وزارة التعليـم العالــي والبحـث العلمي
جــامعة محمد بوضياف المسيلة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

القسم : .التربية البدنية
الشعبة: النشاط البدني الرياضي التربوي
التخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

الرقم التسلسلي:.....
الرمز :

مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة

الماستر

الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية في المؤسسات التربوية

دراسة ميدانية لبعض ثانويات بلدية المسيلة

اعداد الطالب:
شريفي أسامة

إشراف الأستاذ:
الأستاذ: تكركارت فيصل

السنة الجامعية:2021/2020

بعد بسم الله الرحمن الرحيم

(....رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَى وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِين) الآية (19) . سـورة النمل

نتقدم إلى كل الأيادي و العقول التي ساهمت في إثراء هذه الرسالة المتواضعة بالامتنان و الشكر الجزيل و أخص بالذكر أستاذنا القدير تكركارت فيصل و كل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

كما لا ننسى الذين ساهموا بالمتابعة و التساؤل و هم الذين كان الدعم الخفي لإتمام هذا العمل المتواضع.

فإلى كل هؤلاء أرقى آيات العرفان و التقدير و أخلص عبارات الشكر و الوفاء.

أسامة شريفي

الفهرس:

كلمة شكـــر

مقدمـة

الفصل الثاني: الإطار العام للدراسة

تحديد المفاهيم و المصطلحات.....04

الإشكالية.....05

فرضيات الدراسة.....05

أهداف الدراسة.....05

أهمية الدراسة.....05

أسباب اختيار الموضوع.....06

الدراسات السابقة.....10-15

الفصل الأول: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية

الرضا الوظيفي

مفهوم الرضا الوظيفي.....17

منظومة عناصر الرضا الوظيفي.....19

الرضا عن العمل كعامل يمثل حصيلة لعوامل فرعية.....19

نظريات الرضا الوظيفي.....20

عوامل و محددات الرضا الوظيفي.....21

أساليب قياس الرضا الوظيفي.....21

مقاييس الرضا الوظيفي.....22

أهمية الرضا و مخاطر غيابه.....25

أساتذة التربية البدنية و الرياضية .....27.

أساتذة التربية البدنية و الرياضية كشخصية قيادية.....28.

الشخصية التربوية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.....28.

خصائص و مميزات أساتذة التربية البدنية و الرياضية.....29

واجبات أساتذة التربية البدنية و الرياضية.....30

التربية البدنية و الرياضية.....30

أهمية التربية البدنية و الرياضية.....30

خصائص التربية البدنية و الرياضية.....31

علاقة التربية البدنية و الرياضية بالتربية العامة.....32

الفرق بين التربية البدنية و الرياضية و الرياضة.....33
تعريف المؤسسة التربوية.....34
نشأة المدرسة.....36
دور المؤسسة التربوية في النشأة الاجتماعية و وظيفتها.....38
موظفو المؤسسة التربوية.....39
الفصل الثالث: مفهوم البحث و الإجراءات الميدانية
تمهيد.....42
الدراسة الاستطلاعية.....43
الهدف من الدراسة الاستطلاعية.....43
المنهج المتبع.....43
مجالات الدراسة.....43
عينة الدراسة.....43
متغيرات الدراسة.....44
الاستمارات.....45
المجال الإحصائي للبحث.....45
الفصل الرابع: عرض و مناقشة و تحليل النتائج
عرض و مناقشة نتائج المحور الأول في ظل الفرضية الأولى.....50
عرض و مناقشة نتائج المحور الثاني في ظل الفرضية الثانية.....73
عرض و مناقشة نتائج المحور الثالث في ظل الفرضية الثالثة.....78
مقارنة النتائج بالفرضيات.....85
الفصل الخامس: عرض و مناقشة الاستنتاجات و الاقتراحات
توصيات و اقتراحات.....87
خلاصـــــــة
الملاحق
قائمة المصادر و المراجع

مقدمة:

التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية و جماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية و الاجتماعية و الاقتصادية، لذلك نلاحظ أن الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من استثمارها في مواردها البشرية، و تنشيط مؤسساتها الإنتاجية، في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره، لأن أي نهض ة لن تقوم لها قائمة إلا إذا تركزت على أساس وعي تربوي يتناول المجتمع في جميع صفوفه و فئاته، و أول ما يجب الاهتمام به هو الأستاذ لأنه العنصر الرئيسي في العملية التربوية، وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها، لذا يجب أن تضع السياسات الحكومية هذا العنصر المهم في أرفع مكانة حتى يساهم في تربية النشء و بذلك يثبت ذاته ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا تهيأت له ظروف نفسية واجتماعية و اقتصادية .

ويشكل العمل شكلا هاما من أشكال النشاط البشري الذي يلقى قبولا اجتماعيا، و العمل مجال أساسي للطاقة البشرية و يرتبط إحساس الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه ارتباطا وثيقا، بما يحققه العمل له في مختلف النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية. و يعد الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تدري هذه الجوانب باعتباره يتناول مشاعر الإنسان العامل إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه و البيئة المحيطة به. وإيمانا منه بأهمية الدور الذي يقوم به المدرس في بلادنا من أجل تنفيذ الخطط التربوية و إنجاحها، وبحجم وخطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يوميا وباستمرار بدرجات و مستويات مختلفة سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو بالجانب ألعلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ، أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري....إلخ، والتي تنعكس أثاره ا على صحته النفسية خاصة منها القلق، وعلى صحته الجسمية و اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، اختار الباحث موضوع "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لد ى أساتذة التربية البدنية و الرياضية" للبحث و الدراسة آملا أن يخرج بنتائج تخدم القائمين على التربية والتعليم في بلادنا .

(سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة. 1980 – ص 77).

وقسمنا بحثنا هذا إلى خمس فصول وشمل الجانب المنهجي الفصل الأول: الإطار العام للدراسة تناولنا فيه إشكالية الدراسة وفرضيات الدراسة.أهمية الدراسة وأهداف الدراسة من ثم تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة.

الفصل الثاني : شمل الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

الفصل الثالث : أستاذ التربية البدنية والرياضية و المدرسة .

الفصل الرابع : تطرقنا إلى الجانب التطبيقي للدراسة.

الفصل الخامس : عرض النتائج وتفسيرها.

والفصل الأخير كان استنتاجات واقتراحات والفرضيات المستقبلية وقائمة المصادر والملاحق والمراجع.

الفصـــل الأول
الإطار العام للدراسة

1- الإشكالية:

يعتبر التعليم أداة تحقيق التنمية البشرية و الاجتماعية و الاقتصادية، فالشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من استثماره في تنمية مواردها البشرية و تنشيط مؤسساتها الاجتماعية و الإنتاجية. في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره.

الجزائر من الدول التي لم تهمل التعليم الذي اعتبرته في دستور 1963 أساس التنمية و العنصر المحوري لأي تغيير اقتصادي واجتماعي. ومكانته في بلادنا تبرهن عليه الميزانيات الضخمة لوزارة التربية و التعليم العالي، و عدد الطلبة الجامعيين الذي انتقل 1963 يؤطرهم 298 أستاذا، ليصل إلى - من 2725 طالبا في السنة الجامعية 62- 2006هذا التطور / 721833 طالبا يؤطرهم 25229 أستاذا في السنة الجامعية 2005 الكبير أدى إلى تكوين إطارات الجزائر التي كانت تفتقر إليهم و تعتمد على الأجانب حتى وصلت نسبة الأساتذة الجزائريين في التعليم الثانوي 100%.

من 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 و الاجتماعية و الفكرية.

اهتمام الجزائر بالتربية البدنية و الرياضية يمكن ملاحظته من خلال فتح أقسام التربية البدنية و الرياضية في أغلب جهات الوطن، فبعدما كان تكوين الأساتذة في هذا التخصص يقتصر على قسم التربية البدنية في جامعة الجزائر - دالي إبراهيم-، إنتشر في العديد من جامعات الوطن بدءا من مستغانم ثم قسنطينة ليفتح في وهران و مسيلة وباتنة و سوق أهراس و شلف و بسكرة، ومؤخرا في جامعة عنابة.

الجهود المبذولة سواء منها المادية أو البشرية في نشر التكوين في ميدان النشاط البدني

و الرياضي في مختلف ربوع الوطن لم تحقق أهداف المنظومة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة، أهمها عدم الاهتمام بالعنصر الرئيس في العملية التكوينية وهو الأستاذ الذي يتخبط في تسيير راتبه الشهري الزهيد جدا مقارنة بأترابه في الميادين الأخرى. كما يعيش أستاذ التربية البدنية و الرياضية ظروف عمل قاسية، تتمثل في تقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل، 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 نابجة من الشعور بالتهميش و سوء التقدير التي قد تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي.و من الدراسات السابقة نقوم بطرح هذا التساؤل:

- هل يوجد رضا وضيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية؟

انطلاقا من الإشكالية والتي تهدف الدراسة الحالية إلى معالجتها، يمكن تحديد وضبط مشكل البحث في التساؤلات التالية:

1- هل أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضين عن وظيفتهم و عن ظروف العمل.

2- هل أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضين عن العلاقة مع الزملاء و التلاميذ.

3- هل أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضين عن الأجر.

2- فرضيات الدراسة:

- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن وظيفتهم وعن عوامل ظروف العمل.
- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن العلاقة مع الزملاء و التلاميذ.
- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن الأجر.

3- أهداف الدراسة:

- ❖ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- ❖ الوقوف على مستويات أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- ❖ التعرف على العلاقة بين خصائص العينة (الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضي ة) و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- ❖ دراسة العلاقة بين خصائص العينة (الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) و أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- ❖ معرفة ما إذا كانت هناك فروق ترجع لمتغيرات: الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية في الرضا الوظيفي و في الأداء.
- ❖ دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- ❖ دراسة قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي و متغيرات: الأداء الكلي ومحاور الأداء، والجنس والخبرة وعلاقة العمل والالتحاق بأقسام التربية البدنية و الرياضية.
- ❖ التوصل إلى توصيات يمكن أن تساهم في تحسين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ورفع مستوى رضاهم الوظيفي.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا باعتبارها تبحث في الرضا الوظيفي في الميدان التربوي، وتخص فئة أساتذة التربية البدنية و الرياضية، بخلاف أغلبية الدراسات العلمية التي أجريت في ميادين علوم التسيير و الإدارة و الصناعة .تمكن أهمية هذه الدراسة كذل كفي معرفة مدى رضا الأساتذة على جميع الجوانب الخاصة بعمل الأستاذ كظروف العمل داخل المؤسسة التربوية و كذلك الجانب المادي – الأجر و المكافآت – و كذلك رضاهم عن العلاقة مع الزملاء و التلاميذ .

هذه العوامل تكتسي أهمية كبرى في بحثنا، مما يساعد على معرفة جوانب النقص و القوة في المنظومة التربوية ودرجة اهتمامها بهذه العوامل التي تعتبر ضرورية لتحسين دافعية الأستاذ نحو مهنته.

5- أسباب اختيار الموضوع:

من المؤكد أن وراء كل دراسة و مشروع علمي دوافع معينة و من أهم الأسباب التي جعلتنا نلجأ الى اختيار هذا الموضوع في هذه الدراسة وجدنا أن هناك أسباب موضوعية و أخرى ذاتية.

أولا:

نتطرق إلى الأسباب الموضوعية و تتمثل في أهمية و حساسية الموضوع و الشيء الذي جعلنا نختار هذا الموضوع و التعمق و البحث في مدى تعلقه بالأساتذة و ظروف عملهم و كذلك أصالة وجدية هذا الموضوع الحساس.

ثانيا:

فيما يخص الأسباب الذاتية التي لجأنا من اجلها لدراسة هذا الموضوع هي الاهتمام به و أيضا الميل الشديد في مثل هذه المواضيع و كذلك إرادتنا الكبيرة للوصول إلى نتيجة ايجابية

- **الكلمات الدالة في الدراسة (المفاهيم):**

1- المفاهيم النظرية:

1-1- الرضا الوظيفي:

أولا لغويا:

الرضا: من الفعل رضي عن الشيء: اختاره و قنع به **(قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، دار المشرق، بيروت، ط 36، 1997)**،

رضي يرضى/ رضا/ رضى و رضاء و رضوانا/رضوانا و مرضاة /رضوان ومرضاة.

راض و رض و رضي و مرضو ومرضي: اختاره و قبله

(المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، لاروس، تونس، 1988، ص 125.) و هو ضد سخط

(الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 1998، ص 315).

يمكن أن تكتب الكلمة بشكل (الرضى) لأنها مصدر فعل رضي التي منها الرضا

(قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، مرجع سابق، ص 480.).

- الرضا هو تحقيق الحاجات و الرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره(**Le petit Larousse grand format, édition Larousse, Paris, 2006, p961**) و الإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه

.(A.S Hornby, Oxford advanced learner's dictionary, International student's edition, Oxford University)

- **الوظيفي من الوظيفة ج وظائف ووظف:** ما يعتن من عمل أو طعام أو رزق و غير ذلك، واستخدمت بمعنى المنصب و الخدمة ، أما الوظيفة فهي المهنة و الحرفة.

ثانيا: اصطلاحا

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم رضا الوظيفي نظرا لارتباطه بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية و الاقتصادية التي يصعب تحديدها و تفسيرها. يعتبره لوك (Locke) الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة (**Jay C. Thomas, , 2003, p 430**)

فهو الشعور الشخصي الذي يعبر بواسطته الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة

(**صديق عيسى و خياطي عبد القادر، 1998، ص 633**).

فيعتبر الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع أما روش (Rush) يعرفه على أنه شعور ناتج عن الحاجات(**منتظر حمزة حكيم،1989، ص 102**.)، في حين بول سبكتور (Paul.E.Spector) تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل(**منتظر حمزة حكيم، 1989، ص 102**).

ثالثا: إجرائيا

انطلاقا من التعريفات السابقة و دراستنا النظرية، فإن الباحث يعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه، وفق الاستبيان الذي أعد لهذه الدراسة.

1-2- ظروف العمل:

أولا: لغويا

- ظروف: من ظرف يظرف ظرفا. الظرف ج ظروف وهو الوضع و الحالة.

- العمل: من فعل عمل يعمل عملا، وهو فعل الشيء عن قصد، و تطبيقه يعني وضع الشيء موضع التنفيذ(**6**).

العمل هو نشاط الفرد من أجل الإنتاج و الإبداع و صيانة الشيء (**المعجم العربي الأساسي، ص 808 – 809**).

ثانيا:إجرائيا

حدد الرضا عن ظروف العمل بدرجة الفرد المتحصل عليها في عامل ظروف العمل الذي يشتمل عليه استبيان هذه الدراسة.

1-3- الأجر:

أولا: لغويا

أجر يأجر أجرا و إجارا: وجهة لخدمة غرض معين مقابل عائد مادي، والأجر جمع أجور، وتعني عوض العمل والإنتفاع. الأجر هو الجزاء على العمل أو الثواب و المكافأة(**قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، ، ص 518**.).

ثانيا:إجرائيا

حدد الرضا عن الأجر بالدرجة المتحصل عليها في عامل الأجر، في استبيان الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث.

1-4- الزملاء:

أولا: لغويا

الزملاء مفرده زميل وهو الرفيق و جمعه الزملة (**محمد العدناني، ط1، 1996، ص 115**).

الزميل هو الرديف، وهو الشخص الذي يمتهن نفس النشاط أو الذي يعمل في نفس المؤسسة

(**Le petit Larousse grand format , Paris, 2006, p 961**).

ثانيا: إجرائيا

الرضا عند الزملاء هي درجة الفرد المتحصل عليها في عامل الزملاء في استبيان الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث.

1-5- الترقية:

أولا: لغويا

ترقى في السلم: رقي درجة درجة، ارتقى و ترقى(**المنهل، قاموس فرنسي عربي، دار الآداب، بيروت، 1999، ص 456**). الترقية عملية رفع عدة أشخاص تزامنا لرتبة، لمنصب رفيع أو لوظائف سامية. وتعني تعيين شخص في عمل رفيع، أكبر أهمية من العمل السابق.

ثانيا: إجرائيا

الرضا عن الترقية هي درجة الفرد المتحصل عليها عند إجابته على العبارات الثمانية التي يشتمل عليها عامل الرضا عن الترقية في استبيان الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث.

1-6- التلاميذ:

أولا: لغويا

التلاميذ م تلميذ: من تعلم منك علما أو صنعة (**Dictionnaire Hachette,1992, p313.**).

التلميذ من تلمذ، يتلمذ، تلمذة: اتخذه تلميذا، هو طالب العلم. وتستعمل هذه الكلمة غالبة للطالب الصغير في المراحل الدراسية الأولى.

ثانيا: إجرائيا

الرضا عن التلاميذ هي درجة الفرد المتحصل عليها في عامل الرضا عن التلاميذ في استبيان الرضا الوظيفي الذي أعده الباحث .

1-7- الأستاذ:

أولا: لغويا

الأستاذ: جمع أساتذة و أساتيذ: المعلم المدبر و العالم، و هي كلمة فارسية تعني كبير دفاتر الحساب

(الفيروز أبادي، مرجع سابق، ص 10.).

والأستاذ هو الشخص الذي يقوم بالتعليم

ثانيا: إجرائيا

الأستاذ هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية في التعليم الثانوي و التقني، بشرط أن يكون متحصل على شهادة الليسانس و متخرج من أقسام التربية البدنية و الرياضية.

1-8- التربية:

أولا: لغة

التربية مأخوذة ربي أو ربا أي زاد و نما و يقال رب القوم يربيهم بمعنى ساسهم و كان فوقهم فالتربية عند العرب تفيد السياسة و القيادة و التنمية و كان العرب يقولون عن الذي ينشئ المولود و يرعاه المؤدب و المهذب و المربي.

ثانيا: اصطلاحا

التربية في الاصطلاح تفيد معنى التنمية و هي تتعلق بكل كائن حي و لكل منها طرق خاصة لتربيتها و تربية الإنسان تبدأ منذ ولادته و لا تنتهي إلا تهيئة الطرق التي تواجه النمو من كل النواحي الخلقية و الجسمية و العقلية.

يرى الدكتور محمد الهادي عفيف، إن الجهد الإنساني الذي يحقق للمجتمع تجديد نفسه و الارتقاء إلى الأفضل باستمرار و يعرفها أفلاطون: إن التربية هي إعطاء الجسم و الروح كل ما يمكن من الجمال و كل ما يمكن من الكمال

(رابح تركي ، 1990، ص 18- 20).

ثالثا: إجرائيا

هو عملية مستمرة تحدث نتيجة لكل الأحداث و التجارب التي يمر بها الشخص.

1-9- المؤسسة التربوية:

عبارة عن مرفق عمومي ذو طابع تربوي يتكون من موظفي للتعليم و التأطير و الخدمات و هيئات استشارية و هياكل و تجهيزات و وسائل مالية و مادية تسخر كلها في خدمة التلاميذ كما تستعمل المؤسسة التربوية التعليمة لاستقبال التلاميذ و تسخر للتكفل بالأنشطة التربوية و التعليمية طبقا للأهداف المحددة في التنظيم الجاري العمل حيث تلتزم المؤسسات بالسهر على أداء أنشطة التلاميذ التربوية طبقا للرزنامة السنوية التي تقررها وزارة التربية و تشتغل المؤسسات وفقا لمقتضيات التنظيم التربوي و متطلبات الأنشطة المبرمجة فيها بصفة قانونية إذ تستعين إدارة المؤسسات في إطار التشاور و حسن التسيير بالمجالس المنصوص عليها في التنظيم الجاري به العمل.

(نظام الجماعات التربوية، قرار 778 وزارة التربية الوطنية،ص18)

➢ **الدراسات السابقة:**

1- الدراومسة الأولى: (فريدة بوطاجين، **1998** ، ص **295 – 305**.)

قامت فريدة بوطاجين بدراسة اعتمدت فيها على استبيان لقياس الرضا الوظيفي أعدته بنفسها ينقسم إلى خمسة محاور:

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

توصلت الباحثة التي استعملت المنهج الوصفي على عينة من عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الجلود (وحدة جيجل) و من عمال الشركة الوطنية للعربات الصناعية (وحدة رويبة) إلى النتائج التالية:

- ❖ العمال غير راضين عن الإدارة، فحسبهم لا تهتم الإدارة بالشكاوي 78 % من العمال . و الاقتراحات المقدمة من قبل العمال، وقد عبر عن ذلك 79 الوحدتين.
- ❖ العمال غير راضين عن جماعة العمل بنسبة 83.75 % ، وبنسبة 76% عن علاقة العامل بالرئيس.
- ❖ اعتبر 88.76 % أن العمل قائم على أساس الاحترام بين الزملاء ، كما عبر 78.75 % من العمال عن رضاهم عن معاملة الزملاء بنسبة 80 % .
- ❖ أكد 74.83% من العمال عدم مساواة الأجر لما يتم القيام به من عمل، و عبر 90% من العمال عن عدم الرضا عن نظام الأجر المطبق في المؤسسة.
- ❖ أكد 76.25% من العمال عن عدم رضاهم عن نظام الترقية في مؤسساتهم.
- ❖ عبر 80% من العمال عن عدم رضاهم عن ظروف العمل.

توصلت الباحثة إلى أن العمال في المؤسسة الوطنية لصناعة الجلود (جيجل) والشركة الوطنية للعربات الصناعية (رويبة) غير راضين، و تساءلت كيف يمكن للعامل أن ينتج في غياب أبسط الشروط.

استخلصت الباحثة أن العامل الجزائري لم يصل إلى تحقيق الحاجات الأولية حسب سلم ماسلو (Maslow,1954)

كالأمن و الاستقرار في العمل و الأجر و الحصول على السكن و المواصلات، و تساءلت كيف يمكنه التفكير في الحاجات العليا؟.

الباحثة من خلال هذه الدراسة انطلقت من فكرة أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء والإنتاجية، و استنتجت أن عدم رضا عمال وحدتي جيجل و رويبة يعني عدم تحقيق إنتاجية و أداء عالي.

2- الدراسة الثانية : (بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، ، **1998** ، ص **631- 652**.)

أعد الباحثان بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر دراسة تطرقت إلى مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوديته بالمؤسسات الجامعية.

شملت عينة البحث الأساتذة بالمؤسسات الجامعية بالجزائر، و كان عددهم 123 أستاذا.

اعتمد الباحثان على استبيان يضم 62 سؤالا لجمع المعلومات حول مستوى الرضا الوظيفي للأستاذ الجامعي، يتكون من الأبعاد التالية:

- الأجر- التوثيق العلمي- النظافة- برنامج التكوين- تسيير المؤسسة- مستوى الطلبة- العلاقات مع الزملاء- احترام المسؤولين- احترام الطلبة للأستاذ- سياسة التكوين.

تم قياس الرضا الوظيفي من خلال سلم متدرج من 1 إلى 10 ، و استعمل الباحثان النسب المئوية لتحليل النتائج، كما استعملا المنهج الوصفي، و توصلا إلى النتائج التالية:

- الأساتذة غير راضين عن الأجر بنسبة 93.7 % عن الدرجة 1.

- الأساتذة غير راضين عن الوثائق العلمية بنسبة 31.7 % عند الدرجة 1 و 28.6 عن الدرجة 2، و في المقابل نجد نسبة ضئيلة من الذين أبدوا مستوى أكبر للرضا يقدر ب . 1.6% عن الدرجة.

- **النظافة بالمؤسسات الجامعية:** 50 % غير راضين عن الدرجة 1، مقابل 30.2 % ممن هم رضوان عند الدرجة 7.

- **برنامج التكوين:** تدل النتائج على أن مستوى الرضا منخفض حيث أن 17.5 % غير راضين عند درجة 1 و 14.3 % غير راضين عند درجة 2.

- **التسيير:** أبدى 30.2 % من الأساتذة عدم رضاهم عند الدرجة 1، مقابل 1.6 % من الذين صرحوا أنهم راضون عن التسيير عند الدرجة 10.

- **المسترى المعرفي للطلبة:** 22.2 % غير راضين عند الدرجة 1 و 22.2 % غير راضين عند الدرجة 4، مقابل 3.2 % من الذين صرحوا بأنهم راضون عند الدرجة 8.

- **العلاقة مع الزملاء:** نلاحظ أن الأساتذة راضون بدرجة عالية إذ عبر 32.8 % عن رضاهم عند الدرجة 9، و 15.1 % عند الدرجة 8.

- **احترام المسؤولين:** عبر 15.9 % من الأساتذة عند الدرجة 1 عن عدم رضاهم عن مستوى احترام المسؤولين لهم، و 14.3 % عند درجة 10.

- **احترام الطلبة:** دلت النتائج على أن الأستاذة راضون على مستوى احترام الطلبة لهم بالنسب التالية:

- 22.2% عند الدرجة 10.
- 20.6% عند الدرجة 9.

- 6.3% عند الدرجة 1.

– **سياسة التكوين**: أبدى الأساتذة عدم رضاهم عن سياسة التكوين بنسبة 43.9 % عند الدرجة 1 و 17.5 % عند الدرجة 2، و 12.7 % عند الدرجة 3.

– **الرضا عن المجهودات المبذولة**: الأساتذة غير راضين عن المجهودات المبذولة من طرفهم بنسبة65.5%، مقابل 34.9 % من الذين عبروا عن رضاهم.

