

## تأثير بعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل) على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط.

د. مسعود بورغدة محمد      أ. ميروح عبد الوهاب

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ، جامعة قسنطينة 2، الجزائر

### الملخص:

لدراسة أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية وفق المقاربة بالكفايات، وزع إستبيانا على 115 أستاذا عبر أربع ولايات(قسنطينة، باتنة، سطيف و ميلة). النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة بينت إمتلاك الأساتذة لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبههم التدريسي. تناولت الدراسة كذلك الفروق في الأداء حسب الخصائص الشخصية ( الجنس، الخبرة و علاقة العمل) و لاحظنا أن علاقة العمل(مثبت، مستخلف) لها أثر في الأداء مما يؤكد أن الأدوار الواضحة و التوظيف بعقود غير محددة المدة و التحقيق الذات لهم أثر واضح في الأداء. هذه النتيجة التي توصلنا إليها تحتم على المدرسة الجزائرية الإهتمام بظروف عمل أساتذة التربية البدنية و الرياضية و بحاجاتهم النفسية و الإجتماعية حتى يستطيعون تقديم أداء متميزا.

### Résumé :

*Pour étudier la performance des professeurs d'éducation physique et sportive selon l'approche par compétences, Un questionnaire a été Administré a 115 professeurs d'éducation physique et sportive, repartis sur 04 willayas (Constantine, Batna, Sétif et Mila). Les résultats ont montré un faible degré de compétence et rendement moyens dans l'exercice des professeurs d'EPS de leur mission. Il a aussi montré des différences dans la performance selon les caractéristiques personnelles (sexe, expérience, relation de travail). Il a également montré l'influence de la relation de travail (titulaire, vacataire) sur la performance des professeurs. cela confirme que la définition claire des rôles, le recrutement avec contrat indéterminé, et l'auto – réalisation influencent la performance. Ces résultats exigent à l'école Algérienne de s'intéresser aux conditions de travail des professeurs d'éducation physique et sportive et à leurs besoins psychologiques et sociaux pour qu'ils s'épanouissent mieux et soient plus rentables*

## مقدمة :

تسعى جميع المؤسسات في سبيل ضمان استمراريتها إلى تحصيل أهم العناصر والمكونات التي تعود بالفائدة والربح عليها على المدى القريب والبعيد، وتؤكد الدراسات الميدانية على أن أهم هذه العناصر هو الأداء الذي يعتبر المكون الأساسي والعمود الفقري لأي تنظيم كان. وتزداد أهمية الأداء عندما نتحدث عنه في مجال التعليم لأن التعليم عالي الجودة يمكن أن يحسن الوضع الاجتماعي والاقتصادي للدول ( Stephen Gomez, David Lush ) (Margaret, 2004, p373)، ويكتسب الأداء التعليمي أو التربوي هذه الأهمية من أهمية المدرسة في حد ذاتها باعتبارها ثاني مؤسسة اجتماعية بعد الأسرة، والتي تتولى الإفل وتقوم بتربيته وتعليمه ومساعدته للتكيف مع الظروف والوضعية المحيطة به (بن لوصيف حورية، 2012، ص3)، و يأخذ الأستاذ دورا محوريا في تحقيق كل هذا داخل المدرسة ومجمل العملية التربوية.

غير أن ما يتميز به واقع مدارسنا ونظامنا التعليمي حاليا من تجديد وتعديل في المناهج التربوية، تكوين الأساتذة، تزايد الإضرابات ومقاومة هذا التغيير... الخ، قد أثر سلبا على أداء المؤسسة التربوية وبروز عدة مظاهر سلبية، حيث تبين الإحصاءات المقدمة من طرف الوزارة لسنة 2009/2008 أن عدد التلاميذ المعيدين في التعليم المتوسط في جميع المستويات تجاوز عددهم 479300 تلميذ من العدد الإجمالي للمتمدرسين البالغ 1011038، وعدد المتخلفين عن الدراسة والذين خرجوا منها دون شهادات أو مؤهلات كانت بالنسب التالية (7.81) في الثالث متوسط أي ما يعادل 42.019 تلميذا و 59.680 تلميذا في الثاني متوسط و81.632 في الأول متوسط (بن لوصيف حورية، 2012، ص3)

كل هذا يعكس فشل المدرسة في أداء مهمتها ورسالتها، ورغم أن هذا قد يعزى لعدة أسباب كالمشاكل الاجتماعية، والصحية ونقص القدرات العقلية التي يعاني منها التلميذ، وغياب الوسائل البيداغوجية التي تصعب عملية تقديم المادة العلمية... الخ، إلا أن أغلب ما يعزى إليه هذا هو أداء الأستاذ والذي من بينهم أستاذ التربية البدنية والرياضية الذي يعتبر أحد الإطارات الذين كونتهم الجزائر وتساهم بدرجة كبيرة في نجاح اللبة ، باعتبار هذا التخصص حسب

المشروع الجزائري جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية وله أهمية في تكوين الالفل الجزائري في الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية والفكرية (محمد مسعود بورغدة، 2008، ص4). وإذا كان الأداء يعكس الحد الحسن أو السيئ الذي يؤدي به شخص ما عمله (A S Hornby, 2000.p939) فإنه يجب علينا عندما نالمب أستاذ التربية البدنية والرياضية بمستوى عال من الأداء أن نراعي مجموعة من الظروف والمعلقات التي يعمل في ظلها من نظام إداري ونظام للحوافز والأجور و أدوات و وسائل التدريس، بالإضافة إلى طبيعة تخصصه وتفاعله مع الأساتذة الآخرين وطبيعة عقد عمله و علاقته مع التلاميذ ومحيط العمل... الخ، كل هذه العوامل قد تؤثر بالإيجاب أو السلب على دافعيته ومن ثم أدائه. ( Nwachukwu Prince Ololube, 2008.p13).

