تقدير مستوى الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الانجاز

(دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضيةبمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة)

ESTIMATIONOFTHELEVEL JOBSATISFACTIONANDITSRELATIONTOMOTIVATIONFORACHIEVEMENT (APPLIEDSTUDYAMONGPHYSICALEDUCATIONANDSPORT'S TEACHERSINSECONDARYSCHOOLSOFOUARGLA)

أحميدة نصير [1]،علي جرمون[2*]،الماحي قصار [3]

[2،1]معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة ورقلة – الجزائر

[3]معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة الجلفة – الجزائر

تاريخ الإرسال: 2019/08/26 تاريخ القبول: 2019/10/08 تاريخ النشر: 2019/12/15

ملخص :هدفت الدراسة إلى تقدير مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز، وتحديد طبيعة العلاقة بينهما لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز تبعا لمتغيرالخبرة المهنية لدى أفراد عينة الدراسة والمقدر عددهم بـ 65 أستاذ بالمرحلة الثانوية، تم اختيارهم بطريقة عشوائية من 113 أستاذ بولاية ورقلة،واتبع الباحثون المنهج الوصفي بالأسلوب الارتباطي، باستخدام كل من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الانجاز، وتوصل الباحثون إلى وجود مستوى مرتفع في الرضا الوظيفيوفي دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي وفي مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية، ووجود علاقة ارتباطيه موجبة ذات دلالة إحصائية بين مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

الكلمات المفتاحية:رضا وظيفي؛ دافعية إنجاز؛ خبرة مهنية؛ أساتذة التربية البدنية والرياضية.

Abstract: The study aimed to estimating of the level job satisfaction, and levelof achievement motivation, and The nature of the relationship between them to physical education and sportsTeachers,and the differences on job satisfaction levels, and on achievement motivation according to the professional experience, the study sample consisted of (65) teachers in secondary school, They were randomly selected from 113Teachers of physical education and sports in Ouargla, the researchers used the descriptive approach, A scale was used job satisfaction and achievement motivation. The results showed that the level of job satisfaction and the level of motivation for achievement of the teachers was height, and no statistically significant differences in the level of job satisfaction and in the level of motivation for achievement due to the professional experience variable of study sample,and showed a statistically significant correlation between them among teachers.

Keywords :job satisfaction; achievement motivation; professional experience; Teachers of physical education and sports.

Résumé : L'étude visait à estimer le niveau de satisfaction professionnelle et le niveau de motivation à réalisation, ainsi que la nature de la relation qui existe entre eux, et les différences entre les niveaux de satisfaction professionnelle et la motivation à réalisation en fonction de l'expérience professionnelle, l'échantillon de l'étude était composé de (65) enseignants du secondaire. Ils ont été choisit au hasard parmi 113 enseignants d'éducation physique et de sport à Ouargla. Les chercheurs ont suivi l'approche descriptive, en utilisant les testesde la satisfaction professionnelle, et motivation a réalisation. Les résultats de l'étude ont montré que le niveau de satisfaction professionnelleet le niveau de motivation à réalisation étaient élevés et qu'aucune différence statistiquement significative dansle niveau de satisfaction professionnelle et le niveau de motivation à réalisation attribué à l'expérience professionnelle. Les résultats ont également montré une corrélation statistiquement significative entre les deux variables de l'étude.

Mots clés : satisfaction professionnelle;motivation à réalisation ; expérience professionnelle ;professeurs d'éducation physique et de sport

*علي جرمون

مقدمة:

للرضا الوظيفي أهمية بالنسبة للمدرس، وذلك أن رضاه عن مهنته يعتبر من أهم الأشياء التي تحقق له الارتياح النفسي وتزيد من دافعيته للعمل، وترفع من كفاءته الوظيفية والإنتاجية، وكذلك تؤثر على مختلف العلاقات الاجتماعية بالإيجاب أو السلب، فالرضا الوظيفي يمثل مقدار الاشباع الذي تقدمه بيئة العمل لحاجات المدرسين.

ويشير مفهوم الرضا الوظيفي إلى مدى الإشباع الذي يحققه العمل أو الوظيفة لحاجات الفرد المادية والمعنوية، إن إشباع العمل لتلك الحاجات يولد لدى الفرد مشاعر وجدانية إيجابية، فالرضا الوظيفي هو الحالة الوجدانية السارة المترتبة على تقيم الفرد لوظيفته باعتباره محققة لقيمة الوظيفة ومسيرة لها، ومن ثم فإن الرضا عن العمل محصلة لجملة اتجاهات الفرد نحو العمل والإدارة، ويهتم الرضا على مدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق أهدافه الشخصية وعلى إسهامات العمل والإدارة في تحقيق الأهداف لذا قد يرضى الفرد على جوانب من العمل وقد يسخط على جوانب أخرى.

ويعد الرضا الوظيفي للمعلم من المرتكزات الهامة لنجاح العملية التعليمية، على اعتبار أن أداء المعلم لوظيفته يتأثر بصورة كبيرة بمقدار ما تشبع لديه هذه الوظيفة من حاجات مادية ونفسية واجتماعية، فقد أشار العديد من الدراسات أن تلبية احتياجات المعلمين الوظيفية والشخصية والإنسانية تسهم في زيادة الكفاءة الوظيفية لهم، وترفع من مستوى الإنتاجية، وتحد من احتمالات سعيهم لتغيير مهنتهم، كما تحد من مرات الغياب عن العمل، وتؤثر إيجابيا على العلاقات الاجتماعية، ويعرف لوك الرضا الوظيفي بأنه انفعالات إيجابية سارة ناجمة عن مردودات المهنة أو الخبرات المرتبطة بها. (كاشف نايف، 2008، ص 164).