حسب الدراسة إنعكست الظروف السابقة على مردودية الأستاذ، و يمكن ملاحظة ذلك من خلال العوامل التالية:

– بذل الجهود بالنسبة للسنوات الأولى من التوظيف: أعلى نسبة تقدر ب 41.3 % من الأساتذة الذين صرحوا بأنهم قلصوا من المجهودات المبذولة مقارنة بما بذلوه في السنوات الأولى من التوظيف، كما يرى 33.3 % من الأساتذة أن جهودهم بقيت ثابتة، في حين فئة صغيرة قدرت ب 19 % ترى أنها ضاعفت من مجهوداتها.

– **تقدير الأستاذ للمجهودات المبذولة**: تراوحت نسبة المجهود ما بين 10 إلى 100 وما بين كل درجة و درجة 10 نقاط، و كانت النتائج كما يلي:

6.3% من الأساتذة يبذلون 10 % من المجهود.

14.3% من الأساتذة يبذلون 50 % من المجهود.

12.7% من الأساتذة يبذلون 80 % من المجهود.

6.3% من الأساتذة يبذلون 100 % من المجهود.

استنتجت الدراسة أن المشاكل التي يتلقاها الأستاذ في تأدية مهمته بالمؤسسات الجامعية تؤثر على مردوديته و تعيق نشاطه، فلم يحظ الأستاذ الجامعي حسب هذه الدراسة بالعناية الكافية واللازمة التي تجعله يعمل بارتياح و يبذل قصارى جهده وإمكانياته خدمة للعلم و المعرفة.

1 - **3– الدراسة الثالثة :** (علي بن يحيى الشهري، **2002**، ص **86– 128**.)

أجرى الباحث بن يحي الشهري دراسة بعنوان: "الرضا الوظيفي و علاقته بالإنتاجية" وهدفت إلى:

- ❖ التعرف على واقع الرضا الوظيفي السائد، و مستويات الأداء لدى مفتشي الجمارك بمنطقة الرياض.
- ❖ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي و مستوى الإنتاجية وفقا للمتغيرات الشخصية والوظيفية: الجنس و سنوات الخدمة و المؤهل التعليمي والعمر و الراتب والأمن الوظيفي وظروف العمل و العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين و الترقية و التقدم في العمل.
- ❖ التوصل إلى توصيات يمكن أن تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي الجمارك، و بالتالي تحسين مستوى الإنتاجية لديهم.

للوصول إلى هذه الأهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي، كما استخدم الإستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة الدراسة التي بلغت 233 مفتشا جمركيا يمثلون جميع مفتشي الجمارك العاملين في منطقة الرياض.

قسم الباحث استبيان الدراسة إلى ثلاثة أجزاء.

– **القسم الأول:** يتعلق ببعض المعلومات الشخصية و الوظيفية عن المبحوث و التي شملت: الجنس و العمر و المؤهل العلمي و سنوات الخدمة و الرواتب.

– **القسم الثاني:** يتكون من 25 عبارة تناول فيها قياس الرضا الوظيفي لدى المفتشين الجمركيين باستخدام مقياس ليكارت المتكون من خمس درجات. و يشمل استبيان الرضا الوظيفي الأبعاد التالية:

– العلاقة بين الرئيس و المرؤوسين.

– الأمان في العمل.

– الراتب.

– الترقية و التقدم في العمل.

– الظروف الملائمة للعمل.

– **القسم الثالث:** يقيس من خلاله الباحث الإنتاجية، و يتكون من 15 عبارة مقسمة على البعدين التاليين:

– قسم تقييم الأداء في العمل.

– قسم تقييم مستوى الإنتاجية.

أشارت النتائج إلى وجود علاقة بين مستوى الرضا الوظيفي و مستوى الإنتاجية. هذه العلاقة علاقة طردية، أي كلما زاد الرضا زادت الإنتاجية. كما استنتج الباحث تأثر الإنتاجية بمحيط العمل، أما الترقية فلا ترتبط بالكفاءة والإتقان في مصلحة الجمارك مما يعمل على تقليل حالات الرضا.

أظهرت النتائج أن الراتب الذي يتلقاه الموظفون غير مرض حيث احتل المرتبة الأخيرة وفقا لمقياس الرضا، كما أظهرت الدراسة عدم التزام الإدارة بالتأمين الصحي للموظفين.

من نتائج هذه الدراسة كذلك:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الجنس حيث يزداد الرضا عند الإناث.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير السن بمعنى أنه كلما تقدم العمر قل الرضا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لصالح ذوي المرتبات العليا.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لصالح فئات السنوات الخدمة الأقل.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا لصالح ذوي المؤهلات الدنيا.

4– الدراسة الرابعة:

أجرى الباحث محمد بن عبد الله الحربي دراسة عنوانها: " الروح المعنوية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض"، هدفت إلى:

– التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض.
– التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض.
– التعرف على ما إذا كانت هناك علاقة إرتباطية بين الروح المعنوية و الأداء الوظيفي.
– معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الروح المعنوية ترجع للمتغيرات الشخصية و التنظيمية التالية:العمر و عدد سنوات الخبرة في العمل و الرتبة العسكرية و المؤهل التعليمي و طبيعة العمل.
– معرفة ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية في الأداء الوظيفي ترجع للمتغيرات الشخصية التالية:العمر و عدد سنوات الخبرة في العمل و الرتبة العسكرية و المؤهل التعليمي و طبيعة العمل.
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، و على عينة من جميع الضباط و الأفراد العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض، و بلغ عدد الضباط 140 ضابطا، أما الأفراد فتم اختيار 392 فردا بطريقة عشوائية.

1 - تم جمع البيانات بواسطة الاستبيان، فاستعمل الباحث استبيانين الأولين لقياس الروح المعنوية، و الثاني لقياس الأداء الوظيفي. (محمد بن عبد الله الحربي ، 2005 ، ص 68-148).

يتكون استبيان الروح المعنوية من 97 عبارة موزعة على ستة أبعاد على النحو التالي:

- ❖ البعد الأول: رضا العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض عن الإشراف.
- ❖ البعد الثاني: الرضا عن فعالية الإدارة.
- ❖ البعد الثالث: الرضا عن طبيعة العمل.
- ❖ البعد الرابع: العلاقات الإنسانية في إدارة الدفاع المدني بالرياض.
- ❖ البعد الخامس: الرضا عن الحوافز المادية و المعنوية.
- ❖ البعد السادس: رأي العاملين عن مدى استقرارهم في عملهم في إدارة الدفاع المدني بالرياض.

استبيان الأداء الوظيفي يتكون من 20 عبارة يقيس من خلالها الباحث الأداء الكلي للعاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض.
توصل البحث إلى النتائج التالية:

- الروح المعنوية و التي تتمثل في رضا العاملين عن الإشراف المباشر ورضاهم عن الإشراف غير المباشر، و عن فاعلية الإدارة و طبيعية العمل في الإدارة والعلاقات الإنسانية و الحوافز المادية و المعنوية. وعبر العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض بدرجة متوسطة عن عامل الاستقرار في العمل.
- الأداء الوظيفي للعاملين في إدارة الدفاع المدني بمدينة الرياض كان بدرجة متوسطة.
- وجود علاقة إرتباطية موجبة و دالة إحصائيا بين أبعاد الروح المعنوية و الأداء الوظيفي.

- عدم وجود فروق دالة إحصائيا في درجة الروح المعنوية و الأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض ترجع للمتغيرات التالية: العمر و عدد سنوات الخبرة في العمل و الرتبة العسكرية والمؤهل التعليمي وطبيعة العمل.
- **التعليق على الدراسات السابقة:**

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن أغلب هذه الدراسات أجريت في ميدان علم النفس الصناعي و علوم الإدارة و التسيير، و الناذر منها يتناول الميدان التربوي. و رغم اختلاف ميادينها العلمية فقد لاحظنا و جود عناصر مشتركة مع بحثنا، كما لا يمكن إغفال عناصر الاختلاف.
نعرض فيما يلي الجوانب المشتركة و المختلفة:

- **من حيث المنهج:**

استعملت هذه الدراسات المنهج الوصفي، و هو نفس المنهج الذي نعتمد عليه في دراستنا.

- **من حيث الأدوات:**

استعملت هذه الدراسات الاستبيان لقياس الرضا الوظيفي و الأداء، و هي نفس الوسيلة التي نستعملها في بحثنا. الاختلاف الملاحظ في هذه الاستبيانات يكمن في أبعاد كل من الرضا الوظيفي والأداء وعناصر كل بعد. هذا الاختلاف يرجع إلى طبيعة و ظروف عمل عينة كل بحث، و إلى نظرة كل باحث لأبعاد و عناصر كل من الرضا الوظيفي و الأداء. تختلف أبعاد وعناصر الرضا الوظيفي و الأداء في بحثنا عن أبعاد و عناصر الدراسات السابقة، نظرا لأننا نتناول عينة مختلفة عن عينات الدراسات السابقة، متمثلة في أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين لم تتطرق إليهم الدراسات السابقة.

- **من حيث الوسائل الإحصائية:**

اختلفت الدراسات السابقة في وسائلها الإحصائية، دراسات استعملت النسب المئوية كدراسة بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر، و دراسات استعملت إلى جانب النسب المئوية معامل الارتباط "بيرسون" لدراسة العلاقة بين هذين المتغيرين كدراسة علي بن يحيى الشهري. أما دراستنا إلى جانب الوسائل المستعملة في الدراسات السابقة كالنسب المئوية ومعامل الارتباط لبيرسون، فإنها تستعمل الانحدار التدريجي المتعدد لدراسة قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي و المتغيرات الأخرى المتمثلة في الأداء وعلاقة العمل والالتحاق بالقسم و الخبرة والجنس.

تختلف دراستنا عن الدراسات السابقة لأنها تناولت لأول مرة حسب علمنا دراسة هذه العلاقة في ميدان النشاط البدني و الرياضي، حيث سيكون أستاذ التربية البدنية والرياضية محورا لهذه الدراسة

الفصل الثاني
الرضا الوظيفي
لأستاذ التربية البلدنية

1- الرضا الوظيفي:

مقدمة:

من الأمور المسلم بها أن نجاح العمل أيا كان نوعه يتطلب تحقق درجة عالية من الارتياح و الاقتناع بهذا العمل حيث (Argyris, Bhella) لاسيما في مجال التربية و التعليم و يؤكد ذلك نتائج بعض الدراسات التي أجرها كلا من توصلت إلى أن العاملين الأكثر رضا أو اقتناع بعملهم يملون لتحقيق مستويات مرتفعة من الإنتاجية و يتوقع منهم العمل بفاعلية أكثر و لقد اتخذت تعريفات الرضا عن العمل اتجاهات مختلفة مما جعل الإجماع على تعريف موحد للرضا عن العمل أمرا في غاية الصعوبة نظرا لاختلاف النظرة للرضا الوظيفي التي ترجع إلى منطلقات كل باحث حين تعرضه لهذا الموضوع إضافة إلى اختلاف الظروف و البيئة و القيم و المعتقدات و طبيعة الاتجاه الذي يرتكز أحيانا على المشاعر و الأحاسيس الشخصية و أحيانا أخرى على الموقف البيئي للعمل و أحيانا لطبيعة العمل نفسه.

حيث تتحدد الإدارة بشكل عام بعنصرين هما: العنصر التنظيمي، و العنصر البشري (الإنساني). فعنصر التنظيم يتكون من الهياكل و الوظائف التي يمكن تغييرها و إعادة تشكيلها، بحيث تصبح أكثر كفاءة و فعالية، و أكثر ملائمة للظروف البيئية المتطورة، أما العنصر البشري فيتعلق اهتمامه بالجانب الإنساني عن طريق التدريب المستمر للموظفين و الإداريين، و إكسابهم المهارات المناسبة لعملهم، و تنمية الإحساس بالمسؤولية لديهم، و الثقة في نفوسهم و القدرة على اتخاذ القرارات التي تقع ضمن نطاق صلاحياتهم، إضافة إلى ذلك فان تلبية احتياجات العاملين الوظيفية و الشخصية، و توفر الخدمات العامة لهم في المؤسسة من شأنها تعزيز أواصر الألفة و الانتماء عند العاملين نحو مؤسستهم، و هذا ينسجم و يتناغم مع الهدف الأساسي الذي و جدت الإدارة من أجله ألا و هو خدمة الأفراد و الاستجابة لحاجتهم.

و انطلاقا من ذلك فان مؤسسات التعليم بكافة أنواعها تتأثر إلى حد كبير بنوع الإدارة و نوع عملياتها المختلفة، كما أنها تخضع إلى مجموعة من القوانين و الأنظمة و التعليمات التي تحاول من خلال إدارتها رفع و تحسين أوضاع العاملين فيها و رفاهيتهم، و ذلك بالاستجابة لاحتياجاتهم و توفير الخدمات العامة لهم من أجل نيل رضاهم الوظيفي، الأمر الذي يزيد من طاقاتهم و دافعيتهم نحو تحقيق و انجاز الأهداف التعليمية.

و بناءا على تطور الإدارة بشكل عام و اتساع مجالاتها في العصر الحضر، فلم تعد الإدارة التعليمية عبارة عن عملية روتينية تقليدية يتم فيها تنفيذ الأوامر ضمن منهج واحد و ثابت، بل أصبحت عملية إنسانية ديناميكية تهدف إلى تلبية احتياجات الموظفين و كافة العناصر التعليمية و تقديم الخدمات ال ضرورية العامة و كل ما يتصل بهم و تحسين رضاهم الوظيفي. و من أجل توطيد علاقة ايجابية بين الموظفين و الإدارة التعليمية و التربوية لتحقيق الهدف التي وجدت لأجله، لابد من استخدام عوامل و معايير موضوعية تحقق العدالة و رضا المستفيدين من توزيع الخدمات التي تقدمها الإدارة التعليمية للموظفين.

1-1- مفهوم الرضا:

لقد عرض عدد كبير من الباحثين و الكتاب على استخدام مصطلح الرضا الوظيفي رغم الاجتهادات في تعريفه، فقد عرفه كامبل و سكارابيل لأنه: "زيادة المكافأة التي يحصل عليها الفرد في العمل مع ما كان متوقعا"، و يعرفه هيربرت، بأنه: "مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم، و تعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يتجه له حاليا، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية و ما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى".

بينما يعرفه نيستيرن، بأنه: "محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة، و الذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها، و الأجر الذي يحصل عليه و عن فرص الترقية المتاحة و عن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها و عن الخدمات التي تقدمها المنظمة له".

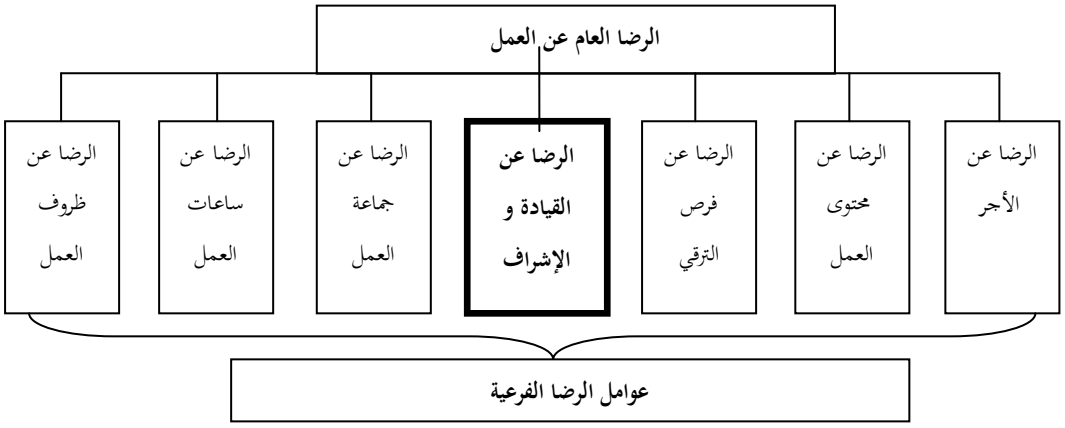
يتضح من خلال التعريفات السابقة بأنها تركز على العديد من الأمور التي تهتم بتحسين الجوانب النفسية للفرد كالعلاقة الجيدة مع الإدارة أو السلطة المشرفة وهذا من خلال استخدام العديد من المؤثرات والعوامل المرتبطة بسياسة النظام التعليمي، بالإضافة لتحسين الجوانب المادية كالأجور و الحوافز و التي ستعود بالأثر الايجابي على الموظفين، الأمر الذي يؤدي تحسين الأمن و الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أدائهم التعليمي.

ومن هنا يتأثر الرضا الوظيفي لدى الموظفين بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالتهم النفسية والمادية، حيث تؤثر السياسة التنظيمية وما تقدمه الإدارة التعليمية لهم إمكانات وحوافز معنوية بشكل كبير على نشاط الموظفين وأدائهم، كما يؤثر أسلوب الإدارة التعليمية القيادي بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك الموظفين نحو العمل وتحسين الأداء، حيث يمثل مديرو المؤسسات بأنهم العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع الموظفين من خلال نمط قيادته وعلاقاته الإنسانية معهم التي تعتمد على العدل و المساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني لهم. ويعرف كذلك الرضا الوظيفي بأنه: << مجموعة من الأحاسيس الجميلة كالقبول و السعادة و الاستمتاع التي يشعر بها الموظف تجاه نفسه و وظيفته و المؤسسة التي يعمل بها و التي تحول عمله و من ثم حياته كلها إلى متعة حقيقية >>.

1-2- منظومة عناصر الرضا الوظيفي:

- **توافق الوظيفة:** أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.
- **تحقيق الانجاز:** شكر الفرد و تعظيم انجازه يزيد الثقة بالنفس.
- **الاستقرار الخماسي:** الحاجات الخمس في نظرية ماسلو.
- **تقدير و حرص المؤسسة:** تقدير الفرد و احترامه حتى و لو كان في أسفل الهرم التنظيمي.
- **الإحساس بأهمية دوره في المؤسسة:** إشعار الفرد بأن تخلفه عن المؤسسة يؤدي إلى ظهور الفراغ الذي يتركه لأهمية دوره فيها.
- **العلاقة الجيدة مع الرؤساء:** يجب البحث دوما في سبل قياسية لتعامل القائد مع المرؤوس دون إشعار الفرد بأن علاقته مع الرئيس غير جيدة.
- **الترابط بين المؤسسة:** و هذا من خلال التنظيم و النمط القيادي الذي يسطره القائد لدفع بعجلة الإنتاج إلى الأمام.
- **الاستمتاع بالعمل:** و هو ترك الفرد يشعر بأن العمل متعة و ليس عبء ثقيل على كاهله عن طريق الحافز.

1-3- الرضا عن العمل كعامل عام يمثل حصيلة لعوامل فرعية:

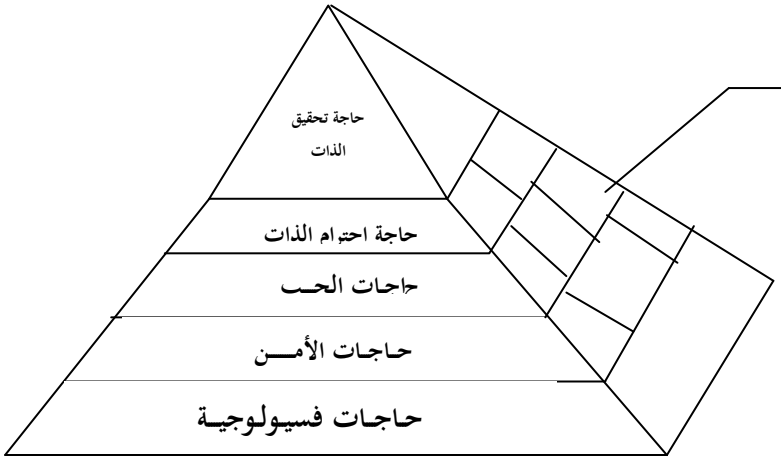


يفسر الشكل السابق أنواع الرضا التي يمكن أن يتحقق بها الرضا العام إذا ما تحقق كامل أو على الأقل أغلب الرضا لأن حصيلة العام تساوي مجموع الرضا الجزئي. و كذلك يوضح هذا الشكل مجال دراستنا بوضوح و دقة متناهية لكونها مست الجانب الجوهري من أجزاء الرضا المختلفة حيث يوجد مستوى عام للرضا ينعكس فيما يقرره الأفراد من رضا عن الجوانب المختلفة للعمل أو أن درجة الأفراد عن جانب من جوانب العمل تؤثر على درجة الرضا عن الجوانب الأخرى.
(الفيروز أبادي ، 1998 ، ص315)

1-4- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي: إن أبرز النظريات التي تناولت الرضا الوظيفي و تفسيره، من ذلك نظرية الإدارة العلمية **لفريدريك تايلور** و التي كانت ترتكز على الحوافز المادية هي أهم ما يحقق رضا العمال أو الموظفين، ومن ثم سعت هذه النظرية إلى تنمية أساليب و إجراءات العمل بناء على دراسات الوقت و الحركة و وضع معايير للأداء يتم في ضوئها إعطاء الحوافز المادية للعمال لتحفيز على العمل، و هذه النظرية ركزت على تلبية الحاجات الفسيولوجية للأفراد كوسيلة لتوجيه سلوكهم، و لكنها أهملت العوامل الإنسانية باعتبار العمال هم أفراد لهم حاجات غير فسيولوجية و هي ذات الرتبة الأعلى في نظرية ماسلو.

و من النظريات الأخرى المفسرة للرضا الوظيفي نظرية **ماسلو** الذي حدد الحاجات الإنسانية و التي يرى أن من شأن إشباعها تحقق الرضا لدى الفرد و من ثم فانه عن طريق إشباع هذه الحاجات لدى الموظف يمكن ضمان رضاه الوظيفي، و قد تحددت هذه الحاجات في صورة هرمية متدرجة حسب درجة الإشباع و الشكل التالي يوضح ذلك جيدا.

الشـــــــــكل (3)



السلم الهرمي للحاجات (نظرية الحاجات) لـــ أبراهم ماسلو

و من النظريات الأخرى المفسرة للرضا الوظيفي نظرية **هرزبرج** و التي تسمى بنظرية العاملي و هي ترتبط أصلا بتطبيق نظرية ماسلو للحاجات في مواقع العمل حيث يرى **هرزبرج** أن هناك مجموعتين من العوامل التي إحداهما تعتبر بمثابة دوافع تؤدي إلى رضا العاملين و أطلق عليها اسم **عوامل مرتبطة بالوظيفة** أو العمل نفسه و حصرها في إحساس الفرد بالانجاز و تحمل المسؤولية و توفر فرص الترقية للوظائف الأعلى و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.

أما المجموعة الأخرى من العوامل فيعتبرها بمثابة دوافع تؤدي إلى عدم الرضا و أطلق عليها عوامل **محيطة بالوظيفة، و** قد حصرها في تلك الظروف التي تحيط بالعمل كالرئاسة أو الإدارة أو الإشراف أو نمط القيادة و طبيعة العلاقات بين الفرد و زملائه و بينه و بين رؤسائه، و ظروف البيئة المحيطة بالعمل أو الوظيفة.

أما فروم فهو يفسر الرضا على أساس أن عملية الرضا أو عدم الرضا تحدث نتيجة للمقارنة كالتي يجريها الفرد بين ما كان يتوقعه من عوائد للسلوك الذي يتبعه و بين المنفعة التي يحققها بالفعل، و من ثم فان هذه المقارنة تؤدي بالفرد إلى

المفاضلة بين عدة بدائل مختلفة لاختيار نشاط معين يحقق له العائد المتوقع بحيث تتطابق المتوقعات مع المنفعة التي يجنيها بالفعل و هذه المنفعة تضم الجانبين المادي و المعنوي معا.

و هناك ما يفسر الرضا الوظيفي على أساس أنه ظاهرة تتكون من عدة العوامل أو العناصر التي بتوافرها يتحقق الرضا الوظيفي و بافتقادها يتحقق عدم الرضا الوظيفي، و من ثم فهم يضعون النماذج التي تضم مثل هذه المكونات و العناصر و التي من أهمها: العائد المادي و المكانة الاجتماعية و أهمية العمل و تقدير المجتمع له، **و نمط القيادة و العلاقات مع الرؤساء و الزملاء،** و ظروف العمل و شروطه و فرص الترقي للمستويات الأعلى و مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل و تفويضه السلطة.

ملاحظة: يلاحظ مما سبق أن غالبية النظريات المفسرة للرضا الوظيفي تأخذ بالنظرة إلى الرضا الوظيفي باعتباره ظاهرة أحادية البعد، بمعنى أن مسببات الرضا عن العمل لدى الفرد هي نفسها قد تكون متسببات لعم الرضا.

و ذلك إذا ما اختلفت التوقعات لدى الفرد عن الواقع فمثلا العائد المادي الذي يتوقع الفرد الحصول عليه من العمل قد يكون دافعا لالتحاقه بهذا العمل و يحقق له رضا عنه، ولكن إذا ما فاقت توقعات الفرد الدخل أو العائد الفعلي الذي يحصل عليه بالفعل، كان ذلك دافعا لعزوفه عن هذا العمل أو على الأقل سببا لعدم رضاه عنه و النظرية الوحيدة التي فسرت الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا و عوامل عدم الرضا هي نظرية **هرزبرج** الذي يرى أن عوامل الرضا هي عوامل ترتبط بالوظيفة أو العمل نفسه، بينما عوامل عدم الرضا هي عوامل تسببها الظروف المحيطة بالوظيفة أو العمل و ليست طبيعة الوظيفة أو العمل نفسه.

