنه مربي مسئول عن أجيال فكلما زادت معلوماته وثقافته كان أقدر على اكتساب ثقة تلاميذه وركاناً هاماً من أركان وظيفته، وإذا نظرنا على هذا الإعداد الثقافي نجد أنه يجب على المدرس أن يلم بإلماماً جيداً باللغة القومية لأنها أدواته ووسيلته في تفهم كل الأمور ، وفي الحقيقة يصبح دور المعلم اليوم في نقل المعارف والمعلومات إلى أذهان المتعلمين بل أصبح واجباً على المعلم أن يقوم بدور رئيسي للثقافة العامة والعلمية. (زكية إبراهيم كامل و آخرون: 2007، 17)

2-3-3- الإعداد الشخصي:

الشخصية هي أولى المؤثرات العلمية في مدى نجاح معلم التربية ويتوقف نجاح الدرس على شخصية المعلم وكفاءته وبالرغم من الخصائص المرغوبة في شخصية المعلم إلا أن هناك خصائص عامة يجب أن يتصف بها المعلم، منها القدرة على التحكم في انفعالاته عند التعامل مع الآخرين والمظهر العام المميز، الصحة واللياقة البدنية ، من خلال بعض المقررات الدراسية التربوية التي يدرسها الطالب المعلم حيث يتعرف منها السمات والخصائص اللازمة للمعلم الناجح.

2-3-4- الإعداد المهني:

الإعداد المهني هو كل العمليات التربوية التي يتعرض لها الطالب في مراحل إعداد هو يهدف إلى توعيته بالأهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها عندما يصبح معلماً، كما تزوده بالمعلومات والمهارات والاتجاهات التي تمكنه من القيام بمهنة التدريس، وإن الإعداد المهني العام يجب أن يعطي فكرة عامة واضحة عن ميدان التربية ودورها المجتمعي، والإدارة المدرسية ومعلومات عن نمو الأطفال وتطورهم السلوكي، التقويم، والقياس، والتربية العلمية فترة كافية، الإدارة الرياضية، بيولوجيا

الرياضة "التشريح ووظائف الأعضاء، الإصابات والإسعافات"، فإذا كان هناك التدريب الميداني الجيد والتقوم العلمي السليم بمراعاة النواحي النفسية والتربوية ساعد ذلك كله على خلق صلة وثيقة بين الدراسات النظرية وكيفية تطبيقها التطبيق السليم الجيد علمياً، لأن التلاميذ يستطيعون من خلال تدريس المدرس لهم الوصول إلى مستوى مميز. (مكارم حلمي أبو هراجة و آخرون: 2002، 120)

2-4- الكفايات المهنية لمدرس التربية البدنية والرياضية:

2-4-1- الكفايات التدريسية والعلمية:

من بين الكفايات التدريسية أن يكون مدرس التربية البدنية والرياضية قادر على الإعداد والتخطيط وأن يستطيع تحديد أهداف الدرس بوضوح وأن يستطيع تنوع وصياغة أهداف الدرس " معرفية، انفعالية، مهارية"، وأن يكون قادر على عرض المهارة الحركية بطريقة علمية سليمة، وأن يكون قادر على مراعاة حاجات التلاميذ وأن يشجع التلاميذ على الإبداع والابتكار، ومن بين الكفايات العلمية نجد أنه لا بد أن يكون حاصل على مؤهل تربوي كما عليه أن تكون له القدرة على استيعاب الفلسفة التربوية للمجتمع. (زكية إبراهيم كامل و آخرون: 2007، 20)

2-4-2- الكفايات الشخصية والأخلاقية:

من بين الكفايات الشخصية أن يتسم مدرس التربية البدنية والرياضية بالمرح وحسن المظهر كما أن يتحلى بالذكاء والصبر والحزم وأن يحترم القرارات الخاصة بالعمل وأن يعتني بمظهره وأن يمتاز بصفة القيادة، وأن يتحلى بالروح الرياضية وأن يتميز بضبط النفس وحسن التصرف، ومن بين الكفايات الأخلاقية أن يحترم مهنة التدريس واحترام العاملين بها، وأن يعمل بروح التربية الحديثة في التعاون ورسوخ الجانب العقائدي وأن يحترم شعور الآخرين. (زكية إبراهيم كامل و آخرون: 2007، 21)

2-5- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:

بعد كل الكفايات التي سبق ذكرها عن الأستاذ، وكل ما يجب أن يكرس له نفسه جسمياً، وروحياً لأداء مهنته على أحسن وجه، فإن ذلك يستوجب الاهتمام الكامل بالأستاذ بإعطائه كل الحقوق المؤسسة، ومن هذه الحقوق نذكر :

- يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية.
- يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب ومناهج تعليمية جديدة.
- لا يجب أن تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادرتهم أو مسؤولياتهم.
- يجب أن تعطي السلطات توصيات الأساتذة الوزن الذي تستحقه، وذلك فيما يتعلق بملائمة المناهج الدراسية وأنواع التربية الأخرى المختلفة للتلاميذ.
- يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادل أو غير مسوغ من جانب هؤلاء، خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية.

- يجب توطيد دستور أخلاقي أو دستور سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في تأكيد اعتبار المهنة وممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها.
 - من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة، يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب ولاسيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الاعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم، أي يعتمد إلى حد كبير على المركز الاقتصادي الذي يوضعون فيه (جوزيف بلاط وآخرون: 1986، 388).
 - ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع، ومن ثم أهمية الأستاذ، كما يجب للراتب أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.
 - تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم ولأسرهم.
 - يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرة أكثر وتحمّل مسؤوليات أكبر.
 - يجب أن تحمي إجراءات الضمان الاجتماعي الأساتذة في جميع الظروف الطارئة التي يشتمل عليها ميثاق الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية (1952)، أي الرعاية الطبية وإعانة المرضى، وإعانة الضرر أثناء الوظيفة، وإعانة الأسرة والأمومة والأكفء بسبب المرض أو العجز وإعانة الورثة. (جوزيف بلاط وآخرون: 1986، 88)
 - يجب أن تدرك السلطات إن التحسينات في المكانة الاجتماعية والاقتصادية للمعلمين في ظروف معيشتهم وعملهم وشروط استخدامهم، ومكانتهم المهنية المستقبلية، هي أفضل الوسائل للتغلب على أي نقص قائم عند الأساتذة الأكفاء وكذا العمل على جذب إلى مهنة التعليم أعدادا بالغة من الأشخاص المؤهلين تماما والاحتفاظ بهم.
- 2-6- تأثير الجانب النفسي على أستاذ التربية البدنية والرياضية:**

الأستاذ بصفة إنسان له شخصية فهو يؤثر ويتأثر، ومن بين المؤثرات التي تكون عادة عند مجمل الأساتذة هي اضطرابات نفسية.

2-6-1- الاضطرابات النفسية:

إن المخاوف والصراعات والمهوم المصاحبة لمهنة التدريس تنجم عن إحباط الفعلي أو المتوقع للجهود المبذولة من أجل إرضاء الحاجات وما يتصل بها من دوافع وحوافز، فظاهرة القلق التي من الصعب أن يتحكم على ما يترتب على القلق والمهوم من آثار سيئة غير أنه من السلم به أن النقص في الإنتاج من جراء ذلك أمر ملحوظ، فالمدرس المهوم يكون فاقداً الكفاية ولا يمكن الركون فيه، وعلى العموم لا يمكن أن يزول المهوم أو القلق تماماً، ولكن الإشراف الفني القويم يجدد كثيراً منهما، ولعل الخطوة الأولى في أخذ بيد المدرس يجب أن تبدأ قبل أن يبدأ القلق فعلاً، ويقصد بهذه الخطوة لإقامة علاقات مودة بين المدرس والمشرف الفني اليقظ يكشف عادة تغيراً ملحوظاً في سلوك مدرسية الذين يعترضهم القلق فمثلاً المدرس الذي يتميز بالحيوية يبدو ضيق الصدر، عنيف اللفظ أو دائم التفكير، هذه الأعراض أو نحوها والتي يتبينها المشرف اليقظ تدله على أن الأمور ليست على ما يرام، فتكون خطواته التالية هي معرفة طبيعة الأداء وقد يتم ذلك بالاستفسار الودي لتقديم المعونة. (حسن منصور و محمد مصطفى زيدان: 2000، 60)

2-7- العالقات المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

2-7-1- علاقة الأستاذ بالتلميذ:

إنّ اكتساب حب التلميذ والتعاطف معهم مفتاح كل المشكلات، فحرص المدرس على مصلحة تلاميذه وعطفه عليهم يعني اهتمامه بالتحضير لدروسه وحرصه على وقتهم وعلى مدى فهمهم وعدم استخدام العنف معهم وعلى التسامح معهم والترتيب على تساؤلأتهم الكثيرة والغريبة أحيانا، ومن المهم أن يعرف الأستاذ تلامذته عن قرب ومن الأفضل أن يعرف أسمائهم فإن العلاقة المباشرة من أهم دواعي نجاح الأستاذ، وينبغي أن لا تنقطع صلة العلاقة المباشرة بتلامذته خارج الفصل فاشتراكه في نشاطاتهم هو يفرحهم ويملؤهم بالفخر كما أن ذلك يساعده في معرفتهم معرفة شخصية وإدراك مشكلاتهم، ومن المهم أن لا يصد الأستاذ تلامذته عن الاستفسار، أن يحترم آرائهم ويساعده في نمو شخصيتهم، فاحترام شخصية التلميذ يساعد كثيراً في نجاح أهداف التربية ويجعل العلاقة بين المعلم وتلامذته وطيدة لا تفصلها الأيام. (إبراهيم عصمت مطاوع و واصف عزيز واصف: 1986، 91)

2-7-2- علاقة المدرس بالزملاء:

كان الكثير من المدرسين في الماضي يفترضون أن تحسين عملهم يقتصر على فاعليتهم داخل غرف الصف، ومع أن عمل الصف يتميز بعملية فريدة فإنه من المعترف به الآن ثمة مجالات خارج غرفة الصف ذات أهمية قصوى في النمو المهني للمدرس ومن هذه المجالات عالقات العمل بين المدرسين والإيضاح ما قصدناه فإننا نتقارب بين مواقف المدرس فهناك تربطهم روح ويتبادلون الكتب والمجالات والمعالم ودوائر المعارف وفيه يتبادلون ويتناقشون سوياً مشكلات تلامذتهم عن طريق الاقتراح وأبجع الحلول، ونجد هذه العلاقة بين المدرس والتلاميذ والمدرس والإدارة وغيرها (فاخر عاقل: 1982، 528)

2-7-3- علاقة المدرس بالمفتش:

لقد تطور مفهوم التفتيش أو التوجيه الفني والتربوي تطوراً كبيراً في السنوات الأخيرة، بل إنّ تسميته الحالية بالتوجيه بدلاً من التفتيش للدليل واضح يعكس هذا التطور الكبير في المفهوم، فقديماً كان التفتيش بالمدراس اليوم على أساس استخدام السلطة وتحييد الأخطاء وتوجيه النقد وانعدام التوجيه والإرشاد من جانب المفتش، ومن هنا كان ينظر إليهم من طرف المدرسين نظرة ملؤها الخوف والرهبه وهكذا أصبحت العلاقة بين المدرس والمفتش علاقة معتلة تقوم على أساس صحي سليم من العالقات الإنسانية الصحيحة، ويقوم المفهوم الحديث للتفتيش على أساس أنه مفهوم حي ديناميكي متطور ومن مميزاته: يقوم التوجيه الحديث على أساس المشاركة والتعاون بين المدرس والمفتش وهكذا يتطلب أن تقوم العلاقة بينهما على أساس ديمقراطي سليم وأن تكون الصلة بينهما على أساس قوي من العالقات الإنسانية الصحيحة، ويعتبر برنامجاً متكاملأً مخططاً لتحسين العملية التربوية، فالمفتش يستخدم أساليب متنوعة مثل الزيارات والندوات والاجتماعات والمناقشات وتبادل المعلومات والخبرات وما شابه ذلك. (محمد منير مرسي: 1985، 247)

2-7-4- علاقة الإدارة بالأستاذ:

الإدارة في المصطلح الحديث عبارة عن العملية الخاصة بتنفيذ غرض معين والإشراف على تحقيقه، وتعرف الإدارة أيضاً من الناحية الإنسانية بأنها الناتج المشترك لأنواع ودرجات مختلفة من الجهود الإنساني الذي يبذل في هذه العملية، كما أنّ اتحاد هؤلاء الأفراد الذين يبذلون سويةً لهذا المجهود في أي مشروع من المشروعات يعرف بإدارة المشروع ويعرفها " أورد واي" تيد "O Tido" توجيه الناس المشتركين معاً في عمل للوصول إلى هدف مشترك. (عصام بدوي: 2000، 68)

وحتى يتوفر الاحترام المتبادل والتعاون الوثيق بين المدرس والإدارة فإن ذلك كفيل بأن يدفع كل منهما إلى مصارحة الآخر بمتابعة ومصاحبة ويقلل من خوف كل منهما من زميله، وحينئذ يرى الاثنان أن الثقة المتبادلة والتعاون المخلص كفيلاً بتذليل هذه المصاعب. (عصام بدوي: 2000، 69)

2-7-5- علاقة الأستاذ بالعتاد والأجهزة:

إنّ الأستاذة يحتاجون لهذه الأجهزة والأدوات في كثير من المواقف التعليمية، لذلك أصبحت الحاجة الماسة لاستنباط طرائق جديدة شيقة تفسح المجال لاستخدام أدوات صغيرة وبسيطة، قديمة أو حديثة مبتكرة لكي تملأ ذلك الفراغ الكبير من نشاط التلاميذ الناتج عن عدم استغلال الأدوات مهما كان نوعها وحجمها في تدريس التربية البدنية والرياضية، إن توفر الملاعب والأدوات أمر ضروري لنجاح كل برنامج، لكن هذا لا يعني ترك العمل جانباً بحجة عدم وجود الأدوات اللازمة أو الملاعب الضرورية لتدريس البرنامج، إذ أمكن التكيف والتصرف بالنسبة إلى الملاعب والأدوات.

2-7-6- علاقة الأستاذ بالراتب الشهري:

يعتبر الراتب الشهري كمكافئة يتقاضاها العامل مقابل عمله أو ما يقوم به من مجهودات سواء كانت فكرية أو مهارية، وتعتبر نظرية أبراهام ماسلو من رواد نظرية الحاجات، وتختلف من فرد إلى آخر حسب مستواه ونظر للحالة التي يعيش فيها مدرس التربية البدنية والرياضية الذي هي في حاجة إلى راتب شهري مناسب لمساعدته على شراء حاجياته الرياضية من لباس، حذاء وحتى بعض الوسائل التي تساعد في عمله المهني مثل الصفارة، الميقاتي...ومن خلال احتكاكنا ببعض المدرسين لاحظنا أنّ راتبهم الشهري لا يكفي لقضاء حاجياتهم أو مستلزماتهم كل هذا أدى إلى عجزه عن تحقيق مستوى ملائم من المعيشة نتيجة لضآلة مرتبه أو كثرة حاجياته العائلية أو حاجاته إلى الظهور بمظهر حسن لا يحتمله مرتبه. (قاسم حسن حسين: 1976، 285)

التعليق على الخلفية النظرية:

إن الرضا الوظيفي حسب ما سبق له علاقة بإشباع الحاجات فهو لا يتحقق إلا بإشباع الحاجات الإنسانية من خلال توفير العوائد الداخلية والخارجية لأن تحقيق الرضا عن العمل يتوقف على الدرجة التي يستطيع فيها العامل الحصول على أكثر مما يرغب فيه من الوظيفة وهذا ما ذهب إليه نظرية (ماسلو) "سلم الحاجات" حيث ترى أنه يجب على العامل أن ينتقل في إشباع حاجاته من الأولية إلى الأعلى (الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجات الاجتماعية، الحاجة إلى التقدير والحاجة إلى تحقيق الذات) و نظرية **مجموعة العوامل** التي قسمت مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل ومجموعة العوامل التي تسبب عدم الرضا حيث أنه عند غياب عامل من العوامل يسبب الاستياء والضجر من المهنة أما نظرية القيمة لـ "دوك أدوين" التي ترى أنه كلما وفر للموظف من خلال عمله القيمة والمنفعة كلما كان راضيا عن عمله (وفروم) الذي حاولت نظرياته تفسير الرضا الوظيفي بـ أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء قيامه بعمله و المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل ، ونظرية **التوقع** القائمة على توقعان أي كلما بذل الموظف جهد يؤدي إلى الإنجاز المطلوب و هذا الأخير سيحقق عوائد مرغوبة لدى الفرد و التي تحقق له الإشباع والرضا، أما نظرية **الإنجاز** لـ **دافيد ماكيلاند** حيث ترى أن الموظف يسعى إلى تحقيق حاجات وهي الحاجة إلى الإنجاز والانتماء وإلى السلطة والنفوذ وهنا يشعر بالرضا الوظيفي.

وعليه يمكن القول من خلال هذه النظريات أنه كلما وفرت للموظف هذه العوامل من الأجر الجيد والعلاقة الجيدة مع زملائه وفرص الترقية وظروف محيطة به تساعده على أداء عمله على أكمل وجه والعكس صحيح كلما لم يتوفر للموظف العوامل التي تساعده في عمله لن يكون راضيا.

ولهذا جاءت دراساتنا متفقة مع هذه النظريات من خلال العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي المذكورة سلفا حيث أن وجود أستاذ التربية البدنية والرياضية في ظروف عمل ملائمة، ومن هذه الظروف الصفات الخاصة ببيئة العمل ، ساعات العمل والمبنى المدرسي الملائم والمجهز بالأجهزة والمعدات ، و أماكن حفظ الأجهزة وقلة عدد التلاميذ ، كلها عوامل تعمل على تحقيق النمو المتكامل للتلاميذ وتأهيلهم لمواصلة الدراسة، كما تجعل الأستاذ يؤدي عمله بأكثر فاعلية وراحة.

وأبضا عامل الأجر الذي له دور كبير في رضا الأستاذ فالأجر إذن له اشباع كثيرة، فهو يعطي الشعور بالأمن والارتياح، كما يرمز للمكانة الاجتماعية، كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته، بل انه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع الحاجات.

والترقية أيضا لها دور كبير حيث أن أثر الترقية الفعلية على رضا الفرد يتوقف على مدى توقعه لها، ويلاحظ أن طموح الفرد غالبا ما يكون كبيرا، لذا يجب على المؤسسة التي يعمل فيها أستاذ التربية البدنية أن تعمل دوما على تحقيق فرص للترقية وفقا للقوانين المعمولة لها، وأن تسعى لجعل طموحه واقعيًا، حتى يتمكن من تحقيق رضاه.

والعلاقة مع الزملاء يجب أن تكون وطيدة فالمدرسون يجب أن يكونوا قادرين على التعاون فيما بينهم، لأن هذا التعاون عامل أساسي في إيجاد علاقات بينهم وهذه العلاقة من شأنها أن تساعد على تكيفهم وتطورهم المهني وتمكنهم من أداء عمل في جو مريح.

وأيضاً عامل الإشراف الذي يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي فالأستاذ يكون راض عن عمله إذا كان الإشراف التربوي يركز على تحسين وتطوير أداءه وكذلك تحسين عمليتا التعليم والتعلم مع مراعاة ظروف عمل الأستاذ.

