

رقم :

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم التربية الحركية



مذكرة التخرج لنيل شهادة ماستر

تخصص نشاط بدني رياضي مدرسي

العنوان

الرضا الوظيفي و علاقته بأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية

دراسة ميدانية على مستوى متوسطات دائرة زريبة الوادي وسيدي عقبة

تحت إشراف :

- أ.د.بن عميروش سليمان

من إعداد :

- عثمانى مراد

- العابدي عبد الرحمان

السنة الجامعية: 2020/2019

شكر و عرفان

نحمد الله عز وجل حمدا يليق بجلاله و عظمته على توفيقه لاتمام هذا العمل
ربي لك الحمد حتى ترضا و لك الحمد إذا رضيت ولك الحمد بعد الرضا
كل الشكر و التقدير للبروفيسور ين عميروش سليمان لاشرافه على هذا العمل
فكان المنقذ من العثرة و الباعث في النفس الهمة

.....

الشكر موصول لكل أساتذة معهد علوم التقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
كما نتقدم بالشكر لكل من ساهم في تقديم المساعدة من قريب او من بعيد
لكم كل الشكر و نسأل الله ان يجازيكم عنا خير الجزاء

.....

الاهداء

أهدي ثمرة عملي هذا

إلى رمز الحب و الحنان و الدفئ و الاطمئنان

أمي الغالية اطل الله في

عمرها

إلى عماد البيت الذي أفخر به.....

أبي الغالي أطل الله في

عمره

إلى من ترعرعت و نشأت بينهم

إخوتي حفظهم الله

إلى كل أساتذة المعهد

إلى كل الاحبة و الاصدقاء

عثماني مراد

الاهداء

- إلى من أفضلها على نفسي و لم لا فلقد ضحت من اجلي و لم تدخر جهدا في سبيل إسعادي على الدوام (أمي الحبيبة).
- نسير في دروب الحياة و يبقى من يسيطر على أذهاننا في كل مسلك نسلكه صاحب الوجه الطيب و الأفعال الحسنة، فلم يبخل علي طيلة حياته (والدي رحمة الله عليه).
- إلى إخوتي و أصدقائي و جميع من وقفوا بجواري و ساعدوني بكل ما يمتلكون .
- ولا ينبغي ان أنسى أساتذتي ممن كان لهم الدور الأكبر في مساندتي و مدي بالمعلومات القيمة .
- اهدي إليكم بحث تخرجي هذا .

العابدي عبد الرحمان

قائمة المحتويات

الصفحة	المحتويات
	الإهداء
	بالشكر
أ- د	مقدمة
الجانب التمهيدي	
3	1. إشكالية الدراسة
5	2. فرضيات الدراسة
8	3. أهداف الدراسة
8	4. أهمية الدراسة
9	5. أسباب إختيار الموضوع
9	6. تحديد مفاهيم الدراسة

14	7. الدراسات السابقة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الرضا الوظيفي	
32	تمهيد
33	1. لمحة تاريخية عن الرضا الوظيفي
35	2. أنواع الرضا الوظيفي
35	3. النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
44	4. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
47	5. خصائص الرضا الوظيفي
49	6. أهمية الرضا الوظيفي
51	خلاصة

الفصل الثاني : أداء الاستاذ	
54	تمهيد
55	1. أداء الاستاذ
55	1.1. تعريف أداء الاستاذ
55	1.2. مصطلحات مرتبطة بأداء الاستاذ
56	1.3. المهام الادائية للأستاذ
60	2. تقييم الاداء
60	2.1. تعريف تقييم الاداء
60	2.2. محاور تقييم أداء أسناذ التربية البدنية و الرياضية
69	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الثالث : الاجراءات المنهجية للدراسة	
72	تمهيد
73	1. الدراسة الاستطلاعية
74	2. منهج الدراسة
74	3. مجتمع الدراسة
74	4. عينة الدراسة
77	5. حدود الدراسة
78	6. متغيرات الدراسة
78	7. أداة الدراسة
81	8. الخصائص السيكومترية لادوات الدراسة

85	9. الاساليب الإحصائية المستخدمة
86	__ خلاصة

الفصل الرابع : عرض و تحليل نتائج الدراسة	
87	__ تمهيد
88	1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الاولى
89	2. . عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية
89	3. . عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
90	4. . عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
91	5. . عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
92	6. . عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية السادسة
93	7. . عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة
96	__ خلاصة
الفصل الخامس : مناقشة و تفسير نتائج الدراسة	
97	__ تمهيد
98	1. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى
100	2. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية
102	3. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة
103	4. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الرابعة
106	5. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الخامسة
108	6. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية السادسة
110	7. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية العامة
112	__ خلاصة
115	__ نتائج الدراسة
117	__ التوصيات و الإقتراحات
119	__ خاتمة

الملاحق	
ملخص الدراسة باللغة العربية	

ملخص الدراسة باللغة الاجنبية

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
07	المخطط الفرضي للدراسة	(01)
38	مقارنة معدل عوائد الفرد إلى مدخلاتهم مع عوائد الآخرين إلى مدخلاتهم حسب إفتراض (آدمز)	(02)
94	رسم بياني يوضح الارتباط الخطي للعلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي	(03)

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
75	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس	(01)
75	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الصفة المهنية	(02)
76	توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية	(03)
77	توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن	(04)
79	توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي على الأبعاد	(05)
80	توزيع عبارات إستبيان تقييم الاداء على المحاور	(06)
82	معامل افا كرونباخ لابعاد مقياس الرضا الوظيفي	(07)
84	معامل الفا كرونباخ لمحاور إستبيان تقييم الأداء	(08)
88	معامل الارتباط بين الرضا فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الاداء الوظيفي	(09)
89	معامل الارتباط بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و الاداء الوظيفي	(10)
90	معامل الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية و الاداء الوظيفي	(11)

91	_ معامل الارتباط بين الرضا عن علاقات العمل و بيئته المادية و الاداء الوظيفي _	(12)
92	_ معامل الارتباط بين الرضا عن علاقات العمل و الاداء الوظيفي _	(13)
93	_ معامل الارتباط بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و الاداء الوظيفي _	(14)
93	_ معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي _	(15)

مقدمة

مقدمة :

مما لا شك فيه أن مختلف الأنشطة الإنسانية التي يقوم بها الفرد هي بمثابة أحد مكونات حياتهم اليومية باختلاف أعمارهم وثقافتهم وأجناسهم، و النشاط البدني و الرياضي هو أحد هذه الأنشطة الإنسانية التي تحتل مكانا بارزا و مهما في التنمية الشاملة للفرد، و هذا الأخير له أوجه عديدة و لعل من أهمها ما يمارس داخل المؤسسات التربوية والذي يسمى بالنشاط البدني الرياضي التربوي لما له من أهمية كبيرة في تنمية و تطوير الجوانب العقلية و الوجدانية و المهارية وكذلك الجانب الاجتماعي اذ لا يقتصر على هذه الجوانب فقط بل يتعدى ذلك ليصبح القاعدة التي ترتكز عليها البلدان في أعداد مواطن صالح في المجتمع والذي هو بمثابة الهدف الاسمي لهذه الأنشطة ، وهذا لا يكون طبعاً إلا تحت إشراف أخصائي في هذا المجال ، وبما أن وقتنا الحالي هو عصر السرعة و التطور في مختلف المجالات فإن انعكاس ذلك على العملية التربوية يتجلى في جعل الدور الموكل للأستاذ أكثر أهمية في نجاح عملية التعلم و التعليم لأنه مفصل العملية التربوية و أحد عناصرها الأساسية لانه المسؤول الاول عن نقل المعرفة و الخبرة وهو المسؤول عن اعداد القوى البشرية المؤهلة

و يعد أستاذ التربية البدنية و الرياضية الشخص المسؤول و المشرف على تسيير الأنشطة البدنية و الرياضية و بالأخص التربوية منها وكذلك أحد الأسس الرئيسية لتحقيق الأهداف التربوية ، حيث أنه لا يختلف إثنان على التأثير الكبير الذي يلعبه أستاذ التربية البدنية و الرياضية في قيادة التلاميذ و توجيههم في المؤسسة التربوية بحكم المهام و الواجبات التربوية العديدة التي تشتمل عليها مهامه سواء كان ذلك في مجال التدريس او الرحلات و الخرجات الثقافية أو الأنشطة الصيفية اللاصفية وهذا ما يؤكد خبراء و العلماء

حيث يؤكد خبراء و علماء التنمية البشرية بأن رسالة المعلم بصفة عامة و أستاذ التربية البدنية و الرياضية بصفة خاصة تعد من أعظم و أهم الرسائل التربوية لدورها الهام و الاساسي في زيادة المستويات التعليمية و المعرفية (الحسية ، الحركية ، المعرفية ، الوجدانية العاطفية) و من ثم ترتفع مستويات الإنتاج و تحقيق التقدم و التطور و الرقي بشكل (بن عيسى، 2019، صفحة 04) .

ولكي يصل الأستاذ إلى هذا القدر من العطاء لابد من أن يكون له رضا على المهنة التي يشغلها لان أي عمل مهما كانت طبيعته و نوعيته فنجاحه يتطلب تحقيق درجة



عالية من الإرتياح و الإقتناع بهذا العمل ما يكون لديه بذرة للطموح و الإجتهد و هذا ما يسمى بالرضا الوظيفي

فالرضا الوظيفي موضوع يحتل مكانة مهمة في علم النفس التربوي و الرياضي لما له من أهمية كبيرة في المساعدة في تحديد نوع السلوك المتوقع في المواقف المستقبلية ، فضلا في أن الرضا يأخذ بعدا كبيرا في مجال التربية الرياضية و النشاط الرياضي ، إذ من المؤكد أن يقبل الفرد على ممارسة النشاط أو اللعبة التي يتكون لديه اتجاه إيجابي نحوها وقد يبدع فيها في حين سوف يحجم عن ممارسة الألعاب و الأنشطة الرياضية ذات الإتجاه السلبي لديه ، وهذا ما ينطبق على الاستاذ إذ انه يقبل على تدريس ما يخلق لديه الارتياح ويحجم و يبتعد عن تدريس كل ما يخلق له توترا او قلقا او اتجاه سلبي لديه ، لهذا وجب على العمل توفير الرضا الأيجابي و دعمه في هذا المجال و ذلك للنهوض بمستوى الأنشطة الرياضية بشكل خاص و بناء المجتمع بشكل عام (الفهد، 2017، صفحة 63_64)

و هذا الأخير يعرف بأنه حصيلة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو نشاط معين ، ويعبر عن مدى الإشباع المناسب لحاجاته و تحقيق أهدافه التي من أجلها إلتحق بهذا النشاط (الفهد، 2017، صفحة 64) ، حيث يعتبر من المواضيع الهامة التي أخذت قصطا كبيرا من دراسات الباحثين و الخبراء في العديد من الميادين و المجالات ، إذ يعتبر علماء النفس هم اول من درس موضوع الرضا في العمل في المؤسسات منذ (1930) فحسب العديد من المفكرين و الباحثين فإن مشاعر عدم الرضا من شأنها أن تتسبب في تذبذب الأداء اما مشاعر الرضا فمن شأنها أنه تؤدي إلى تحسين و تطوير الأداء ، وهذا ما تناولته مدرسة العلاقات الانسانية التي نطلقت من فكرة بسيطة تتمثل في أن الموظف الذي يرتفع رضاه يزداد أدائه والعكس و هذا ما أكده ايضا التون مايو (E MAYO) الذي يعتبر من مؤسسي هذه المدرسة

لهذا نجد أن العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء شكلت إهتماما بالغا لعلماء و باحثين علم النفس التنظيمي الصناعي منذ دراسات هاوثورن المعروفة Hawthorne studies 1927 1932 على يد إلتون مايو والتي كانت عبارة عن سلسلة بحوث تجريبية بدأت عام (1927) في شركة وسترن إلكترىك الأمريكية التي تقع في منطقة هاوثورن بمدينة شيكاغو ، هذه الدراسات توصلت إلى تأثير تصرفات العمال بجماعة العمل ، و إلى الدور الهام للمكافآت و الحوافز المادية في تحفيز الأفراد و إحساسهم بالرضا كما توصلت إلى دور القيادة في التأثير على سلوك العمال داخل المؤسسة ، انطلاقا من هذه النتائج بدأ الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية و



النفسية و الاجتماعية وبال حقوق في الايجازات السنوية و شرع العمل على تخفيض ساعات العمل الاسبوعية حتى وصلت إلى الأربعين ساعة ، كما بدأ تدريب المشرفين على حسن معاملة العمال لرفع روحهم المعنوية ولعبت هذه التجارب دورا هاما في ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية كرد فعل على أفكار و مبادئ حركة الإدارة العلمية ، هذه الأخيرة كان من روادها **فريدريك تايلور و شارلز بابيج** ، و حسب هذه المدرسة يعتبر الرضا الوظيفي متغير سببي و الاداء الوظيفي متغير تابع ، فالعامل الذي يرتفع رضاه عن عمله يؤدي ذلك لارتفاع ادائه والعكس فإن إنخفاض الرضا يؤدي لانخفاض الأداء (بور غدة، 2008، صفحة 02)

فالعلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء يمكن اعتبارها جد معقدة هذا ما أقره كل من **جاكوبس و سولومون** ، حيث فسرتها نتائج الدراسات العلمية التي توصلت إلى سبعة نماذج :

- النموذج الأول : الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء
- النموذج الثاني : الأداء يؤدي إلى الرضا الوظيفي
- النموذج الثالث : العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي متبادلة
- النموذج الرابع : العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي زائفة
- النموذج الخامس: العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي تتأثر بمتغيرات أخرى
- النموذج السادس: لا توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي
- النموذج السابع: مفاهيم بديلة للرضا الوظيفي / أو الأداء الوظيفي (حساني، 2019، صفحة ه)

إن كل هذه النتائج المتوصل إليها في البحوث والدراسات العلمية السابقة شملت الميدان الصناعي علوم التسيير و الإدارة و الميدان التربوي الخ ، طبقت في سنوات ماضية في مجتمعات مختلفة عن طبيعة المجتمع الجزائري في خصائصه النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية و معتقداته و لهذا قمنا بإنجاز هذه الدراسة التي تتناول دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي في الميدان الرياضي ، حيث يتم تسليط الضوء على أسانذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط و الذي يشكل مجالا يختلف عن بقية الميادين التي تم ذكرها سابقا .

و لتوضيح العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في مرحلة التعليم المتوسط اعتمدنا في تقسيم دراستنا على جانب تمهيدي و جانب نظري و في الاخير تناولنا الجانب التطبيقي ، أما الجانب التمهيدي فيشمل الاطار العام للدراسة و يضم كلا من الاشكالية و التساؤلات و فرضيات الدراسة ، وكذا أهداف و أهمية البحث و تحديد المفاهيم و المصطلحات ، و في الاخير عرض الدراسات السابقة و التعليق عليها ، فيما يشمل الجانب النظري فصلين ، فأما الفصل الأول فيتعلق بالمتغير المستقل و هو الرضا الوظيفي في حين يتعلق الفصل الثاني من هذا الجانب بالمتغير التابع ألا وهو الاداء الوظيفي ، و أما الجانب التطبيقي فقد تناولنا فيه ثلاث فصول ، فاما اول فصل من هذا الجانب فيشمل الاجراءات المنهجية للدراسة ، في حين اشتمل الفصل الثاني من هذا الجانب على عرض و تحليل نتائج الدراسة و التي اعتمدنا فيها طريقة العرض الجدولي بحكم أنها الطريقة الشائعة بين الباحثين ، كما احتوى الفصل الثالث و الاخير في هذا الجانب على مناقشة و تفسير نتائج الدراسة و ذلك من خلال مناقشة نتائج الفرضيات الجزئية و تفسير النتائج في ضوء نتائج الدراسات النظرية المختلفة و الدراسات السابقة ، و في ختام دراستنا قمنا بتقديم نتائج الدراسة وكذا عرض التوصيات و الاقتراحات بالاضافة للخاتمة ، و اخيرا عرض المراجع و الملاحق المتعلقة بدراستنا .

الجانب

١١١١

- 1 - اشكالية الدراسة
- 2 - فرضيات الدراسة .
- 3 - اهداف الدراسة .
- 4 . اهمية الدراسة
- 5 - اسباب اختيار الموضوع .
- 6 - تحديد مفاهيم الدراسة .
- 7 - الدراسات السابقة .

1 اشكالية الدراسة :

يشهد العالم الذي نعيش فيه و خاصة في هذا القرن تغيرات عديدة في مختلف الميادين و المجالات وهذا لمواكبة التطور على الصعيد المحلي و العالمي ، ولعل من اهم هذه المجالات التي حظت بهذا القدر من الاهتمام و التطور هو مجال التربية و التعليم ، فهذا الاخير يعتبر من اهم المجالات الحساسة في مختلف دول العالم باختلاف ثقافات و فلسفاتها و ذلك نظرا لاهميته الكبيرة في حياة الشعوب و تحديد مصيرها و باعتباره اداة فعالة للتغيير الاجتماعي و هو اساس مختلف القطاعات المكونة لهيكل الدولة ، فبازدهار و تطور هذا المجال تنمو و تتطور باقي المجالات

والجزائر هي الاخرى تولي اهتماما كبيرا لوزارة التربية و التعليم ايمانا منها بان تطور المجتمع الجزائري و الارتقاء به الى مصاف الدول المتقدمة لا بد ان يمر بمحطة التعليم الجيد، حيث نجد ان النظام الجزائري يوفر ميزانيات ضخمة لهذه الوزارة و في سعي مستمر لتحديث البرامج و المناهج بما يتماشى مع التطور التكنولوجي و العلمي من اجل الاستثمار في طاقات الافراد و قدراتهم.

حيث يقول جاسم عزيز (ان تطور الانسان وتنميته يبدأ منذ الطفولة المبكرة ولحد اخر لحظة في حياته العلمية او الحياة الواقعية التي يعيشها لذلك يجب التركيز على هذه الامور و التي من شأنها ان تؤثر في هذه التربية وكذلك التعليم كي يؤدي بالانسان الى تحقيق ذاته و اشباع حاجاته باسهل الطرق و اجداها نفعا لنفسه و مجتمعه) (عزيز، 2015، صفحة 09)

وهنا تجدر الاشارة الى ان اساس نجاح التربية و التعليم يعتمد على الدور الذي يلعبه الاستاذ لانه احد العناصر المكونة للعملية التعليمية ان لم يكن اهمها،ولهذا وجب الاهتمام به من اجل نجاعة اكبر للعملية التعليمية، و نجاح التربية في بلوغ غايتها و تحقيق دورها في بناء المجتمع وتطوره و ازدهاره .

يقول عبد الحفيظ و دندش (ان المعلم هو الخبير الذي اقامه المجتمع ليحقق اغراضه التربوية، فهو من جهة القيم الامين على تراثه الثقافي و من

جهة اخرى العامل الاكبر على تجديد هذا التراث و تعزيزه ،هذا بوجه عام الدور المهم الذي يمثله المعلم على مسرح الحياة) (بهناس، 2019، صفحة أ)

حيث نجد الدول المتقدمة تسهر على تكوين اساتذة و معلمين على درجة عالية من الكفاءة و الجودة و الاتقان في العمل و هذا من اجل بلوغ الاهداف المنشودة و ذلك بتوفير اهم ما يشعرهم بالرضا عن الوظيفة ، فبالرغم من ذلك ما يزال كثير من الاساتذة في بلادنا لا يحظون بهذا القدر الذي توليه نظيرتها من الدول، و لا يمكن ان يختلف اثنان على ان من ابرز هؤلاء الاساتذة هو استاذ التربية البدنية و الرياضية الذي يلقي عبئ كبيراً في العمل على غرار غيره من المعلمين هذا ما يجعله بعيداً كل البعد على تحقيق الاهداف المسطرة و المنشودة و هذا راجع للعديد من الاسباب و الاعتبارات و العوامل كفرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الامان و الاستقرار الوظيفي و علاقات العمل و بين طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية و الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل ، ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية و التي من شأنها ان تخلق لديه الرضا عن الوظيفة او بعبارة اخرى الرضا الوظيفي هذا ما يؤثر ربما على ادائهم خلال حصة التربية البدنية و الرياضية

حيث اكدت دراسة (راوثليزبرجر Roethlisberger) الالهية الكبيرة للنواحي النفسية و الاجتماعية للعامل وخاصة جوانب الراتب و الترقية و طبيعة العمل و العلاقة مع الزملاء، و اكد أن الإهتمام بهذه الجوانب يؤدي إلى الرضا الوظيفي الذي يسبب تحسن الأداء ، إنطلاقاً من فكرة الرضا الوظيفي يؤدي إلى الأداء (بورغدة، 2008، صفحة 05)

و لقد تعددت و اختلفت وجهات النظر التي فسرت العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء و لقد تحدد لهذه العلاقة سبعة نماذج، و من اهم النماذج التي نقف معها مبدئياً نجد النموذج الذي يقول انه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي ارتفع الاداء ، وكذلك هناك دراسات اكدت عدم وجود علاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء كدراسة (ريفليد و كروكيت) و (دراسة ليكريت و تايلور).

و بغية التعرف على العلاقة القائمة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية تاتي دراستنا للكشف عن طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين ، و عليه و على ضوء ما تقدم نطرح الإشكال التالي :

- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

و تتفرع من هذا التساؤل مجموعة من التسؤلات الجزئية :

- 1- هل توجد علاقة بين فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية؟
- 2- هل توجد علاقة بين الأمن و الإستقرار و الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟
- 3- هل توجد علاقة بين طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟
- 4- هل توجد علاقة بين الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟
- 5 - هل توجد علاقة بين علاقات العمل و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟
- 6- هل توجد علاقة بين الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

2 – فرضيات الدراسة :

1-2- الفرضية العامة :

- توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

2-2- الفرضيات الجزئية :

- توجد علاقة بين فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية

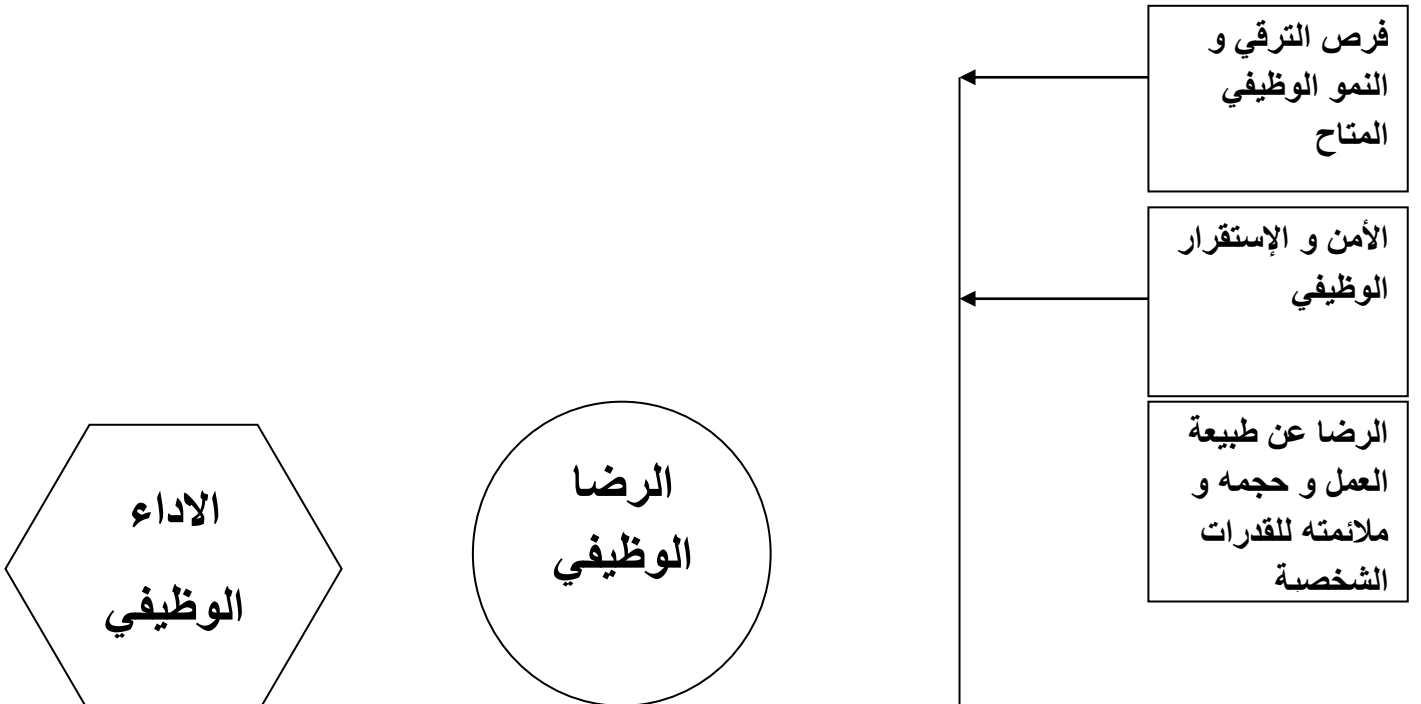
- توجد علاقة بين الأمن و الإستقرار و الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية

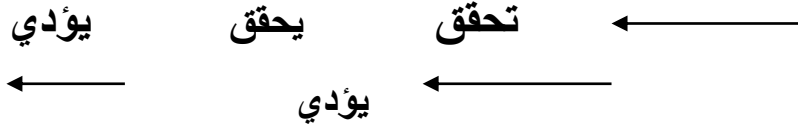
- توجد علاقة بين طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة للقدرات الشخصية و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

- توجد علاقة بين الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية

- توجد علاقة بين علاقات العمل و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية

- توجد علاقة بين الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .





الرضا عن ظروف
و إجراءات العمل
و بيئته المادية

الرضا عن علاقات
العمل

الرضا عن الرئيس
و نمط القيادة
الساند في العمل

- المصدر : من إعداد الباحث -

الشكل رقم (1) : المخطط الفرضي للدراسة

3- أهداف الدراسة:

- محاولة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- التعرف على العلاقة بين فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- التعرف على العلاقة بين الأمن و الإستقرار و الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- التعرف على العلاقة بين طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- التعرف على العلاقة بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- التعرف على العلاقة بين علاقات العمل و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

- التعرف على العلاقة بين الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

4 - أهمية الدراسة :

- 1 - معرفة المستوى الحالي لاداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية و سبل الارتقاء به لاحسن مستوى من الاداء .
- 2 - تسليط الضوء على الرضا الوظيفي لاستاذة التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط .
- 3 - محاولة استقصاء اراء اساتذة التربية البدنية و الرياضية بمتوسطات دائرة زربية الوادي نحو دور محددات الرضا الوظيفي في تحسين ادائهم .
- 4 - تزويد المكتبة بالمعلومات حول متغير الرضا الوظيفي و الاداء المرتبط باساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- 5 - توضيح فهمنا للظاهرة التي نريد دراستها من خلال تحديد العلاقة بين متغيراتها .

5 - أسباب اختيار الموضوع :

1.5 أسباب ذاتية :

- كوني استاذ التربية البدنية و الرياضية و هذا الموضوع يهمني .
- الرغبة الذاتية في دراسة هذا الموضوع للكشف عن واقع الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية لمرحلة التعليم المتوسط .

2.5 أسباب موضوعية :

- محاولة الوصول لنتائج جديدة للرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات الجزائرية لمرحلة التعليم المتوسط .
- إعطاء نظرة لاهم العوامل التي من شأنها ان تجعل استاذ التربية البدنية و الرياضية راض عن عمله
- التاكيد من مدى تأثير الرضا الوظيفي على اداء استاذ التربية البدنية و الرياضية .

- الموضوع جدير بالدراسة و ينسجم مع التخصص .

6 - تحديد المفاهيم و المصطلحات :

1.6 الرضا الوظيفي: (job satisfaction)

- التعريف اللغوي:

الرضا: هو ضد السخط، ورضي عنه، أحبه و اقبل عليه. (ابن منظور ، 2005، صفحة 168).

