

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي - تيسمسيلت -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم
وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص نشاط بدني رياضي مدرسي

بعنوان:

العوامل المحددة للرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء أستاذ
التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي

• دراسة مسحية لبعض أساتذة التربية البدنية والرياضية لثانويات بلدية تيسمسيلت

إشراف:
د/ رعاش كمال

إعداد الطلبة:
❖ طوبال العربي
❖ هبول محمد الأمين

السنة الجامعية: 2016م/2017م.

كلمة شكر

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات بحمده وشكره على توفيقنا في انجاز هذا العمل المتواضع، ولما كان شكر العباد شكر الله نتوجه بعظيم الامتنان والشكر الجزيل للأستاذ الفاضل الدكتور رعاش كمال الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته وإرشاداته ورمى ببحثنا إلى منتهى الدقة العلمية.

كما لا ننسى أن نتوجه بالشكر إلى كل من حمل مشعل التربية والتعليم في هذا الوطن خاصة أساتذتنا الكرام من الطور الابتدائي إلى الطور الجامعي.
كما نتقدم بجزيل الشكر والعرفان الخالص إلى كل من قدم لنا يد العون والمساعدة في انجاز هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد.

إهداء

اهدي ثمرة جهدي هذا العمل المتواضع إلى الوالدين العزيزين أبي رحمه الله
وأمي الغالية حفظها الله وأطال في عمرها.
إلى زوجتي العزيزة والى قرّة عيني إبنتي خيرة لوجين.
إلى أخواتي فاطمة وميمونة وعائلاتهم.
إلى أخي عبد القادر.
إلى جميع أفراد العائلة كبيرهم وصغيرهم
إلى زملائي في العمل بمتوسطة الشهيد عماني يحيى بأولاد بسام.
إلى جميع أساتذتي في جميع الأطوار.
إلى كل أساتذة وعمال معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بتسمسيت.

العربي

إهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلى بطاعتك.....
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك..... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك.....
ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

" الله جل جلاله "

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة..... ونصح الأمة..... إلى نبي الرحمة ونور العالمين.

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهبة والوقار..... إلى من علمني العطاء بدون انتظار
إلى من أحمل اسمه بكل افتخار..... أرجو من الله أن يمد في عمرك لتري ثمارا قد حان
قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلماتك نجوم اهتدي بها اليوم وفي الغد والى الأبد.....
والدي العزيز

إلى ملاكي في الحياة..... إلى معنى الحب والى معنى الحنان والتفاني.....

إلى بسمة الحياة وسر الوجود إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم

جراحي إلى أغلى الحبايب أمي الحبيبة.

إلى إخوتي وأخواتي إلى معلمي وأساتذتي إلى كل من تحلو بالإخاء وتميزوا

بالوفاء والعطاء إلى من كانوا معي على طريق النجاح والخير. إلى من

عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم.

محمد الأمين

قائمة المحتويات

كلمة شكر	
إهداء	
فهرس المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الأشكال	
المقدمة.....	أ-ب

الفصل التمهيدي

1-الإشكالية.....	04
2- الفرضيات.....	05
3- أهداف البحث.....	05
4- أهمية الدراسة.....	05
5- تحديد المفاهيم والمصطلحات.....	06
6-الدراسات السابقة والمشاهدة.....	08
7- التعليق على الدراسات السابقة.....	10

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الرضا الوظيفي

تمهيد.....	13
1-1- مفهوم الرضا الوظيفي.....	14
1-2- طبيعة الرضا الوظيفي.....	16
1-3- نظريات الرضا الوظيفي.....	17
1-3-1- نظرية تسلسل الحاجات.....	17

- 18.....2-3-1- نظرية العاملين الدافعية و الصحية.
- 18.....3-3-1- نظرية التوقع الأدائي.
- 18.....4-3-1- نظرية المساواة.
- 19.....5-3-1- نظرية التعارض (Lawler لولر).
- 19.....4-1- محددات الرضا الوظيفي .
- 20.....1-4-1- الرضا عن بيئة العمل.
- 20.....2-4-1- الرضا عن العمل.
- 20.....3-4-1- الرضا عن الزملاء.
- 21.....4-4-1- الرضا عن الإشراف.
- 21.....5-4-1- الرضا عن الأجر.
- 21.....6-4-1- الرضا عن الترقية.
- 21.....5-1- العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي.
- 22.....1-5-1- عوامل خاصة بالفرد.
- 24.....2-5-1- عوامل موجودة في العمل.
- 26.....6-1- الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء.
- 28.....الخلاصة.

الفصل الثاني: أستاذ التربية البدنية والرياضية والأداء التربوي

- 30.....تمهيد.
- 31.....1-1- تعريف أستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 31.....1-1-2- من الناحية الإيجابية.
- 31.....2-1-2- من الناحية السلبية.
- 32.....2-2- الشخصية التربوية لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 32.....3-2- طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 32.....4-2- خصائص و مميزات أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

- 32.....1-4-2- الخصائص الذاتية.
- 32.....1-1-4-2- الخصائص الجسمية.
- 33.....2-1-4-2- الخصائص العقلية.
- 33.....3-1-4-2- الخصائص الخلقية.
- 33.....4-1-4-2- الخصائص الاجتماعية.
- 34.....2-4-2- الخصائص المعرفية المهنية.
- 34.....5-2- دور أستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 34.....1-5-2- الدور النفسي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 35.....2-5-2- الدور التربوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 35.....6-2- كفاءات أستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 35.....1-6-2- الكفاءات المهنية.
- 36.....2-6-2- الكفاءات الشخصية.
- 37.....7-2- مواصفات الأستاذ الكفاء.
- 37.....8-2- واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 37.....1-8-2- واجبات الأستاذ اتجاه التلاميذ.
- 38.....2-8-2- واجبات الأستاذ اتجاه عملية التدريس.
- 38.....3-8-2- واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية في التعليم الثانوي.
- 39.....4-8-2- واجبات الأستاذ نحو الإمكانيات المادية بالمدرسة.
- 39.....5-8-2- واجبات الأستاذ نحو أسرة المدرسة.
- 39.....6-8-2- واجبات الأستاذ نحو المراحل السنوية.
- 40.....9-2- مفهوم الأداء الوظيفي.
- 41.....10-2- عناصر الأداء الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية و الرياضية.
- 41.....1-10-2- المعرفة بمتطلبات الوظيفة.
- 42.....2-10-2- نوعية العمل.
- 42.....3-10-2- كمية العمل المنجزة.

42.....	4-10-2- المثابرة و الوثوق.....
42.....	11-2- معدلات الأداء الوظيفي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.....
42.....	12-2- محددات الأداء الوظيفي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.....
45.....	الخلاصة.....

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الأول: منهج البحث وإجراءاته الميدانية

48.....	تمهيد.....
49.....	1- المنهج.....
49.....	2- مجتمع البحث.....
49.....	3- عينة البحث.....
50.....	4- أدوات البحث.....
51.....	5- الدراسة الاستطلاعية.....
51.....	6- الأسس العلمية لأداة البحث.....
51.....	6-1- الثبات.....
52.....	6-2- الصدق.....
52.....	6-2-1- صدق المحك.....
52.....	6-2-2- الصدق الذاتي.....
53.....	7- مجالات البحث.....
53.....	7-1- المجال المكاني.....
53.....	7-2- المجال الزمني.....
54.....	8- المعالجة الإحصائية.....
55.....	9- متغيرات البحث.....
55.....	10- صعوبات البحث.....
55.....	11- الدراسة الأساسية.....

الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

57.....	تمهيد.....
58.....	1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى.....
70.....	2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية.....
82.....	3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة.....
94.....	4- مناقشة وتفسير النتائج.....
94.....	1-4 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى.....
94.....	2-4 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية.....
95.....	3-4 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة.....
96.....	4-4 منافسة الفرضية العامة.....
97.....	5- الإستنتاج العام.....
99.....	الخاتمة.....
101.....	الإقتراحات.....
102.....	الدراسات المقترحة.....
103.....	ملخص الدراسة باللغة العربية.....
106.....	المصادر والمراجع.....

الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	التسلسل
53	يمثل صدق وثبات استبيان الدراسة	01
58	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 01	02
60	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 02	03
62	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 03	04
64	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 04	05
66	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 05	06
68	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 06	07
70	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 07	08
72	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 08	09
74	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 09	10
76	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 10	11
78	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 11	12
80	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 12	13
82	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 13	14
84	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 14	15
86	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 15	16
88	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 16	17
90	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 17	18
92	يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 18	19

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	التسلسل
17	المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماصلو MASLOW 1954	01
26	العلاقة بين الرضا والأداء حسب العديلي	02
58	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 01	03
60	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 02	04
62	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 03	05
64	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 04	06
66	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 05	07
68	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 06	08
70	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 07	09
72	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 08	10
74	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 09	11
76	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 10	12
78	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 11	13
80	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 12	14
82	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 13	15
84	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 14	16
86	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 15	17
88	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 16	18
90	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 17	19
92	دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة على السؤال رقم 18	20

مقدمة

المقدمة:

يحدد قطاع التربية والتعليم من بين أهم القطاعات الحيوية والحساسة التي تولى لها الدول المتقدمة أهمية كبيرة وتسخر لها إمكانيات هائلة وضخمة نظرا لاستثمارها في العنصر البشري، فتطور المجتمعات والأمم وتقدمها مستمد وراجع إلى تطور القطاع التربوي فيها.

وتعد مادة التربية البدنية والرياضية من بين أهم المواد التربوية التي اهتم بها المشرع في النظام التربوي الجديد وأولها أهمية بالغة وكبيرة لا تقل شئنا عن المواد التربوية الأخرى، نظرا لما لها من اثر ايجابي عقليا ونفسيا وعاطفيا وبدنيا وحتى اجتماعيا على التلميذ.

ولقد شهدت السنوات الأخيرة تطورات وتغييرات وإصلاحات عميقة وجذرية في المناهج التربوية لمختلف الأطوار التربوية، قصد الرفع من نسبة النجاح في الامتحانات النهائية وخاصة امتحان شهادة البكالوريا، كما زاد الاهتمام بالعنصر البشري باعتباره المحرك الأساسي للعملية التربوية فوفرت له كل الإمكانيات والوسائل والظروف المادية والمعنوية والاجتماعية حتى يتسنى له التفرغ لمهامه وتأدية واجباته على أحسن وجه.

حقيقة هناك جهد مبذول من طرف الدولة ممثلة في الوزارة الوصية (وزارة التربية الوطنية) في تحسين ظروف العمل وجعلها مناسبة ومشجعة على العمل وذلك قصد الرفع من درجات الرضا الوظيفي لعمال قطاع التربية والتعليم عامة وأساتذة التربية البدنية والرياضية خاصة.

فالرضا الوظيفي هو ظاهرة نفسية غير مستقرة تختلف باختلاف الأفراد والزمان والمكان، فما يرضي أستاذ لا يرضي آخر، وما يرضون عنه الأساتذة اليوم قد يخفون عنه غدا وما يرضي أساتذة الشمال لا يعني انه يرضي أساتذة الجنوب، فالرضا الوظيفي ما هو إلا نتيجة حتمية لتداخل مجموعة من الظروف والعوامل النفسية والاجتماعية والبيئية التي تحددها العلاقات الاجتماعية والإنسانية والمقابل المادي (الأجر الشهري) وحجم الحوافز والمكافآت ونظام الترقية والتأهيل وطبيعة الإشراف.....الخ.

ولما كان الأداء التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي مرآة عاكسة للكفاءات والقدرات والمهارات والمؤهلات التي يمتلكها ويتميز بها، فالأداء الجيد يعني أن الأستاذ كفاء وله من القدرات ما يجعله رائدا ومتمكنا من عمله وضعف قدرات ومؤهلات بعض الأساتذة قد ينتج عنه تذبذبا في أدائهم، ومن هنا أردنا دراسة تأثير الرضا الوظيفي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

ومن أجل الإلمام بكل جوانب البحث قمنا بتقسيمه إلى باين هما:

الباب الأول: يشمل الإطار النظري للبحث وتم تقسيمه إلى:

- الجانب التمهيدي للبحث (الإشكالية، الفرضيات، أهداف البحث، أهمية البحث، تحديد المفاهيم والمصطلحات، الدراسات السابقة والمشاهدة وتعليق على الدراسات السابقة)
- الفصل الأول: تحت عنوان الرضا الوظيفي.
- الفصل الثاني: تحت عنوان أستاذ التربية البدنية والرياضية والأداء التربوي.

الباب الثاني: يخص الجانب التطبيقي وتم تقسيمه إلى فصلين هما:

- الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية.
- الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج.

الفصل التمهيدي

1 الإشكالية:

تعتبر التربية البدنية والرياضية إحدى فروع التربية العامة والتي تستمد نظرياتها من العلوم الأخرى المختلفة والتي تهتم بالنشاط البدني المنظم والموجه في حصص منسقة ومتكاملة ومتراطة تهدف إلى إعداد الفرد إعدادا متكاملًا بدنيا واجتماعيا وحلقيا وعلميا .

كما تعد حصص التربية البدنية والرياضية مادة كباقي المواد الأكاديمية والتي تخضع لقوانين وتشريعات المدرسة الجزائرية، إذ يستفيد التلميذ من ساعتين أسبوعيا تحت إشراف تربوي من طرف أساتذة مكونين ومؤهلين لهذا الغرض .

"فأستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دورا فعالا في العملية التربوية كمساعد للتلاميذ على النضج الصحيح لأقصى درجة ممكنة وتوجيه التلاميذ توجيهها سليما من اجل الوصول إلى الهدف المنشود من ممارسة التلاميذ لخصص التربية البدنية والرياضية"¹

وتعد مرحلة التعليم الثانوي من أهم المراحل التعليمية تعقيدا إذ أنها تختلف عن غيرها من المراحل التعليمية الأخرى فهذه المرحلة من النمو عند الإنسان يمر بها التلميذ وهي مرحلة حساسة من الناحية النفسية يطلق عليها اسم المراهقة لها خصوصيات يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية مراعاتها كونه الأقرب إلى التلاميذ مقارنة بكباقي أساتذة المواد الأخرى.

"وإدراكا لدور الأستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التربوية سعت الوزارة الوصية (وزارة التربية الوطنية) إلى تحسين ظروف العمل وممارسة مهنة التعليم في المؤسسات التربوية قصد الوصول إلى تحقيق أكبر درجة ممكنة من الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية"² والذي قد يتأثر بهذه الظروف نظرا للعلاقة الوطيدة بين الرضا الوظيفي ودرجة الأداء في نظر علماء النفس فانعدام الرضا الوظيفي قد يسبب تذبذبا في الأداء وعليه نطرح التساؤل التالي:

هل الرضا الوظيفي يؤثر إيجابا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية ؟

¹ - ديب عبد الرحمان، مذكرة تحت عنوان تأثير التفاعل الاجتماعي لأستاذ ت.ب على أدائه الوظيفي في الثانوية، جامعة الشلف 2012-

2013، ص 07

² - المنهاج التربوي للسنة أولى متوسط، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، 2013، ص 17

وتنقسم هذا التساؤل العام إلى التساؤلات الجزئية التالية:

- أ/ هل الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية؟
ب/ هل الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية؟
ج/ هل الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء الأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؟

2- الفرضيات:

1-2 الفرضية العامة:

الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

2-2 الفرضيات الجزئية:

- أ) الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
ب) الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
ج) الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

3- أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى:

- معرفة تأثير الرضا الوظيفي المعنوي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية بالمرحلة التعليمية الثانوية.
- معرفة تأثير الرضا الوظيفي المادي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي.
- معرفة تأثير الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية.

4- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة قيد الإجراء في معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي بشقيه المعنوي والمادي وحتى المحيط الاجتماعي للعمل على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وكل هذا البحث والجهد المبذول من أجل الوصول إلى ضبط أهم العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي ومدى تأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية نحو مهنته.

5- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

5-1- الرضا الوظيفي:

أولاً- لغوياً:

الرضا: "من الفعل رضي، اختاره وقع به"¹

"رضي/يرضى/رضا/ورضاه ورضوانا/رضوانا ومرضاة"²

"راضى ورض ورضي ومرضى أي اختاره وقبله وهو ضد السخط والرفض"³

الوظيفي: "من الوظيفة، جميع وظائف"⁴ تعني العمل أو المهام أو الرزق "وتستخدم للتعبير عن المنصب أو الخدمة

أو مهنة أو حرفة أو حتى هواية"⁵.

ثانياً - إصطلاحاً:

اختلف الباحثون في تحديد مفهوم للرضا الوظيفي نظر لارتباطه بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية

والاقتصادية التي يصعب ضبطها وتحديدها وتفسيرها ويعتبر (لوك)

"الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة"⁶

"وهو الشعور الشخصي الذي يعبر بواسطة الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة"⁷

"هو شعور خاص بكل فرد فهنا أراه أنا جيد وارضى به يراه غيري سيئ ويرفضه"⁸

ثالثاً: إجرائياً:

نعرف الرضا الوظيفي على انه الشعور الشخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية والرياضية عن موقفه من

عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه.

¹ - قاموس المنجد في اللغة والإعلام، دار النشر بيروت، ط3، 1997، ص 32

² - المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1998، ص 125

³ - الفيروز أبادي، قاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت 1998، ص 315

⁴ - قاموس المنجد في اللغة والإعلام، مرجع مذکور، ص 96

⁵ - المنجد في الضاد، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، ص 118

⁶ - صالح عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس، مصر ط1 ص 183

⁷ - محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس، دار الشروق، جدة ط1، 1984، ص 199

⁸ - علي بشير الفاندي وآخرون، المرشد الرياضي التربوي المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، 1993، ص 197

وهو مجموع القناعات والاستجابات النفسية العاطفية السلبية واليجابية من الأستاذ اتجاه جوانب عديدة من ظروف عمله التي تؤثر على مهامه ومسؤولياته وتظهر في أدائه وجديته في عمله.

5-2- أستاذ التربية البدنية والرياضية:

أولاً: لغوياً:

الأستاذ: "جمع أساتذة وأساتيد مرادفها المعلم والمدرس والعالم. المقرئ"¹ وهي "كلمة فارسية تعني كبير دفاتر الحساب"² والأستاذ هو الشخص الذي يقوم بفعل التعليم"³

ثانياً- اصطلاحاً:

"هو ذلك الشخص المتزن والمحافظ يميل إلى التخطيط يأخذ شؤون الحياة المناسبة لعملية التعليم يساعد التلاميذ على تحقيق أفضل تحصل عملي ممكن"⁴

"ذلك الفرد الذي يلعب دوراً فعالاً في حياة التلاميذ يأخذ أفضل الطرق والوسائل والأساليب التربوية لتحقيق غايات التربية"⁵

"صاحب الشخصية المتزنة لا ينفعل يسيطر على أحاسيسه وردات فعله له واجبات عامة وخاصة اتجاه التلاميذ والأسرة التربوية وسعي لتحقيق التوازن النفسي والاجتماعي العاطفي لدى التلاميذ عن طريق ممارسة النشاط البدني المفضل داخل الوسط التربوي"⁶

ثالثاً- إجرائياً:

هو الشخص المكلف بتدريس مادة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي والذي يتلقى تكويناً في معاهد التربية البدنية والرياضية ذات إبعاد بيداغوجية وأكاديمية ومعرفية.

¹ - المنجد في الضاد، مرجع مذكور، ص 204

² - قاموس المنجد في اللغة والإعلام، مرجع مذكور، ص 29

³ - المعجم العربي الأساسي، مرجع مذكور، ص 401

⁴ - محمد مصطفى زيدان، مرجع مذكور، ص 309

⁵ - صالح عبد العزيز عبد المجيد، مرجع مذكور، ص 613

⁶ - أمين أنور الخوري، أصول التربية البدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998، ص 156

6-الدراسات السابقة والمشاهدة :

سنحاول التطرق لأهم الدراسات السابقة والمشاهدة التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي من خلال التركيز في كل دراسة على التطرق إلى صاحب الدراسة وعنوان الدراسة،مجتمع و عينة البحث والمنهج المتبع في الدراسة واهم النتائج التي توصلت إليها ومن أهم هذه الدراسات نجد:

6-1-الدراسة الأولى¹

كانت دراسة كسول أيوب تحت عنوان العلاقات الاجتماعية للجماعة التربوية وتأثيرها على الرضا لأستاذ التربية البدنية والرياضية حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي باستعمال مقياس الرضا الوظيفي موزع على عينة قدرها 53 أستاذ من مجتمع يتكون من 113 أستاذ حيث تم اختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية موزعين على 40 ثانوية وتوصلت الدراسة إلى:

- أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضيين عن طبيعة العلاقات الاجتماعية
- النظرة الاجتماعية للجماعة التربوية لعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية.

6-2- الدراسة الثانية²

أجرى شقرون احمد،بعزي عبد الحق،سعاري رمضان دراسة تحت إشراف الدكتور واضح احمد الأمين. بعنوان قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة المتوسطة. فاعتمد الباحثون على المنهج الوصفي باستعمال مناهج مقنن لقياس درجة الرضا الوظيفي واجري البحث على عينة قدرها 41 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية موزعين على 33 متوسطة من مجتمع بلغ 87 أستاذ وخلصت الدراسة إلى:

الأساتذة غير راضيين عن:

- 1- طبيعة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية.
- 2- المستقبل المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية .
- 3-الدخل الشهري.

¹ كسول أيوب، العلاقات الاجتماعية للطباعة التربوية وتأثيرها على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية-مذكرة ماستر، معهد

ت.ب.ر، جامعة خميس مليانة. عين الدفلى، 2011-2012

² شقرون أحمد وآخرون، قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة بالمرحلة المتوسطة، مذكرة ليسانس. معهد التربية

البدنية والرياضة، جامعة تيسمسيلت 2012-2013

4-المكانة المهنية والاجتماعية في المجتمع.

5-طبيعة الإشراف والتوجيه.

3-6-الدراسة الثالثة:¹

كانت دراسة شوقي ياسين وطهراوي نور الدين تهدف إلى :

معرفة تأثير معوقات العمل على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط.

فاعتمد الطالبان على المنهج الوصفي في الدراسة التي قاما بها حيث وزعا استبيان للرضا الوظيفي ومعوقات

العمل ثم حساب معاملاته (السيكومترية) (الثبات-الصدق-الموضوعية) على عينة قدرها 63 أستاذ تم اختيارها

بطريقة عشوائية من مجتمع قدر ب 107 أستاذ موزع على 59 متوسطة في ولاية خنشلة.وتوصلت الدراسة

إلى:

- معوقات العمل تؤثر سلبا على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط

- لأستاذ التربية البدنية معوقات مختلفة في الطور المتوسط

- هناك تأثير سلبي لمعوقات العمل على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية

4-6-الدراسة الرابعة:²

الدراسة من إعداد زروقي نصيرة سعيداني رباح زروقي هالة تحت إشراف الأستاذ نجل .

بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية حيث استخدم الطلبة

استبيان وزعوه على عينة قدرها 38 أستاذ يمثلون 26 ثانوية كان اختيارهم بطريقة عشوائية من مجتمع يضم

81 أستاذ وخلصت الدراسة إلى:

-لأستاذ ألت.ب ر علاقة حسنة تربطه بالتلاميذ والأساتذة المواد الأخرى تشجعه وتحفزه على العمل.

- الإمكانيات المادية والراتب الشهري وظروف العمل عامة تساعد أساتذة ألت.ب ر على بذل مجهود إضافي

أثناء العمل.

¹ - شوقي ياسين، طهراوي نور الدين، مذكرة تأثير معوقات العمل على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية

والرياضية، جامعة قسنطينة، 2013-2014.

