

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رقم :

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: تربية حركية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

العنوان

الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المهارات الحياتية لدى أساتذة معهد
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

دراسة ميدانية على مستوى معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية -بسكرة-

تحت إشراف :

• أ.د مزروع السعيد

من إعداد الطالب:

• شميني معاذ

السنة الجامعية: 2019/2018



إهداء

إلى نبع المحبة والحنان إلى ذلك السيل الفياض الذي انبثقت منه روائح العطر الفيح

" أمي الغالية نورة "

إلى أمي الثانية الجدة التي منحها القدر الفرصة أن تراني في هذا المستوى وأن تفرح معي

أطال الله في عمرها

فاطمة المدعوة "جرادة"

إلى من كان حبه واهتمامه قوام عزمي، إلى ضياء حياتي وصانع ابتسامتي

" أبي الغالي جموعي "

دون أن أنسى شموع حياتي في جميع أوقاتي إخوتي

"أنيس، يسرى، منار، الكتكوت دينامو البيت لين"

إلى جميع أقاربي وبالأخص: "عماد، زهير، الهاشمي، الزبير، عنتر، إسلام، سفيان"

إلى جميع أصدقائي

"وليد، هشام، صلاح، كريم، زياد، إبراهيم، خالد، إسلام، سفيان، وائل،

سمير، عبد المؤمن، زيان"

وإلى كل من علمني حرفاً أراد به وجه الله فأتى أكله

إلى كل الذين هم في ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي إلى كل هؤلاء أهدي ثمرة جهدي.

شكر وعرّفان

يقول الله تعالى في محكم تنزيله:

﴿رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ
وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴿١٩﴾﴾

النمل: (19)

ويقول رسول الله: {من لم يشكر الناس لم يشكر الله}

اللهم أعنا على شكرك على الوجه الذي ترضى به عنا.

وأتقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الفاضل: مزروع السعيد

على حسن إشرافه وتشجيعه المتواصل لي

وأتقدم بالشكر إلى كافة أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة

محمد خيضر بسكرة

وأخيرا نتقدم بأسمى عبارات الشكر والعرّفان

إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل خاصة الزميل دنفر الصادق فخر الدين والزميلة

بوزجران نعيمة

كما لا أنسى أن أتقدم بالشكر إلى مدير المعهد

"بعروري جعفر"

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

الصفحة	فهرس المحتويات
	البسمة
	الإهداء
	شكر و عرفان
	فهرس الموضوعات
	فهرس الجداول
	فهرس الأشكال
أ-و	المقدمة
	الجانب التمهيدي
08	1-الإشكالية
11	2-الفرضيات
12	3-أهداف الدراسة
12	4-أهمية الدراسة
13	5-أسباب اختيار الموضوع
13	6-تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة
17	7-الدراسات السابقة و المشابهة
	الفصل الأول الرضا الوظيفي
35	تمهيد
35	1-مفهوم الرضا
36	2-تعريف الرضا الوظيفي
38	3-بعض نظريات الرضا الوظيفي
41	4-أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف
42	5-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
44	6-أسس وأركان الرضا الوظيفي

48	7-المقاييس الذاتية للرضا
51	خاتمة
الفصل الثاني المهارات الحياتية	
53	تمهيد
53	1- تعريف المهارة
59	2- تعريف المهارات الحياتية
73	خاتمة
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث	
76	تمهيد
76	1- الدراسة الاستطلاعية
77	2- المنهج المتبع
78	3- مجتمع الدراسة
78	4- عينة الدراسة
79	5- ضبط متغيرات الدراسة
79	6- حدود الدراسة
79	7- أدوات جمع البيانات
الفصل الرابع عرض و تحليل نتائج البحث	
92	تمهيد
92	1-الاطار الوصفي لمجتمع الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة
97	2-عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية
98	3- الإجابة على التساؤلات
104	4-تحليل فرضيات الدراسة
الفصل الخامس مناقشة النتائج و تفسيرها	
111	1-مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الرئيسية
112	2-مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الفرعية:

115	3- الاستنتاجات
117	خلاصة عامة
118	الاقتراحات
121	المصادر و المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول

فهرس الجداول

الصفحة	العنوان
81	الجدول (1): يمثل محاور التي تقيس بعض المهارات الحياتية.
82	الجدول رقم(2): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات التفكير و حل المشكلات والدرجة الكلية
82	الجدول رقم(03): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مهارة صنع القرار و اتخاذ الدرجة الكلية
83	الجدول رقم(04): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مهارة القيادة والدرجة الكلية
84	الجدول رقم (05) : معامل الصدق و الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس المهارات الحياتية
84	الجدول رقم(06): معاملي Skewness و Kurtoisis
85	الجدول رقم(07): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية
88	الجدول رقم (08) : معامل الصدق و الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الرضا الوظيفي
88	الجدول رقم(09): معاملي Skewness و Kurtoisis
92	الجدول رقم(10): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(الجنس)
93	الجدول رقم(11): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(العمر)
94	الجدول رقم(12): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(الدرجة العلمية)
96	الجدول رقم(13): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(الخبرة المهنية)
97	جدول رقم(14): مقياس ليكارت للحكم على إجابات الافراد
98	جدول رقم(15): يوضح الإجابة عن سؤال بعد مهارة التفكير وحل المشكلات
99	جدول(16) يوضح الإجابة عن مهارة صنع القرار و اتخاذ
100	جدول(17): يوضح الإجابة عن سؤال بعد مهارة القيادة
101	جدول(18): يوضح الإجابة عن سؤال محور الرضا الوظيفي
104	الجدول رقم (19) : نتائج الانحدار الخطي البسيط لدراسة الفرضية الرئيسية
105	الجدول رقم (20) : نتائج إختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الرئيسية
106	الجدول رقم (21) : نتائج إختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الفرعية الأولى
107	الجدول(22): إختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الفرعية الثانية
108	الجدول(23): إختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة

فهرس الأشكال

فهرس الأشكال

الصفحة	العنوان
93	الشكل رقم(1):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(الجنس)
94	الشكل رقم(02):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(العمر)
95	الشكل رقم(03):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(المستوى التعليمي)
96	الشكل رقم(04):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(سنوات الخبرة)

المقدمة

مقدمة

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المواضيع أهمية في مجال علم النفس الاجتماعي ذلك لارتباطه بالعديد من المتغيرات، ومفهوم الرضا من أكثر المفاهيم غموضاً لأنه عبارة عن حالة انفعالية ضمنية يصعب قياسها ودراساتها بكل موضوعية، ونظراً لاعتباره في كثير من الدراسات كمتغير مستقل يؤثر على سلوك العمال كالاتصال، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بعوامل مرتبطة بالعمل وظروفه كالأجر، والإشراف ونمط الإتصال المتبع ولعل غموض هذا المفهوم يكمن في صعوبة تحديده تحديداً دقيقاً نظراً لتداخله مع بعض المفاهيم السيكلولوجية المشابهة كالدافعية والروح المعنوية (مصطفى عشوي، 1992، ص 133).

فالرضا الوظيفي من المواضيع الهامة للأفراد والمجتمعات، فهو الأساس الذي يحقق التوافق النفسي والاجتماعي للعاملين، ويساعد على حسن الأداء، لارتباطه بالنجاح في مجال العمل، كما يعد المعيار الموضوعي لنجاح الفرد في مختلف جوانب حياته، والذي ينعكس على سلوكه من اتجاهاته الكامنة، وعلى قوة المشاعر لديه ودرجة تراكمها، وإذا ما زادت قوة استيائه من العمل فإن ذلك يظهر على سلوكه، فإما أن يترك العمل، ويبحث عن عمل آخر أو تزيد نسبة غيابه أو تسريه من العمل (سالم تيسير الشرايدة، 2008، ص 13).

وقد لا نبالغ في هذا العصر إذا ما اعتبرنا العنصر الإنساني هو الثروة الحقيقية والمحور الأساس للإنتاج في منظمات الأعمال. فالمعدات والأجهزة الحديثة مهما بلغت درجة تطورها وتعقيدها ستبقى غير مفيدة، وقد لا تعمل إذا لم يتوافر العقل البشري الذي يديرها ويحركها. فإذا كان العنصر البشري على هذه الدرجة الكبيرة من الأهمية، أليس من العدل والإنصاف أن نسعى لأن يكون الفرد راضياً عن عمله، لاسيما وأنه

قد يقضي نصف عمره في هذا العمل بل قد يكون الوقت الذي يقضيه الفرد في العمل يفوق الوقت الذي يقضيه مع عائلته.

علاوة على أن الوظيفة هي المصدر الأساس إن لم يكن الوحيد للدخل، ومن خلالها يستطيع الموظف الوفاء بإحتياجاته الضرورية. فالإنسان يذهب إلى عمله كل يوم ويحمل معه حاجات متنوعة منها ما هو فسيولوجي ومنها ما هو اجتماعي ومنها ما هو نفسي، وهذه الحاجات قد تولد عنه التوتر ما لم يتم إشباعها، والوظيفة هي الوسيلة والمصدر الأساس لإشباع هذه الحاجات والشعور بالرضا. وهكذا يصبح الرضا الوظيفي ضروريا بكل ما تعنيه الكلمة من معنى، فهناك العديد من الدراسات التي تشير إلى أن شعور الموظف بالرضا الوظيفي لا يكون مقصورا على بيئة العمل فحسب، بل يتعدى ذلك إلى حياته الشخصية خارج العمل (سالم محمد السالم، 1997، ص16).

إن العنصر البشري في المؤسسات يمثل العامل الأساس لنجاح إدارتها، إذ يتوقف هذا النجاح على مدى كفاءة هذا العنصر وقدرته على القيام بالمهام الموكلة إليه. فالموظفون هم الأشخاص الذين تقع على عاتقهم ترجمة السياسات إلى أفعال ومنجزات، ويتوقف نجاح أي مؤسسة أو فشلها على مدى اهتمام الإدارة بالعاملين من حيث رفع إنتاجيتهم، من خلال تنمية قدراتهم، ومهاراتهم، وزيادة دافعيتهم للعمل والإنتاج.

فإن كان العنصر البشري بهذه الأهمية فإن الإدارة المتميزة يجب أن تسعى إلى أن يكون الفرد راضيا عن عمله، لاسيما وأنه يقضي أكثر من نصف عمره في العمل. فرضا الفرد عن عمله يعتبر الأساس الأول لتحقيق توافقه النفسي والاجتماعي، ذلك أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل، والنجاح في العمل هو المعيار

الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع لأفراده كما أن رضا الفرد عن عمله يؤثر على مدى كفاءته في العمل وحرصه عليه، ويزداد جهد الفرد في عمله بزيادة ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلاله لقدراته (سوسن عبد الفتاح احمد، 1995، ص14).

وفي هذا الصدد أشارت العديد من الدراسات والبحوث أن رضا الموظف عن عمله وذلك انطلاقاً من إشباع حاجياته ومتطلباته يولد لديه ارتياحاً نفسياً وارتفاعاً في روحه المعنوية وهذا ما يمكنه من إبراز طاقاته الإبداعية.

حيث أنه يتسم الأفراد حينما يتحقق لديهم الرضا الوظيفي بدرجة عالية من الإنجاز والتعلم للمهارات الجديدة واستثمار طاقاتهم الفكرية والذهنية والهندسية في تطوير مجالات العمل وتحسين البيئة الملائمة للنحاز الهادف (خضير كاظم حمود الفريجات وآخرون، 2009، ص118-119). فالرضا الوظيفي هو أحد العناصر الرئيسية للرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه، بل وحتى تطويره والإبداع فيه (الحراشة محمد عبود، 2008، ص323). فإن هذا الأخير يعتبر أحد المقومات الأساسية في عملية التطوير التنظيمي.

فالتطورات التي أفرزها عصر ثورة المعلومات والانفجار التكنولوجي أوجدت مشكلات عدة، منها ما هو نفسي ومنها ما هو تكنولوجي واقتصادي واجتماعي. لذلك كان من المحتم على المنظمات أن تستجيب لهذه التطورات بإحداث التعديلات التي تواكب هذه التطورات وتكون هذه الاستجابة عن طريق الأفكار الجديدة والأساليب الحديثة التي تمكن المنظمات من مواجهة التحديات والمشكلات (النمر سعود محمد، 1992، ص62).

وعليه فإن أي منظمة لا تضع الإبداع الإداري هدفا رئيسا من أهدافها ولا تعمل على تشجيع العاملين على الإبداع بتوفير الجو والبيئة المناسبة لذلك، سيكون مصيرها التردّي والإختيار لعدم قدرتها على مواجهة التغيرات والتطورات التي تظهر باستمرار على بيئتها الداخلية والخارجية، كما أن الموظفين في أي منظمة وعلى اختلاف مراتبهم الوظيفية إذا لم يجعلوا الإبداع جزءا من حياتهم الوظيفية فسوف يكون مصيرهم التخلف وعدم القدرة على

المساهمة في تنمية وتطوير أنفسهم ومنظمتهم (عساف عبد المعطي، 1995، ص 81).

إن الإنسان في البداية لا يستطيع أن يعيش في عزلة عن الآخرين وعن أهله وأصدقائه وزملائه، وهو لا يستطيع أيضا أن يعيش دون تعامل مع كافة الجهات، لأن المؤسسات التربوية والتعليمية تعاني من قلة المهارات وغالبا ما يفشل الكثيرون في حياتهم الشخصية والوظيفية، وهذا لا يتوافر له إلا من خلال امتلاكه للمهارات الحياتية التي تجعله يتواصل مع الآخرين ويتفاعل معهم، لأن غياب دراسة المهارات الحياتية له أثر في إعاقاة مسيرة إنحاض المجتمعات.

كما تعتبر المهارات الحياتية من الأمور التي أصبحت اليوم ضرورة حياة الفرد في المجتمع فهي تساعد على التكيف مع متغيرات العصر الذي يعيش فيه ويتعايش معه، كذلك تساعد الفرد على مواجهة المشكلات اليومية والتفاعل مع مواقف الحياة وامتلاك هذه المهارات هي التي تمكن الفرد من العيش بشكل أفضل، وهذا هو الفرق بين الفرد الذي يمتلك المهارات الحياتية والفرد الذي لا يمتلكها، ومن هنا يتضح أهمية تنمية المهارات الحياتية في مراحل نمّه الأولى (الشرقاوي، 2005، ص 2).

فالمهارات الحياتية عبارة عن قدرات يتعلمها الأفراد لتوظيفها في مواقف تشمل جميع جوانب الحياة لكن المهارات الحياتية التي يحتاجها الفرد المثقف علميا والمتنور تكنولوجيا، وأصبح دمج المهارات الحياتية في المناهج التعليمية أمرا ضروريا لإعداد مواطن قادر على مواجهة في كل الظروف والمستجدات، وتظهر الحاجة الملحة للمهارات الحياتية بأنها السلوكيات والمهارات الشخصية والاجتماعية اللازمة للأفراد للتعامل بثقة واقتدار مع أنفسهم ومع الآخرين، والمهارات التي تطرقنا إليها في دراستنا هذه تتمثل في المهارات التالية :

(التفكير و حل المشكلات، صنع القرار و اتخاذه، القيادة).

ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع وجدنا نقص في الدراسات السابقة لهذا ارتأينا أن نبحث ونساهم في إثراء هذا الموضوع ودراسته وأن نتناول جزء منه ويتعلق الأمر بدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المهارات الحياتية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة وسيتم ذلك عن طريق جمع المعلومات النظرية من أدبيات وكتب ودراسات سابقة والبيانات الكافية حول متغيرات البحث لدراستها بشكل دقيق وفق منهجية علمية مدروسة وقسمت الدراسة إلى:

الجانب التمهيدي: يحتوي على فصل واحد ويتضمن هذا الفصل على ما يلي:

- مدخل عام للبحث، المقدمة، إشكالية الدراسة وفرضياتها، أهداف البحث وأهميته، أسباب اختيار الموضوع وشرح المفاهيم والمصطلحات الواردة في البحث بالإضافة إلى الدراسات السابقة والمشاهدة.

الجانب النظري: يحتوي على فصلين:

الفصل الأول: الرضا الوظيفي.

الفصل الثاني: المهارات الحياتية.

الجانب التطبيقي: يحتوي على ثلاث فصول:

الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية وتطرقنا فيه إلى المنهج المتبع، إجراءات الدراسة الاستطلاعية وتحليل نتائجها، ومجتمع البحث والعينة وخطوات اختيارها، ومجالات الدراسة المكاني والزمني والبشري، والأدوات العلمية للبحث وشروطها، والمقاييس الإحصائية المستخدمة.

الفصل الرابع: عرض وتحليل نتائج البحث

الفصل الخامس: مناقشة وتفسير النتائج في ضوء فرضيات الدراسة والاستنتاج العام للبحث والتوصيات والاقتراحات.

واختتمنا دراستنا بالملاحق وقائمة المراجع التي اعتمد عليها الباحث في الدراسة.

الجانب التمهيدي

1- الإشكالية:

يحظى التعليم باهتمام كبير جدا في مختلف المجتمعات لكونه المنطلق الأساسي لغرس القيم والمبادئ في الأجيال الصاعدة وهو المرتكز في بناء المستقبل الأمثل الذي يحقق الاستثمار والتنمية والتطور في إطار مشروع حضاري متكامل يستند بالضرورة الى عملية التواصل بين الماضي والحاضر والمستقبل من جهة والتفاعل مع معطيات المجتمعات البشرية من جهة أخرى ، ومن بين أهم المؤسسات التي أولى لها مجتمع عملية التعليم هي المدرسة ، حيث تعتبر هذه الأخيرة مؤسسة اجتماعية أوجدتها المجتمع لتحقيق أهدافه وغاياته وتعتبر من بين أهم الوسائل الفعالة لتزويد الأجيال الناشئة بالمهارات والتدريبات الخاصة والعامّة لإحداث الاستمرار والتقدم الى جانب هذه الوظائف فإن للمدرسة دورا تقويميا يهدف إلى إصلاح ما أفسده المحيط والأسرة وتطهير شخصية التلاميذ من مركبات النقص والانحراف وطرق التفكير وذلك من خلال المناهج الدراسية التي تقدمها في مختلف المواد الدراسية كالتربية المدنية ، الإسلامية ، التربية البدنية والرياضية .

كما تعتبر مادة التربية البدنية والرياضية من المواد الدراسية التي أدرجتها المنظومة التربوية الوطنية عن قصد نظرا لما لها من أهمية بالغة في تكوين شخصية المتعلم، المفكر، المبدع الذي يسعى إلى التكيف والانسجام مع المتغيرات الحاصلة في المجتمع.

إن المناهج التربوية عامة من الضروري أن يتم نسجها حسب فلسفة المجتمع وثقافته وحاجياته، عاداته، تقاليده وأن يتماشى مع سياسة الدولة، كما لمنهاج التربية البدنية والرياضية دورا كبيرا كذلك في إعداد الفرد

الجانب التمهيدي

وتكوينه من خلال الممارسة العملية في تربية وتنمية الجوانب الشخصية المختلفة للفرد الجسمية، العقلية، المعرفية، الاجتماعية، النفسية والمارية والصحية.

كما أن دمج المهارات الحياتية في مناهج التربية البدنية والرياضية بطريقة مخططة يساهم في تطوير العمليات العقلية وصقل الشخصية من جميع جوانبها ، كما تعتبر هذه المهارات من الأمور التي أصبحت اليوم ضرورة لحياة الفرد في المجتمع فهي تساعد على التكيف مع متغيرات العصر الذي يعيش فيه و يتعايش معه، كذلك تساعد الفرد على مواجهة المشكلات اليومية و التفاعل مع مواقف الحياة وامتلاك هذه المهارات هي التي تمكن الفرد من العيش بشكل أفضل، وهذا هو الفرق بين الفرد الذي يمتلك المهارات الحياتية و الفرد الذي لا يمتلكها، ومن هنا يتضح أهمية تنمية المهارات الحياتية في مراحل نموه الأولى (الشرقاوي، 2005، ص2).

كما أيضا قد يتعرض أستاذ التربية البدنية والرياضية إلى بعض الظروف التي لا يستطيع مقاومتها وذلك لعدة أسباب وعوامل مما يولده الشعور بعدم الرضا الوظيفي و يمثل هذا الأخير أحد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس و ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا من حياتهم في العمل فكان من الأهمية أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي و دوره في حياتهم الشخصية و المهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها أن الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و يترتب عليه بالنسبة للمؤسسات و العاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع، حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، و آخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط و أواصر الصداقة التي تربط العاملين ببعضهم البعض، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف المرؤوسين من رؤسائهم و

نظ الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبارات الخاصة بالشخصية و مدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا (محمود عبد الفتاح رضوان، 2012، ص95-96).