❖ الدراسات السابقة والمشابهة:

1- الدراسات الجزائرية:

الدراسة الأولى:

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية من إعداد الطالب بكاي سعد قدمها للمناقشة خلال السنة الجامعية 2014/2013 جامعة المسيلة تحت عنوان الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية هدفت الدراسة إلى:

قياس الرضا الوظيفي لدى مسيري المنشآت الرياضية ومحاولة الكشف عن العلاقة بينه وبين أدائهم. وقد قد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الزملاء والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟

هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن العمل والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟

هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الإشراف والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟

هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الأجر والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟

هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا عن الترقية والأداء لدى مسيري المنشآت الرياضية؟

حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي الملائم لدراسته وعينة عشوائية تمثلت في 30 مسير للوحدات الرياضية من مجموع الوحدات عبر الوطن واستعمل أداة الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات .

ومن بين أهم النتائج:

هناك علاقة ارتباطية طردية موجبة بين درجة الرضا الوظيفي ومستوى الأداء مستوى رضا مسيري المنشآت الرياضية مرتفع.

ومن بين توصيات الدراسة ما يلي :

تحسيس المسؤولين بمدى أهمية الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء وذلك من خلال ضبط وتحسين مكوناته و عناصره وعوامله لأنها تؤثر سلباً أو إيجاباً علي الفعاليات والأنشطة (الأداء) داخل هذا القطاع.

وحت الباحثين على وضع مقياس رضا وظيفي خاص بأداء مسيري الوحدات الرياضية.

الدراسة الثانية:

رسالة لنيل شهادة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية من إعداد مسعود بورغدة محمد قدمها للمناقشة خلال السنة الجامعية 2008/2007 جامعة قسنطينة تحت عنوان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية وعلاقته مع أدائهم هدفت الدراسة إلى:

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية .

دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

تساؤلات البحث:

- 1- هل أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضون عن وظيفتهم و عن عوامل ظروف العمل و العلاقة مع الزملاء و الترقية و الأجر و الإشراف والتلاميذ؟
- 2- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي و للأداء تعزى لخصائص الشخصية :الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية؟
- 3- هل توجد علاقة بين الخصائص الشخصية وكل من الرضا الوظيفي والأداء؟
- 4- هل توجد علاقة بين عوامل الرضا الوظيفي و الأداء؟
- 5- هل هناك تأثير لمتغيرات الدراسة) الخصائص الشخصية و محاور الأداء والأداء الكلي (على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية؟

اعتمد الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي واختار الباحث عينة الدراسة المتمثلة في 120 أستاذ من ثانويات ولاية الجزائر و قسنطينة ، وفي هذه الدراسة استخدم الباحث أداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات من الأساتذة، إضافة إلى بطاقة تقويم الأداء الموجهة إلى المدرء والمفتشين .

ومن بين أهم النتائج :

توصلت إلى أن الأساتذة غير راضين عن جميع عوامل الرضا الوظيفي .
أساتذة التربية البدنية و الرياضية يملكون الكفايات اللازمة لأداء واجبهم التدريسي، و لكن مستوى الأداء كان متوسطا في جميع محاور الأداء.

حيث توصلت الدراسة إلى بعض التوصيات والاقتراحات:

-تحسين ظروف العمل من خلال توفير مساحات اللعب و القاعات و الأجهزة وتقليل عدد التلاميذ في كل فصل .
-إجراء المزيد من الندوات و الملتقيات و التربصات الخاصة بالمقاربة بالكفايات في ميدان النشاط البدني و رياضي لتحسين أداء الأساتذة.

- ضرورة أن تكون أجور أساتذة في مستوي مجهوداتهم و مكانتهم الاجتماعية ودرجاتهم العلمية.

- النظر في آليات الترقية في النظام التربوي و التي يجب أن تتماشى مع طموحات الأساتذة ومؤهلاتهم.

الدراسة الثالثة:

دراسة للدكتور بوععناق كمال المركز الجامعي خميس مليانة (2007) تحت عنوان مهنة التربية الرياضية بين دوافع اختيارها ودرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر هدفت الدراسة إلى :

تقصي دوافع اختيار مهنة التربية الرياضية عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي.

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس؟

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية؟

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير علاقة العمل؟

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الالتحاق بالمعهد؟

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر؟

هل تختلف الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة؟

حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة وقد كانت عينة الدراسة عينة عشوائية من ثانويات الجزائر 220 أستاذ و أستاذة أما أداة الدراسة فقد استخدم مقياس الرضا الوظيفي و استبيان دوافع التعليم الثانوي.

ومن بين أهم نتائج الدراسة:

كشفت نتائج الدراسة أن دوافع اختيار مهنة التربية البدنية عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر معظمها إيجابية مع تفاوت في درجة التفضيل والأهمية من بعد دافعي إلى آخر .

كما تم التأكيد على أن المتغيرات المختلفة التي تم تناولها لم يكن لها تأثير واضح على عناصر الرضا الوظيفي ، مما يدل على أن هناك عوامل مشتركة بين أساتذة التربية الرياضية لمرحلة التعليم الثانوي في الجزائر بغض النظر على المتغيرات الديموغرافية وهذا ما أدى إلى إجماع بالنسبة لمعظم الفئات على أنهم راضين على العمل والزملاء والإشراف وغير راضين عن الأجر والترقية ، أي أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار مهنة التربية الرياضية عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية مما يثبت صحة فرضيات البحث.

الدراسة الرابعة:

مذكرة لنيل شهادة الماجستير للطالب علي خينش خلال السنة الجامعية 2008/2007 بمعهد التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر تحت أسلوب الإشراف الإداري وعلاقته بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية هدفت الدراسة إلى:

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
الكشف عن العلاقة بين أسلوب الإشراف ومستوى الرضا الوظيفي.

وقد كانت تساؤلات الدراسة:

ما مدى علاقة أسلوب الإشراف بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟
هل نظرة المشرف المباشرة لمادة التربية البدنية لها علاقة بالرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية؟
حيث اتبع الباحث المنهج الوصفي في هذه الدراسة وقد كانت عينة الدراسة عينة عشوائية وأداة الدراسة فقد استخدم الاستبيان .

ومن بين أهم نتائج الدراسة:

يؤثر النمط الإشرافي سلبا على مستوى الرضا الوظيفي .
الأسلوب الإشرافي الغير مباشر يؤثر إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي .

الدراسة الخامسة:

مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التربوي من إعداد الطالبة الباحثة بن دومية رزيقة قدمتها للمناقشة خلال السنة الجامعية 2001/2000 جامعة الجزائر تحت عنوان الرضا المهني للمدرسين عن مهنة التدريس هدفت الدراسة إلى:

التعرف على الشروط الاجتماعية والمهنية التي تدعم وترفع من المكانة الاجتماعية للمدرس فنعمل على تدعيمها إذا كانت غير موجودة ،وبالتالي الوصول بالمدرس للقيام بعمله في أحسن الظروف.

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

- ما هي المشكلات وأشكال الضغوطات والعراقيل التي تواجه عمل المدرس ؟
- ما هي العوامل التي تجعله راضيا عن عمله ؟ ثم ما هي انعكاسات هذه العوامل على عمله التربوي ؟
وقد اتبعت الباحثة المنهج الوصفي لملائمته لدراستها الوصفية وقد تمثلت عينة الدراسة في 100 أستاذ احتارهم بطريقة عشوائية من ثانويات ولاية البليدة و استخدمت أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان والملاحظة.

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

أسفرت نتائج بأن غالبية الأساتذة راضون بدرجة قليلة أو غير راضون عن مختلف العوامل المتعلقة بأوضاعهم الاقتصادية و المهنية سواء التي تخص جانب العلاقات المهنية أو التي تتعلق بحاجيات العمل وظروفه ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على سوء الحالة المادية والمهنية للمدرس في بلادنا والقصور عن تلبية حاجياته الضرورية بسبب قلة التقدير المادي والمعنوي.

2- الدراسات العربية:

الدراسة الأولى:

دراسة أجراها الباحث بدر فؤاد خليل (2012) مكة المكرمة تحت عنوان الرضا الوظيفي نحو مهنة التدريس لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف حيث هدفت الدراسة إلى:

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عن مهنة التدريس عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف، وكذلك التعرف على الفروق الإحصائية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الديموغرافية (الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، مكان السكن، تبعية المرحلة الدراسية)

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي عن مهنة التدريس عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف تعزى لمتغير الخبرة؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف تعزى لمتغير مكان السكن؟

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في مدارس الطائف تعزى لمتغير تبعية المرحلة المدرسية؟

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالصورة المسحية على عينة بلغت (160) معلماً، طبقت عليهم أداة الاستبيان للرضا الوظيفي.

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

وأسفرت نتائج الدراسة إلى أن درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية نحو مهنة التدريس كانت بدرجة عالية، كما أظهرت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لاستجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغير المؤهل العلمي ولصالح المؤهل بكالوريوس وأدنى عند جميع مجالات الدراسة عدا مجال طبيعة المهنة الذي لم يظهر لديه فروقات إحصائية، وكذلك أظهرت النتائج عدم وجود فروق إحصائية عند باقي متغيرات الدراسة الخبرة والحالة الاجتماعية ومكان السكن وتبعية المرحلة الدراسية.

الدراسة الثانية:

رسالة لنيل شهادة ماجستير في التربية تخصص إدارة تعليمية للباحث أحمد بن سعيد بن سالم ميلكان المشخي خلال السنة الجامعية 2012/2011 جامعة نزوى "سلطنة عمان" تحت عنوان الرضا الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار هدفت الدراسة إلى:

إلقاء الضوء على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار.

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار باختلاف متغيرات (النوع الاجتماعي، العمر، المسمى الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي)

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار تعزى للمتغيرات التالية (النوع الاجتماعي، العمر، المسمى الوظيفي، الخبرة، المؤهل العلمي)

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار تعزى إلى الرضا عن المتغيرات التالية (الراتب والخوافز، الاستقرار الوظيفي، العلاقات الإنسانية، ظروف وبيئة العمل، الترقيات).

وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي لملائته لدراسته الوصفية وقد تمثلت عينة الدراسة في 216 إداري و إدارية اختارهم بالطريقة العشوائية البسيطة واستخدم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان.

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

لا يوجد اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لأثر النوع الاجتماعي في جميع مجالات الرضا ككل باستثناء مجال الرواتب والخوافز، وجاءت الفروق لصالح الإناث، كما أنه لا يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر والمسمى الوظيفي والخبرة والمؤهل العلمي، باستثناء مجال الراتب والخوافز التي أكدت على وجود فروق.

ومن بين أهم توصيات الدراسة :

ضرورة اهتمام المسؤولين بالجوانب المالية للموظفين.

صرف الترقيات في الفترة المحددة، إشراك الموظفين في عملية صنع القرارات.

إجراء المزيد من الدراسات والأبحاث الميدانية.

الدراسة الثالثة:

دراسة للدكتور حامد محمد دعوم سنة (2010) الأردن، تحت عنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات هدفت الدراسة إلى:

الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في المملكة الأردنية الهاشمية، وكذلك التعرف إلى مدى اختلاف درجة الرضا الوظيفي لدى هؤلاء المعلمين تبعاً إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية والتفاعل بينهما.

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش؟

هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية تعزى إلى أثر متغيري الجنس والخبرة التدريسية والتفاعل بينهما؟

وقد اتبع الباحثان المنهج الوصفي لملائمته لدراسته الوصفية وقد تمثلت عينة الدراسة في 120 معلم ومعلمة اختاراهما بالطريقة العشوائية البسيطة استخدمت أداة الدراسة المتمثلة في مقياس الشديفات للرضا الوظيفي .

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

كشفت نتائج الدراسة عن أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية متوسطة بالمقياس الكلي وبأربعة مجالات للمقياس وهي: طبيعة العمل، والإدارة المباشرة، والإشراف التربوي، والعلاقة مع الزملاء، في حين كانت درجة الرضا الوظيفي بمجال الراتب كبيرة، ولم تظهر نتائج الدراسة فروقا ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية أو للتفاعل بينهما .

في حين ظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال العلاقة مع الزملاء تعزى إلى أثر متغير الجنس، ولصالح المعلمات، وظهرت فروق ذات دلالة إحصائية في مجال الإشراف التربوي تعزى إلى متغير الخبرة التدريسية ولصالح المعلمين والمعلمات الأقل خبرة تدريسية .

ومن بين توصيات الدراسة ما يلي:

على الإدارات التربوية دعم أنشطة معلم التربية الرياضية المنهجية و اللامنهجية، وتوفير الظروف المناسبة ليتمكن من أداء تلك الأنشطة، وذلك لتوفير قدر معقول من الراحة النفسية لدى المعلم.

الدراسة الرابعة:

دراسة أجراها الباحث مجيد مصطفى منصور (2010) بجامعة النجاح الوطنية "فلسطين" تحت عنوان درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية حيث هدفت الدراسة إلى:

التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية، إضافة إلى تحديد أثر متغيري المؤهل العلمي والخبرة على ذلك.

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

ما درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين؟
هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين تعزى لمتغير المؤهل العلمي؟
وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمته لأغراض الدراسة وقد تمثلت عينة الدراسة في 138 موظفاً وموظفة اختارهم بالطريقة العشوائية الطبقية واستخدم أداة الدراسة المتمثلة في الاستبيان.
ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 61.8% وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز.

كما أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا تبعاً لمتغيري الخبرة لصالح الخبرة الأعلى، والمؤهل العلمي لصالح المؤهل الأقل.

ومن بين توصيات الدراسة ما يلي:

إعادة النظر في سلم الرواتب لأعضاء الهيئة .
توضيح أنظمة الترقية المعمول بها.
ضبط عدد الطلبة في الشعب.

الدراسة الخامسة:

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في علم النفس تخصص شخصية وعلم نفس اجتماعي للباحث خالد بن محمد بن محمد قليبوي خلال سنة 2003 جامعة أم القرى "مكة المكرمة" تحت عنوان بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة بمدينة مكة المكرمة هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على العلاقة بين بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي
- الكشف عن الفروق بين معلمي التربية الخاصة في بعض سمات الشخصية حسب مكان العمل.
- الكشف عن الفروق بين معلمي التربية الخاصة في الرضا الوظيفي حسب مكان العمل.
- التحقق من وجود فروق في سمات الشخصية لدى عينة البحث ترجع إلى متغيرات (السن - الخبرة - المؤهل الدراسي)
- التحقق من وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث ترجع إلى متغيرات (السن - الخبرة - المؤهل الدراسي)

وقد كانت تساؤلات الدراسة كالتالي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين بعض سمات الشخصية والرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الخاصة من عينة الدراسة؟

هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في بعض سمات الشخصية حسب مكان العمل؟

هل توجد فروق بين معلمي التربية الخاصة في الرضا الوظيفي حسب مكان العمل؟

هل توجد فروق في سمات الشخصية لدى عينة البحث ترجع إلى متغيرات (السن - الخبرة - المؤهل الدراسي)؟

هل توجد فروق في الرضا الوظيفي لدى عينة البحث ترجع إلى متغيرات (السن - الخبرة - المؤهل الدراسي)؟

اتبع الباحث المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لملائمته لدراسته وقد تمثلت عينة الدراسة في 135 معلما من منسوبي التعليم الخاص واستخدم أداة الدراسة المتمثلة في مقياس بروفيل للشخصية ومقياس مينسوتا للرضا الوظيفي.

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها :

يوجد ارتباط بين بعض سمات الشخصية وبعض أبعاد الرضا الوظيفي بشكل جزئي.

لا يوجد ارتباط بين بعض سمات الشخصية وبين مكان العمل .

لا يوجد ارتباط بين سمات الشخصية بالنسبة لمتغيرات (السن، الخبرة، المؤهل العلمي)

وجود ارتباط دال إحصائيا بين معظم أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الخبرة وكذلك كان هناك ارتباط دال إحصائيا بين معظم أبعاد الرضا الوظيفي ترجع لمتغير المؤهل العلمي إلا أنه لم يوجد ارتباط بين أبعاد الرضا الوظيفي ومتغير السن يصل إلى حد الدلالة.

❖ التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من خلال الدراسات الموضحة في هذا الفصل أن الرضا الوظيفي حضي بدراسات كثيرة وطنيا أو وعربيا حيث ركزت معظمها التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للموظفين . الأسباب والعوامل التي تجعل المدرس راض أو غير راض عن مهنته.

ولقد استعرضنا في هذا الفصل 10 دراسات عربية منها (5) دراسات وطنية حيث تناولت معظم هذه الدراسات الرضا الوظيفي منها ما هو متعلق بأساتذة التربية البدنية والرياضية ، ومنها ما هو متعلق بالأستاذ بصفة عامة ومنها ما يتعلق بالإداريين في مجال الرياضة حيث تباينت مستويات الرضا الوظيفي في هذه الدراسات باختلاف السن والخبرة والمستوى الوظيفي والبيئة والثقافة والعوامل الشخصية والظروف الاجتماعية ، كما أشارت هذه الدراسات أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع ومتوسط وبعضها ذات مستوى منخفض .

و قد اتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في عدد من الأهداف، والإجراءات، والمعالجات الإحصائية المستخدمة، ويمكن توضيح ذلك على النحو التالي:

تتفق الدراسة الحالية مع عدة دراسات التي كان هدفها قياس الرضا الوظيفي كل من بكاي سعد (2014) حيث أثبتت دراسته أن مستوى الرضا الوظيفي مرتفع لدى مسيري المنشآت الرياضية و دراستي دومية رزيقة (2001) و مسعود بورغدة (2008) التي توصلنا إلى أن الأساتذة غير راضون عن جميع عوامل الرضا الوظيفي ودراسة كل من حامد محمد دعوم (2010) ومجيد مصطفى منصور (2010) توصلنا إلى أن مستوى الرضا عند معلمي التربية الرياضية هو متوسط، حيث وجدنا هذه الدراسات المذكورة سلفا هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وهذا ما هدفت له دراستنا.

كما تتفق الدراسة الحالية أيضا مع دراسات كل من بوعجناق كمال (2007) وأحمد بن سعيد بن سالم (2012) وخالد بن محمد (2003) في التعرف على الاختلافات والفروق الموجودة في مستويات الرضا الوظيفي تبعا لعدة متغيرات من بينها السن والخبرة كما هو الحال في دراستنا. من حيث المنهج: استخدمت جل الدراسات السابقة المنهج الوصفي في دراسة مختلف المواضيع وفي دراستنا هذه نعتمد على المنهج الوصفي الذي نرى انه يتناسب وطبيعة الدراسة.

من حيث أداة الدراسة: من بين الأدوات المستخدمة في بعض الدراسات نجد الاستبيان وفي البعض الآخر تم تطبيق مقاييس متعلقة بقياس الرضا الوظيفي وعليه قمنا ببناء استبيان خاص بالرضا الوظيفي بعد الاطلاع على هذه الدراسات والاستعانة ببعضها.

من حيث عينة الدراسة ومجتمع البحث: تنوعت الدراسات من حيث الجنس والتخصص الوظيفي فشملت الأساتذة والمسيرين والإداريين لذلك ارتأينا أن تكون عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة، حيث أن عينة بحثنا تمثلت في أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين يدرسون في متوسطات شرق ولاية برج بوعرييج.

- ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن لهذه الدراسات علاقة مباشرة ببحثنا من حيث تناولها للرضا الوظيفي الذي يعتبر المتغير المشترك بينها، فقد أسهمت في إثراء هذه الدراسة بالخبرات الواردة فيها، حيث أفادتنا في:

- ضبط إشكالية الدراسة وبعض فروض البحث.

