



مجلة التربوي

مجلة علمية محكمة تصدر عن كلية التربية جامعة المرقب

المجلد الثالث والعشرون
يوليو 2023م

هيئة التحرير

رئيس هيئة التحرير: د. مصطفى المهدي القط
مدير التحرير: د. عطية رمضان الكيلاني
سكرتير المجلة: أ. سالم مصطفى الديب

- المجلة ترحب بما يرد عليها من أبحاث وعلى استعداد لنشرها بعد التحكيم .
 - المجلة تحترم كل الاحترام آراء المحكمين وتعمل بمقتضاها .
 - كافة الآراء والأفكار المنشورة تعبر عن آراء أصحابها ولا تتحمل المجلة تبعاتها .
 - يتحمل الباحث مسؤولية الأمانة العلمية وهو المسؤول عما ينشر له .
 - البحوث المقدمة للنشر لا ترد لأصحابها نشرت أو لم تنشر .
- (حقوق الطبع محفوظة للكلية)



ضوابط النشر:

- يشترط في البحوث العلمية المقدمة للنشر أن يراعى فيها ما يأتي :
- أصول البحث العلمي وقواعده .
- ألا تكون المادة العلمية قد سبق نشرها أو كانت جزءا من رسالة علمية .
- يرفق بالبحث تزكية لغوية وفق أنموذج معد .
- تعدل البحوث المقبولة وتصحح وفق ما يراه المحكمون .
- التزام الباحث بالضوابط التي وضعتها المجلة من عدد الصفحات ، ونوع الخط ورقمه ، والفترات الزمنية الممنوحة للتعديل ، وما يستجد من ضوابط تضعها المجلة مستقبلا .

تنبيهات :

- للمجلة الحق في تعديل البحث أو طلب تعديله أو رفضه .
- يخضع البحث في النشر لأولويات المجلة وسياستها .
- البحوث المنشورة تعبر عن وجهة نظر أصحابها ، ولا تعبر عن وجهة نظر المجلة .

Information for authors

- 1- Authors of the articles being accepted are required to respect the regulations and the rules of the scientific research.
- 2- The research articles or manuscripts should be original and have not been published previously. Materials that are currently being considered by another journal or is a part of scientific dissertation are requested not to be submitted.
- 3- The research articles should be approved by a linguistic reviewer.
- 4- All research articles in the journal undergo rigorous peer review based on initial editor screening.
- 5- All authors are requested to follow the regulations of publication in the template paper prepared by the editorial board of the journal.

Attention

- 1- The editor reserves the right to make any necessary changes in the papers, or request the author to do so, or reject the paper submitted.
- 2- The research articles undergo to the policy of the editorial board regarding the priority of publication.
- 3- The published articles represent only the authors' viewpoints.





الرضا الوظيفي وأثره على الاداء المهني لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية ببلدية العجيلات

محمود محمد رحومة الهوش
كلية التربية زلطن/ جامعة صبراتة

مقدمة البحث :

لقد اصبح الرضا الوظيفي محور اهتمام المتخصصين في إدارة الموارد البشرية لمدى تأثيره على الأفراد العاملين لدى المؤسسات ، وقدرتهم على العطاء في العمل ، ويمكن قياس درجة الرضا الوظيفي من خلال سلوكيات العاملين ومن خلال معدلات غيابهم ونتاجيتهم واقبالهم على العمل .

يعتبر الرضاء الوظيفي هو أحد عناصر الرضا العام الذي يمد الإنسان بالطاقة اللازمة التي تمكنه من القدرة على أداء عمله والاستمرار فيه ، بل وتطويره والإبداع أو العزوف عنه وعدم الحضور والتغيب المستمر عن العمل . (23 : 12)

ان الرضا الوظيفي يعبر عن السعادة التي تتحقق عن طريق العمل وبالتالي فهو مفهوم يشير الى مجموعة المشاعر الوظيفية أو الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله . (20 : 11)

يتحدد الرضا الوظيفي بتأثير العوائد التي يحصل عليها الفرد من وظيفته في المنظمة وما تحقق من إشباعات وأيضاً إدراكه العدالة من هذه العوائد ومدى مناسبتها للمجهود الذي يبذله الفرد في أداء عمله وإذا كان معيار الأداء هو العوائد فإن توقعات الفرد للحصول على مزايا ومكافآت بناءً على ما يبذله من جهد وما ينتج عن هذا الجهد من أداء ستكون بالطبع توقعات عالية . (1 : 59)

ويرى أحمد ماهر (1995) نقلاً عن أدوين لوك "Edwin" أن المسببات الرئيسية للرضا الوظيفي هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة العالية والمنفعة العالية لكل فرد على حدة وأنه كلما أستطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضياً عن العمل وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماماً هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات وإنما تعتمد بالدرجة الاولى على إدراك وشعور كل فرد على حدى بما يحبه من عوائد يرى أنها تناسب وظيفته ومستواه الوظيفي الاجتماعي وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة . (2 : 24)

أن السياسة الواضحة والعدالة لنظام الاجور والترقيات والعلاوات تدفع العمال إلى الإستغراق في العمل أملاً في الحصول على ترقية أو زيادة في الأجر أو العلاوة لأن الأفراد الذين يدركون أن قرارات الترقية تتم بطريقة عادلة ومنصفة يزداد احتمال شعورهم بالرضا . (3 : 442)

يعتبر العمل شكلاً من أشكال النشاط البشري الذي يلقي قبولاً اجتماعياً كما أن العمل يمثل شيئاً ضرورياً للفرد والحياة ، وله أهمية كبرى في اشباع دوافع الفرد تجاه نفسه ، ذلك لأن العمل في مجالات الأنشطة الرياضية على اختلاف أنواعها يمثل أهمية عظيمة الشأن في حياة الفرد (20 : 1)

تقوم النظرة المعاصرة لتحليل أداء المؤسسات أيا كانت طبيعتها على فكرة بسيطة مضمونها أن هذا الأداء يحركه ويشكله سلوك المورد البشري، هذا العنصر يلعب دوراً حيوياً في



كافة مستويات الأداء التنظيمي بدءاً من الأعمال التنفيذية والتشغيلية البسيطة إلى أعمال الإدارة العليا ، ويعتبر الأداء الوظيفي عنصر من عناصر الانتاجية ويختص بالجانب الإنساني ويعكس الأداء مساهمة الموظفين في تحقيق أهداف المنظمة من خلال الممارسات التي تؤدي إلى زيادة أو نقص من قيمة المساهمة للوصول بالمنظمة إلى الفعالية ، ويقصد بهذا أن سلوكيات الأفراد إذا كانت ايجابية ستؤدي لا محالة إلى الوصول لأهداف المؤسسة ، وإذا كانت سلوكيات سالبة ستؤثر حتماً على أهداف المؤسسة سلباً . (18 : 21)

أن للمعلم أدواراً هامة في تحقيق أهداف التربية فهو ناقل للمعلومات وموصل لها بالإضافة إلى أنه قائد لجماعة فصله وحامل للتراث وباعث للثقافة كما أنه مربى الأجيال ومرشد تربوي لتلاميذ فصله وقدوة لهم بالإضافة إلى أنه يلعب عدداً من الأدوار داخل المجتمع فهو مواطن ومصلح اجتماعي ، ويعتمد تحقيق الأهداف التربوية اعتماداً جوهرياً على المعلم فأفضل النظم التعليمية وأحدث المباني المدرسية والوسائل التعليمية والمناهج الدراسية بدون معلم حين يستطيع استخدامها جيداً لا تتحقق الأهداف المنشودة . (24 : 366)

أن لأهمية المعلم ودوره التربوي والتعليمي ولكي يحقق المعلم ذاته ومن ثم يشعر بالرضا فلا بد من أن يكون عمله يتناسب ويتفق مع ميوله ورغباته واتجاهاته وقدراته ، وأن يحقق نجاحاً في العمل حيث أن النجاح في العمل يعد أكبر حافز للمثابرة والاستمرار في العمل ، كما أن علاقة الفرد بمن يعملون معه من رؤساء وزملاء تحدد مقدار حبه لعمله ، وكذلك أن يكون العمل مناسب لقدراته الفرد وميوله . (12 : 4)

أن الاهتمام بمعلم التربية الرياضية وتطويره وإعداده إعداداً سليماً متزناً يعتبر ذا أهمية كبيرة ، وأحد القضايا الهامة في المحيط التربوي ، فدور المعلم حيوي وله فاعلية في العملية التعليمية والتربوية ، فمسئوليته كبيرة جداً لأن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل تتعداها إلى أكثر من ذلك فهو يتفاعل مع تلاميذه بتلاميذ المدارس الأخرى ، وذلك من خلال الأنشطة الرياضية الخارجية الموجهة والتي تهدف إلى التنمية الشاملة . (24 : 113)

مشكلة البحث

أن الرضا الوظيفي يعتبر مؤشراً هاماً لقدرة المنظمة على مقابلة حاجات العاملين بها ، ومن ثم فإن قياس الرضا الوظيفي يعتبر أمراً بالغ الأهمية في مختلف المنظمات حيث يزود القائمين بالمنظمة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي ، وإزالة الضغط الذي يكتنف بيئة العمل ، ويقلل من حدة الصرعات التنظيمية سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد وهذا بدون شك قد يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد مما يجعلهم يشعرون بالرضا عن محتوى العمل الذي يقومون به . (9 : 3)

لقد تعددت واختلفت وجهات النظر التي تفسر العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، حيث يرى البعض بأن الأداء الوظيفي يتبع الرضا الوظيفي وأن بينهما علاقة طردية بين الطرفين وهما الطرف الأول الرضا الوظيفي وهو المتغير المستقل ، أما الطرف الثاني هو الأداء الوظيفي وهو المتغير التابع . (10 : 43)

