



جامعة العقيد أظي محمد أولحاج البويرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان علوم
وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

التخصص: تدريب رياضي

الموضوع:

علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى
مدربي السباحة لفئة الناشئين (09-12).

دراسة متمحورة حول البعد النفسي و الإجتماعي لمدربي السباحة
لولاية البويرة.

تحت إشراف:

الدكتور: رامي عز الدين.

إعداد الطالبة:

- لاج ياسمينه

السنة الجامعية

2015/2014

بسم الله الرحمن الرحيم

قال الله تعالى : [و إذ تأذن ربك لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي

لشديد] سورة ابراهيم الاية (70)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : [من سلك طريق يلتمس فيه
علماً سهّل الله له به طريقاً إلى الجنّة].

أولاً و قبل كل شيء

، الشكر لله عز وجل الذي وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع فشكر

و ألف شكر على كل نعمة و صبراً عند كل مصيبة وكمال الإيمان

الذي يقودنا للفوز في الدنيا و الفلاح في الآخرة.

أتقدم بخالص الشكر و العرفان لمن كان سبباً في إعداد هذا البحث

وكان لنا النور الذي اضاء لي دربني في خطوات هذه الدراسة

إلى الدكتور:

رامي عز الدين.

الذي لم يبخل علي بتوجيهاته ونصائحه ومساعدته.

كما أشكر كل أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية

والرياضية لما بذلوه من مجهودات وتوجيهات .

وإلى كل من مد يد العون و لو بكلمة بسيطة طيبة وإلى كل من فاتني

ذكرهم .

ياسمين

بسم الله الرحمن الرحيم

لكل معاني الحب والخشوع، و لكل نبضات القلب و تردد الانفاس، أهدي الصفحات إلى من أضاء لي طريقي و إلى من كانوا السبب في وصولي إلى هذا المستوى ، إلى من وفروا لي السبيل السقيم و النجاح.

قال رسول الله صلى الله عليه و سلم : [الجنّة تحت أقدام الأمهات]

إلى التي كانت لا تزال صلواتها تضيء لي الكون و تنير لي درب الحياة ، إلى نبع الحنان و سر الوجدان

إلى امي الغالية ، الحياة ، حفظها الله

إلى من شق لي الظلام ليبريني النور ، إلى ذلك البرج العالي منبع الصبر و الحكمة

والدي العزيز ، أعلي ، حفظه الله

إليهم الذين كانوا شموعاً تخرق من أجل أن تنير لي طريقاً وردياً في وسط الصعاب

إلى شموع البيت إخوتي حمزة و رحيم.

إلى أختي الوحيدة والغالية سعاد التي كانت معي في السراء و الضراء و

زوجها محند أرزقي و الكتايت : سمير ، أمين ، تليلي

كما أهدي ثمرة النجاح إلى أعلى إنسان و إلى من زرع في الأمل و حب الحياة و النجاح، إلى الذي علمني التحلي بالشجاعة و الصبر من متاعب الحياة :

أبو نور اليقين فاطمة الزهراء حفظه الله

إلى أعز و أعلى إنسان عرفته في هذا الكون

إلى زوجي المستقبلي محمد الصديق.

إلى كل زملائي وزميلاتي في معهد staps .

إلى كل من ساندني بالكلمة الطيبة.

إلى كل من عرفني و عرفته من قريب أو من بعيد

دون أن انسى الجميع...

محتوى البحث

الورقة	الموضوع
أ	- شكر وتقدير.
ب	- إهداء.
ج	- محتوى البحث.
ز	- قائمة الجداول.
ح	- ملخص البحث.
ط	- مقدمة.
مدخل عام: التعريف بالبحث	
2	1- الإشكالية.
4	2- الفرضيات.
4	3- أسباب اختيار الموضوع.
5	4- أهمية البحث.
5	5- أهداف البحث.
6	6- تحديد المصطلحات والمفاهيم.
الجانب النظري: الخلفية النظرية للدراسة والدراسات المرتبطة بالبحث.	
الفصل الأول: الخلفية النظرية للدراسة	
11	- تمهيد
المحور الأول : الرضا الوظيفي	
13	1- الرضا الوظيفي
13	1-1 مفهوم الرضا الوظيفي
13	1-2 الرضا و الأداء
14	1-3 معنى العمل
14	1-4 الأبعاد الرئيسية
14	1-4-1 البعد الأول : مفهوم الرضا الوظيفي كاستجابة شعورية لظروف العمل
15	1-4-2 البعد الثاني: الرضا الوظيفي كاستجابة يتجدد بتوقعات الأداء واستجابتها لحاجات الفرد
15	1-4-3 البعد الثالث: مفهوم الرضا الوظيفي كاستجابة لعوامل متعددة ومركبة
15	1-5 عوامل الرضا الوظيفي الأساسية
16	1-6 أهمية الرضا الوظيفي
16	1-7 نظريات الرضا الوظيفي

16	1-7-1 نظرية ماسلو
16	2-7-1 نظرية الإشباع والتقدير شافير 1953 Schaffer
16	3-7-1 نظريات الفروق
16	4-7-1 نظرية عدالة العائد
16	5-7-1 نظرية هرزبرغ
17	8-1 قياس الرضا الوظيفي
المحور الثاني: دافعية الإنجاز	
19	2 - الدافعية
19	1-2- تعريف الدافعية
19	2-2 - وظائف الدافعية وفوائدها
20	3-2- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية
21	4-2- تصنيف الدوافع
21	2-1-4-2 التصنيف الذي يميز بين الدوافع الوسلية والدوافع الاستهلاكية
21	2-2-4-2 تصنيف الدوافع طبقاً لمصدرها إلى ثلاث فئات
21	3-4-2- تصنيف الدوافع طبقاً لنظرية ماسلو في الدافعية الإنسانية
21	4-4-2- تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ
22	5-2- مفهوم الدافعية للإنجاز
22	1-5-2- تعريف الدافعية للإنجاز
22	6-2- بعض الإطارات النظرية المفسرة للدافعية للإنجاز
22	1-6-2- الدافعية للإنجاز في ضوء منحى التوقع-القيمة
المحور الثالث: تدريبي السباحة	
24	3- المدرب
24	1-3- مفهوم المدرب الرياضي
24	2-3- أهمية المدرب الرياضي
25	3-3- تعريف السباحة
26	4-3- أنواع السباحة
26	5-3- كفاءات السباحة
26	1-5-3- السباحة على الصدر

26	3-5-2- السباحة على الظهر
26	3-5-4- سباحة الفراشة
	المحور الرابع: فئة الناشئين
28	4- فئة الناشئين
28	4-1- التعريف بفئة الناشئين
28	4-2- خصائص المرحلة العمرية (09-12 سنة)
29	4-3- جوانب النمو في هذه المرحلة العمرية (09-12 سنة)
30	4-4- مميزات الموهوبين في هذه المرحلة العمرية لممارسة الرياضة
31	- خلاصة
	الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة بالبحث
33	- تمهيد
34	2-1- الدراسات السابقة والمثابرة
39	2-2- التعليق على الدراسات
41	- خلاصة
	الجانب التطبيقي: الدراسة الميدانية للبحث
	الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية
44	- تمهيد
45	3-1- الدراسة الاستطلاعية
45	3-2- الدراسة الأساسية
46	3-3- منهج الدراسة
46	3-4- متغيرات البحث
46	3-5- مجتمع البحث
47	3-6- عينة البحث وكيفية اختيارها
48	3-7- مجالات البحث
48	3-7-1- المجال البشري
48	3-7-2- المجال المكاني
49	3-7-3- المجال الزمني
49	3-8- أدوات البحث
52	3-9- الأسس العلمية للأداة (سيكومترية الأداة)
55	3-10- الوسائل الإحصائية

56	- خلاصة
	الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج
59	تمهيد
60	4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج
60	4-1 - عرض و تحليل النتائج
60	4-1-1 علاقة كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي مع دافعية الانجاز
61	4-1-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى
62	4-1-3 عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية
63	4-1-4 عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة
64	4-1-5 عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة
65	4-1-6 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة
66	4-2 - مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات
66	4-2-1 مناقشة ومقابلة النتائج الفرضية الأولى
66	4-2-2 مناقشة ومقابلة لنتائج الفرضية الثانية
67	4-2-3 مناقشة و مقابلة نتائج الفرضية الثالثة
68	4-2-4 مناقشة و مقابلة نتائج الفرضية الرابعة
69	4-2-5 مناقشة و مقابلة نتائج الفرضية الخامسة
70	- خلاصة
72	- الاستنتاج
74	- الخاتمة
76	- اقتراحات وفروض مستقبلية
	- البيبليوغرافيا
	- الملاحق
	- الملحق رقم (1)
	- الملحق رقم (2)
	- الملحق رقم (3)
	- الملحق رقم (4)
	- الملحق رقم (5)

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
47	يمثل المجتمع الأصلي للبحث	01
48	يمثل توزيع عينة البحث	02
53	يبين ثبات مقياس الرضا الوظيفي	03
53	يبين ثبات مقياس الدافعية للإنجاز	04
53	يبين صدق مقياس الرضا الوظيفي	05
54	يبين صدق مقياس الدافعية للإنجاز	06
60	يمثل العلاقة الارتباطية بين طبيعة تدريب نشاط السباحة - المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة - مكانة المهنة في المجتمع - الإشراف الإداري - طبيعة الإشراف و التوجيه مع دافعية الإنجاز	07
61	يمثل نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى	08
62	يمثل نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثانية	09
63	يمثل نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الثالثة	10
64	يمثل نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الرابعة	11
65	يمثل نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الخامسة	12

ملخص البحث:

يتمثل هذا البحث: علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين .

-تكمّن أهمية الموضوع في معرفة طبيعة العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز والكشف عن مكانة مدرب السباحة في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية و إلقاء الضوء على الظروف التي يؤدي فيها مدرب السباحة عمله، ومعرفة استعداداته، ومدى تكيفه وتقبله لمهنة التدريب. وقد استخدم الباحث مقياسين: مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز.

و قد شملت عينة البحث 45 مدرب ومدربة من مجتمع البحث الأصلي الذي يتكون من مدربي السباحة "الفئة الناشئين" للمسابح الستة المشغلة على مستوى ولاية البويرة :مسبح بلدية حيزر، بشلول، الأخضرية، امشداله، البويرة، عين بسام، والذي تم حصرهم ب 150 مدرب ومدربة.

كما استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي لملائمة طبيعة الموضوع وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

_ أن طبيعة ونوع المهام التي يقوم بها المدرب، تلعب دورا كبيرا للحصول على أداء جيد ومتقن ، وهذا من خلال محيط الوظيفة التي يمارسها ونقصد بذلك الحرية التي يحصل عليها الموظف اثناء أداء مهامه.

_ أن مستوى الطموح أو التوقع لدى الفرد يلعب دورا أساسيا في التأثير على دافعية الإنجاز، أو تخفيض هذه الأخيرة كلما أصبحت توقعاتها أكيد من الفرص المتاحة له .أما إذا ازدادت عن مستوى طموحاته فان الدافعية للإنجاز لديه تصبح مرتفعة والعكس صحيح.

_ فكلما كان المدرب موضع احترام و تقدير من جانب الآخرين في المجتمع، يقدرّون أهمية دوره الذي يقوم به في تدريب وتربية الأطفال، كلما كان ذلك باعثا لزيادة الدافعية لديه في العمل و العكس.

_ يعتبر الإشراف الإداري في العمل مصدر منفعة أو مصدر توتر للفرد فان تفاعله مع الجماعة التي يعمل معها يحقق له منافع من بينها تحفيز الفرد على أداء أفضل أما إذا كان تفاعله معهم مصدر توتر أو إعاقة لإشباع حاجته.

_إن طريقة تعامل المشرف والموجه لها دور كبير في كسب ثقة وحب المدرب لهما سواء من حيث طريقة التكلم والتعامل والاحترام وهذا ما يساعد ويخلق روح الدافعية للإنجاز لدى المدربين. كما أوصى الباحث:

_ الاهتمام أكثر بالمهنة لأن الرياضة تحقق مالا تحقّقه السياسة من توحيد الأمة ورفع للروح الوطنية.

_ تحفيز المدربين الذين يحققون نتائج جيدة خلال الموسم الرياضي من خلال تكريمهم من طرف الرابطات و الفيدراليات التي ينتمون إليها .

_ تحسين الظروف الملائمة للعمل في المسابح و هذا بتوفير الوسائل البيداغوجية اللازمة لتسهيل العمل ومسايرة التطور التكنولوجي فلولا قوة المدربين وحبهم لهذه المهنة لاستطعنا أن نقول أنهم سيتوقفون عن التدريب.

_ القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر للعمل الممارس في المسابح من طرف أخصائيين و موجهين و مرشدين و ضرورة التواصل لتنمية روح العمل و دفع المؤطرين و تحفيزهم للعطاء المستمر.

مقدمة

إن المكانة الكبيرة والأهمية البالغة للرياضة في الدول والتي جعلت منها مقياس من المقاييس التي تقاس به درجة التقدم والرقي بهذه الأمم، إلا دليل على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر المادة الخام، للوصول إلى المصاف الدول الكبيرة في مجال الرياضة، و التنافس الذي نشاهده اليوم إلا دليل على ذلك فنأخذ كمثال هيمنة الو.م.أ على ألعاب القوى في وقتنا الحالي ولسنوات عديدة مضت إلا دليل على عظمتها وتقدمها العلمي الذي انعكس على الجانب الرياضي.

والمدرّب كعنصر بشري يعتبر عامل فعال في عملية تكوين واكتشاف الأبطال، ولذا كان لزوماً على الدول الاهتمام به من خلال البحث على جميع الجوانب و الوسائل و المصادر التي تؤدي إلى رضاه إذ من أهم عوامل نجاح المدرّب في العمل، هو الرضا الوظيفي عن المهنة في حد ذاتها كما يعد الرضا الوظيفي للمدربين من أهم مؤشرات نجاح الرياضة في بلادنا حيث يمثل الرضا الوظيفي مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها المدربين نحو العمل في الميدان (علاوي، 1997، صفحة 120).

يتأثر الرضا الوظيفي بكثير من العوامل يتعلق جزء منها بالعمل ومتطلباته ومسؤولياته، ويتعلق الجزء الآخر بالفرد نفسه وشخصية دوافعه وانفعالاته ورغباته، في حين أن جزءاً آخر من هذه العوامل يتعلق بالجوانب الاجتماعية للوظيفة ومعرفةنا بهذه العوامل وتفهمها تمكننا من تحسينها وتطويرها والارتقاء بها إلى المستوى الذي يضمن لنا إيجاد الفرد المنتج المتمتع بأداء وظيفته. ولقد بينت دراسات كثيرة أن للرضا الوظيفي علاقة مباشرة بدافعيه الانجاز والتي تمثل أحد الجوانب المهمة في منظومة الدوافع الإنسانية، ولقد اهتم الباحثون في علم النفس الاجتماعي بإشكالية دافعية الإنجاز لمالها من آثار كبيرة على الجودة والنوعية في مجال التدريب ويعد الدافع للإنجاز عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه، وفي إدراكه للموقف، وفضلاً عن مساعدته في فهم وتفسير سلوك الفرد، و سلوك المحيطين به عما يعتبر دافع الإنجاز مكوناً أساسياً في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته و تأكيدها، فمن خلال الإنجاز يشعر الفرد بتحقيق ذاته، وفيما يصبو إليه من أسلوب حياة أفضل ومستويات أعظم لوجوده الإنساني.

قد أظهرت الدراسات التي أجريت في هذا المجال أن الدافع للإنجاز يختلف من مجتمع لآخر طبقاً لنوع الثقافة أو الحضارة السائدة في المجتمع (عوض، 1999، صفحة 20).

من هذا المنظور تناولت هذا البحث الذي يحمل في طياته ما بين: الباب الأول يتمثل في الجانب النظري الذي احتوى على فصلين جاءت مرتبة حسب أهميتها فالفصل الأول يتمثل في الخلفية النظرية للدراسة التي تناولت فيه أربعة محاور، فالمحور الأول يتمحور حول الرضا الوظيفي والمحور الثاني الذي كان يتمحور حول دافعية الانجاز والمحور الثالث كان يتمحور حول تدريبي السباحة والمحور الأخير وألاً هو فئة الناشئين، أما فيما يخص الفصل الثاني تناولنا فيه الدراسات المرتبطة بالبحث و التعليق عليها، ثم خصصنا الباب الثاني للجانب التطبيقي الذي احتوى على فصلين جاءت مرتبطة حسب أهميتها فصل تناولت منهجية البحث و إجراءاته الميدانية حيث تناولت



مقدمة

فيه كل من الدراسة الاستطلاعية، منهج البحث، متغيرات البحث، المجتمع، العينة، مجالات البحث، أدوات البحث، الأسس العلمية للأداة، و أخيرا الوسائل الإحصائية .

وفي فصل آخر تطرقت إلى عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة المتحصل عليها من خلال مقياس الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز الذي وزعته على مدربي السباحة لنصل في الأخير إلى مقارنة النتائج بالفرضيات لنصل إلى استنتاج عام من هذه الدراسة فالذي من خلاله تضمننا خاتمة البحث التي عرضنا فيها ما توصلنا إليه في هذه الدراسة متواضعة اقتراحات و فروض مستقبلية، البيليوغرافيا ثم الملاحق.

1- الإشكالية:

يعتبر مدرب السباحة المحرك الأساسي للعملية الرياضية والذي لا يمكن الاستغناء عنه رغم تعدد مصادر المعرفة، حيث تظل مسؤوليته كاملة عن الخبرات التعليمية التي يكتسبها الأفراد في جميع المراحل.

كما يتوقف نجاح أو فشل أي عملية رياضية على مدى فعالية المدرب في القيام بدوره خصوصا أننا في عصر تعددت فيه مسؤوليات المدرب وتطورت أساليب التدريب، لأنه لا جدوى من أفضل التقنيات التدريبية ما لم يشرف عليها مدربا متحمسا، راضيا عن عمله، ويمتلك المهارات الأساسية للتدريب.

ولا ينكر أحد ما لمدرب السباحة من أهمية في إرساء دعائم العملية التدريبية، فقد حظيت السباحة بالاهتمام على مر العصور، وكان لها مكانة مرموقة تليق بجلال هذه الرياضة وعظيم مسؤوليتها في إعداد أجيال هم صناع المستقبل في جميع المجالات وليس الرياضة فقط، وتعتبر مهنة التدريب من أهم المهن وأساسها، فهي تشمل التعليم أيضا إذ هي منظومة متداخلة تضم مجموعة من العوامل، وبالقدر الذي يكون فيه مدرب السباحة مدركا لأدواره المختلفة في العملية التدريبية، يكون الناتج من هذه العملية ايجابيا وفعالا، ومن هذا المنطلق نرى أن الرضا الوظيفي للمدرب بصفة عامة ولمدرب السباحة بصفة خاصة يشكل أهمية كبيرة نظرا للدور المهم الذي يقوم به مدرب السباحة بالنسبة للرياضة علما أن مقدار الرضا الوظيفي عند مدرب السباحة يلعب دورا مهما في تحديد الجهود التي يبذلها في العمل. (صلحة حسام الدين وآخرون، 1997، صفحة 78)

وبقدر ما ارتفعت معدلات هذا الرضا بقدر ما كان مدرب السباحة أكثر إقبالا على العمل وبذلا للجهود في أداء وظيفته بالشكل المطلوب، ولقد بينت الكثير من الدراسات الخاصة بعلم النفس وعلم النفس التربوي أن تحديد الدوافع والاتجاهات النفسية والتعرف بالرضا الوظيفي، وبزيادة طاقة الفرد ونشاطه وهو الهدف الذي سعت إليه معظم الدراسات في هذا المجال. (سطوايسي أحمد، 1999، صفحة 271).

ويرى "فليبو 1983" أن رضا الفرد ينتج من حصوله على العوائد التي تتلاءم مع توقعاته بمعنى أن اختيار سلوك معين يرضى عنه الفرد لا بد وأن يكون نتيجة عملية إدراكية مسبقة يقوم بها الفرد ليوافق بين مجموعة من التفاصيل ويختار التصرف الذي يتوقع منه أفضل النتائج. (عادل محمد عيسىوي النشار، 1997، صفحة 43).

وهناك شبه اتفاق بين المهتمين والمختصين بالسلوك البشري على أن سلوكيات الإنسان ذات أغراض معينة، بمعنى أن وراء كل سلوك دافع معين سيان في مجال العمل أو في المجالات الأخرى من الحياة اليومية، ويشير المهتمون بالسلوك التنظيمي أو السلوك في مجال العمل بصفة عامة إلى ضرورة الاهتمام بالدوافع في كل محاولة تستهدف دراسة أي موضوع يتصل بأي عامل، بل إلى وجوب وضع دراسة الدافعية كنقطة انطلاق لكل البحوث.

التعريف بالبحث

ومن هنا ندرك المكانة البارزة التي احتلتها دراسة الدوافع في البحوث النفسية عموماً، والبحوث المتعلقة بالسلوك التنظيمي خصوصاً، باعتبار الإنسان الشرط الأساسي في تحقيق أهداف وتطلعات المنظمة أياً كان نوعها أو نظامها الاقتصادي، ولاعتباره المورد الطبيعي الأول الذي يستجبه أي مشروع إنتاجي.

إن الدافعية تختلف من عامل لآخر من حيث قوتها، وتتدخل في تحديدها عوامل شتى كالبيئة، ظروف العمل، مدى تحقيق الفرد لأهدافه وتطلعاته، ولا يخفى أيضاً العلاقة الموجودة بين الرضا والمعنى الذي يتشكل عند العامل، وهنا تتدخل محددات الرضا و ترتيبها وتحديد المعنى الذي يعطيه العامل لعمله، بمعنى استخراج كل العوامل المرتبطة بالعمل مباشرة بالأجر، فرص الترقية، محتوى العمل، ساعات العمل، الظروف الفيزيائية، الجماعة المرتبطة بالعمل بطريقة غير مباشرة (السكن، الظروف المعيشية... الخ).

ومن هنا يلاحظ أنه من الصعب تحديد العوامل المباشرة المؤدية للرضا المهني، لارتباطه بجوانب كثيرة سيان المتعلقة بالحياة الخاصة أو بظروف العمل أو حتى الظروف الاجتماعية، كما يكون الفرد راضياً عن جانب ما وغير راضٍ عن جانب آخر، مما يعقد الأمور ويصعب عملية اكتشافها، حتى أنه أحياناً لا يستطيع أن يحدد موقفه العام بين الرضا وعدمه، إلى جانب شمولية تدمير العامل من الجو العام للمؤسسة وكذا طبيعة الإنسان الذي يرغب دائماً في الأفضل.

