" الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية ببعض مدارس منطقة أبوسليم في ظل بعض المتغيرات "

د. محمد بلعيد الطاهر د. علي الهمالي أحمد

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس حسب وجهة نظرهم الشخصية وفقاً للمتغيرات (الوظيفية، الإدارية، الاجتماعية، العائد المالي)، وطبقت الدارسة الحالية على مجتمع بلغ (297) معلم ومعلمة تربية رياضية بمدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبو سليم بمدينة طرابلس الليبية، تم اختيار عدد (125) معلماً ومعلمة بشكل عشوائي لتطبيق هذه الدراسة عليهم، وأطلع الباحثان على العديد من الدراسات النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة ، وتم إعداد الاستبيان بما يخدم أهداف الدراسة وطبيعة تساؤلاتها، وكانت اهم التوصيات هي:

1. الاهتمام بالحاجات النفسية والاجتماعية ، ومراعاة ظروف وطبيعة عمل معلمي التربية البدنية.
2. حث مراقبات التعليم ومدراء المدارس على تفعيل حصة التربية البدنية ، والاهتمام بالأنشطة الرياضية بأنواعها الداخلية والخارجية.
3. تشجيع معلمي التربية البدنية مادياً ومعنوياً ، واشباع حاجاتهم الحياتية ، وذلك من خلال زيادة مرتباتهم التي يعتمدون عليها في كل مناحي الحياة.

المقدمة :

إن من أهم القضايا التنموية التي تشكل أساس تقدم المجتمعات وقدرتها على مواجهة ما يعتريها من التحديات العديدة والمتسارعة هو إعداد المعلم وزيادة وتعزيز دافعيته نحو التعليم بما يتناسب ومتطلبات القرن الحادي والعشرين ، فالتحديات التي تواجهها مجتمعات العالم كبيرة وعديدة، ومن الصعب توقع حجمها ومدى تأثيرها، وخصوصاً تلك التحديات التي يواجهها عالمنا العربي والتي تتسم بكونها أكثر عمقاً وتعقيداً، ولهذا فنحن بحاجة إلى مواكبة الأمم الأخرى والتطورات العالمية حالياً، وذلك من خلال إعداد فرد واعٍ وملتزمٍ بقضايا أمته وقادر على الابتكار والتنمية والوفاء بما عليه من التزامات.

(20 ، 2012 : 50)

ولأن المعلم هو العنصر الرئيس في العملية التعليمية، وعليه يتوقف نجاح تلك العملية المرجوة منها، فالمعلم يستطيع بمعارفه ومهاراته الاستفادة من الامكانيات المتاحة في العملية التعليمية وتنظيم الخبرات وإدارتها بطريقة جيدة بما يساعده على تحقيق الأهداف. (24 ، 2013 : 76)

ويعتبر المعلم صاحب مهنة يرتكز عليها المجتمع بشكل أساسي, لذلك يجب على المعلم أن يمثل هذه المهنة ومبادئها في كل تصرف من تصرفاته, وأن يتحلى بالموضوعية والحزم ويتقبل الطلبة , ويعمل على تعديل سلوكهم وتنمية شخصياتهم, ويجب أن يطور مهاراته التدريسية , ويعمل على النمو المهني

JESUS.ORG.LY

بشكل مستمر ويواكب المتغيرات التربوية, وبالتالي يتقبل كل معلم مهنته, ويدرك أهميتها. (26 ، 2014 : 31)

وقد أكد العديد من الخبراء في المجال التربوي على أهمية المناخ التعليمي والبيئة التعليمية وأثرها الفعال في الرضا الوظيفي، حيث يجب أن يتوفر المناخ الملائم لضمان الحصول على مخرجات مرموقة للعمل المدرسي.

ومن العوامل المؤثرة على المستوى التحفيزي للمعلمين أن معظمهم لم يكونوا راضين عن رواتبهم أو وضعهم الاقتصادي، بينما لم يكن عدد من المعلمين راضين عن مكانتهم الاجتماعية وثقتهم بأنفسهم والحوافز والمكافآت المقدمة إليهم، الأمر الذي قلل من دافعيتهم نحو التعليم، وبالتالي تدني جودته، ولهذا يجب تقديم وسائل تعليمية تهدف إلى إعداد المعلم على أعلى مستوى من خلال توفير جميع السبل والامكانات التي تعمل على زيادة دافعيته نحو التعليم والعطاء، فمهنة التعليم اعبائها كثيرة نظراً لتعدد أدوار المعلم. (48 ، 2016 : 55)

ومن هنا نجد بأن هناك ضغوطاً تحيط بالمعلم ومهنته قد تؤدي إلى ضعف في دافعيته نحو العملية التعليمية برمتها مما قد ينعكس سلباً على ادائه وبشكل ملحوظ.

مشكلة الدراسة :

تهتم الدراسة الحالية بدارسة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في بعض مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس، وعلاقته بمستوى الأداء لديهم؟

ومن تم معرفة الواقع الذى يعايشه معلمو التربية الرياضية , وهل ينعكس هذا الرضا الوظيفي على مستوى الأداء لمعلمي التربية الرياضية في مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس.

ومن خلال المعطيات فإن مشكلة الدارسة تمثلت في السؤال الرئيس التالي : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في مدراس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس، وما علاقته بمستوى أدائهم؟ وأنبثق عنه السؤال الفرعي التالي :

- ما درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التعليم الاساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس من وجهة نظرهم ؟ وفق لمتغيرات (الجنس- السن - المؤهل العلمي- سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية - المرحلة التعليمية)

أهمية الدارسة:

بحسب علم الباحثين فإن هذه الدراسة تعتبر من الدارسات القليلة ذات الصلة التي أجريت على المستوى المحلي، وقد تناولت الدارسة موضوع رضا معلمي التربية الرياضية على وظائفهم, الأمر الذى يعتبر أحد أهم الأسباب المهمة في فاعلية أداء المعلم لوظيفته من كافة الجوانب التربوية والتعليمية والاجتماعية داخل وخارج المدرسة، ومستوى العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية ببعض مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس.

أهداف الدارسة :

1- التعرف إلى مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس حسب وجهة نظرهم الشخصية وفقاً للمتغيرات (الوظيفية ، الإدارية، الاجتماعية، العائد المالي)

2-التعرف إلى ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير معلمي التربية الرياضية لمستوى الرضا الوظيفي لديهم تعزى لمتغيرات (الجنس- المؤهل العلمي- سنوات الخبرة - الحالة الاجتماعية)

مصطلحات الدراسة :

1. **الرضا الوظيفي** هو " الدرجة التي يشعر فيها الفرد بإشباع حاجاته النفسية, بحيث يكون ممثلاً لقدارته وميوله مما يؤدي إلى احترام الفرد لذاته ولغيره, ويؤدي إلى عقد علاقات اجتماعية متينة مع الزملاء والرؤساء, وينتج عنة انبثاق الحماس في نفسه, ويبعد عنه التهديد الذى قد يؤدي إلى مشكلات اقتصادية أو اجتماعية أو نفسية " (22 ، 2010 : 65)
2. **معلم التربية الرياضية** هو " الشخص المؤهل علمياً وتربوياً لتدريس منهاج التربية الرياضية للمرحلة الأساسية والثانوية , وهو المشرف على جميع الأنشطة الداخلية والخارجية " (23 ، 2014 : 56)
3. **مستوى الأداء** هو " الأنشطة والمهام التي يمارسها الموظف في المؤسسة، والنتائج الفعلية التي يحققها في مجال عمله بنجاح, لتحقيق أهداف المؤسسة بكفاءة وفاعلية وفقاً للموارد المتاحة والأنظمة الإدارية والإجراءات والطرق المحددة للعمل. (10 ، 2010 : 51)

الجانب النظري:

1. دافعية المعلم :

يعرف مسغوني (2014) دافعية المعلم بأنها " الأداة الأمثل التي تحفز المعلمين على أداء واجباتهم وإنجاز المهام التعليمية من خلال الكشف عن الصعوبات والمشكلات التعليمية التي تواجه الطلبة والقدرة على السيطرة والتغلب عليها ومعالجتها ". (44 ، 2014 : 259)

إن انخفاض الدافعية المهنية من التحديات التي تواجه مهنة التدريس بشكل عام والمعلم بشكل خاص، وهناك علاقة وثيقة بين الدافعية والرضا الوظيفي وضغوط العمل، وهذا الانخفاض له عدة أسباب اجتماعية واقتصادية تؤثر في اختيار المهنة والرضا عنها، وكذلك فإن انخفاض الدافعية للتدريس لا يبدو بسيطاً، كما أن معرفة أسبابها ومحاولة علاجها ليس بالسهولة، فهناك عوامل خارجية وداخلية متنوعة تؤثر بشكل كبير على هذه المشكلة. (9 ، 2013 : 61)

ونظراً لكل تلك التحديات أصبح التعليم كما أشار العياصرة (2017) واحداً من أصعب المهن وأكثرها مشقة ، فلم يعد من المهن الجذابة بسبب ما يرافقها من تحديات ومسؤوليات جمة، ويضيف إن إبداع المعلمين وتميزهم يضمحل تحت ضغوطات العمل الهائلة فنرى الشباب يعزفون عنها على الرغم من شح وتدني مستواهم المعيشي، الأمر الذي أضعف فيهم الإبداع

JESUS.ORG.LY

والعطاء وأنعكس بالسلب على مخرجات العملية التعليمية. (34 ، 2017 : 23)

يرى النعاس (2008) أن الضغوط المهنية تنشأ من مواقف ضاغطة يتعرض لها الفرد بسبب تفاعله مع بيئة عمله، وتؤدي إلى اختلال توازنه ، وقد تكون غالباً فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية أو أكثر من ذلك، وقد تؤثر على مستقبل حياته.