حيث أن الرضا الوظيفي للمعلم يعد عنصرا حاسما لنجاح العملية التعليمية، حيث ارتبط الرضا الوظيفي للأستاذ بعدة عوامل منها ما هو متعلق بذاتيته مثل حبه وميله نحو مهنة التعليم ومنها ما هو متعلق بالتنظيم وهو العامل الأهم مثل الرواتب والإشراف والترقية.

ومن خلال كل ما سبق وعلى ضوء الدراسات المرتبطة وانطلاقا من نتائج الدراسة الاستطلاعية تبين لنا أنه يمكن أن يكون هناك علاقة بين الرضا الوظيفي والمهارات الحياتية مما دفعنا هذا إلى طرح التساؤل الرئيسي كالتالي:

• التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية (مهارة التفكير وحل المشكلات، مهارة صنع القرار واتخاذ، مهارة القيادة) لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة؟

• التساؤلات الفرعية:

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة؟

2- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم

وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات

النشاطات البدنية والرياضية بسكرة؟

2- الفرضيات:

• الفرضية العامة:

1- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية (مهارة التفكير وحل المشكلات،

مهارة صنع القرار واتخاذ، مهارة القيادة) لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

• الفرضيات الجزئية:

1- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم

وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

2- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ لدى أساتذة معهد علوم

وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

3- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات

النشاطات البدنية والرياضية.

3- أهداف الدراسة:

- ❖ معرفة ما إذا كانت هناك علاقة ارتباطية بين المهارات الحياتية والرضا الوظيفي. لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- ❖ محاولة الوصول الى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- ❖ محاولة الوصول إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.
- ❖ محاولة الوصول إلى معرفة ما إذا كانت توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

4- أهمية الدراسة:

أهمية علمية نظرية:

- ❖ التطرق إلى متغيرات الدراسة بشكل دقيق.
- ❖ التوسع أكثر في الموضوع من حيث متغيراته.
- ❖ إعطاء خلفية نظرية حول الموضوع.

أهمية علمية تطبيقية:

- ❖ إيجاد حلول للتساؤلات المطروحة في الدراسة.

❖ تفسير الجانِب النظري بنتائج إحصائية.

5- أسباب اختيار الموضوع:

• أسباب ذاتية:

. الرغبة في دراسة هذا الموضوع .

. قلة الدراسات التي تتعلق بهذا الموضوع .

• أسباب موضوعية:

. حداثة الموضوع وعدم وجود الكثير من الدراسات المحلية.

. علاقة متغيرات الموضوع بمجال التخصص.

. إثراء المكتبة بمثل هذه الدراسات.

6- تحديد مفاهيم ومصطلحات الدراسة:

❖ المهارات الحياتية:

❖ مفهوم المهارة

■ التعريف اللغوي:

هي الحدق في الشيء وقد (مهت) الشيء (أمهر) بالفتح والماهر الحاذق لكل عمل .

■ التعريف الاصطلاحي:

يعرفها دبير Driver بأنها السهولة والسرعة والدقة عادة في أداء عمل حركي (طارق عبد الرؤوف عامر، 2015، ص69).

ويعرفها زيتون هي قيام الفرد بعمل ما بإتقان أكثر وجهد أقل في أقصر وقت ممكن. (زيتون، 1996، ص170).

يعرفها جمال عبد السميع هي القدرة على القيام بنشاط عقلي أو انفعالي أو كلاهما معا، ويتطلب تعلمها أو اكتسابهما السهولة والدقة واقتصاد الوقت في أدائها (أبو هاشم، 2004، ص15)

وهي السرعة والدقة والبراعة في أداء نشاط معين. وقد يميل البعض لتخصيصها للأعمال المهنية كالنجارة والحدادة، إلا أن الغالبية تجعلها عامة لتشمل المهارات الحاسوبية - اللغوية- والمهارة في إقامة العلاقات الاجتماعية - والمهارات الإدارية ... الخ. (طه، 2003، ص 813)

■ التعريف الإجرائي:

هي قدرة الإنسان على أداء عمل ما بسرعة ودقة وإتقان وذلك في أقل وقت ممكن.

■ تعريف المهارات الحياتية:

■ التعريف الاصطلاحي:

هي المهارات الأساسية الذهنية والعملية المرتبطة بتفاعل الطلاب مع المواقف الحياتية التي لا غنى عنها ومن هذه المهارات: مهارة الاتصال والتواصل، حل المشكلات، اتخاذ القرار... الخ. (عمران وآخرون، 2001، ص15-16).

● التعريف الإجرائي:

هي قدرة الفرد على القيام بمجموعة من السلوكيات الإيجابية تمكنه من التعامل بفاعلية مع متطلبات وتحديات الحياة.

● التعريف الاصطلاحي لبعض المهارات الحياتية:

أ- مهارة حل المشكلات:

ويعني التقييم الشامل لمهارات الفرد الخاصة في حل المشكلات التي يتعرض لها في حياته اليومية وتمثل تلك المهارات في الثقة في حل المشكلات. (البناء، 2005، ص5).

ب- مهارة اتخاذ القرار:

يقصد باتخاذ القرار، اختيار بين البدائل لإيجاد حل لمشكلة أو لمواجهة موقف أو محاولة تغيير حالة. (علاوي، ص117)

ج - مهارة القيادة:

❖ مفهوم القيادة:

● التعريف اللغوي:

"القود" في اللغة نقيض "السوق" يقال: يقود الدابة من أمامها ويسوقها من خلفها وعليه في مكان القائد في المقدمة كالليل والقذوة والمرشد (الفيروز، أبادي، 1997)

❖ التعريف الاصطلاحي:

-هي القدرة على التأثير في الآخرين من أجل تحقيق الأهداف المشتركة وهذا يعني أن القيادة عملية تواصلية بين القائد ومرؤوسيه، حيث يتبادلون المعارف والاتجاهات، ويتعاونون على إنجاز المهام الموكلة إليهم (عباس، 2004، ص11)

-القيادة هي عبارة عن علاقة متبادلة بين القائد ومجموعة من الأفراد، يتم من خلالها التأثير على سلوك من أجل تحقيق أهداف الجماعة (محمد، باهي، 2001، ص21)

❖ التعريف الإجرائي:

-هي سلوك يقوم به القائد لمساعدة الجماعة وتحقيق أهدافها وتحسين التفاعل الاجتماعي بين الأفراد.

❖ المهارات القيادية:

-القيادة هي دور اجتماعي وتربوي رئيسي يقوم به القائد أو المدير أثناء تفاعله مع غيره من أفراد الجماعة، ويتسم هذا الدور بأن من يقوم به يكون له القوة والقدرة في التأثير على الآخرين وتوجيه سلوكهم في سبيل بلوغ هدف الجماعة ونجاح العلاقة التبادلية بين القائد والمرؤوسين تتطلب توافر مجموعة من المهارات الإدارية (عبد الكريم، وآخرون، 1984، ص26).

❖ التعريف الإجرائي:

-هي شكل من أشكال التفاعل الاجتماعي بين أفراد القائد وأفراد الجماعة، وهي عملية سلوكية تتمثل في إمكانية تحريك الجماعة لتحقيق تأثير موجه نحو أهدافها.

❖ الرضا الوظيفي:

❖ مفهوم الرضا:

لغة: يقول الله سبحانه وتعالى "ارجعي إلى ربك راضية مرضية" الآية 31 سورة الفجر.

إصطلاحاً: يعرف الرضا بأنه عنصر يشارك في بعث ارتياح لدى الفرد، وهو حالة الكائن عندما يشبع

حاجة من الحاجات (عبد النور أزرقفي، 1997، ص33).

❖ الرضا الوظيفي

هو شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات والمطالب التي يرغب في تحقيقها من خلال العمل الذي يزاوله

(حامد بدر، 1983، ص61).

● التعريف الإجرائي

هو تلك الحالة النفسية السارة والمعبرة عن الارتياح والسعادة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

وذلك نتيجة لإشباع حاجاتهم المختلفة.

7- الدراسات السابقة والمشاهدة:

7-1- الدراسات التي تناولت المتغير "المهارات الحياتية":

✓ دراسة صبري عبد الجبار محمد، العدد الثاني والعشرون، مجلة الفتح 2005، المهارات القيادية

لدى مديري أقسام المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى

-هدفت الدراسة إلى التعرف على المهارات القيادية لدى مديري أقسام المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى المهارات الحياتية الواجب تضمينها في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر الأساسي.

- منهج الدراسة: تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لملائمته للدراسة.

-مجتمع وعينة الدراسة يمثل مجتمع البحث مديري أقسام المديرية العامة للتربية فمحافظة ديالى والموظفين في ديوان المديرية.

- أدوات الدراسة: تم الاعتماد على أداة الاستبانة.

- نتائج الدراسة: لقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- أظهرت النتائج الإحصائية أن المهارة التنظيمية حصلت على مستوى جيد وهي أفضل المهارات وحصلت على وسط مرجح قدره (3.12) درجة ووزن معنوي قدره (62.4%) جدول 1.

- المهارات (الفنية، الإنسانية، والذاتية) حصلت على مستوى مقبول ووسط مرجح قدره (2.56)، (55.2، 45.4) على التوالي جدول 1.

- لم تظهر النتائج على حصول مديري الأقسام للتربية في ديالي على معدلات للوسط المرجح أو وزن معنوي لمستوى جيد أو ممتاز وهذا مؤشر لا بد أن تقف عنده وزارة التربية عند الاختيار لإشغال درجة مدير قسم.

✓ دراسة هدى بسام سعد الدين، مذكرة ماجستير مقدمة لنيل درجة الماجستير في التربية السنة الجامعية 2007 المهارات الحياتية المتضمنة في مقرراتكنولوجيا الصف العاشر ومدى اكتساب الطلبة لها.

-هدفت الدراسة إلى تحديد المهارات الحياتية الواجب تضمينها في مقرراتكنولوجيا للصف العاشر الأساسي.

- منهج الدراسة: تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي لملاءمته للدراسة.

- مجتمع وعينة الدراسة: شملت عينة الدراسة جميع طلبة الصف العاشر في مدارس مديرية غزة، واعتمدت الباحثة طريقة العينة العنقودية العشوائية.

- أدوات الدراسة: أداة تحليل المحتوى والإختبار.

- نتائج الدراسة: لقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- ضعف تناول محتوى مقرر التكنولوجيات والعلوم التطبيقية للصف العاشر للمهارات الحياتية حيث بلغت نسبة توافرها (8،9) وهي نسبة ضعيفة.

- إن مستوى المهارات الحياتية لدى طلبة الصف العاشر لم يصل إلى مستوى التمكن 80%.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى اكتساب طلبة الصف العاشر لمفاهيم المهارات الحياتية

تعزى للجنس لصالح الذكور.

✓ دراسة عمور عمر، أطروحة مقدمة للحصول على شهادة الدكتوراه في نظرية ومنهجية التربية

البدنية والرياضية، السنة الجامعية 2008-2009، إسهامات بعض أساليب تدريس التربية

البدنية والرياضية الحديثة في تنمية بعض المهارات الحياتية لدى طلاب المرحلة الجامعية.

-هدفت الدراسة إلى التعرف على إسهامات بعض أساليب التدريس الحديثة في التربية البدنية

والرياضية (التدريبي الزوجي) على تنمية بعض المهارات الحياتية (البدنية والمهارية التفكير) المهارات القيادية

لدى مديري أقسام المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى المهارات الحياتية الواجب تضمينها في مقرر

التكنولوجيا للصف العاشر الأساسي.

- منهج الدراسة: انتهج الباحث المنهج التجريبي.

- مجتمع وعينة الدراسة اشتملت عينة الدراسة على (76) طالبا جديدا اختيروا بطريقة عشوائية من

مجموع 275 طالبا من السنة الأولى. يمثل مجتمع البحث مديري أقسام المديرية العامة للتربية في محافظة

ديالى والموظفين في ديوان المديرية.

- أدوات الدراسة: تم الاعتماد على مقياس المهارات الحياتية أداة استمارة الاستبانة.

- نتائج الدراسة: لقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأسلوب التدريبي والأسلوب الزوجي في تنمية المهارات البدنية

والمهارية بعديا ولصالح الأسلوب التدريبي.

لايوجد تفاعل بين أسلوب التدريس واللعبة على مقياس المهارات الحياتية لدى أفراد العينة.

✓ دراسة صادق خالد الحايك، وليد وعد الله الشريفي 2008 مدى تأهيل الطالب المعلم في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية في توظيف المهارات الحياتية في التدريس أثناء التدريب الميداني.

-هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إعداد الطلبة المعلمين في كلية التربية الرياضية بالجامعة

الأردنية

للعمل على إكساب التلاميذ في المدارس المهارات الحياتية من خلال دروس الرياضية. وكذا الفروق بين الطلبة والطالبات من وجهة نظرهم في مدى تأهيلهم للمهارات الحياتية في التدريس أثناء التدريب الميداني.

- منهج الدراسة: استعان الباحثان بالمنهج الوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة.

-مجتمع وعينة الدراسة: جميع طلبة البكالوريوس في كلية التربية الرياضية بالجامعة الأردنية واشتملت

عينة الدراسة على (76) طالبا وطالبة.

- أدوات الدراسة: استعان الباحثان بمقياس المهارات الحياتية كأداة لبناء استمارة الاستبانة.

- نتائج الدراسة: لقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- ضرورة التنوع في استخدام أساليب لتدريس الحديثة التي تركز على شخصية المتعلم وتكسبه المهارات

الحياتية التي تتناسب وطبيعة كل مادة. |

- أظهرت النتائج وجود قطيعة بين ما يتم تحصيله من طرف الطلبة في شكل مقاييس ومواد نظرية وبينما يمارسونه على أرض الواقع.

مناهج كلية التربية الرياضية لا تساعد الطلبة على اكتساب المهارات الحياتية اللازمة لهم في حياتهم اليومية والتي يمكن توظيفها في التدريس وقد تعزى هذه النتيجة برأي الباحثان إلى أن المناهج والأساليب المستخدمة مازالت تقليدية ولا تسهم في بناء شخصية الأفراد واعدادهم للحياة العملية ومتطلباتها.

✓ دراسة وافي عبد الرحمن جمعة رسالة ماجستير كلية التربية، الجامعة الإسلامية غزة، 2010

المهارات الحياتية وعلاقتها بالذكاء المتعدد لدى طلبة المرحلة الثانوية في قطاع غزة.

- هدفت الدراسة: إلى معرفة مستوى المهارات الحياتية وعلاقتها بالذكاء المتعدد لدى طلبة المرحلة الثانوية في غزة.

- مجتمع وعينة الدراسة: يمثل طلبة المرحلة الثانوية والبالغ عددهم (262) طالب وطالبة بالطريقة العنقودية العشوائية.

- أدوات الدراسة: إستعان الباحث على أداة الاستبانة.

- نتائج الدراسة: لقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- إن طلبة المرحلة الثانوية يمتلكون مهارات حياتية بشكل جيد ونسبة فوق المتوسط.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 تعزى لمتغير الجنس (ذكور إناث).

✓ دراسة لطيفة ماجد محمود النعيمي، ضياء ابراهيم محمد الخزرجي بحث مستل من أطروحة دكتوراه

2004 المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة.

- هدفت الدراسة: إلى التعرف على المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة والفروق في المهارات الحياتية

ويحسب متغير الجنس والتخصص الدراسي.

- مجتمع وعينة الدراسة: هم طلبة وطالبات جامعة ديالى والبالغ عددهم (847) طالب وطالبة.

واختيروا بالطريقة العشوائية الطبقية.

- أدوات الدراسة: تم الاعتماد على أداة الاختبار لبناء جمع البيانات.

- نتائج الدراسة: لقد توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

- إن طلبة الجامعة لديهم مستوى جيد من المهارات الحياتية ولا يوجد فرق دال إحصائياً بين الذكور

والإناث والتخصص (الإنساني - العلمي) في مستوى المهارات الحياتية.

7-2- الدراسات التي تناولت المتغير "الرضا الوظيفي":

✓ دراسة مسعود بورغدة تحت عنوان : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته

بأدائهم، جامعة قسنطينة سنة 2007 2008 تحت إشراف الدكتور لوكيا الهاشمي.

- هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

- الوقوف على مستويات أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية. |

- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- التوصل إلى توصيات يمكن أن تساهم في تحسين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ورفع مستوى رضاهم الوظيفي (مسعود بورغدة، 2008، ص06).
- **منهج الدراسة:** إعتد الباحث في هذه الدراسة على منهج الوصفي الذي كان المناسب والملائم للدراسة
- **مجتمع وعينة الدراسة:** هو أساتذة التربية البدنية لكل من ولاية الجزائر وقسنطينة وسطيف وباتنة وكان حجم العينة 115 أستاذا.
- **أدوات الدراسة:** الأداة المستعملة في الدراسة هي الاستبيان الذي يضم عبارات الخاصة بالرضا الوظيفي والعبارات الخاصة بالأداء.
- **نتائج الدراسة:**
- تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبه الدراسي
- ملاحظة الالتحاق بالقسم (مباشر تحويل)، وعلاقة العمل (مثبت مستخلف) لهما أثر في المتغيرين الرضا الوظيفي، الأداء
- ✓ دراسة بوعلي خضر سنة 2008 بجامعة الجزائر والتي جاءت بعنوان " الرضا الوظيفي وأثره على دافعية الإنجاز لدي أساتذة التربية البدنية والرياضية" تحت إشراف الدكتور زيان سعيد

- هدفت الدراسة:
- الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري.
- إلغاء الضوء على الظروف التي يؤدي فيها استاذ التربية البدنية عمله.
- معرفة طبيعة العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز.
- إيجاد العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز (بوعلي لخضر، 2008، 06)
- منهج الدراسة: إعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي في الدراسة.
- مجتمع وعينة الدراسة تراوح عدد افراد عينة الدراسة 60 استاذ تربية بدنية ورياضية وعينة الدراسة هي عينة قصدية لجمع البيانات.
- أدوات الدراسة: إستخدم الباحث مقياس خاص بدافعية الإنجاز ومقياس خاصة بالرضا الوظيفي
- نتائج الدراسة:
- هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- تعتبر الدوافع والحوافز من المؤثرات الأساسية التي تلعب دورا هاما وحيويا في سلوك الأفراد.
- ✓ دراسة علي خينش بجامعة الجزائر سنة 2008 والتي كانت بعنوان: اسلوب الاشراف الاداري وعلاقته بمستوي الرضا الوظيفي عند اساتذة التربية البدنية والرياضية.
- هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على أسباب التقليل من شأن التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- الكشف عن العلاقة بين أسلوب الاشراف ومستوى الرضا الوظيفي.
- منهج الدراسة: تم الاعتماد على المنهج الوصفي في هذه الدراسة.
- مجتمع وعينة الدراسة: كانت عينة الدراسة عينة عشوائية.
- أدوات الدراسة: تمثلت في الملاحظة والاستمارة.
- نتائج الدراسة:
- يؤثر النمط الإشراف الإداري المباشر سلبا في مستوى الرضا.
- الأسلوب الاشراف الإداري غير المباشر يؤثر ايجابيا على مستوى الرضا الوظيفي.
- وجود علاقة ارتباطية طردية قوية نسبيا في انعكاس نظرة المشرف للمادة على نفسية الاستاذ.
- ✓ دراسة شرقي عامر سنة 2012، بجامعة الجزائر تحت اشراف الدكتور بن عكي محمد اكلي بعنوان " الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة البعد النفسي لأساتذة التربية البدنية"
- هدفت الدراسة إلى:

- معرفة أهم المشاكل التي تعيق أستاذ التربية البدنية والرياضية في تطبيقه للمنهاج الجديد الذي ينعكس في حالة من الرضا.

- التعرف على مستقبل المدرسة الحديثة في ضوء هاته الإصلاحات.

- الاقتراب من واقع عدم الرضا الوظيفي التي تلمسها عند الأساتذة التربية البدنية (شرقي عامر، 2012، ص08).

- منهج الدراسة: إعتد الباحث على المنهج الوصفي.

- مجتمع وعينة الدراسة: وعينة الدراسة هي عينة قصدية وتراوح عدد أفراد العينة 150 أستاذ ولاية الجلفة، الأغواط، غرداية.

