



جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي
المدرسي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية
في المدارس الحكومية بمملكة البحرين

رسالة ماجستير

إعداد

سعيد موسى مكي عمران

إشراف

د. فيصل حميد الملا

أ. د. نزار الطائب

الأستاذ بقسم التربية الرياضية / جامعة البحرين أ. مشارك بقسم التربية الرياضية / جامعة البحرين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة الرياضية / كلية التربية / قسم التربية الرياضية / جامعة البحرين

1426 هـ / 2005 م

جامعة البحرين

كلية التربية

قسم التربية الرياضية



الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي

المدرسي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية

في المدارس الحكومية بمملكة البحرين

رسالة ماجستير

إعداد

سعيد موسى مكي عمران

إشراف

د. فيصل حميد الملا

أ.د. نزار الطالب

الأستاذ بقسم التربية الرياضية/جامعة البحرين أ. مشارك بقسم التربية الرياضية/جامعة البحرين

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير
في الإدارة الرياضية/ كلية التربية/ قسم التربية الرياضية/ جامعة البحرين

1426 هـ / 2005 م

﴿ بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ ﴾

قَالَ يَا قَوْمِ أَرَأَيْتُمْ إِن كُنتُ عَلَىٰ بَيِّنَةٍ مِّن رَّبِّي وَرَزَقَنِي مِنْهُ رِزْقًا حَسَنًا وَمَا أُرِيدُ
أَنْ أَخَالِفَكُمُ إِلَىٰ مَا أَنُحَاكُمُ عَنْهُ إِن أُرِيدُ إِلَّا الْإِصْلَاحَ مَا اسْتَطَعْتُ وَمَا تَوْفِيقِي إِلَّا
بِاللَّهِ عَلَيْهِ تَوَكَّلْتُ وَإِلَيْهِ أُنِيبُ

سورة هود

صدق الله العلي العظيم

جامعة البحرين
كلية التربية
قسم التربية الرياضية

قرار لجنة المناقشة والحكم على رسالة الماجستير في التربية الرياضية

إسم الطالب : سعيد موسى مكي عمران

عنوان الرسالة : الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي
لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في مملكة البحرين.
التخصص: ماجستير تربية رياضية تخصص الإدارة الرياضية

اجتمعت لجنة المناقشة والحكم يوم الثلاثاء الموافق 21 من شهر يونيه سنة 2005
بقاعة رقم (47) ، وبعد مناقشة الطالب المذكور تبين لأعضاء اللجنة استيفاء
الرسالة لشروط البحث العلمي ، وعليه توصي اللجنة منح الباحث درجة الماجستير
في التربية الرياضية تخصص الإدارة الرياضية.

وتوصي اللجنة:

أعضاء لجنة المناقشة والحكم

الاسم	الوظيفة	التوقيع
1- الأستاذ /نزار الطالب	مشرفا على الرسالة	_____
2- الدكتور /فيصل الملا	مشرفا على الرسالة	_____
3- خليفة بهبهاني	ممتحن خارجي	_____
4- الدكتورة هدى الألفي	ممتحن داخلي	_____

إهداء

إلى سر وجودي والدي العزيزين

&

إلى قرة عيني وأمل حياتي زوجتي الغالية

&

أبنائي فاطمة & محمود & رضا

والى كل من يريد الخير والرفعة لهذه الأمة ويريد كشف حجب
الظلمة من خلال إضاءة شعلة ، بريقها الإيمان ، وسلاحها العلم
النافع المصان ، لكي تضئء الدرب للآخرين ، ولكي نكون مصداقا
لمن قال :

نبني كما كانت أوائلنا تبني ونصنع مثلما صنعوا

الباحث

شكر وتقدير

قال تعالى:

"لئن شكرتم لأزيدنكم"

الحمد لله والحمد حقه كما يستحقه حمدا كثيرا والشكر له على ما ألهم وأنعم وفيرا، والصلاة والسلام على اشرف الأنبياء والمرسلين محمد بن عبد الله بكرة وأصيلا "

يتقدم الباحث بوافر الشكر والتقدير والامتنان إلى :

الأستاذ الدكتور نزار الطالب ، والدكتور فيصل الملا لتفضلهما بالإشراف على هذه الرسالة وعلى ما قدماه من جهد وعطاء متواصلين للوصول بهذه الدراسة إلى حيز الوجود راجيا لهما دوام الصحة والعافية. كما لا يسع الباحث إلا أن يتقدم بالشكر والتقدير إلى أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الأكاديمية وإلى جميع أساتذتي لما تلقيته منهم من منهجية وأخلاقيات البحث العلمي فضلا عن تشجيعهم وتقديم يد العون في برنامج الدراسات العليا.

كما أتوجه بالشكر والعرفان والدعاء لوالدي و لأفراد أسرتي ليلا ونهارا بطولة العمر والمغفرة بعدما شملوني بدعواتهم الصادقة من اجل إكمال هذه الدراسة .

والى كل من شملني بحبه ودعائه لي بالتوفيق والنجاح ،،

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين"

ملخص الدراسة

الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي

لدى معلمي التربية الرياضية بمملكة البحرين

إعداد

سعيد موسى عمران

إشراف

الدكتور نزار الطالب ، الدكتور فيصل الملا

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين وكذلك مستوى الإنتاجية ، والتعرف على علاقة الرضا الوظيفي بالإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي .
وصممت إستبانة لجمع البيانات تم توزيعها على عينة من المعلمين والمعلمات بلغ عددهم (175).

وقد شملت الاستبانة على محاور ستة وهي كالتالي :

المحور الأول الرضا الوظيفي عن مهنة التعليم .

المحور الثاني الرضا الوظيفي عن التطور الوظيفي.

المحور الثالث الرضا الوظيفي عن الإمكانيات المتاحة .

المحور الرابع الرضا الوظيفي عن إدارة المدرسة .

المحور الخامس الرضا الوظيفي عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات .

المحور السادس الرضا الوظيفي عن الإنتاجية.

وقد تم استخدام المنهج الوصفي لتحليل البيانات الخاصة بهذه الدراسة بالاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحليل التباين (أنوفا).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك رضا وظيفيا ملحوظا بين المعلمين والمعلمات عن محاور مهنة التعليم وعن إدارة المدرسة ، وعن الإنتاجية.

وكان هناك عدم رضا واضح بين المعلمين والمعلمات عن المحاور التالية:

الرضا الوظيفي عن التطور الوظيفي .

الرضا الوظيفي عن الإمكانيات المتاحة.

الرضا الوظيفي عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات .

ومن خلال استطلاع آراء عينة الدراسة حول الدراسة ، اقترح معظم عينة الدراسة

على أن يعط المعلم والمعلمة التقدير والمكانة المناسبين ومن خلال

توفير الدعم المادي والمعنوي لتحقيق الرضا الوظيفي وانعكاسه الإيجابي على

الإنتاجية المرجوة في المجال الرياضي المدرسي..

JOB SATISFACTION AND ITS RELATIONSHIP WITH PRODUCTIVITY IN PHYSICAL EDUCATION FIELD IN THE KINGDOM OF BAHRAIN

Written by
Saeed Moosa Maki Omran

Supervised by
Dr. Nazar Altalib
&
Dr. Faisal Almula

The aim of this study was to determine the level of Job Satisfaction for male and female teachers in public schools in the Kingdom of Bahrain, the level of productivity, and the relationship between both (job satisfaction and productivity) in the field physical education.

A questionnaire was distributed among participants (n= 175) to gather data. The questionnaire consisted of six sections:

Job satisfaction with teaching career.

Job satisfaction with professional development.

Job satisfaction with available potentialities.

Job satisfaction with school administration

Job satisfaction with scouting and physical education directorate.

Job satisfaction with productivity.

The Descriptive Method was used in this study.

The following analysis approaches were used :
(Mean , Standard Deviation , T TEST , ANOVA).

The results of the study indicated that there is job satisfaction with teaching career and school administration. There was a clear difference among teachers in terms of job dissatisfaction with professional development, available potentialities and the directorate of physical education, scouting and girl scouts.

The results of the questionnaire showed that most participants suggested that male and female teachers should be given proper estimation and status through moral and material support for achieving job satisfaction and its positive effects on the presenting productivity in the field of school sports.

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الآية القرآنية	
قرار لجنة الحكم والمناقشة	أ
إهداء	ب
الشكر والتقدير	ج
ملخص الدراسة باللغة العربية	د
ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية	و
قائمة المحتويات	ح
قائمة الجداول	م
قائمة الملاحق	س

الفصل الأول

مدخل الدراسة

المقدمة	1
مشكلة الدراسة	3
أهمية الدراسة	6
أهداف الدراسة	7
فرضيات الدراسة	7
حدود الدراسة	8
تعريف مصطلحات الدراسة	8

الفصل الثاني

القراءات النظرية والدراسات السابقة

11	مفهوم الرضا الوظيفي
13	أهمية الرضا الوظيفي
15	نظريات الرضا الوظيفي
18	العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
21	أساليب قياس الرضا الوظيفي
23	مسببات الرضا عن العمل
23	المسببات التنظيمية
24	المسببات الشخصية
25	نواتج الرضا عن العمل
26	الروح المعنوية والدافعية عند المعلمين وعلاقتها بالإنتاجية
26	الروح المعنوية والإنتاجية
27	عوامل ارتفاع الروح المعنوية في العمل
28	نتائج المعنويات المرتفعة في العمل
29	الرضا المهني والإنتاجية
29	أبعاد بيئة العمل ومتغيراته
30	الإشراف وتأثيره على الإنتاجية
31	جماعة العمل وتأثيرها على الإنتاجية
32	محتوى العمل وتأثيره على الإنتاجية
34	فرص الترقية وتأثيرها على الإنتاجية

34	سياسات الأجور وتأثيرها على الإنتاجية
35	الأبعاد المتعلقة بتكوين شخصية العامل ودوافعه
38	الدراسات السابقة
38	الدراسات العربية
44	الدراسات الأجنبية
47	التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الثالث

خطة الدراسة وإجراءاتها

50	منهج الدراسة
50	مجتمع الدراسة
51	عينة الدراسة
53	أداة الدراسة
56	المعاملات العلمية للاستبانة
56	صدق الاستبانة
57	ثبات الاستبانة
58	خطوات تطبيق الاستبانة (حدود الدراسة)
59	الأساليب الإحصائية

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

61	عرض النتائج ومناقشتها
62	التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية
62	الرضا عن مهنة التعليم
65	الرضا عن التطور المهني
67	الرضا عن الإمكانيات المتاحة
69	الرضا عن الإدارة المدرسية
71	الرضا عن إدارة التربية الرياضية
73	دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات
	التعرف على مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية لمعلمي
76	ومعلمات التربية الرياضية
	دراسة الفروق في مستوى الإنتاجية للرياضة
78	المدرسية بين المعلمين والمعلمات
	مستوى الرضا الوظيفي و مستوى الإنتاجية للرياضة
79	المدرسية حسب متغيرات الدراسة
79	درجات الرضا الوظيفي والإنتاجية تبعا لمتغير السن
85	درجات الرضا الوظيفي والإنتاجية تبعا لمتغير الخبرة
90	درجات الرضا الوظيفي والإنتاجية تبعا لمتغير المؤهل العلمي
96	درجات الرضا الوظيفي والإنتاجية تبعا لمتغير المرحلة التعليمية
	دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الكفاءة
101	الإنتاجية للرياضة المدرسية لدى المعلمين والمعلمات

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

104	الاستنتاجات
109	التوصيات
110	آراء ومقترحات عينة الدراسة

قائمة المراجع

العربية والأجنبية

112	أولا : المراجع العربية
116	ثانيا : المراجع الأجنبية
119	ثالثا : الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
51	توزيع المجتمع الكلي للدراسة	1
52	توصيف عينة الدراسة	2
57	مجالات الرضا الوظيفي	3
58	معامل الثبات	4
62	نتائج محور الرضا الوظيفي عن مهنة التعليم	5
65	نتائج محور الرضا الوظيفي عن التطور الوظيفي	6
67	نتائج محور الرضا الوظيفي عن الإمكانيات المتاحة	7
69	نتائج محور الرضا الوظيفي عن الإدارة المدرسية	8
71	نتائج محور الرضا الوظيفي عن إدارة التربية الرياضية	9
73	نتائج اختبار "ت" للفروق بين الذكور والإناث	10
76	المتوسطات الحسابية للرياضة الوظيفي الإنتاجية المدرسية	11
78	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري للإنتاجية	12
80	المتوسطات الحسابية حسب متغير السن	13
	نتائج اختبار "ف" للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية	14
82	تبعا لمتغير السن	
85	المتوسطات الحسابية حسب الخبرة	15
	نتائج اختبار "ف" للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية	16
87	تبعا للخبرة	
90	المتوسطات الحسابية حسب المؤهل العلمي	17

	نتائج اختبار "ف" للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية تبعا لمتغير المؤهل العلمي	18
92		
96	المتوسطات الحسابية حسب المرحلة التعليمية	19
	نتائج اختبار "ف" للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية تبعا لمتغير المرحلة التعليمية	20
98		
101	معامل الارتباط بين مجالات الرضا الوظيفي والإنتاجية	21

الفصل الأول

مدخل الدراسة

- مقدمة الدراسة.
- مشكلة الدراسة.
- أهمية الدراسة.
- أهداف الدراسة.
- فرضيات الدراسة.
- حدود الدراسة.
- مصطلحات الدراسة.

الفصل الأول

مدخل الدراسة

مقدمة الدراسة:

لقد أصبح موضوع الرضا الوظيفي من الموضوعات التي تحظى باهتمام الباحثين والمسؤولين في المنظمات والمؤسسات الإدارية والتربوية ، وذلك ببحث الجوانب المتعلقة بمصادر الرضا الوظيفي فيها ، ولقد تم التوصل إلى مجموعة منها والتي يعتبر وجودها أمر ضروري ومسلم به لتحقيق الرضا المنشود، وأن فقدانها قد يؤدي إلى حالة من عدم الرضا. وسعت المجتمعات الحديثة جاهدة في زيادة الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي في مختلف ميادين الحياة باعتباره من أهم المظاهر التي تقوم عليها عملية التفاعل الاجتماعي وتماسك العاملين في المنظمات التربوية والمهنية المختلفة ، كما يعتبر من أهم الموضوعات التي تشغل فكر الأفراد والجماعات والمنظمات والمؤسسات الحكومية والخاصة .

فرضا الفرد عن مهنته أمر ضروري لتحقيق توافقه النفسي والمهني مما يؤدي إلى تسهيل عملية النجاح في العمل، كما أنه يعتبر المؤشر الحقيقي الذي لا بد منه لتقويم المجتمع لأفراده للسير بخطى واضحة نحو التكامل والنجاح على مختلف الأصعدة.(الشيخ 1987)

وقد حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام كبير لدى العديد من العلماء والباحثين حيث كثرت الدراسات النظرية والميدانية وتعددت البحوث العلمية بخصوص الرضا الوظيفي وما له من دور فاعل وعلاقة إيجابية وثيقة بين رضا العاملين في المؤسسات المختلفة وزيادة الإنتاجية لديهم. (مصطفى 1989، الحنيطي 2000)

و يرى إدوارد (Edward ,1988) أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى عال من الشعور بالرضا تكون الإنتاجية في العمل أفضل عندهم من الأفراد الذين

يتصفون بمستوى منخفض من الرضا ، وهذا ما يعزز تلك العلاقة الارتباطية ما بين الشعور المرتفع بالرضا والأداء المتميز في العمل .

ويشير القبلان (1982) إلى أن دراسة موضوع الرضا الوظيفي هو بمثابة طريقة فعالة لتكريس فهمنا لعناصر السلوك الإنساني ، كما أنه بالإمكان تقويم مدى فاعلية منظمة من المنظمات من خلال التعرف على مستوى الرضا والقناعة للأفراد العاملين في هذه المنظمة ، كما أنه يشير إلى وجهة النظر السائدة من أن زيادة الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة إنتاجية العاملين ويلحق النفع بالمؤسسات والعاملين لديها.

في حين يؤكد كل من مصطفى (1989) ، وهرمز (1989)، والشيخ (1987) أن الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس والمعلمين يعد من أهم العوامل التي تؤثر على مدى كفاءتهم بالعمل وارتباطهم به ، وبمقدار ما يشبع ذلك العمل حاجاتهم ودوافعهم وتطوير قدراتهم وتدعيم اتجاهاتهم الإيجابية نحو المهنة بمقدار ما يمكن أن يسهم ذلك في تحسين نوعية التعليم (الحنيطي ، 2000).

ويضيف الأبحر (1984) إلى أن طبيعة العمل في المجال التربوي تتصف بمجموعة من العلاقات المتشابكة التي تؤثر في تحقيق التوافق النفسي والرضا المهني، ومنها علاقة عضو هيئة التدريس مع مهنته ونظام العمل والزملاء والإدارة والرؤساء والطلاب، فكلما كان التوافق والرضا مرتفعاً ، كلما كان الأداء والعطاء والنجاح مميزاً، وكلما كان التوافق والرضا منخفضاً فإنه سيؤدي إلى عدم الرضا عن المهنة ، وهذا ما قد يسبب فقدان الثقة بالنفس .

ويؤكد طناش (1990) أنه كلما ارتفع الشعور بالرضا عن العملية التربوية التعليمية لدى أعضاء هيئة التدريس ، كلما أدى ذلك إلى زيادة الدافعية في الأداء المهني والعطاء الموصول بالجدية والنشاط ، وهذا سينعكس إيجابياً على الطلبة المتعلمين للإسهام في

خدمة المجتمع وتطوره وكذلك غرس الثقة والولاء والانتماء لمهنة التعليم والمؤسسات التربوية والتعليمية التي يعملون بها .

ونظرا لأهمية الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسات التربوية والتعليمية بمملكة البحرين ، فقد أرتأى الباحث توضيح تلك الأهمية المتعلقة بالجوانب المختلفة لمجالات الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية بمراحلها الثلاث. والتي يأمل أن تسهم نتائجها في وضع استراتيجيات جديدة تحقق مظاهر الرضا الوظيفي بدرجة عالية لدى المعلمين والمعلمات وتسهم في زيادة فاعليتهم وإنتاجيتهم في الحقل التربوي التعليمي بشكل عام والرياضي بشكل خاص.

مشكلة الدراسة :

تولي القيادات السياسية والتعليمية في مملكة البحرين اهتماما متزايدا بعمليات إعداد الموارد البشرية إعدادا متوازنا لمواجهة التحديات وتحقيق الإنماء الشامل في مختلف الميادين الحياتية لتعزيز الرضا الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع و قد حظي العاملون في الحقل التربوي التعليمي بقسط وافر من تلك الرعاية والاهتمام لدورهم المميز في إعداد و صناعة رجال الفكر والمعرفة والقادة للوطن وتأهيلهم بصورة متكاملة للمساهمة في رفعة هذه المملكة وتطلعاتها المستقبلية .

ولذلك أكد الكثير من الخبراء في المجال التربوي على اختلاف وجهات نظرهم على انه لكي تحصل على معلم جيد تأتمنه على تشكيل عقول أبناء المستقبل وبناءهم معرفيا ونفسيا واجتماعيا وحركيا ، لابد أن توفر له كافة الأسباب المعنوية والمادية التي تجعله يتفانى في هذه المهنة المقدسة ، وفي مقدمتها الرضا الوظيفي والجوانب المتعلقة به لأكبر قدر ممكن . (الحربي ، 2001)

وحيث تعتبر مشاكل المعلمين ومعاناتهم من أكثر المشاكل في نظم التربية والتعليم المعاصرة ، فالمعلم هو عصب العملية التربوية والتعليمية ، فلا يستقيم أمرها ولا تؤدي أهدافها إلا إذا كانت العناصر البشرية العاملة في ميدانها ذات كفاءة وفعالية عالية ، مؤمنة برسالتها السامية، وعلى درجة عالية من الرضا الوظيفي .(القوس ، 2000).

ومع كل ذلك هناك بعض السلبيات والمآخذ على المؤسسة التعليمية، فمن الملاحظ أن هناك بعض المشاكل الواقعية المرتبطة بالرضا الوظيفي ، والتي يعاني منها بعض معلمي التربية الرياضية، ومنها: عدم كفاية الراتب ومناسبته للجهود التي يبذلونها ومقارنتها بالوظائف الحكومية الأخرى أو القطاع الخاص ، وما يتمتعون به من مميزات تفوق العاملين في حقل التعليم ، مما قد يترتب علي ذلك عدم انتظام المعلمين بالدوام المدرسي ،أو الخروج المتكرر أو الاعتذار عن الحضور للمدرسة لأسباب مقبولة أو غير مقنعة والنقصير في العمل،أو عدم القيام بالتدريس على أكمل وجه، وعدم الولاء لمهنة التعليم، وكذلك عملية دوران أو نقل المعلمين بشكل غير مدروس ومقنع.

إلا أن السؤال الذي يطرح نفسه، هل يتحقق لمعلمينا إشباع حاجاتهم الضرورية والأساسية مما يجعلهم يتفرغون للقيام بدورهم العظيم على أكمل وجه وتحقيق الكفاءة الإنتاجية المنشودة ؟

فقد لاحظ الباحث أن هناك عدم ارتياح نفسي من قبل مدرسي التربية الرياضية عن مهنة التعليم بشكل عام ، وبعض جوانبها بشكل خاص ، مما حدا به لجعلها قضية ينبغي الوقوف عندها ودراستها بأسلوب علمي ومحاولة وضع الفرضيات الخاصة بها والتوصل إلى توصيات واقتراحات بشأنها.

وفي المقابل هناك العديد من المآخذ الموجهة لمعلمي التربية الرياضية حول مدى كفاءتهم ، الإيمان بمهنة تدريس مادة التربية الرياضية لديهم ، نوعية ومناسبة المدرسين المتخصصين في تدريس التربية الرياضية، وضعف المخرجات في المجال الرياضي المدرسي، واعتبار تدريس مادة التربية الرياضية مجرد وظيفة يحصل من خلالها على أجر "مصدر رزق" .

وكذلك عدم القيام برسالة التدريس وفق ضوابط وشروط واستراتيجيات متفق عليها، الإهمال من قبل معلمي التربية الرياضية وتسبب الطلاب أثناء حصص التربية الرياضية ، عدم الاعتراف بأهمية التربية الرياضية وحصّة التربية الرياضية من قبل الإدارة المدرسية والمدرسين والطلاب.

كل ذلك يجعلنا نفكر مليا في أهم السلوكيات و المتغيرات ، التي طرأت على اتجاهات المعلمين ، تجاه هذه المهنة المقدسة (التعليم) ، ونقبل التحدي ونواجهه ونتصدى له بكل جرأة وموضوعية ، والعمل على دراسة هذه التحديات من خلال التقصي ، وإجراء الدراسات والأبحاث العلمية في هذا المجال ، لوضع أيدينا على مواطن الضعف ، والقصور والعمل على إيجاد الحلول الموضوعية والمقبولة لجميع الأطراف ، والتي بدورها نأمل أن تجعل هؤلاء المدرسين تتوفر لديهم درجة عالية من الرضا الوظيفي لمهنة التدريس في المجال الرياضي.

من هنا فان مشكلة الدراسة تتلخص في محاولة التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي لدى معلمي التربية الرياضية بمملكة البحرين.

أهمية الدراسة:

تبرز أهمية هذه الدراسة فيما يلي :

1. أن تسهم هذه الدراسة في تلمس مواطن الضعف والتقصير للجوانب المتعلقة بالرضا الوظيفي لمدرسي التربية الرياضية ، ومحاولة إيجاد الحلول الواقعية والمرتبطة بالرضا الوظيفي وانعكاسها على العملية التعليمية وازدهارها.
2. أن تفيد هذه الدراسة من خلال نتائجها ، الجهات المعنية بوزارة التربية والتعليم من مسئولين واختصاصيين ومعلمين أوائل ، والإدارات المدرسية في وضع إستراتيجية جيدة تحقق مظاهر الرضا الوظيفي بدرجة عالية لدى معلمي التربية الرياضية وتسهم في زيادة فاعليتهم وإنتاجيتهم.
3. تأتي أهمية هذه الدراسة في كونها محاولة علمية لدراسة الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية لمعلمي التربية الرياضية بمدارس البحرين الحكومية ، وبيان دوره في تقوية العملية التعليمية.
4. قد تفسح هذه الدراسة المجال أمام المهتمين بمجال الرضا الوظيفي لإجراء المزيد من الدراسات والتي يمكن أن تكون مكملة للدراسة الحالية.

أهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية :

1. التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.
2. التعرف على الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.
3. التعرف على الفروق في مستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.
4. التعرف على علاقة مستوى الرضا الوظيفي بمستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.

فرضيات الدراسة:

1. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية بمملكة البحرين.
2. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية بين معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.
3. توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية ، لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية ، بمملكة البحرين حسب متغيرات : (السن ، الجنس ، الخبرة ، المؤهل التربوي ، المرحلة التعليمية).
4. توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين.

حدود الدراسة :

- تم إجراء الدراسة الحالية وفق الحدود التالية :
- شملت هذه الدراسة معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية بمملكة البحرين.
- أجريت هذه الدراسة في الفترة الزمنية من (2003/11/17 – 2004/1/10 م).

تعريف المصطلحات الواردة في الدراسة:

فيما يلي المصطلحات الواردة في الدراسة التي نرى ضرورة تعريفها وهي :

1- الرضا الوظيفي:

هو مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو عمله ، وقد تكون ايجابية أو سلبية ، إذ تعبر عن مدى الإشباع الذي يحققه من خلال عمله (أحمد عاشور ، 1982)

2. الكفاءة الإنتاجية:

هي العلاقة بين مدخلات العملية الإنتاجية من جهة ، وبين المخرجات الناتجة من هذه العملية من جهة أخرى، حيث ترتفع الكفاءة الإنتاجية كلما ارتفعت نسبة الناتج إلى المستخدم من الموارد (عقيلي ، 1996)

3. الإنتاجية الكلية :

هي العلاقة بين الناتج النهائي من جهة ، وبين عناصر الإنتاج مجتمعة التي استخدمت في العملية الإنتاجية من جهة أخرى ، والتي تهدف إلى الربط بين الناتج والوارد لتحديد مستوى الكفاءة الإنتاجية للمنشأة أو المجال الرياضي في ضوء استخدامها لعناصر الإنتاج المتاحة (عقيلي ، 1996)

4. الإنتاجية النوعية:

هي العلاقة بين المنتج النهائي من جهة، وعنصر واحد من عناصر الإنتاج المستخدمة من جهة أخرى ، مثل : إنتاجية العمل ، إنتاجية المواد ...الخ. ويمتاز هذا النوع ببساطته وسهولة شرحه للعاملين عند محاسبتهم على مستوى أدائهم وإنتاجيتهم في العمل (عقيلي ، 1996)

5. الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية:

هي مخرجات ذلك النشاط المدرسي المميز والملموس على الصعيدين : الصفي واللاصفي : الداخلي والخارجي ، والذي يساعد بدوره في تحقيق أهداف التربية الرياضية وتكوين الفرق والمنتخبات المدرسية للمشاركة الخارجية على الصعيدين المحلي والعربي.(تعريف إجرائي)

الفصل الثاني

القراءات النظرية والدراسات السابقة

أولاً : القراءات النظرية.