(45 ، 2008 : 61)

ويرى برهم (2005) إن هناك الكثير من المهام الموكلة للمعلم منها توفير المناخ العاطفي والاجتماعي وتنظيم بيئة التعلم، وتوفير الخبرات التعليمية وحفظ النظام وملاحظة الطلاب ومتابعتهم وتقويتهم.

(7 ، 2005 : 11)

وتشير الدراسات إلى أن دافعية المعلم نحو العملية التدريسية ترتبط بصورة أو بأخرى بمدى الكفاءة الذاتية للمعلم ولها علاقة بمؤهلاته الدراسية والأكاديمية وخبراته السابقة ، وما تلقى من برامج تدريبية تحسن من مستوى أدائه. (32 ، 2007 : 36)

وتسعى العملية التعليمية بشكل مستمر إلى تمكين وتشجيع المعلمين لبذل قصارى جهدهم للوصول إلى حل المشكلات التي تواجه الطلبة، والخروج بتصورات وأفكار جديدة قد تثري العلم والمعرفة لديهم وتنمي تفكيرهم الإبداعي. (47 ، 2017 : 67)

ويقوم المعلم بعدة أدوا ر تتداخل فيما بينها قد يكمل بعضها بعضاً، وقد يتعارض بعضها مع البعض الآخر، وبالطبع تختلف الأدوار تبعاً لنوع المدرسة وطبيعة المادة الدراسية والظروف البيئية والثقافية في المجتمع والفروق الفردية في شخصيات المعلمين ، والأدوار المشتركة بين معظم المعلمين والمواقف التعليمية في التدريس، والتي حددها أبو حطب وصادق (2009) من بينها قيم المجتمع والتي ينقلها لطلابه، والمادة الدراسية ، والعلاقات الإنسانية، والمسئول عن النظام في المدرسة ، والمهتم بمشكلات الطلاب، وإيجاد حلول لها، والاتصال بالمجتمع، والمتعلم، والقائم بالأعمال الكتابية. (2 ، 2009 : 838)

2. الرضا الوظيفي :

ذكر عويضة (1969) أن الرضا " قدرة العمل على إشباع الحاجات الأساسية لدى الإنسان التي من شأنها أن تشعره بتحقيق ذاته ، ويتضمن التقدير والإنجاز والإبداع ، واحترام الذات ، وتحمل المسؤولية والمنفعة التي تعود على الفرد جراء القيام بالعمل نفسه ". (33 ، 1969 : 22)

ويذكر اليحيى (2003) ان موضوع الرضا الوظيفي عرف لأول مرة في مجال الصناعة وتعددت الابحاث والدراسات الى ان وصلت في مجال التربية والتعليم، وصار الرضا مطلب ضروري لكل معلم ومعلمة في العملية التربوية والتعليمية، والذي يؤثر على تقدم المجتمعات ونهضتها.

(46 ، 2003 : 752)

ويُعد موضوع الرضا الوظيفي لمعلم التربية الرياضية من الموضوعات المهمة, التي تهتم بأوضاعهم وظروف عملهم المادية والاجتماعية والنفسية , حيث يجب أن ينظر إلى رضا المعلم

باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر التحفيز, وإثارة دافعيتهم نحو العمل، وبالتالي ينعكس ذلك على تحسين أدائهم في المدرسة. (42 ، 2008 : 3)

وقد عرف راجع (1965) الرضا الوظيفي بانه طائفة من المشاعر والميول والاتجاهات النفسية ، تسود اعضاء الجماعة فتؤثر في سلوكهم تأثيراً حسنا.

(18 ، 1965 : 40)

ومن مؤشرات الرضا الوظيفي والتي تتجسد في سلوكيات معينة يسلكها الأفراد، والتي من خلالها يمكننا التعرف عليه ، وفي هذا الصدد يقول ماهر أحمد (2003) " أن من الظواهر الرئيسية للرضا عن العمل ما يمس ترك الخدمة ، فزيادة معدلات ترك الخدمة هو مؤشر لعدم الرضا عن العمل، وأن الغياب هو مؤشر أخر لعدم الرضا، وهناك مؤشرات أخرى تعبر عن الرضا مثل درجة ولاء الفرد لوظيفته ، ومشاركته فيها واعتباره جزء من الوظيفة وهذا ما يطلق عليه بالارتباط الوظيفي ، ويذكر أن هناك مؤشر أخر يدل على الولاء أتجاه المنظمة ككل ، واحترام الفرد لانتمائه للمنظمة ، واعتزازه بالعمل فيها وهو ما يطلق عليه بالالتزام تجاه المنظمة حيث يتفانى في عمله ويقدم أكثر مما هو مطلوب منه ".

(39 ، 2003 : 48)

ويرى لخضر (2009) أن الرضا الوظيفي عند معلم التربية الرياضية أمراً مهماً في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي, وينعكس ايجابياً على مردودية العمل من الناحيتين الكمية والنوعية, حيث يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل , فجزء منها يتعلق بالعمل ومتطلباته ومسؤولياته, ويتعلق الجزء الأخر بالفرد نفسه وشخصيته ودافعيته وانفعالاته ورغباته , في حين أن جزء أخر من هذه العوامل يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة. (38 ، 2009 : 2)

ويعتبر الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية من الموضوعات التي تعمل على معرفة احتياجات المعلمين , وكيفية تحسين أدائهم , كما تهدف إلى معرفة مدى فاعلية المعلم في تخطيط مهامه التعليمية وتنفيذها وتقويمها.

ولهذا, لم تعد التربية الرياضية مجرد مادة من المواد الدراسية, أو حصة من الحصص اليومية التي تحتل حيزاً في الجدول المدرسي فحسب, بل إن مفهوم التربية الرياضية كتعبير هو أوسع بكثير مما يمكن أن يعبر عنه, فهي تعد جزاءٍ أساسياً من التربية الشاملة اذا ما توفر قائد مؤهل في جعل حياة الطلبة غنية بالعلم والثقافة.

(41 ، 2013 : 13)

ويرى محمد صباح (2018) إنه قد تسهم معرفة معلم التربية الرياضية بالأدوار المطالب أن يقوم بها خلال العمل في المؤسسة التعليمية من الواجبات, والوظائف، والأنشطة, والعلاقة بإدارة المدرسة, والمعلمين, والطلبة, والمجتمع المحلى في تنمية وتقدم الأمة, وهذا يجب أن يتم مقارنته بمعلمي المواد الدراسية الأخرى, حيث الدور يختلف كلياً وجزئياً عن المواد التي تدرس داخل الصف, وبالتالي يعد الرضا الوظيفي

JESUS.ORG.LY

ومستوى الأداء الوظيفي لمعلم التربية الرياضية مهم جداً, ومن خلال امتلاكه لكفايات الأداء التدريسي المتمثلة بالإعداد والتخطيط والتنفيذ والتقويم, وهذا هو الأساس في تحقيق جودة الأداء التدريسي له, وبالتالي يختلف الرضا الوظيفي ومستوى الكفاءة الأدائية لمعلمي التربية الرياضية عن الرضا الوظيفي ومستوى الأداء الوظيفي للمواد الدراسية الأخرى.

(43 ، 2018 : 3 ، 4)

وتعد مهارات الأداء التدريسي من ابرز المهارات التي ينبغي أن يمتلكها معلم التربية الرياضية , وتتمثل هذه المهارات بالإعداد والتخطيط والتنفيذ والتقويم, من خلال استخدامه لطرق وأساليب متنوعة في الموقف التعليمي, وأن يراعي استعداد المتعلمين للتعلم, والأخذ بمبدأ الفروق الفردية بين المتعلمين في قدراتهم العقلية وسرعة استجابتهم. (21 ، 2012 : 2)

فالرضا الوظيفي ومستوى أداء معلمي التربية الرياضية ذو أهمية بالغة, والاهتمام به هو في حقيقته اهتمام بمخرجات التعليم, التي تبني عليها أمال الشعوب, وطموحاتها وبالاطلاع على بعض الدارسات السابقة, كدارسة بو رغدة وعبد الوهاب (2015) التي أظهرت أن مستوى الرضا للمعلمين جيد لاعتبارات سنوات الخدمة , ووجود علاقة ارتباطية قوية ودالة بين الرضا الوظيفي والأداء , ودارسة دعوم ومؤمني (2011) حيث أشارت إلى أنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعزى إلى متغير الجنس وسنوات الخدمة، وأن درجة الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة، ودراسة الجريسي (2009) التي أشارت إلى أنه يوجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي وفاعلية النشاط الرياضي المدرسي، ودراسة مسعود (2008) التي أظهرت أن مستوى الرضا الوظيفي جاء بدرجة كبيرة، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث أشارت بقية الدراسات إلى أن موضوع الرضا الوظيفي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمستوى الدافعية التي تمنح للمعلم من خلال المسؤولين أو الإدارات المدرسية.

وفي هذا الصدد يرى عبد الرحمن (2000) إن أستاذ التربية البدنية يعد من أهم عناصر العملية التربوية والتعليمية يتفاعل مع الظروف المحيطة سواء كانت مدرسية ، أو غيرها ويمارس أدوار متنوعة.