وهذا ما دفعنا إلى محاولة معرفة تأثير بعض هذه العوامل والظروف والمتمثلة في كل من عامل الجنس، الخبرة المهنية وعلاقة العمل على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط.

### 1- الإشكالية :

يعتبر الأداء الذي يعتمد على تفاعل مورد بشري مع عنصر مادي أو تقني ومهام كمية سهل التقييم مقارنة مع الأداء الذي يعتمد على تفاعل الموارد البشرية مع بعضها البعض وذلك لما تتميز به من غموض ومهام ذات طبيعة نوعية في علاقتها مع الأداء، (Caroline Vander Vliet & Johnny Hellgren 2002.p4) لذلك فإن تقييم أداء الأستاذ على أساس معيار المردود والإنتاج الذي هو مقدار ما حصله التلميذ غير كاف لأن أداء هذا الأخير غير مرتبط فقط بمستوى أداء الأستاذ، ولكن كذلك بظروف اجتماعية ونفسية وعقلية لا يتحكم فيها الأستاذ.

كما أن أداء الأستاذ بصفة عامة وأستاذ التربية البدنية والرياضية خاصة هو نتيجة لعدة ظروف ومتغيرات والتي منها تزايد عدد النساء فيما يسمى بالجنس والمساواة في اختيار عقود العمل (Peter Dolton & Oscar Marenaro -Gutierrez 2011.p9)، و تزايد

أجر الأستاذ الذي أدى إلى تزايد طلب المتخرجين لهذه المهنة مما يخلق منافسة للحصول على هذا المنصب ( Hannah Riley Bowels & Kathleen L. McGinn, 2008.p6)، وهذا بدوره يزيد من عدد الأساتذة المستخلفين طلبا للخبرة المهنية والعمل والحاجة إليهم وتسريحهم عندما تقل، فإن المستخلف يشعر بعدم الأمان لأنه لا يملك مركز دائم في المؤسسة مما يؤثر على ولائه لها، في الوقت الذي يستفيد نظرائه الدائمون من تعويضات كالزيادة في الأجور والحوافز. (Deborah Dean 2008.p11)

ونظرا للتوجه في الحديث عن الجنس والعمر في كل هذا فإن أستاذ التربية البدنية والرياضية من كلا الجنسين تزداد خبراته المهنية بمرور الوقت، ( Christopher Dougherty, 1989.p1) وبسبب زيادة الخبرة المهنية (Deborah A & al, 1999.p32)، ولهذا تستخدم المؤسسات الترقية لإعلاء الباعث والحافز كي تحافظ على العمال ذوو القيمة لأكثر مدة زمنية ممكنة (Rosalind Levacic, 2009.p35) وتقدم لهم المنح على اعتبار أنها أغلب ما يحفزهم ويدفعهم للعمل (Ali Molla hossien & al, 2012)، غير أن ما يزيد جاذبية هذه الأخيرة وقيمتها للعامل هو إحساسه بوجود عدالة في الإجراءات المتبعة والقرارات المستخدمة فيما يخص توزيعها (Thimothy A. Judge & Jason A. Colquitt, 2009.p395) خاصة مع تزايد عدد الدراسات التي تؤكد تأثير العدالة على استعدادات وسلوكيات العمال. (Sikander Hayyat Malik & al, 2011.p127)

وإذا كان أداء العامل يتأثر بكل العوامل السالفة الذكر وخاصة عندما ندرك أنه قد لا يقدم مجهوداته بالشكل المتوقع لأنه يتأثر بمعتقداته وتوقعاته والحوافز التي يريدتها (A S Hornby, 2000. p939)، فهل يا ترى تؤثر هذه المتغيرات (الجنس والخبرة المهنية وعلاقة العمل) على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في طور التعليم المتوسط؟

## 2- أهداف الدراسة:

- 1-2- قياس أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- 2-2- معرفة أثر كل متغيرات الدراسة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

## 3- فرضيات الدراسة:

- 3-1- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الأداء تعزى إلى متغير الجنس.
- 3-2- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الأداء تعزى إلى متغير الخبرة المهنية.
- 3-3- ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الأداء تعزى إلى متغير علاقة العمل (مستخلف - مرسم).