أن الرغبة في الأداء هي القوى الكامنة في العامل التي تحركه لكي يسلك سلوك معين لتأدية العمل ، وتنعكس هذه القوى في كثافة الجهد الذي يبذله وفي درجة المثابرة والإتقان ، وتتأثر رغبة الموظف في العمل بعنصرين أساسيين هي ظروف العمل المادية مثل الحرارة ، التهوية ، الإضاءة ، الرطوبة وحاجات الموظف ، سواء كانت حاجات أولية (الحاجات اللازمة لبقاء واستمرارية الموظف مثل الأكل ، المأوى ، الراحة أو الحاجات الاجتماعية مثل الإتصال



والتعامل مع الآخرين ، أو حاجات ذاتية مثل تحقيق ذات الموظف حسب رغبته وذلك من خلال قيام العامل بأداء عمل يناسب قدراته المتاحة ويشعره بأهميته في المؤسسة . (19 : 256)

نظراً لما تقدمه التربية من أعباء ضخمة على كاهل معلم التربية الرياضية لأنه يعد مسئولاً الى حد كبير عن إعداد جيل سليم للوطن فإن ذلك يتطلب من المعلم أن يكون جديراً بتلك المسؤولية وذلك عن طريق العمل المتواصل لكي يهيئ للتلاميذ في مختلف مراحل التعليم مستقبلاً سليماً ، فمعلم التربية الرياضية يلعب دوراً هاماً في العملية التعليمية ، لذا فإنه لا يمكن لأي فرد أن يتجاهل هذا الدور الذي يمتلكه من صفات القيادة الحكيمة ، كما أنه يعتبر في نفس الوقت من الشخصيات المحبوبة لدى التلاميذ يؤثر فيهم تأثيراً واضحاً لأنه يتعامل معهم بأسلوب العطف واللين والصبر والحزم . (4 : 60)

أن معلم التربية الرياضية يعتبر رائداً اجتماعياً ، لأنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل ، ويعمل على أن يعد تلاميذه بحيث يستطيعون معالجة هذه المشاكل وحلها ، كما أنه يسهم بمجهوده الشخصي في إرشاد التلاميذ الى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية . (4 : 203)

فمعلم التربية الرياضية يشعر بالرضا عندما يتحقق له مستوى الطموح الذي ينشده ويشعر بعدم الرضا عندما يفشل في تحقيق هذا الطموح ، ومن هنا تظهر أهمية رضا معلم التربية الرياضية عن عمله وما يتصل بهذا العمل من عوامل ترتبط به (12 : 18) إن لعملية إعطاء التقديرات لأداء كل فرد على حدة ، دوراً هاماً في عملية التقييم في أية مؤسسة ، ولهذا فقد تم تطوير وإجراء دراسات على عدة أساليب لإعطاء التقديرات ، يمكن تقسيمها إلى أربعة أساليب هي أسلوب المقارنة ، استبانة التقدير ، الأبعاد الرئيسية ، وإسلوب الإحداث المهمة . (8 : 180)

إن الأسلوب الأساسي للرقابة على القوى العاملة داخل المؤسسة ، يركز على نظام تقييم الأداء المنبثق من نموذج إدارة الأداء في المنظمة ، والذي يتشكل من ثلاث محتويات بغرض تحقيق مستوى عالي من الأداء تتمثل في خصائص الأفراد من مهارات وقدرات ترتبط بالأداء وسلوكيات الأفراد وتحقيق النتائج وفق الأهداف المحققة . (14 : 16)

وتشير بعض الدراسات إلى أن سياسات وطرائق تطبيق الحوافز وأنماط الإشراف والقيادة المنتهجة من قبل الإدارة تؤثر في تصور الفرد العامل للعدالة التي قد تفرزها تلك السياسات والطرائق ومن ثمة على مستوى رضاه الوظيفي . (7 : 142)

وعموماً عندما يكون العامل غير راضي عن عمله فإن ذلك ينعكس على سلوكه فيقل التزامه بالعمل الذي يؤديه ويضعف ولاءه للمؤسسة التي يعمل بها فينتج عن ذلك انسحاب العامل من عمله نفسياً من خلال شروذ الذهن والاستغراق في أحلام اليقظة أو ينسحب جسمياً من خلال التأخر عن العمل والخروج مبكراً أو تمديد أوقات الاستراحات والغياب وتعطيل العمل وقد يصل سلوك الموظف غير الراضي إلى محاولة الانتقام من المؤسسة وإلحاق الضرر بها أو بأحد المسؤولين فيها . (5 : 157)

ومن خلال اهتمام الباحث في مجال تخصصه لاحظ استياء بعض من معلمي ومعلمات التربية البدنية على القصور في ادائهم المهني لعدم رضاهم الوظيفي.



أهمية البحث :

يتطلب الحصول على موظفين مميزين في المؤسسات الجامعية مستوى عال من الكفاءة ، وهذا المستوى لا يمكن تحقيقه إلا بوجود قبول عام للوضع الذي يعمل فيه الموظف وتنبع عن رضاهم الوظيفي ، حيث برزت أهميته في إظهار عنصر الرضا عن العمل في فعالية برامج هذه المؤسسات ، حيث كانت النتائج واضحة في انعكاس هذا العنصر بصورة مباشرة على أداء الموظفين .

كما تتجلى هذه الأهمية في التركيز على الرضا الوظيفي وكل ما له علاقة بتحسين ورفع مستويات أداء الموظفين ، كما أن الرضا الوظيفي يبين لنا الحالة الشعورية للموظف سواء كانت ايجابية أو سلبية التي تدفعه لأداء عمله بكل جدية ، ومما يزيد من أهمية هذه الدراسة هو الاقتراحات التي قدمت في الإستبانات الموزعة على معلمي التربية البدنية والتي عبروا فيها عن شعورهم بالرضا الوظيفي والتي تسبب في الرفع من جودة أدائهم ، مما يستدعي فهم النقائص الاختلالات ، ولفت الانتباه إلى أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره على أداء المعلمين والمعلمات في حياة المؤسسة عامة وفي بقاءها ونموها بصفة خاصة ، وهذا بإبراز مدى ضرورة التأقلم والتكيف مع الظروف الحالية للمحيط المتميزة بالتغيير والحركية المستمرة .

أهداف البحث :

يهدف البحث للتعرف على :

1. بيان مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات .
2. التعرف على العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات .
3. محاولة الكشف عن العلاقة بين الرضا الوظيفي وتحسين أداء المعلمين بمدارس الجودة أساس.

تساؤلات البحث :

حاول البحث الحالي الإجابة على التساؤلات التالية :

1. ما هو مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات ... ؟
2. هل تؤثر ظروف وبيئة العمل على أداء معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات ...؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي وتحسين أداء معلمي ومعلمات التربية البدنية في مدارس مدينة العجيلات ...؟

مصطلحات البحث :

الرضا الوظيفي :

" هو الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه ومحتوى بيئة العمل ومع الثقة والولاء والانتماء للعمل . (17 : 130)

الاداء المهني :

" يعرف بأنه تنفيذ العامل لأعماله ومسئولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها ، ويعني النتائج التي يحققها الموظف في المنظمة . (26 : 18)



المدرسة :

" هي المؤسسة الاجتماعية الرسمية التي تقوم بوظيفة التربية ونقل الثقافة المتطورة وتوفير الظروف المناسبة للنمو جسمياً وعقلياً وانفعالياً واجتماعياً " . (16 : 29)

الدراسات السابقة :

1. دراسة الحسن المغيدي (1996م) :
 - عنوان الدراسة : أثر الأساليب القيادية على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الأحساء التعليمية .
 - منهج الدراسة : إستخدام الباحث المنهج الوصفي بإستخدام الأسلوب المسحي .
 - عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (79) مديراً و (606) معلم من محافظة الأحساء .
 - هدف الدراسة : التعرف على الأساليب القيادية لمديري المدارس وآثرها في مستوى الرضا الوظيفي لمعلميهم في ضوء المتغيرات (مستوياتهم التعليمية - إختلاف التخصص - مستوى التدريب) .
 - كانت أهم نتائج الدراسة : إن المعلمين في المرحلة الإبتدائية أكثر رضا عن بيئة العمل ومحتوى العمل من المعلمين في المرحلة المتوسطة والثانوية ، كما إن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة أكثر رضا عن بيئة العمل من المعلمين الأوائل خبرة وإيضاً وجود تأثير لعوامل المكونة لبيئة العمل ومحتوى العمل في رضا المعلمين .
2. دراسة ناهد حسن رضى (2006م) :
 - عنوان الدراسة : الانماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مملكة البحرين .
 - منهج الدراسة : إستخدمت الباحثة المنهج لوصفي لملائمته لطبيعة الدراسة .
 - عينة الدراسة (تكونت عينة الدراسة من (600) معلماً ومعلمة من معلمي المدارس الإبتدائية في مملكة البحرين .
 - هدف الدراسة : هدفت الدراسة للكشف عن الانماط القيادية السائدة لدى معلمي المدارس الإبتدائية وعلاقتها بالرضا الوظيفي .
 - نتائج الدراسة : كانت أهم النتائج إن عوامل الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الإبتدائية في مملكة البحرين جاء مرتباً تنازلياً على النحو التالي ، العلاقات في العمل في مهنة التدريس والترقية والنمو الوظيفي واخيراً الدخل المادي .
3. دراسة هاني حسن عبده (2011م)
 - عنوان الدراسة : الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية وعلاقتها بالكادر الخاص للمعلمين بمحافظة الشرقية .
 - منهج الدراسة : إستخدمت الباحثة المنهج الوصفي .
 - عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (1500) معلم ومعلمة من معلمي التربية الرياضية بمحافظة الشرقية .
 - هدف الدراسة : هدفت الدراسة للتعرف على درجة الرضا الوظيفي بمحافظة الشرقية وعلاقتها بكل من الكادر الخاص للمعلمين والمتغيرات الديموغرافية .