ومن هذا المنطلق ارتأينا من خلال الدراسة أن نتناول هذا الجانب عند مدرب السباحة باعتباره أحد الموظفين والعاملين في المنظومة الرياضية، والتي تكتسي أهمية بالغة في المجتمع، كما يعتبر المدرب الأقرب إلى واقع وطموحات الأفراد لذا فأى سلوك مقصود أو غير مقصود يحسب له أو عليه.

ومنه طرحنا تساؤلات كالتالي:

- هل هناك علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة (لفئة الناشئين)؟

ومنه استخلصنا الأسئلة الجزئية التالية:

(1) هل توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين طبيعة تدريب نشاط السباحة ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين؟

(2) هل توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين المستقبل المهني للسباحة ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين؟

(3) هل عدم وجود علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين مكانة المهنة في المجتمع يؤثر على دافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين؟

4) هل عدم وجود علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين الإشراف الإداري يؤثر على دافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين ؟

5) هل توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين طبيعة الإشراف والتوجيه ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين ؟

2- الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين.

2-1- الفرضيات الجزئية:

1) توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين طبيعة تدريب نشاط السباحة ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين.

2) توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين المستقبل المهني للسباحة ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين.

3) عدم وجود علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين مكانة المهنة والمجتمع يؤثر على دافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين.

4) عدم وجود علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين الإشراف الإداري يؤثر على دافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين.

5) توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين طبيعة الإشراف والتوجيه ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة الناشئين.

3- أسباب اختيار الموضوع:

1) بما أني درست في معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية وتخصصت في النشاط الفردي سباحة، تم وضع هذه الدراسة التي هي تتمحور حول الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة.

2) بما أنني أعمل كمدربة سباحة اخترت هذا النشاط لكي يسهل علي الدراسة الميدانية وكيفية تسليم المقياس للمدربين بسهولة.

3) نقص الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي وعلاقته بدافعية الإنجاز.

4) إبراز أهمية الرضا الوظيفي في العمل.

5) تزايد وتنامي ظاهرة الاعتزال المبكر للمدربين من جراء المشاكل في مجال عملهم.

6) إثراء البحث العلمي في بلادنا في هذا المجال.

4- أهمية البحث:

البحث عبارة عن دراسة تقييمية وتحليلية للجانب السيكولوجي والاجتماعي المهني لمدرّب السباحة، ولعل أهميته تكمن في كونه يهدف إلى الوصول إلى معرفة العوامل التي من شأنها أن تجعل من مدرّب السباحة في بلادنا راضيا عن عمله، فنعمل على توفيرها له إن كانت غير موجودة وتدعيمها إن كانت موجودة، ومعرفة العوامل التي تسبب له الضيق والإتعب، فنعمل على محاربتها وإبعادها من طريقه لتمكينه من أداء مهمته في أحسن وجه.

للبحث أهمية كبيرة حيث يساعد على تنمية المعرفة العلمية بالجزائر خاصة، أملّي أن يدفع بحثي هذا زملائي الطلبة إلى إجراء بحوث أخرى تهتم بمتغيرات أخرى ذات دخل في تشكيل مستوى الرضا لدى مدرّبي السباحة، ولدى المدرّبين و الرياضيين بصفة عامة باعتبارنا مختصين في هذا المجال.

5- أهداف البحث:

- الكشف عن مكانة مدرّب السباحة في المجتمع الجزائري وأوضاعه الاجتماعية والاقتصادية.
- إلقاء الضوء على الظروف التي يؤدي فيها مدرّب السباحة عمله، ومعرفة استعداداته، ومدى تكيفه وتقبله لمهنة التدريب.
- معرفة طبيعة العلاقة التي تربط الرضا الوظيفي بدافعية الإنجاز.
- إيجاد العلاقة بين محددات الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.
- التعرف على توافق أو اختلاف آراء عينة من مدرّبي السباحة حول إشكالية موضوع البحث.
- إن موضوع الرضا من المواضيع التي قلّ البحث فيها ببلادنا مما يستدعي تكثيف وتدعيم البحث في هذا المجال، وهذا البحث قد يكون خطوة نحو التنبيه بهذه الضرورة وفتح المجال لبحوث أخرى تمكنا من الربط بين نتائجها ووضع تصور حول واقعنا.
- عدم وجود بحوث ميدانية كثيرة حول محددات الرضا ببلادنا رغم كثرتها في الدول والمجتمعات الأخرى، ربما اتخذنا نتائجها أحيانا كحقائق طبقناها على مجتمعنا رغم الاختلافات الكثيرة في شتى المجالات وعلى كل المستويات، إذن الرغبة في إثراء المكتبة بمنثل هذه البحوث.
- التغيرات الجارية ببلادنا وما تلحقها من آثار على المستوى التنظيمي أو المستوى الكلي خاصة فيما يتعلق بحالة المدرّبين السيكولوجية، إضافة إلى ما تقتضيه هذه التغيرات من بحوث ودراسات.
- قلة اهتمام المشرفين و المسؤولين برضا المدرّب وعوامله.
- تقادي الإهدار لهذا الطاقة المؤهلة علميا وفنيا.

6- تحديد المصطلحات و المفاهيم:

1- تعريف السباحة:

سبح:السبح والسباحة العوم،سبح بالنهر وفيه يسبح سبحا وسباحة،ورجل سابع وسبوح من قوم السبحاء وسابح من قوم السابحين. (ابن منظور، 2005، صفحة 103).

التعريف القاموسي:

السباحة:فعل يقوم به الحيوان بشكل غريزي، أما عند الإنسان هو العوم أي فعل تعلمه الإنسان وهو نشاط فردي يقوم به الإنسان (WWW.Dictionaire Midiadico,com) ..

السباحة هي حركة الكائنات الحية في الماء دون المشي في القاع، تعتبر السباحة نشاط يمارس بشكل كبير للترفيه، وكذلك كرياضة عالمية وألمبية، كما أن العديد من الفوائد، بالإضافة إلى المخاطر حين لا يكون السباح حذرا. (WWW.Wikipedia Encyclopedia Bibre.ORG).

كما تعرف السباحة بأنها إحدى أنواع الرياضات المائية والتي تستعمل الوسط المائي كوسيلة للتحرك من خلاله وذلك عن طريق حركات الذراعين،والجذع،بغرض الارتقاء بكفاءة الإنسان بدنيا ومهاريا وعقليا واجتماعيا ونفسيا.

2- المدرب الرياضي:

هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين و تؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا،و له دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا متزنا لذلك وجب أن يكون المدرب مثلا أعلى يحتدا بيه في جميع تصرفاته و معلوماته، و يمثل المدرب الرياضي العامل الأساسي و الهام في عملية التدريب (مصطفى فاتح ولطفي السيد، 2002، صفحة 25).

3- الرضا الوظيفي:

ليس من السهل إيجاد تعريف دقيق ومحدد للرضا المهني ذلك لأنه يرتبط بعوامل كثيرة منها ما يرتبط بنوع العمل وكيفية اختياره ومدى الاستعداد له، ومنها ما يتعلق بالشروط الفيزيائية والنفسية له ومنها ما يتصل بالظروف التي يتم فيها (الوقت، وسائل النقل، المسافة بين مكان العمل ومكان الإقامة، جو المؤسسة، ... إلخ) ومنها كذلك ما يتعلق بالجانب التنظيمي له (محيط وحجم المؤسسة، نموذج الوسائل والتقنيات المستعملة...) ومنها ما يرتبط بشخصية الفرد العامل، (طموحاته، حاجاته، مكانته الاجتماعية في المؤسسة وفي المجتمع، ثقافته وكفاءته الشخصية....الخ).

التعريف بالبحث

ونظرا لتداخل عوامل الرضا وتشابكها من جهة وتعدد المصطلحات المتداولة في التعبير عن الرضا كان لزاما علينا التعرض له من المنظور السيكولوجي، والاجتماعي والاقتصادي بالاعتماد على تعريف وضعها باحثون أخصائيون في علم النفس التنظيمي ينتمون إلى مدارس مختلفة مع حرصنا على التسلسل التاريخي لصدورها قصد إزالة الغموض عليه.

في الثلاثينيات يتكلم "هونري درومان" عن السعادة في العمل على أنها تابعة لما ينتظره الفرد من وضعيته الاجتماعية وما يحصل عليه من العمل الذي يمارسه. في الوقت الحالي تغير هذا المفهوم (السعادة في العمل) بمفهوم الرضا المهني وهذا المصطلح الجديد ناتج عن تغير وتنوع العمل في حد ذاته والتطور الصناعي والتكنولوجي الذي شهده عالمنا المعاصر.

فالعامل اليوم أصبح يتوفر على مقاييس وشروط وظروف ووسائل وتقنيات عديدة ومتنوعة وأصبح الفرد يجد فيه منفذا لإبراز قدراته وإشباع ميوله وإثبات شخصيته واعتلاء مكانة اجتماعية، وتحقيق الدور الذي يتماشى ونموه وخبراته.

وحسب بولوك 1953 فإن العوامل التي تكون الرضا موجودة في الضغوط الاجتماعية وتأثيرات الهيكل الإداري الرسمي (ثقافته، صناعته) والبناء الغير رسمي لجماعة العمل (ثقافتها، صناعتها) وعلاقة العمل الاجتماعية.

ولقد رأى "فريش جوتيه" 1961 أن رضا الفرد عن عمله هو نتاج أو حاصل فرق بين مستوى طموحاته والنتائج التي يحصل عليها.

أما فروم فقد حدد في سنة 1964 مفهوم الرضا المهني بأنه الاتجاهات المؤثرة للأفراد تجاه أدوارهم التي يؤدونها ويشغلونها حاليا.

أما كل من "هريات"، "همن"، "شواب"، "دجونس"، "فوسس"، وآخرون، فإنهم يرون بأن الرضا المهني هو تعبير طلق على مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وهذه المشاعر يعتمد في نظرهم على إدراكين:

- الإدراك بما هو كائن: ويتمثل فيما يحصل عليه الفرد من عمله حاضرا.

- الإدراك بما يجب أن يكون: ويتمثل فيما يتطلع الفرد إلى تحقيقه من مهنته مستقبلا.

في رأي هؤلاء فإن الرضا المهني يتحدد بمقدار ما بين هذين الإدراكيين من اتفاق أو تطابق بينهما.

$$\frac{\text{الإدراك بما هو كائن}}{\text{الإدراك بما يجب أن يكون}} = \text{الرضا الوظيفي}$$

بناء على ما تقدم من تعاريف يمكن التوصل إلى التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي على أنه: حالة وجدانية ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه مدرب السباحة في مكان عمله وبين الطموحات والحاجات التي يرغب في تحقيقها وما تحققه له المدرسة (العمل في حد ذاته، ظروف العمل، الإعداد، الأجر، الإشراف، الاعتراف، الترقية... الخ).

4- الدافعية للإنجاز الرياضي :

الدافعية :

يعرفها قاموس علم النفس الصحة النفسية بأنها حاجة لدى الفرد للتغلب على العقبات والنضال من أجل السيطرة على التحديات الصعبة ، وهي أيضا الميل إلى وضع المستويات المرتفعة في الأداء والسعي نحو تحقيقها ، والعمل بمواظبة شديدة ومثابرة مستمرة. (Robert.M.G, 1984, p. 07) .

ويعرف "النشواتي" الدافعية بأنها حالة من التوتر النفسي والفيولوجي قد يكون شعوريا أو لا شعوريا ، تدفع الفرد إلى القيام بأعمال ونشاطات وسلوكات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتر و إعادة التوازن للسلوك و النفس عامة. (نشواتي، 1999، صفحة 206).

الدافعية للإنجاز :

سلوك موجه نحو العمل بطريقة تمكن من تقييم أداء الفرد لمعايير داخلية و خارجية مفروضة، و قد يتم هذا الإنجاز في مواقف يتنافس فيها الفرد، لكن بخضوع أدائه لتقييمات معروفة. (Edgare Thill, 2005, p. 336)

عرف "فاروق موسى" الدافعية للإنجاز على أنها "الرغبة في الأداء الجيد و تحقيق النجاح، و هي هدف ذاتي تنشط و توجه السلوك، و تعتبر من مكونات الهامة للنجاح المدرسي". (محمد خليفة، 2000، صفحة 94).

الدافعية للإنجاز الرياضي :

تعرف على أنها "استعداد اللاعب الرياضي لمواجهة مواقف المنافسة الرياضية، و محاولة التفوق و الامتياز في ضوء مستوى أو معيار معين من معايير أو مستويات التفوق والامتياز عن طريق إظهار قدر كبير من النشاط و الفعالية والمثابرة ، كتعبير عن الرغبة في الكفاح والنضال من أجل الوصول إلى درجة مميزة في مواقف المنافسة الرياضية". (وفاء درويش، 2007، صفحة 19).



الجانب النظري: الخلفية النظرية للدراسة والدراسات المرتبطة بالبحث



الفصل الأول: الخلفية النظرية للدراصة

تمهيد

يعتبر المستغلون في حقل علم النفس التنظيمي مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضاً، وذلك لصعوبة تحديده لما يرتبط به من مفاهيم سيكولوجية أخرى متشابهة كالروح المعنوية والدافعية ولصعوبة قياسه ودراسته. ولهذا أكثر البحوث والدراسات حوله كما يعتبر الرضا الوظيفي للأفراد الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين وينعكس إيجابياً على الإنتاج من الناحيتين كمية ونوعية.

كما يرجع الاهتمام بدراسة دافعية الإنجاز نظراً لأهميتها، ليس فقط في المجال النفسي ولكن أيضاً في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعملية، إذ يعتبر عاملاً مهماً في توجيه سلوك الفرد وتنشيطه وفي إدراكه للموقف.

ومن أسباب نجاح مدرب السباحة في عمله يرتبط على حد كبير في مستواه ومعلوماته ومعارفه وقراراته في نوع النشاط الرياضي الذي يتخصص بالعمل في ميدانه، فكلما تميز بالتأهيل التخصصي العالي كلما زاد إتقانه للمعارف النظرية وطرق تطبيقها.

تطرقنا في هذا الفصل الأول من جهة الرضا الوظيفي الذي تناولنا فيه مفهوم الرضا الوظيفي-الرضا والأداء-معنى العمل-أبعاد رئيسية. ومن جهة أخرى تطرقنا إلى دافعية الإنجاز الذي تناولنا فيها مفهوم الدافعية وبعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.

ثم تطرقنا إلى محور تدريبي السباحة الذي تناولنا فيه مفهوم المدرب الرياضي-تعريف السباحة وأنواعها وأخيراً تطرقنا في المحور الرابع إلى فئة الناشئين وتناولنا فيها تعريفه وخصائص المرحلة العمرية (9-12 سنة) مع جوانب النمو في هذه المرحلة دون أن ننسى مميزات الموهوبين فيها لممارسة الرياضة.

1- الرضا الوظيفي:

1-1- مفهوم الرضا الوظيفي:

لم يلقى مفهوم الرضا الوظيفي الاهتمام الكافي إلا منذ القرن العشرين، ومنذ ذلك بذلت محاولات متعددة لتحديد مفهوم الرضا الوظيفي ومنه الذي يرى أن الرضا الوظيفي مفهوم متعدد الأبعاد، ويتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الموظف من وظيفته وجماعة العمل التي يعمل معها ورؤسائه الذين يخضع لإشرافهم وكذلك من المنشأ والبيئة اللتين يعمل فيهما، وبالمنظّم التكويني لشخصيته. (عبد الخالق ناصف، 1993، صفحة 34).

وأيضاً يعرف الرضا الوظيفي، بأنه درجة إشباع حاجات الفرد ويتحقق هذا الإشباع من عوامل متعددة: خارجية "كبيئة العمل" وعوامل داخلية "العمل ذاته الذي يقوم به الفرد" وتلك العوامل التي شأنها أن تجعل الفرد راضياً عن عمله راغباً فيه مقبلاً عليه دون تدمير ومحققاً لطموحاته ورغباته وميوله المهنية متناسباً مع ما يزيد من عمله وما يحصل عليه في الواقع أو يفوق توقعاته منه. (المشققان عويد السلطان، 1993، صفحة 13).

ويتحقق الرضا الوظيفي من مصادر متعددة مثل الأجر الذي يحصل عليه، ونوع العمل الذي يقوم به، وفرص الترقّي التي يتيحها له العمل، ونمط المعاملة التي يتلقاها من المشرف الذي يرأسه وإدراكه لعدالة الفوائد التي تحقق له هذه الإشباعات والتي يتحدد على أساس مقارنة الفرد لمعدل عوائده أو إلى ما يقدمه هؤلاء، فإدراكه أو شعوره بالعدالة يتحدد بناء على هذه المقارنة.

لذلك نرى مدى اهتمام الدول المتقدمة بأبحاث الرضا الوظيفي، فإذا كان الموظف راضياً عن عمله، شعر بالارتياح النفسي والأمن الوظيفي مما يزيد من ولائه وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها ويتم التوحد معها.

لذا أصبح المنظمات مراعاة توجيه أحاسيس ومشاعر الموظفين والمجموعات التي يتمرن إليها اتجاه أدائهم لأعمالهم وتشجيع تعاونهم في سبيل تحقيق أهداف المنظمة.

أما حامد بدر 1983 يعرف الرضا الوظيفي على أنه عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من وظيفته، إذ تنفق درجة الرضا على مقدار الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد.

ويرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالدوافع كما عند "روتس" 1971 الذي يؤكد على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية والحوافز التي تكون سبباً في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج، فإذا كانت الوظائف لا تشمل الحافز فإن المصادر المادية والإنسانية لن تشغل بالكامل. (بدر حامد، 1983، صفحة 61).

1-2- الرضا والأداء:

منذ ظهور علم النفس الصناعي كفرع مستقل يهتم بالمشاكل والظروف العملية وعلاقة الرضا بالأداء كانت من أهم مواضيعه وبعد ذلك توصلت المدرسة العلاقات الإنسانية إلى أن الرضا متغير سببي وأن الأداء متغير ناتج

ومعنى ذلك ارتفاع مستوى الرضا يؤدي إلى ارتفاع مستوى الأداء نتيجة حتمية والعكس بالنسبة للعامل الذي ينخفض رضاه، إذ يقل حماسه ويظهر لديه عدم الاهتمام فقلة إقباله وامتنانه للعمل والمؤسسة ككل، مما يؤدي إلى نقص أدائه وقلة إنتاجه.

اقتصرت النتيجة على جانب واحد فقط من العلاقة بين الرضا والأداء، واعتبرت الرضا متغير سببي فحسب يؤثر في الأداء. في حين أن الواقع يؤكد إمكانيات حدوث العكس، أي أن يؤثر الأداء على الرضا سواء إيجابيا أو سلبيا، فالموظف المحب لوظيفته وتحقيق النتائج يرتفع رضاه كلما قدم أداء جيدا وحقق إنتاجا كبيرا. وتذهب الدراسات التي أجريت فيما بعد إلى اعتبار الرضا متغيرا مستقلا أحيانا يؤثر في سلوك الموظفين كالأداء، التغيب، والاتصال الرسمي والغير الرسمي، وتغير نابعا أحيانا أخرى بالتأثر بعوامل كالأجر، المكافآت نظام المنح والسلطة حتى الأداء. (عاشور أحمد صقر، صفحة 57).

1-3- معنى العمل:

للعمل معنى وأهمية وقيمة تحدد طبقا لطبيعته ومدى تحقيقه لحاجات ورغبات الفرد المادية والنفس الاجتماعية بمختلف معناه من مجتمع إلى آخر ومن جماعة عمل لأخرى ومن فرد لآخر. ولا شك أن للثقافة المحلية تأثيرا في تحديده.

للعمل معنى اقتصاديا ونفس اجتماعيا لكونه مصدر رزق العامل ويعطي الشعور بالانتماء إلى الجماعة، وهو وسيلة لتحقيق غاية في الحياة، إلى جانب كونه وسيلة لإثبات الشخصية وتحقيق الذات ولتطوير مستويات التكوين وتغيير ملامح التربية في معظم الدول المصنعة تأثير في شكل معنى العمل لدى الأفراد فعلى العمل بتطور الصناعة واكتساحها لجميع أنحاء العمل، وهذا العمل مس الأفراد والجماعات، وكنتيجة أثر حتى على المنظمات والمجتمعات ومساحات عديدة كالإنتاجية تغيير وبعث المنظمات.

وإذا أردنا أن نعرف أو نتنبأ بمحيط العمل المستقبلي علينا أن نبدأ بمعرفة معنى العمل اليوم لأن الفرد يتحرك بمعنى العمل الموجود لديه، فإن كان إدراكه لعمله كجزء من حياته سعى إلى تطويره وتحسينه، وبمعنى العمل نتائج اجتماعية واقتصادية على المنظمات والمجتمع.

أما الإسلام فاعتبر العمل عبادة وجهاد وحث على السعي لجعله نافعا ومجديا باعتبار كل عمل اجتماعي نافع عبادة من أفضل العبادات ما دام قصد فاعله الخير والمنفعة العامة، حتى أصبح للعمل مكانة مرموقة دونه لن يتحقق الغايات والمقاصد، وكلمة عمل على مختلف صياغاتها (عمل، عملت، عملته، عملوا، اعملوا..) ذكرت في 347 في القرآن الكريم. (محمد فؤاد عبد الباقي، بدون تاريخ، صفحة 483).

1-4- الأبعاد الرئيسية:

1-4-1- البعد الأول: مفهوم الرضا الوظيفي كاستجابة شعورية لظروف العمل:

أكثر ما يرتبط هذا المفهوم بالمدارس والنظريات التقليدية للأداء والسلوك التنظيمي، وإتباع مدرسة البيروقراطية الذين ربطوا مفهوم الرضا الوظيفي برؤيتهم لعلاقة الفرد والأهداف المرسومة من قبل التنظيم يحقق منفعة مادية وبالتالي يحقق رضاه عن العمل.

1-4-2- البعد الثاني: الرضا الوظيفي كاستجابة يتجدد بتوقعات الأداء واستجابتها لحاجات الفرد:

تعتبر نظرية "هرزبرغ" في الدافعية أول تشكيل حقيقي لمفهوم الرضا الوظيفي لم تطور المفهوم مع "ألدرفير" 1967ALDERFER في النظرية المعروفة بـ "ريج" Reg لتعتبر النمو والانتماء والوجود عوامل دافعة ومحققة لرضاهم الوظيفي وجاء "فروم" VROOM 1968 و "لورلر" و "بوتر" 1962 ليعتبروا أن استمرار فعالية الدافع يعتمد على رضا العامل وشعوره بالعلاقة الإيجابية بين الإنجاز والمكافآت.

1-4-3- البعد الثالث: مفهوم الرضا الوظيفي كاستجابة لعوامل متعددة ومركبة تطور المفهوم بهذه النظرة من كونه شعورا عاما يحمله الفرد نحو عمله أو وظيفته إلى نظرة مركبة تحلل مكونات مصادر وعوامل هذا الشعور ومن أهم العلماء الذين اهتموا بتطوير هذا المفهوم "سميث" SMITH وكندال و"هولين" Hulin 1969، كوندي، ويليامس وقرين 1987 وسلون.

