

2016

Functionality of the Physical Education Teachers: A case Study of Physical Education Teachers in Karak Governorate

Baker Thneibat
dr.baker_thneibat@yahoo.com

Ibtehal Khawaldeh

Follow this and additional works at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anujr_b

Recommended Citation

Thneibat, Baker and Khawaldeh, Ibtehal (2016) "Functionality of the Physical Education Teachers: A case Study of Physical Education Teachers in Karak Governorate," *An-Najah University Journal for Research - B (Humanities)*: Vol. 30 : Iss. 11 , Article 2.

Available at: https://digitalcommons.aaru.edu.jo/anujr_b/vol30/iss11/2

This Article is brought to you for free and open access by Arab Journals Platform. It has been accepted for inclusion in An-Najah University Journal for Research - B (Humanities) by an authorized editor. The journal is hosted on [Digital Commons](#), an Elsevier platform. For more information, please contact rakan@aar.edu.jo, marah@aar.edu.jo, u.murad@aar.edu.jo.

الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية: دراسة تطبيقية على معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك

Functionality of the Physical Education Teachers: A case Study of Physical Education Teachers in Karak Governorate

بكر ذنبيات^{1*}، وابتهاال الخوالدة²

Baker Thneibat & Ibtehal Khawaldeh

¹قسم التأهيل الرياضي، ² قسم التربية الرياضية، جامعة مؤتة، الأردن

*الباحث المراسل، بريد الكتروني: dr.baker_thneibat@yahoo.com

تاريخ التسليم: (2015/10/23)، تاريخ القبول: (2016/7/31)

ملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جنوب الأردن. حيث قام الباحثون بتطوير مقياس لتحديد مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة الكرك. تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الكرك للعام الدراسي 2012/2011 وبلغ عددهم (232) معلم ومعلمة من المعينين رسمياً في وزارة التربية والتعليم، أما عينة الدراسة تم اختيارها بالطريقة العشوائية وبلغ عدد أعضائها (100) معلم ومعلمة، وتمثل ما نسبته (43%) من مجتمع الدراسة الأصلي موزعين حسب متغير الدارسة المستقل. وأظهرت النتائج وجود مستوى أداء وظيفي مرتفع لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك باستثناء من تزيد خبرتهم التدريسية عن 20 سنة، وباستثناء مجال المسؤولية المجتمعية وأن اختلاف الجنس لا يؤدي إلى اختلاف مستوى الأداء الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك. وأوصى الباحثون بإدخال مفاهيم العمل المجتمعي وإبراز المسؤولية المجتمعية وأهميتها وذلك خلال مساقات إعداد معلمي التربية الرياضية وعن طريق عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة تعطي معلم التربية الرياضية المعرفة الكاملة حول كيفية القيام بأدوار اجتماعية فعالة.

الكلمات المفتاحية: الأداء الوظيفي، معلمي التربية الرياضية.

Abstract

The aim of this study was to determine the level of functionality of physical education teachers in the province, and has sought to reveal the impact of gender and experience training on job performance of physical education teachers in Karak governorate. The researcher developed a scale to determine the level of job performance of teachers of Physical Education in the Karak governorate. The study population of all teachers of physical education in public schools in the school districts of Karak governorate for the academic year 2011/2012 and numbered (232) teachers who are officially designated in the Ministry of Education, the study sample was selected randomly and the number of its members (100 teachers). The researchers recommended to introducing the concepts of community work and to highlight the social responsibility and its importance during the preparation courses of physical education teachers and by holding in-service training courses give physical education teacher full knowledge about how to do effective social roles.

Keywords: Functionality, Physical Education Teachers.

المقدمة

يشكل التغير السريع الذي تواجه المنظمات على اختلاف أنواعها، تحدياً كبيراً يتمثل في حاجتها لتحسين مستوى أدائها حتى يتسنى لها التأقلم مع متطلبات التغير، حيث لا تقتصر التغيرات التنظيمية على إدخال الأدوات والتقنيات المتطورة، بل تشمل إحداث تغييرات في توجهات وسلوكيات وفلسفة وسياسات المنظمة (Tawfiq, 2002).

وتسعى المؤسسات التعليمية باستمرار لتعزز مكانتها التنافسية، ويكون ذلك من خلال محاولات جادة لتطوير أنظمتها كافة وتحديثها، ما فرض عليها دوراً جديداً لتكون قادرة على تلبية متطلبات عصر التكنولوجيا والمعرفة، كما انه لا يمكن لأي مؤسسة تعليمية أن تنظر في تحسين الجودة والكفاءة في أنظمتها دون تمكين المعلمين بما يستجد من تطورات، حيث ينعكس ما يقدمونه المعلمين من خدمات تعليمية وسمعة وكفاءة علمية على المؤسسة التعليمية، فالمعلمين يمثلون محوراً أساسياً من محاور الارتكاز في العمل التربوي، وعليهم تتوقف مدى كفاية التعليم المدرسي وجودته (Helal, 1996).

كما لقي الأداء الوظيفي اهتمام العديد من المؤسسات التعليمية والتربوية، وأصبحت تؤمن بان الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة ليصل بالمؤسسة إلى أسمى

أهدافها لتي تم التخطيط لها، كما يؤدي الاهتمام بالأداء الوظيفي في المؤسسة التعليمية إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وبأقل تكلفة ممكنة (Jalaluddin, 2009).

كما تم تناول مفهوم الأداء الوظيفي كثيرا من حيث تعريفه فقد عرفه (Hawamdeh & Fahdawi, 2002) بأنه "مجموعة من السلوكيات الإدارية ذات العلاقة، المعبرة عن قيام الموظف بأداء مهمته وتحمل مسؤولياته، وتتضمن جودة الأداء وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية، فضلا عن الاتصال والتفاعل مع بقية أعضاء المنظمة، والالتزام بالنواحي الإدارية للعمل والسعي نحو الاستجابة لها بكل حرص.

ويمكن اعتبار الأداء الوظيفي من أهم البرامج في منظومة الإدارة العلمية وسيلة هامة في الارتقاء بالأداء ورفع مستوى العاملين حيث يعمل ذلك إلى تحقيق أهداف المنظمة، فتركز المنظمة على الأداء الوظيفي يعمل على ادراك الظروف البيئية والاجتماعية والوظيفية التي تمكن الموظف من أداء عمله على الوجه الأكمل، فدأبت المنظمات على توجيه كافة إمكاناتها نحو الموظف على اعتبار انه محور العمل ومحرك الإنتاج، فأولته العناية والتأهيل وقيل ذلك حسن الاختيار واهتمت به مادياً ومعنوياً (Saud & Abu Hamda, 2012).

