



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة العقيد أكلي محند اولحاج البويرة
معهد النشاطات البدنية و الرياضية



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان علوم و تقنيات
النشاطات البدنية و الرياضية

التخصص : النشاط البدني الرياضي التربوي

الموضوع :

الالتزام نحو المهنة و علاقته بالرضى الوظيفي لأساتذة التربية
البدنية و الرياضية

-دراسة ميدانية الطور الثانوي -

تحت اشراف الاستاذ:

- الوناس عبد الله

اعداد:

-ميهوبي رزقي

- خميرة عبد الوهاب

السنة الجامعية 2021-2022

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على اشرف الانبياء والمرسلين سيدنا مُحَمَّد
وعلى اله وصحبه ومن تبعهم باحسان الى يوم الدين وبعد ..

فاني اشكر الله تعالى على فضله حيث اتاح لي انجاز هذا العمل بفضله فله الحمد
اولا واخرا

ثم اشكر اولئك الذين مدوا لي يد المساعدة خلال هذه الفترة
في مقدمتهم استاذي المشرف على المذكرة الدكتور الوناس عبد الله الذي لم يدخر
جهدا في مساعدتي كما هي عادته مع طلبة العلم

كان يحثني على البحث ويرغبني فيه ويقوي عزيمتي عليه فله من الله الاجر ومني
كل التقدير حفظه الله ومتعته بالصحة والعافية ونفع بعلمه

كما اتقدم بالشكر الى كل اساتذة التربية البدنية والرياضية بجامعة البويرة
وفي الاخير اتقدم بجزيل الشكر الي كل من مدوا لي يد العون والمساعدة في اخراج
هذه الدراسة على اكمل وجه



الى والدي الكريم تغمده الله برحمته واسكنه فسيح جناته مع الصديقين والشهداء

والصالحين

الى الوالدة الكريمة حفظها الله ورعاها

الى زوجتي وابني عبد المحسن

الى الذين هم مني وانا منهم اخوتي واخواتي

الى كل من عرفتهم وعرفوني

الى كل اصدقائي

الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع



الى والدي الكريم الذي افنى حياته كي اكون
الى الوالدة الكريمة حفظها الله ورعاها منبع الدفء والحنان الذي لا ينضب
الى زوجتي وابنتي
الى اخوتي واخواتي
الى كل من عرفتهم وعرفوني
الى كل اصدقائي
الى كل هؤلاء اهدي هذا العمل المتواضع

عبد الوهاب

محتوى البحث

الصفحة	المحتوى
	شكر و تقدير
	إهداء
	محتوى البحث
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال
	ملخص البحث
	مقدمة
	مدخل عام : التعريف بالبحث
2	1 - الاشكالية
3	2 - التساؤل العام
3	3 - التساؤلات الفرعية
4	4 - الفرضية العامة
4	5 - الفرضيات الجزئية
4	6 - اسباب اختيار الموضوع
4	7 - اهمية البحث
4	8 - اهداف البحث
5	9 - تحديد المصطلحات والمفاهيم
	الجانِب النظري: الخلفية النظرية للدراسات المرتبطة بالبحث
7	الفصل الأول: المحور الأول: الالتزام نحو المهنة
8	تمهيد
8	1 - مفهوم الالتزام الوظيفي
8	2 - اهمية الالتزام الوظيفي
9	3 - انواع الالتزام الوظيفي
9	3-1- الالتزام الاستمراري
9	3 2 - الالتزام العاطفي

9	3 3 - الالتزام المعياري
9	4 - محددات الالتزام الوظيفي
9	5 - ابعاد الالتزام الوظيفي
10	6 - خصائص الالتزام الوظيفي
10	7 - مراحل الالتزام الوظيفي
10	7-1- مرحلة الطاعة
10	7 2 - مرحلة الاندماج مع الذات
10	7 3 - مرحلة الهوية
10	8 - مداخل تنمية الالتزام الوظيفي
11	8-1- الاثراء الوظيفي
11	8 2 - ايجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين
11	8 3 - استقطاب واختيار الموظفين
11	9 - العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي
11	9-1- المكانة الاجتماعية
11	9 2 - اشباع حاجات العاملين في التنظيم
12	9 3 - وضوح الاهداف وتحديد الادوار
12	9 4 - الرضا الوظيفي
12	9 5 - الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي
13	9 6 - زيادة مشاركة العاملين في التنظيم
13	9 7 - ايجاد نظام مناسب للحوافز
	المحور الثاني: الرضا الوظيفي
15	تمهيد
15	1 1 - مفهوم الرضا الوظيفي
17	1 2 - اهمية الرضا الوظيفي
19	1 3 - اشكال الرضا الوظيفي
19	1 4 - مؤشرات الرضا الوظيفي
19	1-4-1- الاستقرار في العمل
20	1-4-2- العلاقات الحسنة

20	1-4-3- انخفاض معدل نزاعات العمل
20	1-4-4- نقص الشكاوى والتظلمات
20	1-4-5- ارتفاع نسبة المواليد والزواج
20	1-4-2- مؤشرات الرضا المهني المنخفض
20	1-4-2-1- الاخطار المهنية
21	1-4-2-2- الاضراب
21	1-4-2-3- التغيب
21	1-4-2-4- ترك الخدمة
22	1 5 - العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
22	1-5-1- العوامل البيئية
22	1-5-2- الاجر
23	1-5-3- الترقية
24	1-5-4- العلاقة مع الزملاء
25	1-5-5- نمط الاشراف
26	1 6 - قياس الرضا الوظيفي
29	1 7 - النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
29	1-7-1- نظرية سلم الحاجات ،ابراهام ماسلو
30	1-7-2- نظرية مجموعة العوامل فريدرك هيزبرغ 1959
32	1-7-3- نظرية اشباع القيمة
32	1-7-4- نظرية اشباع الحاجات
33	1-7-5- نظرية الادراك
33	1-7-6- نظرية الانجاز
34	1-7-7- نظرية التوقع
35	1-7-8- نظرية عدالة العائد فروم VROOM
	الح و ر الثالث : استاذ التربية البدنية والرياضية
38	1 - مفهوم التربية البدنية والرياضية
38	2 - استاذ التربية البدنية والرياضية
38	3 - شخصية استاذ التربية البدنية

39	4 - المبادئ الاساسية لشخصية استاذ التربية البدنية والرياضية
39	4-1- احترام الذات
39	4-2- احترام المهنة
39	4-3- احترام المتعلم
40	4-4- العلاقات الطيبة
40	5 - الاعداد المهني لاستاذ التربية البدنية والرياضية
41	5-1- الاعداد التربوي العام
41	5-2- الاعداد المهني العام
41	5-3- الاعداد التخصصي
41	6 - السمات الاساسية لاستاذ التربية البدنية والرياضية
41	7 - واجبات استاذ التربية البدنية والرياضية
43	7-1- الواجبات العامة
43	7-2- الواجبات الخاصة
44	8 - الخصائص والصفات الواجب توفرها في استاذ التربية البدنية والرياضية
44	8-1- الخصائص الشخصية
44	8-2- التحمل والصبر
44	8-3- الخصائص العقلية
45	8-4- الخصائص الخلقية والسلوكية
45	8-5- الخصائص الاجتماعية
45	9 - جوانب من اعداد استاذ التربية البدنية والرياضية
46	9-1- الإعداد الثقافي
47	9-2- الاعداد المهني
50	9 3 - الاعداد الشخصي
50	9 4 - الاعداد الاكاديمي
51	10 - الكفايات المهنية اللازمة لاستاذ التربية البدنية والرياضية
51	10-1- الكفايات التدريبية
52	10-2- الكفايات العلمية
52	10 3 - الكفايات الشخصية

53	10 4 - الكفايات الاخلاقية التربوية
54	10 5 - الكفايات المهنية
55	11 - العناصر المؤثرة على استاذ التربية البدنية والرياضية
55	11-1- مؤثرات الخلفية الاجتماعية
55	11-2- مؤثرات الخلفية الشخصية الوظيفية
56	12 - حقوق استاذ التربية البدنية والرياضية
57	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الدراسات السابقة
60	1-الدراسات السابقة المشاهدة
	الجانب التطبيقي: الدراسة الميدانية للبحث
	الفصل الثالث: منهجية البحث واجراءاته الميدانية
66	تمهيد
66	1 - الدراسة الاستطلاعية
66	1 4 - اهداف الدراسة الاستطلاعية
67	1 2 - خطوات الدراسة الاستطلاعية
67	2 - الدراسة الاساسية
67	2 4 - منهج البحث
67	2 2 - متغيرات البحث
68	3 - مجتمع البحث
68	4 - عينة البحث
69	5 - مجالات البحث
69	6 - ادوات البحث المستعملة
72	7 - الوسائل الاحصائية
73	خاتمة
	الفصل الرابع : عرض وتحليل النتائج
75	1 - مناقشة و مقابلة النتائج بالفرضيات
79	خلاصة

79	الاقترحات
	قائمة المراجع
	الملاحق

مقدمة



مقدمة

خلق الله تعالى الإنسان وكرمه بتوفير سبل الحياة الكريمة واستخلفه في الأرض لعمارها ومنحه الطاقات العقلية والجسمية التي تعينه على التفكير المبدع والعمل المثمر الذي يعود عليه وعلى مجتمعه بالمنفعة والفائدة باعتباره قيمة أخلاقية للإنسان لأنه مجال لكسب الرزق الحلال وإشباع حاجاته الأساسية، ومجالاً لنمو الفرد من خلال تحقيقه لطموحاته وأهدافه واكتساب الخبرات والمهارات وتنميتها وأيضاً يعد العمل مجالاً يستطيع من خلاله الفرد إشباع حاجاته والحصول على التقدير والانتماء إلى جماعة العمل بالإضافة إلى ذلك إن العمل يمثل قيمة الإنتاجية للمجتمع ويحقق للأمة التطور والتقدم، ومن غير ممكن تحقيق تلك الأمور إذ لم يحظى العامل بالاهتمام وتحقيق رضاه الوظيفي .

فالرضا الوظيفي يعد من العناصر المهمة في تحقيق الأمن والاستقرار النفسي والفكري والوظيفي لدى العامل، إذ يعتبر الرضا الوظيفي حالة وجدانية سارة، تنتج عن تقويم عمل الفرد أو خبراته المهنية، وعلى أساس ذلك فإن الرضا الوظيفي يعتبر مفهوماً يشمل مظاهر خاصة أو محددة، ولعل أهم هذه المظاهر هي طبيعة الوظيفة، العلاقة مع الزملاء، الإشراف، الراتب، نظام الترقيات، العلاقة مع الزملاء وهذا حسب ما يراه العديد من المختصين فإذا وجد شعور بالرضا لدى الفرد عن العمل وعن مرفؤوسيه، ينتج بينه وبين من معه في العمل توافق نفسي واجتماعي، وهذا بدوره ينعكس أثره إيجابياً على أداء الفرد، وقد يمتد هذا الرضا إلى خارج إطار العمل، فقد وجد أن الأفراد الأكثر رضا عن العمل، يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم، وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة .

ويعتبر التعليم من العناصر الأساسية لنهضة الأمة، ويقدر ما يكون هذا التعليم مزدهراً ومتقدماً، بقدر ما يسهم بفعالية في حركة الاستقلال والتحرر، وذلك من خلال ما يؤهله من مفكرين وأدباء وعلماء ومخططين في شتى مجالات المعرفة .

وفي السنوات القليلة الماضية بدأ الاهتمام يتزايد في دراسة موضوع الرضا لدى أعضاء هيئة التدريس، ويبدو أن هذا الاهتمام ظهر كنتيجة لزيادة الشعور بأهمية ومكانة أعضاء التدريس في رسم المستقبل لمجتمعاتهم التي يملكونها في تطوير ونقل الأهداف والغايات لمؤسسات التعليم، وكذلك الاعتقاد بأن أعضاء هيئة التدريس الراضين عن عملهم هم أكثر قدرة على القيام بواجباتهم وبمستوى أعلى من الفعالية من زملائهم غير الراضين .

والواقع أن المجتمعات التي أدركت حقيقة دور المدرس ومنحته المكانة الاجتماعية اللائقة به وهيأت له ظروف ووسائل العمل الملائمة والمریحة، قد أسهم في زيادة فاعليته وإنتاجه وضمان تحقيق الأهداف التربوية، ورغم إدراك المسؤولين لأهمية المدرس والمكانة التي يشغلها في العملية التربوية ومحاولة لإصلاح شأنها فلا يزال هذا الأخير في واقع لا يحسد عليه، فأغلب الدراسات التي أجريت في هذا الموضوع كشفت أن المدرسون يواجهون

مقدمة عامة

مشاكل وعراقيل في مهنة التعليم تؤثر في مستوى رضاهم عن وظيفة التدريس وهي (ظروف العمل، الأجر، الترقية، الزملاء، الإشراف التربوي والتلاميذ) .

وبما أن أساتذة التربية البدنية والرياضية جزء من هذه المنظومة التربوية كغيرهم من الأساتذة فهم أيضا يعانون أيضا من جل الظروف السابقة الذكر، لذلك فقد توقفنا عند هذا الموضوع من اجل التعرف على مستوى الرضا الوظيفي والفروق الموجودة فيه تبعاً لمتغير السن والخبرة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في ولاية البويرة وبالتحديد في مرحلة من أهم المراحل التعليمية وهي مرحلة التعليم الثانوي أملين أن تخرج بنتائج للقائمين على شؤون التربية والتعليم ببلادنا وهذا من خلال تقسيم بحثنا إلى عدة فصول :

الفصل الأول وقد تطرقنا فيه إلى الرضا نحو المهنة وتم ذكر فيه بعض المفاهيم وكذا أهمية الرضا الوظيفي وأشكاله ومؤثراته وأهم العوامل المؤثرة فيه وطرق قياسه، وكما تطرقنا إلى النظريات المفسرة للرضا الوظيفي، كما تطرقنا أيضا إلى أستاذ التربية البدنية من تعريفه وصفاته ومتطلبات مهنته والكفايات المهنية لديه وحقوقه ومختلف علاقاته المهنية وتطرقنا أيضا إلى أهم الدراسات السابقة والمشاهدة لموضوع الدراسة التي سنستفيد منها في تفسير ومناقشة نتائج دراستنا .

أما الفصل الثاني وتطرقنا فيه إلى الكلمات الدالة في الدراسة وكذا إشكالية وأهداف وأهمية وفرضيات الدراسة .

وفي الفصل الثالث وكان للإجراءات الميدانية للدراسة تطرقنا فيه للدراسة الاستطلاعية والمنهج المستخدم وعينة وأداة الدراسة، والأدوات الإحصائية المستخدمة في معالجة مختلف المعطيات الإحصائية .

أما الفصل الرابع الذي خصص لمناقشة وتفسير نتائج كل فرضية وفق ما جاء في الخلفية النظرية والدراسات السابقة مع إبداء رأينا فيما خلصت إليه الدراسة .

وأخيرا الفصل الخامس قدمنا فيه بعض الاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة والاقتراحات التي يمكن أن يأخذ بها أصحاب القرار .

مدخل عام

التعريف والبحث

الإشكالية

تعتبر التربية البدنية والرياضية المرتكز الأهم في بناء مستقبل المجتمع هذا ما ثمن دورها في حياة الفرد خاصة والمجتمع عامة حيث أنها مرتبطة بمضامين الفكر التربوي العالمي ماضيه وحاضره وفي اهتماماته وتطلعاته وهذا لا يعني تخالف طبيعة الفرد والمجتمع وإنما التفاعل مع ما أنتجته البشرية. فهي بذلك أصبحت عنصرا فعال ومهما في حياة الفرد نظرا للفوائد التي تحنيها منها عند ممارستها سواء من الناحية النفسية أو الاجتماعية والتي تساعد على تكوين شخصية قوية والتكيف والاندماج مع المجتمع "كما تعمل التربية البدنية والرياضية على تطوير القيم الأساسية التي تفيد الأمة كالحرية وروح المسؤولية والمعرفة والأخوة وبذل الجهد.

ويشكل أستاذ التربية البدنية والرياضية الساهر على تطبيق مخرجات التربية البدنية والرياضية عنصرا أساسيا في إقناع المحيط بقيم ومهنته التربوية وذلك بالسهر على تجسيد النوايا المسطرة لديه هذا من خلال صياغة أهداف مركزة على الاحتياطات التكوينية للتلميذ في التعليم وتقدم أنشطة بدنية ورياضية والتي يتم اختيارها وتدعيمها بمراعاة الإمكانيات الحقيقية للتعليم (مُجَّد سعيد ص 21-22)

ومن هذا المنطق ارتأينا أن نتطرق إلى أستاذ التربية البدنية والرياضية وذلك بدراسة التزاماته ومهامه التي يدعمها رأي تشارلز ميرك والدكتور سامراني العباس وعبد الكريم مُجَّد الساماني وخصائص التدريس التي يعتمد عليها بالإضافة إلى مسؤولياته وعلاقته الإنسانية في المدرسة وأدواره اتجاه التلاميذ الذين يدرسه . وطبيعة العلاقة بين الالتزام نحو المهنة في التربية البدنية والرياضية وتأثيرها على الرضا الوظيفي.

يعد الالتزام عامة من الظواهر المهمة في حياة البشرية بشكل عام وفي الوظائف ومنظمات الأعمال بشكل خاص، ونتيجة لذلك فقد برزت الحاجة إلى دراسة السلوك الإنسان في المنظمات بغرض تحفيزه وزيادة التزامه، مما أدى إلى ظهور العديد من النظريات وإجراء الكثير من الأبحاث الميدانية والتطبيقية في الفترة الأخيرة التي هدفت في معظمها إلى تحديد العوامل المؤثرة على الالتزام نحو المهنة في المؤسسات التربوية كما أن الالتزام الوظيفي يزيد من ارتباط الفرد بعمله ، ويجعله يبذل جهودا كبيرة وعالية لإنجاحه ويبدى رغبة قوية في البقاء فيه ، والاستمرار لفترة أطول ، والتميز في الأداء ، كما يقلل من السلوك السليبي كالإجمال والتقصير في العمل والغياب أو ترك العمل أو الشعور بالإحباط ويتحقق الولاء الوظيفي للأفراد عندما تحقق المنظمات التعليمية أهدافها بكفاءة وفعالية .

(الزهراني عبد الواحد 1424 هـ ص 4)

كما أن الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية أثناء تأديته لمهامه حضي باهتمام "كبير من طرف العلماء في

بعض دول العالم وذلك لأهمية هذا الموضوع فارتأينا في بحثنا هذا دراسة الرضا الوظيفي من أهم العوامل المؤثرة على

أستاذ التربية البدنية والرياضية.

وكما هو معروف فان حصة التربية البدنية والرياضية يُطرحها أستاذ وهو بدوره إنسان يعيش ويتعايش في الوسط فهو العمود الفقري في التعليم حيث انه مكتشف الاندفاع عند التلاميذ إذا كان يؤدي نشاطه في حالة نفسية و اجتماعية جيدة ولكن للأسف الشديد فان معظم الأساتذة يعانون من رضا وظيفي قليل اثر بالسلب على مستوى التعليم في بلدنا وذاك تحت أنظار الوزارة الوصية دون التدخل لعلاج هذه المشاكل التي في بعض الأحيان التدخل لحلها و زيادة على ذلك الأستاذ من مشاكل مهنية يبذل من جهد لا يستطيع تجنبها وقد أشارت العديد من الدراسات مثل أطروحة الدكتوراه لبدر الدين (2018) تحت عنوان قيم المواطنة ودورها في تعزيز الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومذكرة رسالة الماجستير للباحثة أماني جمال نبهان أبو معقل (2012) تحت عنوان علاقة الثقافة التنظيمية بالالتزام الوظيفي لدى معلمي المدارس الأساسية الحكومية بمحافظات غزة وسبل تكويرها التي أشارت في نتائجها إلى أن الالتزام الوظيفي للأساتذة له ارتباط بعدة مجالات خارجية سواء في ما تعلق بالمهنة أو بالمحيط هذه المؤثرات الخارجية تقلل من الرضا الوظيفي للأساتذة؛ تعرقل أداءهم على أكمل وجه بل حتى الاستعانة بها والقدرة على عدم مواجهتها تشكل ما تسمى بالاحتراق النفسي أين يجد الأستاذ نفسه في حلقة روتينية مفرغة تظهر في تبدل الشعور وعدم الرغبة في العمل « نقص الشعور الانجاز فجاءت هذه الدراسة لبلورة فكرة العلاقة 7 تجمع الالتزام الوظيفي لأستاذة التربية البدنية والرياضية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي ومن اجل كل هذا تأت هذه الدراسة الموسومة بالالتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي نحو المهنة وعلاقته بالرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية. لهذا قمنا بطرح التساؤل العام التالي:

التساؤل العام:

هل توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام نحو المهنة وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

التساؤلات الفرعية:

- 1- ما درجة الالتزام نحو المهنة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- 2 - ما هي درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية
- 3 - هل توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام نحو المهنة ودرجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطية بين الالتزام نحو المهنة بالرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية

الفرضيات الجزئية:

- 1 - توجد درجة التزام مرتفعة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- 2 -توجد درجة رضا وظيفي متوسط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- 3 - توجد علاقة ارتباطية بين الرغبة في العمل ودرجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

اسباب اختيار الموضوع:

-إن موضوع الالتزام نحو المهنة من المواضيع التي قل البحث فيها ببلادنا مما يستدعي تكثيف وتدعيم البحث في هذا الميدان

- عدم وجود بحوث ميدانية كثيرة حول محددات الالتزام ببلادنا, اذا إثراء المكتبة الوطنية بمثل هذه البحوث
- محاولة تقديم نتائج علمية تساهم في تحسين التزام الموظف في عمله وعلاقته بالرضا الوظيفي
- أهمية الموضوع من خلال معرفة الرضا الوظيفي على الالتزام الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية

اهمية البحث:

تكمن أهمية هذه الدراسة في الموضوع نفسه الذي نحن بصدد دراسته فالالتزام الوظيفي من المواضيع الحامة التي لم تلقى إلا القليل من الدراسة وتكمن أهميتها في كونها عبارة عن دراسة تحليلية تقويمية للجوانب الاجتماعية والمهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية ومعرفة العوائق والعراقيل التي تسبب له الضيق والتعب والتي تؤثر سلبا على أدائه وذلك بالعمل على محاربتها وإزاحتها من طريقة لتمكينه من انجاز مهمته التربوية في أحسن ظروف وعلى أحسن وجه لان مستوى انجازه للمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه هي التي تحدد نجاح او فشل العملية التربوية

أهداف البحث:

هدفت هذه الدراسة إلى :

وذلك بالتركيز على أساتذة التربية البدنية والرياضية كعنصر إنسانٍ له الدور المحرك في زيادة فعالية المؤسسة وتهدف الدراسة بصورة رئيسية إلى الأهداف التالية:

- التعرف على مدى الالتزام الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- التعرف على العلاقة بين الالتزام الوظيفي والضغوطات النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية
- الكشف على مدى تأثير الالتزام نحو المهنة على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

تحديد المصطلحات والمفاهيم:

الالتزام الوظيفي:

لغة:

- الالتزام في اللغة يعني : العهد « ويلزم الشيء لا يفارقه » والملازم للشيء المداوم عليه ابن منظور 152 ص 5
- الوظيفي وهي شغل والمنصب او خدمة معينة.