² - زروقي نصيرة وآخرون، مذكرة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية والرياضية،

جامعة تيسمسيلت، 2013-2014

7- التعليق على الدراسات السابقة:

الملاحظ من خلال الدراسات السابقة إن اغلب هذه الدراسات أجريت في الميدان التربوي. بمراحلته المتوسطة والثانوية ولقد لاحظنا وجود عناصر مشتركة مع بحثنا وهذا من ناحية المنهج المتبع حيث كل الدراسات استعملت المنهج الوصفي المناسب لهذه الدراسات وهو نفس المنهج الذي تستعمله في دراستنا، إما الاختلاف دراستنا مع الدراسات السابقة المستعرضة هو كون دراستنا تتناول موضوع تأثير الرضا الوظيفي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية وهو ما لم تتطرق إليه هذه الدراسات ساهمت في تحديد ملامح البحث الحالي منة خلال تحديد كيفية اختيار العينة والمنهج والأدوات المستعملة والأجهزة المستخدمة والأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج وتفسير نتائج بحثنا واهم الصعوبات التي قد نواجهها أثناء القيام بالبحث وبالإضافة إلى الجانب النظري.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

الرضا الوظيفي

تمهيد:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس غموضاً ذلك لأنه حالة انفصالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، كما يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي اهتمت بحاجات الفرد الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية ورغم صعوبة تحديد مفهومه إلا أن الباحثين لم يدخروا جهداً في الاهتمام به من الجوانب النفسية والاجتماعية والاقتصادية الموجودة في العمل.

1-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعرفه هلريجل (Hellriegel)

على انه حالة انفصالية ايجابية ناجمة عن الانطباع الجيد الذي يُجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية¹، لذلك هو الشعور الشخصي الذي بواسطته يعبر الفرد عن رفضه وتقبله لوضعية معينة.²

(locke) ويعرفه لوك بأنه الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة وينتج من خلال خبرة العامل.

الرضا الوظيفي حسب منصور فهمي مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه والإشراف الذي يخضع له و سياسات الإدارة المتبعة وظروف العمل الأخرى.³

وعندما يعتبر الرضا الوظيفي مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات لهذا عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب "يعرفه بدر حامد على انه إشباعها وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة تشبعه هذه الوظيفية من حاجات الفرد بالفعل"⁴ الذي يؤكد رش (Rush, 1971) بالفعل ويرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالدوافع، كما عند رش عن ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية والحوافز التي تكون سببا في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج، فادا كانت الوظائف لا تشمل الحافز فان المصادر المادية والإنسانية لم تشغل بالكامل⁵. ويرى بعض الباحثون أن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبير عن موقف العامل من عمله تعكس نظراته وتقييمه لعنصر البحث أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل اتجاه يعتبر مصلحة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير Bullok فهو حسب بولوك المحبوبة المرتبطة بالعمل.⁶

¹ - مزياني فتيحة، أثر الضغط المهني ومميزاته النفسية على الصحة والرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية. جامعة الجزائر، 1990، ص 5

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

³ - منصور فهمي الروح المعنية بين العاملين، مجلة الاقتصاد والإدارة، مركز البحوث العلمية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، العدد 4 يناير 1980، ص 35

⁴ - بدر حامد، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية.

⁵ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الدار العربية للطباعة والنشر، بيروت ط2، 1993، ص 63

⁶ - مزياني فتيحة: مرجع مذكور، ص 07.

أما (Super) فالرضا الوظيفي عنده يتوقف على المدى الذي يجد فيه الشخص منفذاً مناسباً لقدراته وميوله وسمات الشخصية وقيمه، كما يتوقف أيضاً على موقفه العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته.¹

أما بول سيكتور (Paul.E.spector) فيعتبر الرضا الوظيفي شعوراً ناتجاً عن تقييم شخصي لمختلف عناصر وتغيرات وضعية العمل.²

بمعنى أنه نتاج مقارنة بين الوضعية الحالية والوضعية الموجودة من الصعب الوصول إلى الرضا الوظيفي للعامل من كل الجوانب فقد يرضى العامل عن أجره ولا يرضى عن مشرفه وهذا الترابط أدى بايفان (Evan, 1970) إلى تصنيف الرضا الوظيفي إلى كلي وجزئي فالكلي مرتبط بالحيط بصفة عامة إما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل كمستوى الرضا عن الأجر والعلاقات مع الزملاء. كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي وغير دائم لأنه مرتبط بالانفعالات وظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحول والتغيير الدائمين.³

انطلاقاً من هذه المفاهيم، فإننا نعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية والرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه.

كما يرى ميشال دو كوستر (Michel becoster) وفرانسوا بيشو (François pichault) معتبرين الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع الحاجات أولاً، لأن وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة ومن ثمة الرضا الوظيفي⁴ ويتفق روش (Rush,1971) مع ميشال دو كوستر (Michel becoster) وفرانسوا بيشو (François pichalt) على ربط الرضا الوظيفي بالدافعية حيث يؤكد على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية والحوافز التي تكون سبباً حسب رأيه في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج.⁵

¹ - بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، مرجع مذكور ص 633

² - بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، نفس المرجع، ص 677

³ - Lakhdar sekiou & Al, Gestion des ressources humaines, édition de Boeck université, Bruxelles, 2004, 2^{eme} édition, p 407

⁴ - Michel Decoster & François Pichault, Traité de sociologie du travail, de Boeck université Bruxelles, 1998, p 406

⁵ - منتظر حمزة حكيم، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، مجلة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية والرياضية، العدد 2-1989، ص 102.

إذا كان بعض العلماء ركزوا على البعد الفردي في تحديد أبعاد ومفهوم الرضا الوظيفي، فإن البعض الآخر اتجه نحو البعد الجماعي، وهي نظرة كل من سارتن وتيت (Sartan & Tate) اللذان يعتبرانه شعورا جارفا بالانتهاء إلى الجماعة¹. متفقين مع رأي كاهن و مورس (Kahn & Morse) اللذان يؤكدان على إن الرضا الوظيفي اتجاه أو استجابة فردية بعقل الجماعة بحيث يكون الفرد مستعدا للتفاعل مع أي موقف تحد قد تتعرض له الجماعة². يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي ماهر إلا تعبيرا عن موقف العامل من عمله.

1-2- طبيعة الرضا الوظيفي :

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد⁴ الاتجاه النفسي نحو العمل وهناك أيضا Moral اتجاه عمله فهناك الروح المعنوية الرضا عن العمل وهذه المصطلحات وان اختلفت تفصيلات مدلولاتها، إلا أنها تشير بصفة عامة على مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حاليا وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو ايجابية وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد انه يحققه من عمله فكلما كان تصور الفرد إن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل ايجابية أي كلما كان راضيا عن عمله، وكلما كان تصور الفرد إن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد إن عمله يجرمه من هذا الإشباع كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية أي كلما كان غير راض عن عمله³.

ودرجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكا ضمنيا أو مستثيرا يكمن في وجدان الفرد، وقد تفضل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد وقد تظهر في سلوكه الخارجي، ويمكن القول بصفة عامة إن قوة المشاعر ودرجة تراكمها تؤثر أن في درجة انعكاسها على سلوك الفرد الخارجي، فكلما كانت المشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال. ظهور هذه الأشياء على سلوك الأفراد من خلال بحثهم عن عمل آخر أو محاولة النقل إلى قسم آخر أو زيادة نسبة الغياب، أو زيادة معدل التأخر عن العمل، وكلما تراكمت مشاعر الاستياء لفترة طويلة كلما زاد هذا من احتمالات قيام الفرد بالسلوك المذكور الذي يجنبه هذا العمل.

¹ - Oscar Orstman, quel travail pour demain ? édition Dunod entreprise, Paris, 1999, p 92.

²، مرجع مذکور، ص 678. بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر

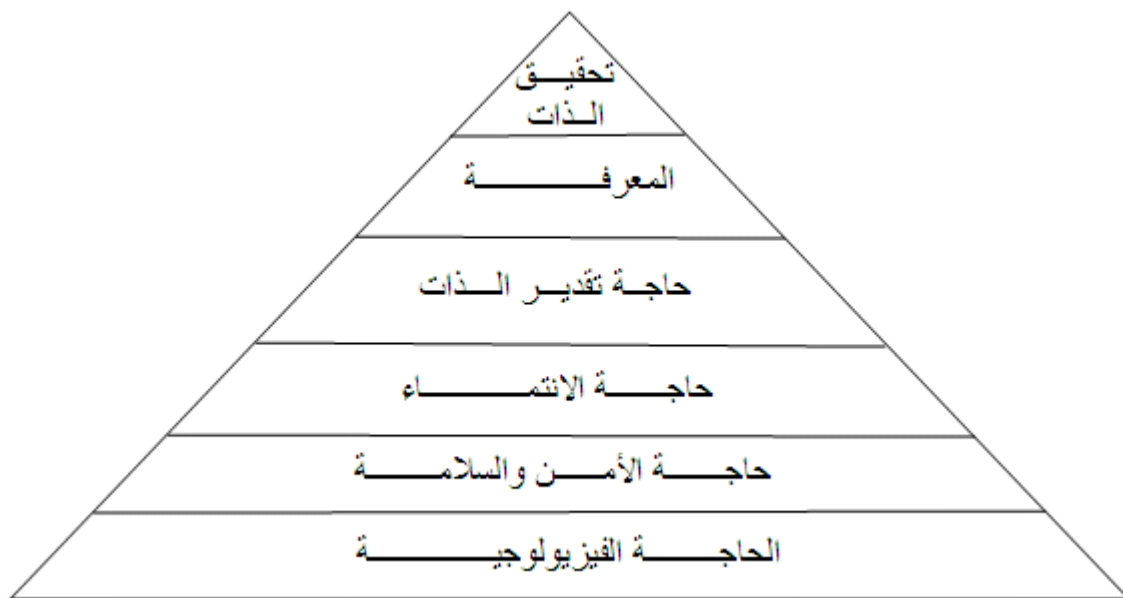
³ - ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مركز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، 1999، ص 162.

3-1- نظريات الرضا الوظيفي:

1-3-1- نظرية تسلسل الحاجات:

تسمى هذه النظرية غالبا بنظرية أبراهام ماسلو (Abraham Maslow)، وهي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكيات معينة، فدافعية كل شخص تكون بسبب إرادة تحقيق الحاجات البشرية، وعندما تكون للشخص هذه الإرادة يكتسبها.¹

وتعتمد على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي و على أساس تسلسل هذه الحاجات على قاعدة. فدرجة إشباع حاجة "كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في مستوى أعلى"² "معينة تعتمد على إشباع الحاجات السابقة لها، وقد وضع ماسلو نظريته في الشكل التالي:



الشكل (01) المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 Maslow)³.

يتلخص هذا التسلسل الهرمي في إشباع الفرد لحاجاته بدءا بالحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفيزيولوجية) ثم يصعد سلا لم الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.

¹ - Ptrice Roussel, La motivation au travail – concept et théories, Laboratoire inter disciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi, Université des sciences sociales, Toulouse, 2001, pp 5-6

² - محمد الشحات: كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية والرياضية مكتب العلم والإيمان، ط1. ص 48

³ - عبد الغفار حسين: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 219

1-3-2- نظرية العاملين الدافعية و الصحية:

رؤية محدودة عن F.Herzberg تقدم هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ سنة 1966، و تفسر دافعية كيفية تنشيط دافعية الأفراد و ربط إشباع هذه الدوافع بسلوك الأداء العمال بنوعين من العوامل، الأول هو الدافعية و يتضمن الانجاز و التقييم و التطور و العمل في حد ذاته، إما الثاني فهي العوامل الصحية و تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة و ظروف العمل و الجر و الضمان الوظيفي و الإشراف و العلاقات المتبادلة بالعوامل F.Herzberg بين المسئولين و زملاء و تسمى حسب نظرية هرزبرغ الدافعية لأنها عوامل نفسية تدفع بالعمال إلى الرضا و تسمى أيضا العوامل المحيطة أو آتية من الخارج العمل بعوامل الصحية. وقد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل و علاقته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا ، فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات و دوافع لم يتم إشباعها.

1-3-3- نظرية التوقع الأدائي :

و تتأسس هذه النظرية على قاعدتين Vroom: تسمى غالبا بنظرية فروم 1964:

- إن الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل و من ثمة يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر.
- إن تغيير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن لا يضع في اعتباره الغايات التي يريد الناس تحقيقها فحسب و أنا أيضا مدى إيمانهم بان جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها. فإذا قام الفرد بمأذنين الاقتراحين يكون له اثر كبير على رضاه العلمي لان التوقع السلبي أو الايجابي يساعد على تكيف الفرد مع موقف ما.

1-3-4- نظرية المساواة:

و تبين هذه Adam set Patchen تنتسب هذه النظرية إلى كل من آدمس و باتشن النظرية إن الرضا الوظيفي يتوقف على إحساس الشخص معاملة المؤسسة له على أساس المساواة ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه و يميل الفرد إلى مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون اللذين هم بنفس المؤهلات ، حيث يميل إلى اختيار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة التأكد من أن راتبه عادل حيث تتحدد درجة الرضا على ضوء هذه المقارنة ، فإذا أحس أن عائدته لا يساوي جهده فيشعر بلا عدالته و بالتالي يكون غير راض ، فهذه النظرية تركز على المكافآت المالية على اعتبار المال من المكافآت الملموسة خلافا للتقدير المعنوي.¹

¹ - عبد الغفار حتمي وحسين فزاز: نفس المرجع، ص 275.

1-3-5- نظرية التعارض (Lawler لولر):

في سنة 1973 قدم لولر Lawler نموذجه المستقل الذي يعتبر أن درجة رضا الفرد عن عمله تحدد بالفرق بين أجره وما يجب أن يحصل عليه في نظره فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجرته فلا يكون (غير راض في حالة التساوي) بذلك راضيا، فالرضا هو عبارة عن الاختلاف بين الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه وما يدرك انه حصل عليه بالفعل، فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض في حالة التساوي يكون الشخص راضيا، في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح.¹

1-4- محددات الرضا الوظيفي :

اختلف الباحثون في تحديد عناصر الرضا الوظيفي، ومن بين اللذين ساهموا في ضبط هذه العناصر نجد أحمد عباس فاضل المكي الذي يحددها في العناصر التالية:

الرضا عن أسلوب الإشراف و القيادة، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية.

أما منتصر حمزة حكيم فيحددها كما يلي :

- التسهيلات بالنسبة للمنشات و المعدلات .

- الخدمات الوظيفية.

- سياسة التوظيف و الترقية و المساعدات الأخرى.

- أمور إدارية أخرى

أما ناصر محمد العديلي يقدم ترتيبا مغايرا و مضمونا وهو كالتالي.

الرضا عن محتوى الوظيفة وتشمل

- انجاز العمل، الاعتراف والتقدير، العمل نفسه، مسؤولية الوظيفة، التقدم والترقي الوظيفي، وفيض النمو

الوظيفي.²

¹ - أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، 507، القاهرة، سنة 1978، ص 506.

² - العدوان ياسر والقاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث البحوث، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، سنة 1985، ص 202.

1-4-1- الرضا عن بيئة العمل وتشمل:

أنظمة وإجراءات المنظمة الإشراف الطرق المتبعة ظروف بيئته المادية الراتب الحالة الاجتماعية ضمانات العمل الوظيفي وعلاقات العمل مع الرئيس والمزلاء والمرؤوسين ونظرا لهذا الاختلاف الواضح في العمل وتحديد عناصر الرضا الوظيفي قمنا بشرح عناصر الرضا الوظيفي.

1-4-2- الرضا عن العمل:

يعتبر هرزبرغ المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا عن الأفراد وتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل بطبيعة الأنشطة فكلما تنوعت المهام كلها كلما ارتفعت درجة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه الرضا¹، وذلك لما يحققه التنوع فكلما تنوعت المهام كلها ارتفعت درجة الرضا وذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الطي يؤديها إلى تقليل إهتمام الملل لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل فالعمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة تعتبر درجة السيطرة الذاتية عنصرا من عناصر الرضا الوظيفي لأنها تقدم للفرد حرية اختيار طرق أداء العمل وهو ما دلت عليه أبحاث سنة 1952 فكلما أدرك العامل بان **Walter Guest** وفشت **Walter** ولوتر **vroom** فروم يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن العمل وهو ما يؤكد ماسلو الطي يعتبر إن استخدام الفرد لقدراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات.²

1-4-3- الرضا عن زملاء:

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل والتفاعل الطي يقيمه معه لهذا فان الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هما التعاون والمنافسة لهذا تلجا اغلب المؤسسات إلى المؤسسات إلى استخدام عامل في اثر المنافسة في جو العمل **SLochot waite** المنافسة، وقد يبحث سلوك هوت وبت فوجد أن البنات اللائي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46 ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30 عندما زادت حدة التنافس إلا انه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة.

¹ ناصر محمد العديلي، مرجع مذکور، ص103.

² أحمد صقر عاشور: مرجع مذکور، ص144.

كانت العوامل تتحدثن سويا وتتبدلن الآراء إلا أن نظام المنافسة اظهر الحسد والدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة.¹

1-4-4- الرضا عن الإشراف

بينت عدة دراسات أن هناك علاقة قوية بين نوع الإشراف وشعور العمال بالرضا ومن التي أكدت Hwaite وهوايت وlepdit وليبيت L avine هذه الدراسات دراسة لافيين أن علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تفاهم وصدقة بينما كانت علاقتهم بالقائد المتسلط علاقة خضوع كما أن التكافؤ والتآخي كان أكثر ظهورا في المجموعة التي تشرف عليها القائد الديمقراطي وباعتبار أن المشرف يشكل ربط اخطر عنصر البيئة السيكلوجية للعامل.²

1-4-5- الرضا عن الأجر

أجريت في المصانع الانجليزية دراسة من طرف Marriot أكدت وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا الوظيفي وهكذا عكس ما ذهب إليه هيرزبرغ الذي اعتبر إن الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط، وان توفره لا يسبب الرضا فقط وإنما يمنع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد و الأجر لا يقتصر على إشباع حاجات الدنيا، وإنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن لمكانته الاجتماعية و ينظر إليه الفرد كمركز التقدير و العرفان من طرف مؤسسته و يعتبر حافزا مهما لتشجيع العمال على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج و تحقيق الرضا الوظيفي.³

1-4-6- الرضا عن الترقية :

تعني الترقية زيادة المرتب و دليل على اعتراف الإدارة بالمجهود المبذول و التفاني في العمل و تتيح الترقية الفرصة المناسبة لتنمية قدرات الفرد و لهذا تشير الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية من خلال جعل طموح العمل واقعي و ذلك من اجل الوصول على رضاه الوظيفي.

1-5- العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي :

يأتي رضا الفرد عن عمله نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها و على الرغم من انه لا يمكن عزل هذه العوامل عن بعضها بدرجة تامة، ألا لن يمكن فصلها بالطرق الإحصائية المناسبة لتبين أهميتها النسبية فيها يتصل

¹ - أحمد صقر عاشور: نفس المرجع، ص 146.

² - أحمد عزة رافع، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1997، ص 465

³ - أحمد صقر عاشور: مرجع مذكور، ص 148.

بالرضا عن العمل ، و يعوق مناقشة هذه العوامل نفس البيانات و المعلومات المتوافرة لدينا بوجه عام بالإضافة إلى ذلك فأهمية العوامل المختلفة تتغير من موقف إلى آخر¹ ، و لذلك فإننا سنعرض العوامل المؤدية إلى الرضا عن العمل بصورة عامة و موجزة على النحو التالي :

1-5-1- عوامل خاصة بالفرد : و تشمل ما يلي :

1-1-5-1- الجنس :

تشير معظم البحوث في هذا الموضوع إلى أن النساء يتفوقن على الرجال من حيث الرضا عن العمل، ففي إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين والموظفات شملت 635 فردا وجد أن 55% من الرجال و 35% من النساء لا يرضون عن العمل وهذا على الرغم من أن النساء قد يواجهن تعصبا ضدهن من حيث المنافسة والأجور ومن الممكن أن يرجع ذلك إلى أن مطامع النساء وحاجتهن المالية اقل من الرجال.

1-1-5-2- عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف

كلما كان رضاؤه عن العمل اقل، وربما كان الضغط الذي يعاينه الموظف لأعبائه المالية الثقيلة هو السبب في تبرمه بالعمل وعدم رضائه عنه، وظهر أن الفرق في الرضا بين الموظفين الذين يعولون أعدادا مختلفة من الأفراد كان ضئيلا.

1-1-5-3- السن :

لقد اختلفت نتائج الدراسات باختلاف طوائف الموظفين وذلك فيما يتعلق بالعلاقة بين السن والرضا الوظيفي ، وظهر بوجه عام أن العلاقة بين الرضا الوظيفي لجميع الموظفين وبين العمر إنما هي علاقة ضئيلة ولكنها هامة في بعض مواقف العمل.

في بعض الجماعات وجد أن الرضا عن العمل يزداد بزيادة السن وفي جماعات أخرى وجد العكس كما لم توجد فروق في بعض الجماعات.

1-1-5-4- المدة المنقضية في العمل

بينت كثير من البحوث أن الرضا الوظيفي يكون غالبا نسبيا في البداية ثم ينحط بالتدرج عند السنة الخامسة والثامنة، ثم يبدأ في الارتفاع مدة أخرى كلما ازدادت المدة التي أمضاها الفرد في العمل وتكون الروح المعنوية عند ذروتها بعد 20 ساعة.

¹ - عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، 2003، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 47.

1-5-1-5- الذكاء

لا شك أن العلاقة بين الذكاء والرضا الوظيفي تتوقف على مستوى الذكاء ومداه وتحديات العمل ولقد أشارت إحدى الدراسات الانجليزية أن البنات الأكثر ذكاء في إحدى مصانع الشكلاطة كن أكثر العاملات إحساسا بالملل والضيق ومع ذلك فقد بينت بعض الدراسات في هذا المجال عدم وجود علاقة بين ذكاء الأفراد والدرجات التي حصلوا عليها في اختيارات الاتجاهات.

1-5-1-6- التعليم

ثمة تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم والرضا الوظيفي، فبينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم، بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم والرضا الوظيفي وهناك متغيرات معينة يجب أن ندخلها في الاعتبار قبل القيام بتعميم شامل في هذا الموضوع، وذلك مثل سياسة المؤسسة المهنية في الترقيات وذلك فيما يتصل بدرجة تعليم الموظف.¹

وقد ذكر علماء النفس أن شخصية الفرد هو السبب الرئيسي لعدم رضاه عن العمل غير أن إحدى الصعوبات التي أدت إلى جعل النتائج غير قاطعة في هذا الموضوع هي النقص النسبي في مقاييس الشخصية الصادقة، ولقد اتضح من إحدى الدراسات وجود علاقة بين السلوك العصبي والرضا عن العمل، ففي احد البحوث التي أجريت على النساء في إحدى المؤسسات الصناعية وجد أن من بين 25 سيدة عصابية كانت 16 منهن غير راضية عن العمل بدرجة تفوق المعدل أو ثلاث سيدات من بين 25 سيدة تعتبر أكثر السيدات ثباتا كن غير راضيات عن العمل وفي هذه الدراسات تشير الشواهد إلى أن الميل العصابي يؤدي إلى السخط على العمل وعدم الرضا عنه إذا كان العمل يعد ذاته مجهدا، ولقد وجد في إحدى الدراسات أن العلاقة الطيبة مع الزملاء تؤدي إلى رضا عن عملهم، ومن المحتمل أن يكون سوء توافق الشخصية مصدر لهذا الرضا الوظيفي ولكن ليس من الواضح إلى الآن مدى قوة هذه العلاقة.²

¹ - Ripon A :La qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF, 1976, p 158.

² عبد الفتاح دويدار: مرجع مذكور، ص 122-123.