وتمثل الدافعية للإنجاز أحد الجوانب الهامة في حياة الفرد، وأن أي سلوك بشري لا بد أن يكون وراءه دوافع كثيرة توجهه سواءا كانت داخلية او خارجية وهي تؤثر في مستوى أداء الفرد وإنتاجيته في مختلف المجالات والوظائف التي يقوم بها.وتعدأحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، والتي اهتم بدراستها الباحثون في مجال علم النفس الاجتماعي وبحوث الشخصية، ودراسة دوافع العمل وعوامل النمو الاقتصادي، وبوجه عام حظي الدافع للإنجاز باهتمام أكبر بالمقارنة بالدوافع الاجتماعية، ويرجع الاهتمام بدراسة الدافعية للإنجاز، نظرا لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضا في العديد من المجالات والميادين التطبيقية، كالمجال التربوي، والمجال الأكاديمي، حيث يمثل الدافع للإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفق ادراكه للموقف، فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، وسلوك المحيطين به، وقد أشار (كليلاند) إلى الدور المهم الذي يقوم به الدافع للإنجاز في رفع مستوى أداء الفرد وانتاجيته في مختلف المجالات والأنشطة. (بن زروق، 2008، ص 19، 20).

ولهذافدافعية الإنجاز من العوامل الهامة في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي ادراكه للمواقف فضلا عن مساعدته في فهم سلوك الفرد وتفسيره وسلوك المحيطين به، كما يعد الدافع للإنجاز مكونا أساسيا في سعي الفرد تجاه تحقيق ذاته، حيث الفرد بتحقيق ذاته من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف وفيما يسعى إليه من أسلوب حياة أفضل، وتعرف الدافعية

بأنها قوة تساعد الفرد على استمرار النمط السلوكي إلى أن تتحقق الاستجابات، وهي مجموعة القوى المكونة من العوامل الداخلية والخارجية التي تثير سلوك الفرد وتوجهه. (مخلوفي، 2016، ص 203)

ولقد أجريت العديد من الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، منها دراسة كوستيليوس (2001) التي هدفت الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين راضون عن وظائفهم، وأجرى رومان (2004) دراسة هدفت للتعرف على العوامل الداخلية والخارجية المؤثرة على الرضا الوظيفي لمعلمي التربية البدنية والرياضية، وخلصت الدراسة إلى أن العوامل الداخلية لها تأثير كبير في الرفع من مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ولم تظهر فروق في مستويات الرضا الوظيفي بالنسبة لمتغير الجنس.

وأجرى العاجز فؤاد ونشوان جميل(2004) دراسة هدفت الى التعرف على العلاقة بين عوامل الرضا الوظيفي وفعالية أداء المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى أن عامل سلامة النظام والانضباط المدرسي من أكثر عوامل الرضا الوظيفي اسهاما في تطوير فعالية أداء المعلمين، ووجود فروق بين عوامل الرضا الوظيفي تبعا لمتغيري الجنس والمؤهل العلمي.

وأجرى كاشف نايف (2008) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن المعلمين لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة واظهرت وجود فروق في مستويات الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة والمؤهل العلمي، ولم تظهر فروق بين الذكور والاناث.

وأجربأليس (2011) دراسة هدفت التعرف على مستوى دافعية الانجاز لدى معلمي المدارس الخاصة في ماليزيا، وتوصلت الدراسة إلى أن المعلمين لديهم دافعية الإنجاز بدرجة كبيرة، ولا توجد فروق في دافعية الإنجاز بالنسبة لمتغير الجنس، وفي دراسة قام بها القرشي (2015) هدفت التعرف على درجة دافعية الإنجاز لدى المعلمين من وجهة نظرهم، وأظهرت نتائجها أن دافعيةالإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية جاءت بدرجة عالية، ولا توجد فروق في دافعية الإنجاز لدى المعلمينتبعا للمؤهل العلمي.

واستنادا إلى ما تم عرضة من أدب نظري ودراسات وبحوث والتي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وتبيان دوره في البيئة التعليمية والاجتماعية للمدرس ودوره الفعال والهام في زيادة دافعيته للإنجاز، ونظرا لأهمية العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المدرس، لذا أردنا من هذه الدراسة أن نسلط الضوء على موضوع مهم كان محور دراستنا هذه، ألا وهو الكشف عن طبيعة العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية،لذا حاول الباحثون من خلال هذه الدراسة التعرف علىمستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بدافعية الانجاز لديهم.

1–إشكالية الدراسة:

تعتبر مهنة التعليم أحد الوظائف المهمة والتي تحتاج إلى مدرسين يتمتعون مستوى عال من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز حتى يتمكنوا من القيام بجميع الاعمال الموكلة إليهم، ويتأثر رضا المدرسين بعدة عوامل داخلية وخارجية مما يؤثر على دافعيتهم للإنجاز.

إن للرضا الوظيفي أهمية كبيرة داخل كل مؤسسة، فإذا كان مستوى الرضا الوظيفي مرتفعا لدى الأستاذ فإن ذلك ينعكس بالإيجاب على المؤسسة ويتجلى ذلك في حضور الأستاذ وعدم تغيبه وتأدية مهامه بكل يسر وإعطاء أقصى ما يملك

من معلومات لتلاميذه،لذلك ينبغي على الوزارة الوصية أن ترفع الأجور بما يضمن العيش الكريم للأساتذة وتطبق نظاما عادلا للحوافز والمكافآت وتفتح باب الحوار لتضمن مستقبلا آمنا لأبنائنا.(بلمقدم وبوراس ودعماش، 2010، ص 29)