(28 ، 2000 : 146)

3. دافعية المعلمين نحو المهنة :

يتسأل أبو زيد (2005) لماذا يفتقر بعض المعلمين إلى الدافعية المهنية؟ لماذا نجد أن كثيراً من المعلمين المبتدئين دافعيتهم لمهنة التدريس في بداية حياتهم العلمية مرتفعة جداً؟ ولماذا تتغير هذه الصورة تماماً وبالتدريج ؟ كيف يتحول المعلم المثالي إلى واقع انهزامي ؟ لماذا يتحول المعلم الذي كان يوماً ما كتلة من النشاط والحيوية والحماس إلى معلم يكتفي بالجلوس خلف مكتبه ، ولماذا تقل توقعاته ويقبل الفشل كحل دائم؟ (3 ، 2005 : 124)

ويعد المعلمون من المجموعات المهنية التي تقوم بدور كبير في بناء المستقبل ، وتعتبر دافعية المعلمين العامل الحاسم في تحقيق

الأهداف التربوية، لأن المعلم ذو الدافعية العالية يدخل المتعة على البرامج والأنشطة المدرسية ويشعر بالفاعلية الشخصية، ويكثف جهوده من أجل تحقيق الأهداف التربوية. (24 ، 2013 : 80)

وقد يتحدد أداء الأفراد للعمل بالمقدرة والحافز، فإذا توفرت المقدرة ولم يتوفر الحافز فلن يكون هناك علاقة بين هذه المقدرة وأدائه لعمل محدد ، والعكس أيضاً صحيح إذا توفر الحافز ولم تتوفر المقدرة ، لذا فإن المقدرة والحافز متكاملان لضمان الأداء الفعال ، كذلك فالمقدرة تتطور وتنمو بفعل الحافز (35 ، 2012 : 29)

ويرى الصالحي (2013) أن تنوع مصادر ضغوط العمل التي يواجهها المعلم في مجال التدريس وتؤثر على دافعيته **المهنية للتدريس منها :**

- العبء المهني الزائد نظراً لكثرة الأعمال الإدارية والتدريسية المطلوبة من المعلم .
- الدخل الغير كاف لمواجهة متطلبات الحياة للمعلم .
- ضعف الكفاءة المهنية للمعلم .
- صراع وغموض الدور المهني الذي ينشأ عندما يكون المعلم غير واضح المهام بالنسبة له ، أو يؤدي مهام لا يملك مهارات أدائها ، والصراع عندما تتباين مطالب العمل مع المعايير الشخصية والقيمية للمعلم .
- سوء العلاقات مع الرؤساء والزملاء.
- عدم الشعور بالأمن الوظيفي ، وعدم وضوح فرص الترقي. (24 ، 2013 : 82)

ومن هنا يتضح لنا أن للرضا الوظيفي طبيعة سيكولوجية مُعقدة يصعب أحياناً وصفها والتحكم فيها ، ولهذا يُعد من أكثر مفاهيم علم النفس غموضاً ، ولعل غموض هذا المفهوم هو ما أدى إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع.

معنى الرضا في اللغة :

ورد في لسان العرب لأبن منظور أن الرضا يعني ضد السخط، ورضى عن الشيء ارتضاه، وراه أهلاً وسخط الشيء سخطاً أي كرهه، والرضا والسخط من صفات القلب ، ورضى عنه أي أحبه وأقبل عليه. (1 ، 2005 : 122)

والرضا في المعجم الوسيط : المرضي والمطيع والمحب ، أما في صحيح اللغة والعلوم فذكر أن الرضا والرضوان والمرضاة مثله ، ورضيت الشيء وارتضيته فهو مرضي.

واصطلاحاً يرى داوود (2015) أن الرضا هو " عبارة عن شعور المعلم بالسعادة والارتياح نتيجة لإشباع حاجاته ورغباته الداخلية من خلال مزاولته للوظيفة التي ينتمي إليها ، وهذا الشعور إما أن يكون كلياً ، وهذا يعني رضا المعلم عن جميع العوامل التي تؤثر في مشاعره نحو وظيفته ، أو أن يكون جزئياً وهذا يعني رضا المعلم عن جوانب معينة ".
(15 ، 2015 : 3)

وقد عرف العديلي (1995) الرضا الوظيفي بأنه " الشعور النفسي بالقناعة ، أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه ومحتوى العمل وبيئة العمل ،

JESUS.ORG.LY

مع الولاء والثقة والانتماء للعمل ومؤثرات البيئة الداخلية والخارجية.

(29 ، 1995 : 189)

وتشير دنيا عبد العزيز (2001) إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر مؤشراً هاماً لقدرة المنظمة على مقابلة حاجات العاملين بها، وتشير أيضاً إلى أن الرضا الوظيفي يعتبر أمراً بالغ الأهمية في مختلف المنظمات حيث يزود القائمين بالمنظمة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي، وإزالة الضغط الذي يكتنف بيئة العمل.

(17 ، 2001 : 1)

4. أسباب الاهتمام بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية :

يعد الرضا الوظيفي لمعلم التربية الرياضية أحد العناصر الرئيسة للرضا العام، فهو من المواضيع المهمة التي تتناول جوانب كثيرة, فمنها ما يتعلق بالجانب المهني وخصوصية مادة التربية الرياضية, وكذلك الجانب الاجتماعي والعلاقة مع الإدارة والمعلمين والطلبة , والجانب المادي الذى يؤثر على الحالة النفسية للمعلم.

كل ذلك يمد المعلم بالطاقة اللازمة التي تمكنه من أداء عمله وتطويره والإبداع فيه, وعندما يشعر معلم التربية الرياضية بالرضا الوظيفي عن نفسه وعمله فأنه بذلك يشعر بسمو الروح وعلو الهمة وصفاء الفكر، وتزداد إنتاجيته ويستطيع أن يبدع في عمله وأدائه، ويتوقف الاهتمام بالرضا الوظيفي على حسب الناحية التي يركز عليها اهتمامه ويمكن توضيح ذلك من منظورين مختلفين هما :

1. من المنظور الإنساني : يستحق الأفراد أن يعاملوا بشكل عادل وباحترام , ويعبر الرضا الوظيفي عن مدى انعكاس التعامل الجيد مع هؤلاء الأفراد , كما يمكن اعتباره أيضاً مؤشراً عن الرفاهية العاطفية أو الصحة النفسية. (18 ، 1965 : 59)
2. من المنظور النفعي : قد يؤدي الرضا الوظيفي إلى ممارسة سلوك معين من طرف الموظفين قد يؤثر على الأداء التنظيمي, ومن هذا المنطلق فإن لمشاعر الموظفين آثار هامة قد تؤدي إلى سلوك سلبي أو إيجابي ، وقد يكون الرضا الوظيفي انعكاساً للأداء التنظيمي ، حيث أن الفروق الموجودة بين الوحدات التنظيمية في ما يتعلق بالرضا الوظيفي قد تشكل وسيلة تشخيصية لبؤر التوتر المحتملة. (49 ، 1997 : 21 ، 22)

5. أهمية الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية :

يعد الرضا الوظيفي للمعلمين من أهم مؤشرات نجاح المدرسة , حيث يمثل الرضا مجموعة من المشاعر والاتجاهات الإيجابية التي يبديها المعلمون نحو العمل بالمدرسة, ويزداد شعور المعلمين بالكفاءة وتزداد دافعيتهم للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم, ويزداد أيضاً عندما يكون مصدرها حب العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. (6 ، 2014 : 100)

وتتمثل أهمية الرضا الوظيفي للمعلم في إنها قد تؤدي لارتفاع مستوى الطموح، والمعلمين يكونوا أكثر رضا عن وقت فراغهم خاصة مع عائلاتهم ، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة. (25 ، 2013 : 97)

6. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية :

هناك عدة عوامل تؤثر في درجة الرضا الوظيفي لابد للإدارة أن تركز عليها لتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين ومن أهمها :

1. الخصائص البيوغرافية وتشمل المتغيرات التي يمكن تعريفها والحصول عليها من سجلات الأفراد مثل العمر والحالة الاجتماعية والجنس وسنوات الخدمة وهي على النحو التالي :

- العمر : يرى عبد الباقي (2004) أنه كلما زاد العمر زاد الرضا ، والسبب في وجهة نظره يرجع إلى قلة طموحات المعلم كلما تقدم في العمر فيصبح أكثر واقعية وتنخفض طموحاته ويرضى بالواقع ، ويترتب على ذلك زيادة في الرضا الوظيفي (27 ، 2004 : 174)
- الحالة الاجتماعية : أشارت بعض الدراسات إلى أن المعلمين المتزوجين هم أكثر رضا عن العمل مقارنة بزملائهم غير المتزوجين ، وكذلك عدد الأبناء للمعلم يؤثر أيضاً في الرضا الوظيفي (19 ، 2007 : 43)
- **1-الجنس** : أكدت دراسة بورغدة (2015) إلى وجود اختلافات فردية بين المعلمين والمعلمات المؤثرة في أداء العمل تعزى لمتغير الجنس .
- سنوات الخدمة : يشير العطية (2003) إلى أنها الفترة الزمنية للبقاء في عمل معين ، وتشير الدلائل إلى أن سنوات الخدمة للمعلم تعتبر الأكثر ثباتاً في توقع الرضا عن العمل مقارنة بالعمر.

(30 ، 2003 : 45)

2. **الحوافز** : وهي مجموعة من العوامل والمؤثرات والأدوات والوسائل التي تدفع الفرد وتشجعه للإقبال على سلوك معين ، ورغبة في الحصول على النتائج الإيجابية التي تترتب على ذلك السلوك.

(4 ، 2012 : 148)

3. **عوامل تنظيمية** : تتعلق بالفرد نفسه تتمثل في شخصية الفرد ، واستقراره في حياته ، والسن ، والمؤهل العلمي ، وجنسه وأهمية العمل (40 ، 2007 : 230)

4. **عوامل تنظيمية** : تتعلق بسياسات المؤسسة وتشمل ساعات العمل والظروف المحيطة والراتب.

7. مظاهر الشعور بالرضا لمعلم التربية الرياضية :

يقول أبو فلبين (2008) أن هناك مظاهر لوجود الرضا الوظيفي، وقد أختصرها في الآتي :

أ. التعاون بين المعلم وزملائه في العمل.

ب. نمو العلاقات الشخصية الوظيفية إيجابياً.

ت. الشعور بالانتماء للعمل والولاء لمجموعة العمل .

JESUS.ORG.LY

ث. ارتفاع الإنتاجية وجودتها للموظف وفريق العمل .

ج. مبادرة الموظف السريعة لخدمة المؤسسة.

ح. النشاط والاستعداد الدائم للتدريب والتغيير.

