

دور الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في تحسين الأداء الوظيفي
(دراسة ميدانية على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمدينة الوادي)

The degree of practice educational ethics among teachers
of physical education and sport

(Field Study on Physical Education and Sports Teachers)

علي جوادي¹، خالد جوادي²

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة¹ aboumohamed79@gmail.com

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة المسيلة² khdj1975@yahoo.fr

مخبر التعلم و التحكم الحركي

تاريخ الاستلام: 2019/09/15 تاريخ القبول: 2019/11/29 تاريخ النشر: 2019/12/19

الملخص: هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مجال التعليم من وجهة نظرهم كنموذج لموظفي التربية، وكذا تحديد الفروق في مستوى الحوافز تبعا لمتغيري الخبرة والمؤهل العلمي، والتعرف على طبيعة العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتكونت عينة الدراسة من 55 أستاذا اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة، واعتمدت الدراسة على استبانة تتكون من 22 فقرة تشمل الحوافز المادية والمعنوية، ومقياس الأداء يتكون من 13 فقرة، وأظهرت النتائج أن مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت بدرجة مرتفعة، ووجود فروق في مستوى الحوافز بالنسبة لعامل الخبرة والحالة الاجتماعية ولا توجد فروق في مستوى الحوافز بالنسبة لعامل المؤهل العلمي، وتوجد علاقة طردية بين الحوافز والأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- الكلمات المفتاحية: الحوافز، الأداء، الخبرة، المؤهل العلمي، الحالة الاجتماعية، أساتذة التربية البدنية والرياضية.

Abstract: The current study aimed to identifying the degree of practice educational ethics by teachers of physical education and sport in the field of teaching from their

point of view,as well as identifying differences in ethics according to the variables of experience and qualification, the study sample consisted of 55 teachers They were randomly selected, the study was based on a questionnaire prepared by the researchers consisting of 22 paragraphs including the practice education alethics, the data were statistically processed using arithmetic mean, standard deviation and mono-variance analysis.The results showed that the degree of practice educational ethics among teachers of physical education and sport came to a large extent,and the existence of differencesin the degree of practice educational ethics for the experience and scientific qualification.

Keywords: motviations ;experience; scientific qualification. social status ;teacher of physical education and sport

-الجانب النظري:

1- مقدمة وإشكالية الدراسة:

اهتم الإسلام بقضية الحوافز على الأفعال سواء في الدنيا أو في الآخرة، فالحوافز المشجعة للأداء المتميز تحقق حاجات في الكيان البشري عميقة الأثر، وتشعره بأنه إنسان له مكانته وأنه مقدر في عمله، فنجد أن الإسلام اهتم بالعمل وأوضح أهميته بالنسبة للإنسان وقدر العمل كالعبادة فهناك الكثير من الدلائل القرآنية التي تحث على العمل وأهميته وكذلك التحفيز على العمل وجزائه، كما أوصى الرسول في أحاديث كثيرة عن أهمية الحافز والأجر فقال: "أعطي الأجير حقه قبل أن يجف عرقه والحسنة في الإسلام بعشرة أمثالها"، وكل ذلك وغيره للتحفيز على الخير والعمل به.

تمثل عملية التحفيز داخل المؤسسات التعليمية من خلال الوسائل التي تستخدمها الإدارة لتشجيع عمالها نحو بذل جهد أكبر، وتتمثل تلك الوسائل في الحوافز المادية والمعنوية، فالمادية تتمثل في الأجور والمكافئات وساعات العمل، أما المعنوية تتمثل في علاقات العمل، واتخاذ القرار و التقدير والاحترام، الحوافز مادية كانت أو مادية تسعى لتحديد سلوك الموظف اتجاه عمله، فإما تكون سببا في اتجاه العمال إيجابيا أو اتجاها سلبيا، وذلك بالتأثير على مشاعرهم عن طريق كسب رضاهم وشعورهم بالراحة والسعادة في مواقع عملهم، فيمنحهم الثقة والولاء لمؤسساتهم، او بعدم رضاهم يشعرون بالتوتر

فيؤدي ذلك إلى سلك سلوكيات تضر بالمؤسسة كالتغيب ودوران العمل، ولقد تم تطبيق التحفيز في جميع دول العالم، وتعد الجزائر أحد هذه الدول التي أولت اهتماماً بتنمية قطاع التعليم وهذا لضمان نجاحه وتحقيق أفضل الاداءات (يحيياوي، ص 2).