1-5- عوامل الرضا الوظيفي الأساسية:

نظرا للاختلاف بين الباحثين في تحديد عناصر الرضا الوظيفي ومن بين الذين ساهموا في تحديد هذه العناصر نجد "أحمد عباس" و"قاصر مكي" 1987 الذي حددها في العناصر التالية: الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة والرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية. (عباس علي أحمد فاضل، 1978، الصفحات 506-507)

كما اقتصر الباحث المتكون من مقياس عصام الدين متولي عبد الله المستخدم في هذه الدراسة إلى العناصر

التالية:

- 1) طبيعة تدريس مادة التربية البدنية الرياضية.
- 2) المستقبل المهني للتربية البدنية والرياضية.
- 3) الدخل الشهري.
- 4) مكانة المهنة في المجتمع.
- 5) الإشراف الإداري والمدرسي.
- 6) طبيعية الإشراف والتوجيه. (أحمد صقر عاشور، الصفحات 147-148).

1-6- أهمية الرضا الوظيفي:

تعتبر الرضا من الظواهر الهامة، تستوجب الاهتمام بها في كل مجالات العمل وفي كل وقت وذلك لسببين الأول: لكونه هدف كل عمل كغاية حياتية، فهو السبب الوحيد الذي يضمن بقاء العامل وجد بيته وبثوره. حتى وإن كان الأجر مرتفعا إذ لم يحدث للرضا سبب أو لآخر لن يكون العامل مستقرا ولن يكون أداءه جيدا أو مرتفعا. أما السبب الثاني فهو إسهام الرضا في باقي الاتجاهات إذ يحدث آثار سلبية أو إيجابية على كل سلوك الفرد، بل على كل الظواهر الموجودة في مجال العمل.

1-7- نظريات الرضا الوظيفي:

تحاول نظريات الرضا تحديد ما يجب تحقيقه لإرضاء للموظف أو ما ينبغي توفيره لإرضاء حاجته بواسطة العمل. ويلاحظ وجود نظريتين كبيرتين سيطرتا على الساحة وهما نظرية ماسلو ونظرية هرزبرغ إلى جانب نظريات أخرى سنتعرض إليها:

1-7-1- نظرية ماسلو: تعتبر امتداد لنظرية تسلسل الحاجات في الدافعية تعتمد على درجة إشباع الحاجات الأربعة وهي حاجات فيزيولوجية الأمن، الانتماء، المكانة والتقدير. (LOCKE, p. 1307).

1-7-2- نظرية الإشباع والتقدير شافير 1953 Schaffer: تفترض بأن الرضا عن العمل يحدد بمقدار العوائد ذات قيمة التي يستفيد منها الفرد. (CAMERON SHEILA, p. 05).

1-7-3- نظريات الفروق: تجمع تحت هذا الاسم ثلاث نظريات:

➤ أولى هذه النظريات نظرية (كانزل 1964) على شكل معادلة رياضية.

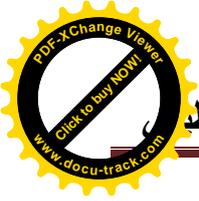
➤ النظرية الثانية (لوك 1969) تشبه لحد كبير نظرية كانزل. (Gallerand, sw, 1971, p. 152).

➤ النظرية الثالثة فهي (بورتر 1962) شبيهة بنظرية لوك من حيث قياس الرضا، تستعمل بندين الأول كيف الحال والثاني كيف يجب أن يكون. (CAMERON SHEILA, p. 07_08).

1-7-4- نظرية عدالة العائد: تنسب إلى كل من "أدمس" و"باتشن" تركز على المقارنة بين عمليين أشار "باتشن" في 1961 و"أدمس" في 1963. (Gallerand, sw, 1971, p. 157).

1-7-5- نظرية هرزبرغ: تقسم العوامل إلى صنفين، صنف تسميه عوامل الصحة وصنف عوامل دافعية.

(CAMERON SHEILA, p. 08)



1-8- قياس الرضا الوظيفي:

إذا كان الرضا الوظيفي من الأهداف الهامة للمؤسسة لا يمكن أن يكون إلا ضرورة لتحديد مدى تحقيقه وبالتالي تقييم فعالية برنامجها ونجاحته.

ولا يجب أن يفهم لأن قياس الرضا عملية سهلة لوجود المقياس أو أنها عملية رياضية، ما على الباحث إلا تقديم المقياس ثم جمع الإجابات، ولا اعتبار الرضا والاتجاهات ظواهر حتمية في السلوك العام غير محسوسة فإن كل الأساليب رسمية كانت أو غير رسمية تعريفية فقط.

لكن لا يعني ذلك قياس الرضا قياسا دقيقا من المستحيلات كما كان معتمدا عن دراية الاهتمام بالاتجاهات. وكان أو محض لذلك كان في 1929 عندما نبه " ثورستون " إلى عدم استحالة أي ظاهرة.

2- مفهوم الدافعية:

2-1 تعريف الدافعية:

يحاول بعض الباحثين مثل اتكسون التمييز بين مفهوم " الدافع Motive " ومفهوم الدافعية Motivation على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين.

أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فإن ذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية شظة. (ALKINSON, J-W, 1964, p. 350).

وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بينهما فإنه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسألة الفصل بينهما. وتستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع وان كانت الدافعية المفهوم الأكثر عمومية. (معتز عبد الله، 1990، الصفحات 415-451).

وقد ظهر واضحا في عرض "هاملتون" V. Hamilton لأحد عشر تعريفا قدمها الباحثون لمفهوم الدافعية، حيث جاءت كلمة "الدافعية" في معظم التعريفات في حين وردت كلمة "دافع" في عدد قليل منها. (Hamilton, v, 1983, pp. 15-16)

وبداية نشير إلى كلمة "دافعية" Motivation لها جذورها في الكلمة اللاتينية "Movere" والتي تعني يدفع أو يحرك في علم النفس حيث تشتمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب أو العوامل المحددة للفعل أو السلوك. (Weinlerger J-MC clelland, 1990, pp. 562-567)

وقد تبين من خلال عرضنا مفهوم الدافعية أن هناك العديد من التعريفات التي قدمها الباحثون لهذا المفهوم فقد أحصى "كلينجنا" و"كليجينا" PR.Kleinginna-AM.Kleinginna على سبيل المثال 98 تعريف للدافعية تبين أنها تختلف عن بعضها البعض وإنما تعكس توجهات نظرية مختلفة في التعامل مع هذه الظاهرة. وتعرض لبعض التعريفات:

- عرف "يونج" P.I Yong: الدافعية بأنها خاصية ثابتة ومستمرة ومتغيرة ومركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.

- وعرف "ستاتس" Staats: الدافعية بأنها تشريط انفعالي لمنبهات محددة ومركبة يوجهها مصدر الترغيم.

- وعرف "هب" Hebb: الدافعية بأنها أثر لحدين حسيين هما الوظيفة المعرفية التي توجه السلوك، ووظيفة التيقظ أو الاستشارة التي تمد الفرد بطاقة الحركة.

2-2 وظائف الدافعية وفوائدها:

- تسهم الدافعية في تسهيل فهمنا لبعض الحقائق المحيرة في السلوك الإنساني.

- كما أن الدافعية تلعب الدور الأهم في مثابرة الإنسان على إنجاز عمل ما، بهذا المعنى نحقق أربع وظائف رئيسية:

(1) الدافعية تشير السلوك.

(2) الدافعية تؤثر في نوعية التوقعات التي يحملها الناس تبعاً لأفعالهم ونشاطاتهم.

(3) الدافعية تؤثر في توجيه سلوكنا نحو المعلومات المهمة التي يتوجب علينا الاهتمام بها ومعالجتها. (محي الدين أحمد حسن، 1980، صفحة 6).

(4) الدافعية بناء على ما تقدم من وظائف. (معتز عبد الله، 1990، صفحة 78).

2-3- بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية:

من الأهمية تمكن ونحن بصدد تقديم تعريف مقبول لمفهوم الدافعية أن يميز بين هذا المفهوم والمفاهيم الأخرى التي ترتبط مثل الحاجة والحافز، الباعث العادة، الانفعال القيمة على النحو التالي:

أ- مفهوم الحاجة Need:

تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالافتقاد إلى شيء معين وتستخدم مفهوم الحاجة للدلالة على مجرد الحالة التي يصل إليها الكائن نتيجة حرمانه من شيء معين. (محي الدين أحمد حسن، 1980، صفحة 78)

ب- مفهوم الحافز Drive :

يشير الحافز إلى العمليات الداخلية الدافعة التي تصاحب بعض المعالجات الخاصة لمنبه معين وتؤدي إلى إصدار السلوك.

ج- مفهوم الباعث Incentive :

يعرف "فيناك" W.E.Vinack الباعث بأنه يشير إلى محفزات البيئة الخارجية المساعدة على تنشيط دافعية الأفراد سواء تأسست هذه الدافعية على أبعاد فسيولوجية أو اجتماعية. (معتز عبد الله، 1990، صفحة 10)

د- مفهوم العادة Habit :

أشار "كورمان" Korman 1974 إلى أن مفهوم العادة قد تم تضمينه كمتغير أساسي في بناء نظرية أو منحنى التوقع-القيمة، من قبل بعض الباحثين مثل "أتكسون، برش، فيروف"، وذلك نظراً لأهمية هذا المفهوم وإعطاء القيمة النوعية والتوقع النوعي في مجال اختيار الفرد للسلوك المعين.

هـ - مفهوم الانفعال Emotion :

كما يخلط بعض الباحثين بين مفهوم الانفعال ومفهوم الدافع حيث يعرف بأنه اضطراب حاد يشمل الفرد كله، ويؤثر سلوكه وفي خبرته الشعورية و الوظائف الفسيولوجية الداخلية ويمر من حالات الشعورية المحيرة فهو يضمن الخوف، الكراهية، غضب كما يضمن البهجة، السعادة. (ماكيلاند، 1976، صفحة 08).

و- مفهوم القيمة:

هناك خلط شائع لدى بعض الباحثين في استخدام كل من القيمة والدافع والنظر إلى القيم على أنها تستخدم بالتبادل مع الدافعية Motivation فعلى سبيل المثال اعتبر "ماكلياند" الدافع للانجاز بمثابة قيمة وأبرز ذلك "ولسون" من خلال نتائج الدراسة التي أوضحت أن هناك ارتباطا بين دافع الأمن وقيمة الأمن القومي.

2-4-4- تصنيف الدوافع:

2-4-4-1- التصنيف الذي يميز بين الدوافع الوصلية والدوافع الاستهلاكية:

الدافع الوصيلي هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر، أما الدافع الاستهلاكي فوظيفته هي إشباع للدافع ذاته.

2-4-4-2- تصنيف الدوافع طبقا لمصدرها إلى ثلاث فئات:

الفئة الأولى: دوافع الجسم - تساهم في تنظيم الوظائف الفسيولوجية مثل الجوع، العطش.. الخ.

الفئة الثانية: دوافع إدراك الذات يؤدي إلى مستوى تقدير الذات.

الفئة الثالثة: دوافع اجتماعية تختص بعلاقات بين الأشخاص.

2-4-4-3- تصنيف الدوافع طبقا لنظرية ماسلو في الدافعية الإنسانية:

قدم ماسلو تنظيما هرميا للدوافع في عدة مستويات على النحو التالي:

(1) حاجات فسيولوجية.

(2) حاجات الأمن.

(3) حاجات الانتماء والحب.

(4) حاجات تقدير الذات.

(5) حاجات تقدير الذات.

(6) حاجات الفهم والمعرفة.

2-4-4-4- تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ:

الفئة الأولى: دوافع فسيولوجية المنشأ مثل دوافع الجوع، العطش، الجنس.

الفئة الثانية: دوافع اجتماعية تتأثر بالسياق النفسي اجتماعي.

2-5- مفهوم الدافعية للإنجاز:

2-5-1- تعريف الدافعية للإنجاز:

يرجع استخدام مصطلح الدافع للإنجاز في علم النفس من الناحية التاريخية إلى "الفرد أدلر" الذي أشار إلى الحاجة للإنجاز هي دافع تعويضي مستمد من خبرات الطفولة وكورت ليفين الذي عرض هذا المصطلح في ضوء تناوله لمفهوم الطموح. وذلك قبل استخدام مواده لمصطلح الحاجة للإنجاز. (أحمد عبد الخالق، 1991، الصفحات 637-653)

إذن فتعريف "موراي" للحاجة للإنجاز يشير إلى الحرص متضمنا المثابرة والإتقان أخذ الطموح في الاعتبار وفهم الفرد لذاته. ويركز التعريف على عاملين مهمين، تناول العامل الأول الإتقان مع الأهمية في توفير رغبة الفرد للعمل واستعداده لبذل الجهد أملا في تحقيق النجاح.

2-6- بعض الإطارات النظرية المفسرة للدافعية للإنجاز:

2-6-1- الدافعية للإنجاز في ضوء منحى التوقع - القيمة:

هناك العديد من النظريات التوقع، ولكن أكثرها ارتباطا بالسياق الحالي هي نظرية التوقع التي قدمها "تولمان" في مجال الدافعية التي تشمل ثلاث أنواع من متغيرات: متغير دافعي، متغير التوقع، متغير الباعث، أو قيمة الهدف وتشمل نظريتين:

- ❖ نظرية ماكلياند: يقوم تصوره للدافعية لإنجاز في ضوء تفسيره لحالة السعادة أو المتعة بالحاجة لإنجاز.
- ❖ نظرية أتكسون: اتسمت نظريته في الدافعية للإنجاز بعدد من الملامح التي يميزها عن نظرية ماكلياند ومن أهمها أكثر توجهها معلميا وتركيزا على المعالجة التجريبية.
- أ- الدافعية للإنجاز في ضوء نظرية التنافر المعرفي: كما تمثل نظرية التنافر المعرفي التي قدمها "ليون فستجر" امتداد المنحى التوقع-القيمة.
- ب- نظرية الغزو وتطبيقها في مجال الدافعية للإنجاز: تعد من أهم النظريات في مجال دراسة الدافعية الإنسانية بوجه عام ودافعية الإنجاز بوجه خاص. (عبد اللطيف محمد خليفة، الصفحات 152-153).

3- المدرب

3-1- مفهوم المدرب الرياضي:

المدرب الرياضي هو "الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية، وتدريب اللاعبين، وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيراً مباشراً". (مصطفى فاتح ولطفي السيد، 2002، صفحة 25).

كما يعرف على أنه "الشخص التربوي المؤهل، المطلع بهمة تخطيط وقيادة عمليات التدريب والمنافسات الرياضية للفرق واللاعبين". (حمادة إبراهيم، 1998، صفحة 15).

ويعرف المدرب أيضاً على أنه "الشخصية التي يقع على عاتقها القيام بالتخطيط وقيادة وتنظيم الخطوات التنفيذية، لعمليات التدريب وتوجيه اللاعبين خلال المنافسة". (حمادة إبراهيم، 2001، صفحة 31).

كما يعرف المدرب الرياضي على أنه "الشخص المسئول على تحضير اللاعبين وتسطير البرامج، وتحسين الأداء، ويعتبر المفتاح المؤدي للنجاح، والمسئول على رفع القدرات التكتيكية والتقنية لعناصر الفريق الوطني".

وما يمكن أن نستخلصه هو أن شخصية المدرب الرياضي لها أهمية كبيرة في التأثير على اللاعبين في مختلف الجوانب البدنية والفنية والنفسية والاجتماعية.

عسى هذا يجب أن يتميز المدرب الرياضي بشخصية قوية، لها معالم ومبادئ واضحة وثابتة، وعليه أن يعلم أنه في موقع تقليد من طرف لاعبيه لمختلف سلوكياته، وبالتالي يجب أن تكون تلك السلوكيات ايجابية، حتى يتم تقليدها من طرف اللاعبين، وبالتالي ترسيخها وتصبح مبدأ لديهم، مثال أن احترام المدرب الرياضي لقرارات الحكام بكل روح رياضية، هو سلوك ايجابي يدفع اللاعبين إلى سلوك نفس هذا سلوك

من خلال عملية تقليد المدرب في تعامله مع قرارات الحكام سواء كانت صحيحة أو خاطئة وهذا التقليد يدفع إلى ترسيخ هذا السلوك، الذي يصبح فيما بعد مبدأ من شخصية اللاعب الرياضي، ألا وهو مبدأ الروح الرياضية.

3-2- أهمية المدرب الرياضي: وتظهر أهمية المدرب من خلال ما يلي:

- ارتباط اللاعب بمدربه وإمامه بعاداته الفكرية، ومحاولة تقليده في بعض النواحي الشخصية مثل طريقة الكلام والمظهر أو في الآونة الأخيرة نرى أن بعض اللاعبين يعتمد تقليد مدربيهم في الأحاديث.

- إن شخصية المدرب ذا فاعلية كبيرة في مستوى أداء اللاعب وخاصة إذا كان اللاعب في مرحلة الإعداد والنمو المهاري، وبالتالي فإن استجابة اللاعب الشخصية نحو المدرب، قد يكون لها أثر عظيم في خلق اتجاهات إيجابية نحو مدربه.

- بنا بهم إلى أعلى مستويات البطولة، وتعتبر من المهام الأساسية للمدرب والتي تجعل على عاتقه العبء الأكبر من المنهج التدريبي والنشاط التدريبي.

- تتوفر فيه السمات الشخصية التي لا تتوفر في غيره من الأفراد العاديين وعليه أن يعد إعدادا خاصا حتى تتوفر فيه الكفاءة التخصصية والقدرة التدريبية التي يكتسبها من خلال المعارف والمعلومات النظرية والعملية في مجال تخصصه فالمدرب الكبير لا يصنع بالصدفة.

- إن عمله لا يقتصر على توصيل معلوماته وخبراته للاعبين بل يرتبط بكثير من الالتزامات الأخرى، فهو فهو مربى قبل أن يكون معلم، فهو المسئول عن إعداد جيل من الأفراد يؤمن بمستقبله يتمتع بقدر كاف من ولاءه لمجتمعه و وطنه.

- إن مهنة التدريب تتطلب من المدرب أن يكون متغيرا في معاملاته وسلوكه مع لاعبيه، وذلك ليتوافق مع شخصيات اللاعبين المختلفة.

وأخيرا يجب علينا توضيح حقيقة هامة وهي أن مهنة التدريب تعتبر من الوظائف الصعبة، وتحتاج إلى شخصية ذات طابع خاص فهي تحتاج إلى مجهود ذهني وجسماني كبير، لذلك فان شخصية المدرب وسلوكه أبلغ الأثر في تكوين اللاعب. (محمد حسن علاوي، 1998، الصفحات 15-16).

3-3- تعريف السباحة:

- **سبح:** السبح والسباحة العوم، سبح بالنهر وفيه يسبح سبحا وسباحة، ورجل سباح وسبوح من قوم السبحاء وسباح من قوم السابحين. (ابن منظور، 2005، صفحة 103).
- **التعريف القاموسي:**

السباحة: فعل يقوم به الحيوان بشكل غريزي، أما عند الإنسان هو العوم أي فعل تعلمه الإنسان وهو نشاط فردي يقوم به الإنسان. (WWW.Dictionaire Midiadico,com).

السباحة هي حركة الكائنات الحية في الماء دون المشي في القاع، تعتبر السباحة نشاط يمارس بشكل كبير للترفيه، وكذلك كرياضة عالمية وأولمبية، كما أن العديد من الفوائد، بالإضافة إلى المخاطر حين لا يكون السباح حذرا. (WWW.Wikipedia Encyclopedia Bibre.ORG).

كما تعرف السباحة بأنها إحدى أنواع الرياضات المائية والتي تستعمل الوسط المائي كوسيلة للتحرك من خلاله وذلك عن طريق حركات الذراعين،والجذع،بغرض الارتقاء بكفاءة الإنسان بدنيا ومهاريا وعقليا واجتماعيا ونفسيا.

وتعتبر السباحة أساس لا غنى عنه لممارسة الرياضة المائية المختلفة مثل الغطس والسباحة الإيقاعية والشراع والانزلاق والتجديف وبدون إتقان السباحة يصعب على الشخص أن يمارس أي نوع من الرياضة المائية، كما تتميز

السباحة بأنها احد الأنشطة الرياضية التي تمكن ممارستها في مراحل العمر المختلفة وليس من الضروري أن يمارس بالقوة والعنف اللذين يظهران أحيانا في المنافسات، وإنما يمكن للشخص أن يطوعها وفقا لقوته وقوة احتماله فيجعل منها وسيلة للراحة والاسترخاء أو وسيلة للترويح. (أسامة كامل راتب، 1999، صفحة 22).

3-4- أنواع السباحة:

- ❖ سباحة الصدر Bras
- ❖ سباحة الظهر Dos
- ❖ سباحة الفراشة Papillon
- ❖ سباحة حرة Libre

3-5- **كيفية السباحة:** تتنوع السباحة وكيفية أدائها فكل نوع له طريقته في الأداء وفي المهارة وكل نوع له طريقته الخاصة، نعرضها كالتالي:

3-5-1- **السباحة على الصدر:** يقوم السباح بوضع جسمه على سطح الماء والكتفين يكونان على خط واحد مع سطح ماء الحوض ثم يظهر جزء من رأسه فوق الماء ويخرج فمه ثارة للتنفس، إلا أنه بالإمكان عدم القيام بذلك عند بداية السباق وكذلك أثناء الدوران، السباقات الحرة على الصدر هي: 100م، 200م، 50م.

3-5-2- **السباحة على الظهر:** في السباحة على الظهر يقوم السباح بالاندفاع من الحائط عند البداية وكذلك أثناء الدوران، ويقوم بالسباحة على الظهر طول السباق، ومختلف سباقات السباحة على الظهر هي: 100م، 200م، 50م.

3-5-3- **السباحة الحرة:** يقوم السباح بتأدية الأسلوب الذي يريد القيام به ولكن في سباقات التشابح الفردي المتنوعة يجب على السباح أن يؤدي أسلوبا مختلفا عن أساليب الصدر والظهر والفراشة. فتعتمد السباحة الحرة على الكتفين وعملية الدفع نحو الأمام مصحوبا بعملية التجديف للقدمين. (WWW.Wikipedia Encyclopedia Bibre.ORG).

3-5-4- **سباحة الفراشة:** في سباحة الفراشة يقوم السباح بتحريك كلتي ذراعيه إلى الأمام وفوق الماء، ومن ثم يدفعها إلى الخلف معا ويعيد الحركة بشكل متواصل.

سباقات سباحة الفراشة هي: 100 م، 200م، 50 م. سباحة الفراشة تحتاج عموما إلى عضلات وسط خاصة وباقي العضلات عامة.

