

تأثير بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل) على  
الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط  
د. مسعود بورغدة محمد وأ. عبد الوهاب ميروح  
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية والرياضية - جامعة قسنطينة

#### Abstract:

In this article, We investigate whether there are significant statistical differences between middle school sport teachers concerning their job satisfaction that may be due to personal variables such as (gender-experience- job relation (permanant, and non permanant).

The result reveals no significant difference between middle school sport teachers in their job satisfaction concerning gender, whereas there is a significant difference between permanant and non permanant, and experienced and non experienced teachers concerning salary and promotion.

#### ملخص:

نحاول من خلال هذا المقال بحث إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الرضا الوظيفي، والتي يمكن عزائها المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل).

تشير النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي يمكن عزائها إلى متغير الجنس، في حين توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة المرسمين والمستخلفين، والأساتذة ذوي الخبرة والأقل خبرة وذلك فيما يخص الرضا عن الأجر والترقية.

#### 1- المقدمة وطرح الإشكالية:

وصلت محاولات مختلف المؤسسات على مسيرة طريق طويل إلى تقنيات أكثر حداثة فيما يخص تحفيز مواردها البشرية، فانطلاقا من تخفيض ساعات العمل وتقديم الأجور جملة وقطعة ومرورا إلى تحسين ظروف العمل وتوفير الحماية والأمن وتقديم خدمات الصحة والتقاعد وتحسين نوعية الأشراف، ووصولاً إلى الإثراء والتوسيع الوظيفي وأوقات وأماكن العمل المرنة. كل هذا في سبيل تحقيق الفعالية التنظيمية التي تعتبر أكثر العوامل نسبية حيث يدخل في تحقيقها عدة عوامل<sup>(1)</sup>، ويعتبر تحقيق التوازن بين حاجات وتوقعات العمال المرتبطة بعملهم وانجازهم<sup>(02)</sup> أحد هذه العوامل التي تعكس الرضا الوظيفي لدى

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط العمال الذي يشير بدوره إلى مدى إثارة العمل للفرد واعتباره كوسيلة للحصول على ما يعتبره ذات قيمة من عمله وإشباع مختلف حاجاته<sup>(3)</sup>.

وبدوره يتحدد الرضا الوظيفي من عدة عوامل التي تعكس أهميته كالأجر، فرص الترقية، والإشراف، والإعتراف والتقدير... الخ<sup>(4)</sup>، وقد اخذ أهميته هذه من ارتباطه بأهم المتغيرات التنظيمية وهو الأداء والإنتاجية، غير ان هذا لن يكون ما لم الرضا الوظيفي نتيجة لإشباع سلوك مدفوع حيث تعتبر الدول المتقدمة العلاقة بين الرضا الوظيفي والدافعية أساس كل عمل فعال<sup>(5)</sup>.

ومن الملفت للانتباه أن أحد أهم أشكال التناقض في الرضا الوظيفي أن توفير الأجر، فرص الترقية والمزايا الإضافية... الخ مثلا بشكل متساو بين العمال يعتبر في حد ذاته مصدر لعدم الرضا لأن عدم تحقيق المساواة في بعض الأحيان يعتبر من العدالة، فلا يعقل أن يأخذ العامل ذو خبرة أقل أجرا مثل أجر العامل ذو الخبرة الأكبر، كما يمكن توفير فرص ترقية أكبر لعامل ذو خبرة مهنية أقل وكفاءة عالية مقارنة بعامل ذو خبرة أكبر وكفاءة أقل، ويمكننا إعطاء نفس الأجر للرجال والنساء غير أنه يحقق رضا أكبر لدى النساء من الرجال<sup>(6)</sup>، وقد يكون من المحتم علينا أن نقبل اللادعالة إذا كان هذا ضروري لتفادي لا عدالة أكبر منها<sup>(7)</sup>.

ويجب أن لا يغيب عن أذهاننا أن العامل لا يقدم مجهوداته ووقته في جميع الحالات لأنه يتأثر بمعتقداته وتوقعاته والعوائد التي يريدها<sup>(8)</sup> وذلك على اعتبار علاقة قوية بين عوامل الرضا الوظيفي وعوائد العمل<sup>(9)</sup>، كالأجر وفرص الترقية والإشراف والعلاقات مع الآخرين... الخ التي تعتبر أحد العوامل المساهمة في تحقيق الرضا الوظيفي، وأن ما يزيد جاذبيتها وقيمتها له إحساسه بوجود عدالة في الإجراءات المتبعة والقرارات المتخذة فيما يخص توزيع مخرجات العمل هذه<sup>(10)</sup>، وأن هناك عدالة بين المخرجات التي يقدمها والعوائد التي يحصل عليها من جهة والمخرجات التي يقدمها الآخرين والعوائد التي يحصلون عليها<sup>(11)</sup>.