ثانياً : الدراسات السابقة المشابهة.

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة والمثابمة

سيتم من خلال هذا الإطار النظري الخاص بالرضا الوظيفي استعراض مفهوم الرضا الوظيفي وأهميته وأهم النظريات المتعلقة به. كما سيتم تناول العوامل المؤثرة فيه والتعرف على الأساليب الخاصة بقياس الرضا الوظيفي وكذلك تناول مسببات الرضا عن العمل وأيضا سيتم تناول الجانب الآخر من حيث الروح المعنوية الدافعية عند المعلمين وعلاقتها الإنتاجية كما سيتم التعرف على الدراسات السابقة المتناولة لموضوع الرضا الوظيفي على الصعيدين العربي والأجنبي.

أولا: الرضا الوظيفي:

(1) مفهوم الرضا الوظيفي:

تعددت المصطلحات التي استعملت للتعبير عن مشاعر الفرد النفسية نحو عمله، مثل الروح المعنوية (Morale) والاتجاه النفسي نحو العمل (Attitude towards the Job) والرضا عن العمل (Job Satisfaction) وتشير هذه المصطلحات جميعها إلى مشاعر الفرد الوجدانية نحو عمله الحالي، وهي محصلة لاتجاهاته نحو جوانب عمله المختلفة، فراضاه العام عن العمل هو محصلة رضاه عن الأجر، محتوى العمل، فرص الترقى، طرق الإشراف، جماعة العمل، وعدد ساعات العمل وظروفه. (عاشور، 1982)

وقد تطرق العديد من العلماء والباحثين إلى موضوع الرضا الوظيفي في كافة ميادين العلم والمعرفة حيث استطاع كل منهم تحديد مفهوم شامل للرضا

الوظيفي، يتطابق مع فلسفته ومعتقداته، التي تنادي بأهمية التوافق النفسي والمهني من خلال ما توفره المنظمات المهنية المختلفة من حوافز معنوية ومادية وإدارية لتحقيق هذا الهدف، ولعل هذا الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي من قبل المنظمات والمؤسسات المختلفة قد جاء من الاعتقاد بأن العاملين الراضين عن مهنتهم أكثر إنتاجاً من غير الراضين، وقد أشار هزايمة إلى أن الشعور بالرضا لدى الأفراد يزيد في الإنتاج، فالرضا عن العمل من الأمور الأساسية بالنسبة للفرد والمجتمع، فإذا وجد الشعور بالرضا عن العمل فإن ذلك سيؤدي إلى تحقيق توافق الفرد النفسي والاجتماعي وهذا بدوره ينعكس إثره إيجابياً على أدائه مع مهنته. (هزايمة ، 1991)

وفي ضوء الإطار المرجعي للدراسات والبحوث العلمية التي تطرقت إلى مفهوم الرضا الوظيفي فقد اتضح بأن هناك العديد من هؤلاء الباحثين والعلماء قد أشاروا إلى أن هذا المفهوم مرتبط بحاجة الأفراد لإشباع حاجاتهم الأساسية نحو العمل والمهنة، والبعض الآخر أشار بأنه عبارة عن مجموعة من المشاعر والأحاسيس الوجدانية الضرورية لتقويم المهام والأعمال الموكولة لهؤلاء الأفراد. وعرف عبد الخالق (1982) مفهوم الرضا الوظيفي بأنه ذلك الموقف الذي يتبناه الفرد تجاه عمله على نحو يعكس نظريته وتقويمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل وهذا المفهوم يتحدد في محورين أساسيين:

أولاً: محور الرضا العام والذي يدور حول اتجاه الفرد نحو عمله بصورة عامة.

ثانياً: محور الرضا النوعي والذي يدور حول رضا الفرد عن كل جانب من جوانب عمله التي تتضمن السياسة في المنظمة، الأجور والإشراف، الرعاية الصحية والاجتماعية، وظروف العمل، العلاقات

مع الزملاء، أساليب الاتصال داخل المنظمة وغيرها من جوانب الرضا المتعددة. (عبد الخالق، 1982)

2) أهمية الرضا الوظيفي:

تطرق بدر (1983) والمشعان (1993) إلى توضيح أهمية الرضا الوظيفي والعلاقة الارتباطية ما بين مستوياته المختلفة وبعض المتغيرات المرتبطة به والتي تدور حول طموح الفرد، معدل غيابه، قيمة الحياة في نظره، حوادث العمل، الاشتراك في الاتحادات المهنية، الإنتاجية، سلوك الفرد تجاه عمله ومنظمته، حيث حددا عددا من الأسباب التي تدعو إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي فيما يلي :

1. إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى العاملين في المؤسسات المختلفة.

2. و ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب العاملين في المؤسسات المهنية المختلفة.

3. إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونوا أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.

4. إن العاملين الأكثر رضا عن عملهم، يكونوا أقل عرضة لحوادث العمل.

5. هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي والإنتاج في العمل، فإنه كلما كان هناك درجة عالية من الرضا كلما أدى إلى زيادة الإنتاج.

3. نظريات الرضا الوظيفي:

نظرا لأهمية الرضا الوظيفي وما يتطلبه من الوقوف على مشاعر وأحاسيس واتجاهات الأفراد والعاملين في المؤسسات التربوية والمهنية، لابد من الإشارة إلى أهم نظريات الرضا الوظيفي، وهي:

أ- نظرية سلم الحاجات الإنسانية.

تطرق ماسلو (Maslow, 1943) في نظريته حول سلم الحاجات الإنسانية التي يحتاجها الفرد لتحقيق الرضا الوظيفي، حيث أنه عند قيام الفرد بإشباع حاجاته الأساسية التي تقع في قاعدة الهرم، فإنه يتطلع إلى الحاجات الأخرى المتتالية؛ لكي تسهم في تحقيق الذات، وبالتالي فإنها تؤثر في اكتمال درجة الرضا الوظيفي وزيادة إنتاجية الفرد، حيث حدد هذه الأولويات فيما يلي :

(الحاجات المادية والفسولوجية، وحاجات الحماية والطمأنينة والأمن، والحاجات الاجتماعية، والحاجة للتقدير، والحاجة للإنجاز). (الحنيطي، 2000)

ب- نظرية العلاقات الإنسانية.

تقوم هذه النظرية على ضرورة أن يفهم العاملون في المؤسسات والمنظمات المهنية المختلفة بعضهم البعض، حيث يتمثل هذا الفهم أساسا في حتمية طابع العاملين وسلوكهم وتصرفاتهم ورغباتهم، لإمكان خلق جو من التفاهم المتبادل والتعاون المشترك والمشاركة الجماعية، وذلك باعتبار أن هؤلاء الأفراد يساهمون في تحقيق الأهداف المشتركة لهذه المنظمات، ويتوقف هذا على مدى التفاهم والعلاقات الإنسانية بينهم وبين الرؤوسين، وبالتالي فإن إنماء المشاعر والعلاقات الودية والإنسانية بين العاملين والرؤساء يؤدي إلى إنتاجية عالية. (فهيم، 1981)

ج- نظرية العوامل الوقائية والدافعية.

يشير القريوتي (1993) نقلا عن هيرزبرغ (Herzberg) إلى ضرورة التعرف على دور العمل وظروفه المختلفة وتحقيق الرضا الوظيفي للعاملين، حيث أوضح بأن هناك العديد من العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي والتي منها العوامل الدافعة والتي تدور حول الشعور بالإنجاز، وإدراك الفرد لقيمة عمله، وتحكم الشخص في وظيفته وإمكانية التقدم فيها وإتاحة فرص النمو، إذ يؤدي إشباع هذه الحاجات إلى درجة عالية من الرضا الوظيفي وزيادة الإنتاج، أما العوامل الوقائية فهي لا تتعلق بنوعية العمل نفسه بل بالظروف المحيطة به، فلا نعني أنها دوافع إيجابية للعمل أو أنها ستخلق فرصا للتطور والنمو الشخصي وتتمثل في سياسة وإدارة المنظمة، نمط الإشراف، العلاقات مع الرؤساء، الأجور، ظروف العمل، المركز الاجتماعي والأمن الوظيفي.

العوامل الدافعة :

1. إن توافر العوامل الدافعة بشكل جيد يؤدي إلى سلوك ينتهي بمشاعر الرضا. إلا أن عدم توافر هذه العوامل الدافعة، أو توافرها بشكل سيئ يؤدي إلى اختفاء الدافعية والرضا. وبالمثل يمكن القول بأن توافر العوامل الوقائية بشكل جيد سيؤدي إلى اختفاء مشاعر الاستياء وعدم الرضا - كما أن عدم توافر هذه العوامل بشكل جيد أو توافرها بشكل سيئ سيؤدي إلى ظهور مشاعر استياء وإلى عدم الرضا لدى الأفراد.

2. إن العوامل الدافعة تمس العمل ذاته والفرد وكيانه، وهي موجودة في محتوى العمل. أما العوامل الوقائية فهي أشياء تمس بيئة العمل وما يحيط به.

يمكن تصنيف العوامل الوقائية كما يلي:

1. العوامل الدافعة: وهي تلك المؤدية إلى الحماس، ودافعية الفرد، ورضاه عن العمل وهذه العوامل موجودة في تصميم الوظيفة ومحتواها وكيانها، وتتمثل في:

- الإنجاز وأداء العمل.
- مسئولية الفرد عن عمله وعمل الآخرين.
- الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم.
- فرص التقدم والنمو في العمل.
- أداء عمل ذي أهمية وقيمة للمنظمة.

2. أما المجموعة الأخرى من العوامل، فهي تلك العوامل التي يعتبر توافرها بشكل جيد ضروري؛ لتجميد مشاعر الاستياء، ولتجنب مشاعر عدم الرضا، ولكنها لا تؤدي إلى خلق قوة دافعة وحماس لدى الأداء وهذه العوامل تتمثل في بيئة العمل كالآتي:

- ظروف العمل المادية.
- العلاقات مع الرؤساء.
- العلاقات مع المرؤوسين.
- الإشراف.

- أداء عمل ذي أهمية وقيمة للمنظمة.

وبالرغم من تعرض نظرية هيرزبرغ للعديد من الانتقادات والبحث والتجريب، إلا أن واقع الأمور يشير إلى صمودها أمام تيار الانتقادات وإلى ثبات مفاهيمها جزئياً كنظرية تحاول أن تفسر كيف ينشأ السلوك الدافعي لدى الأفراد.

د- نظرية التوقع.

يشير القريوتي (1993) نقلا عن فروم (Vroom) إلى أن الاستمرار في العمل وفعالية الدافع له تعتمد على قناعة الفرد ورضاه، حيث تقوم هذه النظرية على الافتراض الذي يدور حول أن سلوك الفرد يرتكز على عملية التحليل، والمفاضلة بين البدائل المختلفة؛ للقيام بسلوك معين، يتوقع أن يحقق له أكثر الفوائد، ويجنبه أكثر الصعوبات، وهنا يتأثر الفرد بالبيئة المرتبطة بالعمل والبيئة الخارجية ويختار سلوكا يتوافق ودرجة رضاه عن عمله.

هـ- نظرية المشاركة في تحديد الأهداف.

أشار فهمي (1981) نقلا عن لوك (Locke) أن الدافعية لدى العاملين في المؤسسات المهنية مرتبطة بالأهداف والغايات التي يسعى كل منهم لتحقيقها، ومشاركة العاملين في وضع الأهداف.

و- نظرية الحاجة للإنجاز.

أشار فهمي نقلا عن ماكلياند (McClelland) إلى نظرية الإنجاز المرتبطة بالدوافع المختلفة للفرد والتي تدور حول عدد من الحاجات كالحاجة إلى الإنجاز، والحاجة إلى الإنتاج، والحاجة إلى القوة، كما يرى بأن النظرية تقوم على الدوافع الداخلية والمتمثلة برغبة الفرد في التميز والإبداع، حيث أن الأفراد يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الآلية والتي فيها درجة من التحدي، وبالتالي تزود من يقومون بها بمعلومات عن إنجازاتهم والتي يمكن التفاخر بها، حيث أنهم يبذلون جهودا أكثر من غيرهم لأنهم يرون في ذلك إثباتا لأنفسهم وإرضاء لذاتهم بغض النظر عن ارتباط عملهم بمكافآت ومنافع مادية.

4. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي.

إن الرضا الوظيفي يتكون من عدد لا نهائي من المجالات الواسعة، والتي يكون فيها إرضاء الأفراد أمرا ضروريا، وهذه المجالات هي في حقيقتها عناصر أو عوامل الرضا الوظيفي، حيث حدد ديفز (Davis,1967) عددا من العوامل المرتبطة بالرضا الوظيفي وهي:

أ- العوامل المرتبطة بالعمل وتنقسم إلى :

1. كفاية الإشراف المباشر: فالمشرف له أهمية كبرى في هذا المجال؛ لأنه يشكل نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد، ويكون له أكبر الأثر في ما يقومون به من أنشطة يومية.

2. الرضا عن العمل نفسه: إن الفرد يشعر بالرضا عن العمل إذا كان من النوع الذي يحبه، حيث أن هذا الرضا دافع للفرد، إلى إتقان عمله، وبذل ما لديه من طاقة في القيام به.

3. الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبيعته، حيث أن العمل يكون أكثر إرضاء للفرد، إذا شعر بأنه يمنحه الفرصة لزمانة الآخرين والاتصال بهم.

ب- العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل، وتنقسم إلى:

1. توفير الأهداف في التنظيم: يرغب الأفراد بأن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف فعال.

2. توفير مناخ من العدالة والموضوعية في العمل وبخاصة توزيع الأدوار.

3. الحالة الصحية والبدنية والذهنية: هناك علاقة وثيقة بين الصحة البدنية

والعقلية وأثرها على أداء الفرد ومعنوياته.

في حين يرى عاشور (1982) أن الفرد بحاجة إلى نوعين أساسيين من الحاجات وهما الحاجة إلى تجنب الألم، والحاجة إلى النماء النفسي، أو تعتبر حاجات النماء النفسي للأفراد سببا في إيجاد الشعور بالرضا عن العمل، لذا فهناك نوعان من العوامل يؤثران في الرضا الوظيفي وهما:

1. عوامل دافعة: وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل، والتي في حالة وجودها تشبع حاجات الأفراد للنماء النفسي وهي: الإنجاز، التقدير، العمل نفسه، المسؤولية، فرص الترقية، تغيير المكانة واحتمالية النماء. وبالتالي فإن إشباع هذه الحاجات النفسية سيؤدي إلى شعور الفرد بالرضا عن عمله.

2. عوامل الصحة المهنية: وهي تلك الجوانب التي توفرها بيئة العمل للأفراد، ويمكن حصرها بما يلي : سياسة المؤسسة، إدارتها، الإشراف الفني، الرواتب، العلاقات بين الأفراد في قمة الهرم الإداري، العلاقات بين الزملاء، ظروف العمل، الأمن الوظيفي، المكانة الاجتماعية وتأثيرات العمل على الحياة الشخصية كالسفر. وفي حالة عدم توفر هذه العوامل أو عدم ملاءمتها في بيئة العمل فإنها تسبب شعورا بعدم الرضا، ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة إحساسا بالرضا.

وقام بدر (1983) بتقسيم عوامل رضا الأفراد عن وظائفهم إلى خمس مجموعات، وهي:

1. عوامل مرتبطة بالوظيفة: وهذه العوامل يحصل عليها الفرد لكونه يعمل في وظيفة معينة، وتلك العوامل هي: الأجر النقدي، حوافز مادية أخرى، مثل:

إجازات التعليم أو التدريب بمرتب، الإجازات المرضية بمرتب، السكن، الخدمات الصحية، المواصلات، اللباس، الوجبات الغذائية المجانية ، الشعور بالأمن في الوظيفة عن طريق الاستمرار في العمل، تأمين إصابات العمل، المعاشات - تأمين العمل الصحي ، مدى وجود فرص الترقية، العلاقات مع الآخرين: (الزملاء، الرؤساء، المرؤوسين، مجموعة العمل).

2. عوامل مرتبطة بالوظيفة نفسها: وهذه العوامل مرتبطة بطبيعة الوظيفة؛ لتشمل محوري الوظيفة، الأفقي؛ والممثل في تنوع أنشطة الوظيفة، والرأسي؛ المتمثل في عمق الوظيفة ومدى إشباعها لمستوى مرتفع من الحاجات، وهذه العوامل هي: اكتساب معرفة جديدة من الوظيفة؛ من ناحية التخطيط والرقابة والتنفيذ، المركز الاجتماعي الذي تحققه الوظيفة، شعور الفرد بالإنجاز، مدى استغلال قدرات الفرد، مدى مشاركة الفرد في اتخاذ القرارات المتعلقة بوظيفته، والمستوى الإداري للوظيفة.

3. عوامل تنظيمية: وترتبط هذه العوامل بسياسات المنظمة التي لها تأثير على رضا الأفراد عن وظائفهم، وهي: ساعات العمل، ظروف العمل (إضاءة، تهوية، تجهيزات مكتبية ... الخ)، إجراءات العمل، ونظم الاتصال بالمنظمة.

4. عوامل متعلقة بالفرد نفسه: وهذه العوامل تتعلق بالعوامل الشخصية للفرد، وهي: شخصية الفرد، مجموعات الانتماء الخارجية، تكامل أو تناقض الأدوار التي يقوم بها الفرد، درجة استقراره في حياته، السن، الجنس، الدرجة التعليمية وأهمية العمل بالنسبة له.

5. عوامل بيئية: وهي العوامل المتعلقة بالبيئة التي نشأ منها الفرد، أو البيئة التي ينتمي إليها: (حضرية - ريفية) وثقافة المجتمع التي توجد به المنظمة.

5) أساليب قياس الرضا الوظيفي:

قام ليستر (Lester,1984) بتحديد أسلوبين رئيسيين يمكن إتباعهما؛ لقياس الرضا الوظيفي للأفراد العاملين في المنظمات المهنية المختلفة، وهما:

أ. أسلوب قياس الآثار السلوكية: التي تصدر عن العاملين وتدل على الرضا أو عدم الرضا عن العمل، مثل: تكرار غياب الفرد عن العمل بعذر أو بدون عذر مقبول، أو ترك العمل إلى عمل آخر مما يدل على عدم رضاه عن العمل. وعلى الرغم من أن هذه الآثار تعد بمثابة مؤشرات حقيقية للرضا أو عدم الرضا عن العمل إلا أنه ليس بالضرورة معنى عدم غياب الفرد عن عمله أو عدم تركه العمل رضاه عن هذا العمل.

ب. أسلوب التقرير الذاتي: حيث يقوم الفرد بالإجابة عن بعض الأسئلة؛ ليقرر بنفسه ما إذا كان راضيا عن عمله، أو غير راض، أو أن يذكر مشاعره تجاه العمل من جوانبه المختلفة، وأسلوب التقرير الذاتي يعتمد على الاستبانة التي توجه إلى الفرد؛ ليجيب عن أسئلتها، والتي تدور حول أحد المحورين التاليين:

1. الحاجات الإنسانية وفق تقسيم ماسلو (Maslow,1943) للحاجات: ويكون الهدف هنا التعرف على مدى إشباع الوظيفة، لكل حاجة من هذه الحاجات لدى الفرد الذي يشغل هذه الوظيفة.

2. جوانب العمل المختلفة: باعتبارها عناصر أو مكونات للرضا عن العمل: كالعائد المادي (الرواتب والبدايات)، فرص الترقى للوظائف الأعلى، نمط القيادة أو نوع الرئاسة والإشراف، الظروف المحيطة ببيئة العمل، العلاقات مع الزملاء

ومع الرؤساء، وعبء العمل ومسؤولياته وعدد ساعاته، السلطة الممنوحة ومدى المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل، المكانة الاجتماعية وتقدير المجتمع الخ.

ويشير بدر (1983) أنه يمكن استخدام طريقة أو أكثر لقياس الرضا الوظيفي، وطرق قياس الرضا الوظيفي المستخدمة في بحوث هذا المجال هي:

(1) طريقة الاستقصاء:

يمكن للباحث أن يصمم قائمة استقصاء، تتضمن عوامل الرضا الوظيفي، التي يراها مناسبة لطبيعة وغرض الدراسة، ويمكن أن يستخدم بعض القوائم النموذجية المعدة لهذا الغرض، مثل: قائمة تكساس لقياس الرضا عن العمل (Texas Instrument questionnaire) أو قائمة مؤشر وصف الوظيفة (Job description Index) وهذه القوائم النموذجية تقيس درجة الرضا الوظيفي، على معظم العوامل المتعلقة بالوظيفة نفسها، أو العوامل المرتبطة بالوظيفة، وكذلك العوامل التنظيمية الخاصة بالوظيفة، حيث أن باستخدام قوائم الاستقصاء يمكن تصنيف البيانات كمياً، وتصلح للاستعمال مع الأعداد الكبيرة من الأفراد، كما أنها غير مكلفة نسبياً، وإن كان يعيبها احتمال تحيز المستقصى منه.

(2) طريقة المقابلات:

وقد تكون هذه المقابلات: رسمية أو غير رسمية، كما أنها فعالة إذا كان حجم المنظمة صغيراً، بالإضافة إلى أنها تمكن الحصول على معلومات إضافية أثناء المقابلة، ولكن يعيبها أنها مكلفة واحتمال تحيز المقابل.

(3) الاعتماد على بعض البيانات الثانوية:

مثل: معدل الغياب، حجم شكاوى الأفراد، عدد حوادث العمل، نسبة الإنتاج المعيب، ومستوى إنتاجية الفرد، وهذه الطريقة أقل تكلفة وتبتعد عن التحيز، ولكن يستلزم الأمر دقة تفسير هذه الظواهر والبيانات.

(4) طريقة المواقف الحرجة:

وهي الطريقة التي يتم من خلالها وضع الفرد في المواقف الحرجة المرتبطة بالعمل، في محاولة للتعرف على الحلول الممكنة لمواجهة هذه المواقف، والتي بدورها ستحقق درجة رضا عالية لدى الفرد عن العمل.

(6) مسببات الرضا عن العمل:

يمكن تقسيم مسببات الرضا عن العمل إلى مجموعتين:
أولهما مسببات خاصة بالتنظيم، وثانيهما مسببات خاصة بالفرد ذاته.

أولاً: المسببات التنظيمية للرضا:

1. نظام العوائد: مثل الحوافز، والمكافآت، والترقيات. ويشعر الفرد بالرضا إذا كانت العوائد يتم توزيعها وفقاً لنظام محدد، يضمن توافرها بالقدر المناسب، وبالشكل العادل.

2. الإشراف: إن إدراك الفرد بمدى جودة الإشراف الواقع عليه يؤثر على درجة رضاه عن الوظيفة. والأمر هنا يعتمد على إدراك الفرد، ووجهة نظره، حول: عدالة المشرف، واهتمامه بشئون المرؤوسين وحمايتهم لهم.

3. سياسات المنظمة: وهي تشير، إلى وجود: أنظمة عمل، ولوائح، وإجراءات، وقواعد تنظيم العمل، وتوضح التصرفات وتسلسلها بشكل يبسر العمل ولا يعيقه.

4. **تصميم العمل:** حينما يكون للعمل تصميم سليم، يسمح بالتنوع، والمرونة، والتكامل، والأهمية، والاستقلال، وتوافر معلومات كاملة، يكون هناك ضمان نسبي بالرضا عن العمل.

5. **ظروف عمل جيدة:** كلما كانت ظروف العمل المادية مناسبة، ساعد ذلك على رضا العاملين عن عملهم. ومن أهم الظروف، ما يمس: الإضاءة، والحرارة، وحجم المكتب، والتلفون، وترتيب المكاتب، وحجم الاتصالات الشخصية، وغيرها.

ثانيا: المسببات الشخصية للرضا الوظيفي:

أظهرت الدراسات أن الرضا عن العمل يتأثر بشخصية الفرد. فهناك أناس بطبيعتهم وشخصيتهم أقرب إلى الرضا والاستياء. ومن أهم هذه المسببات ما يلي:

1. احترام الذات:

كلما كان هناك ميل لدى الفرد للاعتداد برأيه، واحترام ذاته، والعلو بقدره كلما كان أقرب إلى الرضا عن العمل. أما أولئك الأشخاص الذين يتصفون ببخس في قدرهم، أو عدم اعتداد بالذات فإنهم عادة ما يكونون غير راضين عن العمل.

2. تحمل الضغوط:

كلما كان الفرد قادرا على تحمل الضغوط في العمل، والتعامل والتكيف معها، كلما كان أكثر رضا. أما أولئك الذين يتقاعسون بسرعة، وينهارون فور وجود العقبات، فإنهم عادة ما يكونون مستائين.

3. المكانة الاجتماعية:

كلما ارتفعت المكانة الاجتماعية، أو الوظيفة والأقدمية، كلما زاد رضا الفرد عن عمله. أما إذا قلت مكانة الفرد وظيفيا واجتماعيا وقلت الأقدمية، زاد استياء الفرد.

4. الرضا العام عن الحياة: يميل الأفراد السعداء في حياتهم، أن يكونوا سعداء في عملهم. أما التعساء في حياتهم وغير الراضين عن نمط حياتهم: العائلية والزوجية والاجتماعية، فإنهم عادة ما ينقلون هذه التعاسة إلى عملهم.

(7) نواتج الرضا عن العمل:

نحن نميل إلى الإفصاح عن رضانا عن أعمالنا أكثر مما نكتمه فعلا. أي أن السلوك الظاهري لرضانا يظهر بشكل براق أكثر من الحقيقي. فإذا سألنا شخص عن رضانا عن العمل، فإننا نسرع بالقول " الحمد لله رضا " بينما لو أمعنا النظر في العمل فإن الصورة تميل أن تكون أكثر قتامة.

أما بالنسبة لنواتج الرضا عن العمل، فيظهر تأثيرها واضحا على معدل الغياب والتأخير، فزيادة الرضا يقل معدل الغياب والتأخير، وبزيادة الرضا يقل معدل ترك الخدمة بالمنظمة. أما من حيث تأثير الرضا على الأداء والكفاءة فالعلاقة شائكة وغير واضحة. والرأي الأكثر قبولا هو وجود علاقة بين الرضا والأداء.

ويلاحظ أن الرضا يؤدي إلى تكوين الانتماء إلى المنظمة ، حيث يشعر الفرد أنه عضو أساسي في تكوين المنظمة، ويؤدي ذلك إلى أنماط من السلوك مثل التعاون، وتقوية العلاقات الاجتماعية في التنظيم، والرغبة في الحفاظ على موارد المنظمة، والقدرة على تحمل المصاعب المؤقتة في المنظمة بدون شكوى . وعلى هذا يمكن أن نجد أن للرضا تأثيرا مباشرا على الأداء أو الإنتاجية؛ لأنها محكومة بعناصر مثل: الرقابة ، والإشراف ، والنمط التكنولوجي للعمل ، وله علاقة بأنماط غير مباشرة للأداء مثل التعاون والحفاظ على مصلحة المنظمة وتحسين العلاقات الاجتماعية.

(الحمامي ، 1993)

ثانيا: الروح المعنوية والدافعية عند المعلمين وعلاقتها بالإنتاجية.