1-5- عوامل و محددات الرضا الوظيفي: إذا كان الرضا الوظيفي هو محصلة لمجموعة من العوامل و المحددات التي تسهم في تحقيق الإحساس بالرضا أو عدم الرضا، فان من المفيد التعرف على هذه العوامل و المحددات كما يلي:

1- عوامل ذاتية تتعلق بقدرات و مؤهلات و مهارات العاملين.

2- عوامل تنظيمية تتعلق بسياسة التعليم و ظروف و شروط العمل.

3- عوامل بيئية تتعلق بالظروف البيئية المؤثرة على العمل و العمال.

حيث قسم (**كيث**) هذه العوامل إلى: (1) * كفاية الإشراف المباشر.

- الرضا عن العمل نفسه.
- الاندماج مع الزملاء في العمل.
- توفير الهادفية في التنظيم.
- عدالة المكافآت الاقتصادية.
- الحالة الصحية البدنية و الذهنية.

1-6- أساليب قياس الرضا الوظيفي:

تتضح أهمية قياس الرضا الوظيفي من منطلق اهتمام كل منظمة أو جهة عمل باستمرارية و إنتاجية أفرادها و عملها على عدم التفريط فيهم و المحافظة عليهم و رغبتها في الاعتماد على موظفيها و كسب رضاهم و جذبهم للعمل، و من هنا

فان قياس الرضا الوظيفي يعد ضرورة ملحة لكل مؤسسة حيث هناك أسلوبان رئيسيان يمكن إتباعهما لقياس الرضا عن العمل هما:

1 -أسلوب قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن العاملين و تدل على الرضا أو عدم الرضا.

2 -أسلوب التقرير الذاتي حيث يجيب الفرد عن بعض الأسئلة ليقرر بنفسه ما إذا كان راضيا عن القيادة أو غير راضيا عنها و إن يذكر مشاعره تجاهها من جوانبه المختلفة و أسلوب التقرير الذاتي يعتمد على الاستبيان الذي يوجه إلى الفرد ليجيب عن أسئلته التي تدور حول مفهوم واحد مما يلي:

أ -الحاجات الإنسانية وفق تقسيم "ماسلو" للحاجات و يكون الهدف التعرف على مدى إشباع الوظيفة لكل حاجة من الحاجات لدى الفرد الذي شغل الوظيفة.

ب - جوانب العمل المختلفة باعتبارها عناصر أو مكونات للرضا عن العمل كالعائد المادي (الرواتب) و فرص الترقي و نمط القيادة أو نوع الإشراف و الرئاسة، و الظروف المحيطة ببيئة العمل، و العلاقات مع الزملاء و مع الرؤساء، و عبء العمل و مسؤولياته و عدد ساعاته، و السلطة الممنوحة و مدى المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل و المكانة الاجتماعية و تقدير المجتمع.

1-7- مقاييس الرضا الوظيفي

1-7-1- الدافعية:

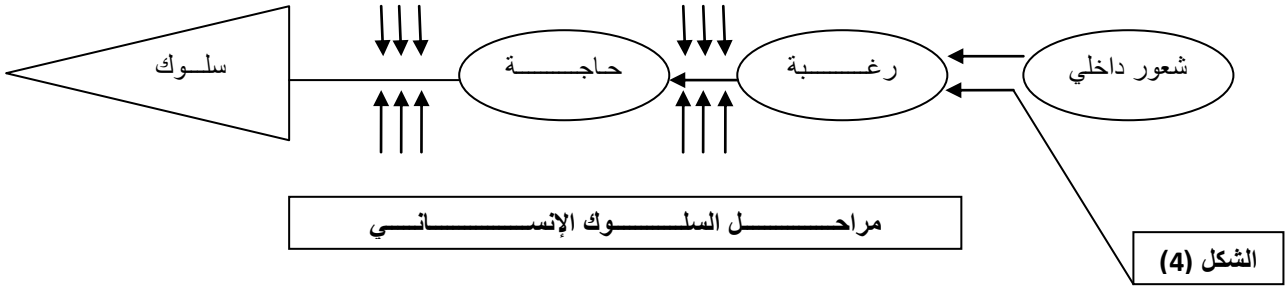
تمهيد: تولي إدارة المنظمات اليوم أهمية كبيرة لقضايا الدافعية، سواء في مجال البحث و الدراسة، أم في مجال التطبيق و الاستخدام، و يرجع ذلك لأهمية العنصر البشري في تحقيق الأهداف و طبيعة المنافسة الحادة بين المنظمات و ما تتطلبه من عمل جاد و متواصل للمحافظة على البقاء و التقدم.

فكمية و نوعية الجهد الذي يبذله الفرد يتوقفان على درجة اهتمام العنصر هذا الفرد و حماسه و رغبته في أداء العمل الذي يقوم به، و على هذا الأساس يتفاوت الأفراد في كفاية وفعالية أدائهم حتى ولو كانت قدراتهم و مهاراتهم و خبراتهم في الأداء متساوية، و ذلك نتيجة الاختلاف بينهم في درجة الرضا التي تولده الرغبة و الحماس.

1-7-2- مفهوم الدافعية: الدافعية هي تلك القوة الكامنة في أعماق الفرد الداخلية، تحرك و توجه سلوكه كي يعمل برغبة و حماس كبيرين و تجعله مهتما و مثابرا على عمله على نحو أفضل. (عبد الله بن علي أبو عراد الشهري **1420** هـ. ص**31**)

فمن المعروف أن سلوك أي فرد هو سلوك مسبب ينشأ على شكل شعور ما، و أول ما يظهر هذا الشعور بصورة رغبة، و هذه الرغبة تنمو مع الزمن لتصبح حاجة تتطلب الإشباع، حيث يقوم الإنسان بالتعبير عنها بسلوك معين.

و الشكل التالي يوضح ذلك جيدا:



الشكل (4)

و بالتالي فان خلف كل سلوك أو تصرف أو نشاط سببا محركا له، و تأخذ الأسباب أشكالا متنوعة و مختلفة منها ما يتعلق بخصائص الفرد الشخصية كالعوامل الوراثية و الفسيولوجية و الثقافية، و منها ما يتعلق بظروف البيئة المحيطة داخل العمل **كأسلوب القيادة و الإشراف** مثلا، و هذه الأسباب و العوامل تأخذ شكلا متفاعلا لمزيج من المواقف و طريقة الاستجابة لتلك المواقف، الأمر الذي يدعو الفرد للقيام بحركات أو تصرفات أو نشاطات تبرز سلوكه من أجل زيادة درجة إشباعها.

فالدوافع إذا ما هي إلا قوى داخلية تحرك السلوك و توجهه بالاتجاه الذي يلي إشباعا في الحاجات أو في زيادة درجة إشباعها، كما يمكن القول أن هناك دافعا يقف وراء سلوك الفرد يقتضي بالضرورة القول أيضا أن هناك باعثا يستجيب له هذا الدافع، فإذا كان الدافع قوة داخلية محركة و موجهة للسلوك، فان الباعث يختلف عن الدافع في كونه وضعية خارجية أو موقفا خارجيا أو مثيرا خارجيا يستجيب له الدافع، فمثلا عندما يأتي الموظف صباحا متأخرا على سبيل المثال و يجد المسؤول أو القائد عند الباب فيحاول الموظف تبرير الموقف إلا أن القائد يستمع إليه و يحاول إن يفهمه بطريقة مثلى فيعد سلوك القائد لدى المرؤوس باعثا بحيث يتكون لديه شعور داخلي بأن الرئيس يقدره و بالتالي تتحول إلى رغبة عدم تكرار هذا السلوك لأن القائد يرغب فيه، فيشبع هذه الحاجة لإثبات للقائد أنه مواظب بالتالي يتحول إلى سلوك الدخول باكرا و عدم التأخر و بهذا يكون قد أثبت ذاته إلى القائد لأنه لا يريد أن يفقد احترامه له.

(سليمان الخليل الفارس، د. عيسى شحاذة مارعون، د. يسرى مباركة: ، 1999-2000 ص 70.)

1-7-3- عوامل الدافعية: يقصد بعوامل الدافعية مجموعة العوامل التي تؤثر في دافعية الأفراد لحثهم على بذل الممارسين، و لكن هذه المشكلة لم تبرز إلا في معالجة العديد من مشكلات العمل و المنافسة بين منظمات الأعمال، و لقد توصل الباحثون و المهتمون على أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في دافعية الموظفين و عن مدى الأهمية النسبية و مقدارها لكل من هذه العوامل يتوقف على خصائص و مكونات الفرد و الظروف و المواقف البيئية التي يتواجد فيها، و من أهم هذه العوامل:

1-7-4- أسلوب القيادة و الإشراف: القيادة هي القدرة على التأثير في سلوك الآخرين للعمل بجد و حماس، فموقف القائد من الأفراد الذي يشرف عليهم و قدرته في التأثير فيهم و توجيههم بالاتجاه الذي يستطيع من خلاله

شحذ هممهم و يحدد ما إذا كان الأفراد العاملون ضمن نطاق إشرافه سيعملون بدافعية و رغبة و حماس كبيرين أم لا.

1-7-5- شعور الفرد بأهميته في المنظومة: يهم الفرد كثيرا أن ينظر إليه في المنظمة كعضو فاعل له أهميته في نظر الإدارة و زملائه، و ليس أنه رقم في عداد العاملين، إن شعور الفرد بأهميته يولد لديه شعورا قويا بالانتماء إلى العمل و تبعد عنه مشاعر الاغتراب عن هذا العمل، و بالتالي فان درجة حماسه و رغبته في الأداء تكون قوية.

1-7-6- الدخل لقاء العمل: لقد أشارت الدراسات إلى أن دخل الفرد الذي يتقاضاه لقاء عمله يلعب دورا كبيرا في دافعيته لأن هذا الدخل هو مصدر إشباعاته، و تزداد أهمية الدخل كدافع للعمل إذا كان مصدرا وحيدا أو رئيسيا في الإشباع، كما تقل أهمية هذا العامل (الدخل) إذا لم يعول الفرد كثيرا على الدخل أو الأجر الذي يتقاضاه كوسيلة في إشباع حاجاته، حيث أن لديه مصادر أخرى، و من جهة أخرى يلعب الدخل أو الأجر دورا كبيرا في دافعية الفرد في حال شعوره بعدم تساوي الأفراد للعمل الواحد أو الأعمال المتشابهة في دخل المنظمة التي يعمل بها، أو في الأعمال المتشابهة في المنظمات الأخرى.

1-7-7- الاستقرار الوظيفي: و يلعب هذا العامل دورا مهما في الدافعية، بخاصة في ظروف البطالة و الأزمات الاقتصادية، إذ أن ثبات الفرد في وظيفته يخلق لديه دافعا قويا للعمل بجد و إخلاص كبيرين.

1-7-8- نظم المنظمة و سياستها: تلعب النظم و السياسات الإدارية دورا كبير في حث العاملين على العمل أو العكس، فإذا كان لدى المنظمة نظام يكفل التمييز بين الأفراد على أساس مؤشرات الأداء، أي نظام يميز بين من يؤدي العمل على نحو أفضل من غيره أو من الذين لا يكترثون للعمل و مسؤولياته، فان مثل هذا النظام يصبح دافعا قويا للكثير من الأفراد لتحسين مستوى أدائهم كما و نوعا.

1-7-9- وسائل خلق الدافعية:

نظرا لما للدافعية من أثر مباشر في الأداء و الإنتاجية، فان الأداة الناجحة هي أن تبحث دوما عن وسائل خلق الدافعية، و يعد موضوع وسائل خلق الدافعية ذا صلة مباشرة مع موضوع الحوافز، لأن الحوافز و بأنواعها.

المختلفة ما هي إلا وسائل تلجأ الإدارة إليها لزيادة دافعية الأفراد من أجل زيادة و تحسين مستوى الأداء و القضاء على روح التسيب و عدم الاكتراث لدى بعض العاملين، و من أهم الأساليب التي تلجأ إليها الإدارة في هذا الشأن هي كما يلي:

1-7-10- الأجر النقدي: يعد الأجر و ما سواه من العوائد النقدية التي يتقاضاها الفرد نتيجة عمله مصدرا أساسيا إن لم يكن وحيدا في إشباع حاجاته و لكن لكي يكون الأجر أو العائد النقدي حافزا فعالا في حث الأفراد على العمل و الإنتاج يجب أن يحقق شرطين هما:

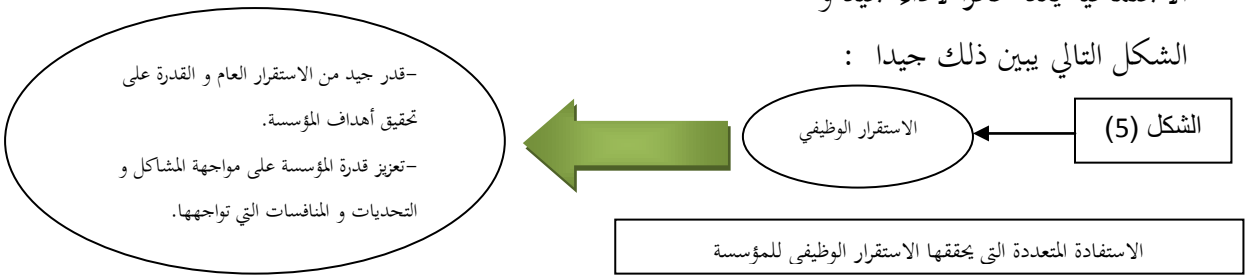
- أن يرتبط الأجر أو العائد بصورة مباشرة مع مستوى الأداء.
- أن يحقق شعورا بالعدالة بالنسبة للأفراد داخل المنظمة التي يعملون بها و مقارنة بالأعمال المشابهة في منظمات أخرى.

1-7-11- المشاركة بالإدارة: أي مشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات الإدارية و بخاصة تلك المتعلقة منها بوضع الأهداف و تحديد السياسات و البرامج و الأنظمة اللازمة لتحقيق تلك الأهداف، مع الأخذ في الحسبان عدم تعارض هذه الأهداف مع أهداف و مصالح الأفراد، لأن توافق الأهداف التنظيمية مع الأهداف الشخصية للأفراد يعمل على زيادة دافعيتهم للأداء بصورة أفضل.

1-7-12- الأمن والاستقرار بالعمل : حيث يأمل معظم الأفراد الشعور بالأمان من مخاطر فقدان العمل أو التهديد بفقدانه ,أو من مخاطر الإصابات و الحوادث

المحتمل وقوعها بسبب ممارستهم العمل, فالشعور بالأمن والاستقرار بالعمل وبخاصة في ظروف الأزمات الاقتصادية و الاجتماعية يعد حافزا لأداء جيد و

الشكل التالي يبين ذلك جيدا :



(الشكل (5) مستنبط من كتاب دليل إدارة الموارد البشرية للدكتور إبراهيم رمضان الديب ص 86.)

1-8- أهمية الرضا و مخاطر غيابه

1-8-1- أهمية الرضا الوظيفي (أثار تحققه):

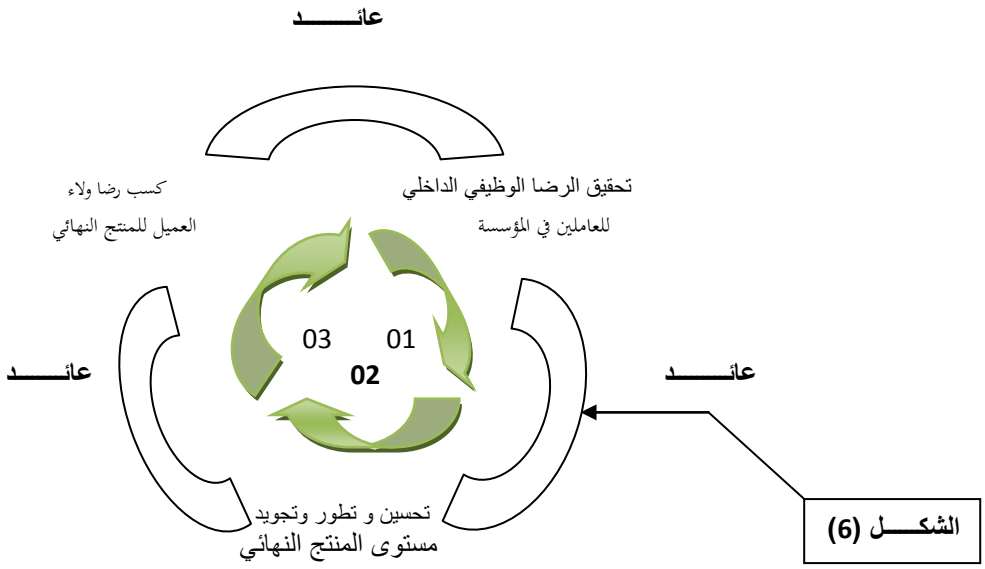
- استنفار كافة الطاقات و مواهب العاملين بالمؤسسة لتقديم أفضل ما عندهم لتحقيق أهداف المؤسسة.
- المحافظة على الرصيد الاستثماري و البشري و الفني و الخبراتي للمؤسسة من التسرب و الضياع.
- تعزيز قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها و مغالبة أي تحديات تواجهها.

و لذلك نجد أنه أحدث الرضا الوظيفي تطورا، بل تحول ملحوظا في نظام الإدارة و التسويق الحديثة، حيث توزع اهتمامها بين تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين بها مع الاهتمام بكسب رضا العميل، حيث أكدت التجربة العلمية أن لا سبيل للوصول إلى رضا العميل إلا بكسب رضا العامل أو لا.

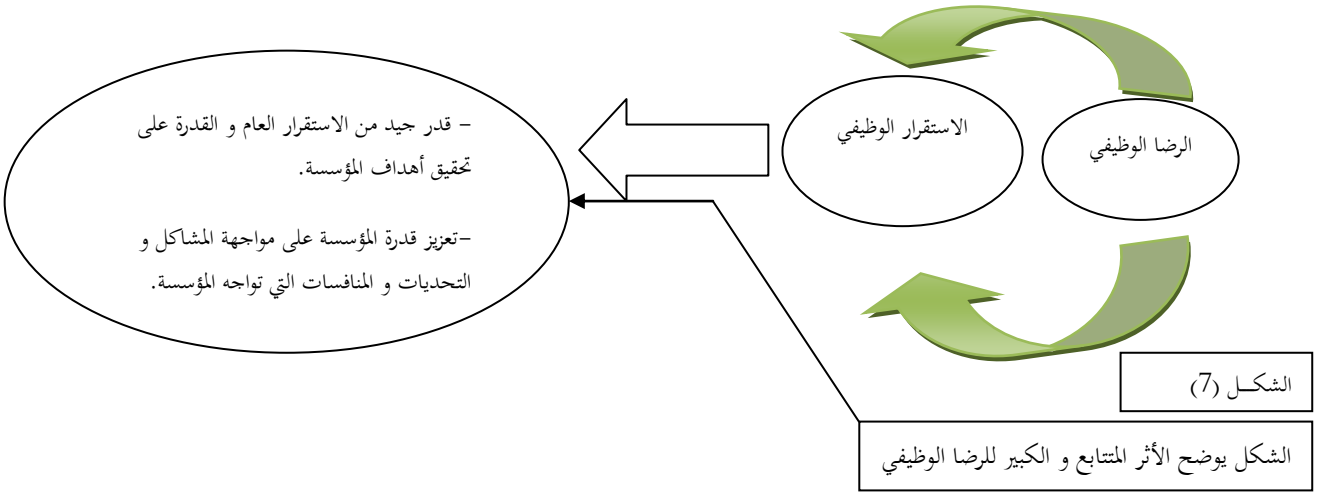
حيث أعطيت العلاقة التالية:

الرضا الوظيفي = متعة العمل + إستقرار المؤسسة + نجاح و نمو المؤسسة (2)

الشكل المقابل يوضح أهمية تحقيق الرضا الوظيفي للعامل و ارتباط ذلك بما يحققه من عوائد على المؤسسة الإنتاجية.



الشكل (6) مستنبط من كتاب دليل إدارة الموارد البشرية للدكتور إبراهيم رمضان الديب ص 88.)



(الشكل (7) مستنبط من كتاب دليل إدارة الموارد البشرية للدكتور إبراهيم رمضان الديب ص 89).

1-8-1- مخاطر إهمال و غياب الرضا الوظيفي:

- الخلل الممكن حدوثه في ضعف استغلال و استثمار الأفراد العاملين (ضعف استغلال الأمثل للطاقات المتاحة) نتيجة عدم إحساسهم بالرضا الوظيفي و فتور همتهم في البذل و العطاء الإبداعي الإبتكاري للمؤسسة.
- زيادة معدلات التسرب الوظيفي من المؤسسة.
- تعرض خبرات و أسرار المؤسسة للفقد و التوزيع المجاني على المؤسسات الأخرى المنافسة.
- ضياع جزء من الاستثمارات البشرية للمؤسسة بتسرب جزء من أفرادها لخارج المؤسسة، و التي كلفت المؤسسة تكلفة التعيين و التدريب أثناء عملها بالمؤسسة.
- تكلفة تعيين و تدريب أفراد جدد كبدلاء.
- تكلفة فارق المستوى كفاءة بين الأفراد الجدد و العاملين المغادرين للمؤسسة.

2- أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

1 - جاء في رأي "أنور أمين الخولي" أ، التقدم بعمليات التعليم و التعلم في التربية الرياضية يحتم علينا أن نركز اهتمامنا على المستفيد الأول من هذه العمليات ألا و هي التلميذ و دوره الحيوي في هذه العمليات، و بالرغم من أهمية أستاذ التربية البدنية و الرياضية في عمليات التعليم و التعلم إلا أن دور هذه الأخيرة مرتبط بدور التلميذ فقيادة الدروس و إدارة الأنشطة اختبارها و طريقة تعليمها لها مكانة هامة في سباق الواجب التربوي للأساتذة إذ أن المفاهيم و الاتجاهات التي يجب أن تحكم العمل مع التلاميذ يجب أن تتحدد بمساعدتهم على بذل الجهد نحو التكيف الاجتماعي و النفسي و نحو النمو في ضوء هذه المفاهيم و الاتجاهات فان الدروس و الأنشطة و البرامج في مجملها يجب أن تعمل في هذا الاتجاه (النمو و التكيف) كأهداف تحقق الغايات و بسبب العلاقات الحميمة بين التلاميذ و أستاذ التربية البدنية و الرياضية فان هذا الأخير يعد من أبرز أعضاء التدريس بالمجتمع المدرسي التي لها تأثير في تشكيل و بناء الأخلاق و القيم الرفيعة لدى التلاميذ. (**أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح، درويش عدنان، جلول، 1996 ص144**).

2-1- أستاذ التربية البدنية و الرياضية كشخصية قيادية:

حسب ما جاء في رأي أمين الخولي أن التلاميذ ينظرون إلى أستاذ التربية البدنية و الرياضية نظرة ايجابية و البعض يعتبره قدوة و مثلا يقتدي به ليس فقط على المستوى البدني كاللياقة و المهارة و القوام و إنما أيضا في المظهر العام و الأدب و الروح المرحة و يعتقد مفكر التربية البدنية و الرياضية "أرنولد" التخصص جذاب و وضع أستاذ التربية البدنية بالنسبة للسلطة في المدرسة من الأمور التي أضفت على شخصية الأستاذ بعدا اقتصاديا أصبح ملازما لها.

(أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية، ، 1996 ص 157).

يعتبر أستاذ التربية البدنية و الرياضية شخصية قيادة و ذلك لأن التلاميذ يرون فيه المثل الأعلى و الشخصية القوية بغض النظر عن تخصصه المحبوب كثيرا من طرف التلاميذ لأنهم يجدون فيه حرية التعبير عن مكبوتاتهم و ينمي فيهم قدراتهم و مواهبهم، و هذه الصفات و المميزات التي يكتسبها أستاذ التربية البدنية و الرياضية تجعل منه أهلا لامتلاك شخصية مدرسية و توجيهية في نفس الوقت.

2-2-الشخصية التربوية لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

جاء في رأي أنور أمين الخولي و رفقاءه أن التقدم في عمليات التعليم و التعلم في التربية البدنية و الرياضية يحتم علينا أن نركز اهتمامنا على المستفيد الأول من هذه العمليات ألا و هو التلميذ و دوره الحيوي في هذه العمليات بالرغم من أهمية أستاذ التربية البدنية و الرياضية في عمليات التعليم و التعلم إلا أن دور هذا الأخير مرتبط بدور التلميذ، فقيادة الدروس و إ دارة الأنشطة و اختيارها و طريقة تعلمها لها مكانة هامة في سباق الواجب التربوي للأستاذ إذ أن المفاهيم و الاتجاهات التي يجب أن تحكم العمل مع التلاميذ يجب أن تحدد بمساعدتهم على بذل الجهد نحو التكيف الاجتماعي و النفسي و نحو النمو في ضوء هذه المفاهيم و الاتجاهات لأن الدروس و الأنشطة و البرامج يجب أن تعمل في هذا الاتجاه (النمو و التكيف) كأهداف تحقق الغايات و بسبب العلاقات الحميمة بين التلاميذ و أستاذ التربية البدنية و الرياضية فإن هذا الأخير يعد من أبرز أعضاء التدريس بالمجتمع المدرسي التي يليها تأثير في تشكيل و بناء الأخلاق و القيم الرفيعة لدى التلاميذ. **(أمين أنور الخولي ، 1996 ، ص33)**

2-3- خصائص و مميزات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

جاء في رأي "مصطفى غالب" أن قيام أستاذ التربية البدنية و الرياضية بوظيفته جيدا و بدون عراقيل مرتبط بتوفير صفات و مميزات خاصة في هذا الأخير و من بين هذه الصفات نجد صفات ذاتية تتمثل في المميزات الجسدية و الخلقية الاجتماعية و هناك صفات مهنية تتمثل في تكوينه و مميزاته المعرفية.