كما ويعتبر موضوع الأداء الوظيفي من المواضيع الرئيسية والأساسية في نظريات التنظيم الإداري بصفة خاصة والسلوك التنظيمي بصفة عامة، حيث يعد الأداء الوظيفي حصيلة لمجموعة من العناصر والصفات الداخلية والخارجية المرتبطة بالموظف والمؤثرة على أداءه سواء كانت عناصر ترتبط بالنواحي النفسية أو الجسدية أو حتى المهارية والفنية، تنعكس على سلوك الموظف التنظيمي وعلى أداءه الوظيفي داخل مكان العمل (Al Ajala, 2009).

ومن هنا جاء موضوع الأداء الوظيفي من المواضيع الحيوية في حياة الأفراد والمنظمات على حد سواء، ذلك لأن الأداء الوظيفي لكل موظف يقاس بأساليب كمية تعكس أولاً الاجتهاد والمثابرة ومدى المهارة التي يمتلكها كل موظف، وجدية الموظف في اكتساب الخبرات عبر الدورات والاستفادة منها.

أهمية الدراسة

تبرز أهمية الدراسة من الآتي

1. من موضوعها والمتمثل بمعرفة "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك" بحيث انه لا يمكن التعرف على هذه الاعراض دون قياس ذلك.
2. توجيهها لاهتمام الاداريين ومشرفي التربية الرياضية إلى أهمية استخدام البيانات والمعلومات التي توجد فيها للاستفادة منها في التطوير المستقبلي للخطط معلمي التربية الرياضية.

3. إنها تقدم توجيهات ومقترحات مبنية على أسس علمية تسهم في إثراء المكتبة العربية في مجال من مجالات الإدارة التربوية في المجال الرياضي.
4. النتائج التي توصل إليها الباحث قد تتيح تساؤلات علمية حول أهمية التعرف على أداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية، بحيث يكون هذا البحث ركيزة لبحوث أخرى تبنى على نتائجها في مجالات رياضية مختلفة.

مشكلة الدراسة

يعد الأداء الوظيفي للمعلمين من مفردات إدارة الموارد البشرية البالغة في الأهمية، والاهتمام به من الأمور التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف والارتقاء بكفاءة وفاعلية المعلمين في المؤسسات التعليمية، لذلك تمحورت مشكلة الدراسة في تقييم مستوى الأداء الوظيفي للمعلمي التربوية الرياضية في محافظ الكرك والعوامل المؤثرة فيه، حيث ينطلق هذا البحث من اعتقاد الباحثان بأن تقييم الأداء الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في المملكة الأردنية الهاشمية لم يصل إلى المستوى المطلوب بل أن هناك قصوراً في فهم هذه العملية والمعايير التي تقوم على أساسها عملية الأداء الوظيفي، برغم من اهتمام الحكومة الأردنية بشكل كبير بموضوع تحسين وتطوير الأداء الوظيفي للعاملين في مؤسسات التعليمية، لما لذلك من أثر كبير في تحسين أداء الخدمة والارتقاء بمستوى الأداء وزيادة كفاءته وفاعليته.

كما وتسهم التربية الرياضية في تنمية وتقدم ثقافة الأمة وتساعد بصفتها لونا من ألوان التربية في العمل على تحقيق الأهداف التربوية فهي حلقة في سلسلة من العوامل الكبيرة والمؤثرة التي تساعد على تحقيق المثل العليا للدولة وتسهم في رسالة المجتمع، ورغم هذه الأهمية في تنمية الفرد والمجتمع فإن معلم التربية الرياضية لا يلقى الاهتمام الكافي مقارنة بمعلمي المناهج الدراسية الأخرى حيث يختلف الدور الذي يقوم به، فواجبات تدريس التربية الرياضية تختلف كلياً وجزئياً عن معطيات المواد التي تدرس داخل الحجرات المغلقة، وبالتالي تختلف الكفاءة الأدائية لمعلم التربية الرياضية عن كفايات معلمي المواد الأخرى نظراً لاختلاف المعطيات، من هنا جاء اهتمام الباحثان ورغبتهما في تناول هذا الموضوع.

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة للتعرف على:

1. مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك.
2. الفروق الإحصائية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تعزى لمتغيري الجنس والخبرة والتفاعل بينهما.

أسئلة الدراسة

سعت هذه الدراسة للإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك؟
2. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تعزى لمتغيري الجنس والخبرة والتفاعل بينهما؟

الدراسات السابقة

الدراسات العربية

وفي دراسته أجرى (Ramadan, 2012) دراسة تهدف إلى التعرف على المعايير التي يمكن الاعتماد عليها في تقييم أداء معلم التربية الرياضية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد في التعليم، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، لملائمته لطبيعة الدراسة، ثم استخدمت الباحثة أسلوب "دلفاي" بجولته الثلاثة والذي يعتمد على الاستمارة في أخذ رأي الخبراء، وتكونت عينة الدراسة من (58) خبير من أعضاء هيئة التدريس القائمين على إعداد معلم التربية الرياضية ومن موجهي التربية الرياضية، وتوصلت الدراسة إلى قائمة بالمعايير التي يمكن الاعتماد عليها في تقييم أداء معلم التربية الرياضية في ضوء متطلبات الجودة والاعتماد في التعليم وأهم المؤشرات التي يمكن أن تحققه، كما وتوصلت الدراسة أيضاً إلى اتفاق آراء موجهي التربية الرياضية على قابلية جميع المعايير للتطبيق وقدرة معلم التربية الرياضية على تطبيقها للنهوض بنفسه وبرنامجه وأهدافه.

أجرى كل من (Saud & Abu Hamda, 2012)، دراسة تهدف إلى التعرف على مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن، وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى المعلمين في هذه المدارس، واستخدم الباحثان لجمع البيانات أداتان: الأولى لقياس مستوى التراخي التنظيمي، والثانية لقياس مستوى الأداء الوظيفي، تكونت عينة الدراسة من (285) مديراً ومديرة و(285) معلماً ومعلمة في المدارس الثانوية العامة في الأردن، أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي هذه المدارس من وجهة نظر مديريهم جاء متوسط، كما كشفت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية سلبية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التراخي التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية العامة في الأردن، ومستوى الأداء الوظيفي لمعلمي تلك المدارس.