ويعتبر دافع الإنجاز من أهم الدوافع فهو حالة داخلية مرتبطة بمشاعر الفرد وتوجه نشاطه نحو التخطيط للعمل وتنفيذ هذا التخطيط للعمل، بما يحقق له مستوى من التفوق يؤمن به الفرد ويعتقد فيه، فإن ارتفاع دافع الإنجاز لدى المدرس بجعله يكافح من أجل تحقيق النجاح وبلوغ معايير الامتياز ويسعى لتطويع بيئته الفيزيقية والاجتماعية وفق أهدافه وطموحاته، وبجعله بتفوق على ذاته وعلى الاخرين.(أبو حليمة، 2018، ص 80)

ونظرا لدور الأستاذ في العملية التعليمية وما يقدمه من مجهودات لتطوير هذه العملية، فإنه من الواجب على المسؤولين على العملية التربوية الاهتمام بهذا العنصر الفعال والمهم والعمل على توفير المناخ والجو المناسب الذي يستطيع أن يقدم أفضل ما لديه وإثارة دوافعه وحوافزه على الإنجاز، وبهذا يكون راض على عمله ويزيد ارتباطه بعمله، وبينت الكثير من الدراسات أن الرضا الوظيفي المرتفع لدى المدرسين غالبا ما يزيد مردودهم في العمل ويرفع معنوياتهم وتجعلهم يؤدون مهامهم على أحسن وجه، ويشعرون بحياة أفضل ويسهم في زيادة دوافع المدرس نحو الإنجاز، ومن هذا تبرز مشكلة هذه الدراسة الحالية في التعرف على طبيعة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، ومنه سعت هذه الدراسة الإجابة على التساؤلات التالية:

- ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية؟
- ما مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية؟
- ما طبيعةالعلاقة الارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الانجازلدى أساتذة التربية البدنية الرياضية ؟

2-فرضيات الدراسة:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية مرتفع.
- يتميز أساتذة التربية البدنية الرياضية بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز.
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية.
- توجد علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الانجازلدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.

3-أهداف البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:

– مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.

– مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.

– الكشف عن الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

– الكشف عن الفروق في مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

– طبيعة العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي ودافعية الانجازلدى أساتذة التربية البدنية الرياضية ؟

4–أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في طبيعة الموضوع قيد البحث إذ إنها تبحث في مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضيةفي مرحلة التعليم الثانوي وعلاقتها بدافعية الإنجاز، ونلخصها في النقاط التالية:

– يعدالرضاالوظيفيمنأهمالوسائلالتيتحققللمؤسسات التعليمية أهدافهافيتنميةالعلاقةبينالمؤسسةوالعاملينبها،وتنميةالسلوكالإبداعي لديهم.

– يعدالرضاالوظيفي بالنسبة للمدرسينمنأهمالسبلالتيتحقق لديهمالاستقرار النفسي والأداء المهني.

– أن دافعيةالإنجازتؤثرفيمستوىأداءالمدرسوإنتاجيتهفيمختلفالمجالات والأنشطةالتييواجهها.

– الحاجةإلىمعرفةالعلاقةبينالرضاالوظيفي ودافعيةالإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية الرياضية.

4– تحديد المفاهيم والمصطلحات:

4–1– تعريفالرضا الوظيفي:

اصطلاحا: ويعرف حامد بدر الرضا الوظيفي بأنه درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب أن يشبعها من وظيفته من خلال قياسه بأداء وظيفة معينة، حيث أن الدرجة للرضا تتوقف على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من خلال عمله، وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات للفرد بالفعل.(عليان، 2009، ص 1)

هو حالة انفعالية ايجابية أو سارة ناتجة عن نظرة الفرد لعمله أو لوظيفته ويرتبط الرضا عن العمل بعوامل عديدة هي مثل الراتب وساعات العمل وفرص الترقية والعلاقة مع الزملاء والرؤساء إلى غير ذلك.(شحاتة، 2010، ص240)

إجرائيا:وهي تمثل مجموعة المشاعر والاتجاهات التي يبديها أساتذة التربية البدنية والرياضية تجاه مجموعة من المتغيرات المتعلقة بوظيفتهم تتمثل المكانة الاجتماعية، ظروف العمل، العلاقات التربوية، الأجر، الاشراف، تقويم الأداء، الترقية، تحقيق الرغبات الشخصية، ويظهر ذلك من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس الرضا الوظيفي المستخدم في الدراسة.

4–2– تعريف دافعية الإنجاز:

اصطلاحا: هو الطموح العام، المثابرة على بذل الجهد والتحمل والسعي للوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز. (أبو حليمة، 2018، ص 17).

وأنها محركات داخلية غير مرئية يحس بها الانسان وتدفعه لان يتصرف او يعمل من اجل حاجة معينة يحس بها ويشعر انها تسبب له توترا وعدم اتزان داخلي.(أبو حليمة، 2018، ص 18)

إجرائيا:هو رغبة وميول أستاذ التربية البدنية والرياضية لإنجاز مختلف أعماله الموكلة إليه في عمله في مرحلة التعليم الثانوي، ويظهر هذا من خلال استجابات أفراد عينة الدراسة على مقياس دافعية الإنجاز المستخدم في الدراسة.

5-الدراسات السابقة:

دراسة محمودية شهيرة (2001) بالجزائر بعنوان "الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي، وتكونت عينة الدراسة من (120) طالب، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي وسلم تقييم الأداء، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- لا توجد علاقة ارتباطية بين أداء المعلم وأبعاد الرضا الوظيفي.
- وجود اختلاف في مستوى أداء المعلمين الراضين وغير الراضين.