- التعرف إلى مجالات الدراسة ومتغيراتها و الأساليب الإحصائية في تحليل نتائجها .

- بناء الجانب المنهجي للدراسة.

- مساعدتنا في بناء الاستمارة الاستبائية من خلال المقاييس المستعملة .

- مرجع هام من خلال تحليل وتفسير نتائج الدراسة.

الفصل الثاني

الاطار العام للدراسة



1- الكلمات الدالة في الدراسة

2- إشكالية الدراسة

3- أهداف الدراسة

4- أهمية الدراسة

5- فرضيات الدراسة

1- الكلمات الدالة في الدراسة :

1-1- الرضا:

لغة: الرضا في اللغة هو ضد السخط ، و ارتضاه :رآه أهلا ،ورضي عنه:أحبه أقبل عليه . (ابن منظور :2005، 168)
اصطلاحا:يعرف أمبل (hample) الرضا "" بأنه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه "" (عائشة مصطفى المناوي:1998، 128)

إجرائيا:ويقصد بالرضا هو تحقيق الحاجات و الرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره و الإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه.

1-2- الرضا الوظيفي:

اصطلاحا: الرضا عن العمل يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة و السيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه و البيئة المحيطة به ، و هذه المتغيرات إما أن تكون عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا عن العمل أو عوامل صحية تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل .

ويعرفه (locke) أيضا بأنه " حالة وجدانية سارة تنتج عن تقدير العمل و استحسانه أو الخبرات المرتبطة به".
(عمار الطيب كشود 1995،440)

إجرائيا: ويقصد به في دراستنا الحالية هو الشعور الايجابي للأستاذ نحو جوانب عمله ، ومدى بلوغه هدفه في ظل عوامل الرضا الوظيفي (ظروف العمل،الأجر،العلاقة مع الزملاء،الترقية،الإشراف والتلاميذ).

1-3- ظروف العمل : لغة: ظرف يظرف ظرفا،الظرف وهو جمع ظروف وهو الوضع والحالة.

العمل :من فعل عمل يعمل عملا، وهو فعل الشيء عن قصد، و تطبيقه يعني وضع الشيء موضع التنفيذ. (المعجم العربي الأساسي:1988،808)

إجرائيا:ويقصد بها رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية بالمتغيرات المتصلة والمحيطة بعمله والتي تساعده على أداء عمله على أكمل وجه .

1-4- الأجر:

لغة: أجر يأجر أجرا و إجارا :وجهة لخدمة غرض معين مقابل عائد مادي. (المعجم العربي الأساسي:1988،72)

اصطلاحا: نصيب العامل من إنتاج المجتمع معبرا عنه تعبيرا نقديا ومقسما حسب مقدار ونوعية العمل الذي قام به الفرد. (منصور فهمي:1976، 113)

إجرائيا: ويقصد به وهو أن يعطى للأستاذ أو الموظف حقه من النقود نتيجة للجهد الذي يقوم به وهذا ما يساعد على رضاه في وظيفته.

1-5- العلاقة مع زملاء:

لغة: مفردة زميل وهو الرفيق وجمعه الزملاء (الفيروز أبادي: 1998، 1288)

إجرائيا: ويقصد بها رضا أستاذ التربية البدنية والراضية عن العلاقات الجيدة و الإنسانية بين زملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان و الاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم.

1-6- الترقية:

لغة: ترقى في السلم: رقي درجة درجة، ارتقى و ترقى (المنهل: 1999، 456)

اصطلاحا: يرى الدكتور محمد حلمي أن الترقية تعني نقل العامل من وضع وظيفي أقل إلى وضع وظيفي أكبر وذلك عن طريق نقله إلى وظيفة أو فئة أعلى. (محمد انس: 1973، 20)

إجرائيا: ويقصد بها في دراستنا هي رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية عن فرص الترقية المتاحة والتي باستطاعته تقلدها والتي من شأنها أن تحسن من وضعه الوظيفي.

1-7- الإشراف التربوي:

الإشراف لغة: الاطلاع من فوق، الشفقة والحرص، ويقال أشرف على الشيء: اطلع من فوق وتولاه.

اصطلاحا: الإشراف التربوي هو نشاط علمي منظم تقوم به سلطات إشرافية على مستوى عال من الخبرة في مجال الإشراف، بهدف تحسين العملية التعليمية التعلمية، ويساعد في النمو المهني للمعلمين من خلال ما تقوم به تلك السلطات من الزيارات المستمرة للمعلمين وإعطائهم النصائح والتوجيهات التي تساعد على تحسين أدائهم. (حسين سلامة عبد العظيم: 2006، 16)

إجرائيا: ويقصد به رضا أستاذ التربية البدنية عن عملية الإشراف التربوي التي يتم فيها تقويم وتطوير العملية التعليمية ومتابعته فيها وتقديم له كل ما يتعلق بوظيفته لتحقيق الأهداف التربوية.

1-8- التلاميذ:

لغة: التلميذ من تلمذ، يتلمذ، تلمذة: اتخذ تلميذا، وهو طالب العلم. وتستعمل هذه الكلمة غالبا للطالب الصغير في

المراحل الدراسية الأولى. (المنجد في اللغة والأعلام: 1997، 202)

إجرائيا: ويقصد به في دراستنا وهو مدى رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية عن التلاميذ أثناء حصة التربية البدنية والرياضية.

2- الإشكالية :

تعد مهنة التعليم في الوقت الحاضر من المهن الشاقة التي تتطلب من الأستاذ بذل مزيد من الجهد لتحقيق متطلبات تلك المهنة ،لذلك زادت أعباء الأستاذ الوظيفية ليفي بتلك المتطلبات ،كما أن النظرة الاجتماعية لمكانة الأستاذ الوظيفية اختلفت في الوقت الحاضر عما كانت عليه سابقا ،فلم يعد لمهنة التعليم مكانة اجتماعية قياسا بالمهن الأخرى ،وخاصة المهن ذات المردود المادي العالي ،ويعتبر المدرس من المحاور الهامة في العملية التربوية التعليمية، نظرا للدور الأساسي الذي يقوم به في إعداد الأفراد وتكوينهم مستقبلا، ومع ذلك لا ينال ما يستحقه من اهتمام، حيث أن الكثيرين ممن يهتمون بمجال التربية ركزوا اهتمامهم على التلميذ وجعلوه أساس العملية التربوية، رغم أن النظام التربوي قائم على ثلاث دعائم وهي المدرس والتلميذ والمادة الدراسية، ولا يمكن للعملية التربوية أن تحقق أهدافها ما لم يعطي لكل دعامة دورها الأساسي، وإن كانت الجزائر بالخصوص تعطي للتلميذ الجانب الأكبر في العملية التربوية، حيث أصبح ينظر إليه نظرة غائية، وهذه النظرة جعلت الباحثين يركزون اهتمامهم على كيفية التحسين في طرق التدريس وأساليبه وإستراتيجيته وطرق تقويم التحصيل والاختبارات التحصيلية وغيرها من المواضيع التي تخص التلاميذ.

وقد آلت نتائج الكثير من الأبحاث إلى أن سبب ضعف المستوى الدراسي يعود بالدرجة الأولى إلى نقص أداء المدرس وألقت عليه مسؤولية ضعف المردود التربوي.

ومن بين الإطارات التي كونتهم الجزائر أساتذة التربية البدنية و الرياضية باعتبار هذا التخصص حسب المشرع الجزائري جزءا لا يتجزأ من المنظومة التربوية، وأداة مهمة في تكوين الطفل الجزائري في الجوانب البدنية و النفسية والاجتماعية .
اهتمام الجزائر بالتربية البدنية والرياضية يمكن ملاحظته من خلال فتح أقسام التربية البدنية و الرياضية في أغلب جهات الوطن، فبعدها كان تكوين الأساتذة في هذا التخصص يقتصر على قسم التربية البدنية في جامعة الجزائر - دالي إبراهيم- ، انتشر في العديد من جامعات الوطن بدءا من مستغانم ثم قسنطينة ليفتح في وهران و مسيلة وباتنة و سوق أهراس والشلف و بسكرة، و عناية...إلى غيرها من المعاهد الجديدة (مسعود بورعدة:2008، 40)

الجهود المبذولة سواء منها المادية أو البشرية في نشر التكوين في ميدان النشاط البدني والرياضي في مختلف ربوع الوطن لم تحقق أهداف المنظومة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة، أهمها عدم الاهتمام بالعنصر الرئيسي في العملية التكوينية وهو الأستاذ الذي يتخبط في تسيير راتبه الشهري الزهيد جدا مقارنة بآترابه في الميادين الأخرى، كما يعيش أستاذ التربية البدنية و الرياضية ظروف عمل قاسية، تتمثل في نقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في القسم ، إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين المباشرين وغير المباشرين لدوره و سوء فهم مهامه من طرف أساتذة التخصصات الأخرى، مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية ناتجة من الشعور بالتهميش و سوء التقدير التي قد يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي ،وهذا ما أكدته عدت دراسات ومن بينها دراسة (شديفات :2003) إلى أن مستوى الرضا لدى المدرس يتأثر بعوامل رئيسية من أهمها: العبء التدريسي وسلوك التلميذ والراتب الذي يتقاضاه وولاء المعلم لمهنة التدريس و دراسة) ناصر الناعبي (2010) والتي كان من توصياتها إعادة النظر في سلم الرواتب ،والترقيات للموظفين وزيادتها ،ولهذا جاءت دراستنا رغبة منا في التعرف على مستوى الرضا الوظيفي وأهم العوامل التي تؤثر على مستوى رضا أستاذ التربية البدنية والرياضية

وكيفية الحصول على نتائج علمية تساعد القائمين على شؤون التربية بالمساعدة في تحقيق أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، ومن هنا انبثقت مشكلة الدراسة ، والتي يمكن صياغتها بالسؤال التالي :

ما هي مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية لمتوسطات شرق ولاية برج بوعرييج وفق متغيرات السن والخبرة ؟

ومن خلال هذه الإشكالية العامة نطرح الأسئلة الجزئية الآتية:

- ما هو مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن؟
- هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة ؟

3- أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة باختلاف متغيرات (السن،الخبرة).
- التوصل إلى نتائج علمية ، والخروج باستنتاجات واقتراحات تساعد على تحقيق أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية يستفيد منها المسؤولون والقائمون في اتخاذ القرارات.

4- أهمية الدراسة:

تعد مهنة التعليم من أكثر المهن أهمية لأنها تعمل على تنشئة الأفراد المتعلمين وإعدادهم لبناء المجتمع السليم، القادر على تحقيق أهدافه وطموحاته، ولكي يحقق المجتمع أهدافه وطموحاته يجب عليه إعطاء أهمية خاصة للعملية التربوية بجميع عناصرها وخاصة الأستاذ ، الذي يعد الركيزة الأساسية في تلك العملية، وتقع على عاتقه مسؤولية تحقيق النتائج التعليمية المرغوب فيها، ولا يستطيع الأستاذ القيام بها إلا إذا كان لديه مستوى عال من الرضا الوظيفي .

لذلك ستعمل الدراسة الحالية على الكشف عن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، مما يساعد القائمين على العملية التربوية من إداريين ومخططين تربويين من وضع البرامج والحلول واتخاذ القرارات الكفيلة بالنهوض والارتقاء بالعملية التربوية عامة، وبظروف الأستاذ خاصة، وذلك بهدف تحقيق مستوى مقبول من الرضا الوظيفي لدى الأستاذ، مما ينعكس إيجابيا على عطائه واهتماماته لتحقيق أعلى مستويات النجاح والإنجاز عند المتعلمين.

كما يتوقع من خلال الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة، ونتائج الدراسة إفادة الباحثين في ميلاد بحوث جديدة

5- فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

هناك مستويات من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وفق عدة متغيرات(السن والخبرة) ؟

الفرضيات الجزئية:

- يمتلك أساتذة التربية البدنية والرياضية مستوى متوسط في الرضا الوظيفي .
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة.

الفصل الثالث

الاجراءات الميدانية للدراسة



- 1- الدراسة الاستطلاعية
- 2- المنهج المتبع في الدراسة
- 3- مجتمع وعينة الدراسة
- 4- أدوات جمع البيانات والمعلومات
- 5- إجراءات التطبيق الميداني للأداة
- 6- الأساليب الإحصائية

1- الدراسة الاستطلاعية:

أجرينا الدراسة الاستطلاعية على بعض أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى بعض المتوسطات لولاية برج بوعرييج حيث تم اختيارهم بطريقة عشوائية (15 أستاذ) حيث تم القيام بها خلال الفترة الممتدة من بداية فيفري 2016 إلى أواخر مارس من نفس السنة.

ويمكن تلخيص استفادتنا من الدراسة الاستطلاعية في النقاط التالية:

- تحديد أفراد العينة.
- تحديد نوع المنهج.
- صياغة مشكلة دراستنا صياغة علمية دقيقة.
- جمع المعلومات التي لها ارتباط وثيق ومباشر بمتغير الدراسة.
- التعرف على المعوقات والمشاكل التي قد تقابلنا في الدراسة .

2- منهج الدراسة : تعد هذه الدراسة من الدراسات الوصفية ،واستخدمنا المنهج الوصفي الذي يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ،ووصفها وصفا دقيقا وجمع المعلومات والبيانات ،لذا اعتمدت هذه الدراسة على هذا المنهج في وصف وتحليل عملية الرضا الوظيفي و مفاهيمه ونظرياته والعوامل المؤثرة فيه والتوصل إلى إجراءات يمكن بواسطتها تحقيق أكبر قدر من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

3- مجتمع وعينة الدراسة:

عينة الدراسة هي مجتمع الدراسة

اعتمدنا في دراستنا على جميع أساتذة التعليم المتوسط الذين يدرسون بمتوسطات شرق ولاية برج بوعرييج والبالغ عددها 28 متوسطة للموسم الدراسي 2016/2015 حيث يقدر العدد الإجمالي للأساتذة بـ 52 أستاذ والجدول التالي يوضح ذلك:

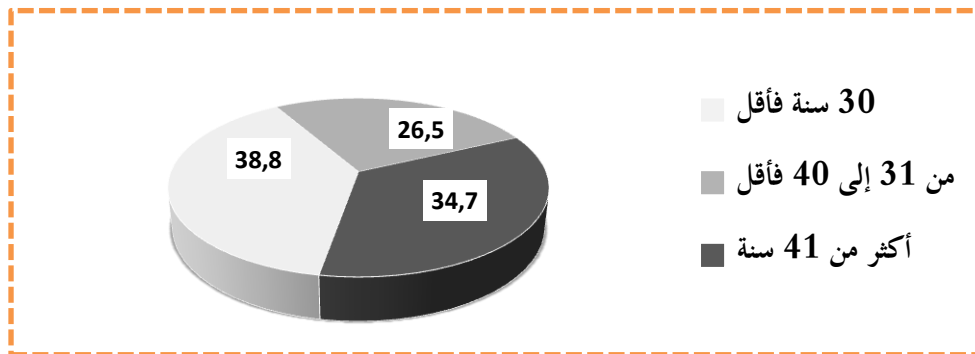
جدول رقم 01: يوضح توزيع أفراد العينة

عدد الأساتذة	عدد المتوسطات	البلديات
5	3	عين تاغروت
4	2	تيكستار
13	7	رأس الواد
8	4	عين تسرة
4	2	أولاد براهيم
4	2	بئر قاصد علي
08	5	خليل
6	3	سيدي امبارك
52	28	المجموع

جدول رقم 02: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة المئوية %	التكرار	الفئة	المتغير	الرقم
38,8	19	30 سنة فأقل	السن	01
26,5	13	من 31 إلى 40 سنة فأقل		
34,7	17	أكثر من 41 سنة		

يتضح من الجدول أعلاه أن هناك تنوع في الفئات العمرية لدى المستجوبين حيث تصدرت المرتبة الأولى الفئة من 30 سنة فأقل بنسبة 38.8% لتأتي بعدها فئة أكثر من 31 سنة إلى 40 سنة فأقل وبنسبة 26.5% و فئة أكثر من 41 سنة بنسبة 34.7% وهذا مؤشر على العدد المتقارب في الفئات العمرية في متوسطات شرق ولاية برج بوعريبيج والشكل التالي يوضح ذلك:

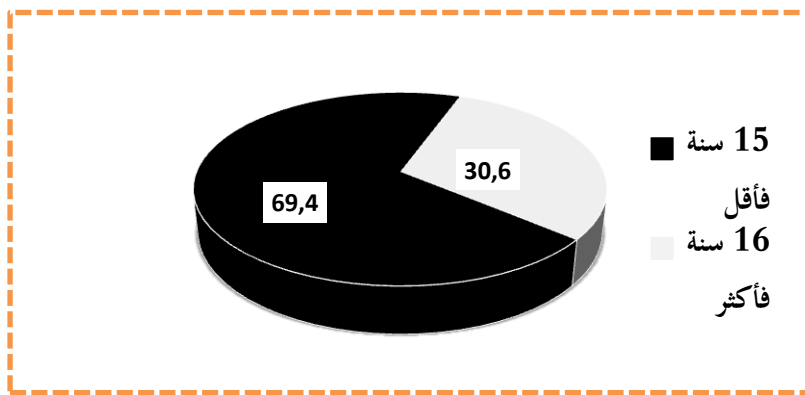


الشكل رقم 03: يمثل عرض بياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير السن

جدول رقم 03: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

الرقم	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية %
02	الخبرة	15 سنة فأقل	34	69,4
		16 سنة فأكثر	15	30,6

كما يتضح أيضا من الجدول أعلاه أن المستجوبين يتوزعون حسب متغير سنوات الخبرة بنسب التالية : فئة أقل من 15 سنة بنسبة 69.4%، وبنسبة 30.6% لصالح فئة سنوات الخبرة أكثر من 16 سنة وبالنظر إلى الجدول السابق نلاحظ انخفاض نسبة الذين يعملون أكثر من 16 سنة مقارنة من الذين يعملون أقل من 15 سنة والشكل التالي يوضح ذلك:



الشكل رقم 04: يمثل عرض بياني لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

4- أدوات جمع البيانات:

لتحقيق هدف الدراسة قمنا بالرجوع إلى الأدب السابق والمقاييس والاستبيانات المستخدمة في الدراسات السابقة ببناء أداة الاستبيان للتعرف على وجهة نظر عينة الدراسة ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، والذي تكون من قسمين الأول خاص بالبيانات الشخصية وذلك بهدف تحديد مستويات المتغيرات (السن ، الخبرة) والقسم الثاني متكون من فقرات الاستبيان البالغة (46) فقرة توزعت على 6 مجالات أو محاور هي:

1- المحور الأول: ظروف العمل (9 فقرات)

2- المحور الثاني : الأجر (9 فقرات)

3- المحور الثالث : العلاقة مع الزملاء (7 فقرات)

4- المحور الرابع : الترقية (6 فقرات)

5- المحور الخامس : الإشراف التربوي (6 فقرات)

6- المحور السادس : التلاميذ (9 فقرات)

وقد كانت صياغة الفقرات بصيغة إيجابية وقد تكون سلم الاستجابة على الفقرة من (5) استجابات موزعة كما يلي:

بدرجة كبيرة جدا منحت لها 5 درجات

بدرجة كبيرة منحت لها 4 درجات

بدرجة متوسطة منحت لها 3 درجات

بدرجة قليلة منحت لها 2 درجة

بدرجة قليلة جدا منحت لها 1 درجة

5- الخصائص السيكومترية للأداة:

بعد ما تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي تم إخضاعه لاختباري الصدق والثبات:

أولا - صدق أداة الدراسة:

قمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال: الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق

الداخلي لفقرات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان وهي كالتالي:

1- صدق المحكمين:

للتأكد من صدق الأداة تم عرضها على لجنة محكمين من ذوي الخبرة يشهد لهم بالمستوى العلمي في جامعة المسيلة

وعدددهم خمس محكمين (الملحق 2) لقياس صدق فقرات الاستبيان ، ودقة الصياغة اللغوية ، ودرجة ارتباط الفقرة بالمجال

ووضوح العبارات وفي ضوء ردود السادة المحكمين تم إعادة صياغة بعض العبارات وإضافة عبارات أخرى لتحسين أداة

الدراسة وتم إخراج الاستبيان في صورته النهائية كما هو موضح في الملحق رقم (1).