4- فئة الناشئين:

4-1- التعريف بفئة الناشئين:

الناشئين هم الصغار من الجنسين البنين والبنات الذين يتراوح أعمارهم ما بين (06-12 سنة) وتندرج هذه السنوات تحت كد من مراحل الطفولة المتوسطة (08-10)سنوات تقريبا ومرحلة الطفولة المتأخرة (11-12) سنة تقريبا مرحلة المراهقة الأولى بداية 17 سنة.

كما تعرف أيضا أنها الفترة الممتدة من 09-12 سنة ومنها مرحلة الطفولة المتأخرة تتميز بظهور العلاقات بين الأفراد في نفس السن ونفس الجنس التي يسودها التعاون وغلبة الروح الرياضية. (poul ostitieth, 1974, p. 210).

4-2- خصائص المرحلة العمرية (09-12 سنة):

تتميز هذه المرحلة عن باقي المراحل العمرية الأخرى بما يلي:

- بطئ معدل النمو بالنسبة لسرعته في المرحلة السابقة واللاحقة.

- زيادة التمايز بشكل واضح.

- تعلم المهارات اللازمة لشؤون الحياة وتعلم المعايير الخلفية والقيم وتكوين الاتجاهات والاستعداد لتحمل المسؤولية وضبط الانفعالات.

- اعتبار هذه المرحلة أنسب المراحل لعملية التطبع الاجتماعي.

- تعلم المهارات اللازمة لشؤون الحياة وتعلم المعايير الخلفية والقيم وتكوين الاتجاهات والاستعداد لتحمل المسؤولية وضبط الانفعالات. (حامد عبد السلام زهران، 1995، صفحة 26).

ومن خصائص أخرى نجد:

- اعتبار هذه المرحلة أنسب المراحل لعملية التطبع الاجتماعي ولهذا تتميز أيضا:

-لذة اصطحاب الأطفال من نفس الجنس.

-حب استطلاع المسائل الجنسية.

-فيض من الدوافع العدائية كالشقاوة وروح العدوان من الذكور خاصة.

-اتجاه الميل خارج المنزل.

-الاندماج خارج الجماعة. (كمال الدسوقي، 1970، صفحة 61).

4-3- جوانب النمو في هذه المرحلة العمرية (09-12 سنة):

أ/النمو الجسمي:

تتميز هذه المرحلة في الضعف في النمو بالنسبة للنمو والوزن، كما نلاحظ نمو العضلات الصغيرة تتم بسرعة كبيرة بالمقارنة بالعضلات الصغيرة تتم بسرعة كبيرة بالمقارنة بالعضلات الكبيرة. (محمد حسن علاوي، 1998، صفحة 143).

كما يتميز النمو في هذه المرحلة بالبطء بالمقارنة بالمرحلة السابقة، ويؤدي نضج الجهاز العصبي للطفل إلى نضج الأعضاء الدقيقة كالأصابع إلا أنه يلاحظ تزايد النمو العضلي وتكون العظام أقوى من ذي قبل، كما يشهد الطول نسبة زيادة 05% في السنة، وشهد الوزن زيادة 10% في السنة وتزداد المهارات الجسمية وتعتبر أساساً ضرورياً بعضوية الجماعة والنشاط الاجتماعي. (حامد عبد السلام زهران، 1995، صفحة 265).

ب/النمو الحركي:

تتميز هذه المرحلة بقدرة الطفل على التحكم في حركاته ومن أهم ما يتميز به الطفل في هذه المرحلة سرعة الإيستعاب وتعليمه الحركات الجديدة والقدرة على المواءمة الحركية لمختلف الظروف. (محمد حسن علاوي، 1998، صفحة 135).

ج/النمو العقلي:

في هذه المرحلة يزداد نضج العمليات العقلية كالتذكر والتفكير وينتقل الطفل من طور تفكير الخيال إلى طور الواقعية، كما تزداد قدرته على الانتباه والتركيز من حيث المدى والمدة. (محمد حسن علاوي، 1998، صفحة 138).

د/النمو الانفعالي:

يحاول الطفل في هذه المرحلة التخلص من الطفولة والشعور بأنه قد كبر، وهذه تعبر مرحلة الاستقرار والثبات الانفعالي ولذلك يطلق عليها بعض الباحثين على هذه اسم الطفولة الهادئة، حيث يلاحظ ضبط الانفعالات ومحاولة السيطرة على النفس وعدم الانفعالات. (حامد عبد السلام زهران، 1995، صفحة 275).

هـ/النمو الاجتماعي:

في هذه المرحلة يعرف الطفل المزيد عن معايير القيم والاتجاهات الديمقراطية والضمير معاني الخطأ والصواب ويهتم بالتقييم الأخلاقي للسلوك ويزداد احتكاك الطفل لجماعة الكبار وتظهر عند الطفل رغبة وميل كبير إلى انضمام للجماعة والميل إلى تكوين جماعة قواعدها عندهم لوحدهم. (حامد عبد السلام زهران، 1995، صفحة 276).

4-4- مميزات الموهوبين في هذه المرحلة العمرية لممارسة الرياضة:

أ/المميزات الجسمية:

تعتبر هذه المرحلة من أحسن مراحل التعليم وهذا لعدة أسباب ألا وهي مجموعة الخصائص البيولوجية والنفسية والحركية التي تميز بها الطفل في هذه المرحلة. (عفاف عبد الكريم، 1989، صفحة 45).

ب/المميزات الاجتماعية:

إن الخصائص الاجتماعية للموهوبين تختلف من مجتمع إلى آخر فبالرغم أن الرياضة تشارك في تطوير العلاقات الاجتماعية، إذ أن الرياضة تشترك في تطوير علاقات اجتماعية للأطفال من (10-14 سنة) أكثر عند البنين منه عند البنات. (R-Zaemam et jp hauzeur, 1987, p. 45).

ج/المميزات العقلية:

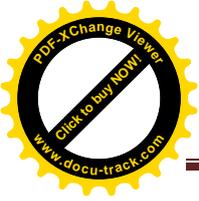
الأطفال الموهوبين يتمتعون بذكاء فوق المتوسط قد يكون 130 أو 140 فأكثر كما أنهم قادرين على فهم السبب والنتيجة وإدراك ارتباط العلاقة بين الأشياء ويتميزون بالإبداع والابتكار. (سعد حسني، صفحة 41)

د/المميزات الانفعالية والاجتماعية:

إن الأطفال الموهوبين تتوفر لديهم السمات المفضلة على الأطفال العاديين إذ أنهم يمتازون بحسن الطلعة والاستماع لاقتراحات الغير والتعاون وهم أكثر أمانة وأقل تفاخر بالنفس. (فؤاد نصحي، صفحة 185).

هـ/المميزات النفسية:

سلوك الناشئ في هذه المرحلة يصبح غير وقائي يكون مبني على مجموعة من الميول والعواطف والاتجاهات التي تتناسب مع الموقف الذي يواجهه كما يمتاز بالطموح الدائم والجرأة والحماس والمثابرة في التعلم. (محمد مصطفى زيدان، 1980، صفحة 56).



خلاصة

في ضوء ما تقدمنا به في هذا الفصل أولاً فيما يخص محور الرضا الوظيفي يرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو تلك الاستشارات الداخلية والخارجية المؤثرة على الحالة النفسي والشعورية التي يحملها المدرب نحو وظيفته ويتكون من ستة خصائص رئيسية للرضا عن المهنة وهي: طبيعة الوظيفة، المستقبل المهني للوظيفة الأجر، الإشراف ومحيط العمل بالإضافة إلى نوع الإشراف والتوجيه حيث يعتبر من أهم الخصائص التي يستجيب منها الأفراد نحو أعمالهم.

وفيما يخص محور دافعية الإنجاز إذ يرى الباحث إلى أنها شرط أساسي يتوقف عليه تحقيق الأهداف التعليمية في مجالات الشغل المتعددة، سواء كان ذلك في تكوين الاتجاهات والقيم أو في تكوين المهارات المختلفة التي تخضع لعوامل التدريب والممارسة.

وأخيراً فيما يخص محور تدريبي السباحة يبين لنا نجاح المدرب في عمله يرتبط إلى حد كبير بمستواه ومعلوماته ومعارفه وقراراته في نوع النشاط الذي يتخصص في ميدانه فكلما تميز المدرب بالتأهيل التخصصي العالي كلما زاد إتقانه للمعارف التطبيقية وطرق تطبيقها.



الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة بالبحث

يشير أحد الباحثين إلى أن العلم في جوهره مسألة تعاونية ويقصد بذلك أن كل عالم ينبغي أن يتعامل مع الآخرين من أجل كشف الواقع، وإذا كان العالم متأكد من شيء ما فهو متأكد من أن عمله يتضمن خطأ ما يقوم بتصحيحه عالم آخر في وقت ما. (ARNOLLE, 1972, p. 08).

إن بحثنا هذا يتضمن دراسات البحوث الأخرى لأنه يبدأ من الصغر فهو حلقة من سلسلة سبقتة حلقات وتلقاه حلقات.

وباعتبارنا أن للرضا الوظيفي علاقة بدافعية الإنجاز لمديري السباحة وهذه العلاقة أعطت للظاهرة أهمية وجعلت الكثير من الباحثين يتناولون هذا الموضوع.

2-1 الدراسات السابقة والمشابهة:

بعد تنامي اهتمام العالم بمشاعر العاملين في بيئات العمل ودراسة اتجاهاتهم ومشاعرهم وأثارها السلوكية الإيجابية والسلبية والمنعكسة على الوظيفة بغرض رفع جودة الأداء وتحقيق أهداف المؤسسات والمنظمات، يجد الباحث في أدب هذا الموضوع العديد من الكتابات والبحوث التي تناولت موضوع الرضا الوظيفي وضغط العمل من جوانب مختلفة في الإنتاج الفكري العربي والأجنبي بصفة عامة، إلا أن الدراسات والبحوث النظرية منها تظل مفقودة في الإنتاج الفكري العربي في مجال الرياضة النخبوية من طاقم إداري وتدريب.

* في مجال الرضا الوظيفي للمدربين:

➤ الدراسات العربية:

- الدراسة الأولى: دراسة محمد كريبع مذكرة ماجستير تحت عنوان: "الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراف النفسي لدى المدربين (دراسة ميدانية لمدربي كرة القدم - صنف أكابر لولاية ورقلة) السنة 2009.
- إشكالية البحث: هل هناك علاقة ارتباطية بين مستوى الرضا الوظيفي العام ودرجة الاحتراف النفسي للمدربين لولاية ورقلة لصنف أكابر.
- وكانت أهداف هذه الدراسة كما يلي:
 - ✓ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم في ولاية ورقلة لصنف أكابر.
 - ✓ التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وفق المتغيرات الشخصية الوظيفية.
 - ✓ التعرف على مدى شيوع ظاهرة الاحتراف النفسي لدى مدربي ولاية ورقلة صنف أكابر.
 - ✓ التوصل إلى التوصيات التي يمكن أن تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبالتالي تحسين حالتهم النفسية.
- فرضيات الدراسة:
 - ✓ ينخفض مستوى الرضا الوظيفي العام لدى مدربي ولاية ورقلة على سلم استبانة الرضا الوظيفي.
 - ✓ هناك فروق في مستوى الرضا الوظيفي باختلاف العوامل الشخصية وبعض العوامل الأخرى التالية (سن، الحالة العائلية، سندات التدريب، مؤهل علمي، القسم الذي يدرّب فيه، درجة التدريب المتحصل عليها وطبيعة المدرب).
 - ✓ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي والعوامل الوظيفية التالية (علاقة بين رؤساء ومرؤوسين - الأمان في العمل - الراتب وعلاوات الترقيّة في العمل - ظروف العمل).

✓ يرفع درجة الاحتراف النفسي بدرجات تفوق المتوسط على سلم الاحتراف النفسي عند مدربي "المارتنز" لدى مدربي كرة القدم ولاية ورقلة.

✓ هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الاحتراف النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي ولاية ورقلة.

- منهج البحث:

المنهج العلمي المعتمد فيه هو المنهج الوصفي المسحي لكونه يتلاءم وطبيعة الإشكالية المطروحة ولأنه يعد من المناهج العلمية المناسبة في البحوث النفسية الرياضية.

- عينة البحث:

العينة هنا عينة قصدية غير احتمالية وهي عينة تصلح في مجال الحصر الشامل وتتكون من 40 مدرب في 40 نادي نشيط 04 أقسام.

- أدوات البحث: انقسمت إلى ثلاثة أقسام:

أولاً: تتصل ببعض المعلومات الشخصية والوظيفية عن المبحوث واشتملت على (السن-الحالة العائلية-سنوات التدريب-مؤهل علمي-القسم الذي يدرّب فيه-درجة التدريب المتحصل عليها-طبيعة المدرب-قيمة الدخل). ثانياً: استخدام مقياس ديكارت الذي يتكون من 28 عبارة تتراوح درجاته من (1-5) تقيس الرضا للمدربين. ثالثاً: مقياس احتراف نفسي للمدربين لمارتنز.

أيضاً استخدام أداة الاستبيان بالدراسة في الشق الأول من البحث.

- أهم الاقتراحات:

✓ نقترح تشريع إصدار قانون الاحتراف في بلادنا الجزائر والتي تنظم هاته المهنة تنظيمًا دقيقًا وعدم تركها إلى كد من هب ودب.

✓ الاهتمام بهذه المهنة لأنها رياضة تحقق ما لا تحققه السياسة من توحيد للأمة ورفع للروح الوطنية.

✓ زيادة البحوث في هذا المجال وخصوصاً في بلادنا لكي يتمكن من التعرف على المشاكل التي تعاني منها المدربون ومحاولة إيجاد الحلول الناجحة.

✓ تحفيز المدربين الذين يحققون نتائج جيدة خلال الموسم الرياضي من خلال تكريمهم من طرف الرابطات والفدراليات... الخ.

- الدراسة الثانية: دراسة الباحث **بوعجناف كمال** 2006: قام واقع اختيار مهنة الرياضة وعلاقتها بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر.

- هدف الدراسة:

هو معرفة الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التدريب وعلاقته بالرضا الوظيفي وفق المتغيرات الديموغرافية كالجنس، الحالة العائلية، المؤهل العلمي... الخ.

- نتائج الدراسة:

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05،0) بين دوافع اختيارهم للتربية البدنية والرياضية بالجزائر مستويات الرضا الوظيفي، تعزي لمتغير الجنس.

✓ لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05،0) بين دوافع اختيارهم للتربية البدنية والرياضية بالجزائر مستويات الرضا الوظيفي تعزي لمتغير الحالة العائلية.

✓ لا توجد فروق فردية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (05،0) بين دوافع اختيارهم للتربية البدنية والرياضية بالجزائر مستويات الرضا الوظيفي تعزي لمتغير علاقة العمل في معظم أبعاد دافعية وجمع عناصر الرضا الوظيفي.

➤ دراسة أجنبية:

- دراسة مايكل سموشر " **MAICAE L Smucher** " عام 2009 تحت عنوان:

Organizational justice and job satisfaction of high school coaches of boy and girls sport

- أهداف البحث:

✓ التعرف على عدالة تنظيمية والرضا الوظيفي للمدربين في الرياضات الرجالية والنسوية بالمدارس العليا (تناولية).

- عينة البحث:

بلغت 392 مدريا في المدرسة العليا للمدربين (إناث وذكور).

- أهم نتائج البحث:

✓ إن الإدارة تؤيد وتعمل وتوفر جو عمل ملائم.

✓ كما أن شعور وإدراك المدربين لبعض الأبعاد القانونية المختلفة حسب جنس المدرب أو حسب جنس الفريق أو حسب جنس المدير الرياضي.

✓ المدربات أقل ارتياح مع المشرف بالمقارنة مع الذكور بالنظر إلى نوع الرياضة ومدربي فريق الإناث غير مرتاحين مع المشرف وبالدخل والآخر.

*دراسات خاصة لمقياس دافعية الإنجاز:

- دراسات عربية:

تناولت هذه الدراسة للطالب جمال الدين بومنجل للحصول على شهادة الماجستير قسم التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر لسنة 2006، بالبحث حول العلاقة الموجودة بين عامل الإرشاد النفسي الرياضي الرياضي المستوى العالي داخل الوطن ودافعية الإنجاز الرياضي للرياضيين الجزائريين.

- فرضيات:

✓ على أن عامل الإرشاد الرياضي النفسي لرياضي المستوى العالي داخل الوطن.

✓ رياضات فردية.

✓ هو سبب انخفاض دافعية الإنجاز الرياضي لهؤلاء الرياضيين.

- أهم نتائج البحث:

✓ دافعية الإنجاز التدريبي من حيث الرغبة هي تجاوز الصعوبات ومحاولة تحسين المستوى.

✓ دافعية الإنجاز التنافسي حيث الحاجة إلى الفوز والتغلب من خلال تحقيق البطولات واعتلاء منصة التتويج.

✓ المدرب لا يستطيع القيام بمهمة الإرشاد النفسي في المستوى الثاني حيث فهم المشكلات النفسية المرتبطة بعملية التدريب والمنافسات الرياضية كما في حالات نقص الدافعية.

✓ تكوين وإدراج مختصين نفسانيين في المجال الرياضي (مرشد رياضي) على المستوى الداخلي لأنه أثبت فعالية على المستوى الخارجي.

- الدراسة الثالثة: من إعداد الطالب حسن بن محمد بن إبراهيم مخيمر مذكرة الماجستير.

- تحت عنوان: الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين لمراحل التعليم العام لمحافظة الليت والقنفذة السنة 2002.

- إشكالية البحث:

الرضا الوظيفي الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي للموظفين وينعكس إيجابيا على الإنتاج في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية.

✓ الكشف عن العلاقة الارتباطية والرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى المرشدين لدى عينة الدراسة بمحافظة الليت والقنفذة.

✓ التحقق من وجود فروق بين المرشدين المدرسين من عينة الدراسة لمحافظة الليت والقنفذة في كل من الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

✓ التحقق من وجود فروق في دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا لدى المرشدين من عينة الدراسة.

- منهج البحث:

استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي حتى يتمكن من خلاله التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز.

- عينة البحث:

تتكون من 98 مرشداً أو مرشدة الذين يعملون في مدارس التعليم العام (ابتدائي، متوسط، ثانوي).

- أدوات البحث:

استخدم الباحث الأساليب الإحصائية التالية معامل ارتباط بيرسون، اختبارات، تحليل التباين الأحادي الاتجاه.

- نتائج البحث:

✓ توجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجات الرضا الوظيفي ودرجات دافعية الإنجاز لدى المرشدين والمرشدات.

✓ لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات دافعية الإنجاز بين مرتفعي الرضا الوظيفي ومنخفضي الرضا الوظيفي.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات المرشدين المدرسين من عينة الدراسة بمحافظة الليت والقنفذة.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مرشدين المدرسين من عينة الدراسة.

✓ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات مرشدين المدرسين في دافعية الإنجاز يرجع لمتغير مكان العمل.

-الاقتراحات:

✓ محاولة توفير الوسائل التي ترفع من درجات الرضا الوظيفي لدى مرشدين مدرسين حتى ينعكس على دافعية الإنجاز .

✓ عقد ندوات تتعلق بالرضا الوظيفي بين الحصات المسؤولة ومرشدين مدرسين .

✓ زيادة فرص التقدم والترقي المادي والمعنوي .

✓ توفير الفرص الكافية للالتحاق بالدورات التدريبية والدراسات العليا .

- دراسة أجنبية: قام "كورتس" بدراسة العلاقة بين مستوى دافعية الإنجاز والنمو الاقتصادي في المجتمع الإسباني وذلك في ثلاث فترات:

الفترة الأولى: فترة النمو الاقتصادي أو الذروة من 1492 إلى 1610 .

الفترة الثانية: فترة الازدهار الاقتصادي أو الذروة من 1492 إلى 1610 .

الفترة الثالثة: فترة الانحدار أو الهبوط الاقتصادي من 1610 إلى 1730 .

استخدم الباحث في تقدير الدافعية للإنجاز مؤشر الإنتاج الأدبي أما النمو الاقتصادي فتم تقديره من خلال عدة مؤشرات مثل عدد الحيوانات وعدد السفن.. الخ .

وأوضحت نتائج هذه الدراسة أن الدافعية للإنجاز قد بلغت أقصى ارتفاع لها في الفترة الأولى ثم انخفضت في الفترة الثانية حيث الاقتصادي في ضوء ذلك أشار الباحث أن هناك العديد من العوامل المسؤولة عن ارتفاع أو انخفاض المستوى الاقتصادي مثل ظروف التنشئة الأسرية والتي تلعب دورا مهما إلى جانب الدافعية للإنجاز .

2-2 التعليق على الدراسات:

كلما أقيمت دراسة علمية لحقتها دراسات أخرى تكملها وتعتمد عليها وتعتبر بمثابة ركيزة أو قاعدة للبحوث المستقبلية إذ أنه من الضروري ربط المصادر الأساسية من الدراسات بعضها ببعض حتى يتسنى لنا تصنيف وتحليل معطيات البحث والربط بينهما وبين الموضوع الوارد والبحث فيه ومن خلال الاطلاع على الدراسات السابقة والمثابرة لموضوع الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز اعتمدت هذه الدراسات على نفس المنهج ألا وهو المنهج الوصفي، أما عينة الدراسات فمعظمها تشمل المدربين في مختلف النوادي وكانت طريقة اختيارها بطريقة قسدية ومن أهم الأدوات المستخدمة تتمثل في المقياس خاصة مقياس الرضا الوظيفي ومقياس دافعية الإنجاز . وتبين النتائج المتحصل عليها أن الرضا الوظيفي أهمية في زيادة دافعية الإنجاز للمدربين ويساعد كذلك في تطوير الفكر الرياضي والوصول إلى أعلى مستويات الإنجاز .

خلاصة القول أنه من خلال الدراسات السابقة تمكن الباحث من الاستفادة من تلك البحوث والدراسات حيث شكلت إطارا نظريا لموضوع الدراسة الحالية لما تم الاستفادة من الإجراءات المستخدمة في تلك البحوث من حيث:-
تحديد محاور الجانب النظري.

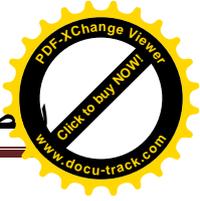
- ضبط متغيرات موضوع الدراسة.

- الوصول إلى الصياغة النهائية لإشكالية البحث.

- تحديد المنهج المستخدم.

- كيفية اختيار العينة.

- الأدوات المستخدمة في الدراسة.



خلاصة:

نستخلص مما سبق أنه من البديهي والمعروف أن الدراسة العلمية والبحث العلمي على وجه الخصوص يستمر بطابعه التراكمي فهنا من دراسة أو بحث إلا وجاءت بعده دراسات وبحوث عديدة قد تناولت هذه المواضيع بالشرح والتحليل أو تشترك في بعض المعاني أو الجوانب وبذلك يشكل هذه الدراسات.