الرضا هو تحقيق الحاجات و الرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره و الإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه (Hornby، 2004، صفحة 1180)

- الوظيفي : من الوظيفة جمع وظائف ، ووظف : ما يعين من عمل او اطعام او رزق او غير ذلك و ربما استعملت بمعنى المنصب و الخدمة (حساني، 2019، صفحة 36).

- التعريف الاصطلاحي :

يعرفه (Spector.E.Paul) على أنه شعور ناتج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل . (بور غدة، 2008، صفحة 08).

هو درجة إشباع حاجات الفرد نتيجة العمل و يحقق هذا الاشباع عادة عن طريق الاجر و ظروف العمل و طبيعة الاشراف ،طبيعة العمل نفسه ، الاعتراف بواسطة الاخرين . (المعاينة، 2017، صفحة 60)

تعرفه منال البارودي على انه هو نتيجة تفاعل الفرد مع وظيفته و هو انعكاس لمدى الاشباع الذي يستمده من هذا العمل و مع بيئة العمل الداخلية و الخارجية و بالتالي فهو يشير الى المشاعر الوظيفية او الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله (البارودي، 2015، صفحة 38)

الرضا الوظيفي عبارة عن الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته و عمله فيصبح انسانا تستغرقه الوظيفة و يتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي و الرغبة في النمو و التقدم و تحقيق الاهداف المادية و الاجتماعية و هذا التفاعل يكون ايجابيا و عندها يتحقق الرضا عن العمل و قد يكون سلبيًا و عندها يشعر

الفرد بعدم الرضا عن العمل الذي يقوم به نتيجة لعوامل مادية او معنوية (الفهد، 2017، صفحة 25)

التعريف الاجرائي :

- الرضا الوظيفي هو عبارة عن شعور شخصي يعبر بواسطته استاذ التربية البدنية و الرياضية في مرحلة التعليم المتوسط عن موقفه اتجاه عمله سواءا بالايجاب او السلب و هذا نظرا لعدة عوامل كفرص الترقى والنمو الوظيفي المتاح، الامن و الاستقرار الوظيفي ، الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية ، والرضا عن ظروف العمل و اجراءات العمل و بيئته المادية ،علاقات العمل و اخيرا الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل .

2.6 الاداء الوظيفي : (job performance)

- التعريف اللغوي :

أداء : بمعنى اىصال الشئ ،،وهو النتيجة المحققة من إنجاز نشاط معين (بور غدة، 2008، صفحة 11).

- كلمة اداء مشتقة من الفعل ادى و يشير المعنى اللغوي للفعل ادى الى معنى المشي ليس بالسريرع ولا بالبطيئ ، و ادى الشئى قام به و يقال ادى فلان الدين بمعنى قضاء و بهذا فان المعنى الدقيق في اللغة العربية لكلمة اداء هو قضاء الشئى ،او القيام به (عقلة، 2001، صفحة 42)

- التعريف الاصطلاحي :

يعرفه هاينز haynes :بانه الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه باي عمل من الاعمال (خمار، 2014، صفحة 41)

يعرفه كامبل و اخرون بانه مرادف للسلوك و هو كل ما يقوم به الافراد و يمكن ملاحظته و قياسه بقدر ما يقدمه الفرد من كفاءة و مساهمة في العمل بشكل عام (samah, 2017, p. 217)

هو القيام باعباء الوظيفة التي يقوم بها الشخص من مسؤوليات و واجبات وفقا للمعدل المفروض اداءه من العامل الكفئ المدرب و يمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الاداء (حساني، 2019، صفحة 37)

- يعرفه **عمر سيد خليل** الذي يعتبره مجرد إمتلاك الفرد للقدرات الوظيفية التي يظهرها أثناء نشاطه و الأداء هو تنفيذ الموظف لأعماله و مسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها وما يحققه من نتائج ، أما **أحمد صقر عاشور** فيعرف الأداء على أنه قيام العامل بالأنشطة و المهام المختلفة في حين **مصطفى عشوري** يعتبره النشاط الذي يؤدي إلى نتيجة وخاصة السلوك الذي يغير المحيط بأي شكل من الأشكال (بورغدة، 2008، صفحة 11)

الاداء في مجال التعليم هو قدرة تعليمية نوعية يطلق عليها القدرة الفنية تعبر عنها معايير سلوك المعلم و تشمل على كل ما يقوله و يعمله اثناء الموقف التعليمي و ما يتصل به على نحو مباشر او غير مباشر من مهارات تتعلق بالتخطيط و بالتدريس و ادارة الصف و مراقبة تقدم التلاميذ صوب اهداف التعليم و استخدام وسائل تعليمية تكنولوجية و توجيه الاسئلة و تخطيط النشاطات الصفية و اجراء عمليات تقويم تعلم التلاميذ

(حسن، 2019، صفحة 109)

التعريف الاجرائي :

الاداء هو عبارة عن مجموعة من الاجراءات و الممارسات التي يقوم بها استاذ التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط قبل الحصة التعليمية و اثناء الحصة و يشمل تخطيط الدرس ،تنفيذ الدرس و كذلك التقويم و ادارة و تنظيم الصف .

3.6 الاستاذ:

التعريف الاصلاحى :

يعرف الاستاذ بانه الشخص المعين بصفة رسمية لارشاد التلاميذ و توجيههم في عملية التعلم ، و هو الشخص الذي تلقى على الاقل ادنى مستوى من برنامج اعداد المعلمين (قبل و اثناء الخدمة) يؤهله للتعليم حسب المستوى المطلوب ، و الذي يعمل بالتدريس عددا من الساعات تعتبر من الناحية النظامية وقتا كاملا في المستوى التعليمي ذي الصلة بالبلد المعني (بوعامر، 2014، صفحة 26)

4.6 استاذ التربية البدنية :

التعريف الاصطلاحي :

تعريف امين انور الخولي 2002 :مدرس التربية البدنية و الرياضية هو الشخص الذي يحقق ادوارا مثالية في علاقته بالتلميذ و الثقافة و المجتمع و المدرسة و مجال التربية البدنية و الرياضية و يتوقف على بصيرة مدرس التربية البدنية و نظرتة نحو نظامه الاكاديمي و مهنته كما يتوقف كذلك على السياقات التربوية ،و يعرفه كذلك عبد القادر عثمانى 2013 على انه استاذ تخصص مجال التربية البدنية و الرياضية متخرج من معاهد التربية البدنية و الرياضية نظام كلاسيكي اربع سنوات و بنظام LMD ثلاثة سنوات (بن عيسى، 2019، الصفحات 92-93).

التعريف الاجرائي :

هو موظف تابع لوزارة التربية الوطنية تخرج من معاهد و كليات التربية البدنية و الرياضية و هو الشخص المسؤول عن تسيير و اجراء الحصص التعليمية التي تمارس في منشآت رياضية (ملاعب ، قاعات رياضية) داخل المؤسسات التربوية من اجل اعداد فرد صالح في المجتمع و تنمية الجانب الحسي الحركي ، الوجداني ، المعرفي لدى التلاميذ في مرحلة التعليم المتوسط .

5.6 مرحلة التعليم المتوسط :

التعريف الاصطلاحي :

المرحلة المتوسطة هي المرحلة الثانية من النظام التعليمي في الجزائر ، تلي المرحلة الابتدائية ، يلتحق بها التلميذ عادة في سن 11 عشر من عمره ليقضي بها اربع سنوات و هي بذلك تتفق مع الخصائص الجسمية و النفسية للتلميذ في سن المراهقة المبكرة ، و هذه المرحلة هي المرحلة الوسطى من مراحل التعليم العام فهي متاحة للتلميذ بعد حصوله على شهادة المرحلة الابتدائية (بهناس، 2019، الصفحات 20-21).

التعريف الاجرائي :

مرحلة التعليم المتوسط هي مرحلة تكون بعد مرحلة التعليم الابتدائي و قبل مرحلة التعليم الثانوي حيث يترواح فيها عمر التلاميذ بين (11-14) سنة تتكون من اربع سنوات (سنة اولى ثانية و ثالثة و رابعة متوسط) و تختتم هذه المرحلة بامتحان يسمى امتحان شهادة التعليم المتوسط (BEM) تمهيدا للانتقال الى مرحلة التعليم الثانوي و تختلف هذه المرحلة عن المرحلة التي تسبقها في حجم المقرر الدراسي و عدد الاساتذة اذ تتطلب كل مادة من المواد الدراسية استاذا مختصا لتدريسها .

7- الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى :

دراسة مسعود بورغدة 2008، اطروحة دكتوراه ، بجامعة قسنطينة .

عنوان الدراسة :

الرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية و علاقته بادائهم .

مشكلة الدراسة :

هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية و ادائهم ؟

فرضيات الدراسة:

1 - اساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن وظيفتهم و عن عوامل ظروف العمل و العلاقة مع الزملاء و الترقية و الاجر و الاشراف و التلاميذ .

- 2- اساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يمتلكون الكفايات اللازمة لاداء
لنشاطهم التدريسي .
 - 3 - لا توجد فروق ذات دلالة احصائية للرضا الوظيفي و للاداء تعزى
لخصائص الشخصية :
 - الجنس و الخبرة و علاقة العمل و الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية .
 - 4 - لا توجد علاقة بين الخصائص الشخصية و كل من الرضا الوظيفي و الاداء
.
 - 5- لا توجد علاقة بين عوامل الرضا الوظيفي و الاداء .
 - 6- لا تؤثر متغيرات الدراسة (خصائص الشخصية محاور الاداء و الاداء الكلي
(على الرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- أهداف الدراسة :**

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- الوقوف على مستويات اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- التعرف على العلاقة بين خصائص العينة : (الجنس و الخبرة و علاقة العمل و
الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) و الرضا الوظيفي لاساتذة التربية
البدنية و الرياضية .
- دراسة العلاقة بين خصائص العينة : (الجنس و الخبرة و علاقة العمل و
الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) و اداء اساتذة التربية البدنية و
الرياضية .
- معرفة ما اذا كانت هناك فروق ترجع لمتغيرات (الجنس و الخبرة و علاقة
العمل و الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) في الرضا الوظيفي و في
الاداء .
- دراسة علاقة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

- دراسة قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي و متغيرات الاداء الكلي و محاور الاداء، و الجنس و الخبرة و علاقة العمل و الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية .

- التوصل الى توصيات يمكن ان تساهم في تحسين اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية و رفع مستوى رضاهم الوظيفي .

منهج الدراسة : المنهج الوصفي

عينة الدراسة :

عينة عشوائية ، تمثلت في 115 استاذ تربية بدنية و رياضية .

أداة الدراسة :

استخدم الباحث استبيان الرضا الوظيفي ، استبيان تقييم الاداء

نتائج الدراسة :

- يمكن اعتبار اساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين وظيفيا .

- اساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يمتلكون الكفايات اللازمة لاداء نشاطهم التدريسي .

- عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب الخصائص الشخصية (مرسم ، مستخلف ، الالتحاق باقسام التربية البدنية و الرياضية) في الرضا الوظيفي .

- وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب الخصائص الشخصية (الجنس ،الخبرة) في الرضا الوظيفي .

- وجود فروق ذات دلالة احصائية حسب الخصائص الشخصية (علاقات العمل و الالتحاق بالقسم) في الرضا الوظيفي .

- وجود علاقة بين الخصائص الشخصية (الجنس و الخبرة بالاداء) و الرضا الوظيفي .

- عدو وجود علاقة بين الخصائص الشخصية (علاقة العمل و الالتحاق بالقسم) و الرضا الوظيفي

- يعتبر الاداء اقوى متغير يؤثر على الرضا الوظيفي لاداء اساتذة التربية البدنية والرياضية .

الدراسة الثانية :

دراسة زياد عبد القادر 2016 ، مذكرة ماستر ، جامعة المسيلة

عنوان الدراسة :

الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي

مشكلة الدراسة :

ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

يوجد رضا وظيفي متوسط عند اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي

الفرضيات الجزئية :

1- تساهم العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .

2- لظروف العمل انعكاس سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .

3- للاشراف دور ايجابي في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .

4 - يساهم عامل التلاميذ في تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .

أهداف الدراسة :

- معرفة مدى مساهمة العلاقة مع الزملاء في مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
 - معرفة انعكاسات ظروف العمل على مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
 - معرفة دور الاشراف في تحقيق مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
 - مدى مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي .

عينة الدراسة :

عينة عشوائية تمثلت في 23 استاذ من اصل 150 استاذ تربية بدنية و رياضية لثانويات ولاية المسيلة .

أداة الدراسة :

استبيان الرضا الوظيفي

نتائج الدراسة :

- ان الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي بشكل عام كان بدرجة جيدة .
- العلاقة مع الزملاء تساهم في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
- ان الاشراف لم يرقى بعد الى تحقيق المستوى المطلوب باعتباره احد محددات الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
- مساهمة عامل التلاميذ في تحقيق الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .

- الدراسة الثالثة :

دراسة حساني مسعود 2019 ، اطروحة دكتوراه ، جامعة بسكرة

عنوان الدراسة : علاقة الرضا الوظيفي بالاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

مشكلة الدراسة :

- هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة ؟ عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

الفرضيات الجزئية :

1- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

2- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن الراتب و الحوافز و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

3- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن الادارة الاشرافية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

4- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن فرص الترقية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

5- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن زملاء العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

6- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن العوامل الشخصية و الاجتماعية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

أهداف الدراسة :

-الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- التعرف على العلاقة بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- التعرف على العلاقة بين الرضا عن الراتب و الحوافز و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- التعرف على العلاقة بين الرضا عن الادارة الاشرافية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- التعرف على العلاقة ذات بين الرضا عن فرص الترقية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- التعرف على العلاقة بين الرضا عن زملاء العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- التعرف على العلاقة بين الرضا عن العوامل الشخصية و الاجتماعية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

منهج الدراسة : المنهج الوصفي

عينة الدراسة :

استخدم أسلوب الحصر الشامل حيث تمثلت العينة في جميع الموظفين الذين يشغلون مهمة مدير داخل مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة لولاية بسكرة البالغ عددهم 74 مدير .

أداة الدراسة :

استخدم استبيان الرضا الوظيفي و استبيان تقييم الاداء الوظيفي لدى مدراء المؤسسات و المنشآت لقطاع الشباب و الرياضة .

نتائج الدراسة :

توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة عند مستوى دلالة

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة بين الرضا عن طبيعة و ظروف العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن الراتب و الحوافز و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن الادارة الاشرافية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن فرص الترقية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن زملاء العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

- توجد علاقة ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن العوامل الشخصية و الاجتماعية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .

الدراسة الرابعة :

دراسة صابر بن عيسى 2019 ، رسالة دكتوراه ، جامعة بسكرة

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي و علاقته بجودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية

مشكلة الدراسة : هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

فرضيات الدراسة :

الفرضية العامة : توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

الفرضيات الجزئية :

1- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

2- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

3- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن طبيعة العمل و حجمه ملائمة للقدرات الشخصية و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

4- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

5- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن علاقات العمل و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

6- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

هدف الدراسة:

- محاولة التعرف على العلاقة الارتباطية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- معرفة العلاقة الارتباطية بين كل من الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- معرفة العلاقة الارتباطية بين الرضا عن طبيعة العمل و حجمه ملائمته للقدرات الشخصية و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- معرفة العلاقة الارتباطية بين الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بينته المادية و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- معرفة العلاقة الارتباطية بين الرضا عن علاقات العمل و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- معرفة العلاقة الارتباطية بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

منهج الدراسة :

المنهج الوصفي باسلوبه الارتباطي .

عينة الدراسة :

استخدم طريقة المسح الشامل و المتمثلة في كل اساتذة التربية البدنية و الرياضية للمرحلة الثانوية لولاية بسكرة و البالغ عددهم 124 استاذ مقسمين على 56 ثانوية .

أداة الدراسة :

استخدم مقياس الرضا الوظيفي و مقياس جودة الحياة .

نتائج الدراسة :

- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن طبيعة العمل و حجمه ملائمته للقدرات الشخصية و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن علاقات العمل و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و جودة الحياة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

8.التعليق على الدراسات السابقة :

من خلال استعراض الباحث في هذا الفصل لمختلف الدراسات السابقة و المرتبطة بموضوع دراستنا الحالي و التي جاءت بعد عملية المسح العلمي لمجموعة من المذكرات نلاحظ ان مختلف الدراسات المتطرق اليها لها علاقة باحد متغيرات الدراسة (الرضا الوظيفي - الاداء الوظيفي) حيث ان كل الدراسات تخص مجال التربية البدنية و الرياضية ، لكن تختلف من تخصص لآخر كدراسة حساني مسعود 2019 في تخصص الادارة و التسيير الرياضي اما باقي الدراسات فهي تندرج ضمن تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي ، حيث ان كل هذه الدراسات باختلاف المجال المكاني و الزماني تسعى لنفس الهدف و هو تحسين عوامل الرضا الوظيفي الذي من شأنه ان يوفر ظروف عمل مناسبة تسمح للاستاذ بتحقيق و بلوغ الاهداف المسطرة .

و من خلال هذه الدراسات نستعرض اهم نقاط التشابه و الاختلاف التي لاحظناها اثناء استقرائنا لهذه الدراسات في ما يلي :

أ - من حيث المنهج :

اتفقت كل الدراسات السابقة في المنهج المستخدم الا وهو المنهج الوصفي لكن اختلفت في الاسلوب المعتمد و هناك من اعتمد المنهج الوصفي باسلوبه الارتباطي و هناك من اعتمد المنهج الوصفي باسلوبه التحليلي .

ب - من حيث العينة :

اختلفت حجم العينة ونسبة التمثيل باختلاف حجم مجتمعها ، حيث تراوح حجمها من 23 الى 124 استاذ .

ج - من حيث ادوات الدراسة :

اجمعت كل الدراسات في تحديد اداة الدراسة بين الاستبيان و المقياس لكن كان الغالب هو الاستبيان فنجد ان الدراسات السابقة اعتمدت على الاستبيان ما عدا دراسة صابر بن عيسى 2019 الذي استخدم مقياس احدهما متعلق بالرضا الوظيفي و الاخر بجودة الحياة .

د - من حيث النتائج المشتركة المتوصل اليها :

أشارت اغلب نتائج الدراسات السابقة الى وجود علاقة بين المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) و المتغير التابع الذي يختلف من دراسة الى اخرى (الاداء الوظيفي ، جودة الحياة لدى استاذ التربية البدنية و الرياضية ، الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات الشباب و الرياضة).

9- موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسة الحالية دعما و اضافة الى الدراسات السابقة التي تخص موضوع الرضا الوظيفي و علاقته باداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية حيث نجد ان

هذه الدراسة تهدف الى تسليط الضوء على علاقة الرضا الوظيفي و ابعاده الستة (كما هو مبين في مقياس الرضا الوظيفي) بالاداء و معرفة العلاقة بين المتغيرين .

- حيث تتشابه الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في النقاط التالية :
- ان الدراسة الحالية تشاركت مع الدراسات السابقة من حيث المنهج المتبع .
- ان الدراسة الحالية تشاركت مع الدراسات السابقة من حيث المتغيرات .
- تشابهت ادراسة الحالية مع دراسة بور غدة مسعود 2008 في استخدام استبيان لتقييم الاداء .
- تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة صابر بن عيسى 2019 في استخدام مقياس الرضا الوظيفي

- بينما تختلف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في ما يلي :
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في اهدافها و اهميتها و طريقة معالجها لموضوع الدراسة
- تختلف هذه الدراسة عن الدراسات السابقة من حيث المجال المكاني والزمني و عينة الدراسة .

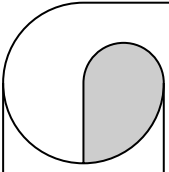
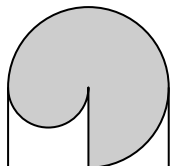
10- جوانب استفادة الباحث من الدراسات السابقة :

بعد تطرق الباحث لهذا الفصل و الذي تناول فيه الدراسات السابقة و المشابهة لموضوع البحث و الاطلاع على محتوى هذه الدراسات استفاد من النقاط التالية :

- التعرف على العديد من المراجع التي لها علاقة بالموضوع .

- اختيار منهج و اداة الدراسة .
- بناء اشكالية و صياغة فرضيات الدراسة .
- التعرف على محاور تقييم الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية .
- التعرف على عوامل تحقيق الرضا الوظيفي .
- التمكن من تصميم استبيان لتقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- تحديد الاجراءات المتبعة و الاساليب الاحصائية المناسبة للدراسة الميدانية .

الجانب النظري



تمهيد

- لمحة تاريخية عن الرضا الوظيفي .

- أنواع الرضا الوظيفي .
 - النظريات المفسرة للرضا الوظيفي .
 - العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .
 - خصائص الرضا الوظيفي .
 - أهمية الرضا الوظيفي .
- خلاصة

تمهيد

يعد الرضا الوظيفي من اهم الظواهر التي نالت الاهتمام الكبير من قبل العلماء السلوكيين ، بحيث يعتبر الرضا الوظيفي من اكثر المواضيع غموضا ذلك لانه حالة انفعالية متعلقة بالموظف يصعب فهمها و لعل هذا الغموض ادى الى ظهور المئات من البحوث و الدراسات حول هذا الموضوع ، وفي هذا الفصل سنستعرض لمحة تاريخية عن الرضا الوظيفي و العوامل المؤثرة عليه و اهم النظريات التي فسرتة و كذلك انواعه و اهم خصائصه .

1. لمحة تاريخية حول الرضا الوظيفي :

تعود بدايات الإهتمام بموضوع الرضا الوظيفي وتأثيره على سلوك الأفراد إلى بدايات القرن الماضي، كانت أولى المحاولات هي محاولة فريدريك تايلور Frederick Taylor. عندما بدأ محاولاته لزيادة كفاءة المنظمات Organization Efficiency ، ودعا إلى التعاون وتقاسم المسؤولية بين الإدارة والعمال تأثرت في الفترة (1910-1930 م) بالفكر التي قدمها تايلور لأصحاب المصانع ، والتي تتلخص في إمكان زيادة إنتاجية العاملين في أي منشأة ، ومن ثم أرباح القائمين عليها عن طريق تحسين أدائهم للعمل ، على كل زيادة في الإنتاج ، فكان تايلور يعتقد أن رضا العمال سوف يتحقق ويزداد كلما إنخفضت درجة التعب أو إزداد الأجر ، ولكن لم تستطع هذه الإدارة تحقيق الرضا المطلوب للعمال ، ويؤخذ عليها إهمالها للجوانب الإنسانية في حياة العمال ، إلا إنها لفتت الإنتباه إلى العنصر البشري في العمل ، وإلى قدراتهم وتأهيلهم وتحفيزهم للعمل .

خلال نفس الفترة ظهرت حركة أخرى في الفكر الإداري والصناعي ، وهي حركة العلاقات الإنسانية ، حيث قام مصنع هوثورن (1924-1934م) في ضواحي مدينة شيكاغو بالولايات المتحدة بسلسلة تجارب هدفت إلى التعرف على مستوى الكفاءة الذي تكون الإنتاجية والإضاءة عنده في حدها الأعلى ، إلا أن الدراسات لم تتوصل إلى إيجاد علاقة بين مستوى الإضاءة والإنتاجية ، وقد أثبتت التجارب أن الإتجاهات (Atitudes) لدى الموظفين تفسر التذبذب في الإنتاج ، وأن مكان العمل ليس إلا نظاما إجتماعيا ، كما توصلت الدراسات إلى أن أكثر ما تتأثر به معنويات العاملين هو علاقات العمل ، التي تمثل الجانب الإنساني للإنتاج ، وعند ذلك أخذت الإدارة علاقات العمل أساسا لسياسة جديدة في العلاقات الإنسانية ، وركيزة لنظام الإشراف السائد ، ومنهجا لتدريب المشرفين على معاملة العاملين ، ويعد التون مايو وزملاءه Alton mayo ممن إلتصقت بهم حركة العلاقات الإنسانية من الرواد الأوائل الذين أعطوا دفعة علمية لهذه الحركة ، وقد تضمنت هذه الحركة عدة أفكار أهمها : المكافآت و الحوافز (غير المادية) ، وتلعب دورها الرئيسي في تحفيز الأفراد وشعورهم بالرضا و إنما تحدده إرادة الجماعة وخلفيته الاجتماعية ومن أهم نتائج هذه الحركة التركيز على تدريب الرؤساء والمشرفين على اساس المعاملة الإنسانية (الشرقاوي، 2018، الصفحات 46-48)

وقد شخصت هذه المدرسة ما لمعنويات العاملين و علاقات العمل من أثر عالي إنتاجيتهم . في عام 1935م قام هوبوك بدراسة الرضا الوظيفي لدى عمال مصنع صغير ، بقرية (New Hop) بولاية بنسلفانيا بالولايات المتحدة ، حيث قام بقياس رضا العاملين عن العمل، وفحص العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، مثل أوضاع العمل ،

والاشراف والإنجاز مستخدما أسلوب الإستقصاء حيث سأل الباحث في هذه الدراسة
سؤالين :

الأول : إلى أي مدى يكون العمال في مهنة معينة أكثر سرورا من غيرهم في مهنة
أخرى ؟

الثاني : إلى أي مدى يكون العمال في (New Hop) مسرورين بصفة مطلقة ؟

وتعد هذه الدراسة أول دراسة مركزة للرضا الوظيفي ، ونقطة الإنطلاق لجميع
الدراسات المتعلقة بالرضا الوظيفي الحالية .

وعلى الرغم من دراسات هوبوك Hobok تمثل نقطة البداية الحقيقية لأبحاث الرضا
الوظيفي ، إن سنوات الكساد العالمي والحرب العالمية الثانية أخرت التقدم في موضوع
دراسات الرضا الوظيفي لعدد من السنوات وما إنتهت الحرب حتى بدأت أبحاث الرضا
الوظيفي تشهد نموا وتطورا سريعا. ذلك أن روح التغيير و التجربة والتوسع قد وفرت
الظروف الملائمة لقيام البحوث وتطورها ، وعاد البحث مرة أخرى يركز على حل
المشكلة .

وبعد الحرب العالمية الثانية تطورت البحوث في مجال الرضا الوظيفي بشكل سريع ،
وطرحت العديد من القضايا المنهجية والنظرية المتعلقة بالرضا الوظيفي في نهاية
الأربعينيات والخمسينات الميلادية . وفي أواخر الستينات وأوائل السبعينات أخذت
الدراسات والبحوث في مجال السلوك الإنساني والتنظيمي تهتم إضافة إلى إهتمامها
بالعامل وجماعات العمل - بتفاعل العاملين مع العمل نفسه في المنظمات التي يعملون
بها ، وأصبحت بحوث الرضا الوظيفي أكثر تعقيدا وإتساعا من ذي قبل، وصاحب ذلك
تطور كبير في الطرق المنهجية البحوث الرضا الوظيفي ، والعلاقة بينهما وبين
الخصائص الإجتماعية والسيكولوجية للأفراد ، والهيكل التنظيمية ، والمناخ التنظيمي
، وأصبح الرضا الوظيفي مجالا مستقلا بذاته ، له أدبياته ونظريات الخاصة به كما
أصبحت البحوث متوافرة ، واتسع مجال التطبيق ليشمل العديد من الوظائف والمهن
(الشرقاوي، 2018، الصفحات 48-49)

2. أنواع الرضا الوظيفي:

1.2 - الرضا العام :

هو الإتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فهل هو راضى أم غير راضى . ولايسمح هذا
المؤشر الأولى بطبيعة الحال بتحديد الجوانب التوعوية التي يرضى عنها العامل أكثر

من غيرها ولا مقدار ذلك . فضلا عن الجوانب التي الايرضى عنها أصلا ، بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة على موقف العامل إزاء عمله .