- نتائج الدراسة : كانت أهم النتائج إن للكادر تأثير إيجابي على الشعور بالرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية وإيضاً كان للمتغيرات الديموغرافية تأثير على درجة الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية .

منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالطريقة المسحية ، بهدف جمع المعلومات المتعلقة بموضوع البحث وتنظيم هذه المعلومات والحقائق ومحاولة تفسير دور اثر الرضا الوظيفي في تحسين الاواء المهني لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة العجيلات .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث معلمي ومعلمات التربية البدنية بمكتب الخدمات التعليمية العجيلات والبالغ عددهم (156) معلم ومعلمة .

عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية المنظمة وقد راعي الباحث فيها أن تكون ممثلة لمجتمع البحث وبالتساوي العددي من معلمي ومعلمات التربية البدنية بمكتب الخدمات التعليمية العجيلات ، وقد بلغ عدد أفراد عينة البحث (30) معلم ومعلمة وبنسبة 20 % من مجتمع البحث ، والجدول رقم (2) يوضح توصيف العينة

جدول رقم (1) توصيف عينة البحث

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
50 %	15	ذكر
50 %	15	انثى
100 %	30	المجموع

يتضح من رقم (1) توزيع أفراد عينة البحث وفق متغير الجنس ، وأن النسبة متساوية بين أفراد العينة من الإناث والذكور بنسبة 50 % لكل منهما .

وسائل جمع البيانات :

- تصميم استمارة استبيان :

قام الباحث بالاطلاع على المراجع والبحوث والدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات ، بهدف تحديد عبارات الاستبيان ، وقد حصر الباحث نتيجة قراءته في ثلاثة محاور رئيسة وهي :

1. المحور الاول : الرضا الوظيفي ويتكون من ثلاثة أبعاد (الراتب والحوافر - المكانة الاجتماعية للمعلم - العلاقات الإنسانية للمعلم)

2. المحور الثاني : العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي وتتكون من ثلاثة أبعاد (ممارسات الادارة العليا - البيئة والمدرسية - التدريب والتأهيل) .

3. المحور الثالث : الأداء المهني .

- تحديد محاور وعبارات الاستبيان :

اشتملت استمارة الاستبيان على ثلاثة محاور رئيسية المحور الاول (الرضا الوظيفي ، ويتكون من ثلاثة أبعاد : الراتب والحوافر - المكانة الاجتماعية للمعلم - العلاقات الإنسانية للمعلم) ، المحور الثاني (العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي ، وتتكون من ثلاثة أبعاد) ممارسات الادارة العليا - البيئة والمدرسية - التدريب والتأهيل) ، المحور الثالث (الأداء المهني) .



وقد تم عرض قائمة الاستبيان على عدد (10) من الخبراء في مجال الترويج والاجتماع وطرق التدريس بكلية التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة طرابلس ، وذلك للحكم على مدى صلاحية محاور الاستبيان فيما وضعت من أجله ، وكما موضح في الجدول رقم (2) .

جدول رقم (2) آراء الخبراء حول مدى صلاحية محاور الاستبيان والنسبة المئوية لكل

محور ، ن = 10

النسبة المئوية	رأي الخبير			عدد البنود	محاور قائمة الاستبيان	ت
	غير موافق	موافق بتعديل	موافق			
% 90	1	1	8	محور الرضاء الوظيفي		-1
				10	أ. الراتب والحوافر	
				10	ب. المكانة الاجتماعية للمعلم	
				10	ج. العلاقات الإنسانية للمعلم	
% 90	1	2	7	محور العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي		-2
				13	أ. ممارسات الادارة العليا	
				7	ب. البيئة المدرسية	
				10	ج. التدريب والتأهيل	
% 100	-	2	8	10	الأداء المهني	-3
				70	مجموع العبارات	

بعد تحديد محاور الاستبيان من قبل خبراء التربية البدنية وعلوم الرياضة بجامعة طرابلس تم وضع مجموعة من العبارات تحت كل محور من المحاور بحيث تعطي في مجموعها الذي تمثله ، وقد بلغ عدد عبارات المحور الاول للرضى الوظيفي (30) عبارة موزعة على الابعاد الثلاثة (10) عبارات لكل بعد ، وبلغت عبارات المحور الثاني " العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي " (30) عبارة ، (13) عبارة للبعد الاول " ممارسة الادارة العليا " ، و(7) عبارات للبعد الثاني " البيئة والمدرسة " و (10) عبارات للبعد الثالث " التدريب والتأهيل " ، وبلغت عبارات المحور الثالث " الاداء المهني (10) عبارات .

- ثبات قائمة الاستبيان :

قام الباحث بحساب قائمة ثبات قائمة الاستبيان باستخدام طريقة تطبيق الاختبار ، وإعادة التطبيق Test – Retest على عينة من معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة العجيلات ، بلغ قوامها (10) ، بفواصل زمني قدره عشرة أيام ، بين التطبيقين في الفترة من 2021/11/10م وإلى يوم 2021/11/10م بعدها تم حساب معامل " ألفا كرونباخ " لقياس معامل الثبات ، معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات v .



جدول رقم (3) يوضح معاملات الثبات والصدق الذاتي لمحاور استبان الرضا الوظيفي لعينة البحث

المحاور	سؤال المحور	معامل ألفا	الصدق الذاتي
المحور الأول	الرضا الوظيفي مكون من ثلاثة أبعاد	0.90	0.95
البعد الأول	الراتب والحوافز	0.87	0.93
البعد الثاني	المكانة الاجتماعية للمعلم	0.87	0.93
البعد الثالث	العلاقات الإنسانية للمعلم	0.88	0.94
المحور الثاني	العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي	0.92	0.96
البعد الأول	ممارسات الإدارة العليا	0.91	0.95
البعد الثاني	البيئة والمدرسة	0.70	0.84
البعد الثالث	التدريب والتأهيل	0.92	0.96
المحور الثالث	الأداء المهني	0.88	0.94
	الصدق والثبات الكلي للاستبيان	0.94	0.95

في ضوء هذه المعاملات من الصدق والثبات فإن استبيان الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات صالحة للتطبيق .
الدراسة الأساسية :

بعد الانتهاء من الاتفاق على محاور استمارة الاستبيان وعباراتها للرضى الوظيفي والأداء المهني ، والانتهاء من استخراج المعاملات العلمية للاستمارة ، قام الباحث بتطبيقها بصورته النهائية ، في الفترة من 2022/2/1م الى غاية 2022/2/31م ، على عينة البحث .
المعالجات الاحصائية المستخدمة

- النسبة المئوية .
- المتوسط الحسابي .
- الوسط الحسابي
- الانحراف المعياري .
- اختبارات
- معامل ألفا كرونباخ .
- معامل بيرسون .

عرض النتائج ومناقشتها :

لتحقيق أهداف وتساؤلات البحث فقد تم عرض ومناقشة تلك التساؤلات وبالشكل التالي :

- عرض ومناقشة نتائج التساؤل الأول :

" ما هو مستوى درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات ... ؟ "



جدول رقم (4) التكرار والنسبة المئوية والوسيط والانحراف المعياري لعبارات البعد الأول
(الرواتب والحوافز - المكانة الاجتماعية - العلاقات الإنسانية) ، ن=30