خ. الشعور بالواقعية والتفاؤل الدائم .

د. الإحساس بالأمن والاستقرار الوظيفي (5 ، 2008 : 39)

9. **حاجة معلم التربية الرياضية إلى الرضا الوظيفي :**

يرى حجو (1997) أن للمعلم أن يشعر بالرضا عن عمله لأن ذلك ينعكس إيجابياً داخل المدرسة ، وبالتالي يؤدي إلى زيادة الإنتاج ، ويعتبر عن العمل عاملاً من عوامل النجاح والاستقرار والأمن والعكس صحيح ، فإن عدم الشعور بالرضا يسبب الكثير من المشكلات والعراقيل مما ينعكس سلباً على أدائه وإنتاجه وعلاقته مع الأخرين ، لذا يعتبر الرضا الوظيفي أحد عوامل الاستقرار النفسي والاجتماعي عند المعلم.

(12 ، 1997 : 5)

و يشير حسان (2010) إلى حاجة المعلمين على النحو التالي :

1. الحاجات الأساسية والمادية
2. حاجات الأمن
3. حاجات الحب والانتماء
4. حاجات التقدير والاحترام
5. حاجات تحقيق الذات
6. حاجات المعرفة والفهم.

(13 ، 2010 : 348)

الدراسات السابقة تم ترتيبها من الأحدث إلى الأقدم :

1. دراسة بورغدة (2015) بعنوان " **الرضا الوظيفي لأساتذة التربية الرياضية والبدنية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها بأدائهم** " هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية والبدنية وعلاقتها بمستوى أدائهم ، وأستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي وتكونت عينة الدراسة من (130 معلماً) وخلص الباحثان إلى وجود (فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخدمة / لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي يعزى لمتغير الجنس)

2. دراسة عمرون سليم (2015) بعنوان " **الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط** " هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط بولاية المسيلة الجزائرية، وأتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي ، حيث أختار عينة الدراسة من 270 معلم ومعلمة) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها (مستوى الضغوط المهنية متوسط لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط /

مستوى دافعية الإنجاز مرتفع لدى عينة الدراسة / لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الانجاز لدى عينة الدراسة) .

3. دراسة خلف(2013) بعنوان " **الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش** " هدفت الدراسة إلى التعرف على الدافعية نحو العمل المدرسي والعوامل المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي وتكونت عينة الدراسة من (334 معلم ومعلمة) واستخدم الاستبانة كأداة للدراسة ، وأظهرت النتائج أن (مستوى الدافعية نحو العمل المدرسي لدى عينة الدراسة كان بدرجة متوسطة / وجود فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير الخبرة التعليمية لصالح معلمي العلوم من ذوي الخبرة الطويلة)

4. دراسة دعوم (2011) بعنوان " **الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات** " هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات، حيث أستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي ، طبقت الدراسة على عينة بلغت (120 معلماً ومعلمة) وتوصل الباحثان إلى نتائج منها أن (مستوى الرضا الوظيفي بدرجة متوسطة / لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة)

5. دراسة الجريسي (2009) بعنوان " **الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بمدارس الهيئة الملكية بينبع وعلاقتها بفاعلية النشاط الرياضي المدرسي** " هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بمدارس الهيئة الملكية بينبع وعلاقتها بفاعلية النشاط الرياضي، وأستخدم المنهج الوصفي المسحي على عينة بلغت (34 معلم) وخلص إلى بعض النتائج من بينها متوسط الرضا الوظيفي للمعلمين بلغ (3.269 %)

6. دراسة مسعود (2008) بعنوان " **الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم** " هدفت الدراسة للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بمستوى أدائهم ، وأستخدم المنهج الوصفي المسحي على عينة من (115 معلماً) وخلصت الدراسة إلى أنه (لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا تعزى لمتغير الجنس / سنوات الخدمة / متوسط الأداء الوظيفي لمعلمي التربية البدنية متوسط / توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي / لا توجد فروق

JESUS.ORG.LY

ذات دلالة إحصائية لمستوى الأداء الوظيفي تعزى لمتغير الجنس وسنوات الخدمة .

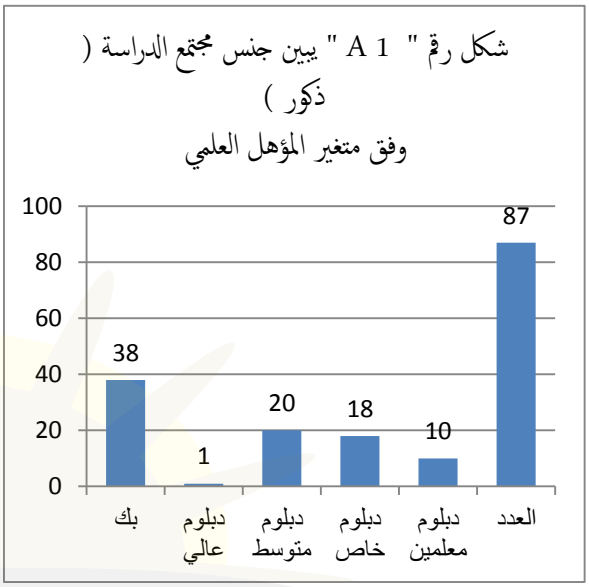
7. **دراسة كاشف (2008)** بعنوان " **الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات** " هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس التابعة لوزارة التعليم في سلطنة عمان ، وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، وخلص إلى أنه (يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين حملة البكالوريوس وحملة الدبلوم لصالح البكالوريوس / يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتزوجين وغير المتزوجين لصالح غير المتزوجين / لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات تعزى لمتغير الجنس)

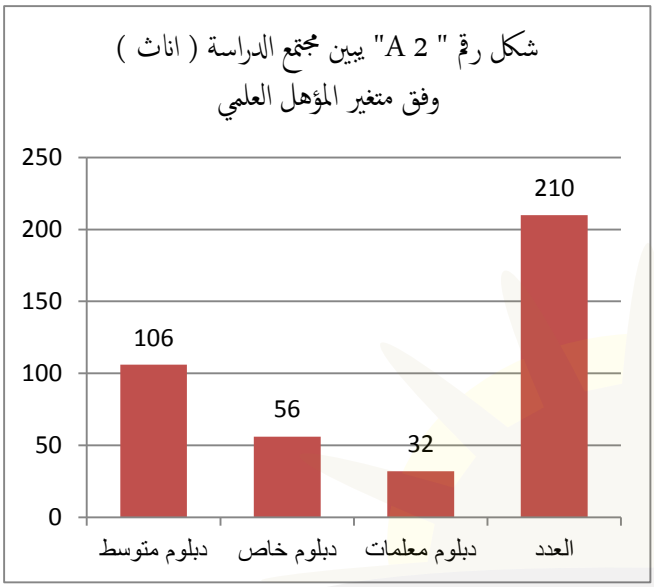
منهج الدراسة :

- **مجتمع الدراسة :**
  - طبقت الدارسة الحالية على مجتمع بلغ (297) معلم ومعلمة تربية رياضية بمدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبو سليم بمدينة طرابلس الليبية
- **عينة الدراسة :**
  - تم اختيار عدد (125) معلماً ومعلمة بشكل عشوائي لتطبيق هذه الدراسة عليهم
- **أداة الدراسة :** أطلع الباحثان على العديد من الدراسات النظرية المرتبطة بموضوع الدراسة ، وتم إعداد الاستبيان بما يخدم أهداف الدراسة وطبيعة تساؤلاتها .
- **مجالات الدراسة :**
- **المجال المكاني :** مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس
- **المجال الزماني :** العام الدراسي 2020 / 2021
- **المعالجة الاحصائية :** أستخدم الباحثان النسبة المئوية لاستخراج نتائج البيانات الشخصية ، وتم استخدام ليكرت الرباعي للإجابة عن اسئلة الدراسة باستخدام التحليلات الاحصائية باستخدام الرزم الاحصائية " Spss " لقياس الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي لمعرفة اتجاه العينة.

جدول رقم (1) يبين مجتمع الدراسة (وفق متغير الجنس)

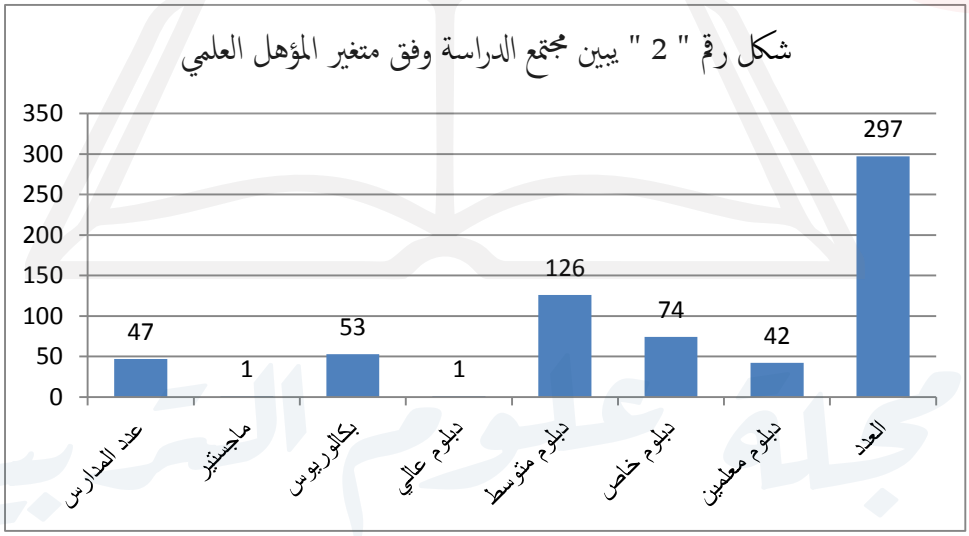
احصائية عامة بمعلمي التربية البدنية والرياضية (ذكور وإناث) بمدارس التعليم الاساسي بمراقبة تعليم ابو سليم							
عدد المدارس	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم عالي	دبلوم متوسط	دبلوم خاص	دبلوم معلمين	العدد
47	1	53	1	126	74	42	297