1-5-2- عوامل موجودة في العمل :

يعتبراهم عامل موجود في العمل هو نمط العمل نفسه، ولقد أوضحت دراسات عديدة إن العمل المتنوع يؤدي شيء من الرضا أكثر مما يؤدي إليه العمل الروتيني وتتفاوت درجة الرضا من % 0 إلى 100% ومن الصعب أن تفصل بين أهمية نمط العمل والمهارة والأجر والمهنة حيث أنهما جميعا تسير مع بعضهما، ولكن احد هذه المتغيرات أو أكثر من متغير واحد من متغير واحد من الممكن أن يفسر نتائج دراستين تمتا في هذا الأسبوع.¹

1-5-2-1 نوع العمل:

ففي دراسة لعينة من الأفراد العاملين في "سانت بول" ظهر أن ميكانيكيو السيارات العامة كانوا اقل الأفراد رضا عن عملهم بينما كان الموظفون أكثر الأفراد رضا، ولقد تمت مقابلة 100 شخص تقريبا من سبع طوائف مهنية وكانت الأهداف المهنية لهؤلاء غير واقعية، فكان العاملون على السيارات العامة ورجال الإطفاء والعمال الكتابيون يطمحون على الأعمال المهنية والإدارية على الرغم من عدم معرفتهم بالتحديد للعمل الفردي يلتحقون به، لو سمحت لهم فرصة التغير، وتشير استجابات الأفراد في اختبارات الميول المهنية أن 90% من المهنيين يحبون أعمالهم، في حين أن 39% من المكتبة يحبون أعمالهم.

1-5-2-2 المهارة المطلوبة :

المهارة فيما يتصل بالرضا الوظيفي اثر كبير في عدة عوامل أخرى مثل نوع العمل والمكانة المهنية والمسؤولية ، ولقد بينت إحدى الدراسات انه (حيثما وجد المهارة بدرجة كبيرة فإنها تميل إلى أن تصبح المصدر الأول لرضا العامل)، فالرضا عن الظروف العمل أو الأجور يصبح ذا صفة غالبية فقط حيثما ينقص الرضا عن المهارة إلى درجة محسوسة.

1-5-2-3 المكانة المهنية

تتصل المكانة المهنية بالرضا الوظيفي ولكنها ليست ملازمة له بالضرورة ففي إحدى الدراسات اظهر 50% من أفراد جماعة من العمال اليدويين أنهم كانوا سعداء جدا منهم ومع ذلك ذكر 18% منهم أنهم لو رجع بهم الزمن فإنهم يحبون أن يلتحقوا بمهنتهم الحالية، وكانت المهنة التي رغبوا في الالتحاق بها إلى حد كبير هي تلك المهن ذات المتزلة العالية أو الأعمال الحرة، ولا تتوقف مكانة المهنة على الطريق الذي ينظر بها الفرد نحوها فحسب ولكنها تتوقف أيضا على نظرة الآخرين الذين يعتد برأيهم نحو تلك المهنة. ولقد بقي مفهوم الطلاب

¹ - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 123، ص 122.

الذين أجريت عليهم دراسة في الولايات المتحدة نحو 1948 فكانت أعمال ذوي -مكانة المهنة الثابتة تقريبا في الحقبة الممتدة بين عام 1925 اللبقات البيضاء في القمة باستمرار، وثمة دليل على أن المكانة المهنية لا تعتمد كلية على العمل في حد ذاته، ففي عام 1928 قام الأطفال الروس بترتيب الأعمال جاء فيه أن الفلاح في المقدمة ثم تلاها الطيار وجاء الطبيب في المرتبة الرابعة، ومن بين المهن التي تتمتع بمكانة عالية في أمريكا (رجال البنوك ورجال الأعمال الأثرياء والوزراء) ورتبها الأطفال الروس في القاع فجاءت مكانتها المهنية منخفضة بالنسبة لهم، ومعظم الدراسات تشير إلى أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة وهذه القيم ثابتة نسبيا في الدولة الواحدة ففي حين أنها تختلف من دولة أخرى فمن المحتمات أيضا أن تختلف من وقت إلى آخر داخل الدولة الواحدة في ظل ظروف معينة، فمكانة في إحدى مصانع الطائرات مثلا تكون عالية نسبيا أيام الحروب.....الخ.

1-5-2-4- الناحية الجغرافية

تختلف درجة الرضا الوظيفي عند الأفراد حسب المنطقة التي يعملون بها، فقد يكون العمال الذين يعملون في المدينة الكبيرة أقل رضا عن أعمالهم من العمال الذين يعملون في المدينة الصغيرة.

1-5-2-5- حجم المؤسسة

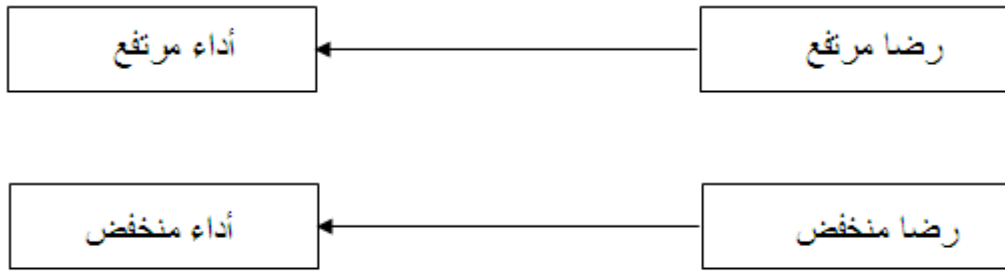
أثبتت إحدى الدراسات أن الروح المعنوية بعض الاتجاهات في المؤسسات الصناعية الصغيرة كانت أعلى مقدار 6% عنها في المؤسسات الكبيرة، وتقوم الاتجاهات الطيبة في المؤسسات الصغيرة خاصة على التفاؤل بالنسبة للرقى والفرصة السامحة لتقديم المقترحات ومعاملة الموظفين واحترام مقدرة الإدارة، وبين كذلك إحدى الدراسات اثر حجم فرع المؤسسة الصناعية على اتجاهات العمال فظهر إن مثل هذه العلاقة تكون نتيجة لمعرفة الأفراد بعضهم بعضا في الفروع الصغيرة معرفة جيدة وبذلك يكون أكثر تعاوناً، كما إن التنظيم الرسمي في الفروع الكبيرة تغلب عليه الصفة غير الشخصية وتصبح سياسة الإدارة التعسفية مما يخلق شعورا لدى الأفراد بأنهم لا يشتركون فيها.

1-5-2-6- نظام الاتصال

للاتصال اثر هام في رفع الكفاية الإنتاجية ونجاح كل من القائمين على الإدارة والعمال في إعمالهم من تخطيط وتنفيذ ورقابة وتحسين العلاقات الإنسانية وبواسطته تنقل الأهداف والخطط والمقررات التي تتخذها الإدارة على العاملين الذين يقومون بالتنفيذ والاتصال الفعال يعمل على إقناع الأفراد المنفذين بسلامة الخطة حتى تغلب على ميل الأفراد لمقاومة التغيير¹ ولا بد أن تتوفر سبل الاتصال التي تكفل نقل مقترحات وشكاوى العاملين في القاعدة إلى القائمين على الإدارة وهذا الاتصال يساعد على علاج الصعوبات التي تعرقل التنفيذ والقضاء على مصادر شكاوي العاملين ويفيد الاتصال في إتمام الرقابة على طريقة سير العمل في المؤسسة.²

1-6- الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء

كان الاعتقاد سائدا في أواخر العشرينات وأوائل الثلاثينات إن الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء جيد كما يوضح ذلك ناصر محمد العديلي.³



الشكل (02) العلاقة بين الرضا والأداء حسب العديلي

أثبتت بعض البحوث انه إذا كانت توجد علاقة ايجابية بين الرضا والأداء فإنما لا تتجاوز 14 % في أحسن الحالات وتتأثر هذه العلاقة بمتغيرات أخرى، العمال إذا ارتفع أداءه لا يعني انه راض عن عمله وآجره وتكون هذه العلاقة حالة عن العاملين في المستويات التنظيمية العليا الذين ينالون منافع أكثر، ويؤكد الباحثان ريفلد وكروكيت سنة 1955 على عدم وجود أي علاقة بين الرضا والأداء، في المقابل فان هيرز برغ وباترسون وكابول 1977 يؤكدون على وجود علاقة تبين الرضا والأداء.⁴

¹-العدوان ياسر والفاعوري رفعت: مرجع مذکور، ص 190.

²-عبد الفتاح دويدار: مرجع مذکور، ص 65-66.

³-مصطفى عشوي: مرجع مذکور، ص 135.

⁴-مصطفى عشوي: مرجع مذکور، ص 136.

يؤكد مارش وسيمون أن الأداء العالي لا يؤدي بالضرورة على ارتفاع الرضا لان رضاه يرتبط بطموحات العالم وتوقعاته فكلما كانت العوائد قوية أو متساوية لتوقعاته كلما ازداد رضاه أما إذا كان الفرق شاهقا فان رضاه لا يكون مرتفعا حتى إن حقق أداءه مرتفع.¹

أما دراسة بوتر ولولر أكدت أن العامل يربط ما يبذله من جهد وما يتحصل عليه كعائد ويكون تصوره أو توقعه انطلاقا من أداءه فإذا تأثر الرضا بالأداء فذلك يتم من خلال ما يعطي للعامل من عوائد كنتيجة للأداء.²

¹ - أحمد صقر عاشور، مرجع مذكور، ص57.

² - Albou : besoin motivation économique, paris, Ed, PUF, 1982, p 176.

الخلاصة

تناولنا في هذا العمل مفهوم الرضا الوظيفي، واستعرضنا التسلسل التاريخي لظهور الرضا الوظيفي انطلاقاً من المدرسة الكلاسيكية بجميع اتجاهاتها الفكرية التي لم تعر اهتماماً للظروف النفسية والاجتماعية للعامل، واعتبرت الحوافز المادية الحافز الوحيد لتحقيق الأداء المطلوب. في حين المدرسة السلوكية بجميع نظرياتها انطلاقاً من حركة العلاقات الإنسانية وأفكار ماري باركر فوليت (Mary parker follet) وشيستر بيرنارد (chester bennard) ودجلاص ماك غريغور (douglas megregor).

أولت النواحي النفسية والاجتماعية للعامل اهتماماً كبيراً، لأن العامل المادي حسبها ليس الوحيد المحقق للرضا الوظيفي.

يتبنى هذه الأفكار العالم ماسلو (maslow 1954) الذي يعتبر من رواد المدرسة السلوكية من خلال هرمه المعروف، أما زميله في المدرسة السلوكية العالم هيرزبرغ (herzberg, 1969) فيفصل بين العوامل الدافعة للرضا الوظيفي وعوامل الصيانة التي إن لم تتوافر فإنها تسبب عدم الرضا، ولا يمكنها أن تسبب الرضا الوظيفي.

توالت اجتهادات العلماء لتفسير سلوك العامل ورضاه الوظيفي. ومن بين الاجتهادات نظرياتي الدرفر (Alderfer 1969) وماك كليلاند (McClelland) التي اعتبرت الحاجات مولد للدافعية والرضا الوظيفي ولم تقتصر جهود العلماء على نظريات الحاجات بل تناولت مفاهيم أخرى كـنظرية التوقع التي تبناها فروم (Vroom, 1964) ولانصاف الباحثين آدمس وباتشن (adams & patchen).

الفصل الثاني

أستاذ التربية البدنية والرياضية

والأداء التربوي

تمهيد:

كان و لازال للتربية البدنية و الرياضية الدور الكبير والفعال في تغيير المجتمعات و تطويرها نحو حياة أفضل، فهي تؤثر في الفرد من جميع النواحي البدنية و النفسية و الاجتماعية و عليه كان على أستاذ التربية البدنية و الرياضية أن يعي و يفهم و يهتم بالدور الذي تلعبه هذه الأخيرة، فأستاذ التربية البدنية و الرياضية لم يعد ذلك الأستاذ المجهول و المهمش من طرف الإدارة التربوية و زملائه الأساتذة ، بل أصبح من خلال النظرة التربوية الحديثة عاملا مهما و أساسيا بل رئيسيا في كل عملية تربوية و ذلك من خلال مهامه و أهداف أعماله و الصفات التي ينبغي أن يتحلى بها، فنجاح أستاذ التربية البدنية و الرياضية من نجاح المجتمع و سنحاول التطرق إلى كل ما يخص أستاذ التربية البدنية و الرياضية في هذا الفصل .

2-1-1- تعريف أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

2-1-1-1- من الناحية الإيجابية:

" هو الفرد الكفاء القادر على ممارسة عمله التربوي على أحسن وجه أو صورة و تتحكم في ذلك عناصر من بينها: *الخبرة العلمية الفعالة الناتجة عن ممارسة فنية تطبيقية. *المؤهل الدراسي الذي يتحصل عليه الفرد في مجال تخصصه. *القيام بإحداث عملية و نشر نتائجها."¹

هو الهادئ المتزن و المحافظ للميل على التخطيط ولا ينفعل بسهولة، و يساعد التلاميذ على تحقيق تحصيل دراسي جديد دائم النشاط . و الحركة و يأخذ الأمور ببساطة كما انه شخص يساعد الآخرين على بناء شخصيتهم السليمة السوية.

هو الذي يوجه قواه الطبيعي توجيها سليما، و يهيئ لقواه المكتسبة من البيئة التعليمية الملائمة حتى تحدد محصلة جهودات الطفل في اتجاه نافع يساعد التلاميذ على التطوير في الكثير من الاتجاهات بما فيها الاجتماعية و النفسية."²

2-1-1-2- من الناحية السلبية:

"هو الشخص المندفع الذي يميل إلى العدوان سريع الانفعال و غالبا لا يراعي رغبات التلاميذ و حاجاتهم ، كما انه لا يملك القدرة على تفهم مشكلات تلاميذه و لا يستطيع أن يتصرف داخل الفصل تصرفات تربوية و تعليمية إزاء المشكلات التي تعترضه كما انه لا يساعد التلاميذ على تحقيق التحصيل الدراسي الجيد ولا يراعي سلوك التلاميذ حيث يوبخهم و يعاقبهم لفظيا أو جسديا و هذا يؤدي إلى نفور التلاميذ منه"³

¹ -عدنان درويش حلويين وآخرون، التربية البدنية والرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة 2004 ص 147

² -أمين أنور الخولي- محمد الحماحمي- نظريات وطرق التدريس، دار الفكر العربي، 1999- ط2 ص 82

³ -عدنان درويش حلويين وآخرون، مرجع مذكور، ص 148

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

"جاء في رأي أمين خولي و رفقاؤه أن التقدم بعمليات التعلم في التربية البدنية و الرياضية يحتم علينا أن نركز اهتماما على المستفيد الأول من هذه العمليات إلا و هو التلاميذ و دوره الحيوي في هذه العمليات و بالرغم من أهمية دور التلميذ بقيادة الدروس و إدارة الأنشطة و اختبارها و طريقة تعليمها ، لها مكانة هامة يجب أن تحدد بمساعدتهم على بذل الجهد نحو التكيف الاجتماعي و النفسي و نحو النمو."¹

كانت نظرة الناس في كل جيل إلى أستاذ انه ظاهرة فريدة في المجتمع فهو مصدر المعرفة ، و خالق للأفكار و الموجه الروحي و الأخلاقي و هو عبارة عن دائرة لسائلين ، و رسالة لا تقتصر على تلقين العلم فقط ، بل هي رسالة شاملة للمجتمع من معارف و التجارب أمام تلاميذه حيث يعمل في مثاليات ليكون المرء الصادق لحبهم له، فان هو اظهر صفات انفعالية غير حسنة ، في سرعة التوتر و عدم استعداد للعمل فانه لا يجني من التلاميذ سوى ما واجبههم به.

2-3- طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يعتبر عمل مدرس التربية البدنية و الرياضية في قطاعات التعليم المختلفة الدور الأكثر عمقا و إثراء للتربية عن سائر مجالات العمل المهني في إطار التربية البدنية و الرياضية بمختلف تخصصاتها فمدرس التربية البدنية و الرياضية هو الشخص الذي يحقق ادوار مثالية في علاقته بالتلاميذ و المجتمع و المدرسة و مجال التربية البدنية و الرياضية ، و يتوقف على السياقات التربوية و المناخ التربوي المدرسي ، "وهو يحقق أهدافه و يمثل أدوارا كما يدر كها هو شخصا ، كما تصبح هذه الأهداف و الأدوار في أذهان التربويين بأنه الشخص الذي يعمل في خط المواجهة المباشرة مع التلميذ في المدارس و المؤسسات التربوية التعليمية كما يشكل إطار عمل للالتزامات المطلوبة منه."²

2-4- خصائص و مميزات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:**2-4-1- الخصائص الذاتية :****2-4-1-1- الخصائص الجسمية:**

يعتبر المظهر الخارجي لأستاذ عامل من عوامل إقبال التلاميذ على الدراسة لأنه أول شيء يلمسه التلميذ عن معلمه و الخصائص الجسمية التي من المستحسن أن يتحلى بها المربي حتى ينجح في أداء واجبه نجد :

"* تتمتع بالنشاط و الحيوية حتى ينمي روح التلاميذ.

¹ - ديب السمراني-عبد الكريم محمود الصمراوي، تطوير ممارسات تدريس التربية البدنية، بغداد، 2000، ص 79

² - أمين أنور الخولي، محمد الحماحي، مرجع مذكور، ص 148.

*أن يكون سليم الصحة خاليا من الضعف و الأمراض و العاهات لأنها ستلفت نظر التلاميذ و تعيق الأستاذ على حسن تبليغ رسالته البيداغوجية.

*يعتبر المعلم أو المرابي نموذجاً فيجب أن يكون نظيفاً أو منظماً و ذو مظهر حسن.¹

2-1-4-2- الخصائص العقلية :

"الإلمام بالمادة و قواعد التدريس و نفسية التلاميذ و مراحل نموهم تمكنه من جذب التلاميذ إليه و احترامهم له ، فعلم التربية و قواعد التدريس لها شروط أساسية يجب أن تتوفر لدى الأستاذ لفهم الميول و القيم و القدرات و الاتجاهات التي يتعامل معها فلا يعتمد على نقل المعرفة فقط بل تهذيب انفعالات المراهقين."²

- "يجب على الأستاذ أن يكون قادراً على تحليل سلوكيات التلاميذ و تحليل المواقف تنطوي على المشاكل في العملية التعليمية من خلال التصرف الحكيم و ليتمكن من ذلك يجب أن يتمتع بمستوى خاص في التحليل العلمي."³

- يجب على الأستاذ أن يحافظ على حب تطلعه و ثقافته و يكون باستمرار على الجديد و محاولة مواكبة التقدم و ذلك عن طريق البحوث و التكيف مع الأوضاع و هذا تفادياً للإعادة المملة.

2-1-4-3- الخصائص الخلقية:

يحمل الأستاذ مسؤولية جسيمة لأنه في صدد تكوين أجيال ، إذ انه يتعامل مع الأطفال أو المراهقين فيعتبر المثل الذي يقتدي به التلاميذ ، فيتأثرون بكل ما يفعله و هو الذي يكونهم بدنياً و عقلياً و خلقياً فلذلك ينبغي عليه أن يتحلى بالصفات الخلقية الحميدة.

2-1-4-4- الخصائص الاجتماعية:

"تعتبر مهمة إعداد جيل سليم للوطن من احد المهام الرئيسية للأستاذ فعليه أن يراعي ذلك و يعيه تماماً ، و من اجل إتمام هذه المهمة يجب:

-التمتع بقيم أخلاقية سامية فهو يؤدي رسالة مقدسة تؤدي بالتلاميذ إلى فهم المبادئ الأخلاقية و الإيمان بها و العمل بمقتضاها."⁴

¹ ديب السمراي، عبد الكريم محمود الصمراوي- مرجع مذكور، ص 144.

² أمين أنور الخولي محمد الحماحي، مرجع مذكور، ص 150.

³ علي بشير الفاندي وآخرون، المرشد الرياضي التربوي، المنشأ العامة للنشر والتوزيع والإعلام، طرابلس 2001، ص 139

⁴ نشواني عبد المجيد، علم النفس التربوي، ط3، دار الفرقان-بيروت-لبنان-1999/ ص 86.

- و أما الحياة الاجتماعية و مطالبها فهو يعد الأفراد للحياة و يغرس فيهم روح الجماعة و يجعلهم يعيشون مع الناس و الزملاء بمودة دون اصطدام أو نفور .

2-4-2- الخصائص المعرفية المهنية:

نجح المعلم في مهنته يتجلى في قدرته على تحقيق أحسن النتائج في جميع الجوانب بمساعدة مختلف الوسائل التربوية من تقنيات ووسائل و برامج و نظم داخلية و يمكن تصنيف هذه العوامل إلى:

*الإعداد الأكاديمي:

"الذي يعتبر الارتباط بين مستوى التحصيل الأكاديمي للمعلمين و فعاليتهم التعليمية ، فالمعلم المتفوق في ميدان تخصصه المؤهل مهنيا على نحو جيد يعد أكثر فعالية من المعلم الأقل تفوقا و إعدادا ، إذ قيمة هذه الفعالية بمسوى التحصيل الأكاديمي ، والمهارات الخاصة بإعداد المادة الدراسية و تنفيذها و المعلومات ذات العلاقة بالنمو والتعلم .

*حضور اجتماعات الأقسام و تقسيم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعية.

*الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية"¹

2-5- دور أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

"تعتمد التربية في جوهرها على التفاعل الإنساني فهي انتقال تأثير من شخص لآخر و على ذلك فان المعلم هو قبل كل شيء المربي و الذي يحاول أن يتحقق من أن تلاميذه يكتسبون العادات و الاتجاهات و الشكل العام السلوك و المنشد عن طريق تحفيزهم للقيام بالمهام التي اسند إليهم و ينقسم دور المربي إلى قسمين هما:"²

2-5-1- الدور النفسي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

"أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن طريق حصته يولي اهتماما بالصحة النفسية للتلاميذ و التي تعتبر بمثابة أهم العوامل لبناء الشخصية السوية الناضجة.

*فالأستاذ أو المربي يمكنه أن يقوم بزرع الصفات الجيدة في نفسية التلاميذ و ذلك عن طريق النشاطات التي يقدمها كالثقة بالنفس و تحمل المسؤولية و روح التعاون الجماعي و تقبل الهزيمة و تقييم الذات"³

¹ - غالب مصطفى، سيكولوجية الطفل والمراهقة، مكتب الهلال، بيروت، ط1، 1987 ص 102-103

² - بوزيد فيصل حمدان، دور أستاذ التربية البدنية والرياضية نحو التلاميذ المصابين بداء الربو، مذكرة ليسانس قسم التربية البدنية والرياضية، دلي إبراهيم، الجزائر، 2000/1999، ص 31.

³ - سعد جلال، محمد حسن علاوي، علم النفس التربوي، دار المعارف، مصر، ط3، 1996، ص 179.

*"كما حدد علم النفس حاجة الطفل إلى الحب و العطف و الضبط و الشعور بالنجاح و الحاجة إلى التعرف و لهذا فان التربية تدخل في اعتبارها من خصائص نمو الطفل إعداد البرامج التعليمية التي تتناسب و هذه الخصائص من اجل مراحل مختلفة".