ت	عبارات المحور	لا اوافق بشدة		لا اوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الوسيط	الانحراف المعياري	مستوى الرضا	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
1	الراتب الذي اتقاضاه يلي احتياجاتي	23.3	7	53.3	16	3.3	1	20.0	6	0	0	2.20	1.031	متدن	
2	الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع الجهد الذي ابذله	33.3	10	40.0	12	13.3	4	13.3	4	0	0	2.07	1.015	متدن	
3	الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع أهمية العمل	40.0	12	26.7	8	6.7	2	26.7	8	0	0	2.20	1.243	متدن	
4	الراتب الذي اتقاضاه يتناسب مع رواتب الزملاء الآخرين	23.3	7	26.7	8	20.0	6	30.0	9	0	0	2.57	1.165	متوسط	
5	مقدار الزيادة السنوية على الراتب مناسبة	40.0	12	26.7	8	13.3	4	16.7	5	13.3	1	2.23	1.194	متدن	
6	تطبيق المدرسة مبدأ المكافآت والحوافز الإضافية	10.0	3	10.0	3	23.3	7	40.0	12	16.7	5	3.43	1.194	متوسط	
7	تطبيق المدرسة ميزة التأمين الصحي	13.3	4	40.0	12	16.7	5	30.0	9	0	0	2.93	1.258	متوسط	
8	معايير وأنظمة الترقية بالمدرسة واضحة	10.0	3	10.0	3	26.7	8	40.0	12	13.3	4	3.30	1.149	متوسط	
9	ترتبط الترفيحات في المدرسة بالكفاءة	10.0	3	6.7	2	26.7	8	33.3	10	23.3	7	3.53	1.224	مرتفع	
10	فرص الترقية في المدرسة عادلة	13.3	4	16.7	5	33.3	10	20.0	6	16.7	5	3.10	1.269	متوسط	
		المتوسط العام للبعد											متوسط	1.174	2.86
1	العمل الذي أقوم به يمثل أهمية كبيرة	3.3	1	3.3	1	3.3	1	30.0	9	60.0	18	4.40	0.968	مرتفع	
2	الوظيفة التي أقوم بها تشعرني بالأمن والاستقرار النفسي	6.7	2	6.7	2	10.0	3	10.0	3	43.3	13	4.00	1.203	مرتفع	
3	المسؤوليات التي أقوم بها تتسم بالوضوح	3.3	1	3.3	1	10.0	3	46.7	14	36.7	11	4.10	0.960	مرتفع	
4	الوظيفة التي أقوم بها ملائمة لمؤهلاتي	10.0	3	10.0	3	0	0	53.3	16	26.7	8	3.77	1.251	مرتفع	
5	الوظيفة التي أقوم بها تشبع طموحاتي	10.0	3	20.0	6	20.0	6	23.3	7	26.7	8	3.37	1.351	متوسط	
6	الوظيفة التي أقوم بها تتيح لي إكتساب مهارات جديدة	3.3	1	3.3	1	10.0	3	40.0	12	43.3	13	4.17	0.986	مرتفع	
7	عناصر الرقابة في المدرسة تتسم بالاستقلالية	0	0	20.0	6	30.0	9	33.3	10	16.7	5	3.37	1.098	متوسط	
8	تتيح المدرسة فرص للابتكار في العمل	3.3	1	3.3	1	3.3	1	63.3	19	26.7	8	4.07	0.868	مرتفع	
9	تتيح المدرسة فرص لتطبيق آرائي الخاصة بالعمل	10.0	3	13.3	4	16.7	5	33.3	10	26.7	8	3.53	1.306	مرتفع	
10	تتيح المدرسة فرص المشاركة في صناعة القرارات المتعلقة	16.7	5	20.0	6	16.7	5	26.7	8	20.0	6	3.13	1.408	متوسط	

البعد الأول (الرواتب والحوافز)

البعد الثاني (المكانة الاجتماعية)



بالسياسة العامة													
مرتفع	1.12	3.79	المتوسط العام للبعد										
مرتفع	0.651	4.30	40.0	12	50.0	15	10.0	3	0	0	0	0	1 يسود رح التعاون بين المعلمين
مرتفع	0.498	4.40	40.0	12	60.0	18	0	0	0	0	0	0	2 يوجد إحترام متبادل بين المعلمين
مرتفع	1.042	3.52	13.3	4	43.3	13	30.0	9	6.7	2	6.7	2	3 لا يوجد تحيز في المعاملة بين المعلمين
مرتفع	1.102	3.60	23.3	7	36.7	11	16.7	5	23.3	7	0	0	4 يحرص المعلمون على تبادل الزيارات في المناسبات
مرتفع	0.759	4.10	33.3	10	43.3	13	23.3	7	0	0	0	0	5 يشارك المعلمون في حل بعض المشاكل الشخصية
مرتفع	0.907	3.93	26.7	8	50.0	15	13.3	4	10.0	3	0	0	6 العلاقة بين المعلمين بشكل عام مرضية
مرتفع	0.980	3.73	16.7	5	56.7	17	13.3	4	10.0	3	3.3	1	7 تشارك ادارة المدرسة المعلمين في المناسبات
مرتفع	0.740	4.07	23.3	7	66.7	20	3.3	1	6.7	2	0	0	8 إمكانية تكوين صداقات جديدة مع المعلمين
مرتفع	0.900	3.87	23.3	7	50.0	15	16.7	5	10.0	3	0	0	9 فاعلية دور إدارة المدرسة الاجتماعي نحو المعلمين
مرتفع	0.661	4.33	43.3	13	46.7	14	10.0	3	0	0	0	0	10 يوجد إحترام متبادل بين المعلمين وأولياء أمور التلاميذ
مرتفع	0.841	3.98	المتوسط العام للبعد										

البعد الثالث (العلاقات الإنسانية)

ك .. تعني التكرار (% .. تعني النسبة المئوية)

تشير نتائج جدول رقم (4) الى أن متوسط درجات الرضا اتجاه عبارات مجال البعد الأول "الراتب والحوافز" تراوحت بين (2.07 - 3.53) ، حيث تحصلت العبارة رقم (9) على أعلى نسبة (3.53) ، والتي تنص (ترتبط الترقيات في المدرسة بالكفاءة) ، ومنها المتوسط كما في العبارات (4) ، (6) ، (7) ، (8) ، (10) ، وهناك أيضاً المتدنية كما جاء في الفقرات (1) ، (2) ، (3) ، (5) ، وجاءت درجة الرضا الكلية عن بعد الراتب والحوافز متوسطة (2.86) كما تشير النتائج الى أن متوسط درجات الرضا تجاه عبارات البعد الثالث (المكانة الاجتماعية للمعلم) تراوحت بين (3.13 - 4.40) ، فمنها التي جاءت درجة الرضا فيها متوسطة كما جاء في الفقرات (5) ، (7) ، (10) التي تنص على "أن الترقيات في المدرسة ترتبط بالكفاءة" ، ومنها التي جاءت درجة الرضا فيها مرتفعة كما جاء في العبارات (1) ، (2) ، (3) ، (4) ، (6) ، (8) ، (9) ، كما سجلت العبارة رقم (10) التي تنص (على أن تتيح المدرسة فرص المشاركة في صناعة القرارات المتعلقة بالسياسة العامة) أقل متوسط (3.13) ، وفي المقابل سجلت العبارة رقم (1) أعلى متوسط (4.40) ونصت (العمل الذي اقوم به يمثل أهمية كبيرة) ، وجاءت درجة الرضا الكلية عن بعد المكانة الاجتماعية للمعلم مرتفعة (3.79) . وأن متوسط درجات الرضا الوظيفي اتجاه عبارات البعد الثالث (العلاقات الإنسانية للمعلم) تراوحت بين (3.52 - 4.40) ، حيث جاءت درجة الرضا فيها مرتفعة لجميع العبارات الممثلة لهذا البعد ، وسجلت العبارة رقم (3) التي تنص (لا يوجد تحيز في المعاملة بين المعلمين) أقل متوسط (3.52) ، وفي المقابل سجلت العبارة رقم (2) أعلى متوسط (4.40) ونصت (يوجد إحترام متبادل بين المعلمين) ، وجاءت درجة الرضا الكلية عن بعد العلاقات الاجتماعية مرتفعة (3.98) .



جدول رقم (5) التكرار والنسبة المئوية والوسيط والانحراف المعياري لعبارات البعد الاول ممارسات الإدارة العليا ، ن=30

مستوى الرضا	الانحراف المعياري	الوسيط	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا اوافق بشدة		عبارات المحور	ت		
			%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك				
مرتفع	1.245	3.63	26.7	8	36.7	11	20.0	6	6.7	2	10.0	3	تتسم الإدارة بالموضوعية في اتخاذ القرار	1	البعد الاول (ممارسات الإدارة العليا)	
مرتفع	1.081	3.73	23.3	7	43.3	13	23.3	7	3.3	1	6.7	2	تهتم الإدارة بالمعلمين	2		
متوسط	1.119	3.30	16.7	5	26.7	8	30.0	9	23.3	7	3.3	1	تتسم الإدارة بالعدل في معاملة المعلمين	3		
مرتفع	0.973	3.87	30.0	9	36.7	11	23.3	7	10.0	3	0	0	تتفهم الإدارة الظروف الفردية للمتعلمين	4		
مرتفع	0.740	3.93	20.0	6	56.7	17	20.0	6	3.3	1	0	0	تهتم الإدارة بالمقترحات المتعلقة بالعمل	5		
مرتفع	1.172	3.73	26.7	8	43.3	13	13.3	4	10.0	3	6.7	2	تحرص الإدارة على الاحتفاظ بالمعلمين الأكفاء	6		
مرتفع	1.149	3.57	23.3	7	36.7	11	20.0	6	13.3	4	6.7	2	تهتم الإدارة بتقدير المعلم المتميز	7		
مرتفع	0.871	4.00	30.0	9	46.7	14	16.7	5	6.7	2	0	0	تسهل الإدارة في تحسين أداء المهني	8		
مرتفع	0.937	3.87	23.3	7	50.0	15	20.0	6	3.3	1	3.3	1	تستمع الإدارة لشكاوي المعلمين	9		
متوسط	1.236	3.30	20.0	6	23.3	7	33.3	10	13.3	4	10.0	3	توجد موضوعية في الاستغناء عن خدمة المعلم	10		
مرتفع	0.950	3.83	20.0	6	56.7	17	13.3	4	6.7	2	3.3	1	تتسم التعليمات الصادرة من الإدارة بالوضوح	11		
مرتفع	0.980	4.07	36.7	11	43.3	13	13.3	4	3.3	1	3.3	1	يتسم المدير المباشر بالكفاءة	12		
مرتفع	0.874	4.17	36.7	11	50.0	15	10.0	3	0	0	3.3	1	يتسم المدير المباشر بالقدرة على التوجيه والمتابعة	13		
مرتفع	1.021	3.77	المتوسط العام للبعد													
مرتفع	0.884	4.33	50.0	15	40.0	12	6.7	2	0	0	3.3	1	وجود تهوية مناسبة لعملي	1	البعد الثاني (البيئة المدرسية)	
مرتفع	0.819	4.47	60.0	18	0	0	0	0	33.3	10	6.7	2	توجد اضاءة كافية بالمدرسة	2		
مرتفع	1.149	3.73	26.7	8	43.3	13	10.0	3	16.7	5	3.3	1	تناسب مساحة الفصول مع عدد التلاميذ	3		
متوسط	1.363	2.93	20.0	6	10.0	3	30.0	9	23.3	7	16.7	5	تناسب مساحة المكتب مع طبيعة عملي	4		
مرتفع	1.159	3.97	43.3	13	30.0	9	6.7	2	20.0	6	0	0	توفر أثاث مكتبي يناسب طبيعة عملي	5		
مرتفع	0.999	4.03	40.0	12	33.3	10	16.7	5	10.0	3	0	0	توفر الادوات المكتبية الضرورية في عملي	6		
مرتفع	0.900	3.87	23.3	7	50.0	15	16.7	5	10.0	3	0	0	توفر التقنيات الحديثة بالمدرسة	7		
مرتفع	1.038	3.90	المتوسط العام للبعد													
مرتفع	0.847	3.80	16.7	5	56.7	17	16.7	5	10.0	3	0	0	توجد خطط واضحة للتدريب	1	البعد الثالث (التدريب والتأهيل)	
مرتفع	0.834	3.83	20.0	6	50.0	15	23.3	7	6.7	2	0	0	يناسب نوع التدريب مع مجال عملي	2		
مرتفع	0.640	4.07	23.3	7	60.0	18	16.7	5	0	0	0	0	لا يتعارض التدريب مع سير العملية التعليمية	3		
مرتفع	1.073	3.57	16.7	5	46.7	14	16.7	5	16.7	5	3.3	1	الفترة الزمنية للتدريب كافية	4		
مرتفع	0.776	3.87	20.0	6	50.0	15	26.7	8	3.3	1	0	0	مكان التدريب مناسب	5		
مرتفع	0.858	3.77	20.0	6	43.3	13	30.0	9	6.7	2	0	0	توجد أساليب لتقويم التدريب	6		
متوسط	1.112	3.27	13.3	4	33.3	10	23.3	7	26.7	8	3.3	1	تشجع أهداف التدريب طموحاتي	7		
مرتفع	0.662	4.10	23.3	7	66.7	20	6.7	2	3.3	1	0	0	يتيح التدريب الفرصة لتبادل خبراتي مع الاخرين	8		
مرتفع	0.740	4.07	23.3	7	66.7	20	3.3	1	6.7	2	0	0	يحسن التدريب من مهاراتي التعليمية	9		
مرتفع	0.785	4.07	23.3	7	66.7	20	6.7	2	0	0	3.3	1	يتيح التدريب الفرصة للاطلاع على أحدث الوسائل الرياضية	10		
مرتفع	0.883	3.82	المتوسط العام للبعد													