وفي إطار الاهتمام المتزايد بالمؤسسات التعليمية، حيث كان فيما سبق الاهتمام بالإنتاج في أي مؤسسة، ثم جاء الاهتمام بالتسويق لاكتشاف حاجات المستهلك وتقديمها له من سلع وخدمات، فالاهتمام بالعنصر البشري كعنصر حيوي من عناصر الإنتاج والتمويل وهذا ما يظهر جليا في المؤسسات التعليمية باختلاف أنواعها عندما دخلت عالم اقتصاد السوق والعمولة والذي بدونه لا يمكن أن تتم هذه العمليات.

وعليه فإن المؤسسات التربوية يوجب عليها الاهتمام بالأستاذ وتوفير كل اللوازم والوسائل لنجاحه في عمله من خلال إنشاء القاعات الرياضية وتعميمها محليا، وكذا الاهتمام بالظروف الاجتماعية والاقتصادية للمدرس وإعطائه القيمة الفعلية والحقيقية له سواء من الجانب المادي أو المعنوي للوصول إلى أعلى مستوى، إضافة إلى الاعتناء بالأساتذة من خلال التحفيز لتحقيق طموحات أي مؤسسة تربوية.

حيث أن المؤسسات الناجحة تهدف باستمرار إلى تشجيع المنافسة العاملين وتمييز الأفراد ذوي الأداء المتميز وتحفيز ذوي الأداء المتوسط إلى التقدم وهذا لا يتأتى إلا بالتحفيز وتشجيعهم على المبادرات. (منير، 2010، ص 281)

حيث أن التحفيز هو من العوامل والمؤثرات والمغريات الخارجية التي تشجع الفرد على زيادة أدائه، وتقدم نتيجة لأدائه المتفوق والمتميز، وتؤدي إلى زيادة رضائه وولائه للمؤسسة، وبالتالي إلى زيادة أدائه وإنتاجه مرة أخرى. (نايف، 2006، ص 133)

ولقد أشارت العديد من الدراسات والبحوث إلى أهمية الحوافز في المؤسسات التربوية، منها دراسة بطارسة (1994) التي هدفت إلى دراسة الحوافز ومستوى الرضا عن العمل في المؤسسات العامة، ومن نتائجها أن أفراد العينة راضون على مستوى الخدمات المقدمة، وأنه توجد فروق بين أفراد العينة في درجة الرضا على مستوى الخدمات المقدمة بالنسبة لمقدار الخبرة الوظيفية.

وأجرى عباس وحمامي (2009) دراسة هدفت إلى التعرف على واقع نظام الحوافز في بعض المؤسسات وأثرها على تحسين الأداء، ومن بين النتائج المتوصل إليها أن معظم

العاملين يشكون من تدني الحوافز المادية المتمثلة في الأجور والمكافئات، وأنه لا توجد فروق في تقييم العاملين لنظام الحوافز بالنسبة لمتغيرات الخبرة والمؤهل العلمي والحالة الاجتماعية.

ومن أجل الارتقاء بمستوى مهنة التعليم وجب الاهتمام بالأساتذة وتحسين عملهم في المؤسسات التربوية، حيث أضحى على المديرية أن تكون متيقظة ومتفطنة وذات تفكير استراتيجي ورؤية واضحة وهذا بالتنسيق مع جميع الهيئات الإدارية المحلية والوطنية ومختلف الفاعلين في القطاع التربوي، وعليه يتطلب دفع الجميع نحو الأمام من خلال التحفيز بكل أشكاله لنقل المؤسسة التربوية إلى الوضع المنشود لرفع مستوى التعليم في المدارس وإرجاعها إلى مكانتها السابقة وهذا برفع مستوى أداء الأساتذة.

وفي الحقيقة إن التحفيز مغيب في كل المؤسسات الوطنية ومن ضمنها المؤسسات التربوية المتعلقة بأساتذة التربية البدنية والرياضية كنموذج للدراسة، وفي ظل غياب ميكانيزمات وحاجات تساهم في رفع التحدي ومنها التحفيز ودوره في تحقيق الفاعلية، يدفعنا إلى الاهتمام أكثر بهذا المفهوم بكل أبعاده النفسية والمادية والمعنوية، فإلقاء الضوء على الحوافز ومدى علاقتها بأداء موظفي التربية متمثلين في أساتذة التربية البدنية بإخضاع أبعاده للتحليل والتمحيص، وتقدير مستوى الحوافز لديهم.

ويشير رسلان إلى أن كثيرا من الباحثين أشاروا إلى أن موضوع الحوافز وما يترتب عليه من نتائج الأداء الوظيفي يتطلب مداومة البحث والدراسة من أجل التوصل إلى الحوافز الملائمة ومتابعة التغيرات التي تحدث في الجوانب النفسية والاجتماعية والفنية والتنظيمية التي تستلزم تجديد الحوافز وإعادة النظر فيها (رسلان، 1978، ص 21).