*"تنضج مدى العلاقة الوثيقة بين التربية بالصحة النفسية بل إن تكون هي العامل الأساسي للصحة السليمة لأطفالنا."¹

2-5-2- الدور التربوي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

"لقد توصل سيموند عام 1955 إلى أن الأستاذ الناجح هو من يستطيع حب الأطفال و التقرب منهم كما يستطيع أيضا دراسة الحالة النفسية لهم"²

*"المربي أو الأستاذ الناجح هو ذلك الذي لا يعمل فقط على تزويد التلاميذ بمختلف التمارين و الأنشطة الحركية فقط بل انه مسؤول و واجب عليه أن يحقق للتلاميذ القدرة على التوافق الاجتماعي و الانفعالي و عليه أن يسلك الطريقة المثلى لنقل المعلومات التي تناسبهم و تساير مدى نضجهم و وعيهم."³

"أخيرا فان الحقيقة الثابتة بصدد الأستاذ الناجح هي انه كل شيء إنسان قادر على التأثير بصورة بناءة في حياة الناشئ بث المفاهيم الاجتماعية و الخلقية و تهذيب النفس بصفة مستمرة و تشجيع السلوكيات و محاولة تبصير الناشئ بذاته على أمل أن يدول هو نفسه المسافة الفاصلة بينه و بين القيم."⁴

2-6- كفاءات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

2-6-1- الكفاءات المهنية:

"يشير النعبي (الكفاءات المهنية) إلى القدرات و التقابليات التي تنتج للفرد الاستمرار في أداء مهامه و أنشطة تخصصه المهني بنجاح و اقتدار في اقل زمن ممكن و بأقل قدر من الجهد و التكليف و في تقدير مؤتمر الإعداد المهني الشهير باسم " جاكسون ميل" اصدر توصية للاهتمام بالكفاءات المهنية مشيرا إلى أنها تشكل غالبا ما يفكر فيه المهنيون في التربية البدنية و الرياضية و التي تتمثل في:

*تقدير الإسهامات (البدنية) و الأدوار التي تقدمها المدرسة للمجتمع .

¹ - ديب السمراي، عبد الكريم محمود الصمراوي، مرجع مذکور، ص 109.

² - سعد جلال، محمد حسن علاوي، مرجع مذکور، ص 179.

³ - علي بشير الفاندي و آخرون، مرجع مذکور، ص 169.

⁴ - علي بشير الفاندي و آخرون، مرجع سابق، ص 174.

- * معرفة المزيد من التنظيمات في المجتمع و المدرس.
- * فهم الأبعاد العلمية التعليمية و كيف يمكن تحسينها .
- * المهارة في تعديل الخبرات المتعلمة في ضوء طبيعة الأفراد و احتياجاتهم.
- * المعرفة و المهارة في استخدام مصادر و مواد التدريس و الوسائل التعليمية.
- * المهارة في استخدام التدريس المناسب و طرق القيادة الملائمة.
- * القدرة على تقويم حصيلة التعليم و خبراته.
- * المهارة على جعل الحياة للمدرس تمثل خبرة ديمقراطية حقيقية.¹

2-6-2- الكفاءات الشخصية:

إضافة إلى الكفاءات المهنية يجب أن يتصف المهني الرياضي بنوع آخر من الكفاءات الشخصية و هي احد الجوانب الأساسية في عملية الإعداد المهني.

"فقد اصدر مؤتمر "جاكسون ميل" قائم بالصفات و الكفاءات الشخصية التي أوصى بها و يمكن اختصارها على النحو التالي:

- * الإيمان بقيمة التدريس و القيادة.
- * الاهتمام الشخصي برعاية الآخرين.
- * فهم الأطفال و الشباب الكبار و تقديرهم كمواطن.
- * احترام و تقدير الأفراد.
- * التفهم الاجتماعي و السلوك الراقى.
- * معايشة المجتمع.
- * الاهتمام و الاستعداد للتدريس و القيادة.
- * روح مرحة بالغاية.
- * الطاقة و الحماس بالقدر الذي يكفل قيادة رشيدة.²

¹ - أمين أنور الخولي، مرجع مذکور، ص 196.

² - أمين أنور الخولي، مرجع سابق، ص 199.

2-7- مواصفات الأستاذ الكفاء:

"- يجب أن يكون ذكيا قادرا من الناحية العقلية على استكمال الشروط الخاصة للالتحاق بمهنة التدريس للتربية البدنية و الرياضية.

- أن يكون متكاملا اجتماعيا و قادرا على فهم القوى الاجتماعية التي تدير العالم اليوم لفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه.

- أن يكون محبوبا و مرغوبا، كما أن يعمل مع جميع شرائح المجتمع أطفالا و كبارا و أن يكون قادرا من الناحية المهنية و يحدد الأهداف و يرسم الخطط لتحقيق الأهداف.¹

2-8- واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

لا يقتصر دور مدرس التربية البدنية و الرياضية على إكساب التلاميذ السلوكيات المرتبطة بالمحالات النفس الحركية و المعرفية و الوجدانية من خلال أنشطة الدرس الداخلي و الخارجي فقط و لكن هناك العديد من الواجبات التي يجب عليه أن يحرص على تحقيقها.

2-8-1- واجبات الأستاذ اتجاه التلاميذ:

*"أن يكون قدوة حسنة لتلاميذه في مظهره و سلوكياته و تصرفاته داخل و خارج المدرسة.

*أن يكون المدرس حازما و عطوفا في تعامله مع التلاميذ.

*أن يعمل على إتاحة فرص التدريب على القيادة للتلاميذ.

*الابتعاد عن السلوك العدواني اتجاه التلاميذ و العمل على ضبط النفس.

*العناية بالتلاميذ الخواص (المعاقين-الموهوبين).

*التركيز على تصحيح الأخطاء و معالجتها أثناء أداء التلاميذ للحركات الرياضية القادرة على تهئية الظروف المناسبة لنمو تلاميذه.

*تعليمهم تعليما مباشرا و ذلك يجعلهم قادرين على التعامل الناجح مع مواقف الحياة.

*يؤثر في التلميذ بأقواله و أفعاله و مظهره و سائر تصرفاته التي ينقلها التلميذ عنه.

*النظر إلى المكاسب التي حصل عليها التلميذ بسبب فعالته في التدريس.

*التمتع بشدة الملاحظة لسلوك التلاميذ و معاونتهم على أداء عملهم، و الاستجابة لأسئلتهم و ردود أفعالهم.

¹ - عدنان درويش حلويين وآخرون، مرجع مذكور ص 410.

*الإبقاء على طرق التدريس أو تغييرها حسب استجابة التلاميذ المباشرة لهذه الطرق.¹

2-8-2- واجبات الأستاذ اتجاه عملية التدريس

*العناية بتحضير درس التربية البدنية قبل تدريسه بمدة كافية.

*اصطحاب التلاميذ من الصف و أخذ الغيابات قبل بداية الحصة.

*العمل على تحقيق الأهداف الموضوعه للدرس وفقا للعلاقة العضوية بين هدف الدرس ، ومحتواه و طرق التدريس.

*العناية بتحقيق الجوانب التربوية (المعرفية-الحس-الحركي-وجدانية-).

*العناية بالفروق الفردية لدى التلاميذ و بدون إهمال.

اشترك التلاميذ في التخطيط لأنشطة المنهاج.

*قيادة العملية التربوية و تنفيذ رسالة المنهاج و الرسالة العلمية الموكلة إليه.

*النمو المتجدد و المستمر- بل و عليه أن ينمي هو نفسه و يجددها بصورة مستمرة لا يتوقف.

*توجيه نشاط التلاميذ توجيها يمكنهم من التعليم ذاتيا. بمعنى أن يكون القسط الأكبر من النشاط في العملية

التعليمية من نصيب التلاميذ أنفسهم.²

2-8-3- واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية في التعليم الثانوي:

يمكن تقسيمها إلى قسمين و هي:

واجبات عامة: و تتمثل في إعداد الملاعب و تجهيز الأدوات قبل بدء الدرس.

واجبات خاصة: أما الواجبات بالمرحلة الثانوية وهي الواجبات التي تتعلق بالصفات الجسمية و السيكولوجية وهي

تتمثل في:

*تحقيق الأهداف التربوية و ذلك عن طريق ممارسة الأنشطة البدنية المهارية في مجال درس التربية الرياضية.

*التنسيق بين مكونات العمل أثناء سير الدرس و ملاحظة تقليل التمرينات الخاصة بالمطاولة تجنباً لتعب التلاميذ و

ذلك بوجود فترات راحة بين عناصر الدرس.

*التركيز على تنمية المهارات و الفنيات الرياضية المختلفة.

*الإكثار على المنافسات، و المسابقات و المبادرات سواء في الدرس أو خارجه.

*دراسة النواحي الاجتماعية و النفسية لتلاميذ المرحلة في النواحي البدنية.

¹ - محمد فايز مراد دندش اتجاهات جديدة في المنهاج و طرق التدريس-ط1- بدوي دارتش-عمان 2003- ص 111.

² - أحمد مهني: التربية الرياضية الحديثة -ط2- دار الأطلس للدراسات و الترجمة و النشر، بدون بلد/ 1997/ ص (33-34).

* العمل على أساس كل تلميذ بأنه عضو عامل في درس التربية و ذلك بتكليفه بمهارات إدارية كالمساعدة في تخطيط الملعب.

* الوقوف على نقاط القوة و الضعف للتلاميذ في تأدية النشاط.¹

2-8-4- واجبات الأستاذ نحو الإمكانيات المادية بالمدرسة:

من العوامل المؤثرة في طرق تدريس مادة التربية الرياضية نوعية و كمية الإمكانيات المادية المتاحة. و الأستاذ الناجح المجد لمادته المخلص لمصلحة تلاميذه يستطيع أن ينفذ درس التربية الرياضية بأقل إمكانيات ممكنة و على الأقل أن يقوم بتنمية القدرات الجسمية و المهارات الأساسية حتى بدون استخدام لأي أدوات و بطريقة مشوقة مليئة بالمنافسات ، و لطلبك يجب على المدرس الأتي:

* يجب أن يعمق علاقاته بجميع الهيئات المحلية الموجودة في البيئة التي يعمل بها مثل: مصنع أو نادي أو جمعية علمية... الخ حتى يمكن استغلالها في عمل المدرس.

* تعميق علاقاته بأولياء أمور التلاميذ مما يساعد على توفير بعض الإمكانيات الإضافية.

* يجب عليه أن يخطط على أساس واقعي احتياجاته و طرق تغطيتها.

* الاستفادة من مبادرات و مساهمات و أفكار التلاميذ و جميع المحيطين بعمله من الزملاء و إدارة المدرسة و أولياء الأمور.²

2-8-5- واجبات الأستاذ نحو أسرة المدرسة:

على مدرس التربية الرياضية أن يفرض وجوده داخل الجماعة المدرسية عن طريق القيام بها بأكمل وجه عن طريق تعميق علاقاته بالطلبة و عدم التنازل عن تدريس مادته و محاولة رفع الوعي الرياضي لزملائه من مدرسي المواد الأخرى و كذلك إدارة المدرسة بوسائل الإقناع المختلفة و المدرس الناجح الذكي ذلك الذي يحسن مركز التربية الرياضية في المدرسة عن طريق عمله الجيد و قدرته الحسنة.

2-8-6- واجبات الأستاذ نحو المراحل السنوية:

"عليه أن يكون ملما الماما جيدا بالنواحي البيولوجية و النفسية و الحركية للمراحل السنوية المختلفة عند تحضيرهم و تدريسهم للحصة حتى تسير العملية التدريسية بدون مخاطر على تطور و نمو التلاميذ"³

¹ - شاهد محمود سعد نبلي، رمزي فهم، طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1. مركز الكتاب للنشر، 1998، ص 81.

² - أحمد مهني، مرجع مذكور، ص 79.

³ - ناهد محمود سعد نبلي، رمزي فهم، مرجع مذكور، ص 93.

2-9- مفهوم الأداء الوظيفي:

"يرتبط مفهوم الأداء بكل من سلوك الفرد و المنظمة و يحتل مكانة خاصة داخل أي مؤسسة باعتباره الناتج النهائي لمصلحة جميع الأنشطة بها و ذلك على مستوى الفرد و المنظمة و الدولة و قد تعددت تعريفات الباحثين للأداء حيث عرف اندرود الأداء بأنه "تفاعل سلوك الموظف، و إن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهده وقدرته".¹

"كما أن هايتر الأداء انه "الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال" حيث يرى بدوي و مصطفى أيضا أن الأداء هو "عبارة عن نتائج جهد معين قام ببذله فرد أو مجموعة لانجاز عمل معين".²

"و يعرف هلال الأداء الوظيفي بأنه "تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها، و يعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة" و يرى مجبر أن الأداء الإداري أيضا هو "عبارة عن ما يقوم به موظف أو مدير من أعمال و أنشطة مرتبطة بوظيفة معينة، و يختلف من وظيفة لأخرى و إن وجد بينهما عامل مشترك".³

و يعرف هلاس أداء للعمل بأنه قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله" و هو أيضا "نشاط يمكن الفرد من انجاز المهمة أو الهدف المخصص له بنجاح و يتوقف ذلك على القيود العادية للاستخدام المعقول للمواد المتاحة".⁴

و يرى سليمان أن الأداء هو قدرة الإدارة على تحويل المداخلات الخاصة بالتنظيم إلى عدد من المخرجات بمواصفات محددة و بأقل تكلفة ممكنة".⁵

و لما كانت جميع الأعمال بغض النظر عن أنواعها و مسؤولياتها تنطوي على واجبات و مسؤوليات تتطلب الانجاز ، فان بعض علماء الإدارة ينظرون إلى الأداء على انه "انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله، أي كانت طبيعة هذا العمل".⁶

¹ - جابر عادل عبد الله علي، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، 1416 هـ. ص 88.

² - هلال محمد عبد الغني حسن، مهارات إدارة الأول، مركز تطوير الأداء، القاهرة ص 29.

³ - هلال محمد عبد الغني حسن، مرجع سابق، ص 105.

⁴ - جابر عادل عبد الله علي، مرجع مذكور، ص 111.

⁵ - عاشور أحمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر، 1999، ص 106.

⁶ - هلال محمد عبد الغني حسن، مرجع مذكور، ص 207

و يرى بعض الباحثين أن الأداء يرتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة العمل الذي يقوم به الفرد و إدراك العمليات المختلفة التي يمر بها العمل حتى يتم تحقيق الانجاز المطلوب و بذلك يكون الأداء محصلة السلوك الإنساني في ضوء الإجراءات و التقنيات التي توجه العمل نحو تحقيق الأهداف المرغوبة .

يتضح مما سبق تعدد تعريفات الأداء ، فمنهم من يرى انه سلوك و منهم من يرى انه حصيلة جهد ، و منهم من يرى انه انجاز عمل ، و هذا ناتج عن تعدد الدراسات و الأبحاث في هذا المجال سواء كانت دراسات نظرية أم دراسات ميدانية .

" و يشير ثوماس جيلبرت إلى المصطلح الأداء حيث يقول بأنه لا يجوز الخلط بين السلوك و بين الإنجاز و الأداء ، و ذلك أن السلوك هو ما يقوم به الأفراد من أعمال في المنظمة التي يعملون بها ، أما الإنجاز فهو ما يبقى من أثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل ، أي انه مخرج أو نتاج أو النتائج أما الأداء فهو التفاعل بين السلوك و الإنجاز ، أنه مجموع السلوك و النتائج التي تحقق معا .

و على الرغم الاختلاف بين الباحثين في تعريف الأداء عموما إلا أن هناك عوامل تجمع هذه التعريفات و هي كما يلي :

- أ - الموظف: و ما يمتلكه من معرفة و مهارات و قيم و اتجاهات و دوافع .
- ب - الوظيفة: و ما تتصف به من متطلبات و تحديات و ما تقدمه من فرص عمل .
- ج- الموقف: و هو ما تتصف به البيئة التنظيمية و التي تتضمن مناخ العمل و الإشراف و الأنظمة الإدارية و الهيكل التنظيمي.¹

و لأغراض هذه الدراسة سيتم النظر للأداء الوظيفي على أنه حصيلة الجهد الذي يبذله أستاذ التربية البدنية و الرياضية داخل المؤسسة من أجل تحقيق هدف معين .

2-10- عناصر الأداء الوظيفي عند أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

2-10-1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة : و تشمل المعارف العامة ، و المهارات الفنية و المهنية للأستاذ و الخلفية العامة عن وظيفته داخل المؤسسة و المجالات المرتبطة بها.

¹ - دري عبد الباري إبراهيم، التكنولوجيا والأداء البشري، معهد التدريب، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999، ص 463.

2-10-2- نوعية العمل : و تتمثل في مدى ما يدركه الأستاذ عن عمله الذي يقوم به و ما يمتلكه من رغبة و مهارات فنية و براعة و قدرة على تسيير حصة التربية البدنية و الرياضية و تنفيذ أداء و العمل دون الوقوع في أخطاء يمكن أن تنعكس سلبا على التلاميذ .

2-10-3- كمية العمل المنجزة : أي مقدار الذي يستطيع أستاذ التربية البدنية و الرياضية انجازها في الظروف العادية للعمل ن و مقدار سرعة هذا الانجاز .

2-10-4- المثابرة و الوثوق : "و تشمل الجدية و التفاني أثناء حصة التربية البدنية و الرياضية القدرة على تحميل مسؤولية العمل و انجاز الأنشطة و تمارين الرياضية في أوقاتها المحددة ، مدى حاجته للإرشاد و التوجيه من قبل المفتشين ، و تقديم نتائج عمله."¹

2-11- معدلات الأداء الوظيفي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية :

"إن عملية الحكم على الأداء أو تقويمه تتطلب وصف معدلات الأداء من خلال تحديد القيم المرتبطة بالجلط و التي تقاس على ضوءها النتائج المتحققة . لذا يعتبر معدل الأداء أداة تخطيطية تعبر عن غاية مطلوب بلوغها و قد يعكس خطة أو طريقة أو إجراء لأداء نشاط معين و دون تحديد معدلات و معايير الأداء يصعب قياس الأداء و الوصول إلى حكم سليم على مدى كفايته"²

2-12- محددات الأداء الوظيفي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يتطلب تحديد مستوى الأداء الفردي معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى والتفاعل بينهما، ونظرا لتعدد هذه العوامل وصعوبة معرفة درجة تأثير كل منها على الأداء ، واختلاف نتائج الدراسات التي تناولت هذا الموضوع ، فان الواقفين على المنظومة التربوية يواجهون عدة صعوبات في تحديد العوامل المؤثرة على أداء الأستاذ ومدى التفاعل بينهما. ويرى مرسى والصبغ أن الأداء يتأثر بالموقف، فالأستاذ وما يمتلكه من معرفة ومعايرة ورغبة واهتمام وقيم ودوافع يعد محددًا رئيسيًا في تحديد مستوى الأداء، والوظيفة بما تتطلبه من مهام وواجبات وما يفرضه من تحديات وما تقدمه من فرص للنمو الوظيفي تعد أيضا محددًا رئيسيًا في تحديد مستوى الأداء، والموقف بما يتضمنه من بيئة تنظيمية وما توفره من مواد مادية، وهيكل تنظيمي مرن أو جامد، وأساليب الوقاية، وأنماط القيادة يعدد محددًا رئيسيًا في تحديد مستوى الأداء"³

¹ - البسامي عبد الرحمان بن محمد، تقويم القيادات الإدارية للأداء الوظيفي، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003، ص 18.

² - جابر علي عبد الله علي، مرجع مذكور، ص 203.

³ - عاشور أحمد صقر، مرجع مذكور، ص 207.

وقد كشفت دراسات هيرزبرج عن وجود علاقة مباشرة بين الرضا عن العمل والأداء الوظيفي، بينما توصلت دراسات أخرى إلى وجود علاقة مباشرة بين الأجر والادعاء. وقد كشفت أيضا دراسات أخرى عن عدم وجود علاقة بين ظروف العمل والأداء. وعلى الرغم من تناقض نتائج هذه الدراسات إلا انه لا يمكن التقليل من أهميتها في محاولة تحديد العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي"¹

وقد حاولت مجموعة من علماء الإدارة إعداد نموذج لمحددات الأداء حيث قدم بورتر وزميله لولر نموذجا يستند إلى ثلاثة عوامل رئيسية هي (حصيلة الجهد المبذول للموظف، والخصائص الشخصية وإدراك الفرد لدوره الوظيفي) فالجهد المبذول في العمل يدكس درجة حماس الفرد لأداء العمل ومدى دافعيته للأداء، بينما فعالية هذا الجهد يتوقف على قدرات الفرد وخبراته السابقة، أما إدراك الفرد لدوره الوظيفي فيتمثل في سلوكه الشخصي أثناء الأداء، وانطباعاته عن الكيفية التي يمارس بها دوره في التنظيم.²

ويرى سليمان أن الأداء لا يتحدد من خلال توافر أو عدم توافر بعض المحددات، وهذه نتيجة لمصلحة التفاعل بين ثلاثة محددات رئيسية هي على النحو التالي :

- الدافعية الفردية:

وتعتبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد عموما وقابلية الأستاذ بالأخص التي يمكن أن تظهر من خلال حماسه وإقباله على التوجيه وإثراء الحماس الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.

- مناخ العمل:

ويعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية وهو الإحساس بالرضا والعمل المقنع بعد أن يكون قد حقق رغباته وأهدافه واشبع جميع حاجاته .

- القدرة على أداء العمل:

وهذه القدرة يستطيع أستاذ التربية البدنية والرياضية تحميلها بالتعليم والتدريب واكتساب القدرات والمهارات والتعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل.

ويرى عامر ويوسف الخلف أن القدرة والدافع المتوفران لدى العامل هما المتغيران الرئيسيان في محددات الأداء، فأحيانا يمتلك العامل أفضل القدرات والمهارات، لكنها ستكون بلا جدوى دون توافر الدافعية

¹ - كريم أحمد حسن الجعفري، الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية، دار بابل للنشر، العراق، ط1، ص 288.

² - البسامي عبد الرحمان بن محمد، مرجع مذكور، ص 29

للعمل والعكس صحيح، فقد يتوافر لدى العامل الدافع القوي للعمل، ولكن دون قدرته على العمل سينعدم توافر العلاقة بين الدافع والقدرة والأداء.¹

ونظرا لصعوبة اتفاق علماء الإدارة والباحثين والنظر في مجالها على محددات معينة تحكم الأداء، لذا فهم يحدرون من تعميم النتائج التي تصل إليها هذه الدراسات، وان تحديد العوامل التي تحكم الأداء ليس أمرا سهلا نظرا للأسباب التالية.

- إن محددات أداء فئة معينة ليست هي محددات أداء فئة أخرى، فاختلاف محددات الأداء بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية ليست نفسها محددات موظف في مؤسسة أخرى.

- إن محددات أداء الأفراد العاملين في منظمة معينة ليست بالضرورة هي نفسها محددات الأفراد العاملين في منظمة أخرى.

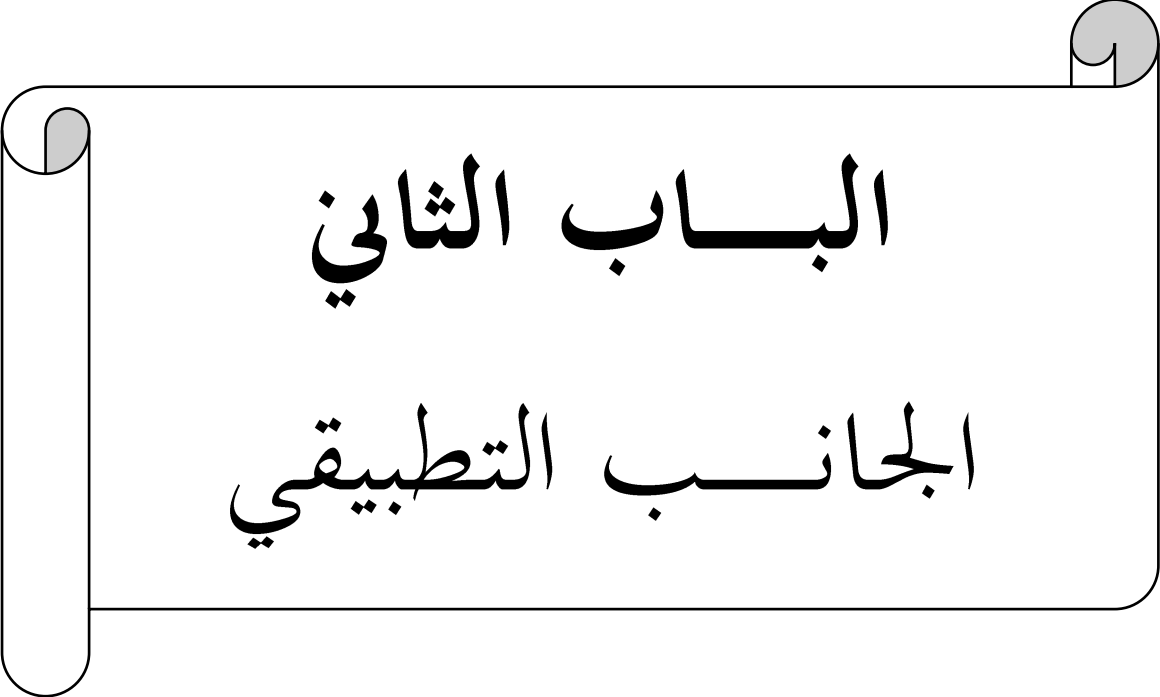
- إن العوامل البيئية الخارجية لها اثر سلبى أو ايجابى في تحديد محددات الأداء.