2.2 – الرضا النوعي :

وهو يشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله كل على حده، وتتضمن تلك الجوانب : سياسة المنظمة ، الأجور ، الإشراف ، فرص الترقى ، الرعاية الصحية والإجتماعية ، ظروف العمل ، أساليب الإتصال داخل المنظمة ، والعلاقات مع الزملاء . وتتمثل الفائدة في إلقاء الضوء على هذه الجوانب في إنهاء تمكن الباحث من أن يضع يده على المصادر التي تسهم في خفض الرضا أو زيادته. (الشرقاوي، 2018، صفحة 53)

3. نظريات الرضا الوظيفي :

1.3 نظرية الادارة العلمية SCIENTIFIC MANAGEMENT THEORY :

قام فريدريك تيلور " F. Taylor " (1856 - 1917م) بوضع نظرية الادارة العلمية بداية القرن العشرين كطريقة لجعل ادارة الانشطة أكثر كفاءة والافتراض للدوافع حسب هذه النظرية هو ان الافراد العاملين يفضلون الحوافز المادية اكثر من غيرها كما أنهم مستعدون للعمل بجد من اجل الحصول على المكافآت المالية ، كما افترض تاييلور ان جميع العاملين يعطون المال اهمية اكثر من بقية المكافآت الأخرى. (بن عيسى، 2019، صفحة 39)

2.3 نظرية العلاقات الانسانية " the human RELATION THEORY :

وجهت هذه النظرية اهتمامها الى العنصر البشري فقد قام التون مايو Mayo (1945م) ، وروكلز برجر وديكسون berger and dikson (1939م) باجراء دراسات في مصانع شركة ويسترن الكنتريك في هاوثورن النيوي وذلك انطلاقا من احساسهم باهمية تقويم اتجاهات ومواقف وردود فعل العاملين تجاه اعمالهم وقد اسسوا ما عرف فيما بعد بمدرسة العلاقات الانسانية في الادارة والتي أضافت أن دوافع العمل لا تنحصر في الأجور والمكافآت الان فقط ، وهذا يعني الاهتمام بالطبيعة الانسانية في العمل مع التأكيد بان الافراد

يرغبون في العمل لسد الحاجات الاجتماعية وتدعيم العلاقات الشخصية بينهم. (الفهد، 2017، صفحة 32)

3.3 نظرية تدرج الحاجات لماسلو MASLOW NEEDS hierarchy theory :

قام عالم النفس الأمريكي أبراهام ماسلو بصياغة نظرية فريدة في علم النفس ركز فيها كل أساسي على الجوانب الدافعية للشخصية الإنسانية. حيث قدم ماسلو نظريته في الدافعية الإنسانية Human motivation حاول فيها أن يصيغ نسقا مترابطا يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التي تحرك السلوك الإنساني وتشكله. في هذه النظرية يفترض ماسلو أن الحاجات أو الدوافع الإنسانية تنتظم في تدرج أو نظام متصاعد Hierarchy من حيث الأولوية أو شدة التأثير Prepotency ، فعندما تشبع الحاجات الأكثر أولوية والأشد إلحاحا فإن الحاجات التالية في التدرج الهرمي تبرز وتطلب الإشباع هي الأخرى وعندما تشبع نكون قد صعدنا درجة أعلى على سلم الدوافع.. وهكذا حتى نصل إلى قمته.

وتعتبر نظرية "ابراهام ماسلو Maslow Abraham " من أولى النظريات المهمة لتفسير سلوك الإنسان في مجال العمل وتتخلص افتراضات هذه النظرية فيما يلي:

للإنسان مجموعة كبيرة من الحاجات الضرورية التي تحرك سلوكه وتقوده إلى مواصلة نموه وتعلمه وإلى تحقيق ذاته وتقدمه، وهذه الحاجات تنقسم إلى خمسة أشياء أساسية، هي "الحاجات الفسيولوجية، الحاجة إلى الأمان، الحاجة إلى الحب والانتهاة، الحاجة إلى التقدير الاجتماعي والحاجات الذاتية، تترتب من حيث الأولوية للبقاء على شكل هرم، تدرج فيه بترتيب واحد من الأكثر إلحاحا: فالحاجات الفسيولوجية هي أكثر أولوية الحاجات للبقاء تليها حاجات الأمن ثم الحب والانتهاة ثم التقدير ثم الذات وبهذا يمكننا أن نرسمها على شكل هرم للأولويات كما سيظهر في الشكل التالي:

(البارودي، 2015، الصفحات 25-26)

ويمكن تعريف هذه الحاجات على الترتيب المسبق كما يلي:

- الحاجات العضوية (الفسيولوجية):

"هي الحاجات الأساسية للفرد والتي تتمثل في الحاجات ذات العلاقة بتكوين الإنسان البيولوجي والفسيولوجي، كالماء والهواء والمأكل وتعمل هذه الحاجات على حفظ التوازن الجسدي وصيانة الفرد للبقاء والاستمرارية في حياته، وهي كما يعتقد ماسلو أقوى دوافع الفرد، حتى يتم إشباعها، بعد ذلك تبدأ الحاجات الأخرى في الإلحاح والظهور".

- حاجات الحماية والأمن:

تتضمن الحاجات الخاصة بالأمان ما يلي:

- الحماية من المخاطر المادية، الحماية من المخاطر الصحية.
- الحماية من التدهور الاقتصادي، تجنب المخاطر الصحية.
- الحماية من التدهور الاقتصادي، تجنب المخاطر الغير متوقعة".
- وينظر إلى الحاجات الخاصة بالأمان على أنها محاولة لتأمين منصب العمل بتوفير الأجر الكافي والتأمين ضد الشيخوخة، والعجز والبطالة. فإذا حقق الإنسان الحاجات الفيزيولوجية والأمان بشكل مقبول تبدأ الحاجات الاجتماعية في الظهور.
- **الحاجات الاجتماعية :**

كالحب والانتهاه في علاقة الفرد بغيره، وعدم إشباع هذه الحاجات يخلق لدى الفرد عدم التوازن في قدرته على التكيف مع محيطه.

- الحاجة إلى التقدير والاحترام :

وذلك من خلال احترام الغير له، الحاجة على المركز والمكانة والقوة والنفوذ والكرامة لأن الفرد يبحث عن الإحساس بأهمية عمله والحصول على التقدير من المسؤولين وزملائه لأن ذلك يدفعه لبذل جهد أكبر. تلي الحاجة للتقدير:

- الحاجة إلى الإنجاز وتقدير الذات:

وهنا يريد الفرد أن يصل إلى أعلى مراحل الأداء رغبة منه في تحقيق النجاح وتطوير الذات وذلك من خلال اجتهاده وقيامه بالأعمال التي تتفق مع قدراته ومواهبه وكفاءاته المهنية. (البارودي، 2015، الصفحات 26-27)

4.3 نظرية المساواة EQUITY THEORY:

تعد نظرية المساواة من أكثر النظريات قبولا واكثرها احكاما فهي التي صاغها ادمز (adams1963) اذ يرى أن العلاقة بين المنظمة والافراد العاملين فيها علاقة متبادلة يعطي فيها العاملون مجموعة من المدخلات Inputs وتتضمن مثلا المستوى التعليمي للفرد ، وخبراته ، وقدراته ، وعمره والجهد الذي يبذله في العمل ويحصل الفرد من المنظمة مقابل هذه المدخلات على عوائد او نواتج Outputs التي تتضمن مثلا الاجر ، التقدير، المكانة الاجتماعية وتفترض نظرية ادمز ان الفرد يقارن معدل عوائده الى مدخلات مع عوائد الاخرين الى مدخلاتهم وعلى النحو الآتي :

عوائد الاخرين

عوائد الفرد

مدخلات الفرد ← مدخلات الآخرين

الشكل (2):

مقارنة معدل عوائد الفرد الى مدخلاتهم مع عوائد الآخرين الى مدخلاتهم حسب افتراض ادمز

- فاذا تحقق التوازن فان ذلك يؤدي الى حالة من الشعور بالرضا لدى الفرد اما اذا لم يتحقق التساوي بين المعدلين فان الفرد سيشعر بان ثمة اختلال في التوازن العادل قد حدث وستنتج لديه مشاعر توتر واستياء.

وبهذا افترضت نظرية ادمز ان غياب العدالة في أي من الحالتين يمثل اختلالا في التوازن الانفعالي والاتزان الاجتماعي للفرد و يخلق عنده شعورا من الضيق و التوتر مما يدفعه الى اعادة توازنه عن طريق بعض التغييرات النفسية تتضمن خلق تبريرات يعطيها الفرد لنفسه عن اسباب العوائد الكبيرة التي يحصل عليها هذه او تلك التي يحصل عليها الآخرون . أما القيام بتصرف او فعل ملموس فقد يتضمن محاولة تغيير مدخلات الفرد (مجهوده مثلا) او مدخلات الآخرين بحثهم على العمل بجهد اكبر مثلا أو تغيير عوائد الآخرين بالمطالبة بعدم احقيتهم بالعائد مثلا وذلك بالاستقالة عن العمل. (الفهد، 2017، الصفحات 38-39)

حيث تؤكد هذه النظرية على اهمية وجود قدرن العدالة بين الافراد ، حيث يقارن الفرد بين نسبة المدخلات من جهد وخبرة وانتماء للتنظيم الى المخرجات والنتائج من اجور ومكافآت عنده وعند اقرانه في العمل.

وهذا يعني أن الفرد قد يرتضي ان ينال الآخرون تقديرا اعلى اذا ما كانوا يبذلون جهدا اكثر او كانوا افضل تاهيلا للمهام ، اما اذا كانوا مثله او اقل منه فلاشك انه سيشعر بالتحيز وعدم العدالة.

حيث أن الأفراد يبغون قدرة اعلى من المساواة والعدالة في العلاقات اكثر من زيادة المكافآت المادية ، فاذا ما ادرك الفرد القدر الكافي من العدالة شعر بالرضا واتجه ادائه للافضل ، أما اذا كان العكس فإنه قد يلجأ لبعض الأساليب التي تحقق العدالة من وجهة نظرهم عن طريق التعديل في المدخلات فلا يؤدي الجهد الكافي في العمل ، او يلجأ لكثرة الغياب او الحضور متاخرا ، وربما يسعى لتحقيق عائدا ماديا أكثر بطرق غير مشروعة لانه يشعر ان كفاءته اعلى من اقرانه ولا ينال القدر الكافي مثلهم من الادارة وقد قدمت هذه النظرية وجهة نظر مختلفة في تفسير الرضا الوظيفي فبدلا من ان يكون

باعث الرضا داخلي اصبح مرجع خارجي مما يؤكد على اهمية العوامل بالعمل واثرها في سلوك الفرد. (الفهد، 2017، الصفحات 39-40)

5.3 نظرية التوقع EXPECTANCY THEORY:

تختلف نظرية التوقع عن نظريات الرضا عن العمل الاخرى في ان تحاول الاهتمام بالفروق الفردية ، وبما اننا نعرف ان كل الناس مختلفون يمكننا أن نتوقع أن يكون هذا النموذج معقدا جدا فهو بالطبع كذلك الا انه يمكن أن نذكر صراحة وبشكل مباشر اننا نجدها نظرية معقدة عندما نقوم بتطبيقها ، وفيما يأتي استعراض لنموذجي فروم وبورتر ولولر .

أ- نموذج فروم Vroom Model:

قدم فروم "vroom" في عام 1964م نظريته لتفسير الرضا الوظيفي والتي تركز على اساس ان الرضا الوظيفي يعتمد على العلاقة المدركة بين قيمة التقدير او المكافاة وبين الجهد المبذول للوصول الى نتيجة ولذا فهناك ثلاثة اسس تقوم عليها هذه النظرية هي :
أ - اعتقاد الفرد بان السلوك سوف يؤدي النتائج معينة .

ب- اعتقاد الفرد بان تلك النتائج لها قيمة ايجابية عنده . (الفهد، 2017، صفحة 40)

ج- اعتقاد الفرد بان لديه القدرة على اداء العمل على المستوى المطلوب لتحقيق النتيجة.

وهذه المفاضلة تتم على اساس قيمة المنافع (النتائج المتوقعة من بدائل ، المتعلقة بالاداء فدافعية الفرد لأداء عمل معين تتحكم فيها المنافع المتوقعة الحصول عليها من اداء العمل ودرجة هذا التوقع لدى الفرد .

بموجب نظرية التوقع فان (الاداء = التحفيز * القابلية) أي أن مستوى الأداء (وجود اداء فرد ما ، لعمل ما) هي دالة لعاملين هما التحفيز والقابلية اذ يرتبط هذان العاملان على اساس ان احدهما يضرب الاخر لان كليهما لابد ان يتوافر لتحقيق الأداء والمقصود (بالتوقع) هنا التقدير الذي يتوصل اليه الفرد او حكمه بشأن احتمال تحقيق نتيجة او حدث ما في المستقبل (وهو يتراوح بين الصفر والواحد) اما توقع علاقة الجهد بالاداء فهو معتقد او تصور الفرد على مستوى الجهد المطلوب بذله وعن مستوى الأداء المتحقق جراء ذلك ان توقع علاقة الأداء بالعائد هو تصور الفرد عن العلاقة بين مستوى معين في الاداء وبين تحقيق العوائد المترتبة عليها ، واخيرا فان

الجاذبيات هي انواع الرضا او (عدم الرضا) الناشئ عن العوائد ، وهي التقدير الذي يتوصا المستوى السرور او (السعادة) او عدمه الناشئ عن العوائد .

ب - نموذج بورتولولر (Porter and Loler Model)

وقام بورتولر " Lawler & Porter " في عام 1968م بتطوير هذه النظر وقدما نموذجا يحدد العلاقة بين العوامل التي تؤثر على السلوك ومستوى الرضا الوظيفي حيث وضحا أن الرضا الوظيفي يعتمد على التوفيق بين ما يتوقعه الفرد وبين ما يحصل عليه فعلا .

حيث ينص على أن الرضا الوظيفي عبارة عن محصلة الفرق بين (ا) شعور الفرد تجاه ما ينبغي أن يحصل عليه و (ب) ما يحققه الفرد فعلا فعندما تتجاوز توقعات الفرد من مكافآت وفوائد ما يتم الحصول عليه في من شأنه أن يؤدي الحالة من عدم الرضا ، أما عندما تتساوى او تزيد المكافاة الفعلية فان هذا يؤدي الى الشعور بالرضا . (الفهد، 2017، الصفحات 40-44)

6.3 نظرية التكيف الوظيفي : "WORK ADJUSTMENT THEORY"

قام كل من جرين داوس ووايز "GREN.DAWIS AND WISS" في عام 1968م بعرض هذه النظرية حيث أفادوا بان الرضا الوظيفي هو محصلة التوافق او التكيف الفعال ما بين حاجات الفرد التي تفرزها دوافع الحاجة لتحقيق الذات في اطار نظام العمل .

كما شرح كل من وانيرن داوس ، انجلاند ولوفكست "ENGLAND & lofqust Dawis" في عام 1967م موضحين بان هذه النظرية تقوم على الانسجام ما بين الشخصية لازمة للعمل وظروف بيئة العمل نفسه واعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تاقلم الموظف مع بيئة العمل (كما يتضح ذلك من شعور بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة) ويؤكدون ذلك بقولهم : ان القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العمل ، اما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والانظمة التي تعزز هذا العمل في الجوانب العامة لبيئة العمل ، ويعتقد هؤلاء بانه بالامكان الاستدلال على تاقلم الموظف مع وظيفته من خلال مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل. (حساني، 2019، صفحة 102)

7.3 نظرية الدرفر: "ALDERFER THEORY"

قام الدرفر "Alderfer" في عام 1973 بتقديم المعروفة بالرموز " E.R.G." والتي يعتقد فيها أن الأفراد لديهم ثلاث حاجات أساسية وهي :

أ - حاجات الكينونة "Existence needs".

وهي الحاجات التي يمكن اشباعها بواسطة عوامل البيئة كالطعام ، الماء والهواء .

ب- حاجات العلاقات "Relation needs"

وهي الحاجات التي تؤكد على اهمية توطيد العلاقات الانسانية بين الأفراد والمحافظة عليها .

د- حاجات النمو "Growth needs"

وهي الحاجات التي تهتم بالمستوى الأعلى للذات الانسانية والنمو النفسي للفرد مثل تحقيق الذات.

- وقد اتفق : مع ماسلو في اشباع حاجات النمو يجعلها اكثر اهمية عند الافراد الا انه قد اختلف معه في أن تلك الحاجات يجب أن تشبع بالتدرج ، حيث يعتقد ان الخفيات الشخصية والعوامل الحضارية تؤدي دورا مهما في اشباع هذه الحاجات، فليس ثمة قاعدة في تدرج مثل هذه الحاجات وانما اقر باشباعها في شكل متصل "Continuum". (الفهد، 2017، الصفحات 45-46)

8.3 نظريات تحديد الهدف : " GOAL SETTING THEORY "

تقوم هذه النظرية على أن مبعث دافعية الأفراد هي الأهداف ومالها من اهمية لديهم ، حيث أن سلوك الفرد في غالب الأحيان تحدده الأهداف التي يسعى اليها وما يعطيها من اهمية، فكلما كانت الأهداف محددة وواضحة ومقبولة لدى الفرد كلما كانت الدافعية لديه لتحقيقها اكبر، وكذلك فان للمعلومات التي يتلقاها الفرد عن مستوى ادائه وانجازه باتجاه تحت الا الاثر الاكبر لاستثارة دافعيته لمزيد من العمل.

ولقد ساعدت نظرية تحديد الهدف في ظهور اسلوب الادارة بالاهداف والذي يتمثل في وضع اهداف العمل وتحديد نتائجه ومعدلات ادائه بالمشاركة بين الرئيس ومرؤوسيه ، وقد اتضحت فعالية هذا الأسلوب من خلال ما حققه من تحسن شامل لاداء المنظمات ووظائفها الادارية وكذلك العلاقات الوظيفية بين افراد التنظيم اضافة الى حرص الأفراد على التطوير الذاتي لرفع مستوى ادائهم .

- وقد اوضحت نظرية الهدف أن الرضا الوظيفي ينتج عن ادراك الفرد بانه يحقق من خلال ما يؤديه من عمل اهداف تعتبر ذات قيمة بالنسبة له تاس حاجاته وتوقعاته ، وتشير نظرية الهدف الى اختلاف الأفراد في مستوى الرضا الوظيفي والدوافع تبعاً لاهدافهم وطموحهم وما يستطيعون تحقيقه منها. (بن عيسى، 2019، صفحة 50)

9.3 نظرية حلقات الجودة : " QUALITY CIRCLES THEORY "

لاقي استخدام اسلوب حلقات الجودة نجاحا كبيرا في دفع العاملين ، وتحقيق اعلى مستوى من الجودة والاداء، وحلقات الجودة تقوم على فكرة تقسيم العاملين لمجموعات صغيرة وتقوم بعقد اجتماعات ولقاءات خلال العمل للبحث عن الوسيلة المناسبة لأداء العمل بالجودة المناسبة .

وتلجأ بعض المنظمات لتشكيل حلقات الجودة من بعض العاملين في المستوى الاداري الواحد ، ولكن في ادارات مختلفة بالإضافة لمجموعات عمل يتم اختيار اعضائها من مستويات ادارية مختلفة ، ولكن في نفس الادارة ، ومن هذا فان حلقات الجودة لا تركز فقط على نشاط ادارة بعينها وانما تمتد لتشمل جميع الأنشطة التي تمارس داخل المنظمة .

- وقد أدى تنفيذ توصيات حلقات الجودة في العديد من المنظمات للارتقاء ربات الجودة دون أن يتضخم دور العاملين في الأداء .

- وطبقا لذلك الأسلوب يكتسب العاملون قدرة اعلى على المشاركة في العمليات الانتاجية ، حيث انهم يتحملون مسؤوليات اكبر مما يؤدي للارتقاء فيمستويات العمل والاداء . (الفهد، 2017، الصفحات 48-49)

10.3 نظرية Z Theory:

قام اوشي "ouchi" باجراء بحوث ودراسات ميدانية للتعرف على سر نجاح الادارة اليابانية ، وشرح نظريته والتي اسماها نظرية (Z) في كتابه الذي صدر عام 1981م ، وتقوم تلك النظرية على اساس الاهتمام بالجانب الانساني للعامل من خلال توفير درجة عليا من المسؤولية الجماعية والاخلاص القائم على المشاركة والتقدير المتبادل بين المنظمة والعاملين مما يؤدي لزيادة معدلات الاداء.

ويعتقد اوشي بان تطبيق نظرية (Z) في المنظمات سوف ينتج عنها تحقيق اهداف الافراد واهداف المنظمة على حد سواء، والتي تتمثل في زيادة الاستقلال والحرية للعاملين، وزيادة معدلات الاداء.

كما ان الادارة بالمشاركة تعتبر الفكرة الأساسية لنظرية (Z) حيث تساعد على تحقيق الترابط الوثيق بين جميع الاعضاء وبالتالي تكون عملية الاتصال واتخاذ القرار داخل المنظمة اكثر سهولة وفاعلية وبذلك يصبح العاملون اكثر ارتباطا بعملهم بما ينعكس على زيادة الانتاجية والارتقاء بمستوى الأداء . (الفهد، 2017، صفحة 49).

4.العوامل المؤثري في الرضا الوظيفي :

هناك العديد من العوامل التي تؤثر في تحقيق الرضا الوظيفي اوفي عدم تحقيقه وتعد تلك العوامل من الأهمية ، كما انها تتفاعل مع بعضها البعض وتتكامل بحيث يصعب ارجاع الرضا الى احداها ، ومن أهم تلك العوامل :

1.4 العوامل الشخصية (الذاتية) :

وهي ترتبط بذاتية وشخصية الفرد ، حيث ترتبط بالسن والنوع ومستوى التعليم وباستعدادات وقدرات ومهارات الفرد ومستوى وذكاء الفرد ومستوى طموحه وبنمط شخصيته .

2.4 العوامل التنظيمية (العمل) :

وتلك العوامل ترتبط بنوع التنظيم السائد في العمل وبمستوى ومحتوى الوظيفة وكذلك باطار ونطاق الوظيفة وبما تملته الوظيفة لشاغلها من اثراء وظيفي "job enrichment" وكذلك ترتبط بالعلاقات الوظيفية ، وبطبيعة وحجم العمل وبظروفه الطبيعية المادية وباللوائح والنظم السائدة .

3.4 العوامل البيئية :

وتلك العوامل ترتبط بالاطار البيئي وبثقافة المجتمع ومكانة المهنة بالمجتمع، أي بمدى تمتع المهنة بمكانة اجتماعية ونظرة الآخرين لها.

و سوف يتناول الباحث عناصر الرضا الوظيفي (محددات الرضا الوظيفي) محل الدراسة بالشرح و هي :

أ - الرضا المالي :

اشار العديد من علماء الادارة لأهمية الاجر كاساس وفقا له نظرة الفرد لمعلمه كما اظهرت بعض الدراسات أن مستوى الرضا الوظيفي للفرد حدد وفقا لنظام الدفع المعمول به، تشير دراسات عديدة لوجود أدلة قوية ذات دلالة إحصائية على أن الأجر أساسية للرضا الوظيفي ، خاصة عندما يشعر الفرد بعدالة الاجر مقارنة بمستوى الجهد الذي يبذله خاصة عندما يشعر الفرد بعدالة الاجر مقارنة مع الجهد الذي بذله وبالمقارنة بما يحصل عليه الاخرون. فالأموال دلالة هامة نفسية واقتصادية واجتماعيا فكما انها محل البيع و الشراء فهي ايضا ترتبط بالمكافاة والتقدير حيث أن العديد من العاملين يهتمون كثيرا بما يحصلون عليه من اجور في المنظمة ويربطون بينها وبين مكانتهم وقيمتهم فيها كما يقارنون بينهم وبين زملائهم في المنظمات الأخرى ، ولا شك انها تؤثر كثيرا على دافعية العاملين ورضاهم. (الفهد، 2017، الصفحات 50-51)

ب - الرضا عن فرص الترقى والنمو الوظيفي:

الترقية هي وصول الموظف لمستوى اعلى في السلم الوظيفي ويغ الهيكل التنظيمي وتصاحب الترقية بزيادة في الأجر وتغير بمستوى الإشراف ومحتوى الوظيفة ، كما انها تزيد من المكانة الاجتماعية والمسئولية والشعور بالعدالة.

وتقوم بعض المؤسسات بتحديد المسار الوظيفي للعاملين بها لنظمها و اساليب عملها وبالتالي فان توصيف الوظائف يتم جنبا الى جنب مع تحديد المسار الوظيفي ، وتلك المؤسسات يشعر أفرادها بالرضا نتيجة القدرة على التنبؤ بتحديد مستقبلهم في ضوء هذه النظم وبالتالي فانهم يشعرون بالرضا الوظيفي.

ج - الرضا عن الأمان والاستقرار الوظيفي :

ويؤدي الأمان الوظيفي لتأكيد الاستقرار العاملين والتزامهم فهو يجعلهم يكونون اكثر طواعية للمساهمة في العمل واكثر رضا عندما لا يخشون في وظائفهم.

ويكون ذلك أكثر وضوحا في التباين بين منظمات القاعين العام والخاص فالاستغناء عن العاملين في القطاع الحكومي امر ليس بالسهل وتحكمه قواعد وقوانين اما في القطاع الخاص وبرغم الضوابط التي تحمي العاملين نجد انهم معرضين دائما لما يسمى بخفض العمالة ، فعنصر الأمان والاستقرار الوظيفي يؤثر على دافعية العامل ورضاه ومقدار ولانه وفي غياب هذا العنصر لا يلبث أن يسعى العامل لتعويض ذلك الشعور بعدم الامان من نواحي اخرى كارتفاع الأجر والمميزات العينية والمادية الأخرى.

د الرضا عن طبيعة وحجم وملائمته للقدرات الشخصية :

يعتبر العمل محور اهتمام الفرد باعتباره انعكاسا للمستوى مهاراته ومجالا لتطبيق ما يتوافر لديه من قدرات وخبرات وما حصل عليه من معرفة ، ووفقا لنظرية (هرزبرج) فان العمل نفسه يمثل احد مصادر الرضا الوظيفي بسبب خصائص المميزة ، وما يفرضه من تحديات على القائم به وما يؤدي اليه من اشباع للعديد من الحاجات عند القيام بهومن ذلك يتضح أن الرضا عن طبيعة العمل يمتد الى احترام وتقدير الادارة والمسؤولين بالمنظمة بل ويتعدى ذلك الى خارج نطاق المنظمة وهو تقدير افراد المجتمع واحترامهم فهذا الجانب ينعكس بلا شك على الرضا الوظيفي . (الفهد، 2017، الصفحات 51-53)

ه - الرضا عن ظروف واجراءات العمل وبيئته المادية :

تشير نتائج الدراسات إلى أن درجة جودة او سوء اجراءات العمل وبيئته المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله اي درجة رضاه عن العمل.

وتشمل الاجراءات المتبعة في العمل اللوائح والنظم المطبقة والتسهيلات والتجهيزات التي توفرها المنظمة .

كما ترتبط ساعات العمل بظروف العمل نفسه حيث ان بعض العاملين يؤدي وظائفهم في اماكن مريحة ومكيفة ، واخرين يؤديون وظائفهم خارج المنظمة او في الشمس والاجواء الحارة او الباردة ، وقد ينعكس مدى تاثير ساعات العمل على الرضا الوظيفي.

وتشمل بيئة العمل المادية : الاضاءة والتهوية والحرارة والضوضاء والنظافة والاثاث المكتبي والملاعب والمنشآت الرياضية ، وتسهم بيئة العمل المادية الجيدة في تحديد درجة الرضا الوظيفي حيث يتاثر اداء الفرد بانطباعاته عن بيئة عمله وتفاعله معها لذلك تسهم بيئة العمل الجيدة في تنمية الدافع للعمل و تقليل الأخطاء ورفع مستويات الجودة وزيادة اداء الادارة ونتاجيتها.