(ك .. تعني التكرار) (% .. تعني النسبة المئوية)

تشير نتائج جدول رقم (5) الى أن متوسط الدرجات للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمعلمين الممثلة في بعد " ممارسة الإدارة العليا " تراوحت بين (3.30 - 4.17) فمنها التي



جاءت درجة الرضا فيها متوسطة كما هو حال العبارتين (4،10) ، اللتان تنصا على (تتسم الإدارة بالعدل في معاملة للمعلمين) (توجد موضوعية في الاستغناء عن خدمة المعلم) ، وسجلتا أقل متوسط في هذا البعد (3.30) ، اما بقية العبارات فقد جاءت درجة الرضا فيها مرتفعة ، حيث سجلت العبارة رقم (13) اعلى نسبة (4.17) التي تنص (يتسم المدير المباشر بالقدرة على التوجيه والمتابعة) ، وجاءت درجة الرضا الكلية عن بعد ممارسة الإدارة العليا مرتفعة (3.77).

كما تشير النتائج الى أن متوسط درجات الرضا للعوامل المؤثرة على الرضاء الوظيفي للمعلمين الممثلة في بعد " البيئة المدرسية " تراوحت بين (2.93 - 4.47) ، منها التي جاءت درجة الرضا فيها متوسطة كما هو الحال في العبارة رقم (4) التي تنص على أن مساحة المكتب تناسب مع طبيعة عملي ، وسجلت أقل متوسط في هذا البعد (2.93) ، اما بقية العبارات الممثلة لهذا البعد جاءت درجة الرضا فيها مرتفعة ، حيث سجلت العبارة رقم (2) والتي تنص على وجود إضاءة كافية بالمدرسة ، وسجلت أعلى متوسط في هذا البعد (4.47) ، وجاءت درجة الرضا الكلية عن بعد البيئة والمدرسة مرتفعة وبلغت (3.90) .

أن متوسط درجات الرضا للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للمعلمين الممثلة في البعد الثالث " التدريب والتأهيل " تراوحت بين (3.27 - 4.10) تنوعت فمنها التي جاءت درجة الرضا فيها متوسطة كما هو حال العبارة (7) التي تنص على "تشبع أهداف التدريب طموحاتي" وسجلت أقل متوسط في هذا البعد (3.17) ، وبالنسبة لبقية العبارات لهذا البعد فقد جاءت درجة الرضا فيها مرتفعة ، حيث سجلت العبارة رقم (8) التي تنص على "أن يتيح التدريب الفرصة لتبادل خبراتي مع الآخرين" وسجلت أعلى متوسط في هذا البعد (4.10) وجاءت درجة الرضا الكلية عن بعد التدريب والتأهيل مرتفعة بمتوسط بلغ (3.82) .

جدول رقم (6) التكرار والنسبة المئوية والوسيط والانحراف المعياري لعبارات المحور الثالث الأداء المهني ، ن=30

ت	عبارات المحور	لا اوافق بشدة		لا اوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		الانحراف المعياري	مستوى الرضا
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
1	القدرة على ادارة الصف	0	0	0	0	2	6.7	1	3.3	17	56.7	0.630	مرتفع
2	إعداد الوسائل التعليمية المناسبة للدرس	0	0	0	0	2	6.7	12	40.0	16	53.3	0.629	مرتفع
3	استخدام التقنيات الحديثة في التعليم	0	0	1	3.3	8	26.7	16	53.3	5	16.7	0.747	مرتفع
4	توزيع الفرص بين التلاميذ	0	0	0	0	1	3.3	11	36.7	18	60.0	0.568	مرتفع
5	مراعاة الفروق الفردية للتلاميذ	0	0	0	0	1	3.3	12	40.0	17	56.7	0.571	مرتفع
6	متابعة العمل التحريري للتلاميذ	0	0	0	0	1	3.3	11	36.7	18	60.0	0.568	مرتفع
7	الدقة في التصحيح	0	0	0	0	1	3.3	10	33.3	16	53.3	0.563	مرتفع
8	المساهمة في نشاطات المدرسة	0	0	0	0	4	13.3	13	43.3	13	43.3	0.702	مرتفع
9	الاهتمام بلقاءات التواصل مع أولياء أمور التلاميذ	0	0	0	0	2	6.7	14	46.7	14	46.7	0.621	مرتفع
10	المشاركة في احتفالات المدرسة	0	0	0	0	2	6.7	13	43.3	15	50.0	0.626	مرتفع
												0.623	مرتفع



ك .. تعني التكرار) (% .. تعني النسبة المئوية)

يتضح من الجدول رقم (6) أن مستوى الرضا عن المحور الثالث " الأداء الوظيفي " لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات من افراد العينة يقع في خانة مرتفع على حسب مقياس (ليكرت) الخماسي حيث بلغ المتوسط الكلي لهذا المجال (4.42) بانحراف معياري بلغ (0.62) يوضح اتفاق وتجانس استجابة أفراد العينة حول أسئلة هذا المحور حيث جاءت متوسطات عبارة المحور جميعاً على تقدير مرتفع وتراوحت بين (3.83 - 4.60) مما يعكس رضا المعلمين عن أدائهم المهني بهذه المدارس .

وقد لخص الباحث نتائج محاور الاستبيان للرضى الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات في الجدول التالي :

جدول رقم (7) يوضح ملخص لقيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمحاور استبيان الرضى الوظيفي

المحور	أبعاد المحور	الموضوع	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الرضا
الرضا الوظيفي	البعد الأول	الراتب والحوافز	2.86	1.174	متوسط
	البعد الثاني	المكانة الاجتماعية	3.79	1.12	مرتفع
	البعد الثالث	العلاقات الانسانية	3.98	0.841	مرتفع
المتوسط العام لمحور الرضا الوظيفي					
العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي	البعد الأول	ممارسات الإدارة العليا	3.77	0.021	مرتفع
	البعد الثاني	التأهيل والتدريب	3.82	0.883	مرتفع
	البعد الثالث	البيئة والمدرسة	3.90	1.038	مرتفع
المتوسط العام لمحور العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي					
الأداء المهني	المتوسط العام لمحور الأداء المهني		4.42	0.623	مرتفع

تشير نتائج جدول رقم (7) أن مستوى الرضا الوظيفي لمعلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة العجيلات من أفراد العينة يقع في خانة مرتفعة على حسب مقياس (ليكرت) الخماسي ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لأبعاد محور الرضا الوظيفي بإبعاده الثلاثة (3.54) وانحراف معياري بلغ (1.045) ، حيث جاء ترتيب أبعاد المحور حسب متوسطاتهم ، حيث جاء في الترتيب الأول بعد " العلاقات الإنسانية للمعلم " بمتوسط حسابي مقداره (3.98) وجاء في الترتيب الثاني بعد " المكانة الاجتماعية للمعلم " بمتوسط حسابي مقداره (3.97) وتحصل على أقل ترتيب بعد " الرواتب والحوافز " بمتوسط حسابي مقداره (2.86) .