1- الروح المعنوية والإنتاجية:

تعني المعنويات مدى إشباع عمل الفرد لحاجاته، ومدى إدراكه هو أن هذا الإشباع نابع من وضعية العمل الكلية، وناتج عنها. وهكذا تتوقف الروح المعنوية في نهاية المطاف على العلاقة: ما بين التوقعات التي يكونها العامل عن نفسه، وعن عمله، وبين الواقع الفعلي للعمل، وموقعه فيه. فبمقدار ما يقدم الواقع من إشباع للحاجات والإرضاءات التي يتوقعها العاملون أو يحسون أن الواقع يمكن أن يؤمنها لهم، ترتفع روحهم المعنوية، والعكس صحيح. والعلاقة بين العمل والروح المعنوية وثيقة جدا، وتتلخص في ثلاث فئات من الإرضاءات التي يجب أن يؤمنها العمل:

● **الفئة الأولى:** تتعلق بالإرضاءات المتوقعة من نتائج العمل مثل: الدخل، الأمان والضمانات والمكانة الاجتماعية.

● **الفئة الثانية:** تتعلق بالإرضاءات المتوقعة من ممارسة العمل ذاته: أهمية العمل، فرص التقدم فيه ، الواجهة والاعتبار ضمن التنظيم الرسمي.

● **الفئة الثالثة:** تتعلق بالإرضاءات الشخصية المستقاة من صورة الذات التي يكونها العامل عن نفسه في إطار العمل: النمو، الإنجاز، القوة والسيطرة على العمل.

وتنظم هذه الفئات الثلاث مرتبياً، فإحباط الفئة الأولى يؤدي إلى القضاء على الفئتين التاليتين، بينما أن إرضاء الفئة الثالثة لا يعني إشباع الأولى. (حجازي ، 1985)

2- عوامل ارتفاع الروح المعنوية في العمل :

إن من أهم عوامل ارتفاع الروح المعنوية ما يلي :

➤ الإحساس بقدرة الجماعة على التأثير على قرار الإدارة، يعزز الروح المعنوية، بصرف النظر عن مصير هذا القرار، وطبيعته ومستواه.

➤ ترتفع الروح المعنوية عندما تنفتح القنوات ما بين: الإدارة والعاملين. ومهما كانت طبيعة هذا الانفتاح وعوامله، بينما تتدنى هذه الروح حين يحس العاملون بأنهم بعزلة عن الإدارة والتأثير على القرار. وهذا ما يفتح السبيل أمام التبدل أو المعارضة المفتوحة.

➤ وترتفع الروح المعنوية، عندما يتاح للعاملين قنوات اتصال مع الإدارة، لإبداء شكاواهم ومطالبهم. بينما تنخفض هذه الروح عندما تسد هذه القنوات بالقمع والتسلط.

➤ يكمن خط الدفاع الأول عن ارتفاع المعنويات في العلاقة، ما بين العامل ورئيسه المباشر. فإذا كان هذا الرئيس: منفتحاً ومتفهماً لقضايا ومشكلات ومعاناة مرءوسيه، فإن ذلك يرفع من معنوياتهم، بينما تنخفض روحهم المعنوية إذا كان رئيسهم المباشر متباعداً وغير متفهم أو غير مقدر لأحوال العاملين حق قدرها.

➤ أما الخط الثاني: فهو يتمثل في المتابعة لأحوال العاملين، واستقصاء الأمور، التي تخصهم وتخص العمل مثل: تشخيص المشكلات عند ظهورها وتداركها حتى لا تتفاقم، علاج أسباب المشكلات وعدم الاكتفاء بعلاج أعراضها...

➤ وأما خط الدفاع الثالث: فهو تعزيز انتماء العاملين إلى: جماعات العمل، وإلى المؤسسة، وإشعار هذه الجماعات بأن لها قدرة تدخل في القرار وإمكانية مشاركة في صناعته، من خلال المشاركة والمشاورة.

➤ وبعد كل ذلك تكمن الفلسفة الإدارية التي تتبعها المؤسسة فهل هي تستأجر جهدا مع طاقة لقاء بدل معنوي معين؟ أم أنها تتعامل مع كيانات إنسانية لها مشروعها الوجودي ومسارها المهني وطموحاتها وكيانها الذي يتجاوز مسألة الطاقة الإنتاجية المحضة ومقدار كلفتها؟

3- نتائج المعنويات المرتفعة في العمل :

تتمثل نتائج المعنويات المرتفعة في العمل بما يلي:

(1) الرضا الوظيفي الحميم.

(2) الرضا المالي ورضا المكاة.

(3) الاعتزاز بإنجاز الجماعة.

(4) الالتزام بالمؤسسة وبالمهنة.

وتحتل المعنويات مكانة هامة في الإنتاجية في العمل التعليمي، ذلك أن هذا العمل يحتاج إلى درجة عالية من: الالتزام الذاتي والحماس في العطاء والمبادرة. أنه عمل يتم من خلال الذات أساسا ويتأثر بكل أحوالها. ومن المعروف أن هناك ارتباطا إيجابيا عاليا ما بين الروح المعنوية وبين هذا النوع من المهن، وكذلك بين هذه الروح وبين المهن التي تتطلب الابتكار والمبادرة. بينما أن العلاقة ما بين الروح المعنوية والأعمال الروتينية ولو كانت هامة ألا أنها ليست حاسمة. ومن هنا فإن على المدير أن يحرص على الروح

المعنوية للمعلمين إذا أراد أن يرتفع عملهم إلى مستوى العطاء الفعلي وليس مجرد الأداء الروتيني. (حجازي مصطفى، 1985)

4- الرضا المهني والإنتاجية:

الرضا المهني هو اتجاه إيجابي أو توجه عاطفي نحو الدور المهني الذي نقوم به، وهو بالتالي الانجذاب أو الانشداد نحو العمل الذي نقوم به. يمثل الرضا المهني الشرط الأساس للإنتاجية والالتزام بالعمل والمؤسسة. ولذلك فإن ضمان الرضا المهني للعاملين، والحرص عليه، وتعزيزه، يمثل أحد أهم واجبات المدير. وحتى يتسنى له ذلك لابد له من التعرف على أبعاده وعوامله. وتتمثل هذه الأبعاد في محورين أساسيين.

أ- الأبعاد المتعلقة ببيئة العمل ومتغيراتها.

ب- الأبعاد المتعلقة بتكوين شخصية العامل، ودوافعه (من حاجات ومحركات) ومشروعه الوجودي.

أ- أبعاد بيئة العمل ومتغيراته:

تتمثل أبعاد بيئة العمل ومتغيراته بالنواحي التالية:

- (1) الإشراف وتأثيره على الإنتاجية.
- (2) جماعة العمل وتأثيرها على الإنتاجية.
- (3) محتوى العمل وتأثيره على الإنتاجية.
- (4) فرص الترقية وتأثيرها على الإنتاجية.
- (5) سياسات الأجور وتأثيرها على الإنتاجية.

(1) الإشراف وتأثيره على الإنتاجية:

تتلخص عوامل الإشراف الفعال الذي يرفع معنويات العاملين، ويؤدي إلى رضاهم المهني، وبالتالي يضمن أفضل إنتاجية: كميا ونوعيا في العناصر التالية التي تمثل مجمل التوقعات التي يتوقعها المرووسون من رؤسائهم في العمل.

➤ التقدير والاعتبار لحاجات المرووسين والاعتراف بجهودهم.

➤ المشاركة في اتخاذ القرارات، وخصوصا تلك التي تتعلق منها بالأمر الشخصية التي تخصهم وبالأعمال الممنوعة بهم. هذه المشاركة تفسح مجال الاستفادة من كل الإمكانيات والطاقات الكامنة لدى هؤلاء (فقد يكون الحل الأفضل لقضية ما كامنا في فكرة يدلي بها أدنى العاملين رتبة). إضافة إلى ذلك تضمن المشاركة في اتخاذ القرارات الالتزام بها من قبل العاملين بالمؤسسة ، كما تضمن حسن التنفيذ من خلال الإحساس بالمسؤولية عنه. وتضمن المشاركة خصوصا تعزيز معايير الجماعة في تنفيذ القرارات إذ تصبح مسؤولية جماعية، وتتحول الجماعة من اللامبالاة أو المعارضة إلى الموقف الإيجابي ، الذي يضمن استمرار الإنتاجية والارتفاع بنوعيتها.

➤ الاطلاع على سير العمل وتقديمه: وتتبع هذه المسألة من حاجة العامل إلى أن يكون على بينة من واقعه المهني والإنتاجي، أين هو؟ وماذا أنجز؟ وما قيمة ما أنجزه؟ وماذا يتبقى عليه أن ينجز؟ يحتاج العامل أن يعرف ردود الفعل حول أدائه، ومصير هذا الأداء، وماذا يتوفر له من إمكانيات وما تعترض قيامه بعمله من معوقات؛ حتى يحس أنه- فعلا- هو المنتج وليس مجرد أداة.

➤ التفهم والاستماع إلى شكاوى العاملين: فتح قنوات الاتصال المباشر معهم، والإحساس بنوع معاناتهم ومخاوفهم وإحباطاتهم وآمالهم. فالمنتج ليس مجرد آلة، بل هو كائن إنساني منخرط فيما يعمل. وخصوصا على صعيد ممارسة مهنة التعليم التي تمر - كما قلنا - خلال الذات، وبالتالي تمر من خلال كل ما هو شخصي سواء على مستوى الطاقات أو المعوقات. كما أن موقف التفهم والانفتاح، يعزز الروابط بين المدير ومرءوسيه، ويحقق في العمل الحاجة الأساسية إلى الانتماء والقبول والاعتراف والتقدير.

➤ الدعم والحماية : يتوقع العاملون من رئيسهم المباشر، أن يكون مدافعا عنهم، وقادرا على حمل لواء قضاياهم، وعرضها على الإدارة، وأن يؤمن لهم الحماية ضد أي تجاوز أو غبن قد يقعون ضحايا له. أنهم يتوقعون منه - ببساطة - أن يكون بديل ذلك الأب المحامي الراعي، وأن يكون الملاذ في الأوقات العصيبة.

(2) جماعة العمل وتأثيرها على الإنتاجية:

يرتبط التأثير الإيجابي لجماعة العمل ارتباطا وثيقا بالحاجة الإنسانية الأساسية إلى العلاقات الاجتماعية، والانتماء إلى جماعة أو جماعات، تؤمن للعامل الدعم والحماية وتقبله كعضو معترف به فيها، وتبادل له الود والحب والصدقة، وتشعره بالنحن التي تشكل أهم مقومات تعريف الفردية (حيث يعرف المرء ذاته من خلال انتماءاته) ولذلك لابد للمدير من السهر على تنمية جماعات عمل ذات اتجاه إيجابي، ولا بد له من السهر على مساعدة كل عامل على شق طريقه في الانضمام إلى هذه الجماعات وإيجاد مكانته فيها. وهو أن لم يفعل أو يحاول أن يعطل هذه الجماعات من خلال ربط الجميع به مباشرة كأفراد، سيفتح المجال -واسعا- لظهور حالات التنافس والتناحر بين العاملين تقربا منه، وسيفتح المجال واسعا أيضا أمام ظهور التكتلات المتصارعة (معه، أو ضده،

ولكنها ضد بعضها بالضرورة). و سيطفي هذا الصراع على جو العمل ويكون على حساب الإنتاجية، حيث ينخرط العاملون في تصفية حساباتهم الذاتية. كما أن عدم تعزيز جماعات العمل الإيجابية قد يؤدي إلى نشأة جماعات سرية، تقوم بينها روابط تفلت من سيطرة التنظيم الرسمي، وهي جماعات تنشط عادة في اتجاه يؤدي الإنتاجية كما يؤدي التنظيم الرسمي.

ومن أهم مقومات الجماعة الإيجابية ضمان ما يلي:

- القبول .
- التفاعل .
- تشابه الاتجاهات وتوحيدها.
- التعاضد والتأزر.
- الاندماج في الجماعة .
- التفهم والاعتراف بالفروق الفردية .
- التنافس البناء.

(3) محتوى العمل وتأثيره على الإنتاجية:

لا يتوقف الأمر على مناخ العمل الذي ينتج عن نمط الإشراف ونوع العلاقات ضمن جماعة العمل فقط، بل أن أحد أهم العوامل الإنتاجية ترتبط أيضا بمحتوى العمل نفسه. ذلك أن هذا المحتوى يرتبط بإرضاء المحركات الوجودية للشخصية ومن أبرزها:

➤ تحقيق الذات من خلال الإنجاز باعتباره على قمة مدرج محركات السلوك الإنساني: كل إنسان بحاجة لأن يحس أنه أنتج شيئا، أنه بنى وحقق وترك آثار هامة مشهودا لها تعرف هويته المهنية.

➤ التخصص ومستوى العمل : لا يهم العامل أن يعمل ليعيش فقط، بل يهمه أيضا أن يقوم بعمل مميز ذي مستوى ونوعية يستدعي تخصصا وخبرة مهنية متقدمة، مما يشعره بالاعتزاز لوضعه الوظيفي والشخصي على حد سواء (أنه الخبير والمرجع).

➤ السيطرة على أساليب العمل: فالمعلم بحاجة لأن يشعر بأنه سيد عمله وله رأيه الإيجابي في تحديد أسلوب هذا العمل ووتيرته . أنه بحاجة لأن يشعر أنه هو صانع هذا العمل ومسيره وليس مجرد الأداة المنتجة التي يتوقع منها مجرد جهد معين لقاء أجر معين.

➤ فرصة استغلال المهارات والقدرات: لا يهم الإنسان أن يعمل فقط، بل يهمه أن يبرز قدراته وإمكاناته ومهاراته في العمل. يهمه أن ينجح وأن ينمو ويتقدم، من خلال إحساسه بأن لديه ما يقدمه، وبأن ما يقدمه على صلة وثيقة بإمكاناته وطاقاته التي تمثل مصدر إحساسه بجوانب القوة في ذاته.

➤ التقدم في تحمل المسؤولية: من خصائص البشر، كما هو شأن الحياة عموما النمو والكبر والتقدم. ويتمثل ذلك على مستوى العمل في الترقى والتقدم في تحمل المسؤوليات. كل إنسان يجب أن ينمو ويرتقي إلى مواقع المسؤولية لما في ذلك من مشاعر بالأهمية والقوة والسيطرة على الواقع والمصير. ولما له أيضا من تحقيق للحاجة الهامة إلى المكانة والتقدير والبروز الاجتماعي والإعجاب به. أن العمل الذي يتيح للمرء فرصة لتجاوز ذاته ووضعه سيتحول إلى عنصر اختناق وجودي يلقي بالمرء في الروتين والبلادة أو الرتابة. أما العمل الذي يتضمن تحديات وفرصا للتقدم على مستوى القدرة والمكانة والمسؤولية فهو الذي يمثل فرصة لتحقيق مسار مهني

صاعد تجعل المرء يحس أنه بنى وقطع شوطا في إنجازهِ وأعطى معنى لحياته المهنية، وأعطت هذه الحياة معنى لوجوده.

(4) فرص الترقية وتأثيرها على الإنتاجية:

يرتبط الإنجاز المهني بدرجة قناعة الفرد بأن حظه في الترقية رهن بمستوى أدائه في عمله، وأن بإمكانه أن يتقدم في سلم المسؤوليات والمكانة من خلال جهده وتنمية لإمكاناته واستغلاله لها، ولكن إذا شعر أن الترقية لا ترتبط بالإنتاجية بل ترتبط بعلاقات النفوذ، فإنه سيدير ظهره للإنجاز ويركز اهتمامه على تنمية علاقاته مع المسؤولين من خلال كل أساليب التقرب المعروفة. وهنا يحل الاهتمام بالولاء محل الاهتمام بالأداء كمفتاح للوصول.

كما يرتبط الإنجاز المهني والدافعية في العمل بدرجة جاذبية الترقية ومستوى التوقع بصدد فرصها وإمكانيتها.

تنخفض الإنتاجية في حالتين:

- إذا اعتقد العامل أن الترقية لا دخل لها بمستوى الأداء.
- وإذا كان غير مبال بالترقية.

وترتفع في حالتين :

- إذا اعتقد العامل أن ترقيته رهن بأدائه.
- إذا كان لديه درجة توقع عالية بصدد ترقيته، أي إذا كان لديه مستوى طموح عال.

(5) سياسات الأجور وتأثيرها على الإنتاجية:

- ترتفع الإنتاجية إذا شعر العامل بعدالة سياسة الأجور في المؤسسة لقاء ما يقدمه من جهد.

• تنخفض الإنتاجية، إذا أحس العامل بالغبن وذلك بصرف النظر عن الواقع الموضوعي.

وهكذا فالموقف من الأجر لا يقتصر على قيمته الموضوعية أو قدرته الشرائية فحسب، بل هو يتعلق أيضا بالدلالة النفسية للأجر. حيث ترتبط قيمة الأجر بالقيمة الذاتية ويرتبط كلاهما بالإحساس بالاعتبار والتقدير والاعتراف بالأهمية.

وهكذا فالموقف من الأجر = درجة إشباع الأجر للحاجات الأساسية + القيمة المعنوية المقارنة للأجر الفردي بأجور العاملين الآخرين، وبأجور المهن المماثلة في المؤسسات الأخرى.

ب : الأبعاد المتعلقة بتكوين شخصية العامل ودوافعه:

تشمل الأبعاد المتعلقة بتكوين الشخصية في علاقتها بالرضا المهني والإنتاجية كل ما عرضناه من أسس السلوك الإنساني ودوافعه سواء على صعيد الحاجات أم على صعيد المحركات الوجودية التي توجه مسار السلوك الحياتي العام. كما تشمل كل ما أوردناه حول الدوافع الذاتية الخاصة بمهنة التعليم وأنماط العلاقات الممكنة التي يقيمها المعلم مع مديره وزملائه ومع التلاميذ والأهل. ولا بد من التأكيد هنا على دوافع الشخصية نحو علاقات عمل محددة.

إن الاستجابة الأبوية من قبل المدير نحو المعلم تجعل العلاقة بينهما تتسم بالتكامل والانسجام. لكن إذا رفض المدير هذه العلاقة وأصر على علاقة رسمية وظيفية فإن ذلك سيصيب المعلم بالإحباط ويدفع به إلى التراخي. وهل المعلم قادر على إقامة علاقات ناضجة وراشدة تتسم بالاستقلالية والمساواة والمشاركة واحترام العلاقات التنظيمية، أم

أنه ميل إلى علاقات الصراع مع السلطة مما يدفع بها إلى نبذه، وهو ما يولد لديه ميولا اضطهادية تصعد من حدة صراعاته.

إضافة إلى الدوافع نحو علاقات عمل محددة هناك الدوافع نحو عمل معين والتي ترتبط بالقدرات والاستعدادات العقلية والشخصية والميول النفسية، كما ترتبط بنظام القيم والتوجهات الحياتية من جانب آخر. فعلى صعيد القدرات مثلا لا بد أن يكون توجه المعلم نحو العلاقات الإنسانية من ناحية، ونحو الأفكار والبيانات من ناحية ثانية. وذلك على عكس المهن الحرفية التي تتوجه إلى التعامل مع الأشياء ومع المعطيات المادية. وأما على صعيد القيم والتوجهات الحياتية فاحتراف مهنة التعليم ترتبط مثلا بالقيم، والاعتبارات المعنوية، والإنجازات الفكرية، أكثر مما ترتبط بقيم الثروة، والإنجازات المادية. وهي ترتبط بقيم الانتماء والولاء للمؤسسة، أكثر مما ترتبط بقيم المبادرة والاستقلالية المميزة للأعمال الحرة.

وأما على صعيد تكوين الشخصية وتاريخها، فلا بد كي يتحقق الرضا المهني للمعلم، ويتخذ من التعليم هوية مهنية له، من اتصاف شخصيته ببعض الخصائص النفسية التي يتطلبها النجاح في هذه المهنة، والتوافق معها مثل: الشخصية القادرة على إقامة علاقات ودية وعريضة مع الآخرين، وامتلاك القدرة القيادية من أجل التمكن من بسط سلطته المعنوية في الصف واحتلاله مكانة المرجع النفسي للتلاميذ، حيث لا تكفي المعلومات العلمية وحدها على هذا الصعيد كما هو معلوم من أجل احتلال المعلم لمكانته كمعلم وكمراجع. وكذلك لا بد له من توفير الميول الأبوية للتعامل مع التلاميذ.

ثم هناك الدوافع نحو التكيف المهني الحياتي عموما. وترتبط هذه المسألة ارتباطا كبيرا بمدى الدافع للوصول إلى مرحلة النضج وتحمل المسؤولية والالتزام الجدي بالواجبات المهنية. ذلك أن هذه الأمور ليست مضمونة تلقائيا مع التقدم في السن. فكم

هناك من حالات تحركها قوى لا واعية ذات طبيعة غلابة، نحو التوجه إلى الفشل الحياتي وتكراره، رغم المحاولات الواعية والجهود الكبيرة التي يبذلها الواحد من هؤلاء. فهو يتقدم دافعا الثمن جهدا كبيرا، ولكن كي يصل إلى اللحظة التي تخوله احتلال مكانة هامة، أو تحقيق إنجاز ذي شأن، أو إحراز نجاح مؤكد، نراه يتعثّر ويقع في الإشكاليات مما يبدد جهوده، ويعيده من أين بدأ. كما أن هناك حالات عدم القدرة على الاستقرار لأسباب نفسية لا واعية أيضا. فنرى الواحد من هؤلاء يبذل الجهود الكبيرة ولكنه قبل أن يجني ثمار جهوده، ويوطد أقدامه في موقع ما، نراه يمر بحالة من عدم الاستقرار تدفع به إلى التغيير، مما يطيح بكل جهوده ويجعله يبدأ من جديد. كل هذه الدوافع النفسية اللاواعية قد تتدخل في مهنة التعليم، كما تتدخل في غيرها من المهن؛ لتحول دون النجاح، وتحقيق الذات، وبالتالي دون الوصول إلى الدرجة المرجوة من الإنتاجية، وما يرافقها من الرضا المهني. (حجازي مصطفى، 1985)

ثانيا: الدراسات السابقة :

قام الباحث بالإطلاع على معظم الدراسات والبحوث العلمية التي توفرت له، والتي تطرقت إلى موضوع الرضا الوظيفي، لدى المؤسسات: الأكاديمية، والتربوية، والمهنية المرتبطة بالتربية والتعليم والتربية الرياضية، لذا فقد يود الباحث الإشارة إلى أهم هذه الدراسات، حيث تم تقسيمها إلى قسمين: أولهما يتعلق بالدراسات العربية، والثاني يتعلق بالدراسات الأجنبية.

أ. الدراسات العربية:

قام الثنيان (2000) بدراسة الرضا الوظيفي للمعلمين في المرحلة المتوسطة الحكومية والأهلية حيث هدفت دراسته إلى التعرف على الدوافع والرضا الوظيفي بالإضافة للإطلاع على ما كتب حول دور وأهمية المعلم في العملية التربوية والتعليمية وأهمية التعرف على دوافعه ومحاولة إشباع حاجاته معتمدا في دراسته على المنهج الوصفي المسحي . حيث تكون مجتمع الدراسة من جميع المعلمين والعاملين في المدارس المتوسطة بوزارة المعارف بمدينة الرياض في القطاعين الحكومي والأهلي البالغ عددهم (5010) معلما.

واستخلص من دراسته إلى : أن هناك شعور بالطمأنينة والراحة والرضا شبه التام عن الراتب الذي يتقاضاه المعلم في القطاعين .

وأن هناك شعور بالرضا الوظيفي في القطاع الحكومي عن فرص الترقى أكثر من المتوسط بعكس المعلمين في القطاع الأهلي الذين رضاهم دون المتوسط.

يتمتع المعلمون في القطاعين الحكومي والأهلي بالشعور بالرضا الوظيفي فوق المتوسط وذلك بالإحساس بالتقدير الذاتي من خلال من إنجاز العمل .

وهناك رضا عن أسلوب الإدارة في إصدار التعليمات والمعاملة الجيدة لدى المعلمين.

قام القوس (1999) بدراسة المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض حيث هدفت دراسته إلى التعرف على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين في التعليم العام بمراحله الثلاث (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) بوزارة المعارف بمدينة الرياض الحكومية والأهلية. وكذلك التعرف على أثر بعض العوامل الديموغرافية والمهنية والاجتماعية على درجة الرضا عن العمل لدى المعلمين.

حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي في دراسته للتعرف على طبيعة ومستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض وقام الباحث باختيار نسبة (5%) من حجم المجتمع الكلي البالغ (14535) معلما بالمراحل الثلاث حيث أصبح حجم العينة (726) معلما.

وخلص الباحث إلى وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير العمر أي انه كلما زاد عمر المعلم كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لديه.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير المرحلة الدراسية (ابتدائي ، متوسط ، ثانوي) .

توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير سنوات الخبرة للمعلمين ، ومتغير العمر ، والعلاقة مع الإدارة) أي انه كلما زادت سنوات الخبرة للمعلم كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي لديه.

لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومتغير المرحلة الدراسية، وكذلك متغير العبء الوظيفي ، وكذلك المستوى التعليمي ، وكذلك نوع المؤهل العلمي.

قام الطراونة (1999) بدراسة هدفت إلى التعرف على الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس وقد تكونت عينة الدراسة من (300) عضو هيئة تدريس وبواقع (200) من الجامعات الرسمية و (100) من الجامعات الأهلية تم اختيارها بالطريقة الطبقيّة العشوائية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء هيئة التدريس يرون أن رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية يركزون على بعدي النمط القيادي: (العمل ، العلاقات الإنسانية)، كما أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بعدي النمط القيادي والرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس، بالإضافة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية تعزى لمتغير نوع الجامعة (رسمية أو أهلية) ولصالح أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأهلية، في حين لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معاملي الارتباط للنمط القيادي المهتم بالعمل أو المهتم بالعلاقات الإنسانية والرضا الوظيفي تعزى لمتغير نوع الجامعة (رسمية أو أهلية).

قام القحطاني (1998) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض ، ثم التعرف على مدى اختلاف وجهات نظر أفراد عينة الدراسة إزاء هذه العوامل باختلاف متغيرات الدراسة ومن ثم التعرف على أهم المقترحات التي يأمل أن تسهم في التغلب على عوامل القصور.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في كونها تحاول الكشف عن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين ثم اقتراح الحلول التي قد تسهم في الحد من آثارها ، وذلك

سعيًا إلى الارتقاء بمستوى أداء المعلم ، ومساعدته للقيام بدوره التربوي والتعليمي على أكمل وجه ممكن .

ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بصياغة عددا من الأسئلة البحثية حول ما مدى ما تؤدي إليه العوامل التالية من قصور في أداء المعلم :

(النمط الإداري ، غير الديمقراطي ، العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي ، نقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها ، زيادة العبء التدريسي، زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية) .

واستنتج أن :هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين وجهات نظر أداء أفراد عينة الدراسة تجاه بعض العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين باختلاف متغيرات الدراسة (طبيعة الوظيفية ، المستوى التعليمي ، نوع التأهيل ، العمر ، الخبرة) .