2- صدق الاتساق الداخلي :

تم حساب الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور التابعة له.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الأول : (ظروف العمل)

جدول رقم 04: يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات ظروف العمل باستخدام معامل الارتباط بيرسون

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	Sig (مستوى المعنوية)	النتيجة
1.	أشعر أن التوزيع اليومي لساعات العمل مناسب لي .	0,557*	0,031	دال
2.	أشعر أن التوزيع الأسبوعي لساعات العمل مناسب لي .	0,582*	0,023	دال
3.	ترضيني الإمكانيات والأجهزة الرياضية التي أحتاجها لعملي بالمؤسسة .	0,584*	0,022	دال
4.	توفر لي المؤسسة ولزملائي المناخ الآمن من الأخطار المهنية.	0,857**	0,000	دال
5.	توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه بالمؤسسة.	0,757**	0,000	دال
6.	توفر لي المؤسسة أماكن حفظ الأدوات الخاصة بالتربية البدنية والرياضية.	0,527*	0,044	دال
7.	الأدوات والأجهزة التي أستخدمها ذات مواصفات قانونية.	0,697**	0,000	دال
8.	ترضيني الملاعب وساحات اللعب المتوفرة بالمؤسسة .	0,774**	0,000	دال
9.	توفر لي المؤسسة غرفة تغيير وحفظ الملابس الخاصة بي وبالتلاميذ.	0,668**	0,000	دال

قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14

✓ قاعدة : إذا كانت I المحسوبة أكبر من I الجدولية ، فإنه يوجد ارتباط معنوي

** تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.01

* تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.05

✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من مستوى دلالة 0.01، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات ظروف العمل و المعدل الكلي لفقراته دالة إحصائية، حيث قيمة I المحسوبة أكبر من قيمة I الجدولية ومنه تعتبر فقرات ظروف العمل صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثاني : (الأجر)

جدول رقم 05: يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات الأجر باستخدام معامل الارتباط بيرسون .

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	Sig (مستوى المعنوية)	النتيجة
1.	أشعر أن الراتب الشهري الذي أتقاضاه مناسب لي .	0,723**	0,000	دال
2.	يناسبني راتي مقارنة بزملائي خارج قطاع التربية .	0,653**	0,000	دال
3.	خدمات الضمان الاجتماعي مضمونة بالنسبة لي .	0,600*	0,022	دال
4.	الأجر الذي أتلقاه يغطي تكاليف حياتي اليومية .	0,714**	0,000	دال
5.	شبكة المواصلات في منطقة عملي متوفرة ومعقولة .	0,748**	0,000	دال
6.	يوفر راتب تقاعدي المعمول به حياة كريمة في المستقبل .	0,870**	0,000	دال
7.	عملي يؤمن لي الحصول على سكن .	0,879**	0,000	دال
8.	عملي يؤمن لي شراء سيارة .	0,587*	0,021	دال
9.	الأجر الذي أتلقاه يوفر لي مكانة اجتماعية .	0,605*	0,017	دال

قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14

✓ قاعدة : إذا كانت I المحسوبة أكبر من I الجدولية ، فإنه يوجد ارتباط معنوي

** تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.01

* تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.05

✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من مستوى دلالة 0.01، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الأجر والمعدل الكلي لفقراته دالة إحصائية، حيث قيمة I المحسوبة أكبر من قيمة I الجدولية ومنه تعتبر فقرات محور الأجر صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الثالث : (العلاقة مع الزملاء)

جدول رقم 06: يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات العلاقة مع الزملاء باستخدام معامل الارتباط بيرسون .

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	Sig (مستوى المعنوية)	النتيجة
1.	يوجد تكافل مع الزملاء في حل مشاكل بعضنا البعض .	0,602*	0,018	دال
2.	أسعى وزملائي إلى تكوين علاقات جيدة مع بعضنا البعض	0,851**	0,000	دال
3.	توفر لي وظيفتي الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي.	0,540*	0,038	دال
4.	أشعر بتقدير زملائي ما أقوم به من عمل .	0,631*	0,012	دال
5.	أشعر أن مدير المؤسسة يقدر العمل الذي أقوم به .	0,851**	0,000	دال
6.	تعمل إدارة المؤسسة على توفير كل الظروف الملائمة لعملتي.	0,540*	0,038	دال
7.	أتعاون وأنسق مع أساتذة التربية البدنية الذين يعملون معي	0,661**	0,007	دال

قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14

✓ قاعدة : إذا كانت r المحسوبة أكبر من r الجدولية ، فإنه يوجد ارتباط معنوي

** تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.01

* تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.05

✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من مستوى دلالة 0.01، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور العلاقة مع الزملاء والمعدل الكلي لفقراته دالة إحصائية، حيث قيمة r المحسوبة أكبر من قيمة r الجدولية ومنه تعتبر فقرات محور العلاقة مع الزملاء صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الرابع : (الترقية)

الجدول رقم 07: يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات الترقية باستخدام معامل الارتباط بيرسون .

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	الفقرة	الرقم
دال	0,000	0,879**	تتيح لي وظيفتي فرص إكمال دراستي العليا.	1.
دال	0,036	0,545*	تتيح لي وظيفتي فرص تقلد المسؤوليات.	2.
دال	0,013	0,625*	توجد معايير واضحة للترقيات بالمؤسسة التي أعمل فيها.	3.
دال	0,010	0,643**	هناك عدالة في نظام الترقيات الخاصة بالأساتذة.	4.
دال	0,002	0,723**	تسمح لي وظيفتي بالمشاركة في الندوات والدورات التكوينية .	5.
دال	0,008	0,653**	جهة عملي تهتم بتحقيق الترقيات في الوقت المناسب .	6.
قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14				

✓ قاعدة : إذا كانت I المحسوبة أكبر من I الجدولية ، فإنه يوجد ارتباط معنوي

** تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.01

* تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.05

✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من مستوى دلالة 0.01، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الترقية والمعدل الكلي لفقراته دالة إحصائية، حيث قيمة I المحسوبة أكبر من قيمة I الجدولية ومنه تعتبر فقرات محور الترقية صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور الخامس : (الإشراف التربوي)

جدول رقم 08: يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات الإشراف التربوي باستخدام معامل الارتباط بيرسون .

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	الفقرة	الرقم
دال	0,001	0,756**	يأخذ المفتش باقتراحي.	1.
دال	0,000	0,802**	أسلوب المفتش المتبع يساعدني على الاستفادة منه.	2.
دال	0,003	0,712**	يترك لي المفتش حرية العمل.	3.
دال	0,000	0,853**	تفهم المفتش لظروف عملي.	4.
دال	0,000	0,813**	يقوم المفتش بتشجيعي نظرا للمجهودات التي أقوم بها.	5.
دال	0,000	0,785**	تريخني قدرة المفتش على توجيهي وإرشادي.	6.

قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14

✓ قاعدة : إذا كانت I المحسوبة أكبر من I الجدولية ، فإنه يوجد ارتباط معنوي

** تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.01

* تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.05

✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من مستوى دلالة 0.01، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور الإشراف التربوي والمعدل الكلي لفقراته دالة إحصائية، حيث قيمة I المحسوبة أكبر من قيمة I الجدولية ومنه تعتبر فقرات محور الإشراف التربوي صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

صدق الاتساق الداخلي لفقرات المحور السادس : (التلاميذ)

جدول رقم 09: يوضح مدى الاتساق الداخلي لفقرات التلاميذ باستخدام معامل الارتباط بيرسون .

الرقم	الفقرة	معامل الارتباط	Sig (مستوى المعنوية)	النتيجة
1.	عدد التلاميذ محدد ويساعدني على أداء واجبي.	0,629*	0,012	دال
2.	أشعر باستجابة التلاميذ لتوجيهاتي و إرشادي.	0,605*	0,017	دال
3.	يرضيني مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي.	0,552*	0,033	دال
4.	يسعدني مشاركة التلاميذ في المنافسات والدورات الخاصة بالرياضة المدرسية .	0,667**	0,007	دال
5.	أشعر أن ضبط النظام لدى التلاميذ لا يأخذ مني الوقت الكثير.	0,609*	0,016	دال
6.	هناك إستعاب للتلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.	0,790**	0,000	دال
7.	أرى أن ملابس التلاميذ تساعد على الأداء الحركي أثناء حصة التربية البدنية والرياضية.	0,524*	0,045	دال
8.	أشعر بتحسّن في المهارات لدى التلاميذ في مختلف الأنشطة.	0,690**	0,004	دال
9.	أرى أن هناك مستوى عال من الاهتمام لدى التلاميذ أثناء الحصة.	0,518*	0,048	دال

قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14

✓ قاعدة : إذا كانت I المحسوبة أكبر من I الجدولية ، فإنه يوجد ارتباط معنوي

** تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.01

* تعني مقارنة قيمة sig بمستوى دلالة 0.05

✓ أو قاعدة أخرى: فإذا كانت قيمة SIG اقل من مستوى دلالة 0.01، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات محور التلاميذ والمعدل الكلي لفقراته دالة إحصائية، حيث قيمة I المحسوبة أكبر من قيمة I الجدولية ومنه تعتبر فقرات محور التلاميذ صادقة ومتسقة داخليا، لما وضعت لقياسه.

03- صدق الاتساق البنائي الاستبيان:

ويبين صدق الاتساق البنائي مدى ارتباط كل محور من محاور أداة الدراسة بالدرجة الكلية لفقرات الاستبيان مجتمعة، والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول رقم 10: يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

النتيجة	Sig (مستوى المعنوية)	معامل الارتباط	محاور الاستبيان	
دال	0,023	0,582*	1	جميع محاور الاستبيان
دال	0,017	0,605*	2	
دال	0,007	0,665**	3	
دال	0,005	0,673**	4	
دال	0,003	0,712**	5	
دال	0,000	0,790**	6	
قيمة r الجدولية : 0.623 عند مستوى الدلالة 0.01 ودرجة حرية 14 // قيمة r الجدولية : 0.498 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 14				

من خلال الجدول أعلاه نجد معاملات الارتباط بين كل المحور والمعدل الكلي لفقرات الاستبيان دالة إحصائياً ، حيث قيمة I المحسوبة أكبر من قيمة I الجدولية ومنه تعتبر محاور الاستبيان صادقة ومتسقة ، لما وضعت لقياسه.

ثانياً- ثبات أداة الدراسة:

تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ، كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم 11: يبين قيمة معامل Alpha Cronbach's لمحاور أداة الدراسة

النتيجة	عدد العبارات	قيمة معامل Alpha Cronbach's	محاور الاستبيان	
دال	9	0,631	1	جميع الاستبيان
دال	9	0,792	2	
دال	7	0,618	3	
دال	6	0,674	4	
دال	6	0,678	5	
دال	9	0,773	6	
	46	0,708	جميع فقرات الاستبيان	

من خلال الجدول أعلاه نجد أن معامل الثبات ألفا كرونباخ أكبر من الحد الأدنى (0.6) في جميع محاور الاستبيان مما يدل على ثبات أداة الدراسة.

ومنه نستنتج أن أداة الدراسة التي أعدناها لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.

6- إجراءات التطبيق الميداني للدراسة:

بعد الصياغة النهائية للاستبيان (الصدق ، الثبات)، انطلقنا في توزيعه، حيث بدأنا في توزيع الاستمارات من 10 أبريل 2016 إلى غاية 14 أبريل من نفس السنة على جميع أفراد العينة أي 52 أستاذ تربية بدنية و رياضية في متوسطات شرق ولاية برج بوعريج حيث ضمن الباحث استرجاع أداة الدراسة خطائيا بعد أن أوضح فيه الغرض من الدراسة و تأكيده على سرية المعلومات وأن الغاية المنشودة من وراءه هو الخروج بنتائج واقتراحات تخدم قطاعهم. وبعد تعبئة الاستمارات من طرف الأساتذة تم استرجاعها وهذا في الفترة من 19 أبريل 2016 إلى غاية 21 من نفس الشهر حيث تم استعادة 49 استمارة وهذا لإلغاء ثلاثة منها، لتتم بعدها عملية تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائيا بمساعدة بعض الزملاء والأساتذة بغرض الوصول إلى أهداف الدراسة.

7- الأساليب الإحصائية :

استعملنا في تحليل ومعالجة البيانات عن طريق برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وقد استخدمنا ما يلي:

- 1- التكرارات والنسب المئوية لوصف الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.
- 2- المتوسط الحسابي: وهو متوسط مجموعة من القيم، أو مجموع القيم المدروسة مقسوم على عددها، وذلك بغية التعرف على متوسط إجابات الباحثين حول الاستبيان ومقارنتها.
- 3- 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 تركز الإجابات وعدم تشتتها، وبالتالي تكون النتائج أكثر مصداقية وجودة، كما أنه يفيد في ترتيب العبارات أو الفقرات لصالح الأقل تشتتا عند تساوي المتوسط الحسابي بينها.
- 4- اختبار ستودنت: للكشف عن الفروق بين متوسطي عينتين مستقلتين (Test T pour échantillons indépendants)
- 5- تحليل التباين الأحادي **one way ANOVA** : يسمح هذا الاختبار بمقارنة مجموعة من المتوسطات.
- 6- معامل شفييه: لبيان الفروق الدالة إحصائيا بين المتوسطات.
- 7- معامل ارتباط بيرسون لكشف العلاقة الإرتباطية بين المتغيرات ، واستخدمناه أيضا في حساب الصدق الاتساق الداخلي والبنائي للاستبيان.
- 8- معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

الفصل الرابع

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها



1. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى
2. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية
3. عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة

عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها:

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الأولى: "يملك أساتذة التربية البدنية والرياضية مستوى متوسط في الرضا الوظيفي" لتحليل و اختبار هذه الفرضية تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والجداول أدناه توضح ذلك :

و قمنا بحساب المدى لتحديد طول الفئة على النحو التالي: $(5-1)/3 = 1,333$ وحصلنا على مجالات كما يلي :

جدول رقم 12: يوضح مجالات المتوسطات الحسابية (سلم التقدير)

مجال المتوسط الحسابي:	من 01 إلى 2.33	من 2.34 إلى 3.66	من 3.67 إلى 5
المستوى:	منخفض	متوسط	مرتفع

وعليه كانت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الرضا الوظيفي على محاور الاستبيان على النحو التالي:

1- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور رقم 01 (ظروف العمل):

جدول رقم 13: يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور ظروف العمل

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	أشعر أن التوزيع اليومي لساعات العمل مناسب لي.	3,694	0,8709	مرتفع
2.	أشعر أن التوزيع الأسبوعي لساعات العمل مناسب لي .	3,694	0,9175	مرتفع
3.	ترضيني الإمكانيات والأجهزة الرياضية التي أحتاجها لعملي بالمؤسسة	2,612	1,1331	متوسط
4.	توفر لي المؤسسة ولزمامتي المناخ الآمن من الأخطار المهنية.	2,735	0,8845	متوسط
5.	توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه بالمؤسسة.	2,510	1,0025	متوسط
6.	توفر لي المؤسسة أماكن حفظ الأدوات الخاصة بالتربية البدنية والرياضية.	3,327	1,0486	متوسط
7.	الأدوات والأجهزة التي أستخدمها ذات مواصفات قانونية.	3,388	1,1146	متوسط
8.	ترضيني الملاعب وساحات اللعب المتوفرة بالمؤسسة.	2,327	1,0285	منخفض
9.	توفر لي المؤسسة غرفة تغيير وحفظ الملابس الخاصة بي وبالتلاميذ.	3,388	1,0570	متوسط
المحور ككل رقم 01 : ظروف العمل		3,0385	0,47497	متوسط

من خلال الجدول أعلاه نجد :

احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 3,694 الانحراف معياري بلغ 0,8709، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بأن التوزيع اليومي لساعات العمل مناسب لهم .

احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 3,694 الانحراف معياري بلغ 0,9175، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بأن التوزيع الأسبوعي لساعات العمل مناسب لهم .

احتلت الفقرة رقم: 7 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 3,388 الانحراف معياري بلغ 1,1146، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن الأدوات والأجهزة التي يستخدمها أساتذة التربية البدنية والرياضية ذات مواصفات قانونية.

احتلت الفقرة رقم: 9 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,388 الانحراف معياري بلغ 1,057، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن المؤسسة توفر ل أساتذة التربية البدنية والرياضية غرفة تغيير وحفظ الملابس الخاصة بي وبالتلاميذ.

احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ : 3,327 الانحراف معياري بلغ 1,0486، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية تتوفر لهم أماكن حفظ الأدوات الخاصة بالتربية البدنية والرياضية.

احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ : 2,735 الانحراف معياري بلغ 0,8845 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يتوفر لهم ولزملائي المناخ الآمن من الأخطار المهنية.

احتلت الفقرة رقم: 3 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ : 2,612 الانحراف معياري بلغ 1,1331، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية ترضيهم الإمكانيات والأجهزة الرياضية التي يحتاجونها لعملهم بالمؤسسة .

احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ : 2,51 الانحراف معياري بلغ 1,0025، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية تتوفر لهم المرافق الصحية من حمامات ودور مياه بالمؤسسة.

احتلت الفقرة رقم: 8 المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ : 2,327 الانحراف معياري بلغ 1,0285، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى منخفض على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية ترضيهم الملاعب وساحات اللعب المتوفرة.

وبصفة عامة نجد أن :متوسط الحسابي الإجمالي لعبارات محور ظروف العمل لأساتذة التربية البدنية والرياضية : بلغ 3.0385 وبانحراف معياري 0.47497 وهذا يدل اتفاق على آراء واتجاهات أفراد العينة إلى أن مستوى رضاهم عن محور ظروف العمل بالمؤسسة التربوية هو متوسط.

2- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور رقم 02 (الأجر):

جدول رقم 14: يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور الأجر

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	أشعر أن الراتب الشهري الذي أتقاضاه مناسب لي.	2,878	1,0534	متوسط
2.	يناسبني راتي مقارنة بزملائي خارج قطاع التربية .	2,857	0,8898	متوسط
3.	خدمات الضمان الاجتماعي مضمونة بالنسبة لي.	3,959	0,7059	مرتفع
4.	الأجر الذي أتلقيه يغطي تكاليف حياتي اليومية.	2,796	0,9124	متوسط
5.	شبكة المواصلات في منطقة عملي متوفرة ومعقولة.	3,551	1,1558	متوسط
6.	يوفر راتب تقاعدي المعمول به حياة كريمة في المستقبل.	2,939	0,8517	متوسط
7.	عملي يؤمن لي الحصول على سكن.	1,755	0,7508	منخفض
8.	عملي يؤمن لي شراء سيارة .	2,163	0,8743	منخفض
9.	الأجر الذي أتلقيه يوفر لي مكانة اجتماعية .	2,980	0,9893	متوسط
المحور ككل رقم 02 : الأجر		2,8753	0,53414	متوسط

من خلال الجدول أعلاه نجد :

احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 2,878 الانحراف معياري بلغ 1,0534، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بأن الراتب الشهري الذي يتقاضونه مناسب لهم.

احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 2,857 الانحراف معياري بلغ 0,8898، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يناسبهم راتبهم مقارنة بزملائهم خارج قطاع التربية .

احتلت الفقرة رقم: 3 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 3,959 الانحراف معياري بلغ 0,7059 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن خدمات الضمان الاجتماعي مضمونة بالنسبة لهم.

احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,551 الانحراف معياري بلغ 1,1558، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن شبكة المواصلات في منطقة عملهم متوفرة ومعقولة.

احتلت الفقرة رقم: 9 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ : 2,98 الانحراف المعياري بلغ 0,9893، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن الأجر الذي يتلقاه أساتذة التربية البدنية والرياضية يوفر لهم مكانة اجتماعية .

احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ : 2,939 الانحراف المعياري بلغ 0,8517 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن راتب تقاعدهم المعمول به يوفر لهم حياة كريمة في المستقبل

احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ : 2,796 الانحراف المعياري بلغ 0,9124 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن الأجر الذي يتلقاه أساتذة التربية البدنية والرياضية يغطي تكاليف حياتهم اليومية.

احتلت الفقرة رقم: 8 المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ : 2,163 الانحراف المعياري بلغ 0,8743 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى منخفض على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية عملهم يؤمن لهم شراء سيارة .

احتلت الفقرة رقم: 7 المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ : 1,755 الانحراف المعياري بلغ 0,7508 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى منخفض على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية عملهم يؤمن لهم الحصول على سكن.

وبصفة عامة نجد أن :

المتوسط الحسابي لأجمالي عبارات محور الأجر الذي يتقاضاه أساتذة التربية البدنية والرياضية : بلغ 2.8753 وبانحراف معياري 0.52414 وهذا يدل اتفاق آراء واتجاهات أفراد العينة على أنهم راضون بمستوى متوسط على الأجر الذي يتقاضونه.

3- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور رقم 03 (العلاقة مع الزملاء):

جدول رقم 15: يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور العلاقة مع الزملاء

رقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	يوجد تكافل مع الزملاء في حل مشاكل بعضنا البعض .	3,449	1,1558	متوسط
2.	أسعى وزملائي إلى تكوين علاقات جيدة مع بعضنا البعض .	4,143	0,6455	مرتفع
3.	توفر لي وظيفتي الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي	3,327	0,9872	متوسط
4.	أشعر بتقدير زملائي ما أقوم به من عمل .	3,000	1,1726	متوسط
5.	أشعر أن مدير المؤسسة يقدر العمل الذي أقوم به .	3,102	1,1591	متوسط
6.	تعمل إدارة المؤسسة على توفير كل الظروف الملائمة لعملي.	2,898	1,0655	متوسط
7.	أتعاون وأنسق مع أساتذة التربية البدنية الذين يعملون معي .	4,184	0,6974	مرتفع
المحور ككل رقم 03 : العلاقة مع الزملاء		3,4431	0,53789	متوسط

من خلال الجدول أعلاه نجد :

احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 3,449 الانحراف معياري بلغ 1,1558 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يوجد تكافل مع زملائهم في حل مشاكل بعضهم البعض .

احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 4,143 الانحراف معياري بلغ 0,6455 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يسعون مع زملائهم إلى تكوين علاقات جيدة مع بعضهم البعض .

احتلت الفقرة رقم: 7 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 4,184 الانحراف معياري بلغ 0,6974 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يتعاونون وينسقون مع أساتذة التربية البدنية الذين يعملون معهم .

احتلت الفقرة رقم: 3 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,327 الانحراف معياري بلغ 0,9872 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية توفر لهم وظيفتهم الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائهم .

احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ : 3,102 الانحراف معياري بلغ 1,1591 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بتقدير مدير المؤسسة للعمل الذي يقومون به .

احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ: 3 الانحراف معياري بلغ 1,1726 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بتقدير زملائهم ما يقومون به من عمل .

احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ: 2,898 الانحراف معياري بلغ 1,0655 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية تعمل إدارة مؤسساتهم على توفير كل الظروف الملائمة لعملهم .

وبصفة عامة نجد أن :

متوسط الحسابي لأجمالي عبارات محور العلاقة مع الزملاء: بلغ 3.4434 وبانحراف معياري 0.53789 وهذا يدل اتفاق آراء واتجاهات أفراد العينة على أن مستوى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن العلاقة مع الزملاء هو متوسط .

4- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور رقم 04 (الترقية):

جدول رقم 16: يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور الترقية

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	تتيح لي وظيفتي فرص إكمال دراستي العليا.	2,571	1,2583	متوسط
2.	تتيح لي وظيفتي فرص تقلد المسؤوليات.	2,878	0,9494	متوسط
3.	توجد معايير واضحة للترقيات بالمؤسسة التي أعمل فيها.	3,102	0,8955	متوسط
4.	هناك عدالة في نظام الترقيات الخاصة بالأساتذة.	2,959	0,9781	متوسط
5.	تسمح لي وظيفتي بالمشاركة في الندوات والدورات التكوينية .	3,490	1,0825	متوسط
6.	جهة عملي تهتم بتحقيق الترقيات في الوقت المناسب .	2,878	1,0534	متوسط
المحور ككل رقم 04 : الترقية		2,9796	0,60918	متوسط

من خلال الجدول أعلاه نجد :

احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 2,571 الانحراف معياري بلغ 1,2583 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية تتيح لهم وظيفتهم فرص إكمال دراستهم العليا.

احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 2,878 الانحراف معياري بلغ 0,9494 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية تتيح لهم وظيفتهم فرص تقلد المسؤوليات.

احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 3,49 الانحراف معياري بلغ 1,0825 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية تسمح لهم وظيفتهم بالمشاركة في الندوات والدورات التكوينية.

احتلت الفقرة رقم: 3 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,102 الانحراف معياري بلغ 0,8955 ، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية توجد في مؤسستهم معايير واضحة للترقيات.

احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ : 2,959 الانحراف معياري بلغ 0,9781 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يرون أن هناك عدالة في نظام الترقيات الخاصة بالأساتذة.

احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ : 2,878 الانحراف معياري بلغ 1,0534 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية جهة عملهم تهتم بتحقيق الترقيات في الوقت المناسب .

وبصفة عامة نجد أن : متوسط الحسابي لأجمالي عبارات محور الترقية: بلغ 3.4434 و بانحراف معياري 0.53789 وهذا يدل على اتفاق آراء واتجاهات أفراد العينة على أن مستوى رضاهم عن الترقية هو متوسط.

5- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور رقم 05 (الإشراف التربوي):

جدول رقم 17: يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور الإشراف التربوي

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	انحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	يأخذ المفتش باقتراحي.	2,837	0,9431	متوسط
2.	أسلوب المفتش المتبع يساعدني على الاستفادة منه.	3,143	0,8165	متوسط
3.	يترك لي المفتش حرية العمل.	2,959	0,9781	متوسط
4.	تفهم المفتش لظروف عملي.	3,531	0,7665	متوسط
5.	يقوم المفتش بتشجيعي نظرا للمجهودات التي أقوم بها.	3,531	0,8921	متوسط
6.	ترجيني قدرة المفتش على توجيهي وإرشادي.	3,449	0,9802	متوسط
المحور ككل رقم 05 : الإشراف التربوي		3,2415	0,50353	متوسط

من خلال الجدول أعلاه نجد :

احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 2,837 الانحراف معياري بلغ 0,9431 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يأخذ المفتش باقتراحهم.

احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 3,531 الانحراف معياري بلغ 0,7665 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يتفهم المفتش لظروف عملهم.

احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 3,531 الانحراف معياري بلغ 0,8921، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يقوم المفتش بتشجيعهم نظرا للمجهودات التي يقومون بها.

احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,449 الانحراف معياري بلغ 0,9802، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية ترجحهم قدرة المفتش على توجيههم وإرشادهم.

احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ : 3,143 الانحراف معياري بلغ 0,8165 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يساعدهم أسلوب المفتش المتبع على الاستفادة منه.

احتلت الفقرة رقم: 3 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ : 2,959 الانحراف معياري بلغ 0,9781، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يترك لهم المفتش حرية العمل.

وبصفة عامة نجد أن :

متوسط الحسابي لأجمالي عبارات محور الإشراف: بلغ 3.4434 وبانحراف معياري 0.53789 وهذا يدل على اتفاق آراء واتجاهات أفراد العينة على أن مستوى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية على محور الإشراف هو متوسط.

6- عرض وتحليل إجابات أفراد العينة على عبارات المحور رقم 06 (التلاميذ):

جدول رقم 18: يوضح نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات محور التلاميذ

الترتيب	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة
1.	عدد التلاميذ محدد ويساعدني على أداء واجبي.	2,163	1,0072	منخفض
2.	أشعر باستجابة التلاميذ لتوجيهاتي وإرشادي.	3,367	0,7554	متوسط
3.	يرضيني مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي.	3,490	0,7671	متوسط
4.	يسعدني مشاركة التلاميذ في المنافسات والدورات الخاصة بالرياضة المدرسية	4,082	0,8859	مرتفع
5.	أشعر أن ضبط النظام لدى التلاميذ لا يأخذ مني الوقت الكثير.	3,571	0,9129	متوسط
6.	هناك إستعاب للتلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.	2,939	0,7748	متوسط
7.	أرى أن ملابس التلاميذ تساعد على الأداء الحركي أثناء حصة التربية البدنية والرياضية.	3,184	0,8821	متوسط
8.	أشعر بتحسن في المهارات لدى التلاميذ في مختلف الأنشطة.	2,878	0,6335	متوسط
9.	أرى أن هناك مستوى عال من الاهتمام لدى التلاميذ أثناء الحصة.	3,633	0,8340	مرتفع
	المحور ككل 06 : التلاميذ	3,2562	0,41276	متوسط

من خلال الجدول أعلاه نجد :

احتلت الفقرة رقم: 1 المرتبة الاولى بمتوسط حسابي بلغ : 2,163 الانحراف معياري بلغ 1,0072، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى منخفض على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يرون أن عدد التلاميذ محدد ويساعدهم على أداء واجبه.

احتلت الفقرة رقم: 4 المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ : 4,082 الانحراف معياري بلغ 0,8859 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يسعدهم مشاركة التلاميذ في المنافسات والدورات الخاصة بالرياضة المدرسية.

احتلت الفقرة رقم: 9 المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي بلغ : 3,633 الانحراف معياري بلغ 0,834 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى مرتفع على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يرون أن هناك مستوى عال من الاهتمام لدى التلاميذ أثناء الحصة.

احتلت الفقرة رقم: 5 المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,571 الانحراف المعياري بلغ 0,9129 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون أن ضبط النظام لدى التلاميذ لا يأخذ منهم الوقت الكثير.

احتلت الفقرة رقم: 3 المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي بلغ : 3,49 الانحراف المعياري بلغ 0,7671 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يرضيهم مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي.

احتلت الفقرة رقم: 2 المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ : 3,367 الانحراف المعياري بلغ 0,7554 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون باستجابة التلاميذ لتوجيهاتهم و إرشادهم.

احتلت الفقرة رقم: 7 المرتبة السابعة بمتوسط حسابي بلغ : 3,184 الانحراف المعياري بلغ 0,8821 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يرون أن ملابس التلاميذ تساعد على الأداء الحركي أثناء حصة التربية البدنية والرياضية.

احتلت الفقرة رقم: 6 المرتبة الثامنة بمتوسط حسابي بلغ : 2,939 الانحراف المعياري بلغ 0,7748 أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يرون أن هناك إستعاب للتلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.

احتلت الفقرة رقم: 8 المرتبة التاسعة بمتوسط حسابي بلغ : 2,878 الانحراف المعياري بلغ 0,6335، أي أن أفراد العينة يوافقون وبمستوى متوسط على أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يشعرون بتحسن في المهارات لدى التلاميذ في مختلف الأنشطة.

وبصفة عامة نجد أن :

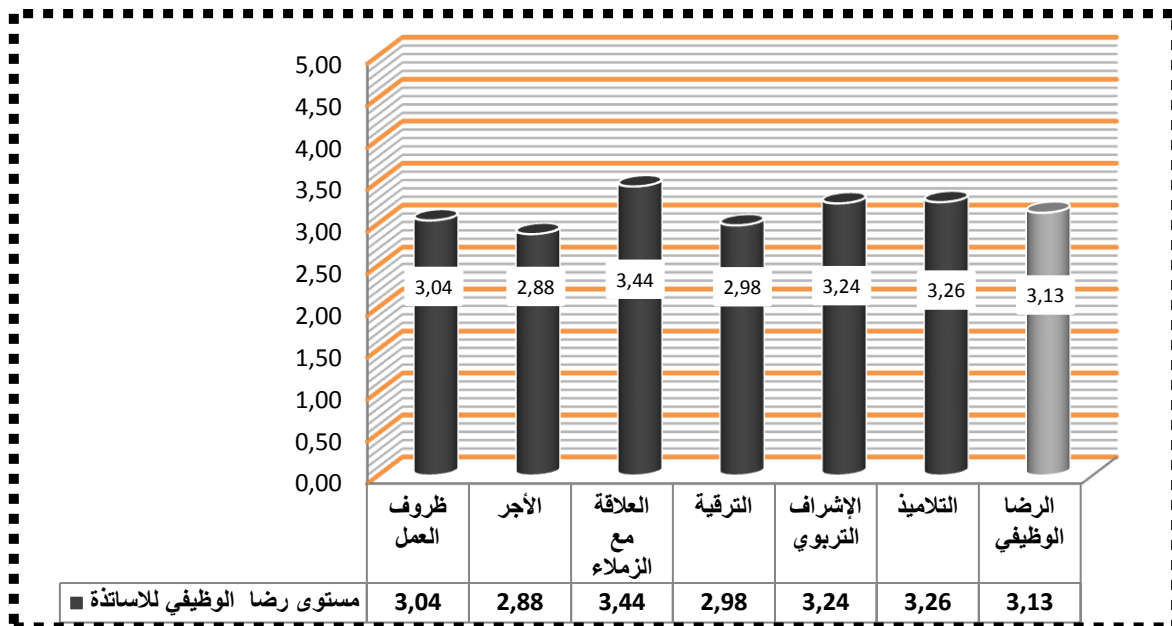
متوسط الحسابي لأجمالي عبارات التلاميذ: بلغ 3.2562 وبانحراف معياري 0.41276 وهذا يدل اتفاق آراء واتجاهات أفراد العينة على إلى أن ظروف تدريس التلاميذ بالمؤسسة التربوية متوسط.

مناقشة النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى :

جدول رقم 19: بين مستوى الرضا الوظيفي لدى أفراد عينة الدراسة

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط ضمن المجال	النتيجة
الرضا الوظيفي	3,1295	0,32131	من 2.34 درجة إلى 3.66 درجة	مستوى الرضا هو متوسط

أعلى درجة من مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بلغ ، 4.18 أدنى درجة من مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بلغ ، 1,75



الشكل رقم 05: يوضح مستويات محاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية

من خلال الجدول والشكل أعلاه : نجد المتوسط الحسابي للدرجة الكلية لإجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية على عبارات استبيان الرضا الوظيفي بلغ 3,1295 وبانحراف معياري بلغ 0,32131 كما يشير الجدول إلى أن مستوى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية على ستة محاور من استبيان الرضا الوظيفي جاءت بالمستوى المتوسط وجاءت حسب الترتيب الآتي:

- 1- حقق محور العلاقة مع الزملاء المرتبة الأولى بمتوسط حسابي عام قدره 3.4434.
- 2- جاء محور التلاميذ بالمرتبة الثانية بمتوسط حسابي عام قدره 3.2562.
- 3- حقق محور الإشراف التربوي المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي عام قدره 3,2415.
- 4- أما محور ظروف العمل جاء في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي عام قدره 3.0385.
- 5- أما محور الترقية جاء في المرتبة الخامسة بمتوسط حسابي عام قدره 2.9796.

6- حقق محور الأجر المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي عام قدره 2.8753.

اتفقت هذه النتيجة مع ما توصل إليه (حامد محمد دعوم سنة 2010) إذ أظهرت نتائجه أن درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية متوسطة كما اتفقت أيضا مع دراسة (مجيد مصطفى منصور سنة 2010) التي توصلت إلى أن درجة الرضا الكلية كانت متوسطة حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 61.8% وأن أقل مجالات الرضا كان مجال الترقيات والحوافز، و تعارضت هذه النتائج مع ما توصل إليه كل من (بدر فؤاد خليل سنة 2012) الذي توصل إلى أن مستوى الرضا الوظيفي عال، حيث يلاحظ من الجدول أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بمجال الأجر كان هو الأقل بمجموع المحاور الأخرى ، فقد كان المتوسط الحسابي لهذا المحور 2.8753 وهذا ما نراه في الواقع حيث أن أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية يمارسون أنشطة اقتصادية أخرى تعود عليهم بالدخل، وتحسن من أوضاعهم المادية، ولاسيما عندما يتعلق الأمر بشراء مسكن أو سيارة وما يساعدهم في ذلك أن لديهم متسع من الوقت لممارسة تلك الأنشطة التي تسهم في رفع مستوى دخلهم المادية، مما يحقق لهم رضا في هذا المجال خارج ميدان التعليم.

وترجع هذه النتيجة أيضا لاسيما أن كل المحاور كانت متوسطة إلى أن طبيعة مهنة التعليم وما يكتنفها من مشقة ومصاعب، فقد زاد عبء الأستاذ التدريسي وكثرت التزاماته الوظيفية، فالأستاذ ليس مسؤولا فقط عن حصصه الصفية وأنشطته المنهجية، بل هناك التزامات وظيفية وأنشطة للأستاذ خارج نطاق جدولته التدريسي، وترجع هذه النتيجة كذلك إلى أنظمة وزارة التربية الوطنية في الجزائر وقوانينها في الوقت الحاضر: قلة وانعدام فرص الترقية في الميدان التربوي، وأساليب الإشراف مع الأساتذة له دوره في نقص رضاهم، فهم يعتبرون أن طريقة الإشراف التقليدية المعتمدة على الأساليب التسلطية قد تجاوزها الزمن، و أن يعاملهم المشرف كزملاء و ليس كمرؤوسين.

و يرجع أيضا نقص رضا الأساتذة عن زملائهم إلى سوء فهم أساتذة التخصصات الأخرى لمكانة وأهمية التربية البدنية والرياضية، وعدم تقديرهم للمجهودات التي يقوم بها أساتذة التربية البدنية والرياضية في خدمة المنظومة التربوية، كما أن علاقة أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمدير والإدارة تشهد الكثير من سوء التفاهم الناتج من عدم تخصيص مبالغ هامة لشراء مستلزمات المادة وعدم تهيئة الملاعب ومساحات اللعب بشكل يليق بأهمية النشاط البدني الرياضي.

