

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة حسيبة بن بوعلي . الشلف .
معهد التربية البدنية و الرياضية

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير
في نظريات و مناهج التربية البدنية و الرياضية
تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي
بعنوان:

الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

بحث وصفي أجري على مدرسي التربية البدنية والرياضية في بعض ثانويات
ولايات الغرب الجزائري (سيدي بلعباس - مستغانم - وهران)

إشراف الدكتور:

شلال عبد المجيد

إعداد الطالب الباحث:

العرباوي سحنون

لجنة المناقشة: د. بن قوة علي رئيسا.

د. يحيى محمد عضوا.

د. قصري نصر الدين عضوا.

السنة الجامعية

2009-2008

قال الله تعالى

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ

الآية: 04 من سورة البلد.



الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أعز ما أملك في الوجود الوالدين
الكريمين أطال الله في عمريهما، أمي إحسانا و عرفانا و أبي تقديرا
و إكراما اللذان سهرتا على رعايتي و تربيتي و تعليمي.
إلى كل أفراد العائلة صغيرا و كبيرا.
إلى أولئك الذين لم تغمض جفونهم لطلب العلم جاعلين نصب أعينهم قول
الله تعالى " اقرأ "
أهدي ثمرة جهدي.

التعريف بالبحث

الشكر و التقدير

أحمدك ربي حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه، و أشكرك على أن وفقتني لإتمام

هذا العمل، أرجوا أن يكون عملا نافعا متقبلا.

أتقدم بجزيل الشكر و التقدير و الاحترام إلى الأستاذ الدكتور شلال عبد المجيد على

المعلومات و التوجيهات النيرة في سبيل انجاز هذه الرسالة .

إلى أعضاء لجنة المناقشة أشكرهم كثيرا على تضحياتهم المستمرة و عطائهم المتواصل أجل

إرشاد و توجيه الطلبة.

كما أتقدم بالشكر و التقدير إلى كل إدارة معهد التربية البدنية و الرياضية بالشلف .

و إلى كل الأساتذة و الدكاترة: أ.د. قويدر الحاج شريف، أ.د. بن عكي محمد أكلي

أ.د. شريفقي أ.د. بن صديق أ.د. بن تومي، د. يحيى اوي محمد، د شريف نصر

الدين، د. كمال عكوش. و عمال المكتبة.

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى السواعد العلمية التي ساهمت في السير الحسن للتجربة

الرئيسية.

إلى هؤلاء جميعا، أقول لهم، شكرا لكم، و جازاكم الله بحسن جزاء و جعل عملكم في

ميزان الحسنات.

قائمة المحتويات

الصفحة	العناوين
I	الإهداء
II	الشكر والتقدير
III	قائمة المحتويات
IV	قائمة الجداول
V	قائمة الأشكال

التعريف بالبحث

01	1- مقدمة البحث
03	2- مشكلة البحث
05	3- أهداف البحث
05	4- فرضيات البحث
06	5- مفاهيم أساسية لمصطلحات البحث

الباب الأول: الدراسات النظرية

الفصل الأول: الضغوط المهنية

09	مقدمة الفصل
11	1.1- مفهوم الضغط و طبيعته
13	2.1- كيفية حدوث الضغط
13	أ. المرحلة الأولى
13	ب. المرحلة الثانية
13	ج. المرحلة الثالثة
13	3.1- عوامل الضغط المهني
14	1.3.1- العوامل الذاتية
14	2.3.1- عدم الرضا الوظيفي
14	4.1- المصادر الخارجية

14 1.4.1- المصادر الخارجية المرتبطة بالحياة الخاصة
15 2.4.1- العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل
16 1.2.4.1- الضوضاء
16 2.2.4.1- الضوء
17 3.2.4.1- الحرارة
18 4.2.4.1- التهوية
18 5.2.4.1- المنشأة القاعدية
19 6.2.4.1- العوامل والوسائل المادية - التعليمية
20 7.2.4.1- المواصلات
21 8.2.4.1- عبء العمل
21 9.2.4.1- سوء العلاقة مع الزملاء
23 10.2.4.1- سوء العلاقة مع التلاميذ
25 11.2.4.1- الإشراف التربوي
27 5.1- التطور المهني
29 6.1- أعراض الضغوط
29 1.6.1- الأعراض الفيزيولوجية
29 1.1.6.1- الأمراض العضلية العظمية
30 2.1.6.1- الاضطرابات القلبية الوعائية
30 3.1.6.1- الأمراض الجلدية
30 4.1.6.1- اضطراب الغدد
30 2.6.1- الأعراض المعرفية
30 3.6.1- الأعراض السلوكية
30 7.1- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي
30 1.7.1- العلاج بالأساليب الفيزيولوجية
31 2.7.1- العلاج بالأساليب المعرفية
31 1.2.7.1- أسلوب التأمل

32 2.2.7.1- أسلوب الإيحاء الذاتي
32 4.7.1- العلاج بالأساليب السلوكية
33 5.7.1- العلاج النفسي
34 خاتمة الفصل الأول

الفصل الثاني: الرضا الوظيفي

36 مقدمة الفصل
37 1.2- مفهوم الرضا الوظيفي
38 1.1.2- رضا إشباع الحاجات
38 2.1.2- رضا النجاح و الانجاز
38 3.1.2- رضا العدالة
39 2.2- طبيعة الرضا الوظيفي
40 3.2- نظريات الرضا الوظيفي
40 1.3.2- نظريات تسلسل الحاجات
41 2.3.2- نظرية العاملين (الدافعية و الصحة)
41 3.3.2- نظرية التوقع الأدائي
42 4.3.2- نظرية المساواة
42 5.3.2- نظرية التعارض (لولر)
42 4.2- عناصر الرضا الوظيفي
43 1.4.2- الرضا عن العمل
44 2.4.2- الرضا عن الزملاء
44 3.4.2- الرضا عن الإشراف
45 4.4.2- الرضا عن الأجر
45 5.4.2- الرضا عن الترقية
45 5.2- الرضا الوظيفي كعامل عام يمثل مصلحة لعوامل فرعية
47 6.2- العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي
47 1.6.2- عوامل خاصة بالفرد

47 1.1.6.2- الجنس
47 2.1.6.2- عدد الأفراد الذين يعلوهم الموظف
48 3.1.6.2- السن
48 4.1.6.2- المدة المنقضية في العمل
48 5.1.6.2- الذكاء
48 6.1.6.2- التعليم
49 2.6.2- عوامل موجودة في العمل
49 1.2.6.2- نوع العمل
50 2.2.6.2- المهارة المطلوبة
50 3.2.6.2- المكانة المهنية
51 3.6.2- الناحية الجغرافية
51 4.6.2- حجم المؤسسة
51 5.6.2- نظام الاتصال
52 7.2- الرضا الوظيفي وعلاقته بالاتصال
54 خاتمة الفصل الثاني

الفصل الثالث: أستاذ التربية البدنية و الرياضية

56 مقدمة الفصل
57 1.3- مدرس التربية البدنية
57 2.3- مهنة تدريس التربية البدنية والإشراف التربوي
58 3.3- الصفات الضرورية لمدرس التربية البدنية والرياضية
58 1.3.3- الشخصية
59 2.3.3- اللياقة الشاملة
60 3.3.3- الاتزان
60 4.3.3- قابلي الإبداع والابتكار
60 5.3.3- احترام الذات

61 6.3.3- احترام المهنة
61 7.3.3- احترام المتعلم
61 4.3- خصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية
62 1.4.3- الجانب التكويني
62 2.4.3- الجانب النفسي الاجتماعي
62 3.4.3- الجانب العقلي المعرفي
62 4.4.3- الجانب القيادي
62 5.3- الواجبات الخاصة لأستاذ التربية البدنية والرياضية
63 1.5.3- الواجبات التعليمية
63 1.1.5.3- إعداد وتنظيم النشاط البدني
63 2.1.5.3- التحكم في المادة التعليمية
64 3.1.5.3- الاستعداد لتدريس المادة
64 2.5.3- واجباته نحو النشاط الداخلي
64 1.2.5.3- الاستعداد لتدريس المادة
65 2.2.5.3- التنظيم والإدارة
65 3.2.5.3- الوظيفة الاجتماعية
66 3.5.3- واجباته نحو النشاط الخارجي
66 4.5.3- واجباته نحو النشاط الترويحي
67 5.5.3- الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية
68 6.5.3- صفات المدرس الناجح
69 7.5.3- القواعد الخاصة بالمدرس
70 8.5.3- مواصفات المدرس الكفاء
70 9.5.3- المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية والرياضية
70 1.9.5.3- فهم أهداف التربية البدنية والرياضية
70 2.9.5.3- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية
71 3.9.5.3- توفير القيادة

71 4.9.5.3- استخدام القياس والتقويم
72 5.9.5.3- إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية
72 10.5.3- واجبات المدرس تجاه برنامج التربية البدنية والرياضية
74 خاتمة الفصل الثالث

الفصل الرابع: الدراسة السابقة و المرتبطة

75 - مقدمة الفصل
76 1-4- دراسة مصطفى منصورى
78 2-4- دراسة بن صديق عيسى و خياط عبد القادر
80 3-4- دراسة بعداني عبد القادر
82 4-4- دراسة شرفى جزيلة
84 - خاتمة الفصل

الباب الثاني: الدراسة الميدانية

الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

87 مقدمة الفصل
87 1- إجراءات البحث الميدانية
87 1-1- منهج البحث
87 1-2- مجتمع و عينة البحث
88 1-2-1- كيفية اختيارها
88 1-3- مجالات البحث
88 1-3-1- المجال أزمانى
89 1-3-2- المجال المكانى
91 1-3-3- المجال البشرى
91 1-4- أدوات البحث
91 1-4-1- مقياس للدكتور محمد حسن علاوى
92 1-4-2- استبيان خاص بالرضا الوظيفى

92 1-2-4-1 الأسس العلمية للاستبيان
93 2-2-4-1 صدق الاستبيان
93 3-2-4-1 صدق الاختبار
93 4-2-4-1 الموضوعية
94 5-1 الدراسة الإحصائية
96 6-1 الدراسة الاستطلاعية
97 7-1 صعوبات البحث
98 - خاتمة الفصل

الفصل الثاني: عرض ومناقشة نتائج البحث

100 مقدمة الفصل
101 2- عرض وتحليل النتائج
101 1-2- عرض ومناقشة نتائج اختبار محمد حسن علاوي
115 2-2- عرض ومناقشة نتائج الاستبيان
116 3-2- مقارنة نتائج اختبار محمد حين علاوي مع الاستبيان
118 خاتمة الفصل

الفصل الثالث: الاستنتاجات والتوصيات

120 مقدمة الفصل
121 1-3- الاستنتاجات
122 2-3- مناقشة الفرضية الأولى
122 3-3- مناقشة الفرضية الثانية
123 4-3- مناقشة الفرضية الثالثة
124 5.3- الخلاصة العامة
126 المصادر و المراجع
128 قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية
132 قائمة المصادر والمراجع باللغة الفرنسية

133 الملحق
134 الملحق الأول: الاختبار محمد حسن علاوي الموزع على الأساتذة
139 الملحق الثاني: الاستمارة الموزعة على الأساتذة
142 الملحق الثالث: أسماء الدكاترة و الأساتذة المحكمين للاستبيان

تسلسل الجداول

الصفحة	العنوان	التسلسل
88	يوضح توزيع عينة البحث على الولايات الثلاثة	1
89	يوضح ثانويات ولاية سيدي بلعباس	2
90	يوضح ثانويات ولاية مستغانم.	3
90	يوضح ثانويات ولاية وهران.	4
92	يبين ثبات الاستبيان المستعمل	5
93	يبين صدق الاستبيان المستعمل	6
102	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستمارة للضغوطات المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة.	7
103	يمثل العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ	8
105	يمثل العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.	9
	يمثل العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس	10
109	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.	11

111	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.	12
113	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.	13
115	يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستمارة الضغوطات المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة.	14
116	يبين العلاقة الارتباطية ما بين الرضا الوظيفي و الضغوطات المهنية	15

تسلسل الأشكال

الصفحة	العنوان	التسلسل
27	يبين العوامل المؤدية إلى سوء الإشراف التربوي ونتائجها.	1
28	يبين العلاقة بين الضغط والرضا.	2
40	المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 Maslow)	3
52	يبين العلاقة بين الرضا و الأداء حسب العدلي.	4
102	مدرج تكراري الذي يبين النسبة المئوية للعوامل المكونة للاستمارة	5
103	يمثل العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ	6
106	يمثل العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية	7
108	يمثل العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس.	8
110	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.	9
112	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.	10
114	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.	11

التعريف بالبحث

مقدمة:

التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية و جماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية و الاجتماعية و الاقتصادية، لذلك نلاحظ أن الشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من استثمارها في مواردها البشرية، و تنشيط مؤسساتها الإنتاجية، في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره، لأن أي نهضة لن تقوم لها قائمة إلا إذا تركزت على أساس ووعي تربوي يتناول المجتمع في جميع صفوفه و فئاته، و أول ما يجب الاهتمام به هو الأستاذ لأنه العنصر الرئيسي في العملية التربوية، وعليه يتوقف نجاحها أو فشلها، لذا يجب أن تضع السياسات الحكومية هذا العنصر المهم في أرفع مكانة حتى يساهم في تربية النشء و بذلك يثبت ذاته ولن يتحقق هذا الأمر إلا إذا تهيأت له ظروف نفسية واجتماعية و اقتصادية .

ويحتاج العالم في هذه الأيام إلى ثروة هائلة في التقدم و التطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية و الرياضية وغيرها، ومن هنا يحدث الصراع و المنافسة بين المجتمعات للحاق بركب التقدم و المعرفة، واحتلال المكان اللائق بين دول العالم ، فإذا أحسن استخدام هذه الثروة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور و التقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، و إذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي إلى الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر و التهديدية في مجالات الحياة كلها، وإذا لم تكن هناك حلولاً لهذه المشكلات التي تسببها هذه المؤثرات المتنوعة فإن تأثيرها الضار سوف ينعكس على الفرد من مختلف الجوانب النفسية و البدنية و العقلية و المهنية و غيرها .

و قد تؤثر هذه الضغوط و التوترات على الأفراد في حياتهم اليومية و أعمالهم الشخصية و المهنية، وهذا ما يطلق عليه " الضغوط المهنية" في علم النفس.

و يشير "فاروق جبريل" (1991) أن ضغوط العمل هي تعبير عن حالة من الجهد العقلي أو الجسمي و تحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للصفات العامة التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً.

ويشكل العمل شكلا هاما من أشكال النشاط البشري الذي يلقي قبولا اجتماعيا، و العمل مجال أساسي للطاقة البشرية و يرتبط إحساس الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه ارتباطا وثيقا، بها يحققه العمل له في مختلف النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية. و يعد الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تدرى هذه الجوانب باعتباره يتناول مشاعر الإنسان العامل إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه و البيئة المحيطة به. وإيماننا منه بأهمية الدور الذي يقوم به المدرس في بلادنا من أجل تنفيذ الخطط التربوية و إنجاحها، وبحجم وخطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يوميا وباستمرار بدرجات و مستويات مختلفة سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو بالجانب العائلي كسوء العلاقة مع التلاميذ، أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري....إلخ، والتي تنعكس أثارها على صحته النفسية خاصة منها القلق، وعلى صحته الجسمية و اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، اختار الباحث موضوع "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية" للبحث و الدراسة أملا أن يخرج بنتائج تخدم القائمين على التربية والتعليم في بلادنا.

الإشكالية:

يحتاج العالم في هذه الأيام ثروة هائلة من التقدم و التطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية و الرياضية و غيرها، ومنها يحدث الصراع والمنافسة بين البشر للحاق بركب التقدم و المعرفة ، واحتلال المكان اللائق بين دول العالم ، فإذا أحسن استخدام هذه الثروة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور و التقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، وإذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر و التهديد في مجالات الحياة كلها، وإذا لم تكن هناك حلولاً لهذه المشكلات التي تسببها هذه المؤثرات المتنوعة فإن تأثيرها الضار سوف ينعكس على الفرد من مختلف الجوانب النفسية و البدنية والعقلية والمهنية وغيرها⁽¹⁾. وبذلك تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث طريقة الأداء، و المسؤوليات، و النتائج المترتبة على السلوك العلمي، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درخات مختلفة من الضغوط فالأعمال التي يقدمها أصحابها في شكل خدمات اجتماعية كالتعليم والتمريض و التأمين يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية والقلق أكثر من غيرها، فقد بينت دراسة كوكس (1978) عند مقارنة المعلمين بالعاملين نصف المهرة إلى 79% من المعلمين أجابوا بأن عملهم هو المصدر الرئيسي للضغط...، وذكر سليمان الوابلي (1993) أن مستوى درجة الضغط النفسي لدى المعلمين أعلى بكثير من درجة الضغط في المهن الأخرى⁽²⁾. كما لخص عبد الرحمن الطيريري (1994) إلى أن يعملون في القطاع الاجتماعي (كالمدرسين) هم الأكثر عرضة للضغط. فالمدرسون يختارون مهنة التعليم و لديهم الرغبة للقيام برسالة نبيلة عنوانها مساعدة الآخرين (التلاميذ و أوليائهم، والمجتمع)، و لكنهم سرعان ما يدركون حجم المسؤولية التي تنتظرهم، و يدركون المساعدة التي يطلبها الآخرون ، فيعملون بأقصى جهدهم لمساعدتهم، ولكنهم يجدون أنفسهم وعلى الرغم من العمل الجاد أن المشاكل ومعها

¹ - سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر - مجلة دراسات الخليج و

الجزيرة العربية- العدد 30 . 1980 - ص 77

² - مصطفى عشوى: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي- المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1992 - ص 135

المطالب في استمرار، و لا يقدرّون بالتالي على تحملها، كما ليس لديهم القدرة على حل أكثرها، عندها يشعرون بالإحباط و بالقلق و بعدم الرضا. و عليه أصبح ينظر إلى التعليم على أنها من المهن الأكثر أثقالاً بالضغط، لأنها تزخر بالعديد من الأعباء و المطالب والمسؤوليات و بشكل مستمر، بالإضافة إلى إدراك المدرسين لوضعهم المهني من حيث نقص المكانة الاجتماعية، و نقص التقدير المادي و المعنوي، والعزلة الاجتماعية.(3)

ومن هذا المنطلق، وجد الباحث نفسه أمام إشكالية علاقة مصادر ضغوط العمل بالرضا الوظيفي ، و لذلك يعتبر الرضا عن العمل أحد الأمور الرئيسية للتوافق المهني و يقصد به تلك العملية الديناميكية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التوافق بينه و بين البيئة المهنية، كما يعد الرضا الوظيفي مسألة مهمة للأفراد و المجتمعات، فرض أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن مهنة يعتبر الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي الاجتماعي، وذلك أن الرضا يرتبط بالنجاح في العمل وهو المعيار الموضوعي الذي يقوم على أساسه تقييم المجتمع للأفراد، كما أنه يمكن أن يكون مؤثراً لنجاح الفرد في جميع جوانب حياته الأخرى .