2-3-1- الخصائص الجسمية:

يعتبر المظهر الخارجي للأستاذ من عوامل إقبال التلاميذ على الدراسة لأنه أول شيء يلمسه التلميذ من الأستاذ.
و من الخصائص التي من المستحسن أن تظهر على المربي حتى ينجح في أداء و اجبه هي:
-أن يكون سليم الصحة، خاليا من الضعف و الأمراض و العاهات لأنها تلفت انتباه التلاميذ و تعيقهم على الفهم و تعيق الأستاذ نفسه على تبليغ رسالته البيداغوجية.
- أن يتمتع بالنشاط الحيوية حتى ينمي روح التلميذ.
- أن يكون نظيفا و منظما و ذو مظهر حسن.(**غالب مصطفى، 1978، ص 103**.)

2-3-2- الخصائص العقلية:

يرى "غالب مصطفى" أن الإلمام بالمادة و قواعد التدريس ونفسية التلاميذ و مراحل نموهم تمكن الأستاذ من خلق المحبة و الاحترام بينه و بين التلاميذ، فلعلوم التربية قواعد تدريس وشروط أساسية يجب أن تتوفر لدى الأستاذ و ذلك لفهم الميول و القيم و القدرات و الاتجاهات الخاصة بالذين يتعامل معهم، فلا يعتمد على المعرفة فقط و إنما يهتم

بتهذيب انفعالات التلاميذ خصوصا الذين هم في مرحلة المراهقة، دون أن ننسى سعة الإطلاع فيجب على الأستاذ أن يحافظ على حب التطلع و تنمية ثقافته ليكون متطلعا باستمرار على الجديد و محاولة مواكبة التقدم و ذلك عن طريق البحوث و التكيف مع الأوضاع و هذا لكي يتفادى الإعادة المملة، و يجب على أستاذ التربية البدنية و الرياضية أن يكون قادرا على تحليل سلوك التلاميذ و تحليل المواقف التعليمية من خلال التصرف الحكيم، و حتى يتمكن من ذلك يجب أن يتمتع بمستوى خاص في التحليل العلمي.

2-3-3- الخصائص الخلقية:

حسب رأي "مصطفى غالب" فان أستاذ التربية البدنية و الرياضية يحمل مسؤولية كبيرة على عاتقه حيث أنه في صدد تكوين الأجيال، إذ هو يتعامل مع الأطفال أو المراهقين، لذا هو يعتبر مثلهم الأعلى الذي يقتدون به، فيتأثرون بما يفعله حيث أنه يكونهم جسديا و عقليا و خلقيا، ومن هذا المنطلق ينبغي على أستاذ التربية البدنية و الرياضية أن يتحلى بالصفات الخلقية الحميدة. (غالب مصطفى، **1978**، ص **183**.)

إذن يعتبر أستاذ التربية البدنية و الرياضية مسئولا عن تربية تلاميذه و إعدادهم إعدادا سليما، فالتلميذ يرى أن أستاذه القدوة الحسنة، و يتأثر بما يفعله و عليه على الأستاذ أن يقدر هذه المسؤولية و يكون أهلا لها.

2-3-4- الخصائص الاجتماعية:

تعتبر مهمة إعداد جيل سليم من أحد المهام الرئيسية لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و عليه يجب على هذا الأخير أن يراعي ذلك و يعيه حتى ينجح أستاذ التربية البدنية و الرياضية في مهمة جيل سليم يجب:

- أن يفهم الحياة الاجتماعية و مطالبها فهو يعد الأفراد للحياة و يغرس فيهم روح التعاون الجماعي و يجعلهم يعيشون مع الناس و الزملاء بمودة دون اصطدام أو نفوز.

2 -أن يتمتع بقيم أخلاقية سامية فهو يؤدي رسالة مقدمة فيقود التلاميذ إلى تفهم المبادئ الأخلاقية و الإيمان بها و العمل بمقتضاها سامية فهو يؤدي رسالة مقدمة فيقود التلاميذ إلى تفهم المبادئ الأخلاقية و الإيمان بها و العمل بمقتضاها.

3 -الاستعداد للتعاون مع التلاميذ فيما هو خير للجميع و من ثم تطوير العلاقة بينهم لتحقيق الأهداف المسطرة.

(غالب مصطفى، **1978**، ص **203**.)

2-5- واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

حسب ما جاء في كتاب التربية البدنية و الرياضية لأمين أنور الخولي و رفقائه أن هناك واجبات رئيسية على أستاذ التربية البدنية و الرياضية القيام بها و هي:

- تعليم أوجه النشاط البدني.
- القيام بالنشاط البدني.
- القيام بالنشاط الخارجي.

- القيام بالبرامج الخاصة.
- الإشراف على الملاعب.
- وضع نظم و قواعد خاصة بالعمل و الإشراف على سيره.
- الإشراف على تنفيذ الميزانية الخاصة بتخصص الرياضة.
- عمليات الجرد.
- وضع التقديرات.
- إعداد الترتيبات للأيام الرياضية.

3- التربية البدنية و الرياضية:

لقد صاغ "هيزر نكتون" مبدأين أساسين لفلسفة التربية البدنية و الرياضية هما: **أولا**: إن التربية البدنية و الرياضية تعني نشاط العضلات الكبيرة و الفوائد التي تنجم عن هذا النشاط. ثانيا: الإسهام في صحة و نمو الطفل حتى يستفيد بأكبر قدر ممكن من عملية التربية دون أن يكون هناك عائق لنموه. **(سي أحمد صورية، 2000، ص 11)**

و يرى "تاش" أن التربية البدنية و الرياضية هي ذلك الجزء من التربية العامة و أنها تشمل دوافع النشاط الطبيعية الموجودة في كل فرد لتنميته من الناحية العضوية و التوافق العصبي و العقلي و العاطفي و هذه الأغراض تتحقق عندما يمارس الفرد نشاطه في التربية البدنية و الرياضية سواء أكان ذلك في الملعب أم في صالة التدريب.

(سي أحمد صورية، 2000، ص 30) و أخيرها عرفها "بيتر أرنولد": أنها ذلك الجزء المتكامل من العملية التربوية التي تثري الجوانب المعرفية، العقلية، و الوجدانية الشخصية للفرد بشكل رئيسي عبر النشاط البدني المباشر. **(3)** أما بالنسبة للمفهوم التربوي للتربية البدنية الرياضية: هي عبارة عن مجموعة من القيم والمهارات والمعلومات والاتجاهات التي يمكن أن يكسبها برنامج التربية البدنية والرياضية للفرد،واستغلال هذه المكتسبات في الحياة العادية وذلك خلال النشاطات البدنية المتنوعة عبر أشكالها الثقافية الاجتماعية كالتمرينات و اللعب و الرياضة و المسابقات، إذا فالتربية البدنية و الرياضية أيضا هدفها الأساسي إعداد الفرد ليكون نافعا لنفسه و وطنه و مجتمعه. **(أمين أنور الخولي، 1994، ص 18)**.

أما بالنسبة للمفهوم الإجرائي للتربية البدنية و الرياضية يمكن تناوله على أنه: مجموعة من الأساليب و الطرق الفنية التي تهدف إلى إكساب الفرد للقدرات البدنية و المهارات الحركية و المعرفية و الاتجاهات. أو هي مجموعة من القيم و المثل تشكل أهداف و أغراض و تكون بمثابة موجهات للبرنامج و الأنشطة. **(أمين أنور الخولي، 1994، ص 25)**.

3-1- أهمية التربية البدنية و الرياضية:

اهتم الإنسان منذ القدم بجسمه و صحته و لياقته و عرف عبر ثقافته الفوائد المختلفة التي يمكن أن يجنيها من ممارسته للأنشطة البدنية المختلفة كاللعب و التمرينات البدنية و الرقص، التدريب البدني، كما أدرك أن هذه المنافع لا تقتصر على الجانب البدني فحسب بل يمتد أثرها الايجابي إلى الجوانب النفسية و العقلية الاجتماعية و المعرفية و الحركية و

هي جوانب بمجملها تشكل شخصية الفرد تشكيلا شاملا و متنافسا و متكاملا و يعتبر المفكر التربوي "هربيرتريت" أن التربية تساعدنا إلى حد كبير في تهذيب الإرادة فيقول في هذا " أن الوقت الذي يخصص للعب في مدارسنا هو الوقت الوحيد الذي يمضي على أحسن وجه" و لعل أقدم النصوص التي أشارت إلى أهمية النشاط البدني على المستوى القومي ما ذكره سقراط عندما كتب " على المواطن أن يمارس التمرينات البدنية و الرياضية للحفاظ على لياقته البدنية كمواطن يخدم شعبه، ويستجيب لنداء الوطن إذا دعا الداعي ". (أمين أنور الخولي، **1994**، ص **41**).

3-2- خصائص التربية البدنية و الرياضية:

تتميز التربية البدنية و الرياضية عن غيرها من النظم التربوية بعدد من الخصائص أهمها:

- اعتمادها على اللعب بشكل رئيسي.
- اعتمادها على التوزيع الواسع في الأنشطة مما يساعد على مصادقة جميع الفروق الفردية لدى التلاميذ.
- ارتباطها بالرياضة إذ تزود الشباب بحركة ثقافية معرفية تساعدهم على إحراز مكانة اجتماعية.
- اكتساب الخصال و القيم المتصلة بالمعايير و الأخلاق و الآداب و غالبا ما يكون هذا بطرق غير مباشرة و في ظروف حيوية ديناميكية بعيدة عن التلقين.
- و قد أوردت " ويستر و نشر 1987 " بعض الإسهامات التربوية و التي يمكن أن تعبر بوضوح عن طبيعة العلاقة بين التربية و النظام التربوي منها:
- مساعدة التربية البدنية و الرياضية في زيادة التحصيل الرياضي.
- الصلة القوية للنشاط الحركي بالعمليات العقلية العليا.
- مساهمة التربية البدنية و الرياضية في فهم جسم الإنسان.
- المساهمة في فهم دور الرياضة و الثقافة العالمية.
- توجيهها نحو أهداف نافعة لحياة الفرد.
- المساهمة في تقدير الذات و تقدير النفس في الاتجاه الايجابي نحو النشاط البدني بشكل عام.
- المساهمة في تنمية قيمة التعاون و نشر مفهوم اللعب الشريف و الروح الرياضة.
- المساهمة في تنمية المهارات الحركية النافعة سواء في الرياضة أو غيرها.
- المساهمة في تنمية المهارات التي يمكن أن تفيد في الترويح عن النفس في أوقات الفراغ.
- المساهمة في تنمية المهارات الأساسية للمحافظة على البيئة الطبيعية.
- المساهمة في تنمية الاعتبارات الإنسانية و التأكيد عليها. (أمين أنور الخولي، **1994**، ص **147**).

3-4- علاقة التربية البدنية و الرياضية بالتربية العامة:

التربية البدنية و الرياضية هي تلك العملية التربوية التي تتم عند ممارسة أوجه النشاط التي تنمي و تطور جسم الإنسان و تساعد قدرة التربية البدنية و الرياضية على معاونة في تحقيق الأهداف التربوية و التربية البدنية جزء بالغ الأهمية من التربية العامة و هي ليست خاصية أو زينة تضاف إلى البرنامج الدراسي كوسيلة لشغل الأطفال عل العكس من ذلك جزء من التربية .

جاء الربط بين مفهوم التربية و التربية البدنية و الرياضية بعد أن توصل علماء النفس و التربية في بحوثهم بالسعي إلى أنسب الطرق التي تساهم في زيادة حصيلة الفرد و تزويده بالخبرات و اتضح أن ذلك يتحقق عن طريق الأنشطة الرياضية لذا كان للرياضة لدورها و أهميتها في تربية الفرد بحيث ينشأ نشأة طبيعية فأصبحت الصلة الاسمية التي تربط بين الغرض و التطبيق أي التربية البدنية و الرياضية مرهونين ببعض تحت عنوان (تربية بدنية و رياضية) و أصبح ارتباطهما واضحا جليا متفقين في الغرض و المظهر و التي تحدد تنمية و تطور و تكيف الشيء من الناحية الجسمية و العقلية و الاجتماعية و الانفعالية و ذلك عن طريق الأنشطة الرياضية المختارة بغرض تحقيق أسمى المثل و القيم الإنسانية تحت إشراف قيادة مؤهلة تربويا. **(عبد الوهاب عمراني: 1987 ص 30)**

3-5- الفرق بين التربية البدنية و الرياضية:

عند تحليلنا لبعض التعاريف المتعددة للتربية البدنية و جدنا أنها تضمنت بعض المفاهيم مثل أوجه النشاط البدني و التعلم الذي يصاحب هذه الأوجه من النشاط و الذي يتحقق عن طريق الممارسة و إذا نظرنا إلى تعريف " تشارلز " للتربية الرياضية نجده يعرفها على أنها: " جزء متكامل من التربية العامة، ميدان تجريبي هدفه تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية و العقلية و الانفعالية و الاجتماعية و ذلك عن طريق ألوان من النشاط البدني اختيرت بغرض تحقيقه هذه الأغراض " و هذا يدل على اكتساب صفة التكامل سواء من الناحية العقلية أو الانفعالية (الاجتماعية عن طريق ممارسة ألوان الرياضة المختلفة، فالشجاعة و التعاون لا تعود بالفائدة على البدن فقط و لا تكتسب تنمية تدريب البدن عليها و لكنها تكتسب نتيجة الممارسة لبعض المواقف التعليمية التربوية التي يتعرض لها الفرد أثناء ممارسته للرياضة و لهذا يفضل المؤلف اصطلاح التربية الرياضية أكثر من التربية البدنية فالتربية الرياضية عبارة عن تربية بدنية و رياضية و لسهولة التنفيذ، ولان التربية الرياضية أعم و أشمل فيكون اصطلاح التربية الرياضية أكثر عمقا و أشمل معنى.

(محمد سعيد عزمي ، ، 2004، ص 13/12.)

أما بالنسبة للمفهوم التربوي للتربية البدنية و الرياضية: هي عبارة عن مجموعة من القيم و المهارات و المعلومات و الاتجاهات التي يمكن أن يكسبها برنامج التربية البدنية و الرياضية للفرد، و استغلال هذه المكتسبات في الحياة العادية و ذلك من خلال النشاطات البدنية المتنوعة عبر أشكالها الثقافية الاجتماعية كالتمرينات و اللعب و الرياضة و المسابقات، إذا فالتربية البدنية و الرياضية أيضا هدفها الأساسي إعداد الفرد ليكون نافعا لنفسه و وطنه و مجتمعه.

(أمين أنور الخولي ،1994، ص 18.)

أما بالنسبة للمفهوم الإجرائي للتربية البدنية و الرياضية يمكن تناوله على أنه:

مجموعة من الأساليب و الطرق الفنية التي تهدف إلى إكساب الفرد القدرات البدنية و المهارات الحركية و المعرفية و الاتجاهات أو هو مجموعة من القيم و مثل تشكل الأهداف و الأغراض و تكون بمثابة موجهات للبرنامج و الأنشطة.(**أمين أنور الخولي ، 1998، ص 34.**)

4تعريف المؤسسة التربوية:

هي الأداة التي تعمل مع الأسرة على تربية الطفل و هي تنظيم اجتماعي ضروري لاغنا عنها لأي مجتمع من المجتمعات البشرية بما تقوم به من مسؤوليات إعداد النشء و تأهيله لعمل الاختبارات السليمة و المواقف الاجتماعية التي يتفاعل فيها مع الآخرين فضلا عن إعداده وتزويده بالمهارات و الخبرات و المعارف المناسبة لعمره و التي تؤهله للالتحاق بالمراحل التعليمية كما أنها تعد مؤسسة اجتماعية أنشأها المجتمع فهي متأثرة بكل ما يجري في مجتمعها و مؤثرة فيه أيضا ، إنها الأداة والوسيلة و المكان الذي بواسطته تنقل الفرد من حال التمركز حول الذات إلى حال التمركز حول الجماعة .

وهي الوسيلة التي يصبح بها الفرد إنسانا اجتماعيا و عضوا فاعلا في المجتمع إذن فالمدرسة هي المؤسسة التي أنشأها المجتمع لتربية و تعليم الصغار نيابة عن الكبار الذين شغلتهم الحياة إضافة إلى تعقد و تراكم التراث الثقافي هي المؤسسة التي أنشأها المجتمع لتقابل حاجة من حاجاته الأساسية و هي تطبع أفرادها تطبيعا اجتماعيا لتجعل منهم أعضاء صالحين.(**السيد علي شتا، د . فاديه عمر الجولاني، 1997 .ص 143، 144**).

كما تشكل المدرسة نظاما معقدا و مكثفا و رمزيا من السلوك الإنساني المنظم الذي يؤدي بعض الوظائف الأساسية في داخل البيئة الاجتماعية وهذا يعني بدقة إن المدرسة كما تبدو لعالم الاجتماع تتكون من السلوك أو الأفعال التي يقوم بها الفاعلون الاجتماعيون ، ومن المعايير والقيم الناظمة للفعاليات الاجتماعية و التربوية في داخلها وفي خارجها.

وهي أفعال تتصف بالتنظيم وتؤدي إلي إعادة إنتاج الحياة الاجتماعية ثقافيا و تربويا كما يطلق عليها السوسيولوجيون مؤسسة شكلية رمزية معقدة تشتمل على سلوك مجموعة كبيرة من الفاعلين وتنطوي على منظومة من العلاقات بين مجموعات تترابط فيما بينها بواسطة شبكة من العلاقات التي تؤدي فعلا تربويا عبر التواصل بين مجموعات المعلمين والمتعلمين.(**علي اسعد وطفة ، د .علي جاسم الشهاب 2004 ،1 ص 20**)

4-1- نشأة المدرسة:

في المجتمعات البدائية التي كانت تعيش حياة بسيطة لا تعقيد فيها كانت التنشئة الاجتماعية للصغار قائمة على تقليدهم و محاكاتهم للكبار إضافة إلى ما يعلمه الكبار لهم من طرق التمييز بين الثمار النافعة وغير النافعة و من طرق الصيد و القتال و الزراعة و غير ذلك من خبرات الحياة و دون أن يكون ذلك خاضعا لتخطيط مسبق و محدد ولكن تعقد الحياة. وازدياد السكان وتضاؤل الموارد وتراكم الخبرة والمعرفة وعدم قدرة الأهل على القيام بالتربية على هدي ذلك دفع إلى الحل البديل والذي قام به رجال الدين أولا.يشكل ذلك بداية نشوء المدرسة وكان تطورها انتقالا من الاهتمام بالأمور الدينية إلى الأمور الدنيوية أيضا. (عبد الله الرشدان ، 1998،ص 20.)

4-1-1- العوامل التي أدت إلى نشوء المدرسة في المجتمع:

-اتساع دائرة الأنشطة الاجتماعية والاقتصادية من المجتمع وتزايد متطلبات تلك الأنشطة من المهارات والقرارات وذلك ما جعل مسؤوليات الإعداد والتوزيع تتزايد عن إمكانية المسافر من المجتمع بنشوء الهيئات التي تتولى بعض تلك المهام والمسؤوليات لتدريب الأفراد وإعدادهم .

-اختلاف نمط المجتمعات عن النمط التقليدي للأسرة والعشائر حيث كان الانتماء قائما على الدم و الإقليمية في حين حيث ان ظروف الحياة في المجتمعات المعاصرة أصبحت مغايرة تماما لظروف الحياة والمجتمعات في دائرة الحياة الاجتماعية.(د . السيد علي شتا ، د. فادية عمر الجولاني، 1997 ص 44)

في المجتمع واسعة وتجاوزت حدود المجتمع وحدود القبلية والعشيرة وأصبحت المجتمعات تضم أكثر منطائفة عرقية أو أكثر من نمط ثقافي فرعي وهذا ما جعل الحاجة تتزايد لنشأة المؤسسات التربوية التعليمية لتقوم مهامها الوظيفة ولكي تسهم

في دعم الولاء والانتماء للمجمع الكبير وتأكيد عوامل الضبط والاستقرار في نطاق المجتمع .

- تزايد التراث الثقافي للمجتمعات البشرية وحاجة المجتمع لهيئات ومؤسسات تعمل على حفظ هذا التراث ونقله بين الأجيال وذلك ما لم تستطيع الأسرة أو لم يعد بإمكان الأسرة حيازة ذلك لكم السائر وتعليمه لأولادهم.

من هنا برزت الحاجة لنشأة المؤسسات التربوية المتمثلة في المدرسة اليوم لتولي مهام نقل التراث التفافي بين أجيال المجتمع وبالتالي تساهم في الحفاظ على وجود المجتمع واستقراره.

– تعقد التراث الثقافي وتنوع عناصره من مكتشفات و مخترعات ما ترتب عليها من تزايد المعرفة وتعقدها،وهنا أصبح من الصعب على العشيرة والجماعة التقليدية تبسيط التراث كي يسهل نقله بين الأجيال ،وذلك ما أدى إلى نشأة المدرسة أو المؤسسة التربوية لتولي مسؤولية تبسيط التراث الثقافي وما ينطوي عليه من مكتشفات واختراعات حتى يسهل نقله بين الأجيال بغرض استيعابها وهضمها .(**د.معتز الصابوني ، 2006،ص 78**)

تزايد توقعات المجتمع من الأعضاء سلوكيا و اتجاها و خاصة بالنسبة للقضايا و مشكلات الأمة التي تواجه المجتمع وهي مشكلات و قضايا قد لا تعني الروابط التقليدية رغم ما لها من تأثير على نشأة المجتمع و هنا تدعو الحاجة إلى وجود مؤسسة تربوية يعتمد عليها المجتمع في ترشيد سلوك الأفراد و الجماعات بما يؤكد الاتجاه و السلوك المتوقع حيال المشكلات و القضايا الأساسية التي م المجتمع .

كما يشكل الاتصال و الاحتكاك بين المجتمعات البشرية إحدى العوامل المهمة التي دعت لوجود مؤسسات تربوية و ذلك لأن الاتصال و الاحتكاك بين المجتمعات يترك تأثيرات على المجتمع و استقراره فضلا عن أنه يولد الحاجة لتأكيد أو غرس بعض الآراء الثقافية و استبعادها بعض الذي لا يساهم في دعم استقراره و ذلك بجعل المدينة على درجة كبيرة من الأهمية لإمكان توجيه الاتجاهات نحو الأنماط الثقافية و نبذ ما يؤثر على نمو المجتمع و استقراره و توازنه. و يأتي العامل الأكثر تأثيرا في حياة المجتمعات المعاصرة و المتمثل في التقدم الصناعي و التكنولوجي

وارتفاع مستوى التقنية المعاصرة و ما ترتب عليها من تقدم المجتمع و تخلفه و أتساع دائرة التخصص وذلك ما جعل دور المدرسة يتعاظم في مجتمع اليوم فضلا عن أنه اقتضى ترشيد المؤسسات التربوية و تطوير برامجها و تنميتها بالصورة التي تجعلها تستوعب تقنيات العصر المتطورة بحيث نتمكن من تدريب الأجيال عليها و إعدادهم بمايلي حاجات المجتمع من أعضاءه لاستثمار التكنولوجيا المتطورة و توظيفها في تنمية المجتمع و عدم تقدمه و استقراره في نفس الوقت.

و بذلك نجد أن تطور الحياة الاجتماعية و النمو الثقافي المتزايد و المتراكم خلال التاريخ الطويل للمجتمع البشري أدى إلى ظهور الحاجة لدعم قدرة الإنسان على مواجهة مشكلات الحياة و تلبية احتياجات المجتمع و توقعاته من الإنسان و ذلك ما اقتضى بدوره نشأة المدرسة التي تضم متخصصين في التدريس.

و فنيين إضافة إلى فئات التلاميذ بمختلف مستوياتهم و قد اصطلح على تسمية هذه الهيئة أو المؤسسة بالمدرسة كما اصطلح على أن مهامها المتعلقة بإعداد الأفراد بالتربية المدرسية.(**السيد علي شتا ، د. فادية عمر الجولاني، 1997،ص 145– 146**.)

أما اليوم فقد نظمت مهام و مسؤوليات المدرسة و تزايدت وظائفها و أصبحت ضرورة للمجتمعات لاغنا عنها لمواجهة مشكلات الإنسان و تعقد ظروف الحياة و تعدد مصالح الجماعات داخل المجتمع و تنوع تخصصات و تزايد حاجا تها إلى المهارات الدقيقة المتعددة كما نظمت وظائف المدرسة كمؤسسة

تربوية فتوسعت المجتمعات إعداد المعلمين للقيام بمهام التدريس في تلك المدارس ووضعت المناهج و رصدت لها الميزانيات ووضعت القواعد التنظيمية لها من هنا نجد أنماط للتربية

تنوعت محاولات التربويين بالنسبة لتصنيف أنواع التربية في المجتمع فمنهم من اهتم بإبراز نمط التربية النظامية و التربية النظامية و منهم من صاغها بمسمي التربية المدرسية والتربية اللامدرسية و كل من الفريقين يتفق على الأخر في أهمية التمييز بين النظام التعليم المدرسي وذلك لإبراز سمات و مميزات كل من النظامين بالنسبة لإعداد الفرد من ناحية و بالنسبة للمجتمع من ناحية أخرى.