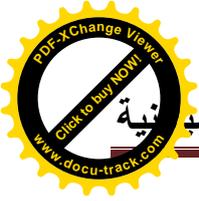


الجانب التطبيقي: الدراسة الميدانية للبحث



الفصل الثالث: منهجية البحث و

إجراءاته الميدانية



تمهيد:

بعد لمسنا للجانب النظري لبحثنا هذا لا يسعى إلا الانتقال إلى الجانب التطبيقي، وفي هذا الجانب سأحاول الإحاطة حسب المقدرة الشخصية بالإلمام بالموضوع عن طريق وسيلة علمية ألا وهي المقياس الموزع على مدربي السباحة في الستة المسابح المشتغلة على مستوى ولاية البويرة.

وفي هذا الفصل سنحاول أن نوضح أهم الإجراءات الميدانية من حيث المنهج المناسب وشرح الأدوات والوسائل المستعملة لجمع المعلومات وكذا الأداة الإحصائية.

1-3 الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بهذه الدراسة الاستطلاعية خلال شهر ديسمبر وهذا أثناء زيارات ميدانية قمت بها في مختلف مسابح ولاية البويرة كل من مسبح لصنف أولمبي لولاية البويرة ومسبح لصنف أولمبي لبلدية امشدهاله.

ومن خلال الاتصال ببعض المدربين خلال الدراسة الاستطلاعية استطعنا أن نلتصق انطباعات المدربين حول دراسة هذا الموضوع وبعض مشاكل وهموم المدربين جراء إحساسهم لعدم إعطاء قيمة أو مكانة كافية في المجتمع لمدرّب السباحة أو دوره الحقيقي في بلادنا.

وكان الهدف من هذه الدراسة:

- ✓ معرفة مدى تفاعل المدربين مع مقياس الرضا الوظيفي.
- ✓ معرفة مدى تفاعل المدربين مع مقياس دافعية الإنجاز.
- ✓ وكذلك من أجل حساب معامل الثبات وصدق المحتوى لمقياس دافعية الإنجاز.
- ✓ وكذلك الوقوف على الميدان ومعرفة معيقات التطبيق إن وجدت.

*نتائج الدراسة الاستطلاعية:

لقد استطعنا من خلال الدراسة الاستطلاعية من ضبط النهائي للمنهج العلمي وتحديد جوانبه ومراحله ومن أهم ما أوضحتها الدراسة الاستطلاعية هي:

- ✓ تحديد المنهج الملائم.
- ✓ تحديد عينة الدراسة بدقة.
- ✓ ضبط أدوات القياس بصورة نهائية.
- ✓ تحديد التقنيات الإحصائية المناسبة.
- ✓ إعطاء نظرة أولية على تحليل وتفسير النتائج المتوقعة إحصائيا.

2-3 الدراسة الأساسية:

تعتبر الدراسة الأساسية خطوة ضرورية وركيزة أساسية من دعائم البحث العلمي ولذا يجب على الباحث التطرق إليها بهدف توضيح وتبيان الأدوات المستخدمة في الدراسة الأساسية وظروف تطبيقها وكيفية تفرغها والحصول على الدرجات مع إبراز المجتمع الأصلي للدراسة وعينة هذا البحث وخصائصها وطريقة اختيارها.

3-3 منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه. (Mourice, Angers, 1996)

كما أن منهج الدراسة له علاقة مباشرة بموضوع الدراسة وإشكالية البحث حيث إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد اختيار المنهج المتبع، وانطلاقاً من موضوع دراستنا الحالي للرضا الوظيفي لدى مدربي السباحة وأثره على دافعية الإنجاز الذي يتناول دراسة ظاهرة نفسية واجتماعية كما هي عليه في الحاضر، وذلك من خلال التشخيص والوقاية وكشف جوانبها وتحديد علاقته بين عناصرها.

ومما سبق اعتمدنا على المنهج الوصفي منهجاً للدراسة فهو يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية ومن ثم الوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة، حيث قمنا في هذه الدراسة بوصف ما هو موجود في الواقع من عوامل الرضا الوظيفي وأثرها على دافعية الإنجاز.

3-4 متغيرات البحث:

إن إشكالية فرضيات كل دراسة تصاغ على شكل متغيرات تؤثر أحدهما على الآخر، بالاعتماد على مفاهيم ومصطلحات وجب علينا تحديد هذه المتغيرات المستعملة وهي كالآتي:

➤ **المتغير المستقل:** هو العلاقة بين السبب والنتيجة أي العامل المستعمل يزيد من خلاله قياس النواتج... الخ. وفي بحثنا هذا يمثل المتغير المستقل الرضا الوظيفي.

➤ **المتغير التابع:** هو الذي يوضح الناتج أو الجوانب لأنه يحدد الظاهرة التي نحن بصدد محاولة شرحها وهي تلك العوامل أو الظواهر التي يسعى الباحث إلى قياسها وهي تتأثر بالمتغير المستقل... الخ. وفي بحثنا هذا المتغير التابع هو دافعية الإنجاز.

3-5 مجتمع البحث:

لكي يكون البحث مقبولاً وقابلًا للإنجاز، لابد من تعريف مجتمع البحث الذي يزيد فحسه وأن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع.

ومجتمع دراستنا يتكون من مدربي السباحة "فئة الناشئين" للمسابح الستة المشغلة على مستوى ولاية البويرة: مسبح بلدية حيزر، بشلول، الأخضرية، امشداله، البويرة، عين بسام، والذي تم حصرهم بـ 150 مدرب ومدربة.

جدول رقم (01) يمثل المجتمع الأصلي للبحث:

المجموع	عدد المدربين			المنخرطين	البلدية	الدائرة
	المجموع	إناث	ذكور			
18	01	01	/	المنخرطين في النوادي الرياضية	حيزر	حيزر
	17	06	11	المنخرطين في المسبح		
57	37	08	29	المنخرطين في النوادي الرياضية	البويرة	البويرة
	20	05	15	المنخرطين في المسبح		
19	12	04	08	المنخرطين في النوادي الرياضية	بشلول	بشلول
	07	03	04	المنخرطين في المسبح		
21	10	04	06	المنخرطين في النوادي الرياضية	الأخضرية	الأخضرية
	11	02	09	المنخرطين في المسبح		
18	09	03	06	المنخرطين في النوادي الرياضية	امشداله	امشداله
	09	01	08	المنخرطين في المسبح		
17	/	/	/	المنخرطين في النوادي الرياضية	عين بسام	عين بسام
	17	02	15	المنخرطين في المسبح		
150		39	111	المجموع العام		

3-6 عينة البحث و كيفية اختيارها:

إن الهدف من اختيار العينة هو الحصول على معلومات من مجتمع الأصلي للبحث فالعينة إذا هي انتقاء عدد الأفراد لدراسة معينة تجعل النتائج منهم ممثلين لمجتمع الدراسة، فالاختيار الجديد للعينة يجعل النتائج قابلة للتعميم على المجتمع حيث تكون نتائجها صادقة بالنسبة له.

لقد حاولت في بحثي هذا أن أحدد عينة لهذه الدراسة تكون أكثر تمثيلا للمجتمع الأصلي، فهذا ما نحاوله الحصول على نتائج يمكن تعميمها ولو بصورة نسبية ومن ثم الخروج بنتائج تلازم الحقيقة وتعطي صورة واقعية للميدان المدروس.

شملت عينة البحث مدربي السباحة خاصين بفئة الناشئين لمختلف مسابح البلديات الستة المستغلة على مستوى ولاية البويرة، واحتراما للأسس المنهجية عند إجراء البحوث العلمية وحتى تكون النتائج أكثر صدق وموضوعية فقد تم اختيار عينة من المجتمع الأصلي كالتالي:

بما أن مجتمع البحث يساوي 150 مدرب ومدربة أخذنا 30% من المجتمع الأصلي فقد أصبحت عينة البحث تساوي 45 مدرب ومدربة وتم هذا الاختيار حسب الأسس العلمية المتبعة بمنهجية البحث العلمي، بحيث اتفق بعض العلماء أن عندما يكون المجتمع يساوي بضع المئات يجب أخذ 30% من المجتمع الأصلي. فبناء على هذه الأسس العلمية تم تصميم العينة.

*عينة المدربين:

تم اختيار عينة المدربين بطريقة عشوائية أي أخذنا 30% من المجتمع الأصلي ألا وهو 150 مدرب ومدربة أي ما يعادل 45 مدرب ومدربة من المجتمع الأصلي.

جدول رقم (02): يمثل توزيع عينة البحث.

البلدية	المسبح	عدد المدربين
البويرة	نصف أولمبي البويرة	12
حيزر	حيزر	01
بشلول	بشلول	08
الأخضرية	الأخضرية	08
امشداله	امشداله	08
عين بسام	عين بسام	08
		45

3-7 مجالات البحث:

3-7-1 المجال البشري:

يتمثل في مدربي نشاط السباحة لفئة الناشئين الذين ينشطون في المسابح النصف الأولمبية على مستوى ولاية البويرة حيث كان عددهم 45 مدرب ومدربة من العينة الكلية التي هي 150 مدرب ومدربة من المجتمع الأصلي.

3-7-2 المجال المكاني:

لقد أجريت الدراسة الميدانية لمدربي السباحة لفئة الناشئين الذين ينشطون في المسابح الستة على مستوى ولاية البويرة: مسبح نصف أولمبي لبلدية البويرة، مسبح لبلدية حيزر، مسبح بلدية بشلول، مسبح بلدية الأخضرية مسبح بلدية امشداله، مسبح بلدية عين بسام

3-7-3 المجال الزمني:

لقد تم الشروع في البحث منذ بداية شهر ديسمبر، وتم الإلتزام من الدراسة النظرية في بداية شهر جانفي إلى أواخر مارس.

أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تم صياغة المقياسين وعرضهما على أساتذة التربية البدنية للتحكيم في شهر مارس.

تم طبع المقياسين وتوزيعهم على مدربي السباحة في شهر أفريل وبعدها قمنا بتحليل النتائج باستعمال الطرق الإحصائية.

3-8 أدوات البحث:

على ضوء أهداف البحث وطبيعة الدراسة ولأجل اختيار فرضيات البحث والوقوف على مدى تحقيقها اعتمدنا على مقياسين هما: مقياس الرضا الوظيفي و مقياس دافعية الإنجاز.

➤ وصف مقياس الرضا الوظيفي:

وضع هذا المقياس عصام الدين متولي عبد الله أستاذ بقسم المناهج وطرق التدريب بكلية المعلمين بالمملكة العربية السعودية بغرض قياس الرضا الوظيفي عند معلمي التربية البدنية والرياضية بالمملكة العربية السعودية.

ويتكون المقياس من 36 بند، مقسمة إلى ستة أبعاد:

- 1- **البعد الأول:** خاص بطبيعة تدريب مادة التربية البدنية والرياضية، ويتكون من 11 عبارة.
- 2- **البعد الثاني:** خاص بالمستقبل المهني للتربية البدنية والرياضية، ويتكون من 6 عبارات.
- 3- **البعد الثالث:** خاص بالدخل الشهري، وهو متكون من 6 عبارات.
- 4- **البعد الرابع:** ومعنون بمكانة المهنة في المجتمع ويتكون من 6 عبارات.
- 5- **البعد الخامس:** وهو الإشراف الإداري والمدرسي، وهو يتكون من 4 عبارات.
- 6- **البعد السادس:** وهو طبيعة الإشراف والتوجيه ويتكون من 3 عبارات.

وتقدر الدرجات على المقياس عن طريق التعامل مع درجات كل بعد على حدة، وكذا التعامل مع الدرجة الكلية للمقياس والذي تمثل درجات الأبعاد الستة حيث تتراوح الدرجة النهائية للمقياس ما بين 66 درجة كحد أدنى إلى 330 درجة كحد أقصى.

يتكون مقياس الرضا الوظيفي من 36 فقرة مرتبة على شكل جملة ناقصة تليها 5 عبارات "أوافق بشدة-أوافق-غير متأكد- غير موافق- غير موافق بشدة".

ويوجد أمام كل عبارة خانة، وعلى المفحوص أن يختار التي يرى أنها تكمل الفقرة، بوضع العلامة (x) داخل الخانة المناسبة للعبارة والمقياس وهو على النحو التالي:

العبارات السلبية:

1-2-3-4-5-6-7-8-9-11-13-14-15-16-17-22-24-25-27-31-32-33-36.

العبارات الايجابية:

10-12-18-19-20-21-23-26-28-29-30-34-35.

ويجاب على المقياس وفقا لميزان تقدير خماسي على النحو التالي:

أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة	موافق
5	4	3	2	1	اجباري
1	2	3	4	5	سلبى

➤ مقياس دافعية الإنجاز ل Hermans :

1970 Aquestionnaire Measure of Archive menât Motivation أعد هذا المقياس Hermans سنة 1970 معتمدا في صياغته للمقياس على الصفات العشرة التي تتميز بها الطلبة مرتفعي التحصيل عن منخفضي التحصيل.

و تتمثل هذه الصفات حسب رأي رشاد عبد العزيز موسى 1994 فيما يلي:

- مستوى الطموح
- إدراك الزمن
- سلوك تقبل المخاطرة
- التوجيه للمستقبل
- الحراك الاجتماعي
- اختيار الرفيق

- المتابعة
- سلوك التعرف
- توتر العمل
- سلوك الانجاز

وقام **عبد الفاتح موسى 1987** بترجمة مقياس الدافعية للانجاز إلى اللغة العربية، وتكيفه في البيئة المصرية.

يتكون مقياس الدافعية للانجاز من 17 فقرة مرتبة على شكل جملة ناقصة تليها خمس عبارات "أ- ب- ج- د- هـ" ويوجد أمام كل عبارة زوج من الأقواس.

وعلى المفحوص أن يختار التي يرى أنها تكمل الفقرة، بوضع العلامة × داخل القوسين الموجودين أمام العبارة وهذا بعد الدراسة التي قامت بها الطالبة "زهرة حميدة" وذلك في متطلبات نيل شهادة الماجستير في تخصص علم النفس والتي اهتمت بدراسة تقدير الذات والدافعية للانجاز عند المراهقين المتمدرسين سنة 2006/2005.

وقمنا كباحثين باستعمال هذا المقياس والمقياس هو على النحو التالي:

***العبارات الإيجابية:**

2-3-5-6-7-8-9-12-13-14-15-16.

***العبارات السلبية:**

1-4-10-11-17.

➤ **طريقة تقدير الدرجات:** تتبع في هذا المقياس طريقة تدرج الدرجات تبعا لاجابية الفقرة أو العبارة أي أنه:

في الفقرة الموجبة تعطي العبارات الدرجات:

أ- 5 د- هـ

ب- 4 هـ- 1

ج- 3

مثال على ذلك " في المدرسة يعتقدون أنني"

- () (أ) أعمل بشدة جدا.

- () (ب) أعمل بتركيز.

- () (ج) أعمل بغير تركيز.

() (د) غير مكثرنا بعض الشيء.

() (ه) غير مكثرنا جدا.

- إذا أجب المفحوص بوضع العلامة أمام العبارة (أ) يعطي 5 درجات.

- إذا أجب المفحوص بوضع العلامة أمام العبارة (ب) يعطي 4 درجات.

- إذا أجب المفحوص بوضع العلامة أمام العبارة (ج) يعطي 3 درجات.

- إذا أجب المفحوص بوضع العلامة أمام العبارة (د) يعطي 2 درجات.

- إذا أجب المفحوص بوضع العلامة أمام العبارة (ه) يعطي 1 درجات.

أما في العبارات السالبة تكون الدرجات أو التنقيط كالاتي:

أ- 1 ج- 3

ب- 2 د- 2

ه- 1

مثال على ذلك "إن العمل شيء":

() (ا) أتمنى أن لا أفعله.

() (ب) لا أحب أدائه كثيرا جدا.

() (ج) أتمنى أن أفعله.

() (د) أحب أدائه.

() (ه) أدائه كثيرا جدا.

3-9 الأسس العلمية للأداة (سيكومترية الأداة):

➤ ثبات المقياس:

تعد الأداة ثابتة إذا أعطت النتائج نفسها في قياسها للظاهرة للمرات عديدة (العبيدي، 1990، صفحة 143)

إذ يعد أسلوب ثبات المقياس عن طريق إعادة الإختبار (Testability-restestyl) أكثر الطرق استخداما في إيجاد معامل الثبات وأكثرها شيوعا (صبيح، 1995، صفحة 197).

جدول رقم (03) بين ثبات مقياس الرضا الوظيفي.

الابعاد	معامل الثبات
طبيعة تدريب نشاط السباحة	0,960
المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة	0,946
مكانة المهنة في المجتمع	0,947
الاشراف الاداري	0,968
طبيعة الاشراف والتوجيه	0,840
مقياس الرضا الوظيفي	

جدول رقم (04) يبين ثبات مقياس الدافعية للإنجاز.

الابعاد	معامل الثبات
مقياس دافعية الانجاز	0,944

➤ الصدق الظاهري:

يشير هذا النوع من الصدق إلى ما إذا كان المقياس يبدو كما لو كان يقيس أولا يقيس ما وضع من أجل قياسه، وبديل هذا النوع من الصدق على المظهر العام كوسيلة من وسائل القياس. تم حساب الصدق الذاتي للمقياسين الممثل في الجدول التالي.

جدول رقم (05) يبين صدق مقياس الرضا الوظيفي.

الابعاد	الصدق الذاتي
طبيعة تدريب نشاط السباحة	0,979
المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة	0,946
مكانة المهنة في المجتمع	0,973

0,983	الإشراف الإداري
0,916	طبيعة الإشراف والتوجيه

جدول رقم (06) يبين صدق مقياس الدافعية للإنتاج.

الصدق الذاتي	الإبعاد
0,971	مقياس الدافعية للإنجاز

➤ صدق المحتوى أو المضمون:

يعتمد هذا الصدق على مدى تمثيل الاختيار للمواقف التي يقيسها، وهنا قد اعتمد الباحث على ما يلي تقنين هذا النوع من الصدق:

- ✓ المراجع العلمية والدراسات السابقة.
- ✓ المعلومات التي يجب أن تتوفر في ما يراد قياسه (دراسة استطلاعية).
- ✓ حكم الخبراء والمختصين في مجال التدريس والحاصلين على شهادة الدكتوراه في علم النفس وكذلك مجال التربية البدنية والرياضية.
- وقد استهدف هذا الإجراء أن يقوم الخبراء الآن:
- ✓ إقرار مدى مناسبة العبارات بالبعد من حيث اللغة والوضوح والصياغة.
- ✓ إضافة أو حذف أو تعديل أية ألفاظ أو كلمات غير واضحة ولا تتناسب مع البيئة الجزائرية وقد أسفرت هذه الخطوات كالتالي:

■ بالنسبة لمقياس الرضا الوظيفي:

تعديل صياغة العبارات لكي تتناسب مع طبيعة البيئة الجزائرية يمكن فهمها لغويا والتي تدور حول الموضوعات التالية:

- ✓ مدربي نشاط السباحة بدل من معلم التربية الرياضية.
- ✓ تدريب بدل من تدريس.
- ✓ المسابح بدل من المدارس.
- ✓ الدورات التكوينية للجنسين مستوى المدربين بدل استكمال الدراسة لفترة طويلة.
- ✓ المتخرجين الجدد من معاهد مختصة بدل من خريجي الكليات.
- ✓ دور موجه بدل دور التوجيه.
- ✓ مدربين ومدربات بدل من معلمي ومعلمات مواد دراسية أخرى.

✓ إدارة المسبح بدل من إدارة المدرسة.

✓ بذلة السباحة بدل من الزي في دروس التربية الرياضية.

أما فيما يخص مقياس دافعية الإنجاز:

تعديل صياغة العبارات لكي تتناسب مع طبيعة البيئة الجزائرية حتى يمكن فهمها لغويا والتي تدور حول الموضوعات التالية:

✓ المسبح بدل المدرسة.

✓ أعمل بدل من أذاكر.

✓ إن علاقتي الطيبة بالمسؤولين في المسبح بدل من علاقتي الطيبة للمعلمين بالمدرسة.

✓ أبدا بدل من مطلقا.

✓ المدربين بالمعلمين

تم تقدير ثبات المقياسين على افراد العينة الاستطلاعية وذلك باستخدام طريقتي معامل ارتباط بيرسون :

➤ **الموضوعية:** إن الأداة سهلة وواضحة ولا يتدخل الباحث عليها في الإجابة بل هي أداة اتفق على صدقها المحكمين وثباتها من خلال الدراسة التي قمنا بها، حيث أن المختبر يجيب على الأسئلة الواردة في الأداة بدون إحياء أو تدخل من قبل الباحث وعليه فإن الذاتية لا تتدخل ضمن إطار هذه الأداة.

3-10 الوسائل الإحصائية: بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات الاستبيانات الصالحة بغاية الدراسة والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS أي Statistical Pachge for Social science. (محمد البرعي وعباس الطلافحة، 2003، صفحة 21).

✓ حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك للتعرف على أهمية كل بعد من أبعاد الرضا

الوظيفي ومدى ارتباطه بعناصر دافعية الإنجاز عند تدريبي ومدربات نشاط السباحة في الجزائر.

✓ حساب معامل ارتباط بيرسون Pearson لدراسة العلاقات بين أبعاد الرضا الوظيفي والدافعية للإنجاز

والارتباطات بين عبارات محاور كل مقياس.

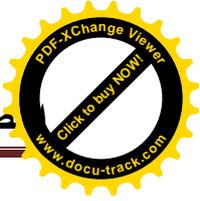
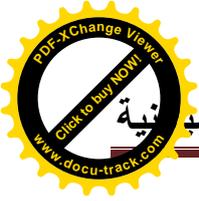
$$ن \times مج س \times ص _ مج \times مج ص$$

= ر

$$\sqrt{2(مج \times مج) _ 2(مج \times مج) _ 2(مج \times مج)}$$

✓ بحيث ن=عدد العينة.

✓ مج س ص=يمثل حاصل ضرب الدرجات المتقابلة في الاختبار.



- ✓ مج س × مج ص = يمثل حاصل الضرب مجموع درجات الاختبار الاول في مجموع درجات الاختبار الثاني ص
- ✓ مج س² = مربع درجات الاختبار الاول..
- ✓
- ✓ مج ص² = مربع درجات الاختبار الثاني.
- ✓ معامل الصدق = الثبات $\sqrt{\quad}$



خلاصة:

نستخلص مما سبق أنه لا دراسة علمية بدون منهج وكل دراسة علمية ناجحة ومفيدة لا بد لها وأن تتوفر لدى الباحث الذي يقوم بها منهجية علمية معينة ومناسبة وتتماشى مع موضوع ومتطلبات البحث، ولا بد أن تتوفر لديه أدوات البحث مع مختارة بدقة من عينة ومتغيرات البحث... الخ تتماشى مع متطلبات البحث وتخدمه بصفة تسمح له بالوصول إلى حقائق صحيحة ومفيدة للباحث والمجتمع ومنه فإن العمل بالمنهجية يعد أمراً ضرورياً في البحوث العلمية الحديثة قصد ربح الوقت والوصول إلى النتائج المؤكدة بإتباع كل ما هو من شأنه أن يساهم في إضافة الجديد وكذلك التعرف على مختلف المشكلات والصعوبات التي يمكن أن تواجهه، إضافة إلى ذلك وجوب أن تكون المنهجية والأدوات للمستخدمين في البحث واضحة وخالية من الغموض والتناقضات.