-اصطلاحا:

عرفه بورتير وآخرون بأنه اعتقاد قوي وقبول أهداف وقيم المنظمة « وإدارة بذل مجهود كبير في مصلحتها وحب لحفاظة على الانتماء إليه

التعريف الإجرائي:

أما بالنسبة للتعريف الإجرائي للالتزام الوظيفي كما ورد في هذا البحث؛ فانه مدى تماشي الأهداف الشخصية للأفراد مع مؤسساتهم تباعا لانتمائهم الوطني. مما يعكس رغبتهم في الموافقة على العمل لتحقيق أهداف المؤسسة

أستاذ التربية البدنية والرياضية:

لغة:

- أستاذ مؤنث أستاذة وجمع أساتذة وهو المعلم ومن يمارس تعليم علم أو فن
- التربية : مربي أي تنمية وازدهار.

-الرياضية : رياضة وهي جهد بي " بغية الوصول إلى نتيجة أو هدف معين واثبات نظرية ما

اصطلاحا :

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دورا هاما وحيويا وله فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا ومهمته؛ إذ أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك, لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها الى فناء المدرسة ؛ والى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس

الأخرى زينب علي عمر, عادة جلال عبد الحكيم 2 66ص

التعريف الإجرائي:

هو ذلك الشخص الذي يمارس نشاط التزوي الرياضي ومهنة التعليم حيث لا يخلو من واجبات تجاه المؤسسة وله حقوقه وأيضا له ارتباطات وعلاقات من الإداريين ومع تلاميذ وله مؤهلات علمية اكتسبها عن طريق دراسات في مؤسسات أو معاهد وجامعات ليصبح في الأخير أستاذ التربية البدنية والرياضية كباقي الأساتذة في ميادين وتخصصات أخرى.

الفصل الأول

المحور الأول :

الالتزام نحو المهنة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تمهيد

1 - مفهوم الالتزام الوظيفي :

لغة : العهد ويلزم الشيء لا يفارقه والملازم للشيء المداوم عليه

اصطلاحاً : هو حالة وجدانية لدى الفرد تدل على ارتباطه بمهنته . واتجاهاته نحوها . وشعوره بتماثل قيمه و أهدافه مع قيم المؤسسة وقيمها (عابدين .2009.ص208) ويعد الالتزام الوظيفي انه ناتج عن تفاعل ثلاثة عناصر هي :

1 - التوافق : أي تبني أهداف المنظمة وقيمها باعتبارها أهدافاً وقيمة للفرد العامل في التنظيم .

2 - الاستغراق : والمقصود به الانغماس أو الانغماس أو الانغماس النفسي في أنشطة ودور الفرد في العمل .

3 - الإخلاص والوفاء : أي الشعور بالعاطفة والارتباط القوي إزاء المنظمة . والأفراد الذين لديهم ولاء لمنظماتهم هو أولئك الذين يعملون بوفاء ويكرسون كل طاقاتهم لما يفعلون وان أنشطتهم وإخلاصهم غالباً ما تكون على حساب اهتماماتهم الأخرى . وأنهم ينظرون لمشكلات المنظمة على أنها مشكلات شخصية لهم وان منازلهم تكون امتداداً لعملهم (bruce. 1974.p 533)

2 - أهمية الالتزام الوظيفي :

الالتزام الوظيفي يشكل الأساس الذي يتيح لصاحب المهنة أن يضع مهنته في خدمة المجتمع وللوظيفي قواعدها وأخلاقياتها ، فهي تتطلب من المهني التقيد بمواقف العمل وقواعده ، واحترام مكان العمل والمحافظة على مستلزمات العمل وتقديم الخدمة بنزاهة ودون خشية أو محاباة لأحد . (عبد الرحمن . 1998. ص78)

ويمكن تلخيص أهمية الالتزام الوظيفي في عدة نقاط أهمها :

1 - على المستوى الفردي يساهم في رفع مستوى الرضا الوظيفي والذي ينعكس على انخفاض معدل دوران الموظفين ومستويات غيابهم ، والشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم .

2 - على مستوى المنظمة نجد انه يزيد من مستوى الانتماء للمؤسسة وزيادة الإنتاجية وتقليل التكلفة الناتجة عن تغيب العاملين وعن عدم أدائهم الأعمال المناطة بهم بكفاءة وفعالية .

3 - على المستوى الاجتماعي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى خلق جو من الترابط والعلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسة .

- 4 - فيما يتعلق بالمستوى القومي فيؤدي الالتزام التنظيمي إلى زيادة الناتج القومي في المحصلة النهائية للالتزام وذلك عن طريق زيادة كفاءة وفعالية الأفراد العاملين بالمنظمة . (ابو الروس وحنونة 2006ص1265)
- 5 - يمثل احد المؤشرات الأساسية للتنبؤ بعدد من النواحي السلوكية ، وخاصة معدل دوران العمل ، فمن المفترض أن الأفراد الملتزمين سيكونون أطول بقاء في المنظمة ، وأكثر عملاً نحو تحقيق أهداف المنظمة .
- 6 - إن الالتزام الوظيفي يمكن يساعدنا إلى حد ما في تفسير كيفية إيجاد الأفراد هدفا لهم في الحياة (عبد الباقي ، 2004، ص182)

3 - أنواع الالتزام الوظيفي :

3-1 - الالتزام الاستمراري :

ويشير الالتزام الاستمراري إلى قوة رغبة الفرد ليبقى في العمل بمنظمة معينة لاعتقاده بان ترك العمل فيها يكلفه الكثير . فكلما طالت مدة خدمة الفرد في المنظمة فان تركه لها سيفقده الكثير مما استثمر فيها على مدار الوقت .

3-2 - الالتزام العاطفي :

ويعبر عن قوة الفرد في الاستمرار بالعمل في منظمة معينة لأنه موافق على أهدافها وقيمها ويريد المشاركة في تحقيق تلك الأهداف . (جرينبرج وبارون، 2004: 216)

3-3 - الالتزام المعياري :

وهو يشير إلى شعور الفرد بأنه ملتزم بالبقاء في المنظمة بسبب ضغوط الآخرين . فالأشخاص الذين يقوي لديهم الالتزام المعياري يأخذون في حسابهم إلى حد كبير ماذا يمكن أن يقوله الآخرون لو ترك العمل بالمنظمة . فهو التزام أدبي حتى لو كان على حساب نفسه . (خرينبرج وبارون، 2004: 216)

4 - محددات الالتزام الوظيفي :

اتفق معظم الباحثين على أن المحددات الأساسية لدرجة الالتزام تتمثل في أربعة مجموعات أساسية من العناصر التي يمكن أن تؤثر على درجة الالتزام الوظيفي وهي :

1 - السمات أو الخصائص الشخصية (السن - الجنس - التعليم ... الخ)

2 - السمات أو الخصائص المرتبطة بالدور الذي يؤديه الفرد (صراع الدور - غموض الدور - عبء الدور)

3 - سمات أو خصائص الهيكل التنظيمي (حجم التنظيم - استقلال التنظيم)

4 - الخبرات المرتبطة بالعمل (اتجاهات الجماعة - استقلال التنظيم) (عبد الباقي، 2004: 182)

5 - أبعاد الالتزام الوظيفي :

أبعاد الالتزام الوظيفي :

اتجهت العديد من الدراسات إلى تشخيص عدد من الأبعاد للاستدلال بها على مستوى الالتزام التنظيمي وتحديد طبيعة تأثيره في المتغيرات التنظيمية والسلوكية ، ويعتبر بوتر رائد من الرواد في هذا الجانب من خلال إسهامه في تحديد بعدين هما

التطابق بين أهداف وقيم الفرد والمنظمة، والارتباط العاطفي بالمنظمة، وفي إحدى الدراسات التي أجراها ستيرز تمت الاستعانة بالالتزام الاسمي وأحداث الماضي، للتعبير عن الالتزام التنظيمي. (خصير، 1996: 78) وقد كانت أعراف الالتزام وقيمه هي الأبعاد التي حددها نموذج الالتزام مدى الحياة، وتمت تسمية كل من الولاء للمنظمة، والمسؤولية التي يشعر بها الفرد اتجاه منظمته، والرغبة في الاستمرار في العمل بها، بالإضافة إلى الإيمان بها، أبعاداً يمكن من خلالها التعبير عن الالتزام التنظيمي. (ابو الروس وحنونة، 2006: 1265)

6 - خصائص الالتزام الوظيفي :

من خصائص الالتزام الوظيفي كما جاءت في ما يلي :

- إن الالتزام الوظيفي حالة نفسية تصف العلاقة بين الفرد والمنظمة .
- يؤثر الالتزام الوظيفي على قرار الفرد فيها يتعلق ببقائه أو تركه للمنظمة .
- يتصف الأفراد الذين لديهم التزام وظيفي بالصفات التالية: قبول أهداف وقيم المنظمة الأساسية والإيمان بها وبذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة، ووجود مستوى عالٍ من الانخراط في المنظمة لفترة طويلة، ووجود الميل لتقويم المنظمة التقويم الإيجابي. (حمادات حسين مُجَّد. 2006ص68)

7 - مراحل الالتزام الوظيفي وتطوره (stages of commitment) :

يترسخ الالتزام لدى الفرد عبر مراحل يمر بها في منظمته وينبغي للإداري التعرف عليها كي تعينه على تطوير مستوى الالتزام للعاملين بالمؤسسة، وهي كالتالي :

- 1-7 - مرحلة الطاعة : وتعني القبول أي قبول الفرد الإذعان للآخرين والسماح بتأثيرهم المطلق عليه من أجل الحصول على اجر مادي ومعنوي أي يرضخ لأوامر والتعليمات دون تفكير أو مناقشة .
- 2-7 - مرحلة الاندماج مع الذات : وتعني قبول الفرد العامل تأثير الآخرين من أجل تحقيق الرضا الدائم له في العمل، وتحقيق الانسجام مع الذات، والشعور بالفخر والكبرياء لكونه ينتمي للمنظمة .
- 3-7 - مرحلة الهوية : وهي المرحلة التي تشير إلى اكتشاف الفرد العامل بان المنظمة جزء منه، وهو جزء منها، وان قيمها تتناغم مع قيمه الشخصية (حمادات حسين مُجَّد. 2006ص68)

8 - مداخل تنمية الالتزام الوظيفي :

هناك الكثير من محددات الالتزام الوظيفي التي تخرج عن نطاق سيطرة الإدارة مما يتيح أمامها فرصة محدودة لتقوية الالتزام. ومع ذلك فان الإدارة باستطاعتها عمل الكثير لتقوية الالتزام العاطفي من خلال :

8-1- الإثراء الوظيفي: إن الإثراء الوظيفي بالتعمق الراسي للوظيفة يجعل الفرد أكثر مسؤولية عن عمله ويعطيه المزيد من حرية التصرف والاستقلال ومزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات المؤثرة في عمله. وهذا من شأنه أن يقوي الالتزام الوظيفي لدى الأفراد .

8-2- إيجاد نوع من التوافق بين مصلحة الشركة ومصالح العاملين :

يجب أن يشعر العاملون بان ما تحققه الشركة من منافع يعود عليهم أيضا بالنفع لان هذا الشعور من شأنه أن يقوي التزامهم تجاه المؤسسة ،وتحاول بعض الشركات تحقيق ذلك بشكل مباشر من خلال خطط الحوافز وخاصة برامج المشاركة في الأرباح ،ومثل هذه الخطط والبرامج إذا ما تم إدارتها بطريقة عادلة ،فإنها ستلعب دورا فعالا في دعم الولاء التنظيمي لدى الأفراد .

8-3-استقطاب واختيار الموظفين الجدد الذين تتوافق قيمهم مع قيم المنظمة :

كلما كانت قيم الفرد متوافقة مع قيم المنظمة وأهدافها ،كلما قوى لديه الالتزام (وخاصة الالتزام العاطفي) تجاه المنظمة .فإذا كان من قيم المنظمة الاهتمام بالعمل الجاد والحرص على الجودة ،فيجب أن تراعي هذه الشروط بحزم عند اختيار الموظفين الجدد بحيث يتم اختيار من تتوافر فيه هذه القيم

9- العوامل المساعدة في تكوين الالتزام الوظيفي :

تشير معظم الدراسات التي أجريت في مجال الالتزام الوظيفي أن من أهم العوامل التي تسهم في تنمية التزام العاملين وولائهم لمنظمتهم هي :

9-1-المكانة الاجتماعية :

ويقصد بها المرتبة الاجتماعية للشخص مقارنة بآخرين في أي نظام اجتماعي وقد تكون المكانة مكانة رسمية أو مرتبة اجتماعية تضيفها الجماعة علي شخص ما تعبيرا عن شعورهم نحوه فتكون مكانة غير رسمية و يرتبط الأفراد في التنظيم ببعضهم بعضا حسب مراتبهم بترتيب هرمي معين تحدد فيه كل مرتبة كل فرد بالنسبة للآخرين في التنظيم و يسعى العاملون ببدل قصاري جهودهم للمحافظة علي مكانتهم وتنميتها وللمكانة الاجتماعية أسباب عديدة منها الدرجة الرسمية التي يحصل عليها كل شخص في بناء المنظمة وأتماط العمل ومهاراته وظروف العمل والأجور و الاقدمية في التعيين بالإضافة إلى الأسباب التي يحصل عليها الشخص في خارج المنظمة كالتعليم والمكانة المهنية .

9-2- إشباع حاجات العاملين الإنسانية في التنظيم

من المعروف أن العاملين مجموعة من الحاجات المتداخلة التي يسعون إلى إشباعها، فهم يرغبون في إشباع حاجتهم الفسيولوجية الأساسية وحاجتهم للأمن والشعور بالطمأنينة في التنظيم، ويسعون لأن يكونوا مقدرين ومحبوبين، وان ينتمون لجماعة ويسعون بالتالي لتحقيق ذاتهم، والتنظيم الذي لا يساعدهم في تحقيق وإشباع هذه الحاجات لا يمكن - على الأغلب - أن يكون مكانا لاستقرارهم، بل يسعى أعضاؤه للبحث عن غيره يمكنهم من تحقيق هذه الحاجات مما يزيد من التزامهم الوظيفي له ويدفعهم إلى مزيد من العمل الجاد المنتج لتحقيق أهدافه، فإذا أشبعت تلك الحاجات بمساندة ذلك التنظيم فانه يتولد لدي الفرد ذلك الشعور بالرضا و الاطمئنان ومن ثم بالانتماء والالتزام الوظيفي، فالالتزام الوظيفي يزيد إذا سعت المنظمة إلى العمل على إشباع الحاجات الإنسانية للعاملين لديها .

9-3- وضوح الأهداف وتحقيق الأدوار :

لقد أظهرت الدراسات أن الالتزام الوظيفي يزداد كلما كانت أهدافه واضحة يستطيع الأفراد فهمها وتمثلها والسعي لتحقيقها، وكذلك كلما كانت أدوارهم واضحة ومحددة ساعد ذلك علي زيادة الانتماء والالتزام الوظيفي وذلك لتجنب حالة الصراع التي تحدث في حالة غموض ادوار العاملين .

9-4 - الرضا الوظيفي :

نقصد بالرضا الوظيفي المشاعر التي يبديها الفرد نحو عمله في التنظيم ، وينشا الرضا من إدراك الفرد للفرق بين ما تقدمه له الوظيفة وما يجب عليها أن تقدمه له، فكلما قل الفرق بينهما ازدادت درجة الرضا الوظيفي لديه. ويرى هيرزبيرج Herzberg أن الرضا الوظيفي يمكن تحديده بمعرفة شعور الفرد نحو ما تنطوي عليه الوظيفة بما في ذلك الشعور بالإنجاز والاعتبار والمسؤولية. أما عدم الرضا فيمكن تحديده من خلال شعوره نحو بيئة العمل المتمثلة بسياسة التنظيم و ظروف العمل المادية ودرجة الاستقرار والأمن في الوظيفة والمركز الاجتماعي والأجور وأسلوب الإشراف .

9-5- الاهتمام بتحسين المناخ الوظيفي :

يعبر مفهوم المناخ الوظيفي عن "الخصائص المختلفة التي تميز البيئة في العمل والتي تشمل نواحي التنظيم الرسمي وحاجات العاملين وطبيعة الاتصالات التنظيمية وأساليب الإشراف السائدة وسلوك الجماعات وغيرها من العوامل التي يدركها الأفراد فتؤثر في سلوكهم وفي السلوك الوظيفي" ومن التعريفات الأخرى للمناخ الوظيفي انه مجموعة من الخصائص الداخلية للبيئة والتي تتمتع بدرجة من الثبات النسبي أو الاستقرار يفهمها العاملون ويدركونها فتنعكس عن قيمهم واتجاهاتهم وبالتالي على سلوكهم، إن تمتع العاملون بجو يسوده التوافق والوثام والتسامح و التعاون و العدالة و المساواة للوصول إلى الأهداف المشتركة يعزز الثقة بالعاملين ويرفع روحهم المعنوية و يزيد درجة رضاهم

الوظيفي و يعزز شعورهم بالولاء للمنظمة والالتزام الوظيفي فيها، وقد بينت الأبحاث في هذا المجال إن التنظيمات ذات البيئات المتسلطة والمثبثة لمعنويات العاملين والتي تتصف بعدم المبالاة وعدم الحيوية هي تنظيمات تشجع علي تسرب العاملين ولا تنمي فيهم قيم الولاء الوظيفي لذلك يري الباحثون انه من الضروري الاهتمام بالبيئة التنظيمية وتحقيق التوافق بين الانجاز وتحقيق الأهداف من ناحية والعناية بالإنسان من ناحية أخرى لرفع الالتزام الوظيفي لدي العاملين .

9-6- زيادة مشاركة العاملين في التنظيم :

إن المشاركة تزيد من الولاء والالتزام الوظيفي للعاملين، حيث يعمل على إتاحة الفرصة للعاملين للإسهام بأفكارهم وتشجيعهم لتحمل المسؤولية من شأنها تقوية الروابط وإيجاد الجو النفسي والاجتماعي البناء في بيئة العمل حيث تعرف المشاركة بأنها اندماج الفرد العقلي والعاطفي في عمل الجماعة بعد أن تتيح له الجماعة التي هو عضو فيها الفرص للإسهام في الأهداف والمشاركة في المسؤوليات .

وقد أوضحت الدراسة أن المشاركة تعمل علي زيادة الانتماء التنظيمي وتجعل الأفراد يرتبطون ببيئة عملهم بشكل اكبر بحيث يعتبرون أن ما يواجهه المنظمة من مشكلات هو تهديد لهم ولأمنهم ولاستقرارهم الأمر الذي يؤدي لتقبلهم لروح المشاركة برغبة وبروح معنوية عالية بما يؤدي في النهاية لرفع درجة التزامهم الوظيفي للمنظمة .

9-7- إيجاد نظام مناسب للحوافز :

يعبر الحافز عن تلك الوسيلة أو الأسلوب أو الأداة التي تقدم للفرد لإشباع المطلوب- بدرجات متفاوتة- لحاجاته الناقصة وتتركز نظرية حوافز العمل علي الحوافز الداخلية وهي تتعامل أصلا مع الأسباب التي تدفع الناس للعمل و أسباب تركهم العمل في المنظمات أو بقائهم فيها لذلك فان توفر أنظمة مناسبة من الحوافز المادية و المعنوية يؤدي علي زيادة الرضا عن المناخ الوظيفي وعن المنظمة ككل وبالتالي زيادة الالتزام الوظيفي وزيادة معدلات الإنتاج وانخفاض التكاليف وفي هذا السياق يرى بعضهم أن الالتزام الوظيفي يتحقق من خلال معاملة العاملين على أنهم شركاء وليسوا مجرد أفراد ومنح المزايا المادية والمعنوية وإتاحة فرص التطور المهني و الوظيفي لهؤلاء العاملين (عبودي، زيد، 2006 ص211-216)

المحور الثاني :
الرضا الوظيفي

1- الخلفية النظرية للرضا الوظيفي :

تمهيد:

كثيرا ما تتساءل عن بعض الظواهر في أوساط الموظفين بصفة عامة والأساتذة بصفة خاصة كالإهمال والتغيب والتأخر وكثرة الانتقال من مؤسسة إلى أخرى أو تكرار الإضراب عن العمل « وكلها مؤشرات عن عدم رضا الموظفين عن عملهم حيث أن الفرد الذي يرتفع رضاه عن عمله يزداد بالتالي حماسة للعمل» ويزداد إقباله عليه ويزداد أيضا انتماءه لوظيفته فترتفع بذلك إنتاجيته وأداؤه وبالعكس» فالفرد الذي ينخفض رضاه عن عمله يقل نتيجة لهذا حماسه للعمل» ويقل إقباله عليه؛ وتقل أيضا مشاعر الامتنان والولاء للوظيفة « فتقل نتيجة لهذا إنتاجيته وأداؤه» فتحقيق الرضا الوظيفي من الوسائل المهمة التي تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها وعلى استقرار موظفيها وهذا ما سنتطرق إليه فيما يلي:

1 1 مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضا؛ ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراساتها بكل موضوعية « ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المثلثات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع (مصطفى عشوي: 1992, 133) تعريفات بعض الباحثين العرب:

فما جاء به عبد الحفيظ مقدم (1996) من خلال الملخص لمختلف الدراسات التي تناولت موضوع الرضاء " هو أن هذا الأخير عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حين يشبع حاجة من حاجاته الأساسية أو يحقق نجاحا في عمله أو في أداء ما يحقق شيئا مرغوبا فيه؛ ويضيف بأن الرضا ينجم عن تقسيم الفرد لما يحققه من مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل أو ما يبذله من جهود بالإضافة إلى الشخص الذي يحصل على مكافأة مادية تعادل أو تفوق توقعاته فانه سيشعر بالتذمر أو عدم الرضا " .