قام بطانية (1998) بدراسة ، هدفت إلى التعرف على دور عمداء كليات ورؤساء أقسام كليات التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية، حيث بلغت عينة الدراسة (67) عضوا من أعضاء هيئة التدريس العاملين في الجامعات الأردنية والتي تدرس تخصص التربية الرياضية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في كليات وأقسام التربية الرياضية كانت متوسطة بشكل عام ، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الكلي لأعضاء الهيئات التدريسية تعزى للجنس، الخبرة، المؤهل، المرتبة العلمية، العمر واختلاف الجامعة.

قامت آل خليفة (1994) بدراسة، هدفت إلى التعرف على أهم المشاكل التي تقف حائلا دون الارتقاء بمستوى التربية الرياضية بدولة البحرين ، وكانت عينة البحث مكونة من (130) من المعلمات بالمرحلة الابتدائية بدولة البحرين . واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت أدوات جمع البيانات متمثلة في : الاستبانة والمقابلة الشخصية. وقد أسفرت نتائج الدراسة إلى أن أهم المشكلات المهنية التي تواجه معلمات التربية الرياضية بالمرحلة الابتدائية (بنات) بدولة البحرين هي كالتالي :

أولا: الإعداد المهني ومشكلاته متمثلة في: أن هناك عدم رضا من معلمات التربية الرياضية عن عملهن .

ثانيا: التوجيه الفني ومشكلاته متمثلة في : أن التوجيه يتم على أساس المفاجأة ، وعدم تشجيع الموجهة للمعلمات .

ثالثا : المنهج والبرامج التنفيذية ومشكلاته متمثلة في : أن المنهج في حاجة إلى تعديل ، وتكرار بعض وحداته المنهج يصيب التلميذات بالملل .

رابعا :الإمكانات والأدوات الرياضية ومشكلاتها متمثلة في : عدم مناسبة الأدوات للمرحلة التعليمية ، عدم وجود ملاعب مستقلة عن فناء المدرسة.

خامسا : العبء الوظيفي ومشكلاته متمثلة في : وجود أعمال كثيرة تكلف بها المعلمات لا تتناسب مع اختصاصاتهن ، منها كثرة المعاناة من الحصى الإضافية ، وعمل معلمات التربية الرياضية هو النظام بالمدرسة أكثر من تدريس درس التربية الرياضية.

سادسا : النواحي الاجتماعية ومشكلاتها متمثلة في : عدم وجود تعاون بين معلمات التربية الرياضية والمواد الأخرى ، ووجود مفاهيم خاطئة عن التربية الرياضية في المجتمع .

قام فروقه (1992) بدراسة، هدفت إلى التعرف على أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء الأقسام في الكليات الأكاديمية في الجامعة الأردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وبلغت عينة الدراسة (183) عضواً، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كوسيلة لجمع البيانات وقد أظهرت نتائج الدراسة أنه تم تمييز السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الأردنية إلى أربع أنماط وهي على الترتيب كما يلي:

- **النمط الأول:** اهتمام كبير بالعمل واهتمام قليل بأعضاء الهيئة التدريسية.
- **النمط الثاني:** اهتمام كبير بأعضاء الهيئة التدريسية واهتمام قليل بالعمل.
- **النمط الثالث:** اهتمام قليل بالعمل واهتمام قليل بأعضاء الهيئة التدريسية.
- **النمط الرابع:** اهتمام كبير بالعمل واهتمام كبير بأعضاء الهيئة التدريسية.

كما أظهرت النتائج عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية لرضا أعضاء هيئة التدريس، تعزى لمتغير الرتبة الجامعية، ولصالح فئة رتبة الأساتذة المساعدين، كذلك فقد أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، لرضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل في: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، تعزى للرتبة الجامعية ونوع الكلية.

أما ما يتعلق بدراسة الإنتاجية فقد قام كل من توفيق وزاهر (1989) بدراسة، هدفت إلى التعرف على الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعات دول الخليج العربي والعوامل المؤثرة فيها وقد اشتملت العينة على (206) أفراد. وتوصل الباحثان إلى النتائج التالية:

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الجنسية على الإنتاجية العلمية، حيث أن ذوي الجنسيات العربية الأخرى أكثر إنتاجية علمية من مواطني دول مجلس التعاون الخليجي.

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير الجنس على الإنتاجية العلمية حيث تزيد إنتاجية الذكور على الإناث.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير المرتبة العلمية حيث تزيد الإنتاجية العلمية بازدياد المرتبة العلمية.
- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية حيث تزيد الإنتاجية العلمية كلما زاد العمر.
- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغير التخصص على الإنتاجية العلمية.

ب. الدراسات الأجنبية:

قام سان جماني (Sangmanee, 1993) بدراسة، هدفت إلى التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في بانكوك وبعض ضواحي تايلاند، حيث تكونت عينة الدراسة من (184) عضوا من كليات الإدارة العامة و (241) عضوا من الكليات الخاصة وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الكليات الخاصة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الذكور، كما أظهرت النتائج وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة ولصالح أعضاء هيئة التدريس الذين خبرتهم أقل من (6) شهور خدمة، بالإضافة إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في درجة الرضا الوظيفي تعزى لمتغيرات الراتب، العمر، ونوع الكلية، كما أظهرت نتائج الدراسة أن جميع أعضاء هيئة التدريس يستمتعون بالعملية التعليمية ونقل المعلومات ويرغبون في ممارسة قدراتهم وحياتهم الأكاديمية بالإضافة إلى أن المكافآت وإستراتيجيات الجامعة وممارساتها كانت أكثر النواحي غير المرغوبة بالنسبة لأعضاء الهيئة التدريسية في الكلية العامة والخاصة.

قام بانج (Pang, 1993) بدراسة، هدفت إلى تحديد مستويات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس الإناث في جامعات سيؤول في جمهورية كوريا، وقد تكونت عينة الدراسة من (280) امرأة من أعضاء هيئة التدريس في جامعات سيؤول، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات والذي يتكون من مقياس وصف المهنة (Job Descriptive Index, JPI) بالإضافة إلى ورقة المعلومات الديموغرافية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن العوامل في الجامعات راضيات بشكل عام عن عناصر العمل، والعمل نفسه، والأجر، والإشراف، والزملاء والمهنة ككل، في حين أظهرت النتائج أن عوامل عدم الرضا للعاملات هي عوامل خاصة أو عامة تتضمن التخصص الأكاديمي، والرتبة الأكاديمية ومصدر الحصول على الدرجة العلمية، كما وأوضحت نتائج الدراسة أن المرأة غير ممثلة في الجامعات الحكومية أو المختلطة، أما فرص الترقى فهي ليست ذات أهمية بالنسبة لها.

قام إيدي (Eddy, 1992) بدراسة، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعات تكساس، ولقد بلغ عدد العينة (281) عضو هيئة تدريس في تلك الجامعات، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كوسيلة لجمع المعلومات، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود رضا وظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية بشكل عام، كما أظهرت النتائج أن أعضاء الهيئة التدريسية راضون بشكل جزئي عن المهنة والترقى وغير راضين عن الراتب الذي يتقاضونه، كما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي تعزى لمتغير سنوات الخبرة والجنس.

قام ديان و ولتر (Dianne and Walter, 1982) بدراسة، هدفت إلى التعرف على أثر الضغوط وتوقعيات بيئة العمل على الرضا لدى أعضاء هيئة تدريس التربية

الرياضية في الكليات والجامعات، وقد تكونت عينة الدراسة من (348) عضوا من (81) معهدا عشوائيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك تأثير معتدلا بين بيئة العمل والرضا الوظيفي في حين لوحظ تأثيرا سلبيا معتدلا على الرضا الوظيفي بواسطة متغير الضغط، كما وأظهرت النتائج أن أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم رضا منخفض عن الوظيفية والمستخدمين من بيئة بسيطة أدركوا ضغطا وظيفيا أكثر من أعضاء هيئة التدريس الذين لديهم رضا عال، بالإضافة إلى أن إدراك الضغط الوظيفي المنخفض ينتج رضا أكثر عن العمل.

قام كالديرون (Calderon,1986) بدراسة، هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة تدريس التربية الرياضية في كولومبيا ومقارنتها مع نظرائهم في كوستاريكا، وقد استجاب لمقياس الرضا الوظيفي (100%) من الأساتذة في كوستاريكا و (87%) من الأساتذة في كولومبيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي والاستبيان كأداة لجمع البيانات، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن درجة رضا أعضاء هيئة تدريس التربية الرياضية في كولومبيا أقل من درجة رضا أعضاء هيئة التدريس في كوستاريكا في جميع المجالات وباستثناء مجال الراتب، كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الرضا الكلي لدى أعضاء هيئة التدريس في كولومبيا وكوستاريكا.

وفي مجال تحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي والإنتاجية ، حصل الباحث على دراسة لها علاقة ببعض جوانب الدراسة الحالية حيث قام كل من شولتز وتشنج (Schultz and Chung:1988) بدراسة ، هدفا من خلالها التعرف على علاقة

إنتاجية البحوث للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة ولاية (لاوا)، وقد اشتملت العينة على (132) فردا . وتوصل الباحثان إلى النتائج التالية:

■ لا توجد علاقة واضحة بين الرضا الوظيفي وإنتاجية البحوث لأعضاء هيئة التدريس.

■ الأعضاء بشكل عام راضين عن وظائفهم.

■ اتضح أن بعض المتغيرات المتعلقة بالعمل مثل: طرق التعيين ، فرص العضوية للمنظمات المهنية ، والارتباط بالمنظمات كموظف وطني تؤثر على كل من الرضا الوظيفي والإنتاجية العلمية ، ويتضح التأثير على الإنتاجية العلمية بشكل أكثر منه على الرضا الوظيفي .

ثالثا: التعليق على الدراسات السابقة:

يتضح من العرض السابق للدراسات والبحوث المرتبطة والمشبهة لهذه الدراسة أنها قد حاولت التعرف على واقع الرضا الوظيفي ومستوياته المختلفة وأهميته وذلك لضمان حسن سير العمل في المؤسسات التربوية والتعليمية والأكاديمية والمهنية.

وقد اتجهت العديد من هذه الدراسات والبحوث العلمية إلى التعرف على درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس والجامعات الأردنية والعربية والأجنبية كدراسة كل من (الثنيان ، 2000) ، (القوس ، 1999) ، (الطراونة ، 1999) ، (القحطاني ، 1998) ، (بطاينة ، 1998) ، (فروقه ، 1992) ، (Sangmanee, 1993) ، (Pang, 1993) ، (Eddy, 1992) ، (Dianne and Walter, 1986) ، (Calderon, 1989) .

وقد اتفقت هذه الدراسات على أهمية تحقيق متطلبات الرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الأكاديمي وذلك لضمان استمرار يتهم في بذل الجهد والعطاء بدرجة عالية. وبإلقاء الضوء على هذه الدراسات نجد أنها استخدمت المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المسحية بالإضافة إلى استخدامها الاستبانة كأداة لجمع البيانات كدراسة كل من (الثنيان ، 2000) ، (القوس ، 1999) (الطراونة، 1999)، (بطاينة ، 1998)، (شمة آل خليفة، 1994) (Sangmanee,1993)، وآخرين ، التي استفاد الباحث منها في تحديد المنهج المستخدم وتصميم أداة الدراسة.

ويرى الباحث أن دراسته هذه قد اتفقت مع العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس وأهمية هذا الرضا لضمان حسن سير العملية الأكاديمية في المدارس الحكومية بصورة متميزة ودرجة عالية مما ينعكس إيجابيا على آلية إعداد الطالب إعدادا متوازنا .

وبهذا يمكن القول أن دراسة الباحث وعرضه للدراسات والبحوث المشابهة والمرتبطة وتحليله للنتائج التي أظهرتها هذه الدراسات كانت حصيلة جيدة في فهمه لحل مشكلة هذه الدراسة، كما كانت دليلا ومرشدا لكيفية انتقاء العينة وإعداد الاستبانة المستخدمة وكذلك في تحديد المنهج والمعالجات الإحصائية التي أدت للوصول إلى النتائج المرجوة.

الفصل الثالث

خطة الدراسة وإجراءاتها

- منهج الدراسة.
- مجتمع الدراسة.
- عينة الدراسة.
- أداة الدراسة.
- تطبيق الاستبانة في صورتها النهائية.
- المعالجات الإحصائية.

الفصل الثالث

خطة الدراسة وإجراءاتها

من خلال هذا الفصل قام الباحث بتحديد إجراءات الدراسة، وذلك من خلال تحديد المنهج المستخدم للدراسة وتحديد مجتمع وعينة الدراسة ، كما قام بتوصيف عينة الدراسة تبعا لمتغيرات الجنس والسن والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة والمراحل التعليمية. واستخدم الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات وقام بالتعرف على المعاملات العلمية للاستبانة من حيث تحقيق صدق وثبات الاستبانة وخطوات تطبيقها.

منهج الدراسة:

اتبع الباحث في إجراء دراسته المنهج الوصفي مستخدما أسلوب الدراسات المسحية بخطواتها، لأنها تتناسب وطبيعة هذه الدراسة التي استهدفت التعرف على الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية بمملكة البحرين وعلاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي.

مجتمع الدراسة:

اعتمد الباحث في تحديد مجتمع وعينة الدراسة على المعلمين في المدارس الحكومية بمملكة البحرين والحاصلين على الدبلوم والمعهد العالي والبيكالوريوس والماجستير في التربية الرياضية المثبتين ممن أمضوا عاما فأكثر في الخدمة والبالغ عددهم (503) معلما ، وبواقع (101) في المدارس الثانوية و(138) في المدارس الإعدادية و (209) في المدارس الابتدائية ، والمشارك الابتدائي الإعدادي (46)، والمشارك الإعدادي الثانوي (9) وذلك خلال العام الدراسي 2003 / 2004م.

عينة الدراسة:

حيث تم اختيار عينة عشوائية، والتي قوامها (175) معلما ومعلمة، والجدول رقم (1) يوضح عينة الدراسة .

جدول (1)
توزيع المجتمع الكلي للدراسة والعينة المشاركة والنسب المئوية لأعضاء
هيئة التدريس في المدارس الحكومية بمملكة البحرين

الرقم	المدرسة	المجتمع الكلي للدراسة	عينة الدراسة المشاركة	النسب المئوية
1	الثانوية	101	61	34.8%
2	الإعدادية	138	46	26.2%
3	الابتدائية	209	49	28%
4	مشترك ابتدائي إعدادي	46	16	9.1%
5	مشترك إعدادي ثانوي	9	3	1.7%
	المجموع الكلي	503	175	100%

كما قام الباحث بتوصيف عينة الدراسة تبعا للمتغيرات التالية:

1. الجنس وله مستويان:
(ذكور، وإناث).
2. العمر وله خمسة مستويات:
(20- 25 سنة) ، (26- 30 سنة) ، (31- 35 سنة) ، (36- 40 سنة)،
(أكثر من 40 سنة).
3. المؤهل العلمي ولها أربعة مستويات:
(ماجستير)، (بكالوريوس) ، (دبلوم) ، (معهد عالي).
4. سنوات الخبرة ولها خمسة مستويات:
(1- 5 سنوات) ، (6- 10 سنوات)، (11- 15 سنة)، (من 16- 20 سنة)،
(أكثر من 20 سنة).

5. المرحلة التعليمية التي يعمل بها عضو هيئة التدريس ولها خمسة مستويات:
(الابتدائية) ، (الإعدادية) ، (الثانوية) ، (مشترك الابتدائي الإعدادي) ،
(مشترك الإعدادي الثانوي).

جدول (2)

توصيف عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات الدراسة التالية

الرقم	المتغير المستقل	توصيف المتغيرات	عدد الأفراد	النسبة المئوية
1	الجنس	ذكور	84	48%
		إناث	91	52%
2	العمر	20-25 سنة	47	26.8%
		26-30 سنة	37	21.1%
		31-35 سنة	42	24%
		36-40 سنة	22	12.5%
		أكثر من 40 سنة	27	15.4%
		الماجستير	11	6.3%
3	المؤهل العلمي	البكالوريوس	142	81.1%
		المعهد العالي	10	5.7%
		دبلوم	12	6.8%
		1-5 سنوات	63	36%
4	سنوات الخبرة	من 6-10 سنوات	39	22.2%
		من 11-15 سنة	34	19.4%
		من 16-20 سنة	9	5.1%
		أكثر من 20 سنة	30	17.1%
		الابتدائية	49	28%
5	المرحلة الدراسية	الإعدادية	46	26.2%
		الثانوية	61	34.8%
		مشترك ابتدائي إعدادي	16	9.1%
		مشترك إعدادي ثانوي	3	1.7%

أداة الدراسة وإجراءاتها:

قام الباحث باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والمعلومات المرتبطة بدراسته، حيث اتبع الخطوات التالية لتحديد الأداة التي تم تطبيقها على أعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية بمملكة البحرين وهي على النحو التالي:

1. تمت مراجعة الكتب، والمراجع العلمية المرتبطة بموضوع الرضا الوظيفي للعاملين في مجال التربية والتربية الرياضية.

2. تمت مراجعة الأدوات المستخدمة لجمع البيانات في الدراسات والبحوث العلمية السابقة، وتحليل مضمون العبارات المعبرة عن مجالات الرضا الوظيفي، كدراسة كل من (بطانية، 1998)، (حرب، 1996)، (الكردي، 1996)، (العمرى، 1995)، (فروقه، 1992)، والتي استعان بها الباحث لتطوير الاستبانة المستخدمة في الدراسة.

4. تم القيام بعمل مسح للدراسات السابقة التي تناولت هذا البحث، وتم الاطلاع على بعض المقاييس التي تم إعدادها للرضا الوظيفي. ولهذا فقد تمت الاستفادة من مقياس الرضا الوظيفي لدى العاملين في المجال الرياضي الذي أعده معهد البحرين الرياضي (2000)، وكذلك تمت الاستفادة من مقياس الرضا الوظيفي للمعلم في دراسة (الثنيان، 2000) والذي استمده من نظرية ذات العاملين للرضا الوظيفي (هير زبيرج) والذي قام بتطبيقه الباحث (الحويجي) على البيئة السعودية (الثنيان، 2000 ص 54) وكذلك تمت الاستفادة من إستبانة مقياس الرضا الوظيفي والذي أعده (الحربي، 1994)، وكذلك تمت الاستفادة من مقياس الرضا الوظيفي والذي أعدته (الحنيطي، 2000) في تصميم استبانته هذا البحث.

3. من خلال مراجعة الأدوات المستخدمة في الدراسات السابقة ، تم حصر المجالات الرئيسية للاستبانة، ثم صياغة الفقرات المرتبطة في كل مجال، لتتناسب وأهداف هذه الدراسة، وهذه المجالات هي:

- المحور الأول: الرضا عن مهنة التعليم، ويشتمل (16) فقرة.
- المحور الثاني: الرضا عن التطور الوظيفي ، ويشتمل على (23) فقرة.
- المحور الثالث: الرضا عن الإمكانيات المتاحة، ويشتمل على (11) فقرة.
- المحور الرابع: الرضا عن الإدارة المدرسية، ويشتمل على (10) فقرات.
- المحور الخامس: الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، ويشتمل على (26) فقرة.
- المحور السادس : الرضا عن الإنتاجية المدرسية، ويشتمل على (16) فقرة.

4. تم عرض الاستبانة في صورتها المبدئية على عدد من الخبراء والمحكمين من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات: الأردنية والكويتية والبحرينية، وقد بلغ عددهم (10) محكمين، كما هو موضح في الملحق (3) وذلك بهدف استطلاع آرائهم في مجالات الاستبانة وفي مدى ارتباط الفقرات في كل مجال، بالإضافة إلى الاقتراحات والإضافات التي يرونها مناسبة والملحق (2) يوضح مجالات هذا الاستبانة، وقد تم استبعاد الفقرات التي لم تحصل على موافقة وتأييد (70%) من آراء المحكمين فما فوق، كما تم إضافة الفقرات المقترحة منهم.

5. تكونت الاستبانة من ثلاث أجزاء أساسية أولها: اشتمل على المعلومات العامة عن أعضاء هيئة التدريس من حيث (الجنس ، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة، المرحلة التي يعمل بها المدرس)، أما الجزء الثاني فقد اشتمل، على المجالات الرئيسية للرضا الوظيفي، والفقرات المرتبطة في كل مجال، والتي تحددت في خمسة مجالات، والجزء الثالث والأخير عن الإنتاجية.

6. تكون سلم الاستجابة من خمس استجابات على مقياس (ليكرت الخماسي)، لتقدير درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية، وهذه الاستجابات موزعة على النحو التالي:

- راض بدرجة عالية جداً، ولها (5) درجات.
- راض بدرجة عالية، ولها (4) درجات.
- راض بدرجة متوسطة، ولها (3) درجات.
- راض بدرجة قليلة، ولها درجتان.
- راض بدرجة قليلة جداً، ولها درجة واحدة.

وميز الباحث في التفسير نتائجه باعتماد النسب المئوية لتقدير درجة الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة، وذلك وفقاً لآراء عدد من المحكمين والخبراء الذين استعان بهم الباحث، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الدراسات التي تطرقت إلى الرضا الوظيفي كدراسة كل من (بطانية، 1998)، (الكردى، 1996)، (حرب، 1999)، (بدر، 1983)، حيث تم تحديد الدرجات المئوية التالية:

تم اعتماد الرقم (3) أي الدرجة (60%) كدرجة متوسطة، والرقم الأعلى منها يمثل الرضا والرقم الأدنى يمثل عدم الرضا.

رابعاً: المعاملات العلمية للاستبانة:

أ. صدق الاستبانة:

تم تحديد صدق محتوى الاستبانة، بعرضه على هيئة من المحكمين، والخبراء والبالغ عددهم (10) محكمين، من حملة: الدكتوراه في التربية الرياضية والاختصاصيين في علم النفس وهم من أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعة الأردنية، وجامعة الكويت وجامعة البحرين واختصاصي علم النفس بوزارة التربية والتعليم، وذلك للوقوف على سلامة اللغة، ومناسبة الفقرات لكل مجال من مجالات الدراسة من خلال وضع إشارة (✓) على يسار كل فقرة من فقرات الاستبانة، ومدى وضوح الفقرات وسلامتها، وإضافة أية آراء أو اقتراحات يرونها مناسبة، والملحق رقم (4) يوضح ذلك.

وقد تم اعتماد الفقرات، التي حصلت على موافقة (70%) من آراء المحكمين فما فوق.

وهكذا فقد قام الباحث بإعداد الاستبانة بصورتها النهائية والتي تكونت من (89) فقرة من أصل (110) فقرات، والجدول رقم (3) يوضح مجالات الرضا الوظيفي وعدد فقراتها.

جدول (3)

مجالات الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية بمملكة البحرين

الرقم	المجالات	عدد الفقرات	النسبة المئوية
1	الرضا عن مهنة التعليم	14	15.73%
2	الرضا عن النمو المهني والتطور الوظيفي.	14	15.73%
3	الرضا عن الإمكانيات المتاحة.	12	13.48%
4	الرضا عن الإدارة المدرسية	12	13.48%
5	الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشديات.	19	21.35%
6	الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي	18	20.22%
	المجموع الكلي	89	99.99%

ب. ثبات الاستبانة:

تم إجراء اختبار تجريبي (T - Test) للاستبانة وذلك باختيار عينة عشوائية بلغ عددها (30) معلما وطلب منهم الإجابة على الاستبانة ، وبعد ثلاثة أسابيع، تمت الإجابة على الاستبانة نفسها وتم التحقق من ثبات الاستبانة بحساب معامل الارتباط (بيرسون) باستخدام الحاسب الآلي، حيث بلغ معامل الثبات الكلي (0.808)، مما يشير إلى درجة الثبات العالية ، والتي تؤكد تجانس المفردات، فكلما كانت المفردات متجانسة لما تقيسه ، كلما كان "معامل ألفا" للثبات عاليا لأغراض هذه الدراسة. والجدول رقم (4) يوضح ذلك.

جدول (4)
معامل الثبات تبعا لمجالات الدراسة

الرقم	مجالات الرضا الوظيفي	معامل الثبات
1	الرضا عن طبيعة التدريس في المدرسة.	0.60
2	الرضا عن النمو المهني والتطور الوظيفي.	0.71
3	الرضا عن الإمكانيات المتاحة.	0.61
4	الرضا عن الإدارة المدرسية.	0.65
5	الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات.	0.65
	معامل الثبات الكلي	0.808

خامسا: خطوات تطبيق الاستبانة:

بعد أن تم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية، قام الباحث بإتباع الخطوات التالية:

1. تم توزيع (200) إستبانة على أعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية المختلفة وذلك خلال الفترة من 17/11/2003 ولغاية 10/1/2004.
2. بلغ عدد الاستبانات المسترجعة (175) إستبانة، والمستبعدة (25) إستبانة؛ لعدم مراعاة شروط الإجابة على بعض فقرات الاستبانة؛ وترك الفقرات بدون إجابة، أو إجابة مكررة ، لإحدى الفقرات، أو لفقدانها.
3. لا يمكن تعميم نتائج هذه الدراسة إلا بالحدود التي تم إجراؤها فيها.

الأساليب الإحصائية :

- تمت معالجة البيانات إحصائيا باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للدراسات الاجتماعية (SPSS) ، حيث استخدم الباحث الإحصاءات التالية :
- استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الوصفية (كالمتوسط الحسابي ، والانحراف المعياري للإجابة على فرضيات الدراسة .
- استخدم اختبار (T - test) لتحديد ثبات الاستبانة .
- استخدم اختبار تحليل التباين داخل المجموعات وبين المجموعات (ANOVA)

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

الفصل الرابع

عرض النتائج ومناقشتها

لقد كان هدف البحث الرئيس ، هو التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، وعلاقته بمستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية، لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بمملكة البحرين.

وقد انبثق عن هذا الهدف أربع فرضيات ، فمن خلال الفرضيات الثلاث الأولى، تم اختبار الفروق في مستوى الرضا الوظيفي، وفي مستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية لدى المعلمين والمعلمات، حسب متغيرات الجنس، والسن، والخبرة، والمؤهل التربوي . أما الفرضية الرابعة فقد كانت لاختبار العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية .

وقد قام الباحث في هذا الفصل بتحليل النتائج على النحو التالي :

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي، لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية .
- دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي، بين المعلمين والمعلمات.
- التعرف على مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية، لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية .
- دراسة الفروق في مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية، بين المعلمين والمعلمات.
- دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي، وفي مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية، حسب متغيرات الجنس، والسن، والخبرة، والمؤهل التربوي .
- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي، ومستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية، لدى المعلمين والمعلمات .

أولاً : مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية :

قام الباحث بدراسة المحاور المتعلقة بمستوى الرضا الوظيفي، لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية :

المحور الأول – مهنة التعليم.

المحور الثاني – التطور المهني.

المحور الثالث – الإمكانيات المتاحة.

المحور الرابع – الإدارة المدرسية .

المحور الخامس – إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات.

الرضا الوظيفي عن مهنة التعليم :

الجدول رقم (5) يمثل نتائج عينة البحث من المعلمين والمعلمات المتعلقة بالرضا الوظيفي، عن مهنة التعليم .