جدول رقم (2) يبين مجتمع الدراسة (وفق متغير المؤهل العلمي)

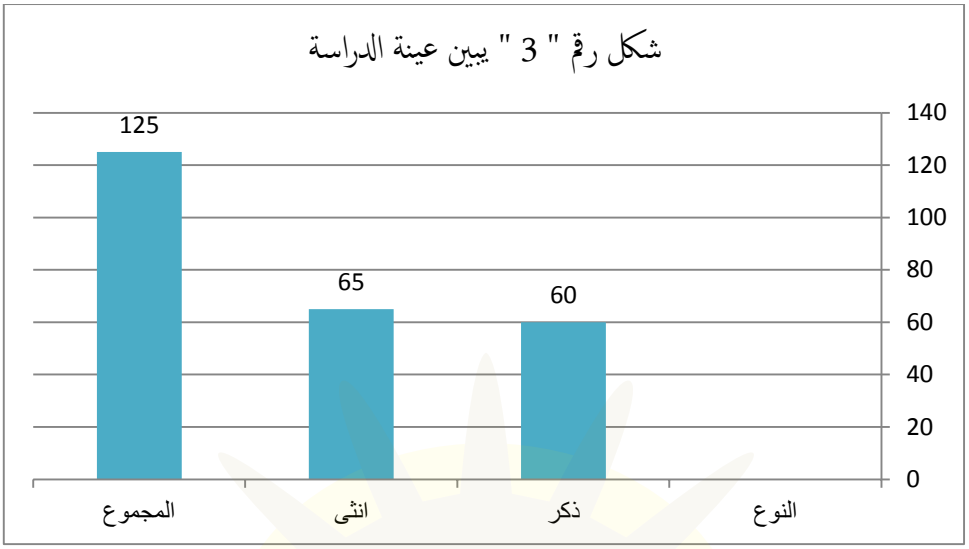
عـــدد المدارس	ذكور							اناث						
	ماجستير	بك	دبلـوم عالي	دبلـوم متوسط	دبلـوم خاص	دبلـوم معلمين	العدد	ماجستير	بك	دبلـوم عالي	دبلـوم متوسط	دبلـوم خاص	دبلـوم معلمات	العدد
47	–	38	1	20	18	10	87	1	15	–	106	56	32	210



جدول رقم (3) يبين عينة الدراسة من حيث الجنس

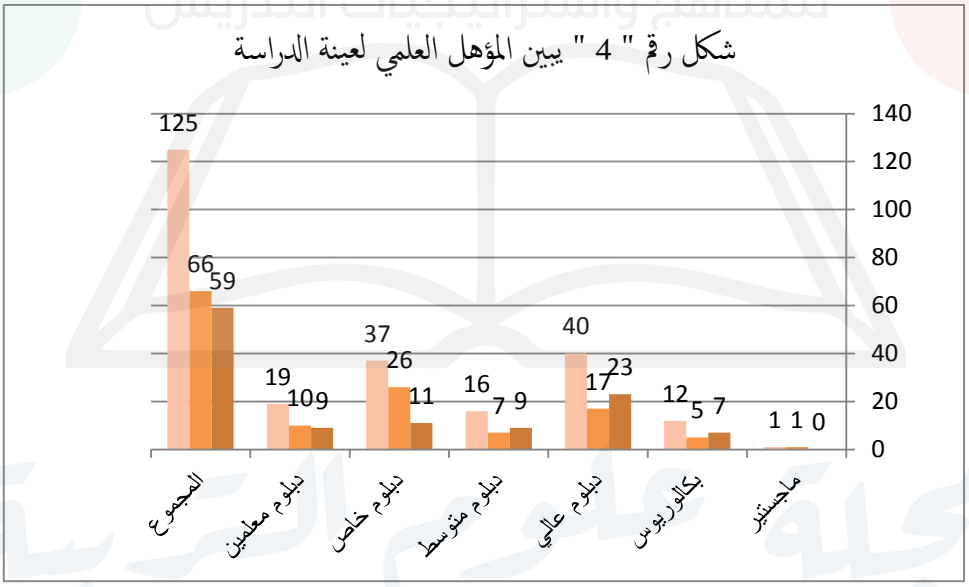
النوع	ذكر	أنثى	المجموع
	60	65	125

JESUS.ORG.LY



جدول رقم (4) يبين المؤهل العلمي من حيث الجنس

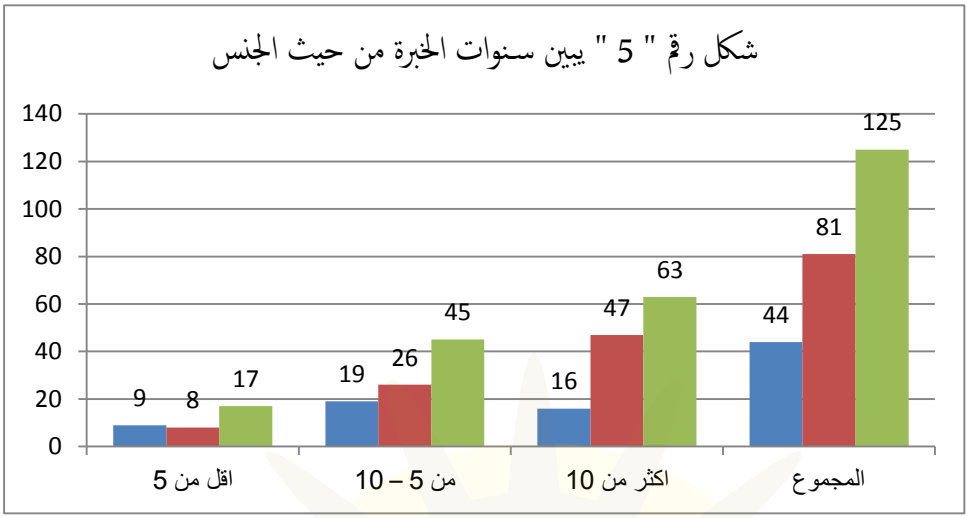
المؤهل العلمي	ماجستير	بكالوريوس	دبلوم عالي	دبلوم متوسط	دبلوم خاص	دبلوم معلمين	المجموع
ذكور	0	7	23	9	11	9	59
اناث	1	5	17	7	26	10	66
المجموع	1	12	40	16	37	19	125



جدول رقم (5) يبين سنوات الخبرة من حيث الجنس

سنوات الخبرة	اقل من 5	من 5 – 10	اكثر من 10	المجموع
ذكور	9	19	16	44
اناث	8	26	47	81
المجموع	17	45	63	125

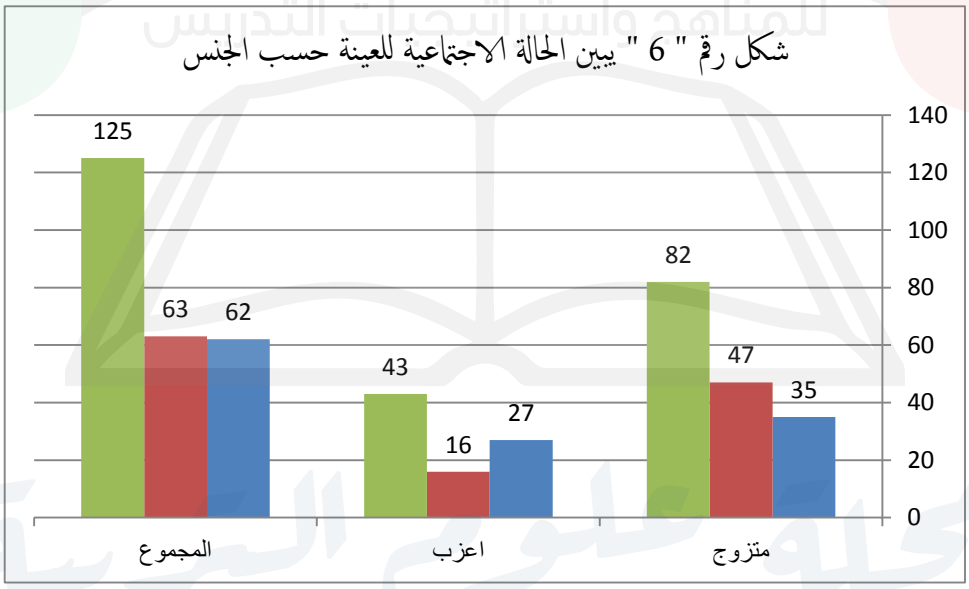
شكل رقم " 5 " يبين سنوات الخبرة من حيث الجنس



جدول رقم (6) يبين الحالة الاجتماعية من حيث الجنس

الحالة الاجتماعية	متزوج	اعزب	المجموع
ذكور	35	27	62
اناث	47	16	63
المجموع	82	43	125