و - الرضا عن علاقات العمل :

تمثل علاقات العمل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين احد الابعاد الاساسية للعلاقات التنظيمية وتمثل احد محاور اهتمام الباحثين في العلوم السلوكية نظرا لان العلاقة تعتبر الوسيلة الكثير من الحاجات الاجتماعية لدى الفرد كالتقدير والاحترام والانتماء ، وهي بذلك تمثل المفجر لطاقت الفرد الكامنة في مجال العمل وان لم تكن هذه العلاج المرغوب فانها تمثل – وفقا لنظرية العاملين (لهيرزبرج) – مصدرا لعدم الرضا الوظيفي.

فعلاقات العمل لها دور كبير في صياغة شعور العامل نحو وظيفته فكلما كان الموظف على علاقات طيبة بعمله اسهم ذلك بتولد شعور بالترابط والتضامن والالفة واصبحت الاتصالات الرسمية وغير الرسمية سهلة وليس بها معوقات تعقدها كما أن دور المنظمات يمتد الى تنظيم فعاليات متعددة باضفاء جو من الترفية لتوطيد علاقات العمل على اختلاف مستوياتها مما ينعكس على اداء العامل ورضاه. (الفهد، 2017، الصفحات 53-54).

ز- الرضا عن نمط القيادة السائد في العمل :

نمط القيادة والاشراف او الادارة في المنظمة يلعب دور كبير في تحديد درجة الرضا الوظيفي للعاملين حيث ان القائد الواعي الذي يقدر عمل الأفراد ويهتم بهم يرتفع

مستوى رضا العاملين معه ، بعكس المشرف المتسلط الذي يهتم بالعمل اولا واخيرا ولا يقدر ظروف الافراد ولا يهتم بهم ، ولكن ذلك يرتبط بمتغيرات اخرى لها تأثير في عملية الرضا ، فقد يهتم القائد بالعامل لدرجة التدليل فيحدث انخفاض في الأداء والانتاجية وكذلك العكس فان الاشراف المتسلط يجعل العاملين يخافون ويعملون وينتجون اكثر رغم عدم الرضا ولكن هل يستمر ذلك طويلا؟ بالطبع لا فلابد ان يحدث انفجار لعدم القدرة على كتب مشاعر الغضب كذلك مسالة المشاركة في اتخاذ القرار حيث وجد أن القرار المتخذ بمشاركة العاملين يكون اكثر حذا في التنفيذ.

- وجدير بالذكر أن درجة تأثير القائد على رضا الأفراد عن عملهم التوقف على درجة سيطرته على الحوافز ووسائل الإشباع التي تعتمد عليها مرؤوسيه، كما يتوقف أيضا على الخصائص الشخصية للقائد والمرؤوسين أنفسهم . (الفهد، 2017، الصفحات 54-55).

5. خصائص الرضا الوظيفي:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا الوظيفي فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا الوظيفي وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.
- النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي: غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي . على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا الشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم (البارودي، 2015، الصفحات 38-39).

- الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظرا لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة الأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

- الرضا الوظيفي حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع

الحاجات والرغبات والطموحات، ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء والانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل.

- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي، حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الطريقة التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلاً على رضاه عن العناصر الأخرى: إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليل كافي على رضاه عن العناصر الأخرى كما أن ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة الاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم. (البارودي، 2015، صفحة 39).

6. أهمية الرضا الوظيفي :

تتبع أهمية الرضا الوظيفي من ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المنشأة وذلك لتحقيق أعلى معدلات الأداء والانتاجية حيث أكدت نتائج الأبحاث والدراسات أهمية الرضا الوظيفي فيما يلي :

- 1-زيادة درجة رضا الفرد عن الحياة بصفة عامة "الرضا العام".
- 2-أن العاملين ذوي الرضا المرتفع يتمتعون بمستوى عالي من الانجاز العاملين ذوي الرضا المنخفض .
- 3- تقليل معدل دوران العمل .
- 4- الاهتمام بالعنصر البشري من خلال اشباع حاجات ورغبات الفرد داخل العمل .
- 5- اشباع الحاجات الفردية والجماعية والذي يساعد على تحقيق الاهداف التنظيمية في النهاية.
- 6- المعاملة العادلة للعاملين وتوفير الفرصة لهم لاستغلال مهاراتهم والشعور بتحقيق الذات.
- 7- تحسين علاقات العمل وتوفير بيئة عمل آمنة .

- 8- توفير فرص المشاركة في اتخاذ القرارات الهامة والمتعلقة بوظائف العاملين .
- 9- خلق روح الابتكار والجد والتعاون بما يؤدي لبذل العاملين أقصى جهدهم مما يحقق اداء افضل ويحقق الأهداف المرجوة . (الفهد، 2017، الصفحات 26-27).
- ويمكن تجسيد اهمية الرضا الوظيفي من خلال جانبين هما :

1) الأهمية السلوكية والاجتماعية :

هي مجموعة العوامل التي يحققها الرضا الوظيفي والتي تتبلور على هيئة انماط سلوكية او صور للعلاقات الانسانية التي تمارس داخل المنظمة وخارجها . مغزاها تعزيز قدرة المنظمة على التفاعل والتكيف مع بيئتها الداخلية والخارجية.

2) الاهمية المادية والاقتصادية :

وهي تلك الأهمية التي تتمثل بتخفيض تكاليف نتائج معينة او الاقتصاد في النفقات او زيادة في مجالات معينة ، اذ ستحقق هذه الأهمية مردودات مادية واقتصادية للمنظمة تمكنها من مجابهة التحديات وزيادة الفرص وتقليل التهديدات المحيطة بها". (الفهد، 2017، صفحة 27)

خلاصة

بعد عرضنا لفصل الرضا الوظيفي توصلنا ان العنصر البشري هو الركيزة الاساسية لنجاح المؤسسات و تحقيق اهدافها لذلك وجب الاهتمام به ، كما توصلنا ايضا الى ان الرضا الوظيفي هو محصلة لمجموعة من العوامل منها : (نمط القيادة السائد ، فرصة الترقية و النمو الوظيفي ، علاقات العمل ، ظروف العمل ، الامن و الاستقرار الوظيفي) كما ان الرضا قد يكون ايجابيا نحو العمل اذا كان يحقق اشباع الحاجيات الاساسية للعامل او سلبيا اذا كان يشكل الحرمان .

الفصل الثاني: أداء الأستاذ

تمهيد

1- اداء الاستاذ

1.1 تعريف اداء الاستاذ

2.1 مصطلحات مرتبطة باداء الاستاذ

3.1 المهام الادائية للاستاذ

2- تقييم الاداء

1.2 تعريف تقييم الاداء

2.2 محاور تقييم اداء استاذ التربية البدنية و الرياضية

خلاصة

تمهيد :

يعتبر الاداء الوظيفي من بين المواضيع التي اهتم بها الباحثون و المفكرون في العديد من المجالات منها الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و التربوية ... الخ ، حيث حاول الباحثون قياسه من خلال الجهد الذي يبذله الموظف سواء كان جهدا فكريا او عضليا و هذا من خلال القيام بعملية تقييم الاداء .

و هذا ما سنتناوله في هذا الفصل حيث خصصنا جزءا خاصا بالأداء الوظيفي للأستاذ و كذلك تقييم الأداء و جزءا آخرًا خاصا بمحاور تقييم أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية .

1. أداء الأستاذ :

1.1 تعريف أداء الأستاذ :

هو مصطلح يشير على سلوك المعلم أثناء مواقف التدريس، وهو الترجمة الإجرائية لما يقوم به المعلم من أفعال واستراتيجيات في التدريس أو في إدارته للفصل ، أو مساهمته في الأنشطة المدرسية ، أو غيرها من الأعمال والأفعال التي يمكن أن تسهم في تحقيق تقدم تعلم التلاميذ (جاد، 2003، صفحة 15)

هو كل ما يقوله، و يفعله في أثناء الموقف التعليمي، وما يتصل به على نحو مباشر أو غير مباشر مثل: إدارة الفصل، وإدارة المناقشة، والإلقاء، وتوجيه الأسئلة، وتخطيط النشاط (صالح، 1999، صفحة 11)

2.1 مصطلحات مرتبطة بأداء الأستاذ :

1.2.1 جودة أداء الأستاذ :

تعرف بأنها " إتقان الأداء العلمي والمهني للمعلم، من خلال تطوير أدائه العلمي وتمكنه من تخصصه ومتابعة الجديد والحديث فيه، وتطوير أدائه المهني بما يمكنه من بناء الأهداف التعليمية بمستوياتها المختلفة ، والعمل على تحقيقها وقياسها ، واستخدام طرق التدريس الحديثة في بيئة الصف التعليمية، مع تطوير أساليب تقويم الطلاب المختلفة والعمل على تنوعها (القحطاني، 2012، صفحة 31)

2.2.1 الفعالية في أداء الأستاذ:

يقصد بالفعالية " القدرة على تدنية مستويات استخدام الموارد دون المساس بالاهداف المسطرة، والتي تقاس بالعلاقة بين النتائج والموارد المستخدمة (مز هودة، 2001، صفحة 87)

3.2.1 الكفاءة في الأداء الأستاذ:

ويقصد بالكفاءة مدى تحقيق الاهداف وبالتالي فهي تقاس بالعلاقة بين النتائج المحققة والاهداف المرسومة (مز هودة، 2001، صفحة 87)

يتفق معظم المهتمين ببيكولوجية المعلم أن المعلم الكفاء هو الذي يحدث التغييرات المرغوبة في سلوك تلاميذه ، فلم تعد مهام المعلم تقتصر على نقل المعرفة على التلاميذ ، فقد أصبح يطالب بمهام متعددة ، ولا بد من تدريبه على تلك المهام ليقوم بها ويعطي بكفاءة (ناصر، 2010، صفحة 318)

ومن المعروف أن هناك العديد من المعايير للحكم على كفاية المعلم منها :

- تحصيله للمعرفة وهو أقدم معيار، وعليه يحصل المعلم على شهادة كفاية أصلحية النقل المعرفة وتعليمها.

- معيار القدرة على التدريس الجيد وتمكنه من طرائقه.

- معيار السمعة الطيبة وهو يركز على الجانب الأخلاقي.

- معيار تقدم التلاميذ في الدراسة، فالمعلم القادر على تحقيق تغييرات مرغوبة في سلوك تلاميذه يعد معلما ناجحا.

- معيار التفاعل في الموقف التعليمي مع التلاميذ، ويتم التحقق من ذلك بواسطة عدة طرق مثل: ملاحظة المعلم، وتقويم التلاميذ لمعلمهم وتقدير المناخ الدراسي في الفصل.

- معيار الكفايات، ويركز هذا المعيار على توافر القدرات والاستعدادات التي تتناسب مع طبيعة التعليم، في المرشحين للمهنة.

- معيار الإعداد والتأهيل التربوي.

- المعيار المركب، في ضوء هذا المعيار يكون النجاح التعليمي متعدد الجوانب، كثير المسالك، ومن الظلم أن نقتصر على معيار واحد، فهو باختصار يأخذ في اعتباره كل المعايير السابقة. (سعفان، 2007، صفحة 68)

3.1 المهام الادائية للاستاذ :

وأورد مقبل و آخرون (2008) مجموعة من الأدوار والمهام يقوم بها المعلم في غرفة الصف أشار إليها مجموعة من الباحثين، نوجزها فيما يلي (مقبل و آخرون، 2008، الصفحات 9-11)

1.3.1 التدريس: وهو الدور الأول والأساسي للمعلم ، وينبع من هذا الدور أدوار فرعية تتمثل في المهمات الآتية:

- التخطيط: ويقصد به ما يضعه المعلم من تصور مستقبلي لما سيتم تنفيذه لبلوغ الأهداف التدريسية التي حددها، ويتضمن التخطيط تحديد الأهداف، ورسم الاستراتيجيات التدريسية، وما يستلزم من وسائل ونشاطات تعليمية وتعلمية.

- التنفيذ: ويقصد به ترجمة خطة الدرس التي وضعها المعلم في شكل نتائج تعليمية يمكن ملاحظتها في سلوك المتعلمين، ويتطلب هذا الدور تهيئة المتعلمين، وإثارة دافعيتهم، وتشويقهم للدرس، وإشعارهم بالنجاح، وتقبل مشاعرهم، ومراعاة الفروق الفردية بينهم.

- الإشراف والمتابعة: وهي الإجراءات التي يتخذها المعلم لضبط الفعاليات التي تتم في غرفة الصف، والمحافظة على النظام فيها، وما يستلزم من ضبط لحضور التلامذة وغيابهم، وتوجيههم وإرشادهم.

- التقويم : وهو ما يقوم به المعلم من أساليب وإجراءات للحكم على مدى تحصيل التلامذة وإنجازاتهم، و اكتسابهم للمعارف والمفاهيم والمهارات، وتمثلهم للقيم والاتجاهات المرغوبة، ومن ثم تحديد جوانب القوة والضعف في تعلمهم ، لتعزيز جوانب قوتهم ومعالجة ضعفهم بالأساليب المناسبة.

2.3.1 تنظيم البيئة الصفية للتعلم :

وهي عملية تنظيمية للعوامل في غرفة الصف وهي من متطلبات التدريس التي لا يتحقق بدونها وتتمثل بتهيئة الجو الصفّي الذي يشعر المتعلم بالراحة والهدوء والطمأنينة، والاستخدام الأفضل لغرفة الصف دون زحمتها بالأشياء التي لا ضرورة لها والتوزيع المناسب لما فيها من أثاث وتجهيزات ومواد ووسائل تعليمية بما يناسب طبيعة النشاطات والخبرات التعليمية، وبشكل يسمح بتنقل التلامذة بسهولة، والمحافظة على نظافة غرفة الصف وترتيب أثاثها، وكفاية تهويتها وإنارتها وحسن ترتيب ما فيها من مثيرات تعليمية من رسوم وخرائط ولوحات ونماذج، وعرضها بطريقة مشوقة غير مشتتة لانتباه المعلمين.

3.3.1 الضبط وحفظ النظام:

ويقصد بهذا الدور ما يقوم به المعلم من جهد إداري لتنظيم تفاعله مع التلامذة من جهة وتفاعل التلامذة لبعضهم ببعض من جهة أخرى ، والمراد بحفظ النظام الهدوء الذي ينبع من رغبة التلامذة أنفسهم في التعلم والنمو ... وهو ليس وظيفة يمارسها المعلم ، وإنما هو عامل مساعد على تعلم التلامذة.

4.3.1 توفير المناخ النفسي والاجتماعي :

ويقصد بهذا الدور توفير الجو الصفي الذي يتسم بالمودة والتراحم والوئام، وهو من الشروط الأساسية للتعلم، فقد أثبتت بحوث عديدة أن هناك علاقة قوية بين المناخ السائد في أثناء التدريس، وكم العمل الذي ينجزه التلامذة، ونوع حصيلة التعلم.

4.1 عوامل و مشكلات مؤثرة في أداء الاستاذ :

يتأثر أداء المعلم بعدة عوامل داخلية تتعلق بالجانب النفسي للمعلم و الرضا الوظيفي بشكل عام ، و هناك عوامل خارجية كالبيئة التي يعمل المعلم ضمنها من حيث الجوانب المادية و الادارية المحيطة به ، وتختلف العوامل المؤثرة في أداء المعلمين من بيئة لآخرى و تتباين في شدة تأثيرها ،و ينعكس أداء المعلم من خلال جوانب عديدة لخصت في : الكفاية التعليمية و لفنية في التدريس ، و القدرة على التأثير في الطلبة بما يحقق المأمول في شخصياتهم . (العمرى، 2006، صفحة 02)

و قد تطرق الادب التربوي الى الكثير من المشكلات التي تؤثر في أداء المعلم حيث قسمت الى مشكلات التلاميذ و مشكلات المناهج و الكتب الدراسية و مشكلات ادارة النظام التعليمي المدرسي و مشكلات البيئة الصفية و مشكلات تعود الى الاسرة و المجتمع نوجزها فيما يلي :

أ- مشكلات التلامذة :

يعد المتعلم عاملا مؤثرا في مجرى العملية التعليمية، كما يعد عاملا مؤثرا في أداء المعلم، بمعنى ان المعلم في ادائه التدريسي يتأثر بطبيعة المتعلم و خصائصه ، فذلك المتعلم جاء من بيئة ما لها ثقافة معينة، كما أنه ربي على نحو او اخر ، ومن خلال ذلك اكتسب العديد من المعارف و المفاهيم و الاتجاهات و القيم بالاضافة الى عدد من العادات و المهارات و غير ذلك من سلوكه الاجتماعي، و مكن عرض بعض المشكلات المرتبطة بسلوك و صحة التلامذة و تعلمهم .

ب - مشكلات المناهج ،الوسائل البيداغوجية:

اول المشاكل أنهم لا يشاركون تاليفها و تنقيحها ثم تاتي مشاكل اخرى تتعلق بقله الوسائل البيداغوجية و ندرتها و كذلك جودة هذه الوسائل و مدى صلاحيتها.

ج - مشكلات ادارة النظام التعليمي المدرسي :

يتأثر أداء المعلم بالسياسات العامة سلبيًا وإيجابيًا بصورة مباشرة أو غير مباشرة و هناك سلطات تعد عاملاً مؤثراً في مدى كفاءة المعلم في أدائه المهني .

د - مشكلات تعود إلى الأسرة و المجتمع :

المعلم قائد مجتمع لأنه مؤهل ثقافياً وتربوياً ومهنيًا للاشتراك في عملية التنشئة الاجتماعية ، وهو على اتصال مستمر مع المجتمع للتعرف على التغيرات الثقافية والمالية التي تحدث فيه، وتتعرف أيضاً على اتجاهات التغيير و مبرراته و ضرورياته و تحدياته، فهو اقدر المشاركين في حل المشكلات الاجتماعية من خلال بحوثه ودراساته بالإضافة إلى أن اتصاله بالمجتمع ضروري لعملية التعلم والتعليم والعملية التربوية كلها ، ويمكن أن يحدث تلك من خلال تخطيط علمي مدروس لتطوير علاقات إيجابية بين المدرسة والمجتمع (عبيدات، 2007، الصفحات 53-54).

إضافة إلى تدني مكانة المعلم في المجتمع . حيث لم تعد مهنة التعليم من المهن المميزة كما كانت من قبل ، وقد توصلت لة دراسات أجريت في كل من الأردن السعودية، مصر وسوريا إلى أن ثمة عزوفاً عن مهنة التعليم ، حيث أضحى المعلم يواجه ضعف التقدير المعنوي وما ساعد على ذلك تدني رواتبهم مما دفع الكثير منهم على ممارسة أنشطة ثانوية لسد حاجياتهم المختلفة وكل هذا يؤثر سلبيًا على أداء المعلم "ما يجعل من المعلمين عرضة للضيقة والتوتر النفسي ، مع ما ظهر من تعق الحياة بازدياد الاحتياجات والمطالب الحياتية فيما لم تتجاري رواتب المعلمين مع تلك المطالب المادية والاعتبارية المتزايد (التميمي، 2007، الصفحات 71-72).

2 تقييم الاداء :

1.2 تعريف تقييم الاداء :

يعرفه الدكتور احمد كمال بربر بأنه عملية التقييم و التقدير و منتظمة و مستمرة بالنسبة لانجاز الفرد في العمل و توقعات تنميته و تطويره في المستقبل (منير، 2010، صفحة 338)

- و ايضا هو النظام الذي يتم بموجبه الحصول على المعلومات عن الافراد ،في جميع المستويات باستخدام الاساليب المناسبة لتحديد مدى قدرتهم على تحقيق معايير الاداء بحيث يكون تقييم الاداء دوري و منتظم تستخدم بياناته في عملية اتخاذ القرارات (بوخمم، 2001، صفحة 102)

- و يذكر الشافعي مفهوم تقييم اداء العاملين :
هو وظيفة ادارية مستمرة تصاحب الاداء الفعلي في تقدمه و تتابع نتائج اول باول ،و
نجد نوعان من التقييم هما :

أ - التقييم المستمر للاداء : يهدف الى متابعة عملية التنفيذ .
ب - التقييم بعد انتهاء التنفيذ : و يسمى التقييم العلاجي (الشافعي، 2012، صفحة 95)

- هو عملية اساسية و جزء مهم لتقييم جودة و فعالية اداء الموظف في اتخاذ مجموعة من القرارات الخاصة به كذلك التعرف على كيفية تحقيق الموظف للاهداف التنظيمية للمنظمة في المستقبل (الغزي، 2017، صفحة 140)
2.2 محاور تقييم اداء استاذ التربية البدنية و الرياضية :

1.2.2- تخطيط الدرس:

1.1.2.2 مفهوم تخطيط الدرس :

إن تخطيط التدريس من المهارات الأساسية بالنسبة للمدرس، وذلك لأن إتقان لتلك المهارة يتطلب إتقان الكثير من مهارات التدريس، مثل صيانة الأهداف التعليمية المحددة والواضحة وتحليل المحتوى، وتنظيم تتابع الخبرات واختيار أساليب التقويم المختلفة أو إعدادها، وكذلك استخدامها للكشف في مدى تحقق الأهداف التعليمية .
فالتخطيط للتدريس هو عملية تصميم تصور واضح لا يمكن ان يكون عليه الموقف التعليمي لتحقيق الأهداف المتوخاة، وتتضمن اختيار الأساليب وأوجه النشاط الملائمة للموقف التعليمي وطبيعة المتعلم . (العزاوي، 2009، صفحة 301)

التخطيط للتدريس يتم من خلال ثلاث مستويات متدرجة هي التخطيط السنوي والتخطيط على مستوى الوحدات التدريسية والتخطيط على مستوى الدرس (انور، 2007، صفحة 135)

2.1.2.2 مستويات التخطيط للتدريس :

يعتبر التخطيط للتدريس أحد المهارات الأساسية اللازمة للعملية التعليمية حيث يتم من خلالها السعي لتحقيق الأهداف التربوية المختلفة ولذلك كان على المعلم أن يسعى دائما لتطوير مهاراته في التخطيط بأنواعه أو مستوياته المختلفة وتتمثل هذه المستويات فيما يلي:

أ - التخطيط بعيد المدى (التخطيط السنوي):

وفيه يحاول المعلم أن يضع تصوره الكامل لعملية تنظيم تعلم طلابه للمادة المقررة لذلك فهو يتبع الإجراءات التالية:

- تحليل المنهج الدراسي ويشمل هذا التحليل معرفة المعلومات التي يحتويها المقرر الدراسي وكذلك تحديد المهارات المراد تعليمها للطلاب وتنميتها لديهم بالإضافة إلى تحديد المعلومات والأفكار والحقائق وما تنطوي عليه من قيم واتجاهات وأساليب كفكر، وتحديد الأساليب والوسائل التي يمكن أن تساعد على تحقيق ذلك.

- تحديد قائمة الأهداف العامة والخاصة للمقرر الدراسي.

- توزيع محتوى المقرر الدراسي على الفصول الدراسية من خلال وضع جدول زمني مرن تبعاً لعدد الحصص المقررة للمادة الدراسية وعلى المعلم أثناء التخطيط السنوي أن يأخذ الأمور الأساسية التالية بعين الاعتبار :

- 1- حاجات الطلاب وإمكاناتهم ومستويات تعلمهم.
- 2- الإمكانيات المادية والفنية والبشرية المتوافرة في المدرسة.
- 3- الوقت المخصص لتدريس المادة خلال العام الدراسي.
- 4 - طبيعة المادة ومحتواها من حيث الكمية وكيفية التعلم ومدى الصعوبة والسهولة وتنظيمها وسياقها المنطقي من حيث الترابط والتكامل.

ب - تخطيط متوسط المدى (الوحدات التدريسية) :

ويشمل هذا النوع أو هذا المستوى من التخطيط على وضع خطة متكاملة لكل وحدة دراسية من المقرر الدراسي بما في ذلك الأنشطة التي يمكن أن يمارسها الطلاب ولا بد للمعلم أن يضع في اعتباره عامل الزمن بحيث يكون الوقت المخصص للوحدة الواحدة منسجماً مع التخطيط للفصل الدراسي أو السنة الدراسية.

ج - تخطيط قصير المدى (على مستوى الدرس) :

وتعتبر الحاجة للتخطيط للتدريس اليوم حاجة ملحة لأنها تعتبر الوسيلة الرئيسية التي تحقق تفاعلاً مستمراً بين المعلم وتلاميذه وكذلك بين التلاميذ وبعضهم البعض ، كما يمكن للمعلم من خلال هذا المستوى من التخطيط السيطرة على عامل الوقت ، وكذلك تحقيق الأهداف التربوية بدرجة عالية من الفاعلية (خفاجة، 2007، الصفحات 59-

(60)

3.1.2.2 الاداءات التدريسية المتصلة بتخطيط الدرس:

- 1- تحديد الاهداف التعليمية الخاصة بموضوع الدرس .

- 2- صياغة الاهداف التعليمية صياغة سلوكية يمكن قياسها.
- 3- اختبار الانشطة و المواد التعليمية الملائمة لتحقيق الهدف.
- 4- تحديد الادوات و الاجهزة و الوسائل التعليمية .
- 5- تحديد الزمن المخصص لكل جزء من الدرس
- 6- تحديد خطوات السير في الدرس بطريقة متسلسلة.
- 7- تحديد دور كل من المعلم و المتعلم في الدرس و الاطلاع على العديد من المراجع المرتبطة بوضوعات الدرس.
- 8- تحديد التشكيلات و وسائل التقويم المناسبة للدرس (شلتوت، 2007، الصفحات 51-52)

2.2.2 . تنفيذ الدرس :

- التنفيذ هو الترجمة الميدانية لما وضعه الأستاذ في خطته، و يمثل مجموعة من المهارات تتمثل في تقديم الدرس و الإستحواذ على الإنتباه و التعزيز يسعى من خلاله الأستاذ إلى تحقيق الأهداف التالية:
- تنمية الصفات البدنية كالقوة العضلية و التحمل و السرعة و الرشاقة و المرونة و التوازن.
 - تنمية المهارات الحركية الأساسية كالجري و الوثب و القفز و التسلق ...
 - تنمية الأنشطة الرياضية الأساسية كسباقات الميدان و المضمار و الألعاب الرياضية و الجمباز.
 - إكتساب المعارف و المعلومات الرياضية و الصحية.
 - تكوين الإتجاهات الوطنية و القومية و الأساليب المناسبة للسلوك.
- في بداية الدرس يقوم الأستاذ بتهيئة تلاميذه، و يهدف من خلال هذه المرحلة إلى:
- الإستحواذ على إنتباه التلاميذ و تزويدهم بإطار الدرس.
 - مساعدة التلاميذ على ربط المادة الجديدة أو المعلومات الجديدة بما تعلموه من قبل.
 - تحديد مستوى معرفة التلاميذ قبل تقديم المحتوى الجديد.
- بعد هذه المرحلة تأتي المرحلة الميدانية، فيبدأ الأستاذ بالإحماء ليؤثر في الدورة الدموية و العضلات و العمليات البيوكيماوية و تبادل التمثيل الغذائي، ويشترط أن يكون حمل الإحماء تدريجياً (بورغدة، 2008، صفحة 74)

الجزء الرئيسي أو المرحلة الموالية الهدف منها تنمية الصفات البدنية وتعلم النواحي الفنية والخططية و إكتساب المعارف و المعلومات الرياضية.

أما الجزء الختامي من درس التربية البدنية فتكون مدته قصيرة ورتمه (إيقاعه) بطيء. يهدف إلى تهدئة سرعة التنفس و الدورة الدموية من أجل إزالة فضلات التعب من العضلات.