جدول (5)

نتائج محور الرضا الوظيفي عن (مهنة التعليم) لمعلمي ومعلمات التربية بمملكة البحرين

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	أدرس الألعاب الرياضية التي أُرغب بتدريسها.	3.52	1.24	70.28	3
2	مناسبة عدد الطلبة في الصفوف التي أدرسها.	2.61	1.13	52.00	11
3	مشاعري تجاه عملي إيجابية جداً.	3.89	1.08	77.48	1
4	العدالة في توزيع حصص التربية الرياضية بين المدرسين.	3.13	1.20	62.4	8
5	تناسب المؤهلات والخبرات لدى مدرسي التربية الرياضية مع المواد التي يدرسونها.	3.37	1.10	67.2	5

6	هناك توافق تام بين متطلبات العمل وقدراتي.	3.70	1.05	73.94	2
7	مستوى التحصيل الدراسي للطلبة في مادة التربية الرياضية.	3.33	1.02	66.40	6
8	يحترم الآخرون من مهنة التربية الرياضية.	2.53	1.33	49.71	12
9	يشعر بتفأول من يلتحق بمهنة تدريس التربية الرياضية.	2.48	1.48	49.48	13
10	لا أتمنى أن أجد عملا آخر غير تدريس التربية الرياضية يحقق لي عائدا ماديا ولو بنفس العائد.	2.72	1.56	54.17	10
11	مهنتي تحقق لي تبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي من أعضاء هيئة التدريس.	3.40	1.18	67.88	4
12	مدى تناسب عدد الحصص بالنسبة لي.	2.94	1.10	58.74	9
13	مناسبة الراتب الذي أحصل عليه والجهد المبذول.	2.46	1.16	49.02	14
14	عملي يعطيني الإحساس بالأمان الكامل نتيجة ثبات الدخل.	3.27	1.16	65.48	7
	المجموع	3.09			

إن نظرة بسيطة إلى الجدول رقم (5)، تبين أن درجة الرضا أعلى من المتوسطة، أي أعلى من الرقم (3)، في معظم فقرات الاستبانة باستثناء العبارات رقم : (13، 12، 10، 9، 8، 2) التي كان وسطها الحسابي اقل من (3) أي، باتجاه عدم الرضا . إن الفقرات التي سجلت درجة رضا واضحة لدى أفراد عينة البحث كانت وحسب تسلسل درجة الرضا منها كآتي :

1. مشاعري تجاه عملي إيجابية جدا (3.89).
2. هناك توافق تام بين متطلبات العمل وقدراتي (3.70).
3. أدرس الألعاب الرياضية التي أرغب بتدريسها (3.52).

4. مهنتي تحقق لي تبادل المعلومات والخبرات، بيني وبين زملائي، من أعضاء هيئة التدريس (3.40).

5. تناسب المؤهلات والخبرات لدى مدرسي التربية الرياضية، مع المواد التي يدرسونها (3.37).

6. مستوى تحصيل الطلبة في مادة التربية الرياضية (3.33).

7. عملي يعطيني الإحساس بالأمان الكامل، نتيجة ثبات الدخل (3.27).

8. العدالة في توزيع الحصص بين المدرسين (3.13).

إن هذا يشير إلى درجة رضا واضحة لدى أفراد عينة البحث، نحو مهنة التعليم، بشكل عام وما يؤكد ذلك كون معدل الأوساط الحسابية لجميع الفقرات كان (3.09) أي أعلى من الوسط الحسابي .

ولكن استجابات عينة البحث على هذا البعد تؤثر نوعاً من عدم الرضا، في ثلاث مجالات، يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار وهذه المجالات هي :

1. كثرة عدد الحصص لمدرسي ومدرسات التربية الرياضية (مدى تناسب عدد الحصص بالنسبة لي (2.94).

2. كثرة عدد الطلبة في درس التربية الرياضية (مناسبة عدد الطلبة في الصفوف التي ادرسها (2.61)

3. عدم القناعة بالراتب الذي يتقاضاه معلمو ومعلمات التربية الرياضية (مناسبة الراتب الذي احصل عليه والجهد المبذول (2.46).

الرضا الوظيفي عن التطور الوظيفي :

جدول (6)

نتائج محور الرضا الوظيفي عن (التطور المهني) لمعلمي ومعلمات التربية بمملكة البحرين

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	يتيح لي عملي فرصا جيدة للتجديد والابتكار.	3.16	1.12	63.2	1
2	قيمة الأعمال المتميزة التي يقدمها معلم التربية الرياضية بهدف الترقية.	2.97	1.07	59.08	2
3	العدالة والمساواة بين معلمي التربية الرياضية فيما يتعلق بالابتعاث للدراسات العليا ودعمها.	1.91	1.02	38.17	12
4	إتاحة الفرص الكافية لإشراك معلم التربية الرياضية في المؤتمرات والندوات المدرسية لتطوير المهارات المهنية.	2.58	1.14	51.54	6
5	توفير الدعم المادي المناسب لمساعدة معلم التربية الرياضية للقيام بالدراسات والأبحاث الميدانية المرتبطة بالتربية الرياضية.	2.02	1.12	40.34	10
6	تنظيم الندوات واللقاءات بين معلمي التربية الرياضية لتبادل الخبرات المهنية والبحثية.	2.55	1.16	50.97	7
7	مدى تناسب إجراءات الترقية لمعلمي التربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم مقارنة مع الأقسام الأخرى في مملكة البحرين.	1.89	1.02	37.6	13
8	تشجيع إدارة التربية الرياضية للمعلمين بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية والرياضية التي تنظم خارج مملكة البحرين.	1.85	1.00	37.02	14

9	تقييم أداء معلمي التربية الرياضية يتم بصفة دورية.	2.76	1.17	55.08	4
10	مجال عملي يتيح الفرصة للمعلمين الأكفاء للتقدم باستمرار.	2.71	1.17	53.82	5
11	مجال عملي يتيح فرصا للمعلمين للتدريب والتنمية المهنية.	2.81	1.12	56.09	3
12	أسلوب الترقية لعضو هيئة التدريس يعتمد على الكفاءة.	2.34	1.27	46.85	8
13	سياسة المكافآت المتبعة في عملي عادلة.	1.98	1.06	39.65	11
14	سياسة المكافآت المتبعة في عملي واضحة ومفهومة.	2.03	1.09	40.45	9
	المجموع	2.39			

يتضح من الجدول رقم (6)، أن المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي عن التطور المهني لمعلمي ومعلمات التربية بمملكة البحرين كان (2.39)، وتراوحت المتوسطات الحسابية ما بين (1.85 - 3.16) حيث كان أقل متوسط للفقرة "تشجيع إدارة التربية الرياضية للمعلمين بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية والرياضية التي تنظم خارج مملكة البحرين (1.85)، وكان أعلى متوسط للفقرة " يتيح لي عملي فرصا جيدة، للتجديد والابتكار " (3.16)، فالمتوسطات لجميع الفقرات كانت أقل من المتوسط (3)، باستثناء الفقرة الأولى حيث كانت أعلى من المتوسط (3.16).

من هنا يتضح عدم الرضا الوظيفي عن التطور المهني ، وهذا قد يكون راجع إلى:

1. قلة ورش العمل، والدورات الخاصة، برفع الكفاءة المهنية للمعلمين والمعلمات .
2. عدم تعديل أو تغيير الكادر الوظيفي لفترة طويلة، مع زيادة الأعباء المعيشية الصعبة.
3. الإحساس بعدم المساواة والعدالة، بين المعلمين والمعلمات، في الجوانب المتعلقة بفرص الترقية.

الرضا الوظيفي عن الإمكانيات المتاحة :

جدول (7)

نتائج محور الرضا الوظيفي عن (الإمكانيات المتاحة) بالمدرسة بمملكة البحرين

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	توفر الأجهزة الرياضية اللازمة لاكتساب الطلبة اللياقة البدنية والمهارية.	2.81	1.19	56.00	6
2	توفر الأدوات الرياضية اللازمة لاكتساب الطلبة اللياقة البدنية والمهارية.	2.93	1.13	58.51	4
3	توفر الملاعب الرياضية اللازمة لتدريس مواد التربية الرياضية .	2.82	1.20	55.88	5
4	توفر الصالات الرياضية اللازمة لتدريس مواد التربية الرياضية .	2.93	1.27	58.62	3
5	توفر الأجهزة ووسائل التكنولوجيا المساعدة في عملية التعليم.	2.43	1.11	48.32	12
6	ملاءمة الصالات الرياضية والملاعب لمتطلبات الصحة العامة من حيث الإضاءة والتهوية والحرارة.	2.81	1.19	55.74	7
7	مدى توفر أدوات الأمان والسلامة بالمدرسة.	2.73	1.13	54.28	9
8	وجود التعليمات الخاصة باستخدام الطلبة للمرافق الرياضية المختلفة.	2.77	1.22	55.20	8
9	توفر الأدوات البديلة للألعاب المختلفة في حصة التربية الرياضية.	2.97	1.12	59.20	2
10	توفر مصادر المعرفة والمراجع العلمية والرياضية اللازمة للخطة الدراسية ومقرراتها.	2.69	1.19	53.71	10
11	الصيانة المستمرة للمرافق والأجهزة الرياضية المدرسية.	2.43	1.12	48.57	11
12	الإمكانيات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الفعال.	2.98	1.10	59.54	1
	المجموع	2.77			

يتضح من الجدول رقم (7) ، أن معدل المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي عن الإمكانيات المتاحة بالمدرسة، بمملكة البحرين كان (2.77)، وان هذه المتوسطات تراوحت ما بين (2.43 - 2.98)، حيث كان أعلى متوسط للفقرة عن " الإمكانيات

المتوفرة في مدرستي تساعدي على التدريس الفعال " (2.98)، وكان اقل متوسط للفقرة " توفر الأجهزة ووسائل التكنولوجيا المساعدة في عملية التعليم " (2.43). وهذا يشير إلى أن جميع الفقرات تدل على عدم الرضا الوظيفي عن الإمكانيات المتاحة بالمدرسة بمملكة البحرين، المتمثلة في:

1. قلة عدد الصالات والملاعب وعدم ملائمتها لمتطلبات الصحة العامة .
2. قلة الأجهزة والأدوات وعدم توفر الأدوات البديلة.
3. قلة وعدم توافر عوامل الأمن والسلامة، وعدم وجود التعليمات الخاصة، باستخدام الطلبة للمرافق الرياضية المختلفة.
4. عدم وجود صيانة مستمرة للأجهزة والأدوات .
5. عدم توافر الوسائل التكنولوجية والمساعدة.
6. عدم توفر مصادر المعرفة والمراجع العلمية الرياضية اللازمة للخطة الدراسية وقدراتها.

الرضا الوظيفي عن الإدارة المدرسية :

جدول (8)
نتائج محور الرضا الوظيفي عن (الإدارة المدرسية) لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	الانسجام بين الهيئة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس للنهوض بالمدرسة.	3.37	1.16	67.31	7
2	أشعر بعدالة الهيئة الإدارية في التوصية بمكافأة المعلم ماديا.	2.79	1.24	55.88	9
3	العلاقات الاجتماعية السائدة بين الهيئة الإدارية والهيئة التعليمية.	3.61	1.80	70.11	4
4	مدى التزام مدير المدرسة بتطبيق قانون الوزارة على جميع المعلمين بشكل عادل.	3.62	1.18	72.45	2
5	إتاحة الفرصة أمام المعلمين لإنجاز الأنشطة المختلفة بحرية تامة.	3.38	1.31	66.47	6
6	تفهم مدير المدرسة للظروف الطارئة التي يمر بها أعضاء الهيئة التعليمية.	3.57	1.23	71.31	3
7	عدد حصص الانتظار التي تعطى لمعلم التربية الرياضية.	2.59	1.24	51.88	11
8	الأعباء الملقاة على كاهل معلم التربية الرياضية.	2.76	1.37	55.20	10
9	أسلوب الهيئة الإدارية المدرسية في تزويد المعلمين بالتغذية الراجعة.	2.84	1.07	56.80	8
10	تصرفات مدير المدرسة تجعلني لا أفكر بطلب النقل من المدرسة.	2.22	1.37	44.45	12
11	أسلوب مدير المدرسة في التعامل مع معلمي التربية الرياضية .	3.71	1.21	74.17	1
12	أسلوب مدير المدرسة في تقييم مستوى الأداء لمعلمي التربية الرياضية .	3.54	1.21	70.85	5
	المجموع	3.16			

يتضح من الجدول رقم (8)، أن معدل المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي عن الإدارة المدرسية، لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية، بمملكة البحرين بلغ (3.16)، وقد تراوحت هذه المتوسطات ما بين (2.22 - 3.71) حيث كان:

أعلى متوسط في " أسلوب مدير المدرسة في التعامل مع معلمي التربية الرياضية " (3.71).

و أقل متوسط في الفقرة " تصرفات مدير المدرسة تجعلني لا أفكر بطلب النقل من المدرسة " (2.22).

حيث كانت الفقرات (1،3،4،5،6،11،12)، كانت أعلى من الدرجة المتوسطة

(3) باستثناء الفقرات الأقل (2،7،8،9،10)، وتدور محاور عدم الرضا في:

1. عدم عدالة الإدارة في توزيع المكافأة، وإنما حسب المحسوبية.
2. حصص الانتظار التي تؤرق المدرسين، وعدم ربط الانتظار كل حسب تخصصه.
3. كثرة الأعباء الملقاة على عاتق مدرسي التربية الرياضية، وعدم مراعاتها في متطلبات عمله.
4. التغذية الراجعة من قبل الإدارة المدرسية يشوبها بعض التزمّت والشدة.

الرضا الوظيفي عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات :

جدول (9)

نتائج محور الرضا الوظيفي عن (إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	وضوح الإدارة في التعامل مع المعلمين.	2.82	1.24	56.45	1
2	تهتم الإدارة باقتراحات المعلمين.	2.70	1.26	53.94	5
3	الاختيار المناسب للإدارة للمعلمين الأوائل	2.55	1.20	50.74	7
4	الاختيار المناسب للإدارة للأخصائيين.	2.55	1.16	50.51	8
5	تقدير الإدارة لجهود المعلمين.	2.51	1.16	49.71	9
6	مساهمة الإدارة في حل المشكلات التي تواجه المعلمين في مدارسهم.	2.55	1.16	50.74	6
7	تشجيع الإدارة على مشاركة المعلمين في الفعاليات الخارجية للاتحادات الرياضية واللجان المنبثقة منها.	2.73	1.09	54.51	2
8	تستفيد الإدارة من نتائج تقييم الأداء في تدعيم سياسات الترقية.	2.34	1.12	46.85	13
9	تحرص الإدارة على حضور المعلمين للنشاطات الدولية والبطولات العربية و القارية.	2.23	1.13	44.57	16
10	النظام المتبع للإدارة في تقييم الأداء ينجح دائما في التمييز بين المعلمين العاديين والمتميزين.	2.33	1.14	46.62	14
11	مدى الإنصاف والمساواة بين معلمي المراحل التعليمية الثلاث.	2.08	1.10	41.25	18
12	تحرص إدارة القسم على أن توضح للمعلمين المستقبل الوظيفي الخاص بهم.	2.25	1.10	44.91	15
13	مدى تقبل الإدارة للنقد بصدر رحب.	2.13	1.10	42.51	7
14	الإدارة تشرك المعلمين في اتخاذ القرارات.	1.93	1.13	38.28	19
15	الإدارة تسيير وفق خطط مدروسة لتطوير الرياضة المدرسية .	2.42	1.11	48.11	11

4	54.17	1.09	2.71	مدى الارتياح من الملاحظات التي يديها اختصاصي التربية الرياضية .	16
3	51.26	2.54	2.73	زيارة اختصاصي التربية الرياضية تتم بصفة دورية منتظمة معد لها مسبقا .	17
10	49.71	1.05	2.49	الأوامر والمتطلبات من قبل الإدارة للمعلمين.	18
12	47.42	0.97	2.38	مدى كفاية الفترة الزمنية لتطبيق قرارات الإدارة	19
			2.44	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (9)، أن معدل المتوسطات الحسابية للرضا الوظيفي عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، بمملكة البحرين كان (2.44)، وتراوحت هذه المتوسطات ما بين (1.93 - 2.82) حيث كان أعلى متوسط للفقرة " وضوح الإدارة في التعامل مع المعلمين " (2.82) وكان أقل متوسط للفقرة " الإدارة تشرك المعلمين في اتخاذ القرارات " (1.93).

وهذا يشير إلى أن جميع الفقرات، كانت تدل على عدم الرضا الوظيفي، عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، بمملكة البحرين، ويعزو الباحث ذلك إلى :

1. عدم وجود سياسة أو خطة واضحة للجميع، على المستوى البعيد لتطوير الرياضة المدرسية .

2. أسلوب الإدارة وعدم وضوحها، في التعامل مع المعلمين والمعلمات.

3. عدم التوزيع المناسب للمدرسين على المدارس، التي يرغبون التدريس فيها .

4. كثرة المتطلبات الملقاة على عاتقهم .

5. التفاوت في المعاملة بين المراحل التعليمية الثلاث.

6. عدم موضوعية التقييم من قبل الإدارة للمعلمين والمعلمات .

ثانيا : دراسة الفروق في مستوى الرضا الوظيفي بين المعلمين والمعلمات .

لقد افترض الباحث وجود فروق معنوية، في مستوى الرضا الوظيفي بين معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية بمملكة البحرين ، ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام الاختبار التائي للفروق بين الأوساط الحسابية .

يوضح الجدول رقم (10) التشابه في اتجاه الرضا الوظيفي للمعلمين والمعلمات ، حيث أن كلا من مجموعتي المعلمين والمعلمات، أظهرت درجة رضا فوق المتوسط في بعدي: الرضا عن مهنة التعليم، والرضا عن إدارة المدرسة، ودرجة رضا دون المتوسط في الأبعاد الثلاثة الأخرى وهي التطور الوظيفي ، والإمكانات ، وإدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات .

جدول (10)
نتائج اختبار "ت" للفروق بين معلمي ومعلمات التربية الرياضية
في مستوى الرضا الوظيفي

الرقم	مجالات الرضا	عدد الفقرات	الذكور ن = 84		الإناث ن = 91		الم
			متوسط حسابي للمجال	انحراف معياري للمجال	متوسط حسابي للمجال	انحراف معياري للمجال	
1	الرضا عن التعليم	14	3.11	2.7	3.07	2.69	2
2	الرضا عن التطور الوظيفي	14	2.27	3.4	2.50	3.05	6
3	الرضا عن الإمكانات	12	2.64	3.3	2.89	3.05	7
4	الرضا عن إدارة المدرسة	12	3.17	3.2	3.16	3.01	2
5	الرضا عن إدارة التربية الرياضية	19	2.43	4.1	2.45	3.9	7

- في مجال الرضا الوظيفي عن مهنة التعليم ، ومن خلال النتائج المعطاة، يتبين أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات المعلمين والمعلمات، حيث كانت لدى الذكور (3.11) ولدى الإناث (3.07) مما يشير إلى وجود رضا بشكل عام عن مهنة التعليم.
- وفي مجال الرضا عن التطور الوظيفي، وبالرغم من كون نتائج الذكور والإناث جاءت باتجاه عدم الرضا، إلا أن عدم رضا الذكور جاء بدرجة أعلى من عدم رضا الإناث، وبفارق معنوي إحصائي ، حيث بلغ الوسط الحسابي على هذا البعد للذكور (2.27) وللإناث (2.50) ، وهذا الفرق بين الوسطين الحسابيين هو فرق معنوي حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (2.106 -)، وهي أعلى من قيمة "ت" الجدولية (1.97) . ويعلل الباحث ذلك إلى كثرة الأعباء المالية والمسئولية الملقاة على عاتق الذكور ، مما يجعلهم أكثر اهتماما بالتطور الوظيفي .
- وفي مجال الرضا عن الإمكانيات، وبالرغم من كون نتائج الذكور والإناث، جاءت باتجاه عدم الرضا، إلا أن عدم رضا الذكور جاء بدرجة أعلى من عدم رضا الإناث وبفارق معنوي إحصائي ، حيث بلغ الوسط الحسابي على هذا البعد الإناث (2.89) ولدى الذكور (2.64). ويعزو الباحث السبب إلى ضعف الإمكانيات المتاحة بشكل عام في المدارس الحكومية ، وفي مدراس الذكور بشكل خاص، وهو مؤشر ينبغي على المسؤولين عن هذه المدارس العمل على تجهيز هذه المدارس بالمعدات اللازمة والضرورية من ملاعب، وأدوات، وأجهزة، لما لها من مردود إيجابي على نجاح العملية التعليمية .
- وفي مجال الرضا عن إدارة المدرسة، وأسلوبها يتبين وحسب البيانات المعطاة أن هناك رضا عن إدارة المدرسة بين المعلمين والمعلمات، حيث بلغ لدى الذكور (3.17) ولدى الإناث (3.16). وهذا مؤشر طيب يحتسب لصالح الإدارة المدرسية، في تعاملها مع المعلمين والمعلمات. ويعزو الباحث ذلك إلى الاهتمام

المباشر والمتزايد، من قبل وزارة التربية والتعليم، في تأهيل الهيئات الإدارية بأحدث النظم العلمية والإدارية والمعلوماتية، من خلال: إقامة الدورات المختلفة في هذا المجال ، وابتعاثهم للجامعات والمعاهد، لمواكبة التطور الإداري .

- وعن مجال الرضا الوظيفي عن إدارة التربية الرياضية، فالنتائج للذكور والإناث جاءت باتجاه عدم الرضا ، بل هناك اتفاق بين: الذكور والإناث، على عدم الرضا عن إدارة التربية الرياضية، حيث بلغ الوسط الحسابي للذكور (2.43)، وللإناث (2.45)، وهي أقل من درجة المتوسط . وهذا الفرق غير معنوي حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة (0.097)، وهي أقل من قيمة "ت" الجدولية (1.97). ويعمل الباحث ذلك إلى كثرة المآخذ على إدارة التربية الرياضية . وهو حسب الظاهر لم يأت من فراغ، بل هناك أسباب بعضها ظهر للعيان من خلال هذه الدراسة .
- وبشكل عام توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في المجالين التاليين الرضا عن التطور الوظيفي، والرضا عن الإمكانيات، ولصالح الإناث .
- أما في المجالات الثلاثة الأخرى فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث .

ثالثاً: التعرف على مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية :

اهتم الباحث بمعرفة مستوى الرضا، عن مستوى الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي للمدارس الحكومية بمملكة البحرين، بغية الوصول للإنتاجية المطلوبة، في ظل المعطيات المتوافرة والمتاحة ، ولاختبار ذلك تم استخراج المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، كما هو موضح من خلال الجدول رقم (11).

جدول (11)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للرضا الوظيفي للإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي

الرقم	الفقرة	المتوسط	الانحراف المعياري	النسبة المئوية	الترتيب
1	إقامة ورش العمل في تدريس الألعاب الرياضية المختلفة.	2.57	1.03	51.42	15
2	تحقيق البطولات في الألعاب الرياضية المدرسية .	3.14	0.94	62.62	10
3	تطور الأداء البدني المدرسي للطلاب.	3.15	0.96	62.74	8
4	تطور الأداء المهاري المدرسي للطلاب.	3.15	1.02	61.94	9
5	مواظبة الطلاب على الاشتراك في حصص التربية الرياضية.	3.77	1.09	75.08	2
6	مواظبة الطلاب على الاشتراك في النشاط الداخلي.	3.84	1.01	76.68	1
7	مواظبة الطلاب على الاشتراك في النشاط الخارجي.	3.61	1.09	72.11	3
8	تحسن في السلوك القوامي من خلال التثقيف الرياضي.	3.14	1.00	62.74	7
9	إقامة برنامج التمرينات العلاجية للنشوهات القوامية.	2.30	1.08	45.94	16

13	53.25	1.04	2.67	إقامة ورش العمل في تحكيم الألعاب المختلفة.	10
14	37.60	1.01	1.88	تأليف الكتب التاريخية من التراث الرياضي البحريني.	11
17	39.77	1.04	1.99	البحوث المترجمة في المجال الرياضي.	12
12	53.60	1.09	2.69	نشر المقالات المدرسية في الصحف والمجلات.	13
14	52.45	0.94	2.64	تقديم الاستشارات والخبرات للهيئات الرياضية المختلفة.	14
4	65.82	1.07	3.30	إقامة البطولات المدرسية المختلفة.	15
5	65.71	1.06	3.29	تنظيم البطولات المدرسية المختلفة.	16
6	63.65	0.96	3.20	إعداد المجلات الرياضية المدرسية.	17
11	62.40	1.10	3.13	زيادة التثقيف والوعي الرياضي المدرسي.	18
			2.97	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (11)، أن المتوسطات الحسابية للرضا عن الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية بمملكة البحرين، كانت (2.97) وتراوح ما بين (1.88 - 3.84)، حيث كان أعلى متوسط للفقرة " مواظبة الطلاب على الاشتراك في النشاط الداخلي " (3.84)، وكان أقل متوسط كان للفقرة " تأليف الكتب التاريخية من التراث الرياضي البحريني " (1.88). فالمتوسطات في الفقرات (18،17،16،15،8،7،6،5،4،3،2)، كانت أعلى من الدرجة المتوسطة (3)، والأقل هي (14،13،12،11،10،9،1)، وهي متمثلة في:

- قلة الورش المقامة للألعاب المختلفة من تعليم، وتدريب، وتحكيم.
- ضعف الجانب المتعلق بالنواحي الثقافية، في المجال الرياضي التاريخي.
- عدم الاستفادة من الكفاءات الموجودة حالياً من خلال بعض المعلمين المتميزين.
- عدم نشر المقالات والنشرات المدرسية، في الصحف المحلية .

نلاحظ هنا أن درجة الرضا الوظيفي كانت متأرجحة بين الرضا وعدمه إحدى عشرة فقرة أشارت إلى درجة رضا فوق المتوسط وسبع فقرات أشارت إلى درجة رضا دون المتوسط ، علما بأن هناك نقطة ضعف هنا متمثلة في اعتماد الباحث على استجابات الاختصاصيين، والمعلمين، والمعلمات، في قياس الإنتاجية .

رابعاً: دراسة الفروق في مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية بين المعلمين والمعلمات.

جدول (12)
نتائج اختبار "ت" بين المعلمين والمعلمات في مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية

الرقم	مجالات الرضا	عدد الفقرات	المعلمين ن = 84		المعلمات ن = 91		قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
			متوسط حسابي للمجال	انحراف معياري للمجال	متوسط حسابي للمجال	انحراف معياري للمجال		
6	الرضا عن الإنتاجية	18	2.97	3.4	2.96	3.4	.161	غير دالة

ومن خلال الجدول رقم (12)، نلاحظ أن هناك شبه اتفاق، بين المعلمين والمعلمات في الإنتاجية باتجاه أقل من المتوسط، حيث كان المتوسط الحسابي (2.97) للمعلمين، و للمعلمات (2.96) ، وهذا يدل على ضعف في مستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية، تبعاً للإمكانات المتاحة والمتوفرة، وذلك حسب آراء عينة البحث والتي قد تعبر أو لا تعبر عن الواقع الحقيقي للإنتاجية.