وبالنسبة للعلاقة مع التلاميذ فإن النتائج أثبتت أن مستوى رضا الأستاذ هو متوسط وترجع ذلك إلى ظروف العمل الصعبة التي لا تسمح باستيعاب العدد الكبير من التلاميذ ونقص في الإمكانيات التي تساعد على الأداء الحركي بالإضافة إلى أنظمة وزارة التربية وقوانينها في الوقت الحاضر التي سلبت الأستاذ دوره في العملية التربوية وأعطته للمتعلم وبذلك أصبحت فئة كثيرة من المتعلمين يستغلون هذا الدور الممنوح لهم بطريقة سلبية، وتسيء للعملية التربوية بشكل عام، ولدور الأستاذ بشكل خاص، مما انعكس ذلك سلبا على مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ.

وعليه نستخلص من المعطيات السابقة أنه يتم قبول الفرضية الأولى القائلة: يمتلك أساتذة التربية البدنية والرياضية مستوى متوسط في الرضا الوظيفي وفي جميع محاور الاستبيان ومنه الفرضية الأولى محققة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثانية:

"توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن" للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار 'تحليل التباين الأحادي' للدلالة على الفروق بين المتوسطات في متغير السن .

✓ والقاعدة الرفض والقبول هي إذا كانت قيمة 'F' المحسوبة أكبر من قيمة 'F' الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

✓ أو قاعدة أخرى : فإذا كانت قيمة SIG أقل من بمستوى دلالة 0.05 فإنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية

جدول رقم 20: يبين تحليل التباين الأحادي لقياس فروق مستوى الرضا تبعاً لمتغير السن.

النتيجة	SIG	قيمة F	متوسط المربعات	درجة الحرية	مجموع المربعات	مصدر التباين	المحور
غير دالة	0,237	1,488	0,329	2	0,658	بين المجموعات	ظروف العمل
			0,221	46	10,171	داخل المجموعات	
				48	10,828	المجموع	
دال	0,034	3,654	0,939	2	1,878	بين المجموعات	الأجر
			0,257	46	11,817	داخل المجموعات	
				48	13,695	المجموع	
غير دالة	0,174	1,817	0,508	2	1,017	بين المجموعات	العلاقة مع الزملاء
			0,280	46	12,871	داخل المجموعات	
				48	13,888	المجموع	
دال	0,037	3,550	1,191	2	2,382	بين المجموعات	الترقية
			0,335	46	15,431	داخل المجموعات	
				48	17,813	المجموع	
غير دالة	0,093	2,505	0,598	2	1,196	بين المجموعات	الإشراف التربوي
			0,239	46	10,975	داخل	

			المجموعات			
			48	12,170	المجموع	
غير دالة	0,065	2,907	0,459	2	0,918	بين المجموعات
			0,158	46	7,260	داخل المجموعات
				48	8,178	المجموع
دال	0,002	6,877	0,570	2	1,141	بين المجموعات
			0,083	46	3,815	داخل المجموعات
				48	4,956	المجموع
عدد المجموعات (السن) = 1-3 = 2 ، عدد الأفراد - عدد المجموعات (السن) = 49-3 = 46						
قيمة F الجدولية : 3.206 عند مستوى الدلالة 0.05						

من خلال الجدول رقم 20 أعلاه نجد:

بالنسبة لمحور ظروف العمل :

من خلال الجدول نجد أن قيمة F المحسوبة للمحور بلغت (1,488) وهي أقل من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (2,46) ومستوى الدلالة 0,05 .

و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في محور ظروف العمل تعزى لمتغير السن.

بالنسبة لمحور العلاقة مع الزملاء:

من خلال الجدول نجد أن قيمة F المحسوبة للمحور بلغت (1,817) وهي أقل من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (2,46) ومستوى الدلالة 0,05 .

و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في محور العلاقة مع الزملاء تعزى لمتغير السن.

بالنسبة لمحور الإشراف التربوي :

من خلال الجدول نجد أن قيمة F المحسوبة للمحور بلغت (2,505) وهي أقل من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (2,46) ومستوى الدلالة 0,05 أي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في محور الإشراف التربوي تعزى لمتغير السن.

بالنسبة لمحور التلاميذ:

من خلال الجدول نجد أن قيمة F المحسوبة للمحور بلغت (2,907) وهي أقل من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (2,46) ومستوى الدلالة 0,05 .

و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في محور التلاميذ تعزى لمتغير السن.

بالنسبة لمحور الأجر:

من خلال الجدول نجد أن قيمة F المحسوبة للمحور بلغت (3,654) وهي أكبر من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (46,2) ومستوى الدلالة 0,05 .

و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق دالة إحصائية في محور الأجر تعزى لمتغير السن.

بالنسبة لمحور الترقية:

من خلال الجدول نجد أن قيمة F المحسوبة للمحور بلغت (3.550) وهي أكبر من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (46,2) ومستوى الدلالة 0,05 .

و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق دالة إحصائية في محور الترقية تعزى لمتغير السن.

أما بالنسبة لإجمالي عبارات استبيان الرضا الوظيفي نجد: أن قيمة F المحسوبة بلغت (6,877) وهي أكبر من قيمة F الجدولية : 3.206 عند درجة حرية (46-2) ومستوى الدلالة 0,05

وبالتالي نستنتج أنه توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن.

● وليبيان الفروق الدالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية تم استخدام المقارنات البعدية بطريقة "شففيه" كما هو مبين في الجدول الموالي:

جدول رقم 21: يبين اختبار شففيه

مستوى الدلالة	Sig.	فرق بين المتوسطين Mean Difference (I-J)	السن (J)	السن (I)
غير دال	1	-0,0029	من 31 إلى 40 فأقل	30 سنة فأقل
دال	0,007	-0,32171*	أكثر من 41 سنة	
غير دال	1	0,0029	من 30 سنة أقل	من 31 الى 40 فأقل
دال	0,016	-0,31881*	أكثر من 41 سنة	
دال	0,007	0,32171*	من 30 سنة أقل	أكثر من 41 سنة
دال	0,016	0,31881*	من 31 إلى 40 فأقل	

من خلال الجدول يتبين:

يوجد فرق معنوي بين متوسطي فئة أكثر من 41 سنة وفئة 30 سنة فأقل لأن Sig.= 0,007 أصغر من 0.05 (مستوى الدلالة) بالتالي الفروق لصالح فئة أكثر من 41 سنة لأن الفرق المتوسط بينهما موجب ودال لصالح أكثر من 41 سنة.

يوجد فرق معنوي بين متوسطي فئة أكثر من 41 سنة وفئة من 31 سنة إلى 40 فأقل لأن Sig.=0,016 أصغر من 0.05 (مستوى الدلالة) بالتالي الفروق لصالح فئة أكثر من 41 سنة لأن الفرق المتوسط بينهما موجب ودال لصالح أكثر من 41 سنة.

الباقي: لا يوجد فروق معنوية بين الفئات الأخرى لأن قيمة Sig أكبر من 0.05 (مستوى الدلالة).

ومن خلال عرض نتائج الفرضية الثانية يتضح لنا:

وجدنا أن الفروق كانت دالة إحصائياً على محاور الأجر، الترقية، بين فئات السن حيث كانت ف المحسوبة على التوالي (3,654 - 3,550) وهي أكبر من قيمة F الجدولية: 3.206 لصالح الفئة أكثر من 41 سنة في حين لم توجد فروق دالة إحصائياً على أي محور من هذه المحاور (ظروف العمل، العلاقة مع الزملاء، الإشراف التربوي والتلاميذ) حيث كانت ف المحسوبة على التوالي (1,488 - 1,817 - 2,505 - 2,907) وهي أقل من قيمة F الجدولية.

وجاءت هذه النتيجة متفقة مع نتائج دراسات كل من الباحث أحمد بن سعيد بن سالم 2012 حيث أثبتت دراسته وجود فروق في مجال الراتب، لصالح الأكبر سناً.

ونرى أن سبب وجود هذه الفروق ولصالح الأكبر سناً ذلك أن الزيادة في السن يصاحبه زيادة في الخبرة وما ينتج عنه زيادة في الترقيات وهذا ما يزيد في أجر الأستاذ، عكس الأستاذ الأقل سناً فنجده أقل خبرة و أجراً، ولهذا جاءت الفروق في دراستنا في محوري الأجر والترقية لصالح الأكبر سناً وهكذا نجد مستوى رضاهم أكبر من مستوى الأساتذة الأقل سناً في هذه المحاور.

عكس ما أظهرته نتائج دراسات كل من بوعجناق كمال 2007 والتي أظهرت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية من بينها متغير السن، ودراسة الباحث أحمد بن سعيد بن سالم 2012 التي أظهرت أيضاً أنه لا يوجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير العمر والمسمى الوظيفي والخبرة والمؤهل العلمي، باستثناء مجال الراتب التي أكدت على وجود فروق.

ويرجع سبب عدم وجود فروق في باقي المحاور هو تشابه ظروف العمل بين الأساتذة بمختلف أعمارهم حيث أنهم يدرسون في مؤسسات متقاربة من حيث الخصائص والإمكانيات والتقارب من حيث عدد الحصص اليومية والأسبوعية ويخضعون إلى نفس المفتش التربوي و التقارب من حيث التلاميذ، وترابطهم نفس العلاقة مع جميع الزملاء.

وعليه نستخلص من المعطيات السابقة أنه يتم قبول الفرضية الثانية القائلة بوجود فروق دالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن، باستثناء محاور ظروف العمل والتلاميذ والعلاقة مع الزملاء والإشراف التربوي التي لا توجد بها فروق، وعليه يمكن القول أن الفرضية محققة.

عرض ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة: للتحقق من صحة الفرضية تم استخدام اختبار 'ت' (ستودنت) للدلالة على الفروق بين المتوسطات لعينتين مستقلتين لفئتي الخبرة.

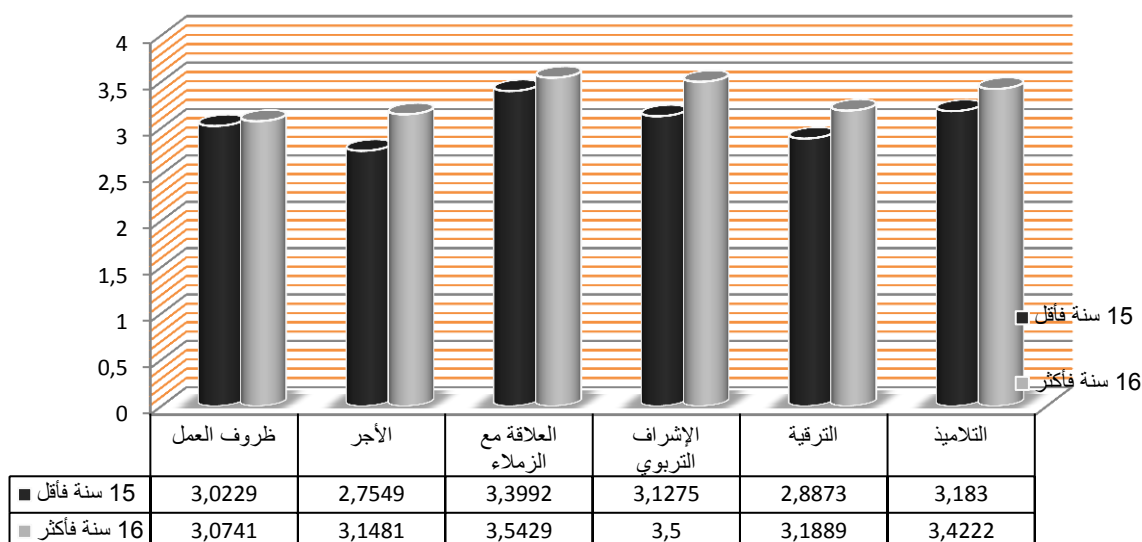
✓ والقاعدة الرفض والقبول هي إذا كانت قيمة 'T' المحسوبة أكبر من قيمة 'T' الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية (47) فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

✓ أو قاعدة أخرى : فإذا كانت قيمة SIG أقل من بمستوى دلالة 0.05 فإنه يوجد فروق ذات دلالة إحصائية

جدول رقم 22: يوضح الفروق بين فئتي الخبرة

المتغير	الخبرة	حجم العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T المحسوبة	درجة الحرية	SIG	الدلالة الإحصائية
ظروف العمل	15 سنة فأقل	34	3,0229	0,54418	0,345	47	0,732	لا توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,0741	0,27108				
الأجر	15 سنة فأقل	34	2,7549	0,53865	2,502	47	0,016	توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,1481	0,42345				
العلاقة مع الزملاء	15 سنة فأقل	34	3,3992	0,53773	0,860	47	0,394	لا توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,5429	0,54318				
الترقية	15 سنة فأقل	34	2,8873	0,49360	2,522	47	0,011	توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,1889	0,79399				
الإشراف التربوي	15 سنة فأقل	34	3,1275	0,45700	2,516	47	0,015	توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,5000	0,52327				
التلاميذ	15 سنة فأقل	34	3,1830	0,37294	1,921	47	0,061	لا توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,4222	0,46234				
الكلبي الرضا الوظيفي	15 سنة فأقل	34	3,0550	0,25098	2,586	47	0,013	توجد فروق
	16 سنة فأكثر	15	3,2986	0,40173				

قيمة T الجدولية : 2.0136 عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 47



الشكل رقم 06: يمثل الفروق بين فئتي سنوات الخبرة في مستوى الرضا الوظيفي

من خلال الجدول والشكل أعلاه نجد:

بالنسبة لمحور ظروف العمل : من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (3,0229) والمتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي (3,0741)، أما قيمة T المحسوبة قدرت ب(0.3545) وهي أقل من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة(0.05).

و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في محور ظروف العمل تعزى لمتغير الخبرة.

بالنسبة لمحور العلاقة مع الزملاء : من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (3,3992) و المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي (3,5429)، أما قيمة T المحسوبة قدرت (0.860) وهي أقل من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة(0.05).

و بالتالي نستنتج أنه لا توجد فروق دالة إحصائية في محور العلاقة مع الزملاء تعزى لمتغير الخبرة.

بالنسبة لمحور الترقية : من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (2,8873) و المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي (3,1889)، أما قيمة T المحسوبة قدرت (2,525) وهي أكبر من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة(0.05).

و بالتالي نستنتج أنه توجد فروق دالة إحصائية في محور الترقية تعزى لمتغير الخبرة.

بالنسبة لمحور الأجر : من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (2,7549) و المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي (3,1481)، أما قيمة T المحسوبة قدرت ب(2.502) وهي أكبر من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة(0.05)

و بالتالي نستنتج أنه يوجد فروق دالة إحصائيا لصالح فئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة.

بالنسبة لمحور الإشراف التربوي : من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (3,1275) و المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي ب(3,5000)، أما قيمة T المحسوبة قدرت بـ (2.516) وهي أكبر من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة (0.05)

بالتالي نستنتج أنه يوجد فروق دالة إحصائيا لصالح فئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة.

بالنسبة لمحور التلاميذ : من خلال الجدول نجد أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (3,1830) و المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي (3,2986)، أما قيمة T المحسوبة قدرت بـ (1,921) وهي أقل من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة (0.05)

وبالتالي نستنتج أنه لا يوجد فروق دالة إحصائيا في محور التلاميذ تعزى لمتغير الخبرة.

وبصفة عامة لإجمالي عبارات الاستبيان: أن المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة 15 سنة فأقل يساوي (3,0550) و المتوسط الحسابي لفئة سنوات الخبرة الأكثر من 16 سنة يساوي بـ (3,2986)، أما قيمة T المحسوبة قدرت بـ (2.586) وهي أكبر من T الجدولية عند درجة حرية (47) بمستوى دلالة (0.05).

ومن خلال عرض نتائج الفرضية الثالثة يتضح لنا:

أنه توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية حيث تبين لنا أن مستوى الرضا الوظيفي يزداد مع زيادة الخبرة، وتتفق هذه النتائج مع نتائج دراسات كل مجيد مصطفى منصور 2010 والتي بينت أن الرضا يزداد مع زيادة الخبرة أي لصالح الخبرة الأعلى، ودراسة العتيبي 1991 والتي أظهرت أن الموظفين الأكبر سنًا والأكثر خبرة راضين عن عملهم أكثر من الموظفين الأقل سنًا وخبرة، ودراسة خالد بن محمد 2003 أظهرت وجود فروق دالة إحصائيا بين معظم أبعاد مقياس الرضا الوظيفي ترجع لمتغير الخبرة.

بينما لم تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسات كل من بوعجناق كمال 2007، حيث أثبتت دراسته أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين دوافع اختيار مهنة التربية الرياضية عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى للمتغيرات الديموغرافية، ودراسة حامد محمد دعوم 2010 التي أظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى إلى متغيري الجنس والخبرة التدريسية أو للتفاعل بينهما، ذلك حسب هذه الدراسات تعني هذه النتيجة أن الرضا الوظيفي لدى الأساتذة لا يتأثر بسني الخبرة التدريسية لديهم، حيث أن الأساتذة يتعرضون إلى ضغوط في العمل بغض النظر عن سنوات الخبرة لديهم، فالظروف والأوضاع البيئية والمدرسية واحدة، والعقبات والامتيازات واحدة، بغض النظر عن سنوات الخبرة التدريسية، فالمعلمون بغض النظر عن خبرتهم مهامهم واحدة وأدوارهم متشابهة، فالدور الذي يقوم به أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا يتغير بفعل سنوات الخبرة التدريسية، مما يعمل على تحقيق درجة مقارنة من الرضا الوظيفي بين المعلمين، بغض النظر عن سنوات الخبرة التدريسية لديهم.

وعليه نرى أن سبب وجود فروق بالدرجة الكلية للاستبيان لصالح الأساتذة الأكبر خبرة يعود ذلك إلى الزيادة في الخبرة يصاحبها زيادة في العمر، وبالتالي صعوبة الانتقال من عمل إلى آخر، كما أنها قد ترجع أيضا إلى أن زيادة السنوات في الخدمة يصاحبها زيادة في الأجور والترقيات والحصول على مناصب أعلى كالتدرج في الوظيفة ليصبح مديرا أو مفتشا أو عضوا بالرابطة المدرسية أو مديرية التربية ، والعلاقة مع المشرف تكون قائمة على أساس احترام متبادل لكون الأستاذ قد أصبح ذو كفاءة نظرا لمدة تدريسه حيث يصبح دور المشرف التربوي مجرد أن يطلع الأستاذ بما هو جديد ومتعلق بمهنته عكس الأساتذة الأقل خبرة تدريسية والذين يزالون في طور النمو الوظيفي فترى مستوى رضاهم أقل مقارنة بالأعلى خبرة فنجد الترقية تكاد منعدمة والأجر زهيد وهناك ضغط عليه من طرف المشرف، وهذا كله نظرا لنقص خبرته في التدريس، أما المحاور التي لم توجد بها فروق فنجد ظروف العمل حيث نجد أن معظم ظروف عملهم تكون متشابهة بغض النظر عن الخبرة التدريسية من نقص في الإمكانيات والوسائل الخاصة بالمادة وأيضا تشابه العلاقة مع الزملاء مع أي منهم حيث تكون هناك نظرة سلبية وسوء تقدير لمهام أستاذ التربية البدنية والرياضية، أما محور التلاميذ فنجد أن معظم الأساتذة يرهقهم كثرة التلاميذ في الفوج وهذا ما ينعكس على توصيل أهداف المادة للتلاميذ وهذا ما يفسر عدم وجود فروق في هذه المحاور في متغير الخبرة.

وعليه نستخلص من المعطيات السابقة أنه يتم قبول الفرضية الثالثة القائلة بوجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة باستثناء محاور ظروف العمل و التلاميذ و العلاقة مع الزملاء التي لا توجد بها فروق، وعليه يمكن القول أن الفرضية محققة.