هذه النتيجة تتفق مع نتيجة دراسة رانية عيسى (2003) والتي اشارت الى أن الرضا الوظيفي يعتبر مؤشراً هاماً لقدرة المنظمة على مقابلة حاجات العاملين بها ، ومن ثم فإن قياس الرضا الوظيفي يعتبر أمراً بالغ الأهمية في مختلف المنظمات حيث يزود القائمين بالمنظمة بمعلومات هامة كمدخل لتطوير الأداء التنظيمي ، وإزالة الضغط الذي يكتنف بيئة العمل ، ويقلل من حدة الصرعات التنظيمية سواء على مستوى المنظمة أو على مستوى الأفراد وهذا بدون شك قد يساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد مما يجعلهم يشعرون بالرضا عن محتوى العمل الذي يقومون به . (10 : 13)

ويرى الباحث أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة العجيلات قد جاء بدرجة مرتفعة ، يشير ذلك الى أن هناك اجراءات قامت بها المدرسة أدت الى الرضا الوظيفي لدى المعلمين منها تحقيق مبدأ العدالة في المعاملة ، وشعور المعلمين بأهمية الوظيفة التي يقومون بها والشعور بالأمن الوظيفي والإستقرار النفسي ، وبما تتيحه



الوظيفة من فرض لإكساب مهارات جديدة والمشاركة في صناعة القرارات في بيئة يسود فيها روح التعاون والاحترام المتبادل بين المعلمين وفاعلية دور إدارة المدرسة الاجتماعي نحو المعلمين في مناسباتهم والاحترام المتبادل بين المعلمين وأولياء أمور التلاميذ ، كل ذلك يزيد من رضا المعلمين ويؤدي لتحسين الأداء الوظيفي لديهم .

خلاصة القول عن هذا المحور ، في ضوء ما اظهرته نتائج البحث أن مستوى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة العجيلات قد جاء مرتفع بحيث لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين في مستوى درجة الرضا الوظيفي .

مناقشة التساؤل الثاني :

- هل تؤثر ظروف وبيئة العمل على أداء معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات ...؟

من خلال معطيات الجدول رقم (7) اظهرت النتائج أن العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس بمدينة العجيلات من أفراد العينة يقع تحت خانة مرتفع ، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لأبعاد محور الرضا الوظيفي (3.83) وانحراف معياري بلغ (0.981) ، وهذا يوضح اتفاق وتشتت استجابات أفراد العينة حول أسئلة هذا المحور ، حيث جاء ترتيب أبعاد المحور حسب متوسطاتها ، أولاً بعد البيئة المدرسية بمتوسط حسابي مقداره (3.90) ، وثانياً بعد التأهيل والتدريب بمتوسط حسابي مقداره (3.82) ، وثالثاً يأتي بعد ممارسات الإدارة العليا بمتوسط حسابي مقداره (3.77) . هذه النتيجة تتفق مع دراسة (رحمة محمود 2012) التي أشارت إلى " أن أهمية التدريب وأثره في تطوير أداء المعلمين (11 : 93) .

كما تتفق أيضاً مع نتيجة دراسة (العاجز ونشوان 2004) التي أشارت " أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي التي تسهم في تطوير فاعلية أداء المعلمين كانت سلامة النظام والانضباط المدرسي ، وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين ، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي . (22 : 124)

هناك جهد كبير مبدول من إدارة مدارس المدينة أدى إلى الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية ، ومنها تطبيق مبدأ المكافآت والحوافز الإضافية والمزايا الأخرى وتوفير بيئة مدرسية مناسبة للعمل ، وكذلك الاهتمام بظروف المعلمين الفردية نفسية أو مادية ، حيث تؤثر السياسات التعليمية وما تقدمه الإدارة من حوافز مادية ومعنوية على أداء المعلمين ، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية بما تنتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الاداء .

ويرى الباحث ضرورة إعادة النظر في الفقرات التي جاءت بتقارير متدنية في بعد الراتب والحوافز لإشباع رضاهم في هذا البعد لأنه يلامس حياتهم بصورة مباشرة ويؤثر على الأداء المهني لديهم .

وبناء على ما اظهرته نتائج البحث أن تقدير درجة العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدينة العجيلات قد جاءت بدرجة مرتفعة وتحقيق الفرض " لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى أداء المعلمين تعزى للعوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي .



مناقشة التساؤل الثالث : ما العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء معلمين ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات ... ؟

الجدول رقم (8) يوضح معاملات الارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمين ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات

أبعاد محور العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي			أبعاد محور الرضا الوظيفي			الأداء المهني	اختبار بيرسون للارتباط
البيئة المدرسية	التأهيل والتدريب	ممارسات الإدارة العليا	العلاقات الإنسانية	المكانة الاجتماعية	الرواتب والحوافز		
0.113	-0.180	0.025	0.399*	0.410*	-0.177	1	معامل بيرسون
0.552	0.342	0.897	0.029	0.025	0.349	-	درجة الأهمية
30	30	30	30	30	30	30	حجم العين

*الارتباط دال إحصائياً عند مستوى المعنوية ($\alpha=0.05$)

أن معامل الارتباط بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني عند معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات قيمة ($r=0.229$) هو ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.005) وهو أكبر من مستوى الدلالة المفترض (0.05) وبالتالي يوجد ارتباط دال إحصائياً ولكنه طردي بين الرضا الوظيفي ومستوى الأداء المهني لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية بمدارس مدينة العجيلات ، أي كلما زاد مستوى الرضا الوظيفي يزيد مستوى الأداء المهني .

ويرى الباحث أن الرضا الوظيفي يعكس جاذبية العمل وبالتالي يقلل من فرض ترك العمل خارج المؤسسة التعليمية أو التغيب والتمارض والإهمال وما إلى ذلك ، ويتضح من هذا كله أنه يجب على المديرين توفير الحوافز المناسبة للمعلمين ذوي الأداء المميز لأنه يعزز شعورهم النفسي بالرضا ويحفزهم لمزيد من العمل ويشجع التنافس الشريف بينهم ، كما يجب عليهم الإهتمام بتدريب وتأهيل ذوي الأداء المقبول ولابد من تبني طرق متنوعة لتقييم الأداء وتحديد الأدوات المستخدمة لقياس أداء المعلم عليها ، لتحري العدل والشفافية ما أمكن ذلك .

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (بلخدي وعشيط 2012) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في زيادة معدل أداء الموظفين تعزي الى مدى رضاهم الوظيفي . (15) : (109)

الاستنتاجات :

1. يعتبر معلم التربية البدنية الركيزة الأساسية لكافة العمليات والأنشطة التي تمارسها المؤسسة في تحقيق أهدافها ، فهو المتغير الاساسي والمحرك للعناصر الإنتاجية والأساسية الذي يتوقف عليه نجاح أو فشل نشاط المؤسسة .
2. أن معظم معلمي التربية البدنية راضون بشكل جيد جداً وممتاز عن أدائهم الوظيفي، بالتالي يمكن أن نقول بأنهم يقدمون للعمل أفضل ما يقدرون عليه .
3. أن جميع المعلمين راضون عن العلاقة مع الزملاء وعن العلاقة مع الرؤساء في المؤسسة .
4. الغالبية من عينة الدراسة راضون عن المكانة الاجتماعية والسمعة المكتسبة عن العمل .



5. إن المؤسسة لا تحقق إرضاء تام للموظفين عن الترقيات ، وربما تحتاج لدراسة نظام الترقيات لديها ، حيث أن أكثر عدد من افراد العينة لا يشعرون برضا عن سياسة الترقيات المتبعة لدى المؤسسة .
6. تعتمد الوزارة في آليات الترقيات سياسة الأقدمية بدلاً من أساس الكفاءة ، وهذا يتعارض مع معلمي التربية البدنية لأنها لا تتماشى مع طموحاتهم ومؤهلاتهم .

التوصيات :

1. يجب الاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل المؤسسة فيما بين الرئيس والمرؤسين وعلاقة الزملاء مع بعضهم البعض من أجل خلق مناخ متعاون يشجع على زيادة الاداء في العمل .
2. لا يجب تجاهل أو تقليل النظر في ظاهرة نقل المعلمين الى مؤسسات تعليمية اخرى لانها ظاهرة تستحق الدراسة ، وذلك للتأكد من أن القرارات قد اتخذت بشكل صحيح .
3. يجب على المؤسسة أن تضع خطة تدريب للمعلمين وتقوم بعمل دورات تدريبية بشكل منتظم لهم ، لان مثل هذه الدورات تجعل المعلمين يشعرون بالرضا اتجاه المؤسسة ، وتجعله دائم التجديد والابداع .
4. وضع نظام للحوافز يكفل توزيعها بعدالة تامة بين المعلمين .
5. على الادارة العليا أن تكون أكثر تقرباً من المعلمين ، وذلك من خلال اجراء المسابقات بين المؤسسات واجراء الاحتفالات الرسمية معهم .
6. على الادارة العالية أن تراعي الأجر الذي يتقاضاه المعلم وخاصة بعد غلاء المعيشة والرقود الاقتصادي ، لان المعلم عندما يشعر برضا عن الاجر سوف يقوم بأداء عمله بشكل جيد .
7. العمل الجاد على تحسين مستوى الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال الامان المستقبلي في حالة التقاعد .