بالرغم من الأهمية الكبيرة التي تحظى به ظاهرة الضغوط المهنية في الدراسات النفسية إلا أن الباحث قد لاحظ من خلال زيارته لمعظم مكتبات معاهد التربية البدنية والرياضية قلة البحوث والدراسات التي تناولت هذا الموضوع بالبحث الأمر الذي دفع به إلى خوض غمار هذا المجال .

التساؤل العام : ما نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة

التربية البدنية والرياضية ؟

التساؤلات الفرعية :

1— ماهي الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

2— هل أساتذة التربية البدنية والرياضية راضون وظيفياً في ظل هذه الضغوط المهنية ؟

³ - فونتانا دافيد : الضغوط النفسية، ترجمة حمدي الفرماوي و رضا سريع، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة، 1994

3- وهل هناك علاقة بين الضغوط المهنية لأستاذة التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي ؟

3- وهل هناك علاقة بين الضغوط المهنية لأستاذة التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي ؟

الأهداف :

الهدف العام :

تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

الأهداف الفرعية:

- 1- التعرف على الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- 2- معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في ظل الضغوط المهنية .
- 3- تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية و الرضا الوظيفي .

الفرضيات :

الفرضية العامة :

هناك علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و الرضا الوظيفي.

الفرضيات الفرعية :

- 1- توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- 2- هناك نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالرغم من وجود الضغوط المهنية .
- 3- توجد علاقة إرتباطيه دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

المصطلحات :

الضغوط المهنية :

لغويا :

الضغوط : هي الشدة و المشقة.

اصطلاحا :

وتعني ضم، وشد، وربط ، استعملت بصفة *stingere* الضغط: كلمة أصلها لاتيني وهي متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف، الألم و الصعوبات، و الشدة، والحزن، والخسارة، أو المصائب و النكبات، أي كل ما يعتبر على نتاج حياة صعبة .وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة، و التوتر، أو الجهد المكثف⁽⁴⁾.

و تغير مفهوم الضغط في بداية القرن العشرين، إذ أصبح يعني قوة دافعة أو قوة مجموعة الدوافع المحركة للسلوك .

الرضا الوظيفي :

لغويا:

رضى عن الشيء: اختاره وقنع به⁽⁵⁾،الغرض هو السرور واللغة الناتجة عن إكمال كونا ننتظره و نرغب فيه و رضي عنه و عليه، رضا و رضوانا و مرضاه ضد سخط و هناك من يكتب الكلمة بالشكل "رضي" لأنه من فعل رضي التي منها رضا .

اصطلاحا:

: الذي يعتبر الرضا الوظيفي " شعور ناتج عن تقويم شخصي Muchell نتخذ تعريف ذاتي لمختلف عناصر ومتغيرات العمل"⁽⁶⁾.

⁴- د- عبد العزيز عبد المجيد محمد ، سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي،مركز كتاب النشر القاهرة

2005 ص 18

⁵ - قاموس المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت، ط3 ، 1997 ، ص265

⁶ - الفيروز أبادي: القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة لبنان، 1998 ، ص 1233

الباب الأول

الدراسة النظرية

الفصل الأول

الضغوط المهنية

مقدمة

لقد أصبح موضوع الضغوط المهنية مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من فروع العلم، وذلك نتيجة للآثار المترتبة على هذه الضغوط على الفرد والمؤسسة والتي تتعكس بالسلب على أداء العاملين وعلى شعورهم بعدم الرضا عن العمل، مما يؤدي ذلك إلى ضعف العائد الاقتصادي وانخفاض مستوى الكفاءة الانتاجية لدى الموظف أو العامل في المؤسسة وشيوع مناخ نفسي غير سوي بها.

والجدير بالإشارة أن ضغوط العمل وآثارها الضارة لم تعد قاصرة على مهنة فقط مثل مهنة التدريس، بل أصبحت شائعة في مهن عديدة وفي منظمات متنوعة، فلا شك أن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير من العاملين، ولكن مستويات ضغط العمل تختلف من مهنة لأخرى، فلا شك أن هناك بعض المهن تكون أكثر استشارة للضغوط عن غيرها بحسب المكانة الوظيفية التي تشغلها تلك المهنة، والأنشطة الوظيفية التي تتطلبها، والمواصفات المطلوبة لتنفيذها، وغيرها من العوامل المرتبطة بطبيعة هذه المهن.

وقد يرجع تحول اهتمام وجهود الباحثين من دراسة الضغوط بصفة عامة إلى دراسة الضغوط المهنية بوجه خاص إلى عاملين رئيسيين:

أولهما: الآثار المترتبة على هذه الضغوط على الفرد حيث تشير الدلائل المترتبة بدراسة ضغوط العمل إلى أن هذه الضغوط تؤدي بالفرد إلى الشعور بعدم الرضا عن العمل أو ضعف الدافعية للعمل والشعور بالانهك النفسي مما يؤثر على جودة الأداء والوقوع في برائن الاضطرابات الجسمية والنفسية، وقد تظهر هذه الاضطرابات في مظاهر انفعالية وسلوكية عديدة مثل القلق والتوتر والنزعة العدوانية واللامبالاة والارهاق وتناول الكحوليات والمخدرات إلى جانب ظهور المشكلات الأسرية مما يكون له تأثير سلبي على الفرد والمؤسسة التي يعمل بها، فما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل المختلفة وفقدان الرغبة في الابداع والالتزام بالعمل مما يحول دون فصول المنظمات والمؤسسات إلى أهدافها المرجوة التي تعمل على تحقيقها، كما أن الآثار السلبية لضغوط العمل لا تمس الموظف أو العامل فقط، وإنما تمتد لتشمل المؤسسات التي يعمل بها.

ثانيهما: على المستوى التنظيمي حيث تتسبب هذه الضغوط في وجود ظواهر إدارية سلبية مثل الأداء المنخفض، ودوران العمل، والتغيب والتسرب الوظيفي وهذا بالتالي يؤثر على مستوى الأداء والانتاجية إذ يشعر كثير من العاملين بالارهاق وعدم التوازن النفسي والجسمي مما يؤثر عليهم وعلى مستوى الأداء الذي يقومون به بشكل سلبي، وهذا ما يفسر كثيرا من ردود أفعال العاملين وسلوكهم الغير مرغوب فيه، من ارتفاع معدل الغياب ومما يترتب عليه من تحمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم العمل، وكثرة الشكاوي وأخطاء العمل المتكررة، وضعف الأداء، وانخفاض الدافعية، وغيرها من الأنماط السلوكية المترتبة بضغوط العمل نتيجة للعبء الزائد في العمل أو العلاقات المضطربة مما يؤدي ذلك إلى الشعور بالاجهاد والاحباط الملل من العمل.

1-1- مفهوم الضغط وطبيعته:

الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي Stringer وتعني: ضم، وشدّ، وربط، استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف: الألم والصعوبات، والشدة، والخسارة، والمضايقات، أو المصائب والنكبات أي كل ما يعبر على نتاج حياة صعبة، وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني: القوة، والتوتر أو الجهد. المكثف⁽¹⁾ وبدأت في العشرينات من هذا القرن أولى البحوث حول الضغط النفسي على يد العالم الفيزيولوجي والتر كانون Cannone (1926)، حيث قادت دراسته إلى الحكم بأن الضغوط عندما تكون مستديمة أو طويلة الأجل تترك أثراً قاسية على الشخص، فتؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لديه⁽²⁾.

وفي عام 1936 قدم هانز سيلبي Selye . H الذي يعتبر الأب الروحي للضغوط مجموعة من الأبحاث قادت إلى وضع نظريته الشهيرة والتي فتحت أفقا جديدة وميدانا جديدا وحسباً للمهتمين بالضغوط النفسية عامة والمهنية خاصة. وعلى الرغم من ان كلمه الضغط أصبحت مألوفة واعتيادية للإنسان المتخصص والعادي، وياتت جزءاً من مصطلحات هذا العصر إلا أن معناها ما يزال ملتبسا عند كثير من الكتاب والباحثين، حيث لم يتفقوا على تعريف محدد وواضح يمكنه أن يعكس الناحية الكيفية والكمية للضغوط النفسية ويعود ذلك إلى أسباب منها:

أ- الغموض الشديد - الذي يكتنف مصطلح الضغط وارتباطه بمفردات عديدة، كالتوتر، والإجهاد والإحترق النفسي، والقلق، وهي مفردات وثيقة الصلة ببعضها البعض، وترتبط مع الضغط بشكل أو بآخر.

ب- كما يعود سبب الغموض إلى طبيعة التخصص التي ينطلق منها الباحثون في دراسة وتحليل الضغوط النفسية وقد تكون ضد المجالات طبية أو سيكولوجية، أو إدارية، أو سوسيوولوجية.....

1- Couper. CL (1994) organisation du travail et stress d'origine Professionnelle « in » automation du travail .Bit, Genève P.167

2- هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، 1998، ص43.

ج- وقد الضغوط النفسية ظاهرة معقدة ومتداخلة الأبعاد، والعلاقة بين أبعادها علاقة دياكتيكية دائرية. وأما هذا الغموض، وكذا الحيرة في إيجاد تعريف واضح وجامع لمفهوم الضغوط، كان لزاما علينا تقديم تعريف يمكننا الاسترشاد به في دراستنا وتحليلنا لهذا الموضوع وللوصول إلى هذا الهدف، يجدر بأن نستعرض بعض الأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط، حيث برزت ثلاث اتجاهات أساسية تتمثل فيما يلي:

1- الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها والتر كانون (1926) الذي فسّر الضغط على أنه "سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية"⁽⁷⁾.

2- الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة للتهديد، ويتناول أصحابه الضغط باعتباره استجابة الفرد للمثيرات لمسببات الضغط ومن رواده:

هانز سلي الذي طور أعمال كانون، وتركز بحثه حول تحديد المصطلحات الفيزيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم اتجاه الضغوط، فقد لاحظ سيلي أن المرضى الذين يعانون أمراضا متعددة يظهرون الكثير من الاستجابات النفسية والفيزيولوجية المتماثلة⁽²⁾. ودفعته هذه الملاحظات إلى إجراء المزيد من الدراسات اللاحقة على الإنسان والحيوان، فتوصل من خلالها إلى أن هناك استجابة متسلسلة للضغوط يمكن التنبؤ بها وأطلق عليها: الأعراض العامة للتكيف.

3- الإتجاه التفاعلي، ومن أصحابه. مالك جراث Mc Grath.j (1976) الذي يرى أن الضغط النفسي يحدث بسبب عدم توازن أساسي بين متطلبات البيئة (أوضاعية ما) وقدرة الفرد على الإستجابة لتلك المتطلبات في ظل ظروف أين النتائج المتوقعة للفشل تكون مهمة⁽³⁾.

⁷- دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، رسالة
2- هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة،
مركز البحوث والدراسات الإدارية ، الرياض، 1998، ص16. ماجستير. إشراف رياض يعقوب، الجامعة الأردنية،
عمان، 1994، ص03.

3 - Grath.j.E Strees and behavior in organisations "in" durette. M.D (ed) hand book industrial and organisation psychology. Chicago Rab Mc Nolly ,1976 pp 1351.

1-2- كيفية حدوث الضغط:

إن محاولة تكيف وتأقلم الجسم مع الموقف الذي يوجد فيه تترجم عن طريق استجابات عصبية هرمونية بحيث أن تحت المهاد يعمل على إفراز مادة تثير كذلك الغدة الكظرية والتي تقوم هي الأخرى بإفراز الأدرينالين والنوادرينالين بهذا ترتفع سرعة دقات القلب والضغط الدموي لتصبح عملية التنفس وبالتالي يمكن طرح السؤال التالي:

س- ماذا يحدث من تغيرات داخلية وخارجية فعندما يتعرض الكائن الحي للضغط؟

ج- يبدأ جسم الكائن الحي بالاتيان برد فعل يتجلى في ثلاث مراحل

أ- المرحلة الأولى:

تعرف برد الفعل الإنذاري غذ تتجلى في تحريك قدرات الجسم للتصدي ولمقاومة العوامل التي تحدث الضغط، وفي هذه المرحلة لا حيتم حصول الكائن الحي على التكيف بعد، وفيها أيضا نشاط الكائن الحي ثم تتبع ذلك حالة من التحريك الزائد للقوى الداخلية للكائن.

ب- المرحلة الثانية:

وتعرف بمرحلة المقاومة حيث تعود الأعضاء الجسمية للكائن الحي إلى أداء وظيفتها بصورة طبيعية والتكيف للتهديد يصبح ملائما.⁽¹⁾

ج- المرحلة الثالثة:

وتعرف بمرحلة الإرهاق والتعب وفيها يعجز الجسم عن التفاعل وحتى إعطاء الأجوبة على هذه المثيرات وتظهر آثار الضغط الناتجة عن هذه المثيرات كالأضطرابات السيكوماتيكية (القلق، الانفعال... الخ)⁽²⁾

1-3- عوامل الضغط المهني:

للضغط المهني مصادر متعددة منها ما يعود للشخص ذاته كمنط شخصيته ومنها ما يرتبط بمتغيرات التي تحدث في حياته العامة كعلاقته داخل أسرته أو مع زملائه في المهنة وتتعرض فيما يلي إلى شرح

1-h.stroud. vaincre stress et l'auviète (connaissance du monde) et nkhl. Alger 1997 p

240- عبد الرحمن عيسوي : الصحة النفسية والعقلية - دار النهضة العربية للطباعة والنشر -

بيروت 1992ص185

1-3-1- العوامل الذاتية:

إذا كان الضغط حالة طبيعية توجد لدى كل الناس فإن هناك فروقا فردية في سرعة وحدة ودوام الاستجابة لعوامل الضغط المتعددة النفسية، الجسمية، الاجتماعية والمهنية وتكمن الفروق الفردية في نمط شخصيته المتأثر بالتنشئة الاجتماعية وهي الأسرة، إذ أكدت الدراسات وجود علاقة بين مستوى الضغط وبين بعض أنماط الشخصية كالنمطين، أ و ب من الشخصية والنمط الداخلي والخارجي حسب نظرية التحكم الفعلي فعلى سبيل المثال أشار "فريمان" و"روز" في وصف صاحب النمطين "أ" و "ب" إلى أن النمط "أ" أكثر تعرضا للأمراض القلبية بثلاث أضعاف من النمط "ب" وهذا لما يتميز به من خصائص تميزه عن النمط "ب" كعدم الشعور بالراحة وانعدام الصبر والشعور بالتنافس فهو أكثر استجابة لعوامل الضغط من النمط "ب" فهو إذا تعرض لعوامل الضغط يظهر زيادة معتبرة في الإثارة الفزيولوجية كضربات القلب وضغط الدم ومن جهة أخرى هو أميل إلى الانسحاب من مواقف الضغط والشعور بعدم القدرة على المواجهة والتكيف معها⁽¹⁾.

1-3-2- عدم الرضا الوظيفي:

فالمعلم الغير راضي عن الجو الذي يعمل فيه قد يؤدي به إلى التخلي الغير مباشر عن مسؤولياته وإلى التعب والتأخر فالرضا عبارة عن حالة وجدانية سارة او ممتعة يشعر بها الفرد حيث يشبع حاجة من الحاجات الأساسية او تحقيق نجاح في عملية أو في أداء ما أو يحقق شيئا مرغوب فيه، فالرضا ينجم عن تقييم الفرد لما يحقق من مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل فالشخص الذي يحصل على مكافئة مادية تعادل أو تفوق توقعاته يشعر بالرضا⁽²⁾.

1-4- المصادر الخارجية:

1-2-4-1- المصادر الخارجية المرتبطة بالحياة الخاصة:

يتعرض الفرد في حياته العامة إلى الكثير من الأحداث منها ما هو سار ومنها ما هو

1- الرشدي هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999، ص 75.

2- دليلة عيطور: الضغط النفسي والاجتماعي لدى الممرضين- رسالة ماجستير-جامعة الجزائر معهد علم النفس ص103.

محزن بسبب حالات من التوتر والضغط لدى الفرد وتؤثر على صحته ولقد وجد "راش" وهو لمس" في بحثهما ثلاثة وأربعون حادثة من الأحداث الحياتية، وقاما بترتيبها حسب درجة الضغط والتوتر الذي تسبب وقد وجد على سبيل المثال أن موت الزوج هو من أكثر الأحداث المسببة للضغط وأعطاهما تقدير 100 نقطة ثم أعطيت الأحداث الأخرى تقديرات نسبية، وهذه النتائج توصلنا إليها من خلال تطبيق ركائز ويشتمل على مجموعة من البنود تمثل التغيرات التي تؤثر على الحياة الخاصة للفرد⁽¹⁾.

وكذلك تعتبر العلاقات الأسرية سواء منها الزوج والزوجة أو العلاقة بين الأبناء والآباء من العوامل التي قد تؤدي إلى اضطراب المعلم، إن المعلم الذي يشعر بالاستقرار العائلي يتعرض دون شك إلى الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله وعلاقته بزملائه

1-4-2-2- العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل:

يعتبر مصدر ظروف العمل وطبيعته من أكثر المجالات التي تناولها الباحثون بالدراسة والتحليل عند متابعتهم لمسببات الضغوط في بيئة العمل، وقد يرجع السبب في ذلك إلى إمكانية تحديدها وقياسها بسهولة مقارنة مع المتغيرات الذاتية للعاملين.

ولكن في بيئة العمل المدرسي، لازال لم يلق مصدر ظروف العمل وطبيعته الاهتمام نفسه الذي لاحظناه في بيئات العمل الأخرى وخاصة الصناعية منها، وهذا لاختلاف وزنهما، وقوة تأثيرهما خاصة من جانب المردودية، إذ يعتقد أن ظروف العمل وطبيعته لا تؤثر على المردودية المدرسية إلا بنسبة قليلة جدا مقارنة مع بيئات العمل الأخرى، محاولين إبعاد العامل الاقتصادي من العملية التربوية.

وعن تاريخ الاهتمام بظروف العمل وطبيعته، يمكننا القول إنها درست كعوامل للتعب -وليس للضغط- من قبل أطباء العمل والمهندسين البشريين منذ أكثر من قرن بقليل⁽²⁾.

ويعتبر سيلبي من أوائل الباحثين الذين وجهوا انتباههم إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل المادية، حيث أشار إلى أن الكثير من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للأفراد، مثل الضوء واختلاف درجات الحرارة، والصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل.

1- عثمان فاروق السيد: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 85.