الفصل الخامس

استنتاجات واقتراحات



1- استنتاجات عامة

2- اقتراحات

3- الآفاق المستقبلية للدراسة

استنتاجات عامة:

بعد تناولنا لكل فرضية ومناقشتها وبعد تحليل و إثراء البحث نظريا وإعداد أداة لجمع البيانات وتطبيقها على عينة مكونة من 49 أستاذ تربية بدنية يعملون بمتوسطات شرق ولاية برج بوعرييج ، وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا وعرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها بالاعتماد على الجانب النظري وعلى ما توفر من دراسات سابقة أو مشاهدة، توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

❖ أكدت نتائج الدراسة الحالية إلى إثبات صحة الفرضية الأولى بأن أساتذة التربية البدنية والرياضية لديهم مستوى متوسط من الرضا الوظيفي، وهذا على كل عوامل الرضا الوظيفي المدرجة في الاستبيان حيث نستنتج فيما يتعلق بالفرضية الأولى ما يلي:

- أنه متى ما كان هناك مستوى جيد من الاحترام والتقدير والتعاون بين الأساتذة من أجل أداء أفضل و هو ما ينعكس بالإيجاب على مستوى الرضا.

- أنه كلما كان هناك اهتمام و إستعاب من طرف التلاميذ لحصة التربية البدنية والرياضية وقلة عددهم كلما شعر الأستاذ بالسعادة والرضا.

- للمشرف التربوي دور كبير في التأثير على مستوى الرضا الوظيفي ذلك أن الأستاذ يرضيه أن يقوم المشرف بتوجيهه ونصحهم وتفهم ظروفه وبالتالي له تأثير على مستوى رضاه عن العمل.

- أستاذ التربية البدنية يشعر بالارتياح إذا كانت ظروف عمله من إمكانيات وأدوات متوفرة وهذا ما يؤثر بدوره على مستوى الرضا الوظيفي.

- شعور الأستاذ بأن وظيفته عندما تقدم له الترقيات في الوقت المناسب وأن تكون هناك عدالة في نظمها تزيد من مستوى الرضا الوظيفي لديه.

- أقل مستوى في محاور الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية هو الأجر الذي يرفع لهم مستوى الرضا الوظيفي ويؤمن لهم حياة كريمة ومكانة اجتماعية مرموقة وهذه دلالة واضحة على أهمية الأجر في الرضا عن الوظيفة.

❖ كما أسفرت النتائج أيضا إلى إثبات صحة وصدق الفرضية الثانية بأن هناك فروقا لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن حيث وجد ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن فيما يتعلق بمحور الأجر.

- توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن فيما يتعلق بمحور الترقية.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن فيما يتعلق بمحور ظروف العمل.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن فيما يتعلق بمحور العلاقة مع الزملاء.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن فيما يتعلق بمحور الإشراف التربوي.

- لا توجد فروق دالة إحصائيا في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير السن فيما يتعلق بمحور التلاميذ.

❖ كما أسفرت النتائج إلى إثبات صحة وصدق الفرضية الثالثة بأن هناك فروقا دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة حيث وجد ما يلي:

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمحور الأجر.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمحور الترقية.
- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمحور الإشراف التربوي.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمحور ظروف العمل.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمحور العلاقة مع الزملاء.
- لا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة فيما يتعلق بمحور التلاميذ.

❖ الاقتراحات:

في ضوء أهداف ونتائج الدراسة سنحاول تقديم توجيهات خاصة يستفيد منها الجهات الوصية بشؤون أساتذة التربية البدنية والرياضية بهدف تحقيق رضا وظيفي أكبر وهي على النحو التالي:

- ✓ توفير فرص المشاركة في الدورات والمؤتمرات العملية وتشجيعها لتحسين المستوى المعرفي.
- ✓ منح الفرص للأساتذة لزيادة تحصيلهم العلمي.
- ✓ تقليص عدد التلاميذ في القسم وهذا ما يسمح بالأداء الجيد للأستاذ وكذا التلميذ.
- ✓ توفير ظروف العمل من خلال توفير أماكن اللعب و الوسائل الخاصة بالتربية البدنية والرياضية.
- ✓ توضيح أنظمة الترقية المعمول بها وخلق مناصب ترقية جديدة.
- ✓ مراعاة الكفاية والفاعلية في الترقية، والبعد عن اعتبارات المحسوبة والوساطة.
- ✓ إعادة النظر في سلم الرواتب بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة.
- ✓ ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية.
- ✓ أن تكون العلاقة بين الأساتذة وإدارة المؤسسة مبنية على المرونة والتشاور.
- ✓ تحديد العلاقة التي تربط الأستاذ بالمشرف التربوي بحيث تحدد الحقوق والواجبات والالتزام بها من كل طرف.
- ✓ تحسيس المسؤولين بأهمية مادة التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الأخرى.

❖ الآفاق المستقبلية للدراسة:

- ✓ 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 برج بوعرييج بهدف الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

المراجع

المراجع المعتمدة في الدراسة:

❖ قائمة الكتب:

- 1- إبراهيم عصمت مطاوع و واصف عزيز واصف: التربية العلمية وأسس الطرق التدريسية ،دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع 1986.
- 2- أحمد صقر عاشور : إدارة الأفراد والقوى العاملة ،ط2 بيروت ،دار النهضة العربية، 1979.
- 3- أحمد صقر عاشور : إدارة القوى العاملة : مصر - الإسكندرية - ،دار المعرفة الجامعية ، 1984 .
- 4- أحمد ماهر : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ، كلية التجارة ، جامعة الإسكندرية ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، 2000.
- 5- أمين أنور الخولي: أصول التربية والمهنة والإعداد المهني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- 6- جوزيف بلاط وآخرون: إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية ، إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس 1986.
- 7- جيرالد بينيرج ، روبرت بارن : إدارة السلوك في المنظمات ، كتاب مترجم لرفاعي محمد رفاعي ، إسماعيل علي بسيوني ، كلية التجارة ، جامعة المنصورة 2006.
- 8- حسن منصور و محمد مصطفى زيدان: سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف الفني والتربوي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة 2000 .
- 9- حسين ، سلامة عبد العظيم : اتجاهات حديثة في الإشراف التربوي ، دار الفكر ، عمان 2006.
- 10- زكية إبراهيم كامل و آخرون: طرق التدريس في التربية الرياضية، أساسيات في تدريس التربية الرياضية، ط1، ج1، دار الوفاء للنشر والتوزيع، القاهرة 2007 .
- 11- سهيلة محمد عباس ، علي حسين علي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر، عمان - الأردن - 2000.
- 12- شفيق رضوان: السلوكية و الإدارة ، لبنان - بيروت- ، المؤسسة الجامعية ، الطبعة الأولى ، 1994 .
- 13- صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات،الدار الجامعية ،الإسكندرية 2004.
- 14- عائشة مصطفى المناوي:سلوك المستهلك ،ط2، دار مكتبة عين شمس ،القاهرة ،1998.
- 15- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد ،مصر- الإسكندرية - ، الدار الجامعية ، 1997.
- 16- عصام بدوي: موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي - القاهرة - 2000.
- 17- عمار الطيب كشرود: علم النفس الصناعي والتنظيمي مفاهيم، نماذج ونظريات، د. ط، منشورات جامعة قار يونس بنغازي، ليبيا، 1995.
- 18- فاخر عاقل :علم النفس التربوي الطبعة 9 دار العلم للملايين بيروت 1982.

- 19- فرج طريف شوقي: السلوك القيادي والفعالية الإدارية، دار وائل للنشر، عمان، 2000 .
- 20- قاسم حسن حسين: التدريب في ألعاب السياحة والميدان، بغداد 1976.
- 21- كامل محمد محمد عويضة : علم النفس الصناعي ، لبنان - بيروت-، دار الكتب العلمية 1996.
- 22- محمد انس، قاسم جعفر: نظم الترقية في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، مصر، 1973.
- 23- محمد سعيد سلطان: السلوك التنظيمي، مصر - الإسكندرية -، دار الجامعة الجديدة، 2003.
- 24- محمد منير مرسي: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة ، 1985.
- 25- محمود سليمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ،دار وائل ،عمان - الأردن -، 2002.
- 26- مصطفى عشوي : أسس علم النفس الصناعي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر 1992.
- 27- مكارم حلمي أبو هراجة وآخرون: مدخل التربية الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة 2002.
- 28- ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإنساني التنظيمي، ط1 مرمر للطباعة الإلكترونية، الرياض، 1993.
- 29- النجار نبيل الحسيني: الإدارة أصولها واتجاهاتها المعاصرة ، الشركة العربية للنشر والتوزيع ، مصر ، 1993 .

❖ قائمة القواميس والمعاجم:

- 1- ابن منظور: لسان العرب ، ط4، دار صادر ، بيروت المجلد 5 ، 2005 .
- 2- الفيروز آبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1998 .
- 3- المعجم العربي الأساسي: المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، لاروس، تونس، 1988 .
- 4- المنهل: قاموس فرنسي عربي، دار الأدب ، بيروت ، 1999.
- 5- قاموس المنجد في اللغة و الإعلام: ط36 ، دار المشرق، بيروت ، 1997 .

❖ قائمة الدوريات والمجلات العلمية:

- 1- حامد محمد دعوم: الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية ،مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، المجلد التاسع العدد الرابع، 2011.
- 2- مجيد مصطفى منصور: درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية ،مجلة جامعة الأزهر بغزة، سلسلة العلوم الإنسانية ، المجلد 12 ، العدد 1، 2010 .
- 3- محمد مسعود بورغدة : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية ج /قسم العلوم الاجتماعية العدد -13- جانفي 2015 .
- 4- منصور فهمي : الروح المعنوية بين العاملين ،مجلة الاقتصاد والإدارة، مركز البحوث ،كلية الاقتصاد و الإدارة ، جامعة الملك عبد العزيز ،جدة العدد 4، 1980.

❖ الرسائل والأطروحات العلمية:

- 1- أحمد زرقة وإسماعيل علجي: الرضا عن العمل وعلاقته بالحوافز ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ليسانس ، المركز الجامعي بالمدينة 2003.
- 2- سعد بكاي: الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء مسيري المنشآت الرياضية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة وتسيير رياضي، جامعة المسيلة، 2014.
- 3- زهيرة شوقي: تقييم الأداء لدى الإطارات الجزائرية، وعلاقته بالرضا الوظيفي والولاء التنظيمي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2008.
- 4- عبد النور ارزقي: محددات الرضا المهني ومعنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1997.
- 5- مسعود بورغدة محمد: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية وعلاقته بأدائهم ، رسالة دكتوراه ، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة قسنطينة ، الجزائر ، 2008.

الملاحق

جامعة محمد بوضياف - المسيلة -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم التربية البدنية

﴿ استبيان ﴾

زملائي أساتذة التربية البدنية والرياضية تحية طيبة وبعد...

في إطار القيام بدراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، وبصفتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع، نرجو منك الإجابة عن أسئلة الاستبيان بعناية، ونتعهد بحفظ سرية إجابتك التي لن نستخدم إلا لأغراض علمية.

ولك منا جزيل الشكر سلفا.

معلومات عامة :

1- السن: () سنة.

2- سنوات التدريس: () سنة.

لطفا لا تترك أي عبارة دون إجابة .

ضع علامة (X) في المكان المناسب .

تحت إشراف الأستاذ:

د / بكة فارس

من إعداد الطالب:

- دبوشة عيسى

بدرجة					عوامل الرضا الوظيفي	الرقم
قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا		
أولا/ ظروف العمل:						
					أشعر أن التوزيع اليومي لساعات العمل مناسب لي .	01
					أشعر أن التوزيع الأسبوعي لساعات العمل مناسب لي .	02
					ترضيني الإمكانيات والأجهزة الرياضية التي أحتاجها لعملتي بالمؤسسة .	03
					توفر لي المؤسسة ولزملائي المناخ الآمن من الأخطار المهنية.	04
					توفر المرافق الصحية من حمامات ودور مياه بالمؤسسة.	05
					توفر لي المؤسسة أماكن حفظ الأدوات الخاصة بالتربية البدنية والرياضية.	06
					الأدوات والأجهزة التي أستخدمها ذات مواصفات قانونية.	07
					ترضيني الملاعب وساحات اللعب المتوفرة بالمؤسسة .	08
					توفر لي المؤسسة غرفة تغيير وحفظ الملابس الخاصة بي وبالتلاميذ.	09
ثانيا/ الأجر:						
					أشعر أن الراتب الشهري الذي أتقاضاه مناسب لي .	01
					يناسبني راتي مقارنة بزملائي خارج قطاع التربية .	02
					خدمات الضمان الاجتماعي مضمونة بالنسبة لي .	03
					الأجر الذي أتلقاه يغطي تكاليف حياتي اليومية.	04
					شبكة المواصلات في منطقة عملي متوفرة ومعقولة.	05
					يوفر راتب تقاعدي المعمول به حياة كريمة في المستقبل.	06
					عملي يؤمن لي الحصول على سكن.	07
					عملي يؤمن لي شراء سيارة .	08
					الأجر الذي أتلقاه يوفر لي مكانة اجتماعية .	09

ثالثا/العلاقة مع الزملاء:				
				01 يوجد تكافل مع الزملاء في حل مشاكل بعضنا البعض .
				02 أسعى وزملائي إلى تكوين علاقات جيدة مع بعضنا البعض .
				03 توفر لي وظيفتي الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع زملائي .
				04 أشعر بتقدير زملائي ما أقوم به من عمل .
				05 أشعر أن مدير المؤسسة يقدر العمل الذي أقوم به .
				06 تعمل إدارة المؤسسة على توفير كل الظروف الملائمة لعملي .
				07 أتعاون وأنسق مع أساتذة التربية البدنية الذين يعملون معي .
رابعا/ الترقية:				
				01 تتيح لي وظيفتي فرص إكمال دراستي العليا.
				02 تتيح لي وظيفتي فرص تقلد المسؤوليات.
				03 توجد معايير واضحة للترقيات بالمؤسسة التي أعمل فيها.
				04 هناك عدالة في نظام الترقيات الخاصة بالأساتذة.
				05 تسمح لي وظيفتي بالمشاركة في الندوات والدورات التكوينية .
				06 جهة عملي تهتم بتحقيق الترقيات في الوقت المناسب .
خامسا/ الإشراف التربوي:				
				01 يأخذ المفتش باقتراحي .
				02 أسلوب المفتش المتبع يساعدي على الاستفادة منه.
				03 يترك لي المفتش حرية العمل.
				04 تفهم المفتش لظروف عملي.
				05 يقوم المفتش بتشجيعي نظرا للمجهودات التي أقوم بها.
				06 تربيخي قدرة المفتش على توجيهي وإرشادي.
سادسا/ التلاميذ:				
				01 عدد التلاميذ محدد ويساعدي على أداء واجبي.
				02 أشعر باستجابة التلاميذ لتوجيهاتي و إرشادي.
				03 يرضيني مشاركة التلاميذ في النشاط الصففي.
				04 يسعدني مشاركة التلاميذ في المنافسات والدورات الخاصة بالرياضة المدرسية .
				05 أشعر أن ضبط النظام لدى التلاميذ لا يأخذ مني الوقت الكثير.
				06 هناك إستعداد للتلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.
				07 أرى أن ملابس التلاميذ تساعد على الأداء الحركي أثناء حصة التربية البدنية والرياضية.
				08 أشعر بتحسن في المهارات لدى التلاميذ في مختلف الأنشطة.
				09 أرى أن هناك مستوى عال من الاهتمام لدى التلاميذ في الحصة.

قائمة بأسماء المحكمين

الجامعة	الدرجة العلمية	اسم الأستاذ
المسيلة	أستاذ محاضر - أ -	د. شوية بوجمعة
المسيلة	أستاذ محاضر - أ -	د. حشايشي عبد الوهاب
المسيلة	أستاذ محاضر - أ -	د. بن دغفل رشيد
المسيلة	أستاذ محاضر - أ -	د. زاهوي ناصر
المسيلة	أستاذ مساعد - أ -	أ. بن جعفر رمضان

Frequency Table

السن

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة فأقل 30	19	38,8	38,8	38,8
Valid من 31 الى 40 فأقل	13	26,5	26,5	65,3
Valid اكثر من 41 سنة	17	34,7	34,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

الخبرة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid سنة فأقل 15	34	69,4	69,4	69,4
Valid سنة فاكتر 16	15	30,6	30,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	1	2,0	2,0	2,0
Valid قليلة	2	4,1	4,1	6,1
Valid متوسط	16	32,7	32,7	38,8
Valid كبيرة	22	44,9	44,9	83,7
Valid كبيرة جدا	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	1	2,0	2,0	2,0
Valid قليلة	3	6,1	6,1	8,2
Valid متوسط	15	30,6	30,6	38,8
Valid كبيرة	21	42,9	42,9	81,6
Valid كبيرة جدا	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	7	14,3	14,3	14,3
Valid قليلة	20	40,8	40,8	55,1
Valid متوسط	10	20,4	20,4	75,5
Valid كبيرة	9	18,4	18,4	93,9
Valid كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	15	30,6	30,6	38,8
Valid متوسط	20	40,8	40,8	79,6
كبيرة	10	20,4	20,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	7	14,3	14,3	14,3
قليلة	21	42,9	42,9	57,1
Valid متوسط	10	20,4	20,4	77,6
كبيرة	11	22,4	22,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	3	6,1	6,1	6,1
قليلة	8	16,3	16,3	22,4
Valid متوسط	12	24,5	24,5	46,9
كبيرة	22	44,9	44,9	91,8
كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	3	6,1	6,1	6,1
قليلة	9	18,4	18,4	24,5
Valid متوسط	9	18,4	18,4	42,9
كبيرة	22	44,9	44,9	87,8
كبيرة جدا	6	12,2	12,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	12	24,5	24,5	24,5
قليلة	15	30,6	30,6	55,1
Valid متوسط	18	36,7	36,7	91,8
كبيرة	2	4,1	4,1	95,9
كبيرة جدا	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

A9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	5	10,2	10,2	10,2
قليلة	3	6,1	6,1	16,3
متوسط	12	24,5	24,5	40,8
كبيرة	26	53,1	53,1	93,9
كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	5	10,2	10,2	10,2
قليلة	12	24,5	24,5	34,7
متوسط	19	38,8	38,8	73,5
كبيرة	10	20,4	20,4	93,9
كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	10	20,4	20,4	28,6
متوسط	25	51,0	51,0	79,6
كبيرة	9	18,4	18,4	98,0
كبيرة جدا	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	2	4,1	4,1	4,1
متوسط	7	14,3	14,3	18,4
كبيرة	31	63,3	63,3	81,6
كبيرة جدا	9	18,4	18,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	12	24,5	24,5	32,7
متوسط	25	51,0	51,0	83,7
كبيرة	6	12,2	12,2	95,9
كبيرة جدا	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	4	8,2	8,2	16,3
متوسط	12	24,5	24,5	40,8
كبيرة	19	38,8	38,8	79,6
كبيرة جدا	10	20,4	20,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	7	14,3	14,3	22,4
متوسط	26	53,1	53,1	75,5
كبيرة	12	24,5	24,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	20	40,8	40,8	40,8
قليلة	22	44,9	44,9	85,7
متوسط	6	12,2	12,2	98,0
كبيرة	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	11	22,4	22,4	22,4
قليلة	23	46,9	46,9	69,4
متوسط	11	22,4	22,4	91,8
كبيرة	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