المراجع

1. أحمد صقر عاشور (1997م) : السلوك الإنساني في المنظمات ، دار المعارف ، الاسكندرية.
2. أحمد ماهر (1995م) : السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات ،الدار الجامعية ، ط5 ، الاسكندرية .
3. إمتياز بني سلامة ، نعيم الجعيني (2000م) : الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الخاصة في محافظة الزرقاء ، كلية العلوم التربوية ، مجلة الدراسات الجامعية الأردنية .
4. أيمن محمود عبدالرحمن (2003م) : مقياس الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية بالمرحلتين الإعدادية والثانوية ، مجلة كلية التربية الرياضية بنين ، جامعة أسيوط ، العدد السادس عشر ، الجزء الاول .
5. البدري عبد القادر عبد الحافظ (2002م) : دوافع العمل وعلاقته بتنظيم القيم الشخصية لدي موظفي القطاع العام ، معهد الادارة العامة ، الرياض .
6. الحسن محمد المغيدي (1996) : اثر الاساليب القيادية على مستوى الرضا الوظيفي للمعلمين بمحافظة الاحساء التعليمية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، المملكة السعودية .
7. بوياية محمد الطاهر (2004م) : دراسة الفعالية من خلال بعض المؤشرات الثقافية والتنظيمية، أطروحة دكتوراه في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة قسنطينة، الجزائر .



8. حسن راوية (2003م) : إدارة الموارد البشرية رؤيا مستقبلية، الدار الجامعية، الإسكندرية.
9. دنيا محمد عبدالعزيز (2001م) : ضغوط العمل التنظيمي وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالإدارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنات ، جامعة الإسكندرية .
10. رانية محمد عيسى (2003م) : الرضا الوظيفي وعلاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية لدي معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية جامعة الجزيرة.
11. رحمة آدم محمود (2012م) : دور التدريب المستمر في تطوير أداء معلمي المرحلة الثانوية، بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير، جامعة السودان المفتوحة.
12. رمزية الغريب (1988م) : التقويم والقياس النفسي والتربوي ، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة
13. زياد الجرجاوي، وجميل نشوان (2006م) : تقويم اداء المعلمين المهني في مدارس وكالة الغوث الدولية في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة ، مجلة الجامعة الإسلامية ، العدد الأول ، المجلد السادس عشر ، غزة، فلسطين .
14. سعاد علي (2002م) : علاقة أداء العاملين بالتحفيز المادي ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الليسانس، إدارة أعمال ، جامعة القاهرة .
15. سهام بلخيدى وحنان عشيط (2012م) : أثر الرضا الوظيفي أداء الموظفين في المؤسسات الجامعية، رسالة ماجستير، جامعة البويرة، الجزائر .
16. السيد عبدالعاطي السيد (2003م) : المجتمع والثقافة الشخصية دراسة في علم الاجتماع الثقافي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
17. صلاح الدين محمد عبد الباقي (2000م) : السلوك التنظيمي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية .
18. طويل كريمة (2008م) : الدافعية والرضا الوظيفي وتأثيرها على أداء الإطارات في الشركة الوطنية للسيارات الصناعية، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.
19. علي محمد عبد الوهاب (1984م) : العنصر الإنساني في إدارة الإنتاج، مكتبة عين شمس، القاهرة .
20. على محمد عبد الوهاب (1995م) : إدارة الافراد ، مكتبة عين شمس ، القاهرة .
21. فاطمة الزهراء مصطفى الصباغ (1989م) : الرضا عن العمل لدى خريجي كليات التربية الرياضية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بنات ، جامعة الزقازيق .
22. فؤاد العاجز و جميل نشوان (2004م) : عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة القدس الاقصى، فلسطين .
23. محمد محود طه عبدالرحيم (2010م) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية بمرحلة التعليم الاساسي بمحافظة القليوبية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية بالسادات ، جامعة المنوفية .
24. محمود عبدالحليم منسى (1991م) : علم النفس التربوي للمعلمين ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية .
25. مكارم أبو هريرة واخرون (2002م) : مدخل التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر .



26. ناصف عبد الخالق (2009م) : الرضا الوظيفي واثره علي انتاجية العمل ، الكويت ، مجلة العلوم الاجتماعية ، العدد30 .
27. ناهد حسن راضي (2006م) : الانماط القيادية السائدة لدى مديري المدارس وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين في مملكة البحرين ، رسالة ماجستير غير منشورة ، البحرين .
28. هاني حسن عبده (2011م) : الرضا الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية وعلاقته بالكادر الخاص للمعلمين بمحافظة الشرقية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة .



الفهرس

الصفحة	اسم الباحث	عنوان البحث	رت
1-10	Manal Mohammed bilkour	An optimal fuzzy zero point method for solving fuzzy transportation problem	1
11-24	Mohamed Bashir M. Ismail	Assessing the Adaptability of Students and Teachers in the Faculty of Arts at Alasmarya Islamic University to the Sudden Transition to Online Teaching and Learning Processes during the COVID- 19 Pandemic	2
25-34	Dawi Muftah Ageel	Environmental study for Cyanobacteria Blooms using Envisat data at the western coastal of Libya	3
35-53	Nuria Mohamed Hider	Possible solutions to ensure data protection in cloud computing to avoid security problems	4
54-60	Gharsa Ali Elmarash Najla Mokhtar	A printed book or an e-book? Student Preferences & Reasons	5
61-75	هدية سليمان هويدي نادية عطية القدار دعاء عبد الباسط باكير	التشهير الإلكتروني عبر مواقع التواصل الاجتماعي من وجهة نظر طلبة كلية طب الأسنان بمدينة زليتن	6
76-89	Hamza A. Juma Saif Allah M. Abgenah Mustafa Almahdi Algaet Munayr Mohammed Amir	Designing an Autonomous Embedded System for Temperature Monitoring and Warning in Medical Warehouses	7
90-101	Salem Msaoud Adrugi Tareg Abdusalam Elawaj Milad Mohamed Alhwat	The effect of using electronic mind maps in learning visual programming through e-learning platforms An experimental study of computer departments students at Elmergib University	8
102-110	Suad Mohamed Ramadan Zainab Ahmed Dali Ahlam Mohammad Aljarray Zenoba Saleh Shubar	Performance analysis of different anode materials of double chamber Microbial Fuel Cell technology using different types of wastewater	9
111-116	Faiza Farag Aljaray Saad Belaid Ghidhan	Evaluation of Hardness for Electroless Ni-P Coatings	10
117-128	Saleh Meftah Albouri Hadya S Hawedi Mansur Ali Jaba	Using Smartphone in Education: How Smartphone has impacted in Education, A Review Paper	11
129-139	Ibrahim O, Sabri	The Concept of Illegal Immigration and Its Causes in North Africa Region	12
140-151	A.S. Deeb I.A.S. Gjam	Solution of a problem of linear plane elasticity in region between a circular boundary with slot by boundary integrals	13



152-173	Musbah Ramadan Elkut	Transforming TESOL Pedagogy: Navigation Emerging Technology and Innovative Process	14
174-192	سالم علي سالم شخطور	آراء أبي محمد القيسي في خزانة الأدب "دراسة وتحليل"	15
193-217	نورية صالح إفريج	اعتراضات النحاة على حجية الشواهد في مسألة إعادة حرف الجر مع حتى العاطفة	16
218-238	نجاه صالح اليسير	الازدواجية اللغوية وأثرها في تعليم اللغة العربية الصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية (أنموذجاً)	17
239-256	محمود محمد رحومة الهوش	الرضا الوظيفي وأثره على الاداء المهني لدى معلمي ومعلمات التربية البدنية ببلدية العجيلات	18
257-272	إبراهيم رمضان هدية	السرد الروائي عند إبراهيم الكوني في رواية الدنيا أيام ثلاثة	19
273-279	ابراهيم علي احمدودة ابراهيم علي ارحومة	التحليل الاستراتيجي لشركة الخطوط الجوية الليبية دراسة تطبيقية على الشركة باستخدام النماذج	20
280-294	Ismail F. Shushan Emad Eldin A. Dagdag Salah Eldin M. Elgarmadi	Petrography of Abushyba Formation columnar-jointed sandstones (Triassic-Jurassic) from Jabal Nafusa- Gharian, NW-Libya	21
295-307	Samera Albghil	Multimodal discourse analysis of variations in Islamic dress code in Bo-Kaap, Cape Town	22
308-317	عبداللطيف بشير المكي الديب رجب فرج سالم اقنيير	(استخدام نظم المعلومات الجغرافية والاستشعار عن بعد في تقدير النمو العمراني وأثره على البيئة المحلية بمنطقة سوق الخميس - الخمس / ليبيا)	23
318-331	حنان عبد السلام سليم عائشة حسن حويل	تطوير الخدمات العقارية باستخدام تقنية المعلومات (تطبيق أندرويد للخدمات العقارية أنموذجاً)	24
332-338	Mahmoud Mohamed Howas	Hepatoprotective Potential of Propolis on Carbontetrachloride-Induced Hepatic Damages in Rats	25
339-352	نورية محمد النائب الشريف	البناء العشوائي في مدينة الخمس (مفهومه - أسبابه - تأثيره على المخطط)	26
353-371	إسماعيل حامد الشعاب معمر فرج الطاهر سالم العامري	اختلاف القراء السبعة في البناء للفاعل وغير الفاعل وأثره في توجيه المعنى "نماذج مختارة"	27
372-376	عبد السلام صالح أبوسديل عطية رمضان الكيلاني	دراسة على مدى انتشار Gnathia sp. في بعض الأسماك البحرية المصطادة من شواطئ الخمس- ليبيا	28
377-392	الصغير محمد المجري	(بيان فعل الخير إذا دخل مكة من حج عن الغير) للملا علي القاري المتوفي سنة 1014هـ دراسة وتحقيق	29
393-421	نجيب منصور ساسي	فضل المواهب في شرح عيون المذاهب لعبد الرؤوف الأنطاكي (1009هـ) (الاستنجاة ونواقض الوضوء من كتاب الطهارة) دراسة وتحقيقا	30
422-439	حنان ميلاد عطية	برنامج ارشادي معرفي سلوكي في خفض مستوى الوحدة النفسية لأبناء النازحين الليبيين	31
440-457	Hanan A. Algrbaa,	Speaker recognition from speech using Gaussian mixture model (GMM) and (MFCC)	32
458-467	هشام علي مرعي	علاقة المنطق بالعلوم الشرعية عند الغزالي	33