2- ستورا بنجمان : الإجهاد أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997، ص 11.

ومن الدارسين الذين عالجوا هذا الموضوع أيضا، كورنهوزر Kornhauser, A. (1974) الذي وجد علاقة واضحة بين توتر الفرد وظروف العمل، مثلما توجد علاقة إيجابية بين تدهور الحالة الصحية للفرد وظروف العمل السيئة التي يمارس فيها عمله⁽⁸⁾.

1-2-4-1- الضوضاء:

يطلق لفظ الضوضاء من الناحية النفسية- على كل صوت غير مرغوب فيه، والذي قد يسبب نوعا من الإزعاج أو الاضطراب إما لشدته، أو لوقوعه بشكل مفاجئ، أو لإستمراريته التي قد تمنع الفرد من التركيز فيما يريد القيام به. وأكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضغط هي الشدة والتردد، وذلك لأن الصوت الذي يزيد مستواه عن 55 ديسيبل Décibels يجعل المحادثة العادية صعبة جدا، أما إذا ازداد مستوى الصوت عن 65 إلى 70 ديسيبل فإنه يترك آثارا نفسية وبيولوجية سيئة على الفرد، لأن الصوت العالي من شأنه استثارة الجهاز السمبثاوي وبالتالي زيادة إفراز الأدرينالين الذي يحدث أثناء الأزمات⁽⁹⁾.

ونقلا عن كوهن Cohen, A (1973)، فقد بينت كثير من الدراسات وبوضوح تأثير الضوضاء على العديد من الوظائف العصبية والهرمونية، وتؤدي استجابات تلك الوظائف بدورها إلى استجابات ثانوية في عدد كبير من الأعضاء والأجهزة العضوية. وفي تقرير قدمته مجموعة من الباحثين إلى المنظمة الدولية للعمل OIT عام 1977، برهنت فيه على أهمية الضوضاء بوصفها عامل إزعاج واضطراب في حياة العامل.. وعن التأثيرات الضارة على السمع⁽¹⁰⁾.

1-2-4-2- الضوء:

يعتبر الضوء مصدرا آخر من مصادر الضغوط في بيئة العمل، سواء أكان هذا الضوء عاليا أم منخفضا وبالخاصة في أيام الشتاء حيث يضطر الأستاذ إلى إجراء حصص

⁸- السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، وأسبابه واستراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68 أكتوبر، 1990، ص 84.

عسكر علي: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1987، ص 108. 2-

3- ليفي لينارت : التوتر في الصناعة، أسبابه وآثاره، والوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 50.

نظرية لانعدام القاعات المتعددة الرياضات في الثانويات بحيث تتعرض فيه بعض المناطق في بلادنا ومعها بعض الثانويات إلى انقطاع التيار الكهربائي، مما يؤدي إلى التأثير ليس فقط على التلاميذ وعلى العملية التربوية، وإنما كذلك على نفسية المدرس من خلال التغيير الإجباري للحصص وللمقررات الدراسية.

وإذا كانت الإضاءة ناقصة وغير كافية، فقد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل، لما تخلفه من آلام مثل الصداع والدوخة نتيجة حاجة المدرس إلى أن يحدق عينيه بصورة أشد، "كما تؤدي الإضاءة الناقصة إلى التعب"⁽¹⁾.

ويعتبر مارشال و كوبر Marshal et Cooper الإضاءة هي الأخرى من المعوقات التي يصادفها الفرد العامل، عند أدائه لعمله إذا كان توزيعها غير متجانس، وهو ما ركز عليه جميل صليبا (1975) على ضرورة أن تكون الإضاءة موزعة توزيعا عادلا بحيث ألا تكون ضعيفة على مجموعة من المتعلمين وساطعة على مجموعة أخرى⁽²⁾.

1-4-2-3- الحرارة:

تتحكم المراكز العليا للدماغ في عملية درجة حرارة الجسم، حيث تضبطها عند درجة الحرارة 37°، فإذا استمر الفرد عن طريق حاسته الجلدية في التواجد في وسط تقل درجة حرارته عن هذا المستوى فإنه يشعر بالبرد والعكس صحيح.

ويقرر المهندسون البشريون أن درجة الحرارة المناسبة للتدريس تتراوح ما بين 21° و 24° مئوية، فإذا ارتفعت درجة الحرارة- نسبيا، فإنها تسبب الشعور بعدم الراحة، وأما إذا كانت كبيرة ومستمرة (37° فما فوق)، فإنها تؤدي إلى حدوث إرهاق، وبالتالي تكون مصدرا للضغط النفسي⁽³⁾.

ومع أن المدرسين يختلفون في درجة تحملهم للحرارة والبرودة، وهذا نظرا للبيئات التي يعيشون فيها، إلا أنه عندما يعمل المدرس تحت درجة حرارة عالية جدا أو منخفضة جدا، فإن هذه الوضعية تكون مصدرا من مصادر الضغوط خاصة إذا لم تكن الوقاية

-
- 1- علي عسكر: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1987، ص107.
 - 2- علي الجبر زينب: السعة المكانية والإضاءة والتهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية والأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الحادي عشر، السنة السادسة، 1997، ص171
 - 3- علي عسكر: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، 1987، ص108.

الكافية، فقد تؤثر على تركيز المعلم والمتعلم، بالإضافة إلى الإضافة إلى تعرضه لبعض الأمراض كالأمراض الخاصة بالجهاز البولي، والأمراض الصدرية، والأنف والحنجرة، والروماتيزم، والصداع... وغيرها من الأمراض التي قد تصل إلى الوفاة.

حتى وإن حاول المدرس أن يحافظ على توازنه الحراري، فإن هذا التوازن قد يضطرب من جراء الوقوف على أرضية إسمنتية باردة كما هو الشأن بالنسبة للثانويات الواقعة في الأعالى وفي المرتفعات أين تنخفض درجة الحرارة، أو الجلوس على كرسي معدني بارد، أو استعمال أدوات باردة كالرمح والجلة والقرص وهذا الإضطراب في التوازن الحراري، قد يؤدي إلى إضطراب في التوازن النفسي الذي يكون الضغط النفسي أحد أسبابه.

1-4-2-4- التهوية:

من الموضوعات الحديثة التي أصبحت موضع اهتمام الدارسين والباحثين والتي تعد من مسببات ضغوط العمل موضوع قلة التهوية في أماكن العمل، ويوصي المتخصصون أن تكون 0,2 ميل/ ثانية من التهوية (الهواء) للحفاظ على جو طبيعي، أما إذا كانت الحرارة عالية حينها يفضل استخدام سرعات أكبر للتهوية.

ويؤكد بيار بوسايورغن وسوندرينغ (1970) على ضرورة أن تكون مداخل ومخارج الهواء داخل الحجرات المستخدمة في المدرسة ذات أحجام متفاوتة وأعداد مناسبة بحيث تساعد على تدفق الهواء داخل هذه الحجرات.

ويعتمد كون عوامل المناخ مسببة للضغط على التفاعل بين كم (حجم) العمل الذي يؤديه المدرس وحالته الجسمية والنفسية، ودرجة الحرارة، والرطوبة، وسرعة الهواء.

كذلك، فإن المذيبات العضوية من غبار ومواد كيميائية ناتجة عن استعمال القاعات الغير نظيفة الممتلئة بالغبار يمكن أن تؤثر على صحة المدرس مباشرة أو بشكل غير مباشر لقلة التهوية بداخلها، وإنها يمكن ان تؤثر عليه من خلال معرفته أو شكوكه في أن التعرض لها قد يكون ضارا له، مما يجعله دائما في حالة قلق وعدم الرضا⁽¹⁾.

1-4-2-5- المنشآت القاعدية:

إن عوامل المناخ المسببة للضغط من ضوء وضوء وحرارة وبرودة وتهوية، ترتبط

علي الجبر زينب: السعة المكانية والإضاءة والتهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية والأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الحادي عشر، السنة السادسة، 1997، ص 171

بالمنشآت القاعدية كالملاعب والقاعات المتعددة الرياضات، كونها واجهة إنتقالية تتوسط المدرس وبيئته، فهي تؤثر وتتأثر بكليهما.

ويمكن أن تستخدم بنية وتركيب المباني الداخلية للحفاظ على الحدود بين الأشخاص حسب أبركرومبي Abercrombie, M⁽¹⁾، ولكن توجد الكثير من المباني المدرسية لم يهتم مصمموها لا بالنواحي الهندسية- المعمارية، ولا بالنواحي الجمالية، وبالتالي أصبحت تشكل خطراً مستمراً على المدرسين وتلاميذهم. كما أن هناك الكثير من القاعات لا تستجيب للأبعاد الأرغونومترية من حيث التصميم والشكل الهندسي، مما يثير نفور المدرسين والتلاميذ منها، وهذا بدوره يؤثر على الطريقة التي يرى بها المدرس نفسه، ومكان عمله، والتفاعل بينهما، وهو ما عبر عنه تشرشل Tchurcell, W بقوله: "إننا نشكل مبانينا وبعد ذلك تشكلنا هي".

ويرى كل من ليلت وماك لوغلين Lilte and M^o Laughlin (1993) أن المؤثرات البيئية التي يمارس المدرسون من خلال مهامهم تؤثر على حجم الجهود التي يبذلونها، وعلى إحساسهم بقيمتهم، ودورهم في العملية التربوية، كما تؤثر كذلك على مفهومهم لمهنة التدريس.⁽²⁾

1-4-2-6- العوامل والوسائل المادية - التعليمية:

يحتاج المدرس إلى أدوات ووسائل مادية ليكون فعالاً، فنقص الوسائل التعليمية- خاصة أثناء تغيير البرامج السنوية، ونقص الوسائل التعليمية من كرات وحواجز و شبكات وجلات وغيرها يدفع المدرس إلى بذل جهد إضافي لتعويض ذلك النقص، وهذا على حساب راحته، مما يخلق له ضغوطاً إضافية والتي تؤثر لا محال على حالته النفسية والجسمية.

وكون الأدوات والوسائل التعليمية ضرورية للوصول إلى أداء المهارة وتبسيطها وتعميمها، فإن ضعفها أو غيابها يؤثر على الأداء، وعلى فعالية المدرس التعليمية فتضعف

1- ليفي لينارت: التوتثر في الصناعة، أسبابه وآثاره، والوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1995، ص 53.

2- علي الجبر زينب: السعة المكانية والإضاءة والتهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية والأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الحادي عشر، السنة السادسة، 1997، ص 163.

روحه العلمية ومن ثم روجه المعنوية، فقد بينت إحدى الدراسات أن نقص المواد التعليمية يأتي كسادس مصدر من مصادر الضغوط الثلاثة والثلاثون التي تواجه المدرسين⁽¹⁾.

1-4-2-7- المواصلات:

تعد التنقلات اليومية من المدرسة وإليها من الأحداث المنتظمة المسببة للضغوط. فالإزعاج والتوتر المصاحبان لعدم تنظيم مواعيد المواصلات والازدحام بكل أنواع المواصلات من حافلات وسيارات أجرة وأخرى خاصة والضوضاء، وحدث ذلك على نحو متكرر ويكاد أن يكون يوميا قد يؤدي في النهاية إلى ازدياد الضغوط لدى المدرس. فالخروج المبكر من البيت، حيث أصبح من المؤلف رؤية مدرسين يقضون من ساعتين إلى ثلاث ساعات يوميا في السفر والتنقل من وإلى المدرسة، وانتظار وسيلة النقل، وسلوك وتصرفات الركاب المقلقة والمزعجة في كثير من الأحيان، كل هذا بقدر ما يؤثر على حياتهم العملية، فقد وجد الشهراني ورفاع (1995) أن المعلمين والمعلمات في ضواحي المدن يعانون من ضغوط أعلى مقارنة مع الذين يقومون بالتدريس في القرى بسبب التنقلات اليومية، ونال مصدر بعد المدرسة عن السكن المصدر الأول بنسبة 11,70 % من حجم العينة التي قوامها 188 معلما في دراسة إبراهيم صبري الدمرداش (1985)⁽²⁾.

فمتطلبات السفر كثيرا ما تزيد من الضغوط التي تخلفها من جهة تحمل المتاعب ومن جهة أخرى التأخر عن العمل، إضافة إلى أن أولئك الذين يسافرون يوميا محرومون من التمتع بروح الجماعة التي يستمتع بها المدرسون غير المتنقلين⁽³⁾.

وأصبح من المؤكد إذن، وبناء على دراسات كثيرة أن الظروف الطبيعية للعمل كالضوضاء، والحرارة، والتهوية هي عوامل مهددة، وأينما تكون هذه الظروف يمكن ان تساهم في زيادة معاناة أصحابها من ضغوط العمل، ومن عدم الرضا المهني، "ومن

1- الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير،

إشراف د.جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1990، ص 18.

2- الشهراني عامر عبد الله سليم ورفاع سعيد محمد: الاجهاد النفسي مصادره وطرق مقاومته لدى معلمي معلمات العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية، أبها، سنة 1995، ص 69.

3- جريب سارا زيف: إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة مكتبة جرير، الرياض، سنة 1999، ص 43.

انخفاض ملحوظ في الأداء"، طبعاً إذا أصبحت لا تلائم جو العمل، كما أن ظروف العمل الأخرى من نقص وسائل وأدوات العمل المدرسي -أو انعدامها- وبعد المدرسة عن البيت، والتصميم الهجين للمنشآت القاعدية، كلها عوامل لا تؤثر على كفاءة المدرسين المهنية وأدائهم فحسب، بل تؤثر أيضاً على اتجاهاتهم ومواقفهم نحو مهنتهم⁽¹⁾.

1-4-2-8- عبء العمل:

يشعر المدرس في كثير من الأحيان بعدم الارتياح النفسي والبدني عندما تكون البيئة المدرسية ذات مطالب أكثر مما ينبغي، فتقوده إلى الاستثارة الزائدة، أو تتجاوز قابليته على التعامل معها، وتكون بالتالي سبباً في خلق حالة من الضغط النفسي لديه، ولكن من الممكن أن تحدث الضغوط نتيجة لغياب هذه المطالب أو عدم كفايتها، وهو ما اصطلح على تسميته بالبطالة المقنعة في بيئة العمل والتي تقتل في المدرس المبادرة والإبداع وتقوده إلى القلق وعدم الرضا.

ويقصد بعبء الدور: "قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد"، فقد يعاني المدرس من زيادة عبء الدور المتوقع منه، والتمثل في تحضير الدروس وإلقائها، وتحضير الامتحانات وتصحيحها، والمشاركة في اللجان التربوية⁽²⁾.

وبشمولية أكثر، يقدم ليفي Lévi, L (1971) تعريفاً لعبء العمل، حيث يرى أنه: "زيادة مع متطلبات مهام العمل من حيث تاهيله أو حدثته، أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل"⁽³⁾.

المهام المطلوب إنجازها في وقت ضيق، أو تعدد المهام، أو عدم تناسب قدرات الفرد يعتبر الإنتماء إلى مجموعة من الأصدقاء أو إلى شبكة العلاقات الاجتماعية من العوامل

1-4-2-9- سوء العلاقة مع الزملاء:

التي تعطى معنى للحياة وتوجهها نحو الصحة والرضا وتدفع الأفراد إلى مقاومة الضغوط

1-Fraser, T.M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève.P35

2-عسكر سمير أحمد: متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة، الرياض، العدد 10 ديسمبر 1988، ص 13.

3 - ليفي لينارت: التوتر في الصناعة، أسبابه وآثاره، والوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1995، ص 51.

وتحملها، وعلى العكس من ذلك فإن عدم القدرة على إنشاء علاقات طيبة ومثمرة مع زملاء العمل يكون مصدر ضغط الفرد.

وبهذا فمعدل أو مستوى الضغط الذي يتعرض له المدرس ويشعر به يتأثر بنوعية علاقاته مع زملائه في العمل والتي تؤثر بدورها في نوعية رد الفعل الذي سوف ينتجه المدرس اتجاه الضغط "هذا التأثير لهذه العلاقة يعتمد على ما تكون هذه العلاقة، نوعيتها، الفترة الزمنية والموقف الذي تأخذ فيه هذه العلاقة شكلها"⁽¹⁾.

وقد أظهرت دراسة بلازي وآخرون Blasé. J et al (1986) أن قلة التعاون فيما بين المعلمين وعدم مسؤولياتهم وضعف الاتصالات فيما بينهم هي عوامل ظهرت مجتمعة لدى 9,4 % من أفراد عينة الدراسة تحت مصدر سوء العلاقات بين المعلمين⁽²⁾، ويمكن للضغط ألا يكون وليد تؤثر العلاقات المهنية فقط بل ينتج عن نقص الدعم الاجتماعي الذي ينتظره المدرس من زملائه أثناء مروره بوضعية اجتماعية مهنية أو مالية أو نفسية صعبة كإصابته بمرض يلزمه البيت عدة أيام أو أسابيع أو فقدانه العزيز... وهو ما أظهرته دراسات كوب Cobb.S (1976) من أن الدعم الاجتماعي المعبر والفعال مثل الشعور بالعناية والجد والتقدير والقيمة والانتماء إلى شبكة من العلاقات الاجتماعية واستقبال مساعدة ووجود أفراد محظوظين يمكن أن يعتمد عليهم الفرد، كلها عوامل تؤدي إلى تخفيف الإحساس بالضغط⁽³⁾، بل أكثر من ذلك إن الدعم الاجتماعي يمكن أن يحمي الفرد من التظاهرات الباتولوجية⁽⁴⁾. وأكدت هذه النتائج الأخيرة ما توصلت إليه دراسة ساريكي وكولي Saricki et Colly (1987)، حول العلاقة بين الاحتراق النفسي والعوامل البيئية داخل العمل، حيث تبين أن وجود دعم اجتماعي وتفاعل بين العاملين وزملائهم في العمل ووجود علاقات اجتماعية

1-الصباغ زهير: ضغط العمل المجلة العربية للإدارة، الرياض، المجلد الخامس، العدد الأول و الثاني،

حريزان، سنة 1981، ص30.

2-Blasé, J ; et al 1986 : Leadership behavior of schol principals,"in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol24,N°044 PP 159-171

3-الرشيدي هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة

الأجلو المصرية، القاهرة، سنة 1999، ص34.

4 -Fraser, T.M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève.P40

حسنة أيضا مع أشخاص خارج محيط العمل كأولياء التلاميذ تساعد في تخفيف الإصابة بالاحترق النفسي⁽¹⁾.

كما بين فلانوري Flannery 1990، من جهته أن البحث عن الدعم الإجتماعي والروابط الاجتماعية يتسم بها الأفراد الأكثر مقاومة للضغوط⁽²⁾.