B9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid قليلة جدا	3	6,1	6,1	6,1
قليلة	12	24,5	24,5	30,6
متوسط	20	40,8	40,8	71,4
كبيرة	11	22,4	22,4	93,9
كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	2	4,1	4,1	4,1
قليلة	10	20,4	20,4	24,5
متوسط	11	22,4	22,4	46,9
كبيرة	16	32,7	32,7	79,6
كبيرة جدا	10	20,4	20,4	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	1	2,0	2,0	2,0
متوسط	4	8,2	8,2	10,2
كبيرة	31	63,3	63,3	73,5
كبيرة جدا	13	26,5	26,5	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	2	4,1	4,1	4,1
قليلة	7	14,3	14,3	18,4
متوسط	18	36,7	36,7	55,1
كبيرة	17	34,7	34,7	89,8
كبيرة جدا	5	10,2	10,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	3	6,1	6,1	6,1
قليلة	16	32,7	32,7	38,8
متوسط	16	32,7	32,7	71,4
كبيرة	6	12,2	12,2	83,7
كبيرة جدا	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	6	12,2	12,2	12,2
قليلة	6	12,2	12,2	24,5
متوسط	20	40,8	40,8	65,3
كبيرة	11	22,4	22,4	87,8
كبيرة جدا	6	12,2	12,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	13	26,5	26,5	34,7
متوسط	21	42,9	42,9	77,6
كبيرة	6	12,2	12,2	89,8
كبيرة جدا	5	10,2	10,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

C7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	1	2,0	2,0	2,0
متوسط	2	4,1	4,1	6,1
كبيرة	32	65,3	65,3	71,4
كبيرة جدا	14	28,6	28,6	100,0
Total	49	100,0	100,0	

D1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	13	26,5	26,5	26,5
قليلة	10	20,4	20,4	46,9
متوسط	15	30,6	30,6	77,6
كبيرة	7	14,3	14,3	91,8
كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

D2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	3	6,1	6,1	6,1
قليلة	12	24,5	24,5	30,6
متوسط	26	53,1	53,1	83,7
كبيرة	4	8,2	8,2	91,8
كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

D3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	1	2,0	2,0	2,0
قليلة	11	22,4	22,4	24,5
متوسط	22	44,9	44,9	69,4
كبيرة	12	24,5	24,5	93,9
كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

D4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	3	6,1	6,1	6,1
قليلة	11	22,4	22,4	28,6
متوسط	24	49,0	49,0	77,6
كبيرة	7	14,3	14,3	91,8
كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

D5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	2	4,1	4,1	4,1
قليلة	8	16,3	16,3	20,4
متوسط	11	22,4	22,4	42,9
كبيرة	20	40,8	40,8	83,7
كبيرة جدا	8	16,3	16,3	100,0
Total	49	100,0	100,0	

D6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	4	8,2	8,2	8,2
قليلة	15	30,6	30,6	38,8
متوسط	16	32,7	32,7	71,4
كبيرة	11	22,4	22,4	93,9
كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

E1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	5	10,2	10,2	10,2
قليلة	10	20,4	20,4	30,6
متوسط	23	46,9	46,9	77,6
كبيرة	10	20,4	20,4	98,0
كبيرة جدا	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

E2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	2	4,1	4,1	4,1
قليلة	6	12,2	12,2	16,3
متوسط	25	51,0	51,0	67,3
كبيرة	15	30,6	30,6	98,0
كبيرة جدا	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

E3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	2	4,1	4,1	4,1
قليلة	15	30,6	30,6	34,7
متوسط	18	36,7	36,7	71,4
كبيرة	11	22,4	22,4	93,9
كبيرة جدا	3	6,1	6,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

E4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	3	6,1	6,1	6,1
متوسط	22	44,9	44,9	51,0
كبيرة	19	38,8	38,8	89,8
كبيرة جدا	5	10,2	10,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

E5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	7	14,3	14,3	14,3
متوسط	15	30,6	30,6	44,9
كبيرة	21	42,9	42,9	87,8
كبيرة جدا	6	12,2	12,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

E6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	11	22,4	22,4	22,4
متوسط	11	22,4	22,4	44,9
كبيرة	21	42,9	42,9	87,8
كبيرة جدا	6	12,2	12,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

F1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	13	26,5	26,5	26,5
قليلة	22	44,9	44,9	71,4
متوسط	8	16,3	16,3	87,8
كبيرة	5	10,2	10,2	98,0
كبيرة جدا	1	2,0	2,0	100,0
Total	49	100,0	100,0	

F2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	6	12,2	12,2	12,2
متوسط	21	42,9	42,9	55,1
Valid كبيرة	20	40,8	40,8	95,9
كبيرة جدا	2	4,1	4,1	100,0
Total	49	100,0	100,0	

F3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة	4	8,2	8,2	8,2
متوسط	21	42,9	42,9	51,0
Valid كبيرة	20	40,8	40,8	91,8
كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
Total	49	100,0	100,0	

F4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
قليلة جدا	1	2,0	2,0	2,0
قليلة	2	4,1	4,1	6,1
Valid متوسط	5	10,2	10,2	16,3
كبيرة	25	51,0	51,0	67,3
كبيرة جدا	16	32,7	32,7	100,0
Total	49	100,0	100,0	

F5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	قليلة	3	6,1	6,1
	متوسط	26	53,1	59,2
	كبيرة	9	18,4	77,6
	كبيرة جدا	11	22,4	100,0
	Total	49	100,0	100,0

F6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	قليلة جدا	1	2,0	2,0
	قليلة	12	24,5	26,5
	متوسط	26	53,1	79,6
	كبيرة	9	18,4	98,0
	كبيرة جدا	1	2,0	100,0
	Total	49	100,0	100,0

F7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	قليلة جدا	1	2,0	2,0	2,0
	قليلة	8	16,3	16,3	18,4
	متوسط	25	51,0	51,0	69,4
	كبيرة	11	22,4	22,4	91,8
	كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

F8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	قليلة	13	26,5	26,5	26,5
	متوسط	29	59,2	59,2	85,7
	كبيرة	7	14,3	14,3	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

F9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	قليلة جدا	2	4,1	4,1	4,1
	قليلة	1	2,0	2,0	6,1
	متوسط	14	28,6	28,6	34,7
	كبيرة	28	57,1	57,1	91,8
	كبيرة جدا	4	8,2	8,2	100,0
	Total	49	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
A1	49	1,0	5,0	3,694	,8709
A2	49	1,0	5,0	3,694	,9175
A3	49	1,0	5,0	2,612	1,1331
A4	49	1,0	4,0	2,735	,8845
A5	49	1,0	4,0	2,510	1,0025
A6	49	1,0	5,0	3,327	1,0486
A7	49	1,0	5,0	3,388	1,1146
A8	49	1,0	5,0	2,327	1,0285
A9	49	1,0	5,0	3,388	1,0570
ظروفAAA	49	1,67	4,11	3,0385	,47497
Valid N (listwise)	49				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
B1	49	1,0	5,0	2,878	1,0534
B2	49	1,0	5,0	2,857	,8898
B3	49	2,0	5,0	3,959	,7059
B4	49	1,0	5,0	2,796	,9124
B5	49	1,0	5,0	3,551	1,1558
B6	49	1,0	4,0	2,939	,8517
B7	49	1,0	4,0	1,755	,7508
B8	49	1,0	4,0	2,163	,8743
B9	49	1,0	5,0	2,980	,9893
الاجزBB	49	1,22	3,78	2,8753	,53414
Valid N (listwise)	49				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
C1	49	1,0	5,0	3,449	1,1558
C2	49	2,0	5,0	4,143	,6455
C3	49	1,0	5,0	3,327	,9872
C4	49	1,0	5,0	3,000	1,1726
C5	49	1,0	5,0	3,102	1,1591
C6	49	1,0	5,0	2,898	1,0655
C7	49	1,0	5,0	4,184	,6974
العلاقةC3	49	2,29	4,71	3,4431	,53789
Valid N (listwise)	49				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
E1	49	1,0	5,0	2,837	,9431
E2	49	1,0	5,0	3,143	,8165
E3	49	1,0	5,0	2,959	,9781
E4	49	2,0	5,0	3,531	,7665
E5	49	2,0	5,0	3,531	,8921
E6	49	2,0	5,0	3,449	,9802
الاشرافE5	49	2,33	4,50	3,2415	,50353
Valid N (listwise)	49				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
F1	49	1,0	5,0	2,163	1,0072
F2	49	2,0	5,0	3,367	,7554
F3	49	2,0	5,0	3,490	,7671
F4	49	1,0	5,0	4,082	,8859
F5	49	2,0	5,0	3,571	,9129
F6	49	1,0	5,0	2,939	,7748
F7	49	1,0	5,0	3,184	,8821
F8	49	2,0	4,0	2,878	,6335
F9	49	1,0	5,0	3,633	,8340
Fالتلاميذ6	49	2,44	4,67	3,2562	,41276
Valid N (listwise)	49				

Descriptives

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ظروفAAA	49	1,67	4,11	3,0385	,47497
الاجرBB	49	1,22	3,78	2,8753	,53414
العلاقةC3	49	2,29	4,71	3,4431	,53789
الترقيةD4	49	1,83	4,67	2,9796	,60918
الاشرافE5	49	2,33	4,50	3,2415	,50353
Fالتلاميذ6	49	2,44	4,67	3,2562	,41276
الرضا	49	2,65	4,17	3,1295	,32131
Valid N (listwise)	49				

T-Test

Group Statistics					
	الخبرة	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
ظروفAAA	سنة فأقل 15	34	3,0229	,54418	,09333
	سنة فأكثر 16	15	3,0741	,27108	,06999
الاجرBB	سنة فأقل 15	34	2,7549	,53865	,09238
	سنة فأكثر 16	15	3,1481	,42345	,10933
العلاقةC3	سنة فأقل 15	34	3,3992	,53773	,09222
	سنة فأكثر 16	15	3,5429	,54318	,14025
الترقيةD4	سنة فأقل 15	34	2,8873	,49360	,08465
	سنة فأكثر 16	15	3,1889	,79399	,20501
الاشرافE5	سنة فأقل 15	34	3,1275	,45700	,07838
	سنة فأكثر 16	15	3,5000	,52327	,13511
Fالتلاميذ6	سنة فأقل 15	34	3,1830	,37294	,06396
	سنة فأكثر 16	15	3,4222	,46234	,11938
الرضا	سنة فأقل 15	34	3,0550	,25098	,04304
	سنة فأكثر 16	15	3,2986	,40173	,10373

Independent Samples Test					
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means	
		F	Sig.	t	df
ظروف AAA	Equal variances assumed	3,883	,055	-,345	47
	Equal variances not assumed			-,439	46,149
الاجر BB	Equal variances assumed	,621	,435	-2,502	47
	Equal variances not assumed			-2,747	33,813
العلاقة C3	Equal variances assumed	,526	,472	-,860	47
	Equal variances not assumed			-,856	26,613
الترقية D4	Equal variances assumed	10,299	,002	-1,624	47
	Equal variances not assumed			-1,360	18,947
الاشراف E5	Equal variances assumed	,082	,776	-2,516	47
	Equal variances not assumed			-2,385	23,861
التلاميذ F6	Equal variances assumed	,755	,389	-1,921	47
	Equal variances not assumed			-1,766	22,408
الرضا	Equal variances assumed	6,212	,016	-2,586	47
	Equal variances not assumed			-2,169	18,998

Independent Samples Test				
		t-test for Equality of Means		
		Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
ظروف AAA	Equal variances assumed	,732	-,05120	,14859
	Equal variances not assumed	,663	-,05120	,11666
الاجر BB	Equal variances assumed	,016	-,39325	,15718
	Equal variances not assumed	,010	-,39325	,14313
العلاقة C3	Equal variances assumed	,394	-,14370	,16718
	Equal variances not assumed	,400	-,14370	,16785
الترقية D4	Equal variances assumed	,011	-,30163	,18568
	Equal variances not assumed	,010	-,30163	,22180
الاشراف E5	Equal variances assumed	,015	-,37255	,14807
	Equal variances not assumed	,025	-,37255	,15619
التلاميذ F6	Equal variances assumed	,061	-,23922	,12450
	Equal variances not assumed	,091	-,23922	,13543
الرضا	Equal variances assumed	,013	-,24356	,09417
	Equal variances not assumed	,043	-,24356	,11230

Independent Samples Test			
		t-test for Equality of Means	
		95% Confidence Interval of the Difference	
		Lower	Upper
ظروف AAA	Equal variances assumed	-,35013	,24773
	Equal variances not assumed	-,28600	,18360
الأجر BB	Equal variances assumed	-,70945	-,07705
	Equal variances not assumed	-,68419	-,10230
العلاقة C3	Equal variances assumed	-,48002	,19263
	Equal variances not assumed	-,48833	,20094
الترقية D4	Equal variances assumed	-,67518	,07191
	Equal variances not assumed	-,76595	,16268
الإشراف E5	Equal variances assumed	-,67043	-,07467
	Equal variances not assumed	-,69502	-,05008
التلاميذ F6	Equal variances assumed	-,48967	,01124
	Equal variances not assumed	-,51978	,04135
الرضا	Equal variances assumed	-,43301	-,05412
	Equal variances not assumed	-,47862	-,00851

Oneway

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
ظروف AAA	Between Groups	,658	2	,329	1,488	,237
	Within Groups	10,171	46	,221		
	Total	10,828	48			
الأجر BB	Between Groups	1,878	2	,939	3,654	,034
	Within Groups	11,817	46	,257		
	Total	13,695	48			
العلاقة C3	Between Groups	1,017	2	,508	1,817	,174
	Within Groups	12,871	46	,280		
	Total	13,888	48			
الترقية D4	Between Groups	2,382	2	1,191	3,550	,037
	Within Groups	15,431	46	,335		
	Total	17,813	48			
الإشراف E5	Between Groups	1,196	2	,598	2,505	,093
	Within Groups	10,975	46	,239		
	Total	12,170	48			
التلاميذ F6	Between Groups	,918	2	,459	2,907	,065
	Within Groups	7,260	46	,158		
	Total	8,178	48			
الرضا	Between Groups	1,141	2	,570	6,877	,002
	Within Groups	3,815	46	,083		
	Total	4,956	48			

Descriptives

الرضا

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
فأقل 30 سنة	19	3,0172	,19958	,04579	2,9210	3,1134	2,67	3,48
40 الى 31 من	13	3,0201	,26735	,07415	2,8585	3,1816	2,65	3,67
سنة 41 من أكثر	17	3,3389	,37418	,09075	3,1465	3,5313	2,87	4,17
Total	49	3,1295	,32131	,04590	3,0373	3,2218	2,65	4,17

Multiple Comparisons

Dependent Variable: الرضا

Scheffe

(I) السن	(J) السن	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
30 فأقل سنة	40 الى 31 من	-,00290	,10365	1,000	-,2651	,2593
	فأقل					
40 إلى 31 من	سنة 41 من أكثر	-,32171*	,09614	,007	-,5649	-,0785
	فأقل سنة 30	,00290	,10365	1,000	-,2593	,2651
فأقل	سنة 41 من أكثر	-,31881*	,10610	,016	-,5872	-,0504
	فأقل سنة 30	,32171*	,09614	,007	,0785	,5649
فأقل	40 إلى 31 من	,31881*	,10610	,016	,0504	,5872
	فأقل					

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: "مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"

❖ هدف الدراسة:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة باختلاف متغيرات (السن، الخبرة).

مشكلة الدراسة: ما هي مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية لمتوسطات شرق ولاية برج بوعريبيج وفق متغيرات السن والخبرة؟

❖ فرضيات الدراسة:

- يمتلك أساتذة التربية البدنية والرياضية مستوى متوسط في الرضا الوظيفي.

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير السن

- توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة

❖ المنهج المتبع: منهج وصفي

❖ عينة الدراسة: جميع أساتذة متوسطات شرق ولاية برج بوعريبيج والمتمثلة في 49 أستاذ.

❖ أداة الدراسة: استمارة استبيان.

❖ النتائج المتوصل إليها:

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

السته: (ظروف العمل، الأجر، العلاقة مع الزملاء، الترقية، الإشراف التربوي و التلاميذ).

- وجود فروق دالة إحصائية في محاور استبيان الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير السن باستثناء محور ظروف العمل

والعلاقة مع الزملاء والإشراف التربوي والتلاميذ التي لا توجد فروق دالة إحصائية فيها، وجاءت الفروق لصالح الأساتذة أكبر سناً.

- وجود فروق دالة إحصائية في محاور استبيان الرضا الوظيفي تبعاً لمتغير الخبرة باستثناء محور ظروف العمل

والعلاقة مع الزملاء والتلاميذ التي لا توجد فروق دالة إحصائية فيها، وجاءت الفروق لصالح الأساتذة أكبر من 16 سنة أي لصالح أكبر خبرة.

❖ اقتراحات الدراسة:

- إعادة النظر في سلم الرواتب بما يتناسب مع غلاء المعيشة ومتطلبات الحياة.

- مراعاة الكفاية والفاعلية في الترقية، والبعد عن اعتبارات المحسوبية والوساطة.

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

- ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين الزملاء.

- تقليص عدد التلاميذ في القسم.

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

Résumé / Titre de l'étude: «Le niveau de la satisfaction fonctionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive.»

objectif de l'étude:

- Déterminer le niveau de la satisfaction fonctionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive
- Déterminer le niveau de la satisfaction fonctionnelle des enseignants en fonction des deux variables (âge, expérience).

Problématique de l'Étude: Quel est le niveau de satisfaction fonctionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive en fonction des deux variables (âge, expérience).?

Hypothèses:

- Les professeurs d'éducation physique et sportive ont un niveau moyen de satisfaction fonctionnelle.
- Il existe des différences importantes du niveau de satisfaction fonctionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive en raison de l'âge.
- Il existe des différences importantes du niveau de satisfaction fonctionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive en raison de l'expérience

Méthodologie: une approche descriptive

Echantillon de l'étude: Tous les quarante neuf (49) professeurs du cycle moyen de la région orientale de la wilaya de Bordj Bou Arreridj .

Outil de l'étude: un questionnaire.

Résultats obtenus :

- Le niveau de la satisfaction fonctionnelle des professeurs d'éducation physique et sportive est moyen sur tous les six axes du questionnaire: (conditions de travail, rémunération, relations avec les collègues, la promotion, l'encadrement pédagogique et les élèves).
- Il existe des différences significatives dans les axes du questionnaire de la satisfaction fonctionnelle en fonction de la variable âge sauf les axes des conditions de travail , des relations avec les collègues ,de l'encadrement pédagogique et des étudiants qui ne présente pas de différences statistiques significatives, et les différences constatées ont été en faveur des professeurs plus âgés.
- Il existe des différences significatives dans les axes du questionnaire de satisfaction fonctionnelle en fonction de la variable d'expérience, sauf les axes des conditions de travail , des relations avec les collègues et des étudiants qui ne présentent pas de différences statistiques significatives, et sont venus des différences constatées ont été en faveur des professeurs ayant une expérience supérieure à 16 ans.

Suggestions de l'études:

- Révision du barème des traitements en rapport avec les exigences de la vie.
- Tenir compte de l'efficacité et l'efficacé dans la promotion, et éradiquer les considérations du partisans et du népotisme.
- Améliorer les conditions de travail par la mise en place des aires de jeux et des moyens nécessaires pour l'éducation physique et sportive.
- La nécessité d'encourager le renforcement des relations sociales entre les collègues.
- La réduction du nombre des élèves dans la classe .
- Sensibiliser les responsables de l'importance de l'éducation physique et sportive comme toutes les autres matières éducatives.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