ويرى يوسف مُجد القبلان (1416) إن الرضا عن العمل يعني التفاعل بين الفرد وبيئة عمله» وطبيعة الحال فإن كلمة بيئة ذات مدلول واسع يشمل عوامل كثيرة ومهمة تؤثر وتتأثر بالرضا عن العمل كالسنن النظام الإداري» الأمن» العلاقات الاجتماعية» للمشاركة» الاتصالات؛ المستوى التعليمي» الإنتاج والأداء» الظروف المادية» التدريب والتغير الاجتماعي» زملاء العمل» عدد السنوات في العمل. (زهيرة شوقي: 2008.67)

تعريف أحمد صقر عاشور:

يعتبر الرضا الوظيفي هو مدى تقبل الفرد لعمله وتمسكه به» وعن مدى حماسه للعمل» كما يعبر أيضا عن مستوى الإشباع التي تتيحها له الجوانب المختلفة للعمل» وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد تجاه عمله؛ أو قد تمثل مشاعر الفرد تجاه جوانب محدودة لعمله. (أحمد صقر عاشور: 1979.161)

تعريف ناصر مُجد العديلي:

الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة» لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات من العمل نفسه» وبيئة العمل والمؤثرات ذات العلاقة على حد سواء. (ناصر مُجد العديلي: 1993 189)

تعريفات بعض المفكرين والباحثين الأجانب:

فقد أشار " لوك " 1976 إلى ظهور أكثر من 3350 دراسة في هذا الموضوع في الولايات المتحدة الأمريكية فقط و لعل من أهم أسباب تعدد هذه البحوث اعتبار موضوع الرضا أحيانا كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال « كالأداء والتغيب» والاتصال الرسمي والغير رسمي « وأحيانا أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجرة والراتب « ونظام المنح والمكافآت , وهيكل السلطة « ونظام اتخاذ القرارات وغير ذلك من المواضيع وملتغيرات النفسية و الاجتماعية والمادية (لحيط الطبيعي) ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضا « عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا في العمل مما أدى إلى تعدد التعاريف الإجرائية إلى جانب تداخل هذا المفهوم مع مفاهيم سيكولوجية أخرى كالروح المعنوية والدافعية. (مصطفى عشوي: 1992.133)

وفيما يلي نغطي بعض التعاريف للباحثين الأجانب حول مصطلح الرضا عن العمل:

-الرضا عن العمل يعبر عن الشعور الداخلي الذي يشعر به الفرد نحو عمله بالإضافة إلى تمثيله الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة والقناعة والارتياح مع العمل نفسه وبيئة العمل وكذا المؤثرات الأخرى. - " يرى سترونج " : هو حصيلة العوامل المتعلقة بالعمل والتي تجعل الفرد محبا له مقبلا عليه في بدء يومه دون أية غضاضة

-عرفه "هوبوك" عام 1935 بأنه عبارة عن مجموعة الاهتمام بالظروف النفسية والمادية وبالبيئة التي تسهم متضافرة في خلق الوضع الذي يرضى به الفرد . "

"-يعرفه كل من «سارتن" و"كان" بأنه شعور جارف بالانتماء إلى الجماعة» وهو محصلة المشاعر التي يكتسبها العامل نتيجة اشتراكه في الجماعة " (أحمد زرقة وإسماعيل علجي: 2003. 43)

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها إلى هذا المصطلح» فهناك من ينظر له من جهة إشباع الحاجات الفردية؛ وآخرون يعتقدون أنه مدى تقبل الفرد لوظيفته» ومن يرى بأنه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها وعليه يمكن القول أن الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:

- 1 - حالة الارتياح والقبول عن إشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل» وبعبارة أدق حالة الارتياح وإشباع الحاجات والرغبات.
- 2 - ردود الفعل الإيجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لأهداف وغايات الفرد.
- 3 - الرضا الوظيفي هو حكم وإدراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة « وبالتالي يمكن التأثير فيه إلى حد ما
- 4 - الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

1-2-أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا عن العمل من المسائل الهامة التي تستوجب من المؤسسات الاهتمام بها في جميع النواحي في العمل،

لكون الرضا عن العمل مرتبط بباقي الاتجاهات والنواحي في العمل ونظرا لما يسببه من آثار سلبية أو ايجابية على

سلوك الفرد وحتى على الظواهر الأخرى الموجودة في مجال العمل). عبد النور ارزقي (83.1997)

إن الرضا عن العمل هو العمل الأساسي الذي يضمن بقاء العامل جادا ومثابرا في عمله «ومن هنا فان أهميته

وتأثير الرضا المهني يظهر جوانب عديدة لدى الأفراد العاملين «ومنها الصحة العضوية والنفسية للفرد» التي تتأثر

بدورها بدرجة رضا الفرد أو عدم رضاه عن العمل.

هناك كذلك علاقة قوية بين عدم الرضا عن العمل والصحة العقلية؛ وتعد وضعية العمل أحد مسببات عدم الرضا

عن العمل ومشاكل الصحة العقلية «فوجود العامل في محيط ووضعية عمل جيدة ومناسبة» يكون على درجة من

الارتياح والرضا وتكون بذلك حالته العقلية أبعد من المشاكل والاضطرابات. (عبد النور ارزقي: 1997:83)

وتظهر أهمية الرضا عن العمل في درجة تأثيره على مختلف الاتجاهات والالتزامات الأخرى للعامل سواء اتجاه

العائلة أو الحياة الشخصية عموما والعملية خصوصا نظرا لارتباط وتواصل جميع جوانب الحياة ببعضها ويؤثر

كذلك على نظرة الفرد العامل لنفسه وبقدراته؛ وهذا ما كده هيزربرج بقوله " الرضا المهني يعزز ويرفع من الثقة

بالنفس. "

إن الرضا المهني يعد عاملا مسببا في تحديد السلوك المهني ومستوى الأداء فهناك من الباحثين ما يرى بأن الرضا

والأداء يسببان بعضهما البعض «وهناك من يرى أن الأداء يسبب الرضاء

كما أن الرضا المهني يؤثر على معدل دوران العمل «فهناك علاقة سببية بينهما بمعنى كلما ارتفع الرضا عن العمل

يميل دوران العمل إلى الانخفاض» كما يؤثر كذلك على معدل الغياب والإصابة في العمل « فكل منهما يعبر

جزئيا على عدم

الرضا في العمل (عبد النور ارزقي: 84.1997)

1-3 أشكال الرضا الوظيفي:

يأخذ الرضا الوظيفي أحد الشكلين التاليين:

الرضا العام: ويعرف بأنه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فيما هو راض أو غير راض هكذا بصفة مطلقة؛ ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف أو العامل أكثر من غيرها ولا مقدار ذلك « فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها أصلا بيد أنه يفيد في إلقاء نظرة عامة مع موقف العامل إزاء عمله بصفة عامة.

الرضا النوعي الجزئي: (ويشير إلى رضا الفرد عن كل جانب من الجوانب على حدا وتشمل تلك الجوانب)؛

سياسة المنظمة «الأجور» الإشراف «فرص الترقية؛ الرعاية الصحية والاجتماعية»؛ ظروف العمل «أساليب الاتصال داخل المنظمة و العلاقات مع الزملاء» «وتفيد معرفة هذه الجوانب في التعرف على المصادر التي يمكن أن تساهم في زيادة أو تخفيض الرضا الوظيفي . (فرج طريف شوقي:200.211)

4-1 مؤشرات الرضا المهني :**1-4-1 مؤشرات الرضا المهني المرتفع:****1-4-1-1 الاستقرار في العمل :**

يأمل معظم الأفراد للشعور بالأمان و الاستقرار في العمل « إذ أتم في حاجة إلى الشعور بأتمم مؤمنون و محميون من مخاطر فقدان العمل « الحوادث و الإصابات التي تقع بسبب ممارسة العمل» فعندما يشعر الفرد بنوع من الأمان فإنه يشعر بالمتعة و الحرية و الاستقلالية « فبقاء الفرد و استقراره في وظيفته وولائه لها دليل على رضا الفرد عن عمله (عبد الغفار حنفي: 1997 464).

2-1-4-1- العلاقات الحسنة:

إن وجود علاقات حسنة بين العمال من جهة و بين العمال من جهة أخرى تميزها علاقات التقدير و الاحترام المتبادل و الإلحاد و التعاون بينهم « و يعتبر هذا كمؤشر لرضا العمال عن عملهم (كامل مُجَّد مُجَّد عويضة:1996.156).

3-1-4-1- انخفاض معدل نزاعات العمل و الصراعات :

يؤدي تفاعل أفراد الجماعة فيما بينهم إلى انخفاض معدل الصراع بينهم «فكلما كانت جماعة العمل متماسكة تسعى جاهدة لتحقيق الأهداف المشتركة و العمل لمصلحة الفرد و مصلحة المنظمة و يقل معدل النزاع فيما بينهم « و هذا أيضا مؤشر لرضا الأفراد عن عملهم (كامل مُجَّد مُجَّد عويضة:159:1996).

4-1-4-1- نقص الشكاوي و التظلمات:

تعتبر الشكاوي و التظلمات إحدى الوسائل التي يستعملها العمال للتعبير عن عدم إشباع حاجاتهم « و يعتبر نقصها دليلا على رضا العمال عن عملهم (أحمد صقر عاشور:1984.151).

5-1-4-1- ارتفاع نسبة المواليد والزواج:

لقد توصلت الدراسات و التحارب إلى ارتفاع نسبة الزواج و عدد المواليد هما دليل على رضا العاملين و شعورهم بالاطمئنان على مستقبلهم؛ مما جعلهم يفكرون في الزواج و الإنجاب . (أحمد ماهر:2000:273).

2-1-4-2- مؤشرات الرضا المهني المنخفض:**1-1-4-2- الأخطار المهنية:**

تعتبر الحوادث و الإصابات تعبيرا جزئيا عن عدم رضا الفرد عن عمله و انخفاض الدافعية على أداء العمل بكفاءة و عدم الرغبة في العمل ذاته و هكذا فإن الفرد الذي لا يشعر بدرجة عالية من الرضا عن عمله , نجده أقرب على الإصابات إذ أنه يعتبر ذلك السبيل الوحيد إلى الابتعاد عن عمله الذي لا يرغب فيه .وقد دلت البحوث على وجود

علاقة سلبية بين نسبة الحوادث و الإصابات و بين درجة الشعور بالرضا المهني. (مُجد سعيد سلطان:2052003)

1-4-2-2-الإضراب:

إن الإضراب هو توقف الموظفين عن عملهم بغية تحقيق مطلبهم و إشباع حاجاتهم « فكثرة الإضرابات تعتبر كمؤشر على عدم إشباع العمال لحاجاتهم و عدم رضاهم عن العمل و العكس صحيح » فكلما قلت الإضرابات دل ذلك على رضا الموظفين عن عملهم (شفيق رضوان:157.1994)

1-4-2-3التغيب:

يعتبر معدل غياب الفرد عن عمله مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العامة للفرد عن عمله « و بما لاشك فيه أن الفرد الراضي عن عمله يكون أكثر ارتباطا بعمله و أكثر حرصا على الحضور إلى العمل عن فرد آخر يشعر بالاستياء و عدم الرضا تجاه العمل » حيث أن هناك حالات غياب لا يمكن تجنبها و لا للفرد التحكم فيها لظروف طارئة مثل : المرض « الحوادث » و الظروف العائلية القاهرة « في حين أن هناك حالات من الغياب لا ترجع إلى ظروف طارئة بقدر ما تعكس مشاعر الفرد تجاه عمله و درجة حرصه على التواجد بمكان العمل.(أحمد صقر عاشور:405:1984)

و فيما يلي هذه طريقة لقياس معدل الغياب خلال فترة معينة:

$$\text{معدل الغياب خلال فترة زمنية} = \frac{\text{مجموع أيام غيابات الأفراد خلال الفترة}}{\text{متوسط عدد الأفراد العاملين} \times \text{عدد أيام العمل الفعلية}} \times 100$$

1-4-2-4ترك الخدمة (الاستقالة)

تعتبر حالات ترك الخدمة (الاستقالة) التي يقوم بها الفرد بإرادته مؤشرا لدرجة عدم الرضا عن ظروف العمل التي تسود بين أفراد القوى العاملة « فبقاء الفرد في وظيفته يعتبر مؤشرا هاما لارتباطه بهذه الوظيفة وولائه لها » وعليه

فإن البيانات الخاصة بتلك الخدمة الاختياري يمكن استخدامها لتقييم فاعلية مختلف البرامج من زاوية تأثير هذه البرامج على الرضا.

(أحمد صقر عاشور: 1984:406)

1-5-1 العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي لدى الموظفين:

1-5-1-1 العوامل البيئية وظروف العمل:

يعتبر هيرزبرغ 110125618 المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي «تتمثل

هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يتوحيها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه, وكلما

تنوعت المهام ارتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل

لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لأن العمال ذوي مستوى ذكاء

منخفض يفضلون المهام المتكررة. (أحمد صقر عاشور: 1979:143)

1-5-2 الأجر:

يأتي الأجر في طليعة الاعتبارات التي توحه الفرد لاختيار الوظيفة «والاستقرار فيها ورضاه عنها ذلك أن الأجر

يعتبر المورد الرئيسي في تلبية حاجياتهم المعيشية «ومتطلباتهم الاجتماعية.

فحسب Theriault و Dyer 1976 في دراستهما هما حول الرضا عن الأجر من خلال عينات متكونة

من مديريين أمريكيين وكنديين «وذلك باستعمال الراتب لمقياس 01ز وقد أعطى أيضا للمديرين معلومات بشأن

رواتبهم ومدخلاتهم الشخصية التي أتو بما للشركة مثل التدريب «الخبرة؛ الأداء الخ والأسبقية التي يشعرون بها

فيما يتعلق بعدد من العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب «ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ من

العوامل في القيام بالقرارات الخاصة بالرواتب «ودلت النتائج على أن أفضل عامل تنبؤ كان مستوى الأجر «فكلما

زاد الأفراد الذين يتقاضون رواتب أكثر «كانوا راضين عن أجورهم على عكس المديرين الذين لا يعيرون اهتماما

للحياة المعيشية عند وضع القرارات المتعلقة بالأجر «كانوا أقل رضا عن رواتبهم» وهنا توجد علاقة ايجابية بين

الأجر ومستوى المعيشة (شفيق رضوان: 1994: 35)

ما الدراسة الأخرى التي تخص هذا الجانب فهي دراسة 1980 175761116: حول الرضا عن الأجر المأخوذ

من مقاييس © ولقد جمع الباحث معلومات كمتغيرات مستقلة فيما يخص اتجاهات العمال حول تكوين

النقابات «الغياب» دوران العمل «وبحساب معامل الارتباط الثنائي لكل المتغيرات تتبين أن:

العمال الأكثر رضا عن رواتبهم هم الأقل تفصيلا في اتجاهاتهم نحو تكوين النقابات «كما وجد أن العلاقة بين عدم

الرضا والغياب علاقة ايجابية (عمار الطيب كشرود 1995: 485)

إلا أن (هيرزبرغ 1959 يرى بأن الأجر لا يؤدي إلى الرضاء وإنما يمنع فقط مشاعر الاستياء من الاستيلاء على

الفرد بمعنى الأجر غير هام أهمية العناصر الأخرى «لكن يؤكدون أيضا على ضرورته لصد مشاعر الاستياء.

فالأجر إذن له اشباعات كثيرة «فهو يعطي الشعور بالأمن والارتياح» كما يرمز للمكانة الاجتماعية؛ كما قد

ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته؛ بل انه في بعض الحالات قد يكون الأجر وسيلة لإشباع

الحاجات الاجتماعية من خلال ما يتيح للفرد من تبادل المجاملات الاجتماعية مع الآخرين «وفضلا عن ذلك

فان بعض الأفراد وخاصة ثمن يشغلون الوظائف العليا قد يعتبر الأجر كرمز للنجاح والتفوق وبالتالي فالأجر له

جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة فقد نعتبر الرغبة الدائمة في ارتفاع الأجر ظاهرة نفسية أكثر من كونها

اقتصادية؛ مما يؤدي في النهاية كون الأجر من العناصر الأساسية لتحقيق الرضا.

1-5-3 الترقية:

تشير أغلب الدراسات إلى وجود علاقة طردية بين توفر فرص الترقية والرضا الوظيفي «فيشير فروم 1964 أن

العامل المحدد لأثر الترقية على الرضا الوظيفي هو طموح أو توقعات الفرد لفرص الترقية «فرضا العامل يقل كلما

كانت الفرص المتاحة له للترقية أقل من طموحاته؛ بمعنى كلما لم تحقق له مؤسسته كل طموحاته وتوقعاته للترقية

كلما قل رضاه؛ وكلما كان طموح الترقية لديه أقل عما هو متاح له فعلا كلما زاد رضاه .(أحمد صقر عاشور:1979:147) لإبراز أهمية الترقية و أثرها في الرضا الوظيفي و الأداء أجرى " جورج فريد مان " و "بيار نافيل "مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية «شارك في هذه المقابلة 3500 عاملا» طرح خلالها السؤالين التاليين:

- ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية ؟

- ما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية ؟

أكدت هذه الدراسة أن ارتياح العامل و رضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه و ما يحصل عليه فعلا .لذا اعتبرت الترقية منبعاً للرضا الوظيفي «و تتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور» التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية و الرضا الوظيفي للعمال .(أحمد صقر عاشور:1979:147)

-1-5-4 العلاقة مع الزملاء:

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة «لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل و قد يحث سلوك هوت وبت Sloc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللائي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 96 46 ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 1630 عندما زادت حدة التنافس» إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا و تتبدلن الآراء «إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة).مسعود بورغدة مُجد:2008(48). يعتمد رضا الفرد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء «فكلما كان التفاعل بين الفرد و جماعة العمل يحقق منفعة للفرد» كانت جماعة العمل مصدر رضاه؛ أما إذا كان تفاعله

مع الجماعة يحقق توترا أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على أدائه. لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان و الاستمرار في العمل «مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

-1-5-5 نمط الإشراف:

إن أسلوب الإشراف والعلاقة القائمة بين المشرف والموظفين تلعب الدور الكبير في خلق الرضا عن العمل أو الاستياء. بحيث تشير الدراسات التي أجريت على نمط الإشراف الذي يتبعه الرئيس مع مرؤوسيه إلى وجود علاقة بين الإشراف والرضا الوظيفي. فالدراسة التي قامت به جامعة "متشجان" بالولايات المتحدة الأمريكية والتي أجريت بجامعة أوهايو على نمط الإشراف السائد بين الرئيس لولاء مرؤوسيه يتم عن طريق الاهتمامات التي يوليها المشرف لمرؤوسيه مثل:

-الاهتمام الشخصي بحم وذلك بتحسين العلاقة بينه وبين الموظفين.

-اهتمام وتفهم المشرف بكل القضايا ومشاكل الموظفين» وخاصة عند صدور الأخطاء في الأداء.

أما إذا كان المشرف يقصر اهتمامه على العمل وأهدافه» إذ يعتبر مرؤوسيه مجرد أدوات إنتاج لا غير» فان هذا ينقص رضاهم» أي أنه يولد الاستياء نحو العمل» لذلك فان المشرف لا يستطيع أن يكسب ولاء ورضا مرؤوسيه؛

إلا عندما يقف عند معرفة حاجتهم ومشاعرهم في العمل. (أحمد صقر عاشور: 1979. 157-156)

ويتوقف تأثير المشرف على المرؤوسين على العوامل التالية:

-كسب ولاء المرؤوسين

-التقييم الموضوعي لأداء المرؤوسين

-الأمانة المتعلقة بإعطاء المعلومات في العمل.

-المقدرة على فهم الآخرين ومعالجة سلبياتهم.

-إعطاء فرصة للمرؤوسين للمشاركة في اتخاذ القرار.

-التنسيق في إصدار الأوامر* .

-الإلمام بالعهود التي يقطعها الرئيس على نفسه. (أحمد صقر عاشور: 157.156.7979)

-1-6 قياس الرضا الوظيفي:

يعد الرضا عن العمل من أكثر المواضيع تعقيدا لكونه حالة سيكولوجية باطنية تتحكم فيها عدة متغيرات بسبب

تداخل وتشعب العوامل المسببة لهذه المشاعر من عوامل نفسية واجتماعية و اقتصادية ولقياس الرضا الوظيفي

يستخدم الباحثون إحدى الطريقتين:

أ- الطريقة الغير مباشرة: تعتمد هذه الطريقة على قياس الآثار السلوكية التي تصدر عن الفرد.

ب- الطريقة المباشرة: تعتمد على أسلوب التقرير الذاتي من خلال إجابة الفرد على بعض الأسئلة يقرر فيها إذا كان

راضيا عن عمله أو غير راض ويحدد مشاعره تجاه جوانب مختلفة.