## 4- مصطلحات الدراسة:

**4-1- الأداء:** هو الطريقة التي يؤدي بها فرد ما دوره ، كما انه الحد الحسن أو السيئ الذي يؤدي به شخص شيء ما، وهو كل فعل يستلزم الكثير من الجهد والعناء، كما أنه النتيجة المحققة من انجاز نشاط معين وهو يتللب ترابط مجموعة من العناصر مع بعضها البعض و التي قد تكون كفيلة بقيام الأستاذ بمهامه وأدواره مثل الكفاءات بالمعارف والمهارات والإتجاهات. (Leopold Paquay & al,2006.p33)

نقصد بمصطلح الأداء في بحثنا مجموعة المعارف والمهارات التي يظهرها أستاذ التربية البدنية والرياضية في نشاطه التدريسي وفق المعايير و المحاور الآتية: تخطيط الدرس، تنفيذ الدرس، التقويم، وإدارة وتنظيم الفصل.

**4-2- الجنس:** قد يشار إليه بمصطلح (Sex) أو (Gender )، ويستخدم مصطلح (Sex) للتفريق بين الذكر والأنثى نتاج الفروق البيولوجية والبدنية، في حين (Gender) للتفريق بينهما على أساس الأعراف والتقاليد الاجتماعية والسياسية والقوى الثقافية (Emily Esplen & Susie Jolly,2006.p2) أي الاختلافات في الثقافة

والمعارف والاستعدادات ونظم المعتقدات بين كل من الرجال والنساء. ( Deaux K,2010.p105)

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

**4-3- الخبرة المهنية:** يقصد بها العمل الذي يقوم به الفرد منذ مدة طويلة من حياته، وهي الفرص التي يحصل عليها الفرد من فترة العمل السابقة والمؤهلات (A.S Hornby,2000. p439,1493).

نقصد بتغيير الخبرة المهنية في بحثنا كل الأشياء التي يكتسبها أستاذ التربية البدنية والرياضية معرفية كانت أو نفسية، جسدية، حركية واجتماعية... الخ والتي قد تؤثر على أدائه.

**4-2-3- علاقة العمل:** يرتبط الأستاذ مع مؤسسة عمله من خلال عقد عمل (Contract) الذي يشير إلى العلاقات المتبادلة بين طرفي العقد من خلال الاشتراك في مشروع ما، ويتضمن هذا العقد جانب رسمي (Explicit Contract) مثل ، نظام الحوافز، نظام حل المنازعات، الأجر، العلق... الخ، وجانب غير رسمي (Implicit Contract) ويقصد به العقد النفسي وهو التوقعات الغير مكتوبة بين جميع الأفراد داخل العقد، ( Nigel Nicholson,1998.p22 ) وبهذا يكون الأستاذ مرصما أو مستخلفا حسب العقد المبرم مع المؤسسة.

الأستاذ المرصم في التربية البدنية والرياضية في بحثنا هو الذي يملك عقد عمل دائم يتيح له امتيازات عديدة على عكس زميله المستخلف الذي يعمل لفترة زمنية محددة فقط، وهذا قد يؤثر على أدائه.

**4-4- الأستاذ:** هو المعلم والمدرس من الفعل يدرس أي يعلم عن طريق الأمثلة والتجارب، (Atlas Student Dictionary,2003.p1081) والأستاذ هو الشخص الذي يقوم بالتعليم. (Dictionnaire Hachette,1996.1309)

الأستاذ في بحثنا هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية في التعليم الثانوي والتقني، بشرط أن يكون متحصل على شهادة الليسانس و متخرج من أقسام التربية البدنية و الرياضية.

#### 5- حدود البحث:

أجري البحث في كل من ولاية قسنطينة و باتنة و سلايف و ميله وخص أساتذة التربية البدنية في طور التعليم المتوسط.  
حدد البحث الخصائص الآتية: الجنس(ذكر- إناث)، الأساتذة ذوي الخبرة المهنية من 05 سنوات فما فوق، وذوي الخبرة المهنية من 05 سنوات فما أقل، أما علاقة العمل فهي نوعين دائمة(مرسم) و مؤقتة (مستخلف). و تقتصر الدراسة على 48 بند موزعة على الأبعاد الآتية للأداء: تخطيط الدرس ، تنفيذ الدرس، التقويم، تنظيم وإدارة الفصل .

#### 6- مجالات الدراسة:

6-1- المجال المكاني: أجريت الدراسة بمتوسلات كل من ولاية قسنطينة ،باتنة ،سلايف و ميله.  
6-2- المجال الزمني: تم إجراء البحث خلال السنة الدراسية 2011-2012.  
6-3- المجال البشري: أجريت الدراسة على 115 أستاذا للتربية البدنية والرياضية المتحصلين على شهادة الليسانس في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية.

7- منهج الدراسة : يقصد بالمنهج نظام ترتيب وتنظيم للأجزاء أو الخانات لتحقيق غاية،(Atlas Student Dictionary,2003. p680) وهو الطريقة الخاصة في أداء شيء ما،(A S Hornby,2000.p803) وقد استخدمت دراستنا المنهج الوصفي على اعتبار أنه مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل.