ومن هذا تبرز مشكلة الدراسة الحالية في محاولة التعرف على مستوى الحوافز المقدمة بشقيها المادي والمعنوي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وانعكاسها على الأداء الوظيفي لديهم.

وقد حاولت الدراسة الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ما مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية؟
 - هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي؟
 - هل توجد علاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- فرضيات الدراسة:

- مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم منخفض.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
 - توجد علاقة طردية بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على:
- التعرف على مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير سنوات الخبرة.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير المؤهل العلمي.
- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية.
- طبيعة العلاقة بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- أهمية الدراسة:

إن أهمية الحوافز تكمن في أن الموظف (أيا كان مجاله) يلزمه أن يكون متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه وهذا لا يتأتى إلا باستخدام الحوافز حيث أنها يمكن أن توظف الحماس والدافعية والرغبة في العمل لدى العامل مما ينعكس إيجابا على الأداء العام وزيادة الإنتاجية، كما أن الحوافز تساعد على تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة وتدفع العاملين إلى العمل بكل ما يملك من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة، وكذلك تعمل الحوافز على منع شعور الإنسان بالإحباط إذ أن تهيئة الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية فإنها كفيلة بدفع العامل إلى المثابرة في عمله وبكفاءة عالية، وعموما تعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلى تحقيق مستوى عالي من الأداء الوظيفي، وللحوافز أهمية كبيرة في التأثير على مستوى الأداء بالنسبة لأي منظمة، حيث أن الأستاذ هو أحد المحاور الأساسية في العملية التدريسية، ولأن نجاح هذه العملية يعتمد على توفير الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية للمدرس في مهنة التعليم، وهذا لما لها أهمية كبيرة في تحقيق الأهداف التربوية والتعليمية المنشودة.

2- الكلمات الدالة في الدراسة:

التحفيز:

إنه الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد. (القريوتي، 2004، ص 301)

التحفيز المادي:

اصطلاحا: هو الحافز ذو الطابع المالي أو النقدي أو الاقتصادي. (منصور، 1982، ص

335)

إجرائيا: هو المنح المادية المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

التحفيز المعنوي:

اصطلاحا : يساعد الإنسان وتحقق له إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية فتزيد من

شعور العامل بالبرقي في عمله وولائه وتحقيق التعامل بين زملائه. (موسى، 1995، ص 377)

إجرائيا: هو وسيلة تقوم برفع الروح المعنوية لدى المدرس للقيام بمهامه بأفضل الطرق

وهذا يؤدي إلي نجاح المؤسسة التربوية.

مفهوم الأداء الوظيفي:

اصطلاحاً: هو القيام بمهام وواجبات الوظيفة وفقاً للمعدل المطلوب. (الصباغ، 1990،

صفحة 28)

إجرائياً: هو العمل والجهد المبذول من قبل أساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التدريس، والذي يظهر من خلال اجاباتهم على مقياس الأداء المستخدم في الدراسة.

3- الدراسات السابقة والمشابهة: وقد تناولت الكثير من الدراسات موضوع صورة

الجسد خلال ممارسة الأنشطة الرياضية:

الدراسة التي أجراها عارف بن ماطل الجريد (2007) بعنوان " التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف"، والتي هدفت إلى التعرف على أنواع الحوافز المادية للعاملين والتعرف على أنواع الحوافز المعنوية للعاملين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: إن الحوافز المادية تقدم بدرجة قليلة للعاملين، وأن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع العاملين، وأن أفراد البحث راضين إلى حد ما عن نسبة العمل الوظيفي، وتوجد علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز المادية والمعنوية والرضا الوظيفي عن نسبة العمل الوظيفي.

وفي دراسة أجراها علاء خليل محمد العكش (2007) بعنوان " نظام الحوافز والمكافآت وأثره في تحسين الأداء الوظيفي " والتي هدفت التعرف على نظام الحوافز ودوره في تطوير وتحسين الأداء وقياس مدى ملائمة نظم الحوافز والمكافآت في نظام العمل في مؤسسات القطاع الحكومي من خلال الدراسة، وأسفرت الدراسة على النتائج التالية: أن هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء للعاملين، ووجود خلل في طرق وآليات الترقية، وعدم وجود ضوابط ومعايير لمنح الحوافز، وأن نظام الحوافز غير فعال وغائب مع عدم استخدام أساليب المنافسة في منح الحوافز، وأن الوزارات لا تربط بين نتائج تقييم الأداء كأساس لمنح الحوافز، ولا يوجد إنصاف في منح الحوافز والمكافآت وذلك أثر سلباً على أداء الموظفين.