بالرغم من أهمية الرضا الوظيفي إلا أن كثيرا من المنظمات لم تستخدم أساليب دقيقة للتعرف على مشاعر العاملين

ورضاهم عن العمل ويعكن حصر الأساليب المستخدمة في قياس الرضا في نوعين من المقاييس:

1- المقاييس الموضوعية: يمكن قياس اتجاهات العاملين ورضاهم بواسطة استخدام أساليب قياس معينة مثل معدل

الغياب ومعدل ترك الخدمة ومعدل الحوادث في العمل.

2- المقاييس الذاتية: تعتمد على جمع المعلومات من العاملين باستخدام وسائل محددة مثل صحيفة الاستقصاء التي.

تتضمن قائمة من الأسئلة الموجهة للعمال أو مجموعة عبارات تتناول جوانب مختلفة من العمل لمعرفة مدى رضاهم

عن هذه الجوانب أطلق عليها مصطلح المقاييس الذاتية لأنها تعتمد على ذاتية الباحث في بناء المفردات وتركيبها

ويعتمد في بناء هذه المقاييس على طريقتين هما:

- الطريقة الأولى: وهي طريقة تقسيم الحاجات حيث يتم إعداد الأسئلة التي تتضمنها قائمة الاستقصاء من خلال تقسيم الحاجات الإنسانية كالتقسيم الذي وضعه ماسلو الذي يتضمن الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن؛ الحاجات الاجتماعية وحاجات التقدير وحاجات تحقيق الذات حيث يقوم الأفراد بالإجابة عن الأسئلة فيتم الحصول على معلومات من الفرد حول مستوى الإشباع الذي تنتجه الوظيفة لمختلف أنواع الحاجات لديه «وعليه يجب أن تغطي الأسئلة جميع أنواع الحاجات السالفة الذكر.

- الطريقة الثانية: وهي طريقة تقسيم الحوافز حيث يتم إعداد قائمة استقصاء لمعرفة أنواع الحوافز المؤثرة على الرضا يجعل الأسئلة التي تحتويها الاستمارة تراعي تقسيما للحوافز التي يتيحها العمل كالأجر ومنح فرص الترقية وساعات العمل ويجب أن تغطي الأسئلة جميع هذه المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على الرضا (صلاح الدين محمد عبد الباقي 2004.177)

طرق قياس الرضا عن الوظيفة حسب المقاييس الذاتية:

أ - أجنده الوصفية للعمل: Job Descriptive Index JDI: قام بصياغتها في الستينات من

القرن العشرين سميت وكاندل وقام بمراجعتها في 1990 بالزر وتعد هذه الأجنده أكثر المقاييس

استعمالا حيث تتناول خمسة جوانب متعددة هي:

1- العمل نفسه.

2- الأجر.

3- فرص الترقية.

4- الإشراف.

5- الزملاء.

ب - طريقة : Minnesota Satisfaction Questionnaire M.S.Q: هي عبارة عن قائمة

استقصاء جامعة منسوتا لقياس الرضا وهي أكثر الطرق استعمالاً وتقيس الرضا عن مظاهر الوظيفة حيث يكمل الأفراد معدل القياس هذا إلى الحد الذي يكونوا إما راضيين أو غير راضيين عن جوانب مختلفة كالأجر وفرص التقدم «العلاقات الإنسانية والإشراف وظروف العمل» وتشمل هذه القائمة عشرون بنداً كل يتعلق بجانب معين من العمل ويعلق المبحوث على كل بند من خلال خمسة بدائل للإجابة هي: غير راض تماماً. غير راض. محايد. راض. راض تماماً. (مُحَمَّد سعيد سلطان: 198.2003)

ج - طريقة الفواصل المتساوية ظاهرياً لثيرستون: Echelle De Thurstone: قدمت هذه الطريقة عام 1928 من ثيرستون و تبدأ بتجميع مفردات تصف الخصائص المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله وتقوم على المسافات المتساوية البعد قصد الوصول إلى متصل ذي وحدات منتظمة بناءً على أحكام محكمين خارجين يقومون بترتيب الجمل الدالة على متغيرات الرضا عن الموضوع المراد دراسته في وحدات متتالية من حيث مدى تعبيرها عن شدة هذا الاتجاه إيجابياً أو سلبياً وتعتمد هذه الطريقة على مجموعة من الخطوات هي:

أ - تجميع عبارات تصف مختلف العناصر المتعلقة بالعمل أو تصف الإشاعات التي يحصل عليها الفرد من عمله -
ب - استبعاد العبارات ذات التباين العالي.

إن متوسط التقييم لهذه العبارات هو الدرجة أو القيمة الممثلة للرضا الذي يشير إليه العبارة وفق تقييم الحكام ويطلب في هذا المقياس من كل فرد أن يقرر ما إذا كان يوافق على كل عبارة من العبارات التي تتضمنها القائمة ويكون بمجموع القيم المقابلة للعبارات التي وافق عليها هي الدرجة الممثلة للمشاعر أو الرضا العام حيث يمكن تجميع العبارات التي تعلق بمجال معين كالأجر ومحتوى العمل والإشراف و الترقية... الخ وحساب درجة الرضا عن هذا المجال وهذه الدرجة يمكن اعتباره درجة الرضا الجزئية عن المجال المتعلق به. (أحمد صقر

عاشور: 1979.408)

د- طريقة التدرج التجميعي للكارت: قام بوضعها Likert عام 1932 حيث يقوم الباحث بإعداد مجموعة من عبارات التي تعلق بمحتوى الاتجاه المطلوب قياسه ويتم تدرج استجابة كل عبارة من هذه العبارات من ثلاث إلى سبع وحدات تعرض على عينة من الأفراد مثلة للمجتمع موضحا أمام كل منها بدائل الإجابة: موافق بشدة, موافق, لا أدري, معارض, معارض بشدة, بعد ذلك تحدد أوزان الفقرات وذلك بإعطاء الدرجة (5) للقيمة العظمى للموافقة الشديدة والدرجة (1) للقيمة الصغرى للمعارضة الشديدة وبتجميع الدرجات التي يحصل عليها الفرد في العبارات المختلفة يتعين صدق العبارة وفق قوة الارتباط بين الدرجة التي يحصل عليها والدرجة الكلية لمجموع العبارات. (أحمد صقر عاشور: 1979, 409)

1-7-1- النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

نظرا للاهتمام الكبير بموضوع الرضا الوظيفي من قبل المختصين والدارسين فقد ظهرت نظريات عديدة حاولت تقدم تفسير لمسببات الرضا والتنبؤ به ومحاولة التحكم والسيطرة عليه وسوف يتم التطرق في إلى مجموعة من النظريات التي اهتمت بدراسة الرضا الوظيفي وهي على التوالي:

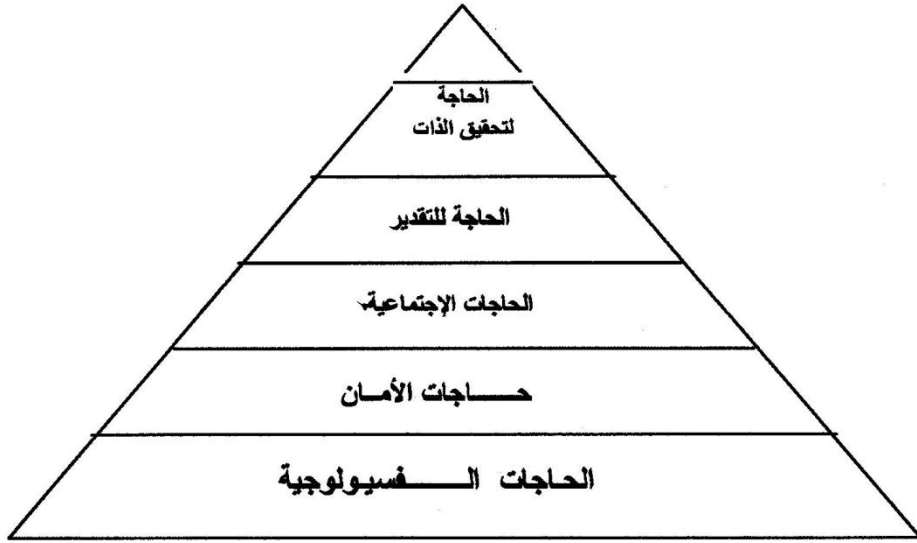
1-7-1-1- نظرية سلم الحاجات ل: أبراهام ماسلو: 1943

قام ماسلو بترتيب الحاجات الأساسية للأفراد في شكل هرمي « وهو يرى أن الرضا يتحقق إذا أشبعت هذه الحاجات . كما أن إشباع حاجة يؤدي إلى تحقيق رضا جزئي) نوعي (سرعان ما تتولد حاجة أخرى يعمل الفرد على إشباعها إذا أشبعت الأول حسب الترتيب) الحاجة الفيزيولوجية.....تحقيق الذات (وفي الأخير يتولد الرضا العام للفرد فالرضا لا يرتبط بالعمر بقدر ما يرتبط بحاجات الفرد. وتعتمد هذه النظرية على الافتراضات الآتية:

- أن الإنسان يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة , و أن الحاجة غير المشبعة تؤثر في سلوكه وهي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن العمل لأن الفرد يندفع لإشباع حاجته عن طريق عمله الذي إذا لم يحقق له الإشباع فلن يكون راضيا عن عمله.

- ترتيب حاجات الإنسان في شكل هرمي حسب أهمية الحاجة وضرورتها فتبدأ الحاجات الأساسية (الأولية) ثم تدرج إلى الأعلى نحو الحاجات المركبة « ويتدرج رضا الأفراد بتدرج إشباع هذه الحاجات كما ذكرنا في العنصر السابق في عملية دينامية الرضاء

- ينتقل الفرد في إشباع حاجاته من الأولية إلى أعلى الهرم -- عند ماسلو -ولا يتم هذا الانتقال من حاجة إلى أخرى إلا إذا تحقق إشباع الحاجة الأولى. (صلاح الدين محمود عبد الباقي: 2000-122-123)



شكل رقم: 01 يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية لماسلو

1-7-2 - نظرية مجموعة العوامل فريدريك هيرزبرغ: 1959

في الدراسة التي أجراها أحد علماء السلوك التنظيمي على 200 محاسب ومهندس منذ حوالي 30 سنة

لدراسة الرضا عن العمل كان يطلب منهم أن يتذكر الأوقات التي كان يسيطر عليه فيها إحساس بالرضا أو

عدم الرضا عن العمل وما الأسباب وراء ذلك؟). جيرالد بينيرج , روبرت بارن.(208 2006:

وقد خرج "هرزبرج" من نتائج الدراسة بنظرياته المسماة -Two Factor Theory- :ومضمون النظرية :هو

أن مجموعة العوامل التي تسبب الرضا عن العمل مستقلة عن الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا على الظروف

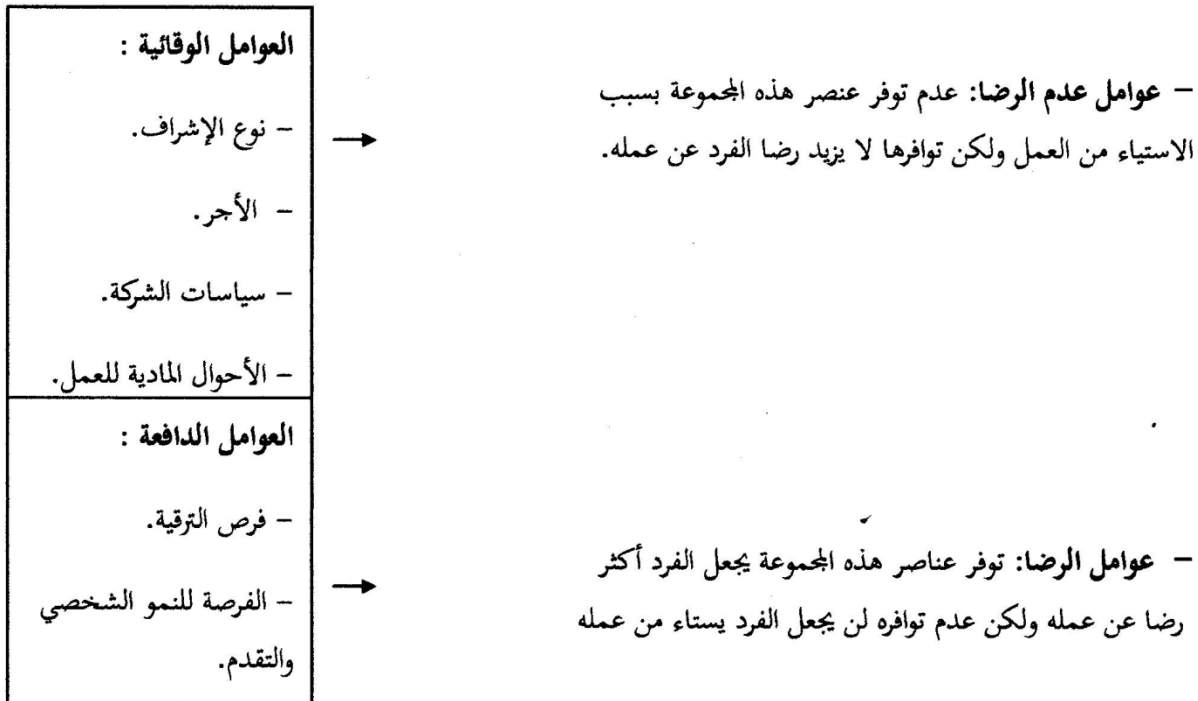
المحيطة بالعمل (ظروف العمل , الأجر , الأمن , نوع الإشراف والعلاقة بالآخرين) وترجع المجموعة الثانية مجموعة

عدم الرضا وقد أطلق على هذه العوامل اسم "العوامل الوقائية", أما المجموعة الأولى من العوامل (عوامل الرضا

فترجع إلى مضمون العمل ذاته (طبيعة العمل, الإنجاز في العمل, فرص الترقية, فرصة النمو والشهرة) وقد أطلق

على هذه العوامل اسم: مجموعة العوامل الدافعة؛ ويبين الشكل التالي مكونات النظرية: (جيرالد بينيرج , روبرت

بارن:2006.208)



شكل رقم 02: يوضح نظرية مجموعة العوامل.

3-7-1 نظرية إشباع القيمة:

تعتبر من النظريات المامة في الرضا الوظيفي " نظرية القيمة " ووفقا لها فإن درجة رضا الفرد عن عمله أو عنصر من

عناصره (الأجر أو الترقية ...) تحكمها ثلاث نواحي:

1- مقدار ما يأمل الحصول عليه بالنسبة لهذا العنصر.

2- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر.

3- أهمية هذا العنصر بالنسبة له (جيرالد بينيرج روبرت بارن: 210.2006)

يرى " دوك أدوين " أن المسببات الرئيسية للرضا عن العمل هي قدرة ذلك العمل على توفير العوائد ذات القيمة و

المنفعة العالية لكل فرد على حده «وأنه لما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضيا عن

العمل «وأن العوائد التي يرغبها الفرد ليست تماما هي الموجودة في نظرية تدرج الحاجات " ماسلو", وإنما تعتمد

بالدرجة الأولى على إدراك وشعور كل فرد على حده بما يؤديه من عوائد يرى المتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي

والاجتماعي «وتناسب رغباته وأسلوبه في الحياة «فأحد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو يجب أن يسعى إلى التقدير

وتحقيق الذات «ولكن وفقا لنظرية القيمة فإن العوائد التي يرغبها المدير العوائد المادية والأمان أي عوائد أخرى يراها

مناسبة له . (أحمد ماهر: 299.2000)

-1-7-4 نظرية إشباع الحاجات:

طبقا لهذه النظرية التي تمثلها أعمال (vroom1964. (kuhlon1963-loke 1967) فإن الرضا

الوظيفي يتحدد بالمدى أو القدر الذي تتحقق تشبع به حاجات الفرد من خلال العمل الذي يؤديه؛ ويوجد

نموذجان لهذه النظرية:

- النموذج الأول : ومرجعه الأساسي " فروم «ويركز على الفرق بين ما يحتاجه العامل وبين ما يتحصل عليه من

عمله «وأن الرضا يتحقق نتيجة لذلك؛ غير أن الانتقاد الأساسي لهذا النموذج هو أنه يتجاهل الأهمية النسبية للحاجات الفردية.

- النموذج الثاني : ومثله " كاهلن .: "يحدد مستويات الرضا الوظيفي بناء على الأهمية النسبية للحاجات الفردية والدرجة أو المدى التي تشبع بها. (مُجد سعيد سلطان :2003.200)

-1-7-5 نظرية الإدراك:

كثيرا من الباحثين في مجال الرضا الوظيفي لم يتعرفوا بعد على حجم الدور الذي يلعبه الإدراك الفردي في عملية تكوين اتجاهات الرضا الوظيفي «لأن هذه النظرية تشير إلى أن الرضا عن العمل يحدث نتيجة للإدراك الفردي للعمل وليس على أساس الحقائق الموضوعية المتعلقة بهذا العمل إن الإدراك ما هو إلا عامل (متغيرا) وسيط بين العوامل الموقفية من ناحية واتجاهات الفرد من ناحية أخرى.

-1-7-6 نظرية الانجاز لدافيد ماكلياند:1961

اقترح ماكلياند 102710 1/14 ©161217:0 (161217:0) هناك ثلاث حاجات يسعى الفرد إلى إشباعها وتمثل الدافع والمحرك لمختلف مواقف وسلوكيات الأفراد في المنظمة وهي:

1- الحاجة إلى الانجاز : و هي الرغبة في التفوق و النجاح في إنجاز العمل وتعني أن الأفراد يرغبون في إشباع حاجاتهم هذه من خلال مناصب و وظائف فيها تحدي لقدراتهم و إمكانياتهم ولذلك فهم يسعون إلى إتمام أعمالهم ومحاولة إثبات جدارتهم و رغبتهم في تحمل المسؤولية.

2- الحاجة إلى الانتماء : و هي الرغبة في تكوين علاقات مع الآخرين و أن يكون للفرد علاقات اجتماعية وشخصية مع الآخرين «و يمكن أن يحصل ذلك من خلال الأعمال التي تؤدي من خلال التفاعل مع الزملاء في العمل أو فرق العمل.

3- الحاجة إلى السلطة أو النفوذ : و هي الرغبة في التحكم و السيطرة و التأثير في الآخرين «بمعنى رغبة الفرد في أن يكون له القدرة في السيطرة على كل ما يحيط به أحداث و أشياء و أشخاص وإشباع هذه الحاجة يكون من خلال سعي الفرد في الوصول إلى مراكز السلطة في المنظمة. (سهيلة مُجَّد عباس وعلي حسن علي: 2000.216)

-1-7-7- نظرية التوقع: 1964

يرى) فيكتور فروم (أن السلوك الإنساني سلوك تعقلي حيث يتوقع أحداثا ممكنة الوقوع ويدرك ما تحتمله من نتائج ففي هذه النظرية تفسر قيام الفرد باختيار سلوك معين دون غيره حسب توقع النتائج, وعليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد و الأداء والعائد المستلم مقابل الأداء.

حيث ترى هذه النظرية أن للفرد توقعين هما:

- التوقع الأول: الجهد المبذول يؤدي إلى الإنجاز المطلوب (نتيجة).

- التوقع الثاني: الانجاز المطلوب سيحقق عوائد مرغوبة لدى الفرد و التي تحقق له الإشباع والرضاء

فالعالم 7100170 يرى أن الدافعية ترتبط بعاملين وهما التفضيل والتوقع, فإذا كان التفضيل هو ما يتمنى الفرد حدوثه فإن التوقع هو ما يعتقد حدوثه وتتم المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة من بدائل السلوك المتعلقة بالأداء فدافعية الفرد للقيام بأداء معين في العمل تحكمه منافع العوائد التي توقع أن يحصل عليها وتتقسم هذه العوائد إلى عوائد داخلية متعلقة بطبيعة العمل نفسه كإحساس الفرد بالإنجاز والاستمتاع بأداء عمله وعوائد خارجية

كالمكافآت المالية والتقدير الذي يحصل عليه عند أداءه لعمله (بكاي سعد: 2014, 10)

ومن هنا نستنتج أن سلوك الفرد تسبقه عملية المفاضلة بين البدائل « وهذه المفاضلة تقوم على أساس قيمة المنافع المتوقعة من هذا السلوك أو ذاك.

وبذلك جد أن نظرية التوقع ترى أن العمل وسيلة لتحقيق غاية فالإنجاز الذي يحققه الفرد في العمل ليس هدفا بحد

ذاته, وإنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة مرغوب فيها كالمردود المادي مثلاً أو الشعور باحترام الغير وتقديرهم. (محمود

سليمان العميان 2002.293)

-1-7-8 نظرية عدالة العائد فروم: (vroom)

يرى فروم أن عملية الرضا تحدث نتيجة للمقارنة التي يجريها الموظف بين ما توقعه من عوائد السلوك الذي يتبعه

وبين المنفعة الشخصية التي يحققها بالفعل وبعد هذه المقارنة يقوم الموظف بالمفاضلة بين عدة بدائل مختلفة

لاختبار. نشاط معين يحقق العائد المتوقع بحيث تتطابق مع المنفعة التي يجنيها بالفعل وهذه المنفعة تضم الحنين

المادي والمعنوي معا وتفترض هذه النظرية في تفسيرها للرضا الوظيفي أن الفرد يحاول الحصول على العائد أثناء

قيامه بعمل ما ؛ على مدى اتفاق العائد الذي يحصل عليه من عمله مع ما يعتقد أنه يستحقه (النجار نبيل

الحسيني 15.1993)

قام آدمز (1963) بالبحث في نظرية عدالة العائد» وقد اعتبر أن هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمؤسسة

الي يعمل فيها « حيث يقدم الموظف جهوده وخبرته مقابل حصوله على عوائد مثل الأجر والترقيات »

والتأمينات الصحية وغيرها من هذه المؤسسة « فيقوم الموظف بإجراء عملية موازنة بين معدل عوائده إلى ما

يقدمه للمؤسسة ؛ وبين معد عوائد الآخرين إلى ما يقدمونه إلى المؤسسة ؛ فإذا ما تساوى المعدلان شعر عندها

بالرضا عن العمل « و إذا وجد أي اختلال بينهما من وجهة نظره فإنه يشعر بالظلم ؛ مما يؤثر على أدائه

الوظيفي ويزداد تغيبه عن العمل « وإذا وجد عمل آخر سيتك عمل الحالي . (النجار نبيل الحسيني 93

15.19).