خامسا : مستوى الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية حسب متغيرات الدراسة .

لقد تمت دراسة مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية،
حسب المتغيرات التالية :

- السن .
- سنوات الخبرة .
- المؤهل العلمي.
- المرحلة التعليمية.

1) درجات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية تبعا لمتغير السن:

لدراسة أوجه الشبه والاختلاف في درجات الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية للرياضة
المدرسية للمعلمين، والمعلمات، تبعا لمتغير السن ، تم احتساب المتوسطات الحسابية
للفئات العمرية الخمسة قيد الدراسة كلا على انفراد، والجدول رقم (13) يبين ذلك .

جدول (13)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين حسب متغير السن

المرتبة	مجالات الرضا	أقل من (25) سنة		أقل من (30) سنة		أقل من (35) سنة		أقل من (40) سنة		أكثر من (40) سنة	
		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
1	مهنة التعليم	2.5	3	2.5	3	2.4	3	2.8	3	2.8	3.4
2	التطور الوظيفي	3.1	2.8	3.1	2.5	3.2	2.5	3.2	2.3	3.4	2.3
3	الإمكانات	2.9	2.9	3.2	2.6	3.1	2.6	3.2	2.6	3.3	2.8
4	إدارة المدرسة	3.1	3	3.1	2.9	2.9	3.3	2.4	3.1	3.4	3.3
5	إدارة التربية الرياضية	3.7	2.6	4.1	2.3	4.2	2.2	3.7	2.3	4.1	2.6
6	الإنتاجية	3.3	3	3.5	3	3.5	2.9	3.1	2.8	3.3	3

من الجدول رقم (13)، يتضح أن قيم الأوساط الحسابية، لدرجة الرضا الوظيفي، نحو مهنة التعليم كان (3) فما فوق . ونظرا لكون إجابات عينة البحث كانت على ليكرت الخماسي الذي وسطه الحسابي يساوي (3) ، يمكن القول بأن درجة الرضا لعينة البحث،

جاءت مقارنة لدرجة الوسط بين الرضا وعدمه، باستثناء الفئة العمرية (أكثر من 40 سنة)، التي كان وسطها الحسابي (3.4)، مؤشرا إلى درجة رضا أعلى من بقية الفئات العمرية .

- وفي مجال التطور الوظيفي، كانت الأوساط الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي أقل من (3) لجميع الفئات العمرية، مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط .

- وهكذا بالنسبة لمجال الإمكانيات، حيث جاءت جميع الأوساط الحسابية، أقل من (3) أيضا مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط لأفراد العينة بفئاتها الخمس.

- أما في مجال الرضا الوظيفي عن إدارة المدرسة، فقد الوسط الحسابي (3) فأكثر - باستثناء الفئة العمرية - (أقل من 30 سنة)، والتي جاء وسطها الحسابي قريبا من ثلاثة (2.9) ، مما يدل على درجة بين المتوسط وفوق المتوسط في هذا المجال .

- وإذا نظرنا إلى الأوساط الحسابية للفئات الخمس في مجال الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، نجد أنها جميعا أقل من ثلاثة ، مشيرة إلى درجة رضا دون المتوسط لدى عينة البحث بفئاتها الخمس نحو إدارة التربية الرياضية.

- وفي مجال الإنتاجية، كانت الأوساط الحسابية (3) مؤشرة على درجة رضا متوسطة ، للفئات: (أقل من 25 سنة، أقل من 30 سنة، أكثر من 40 سنة)، بينما كانت دون المتوسط، للفئتين العمريتين: (أقل من 35 سنة ، وأقل من 40 سنة).

ولدراسة الفروق بين هذه الفئات الخمسة، تم استخدام تحليل التباين الأحادي

(ANOVA) والجدول رقم (14) يوضح ذلك :

جدول (14)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية تبعاً لمتغير السن

الرقم	مجالات الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) الجدولية 1،42	مستوى الدلالة (%95)
1	الرضا عن التعليم	بين المجموعات	695.492	4	173.873	3.463	دالة
		داخل المجموعات	8536.588	170	50.215		
		المجموع	9232.080	174			
2	الرضا عن التطور الوظيفي	بين المجموعات	1288.422	4	322.106	2.903	دالة
		داخل المجموعات	18864.115	170	110.965		
		المجموع	20152.537	174			
3	الرضا عن الإمكانيات	بين المجموعات	475.680	4	118.920	1.140	غير دالة
		داخل المجموعات	17739.600	170	104.351		
		المجموع	18215.280	174			
4	الرضا عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	495.343	4	123.836	1.349	غير دالة
		داخل المجموعات	15602.635	170	91.780		
		المجموع	16097.977	174			
5	الرضا عن إدارة التربية الرياضية	بين المجموعات	1818.387	4	454.597	1.722	دالة
		داخل المجموعات	44874.607	170	263.968		
		المجموع	46692.994	174			
6	الرضا عن الإنتاجية	بين المجموعات	304.999	4	76.250	.543	غير دالة
		داخل المجموعات	23892.430	170	140.544		
		المجموع	24197.429	174			

من الجدول رقم (14)، يتبين عدم وجود فروق - دالة إحصائية - حسب متغير السن، وذلك لكون قيمة (ف) المحتسبة، أقل من قيمة (ف) الجدولية (1.42)، في المجالات التالية:

- الرضا عن الإمكانيات.
- الرضا عن المدرسة .
- الرضا عن الإنتاجية.

بينما كانت الفروق دالة إحصائية، حيث تجاوزت قيم (ف) المحتسبة، قيمة ف الجدولية (1.42)، في المجالات التالية.

• الرضا عن مهنة التعليم:

من الجدول رقم (13)، نجد أن درجة الرضا نحو مهنة التعليم لفئة أكثر من (40 سنة) كانت (3.4)، مقارنة بدرجات الرضا لبقية الفئات. مما يشير إلى درجة الرضا أعلى بالنسبة للفئة العمرية الأكبر. ويعمل الباحث ذلك إلى الخبرة الواسعة لأفراد هذه الفئة ولاستقرارهم الوظيفي.

• الرضا عن التطور الوظيفي :

من الجدول رقم (13)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا، عن التطور الوظيفي، كانت: (2.8 - 2.5 - 2.5 - 2.3 - 2.3)، للفئات العمرية، من الأدنى: إلى الأعلى، على التوالي. ومن هنا نلاحظ أن الفئة العمرية الأدنى، حققت درجة رضا أعلى من الفئة العمرية الأعلى، بالرغم من أن جميع الفئات أشارت إلى درجة رضا منخفضة - أقل من المتوسط - في هذا المجال . ويفسر الباحث هذه الظاهرة إلى كون الفئات العمرية الأدنى، لم تمر بمراحل التطور الوظيفي، التي كانت للفئات العمرية الأعلى قد مرت بها، وقلة الأعباء، و متطلبات الحياة التي تقع على عاتقها.

الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات :

من الجدول رقم (13)، نجد أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا، عن إدارة التربية الرياضية، كانت جميعا تشير إلى درجة عدم رضا (أي درجة رضا دون المتوسط)، وقد كانت: (2.6 - 2.3 - 2.2 - 2.3 - 2.6) للفئات العمرية، من الأدنى إلى الأعلى، على التوالي. لكن درجة الرضا للفئة العمرية أقل من (25 سنة)، والفئة العمرية أكثر من (40 سنة)، كانت أعلى رغم أنها باتجاه عدم الرضا أقل من (3). ولعل ذلك راجع إلى: حداثة التوظيف للمدرسين الجدد وعدم إلمامهم الكامل بالوصف، والتطور الوظيفي للمهنة . أما بالنسبة إلى الفئة أكبر من (40 سنة)، فلعله راجع إلى التسليم للواقع المعاش، والقرب من سن التقاعد.

2) درجات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية للمعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية تبعا لمتغير الخبرة:

لدراسة أوجه الشبه والاختلاف، في درجات الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية، للمعلمين والمعلمات، تبعا لمتغير الخبرة ، تم احتساب المتوسطات الحسابية للفئات العمرية الخمسة قيد الدراسة كل على انفراد والجدول رقم (15) يبين ذلك .

جدول (15)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين والمعلمات حسب متغير سنوات الخبرة

س.ع	مجالات الرضا	من (1\5) سنة		من (6\10) سنة		من (11\15) سنة		من (16\20) سنة		أكثر من (21) سنة	
		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
1	مهنة التعليم	2.4	3	2.8	3	2.5	3	2.5	2.8	3.3	2.9
2	التطور الوظيفي	3.1	2.7	3.1	2.6	2.9	2.4	3.4	2.2	2.4	3.7
3	الإمكانات	3.1	2.8	3.2	2.6	3.1	2.8	3.6	2.3	2.9	3.2
4	إدارة المدرسة	3.1	3	2.9	3	2.8	3.2	3.4	3	3.4	3.3
5	إدارة التربية الرياضية	3.9	2.5	3.9	2.1	3.9	2.4	4.2	2.4	2.6	4.3
6	الإنتاجية	3.4	2.9	3.4	2.9	3.1	2.9	3.2	2.6	3.1	3.5

• من الجدول رقم (15)، يتضح أن قيم الأوساط الحسابية، لدرجة الرضا الوظيفي عن مهنة التعليم، كانت (3) فما فوق، على مقياس ليكرت

الخماسي، الذي وسطه الحسابي يساوي (3) . يمكن القول أن درجة الرضا - لعينة البحث - جاءت مقاربة لدرجة الوسط الحسابي، بين الرضا وعدمه، باستثناء الفئة من (16\20) سنة، التي كان وسطها الحسابي (2.8)، مؤشرا إلى درجة رضا أقل من بقية الدرجات، للفئات العمرية الأخرى.

• وفي مجال التطور الوظيفي، كانت الأوساط الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي أقل من (3)، لجميع فئات الخبرة مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط.

• وهكذا ينطبق الحال - أيضا - على مجال الإمكانيات، حيث جاءت جميع الأوساط الحسابية أقل من (3)، مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط، لأفراد العينة بفئاتها الخمس.

• أما بالنسبة لمجال الرضا عن إدارة المدرسة، فقد كان الوسط الحسابي (3) فأكثر، مع زيادة ملحوظة فوق المتوسط للفئة من (11\15) سنة، حيث كانت (3.2)، والفئة أكثر من (21) سنة، حيث كانت (3.4) لهذا المجال. وإذا نظرنا إلى الأوساط الحسابية للفئات الخمسة في مجال الرضا عن إدارة التربية الرياضية، نجد أنها - جميعا - بدون استثناء أقل من (3)، مشيرة إلى درجة رضا دون المتوسط لدى عينة البحث؛ بفئاتها الخمس نحو إدارة التربية الرياضية.

• وفي مجال الإنتاجية، كانت الأوساط الحسابية أقل من (3)، مؤشرة إلى درجة دون المتوسط، باستثناء فئة أكثر من (21) سنة، كانت الدرجة فوق المتوسط (3.1).

ولدراسة الفروق بين هذه الفئات الخمس تم استخدام تحليل التباين الأحادي

(ANOVA)

والجدول رقم (16) يوضح ذلك :

جدول (16)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية
تبعاً لمتغير الخبرة.

الرقم	مجالات الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) 1.42	مستوى الدلالة (95%)
1	الرضا عن التعليم	بين المجموعات	649.328	4	162.332	3.215	دالة
		داخل المجموعات	8582.752	170	50.487		
		المجموع	9232.080	174			
2	عن التطور الوظيفي	بين المجموعات	672.944	4	168.236	1.468	دالة
		داخل المجموعات	19479.593	170	114.586		
		المجموع	20152.537	174			
3	عن الإمكانيات	بين المجموعات	580.074	4	145.018	1.398	غير دالة
		داخل المجموعات	17635.206	170	103.737		
		المجموع	18215.280	174			
4	عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	667.167	4	166.792	1.838	دالة
		داخل المجموعات	15430.810	170	90.769		
		المجموع	16097.977	174			
5	عن إدارة التربية الرياضية	بين المجموعات	1740.562	4	435.141	1.646	دالة
		داخل المجموعات	44952.432	170	264.426		
		المجموع	46692.994	174			
6	عن الإنتاجية	بين المجموعات	820.319	4	205.080	1.491	دالة
		داخل المجموعات	23377.109	170	137.512		
		المجموع	24197.429	174			

من الجدول رقم (16)، يتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية حسب متغير الخبرة في الرضا عن الإمكانيات، حيث كانت قيمة (ف) المحتسبة (1.398)، أقل من قيمة (ف) الجدولية (1.39)، بينما كانت الفروق دالة - إحصائيا - حيث تجاوزت قيم (ف) المحتسبة قيم (ف) الجدولية ، في المجالات التالية :

• **الرضا عن مهنة التعليم :**

لقد كان الفرق دالا إحصائيا بين الفئة (من 16\20 سنة) التي كان وسطها الحسابي (2.8) والفئة (أكثر من 21 سنة) التي كان وسطها الحسابي (2.3). نلاحظ هنا أن درجة الرضا الوظيفي للفئة الأكثر خبرة كانت أعلى من بقية الفئات . وهذا ينسجم مع نتيجة دراسة الفروق، حسب متغير السن، حيث جاءت درجة الرضا الوظيفي، نحو مهنة التعليم، أعلى للفئة الأكبر سنا.

• **الرضا عن التطور الوظيفي :**

من الجدول رقم (15)، نلاحظ أن المتوسطات الحسابية لدرجات الرضا، عن التطور الوظيفي، كانت (2.7 - 2.6 - 2.4 - 2.2 - 2.4) لذوي الخبرة، من الأدنى إلى الأعلى، على التوالي . هنا نلاحظ أن الفئة ذات الخبرة (من 5 \ 1 سنوات) حققت درجة رضا أعلى من بقية الفئات، وأن الفئة ذات الخبرة (من 16\20 سنة)، حققت درجة الرضا الأدنى، رغم أن جميع الفئات أشارت إلى درجة رضا دون المتوسط . وهنا أيضا يفسر الباحث هذه الظاهرة، بأن الفئة ذات الخبرة الأدنى، لم تمر بعد بمراحل التطور الوظيفي، التي مرت بها الفئات ذات الخبرة الطويلة .

• **الرضا عن إدارة المدرسة :**

من الجدول رقم (15)، نجد أن الأوساط الحسابية تشير إلى أن درجات الرضا عن إدارة المدرسة، كانت جميعها تشير إلى درجة: رضا متوسط أو فوق المتوسط، حيث كانت: (3 - 3.2 - 3 - 3.4) لذوي الخبرة من: الأدنى إلى الأعلى على التوالي ، وهذه نقطة تحتسب لإدارات المدارس، خاصة أن الفئة الأكثر خبرة لفئة (أكثر من 21 سنة)، أشارت إلى درجة رضا أعلى من بقية الفئات .

• **الرضا عن إدارة التربية الرياضية :**

من الجدول رقم (15)، يتضح أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن إدارة التربية الرياضية كانت جميعا دون المتوسط، إلا أن الفرق الرئيسي كان بين فئة الخبرة من (6\10 سنوات)، والتي سجلت أدنى مستوى من الرضا (2.4) والفئة الأكثر (من 21 سنة)، والتي سجلت أعلى مستوى من الرضا (2.6) رغم كونه هو الآخر دون المتوسط . وهنا أيضا وكما كان الحال في بقية المجالات نجد أن الفئة الأكثر خبرة تحقق درجة رضا أعلى من بقية الفئات .

• **الرضا عن الإنتاجية :**

من الجدول رقم (15)، نجد أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن الإنتاجية، كانت دون المتوسط، لجميع فئات الخبرة، باستثناء الفئة (أكثر من 21 سنة)، التي كان وسطها الحسابي (3.1) . ويعلل الباحث ذلك بالخبرة الواسعة في معرفة متطلبات العمل، وحيثياته، وسبل الإنتاجية المختلفة فيه .

3) درجات الرضا الوظيفي لمستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية للمعلمين والمعلمات

في المدارس الحكومية تبعا للمؤهل العلمي:

لدراسة أوجه الشبه والاختلاف في درجات الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية للمعلمين والمعلمات، تبعا لمتغير المؤهل العلمي ، تم احتساب المتوسطات الحسابية للفئات العمرية الخمس قيد الدراسة كل على انفراد والجدول رقم (17) يبين ذلك .

جدول (17)
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين حسب متغير المؤهل العلمي

المرتبة	مجالات الرضا	دبلوم		بكالوريوس		ماجستير		معهد المعلمين	
		م	ع	م	ع	م	ع	م	ع
1	مهنة التعليم	3.2	3.1	3.1	2.6	2.7	2.5	3.4	2.9
2	التطور الوظيفي	2.7	3.9	2.5	3.2	2.1	2.9	2.6	3.4
3	الإمكانات	3	3.6	2.7	3.1	2.3	2.9	3.2	2.9
4	إدارة المدرسة	3.2	3.5	3.1	3.1	2.7	2.6	3.8	2.7
5	إدارة التربية الرياضية	2.6	4.1	2.4	3.9	2	3.5	3.1	4.1
6	الإنتاجية	3.3	3.9	2.9	3.4	2.6	2.9	3.3	2.5

من الجدول رقم (17)، يتضح أن الأوساط الحسابية لدرجة الرضا الوظيفي، عن مهنة التعليم، كانت أكثر من (3)، على مقياس ليكرت الخماسي، باستثناء الفئة الحاملة للماجستير حيث كان وسطها الحسابي (2.7)، مشيرة إلى درجة رضا أقل من بقية الفئات الأخرى.

- وفي مجال التطور الوظيفي، كانت الأوساط الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي أقل من (3)، لجميع فئات المؤهل العلمي، مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط.
 - أما في مجال الرضا عن الإمكانيات، فقد جاءت الأوساط الحسابية دون المتوسط لحملة البكالوريوس، والماجستير، أقل من (3) مشيرة إلى درجة رضا دون المتوسط، وأما الأوساط الحسابية لحملة الدبلوم، والمعهد العالي، فقد كانت متوسطة، وفوق المتوسطة، مشيرة إلى درجة رضا بين الوسط، وفوق المتوسط في هذا المجال.
 - أما في مجال الرضا عن إدارة المدرسة، فقد كان الوسط الحسابي فوق المتوسط، وبلغ ذروته لفئة معهد المعلمين، مشيرة إلى درجة رضا فوق المتوسط - باستثناء فئة حملة الماجستير - فقد كان متوسطة الحسابي، أقل من (3) مشيرة إلى درجة رضا أقل من المتوسط في هذا المجال.
 - وإذا نظرنا إلى الأوساط الحسابية، في مجال الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشافة والمرشدات، نجد أنها كانت أقل من (3)، مشيرة إلى درجة دون المتوسط - باستثناء فئة معهد المعلمين - والذي كان وسطه الحسابي، أكثر من (3)، أي درجة فوق المتوسط في هذا المجال.
 - وأما في مجال الرضا عن الإنتاجية، فقد كانت الأوساط الحسابية أقل من (3)، لفئة البكالوريوس، والماجستير، مشيرة إلى درجة رضا دون المتوسط، بينما كان الوسط الحسابي لفئة الدبلوم، ومعهد المعلمين، أكثر من (3)، وهي بذلك تشير إلى درجة رضا فوق المتوسط في هذا المجال .
- ولدراسة الفروق بين هذه الفئات الخمسة تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول رقم (14) يوضح ذلك :

جدول (18)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية تبعا للمؤهل العلمي

الرقم	مجالات الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) 1.42	مستوى الدلالة (%95)
1	الرضا عن التعليم	بين المجموعات	665.639	3	221.880	4.429	دالة
		داخل المجموعات	8566.441	171	50.096		
		المجموع	9232.080	174			
2	عن التطور الوظيفي	بين المجموعات	536.459	3	178.820	1.559	دالة
		داخل المجموعات	19616.078	171	114.714		
		المجموع	20152.537	174			
3	عن الإمكانات	بين المجموعات	821.585	3	273.862	2.692	دالة
		داخل المجموعات	17393.695	171	101.718		
		المجموع	18215.280	174			
4	عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	986.230	3	328.743	3.720	دالة
		داخل المجموعات	15111.747	171	88.373		
		المجموع	16097.977	174			
5	عن إدارة التربية الرياضية	بين المجموعات	3236.220	3	1078.740	4.245	دالة
		داخل المجموعات	43456.774	171	254.133		
		المجموع	46692.994	174			
6	عن الإنتاجية	بين المجموعات	1252.139	3	417.380	3.111	دالة
		داخل المجموعات	22945.290	171	134.183		
		المجموع	24197.429	174			

من الجدول رقم (18)، يتبين وجود فروق دالة إحصائية، في جميع المجالات، حسب متغير المؤهل العلمي، وذلك لكون قيمة (ف) المحتسبة أكبر من (ف) الجدولية. حيث نجد في الجدول رقم (17)، أن درجة المتوسطات الحسابية كانت (3)، أي متوسطة وأكثر في المجالات التالية: (الرضا عن مهنة التعليم، الرضا عن الإمكانيات، الرضا عن إدارة المدرسة، والرضا عن الإنتاجية)، وأقل من (3) درجات في المجالات التالية: (الرضا التطور الوظيفي، والرضا إدارة التربية الرياضية والكشفية) ونظرا لكون إجابات عينة البحث كانت على مقياس ليكرت الخماسي الذي وسطه الحسابي يساوي (3)، يمكن الاستنتاج بأن الفئات الأربع، جاءت متوافقة مع فقرات الاستبانة.

• الرضا عن مهنة التعليم:

من الجدول رقم (17)، نجد أن درجة الرضا نحو مهنة التعليم، لجميع المؤهلات العلمية، كانت فوق المتوسط، فكانت (3.2) للدبلوم، و(3.1) للبكالوريوس، و(3.4) لمعهد المعلمين - باستثناء الفئة الحاملة لشهادة الماجستير - فقد كانت درجة الرضا (2.7)، أي دون المتوسط، ولعله راجع إلى قدرة هذه الفئة على تقييم الواقع المعاش، من خلال المؤهل العلمي الذي يحملونه، وقدرتهم على التعرف على مواطن الرضا، من عدمه في التربية الرياضية المدرسية.

• الرضا عن التطور الوظيفي

من الجدول رقم (17) ، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن التطور الوظيفي، كانت كلها دون المتوسط، ونلاحظ أن الفئة الحاملة للدبلوم، والمعهد العالي، حققت درجة رضا أعلى من فئة البكالوريوس، والماجستير، ولعله راجع إلى عدم مواصلتهم للدراسة، واكتفائهم بما لديهم، بينما حاملو الشهادات العليا، لديهم طموح أكبر للتطور الوظيفي، بما يناسب مؤهلاتهم، ويفسر الباحث هذه الظاهرة، إلى كون المعلمين الحاملين للمؤهلات العلمية العالية لا يتوقفون عند حد معين، ولا يرضون بالجمود في الأنظمة، واللوائح، التي تعيق مسيرة التطور الوظيفي والمهني.

• الرضا عن الإمكانيات المتاحة:

من الجدول رقم (17)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجة الرضا عن الإمكانيات المتاحة، كانت متوسطة لحاملي شهادات الدبلوم، وأعلى من المتوسطة لفئة المعهد العالي للمعلمين، ودون المتوسط لفئة حاملي البكالوريوس (2.7)، والماجستير (2.3)، ويفسر الباحث ذلك إلى وجود إمكانيات حديثة يتمنون الحصول عليها .

• الرضا عن إدارة المدرسة :

من الجدول رقم (17) نجد أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن إدارة المدرسة كانت تشير إلى درجة رضا فوق المتوسط (3.2- 3.1- 3.8) - باستثناء فئة حاملي الماجستير - حيث كانت (2.7)، ويعلل الباحث ذلك إلى قدرة هذه الفئة على الإدراك والتقييم والموضوعي لإدارة المدرسة.

• **الرضا عن إدارة التربية الرياضية :**

من الجدول رقم(17)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن إدارة التربية الرياضية، كانت جميعها تشير إلى درجة دون المتوسط (2.6- 2.4- 2) باستثناء فئة المعهد العالي (3.1)، ولعله راجع إلى الخبرة وحسن التعامل والتصرف بحنكة مع الإدارات المختلفة.

• **الرضا عن الإنتاجية :**

من الجدول رقم(17)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن الإنتاجية، كانت تشير إلى درجة رضا فوق المتوسط لفئة الدبلوم (3.3)، والمعهد العالي (3.3)، ودرجة رضا دون المتوسط (2.9) للبكالوريوس، و(2.6) للماجستير، ويعلل الباحث ذلك إلى كون فنتي: البكالوريوس، والماجستير، لديهما الإمكانيات العلمية والرغبة في الإنتاجية، على مستوى متميز ومتطور.

4) درجات الرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية للمعلمين والمعلمات
في المدارس الحكومية تبعا للمرحلة التعليمية :

لدراسة أوجه الشبه والاختلاف، في درجات الرضا الوظيفي، ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية، للمعلمين والمعلمات، تبعا لمتغير المرحلة التعليمية ، تم احتساب المتوسطات الحسابية للفئات العمرية الخمس قيد الدراسة كل على انفراد والجدول رقم (19) يوضح ذلك.

جدول (19)
 المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات المعلمين والمعلمات حسب متغير المرحلة التعليمية

رقم	مجالات الرضا	ابتدائي		إعدادي		ثانوي		مشارك ابتدائي إعدادي		مشارك إعدادي ثانوي	
		ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
1	مهنة التعليم	2.5	3	2.5	3	2.4	3	2.8	3	3.4	2.8
2	التطور الوظيفي	3.1	2.5	3.3	2.5	3.2	2.5	3.8	2.7	2.6	2.8
3	الإمكانات	3.1	2.9	3.1	2.4	3.2	2.8	3.3	3	2.7	2.5
4	إدارة المدرسة	3.3	3.2	3	2.9	3.3	2.8	3.4	3.1	2.6	2.7
5	إدارة التربية الرياضية	4.1	2.5	3.8	2.2	4.03	2.4	4.1	2.6	2.5	3.7
6	الإنتاجية	3.3	3.1	2.8	3.7	3.1	2.9	3.2	3.2	2.8	3.6

من الجدول رقم (19)، يتضح أن قيم الأوساط الحسابية لدرجة الرضا الوظيفي نحو مهنة التعليم، كان (3) فما فوق ، ونظرا لكون إجابات عينة البحث، كانت على مقياس ليكرت الخماسي، والذي وسطه الحسابي يساوي (3) . يمكن القول بأن درجة الرضا لعينة البحث، جاءت مقاربة لدرجة الوسط بين الرضا وعدمه، باستثناء المرحلة التعليمية المشتركة (إعدادي - ثانوي)، والتي كانت (3.4)، مؤشرا إلى درجة رضا أعلى من بقية المراحل التعليمية.

- ففي مجال التطور الوظيفي، كانت الأوساط الحسابية لمستوى الرضا الوظيفي أقل من (3)، لجميع المراحل التعليمية، مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط .

- وهكذا بالنسبة لمجال الرضا عن الإمكانيات، حيث جاءت جميع الأوساط الحسابية أقل من (3)، أيضا مؤشرة إلى درجة رضا دون المتوسط، لأفراد العينة بمراحلها الخمس.