وفي دراسة أجراها هيثم الفقهاء والعبادات (2006) بعنوان "أثر الحوافز في تعزيز القيم الجوهرية"، والتي هدفت التعرف على أنواع الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لدى الموظفين، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: يرى أفراد البحث بأن الحوافز المادية تقدم

بدرجة قليلة، وأن أفراد البحث موافقين على أن (المكافآت، الترقية، مكافآت العمل الإضافي) تقدم غالباً للموظفين، ويرى أفراد البحث بأن الحوافز المعنوية لا تستخدم إطلاقاً مع الموظفين، وأن أفراد البحث راضون إلى حد ما عن بيئة العمل الوظيفية، وتوجد علاقة طردية بين تطبيق أنظمة عادلة وتحفيز جيد وبين تعزيز القيم الجوهرية.

وفي دراسة أجراها عبد الرحمن الوابل (2005) بعنوان " دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين من وجهة نظر ضباط الأمن العام"، والتي هدفت التعرف على رأي ضباط الأمن العام حول نظم الحوافز المطبقة حالياً، وتحديد ترتيب أولويات حوافز العمل وفقاً لما يفضله ضباط الأمن، ومن أهم النتائج التي توصل إليها: أنه لا توجد معايير للحوافز التي يتم إعطاؤها للضباط العاملين، وأن درجة الرضا لدى ضباط الأمن العام عالية، وأن الانتداب أهم حافز يساعد في رفع مستوى الأداء.

وفي دراسة أجراها الحارثي (2005) بعنوان " رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية لدى أفراد الدفاع المدني بإدارة الرياض"، والتي هدفت التعرف على أهم الحوافز التي تؤدي إلى رفع كفاءة أداء العاملين وأهم المعوقات التي تواجه استخدام أنواع الحوافز المادية والمعنوية، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج منها: إن نظام الحوافز المادية والمعنوية غير مرضية وقد تؤدي إلى انخفاض في مستوى أداء العاملين، وأن الترقية من أهم الحوافز المؤثرة على كفاءة أداء العاملين، وأن الحوافز المادية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل ثم تليها الحوافز المعنوية.

وفي دراسة أجراها سعود ضيف الله (2003) بعنوان " أثر الحوافز على أداء الأطباء السعوديين في مستشفى قوى الأمن بالرياض"، والتي هدفت التعرف على أكثر أنواع الحوافز أهمية من وجهة نظر الأطباء السعوديين والتعرف على مدى توفر الحوافز والتعرف على العلاقة بين اتجاهات الأطباء نحو محاور الدراسة وبين خصائصهم الديموغرافية من حيث العمر والجنس والحالة الاجتماعية والمؤهل العلمي، وتوصلت الدراسة إلى: أن أكثر الحوافز المادية أهمية بين الأطباء هي الترقيات، العلاوات، والحوافز التشجيعية بدل الانتداب والترحيل وأكثر الحوافز المعنوية هي اهتمام الإدارة بتطبيق الجودة الشاملة، والثناء الشفوي، وخطابات الشكر وشهادات التقدير، وأن مستوى الأداء مرتفع.

-الجانب التطبيقي:

1- الطرق المنهجية المتبعة:

.المنهج المتبع: تماشياً مع طبيعة الموضوع المتناول فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي.
 .مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من مجموع أساتذة مادة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط بمقاطعة الوادي والبالغ عددهم ب 80 أستاذ.
 . عينة الدراسة: شملت عينة البحث الأساتذة المشرفين على عملية تدريس مادة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التعليمية التربوية في مرحلة التعليم المتوسط بمقاطعة الوادي، والمقدر عددهم ب 55 أستاذا والتي تمثل نسبة 68.75 من مجتمع الدراسة، اختيروا بطريقة عشوائية.

. حدود الدراسة:

.الحدود المكانية: أجريت الدراسة على متوسطات مقاطعة الوادي.

.الحدود الزمانية: تم تطبيق أدوات الدراسة في الفترة 2018/01/10 إلى غاية 2018/03/15.

.الحدود البشرية: ويتحدد في هذه الدراسة أفراد العينة والبالغ عددهم 55 أستاذ.

.الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة الحالية على دراسة متغيري الحوافز والأداء الوظيفي لدى الأساتذة.

.أدوات جمع البيانات:

.مقياس الحوافز: يتكون المقياس من (22) عبارة مقسمة إلى محورين، وهناك 5 مستويات للإجابة أمام كل عبارة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، لا تستخدم إطلاقاً) ويقابل هذه المستويات الدرجات التالية على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، ويقوم المبحوث بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في نظره، بعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده.

الجدول رقم (01): يوضح محاور وعدد عبارات مقياس الحوافز.