وحقيقة أن ما قلناه أخذ حصة الأسد في المؤسسات الاقتصادية والصناعية، غير أن التنظيم كيان معنوي<sup>(12)</sup> يمكن تطبيقه على مختلف المؤسسات ، وتأخذ المؤسسة

دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة

التعليمية القاعدة الأساسية بين المؤسسات الأخرى لاحتلال مهنة التعليم مكانة عالية في سلم نجاح المجتمعات<sup>(13)</sup>، فالشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من استثمارها في تنمية مواردها البشرية وتنشيط مؤسساتها الاجتماعية والإنتاجية. والجزائر من الدول التي اعتبرت التعليم في دستور 1963 أساس التنمية والعنصر المحوري لأي تغيير اقتصادي أو اجتماعي، ومكانته في بلادنا تبرهن عليه الميزانيات الضخمة لوزارة التربية والتعليم العالي، وعدد الطلبة الجامعيين الذي انتقل من 2725 طالبا في السنة الجامعية 62-1963 يؤطرهم 298 أستاذا ليصل إلى 721833 طالبا يؤطرهم 25229 أستاذا في السنة الجامعية 2006/2005، وهذا التطور الكبير أدى إلى تكوين إطارات الجزائر التي كانت تفتقر إليهم وتعتمد على الأجانب حتى وصلت نسبة الأساتذة الجزائريين في التعليم الثانوي 100%.

ومن بين الإطارات التي كونتهم الجزائر أستاذ التربية البدنية والرياضية ب'تبار هذا التخصص حسب المشروع الجزائري جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية أداء مهمة في تكوين الطفل الجزائري في الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية والفكرية، وكدليل لهذا انتشرت معاهد التربية البدنية والرياضية في أغلب جهات الوطن<sup>(14)</sup>.

وعلى اعتبار الأستاذ أهم عناصر العملية التربوية حيث يلعب دورا محوريا داخل القسم والمؤسسة بأكملها وجب إتاحة له كل التسهيلات التي تسمح بأداء دوره.<sup>(15)</sup>

إلا أنه رغم الجهود المبذولة سواء المادية أو البشرية في نشر التكوين في مادة النشاط البدني والرياضي يظل الأستاذ يتخبط في راتبه الشهري الزهيد مقارنة بآثرابه في الميادين الأخرى، كما يعاني أستاذ التربية البدنية والرياضية ظروف عمل قاسية تتمثل في نقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل، إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين لدوره وسوء فهم مهامه من طرف أساتذة التخصصات الأخرى، مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية فادحة من شعور بالتهميش وسوء التقدير التي تؤدي إلى انخفاض الرضا الوظيفي لديه<sup>(16)</sup>.

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط وتأكد الدراسات على أن عدم الرضا الوظيفي هو أحد العوامل الأولى المسببة للغياب في العمل<sup>(17)</sup>، وإضراب أساتذة التعليم المتوسط الأخير دليل على ذلك حيث جاء في تصريح الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين أن ذلك نتيجة حرمان 80 ألف معلم وأستاذ في التعليميين الابتدائي والمتوسط بالاستفادة من الأحكام الانتقالية ، أي بإدماجهم في إحدى الرتبتين أستاذ مكون وأستاذ رئيسي ، كما استفاد نظرائهم من التعليم الثانوي لحصولهم على الرتبة القاعدية بإنهاء تكوينهم بنجاح. ويبين الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين تمسك الأساتذة بمطالبهم الأساسية المتمثلة في حق الإدماج في الرتب السابقة الذكر دون أي شرط أو قيد، وفتح آفاق الترقية وتحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للأسلاك المشتركة<sup>(18)</sup>.

وأخذاً في الاعتبار كل هذه العوامل بالإضافة إلى المتغيرات المستجدة كازدياد العنصر النسوي مؤخراً في مهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية بعد أن كان حكرًا على الرجال، بالإضافة إلى تزايد عدد الأساتذة المستخلفين مقارنة بالمرسمين رغم توافر مناصب العمل، وإضراب الأساتذة من مختلف أصناف الخبرة المهنية نتساءل عن إمكانية وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الرضا الوظيفي يمكن عزائها إلى المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل)؟.

## 2- فرضيات الدراسة:

- 1-2- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس.
- 2-2- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.
- 3-2- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الرضا الوظيفي تعزى إلى علاقة العمل.

### 3- مصطلحات الدراسة:

3-1- الرضا الوظيفي: هو تحقيق الحاجات والرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره<sup>(1)</sup>، والإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه<sup>(2)</sup> كما انه الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة<sup>(3)</sup> وهو استجابة متعددة النواحي النفسية نحو العمل وتكون هذه الإستجابات معرفية ووجدانية<sup>(4)</sup>، إذن هو شعور ناتج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر ومتغيرات وضعية العمل<sup>(5)</sup>.

ومن خلال التعاريف السابقة نعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية والرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه، وفق الإستبيان الذي أعد للدراسة.

### 3-2- المتغيرات الشخصية:

3-2-1- الجنس: باللغة الإنجليزية (Gender) هو مصطلح لغوي يمتاز بالغموض وهو يشير إلى مصطلح مذكر ومؤنث، ونفرق بين مصطلح (Sex) ومصطلح (Gender) هو أن الأول يرتبط بالبيولوجيا أكثر، في حين الثاني يرتبط بالمكونات الإجتماعية والثقافية، ويستخدم مصطلح (Sex) للتفريق بين الذكر والأنثى نناج الفروق البيولوجية والبدنية، في حين (Gender) للتفريق بينهما على أساس الأعراف والتقاليد الإجتماعية والسياسية والقوى الثقافية<sup>(6)</sup> أي الاختلافات في الثقافة والمعارف والإستعدادات ونظم المعتقدات بين كل من الرجال والنساء.<sup>(7)</sup>

نقصد به في بحثنا كل الاختلافات بين الذكر والأنثى سواء الناتجة عن الصفات البيولوجية والبدنية أو تلك التي تحددها العادات والتقاليد ونظرة المجتمع لكل من الذكر والأنثى، وتكون لها الأثر على الرضا الوظيفي.