- أما في مجال الرضا الوظيفي، عن إدارة المدرسة فقد كان الوسط الحسابي (3) فأكثر، مشيرة إلى درجة رضا متوسطة، وفوق المتوسط، باستثناء المرحلة التعليمية المشتركة (إعدادي - ثانوي)، والتي جاء وسطها الحسابي أقل من (3)، مما يدل على درجة رضا أقل من المتوسط لهذه المرحلة.

- وإذا نظرنا إلى الأوساط الحسابية للمراحل الخمس، في مجال الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، نجد أنها - جميعا - أقل من ثلاثة ، مشيرة إلى درجة رضا دون المتوسط، لدى عينة البحث بمراحلها الخمس نحو إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات.

- وفي مجال الإنتاجية كانت الأوساط الحسابية (3)، مؤشرة إلى درجة رضا فوق المتوسط للمرحلتين: الابتدائية، والمشارك (ابتدائي - إعدادي)، بينما كانت دون المتوسط بقليل، للفئات الثلاث: الإعدادية والثانوية والمشاركة (إعدادي - ثانوي).

ولدراسة الفروق بين هذه الفئات الخمس، تم استخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) والجدول رقم (20) يوضح ذلك :

جدول (20)

نتائج اختبار تحليل التباين (ANOVA) للرضا الوظيفي ومستوى الإنتاجية للرياضة المدرسية تبعا للمرحلة التعليمية

الرقم	مجالاا الرضا	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف) 1.42	مستوى الدلالة (95%)
1	الرضا عن التعليم	بين المجموعات	101.285	4	25.321	.471	غير دالة
		داخل المجموعات	9130.795	170	53.711		
		المجموع	9232.080	174			
2	عن التطور الوظيفي	بين المجموعات	128.114	4	32.029	.272	غير دالة
		داخل المجموعات	20024.423	170	117.791		
		المجموع	20152.537	174			
3	عن الإمكانات	بين المجموعات	949.068	4	237.267	2.336	دالة
		داخل المجموعات	17266.212	170	101.566		
		المجموع	18215.280	174			

4	عن إدارة المدرسة	بين المجموعات	611.745	4	152.936	1.679	دالة
		داخل المجموعات	15486.232	170	91.095		
		المجموع	16097.977	174			
5	عن إدارة التربية الرياضية	بين المجموعات	980.237	4	245.059	.911	غير دالة
		داخل المجموعات	45712.757	170	268.899		
		المجموع	46692.994	174			
6	عن الإنتاجية	بين المجموعات	998.889	4	249.722	1.830	دالة
		داخل المجموعات	23198.539	170	136.462		
		المجموع	24197.429	174			

من الجدول رقم (20)، يتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية، حسب تغير المرحلة التعليمية، وذلك لقيمة (ف) المحتسبة، أقل من (ف) الجدولية (1.42) في المجالات التالية:

- الرضا عن التعليم.
 - الرضا عن إدارة المدرسة.
 - الرضا عن إدارة التربية الرياضية.
- بينما كانت الفروق دالة إحصائية، حيث تجاوزت قيم (ف) المحتسبة، قيم (ف) الجدولية (1.42)، في المجالات التالية: (التطور الوظيفي، الإمكانيات المتاحة، الإنتاجية).

• الرضا عن الإمكانيات :

من الجدول رقم (19)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجة الرضا عن الإمكانيات، كانت دون المتوسط: (2.9 - 2.4 - 2.8 - 2.7)، في جميع المراحل - باستثناء -

المرحلة المشتركة (ابتدائي-إعدادي)، حيث كانت درجة الرضا متوسطة (3) ، وقد كان الفرق دالا إحصائيا بين الوسط الحسابي ، لمدرسي المرحلة الإعدادية ، الذين سجلوا أدنى مستوى للرضا عن الإمكانيات (2.4)، مقارنة بمدرسي المدارس مشترك (ابتدائي – إعدادي)، الذين سجلوا أعلى مستوى للرضا (3)، وقد يرجع سبب ذلك إلى توفر الإمكانيات بصورة أفضل في هذه المدارس.

• الرضا عن إدارة المدرسة:

من الجدول رقم (19)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا كانت جميعها متوسطة ودون المتوسط: (3.2- 3- 3.3- 3.1)، باستثناء مرحلة التعليم المشترك إعدادي ثانوي والتي كانت دون المتوسط، حيث كان الفرق دالا بين : فئة مشترك (إعدادي – ثانوي)، وبقيّة الفئات.

• الرضا عن الإنتاجية :

من الجدول رقم (19)، نلاحظ أن الأوساط الحسابية لدرجات الرضا عن الإنتاجية، كانت فوق المتوسط (3.1) للمرحلة الابتدائية، و(3.2) للمرحلة المشتركة (الابتدائية – الإعدادية). ولعله راجع إلى قلة المتطلبات الإنتاجية لهاتين المرحلتين كما ونوعا، بينما كانت درجة الرضا دون المتوسط ، في مرحلة التعليم: الإعدادي (2.8)، والثانوي

(2.9)، والمشارك (إعدادي - ثانوي) كانت (2.8)، علما بأن الفرق الدال إحصائيا ظهر بين فئة: إعدادي وفئة مشترك (إعدادي – ثانوي)، التي كان متوسطها الحسابي (2.8) من جهة، وفئة (مشترك ابتدائي إعدادي) من جهة أخرى ، حيث كان الوسط الحسابي لها(3.2) .

سادسا: العلاقة بين الرضا الوظيفي ومستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية لدى

المعلمين والمعلمات .

لقد كان أحد أهداف الدراسة، التعرف على علاقة مستوى الرضا الوظيفي، بمستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية، لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين ، وقد انبثق عن هذا الهدف فرضية بوجود علاقة بين هذين المتغيرين ، والجدول رقم (21) يوضح هذه العلاقة.

جدول (21)

معامل الارتباط بين مجالات الرضا الوظيفي والإنتاجية

الرقم	مجالات الرضا	قيمة (ر)	دالة الارتباط
1	الرضا المهني	.311	دالة
2	الرضا عن التطور الوظيفي	.540	دالة
3	الرضا عن الإمكانيات	.418	دالة
4	الرضا عن إدارة المدرسة	.402	دالة
5	الرضا عن إدارة التربية الرياضية	.468	دالة

يتضح من خلال جدول رقم (21) ، وجود علاقة ارتباط دالة إحصائيا بين: مستوى الرضا الوظيفي بأبعاده الخمسة، وبين مستوى الكفاءة الإنتاجية كما يراها المعلمون والمعلمات. فقد كانت قيمة (ر) تساوي (0.311 - 0.540 - 0.418 - 0.402 - 0.468)، لأبعاد الرضا المهني، والتطور الوظيفي، والرضا عن الإمكانيات ، والرضا عن إدارة المدرسة، والرضا عن إدارة التربية الرياضية على التوالي ، وهذا يحقق فرضية البحث بوجود علاقة ارتباط - دالة إحصائيا - بين مستوى الرضا الوظيفي، ومستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية، لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية،

للمدارس الحكومية بمملكة البحرين . وهذا أمر طبيعي وينسجم مع وجهة النظر السائدة من أن زيادة الرضا الوظيفي، قد تَقترن بزيادة، في إنتاجية العاملين، وزيادة النفع للمؤسسة والعاملين فيها.

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات.

1. الاستنتاجات.
2. التوصيات .
3. آراء ومقترحات عينة الدراسة .

الفصل الخامس

الاستنتاجات والتوصيات

(1) الاستنتاجات:

في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها ، ومن آراء عينة الدراسة وفي ضوء تحليل النتائج، تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

أولاً:

كانت درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة متوسطة وفوق المتوسطة في المجالات التالية:

- الرضا عن التطور المهني.
- الرضا عن الإدارة المدرسية.

ثانياً:

كانت درجة الرضا الوظيفي لعينة الدراسة منخفضة في المجالات التالية:

- الرضا عن التطور المهني.
 - الرضا عن الإمكانيات المتاحة.
 - الرضا عن التربية الرياضية والكشفية والمرشدات.
- وهذا يتفق مع الدراسة التي قامت بها آل خليفة (1994) حول أهم المشاكل المهنية التي تواجه معلم التربية الرياضية بدولة البحرين.

ثالثاً:

كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة لعينة الدراسة عند مستوى الكفاءة الإنتاجية للرياضة المدرسية.

رابعاً:

توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين و المعلمات ، في مستوى الرضا الوظيفي في المجالات التالية:

- الرضا عن مهنة التعليم ، لصالح المعلمين.
- الرضا عن الإدارة المدرسية .
- الرضا عن التربية الرياضية والكشفية والمرشدات ، لصالح المعلمات.
- الرضا عن مستوى الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي.

خامساً:

توجد فروق دالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في مستوى الرضا الوظيفي، وبدرجة رضا أعلى للمعلمات، مقارنة بالمعلمين في المجالين التاليين:

- الرضا عن التطور المهني.
- الرضا عن الإمكانيات المتاحة.

سادساً:

لا توجد فروق دالة إحصائية حسب متغير السن، لعينة البحث في المجالات التالية:

- الرضا عن الإمكانيات المتاحة.
- الرضا عن الإدارة المدرسية .
- الرضا عن مستوى الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي.

وتوجد فروق دالة إحصائية في المجالات التالية:

- الرضا عن مهنة التعليم، حيث تشير إلى درجة رضا أعلى للفئة العمرية الأعلى (فوق 45 سنة).

- الرضا عن التطور المهني، تشير إلى درجة رضا أعلى للفئة العمرية الأدنى ، لأقل من (25 سنة) .
- الرضا عن التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، مشيرة إلى درجة رضا أعلى، للفئتين العمريتين: الدنيا والعليا.

سابعاً:

لا توجد فروق دالة إحصائية حسب متغير الخبرة لعينة البحث في مجال :

- الرضا عن الإمكانيات المتاحة.

وتوجد فروق دالة إحصائية في المجالات التالية:

- الرضا عن مهنة التعليم، مشيرة إلى درجة رضا أعلى، لسنوات الخبرة الأعلى.
- وهذا يتفق مع دراسة سان جماني (1993 , Sangmane) حول وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.
- الرضا عن التطور المهني، مشيرة إلى درجة رضا أعلى، لسنوات الخبرة الأدنى.
- الرضا عن الإدارة المدرسية، مشيرة إلى درجة رضا أعلى، لسنوات الخبرة الأعلى.
- الرضا عن التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، مشيرة إلى درجة رضا أعلى لسنوات الخبرة الأعلى.
- الرضا عن مستوى الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي، مشيرة إلى درجة رضا أدنى لسنوات الخبرة (من 16-20 سنة).

ثامنا:

توجد فروق دالة إحصائية حسب المؤهل العلمي، لعينة البحث، مشيرة إلى درجة رضا أدنى لحملة شهادة الماجستير في جميع مجالات الرضا الوظيفي.

تاسعا:

لا توجد فروق دالة إحصائية حسب متغير المرحلة التعليمية، لعينة البحث، في المجالات التالية:

- الرضا عن مهنة التعليم.
- الرضا عن التطور المهني. وهذا يتفق بشكل عام مع الدراسة التي قام بها إيدي (Eddy,1992) حول رضا الهيئة التدريسية عن المهنة والترقي.

وتوجد فروق دالة إحصائية في المجالات التالية:

- الرضا عن الإمكانيات المتاحة، مشيرة إلى درجة رضا أدنى لمدرسي المرحلة الإعدادية.
- وهذا يتفق مع الدراسة التي قام بها حكيم (1989) حول الرضا الوظيفي فيما يختص بالتسهيلات والمنشآت والمعدات.
- الرضا عن الإدارة المدرسية، مشيرة إلى درجة رضا أدنى لمدرسي المرحلة مشترك (إعدادي – ثانوي).
- الرضا عن مستوى الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي، مشيرة إلى درجة رضا أدنى لمدرسي المرحلتين: (إعدادي ومشترك إعدادي ثانوي).

عاشرا:

توجد علاقة ارتباط - دالة إحصائية - بين مستوى الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي وكل من مجالات الرضا الوظيفي التالية:

- الرضا عن مهنة التعليم.
 - الرضا عن التطور المهني.
 - الرضا عن الإمكانيات المتاحة.
 - الرضا عن الإدارة المدرسية.
 - الرضا عن التربية الرياضية والكشفية والمرشديات.
- وهذا يتفق مع الدراسة التي قام بها كل من شولتز و تشانج (Schultz and Chung , 1988)

ب. التوصيات:

في ضوء أهداف الدراسة وفرضياتها وبعد مناقشة النتائج، يوصي الباحث بما يلي:

1. تعزيز الاستنتاجات الإيجابية المستخلصة من هذه الدراسة، والتي أثرت في تحقيق الرضا الوظيفي، لأعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية بمملكة البحرين، وخاصة في مجالي: أسلوب إدارة المدرسة، وإدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، وتشجيع هذه الإدارة في استخدام أفضل السبل لتضافر الجهود لضمان حسن سير عملية التدريس بصورة منتظمة، ومتطورة، والمساهمة في حل المشكلات التي تواجه البيئة التعليمية.

2. زيادة الاهتمام من قبل إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات، بتحقيق المتطلبات الخاصة بالتجانس، والانسجام بين أعضاء هيئة التدريس؛ لتوفير المناخ الملائم للعمل، وتعزيز الثقة فيما بينهم، والعمل على الاستفادة من الخبرات التي لديهم.

3. ضرورة الاستئناس بأراء المعلمين والمعلمات في المدارس الحكومية، حول الخطط الدراسية التي يتم طرحها في بداية كل عام دراسي، ومراعاة توزيع أوقات تدريسها بما يتناسب ورغبتهم، وكذلك الأعمال الإضافية، والأنشطة الداخلية والخارجية التي يقومون بها؛ لخدمة الحركة الرياضية والشبابية في المدرسة والمجتمع.

4. ضرورة تحديد أعلى سقف للطلاب في كل صف بالتنسيق مع الوزارة - قدر الإمكان - رغبة في الاستفادة المرجوة من خلال حصة التربية الرياضية؛ لتنمية القدرات البدنية، والمهارية، والمعرفية، والاجتماعية، والنفسية، بصورة جيدة لضمان سير العملية التعليمية في إطارها السليم.

5. إعادة النظر في الأسس والمعايير المعتمدة لترقيع وترقية أعضاء هيئة التدريس في المدارس الحكومية، وتحديد المدة الزمنية المرتبطة بهذه الأسس في وزارة التربية والتعليم .

6. العمل على عقد اجتماعات متبادلة بين المعلمين، في المدارس الحكومية والجامعات، والمعاهد ؛ لتحسين وتطوير إنتاجية البحث العلمي في المجال الرياضي.

7. العمل على توفير الأجهزة، والمعدات العلمية اللازمة للمختبرات لقياس سمك الدهن والضغط ونسبة السكر في المدارس الحكومية؛ للاستفادة منها في البحوث العلمية التجريبية للطلبة، وأعضاء هيئة التدريس، إضافة إلى الوقوف على مقومات اللياقة البدنية للطلبة والعمل على تحسينها.

8. العمل على زيادة مراكز التدريب للطلاب ؛ للارتقاء بالأداء المهاري للطلبة ، مما سينعكس إيجابيا على العملية التعليمية بعد تخرجهم.

9. الأخذ بآراء مقترحات المعلمين والمعلمات، المدرجة أدناه التي وردت في سياق استجاباتهم للاستبانة المعدة لقياس الرضا الوظيفي، حيث:

- أبدى بعض المعلمين والمعلمات الرغبة في معرفة نتائج الدراسة.
- واعتبرها بعضهم بأنها ضرورية لطرحها ومناقشتها وتحليلها ، وقالوا :
مثمنا أفدناكم بالمعلومات أفيدونا بالنتائج .
- اقترح بعضهم التأكيد على أهمية الإلمام بلغات أجنبية في المجال المهني الرياضي.
- ويرى بعضهم أهمية دور الإعلام في إبراز النشاط الرياضي المدرسي الداخلي والخارجي .

- تعرض بعضهم إلى افتقار المكتبات إلى الدوريات والبحوث التي تساهم في التطور السريع في مجالات خطط التدريب وقوانين الألعاب .
- اقترح البعض الاختيار والانتقاء السليم لطلاب الجامعة في مجال تخصص التربية الرياضية.
- اشتكى البعض من عدم وجود اهتمام بتطوير قدرات مدرسي التربية الرياضية في المجالات المختلفة .
- اقترح البعض إقامة بند خاص بالرضا عن علاقة المدرسين بالطلاب ضمن إستبانه الدراسة.
- اشتكى البعض عن عدم التقدير الكافي لمدرسي التربية الرياضية على ما يقومون به من جهد كبير، وبالذات خلال فترة العمل الإضافي ، من الناحيتين: المادية والمعنوية.
- اشتكى البعض من تهميش مادة التربية الرياضية مقارنة بالمواد الأخرى من حيث الترقى والمكانة الاجتماعية .
- واشتكت المعلمات من عدم إبتعائهن خارج المملكة للتحكيم.
- انتقد البعض النشاط الخارجي - بصورته الحالية - لكونه مزحوما جدا وبدون فائدة مرجوة.
- اشتكى البعض من عدم مناسبة الراتب الممنوح مع متطلبات المعيشة الحالية .
- أثنت بعض المعلمات على إدارة التربية الرياضية وقالت بأنها تسعى لبناء قيادات رياضية متزنة.
- البعض قال بان المدرسين بعيدون كل البعد عن صياغة القرار، وعدم إشراكهم في إتخاذ.

المراجع :

أولاً: المراجع العربية :

الأبحر ، محمد عاطف (1984) قياس التوافق المهني لمدرسي التربية الرياضية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان ، القاهرة.

بدر ، حامد احمد (1983) الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بكلية التجارة والاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة الكويت ، دراسة علمية تطبيقية، مجلة العلوم الاجتماعية ، ع 3 ، الجامعة الأردنية .

بطاينة ، عمر تيسير ،(1998)، دور عمداء ورؤساء أقسام التربية الرياضية في إكساب الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة اليرموك ، إربد .

توق ، محي الدين شعبان ، وضياء الدين زاهر(1989) ، الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعات الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، الرياض ، 1410هـ ، 1989م .

حجازي مصطفى (1985) الدافعية والروح المعنوية عند المعلمين وعلاقتها بالإنتاجية(ورقة مرجعية)

الحربي ، حمود صالح (1994)، الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود . رسالة ماجستير جامعة الملك سعود- الرياض ص 21 .

حكيم ، منتظر حمزة ، (1989) الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز ، مجلة جامعة الملك عبد العزيز ، العلوم التربوية ، المجلد 2 ، ص 97-136 .

الحمامي ، آمال ، (1993) ، الرضا عن العمل ، مجلة التنمية الإدارية ، ع 58. الحنيطي ، إيمان ، (2000) دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية الرياضية في الجامعات الأردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ص 2-10.

الشيخ ، عبد الله ، محمد (1987) دراسة استطلاعية لأثر بعض المتغيرات في عطاء المعلم التربوية ، المجلة التربوية ، المجلد (4) ، ع (14) ، ص 135-160. شمه محمد آل خليفة (1994) . دراسة المشكلات المهنية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الابتدائية بنات بدولة البحرين . جامعة حلوان . القاهرة .

الطراونة ، سليمان محمد ، (1999) ، الأنماط القيادية لرؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الرسمية والأهلية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، إدارة تربوية ، جامعة بغداد.

طناش، سلامة (1990)، الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية ، مجلة دراسات ، المجلد (17) أ ، ع (3) .

عاشور ، احمد صقر (1982) التطور التنظيمي ، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة ، القاهرة .

عبد الخالق ، ناصيف ، (1982) الرضا الوظيفي وأثره على إنتاجية العمل ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد (6) ، ع (1) ، ص 22-32 .

عسكر، علي، (1987) . السلوك التنظيمي في المجال التربوي ، دار العلم للنشر والتوزيع الطبعة الأولى ص 32 .

- عقيلي ، عمر وصفي، (1996)، إدارة القوى العاملة ، دار زهران ، عمان ، الأردن.
- فروقه ، عصمت إبراهيم ، (1992) ، أنماط السلوك الإداري لدى عمداء ورؤساء أقسام كليات الجامعة الأردنية وعلاقتها برضا أعضاء هيئة التدريس عن العمل ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان.
- فهيمي ، منصور (1981) الإنسان والإدارة .
- القبلان ، يوسف محمد . (1982) أثار التدريب الوظيفي على الرضا الوظيفي رسالة ماجستير منشورة . معهد الإدارة العامة . ص 10-11 .
- القريوتي ، محمد قاسم وزويلف ، مهدي حسن ، (1993) المفاهيم الحديثة في الإدارة ، النظريات والوظائف 5 ، ط 3 ، المكتبة الوطنية ، عمان .
- القوس ، سعود بن سهيل (2000) . المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض، رسالة ماجستير منشورة
- كامل، مصطفى مصطفى، وسونيا محمد البكري. " دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة القاهرة"، مجلة الإدارة، مجلد (23)، عدد (1) القاهرة، يوليو 1990م.
- الكردي ، عصمت درويش (1996) ، الرضا الوظيفي لدى العاملين في النشاط الرياضي في الجامعة الأردنية الرسمية والأهلية ، مجلة دراسات العلوم التربوية ، المجلد (23) ، ع (2) ، ص 313-331.
- المشعان ، عويد سلطان ، (1993)، دراسات في الفروق بين الجنسين في الرضا المهني ، دار القلم للنشر والتوزيع ، الكويت .
- مصطفى ، صلاح عبد الحميد ، (1989)، الرضا الوظيفي لمعلمي المدرسة الإعدادية بالإمارات العربية المتحدة ، مجلة التربية الحديثة ، المجلد (16) ، ع (7) ، ص 5-31.

هرمز ، صباح حنا ، (1989)، أثر التطبيق في تغير اتجاهات طلبة كلية التربية الرياضية نحو مهنة التدريس ، مجلة كلية التربية ، المجلد (4) ، ع (4)، الإمارات العربية المتحدة ، ص 335- 353 .

هزايمة ، أحمد (1991)، رضا المعلمين عن الممارسات الإشرافية في مديرية التربية والتعليم لمحافظة اربد ، رسالة ماجستير غير منشورة ، الجامعة الأردنية ، عمان.

REFERNCE

ثانيا: المراجع الأجنبية :

Aqeel, Hamza Abdullah(1982). **Job Satisfaction of staff Members of Umm Alqura University in Makkah, Saudi Arabia,** Department of Administration and Curriculum, Michigan University, Phd, U.S.A.

Calderon – Carica, Alberto, 1986, **A comparative study of job satisfaction dissatisfaction physical Education faculty in Colombian and Costa Rican** In situational O Higher education:- Dissertation Abstracts International, 46 No.

Davis , Thomas ,1967. **An Investigation of the factors influencing job satisfaction – Dissatisfaction of physical Education Athletic personal in selected small liberal Arts colleges** Dissertation Abstracts International 46 No.

Dianne Smith and Walter Plaw, 1982 **Sex deference in the Satisfaction of University professor**, journal of applied Byehology 61, No.2,pp.249-251.

Diener, Thomas. **“community college Faculty Job Satisfaction”**, Community / Junior College Quarterly of Research and Practice, Hemisphere Publishing Corporation, v9, n4, 1985.

Eddy, Jogn Paul, (1992). **A study of factors Influencing Job Satisfaction Among Members at selected Historical black Colleges and Universities in Texas** *Dissertation Abstracts International*, 54(12), 4310-A

Lester , Paula E. 1984 , “ **Development of Ann Instrument to Measure Teacher Job Satisfaction** “, *Dissertation Abstracts International*,44,3592.

Lock, E.A “**what is job Satisfaction?** *Organization Behavior and human Behavior* No. 3. P. 197. 1968.

Maslow , A.H. 1943 “ **A theory of Human Motivation** *Psychological Review* “50” 1943) P. 390-396. *Motivation and Personality* , New York : Harber and Row.1994

Packianathan ,(199) . **Human Resource Management in Sport and Recreation**, The Ohio state University .

Pang, T.M. (1993) **Job Satisfaction of Women faculty at Universities in Seoul**, Republic of Korea, *Dissertation Abstracts International*, 54(6). 2017-A

Sangmanee, Woranat, (1993) , **Job satisfaction of Education Institutions in Bangkok and Suburban Area**, Thailand , *Dissertation Abstract International*, 54 (10) , 3658A.

Schutlz , Jerelyn B. ; Chung Yonsuk L. “**Research Productivity and Job Satisfaction of University faculty**” , *Journal of Vocational Education Research*, v13, n4, 1988.

الملاحق

ملحق رقم (1)

توزيع المعلمين في المراحل التعليمية

المرحلة	الابتدائي			الإعدادي			إعدادي ثانوي			الثانوي			المؤهل العلمي
	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	
من 1/5 سنة		6			2			9	1		2		25
نوات 6/10					1			5			5		11
11/15 سنة	1	3			3			2			8	3	20
16/20 سنة								2		1	3		6
أكثر من 21 سنة	5	1		2	1			2		1	5		22
المجموع	6	10		2	7		5	20	1	2	25	4	84

ملحق رقم (2)

توزيع المعلمات في المراحل التعليمية

المجموع	الابتدائي			الإعدادي			الإعدادي الثانوي			الثانوي			مستوى المدرسة	المؤهل العلمي
	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	المعهد	البكالوريوس	الماجستير	المعهد	البكالوريوس	الماجستير		
39		9					1	6		1	3		19	من 1/5 سنة
28		2	8		1			7			3	1	6	نوات 6/10
14		1	9					3					1	11/15 سنة
3			1					1				1		16/20 سنة
7									2		1	2		أكثر من 21 سنة
91	3	27			1		1	17	2	1	7	2	26	المجموع

ملحق رقم (3)

أسماء السادة المحكمين الذين تم استطلاع آرائهم حول صحة فقرات الاستبانة

الرقم	أسماء المحكمين	الدرجة العلمية	جهة العمل / الوظيفة
1	د. هاشم إبراهيم	أستاذ	كلية التربية الرياضية/ الجامعة الأردنية
2	د. فائق حسن أبو حليلة	أستاذ	كلية الدراسات العليا/ الجامعة الأردنية
3	د. خليفة بهبهاني	أستاذ	مساعد عميد لشئون النشاط الرياضي/ الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب/ الكويت
4	د. محمد الثويني	أستاذ مشارك	كلية التربية الأساسية / الكويت
5	د. بسام مسمار	أستاذ مشارك	كلية التربية الرياضية/ الجامعة الأردنية
6	د. عزمي حمودة المغربي	أستاذ مشارك	كلية التربية الرياضية/ الجامعة الأردنية
7	د. عبد علي محمد حسن	أستاذ	كلية التربية / جامعة البحرين
8	د. منيف قطيشات	أستاذ مشارك	الجامعة الأردنية
9	د. سهى أديب	أستاذ	الجامعة الأردنية
10	يوسف مدن	اختصاصي علم النفس	مدير مساعد/ مدرسة مدينة حمد الإعدادية / وزارة التربية والتعليم

ملحق (4)

استبياناه تحليلية للرضا الوظيفي
وعلاقته بالإنتاجية للرياضة المدرسية لدى معلمي ومعلمات
التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين

يقوم الباحث بإعداد دراسة تحليلية للرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية للرياضة المدرسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمدارس الحكومية بمملكة البحرين للحصول على درجة ماجستير الإدارة في التربية الرياضية بإشراف الأستاذ الدكتور / نزار الطالب، والدكتور فيصل الملا.