عدد العبارات	محاور الأداة
11	الحوافز المادية
11	الحوافز المعنوية
22	الأداة ككل

مقياس الأداء الوظيفي: يتكون المقياس من (12) عبارة تقيس مستوى أداء الأساتذة، وهناك 5 مستويات للإجابة أمام كل عبارة هي (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، لا تستخدم إطلاقاً) ويقابل هذه المستويات الدرجات التالية على الترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، ويقوم المبحوث بوضع علامة (×) أمام الإجابة التي يراها مناسبة في نظره، بعدها يتم جمع درجات كل عبارة على حده.

.الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة:

تم تطبيق أدوات الدراسة في صورتها الأولية على عينة استطلاعية قدرها 15 أستاذ من أجل حساب معاملات الصدق والثبات.

.صدق أدوات الدراسة:

الجدول رقم (02): يمثل صدق مقياس الحوافز والأداء الوظيفي بطريقة صدق المقارنة الطرفية.

الأداة	الفئة	عدد الأفراد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة
الحوافز	الدنيا	4	2.45	0.63	4.22	6	دالة عند 0.05
	العليا	4	3.89	0.25			
الأداء الوظيفي	الدنيا	4	3.39	0.41	3.15	6	دالة عند 0.05
	العليا	4	4.29	0.38			

من خلال نتائج الجدول رقم (02) يتضح أن قيمة (ت) تساوي (4.22، 3.15) على الترتيب بالنسبة لمقياس الحوافز والأداء، وهي دالة عند مستوى دلالة (0.05) وبالتالي فإن أدوات الدراسة تتمتع بصدق تمييزي.

.ثبات أدوات الدراسة:

الجدول رقم (03): يمثل معامل ثبات أداة الدراسة بحساب معادلة ألفا كرونباخ.

معامل ألفا كرونباخ	الأداة
0.88	الحوافز
0.58	الاداء الوظيفي

الجدول رقم (04): يمثل معامل ثبات أداة الدراسة بطريقة التجزئة النصفية.

معامل الارتباط سيبرمان وبروان بعد التصحيح	معامل الارتباط بين جزئي الاستمارة	الأداة
0.94	0.89	الحوافز
0.60	0.43	الاداء الوظيفي

تظهر نتائج الجدول رقم (03) و(04) أن مقياس الحوافز والأداء يتميزان بدرجة ثبات مقبولة وذلك بطرق مختلفة (معامل ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية)، يتضح مما سبق أن أدوات الدراسة تتمتع بقدر كبير من الصدق والثبات ويمكننا الاعتماد عليها في الدراسة الأساسية.

أساليب التحليل الإحصائي:

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

2- عرض ومناقشة نتائج الدراسة وتفسيرها:

الفرضية الأولى: "مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم منخفض"

تمت معالجة البيانات باستخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري. الجدول رقم (05): يوضح المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الأداة وترتيبها يتبين من الجدول أعلاه أن العبارات (09، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20،

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	المستوى
01	راتي هو أهم شيء احصل عليه	3.06	1.19	13	متوسطة
02	ما احصل عليه من مقابل مادي يكفي لقضاء حاجاتي	2.54	1.94	17	منخفضة
03	المكافآت المتوفرة بالعمل تشجعي لبذل جهد للحصول عليها	2.76	1.10	15	منخفضة
04	العلاوات الاجتماعية (الزوجة والأبناء) مناسبة	2.33	1.24	18	منخفضة
05	يتناسب راتي والدرجة العلمية التي احملها	2.28	0.92	19	منخفضة
06	يوفر لي راتي قدرا من الرفاهية	2.22	1.06	20	منخفضة
07	اشعر بالرضا عن التامين الصحي	2.56	1.16	16	منخفضة
08	وجود نظام التامين على المعاشات يدفعني للتمسك بالعمل	3.07	1.20	12	متوسطة
09	لدي معرفة كافية عن الحوافز والمكافآت المتاحة لي	3.31	1.08	10	مرتفعة
10	تمنح لي قروض مادية	2.85	1.14	14	منخفضة
11	تمنح لي بدل مصاريف علاج	3.22	1.09	11	مرتفعة
12	يوفر لي الاستقرار الوظيفي في عملي	3.65	1.12	05	مرتفعة
13	المشاركة في الدورات التدريبية	3.33	1.15	09	مرتفعة
14	السلطة الممنوحة لي في عملي كافية وتساعدني على القيام بالأعمال الموكلة الي	3.56	1.04	07	مرتفعة
15	اشعر بالرضا عن العطل الممنوحة	3.70	0.90	06	مرتفعة
16	اشعر بالرضا عن العطل المرضية	3.33	0.89	08	مرتفعة
17	التقدير والاحترام من المسؤولين أهم الأمور التي تدفعني للعمل	3.89	1.09	04	مرتفعة
18	تتاح لي الفرص في الاشتراك في اتخاذ القرارات	3.65	0.87	05	مرتفعة
19	أشعر بأهمية العمل الذي أقوم به	4.39	0.53	02	مرتفعة
20	الأجهزة والمعدات التي استخدمها في العمل جيدة ومناسبة	2.65	1.20	16	منخفضة
21	احتفظ بعلاقات طيبة مع الزملاء	4.48	0.61	01	مرتفعة
22	احتفظ بعلاقات طيبة مع المسؤولين	4.20	0.90	03	مرتفعة
	الأداة ككل	3.22	0.48		مرتفعة