ومن جهة ثانية، فقد أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها فيميان (1986) أن المعلمين الذين لا يتلقون الدعم من الإدارة والزملاء يعانون من ضغوط نفسية ومهنية ومن مظاهر نفسية مرهقة أكثر ممن يتلقون مثل هذا الدعم⁽³⁾. كما تبين أن أسوء الضغوط وأكثرها إرتباط بالتوتر والاضطراب النفسي، هي تلك التي تحدث للفرد المنعزل والذي يفقد المساندة الوجدانية والصلات والدعم الإجتماعي⁽⁴⁾.

ولهذا فليس مستغربا أن نجد بعض المشاكل التي يتعرض لها المدرس هي الفئة التي يعمل معها، ومن أهم هذه المشاكل:

- افتقار المدرس إلى تماسك الجماعة.
- افتقاره إلى دعم الجماعة ومؤازرتها له خاصة أثناء الشدة والضيق.
- نقص التضامن بين المدرسين
- التنازع والصراع بين المدرسين.

1-4-2-10- سوء العلاقة مع التلاميذ:

إن سوء العلاقة مع التلاميذ والتي تشكل أحد مصادر الضغوط الأكثر تأثيرا على صحة المدرس النفسية والجسمية وعلى سلوكه وأدائه، تأتي في معظمها من المسؤولية التربوية والأخلاقية التي يحملها المدرس على عاتقه، ومن اكتظاظ الأقسام وعدم تجانسها، ومن سلوكات التلاميذ واتجاهاتهم نحو التعليم⁽⁵⁾.

-
- 1- حرتاوي هند عبد الله: مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. عفاف حداد، جامعة اليرموك، سنة 1991، ص 20.
 - 2- عسكر علي: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها دار الكتاب الحديث، دمشق، سنة 2000، ص 58.
 - 3- الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1990، ص 19.
 - 4- عبد الستار: علم الأمراض النفسية والفعلية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ص 133.
 - 5- الفاغوري فايزة عبد الكريم، مصدر سابق، ص 133.

فالمسؤولية اتجاه التلاميذ تحمل درجة من الضغط النفسي وبخاصة عند المدرسين الذين يعطون وزنا وأهمية للمساءلة ولمراقبة الضمير. فالمسؤولية التي يشعر بها المدرس اتجاه التلاميذ كاهتمامه بمستقبلهم التعليمي والمهني، وتعلمهم وتربيتهم والتي حمله إياها المجتمع تعتبر مصدر ضغط أكثر ممن لو وقف أمام مسؤوليات مادية.

وكون المدرس يتعامل مع خبرات ناشئة، ومشكلات تعود إلى أعمار دون عمره، فهذا يعني أنه سوف ينفق كثيرا من وقته وجهده في التفاعل مع التلاميذ، وإذا لم يحسن التعامل لم يكن التفاعل إيجابيا، ويصبح لديه شعور بالفشل، مما يؤدي إلى الضغوط النفسية التي تترجم في ضعف تقديره لذاته وثقته بنفسه، فيزيد سوء تكيفه وتتأثر صحته الجسمية والنفسية ورضاه عن العمل سلبا.

ويجب الإشارة إلى أهمية وخطورة حجم القسم كعامل وسيط في العلاقة بين المدرس وتلاميذه، إذ كلما زاد عدد التلاميذ عن الحجم الطبيعي كلما اضطربت الروابط الشخصية بين المدرس وتلاميذه وتقلصت، واتسعت الفجوة بينهم، كما تتضاعف مشاكل الرقابة، ويزداد العبء على قنوات الاتصال ومن ثم العبء على المدرس، فينتج عن ذلك الضغط النفسي.

وقد وجدت ماسلاش وبينس Maslach et Pines (1977) "أنه كلما زادت نسبة التلاميذ للمعلمين، فإن المعلمين سوف يتعرضون لضغوط انفعالية كبيرة، ومثل هذه الضغوط تجعلهم لا يحبون عملهم"⁽¹⁾. كما وجد فينمان Veenman. S (1984) إن إكتظاظ الأقسام يعد المصدر الرئيسي والمسؤول عن رفع مستوى الضغط لدى المعلمين في المدارس الفرنسية والإنجليزية، أي بغض النظر عن اختلاف بيئته وثقافة العمل.

بمعنى أن الأقسام التي بها عدد قليل من التلاميذ يعاني مدرسوها من درجة ضغط أقل مما يعانيه مدرسو الأقسام التي بها 26 تلميذا أو أكثر⁽²⁾.

1-الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د.جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، 1990، ص14.

2- أبو مغلي سمير: مستوى ومصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية، رسالة ماجستير، إشراف د.سليمان الريحاني وخليل عليان، الجامعة الأردنية، عمان، 1987، ص11.

1-4-2-11- الإشراف التربوي:

تحتاج تبسيط إجراءات العمل التربوي ومحاولة تطويره إلى معرفة وفهم الخطوات والإجراءات الواجب اتباعها لإنجاز كل خطوة من خطوات ذلك العمل وصولاً إلى الهدف النهائي، ومن هنا يأتي دور المشرف التربوي في معرفة مثل تلك الإجراءات، والتخلص من تلك التي تعرقل مسيرة العمل التربوي. فحسن التعامل الإنساني للمشرفين مع المدرسين يخلق حالة من الولاء والرضا، ومن ثم الإقلال من تعرض المدرسين للضغوط، والعكس إذ يمكن للمشرف التربوي أن يتسبب في كثير من ضغوط العمل للمدرسين وذلك من خلال:

- ممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب.

- التركيز على السلبيات، وفي الوقت نفسه إغفال الأداء الجيد للمدرس.

وهو ما أظهرته نتائج دراسة المساد (1983) أن ثمة تركيزاً عالياً من المشرفين على السلوك النقدي للمعلمين الذي يؤدي إلى ثورتهم واتخاذهم سلوكاً عدوانياً⁽¹⁾.

فكثير ما تكون أحكام المشرفين على المدرسين مبنية على أساس ما يرونه في المدرس، كمظهره الخارجي، ونظافته، وتنظيمه، وإدارته للقسم، واستعماله للمواد التعليمية، ويهملون أشياء أخرى مثل تفاعل التلاميذ وتقبلهم له، واعترافيهم به (بما يقدم لهم من تربية ومن معلومات ومعارف)... "ومثل هذا الأسلوب من التقييم يعتبره المدرسون مصدر للقلق والإحباط"⁽²⁾

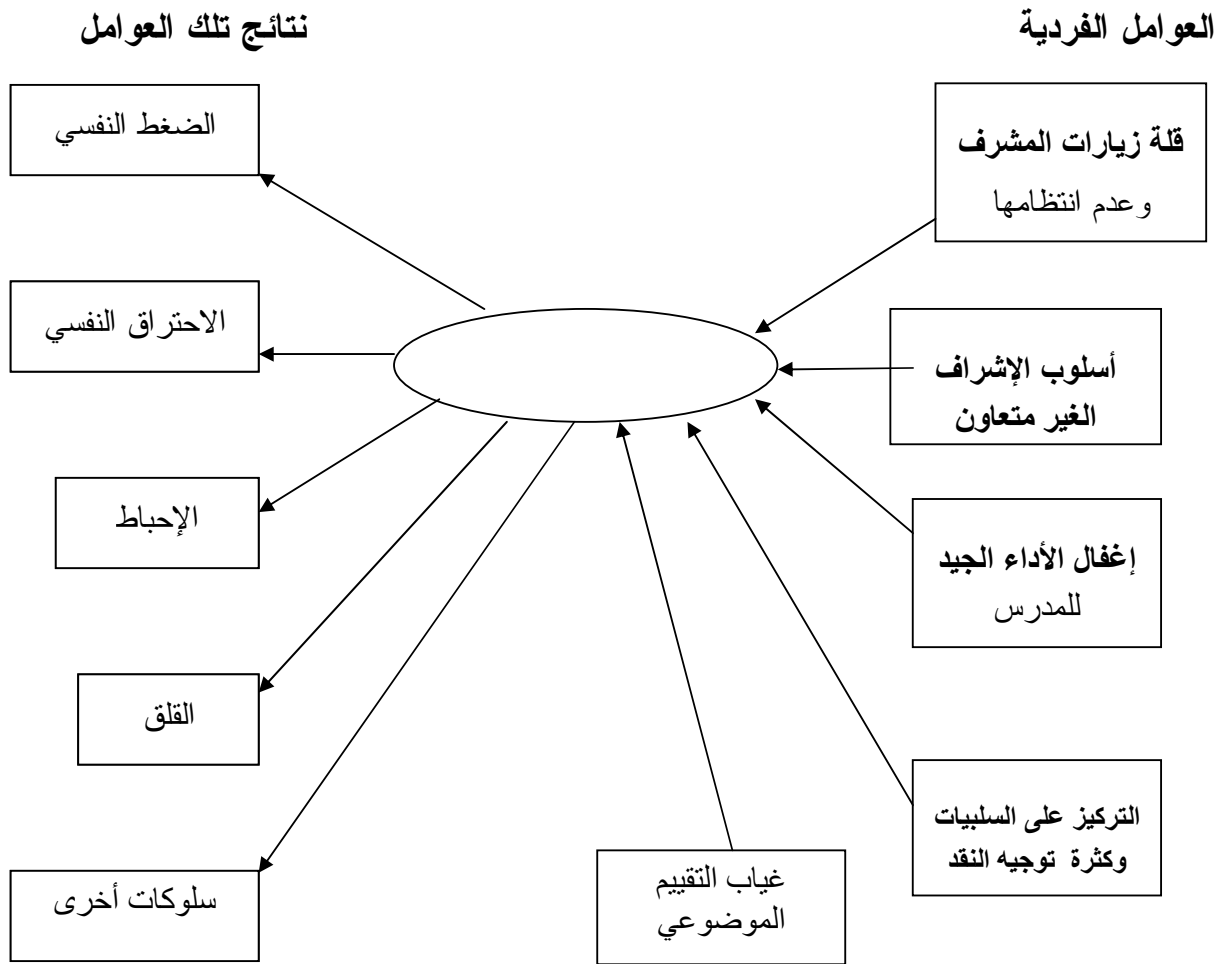
فالمهمة الأكثر خطورة لدى المشرف التربوي لا تكمن في شخصه، بل في الطريقة التي يقيم بها المدرسين وأسلوب إشرافه عليهم، فقد وجد سبونر Spooner. M (1984) "أن قلة زيارات المشرف التربوي وعدم انتظامها تشكل مصدر ضغط هام لدى المدرسين"⁽³⁾.

-
- 1- المساد محمود أحمد: الإشراف التربوي الحديث، واقع وطموح، دار الأمل، عمان، سنة 1986 ص 35.
 - 2- الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د.جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1990، ص 19.
 - 3- الشهراني عامر عبد الله سليم ورفاع سعيد محمد: الإجهاد النفسي مصادره وطرق مقاومته لدى معلمي معلمات العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية، أبها، سنة 1995، ص 12.

وكذلك إن نوعية وحجم التعاون الذي يقدمه المشرف للمدرسين يؤثر على اتجاهاتهم نحوه، وبالتالي على درجة الضغط النفسي لديهم، فقد كشفت دراسة ريشادسون Richardson (1988) التي تناولت العلاقة بين مستويات الإحترق النفسي وبين طرق الإشراف. "أن أسلوب الإشراف التربوي (متعاون ≠ أو غير متعاون) يؤثر إيجابيا أو سلبا في مستوى الإحترق النفسي"⁽¹⁾.

وتخلق التغذية الرجعية السلبية التي لا تتناسب مع توقعات المدرسين -الحقيقة- اتجاهات سلبية نحو المشرفين التربويين، ونحو أسلوب الإشراف بصفة عامة، كما قد تزيد قلقهم ومن ضغطهم النفسي، وعوامل سلبية وظيفية مثل المهام المتكررة في محيط العمل وقلة فرص الإرتقاء الوظيفي، والضغط الناجم عن العبء الكبير في العمل لدى 24 مرشدا ممن شملهم البحث"⁽²⁾.

-
- 1- حرتاوي هند عبد الله: مستويات الإحترق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. عفاف حداد، جامعة اليرموك، سنة 1991، ص 27.
 - 2- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - الطبعة الأولى سنة 2005، ص 28.



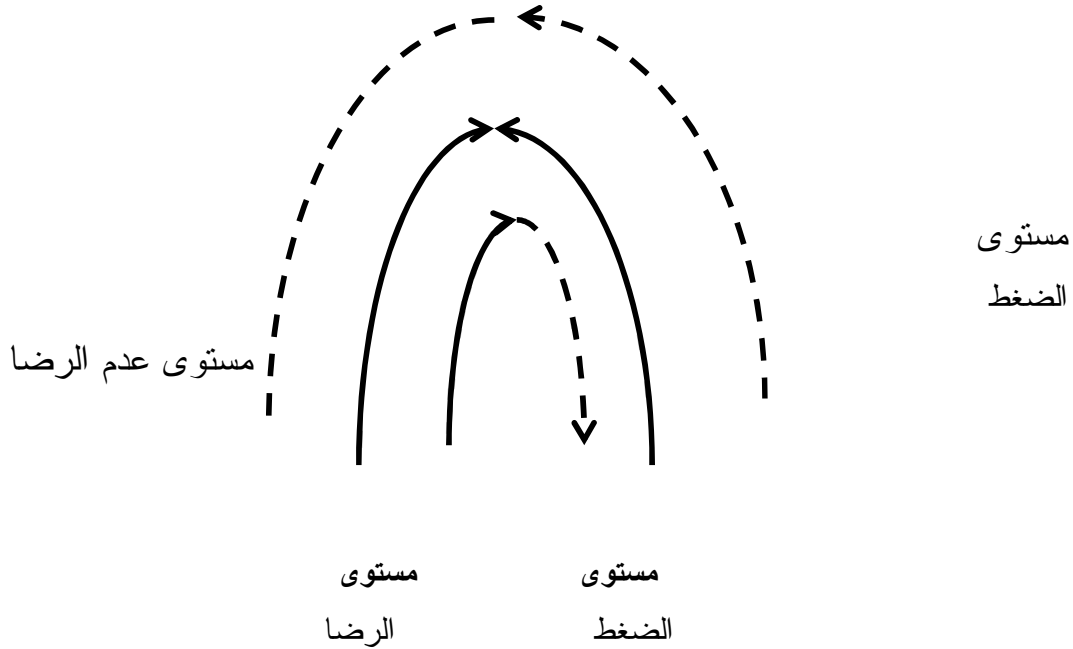
الشكل رقم (01): يبين العوامل المؤدية إلى سوء الإشراف التربوي ونتائجها⁽¹⁾

1-5- التطور المهني والترقية المهنية:

تعتبر عوائق التطور والترقية المهنية أحد مصادر الضغط النفسي في العمل مثل: الإفتقار الكلي الجزئي إلى فرص الترقية في المستقبل، وعوائق الطموح، وعدم التأكد من المستقبل المهني والإطمئنان عليه. وقبل تناول هذا المصدر بالتفصيل، يرى الباحث من الأهمية تناول مراحل التطور الوظيفي لمعرفة خصوصيات كل مرحلة، وارتباطها بما يليها، وانعكاساتها على نظرة العامل اتجاه الترقية المهنية. ولذا نجد كوبر وباين Cooper. C et Paynee.K (1994) قد قسم مراحل التطور الوظيفي إلى أربع مراحل رئيسية وهي: فالرضا والضغط غالباً ما يكونان وجهان شبيهان لعملة واحدة، فعندما ترى أحدهما

1- مصطفى منصورى: مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا المهني والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري، مذكرة دكتوراه جامعة وهران، سنة 2003، ص 98.

لايمكنك أن ترى الآخر، ولكن هذه العلاقة بين الرضا والضغط ليست كهذا دائما، فمن الممكن حسب زيف جرب (1999) أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى مرتفع من الضغط ومستوى مرتفع من الرضا، إذا كان الفرد يشعر بقدرته على التحكم والإختيار في الموقف الذي يمر به، وكانت لديه آليات وظيفية للتكيف. ولكن ليس من المرجح أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى منخفض من الرضا ويكون لديه مستوى منخفض من الضغط في نفس الوقت⁽¹⁾. ومهما يكن من تقصير، فالعلاقة بين الضغط والرضا تبقى علاقة عكسية؟، يرى بشأنها فرازر (1983) أنه عندما يهدد المحيط توازن الفرد الداخلي، ويكون حجم التغيير أو سرعته -أو الاثنين معا- أكبر مما يتحمله الفرد، يظهر هنا الضغط، وتكون من علاماته عدم الرضا، لاسيما في بداية الظهور، وهو يبينه الشكل التالي:



الشكل رقم (02): يبين العلاقة بين الضغط والرضا⁽²⁾

وحسب فرازر، إن أكثر الناس لا يشعرون بإحساس خاص بالرضا أو بعدم الرضا، فهم يحتلون الوسط (مكانة البين والبين)، وهي وضعية غامضة نسبيا، فهم راضون عن بعض الحاجات وغير راضون عن البعض الآخر، فهم بذلك يسعون دائما للحفاظ على التوازن

1- جرب سارا زيف: إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة مكتبة جرير، الرياض سنة 1999، ص 10.

2- مصطفى منصورى: مصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا المهني والقلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري، مذكرة دكتوراه جامعة وهران، سنة 2003، ص 98.

الدينامكي، والتكيف مع كل تغيير يمس الإتزان الداخلي⁽¹⁾.

ومع تقدم الأبحاث، أصبحت العلاقة بين الضغط النفسي والرضا المهني تتضح أكثر فأكثر. ففي منتصف السبعينات وصف عدم الرضا على أنه عامل مساعد في تكوين مجموعة من الأعراض التي تؤثر على الصحة النفسية والاجتماعية للعامل، وبالتالي على مردوديته⁽²⁾، هذه النظرة الأخيرة، يؤكدها ويوضحها ستورا (1991)، إذ يرى أن عدم الرضا محك آخر للتنبؤ هذه النظرة الأخيرة، بمستوى الضغط النفسي، بحيث عندما لا يحصل التوافق بين الخصائص النفسية والاجتماعية للفرد العامل مع محيط عمله، تبدأ بعض الأعراض في الظهور، كالقلق والإكتئاب والأمراض السيكوسوماتية كدليل على ارتفاع درجة الضغط النفسي عند صاحبها⁽³⁾.

1-6-أعراض الضغوط:

يتم معرفة الضغط بتحديد علاماته وأعراضه سواء الأعراض يعرفون نوعا واحدا لفزيولوجية المعرفية أو الاستجابات السلوكية خاصة وأن بعض الأفراد قد يعرفون نوعا واحدا من الاعراض بينما يكونون مستقلين بالاحساسات الجسمية غير المريحة والتفكيرات السلبية وتغييرات في السلوك وفيما يلي أمثلة لهذه الأعراض⁽⁴⁾

1-6-1 الأعراض الفزيولوجية:

1-1-6-1- الأمراض العضلية العظمية:

مثل: آلام الظهر، تشنج العضلات، الصداع الضاغط وغالبا ما يستجيب للمواقف الانفعالية بتوتر العضلات، كما يحدث أثناء الامتحانات حيث تنقلص عضلات البطن والمعدة أثناء مواجهة المواقف الشديدة مثل الذكريات المؤلمة.