¹ - ناهد محمود سعد نبيللي، رمزي فهيم، مرجع مذكور، ص 179.

الخلاصة

يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون متميزاً من الناحية المعرفية والبيداغوجية مما يسمح له بتطوير العمل التربوي ويؤدي مهامه بصفة كاملة ومنتظمة لبناء شخصية المتعلم القادر على التكيف في مجتمعه والانسجام مع متطلبات الحياة ومستجداتها.

ومن هنا يتضح أن الأساتذة عامة وأستاذ التربية البدنية والرياضية الذي لاغني عنه في إنجاز العملية التربوية وصياغتها الصياغة المناسبة لتشكيل المواطن الكفاء والصالح لنفسه ومجتمعه.



الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الأول

منهج البحث وإجراءاته

الميدانية

تمهيد:

وفقاً لموضوع البحث الذي نحن بصدد دراسته وبغرض نفي أو إثبات الفرض المطروح كان لابد علينا
تدعيم البحث بدراسة تطبيقية عن طريق إخضاع الظاهرة أو الخاصة المراد دراستها للتحليل وكذا تحديد منهج
البحث وإجراءاته الميدانية ومدى ملائمة أداة البحث للدراسة وتحديد مجتمع البحث وعينته .

1- المنهج:

إن المنهج في البحث العلمي يعني الأسس والقواعد والتدابير والإجراءات التي يتم رسمها من أجل بلوغ الحقيقة بحيث يعرفه عمار بوحوش ومحمد محمود ذنبيات على أنه "الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لمشكلة معينة لاكتشاف الحقيقة"¹

ونظرا لأن موضوع البحث يندرج في إطار الدراسات النفسية الاجتماعية فإن المنهج الملائم هو المنهج الوصفي بحيث يعرفه تركي رابح "فالمنهج الوصفي هو كل استحقاق ينصب عن ظاهرة من الظواهر النفسية الاجتماعية كما هي قائمة في الواقع بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها وبين الظواهر النفسية والاجتماعية الأخرى"².

ومنه اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي عن طريق تطبيق خطواته وإجراءاته بغرض التأكد من صحة الفرضيات من عدمه.

2- مجتمع البحث:

"هو المجتمع الأكبر أو مجموع المفردات التي يستهدف الباحث دراستها لتحقيق نتائج الدراسة"³، هو ذلك الكل الذي يمثل جميع المفردات التي تشترك في خاصية أو خصائص معينة يحددها الباحث من أجل دراستها"⁴ وفي هذا البحث يعتبر مجتمع البحث كل أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي في بلدية تيسمسيلت، حيث بلغ عدد أفراد المجتمع 25 أستاذ موزعين على 09 ثانويات.

3- عينة البحث:

إن أول ما يواجهه الباحث في قيامه بالدراسة الميدانية التطبيقية للبحث هو حجم العينة وكيفية اختيارها وما هي أهم شروطها.

بحيث يعرفها عمار بوحوش ومحمد محمود ذنبيات "عينة البحث هي المعلومات عن عدد الوحدات التي تسحب من المجتمع الأصلي لموضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا لصفات هذا المجتمع"⁵.

¹ - عمار بوحوش، محمد محمود ذنبيات، منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2001، ص 99.

² - تركي رابح، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط2، 1999، ص 127.

³ - محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الاجتماعية، عالم الكتاب، القاهرة، 2004، ص 131.

⁴ - تركي رابح، مرجع مذكور، ص 107.

⁵ - عمار بوحوش، محمد محمود ذنبيات، مرجع مذكور، ص 109.

"وينظر إلى العينة على أنها جزء من الكل أو البعض من الجميع في محاولة الوصول إلى تعميمات لظاهرة معينة".¹

قمنا بتحديد حجم العينة من المجتمع الأصلي حيث قدر حجمها بـ 14 أستاذ وتمثل ما نسبته 56% من المجتمع الأصلي للدراسة حيث اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة بدون تمييز لعامل الجنس والسن والخبرة وغيرها من العوامل الأخرى وذلك عن طريق إعطاء لكل أستاذ رقم ثم اختيار الأرقام عشوائياً عن طريق القرعة حتى بلغنا حجم العينة المطلوبة للدراسة مع استثناءنا لأفراد عينة الدراسة الاستطلاعية.

4-أدوات البحث:

قمنا باستخدام الإستبانة كأداة لجمع المعلومات والحقائق المراد الوصول إليها وذلك للتحقق من صحة الفرضيات من عدمه.

وتعرف الإستبانة على "أنها عبارة عن مجموعة من الأسئلة المرتبطة بطريقة منهجية تهدف لجمع المعلومات مباشرة من مصدرها الأعلى وذلك بوضع أسئلة في استمارة مع احتمالات للإجابة عن طريق الاختيار ويزوع على الأشخاص المعنيين بالدراسة"²

"مجموعة من الأسئلة المرتبطة بموضوع معين يتم وضعها بطريقة مقصودة لاستفزاز المفحوص للإجابة عنها بغرض تحديد موقفه من الظاهرة أو الموضوع المدروس"³

ولقد احتوى هذا الاستبيان على 18 سؤال موجه لأفراد عينة الدراسة وتمحورت أسئلته حول ثلاث محاور كل محور يمثل فرضية من فرضيات الدراسة.

أ- المحور الأول: الفرضية الأولى: الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

ب- المحور الثاني: الفرضية الثانية: الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

¹ محمد حسن علاوي، أسامة كمال راتب، البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي، ط1، دار الفكر العربي القاهرة، 1999، ص 134.

² عبد الجليل الزويبي، محمد أحمد الغنام، مناهج البحث، في التربية، مطبعة العالمي، بغداد، 1998، ص 71.

³ مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي، مؤسسة الرواق، ط1، عمان، الأردن، 2000، ص 141.

ج- المحور الثالث: الفرضية الثالثة: الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

5- الدراسة الاستطلاعية

من أجل الوقوف على جميع المعطيات المتعلقة بالدراسة يستوجب على أي باحث إجراء دراسة استطلاعية، ولا نجاز بحثنا هذا، قمنا بإجراء الدراسة الاستطلاعية لاختيار أفضل الطرق لإجراء الدراسة الأساسية، فقمنا بتوزيع استبيان البحث على عينة قدرها 04 أسراقة ثم أعيد توزيع الاستبيان على نفس العينة بعد مضي أسبوعين وتحت نفس الظروف، بحيث تم استبعاد أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية من عينة الدراسة الأساسية وكان الغرض من الدراسة الاستطلاعية هو:

- ✓ التوصل إلى أفضل الطرق لإجراء البحث
- ✓ تحديد المواصفات وخصائص المجتمع والعينة ومحاولة التقرب منها
- ✓ اختيار مدى فعالية وسائل وأدوات البحث حسب ما يلائم عينة البحث وما نجد من الدراسة.
- ✓ معرفة الوقت الكافي لإجراء الدراسة الأساسية.
- ✓ التأكد من الخصائص السيكومترية لاستبيان المستخدم (الصدق والثبات)

6- الأسس العلمية لأداة البحث:

من خلال الدراسة الاستطلاعية قمنا بحساب الأسس العلمية لأداة الدراسة والمتمثلة في الاستبيان، بحيث تعد هذه الأسس العلمية من أهم المعايير التي تثبت نجاعة الأداة وصلاحيته للبحث وصحتها ومدى ملاءمتها وإمكانية استعمالها في الدراسة من عدمه.

6-1- الثبات :

يقوم ثبات أداة البحث والاختبار عند محمد عبد الحميد على أنه "مدى دقة واستقرار النتائج فيما لو طبق الاختبار على عينة من أفراد المجتمع في مناسبتين مختلفتين"¹ ويعرفه كذلك محمد حسن علاوي، أسامة كمال راتب بأنه "استقرار نتائج ظاهرة أو خاصية معينة في عدة مناسبات على عينة واحدة وفي نفس ظروف الاختبار والقياس"¹

¹ - محمد عبد الحميد: مرجع مذكور، ص 311.

ولحساب درجة ثبات أداة البحث لجانا إلى درجة تطبيق وإعادة تطبيق الاختبار على نفس العينة وفي نفس الظروف بفواصل زمني قدره أسبوعين - معامل الاستقرار عبر الزمن-على عينة قدرها 04 أسراتذة وبعد التعويض في المعادلة الخاصة بمعامل الارتباط لبيرسون توصلنا إلى أن $r = 0.92$ وتبين بان الاستبيان ثابت بنسبة 92%.

6-2- الصدق :

يعرف صدق أداة البحث على انه: "قدرة أداة البحث على قياس ما وضعت لقياسه، أو قياسها للصفة أو الخاصية أو الظاهرة المراد قياسها فقط"². ويؤكد تركي رابح على أن "صدق الأداة أن تقيس الأداة ما جاءت لقياسه"³

ولقد قمنا بحساب نوعان من الصدق لأداة البحث هما :

6-2-1- صدق المحك

للقوف على مدى تناسب أسئلة الاستبيان مع أهداف الدراسة قمنا بعرض الاستبيان على مجموعة من الأساتذة المحكمين الذين شوهدهم بالخبرة في مجال البحث العلمي وفي ميدان تدريس التربية البدنية والرياضية في معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة تيسمسيلت وذلك قصد فحص وتفقد عبارات الاستبيان ومحاوره ومدى تناسبها مع البحث وفرضيات الدراسة، فاقروا بتعديل بعض العبارة وإضافة عبارات أخرى راو انه من الأنسب إضافتها ومن ثمة تمت الموافقة على الشكل والمحتوى النهائي لاستمارة الاستبيان من قبل كل الأساتذة الذين سبق استشارتهم كمحكمين.

6-2-2- الصدق الذاتي:

من خلال المعطيات التي سبق ذكرها في حساب معامل الثبات للاستبيان قمنا بحساب الصدق الذاتي والذي يمثل الجذر التربيعي لمعامل الثبات المقدر بـ 0.92 فكانت نتيجة الصدق الذاتي تساوي 0.95 ومنه فان الاستبيان يتمتع بدرجة كبيرة وعالية من الصدق الذاتي.

¹ - محمد حسن علاوي، أسامة كمال راتب، مرجع مذكور، ص 216.

² - محمد حسن علاوي، أسامة كمال راتب، مرجع سابق، ص 231.

³ - تركي رابح، مرجع مذكور، ص 201.

الجدول رقم 01 يمثل ثبات وصدق استبيان الدراسة:

معامل الارتباط برسون الجدولية	النتيجة المتحصل عليها	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	حجم العينة	الدراسة الإحصائية للاستبيان
0,60	0,92	0,05	ن - 1 3	04	الثبات
	0,95				الصدق

- تبين أن اختبارات الصدق والثبات للاستبيان قد حققت النتائج التالية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 3 حيث وجدنا أن قيمة ر المحسوبة أكبر من قيمة ر الجدولية التي تقدر بـ 0.60 وهذا ما يثبت بأن الاستبيان الموجه للدراسة يتمتع بدرجة كبيرة وعالية من الثبات والصدق وهذا ما يوضحه الجدول رقم 01.
- الاستبيان قد استوفى شروط الثبات والصدق والدقة وصلاحيته استخدامه في البحث الحالي.

7-مجالات البحث

7-1-المجال المكاني

تمت الدراسة في ثانويات بلدية تيسمسيلت وهي:

- ثانوية أحمد الونشريسي.
- ثانوية محمد بونعام.
- ثانوية محمد بلال.
- ثانوية المصالح الوطنية.
- ثانوية أحمد بن بلة.
- ثانوية 11 ديسمبر.
- ثانوية أول نوفمبر.

7-2-المجال الزماني

- أ- الجانب النظري: من نهاية نوفمبر 2016 إلى غاية 03 مارس 2017
- ب- الجانب التطبيقي: من 20 مارس 2017 إلى غاية 14 ماي 2017.

8- المعالجة الإحصائية

من اجل تحليل النتائج المتحصل عليها استعملنا طريقة النسب المئوية، حيث بعد جمع الاستمارات قمنا بتفريغ الإجابات في جداول وذلك بحساب عدد التكرارات الخاصة بكل إجابة ثم حساب النسبة المئوية لكل إجابة باستعمال الطريقة الثلاثية.

8-1- النسبة المئوية

$$ن = \frac{ت \times 100}{س}$$

حيث:

ن: النسبة المئوية.

ت: عدد تكرارات كل إجابة.

س: عدد أفراد العينة.

8-2- الحساب بالـ كا²

$$كا^2 = \frac{\text{مجموع (ت و - ت م)}^2}{ت م}$$

حيث:

كا²: كا تربيع المحسوبة.

ت و: تكرار واقعي (مشاهد).

ت م: تكرار متوقع (محسوب)

بحيث:

$$ت م = \frac{\text{مجموع الحالات}}{\text{عدد الحالات}}$$

ثم قمنا بمقارنة ك² المحسوبة مع ك² الجدولية.

9-متغيرات البحث

9-1- المتغير المستقل: "هو المتغير الذي يؤدي التغير في قيمته إلى التأثير في قيم المتغيرات الأخرى لها علاقة وطيدة به"¹

وفي هذا البحث يعتبر الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي هو المتغير المستقل.

9-2- المتغير التابع: هو الذي تتوقف قيمته على قيم المتغيرات الأخرى أي هو الذي يتأثر بتغير قيم المتغير المستقل "أي أن الباحث حينما يحدث تعديلات على قيم المتغير المستقل تظهر نتائج تلك التعديلات على قيم المتغير التابع"². ويعتبر أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية هو المتغير التابع.

10-صعوبات البحث

لكل بحث عقبات وصعوبات تواجه الباحث، فتحد من عزمته وتقلل من إصراره ونلخص أهم صعوبات البحث التي واجهتنا فيما يلي:

*قلة الدراسات التي تطرقت إلى هذا الموضوع بشكل مباشر.

*عدم توفر مراجع كافية حول الرضا الوظيفي في القطاع التربوي

*طبيعة موضوع الرضا الوظيفي، فهو موضوع يصعب تحديد ارتباطه وعلاقته بمتغيرات أخرى

*الصعوبة في التعامل مع بعض المدراء للثانويات، بعدم تسهيل مهمة البحث رغم وجود تصريح مضي من مديرية التربية لذلك الفرض.

11-الدراسة الأساسية:

بعد إجراء الدراسة الاستطلاعية وتحديد العينة والتأكد من صلاحية أدوات الدراسة (الاستبيان) تم توزيع الاستبيان على عينة الدراسة الأساسية المقدرة بـ 14 أستاذ وبعد استرجاعها تم تفرغ البيانات في جداول ليتم معالجتها عن طريق عرضها وتحليلها ومناقشتها بالاعتماد على الدراسات النظرية وبعض الدراسات السابقة والمشاهدة وتحليلها في الفصل الموالي.

¹ - عمار بوحوش: دليل الباحث في منهجية كتابة الرسائل الجامعية، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1997، ص 38.

² - محمد صبحي حسين، القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، ج1، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995، ص 583.

الفصل الثاني

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

تمهيد:

يحتاج البحث العلمي إلى تدعيم المادة العلمية التي تم جمعها عن موضوع الدراسة والتأكد من مصداقيتها عن طريق عرضها في جداول وتحليلها ومناقشتها ومقارنة النتائج المتوصل إليها مع فرضيات البحث والتعليق عليها والتأكد من مدى تحقق هذه الفرضيات.

1- عرض وتحليل نتائج الفرضية الأولى:

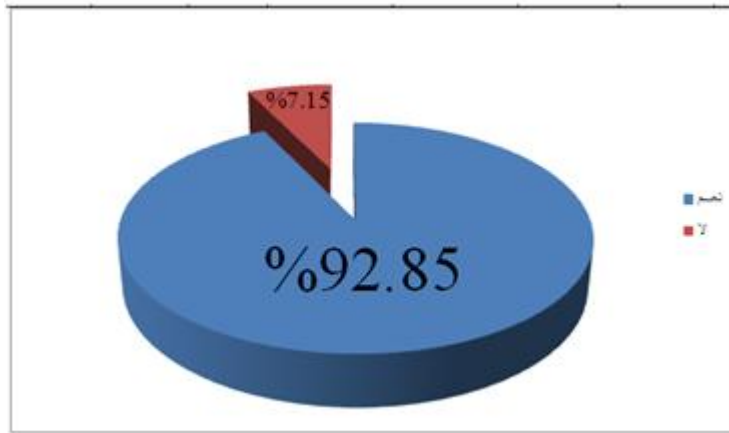
- الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

السؤال رقم 01: المقابل المادي لوظيفتي (الراتب الشهري) يؤثر على أدائي التربوي.

الغرض من السؤال: معرفة تأثير المقابل المادي (الدخل الشهري) على الأداء التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	13	%92.85	10.28	3.84	01	0.05	نعم
لا	01	%07.15					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 02: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 01



الشكل رقم 03: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 01

- أكدت نسبة 92،85 % من أفراد العينة على أن الراتب الشهري على الأداء التربوي في حين ترى نسبة 07،15 % إن الراتب الشهري على الأداء. من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم 02 لاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (10.28) أكبر من قيمة ك² الجدولية (03.84) وذلك عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية=1.
- إذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الأول لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.
- نستنتج أن الراتب الشهري (المقابل المادي) يؤثر على أداء الأستاذ سواء إيجابا في حال كان هذا الراتب عالي ومرتفع وسلبا إذا كان هذا الراتب لا يحقق رغبات الأستاذ وطموحاته.
- وهذا ما تؤكد صارة إيناس عبد الوهاب قصب "إن المقابل المادي هو العامل الأساسي في تحديد درجة الأداء، فالأجر المرتفع يمثل حافزا كبيرا لزيادة هذا الأداء وانخفاض الراتب ينجر عنه تذبذب في حالة الأداء"¹.

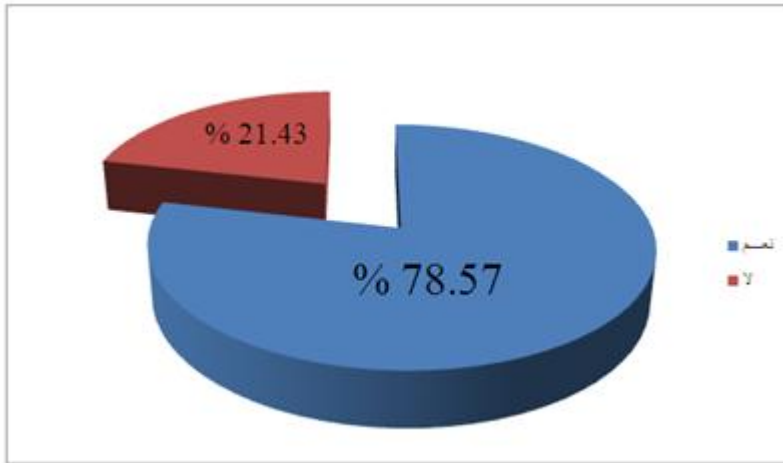
¹ صارة إيناس عبد الوهاب قصب: سيكولوجية العامل، عالم الكتاب، القاهرة ط1، 2001، ص109.

السؤال رقم 02: تصنيف الوظيفة العمومية لوظيفتي يؤثر على أدائي.

الغرض من السؤال: معرفة إن كان لتصنيف وظيفة أستاذ آلت ب ر من قبل الوظيفة العمومية تأثير على أدائه.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كالت المحسوبة	كالت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	11	%78.57	4.57	3.84	01	0.05	حال
لا	03	%21.43					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 03: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 02.



الشكل رقم 04: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 02

● أكدت نسبة 57، 78 % من أفراد العينة على أن تصنيف الوظيفة العمومية لوظيفة أستاذ أ ل ت. ب ر في الطور الثانوي تؤثر على أدائه التربوي في حين ترى نسبة 21،43 % أن هذا التصنيف لا يؤثر على الأداء التربوي الأستاذ.

بالرجوع للنتائج المبينة في الجدول 03 نلاحظ أن قيمة χ^2 المحسوبة (4.75) أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (03،84) وعند مستوى الدلالة 0،05 ودرجة الحرية = 1

مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الثاني لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.

● نستنتج أن تصنيف الوظيفة أستاذ الت. ب ر يؤثر بشكل مباشر على أداء هذا الأستاذ.

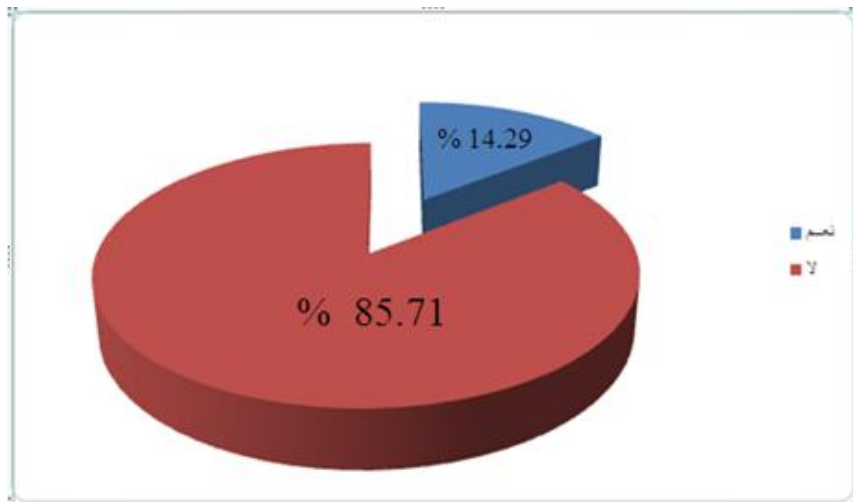
ويرجع الطلبة الباحثين ذلك إلى وجود اختلالات في قانون الوظيفة العمومية في التصنيف الوظائف رغم تشابه الشهادة التي يملكها كل عامل.

فتصنيف أستاذ الت ب ر للطور الثانوي يقابله الدرجة 13، ما يعتبرونه إجحافا في حقهم وبالتالي يؤثر على مستوى أدائهم .

السؤال رقم 03: الإجراءات الحالية للترقية تحفزني على بذل مجهودات أكثر.
 الغرض من السؤال: معرفة تأثير إجراءات الترقية على أداء أستاذ آلت ب ر في الطور الثانوي .