شكل رقم " 6 " يبين الحالة الاجتماعية للعينة حسب الجنس



التحليل الإحصائي بمقياس ليكرت لاستبيان الدراسة

JESUS.ORG.LY

جدول رقم (7) يبين استجابات عينة الدراسة

الرقم	موافق	موافق بشدة	غير موافق	غير موافق بشدة	المتوسط	الإنحراف	النسبة	T TEST	فروق ذات دلالة إحصائية	اتجاه العينة	رتبة السؤال
1	31	57	18	19	2.8	0.98	70	3.41	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	25
2	30	74	19	2	3.06	0.68	76.4	9.2	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	20
3	67	9	33	16	3.02	1.15	75.4	5.02	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	22
4	31	39	31	24	2.62	1.06	65.4	1.22	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	28
5	69	30	6	20	3.18	1.1	79.6	6.94	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	17
6	80	9	30	6	3.3	0.99	82.6	9.05	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	14
7	47	43	18	17	2.96	1.03	74	4.97	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	24
8	94	11	19	1	3.58	0.77	89.6	15.65	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	7
9	105	15	5	0	3.8	0.49	95	29.55	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	5
10	95	12	6	12	3.52	0.96	88	11.83	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	8
11	73	41	1	10	3.42	0.86	85.4	11.87	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	12
12	13	99	10	3	2.98	0.53	74.4	10.03	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	23
13	12	21	82	10	2.28	0.75	57	-3.29	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق	31
14	72	41	9	3	3.46	0.74	86.4	14.54	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	10
15	35	62	23	5	3.02	0.79	75.4	7.28	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	21
16	101	20	0	4	3.74	0.62	93.6	22.4	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	6
17	119	3	3	0	3.93	0.34	98.2	46.93	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	1
18	60	31	21	13	3.1	1.03	77.6	6.55	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	19
19	44	39	13	29	2.78	1.16	69.6	2.73	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	26
20	24	10	85	6	2.42	0.85	60.4	-1.1	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق	30
21	77	32	9	7	3.43	0.86	85.8	12.19	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق	11
22	82	27	10	6	3.48	0.84	87	13.07	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	9
23	67	37	11	10	3.29	0.93	82.2	9.46	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	15
24	115	7	3	0	3.9	0.38	97.4	41.37	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	3
25	57	52	8	8	3.26	0.84	81.6	10.12	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	16
26	66	40	15	4	3.34	0.81	83.6	11.59	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	13
27	120	2	2	1	3.93	0.38	98.2	41.5	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	2
28	116	7	0	2	3.9	0.44	97.4	35.74	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق	4
29	17	15	62	31	2.14	0.95	53.6	-4.2	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق	32
30	11	2	15	97	1.42	0.9	35.4	-13.47	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق بشدة	35
31	49	53	11	12	3.11	0.93	77.8	7.39	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	18
32	30	15	60	20	2.44	1.03	61	-0.65	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق	29
33	33	37	30	25	2.62	1.08	65.6	1.28	لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية	موافق بشدة	27
34	14	7	15	89	1.57	1.02	39.2	-10.23	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق بشدة	34
35	12	15	31	67	1.78	1	44.4	-8.1	توجد فروق ذات دلالة إحصائية	غير موافق	33

التحليل الوصفي " الكيفي " لنتائج الدراسة (عرض النتائج وتفسيرها ومناقشتها)

- **السؤال (17)** والذي يمثل (إمكانيات المدرسة لا تساعدني بالتدريس بشكل ملائم) نجد أن نسبة 98.20% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن إمكانيات مدارسهم لا تساعدهم بشكل ملائم وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.34) ،الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (27)** والذي يمثل (أشعر أن راتبي أقل بكثير مما يجب أن يكون عليه) نجد أن نسبة 98.20% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن مرتباتهم أقل بكثير مما يجب أن تكون عليه , وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.93) وانحراف معياري قدره (0.38) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (24)** والذي يمثل (يضايقني التأخر في صرف مرتباتي في الوقت المحدد) نجد أن نسبة 97.40% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن التأخر في صرف مرتباتهم في الوقت المحدد يشعرهم بالضيق , وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.90) وانحراف معياري قدره (0.38) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (28)** والذي يمثل (أعتقد ان التأمين الصحي قد يمنحني الشعور بالأمان الوظيفي نجد أن نسبة 97.40% من أفراد عينة الدراسة موافقين على اعتقادهم بأن التأمين الصحي يمنحهم الشعور بالأمان الوظيفي , وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.90) وانحراف معياري قدره (0.44) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (9)** والذي يمثل (تزداد أعباء العمل تعقيداً مع مرور الوقت– السن) نجد أن نسبة 95.00% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن أعباء العمل تزداد تعقيداً مع التقدم في العمر , وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.80) وانحراف معياري قدره (0.49) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (16)** الذي يمثل (أعتقد ان المعلم يقضي حياته بشكل رتيب) نجد أن نسبة 93.6 % من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن المعلم يقضي حياته بشكل رتيب بمتوسط حسابي 3.74 وانحراف معياري 0.62 ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**
- **السؤال (8)** الذي يمثل (أعتقد أن نظام التعليم الحالي بحاجة إلى التغيير) نجد أن نسبة 89.6.% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن نظام التعليم الحالي بحاجة إلى التغيير وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.58) وانحراف معياري (0.77) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (10)** الذي يمثل (في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل فأنني على أتم الاستعداد لذلك) نجد أن نسبة 88. % من

JESUS.ORG.LY

أفراد عينة الدراسة موافقين ومتفقين على استعدادهم للتواجد بعد ساعات العمل في حال تطلب الامر ذلك ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.52) وانحراف معياري قدره (0.96) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

- **السؤال (22)** الذي يمثل (يطلب مني القيام بمهام واعمال غير ضرورية في المدرسة) نجد أن نسبة 87 % من أفراد عينة الدراسة موافقين على القيام بمهام وأعمال يرون إنها غير ضرورية في المدرسة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.48) وانحراف معياري قدره (0.84) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (14)** الذي يمثل (أعتقد أن التدريس عمل نمطي يقيد المواهب) نجد أن نسبة 86.40% من أفراد عينة الدراسة بأنهم موافقين على أن التدريس عمل نمطي يقيد المواهب ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.46) وانحراف معياري قدره (0.74) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**
- **السؤال (21)** الذي يمثل (يطلب مني جهد يفوق قدراتي ومهاراتي) نجد أن نسبة 85.80 % من أفراد عينة الدراسة غير موافقين على تكليفهم بأعمال تفوق جهدهم وقدراتهم ومهاراتهم ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.43) وانحراف معياري قدره (0.86) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (11)** الذي يمثل (مدير المدرسة يتعامل معي بشفافية) نجد أن نسبة 85.40 % من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن مدير المدرسة يتعامل معهم بشفافية ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.42) وانحراف معياري قدره (0.86) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (26)** الذي يمثل (زملائي المعلمين يحفزونني للتدريس بطريقة أفضل) نجد أن نسبة 83.60 % من أفراد عينة الدراسة موافقين حول أن زملائهم المعلمين يحفزونهم للتدريس بطريقة أفضل ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.34) وانحراف معياري قدره (0.81) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (6)** الذي يمثل (يطلب مني أن أعمل أكثر من طاقتي) نجد أن نسبة 82.60 % من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن يعملوا أكثر من طاقتهم في حال استوجب الامر ذلك ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.30) وانحراف معياري قدره (0.99) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (23)** الذي يمثل (يضايقني عدم الحصول على مكافأة تشجيعية) نجد أن نسبة 82.20 % من أفراد عينة الدراسة موافقين على مدى الضيق الذي يشعرون به جراء عدم حصولهم على مكافأة تشجيعية ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.29) وانحراف معياري قدره

(0.93) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

- **السؤال (25)** الذي يمثل (سياسة الدوام المتبعة حالياً بالمدرسة واضحة ومناسبة) نجد أن نسبة 81.6% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن سياسة الدوام المتبعة حالياً بالمدرسة واضحة ومناسبة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.26) وانحراف معياري قدره (0.84) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (5)** الذي يمثل (يحبطني محدودية فرص الترقية الوظيفية) نجد أن نسبة 79.60% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن محدودية فرص الترقية الوظيفية تشعرهم بالاحباط ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.18) وانحراف معياري قدره (1.10) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (31)** الذي يمثل (تضايقني الاتجاهات السلبية من المجتمع نحو مهنة التعليم) نجد أن نسبة 77.80% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن الاتجاهات السلبية من المجتمع نحو مهنة التعليم تشعرهم بالاحباط ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.11) وانحراف معياري قدره (0.93) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**
- **السؤال (18)** الذي يمثل (مدير المدرسة يتعامل معي بعدالة كافية) نجد أن نسبة 77.60% من أفراد عينة بأنهم موافقين على أن مدير المدرسة يتعامل معهم بعدالة كافية ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.10) وانحراف معياري قدره (1.03) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**
- **السؤال (2)** الذي يمثل (تلقى مهنتي تقديراً من المسؤولين) نجد أن نسبة 76.40% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن مهنتيهم تلقى تقديراً واهتماماً من المسؤولين ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.06) وانحراف معياري قدره (0.68) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (15)** الذي يمثل (لدي الرغبة في الانتقال إلى مجال أخر غير التعليم) نجد أن نسبة 75.40% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن لديهم الرغبة في الانتقال إلى مجال أخر غير التعليم ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.02) وانحراف معياري قدره (0.79) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**
- **السؤال (3)** الذي يمثل (لدي الصلاحيات الكافية فيما يخص مادتي لاتخاذ القرار حال تطلب الأمر) نجد أن نسبة 75.40% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن لديهم الصلاحيات الكافية فيما يخص اتخاذ القرار حال تطلب الأمر ف المادة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.02) وانحراف معياري قدره (1.15) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (12)** الذي يمثل (يؤثر عملي على التزاماتي الأسرية) نجد أن نسبة 74.4% من

JESUS.ORG.LY

أفراد عينة الدراسة موافقين على أن اعمالهم تؤثر سلباً على التزاماتهم الاسرية وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.98) وانحراف معياري قدره (0.53) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