3-2-2- الخبرة المهنية: (Experience) هي المعرفة التي يكتسبها فرد من خلال أداء شيء خلال فترة زمنية معينة معينة، ونقول خبرة العمل Work Experience ونقصد

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط بها العمل الذي يقوم به الفرد منذ مدة طويلة من حياته، كما أنها الفرص التي يحصل عليها الفرد من خبرة العمل السابقة والمؤهلات التي تحصل عليها. (8)

نقصد بها هنا كل الأشياء التي يكتسبها العامل معرفية كانت نفسية،جسمية،حركية،اجتماعية...الخ والتي قد تؤثر في رضاه الوظيفي.

**3-2-3- علاقة العمل (المستخلفين والمرسمين):** يختلف المرسم عن المستخلف في أن عقد عمله دائم والذي يتيح له عدة مزايا مقارنة مع المستخلف الذي عقد عمله محدد بمدة زمنية معينة ويحد من مزايا العمل لديه، غير أن كليهما يشتركان في عقد العمل (Contract) الذي يشير إلى العلاقات المتبادلة بين طرفي العقد من خلال الاشتراك في مشروع ما، ويتضمن هذا العقد كل عناصر التنظيم مثل القوانين،نظام الحوافز،نظام حل المنازعات،الأجر...الخ، ويتكون العقد من جانب رسمي (Explicit contract) يعكس قوانين العقد من أجور ورواتب العمل، العطل...الخ، وجانب غير رسمي (Implicit contract) ويقصد به العقد النفسي وهو التوقعات الغير مكتوبة بين جميع الأفراد داخل العقد. (9)

ونقصد بالأستاذ المرسم في التربية البدنية والرياضية هو الذي يملك عقد عمل دائم يتيح له امتيازات عديدة على عكس زميله المستخلف الذي يعمل لفترة زمنية محددة فقط، وهذا قد يؤثر على الرضا الوظيفي لدى الأستاذ.

#### **4- حدود البحث:**

أجري البحث في كل من ولاية قسنطينة ، باتنة، سطيف والجزائر(غرب،وسط، شرق)، وخص أساتذة التربية البدنية في طور التعليم المتوسط.

وحدد البحث الخصائص الآتية: الجنس(ذكر- إناث)،الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من 05 سنوات فما فوق، وذوي الخبرة المهنية من 05 سنوات فما أقل، وتقتصر الدراسة على 58 بند موزعة على الأبعاد الآتية للرضا الوظيفي:الرضا عن الأجر،الرضا عن الإشراف، الرضا عن التلاميذ، الرضا عن ظروف العمل،الرضا عن الترقية، الرضا عن الزملاء.

## 5- مجالات الدراسة:

5-1- المجال المكاني: أجريت الدراسة بمتوسطات كل من ولاية قسنطينة، باتنة، سطيف والجزائر (غرب، وسط، شرق).

5-2- المجال الزمني: تم إجراء البحث خلال السنوات الدراسية من نوفمبر 2003 حتى سبتمبر 2007.

5-3- المجال البشري: أجريت الدراسة على 115 أستاذا للتربية البدنية والرياضية المتحصلين على شهادة الليسانس في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية.

6- منهج الدراسة: يعني المنهج مجموعة القواعد والأسس التي يتم وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة<sup>(10)</sup>، ويتم ذلك عبر تحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة<sup>(11)</sup>، وقد استخدمت دراستنا المنهج الوصفي على اعتبار أنه مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل.<sup>(12)</sup>

## 7- الدراسات السابقة:

لقد قام Nwachukwu prince ololube (2008)<sup>(13)</sup> بدراسة أخذت عنوان الرضا الوظيفي والدافعية لدى الأساتذة من أجل تحقيق فعالية المدرسة، حيث تمت الدراسة بإكماليات مدينة (Rivers State) بنيجيريا والتي تحتوي 146 مدرسة اكاديمية، حيث اختيرت عينة عشوائية تمثلت في 18 اكاديمية بـ 680 مشارك، واستخدم استبيان Teachers' job satisfaction and motivation questionnaire (TEJOSAMOQ) حين كان جزء منه لجمع البيانات الشخصية حول الجنس، العمر، التخصص، مستوى التعليم، مدة الخدمة، ووحداته تقيس العوامل الوقائية للرضا (الأجر، الأمن الوظيفي، شروط العمل، سياسة الإدارة، الإشراف والعلاقات مع الآخرين) والعوامل الدافعة (الإنجاز، التقدير، المسؤولية، التقدير والإعتراف).

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط وقد بلغ معامل ثبات ألفا كرونباخ للإستبيان 0.89، وتم قياس صدق المحتوى من خلال عدد من الخبراء، في حين تشير نتائجها إلى وجود تأثير وعلاقة بين مصادر الرضا الوظيفي للأساتذة وأدائهم التعليمي، غير أنهم غير راضين عن سياسة وإدارة التعليم خاصة الأجر، العوائد، أدوات ووسائل العمل.

كما تشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في درجة الرضا الوظيفي لصالح الإناث.