الفصل الرابع: عرض و تحليل و مناقشة النتائج

تمهيد :

تعد عملية جمع النتائج وعرضها من الخطوات التي تلزم الباحث على القيام بها من أجل التحقق من صحة الفرضيات المقدمة أو عدم صحتها، غير أن العرض وحده غير كافي للخروج بنتيجة علمية (ذات دلالة علمية) ما لم يكملها الباحث بعملية تحليل ومناقشة هذه النتائج ، حتى تصبح لها قيمة علمية وتعود بالفائدة على البحث بصفة عامة ومن خلال هذا الفصل سنقوم بعرض وتحليل ومناقشة النتائج التي تم جمعها والتحصل عليها من الدراسة الميدانية ، وسنحاول من خلاله أيضا إعطاء بعض التفسير لإزالة الإشكال المطروح في الدراسة مع الحرص على أن تكون مصاغة بطريقة منظم تمكن من توضيح مختلف الأمور المبهمة ، وحرصنا عند تقديم عملية الشرح والتحليل على أن تتم العملية بطريقة علمية ومنظمة والهدف الرئيسي من هذا الفصل هو تحويل النتائج الميدانية إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية يمكن الاعتماد عليها في إتمام هذه الدراسة وبلوغ أهدافها .

4- عرض وتحليل ومناقشة النتائج :

1-4 عرض و تحليل النتائج :

1-1-4 علاقة كل بعد من ابعاد الرضا الوظيفي مع دافعية الانجاز:

فيما يلي سوف نعرض النتائج المحصل عليها:

جدول رقم (07) : يمثل العلاقة الارتباطية بين طبيعة تدريب نشاط السباحة - المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة - مكانة المهنة في المجتمع - الاشراف الاداري - طبيعة الاشراف و التوجيه مع دافعية الانجاز .

العينة	المتغير الأول	معامل الارتباط بيرسون	المتغير الثاني	مستوى الدالة
45	طبيعة تدريب نشاط السباحة	0.047	دافعية الانجاز	0.05
45	المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة	0.103	دافعية الانجاز	
45	مكانة المهنة في المجتمع	-0.067	دافعية الانجاز	
45	الاشراف الاداري	-0.169	دافعية الانجاز	
45	طبيعة الاشراف و التوجيه	0.071	دافعية الانجاز	

ومن خلال الجدول يمكن القول أن :

- 1- هناك علاقة ارتباطية طردية بين رضا المديرين عن طبيعة تدريب نشاط السباحة واستثارة دافعتهم للانجاز وقُدرت قيمة الإرتباط بيرسون بـ 0.047 وهي علاقة طردية ضعيفة جداً.
- 2- هناك علاقة ارتباطية طردية بين رضا المديرين عن المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة وإستثارة دافعتهم للإنجاز وقُدرت قيمة الإرتباط بيرسون بـ 0.103 وهي علاقة إرتباطية طردية ضعيفة.
- 3- هناك علاقة عكسية بين رضا المديرين عن مكانة المهنة للمجتمع وإستثارة دافعتهم للإنجاز وقد قُدرت قيمة معامل الإرتباط بيرسون بـ -0.067 وهي علاقة عكسية ضعيفة جداً.
- 4- هناك علاقة عكسية بين رضا المديرين عن الإشراف الإداري واستثارة دافعتهم للانجاز وقدرت قيمة الارتباط بـ -0.169 وهي علاقة عكسية ضعيفة.
- 5- هناك علاقة إرتباطية طردية بين رضا المديرين على طبيعة الإشراف والتوجيه واستثارة دافعتهم للانجاز وقُدرت بـ 0.071 وهي علاقة طردية ضعيفة جداً.

4-1-2 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الأولى:

ولإختبار صحة الفرضية الأولى و التي تنص على انه توجد علاقة ارتباطية باتجاه موجب بين طبيعة تدريب نشاط السباحة ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها والخاصة بحساب معامل الارتباط بيرسون الخاص بالبعد الاول الذي يمثل طبيعة تدريب نشاط السباحة مع دافعية الانجاز، نحصل على النتائج التالية التي توضح قيمة العينتين في المتوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري وكذلك قيمة معامل الارتباط بيرسون وطبيعة العلاقة ومستوى الدلالة. جدول رقم (08) : يمثل نتائج المعالجة الإحصائية للفرضية الأولى.

مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	
0.05	طردية ضعيفة جداً	0.047	05.03	29.82	45	البعد (1) طبيعة تدريب نشاط السباحة
			6.30	67.86	45	دافعية الانجاز

- توضح من خلال نتائج الدراسة النهائية ان المتوسط الحسابي للعينة بالنسبة لدافعية الانجاز والمقدر بـ 67.86 أكبر من المتوسط الحسابي لطبيعة تدريب نشاط السباحة والذي يقدر بـ 29.82 وبالتالي فإن قيمة الارتباط التي قدرت بـ 0.047 وهي قيمة ارتباطية طردية ضعيفة جدا عند مستوي الدلالة 0.05، وبالتالي هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة جدا.

4-1-3 عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثانية :

ولإختبار صحة الفرضية الثانية التي تنص على انه لا توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين المستقبل المهني للسباحة ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة .

و من خلال النتائج المتحصل عليها والخاصة بحساب معامل الارتباط بيرسون الخاص بالبعد الثاني الذي يمثل المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة مع دافعية الانجاز نحصل على النتائج التالية التي توضح قيمة العينتين في المتوسط الحسابي كذلك الانحراف المعياري وكذلك قيمة معامل الارتباط بيرسون وطبيعة العلاقة ومستوى الدلالة.

جدول رقم (09) : يمثل نتائج المعالجة الاحصائية للفرضية الثانية.

مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	
0.05	طردية ضعيفة	0.103	04.07	20.24	45	البعد (2) المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة
			6.30	67.86	45	دافعية الانجاز

- توضح من خلال نتائج الدراسة النهائية ان المتوسط الحسابي للعينة بالنسبة لدافعية الانجاز والمقدر بـ 67.86 أكبر من المتوسط الحسابي للمستقبل المهني والذي يقدر بـ 20.24 وبالتالي فإن قيمة الارتباط التي قدرت بـ 0.103 وهي قيمة ارتباطية طردية ضعيفة عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة .

4-1-4 عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الثالثة :

ولإختبار صحة الفرضية الثالثة والتي تنص على انه لا توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين مكانة المهنة والمجتمع ودافعية الانجاز لدى مدربي نشاط السباحة.

ومن خلال نتائج المتحصل عليها والخاصة بحساب معامل الارتباط بيرسون الخاص بالبعد الثالث الذي يمثل مكانة المهنة في المجتمع مع دافعية الانجاز نحصل على النتائج التالية التي توضح قيمة العينتين في المتوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري وكذلك قيمة معامل الارتباط بيرسون وطبيعة العلاقة ومستوى الدلالة.

جدول رقم (10) : يمثل نتائج المعالجة الاحصائية للفرضية الثالثة.

مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	
0.05	عكسية ضعيفة جدا	-0.067	3.52	20.71	45	البعد (3) مكانة المهنة في المجتمع
			6.30	67.86	45	دافعية الانجاز

- توضح من خلال نتائج الدراسة النهائية ان المتوسط الحسابي للعينة بالنسبة لدافعية الانجاز والمقدر بـ 67.86 أكبر من المتوسط الحسابي لمكانة المهنة في المجتمع والذي يقدر بـ 20.71 وبالتالي فإن قيمة الارتباط التي قدرت بـ -0.067 وهي قيمة ارتباطية عكسية ضعيفة جدا عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة جدا.

4-1-5 عرض و تحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الرابعة :

ولإختبار صحة الفرضية الرابعة والتي تنص على أنه لا توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين الاشراف الاداري ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة .

و من خلال النتائج المحصل عليها الخاصة بحساب معامل الارتباط بيرسون الخاص بالبعد الرابع والذي يمثل الاشراف الاداري مع دافعية الانجاز نحصل على النتائج التالية التي توضح قيمة العينتين في المتوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري وكذلك قيمة معامل الارتباط بيرسون وطبيعة العلاقة ومستوى الدلالة.

جدول رقم (11) : يمثل نتائج المعالجة الاحصائية للفرضية الرابعة.

مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	
0.05	عكسية ضعيفة	-0.169	03.86	12.77	45	البعد (4) الاشراف الاداري
			6.30	67.86	45	دافعية الانجاز

- توضح من خلال نتائج الدراسة النهائية ان المتوسط الحسابي للعينة بالنسبة لدافعية الانجاز والمقدر بـ 67.86 أكبر من المتوسط الحسابي الاشراف الاداري والذي يقدر بـ 12.67 وبالتالي فإن قيمة الارتباط التي قدرت بـ -0.169 وهي قيمة ارتباطية عكسية ضعيفة ، ذات دلالة احصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبالتالي هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة.

4-1-6 عرض وتحليل النتائج المتعلقة بالفرضية الخامسة :

لإختبار صحة الفرضية الخامسة التي تنص على أن هناك علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين طبيعة الإشراف والتوجيه ودافعية الانجاز لدى مدربي السباحة ومن خلال النتائج المتحصل عليها والخاصة بحساب معامل الارتباط بيرسون الخاص بالبعد الخامس الذي يمثل طبيعة الإشراف والتوجيه مع دافعية الانجاز نحصل على النتائج التالية التي توضح قيمة العينتين في المتوسط الحسابي وكذلك الانحراف المعياري وكذلك قيمة الارتباط بيرسون وطبيعة العلاقة ومستوى الدلالة.

جدول رقم (12) : يوضح نتائج المعالجة الاحصائية للفرضية الخامسة.

مستوى الدلالة	طبيعة العلاقة	قيمة معامل ارتباط بيرسون	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	حجم العينة	البعد (5) طبيعة الإشراف والتوجيه
0.05	طردية	0.071	01.91	09.20	45	طبيعة الإشراف والتوجيه
	ضعيفة جدا		6.30	67.86	45	دافعية الانجاز

- توضح من خلال نتائج الدراسة النهائية ان المتوسط الحسابي للعينة بالنسبة لدافعية الانجاز والمقدر ب67.86 أكبر من المتوسط الحسابي لطبيعة الإشراف والتوجيه والذي يقدر ب09.20 وبالتالي فإن قيمة الارتباط التي قدرت ب0.071 وهي قيمة ارتباطية طردية ضعيفة جدا عند مستوي الدلالة 0.05 ، وبالتالي هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة جدا.

4-2 مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات:

4-2-1 مناقشة ومقابلة النتائج الفرضية الأولى:

في الفرضية الأولى افترضنا أنه توجد علاقة إرتباطية في اتجاه موجب بين طبيعية تدريب نشاط السباحة ودافعيه للإنجاز لدى مدربي السباحة حيث أثبتت الدراسة الإحصائية من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون تبين أن هنالك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة جدا أي ان الفرضية الأولى تحققت .

ويمكن أن نقول أن طبيعة ونوع المهام التي يقوم بها المدرب ، تلعب دورا كبيرا للحصول علي أداء جيد ومتقن ، وهذا من خلال محيط الوظيفة التي يمارسها ونقصد بذلك الحرية التي يحصل عليها الموظف اثناء أداء مهامه في اتخاذ قرارات التي تتخذ أثناء العمل وتنفيذ الحصص التدريبية، ونوع الدعم المادي والمعنوي الذي يتحصل عليه، وقد أكدت ذلك نتائج دراسات كل من بروفي (1959) BROPHY فروم, "vroom (1962) .

وأیضا دراسة كورنهوسر(1964) kornhauser أن العمل الذي يقوم به الفرد وهو راضي عنه يمكنه من استخدام قدراته واستثارة دافعيته لإبراز مجهودات اضافية.

4-2-2 مناقشة ومقابلة لنتائج الفرضية الثانية:

في الفرضية الثانية افترضنا أنه توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين المستقبل المهني للسباحة ودافعيه لإنجاز لدى مدربي السباحة. حيث أثبتت الدراسة الإحصائية من خلال المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومعامل الارتباط بيرسون تبين لنا أن هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة بين المستقبل المهني لطبيعة تدريب نشاط السباحة ودافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة. وبالتالي فإن الفرضية تحققت.

حيث يظهر أن هناك علاقة بين أداء مهنة تدريب نشاط السباحة واستثارة الدافعية للإنجاز لدى المدربين. إذ هذه الأخيرة دليل على اعتراف الإدارة بالجهد المبذول والتفاني في العمل كما يتيح الفرص المناسبة لتنمية قدرات الفرد. ولكن العامل يشعر بالحاجة إلى التطور الترقى في عمله. وهذا لمواجهة الشعور بعدم الأمن الذي يراه من حين إلى آخر نتيجة التحولات السريعة التي تحدث في تقنيات العامل أو نتيجة للخوف مما سيحدث في المستقبل المجهولة وقد تصبح المهمة التي يؤديها الفرد مصدر رضاء إذ ما كانت تفتح له المجال التقدم فيها وإبراز قدراته المهنية أكثر فأكثر لأن إمكانية الترقية تعيد لقيم العامل بعمله فيشعر بالتقلص التباعد الاجتماعي.

وتشير نتائج الدراسات إلى أن هناك علاقة طردية بين توفير فرص الترقية والدافعية لإنجاز

إذا كلما وفرت الإدارة للعمال إمكانية ترفيتهم كلما حققت شرطا كبيرا من شروط الإنجاز. لكن لا يعني هذا أن الكل يجري وراء الترقية فرغبة الترقية أو التقدم تختلف بين الأفراد فهناك من ينتقل من مسبح لأخرى سعيا وراء الترقية

وهناك من تكون لديهم رغبة الأمن أقوى لكن من المؤكد هو أن الأغلبية يحبون الترقية ويعملون عليها.

ويرى vroom (1964) أن مستوى الطموح أو التوقع لدى الفرد يلعب دورا أساسيا في التأثير على دافعية الإنجازه، أو تخفيض هذه الأخيرة كلما أصبحت توقعاتها اكيد من الفرص المتاحة له. أما إذا إزدادت عن مستوى طموحاته فان الدافعية للإنجاز لديه تصبح مرتفعة , و بالتالي فان الأثر الفعلي للترفيه يعتمد على مدى توقع العامل لها .

4-2-3 مناقشة و مقابلة نتائج الفرضية الثالثة :

في الفرضية الثالثة افترضنا انه لا توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين مكانة المهنة في المجتمع و دافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة حيث اثبتت الدراسة الإحصائية من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و معامل الارتباط بيرسون نين لنا ان هناك علاقة عكسية ضعيفة جدا بتالي فان الفرضية تحققت

و توصلت من نتائج الدراسات التي أجريتها الى وجود علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة جدا بين المكانة الإجتماعية لمدرّب السباحة و استثارة دافعية العمل لديه ، فكلما كان المدرّب موضع احترام و تقدير من جانب الاخرين في المجتمع , يقدرّون أهمية دوره الذي يقوم به في تدريب و تربية الأطفال، كلما كان ذلك باعثا لزيادة الدافعية لديه في العمل و العكس حيث نجد انخفاض الدافعية للإنجاز لدى المدربين في وسطنا او بيئتنا التي تخفض فيه النظرة الى المدرّب و أيضا مما تخفض في مكانته الاجتماعية . إذ أنا مجتمعا يرى أن مهنة مدرّب السباحة سهلة و بسيطة مما أدى الى انخفاض قيمة هذه المهنة في المجتمع إلا أن الواقع يبين العكس كوني اعلم مدرية سباحة لفئة الناشئين فإن أرى أنها مهنة صعبة جدا اذ أن المدرّب يلعب دور مدرّب و مربّي و اخصائي نفسي في نفس الوقت اذ انك تعمل أولا على كسب حب و ثقة الطفل مما يسمح بحب هذه الرياضة ثم تربيته على كثير من الأشياء و في كثير من الأحيان نصل الى تلبيس الأطفال و تعليمهم طريقة اللبس و كثير من الأشياء و هذا كله حب للمهنة و للأسف المجتمع لا يقدر و لا يدرك كل هذا مما أدى الى انخفاض قيمة المهنة في المجتمع الذي يؤثر على دافعية إجاز المدرّب لولا حبه للمهنة إلا انها لا تكفي .

4-2-4 مناقشة و مقابلة نتائج الفرضية الرابعة :

في الفرضية الرابعة افترضنا انه لا توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين الاشراف الاداري و دافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة, حيث اثبتت الدراسة الإحصائية من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و معامل الارتباط بيرسون تبين لنا ان هناك علاقة ارتباطية عكسية ضعيفة بتالي فان الفرضية تحققت

يعتبر الإشراف الإداري في العمل مصدر منفعة أو مصدر توتر للفرد فان تفاعله مع الجماعة التي يعمل معها يحقق له منافع من بينها تحفيز الفرد على أداء أفضل أما اذا كان تفاعله معهم مصدر توتر أو إعاقة لإشباع حاجته او تحقيق أهدافه فذلك يشكل احباطا له في عمله و يلاحظ أن أثر المحيط الإداري المشرف أثناء العمل يكون من خلال الفرص المتاحة للعمال للتفاعل مع الآخرين فان لم تسمع طبيعة العمل بالتفاعل مع عمال يشكلون مصدر اشباع له فان هذا يسبب تدهور الموقف النفسي تجاه عمله . بمعنى يتسبب في انخفاض دافعية الإنجاز.

ونفس الشيء اذا ما أرغمته طبيعة العمل على التعامل مع افراد يخلقون لديه توترا ويلاحظ انه الى جانب اعتبار كل افراد العمل جماعة عمل فان داخل هذه الجماعة الكبيرة جماعات صغيرة تتكون من مجموع الأفراد الذين تربطهم علاقات الصداقة المنبثقة عن تماثل الطباع و الشخصيات . وكثيرا ما يميل الفرد الى العمل و التفاعل مع أفراد جماعته وهذا يحقق لديه سعادة معينة ويدفعه الى أداء احسن .

و انطلاقا من كل ذلك يتعين على المشرفين العمل على خلق جو من الإخاء والتعاون والتفاهم بين جميع المستخدمين وخلق فرص الاتصال والتفاعل الى جانب إيجاد اهداف مشتركة بينهم لكي لا يسود التصادم و التعارض بين المنافع و بالتالي يحدث التعاون و البذل بغية تحقيق تلك الاهداف كما يسعى أن تتقارب بأهداف المنظمة ضمن العلاقة المتبادلة بينهما لكي يسود التناظر مع تعزيز الحاجة للانتماء اذ كلما زادت قوة حاجة الانتماء الى الجماعة و المنظمة كلما زاد أثر التفاعل مع جماعة العمل على رضا الفرد كبيرا.

ان للعوامل السابقة علاقة كبيرة بالموقف النفسي للموظف تجاه عمله , لما في ذلك مدرب السباحة فهي عند كونها مناسبة تحقق له الراحة و بشعوره بالسعادة مما يساهم في مستوى الإنجاز وعندما تكون غير منافسة تؤدي الى تضمره و ملله، و هذا ما كان يحدث لنا و زملائني في العمل و بتالي تدني مستوى الإنجاز و يتجلى ذلك في مختلف أشكال المقاومة مباشرة و غير مباشرة كترك العمل مثلا- التأخر - التغيب التمارض - الامراض والحوادث وغير ذلك .

رغم إقتصارنا على العناصر الموجودة في العمل فإن لبعض العناصر الخارجية دخلا في علاقتها بالدافعية الإنجاز كالظروف المعيشية و وسائل عليه فان نستطيع ان نقول ربما على المشرفين في إدارة المسابح أن يأخذوا بعين

الإعتبار النقائص الموجودة في المحيط العملي والمتعلقة بالمدرين خاصة من خلال توفير جو يسمح لهم العمل فالتواصل مع بعضهم البعض دون التصادم فيما بينهم.

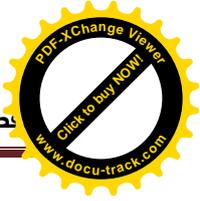
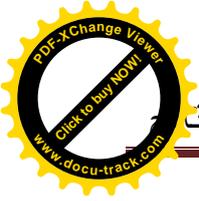
4-2-5 مناقشة و مقابلة نتائج الفرضية الخامسة :

في الفرضية الخامسة افترضنا أنه توجد علاقة ارتباطية في اتجاه موجب بين طبيعة الاشراف والتوجيه ودافعية الإنجاز لدى مدربي السباحة , حيث اثبتت الدراسة الإحصائية من خلال المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية ومعامل بيرسون نين لنا ان هناك علاقة ارتباطية طردية ضعيفة جدا بين طبيعة الاشراف والتوجيه ودافعية الإنجاز فان الفرضية تحققت.

لا يقتصر تأثير المدرب بعامل العمل والزملاء فقط انما يتاثر بكل ما يحتوي عمله سيات بصورة مباشرة او غير مباشرة فكل ما يدور من حوله من ظواهر يمكن أن تستثير دافعية الإنجاز , فالمدير في المسبح هو الوحيد الذي يستطيع التحكم في شؤون المدرين و الإدارة فاذا كان لطيفا في تعامله مع المدرين كانت طريقة إعطائه للأوامر متصفة بالليونة والاحترام اكتسب ثقة المدرين و حبهم له ورضاهم عنه ساد الانضباط في المسبح وذلك الذي يساعد المدرب على أداء واجبه و يخلق روح التعاون والتفاهم مع أعضاء المدرين ليكونوا قدوة للأطفال .

كما لا ننسى أسلوب المراقبة والتوجيه الذي يتبعه الموجهين في المسبح والتي تلعب دورا كبيرا في توجيه وتطوير عمل المدرب وهذا ما يشجعه أيضا على بذل المزيد من الجهد أي ما يزيد من دافعيته للإنجاز .

فمعظم الدراسات التي أجريت في هذا الشأن أكدت على وجود علاقة وطيدة بين الإشراف والتوجيه وأداء المدرين حيث ان المشرف الذي يجعل محور اهتمامه عن طريق تنمية علاقات المساندة الشخصية بينه و بينهم بالإضافة الى اجراء تفهم لصعوباتهم وظروفهم والتسامح عن أخطائهم قد يكسبه ولائهم ويرفع أدائهم في العمل .



خلاصة :

لقد قمنا في هذا الفصل بتحليل النتائج الخاصة بالدراسة الميدانية و حتى تكون للنتائج المحصل عليها ذات منهجية علمية قمنا بتحليل نتائج المتحصل عليها و تحليل نتائج الإستمارة الخاصة بخصائص العينة ، و كان الغرض من ذلك وضع تمهيد لما سوف يتم التطرق إليه لاحقا حيث يمدنا تحليل بعض خصائص العينة بمعطيات تساعدنا على فهم أعمق لتلك النتائج المحصل عليها بعد تصحيح مقياس الدراسة و تفرغ نتائجه، وذلك بمساعدة الحقيبة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) .