## 8- الدراسات السابقة:

قدم (Muhamma Sohail Anwar & al, 2011. pp25-27) دراسة من بين افتراضاتها أن الغموض في العمل (عدم الاستقرار في منصب العمل) يخفض الأداء لدى هذا النوع من العمال، كما أن العمال غير المرسمين يقدمون أداء أعلى مقارنة مع المرسمين، واستخدمت الدراسة استبيان بتدرج خماسي ليكرت من 23 بند على عينة من 100 عامل من صنفى العمل الدائم والغير دائم. وتشير نتائجها إلى أن الغموض وعدم الوضوح يخفض الأداء، كما أن هناك علاقة ارتباطيه قوية بين الشعور بالأمن الوظيفي والحوافز والأداء تحت عقد العمل الدائم، وعلاقة ضعيفة تحت عقد العمل المؤقت، وعلاقة ضعيفة بين العمل بالإستخلاف والأداء.

قدم (L.A.Yahaya 1999. pp2-6) في دراسته فرضين الأول بأنه ليس هناك فروق ذات دلالة في الأداء تعود الى عامل الجنس، ولا بين نمط الشخصية A أو B حيث يميل نمط الشخصية A إلى مسابقة الوقت بالرغبة في الإنجاز في أقل وقت، دافعية إنجاز كبيرة، العدوانية، عدم الأمان، في حين يمتاز النمط B بالثقة، عدوانية أقل، البساطة في العمل وأقل تنافسا. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بعينة عشوائية طبقية عددها 675 عامل من 21 وزارة في نيجيريا، منهم 456 ذكر و219 اناث، واعتمدت على التقرير السنوي لتقييم الأداء الذي أعدته The Federal Civil Service Commission of Nigeria، وأداة أنماط سلوكيات العمال الذي أعده (Adeoye1991)، وقد أشارت النتائج الى عدم وجود فروق ذات دلالة للجنس على أداء المستجوبين، ولا توجد كذلك فروق بين نمط الشخصية في الأداء.

دراسة (Carl J. Thoresen & al, 2004. pp836-849) تناولت تأثير بعض السمات الشخصية على الأداء في كل من مرحلة العمل الانتقالية والمستمرة Maintenance and Transitional Job Stage، حيث تم اختيار 137 عامل في المرحلة المستمرة و78 عامل في المرحلة الانتقالية وذلك بالمؤسسة الكبرى للأدوية بالولايات المتحدة الأمريكية.



أشارت بعض النتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية قوية بين ثبات الوظيفة والعمل في المرحلة المستمرة على الأداء، ولا توجد علاقة بين الأداء والعمل في المرحلة الانتقالية. من خلال هذه الدراسات نعرض فيما يلي الجوانب المشتركة و المختلفة:

#### - من حيث المنهج :

استعملت هذه الدراسات المنهج الوصفي، و هو نفس المنهج الذي نعتمد عليه في دراستنا.

#### - من حيث الأدوات :

استعملت هذه الدراسات الاستبيان لقياس الأداء، و هي نفس الوسيلة التي نستعملها في بحثنا. الاختلاف الملاحظ في هذه الاستبيانات يكمن في أبعاد الرضا الوظيفي وعناصر كل بعد، هذا الاختلاف يرجع إلى طبيعة و ظروف عمل عينة كل بحث، و إلى نظرة كل باحث لأبعاد وعناصر الأداء.

#### - من حيث الوسائل الإحصائية:

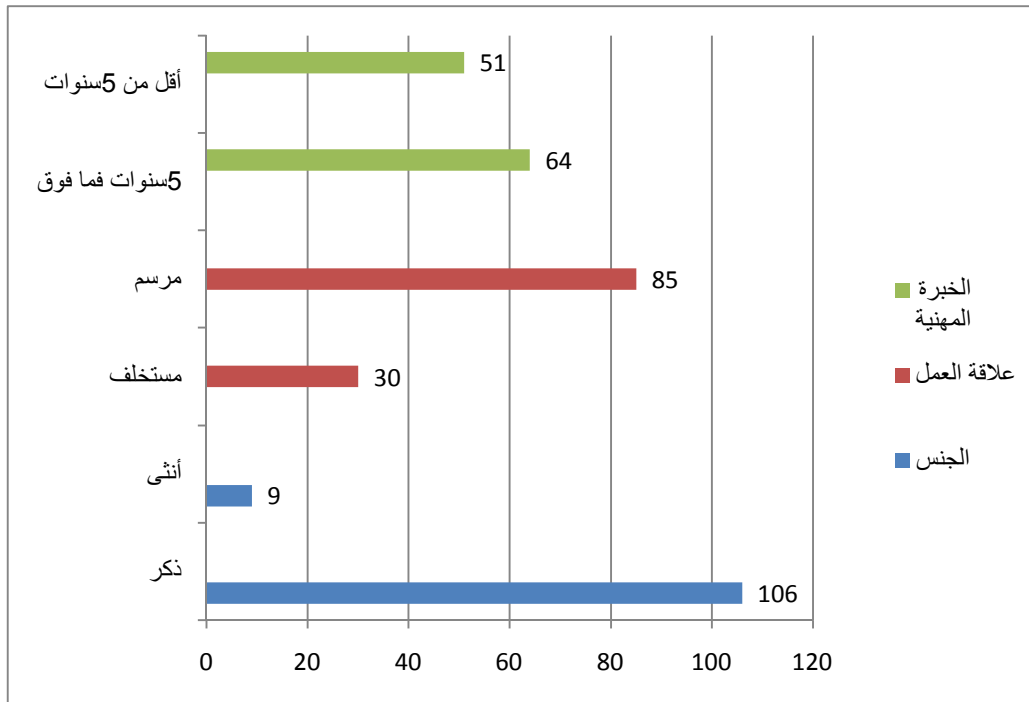
اختلفت الدراسات السابقة في وسائلها الإحصائية، فدراسات استعملت النسب المئوية ودراسات استعملت إلى جانب النسب المئوية معامل الارتباط "بيرسون" لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة، أما دراستنا إلى جانب الوسائل المستعملة في الدراسات السابقة كمعامل الارتباط لبيرسون، فإنها تستعمل اختبار - ت - لدراسة الفروق بين متغيرات الدراسة