فيما يخص خطوات التنفيذ يقدم "هاربرت" تقسيما دقيقا من خمسة عوامل:

- التمهيد و التحضير: يهدف إلى توجيه أدهان التلاميذ إلى الدرس الجديد و تذكيرهم بالمعلومات السابقة المتصلة به.
- العرض: يتم من خلاله تقديم المعلومات و المهارات الجديدة حتى يتم بدأ التعليم.
- الربط و الموازنة: يقوم الأستاذ بربط المعلومات الجديدة بالقديمة.
- التعميم: و فيه يستطيع التلاميذ تعميم ما سبق أن تعلموه و الوصول إلى القوانين و المبادئ العامة للمعلومات و المهارات التي يتم نقلها.
- التطبيق: يهدف لإستخدام المواد التي يتم نقلها و تطبيقها في مواقف مختلفة. يؤكد هاربرت على عدم إستخدام هذه الخطوات في الدرس بشكل ثابت، و العمل تعديلها تبعا للموقف التعليمي .
- تختلف نظرة ماتفييف" و "كولوكو" عن نظرة "هاربرت"، حيث إقترحا الخطوات التالية عند تنفيذ درس التربية البدنية و الرياضية:
- التمهيد للعمل الحركي الجديد.
- معالجة و إكتساب العمل الحركي الجديد من خلال شرح المهارة و إستخدام النموذج و قيام التلاميذ بالحركة و تصحيح الأخطاء.
- تثبيت و تحسين المهارة الحركية.
- تحليل و تقويم تقدم التعلم.
- يحتاج أستاذ التربية البدنية و الرياضية عند تنفيذه لمراحل و خطوات درسه إلى النداء، و هو عبارة عن كلمات خاصة و عبارات مألوفة يستخدمها من أجل تنفيذ أوضاع معينة و حركات مطلوبة، و ينقسم إلى ثلاثة أجزاء:
- التنبيه.
- برهة الإنتظار.
- الحكم.

التنبيه هو الصيغة التي يخاطب بها الأستاذ تلاميذه معيناً لهم الحركات الواجب تأديتها، والغرض منه توضيح الحركات و توجيه التلاميذ (بورغدة، 2008، الصفحات 74-75)

أما برهة الإنتظار فهي فترة الهدوء التي من خلالها يتاح للتلاميذ إستيعاب المطلوب منهم.

في حين أن الحكم يمثل مرحلة التنفيذ، و فيها يصدر الأستاذ حكمه بالإيعاز و الإشارة أو الأمر بإبتداء العمل.

لنجاح درس التربية البدنية على الأستاذ إلى جانب التقيد بمراحل و خطوات التنفيذ و التطبيق الجيد للنداء، إحترام ميول و رغبات و مستويات و أعمار التلاميذ، والإطلاع على كل المستجدات البيداغوجية و القانونية و العلمية في ميدان النشاط البدني و الرياضي (بورغدة، 2008، صفحة 75)

3.2.2.3. التقويم :

1.3.2.2 تعريف التقويم :

- هو اختبار الوسائل الضرورية و اللازمة لقياس مدى تحقيق الأهداف التي نصبو إليها قصد الوصول بأعمالنا إلى نتائج أفضل.

- كما هو مجموعة خطوات تصاحب مراحل العمل جنباً إلى جنب مما يساعدنا على تعديل ما نقع فيه من هفوات أو نصلح ما قد أصابنا من خطأ للوصول إلى نتائج أفضل فيما نقوم به أو نكف به من أعمال.

- يقصد بالتقويم البحث و الكشف عن مدى تحقيق الأهداف التعليمية المرسومة- أي المطلوب تحقيقها و هو بمثابة التشخيص عن الخلل في العملية و علاجه.

- يعرفه السعيد مزروع و اخرون بانه نظام تربوي يحدد كفاءة العملية التربوية من جهة و مدى تمكن التلاميذ من تحقيق الأهداف المرغوب فيها من جهة أخرى، و هو في مفهومه العلمي يستند إلى المبدئين التاليين:

- تقويم السيرورة .

- تقويم النتائج (مزروع، 2016، الصفحات 139-140)

2.3.2.2 انواع التقويم :

تصب جميع الدراسات لأنواع التقويم في خندق واحد حيث يقسم التقويم على أربعة أنواع تقريبا هي:

أ - التقييم التشخيصي: Evaluation diagnostique

إنه عمل إجرائي يستهل به المعلم عملية التدريس مستندا على بيانات ومعلومات توضح له درجة تحكم التلاميذ في المكتسبات (القبليّة القدرات ومهارات ومعارف) تؤهلهم لتعلم لاحق، وتمكن المعلم من تحديد مواطن التعثر وأسبابها حتى يتخذ الإجراءات اللازمة للعلاج. يجري التقييم المبدئي قبل مباشرة الفعل التربوي، أي قبل بداية الدرس الجيد أو وحدة أو فصل أو سنة دراسية، يهتم هذا التقييم بقياس مكتسبات التلاميذ إذا لم يصل هؤلاء بعد إلى التحكم في المكتسبات والمعارف السابقة .

ب - التقييم التكويني Evaluation formative :

يعتبر التقييم التكويني الدعامة الأساسية التي تبنى عليها قرارات و إجراءات بيداغوجية، يجري فعله أثناء سيرورة العملية التعليمية التعليمية أي خلال ممارستنا للفعل التربوي بهدف تنظيمه وإعطائه أي فعالية. يزود هذا التقييم المعلم بمعلومات ضرورية تسهل عليه د الثغرات الموجودة سواء على مستوى عملة البيداغوجي أم على مستوى عملية التعلم. كما يزود التلميذ بمؤشرات تسمح له بالكشف عن قدراته أو نقائصه. ويهتم التقييم التكويني بالنتائج كما يهتم باتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين الفعل التربوي.

ج - التقييم النهائي Evaluation somative :

ويتم في نهاية تعليمة أو تكزين معين أو مشروع تربوي معين.. الخ، فهو بهذا المعنى يعتبر بمثابة إصدار حكم على مستوى أو أداء ويترتب على هذا الحكم ترقية مستوى أعلى أو منح أو منع شهادة، فهو يدل على النتيجة المحصل عليها، إنه مسعى يرمي إلى إصدار حكم على مدى تحقق التعليمات المقصودة.

د - تقييم العملية التقييمية:

وهي مراجعة كل من محتوى التقييم، أدواته... الخ. لمعرفة مدى صلاحيته من فترة إلى أخرى (مزروع، 2016، الصفحات 141-142)

3.3.2.2 خصائص التقييم :**للتقييم خصائص مميزة يمكن إيجازها كما يلي:**

- عملية مستمرة: إذن هو عملية مستمرة وملازمة لل تعليمية أو كل نشاط يقوم به التلميذ.

- عملية شاملة: تتمثل شموليته في أنه يجمع عملية تق جميع جوانب النمو (الحسي، الحركي، المعرفي، الاجتماعي).
- ليس هدفا في حد ذاته: إذ هو وسيلة لتحقيق غاية تحسين مردود العملية التعليمية وكذا تطوير المناهج لتخدم الأهداف المسطرة من خلال الإضافة أو الإنقاص.
- عملية تعاونية: يستطيع المشاركة في عملية التقويم كل من له علاقة بالعملية التعليمية (أخصائي المادة، مشرفون، مفتشون، تربويون... الخ) (مزروع، 2016، صفحة 140)

4.2.2 ادارة الصف :

1.4.2.2 مفهوم ادارة الصف :

هناك العديد من الدراسات أوردت مصطلحات حول مفهوم (الصف والفصل) والذان ليس هناك اختلاف بينهما بل إنهما يدلان على مفهوم واحد.

إن استخدام مصطلح الصف (Class) والذي عرفه حمدان على أنه "مجموعة من الاستراتيجيات التربوية التنظيمية التي تتولى تنسيق معطيات وعوامل التدريس بأساليب مختلفة، بغرض تسهيل عملية التربية داخل الصفوف بغية إثراء مخرجاتها".

وتحرص الإدارة الصفية الناجحة على إيجاد التفاعل مع الطلاب، مما يؤدي إلى المشاركة الإيجابية، ويثير في الحصة جوا من الحيوية والنشاط، وهو بدوره يحمل الطلاب على احترام معلمهم ويتقبلون إرشاداته بروح مرحة ونفس راضية، فيقومون بواجباتهم التعليمية وذلك حسب الطرق السليمة، من أجل تحقيق الأهداف التربوية (الربيعي، 2011، صفحة 33)

2.4.2.2 أبعاد ادارة الصف :

أشارت عدة دراسات إلى أن هناك العديد من الأبعاد التي تركز عليها إدارة الصف فقد ذكرت دراسة الشاكري إن هذه الأبعاد هي:

- 1- ترتيب وتنظيم الصف.
- 2- تهيئة مناخ الصف .
- 3- ضبط سلوك الطلبة.

كما اشارت الدراسة إلى أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين كل من المعلمين والمديرين والموجهين المشرفين) والتربويين في إدراكهم لواقع ممارسة ضبط سلوك الطلبة وهناك اختلاف من وجهة نظر المعلمين حول تهيئة مناخ الصف الدراسي عند كل من المديرين والموجهين، كما أكدت الدراسة على أن المعلمين يمارسون تنظيم وترتيب الصف الدراسي بدرجة ممتازة، وإن المعلمين اصحاب الخبرة الطويلة في التدريب يفوقون اقرانهم اصحاب الخبرات الاقل في تنظيم الصف الدراسي (الربيعي، 2011، الصفحات 33-34)

خلاصة :

حاولنا في هذا الفصل الاحاطة باهم الجوانب المتعلقة بالاداء الوظيفي للاستاذ بصفة عامة و استاذ التربية البدنية و الرياضية بصورة خاصة حيث لا يمكن لاي مؤسسة تربوية او غيرها من المؤسسات ان تصل او تحقق الاهداف المسطرة الا اذا كان اداء العاملين فيها يرقى الى المستوى المطلوب و هذا يكون من خلال عملية تقييم الاداء الوظيفي الذي يعكس لنا الصورة الحقيقية لمستوى اداء العاملين داخل المؤسسات . كذلك بالنسبة لاستاذ التربية البدنية و الرياضية الذي يتم تقييم ادائه وفقا لاربع محاور و هي التخطيط و التنفيذ ، التقويم و ادارة الصف هذا وجب علينا نحن الدول النامية اذا اردنا ان نرتقي بمؤسساتنا الي مصاف مؤسسات الدول المتقدمة ان نهتم بهذا الجانب (الاداء الوظيفي) .

الجانب التطبيقي

الفصل الثالث :
الإجراءات المنهجية
للدراسة

تمهيد :

بعد التطرق فيما سبق إلى الجانب التمهيدي و الجانب النظري الخاص بالبحث ، في هذا الفصل سنحاول الاحاطة بالموضوع من الناحية التطبيقية و ذلك من خلال القيام بالدراسة الميدانية و التي نسعى من خلالها التحقق من الفرضيات المطروحة ، حيث تعتبر هذه الخطوة وسيلة من أهم الوسائل الضرورية في جمع البيانات عن اي موضوع بطريقة علمية ، وكذلك استخلاص النتائج و التوصيات ذات الصلة بموضوع الدراسة .

و لتحقيق ما سبق ذكره و جب علينا التعرف على بيئة موضوع الدراسة ، وذلك من خلال القيام بالدراسة الاستطلاعية بنوعيتها ، بالاضافة إلى تحديد المنهج و مجتمع و عينة الدراسة ، كذلك التطرق إلى عرض أداة الدراسة و المتمثلة في مقياس و إستبيان وقد تم التفصيل في كيفية بناء الاستبيان إلخ، و قصد الحصول على نتائج دقيقة و موضوعية إعتدنا في تفرغ البيانات على برنامج spss v25 .

1 - الدراسة الاستطلاعية :

1 - 1 الدراسة الاستطلاعية النظرية :

• تم خلال هذه المرحلة زيارة العديد من المكتبات من أجل الحصول على أكبر عدد من الكتب والمذكرات المتعلقة ببحثنا، حيث قمنا بزيارة المكتبة التابعة لمعهدنا و المكتبة التابعة لكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و المكتبة التابعة لكلية الحقوق والعلوم السياسية بالقطب الجامعي شتمة — بسكرة. — ، كذلك قمنا بزيارة المكتبة التابعة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية بجامعة محمد خيضر بسكرة ، كما قمنا بتصفح العديد من المواقع الإلكترونية قصد حصر عدد كبير من الدراسات السابقة والكتب والمقالات التي تتعلق بالمتغير المستقل وهو الرضا الوظيفي أو المتعلقة بالمتغير التابع وهو الأداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية .

1 - 2 الدراسة الاستطلاعية الميدانية :

• بعدما تم تحضير أداتي الدراسة و إعدادها و تحكيمها، و القيام بمختلف الاجراءات الادارية التي تخص الوثائق على مستوى إدارة المعهد، قمنا بالاتصال بمديرية التربية لولاية بسكرة قصد الحصول على الموافقة لإجراء الزيارة الميدانية للمتوسطات التابعة لمقاطعة دائرة زربية الوادي و مقاطعة دائرة سيدي عقبة كما هو موضح في الملحق رقم (01) ، كما تم التوجه لمكتب مرحلة التعليم المتوسط بمديرية التربية لولاية بسكرة قصد معرفة المتوسطات التابعة للمقاطعتين (دائرة زربية الوادي و دائرة سيدي عقبة) و كذلك معرفة عدد الأساتذة في كل متوسطة كما هو مبين في الملحق رقم (02)، بعدها قمنا بالاتصال مع بعض المؤسسات و التواصل مع اساتذة التربية البدنية والرياضية ، حيث شرحنا لهم مضمون الدراسة و أهدافها ومختلف محاور اداة الدراسة و عباراتها والتي إعتبروها واضحة وتخدم موضوع دراستنا .

• بعدها قمنا بإختيار عينة شملت 05 اساتذة لمادة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط بمقاطعة دائرة زربية الوادي و قد تم إستبعادها من العينة الكلية ، لنقوم بعد ذلك بتوزيع أداتي الدراسة على هذه العينة ثم إسترجاعها لاستخراج البيانات وتقريغها من أجل حساب الخصائص السيكومترية للاداة (الصدق و الثبات) التي سننظرق اليها لاحقا .

2 - المنهج المستخدم :

• تم إعتقاد المنهج الوصفي ، كونه المنهج المتلائم مع دراستنا حيث تهدف لوصف و كشف طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية والرياضية ، وتم إعتقاد أسلوبه الارتباطي لكون الدراسة قائمة على وصف علاقة بين متغيرين.

3 - مجتمع الدراسة :

- يتمثل مجتمع الدراسة في أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط ، لكل من مقاطعة دائرة زربية الوادي ومقاطعة دائرة سيدي عقبة .

4 - عينة الدراسة :

- إستخدمنا طريقة المسح الشامل و المتمثلة في كل أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط لمقاطعة دائرة زربية الوادي و مقاطعة دائرة سيدي عقبة، والبالغ عددهم 24 أستاذ ، كما هو موضح في الملحق رقم (03) .

4-1 خصائص العينة :

- تبين الجداول التالية خصائص عينة الدراسة :

أ / الجنس :

الجدول رقم (01) : — توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس —

النسبة المئوية	التكرار	الجنس	الرقم
100%	24	✓ ذكر	01
0%	00	✓ أنثى	02
100%	24	المجموع	

- يبين الجدول رقم (01) — توزيع عينة الدراسة حسب متغير الجنس، حيث أن نسبة 100% من المبحوثين من الذكور ، في حين كانت نسبة المبحوثين من الاناث منعدمة أي غياب جنس الاناث مما يدل على أن الاساتذة من جنس ذكر هم من يشرفون على تدريس مادة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط بمقاطعة دائرة زربية الوادي و مقاطعة دائرة سيدي عقبة، و يرجع

الباحث هذا لسببين هما عزوفالنساء عن مثل هذا المجال كونه لا يزال حكرا على الرجال فقط، وهذا راجع للبيئة الاجتماعية و الطابع الثقافي الذي يسود المنطقة ، وبحكم أن المقبلين على مزاوله هذه المهنة أغلبهم من الذكور .

ب / الصفة المهنية :

الجدول رقم (02) : — توزيع عينة الدراسة حسب متغير الصفة المهنية —

الرقم	الصفة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
01	✓ أستاذ دائم	24	100%
02	✓ أستاذ مستخلف	00	0%
المجموع		24	100%

- يبين الجدول رقم (02) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الصفة المهنية ، حيث أن نسبة الاستاذ الدائم بلغت نسبة 100 % ، وكانت نسبة الاستاذ المستخلف منعدمة ، ويرجع الباحث هذا لطبيعة المهنة التي تختلف على غيرها من المهن، حيث يتعذر فيها شغور مناصب الاستخلاف إن لم نقل إنعدام هذه الصفة المهنية في مهنة تدري مادة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط بمقاطعة دائرة زربية الوادي و مقاطعة دائرة سيدي عقبة .

ج / الخبرة المهنية :

الجدول رقم (03) : — توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية —

الرقم	الخبرة المهنية	التكرار	النسبة المئوية
01	✓ أقل من 05 سنوات	05	21%
02	✓ من 05 إلى 10 سنوات	07	29%
03	✓ أكبر من 10 سنوات	12	50%
المجموع		24	100%

- **يبين الجدول رقم (03) توزيع عينة الدراسة حسب متغير الخبرة المهنية ،** حيث أن نسبة 21 ٪ من عينة الدراسة تمثل الاساتذة الذين خبرتهم المهنية أقل من 05 سنوات ، في حين كانت نسبة 29 ٪ من عينة الدراسة من نصيب الاساتذة الذين لديهم الخبرة المهنية تتراوح بين 05 إلى 10 سنوات ، أما النسبة اتعالية فكانت نسبتها 50 ٪ من عينة الدراسة والتي تمثل الاساتذة الذين لديهم الخبرة المهنية أكبر من 10 سنوات أي أن جل أساتذة الربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط لمقاطعة زربية الوادي ومقاطعة سيدي عقبة هم ذوخبرة مهنية تتجاوز 10سنوات .

د / السن :

الجدول رقم (04) : — توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن —

الرقم	السن	التكرار	النسبة المئوية
01	✓ أقل من 25 سنة	00	0٪
02	✓ من 25 إلى 40 سنة	19	79٪
03	✓ أكبر من 40 سنة	05	21٪
المجموع			100٪

- **يبين الجدول رقم (04) توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن ،** حيث نسبة الاساتذة الذين أعمارهم أقل من 25 سنة كانت منعدمة ، في حين أن نسبة الذين تتراوح أعمارهم بين 25 إلى 40 سنة كانت أكبر نسبة و التي بلغت 79 ٪ ، أما الاساتذة الذين أعمارهم أكبر من 40 سنة فقد بلغت نسبتهم 21 ٪ من عينة الدراسة ، و يرجع الباحث ذلك إلى إنعدام وجود تجديد في المناصب و قلة الترقيات إلى مناصب أخرى ، وكذلك سن التقاعد المعتمد في بلادنا .

5 - حدود الدراسة :

5 - 1 المجال المكاني :

- جميع المتوسطات التابعة لكل من مقاطعة دائرة زربية الوادي ، ومقاطعة دائرة سيدي عقبة بولاية بسكرة و المقدر عددهم ب 15 متوسطة .

5- 2 المجال الزماني :

- تم إجراء الدراسة خلال الموسم الجامعي 2019 – 2020

5- 3 المجال البشري :

- يتمثل في أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط لمقاطعة دائرة زربية الوادي و مقاطعة دائرة سيدي عقبة و البالغ عددهم 29 أستاذ -

6 . متغيرات الدراسة :

- المتغير المستقل : الرضا الوظيفي
- المتغير التابع : أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية

7 - أداة الدراسة :

7 . 1 مقياس الرضا الوظيفي :

✓ التعريف بالمقياس :

- إعتد الباحث على مقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية الرياضية الذي أعده الباحث (سالم الفهد 2017) ، يتكون المقياس من 34 عبارة موزعة على 06 أبعاد (أنظر الملحق رقم 05) وهي :

- الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح
- الرضا عن الامان والاستقرار الوظيفي
- الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية
- الرضا عن ظروف العمل و إجراءات العمل و بيئته المادية

- الرضا عن علاقات العمل
 - الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل
- و يعمل هذا المقياس طبقا لطريقة ليكارت (2 : موافق / 1: إلى حد ما / 0: لا
أوافق)

ثم قام **الفهد** بتصميم المقياس لإستطلاع رأي الخبراء ، من خلال المقابلة الشخصية مع 07 من الأساتذة المتخصصين في مجال البحوث النفسية و التربوية و الإجتماعية و الرياضية ، وركز الباحث في أثناء إختياره للخبراء على أن يكون حاصل على الدكتوراه في فلسفة التربية البدنية في مجال البحوث التربوية و النفسية و الاجتماعية و الرياضية أن لا يقل عدد سنوات الخبرة عن 20 سنة في مجال التخصص العلمي ، ان يكون له خبرة ميدانية في البحوث السابق ذكرها .

_ الجدول رقم (05) : يوضح توزيع عبارات مقياس الرضا الوظيفي على الابعاد _

رقم البعد	إسم البعد	أرقام البنود التي تقيس البعد	عدد البنود
01	الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح	1 . 2 . 3 . 4 . 5 .	05
02	الرضا عن الامان والاستقرار الوظيفي	6 . 7 . 8 . 9 .	04
03	الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية	10 . 11 . 12 . 13 . 14 . 15 . 16 .	07
04	الرضا عن ظروف العمل و إجراءات العمل و بيئته المادية	17 . 18 . 19 . 20 . 21 . 22 .	06
05	الرضا عن علاقات العمل	23 . 24 . 25 . 26 . 27 . 28 .	06
06	الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل	29 . 30 . 31 . 32 . 33 . 34 .	06
34	✓ مجموع بنود المقياس		

7 - 2 إستبيان تقييم أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية :

- تم تصميم الاستبيان من قبل الباحث بالتنسيق مع الأستاذ المشرف .

✓ خطوات بناء الأستبيان :

✓ المرحلة الأولى :

• في هذه المرحلة قمنا بعملية المسح المرجعي لمجموعة من الدراسات السابقة و الكتب التي لها صلة بالمتغير التابع ، حيث تم جمع أكبر عدد من العبارات التي تقيس أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

✓ المرحلة الثانية :

• في هذه المرحلة قمنا بإقتراح 04 محاور للأداة و عرضها على مجموعة من المحكمين بمعهد علوم التقنيات و النشاطات البدنية و الرياضية بجامعة محمد خيضر بسكرة **أنظر الملحق رقم (04)** ، لتحديد مدى ملائمة المحاور و لتحديد إن كانت العبارات مناسبة أو غير مناسبة للمحور و تقديم ملاحظات أو تعديلات أو إقتراح محاور أخرى مناسبة ، حيث تم قبول المحاور مع إقتراح مجموعة من التغييرات لبعض عبارات المحاور

• في النهاية و بعد إسترجاع الإستمارة قمنا بحذف و دمج بعض العبارات المكررة و الغير مفهومة ذلك مما مكننا من الخروج بالأداة في صورتها النهائية **انظر الملحق رقم (06)** .

_ الجدول رقم (06) : يوضح توزيع عبارات إستبيان الاداء الوظيفي على المحاور

رقم المحور	إسم المحور	أرقام البنود التي تقيس المحور	عدد البنود
01	تخطيط الدرس	5 . 4 . 3 . 2 . 1	05
02	تنفيذ الدرس	10 . 9 . 8 . 7 . 6	05
03	التقويم	15 . 14 . 13 . 12 . 11	05
04	إدارة و تنظيم الصف	20 . 19 . 18 . 17 . 16	05
	✓ مجموع بنود الإستبيان		20

8 - الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة :

8 . 1 صدق ادوات الدراسة :

- يمكننا القول و الحكم على أن اداة الدراسة تتسم بالصدق اذا كانت تقيس ما اعدت لقياسه فقط ، و يمكن الحصول على الصدق بطرق متعددة ، وقد أعتمدنا لاثبات صدق اداتي الدراسة الحالية على كل من : الصدق الظاهري، صدق المحكمين و الصدق الذاتي.

1.1.8 الصدق الظاهري :

- ✓ بعد استقرار الباحث لعبارات و بنود كل من الاداة الاولى (مقياس الرضا الوظيفي) و الاداة الثانية (استبيان لتقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية) ، تبين لنا بأن اداتي الدراسة تقيسان السمة المراد قياسها .

2.1.8 صدق المحكمين :

- ✓ تم التحقق من هذا النوع من الصدق بعرض اداتي الدراسة (مقياس الرضا الوظيفي و استبيان تقييم الاداء) على مجموعة من الاساتذة ذوي الخبرة و الاختصاص كما هو موضح في الملحق رقم (04) ، و ذلك من أجل ابداء آرائهم و تقديم الملاحظات و الاضافات المدعمة للدراسة ، حيث اجمع كل الاساتذة على أن الاداة الاولى و المتمثلة في المقياس تقيس الظاهرة المراد قياسها دون التغيير في عباراته و بنوده ، اما فيما يخص الاستبيان فقد طرأت عليه بعض التغييرات في بنوده .

3.1.8 الصدق الذاتي :

- ✓ يقاس هذا النوع من الصدق بحساب الجذع التربيعي لمعامل ثبات الاختبار

$$\sqrt{\text{معامل ثبات الاختبار}}$$

- أ / حساب الصدق الذاتي للأداة الاولى (مقياس الرضا الوظيفي) :
- ✓ بما أن معامل الثبات يساوي (0,89) فإن معامل الصدق الذاتي يساوي (0,94)

$$= 0.94 \quad \sqrt{0.89}$$

- ب / حساب الصدق الذاتي للأداة الثانية (استبيان تقييم الاداء) :

✓ بما أن معامل الثبات يساوي (0,81) فإن معامل الصدق الذاتي يساوي (0,90)

$$= 0.90 \quad \sqrt{0.81}$$

✓ من خلال دراستنا لصدق أدوات الدراسة ، يمكننا القول أن أدوات الدراسة تتميزان بدرجة عالية من الصدق مما يستدعي منا في الخطوة التالية حساب ثباتها .

8 . 2 ثبات أدوات الدراسة :

- لقياس مدى ثبات أدوات الدراسة ، إستخدم الباحث معادلة الفا كرونباخ (cronbchs alpha) للتأكد من ثبات أدوات الدراسة على عينة أستطلاعية مكونة من (05 أساتذة للتربية البدنية والرياضية) و قد تم إستبعادها من العينة الكلية .

8 . 2 . 1 معامل ثبات مقياس الرضا الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ :

✓ يوضح الجدول التالي معامل الثبات الفا كرونباخ بين درجة كل محور مع الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية . انظر الملحق رقم (07)

— جدول رقم (07) : معامل الفا كرونباخ لمحاور مقياس الرضا الوظيفي

المحاور	عدد العبارات	ثبات المحور
المحور الاول	05	0,86
المحور الثاني	04	0,93
المحور الثالث	07	0,92
المحور الرابع	06	0,82

0,89	06	المحور الخامس
0,82	06	المحور السادس
0,89	34	الثبات العام للمقياس

المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ
_ spss v25 _

✓ يتضح من الجدول رقم (07) أن الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0,89) لإجمالي فقرات المقياس الاربع و الثلاثين ، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0,82) كحد أدنى و بين درجة (0,93) كحد أعلى كما هو موضح في الملحق رقم (07) ، و هذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة ، وهذا بحسب مقياس نايلي و الذي أعتد 0,70 كحد أدنى لثبات .