دراسة وافية صحراوي (2002) بالجزائر بعنوان "قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية"، وهدفت الدراسة الى معرفة العلاقة بين قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى الإطارات، وشملت عينة الدراسة 160 إطار، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، واستخدم الباحثة مقياس قيم العمل ومقياس الدافع للإنجاز، وقد أشارت النتائج إلى:

- لا يوجد فرق في مستوى دافع الإنجاز لدى الإطارات بحسب قيم العمل السائدة لديهم.
- لا يوجد فرق في الدافع للإنجاز بالنسبة للجنس.
- لا يوجد تفاعل بين طبيعة المؤسسة وقيم العمل لدى الإطارات في دافع الإنجاز.

دراسة إبراهيم شوقي عبد الحميد (2003) بالقاهرة بعنوان "الدافعية للإنجاز وعلاقتها بتوكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية"، وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الدافعية للإنجاز للموظفين، وعلاقته بتوكيد الذات، وطبيعة الفروق في مستوى الدافعية بين الموظفين حسب تباينهم نم حيث الجنس ومستوى الاجر والتعليم والحالة الزواجية، وقد شملت الدراسة 240 موظف، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، واعتمد الباحث على مقياس دافعية الإنجاز ومقياس توكيد الذات، وأوضحت نتائج الدراسة أن:

- وجود علاقة موجبة بين توكيد الذات ودافعية الانجاز.
- يمثل الدخل أحد العوامل الدافعة للعمل.
- توجد فروق في دافعية الإنجاز حسب الجنس ومستوى التعليم.
- يوجد ارتباط إيجابي بين العمر ودافعية الإنجاز.

دراسة جفال مقران (2006) بالجزائر بعنوان "أنماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل"، وهدفت الدراسة التعرف على المستويات المختلفة للدافعية وأكثر الأنماط وجودا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة البحث على 120 عامل، واعتمد الباحث على قائمة أنماط
الدافعية، وأظهرت النتائج أن:

- فروق بين العمال الراضون وغير الراضون في مستوى الدافعية الداخلية.
- فروق بين العمال الراضون وغير الراضون في مستوى الدافعية الخارجية.

دراسة كاشف نايف زايد (2008) بسلطنة عمان بعنوان "الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات"، وهدفت الدراسة التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية، بالإضافة إلى تحديد الفروق في مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية تبعا لمتغير الخبرة والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي، ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (131) معلما، وطبق عليها مقياس الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن:

- أن افراد عينة الدراسة لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة ولصالح ذوي السنوات الخبرة الأقل.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير المؤهل الدراسي.
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الجنس.

دراسة العياشي بن زروق (2008) بالجزائر بعنوان "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز، والكشف عن الفرق في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة التعليم الثانوي والجامعي، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي المسحي المقارن، وشملت عينة الدراسة على 400 أستاذ، واستخدم الباحث مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة منخفض جدا.
- مستوى الدافعية للإنجاز لدى الأساتذة منخفض جدا.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي بين أساتذة التعليم الثانوي والجامعي.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي بالنسبة للجنس.

دراسة عبد الستار زكريا (2012) بالجزائر بعنوان "دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة وبيداغوجية التدريس بالمقاربة بالكفاءات، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة على 65 أستاذ، واستخدم الباحث استبانة دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- أن بيداغوجية التدريس بالمقاربة بالكفاءات تساعد في تحفيز الأستاذ اتجاه العمل.
- مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع.

دراسة مخلوفي سعيد (2016) بالجزائر بعنوان "علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز، والكشف عن الفرق في مستوى استخدام الاستراتيجيات المواجهة تبعا لمتغيرات الجنس والخبرة الإدارية، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي

الارتباطي، وشملت عينة الدراسة على 26 مدير، واستخدم الباحث استبانة تقيس ضغوط العمل ودافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- وجود علاقة ارتباطية موجبة بين ضغوط العمل والدافعية للإنجاز.
- عدم وجود في مستوى الدافعية للإنجاز لدى مديري التعليم المتوسط تعزى لمتغير الجنس والخبرة الادارية.

دراسة عمرون سليم (2015) بالجزائر بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط" وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة على 270 أستاذ، واستخدم الباحث استبيان الضغوط المهنية واستبيان دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة مرتفع.
- عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغيري الجنس والخبرة.
- وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغير المستوى التعليمي.

لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز.

دراسة بلمقدم فاطمة واخرون (2016) بالجزائر بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الاغواط "وهدفت الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم المتوسط، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي، وشملت عينة الدراسة على 100 أستاذ، واستخدم الباحثونمقياسين، الأول خاص بالضغوط المهنية والاخر خاص بالرضا الوظيفي، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة متوسط.
- أنأساتذة التعليم المتوسطيعانون من ضغوط مهنية بدرجة عالية.
- وجود فروق في مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لمتغير الجنس.
- لا توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي.

دراسة القطيش محمد وآخرون (2017) بالأردن بعنوان "مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الاولى" وهدفت الدراسة التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الاولى، واعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وشملت عينة الدراسة على 178 معلما، واستخدم الباحث مقياس دافعية الإنجاز، وقد أظهرت النتائج مايلي:

- أن مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين بدرجة متوسطة.
- عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين تعزى لمتغيرات الجنس والحالة الاجتماعية.
- عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين تعزى لمتغير والخبرة.

6-منهجية البحث والإجراءات الميدانية:

6-1-المنهج المتبع:

انطلاقا من طبيعة بحثنا، اخترنا لدراستنا المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف البحث الوصفي إلى جمع البيانات لمحاولة الإجابة على التساؤلات تتعلق بالحالة الراهنة لأفراد عينة البحث، والبحث الوصفي لا يقف عند حد تجميع البيانات وتبويبها وجدولتها ولكنه يتضمن قدر من التفسير لهذه البيانات.

6–2–حدود الدراسة:

الحدود المكانية: أجريت الدراسة على مستوى المؤسسات التربوية الخاصة بمرحلة التعليمالثانوي في ولاية ورقلة.