خاتمة:

من خلال ما سبق نستخلص أنه من المفيد النظر إلى الالتزام الوظيفي على أنه اتجاه تستطيع الإدارة التأثير عليه؛

كما أنه ليس من الواجب فقط اختيار من تتوافر فيهم إمارات الالتزام؛ ولكن أيضاً استخدام العديد من الاستراتيجيات التي تحسنه إذا ظهر أنه غير ملائم؛ بمعنى الحصول على الالتزام الوظيفي بطريقة صحيحة. فالموظف الجيد هو الموظف الدؤوب الملتزم الذي تجده أكثر رغبة في التضحية والعمل من أجل المؤسسة أو وظيفته؛ فالأشخاص ذوي الالتزام الوظيفي القوي يصبحون أيضاً بجانب الرغبة في الاستمرار بالمنظمة أكثر استعداداً للتضحية من أجل بقاء المنظمة واستمرارها وبالطبع ليس من الضروري أن تكون التضحية ذات تكلفة عالية وإنما قد تكفى بعض التصرفات البسيطة التي تؤكد قوة التزام الفرد تجاه المنظمة؛ وعلى كل إذا ما أخذنا في الاعتبار المنافع التي ذكرناها فلا شك أن تكلفة الحصول على الالتزام الوظيفي يجب أن تكون مبررة. من خلال هذا العرض الوجيز لكل ما رآه الباحث يتصل بشخصية الأستاذ و مهامه وكذا علاقاته والعوامل التي تؤثر على عمله؛ لا بد أن يكون الأستاذ التربية البدنية والرياضية متمتعاً بشخصية قوية تأهله إلى تحطى العوائق والعصوبات التي يمكن أن تواجهه في مساره المهني وان يجعل تعامله مع الآخرين لاسيما التلاميذ والزملاء وأفراد المجتمع مثالاً لما له من ادوار يلعبها حيث يصبح بذلك قدوة يحتذى بهاء من خلال إسهاماته الجليلة. وقد أبرزنا خلال هذا الفصل من البحث بعض مصادر ومسببات الضغوط النفسية، والتي يعتقد الباحث أن لها صلة بالضغوط النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، حيث تم تضمين جميع العوامل الضاغطة في فئتين هما: العوامل المتعلقة بالعمل والمنظمة، والعوامل النفسية الاجتماعية المتعلقة بالفرد، وكل هذه العوامل تتفاعل في سياق متتابع محدثة التكيف واستعادة الاتزان الحيوي، أو التعرض لمستويات متفاوتة من الضغوط النفسية، وعندما تتجاوز هذه العوامل طاقات التكيف لدى الفرد، ينتج عن ذلك جملة من الآثار والنتائج السلبية.

المحور الثالث :

أستاذ التربية البدنية و

الرياضية

1 - مفهوم التربية البدنية و الرياضية :

إن التربية البدنية و الرياضية هي إحدى فروع التربية العامة « و التي تستمد نظرياتها من العلوم المختلفة ؛ و التي تعمل على تكيف الفرد بما يلاءم مع حاجاته و حاجات المجتمع الذي يعيش فيه هي تعمل على تطوير هو التقدم به . إن تعبير التربية البدنية و الرياضية ؛ أو سع معنا و أعمق دلالة بالنسبة للحياة اليومية فهو قريب جدا من مجال التربية الشامل الذي تشكل التربية البدنية جزء منه ؛ و هي تؤدي إلى نشاط كبير للعضلات و القواعد المترتبة عليه كبيرة و تساهم في نمو الطفل حتى يستفيد لأقصى قدر مستطاع من عملية التربية ؛ دون أن يكون هناك عائق لنموها (تشارلز بيكو 1994 [ص 29])

2 - أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يلعب دورا هاما و حيويا و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا و مهمته ؛ إذا أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك ؛ لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة ؛ و الى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى . كما أن لأستاذ التربية البدنية و الرياضية أثرا على حياة التلميذ المدرسية ؛ فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم و يهيئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة ؛ كما انه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم ؛ و ذلك لان وظيفة أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا تعد مقصورة على توصيل العلم إلى المتعلم ؛ كما يضمن البعض و لكنه مربي أولا و حجر الزاوية في النظام التعليمي فالمعلم دوره مهم و خطير « فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهما ؛ لأنهما قد وكلا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين و ليس هناك معلم في أي مدرسة تحتاج له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعيا و ذو الأثر الصحي و العقلي (زينب علي عمر غادة جل العبد الحكيم. 2008. ص 66.65)

3 - شخصية أستاذ التربية و البدنية:

يعتبر مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيدا و تركيبيا فهو يكشف كامل الصفات الجسمية « العقلية, الوجدانية ؛ الخلقية في تفاعلها ببعضها البعض و تكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة اجتماعية معينة و لقد تعددت و تباينت الآراء التي مفهوم الشخصية لما يحمله من معان متعددة تعسر على الباحثين أن يتوصلوا إلى مفهوم ثابت ينتظم بجميع مقوماته. (احمد مُجَّد عبد الخالق.1994ص.23)

4 -المبادئ الأساسية لشخصية أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

هناك أربعة مبادئ أساسية و هامة يجب على معلم التربية البدنية و الرياضية أن يلتزم العمل بها و ذلك إذا أراد لنفسه أن ينجح في عمله و حياته ؛ و المبادئ الأربعة هي :

4-1- احترام الذات :

معلم التربية البدنية و الرياضية لا بد و أن يؤمن أن مهنته التدريسية من اشرف المهن و يضع في اعتباره انه ليس ناقل للمعرفة و المعلومات و معلم للمهارات فقط و لكنه مربي رائد في عمله و مجتمعه و يحمل كل القيم و المثل و المفاهيم و بالتالي فاحترام الذات ضرورة هامة لمعلم التربية البدنية و الرياضية فهذا يجعله أن يعرف أين هو و موقعه من العملية التربوية و التعليمية ؛ ويعرف حقوقه و واجباته نحو نفسه و نحو تلاميذ هو زملائه في المدرسة و المجتمع . و بالتالي يحدد الإطار العام الذي يمكنه من دوره و واجباته على أكمل وجه .

4-2- احترام المهنة:

احترام المهنة من احترام الذات و على معلم التربية البدنية و الرياضية أن يكون إيمانه قوي بأنه يعمل في مهنة شريفة مقدسة ؛ و إيمانه القوي يركز على احترامه لنفسه و أن احترام المهنة لا يتأكد إلا إذا كان المعلم ملما بمبادئه العلمية و بكل أبعاد العملية التعليمية و يكون قادرا على أن يتعامل مع تلاميذه و يتفاعل معهم بكل احترام و تقدير

4 - 3 - احترام المتعلم:

المتعلم هو المحور الهام في العملية التعليمية و تتوقف عليه نجاح هذه العملية فهو عنصر متصل بالمعلم اتصال تام في تفاعل ان وينشا بينهما ارتباط وثيق مستمر «كما تنشأ بينهما علاقة ودية طيبة مبنية على احترام المتعلم و شخصيته و أحاسيسه و مشاعره و عواطفه و ما يحمله من قيم و مواقف و اتجاهات ؛ فلا يجب أن ينظر المعلم إلى تلاميذه بأهم أداة استلام للمعرفة بل هم أفراد لهم ميولهم و اهتماماتهم و رغباتهم و طموحاتهم و احترام المعلم تلاميذه ضرورة حتمية لنجاح العملية التعليمية و هذا بدون شك امتداد لاحترام المعلم لذاته و مهنته .

4 - 4 - العلاقات الطيبة:

الأفراد المكونين للعملية التعليمية فيجب على المعلم أن يبني جسرا من العلاقات الطيبة مع كل من زملائه في احترام المعلم لكل ما ذكرناه سابقا يتطور و يحدث له نمو داخل إطار تكوين و بناء علاقات طيبة و محبة مع كل المدرسة و في المهنة و مع أسرة تلاميذه و مع جماعة المجتمع الذي يعيش فيه و مع المتعلم نفسه . لذا فان المعلم في التربية البدنية و الرياضية يتمتع بثقة تلاميذ هو حبههم له و لمادته و هنا يستوجب منه أن يتعامل معهم بحسن التصرف و يعاملهم بميزان العدل و المساواة و يغرس بينهم فضائل التعاون و جماعية العمل و يتحدث معهم بأسلوب مهذب و يتحكم في تصرفاته اتجاه تلاميذه عند الغضب (مُجَدَّ سعد زغلول . مصطفى السايح مُجَدَّ. 2001ص)

5- الإعداد المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

يقدم برنامج الإعداد المهني في التربية البدنية و الرياضية على مستوى مرحلة الدراسة الجامعية عددا من المفاهيم و الخبرات والكفاءات و المعارف و المهارات فضلاً عن الاهتمامات و الاتجاهات الايجابية نحو المهنة و النظام في إطار يتسم بالتكامل و الشمول ؛ و مع تنوع برنامج الإعداد المهني للمتخصصين في التربية البدنية و الرياضية إلا أنها في مجملها تؤكد على ثلاثة مجالات أساسية تم تلخيصها كالآتي :

5-1- الإعداد التربوي العام:

تطلق عليه بعض المدارس اسم الدراسات الحرة او الإعداد الثقافي و التربوي العام و هو مجموعة مقررات صممت بحيث تعمل على توسيع استيعاب الفرد لمجال المعرفة المنظمة و تسمح برؤية أكثر عمقا بمعاني و قيم متصلة بمجالات اهتمامه وتعدده لحياة فاعلة كمهني و مواطن في المجتمع ؛ و يوصي نيكسون جو يتأني تصف الإعداد التربوي العام بالمرونة بما يتمشى «و الأصول الجوهرية للفنون و الآداب و العلوم الطبيعية و العلوم السلوكية و الإنسانيات.

5-2- الإعداد المهني العام:

و يطلق عليه اسم التربية المهنية المحورية و هي مجموعة مقررات تهدف إلى بناء الأسس و اكتساب الكفاءات المهنية المتصلة بنظام التربية البدنية و الرياضية و استيعاب المفاهيم و المبادئ المتنوعة المتصلة بحركة الإنسان ؛ ويعتقد بوشر من منطلق تربوي أن الإعداد المهني العام يجب أن يعطي فكرة واضحة عن ميدان التربية و دورها المجتمعي و الإدارة المدرسية و معلومات عن نمو الأطفال ، و تطورهم السلوكي ، و التقويم و القياس ، و التربية العملية لفترة كافية. بيولوجية الرياضة التشريح و وظائف الأعضاء ؛ الإصابات و الإسعافات و المدخل لتاريخ و فلسفة التربية البدنية والرياضية.

5-3- الإعداد المهني التخصصي:

و تطلق عليه بعض المدارس اسم الإعداد الأكاديمي و هو مجموعة مقررات صممت الطالب لتحمل الطالب المسؤولية كتخصص مهني في احد المجالات الرئيسة في التربية البدنية كمجال عمل و بؤرة اهتمام مهني تخصصي و في واقع الأمر تتباين الاتجاهات في تفسير مفهوم التخصص المهني في إطار التربية البدنية و الرياضية تباينا كبيرا ففي الاتجاه الأمريكي مازال ينظر إلى التربية البدنية و الرياضية على أنها المظلة التي تندرج تحت ثلاثة تخصصات رئيسة مختلفة و لكنها متحالفة و هي التربية البدنية ؛ التربية الصحية « الترويج و أوقات الفراغ. (زينب مصود سقير. 2002ص30)

6- السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

اشتطت التربية الحديثة شروطا دقيقة جد النجاح العملية التعليمية وأدائها على أحسن وجهه ؛ و ما أن الأستاذ هو

المسئول الأول و الأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية :

*الأستاذ يجب أن يستطيع إنجاز مهمات اجتماعية و تربوية ؛ ويسهم في تطوير جانب التكيف فيها و بنظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة و يحسن استثمار التقنيات التربوية.

*يجب أن يتفهم بعمق مهماته اتجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية . و ما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين الأستاذ و التلميذ « و هي علاقات يجب أن تتميز بالحوار و التفاعل و الرعاية و تبادل الخبرة ؛ بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف لآخر لتؤدي إلى تنمية القدرات ؛ و ممارسة قوى التعبير و التفكير و إطلاق قوى الإبداع ؛ و تهذيب الأخلاق و تطوير الشخصية بجملتها ؛ بما يكفل المشاركة في تقدم المجتمع .

* عليه أن يمتلك من القدرات و المهارات و المعلومات ما يجعل منه باحثا تربويا يسهم في حلال مشكلات التربية عن دراية و وعي
* عليه أن يتحلى بروح المبادرة و النزعة إلى التجريب و التجديد وان يكون واثقا بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية و اختيار. إن الطابع الفعال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية ؛ و ان هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف ؛ فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط و إنما يدعه أيضا ففعالية الأستاذ تظهر من خلال حكمه على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه و مواصفات تأثيراته على ذلك الموضوع و كما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو التلميذ ؛ حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين الذات) الأستاذ (والموضوع) التلميذ (أثناء النشاط التعليمي ؛ فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقصا ”بسيطا “ للمعارف إنما هو منظم و قائد موجه (حبارة محمود ص 116)

7- واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

7-1 - الواجبات العامة:

- تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية جزءاً لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها , و هي في نفس الوقت تعبر عن النشاطات و الفعاليات التي يديرها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية و لقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية و الرياضية الجديد ما يلي
- لديه شخصية قوية تتسم بالحسم ,الأخلاق و الاتزان
 - يعد إعداد مهنيا جيدا لتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية.
 - يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
 - يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال و تطورهم كأساس لخبرات التعليم
 - لديه القابلية للنمو المهني الفعال و العمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني»
 - لديه الرغبة للعمل مع كل التلاميذ و ليس مع الرياضيين الموهوبين فقط

7-2 - الواجبات الخاصة:

- إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به , يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة ؛ و هي
- متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة ؛ و هي في نفس الوقت تعتبر احد الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة و منها
- حضور اجتماعات هيئة التدريس واجتماعات القسم ولقاءاته؛ تقييم التلاميذ وفق الخطة الموضوعية
- إدارة برامج التلاميذ أصحاب المشكلات الوظيفية والنفسية (الفروقات الفردية)
 - تنمية واسعة للمهارات الحركية و القدرات البدنية لدى التلاميذ
 - تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.
 - السهر على سلامة التلاميذ و رعايتهم بدنيا و عقليا وصحيا
 - الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية (أمين أنور الخولي.1998ص.154)

8 - الخصائص و الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يعتبر الوسيط بين المجتمع و التلميذ « و نموذجا تأثره التلاميذ بحيث يقوم

بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة ؛ كما يعمل على كشف مهاراتهم الحركية و قدراتهم العقلية ثم توجيههم

الوجهة الصحيحة ؛ و لكي يؤدي أستاذ التربية البدنية و الرياضية و ضيفته بصفة جيدة و جب أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص في

عدة جوانب باعتباره معلما و مربيا و أستاذا

8-1- الخصائص الشخصية:

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة و يطبقون قيمه و مبادئه على جميع أنواع سلوكهم و بهذا الصدد قام مكتب

البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ و ذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة

جيدة ؛ تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية :

الهيئة الخارجية للأستاذ) النشاط الخمول (... وعلاقته مع التلاميذ .مع زملائه مع رؤسائه ؛ أولياء أمور التلاميذ(زايح

تركي.1990ص246) ولذلك تحتاج مهنة التدريس إلى صفات خاصة حتى يصبح هدف التعليم سهلا لتحقيق و يمكن إيجاز هذه

الصفات فيما يلي :

8-2- التحمل والصبر:

إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بوجهة نظر مليئة بالتفاؤل في قبل على عمله بنشاط و رغبة ؛ فالتلاميذ كون هم غير مسئولين

هم بحاجة إلى السياسة و المعالجة و لا يمكن للأستاذ فهم نفسية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم قويا لأمل في نجاحه في مهنته

8-3- الخصائص العقلية والعلمية:

على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها ؛ و أن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة

و تركيزه و ذلك لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ, و تحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية(مُجد

السباعي.1985.ص38)

8-4- الخصائص الخلقية و السلوكية:

لكي يكون الأستاذ التربية البدنية و الرياضية دور فعال و أثر إيجابي خلال تدريس مادته على تلاميذ هو ذلك في

معاملتهم على محيط المدرس يجب أن تتوفر فيه خصائص منها:

- أن يكون محبا لمهنته جادا فيها و مخلص لها.

- أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه؛ ما أمكنه ذلك من توضيحات

- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ و لا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة فهذا يؤدي إلى إثارة الغيرة

بين التلاميذ .

- يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحا لهم.

- الأمل و الثقة بالنفس : فالأستاذ يجب أن يكون قويا لأمل حتى ينجح في مهمته؛ و أن يكون واسع الأفق كي

يصل إلى تفهم التلاميذ و هذا لا يكون إلا بالثقة في النفس) صالح عبد العزيز. عبدالعزيز عبدالمجيد (ص 16)

8-5- الخصائص الاجتماعية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية و الرياضية شخص له تجاربه اجتماعية في الحياة تكبد مشاققتها و صبر على أغوارها بما واجهه

من صعوبات نفسية و اجتماعية؛ واجهته خلال الحياة حيث أكسبته رصيذا معرفيا صقلت له المعارف ورسخت لديه بما

أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مرييا أو أستاذا؛ لذا يعتبر الأستاذ رائدا لتلاميذه « و قدوة حسنة لهم؛ و له

القدرة على التأثير في الغير. كما أن له القدرة على العمل الجماعي؛ لذا يجب أن يكون لديه الرغبة في مساعدة الآخرين

و تفهم حاجاتهم و تهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح و الطمأنينة في القسم.

و هو إلى جانب ما سبق يعد رائدا اجتماعيا « و بالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية و عليه أن يساهم في نشاط

المدرسة و يتعاون مع إدارته في القيام بمختلف مسؤولياتها (مُحَمَّد مصطفى زيدان ص 45)

9 - جوانب إعداد أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

إن الاهتمام بعملية إعداد معلم التربية الرياضية للقيام بواجباته و مسؤولياته من الأمور التربوية الأساسية «؛ و لكي تتحقق أهداف التربية الرياضية لابد أن يكون المعلم مؤهلا من عدت جوانب نلخصها فيما يلي :

9-1- الإعداد الثقافي :

الثقافة هي إحدى وسائل النمو الفكري و العقلي «و الإعداد الثقافى يعد شرطا أساسيا في ممارسة مهنة التدريس « فلا

يستطيع المعلم أن ينقل الثقافة أو يساهم في اكتساب إلا إذا كان هو نفسه ملما بما (حسن 2007 «ص193)

فالدرس المعد إعدادا ثقافيا شاملا متزنا يعتبر ذا كفاءة عالية لأن هذا الإعداد أمر ضروري لكل معلم ؛و ذلك لأنه مربي

مسئول عن أجيال فكلما زادت معلوماته و ثقافته كان أقدر على اكتساب ثقة تلاميذه «كما ان هذا الإعداد الثقافى

المبني

على أسس علمية سليمة يعتبر هدفا أساسيا و ركنا هاما من أركان وظيفته (مكارم 2002 «ص.119)

و يلزم الإعداد الثقافى للطالب المعلم نوعان من الثقافة :

1. **ثقافة شخصية** : تتمثل في بعض الجوانب المعرفية لبعض التعريفات و التصميمات و المفاهيم و العلاقات التي

تتصلب المواد الدراسية أو المادة التي يتخصص فيها.

2. **ثقافة عامة** : و تتمثل جوانب الثقافة العامة في معرفة و إدراك و فهم جوانب علمية و اجتماعية و دينية و

تربوية

و صحية و اقتصادية (كامل 2007 «ص16)

أهمية الإعداد الثقافى في إعداد أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

1. تنمية و تطوير القدرات العقلية و الفكرية.

2. تطوير المهارات الاجتماعية في التعامل مع الآخرين

3. تنمية و تطوير المكونات البدنية.

4. تنمية و تطوير عناصر الكفاءة الاجتماعية (تعاون , قيادة , انتماء , ولاء , حسن المعاشرة).