قام كل من (Mqabla at al, 2008) دراسة هدفت إلى التعرف على مستوى دافعية معلمي المدارس الخاصة في الأردن وعلاقته بأدائهم الوظيفي، واستخدم الباحثان لجمع البيانات أداتان: الأولى للكشف عن مستوى دافعية معلمي، أما الاستبانة الثانية فقد تم بناؤها للكشف عن أداء معلمي، وتكونت عينة الدراسة من (300) معلم ومعلمة، كما قام ثلاثة معلمين ومعلمات

بأخذ مقابل لمدير مدرسة إذ بلغ عدد المديرين (100)، وقد أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الدافعية لدى معلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان كان مرتفعاً، كما أشارت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الأداء الوظيفي لمعلمي المدارس الأساسية الخاصة في محافظة عمان من وجهة نظر مديري المدارس كان مرتفعاً، وجود علاقة إيجابية دالة إحصائياً بين مستوى الدافعية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في الأردن.

أجرى (Khleifat & Matarah, 2010)، دراسة هدفت إلى التعرف على أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن، واستخدم الباحثان لجمع البيانات استبانتيين تم تطويرها لتناسب مع طبيعة الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (331) مديراً ومديرة (985) معلماً ومعلمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المدراء كان متوسطاً، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة والعمر والحالة الاجتماعية.

أما (Al Sakran, 2004) قام بدراسة هدفت إلى التعرف على المناخ التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، وقد استخدم المنهج الوصفي في دراسته، وتكونت عينة الدراسة من (105) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج وجود علاقة بين المناخ التنظيمي والأداء الوظيفي كما أوجدت الدراسة وجود توجهات إيجابية لدى أفراد العينة نحو مستوى أدائهم الوظيفي.

الدراسات الاجنبية

أجرى (Shaari, 2002) دراسة هدفت إلى التعرف على الدافعية والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية واستخدم الباحث المنهج الوصفي لتحقيق أهداف دراسته مستخدماً استبيان لتحديد مستوى الدافعية وآخر لتحديد مستوى الأداء الوظيفي. وتكونت عينة الدراسة من (73) معلم ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن هناك علاقة كبيرة بين الدافعية وبين الأداء الوظيفي باستثناء حافز الإدارة بالتشارك حيث أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بينه وبين الأداء الوظيفي.

وفي دراسته أجرى (Ademy, 2010) دراسة هدفت إلى التعرف على أساليب القيادة والأداء الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العليا في ولاية أوندو بنيجيريا، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي مستخدماً استبيان لتحديد الأسلوب القيادي وآخر لتحديد مستوى الأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (187) معلم ومعلمة، وأظهرت النتائج أن مستوى الأداء التعليمي كان متوسطاً وأظهرت أن أداء المعلمين لوظائفهم يكون أفضل تحت القيادة الاستبدادية مقارنة مع الأسلوب الديمقراطي والأسلوب التساهلي.

(Ololube, 2010) قام بدراسة هدفت إلى تقييم الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي وأثرهما في الفاعلية الدراسية، حيث استخدم المنهج الوصفي لتحقيق أهداف دراسته مطوراً استبيان خاص، وتكونت عينة الدراسة من (53) معلم ومعلمة، وقد أظهرت النتائج أن للرضا الوظيفي أثر كبير على الفعالية التدريسية كما أظهرت وجود مستوى منخفض من الرضا عند عينة البحث

مما انعكس على أدائهم الوظيفي حيث أظهر أفراد العينة عدم رضاهم عن السياسات التعليمية والإدارية وعن الأجور والمكافآت.

أجرى (Khazaei, 2011) دراسة هدفت إلى معرفة العلاقة بين السلوك التنظيمي والأداء الوظيفي لمعلمي محافظة مازندران في إيران، حيث استخدم الباحثان المنهج الوصفي لتحقيق أهداف دراسته مستخدماً استبيان عدله لقياس السلوك التنظيمي والأداء الوظيفي، وتكونت عينة الدراسة من (96) معلم ومعلمة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين مكونات السلوك التنظيمي وأداء المعلمين كما أوجدت الدراسة أن هناك اختلاف في الأداء الوظيفي يعود إلى فارق الجنس وذلك لصالح النساء المعلمات وأظهرت اتسام الأداء الوظيفي بالإيجابية لدى المعلمين.

التعليق على الدراسات السابقة

يتضح من العرض السابق للدراسات والبحوث السابقة التي أمكن الوصول إليها، أنها قد اهتمت بدراسة الأداء الوظيفي للمعلمين.

واستناداً إلى ما تم عرضه من الدراسات السابقة يمكن استخلاص النتائج التالية:

1. استخدمت هذه الدراسات في معظمها المنهج الوصفي، كما وافقت في استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات والمعلومات لدراسة "الأداء الوظيفي لدى المعلمين".
2. تشابهت معظم الدراسات السابقة في غالبها في تناولها للأساليب والمعالجات الإحصائية مستخدمة المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأهمية النسبية.
3. استفاد الباحث من مجموع هذه الدراسات كاملة في مايلي:

- تحديد وفهم أعمق لمشكلة الدراسة.
- صياغة أهداف وأسئلة الدراسة.
- اختيار المنهجية الملائمة لأهداف الدراسة، والأساليب الإحصائية المناسبة للإجابة على أسئلة الدراسة.

ويرى الباحث أن أهم ما يميز دراسته عن الدراسات السابقة هو:

أنها من أوائل الدراسات التي تناولت الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية.

محددات الدراسة

تحدد نتائج الدراسة الحالية بالمحددات التالية:

2134 "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية:"

1. **المحدد المكاني:** تتحدد هذه الدراسة في المنطقة الجغرافية التي أقيمت بها وهي محافظة الكرك.
2. **المحدد البشري:** اقتصر على معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك.
3. **المحدد الزماني:** تمت عملية جمع البيانات الخاصة بهذه الدراسة في شهر نيسان من العام الدراسي 2013/2012.