الحدود الزمانية: أجريت الدراسة في الفترة الممتدة من 2019/01/10 إلى غاية 2019/05/10.

الحدود البشرية:ويتحدد في هذه الدراسة أفراد العينة والمقدر عددهم ب 65 أستاذ في مادة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي.

الحدود الموضوعية:اقتصرت الدراسة على متغيري الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

6–3– مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموع أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي والبالغ عددهم 113 أستاذ، حسب احصائيات مديرية التربية لولاية ورقلةللموسم الدراسي 2019/2018.

6–4– عينة الدراسة:

اشتملت عينة الدراسة على 65 أستاذ من أساتذة التربية البدنية والرياضية بمرحلة التعليم الثانوي بولاية ورقلة، حيث تمثل نسبة 57.52 % من مجتمع الدراسة، وتم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة، والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة حسب الخبرة المهنية.

الجدول رقم (01):يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية.

أفراد العينة	الخبرة المهنية		
	0-5 سنوات	6-10 سنوات	أكثر من 10 سنوات
	24	22	19
المجموع	65		

6–5– أدوات الدراسة:

6–5–1– مقياس الرضا الوظيفي:

تماشيا مع غرض الدراسة وبعد الاطلاع على الأدب والدراسات السابقة والكتب ذات الصلة بالدراسة الحالية، تم الاعتماد على مقياس الرضا الوظيفي الذي استخدمه الباحث العياشي بن زروق (2008) في دراسته بعنوان "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي"، والذي يتكون من 20 عبارة تقيس مدى رضا الأستاذ على الحاجات، علما أن جميع العبارات في الاتجاه الإيجابي، ويستجيب المبحوث لكل عبارة بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في رأيه، وهذا بإتباع مقياس متدرج مكون من خمسة مستويات (راض جدا، راض، لا أدرى، غير راض، غير راض جدا)، وبعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده ويشير الحد الأعلى لدرجات المقياس (100) إلى الدرجة المرتفعة في درجة الرضا الوظيفي، وتشير الدرجة (20) إلى الحد الأدنى لدرجات المقياس أي الدرجة الضعيفة في درجة الرضا الوظيفي.

6-5-2- مقياس دافعية الانجاز:

ولقد تم الاعتماد على مقياس دافعية الانجاز الذي استخدمه الباحث عمرون سليم (2015) في دراسته بعنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط"، والذي يتكون من 34 فقرة موزعة على بعدين (العوامل الداخلية، العوامل الخارجية) علما أن جميع العبارات في الاتجاه الإيجابي، ويستجيب المبحوث لكل عبارة بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في رأيه، وهذا بإتباع مقياس متدرج مكون من خمسة مستويات (موافق بشدة، موافق، لا اردي، غير موافق، غير موافق بشدة)، وبعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده ويشير الحد الأعلى لدرجات المقياس (170) إلى الدرجة المرتفعة في درجة دافعية الانجاز، وتشير الدرجة (34) إلى الحد الأدنى لدرجات المقياس أي الدرجة الضعيفة في درجة دافعية الإنجاز، ولقد تم التأكد من صدق وثبات المقياس في الدراسة الاستطلاعية.

الجدول رقم(02): يمثل توزيع فقرات وابعاد مقياس دافعية الانجاز.

البعد	أرقام الفقرات
العوامل الداخلية	1، 3، 4، 5، 7، 14، 15، 22، 23، 24، 25، 26، 27، 30، 31، 33، 34.
العوامل الخارجية	2، 6، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 28، 29، 32.

6-6- الخصائص السيكومترية لأداة الدراسة:

لحساب صدق وثبات فقرات أدوات الدراسة تم تطبيقها بصورتها الأولية التي على عينة استطلاعية من أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانويةوالبالغ عددهم20 أستاذ.

. صدق أدوات الدراسة:

قمنا بحساب الصدق التمييزي بطريقة صدق المقارنة الطرفية وكانت النتائج موضحة في الجداول التالية:

الجدول رقم (03): يمثل صدق مقياس الرضا الوظيفي بطريقة صدق المقارنة الطرفية.

الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدنيا	06	2.55	0.39	7.78	10	دالة عند 0.05
العليا	06	4.00	0.22			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) تساوي (7.78) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بصدق تمييزي.

الجدول رقم (04): يمثل صدق مقياس دافعية الإنجاز بطريقة صدق المقارنة الطرفية.

الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الدنيا	06	3.37	0.32	5.48	10	دالة عند 0.05
العليا	06	4.19	0.16			

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح أن قيمة (ت) تساوي (5.48) وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي فإن أداة الدراسة تتمتع بصدق تمييزي.

. ثباتأدوات الدراسة:

تم حساب الثبات بطريقة الاتساق الداخلي وهذا بتطبيق معادلة ألفا كرونباخ وكانت النتائج موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (05): يمثل معامل ثبات أدوات الدراسة بطريقة الاتساق الداخلي.

أدوات الدراسة	معامل الارتباط ألفا كرونباخ

الرضا الوظيفي	0.89
دافعية الإنجاز	0.82

الجدول رقم (06) يمثل معامل الثبات أدوات الدراسةبطريقة التجزئة النصفية

المقياس	معامل الارتباط بين جزئي الاستمارة	معامل الارتباط سبيرمان وبروان بعد التصحيح	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	0.63	0.77	0.05
دافعية الانجاز	0.66	0.79	0.05

تظهر هذه النتائج الجدول رقم (05) و(06) أن أدوات الدراسة تتميز بدرجة ثبات عالية وذلك بطرق مختلفة (معامل الاتساق الداخلي الفاكرونباخ، وبطريقة التجزئة النصفية).