- أدوات الدراسة: إستعمل الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- نتائج الدراسة:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن طبيعة العمل وكذا المنهاج.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن علاقة الأستاذ بالمسؤولين وكذا المنهاج.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن العمل وكذا المنهاج

✓ دراسة لحول ولید سنة 2013، بجامعة الجزائر 2 وجاءت بعنوان الرضا الوظيفي لدى اساتذة

علم المكتبات والتوثيق وأثرهم على أدائهم

- هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن بعض العوامل المتعلقة بالوضع الراهن لأساتذة علم المكتبات والتوثيق في الجامعة الجزائرية بصفة عامة وجامعتي الجزائر وقسنطينة بصفة خاصة.

- قياس مدى الرضا عن مجموعة العوامل التي تؤثر في بيئة العمل في الجامعة مثل انجازات العمل، الاعتراف والتقدير من طرف المسؤولين...

- التعرف على العوامل الأكثر أهمية في تحقيق الرضا عن العمل لدى أساتذة علم المكتبات والتوثيق.

- تقديم بعض المقترحات التي تساعد على تعزيز حالة الرضا الوظيفي (لحول وليد، 2013، ص 09).

- منهج الدراسة: لقد إعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي التحليلي.

- مجتمع وعينة الدراسة: عينة الدراسة هي عينة عشوائية.

- أدوات الدراسة: الأداة المستعملة في الدراسة هي الاستبيان.

- نتائج الدراسة:

- يتأثر أداء أساتذة علم المكتبات والتوثيق بمستوى رضاهم عن مختلف العوامل المحيطة بوظيفتهم.

- العوامل التي تؤثر على رضا أساتذة علم المكتبات عن مهنتهم هي ظروف العمل والأجر، الاتصال

والعلاقات

- أيضا أن مستوى الرضا العام لأساتذة علم المكتبات والتوثيق هو متوسط خاصة ما تعلق بالأمور

البيداغوجية والمادية.

3-7-3- التقيب على الدراسات السابقة والمشابهة:

7-3-1- التقيب على الدراسات التي تناولت المتغير "بعض المهارات الحياتية":

- إتفقت بعض الدراسات المتشابهة إلى التعرف على بعض المهارات الحياتية للطلاب في مختلف المراحل وأهمية إكتسابها للمتعلمين بمختلف المجالات، فنرى أن بعض الدراسات حاولت دمج المهارات الحياتية في المناهج الدراسية، كدراسة هدى بسام سعدالدين (2007)، بينما نجد دراسات أخرى سعت إلى تنمية المهارات الحياتية من خلال برامج تدريبية منفصلة عن المناهج الدراسية كدراسة عمر عمور (2009/2008) ، كما هدفت بعض الدراسات إلى التعرف على المهارات القيادية لدى مديري اقسام المديرية العامة للتربية في محافظة ديالى المهارات الحياتية الواجب تضمينها في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر الأساسى كدراسية صبري عبد الجبار محمد (2005).

اما دراسة صادق خالد الحايك، وليد وعد الله الشريفي (2008) فقد اتفقت على التعرف على مدى إعداد الطلبة المعلمين في كلية التربية الرياضية بالجامعة الأردنية للعمل على اكساب التلاميذ في المدارس

المهارات الحياتية من خلال الدروس الرياضية وكذا الفروق بين الطلبة والطالبات وتوظيف المهارات الحياتية في التدريس أثناء التدريب الميداني.

واتفقت دراسة لطيفة ماجد محمود النعيمي، ضياء ابراهيم محمد الخزرجي (2014) إلى التعرف

على المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة والفروق في المهارات الحياتية وبحسب متغير الجنس

وكذلك دراسة وافي عبد الرحمن جمعة (2010) فاتفقت إلى معرفة مستوى المهارات الحياتية

وعلاقتها بالذكاءات المتعددة لدى طلبة المرحلة الثانوية في غزة

-أوجه الاتفاق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

- تتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة في الاهتمام بتنمية المهارات الحياتية.

- تتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي.

- ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة

ان هذه الدراسة تناولت بعض المهارات الحياتية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي

والمتوسط لولاية بسكرة.

- تناولت هذه الدراسة بعض المهارات الحياتية في المجالات، (حل المشكلات، مهارة القيادة، صنع

القرارات واتخاذها).

- تميزت هذه الدراسة بإستهداف مرحلة التعليم العالي.

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وبعض

المهارات الحياتية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- معرفة كيفية تصميم إستمارة بعض المهارات الحياتية.

7-3-2- التعميق على الدراسات التى تناولت المتغير "الرضا الوظيفى":

- إتفقت بعض الدراسات المتشابهة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفى لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية والتوصل الى توصيات يمكن أن تساهم فى تحسين أدائهم ورفع مستوى رضاهم ومن هذه الدراسات نذكر دراسة مسعود بورغدة 2007-2008 ودراسة على خينش 2008، كما نجد ان هناك دراسات كانت تهدف الى معرفة محددات الرضا الوظيفى كدراسة بوعلى لخضر 2008.

كما إتفقت دراسة شرقى عامر 2012 على معرفة اهم المشاكل التى تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفى لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية.

أما دراسة لحوّل ولىد 2013 فقد إتفقت على التعرف على العوامل التى تؤثر على الرضا لدى الأساتذة.

-أوجه الاتفاق بين هذه الدراسة والدراسات السابقة:

- تتفق هذه الدراسة مع بعض الدراسات السابقة فى التعرف على مستوى الرضا الوظيفى لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- تتفق هذه الدراسة مع معظم الدراسات السابقة فى استخدام المنهج الوصفى.

- ما يميز الدراسة الحالية على الدراسات السابقة:

- أن هذه الدراسة تناولت الرضا الوظيفى لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لولاية بسكرة.

- تميزت هذه الدراسة بإستهداف مرحلة التعليم العالي.

- هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائيا بين الرضا الوظيفي وبعض

المهارات الحياتية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

- معرفة إستخدام مقياس الرضا الوظيفي.

الجانب النظري

الفصل الأول

تمهيد

يعتبر ميدان علم نفس التنظيم والعمل ميدان واسع ومهم، خاصة اهتمامه بموضوع الرضا الوظيفي الذي يعتبر من الميادين المهمة التي من شأنها أن تساعد في تطوير الإنتاج والمردود بالنسبة للعاملين.

حيث أن الدارس لهذا الموضوع يكتشف أن هذا الميدان قد تطور عبر التاريخ، حيث أصبح اليوم من الميادين الهامة التي تولي لها الدول اهتماما كبير في معرفة المشاكل التي يعاني منها العمال والموظفون في شتى الوظائف والمهن، ومحاولة الوصول إلى حلول ناجعة لمشاكلهم التي يعانون منها أو على الأقل محاولة التخفيف منها..

1- مفهوم الرضا:

الرضا في اللغة هو ضد السخط، وارتضاه، رآه له أهلا ورضي عنه، أحبه وأقبل عليه.

(ابن منصور، 1956م، المجلد 14، ص 323).

والرضا هو السرور واللغة الناتجة عن إكمال ما كنا ننتظره ونرغب فيه

(Nouveau petit le robert.1993.p2038)

وهناك من يكتب هذه الكلمة بالشكل "رضى" لأنه من مصدر فعل رضي التي منها رضا.

(قاموس المنجد في اللغة والإعلام، 1997م، ص 480).

إصطلاحا: يعرف الرضا بأنه عنصر يشارك في بعث الإرتياح لدى الفرد، وهو حالة الكائن عندما

يشبع حاجة من حاجات (عبد النور ارزقي، 1997، ص 33).

- هو ذلك الحماس لدى العمال نحو العمل الذي ينبع من قوة داخلية قائمة على شعور داخلي لدى العمال، حيث يمكن ارجاع هذا الشعور إلى جهات ثلاثة: العلاقة بين العامل وعمله، وموقفه من عمله، والعلاقة بين العامل والإدارة، والعلاقة بين العامل وزملائه (يعقوب نشوان، 1986، ص 64).

- ويعرف أيضا بأنه وحدة مكونة من مستوي طموح الفرد ومقدار العائد من البيئة، فالرضا يتحقق عندما يكون هذان العاملان في إتجاه واحد، وأن عدم الرضا يظهر عندما يكون العائد من البيئة أقل من مستوي حاجة الفرد (عباس محمد عوض، 1975، ص 54).

- ويشير الرضا بأنه الإرتياح في العمل ويرتبط هذا الإرتياح بالتوقعات التي ينتظرها فرد معين من وضع معين، وما يحصل عليه منها (جورج فريدمان، بيار نافيل، 1975، ص 181).

- أيضا نتخذ تعريف Mucchelli الذي يعتبر الرضا الوظيفي: شعور ناتج عن تقييم شخصي ذاتي لمختلف عناصر ومتغيرات وضعية العمل. (Roget Mucchelli. 1983.p60)

2- تعريف الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي أو الرضا المهني لأن كثيرا من أدبيات علم النفس تستخدم مصطلح الرضا المهني للدلالة على التوافق المهني، ولذلك يرى الباحث أنه سوف يستخدم المصطلحات بمفهوم واحد لإرتباطهما الوثيق بالدلالة على التوافق النفسي للمعلم واعتبارهما مؤشرا له.

نجد هناك العديد من المصطلحات التي شاع إستخدامها للتعبير عن المشاعر النفسية التي يشعر بها الفرد إتجاه عمله، حيث تشير هذه المشاعر بصفة عامة إلى مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله الآن، وهذه المشاعر قد تكون إيجابية أو سلبية. (عاشور، 2007، ص 139).

من خلال هذا العرض للمفاهيم المرتبطة يتبين لنا مفهوم الرضا الوظيفي كآلآتي:

- هو شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات والمطالب التي يرغب في تحقيقها من خلال العمل الذي يزاوله (حامد بدر، 1983، ص61).

- هو مجموعة المشاعر الوجدانية الإيجابية التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله أو وظيفته، والتي تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه العمل بالنسبة للفرد (طلعت ابراهيم، 1985، ص134).

- ويعرفه ايضا الغزالي بأنه ثمرة من ثمرات الحب، وأن الحب يورث الرضا (أبو حامد الغزالي، 2004، ص243).

- في حين يراه بيرز "beers" أنه اتجاه أو موقف العاملين نحو المنظمة أو المؤسسة التي يعملون فيها أو العمل في حد ذاته أو زملاء العمل أو عوامل نفسية أخرى متعلقة ببيئة العمل (Bull, Ian Howard, 2005 , p26).

- ويعرفه فروم: هو اتجاه إيجابي من الفرد إلى عمله الذي يمارسه (سلطان محمد سعيد أنور، 2003، ص195).

ويرى (عبد الخالق، 1983م) أن الرضا المهني هو مفهوم متعدد الأبعاد Multidimensional يتمثل في هذا الرضا الكلي الذي يستمده العامل من مهنته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم، وكذلك من المنشأة والبيئة التي يعمل فيهما، وبالمنط التكويني للشخصية.

ويرى (فارس، 1987) أن مفهوم الرضا الوظيفي يتحدد بعوامل شخصية أخرى موقفية، حيث تختلف ردود أفعال العاملين ومدى الترغيب وحب العمل، واحتمالات الترقية ومدى التعاون بين العاملين

ومدى تفهم المنظمة لاحتياجاتهم ورغباتهم. هذا بالإضافة إلى مدى الرقابة المعطاة للفرد على العمل، فهناك رباط سلبي بين احتمال ترك العمل وبين الرضا عن العمل، فإذا أردنا التنبؤ بعدد الأفراد المتوقع أن يتركوا العمل (معدل دوران العمل)، فإننا يجب أن نركز على معرفة معدل رضاهم عن العمل، وكذلك إذا أردنا تفسير ظاهرة الغياب و التأخر عن العمل، فإننا يجب أن نهتم أيضا بدراسة درجات الرضا لدى الأفراد...

(المشعان، 1994، ص212-217).

3- بعض نظريات الرضا الوظيفي:

3-1- نظرية تسلسل الحاجات Hirarchyneeds Theory:

تسمى هذه النظرية غالبا نظرية ابراهيم ماسلو وهي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكيات معينة، وتعتمد على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي وعلى أساس تسلسل هذه الحاجات على قاعدة، كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في المستوى الأعلى (علي عسكر، 1986، ص121).

تتلخص النظرية السابقة في الخطوات التالية:

-الحاجات الغير مشبعة تسبب توترا لدى الفرد يود أن ينهيه من خلال مجهود وسعي منه للبحث

عن إشباع الحاجة.

-تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الجسم.

-الحاجات الغير مشبعة تؤدي الى إحباط وتوتر حاد قد يسبب آلام نفسية تؤدي إلى ردود أفعال من طرف الفرد يحاول من خلالها أن يحمي نفسه (محمد صالح الحناوي، 1997، ص214-215).

3-2- نظرية عملية المقاومة"لاندي"Landy s opponent theory:

قدم لاندي هذه النظرية التي تعني أن رضا الفرد عن مكافأة مجزية سوف تتغير بطريقة منتظمة مع مرور الزمن، على الرغم من أن المكافآت نفسياً تبقى ثابتة، فمثلاً تكون الوظيفة أكثر متعة في الفترة الأولى مما ستكون عليه بعد مضي فترة من الزمن. ويعتقد لاندي أن السبب يعود إلى وجود عوامل غير منظمة بل شخصية ذاتية تدخل في تكوين الفرد هذه العوامل التي تساعد على المحافظة على توازنه العاطفي أو الشعوري وبما أن الرضا إستجابات عاطفية، فإن هذه التقنيات تلعب دوراً في الرضا الوظيفي (عبد المحسن بن صالح الحيدر، ابراهيم عمر بن طالب، بدون سنة، ص69).

3-3- نظرية العدالة Equity Theory:

أظهرت دراسة آدامز (Adams 1963) عن الرضا الوظيفي والأداء في العمل أن المساوات في الأوضاع المهنية تعد أهم محددات الرضا الوظيفي. ويعرف آدامز المساوات على أنها المقارنة بين إدراك الفرد لمعدل آدائه وما يترتب على هذا الأداء من نتائج مع معدل أداء زميل له، وما يترتب على أداء ذلك الشخص من نتائج ويترتب على عدم التساوي بين محصلة الأداء ونتائج للفرد مع محصلة الأداء والنتائج لفرد آخر سواء كان هذا التساوي في الدخل أو الإمتيازات أو فرص الترقى، الى غير ذلك من مظاهر عدم الرضا الوظيفي ويؤدي ذلك بالتالي الى أن يخفض من إنتاجيته أو يزيد غيابه عن العمل، إلى غير ذلك من التصرفات (قاسم الصراف، 1994، ص13).

ويشير المدخلان، في نظرية العدالة الى عوامل:

الجهد، المهارات، المعرفة وأداء المهام التي يجيء بها الفرد أن يوظفها في عمله، فيما يشير العائد أو النتائج الى تلك المكافآت التي تنتج عن إنجاز المهام كالراتب والترقية والتقدير والشعور بالإنجاز والمركز وهي عملية مكونة من ثلاث خطوات وهي:

-مقارنة النتائج والمدخلات بين الشخص موضوع المقارنة والشخص المراجع.

-اتخاذ القرار: المساوات=الرضا، وعدم المساوات=عدم الرضا.

-السلوك المدفوع لتخفيف عدم الإنصاف (أو التفاوت) (اندرودي سيزلاقي ومارك جي دالاس،

1991، ص16).

ويقول آدامز أن الفرد يعمل على مواجهة عدم المساوات التي يشعر بها وبطرق مختلفة حتى يحقق

عن خفض الشعور عدم المساوات أو العدالة وذلك على النحو التالي:

-تقليل مستوى مدخلاته بالعمل ساعات أقل، وبالتالي تحقيق المساوات بزملائه.

-المطالبة بزيادة الراتب والحوافز والترقيات.

-الإنتقال الى عمل آخر أو ترك العمل بالمنظمة (محمود محمد السيد، 1991، ص260).

4- أهمية الرضا الوظيفي بالنسبة للموظف

يعد الرضا الوظيفي من أهم عوامل نجاح الموظف في العمل ، حيث يعتبر هو الدافع الأساسي وراء

حب العمل والأداء الجيد وأيضا رغبة الموظف في الابتكار والتطوير ، كما يرتبط عدم الرضا الوظيفي

بظاهرتين سيئتين وهما : الأمراض النفسية ، وأمراض القلب المختلفة التي يتعرض لهما الموظف بسبب الضيق النفسي وعدم الإرتياح في العمل ، وقد أظهرت الدراسات أن هناك إرتباطا واضحا بين الرضا الوظيفي وظاهرة الإنهاك الجسدي والعقلي في العمل مما يؤكد على أهمية النواحي النفسية للفرد بوجه عام مهما كان عمله ومدى تأثيرها عليه سلبا أو إيجابا.

وفي النهاية يجب أن نتأكد من أنه إذا شعر الموظف بأن وظيفته تقدم له فرصا عظيمة ومثيرة للتحفيز ، لن يتخلى قطعا عنها بسهولة ، أما إذا شعر بعدم الأمان وأن وظيفته في الشركة تأخذه إلى طريق مسدود ، فإنه قطعا سيحاول البحث عن فرصة عمل أخرى ، وهناك خطأ فادحا تقع فيه بعض الشركات وهو حينما تضطر إلى تخفيض الحد الأدنى للتكاليف فتبدأ أولا بمرتبات الموظفين ، مما يدفعهم إلى الشعور بالغبين الذي يفقدتهم القدرة على الإبداع والإنتاج بل والبحث عن فرص أفضل في أماكن منافسة ، لذلك إدفع لموظفيك إعلى من المرتبات السائدة في السوق بقليل ، وقدم المكافآت لذوي الإنتاجية العالية واسمح لهم بالمشاركة في القرار ، فذلك قد يشعرهم أنهم أصحاب المال ويحثهم على الإجتهد والحفاظ عليه من أجل زيادة ربحية المؤسسة وتحقيق أهدافها (منال أحمد البارودي ، 2015 ، ص 39-40).

5- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

نظرا لتعدد ميول الفرد قد تعددت آراء الباحثين نحو العوامل المؤثرة في الرضا حيث يرى البعض {أن للرضا الوظيفي جوانب ومكونات مختلفة تكمن في محتوى العمل الوظيفي وظروفه التنظيمية أو إن هذه الجوانب تستند إلى إطار نظري في تحديدها وتحليلها وقياسها وتتأثر بعوامل مؤسسة وعوامل ذاتية فردية.

أما العوامل التي تؤثر بشكل مباشر أو تعمل على خلق الرضا الوظيفي وتحديد مداه فهي على النحو

التالي:

—عوامل ذاتية تتعلق بالعاملين أنفسهم.

—عوامل تنظيمية تتعلق بالتنظيم وظروف وشروط العمل.

—عوامل تنظيمية تتعلق بالبيئة والنظم الأخرى التي يوجد فيها التنظيم أو يتعامل معها المعنى أن هنالك

عوامل تتمثل في العوامل الذاتية الخاصة بالفرد والمتمثلة في مهاراته وقدراته ومستوى دافعيته للعمل، وعوامل

تنظيمية تتمثل بما يسود في التنظيم من علاقات وظيفية من زملاء العمل، رئيس ومرؤوس، ومحتوى الوظيفية

ونطاقها ومداه.

وهنالك عوامل تنظيمية ترتبط بالبيئة تتمثل في الانتماء الاجتماعي، والثقافي للموظف وظروف نشأته

حيث يلعب دورا كبيرا في تشكيل ميوله وسلوكه وتكامله مع الوظيفة ورضاه الوظيفي.

ويرى "القبلان" {إن العناصر التي تدخل في تكوين الرضا الوظيفي تدور حول: طبيعة العمل، والأجر،

وفرص النمو الاجتماعي، والارتقاء الوظيفي، وأسلوب القيادة والإشراف، وجماعات العمل، والعلاقات

الاجتماعية}

كما يرى "العديلي" إن المنظمة التي يعمل فيها الفرد تعد من أهم العوامل التي تؤدي إلى الرضا

الوظيفي من عدمه. حيث يتوقف الرضا الوظيفي على فهم العلاقة بين العامل والمنظمة، كما إن النجاح

المنظمة وفعاليتها يتوقفان على الموازنة بين متطلبات وحاجات وتوقعات العاملين بها.

ويرى إن عملية الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي عملية سلوكية متدخلة يؤثر بعضها في البعض الآخر

وتتأثر بالعوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية التالية:

أ- البيئة العامة:

ويقصد بها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والحضارية والسياسية التنظيمية والفنية.

ب- خصائص المنظمة:

ويشمل "الأنظمة، الإجراءات، الرواتب والحوافز المادية والمعنوية، وعلاقة ذلك بيئة وظروف ونوع

العمل.