وقام كل من Tan teck. Hong, Amna Waheed (2010)<sup>(14)</sup> بدراسة شملت 180 شخص يعملون كبائعي تجزئة للملابس في مخازن التسوق Bandar في Selangor وبالاعتماد على مجموعة من المقاييس تم بناء استبيان بتدرج خماسي ليكرت بهدف التعرف مستوى الدافعية والرضا الوظيفي لهذه العينة بالإعتماد على العوامل الوقائية والدافعة في نظرية "هيرزبرج".

وتشير النتائج إلى أن أكثر العوامل الوقائية تأثيرا على دافعية ورضا عمال التجزئة هي شروط العمل، سياسة الشركة والأجر، كما أن العمال الذين يعطون قيمة كبيرة للمال هم الذين يكونوا أكثر رضا عندما يحصلون على زيادات في الأجور. كما قام Olorunsola (2010)<sup>(15)</sup> بدراسة تهدف إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى إطارات إدارة جامعات الجنوب الغربي لنيجيريا ومعرفة أثر متغير الجنس على الرضا الوظيفي .

وقد اعتمدت في ذلك على المنهج الوصفي على عينة 400 إطار مستخدمة مقياس الرضا الوظيفي (JSQ) Job Satisfaction Questionnaire الذي بلغ معمل ثباته ألفا كرونباخ 0.92، وتم حساب صدقة من خلال مجموعة من المحكمين الخبراء.

وتشير النتائج إلى مستوى عال من الرضى الوظيفي تعزى إلى وجود تسهيلات داخل العمل وعلاقات جيدة مع المشرفين ومع الزملاء، والخدمات التي تقدمها الجامعة كالأمن والضمان الإجتماعي، التقاعد وخدمات الصحة... الخ، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الرضا الوظيفي بين الذكور



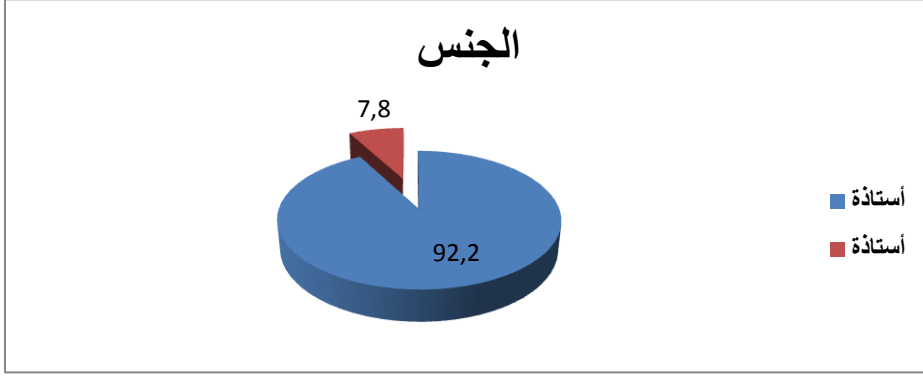
دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة

والإناث لصالح الذكور، وهذا راجع إلى القيم والأهداف التي يعطيها العمال لعمالهم حيث يحتل العمل لدى الإناث المرتبة الثانية من الأهمية بالنسبة لعائلاتهم.

**8- عينة الدراسة:** تم أخذ عينة عشوائية من أساتذة التربية البدنية والرياضية بلغ عددها 115 أستاذاً، وهذا ما يمثل 20.39% من مجموع 564 أستاذاً موزعة على كل من ولاية قسنطينة، وباتنة، وسطيف والجزائر، وهي تمتاز بالتوزيع المتساوي بين هذه الولايات.

وقد كان هناك 106 أستاذاً وهو ما يمثل 92.2% من مجموع 115، في حين بلغ عدد الأساتذات 09 بنسبة 7.8% من العدد الإجمالي والشكل الآتي يوضح ذلك:

**شكل رقم (01): النسبة المئوية لتوزيع عينة الدراسة على أساس الجنس**

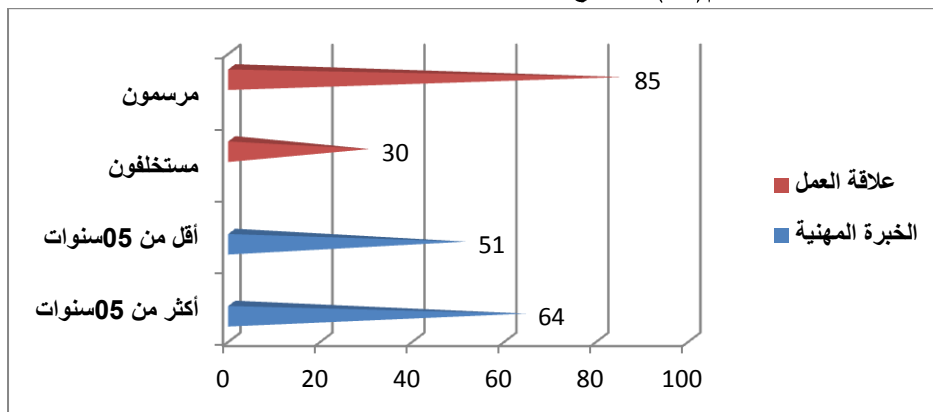


نلاحظ أنه ما زال هناك انخفاض في نسبة الإناث في مادة التربية البدنية والرياضية ولعل السبب وراء ذلك تقسيم الدور الذي يخضع له المجتمع الجزائري حسب عاداته وتقاليد، كما قد يرجع إلى النتائج السلبية التي قد تلحق الإناث من النجاح في هذا المجال. (16)

أما فيما يخص الخبرة المهنية فقد بلغ عدد الأساتذة ذوي 05 سنوات فما فوق 64 أستاذاً بنسبة 54.8%، أما عدد الأساتذة الذين تقل خبرتهم المهنية عن 05 سنوات قد

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط بلغ 51 أستاذًا بنسبة 44.3%، في حين كان هناك 30 أساتذة مستخلفًا بنسبة 26.1% و85 أستاذًا مرسمًا بنسبة 73.9%، والشكل الآتي يوضح ذلك

شكل رقم(02): توزيع أفراد العينة حسب عامل علاقة العمل.