و الواقع أن لكل من التربية المدرسية و التربية المدرسية أهمية ووظائفها بالنسبة للفرد و المجتمع إذ يمكن القول بأنه(لكل من نظامي التربية و التعليمي يكمل الآخر و يسهم معه في صياغة شخصية الفرد في المجتمع لكي يكون عضوا متكيفا مع المجتمع.

التربية غير النظامية عند التفكير في التربية بشكل عام نجد عمليه إعداد متكاملة تبدأ منذ ولادة الطفل في محيط الأسرة مرورا بالمؤسسات التعليمية وحتى عمليات التثقيف المستمرة في المجتمع من خلال أجهزة الإعلام لكن إذا نعلق الأمر بتحليل نظام التعليم المدرسي تصح عمليه التمييز بين التربية المدرسية والتربية اللامدرسية ضرورية و ذلك لإمكان الوقوف على أبعاد عناصر عملية التعليم المدرسي و مميزاته. (**د.معتز الصابوني ، 2006،ص 79**)

وهنا يقتضي الأمر الكشف عن طبيعة التعليم المتوازي أو التربية المتوازنة "النظامية" تلك التربية التي تبدأ بالأسرة و جماعات الأفراد و دور القيادة و التربية و غيرها من المؤسسات التثقيفية في المجتمع وهذا النمط التربوي يتوفر في نطاق المجتمعات البشرية كافة كما أنه يشكل الجذور الأولى للعملية التربوية للمجتمع في الوقت الذي لم تكن العشائر و القبائل و الأسر تعرف التربية النظامية أو التربية المدرسية و نظرا لاستمرار فاعلية هذا النمط التربوي اليوم بالنسبة للأفراد و المجتمعات حيث تؤثر علينا منذ الطفولة و بصورة موازنة في مراحل التعليم المختلفة .

فقد بات ضروري أن يضعها المجتمع في اعتباره عند التخطيط النظامي التعليم النظامي أي المدرسي و ذلك لكي يضمن النجاح عملية التعليم المدرسي في تحقيق أهدافه التربوية و بذلك يحتاج إلي تخطيط تربية نظامية و توفر معرفة كافية حول خصائص التربية اللامدرسية و ذلك لاتخاذ التدابير الضرورية أثناء عملة التخطيط للمناهج المدرسية.

علما أن من سماتها أن العمل التربوي ليس غاية في حد ذاته بالنسبة للهيئات اللامدرسية إذ معنية بأعمال أخرى غير تربوية كما أن الأندية معنية في الحل الأول بالترويح و شغل أوقات الفراغ قبل أن تكون معينة التدريب والتأهيل و الإعداد التربوي للأفراد ولكون التربية اللامدرسية عبر مخططة و لكل جماعة أو هيئة طرقها الخاصة بها فليس هناك أهداف محددة ترمي إليها.

و نظرا لكون أن كل جماعة من الجماعات المعنية بالتربية اللامدرسية لها خلفياتها الاجتماعية و الثقافية المميزة غير الأخرى فان كل منها قد يؤكد على قيم اجتماعية و بالتالي تؤكد كل منها على اتجاهات و قيم معينة قد تكون مغايرة لتلك للقيم التي تؤكد على ثقافة المجتمع و التي يؤكد عليها و يسعى للتنمية الاتجاهات الإيجابية نحوها.فمثلا أدى الاتصال و الاحتكاك الثقافي اليوم إلى نقل بعض القيم و المعايير السلوكية من ثقافة أخرى مغايرة لثقافتنا عن طريق الأفلام السينمائية و بعض الصحف و المجلات التي قد يميل بعضها لتأكيد تلك القيم التي لتتماشي وقيم المجتمع مما يولد صراعا داخليا لدى الفرد و يعزز ذلك بعض الميول لدى الأطفال و انعكاس ذلك على حياتهم في محيط المدرسة وتقدمها الدراسي كما أن التربية اللامدرسية لا يتوفر لها أساس علمي محدد يوجه معطياتها بل هي نتيجة جهد فردي في أغلب الأحيان. (**السيد علي شتا ، د. فادية عمر الجولاني،1997، ص 147– 150**.)

4-2- دور المؤسسة التربوية في التنشئة الاجتماعية ووظيفتها:

أثبتت الدراسات بأن المؤسسات التربوية تشكل أهمية كبيرة في حياة المجتمعات و لها دور هام في تشكيل شخصية الإنسان و تضفي عليه الهيبة والمكانة المرموقة و المدرسة في نظر الباحثين مؤسسة اجتماعية تعليمية لها دور خطير في تشكيل شخصية الإنسان وتنشئته التنشئة السليمة القائمة على فهم ما يجري حوله من أمور وان له رأي في ذلك هذا الرأي يساهم به في تطوير مجتمعه و تغيير نحوا الأحسن.

وعليه لا يقتصر دور المدرسة على التفكير كونها تساهم في تشكيل شخصية الفرد كون التلميذ يتلق فيها الاتجاهات و السلوكيات الايجابية و أن تبعده عن السلبيات.(أ.د .محمد احمد بيومي،2002، ص 139)

المدرسة هي الأداة التي تعمل مع الأسرة على تربية الطفل و هي أداة صناعية غير طبيعية إذا قورنت بالأسرة ولكنها أداة ناجحة، فمن المقرر أن الأسرة لا تستطيع القيام وحدها بعملية التربية جميعها لأن وقت الأسرة لا يسمح بالإشراف المستمر طيلة مرحلة الطفولة والمراهقة و البلوغ أي إلى المرحلة الرجولية و لأن للتربية عملية تخصص تحتاج إلى مربين لهم خبراتهم و معرفتهم بطبيعة الطفل و التلميذ و الطالب و ما يحتاج إليه من وسط مناسب و أدوات و معلومات و جو يستثير نشاطه و رغبته في العمل و التعلم و لأن المربين ينجز عادة من شفقة الوالدين متطرفة أحيانا و التي قد تصل في التساهل واللين للتلميذ إلى حالة تشجع الأطفال على العبث و السلوك الشاذ.و في المدرسة يجد الطفل و التلميذ و الطالب من زملائه و أقرانه الصغار من يألفهم ويشاركهم ألعابهم و يتكيف معهم و يتعلم منهم و يشعر بينهم بعضويته في مجتمعهم فهو إذن عضو بينهم و يشعر نفسيا بصلاحيته معهم الأمر الذي يشجعه على التعبير عن ميوله و غرائزه و ما فيها من تنافس و مشاركات وجدانية و لعب مرح لهذا فالمدرسة مؤسسة تربوية علاجية تفتح أبوبها للجميع.

(د.السيد علي شتا ، د. فادية عمر الجولاني، 1997،ص 148- 149.)

ويتجلي دورها كذلك في تحقيق الانجذاب نحو ما يقدم من مادة ومعرفة و صدق ، يشعر معها بالأمن و الحب والخوف والسلطة ونفاذ الصبر أو الصداقة للمجتمع الأكبر ومع محاولة المدرسة جعل الدارس واعيا تماما لطبعة الأشياء والحياة الداخلية بها وبنفسه أيضا تحاول إن تعلمه إن يعرف العلاقات الداخلية وبذلك يتحقق دور الفعل التربوي .

-1

4-3- موظفو المؤسسات التربوية

4-3-1- الوظائف التربوية للمدرس :

تتحد الوظائف التربوية للمدرس من سياسة الحوار حول دور المدرس على مستوى المدرسة و غرفة الدراسة و المهام التي يقوم بها ، ونظرا لأهمية الدور الذي تقوم به المدرس و تأثيره على التلاميذ من حيث سلوكهم و شخصياتهم و معارفهم و المهارات والخبرات التي يكتسبوها فسوف نعرض لطبيعة الوظائف و المهام التي يقوم بها المدرس في المدرسة الحديثة ، و من هذه المحاولات محاولة ولسون « B.Wilson » لتحديد دور المدرس و الذي أكد على أن المدرس يمارس مهنة متخصصة في المجتمع المعاصر.(- أ. د . طارق عبد الحميد البدري ، ا**2003 182**.)

لذلك فهو يلعب دورا في عملية نقل المعرفة العلمية للتلميذ كما أنه يختار للتلاميذ أدوارهم المهنية و الاجتماعية المستقبلية.

و كذا يساهم في تنمية الأطفال و تنشئتهم. ونتيجة لأهمية المدرس و فاعليته حيث أنه يتولى الطفل و تنشئته بصورة كاملة فإن الأمر يقتضي أن يكون هناك ضبط واضح بالنسبة لدور المدرس و أنشطته. و بذلك نجد أن "ولسون" يحدد وظائف المدرس المرتبطة بدوره بصورة تشتمل على:

- نقل المعرفة للتلميذ
- اختيار التلاميذ للأدوار الاجتماعية و المهنية التي سيشغلوها في المستقبل.
- تنمية شخصية التلميذ.
- يعمل على تنشئة التلميذ.
- الرعاية الاجتماعية للتلميذ.
- رعاية الصحة الذهنية للتلميذ.

و قد قدم بليث « A.A. Blyth » محاولة متقاربة من محاولة ولسون و منظوره لتحديد الوظائف التي ترتبط بدور المدرس و التي تمثلت في:

- تقديم المعرفة للتلاميذ.
- وظيفة التنشئة بما فيها من نظم وقيم.
- التصنيف الأكاديمي والاجتماعي للتلاميذ.
- الرعاية الاجتماعية.
- وظيفة تتعلق بالريادة (القيادة الملهمة) أي غرس القدرة على تجاوز المواقف.

وبالنسبة للوظيفة الخاصة بالتعليم فهي تشير إلى ما يقدمه المدرس للتلميذ من معرفة وتدريب أخلاقي خاصة في المدرسة الابتدائية، أما وظيفته بالنسبة لعملة التنشئة فهي تدور حول إسهامه في جعل التلميذ كائن اجتماعي وهو يشارك الأبوين في هذه الوظيفة حيث يحرص المدرس على تنمية معرفة التلميذ عن النظام الاجتماعي بما يدعم التزامه به.

(السيد علي شتا ، د. فادية عمر الجولاني،1997، ص 202.)

وبالنسبة لوظيفة التصنيف في ضوء الخلفية الاجتماعية والثقافية والجماعات المرجعية لهم فهي تشير إلى تصنيف التلاميذ والتميز بينهم.

كما أن الخدمة الاجتماعية تلتقي اليوم مع التدريس حيث يكون من ضمن وظائف المدرس الرعاية الاجتماعية لتلاميذه وتشير الوظيفة المتعلقة بالريادة الملهمة إلى أن المدرس يتجاوز الأمور التي لا تجعل التلاميذ يشاركونه الاهتمام في عملية التعلم.

وفي ضوء ذلك نجد أن الإطار الوظيفي لدور المدرس يميل لتوسيع نطاقه بما يمكنه من بلوغ التوازن للمجتمع، وذلك ما جعل وظائف المدرس تتعدد وتشمل الرعاية الاجتماعية للتلميذ بجانب عمليات التنشئة، وبالصورة التي تسهم في بلوغ النظام القائم والحفاظ عليه، وذلك يشير إلى أنساق الوظائف التي ترتبط بدور المدرس مع وظائف المدرسة بالصورة التي تجعلها محققة للأهداف التربوية ومكملة لوظائف النظام التربوي.(**السيد علي شتا ، د. فادية عمر الجولاني، 1997،ص 202– 203.**)

وفي ضوء ذلك يمكن إيجاز الوظائف المرتبطة بدور المدرس على النحو التالي:

- توصيل المعرفة للتلميذ.
- اختيار التلاميذ للأدوار الاجتماعية والمهنية التي سوف يشغلوها في المستقبل.
- تنمية شخصية التلميذ بتزويده بالقيم والمعايير والاتجاهات الاجتماعية للمجتمع.
- المساهمة في تنشئة التلميذ.
- وظيفة تتعلق بالرعاية الاجتماعية.
- وظيفة تتعلق بتدريب التلاميذ على كيفية التصرف وتجاوز المواقف.
- أنماط العلاقات الاجتماعية والعوامل المرتبطة بتوقعات المعلم من التلاميذ في غرفة الصف.
- تأثير دور المدرس بتوقعات الآخرين منه.

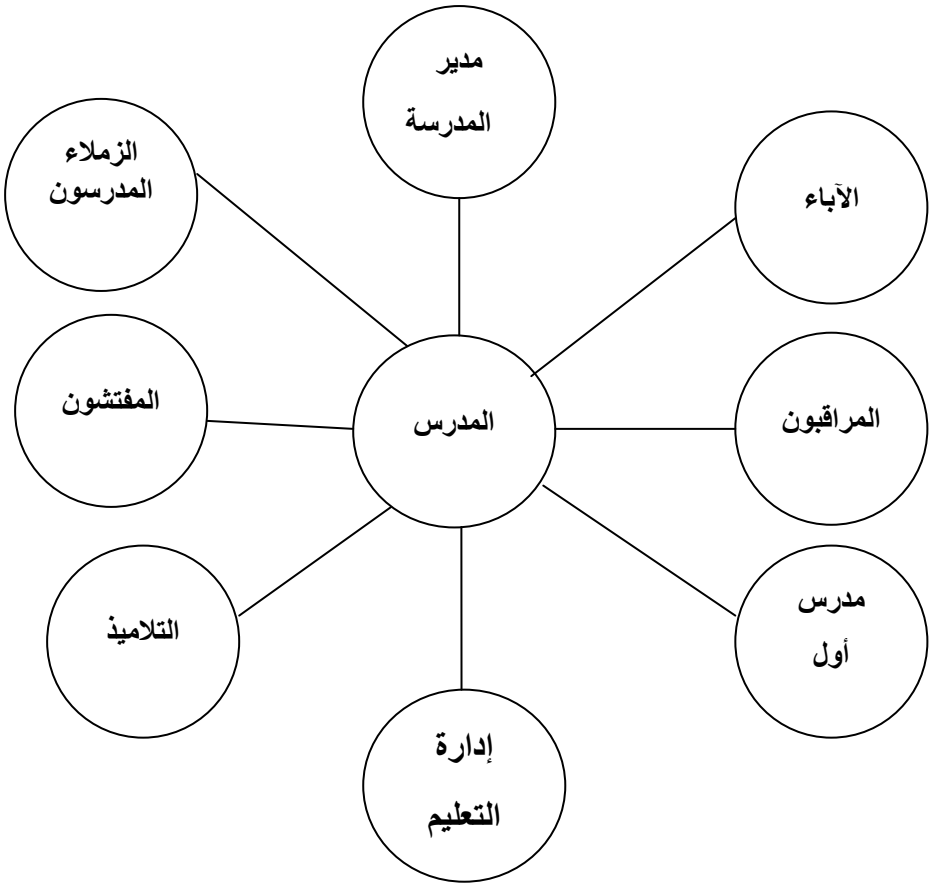
إن وضع المدرس الهام والحيوي في العملية التعليمية قد جعله محل اهتمام من قبل أطراف متعددة لكل منها توقعاتها الخاصة بالنسبة للمهام الوظيفية التي يقوم بها المدرس.

ومن الضروري على المعلم أن يتفهم الخلفية الاجتماعية لتلاميذه فهما جيدا وكاملا ولكي يتمكن هذا المدرس من دراسة أسلوب حياة التلاميذ عليه أولا أن يبحث عن الأسئلة التالية نورد بعضها :

- هل يأتي تلاميذه من بيئة ريفية أم من بيئة مدنية.
- ماهو مستوي ونوع الطبيعة الاجتماعية التي يأتي منها التلميذ.
- هل ثقافة هؤلاء التلاميذ تنافسية أو ثقافة تعاونية.
- ما هي حالة الصحة العقلية للأسرة التي يعيشون فيها.

– ما نوع السط الذي ينتمي إليه رفاق التلاميذ في جماعة اللعب.(د. فايز مراد دندش ، **2001** .ص **108**.)

والشكل الموالي يوضح التوقعات المرتبطة بدور المدرس:

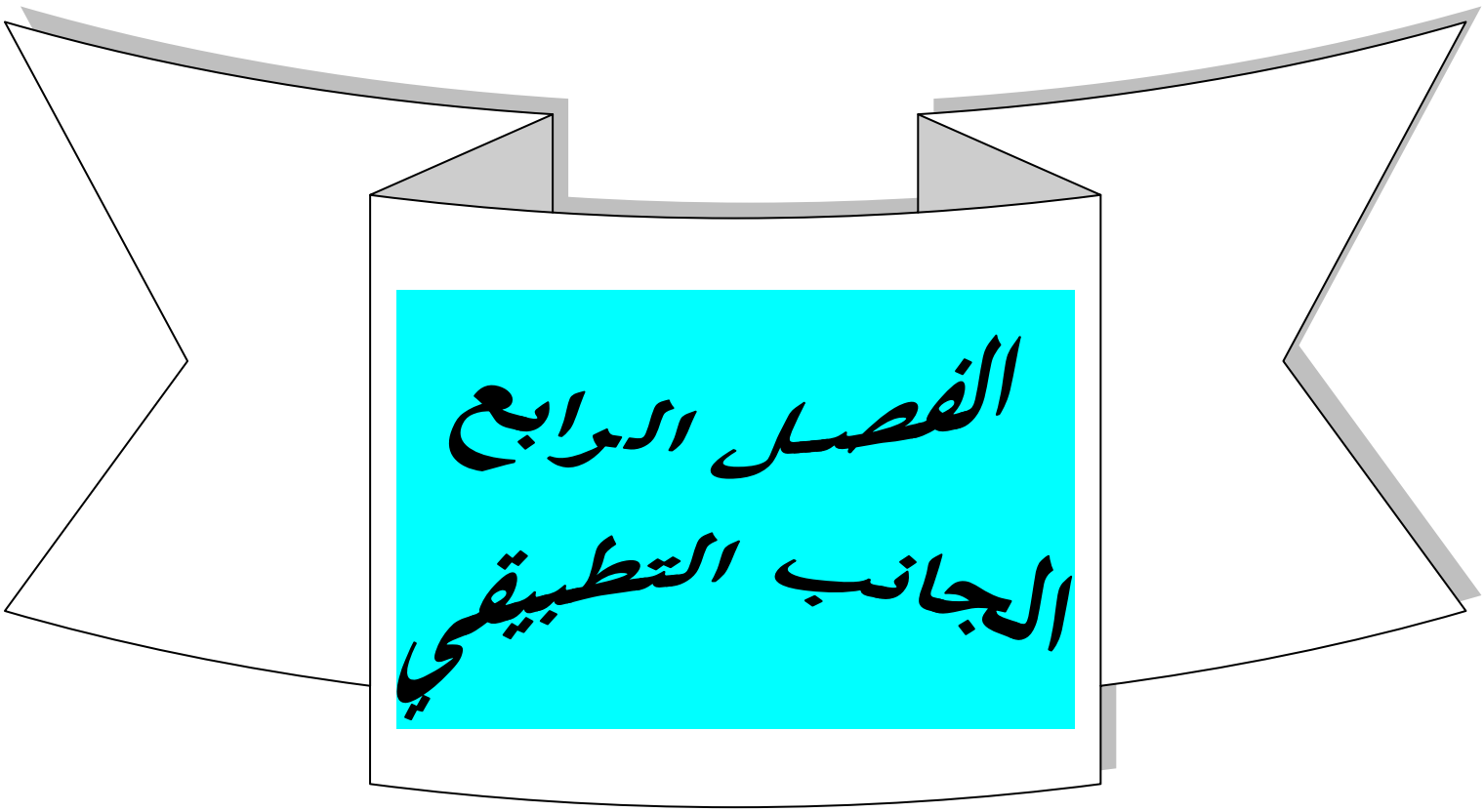


فلكل فئة من الفئات المذكورة سلفا توقعاتها الخاصة من المدرس بحكم الوضع الاجتماعي الذي يمثله في العملية التعليمية، فالآباء يتوقعون منه القيام بأنشطة معينة حيال التلاميذ. (د. فايز مراد دندش ، **2001** .ص **110**.)

كما أن التلاميذ لهم توقعاتهم الخاصة من المعلم باعتباره نموذج الأب في القسم وباعتباره ممثل السلطة المدرسية في غرفة الصف كما يعد المدرسين مصدر أساسي للمعرفة إضافة لذلك تأتي توقعات زملاء المدرس منه كعضو في جماعة مطالب بسلوكيات وتصرفات معينة. أضف إلى دلك وقعه من الهيئة.

الإدارية والفئة المشرفة على العملية التعليمية و التي تتوقع منه مستويات وتصرفات معينة للأداء التربوي والتفاعل مع التلاميذ.

كل هده التوقعات المرتبطة بأنشطة المدرسين في العملية التعليمية تخلع على الدور الوظيفي للمدرس أهمية كبيرة في العملية التعليمية والنتاج التعليمي المتمثل في الأداء والخبرات والمهارات التي يكتسبها التلميذ من خلال العملية التعليمية من ناحية. و من حيث تفاعل التلميذ وعلاقتهم بالمدرس وبعضهم من ناحية أخرى.


الفصل الرابع
الجانب التطبيقي

➢ الإجراءات الميدانية للدراسة:

تمهيد:

بعد أن أحطنا بموضوع دراستنا من الجانب النظري نأتي إلى إحاطته من الجانب التطبيقي الذي قسمناه إلى فصلين الأول إستهليناه بفصل منهجي قمنا من خلاله بتقديم منهجية البحث التي تضمنت أهداف الدراسة الميدانية و صعوباتها ومجالاتها و المنهج المتبع و أدوات الدراسة و كذا تعريف العينة، و تحديد أسلوب اختيارها و المجال الإحصائي لها.

أما الفصل الثاني و الذي يساعدنا أكثر في الوصول إلى إثبات الفرضيات التي وضعناها سابقا، و قصد تحقيق هذا الهدف ارتأينا توزيع استمارة إستبيانية لأساتذة الطور الثانوي ثم قمنا بعرض و تحليل نتائج هذه الاستمارة و أخيرا تناولنا في هذه الدراسة مع إعطاء اقتراحات موجهة لكل الجهات المعينة و المسؤولة آملين أن تؤخذ بعين الاعتبار.

1 – الدراسة الاستطلاعية:

هي العملية التي تهدف إلى استطلاع الظروف المحيطة بالظاهرة التي يرغب الباحث بدراستها التعرف على أم الفروض التي يمكن وضعها و إخضاعها للبحث العلمي و هي تهدف إلى الكشف عن حلقات غامضة أو مفقودة في تسلسل التفكير الإنساني، مما يساعد على التحليل و الربط و التفسير العلمي، حيث قمنا بزيارة عدة ثانويات في بلدية المسيلة و أخذنا تصريح من المدراء للقيام بدراسة ميدانية في الثانويات لجمع المعلومات الخاصة بالمجتمع الأصلي و كذا اختيار العينة الخاصة بموضوع دراستنا، و بعملية جس النبض و التعرف على العراقيل و الصعوبات التي قد تواجهنا.

2 – الهدف من الدراسة الميدانية:

إن الهدف من الدراسة الميدانية هو محاولة الإجابة عن التساؤلات التي طرحت في الإشكالية بالإضافة إلى اختيار الفرضيات التي وضعناها سابقا، و قصد هذا الهدف استعملنا بعض الوسائل لجمع المعلومات.

3 – المنهج المتبع في الدراسة:

من أجل تحليل و دراسة المشكلة التي طرحناها و استجابة لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته من الجانب التطبيقي، اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه استقصاء و ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية أو النفسية كما هي قائمة في الحاضر بقصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها و بين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية.

و يعد هذا المنهج من أحسن الطرق التي يعتمد عليها في الكثير من الدراسات كونه يتسم بالموضوعية و ذلك لأن المستوجبين يجدون كامل الحرية في التطرق لأرائهم و بناءا على ذلك اتفقنا على أنه المنهج المناسب لطبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته.

مجالات الدراسة:

4-1- المجال المكاني:

تمت الدراسة على مستوى بعض ثانويات لبلدية المسيلة.

4-2- المجال الزماني:

تم إجراء هذه الدراسة ابتداء من أواخر شهر أفريل، حيث خصصنا الشهرين الأولين للجانب النظري، أما المدة المتبقية فقد خصصناها للجانب التطبيقي و تحليل النتائج.

4 – عينة الدراسة:

هي جزء أو شريحة من المجتمع تتضمن خصائص المجتمع الأصلي الذي نرغب في التعرف خصائصه و العينة هي جزء من المجتمع نقوم بدراستها للتعرف على خصائص المجتمع التي سحبت منه هذه العينة و لكي تصلح هذه النتائج التي تحصل عليها للتعبير عن المجتمع لابد و أن تكون العينة ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا.

و يتم إتباع دراسة العينات و أسلوب المعاينة لاختصار الوقت و توفير الجهد و النفقات، و ذلك لأن دراسة عدد قليل من المفردات أو الحالات يتيح للباحث فرصة جمع معلومات دقيقة و كثيرة عن كل مفردة أو حالة و لقد عمدنا في دراستنا على التوسع في العينة و توزيع الاستبيان بطريقة عشوائية على أساتذة الطور الثانوي في محاولة منا للحصول على نتائج أكثر دقة و موضوعية و مطابقة للواقع و شملت العينة 20 أستاذا، نخص العينة بخاصية السن أو ميزة الجنس.

5 – متغيرات الدراسة:

6-1- المتغير المستقل: هو السبب في علاقة السبب و النتيجة، أي العامل الذي نريد من خلاله قياس النتائج و في دراستنا كان المتغير المستقل هو (الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية) و يعتبر هذا المتغير الذي استعملناه ذا أهمية كبيرة من حيث دوره.