التعريفات الإجرائية

الأداء الوظيفي: مدى قيام معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة الكرك بواجباتهم ومسئولياتهم المختلفة.

الواجبات الوظيفية: التزام معلم التربية الرياضية بالقيام بمسؤولياته ومهامه التي ترتبط بوظيفته كمعلم.

السلوكيات: التصرفات التنظيمية لمعلم التربية الرياضية داخل المدرسة التي يخدم بها.

المسؤولية المجتمعية: التزام معلم التربية الرياضية بالقيام بأدوار وظيفية ترتبط بمساعدة ودعم وخدمة المجتمع المحلي وزيادة الشراكة معه.

المنهجية وطرائق البحث (الطريقة والإجراءات)

منهج الدراسة

قام الباحثان باستخدام المنهج الوصفي (Descriptive Method) متبعاً أسلوب الدراسات المسحية بجميع خطواته وإجراءاته كونه يتلاءم مع طبيعة هذه الدراسة الهادفة للتعرف إلى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك.

مجتمع وعينة الدراسة

أولاً: مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية الرياضية في المدارس الحكومية في مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الكرك للعام الدراسي 2013/2012 وبلغ عددهم (232) معلم ومعلمة ممن هم معينين رسمياً في وزارة التربية والتعليم وذلك وفق السجلات الرسمية.

جدول (1): توزيع أفراد مجتمع الدراسة حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	98	%42
أنثى	134	%58
المجموع	232	%100

ثانيا: عينة الدراسة

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية وبلغ عدد أعضاء عينة الدراسة (100 معلم ومعلمة) وتمثل ما نسبته (43%) من مجتمع الدراسة الأصلي موزعين حسب متغير الدراسة المستقل.

جدول (2): توزيع عينة الدراسة تبعا لمتغير الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	42	%42
أنثى	58	%58
المجموع	100	%100

أداة الدراسة

تم استخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المرتبطة بالدراسة وفق الخطوات التالية:

1. تمت مراجعة الكتب والمراجع العلمية المرتبطة بموضوع "الأداء الوظيفي في المجال الإداري والتربوي".

تمت مراجعة الأدوات العلمية المستخدمة في جمع البيانات في الدراسات والبحوث العلمية السابقة القريبة أو المرتبطة بموضوع دراسة الباحث كدراسة (Ramadan, 2012), (Soud & Abu Hamda 2012), (Hammad, 2008)، وغيرها من الدراسات.

مقياس الأداء الوظيفي

قام الباحثان بتصميم أداة خاصة لقياس مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بمحافظة الكرك وتكون المقياس بصورته النهائية من 18 فقرة موزعه على أربعة مجالات تمثل عناصر تقييم الأداء الوظيفي والواجبات الوظيفية المطلوبة من معلمي التربية، تتمثل بما يلي:

- الأداء التعليمي.
- الواجبات الوظيفية.
- السلوكيات.
- المسؤولية المجتمعية.

وتتكون الاستبانة من جزأين أساسيين

الجزء الأول: ويختص هذا الجزء بالمعلومات العامة لأفراد عينة الدراسة من حيث (الجنس، الخبرة الوظيفية).

الجزء الثاني: فقرات مقياس "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية" والمعدة لهذه الدراسة.

المعاملات العلمية لأداتي الدراسة

صدق وثبات مقياس الأداء الوظيفي:

قام الباحثان باستخدام مقياس الأداء الوظيفي والذي قاما بتصميمه وهو يتكون من (18) فقرة موزعة على أربعة مجالات تمثل جوانب الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك.

أولاً: صدق أداة قياس الأداء الوظيفي: قام الباحثان بالتحقق من صدق المقياس باستخدام صدق المحتوى حيث طلب منهم التأكد من صلاحية فقراته ومجالاته حيث أشاروا إلى صلاحيته للتطبيق بعد إجراء التعديلات التي تم إجرائها ليكتمل الاستبيان بصورته النهائية.

ثانياً: ثبات أداة القياس: للتحقق من ثبات المقياس استخدم الباحثان معادلة (كرونباخ ألفا)، حيث تراوحت قيم معاملات الثبات للمجالات الوظيفية الأربعة بين (0.77-0.83) ويبين الجدول (3) معاملات ثبات مقياس الأداء الوظيفي.

جدول (3): نتائج اختبار كرونباخ ألفا لكل من مجالات الأداء الوظيفي. (ن=100).

رقم النمط	النمط	عدد الفقرات	قيمة كرونباخ ألفا
1	الأداء التعليمي	4	0.83
2	الواجبات الوظيفية	6	0.77
3	السلوكيات	4	0.81
4	المسؤولية المجتمعية	4	0.82

يبين الجدول (4) نتائج الثبات باستخدام اختبار كرونباخ ألفا لكل مجال من مجالات الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك وباستعراض قيم معاملات الثبات يتبين أنها حققت معاملات ثبات مرتفعه وتفي بأغراض الدراسة.

تصميم الدراسة

تعتبر الدراسة الحالية دراسة وصفية مسحية، وقد اشتملت على المتغيرات التالية:

أولاً: المتغيرات المستقلة وتشمل

- الجنس: (ذكور، إناث)
- الخبرة الوظيفية: (أقل من 5 سنوات، من 5-10 سنوات، من 10-15 سنة، من 15-20، أكثر من 20 سنة)

ثانياً: المتغيرات التابعة

وهي مجموع استجابات أفراد عينة الدراسة على أبعاد مقياس "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية" والمعدة لهذه الدراسة.

مقياس الحكم على أداة الدراسة

مقياس الحكم على مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية

تكون سلم الاستجابة على فقرات الإستبانة من خمس درجات، وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي وعلى النحو التالي:

بدرجة قليلة جداً	بدرجة قليلة	درجة متوسطة	بدرجة كبيرة	بدرجة كبيرة جداً
1	2	3	4	5

تم تحديد ثلاثة مستويات للأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية وهي كالآتي:

مستوى ضعيف.	ويقابلها أقل من 50%	أقل من 2.5
مستوى متوسط.	ويقابلها من 50%-69%	من 2.5-3.49
مستوى مرتفع.	ويقابلها 70% فما فوق	3.5 فما فوق

المعالجات الإحصائية للدراسة

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام أساليب الإحصائية متعددة وعلى النحو التالي:

- استخدام معامل كرونباخ الفا.
- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والنسب المئوية.
- تحليل التباين الثنائي واختبار توكي.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

التساؤل الأول: ما مستوى أداء معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك لواجباتهم الوظيفية؟

وللإجابة عن هذا التساؤل فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية للمجالات الفرعية المكونة للأداء الوظيفي والمجال الكلي لها كما يبينه الجدول (4).