ج- خصائص الفرد:

والتي تتمثل في إدراكه، وشخصيته، وقدراته، استعداداته، ذكاءه، طموحه، مدى ولاء وانتماءه

للمنظمة، العمر، التجارب، الدخل الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في انجاز الفرد للعمل والقيام

بمسؤوليات الوظيفية.

د- الإنجاز:

وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الموظف خلال أداءه لعمله والنتائج الذي يتوصل إليه

كالرضا الإنتاجية والتسبب الوظيفي ودورات العمل.

ومما تقدم يتضح أن آراء الباحثين تتنوع في تحديد العوامل التي تؤثر على الرضا حيث يحددها البعض في عنصرين هما خصائص الفرد وخصائص البيئة ونتاج تفاعلهم والبعض الآخر يضيف إليها محتوى العمل وخصائص التنظيم نفسه ويبدو أن ذلك أقرب إلى الصواب.

(الشهري، 2002، ص 35-37).

6- أسس وأركان الرضا الوظيفي:

للرضا الوظيفي أسس وثوابت يقوم عليها لا بد من توفرها وقيامها وهذه الأسس منها ما هو داخلي يتعلق بنفس الإنسان ودوافعه، ومنها ما يتعلق بمحيط العمل وبيئته ومنها ما يتعلق بالمحيط العام من المجتمع بكل مقوماته ومكوناته، ومن الأسس والأركان كما ذكره (الغامدي، 2006، ص 55-61) نجد ما يلي:

6-1- الدوافع:

الدافع قوة داخلية تعمل في نفس الإنسان -وتدفعه للبحث عن شيء محدد، وبالتالي تتجه تصرفات وسلوكه في اتجاه ذلك الشيء (السلمي، 1983م) والدوافع هي الطاقات الكامنة في الكائن الحي التي ترسم له أهدافه وغاياته وسلوكياته لتحقيق أحسن تكييف ممكن مع بيئته الخارجية (فهيم، 1987م) واهتمت الدراسات الإدارية الحديثة بالدوافع من أجل فهم تأثيرها على سلوكيات العاملين وأدائهم وانعكاساتها على إنتاجيتهم ورضاهم الوظيفي.

ويرى (عبد الخالق ، 1402هـ) أن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي منها ما هو ذاتي ومنها ما هو

تنظيمي أما العوامل الذاتية فهي تمضي في مجموعتين:

المجموعة الأولى: - تتعلق بقدرات و مهارات العاملين أنفسهم وهي قدرات ومهارات يمكن قياسها و معرفتها عن طريق تحليل الخصائص و السمات المميزة لمجتمع العاملين مثل الفئات العمرية و الحالة التعليمية ومدة الخبرة و العمل السابق و غير ذلك .

المجموعة الثانية: - وهي تتعلق بمستوى الدافعية لدى العاملين وقوة تأثير دوافع العمل لديهم والأمر حينئذ يتطلب تحليل ومعرفة هذه الدوافع وأنواعها ثم قياس قوة تأثيرها وأهميتها في تحريك سلوكهم التنظيمي، على أنه تجدر الإشارة في محيط العوامل الذاتية إلى أن هذه العوامل هي عوامل متفاعلة، يتم فيها التفاعل بين القدرة والدافعية، وان أحد الأمرين -القدرة أو الدافعية- لا تغني على الآخر، مهما تعاظم أحدهم بل أن أحدها قد يكون مثيرا للآخر.

وبعبارة أخرى فهذه العوامل ليست عوامل يضاف بعضها إلى بعض، ولكنها تتفاعل بعضها مع بعض، والعوامل الأخرى هي العوامل التنظيمية وتنقسم بدورها إلى ما يتعلق بالتنظيم وما يسوده من أوضاع وعلاقات وأمر مرتبطة بالوظيفة منها.

- الرضا عن نظم وأساليب وإجراءات العمل.
- الرضا عن ظروف وشروط العمل.
- الرضا عن الوظيفة وما تتيحه لشاغلها من إشباعات. ويتسع مفهوم الرضا عن الوظيفة ليشمل مستوى الوظيفة ومحتواها ونطاقها ومداهما وما تمثله هذه الوظيفة لشاغلها من إثراء وظيفي وما تعكسه من ذاتية وتنوع واستقلال ومسؤولية.

6-2- العوامل التنظيمية (البيئية):

وهي عوامل ترتبط بالبيئة وتأثيرها التنظيمي على الموظف ، بالصورة التي تؤثر في رضاه عن وظيفته وعمله ، ومن هذه العوامل الانتماء الاجتماعي ، فقد أثبتت دراسات مختلفة أن قدرة الموظف على التكيف مع وظيفته واندماجه فيها يمثل أحد العوامل المحددة لرضاه الوظيفي وأن الانتماءات الديموغرافية لبعض العاملين (إلى الريف أو المدينة) كان لها أثر واضح على درجة تكيفهم و اندماجهم في العمل ، الأمر الذي صار الاعتقاد معه بأن الإطار البيئي و الثقافي للموظف وظروف نشأته لها أثر على التجاوب السلوكي و العاطفي للموظف تجاه وظيفته.

ويذكر (السالم، 1977م) أن (كيث) حدد ستة عوامل مهمة للرضا الوظيفي عن العمل، تتصل

الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة بينما الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى، والعوامل هي:

أ) العوامل المتصلة مباشرة بالعمل:

1- كفاية الإشراف المباشر: فالمشرف له أهميته لأنه نقطة اتصال بين التنظيم والأفراد، ويكون له أكبر الأثر فيما يقوم به الأفراد من أنشطة يومية.

2- الرضا عن العمل نفسه: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هذا من النوع الذي يجوبونه ويكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم وبذل ما لديهم من طاقة للقيام به.

3- الاندماج مع الزملاء في العمل: الإنسان اجتماعي بطبعه، لذا يكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا شعر بأنه يعطيه الفرصة لزمالة الآخرين.

(ب) العوامل المتصلة بظروف أو جوانب أخرى:

1- توفير الأهداف في التنظيم: ويرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم، كما يتوقعون أن يكون هذا التنظيم على درجة من الفعالية تمكنه من تحقيق الهدف المقام من أجله.

2- إنصاف المكافآت الاقتصادية وغيرها: يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت منصفة إذا قورنت ببعضها البعض داخل المنظمة، وكذلك إذا قورنت بالمكافآت التي يحصل عليها الأفراد في منظمات أخرى.

3- الحالة الصحية البدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية من حيث أثرها على الفرد وأدائه ومعنوياته، فقد يكون هناك مشاكل عائلية أو اعتلال في صحة الفرد، وهي إن كانت عوامل خارج نطاق العمل إلا أنها تؤثر على حالة الفرد في محيط العمل، ويورد (السالم، 1977م) ما ذكره (Flippo) كقائمة من العوامل المؤثرة على رضا الأفراد منها:

أ- الأجر.

ب- الاستقرار في العمل.

ج- ظروف العمل.

د- تقدير العمل المنجز.

هـ- القيادة العامة والكفاءة.

و- الفرص المتاحة.

ز- الانسجام مع الزملاء في العمل.

ح- المزايا المتحصل عليها في العمل.

ط- المركز الاجتماعي.

ي- القيام بعمل له أهمية (الغامدي، 2006، ص 55-61).

7- المقاييس الذاتية للرضا:

يشكل أسلوب التقرير الذاتي مقياسا الرضا عن العمل لدى الفرد، وهو أسلوب يطلب فيه من الفرد أن يعطي إجابات لبعض الأسئلة لتقرير بنفسه عما أن كان راضيا عن العمل الذي يؤديه أم لا أو أن يذكر مشاعره تجاه هذا العمل من جوانبه المختلفة، ويعتمد هذا الأسلوب على استبيان تتمحور أسئلته حول محورين أساسيين هما:

1- الحاجات الإنسانية وفق تقسيم "ماسلو" للحاجات.

2- جوانب العمل المختلفة باعتبارها مكونات الرضا منها: الراتب، فرص الترقية، نمط القيادة، الرئاسة والإشراف، العلاقات مع الزملاء، عبء العمل ومسؤولياته، المشاركة في اتخاذ القرارات، المكانة الاجتماعية وقد انبثقت عن مختلف النظريات التي تعالج موضوع الرضا مقاييس ذاتية متعددة يساير كل منها هذه النظريات أو أكثر، ويمكن التطرق لهذه المقاييس فيما يلي:

7-1- طريقة ثرستون THERSTON

تقوم هذه الطريقة على أساس اختيار عبارات يدور محتواها حول صفات العمل أو الأهداف التي يحققها العامل من عمله، لتعرض هذه العبارات على مجموعة من الحكام لغرض تقييمها وإعطائها درجة معينة، ويتم في الأخير إلغاء العبارات الجد متباينة، والاحتفاظ بالعبارات التي وقع عليها الاختيار أي ذات التباين القليل، ويؤخذ متوسط التقييم لمختلف العبارات كدليل على درجة الرضا المشار إليها، بناء على الدرجات التي منحت من طرف الحكام.

7-2- طريقة ليكرت likert

تختلف هذه الطريقة عن طريقة "ثرسون" في كونها تقتصر على مجرد اختيار مجموعة من العبارات الايجابية التي لها صلة بخصائص العمل، حيث يطلب من المفحوص فيما بعد اختيار درجة موافقة أو عدمها على مدى سلم تنقيط يتكون من خمس مستويات تتراوح ما بين الموافقة القصوى إلى المعارضة الشديدة.

وتنقط إجابات المفحوص على كل عبارة وفق سلم تنقيط ينحصر بين (1 و5) وفقا لموافقة المفحوص أو معارضته لكل عبارة، وتحسب في الأخير درجة مستوى الرضا العام لدى العامل بجمع مختلف المقادير التي حصل عليها مقابل كل عبارة من عبارات المقياس.

وتجدر الإشارة إلى إننا تبيننا في دراستنا هذه لموضوع "الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي

للمدربين في كرة القدم لولاية ورقلة -صنف أكابر- "طريقة ليكرت"

3-7- طريقة أوزقود: AUZGOD

تقوم طريقة "أوزقود" على أساس تقديم مجموعة من العبارات الجزئية، بحيث توضع نهايتي سلم متدرج عبارتين تحملان صفتين متناقضتين، والمطلوب من المفحوص تحديد درجة شعوره في صورة رقمية في مجال ما بين هذين الصفتين المكونتين لطرفي السلم المتدرج.

ويتكون المقياس على طريقة "أوزقود" من مقاييس جزئية، يعالج كل منها جانبا من جوانب العمل مثل محتوى العمل : الإشراف ، الظروف الفيزيائية ، الأجر... الخ ، بحيث يتم تكوين سلام تدريجية ذات قطبين يحملان صفتين متناقضتين لكل جانب من جوانب العمل المعينة بالدراسة ، كما هو الحال في المثال الموضح سابقا ، وتجمع مجموع الدرجات التي أشر عليها المفحوص لتمثل مستوى الرضا العام لديه ، في حين تمثل درجات جانب من جوانب العمل الجزئية مستوى الرضا الجزئي لهذا الجانب ، هذا شريطة أن يخضع المقياس لدراسة علاقة الارتباط بين الجوانب الجزئية والمقياس الكلي ، بحيث تحذف كل العبارات التي يكون ارتباطها بالمقياس الكلي ضعيفا .

هذا، وتُحذر الإشارة إلى وجود طرق أخرى لقياس مستوى الرضا، ولكل طريقة مقياس له خصائصه، ومنها: مقياس الوقائع لـ"فلانغان"، مقياس تعبيرات الوجه لـ"كونن" المقياس المتدرج لـ"سميث وآخرون"، مقياس النزعات الفعلية لـ"كورنوزار" ، المقابلة الشخصية واستبان "لـ"منيسوتا" للرضا المهني والذي يتألف من (21 عبارة) مع سلم تنقيط يتكون من خمس مستويات: (راض جدا، راض، لأعرف، غير راض، غير راض تماما). (بن زروق، 2008، ص74-76).

خاتمة

من خلال دراستنا لموضوع الرضا الوظيفي تبين لنا أن هذا المجال واسع وكبير ويتضمن عدة مفاهيم وآراء للعلماء عبر التطور التاريخي للمفاهيم والعناصر المكونة للرضا الوظيفي حيث لاحظنا أن الكثير من العلماء انتقدوا زملائهم في تطوير نظرياتهم كما أن هذا النقد كان في الكثير من الأحيان منطقي وموضوعي.

الفصل الثاني

تمهيد:

يتم في الوقت الحاضر الاعتماد على اكتساب المهارات الحياتية كوسيلة لتمكين الشباب من مواجهة ما يتعرضون له من مواقف وهذه المهارات تمكن الشباب من اكتساب المعارف وتطوير التوجهات التي تدعم تبني الأنماط السلوكية الصحيحة والسلمية.

1- تعريف المهارة:

- يعرفها ميهوب: هي إستعداد فطري ينمو بالتعلم ويصقل بالتدريب والممارسة بحيث يصبح الفرد الذي يتمتع بالمهارة قادرا على الأداء السليم. (ميهوب، 1996، ص33).

- المهارة: هي الأداء الأسهل الدقيق، القائم على الفهم لما يتعلمه الإنسان حركيا وعقليا، ومع توفير الوقت والجهد والتكاليف (اللقاني والجمل، 2003، ص310).

- ويستخلص (رحاب، 1997، ص213) تعريفا للمهارة بأنها شيء يمكن تعلمه أو اكتسابه أو تكوينه لدى المتعلم عن طريق المحاكاة والتدريب، وأن ما يتعلمه يختلف باختلاف نوع المادة وطبيعتها وخصائصها والهدف من تعلمها.

- يعرفها عاقل (1988): هي قدرة رفيعة تمكن الإنسان من القيام بفعل مركب بدقة وحذق. (النعمي، الخزرجي، 2014، ص470).

- ويفرق الشيخ وعبد الرحيم بين المهارة والاستراتيجية بأن المهارات هي الطرق المعرفية الروتينية لدى الفرد، لأداء مهام خاصة، بينما الاستراتيجيات وسائل اختيار وتجميع أو إعادة تصميم تلك الطرق المعرفية الروتينية. (الشيخ وعبد الرحيم، 1993، ص40).

- وكما أورد الباز وخليل تعريفها: أنها الوصول بالعمل بدرجة من الإتقان تيسر على صاحبه أداءه ما يمكن من الوقت والجهد مع تلاقي الأضرار والأخطار. (الباز، خليل، 1999، ص86).

كما قال الله تعالى في الآية الكريمة: (وابتغ فيما آتاك الله الدار الآخرة ولا تنس نصيبك من الدنيا وأحسن كما أحسن الله إليك ولا تبغ الفساد في الأرض إن الله لا يحب المفسدين). (سورة القصص: 77). فيجب أن يكون هذا النصيب مبنياً على قيم ومهارات حياتية متميزة تعمل على تطور الحياة وتقدمها، واستثمارها إلى الحد الذي يضمن النهوض بها ومواكبة الركب الحضارة الحديثة. (عوض، 2006، ص2).

مستوى المهارة: ويعرف القاني والجمل مستوى المهارة بأنه لكل مهارة عدة مستويات، ويحدد المستوى المناسب للدارسين في كل مرحلة من مراحل الدراسة استناداً إلى الخبرات السابقة. (القاني والجمل، 2003، ص261).

1-2- صفات المهارة:

- تعرف المهارة بأنها الكفاءات التي يمتلكها الناس والتي تمكنهم من آداها بطرق معينة فهي ببساطة أنماط من السلوك معقدة ومنظمة تنظيماً عالياً، ومعظم المهارات تتعدى كونها عادات تؤدي آلياً تم تعلمها عن طريق التدريب والمران، وأن المهارات بكافة أنواعها تتصف بثلاث صفات أساسية وهي كالتالي:

* أنها تتكون من مجموعة أنشطة منظمة ترتبط بمواقف معينة وعلى ذلك فهي تستخدم الحواس المركزية والحركية اللازمة للأداء السلوكي.

* أنها تتكون من سلسلة عمليات صغيرة منظمة ومنسقة في تتابع زمني متصل.

* كلها مكتسبة بالتعلم وتبنى بالتدريب وتقوى بالتمرين والتكرار. (طارق عبد الرؤوف عامر، 2015، ص74).

1-3- مواصفات المهارة:

تتحدد مواصفات المهارة في ثلاث محقات تتمثل في (صحة الأداء ، سرعة الأداء ، دقة الأداء) ومن هنا نجد أن توجيه اهتمام كاف نحو التدريب على المهارات أمر له ضرورته ومبرراته ، فتنمية المهارات الذهنية يساعد الفرد على الإدراك وتجنب الأخطاء ، كما يتطلب تنمية المهارات الذهنية التدريب والمران على استخدام الأساليب الفكرية الصحيحة ونقد الفكر الخطأ بإظهار مواطن الضعف فيه مما يؤدي الى دقة التفكير واتساقه وعدم تناقضه (عمران وآخرون، 2004، ص20) ، فكل إنسان لديه نقص كبير في جانب المهارات حيث أنه لا يوجد إنسان كامل ، فالشخص العاقل هو الذي يبحث عن مواطن الضعف ويحددها بدقة حتى يتسنى له وضع خطة لتطوير ذاته والارتقاء بمستوى مهاراته في خطوات متفاوتة .

وذلك موافق لقوله تعالى: " فوجدنا عبدا من عبادنا آتيناها رحمة من عندنا وعلمناه من لدنا علما * قال له موسى هل أتبعك على أن تعلمن مما علمت رشدا * قال إنك لن تستطيع معي صبرا * فكيف تصبر على ما لم تحط به خبرا * قال ستجدني إن شاء الله صابرا ولا أعصي لك أمرا * قال فإن اتبعني فلا تسألني

عن شيء حتى أحدث لك منه ذكرا " (صورة الكهف: 65-70)، ليكون التلقي بالمران وإفساح المجال لعقل المتدرب كي يمتلك المهارة بالاقتراب، ثم يكون الشرح والتفسير ليوثق أسس هذه المهارة.

ومن كل هذا نجد التوجه الحديث لإكتساب المهارات هو التوجه الى التدريب لاكتساب مهارات وتنميتها، حيث أن البحث عن المهارات والتدريب عليها يزيد المدارك العقلية التي تكبر بالمران وتتخلص بالترك والإهمال (صادق، 2005، ص34)، إن المهارات تنتقل من إنسان إلى إنسان في أمور الحياة ومن جيل إلى جيل بالعلم والمران ويتطور بما يأتي من إبداعات لقوله تعالى " والذين جاهدوا فينا لنهدينهم سبلنا وإن الله لمع المحسنين " (سورة العنكبوت: 69).

1-4- مبادئ تعلم المهارات:

إن المهارات علم كغيره من العلوم له مبادئه وأسسها ويتطور بقدر الاهتمام به والأخذ بسبب تنميته لقوله تعالى " وهذا كتاب أنزلناه مبارك فاتبعوه لعلكم ترحمون " (سورة الأنعام 155)

من مبادئ تعلم المهارات التي أوردتها (عمران وآخرون، 2004، ص23) ما يلي:

* يعتمد تعلم المهارات على كل من المنطق العلمي الصحيح والتدريب الفني الجاد، وهو ما يقود الى

سرعة تعلم المهارات مع اقتصاد في الجهد العقلي والبدني.

* الممارسة، فهي ركن من أركان فن اكتساب المهارات.

* توفير فرصة للممارسة تتلاءم مع نوعية متطلبات المهارة المطلوبة.

* توزيع فترات الممارسة بدلا من تجميعها.

* سرعة الأداء ثم الترقية فيه.

1-5- مراحل اكتساب المهارة:

تمر مرحلة تعلم المهارات في ثلاث مراحل:

* مرحلة التجريب: عندما تمارس المهارة لأول مرة قد لا تحسنها بل تبدوا غريبة أو غير متناسقة، وكلما

كانت الرغبة في تعلم واكتساب المهارة، كان التعلم أسرع والانتقال الى المرحلة الثانية.

* مرحلة التطبيق: كلما زاد تطبيق المهارة وتجربتها أكثر كان هناك اقتراب من الإتقان وكانت النتائج

أفضل.