(21، 22) جاءت بمستوى مرتفع حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.22 – 4.48) وقيم الانحراف المعياري بين (0.53 – 1.15)، في حين جاءت العبارات (02، 03، 04، 05، 06، 07، 10) بمستوى منخفض حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (2.22 – 2.85)

وقيم الانحراف المعياري بين (0.92 - 1.22)، بينما جاءت العبارات (01، 08) بمستوى متوسط حيث بلغت قيم المتوسط الحسابي (3.06، 3.07) وانحراف معياري قدره (1.19، 1.20) على الترتيب، كما يتضح من بيانات الجدول أن المتوسط الحسابي الكلي لمدى الحوافز المقدمة للأساتذة قدر ب (3.22) وانحراف معياري قدره (0.48)، وهذا يشير إلى أن الحوافز المقدمة للأساتذة كانت مرتفعة وتدل على الرضا والقبول وأن درجة الحوافز المقدمة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بشتى محاورها متوافرة ومتحققة بدرجة مرتفعة.

أشارت نتائج الدراسة في السؤال الأول أن درجة الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت بدرجة مرتفعة وهذا مما يدل أن توافر هذه الحوافز لدى الأساتذة يعد عاملا مهما ورئيسيا لنجاح الأساتذة في عملهم التدريسي والتعليمي وبالتالي نجاحهم في تدريسهم ومادة التربية البدنية والرياضية بصورة خاصة، مما يؤدي إلى ارتفاع مستوى الإنجاز ونجاعته في العملية التعليمية، ويعزو الطالب هذه النتائج إلى أن الأساتذة التربية البدنية والرياضية يتحلون بسمات اجتماعية واخلاقية مقبولة من قبل التلاميذ أو الإدارة أو المجتمع وإلى العلاقات الطيبة والتفاهم المتبادل والتعاون بينهم وبين مختلف الفاعلين في العملية التعليمية هذا مما يؤثر على درجة التزامهم بأخلاقيات مهنة التدريس مما ينعكس بالإيجاب على الأداء، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة الحارثي (1999) التي أظهرت نتائجها أن الحوافز المادية لها تأثير على رفع الكفاءة وفيها جاءت بدرجة مرتفعة، واتفقت أيضا نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سعود ضيف الله (2003) التي أظهرت نتائجها أن الحوافز كانت مرتفعة بدرجة كبيرة.

. الفرضية الثانية: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة"

تمت معالجة البيانات باستخدام تحليل التباين الأحادي.

الجدول رقم (06): يوضح دلالة الفروق في درجة مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعا لمتغير الخبرة.

الخبرة	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ف	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	16	77.31	9.87	2		

0.01	4.75		6.83	67.13	15	من 6-10 سنوات
			11.46	69.21	23	11 سنة فما فوق

يوضح الجدول أعلاه أن قيمة (ف) قد بلغت (4.75) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي توجد فروق في درجة تقدير الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وهذا ما توضحه الفروق الظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية لعينة الدراسة حسب مجالات الخبرة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (77.31) لدرجات المدرسين الذين لديهم سنوات خبرة (اقل من 5 سنوات)، في حين بلغ المتوسط الحسابي (67.13) لدرجات المدرسين الذين لديهم سنوات خبرة (من 6 سنوات إلى 10 سنوات)، في حين بلغ المتوسط الحسابي (69.21) لدرجات المدرسين الذين لديهم سنوات خبرة (من 11 سنة فما فوق).

أشارت نتائج الدراسة في السؤال الثاني إلى أنه توجد فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، ويعزو الطالب أن سنوات خبرة الأستاذ تعد من العوامل المؤثرة في درجة تقديرهم لمستوى الحوافز، ويفسر ذلك إلى أن الأساتذة تكون لهم رد فعل على أثر أي حوافز تقدم لهم لما لها من تأثير كبير وإيجابي ينعكس على الأداء الوظيفي لهم.

واتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سعود ضيف الله (2003) التي أظهرت نتائجها أنه توجد فروق في تقدير مستوى الحوافز تبعاً لعامل سنوات الخبرة، واختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عبد الرحمن الوابل (2005)، ودراسة خليل محمد العكش (2007) واللذان أشارتا نتائجهما إلى عدم وجود فروق في تقدير مستوى الحوافز لعامل سنوات الخبرة.

3. الفرضية الثالثة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مهنة التعليم تعزى إلى متغير الحالة الاجتماعية"
الجدول رقم (07): يوضح دلالة الفروق في درجة مستوى الحوافز لمهنة التعليم لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية.

مستوى الدلالة	قيمة ت	درجة الحرية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العينة	الحالة الاجتماعية
0.01	2.56	52	1043	69.36	45	متزوج
			8.12	78.40	10	أعزب

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) قد بلغت (2.56) عند مستوى دلالة (0.01) وهي قيمة دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي توجد فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى إلى متغير الحال الاجتماعية، وهذا ما توضحه الفروق الظاهرية بين قيم المتوسطات الحسابية لدى عينة البحث حسب الحالة الاجتماعية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (69.36) لدرجات المدرسين المتزوجين، في حين بلغ المتوسط الحسابي (78.40) لدرجات المدرسين العزاب، وهذا مما يدل على أن الحالة الاجتماعية عامل مهم في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

أشارت نتائج الدراسة في السؤال الثالث أنه توجد فروق درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية، ويعزو الطالب وجود اختلاف بين المدرسين في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير الحالة الاجتماعية إلى أن المدرسين لا يمتلكون تقريبا نفس القيم والمتطلبات المتعلقة بالحوافز بالنظر إلى حالتهم الاجتماعية، ويرى الطالب أن الأساتذة باختلاف حالتهم الاجتماعية لا يمارسون نفس العمل التربوي ولا يتميزون بنفس خصائص وسمات التي تحفزهم على العمل، بمعنى أنه يظهر أثر عامل الحالة الاجتماعية فيما يتعلق بدرجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة سعود ضيف الله (2003) التي أشارت نتائجها إلى عدم وجود فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز يعزى لعامل الحالة الاجتماعية، وأيضا مع نتائج دراسة عبد الرحمن الوابل (2005) التي أظهرت نتائجها إلى عدم وجود فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز يعزى لعامل الحالة الاجتماعية.

4. الفرضية الرابعة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير مستوى الحوافز المقدمة لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي"

الجدول رقم (08): يوضح دلالة الفروق في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي.

المؤهل العلمي	العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
ليسانس	42	72.46	9.08	52	1.79	0.07
شهادة الكفاءة الأستاذية	13	66.53	13.83			

يتبين من الجدول أعلاه أن قيمة (ت) قد بلغت (1.79) عند مستوى دلالة (0.07) وهي قيمة غير دالة عند مستوى دلالة (0.05)، وبالتالي لا توجد فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وهذا ما توضحه التقارب في المتوسطات الحسابية، حيث بلغ المتوسط الحسابي (72.46) لدرجات المدرسين حاملي شهادة الليسانس، في حين بلغ المتوسط الحسابي (78.40) لدرجات المدرسين حاملي شهادة الكفاءة الأستاذية، وهذا مما يدل على أن المؤهل العلمي عامل ليس مهم في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

أشارت نتائج الدراسة في السؤال الثالث أنه لا توجد فروق درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي، ويعزو الطالب عدم وجود اختلاف بين المدرسين في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تبعاً لمتغير المؤهل العلمي إلى أن المدرسين يمتلكون تقريباً نفس القيم والمتطلبات المتعلقة بالحوافز وذلك من خلال إدراكهم العام لأخلاقيات مهنة التعليم، وأن الحوافز المقدمة اليهم لا تؤثر على درجة امتلاكهم للمعلومات والمعارف والقيم المتعلقة بأخلاقيات مهنة التعليم، ويرى الطالب أن الأساتذة باختلاف مؤهلهم العلمي يمارسون نفس العمل التربوي والعملية، ويتميزون بنفس خصائص وسمات وقيم تدعم إدراكهم للأداء التدريسي، بمعنى أنه لا يظهر أثر عامل المؤهل العلمي فيما يتعلق بدرجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة عباس وحمادي (2009) التي أظهرت نتائجها عد وجود فروق في تقييم العاملين لنظام الحوافز بالنسبة لمتغيرات المؤهل العلمي.