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لإجابات معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك على المجال الكلي للأداء الوظيفي. (ن=100).

المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	مستوى الأداء
الأداء التعليمي	4.05	0.45	%81	3	مرتفع
الواجبات الوظيفية	4.25	0.62	%85	2	مرتفع
السلوكيات	4.35	0.48	%87	1	مرتفع
المسؤولية المجتمعية	2.35	0.79	%47	4	منخفض
المجال الكلي	3.80	0.39	%76	مرتفع	

تبين من الجدول رقم (4) أن مجال الواجبات الوظيفية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جاء مرتفعاً وعلى جميع المجالات، أما بعد السلوكيات فقد حصل على أهمية نسبية بلغت (%87) بعد الواجبات الوظيفية وحصل على أهمية نسبية بلغت (%85)، بعد الأداء التعليمي وحصل على أهمية نسبية بلغت (%81)، المسؤولية المجتمعية وحصل على أهمية نسبية بلغت (%51) والبعد الكلي حصل على أهمية نسبية بلغت (%76) وهذه النسب تعكس أن أداء معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك قد جاء بمستوى مرتفع.

جدول (5): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال الأداء التعليمي. (ن=100).

رقم الفقرة	مجال الأداء التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	مستوى الأداء
1.	امتلاك الإلمام الكامل بمنهاج التربية الرياضية	3.75	0.85	0.75	4	مرتفع
2.	استغل وقت الحصة المدرسية بشكل كامل ومثالي	4.10	0.66	0.82	2	مرتفع
3.	أواجه نقص الأدوات بوضع طرق بديلة للتدريس	3.84	0.52	0.768	3	مرتفع

...تابع جدول رقم (5)

رقم الفقرة	مجال الأداء التعليمي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	مستوى الأداء
4.	اخصص بعض الأيام لأنشطة جائزة الملك عبد الله للياقة البدنية	4.51	0.92	0.902	1	مرتفع
المجال الكلي		4.05	0.45	0.81		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (5) ان الفقرة رقم (4) "اخصص بعض الأيام لأنشطة جائزة الملك عبد الله للياقة البدنية" احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.51) وبأهمية نسبية بلغت (%902)، ويليهما فقرة رقم (2) "استغل وقت الحصة المدرسية بشكل كامل ومثالي"، بمتوسط حسابي (4.10) وبأهمية نسبية بلغت (%82)، بينما جاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (3) "أواجه نقص الأدوات بوضع طرق بديلة للتدريس" بمتوسط حسابي (3.84) بأهمية نسبية بلغت (%768)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (1) "امتلك الإلمام الكامل بمنهاج التربية الرياضية" بمتوسط حسابي (3.75) وبأهمية نسبية بلغت (%75) في حين بلغ المتوسط الكلي للمجال (4.05) وبأهمية نسبية بلغت (%81).

جدول (6): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال الواجبات الوظيفية. (ن=100).

رقم الفقرة	مجال الواجبات الوظيفية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الترتيب	مستوى الأداء
1.	التزم بمواعيد الحضور والمغادرة	4.35	0.52	0.87	1	مرتفع
2.	التزم بالتخطيط اليومي	4.18	0.83	0.83	4	مرتفع
3.	التزم بوضع الخطط الشهرية والفصلية	4.34	0.67	0.86	2	مرتفع
4.	التزم بواجبات المناوبة	4.14	0.87	0.51	5	مرتفع
5.	التزم بحصص الإشغال	4.24	0.89	0.84	3	مرتفع
المجال الكلي		4.25	0.62	0.85		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (6) ان الفقرة رقم (1) "التزم بمواعيد الحضور والمغادرة" احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.35) وبأهمية نسبية بلغت (%87)، ويليهما فقرة رقم (3) "التزم بوضع الخطط الشهرية والفصلية"، بمتوسط حسابي (4.34) وبأهمية نسبية بلغت (%86)، بينما جاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (2) "التزم بالتخطيط اليومي" بمتوسط حسابي (4.18) بأهمية نسبية بلغت (%83)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (4) "التزم

2140 "الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية:"

بواجبات المناوبة" بمتوسط حسابي (4.14) وبأهمية نسبية بلغت (51%) في حين بلغ المتوسط الكلي للمجال (4.25) وبأهمية نسبية بلغت (85%).

جدول (7): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال السلوكيات. (ن=100).

رقم الفقرة	مجال السلوكيات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	مستوى الأداء
1.	أتعاون مع الزملاء في المدرسة	4.32	0.77	0.86	3	مرتفع
2.	أتقيد بقواعد العمل الرسمي.	4.28	0.57	0.85	4	مرتفع
3.	أمتلك الرغبة بتطوير قدراتي الأكاديمية	4.39	0.68	0.87	2	مرتفع
4.	أمتلك الرغبة بالمشاركة في اتخاذ القرار على مستوى المدرسة	4.41	0.91	0.88	1	مرتفع
المجال الكلي		4.35	0.48	0.87		مرتفع

يتضح من الجدول رقم (7) ان الفقرة رقم (4) "أمتلك الرغبة بالمشاركة في اتخاذ القرار على مستوى المدرسة" احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (4.41) وبأهمية نسبية بلغت (88%)، ويليهما فقرة رقم (3) "أمتلك الرغبة بتطوير قدراتي الأكاديمية"، بمتوسط حسابي (4.39) وبأهمية نسبية بلغت (87%)، بينما جاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (1) "أتعاون مع الزملاء في المدرسة" بمتوسط حسابي (4.32) بأهمية نسبية بلغت (86%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (2) "أتقيد بقواعد العمل الرسمي" بمتوسط حسابي (4.28) وبأهمية نسبية بلغت (85%) في حين بلغ المتوسط الكلي للمجال (4.35) وبأهمية نسبية بلغت (87%).

جدول (8): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لمجال المسؤولية المجتمعية. (ن=100).