9- أداة الدراسة: بالإعتماد على مجموعة من المقاييس المستخدمة في قياس الرضا الوظيفي والبحوث السابقة قمنا بإعداد استبيان لقياس الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بتدرج خماسي ليكرت، تضمن جزئيين الأول يهدف إلى جمع البيانات الشخصية قيد الدراسة ، والثاني لقياس عوامل الرضا الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية وهي (ظروف العمل، الأجر، العلاقات، الترقيّة، الإشراف والتلاميذ).

9-1- صدق أداة الدراسة: تبين معاملات الارتباط بين عبارات الرضا الوظيفي ودرجاتها الكلية المتحصل عليها بوجود اتساق داخلي في هذه العوامل عند مستوى دلالة (0.05)، في حين يعكس الصدق الظاهري نسبة 80 % من مفردات الإستبيان صالحة لقياس الرضا الوظيفي وهذا بتقدير 05 من الخبراء الحاملين لشهادة دكتوراه في نظرية و منهجية التربية البدنية والرياضية.

9-2- ثبات أداة الدراسة: تشير طريقة التجزئة النصفية بأن معاملات الارتباط سبيرمان براون أن معامل الثبات لنصفي الإستبيان عالي حيث قدر بـ 0.9801 بالنسبة للنصف الأول، و 0.9438 بالنسبة للنصف الثاني، كما أن معامل الارتباط

دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة

بين نصفي الإستبيان يعتبر عاليا ويقدر بـ (0.7046)، ويعكس معمل الثبات ألفا كرونباخ لعوامل واستبيان الرضا الوظيفي معاملات ثبات عالية تراوحت ما بين (0.8843 و 0.9674).

ومن خلاله تقنية حذف العبارة للتأكد من ثبات الإستبيان تحصل الإستبيان على تباين إيجابي عند حذف كل عبارة من عباراته، كما أن معامل الثبات  $\alpha$  لم يتأثر من حذف أية عبارة، و حافظ بالتالي الإستبيان على معامل ثبات عال، كما تبرز طريقة التطبيق وإعادة التطبيق معمل ثبات عال حيث بلغ معامل الارتباط بين التطبيقين 0.705 عند مستوى دلالة (0.05).

**10- الأدوات الإحصائية المستخدمة:** المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، اختبار (T) لدراسة الفروق بين مجموعات الدراسة: معامل الارتباط بيرسون، معامل الثبات ألفا كرونباخ، تحليل الثبات عن طريق حذف العبارة، الرزنامة الإحصائية للعلوم الإجتماعية (SPSS) عدد (17.0).

#### **11- تحليل ومناقشة النتائج:**

يوضح الجدول رقم (03) في الصفحة الآتية نتائج الدراسة، حيث:  
11-1- يتضح من خلال الجدول عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في عوامل الرضا الوظيفي ، وهذا يتوافق إلى ما تشير إليه دراسة Ana Paproková (2010)<sup>(17)</sup> وهذا نتاج الاتجاه الحالي الذي يشير لنوع من الرضا بين الرجال والنساء في مجتمع العمل الواحد، كما أنه يمكن تقديم سبب بديهي وهو ما دمنا نشجع التلاميذ سواء ذكور أو إناث على المشاركة في حصة التربية البدنية والرياضية ونخلق لديهم ميلا نحو هذه المادة فلماذا نبعد عنصر الإناث عن تدريس هذه المادة أو نميز بينها وبين الذكور، وخاصة أن منظمة حقوق الإنسان تعتبر الرياضة أداة لتقرير المساواة بين الجنسين<sup>(18)</sup>، كما أن أغلب الفروقات بين الرجال والنساء تعزى نتيجة توجه الدور التقليدي للمرأة<sup>(19)</sup> ، وقد يدل هذا على بداية تغير النظرة التقليدية لدور وعمل المرأة في مجتمعنا.

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط  
الجدول رقم (03): دلالة الفروق في الرضا الوظيفي و محاوره حسب المتغيرات الشخصية:

المتغير	أساتذة المرسمون ذوو الخبرة		أساتذة المستخلفون الأقل خبرة		ت المحسوبة	درجة الحرية	الدلالة
	ع	م	ع	م			
الرضا عن ظروف العمل	1.40	1.32	0.49	1.32	0.56	113	غير دال
	1.42	1.36	0.48	1.36	1.19		غير دال
	1.40	1.40	0.50	1.40	-0.64		غير دال
الرضا عن الزملاء	2.80	3.10	0.09	3.10	-1.20	113	غير دال
	2.81	2.95	0.27	2.95	-1.45		غير دال
	2.80	2.80	0.30	2.80	2.80		غير دال
الرضا عن الإشراف	2.77	2.84	0.30	2.84	-0.75	113	غير دال
	2.80	2.72	0.43	2.72	0.89		غير دال
	2.76	2.80	0.42	2.80	1.20		غير دال
الرضا عن الترقية	1.48	1.50	0.50	1.50	-0.22	113	غير دال
	1.62	1.60	0.35	1.60	2.11		دال
	1.63	1.39	0.48	1.39	2.51		غير دال
الرضا عن الأجر	1.62	1.60	0.46	1.60	0.10	113	غير دال
	1.69	1.48	0.45	1.48	2.13		دال
	0.70	1.55	0.48	1.55	2.01		غير دال
الرضا عن التلاميذ	2.35	2.10	0.68	2.10	1.20	113	غير دال
	2.43	2.23	0.77	2.23	1.08		غير دال
	2.22	1.98	0.66	1.98	1.40		غير دال
الرضا الوظيفي	2.25	2.20	0.38	2.20	0.82	113	غير دال
	2.31	2.10	0.30	2.10	2.58		دال
	2.10	2.05	0.45	2.05	0.60		غير دال

تفسر نتائج دراستنا بأن أساتذة التربية البدنية والرياضية إناثا و ذكورا تجمعهم ظروف متشابهة و بيئة عمل واحد، لا تفرق بين الجنسين، و كذلك الأنظمة و الأجور التي تعتبر في بلادنا موحدة، مما يجعل شعور و نظرة الطرفين لا تقاس بعامل الجنس، غير أننا نتحفظ على هذه النتيجة لأن عدد الإناث قليل .

11-2- كذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة المهنية والأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي باستثناء عامل الترقية، ويمكن تفسير ذلك أن الأستاذ سواء كانت خبرته المهنية كبيرة أو أقل فإن ظروف عمله وأجره والعوامل الأخرى لا تتناسب مع توقعاته في إمكانية الحصول على عوائد من عمله تأخذ قيمة لديه<sup>(20)</sup>، كما انه لا توجد فروق كبيرة بين أجور ومزايا الأستاذ ذو الخبرة و الأقل خبرة مما يعكس عدم وجود عدالة توزيعية والتي تضم الأجر في حين أن هذه الأخيرة تلعب دور الوسيط بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي<sup>(21)</sup> .

في حين يعتبر عامل الرضا عن الترقية العامل الوحيد الذي لاحظنا من خلاله فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة (رغم أن الفئتين غير راضيتين عن هذا العامل). ويرجع الفرق حسب رأينا أن الأقل خبرة ليس لهم آمالا كبيرة في تحقيق طموحاتهم في الترقية ليصبحوا مديرين أو مفتشين لأن هذه المناصب يشترط فيها الخبرة للتمكن من إجراء اختبار الترقية .

11-3- يتضح من الجدول(03) أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المرسمين والمستخلفين، ولصالح المرسمين في عاملين من عوامل الرضا الوظيفي هما: الرضا عن الترقية والرضا عن الأجر عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة حرية 113، أما فيما يخص الرضا عن ظروف العمل و الرضا عن الزملاء و الرضا عن الإشراف، فلم نتوصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية.

وقبل تفسير هذا نلاحظ أن الفرق حدث في عنصر الأجر والترقية أي أننا مازلنا لم نحقق حتى رأي تايلور الذي يرى أن تحفيز العامل لا يكون إلا من خلال الأجر<sup>(22)</sup>

تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط، في حين أن لدى العامل حاجات اجتماعية وحاجات تقدير واحترام الذات والتقدم والإنجاز التي تعتبر من العوامل الدافعة للأستاذ في عمله.

في حين الفروق التي كانت لصالح المرسمين راجعت إلى الإحساس بالاطمئنان الذي تشعر به هذه الفئة، حيث يقلل الضغط في مجال العمل، عكس المستخلفين الذين يمكن الاستغناء عنهم في أية لحظة حسب العقد الذي يربطهم بالإدارة، مما يسبب لهم اضطرابا نفسيا وإحساسا بعدم الأمان قد يؤدي إلى عدم الرضا نتيجة عدم ضمان العمل حسب كويك و كويك(Quick & Quick)<sup>(23)</sup>.

وانطلاقا من نظرية المقارنة الاجتماعية التي ترى أن الفرد يعقد مقارنه بينه وبين المرجع الذي اختاره<sup>(24)</sup> فإن أجر الأستاذ في الجزائر يعتبر من أضعف الأجور مقارنة بالقطاعات الأخرى و فرص الترقية تكاد تكون منعدمة. فالأستاذ يبدأ مسيرته أستاذا ليصل إلى تقاعده وهو أستاذ، و القليل جدا من يصبح مديرا أو مفتشا، وعاملا الأجر و الترقية ضروريان لتحفيز العامل، أما الأستاذ المستخلف فهذه الأمور لا تعنيه وخاصة الترقية.

ويرجع الفرق بين المرسمين والمستخلفين إلى عدم إشباع المستخلفين حاجة الإنتماء إلى المؤسسة، أو إلى المنظمة التربوية باعتبارهم أساتذة مؤقتين، كما أن الحاجة إلى الأمان منعدمة عند هذه الفئة التي يمكن الاستغناء عن خدماتها. والشكل الأتي يلخص الفروق السابقة الذكر حسب الجنس، والخبرة المهنية وعلاقة العمل:

شكل رقم (04): المتوسطات الحسابية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الرضا الوظيفي حسب متغيرات الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل.