* مرحلة التلقائية : وفي هذه المرحلة تجري الأمور بتلقائية وفتح باب الإبداع ولا يتطلب الأمر منك

حتى التفكير فيما تقوم به من مهارات ، لأنها تأتي بشكل تلقائي، وتجري هذه المراحل في كل المهارات (

سام هون samhoo، 1421، ص 37) ويذكر الباحث هنا أنه في دورة لتعلم مهارات العقل والجسم كان

تطبيق المهارات في أول الأمر فيه صعوبة نوعا ما ، ومع تكرار المهارات والتدرب عليها بعد مرور أربعة أيام

من التدريب المكثف على تطبيق المهارات ، أصبح تطبيق المهارة يتم بشكل تلقائي مثله مثل التدريب

التلقائي على حروف الهجاء على لوحة مفاتيح الكمبيوتر ، وهذا ما يدل على أن العقل الباطن يتبرمج

على ما تم تكراره ، وقد ذكر (الفقي، 2007، ص 56) أنه لبرمجة العقل الباطن أو اللاشعور على مهارة

معينة لا بد من تكرارها من 7-21 حتى تصبح جزء من السلوك والشخصية الفردية ، ويضيف (أندرسون

anderson، 2007، ص 375) إلى الخصائص العامة لاكتساب المهارة من مراحل لاكتساب المهارة

كما صنفها فيتس بوسن : المرحلة الأولى المرحلة المعرفية ، وفيها يقوم الفرد بتطوير عملية التحويل الترميزية

المعلن للمهارة ، وذلك بجلب قائمة من الحقائق ذات الصلة بالمهارة ، ويتدرب عليها بشكل نموذجي عند أداء المهارة في البداية ، وأورد عبد الغفور يونس ما مختصره تنمية المهارة عن طريق تصوير فيلم لعامل بناء ثم عرضه على مجموعة من البنائين ليتدارسوا ما يمكن إدخاله على العمل لتطوير مهارة البناء . (يونس، 1961، ص262).

1-6- عوامل اكتساب المهارات:

يعتمد اكتساب المهارات عند (عمران وآخرون، 2001، ص17) على عدة عوامل تتحدد في:

- مستوى نضج المتعلم.

- قدرة المعلم وخبراته.

- المفاهيم والادعاءات المطلوب التدريب عليها.

- الإمكانيات المتاحة.

وفي عملية التعلم واكتساب المهارة نجد أن التعلم الجيد هو ما يكون مستقرا في العقل الباطن ، أي تكون الخبرة أو المهارة ملكة تنساب من اللاشعور دون وعي ، وتلك هي الطريقة تعلمنا اللغة في صغرنا دون أن نحتاج التفكير في الحروف أو ترتيب الكلمات بل نتعلمها دون أن نعرف كيف تعلمناها ولو عمدنا لتعليم الطفل الحروف والكلمات لما أمكنه أن يتعلم ، إنما تعلم ببديهيته ، فكان تعلمه سريعا إلى أنه عندما يكبر يحتاج تعلم قواعد اللغة حتى يتقنها ، وكذلك الأمر في المهارات الحياتية يكون أفضل تعلم وأسرع بالبديهة ثم يصار إلى إتقان المهارة بالتدريب والتعليم ، واستنباط استراتيجية المهارة ممن يمتلك هذه المهارة ثم تطبيقها على من يريد اكتسابها . (التكريتي، 2001، ص95).

2- تعريف المهارات الحياتية:

هي المهارات الأساسية الذهنية والعملية والمرتبطة بتفاعل الطلاب مع المواقف الحياتية التي لا غنى عنها ومن هذه المهارات: مهارة الاتصال والتواصل، حل المشكلات، اتخاذ القرار، التفكير الإبداعي، التفكير الناقد واستخدام الموارد البيئية وترشيد الاستهلاك واستخدام المواد والأدوات. (عمران وآخرون، 2001، ص15-16).

هي المعارف والرغبات والقدرات العقلية والوجدانية والحسية التي تمكن الطلاب من حل المشكلات أو مواجهة التحديات اليومية أو إجراء تعديلات على أسلوب حياتهم والمجتمع، ومن هذه المهارات البيئية والمهارات الغذائية والمهارات الصحية والوقائية والمهارات اليدوية. (اللولو، 2005).

هي مجموعة العمليات والإجراءات التي من خلالها يستطيع الفرد حل مشكلة أو مواجهة تحدي أو إدخال تعديلات في مجالات حياته (جونس Jones، 1991، ص13).

عرفها (أسكاوس وآخرون، 2005، ص4) : بأنها المدركات والقيم والداء الذي يستثمر في المواقف الحياتية بغض النظر عن تخصص وعمل الإنسان ونوعه الاجتماعي (ذكر أو أنثى) .

هي أحد المشروعات التي أعدت من قبل مجموعة من المتخصصين في مجال التربية الخاصة للتلاميذ المتخلفين عقليا، ويهدف تنمية المهارات الحياتية لديهم، والتي تساعدهم على التكيف مع المجتمع الذي يعيشون فيه وتركز على: النمو اللغوي، والطعام، وارتداء الملابس، والقدرة على تحمل المسؤولية والتوجيه الذاتي، والمهارات المنزلية والأنشطة الإقتصادية، والتفاعل الاجتماعي (القاني والجمل، 2003، ص264).

هي السلوكيات المرتبطة بحياة الفرد التي ينبغي عليه اكتسابها لمواجهة متطلبات الحياة اليومية بنجاح، وليكون عنصراً إيجابياً ومؤملاً لبناء مجتمع. (مرسي، مشهور، 2012، ص359).

يعرفها ستان فورد (stan ford) (2003): بأنها المهارات أو المهمات التي تساعد الفرد على النجاح الوظيفي في مرحلة الرشد. (السوري، 2007، ص54).

هي القدرات للقيام بسلوك تكيفي وإيجابي يمكن للفرد من التعامل بفعالية مع متطلبات وتحديات الحياة اليومية (WHO، 1993، p3).

ويعرفها السيد بأنها: قدرة الفرد على التعامل بإيجابية مع مشكلاته الحياتية الشخصية والاجتماعية وتشمل: مهارات إدارة الوقت، الاتصال الاجتماعي، حسن استخدام الموارد، التفاعل مع الآخرين، احترام العمل. (السيد، 2001، ص21).

وهي مجموعة من القدرات التي يكتسبها المتعلم بصورة مقصودة عن طريق مروره بخبرات منهجية تكنولوجية، تعينه على مواجهة المواقف والتحديات وتتضمن عدة أبعاد مثل مهارات حل المشكلة، مهارات إدارة الوقت، مهارات السلامة والأمانة... الخ (سعد الدين، 2007، ص14).

2-1- أهمية اكتساب المهارات الحياتية:

تكمن أهمية اكتساب المهارات الحياتية فيما يلي:

- تكسب المتعلم خبرة مباشرة وتنتج هذه الخبرة عن طريق الاحتكاك المباشر بالأشخاص والأشياء والظواهر والتفاعل معها مباشرة (السيد، 2001، ص34).

- إن المهارات الحياتية هي التي تجعل الفرد قادرا على إدارة التفاعل الصحي بينه وبين الآخرين وبينه وبين البيئة والمجتمع، ومثال ذلك أن الفرد لا بد من أن يكون لديه المهارة للاتصال اللغوي، وهذا الأمر يساعده على عرض أفكاره بوضوح وحاجات الاستهتار وزيادة التصوير خارجيتها وهذه المهارات الحياتية والأساسية كيف سيواجه المستقبل (أسكاوس وآخرون، 2005، ص43).

ويضيف محمود بأن نجاح الفرد في حياته يتوقف بقدر كبير على مدى امتلاكه للمهارات والخبرات الحياتية، فمن ثم المهارات مهمة لكي يحقق الفرد نجاحه في حياته، تساعد المهارات الحياتية الفرد على مواجهة مواقف الحياة المختلفة والتغلب على المشكلات الحياتية والتعامل معها (محمود، 2004، ص54).

- تمكن الفرد من مهارة معينة يشجعه دائما على الارتقاء بمستوى المهارة من أجل فتح آفاق جديدة للعمل وبالتالي تحقيق مكاسب وموارد أكثر بل أن انتقال الفرد بالمهارة من مستوى لمستوى أفضل حتى يصل لدرجة التمكن من المهارات الكلية يساعد الفرد بالارتقاء في مستواه المهني والنفسي والاجتماعي (أسكاوس وآخرون، 2005، ص43).

- تساعد المهارات الحياتية على الربط بين الدراسة والتطبيق للفرد وذلك للكشف عن الواقع الحياتي (محمود، 2004، ص55).

- كل مهارة لها أساسها النظري الذي يرتبط بجانب وجداني وآخر أدائي ، فالتعلم حينما تتاح له فرصة تعلم مهارة ما والتدريب عليها لا بد له من دراسة نظرية تثير في عقله ووجدانه فهو يمارس المهارة بناءات على معرفته وتركيبه ووجدانياته تجعله مقبلا ومهتما وحريصا على تعلم المهارة ، أما إذا كان لدى

المتعلم خلفية نظرية على المهارة فإن هذه الخلفية تمثل قدرا من المعرفة دون أن تترك هذه المعرفة أثرا على وجدانه ، فإن تطبيق المهارة قد يكون دون فهم أو قناعة وهذا الأمر يؤثر في نوعية السلوك أو الأداء للمهارة ومدى إتقانها (أسكاوس وآخرون ، 2005 ، ص 42).

2-2- خصائص المهارات الحياتية:

تتولد المهارات الحياتية اللازمة للدارسين الكبار في مجتمع ما في ضوء طبيعة العلاقة التبادلية بين كل من الدارس الكبير والمجتمع، فعلى سبيل المثال نجد مهارات مثل اتخاذ القرار وحل المشكلات من المهارات الضرورية في المجتمعات المتقدمة، بينما تفتقد المجتمعات النامية الاهتمام بمثل هذه المهارات.

وفي ضوء ما سبق يمكن تحديد خصائص المهارات الحياتية بالنسبة ل (طارق عبد الرؤوف عامر،

2015، ص 104) على النحو التالي:

- تختلف المهارات الحياتية من مجتمع لآخر تبعا لطبيعة كل مجتمع ودرجة تقدمه وتختلف من فترة زمنية لأخرى وفقا لظروف كل فترة، والمهارات الحياتية على هذا النحو تتأثر بكل من المكان والزمان وظروف البيئة.

- تعتمد المهارات الحياتية على طبيعة العلاقات التبادلية بين الدارس الكبير والمجتمع ودرجة تأثير كل منهما على الآخر.

- تستهدف المهارات الحياتية مساعدة الدارس الكبير على التأقلم والتفاعل الناجح مع متطلبات الحياة.

وقد حدد (عمران وآخرون، 2004، ص 14) خصائص المهارات الحياتية على النحو التالي:

- تتنوع وتشمل كل من الجوانب المادية وغير المادية المرتبطة بأساليب إشباع الفرد لاحتياجاته ومتطلبات تفاعله مع الحياة وتطويره لها.

- تعتمد على طبيعة العلاقة التبادلية بين الفرد والمجتمع وتأثير كل منهما على الآخر.

- تستهدف مساعدة الفرد على التكيف والتفاعل الناجح مع الحياة وتطوير أساليب معيشة الحياة، وهذا يحتاج للتعامل مع المواقف الحياتية التقليدية بأساليب جديدة متطورة.

فالقادرة على حل مشكلات حياتية شخصية أو اجتماعية أو مواجهة تحديات يومية أو إجراء تعديلات وتحسينات في أسلوب ونوعية حياة الفرد والمجتمع وتقاس قوة وضعف المهارات الحياتية لدى الفرد من خلال تقدير قوة وضعف اختيارات الفرد، فكلما كانت اختيارات الفرد جيدة كانت مهاراته الحياتية قوية، وكلما كانت اختياراته رديئة كانت مهاراته الحياتية ضعيفة.

يتضح مما سبق أن المهارات الحياتية تتكون من المكونات المعرفية لكيفية اختيار السلوك والمكونات الوجدانية التي تدفع لاختيار نمط سلوكي دون الآخر والمكونات الماربية وتتمثل في تنفيذ المهارة.

2-3- عوامل اكتساب المهارات الحياتية:

حدد (خليل والباز، 1999، ص 89) الكثير من العوامل والمؤثرات التي تساعد في زيادة امتلاك المهارات الحياتية ومن بين تلك العوامل ما يلي:

* **العلاقات المدعمة:** أي وجود ما يدعم اكتساب المهارة وغياب هذه العلاقات الداعمة تجعل الفرد

يميل إلى إهمال المهارة.

* النماذج: ملاحظة نماذج تقوم تنفيذ المهارة وممارستها.

* تتابع الإثابة: يمثل الحصول على التعزيز والتشجيع والثناء والحنان إثابة أساسية تساعد في تشكيل

المهارة الحياتية.

* التعليمات: معظم تعليمات أداء المهارات الحياتية مكتسبة من البيت أو أسئلة الطفل للأب والأم

وهناك تعليمات للدراسة والحفاظ على الصحة والعمل يجب تعلمها بطريقة صحيحة في المدرسة.

* إتاحة الفرصة: الاعتماد على الآخرين بسبب صعوبة في الإلمام بالمهارة لذا يجب إتاحة الفرصة

للتلاميذ لممارسة المهارة.

* التفاعل مع الأقران: قد يكون تعلم المهارات من الأقران مفيدا أو ضارا حسب طبيعة المهارات

وأولئك الأقران (خليل والباز، 1999، ص 89).

ونجد من العوامل المؤثرة في اكتساب المهارات الحياتية ما يلي:

1/ القدوة: من الضروري أن يكون المعلم قدوة لتلاميذه ويمارس المهارات الحياتية بطريقة سليمة ويتسم

بالقيم والأخلاق التي تزيد من ارتباط التلاميذ به وتقليدهم لشخصيته.

2/ الإقناع: ويكون ذلك بعرض الدلائل والبراهين المنطقية ومناقشتها بأسلوب علمي دقيق لجميع

المهارات اللازمة لحياة أفضل.

3/ استخدام أساليب حديثة في التدريس: مثل حل المشكلات، لعب الأدوار، المناقشة، الألعاب

التعليمية، الدراسات الميدانية والعلمية ... حيث يمارس التلميذ العمل بنفسه ويعتمد على ذاته في كافة المواقف.

4/ تنمية التفكير: في جميع المواقف يساعد على الثقة بالذات وبالقدرات الشخصية، كما يساعد في

تنمية مهارات حياتية مناسبة والابتعاد عن الخطأ.

2-4- تصنيف المهارات الحياتية:

تشير أدبيات التربية إلى وجود عدة تصنيفات للمهارات الحياتية منها تصنيف " فيشر 1991

fischer " في (طارق عبد الرؤوف عامر، 2015، ص 113-114) حيث صنفها إلى ست مهارات

حياتية رئيسية وهي:

1- مهارات النمو الشخصي.

2- المهارات العقلية.

3- المهارات الغذائية.

4- مهارات المواطنة.

5- مهارات الاتصال.

6- مهارات الاستهلاك.

أما " برنس prince " (prince ,1995,p173) فقد صنفها:

- 1- التفاعل مع الآخرين.
- 2- تجنب الأخطار.
- 3- التعامل مع الخدمات الاجتماعية.
- 4- الحصول على وظيفة.
- 5- التغذية السليمة.
- 6- ممارسة عادات صحية.
- 7- إدارة الأموال.
- 8- ترشيد الاستهلاك.

أما " سعد الدين " فقد صنفها إلى:

- 1- مهارات الاتصال.
- 2- مهارات العمليات الحسابية.
- 3- مهارات تحقيق الذات.
- 4- مهارات الوعي الاجتماعي.
- 5- مهارات الوعي الاستهلاكي.
- 6- مهارات الوعي العلمي.

7- مهارات الاستعداد للوظيفة (سعد الدين، 2004، ص58).

وأشار تقدير منظمة الصحة العالمية 1994 في كتاب " طارق عبد الرؤوف «إلى أن مهارات الحياة

الضرورية للتلميذ عشرة وهي كالتالي:

- 1- اتخاذ القرار.
- 2- حل المشكلات.
- 3- التفكير الناقد.
- 4- التفكير الإبداعي.
- 5- الاتصال الفعال.
- 6- العلاقات الشخصية.
- 7- الوعي بالذات.
- 8- مواجهة الضغوط.
- 9- التعاطف.
- 10- التعايش مع الانفعالات (طارق عبد الرؤوف عامر، 2015، ص114-115).

أما (خليل والباز، 1999، ص68) فقد قام بتصنيفها كالتالي:

- 1- مهارات بيئية.

2- مهارات غذائية.

3- مهارات صحية.

4- مهارات وقائية.

5- مهارات يدوية.

أما تصنيف اليونيسف للمهارات الحياتية (موقع اليونيسف):

لا توجد قائمة محددة لمهارات الحياة أما القائمة أدناه فتشتمل على المهارات النفسية الإجتماعية ومهارات العلاقات بين الأشخاص التي تعتبر مهمة بشكل عام وسوف يتباين اختيار المهارات المختلفة والتركيز عليها وفقا للموضوع وللظروف المحلية.

● مهارات صنع القرار وحل المشكلات

* مهارات جمع المعلومات.

* تقييم النتائج المستقبلية للإجراءات الحالية على الذات وعلى الآخرين.

* تحديد الحلول البديلة للمشكلات.

* مهارات التحليل المتعلقة بتأثير القيم والتوجهات الذاتية وتوجهات الآخرين عند وجود المؤثر.

ويفصل (الفار وآخرون، 2004، ص22): بين كل من مهارتي صنع القرار وحل المشكلات،

بحيث جعل مهارات اتخاذ القرار تضمنت كل من:

* تقييم المعلومات والنصائح من أجل اتخاذ القرارات عن معرفة.

* تقييم النقاط الإيجابية والسلبية في الآراء المختلفة.

* تغيير القرارات للتأقلم مع الأوضاع الجديدة والقدرة على التوقع.

* تحديد أهداف.

* التخطيط للمستقبل.

أما مهارات حل المشكلات فتضمنت:

* تحديد المشكلات وأسبابها وتقدير أثر الحلول المختلفة والبدائل.

* طلب المساعدة والنصح من بالغين أهل ثقة أو من الخدمات المناسبة.

* تحديد الحلول وتنفيذها بناء على مبدأ التسوية. (الفار وآخرون، 2004، ص22).

● مهارات التفاوض – الرفض:

* مهارات التفاوض وإدارة النزاع.

* مهارات توكيد الذات.

* مهارات الرفض.

● مهارات التواصل الخاصة بالعلاقات بين الأشخاص:

* التواصل اللفظي / غير اللفظي.

* الإصغاء الجيد.

* التعبير عن المشاعر، وإبداء الملاحظات والتعليقات من دون توجيه اللوم، وتلقي الملاحظات

والتعليقات.

● **التقمص العاطفي:**

* المقدرة على الاستماع لاحتياجات الآخر وظروفه وتفهمها والتعبير عن هذا التفهم (الفار وآخرون،

2004، ص 23).

* التعبير عن الاحترام لإسهامات الآخرين وأساليبهم المختلفة.

* تقييم الشخص لقدراته وإسهامه في المجموعة.

● **مهارة التفكير الناقد:**

* تحليل تأثير الأقران ووسائل الإعلام.

* تحليل التوجهات، القيم، الأعراف والمعتقدات الاجتماعية والعوامل التي تؤثر فيها.

* تحديد المعلومات ذات الصلة ومصادر المعلومات.

* تقييم المخاطر (الفار وآخرون، 2004، ص 23).

* مهارات التعامل وإدارة الذات.

● **مهارات إدارة الذات**

* مهارات تقدير الذات وبناء الثقة.

* مهارات تحديد الأهداف.

* مهارات الوعي الذاتي.

* مهارات تقييم الذات / التقييم التقديري للذات ومراقبة الذات (دليل تدريب المعلمين والمعلمات في

تعليم المهارات الحياتية، 2004، ص 45).

● مهارات إدارة التعامل مع الضغوط:

1- إدارة الوقت.

2- التفكير الإيجابي.

3- تقنيات الاسترخاء.

قسم مجموعة الباحثين (أسكاوس وآخرون، 2005، ص 4-5) المهارات الحياتية إلى:

* المهارات الحياتية في الوعي الإنتاجي.

* المهارات الحياتية في الوعي الصحي.

* المهارات الحياتية في الوعي الاستهلاكي.

* المهارات الحياتية في الوعي الاجتماعي والوعي بالمواطنة.

* المهارات الحياتية في الوعي البيئي.

* المهارات الحياتية في الوعي بأساليب التفكير السليمة.

* المهارات الحياتية في الوعي بالتربية الإيجابية.

خاتمة

المهارات الحياتية هي سلوكيات تستخدم بمسؤولية وعلى نحو ملائم في ادارة الشؤون الشخصية. وهي مجموعة من المهارات البشرية التي تكتسب عبر التعلم أو التجربة المباشرة التي تستخدم للتعامل مع المشكلات والأسئلة التي تواجه عادة حياة الإنسان اليومية.