6-2- المتغير التابع: و هو المتغير التابع للمتغير المستقل و هذا الذي يوضح النتائج لأنه يحدد الظاهرة التي نود شرحه، و في دراستنا كان المتغير التابع و هو المؤسسات التربوية و الذي نرى أنها تتبع ة تتحكم في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية.

6 – أدوات البحث:

استعملنا في الدراسة الميدانية أداة الاستبيان حيث له عدة تعريفات و من الصعب حصرها نذكر منها:
أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة المكتوبة و التي تعد بقصد الحصول على معلومات و آراء المبحوثين حول ظاهرة معينة.
مجموعة من الأسئلة أو الجمل الخبرية التي يطلب من المفحوصين الإجابة عنها بالطريقة التي يحددها الباحث حسب أغراض البحث.
و الأسئلة التي طرحناها هي أسئلة مغلقة حيث تكون فيها الإجابة براض أو غير راض أو نوعا ما.

7 – الاستمارات:

تضمنت الاستمارة 25 سؤلا تناولنا فيها كل الجوانب التي تتصل بالفرضيات التي طرحناها لمعرفة الإجابات التي تثبت صحة هذه الفرضيات.

8 - كيفية تفريغ البيانات:

بعد جمع الاستمارات قمنا بتفريغ البيانات و التي بلغ عددها 20 استمارة و تمت عملية التفريغ بحساب عدد التكرارات و بعد ذلك تم حساب النسبة المئوية و ذلك بالكيفية التالية:

عدد العينات ⟵ 100%

عدد الإجابات ⟵ س.

$$\text{س} = \frac{\text{عدد الإجابات} \times 100}{\text{عدد العينات}} = \text{النسبة المئوية للإجابات.}$$

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- **الخصائص السيكومترية للاستبيان**

صدق الاستبيان: يقصد بصدق أداة الدراسة؛ أن تقيس فقرات الاستبيان ما وضعت لقياسه، وقام الطالب بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال؛الصدق الظاهري للاستبيان (صدق المحكمين)، وصدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبيان، والصدق البنائي لمحاور الاستبيان.

1 – صدق المحكمين (صدق الظاهري) :

تم عرض أداة الدارسة(الاستبيان) فبصورتها الأولية قبل نشر لعملية تحكيم من قبل مجموعة من الأساتذة .....، وه م ينتمون لاختصاصات تعليميةٍ و هذا بغية التأكد من سلامة بناء الاستبيان من مختلف الجوانب، خاصةً من حيث:

- دقة صياغة الأسئلة وصحة العبارات ؛
- مد شمولية الاستبيان لمعالجة مشكل الدراسة؛
- ومدى مناسبة كالعبارة للمحور الذي ينتمي إليه

هذا بالإضافة إلى اقتراحنا يرونه ضروريا من تعدي لصياغة العبارات أو حذفها ,أو اضافة عبارات جديدة

وفي الأخير ، وبنا ء على الملاحظات و التوصيات الواردة من لجنة التحكيم ، استجاب لطالب لآراء السادة المحكمين وقام بإجراء ما يلزم من حذفوا تعديل في ضوء مقترحاتهم.وتمت صياغة الاستبيان بشكل نهائي.

1 – ثبات الاستبيان

ثبات الاستبيان: يقصد بثبات الاستبيان؛ أنها تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيع الاستبيان أكثر من مرة، تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى، أن ثبات الاستبيان؛ يعني الاستقرار في نتائج الاستبيان، وعدم تغييرها بشكل كبير، فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة، عدة مرات، خلال فترات زمنية معينة، وقد تم التحقق من ثبات استبيان الدراسة، من خلال معامل ألفا كرونباخ، والجدول رقم (01) يبين معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان.

جدول رقم 01 : يبين قيمة معامل Cronbach's Alpha

عنوان المجال	معامل ألفاكرونباخ Cronbach's Alpha
المحور الاول	**0,898**
المحور الثاني	**0,774**
03	**0,780**
جميع فقرات الاستبيان	**0,871**

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.774-0.898) وهي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معا بلغ **0.871 وهذا** يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة وتدل على أن أداة الدراسة ذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

تجدر الإشارة إلى أن معامل الثبات ألفا كرونباخ، تتراوح بين (0-1)، وكلما أقترب من الواحد؛ دل على وجود ثبات عال، وكلما اقترب من الصفر؛ دل على عدم وجود ثبات.

- **ومنه نستنتج إن أداة الدراسة التي أعددناه لمعالجة المشكلة المطروحة هي صادقة وثابتة في جميع فقراتها وهي جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة.**

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.

كما قام الطالب بتفريغ وتحليل الاستبيان من خلال: برنامج التحليل الإحصائي (IBM SPSS Statistiques V22)، حيث قام الطالب باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- اختبار ألفا كرونباخ لمعرفة ثبات فقرات استمارة الاستبيان.
- معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق فقرات الاستبيان.
- حساب التكرارات والنسب المئوية لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة وتعرف على اتجاهاتهم نحو أسئلة وعبارات أداة الدراسة.
- أختبار كاي تربيع لدلالة الإحصائية على وجود فروق في إجابات العينة على أسئلة أداة الدراسة

$$x^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

fo: التكرارات المشاهدة

fe: التكرارات النظرية وهي ناتج قسمة مجموع التكرارات المشاهدة على عدد فئات المتغير النوعي وهي نفسها بالنسبة لكل الخانات.

- ✓ والقاعدة العامة في تحليل إجابة أفراد العينة الدراسة أي في دلالة الإحصائية لإجابات على الأسئلة الاستبيان في وجود فروق بين الإجابات

دالة اذا كان كا2 المحسوبة اكبر من كا2 المجدولة

غير دالةاذا كانت كا2 المحسوبة اقل من المجدولة

درجة الحرية ل (نعم ، لا) هي : عدد البدائل–1 مثلا هنا 1

درجة الحرية ل (نعم ، لا ، نوعا ما) هي : عدد البدائل–1 مثلا هنا 2

كا2 المجدولة عند درجة حرية 1 ومستوى الدلالة 0.05 هي 3.84

كا2 المجدولة عند درجة حرية 2 ومستوى الدلالة 0.05 هي 5.99

عرض وتحليل النتائج الفرضيات الدراسة:

عرض و وتحليل نتائج المحور الأول (الفرضية الأولى):

أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن وظيفتهم وعن عوامل ظروف العمل

السؤال:1– التوزيع اليومي لساعات العمل

– الجدول رقم (02) : يمثل نتائج السؤال1 من المحور الاول

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	1	5,00	10,90	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	6	30,00					
راضي	6.7	13	65,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

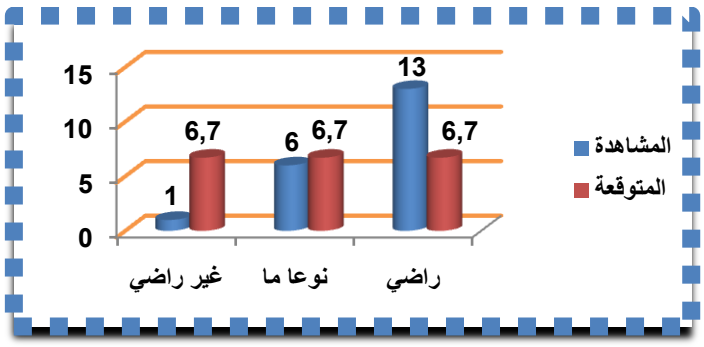
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (02) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 13، و بنسبة 65,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 6 أي بنسبة 30,00% و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 1، و بنسبة 5,00% وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت 10,90 وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99 عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة** 65,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 65,00% على انهم راضون على التوزيع اليومي لساعات العمل



الشكل رقم (1) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم 1المحور الاول

السؤال:2– التوزيع الأسبوعي لساعات العمل

– الجدول رقم (03) : يمثل نتائج السؤال2 من المحور الاول

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	24,10	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	1	5,00					
راضي	6.7	17	85,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

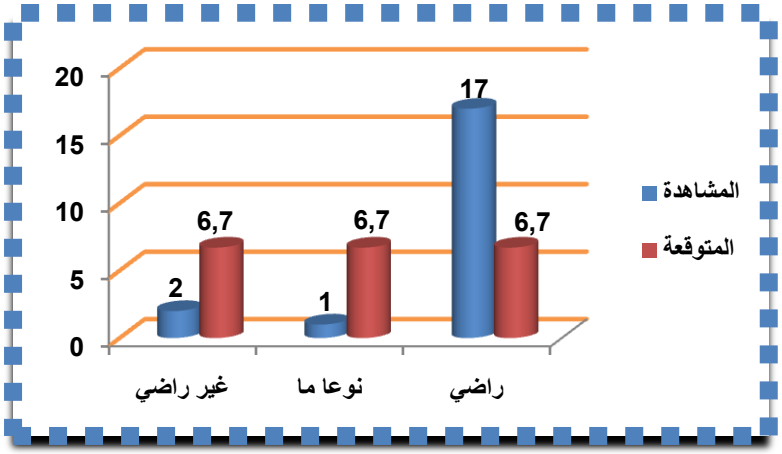
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (**03**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 17، و بنسبة 85,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 1 أي بنسبة 5,00% و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00% وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت 24,10 وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**85,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة85,00% على أن على انهم راضون على التوزيع الأسبوعي لساعات العمل



الشكل رقم (2) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم2المحور الاول

السؤال:3– تجد معوقات أثناء عملك

– الجدول رقم (04) : يمثل نتائج **السؤال**3 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	1	5,00	9,10	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	12	60,00					
راضي	6.7	7	35,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

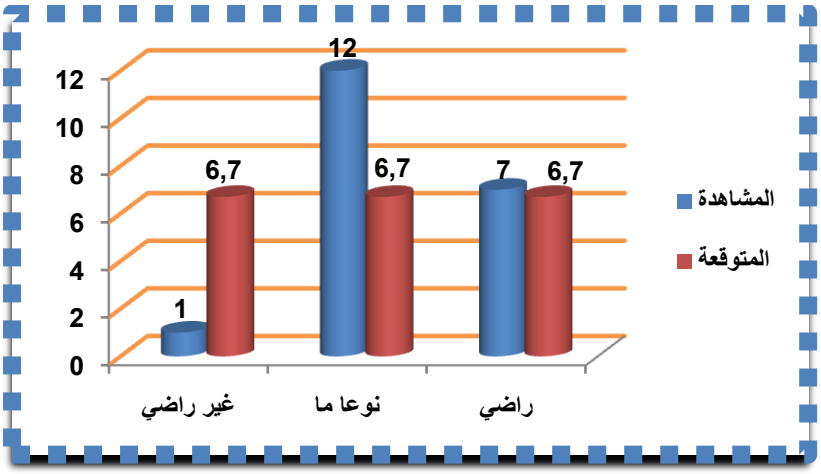
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**04**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح نوعا **ما** بقيم مشاهدة 12أي بنسبة60,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 7،و بنسبة 35,00%و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 1،و بنسبة 5,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت9,10وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **نوعا ما وبنسبة**60,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 60,00% على انهم نوعا ما تجد معوقات أثناء عملك



الشكل رقم (3) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم3المحور الاول

السؤال:4– تتوفر الإمكانات و الأجهزة

– الجدول رقم (05) : يمثل نتائج السؤال4 من المحور الاول

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	9,700	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	5	25,00					
راضي	6.7	13	65,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

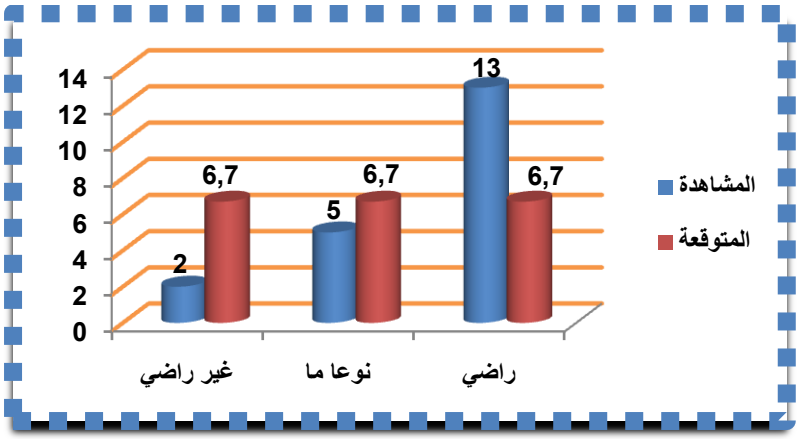
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (**05**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 13، و بنسبة 65,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 5أي بنسبة25,00%و لصالح **غير راضي**بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت9,700aوهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**65,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 65,00% على انهم راضون على توفر الإمكانات و الأجهزة



الشكل رقم (4) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم4المحور الاول

السؤال:5– توفر الإمكانات المرافق الصحية من حمامات و دور المياه

– الجدول رقم (06) : يمثل نتائج **السؤال**5 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	5,00	15,70	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	3	60,00					
راضي	6.7	13	35,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

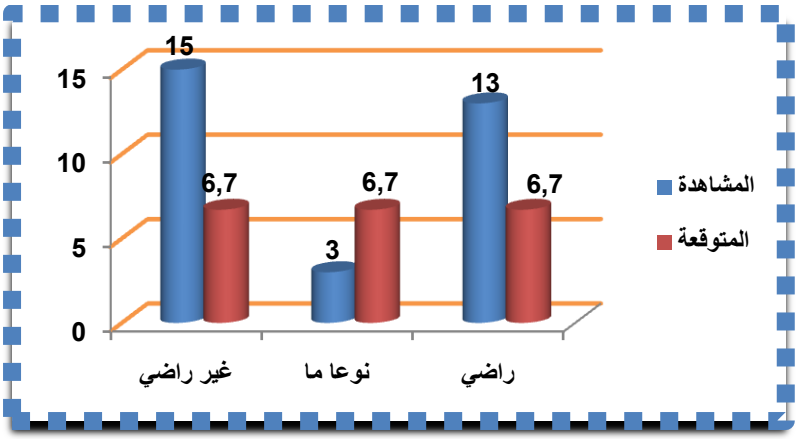
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: **(06)** نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح نوعا **ما** بقيم مشاهدة 3أي بنسبة60,00%بينما بقية أفراد العينة كانت ولصالح **راضي** بقيم مشاهدة13،و بنسبة 35,00%لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 15،و بنسبة 5,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وأن كا 2 المحسوبةبلغت15,70وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **توعا ما وبنسبة**60,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 60,00% على انهم نوعا راضون على توفر الإمكانات المرافق الصحية من حمامات و دور المياه



الشكل رقم (5) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم **5المحور الاول**

السؤال:6- توفر أماكن حفظ الأدوات و صيانتها

- الجدول رقم (07) : يمثل نتائج **السؤال**6 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	4	20,00	6,40	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	4	20,00					
راضي	6.7	12	60,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

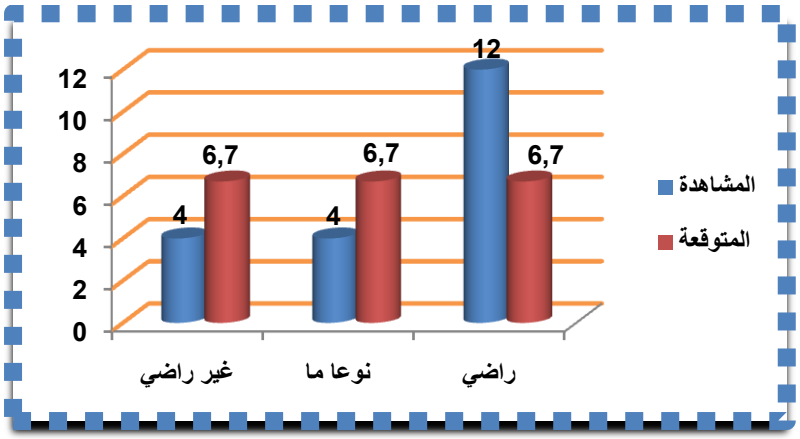
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**07**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 12، و بنسبة 60,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 4أي بنسبة 20,00% و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 4،و بنسبة 20,00% و هو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت6,40وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**60,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 60,00% على انهم راضون على توفر أماكن حفظ الأدوات و صيانتها



الشكل رقم (5) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم6المحور الاول

السؤال:7– الأدوات و الأجهزة تتوفر فيها المواصفات القانونية

– الجدول رقم (08) : يمثل نتائج **السؤال**7 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	3	15,00	19,90	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	1	5,00					
راضي	6.7	16	80,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

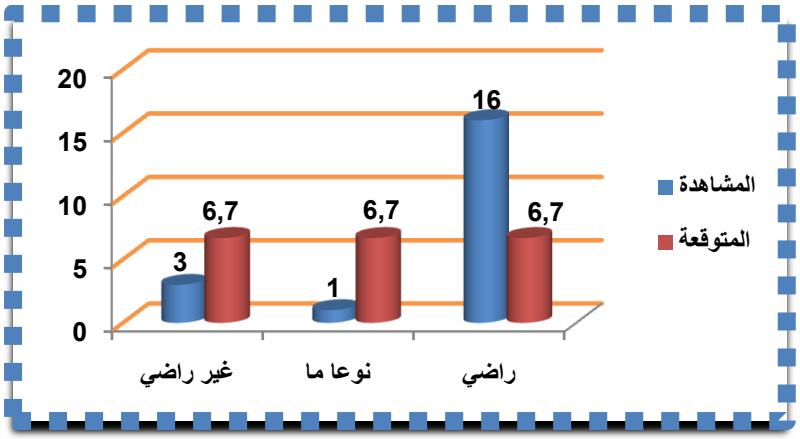
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**08**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 16، و بنسبة 80,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 1أي بنسبة 5,00% و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 3،و بنسبة 15,00% و هو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت19,90وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**80,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 80,00% على انهم راضون على الأدوات و الأجهزة تتوفر فيها المواصفات القانونية



الشكل رقم (7) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم**7المحور الاول**

السؤال:8- توفر القاعة الرياضية و الملاعب و ساحات اللعب

- الجدول رقم (09) : يمثل نتائج **السؤال**8 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	75,00	16,30	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	4	20,00					
راضي	6.7	1	5,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

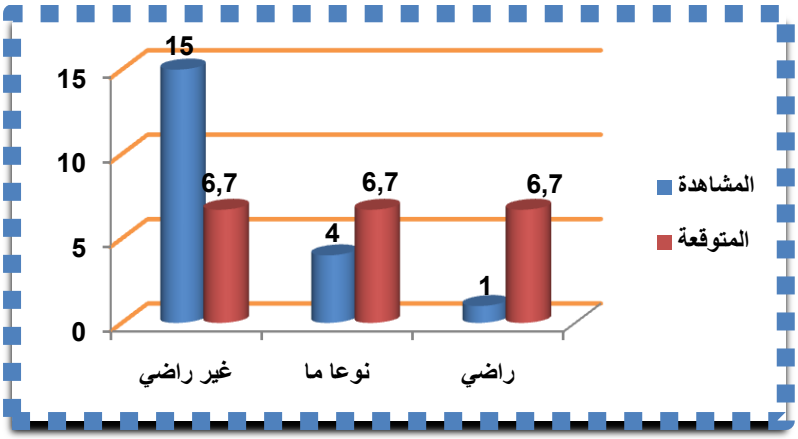
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**09**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح غير **راضي** بقيم مشاهدة 15،و بنسبة 75,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 4أي بنسبة 20,00%و لصالح **راضي** بقيم مشاهدة1،و بنسبة 5,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت16,30وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **غير راضي وبنسبة**75,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة75,00% **على انهم غير راضون على توفر القاعة الرياضية و الملاعب و ساحات اللعب**



الشكل رقم (8) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم8المحور الاول

السؤال:9- وضوح المسؤوليات في العمل

- الجدول رقم (10) : يمثل نتائج السؤال9 من المحور الاول

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	15,70	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	3	15,00					
راضي	6.7	15	75,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

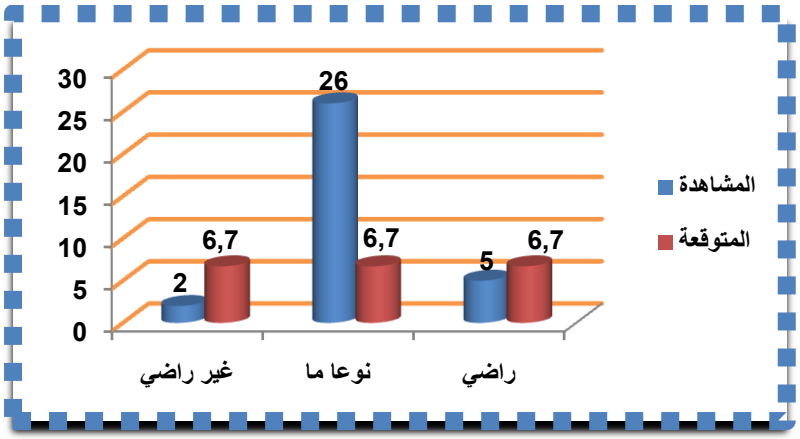
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (**10**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 15، و بنسبة 75,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 3أي بنسبة 15,00% و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 2، و بنسبة 10,00% وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت 15,70 وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99 عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة** 75,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 75,00% على انهم راضون على وضوح المسؤوليات في العمل



الشكل رقم (9) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم9 المحور الاول

السؤال:10– قاعة الأساتذة

– الجدول رقم (11) : يمثل نتائج السؤال10 من المحور الاول

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	19,60	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	2	10,00					
راضي	6.7	16	80,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

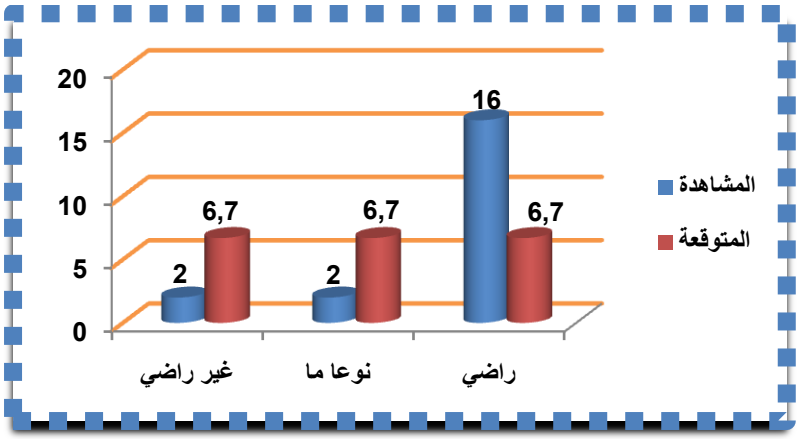
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**11**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 16، و بنسبة 80,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 2أي بنسبة10,00%و لصالح **غير راضي**بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت 19,60وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**80,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 80,00% على انهم راضون على قاعة الأساتذة



الشكل رقم (10) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم10المحور الاول

السؤال:11– غرفة تغيير الملابس الخاصة بأساتذة التربية البدنية

– الجدول رقم (12) : يمثل نتائج **السؤال**11 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	1	5,00	24,10	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	2	10,00					
راضي	6.7	17	85,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

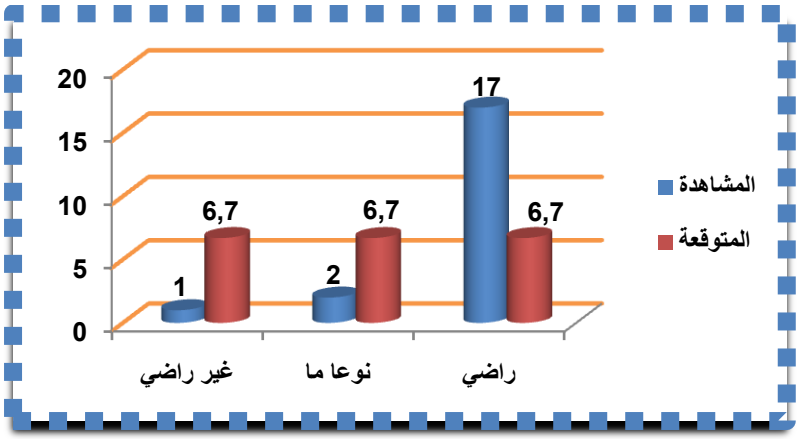
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (**12**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 17، و بنسبة 85,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 2أي بنسبة10,00%و لصالح **غير راضي**بقيم مشاهدة 1،و بنسبة 5,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت24,10وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**85,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85,00% على انهم راضون على غرفة تغيير الملابس الخاصة بأساتذة التربية البدنية



الشكل رقم (11) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم**11المحور الاول**

السؤال:12– غرف تغيير و حفظ الملابس

– الجدول رقم (13) : يمثل نتائج السؤال12 من المحور الاول

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	12,40	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	4	20,00					
راضي	6.7	14	70,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