2. 2. 8 معامل ثبات إستبيان تقييم الاداء الوظيفي بطريقة الفا كرونباخ :

✓ يوضح الجدول التالي معامل الثبات الفا كرونباخ بين درجة كل محور مع الدرجة الكلية

لإستبيان تقييم الاداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية .انظر الملحق رقم (08)

— جدول رقم (08) : معامل الفا كرونباخ لمحاور إستبيان تقييم الاداء الوظيفي —

ثبات المحور	عدد العبارات	المحاور
0,86	05	المحور الأول
0,94	05	المحور الثاني
0,94	05	المحور الثالث
0,88	05	المحور الرابع
0,81	20	الثبات العام للإستبيان

المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ
_ spss v25

✓ يتضح من الجدول رقم (08) أن الثبات العام لمحاور الدراسة مرتفع حيث بلغ (0,81) لإجمالي فقرات المقياس الاربع و الثلاثين ، فيما تراوح ثبات المحاور ما بين (0,86) كحد أدنى و بين درجة (0,94) كحد أعلى كما هو موضح في الملحق رقم (08) ، و هذا ما يدل على أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الثبات و يمكن الاعتماد عليه في التطبيق الميداني للدراسة ، و هذا بحسب مقياس ناتلي و الذي أعتمد 0,70 كحد أدنى لثبات

9 . الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة :

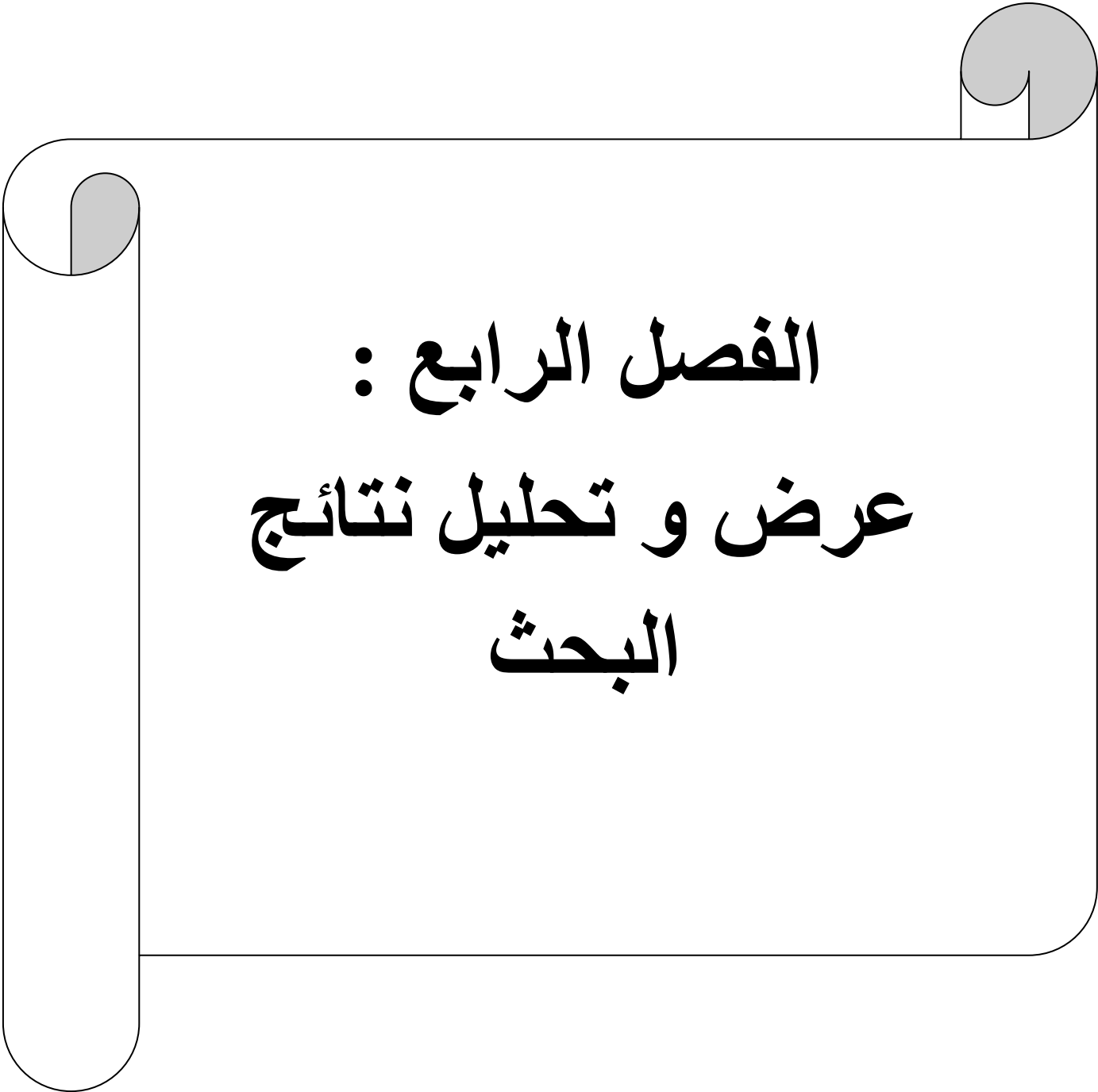
- تم تفريغ و تحليل اداتي الدراسة من خلال برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية spss (statistical package for the social sciences) في نسخته الـ 25.

وقد قمنا باستخدام الأساليب الاحصائية التالية :

- ✓ حساب التكرارات .
- ✓ حساب النسب المئوية .
- ✓ حساب المتوسطات الحسابية .
- ✓ حساب الانحراف المعياري .
- ✓ حساب معامل الارتباط بيرسون .
- ✓ حساب معامل الثبات الفا كرونباخ.

خلاصة :

- لقد حاولنا من خلال هذا الفصل إبراز أهم الإجراءات المنهجية المتبعة في دراستنا ، و التي تم استخدامها بداية من الدراسة الاستطلاعية بنوعيتها والتي سمحت لنا بالحصول على مختلف المعلومات ذات الصلة بموضوع دراستنا ، وبعدها تم تحديد المنهج المتبع و الذي يتلائم مع دراستنا ، ثم تعريف المجتمع وعينة الدراسة و خصائصها و عرض اداتي الدراسة و تأكيد صدقهما و ثباتهما ، كما قمنا بتوضيح مجالات الدراسة ، و تم في الاخير عرض الاساليب الاحصائية المعتمدة في الدراسة للوصول للنتائج الحالية والتي سيتم في الفصل الموالي عرضها و تحليلها.



الفصل الرابع :
عرض و تحليل نتائج
البحث

تمهيد :

- يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج الإحصائية التي توصلنا إليها في دراستنا ، وهذا من خلال عمليات المعالجة الإحصائية و ذلك باستخدام برنامج spss v25 ، وسنعمد في طريقة العرض على طريقة العرض الجدولي و هي الطريقة الأكثر إستعمالا ، حيث سنستعرض العلاقة بين كل بعد من أبعاد الرضا الوظيفي كل على حدى والدرجة الكلية لإستبيان تقييم أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، ونقوم بالتحليل و القراءة الإحصائية للجدول ، وفي الاخير سنعرض العلاقة بين الرضا الوظيفي والاداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية موضحين ذلك برسم بياني يحدد نوع و طبيعة العلاقة بين المتغيرين .

1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

- **الفرضية الجزئية الاولى :** توجد علاقة بين فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و أداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة إستجابة الأساتذة على البعد الأول من مقياس الرضا الوظيفي (فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح) و الادرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

_ الجدول رقم (09) : معامل الارتباط بين فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الاداء الوظيفي _

العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح	**0,59	0,003	24	23	0,01

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

_ المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ spss v25 _

يوضح الجدول رقم (09) العلاقة بين متغير الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح الذي يمثل البعد الاول من مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ، حيث نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,59) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,003) وهو ارتباط طردي متوسط و دال عند مستوى الدلالة (0,01) و بدرجة حرية تساوي (23) .

2. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

• الفرضية الجزئية الثانية : توجد علاقة بين الامن و الاستقرار الوظيفي و أداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة إستجابة الأساتذة على البعد الثاني من مقياس الرضا الوظيفي (الامن و الاستقرار الوظيفي

(و الادرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

_ الجدول رقم (10) : معامل الارتباط بين الامن و الاستقرار الوظيفي و الاداء الوظيفي _

العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الامن و الاستقرار الوظيفي	**0,52	0,009	24	23	0,01

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

_ المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ spss v25 _

يوضح الجدول رقم (10) العلاقة بين متغير الامن و الاستقرار الوظيفي الذي يمثل البعد الثاني من مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ، حيث نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,52) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,009) وهو ارتباط طردي متوسط و دال عند مستوى الدلالة (0,01) و بدرجة حرية تساوي (23) .

3. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

● الفرضية الجزئية الثالثة : توجد علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية و أداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة إستجابة الأساتذة على البعد الثالث من مقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية) و الدرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

_ الجدول رقم (11) : معامل الارتباط بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية و الاداء الوظيفي _

العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
-----------------------	----------------	---------	-------------	-------------	---------------

0,01	23	24	0,003	**0,57	الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية
------	----	----	-------	--------	---

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ spss v25 يوضح الجدول رقم (11) العلاقة بين متغير الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية الذي يمثل البعد الثالث من مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ، حيث نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,57) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,003) وهو ارتباط طردي متوسط و دال عند مستوى الدلالة (0,01) و بدرجة حرية تساوي (23) .

4. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة :

- الفرضية الجزئية الرابعة : توجد علاقة بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و أداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة إستجابة الأساتذة على البعد الرابع من مقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية) و الدرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

الجدول رقم (12) : معامل الارتباط بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و الاداء الوظيفي _

العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية	**0,75	0,00	24	23	0,01

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ
_spss v25

يوضح الجدول رقم (12) العلاقة بين متغير الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية الذي يمثل البعد الرابع من مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ، حيث نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,75) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,00) وهو ارتباط طردي قوي و دال عند مستوى الدلالة (0,01) و بدرجة حرية تساوي (23) .

5. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الخامسة :

• الفرضية الجزئية الخامسة : توجد علاقة بين الرضا عن علاقات العمل و أداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة إستجابة الأساتذة على البعد الخامس من مقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن علاقات العمل) و الدرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

الجدول رقم (13) : معامل الارتباط بين الرضا عن علاقات العمل و الاداء
الوظيفي

العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا عن علاقات العمل	*0,41	0,048	24	23	0,05

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ
_spss v25

يوضح الجدول رقم (13) العلاقة بين متغير الرضا عن علاقات العمل الذي يمثل البعد الخامس من مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ،حيث نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,41) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,048) وهو إرتباط طردي متوسط و دال عند مستوى الدلالة (0,05) و بدرجة حرية تساوي (23) .

6. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية السادسة :

● الفرضية الجزئية السادسة : توجد علاقة بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و أداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و للتحقق من صحة الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة إستجابة الأساتذة على البعد السادس من مقياس الرضا الوظيفي (الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل) و الدرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

_ الجدول رقم (14) : معامل الارتباط بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و الاداء الوظيفي _

العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل	*0,45	0,026	24	23	0,05

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

_ المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ _spss v25

يوضح الجدول رقم (14) العلاقة بين متغير الرضا عن علاقات العمل الذي يمثل البعد السادس من مقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية للأداء الوظيفي ،حيث نجد أن

معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,45) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,026) وهو ارتباط طردي متوسط و دال عند مستوى الدلالة (0,05) و بدرجة حرية تساوي (23) .

7. عرض وتحليل نتائج الفرضية العامة :

● الفرضية العامة : توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و اداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية

و للتحقق من صحة الفرضية العامة تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية من إستبيان تقييم اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كما هو موضح في الملحق رقم (09) .

_ الجدول رقم (15) : معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي _

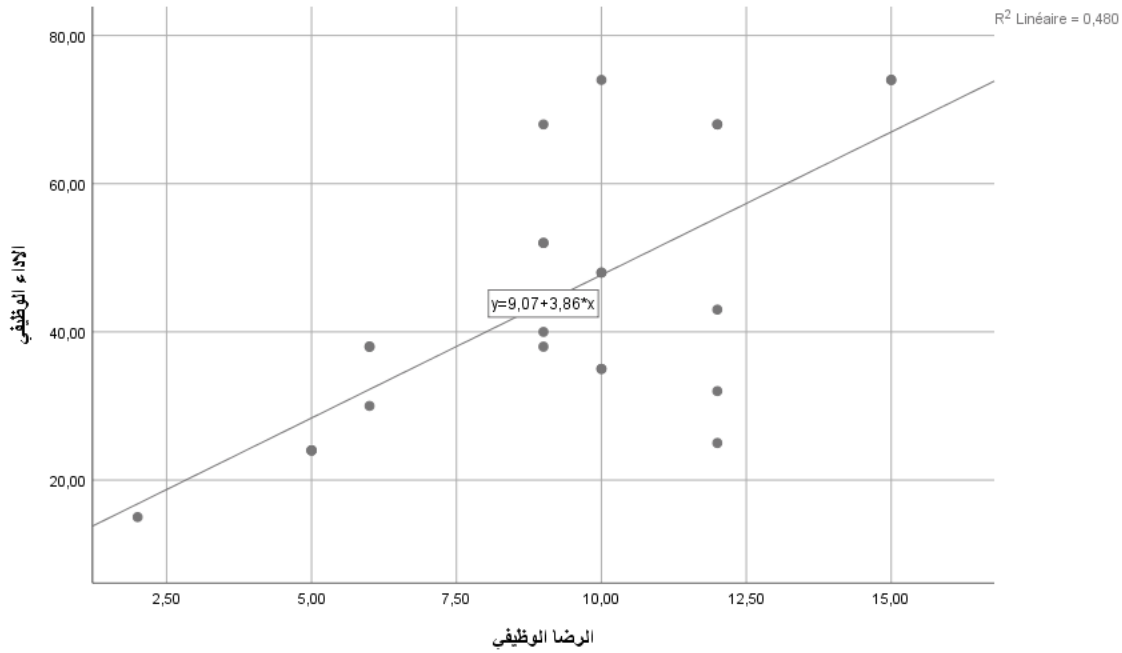
العلاقة بين المتغيرين	الأداء الوظيفي	(sig)	العدد (N)	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	**0,69	0,00	24	23	0,01

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

_ المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على إجابات أفراد العينة و مخرجات الـ

_ spss v25

يوضح الجدول رقم (15) العلاقة بين متغير الرضا الوظيفي و للأداء الوظيفي ، حيث نجد أن معامل الارتباط بين المتغيرين بلغ قيمة (0,69) وقيمة الانحراف المعياري (sig) تساوي (0,00) وهو ارتباط طردي متوسط و دال عند مستوى الدلالة (0,01) و بدرجة حرية تساوي (23) ، و فيما يلي الرسم البياني الذي يوضح الارتباط الخطي بين المتغيرين :



المصدر : من إنجاز الباحث بالإعتماد على مخرجات الـ **spss v25** _

الرسم البياني رقم (01) : الارتباط الخطي للعلاقة بين متغير الرضا الوظيفي و متغير الاداء الوظيفي _

يوضح الرسم البياني رقم (01) شكل الانتشار الخاص بالعلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي ، حيث يتضح لنا شكل الانتشار للمتغيرين حول الخط المستقيم هذا يعني أن نوع الارتباط موجب ، مما يؤكد وجود علاقة خطية طردية متوسطة بين المتغير المستقل الرضا الوظيفي والمتغير التابع الاداء الوظيفي .

خلاصة :

- لقد بينت المعطيات التي جمعناها من خلال عمليات المعالجة الاحصائية باستخدام برنامج **spss v25** لاستجابات افراد عينة الدراسة، حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون (r) بين درجة إستجابة الاساتذة على أبعاد مقياس الرضا الوظيفي كل على حدى مع الدرجة الكلية من إستبيان تقييم الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وحسب ما توضحه الجداول من رقم (09) الى (15) ، فإنه توجد علاقة طردية بين عوامل الرضا الوظيفي والمتمثل في ابعاد مقياس الرضا الوظيفي الستة و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية . كما توجد علاقة

طردية بين الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي و الدرجة الكلية لاستبيان تقييم الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وقد تم توضيح ذلك برسم بياني .

الفصل الخامس :

مناقشة و تفسير نتائج الدراسة

تمهيد ،

بعد ما تناولنا في الفصل السابق عرض و تحليل نتائج الدراسة ، سنتطرق في هذا الفصل إلى مناقشة تلك النتائج وذلك أستنادا للأطر النظرية و الفرضيات المعتمدة في دراستنا ومقارنتها مع مختلف النظريات المعرفية و الدراسات و الأبحاث السابقة في الموضوع ، وذلك لمعرفة مدى التوافق و الاختلاف معها ، ثم سيتم عرض النتائج المتوصل إليها في دراستنا ، وبعدها سنقدم جملة من التوصيات و الاقتراحات .

1. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الاولى :

- في الفرضية الجزئية الاولى إفترضنا أنه توجد علاقة بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الذي يمثل البعد الاول من مقياس الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، ومن خلال نتائج الدراسة

الاحصائية تبين لنا أنه توجد علاقة بين المتغيرين و هي علاقة إرتباطية موجبة و دالة .

• و يعزو الباحث النتائج الحالية إلى طبيعة العلاقة القائمة بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حيث أكد أبراهام ماسلو هذا نظريته نظرية تدرج الحاجات و الذي يظهر الحاجة الاخيرة من تقسيمه وهي الحاجة إلى الإنجاز و تقدير الذات و التي يريد فيها الفرد أن يصل إلى أعلى مراحل الاداء رغبة منه في تحقيق النجاح و تطوير الذات و ذلك من خلال إجهاده و قيامه بالاعمال التي تتفق مع قدرته و مواهبه و كفاءته المهنية و التي من شأنها أن تصعد به إلى أعلى سلم الترقيات ، كما وضح ماسلو ذلك من خلال الحاجات الاجتماعية و التي لا تتحقق إلا من خلال الترقيات (البارودي، 2015، صفحة 27).

• حيث يقصد بالترقية وصول الموظف لمستوى أعلى في السلم الوظيفي و في الهيكل التنظيمي و تصاحب الترقية بزيادة في الاجر و تغير بمستوى الإشراف و محتوى الوظيفة ، كما أنها تزيد من المكانة الاجتماعية و المسؤولية و الشعور بالعدالة (الفهد، 2017، صفحة 51).

• كما يعزو الباحث كذلك النتائج الحالية في طبيعة العلاقة بين المتغيرين ، غلى أن فرص الترقى في الوظيفة من الضروريات اللازمة و التي من خلالها يتولد لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية حافز لتحسين الاداء و العمل على ذلك ، بحيث يجب ان يتسم نظام الترقى في قطاع التربية بالشفافية و الموضوعية و أن يستند إلى الكفاءة في العمل و الفعالية في ذلك .

• و في هذا الصدد فإن الباحث في تفسيره للنتائج الحالية كان من خلال تبنيه كذلك لنظرية ذات العاملين لصاحبها فريدريك هيرزبرج و التي أشار فيها إلى أن مشاعر السعادة و الرضا عند العاملين مقترنة بعوامل تتعلق بالعمل نفسه و من بينها الترقية في الوظيفة و التي أطلق عليها اسم العوامل الدافعة (بورغدة، 2008، صفحة 29).

• كما أشارت أيضا نتائج دراسات خبراء المجموعة العربية للتدريب و النشر إلى أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية و الرضا الوظيفي ، فكلما كان طموح الفرد أو توقعات الترقية لديه أكبر مما هو متاح كلما قل رضاه عن العمل و كلما كان طموح الترقية لديه أقل مما هو متاح فعلا كلما زاد رضاه عن العمل (حساني، 2019، صفحة 201)

• و على ضوء كل ما سبق تتفق هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :

- ✓ دراسة (مسعود بورغدة ، 2008) و التي بينت نتائجها و جود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الترقية و محاور الاداء و الاداء الكلي عند مستوى الدلالة (0,01)، حيث أشار الباحث أن الترقية تحقق الشعور بالامن و الارتياح و يعتبرها كرمز لمكانته الاجتماعية و كدليل لاعتراف المجتمع بأهميته و مكانته مما يحفزه المجهود لتحسين أدئه .
- ✓ دراسة (حساني مسعود ، 2019) و التي توصل فيها لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن فرص الترقية و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة ، حيث يبين من دراسته أنه توجد علاقة إرتباطية دالة موجبة ، كما إعتبر أن الرضا عن الترقية مؤشرا علميا دقيق للأداء الوظيفي للمدير في المؤسسة أو المنشأة .
- و تتعارض هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :
- ✓ دراسة (صابر بن عيسى ، 2019) و التي أظهرت عدم وجود علاقة إرتباطية بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و جودة الحياة لدأساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حث إعتبر أن الترقية بالنسبة لاساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يرفقها زيادة في الراتب بالاضافة إلى أن الترقية من أستاذ رئيسي ثم إلى أستاذ مكون تزيد من الضغوطات المهنية لديهم و زيادة العبئ .
- ❖ بناء على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية الجزئية الاولى للدراسة و القائلة : توجد علاقة بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية قد تحققت

2. مناقشة وتفسير نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

- في الفرضية الجزئية الثانية إفترضنا أنه توجد علاقة بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و الذي يمثل البعد الثاني من مقياس الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ،ومن خلال نتائج الدراسة الاحصائية تبين لنا أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة بين المتغيرين.
- و يعزو الباحث النتائج الحالية إلى طبيعة العلاقة بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و اداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و كذلك إلى أن الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي قد يكون له دور كبير في تحسين و تطوير

الاداء لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حيث يعتبر هذا المتغير من الوسائل المساعدة في خلق السعادة ما يجعل الموظفين أ أكثر راحة بعيدا عن كل أنواع التوتر و القلق للذان من شأنهما التأثير في الاداء من الاسوء إلى الاحسن ، وذلك لان الامان و الاستقرار الوظيفي يخلق لدى العاملين حب العمل و يجعلهم يتبعون كل السبل من أجل تطوير و تحسين أدائهم الوظيفي ، وهذا راجع لما يولده من الامان الاجتماعي و الاقتصادي ، هذا ما يجعل كل من يتوفر لديهم الامان و الاستقرار الوظيفي أكثر راحة في محيطهم المهني و في حياتهم اليومية ، وتكون لديهم القدرة على التحكم في إنفعالاتهم و تكون طباعهم أكثر ميلا للهدوء هذا ماينعكس إيجابا على أدائهم الوظيفي ، واما من يعانون من غياب الامان و الاستقرار الوظيفي سيكونون عرضة لشعور بالخوف و عدم الاستقرار ، علاوة إلى ذلك الانفعالات الناجمة عنهم و التي قد لا يحمد عقباها وتكون سببا في زوال الامان الاجتماعي هذا بطبيعة الحال سينعكس سلبا على أدائهم الوظيفي .

● فعنصر الامان و الاستقرار الوظيفي يؤثر على دافعية العامل و رضاه و مقداره و لانه و في غياب هذا العنصر لا يلبث أن يسعى العامل لتعويض ذلك الشعور بعدم الامان من نواحي اخرى كالأجرو المميزات العينية و المادية الاخرى (الفهد، 2017، صفحة 52)

- وفي هذا الصدد فإن الباحث في تفسيره للنتائج الحالية كان من خلال تبنيه **نظرية تدرج الحاجات لماسلو** ، و التي إعتبر من خلالها أن للإنسان مجموعة كبيرة من الحاجات الضرورية التي تحرك سلوكه و تقوده إلى مواصلة نموه و تعلمه و تحقيقه لذاته و تقدمه .
- حيث قام بترتيبها و تقسيمها إلى خمسة حاجات أساسية ، بحيث إحتلت الحاجة إلى الامان المرتبة الثانية في تقسيمه بعد الحاجات الفيزيولوجية ، وتتضمن هذه الاخيرة حاجات الحماية و الامان و هي كما يلي حسب ماسلو : الحماية من المخاطر المادية و الحماية من المخاطر الصحية ، و كذلك الحماية من التدهور الاقتصادي و تجنب المخاطر الصحية إضافة لتجنب المخاطر الغير متوقعة ، كما ينظر ماسلو لحاجات الخاصة بالامان على أنها محاولة لتأمين منصب العمل بتوفير الاجر الكافي و التأمين ضد العجز و الشيخوخة و البطالة ، حيث أن الانسان إذا حقق هذه الحاجات فإنه ينتقل للحاجات التي تليها في التقسيم الهرمي للحاجات لماسلو (البارودي، 2015، صفحة 26_27) .
- و على ضوء كل ما سبق تتفق هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :

✓ دراسة (صابر بن عيسى ، 2019) والتي بينت نتائجها وجود علاقة إرتباطية بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حيث إعتبر أن من يتمتعون الامان و الاستقرار الوظيفي غالبا ما يكونون أكثر راحة في محيطهم العملي وفي حياتهم اليومية و الواقعية ، وكذلك قدرتهم على التمتع بحياتهمو جودتها و التعرف على أشخاص آخرين و بناء علاقات جديدة ، و كذلك ينمو لديهم حب المغامرة و المخاطرة وتجريب كل ماهو عصري و غريب بالنسبة إليهم وذلك لكسر الروتين الحياتي .

✓ دراسة (حساني مسعود، 2019) والتي أظهرت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن العوامل الشخصية و الاجتماعية لدى مدراء مؤسسات ومنشآت قطاع الشباب و الرياضة ، حيث أعتبر أن العوامل الشخصية في القدرة على علاج الاساليب العدوانية التيتقع إتجاه المدير و كذلك العوامل الاجتماعية كالشعور بالخوف في حالة فقدان منصب نتيجة اي خلاف قد يطرأ بينه و بين الادارة من عدمه وهي كذلك نفسها عوامل الاستقرار الوظيفي تؤثر سلبا على الاداء الوظيفي و العكس.

❖ بناء على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية الجزئية الثانية للدراسة و القائلة : توجد علاقة بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية قد تحققت

3. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الجزئية الثالثة :

- في الفرضية الثالثة إفترضنا أنه توجد علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية و الذي يمثل البعد الثالث من مقياس الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و من خلال الدراسة الاحصائية تبين لنا و وجود علاقة إرتباطية موجبة .
- و يعزو الباحث النتائج الحالية إلى قوة العلاقة القائمة بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حيث يعبر الرضا عن طبيعة العمل في ما تمنحه الوظيفة

بالمدرسة من إحترام و تقدير الآخرين و كذلك الشعور بأهمية العمل و نفعه للنفس و للمجتمع و الشعور بأن العمل يمنحك الانتماء للمؤسسة و المسؤولية إتجاهها ، و أما بالنسبة لرضا عن حجم العمل فيعبر عن ما إذا كانت ساعات العمل مناسبة مما يوفر الفرصة للقيام بالانشطة و الواجبات الاخرى ، في حين ملائمة العمل للقدرات الشخصية فيعبر عن ما إذا كان العمل يتناسب مع المؤهلات و الاستعدادات الشخصية للعامل ، كما يعبر أيضا عنما إذا كانت الوظيفة مساعدة على إبراز القدرات مما يسمح بالتجديد و الابتكار ، و جدنا أن كل هذه العوامل من شأنها الرفع من مستوى الرضا الوظيفي و الذي ينعكس على الاداء الوظيفي ، هذا ما أدى لظهور العلاقة بين هذين المتغيرين ، بمعنى أنه كلما زاد الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و نلائمته للقدرات الشخصية زاد الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية والعكس كلما قل الرضا عن المتغير الاول إنخفض مستوى الاداء الوظيفي .

- حيث يعتبر العمل محور إهتمام الفرد بإعتباره إنعكاسا لمستوى مهاراته و مجالا لتطبيق ما يتوفر لديه من قدرات و خبرات و ما حصل عليه من معرفة ، غن أن الرضا عن طبيعة العمل يمتد إلى إحترام و تقدير الادارة و المسؤولين بالمنظمة بل و يتعدى ذلك إلى خارج نطاق المنظمة و هو تقدير أفراد المجتمع و إحترامهم ، فهذا الجانب ينعكس بلا شك على الرضا الوظيفي (الفهد، 2017، صفحة 52_53).
- و في هذا الصدد فإن الباحث في تفسيره للنتائج الحالية من خلال تبنيه لنظرية العاملين لـ هرزبرج ، فحسب هذه النظرية فإن العمل نفسه يمثل أحد مصادر الرضا الوظيفي بسبب الخصائص المميزة و ما يعرضه من تحديات على القائم به و ما يؤدي إليه من غشباع للعديد من الحاجات عند القيام به (بن عيسى، 2019، صفحة 161).