ومما سبق يتضح أن أدوات الدراسة تتمتع بقدر كبير من الصدق والثبات، ويمكننا اعتمادها على العينة الأساسية للدراسة.

7– الوسائل الإحصائية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- اختبار (ت) لعينة واحدة.
- اختبار (ت) لعينتين مستقلتين.
- معامل الارتباط بيرسون.
- اختبار تحليل التباين الأحادي " ف " لحساب الفروق.

8–النتائج ومناقشتهاحسب الفرضيات:

الفرضية الأولى: " مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع**"**

الجدول رقم (07):اختبار "ت" للفروق بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الفرضي لمقياس الرضا الوظيفي

المتغير	المتوسط الحسابي الفرضي	المتوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	3	3.46	0.65	5.77	0.000 دالة

يتضح من الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لعينة الدراسة أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي، في بلغت قيمة (ت) المحسوبة (5.77) وهي أكبر من قيمة (ت) المجدولة (1.96)، وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الحسابي الفرضي ولصالح المتوسط الحسابي للعينة، وعليه يمكن القول إن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع.

أظهرت نتائج اختبار الفرضية الأولى من خلال المعالجات الإحصائية أن مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع، وهذا يعني أن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون عن الظروف المحيطة بعملهم، ويعزو الباحثونهذه النتيجة إلى أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون على النواحي الإدارية والاشراف التربوي وراضون على النواحي الاجتماعية، وراضون على العائد المالي للمهنة، وبهذا فان افراد عين الدراسة عبروا عن تقدير وظيفتهم وقناعتهم بأهميتها وتعد هذه النتيجة بمثابة مؤشر على تكيفهم ورضاهم عن المهنة.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج كاشف (2008) حيث أظهرت نتائجها أن معلمي التربية الرياضية لديهم مستويات جيدة من الرضا الوظيفي بصورة عامة، ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العياشي (2008) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الرضا الوظيفي لدى الأساتذة منخفض جدا.

الفرضية الثانية: " يتميز أساتذة التربية البدنية الرياضية بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز "

الجدول رقم (08): يمثل اختبار "ت" للفروق بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الفرضي لمقياس دافعية الإنجاز.

أبعاد المقياس	المتوسط الحسابي الفرضي	المتوسط الحسابي للعينة	الانحراف المعياري	قيمة (ت) المحسوبة	مستوى الدلالة
العوامل النفسية	3	3.97	0.42	18.44	0.000 دال
العوام الخارجية	3	3.82	0.42	15.75	0.000 دال
المقياس ككل	3	3.90	0.37	19.33	0.000 دال

يتبين من الجدول أعلاه ان المتوسط الحسابي لعينة الدراسة أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي، في حين بلغت قيمة (ت) المحسوبة (19.33) وهي دالة عند مستوى دلالة 0.05، أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الحسابي الفرضي ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، كما أظهرت النتائج انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الحسابي لعينة الدراسة والمتوسط الحسابي الفرضي في بعدي المقياس (العوامل النفسية، العوامل الخارجية) ولصالح المتوسط الحسابي لعينة الدراسة، وعليه يمكن القول إن مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع.

أشارت نتائج الجدول رقم (08) أن أساتذة التربية البدنية الرياضية يتميزون بمستوى مرتفع في دافعية الإنجاز، ويفسر الباحثون هذه النتيجة الى التغير الذي طرأ على العملية التربوية من إصلاحات، حيث نجدها اهتمت بالمعلم أكثر وهذا تحسين ظروف عمله بتوفير الوسائل التعليمية، وتحديث نظام الترقية، والزيادات التي شملت الأجور، فكلها أدت زيادة دافعية الإنجاز لدى الأستاذ في هذه المرحلة من التعليم، ويرجع كذلك الى التزام الأساتذة بالقيم الأخلاقية في التعليم مما يؤثر على أدائهم التربوي وبذلك يشعرون بالارتياح النفسي مما يزيد دافعيتهم للعمل، وانهم يبذلون جهود كبيرة في مختلف الاعمال التي يقومون بها، كما لديهم الثقة بالنفس والشعور بالمسؤولية وحبهم لوظيفتهم كلها عوامل ساهمت الرفع من دافعيتهم للإنجاز، وأن الأساتذة يقومون بأداء أدوارهم بكفاءة واقتدار والمشاركة الفعالة في تحسين العملية التعليميةمن اجل الارتقاء بالمدرسة، وسعيهم الدائم نحو التطوير والتغيير الأفضل، وهذا ما أكدتهدراسة القرشي (2015) التي أظهرت نتائجها أن دافعيةالإنجاز لدى معلمي المدارس الثانوية جاءت بدرجة عالية.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عبد الستار زكريا (2012) حيث أظهرت نتائجها أن مستوى دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية مرتفع، ولقد اتفقت ايضا نتيجة هذه الدراسة مع نتيجة دراسة عمرون (2015) حيث أظهرت نتائجها أن مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة مرتفع، ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة القطيش وآخرون (2017) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين متوسط، ولقد اختلفت ايضا نتيجة هذه الدراسة مع دراسة العياشي (2008) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أن مستوى دافعية الانجاز لدى الأساتذة منخفض جدا.