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	02	%14.29	7.14	3.84	01	0.05	دال
لا	12	%85.71					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم: 04: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 03



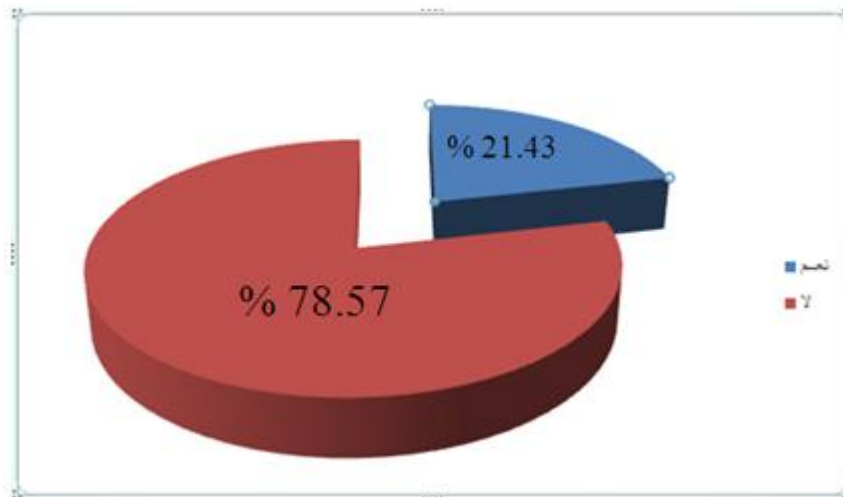
الشكل رقم 05: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 03

- كانت نسبة 71، 85% من أفراد العينة ترى بان الإجراءات الحالية للترقية لا تحفزها على بذل مجهودات أكثر في حسن النية المتبقية 29، 14% ترى بلأن هذه الإجراءات في الترقية تدفعها على بذل مجهودات أكثر. بالنظر إلى الجدول رقم 04 نجد أن قيمة كاسم المحسوبة (7.14) أكبر من قيمة كاسم الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0،05 ودرجة الحرية =1.
- ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الثالث لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة لا.
- نستنتج أن الإجراءات الحالية المطبقة في الترقية لا تحفز اغلب الأساتذة على بذل مجهودات أكثر. ويفسر الطلبة الباحثون ذلك كون أن الترقية في ميدان التعليم تكون حسب عامل الأقدمية أي عن طريق احتساب سنوات التدريس (الخبرة المهنية) في حين يفضل معظم الأساتذة أن تتغير إجراءات الترقية على أساس الكفاءة والجهد وعامل تحقيق النتائج الإيجابية في الامتحانات النهائية.

السؤال رقم 04: هل سبق لك المشاركة في إضراب لتحسين ظروف العمل المادية؟
 الغرض من السؤال: معرفة مدى مشاركة الأساتذة في إضرابات عن العمل لتحسين ظروف العمل المادية.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	03	%21.43	4.57	3.84	01	0.05	دال
لا	11	%78.57					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 05: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 04



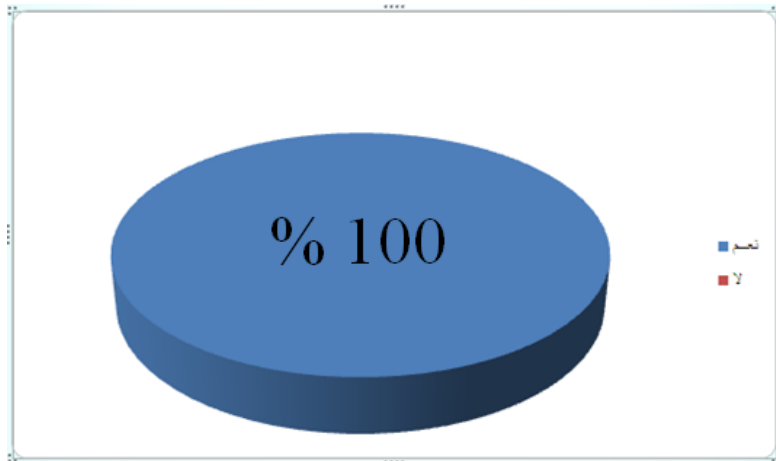
الشكل رقم 06: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 04.

- نجد نسبة 78.57% من أفراد عينة البحث لم تشارك في إضرابات لتحسين ظروف العمل المادية في حين أكدت النسبة المتبقية 21.43% أنه سبق لها المشاركة في مثل هكذا إضرابات.
- من نتائج الجدول رقم 05 نلاحظ أن قيمة χ^2 المحسوبة (4.57) أكبر من قيمة χ^2 الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الرابع لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة لا.
- نستنتج من النتائج المتحصل عليها على أن أغلب أفراد عينة البحث راضين عن أحوالهم المادية التي تميز عملهم ويرجع الطلبة الباحثين ذلك إلى التحسن الملحوظ في الأجور والعلاوات مقارنة بالسنوات الماضية وقناعة بعض الأساتذة براتبهم الشهري الذي يتقاضونه.

السؤال رقم 05: هل نقص الوسائل البيداغوجية يؤثر على آدائك كأستاذ؟
الغرض من السؤال: معرفة تأثير نقص الوسائل البيداغوجية على أداء الأستاذ.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	14	%100	14.00	3.84	01	0.05	دال
لا	00	%00					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 06: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 05.



الشكل رقم 07: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 05.

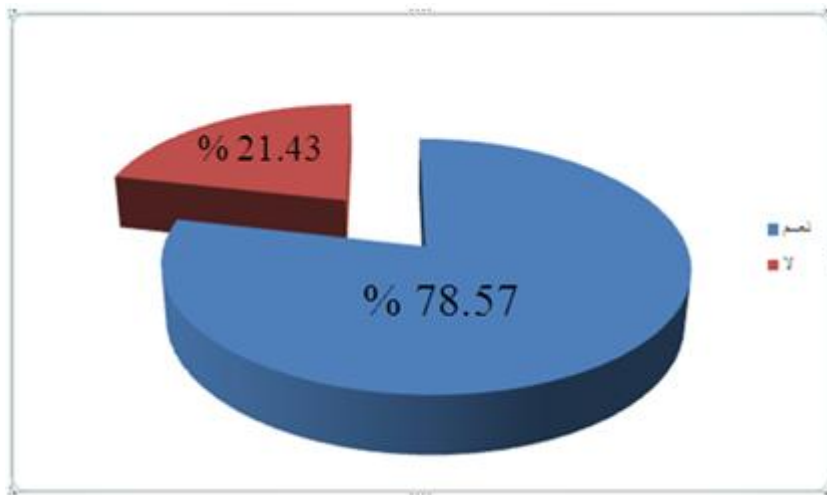
- كانت إجابات معظم أفراد العينة وبنسبة 100 % على أن نقص الوسائل البيداغوجية يؤثر تأثيرا جد كبيرا على أداء الأستاذ.
- بالرجوع للجدول رقم 06 نلاحظ أن قيمة χ^2 المحسوبة المقدرة بـ (14) أكبر من كا الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية = 1 مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الخامس لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.
- نستنتج من إجابات الأساتذة على أن للوسائل البيداغوجية دور مهم في العملية التربوية وتؤثر بشكل مباشر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية "فوجود هذه الوسائل ليس من أجل صفها وترتيبها في صفوف وأدراج بل هي عنصر من العناصر المساعدة على العمل من أجل تحقيق أهداف محددة مسبقا"¹

¹صارة إيناس عبد الوهاب قصب، نفس المرجع، ص103.

السؤال رقم 06: حجم المكافآت والمنح مقابل الأعمال الإضافية تحدد مستوى ودرجة أدائي التربوي الغرض من السؤال: معرفة تأثير المكافآت والمنح التربوية على درجات الأداء للأستاذ.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	11	%78.57	4.57	3.84	01	0.05	حال
لا	03	%21.43					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 07: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 06.



الشكل رقم 08: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 06.

- أكدت نسبة 78.57% من أفراد عينة البحث أن حجم المنح والمكافآت للأعمال الإضافية يؤثر على الأداء التربوي في حين ترى نسبة 21.43% أن أدائها التربوي لا يتأثر بحجم هذه المكافآت.
- من خلال الجدول ل رقم 07 نلاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (4.57) أكبر من قيمة ك² الجدول و(3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية=1.
- ومنه نؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال السادس لصالح الأكثر تكرارا أي الإجابة.
- نستنتج أن الأداء التربوي لأستاذ الت ب ر يتأثر بشكل مباشر وواضح بالمكافآت والمنح المقدمة مقابل انجاز أعمال إضافية كالحراسة والتصحيح و اللطبخ والتكوين والمراقبة... الخ "إن كانت المنح والمكافآت لا ترقى إلى حجم الأعمال الموكلة والمطلوب تنفيذها فسيبتاعس العامل عن تأديتها بطريقة المطلوبة منه" ¹ فجهر المكافأة يحدد درجة ومستوى الأداء.

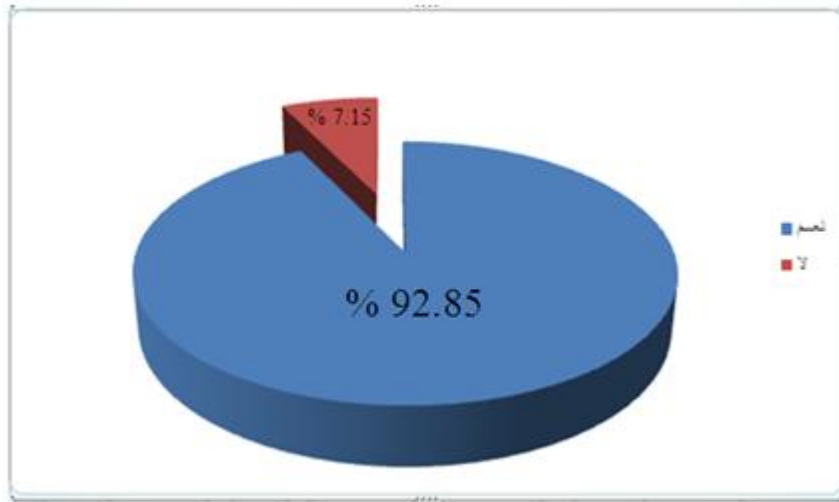
¹ صارة إيناس عبد الوهاب قصب، نفس المرجع، ص117.

2- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثانية:

- الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
- السؤال رقم 07: الدعم والتشجيع من الطاقم التربوي والإداري يحفزني على تحقيق نتائج ايجابية.
- الغرض من السؤال: معرفة تأثير الدعم والتشجيع من الطاقم التربوي على أداء أستاذ ونتائجه التربوية.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	13	%92.85	10.28	3.84	01	0.05	حال
لا	01	%7.15					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 08: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 07.



الشكل رقم 09: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 07.

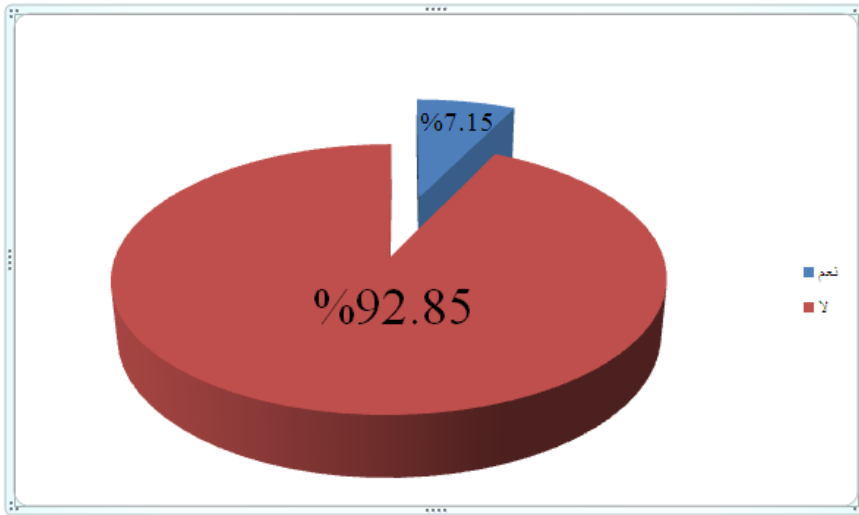
- أكدت نسبة 92.85% من أفراد العينة على أن الدعم والتشجيع من الأسرة التربوية يحفزها على تحقيق النتائج الايجابية في حين ترى النسبة المتبقية 07.15% أن تحقيق أفضل النتائج لا يرتبط بالدعم والتشجيع من الطاقم التربوي والإداري.
 - من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم 08 نلاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (10.28) اكبر من ك² الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1 مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال السابع لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.
 - نستنتج أن التشجيع والدعم من الجهة والهيئة المسؤولة وحتى زملاء العمل له تأثير جد كبير في تحديد درجة الأداء وجودته.
- " فلا يرى رب العمل حين يقول لموظفه أحسنت، ممتاز، جيد، بالتوفيق ما لتلك الكلمات من تأثير على نفسية هذا الموظف فتدفعه إلى تحقيق أفضل النتائج"¹.

¹ أحمد عزة رافع، مرجع مذكور، ص 297.

السؤال رقم 08: هل تفكر بتغيير وظيفتك مع مرور الزمن؟
الغرض من السؤال: معرفة مدى استقرار الأساتذة في وظيفتهم.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	01	%7.15	10.28	3.84	01	0.05	دال
لا	13	%92.85					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 09: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 08



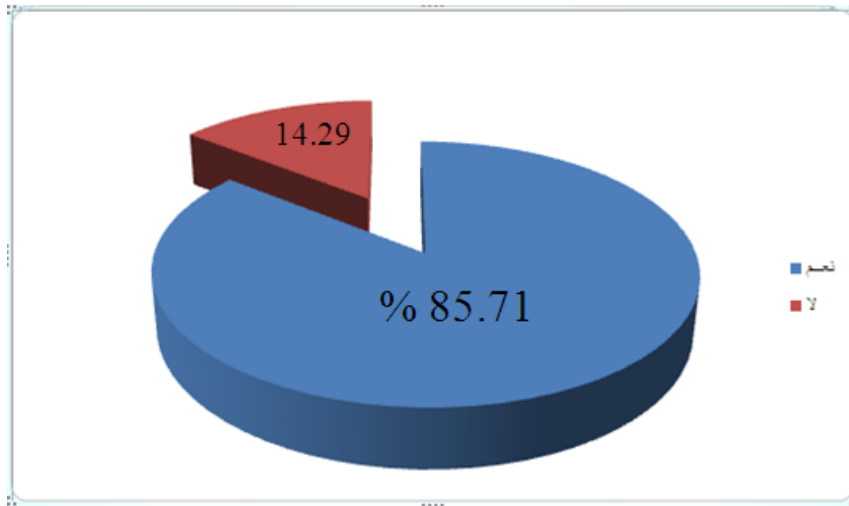
الشكل رقم 10: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 08.

- أكدت نسبة 92.85% من أفراد عينة البحث على تمسكها بوظيفتها وعدم تفكيرها بتغيير هذه الوظيفة مع التقدم في السن في حين ترغب نسبة 07.15% من أفراد العينة في تغيير وظيفتها مع مرور الزمن. بالرجوع للجدول نلاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (10.28) أكبر من ك² الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية=1.
- مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الثامن لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة لا.
- نستنتج أن عامل استقرار في الوظيفة موجود وبدرجة كبيرة عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية منهم لا يرغبون في تغيير وظيفتهم مع مرور الزمن. ويفسر الطلبة الباحثين ذلك كون أن اغلب الأساتذة راضين عن الوظيفة التي يشغلونها وقانعين بها و متمسكين بالمهنة النبيلة التي يؤديونها ويرون أن مهنة التدريس مهنة مقدسة بالإضافة إلى خوف بعض الأساتذة من شبح البطالة إذا ما اعتبرنا صعوبة الحصول على وظيفة أخرى في حال ترك الأستاذ لوظيفته.

السؤال رقم 09: أسلوب عمل الذي يتبعه المفتش يساعدني على بذل مزيد من الجهد.
 الغرض من السؤال: معرفة تأثير أسلوب عمل المفتش على أداء الأستاذ.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	12	%85.71	07.14	3.84	01	0.05	حال
لا	02	%14.29					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 10: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 09.



الشكل رقم 11: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 09.

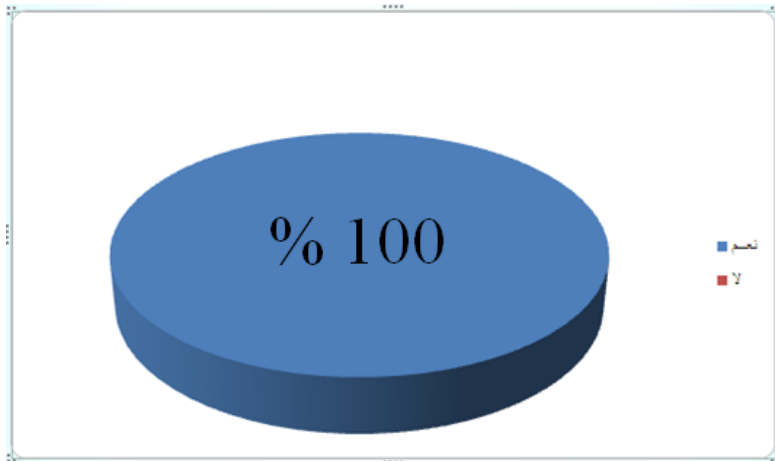
- نجد نسبة **85.71%** من أفراد العينة نرى بان أسلوب عمل المفتش يساعدها على بذل مزيد من الجهد في حين نرى النسبة المتبقية **14.29%** أسلوب عمل المفتش يعيق أدائها ولا يساعدها على بذل مزيد من الجهد. من الجدول رقم 10 نلاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (7.14) أكبر من قيمة ك² الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1. ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال التاسع لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.
 - نستنتج رضا اغلب أفراد العينة على أسلوب عمل المفتش مما يؤثر تأثيرا مباشرا على أداء الأساتذة ويزيد من حجم دافعيتهم ومثابرتهم في العمل.
- "فالتوافق الموجود في طريقة العمل بين المشرف والموظف يساعد على تقليص الفجوة بينهما مما يؤدي حتما إلى زيادة دافعية الموظف نحو أداء مهامه على أحسن وجه"¹.

¹مصطفى عشوي مرجع مذكور، ص206.

السؤال رقم 10: هل يساعدك توقيت العمل على بذل وتقديم أفضل أداء عندك؟
الغرض من السؤال: معرفة مدى ملائمة وقت العمل وتأثيره على أداء الأستاذ.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كإ المحسوبة	كإ الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	14	%100	14.00	3.84	01	0.05	حال
لا	00	%00					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 11: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 10.



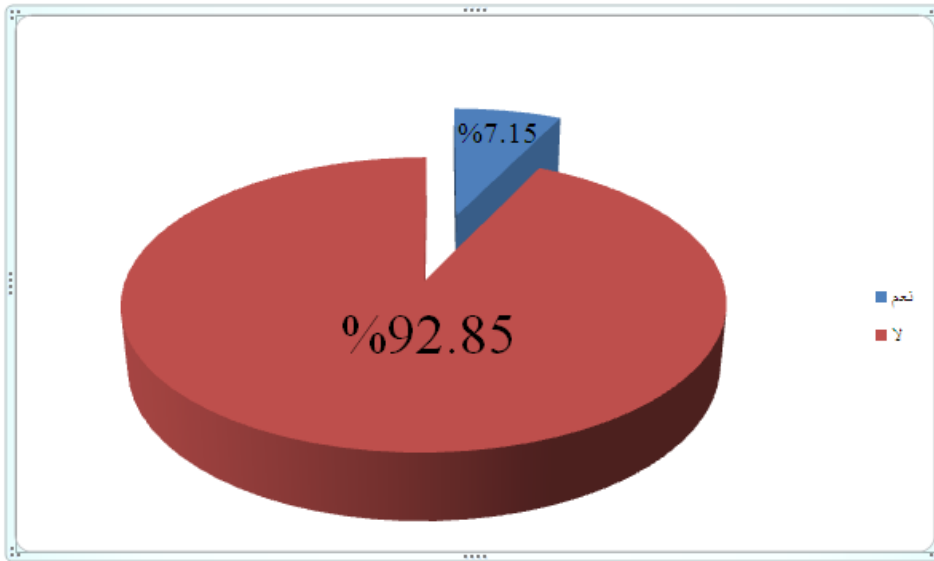
الشكل رقم 12: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 10.

- نجد نسبة 100% من أفراد عينة البحث تؤكد أن توقيت العمل يساعدها على تقديم أفضل أداء ويحفزها على بذل مجهودات أكثر في حين لم نجد ولو أستاذ يعاني من توقيت العمل.
 - من نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة K^2 المحسوبة (14.00) أكبر من K^2 الجدولية (03.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية =1 وبالتالي توجد فروق ذات دلالة في إجابات الأساتذة على السؤال العاشر لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة.
 - نستنتج أن اغلب الأساتذة راضين عن توقيت عملهم مما ساعدهم على بذل مجهودات أكثر.
- ويرجع الطلبة الباحثين كون أن الحجم الساعي لأستاذ الت ب ر في الطور الثانوي يقدر ب 18 ساعة أسبوعيا موزعة على تسع حصص لكل حصة ساعتين وهو حجم مناسب يساعد الأستاذ على تقديم أفضل أداء غده ويحفزه على المثابرة في العمل.

السؤال رقم 11: هل كثرة تعداد تلاميذ القسم يؤثر على أدائك.
 الغرض من السؤال: معرفة تأثير تعداد تلاميذ القسم على أداء الأستاذ.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	01	%7.15	10.28	3.84	01	0.05	دال
لا	13	%92.85					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 12: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 11.



الشكل رقم 13: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 11.

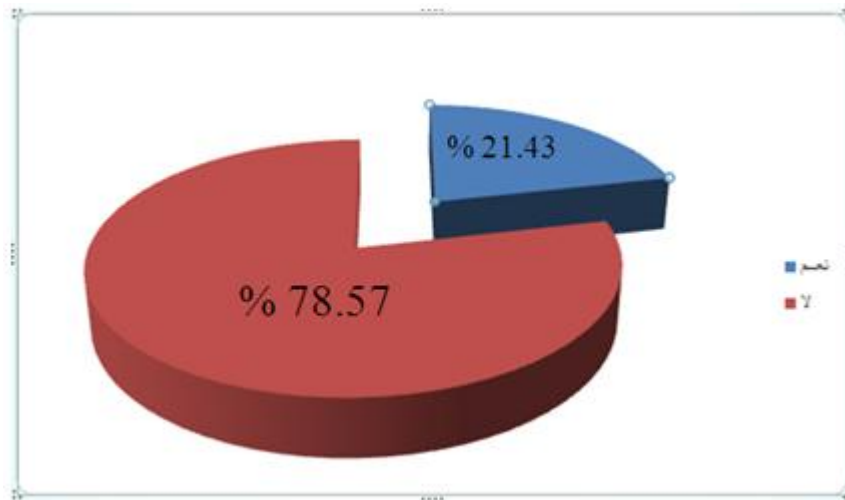
- تعتبر نسبة 92،85 % من أفراد عينة البحث أن كثرة تلاميذ القسم يؤثر على أداء الأستاذ ولا يعيق عملية التدريس في حين ترى نسبة 07،15 % أن كثرة تعداد القسم يؤثر على أداء الأستاذ.
من خلال التأمل في الجدول نجد أن χ^2 المحسوبة (10.27) أكبر من χ^2 الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0،05 ودرجة الحرية = 1 مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الحادي عشر ولصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة لا.
- نستنتج أن كثرة تعداد القسم لا يؤثر على عمل أستاذ الت ب ر في الطور الثانوي.
ويرجع الطلبة الباحثين ذلك كون أن أستاذ ألت ب ر أكثر تقبلا للتلاميذ مقارنة بأساتذة المواد الأخرى وان الفضاء الذي يمارس فيه الأستاذ حصصه (ساحة المؤسسة. أو ملعب المؤسسة) من الكفاية على استيعاب أكبر قدر ممكن من التلاميذ مقارنة بالقسم. "قدرة أستاذ الت ب ر على التعامل مع التلاميذ والظروف المحيطة به لا تعني التأثير على أدائه وذلك لاختلاف طبيعة تدريس. الت ب ر عن باقي المواد الأخرى"¹.

¹ إيناس عبد الوهاب سيكولوجية العامل مرجع مذكور، ص 306.

السؤال رقم 12: يقل اهتمامي بالتحضير اليومي للعمل كلما زادت سنوات عملي في التدريس
 الغرض من السؤال: معرفة درجة اهتمام الأساتذة بالتحضير رغم التقدم في سنوات العمل.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	03	%21.43	4.57	3.84	01	0.05	دال
لا	11	%78.57					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 13: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 12.