- و على ضوء ما سبق تتفق هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :
- ✓ دراسة (حساني مسعود ، 2019) و التي توصلت لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن طبيعة وظروف العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة ، حيث أكد أن الوظيفة تتيح للمدراء فرصة في إكتساب مهارات جديدة و الابداع في العمل و تطبيق افكارهم الشخصية ، وأن التوزيع الزمني مناسب و هذا ما يؤثر على الاداء الوظيفي لديهم .

- ✓ دراسة (بن عيسى صابر، 2019) و التي اظهرت نتائجها وجود علاقة إرتباطية بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية و جودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حيث أكد أن هذا يرجع إلى

أن العمل مناسب للمؤهلات و الاستعدادات الشخصية لافراد العينة و أن العمل يحقق لهم إثراء وظيفيا من خلال تنوع المهام ، إضافة إلى ذلك ساعات العمل المناسبة التي تسمح بممارسة مختلف الأنشطة كما يسمح لافراد العينة بالتجديد و الابتكار ، و أن الوظيفة تمنحهم تقدير و إحترام الآخرين .

❖ بناء على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية الجزئية الثالثة للدراسة و القائلة : توجد علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية قد تحققت

4. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الرابعة :

- في الفرضية الجزئية الرابعة إفترضنا أنه توجد علاقة بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و الذي يمثل البعد الرابع من مقياس الرضا الوظيفي و اداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و من خلال نتائج الدراسة الاحصائية تبين لنا انه توجد علاقة إرتباطية موجبة .
- ويعزو الباحث النتائج الحالية على طبيعة العلاقة القوية بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وكذلك إلى جرات و خطوات العمل بالاضافة إلى الفرص المتاحة للقيام بتخطيط العمل ، وكذا الوقت و الامكانيات اللازمة لإتمام العمل بكفاءة ، كما تجدر الاشارة إلى بيئة العمل المادية و المتمثلة في المنشآت الرياضية ، و بيئة العمل المادية بمقر الإدارة من تجهيزات مكتبية و نظافة و إضاءة ، حيث يرى الباحث أن كل هذه العوامل تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وهذا بطبيعة الحال سيؤثر كذلك في مستوى أدائهم الوظيفي، هذا ما ادى لخلق علاقة بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و الاداء الوظيفي .
- حيث تشير نتائج الدراسات إلى ان درجة جودة أو سوء إجراءات العمل و بيئته المادية تؤثر على قوة الجذب التي تربط الفرد بعمله اي درجة رضاه عن العمل ، و تشمل الاجراءات المتبعة في العمل اللوائح و التسهيلات و التجهيزات التي توفرها المنظمة ، كما ترتبط ساعات العمل بظروف العمل نفسه حيث أن بعض العاملين يؤدون وظائفهم في أماكن مريحة و مكيفة ، و آخرون يؤدون وظائفهم خارج المنظمة أو في الشمس و الاجواء الحارة أو الباردة ، و قد ينعكس مدى تأثير ساعات العمل على الرضا الوظيفي ، كما تشمل بيئة العمل المادية : الاضاءة و التهوية و الحرارة و الضوضاء و النظافة

و الاثاث المكتبي و الملاعب و المنشآت الرياضية ، و تسهم بيئة العمل المادية الجيدة في تحديد درجة الرضا الوظيفي حيث يتأثر أداء الفرد بانطباعاته عن بيئة عمله و تفاعله معها ، لذلك تسهم بيئة العمل الجيدة في تنمية دافع للعمل و تقليل الاخطاء و رفع مستويات الجودة و زيادة أداء العاملين (الفهد، 2017، صفحة 53)

• وفي هذا الصدد فإن الباحث في تفسيره للنتائج الحالية تبنى **نظرية العاملين** التي وضعها **هرزبرغ** والتي فسّر من خلالها دافعية الافراد بنوعين من العوامل والتي كانت من بينها ظروف العمل ، والذي من شأنه أن يقلل ويمنع حالات عدم الرضا أو يسمح بحالات عدم الرضا ، وهذا ما ينعكس بطبيعة الحال بالايجاب أو بالسلب على الاداء الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية .

• كما تبنى الباحث في تفسيره للنتائج الحالية **نظرية التكيف الوظيفي لـ جرين داوس ووايز** والتي شرح فيها كل من **وانيرن داوس**، **انجلاند** و **لوفكست** موضحين بان هذه النظرية تقوم على الانسجام ما بين الشخصية اللازمة للعمل وظروف بيئة العمل نفسه واعتبار هذا الانسجام هو العامل الرئيسي في تفسير تاقلم الموظف مع بيئة العمل (كما يتضح ذلك من شعور بالقناعة والرضا والاستقرار في الوظيفة) ويؤكدون ذلك بقولهم : ان القدرات والحاجات المهنية تشكل الجوانب الهامة لشخصية العمل ، اما المتطلبات المتعلقة بالقدرة على العمل والانظمة التي تعزز هذا العمل في الجوانب العامة لبيئة العمل ، ويعتقد هؤلاء بانه بالامكان الاستدلال على تاقلم الموظف مع وظيفته من خلال مدى التوافق بين شخصية هذا الموظف في عمله وبيئة العمل. (حساني، 2019، صفحة 102)،

• **وعلى ضوء ما سبق تتفق هذه الفرضية مع ماتوصلت إليه :**

✓ دراسة (**مسعود بورغدة ، 2008**) والتي توصلت إلى وجود علاقة طردية بين الرضا عن ظروف العمل و الاداء بجميع محاوره و الاداء الكلي عند مستو الدلالة (0,01) يعني ذلك انه كلما ارتفع مستوى الرضا عن ظروف العمل ارتفع مستوى الاداء ، وهو ما يظهر أهمية الرضا الوظيفي و علاقته بالاداء .

✓ دراسة (**صابر بن عيسى ، 2019**) و التي بينت وجود علاقة إرتباطية بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية وجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، حيث فسّر الباحث العلاقة بين المتغيرين على أن إدراك الفرد لجودة حياته يتأثر بظرفين : **الاول** هو الظرف المكاني (أي ان هناك تاثير للبيئة المحيطة بالفرد على إدراكه لجودة حياته)، أما **الظرف الثاني**

فهو الظرف الزماني (حيث أنه كلما تقدم الفرد في العمر كلما كان أكثر سيطرة على ظروف بيئته و بالتالي يكون هذا التأثير أكثر إيجابية على الشعور بالجودة في حياته) .

✓ دراسة (حساني مسعود ، 2019) و التي أسفرت عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن ظروف العمل و الاداء الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة ، حيث أكد على أن المدراء راضون عن محيط عملهم و غير راضون عن توفر الوسائل و الامكانيات الخاصة بأداء العمل .

• و تتعارض هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :

✓ دراسة (زياد عبد القادر ، 2016) والتي بينت نتائجها أن ظروف العمل لها إنعكاس سلبي على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .

❖ بناء على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية الجزئية الرابعة للدراسة و القائلة : توجد علاقة بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية قد تحققت.

5. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية الخامسة :

• في الفرضية الجزئية الخامسة إفتراضنا أنه توجد علاقة بين الرضا عن علاقات العمل و الذي يمثل البعد الخامس من مقياس الرضا الوظيفي و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و من خلال نتائج الدراسة الاحصائية تبين لنا أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة .

• و بعزو الباحث النتائج الحالية إلى العلاقة الموجودة بين الرضا عن علاقات العمل و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، بحيث أنه كلما كانت العلاقات المهنية قائمة على التعاطف و الثقة المتبادلة بين العاملين و التعاون أثر ذلك على الاداء الوظيفي بالايجاب ، و العكس فكلما كانت هذه العلاقات المهنية قائمة على التوتر و الخوف و الانفعالات السلبية أثر ذلك سلبا على الاداء الوظيفي ، و هذا راجع للعلاقة بين العامل و زملائه في إنجاز الاعمال إن كانت مبنية على روح التعاون ام لا ، وكذا علاقة العامل بالادارة ، كما يعزو الباحث طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين إلى طبيعة الانشطة التي تحرص الادارة على تنظيمها و إن كان من شأنها دعم العلاقات و توطيدها أم العكس ، وهذا كله حسب ما ارتآه الباحث يفسر طبيعة العلاقة بين الرضا عن علاقات العمل و الاداء الوظيفي .

- وفي هذا الصدد فإن الباحث تبنى في تفسيره للنتائج الحالية نظرية العلاقات الانسانية لصاحبها إلتون مايو ، والتي قام فيها بإجراء دراسة مع باحثين في مصانع شركة إلكترىك ، وذلك إنطلاقاً من إحساسهم بأهمية تقويم إتجاهات و مواقف و ردود فعل العاملين تجاه عملهم ، و قد أسسو فيما بعد بما يعرف بالعلاقات الانسانية في الادارة والتي اضافت أن دوافع العمل لا تنحصر في الاجور و المكافآت فقط ، و هذا يعني الاهتمام بالطبيعة الانسانية في العمل مع التأكيد بأن الافراد يرغبون في العمل لسد الحاجات الاجتماعية و تدعيم العلاقات الشخصية بينهم (الفهد، 2017، صفحة 32).
- كما تبنى الباحث ايضا في تفسيره للنتائج الحالية نظرية تحديد الهدف ، حيث ساعدت هذه النظرية على ظهور اسلوب الادارة بالاهداف و الذي يتمثل في وضع أهداف العمل و تحديد نتائجه و معدلات أدائه بالمشاركة بين الرئيس و مرؤوسيه هذا من شأنه توطيد و تحسين العلاقات المهنية ، و قد إتضحت فعالية هذا الاسلوب من خلال ما حققه من تحسن شامل في العلاقات الوظيفية وكذا أداء المنظمات و هذا من اجل الرفع بمستوى أدائهم (بن عيسى، 2019، صفحة 50)
- كما يعزو الباحث كذلك النتائج الحالية إلى أن رضا الفرد يعتمد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل او الزملاء ، فكلما كان تفاعل الفرد مع جماعة العمل يحقق له منفعة كانت جماعة العمل مصدر رضاه ، وهذا ما ينعكس ايجاباً على أدائه ويساعده على تطويره و تحسينه ، اما إذا كان العكس فإن هذا يؤثر سلبياً على الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- و على ضوء كل ما سبق تتفق هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :
 - ✓ دراسة (زياد عبد القادر ، 2016) والتي أظهرت نتائجها مساهمة العلاقة مع الزملاء في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات في الطور الثانوي .
 - ✓ دراسة (حساني مسعود ، 2019) و التي بينت و جود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن زملاء العمل لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة .
 - ✓ دراسة (صابر بن عيسى ، 2019) و التي أخلصت و جود علاقة إرتباطية بين الرضا عن علاقات العمل و جودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- وتتعارض هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :
 - ✓ دراسة (بورغدة مسعود ، 2008) و التي أسفرت نتائجها بوجود علاقة عكسية ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الزملاء و محاور الاداء الكلي عند

مستوى الدلالة (0,01) ، و هذا يعني انه كلما زاد الاداء إنخفض الرضا و العكس .

❖ بناء على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية الجزئية الخامسة للدراسة و القائلة : توجد علاقة بين الرضا عن علاقات العمل و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية قد تحققت

6. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية السادسة :

- في الفرضية الجزئية السادسة إفترضنا أنه توجد علاقة بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و من خلال الدراسة الاحصائية تبين لنا أنه توجد علاقة إرتباطية موجبة .
- و يعزو الباحث النتائج الحالية لطبيعة العلاقة بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، كذلك للعلاقة بين الرئيس و العاملين و أن تتسم هذه العلاقة بالمساواة و العدل و الإنصاف و أن تبتعد عن جميع أشكال التمييز ، و هذا من شأنه أن يؤثر في مستوى الرضا الوظيفي ، ضف إلى ذلك أنه في حالة توفر التوازن بين الافراد فهذا سيخلق لديهم حالة من الشعور بالرضا ، و أما إذا لم يتحقق التساوي فهذا سيشعر الأفراد بأن ثمة خلل ما ينتج عنه ظهور مشاعر التوتر و الاستياء و هذا ماينعكس على مستوى الرضا الوظيفي و الذي بدوره يؤثر في أداء العاملين .
- وفي هذا الصدد فسر الباحث النتائج الحالية من خلال تبنيه لنظرية المساواة التي صاغها آدمز ، حيث إفترضت هذه النظرية أن غياب العدالة يمثل إختلالا في التوازن الإنفعالي و الاتزان الاجتماعي للفرد يخلق عنده شعور من الضيق و التوتر مما يدفعه لاعادة توازنه عن طريق بعض التعبيرات النفسية التي تتضمن خلق تبريرات يعطيها الفرد لنفسه عن أسباب العوائد الكبيرة هذه أو تلك التي يحصل عليها الآخرون، أما القيام بتصرف او فعل ملموس فقد يتضمن محاولة تغيير مدخلات الفرد (مجهوده مثلا) أو مدخلات الآخرين بحثهم على العمل بجهد أكثر مثلا أو تغيير عوائد الآخرين مثلا بالمطالبة بعدم أحقيتهم بالعائد ، هذا سيؤدي بهم ربما للإستقالة عن العمل ، حيث أن الفرد قد يرضى أن ينال الآخرون تقديرا أعلى إذا كانوا يبذلون جهدا أكثر أو كانوا أفضل تأهيلا منهم ، أما إذا كانوا مثله او أقل منه فلاشك أنه سيشعر

بالتحيز و عدم العدالة ما يؤثر على مستوى الرضا الوظيفي لديه وعلى أدائه الوظيفي (الفهد، 2017، صفحة 38_39) .

- كما تؤكد هذه النظرية على أن الأفراد ييغون قدرا أعلى من المساواة و العدالة في العلاقات أكثر من الزيادة في المكافآت المادية ، فإذا أدرك الفرد القدر الكافي من العدالة شعر بالرضا و إتجه أداؤه إلى الافضل ، أما إذا كان العكس فإنه يلجأ لبعض الاساليب التي قد تحقق العدالة من وجهة نظره عن طريق التعديل في المدخلات فلا يؤدي الجهد الكافي في العمل او يلجأ إلى كثرة الغيابات أو الحضور متأخرا ، وربما يسعى لتحقيق عائدا ماديا أكثر و بطرق غير مشروعة ، لانه يشعر أن كفاءته أعلى من أقرانه و لاينال القدر الكافي مثلهم من الادارة ، هذا كله من شأنه التأثير في مستوى الرضا الوظيفي لديهم (الفهد، 2017، صفحة 39_40) .
- وهنا تجدر الاشارة إلى إجبارية تطبيق الرؤساء لمحتوى نظرية (Z) ، و التي تنص على الاهتمام بالجانب الانساني للعامل من خلال توفير درجة عليا من المسؤولية الجماعية و الاخلاص القائم على المشاركة و التقدير المتبادل بين المنظمة و العاملين مما يؤدي لزيادة معدلات الاداء .
- وعلى ضوء ماسبق تتفق هذه الفرضية مع ما توصلت إليه :
 - ✓ دراسة (حساني مسعود، 2019) والتي أخلصت بوجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا عن الادارة الإشرافية لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة و أدائهم الوظيفي .
 - ✓ دراسة (صابر بن عيسى ، 2019) و التي بينت نتائجها وجود علاقة إرتباطية بين الرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل و جودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- وتتعارض هذه الفرضية مع ماتوصلت إليه :
 - ✓ دراسة (زياد عبد القادر ، 2016) التي أظهرت نتائجها أن الإشراف لم يرقى إلى تحقيق المستوى المطلوب بإعتباره أحد محددات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات .
- ❖ بناء على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية الجزئية السادسة للدراسة و القائلة : توجد علاقة بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية قد تحققت .

8. مناقشة و تفسير نتائج الفرضية العامة :

- في الفرضية العامة إفترضنا أنه توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، ومن خلال الدراسة الاحصائية تبين لنا وجود علاقة إرتباطية طردية بين المتغيرين .
- و يعزو الباحث النتائج الحالية لطبيعة العلاقة القائمة بين الرضا الوظيفي و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و كذلك غلى العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي كفرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و الامان و الاستقرار الوظيفي و كذا طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية و إجراءات العمل و بيئته المادية ، بالإضافة إلى علاقات العمل و الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل ، حيث أن لكل هذه العوامل تأثير على مستوى الرضا الوظيفي ، فإذا كان هناك رضا عن هذه العوامل فهذا سيرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى الافراد و الذي يؤثر بدوره على أدائهم من خلال العمل على تحسينه و تطويره ، أما إذا لم يكن هناك رضا عن هذه العوامل فحتما سينخفض مستوى الرضا الوظيفي للافراد مما يتسبب في تدني أدائهم الوظيفي و هذا ما فسرتة العديد من النظريات.
- و في هذا الصدد فإن الباحث في تفسيره لهذه النتائج تبني ماتقر به مدرسة العلاقات الانسانية ، والتي تطرح فكرة العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء علاقة سببية ، وذلك بين الرضا الوظيفي كمتغير مستقل و الاداء كمتغير تابع ، وتبريرهم لهذه العلاقة يقوم على أساس فكرة بسيطة تتمثل في أن الموظف الذي يرتفع رضاه الوظيفي يزداد بالتالي حماسه فيرتفع أدائه ، والعكس فإن العامل الذي ينخفض رضاه الوظيفي يقل حماسه و بالتالي يضعف أدائه (بورغدة، 2008، صفحة 83) .
- وهذا ما أكده أيضا رواد النموذج الساس للعلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء و القائل ان هناك علاقة متبادلة بين الرضا الوظيفي و الاداء ومنهم شريدان و سولكوم وكذلك نوس الذي اكد في دراسته لضرورة خضوع العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء لنوع الرضا ، كما توصل إلى ان الرضا الوظيفي يؤدي للاداء (بورغدة، 2008، صفحة 95) .
- و على ضوء ماسبق فإن الفرضية العامة تتفق مع ماتوصلت إليه :
- ✓ دراسة (بن عيسى صابر ، 2019) التي أخلصت لوجود علاقة إرتباطية بين الرضا الوظيفي و جودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

- ✓ دراسة (حساني مسعود ، 2019) و التي بينت وجود علاقة دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الرضا الوظيفي لدى مدراء مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة وأدائهم الوظيفي .
- ❖ بناءا على كل ماسبق ذكره يرى الباحث ان الفرضية العامة للدراسة و القائلة :
توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية والرياضية قد تحققت .

خلاصة :

- تم في نهاية هذا الفصل من خلال مناقشة و تفسير نتائج الدراسة الحالية مع ماتم التطرق إليه في الجانب النظري ، ومقارنة ذلك مع مختلف النظريات المعرفية و الدراسات والابحاث السابقة ذات الصلة بموضوع دراستنا ، سجلنا تحقق

الفرضيات الجزئية الستة ، و القائلة أنه : توجد علاقة بين عوامل الرضا الوظيفي المقترحة في الدراسة ، وهي الرضا عن : فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح ، الامان و الاستقرار الوظيفي ، طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية ، ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية ، علاقات العمل ، الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل ، واداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وكذلك تحقق الفرضية العامة القائلة بأنه: توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و اداء اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

نتائج الدراسة

❖ نتائج الدراسة :

- بعد التطرق إلى الجانب التطبيقي ، وبعد المعالجة الاحصائية و عرض و تحليل النتائج ثم مناقشة و تفسير فرضيات الدراسة الجزئية كل على حدى ، تمكنا من الوصول لجملة من النتائج التي سيتم عرضها كما يلي :
- 1. توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .
- 2. توجد علاقة بين الرضا عن فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .
- 3. توجد علاقة بين الرضا عن الامان و الاستقرار الوظيفي و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .
- 4. توجد علاقة بين الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة للقدرات الشخصية و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .
- 5. توجد علاقة بين الرضا عن ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .
- 6. توجد علاقة بين الرضا عن علاقات العمل و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .
- 7. توجد علاقة بين الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية لمرحلة التعليم المتوسط .

التوصيات و الاقتراحات

❖ التوصيات و الاقتراحات :

- إنطلاقا من الاستنتاجات المتوصل إليها في الجانب النظري ، و على ضوء النتائج المتوصل إليها تم الخروج بجملة من التوصيات و الاقتراحات كما يلي :
- ✓ إعادة النظر في آليات الترقية على مستوى قطاع التربية ، بحيث تكون على أساس الكفاءة في العمل .
- ✓ ضرورة تطبيق الرؤساء لمحتوى نظرية المساواة و نظرية z .
- ✓ ضرورة تطبيق العاملين لمحتوى نظرية العلاقات الانسانية .
- ✓ على الجهات المعنية العمل على تحسين بيئة العمل المادية من منشآت رياضية ، مع مراعات توفير عوامل الامن و السلامة داخل هذه المنشآت .
- ✓ يجب على الرؤساء التعامل مع العاملين بحيادية و موضوعية و تجنب جميع أشكال التمييز ، و عدم الاساءة في إستخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته .
- ✓ العمل على توفير وسائل التكنولوجيا الحديثة كوسائل مساعدة في تدريس مادة التربية البدنية و الرياضية .
- ✓ ضرورة تنظيم ندوات و تربصات لتحسين و تطوير الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، مما يسهل عليهم الاطلاع على كل المستجدات في العمل .
- ✓ على الجهات المعنية و المؤسسات توفير نظام خاص للرعاية الطبية و العلاجية للعاملين .
- ✓ إجراء دراسات اخرى تهدف للحد من كل ما يؤدي لتدني الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية .

خاتمة

خاتمة :

● يعد موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي أخذت نصيبا كبيرا من الدراسات والبحوث في مختلف المجالات و الميادين هذا ما اتضح لنا في ختام دراستنا ، وتأتي دراستنا الحالية في مجال مغاير يختص بمجال النشاط البدني و الرياضي التربوي ، و قد قمنا في دراستنا الحالية بمعالجة الرضا الوظيفي كمتغير مستقل بستة أبعاد وهي (فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح ، الأمان و الاستقرار الوظيفي ، طبيعة العمل وحجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية ، ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية ، علاقات العمل ، الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل) والتي تمثل أبعاد المقياس ، و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية كمتغير تابع ، حيث أن المتغير المستقل (الرضا الوظيفي) له تأثير على المتغير التابع (الأداء الوظيفي) و هذا ما أكدته مدرسة العلاقات الإنسانية في النموذج الأول من النماذج التي تبين طبيعة العلاقة بين هذين المتغيرين ، حيث أقر بأن الرضا الوظيفي يؤدي للاداء .

● و تبلور موضوع دراستنا هذا في ذهن الباحث بحكم إجراءه للتربص الميداني في مرحلة الليسانس والذي كان على مستوى مرحلة التعليم المتوسط ، ومن خلال هذا التربص لاحظنا أن أداء أساتذة التربية البدنية لايرقى للمستوى المطلوب ، هذا ما حرك بداخلنا وبحكم أننا مختصين في هذا المجال حب التقصي ومعرفة سبب تدني الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وبحكم إطلاعنا على موضوع الرضا الوظيفي مسبقا و معرفة العوامل المؤثرة فيه ، راينا أن نجتمع موضوع الرضا الوظيفي بموضوع الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية لمرحلة التعليم المتوسط من خلال دراسة العلاقة بينهما ، و كيف يمكن للرضا الوظيفي أن يؤثر و يسهم في تحسين تطوير الاداء الوظيفي، ليتم بعد ذلك صياغة تساؤل عام للدراسة كالاتي : هل توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية .

● وبعد الاطلاع على مختلف المراجع و الدراسات السابقة ، قمنا بإجراء دراسة ميدانية على مستوى المتوسطات التابعة لمقاطعة دائرة زربية الوادي و مقاطعة دائرة سيدي عقبة ، و إعتدنا في دراستنا على المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي بحكم أن الدراسة تدرس العلاقة بين المتغيرين ، وكانت العينة مسحية تشمل جميع اساتذة التربية البدنية و الرياضية بمرحلة التعليم المتوسط بالمقاطعتين ، كما قمنا بإجراء

دراسة إستطلاعية تم من خلالها ضبط أداتي الدراسة الاولى تتمثل في (مقياس الرضا الوظيفي لسالم الفهد 2017) و الثانية إستبيان لتقييم أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وهذا بعد عرضه على مجموعة من الاساتذة من أهل الاختصاص .

● و بعد المعالجة الإحصائية وتحليل و مناقشة و تفسير نتائج الدراسة توصلنا لتحقيق الفرضية العامة للدراسة لاقائلة (توجد علاقة بين الرضا الوظيفي و اداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية) ، كما خلصت الدراسة أيضا لمجموعة من النتائج تمثلت في تحقيق فرضيات الدراسة الستة وهي توجد علاقة بين عوامل الرضا الوظيفي المقترحة و هي (فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح ، الأمان و الاستقرار الوظيفي ، طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية ، ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية ، علاقات العمل ، الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل) و أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على طبيعة العلاقة القائمة بين المتغيرين ، وفي نهاية الدراسة تم تقديم جملة من التوصيات و الاقتراحات و التي نتمنى ان تأخذ بعين الإعتبار ، وأن تكون دراستنا بداية جديدة لدراسات أخرى في هذا المجال .



قائمة المراجع :

قائمة المراجع

1- الكتب :

1. ابراهيم عبد الله و اخرون ناصر. (2010). مدخل للتربية ط2. عمان الاردن: دار الفكر .
2. ابن منظور . (2005). لسان العرب. بيروت: دار صدار للنشر و التوزيع.
3. احمد حسن. (2019). اسس تقويم الاداء لمعلم التربية البدنية . عمان الاردن: دار امجد للنشر و التوزيع .
4. احمد زكي صالح. (1999). علم النفس التربوي. القاهرة مصر : النهضة المصرية .
5. احمد زين الدين بوعامر. (2014). تقييم اساتذة التعليم الثانوي للتكوين المستمر وهران. الجزائر : مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية .
6. احمد ماهر انور ،ايمان احمد ماهر انور. (2007). التدريس في التربية الرياضية بين النظرية و التطبيق. القاهرة مصر: دار الفكر العربي.
7. السعيد مزروع واخرون. (2016). تطبيقات في نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية . القبة القديمة الجزائر : دار الخلدونية .
8. حاتم جاسم عزيز. (2015). المنهج و التفكير. الاردن: دار الرضوان للنشر و التوزيع، عمان.
9. حسن احمد الشافعي. (2012). معايير تقييم الاداء الاداري في التربية البدنية و الرياضية . الاسكندرية مصر: دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر .
10. رحيم يونس كرو العزاوي. (2009). المناهج و طرائق التدريس. عمان الاردن : دار دجلة للنشر و التوزيع.

11. سالم الفهد. (2017). السلوك القيادي و علاقته بالرضا الوظيفي لدى مدسى التربية البدنية. الاسكندرية مصر : مؤسسة عالم الرياضية للنشر و دار الوفاء لندنيا الطباعة .
12. سهيل احمد عبيدات. (2007). إعداد المعلمين و تمثيتهم. عمان الاردن : عالم الكتب الحديث .
13. عبد الفتاح بوخمخ. (2001). ادارة الموارد البشرية . قسنطينة: مطبوعات جامعة منتوري .
14. محمد احمد و محمود سعيد طه سغان. (2007). علم النفس التربوي و اعداد و تدريب المعلم ط2. الاسكندرية مصر : دار الكتاب الحديث.
15. محمدالمبيضين عقلة. (2001). التدريب الاداري الموجه بالاداء. القاهرة مصر: المنظمة العربية للتنمية الادارية .
16. محمد منصور الشرقاوي. (2018). السلوك التنظيمي و الرضا الوظيفي للعاملين بامؤسسات الرياضية . الاسكندرية مصر: مؤسسة عالم الرياضة للنشر.
17. محمود داود سعيد صالح محمد لمين الربيعي. (2011). طرائق التدريس في التربية الرياضية و اساليبها. بيروت لبنان: دار الكتب العلمية .
18. منال البارودي. (2015). الرضا الوظيفي و فن التعامل مع الرؤساء و المرؤوسين. مصر: المجموعة العربية للتدريب و النشر.
19. مقبل و اخرون. (2008). المشكلات المؤثرة في اداء معلمي و معلمات الصف الاول اساسي و سبل معالجتها. اليمن: مركز البحوث و التطوير التربوي.
20. مهدي حسين التميمي. (2007). مهارات التعليم دراسة في الفكر و الاداء التدريسي. عمان الاردن : دار كنوز المعرفة للنشر و التوزيع .
21. ميرفت علي خفاجة نوال ابراهيم شلتوت. (2007). طرق التدريس في التربية الرياضية الجزء 2. الاسكندرية مصر: دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر.
22. ميرفت علي و اخرون خفاجة. (2007). طرق التدريس في التربية الرياضية الجزء 1. الاسكندرية مصر : دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر .

23. نوري منير. (2010). تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية .

المجلات العلمية :

24. خالد محمد العمري. (2006). العوامل المؤثرة في اداء معلمي الصفوف الثلاثة الاولى من التعليم الاساسي من وجهة نظرهم. مجلة الاتحاد الجامعات العربية للتربية و عم النفس مجلد 4 عدد 2 دمشق سوريا .

25. زديرة خمار. (ديسمبر , 2014). دور ثقافة المؤسسة في تحسين الاداء الوظيفي. مجلة الدراسات المالية و المحاسبية و الادارية العدد 2 جامعة عنابة الجزائر .

26. عبد الرحمان المصطفى الملا و ثامر ياسر حسين الغزي. (27 ديسمبر, 2017). عوامل البيئة الداخلية و انعكاساتها في عملية تقييم اداء العاملين. مجلة الادارة و الاقتصاد العدد 110 جامعة بغداد .

27. عبد الله خالد سليم المعاينة. (2017). الرضا الوظيفي و اثره على اداء العاملين. مجلة العربية للعلوم و نشر الابحاث الاردن .

28. عبد المليك مزهودة. (نوفمبر, 2001). الاداء بين الكفاءة و الفعالية. مجلة العلوم الانسانية العدد 1 جامعة محمد خيضر بسكرة .

الرسائل العلمية :

29. بن عيسى صابر. (2019). الرضا الوظيفي و علاقته بجودة الحياة لدة اساتذة التربية البدنية و الرياضية. اطروحة دكتوراه، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بسكرة الجزائر

30. بوبكر بهناس. (2019). أثر التكوين قبل و أثناء الخدمة على أداء أساتذة التعليم المتوسط. اطروحة دكتوراه ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية. الجلفة ، الجزائر

31. محمد هادي حسين القحطاني. (2012). تقويم الاداء التدريسي لمعلمي التربية الاسلامية في مادة التوحيد لطلاب المرحلة المتوسطة رسالة ماجستير. كلية التربية جامعة ام القرى . المملكة العربية السعودية:

32. مسعود بور غدة. (2008). الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية و علاقته بآرائهم . اطروحة دكتوراه: جامعة منتوري، قسنطينة

33. مسعود حساني. (2019). علاقة الرضا الوظيفي بالاداء الوظيفي لدى مدراء و مؤسسات و منشآت قطاع الشباب و الرياضة . اطروحة دكتوراه، معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية، بسكرة، الجزائر

المراجع الاجنبية :

34.A.S Hornby. (2004). *Oxford advanced learner dictionary*. UK: Oxford University 's'International student edition

35.fatma saqer juma asma abderhmane rosni samah. (2017). *the role of empolyees satisfication enhacing the employees . performance at the diroctorate general education in north batinah* ، no.05 *journal of global busineese and social entrpreneurship* .217

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بمسكرة في : 2020 1100 77
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الأمانة /
الرقم: 06/ م.ت.ت/ 2020

السيد: مدير / ثانوية / متوسطة / ابتدائية
... مدير ...
... دائرة ...

الموضوع: الموافقة على إجراء تربص / زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربص / زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

- عثمانى مراد
- العابد عبد الرحمان
-
-

من جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، قسم: التربية البدنية والرياضية .

تخصص: تربية حركية / تدريب رياضي / إدارة و تسيير رياضي

سنة: أولى ماستر - ثانية ماستر - ثالثة LMD - رابعة / كلاسيك - الدكتوراه

وهذا ابتداء من : 08/03/2020 إلى غاية : 18/03/2020

على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.

مدير التربية

رئيس مصلحة التكوين و التفتيش

مسلم غربية



تابع الملحق رقم (1)

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

بمسكرة في : 03 4185 7020
مدير التربية
إلى

مديرية التربية لولاية بسكرة
مصلحة التكوين و التفتيش
/ الأمانة/
الرقم: 06/ م ت ب 2020

السيد: مدير / ثانوية / متوسطة / ابتدائية
... مدير ...
... دار ...

الموضوع: الموافقة على إجراء تربية/ زيارة

يشرفني أن أعلمكم بموافقتي على إجراء تربية/ زيارة للطلبة الآتية أسماؤهم :

- عثمان مراد
- العابد عبد الرحمن
-
-

من جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية ، قسم: التربية البدنية والرياضية .

تخصص: تربية حركية / تدريب/ياضي / إدارة و/تسيير رياضي

سنة: أولى ماستر - ثانية ماستر - ثالثة LMD - رابعة كلاسيك - الدكتوراه

وهذا ابتداء من : 1.03/08 إلى غاية : 1.03/18

على مستوى المؤسسة، مع تقديم كل المساعدات في حدود الإمكانيات المتوفرة لديكم.

ع/ مدير التربية
مصلحة التكوين و التفتيش

مسلم غربية



<u>المتوسطات التابعة لمقاطعة دائرة زريبة الوادي - بسكرة -</u>	
عدد اساتذة ت - ب - ر	إسم المتوسطة
02	01 - متوسطة الشهيد شرقي مكى - زريبة الوادي -
02	02 - متوسطة الشهيد بحري أجموعي - زريبة الوادي -
02	03 - متوسطة الشيخ مولود زربي - زريبة الوادي -
02	04 - متوسطة الشهيد حفيظي الطاهر - زريبة الوادي -
02	05 - متوسطة الإخوة الشهداء جابري - مزيرعة -
02	06 - متوسطة الإخوة سعدي - الفيض -
02	07 - متوسطة الإخوة فرادي - الولاة -
02	08 - متوسطة بلمكي محمد - خنقة سيدي ناجي -
<u>المتوسطات التابعة لمقاطعة دائرة سيدي عقبة - بسكرة -</u>	
عدد اساتذة ت - ب - ر	إسم المتوسطة
02	01 - متوسطة الشهيد صالح سعودي - سيدي عقبة -
02	02 - متوسطة بن عمارة عبد الحفيظ - سيدي عقبة -
02	03 - متوسطة بن طراح إبراهيم - سيدي عقبة -
02	04 - متوسطة 17 أكتوبر 1961 - سيدي عقبة -
02	05 - متوسطة الشادلي أحمد - سيدي عقبة -
02	06 - متوسطة سقني سقني - عين الناقة -
01	07 - إكمالية الشهيد نور الدين عبد القادر - الحوش -

المصدر: مديرية التربية لولاية بسكرة (المكتب الخاص بمرحلة التعليم المتوسط)

جامعة محمد خيضر . بسكرة .

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية . بسكرة .

إشراف الأستاذ الدكتور : بن عميروش سليمان

الباحث : عثمانى مراد / عبد الرحمان العابدي

المتوسطات التابعة لمقاطعة دائرة . زربية الوادي .

تاريخ الزيارة	الأستاذ	مدير المؤسسة	اسم المؤسسة
2020 / 03 / 10	قاسم خليفه سعيدى خالد	سعيد حامد	مؤسسة الشهيد موهبي مراد - زربية الوادي - رقم: 01
2020 / 03 / 10	زربية محمد تقي الدين دنو محمد رمزيلا	نظري عبد الرحيم	مؤسسة الشهيد مجري الموموني زربية الوادي (01)
08 مارس 2020	بختين محمد غراب عبد الحفيظ	بدر صالح موهبي	متوسطة الشهيد موهبي مراد الزربية زربية الوادي ولاية بسكرة
07 مارس 2020	- مزعش عصام - شمال محمد الأمين	موسي فايزة	مؤسسة الاخوة فرادي الولاية زربية حامد - النضر ولاية بسكرة : 01

الملاحق

تابع الملحق رقم (3)

	<p>- صولة خليل - من رجة و اسلام</p>	<p>المدير : عاصم كبير</p>	<p>متوسطة بالمكي محمد حنقة سيري تاجي</p>
	<p>حوصي يوسف سبكي راج</p>	<p>المدير عون حفتاي</p>	<p>متوسطة الشكيد حفطي الطاهر زريعة الورج</p>
	<p>ظهاوي محمد جعبالة بن عبد الله</p>	<p>المدير ذيب رحمة</p>	<p>متوسطة الاحوة سعد الدين</p>
	<p>- مرزوقي ياسين - لجان امين</p>	<p>المدير : محمدي يوسف</p>	<p>متوسطة الاحوة السعد بياري - مرزوقي</p>

الملاحق

تابع الملحق رقم (3)

الملحق رقم (١)

المتوسطات التابعة لمقاطعة دائرة سيدي عقبة .

تاريخ الزيارة	الأستاذ	مدير المؤسسة	إسم المؤسسة
08.03.2020	زرارة صابر		- إكلية الشهيد أورالدين عبد القادر - الحوش -
08.03.2020	- بوهوار الياسا - بركات حسيني		متوسطة الشهيد الفتح صالح مسعود - سيد باعقبة -
09.03.2020	- السايح عمار - عروس مراد		متوسطة بن عمار عبد الحقيد بن عبد
09.03.2020	- هوو محمد - بن سالم فضيل		متوسطة بن طراح برهم - سيد بن عقبة -
10.03.2020	- للخيري ديامم		متوسطة 17 أكتوبر 61 - سيد باعقبة -
11/03/2020	لولو شكري بورجيتا ميلود		م. طارحي أحمد - سيد عقبة -
11/03/2020	مبارك بلال بن كرام		متوسطة مبارك بلال

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم التربية الحركية

الملحق رقم (4)

قائمة الاساتذة المحكمين

الجامعة	التخصص	الاسم و اللقب	الرقم
جامعة محمد خيضر - بسكرة -	تربية بدنية و رياضية	عدة بن علي	01
جامعة محمد خيضر - بسكرة -	تربية بدنية و رياضية	ميهوبي مراد	02
جامعة محمد خيضر - بسكرة -	تربية بدنية و رياضية	بزيو عادل	03
جامعة محمد خيضر - بسكرة -	علم الاجتماع	بن قفة سعاد	04

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم التربية الحركية

أخي الأستاذ ، أختي الأستاذة :

في إطار قيامنا ببحث علمي يدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص نشاط بدني مدرسي تربوي بعنوان :

* الرضا الوظيفي و علاقته بأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية *

نرجو منكم التكرم بالإجابة على عبارات هذا المقياس و الاستبيان بوضوح و موضوعية ، مؤكداين لكم على سرية الإجابة و استخدامها في إطار البحث العلمي فقط ، شاكرين حسن تعاونكم معنا

- إرشادات وتوجيهات:

1 - يرجى منكم عدم ترك اي عبارة من العبارات دون الإجابة عنها .

2 - وضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن رأيك مع عدم تكرار العلامة في نفس العبارة .

المعلومات الشخصية :

- الجنس	ذكر () / أنثى ()
- الصفة المهنية	أستاذ دائم () / أستاذ مستخلف ()
- الخبرة المهنية	- أقل من 5 سنوات () - من 5 إلى 10 سنوات () - أكبر من 10 سنوات ()
- السن	- أقل من 25 سنة () - من 25 إلى 40 سنة () - أكبر من 40 سنة ()

إشراف :

من إعداد الباحث :

أ.د بن عميروش سليمان

- عثمانى مراد .

- العابدي عبد الرحمان .

السنة الدراسية : 2020/2019

مقياس الرضا الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية

الرقم	المحور الاول: فرص الترقى و النمو الوظيفى المتاح	موافق	الى حد ما	لا اوافق
1	تمنحك وظيفتك الفرصة لإكتساب الخبرات و تنمية المهارات			
2	تفضل أن تكون الترقية على أساس الأقدمية في العمل			
3	تفضل أن تكون الترقية على أساس الكفاءة في العمل			
4	تحرص الإدارة على إتاحة فرص النمو الوظيفي			
5	تحقق الترقية من درجة إلى أخرى مكانة إجتماعية أفضل بالمدارس			
المحور الثاني : الأمن و الإستقرار و الوظيفي				
1	تشعر بالخوف من فقدان وظيفتك نتيجة نشوب خلاف بينك و بين رؤاسك في العمل			
2	توفر لك وظيفتك الاشتراك بالتأمينات بما يحقق لك الاستقرار المادي بعد بلوغ المعاش			
3	توفر المدرسة نظام خاص للرعاية الطبية و العلاجية للعاملين			
4	تكفل وظيفتك استمرار دخلك من العمل في حالة الاصابة او المرض			
المحور الثالث : الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية				
1	يتناسب عملك مع مؤهلاتك و استعداداتك الشخصية			
2	يحقق لك عملك اثراء و طيفي من خلال تنوع المهام و ما يتضمنه عملك من مسؤوليات			
3	عدد ساعات العمل مناسبة مما يتوفر لك الفرصة للقيام بأنشطتك و واجباتك الاخرى			
4	يساعدك عملك على ابراز قدراتك مما يسمح لك بالتجديد و الابتكار			
5	تمنحك وظيفتك بالمدرسة تقدير و احترام الآخرين			
6	تمنحك وظيفتك الشعور بالانتماء للمدرسة و المسؤولية اتجاهها			

الملاحق

				7	تشعر ان عملك هام و نافع لنفسك و للمجتمع
المحور الرابع :الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية					
				1	تتميز اجراءات و خطوات العمل بالوضوح بالنسبة لك
				2	تتيح لك الفرصة للقيام بتخطيط عملك
				3	يتاح لك الوقت الكافي و الامكانيات اللازمة لاتمام العمل بكفاءة
				4	تتميز بيئة العمل المادية بمقر الادارة بوجود (تجهيزات مكتبية ،نظافة ، اضاءة.... الخ)
				5	بيئة العمل المادية بالمنشات الرياضية (حالة الملاعب ،الاجهزة والادوات الرياضية....الخ) مناسبة
				6	يتعذر تحديد مسؤولية القصور في العمل نتيجة لعدم التحديد الواضح لمسؤوليات العاملين في الادارة
المحور الخامس : الرضا عن علاقات العمل					
				1	تسود روح التعاون بينك وبين زملائك في انجاز الاعمال
				2	يتسم تعاونك مع رئيسك بالثقة و التعاون المتبادل
				3	تجمعك بالمدرسين المشاركين في الانشطة الرياضية علاقة مهنية طيبة تحقق الالتزام والجدية في العمل
				4	تتسم علاقتك بادارة المدرسة بالتعاون و التقدير المتبادل
				5	تحرص الادارة على تنظيم الانشطة و فعاليات مختلفة تسهم في دعم و توطيد علاقات العمل على اختلاف مسؤولياتها
				6	تسود روح التعاون بينك و بين زملائك في انجاز الاعمال
المحور السادس : الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل					
				1	تتاح لك الفرصة لابداء الراي بحرية في مختلف المواقف المتعلقة بالعمل
				2	تتاح لك الصلاحيات عندما تفوض اليك سلطة الاشراف على اعمال الاخرين
				3	يتميز رئيسك في العمل بتدريب مرؤوسيه و متابعتهم و الاستماع لمقترحاتهم
				4	يتميز رئيسك بالقدرة على اكتشاف المشكلات و الاخطاء و اتخاذ القرارات المناسبة لعلاجها
				5	يسبئ رئيسك استخدام السلطات التي تمنحها له وظيفته
				6	يتعامل رئيسك مع جميع العاملين تحت رئاسته بحيادية و موضوعية

استبيان تقييم الاداء الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية

الرقم	الاسئلة	ضعيف جدا	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدا
1	املك القدرة على تحديد الاهداف الاجرائية لكل الدرس					
2	أضمن تحضير مواقف تعليمية تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ					
3	أضمن تحضير الوسائل البيداغوجية المناسبة للدرس					
4	احترم مراحل تخطيط الدرس (مرحلة تسخينية+مرحلة الرئيسية+ مرحلة الرجوع الى الهدوء)					
5	احترم المنهاج في تخطيط الدرس					
تنفيذ الدرس						
6	أستخدم صوتي بفاعلية لاثارة دافعية التلاميذ و أستخدم ألفاظ سهلة					
7	أشرك التلاميذ المميزين في مساعدة زملائهم و اكسابهم المهارة					
8	أحسن اختيار المكان المناسب للوقوف داخل الملعب					
9	أستخدم الوسيلة التعليمية المناسبة و في الوقت المناسب					
10	أحسن ادارة الوقت					
التقويم						
11	اراعي إستمرارية التقويم					
12	اعمل على معالجة نقاط الضعف					

الملاحق

					لدى التلاميذ	
					استفيد من نتائج التقويم في اعداد الدروس المقبلة	13
					احسن التطبيق الفعلي لشبكات التقويم وطريقة ملاءها	14
					أراعي ان يكون التقويم من حيث الجانب الحسي الحركي ،الاجتماعي و المعرفي	15
إدارة و تنظيم الصف						
					لي القدرة على اتخاذ المسؤولية الكاملة نحو العتاد	16
					أعمل على تكون مساحات اللعب و القاعة نظيفة	17
					لي القدرة على توفير عوامل الامن و السلامة	18
					أحقق الانضباط الصفي	19
					لي القدرة على الالتزام بالدفاتر الادارية	20

الملحق رقم (07) : معامل الثبات الفا كرونباخ لمقياس الرضا الوظيفي

1 . درجة الثبات للمقياس ككل :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,892	34

2. درجة ثبات البعد الاول:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,861	5

تابع الملحق رقم (07):

3. درجة ثبات البعد الثاني :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,933	4

4. درجة ثبات البعد الثالث :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,925	7

تابع الملحق رقم (07):

5. درجة ثبات البعد الرابع :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,823	6

6. درجة ثبات المحور الخامس :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,890	6

تابع الملحق رقم (07):

7. درجة ثبات المحور السادس:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,823	6

الملاحق رقم (08) : معامل الثبات الفا كرونباخ لاستبيان تقييم الاداء

1. درجة الثبات الكلي للاستبيان :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,807	20

ثبات المحور الاول:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,861	5

تابع الملحق رقم (08):

ثبات المحور الثاني :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,938	5

ثبات المحور الثالث:

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,938	5

تابع الملحق رقم (08):

ثبات المحور الرابع :

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	5	100,0
	Exclue ^a	0	,0
	Total	5	100,0

a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,878	5

الملحق رقم (09): معامل الارتباط بيرسون لمتغيرات الدراسة

Corrélations

		فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح	الدرجة الكلية لاستنبیان الاداء
فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح	Corrélation de Pearson	1	,587**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	24	24
الدرجة الكلية لاستنبیان الاداء	Corrélation de Pearson	,587**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	24	24

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations

		الامن والاستقرار الوظيفي	الدرجة الكلية لاستنبیان الاداء
الامن و الاستقرار الوظيفي	Corrélacion de Pearson	1	,519**
	Sig. (bilatérale)		,009
	N	24	24
الدرجة الكلية لاستنبیان الاداء	Corrélacion de Pearson	,519**	1
	Sig. (bilatérale)	,009	
	N	24	24

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

تابع الملحق رقم (09):

Corrélations			
		الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمته للقدرات الشخصية	الدرجة الكلية لاستبيان الاداء
الرضا عن طبيعة العمل و حجم العمل ومدى ملائمته للقدرات الشخصية	Corrélation de Pearson	1	,575**
	Sig. (bilatérale)		,003
	N	24	24
الدرجة الكلية للاداء	Corrélation de Pearson	,575**	1
	Sig. (bilatérale)	,003	
	N	24	24

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Corrélations			
		الرضا عن ظروف و اجراءات العمل و بيئته المادية	الدرجة الكلية لاستبيان الاداء
الرضا عن ظروف العمل و بيئته المادية	Corrélation de Pearson	1	,749**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	24	24
الدرجة الكلية لاستبيان الاداء	Corrélation de Pearson	,749**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	24	24

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

تابع الملحق رقم (09):

Corrélations

		الرضا عن علاقات العمل	الدرجة الكلية لاستبيان الاداء
تارضا عن علاقات العمل	Corrélation de Pearson	1	,408*
	Sig. (bilatérale)		,048
	N	24	24
الدرجة الكلية للاداء	Corrélation de Pearson	,408*	1
	Sig. (bilatérale)	,048	
	N	24	24

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Corrélations

		الرضا عن الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل	الدرجة الكلية لاستبيان الاداء
بالرضا عن الرئيس ونمط القيادة السائد في العمل	Corrélation de Pearson	1	,455*
	Sig. (bilatérale)		,026
	N	24	24
الدرجة الكلية للاداء	Corrélation de Pearson	,455*	1
	Sig. (bilatérale)	,026	
	N	24	24

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

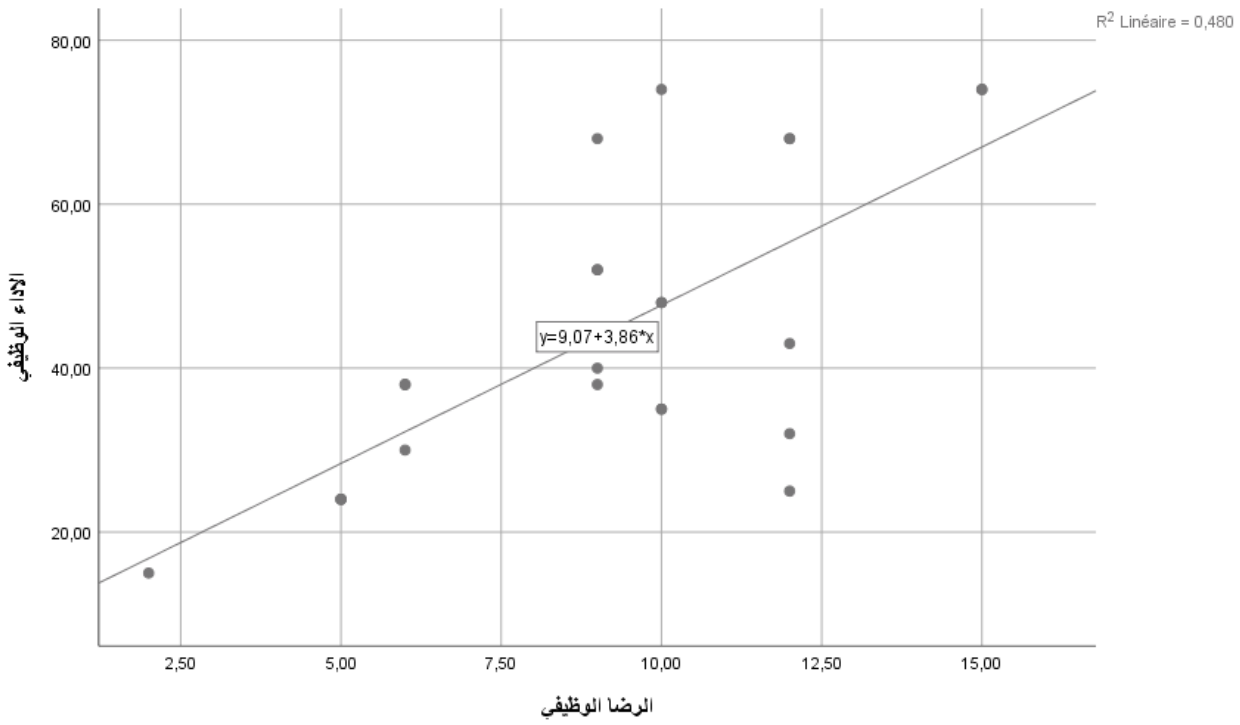
تابع الملحق رقم (09):

الارتباط بين الرضا الوظيفي ولاداء

Corrélations

		الرضا الوظيفي	الاداء الوظيفي
الرضا الوظيفي	Corrélacion de Pearson	1	,693**
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	24	24
الاداء الوظيفي	Corrélacion de Pearson	,693**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	24	24

** . La corrélacion est significative au niveau 0.01 (bilatéral).





ملخص الدراسة

ملخص الدراسة باللغة العربية

عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي و علاقته بأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية

— دراسة ميدانية على مستوى دائرة زربية الوادي و دائرة سيدي عقبة —

- هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، وذلك من خلال التعرف على العلاقة بين مختلف عوامل الرضا الوظيفي (فرص الترقى و النمو الوظيفي المتاح ، الامان و الاستقرار الوظيفي ، طبيعة العمل و حجم العمل و ملائمة القدرات الشخصية ، ظروف و إجراءات العمل و بيئته المادية ، علاقات العمل ، الرئيس و نمط القيادة السائد في العمل) بالاداء الوظيفي .
- حيث إستخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوبه الارتباطي لمواكبة طبيعة الدراسة ، حيث تمثلت عينة الدراسة من (24 أستاذ) من دائرة زربية الوادي و دائرة سيدي عقبة بولاية بسكرة، و من خلال مقياس الرضا الوظيفي (لسالم الفهد 2017) و الذي يحتوي على (34 عبارة) موزعة على ستة أبعاد تقيس الرضا الوظيفي ، وإستبيان خاص بتقييم الاداء الوظيفي الذي يحتوي على (20 عبارة) موزعة على اربعة محاور ، حيث يخدم كل منها فرضيات و أهداف الدراسة ، وذلك لإقتراح حلول لتحقيق الرضا الوظيفي و الرفع من الاداء و العمل على تطويره .
- وبعد المعالجة الاحصائية التي تمت من خلال برنامج الحزمة الاحصائية **spss v 25** تحصلنا على النتائج التالية :
 - ✓ توجد علاقة بين مختلف عوامل الرضا الوظيفي المقترحة في الدراسة و اداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية بمرحلة التعليم المتوسط .
 - ✓ كما يمكننا الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و ذلك لاجل تحسين و تطوير الاداء الوظيفي لديهم من خلال توفير ظروف عمل مناسبة و كذلك الامكانيات و الوسائل المادية ، وإعادة النظر في اليات الترقية و كذا تحسين علاقات العمل بين العاملين ضف لذلك تعامل الرئيس مع العاملين و الذي يجب ان يتسم بالعدل و المساوات و الموضوعية و الابتعاد عن جميع أشكال التمييز، فكل هذا من شأنه ان يرفع من مستوى الاداء لاساتذة التربية البدنية و الرياضية.

Job satisfaction and its relationship with the performance of physical education and sport teachers for medium school level

Field study performed in D.ZERIBET ELOUED and D. SIDI OKBA.

Abstract ;

- purpose of the study was to explore the relationship between job satisfaction and the performance of physical education and sports teachers by determining the relationship between the different factors that influence job satisfaction , the following factors guided and study : (**promotion opportunities and available career development . security and stability . quality and quality of the work and its suitability for personal competences . work conditions work procedures and its material nature . work relationships . Boss and leadership style**)
- Adiscriptive research desing was adopted with medium schools in D.ZERIET ELOUED and D.SIDI OKBA the focus institutions, the population of interest was sports teachers of medium schools. Data was collected from a sample of **24 teachers** , using the job satisfaction test by (**Salem Elfahd**) which contains **34** statements distributed on **06** parts for measuring the job satisfaction , and questionnaire to assess the job performance which contains 20 statements distruments serves the aims and hy potheses of this study, for supposing solutions to reach job satisfaction and ameliorate the performance.
- Data was analysed using statistical methods with the help of statistical package for social scientists (**spss**) version 25 .
- the findings obtained show ;
 - ✓ ther is relationship between the job satisfaction and teachers performance .
 - ✓ we can elevate the level of job satisfaction to ameliorate teachers performance through priparing ;
Appropriate work conditions , materials , regulate promotion policies .
- ✓ Enhance the relationships between workers , in addition to this points ,the boss (director) must treatall workers with fair and without bias .