5. تطوير الجانب الوجداني (خفاجة 2007 ص.185)
- و يمكن المساهمة في إعداد الطالب المعلم ثقافيا من خلال :
 1. تنمية الثقافة السياسية و القومية و الوطنية التي تنميه سياسيا و قوميا.
 2. تنمية الاهتمام بالقضايا القومية و التطورات المعاصرة في المجتمع.
 3. دراسة خصائص المجتمع المحلي القومي العالي (ومشكلاته).
 4. تنمية الثقافة الرياضية المحلية و الدولية.
 5. التمكن من مهارات الاتصال (اللغة العربية – اللغة الإنجليزية)
 6. التعرف على كيفية استخدام المكتبة الرياضية لتحديث و تطوير المعارف و المعلومات.
 7. التعرف باتجاهات و أساليب التدريس و التدريب الحديثة.
 8. التعرف بأهمية الكمبيوتر وكيفية استخدامه في المجال.
 9. دراسة المشكلات العامة (ابعاد المشكلة السكانية- مشكلة محو الأمية ..انعكاسا تاما على المجال.
 10. دراسة كيفية مقاومة التعصب الرياضي.
 11. تنمية القدرة على استخدام الأسلوب العلمي في التفكير وحل المشكلات (حسن 2007 ص 196.197)

9 - 2 الإعداد المهني:

الإعداد المهني هو كل العمليات التربوية التي يتعرض لها الطالب المعلم في مراحل إعدادة وهو يهدف إلى توعيته بالأهداف التربوية التي ينبغي أن يحققها عندما يصبح معلما (زكية إبراهيم كامل» 2007 ص18). و تطلق عليه بعض المدارس: التربية المهنية؛ أو المتطلبات المهنية المحورية وهي مجموعة مقررات تهدف إلى بناء الأسس المهنية واكتساب الكفايات المهنية المتصلة بنظام التربية البدنية والرياضية؛ واستيعاب المفاهيم» والمبادئ المتنوعة المتصلة بظاهرة حركة الإنسان. ويرى نيكسون وحويت أن هذا الحال يتطلب معرفة النمو والتطور الإنساني بشكل عام والحركي بشكل خاص؛» واكتساب المعرفة المحصلة بعلم وظائف أعضاء النشاط البدني» والأسس العصبية للحركة لدى الانسان» تشريح جسم الإنسان» علم الحركة

؛ التعلم والتحكم الحركي» علم نفس الرياضة« اجتماعيات التربية البدنية والرياضية» بنى وأنماط حركة الإنسان ؛ فلسفة التربية البدنية والرياضية» التعبير الحركي وجماليات الحركة» تاريخ التربية البدنية والرياضية والأطر الحركية المتصلة (الحوالي)» (2002 ص114) ويعتقد بوتشر - من منطلق تربوي- أن الإعداد المهني العام يجب ان يعطي فكرة واضحة عن ميدان التربية ودورها المجتمعي والإدارة المدرسية ومعلومات عن نمو الأطفال وتطورهم السلوكي» والتقويم والقياس» والتربية العملية (التدريب الميداني) لفترة كافية, الإدارة الرياضية, بيولوجيا الرياضة (التشريح ووظائف الأعضاء) الإصابات و الإسعافات التربية البدنية للمعوقين-

مدخل لتاريخ وفلسفة التربية البدنية (الحوالي)» (2002 ص114)

أهمية الإعداد المهني في إعداد أستاذ التربية البدنية والرياضية:

. إعداد المعلم لدروسه إعدادا جيدا مع التخطيط السليم لهاء

. تهيئة الجو العام للتطبيق العملي.

. تنفيذ الدروس بشكل جيد وبطرق أكثر ايجابية.

. استخدام أساليب متغيرة ومناسبة للنشاط.

. استخدام وسائل تعليمية بكفاءة عالية.

. إعداد المعلم على كيفية التعامل مع التلاميذ باختلاف ميولهم.

. القدرة على السيطرة العامة في المدرسة بالتعاون مع الهيئة الإدارية.

- زيادة الخبرة في قيادة التلاميذ داخل المدرسة و خارجها.

- الخبرة في قيادة التجمعات الشبابية في المعسكرات.

- الخبرة و القدرة على حلال مشكلات التي تواجه التلاميذ و الأفراد (خفاجة 2007 ص188)

معايير و معوقات الإعداد المهني لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

و من المعروف إن الإعداد لمهنة يتطلب معايير و معوقات حددها كل من (فاروق البوهي ؛مُجد غازي) بالآتي :

1. تتضمن بصفة أساسية أعمال عقلية ؛ بمعنى أن يعمد أعضاء المهنة على المهارات العقلية أكثر من اعتمادهم على المهارات اليدوية و الجسمية.

2. تقوم على أساس الثقافة ؛ و يقصد بها مجموع المعلومات ؛ المعارف «المهارات» «أنماط السلوك المهني» «القيم والاتجاهات المرتبطة بالمهنة.

3. يستغرق الإعداد للمهنة أكبر فترة ممكنة للإعداد و التدريب .

4. توجه مادتها الأساسية الى أهداف و غايات محددة و عملية « أي تحتم المهنة بالخدمة التي تقدمها للمجتمع أكثر من اهتمامها بما يعود على أعضائها من نفع مادي.

5 . بها رابطة أو روابط مهنية تكون مسؤولة عندهم لإفراد المهنة و تحديد مستوياتهم.

6 . دستور أخلاقي يلزم دائما الالتزامية.

7 . تؤكد على ضرورة التعليم الذاتي و التدريب أثناء الخدمة .

8 . يتمتع أعضاؤها بقدر من التصرف و الحرية في ممارسة العمل المهني «حيث أن غالبا ما يواجه المهنة

مشكلات تتطلب المبادرة باتخاذ القرارات) حسن 2007 «ص197. 198 -

متطلبات الأعداد المهني : يطلبا اعداد معلم التربية الرياضية عناية خاصة, نظرا للمسئوليات الجسام الملقاة على عاتقه

لذلك من الطبيعي أن يهتم المفكرون و الباحثون بالمواد الدراسية النظرية العملية كأساس لتأهيله المهني فيرى (مُجد كنش)

أن أهم متطلبات ذلك الأعداد هو:

1- معرفة الأهداف التربوية الشاملة التي تسعى إليها التربية أثناء إعداده للأجيال فيظل فلسفة تربوية صحيحة تعتبر

الأساس في تنمية المجتمع.

2 - التعرف على طبيعة المتعلمين من حيث خصائص نموهم و ميولهم.

وترى " عصمت كامل " في سياق معالجتها لمفهوم الأعداد المهني أن المناهج و المقررات الدراسية هي

أهم متطلبات الأعداد المهني(حسن 2007 «ص201)

9 - 3- الإعداد الشخصي:

الشخصية هي أولى العوامل المؤثرة في مدى نجاح معلم التربية الرياضية و يتوقف نجاح الدرس على شخصية المعلم و كفاءته و بالرغم من صعوبة حصر الخصائص المرغوبة في شخصية المعلم الا ان هناك خصائص عامة يجب ان يتصف بها المعلم (كامل 2007 ص17)

من الأمور الهامة في بح الإعداد معلم التربية الرياضية المستقبلي الإعداد الشخصي « حيث تعتبر مهنة التعليم أكثر المهن طلبا و سعيا وراء السمات و الخصائص الشخصية السوية و السلوك الشخصي التميز و الاتجاهات و القيم و الاهتمامات المرغوب فيها فالمعلم قدوة لتلاميذ هو تنعكس شخصيته شعوريا و لا شعوريا على هؤلاء التلاميذ « و قد أكدت العديد من الدراسات مثل دراسة أكستروم (exstrom) و دراسة سور (soar) عن علي راشد (1996) أن سمات المعلمين المتميزة انطبعت على السمات الشخصية لتلاميذهم فالخصائص العالية للمعلمين و مناخ الانفعالي الموجب الذي وجدوه مع تلاميذهم مآثر تأثيرا إيجابيات بالخصائص الشخصية لهؤلاء التلاميذ(خفاجة 2007 .ص192)

9 - 4- الإعداد الأكاديمي:

يعتبر الإعداد الأكاديمي ذا أهمية بالغة للمدرس بصفة عامة و مدرس التربية الرياضية بصفة خاصة فجانبا الامام بالجانبا الثقافي العام فانه يجب ان يلم بفروع حصصه النظري و العملي لأن لهم شروطا لنجاح في أي مهنة هو الإمام العام والدقيق بمادة التخصص (مكارم 2002 ص120.119) يهدف الإعداد الأكاديمي الى تزويد طلاب كليات التربية الرياضية بمواد دراسية تعمق فهمهم نحو ما سوف يقومون بعمله و واجباتهم نحو مهنتهم كما يهدف هذا الإعداد على سيطرة الطالب على مهارته و القدرة على توظيفها في المواقف التدريسية و الإدارية (خفاجة 2007 ص181)

إن الهدف العام من الإعداد الأكاديمي هو أن يتفهم المدرس أساسيات و مناهج و حقائق المادة الدراسي (كامل « 2007 .ص16)

أهمية الإعداد الأكاديمي في إعداد أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

1. - يجعل المعلم واثقا و متمكنا من تخصصه.

2. - يجعل المعلم متميزا نحو التعلم المستمر و الفهم.
3. - يجعل المعلم على و عي بكل المستجدات الحديثة.
4. - يجعل المعلم قادرا على أن يطور نفسه من خلال الدراسات الحديثة و الدوريات و المعارف و المعلومات المتصلة
5. - يجعل المعلم ملما بكل المشكلات و قضايا المجتمع المحلي (خفاجة 2007 ص182)

10- الكفايات المهنية اللازمة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

توصل كل من زكية إبراهيم كامل , و نوال إبراهيم شلتوت؛ميرفت على خفاجة (2007) الى انه هناك بمجموعة من الكفايات المهنية اللازمة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية يمكن إنجازها في الآتي:

10 - 1 - الكفايات التدريسية:

- أن يكون قادرا على الإعداد و التخطيط للدرس .
- أن يستطيع تحديد أهداف الدرس بوضوح.
- أن يستطيع تنويع و صياغة أهداف الدرس (معرفية -انفعالية -مهارة)
- أن يكون قادر على عرض المهارة الحركية بطريقة علمية سليمة.
- أن يكون قادرا على استخدام أساليب التدريس الغير مباشرة.
- أن يكون قادرا على إثارة دافعية التلاميذ تجاه الموضوع المراد تعلمه.
- أن يكون قادرا على استخدام الوسائل التعليمية - و وسائل التكنولوجيا الحديثة.
- أن يستطيع الربط بين ما يتعلمه التلاميذ في الدرس والواقع في الحياة الخارجية.
- أن يكون قادرا على مراعاة حاجات التلاميذ.
- أن يكون قادرا على التقويم الجيد للدرس .
- أن يكون قادرا على إدارة النشاط الداخلي بالمدرسة .
- أن يكون قادرا على إدارة النشاط الخارجي يسن المدارس الأخرى .

- أن يشجع التلاميذ على الإبداع و الابتكار -

- أن يكون ملما بجوانب المراحل التعليمية التي يقوم بالتدريس (كامل 2007 «ص20)

10-2- الكفايات العلمية:

- أن يكون حاصلًا على المؤهل التربوي.

- القدرة على استيعاب الفلسفة التربوية للمجتمع.

- الاهتمام و الاطلاع على **الدوريات و الكتب العلمية فيبح التخصصه.**

- أن يكون صاحب رأي مستند على الدراسة العلمية.

- حضور الندوات و المحاضرات التي تعقدتها الأداة التعليمية.

- الاستخدام الجيد للغة العربية و اللغة في مجال مهنته.

- أن يقوم بدراسات متقدمة للحصول على درجة الديبلوم - الماجستير.

- الاشتراك في النقابات المهنية التي تعمل على الارتقاء بأعضائها الممثلين لها من الناحية العلمية لمواكبة التقدم العلمي

(كامل 2007 ص.20. 21)

10 - 3 الكفايات الشخصية:

أن يتسم بالمرح و حسن المظهر.

- أن يتحلى بالذكاء و الصبر و الحزم.

- أن يحترم فردية التلميذ و أن يشعره بالحب.

- أن يعتني بمظهره.

- القدرة على ضبط النفس.

- أن يلاحظ سلوكه و تصرفاته أثناء التدريس لأن التلاميذ يتخذونه مثلاً أعلى و قدوة.

- أن يمتاز بصفة القيادة.

- أن يتحلى بالروح الرياضية.

- أن يحترم القرارات الخاصة بالعمل (كامل 2007 «ص21)

و لقدر أصدر مؤتمر جاكسون ميل قائمة بالصفات و الكفايات الشخصية و التي أوصى بها ؛و يمكن إنجازها على النحو

التالي:

- الإيمان بقيمة التدريس والقيادة.

- الاهتمام الشخصي برعاية الآخرين.

- احترام و تقدير الأفراد.

- فهم الأطفال و الشباب و الكبار و تقديرهم كمواطنين.

- التفهم الاجتماعي و السلوك الراقي.

- معايشة المجتمع.

- الاهتمام و الاستعداد للتدريس وللقيادة.

- مستوى قدرات عقلية فوق الوسط «مع حسب اده مشترك.

- حالة صحية فوق متوسطة.

- صوت واضح النبرات قوي و خال من عيوب النطق «مع استخدامه بشك لجيد.

-استخدام فعال وطلق للغة القومية.

- روح مرحة تتسم بالدعابة.

-الطاقة و الحماس بالقدر الذي يكفل قيادة رشيدة(الخولي 2002 ص138)

10 - 4 - الكفايات الأخلاقية التربوية

- الرضا عن المهنة بشك لعام.

- أن يتمتع بروح الانتماء للوطن و المجتمع العالمي.

- احترام مهنة التدريس و احترام العاملين بجماء
 - أن يعمل بروح التربية الحديثة من التعاون و الحرية.
 - يجب أن يكون أبا قبل أن يكون معلما.
 - رسوخ الادب العقيدي و الإيمان بالأديان السماوية.
 - تقدم الخدمات التطوعية.
 - أن يكون مثال للمواطن الصالح خلقا و صحة و علما.
 - أن يحترم شعور الآخرين (كامل 2007 «ص2).
- يضيف الدكتور أمين أنور الخولي (2002) نوع آخر من الكفايات الا هو:

10 - 5 - الكفايات المهنية:

- يشير التعبير الكفايات المهنية إلى القدرات و القابليات التي تتيح للفرد الاستمرار في أداء مهام و أنشطة تخصصه المهني بنجاح و اقتدار في أقل زمن ممكن و بأقل قدر من الجهد و التكاليف.
- و تقرير مؤتمر الإعداد المهني الشهير باسم جاكسون ميل أصدرت وصية للاهتمام بالكفايات المهنية « مشيا الى انما تشكل غالبية ما يفكر فيه المهني و نفي التربية البدنية و الرياضية و التي تتمثل في:
- تقدير الإسهامات و الأدوار التي تقدمها المدرسة للمجتمع.
 - معرفة المزيد عن تنظيمات المجتمع و المدرسة.
 - فهم طبيعة التلاميذ و نموهم و تطورهم.
 - فهم أبعاد العملية التعليمية و كيف يمكن تحسينها.
 - المهارة في تعديل الخبرات المتعلمة في ضوء طبيعة الأفراد و احتياجاتهم.
 - المعرفة و المهارة باستخدام مصادر و مواد التدريس و الوسائل التعليمية.
 - المهارة في استخدام التدريس المناسب و طرق القيادة الملائمة.

- المقدرة على تقوم خصائل التعليم و خيراته .
- المهارة على جعل الحياة الاجتماعية المدرسية تمثل خبرة ديمقراطية حقيقة .
- الاتفاق على القواعد التي تدخل في نطاق المسؤولية القيادية.
- المعرفة و المهارة الضرورية للمشاركة في مقابلة الاحتياجات العامة للأفراد دون الرجوع إلى واجبات التدريس أو القيادة , كالإرشاد النفسي و الصحة العامة.
- المهارة في تعليم الخبرات المرتبطة بالتربية الكلية الشمولية للفرد.
- الفاعلية في العمل مع الآخرين بما في ذلك التلاميذ «و أولياء الأمور» و الزملاء « و المجتمع المحلي (الخولي . 2002ص136. 137)

11 - العنصر المؤثرة على أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

عندما يتحدث المرء عن التدريس فانه يذهب مباشرة إلى مصطلح إنسانٍ نطلق عليه عادة المدرس أو الأستاذ صانع التدريس و أدواته الفنية التنفيذية ؛ حيث يصعب في معظم الأحوال عمليا و منطقيا فصل المصطلحين عن بعضهما البعض أو فهم أحدهما دون الرجوع للآخر و التعرف عليه ؛ ومن هذه المؤثرات التي تعمل على التأثير على سلوك الأستاذ فيعمله ما يلي:

11 - 1 - مؤثرات الخلفية الاجتماعية:

إن للحياة الاجتماعية و ما تقصف به من خصائص و نظم ثقافية ,إدارية ؛ سياسية , اقتصادية و معاملات ؛ و ما تمليه على الأستاذ من قيم و ممارسات و أساليب تفاعل معا لآخرين عموما و مع التلاميذ خاصة لا الأثر البالغ في البنية الاجتماعية لأستاذ التربية البدنية و الرياضية «كما يجب ألا نحمل جانب الحياة الأسرية الخاصة من حيث مستواها الاقتصادي المعيشي و وظيفتها الاجتماعية ؛ و مدى تقييمها للعلم و الأساتذة ؛ ثم مدى استقرار حياته اليومية .

11-2 - مؤثرات الخلفية الشخصية و الوظيفية:

و تشمل العمر و الجنس , القيم و الأخلاقيات الخاصة ؛ الصحة العامة ؛ وكذا نوع الخبرات الشخصية السابقة ؛ نوع التأهيل الوظيفي و الذكاء العام و الخاص ؛ كما تشمل الصفات النفسية مثل الاعتماد على الذات , المرونة , الوقار , الاتزان , التعاون , الموضوعية الالتزام الخلقى , المرح العام و الحيوية و النشاط , و الاستقرار النفسي .

أما الخصائص الشخصية الوظيفية فتمثل في الرغبة الفطرية في التدريس ؛ الالتزام الفطري بآداب هو الانتماء لأسرة التدريس , تشجيع العلاقة الإنسانية «حب المساعدة و رعاية الآخرين , معرفة حدود الذات , تحمل المسؤولية ؛ حب المبادرة و التجديد و المواظبة و المحافظة على المواعيد , الكفاية اللغوية الخاصة بالاتصال و المظهر العام المناسب (بن عطية؛ 2010 ص114-113)

12 حقوق أستاذ التربية البدنية و الرياضية و تأثيرها على كفاءته المهنية:

بعد كل الواجبات التي سبق ذكرها عن الأستاذ ؛ و كلما يجب أن يكرس له نفسه جسميا و روحي الأداء مهنته على أحسن و حبه فان ذلك يستوجب الاهتمام الكامل بالأستاذ بإعطائه كل الحقوق المؤسسة « و من هذه الحقوق نذكر:

- يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية .
- يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب و مناهج تعليمية جديدة .
- لا يجب أن تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادراتهم أو مسؤولياتهم .
- يجب أن تعطي السلطات توصيات الأساتذة الوزن الذي تستحقه ؛ و ذلك فيما يتعلق بملائمة المناهج الدراسية و أنواع التربية الأخرى المختلفة للتلاميذ .

- يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة و أولياء التلاميذ «مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادل أو غير مسوغ من جانب هؤلاء» ؛ خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية (بن عطية « 2010ص.114)

- يجب توطيد دستور أخلاقي أو دستور سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في تأكيد اعتبار المهنة و ممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها .

- من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة «يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب و لاسيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الاعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم «أي يعتمد إلى حد كبير على لمركز الاقتصادي الذي يوضعون فيه.
- ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع , و من ثم أهمية الأستاذ , كما يجب للراتب - أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.
- تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم و لأسرهم.
- يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى و خبرة أكثر و تحمل مسؤوليات أكثر (بن عطية 2010 «ص115)

- يجب أن تحمي إجراءات الضمان الاجتماعي الأساتذة في جميع الظروف الطارئة التي يشتمل عليها ميثاق الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية (1952) , أي الرعاية الطبية و إعانة المرضى , و إعانة الضرر أثناء الوظيفة , و إعانة الأسرة و الأمومة و الأكفاء بسبب المرض أو العجز و إعانة الورثة.
- يجب أن تدرك السلطات إن التحسينات في المكانة الاجتماعية و الاقتصادية للمعلمين في ظروف معيشتهم و عملهم و شروط استخدامهم , و مكانتهم المهنية المستقبلية , هي أفضل الوسائل للتغلب على أي نقص قائم عند الأساتذة الأكفاء , و كذا العمل على جذب إلى مهنة التعليم أعدادا بالغة من الأشخاص المؤهلين تماما و الاحتفاظ بهم (بن عطية؛ 2010 115)

خلاصة:

بعد عرضنا لأهم العناصر التي تحاول تحديد مفهوم أستاذ التربية البدنية والرياضية توصلنا الى انه الحلقة للهمة بين التلميذ وإدارة المدرسة باعتباره الأستاذ الذي تتاح له الفرص العديدة للتأثير على التلاميذ وتقديم يد المساعدة له في مختلف الأوقات والأماكن داخل المؤسسة التربوية أو خارجها بحكم طبيعة المادة» إذ يكسب التلميذ المهارات الحركية ويزوده بالمعلومات العلمية والنظرية ويوجهه لممارسة مختلف الأنشطة الحركية بما يتناسب مع قدراته «؛ بفضل تكوينه الأكاديمي

والمهني» كما تبين لنا أن المنظومة التربوية تلقي على عاتقه عبئا ثقيلا يجعله مسئولا إلى حد بعيد من أجل إعداد نشء سليم لخدمة الوطن» باعتباره الناقل الأمين لحضارة الأمة وتراثها وأحد المكونات الأساسية في العملية التعليمية ؛ وهو حجر الزاوية في تطويرها وتحقيق غايتها وأهدافها» ويتوقف هذا الأثر على مدى كفايته ووعيه بعمله؛ وإخلاصه «؛ فيه و إعداد هو تكوينه للتخصص في ذلك» وشخصيته القيادية القادرة على التأثير بشكل مباشر على التلميذ؛ الأمر الذي يستوجب بالعناية بتطوير مساره المهني باستمرار سواء قبل أو أثناء الخدمة. وخلق الاستراتيجيات التي تجعله راض عن عمله



الفصل الثاني
الدراسات المتعلقة
بالبحر

1-الدراسات السابقة المشابهة:

أ- دراسة اسعد احمد محمد عكاش (2008) : اثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي-

دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات 021861 في فلسطين - رسالة ماجستير.

-اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

-مجتمع البحث 1561 موظف.

-عينة البحث: 312 فرد حيث كانت العينة عشوائية طبقية.

-أداة البحث :استمارة استبيان.

أهم نتائج الدراسة:

-أظهرت الدراسة أن هناك اثر ايجابي للثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي في شركة الاتصالات

الفلسطينية 91561.

-أظهرت الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين عناصر الثقافة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي

ب- دراسة بوعيط جلال الدين (2008/ 2009) :الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي

دراسة ميدانية على العمال التنفيذيين بمؤسسة سونلغاز عنابة- رسالة ماجستير.

-اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

- مجتمع البحث: 210 عاملا منفذا.

-عينة البحث: 49 عامل عينة عشوائية.