بعد عرض تام لكلّ فرضيات البحث و مناقشاتها، استنتجنا مايلي:

- _ أن طبيعة ونوع المهام التي يقوم بها المدرب، تلعب دورا كبيرا للحصول علي أداء جيد ومنتقن، وهذا من خلال محيط الوظيفة التي يمارسها ونقصد بذلك الحرية التي يحصل عليها الموظف أثناء أداء مهامه.
- _ أن مستوى الطموح أو التوقع لدى الفرد يلعب دورا أساسيا في التأثير على دافعية الإنجاز، أو تخفيض هذه الأخيرة كلما أصبحت توقعاتها أكيد من الفرص المتاحة له. أما إذا ازدادت عن مستوى طموحاته فان الدافعية للإنجاز لديه تصبح مرتفعة والعكس صحيح.
- _ فكلما كان المدرب موضع احترام و تقدير من جانب الآخرين في المجتمع، يقدرن أهمية دوره الذي يقوم به في تدريب وتربية الأطفال، كلما كان ذلك باعثا لزيادة الدافعية لديه في العمل و العكس.
- _ يعتبر الإشراف الإداري في العمل مصدر منفعة أو مصدر توتر للفرد فان تفاعله مع الجماعة التي يعمل معها يحقق له منافع من بينها تحفيز الفرد على أداء أفضل أما اذا كان تفاعله معهم مصدر توتر أو إعاقة لإشباع حاجته.
- _ إن طريقة تعامل المشرف والموجه لها دور كبير في كسب ثقة وحب المدرب لهما سواء من حيث طريقة التكلم والتعامل والاحترام وهذا ما يساعد ويخلق روح الدافعية للإنجاز لدى المدربين.

خاتمة

من خلال نتائج البحث، اتضح لي أنّ الرضا الوظيفي فعلا يلعب دورا في الدافعية لدى المدربين، فكلما ارتفع الرضا الوظيفي، ارتفعت الدافعية للإنجاز، وكلما إنخفض الرضا الوظيفي، إنخفضت دافعية الإنجاز.

فحسب الدراسة التي أجريتها، و رغم تمتع المدربين بدافعية الإنجاز إلا أنّ الرضا الوظيفي لديهم يبقى ضعيف جدا، وهذا بسبب الصعوبات التي يتلقاها المدرّب أثناء العمل، سواءً من نقص المواد البيداغوجية و نقص تدعيم المادي و المعنوي و عدم مراعات أهمية و مكانة هذه المهنة في المجتمع.

موجب بين مكانة و من خلال بحثنا هذا نستطيع أن نقول أنّ هناك علاقة إرتباطية في اتجاه المهنة في المجتمع و إستثارة دافعيته في العمل، فكلما كان المدرّب موضع إحترام و تقدير من جانب المجتمع زاد من دافعيته، ولكن نحن نرى العكس، و هذا بسبب نظرة المجتمع إلى هذه المهنة بأنّها سهلة و بسيطة، ولكنّها بالعكس فهي صعبة تتطلب حبّها أولاً، ثمّ التركيز والجديّة.

كذلك يعتبر الإشراف الإداري مصدر منفعة ومصدر توتر للفرد، فإنّ تفاعله مع الجماعة التي يعمل معها تحقق له منافع، من بينها تحفيز الفرد على أداء أفضل، أمّا إذا كان تفاعله معهم مصدر توتر وإعاقة لإشباع حاجاته و تحقيق أهدافه وذلك يشكّل له إحباطا في عمله.

ووجدنا أن طبيعة الإشراف و التوجيه التي يتلقاها المدربين من طرف المسؤولين سواءً موجهين خاصين بالمهنة أو مدير المسبح يؤثر بالإيجاب أو بالسلب على دافعية المدرّب، على حسب الأسلوب المتّبع من طرف موجهين سواءً، ديمقراطي أو فوضوي.

إقتراحات وفروض مستقبلية

في الحقيقة أن موضوع الرضا الوظيفي في ميدان الرياضة درس لدى الغرب ، أما في الدراسات العربية فكانت قليلة إن لم تقل أنها منعدمة ربما راجع إلى غموض دور المدرب الرياضي وغموض طبيعته مهنته إلا أنه كان لزوما على دراسات العربية أن تهتم لهذا الموضوع لأن المدرب يعتبر محور العملية التكوينية والتطويرية لرياضة النخبة التي تمثل الدولة في المهرجانات والمحافل الدولية فنحن نعتقد أنه حان الوقت في بلادنا العربية وفي الجزائر خصوصا أن تهتم بهذه الشريحة وإصدار قوانين أكثر خصومية منظمة لهذه المهنة الهامة في تطوير رياضة النخبة فلا يعقل أن نتطور الرياضة في بلادنا و نحن نفتقد إلى دراسات في مجال الرضا المهني لهذه المهمة ومنه:

- ✓ نقتح تسريع إصدار قانون الاحتراف في بلادنا الجزائر والذي ينظم هذه المهنة تنظيمًا دقيقًا و عدم تركها إلى كل من هب و دب يطرق هذا الميدان بعلم أو بدون علم.
- ✓ الاهتمام أكثر بالمهنة لأن الرياضة تحقق مالا تحققه السياسة من توحيد الأمة ورفع للروح الوطنية.
- ✓ تحفيز المدربين الذين يحققون نتائج جيدة خلال الموسم الرياضي من خلال تكريمهم من طرف الرابطات والفيدراليات التي ينتمون إليها .
- ✓ تحفيز المستثمرين في مجال الاقتصادي بزيادة الاستثمار في هذا المجال وهذا من خلال تشجيع المستثمرين مزيد من المزايا الجبائية.
- ✓ تحسين الظروف الملائمة للعمل في المسابح وهذا بتوفير الوسائل البيداغوجية اللازمة لتسهيل العمل ومسايرة التطور التكنولوجي فلولا قوة المدربين وحبهم لهذه المهنة لاستطعنا أن نقول أنهم سيتوقفون عن التدريب.
- ✓ زيادة البحوث في هذا المجال وخصوصا في بلادنا لكي تتمكن من التعرف على المشاكل التي يعاني منها المدربين ومحاولة إيجاد الحلول لها.
- ✓ القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر للعمل الممارس في المسابح ومن طرف أخصائيين وموجهين ومرشدين وضرورة التواصل لتنمية روح العمل ودفع المؤطرين وتحفيزهم للعطاء المستمر .
- ✓ العمل والسعي على توفير دورات تكوينية لتحسين مستوى الأداء والتدريب والتطور التكنولوجي للمدربين من أجل الوصول إلى أعلى مستوى الانجاز .

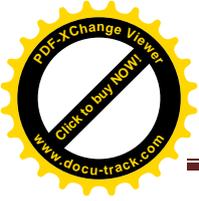
إقتراحات وفروض مستقبلية

في الحقيقة أن موضوع الرضا الوظيفي في ميدان الرياضة درس لدى الغرب ، أما في الدراسات العربية فكانت قليلة إن لم تقل أنها منعدمة ربما راجع إلى غموض دور المدرب الرياضي وغموض طبيعته مهنته إلا أنه كان لزوما على دراسات العربية أن تهتم لهذا الموضوع لأن المدرب يعتبر محور العملية التكوينية والتطويرية لرياضة النخبة التي تمثل الدولة في المهرجانات والمحافل الدولية فنحن نعتقد أنه حان الوقت في بلادنا العربية وفي الجزائر خصوصا أن تهتم بهذه الشريحة وإصدار قوانين أكثر خصومية منظمة لهذه المهنة الهامة في تطوير رياضة النخبة فلا يعقل أن نتطور الرياضة في بلادنا و نحن نفتقد إلى دراسات في مجال الرضا المهني لهذه المهمة ومنه:

- ✓ نقتح تسريع إصدار قانون الاحتراف في بلادنا الجزائر والذي ينظم هذه المهنة تنظيمًا دقيقًا و عدم تركها إلى كل من هب و دب يطرق هذا الميدان بعلم أو بدون علم.
- ✓ الاهتمام أكثر بالمهنة لأن الرياضة تحقق مالا تحققه السياسة من توحيد الأمة ورفع للروح الوطنية.
- ✓ تحفيز المدربين الذين يحققون نتائج جيدة خلال الموسم الرياضي من خلال تكريمهم من طرف الرابطات والفيدراليات التي ينتمون إليها .
- ✓ تحفيز المستثمرين في مجال الاقتصادي بزيادة الاستثمار في هذا المجال وهذا من خلال تشجيع المستثمرين مزيد من المزايا الجبائية.
- ✓ تحسين الظروف الملائمة للعمل في المسابح وهذا بتوفير الوسائل البيداغوجية اللازمة لتسهيل العمل ومسايرة التطور التكنولوجي فلولا قوة المدربين وحبهم لهذه المهنة لاستطعنا أن نقول أنهم سيتوقفون عن التدريب.
- ✓ زيادة البحوث في هذا المجال وخصوصا في بلادنا لكي تتمكن من التعرف على المشاكل التي يعاني منها المدربون ومحاولة إيجاد الحلول لها.
- ✓ القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر للعمل الممارس في المسابح ومن طرف أخصائيين وموجهين ومرشدين وضرورة التواصل لتنمية روح العمل ودفع المؤطرين وتحفيزهم للعطاء المستمر .
- ✓ العمل والسعي على توفير دورات تكوينية لتحسين مستوى الأداء والتدريب والتطور التكنولوجي للمدربين من أجل الوصول إلى أعلى مستوى الانجاز .



البيليو جرافيا

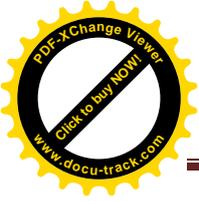


البيوغرافيا

• مصادر من القران الكريم

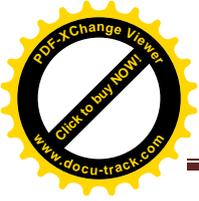
ا/ المراجع باللغة العربية:

- (1) أسامة كامل راتب، علم النفس، الرياضة، المفاهيم –التطبيقات، دار الفكر العربي، ط4، القاهرة، 2007.
- (2) ابن منظور، لسان العرب، طبعة منقحة الرابعة، مجلد7، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت – لبنان، 2005.
- (3) أحمد عبد الخالق، مايسة النبال:الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق والإنسباط، دراسات نفسية، القاهرة، 1991.
- (4) المشعان عويد سلطان : مقارنة الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، دراسات نفسية، القاهرة م3، ع4، أكتوبر1993.
- (5) بوعجناق كمال، دوافع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2006
- (6) حامد عبد السلام زهران علم النفس الطفولة والمراهقة ط1 عالم الكتاب القاهرة 1995 ص26.
- (7) حامد عبد السلام زهران علم النفس الطفولة والمراهقة ط -5 عالم الكتاب، 2001 ص275 .
- (8) سطوايسي أحمد. أسس ونظريات التدريب الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي، 1999.
- (9) عادل محمد عيسوي النشار. المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم. جامعة المنيا، 1997.
- (10) عبد الحميد نشواتي، علم النفس التربوي، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1999.
- (11) عصام الدين متولي عبد الله، دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية، دارالوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2006.



البيوغرافيا

- 12) عصام عبد الخالق، التدريب الرياضي، نظريات، تطبيقات، ط9، الإسكندرية، 1999.
- 13) عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية، وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1979.
- 14) عباس مكي أحمد فاضل: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، القاهرة، مصر، 1978.
- 15) عفاف عبد الكريم . طرق التدريس في التربية الرياضية – منشأة المعارف، الإسكندرية 1989 ص45.
- 16) عادل محمد عيسوي النشار، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم، مجلة علوم الرياضة المجلد التاسع، العدد الخامس عشر، جامعة المنيا، مارس 1997.
- 17) معتز عبد الله: الدافعية في علم النفس العام، مكتب غريب، القاهرة، 1990 .
- 18) محمد البرعي وعباس الطلافحة. النظام الإحصائي، فهم وتحليل البيانات الإحصائية. الأردن: دار وائل للنشر، 2003.
- 19) محمد حسن علاوي، سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2 القاهرة، 2005.
- 20) محمد رمضان محمد، العلاقة بين الدافعية للإنجاز والميل للعصبية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1987.
- 21) محمد مصطفى زيدان. النمو النفسي للطفل والمراهق ونظريات الشخصية - دار الشروق 1980- ص56 .
- 22) محمد رمضان محمد، العلاقة بين الدافعية للإنجاز والميل للعصبية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1987.
- 23) محي الدين أحمد حسن: دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة، 1988 .



البيوغرافيا



24) كمال الدسوقي ،النمو التربوي للطفل والمراهق، دروس في علم النفس الإرتقائي،دار النهضة العربية مصر 1970 ص61.

ب/مذكرات الماجستير:

25)زهرة حميدة: تقرير الذات والدافعية للإنجاز عند المراهق المتمدرس ،رسالة ماجستير،علم النفس،جامعة الجزائر ،2005 .

26) مذكرة ماجستير تحت عنوان:"الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراف النفسي لدى المدربين(دراسة ميدانية لمدربي كرة القدم - صنف أكابر لولاية ورقلة)السنة2009.

27)مذكرة الماجستير لقسم التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر لسنة 2006،بالبحث حول العلاقة الموجودة بين عامل الإرشاد النفسي الرياضي لرياضي المستوى العالي داخل الوطن ودافعية الإنجاز الرياضي للرياضيين الجزائريين.

28) مذكرة الماجستير . تحت عنوان:الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين لمراحل التعليم العام لمحافظة الليت والقنفذة السنة 2002.

ج/ المراجع باللغة الاجنبية:

29)Atkinson, J.W., *An Introduction to Motivation*, New Jersey, Van Nostrand – Reinhold, 1964.

30)CAMERON, SHEILA : *Job Satisfaction : Concept and its Measurement*, work, Research unit, Michingan, adversary Concilitation y and Arbitaration Service, 1973.

31)Gallerand, S.W., *Les motivations , clefs d'une gestion efficace*, traduit par, Serge Cagnalari, Paris, Dunod, 1971.

32)GRLLERMAN S.W. : *Les Motivation, Clefs D'une Gestion efficace*, traduit, par serge Cagnalari, Paris, Dunot, 1971.

33)Hamilton V. : *The Cognitive Structures and Processes of Human Motivation and Personality*, New York John Wiley & sons, 1983.



34) *R. Likert , A technique for The Measurement of attitudes In Archives of Psychology, N° 140,1932.*

.35) *Weinberger, J. & Mc Clelland : Cognitive Versus Traditional Motivational Models, Irreconcilable or Complementary ? Handbook of Motivation and Cognition, New York, The Guildford Press, Vol 2, 1990.*

-www.dictionnaire.mediadico.com

36-*poul ostitieth,psychologie de l'enfant,paris,puf,1974.*

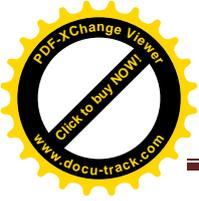
-*Taeman et jp hauteur .entrinement du jeune fotballeur ,pris édition amphora .*

د/مواقع الالكترونية :

37) www.wikipédia.encyclopédiolibre.org

38) www.dictionnaire.mediadico.com

39) www.wikepidiaencyclopedi.org.



البيوغرافيا

• مصادر من القران الكريم

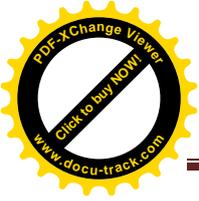
ا/ المراجع باللغة العربية:

- (1) أسامة كامل راتب، علم النفس، الرياضة، المفاهيم –التطبيقات، دار الفكر العربي، ط4، القاهرة، 2007.
- (2) ابن منظور، لسان العرب، طبعة منقحة الرابعة، مجلد7، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت – لبنان، 2005.
- (3) أحمد عبد الخالق، مايسة النبال:الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق والإنسباط، دراسات نفسية، القاهرة، 1991.
- (4) المشعان عويد سلطان : مقارنة الرضا الوظيفي بين العاملين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص، دراسات نفسية، القاهرة م3، ع4، أكتوبر1993.
- (5) بوعجناق كمال، دوافع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بدرجة الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، قسم التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2006
- (6)حامد عبد السلام زهران علم النفس الطفولة والمراهقة ط1عالم الكتاب القاهرة 1995 ص26.
- (7) حامد عبد السلام زهران علم النفس الطفولة والمراهقة ط -5عالم الكتاب، 2001ص275 .
- (8) سطوايسي أحمد. أسس ونظريات التدريب الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي، 1999.
- (9) عادل محمد عيسوي النشار. المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم. جامعة المنيا، 1997.
- (10) عبد الحميد نشواتي، علم النفس التربوي، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، بيروت، 1999.
- (11) عصام الدين متولي عبد الله، دراسات ومقاييس في مجال التربية البدنية، دارالوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2006.



البيوغرافيا

- 12) عصام عبد الخالق، التدريب الرياضي، نظريات، تطبيقات، ط9، الإسكندرية، 1999.
- 13) عاشور أحمد صقر، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية، وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط2، بيروت، 1979.
- 14) عباس مكي أحمد فاضل: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، القاهرة، مصر، 1978.
- 15) عفاف عبد الكريم . طرق التدريس في التربية الرياضية – منشأة المعارف، الإسكندرية 1989 ص45.
- 16) عادل محمد عيسوي النشار، المناخ التنظيمي وعلاقته بالرضا الوظيفي لدى العاملين بالمجال الرياضي في القطاع التعليمي بمحافظة الفيوم، مجلة علوم الرياضة المجلد التاسع، العدد الخامس عشر، جامعة المنيا، مارس 1997.
- 17) معتز عبد الله: الدافعية في علم النفس العام، مكتب غريب، القاهرة، 1990 .
- 18) محمد البرعي وعباس الطلافحة. النظام الإحصائي، فهم وتحليل البيانات الإحصائية. الأردن: دار وائل للنشر، 2003.
- 19) محمد حسن علاوي، سيكولوجية القيادة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2 القاهرة، 2005.
- 20) محمد رمضان محمد، العلاقة بين الدافعية للإنجاز والميل للعصبية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1987.
- 21) محمد مصطفى زيدان. النمو النفسي للطفل والمراهق ونظريات الشخصية - دار الشروق 1980- ص56 .
- 22) محمد رمضان محمد، العلاقة بين الدافعية للإنجاز والميل للعصبية، مجلة علم النفس، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1987.
- 23) محي الدين أحمد حسن: دراسات في الدوافع والدافعية، دار المعارف، القاهرة، 1988 .



البيوغرافيا



24) كمال الدسوقي ،النمو التربوي للطفل والمراهق، دروس في علم النفس الإرتقائي،دار النهضة العربية مصر 1970 ص61.

ب/مذكرات الماجستير:

25)زهرة حميدة: تقرير الذات والدافعية للإنجاز عند المراهق المتمدرس ،رسالة ماجستير،علم النفس،جامعة الجزائر ،2005 .

26) مذكرة ماجستير تحت عنوان:"الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراف النفسي لدى المدربين(دراسة ميدانية لمدربي كرة القدم - صنف أكابر لولاية ورقلة)السنة2009.

27)مذكرة الماجستير لقسم التربية البدنية والرياضية جامعة الجزائر لسنة 2006،بالبحث حول العلاقة الموجودة بين عامل الإرشاد النفسي الرياضي لرياضي المستوى العالي داخل الوطن ودافعية الإنجاز الرياضي للرياضيين الجزائريين.

28) مذكرة الماجستير . تحت عنوان:الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز لدى عينة من المرشدين المدرسين لمراحل التعليم العام لمحافظة الليت والقنفذة السنة 2002.

ج/ المراجع باللغة الاجنبية:

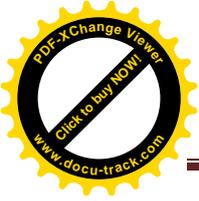
29)Atkinson, J.W., *An Introduction to Motivation*, New Jersey, Van Nostrand – Reinhold, 1964.

30)CAMERON, SHEILA : *Job Satisfaction : Concept and its Measurement*, work, Research unit, Michingan, adversary Concilitation y and Arbitaration Service, 1973.

31)Gallerand, S.W., *Les motivations , clefs d'une gestion efficace*, traduit par, Serge Cagnalari, Paris, Dunod, 1971.

32)GRLLERMAN S.W. : *Les Motivation, Clefs D'une Gestion efficace*, traduit, par serge Cagnalari, Paris, Dunot, 1971.

33)Hamilton V. : *The Cognitive Structures and Processes of Human Motivation and Personality*, New York John Wiley & sons, 1983.



34) *R. Likert , A technique for The Measurement of attitudes In Archives of Psychology, N° 140,1932.*

.35) *Weinberger, J. & Mc Clelland : Cognitive Versus Traditional Motivational Models, Irreconcilable or Complementary ? Handbook of Motivation and Cognwwwition, New York, The Guildford Press, Vol 2, 1990.*

-www.dictionnaire.mediadico.com

36-*poul ostitieth,psychologie de l'enfant,paris,puf,1974.*

-*Taeman et jp hauzeur .entrinement du jeune fotballeur ,pris édition amphora .*

د/مواقع الالكترونية :

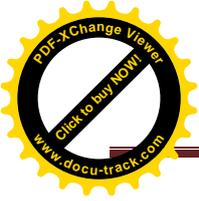
37) www.wikipédia.encyclopédiolibre.org

38) www.dictionnaire.mediadico.com

39) www.wikepidiaencyclopedi.org.



الملاحق



1- الصورة الأولى لمقياس الرضا الوظيفي.

أخي سعادة الأستاذ /.....
الموقر السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

في الصفحات التالية مجموعة من العبارات تعبر عن الرضا الوظيفي لأساتذة التربية الرياضية
تتمثل في :

(طبيعة تدريس مادة التربية البدنية والرياضية – المستقبل المهني للتربية البدنية والرياضية -
الدخل الشهري – مكانة المهنة في المجتمع – الاشراف الاداري المدرسي – طبيعة الاشراف
والتوجيه).

والمطلوب من سعادتكم القيام بالآتي بالترتيب:

أولاً: اقرأ من فضلك جميع عبارات هذا المقياس أولاً قبل البدء في الإجابة عليها.

ثانياً: أمامك مجموعة من العبارات والمطلوب منك

– غير موافق – غير موفق بشدة، ولذلك بوضع علامة (صح) في الخانة التي تتفق ورأيك في مقابل كل عبارة
لتعبر عن رأيك نحوها.

ثالثاً: لا تترك من فضلك أي عبارة دون الإجابة عليها.

رابعاً: عندما لا تستطيع أن تقرأ إجابتك بـ أوافق بشدة – أوافق – غير متأكد – غير موافق – غير موفق بشدة –
فأجب بـ (غير متأكد)

ملحوظة هامة: لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة إذ أن كل إجابة تعبر عن موقفك أو رأيك الشخصي نحو
كل من عبارات المقياس.