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث

تمهيد

الجانب النظري هو المنبع الأساسي لمعرفة الحقائق المتعلقة بمتغيرات البحث فإن الجانب الميداني هو الذي يثبت أو ينفي صحة تلك الحقائق، وهذا من خلال تحويل نتائجها الخام من كيفية إلى معطيات كمية يعبر عليها إحصائياً بأرقام محددة التي تدل على دلالات معينة.

1- الدراسة الاستطلاعية:

الدراسة الاستطلاعية أو الكشفية تعتبر التطبيق الأولي لأداة الدراسة على مجموعة من عناصر المجتمع تهدف إلى الاستطلاع على الظروف المحيطة بالظاهرة وكشف جوانبها وأبعادها وهي تساعد الباحث في الكشف الأولي لفرضيات الدراسة، تمهيدا لبحثها بحثاً معمقاً وشاملاً.

الدراسة الاستطلاعية هي تلك البحوث التي تتناول موضوعات جديدة لم يتطرق إليها أي باحث من قبل، ولا تتوفر عنها بيانات أو معلومات وهدفها التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها حول المشكلة قليلة وضعيفة (ناصر ثابت، 1984، ص 47).

1-1-1 خطوات الدراسة الاستطلاعية وإجراءاتها:

1-1-1-1 الدراسة الاستطلاعية النظرية:

قام الباحث بحصر أكبر عدد ممكن من الأدبيات من كتب ومصادر ودراسات سابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة سواء المتغير المستقل الرضا الوظيفي أو المتغير التابع المهارات الحياتية.

1-1-2- الدراسة الاستطلاعية للإجراءات الميدانية:

الهدف من القيام بالدراسة الاستطلاعية هو تدريب الباحث على بناء وتطبيق أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة والتأكد من صلاحيتها حتى يتمكن من تطبيقها بمهارة أكبر على مجموعة الدراسة الأساسية ولمعرفة بعض النقاط العامة التي قد يلاحظها عن تطبيقه للأدوات والأساليب على العينات الاستطلاعية والتأكد من صلاحيتها وبلورة موضوع البحث وصياغته بطريقة أكثر إحكاما.

2- المنهج المنبع:

يعرف المنهج اصطلاحاً "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة التي تهيمن عن سير العقل وتحدد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة. (عبد الرحمن بدوي، 1963، ص5).

والمنهج عبارة عن مجموعة من القواعد والإجراءات والأساليب التي تجعل العقل يصل إلى المعلومة الحقيقية وهو الطريق المبني على أسس علمية وفلسفية يختارها الباحث من أجل التقصي للوصول إلى النتائج المرجوة والمحددة، تختلف المناهج المتبعة تبعاً لاختلاف الهدف الذي يود الباحث التوصل إليه في مجال البحث العلمي، ويعتمد اختيار المنهج المناسب في دراسة أي ظاهرة بحثية بالأساس على طبيعة مشكلة الدراسة وفرضياتها.

لقد اعتمدنا في دراستنا هذه على **المنهج الوصفي الارتباطي** وهو المنهج المناسب لدراستنا التي تحورت حول دراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالمهارات الحياتية لدى أعضاء هيئة التدريس لأنه يتماشى مع طبيعة موضوع بحثنا هذا.

2-1- المنهج الوصفي الارتباطي:

يهتم هذا المنهج بالكشف عن العلاقات بين المتغيرين أو أكثر لمعرفة مدى الارتباط بين هذه المتغيرات والتعبير عنها كمياً، كما يهتم بتحديد نوع الارتباط البسيط أو المتعدد والإشارة إلى معامل الارتباط. (محمد خليل عباس وآخرون، 2014، ص 77)

3- مجتمع الدراسة:

يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد دراسة. (ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، 2000، ص 137).

في هذه الدراسة كان مجتمع الدراسة متمثلاً في اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية لجامعة محمد خيضر بسكرة والبالغ عددهم 28 استاذ .

4- عينة الدراسة:

هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختبارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها. (محمد عبيدات وآخرون، 1999، ص 84)

في دراستنا لم نستخدم المعاينة بل أخذنا جميع مفردات المجتمع المتاح أي استخدمنا طريقة المسح الشامل. حيث بلغ عددهم 28 أستاذ كما هو موضح في الملحق رقم (03).

تم استرجاع 22 مقياس الرضا الوظيفي و22 استبيان المهارات الحياتية.

5- ضبط متغيرات الدراسة:

نظرا لطبيعة الدراسة والتي تعتبر من الدراسات الارتباطية لا يمكن تحديد المتغير التابع والمستقل لأنه يمكن لأي متغير التأثير في الآخر.

6- حدود الدراسة:

- الحدود الزمنية: من شهر فيفري 2019 الى جوان 2019
- الحدود المكانية: جامعة محمد خيضر بسكرة
- الحد البشري: اساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

7- أدوات جمع البيانات:

تعتبر أداة البحث الوسيلة الوحيدة التي يتمكن بواسطتها الباحث من حل المشكلة المطروحة في الدراسة والتأكد من فرضياتها.

«إن أدوات جمع البيانات، هي مجموع الوسائل والمقاييس التي يعتمدها الباحث للحصول على المعلومات المطلوبة لفهم وحل مشكلته وهي من المصادر المعنية بذلك". (محمد زايد حمدان، 1999، ص77).

وقد استخدمنا في بحثنا أداتان:

- الأداة الأولى: إستمارة تقيس بعض المهارات الحياتية.

• الأداة الثانية: مقياس الرضا الوظيفي.

7-1- خطوات بناء الأداة الأولى: (استمارة تقيس بعض المهارات الحياتية).

✓ الخطوة الأولى

في البداية تم الاطلاع على بعض الدراسات السابقة وبعض المراجع التي لها علاقة بالبحث والمقاييس والاستبانات وشبكات الملاحظة التي تقيس المهارات الحياتية في المجال التعليمي قمنا ببناء استمارة تقيس المهارات الحياتية مكونة من 24 عبارة في صيغتها الأولية (أنظر الملحق رقم 2).

✓ الخطوة الثانية: عملية التحكيم

في هذه المرحلة تم عرض الأداة على الخبراء والمحكمين قصد عملية التحكيم وذلك لقياس صدقه الظاهري وصدق المحتوى والمضمون بعرضه على مجموعة من الأساتذة المختصين في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة والذي يتراوح عددهم (3) (أنظر الملحق رقم 1).

• وصف الأداة الأولى:

استمارة تقيس بعض المهارات الحياتية والمكونة من 24 عبارة مقسمة على ثلاثة محاور كما هو موضح

في الجدول:

المحاور	أرقام العبارات
المحور الأول: مهارة التفكير و حل	(1)،(2)،(3)،(4)،(5)،(6)،(7)،(8)،(9)،(10)،

المشكلات	(11).
المحور الثاني: مهارة صنع القرار و اتخاذ	(12)،(13)،(14)،(15)،(16)،(17).
المحور الثالث: مهارة القيادة	(18)،(19)،(20)،(21)،(22)،(23)،(24).

الجدول (1): يمثل محاور التي تقيس بعض المهارات الحياتية.

7-2- خطوات بناء الأداة الثانية: (مقياس الرضا الوظيفي):

اعتمد الباحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية الرياضية الذي أعده الباحث (سالم الفهد، 2017)، وكان هذا المقياس مكون من 34 عبارة ويعمل المقياس طبقاً لطريقة ليكرت.

ثم قام سالم الفهد بتصميم استمارة لاستطلاع رأي الخبراء من خلال المقابلة الشخصية مع 7 خبراء من الأساتذة المتخصصين في مجال البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية.

7-3- الأسس العلمية للأداة المستخدمة (سيكو مترية الأداة):

الأداة الأولى: (استمارة تقيس بعض المهارات الحياتية):

صدق المحكمين: قد تم التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض الاستمارة على مجموعة من الخبراء الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة وبعد تقييم الاستمارة وافق جميع الخبراء على أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها مع تغيير في بعض العبارات والأبعاد.

صدق الاتساق الداخلي:

معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات المهارات الحياتية والدرجة الكلية

الجدول رقم (2): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات التفكير وحل المشكلات والدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة
0.527**	01
0.238	02
0.428**	03
0.421**	04
0.335*	05
0.267*	06
0.555**	07
0.539**	08
0.355	09
0.470**	10
0.52**	11
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.V. V20

الجدول رقم (03): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مهارة صنع القرار واتخاذ الدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة
0.502**	12
0.349*	13

0.299*	14
0.196	15
0.251*	16
0.523**	17
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.V. V20

الجدول رقم (04): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات مهارة القيادة والدرجة الكلية

رقم العبارة	
18	0.518**
19	0.674**
20	0.532**
21	0.425**
22	0.360
23	0.478**
24	0.459**
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.V. V20

من خلال معامل الارتباط بيرسون تم التحقق من الصدق البنائي حيث أغلب العبارات دالة.

ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach حيث

طبقت المعادلة على العينة لقياس الصدق البنائي والجدول التالي يوضح معاملات ثبات متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (05): معامل الصدق و الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس المهارات الحياتية.

معامل الصدق	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	عدد العبارات	المحاور
0.940	0.885	24	المهارات الحياتية
0.917	0.842	11	التفكير و حل المشكلات
0.887	0.788	06	صنع القرار و اتخاذه
0.924	0.855	07	القيادة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.V. V20

رابعاً: اختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي (Test de la Normalité)

لاختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي نقوم بحساب معامل الالتواء (Kurtoisis) ومعامل

التفلطح (Skewness) وهذين المعاملين تم توضيحهم في الجدول ادناه:

الجدول رقم (06): معاملي Skewness و Kurtoisis

معامل التفلطح Skewness	معامل الالتواء Kurtoisis	المحاور
-0.301	-0.513	المهارات الحياتية
-0.920	-0.405	التفكير و حل المشكلات
0.522	2.285	صنع القرار و اتخاذه
0.256	-0.958	القيادة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.. V20

نلاحظ من الجدول ان قيم معامل (Asymétrie) Skewness داخل المجال $[1,-1]$ وقيم معامل kurtosis (Aplatissement) داخل المجال $[3,-3]$ ، وحسب توصيات الباحثين يجب ان لا تتجاوز او تقل قيمة معاملي Skewness و Kurtosis عن قيمتي $[1,-1]$ او $[3,-3]$ ، وعليه فتوزيع الدراسة يخضع للتوزيع الطبيعي.

الأداة الثانية: (مقياس الرضا الوظيفي):

صدق المحكمين: قد تم التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة وبعد تقييم المقياس وافق جميع الخبراء على أن المقياس يقيس الظاهرة المراد قياسها بدون تغيير في العبارات.

صدق الاتساق الداخلي

الجدول رقم(07): معاملات ارتباط بيرسون بين عبارات الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية

معامل الارتباط	رقم العبارة
0.264*	01
0.319**	02
0.455**	03
0.705**	04
0.699**	05
0.537**	06

0.524**	07
0.279	08
0.355	09
0.389**	10
0.487**	11
0.546**	12
0.528*	13
0.358	14
0.499*	15
0.517**	16
0.717**	17
0.354	18
0.782**	19
0.546**	20
0.452*	21
0.323**	22
0.387	23
0.148	24

0.369**	25
0.578**	26
0.429	27
0.518**	28
0.753**	29
0.650**	30
0.649**	31
0.511**	32
0.280	33
0.728**	34
** دال عند مستوى الدلالة 0.01 فأقل	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

من خلال معامل الارتباط بيرسون تم التحقق من الصدق البنائي حيث أغلب العبارات دالة.

ثبات أداة الدراسة

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha de Cronbach حيث

طبقت المعادلة على العينة لقياس الصدق البنائي والجدول التالي يوضح معاملات ثبات متغيرات الدراسة.

الجدول رقم (08): معامل الصدق و الثبات (ألفا كرونباخ) لمقياس الرضا الوظيفي.

معامل الصدق	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	عدد العبارات	المحاور
0.963	0.928	34	الرضا الوظيفي
0.968	0.938	58	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

رابعاً: اختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي (Test de la Normalité)

لاختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع الطبيعي نقوم بحساب معامل الالتواء (Kurtoisis) و معامل

التفلطح (Skewness) وهذين المعاملين تم توضيحهم في الجدول ادناه:

الجدول رقم(09): معاملي **Skewness** و **Kurtoisis**

معامل التفلطح Skewness	معامل الإلتواء kurtoisis	المحاور
-0.356	-1.607	الرضا الوظيفي
-161	-0.726	الاستبانة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

نلاحظ من الجدول ان قيم معامل **Skewness** (Asymétrie) داخل المجال $[-1, 1]$ وقيم

معامل **kurtosis** (Aplatissement) داخل المجال $[-3, 3]$ ، وحسب توصيات الباحثين يجب ان

لا تتجاوز أو تقل قيمة معاملي Skewness و Kurtosis عن قيمتي $[1, -1]$ أو $[3, -3]$ ، وعليه فتوزيع الدراسة يخضع للتوزيع الطبيعي.

الأساليب الإحصائية المستخدمة

للإجابة على أسئلة الدراسة تم معالجة البيانات باستخدام العديد من الأساليب الإحصائية المستخرجة من برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS.V. 21)، وذلك بعد ان تتم عملية جمع البيانات ومن ثم فرزها وترميزها، والأساليب التي تم استخدامها في هذه الدراسة جاءت كالتالي:

1. تم استخدام جداول التوزيعات التكرارية والنسب المئوية لتمثيل الخصائص الديمغرافية والشخصية لأفراد مجتمع الدراسة؛

2. تم استعمال معامل الارتباط بيرسون لمعرفة مدى الاتساق الداخلي لمحاور الدراسة.

3. لقياس مدى ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Alpha de Cronbach)

ومعامل الصدق لقياس الصدق البنائي.

4. تم استعمال معاملي Kurtosis و Skewness لاختبار خضوع توزيع الدراسة للتوزيع

الطبيعي.

5. حساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري كمقياس النزعة المركزية، من اجل وصف بعض

متغيرات الدراسة.

6. لمعرفة درجة الموافقة العامة على محاور الدراسة تم حساب المتوسطات المرجحة؛

7. تم استعمال معامل الارتباط بيرسون أيضا لمعرفة مدى وجود اية علاقة ارتباط معنوية بين متغيرات

الدراسة وأبعادها.

8. تم استعمال معامل R square لقياس الأثر بين متغيرات الدراسة وأبعادها.

9. استعمال الانحدار الخطي البسيط لاختبار الفرضيات الفرعية.

10. تم استعمال ANNOVA و T-Test لإختبار الفرضيات الفرعية.

الفصل الرابع

تمهيد

إن المعطيات المنهجية تقتضي عرض وتحليل النتائج التي كشفت عنها الدراسة وافرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها.

الإطار الوصفي لمجتمع الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة

سنتناول في هذا المطلب الوصفي لمجتمع الدراسة وأساليب المعالجة الإحصائية المستخدمة.

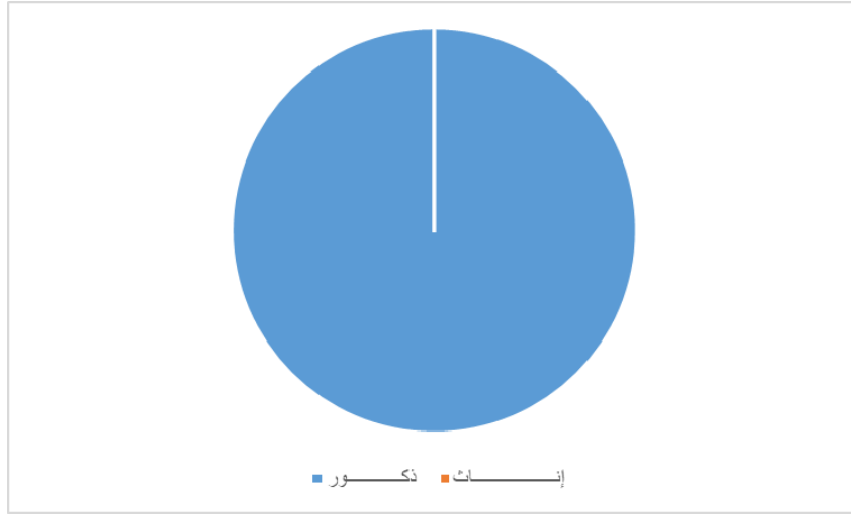
الإطار الوصفي لمجتمع الدراسة

الجدول رقم (10): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس)

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
	ذكور	22	100%
	إناث	0	0%
	المجموع	22	100%

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS.V. V20

الشكل رقم (1): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (الجنس)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS. V20

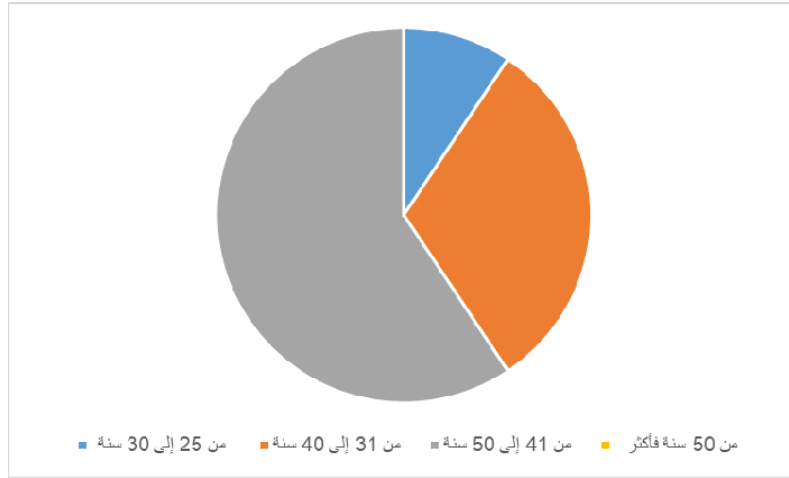
- يوضح الجدول (10) و الشكل رقم (01) أن العينة شملت على 22 أستاذا من جنس الذكور أي بنسبة 100%، مما يدل على وهذا راجع لطبيعة العمل في مجال الرياضة.

الجدول رقم(11):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(العمر)

المتغير	فئات المتغير	التكرار	النسبة المئوية %
	من 25 إلى 30 سنة	3	13.6
	من 31 إلى 40 سنة	10	45.5
	من 41 إلى 50 سنة	19	40.9
	من 50 سنة فأكثر	0	0
	المجموع	41	100

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

الشكل رقم(02):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(العمر)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

يوضح الجدول (11) : و بالنسبة للعمر نجد نسبة 13.6% أعمارهم أقل من 25 إلى 30 سنة وهي نسبة منخفضة ، و 45.5% أعمارهم من 31 الى أقل من 40 سنة ، أما الافراد الذين تتراوح أعمارهم من 41 الى أقل من 50 سنة فبلغت النسبة لديهم 45.5% ، أما بالنسبة للافراد الذين أعمارهم من 50 سنة فلا وجود لها.