الفرضية الخامسة " توجد علاقة طردية بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية "

الجدول رقم (08): يبين العلاقة بين الحوافز والأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

الأداء الوظيفي		الحوافز
العينة الكلية ن=55		
مستوى الدلالة الفعلية	معامل ارتباط بيرسون	
0.007	0,363(**)	

من خلال نتائج الجدول رقم (08): نلاحظ أنّ قيمة معامل ارتباط قد بلغت (0.363) وقيمة الدلالة الفعلية بلغت (0.007) هذا عند مستوى دلالة إحصائية (0.05)، مما يدل على أنه توجد علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وهذا يدل على أنه كلما زاد تطبيق الحوافز كلما زاد مستوى الأداء الوظيفي، وكلما انخفض تطبيق الحوافز كلما انخفض مستوى الأداء الوظيفي، وهذا يعود إلى الدور الهام الذي تلعبه الحوافز المادية والمعنوية في التمكن من الحصول على أداء تدريسي فعال لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

أشارت نتائج الفرضية الثانية بأن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز و الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وعليه يمكن اعتبار الفرضية الجزئية التي تقول بأن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية محققة، وتتفق نتائج الدراسة مع نتائج دراسة الحارثي (1999) التي من نتائجها أن الحوافز المادية من أهم المؤثرات الفعالة على رفع كفاءة أداء العمل، وتختلف نتائج الدراسة مع نتائج دراسة علاء خليل محمد العكش (2007) التي من نتائجها أن هناك أثر ضعيف لفعالية نظام الحوافز والمكافآت في تحسين الأداء للعاملين.

4- الاستنتاجات والاقتراحات: بعد عرض ومناقشة النتائج المتعلقة باختبار فرضيات

الدراسة فإننا نستنتج:

- أن درجة تقدير الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية جاءت بدرجة مرتفعة.
 - توجد فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير سنوات الخبرة.
 - توجد فروق في درجة تقدير مستوى الحوافز لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الحالة الاجتماعية.
 - لا توجد فروق في درجة ممارسة أخلاقيات مهنة التعليم لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي.
 - توجد علاقة طردية بين الحوافز والأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- وعلى ضوء النتائج التي تحصلنا عليها من خلال الدراسة، نقترح على القائمين في هذا الميدان ما يلي:
- العمل على زيادة تفعيل المكافآت والحوافز المادية، وتنشيط الحوافز المعنوية لدى العاملين في المؤسسات التربوية.
 - تفعيل الأنظمة الإدارية الخاصة بفرص الترقية في السلم الوظيفي بالمؤسسات التربوية.
 - العمل على توطيد مختلف العلاقات بين مختلف الفاعلين في المؤسسات التربوية وتوفير مناخ ملائم للأستاذ حتى يتمكن من تطوير أدائه.

قائمة المصادر والمراجع:

1. ابو الكشك، محمد نايف: الادارة الرياضية المعاصرة. عمان: دار جرير للنشر والتوزيع، 2006.
2. الحارثي: رفع كفاءة العاملين وعلاقتها بالحوافز المادية والمعنوية. الرياض، السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2005.
3. القريوتي: مبادئ الادارة (النظريات، العمليات، الوظائف). عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، 2004.
4. اللوزي موسى: السلوك الانساني والتنظيمي. الرياض: معهد الادارة العامة، 1995.
5. سعود ضيف الله: أثر الحوافز على اداء الاطباء السعوديين في مستشفى قوى الامن. الرياض: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الامنية السعودية، 2003.

6. عارف بن ماطل الجريد: التحفيز ودوره في تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين بشرطة منطقة الجوف. السعودية: رسالة ماجستير غير منشورة جامعة نايف للعلوم الأمنية، 2007.
7. عبد الرحمن الوابل: دور الحوافز المادية والمعنوية في رفع مستوى أداء العاملين. الرياض: جامعة نايف للعلوم الأمنية السعودية، 2005.
8. علاء الدين محمد العكش: نظام الحوافز وأثره في تحسين الاداء الوظيفي. غزة: رسالة ماجستير غير منشورة الجامعة الاسلامية غزة، 2007.
9. عباس انس عبد الباسط، حمادي سليمان عبد الله: الحوافز وأثرها على الأداء، مجلة تنمية الرافدين، العدد 93، المجلد 31، 2009.
10. فهد منصور: ادارة القوى البشرية. القاهرة: دار النهضة العربية: 1982.
11. مرسى محمود وزهير الصباغ: ادارة الافراد. الرياض: معهد الادارة العامة، 1990.
12. نبيل رسلان: الحوافز في القوانين الحكومية والقطاع العام. القاهرة: دار النهضة العربية، 1978.
13. نوري منير: تسيير الموارد البشرية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
14. هيثم الفقها وغادة العبدات: أثر الحوافز في تعزيز القيم الجوهرية. الاردن: وزارة المالية، 2006.