رقم الفقرة	مجال المسؤولية المجتمعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	مستوى الأداء
1.	أشارك بصفه مستمرة في البطولات الخارجية	2.31	0.81	0.46	3	منخفض
2.	أشارك في البطولات المنظمة من قبل الجهات الخارجية كالشركات الداعمة	2.46	0.68	0.49	1	منخفض

...تابع جدول رقم (8)

رقم الفقرة	مجال المسؤولية المجتمعية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الترتيب	مستوى الأداء
3.	أشارك في أنشطة الكشافة	2.27	0.61	0.45	4	منخفض
4.	التزم بتدريب الفرق على مستوى المديرية خارج أوقات الدوام الرسمي	2.37	0.84	0.47	2	منخفض
المجال الكلي		2.35	0.79	0.47		منخفض

يتضح من الجدول رقم (8) ان الفقرة رقم (2) "أشارك في البطولات المنظمة من قبل الجهات الخارجية كالشركات الداعمة" احتلت المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (2.46) وبأهمية نسبية بلغت (49%)، ويليهما فقرة رقم (4) "التزم بتدريب الفرق على مستوى المديرية خارج أوقات الدوام الرسمي"، بمتوسط حسابي (2.37) وبأهمية نسبية بلغت (47%)، بينما جاء في المرتبة قبل الأخيرة الفقرة رقم (1) "أشارك بصفه مستمرة في البطولات الخارجية" بمتوسط حسابي (2.31) بأهمية نسبية بلغت (46%)، وجاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة رقم (3) "أشارك في أنشطة الكشافة" بمتوسط حسابي (2.27) وبأهمية نسبية بلغت (45%) في حين بلغ المتوسط الكلي للمجال (2.35) وبأهمية نسبية بلغت (47%).

التساؤل الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تعزى لمتغيري الجنس والخبرة والتفاعل بينهما؟

للإجابة عن سؤال الدراسة الثاني تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (9) يبين ذلك:

جدول (9): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة. (ن=100).

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العدد
الجنس	4.0491	51793	42
	4.0940	41069	58
الخبرة	4.0057	53952	33
	4.1056	36079	20
	4.2847	38405	18
	4.1837	23021	20
	3.6111	50212	9

يتبين من الجدول (9) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة، ولمعرفة فيما إذا كانت تلك الفروق ذات دلالة إحصائية تم استخدام تحليل التباين الثنائي والجدول (10) يبين ذلك:

جدول (10): نتائج تحليل التباين الثنائي لدلالة الفروق في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تبعاً لمتغيري الجنس والخبرة.

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط المربعات	ف	ف الجدولية	مستوى الدلالة
الجنس	280.	1	280.	2.593	6.314	111.
الخبرة	3.576	4	894.	8.266	3.747	001.
التفاعل	1.738	4	434.	4.017	3.747	005.
داخل المجموعات (الخطأ)	9.733	90	108.	-	-	-
الكلية	14.769	99	-	-	-	-

يتبين من الجدول (10) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تعزى للجنس، حيث بلغت قيمة (ف) = (2.593) ومستوى دلالتها = (0.111)، في حين يلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$) في الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تعزى للخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) = (8.266) ومستوى دلالتها = (0.001) وأيضاً للتفاعل بين الجنس والخبرة، حيث بلغت قيمة (ف) = (4.017) ومستوى دلالتها = (0.005)، ولمعرفة لصالح من تعود الفروق تم استخدام اختبار توكي (Tukey HSD) للمقارنات البعدية كونه الأكثر حساسية، والجدول (11) يبين ذلك:

جدول (11): اختبار توكي (Tukey HSD) للمقارنات البعدية للفروق في الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تبعاً لمتغير الخبرة.

السنة (أ)	السنة (ب)	متوسط الفروق	الخطأ	مستوى الدلالة
أقل من 5 سنوات	من 5-10 سنوات	0630-	09319.	961.
	من 10-15 سنة	2643-	09636.	055.
	من 15-20	1662-	09319.	390.
	أكثر من 20 سنة	*3723.	12367.	027.
من 5-10 سنوات	من 10-15 سنة	2013-	10684.	333.
	من 15-20	1031-	10399.	858.
	أكثر من 20 سنة	*4353.	13200.	012.

...تابع جدول رقم (11)

السنة (أ)	السنة (ب)	متوسط الفروق	الخطأ	مستوى الدلالة
من 15-10 سنة	من 20-15	0981.	10684.	889.
من 20-15	أكثر من 20 سنة	*6366.	13425.	000.
من 20-15	أكثر من 20 سنة	*5384.	13200.	001.

* تعني دالة عند مستوى الدلالة ($0.05 \geq \alpha$).

يبين الجدول (11) نتائج اختبار (Tukey HSD) للمقارنات البعدية لتحديد مصادر الفروق الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تبعاً لمتغير الخبرة، وتشير فروق المتوسطات المبيّنة في الجدول إلى وجود فروق في أعراض الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك بين الخبرة (أقل من 5 سنوات) و(أكثر من 20 سنة)، حيث كانت هذه الدلالة كأفضلية للخبرة (أقل من 5 سنوات) بفارق متوسط والبالغ (0,3723)*، وكذلك فقد أظهرت النتائج فروق بين الخبرة (من 5-10 سنوات) و(أكثر من 20 سنة)، حيث كانت هذه الدلالة كأفضلية للخبرة (من 5-10 سنوات) بفارق متوسط والبالغ (0,4353)*. كما أظهرت النتائج فروق بين الخبرة (من 10-15 سنة) و(أكثر من 20 سنة)، حيث كانت هذه الدلالة كأفضلية للخبرة (من 10-15 سنة) بفارق متوسط والبالغ (0,6366)*، وأيضاً النتائج أظهرت فروق بين الخبرة (من 20-15) و(أكثر من 20 سنة)، حيث كانت هذه الدلالة كأفضلية للخبرة (أكثر من 20 سنة) بفارق متوسط والبالغ (0,5384)* أي أن ذوي الخبرة (أكثر من 20 سنة) أقل في الأداء الوظيفي مقارنة ببقية فئات الخبرة.