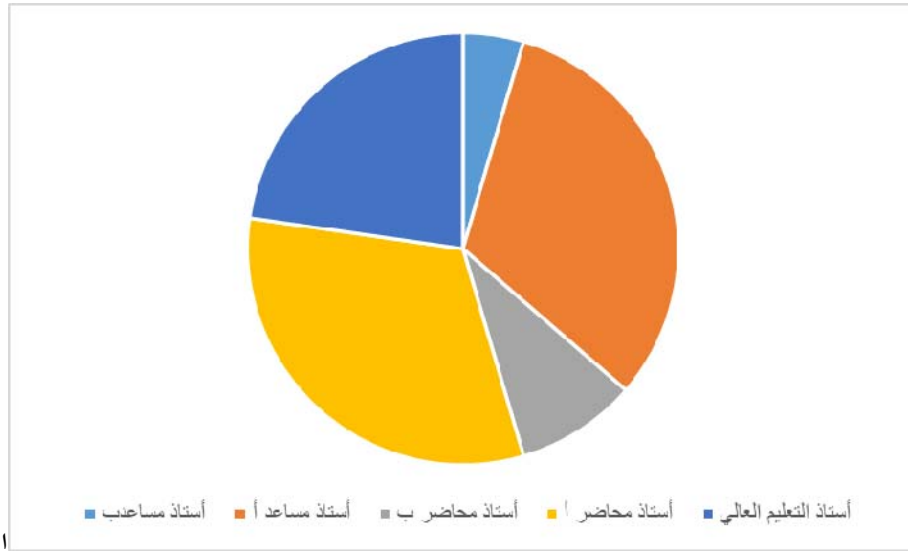
الجدول رقم (12):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(الدرجة العلمية)

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	المتغير
4.5	1	أستاذ مساعد-ب-	
31.8	7	أستاذ مساعد-أ-	
9.1	2	أستاذ محاضر -ب-	

31.8	7	أستاذ محاضر -أ-	العلمي
22.7	5	أستاذ التعليم العالي	
100	22	المجموع	

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

الشكل رقم (03): الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة (المستوى التعليمي)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

يوضح الجدول رقم (12) أن أغلبية أفراد عينة الدراسة هم ما بين أساتذة مساعدين - أ- وأساتذة

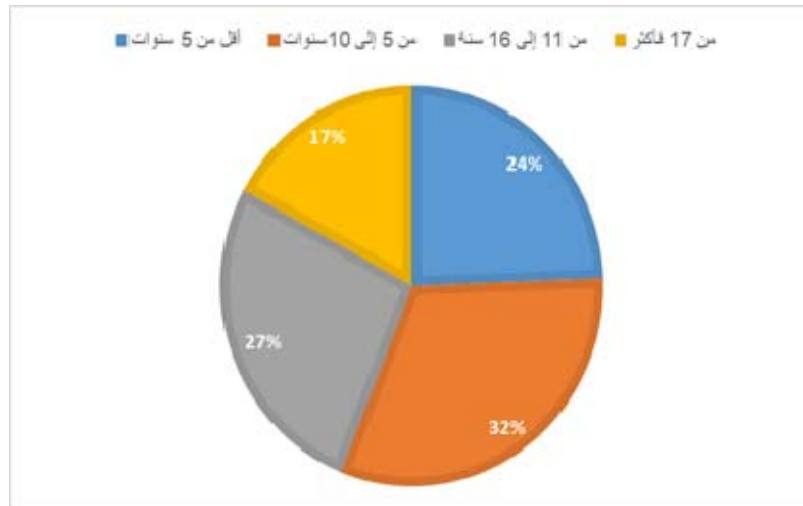
محاضرين - أ- .

الجدول رقم(13):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(الخبرة المهنية)

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير
50	11	أقل من 5 سنوات
18.2	4	من 6 إلى 10 سنوات
22.7	5	من 11 إلى 16 سنة
9.1	2	من 17 فأكثر
100	22	المجموع

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

الشكل رقم(04):الخصائص الديموغرافية لأفراد عينة الدراسة(سنوات الخبرة)



المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

يتبين من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة 50 % من عينة الدراسة عدد سنوات الخبرة لديهم أقل من 05 سنوات ، و نسبة 18.2% منهم تتراوح خبرتهم ما بين 5 سنوات إلى أقل من 10 سنوات ، و 22.7% تتراوح خبراتهم بين 11 إلى أقل من 16 سنة خبرة ، أما بالنسبة للأفراد الذين خبرتهم 17 فأكثر فإن نسبتهم بلغت 9.1%. العينة تمتاز بعناصر الخبرة.

2- عرض و تحليل نتائج الدراسة الميدانية

نتناول في هذا المبحث كل من التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات والذي يتم فيه الإجابة عن التساؤلات واختبار مستوى متغيرات الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، كما سنتطرق فيه لاختبار فرضيات الدراسة بمعامل بيرسون واختبار الأثر بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل R square وأخيرا نتائج الدراسة واقراحاتها.

التحليل الاحصائي الوصفي للبيانات

في هذا العنصر سوف نقوم بتحليل محاور الاستبانة بغية الإجابة على أسئلة البحث، حيث تم استخدام الإحصاء الوصفي باستخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات افراد عينة البحث عن عبارات الاستبانة المتعلقة بالمتغيرات. وفق ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (14): مقياس ليكارت للحكم على إجابات الافراد

1	2	3	الدرجة
موافق	إلى حد ما	موافق	الاستجابة

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات SPSS V.20

3-الإجابة على التساؤلات

تتم الإجابة على التساؤلات والتي تتعلق بالمتغير الأول وهو المهارات الحياتية، والثاني وهو الرضا

الوظيفي.

أولاً: الإجابة عن أسئلة المتغير الأول المهارات الحياتية

الإجابة عن أسئلة البعد الأول مهارة التفكير وحل المشكلات: ينقسم بدوره الى مجموعة ابعاد:

جدول رقم (15): يوضح الإجابة عن سؤال بعد مهارة التفكير وحل المشكلات

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
0.528	2.77	01
0.294	2.90	02
0.476	2.68	03
0.476	2.68	04
0.610	1.90	05
0.597	2.50	06

0.664	2.18	07
0.503	2.40	08
0.664	2.18	09
0.509	2.54	10
0.670	2.45	11
0.345	2.47	البعد ككل

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

من خلال الجدول رقم (15) نلاحظ أن بعد مهارة التفكير وحل المشكلات بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.47) بانحراف معياري (0.345). ووفقا لاستبانة الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة بالإضافة إلى ذلك نلاحظ أن متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات مهارة التفكير وحل المشكلات تشكل قبولاً مرتفعاً، ولقد تراوحت المتوسطات ما بين (1.90- 2.77) وتراوحت انحرافاتهما المعيارية ما بين (0.294-0.670)، وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يدل على عدم تشتت آراء العينة حول الإجابة. وهذا ما يتبين لنا إحصائياً على أن أساتذة المعهد يركزون على مهارة التفكير وحل المشكلات بشكل كبير.

الإجابة عن أسئلة البعد الثاني خزن المعرفة:

جدول (16) يوضح الإجابة عن مهارة صنع القرار واتخاذ

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
0.528	2.77	12
0.492	2.36	13
0.657	2.63	14
0.597	2.50	15
0.581	2.63	16
0.581	2.36	17
0.334	2.54	البعد ككل

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

من خلال الجدول رقم (16) نلاحظ أن بعد مهارة صنع القرار واتخاذ، بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.54) بانحراف معياري (0.334). ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة بالإضافة إلى ذلك نلاحظ أن متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات خزن المعرفة تشكل قبولاً مرتفعاً، وتراوحت انحرافاتهما المعيارية ما بين (0.528-0.657)، وهذا ما يدل على الأساتذة. يمتلكون مهارة صنع القرار واتخاذ بشكل جيد.

جدول (17): يوضح الإجابة عن سؤال بعد مهارة القيادة

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
0.597	2.50	18
0.511	2.50	19
0.394	2.81	20
0.476	2.68	21
0.492	2.63	22
0.476	2.68	23
0.567	2.68	24
0.277	2.64	البعد ككل

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

من خلال الجدول رقم (17) نلاحظ أن بعد مهارة القيادة قد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا البعد (2.64) بانحراف معياري (0.277). ووفقاً لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة بالإضافة إلى ذلك نلاحظ أن متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات توزيع المعرفة تشكل قبولاً مرتفعاً، ولقد تراوحت انحرافات المعيارية ما بين (0.394-0.597)، وهي قيم أقل من الواحد الصحيح مما يدل على عدم تشتت آراء العينة حول الإجابة. وهذا ما يدل على أن أساتذة المعهد يمتلكون مهارة القيادة.

جدول (18): يوضح الإجابة عن سؤال محور الرضا الوظيفي

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	رقم العبارة
0.428	2.77	01
0.867	2.09	02
0.657	2.63	03
0.750	1.90	04
0.646	2.31	05
0.581	1.36	06
0.779	2.31	07
0.852	2.18	08
0.567	2.31	09
0.581	2.63	10
0.590	2.40	11
0.654	2.63	12
0.670	2.45	13
0.796	2.40	14
0.590	2.59	15

0.646	2.68	16
0.670	2.54	17
0.590	2.59	18
0.503	2.59	19
0.750	2.09	20
0.722	1.95	21
0.843	2.04	22
0.646	2.34	23
0.597	2.50	24
0.595	2.54	25
0.670	2.54	26
0.683	2.09	27
0.590	2.40	28
0.702	2.27	29
0.795	2.18	30
0.631	2.27	31
0.811	2.09	32
0.767	1.72	33

0.702	2.27	34
0.367	2.32	البعد ككل

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

من خلال الجدول رقم (18) نلاحظ محور الرضا الوظيفي قد بلغ المتوسط الحسابي للإجابات عن هذا المحور (2.32) بانحراف معياري (0.367). ووفقا لمقياس الدراسة فإن هذا البعد يشير إلى نسبة قبول مرتفعة بالإضافة إلى ذلك نلاحظ أن متوسطات إجابات أفراد عينة البحث على عبارات تطبيق المعرفة تشكل قبولاً مرتفعاً، وتشير قيم الانحراف المعياري (0.367) إلى عدم تشتت آراء العينة حول الإجابة. وهذا ما يدل على أن أساتذة المعهد يشعرون بالرضا الوظيفي.

4-تحليل فرضيات الدراسة

تحليل الفرضية الرئيسية الأولى:

نتناول في هذا كل من التحليل الإحصائي الوصفي للبيانات والذي يتم فيه الإجابة عن تساؤلات الدراسة واختبار مستوى متغيرات الدراسة في المؤسسة محل الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة بمعاملات الارتباط والانحدار واختبار الأثر بين متغيرات الدراسة باستخدام معامل R square وأخيرا نتائج الدراسة واقتراحاتها.

سنقوم فيما يلي بتحليل الفرضية الرئيسية التالية:

(H₁) = توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية (مهارة التفكير وحل

المشكلات، مهارة صنع القرار واتخاذ، مهارة القيادة) لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة.

تم استخراج نتائج تحليل التباين للانحدار للتأكد من صلاحية النموذج لاختبار الفرضية الرئيسية

والجدول التالي يبين ذلك:

الجدول رقم (19): نتائج الانحدار الخطي البسيط لدراسة الفرضية الرئيسية.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	F مستوى الدلالة
الانحدار	0.798	1	0.798	7.829	0,011 ^a
الخطأ	2.03	20	0,102		
المجموع الكلي	2.83	21			

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

معامل التحديد = 0.281

معامل الارتباط = 0.530

من خلال النتائج الواردة في الجدول رقم (19) يتبين لنا التالي:

- وجدنا أن قيمة (F) المحسوبة بلغت 7.829 ووجدنا أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.011) وهي اقل من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05) ".

- يتضح من الجدول رقم (19) ان المتغير المستقل (المهارات الحياتية) في هذا النموذج يفسر ما قدره (28.1%) من التباين في المتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي.
- وجدنا أن قيمة معامل الارتباط ((R=0.530 هي قيمة موجبة حيث نلاحظ أن هذه القيمة قد إبتعدت عن 0 وتقترب من +1.

تحليل الفرضية الرئيسية باستعمال معامل الارتباط PEARSON

الجدول رقم (20): نتائج اختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الرئيسية.

Corrélations			
		الرضا الوظيفي	المهارات الحياتية
	Pearson Corrélation	1	0.530**
	Sigg. (2-tailed)		0.011
	N	22	22
	Pearson Corrélation	0.530**	1
	Sigg. (2-tailed)	0.011	
	N	22	22
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

يتضح من الجدول رقم (20) أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي والمهارات الحياتية بلغ 0.530** وهي قيمة موجبة حيث نلاحظ أن هذه القيمة ابتعدت عن 0 وتقترب من +1.

تحليل الفرضيات الفرعية:

تحليل الفرضيات الفرعية: باستعمال معامل الارتباط بيرسون

تحليل الفرضية الفرعية الأولى:

الجدول رقم (21): نتائج اختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الفرعية الأولى.

Corrélations		
	الرضا الوظيفي	مهارة التفكير و حل المشكلات
قيمة بيرسون	1	0.474**
مستوى الدلالة		0.026
العدد	22	22
الإرتباط	0.474**	1
الدلالة	0.026	
العدد الإجمالي	22	22
*الارتباط دال عند مستوى دلالة أقل من 0.05		

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

جاءت صيغتها كالآتي:

- "توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بـسكرة".

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (21) نجد أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.026) وهي أقل من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05) ووجدنا قيمة معامل الارتباط بيرسون ($R=0.474$) هي قيمة موجبة حيث أن هذه القيمة إبتعدت عن 0 وتقترب من +1

تحليل الفرضية الفرعية الثانية:

الجدول (22): اختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الفرعية الثانية.

Corrélations		
	الرضا الوظيفي	صنع القرار
قيمة بيرسون	1	0.538**
	مستوى الدلالة	0.010
	العدد	22
الارتباط	0.538**	1
	الدلالة	0.010
	العدد الإجمالي	22
**الارتباط دال عند مستوى دلالة أقل من 0.05		

المصدر: من اعداد الطالب على أساس مخرجات SPSS.V 21

جاءت صيغتها كالآتي:

• "توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم

وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بيسكرة".

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (22) نجد أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.010) وهي أقل من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05).

ووجدنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون ($R=0.538$) هي قيمة موجبة مما يدل على ان هناك علاقة طردية بين المتغيرين، ونلاحظ كذلك أن هذه القيمة إبتعدت عن 0 وتقترب من +1.

تحليل الفرضية الفرعية الثالثة:

الجدول (23): اختبار الارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة.

Corrélations			
		الرضا الوظيفي	القيادة
	قيمة بيرسون	1	0.351
	مستوى الدلالة		0.110
	العدد	22	22
	الارتباط	0.351	1
	مستوى الدلالة	0.110	
	العدد الإجمالي	22	22
**الارتباط دال عند مستوى دلالة أقل من 0.05			

جاءت صيغتها كالآتي:

"توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة. لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بـ"سكرة".

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (23) نجد أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.110) وهي أكبر من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05). ووجدنا قيمة معامل الارتباط هو 0.351.

الفصل الخامس

مناقشة وتفسير النتائج

1- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الرئيسية:

• للتحقق من صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية (مهارة التفكير وحل المشكلات، مهارة صنع القرار و اتخاذه، مهارة القيادة) لدى أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ببسكرة" وجدنا في الجدول رقم (19) أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.011) وهي اقل من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05) وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية (الصفريّة) H_0 ، وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه: "توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية (مهارة التفكير وحل المشكلات، مهارة صنع القرار و اتخاذه، مهارة القيادة) لدى أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ببسكرة".

• كذلك يتضح من الجدول رقم (19) ان المتغير المستقل (المهارات الحياتية) في هذا النموذج يفسر ما قدره (28.1%) من التباين في المتغير التابع المتمثل في الرضا الوظيفي، وهي قوة تفسيرية قوية.

• ووجدنا في الجدول رقم (20) أن قيمة معامل الارتباط بيرسون ($R=0.530$) هي قيمة موجبة مما يدل على ان هناك علاقة طردية بين المتغيرين، ونلاحظ كذلك أن هذه القيمة إبتعدت عن 0 وتقترب من +1 وهو ما يفسر على أن هناك علاقة قوية. إذا هناك علاقة طردية قوية بين متغيري الدراسة ألا وهما الرضا الوظيفي والمهارات الحياتية.

• وبالتالي نؤكد صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه: " توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية (مهارة التفكير وحل المشكلات، مهارة صنع القرار واتخاذ، مهارة القيادة) لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بيسكرة".

هذا ما نجده يتفق مع نظرية العدالة للرضا الوظيفي الموجودة في مرجع (قاسم الصراف، 1994، ص13) في الصفحة () التي كان أحد مدخلات هذه النظرية المهارات فكلما كان العامل يمتلك مهارات أكبر كان حبه لعمله أو رضاه المهني أكبر والعكس صحيح وهذا ما يدل على وجود علاقة طردية بين الرضا الوظيفي والمهارات الحياتية.

2- مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية:

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية 1 و التي تنص على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بيسكرة" وجدنا من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (21) أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.026) وهي أقل من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05) وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية (الصفريّة) H_0 ، وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بيسكرة".

ووجدنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون (($R=0.474$) هي قيمة موجبة مما يدل على ان هناك علاقة طردية بين المتغيرين، ونلاحظ كذلك أن هذه القيمة إبتعدت عن 0 وتقترب من +1 وهو ما يفسر على أن هناك علاقة قوية. إذا هناك علاقة طردية قوية بين متغيري الدراسة ألا وهما الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات..

وبالتالي نؤكد صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة

التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بـ"بسكرة".

وهذا ما نجده في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في مرجع (الشهري، 2002، ص35-37) في الصفحة ()

حيث وجدنا من بين هذه العوامل عامل الإنجاز وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الموظف خلال أداءه لعمله

وفي دراستنا تعتبر مهارة التفكير وحل المشكلات إنجاز أو جهد يبذله الأستاذ وبما أن الإنجاز عامل يؤثر على الرضا الوظيفي

نستنتج أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثانية:

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية 2 والتي تنص على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي

ومهارة صنع القرار واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بـ"بسكرة" وجدنا

من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (22) نجد أن قيمة الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.010) وهي

أقل من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05) وهذا يقودنا إلى رفض الفرضية العدمية (الصفيرية) H_0 ،

وقبول الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه " توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار

واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بـ"بسكرة".

ووجدنا أن قيمة معامل الارتباط بيرسون ($R=0.538$) هي قيمة موجبة مما يدل على ان هناك علاقة طردية

بين المتغيرين، ونلاحظ كذلك أن هذه القيمة إبتعدت عن 0 وتقترب من +1 وهو ما يفسر على أن هناك علاقة

قوية. إذا هناك علاقة طردية قوية بين متغيري الدراسة ألا وهما الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ له.

وهذا ما نجده أيضا في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في الصفحة () حيث وجدنا من بين هذه العوامل

عامل الإنجاز وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الموظف خلال أداءه لعمله وفي دراستنا تعتبر مهارة التفكير وحل

المشكلات إنجاز أو جهد يبذله الأستاذ وبما أن الإنجاز عامل يؤثر على الرضا الوظيفي نستنتج أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات.

وبالتالي نؤكد صحة الفرضية الرئيسية التي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة

صنع القرار واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة".

وهذا ما يتفق أيضا مع نتائج دراستنا، في العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي في مرجع (الشهري، 2002،

ص35-37) في الصفحة () حيث وجدنا من بين هذه العوامل عامل الإنجاز وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي

يبذله الموظف خلال أداءه لعمله وفي دراستنا تعتبر مهارة صنع القرار واتخاذ إنجاز أو جهد يبذله الأستاذ وبما أن الإنجاز عامل يؤثر على الرضا الوظيفي نستنتج أن هناك علاقة بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات.

مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الفرعية الثالثة:

للتحقق من صحة الفرضية الفرعية 3 وجدنا من خلال النتائج المبينة في الجدول رقم (23) نجد أن قيمة

الاحتمال المشاهد (p-value) هي (0.110) وهي أكبر من مستوى الدلالة (مستوى المخاطرة) (0.05)

وهذا يقودنا إلى قبول الفرضية العدمية (الصفيرية) H_0 ، ورفض الفرضية البديلة H_1 التي تنص على أنه "توجد

علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة. لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية ببيسكرة".

ووجدنا قيمة معامل الارتباط 0.351 غير دال على وجود ارتباط بين القيادة والرضا الوظيفي وبالتالي

نرفض الفرضية الفرعية الثالثة التي تنص على أنه "توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة. لدى

أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة".

قد اختلف جزئيا مع نتائج دراستنا في مفاهيم بعض المهارات الحياتية الأخرى.

3-الاستنتاجات:

بعد تحليل وإثراء متغيرات البحث نظريا وتطبيقيا استنتجنا ما يلي :

وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة.

وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة.

لا يوجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة. لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة.

الخلاصة العامة

خلاصة عامة:

إن البحث الذي سلكناه ساعدنا على الوصول إلى المعلومات التي نحتاجها لتدعيم وتوضيح محاور بحثنا نظريا وميدانيا وإظهار كل ما يتعلق بالرضا الوظيفي وما له من علاقة ببعض المهارات الحياتية لأساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

ولقد توصلنا في بحثنا هذا إلى:

وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وبعض المهارات الحياتية لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة التفكير وحل المشكلات لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة.

وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة صنع القرار واتخاذ له لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة.

عدم وجود علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ومهارة القيادة. لدى أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ببيسكرة.

إن رضا استاذ التربية البدنية والرياضية عن وظيفته وامتلاكه لبعض المهارات الحياتية له أهمية كبيرة من بينها:

تحقيق أستاذ التربية البدنية والرياضية مستوى متقدم من النتائج.

تمتع أستاذ التربية البدنية والرياضية بالتقدم الوظيفي والنمو بشكل متواصل.