أولاً: البيانات الأولية:

الإسم بالكامل

المؤهلات الدراسية:.....

تاريخ الحصول عليها:.....

التخصص الدقيق:.....

الوظيفة الحالية:.....

غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	العبارات ط
					البعد الأول: طبيعة تدريس مادة التربية الرياضية	*
					العمل في تدريس التربية الرياضية مرهق للغاية.	1
					يوجد نقص ملحوظ في الأجهزة والأدوات الرياضية بالمدارس.	2
					تأخر إبتعاث لإستكمال دراستي يجعلني أضيق بالمهنة.	3
					أشعر بتضاؤل فص الإبعث لإستكمال دراستي.	4
					ألاحظ أن شخصية بعض المعلمين تمنعهم من العمل في تدريس التربية الرياضية.	5
					ألاحظ أن تسرب معلمي التربية الرياضية يرجع لظروف العمل في تدريس التربية الرياضية.	6
					ألاحظ ضعف المستوى للخريجين الجدد.	7
					ألاحظ عدم توفر الزي الرياضي في دروس التربية الرياضية.	8
					عدم إلتزام التلاميذ بالزي الرياضي في دروس التربية الرياضية.	9
					أشعر بدور التوجيه في التربية الرياضية.	10
					زمن الحصة لا يكفي دروس التربية الرياضية.	11
					البعد الثاني: المستقبل المهني للتربية الرياضية.	*
					ألاحظ أن البحوث والدراسات التي تجريها كليات التربية الرياضية تساهم في تطوير المهنة.	12
					ألاحظ أن معلمي التربية الرياضية يسعى للعمل الإداري لعدم إقتناعه بالعمل بالتدريس.	13

					يقول الرضا عن المهنة كلما زادت سنوات عملي بالتدريس.	14
					أشعر بأن مهنة تدريس التربية الرياضية غير معترف بها بين المهن الأخرى.	15
					أشعر أحيانا بالحرج بذكر إسم مهنتي أمام من لا أعرفهم.	16
					يتصف العمل في مهنة تدريس التربية الرياضية بالرقابة والنمطية وعدم التجديد.	17
غير موافق بشدة	غير موافق	غير متأكد	أوافق	أوافق بشدة	العبارات	م
					البعد الثالث: الدخل الشهري	*
					يتناسب الدخل الشهري مع الجهد المبذول في المدرسة.	18
					أفضل وجود بدل طبيعة عمل لمعلم التربية الرياضية.	19
					منح المعلم بدل للملابس الرياضية.	20
					يحتاج المعلم بدل انتقال للأنشطة التي تتم خارج المدرسة.	21
					المميزات المادية في المهن الأخرى أفضل من مهنة التربية الرياضية.	22
					اعتبر أن قيامي بتدريس التربية الرياضية ليس بوسيلة لمواجهة اعباء الحياة المادية.	23
					البعد الرابع: مكانة المهنة في المجتمع.	*
					أشعر بتدني نظرة المجتمع لمهنة تدريس التربية الرياضية.	24
					أشعر بقلّة إهتمام المسؤولين بمهنة التربية الرياضية.	25
					أشعر بتقدير بعض معلمي ومعلمات المواد الأخرى للجهود المبذولة من معلم التربية الرياضية.	26
					أشعر بنظرة المجتمع لمعلم التربية الرياضية على أنه أقل شأنًا من معلمي المواد الأخرى.	27

					ألاحظ تقدير المجتمع للرسالة التربوية لمعلم التربية الرياضية.	28
					أشعر بكياني وإثبات ذاتي من خلال ممارستي لمهنة التربية الرياضية.	29
					البعد الخامس: الإشراف الإداري والمدرسي.	*
					ألاحظ إدارة المدرسة تهتم بدروس و أنشطة التربية الرياضية.	30
					أشعر أحيانا أن الأعمال التي تكلفني بها المدرسة ليس لها صلة بالتربية الرياضية.	31
					أشعر أحيانا أن المدرسة تكلفني فوق ما أستطيع.	32
					ألاحظ أن إدارة المدرسة لا توفر الإمكانيات لمعلم التربية الرياضية.	33
					البعد السادس: طبيعة الإشراف و التوجيه.	*
					أسلوب التوجيه يتبع الموجه يشجعني على بذل المزيد من الجهد.	34
					أشعر أن الموجه يهتم بالعلاقات الإنسانية في معاملة معلم التربية الرياضية.	35
					التقارير التي يضعها الموجهون للمعلمين صورية ولا تمثل الواقع.	36



جامعة البويرة

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

جامعة ألكلي معهد أولمپ

مقياس الرضا الوظيفي موجه لمدربي نشاط السباحة

تحية طيبة وبعد:

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة راجيا منكم الإجابة على الأسئلة الموجودة فيها بكل صدق وموضوعية قصد مساعدتنا في إنجاز هذا البحث من أجل إثراء البحث العلمي، ولكم جزيل الشكر والتقدير مسبقا.

موضوع البحث: علاقة الرضا الوظيفي بدافعية الانجاز لدى مدربي السباحة لفئة

الناشئين. ملاحظة: ضع علامة (x) في مكان الإجابة

ولكم منا فائق التقدير

السنة الجامعية: 2014-2015

الملاحق

البعد الأول: طبيعة تدريب نشاط السباحة.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	العمل في تدريب نشاط السباحة مرهق للغاية					
2	يوجد نقص ملحوظ في الأجهزة والأدوات البيداغوجية في المسابح.					
3	نقص الدورات التكوينية لتحسين مستوى الأداء و التدريب يجعلني أفر من الوظيفة التي أمارسها.					
4	أشعر أن الدورات التكوينية للمدربين لا قيمة لها.					
5	ألاحظ شخصية بعض المدربين تمنعهم من أداء واجبهم على أكمل وجه.					
6	ألاحظ أن تسرب المدربين يرجع لظروف العمل في تدريب نشاط السباحة.					
7	ألاحظ ضعف المستوى للخريجين أكبر الجدد من المعاهد الخاصة.					
8	ألاحظ عدم توفر بدلة السباحة للمدرب أثناء التدريب.					
9	عدم التزام الأطفال ببدة السباحة أثناء التدريب.					
10	أشعر أنني ألعب دور موجه إضافة إلى مسؤولية التدريب أثناء ممارستي للحصة مع الأطفال.					
11	الوقت الممنوح للحصة لا يكفي التدريب.					

البعد الثاني: المستقبل المهني لتدريب نشاط السباحة.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
12	ألاحظ أن البحوث والدراسات التي تجريها ا معاهد التربية البدنية و الرياضية تساهم في تطوير المهنة.					
13	ألاحظ أن المدرب يفضل العمل بالقطاعات الإدارية لعدم اقتناعه بعمل التدريب.					
14	ينقص الرضا عن المهنة كلما زادت سنوات عملي في التدريب.					

الملاحق

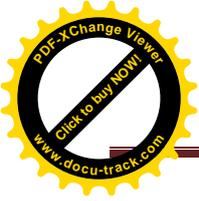
					15	أشعر بأن مهنة تدريب نشاط السباحة غير معترف بها بين المهن.
					16	أشعر أحيانا بالحرج بذكر اسم مهنتي أمام من لا أعرفهم.
					17	يتصف العمل في مهنة تدريب نشاط السباحة بالرقابة و النمطية و عدم التجديد.

البعد الرابع: مكانة المهنة في المجتمع.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
24	أشعر بتدني نظرة المجتمع لمهنة تدريب نشاط السباحة.					
25	أشعر بقلّة اهتمام المسؤولين لمهنة تدريب نشاط السباحة.					
26	أشعر بتقدير بعض المدربين و المدربات للأنشطة الأخرى للجهود المبذولة من مدربي السباحة.					
27	أشعر بنظرة المجتمع لمدربي السباحة على أنه أقل شأنًا من مدربي الأنشطة الأخرى.					
28	ألاحظ تقدير المجتمع لرسالة التربوية و التدريب لمدربي السباحة.					
29	أشعر بكياني واثبات ذاتي من خلال ممارستي لمهنة تدريب نشاط السباحة.					

البعد الرابع: الإشراف الإداري

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
30	ألاحظ أن ادارة المسبح تهتم بتدريب نشاط السباحة					
31	أشعر أحيانا أن الأعمال التي تكلفني بها إدارة المسبح ليس لها صلة بتدريب نشاط السباحة.					
32	أشعر أحيانا أخرى أن إدارة المسبح تكلفني فوق ما أستطيع.					
33	ألاحظ أن إدارة المسبح لا توفر الإمكانيات لمدربي السباحة .					



البعد الخامس: طبيعة الإشراف والتوجيه.

الرقم	العبارات	أوافق بشدة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بشدة
34	أسلوب المراقبة والتوجيه الذي يتبعه موجهين يشجعني على بذل المزيد من الجهد.					
35	أشعر أن الموجه يهتم بالعلاقات الإنسانية في معاملة مدربي السباحة.					
36	التقارير التي يضعها الموجهين لمدربي السباحة ضرورية ولا تمثل الواقع المعاش.					

ملاحظة . تم حذف البعد الذي يتناول الدخل الشهري(18- 19 -20--21-22-23)وفقا لتعديل المصدر من المحكمين.

3) الصورة الأولية لمقياس الدافعية للإنجاز ل Hearmans

الاسم:

اللقب:

الجنس:

القسم:

العمر:

لقد قمنا ببناء هذا الاستبيان في إطار بحث علمي.

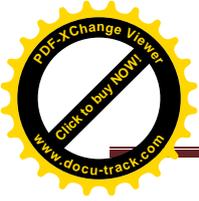
يتكون الاستبيان من 17فقرة غير كاملة، ويلى كل منها عدد من العبارات التي يمكن أن تكمل كل منها الفقرة، ويوجد أمام كل عبارة قوسان.

اقرأ الفقرة الناقصة ثم اختر العبارة التي ترى أنها تكمل الفقرة، لا تضع أكثر من علامة في السؤال الواحد.

لا توجد إجابات صحيحة، وإجابات خاطئة، فالإجابة صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بصدق.

مثال: أرى أن المواد التي ادرسها.

().....(أ) صعبة جدا.



الملاحق

().....(ب) صعبة.

().....(ج) لا صعبة ولا سهلة.

().....(د) سهلة.

().....(ه) سهلة جدا.

فإذا كان المفحوص يرى أن المواد التي يدرسها سهلة فإنه يضع العلامة بين قوسين أمام (د) المطلوب منكم الإجابة على هذا الاستبيان بوضع العلامة * في الخانة المناسبة. علما أن الإجابة عن هذه الأسئلة مغلقة الهوية، وستحاط بالسرية التامة من طرفنا.

إننا نعلق أهمية بالغة على مشاركتكم في انجاز هذا الاستبيان، ونشكركم عليها جزيل الشكر.

1- إن العمل شيء:

().....(أ) أتمنى أن لا أفعله.

().....(ب) لا أحب أداءه كثيرا جدا.

().....(ج) أتمنى أن أفعله.

().....(د) أحب أداءه.

().....(ه) أحب أداءه كثيرا جدا.

2- في المدرسة يعتقدون أنني:

().....(أ) أعمل بشدة جدا.

().....(ب) أعمل بتركيز.

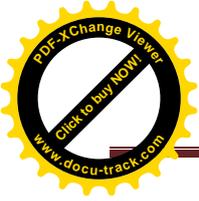
().....(ج) أعمل بغير تركيز.

().....(د) غير مكترث بعض الشيء.

().....(ه) غير مكترث جدا.

3- أرى أن الحياة التي لا يعمل فيها الإنسان مطلقا:

().....(أ) مثالية.



الملاحق

().....(ب) سارة جدا.

().....(ج) سارة.

().....(د) غير سارة.

().....(ه) غير سارة جدا.

4- أن تنفق قدرا من الوقت للاستعداد لشيء هام:

().....(أ) لا قيمة له في الواقع.

().....(ب) غالبا ما يكون أمرا ساذجا.

().....(ج) غالبا ما يكون مفيدا.

().....(د) له قدر كبير من الأهمية.

().....(ه) ضروري للنجاح.

5- عندما أعمل تكون مسئوليتي أمام نفسي:

().....(أ) مرتفعة جدا.

().....(ب) مرتفعة.

().....(ج) ليست مرتفعة.

().....(د) منخفضة.

().....(ه) منخفضة جدا.

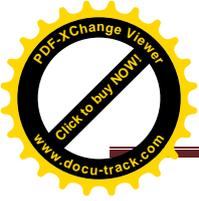
6- إذا لم أصل إلى هدفي ولم أؤدي مسئوليتي تماما عندئذ:

().....(أ) أستمر في بذل قصارى جهدي للوصول إلى هدفي.

().....(ب) أبذل جهدي مرة أخرى للوصول إلى هدفي.

().....(ج) أجد من الصعوبة أن أحاول مرة أخرى.

().....(د) أجدني راغبا في التخلي عن هدفي.



الملاحق

().....(ه) أتخلى عن هدفي عاد

7- عندما أكون في المدرسة فإن المعايير التي أضعها لنفسي بالنظر إلى أداء عملي تكون:

().....(أ) مرتفعة جدا.

().....(ب) مرتفعة.

().....(ج) متوسطة.

().....(د) منخفضة.

().....(ه) منخفضة جدا.

8- إن العمل الذي لا يتطلب مسئولية كبيرة:

().....(أ) أحب أن أؤديه كثيرا.

().....(ب) أحب أن أؤديه أحيانا.

().....(ج) أؤديه فقط إذا كوفنت عليه جيدا.

().....(د) لا أعتقد أن أكون قادرا على تأديته.

().....(ه) لا يجذبني تماما.

9- يعتقد الآخرون أنني:

().....(أ) أعمل بشدة جيدا.

().....(ب) أعمل بشدة.

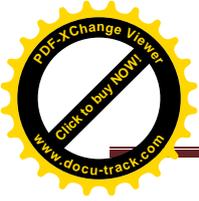
().....(ج) أعمل بدرجة متوسطة.

().....(د) لا أعمل بشدة جيدا.

().....(ه) لا أعمل بشدة.

10- أعتقد أن الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع يكون:

().....(أ) غير هام.



الملاحق

() (ب) له أهمية قليلة.

() (ج) ليس هاما جدا.

() (د) هاما على حد ما.

() (ه) هاما جدا.

11- عندما أعمل شيء صعب فإنني:

() (أ) أتخلى عنه سريعا جدا.

() (ب) أتخلى عنه سريعا.

() (ج) أتخلى عنه بسرعة متوسطة.

() (د) لا أتخلى عنه سريعا جدا.

() (ه) أظل أواصل العمل عادة.

12- أرى زملائي في المدرسة الذين يذكرون بشدة جدا:

() (أ) مهذبين جدا.

() (ب) مهذبين.

() (ج) مهذبين كالأخرين الذين لا يذكرون بنفس الشدة.

() (د) غير مهذبين.

() (ه) غير مهذبين على الإطلاق.

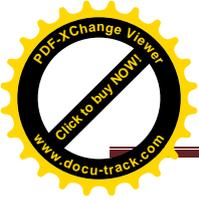
13- في المدرسة أعجب بالأشخاص الذين يحققون مركزا مرموقا في الحياة:

() (أ) كثيرا جدا.

() (ب) كثيرا.

() (ج) قليلا.

() (د) بدرجة صفر.



14- يمكن أن أعمل في شيء ما بدون تعب لمدة:

(أ) طويلة جدا. ()

(ب) طويلة. ()

(ج) متوسطة. ()

(د) قصيرة. ()

(هـ) قصيرة جدا. ()

15- أن علاقتي الطيبة بالمعلمين في المدرسة:

(أ) ذات قدر كبير جدا. ()

(ب) ذات قدر. ()

(ج) أعتقد أنها غير ذات قدر. ()

(د) اعتقد أنها مبالغ في قيمتها. ()

(هـ) أعتقد أنها غير هامة تماما ()

16- في المدرسة أكون:

(أ) في غاية الحماس. ()

(ب) متحمس جدا. ()

(ج) غير متحمس بشدة. ()

(د) قليل الحماس. ()

(هـ) غير متحمس على الإطلاق ()

17- في المدرسة أكون:

(أ) متضايقا كثيرا جدا. ()

(ب) متضايقا كثيرا. ()



(.) (ج) أتضايق أحيانا.

(.) (د) أتضايق نادرا.

الصورة النهائية لمقياس الدافعية للإنجاز لدى مدربي السباحة:

الاسم:

اللقب:

الجنس:

القسم:

العمر:

لقد قمنا ببناء هذا الاستبيان في إطار بحث علمي.

يتكون الاستبيان من 17فقرة غير كاملة، ويلي كل منها عدد من العبارات التي يمكن أن تكمل كل منها الفقرة، ويوجد أمام كل عبارة قوسان.

اقرأ الفقرة الناقصة ثم اختر العبارة التي ترى أنها تكمل الفقرة، لا تضع أكثر من علامة في السؤال الواحد.

لا توجد إجابات صحيحة، وإجابات خاطئة، فالإجابة صحيحة طالما أنها تعبر عن رأيك بصدق.

مثال: أرى أن المواد التي ادرسها.

(.) (أ) صعبة جدا.

(.) (ب) صعبة.

(.) (ج) لا صعبة ولا سهلة.

(.) (د) سهلة.

(.) (هـ) سهلة جدا.



الملاحق

فإذا كان المفحوص يرى أن المواد التي يدرسها سهلة فانه يضع العلامة بين قوسين أمام (د) المطلوب منكم الإجابة على هذا الاستبيان بوضع العلامة * في الخانة المناسبة. علما أن الإجابة عن هذه الأسئلة مغلقة الهوية، وستحاط بالسرية التامة من طرفنا.

إننا نعلق أهمية بالغة على مشاركتكم في انجاز هذا الاستبيان، ونشكركم عليها جزيل الشكر.

1- إن العمل شيء:

() (أ) أتمنى أن لا أفعله.

() (ب) لا أحب أداءه كثيرا جدا.

() (ج) أتمنى أن أفعله.

() (د) أحب أداءه.

() (ه) أحب أداءه كثيرا جدا.

2- في المسيح يعتقدون أي:

() (أ) أعمل بشدة جدا.

() (ب) أعمل بتركيز.

() (ج) أعمل بغير تركيز.

() (د) غير مهتم لبعض الأشياء.

() (ه) غير مهتم جدا.

3- أرى أن الحياة التي لا يعمل فيها الإنسان ابدأ:

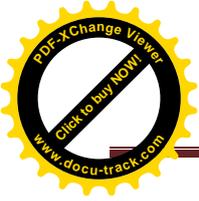
() (أ) مثالية.

() (ب) سارة جدا.

() (ج) سارة.

() (د) غير سارة.

() (ه) غير سارة جد



الملاحق

4- أن تنفق قدرا من الوقت للاستعداد لشيء هام:

(أ) لا قيمة له في الواقع.

(ب) غالبا ما يكون أمرا شاذجا.

(ج) غالبا ما يكون مفيدا.

(د) له قدر كبير من الأهمية.

(هـ) ضروري للنجاح.

5- عندما أعمل تكون مسئوليتي أمام نفسي:

(أ) مرتفعة جدا.

(ب) مرتفعة.

(ج) ليست مرتفعة.

(د) منخفضة.

(هـ) منخفضة جدا.

6- إذا لم أصل إلى هدفي ولم أؤدي مسئوليتي تماما عندئذ:

(أ) أستمر في بذل قصارى جهدي للوصول إلى هدفي.

(ب) أبذل جهدي مرة أخرى للوصول إلى هدفي.

(ج) أجد من الصعوبة أن أحاول مرة أخرى.

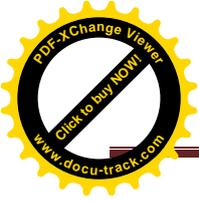
(د) أجدني راغبا في التخلي عن هدفي.

(هـ) أتخلى عن هدفي عادة.

7- عندما أكون في المسبح فإن المعايير التي أضعها لنفسي بالنظر إلى أداء عملي تكون:

(أ) مرتفعة جدا.

(ب) مرتفعة.



الملاحق

().....(ج) متوسطة.

().....(د) منخفضة.

().....(ه) منخفضة جدا.

8- إن العمل الذي يتطلب مسؤولية كبيرة:

().....(أ) أحب أن أؤديه كثيرا.

().....(ب) أحب أن أؤديه أحيانا.

().....(ج) أؤديه فقط إذا كوفئت عليه جيدا.

().....(د) لا أعتقد أن أكون قادرا على تأديته.

().....(ه) لا يجذبني تماما.

9- يعتقد الآخرون أنني:

().....(أ) أعمل بشدة جيدا.

().....(ب) أعمل بشدة.

().....(ج) أعمل بدرجة متوسطة.

().....(د) لا أعمل بشدة جيدا.

().....(ه) لا أعمل بشدة.

10- أعتقد أن الوصول إلى مركز مرموق في المجتمع يكون:

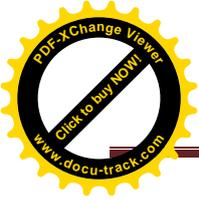
().....(أ) غير هام.

().....(ب) له أهمية قليلة.

().....(ج) ليس هاما جدا.

().....(د) هاما على حد ما.

().....(ه) هاما جدا.



الملاحق

11- عندما أعمل شيء صعب فإنني:

- ()(أ) أتخلى عنه سريعا جدا.
()(ب) أتخلى عنه سريعا.
()(ج) أتخلى عنه بسرعة متوسطة.
()(د) لا أتخلى عنه سريعا جدا.
()(ه) أظل أواصل العمل عادة.

12- أرى زملائي الذين يعملون في المسيح:

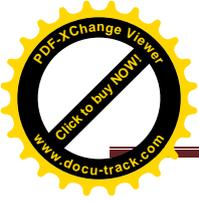
- ()(أ) مهذبين جدا.
()(ب) مهذبين.
()(ج) مهذبين كالأخرين الذين لا يذكرون بنفس الشدة.
()(د) غير مهذبين.
()(ه) غير مهذبين على الإطلاق.

13- في المسيح أعجب بالأشخاص الذين يحققون مركزا مرموقا في الحياة:

- ()(أ) كثيرا جدا.
()(ب) كثيرا.
()(ج) قليلا.
()(د) بدرجة صفر.

14- يمكن أن أعمل في شيء ما بدون تعب لمدة:

- ()(أ) طويلة جدا.
()(ب) طويلة.



الملاحق



().....(ج) متوسطة.

().....(د) قصيرة.

().....(ه) قصيرة جدا.

15- أن علاقتي الطيبة بالمدرسين في المسبح:

().....(أ) ذات قدر كبير جدا.

().....(ب) ذات قدر.

().....(ج) أعتقد أنها غير ذات قدر.

().....(د) اعتقد أنها مبالغ في قيمتها.

().....(ه) أعتقد أنها غير هامة تماما.