مناقشة النتائج

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما مستوى أداء معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك لواجباتهم الوظيفية؟

تبين من الجدول رقم (4) أن مجال الواجبات الوظيفية لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك جاء مرتفعاً وعلى جميع المجالات، أما بعد السلوكيات فقد حصل على أهمية نسبية بلغت (87%) بعد الواجبات الوظيفية وحصل على أهمية نسبية بلغت (85%)، بعد الأداء التعليمي وحصل على أهمية نسبية بلغت (81%)، المسؤولية المجتمعية وحصل على أهمية نسبية بلغت (51%) والبعد الكلي حصل على أهمية نسبية بلغت (76%) وهذه النسب تعكس أن أداء معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك قد جاء بمستوى مرتفع، كما يتبين من الجدول رقم (4) الآتي:

1. فقد احتل بُعد السلوكيات المرتبة الأولى بأهمية نسبية بلغت (85%)، وتشير هذه النتيجة إلى أن لمعلم التربية الرياضية القدرة على التعامل مع الآخرين سواء كانوا طلبة أو زملاء أو رؤساء وفهم تصرفاتهم وسلوكهم والقدرة على تحفيزهم على العمل وتحقيق التعاون بين مجموعات العمل وقيادتهم وتوجيه جهودهم نحو تحقيق الأهداف المنشودة، أي أن معلم

التربية الرياضية انساني في تعامله مع الطلبة وزملائه ويتحسس مشاكلهم ويتفهم حقيقة سلوكهم وتصرفاتهم حتى يتمكن من كسب ثقتهم ويضمن تعاونهم معه لتنفيذ توجيهاته بخصوص العمل.

2. كما وتشير النتائج إلى ان بُعد الواجبات الوظيفية جاء في المرتبة الثانية بأهمية النسبية بلغت (85%) وهذه النتيجة تشير إلى أن علاقات معلم التربية الرياضية مع الإدارة داخل المدرسة الأمر الذي يدفعه للقيام بواجباته الوظيفية على أفضل صورته، كما أن عمله بروح الفريق داخل مدرسته ينعكس على سلوكياته الوظيفية ايجابيا مما يحسن مستوى إنجازه الوظيفي، كما أن للعقوبات الإدارية وخاصة المادية التي يمكن أن تطال المعلم في حال تقصيره بأدائه لواجباته الوظيفية تشكل دافعا لديه للقيام بها وذلك تجنباً لأي ضرر مادي يمكن أن يطال المعلم في ظل تدني مستوى راتبه وارتفاع تكاليف المعيشة.

3. كما وتشير النتائج إلى ان بُعد الأداء التعليمي جاء في المرتبة الثالثة وقبل الأخير بأهمية نسبية بلغت (81%) إلى ان حب معلم التربية الرياضية لتخصصه يدفعه للعمل بأفضل المستويات، حيث يشعر بمتعه بالعمل ورغبة بالأداء على الرغم من تدني المردود المادي، وإن ما تمنحه الرياضة من مسئولية لمعلم التربية الرياضية كونه قائد يزيد من اهتمامه بعمله واستشعاره بمسئوليته وارتباطها بشعور معلم التربية الرياضية ورغبته بتحقيق نفسه وما تحتويه أيضا من منافسة وتحدي واثبات للذات تشكل حافزا داخليا كبيرا لدى معلمي التربية الرياضية للعمل يساهم بشكل كبير في رفع مستوى الأداء الوظيفي لدى المعلم.

4. كما وتشير النتائج إلى ان بُعد المسؤولية المجتمعية جاء في المرتبة الخامسة والأخيرة بأهمية نسبية بلغت (70.8%) وهذه النتيجة تدعم أن هذا الانخفاض يشكل امتداد على مستوى باقي المعلمين وليس فقط معلم التربية الرياضية لا بل يمتد إلى ضعف دور مؤسسات القطاع العام بما يخص المسؤولية المجتمعية، ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى انعدام ثقافة العمل المجتمعي في مجتمعنا في ظل تنامي النظرة المادية وعدم وجود مساقات تنمي الميول نحو العمل المجتمعي تعطي لمعلم التربية الرياضية أثناء دراسته الجامعية، وعدم وجود برامج تدريبية أثناء الخدمة تنمي الشراكة مع المجتمع المحلي، كما ومن جانب آخر ارتباط العمل بالمردود المادي يقلل من إنجاز المعلم لأدواره الاجتماعية بصورة مناسبة، بالإضافة إلى كل ما تقدم فإن عدم وجود نص قانوني يحاسب المعلم على عدم القيام بأدوار اجتماعية يلعب دورا هاما في ضعف إهتمام المعلمين بهذا المجال.

وقد اتفقت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Khazaei, 2011) حيث أشارت إلى ارتفاع مستوى الأداء الوظيفي والتعليمي لدى مجتمع الدراسة، أما (Ololoube, 2010) فقد أختلفت نتائج دراسته مع نتائج هذه الدراسة حيث أشار إلى انخفاض مستوى الأداء الوظيفي لدى مجتمع دراسته، كما اختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة (Ademy, 2010) حيث أشارت دراسته إلى مستوى أداء وظيفي متوسط.

مناقشة السؤال الثاني: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0.05$) في مستوى الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك تعزى لمتغيري الجنس والخبرة والتفاعل بينهما؟

بالعودة إلى نتائج هذا السؤال نجد عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين متغير الجنس ومتغير مستوى الأداء الوظيفي، كما أشارت النتائج لوجود فروق داله إحصائية بين متغير الخبرة وبين متغير مستوى الأداء الوظيفي ولصالح الفئات (أقل من 5 سنوات) (من 5-10 سنوات) (من 10-15 سنة) وأظهرت النتائج علاقة داله إحصائية بين التفاعل بين متغيري الجنس والخبرة وبين متغير مستوى الأداء الوظيفي.

ويعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن المتطلبات الوظيفية لمعلم التربية الرياضية لا تختلف باختلاف الجنس فمعلم ومعلمة التربية الرياضية أمامها نفس المهام والواجبات والمسؤوليات، كما أنهما تلقيا الدورات التطويرية العامة والخاصة نفسها بالإضافة إلى تساوي المردود المادي والمعنوي وعدم اختلافه باختلاف الجنس فإن هذا التلاقي بالظروف والمسؤوليات ومستوى التطور المهني والمردود المادي والمعنوي لمعلم ومعلمة التربية الرياضية يدفع إلى التساوي بمستوى الأداء الوظيفي.