الفرضية الثالثة: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية "

الجدول رقم(09): يمثل نتائج اختبار الفروق في الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
0-5 سنوات	24	3.53	0.63	2	0.40	0.66	غير دال
5 – 10 سنوات	22	3.49	0.62				
أكثر من 10 سنوات	19	3.35	0.73				

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (0-5 سنوات) بلغ (3.53) وانحراف معياري قدره (0.63)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (5-10سنوات) (3.49) وبانحراف معياري قدره (0.62)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (أكثر من 10 سنوات) (3.35) وبانحراف معياري قدره (0.73)، وقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (0.40) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

أشارت نتائج الدراسة من خلال المعالجات الإحصائية لنتائج الفرضية الثالثة، إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، لأن قيمة ف غير دالة عند مستوى دلالة 0.05، ويعزو الباحثون هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق بين الأساتذة باختلاف خبرتهم الى ان الأساتذة لهم درجة متقاربة من الرضا عن وظيفتهم بغض النظر عن خبرتهم في العمل، فسنوات الخبرة لا تعد عاملا مهم في تحديد مستوى الرضا الوظيفي بصورة عامة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وهذا ما بينته نتائج الفرضية الأولى أن معظم الأساتذة راضين عن وظيفتهم، حيث لا اختلاف بين الأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأقل والأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأكثر، ويمكن تفسير ذلك بأن الأساتذة لا يتأثرون بضغوط المهنة،ويحضون بتقدير المشرفين وزملائهم و الطاقم الإداري في العمل.

ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع نتائج كاشف (2008) حيث أظهرت نتائجها أنه توجد فروق في مستوى الرضا الوظيفي تبعا لمتغير الخبرة ولصالح ذوي السنوات الخبرة الأقل.

الفرضية الرابعة:" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية"

الجدول رقم(10): يمثل نتائج الفروق في دافعية الانجاز لدى الأساتذة تبعا لمتغير الخبرة المهنية.

الخبرة المهنية	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة	القرار
0-5 سنوات	24	4.00	0.47	2	1.38	0.25	غير دال
5 – 10 سنوات	22	3.83	0.29				
أكثر من 10 سنوات	19	3.84	0.31				

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (0-5 سنوات) بلغ (4.00) وانحراف معياري قدره (0.47)، في حين بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (5-10سنوات) (3.83) وبانحراف معياري قدره (0.29)، بينما بلغ المتوسط الحسابي للأساتذة الذين لديهم خبرة بين (أكثر من 10

سنوات) (3.84) وبانحراف معياري قدره (0.31)، وقد بلغت قيمة (ف) المحسوبة (1.38) وهي غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.

أشارت نتائج الجدول رقم (10) إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى دافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية، لأن قيمة ف غير دالة عند مستوى دلالة 0.05، ويفسر الباحثون هذه النتيجة إلى عدم وجود فروق في مستوى دافعية الانجاز بين الأساتذة باختلاف مستواهم إلى التقارب والتشابه في الظروف البيئة التعليمية منها طبيعة المادة وتوفر الوسائل التعليمية بالنسبة للأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأقل والأساتذة ذوي سنوات الخبرة الأكثر، ويمكن أن نفسر ذلك أيضا بحالة التشبع في الإنجاز لدى الأساتذة باختلاف خبراتهم،وأن سنوات الخبرة لا تؤثر في مستويات دافعيتهم للعمل بسبب الحيوية و الحماس وروح المثابرة الت يتحلون بها أثناء أداء وظيفتهم.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عمرون (2015) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق دالة احصائيا في مستوى دافعية الإنجاز لدى الأساتذة تعزى لمتغير الخبرة، ولقد اتفقت ايضا نتيجة هذه الدراسة مع دراسة القطيش وآخرون (2017) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى المعلمين تبعا لمتغير الخبرة، ولقد اتفقت ايضا نتيجة هذه الدراسة مع دراسة مخلوفي (2016) حيث أشارت نتائج هذه الدراسة أنه لا توجد فروق في مستوى دافعية الانجاز لدى المديرين تبعا لمتغير الخبرة الإدارية.

الفرضية الخامسة: " توجد علاقة ارتباطية موجبة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"

الجدول رقم(11): يمثل نتائج معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

	حجم العينة	معامل الارتباط بيرسونR	مستوى الدلالة
دافعية الإنجاز	65	0.343(**)	0.005
الرضا الوظيفي			

يظهر من الجدول أعلاه أن معامل الارتباط قد بلغ (0.343) بالنسبة الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز وهو دال عند مستوى 0.05، وعليه فإنه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، بمعنى أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ارتبط ذلك بارتفاع دافعية الانجاز لديهم.

دل التحليل الإحصائي صحة الفرض، حيث أضفت النتائج إلى وجود ارتباط موجب دال احصائيا بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وهذا ما يفسر أنه كلما ارتفع مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعه ارتفاع في مستوى دافعية الانجاز، أي بمعنى كلما ارتفعت درجة الرضا عن إنجازات العمل لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تزداد درجة المسؤولية والمثابرة والمبادرة والثقة في قدراتهم وتزداد درجة تنوع الاهتمامات لديهم، أي أن مستوى الرضا الوظيفي يؤثر ايجابا على مستوى دافعية الإنجاز.

ويرى الباحثون أن هذه النتيجة منطقية حيث أن الأستاذ إذا تحققت له الراحة النفسية والبدنية والاجتماعية أصبح راضيا عن وظيفته وأصبحت له دافعية قوية للإنجاز ويؤثر هذا مردوده في العمل، ويفسر كذلك الباحثون هذه النتيجة أنه إذا تحقق الرضا الوظيفي لدى المدرس تحقق من خلاله ذاته وأشبع رغباته وحرص على زيادة كفاءته الإنتاجية وحقق أهدافه

وطموحاته، وبهذا فإن المدرس يكون لديه دافعية إنجاز كبيرة إذا كانت الظروف المحيطة به ملائمة ومشجعة على العمل، فالرضا الوظيفي للمدرسين يعتبر من أهم مؤشرات نجاح العملية التعليمية، حيث يمثل الرضا الوظيفي تقبل المدرسين لجميع ظروف مهنته والمتمثلة في النواحي الإدارية والاشراف التربوي والنواحي الاجتماعية والعائد المالي للمهنة، وهذا ما أشارت اليه دراسة شوقي (2003) أن الدخل يمثل أحد العوامل الدافعة للعمل.