ونظرا لمكانتكم العلمية العالية وخبراتكم التربوية الرائدة في المجالات التربوية المختلفة، فإنه يرجى التكرم بإبداء ملاحظاتكم ومقترحاتكم حول فقرات هذا الاستبيان وذلك بوضع إشارة (√) في المربع المناسب والتي تفيد درجة موافقتكم عليها، ثم التكرم بتقديم أية ملاحظات ترونها مناسبة لإثراء هذا العمل التربوي.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

الباحث
سعيد موسى عمران

• البيانات الشخصية :

1. الجنس : (1) ذكر . (2) أنثى .

(2) العمر : (3) أعلى مؤهل تربوي

1. أقل من 25 سنة .
2. أقل من 30 سنة .
3. أقل من 35 سنة .
4. أقل من 40 سنة .
5. أكثر من 40 سنة .
1. دبلوم عالي .
2. بكالوريوس .
3. ماجستير .
4. دبلوم تربوي .

(4) سنوات الخبرة : (5) المرحلة التي تدرس بها :

1. من (1- 5 سنة) .
2. من (6 - 10 سنوات) .
3. من (11-15 سنة) .
4. من (16-20 سنة) .
5. أكثر من (21 سنة) .
1. ابتدائي .
2. إعدادي .
3. ثانوي .
4. مشترك (ابتدائي، إعدادي) .
5. مشترك (إعدادي، ثانوي) .

ملاحظة المعلم

الرجاء إتباع التعليمات التالية:

1. قراءة كل عبارة بدقة تامة، والإجابة على جميع العبارات.
2. تحديد الدرجة الملائمة لشعورك بوضع علامة (✓) في العمود المناسب.
3. اختيار إجابة واحدة فقط لكل عبارة، علماً بأن الدرجات تتدرج من (1- 5) وتعني ما يلي:

- 1 = عدم رضا تام.
- 2 = درجة رضا منخفضة.
- 3 = درجة رضا متوسطة.
- 4 = درجة رضا مرتفعة.
- 5 = درجة رضا مرتفعة جداً.

المحور الأول : الرضا عن مهنة التعليم وطبيعة العمل في التدريس بالمدرسة:

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		
		مناسبة	غير مناسبة	التعديل إن وجد
1	أدرس الألعاب الرياضية التي أرغب بتدريسها.			
2	مناسبة عدد الطلبة في الصفوف التي أدرسها.			
3	مشاعري تجاه عملي إيجابية جدا.			
4	العدالة في توزيع حصص التدريس بين الزملاء في المدرسة.			
5	مناسبة المؤهلات والخبرات لدى أعضاء هيئة التدريس مع المواد التي يدرسونها.			
6	هناك توافق تام بين متطلبات العمل وقدراتي.			
7	مستوى التحصيل الدراسي عالي للطلبة في مادة التربية الرياضية.			
8	يعتبر العمل الذي أقوم به من الأعمال المفيدة.			
9	أرى أن التحاقى بعملي يزيد من رضائي عن نفسي.			
10	ألوم من يسخر من مهنتي.			
11	شعرت بخيبة أمل عندما التحقت بمهنة تدريس التربية الرياضية.			
12	أتمنى أن أجد عملا آخر غير التدريس يحقق لي عائدا أفضل حتى بنفس الراتب.			
13	عملي يخلو من الروتين والملل.			
14	تبادل المعلومات والخبرات بينك وبين زملائك من أعضاء هيئة التدريس.			
15	زملائي في العمل يحفزوني على التدريس الفعال.			
16	وضع النصاب القانوني للحصص .			

هل هناك فقرات أخرى ترغب بإضافتها:

- 1.
- 2.
- 3.

المحور الثاني : الرضا عن والنمو المهني والتطور الوظيفي(الحوافز والمكافآت):

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		
		مناسبة	غير مناسبة	التعديل إن وجد
1	يتيح لي عملي فرص جيدة للتجديد والابتكار.			
2	قيمة الأعمال المتميزة التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس بهدف الترقية.			
3	هناك تناسب بين المكافآت التي أحصل عليها والجهد المبذول.			
4	معاملة أعضاء هيئة التدريس بعدالة ومساواة فيما يتعلق بتشجيع دراساتهم العليا ودعمها.			
5	إتاحة الفرص الكافية لاشتراك عضو هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات المدرسية لتطوير المهارات المهنية.			
6	توفير الدعم المالي المناسب لمساعدة أعضاء هيئة التدريس للقيام بالدراسات والأبحاث الميدانية المرتبطة بالتربية الرياضية.			
7	تنظيم الندوات واللقاءات بين أعضاء هيئة التدريس لتبادل الخبرات البحثية والمهنية.			
8	إجراءات الترفع والترقية لعضو هيئة التدريس في المدرسة مقارنة مع المؤسسات الأخرى في مملكة البحرين.			
9	تشجيع إدارة قسم التربية الرياضية لأعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية والرياضية التي تنظم خارج مملكة البحرين.			
10	عملي يعطيني الإحساس بالأمان الكامل نتيجة ثبات الدخل.			
11	يتميز مستوى الدخل الذي أحصل عليه من عملي عن بعض مجالات العمل الأخرى.			
12	التسهيلات الممنوحة لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية والرياضية.			
13	أرى أن عملي يحقق لي مستوى مادي مناسب.			
14	أشعر أن قلة الحوافز في عملي تكرهني فيه.			
15	تقييم أداء العاملين يتم بصفة دورية.			
16	مجال عملي يتيح الفرصة للأفراد الأكفاء للتقدم باستمرار.			
17	مجال عملي يتيح فرصا للمعلمين للتدريب والتنمية المهنية.			

18	يُتيح مجال عملي الفرص المناسبة للتقدم.		
19	نظام الترقية المتبع في عملي منتظم.		
20	هناك تناسب بين مستوى الدخل (المرتب والمكافآت) والقدرة على مواجهة متطلبات الحياة.		
21	سياسة المكافآت المتبعة في عملي عادلة.		
22	سياسة المكافآت المتبعة في عملي واضحة ومفهومة.		
23	يعتمد أسلوب الترقية في مجال عملي على المحسوبية وليس الكفاءة.		

هل هناك فقرات أخرى ترغب بإضافتها:

- 1.
- 2.
- 3.

المحور الثالث : الرضا عن الإمكانيات المتاحة في المدرسة لتحقيق أهداف العملية التعليمية:

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		
		مناسبة	غير مناسبة	التعديل إن وجد
1	توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لاكتساب الطلبة اللياقة البدنية والمهارية.			
2	إعداد الملاعب والصالات الرياضية اللازمة لتدريس مواد التربية الرياضية .			
3	توفر الأجهزة ووسائل التكنولوجيا المساعدة في عملية التعليم.			
4	ملائمة الصالات الرياضية والملاعب لمتطلبات الصحة العامة من حيث الإضاءة والتهوية والحرارة.			
5	شروط الأمن والسلامة المتوفرة في المدرسة عند إصابة الطلبة في حصص التربية الرياضية.			
6	وجود التعليمات المرتبطة باستخدام الطلبة للمرافق الرياضية المختلفة.			
7	توفر الأدوات البديلة للألعاب المختلفة.			
8	توفر الأجهزة والأدوات اللازمة لاكتساب الطلبة اللياقة البدنية والمهارية.			
9	توفر المراجع العلمية والرياضية ومصادر المعرفة اللازمة للخطة الدراسية ومقرراتها.			
10	الصيانة المستمرة للمرافق الرياضية والأجهزة والأدوات.			
11	الإمكانات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الجيد.			

هل هناك فقرات أخرى ترغب بإضافتها:

1.

2.

3.

المحور الرابع : الرضا عن الإدارة المدرسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية:

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		
		مناسبة	غير مناسبة	التعديل إن وجد
1	الانسجام ما بين مدير المدرسة والهيئة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس للنهوض بالمدرسة.			
2	اشعر بعدالة الإدارة التعليمية في التوصية بمكافأة المعلم ماديا وأديبا.			
3	العلاقات الاجتماعية السائدة بين مدير المدرسة وأعضاء هيئة التدريس.			
4	مدى التزام مدير المدرسة بتطبيق قوانين الوزارة وتعليماتها على جميع الزملاء بشكل عادل.			
5	إتاحة الفرصة أمام أعضاء هيئة التدريس لإنجاز الأعمال والأنشطة المختلفة بحرية تامة.			
6	تفهم مدير المدرسة للظروف الطارئة التي يمر بها أعضاء هيئة التدريس.			
7	حوص الانتظار التي تعطى لي.			
8	كثرة الأعباء الملقاة على عاتق المدرس.			
9	أسلوب مدير المدرسة في تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعلومات الكافية حول مستوى الأداء في العمل والعمل على زيادته.			
10	كثيرا ما أفكر في النقل من المدرسة بسبب المدير.			

هل هناك فقرات أخرى ترغب بإضافتها:

- 1.
- 2.
- 3.

المحور الخامس : الرضا عن إدارة قسم التربية الرياضية والكشفية والمرشدات :

الرقم	الفقرات	صلاحية الفقرة		
		مناسبة	غير مناسبة	التعديل إن وجد
1	الوضوح في التعامل ما بين إدارة القسم وعضو هيئة التدريس.			
2	اهتمام إدارة قسم التربية الرياضية بالاقترحات التي يقدمها أعضاء هيئة التدريس.			
3	اختيار إدارة القسم لعضو هيئة التدريس المناسب كمدرس أول للإشراف على المدارس.			
4	اختيار إدارة القسم لعضو هيئة التدريس المناسب كأخصائي للإشراف على المدارس.			
5	عدالة إدارة القسم في اتخاذ القرارات المرتبطة بالعمل المدرسي ومعايير التقويم لأعضاء هيئة التدريس.			
6	تقدير إدارة القسم لجهود أعضاء هيئة التدريس.			
7	أسلوب العمل الإضافي لأعضاء هيئة التدريس المقرر من قسم التربية الرياضية.			
8	مساهمة إدارة القسم في حل المشكلات التي تواجه العمل المدرسي.			
9	إدارة القسم لديها القدرة على مواجهة المواقف المختلفة والتصرف فيها.			
10	تشجيع إدارة القسم على مشاركة عضو هيئة التدريس في عضوية مجالس إدارة الاتحادات الرياضية البحرينية واللجان المنبثقة منها.			
11	تستفيد إدارة القسم بنتائج تقييم الأداء في تدعيم سياسات الترقية.			
12	موافقة إدارة القسم على حضور عضو هيئة التدريس للنشاطات الدولية والبطولات العربية و القارية والدولية.			
13	تستفيد إدارة القسم بنتائج تقييم الأداء في تدعيم سياسات الحوافز.			
14	تقييم الأداء في عملي يتم وفقا لأسس علمية دقيقة وواضحة للمعلمين.			
15	النظام المتبع في تقييم الأداء ينجح دائما في التمييز بين المعلمين العاديين والممتازين.			
16	تحرص إدارة القسم على أن توضح للمعلمين مسارهم ومستقبلهم الوظيفي.			
17	تتقبل إدارة القسم النقد بصدق رحب.			
18	إدارة القسم لديها القدرة على توجيه المعلمين.			
19	تتعاون إدارة القسم مع المعلمين بشكل دائم.			

20	إدارة القسم تشرك المعلمين في اتخاذ القرارات.		
21	تتمتع إدارة القسم بقدر كبير من المرونة		
22	لا تهتم إدارة القسم بمقترحات المعلمين.		
23	إدارة القسم لديها القدرة على الابتكار.		
24	إدارة القسم لديها خطط طموحة بالنسبة للمعلمين.		
25	أقبل بارتياح الملاحظات التي يبديها الموجه التربوي .		
26	زيارة الموجه التربوي تتم بصفة دورية منتظمة معد لها مسبقا.		

هل هناك فقرات أخرى ترغب بإضافتها:

- 1.
- 2.
- 3.

ثانيا: (الإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي)

هذا الجزء يتعلق بالإنتاجية للرياضة المدرسية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية، والمرجو كتابة الرقم الممثل لعدد كل نوع من الأعمال التي قمت بها منفردا أو مشتركا مع مؤلف آخر.

الرقم	الإنتاجية في المجال الرياضي	العدد		هذه الخانة للباحث
		منفرد	مشترك	
1	إقامة ورش العمل في تدريس الألعاب الرياضية المختلفة.			
2	تحقيق البطولات والإنجازات على مستوى المدارس الحكومية بشكل مستمر في الألعاب الرياضية المدرسية المختلفة.			
3	تطور الأداء البدني و المهاري المدرسي.			
4	تعديل السلوك الرياضي من حيث زيادة عدد الممارسين لحصص التربية الرياضية.			
5	تعديل السلوك الرياضي من حيث زيادة عدد الممارسين للنشاط المدرسي الداخلي.			
6	تعديل السلوك الرياضي من حيث زيادة عدد الممارسين للنشاط المدرسي الخارجي.			
7	تحسين السلوك القوامي من حيث التنقيف والتمرينات العلاجية.			
8	إقامة ورش العمل في تحكيم الألعاب المختلفة.			
9	الكتب المحققة من التراث الرياضي.			
10	البحوث المترجمة في المجال الرياضي.			
11	مقالات منشورة في الصحف والمجلات.			
12	تقديم الاستشارات والخبرات للهيئات والمؤسسات الرياضية المختلفة.			
13	إقامة وتنظيم البطولات المدرسية.			
14	إعداد المجلات الرياضية المدرسية.			
15	زيادة التنقيف والوعي الرياضي المدرسي.			
16	أعمال أخرى - أذكرها ()	مجموع النقاط		

وأشرك مرة أخرى على حسن تجاوبك.

ملحق رقم (5)

بسمه تعالى

المعلم/ المعلمة الموقر/ الموقرة

بعد التحية :

يقوم الباحث بدراسة تحليلية عن
(الرضا الوظيفي و علاقته بالإنتاجية في المجال الرياضي المدرسي
لمعلمي و معلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية بمملكة البحرين).

وتعتبر هذه الدراسة استكمالاً لمتطلب الحصول على درجة الماجستير في برنامج الإدارة الرياضية ، وبحكم تواجدكم في الحقل التربوي التعليمي، وكونكم أحد الدعائم الأساسية الفعالة فيه، يأمل الباحث منكم أن تسهموا معه في تحقيق التكامل المطلوب للرضا الوظيفي في المجال الرياضي المدرسي من خلال الإجابة على الاستبانة المعدة لهذه الغاية، وذلك بوضع علامة (✓) عند العبارة التي ترونها أكثر مناسبة لكم ، علماً بأن البيانات التي تدلون بها ستستخدم لأغراض الدراسة .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

ودمتم موفقين لخدمة البحث العلمي وتطوره بمملكة البحرين

الباحث

سعيد موسى مكي عمران

• البيانات الشخصية :

(1) الجنس : (1) ذكر . (2) أنثى .

(2) العمر : (3) أعلى مؤهل تربوي

1. أقل من 25 سنة .
 2. أقل من 30 سنة .
 3. أقل من 35 سنة .
 4. أقل من 40 سنة .
 5. أكثر من 40 سنة .
1. دبلوم عالي .
 2. بكالوريوس .
 3. ماجستير .
 4. دبلوم تربوي .

(4) سنوات الخبرة : (5) المرحلة التي تدرس بها :

1. من (1 - 5 سنة) .
 2. من (6 - 10 سنوات) .
 3. من (11 - 15 سنة) .
 4. من (16 - 20 سنة) .
 5. أكثر من (21 سنة) .
1. ابتدائي .
 2. إعدادي .
 3. ثانوي .
 4. مشترك (ابتدائي، إعدادي) .
 5. مشترك (إعدادي، ثانوي) .

مدير المعلم

الرجاء اتباع التعليمات التالية:

1. قراءة كل عبارة بدقة تامة، والإجابة على جميع العبارات.
 2. تحديد الدرجة الملائمة لشعورك بوضع علامة (✓) في العمود المناسب.
 3. اختيار إجابة واحدة فقط لكل عبارة، علما بأن الدرجات تتدرج من (1 - 5) وتعني ما يلي:
- 1 = عدم رضا تام.
 - 2 = درجة رضا منخفضة.
 - 3 = درجة رضا متوسطة.
 - 4 = درجة رضا مرتفعة.
 - 5 = درجة رضا مرتفعة جدا.

❖ أولاً : الرضا الوظيفي في المجالات التالية:

المجال الأول : الرضا عن مهنة التعليم وطبيعة العمل في التدريس بالمدرسة.
 • حدد مدى الرضا الوظيفي لديك من خلال العبارات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة الرضا				
		رضاء مرتفع جداً	رضاء مرتفع	رضاء متوسط	رضاء منخفض	عدم رضا تام
1	أدرس الألعاب الرياضية التي أراغب بتدريسها.					
2	مناسبة عدد الطلبة في الصفوف التي أدرسها.					
3	مشاعري تجاه عملي إيجابية جداً.					
4	العدالة في توزيع حصص التربية الرياضية بين المدرسين.					
5	تناسب المؤهلات والخبرات لدى مدرسي التربية الرياضية مع المواد التي يدرسونها.					
6	هناك توافق تام بين متطلبات العمل وقدراتي.					
7	مستوى التحصيل الدراسي للطلبة في مادة التربية الرياضية.					
8	يحترم الآخرون مهنة التربية الرياضية.					
9	يشعر بتفاؤل من يلتحق بمهنة تدريس التربية الرياضية.					
10	لا أتمنى أن أجد عملاً آخر غير تدريس التربية الرياضية يحقق لي عائداً مادياً ولو بنفس العائد.					
11	مهنتي تحقق لي تبادل المعلومات والخبرات بيني وبين زملائي من أعضاء هيئة التدريس.					
12	مدى تناسب عدد الحصص بالنسبة لي.					
13	مناسبة الراتب الذي أحصل عليه والجهد المبذول.					
14	عملي يعطيني الإحساس بالأمان الكامل نتيجة ثبات الدخل.					

أخرى تحب ذكرها:

- (1)
- (2)
- (3)

المجال الثاني: الرضا عن النمو المهني والتطور الوظيفي (الحوافز والمكافآت).

• حدد مدى الرضا الوظيفي لديك من خلال العبارات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة الرضا				
		عدم رضا تام	رضا منخفض	رضا متوسط	رضا مرتفع	رضا مرتفع جدا
1	يتيح لي عملي فرصا جيدة للتجديد والابتكار.					
2	قيمة الأعمال المتميزة التي يقدمها معلم التربية الرياضية بهدف الترقية.					
3	العدالة والمساواة بين معلمي التربية الرياضية فيما يتعلق بالابتعاث للدراسات العليا ودعمها.					
4	إتاحة الفرص الكافية لأشراك معلم التربية الرياضية في المؤتمرات والندوات المدرسية لتطوير المهارات المهنية.					
5	توفير الدعم المادي المناسب لمساعدة معلم التربية الرياضية للقيام بالدراسات والأبحاث الميدانية المرتبطة بالتربية الرياضية.					
6	تنظيم الندوات واللقاءات بين معلمي التربية الرياضية لتبادل الخبرات المهنية والبحثية.					
7	مدى تناسب إجراءات الترقية لمعلمي التربية الرياضية بوزارة التربية والتعليم مقارنة مع الأقسام الأخرى في مملكة البحرين.					
8	تشجيع إدارة التربية الرياضية للمعلمين بالمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية والرياضية التي تنظم خارج مملكة البحرين.					
9	تقديم أداء معلمي التربية الرياضية يتم بصفة دورية.					
10	مجال عملي يتيح الفرصة للمعلمين الأكفاء للتقدم باستمرار.					
11	مجال عملي يتيح فرصا للمعلمين للتدريب والتنمية المهنية.					
12	يتيح مجال عملي الفرص المناسبة للتقدم.					
13	أسلوب الترقية لعضو هيئة التدريس يعتمد على الكفاءة.					
14	سياسة المكافآت المتبعة في عملي عادلة.					
15	سياسة المكافآت المتبعة في عملي واضحة ومفهومة.					

أخرى تحب ذكرها:

- (1)
- (2)
- (3)

المجال الثالث : الرضا عن الإمكانيات المتاحة في المدرسة .

- حدد مدى الرضا الوظيفي لديك من خلال العبارات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة الرضا				
		علم رضائكم	رضا منخفض	رضا متوسط	رضا مرتفع	رضا مرتفع جدا
1	توفر الأجهزة الرياضية اللازمة لاكتساب الطلبة اللياقة البدنية والمهارية.					
2	توفر الأدوات الرياضية اللازمة لاكتساب الطلبة اللياقة البدنية والمهارية.					
3	توفر الملاعب الرياضية اللازمة لتدريس مواد التربية الرياضية.					
4	توفر الصالات الرياضية اللازمة لتدريس مواد التربية الرياضية.					
5	توفر الأجهزة ووسائل التكنولوجيا المساعدة في عملية التعليم.					
6	ملاءمة الصالات الرياضية والملاعب لمتطلبات الصحة العامة من حيث الإضاءة والتهوية والحرارة.					
7	مدى توفر أدوات الأمن والسلامة بالمدرسة.					
8	وجود التعليمات الخاصة باستخدام الطلبة للمرافق الرياضية المختلفة.					
9	توفر الأدوات البديلة للألعاب المختلفة في حصة التربية الرياضية.					
10	توفر مصادر المعرفة والمراجع العلمية والرياضية اللازمة للخطة الدراسية ومقرراتها.					
11	الصيانة المستمرة للمرافق والأجهزة الرياضية المدرسية.					
12	الإمكانات المتوفرة في مدرستي تساعدني على التدريس الفعال.					

أخرى تحب ذكرها:

- (1)
- (2)
- (3)

المجال الرابع : الرضا عن الإدارة المدرسية .

● حدد مدى الرضا الوظيفي لديك من خلال العبارات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة الرضا				
		علم رضا تام	رضا منخفض	رضا متوسط	رضا مرتفع	رضا مرتفع جدا
1	الانسجام بين والهيئة الإدارية وأعضاء هيئة التدريس للنهوض بالمدرسة.					
2	أشعر بعدالة الهيئة الإدارية في التوصية بمكافأة المعلم ماديا.					
3	العلاقات الاجتماعية السائدة بين الهيئة الإدارية والهيئة التعليمية.					
4	مدى التزام مدير المدرسة بتطبيق قانون الوزارة على جميع المعلمين بشكل عادل.					
5	إتاحة الفرصة أمام المعلمين لإنجاز الأنشطة المختلفة بحرية تامة.					
6	تفهم مدير المدرسة للظروف الطارئة التي يمر بها أعضاء الهيئة التعليمية.					
7	كثرة حصص الانتظار التي تعطى لمعلم التربية الرياضية.					
8	الأعباء الملقاة على كاهل معلم التربية الرياضية.					
9	أسلوب الهيئة الإدارية المدرسية في تزويد المعلمين بالتغذية الراجعة.					
10	تصرفات مدير المدرسة تجعلني لا أفكر بطلب النقل من المدرسة.					
11	أسلوب مدير المدرسة في التعامل معلمي التربية الرياضية.					
12	أسلوب مدير المدرسة في تقييم مستوى الأداء لمعلمي التربية الرياضية .					

أخرى تحب ذكرها:

- (1)
- (2)
- (3)

المجال الخامس : الرضا عن إدارة التربية الرياضية والكشفية والمرشدات.
 • حدد مدى الرضا الوظيفي لديك من خلال العبارات التالية:

الرقم	الفقرات	درجة الرضا				
		تمام الرضا	منخفض	متوسط	مرتفع	مرتفع
1	وضوح الإدارة في التعامل مع المعلمين.					
2	تهتم الإدارة باقتراحات المعلمين.					
3	الاختيار المناسب للإدارة للمعلمين الأوائل .					
4	الاختيار المناسب للإدارة للأخصائيين.					
5	تقدير الإدارة لجهود المعلمين.					
6	مساهمة الإدارة في حل المشكلات التي تواجه المعلمين في مدارسهم.					
7	تشجيع الإدارة على مشاركة المعلمين في الفعاليات الخارجية للاتحادات الرياضية واللجان المنبثقة منها.					
8	تستفيد الإدارة من نتائج تقييم الأداء في تدعيم سياسات الترقية.					
9	تحرص الإدارة على حضور المعلمين للنشاطات الدولية والبطولات العربية و القارية.					
10	النظام المتبع للإدارة في تقييم الأداء ينجح دائما في التمييز بين المعلمين العاديين والمتميزين.					
11	مدى الإنصاف والمساواة بين معلمي المراحل التعليمية الثلاث.					
12	تحرص إدارة القسم على أن توضح للمعلمين المستقبل الوظيفي الخاص بهم.					
13	مدى تقبل الإدارة للنقد بصدر رحب.					
14	الإدارة تشرك المعلمين في اتخاذ القرارات.					
15	الإدارة تسير وفق خطط مدروسة لتطوير الرياضة المدرسية .					
16	مدى الارتياح من الملاحظات التي يبديها اختصاصي التربية الرياضية .					
17	زيارة اختصاصي التربية الرياضية تتم بصفة دورية منتظمة معد لها مسبقا .					
18	الأوامر والمتطلبات من قبل الإدارة للمعلمين.					
19	مدى كفاية الفترة الزمنية لتطبيق قرارات الإدارة					

أخرى تحب ذكرها:

- (1)
- (2)

❖ ثانيا: (الإنتاجية الرياضية المدرسية لمدرسي التربية الرياضية).

• حدد مدى الرضا الوظيفي لديك من خلال العبارات التالية:

رقم	الإنتاجية في المجال الرياضي	درجة الرضا				
		علم رضا تام	رضا منخفض	رضا متوسط	رضا مرتفع	رضا مرتفع جدا
1	إقامة ورش العمل في تدريس الألعاب الرياضية المختلفة.					
2	تحقيق البطولات في الألعاب الرياضية المدرسية.					
3	تطور الأداء البدني المدرسي للطلاب.					
4	تطور الأداء المهاري المدرسي للطلاب.					
5	مواظبة الطلاب على الاشتراك في حصص التربية الرياضية.					
6	مواظبة الطلاب على الاشتراك في النشاط الداخلي.					
7	مواظبة الطلاب على الاشتراك في النشاط الخارجي.					
8	تحسن في السلوك القوامي من خلال التنقيف الرياضي.					
9	إقامة برنامج التمرينات العلاجية للتشوهات القوامية.					
10	إقامة ورش العمل في تحكيم الألعاب المختلفة.					
11	تأليف الكتب التاريخية من التراث الرياضي البحريني.					
12	البحوث المترجمة في المجال الرياضي.					
13	نشر المقالات المدرسية في الصحف والمجلات.					
14	تقديم الاستشارات والخبرات للهيئات الرياضية المختلفة.					
15	إقامة البطولات المدرسية المختلفة.					
16	تنظيم البطولات المدرسية المختلفة.					
17	إعداد المجلات الرياضية المدرسية.					
18	زيادة التنقيف والوعي الرياضي المدرسي.					

أخرى تحب ذكرها:

- (1)
- (2)
- (3)