- **السؤال (7)** الذي يمثل (أشعر أن المهام والمسؤوليات المكلف بها صعبة ومعقدة) نجد أن نسبة 74% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن المهام والمسؤوليات المكلفين بها صعبة ومعقدة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.96) وانحراف معياري قدره (1.03) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (1)** الذي يمثل (أكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد) نجد أن نسبة 70.00% من أفراد عينة الدراسة موافقين على تكليفهم بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.80) وانحراف معياري قدره (0.98) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (19)** الذي يمثل (أعتقد أن مهنة التعليم تتفق مع ميولي ورغباتي) نجد أن نسبة 69.60% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن مهنة التعليم تتفق مع ميولهم ورغباتهم ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.78) وانحراف معياري قدره (1.16) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن توجد فروق ذات **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**
- **السؤال (33)** الذي يمثل (تنتهي علاقتي بطلابي بانتهاء الحصة الدراسية) نجد أن نسبة 65.6% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن علاقتهم بطلابهم تنتهي بانتهاء الحصة الدراسية ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.62) وانحراف معياري قدره (1.08) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية**
- **السؤال (4)** الذي يمثل (مدير المدرسة يقوم بتشجيعي على تطوير أدائي لزيادة خبراتي العلمية) نجد أن نسبة 65.40% من أفراد عينة الدراسة موافقين على أن مدير المدرسة يقوم بتشجيعهم على تطوير أدائهم لزيادة خبراتهم العلمية ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.62) وانحراف معياري قدره (1.06) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن **هناك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (32)** الذي يمثل (تقوم المدرسة بتقديم المساعدة لي في حالة الظروف الشخصية الطارئة) نجد أن نسبة 61 % من أفراد عينة الدراسة غير موافقين على أن المدرسة تقوم بتقديم المساعدة لهم في حالة الظروف الشخصية الطارئة ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.44) وانحراف معياري قدره (1.03) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**
- **السؤال (20)** الذي يمثل (يعتبر الراتب الحالي الذي اتقاضاه مقارنة بحجم مهامي كمعلم مرضياً لي) نجد أن نسبة 60.40% من أفراد

عينة الدراسة غير راضين على الراتب الذي يتقاضونه مقارنة بحجم مهامهم كمعلمين ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.42) وانحراف معياري قدره (0.85) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن **لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

- **السؤال (13)** الذي يمثل (أشعر بالأمان الوظيفي في عملي كمعلم) نجد أن نسبة 57.00 % من أفراد عينة الدراسة غير موافقين على شعورهم بالأمان الوظيفي في عملهم كمعلمين ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.28) وانحراف معياري قدره (0.75) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

السؤال (29) الذي يمثل (أفقد صبري عندما لا يستجيب التلاميذ لتعليماتي) نجد أن نسبة 53.60% من أفراد عينة الدراسة غير موافقين حول فقدان صبرهم عندما لا يستجيب التلاميذ لتعليماتهم ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.14) وانحراف معياري قدره (1.95) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

- **السؤال (35)** الذي يمثل (أخجل أن أُعرف بنفسي من خلال مهنتي) نجد أن نسبة 44.40% من أفراد عينة الدراسة غير موافقين على أنهم يشعرون بالخجل حينما يعرفون بأنفسهم من خلال مهنتهم ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (178) وانحراف معياري قدره (1.00) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين**

- **السؤال (34)** الذي يمثل (راتبي الذي اتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي يعتبر مرضياً لي) نجد أن نسبة 39.20% من أفراد عينة الدراسة غير راضين عن رواتبهم يتقاضونها مقارنة بالسوق المحلي ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (1.57) وانحراف معياري قدره (1.02) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

السؤال (30) الذي يمثل (التدريس يحقق لي مستوى معيشي مناسب) نجد أن نسبة 35.40% من أفراد عينة الدراسة غير موافقين على أن التدريس يحقق لهم مستوى معيشي مناسب ، وذلك بمتوسط حسابي قدره (1.42) وانحراف معياري قدره (0.90) ، الأمر الذي أكده اختبار (T) بأن هناك **دلالة إحصائية في استجابات المبحوثين.**

وبهذا يتحقق التساؤل الأول والذي ينص على : ما مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في مدارس التعليم الأساسي بمراقبة تعليم أبوسليم بمدينة طرابلس ، وما علاقته بمستوى أدائهم؟

التوصيات:

بناء على النتائج المتحصل عليها فأن الباحثين يوصيان بالاتي :

1. نظراً لأهمية التربية البدنية في المجتمع بوصفها المسئولة على الارتقاء بمستوى الصحة البدنية والنفسية للتلاميذ وغرس القيم الاجتماعية والأخلاقية السليمة واكتشاف ورعاية المواهب الرياضية ، فإن الدراسة توصي تبني نظام حوافز تشجيعية يستثير

JESUS.ORG.LY

دافعية معلمي التربية البدنية لمزيد من العطاء والإنجاز.

2. الاهتمام بالحاجات النفسية والاجتماعية، ومراعاة ظروف وطبيعة عمل معلمي التربية البدنية.
3. حث مراقبات التعليم ومدراء المدارس على تفعيل حصة التربية البدنية، والاهتمام بالأنشطة الرياضية بأنواعها الداخلية والخارجية.
4. تشجيع معلمي التربية البدنية مادياً ومعنوياً، واشباع حاجاتهم الحياتية ، وذلك من خلال زيادة مرتباتهم التي يعتمدون عليها في كل مناحي الحياة.
5. تحسين نظام الحوافز والترقيات لما لها من اهمية في رضا المعلمين عن الاعمال المكلفين بها.
6. إجراء المزيد من الدراسات عن العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، والضغوط التي تواجه المعلمين والمعلمات.

قائمة المراجع :

1. ابن منظور (2005) لسان العرب 5 ،ط 4 بيروت : دار صادر
2. ابو حطب ، فؤاد وصادق ، اماني (2009) ، علم النفس التربوي، القاهرة، مصر، دار الانجلو المصرية.
3. ابو زيد، عبد الباقي (2005) الدافعية المهنية للمعلم كيف نحافظ عليها ، مجلة التربية 4– البحرين ، عدد (14) ج (6)
4. أبو سن, احمد إبراهيم (2012) إدارة الموارد البشرية، ط 4 الخرطوم : شركة مطابع السودان للعملة المحدودة
5. 5–ابو فلبين، محمد (2008) الرضا الوظيفي حقيقي وواقع ام خيال وسراب ؟ مجلة التدريب التقنية ، المملكة العربية السعودية ، (114) ، 38–39
6. 6–البثني, محمد بن عبدالله والعنزي ,خالد بن عويد.(2014) عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي محافظات القريات من وجهة نظرهم ,دارسة إدارة التربية والتعليم بمحافظات القريات . المجلة الدولية التربوية المتخصصة ,3 ,(6)
7. 7–برهم، نضال عبد اللطيف (2005) المشكلات الصفية. عمان : مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
8. 8–بورغدة، محمد وعبد الوهاب ، ميروح (2015) الرضا الوظيفي لأساتذة التربية الرياضية والبدنية لمرحلة التعليم المتوسط وعلاقتها بأدائهم ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية / قسم العلوم الاجتماعية (13)
9. 9–الجاسر ، عفاف بنت محمد بن صالح (2013) انخفاض مستوى الدافعية للتدريس لدى معلمة اللغة الانجليزية اسبابه ومقترحات لعلاجه والتغلب عليه ، القاهرة دراسات في المناهج وطرق التدريس ، عدد (198)
10. 10–جبر ، عبد الرحمن (2010) الابداع الاداري واثره على الاداء الوظيفي ، دراسة تطبيقية على مدارس وكالة الغوث الدولية بقطاع غزة " رسالة ماجستير غير منشورة " الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين.
10. الجريسي ، وائل (2009) الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية

بمدارس الهيئة الملكية بينبع وعلاقتها بفاعلية النشاط الرياضي المدرسي " رسالة ماجستير غير منشورة " جامعة طيبة ، كلية التربية ، قسم التربية البدنية ، السعودية .

11. حجو ، مسعود (1997) مستوى الرضا عن المهنة لدى معلمي ومعلمات مدارس المرحلة الاساسية العليا الحكومية في محافظات غزة (رسالة ماجستير غير منشورة) الجامعة الاسلامية ، غزة ، فلسطين.

12. حسان ، حسن ومحمد ، العجمي (2010) الادارة التربوية (د.ط) عمان : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، الاردن

13. خلف ، م (2013) الدافعية نحو العمل المدرسي المؤثرة في مستواها لدى معلمي العلوم في مدارس محافظة جرش ، (دراسات العلوم التربوية) ، 40 (2)

14. داوود ،عبد العزيز (2015).الرضا الوظيفي وعلاقته بالالتزام التنظيمي لمعلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة كفر الشيخ . محلة كلية التربية بجامعة عين شمس، 1 ، (39) 1-3

15. دعوم ، حامد وعبد اللطيف ، مؤمني (2011) الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظتي عجلون وجرش في ضوء بعض المتغيرات . مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 9 (4)

17-دنيا محمد عبد العزيز (2001) ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية

18-راجع احمد عزت (1965) علم النفس الصناعي ، الدار القومية للطباعة والنشر ، القاهرة ، مصر

19-زايد ، كاشف (2007) الكفايات التربوية لمعلم التربية البدنية من وجهة نظر المشرفين التربويين ومديري المدارس بمنطقة مكة المكرمة " رسالة ماجستير غير منشورة " ، جامعة ام القرى ، كلية التربية ، السعودية .

20-الزهراني، ابراهيم ، (2012) معلم القرن الحادي والعشرين . مقال منشور ، مجلة المعرفة متاح على الرابط التالي: http://www.almarefh.net/show_content_sub.php?CUV=40 تاريخ الدخول 1.8.2021

21-السهلي ، عبد الله (2012)مستوى الاداء التدريسي لمعلمي التربية الاسلامية في الثانوية بدولة الكويت في ضوء معايير ضمان الجودة من وجهة نظر المديرين والمدرسين الاوائل " رسالة ماجستير غير منشورة " ، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا ، كلية العلوم التربوية.