## 12- خاتمة:

إذا كان هدف المؤسسة التعليمية والمنظومة التربوية ككل تكوين فرد في شتى النواحي النفسية، الاجتماعية، العلمية والبدنية... الخ ليساهم بفعالية في مجالات الحياة الأخرى بفعالية، فكيف يكون هذا مادام أهم عناصر العملية التعليمية وهو الأستاذ الذي يعتبر المثال الأعلى للتلميذ غير راض ويمارس في كل مرة أبعض حقوقه إليه

دفاتر مخبر المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة

وهو الإضراب والمطالبة بحقوقه وتحسين ظروف عمله، ولا يملك أي عوامل تعكس دافعيته نحو عمله ، سواء كانت داخلية تخص الفرد نفسه (الأستاذ) أو خارجية محيطة به كالمواضيع والأشخاص<sup>(44)</sup>، والأجور والترقية...الخ.

وفي ظل هذه الظروف نتساءل كيف يكون أستاذ المستقبل الذي هو تلميذ الآن ؟ وهو يرى أستاذه وقدمته يعاني من مشاكل تحد من قدراته ولا تتناسب مع طموحاته ومكانته الاجتماعية ، خاصة وأن بعض الدراسات تشير إلى أن مشاعر القصور والإحباط والاضطرار تظهر على أولئك (التلاميذ) الذين يعتقدون أنهم لن يحصلوا على عمل يناسبهم وفي مجال دراستهم.<sup>(45)</sup>

والحل يكمن في الاستثمار في المورد البشري للمؤسسة التعليمية وهو الأستاذ وجعل منه ميزة تنافسية باكتشاف طرق جديدة أكثر فعالية من تلك المستعملة من قبل بحيث يكون بمقدورها تحسين الواقع<sup>(46)</sup> ماديا، بتحسين ظروف عمله وتوفير التجهيزات المسهلة لعمله ورفع أجره كبقية القطاعات الأخرى وفتح فرص الترقية...الخ، ومعنويا بتدريب المشرفين (المدراء) على حسن معاملة العمال (الأساتذة) لرفع روحهم المعنوية.<sup>(47)</sup>

غير أن الرضا الوظيفي باعتباره ظاهرة نفسية لا يمكن دراسته بصفة منعزلة بل لا بد من دراسته في إطار الموقف النفسي الذي يحدث فيه، أي الفرد ومختلف مكوناته والسلوك الذي يصدره والمحيط الذي يحدث فيه أي الظروف والظواهر الأخرى التي تحيط به<sup>(48)</sup>.

كل هذا يفتح أمامنا المجال لإجراء المزيد من الدراسات حول الرضا الوظيفي والعوامل المؤثرة فيه وذات العلاقة معه.

### 13-قائمة المراجع:

- 1-Mehmood Ghorbain& Mohnoosh Jehanshahi, The relation between organizational justice and organizational efficacy in high education institutes, African journal of business management ,Vol.6(3), 25 January 2012, p1109.
- 2- Anna Papokrova, Gender aspect of job satisfaction of graduates from the V S B-Technical University Ostrava, Joint International IGIP-SEFI annual conference, Tamava, Slovakia, 19th, 22nd ,2010, pp1-4.

- تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط
- 3- Laurence Siegel, Irving M.Lane , Personal and organizational psychology , ©Richard D. Irwing. Inc, USA , 1982 ,P271.
- 4-Lan Howard, Frederick Bull, the relation between job satisfaction and organizational commitment amongst high school teachers in disadvantaged areas in the Western Cape, mini – thesis submitted in partial fulfillment of part of the requirement for the degree of majister artrium in the department of psychology of industrial ,University of the Western Cape, 2005, p23.
- 5- David H Peter, Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: Cross – sectional analysis from two Indian states, Bio med central LTD, Indian,2010,p01.
- 6-Ahmed Rezvan and all, investigating link between job characteristics and job satisfaction of extension workers, African journal of agricultural research, Vol.7(5) ,2012, pp3-4.
- 7-Randy Hosdon, Gender Difference in job satisfaction: Why aren't women more dissatisfied?, The sociological Quarterly, Vol.(30), No.(03);1989, p89.
- 8-John Rawls, A theory of justice, © copyright by the president and fellows of Harvard college, USA,1971; p01.
- 9-Ahmed Rezvanfar and all, Investigating link between jobe caracteristics and job satisfaction of extension workers, African journal of agricultural research , Vol.7(5), 5February 2012, p670.
- 10-Sikander Hayyat Malik and all , Path goal theory : Astudy of employee job satisfaction in telecom sector , International conference on management and service science; IPEDR, vol.(8), 2011, p127.
- 11- Wada Ross, The relation between employee motivation , job satisfaction and corporate culture , Submitted in part fulfillment of the requirements for the degree of master of science , University of South Africa; 2005; p32.
- 12- Ali Mollahossien and all, Investigating the relation perception of justice and customer oriented boundary spanning behaviors, international journal of business and social science, Vol.(03), No(03), 2012.
- 13-Coetsee. M, Organizational justice, University of pertoria. LTD, 2005, p05.
- 14- الهاشمي لوكيا، السلوك التنظيمي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص
- 15-Lan Howard, Frederick Bull, opcit, p13.
- 16- **Guide du professeur principal**, 3<sup>ème</sup> édition, Syndicat national des lycées et collège, Décembre 2007 , p01.
- 17- محمد مسعود بورعدة، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بأدائهم، رسالة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2008، ص04.
- 18-Beverly Ann Josias, The relation between job satisfaction and absenteeism in a select field service section within an electricity, Thesis submitted for the degree of master of commerce, Department of industrial psychology, University of the western cape, 2005, p4.
- 19- الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (U.N.P.E.F)، تصريح صحفي رقم 2012/16، الجزائر، 2012/05/04، ص1.
- 20- Le petit Larousse grand format, édition Larousse, Paris, 2006, p961.
- 21- A.S Hornby, Oxford advanced learner's dictionary, International student's edition, Oxford University Press, Sixth edition, UK, 2004, p1180.
- 22- Jay C. Thomas, Comprehensive handbook of psychological assessment, Industrial and organizational assessment, John Wiley and sons edition, 2003, p 430.
- 23-S.W.J.Klozowski (GD), The oxford hand book of industrial and organizational psychology, New York, Oxford university press, 2009, p05.