**9- عينة الدراسة :** تم أخذ عينة عشوائية من أساتذة التربية البدنية والرياضية بلغ عددها 115 أستاذا، وهذا ما يمثل 20.39% من مجموع 564 أستاذا موزعة على كل من ولاية قسنطينة، باتنة، سلايف وميلة، وهي تمتاز بالتوزيع المتساوي بين هذه الولايات.

وقد كان هناك عدد 106 أستاذا وهو ما يمثل 92.2% من مجموع 115، في حين بلغ عدد الأساتذات 09 بنسبة 7.8% من العدد الإجمالي، وقد يعكس هذا تقسيم الدور الذي يخضع له المجتمع الجزائري حسب عاداته وتقاليده، كما قد يرجع إلى النتائج السلبية التي قد تلحق الإناث من النجاح في هذا المجال (Jodi D.Nadler, 1984.p2)، أما فيما يخص الخبرة المهنية فقد بلغ عدد الأساتذة ذوي خبرة من 5 سنوات فما فوق 64 أستاذا بنسبة 54.8%،

أما عدد الأساتذة الذين تقل خبرتهم المهنية 5 سنوات قد بلغ 51 أستاذا بنسبة 44.3%، في حين كان هناك 30 أساتذة مستخلفا بنسبة 26.1% و85 أستاذا مرسما بنسبة 73.9%، والشكل التالي يوضح ذلك:

شكل رقم (01): توزيع أفراد العينة حسب المتغيرات الشخصية (الجنس، الخبرة المهنية، علاقة العمل)



### 10- أداة الدراسة :

بالاعتماد على مجموعة من المقاييس المستخدمة في قياس الأداء التربوي والبحوث السابقة قمنا بإعداد استبيان لقياس الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بتدرج خماسي ليكرت، تضمن جزئيين الأول يهدف إلى جمع البيانات الشخصية قيد الدراسة، والثاني لقياس محور الأداء الخاصة بأستاذ التربية البدنية والرياضية وهي (تخطيط الدرس، تنفيذ الدرس، التقويم، تنظيم وإدارة الفصل).

**10-1- صدق أداة الدراسة :**

يوضح الصدق الظاهري تحصل عبارات الاستبيان على نسبة اتفاق لدى المحكمين تفوق 80 %، و يتميز الاستبيان المعد للدراسة بصدق الاتساق الداخلي نظرا لأن معاملات الارتباط بين كل عبارة من عبارات الأداء و المحور التي تنتمي إليه دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) كما يتسم الاستبيان بصدق الاتساق الداخلي بين كل عبارة و الأداء الكلي، و بين كل محور و الأداء الكلي.

**10-2- ثبات الأداة :**

تشير طريقة التجزئة النصفية بأن معاملات الارتباط سبيرمان براون أن معامل الثبات لنصفي الاستبيان عالي حيث قدر بـ 0.9718 بالنسبة للنصف الأول، و 0.9560 بالنسبة للنصف الثاني، كما أن معامل الارتباط بين نصفي الاستبيان يعتبر عاليا ويقدر بـ (0.8865)، ويعكس معامل الثبات ألفا كرونباخ لاستبيان الأداء قيمة ثبات عالية بلغت قيمته (0.9784). ومن خلاله تقنية حذف العبارة للتأكد من ثبات الاستبيان تحصل الاستبيان على تباين إيجابي عند حذف كل عبارة من عباراته، كما أن معامل الثبات  $\alpha$  لم يتأثر من حذف أية عبارة، و حافظ بالتالي الاستبيان على معامل ثبات عال.

**11- الأدوات الإحصائية المستخدمة:**

استعمل الباحثون الأدوات الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- (ت) لدراسة دلالة الفروق بين مجموعات الدراسة.
- معامل الثبات ألفا كرونباخ،
- معامل الارتباط بيرسون .
- معامل الارتباط سبيرمان براون

## 12- تحليل ومناقشة النتائج :

12-1 الفروق في الأداء حسب الجنس : توصلنا من خلال دراستنا إلى النتائج التالية:

الجدول رقم (01): دلالة الفروق في الأداء على أساس الجنس.