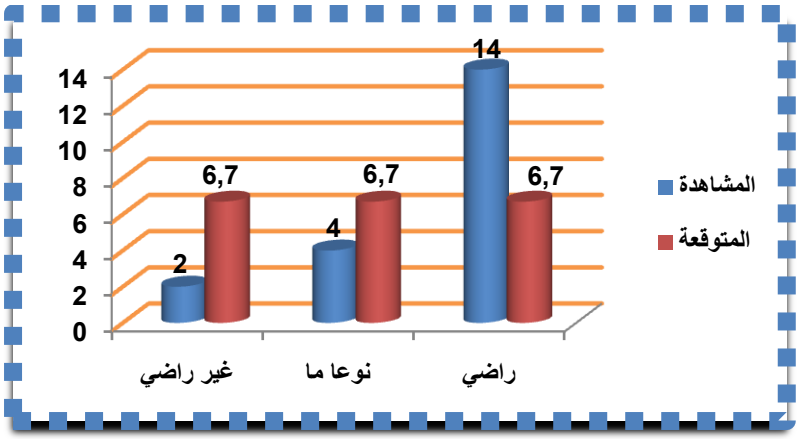
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (13) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 14، و بنسبة 70,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 4أي بنسبة 20,00% و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00% وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت 12,40 وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99 عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة** 70,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 70,00% على انهم راضون على غرف تغيير و حفظ الملابس



الشكل رقم (12) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم12المحور الاول

السؤال:13– عدد التلاميذ

– الجدول رقم (14) : يمثل نتائج **السؤال**13 من **المحور الاول**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,0	24,10	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	17	85,0					
راضي	6.7	1	5,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

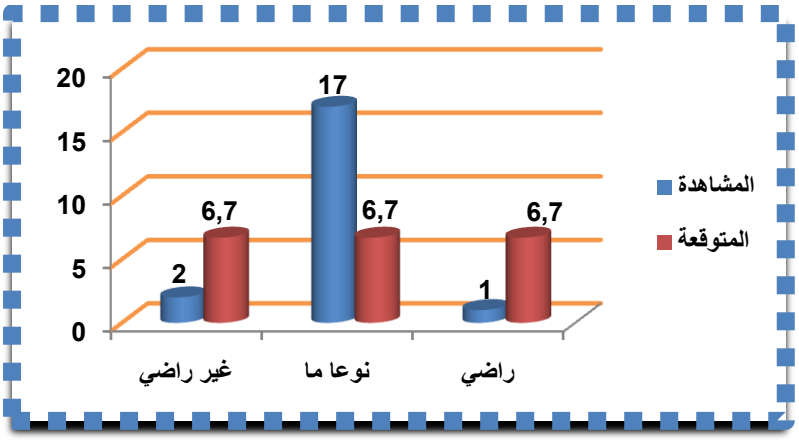
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (**14**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح نوعا **ما** بقيم مشاهدة 17أي بنسبة 85,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 1، و بنسبة %و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00% و هو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت24,10وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **نوعا ما وبنسبة**85,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85,00% على انهم نوعا ما على عدد التلاميذ

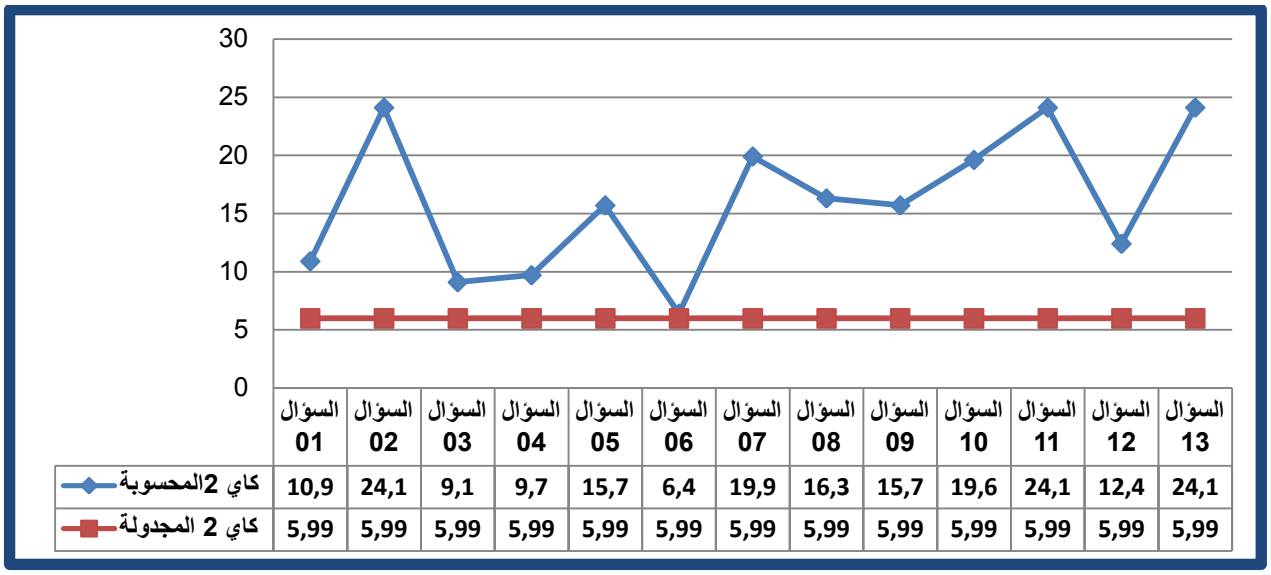


الشكل رقم (13) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم13المحور الاول

وبصفة عامة من خلال عرض تحليل إجابات أفراد العينة على أسئلة المحور الأول نجد

إن جميع أسئلة المحور الأول دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كا2 المحسوبة اكبر من المجدولة في جميعها ، كما هو مبين في الشكل أدناه وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة أي يوجد اختلاف في إجابات العينة لصالح القيمة أكثر تكرار .

استنتاج : أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضين عن وظيفتهم و عن عوامل ظروف العمل



	السؤال 01	السؤال 02	السؤال 03	السؤال 04	السؤال 05	السؤال 06	السؤال 07	السؤال 08	السؤال 09	السؤال 10	السؤال 11	السؤال 12	السؤال 13
كاي 2المحسوبة	10,9	24,1	9,1	9,7	15,7	6,4	19,9	16,3	15,7	19,6	24,1	12,4	24,1
كاي 2 المجدولة	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99	5,99

الشكل رقم (14) يوضح قيم كا 2 المحسوبة اكبر من المجدولة لجميع أسئلة المحورالأول

عرض و وتحليل نتائج المحور(02 الفرضية02:)

أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن الاجر

السؤال:1– الراتب الشهري

– الجدول رقم (15) : يمثل نتائج السؤال1 من المحور 02

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	10	17	85,0	9,800	3,84	0.05	1	دال
نوعا ما	10	3	15,0					
راضي	–	0	0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

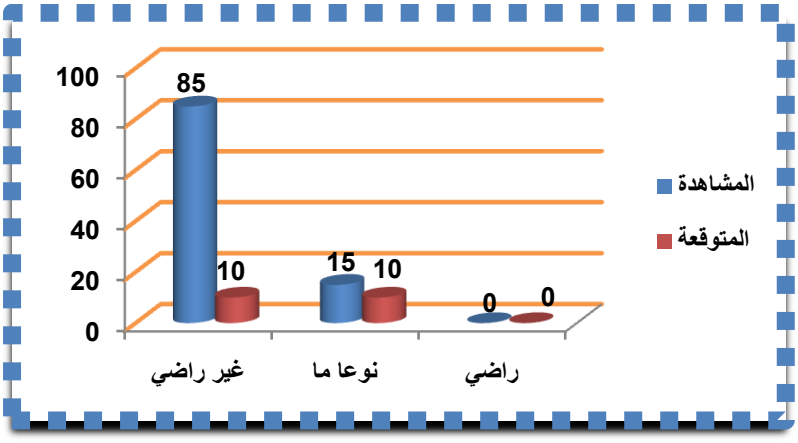
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (15) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح غير راضي بقيم مشاهدة 17، و بنسبة 85, 00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 03 أي بنسبة15,0%و لصالح راضي بقيم مشاهدة00،و بنسبة 00وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت9,800وهي اكبر من كا2 المجدولة 3,84عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 1، أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة أكثر تكرار غير راضي وبنسبة85, 00

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85, 00% على انهم غير راضون على الراتب الشهري



الشكل رقم (15) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم1المحور 02

السؤال:02– الأجر الذي تتحصل عليه مقابل العمل الإضافي

– الجدول رقم (16) : يمثل نتائج **السؤال1** من **المحور 02**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	75,0	16,300	3,84	0.05	1	دال
نوعا ما	6.7	4	20,0					
راضي	6.7	1	5,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

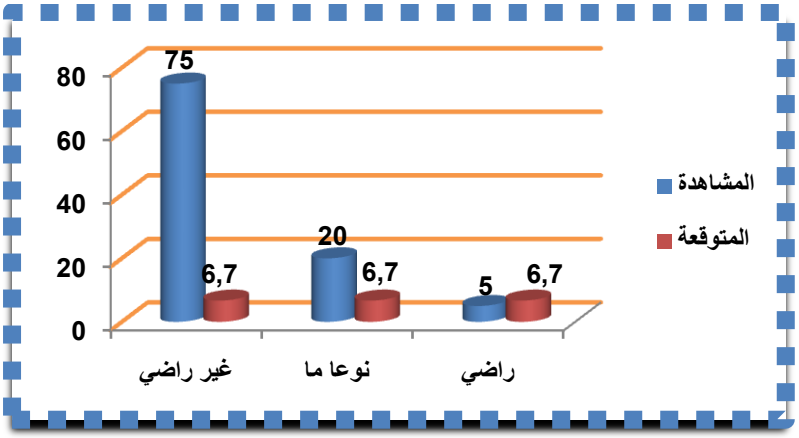
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**16**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح غير راضي بقيم مشاهدة 17، و بنسبة 85, 00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 03 أي بنسبة15,0%و لصالح **راضي** بقيم مشاهدة00،و بنسبة 00وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت16,300وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 3,84عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 1، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار غير **راضي وبنسبة**85, 00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85, 00% على انهم غير راضون على الأجر الذي تتحصل عليه مقابل العمل الإضافي



الشكل رقم (16) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم **02 المحور 02**

السؤال:03– الأجر الذي تتحصل عليه مقابل العمل الإضافي

– الجدول رقم (17) : يمثل نتائج السؤال1 من المحور 02

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	75,0	16,300	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	4	20,0					
راضي	6.7	1	5,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

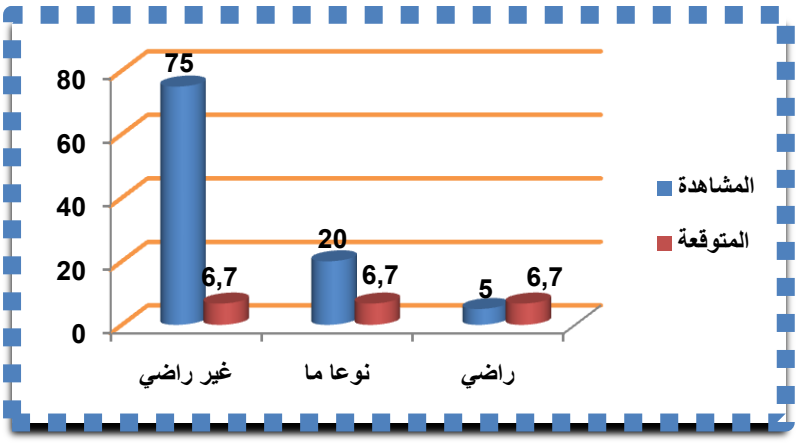
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (17) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح غير راضي بقيم مشاهدة 15،و بنسبة 775, 00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 4أي بنسبة20%,0و لصالح راضي بقيم مشاهدة01 ،و بنسبة 05وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت16,300وهي اكبر من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح القيمة أكثر تكرار غير راضي وبنسبة75, 00

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 75, 00% على انهم غير راضون على الأجر الذي تتحصل عليه مقابل العمل الإضافي



الشكل رقم (17) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم03المحور 02

السؤال:04– الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مكانة اجتماعية

– الجدول رقم (18) : يمثل نتائج **السؤال**1 من **المحور 02**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	75,0	16,300	3,84	0.05	1	دال
نوعا ما	6.7	4	20,0					
راضي	6.7	1	5,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

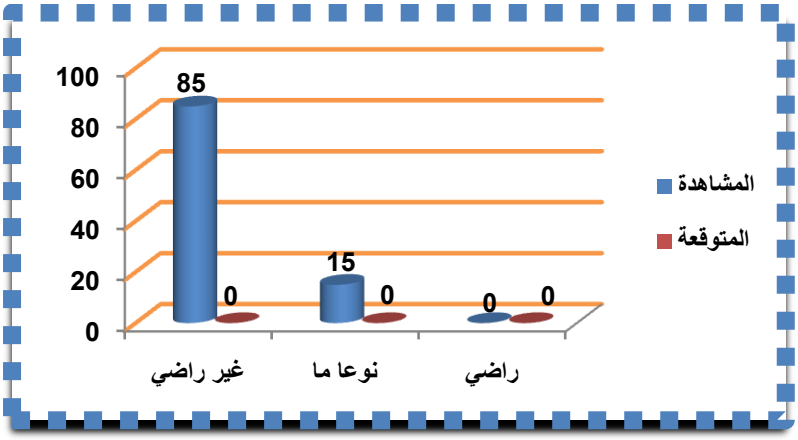
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**18**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح غير راضي بقيم مشاهدة 15،و بنسبة 75, 00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 04أي بنسبة20,00%و لصالح **راضي** بقيم مشاهدة01،و بنسبة 05 وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت16,30وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 3,84عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 1، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار غير **راضي وبنسبة**75, 00

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 75, 00% على انهم غير راضون على انه الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مكانة اجتماعية

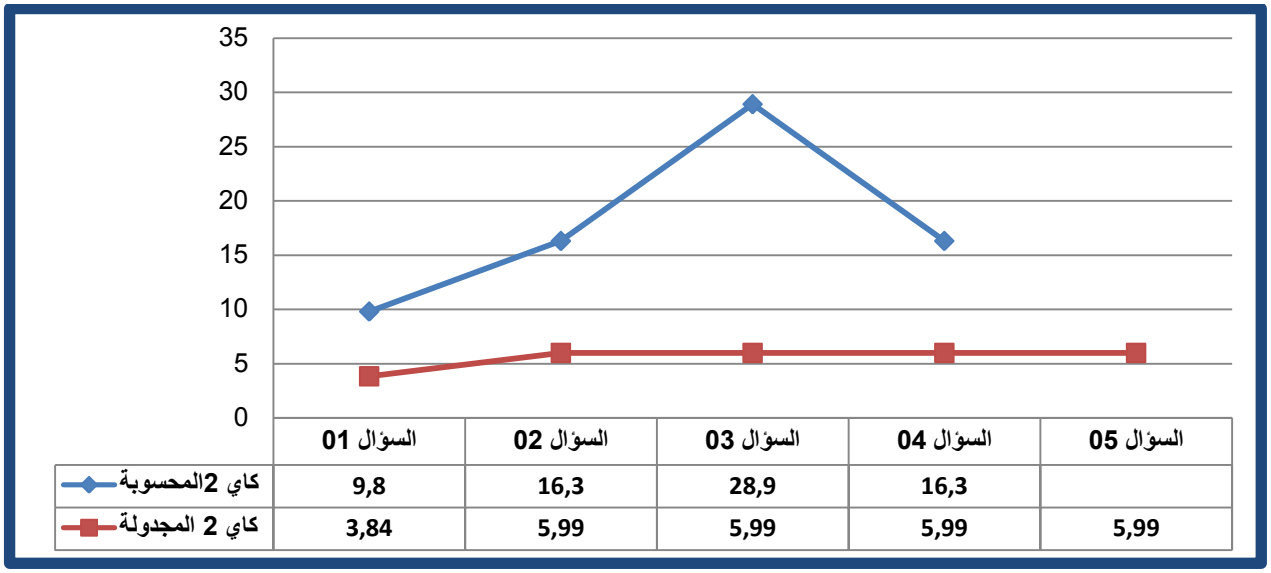


الشكل رقم (18) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم **04 المحور 02**

وبصفة عامة من خلال عرض تحليل إجابات أفراد العينة على أسئلة المحور 02نجد

أن جميع أسئلة المحور02دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.05)، حيث كا2 المحسوبة اكبر من المجدولة في جميعها ، كما هو مبين في الشكل أدناه وذلك ما يثبت أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات أفراد عينة الدراسة أي يوجد اختلاف في إجابات العينة لصالح القيمة أكثر تكرار .

استنتاج :أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن الاجر



	السؤال 01	السؤال 02	السؤال 03	السؤال 04	السؤال 05
كاي 2المحسوبة	9,8	16,3	28,9	16,3	
كاي 2 المجدولة	3,84	5,99	5,99	5,99	5,99

الشكل رقم (19) يوضح قيم كا 2 المحسوبة اكبر من المجدولة لجميع أسئلة المحور02

عرض و وتحليل نتائجالمحور03(الفرضية03:)

العلاقة مع الزملاء و التلاميذ

السؤال:1– تبادل المعلومات و الخبرات مع الزملاء

– الجدول رقم (19) : يمثل نتائج السؤال01 من المحور 03

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	75,00	16,30	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	4	20,00					
راضي	6.7	1	5,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

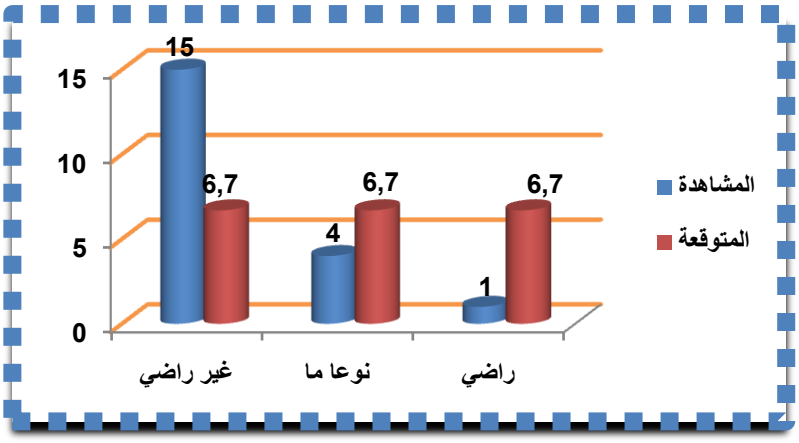
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**19**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 15،و بنسبة 75,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 4أي بنسبة 20,00%و لصالح **راضي** بقيم مشاهدة1،و بنسبة 5,00% و هو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت16,30وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **غير راضي وبنسبة**75,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 75,00% على انهم غير راضون على تبادل المعلومات و الخبرات مع الزملاء



الشكل رقم (20) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم01المحور 03

السؤال:02- علاقتك بمدير المؤسسة

الجدول رقم (20) : يمثل نتائج **السؤال**02 من **المحور 03**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	9,700	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	5	25,00					
راضي	6.7	13	65,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

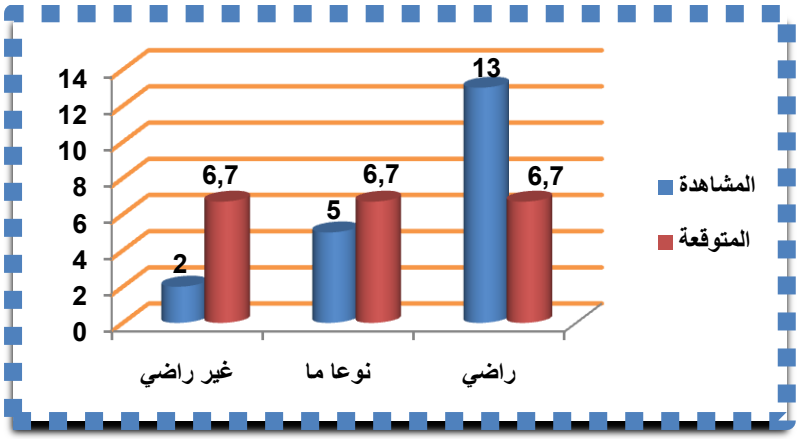
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: **(20)** نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 13، و بنسبة 65,00% بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 5أي بنسبة25,00%و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت9,700a وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**65,00%

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 65,00% على انهم راضون على علاقتك بمدير المؤسسة



الشكل رقم (21) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم **02 المحور 03**

السؤال:03- هل أنت راض عن المردودية بصفة عامة

- الجدول رقم (21) : يمثل نتائج السؤال03 من المحور 03

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,0	24,10	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	17	85,0					
راضي	6.7	1	5,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

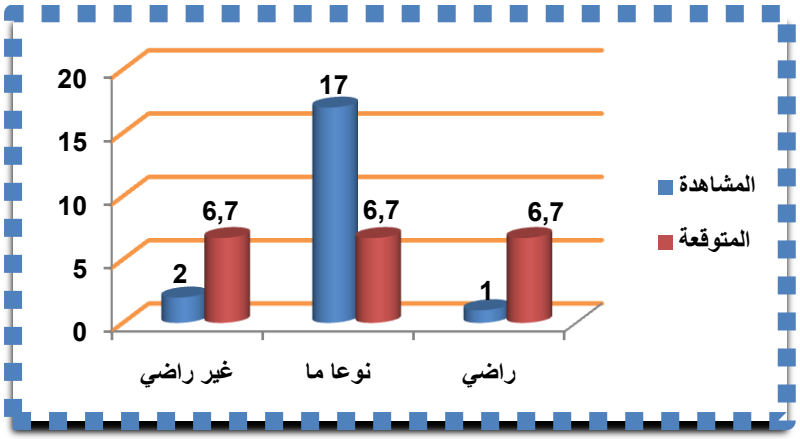
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (21) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح نوعا **ما** بقيم مشاهدة 17أي بنسبة 85,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 1، و بنسبة %و لصالح **غير راضي** بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00% و هو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت24,10وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **نوعا ما وبنسبة**85,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85,00% على انهم نوعا ما على عدد التلاميذ



الشكل رقم (22) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم03المحور 03

السؤال:04- هل تؤدي واجبك بأكمل وجه

- الجدول رقم (22) : يمثل نتائج السؤال04 من المحور 03

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	2	10,00	24,10	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	1	5,00					
راضي	6.7	17	85,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج SPSS إصدار 22

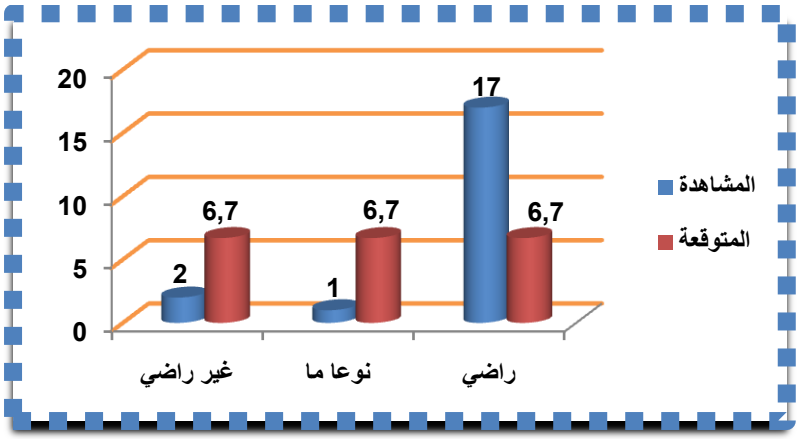
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم : (22) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح **راضي** بقيم مشاهدة 17، و بنسبة 85,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة 1أي بنسبة 5,00% و لصالح **غير راضي**بقيم مشاهدة 2،و بنسبة 10,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت 24,10وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية لصالح **القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**85,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85,00% على أن على انهم راضون على تأدية واجبهم بأكمل وجه



الشكل رقم (23) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم 04 المحور 03

السؤال:05– هل يحفزك المدير عند تحصيل التلاميذ على نتائج جيدة

– الجدول رقم (23) : يمثل نتائج السؤال05 من **المحور 03**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	6.7	15	75,00	16,30	5,99	0.05	2	دال
نوعا ما	6.7	4	20,00					
راضي	6.7	1	5,00					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

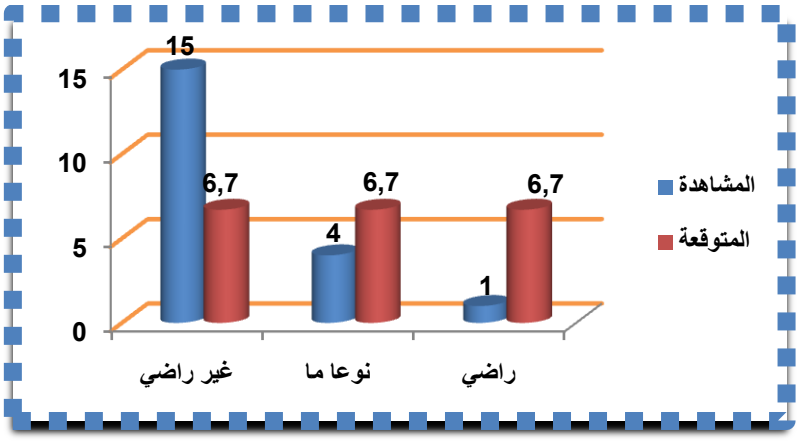
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم (**23**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح غير **راضي** بقيم مشاهدة 15،و بنسبة 75,00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح **نوعا ما** بقيم مشاهدة4أي بنسبة20,00%و لصالح **راضي** بقيم مشاهدة1،و بنسبة 5,00%وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبة بلغت16,30وهي **اكبر** من كا 2 المجدولة 5,99عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 2، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **غير راضي وبنسبة**75,00%

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 75,00% على انهم راضون على تحفزك المدير عند تحصيل التلاميذ على نتائج جيدة



الشكل رقم (24) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم**05المحور 03**