- 24- Paul E Spector, Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences, Sage Publication, USA, 1997, p02.
- 25- Emily Esplen & Susie Jolly, Gender and sex: a sample of definitions, Institute of development studies, university of Sussex, UK, 2006, p02.
- 26- Deaux K, individual difference to social categories :analysis of decade's research on gender, Am psychol, vol (39), 2010,p105.
- 27- A.S Hornby, Oxford Advanced learner's dictionary of current english,6thedition, oxford university press,2000,p439,1493.
- 28-Nigel Nicholson, The blackwell encyclopedic dictionary of organizational behavior, Blackwell Publisher Inc. Massachusetts, USA ,1998,pp106 ,109.
- 29- عمار بوحوش و محمد دنيبات، منهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص89.
- 30- حمد السعاف صالح، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، سلسلة البحث في العلوم السلوكية، الرياض، 1989 ، ص169.
- 31- محمد زيان عمر، البحث العلمي و مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 199، 1997 ، ص18.
- 32-Nwachukwu Prince Ololube, Teacher's job satisfaction and motivation for school effectiveness :An assessment, University of Helsinki, Finland, 2008,pp1-13.
- 33- Tan Teck. Hong, Amna Waheed, Herzberg's motivation hygiene theory and job satisfaction in the malaysian retail sector : The mediating effect of love of money, Asian academy of mangement journal, Vol.(10), No.(01) ; Jaunary 2010,pp 73-81.
- 34- E.O Olorunsola , Job satisfaction and gender factor of administrative staff in south west Nigeria universities, EABR & ETLC Conference Proceeding Dublin , Irland, 2010, pp91-94.
- 35-Jodi D.Nadler, a reinvestigation of horner's motive to avoid success, the faculty of the departement of psychology , the Florida state university, 1984.  
file:///J:/new/new2/singleViewer.do\_fichiers/sv\_header\_frame\_content.htm,28/08/2011, 10:10,p2.
- 36- Ana Paproková , Gender aspect of job satisfaction of graduates from the V S B –Technical University Ostrava, Joint International IGIP-SEFI Annual Conference ,Tamava, Slovakia, 19th 22nd Septembre 2010 ,pp1-4.
- 37- Kirk. David , Empowering girls and women through physical education and sport- Advocacy Brief , Bangkok, Unesco Bangkok ,2012, p07.
- 38- Peter J.Weston & Martha T. Mednick, race, social class and the motive to avoid success in women , howard university, journal of cross cultural psychology ,vol.1,no.3,september1970, p284.
- 39- Robert G. Isaac, Leadership motivation :The application of expectancy theory, Journal of managerial issues, Vol.(05), No.(02), 2001, p214.
- 40- Hyung – Royong Lee, An emprical study of organizational justice as a mediator of the relationships among leader-exchange and job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in lodging industry , Thesis submitted for the degree of master of philosophy , Blacksburg , Virginia, April 2000, p03.
- 41-Panaros Zamaros, **Organizational behavior :notes from** organizational research, ©Panayotis Zamaros, Lausanne, Switzerland ,2008, p45.
- 42- محمد مسعود بورغدة، مرجع سابق، ص192.

- تأثير بعض المتغيرات الشخصية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط  
43- L.Berkowitz, advances in experimental social psychology ,New York Academic press, 1965,p51.
- 44-بن لوصيف حورية، التصورات الإجتماعية للمدرسة وعدم الاهتمام بالمدرسة لتلاميذ في وضعية فشل، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة منتوري قسنطينة،2012،ص09.
- 45- المرجع نفسه، ص229.
- 46-عمار عماري، السعيد قاسمي، أهمية ودور التسيير الإستراتيجي في بناء المزايا التنافسية في الإدارة الرياضية، المؤتمر العلمي الأول في تسيير الإدارة الرياضية في ظل اقتصاد السوق، المسيلة ، الجزائر، 2010،ص32.
- 47- مسعود بورغدة محمد، الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة، الملتقى العلمي الوطني في النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في الجزائر، المسيلة،الجزائر،2011،ص01.
- 48- ميروح عبد الوهاب، دافعية الإنجاز لدى المشرفين بمديريات الشباب والرياضة، المؤتمر الدولي الثاني في الإدارة الرياضية الحديثة في ظل اقتصاد السوق، المسيلة، الجزائر، 2012، ص12.