1-Fraser, T .M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève.P46

2- Litt, M et Turk, D 1985: Source of stress and dissatisfaction in experienczd high school teachers Journal of educational research, PP 178-185

3- ستورا بنجمان: الإجهاد، اسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997 ص14.

4- الدكتور عبد العزيز المجيد-سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي- مركز الكتاب للنشر- الطبعة الأولى

1-6-1-2- الإضطرابات القلبية الوعائية:

من هذه الاضطرابات ارتفاع ضغط الدم النوبات القلبية، عدم انتظام ضربات القلب تصلب الشرايين اما ارتفاع ضغط الدم فهو ظاهرة مرضية الأكثر انتشارا يلعب الضغط المهني دورا هاما في انتشاره.

1-6-1-3- الأمراض الجلدية:

وتشمل هذه الاضطرابات بعض الاضطرابات مثل الإكزيما، التساقط الفجائي للشعر... الخ وفي هذا الصدد فإن إفراز هرمون الكروتزون يمكن أن يحدث آثار بالغة على الجلد ولتفادي هذه الزيادة يجب معالجة الأمراض باستعمال المراهم حتى نحصر العلاج في المنطقة المصابة دون اللجوء إلى الحقن الهرموني.

1-6-1-4- اضطرابات الغدد:

تتمثل في زيادة إفراز الغدة الدرقية والكظرية: مرض السكر، العرق المفرط، وحب الشباب أما فيما يخص إفراز الغدة الدرقية أي إفراز البتروكسين الذي يؤدي إلى ازدياد النشاط وقابلية الفرد للاستثارة والنرفزة⁽¹⁾.

1-6-2- الأعراض المعرفية:

وتتمثل في: الخوف، القلق، التفكير الغير عقلائي، التردد، فقدان الثقة⁽²⁾

1-6-3- الأعراض السلوكية: وتتمحور فيما يلي:

- التغيب الزمني عن العمل والشرب المغالى فيه مع تناول الطعام بسرعة إضافة إلى التحدث بسرعة أو ببطئ عن المعتاد
- العلاقات الوظيفية المتوترة

1-7- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي:

1-7-1- العلاج بالأساليب الفزيولوجية:

بعد هذه الأساليب لإدارة الضغوط من خلال استخدام تدريبات التنفس والاسترخاء، حيث يسهل مركز التنفس في المخ العلاقة الوظيفية مع مراكز الاستثارة ولهذا من المعتقد أن ثبات واستقرار وراحة النفس هي التي تؤدي للتحسن والاسترخاء وتقليل التوتر ويتطلب

1- احمد عبد الخالق: علم النفس المهني-الدار الجامعية للطباعة والنشر-بيروت، سنة 1983، ص43

2- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي- مركز الكتاب للنشر-الطبعة الأولى 2005، ص35.

أسلوب التنفس العميق أحد الأساليب الفزيولوجية:

- الجلوس في مكان هادئ غلق العينين.
- أخذ شهيق عميق مرتين وإخراج الزفير ببطء
- الاستنشاق بعمق قدر الإمكان، إمساك النفس الثانية بطريقة بطيئة متحكم فيها، إخراج الزفير يكرر ذلك حينما يشعر بإحد أعراض الضغط ويؤدي الأسلوب قبل النوم في العمل، في المنزل أوفي مكان آخر⁽¹⁾.

1-2-7-1- العلاج بالأساليب المعرفية:

1-2-7-4 أسلوب التأمل:

بعد فترة من التأمل العقلي يصحب للفرد نقص في التنفس وفي ضربات القلب وتكون مصحوبة، في الضغط الدموي والهدف من طريقة التأمل هو الوصول إلى التحكم في المثيرات الخارجية بصفة تمكنها من الوصول إلى ساحة الشعور صافية وخالية من التشويشات، حتى لا يراها الشخص تهديدا له ولقد أثبتت بعض الدراسات نجاعة هذه الطريقة عن الأشخاص المصابين بالضغط في ميدان العمل بحيث نرفع الأداء ونجعل العامل أكثر رضا في عمله، وسيتحسن أن تطبيق هذه الطريقة مرتين في اليوم حيث تتراوح مدتها من 15 إلى 20د في كل مرة وتتمثل في إتباع الخطوات التالية⁽²⁾:

- غلق العينين في وضع الجلوس والتأمل لمدة 20 دقيقة.
- بعد فتح العينين بفترة حوالي 15د يتم أداء انقباض عضلي لليد اليسرى
- تؤدي تدريبات التأمل في الحركة.
- إعادة التركيز وملاحظة الأفكار ويمكن زيادة فاعلية هذا الأسلوب بالتدريب على التركيز والانتباه على مثيرات مثل : التركيز البصري على هدف ثابت، استخدام كلمة أو كلمتان سهلتان لا تثير انفعالات لتركز الانتباه وهذا ما يعرف بالمانترا

1- Benjamin . S le Stress, pris. Ed -PVF- Coll que sais - je (1991), P 2575

2- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي- مركز الكتاب للنشر- الطبعة الأولى 2005، ص47.

-استخدام التنفس من الأنف بعمق والتركيز على هواء الشهيق والزفير ويمكن استخدام التدريبات التالية:

-تركيز العقل على هدف ثابت في موقف المنافسة لفترة تسمح بهدوء العقل والتخلص من الأفكار السلبية المشتتة، الجمع بين الاسترخاء والتصور العقلي⁽¹⁾.

1-7-2-2- أسلوب الإيحاء الذاتي:

ويعتبر هذا الأسلوب ظاهرة ثنائية تتكون من تثبيت الانتباه والاسترخاء في نفس لحظة وحالة الإيحاء الذاتي الذي يتم 4 خطوات هي التثبيت، الاسترخاء، القابلية لتأثير وتكرار الاقتراحات وللتدريب على الإيحاءات نتبع الخطوات التالية:⁽²⁾

- الاسترخاء العقلي بدون الاسترخاء العضلي

- التدريب على العزل، تعليم التحكم في العمق والسرعة

- تقديم الحجرة العقلية تعليم استخدامها

- تعليم خفض التأثيرات ما بعد الإيحاء

1-7-4- العلاج بالأساليب السلوكية:

يمكن استخدام الاستراتيجيات السلوكية لصد المواقف الضاغطة التي يتعرض لها بسبب إدراك الكثير من المسؤوليات وعدم كفاية الوقت وتتضمن هذه الأساليب.

وضع أهداف إدارة الوقت وتطوير وتحسين النظام اليومي باتباع الخطوات التالية تحديد الجوانب الحياتية التي تحتاج إلى تغيير مراجعه البيروفيال الخاص بالضغوط يجب الالتزام بتغيير العادات مع تحقيق الدافعية الفعلية لتغيير السلوكيات الخاصة أصبح أكثر وعياً وإدراكاً لأسس السلوكيات من يوم لآخر وقبل بداية برنامج فردي للتغيير يجب أن يعي ويدرك كل فرد كيف تكون سلوكياته حالياً.

يجب في كل فترة مراجعه خطة الأداء لإدارة الضغوط وأن تكون واقعية وقابلة لقياس عمل قائمة بالمسؤوليات اليومية على مدى أسبوع ثم على مدى شهر ثم عام. يجب عمل مفكرة يومية وتسجيل ما تم إنجازه دون شغل كل وقت اليوم.

1- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي- مركز الكتاب للنشر- الطبعة الأولى

1-7-5- العلاج النفسي:

يتمثل في إجراء حوار مع المريض لإيجاد كل أشكال التأثير على الحالة النفسية التي يعاني منها والتي بمقتضاها يحاول الطبيب المعالج التعديل في الاستجابات التي تجعل تهيئة الفرد لمرضه ممكنة ومن بين المساعدات النفسية الأولية إعطاء المريض إمكانية التعبير والاستماع إليه وفهم ما يقوله ثم تقديم المساعدات على المستويين الاجتماعي والعلمي وعليه يمكن تقديم بعض النصائح والتي تتمثل فيما يلي:

— مساعدة الشخص على فهم حالته بدون الضغط عليه⁽¹⁾.

— عدم التحلي بالعدوانية اتجاه الأشخاص الذين يحسون بالتعب والقلق والانهيار العصبي

— الاهتمام بمشاكل العمال (المربين) والسماح لهم بالتعبير عن مشاكلهم ومشاعرهم والتحليل النفسي هو الآخر من بين الطرق المستعملة في علاج الضغط لكنه يتطلب وقتاً طويلاً ومصاريف كثيرة الأمر الذي أدى إلى التقليل منها واقتصارها على بعض الحالات فقط⁽²⁾.

1- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي- مركز الكتاب للنشر- الطبعة الأولى 2005، ص 54 وص 55.

2- عيسوي عبد الرحمن: الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1994، ص 37.

خاتمة الفصل الأول:

بعد تناول الباحث لمصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالضغط المهني العام في البيئة المدرسية، ومن خلال استعراضه لأدبيات ما كتب في هذا الموضوع، والبحوث التي تناولته بالدراسة، فإن الباحث خلص إلى النقاط التالية:

- رغم وجود مصادر مشتركة بين أكثر من نموذج، لا يمكن الإعتماد على نموذج من نماذج مصادر الضغوط بعينه عند معالجة هذا الموضوع، لأن النماذج تختلف باختلاف البيئات وطبيعة العمل...

- إن أكثر مصادر الضغوط تأثيرا على المدرس - والتي اتفقت حولها أغلب الدراسات - هي عبء العمل وظروف العمل، وسوء العلاقة مع التلاميذ، وأقلها تأثيرا هي صراع الدور، والإشراف التربوي.

- إن كل مصدر مولد للضغط النفسي، ولكن درجة تأثيره تتوقف على الخصائص الفردية في تفاعلها مع السياق العام للضغوط النفسية، فما يعتبر مصدر ضغط شديد عند فئة من المدرسين قد لا يعتبر كذلك عند فئة أخرى.

انطلاقا مما كتب حول كل مصدر ضغط، ولتقريب وجهات النظر، اجتهد الباحث في تقديم أشكال خاصة بكل مصدر ضغط تبين عوامله، ونتائجه، والآثار المترتبة عليه، كما تبين علاقة الضغط بالرضا المهني.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي

مقدمة:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس غموضاً ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية و لعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور المئات من البحوث و الدراسات في هذا الموضوع و قد حضي باهتمام كبير من طرف الباحثين في العقود الأربعة الأخيرة. و من هنا فهو موضوع مهم يصعب الحديث عنه بصورة محددة و هذا راجع لعدة عوامل مختلفة تدخل في حدوث الرضا و لكونه عملية وجدانية تربط بمشاعر نفسية يحس بها الفرد.

و لتحديد مفهوم الرضا و النظريات التي تناولته وكذا عوامله إزاء هذا الفعل والذي تطرقنا فيه إلى تحديد الرضا الوظيفي و كذلك النظريات الخاصة به.

" تسلسل الحاجات " لماسلو و نظرية " التوقع الأدائي VEROOM و نظرية الدافعية الصحة " للعاملين " لهورزبوج و نظرية " التعاون " لـ LANLER، و نظرية " المساواة و الإنصاف " لـ ADMAS.

ثم تحدثنا بعدها على عناصر الرضا الوظيفي كالأجر، الترقية، محتوى و أهمية العمل، جماعة العمل، القيم الاجتماعية للعمل و ظروف العمل المادية.

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مختلف المفاهيم المعروفة التي حاولت فهم الرضا الوظيفي فنحصر هذه المفاهيم في مجموعة من الاتجاهات حتى نتمكن من ضبط هذا المفهوم ونتخذ بعد ذلك تعريفاً يتماشى وطبيعة بحثنا، ثم ننتقل إلى التطرق إلى أهم النظريات التي حاولت فهم الرضا الوظيفي وقد اخترنا تلك النظريات التي اهتمت بين الضغط المهني والرضا الوظيفي أو الإنتاجية لخدمة موضوع بحثنا ومن أجل ذلك سنقوم بتوضيح عناصر أو عوامل الرضا الوظيفي المتماشية مع بحثنا وختمنا هذا الفصل بعنصر نراه هاماً ويخدم دراستنا .

2-1- مفهوم الرضا الوظيفي :

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضا و تنوعا نظرا لارتباطه بالعديد من العوامل النفسية و الاجتماعية الموجودة في محيط العمل، فيعرفه أحمد صقر عاشور⁽¹⁾ على أنه الحالة النفسية التي تعبر عن الدرجة، درجة إحساس الفرد بالسعادة، و يعتبره هيلغيجل 1992 Helleriegel حالة انفعالية ايجابية ناجمة عن الانطباع الجيد الذي يجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية، فهو الشعور الشخصي الذي يعبر بواسطته الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة، لذا فالرضا الوظيفي حالة فردية متعلقة بالمشاعر حيث أنه مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه و الإشراف الذي يخضع له و سياسيات الإدارة المتبعة و ظروف العمل الأخرى، و عندما يعتبر مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات لهذا يعرفه بدر حامد : على أنه " عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من وظيفته معينة و ما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل و يرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالدوافع كما عند روش 1971 Rush الذي يؤكد عن ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية و الحوافز التي تكون سببا في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج، فإذا كانت الوظائف لا تشمل الحافز فإن المصادر المادية و الإنسانية لم تشغل بالكامل⁽²⁾

و يرى بعض الباحثون أن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبير عن موقف العامل من عمله تعكس نظرتة و تقييمه لعنصر البحث أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، فهو حسب بولوك Bullok اتجاه يعتبر مصلحة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل⁽³⁾.

¹ - أحمد صقر: إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، الدار العربية للطباعة و النشر، بيروت طبعة 1979، ص 53

² - مزيان فتحية: أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، جامعة الجزائر 1990، ص 05

³ - سليمان الحضري الشيخ أحمد و محمد أحمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، العدد 30، 1980، ص 77

و من الصعب الوصول إلى الرضا العام من كل الجوانب، فقد يرضى العامل عن أجره ولا يرضى عن شرفه، فرضا عامل عن جانب من الجوانب يؤثر عن رضاه في الجوانب الأخرى و هذا الترابط بين الجوانب أدى بإفان 1970 Evan إلى تصنيف الرضا إلى كلي وجزئي، فالكلي مرتبط بالمحيط بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل، كمستوى الرضا عند الأجر، العلاقة مع الزملاء.

كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي و غير دائم مرتبط بالانفعالات و ظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحويل و التغيير الدائمين، و اعتبارا من الاختلاف الواضح في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي فإننا نتخذ من تعريف موكلي Mucchli الذي يعتبر الرضا الوظيفي عبارة عن شعور ناتج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل⁽¹⁾.

أما أحمد صقر عاشور 1985، فقد وضع تعريفا تصورا للرضا المهني معتمدا على فكرة موريس حول الرضا، و على نظرية ماسلو للحاجات و على نظرية المساواة لأدمس من خلال ثلاث أبعاد و هي :

• رضا إشباع الحاجات:

وهذه المشاعر متولدة عن إشباع الحاجات و تمثل ردود فعل لانتهاء حالة الحرمان والتوتر الذي يصاحب وجود حاجات غير مشبعة.

• رضا النجاح و الانجاز :

وهي مشاعر متولدة عن تحقيق الطموح فحينما يكون للفرد أهدافا و مستويات طموح تجاه عوائد أو خيرات معينة، فإن رضا النجاح أو الإنجاز يتولد عن درجة النقاء العوائد أو الخبرات مع الأهداف أو مستويات الطموح، و يمثل الرضا هنا مشاعر السعادة المرتبطة بالنجاح.

• رضا العدالة :

و هي مشاعر تولده عن إدراك الفرد بأن العوائد التي يحصل عليها تعتبر عوائد عادلة، أي تتناسب مع المتدخلات التي يقدمها لعمله بالمقارنة مع العوائد التي يحصل عليها

¹ - سيد صديق عيسى و خياطي عبد القادر: مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردود يته بالمؤسسة الجامعية، الجزء الثاني، 1998، ص 633.

الآخرون منسوبة إلى مدخلاتهم⁽¹⁾، بعد تقديمه لأهم التعريفات و التصورات حول الرضا المهني و تحليل البعض منها و إجراء المقارنات فيما بينها، يضع الباحث تعريفه الإجرائي المتمثل في أن : الرضا المهني هو حالة نفسية تعبر عن درجة (محصلة) إحساس المدرس بالإرتياح النفسي اتجاه مهنة التعليم عند ممارسته لها و التي تكون ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه المدرس و بين الطموحات و الحاجات التي يربح في تحقيقها و بين ما جلبته له المهنة فإن حصل على حاجات تعادل أو تفوق توقعاته شعر بالرضا، و هو ما يقيسه مقياس منسوبا في صورته المختصرة المطابق لدراستنا هذه، و من الصعب الوصول إلى الرضا.

2-2- طبيعة الرضا الوظيفي :

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله، فهناك الروح المعنوية Moral الاتجاه النفسي نحو العمل و هناك أيضا الرضا عن العمل و هذه المصطلحات و إن اختلفت تفصيلات مدلولاتها، إلا أنها تشير بصفة عامة على مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حليا و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية و هي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كلما كان راضيا عن عمله، و كلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يجرمه من هذا الإشباع، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية أي كلما كان غير راض عن عمله⁽²⁾.

و درجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكا ضمنيا أو مستترا يكمن في وجدان الفرد، و قد تظل هذا المشاعر كامنة في نفس الفرد و قد تظهر في سلوكه الخارجي، و يمكن القول بصفة عامة أن قوة المشاعر و درجة تراكمها تؤثر أن في درجة انعكاسها على سلوك الفرد الخارجي، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال

¹-عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985 ص 158 - 159.

²- ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، 1999، ص 162.

ظهور هذا الاستياء على سلوك الأفراد من خلال بحثهم عن عمل آخر أو محاولة النقل إلى قسم آخر أو زيادة نسبة الغياب ، أو زيادة معدل التأخر عن العمل، و كلما تراكمت مشاعر الاستياء لفترة طويلة كلما زاد هذا من احتمالات قيام الفرد بالسلوك المذكور الذي يجنبه هذا العمل.

2-3- نظريات الرضا الوظيفي :

2-3-1- نظرية تسلسل الحاجات :

تسمى هذه النظرية غالبا نظرية إبراهيم ماسلو و هي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكات معينة، و تعتمد على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي و على أساس تسلسل هذه الحاجات على قاعدة.

" كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في مستوى أعلى (1) فدرجة إشباع حاجة معينة تعتمد على إشباع الحاجات السابقة لها. وقد وضع ماسلو نظريته في الشكل التالي :



الشكل (03) : المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 Maslow) (2)

¹ - محمد الشحات : كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية و الرياضية، مكتب العلم و الإيمان، ط1، 1997، ص48.