ولقد اتفقت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة جفال (2006) حيث بينت نتائجها أنه فروق بين العمال الراضون وغير الراضون في مستوى الدافعية الداخلية والخارجية، واختلفت نتيجة الدراسة الحالية مع نتيجة دراسة محمودية (2001) والتي بينت عدم وجود علاقة ارتباطية بين أداء المعلم وأبعاد الرضا الوظيفي، ولقد اختلفت نتيجة هذه الدراسة مع دراسة عمرون (2015) حيث أشارت نتائجها أنه لا توجد علاقة ارتباطية بين مستوى دافعية الإنجاز والضغوط المهنية لدى الأساتذة.

خاتمة:

في ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة الحالية فإننا نوصي القائمين على شؤون العملية التربوية بأن مستوى الرضا الوظيفي ومستوى دافعية الإنجاز مرتفع لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، والخبرة المهنية ليست عامل مؤثر بالإيجاب أو السلب في الرضا الوظيفي أو دافعية الإنجاز لدى عينة الدراسة، لكن هناك تفاعل إيجابي بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لذى وجب العمل أكثر لـ :

– توفير أفضل الظروف المادية للأستاذ حتى يتسنى له القيام بعمله في أحسن حال.

– تشجيع الأساتذة المتميزين بمكافئات مالية خاصة.

– عقد ندوات ولقاءات دورية تحسيسية لتطوير مستوى الدافعية لدى الأساتذة.

– إجراء بحوث ودراسات حول الظروف والعوامل المتعلقة بالحياة المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

– تكون نتائج دراستنا هذه بمثابة انطلاقة لدراسات أخرى أكثر تعمقا بالنسبة للرضا الوظيفيودافعية الإنجاز لدى المدرسين وهذا بدراستها في مراحل تعليمية أخرى (مرحلة التعليم المتوسط، المرحلة الجامعية).

قائمة المراجع العربية:

. ابراهيم شوقي، عبد الحميد، (2003)،"الدافعية للإنجاز وعلاقتها بكل من توكيد الذات وبعض المتغيرات الديمغرافية لدى عينة من شاغلي الوظائف المكتبية". المجلة العربية للادارة، القاهرة، مجلد 23 (ع1)، ص. ص1-41.
. أبو حليمة، أشرف، (2018)، دافعية الانجاز، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
. العاجز، فؤاد ونشوان، جميل، (2004)،"عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء الملعلمين بمدارس وكالة الغوث بغزة". بحث غير منشور بالمؤتمر التربوي الاول: التربية في فلسطين وتغيرات العصر، كلية التربية، قطاع غزة،فلسطين.
. القرشي، مسعود بن خضر، (2015)، الممارسات الادارية لدى مديري المدارس الثانوية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى المعلمين،السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة ام القرى، مكة المكرمة.
. القطيش، محمد ومشوح، حسين وعايد، احمد وفنخور، الشرفات. (2017)،"مستوى دافعية الإنجاز لدى معلمي الصفوف الثلاثة الاولى في مدارس البادية الشمالية الشرقية". مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية،جامعة الوادي، مجلد 5(ع1)، ص.ص 211-225.
. بلمقدم، فاطمة. بوراس، حورية. دعماش، خديجة، (2016)،"الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة اساتذة التعليم المتوسط بالاغواط". مجلة الباحث في العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح ورقلة،مجلد 8(ع26)، ص.ص 29-38.
. بن زروق، العياشي (2008)، "الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي والجامعي"، رسالة دكتوراه غير منشورة، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجزائر
. جفال، مقران، (2006)، أنماط الدافعية وعلاقتها بالرضا عن العمل. الجزائر: رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
. شحاتة، محمد ربيع، (2010)، علم النفس الصناعي والمهني، ط1، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة.
. صحراوي، وافية، (2002)، قيم العمل والدافعية للإنجاز لدى إطارات المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستيرغير منشورة، تخصص علم النفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر،الجزائر.
. عبد الستار، زكريا، (2012)، دافعية الإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة في ظل التدريس بالمقاربة بالكفاءات، مذكرة ماستر غير منشورة في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة بسكرة، الجزائر.
. عليان، ربحي مصطفى، (2009)، التربية العملية رؤى مستقبلية، ط1، عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع.
. عمرون، سليم،(2015)، الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أساتذة المواد العلمية في مرحلة التعليم المتوسط، رسالة ماجستير غير منشورة، قسم علم النفس، جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر.
.كاشف نايف، زايد، (2008)، "الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية الرياضية في سلطنة عمان وعلاقتها ببعض المتغيرات". مجلة العلوم التربوية والنفسية،المركز القومي للبحوث غزة، فلسطين، مجلد 9 (ع4)، ص.ص 161-182.

. محمودية، شهيرة، (2001)، الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير غير منشورة، تخصص علوم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، الجزائر.

. مخلوفي، سعيد، (2016)،"علاقة ضغوط العمل بالدافعية للإنجاز واستراتيجيات مواجهتها لدى مديري التعليم المتوسط". مجلة جامعة القدس المفتوحة للابحاث والدراسات التربوية والنفسية، مجلد 4 (ع 14)، ص.ص 199–236.

. قائمة المراجع الأجنبية:

- Brigantti, G. J. R. (2004). An evaluation of job satisfaction of public schools physical educators in Puerto Rico (Doctoral dissertation, United States Sports Academy).
- Ellis .(2011) ."Achievement among private school in Malaysia teacher",Malaysia, Journal of Psychology, 11(2).
- Koastelios,A. (2001), "Personal characteristics and job satisfaction of Greek teachers",International Journal of Educational Management, Vol. 15 No. 7, pp. 354-358.