الشكل رقم 14: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 12.

- أكدت نسبة 78.57 % من أفراد عينة البحث أنها تبقى مهتمة بالتحضير اليومي للعمل مع مرور سنوات العمل فالتقدم في سنوات العمل لا يعني تخليها عن التحضير في حين ترى النسبة المتبقية 21.43 % بان اهتمامها بالتحضير اليومي فيتناقص كلما زادت سنوات التدريس.
- بالرجوع إلى نتائج الجدول نلاحظ أن قيمة χ^2 المحسوبة (4.75) اكبر من قيمة χ^2 الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1 مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الثاني عشر ولصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة لا.
- نستنتج بان اغلب الأساتذة مهتمين بالتحضير اليومي للعمل بالرغم من التقدم في سنوات التدريس.
- تحقيق أفضل النتائج ووعيهم بالمسؤولية الملقاة على عتقهم وحرصهم على الاستفادة من عامل الخبرة إيجابا في التجديد والإبداع والتقويم في الطرق والأساليب التدريسية. بالإضافة إلى تقييد اغلب الأساتذة بالوازع البدني الذي يحث العامل على إتقان عمله.

3- عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

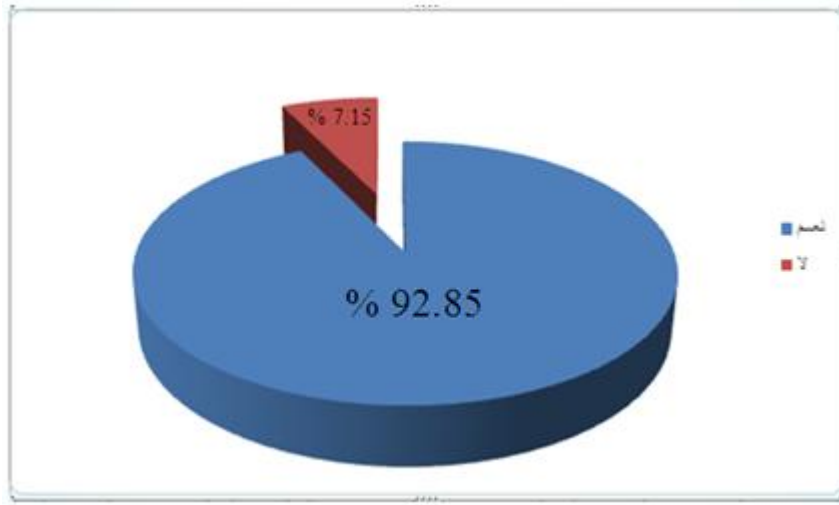
• الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي:

السؤال رقم 13: هل يساعدك الجو الاجتماعي السائد في المؤسسة على بذل أقصى جهد عندك؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى ملائمة الجو الاجتماعي في المؤسسة على تقديم أفضل أداء لأستاذات ب ر .

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كا2 المحسوبة	كا2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	13	%92.85	10.28	3.84	01	0.05	حال
لا	01	%7.15					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 14: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 13.



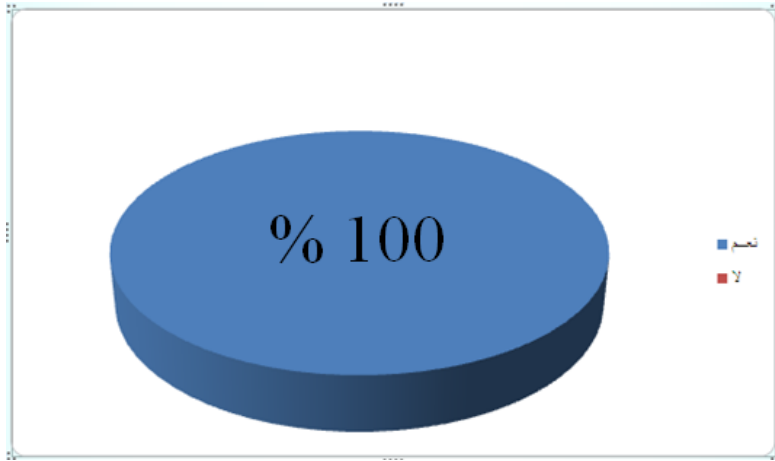
الشكل رقم 15: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 13.

- أكدت نسبة 92.85% من أفراد عينة البحث على أن الجو الاجتماعي السائد في المؤسسة يساعدنا على بذل جهودات أكثر في حين نجد النسبة المتبقية 07.15% رأّت بان الجو السائد في المؤسسة لا يساعدنا على تقديم أفضل أداء.
- بالموازاة مع النتائج الموجودة في الجدول نلاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (10.28) أكبر من ك² الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1.
- ومنه نؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الثالث عشر لصالح الإجابة الأكثر تكراراً أي الإجابة نعم.
- من إجابات الأساتذة نستنتج أن الجو الاجتماعي السائد في المؤسسات التربوية تساعد أساتذة التربية البدنية والرياضية على بذل جهودات أكثر.
- ويرجع الطلبة الباحثين ذلك إلى طبيعة العلاقات الاجتماعية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية وباقي العمال (إداريون، تربويون، عمال مهنيون) التي تتميز بتقبل واحترام الغير وهذا ما يزيد من تماسك أعضاء الطاقم التربوي والإداري مما ينتج عنه جو اجتماعي هادئ ومستقر يساعد أستاذ التربية البدنية والرياضية على الوصول لأعلى درجات الأداء.

السؤال رقم 14: أشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائي في العمل.
 الغرض من السؤال: معرفة مدى انسجام وتعاون بين أستاذات ب ر وباقي الأساتذة.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كاف المحسوبة	كاف الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	14	%100	14.00	3.84	01	0.05	دال
لا	00	%00					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 15: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 14.



الشكل رقم 16: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 14.

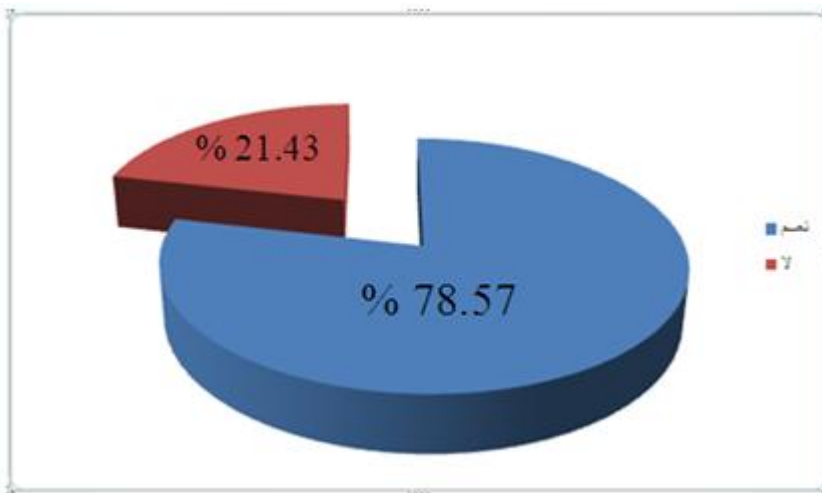
- أجمع معظم الأساتذة وبنسبة 100% على شعورهم بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائهم في العمل. من خلال الجدول نجد قيمة ك² المحسوبة (14.00) أكبر من قيمة ك² الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1.
- مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الرابع عشر ولصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.
- نستنتج من إجابات الأساتذة أن هناك انسجام وتعاون بين أساتذة الت ب ر و الرياضية في الطور الثانوي وباقي أساتذة المواد الأخرى وحتى العمال الآخرين.
- يرجع الطلبة الباحثين ذلك إلى طبيعة شخصية أستاذ الت ب ر التي تتميز بجانب كبير من التفاعل الاجتماعي والاندماج في الوسط المدرسي مما يساعد في تماسك النسيج الاجتماعي بين أساتذة الت ب ر وباقي عمال الثانوية وهذا ما يجعل الظروف جد مساعدة للعمل وبذل أقصى جهد ممكن.

السؤال رقم 15: تقدير الأسرة لعمل أستاذ الت ب ر يشجعي على بذل المزيد من الجهد.

الغرض من السؤال: معرفة تأثير تقدير الأسرة على أداء أستاذ ت ب ر.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كالت المحسوبة	كالت الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	11	%78.57	4.57	3.84	01	0.05	دال
لا	03	%21.43					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 16: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 15.



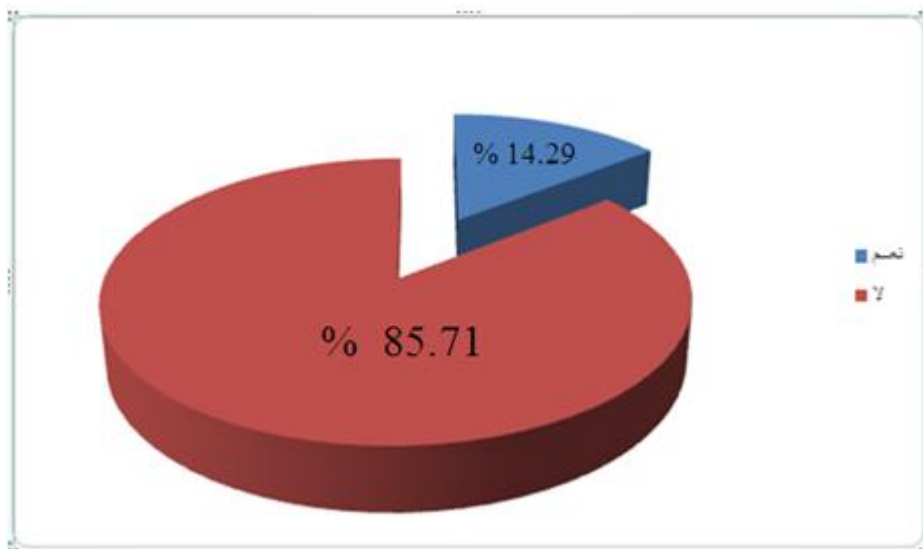
الشكل رقم 17: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 15.

- نجد نسبة 78.57% من أفراد عينة البحث أكدت على أن تقدير الأسرة لعملها يشجعها ويحفزها على بذل المزيد من الجهد في حين النسبة المتبقية 21.43% لا تعتبر لتقدير الأسرة تأثير على أدائها. من خلال الجدول نلاحظ أن قيمة ك² المحسوبة (4.57) أكبر من قيمة ك² الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 01. إذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الخامس عشر لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.
- نستنتج أن لتقدير الأسرة لعمل أستاذ الت ب ر تأثير على نفسية الأخير مما يساعده ويحفزه على بذل المزيد من الجهد ويرجع الطلبة ذلك إلى أن المكانة التي يخص بها الأساتذة عامة وأستاذ الت ب ر في نظر الأسرة واعترافها بالدور الذي يلعبه في حياة أبنائهم مما ترك وقعا ايجابيا على نفسية الأخير وأدى به إلى الرفع من درجة أدائه.

السؤال رقم 16: نظرة التلاميذ لمادة التربية البدنية والرياضية كمادة ثانوية تؤثر على أدائي التربوي.
الغرض من السؤال: معرفة تأثير نظرة التلاميذ لمادة الت ب ر كمادة ثانوية على أداء أستاذ ت ب ر.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	02	%14.29	7.14	3.84	01	0.05	دال
لا	12	%85.71					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 17: تمثيل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 16.



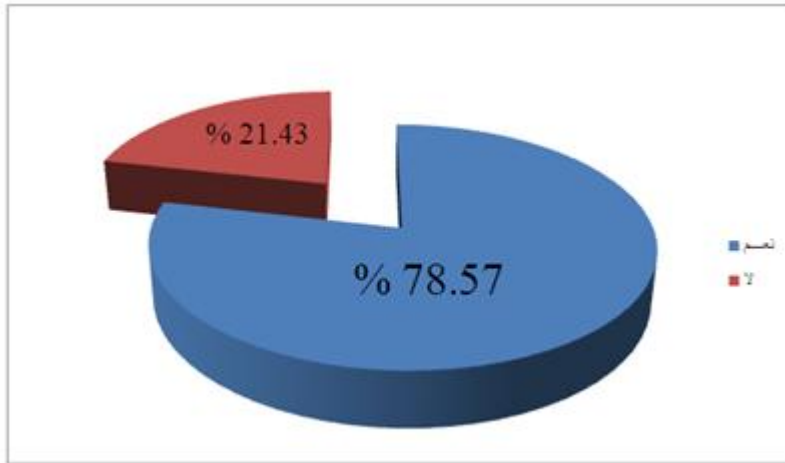
الشكل رقم 18: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 16.

- أكدت نسبة 85,71% من أفراد عينة البحث أن نظرة التلاميذ التربوية البدنية والرياضية كمادة ثانوية لا تؤثر على أدائهم التربوي في حين نجد نسبة 14,29% أكدت على تأثر أدائها بهذه النظرة لمادة التربية البدنية من قبل التلاميذ.
- من خلال الجدول نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة (7.14) أكبر من قيمة χ^2 الجدولية المقدره ب (3.84) عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية = 1 مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات التلاميذ على السؤال السادس عشر لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة لا.
- نستنتج أن نظرة التلاميذ لمادة آلت ب ر كمادة ثانوية لا تؤثر على أداء الأساتذة جل تحفزهم على بذل جهودات أكثر ويفسر الطلبة الباحثين ذلك إلى سعي أساتذة الت ب ر في تغيير هذه النظرة من قبل التلاميذ لمادة الت ب ر وذلك بانضباط أساتذة الت ب ر في عملهم وزيادة حجم أدائهم والرفع من مردودهم التربوي حتى يتسنى لهم كسب ثقة التلاميذ.

السؤال رقم 17: تقدير أساتذة المواد الأخرى لعملي يحفزني على تقديم أفضل أداء ممكن.
الغرض من السؤال: معرفة تأثير باقي الأساتذة على أداء أستاذ ت ب ر.

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	كاتب المحسوبة	كاتب الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	11	%78.57	4.57	3.84	01	0.05	حال
لا	03	%21.43					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 18: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 17



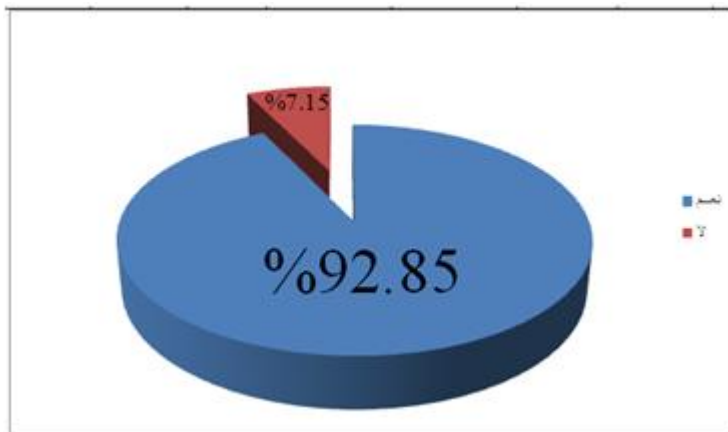
الشكل رقم 19: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 17.

- نجد نسبة 78,57% من أفراد عينة البحث إن تقدير أساتذة المواد الأخرى لعملهم يحفزهم على بذل جهودات أكثر في حين نجد نسبة 21,43% لا ترى أي تأثير لتقدير أساتذة المواد الأخرى لعملهم في أدائهم.
- من خلال الجدول نلاحظ أن χ^2 المحسوبة، (4.57) أكبر من χ^2 الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية = 1.
- إذن توجد فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال السابع عشر لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم
- نستنتج أن لتقدير أساتذة المواد الأخرى لعمل أساتذ مادة الت ب ر تأثير ايجابي على أداء هذا الأخير ويفسر الطلبة الباحثين ذلك إلى اعتراف باقي الأساتذة بالدور المهم لأساتذة ألت ب ر ويسهر كل فرد من أفرادها على تأدية واجباته على أحسن وجه، فإخلال أي عنصر من هذه العناصر في واجباته وتماطله في تأدية مهامه قد يفشل هذه المنظومة ككل.

السؤال رقم 18: نظرة المجتمع الايجابية لمهنة التعليم تحفزني على بذل جهودات أكثر.
 الغرض من السؤال: معرفة تأثير المجتمع ونظرة على أداء أستاذات ب ر .

الإجابات	التكرار	النسبة المئوية	ك2 المحسوبة	ك2 الجدولية	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
نعم	13	%92.85	10.28	3.84	01	0.05	بار
لا	01	%07.15					
المجموع	14	%100					

الجدول رقم 19: يمثل إجابات الأساتذة على السؤال رقم 18.



الشكل رقم 20: دائرة نسبية لتكرارات إجابات الأساتذة عن السؤال رقم 18.

- أكدت نسبة 92،85% من أفراد عينة البحث على أن النظرة الايجابية للمجتمع لمهنة التعليم يحفزها على بذل جهودات أكثر أما النسبة المتبقية 07،15% فتري بان نظرة المجتمع الايجابية اتجاه عملهم لا يؤثر على درجة أدائهم.

من خلال الجدول نجد أن قيمة χ^2 المحسوبة (10.28) اكبر من قيمة χ^2 الجدولية (3.84) عند مستوى الدلالة 0،05 ودرجة الحرية = 1.

مما يؤكد وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الأساتذة على السؤال الثامن عشر لصالح الإجابة الأكثر تكرارا أي الإجابة نعم.

- نستنتج أن نظرة المجتمع الايجابية لمهنة التعليم تحفز أساتذة الت ب ر في الطور الثانوي على بذل جهودات أكثر ويرجع الطلبة الباحثين، ذلك إلى أن المكانة الايجابية لمهنة التعليم والتقبل والاحترام الذي يلقاه الأساتذة عامة وأستاذ الت ب ر من المجتمع انعكاس مباشر على نفسية الأستاذ وشعوره بالارتياح مما سيساعده على التفرغ لتأدية مهامه على أحسن وجه حرصا منه على رد الجميل للمجتمع من جهة وفرض نفسه كعنصر مؤثر من جهة أخرى.

4- مناقشة وتفسير النتائج:

4-1 مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الأولى:

من خلال النتائج المتحصل عليها من تفريع البيانات المتحصل عليها من إجابات الأساتذة على الأسئلة الخاصة بالفرضية الأولى والتي تحمل الأرقام التالية (01، 02، 03، 04، 05، 06) تم التوصل إلى أن هناك تأثير للرضا الوظيفي المادي إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

وهذا ما يتوافق مع النتيجة التي توصل إليها مسعود بورغدة محمد سنة 2008م في دراسة بعنوان " الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم"¹ والتي أشارت إلى وجود تأثير مباشر للرضا الوظيفي المادي على الأداء التربوي.

بالإضافة إلى توافق نتائج دراستنا مع دراسة سقعي عبد القادر وآخرون 2011 " اثر الرضا الوظيفي على أداء موظفي قطاع التربية والتعليم"²

التي توصلت إلى وجود ارتباط بين درجات الأداء وحجم المكافآت والحوافز والمنح المادية.

كما أشار ليكرت " إلى أن شعور الفرد بتحقيقه لأعلى درجات الرضا الوظيفي المادي يقابله زيادة في حجم ومستويات الأداء، بالمقابل يصعب تحقيق درجات عالية من مستويات الأداء على مدى طويل من الزمن في ظل عدم رضا الفرد عن ظروفه المادية"³

ومن هنا يستنتج الطلبة الباحثان أن الفرضية الأولى القائلة " الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية " قد تحققت.

4-2: مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثانية

من خلال النتائج المبينة في الجداول (07-08-09-10-11-12) والتي تمثل إجابات الأساتذة على أسئلة المحور الثاني، (الفرضية الثانية) اتضح لنا وجود تأثير ايجابي للرضا الوظيفي المعنوي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

¹ مسعود بورغدة محمد، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتهم بأدائهم، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري قسنطينة 2008.

² سقعي عبد القادر وآخرون، اثر الرضا الوظيفي على أداء موظفي قطاع التربية والتعليم، جامعة تلمسان، 2001، ص 119.

³ احمد صقر عاشور، مرجع مذكور، ص 211.

وهذا ما يتوافق مع النتيجة التي توصل إليها **شباة قمر الزمان** في دراسته بعنوان " الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى الأداء لدى أساتذة جامعة حسيبة بن بوعلي شلف " ¹ بل أن الرضا الوظيفي المعنوي لدى أساتذة جامعة حسيبة بن بوعلي -شلف- عامل حاسم في الرفع من درجات الأداء.

كما توصلت دراسة أخرى لأيوب صالح سلمان بكر " الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى عمال قطاع المناجم بالسعودية" ² والتي أكدت التأثير الكبير للرضا الوظيفي المعنوي لعمال هذا القطاع على أدائهم في العمل.

كما أكدت تجارب وأبحاث **هوتوزن** في ثلاثينيات القرن الماضي على وجود ارتباط وثيق بين درجات الرضا الوظيفي المعنوي ومستويات الأداء " الرضا الوظيفي المعنوي له من الأهمية في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء سلوكياتهم في العمل فضلا عن انعكاساته الايجابية على تحفيزهم على الإبداع والابتكار " ³ من خلال ما سبق عرضه في مناقشة الفرضية الجزئية الثانية القائلة " الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجابا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية" قد تحققت.

4-3: مناقشة وتفسير الفرضية الجزئية الثالثة:

من خلال النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد العينة للبحث عن الأسئلة (13-14-15-16-17-18) والتي تمثل المحور الثالث الخاص بالفرضية الجزئية الثالثة بحيث استخلصنا وجود تأثير قوى وفعال للرضا عن ظروف العمل على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية. وهذا ما أشارت إليه بعض الدراسات منها.

- دراسة تنسي عبد الرحيم وتنسي بلقاسم "اثر الرضا الوظيفي في تحسين كفاءة الأداء لدى أساتذة الت ب ر للطور المتوسط" ⁴ والتي توصلت إلى وجود ارتباط قوي بين الرضا عن ظروف العمل الاجتماعية ومتويات الأداء.

¹ شباة قمر الزمان، الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى الأداء لدى أساتذة جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، جامعة شلف، 2009 ص 19، ص107.

² صالح سلمان بكر، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى عمال قطاع المناجم بالسعودية جامعة الرياض، 1997.

³ ناصر محمد العديلي، مرجع مذكور، ص 207.

⁴ تنسي عبد الرحيم، تنسي بلقاسم اثر الرضا الوظيفي في تحسين كفاءة الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط، جامعة غليزان، 2014 ص 103 ص 107.

- دراسة غزالة عامر " علاقة الرضا الوظيفي بفاعلية الأداء لدى أساتذة التعليم الابتدائي"¹ والتي توصلت إلى أن للعلاقات الاجتماعية بين الأساتذة التعليم الابتدائي تأثير كبير على درجات ومستويات الأداء واستقراره. كما أكد صالح إبراهيم بطوش " أن التفاعل بين أفراد جماعات العمل ما هو إلا مؤشر إيجابي على استقرار الموظف وشعوره بالانتماء لهذه المجموعة ورضاه اجتماعيا عنها مما يؤثر مباشرة على أدائهم في المؤسسات."² من خلال ما سبق ذكره من معطيات وإبراء في مناقشة الفرضية الجزئية التالية القائلة " الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي" يمكن القول بأنها قد تحققت.

4-4- منافسة الفرضية العامة:

من خلال النتائج المتوصل إليها والتي تشير إلى تحقق كل الفرضيات الجزئية وبنسبة 100 % وذلك ما يؤكد تحقق الفرضية العامة "الرضا الوظيفي يؤثر إيجابا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

وهذا ما يتوافق مع اتجاهات بعض العلماء مثل ليكرت وهوتورن وبعض المفكرين مثل صالح إبراهيم بطوش الذين يعتبرون بان الرضا الوظيفي يحقق على درجات الأداء وعدم رضا الموظف عن عمله قد ينعكس على سلوكه فيقل التزامه بالعمل الذي يؤدي به إلى النفور منه وحتى محاولة الانتقام من المنظمة أو المؤسسة التي يعمل فيها والذي بدوره يسبب تذبذبا وتراجع في مستويات أدائه.