² - حنان عبد الحميد العناني: الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، 2000، ص 18.

يتلخص هذا التسلسل الهرمي في إشباع الفرد لحاجاته بدء بالحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفيزيولوجية) ثم يصعد سلالم الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.

2-3-2- نظرية العاملين (الدافعية و الصحية) :

تقدم هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ سنة 1966 F. Herzberg رؤية محدودة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد و ربط إشباع هذه الدوافع بسلوك الأداء⁽¹⁾ ، و تفسر دافعية العمال بنوعين من العوامل، الأول هو الدافعية و يتضمن الإنجاز و التقدير و التطور و العمل في حد ذاته، أما الثاني فهي العوامل الصحية و تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة و ظروف العمل و الأجر و الضمان الوظيفي و الإشراف و العلاقات المتبادلة بين المسؤولين و الزملاء و تسمى حسب نظرية هرزبرغ F. Herzberg بالعوامل الدافعة لأنها عوامل نفسية تدفع بالعامل إلى الرضا و تسمى أيضا العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة.

و قد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل و علاقته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا، فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات و دوافع لم يتم إشباعها ينبغي إشباعها.

2-3-3- نظرية التوقع الأدائي :

تسمى غالبا بنظرية فروم 1964 Vrom و تتأسس هذه النظرية على قاعدتين :
-إن الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل و من ثمة يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر.

-إن تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن لا يضع في اعتباره الغايات التي يريد الناس تحقيقها فحسب و إنا أيضا مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها. فإذا قام الفرد بهذين الاقتراحين يكون له أثر كبير على رضاه العلمي لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على التكيف الفرد مع موقف ما⁽²⁾ .

¹- عبد الغفار حسين: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص 219

²- سيد عبد الحميد مرسي: السلوك الإنساني في العمل، دار النهضة، مصر، 1974، ص 115

2-3-4- نظرية المساواة :

تنتسب هذه النظرية إلى كل من آدمس و باتشن Adams et Patchen و تبين هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يتوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه، و يميل الفرد على مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون الذين هم بنفس المؤهلات، حيث يميل إلى اختيار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة للتأكد من أن راتبه عادل أو غير عادل حيث تتحدد درجة الرضا على ضوء هذه المقارنة، فإذا أحس أن عائدته مساوي للمجهودات التي يبذلها فغنه يكون راض، و إذا أدرك بأن عائدته لا يساوي جهده فيشعر بلا عدالته و بالتالي يكون غير راض، فهذه النظرية تركز على المكافآت المالية على اعتبار أن المال من المكافآت الملموسة خلافاً للتقدير المعنوي⁽¹⁾.

2-3-5- نظرية التعارض (لولر Lawler) :

في سنة 1973 قدم لولر Lawler نموذج المستقل الذي يعتبر أن درجة رضا الفرد عن عمله تحدد بالفراق بين أجره و ما يجب أن يحصل عليه في نظره فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجرته فلا يكون بذلك راضياً، فالرضا هو عبارة عن الاختلاف بين الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه و ما يدرك أنه حصل عليه بالفعل، فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض في حالة التساوي يكون الشخص راضياً، في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح⁽²⁾.

2-1- عناصر الرضا الوظيفي :

اختلف الباحثون في تحديد عناصر الرضا الوظيفي، و من بين الذين ساهموا في ضبط هذه العناصر نجد أحمد عباس فاضل المكي الذي يحددها في العناصر التالية :

¹ - عبد الغفار حنيفي و حسين قزاز: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد الدار الجامعية، الإسكندرية، 1996،

² - ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، 1999، ص 75

- الرضا عن أسلوب الإشراف و القيادة، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية (1) .

أما منتصر حمزة حكيم فيحددها كما يلي :

- التسهيلات بالنسبة للمنشآت و المعدلات.

- الخدمات الوظيفية.

- سياسة التوظيف و الترقية و المساعدات الأخرى.

- أمور إدارية أخرى (2) .

أما ناصر محمد العديلي يقدم ترتيبا مغايرا و مضمونا و هو كالتالي :

الرضا عن محتوى الوظيفة و تشمل :

- انجاز العمل، الاعتراف و التقدير، العمل نفسه، مسؤولية الوظيفة، التقدم و الترقى

الوظيفي، و فيض النمو الوظيفي (3) .

- الرضا عن بيئة العمل و تشمل :

أنظمة و إجراءات المنظمة، الإشراف، الطرق المتبعة، ظروف العمل و بيئته المادية، الراتب الحالة الاجتماعية، ضمانات العمل و علاقات العمل مع الرئيس و الزملاء و المرؤوسين.

و نظرا لهذا الاختلاف الواضح في تحديد عناصر الرضا الوظيفي قمنا بشرح عناصر

الرضا الوظيفي المتكون منها المقياس المستخدم في هذه الدراسة فهي :

2-4-1- الرضا عن العمل :

يعتبر هرزبرغ المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا

عن الأفراد و تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل بطبيعة الأنشطة

و فرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه (4) ، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة

1 - أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، سنة 1978، ص 506 - 507.

2 - العدوان ياسر و الفاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث البحوث، سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، سنة 1985، ص 202.

3 - ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، 1999، ص 103 - 104.

4 - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 143.

الرضا، و ذلك لما يحققه التنوع، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الرضا، و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بيم المهام و درجة ذكاء العامل فالعمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة، تعتبر درجة السيطرة الذاتية عنصرا من عناصر الرضا الوظيفي لأنها تقدم للفرد حرية اختيار طرق أداء العمل و هو ما دلت عليه أبحاث فروم Vroom و ولتر Walter وفشت Guest سنة 1952 فكلما أدرك العامل بأن يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن العمل و هو ما يؤكد ماسلو الذي يعتبر أن استخدام الفرد لقدراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات⁽¹⁾ .

2-1-4- الرضا عن الزملاء :

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل المنافسة، و قد يحث سلوك هوت ويت Sloc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللاتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46 % ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30 % عندما زادت حدة التنافس، إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا و تتبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة⁽²⁾.

2-1-3 الرضا عن الإشراف :

بينت عدة دراسات أن هناك علاقة قوية بين نوع الإشراف و شعور العمال بالرضا و من هذه الدراسات دراسة لافين Lavine وليبيديت Lepdit و هوايت Hwaite التي أكدت أن علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تفاهم و صداقة بينما كانت علاقتهم بالقائد المتسلط علاقة خضوع كما أن التكافؤ و التآخي كان أكثر ظهورا في المجموعة التي

¹ - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 144 - 146.

² - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 143.

يشرف عليها القائد الديمقراطي و باعتبار أن المشرف يشكل ربط أخطر عنصر في البيئة
السيكولوجية للعامل⁽¹⁾.

2-4-4- الرضا عن الأجر :

أجريت في المصانع الإنجليزية دراسة من طرف ماريوت Marriot و دينرلي Denrle
أكدت وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا الوظيفي و هذا عكس ما ذهب إليه
هيرزبرغ الذي اعتبر أن الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط، و أن
توفره لا يسبب الرضا فقط و إنما يمنع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد
و الأجر لا يقتصر على إشباع حاجات الدنيا و إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن لمكانة
الاجتماعية و ينظر إليه الفرد كرمز التقدير و العرفان من طرف مؤسسته و يعتبر حافزا
مهما لتشجيع العمال على بذل أقصى مجهوداتهم لزيادة الإنتاج و تحقيق
الرضا الوظيفي⁽²⁾.

2-1-5- الرضا عن الترقية :

تعني الترقية زيادة المرتب و دليل على اعتراف الإدارة بالمجهود المبذول و التقاني في
العمل و تتيح الترقية الفرصة المناسبة لتنمية قدرات الفرد و لهذا تشير الدراسات إلى أن
هناك علاقة طردية بين توفر فرص الترقية من خلال جعل طموح العمال واقعي و ذلك
من أجل الوصول على رضاه الوظيفي.

5-2 الرضا الوظيفي كعامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية :

يمكننا أن نعتبر الرضا كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى
الفرد اتجاه عمله ، و بهذا نستطيع أن نشير الى درجة الرضا التي يشعر به الفرد اتجاه
عمله بصفة عامة أو درجة الرضا العام من خلال الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن
مختلف الجوانب يتصف بها العمل الذي يشغله و بالتالي فدرجة رضا الأفراد الذين
يشغلون أعمالا تتفاوت في مستوياتها الوظيفية عن جانب فعلي من جوانب العمل تميل إلى
أن تتوافق مع درجة رضاهم عن الجوانب الأخرى ، و تشير دراسات بورتر و 1955

1 - أحمد عزة رافع: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، 1965، ص 465.

2 - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 1436.

و انجلاندريستين 1961 و فروم 1964 إلى صحة هذه الفرضية حيث أن النتائج التجريبية تفيد بأن مستوى الرضا يرتبط طرديا مع المستوى الوظيفي للأفراد، و تؤكد الدراسات القليلة التي أجريت في مصر نفس الفرضية حيث وجد الديب 1975 و رفاعي 1972 أن الرضا عن العمل أو مستوى النقص في الإشباع يتفاوت المستوى الوظيفي للأفراد⁽¹⁾، و أحد التفسيرات البديلة الأخرى التي قدمها فروم 1961 لارتباط الرضا عن جانب معين من العمل بالرضا عن الجوانب الأخرى تتمثل في تفاوت الأفراد في التكيف و الطموح العام فالأفراد الذين لديهم قدرة عالية على التكيف و الذين يضعون بما يتاح لهم من إشباعات يميلون إلى أن يقرروا رضا أعلى عن الجوانب المختلفة للعمل عن الأفراد ذوي القدرة المحدودة على التكيف و الذين يحتفظون بطموح و أهداف إشباع عالية دائما، و بالتالي باختلاف درجة التكيف و الطموح بين الأفراد تساهم في تماثل درجة الرضا عن الجوانب المختلفة لدى الفرد الواحد، و تؤدي إلى تفاوت درجة الرضا بين الأفراد عبر العوامل أو العناصر المختلفة للعمل، و ارتباط جوانب الرضا ببعضها أو وجود عامل عام للرضا لا يجب أن يقودنا إلى مقولة أن معرفة رضا الفرد عن جانب معين من جوانب العمل كافية للدلالة عن رضاه عن الجوانب الأخرى، فالدراسات التي أجريت في هذا المجال و إن كانت تشير إلى وجود ارتباط جوهري بين متغيرات الرضا إلا أن معاملات الارتباط ليست عليه مما يفيد بوجود مدى معين تتفاوت في نطاقه درجات الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل لدى الفرد الواحد، و بالتالي فهناك ضرورة للتعرف على المتغيرات أو العوامل الفرعية للرضا و قياسها كل على حدى.

و يمكننا الآن أن نصيغ الفرض الذي بدأنا به و هو أن الرضا عن العمل هو محصلة عناصر الرضا الذي يتصور الفرد أنه يحصل عليها من عمله و تحدد كما يلي :

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل⁽²⁾ .

¹ - عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، 2003، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، ص 46.

² - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1982، ص 167.

و يلاحظ عن الفرض السابق أن الرضا عن العمل يمثل الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها. و بالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباعات أو منافع كبيرة و متعددة له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة و يزداد بالتالي ارتباطه بها.

2-6- العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي :

يأتي رضا الفرد عن عمله نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها و على الرغم من أنه لا يمكن هزل هذه العوامل عن بعضها بدرجة تامة، إلا أن يمكن فصلها بالطرق الإحصائية المناسبة لتتبين أهميتها النسبية فيها يتصل بالرضا عن العمل، و يعوق مناقشة هذه العوامل نفس البيانات و المعلومات المتوافرة لدينا بوجه عام بالإضافة إلى ذلك فأهمية العوامل المختلفة تتغير من موقف إلى آخر⁽¹⁾. ولذلك فإننا ستعرض العوامل المؤدية إلى الرضا عن العمل بصورة عامة و موجزة على النحو التالي :

2-6-1- عوامل خاصة بالفرد :

2-6-1-1- الجنس :

تشير معظم البحوث في هذا الموضوع إلى أن النساء يتفوقن على الرجال من حيث الرضا عن العمل، ففي إحدى الدراسات الخاصة بالموظفين و الموظفات شملت 635 فردا وجد أن 55 % من الرجال و 35 % من النساء لا يرضون عن العمل و هذا على الرغم من أن النساء قد يواجهن تعصبا ضدهن من حيث المنافسة و الأجور و من الممكن أن يرجع ذلك إلى أن مطامع النساء و حاجاتهن المالية أق من الرجال.

2-6-1-2- عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف :

كلما ازداد عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف كلما كان رضائه عن العمل أقل، و ربما كان الضغط الذي يعانيه الموظف لأعبائه المالية الثقيلة هو السبب في تبرمه بالعمل و عدم رضائه عنه، و ظهر أن الفرق في الرضا بين الموظفين الذين يعولون أعدادا مختلفة من الأفراد كان ضئيلا.

¹ - عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، 2003، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 47 - 48 .

2-6-1-3- السن :

لقد اختلفت نتائج الدراسات باختلاف طوائف الموظفين و ذلك فيما يتعلق بالعلاقة بين السن و الرضا الوظيفي، و ظهر بوجه عام أن العلاقة بين الرضا الوظيفي لجميع الموظفين و بين العمر إنما هي علاقة ضئيلة و لكنها هامة في بعض مواقف العمل. في بعض الجماعات وجد أن الرضا عن العمل يزداد بزيادة السن و في جماعات أخرى وجد العكس كمل لم توجد فروق في بعض الجماعات.

2-6-1-4- المدة المنقضية في العمل :

بينت كثير من البحوث أن الرضا الوظيفي يكون غالبا نسبيا في البداية ثم ينحط بالتدرج عند السنة الخامسة و الثامنة، ثم يبدأ في الارتفاع مدة أخرى كلما ازدادت المدة التي أمضاها الفرد في العمل و تكون الروح المعنوية عند ذروتها بعد 20 ساعة.

2-6-1-5- الذكاء :

لاشك أن العلاقة بين الذكاء و الرضا الوظيفي تتوقف على مستوى الذكاء و مداه و تحديات العمل و لقد أشارت إحدى الدراسات الإنجليزية أن البنات الأكثر ذكاء في إحدى مصانع الشكلاطة كن أكثر العاملات إحساسا بالملل و الضيق و مع ذلك فقد بينت بعض الدراسات في هذا المجال عدم وجود علاقة بين ذكاء الأفراد و الدرجات التي حصلوا عليها في اختيارات الاتجاهات.

2-6-1-6- التعليم :

ثمة تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم و الرضا الوظيفي، فبينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم، بينهما أشارت دراسات أخرى إلى دعم وجود علاقة بين درجة التعليم و الرضا الوظيفي و هناك متغيرات معينة يجب أن ندخلها في الاعتبار قبل القيام بتعميم شامل في هذا الموضوع، و ذلك مثل سياسة المؤسسة المهنية في الترقيات و ذلك فيما يتصل بدرجة تعليم الموظف⁽¹⁾.

و قد ذكر علماء النفس أن شخصية الفرد هو السبب الرئيسي لعدم رضاه عن العمل غير أن إحدى الصعوبات التي أدت إلى جعل النتائج غير قاطعة في هذا الموضوع هي النقص النسبي في مقاييس الشخصية الصادقة، و لقد اتضح من إحدى الدراسات وجود علاقة بين السلوك العصابي و الرضا عن العمل، ففي أحد البحوث التي أجريت على النساء في إحدى المؤسسات الصناعية وجد أن من بين 25 سيدة عصابية كانت 16 منهن غير راضية عن العمل بدرجة تفوق المعدل و أن ثلاث سيدات من بين 25 سيدة تعتبر أكثر السيدات ثباتا كن غير راضيات عن العمل و في هذه الدراسات تشير الشواهد إلى أن الميل العصابي يؤدي إلى السخط على العمل و عدم الرضا عنه إذ كان العمل يعد ذاته مجهدا، و لقد وجد في إحدى الدراسات أن العلاقة الطبية مع الزملاء تؤدي إلى رضا عن عملهم، و من المحتمل أن يكون سوء توافق الشخصية مصدر لهذا الرضا الوظيفي و لكن ليس من الواضح إلى الآن مدى قوة هذه العلاقة⁽¹⁾.

2-6-2- عوامل موجودة في العمل

يعتبر أهم عامل موجود في العمل هو نمط العمل نفسه، و لقد أوضحت دراسات عديدة أن العمل المتنوع يؤدي شيء من الرضا أكثر مما يؤدي إليه العمل الروتيني و تتفاوت درجة الرضا عن العمل من 0 % إلى 100 % و من الصعب أن نفصل بين أهمية نمط العمل و المهارة و الأجر و المهنة حيث أنها جميعا تسير مع بعضها، و لكن أحد هذه المتغيرات أو أكثر من متغير واحد من الممكن أن يفسر نتائج دراستين تمتا في هذا الأسبوع: (2)

2-6-2-1- نوع العمل :

ففي دراسة لعينة من الأفراد العاملين في " سانت بول " ظهر أن ميكانيكيو السيارات العامة كانوا أقل الأفراد رضا عن عملهم بينما كان الموظفون أكثر الأفراد رضا، و لقد تمت مقابلة 100 شخص تقريبا من سبع طوائف مهنية و كانت الأهداف المهنية لهؤلاء غير واقعية، فكان العاملون على السيارات العامة و رجال الإطفاء و العمال الكتابيون

1 - عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 51 - 52.

2 - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992 ص 122 - 123.

يطمحون على الأعمال المهنية و الإدارية على الرغم من عدم معرفتهم بالتحديد للعمل الفردي يلتحقون به، لو سمحت لهم فرصة التغير، و تشير استجابات الأفراد في اختبارات الميول المهنية أن 90 % من المهنيين يحبون أعمالهم، في حين أن 39 % من المكتبة يحبون أعمالهم.

2-2-6-2- المهارة المطلوبة :

المهارة فيما يتصل بالرضا الوظيفي أثر كبير في عدة عوامل أخرى مثل نوع العمل و المكانة المهنية و المسؤولية، و لقد بينت إحدى الدراسات أنه (حيثما وجد المهارة بدرجة كبيرة فإنها تميل إلى أن تصبح المصدر الأول لرضا العامل)، فالرضا عن ظروف العمل أو الأجور يصبح ذا صفة غالبية فقط حيثما ينقص الرضا عن المهارة إلى درجة محسوسة.