الدلالة	ت الحسوية	أستاذة		أستاذ		المتغير
		ع	م	ع	م	
غير دال	1.22	0.70	3.29	0.73	3.40	التخطيط
غير دال	1.35-	0.55	2.49	0.41	2.60	التنفيذ
غير دال	1.55	0.39	3.28	0.44	3.49	التقويم
غير دال	1.32	0.56	3.55	0.49	3.60	تنظيم وإدارة الفصل
غير دال	1.18	0.45	3.13	0.43	3.30	الأداء

م: المتوسط الحسابي ع: الانحراف المعياري درجة الحرية: 113

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والأستاذات في الأداء الكلي عند درجة حرية 113 ومستوى دلالة (0.05). تعزى النتيجة المتوصل إليها إلى التكوين الموحد بين الأساتذة والأستاذات نظريا وتطبيقيا، واشتراك الفئتين في التربصات الميدانية والندوات التي يعدها المشرفون، بالإضافة إلى الأهداف المشتركة داخل المؤسسة مما يزيد من قدرة كليهما على التنظيم والضبط، غير أن هذا يتعارض مع انخفاض أداء النساء مقارنة بالرجال في بعض الاختصاصات مثل التربية البدنية والرياضية، حيث تقترح "Matina Horner" أن النساء يخفن ويتجنبن النجاح وذلك للنتائج السلبية التي تلحقهن نتيجة هذا النجاح (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص136)، خاصة وأن التقسيم الجنساني للعمل ونظرة المجتمع ترى أن مسؤولية النساء تنحصر في حقل إعادة الإنتاج وحسب، وأنهن أقل مرونة وقوة جسدية من الرجال الشيء الذي يتخذ منه دريعة لتقسيم العمل حسب الجنس في مهن معينة لم تعد تحتاج اليوم إلى القوة العضلية (أورزو

لاشوي، 1995، ص20)، والتي من بينها مهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية، و يمكن تفسير كذلك عدم وجود فروق بين الأساتذة والأستاذات أنه بعد الإقبال المتزايد للعنصر النسوي على هذا الاختصاص بدأ نوع من التقبل الاجتماعي لدور المرأة كأستاذة في مادة التربية البدنية والرياضية .

و إذا اعتبرنا أن الأداء يتأثر بالعوامل مثل الأجر، الترقية، الأمن والوقاية وتوافر ظروف العمل... الخ، (Alamadar Hussin Khan & al 2012, p6) فالأستاذ أو الأستاذة يعملان تحت نفس الظروف وشروط العمل مما لا يسمح بوجود فروق، غير أن نتائج دراستنا فيما يخص الفروق على أساس الجنس تعتبر أقل دقة لأن عدد النساء قليل جدا في اختصاص التربية البدنية والرياضية مما لا يسمح بإجراء مقارنة دقيقة.

## 12-2- الفروق في الأداء حسب علاقة العمل:

الجدول رقم (02): دلالة الفروق في الأداء على أساس طبيعة علاقة العمل.

الدلالة	ت المحسوبة	مستخلف		مرسم		المتغير
		ع	م	ع	م	
غير دال	1.19	0.88	3.16	0.69	3.50	التخطيط
دال	2.02	0.50	2.59	0.31	2.78	التنفيذ
غير دال	1.10	0.38	3.30	0.50	3.45	التقويم
دال	1.99	0.39	3.43	0.33	3.65	تنظيم وإدارة الفصل
دال	2.00	0.57	3.15	0.51	3.47	الأداء

و نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المستخلفين والمرسمين في الأداء، والملاحظ أن الأداء يرتفع مع الزيادة في الأجر والتعويضات، الممارسات داخل العمل... الخ (Andrew Morrison ,1996.p9) وكل هذا لا يعني الأستاذ

المستخلف مقارنة بالمرسم، وإذا كان تخطيط المسار المهني والشعور بالأمن الوظيفي يساهم في تحسين الأداء (European Foundation for The Improvement of living and Working Condition, 2001.p1) فالأستاذ لا يحس بكل هذا مما يؤثر على أدائه واستقراره الانفعالي، وتوافق هذه النتيجة دراسة (Jennifer S. Skibba, 2002.p2) التي تؤكد وجود علاقة بين نوع عقد العمل بالاستقرار الانفعالي والأداء في العمل.

كما أن أداء الأستاذ لا يرتبط بقدراته وطبيعته تكوينه فحسب بل له ارتباط وثيق مع مدركاته ومعتقداته، فالأستاذ المستخلف مع كل هذه الظروف لا يملك دافعية ولا رضا وظيفي تجعله يقدم أداء في نفس مستوى أداء الأستاذ المرسم، في الحين الذي تعتبر الدول المتقدمة العلاقة بين الدافعية والرضا الوظيفي أساس كل عمل فعال. (David H Peter, 2010.p1)

### 12-2- الفروق في الأداء حسب عامل الخبرة المهنية:

توصلنا من خلال دراستنا إلى النتائج التالية:

#### الجدول رقم (02): دلالة الفروق في الأداء على الخبرة المهنية.

الدلالة	درجة الحرية	ت المحسوبة	الخبرة المهنية				المتغير
			أقل من 5 سنوات		من 5 سنوات فما فوق		
			ع	م	ع	م	
غير دال	113	1.23	0.80	3.49	0.53	3.54	تخطيط الدرس
دال	113	2.01	0.39	3.22	0.24	3.35	تنفيذ الدرس
غير دال	113	-1.80	0.48	2.66	0.50	2.88	التقويم
غير دال	113	1.63	0.43	3.49	0.34	3.57	تنظيم وإدارة الفصل
غير دال	113	0.56	0.55	3.31	0.41	3.36	الأداء