وعلى ضوء ما سبق ذكره نؤكد أن الرضا الوظيفي بكل محدداته سواء مادية أو معنوية وحتى اجتماعية تأثير على أداء العاملين وزيادة ولائهم لمؤسسة العمل.

¹ غزالة عامر، علاقة الرضا الوظيفي بفاعلية الأداء لدى أساتذة التعليم الابتدائي، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة ورقلة، 2010.

² احمد صقر عاشور، مرجع مذكور، ص 214.

5- الإستنتاج العام:

تناولت الدراسة التي قمنا بها موضوع " العوامل المحددة للرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

وبعد عرض وتحليل ومناقشة وتفسير النتائج المتحصل عليها من إجابات أفراد عينة البحث أي أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي في بلدية تسمسليت على أسئلة الاستبيان. وذلك بالاعتماد على بعض الدراسات النظرية وإبراء واتجاهات العلماء المهتمين بهذا الموضوع تم التوصل إلى:

أولاً: هناك تأثير ايجابي للرضا الوظيفي المادي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

ثانياً: هناك تأثير ايجابي للرضا الوظيفي المعنوي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.

ثالثاً: هناك تأثير للرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وهذا ما أكد صحة الفرضية العامة التي تقول: هناك تأثير للرضا الوظيفي العام إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية..

الخلاصة

الخاتمة

عندما نقول الرضا الوظيفي يتبادر في أذهاننا مباشرة الرضا عن ظروف العمل أو الرضا عن العمل في حد ذاته الذي يستمد الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل المحيطة به ومن الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من البيئة التي يعمل فيها ويمكن القول بشكل عام أن الرضا الوظيفي يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل من إداريين وتربويين ويعتزز هذا الرضا الوظيفي عندما تكون بيئة العمل هادئة وخصبة صالحة للعمل فباعتمادنا على أستاذ التربية البدنية والرياضية موظف فإنه قد أصبح يلعب دورا هاما في متطلبات التربية الحديثة من خلال تربية الناشئ تربية سليمة تشمل جميع التلاميذ دون أي إقصاء أو تهميش وتكوين التلميذ من الناحية النفسية والبدنية وجعله صالح في مجتمعه حيث تكمن مهمة أستاذ التربية البدنية والرياضية في تزويد التلاميذ بالمعارف والمثل العليا وإتقان الحركات الرياضية وتعويدهم على السلوك الاجتماعي المعقول ومن هنا فلا بد من إشباع حاجات هذا الأستاذ وتوفير الجو الملائم حتى يكون راضيا عن عمله ويتفرغ لأداء وظائفه ومهامه المطلوبة منه على أحسن وجه ممكن.

ومن خلال الدراسة التي قمنا بها قد حاولنا إظهار ومناقشة تأثير العوامل المحددة للرضا الوظيفي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وكان الهدف من وراء ذلك معرفة مدى تأثير الرضا الوظيفي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، وانطلاقا من موضوع دراستنا وبعد طرح التساؤل وصياغة الإشكالية خرجنا بفرضية عامة.

"الرضا الوظيفي يؤثر إيجابا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية."

وتجزء عنها ثلاثة فرضيات جزئية

1. الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجابا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
2. الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجابا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
3. الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

حيث اعتمدنا المنهج الوصفي منهجا للدراسة، فهو يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، وباستعمال أداة البحث المتمثلة في الاستبيان حيث قمنا بجمع المعلومات من عينة البحث (أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور الثانوي- بلدية تيسمسيلت) ومعالجتها إحصائيا حيث خرجنا بجملة من النتائج وذلك بعد تفرغها في جداول وعرضها ومناقشتها.

حيث توصلنا إلى:

- أ. وجود تأثير مباشر ايجابي للرضا الوظيفي المادي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
- ب. وجود تأثير مباشر ايجابي للرضا الوظيفي المعنوي على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية.
- ج. هناك تأثير للمحيط الاجتماعي للعمل على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

❖ الاقتراحات:

استنادا إلى النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة فإن الطلبة الباحثين راو من الضروري تقديم بعض الاقتراحات منها.

1/ محاولة الاهتمام بالرضا الوظيفي المادي لأستاذ الت.ب.ر في المرحلة الثانوية باعتباره عنصر مهم في الرفع من مستويات الأداء التربوي.

2/ محاولة الاهتمام بالرضا الوظيفي المعنوي لأستاذ الت.ب.ر في المرحلة الثانوية باعتباره عنصر مهم في الرفع من مستويات الأداء التربوي.

3/ محاولة الاهتمام بطبيعة الجو الاجتماعي خاصة العلاقات الاجتماعية التربوية السائدة بين أفراد الوسط التربوي والإداري للثانويات. باعتبارها عنصر لا يقل أهمية وتأثير عن العنصرين السابقين في الرفع من مستويات الأداء التربوي.

4/ اغتنام للضمانات الوظيفية لأستاذ خاصة تلك المحفزة للرضا الوظيفي. سواء أثناء مزاولته للعمل وحتى بعد تركه له (التقاعد) من اجل الوصول إلى أعلى مستويات الأداء.

5/ زيادة حجم المكافآت والمنح والعلاوات وضرورة التشجيع والاهتمام بالأساتذة الذين يحققون نتائج ايجابية.

6/ تطوير أساليب وطرق وأدوات التحفيز فيما يتماشى مع الأداء المرغوب فيه وإزالة القلق لدى بعض الأساتذة حول حقوقهم المادية.

7/ السعي بشكل جدي وحققيقي لتوفير كل المزايا والظروف المناسبة للعمل سواء مادية أو معنوية أو حتى اجتماعية.

8/ إجراء مزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تتضمن متغيرات أخرى بالنسبة، الحالة الاجتماعية، الخبرة، مكان العمل، والجنس.

❖ الدراسات المقترحة:

في نهاية هذا البحث يود الطلبة الباحثين أن يقترحوا مجموعة من المواضيع للفت انتباههم من خلال الدراسة الحالية قد تكون بمثابة دراسات مقترحة منها:

- دراسة مقارنة لدرجات الرضا الوظيفي بين أساتذة الشمال والجنوب لمادة الت ب ر .
- تأثير نظام الحوافز والمكافآت على الأداء التربوي.
- الرضا الوظيفي لدى أساتذة الت ب ر وعلاقته بالاستقرار في المهنة.
- دراسة مقارنة لدرجات الرضا الوظيفي بين أساتذة الت ب ر وباقي أساتذة المواد الأخرى.
- الرضا الوظيفي للأساتذة وعلاقته بالتقاعد النسبي (المسبق).

❖ ملخص الدراسة باللغة العربية:

تناولت هذه الدراسة موضوع العوامل المحددة للرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

حيث قمنا بوضع مجموعة من الفرضيات هي:

● الفرضية العامة:

"الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية"

والتي انقسمت إلى ثلاث فرضيات جزئية:

1. الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
2. الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية.
3. الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

وكانت تهدف الدراسة إلى:

- أ. معرفة تأثير الرضا الوظيفي المادي على أداء الأستاذ الت ب ر للمرحلة الثانوية.
 - ب. معرفة تأثير الرضا الوظيفي المعنوي على أداء أستاذ الت ب ر للمرحلة الثانوية.
 - ج. معرفة تأثير الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل على أداء أستاذ الت ب ر للطور الثانوي.
- اعتمدنا في إنجاز هذا البحث على الاستبيان كأداة للدراسة حيث تكون من 18 سؤال مقسم على ثلاث محاور كل محور يمثل الفرضية الجزئية من فرضيات البحث وقد بينت الدراسة المنهج الوصفي الملائمة لموضوع الدراسة أما العينة فتكونت من 14 أستاذ تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من مجتمع أصلي قدر بـ 25 أستاذ وقد توصلت الدراسة إلى تحقيق جميع الفرضيات الجزئية للبحث التي مفادها:

1. الرضا الوظيفي المادي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ الت ب ر في المرحلة الثانوية.
2. الرضا الوظيفي المعنوي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ الت ب ر في المرحلة الثانوية.
3. الرضا عن المحيط الاجتماعي للعمل يؤثر على أداء أستاذ الت ب ر في المرحلة الثانوية.

وبالتالي تحققت الفرضية العامة للبحث التي تشير بأن:

"الرضا الوظيفي يؤثر إيجاباً على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية." وفي نهاية هذا البحث وفي ضوء النتائج المتوصل إليها قدم الباحثان مجموعة من الاقتراحات التي نأمل أن تفيد الأسرة التربوية عامة وأساتذة التربية البدنية والرياضية خاصة في تحسين جوانب العمل المادية والمعنوية الاجتماعية لغرض الرفع من مستويات الأداء التربوي.



المصادر والمراجع

- القرآن الكريم
- المراجع باللغة العربية

1. أحمد صقرعاشور، إدارة القوى العاملة، الدار العربية للطباعة والنشر، بيروت ط2، 1993.
2. أحمد عزة رافع، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، 1997.
3. أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، 507، القاهرة، سنة 1978.
4. أحمد مهني: التربية الرياضية الحديثة - ط2- دار الأطلس للدراسات والترجمة والنشر، بدون بلد/ 1997.
5. أمين أنور الخوري، أصول التربية البدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
6. أمين أنور الخولي- محمد الحماحمي- نظريات وطرق التدريس، دار الفكر العربي، 1999- ط2.
7. البسامي عبد الرحمان بن محمد، تقويم القيادات الإدارية للأداء الوظيفي، دار المعارف للنشر والتوزيع، القاهرة، 2003.
8. بن صديق عيسى وخياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي وأثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس وعلوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، 22 ماي 1998.
9. تركي رابح، مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ط2، 1999.
10. جابر عادل عبد الله علي، الاتجاهات نحو المهنة وعلاقتها بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، مكة المكرمة، جامعة أم القرى، 1416 هـ.
11. خليل ميخائيل معوض، قدرات وسمات الموهوبين، جامعة الإسكندرية، بدون طبعة، مصر، 2000.
12. دري عبد الباري إبراهيم، التكنولوجيا والأداء البشري، معهد التدريب، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، 1999.
13. ديب السمراني- عبد الكريم محمود الصمراوي، تطوير ممارسات تدريس التربية البدنية، بغداد، 2000.

14. سعد جلال، محمد حسن علاوي، علم النفس التربوي، دار المعارف، مصر، ط3، 1996.
15. شاهد محمود سعد نيللي، رمزي فهم، طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1. مركز الكتاب للنشر، 1998.
16. صارة إيناس عبد الوهاب قصب: سيكولوجية العامل، عالم الكتاب، القاهرة ط1، 2001.
17. صالح عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس، مصر ط1 .
18. عاشور أحمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية مصر، 1999.
19. عبد الجليل الزوبعي، محمد أحمد الغنام، مناهج البحث، في التربية، مطبعة العالي، بغداد، 1998.
20. عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجيا النمو، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بدون طبعة، بيروت، 2002.
21. عبد الغفار حسين: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996.
22. عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، 2003، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية.
23. عدنان درويش حلويين وآخرون، التربية البدنية والرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، القاهرة 2004.
24. العدوان ياسر والقاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث البحوث، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، سنة 1985.
25. علي بشير الفائدي وآخرون، المرشد الرياضي التربوي، المنشأ العامة للنشر والتوزيع والإعلام، طرابلس 2001.
26. علي فالح الهنداوي، علم النفس الطفولة والمراهقة، العين دار الكتاب الجامعي، بدون طبعة، 2002.
27. عمار بوحوش: دليل الباحث في منهجية كتابة الرسائل الجامعية، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1997.
28. عمار بوحوش، محمد محمود ذنبيات، منهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، ط3، 2001.
29. غالب مصطفى، سيكولوجية الطفل والمراهقة، مكتب الهلال، بيروت، ط1، 1987 .
30. فؤاد افرام السبتاني، منجد الطالب، دار المشرق، الطبعة الثالثة والأربعون، بيروت، 1995.

31. الفيروز أبادي، قاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت 1998.
32. قاموس المنجد في اللغة والإعلام، دار النشر بيروت، ط3، 1997.
33. كريم أحمد حسن الجعفري، الأداء الوظيفي في الإدارة العمومية، دار بابل للنشر، العراق، ط1.
34. محمد الشحات: كيف تكون معلماً ناجحاً للتربية البدنية والرياضية مكتب العلم والإيمان، ط1.
35. محمد حسن علاوي، أسامة كمال راتب، البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي، ط1، دار الفكر العربي القاهرة، 1999.
36. محمد صبحي حسين، القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، ج1، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
37. محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الاجتماعية، عالم الكتاب، القاهرة، 2004.
38. محمد فايز مراد دندش اتجاهات جديدة في المنهاج وطرق التدريس-ط1- بدوين دارتش-عمان 2003.
39. محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس، دار الشروق، جدة ط1، 1984.
40. مروان عبد المجيد إبراهيم، أسس البحث العلمي، مؤسسة الرواق، ط1، عمان، الأردن، 2000.
41. مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
42. المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس، 1998.
43. المنجد في الضاد، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة.
44. منصور فهمي الروح المعنية بين العاملين، مجلة الاقتصاد والإدارة، مركز البحوث العلمية، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، العدد 4 يناير 1980.
45. المنهاج التربوي للسنة أولى متوسط، الديوان الوطني للمطبوعات المدرسية، 2013.
46. نادية شرادي، التكيف المدرسي للطفل والمراهق، دار الراتب الجامعي، الطبعة الأولى بيروت، 2000.
47. ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مركز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، 1999.
48. نشواني عبد المجيد، علم النفس التربوي، ط3، دار الفرقان-بيروت-لبنان-1999.
49. هلال محمد عبد الغني حسن، مهارات إدارة الأول، مركز تطوير الأداء، القاهرة .

• المراجع باللغة الأجنبية:

50. Albou : besoin motivation économique, paris, Ed, PUF, 1982.
51. Lakhdar sekiou & Al, Gestion des ressources humaines, édition de Boeck université, Bruxelles, 2004, 2^{eme} édition.
52. Michel Decoster & François Pichault, Traité de sociologie du travail, de Boeck université Bruxelles, 1998.
53. Oscar Orstman, quel travail pour demain ? édition Dunod entreprise, Paris, 1999.
54. Ptrice Roussel, La motivation au travail – concept et théories, laboratoire inter disciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l’emploi, Université des sciences sociales, Toulouse, 2001.
- Ripon A :La qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF, 1976.

• المذكرات

55. بدر حامد، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والعلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية.
56. بشاعة قمر الزمان، الرضا الوظيفي ودوره في تحسين مستوى الأداء لدى أساتذة جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف، جامعة شلف، 2009 .
57. بوزيد فيصل حمدان، دور أستاذ التربية البدنية والرياضية نحو التلاميذ المصابين بداء الربو، مذكرة ليسانس قسم التربية البدنية والرياضية، دالي إبراهيم، الجزائر، 2000/1999.
58. تنسي عبد الرحيم، تنسي بلقاسم اثر الرضا الوظيفي في تحسين كفاءة الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للطور المتوسط، جامعة غليزان، 2014 .
59. ديب عبد الرحمان، مذكرة تحت عنوان تأثير التفاعل الاجتماعي لأستاذ ت.ب على أدائه الوظيفي في الثانوية، جامعة الشلف 2012-2013.
60. زروقي نصيرة وآخرون، مذكرة الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة تيسمسيلت، 2013-2014.

61. شقرون أحمد وآخرون، قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة بالمرحلة المتوسطة، مذكرة ليسانس. معهد التربية البدنية والرياضة، جامعة تيسمسيلت 2012-2013.
62. شوقي ياسين، طهراوي نور الدين، مذكرة تأثير معوقات العمل على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة قسنطينة، 2013-2014.
63. صالح سلمان بكر، الرضا الوظيفي وعلاقته بالأداء لدى عمال قطاع المناجم بالسعودية جامعة الرياض، 1997.
64. غزالة عامر، علاقة الرضا الوظيفي بفاعلية الأداء لدى أساتذة التعليم الابتدائي، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة ورقلة، 2010.
65. كسول أيوب، العلاقات الاجتماعية للطبقة التربوية وتأثيرها على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية-مذكرة ماستر، معهد ت.ب.ر، جامعة خميس مليانة. عين الدفلى، 2011-2012.
66. مزياني فتيحة، أثر الضغط المهني ومميزاته النفسية على الصحة والرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية. جامعة الجزائر، 1990.
67. مسعود بورغدة محمد، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتهم بأدائهم، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري قسنطينة 2008.
68. منتظر حمزة حكيم، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، مجلة الملك عبد العزيز للعلوم التربوي الرياضي، العدد 2-1989.

الملاحق

الملحق رقم (01)

رخصة إجراء البحث



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique Et Populaire

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministère De L'enseignement Supérieure Et De La Recherche Scientifique

المركز الجامعي الوشريسي تيسمسيلت
Centre Universitaire Ouancharissi - Tissemsilt

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
Institut Des sciences Et Technologies Des Activités Physiques Et Sportive



قسم : التربية وحركة

رقم : 20.177/0.9.1/17.2.6

إلى السيد : : مدير التربية لولاية تيسمسيلت

الموضوع: تسهيل مهمة.

لنا عظيم الشرف أن أتقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب راجياً منكم تسهيل مهمة
الطالبة الآتية اسمائهم :

المولود بتاريخ 1987/01/01

طوبال العربي

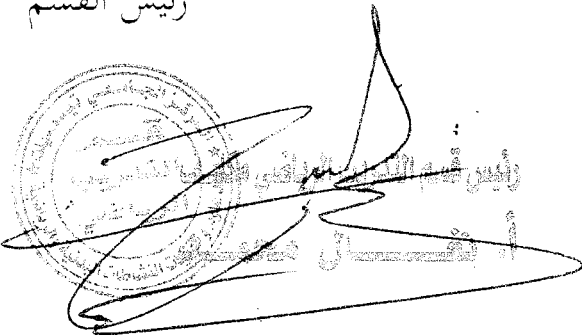
المولود بتاريخ 1989/09/11

هبول محمد أمين

والمسجل في السنة الثانية ماستر النشاط البدني المدرسي الرياضي . وعليه نرجوا من سيادتكم
المحترمة تسهيل وتوفير له كل الظروف قصد اجراء بحث اكاديمي و توزيع الاستمارات
الاستبائية على التلاميذ داخل المؤسسة .

وفي الأخير تقبلوا منا أسمى التقدير والاحترام وشكراً.

رئيس القسم


رئيس قسم التربية
أ. تقسيم

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

مدير التربية

مديرية التربية لولاية تيسمسيلت
مصلحة الموظفين و التفتيش
مكتب التكوين و التفتيش
الرقم 187/م.م.ت.م.ت.ت.2017

الى
السادة: هيريري... الكابونيات
- الكبر...
- محمد...
- المحالفة الوطنية، الكون...
- 11 ديسمبر - الطون...

الموضوع: باخ تمكين الطلبة من إجراء
تربص تكويني بالمؤسسات التربوية

المرجع: إرسال جامعة : أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت
- قسم : التربية و حركة

عظفا على الإرسال المشار إليه أعلاه، المتضمن تمكين طلبة
جامعة: تيسمسيلت معهد
قسم : تربية و حركة. من إجراء تربص تكويني بمؤسساتكم تخصص:
تربية و حركة

يشرفني أن أدعوكم إلى قبول الطلبة: السنة الثالثة ليسانس

ماستر

.....
.....
.....
.....

- طوبال العربي
- هبول محمد الامين

.....
.....

المسجلين في السنة الثانية ماستر للنشاط البدني المدرسي الرياضي قصد
إجراء بحث أكاديمي و توزيع الاستمارات الاستثنائية على التلاميذ داخل
المؤسسة ابتداء من: 2017.05.07 الى غاية: نهاية شهر ماي 2017.

تيسمسيلت في: 2017.05.07
ع/مدير التربية

الملحق رقم (02)

قائمة الأساتذة

المحكمين للإستبيان

قائمة الاساتذة المحكمين

الرقم	الاسم واللقب	الدرجة العلمية	مكان العمل	الملاحظات	الإمضاء
01	عميرة محمد نفا	أستاذ مساعد	المركز العام للتعليمات	مقبول مع التعديل	
02	د. فالح أحمد الأصيلي	أستاذ		تدريج	
03	الدكتور محمد بن علي	أستاذ		تصحيح للأخطاء مع التعديل	
04	مهاضي محمد	أ.م.أ		مقبول مع التعديل	

الأستاذ المشرف: رعاش كمال

الملحق رقم (03)

إستبيان موجه لبعض أساتذة التربية
البدنية والرياضية في الطور الثانوي



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي - تسمسيت -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.



استبيان موجه لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور الثانوي.

بحث مقدم لنيل شهادة ماستر علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص نشاط بدني رياضي مدرسي.

عنوان البحث: "العوامل المحددة للرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية
والرياضية في الطور الثانوي"

أستاذي الكريم

- يشرفنا و يسرنا أن نضع بين يديك هذه الاستمارة، الذي نلتمس منك الإجابة على أسئلتها و نلفت انتباهك أن هذا الاستبيان جزء من العمل الذي نقوم به.
- نتقدم مسبقا بتشكراتنا على مساهمتك في انجاز هذا العمل، وتقبل منا فائق التقدير والاحترام.

المطلوب منك عمل الآتي بالترتيب:

1. اقرأ من فضلك جميع أسئلة الاستبيان قبل البدء في الإجابة عليه.
2. اختر إجابة واحدة عن كل سؤال.
3. ضع علامة (x) في الخانة التي تراها مناسبة.
4. لا تترك أي سؤال دون الإجابة عنه.

س1: المقابل المادي لوظيفتي (الراتب الشهري) يؤثر على أدائي التربوي

نعم لا

س2: تصنيف الوظيفة العمومية لوظيفتي يؤثر على أدائي

نعم لا

س3: الإجراءات الحالية للترقية تحفزني على بذل مجهودات أكثر

نعم لا

س4: هل سبق لك المشاركة في إضراب لتحسين ظروف العمل المادية؟

نعم لا

س5: هل نقص الوسائل البيداغوجية يؤثر على أدائك كأستاذ؟

نعم لا

س6: حجم المكافآت والمنح مقابل الأعمال الإضافية يحدد مستوى ودرجة أدائي التربوي

نعم لا

س7: الدعم والتشجيع من الطاقم التربوي والإداري يحفزني على تحقيق نتائج ايجابية

نعم لا

س8: هل تفكر بتغيير وظيفتك مع مرور الزمن؟

نعم لا

س9: أسلوب عمل الذي يتبعه المفتش يساعدني على بذل المزيد من الجهد

نعم لا

س10: هل يساعدك توقيت العمل على بذل وتقديم أفضل أداء عندك؟

نعم لا

س11: هل كثرة تعداد تلاميذ القسم تؤثر على أدائك؟

نعم لا

س12: يقل اهتمامي بالتحضير اليومي للعمل كلما زادت سنوات عملي بالتدريس

نعم لا

س13: هل يساعدك الجو الاجتماعي السائد في المؤسسة على بذل أقصى جهد عندك؟

نعم لا

س14: اشعر بقدر كبير من الانسجام والتعاون مع زملائي في العمل

نعم لا

س15: تقدير الأسرة لعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية يشجعني على بذل المزيد من الجهد

نعم لا

س16: نظرة التلاميذ لمادة التربية البدنية والرياضية كمادة ثانوية تؤثر على أدائي التربوي

نعم لا

نعم لا

س17: تقدير أساتذة المواد الأخرى لعملي يحفزني على تقديم أفضل أداء ممكن

 لا نعم

س18: نظرة المجتمع الإيجابية لمهنة التعليم تحفزني على بذل مجهودات أكثر

 لا نعم