2-2-6-3- المكانة المهنية :

تتصل المكانة المهنية بالرضا الوظيفي (و لكنها ليست ملازمة له بالضرورة) ففي إحدى الدراسات أظهر 50 % من أفراد جماعة من العمال اليدويين أنهم كانوا سعداء جدا منهم و مع ذلك ذكر 18 % منهم أنهم لو رجع بهم الزمن فإنهم يحبون أن يلتحقوا بمهنتهم الحالية، و كانت المهنة التي رغبوا في الالتحاق بها إلى حد كبير هي تلك المهن ذات المنزلة العالية أو الأعمال الحرة، و لا تتوقف مكانة المهنة على الطريق التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب، و لكنها تتوقف أيضا على نظرة الآخرين الذين يعتقد برأيهم نحو تلك المهنة. و لقد بقي مفهوم الطلاب الذين أجريت عليهم دراسة في الولايات المتحدة نحو مكانة المهنة ثابتة تقريبا في الحقبة الممتدة بين عام 1925-1948 فكانت أعمال ذوي الليقات البيضاء في القمة باستمرار، و ثمة دليل على أن المكانة المهنية لا تعتمد كلية على العمل في حد ذاته، ففي عام 1928 قام الأطفال الروس بترتيب الأعمال جاء فيه أن الفلاح في المقدمة ثم تلاها الطيار و جاء الطبيب في المرتبة الرابعة، و من بين المهن التي تتمتع بمكانة عالية في أمريكا (رجال البنوك و رجال الأعمال الأثرياء و الوزراء) و رتبها الأطفال الروس في القاع فجاءت مكانتها المهنية منخفضة بالنسبة لهم، و معظم الدراسات تشير إلى أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة، و هذه القيم ثابتة نسبيا في الدولة الواحدة، ففي حين أنها تختلف من دولة أخرى

فمن المحتمل أيضا أن تختلف من وقت إلى آخر داخل الدولة الواحدة في ظل ظروف معينة، فمكانة في إحدى مصانع الطائرات مثلا تكون عالية نسبيا أيام الحروب...إلخ.

2-6-3 : الناحية الجغرافية :

تختلف درجة الرضا الوظيفي عند الأفراد حسب المنطقة التي يعملون بها، فقد يكون العمال الذين يعملون في المدينة الكبيرة أقل رضا عن أعمالهم من العمال الذين يعملون في المدينة الصغيرة.

2-6-4- حجم المؤسسة :

أثبت إحدى الدراسات أن الروح المعنوية بعض الاتجاهات في المؤسسات الصناعية الصغيرة كانت أعلى بمقدار 6 % عنها في المؤسسات الكبيرة، و تقوم الاتجاهات الطيبة في المؤسسات الصغيرة خاصة على التفاؤل بالنسبة للرقى و الفرصة السامحة لتقديم المقترحات و معاملة الموظفين و احترام مقدرة الإدارة، و بين كذلك إحدى الدراسات أثر حجم فرع المؤسسة الصناعية على اتجاهات العمال فظهر أن مثل هذه العلاقة تكون نتيجة لمعرفة الأفراد بعضهم بعضا في الفروع الصغيرة معرفة جيدة و بذلك يكون أكثر تعاوناً، كما أن التنظيم الرسمي في الفروع الكبيرة تغلب عيه الصفة غير الشخصية و تصبح سياسة الإدارة التعسفية مما يخلق شعورا لدى الأفراد بأنهم لا يشتركون فيها.

2-6-5- نظام الاتصال :

للاتصال أثر هام في رفع الكفاية الإنتاجية و نجاح كل من القائمين على الإدارة و العمال في أعمالهم من تخطيط و تنفيذ و رقابة و تحسين العلاقات الإنسانية و بواسطته تنقل الأهداف و الخطط و المقررات التي تتخذها الإدارة على العاملين الذين يقومون بالتنفيذ و الاتصال الفعال يعمل على إقناع الأفراد و المنفذين بسلامة الخطة حتى تتغلب على ميل الأفراد لمقاومة التغيير⁽¹⁾.

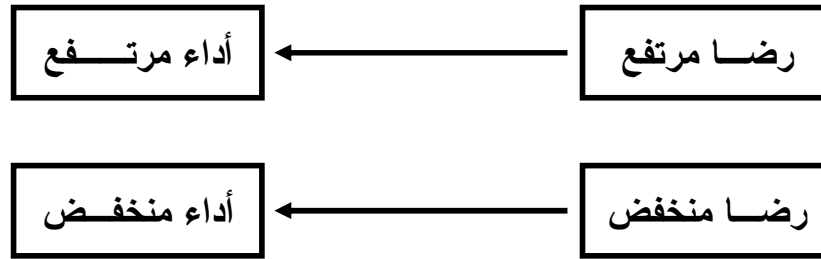
و لا بد أن تتوفر سبل الاتصال التي تكفل نقل مقترحات و شكاوي العاملين في القاعدة إلى القائمين على الإدارة و هذا الاتصال يساعد على علاج الصعوبات التي تعرقل التنفيذ

¹- العدوان ياسر و الفاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث البحوث، سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، سنة 1985، ص 190.

و القضاء على مصادر شكاوي العاملين و يفيد الاتصال في إتمام الرقابة على طريقة سير العمل في المؤسسة⁽¹¹⁾.

2-7- الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء :

كان الاعتقاد سائدا في أواخر العشرينات و أوائل الثلاثينات أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء جيد كما يوضح ذلك ناصر محمد العديلي :⁽²⁾



الشكل (04) : العلاقة بين الرضا و الأداء حسب العديلي

أثبتت بعض البحوث أنه إذ كانت توجد علاقة إيجابية بين الرضا و الأداء فإنما لا تتجاوز 14 % في أحسن الحالات و تتأثر هذه العلاقة بمتغيرات أخرى، العمال إذ ارتفع أداءه لا يعني أنه راض عن عمله و أجره و تكون هذه العلاقة حالة عن العاملين في المستويات التنظيمية العليا الذين ينالون منافع أكثر، و يؤكد الباحثان ريفلد و كروكيت سنة 1955 على عدم وجود أي علاقة بين الرضا و الأداء في المقابل فإن هيرزبرغ و موسبر و باترسون و كابول 1977 يؤكدون على وجود علاقة تبين الرضا و الأداء⁽³⁾.

يؤكد مارش و سيمون أن الأداء العالي لا يؤدي بالضرورة على ارتفاع الرضا لأن رضاه يرتبط بطموحات العالم و توقعاته، فكلما كانت العوائد قوية أو متساوية لتوقعاته كلما ازداد

¹¹- عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، 2003، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، ص 55 - 56.

² - ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، 1999، ص 195.

³ - مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص 135.

رضاه أما إذا كان الفرق شاهقا فإن رضاه لا يكون مرتفعا حتى إن حقق أداءه مرتفع(1).

أما دراسة بوتر ولولر أكدت أن العامل يربط ما يبذله من جهد و ما يتحصل عليه كعائد و يكون تصوره أو توقعه انطلاقا من أدائه فإذا تأثر الرضا بالأداء فذلك يتم من خلال ما يعطي للعامل من عوائد كنتيجة للأداء(2).

¹ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1982، ص 57

² - Albou: besoin motivation économique, Paris, Ed, PUF, 1982, P 176

الخاتمة :

من خلال الفصل النظري حول الرضا الوظيفي حاولنا تتبع مفهومه مركزين على اختلاف العلماء في ضبط هذا المفهوم، ثم تطرقنا إلى النظريات التي حاولت تفسير الرضا الوظيفي و قد اخترنا تلك النظريات التي تطرقت على الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء و الإنتاجية .

و أعطى هذا الفصل أهمية لعناصر الرضا الوظيفي من خلال تفسيرها و ضبطها حسب آراء وأبحاث العلماء، يضع الباحث تعريفه الإجرائي المتمثل في أن :الرضا المهني هو حالة نفسية تعبر عن درجة إحساس المدرس بالارتياح النفسي اتجاه مهنة التعليم عند ممارسته لها ،والتي تكون ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه المدرس وبين الطموحات و الحاجات التي يرغب في تحقيقها وبين ما جلبته له المهنة ،فإذا حصل على حاجات تعادل أو تفوق توقعاته شعر بالرضا ،أما إذا حصل على حاجات أقل من توقعاته شعر بالتذمر وعدم الرضا، وهو ما يقيسه العلماء في صورته المختصرة المطبق في دراستنا هذا الفصل.

الفصل الثالث

أستاذ التربية البدنية والرياضية

مقدمة:

جعل الله تعالى الإنسان خليفته في الأرض وميزه بالعقل على بقية المخلوقات وجعل عقله مناط التكليف وتحمل أعباء المسؤولية وحثه على النظر في ملكوته وإعمال العقل والتدبر، ولأن المعلم الإنسان هو خليفة الله على الأرض، والمتحكم في نموها الاقتصادي كنتاج للأداء البشري الذي يسهم في إعداده للمجتمع سنويا. فلا يتحقق التقدم إلا بالقوى العاملة التي يعلمها ويدبرها. وينظر علماء "التنمية البشرية" للمعلم على أنه يشكل المصدر الأول للبناء الحضاري الاقتصادي الاجتماعي للأمم من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر، وعبرت عنه نظرية "رأس المال البشري" بأنه كلما نجح المعلم في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم.

والتعليم رسالة ومهنة سامية وهو دور أنبياء الله ورسله، لم يكونوا يتلقوا عليها مخصصات مالية ولا ينظرون شكرا من أحد... بل لقيوا من الأذى ما لله به عليهم. وحببنا محمد عليه الصلاة والسلام خير مثال لنا على ما لقيه في سبيل نشر دعوته.

يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله وملائكته وأهل السموات والأرض حتى النمل في جحرها وحتى الحوت في جوف البحر ليصلون على معلم الناس الخير"

- إن مدرس التربية البدنية والرياضية هو أولا قبل كل شيء شخص ومخلوق كسائر المخلوقات لديه قلب وأحاسيس وشعور والملقب باللطيف وهذا لأنه في عمله يحس أنه لازال مراهقا ويبقى كذلك وقد أثبتت بعض التجارب الأمريكية بأن أستاذ أو مدرس التربية البدنية يعتبر إن لم نقل أقرب شخص بالنسبة لتلاميذه.

والمدرس هو كذلك الإنسان المعزول في مهنته فهو عبارة عن موظف كالموظفين الآخرين مسير من طرف نظام المجتمع المعاش وسلوكات ثقافية، اجتماعية مستمدة من قبل الهيئات العليا.

وقبل دراسة مختلف الأدوار التي يقوم بها المدرس علينا أولا وقبل كل شيء التساؤل عن شخصيته فلا يعقل أن تمنح لمدرس التربية البدنية مثلا مهمة تكوين أجيال صاعدة وهو ذو شخصية ناقصة أو معدومة فهذا ضد كل ما هو بيداغوجي.

3-1 مدرس التربية البدنية:

يعد مدرس التربية البدنية والرياضية من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيراً في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة وفي ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور المدرس على تقديم ألوان النشاط البدني والرياضي المختلف بل يتعدى ذلك بكثير. فهو يعتمد على الموازنة بين ميول الطلاب وإمكانيات المدرسة وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يستهدف النمو والتكيف، حيث تتصف هذه الواجبات بقدراتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحلها عندما يسمح الأمر بذلك كما تتصف بإكساب الطالب الحاصل القادرة على جعله متكيفاً من خلال القدرات والمهارات الحركية، العلاقات الاجتماعية، أنشطة الفراغ القوام المعتدل، الصحة العضوي والنفسي والمعارف الصحيحة والاتجاهات الإيجابية.

3-2 مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية والإشراف التربوي:

إن تكوين الأستاذ لمدة ثلاث سنوات جماعية غير كافي لكي يمكن تسميته بلقب أستاذ بآتم معنى الكلمة ولا يكفي لأن يكون جيل المستقبل، وكون الأستاذ وخاصة أستاذ التربية البدنية والرياضية قريباً من التلاميذ يبذل مجهودات جبارة رغم نقص شروط التعليم ولكن لا ننسى أيضاً أن هناك بعض الأساتذة يحبون عملهم وتتوفر فيهم الصفات الحسنة التي يجب ان تتوفر في كل مدرس للتربية البدنية وهي أن يكون سليم من كل نقص جسمي، قوي السمع ومتين الأعصاب، أن يكون ملماً بالمادة التي يدرسها، محباً لها، مؤمناً بها، شديد الرغبة في تجديد معلوماته⁽¹⁾. قوي الإرادة حازماً، ملتزماً بالصبر فالتلاميذ لا يضبطهم إلا المدرس الهادئ الذي يشفق عليهم ويشعر شعورهم ويكلف نفسه مشقة في سبيل نفعهم.

وفي دراسة قامت بها مجلة الجمعية الأمريكية للتربية البدنية والرياضية لاحظت أن هناك صفات أخرى منها ان يكون مكوناً تكويناً جيداً لأداء مهمته كمربي ومدرس ذو تربية خلقية عالية تجعله مقياساً في الأدب ووالاحترام، منقبلاً للأفكار الجديدة وبدون عقد، أن يكون على علم بالأهداف التربوية للتربية الرياضية والمجتمع الذي يعيش فيه⁽²⁾.

1- Well pierre. G- Education physique pour tous-dunot-paris-1964-P38

2- Journal nouvelles confidences-N°17-entreprise publique du journal-Alger-14-28-1988

3-3 الصفات الضرورية لمدرس التربية البدنية والرياضية:

يتعذر وجود الإنسان المتكامل. فالتكامل بمعناه العام هو انتظام وحدات صغيرة في وحدة كبيرة متفاعلة بينها علاقات ويجمعها تنظيم معين. ومن هذا المنظور الواسع أنه ليس من اليسير أن نجد كل المواصفات متيسرة في شخص واحد ولكن هناك البعض أو أكثر منها وجب أن تتوفر في مدرس التربية البدنية والرياضية لأجل إنجاح عمله التربوي. كما أن هناك الفرص الواسعة في تنمية هذه الصفات من خلال خبراته العلمية وعندها تتوضح له مدى احتياجه لها.

3-3-1 الشخصية: إن شخصية المدرس يجب أن تكون أكثر أهمية من ثقافته العامة فيما يخص النجاح في عمله (1).

كل صفة تميز الشخص عن غيره من الناس تؤلف جانبا من شخصيته. وعليه فإنها تأتي في مقدمة مواصفات مدرس التربية البدنية والرياضية فيتوقف نجاح درسه إلى حد بعيد على شخصيته وكفاءته ويمكن تعريف الشخصية بانها وحدة متكاملة من صفات متفاعلة لتطبع الفرد بطابع خاص عند مواجهة المواقف التي يوجد فيها. ومن هذا يتوضح ان من أهم ملامح مكونات الشخصية وجودتها هي الأخلاق والأمزجة والقدرات العقلية والعوامل الجسمية وأخيرا العوامل البيئية والاجتماعية وأهم ما يفرق شخصية الأفراد. بعض المميزات التي تحدد كل شخصية. فالتحكم في تلك الملامح وتغييرها سيؤدي إلى تغيير واضح في معالم الشخصية وبذلك فقد اهتم الكثير من العلماء والباحثين ولا سيما الأطباء النفسانيين بتغيير وتطوير وتصحيح بعض الأنماط السلوكية عن طريق التحكم بمكونات الشخصية الأساسية. وبمعنى آخر أنها عبارة عن صفات الشخصية الحالية الثابتة.

فإذا كان هناك فرد يتغير بين آونة وأخرى يعتبر من صفات شخصيته القائمة.

1- ميلودي رشيد- منقور عبد القادر: العلاقات الإنسانية والتلميذ وأثرها في سير درس التربية البدنية والرياضية الطور الثانوي- مذكرة ليسانس- مستغانم- سنة 1994- ص 16.

ومن الممكن التنبؤ عن طريق هذه الصفات بسلوكه. فهي إذن العلاقة المتحركة بين الفرد وبيئته نتيجة للتفاعل الاجتماعي مقرونة بالمواقف التي يواجهها. فالمشكلات التي تقوم بحلها وتتأثر بنتائجها قد تغير من شخصيتنا تبعاً لذلك التفاعل وبذلك يمكن أن تنتظم استعداداتنا الاجتماعية والسلوكية... الخ في المواقف المختلفة.

من هذا يسدل استحالة حصر الصفات المرغوبة. إلا أن هناك بعض الصفات العامة التي يمكن أن يتحلى بها مدرس التربية والرياضية لتساعده أن يكون مدرساً مقبولاً ناجحاً في عمله ومنها:

- 1- يهوى مهنته ويحترم ويؤمن برسالتها وأهدافها في تربية النشء.
- 2- لديه إلمام كافي بالطبيعة البشرية ونموها واحتياجاتها النفسية والاجتماعية.
- 3- أن تكون له مؤهلات القيادة للاستحواذ على ثقة تلامذته.
- 4- أن يكون ذو تأهيل جيد في اختصاصه وما يتعلق به من علوم أخرى.
- 5- أن يكون حازماً في ضبط نفسه في مواقف الإثارة.

3-3-2 اللياقة الشاملة:

أول ما يتبادر للذهن هي اللياقة البدنية ومن الممكن تعريفها. والتي هي مقدار الاستعداد الوظيفي لتكيف الأعضاء مع البيئة والتفاعل مع مؤثراتها خلال وجود دوافع مستمرة والحفاظ على التوازن مع الشدة والقدرة في التجدد السريع للنشاط الحركي.

فعملية التدريس تتضح من خلال التعريف من المهن المهرقة بحد ذاتها على كافة أجهزة الجسم وبحكم طبيعة هذا المجال له خصائصه الوقائية. التي تتوضح بحصول مدرس على لياقة شاملة تحتم عليه التمتع بها إذ أن متطلبات عمله تفرض عليه أن يكون مظهره وسلوكه ونشاطاته فيها من الحيوية التي من خلالها يعطي لتلامذته القدرة والاستعدادات والميول الرياضية بالإضافة إلى تزوده بالمعنوية النفسية التي يغذيها نجاحه في عمله مع تلامذته(1).

3-3-3 الإيزان:

من أول التجارب التي يمتلكها هو الإحساس بوجوده كشخص قيادي يظهر لتلاميذته بالمظاهر الإيجابية ويكون له شعور بما يتناسب والحقيقة التي تطلب منه كما عليه أن يرى تلاميذته بأنهم مواطنين يتمتعون بحقوق المواطنة ويتقبلهم على ما هم عليه ويصلح ما يمكن إصلاحه من بعضهم كما عليه الاهتمام بميولهم ورغباتهم وتوجيهها بأسلوب إستثماري يخدم به المجتمع ويوصلهم إلى الأهداف المرسومة فيعاملهم بما يتناسب وأعمارهم لتحقيق الأهداف التربوية(1).

3-3-4 قابلي الإبداع و الإبتكار:

إن الأهداف التربوية المرسومة لديه توضح له المسار الصحيح لفلسفة المجتمع والدولة وهذا يعني الحد الأدنى الذي يجب تحقيقه، ولكن المدرس الكفأ هو الذي يجرب ويحاول إيجاد أساليب جديدة. وابتكر طرق تنفيذية جديدة لتوضيح وتوسيع مدارك تلاميذته بما ينسجم ونوع الفعاليات المراد تطبيقها ضمن وسائل وخطط علمية متطورة واضعا أهدافاً لما يعمل ولديه بصيرة عما سوف يحققه تلاميذته فمن خلال هذه التطلعات يمكنه أن يحقق نتائج إيجابية مضمونة ويعرف الإبداع "القدرة على رؤية علاقات جديدة لإنتاج أفكار جديدة والإبتعاد عن الأنماط التقليدية في التفكير"(2).