يتضح من الجدول (02) المبين أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة في الأداء بين ذوي الخبرة والأقل خبرة عند مستوى دلالة (0.05) و درجة حرية 113 باستثناء متغير تنفيذ الدرس، وهذه النتيجة المتوصل إليها توافقت دراسة ( Jeffrey H.Greenhaus & al, 1987.p212) التي تؤكد عدم وجود تفاعل ضعيف بين الأداء في العمل وخبرات العمل، كما أن الدراسات تؤكد على أن تقديم المعلومات الصحيحة في الوقت الصحيح يمكن أن ينجح عنه جودة وفعالية في الخدمة المقدمة وتحقيق الأهداف المرجوة دون التأثير بعامل الزمن و الخبرة المهنية،(Geoffrey Baker, MBA ,2003.p16) وهذا ما يعلمه الأستاذ منذ بداية عمله مثل أجره، مساره المهني، الحوافز وفرص الترقية التي سيتحصل عليها فهو لا يمكن أن يقارن كل هذا مع عامل آخر ذو خبرة أكبر وعمل لسنوات قبله.

وتشير دراستنا كذلك إلى أن الفئتين (ذوي الخبرة و الأقل خبرة) يقومان بعمل جيد، ويرجع ذلك حسب رأينا إلى تكوينهم العالي في أقسام التربية البدنية و الرياضية والتكوين المستمر عبر الندوات التي يشرف عليها المفتشين، مما أدى إلى سد الهوة التي كانت ستظهر جراء نقائص الخبرة، غير أننا نفسر وجود فروق في محور تنفيذ الدرس لصالح ذوي الخبرة إلى الترصات الميدانية التي يقوم بها المشرفون طول السنة و التي استفادت منه أكثر فئة ذوي الخبرة، بالإضافة إلى عامل الممارسة الميدانية الطويلة مقارنة بالأقل خبرة كان لها أثر إيجابي سمح للفئة الأولى بتلافي الصعوبات و تنفيذ الدرس بشكل أحسن.

### 13- خاتمة :

إن نجاح المؤسسة التربوية في أداء مهمتها يعتمد بدرجة كبيرة على أداء الأستاذ، خاصة إذا اعتبر مهامه رسالة يقدمها للتلاميذ وليس وظيفة يسد بها حاجاته فقط، و لن يتحقق له ذلك إلا إذا كان في حالة نفسية تعبر عن درجة من الإحساس بالسعادة، (Jay C.Thomas,2003.p430) وهذا الإحساس والشعور هو نتاج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر ومتغيرات وضعية العمل، والتي من بينها طبيعة علاقته مع المؤسسة، جنسه و خبرته. (S.W.J.Klozowski (GD),2009.p5)

و دراستنا تبين عدم وجود فروق في أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية يمكن أن تعزى إلى متغير الجنس والخبرة المهنية، ووجود فروق في الأداء بين المستخلفين والمرسمين، ولكن لكي تحدث هذه المتغيرات فروقا في الأداء قد تتفاعل مع عناصر أخرى، فالجنس قد يحدث فرقا في أداء الأستاذ عندما يتأثر بصراع الأدوار خاصة لدى أدوار الإناث كعاملات من جهة وأمهات من جهة أخرى، كما أن أداء المرسم والمستخلف وذوي الخبرة والأقل خبرة قد يتأثر بالفترة التي يعمل فيها هل هي فترة انتقالية (غير دائم إما تحصل على منصب عمل وهو في مرحلة اختبار لتثبيته أو أنه لم يتحصل على منصب بعد ويعمل كمستخلف فقط) أو مرحلة مستمرة (دائم أي تم تثبيته في منصب العمل)، ففي الغالب يرتفع في المرحلة الانتقالية حتى يضمن العامل منصب عمله وينخفض في المرحلة المستمرة، وأحيانا العكس يرتفع الأداء في المرحلة المستمرة عندما يكتسب خبرة أكبر، (Carl J. Thoresen & al, 2004.p837) وهنا تتدخل السمات الشخصية لكل فرد في تحديد هذا، مما يفتح لنا المجال لدراسات أكثر حول أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية والعوامل المؤثرة فيه، في سبيل تحقيق أعلى أداء ممكن.



\* قائمة المراجع باللغة العربية و الأجنبية :

- بن لوصيف حورية (2012)، التصورات الإجتماعية للمدرسة وعدم الإهتمام بالدراسة لتلاميذ في وضعية فشل، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، جامعة منتوري قسنطينة، ص3.
- المرجع نفسه، ص3.
- محمد مسعود بورغدة (2008)، الرضا الوظيفي لدى لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم، رسالة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، ص4.
- عبد اللطيف محمد خليفة (2000)، الدافعية للإنجاز، دار غريب للنشر والتوزيع، مصر، ص136.
- أورزو لاشوي (1995)، أصل الفروق بين الجنسين، ترجمة بوعلي ياسين، ط2، دار الحوار سوريا، ص20.