-أداة البحث : استمارة استبيان.

أهم نتائج الدراسة:

-وجود علاقة بين الاتصال التربوي والأداء الوظيفي لدى العمال التنفيذيين

-عدم وجود تأثير لمتغيرات (السن) «المستوى التعليمي»«الاقدمية في العمل) على الأداء الوظيفي للعمال

ج- دراسة بشير بوعزة وسمير فضيل باشا (2015) : الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية

وعلاقته بالأداء الوظيفي والالتزام التنظيمي -دراسة ميدانية لأساتذة التربية البدنية والرياضية الطور المتوسط ولاية جيجل -مذكرة ماستر.

-اعتمد الباحث على المنهج الوصفي.

-مجتمع البحث أساتذة التربية البدنية والرياضية الطور المتوسط ولاية جيجل.

-عينة البحث: 312 فرد حيث كانت العينة عشوائية طبقية.

-أداة البحث: استمارة استبيان.

-الأساليب الإحصائية: المتوسط الحسابي «الانحراف المعياري» معامل الارتباط برسون, برنامج Spss

أهم نتائج الدراسة:

-الأداء والالتزام يتعلقان بمستوى الرضا الوظيفي وان غياب هذا الأخير يؤثر في الأداء الوظيفي والالتزام

التنظيمي لدى الأساتذة «وذلك يؤثر على التعليم بصفة عامة

د - دراسة بدر بن عودة بن تحير الشمري (2015): الصلابة النفسية وعلاقتها لدى المعلمين بمدارس

لتربية الخاصة بمنطقة الحائل رسالة ماجستير.

-اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الارتباطي المقارن.

-تمم البحث أساتذة التربية الخاصة موزعين على المدارس التابعة لمكاتب التعليم التابعة للإدارة العامة

للتعليم لمنطقة الحائل.

-عينة البحث: عينة عشوائية عنقودية تمثلت في 236 أستاذ.

-أدوات البحث : مقياس الصلابة النفسية إعداد مخمير 2006» مقياس الرضا الوظيفي إعداد تعريب

موسى 2006 مع تعديل وتقنين الباحث على البيئة السعودية .

-الأساليب الإحصائية : برنامج 555 الإصدار 22.

أهم نتائج الدراسة:

-أظهرت النتائج انه توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.001) بين

متوسط درجات معلمي مدارس التربية الخاصة بمنطقة الحائل على الدرجة الكلية لمقياس الصلابة النفسية

وبعض أفعاله ومتوسط درجاته على الدرجة الكلية لمقياس الرضا الوظيفي وبعض أبعاده
 هـ - دراسة بن عزيزة كركة وزراولة فتيحة (2018): الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وأثره على الأداء
 الوظيفي --دراسة حالة عين الدفلى --مذكرة ماستر.

اعتمد الباحث على منهج دراسة حالة.

مجتمع البحث الصحفيين العاملين في المؤسسة الإعلامية -إذاعة عين الدفلى.

عينة البحث: عينة عشوائية تتمثل في 10 صحفيين من الإذاعة.

أدوات البحث: المقابلة كأداة رئيسية «الملاحظة كأداة مساعدة.

أهم نتائج الدراسة:

الرضا الوظيفي لدى الصحفيين يؤثر على الاداء الوظيفي لديهم بدرجة كبيرة

و- دراسة كراكري عبد الواحد واليمان جمال (2014-2013): الرضا الوظيفي وعلاقته بأداء أساتذة

التربية والرياضية -- دراسة ميدانية لثانويات ومتوسطات ولاية ورقلة-

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي.

مجتمع البحث: أساتذة التربية البدنية والرياضية في ثانويات ومتوسطات ولاية ورقلة

عينة البحث: 30 أستاذ.

أداة البحث: مقياس الرضا الوظيفي وسلم تقييم الأداء.

الأساليب الإحصائية: النسب المئوية، التكرارات , معامل الارتباط بيرسون وسبيرمان رو؛ المتوسط الحسابي

«الانحراف المعياري.

أهم نتائج الدراسة:

يوجد مستوى معين من الرضا الوظيفي لدى الأساتذة ولا توجد علاقة ارتباطية دالة بين الأداء والرضا الوظيفي بأبعاده.

ز - دراسة أبو بكر هارون علي طه (2017): الرضا الوظيفي لدى العاملين برئاسة وزارة التنمية

الاجتماعية ولاية الخرطوم.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي.

مجتمع البحث : عمال رئاسة التنمية الاجتماعية بولاية الخرطوم:

عينة البحث 100 فرد.

أداة البحث : استمارة استبيانات من تصميم الباحث ومقياس الرضا الوظيفي من تصميم الباحث

-الأساليب الإحصائية : استعملنا Spss في تحليل البيانات بتطبيق عدة اختبارات.

أهم نتائج الدراسة:

-انخفاض مستوى الرضا الوظيفي خاصة البعد المالي وبيئة العمل ,ولم تجد الدراسة فروق ذات دلالة

إحصائية في الرضا الوظيفي لباقي المتغيرات.

-9التعقيب على الدراسات السابقة:

* - لدينا ثلاث عينات عشوائية عينتان عشوائية طبقية ؛وعينة عشوائية عنقودية

* - لدينا دراستان اعتمدتا على المنهج الوصفي وثلاث دراسات اعتمدت على المنهج الوصفي

التحليلي ودراسة واحدة تبنت منهج دراسة الحالة وأخرى تبنت المنهج الوصفي الارتباطي المقارن

* - الأدوات المستخدمة: تمثلت في ثلاث دراسات استعملت استمارة الاستبيان ودراسة استخدمت

مقياس الصلابة النفسية «ومقياس الرضا الوظيفي» ودراسة استخدمت (لمقابلة والملاحظة)

وأخرى استخدمت مقياس الرضا الوظيفي..

* - الأساليب الإحصائية المستخدمة : المتوسط الحسابي ؛الانحراف المعياري ,معامل الارتباط لبرسون

وبرنامج Spss في مدى اطلاعنا تبدو هذه الدراسة هي الأولى التي تعالج علاقة الرضا الوظيفي بالأداء الوظيفي لأساتذة

معهد لوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية أم البواقي.

الجانب التطبيقي

الدراسات الميدانية

للبحث

الفصل الثالث

منهجية البحث و

الاجراءات الميدانية

تمهيد :

إن الشروع في أي بحث مهما كانت طبيعته ؛ يستلزم من الباحث في البداية الشعور بالمشكلة وأهمية دراستها والتحقق من وجودها في المجتمع الذي نعيش فيه ؛ والذي يشكل ميدان البحث ؛ بعد ذلك يتطلب منها التسلح بمنهجية معينة لمعالجتها والمعتمدة أساسا على أدوات وبيانات وتقنيات موضوعية تحدد طبيعة الدراسة ؛ وتعتبر الدراسة الميدانية وسيلة هامة للوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة عن طريق الميدان ويصبح بالإمكان جمع البيانات وتحليلها لتدعيم الجانب النظري وتأكيدا وفي هذا الفصل نستعرض الإجراءات المنهجية التي اتبعناها وذلك بإعطاء فكرة حول مجال الدراسة الجغرافي والبشري والزمني بالإضافة إلى ذكر الأدوات المستعملة في جمع البيانات والتي تتمثل في المقاييس ، حيث أن الهدف من الدراسة الميدانية قصد الوصول إلى الغاية التي تسعى إليها البحوث عموما وهي الوصول إلى الأهداف المسطرة من خلال تحويل نتائجها الخام من كيفية إلى معطيات كمية يعبر عنها إحصائيا بأرقام محددة التي تدل على دلالات معينة وفي هذا الفصل نتطرق إلى توضيح إجراءات الدراسة من خلال التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية منهج الدراسة وحدود الدراسة ، و أدوات الدراسة ، الأساليب الإحصائية صعوبات البحث .

1-الدراسة الاستطلاعية :

لعل من الخطوات الأساسية والمهمة في البحث العلمي الدراسة الاستطلاعية التي تعد أولى خطواته ؛ وهذا من اجل التعرف أكثر على الظاهرة المدروسة ؛ وبغية التموقع بشكل أفضل للإطاحة بتلك الظاهرة وخاصة من أدوات جمع البيانات و قمنا بهذه الدراسة الاستطلاعية خلال شهر جانفي 2021 وكان الهدف منها معرفة مدى تفاعل الأساتذة مع مقياسي الالتزام من اجل حساب معامل الثبات وصدق المحتوي للمقياسين ؛ وكذلك الوقوف على الميدان ومعرفة معيقات التطبيق إن وجدت من اجل تجاوزها في الدراسة النهائية .

1 4 - أهداف الدراسة الاستطلاعية :

تكمن أهداف دراستنا الاستطلاعية فيما يلي :

- معرفة حجم المجتمع الأصلي الذي تستهدفه الدراسة وخصائصه .
- ضبط العينة المناسبة حسب متغيرات الدراسة وطريقة اختيارها .
- التأكد من ملائمة أدوات الدراسة التي اختارها والمتمثلة في مقياس الالتزام الوظيفي ومقياس الضغوطات النفسية .

-الصياغة النهائية لفرضيات الدراسة ؛ حيث تعطينا النتائج الأولية للدراسة الاستطلاعية مؤشرات مدى ملائمة الفرضيات وما هي التعديلات الواجبة في حالة ملائمتها.

1-2 خطوات الدراسة الاستطلاعية :

إجراءاتها : لتحديد مجتمع البحث المتمثل في أساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية البويرة توجهنا إلى مديرية التربية للحصول على قوائم عدد الأساتذة في الطور الثانوي للموسم الدراسي 2021 2022

الغرض منها : هدفت هذه الدراسة الى التعرف على مجتمع الدراسة المتمثل في أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي I نتائجها : بعد الاطلاع على القوائم استنتجنا ما يلي :

يتكون مجتمع الدراسة من 204 أستاذ مسجلون للموسم الدراسي 2021-2022

مجتمع الدراسة موزع على 85 ثانوية

2-الدراسة الأساسية : وهي نوعان تتكون من ما يلي :

1-2 منهج البحث : إن المنهج الذي يختاره الباحث هو الطريقة التي يتبعها في الإجابة عن الأسئلة المنبثقة عن مشكلة بحثه

كما أن اختيار المنهج المناسب يعتبر من العناصر الهامة ؛ بحيث يترتب عليه نجاح أو فشل البحث في تحقيق أهدافه وبما أن طبيعة الموضوع هي التي تحدد منهج الدراسة ؛ فان موضوع بحثنا والذي هو الالتزام الوظيفي وعلاقته بالضغوط النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؛ يتلاءم مع استخدام المنهج الوصفي الارتباطي « ومن شأن هذا المنهج انه يساعدنا في اختيار هذه العلاقة بين المتغيرات » ومن خلال الدراسة الارتباطية يكشف الباحث حجم البيانات والمعلومات والعلاقات ؛ ويعاملها إحصائيا وتستخدم هذه الطريقة لإيجاد وصف يربط المتغيرات مع بعضها البعض ونحن نتبنى هذا المنهج لأننا نسعى إلى تبيان العلاقة بين المتغيرات المختارة .

2-2 متغيرات البحث:

المتغير المستقل : و يتمثل في الالتزام نحوى المهنة

المتغير التابع : ويتمثل في الرضى الوظيفي

3- مجتمع البحث : تناول خطوة في اختيار العينة هي تعريف المجتمع الذي يرغب الباحث في دراسته والذي يريد تعميم

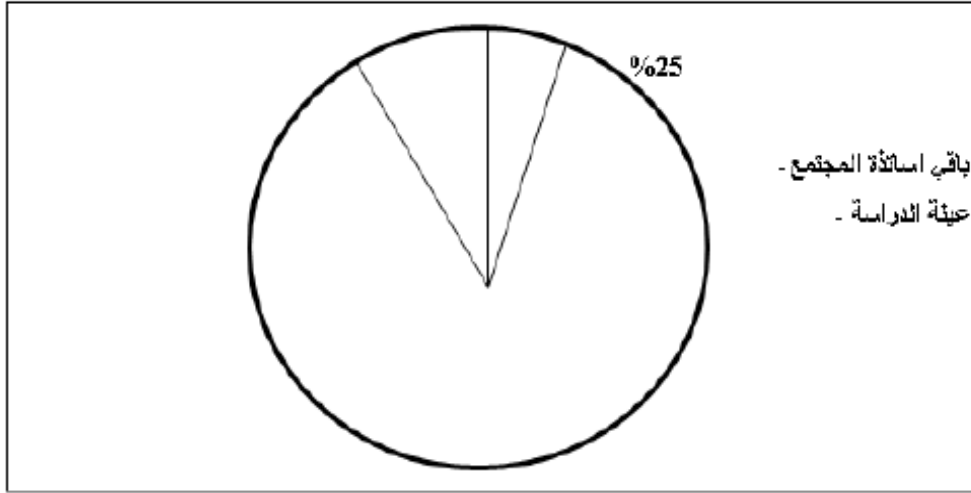
نتائج دراسته من العينة المختارة من هذا المجتمع , ويتكون مجتمع البحث من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية للمؤسسات التربوية لمرحلة التعليم الثانوي على مستوى ولاية البويرة والذي بلغ عددهم /204 أستاذ موزعين على 85 ثانوية لسنة 2021-2022 معطيات المكتب الخاص بالإحصائيات لمديرية التربية لولاية البويرة

4- عينة البحث : تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية بسيطة وتشمل كافة أساتذة التربية البدنية والرياضية بالتعليم المتوسط لولاية البويرة . عن طريق عملية القرعة حيث قمنا بكتابة أسماء المتوسطات في قصاصات ووضعها في عبوة وقمنا بتحريكها في العبوة وبعد ذلك قمنا بتوزيع استمارة المقياسين على أفراد العينة المختارة والمتمثلة في جميع أساتذة الثانويات المختارة بطريقة عشوائية بسيطة وذلك لتسهيل وصول البحثين إلى أفراد العينة , و تتكون أفراد العينة من 20 استاذ تم أخذهم بنسبة 0.25 % من المجمع الأصلي .

خصائص العينة :

حجم العينة:

النسبة	عدد الاساتذة	
%25	51	عينة الدراسة
%100	204	عدد أساتذة ت.ب.ر. في ولاية البويرة



الشكل رقم 1 يبين التمثيل البياني بالدائرة النسبية لحجم العينة المختارة بالنسبة للمجتمع .

تحليل النتائج :

من خلال نتائج التحليل الإحصائي المتمثلة في الجدول والدائرة نلاحظ أن عينة البحث 25 % من المجتمع الكلي ؛

وقد اخترنا العينة وفقا للطريقة العشوائية ؛ ونقرا في هذا الجدول أن العينة من أساتذة الطور الثانوي عددها 20 أستاذ أي بنسبة

25 % من المجتمع الكلي للعينة والبالغ عددهم 204 من أساتذة الطور الثانوي لولاية البويرة .

5-مجالات البحث : وهي ثلاثة . أن لكل بحث علمي مجالات على الباحث أن يأخذها بعين الاعتبار لتوضيحه أكثر

ومن بين هذه المجالات نجد :

5-1-المجال البشري : إذ يتكون مجتمع بحثنا من 204 أستاذ موزعين على 85 ثانوية لولاية البويرة .

5-2المجال الجغرافي : لقد ارتأينا في بحثنا هذا إلى إجراء الدراسة الميدانية على مستوى ولاية البويرة .

5-3المجال الزمني : لقد تم ابتداء البحث منذ أواخر شهر جانفي عن طريق البحث في الجانب النظري أما فيما يخص

الجانب التطبيقي فقد تم توزيع المقاييس على الأساتذة خلال الفترة الممتدة ما بين 27 فيفري 2022 إلى غاية 21 افريل 2022

6- أدوات البحث المستعملة :

6-1 - مقياس الالتزام نحوى المهنة

وقد أعده الباحث بدر الدين قنول 2018 ويتكون المقياس من 26 عبارة مقسمة على ثلاثة أبعاد وجرى اختيار

هذا المقياس من خلال مراجعة الإطار النظري والدراسات السابقة التي اهتمت بموضوع الالتزام الوظيفي مكونات المقياس

: يتكون المقياس من ثلاثة أبعاد وهي :

البعد الأول : اخلاقيات المهنة في المؤسسة

البعد الثاني : تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة ويتكون من 8 عبارات .

البعد الثالث : الرغبة في العمل والاستمرار بالمؤسسة ويتكون من 6 عبارات .

طريقة تصحيح المقياس : يحتوي المقاس على 26 بند ولكل بند ثلاثة خيارات تعطى درجة والخيارات على التوالي :

موافق (3) درجات .

محايد (2) درجات . -

غير موافق (1) درجات .

- سيكومترية المقياس :

صدق المقياس : قمنا بالتأكد من الصدق الظاهري للمقياس بعد تكيف المقياس على البيئة الجزائرية من خلال عرضه

على مجموعة من الاساتذة المحكمين من معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بجامعة البويرة و عدددهم 5 لقياس صدق

فترات الاستبيان و دقة الصياغة اللغوية درجة ارتباط ته الفقرة بالجمال ووضوح العبارات , و في ضوء ردود الاساتذة تم اعادة صياغة

بعض العبارات و اضافة عبارات اخرى لتحسين اداة الدراسة وتم استخراج الاستبيان في صورته النهائية

ثبات المقياس : قام الباحث بدر الدين فنيول بطريقة اختيار وإعادة الاختبار بفارق زمني مقدر بحوالي أسبوعين 15 يوم

معامل ارتباط بين أبعاد استمارة الالتزام نحوى الوظيفة و الدرجة الكلية

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	الابعاد
دال	0.65	المحور الاول : اخلاقيات المهنة في المؤسسة
دال	0.52	المحور الثاني : تحقيق المسؤولية اتجاه المؤسسة
دال	0.58	المحور الثالث: الرغبة في العمل و الاستمرار بالمؤسسة

بعد حساب قيمة معاملات الارتباط بين محاور الاستمارة والدرجة الكلية للاستمارة تبين من نتائج الجدول (أن قيمة

معامل الارتباط بين معامل أبعاد الاستمارة والدرجة الكلية دالة عند مستوى الدلالة 0.01 ؛ مما يشير التجانس (التناسق)

الداخلي ؛ وان أبعاده تقيس متغير الالتزام الوظيفي .

المقياس	ثبات الفا كرونباخ	الصدق الذاتي
الالتزام نحوى المهنة	067081	

من خلال الجدول الذي يمثل بين معامل ثبات ومعامل صدق مقياس الالتزام الوظيفي نلاحظ أن معامل ثبات المقياس يساوي

0.67 ومعامل صدق المقياس ككل يساوي 0.51 وبالتالي المقياس لديه صدق وثبات عالين

6-2 مقياس الرضا الوظيفي :

وقد أعده الباحث وائل السيد حامد السيد ويتكون المقياس من 36 عبارة مقسمة على 6 أبعاد فرعية للرضا الوظيفي بواقع ست

عبارات لكل بعد نتجت عن التحليل العاملي لمجموعة كبيرة من العناصر التي جمعت من العديد من الدراسات السابقة حول

موضوع الرضا الوظيفي .

مكونات المقياس : يتكون المقياس من ستة 6 أبعاد فرعية ويحتوي كل بعد على ستة عبارات و هي :

البعد الأول : الترقية

البعد الثاني : الاستقرار الوظيفي

البعد الثالث : طبيعة العمل و ملاءمته للقدرات الشخصية

لبعد الرابع : الاجر

البعد الخامس : العلاقات مع الزملاء

البعد السادس : المدير و نمط القيادة السائد في العمل

طريقة تصحيح المقياس : يحتوي المقاس على 36 بند ولكل بند ستة خيارات تعطى درجة والخيارات على التوالي :

لا يحدث مطلقا (1) درجة .

يحدث نادرا (2) درجتين .

يحدث قليلا (3) درجات .

يحدث كثيرا (4) درجات .

يحدث دائما (5) درجات .

سيكومترية المقياس : قمنا بالتأكد من الصدق الظاهري للمقياس بعد تكيف المقياس على البيئة الجزائرية من خلال عرضه على مجموعة من الأساتذة المحكمين من معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية ثبات المقياس : قمنا بطريقة اختبار وإعادة . اختبار بفارق زمني مقدر بأسبوعين

المقياس	ثبات الفا كرونباخ	الصدق الذاتي
الرضا الوظيفي	0.78	0.88

تحليل الجدول رقم (03) من خلال الجدول رقم الذي يمثل بين معامل ثبات ومعامل صدق مقياس الرضا الوظيفي نلاحظ أن معامل ثبات المقياس يساوي 0.78) ومعامل صدق المقياس ككل يساوي 0.88 وبالتالي المقياس لديه صدق و ثبات عالين
7- الوسائل الإحصائية :

لا يمكن لأي باحث الاستغناء عن الطرق والأساليب الإحصائية مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بها سواء كانت اجتماعية أو نفسية أو اقتصادية أو غيرها من الدراسات ؛ حيث إن الوسائل الإحصائية هي التي تمد بالوصف الموضوعي الدقيق فالباحث لا يمكنه الاعتماد على الملاحظة لوحدها لكن الاعتماد على الإحصاء يقود الباحث إلى الأسلوب الصحيح والنتائج الصحيحة والصادقة ؛ كما تهدف الوسائل الإحصائية إلى محاولة التوصل إلى مؤشرات كمية دالة تساعد الباحث على التحليل والتفسير . الموضوعي للنتائج والحكم عليها كما تمكننا من تصنيف البيانات التي تجمع وترجم بموضوعية

في بحثنا تم استخدام الوسائل الإحصائية التالية :

معامل الارتباط بيرسون : يستخدم معامل ارتباط بيرسون لحساب قيمة الارتباط عندما يكون المتغيران المراد قياس الارتباط بينهما متغيرات متصلة أو مستمرة ؛ ويشترط تساوي عدد حالات كلا من المتغيرين ؛ لحساب قيمة معامل بيرسون نستخدم القانون التالي : اختبار تي لعينة واحدة : يستخدم اختبار " ت " في حالة عينة واحدة وذلك بأخذ الفروق بين متوسط العينة ومتوسط المجتمع

الذي يفرضه الباحث

$$r = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

$$t = \frac{\bar{X} - \mu}{S_{\bar{x}}}$$

خاتمة :

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نستطيع القول بأنه لا يمكن لأي باحث أن يستغني على منهجية البحث خلال انجازه لدراسة حول ظاهرة من الظواهر إذ أن منهجية البحث هي التي تزوده بأساليب وطرق البحث التي تسهل عليه عملية جمع البيانات والمعلومات عن طريق استخدامه لمختلف الأدوات المتمثلة في المصادر والمراجع والمجلات وكذلك الوسائل الإحصائية التي تساعد الباحث في تحليل النتائج والبيانات المتحصل عليها لكي يستطيع أن يثبت أو ينفي البيانات التي تمت صياغتها في بداية البحث.