ارتفاع مستوى الالتزام بأداء مهام أستاذ التربية البدنية والرياضية.

قدرة أستاذ التربية البدنية والرياضية على إدارة التفاعل الصحيح بينه وبين الآخرين.

فتح آفاق جديدة للعمل وانتقال أستاذ التربية البدنية والرياضية من مستوى إلى مستوى أفضل.

الاقتراحات

يجب أن يكون الرضا الوظيفي من بين وأهم المواضيع الرئيسية التي يجب أن تولى باهتمام كبير لكونه موضوع الساعة لدى الجهات المعنية.

لتحقيق الرضا الوظيفي المنشود لا بد من الاهتمام بالعوامل والمتغيرات التي تمس الرضا.

يجب توفير وتسهيل فرص الترقية لهذا القطاع لأنه من خلال ما أوضحتها نتائج الدراسة

تحسيس المسؤولين بمدى أهمية الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية من خلال ضبط وتحسين مكوناته وعناصره.

إجراء دراسات مشابهة في موضوع المهارات الحياتية في التربية البدنية والرياضية لخصوبة هذا الميدان والتعمق فيها من جهة وندرة الدراسات حولها من جهة أخرى لتبين الحاجة الماسة إليها.

تصميم برامج لتنمية المهارات الحياتية تراعي حاجات أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وضع مادة دراسية خاصة بالمهارات الحياتية.

إجراء دراسات مماثلة والتعمق في محتوياتها.

الإهتمام بتدريب أساتذة التربية البدنية والرياضية على الاهتمام بتنمية المهارات الحياتية.

المصادر والمراجع

- قائمة المصادر والمراجع:

- المصادر:

- القرآن الكريم.

- المراجع باللغة العربية:

- 1- اللقاني، أحمد، علي الجمل (2003)، معجم مصطلحات التربية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، عالم الكتب، ط3، القاهرة.
- 2- الشيخ، سليمان الخضري ورياض، عبد الرحيم أنور (1993)، مهارات تعلم والاستذكار و علاقتهما بالتحصيل و الذكاء و دافعية التعلم، قطر، مركز البحوث التربوية، جامعة قطر.
- 3- الفقي، ابراهيم (2007)، المفاتيح العشرة للنجاح. ابداع للإعلام و النشر، القاهرة .
- 4- التكريتي، محمد (2001)، آفاق بلا حدود، كندة للنشر و التوزيع، ط4، القاهرة.
- 5- السيد، أحمد جابر، (2001)، إستخدام برنامج قائم على نموذج التعلم البنائي الإجتماعي و أثره في التحصيل الدراسي و تنمية بعض المهارات الحياتية لدى تلاميذ الصف الخامس الابتدائي، دراسات في المناهج و طرق التدريس، (عدد72-73ص15) .
- 6- أندرسون، جون (2007)، علم النفس المعرفي و تطبيقاته، ترجمة محمد صبري سليط، رضا مسعد الجمال، دارالفكر للنشر و التوزيع، عمان.
- 7- أسكاوس، فيليب و آخرون (2005)، تنمية المهارات الحياتية لدى طلاب التعليم الثانوي في إطار مناهج المستقبل، المركز القومي للبحوث التربوية و التنمية، القاهرة.
- 8- اندوري سيزلاقي و مارك جي دالاس، (1991)-ترجمة جعفر ابو القاسم أحمد-السلوك التنظيمي و الأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 9- ابو حامد الغزالي،(2004)، احياء علوم الدين، دار المعرفة للطباعة و النشر، ج4.
- 10- إخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي، (2001)، الإجتماع الرياضي، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة .

- 11- ابن منظور، 1956، المجلد 14.
- 12- باقر، عبد الكريم وآخرون، (1984). علم النفس الإداري، دار النفيس للطباعة، بغداد.
- 13- جورج فريدمان، بيار نافيل، (1975)، رسالة في سييسولوجيا العمل، ج2، ترجمة حسين حيدرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- 14- زيتون، عايش، (1996)، أساليب تدريس العلوم، دار الشروق، الأردن.
- 15- سلطان محمد سعيد أنور، (2003)، السلوك التنظيمي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر.
- 16- صادق، محمد (2005)، علم نفس التربوي، مكتبة جامعة الأقصى، غزة.
- 17- طلعت ابراهيم لطفي، (1985)، علم الاجتماع التنظيم، مكتب غريب، القاهرة، مصر.
- 18- طارق عبد الرؤوف عامر، (2015). المهارات الحياتية و الإجتماعية لذوي الإحتياجات الخاصة، دار الجوهرة للنشر و التوزيع، ط1، القاهرة.
- 19- طه، فرج عبد القادر (2003)، موسوعة علم النفس و التحليل النفسي-ط2، دار غريب للنشر و التوزيع، القاهرة.
- 20- عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1975.
- 21- عويد سلطان المشعان، 1994، علم النفس الصناعي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت.
- 22- عبد المحسن بن صالح الحيدر و إبراهيم عمر بن طالب، (بدون سنة)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي، بحث ميداني، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- 23- عمران و آخرون (2001)، المهارات الحياتية، الناشر مكتبة زهراء الشرق، القاهرة.
- 24- عمران ، محمد إسماعيل، و آخرون، (1994)، مبادئ القياس و التقويم في البيئة الإسلامية، دون دار النشر.
- 25- قاسم الصراف، (1994)، مقياس الرضا الوظيفي للعاملين في التعليم، الجمعية الكويتية لتقديم الطفولة العربية، الكويت.
- 26- كمال عبد الحميد زيتون، (1996)، نمط إتخاذ القرار عند خبراء الدراسات البيئية، القاهرة.
- 27- محمد أبو هاشم، (2004)، سيكولوجية المهارات، مكتبة زهراء الشرق ط1، القاهرة.

- 28- محمد حسن علاوي، (1998)، سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة.
- 29- منال أحمد البارودي، (2015)، وفن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين، المجموعة العربية للتدريب و النشر، ط1، القاهرة.
- 30- محمد صالح الحناوي و محمد سعيد سلطان، (1997)، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية.
- 31- محمود محمد السيد و تحية محمد حسين، (1991)، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، كلية التجارة، عين الشمس، مصر.
- 32- ناصف ثابت، (1984)، أضواء على الدراسة الميدانية، مكتبة الفلاح، الكويت
- 33- يعقوب نشوان، (1986)، الإدارة و الإشراف التربوي بين النظرية و التطبيق، ط2، دار الفرقان، عمان، الأردن.
- 34- يونس، عبد الغفور(1961)، تنظيم إدارة الأعمال، دار المعارف الجامعية- ط1، الإسكندرية.
- 35- (2004)، دليل تدريب المعلمات و المعلمين في تعليم المهارات الحياتية، وزارة التربية و التعليم العالي، فلسطين.

- المراجع باللغات الأجنبية (الفرنسية،الإنجليزية):

- 1- Bull, Ian Howard, the relationship between job satisfaction and organizational commitment amongst high school techers in disadvantaged areas in the western cape , magister thesis, university of hestencape 2005.
- 2-Nouveau petit-le robert,dictionnaire de la langue francaise, dictionnaire le robert paris,1993.28
- 3-Prince, p (1995) Life skills Approach, new york, Mc- Grow- Hill- publishing company .
- 4-Roget mucchilli ,robert comunication dans les organisations.,psychology des organisations . 1er ed, paris1983

27- World Health Organization (WHO)، (1993) : partners In life Skills Education ,conclusions From A United Nation Inter-Agency Meeting Deptment of Mentan Healtch ,Geneva .

– الأطروحات والرسائل العلمية:

- 1- العياشي بن زروق، (2008)، الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر – قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا.
- 2- بسامة خالد المسالم، (1994)، الرضا الوظيفي لدى القوى الوطنية العامة في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت ، كلية التربية.
- 3- حمدان بن سلمان بن عبد الله الغامدي، (2006)، الرضا الوظيفي لدى العاملين في سجن مدينة تبوك، رسالة ماجستير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية – قسم العلوم الاجتماعية الرياض.
- 4- حسن، عمر السوطري، (2007)، أثر إستخدام بعض أساليب التدريس الحديثة في توظيف المهارات الحياتية في مناهج التربية الرياضية القائمة على الإقتصاد المعرفي، دكتوراه في التربية الرياضية، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن .
- 5- سعد الدين، هدى (2007): المهارات الحياتية المتضمنة في مقرر التكنولوجيا للصف العاشر و مدى إكتساب الطلبة لها، رسالة ماجستير غير منشورة-الجامعة الإسلامية، غزة .
- 6- علي بن يحيى الشهري، (2002)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية، رسالة ماجستير منشورة، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية- قسم العلوم الإدارية الرياض.
- 7- عبد النور ارزقي، (1997)، محددات الرضا المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد علم النفس و التربية، الجزائر.
- 8- عوض، يحيى علي(2006)، قيمة الحياة و علاقتها بالإتجاه نحو التحديث دراسة مقارنة بين الآباء و الأبناء، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر-غزة.
- 9- ميهوب، سهير إبراهيم، (1996). تنمية بعض المهارات الإجتماعية لدى عينة من الأطفال المتأخرين عقليا، رسالة ماجستير غير منشورة معهد الدراسات العليا للطفولة، جامعة عين شمس.
- 10- يوسف محمد القبلان، (1981)، أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير منشورة، معهد الإدارة العامة الرياض.

- الجرائد و المجلات:

- 1- حامد بدر، (1983)، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و العاملين بكلية التجارة و الحامد بدر، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و العاملين بكلية التجارة و الإقتصاد، مجلة جامعة الكويت، العدد3، قطر.
- 2-علي عسكر، (1986)، اتجاهات في زيادة دافعية العنصر البشري في جال العمل، مجلة الإدارة العامة، العدد52، الرياض.
- 3- لطيفة، ماجد النعيمي، ضمياء، إبراهيم الخزرجي، (2014)، المهارات الحياتية لدى طلبة الجامعة، مجلة ديالي، العدد(63)، بغداد .
- 4- مرسي، منال، مشهور، كندة أنطوان، (2012)، مدى توافر المهارات الحياتية لمناهج رياض الأطفال في الجمهورية العربية السورية، مجلة الفتح، العدد 48، جامعة ديالى، العراق.
- 5- محمود، عبد الرازق مختار (2004)، فعالية وحدة مقترحة في أناشيد و أغاني الأطفال لإثراء بعض المهارات الحياتية اللازمة لهم، مجلة نور المعرفة، العدد:42. أبريل.ص 45 .

المؤتمرات و الندوات:

- 1- الباز، خالد صلاح، خليل، محمد أبو الفتوح (1999)، دور مناهج العلوم في تنمية المهارات الحياتية لدى تلاميذ المرحلة الابتدائية، المؤتمر العلمي الثالث عشر، مناهج العلوم القرن الحادي والعشرون(25-28جويلية) الجمعية المصرية للتربية العلمية المجلد الأول، القاهرة.
- 2- ألبنا، أنور (2005)، تقدير حل المشكلات السلوكية لدى أطفال المرحلة الأساسية الدنيا في قطاع غزة من منظور إسلامي، المؤتمر التربوي الثاني للطفل الفلسطيني بين تحديات الواقع و طموحات المستقبل، فلسطين.
- 3- اللولو، فتحية (2005)، المهارات الحياتية المتضمنة في محتوى المناهج الفلسطينية للصفين الاول و الثاني الأساسيين، المؤتمر التربوي الثاني " الطفل الفلسطيني بين تحديات الواقع و طموحات المستقبل" - كلية التربية، الجامعة الإسلامية- غزة.

القواميس والمعاجم:

- 1- قاموس المنجد في اللغة والإعلام، ط36، 1997، دار المشرق بيروت. (aj)



رقم :

قائمة الأساتذة المحكمين لإستبيان المهارات الحياتية

الرقم	اسم و لقب الاستاذ	الرتبة العلمية	الجامعة	الإمضاء
01	بن ققة سعاد	د/أستاذ محاضر أ	محمد خيضر بسكرة	
02	بقار ناصر	د/أستاذ محاضر ب	محمد خيضر بسكرة	
03	دين شعيب	د/أستاذ مساعد أ	محمد خيضر بسكرة	

تحت إشراف

• مزروع السعيد

من إعداد

• شعيني معاذ

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم التربية الحركية

عزيمي الأستاذ: (اختيارية)

الرتبة العلمية:

سنوات الخبرة:

الجنس:

العمر:

تحية طيبة وبعد

يقوم الباحث/ معاذ شميني بإجراء بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستري في ميدان علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية، تخصص النشاط البدني والرياضي المدرسي وموضوعه:

المهارات الحياتية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضة -بسكرة

و الباحث يرجو من سيادتكم الاحابة على فقرات مقياس الرضا الوظيفي و استمارة المهارات الحياتية مع العلم أن صدق إجابتك يساعد في

البحث العلمي فقط

استمارة المهارات الحياتية

غير موافق	إلى حد ما	موافق	العبارات	
			لدي القدرة على التفكير بطريقة مستقلة	1
			لدي القدرة على تقديم أفكار مفيدة للآخرين	2
			أتعاش مع الفكرة أو المشكلة	3
			أقدم نقدا بناء ازاء المشكلات التي تعرض علي	4
			أكتشف في الأداء عيوباً لا يستطيع زملائي اكتشافها	5
			لدي القدرة على الانتقال السريع من فكرة إلى فكرة أخرى	6
			القدرة على اكتشاف الحلول المثلثي في المواقف المختلفة	7
			القدرة على تفسير النتائج بطريقة سليمة	8
			لدي القدرة على إيجاد العديد من الحلول للمشكلة الواحدة	9
			لدي القدرة على تنظيم أفكارى واستخدامها في الوقت المناسب	10
			أستطيع التركيز لوقت طويل عند مراقبة أداء الطلبة لاكتشاف أخطائهم وتصحيحها	11
			أبني قراراتي على معرفة بالحقائق	12
			أملك القدرة على إختيار أنسب الأوقات لإتخاذ القرار	13
			أدرك أهمية التوقيت في إتخاذ القرار	14
			عندما أتخذ قراراً أتابعه جيداً حتى ينفذ	15
			أستبعد الحلول التي تتعارض مع القوانين واللوائح التي لا يمكن تغييرها	16
			قبل إتخاذ القرار أتنبأ بالنتائج المترتبة عنه	17
			أنصف بالهدوء في مواجهة المعوقات أثناء العمل	18
			أتمكن من إدارة الإجتماعات وإيصال أفكارى للعاملين معي	19
			أسهر على تطبيق التعليمات التنظيمية الصادرة من الوصاية	20
			أشجع زملائي الأساتذة والموظفين على العمل الإبداعي	21
			أسوي الخلافات التي تحدث في الجامعة بأسلوب لائق	22
			لدي القدرة على التحكم في سلوك الطلبة وضبطه أثناء الدرس	23
			لدي القدرة على إقناع الطلبة بإتباع التعليمات التي أوجهها إليهم	24

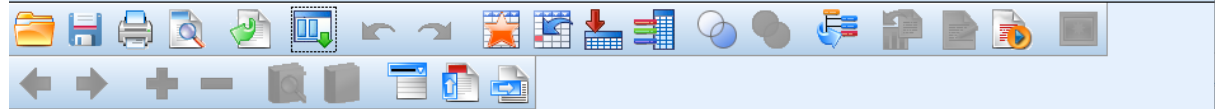
مقياس الرضا الوظيفي

م	العبارة	موافق	الى حد ما	لا اوافق
1	تمنحك وظيفتك الفرصة لاكتساب الخبرات وتنمية المهارات			
2	تفضل ان تكون الترقية على أساس الاقدمية في العمل			
3	تفضل ان تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل			
4	تحرص الإدارة على اتاحة فرص النمو الوظيفي للأخصائين بعقد برنامج لتدريبهم بصفة دورية			
5	تحقق الترقية من درجة الى أخرى مكانة اجتماعية أفضل بالمدارس			
6	تشعر بالخوف من فقد وظيفتك نتيجة نشوب خلاف بينك وبين رؤسائك في العمل			
7	توفر لك وظيفتك الاشتراك بالتأمينات بما يحقق لك الاستقرار المادي بعد بلوغ المعاش			
8	توفر الجامعة نظام خاص للرعاية الطبية والعلاجية للعاملين			
9	تكفل وظيفتك استمرار دخلك من العمل في حالة الإصابة او المرض			
10	يتناسب عملك مع مؤهلاتك واستعداداتك الشخصية			
11	يحقق لك عملك اثراء وظيفيا من خلال تنوع المهام وما يتضمنه عملك من مسؤوليات			
12	عدد ساعات العمل مناسب مما يتوفر لك الفرصة للقيام بأنشطتك وواجباتك الأخرى			
13	يساعدك عملك على ابراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد والابتكار			
14	تمنحك وظيفتك بالجامعة تقدير واحترام الآخرين			
15	تمنحك وظيفتك الشعور بالانتماء للجامعة والمسؤولية تجاهها			
16	تشعر بان عملك هام ونافع لنفسك وللمجتمع			
17	تتميز إجراءات وخطوات العمل بالوضوح بالنسبة لك			
18	تتاح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك			
19	تتاح لك الوقت الكافي والامكانيات اللازمة لإتمام العمل بكفاءة			
20	تتميز بيئة العمل المادية بمقر الإدارة بوجود (تجهيزات مكتبية، نظافة، اضاءة...الخ)			
21	بيئة العمل المادية بالمنشآت الرياضية (حالة الملاعب، الأجهزة والأدوات الرياضية...الخ) مناسبة			
22	يتعذر تحدد مسؤولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسؤوليات العاملين بالإدارة			
23	تسود روح التعاون بينك وبين زملائك في انجاز الاعمال			
24	يتسم تعاونك مع رئيسك بالثقة والتفاهم المتبادل			
25	تجمعك بالمدرسين المشاركين بالأنشطة الرياضية علاقة مهنية طيبة تحقق الالتزام والجدية في العمل			
26	تتسم علاقتك بإدارة الجامعة بالتعاون والتقدير المتبادل			
27	تحرص الإدارة على تنظيم أنشطة وفعاليات مختلفة تسهم في دعم وتوطيد علاقات العمل على اختلاف مسؤولياتها			
28	تسود روح التعاون بينك وبين رؤوسيك في انجاز الاعمال			
29	تتاح لك الفرصة لإبداء الرأي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل			
30	تتاح لك الصلاحيات عندما تفوض اليك سلطة الاشراف على اعمال الآخرين			
31	يتميز رئيسك بالقدرة على اكتشاف المشكلات والاطفاء واتخاذ القرارات المناسبة لعلاجها			
32	يهتم رئيسك في العمل بتدريب رؤوسيه ومتابعتهم والاستماع لمقترحاتهم			
33	يسيء رئيسك استخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته			
34	يتعامل رئيسك مع جميع العاملين تحت رئاسته بحيادية وموضوعية			



الرقم	الاسم و اللقب	
01	مراد خليل	
02	رواب عمار	
03	بن عميروش سليمان	
04	بوعروري جعفر	
05	فروش نصير	
06	بزيو سليم	
07	دشري حميد	
08	مزروع السعيد	
09	شتيوي عبد المالك	
10	باغقول جمال	
11	براهيمي عيسى	
12	لزنك أحمد	
13	بزيو عادل	
14	زموري بلقاسم	
15	حاجي عبد القادر	
16	ميهوبي مراد	
17	دخية عادل	
18	دحية خالد	
19	صواش عيسى	
20	جمالي مرابط	
21	مغربي المغربي	
22	بلوني عبد الحليم	
23	بن علي عدة	
24	بن شعيب أحمد	
25	قيدوام الطيب	
26	دين شعيب	
27	قدور عز الدين	
28	بقار ناصر	
29	بن يوسف دحو	





- Output
 - Log
 - Oneway
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - ANOVA
 - Log
 - Regression
 - Title
 - Notes
 - Active Dataset
 - Variables Entered
 - Model Summary
 - ANOVA
 - Coefficients

ANOVA

الدهارات

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,541	17	,091	5,006	,065
Within Groups	,072	4	,018		
Total	1,614	21			

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT الرضا_الوظيفي
 /METHOD=ENTER .الدهارات .

→ **Regression**

[DataSet1] C:\Users\chiha.DESKTOP-KT42FII\Desktop\Done\Mouad spss sport\Mouad spss sport

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	الدهارات ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: الرضا_الوظيفي

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,530 ^a	,281	,245	,31930

a. Predictors: (Constant), الدهارات

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,798	1	,798	7,829	,011 ^a
	Residual	2,039	20	,102		
	Total	2,837	21			