السؤال:06– فرص المشاركة في الندوات و الدورات التكوينية

– الجدول رقم (24) : يمثل نتائج **السؤال**06 من **المحور 03**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	–	0	0	16,200	3,84	0.05	1	دال
نوعا ما	10	19	95,0					
راضي	10	1	5,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

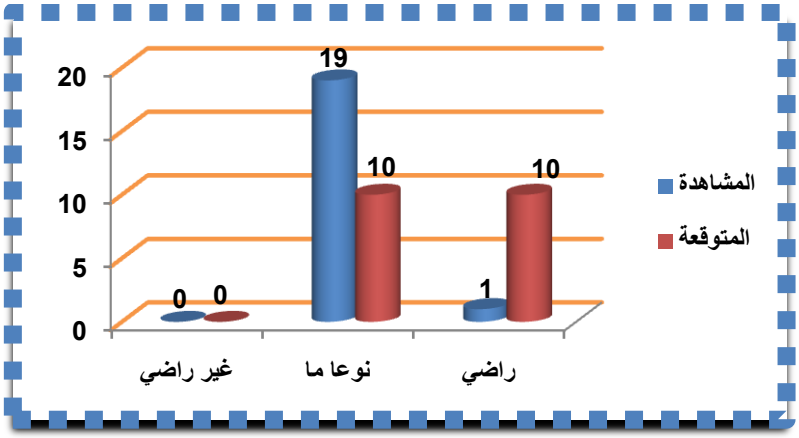
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم:(**24**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح راضي بقيم مشاهدة 19، و بنسبة 85, 00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 01أي بنسبة 5,0%و لصالح غير راضي بقيم مشاهدة00،و بنسبة 00وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت16,200وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 3,84عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 1، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**85, 00

الاستنتاج :

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 85, 00% على انهم غير راضون على فرص المشاركة في الندوات و الدورات التكوينية



الشكل رقم (25) : رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم **06 المحور 03**

السؤال:07– استجابة التلاميذ لتوجيهاتك و إرشاداتك

– الجدول رقم (25) : يمثل نتائج **السؤال**06 من **المحور 03**

الإجابات	التكرارات		%	كا^2 "كاي تربيع" Chi-Squre		مستوى الدلالة	درجة الحرية	الاستنتاج الإحصائي
	المتوقعة	المشاهدة		المحسوبة	المجدولة			
غير راضي	–	0	0	7,200	3,84	0.05	1	دال
نوعا ما	10	4	20,0					
راضي	10	16	80,0					
المجموع		20	100					

المصدر: من إعداد الطلبة اعتماد إجابات العينة ومخرجات برنامج **SPSS** إصدار **22**

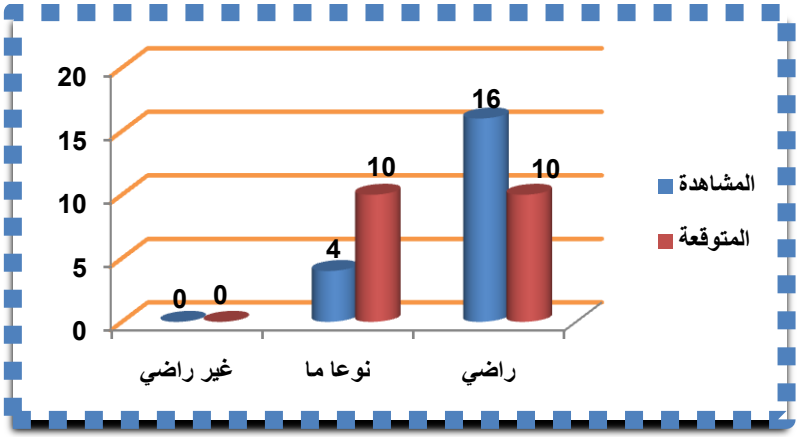
التعليق على الجدول

من خلال الجدول رقم: (**25**) نجد أن إجابات أفراد العينة كانت لصالح نوعا ما بقيم مشاهدة 16، و بنسبة 80, 00%بينما بقية أفراد العينة كانت لصالح راضي بقيم مشاهدة 04أي بنسبة20% و لصالح غير راضي بقيم مشاهدة00،و بنسبة 00وهو ما يوضحه الشكل أدناه.

وان كا 2 المحسوبةبلغت7,2000وهي **اكبر** من كا2 المجدولة 3,84عند مستوى الدلالة 0.05 وبدرجة حرية 1، أي توجد دلالة إحصائية **لصالح القيمة أكثر** تكرار **راضي وبنسبة**80, 00

الاستنتاج:

نستنتج مما سبق أن الاتجاه العام للمستجوبين يؤكدون وبنسبة 80, 00% على انهم غير راضون على استجابة التلاميذ لتوجيهاتك و إرشاداتك



الشكل رقم (26) : **رسم بياني يوضح إجابات العينة على السؤال رقم 07 المحور 03**

مقارنة النتائج بالفرضيات:

من خلال دراستنا لموضع الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية و دراستنا الميدانية التي أجريناها مع أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ثانويات لبلدية المسيلة و بعد قراءة الجداول و التحليل الإحصائي المتحصل عليه استطعنا الوصول إلى المعطيات التالية:

فيما يخص الفرضية الأولى التي تقول: أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن وظيفتهم و عن ظروف العمل فإن هذه الفرضية لم تتحقق بل وجدنا رضا لدى الأساتذة عن وظيفتهم و عن ظروف العمل فمثلا في العبارة رقم (1) التي تخص التوزيع اليومي لساعات العمل أجاب الأساتذة ب 65% براض بينما كانت 30% من إجابتهم بنوع ما أما غير راضون فكانت نسبتهم 5%.

و أيضا في العبارة رقم (8) التي تخص توفر الإمكانات و الأجهزة فكانت إجابة الأساتذة بـ 65% راضين و 25% نوعا ما 10% غير راضين.

و أما الفرضية الثانية أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن الأجر فنجد أن هذه الفرضية المطروحة تحققت حيث أن إجابات الأساتذة دلت على عدم رضاهم عن الأجر ففي العبارة رقم (1) التي تخص الراتب الشهري للأستاذ أجاب 85% بغير راضين و 15% نوعا ما.

و كذلك في العبارة رقم (4) الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مكانة اجتماعية فأجاب 85% من الأساتذة بغير راضين و 15% بنوعا ما.

أما الفرضية الثالثة التي تقول أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن العلاقة بين الزملاء و التلاميذ نجد أن هذه الفرضية لم تتحقق لوجود رضا مع الزملاء و التلاميذ مثل في العبارة رقم (2) علاقة الأستاذ بمدير المؤسسة فكانت إجاباتهم راض 65% و 25% نوعا ما و غير راض 25% و في العبارة رقم (7) التي تخص استجابة التلاميذ للتوجيهات و إرشادات الأستاذ فكانت إجابة الأساتذة ب 80% راض و 20% نوعا ما .

الفصل الخامس

الإستنتاجات و الاقتراحات

الاقتراحات و التوجيهات:

- توفير جميع الظروف اللازمة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية لأداء مهمهم على أكمل وجه.
- توفير أماكن بممارسة النشاط البدني الرياضي و التجهيزات الرياضية لتسهيل المهمة على الأساتذة.
- الزيادة في الأجور و المنح لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- تفعيل الاتصال و كذا التواصل بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية داخل المؤسسة و مع المدير و الزملاء.
- تحسيس التلاميذ بضرورة الإهتمام بالرياضة المدرسية و العمل بأوامر الأستاذ.

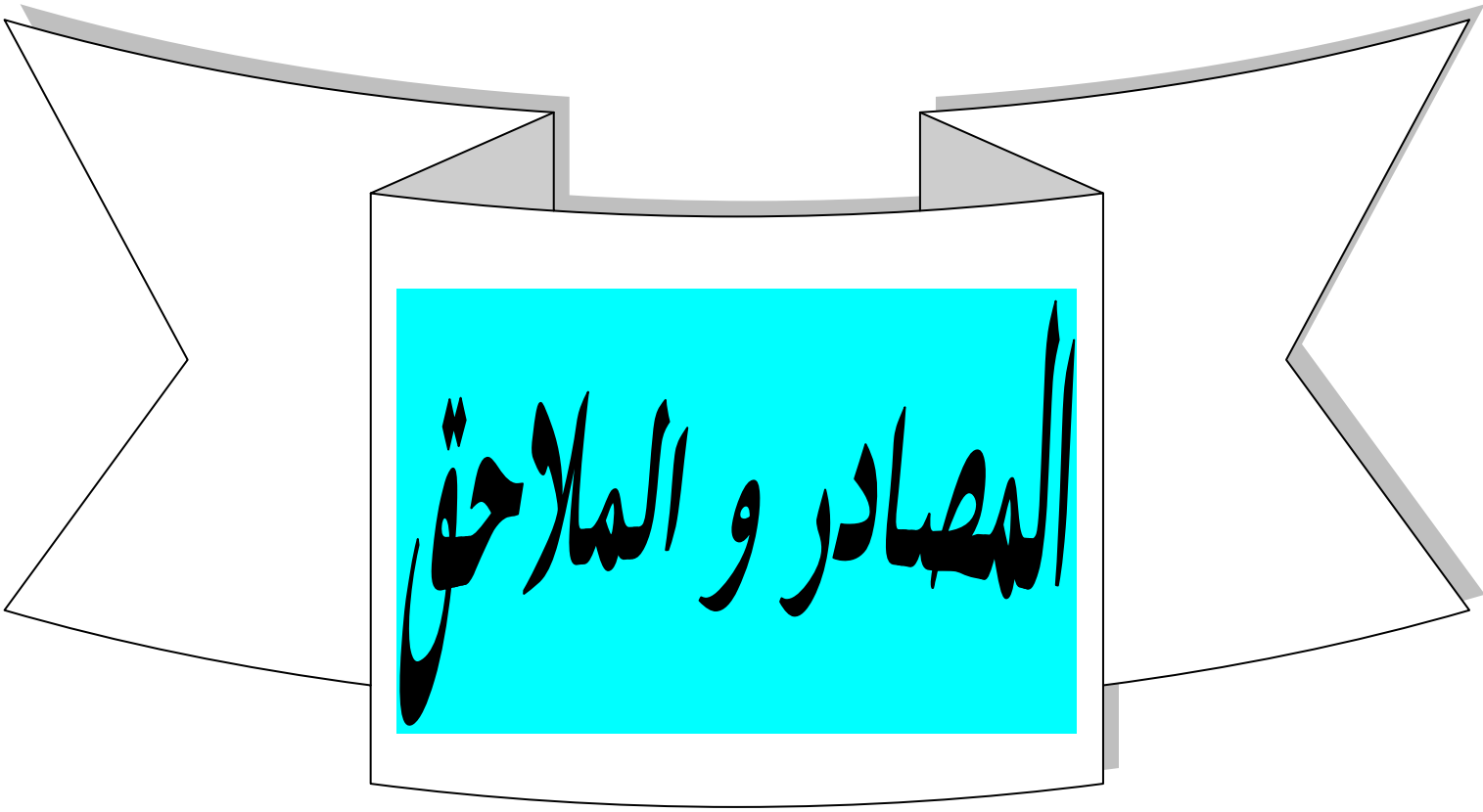
الخاتمة

خلاصـــــــــــة

خلاصـــــــة:

يعتبر الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية مطلبا هاما في المؤسسات التربوية وجب مراعاته من أجل تنفيذ الخطط التربوية الرياضية و إنجاحها سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل أو بالجانب المادي كالأجر و الجانب العلاقي كالعلاقة مع الزملاء و التلاميذ ...إلخ.

فم هنا يكون التكامل و التحكم الجيد داخل المؤسسة التربوية أملا أن تخدم القائمين على التربية في بلادنا.


المصادر و الملاحق

❖ قائمة المراجع:

1- سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر- مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية- العدد 30. 1980 - ص 77.

2- الشكل (2) موقع انترنت. مفتاح البحث – الرضا عن العمل – على الموقع قوقل للانترنت. الارتباط www.Kaau.org/ attachement. Php

3- الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 1998 ، ص 315.

4- الشكل (3) مستنبط من المقرر الدراسي لمادة علاقات إنسانية موضوع الدوافع.

5- دكتور عبد الله بن علي أبو عراد الشهري – مستوى الرضا عن العمل لدى مرشدي المرحلة الابتدائية، جامعة أم القرى مكة المكرمة- السعودية – ص31 . 1420 هـ.

6- د. سليمان الخليل الفارس، د. عيسى شحاذة مارعون، د. يسرى مباركة: إدارة الموارد البشرية، الأفراد المنشورات جامعة دمشق، 1999-2000 ص 70.

7- أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح، درويش عدنان جلول، أصول التربية البدنية، مدخل الفلسفة، التاريخ الفكر العربي، ط1 مصر 1996 ص 33.

8- غالب مصطفى، سيكولوجية الطفولة و المراهقة، مكتبة الهلال، ط1، بيروت 1978، ص 103.

9- سي أحمد صورية، التربية البدنية و الرياضية و قيمتها التربوية في الطور الأول من التعليم في المدرسة الأساسية ص 11.

10- عبد الوهاب عمراني:التربية البدنية و مشاكلها في المدرسة الجزائرية,مذكرة ليسانس (غير منشورة) الجزائر 1987

11- محمد سعيد عزمي: أساليب تطوير و تنفيذ درس التربية البدنية و الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 13/12.

12- د . السيد علي شتا، د . فاديه عمر الجولاني، علم الاجتماع التربوي، دار النشر، مكتبة وطبعة الإشعاع الفنية. القاهرة 1997 .ص 143، 144.

13- د . علي اسعد وطفة ، د .علي جاسم الشهاب علم الاجتماع المدرسي بنيوية الظاهرة المدرسية ووظيفتها الاجتماعية. مجد المشوشة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت ط 2004 ،1 ص 20.

14- أ . د عبد الله الرشدان ، المرجع السابق،ص 20.

15- د.معتز الصابوني ، علم الاجتماع التربوي، دار أسامه المشرق الثقافي ط1 عمان 2006،ص 78.

16- أ .د .محمد احمد بيومي، المرجع السابق، ص 139 .

17- أ. د . طارق عبد الحميد البدري ، المرجع السابق ص 182.

18- د. فايز مراد دندش ، علم الاجتماع التربوي بين التأليف و التدريس، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، 2001 .ص 108.

19- فريدة بوطاجين، الرضا عن العمل وأثره على الإنتاجية في المؤسسات الصناعية، رسالة ماجيستير، معهد العلوم السياسية والعلاقات – الدولية، جامعة الجزائر، 1998 ، ص 295 – 305.
20- بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاد الجامعي وأثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، عروض الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج 2، ماي 1998 ، ص 631- 652.
21- علي بن يحيى الشهري، الرضا الوظيفي و علاقته بالإنتاجية، رسالة ماجيستير، قسم العلوم الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، 2002، ص 86- 128.
22- محمد بن عبد الله الحربي ، الروح المعنوية و علاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض، رسالة ماجيستير، قسم العلوم الشرطية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005، ص 68-148.
23- قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، مرجع سابق، ص 1970.
24- جروان السابق، كنز الطالب، قاموس فرنسي عربي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991 ، ط 1، ص 633.
25- المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، لاروس، تونس، 1988، ص 125.
26- متنظر حمزة حكيم، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، مجلة جامعة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية الرياض، العدد 2 ، 1989، ص 102.
27- محمد العدناني، معجم الأغلاط اللغوية المعاصرة، مكتبة لبنان، بيروت، ط 1، 1996، ص 115.
28 – المنهل، قاموس فرنسي عربي، دار الآداب، بيروت، 1999، ص 456.
29- نظام الجماعات التربوية، قرار 778 وزارة التربية الوطنية،ص18 .
30- عبد الجليل الزوغي و محمد غنام: مناهج البحث العلمي في التربية، مجلد 1، مطبعة المعالي، بغداد، 1974، ص.

❖ قائمة المراجع باللغة بالأجنبية:

2- Dictionnaire Hachette, op.cit , p1309.
2 - Dictionnaire encyclopédique pour tous, Petit Larousse, édition Larousse, Paris, 1996, p 474.
3 - Petit Larousse illustré, édition Larousse, Paris, 2000, p829.
4 -Paul E Spector, Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences, Sage Publication, USA, 1997, p02.
5 - Jay C. Thomas, Comprehensive handbook of psychological assessment, Industrial and organizational assessment, John Wiley and sons edition, 2003, p 430.
6 -.Le petit Larousse grand format, édition Larousse, Paris, 2006, p961
7 -A.S Hornby, Oxford advanced learner's dictionary, International student's edition, Oxford University Press, Sixth edition, UK, 2004, p1180.

الملاحق

الجمهـورية الجـزائـريـة الديمقـراطية الشعبيـــة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جـامعـة محمد بوضياف بالمسيلـــة

معهـــد علـوم و تقنيـات النشـاطات البدنيـة و الريـاضيـــة

قســم التربية البدنية

استبيان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية

أخي الأستاذ، أختي الأستاذة.

في إطار قيامنا ببحث تربوي لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية تحت عنوان:

"الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية"

نرجوا منكم أن تتفضلوا بالإجابة عن عبارات هذا الاستبيان بوضوح و موضوعية، و نعدكم بأن إجابتكم ستكون سرية، و لن تستخدم إلا للغرض

إعـــــداد الطالب

- شريفي أسامة

تحت إشـــراف الدكتور

تكركـارت. فيصـــــل

المعلومات الشخصية

1. الخبرة الوظيفية: أقل من 5 سنوات ☐ 05 سنوات فما فوق ☐
2. علاقة العمل: مستخلف (ة) ☐ مرسم (ة) ☐
3. الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية:

بعد تحصيلك على شهادة الباكالوريا هل:

- سجلت مباشرة بقسم التربية البدنية و الرياضية ☐
- سجلت في قسم أخر قبل أن تلتحق بقسم التربية البدنية و الرياضية (التحويل) ☐

عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية	راض	غير راض	نوعا ما
أولا: ظروف العمل			
1- التوزيع اليومي لساعات العمل			
2- التوزيع الأسبوعي لساعات العمل			
3- تجد معوقات أثناء عملك			
4- تتوفر الإمكانات و الأجهزة			
5- تتوفر الإمكانات المرافق الصحية من حمامات و دور المياه			
6- تتوفر أماكن حفظ الأدوات و صيانتها			
7- الأدوات و الأجهزة تتوفر فيها المواصفات القانونية			
8- توفر القاعة الرياضية و الملاعب و ساحات اللعب			
9- وضوح المسؤوليات في العمل			
10- قاعة الأساتذة			
11- غرفة تغيير الملابس الخاصة بأساتذة التربية البدنية			
12- غرف تغيير و حفظ الملابس			
13- عدد التلاميذ			
ثانيا: الأجر			
1-الراتب الشهري			
2- الأجر الذي تتحصل عليه مقابل العمل الإضافي			
3- الأجر يغطي تكاليف الحياة اليومية			
4- الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مكانة اجتماعية			
ثالثا: العلاقة مع الزملاء و التلاميذ			
1- تبادل المعلومات و الخبرات مع الزملاء			
2- علاقتك بمدير المؤسسة			
3- هل أنت راض عن المردودية بصفة عامة			
4- هل تؤدي واجبك بأكمل وجه			
5- هل يحفزك المدير عند تحصيل التلاميذ على نتائج جيدة			
6- فرص المشاركة في الندوات و الدورات التكوينية			
7- استجابة التلاميذ لتوجيهاتك و إرشاداتك			
8- مشاركة التلاميذ في المنافسات و الدورات الخاصة بالرياضة المدرسية			

العبارات	راض		غير راض		نوعا ما	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
1- التوزيع اليومي لساعات العمل	13	%65	1	%5	6	%30
2- التوزيع الأسبوعي لساعات العمل	17	%85	2	%10	1	%5
3- تجد معوقات أثناء عملك	7	%35	1	%5	12	%60
4- توفر الإمكانات و الأجهزة	13	%65	2	%10	5	%25
5- تتوفر الإمكانات من مرافق صحية و حمامات و دورة مياه	13	%65	2	%10	5	%25
6- توفر أماكن حفظ الأدوات و صيانتها	12	%60	4	%20	4	%20
1 -الأدوات و الأجهزة تتوفر فيها المواصفات القانونية	16	%80	3	15%	1	5%
2 -توفر القاعة الرياضية و الملاعب و ساحات اللعب	1	%5	15	%75	4	%20
3 -وضوح المسؤوليات في العمل	15	%75	2	%10	3	%15
4 -قاعة أساتذة	16	%80	2	%10	2	%10
11- غرفة الملابس الخاصة بأساتذة التربية البدنية و الرياضية	17	%85	1	%5	2	%10
12- غرف تغيير حفظ الملابس	14	%70	2	%10	4	%24
13- عدد التلاميذ	1	%5	2	%10	17	%85

المحور الثاني: أساتذة التربية البدنية غير راضين عن الأجر

العبارات	راض		غير راض		نوعا ما	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
1- الراتب الشهري	0	0	17	%85	3	%15
2- الأجر الذي تتحصل عليه مقابل العمل الإضافي	0	0	17	%85	3	%15
3- الأجر الذي تتلقاه يوفر مكانة اجتماعية	1	%5	15	%75	4	%20
4-الأجر يغطي تكاليف الحياة اليومية	1	%5	15	%75	4	%20

المحور الثالث: العلاقة مع الزملاء و التلاميذ

العبارات	راض		غير راض		نوعا ما	
	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
1- تبادل الخبرات و المعلومات مع الزملاء	1	%5	15	%75	4	%20
2- علاقتك بمدير المؤسسة	13	%65	2	%10	5	%25
3- هل أنت راض عن المردودية بصفة عامة	1	%5	2	%10	17	%85
4- هل تؤدي واجبك بأكمل وجه	17	%85	2	%10	1	%5
5- هل يحفزك المدير عند تحصيل التلاميذ على نتائج جيدة	1	%5	15	%75	4	%20
6- فرص المشاركة في الندوات و الدورات التكوينية	19	%95	0	0	1	%5
7- استجابة التلاميذ إلى توجيهاتك و إرشاداتك	4	%20	0	0	16	%80

الملخص باللغة العربية

الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية

من الهواجس والمشاكل الكبيرة التي تواجه أساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية وخاصة منها الثانويات وهي الإشكالية التي انطلقنا منها في بحثنا هذا للتعرف على مدى الرضا الوظيفي للأساتذة في الطور الثانوي.

واكتشاف المعوقات واسباب الوصول إلى درجات عدم الرضا الوظيفي والأسباب والعوامل والظروف التي تجعل الأستاذ غير راضي في مجال العمل.

وشملت دراستنا على 20أستاذ من ثانويات بلدية المسيلة وبعد الدراسة الميدانية من خلال الاستبيان وتحليل النتائج توصلنا في بحثنا هذا إلى عدة نتائج نذكر منها:

- أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضين عن وظيفتهم و ظروف عملهم.
- أساتذة التربية البدينة و الرياضية غير راضين عن العلاقة مع الزملاء و التلاميذ.
- أساتذة التربية البدينة و الرياضية غير راضين عن الأجر.

الملخص باللغة الإنجليزية

Job satisfaction among teachers of physical education and sports in educational institutions

One of the major concerns and problems facing teachers of physical education and sports in educational institutions, especially high schools, is the problem that we started from in this research to identify the extent of job satisfaction for teachers in the secondary phase.

And the discovery of the obstacles and the reasons for reaching the degrees of job dissatisfaction and the reasons, factors and circumstances that make the professor unsatisfied in the field of work.

Our study included 20 teachers from the high schools of the municipality of M'sila, and after the field study through the questionnaire and analysis of the results, we reached in this research several results, including:

• Teachers of physical education and sports are satisfied with their job and working conditions.

• Teachers of physical education and sports are not satisfied with the relationship with colleagues and students.

• Teachers of physical education and sports are not satisfied with the wages.

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية
– دراسة ميدانية لأساتذة التعليم الثانوي–

الهدف من الدراسة:

التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدينة و الرياضية و التوصل إلى كيفية رفع مستوى رضاهم الوظيفي.

إشكالية الدراسة:

هل يوجد رضا وظيفي لأساتذة التربية البدنية في المؤسسات التربوية ؟

الفرضيات:

- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن وظيفتهم و عن عوامل ظروف العمل.
- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن العلاقة مع الزملاء و التلاميذ.
- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن الأجر.

عينات الدراسة:

شملت العينة 20 أستاذا و لم تخصص العينة بخاصية السن أو ميزة الجنس.

منهج الدراسة:

اتبعنا في دراستنا المنهج الوصفي.

أدوات الدراسة:

كوسيلة لجمع المعلومات استخدمنا الاستبيان

النتائج المتوصل إليها:

- أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضين عن وظيفتهم و ظروف عملهم.
- أساتذة التربية البدينة و الرياضية غير راضين عن العلاقة مع الزملاء و التلاميذ.
- أساتذة التربية البدينة و الرياضية غير راضين عن الأجر.

أهم الاستنتاجات و الاقتراحات:

- توفير الظروف اللازمة لأساتذة التربية
- تفعيل الاتصال و التواصل بين الأساتذة و المدير و الزملاء داخل المؤسسات التربوية.
- البدنية و الرياضية لأداء مهامهم على أكمل وجه.
- توفير أماكن اللعب و التجهيزات الرياضية لتسهيل مهمة الأساتذة.
- الزيادة في الأجور و المنح لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.