الفصل الرابع

معرض و تطيل و مناقشة

النتائج

1- مناقشة و مقابلة النتائج بالفرضيات

1-1 مناقشة الفرضية الجزئية الأولى: التي تنص على درجة الالتزام لدى الأساتذة عالي؛ و هذا من خلال عينة

الدراسة. النتائج في الجدول رقم (04) أظهرت أن المتوسط الحسابي بلغ (66.60) و الانحراف المعياري يبلغ (1.91) حيث جاء بدرجة عالي؛ و يفسر الباحثان النتائج أن الأستاذ الملتزم تنظيميا حقق أعلى مستويات الرضا الوظيفي حيث تكون درجة الرضا عن التقدم في العمل و تقديم المهام البيداغوجية و الإدارية و التحكم في العلاقات (زملاء؛إدارة؛تلاميذ) أكبر من رضا الالتزام الوظيفي لدى الأساتذة الأقل درجة فالأستاذ حينما يتولد له الالتزام الوظيفي في نطاق العمل الذي يقوم به يكون ذلك في صالح البيئة التنظيمية التي يعمل الأستاذ مما يتولد لديه إحساس بان الالتزام الوظيفي جزء من الولاء للوظيفة و هذه ظاهرة إيجابية مرغوب فيها حيث تمثل نتائج هذا الالتزام في ارتفاع معدلات الأداء و الرضا عن العمل من انخفاض الغيابات و تحقيق المزيد من التقدم المهني و الوظيفي و هذا ما ذهب إليه مُجَد العير في 2005 حيث اعتبر أن كلما كان مستوى الالتزام مرتفعا كان مستوى الأداء مرتفعا كذلك كان مستوى الغياب منخفضا و كان معدل الدوران أقل حيث حدد اتجاهات هذا الالتزام التنظيمي في:

1-الالتزام الوظيفي عنصر هام في الربط بين العامل و البيئة.

2- الالتزام الوظيفي يمثل التزام الأفراد في اتجاه بيئة العمل.

جدول رقم (05) يوضح درجة الضغوط النفسية _ لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية:

نوع المقياس	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الفرضي	الفرق بين المتوسطين	قيمة (T)	sig	الدلالة
درجة الرضا	25	97.04	3.08	108	10.96-	17.74-	0.001	دال

2-1 مناقشة الفرضية الجزئية الثانية: التي تنص على وجود رضا متوسط لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و هذا من خلال

التربية البدنية و الرياضية و هذا من خلال عينة الدراسة و النتائج في الجدول رقم 04 حيث بلغت (17.44- T) حيث جاء بدرجة منخفضة .

و تفسر النتائج لن رضا أساتذة التربية البدنية الرياضية لعدم إشباع حاجياتهم و عدم فهم أساتذة التخصصات الأخرى لمكانة و أهمية التربية البدنية و الرياضة و عدم تقدير مجهوداتهم التي يقومون بها في خدمة المنظومة التربوية كما أن علاقة أساتذة التربية البدنية و

الرياضية بالمدير تشهد الكثير من سوء الفهم لعدم تخصيص مبالغ مالية لشراء مستلزمات المادة بالإضافة الى معاناة الأساتذة لقلّة الفرص في الترقية و الدراسات العليا و تتفق الثقة المتحصل عليها مع دراسة ندوى (Nody 2004) (Abdou Karim) (Nody p-cit-p442)
 عدم رضا أساتذة التعليم الثانوي في السنغال كما تتفق مع دراسة إبراهيم السمادوني و فهد عبد الله ربيعة اعتبر أن وظيفة التعليم تؤدي الى الإنهاك النفسي للأساتذ و عدم الرضا الوظيفي للأستاذ عن مهنته في هذه الدراسة كانت نتيجة الضغوط الناتجة عن التلاميذ أنفسهم و النقص في المساندة الاجتماعية سواء من المدير أو الزملاء أو المشرفين إضافة الى متطلبات العمل نفسه و ظروف بيئة العمل (إبراهيم السمادوني ، فهد بن عبد الله ربيعة ص 118-154)

1-3 مناقشة الفرضية الجزئية الثالثة

التي تنص على علاقة الرغبة في العمل و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و هذا من خلال عينة الدراسة ؛ و النتائج في الجدول رقم (06) أظهرت النتائج أن الارتباط بلغ (0.18) حيث جاء الارتباط منخفض جدا . و يفسر الباحثان النتائج المتوصل إليها أن الرغبة في العمل في المؤسسة التربوية تتشكل وفق معتقدات سائدة بين أعضاء الهيئة التدريسية و بيئة العمل و تتلخص في المبادرات الفردية التي يقوم بها الأساتذة أو المبادرات الفردية و ظروف الإبداع و درجة الإتقان في العمل و دافعية الانجاز و كيف يؤثر ذلك على العاملين فيها (أساتذة, اداريين , تلاميذ).
 و تظهر تصرفات الأساتذة بما يظهر من قيم و معتقدات سائدة في المؤسسة التربوية و التي تعبر عن تطبيقات العمل و تركز العلاقات المهنية على الجو السائد في هذه المؤسسة حيث تتداخل فيها المهام و هو ما يشكل عبئا إضافيا لدى الأساتذة و لما كان أستاذ التربية البدنية و الرياضية العنصر الفعال في هيكله هذه الثقافة التنظيمية يقابله عدم اعتراف المجتمع الخارجي بهذه الجهود و التضحيات مما تتشكل درجة عالية من الضغط و هذا ما أظهرته النتائج و تتفق نتائج هذه الفرضية مع ما توصل إليه عبد اللطيف محفوظ احمد الجودة 2010 في دراستهم حول دور الثقافة التنظيمية في التبوؤ بقوة الهوية التي توصلت الى أن أعضاء الهيئة التدريسية لديهم دور في الثقافة التنظيمية تظهر من خلال مواجهتهم للضغوط.

1-3-1 عرض و تفسير و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

عرض نتائج الفرضية الجزئية الثالثة و القائلة:

توجد علاقة ارتباطية بين الرغبة في العمل و درجة الرضا الوظيفي لدي اساتذة التربية البدنية و الرياضية و بعد المعالجة الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية و الجدول يوضح ذلك

جدول رقم (06) يوضح العلاقة بين بعد الفواج المؤسسة و درجة الرضى الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية

الدلالة الاحصائية	Sig	الارتباط R	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	عدد العينة	
			1.42	30.12		البعد الاول
دال	0.18	0.27	3.08	97.04	25	الرضا الوظيفي

1-3-2 تفسير و تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

بلغت قيمة الارتباط بين الرضا الوظيفي و أخلاقيات المهنة 0.27 و باحتمالية 0.18 وهي اكبر من 0.005 و بالتالي فالارتباط الطردي منخفض و غير دال إحصائي أو في ضوء هذه النتيجة يمكن أن نقرر بأن الفرضية الثالثة تحققت نسبيا

1 - 4 الالتزام الوظيفي علاقة بين مجموع الأفراد داخل بيئة العمل.

و تتفق نتائج هذه الدراسة مع دراسة مع دراسة عبد العزيز علي مرزوق بعنوان دراسة أثر كل من الثقة التنظيمية و الالتزام التنظيمي على سلوكية المواطنة التنظيمية بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة كفر الشيخ حيث أشارت في نتائجها أن مستوى الالتزام الوظيفي كان عاليا لدى الأساتذة العاملين في الحقل الإداري كم اتفق مع دراسة مراد معمر في 2006 التي أشارت أن الالتزام الوظيفي العالي لدى الأساتذة يولد لديهم الالتزام الصدقي

1-5 مناقشة الفرضية العامة : التي تنص على العلاقة بين الالتزام نحو المهنة و الرضا الوظيفي حيث أظهرت

نتائج عينة الدراسة وجود علاقة ارتباطية دالة بين الالتزام نحو المهنة و الرضا الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط

(0.20) و هو ارتباط دال على اعتباره كلما كان الالتزام نحو المهنة زاد الرضا الوظيفي و يعزو الباحثان هذه النتائج أن الالتزام الوظيفي يعد من الظواهر العامة التي تميز الأستاذ في المؤسسة التربوية بشكل عام التي تهدف إلى دراسة و تحليل سلوك هذا الأستاذ في المؤسسة بغرض تحفيزه وزيادة إنتاجيته فأستاذ التربية البدنية و الرياضية له دور فعال في العملية التربوية و مسؤوليته تتعدى الإطار البيداغوجي التربية الجسدية من خلال الحصة إلى التنشئة الاجتماعية عامة (لأن هي تفاعل مع تلاميذه في القسم و حتى علاقاته خارج المؤسسة ؛ كما يفسر الباحثان أن الالتزام نحو المهنة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية فالحاجة إلى أداء المهام المنوط بها و نجاحه في العملية التدريسية في إطار بيئة الدراسة و هذا ما ذهب إليه " إل لي " في تحديده لمفهوم الالتزام على انه ليس بصورة سهلة بل يتميز ببعض التعقيد نتيجة التركيز على الالتزام في بيئة العمل و هذا الالتزام لديه مجالات عديدة كالالتزام نحو العمل ؛ الالتزام نحو الوظائف ننحو المهام الداخلية للعمل « نحو المنظمة أو العمل.... الخ.

هذا الالتزام يعبر عن متغيرات أساسية تظهر بجوانب شخصية و سلوكيات (سلامة رتبية 2003 ص 14) كما تعود العلاقة حسب تفسير الباحثان أن الضغوط تكون نتيجة الالتزام الوظيفي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في بيئة العمل و تدخلات الوظيفة بينه و بين التلاميذ و بين الإدارة و بين الزملاء و حدود الإدراك للبيئة المحيطة بالمجهودات الجبارة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية و زيادة المجهود للتفوق و النجاح لا يقابله تقدير و اعتراف من طرف الآخرين و هذا ما توصلت إليه نتائج دراسة وائل حامد السيد " 2018 بدراسته بعنوان " دراسة الضغوط النفسية و علاقته بجودة الحياة لدى أعضاء جامعة التدريب بجامعة الملك سعود.

بعد دراسة و تحليل مختلف نتائج عينة الدراسة و المبنية في الجداول التي جاءت في الجانب التطبيقي و التي تحت ري على مختلف المعلومات الإحصائية الخاصة بمتغيرات فرضيات دراستنا و التي دارت حول الإشكالية التالية: هل توجد علاقة ارتباطيه بين الالتزام نحو المهنة و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟

بعد العرض التام لنتائج فرضيات البحث استنتجنا ما يلي:

- تحققت الفرضية الأولى , و التي تنص على أن هناك درجة رضا وظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

- لم تتحقق الفرضية الثانية و التي تنص على أن هناك درجة رضا وظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

-تحققت الفرضية الثالثة و التي تنص على وجود علاقة ارتباطية بين الرغبة في العمل في المؤسسة ودرجة

الرضل الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

- و من خلال هذه النتائج توصلنا إلى وجود علاقة ارتباطية ضعيفة بين الالتزام نحوى المهنة و الرضل الوظيفي لدى

أساتذة التربية البدنية و الرياضية .وهذا ما أكدته الفرضية العامة.

خلاصة:

يحتوي مضمون هذا الفصل على الإجراءات الميدانية بدءا بالتجربة الاستطلاعية بالإضافة إلى كل تفاصيل البحث الميداني في ما يخص المقياس و التي هي عبارة عن استمارة موجهة لعينات البحث و المكونة من أساتذة التربية البدنية و الرياضية لولاية البويرة و كذلك الدراسة الإحصائية التي تساعد الباحث على تفسير نتائجه من جهة و تثبت التدرج التجربة الميدانية في الشكل المنهجي الذي يتبناه أي بحث منهجي.

الاقتراحات:

في ضوء اهداف و نتائج الدراسة سنحاول تقديم توجيهات خاصة تستفيد منها الجهات الوصية لشؤون

اساتذة التربية البدنية والرياضية بهدف تحقيق رضا وظيفي اكبر وهي على النحو التالي :

- ✓ توفير فرص المشاركة في الدورات و المؤتمرات العلمية و تشجيعها لتحسين المستوى المعرفي .
- ✓ منح الفرص للأساتذة لزيادة تحصيلهم العلمي .
- ✓ تقليص عدد التلاميذ في القسم وهذا ما يسمح بالأداء الجيد للأستاذ وكذا التلميذ .
- ✓ توفير ظروف العمل من خلال توفير اماكن اللعب و الوسائل البيداغوجية للتربية البدنية والرياضية .
- ✓ توضيح انظمة الترقية المعمول بها وخلق مناصب ترقية جديدة و البعد عن الاعتبارات المحسوبية والوساطة .
- ✓ اعادة النظر في سلم الرواتب بما يتناسب مع غلاء المعيشة و متطلبات الحياة .
- ✓ ضرورة تشجيع و تقوية العلاقات الاجتماعية بين اعضاء الهيئة التدريسية .
- ✓ تحديد العلاقة التي تربط الاستاذ بالمدير و الاستاذ و المشرف التربوي .
- ✓ تحسيس المسؤولين بمدى اهمية التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الاخرى .

الافاق المستقبلية للدراسة :

- ✓ اجراء المزيد من الدراسات و الابحاث الميدانية حول الرضا الوظيفي .

✓ اجراء دراسة على عينة اكبر وتشمل جميع المراحل التعليمية .

✓ ربط متغير الرضا الوظيفي بمتغيرات الاخرى كالأداء و الدافعية ...

الاخذ بعين الاعتبار نتائج هذه الدراسة وتوصياتها من طرف مديرية التربية بولاية البويرة بهدف الرفع من الرضا

الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

أولاً: اللغة العربية

أ-الكتب:

- 1- ابن منظور جمال الدين ابي الفضل (1956)، لسان العرب، دار المعارف ، القاهرة .
- 2- عبد الباقي صلاح الدين مُجَّد (2004)، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية ،القاهرة .
- 3- جيرينغ جيرال دو بارون رويبرت (2004)، ادارة السلوك في المنظمات ، ترجمة رفاعي مُجَّد وبسيوني اسماعيل، دار المريخ، الرياض .
- 4- حمادات مُجَّد حسين (2006)، قيم العمل والالتزام الوظيفي لدى المدربين في المدارس، دار الحامد، عمان .
- 5- عبودي زيد ، التنظيم الاداري مبادئه واساسياته، دار اسامة للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، عمان 2001 .
- 6- امين انور الخولي محمود عبد الفتاح درويش جلون (1918) ، التربية البدنية الرياضية المدرسية دليل المعلم في الفصل وطالب التربية العلمية، ط 04، دار الفكر العربي، القاهرة مصر .
- 7- تركي راجع، اصول التربية والتعليم، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 1994 .
- 8- مُجَّد السباعي ، معلم الغد، العربية للنشر، مصر، 1985 .
- 9- ابن منظور (1993)، لسان العرب، ط 01 ج 01، دار الكتب العلمية، بيروت .
- 10- البستاني، منجد الطلاب، ط 38، دار الشرق، بيروت .
- 11- احمد ماهر انور حسين علي مُجَّد عبد المجيد ايمان احمد ماهر انور (2007)، التدريب في التربية البدنية والرياضية بين النظرية والتطبيق، ط 01، دار الفكر العربي، القاهرة مصر .
- 12- جلال عبد الحليم (2016) ، محددات الرضا الوظيفي لدى اساتذة التعليم الثانوي ، ط 01، دار الحامد للتوزيع والنشر، عمان الأردن .

قائمة المراجع

- 13- جوان اسماعيل بكر (2013)، جودة الحياة وعلاقتها بالانتماء والقبول الاجتماعي، ط 01، دار الحامد للتوزيع والنشر، عمان الأردن .
- 14- حديد يوسف (2015)، اعداد المعلم وتقوم كفاياته، دار الهدى للنشر والطباعة والتوزيع، عين مليلة، الجزائر .
- 15- رياض نائل العفاسي (2016)، علم النفس الايجابي السريري، ط 01 ج 01، دار الاعصار العلمي، عمان الأردن .
- 16- سالم الفهد (2017)، السلوك القيادي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى مدرسي التربية البدنية والرياضية، ط 01، مؤسسة عالم الرياضة ودار النشر لدنيا للطباعة، الاسكندرية مصر .
- 17- سالم تيسير الشرايدة (2008)، الرضا الوظيفي اطر نظرية وتطبيقات علمية، ط 01، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان الاردن .
- 18- ميخائيل معوض، مشكلات المراهقين في المدن، دار المعارف 1981، القاهرة .
- 19- خالد محمد الحشوش، طرق تدريس التربية البدنية والرياضية، ط 01، عمان، الاردن .

ثانيا: اللغة الأجنبية

1- Bruce. bouchant (1974) building organisationnel commitment scciatisation of managers in work organisation admistrative scrence quarterly vol N° 04

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة آكلي محمد اولحاج

البويرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات الرياضية والبدنية

قسم النشاط البدني الرياضي التربوي

استمارة استبيان حول مذكرة تخرج لنيل شهادة

ماستر

الالتزام نحو المهنة وعلاقته بالرضا الوظيفي

لأساتذة التربية البدنية والرياضية

ملاحظة : الرجاء منكم أيها الأساتذة الكرام الإجابة بكل دقة وصراحة عن الأسئلة الواردة في الاستبيان خدمة للبحث العلمي ولكم منا جزيل الشكر سلفا وما عليكم إلا وضع علامة () في المكان المناسب

تحت إشراف :

الأستاذ: الوناس عبد الله

من إعداد :

- ميهوبي رزقي

- خميرة عبد الوهاب

السنة الجامعية : 2021 - 2022

المحور الاول : ظروف العمل

1 - هل التوزيع اليومي لساعات العمل مناسب

2 - هل الوسائل التعليمية مناسبة لأداء حصة التربية البدنية والرياضية

3- هل تتوفر المؤسسة على المرافق (دورات المياه وقاعات تغيير الملابس) نعم لا

4 - هل توفر المؤسسة أماكن حفظ الأدوات الخاصة بالتربية البدنية والرياضية نعم لا

5 - هل ظروف العمل توفر لك الأمن والأمان نعم لا

6 - الملاعب ومساحات اللعب متوفرة نعم لا

إذا كان الجواب بلا فماذا ينقص

7 - هل عندك تكملة النصاب في مؤسسة أخرى نعم لا

وما رأيك فيه

المحور الثاني : الأجر

1 - هل الأجر الذي تتقاضاه مناسب نعم لا

وهل هو مناسب مقارنة مع الزملاء خارج قطاع التربية

2 - هل الأجر الذي تتقاضاه يغطي تكاليف الحياة اليومية نعم لا

3 - شبكة المواصلات في مكان عملك متوفرة نعم لا

4 - هل يوفر راتب التقاعد المعمول به حياة كريمة في المستقبل نعم لا

- 5 - الأجر الذي تتقاضاه يوفر إمكانية شراء سيارة نعم لا
- 6 - الأجر الذي تتقاضاه يوفر مكانة اجتماعية نعم لا

المحور الثالث : الترقية

- 1 - هل تتيح مهنتك فرص إكمال دراستك العليا نعم لا
- 2 - هل توجد معايير واضحة للترقية بالمؤسسة التي تعمل فيها نعم لا
- 3 - هل هناك تكافؤ الفرص في نظام الترقية الخاصة بالأساتذة ولماذا

- 4 - هل تشارك في الندوات والدورات التكوينية نعم لا
- 5 - هل الترقيات تأتي في الوقت المناسب نعم لا

المحور الرابع : العلاقة مع الزملاء

- 1 - هل يوجد تكافل بين الزملاء في حل المشاكل نعم لا
- 2 - هل هناك جيدة مع الزملاء نعم لا
- 3 - هل توفر الوظيفة الفرص لتبادل المعلومات والخبرات مع الآخرين نعم لا
- 4 - هل تشعر بتقدير المدير والزملاء للعمل الذي تقوم به نعم لا
- ولماذا

- 5 - هل تقوم بالتنسيق والتعاون مع الأساتذة الذين يعملون معك نعم لا

المحور الخامس : التلاميذ

- 1 - هل عدد التلاميذ ساعدك على أداء عملك نعم لا
- 2 - هل تشعر باستجابة التلاميذ لتوجيهاتك وإرشاداتك نعم لا
- 3 - مشاركة التلاميذ في النشاط

ممتازة جيدة حسنة متوسطة

لا نعم 4 - مشاركة التلاميذ في المناسبات والدورات الرياضية بالمؤسسة

لا نعم 5 - ملابس التلاميذ مناسبة للنشاط

لا نعم 6 - هل هناك تحسين في مهارات التلاميذ في مختلف الأنشطة



قسم النشاط البدني الرياضي التربوي

استمارة الدراسة الميدانية:

الالتزام نحو المهنة وعلاقته بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية

اشراف الدكتور:

*لؤناس عبد الله

اعداد الطلبة:

*خميرة عبد الوهاب

*ميهورى رزقي

الرقم	اسم المؤسسة	الامضاء
01	ثانوية سريج الربيع سوق الحميدية	رحيم خميرة
02	ثانوية زيان المحصي بورد باله الاصبهريه	عمر يراني
03	ثانوية ابي صمد - الرواصك	ابراهيم بشير
04	ثانوية عثمان بن ابي بكر صمام	عبد السلام
05	ثانوية الشهيد طاب ساعد - صمام	عماني هبروك