أما بما يخص انخفاض مستوى أداء ذوي الخبرة (أكثر من 20 سنة) فيعزوه الباحثان إلى شعور المعلم بالملل بالإضافة إلى انخفاض قدراته بالعمل خاصة أن معلم التربية الرياضية هو معلم ميداني وذلك يرتبط بحالته البدنية وتقدم العمر غالبا ما يرتبط بانخفاض الرغبة بالعمل والقدرة الجسدية عليه، كما أن الفرق في المردود المادي بين التقاعد والعمل عند المعلم ذو السنوات التدريسية الكبيرة ليس بالفرق الكبير مما يجعله يميل إلى التفكير بالتقاعد والابتعاد عن العمل وما يرافقه من ضغوط.

ويرى الباحثان أن الأمراض التي يعاني منها غالبية المعلمين الكبار والذين لديهم خبرات تدريسية طويلة تؤثر على التزام المعلم بالحضور والدوام مما يؤثر على أداءه الوظيفي سلبيا، كما ويرى الباحثان عدم وجود تواكب بين التطور الكبير الحادث بالأساليب التعليمية وبمناهج التربية الرياضية وبين مستوى المعلومات عند المعلمين القدماء خاصة إذا ما عرفنا أن جميع الدورات التدريبية والتحكيمية الخاصة بمعلمي التربية الرياضية تشترط عمرا أقل من 30 عاما.

أما بما يخص أثر التفاعل بين الخبرة والجنس على مستوى الأداء الوظيفي فيرى الباحثان أن هناك تشابه بهذا الأثر حيث وعند كل من الجنسين ينخفض المستوى بتقدم العمر، وهذا ما يعزوه الباحثان إلى ما تقدم من أسباب.

وختلفت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسات كل من (Khazaei, 2011) الذين أشارت نتائج دراساته إلى وجود أثر للجنس على الأداء الوظيفي في المجتمع الذ تناولته دراسته.

الاستنتاجات

بموجب تحليل استجابات معلمي ومعلمات التربية الرياضية على مقياس الدراسة، توصل الباحثان إلى مجموعة من الاستنتاجات تلخص بالآتي:

1. يمتلك معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك من ذوي الخبرات القليلة مستوى أداء وظيفي مرتفع مقارنة بذوي الخبرات الطويلة .
2. تتسم العلاقات الاجتماعية بالفاترة لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية في محافظة الكرك .
3. لا يخضع مستوى الأداء الوظيفي عند معلمي التربية الرياضية في محافظة الكرك لاختلاف الجنس.

التوصيات

في ضوء استنتاجات الدراسة يوصي الباحثان بما يلي:

1. إقامة برامج صحية واجتماعية وتدريبية تعمل على إعادة تحفيز معلمي التربية الرياضية الكبار بالسن وإعادة دمجهم بالعمل بشكل ايجابي و تحسين قدرتهم الوظيفية وجعلهم يواكبون التطورات الحاصلة في المجال الرياضي وتعيد لهم الرغبة في التواصل مع الزملاء.
2. إدخال مفاهيم العمل المجتمعي وإبراز المسؤولية المجتمعية وأهميتها وذلك خلال مسافات إعداد معلمي التربية الرياضية وعن طريق عقد دورات تدريبية أثناء الخدمة تعطي معلم التربية الرياضية المعرفة الكاملة حول كيفية القيام بأدوار اجتماعية فعالة.
3. تعميم نتائج هذه الدراسة على مديريات التربية والتعليم التابعة لمحافظة الكرك.

References (Arabic & English)

- Hawamdeh, struggle & Fahdawi, Fahmi. (2002). The impact of the virtue of piety in performance and job satisfaction: An Empirical Study of the trends of some government officials. *Mutah Journal for Research and Studies* 2 (17). 165-200.
- A drunken man, Nasser Mohammed. (2004). *Organizational climate and its relationship to job performance*, Master Thesis (unpublished), Naif University for Security Sciences, Riyadh.

- Shehata, Hassan. (2001). *University education and the university calendar between theory and practice*, (1), Cairo: Arab House Book Library.
- Shaalan, Rakan bin tired. (2002). *Organizational Commitment and its relationship to the efficient performance of employees*. Master Thesis (unpublished), Naif University for Security Sciences, Riyadh.
- Saraireh, Ahmed. (2011). Functionality among faculty members in the Jordanian public universities from the perspective of the department heads. *Journal of the University of Damascus. 1* (27). 601-652.
- The wheel, Tawfiq Atia. (2009). *Managing creativity and its relationship to job performance of the managers of the public sector: An Empirical Study on the ministries of the Gaza Strip*, Master Thesis (unpublished), the Islamic University of Gaza in.
- Askar, Ahmed Samir. (1988). Work stress variables - A Case Study in the banking sector in the United Arab Emirates, *Journal of Public Administration*, Riyadh, and Institute of Public Administration. 60(11). 7-58.
- Moussa and Mahmoud Sabbagh, Zuhair. (1989). *Performance management*. (1) Riyadh: Printing Institute of Public Administration.
- Hilal, Mohammed Abdul Ghani Hassan. (1996). *Performance management skills*. (1) Cairo: Performance Development Center, foreign references.
- Adeyemi, T, O. (2010). Principals Leadership Styles and Teachers Job Performance in Senior Secondary Schools in Ondo State, Nigeria. *Journal of Education Administration and Policy Studies*, 2(6). 83-91.
- Khazaei, K: (2011). Relationship between Organization Citizenship Behavior and Performance of School teachers in west of Mazndrzn Province, *World Applied Science Journal*, 13(2). 324-330.

"الأداء الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية: " 2148

- Miller, R. I. (1987). Evaluation Faculty for Promotion and Tenure. San Francisco: Jossey - Bass.
- Shaari, Abd. Shukor & Yaakub, Noran & Hashim, Rosna. (2002). Job Motivation and Performance of Secondary School Teachers, *Malaysian Management Journal*, 6(2). 17-24.
- Wagner, L. John, A. & Hollenbec, J.R. (1992). *Organizational Behavior*, Englewood cliffs, New Jersey: Prentice Hall. Inc.

Electronic References

- <http://www.jstor.org/discover/10.2307/20150838?uid=3738320&uid=2129&uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=56018369043>.

مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 30(11)، 2016