22-الشرايدة ، سالم (2010) الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات عملية . ط 1 عمان : دار الصفاء للنشر والتوزيع

23-شناعة ، مؤيد (2014) اتجاهات معلمي ومعلمات التربية الرياضية نحو الحركة الكشفية في الضفة الغربية ، مجلة النجاح للأبحاث " العلوم الانسانية " ، 2 (10) ، 2451 - 2472

JESUS.ORG.LY

24-الصالحي ، فاطمة بنت محمد سالم والمنذري ، ريا بنت سالم سعيد (2013) اسباب ضعف الدافعية المهنية لدى معلمي صفوف الحادي عشر والثاني عشر من وجهة نظر المعلمين انفسهم في محافظة الباطنة شمالا دراسات عربية في التربية وعلم النفس عدد (35) ج (1) مارس 2013

25-الصبحي ، فوزية (2013) الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة طيبة . مجلة الدراسات التربوية والنفسية ، 9 (7) ، 97-112

26-العاجز ، فؤاد والبنا ، محمد (2014) الادارة الصفية بين النظرية والتطبيق ، ط 5 . كلية التربية ، الجامعة الاسلامية ، فلسطين

27-عبد الباقي ، محمد صلاح الدين (2004) السلوك الفعال في المنظمات (د.ط) الاسكندرية : الدار الجامعية.

28-عبد الرحمن صالح الازرق (2000) ، علم النفس التربوي للمعلمين، الطبعة الاولى ، دار الفكر العربي (بيروت) ومكتبة طرابلس العلمية العالمية ليبيا

29-العديلي ، ناصر محمد (1995) درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الاساسي بين النظرية والتطبيق (د.ط) الاسكندرية : منشأة المعارف.

30-العطية ، ماجدة (2003) سلوك المنظمة وسلوك الفرد والجماعة. ط1 . عمان : دار الشروق للنشر والتوزيع

31-عمرون سليم (2015) الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علوم التربية ، جامعة مولود معمري ، تيزي اوزو .

32-العويسي ، رجب بن علي بن عبيد (2007) ، التدريس وتجديد طاقات المعلم ، مجلة التطوير التربوي ، سلطنة عمان ، عدد (33) ج (5)

33-عويضة كامل محمد ، علم النفس الصناعي ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، 1996

34-العياصرة ، ع (2017) الاعباء الوظيفية واثرها على المعلم والطالب والمدرسة من وجهة نظر تربوية ، مقال منشور متاح على الرابط التالي: com.sawaleif://http تم الدخول بتاريخ 1.8.2021

35-قندوز ، احمد ، وبالخير ، طبشي (2012) تكوين المدرسين اثناء الخدمة بين ضرورات التكوين والدافعية للتدريس ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، عدد (9) ، ديسمبر 2012 .

36-كاشف نايف زايد ، (2008) الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقته ببعض المتغيرات ، مجلة العلوم التربوية والنفسية ، مجلد 9 ، عدد 4 ديسمبر

37-كامل محمد عويضة (1969) علم النفس الصناعي ، ط 1 ، منشورات دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان .

38-لخضر ، بو علي (2009) الرضا الوظيفي واثره على دافعية الانجاز لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية " رسالة ماجستير غير منشورة " جامعة الجزائر ، معهد التربية البدنية والرياضية.

39-ماهر ، احمد (2003) السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات (د. ط) الاسكندرية : الدار الجامعية للطباعة والنشر.

40-ماهر ، احمد (2007) السلوك التنظيمي . ط4 . جامعة الاسكندرية : الدار الجامعية للطباعة والنشر

41-المحاسنة ، ابراهيم (2013) ادارة وتقييم الاداء الوظيفي بين النظرية والتطبيق . ط 1 . عمان : دار جرير للنشر والتوزيع.

42-محمد ، مسعود (2008) الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بأدائهم " رسالة دكتوراه غير منشورة " جامعة منتوري ، قسطنطينة ، الجزائر.

43-محمد عبد الله صباح ، (2018) الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظات غزة وعلاقته بمستوى ادائهم ، " رسالة ماجستير غير منشورة " كلية التربية ، قسم اصول التربية ، الجامعة الاسلامية ، غزة.

44-مسغوني إبراهيم (2014) الانماط القيادية لمدراء المدارس الابتدائية واثرها على الدافعية للانجاز لدى المعلمين ، دراسة ميدانية في المدارس الابتدائية لولاية الوادي. " رسالة ماجستير غير منشورة " جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، الجزائر.

45-النعاس ، عمر مصطفى محمد (2008) الضغوط المهنية وعلاقتها بالصحة النفسية . ليبيا : منشورات جامعة 7 اكتوبر للمطبوعات والنشر.

46-اليحيى ، طلال (2003) مدى رضا مشرفي طلاب التربية الميدانية عن عملهم في الاشراف ، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم التربوية والدراسات الاسلامية (15)

47-Durksen, T. L., Klassen, R. M., and Daniels, L. M. (2017). Motivation and Collaboration: The Keys to a Developmental Framework for Teachers' Professional Learning. Teaching and Teacher Education, 67, 53-66.

48-Ushuri, A. H. (2016). Determinants of Teachers' Work Motivation in Government Secondary Schools of Bole Sub-City, Addis Ababa. Unpublished Master's Thesis, Addis Ababa University, Ethiopia

49-Spector, P.E. (1997)." Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences". Thousand Oaks, California: Sage

JESUS.ORG.LY

ملحق رقم 1

الموضوع : اجراء دراسة ميدانية

الموافـــــــــــق : /

2021/

اخي المعلم / اختي المعلمة

بعد التحية .. يقوم الباحثان بإجراء دراسة ميدانية لدراسة

" الرضا الوظيفي لدى معلمي التربية البدنية لمرحلة التعليم الأساسي ببعض مدارس منطقة أبوسليم في ظل بعض المتغيرات"

نرجو منكم التكرم بالإجابة عن الاسئلة الواردة في هذه الاستبانة بكل دقة وموضوعية ، لتصل هذه الدراسة لنتائج دقيقة وسليمة .

ونؤكد لكم بأن البيانات الواردة منكم لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي

ولكم جزيل الشكر والعرفان

الباحثان

الرجاء الاجابة بوضع علامة ✓ اما الاجابة المختارة

اولاً البيانات الشخصية :

المؤهـــــل العلمي	ماجستير		بكـــالوريوس		دبلـــــوم عالي		دبلـــــوم متوسط		دبلـــــوم خاص		دبلـــــوم معلمين	
سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات		مـــن 5 إلـــى 10 سنوات		أكثر من 10 سنوات							
الحالـــــــة الاجتماعية	متزوج		أعزب									
الجنس	ذكر		أنثى									

ثانياً : الرجاء الإجابة على فقرات الاستبيان بوضع علامة ✓ امام إجابة واحدة فقط لكل عبارة

ت	العبارة	أوافق		أوافق بشدة		غير موافق		غيـــر موافـــق بشدة		المجموع	
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
1	اكلف بإنجاز عدة مهام ومسؤوليات في وقت واحد									125	100
2	تلقى مهنتي تقديراً من المسؤولين									125	100
3	لدي الصلاحيات الكافية فيما يخص مادتي لاتخاذ القرار حال تطلب الامر ذلك									125	100
4	مدير المدرسة يقوم بتشجيعي على تطوير ادائي لزيادة خبراتي العلمية									125	100
5	يحبطني محدودية فرص الترقية الوظيفية									125	100
6	يطلب مني ان أعمل اكثر من طاقتي									125	100
7	اشعر ان المهام والمسؤوليات المكلف بها صعبة ومعقدة									125	100
8	اعتقد ان نظام التعليم الحالي بحاجة الى التغيير									125	100
9	تزداد اعباء العمل تعقيداً مع مرور الوقت (السن)									125	100
10	في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل فأنني على أتم الاستعداد لذلك									125	100
11	مدير المدرسة يتعامل معي بشفافية									125	100
12	يؤثر عملي على التزاماتي الاسرية									125	100
13	أشعر بالأمان الوظيفي في عملي كمعلم									125	100
14	اعتقد ان التدريس عمل نمطي يقيد المواهب									125	100
15	لدي الرغبة في الانتقال الى مجال اخر غير التعليم									125	100
16	اعتقد ان المعلم يقضي حياته بشكل رتيب									125	100
17	امكانيات المدرسة لا تساعدني بالتدريس بشكل ملائم									12	10

JESUS.ORG.LY

7										5	0
18	مدير المدرسة يتعامل معي بعدالة كافية									125	100
19	اعتقد ان مهنة التعليم تتفق مع ميولي ورغباتي									125	100
20	يعتبر الراتب الحالي الذي اتقاضاه مقارنة بحجم مهامي كمعلم مرضياً لي									125	100
21	يطلب مني جهد يفوق قدراتي ومهاراتي									125	100
22	يطلب مني القيام بمهام واعمال غير ضرورية في المدرسة									125	100
23	يضايقني عدم الحصول على مكافأة تشجيعية									125	100
24	يضايقني التأخر في صرف مرتباتي في الوقت المحدد									125	100
25	سياسة الدوام المتبعة حالياً بالمدرسة واضحة ومناسبة									125	100
26	زملائي المعلمين يحفزونني للتدريس بطريقة افضل									125	100
27	اشعر ان راتبي اقل بكثير مما يجب ان يكون عليه									125	100
28	أعتقد ان التأمين الصحي قد يمنحني الشعور بالأمان الوظيفي									125	100
29	افقد صبري عندما لا يستجيب التلاميذ لتعليماتي									125	100
30	التدريس يحقق لي مستوى معيشي مناسب									125	100
31	تضايقني الاتجاهات السلبية من المجتمع نحو مهنة التعليم									125	100
32	تقوم المدرسة بتقديم المساعدة لي في حالة الظروف الشخصية الطارئة									125	100
33	تنتهي علاقتي بطلابي بانتهاء الحصة الدراسية									125	100
34	راتبي الذي اتقاضاه مقارنة بالسوق المحلي يعتبر مرضياً لي									125	100
35	اخجل ان اعرف بنفسي من خلال مهنتي									125	100

الجمعية الليبية
للمناهج واستراتيجيات التدريس
مجلة علوم التربية
JESUS.ORG.LY