- Stephen Gomez, David Lush & Margaret (2004), Clement work placement enhance the academic performance of bioscience undergraduates, Journal of Vocational Education and Paining, Vol 56, No3, p373.
- A S Hornby (2000), Oxford learner's dictionary of current english ,6<sup>th</sup> edition, oxford university press, USA , p939.
- Nwachukwu Prince Ololube (2008), Teacher's job satisfaction and motivation for school effectiveness :An assessment, University of Helsinki, Finland, pp1-13.
- Caroline Vander Vliet & Johnny Hellgren (2002), The modern working life and it's impact on employees attitudes, performance and health, National institute of working life and the Swedish trade unions in co-operation, Stockholm, Sweeden, p04.
- Peter Dolton & Oscar Marenaro -Gutierrez (2011), Teacher's pay and pupil performance, Economic Policy, 26(55), p09.
- Hannah Riley Bowels & Kathleen L.Mcginn (2008), Gender in job negotiation : A Two- Level Game , Harvard Kennedy School, USA , p06.
- Deborah Dean (2008), Age , Gender and performance employment in Europ , Report on research for the International Federation of Actor's (FIA) , p11.
- Christopher Dougherty (1989) , The impact of work experience and training in the current and pervious occupation on earning : Micro evidence from the

- national longitudinal survey of youth, Centre of Economic Performance, London, p01.
- Deborah A & al (1999), The role of gender in job promotion, Monthly Labor Review, Australia ,p32.
  - Rosalind Levacic (2009), Teacher incentive and performance: An application of principal – Agent theory, Oxford Development Studies, Vol 37, No1, p35
  - Ali Mollahossien & al(2012), Investigating the relation perception of justice and customer oriented boundary spanning behaviors, International Journal of Business and Social Science, Vol.(03), No(03).
  - Timothy A. Judge & Jason A .Colquitt (2009), Organizational justice and stress : The mediating role of work –family conflict, Journal of Applied Psychology, Vol89 , No 3, p395.
  - Sikander Hayyat Malik & al(2011) , Path goal theory : A study of employee job satisfaction in telecom sector , International conference on management and service science; IPEDR, vol.(8), p127.
  - A S Hornby(2000), Op.Cit , p939.
  - Leopold Paquay & al(2006), Former des enseignants professionnels, De Bœck Université, Bruxelles, P33
  - Emily Esplen & Susie Jolly(2006), Gender and sex: a sample of definitions, Institute of development studies, University of Sussex, UK, , p02.
  - Deaux K(2010), individual difference to social categories :analysis of decade's research on gender, Am psychol, vol (39,p105.
  - A.S Hornby(2000), Op.Cit , p439,1493.
  - Nigel Nicholson(1998), Op.Cit ,pp106 ,109.
  - Atlas Student Dictionary(2003), Atlas Publishing House, Egypt, p1081.
  - Dictionnaire Hachette(1996), édition algérienne,ENAG , p1309.
  - Atlas Student Dictionary(2003), op.cit, p680.
  - A.S Hornby(2000), op.cit, p803.
  - Muhamma Sohail Anwar &al (2011), Temporary job and its impact on employee performance, Global journal of management and business research, vol11, Issue8, p 25-27.
  - L.A.Yahaya (1999), Gender Differences, Behaviour patterns and job performance of federal civil servants in Nigeria, Department of educational guidance and conselling, University of Ilorin, LLorin, pp2-6.
  - Carl J. Thoresen &al (2004), The big five personality trait and individual job performance Growth trajectories in maintenance and transitional job stage, Journal of Applied Psychology, Vol.89, No.05, pp836-849.
  - Jodi D.Nadler(1984), a reinvestigation of horner's motive to avoid success, the faculty of the departement of psychology , The Florida state university,p02.
  - Alamadar Hussin Khan &al (2012), Impact of job satisfaction on employee performance :An emperical study of autonomous medical institutions of Pakistan, African Journal of Business Management, Vol 6(7), p6.

- Andrew Morrison (1996), The employment contract act and it's economic impact, Parliamentary library, Wellington, New Zealand, p09.
- Link between quality of work and performance(2001) , © European Foundation for The Improvement of living and Working Condition, Ireland, p01.
- Jennifer S.Skibba(2002), Personality and job satisfaction : an investigation of central Wisconsin firefighters, A thesis of master of science degree with a major in applied psychology , University of Wisconsin-Stout, p02.
- David H Peter(2010), Job satisfaction and motivation of health workers in public and private sectors: Cross – sectional analysis from two Indian states, Bio med central LTD, Indian, p01.
- Jeferey H, Greenhaus &al (1987), Work experience, Job performance, and feeling of personal and family well-being, Journal of vocational behavior.31, p212.
- Geoffrey Baker, MBA (2003), Pay for performance incentive programs in healthcare : Market dynamic and business processes, San Francisco, California, USA, P16.
- Jay C. Thomas(2003), Comprehensive handbook of psychological assessment, Industrial and organizational assessment, John Wiley and sons edition, p 430.
- S.W.J.Klozowski (GD)2009, The oxford hand book of industrial and organizational psychology, New York, Oxford university press, 2009, p05.
- Carl J. Thoresen & al (2004) , The big five personality trait and individual job performance growth trajectories in maintenance and transitional job stage, Journal of applied psychology, Vol.89, No.5, p837.