468-476	خالد الهادي الفيتوري زينب أحمد زوليه	الحلول العددية للمعادلات التفاضلية الملزمة باستخدام ب-سبلين التكعيبية	34
478-500	خميس ميلاد الدزيري	تأثير نظم معلومات التسويقية على توزيع السلعة " دراسة تطبيقية على إدارة مصنع إسمنت المرقب "	35
501-517	منصور عمر سالم فرعون	إدارة الوقت في الإدارة المدرسية في ضوء مهامهم الإدارية	36
518-533	فائزة محمد الكوت	أراء العلامة الدماميني النحوية في باب الظروف في كتاب خزانة الأدب ولب لباب لسان العرب	37
534-547	محمد محمد مولود الأنصاري حمزة مسعود محمد مكاري	"فوائد الفرائد في الاستعارة " عبد الجواد بن إبراهيم بن شعيب الأنصاري (1073هـ)	38
548-559	عبدالرحمن بشير الصابري إبراهيم عبد الرحمن الصغير أبوبكر أحمد الصغير	حروف الجر بين التناوب والتضمن دراسة تطبيقية على آيات من القرآن الكريم "دراسة وصفية تحليلية"	39
560-565	Ayda Saad Elagili Abdualah Ibrahim Sultan	An Application of "Kushare Transform" to Partial Differential Equations	40
566-598	أمل إجمد إقميع فاطمة محمد ابوراس	الأداء الوظيفي للمعلم وأثره على العملية التربوية دراسة سوسولوجية على عينة من معلمين ومعلمات مرحلة التعليم الأساسي	41
599-623	خيري عبدالسلام كليب عبدالسلام بشير اشتوي طارق أبوفارس العجيلي محمد عبدالسلام الأسطي فتحية خليل طحيشات	مدى التزام المصارف التجارية بتطبيق مبادئ إدارة الجودة الشاملة (دراسة ميدانية على مصرف الجمهورية فرع المرقب)	42
624-633	Abdulrhman Iqneebir Khaled Muftah Elsherif	Determination of Some Physical and Chemical Parameters of Groundwater in Ashafyeen-Masallata Area	43
634-650	أحمد على معتوق الزائدي	أحكام الأهلية وعوارضها عند الإنسان	44
651-671	عمر مصطفى النعاس السيد مصطفى السنباطي	الثقة بالنفس وعلاقته بالتوجه نحو الحياة لدى طالبات كلية الآداب	45
672-700	فاطمة جمعة الناكوع	معايير جودة آليات التدريب الميداني	46
701-718	إيمان عمر بن سعد بثينة علي أبو حليقة عمر محمد بشينه وليد حسين الفقيه	أثر المخاطر المالية في الأداء المالي للمصارف التجارية الليبية للفترة من (2011-2017)	47
719-730	هدي الهادي عويطي	دور مداخل ادارة المعرفة في تحسين ادارة الموارد البشرية في المؤسسات الحديثة	48
731-739	Khaled Abdusalam B. A Eman Mohammed Alshadhli Tasnim Adel Betro Amera Lutfi Kara Mawada Almashloukh	Antimicrobial Activities of Methanol Extract of Peganum harmala Leaves and Seeds against Urinary Tract Infection Bacteria	49
740-750	فتحية زايد شنيبه نجاة بشير الصابري	الصور البيانية في سورة الواقعة	50



751-757	Afifa Milad Omeman	Phytochemical, Heavy Metals and Antimicrobial Study of the Leaves of Amaranthus viridis	51
758-765	أسماء جمعة القلعي	قواعد المنهج عند ديكرت	52
766-777	فرج مجد صالح الدريع	النفط والاقتصاد الليبي 1963م - 1969م	53
778-789	عمر عبدالسلام الصغير رضا القدافي الأسمر	تقويم دية القتل الخطأ بغير الأصل	54
790-804	أبو عجيبة رمضان عويلي أحمد عبد الجليل إبراهيم	مناقشة المسألة الأربعين من كتاب المسائل المشكلة للفارسي	55
805-823	فتحية أبو عجيبة جبران صالحة عمر الخرارزة	في منطقة سوق الخميس التلوث البيئي الناتج عن محطات الوقود (بحث مقدم للحصول على ترقية عضو هيئة تدريس)	56
824-856	هنية عبدالسلام البالوص	بعض المشكلات الضغط النفسي وعلاقتها بالصحة النفسية	57
857-871	احمد علي عزيز علي مفتاح بن عروس	تطبيقات البرمجة الخطية ونماذج صفوف الانتظار في مراقبة وتحسين الأداء دراسة إحصائية تطبيقية على القطاع الصحي بمدينة الخمس	58
872-879	Mona A. Sauf Fathi Shakurfow Sana Ali Soof Abdel-kareem El-Basheer	Isolation of Staphylococcus Aureus From Different Clinical Samples And Detects on Its Antibiotic Resistance	59
880-885	Wafa Mohamed Alabeid Omar Alamari Alshbaili	Combined Method of Wavelet Regression with Local Linear Quantile Regression in enhancing the performance of stock ending-prices in Financial Time Series	60
886-901	خالد مجد بالنور خالد أحمد قناو	حجم الدولة الليبية وأثره عليها طبيعياً وبشرياً	61
902-918	Amna Ali Almashrgy Hawa Faraj Al-Burrki Khadija Ali AlHebshi	EFL Instructors' and Students' Attitudes towards Using PowerPoint Presentation in EFL Classrooms	62
919-934	سالمة عبد العالی السيليني	اضطرابات الشخصية الحدية وعلاقتها بالجمود المعرفي	63
935-952	Samah Taleb	Common English Pronunciation Difficulties Encountered by Third Year Students at the Faculty of Education- English Department- Elmergib University	64
953-958	Hassan M. Krifa	A Study on Bacterial Contamination of Libyan Currency in Al-Khoms, Libya	65
959-964	Jamal Hassn Frjani	A New Application of Kushare Transform for Solving Systems of Volterra Integral Equations and Systems of Volterra Integro-differential Equations	66
965-978	Ismail Elforjani Shushan Saddik Bashir Kamyra Hitham A. Minas	Study of chemical and biological weathering effects on building stones of the Ancient City of Sabratha, NW-Libya	67
979-991	مجد عبد السلام دخيل	الآثار الاجتماعية والثقافية المصاحبة للتغير الاجتماعي في المجتمعات النامية	68



992-998	Ismael Abd-Elaziz Fatma Kahel	Molecularly imprinted polymer (poly-pyrrole) modified glassy carbon electrode on based electrochemical sensor for the Sensitive Detection of Pharmaceutical Drug Naproxen	69
999-1008	خالد رمضان الجربوع علي إبراهيم بن محسن صلاح الدين أبوغالية	علي الجمل وقصيدته (اليوم الأربعاء في رثاء النورس الكبير)	70
1009-1014	نادية مجد الدالي ايمان احمد اخميرة	Comparing Review between Wireless Communication Technologies	71
1015-1024	Khairi Alarbi Zaglom Foad Ashur Elbakay	The importance of Using Classroom Language in Teaching English language as a Foreign Language	72
1025-1042	حمزة بن ربيع لقرون	الأدلة المختلف فيها التي نُسب الاختصاص بها إلى مذهب مُعَيَّن (دراسة تحليلية مقارنة)	73
1043-1052	أسماء السنوسي لحيو	معدل انتشار بعض الأوليات المعوية الطفيلية في مدينة الخمس، ليبيا	74
1053-1067	برنية صالح إجمد صالح	استعمالات (ما) النافية في سورة البقرة	75
1068-1085	اسماعيل عبدالكريم اعطية	عوامل نجاح وفشل نظام المعلومات دراسة تطبيقية على شركة الأشغال العامة بني وليد	76
1086-1098	نجوى الغويلي	"الرعاية الاجتماعية والدعم الاجتماعي والتربية الإيجابية للطفل"	77
1099-1105	Seham Ibrahim abosoria Fatheia Masood Alsharif Abdussalam Ali Mousa Hamzah Ali Zagloun	The Error Correction in second language writing	78
1106-1128	ميسون خيرى عقيلة	أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالتحصيل الدراسي لدى عينة من طلبة كليات جامعة المرقب بمدينة (الخمس)	79
1129-1135	Majdi Ibrahim Alashhb Mohammed Alsunousi Salem Mustafa Aldeep	Quality of E-Learning Learning Based on Student Perception Al Asmarya University	80
1136-1150	Ekram Gebрил Khalil	The Importance of Corrective Feedback in leaning a Foreign Language	81
1151-1164	سكينة الهادي الحوات فوزي مجد الحوات سلمية رمضان الكوت	شكل العلاقات الاجتماعية في ظل انتشار الأوبئة والأمراض السارية (جائحة كوفيد 19 نموذجاً)	82
1165-1175	Salma Mohammad Abad	A comparative study of the effects of Rhazya stricta plant residue on Raphanus sativus plant at the age of 15 and 30 days	83
1176-1191	مجد عمر مجد الفقيه الشريف	توظيف الاعتزال عند الزمخشري وانتصاره له من خلال تفسيره	84
1192	الفهرس		