3-3-5 إحترام الذات:

معلم التربية البدنية والرياضية لابد وأن يؤمن أن مهنته التدريسية من أشرف المهن ويضع في إعتباره أنه ليس ناقل للمعرفة والمعلومات ومعلم للمهارات فقط، ولكنه مربى رائد في عمله ومجتمعه ويحمل كل القيم والمثل والمفاهيم وبالتالي فاحترام الذات ضرورة هامة لمعلم التربية الرياضية فهذا يجعله أن يعرف أين هو موقعه من العملية التربوية والتعليمية، ويعرف حقوقه وواجباته(3) نحو نفسه ونحو طلابه وزملائه في المدرسة والمجتمع، وبالتالي يحدد الإطار العام الذي يمكنه من دورره وواجباته على أكمل وجه.

1- صائب أحمد إبراهيم: أثر استخدام بعض الأنشطة و الأساليب التعليمية في تدريس العلوم على تنمية التفكير

والابتكار لتلاميذ الدراسة الابتدائية رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بغداد، ص.40

2-Eysenck – HT- and Meili – wa - enylopedi. Of psychology vol - I london – search press
1972 – P 228.

3- عباس أحمد صالح أسمى: طرق تدريس التربية الرياضية- ط1- ص 211، 212.

3-3-6 احترام المهنة:

إحترام المهنة هو إحترام الذات وعلى معلم التربية البدنية والرياضية أن يكون إيمانه قوي بأنه يعمل في مهنة شريفة مقدسة، وإيمانه القوي يركز على إحترامه لنفسه وأن إحترام المهنة لا يتأكد إلا إذا كان الأستاذ مهتما بمادته العلمية بكل الأبعاد العلمية التعليمية، ويكون قادراً على ان يتعامل مع طلابه ويتفاعل معهم بكل إحترام(1).

3-3-7 إحترام المتعلم:

المتعلم هو المحور الهام في العملية التعليمية ويتوقف عليه نجاح هذه العملية فهو عنصر متصل بالأستاذ الإتصال التام فيتعاملان ويتفاعلان وينشأ بينهما إرتباط وثيق مستمر، كما تنشأ بينهم علاقات ودية حنينية على إحترام المتعلم وشخصيته وأحاسيسه ومشاعره وعواطفه وما يحمله من مواقف واتجاهات فلا يجب أن ينظر الأستاذ إلى تلاميذه بأنهم أداة إستسلام للمعرفة بل هم أفراد لهم ميولهم واهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم، فإحترام الأستاذ لطلبته ضرورة حتمية لنجاح العملية التعليمية وهذا بدون شك إمتداد الإحترام الأستاذ ولمهنته.

3-4 خصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية:

تناولت عدة دراسات خصائص الأستاذ بصفة عامة ولم تتطرق إلا نادرا إلى خصائص أستاذ التربية البدنية وإرتأينا أن نشير إليها باعتبار أن معظم هذه الخصائص مشتركة بين أساتذة جميع التخصصات.

ومن بين هذه الدراسات الدراسة التي قام بها وريت WRIGHT (2) والتي أكدت أن تلاميذ التعليم الثانوي يفضلون الأستاذ لذكائه ومعارفه، ولا تظهر أبداً في تمثلاتهم صورة الأستاذ كشخص.

تشرف حامد الأفندي وأحمد بالقوش إلى خصائص الأستاذ من أربعة جوانب.

1- فاخر عاقل: علم النفس التربوي، دار العلم للملايين الطبعة التاسعة، سبتمبر 1982، ص425.

3-4-1- الجانب التكويني ويشمل:

- سلامة البنية

- تحمل مشاق العمل في التدريس

3-4-2- الجانب النفسي الاجتماعي:

- أن يكون الأستاذ متزناً في إنفعالاته

- أن يكون ملتزماً بآداب المهنة ومعتزلاً بانتمائه إليها.

- القدرة على قيادة التلاميذ.

- أن يؤدي أعماله بدافع ذاتي

3-4-3- الجانب العقلي المعرفي:

- قدرات عقلية عالية

- استيعاب مادة التخصص

- قدر مناسب من الثقافة في مختلف المجالات

- القدرة على استشارة عقل التلميذ وتنمية خياله وتوسيع ميادين إهتماماتهم.

3-4-4- الجانب القيادي:

- القدرة على التحكم في الموقف التعليمي

- تحقيق رضا التلاميذ عن نتائجهم

- تشجيع إنجازات التلاميذ والإنتباه إليها

احترام التلاميذ(1).

3-5- الواجبات الخاصة لأستاذ التربية البدنية:

يعتبر أمين انور الخولي وآخرون أن واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية تشمل ما يلي:

- تعلم أوجه النشاط البدني التعليمي(دروس التربية البدنية والرياضية)

- النشاط الداخلي: وذلك من خلال المباريات الدورية والرسمية(2) والبطولات الهامة

1- منصور حسن، محمد مصطفى زيدان: سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، ص 35 و36.

2- أمين انور الخولي وآخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية والرياضية، مرجع سابق، ص 140.

- النشاط الخارجي: ويضيف إليها علي بشير الفاندي وآخرون النشاط الترويحي الذي يكون على مستوى الأندية المدرسية والفرق والهوايات الرياضية والمناسبات الاجتماعية كالرحلات والأيام الرياضية(1).

3-5-1- الواجبات التعليمية:

3-5-1-1- إعداد وتنظيم النشاط البدني:

يقوم الأستاذ بتنفيذ البرنامج الخاص بالمرحلة بناء على الخطة العامة الموضوعة ثم يجزئ هذا البرنامج إلى أجزاء أصغر حتى تصل إلى درس يومي مع مراعاة ان تكون الأنشطة متماشية مع ذوق وميولات ورغبات التلاميذ وقد أشار لومبكين Lompinkin إلى أن نجاح أستاذ التربية البدنية والرياضية يقاس في ضوء فعالية برنامج في تعليم أشكال حركة المشاركين فيه(2).

لهذا يعمل جاهداً على إبراز قدرات تلاميذه وقد يصل به الأمر أن يقوم بالحركة التي يريدون أن يقوموا بها حتى يريهم النموذج المطلوب ويشجعهم على الأداء الصحيح ولن يتمكن التوصل إلى هذه النتائج إلا إذا أعد الملعب أو قاعة للتدريب إعداداً جيداً ومنظماً ومجهزاً بالأدوات اللازمة لإخراج الدرس جيداً.

3-5-1-2- التحكم في المادة التعليمية:

يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يغير شكل الدرس وذلك باستخدام تمرين أو لعبة ترويحية تغير جو الملل والسأم من الدرس مع ملاحظة سلوك تلاميذه وتصرفاتهم أثناء الحصة حتى يحدد طرق التعلم المناسبة لكل حالة لأن طرق التعليم لها أهمية خاصة في نجاح الأستاذ حيث تمكنه من نقل معلوماته إلى تلامذة بطريقة تناسبهم وتساهم في نضجهم ووعيهم بالإلمام بطرق التدريس يجب أن يشمل فهمه لأهداف التربية البدنية والرياضية حتى يكون قادراً على النجاح في عمله اليومي الذي يفرض عليه تخطيطاً جيداً للبرنامج ويراعي فيه عدة عوامل احتياجات ورغبة التلاميذ، السن وعدد التلاميذ، الأدوات والأحوال المناخية(3).

1- علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي، المنشأة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا 1983، ص 167

2 - أمين انور الخولي وآخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية والرياضية، مرجع سابق، ص 148.

3- علي بشير الفاندي وآخرون، مرجع سابق، ص 140.

3-1-5-3- الاستعداد لتدريس المادة:

الأستاذ الغير محب لمهنته لا ينجح في عمله لأنه المادة تتطلب خصائص لا تأتي إلا إذا تحقق ما يلي:

- الإلمام بمختلف الأنشطة الرياضية بمعرفته لتاريخ وقوانين هذه الأنشطة والطرق العلمية والعادات عبر مراحلها من التعليم والإلتقان والترسيخ.

- الإلمام بقواعد ومتطلبات معاملة التلاميذ كمرعاة الجانب الجسدي والنفسي لمختلف مراحل السن في التعليم.

أن يكون كثير الإطلاع، ميلا لإثراء معارفه ومن ثم تجديد هذه المعارف والتحكم في الجديد(1).

3-5-2- واجباته نحو النشاط الداخلي:

الواجبات نحو النشاط الداخلي هي تلك الواجبات التي تحدث داخل أسوار المؤسسة وتعتبر مكملة لحصة التربية البدنية والرياضية، فبالإضافة لطابعها التروحي فهي تعد المحك الحقيقي الذي يسمح للأستاذ من اكتشاف المواهب التي يمكن لها الإنضمام إلى فرق المؤسسة والفرق الرياضية المختصة ويشمل النشاط الداخلي.

3-5-2-1- الاستعداد لتدريس المادة:

يعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية على اكتشاف المواهب والعناصر الصالحة من بين المشتركين في نواحي النشاط البدني الرياضي والذين يمكن ضمهم والإستفادة منهم في الفرق الرياضية التي تمثل المدرسة(2).

فيقوم بتعليم المهارات المختلفة التي تمكنهم من المشاركة بفاعلية في المنافسات وفقاً لبرنامج تدريبي يخذ بعين الإعتبار وواجباتهم الدراسية وقدراتهم البدنية والتقييد(3).

1- كركص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 1999، ص 88، ص 89.

2- علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي،النشأة العامة للنشر والتوزيع،طرابلس، ليبيا 1983، ص 169.

3- أمين نور الخولي وآخرون، أسس بناء برنامج التربية البدنية والرياضية،مرجع سابق، ص 40.

3-2-5-2- التنظيم والإدارة:

باعتبار أستاذ التربية البدنية والرياضية مسؤولاً عن التلاميذ أثناء نشاطهم الداخلي فعليه التأكيد عن مناسبة الملعب لنوع النشاط وخلوه من العوائق والحفر وسلامة الأجهزة والأدوات المستعملة، ويقوم بالتعاون مع إدارة المؤسسة بتنظيم وإدارة المباريات باعتبار أن المسابقات الداخلية تعتبر فرصة سانحة لأستاذ التربية البدنية، لتوجيه التلاميذ التوجيه التربوي السليم، وإذا كان أستاذ التربية البدنية والرياضية يسمح للتلميذ بتحكيم المباريات خلال حصة التربية البدنية والرياضية ففي إطار المنافسات الداخلية يقوم بنفسه بهذا العمل لأن تحكيم الأنشطة الرياضية تتطلب الثقة بالنفس والإلمام بالقواعد والقوانين(1).

3-2-5-3- الوظيفة الإجتماعية:

أ- بالنسبة للخدمات الفردية: عن طريق الأستاذ يمكن التعرف على مظاهر المشكلة وسلوكيات التلميذ ويمكن له أن يقوم بجهد علاجي لبعض الحالات الفردية عن طريق متابعتها خلال المرحلة العلاجية كما يقوم الأستاذ أيضاً بدورها في مجال الإرشاد والتوجيه الفردي وتعليم التلاميذ الذين يحتاجون لذلك.

ب- يعتبر الأستاذ مسؤولاً على الإشراف على تلاميذه وهذا ما يمكنه من إكتشاف كثير من المواقف التي تتطلب مساعدة فردية أو تحتاج إلى تنميتها كموهبة يمكن النهوض بها.

ج- للأستاذ دور هام بالنسبة للخدمات المجتمعية المدرسية باعتباره على إتصال دائم بأولياء التلاميذ باعتباره عضواً في مجلس الأقسام والمجالس المختلفة(2).

1- علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي،النشأة العامة للنشر والتوزيع،طرابلس، ليبيا 1983 ص41

2- عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1996، ص116.

3-5-3- واجباته نحو النشاط الخارجي:

- تعتبر الأنشطة الخارجية مكملة لدرس التربية البدنية والرياضية وللنشاط الداخلي للتلاميذ الموهوبين فهي تمكنهم من إبراز إمكانياتهم وقدراتهم البدنية والتقنية وقد حدد بشير الفاندي هذه الواجبات فيمايلي:
- إختبار التلاميذ على أساس إمتياز خلقي ورياضي.
- الإلمام بالجوانب الفنية والتكتيكية للعبة، ويمكن له الاستعانة ببعض المدربين الأكفاء في هذا الجانب.

- إعداد أكثر من فريق لكل لعبة والإهتمام بصغار السن.
- يقوم بدراسة أعضاء الفريق وحل مشاكلهم ومساعدتهم.
- تشجيع الروح الرياضية والظهور بالمظهر الرياضي اللائق الحميد(1).

3-5-4- واجباته نحو النشاط الترويحي:

- تعتبر الأنشطة الترويحية من أهم أسباب خلق جو يساعد على العمل في المؤسسة التربوية لذا يجب على أستاذ التربية البدنية الإهتمام بها وذلك بقيامه المهام التالية:
- الإكثار من الفرق الرياضية حتى يتمكن كل تلميذ من إشباع ميوله ورغباته من ناحيته وتكوين هوايته الرياضية من أخرى.
- تأسيس نادي مدرسي وتنظيمه وتحقيق مبدأ الحكم الذاتي في إدارته.
- اعتبار هذه النشاطات وسيلة مؤكدة تمكن الأستاذ من مساعدة التلاميذ وتوجيههم وهم مرحين أثناء ممارستهم هوايتهم المحببة إلى نفوسهم.
- لإكثار من الأيام الرياضية لفائدة التلاميذ من أجل الارتقاء بالخلق الرياضي وظهوره الروح الاجتماعية والرياضية عندهم(2).

1- علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا 1983، ص 170،

2- أمين أنور خولي: أصول التربية البدنية والرياضية، المهنة والإعداد المهني والأكاديمي، دار الفكر العربي، مصر، ط1، 1996، ص 145.

3-5-5- الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

-أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المدارس يتوقعون من أستاذ التربية البدنية ما يلي: -
يتفهم فلسفة التربية البدنية ومبرراتها.

- لديه القدرة لإظهار المهارات الأساسية بتنوع واسع لمختلف الأنشطة، فأستاذ التربية البدنية يجب أن يكون قائداً في كل المواقف المهنية التي يخوضها فالقادة يتصفون بالإبداع والحماس وتحمل مسؤولية الآخرين والجسم وإمكانية الاعتماد عليهم، يجب على الأستاذ، أن يحقق أدواراً مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع وللمدرسة ومجال التربية.

فدور أستاذ التربية البدنية يتمثل في مايلي:

- دور المعلم الذي ينقل كل المعارف، فالتلميذ ينظر إليه على انه الناقل الوحيد للمعارف.

- دور المرشد الذي ينقل الحد الأدنى من المعارف للتلميذ يوحى له بالطرق التي تمكنه من تعميقها.

- دور المشرف الذي يوحى بالعمال ويشرف على تحقيقها، فهو يقترح أشكالاً لاكتساب المعارف(1).

ومن واجبات أستاذ التربية البدنية كغيره من الأساتذة ان يعرف العوامل التي تؤثر في النمو التربوي، ويكيف مجهداته وفقاً لهذه العوامل وأثارها على التلاميذ، كما يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية القيام بالواجبات التالية:

- إثارة تفكير التلميذ وتنمية ميوله واتجاهاته وقدراته ومراعاة جميع جوانب خبراته الشخصية

- إشارة النواحي الوجدانية نحو المدرسة والعمل المدرسي ونحو العادات والتقاليد المرغوبة.

- احترام شخصية المتعلم وتمييزها(2).

1- غاشون ميلارية، (ترجمة فؤاد شاهين) إعداد المعلمين - منشورات عويدات، بيروت، ط2، 1999، ص44.

2- إبراهيم عصمت مطاوع وواصف عزيز وواصف، التربية العلمية وأسس طرق التدريس، دار النهضة، بيروت، 1986، ص 205.

3-5-6- صفات المدرس الناجح:

إن عمل مدرس التربية الرياضية يختلف من حالة إلى أخرى وأن النجاح في التدريس يجب أن يقاس بالنسبة إلى التأثير الكلي على الأفراد المراد تعليمهم فإذا كان مدرس التربية الرياضية يرغب في أن يحتل نفس مكانة بقية المدرسين فيجب عليه أن يتصف بنفس الصفات الموجودة لديهم وبالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون لديه القابلية الخاصة والمعرفة الممتازة التي تمكنه من أداء واجباته في التربية الرياضية وأهم هذه الصفات هي يجب أن تكون لديه القابلية التامة لبناء برنامج ممتاز في التربية الرياضية بحيث يستطيع أن يصل إلى حاجات وميول التلاميذ في مختلف الأعمار، يجب أن يكون ممثلاً بالأخلاق الجيدة وعليه أن يتقبل الواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه بصدق ورحب والتي تكون عامة بالنسبة لجميع المدرسين، أن تكون علاقته مع بقية المدرسين مبنية على الثقة المتبادلة وكذلك مع التلاميذ وأن يكون مساعداً وموجهاً لهم قدر الإمكان، يجب أن يكون متفهماً لطبيعة الأشخاص الذين يدرسونهم وكذلك الأهداف التربوية للتربية الرياضية وللمجتمع الذي يعيش فيه لأنه لا يستطيع أن يصل بالطلاب إلى الطريق المرغوب فيه، أن يكون متعاوناً مع الآخرين ومحباً للعمل ومرناً، أن يكون صبوراً من ناحية تعليم التلاميذ، مهتماً بحل مشاكل التلاميذ ما أمكن، أن تكون له كفاءة ممتازة في التدريس، أن تكون له فكرة واضحة عن أهداف التربية ومعناها، أن يكون قد درس مراحل النمو النفسي وخصائص كل مرحلة ليعرف كيف يؤثر في الطفل بطريقة فعالة وأن يعرف شيئاً عن سيكولوجية الجماعة حتى يستطيع أن يدير مجتمع القسم وأن يفهم التفاعلات الاجتماعية بداخله كذلك يستطيع فهم مجتمع المدرسة كلها حتى يكون عضواً إيجابياً وفعالاً فيها، ثقة المدرس بنفسه فيجب أن يتصرف كما لو كان يتوقع من غالبية التلاميذ أن يلبوا رغباته وتوجيهاته، قدرة المدرس على ضبط النفس - فالشخص الذي يملك زمام نفسه يستطيع أيضاً قيادة الآخرين(1).

في دراسة خاصة قامت بها مجلة الجمعية الأمريكية للتربية والرياضة والصحة

1- بن قناب الحاج، عموري الطيب : الطرق التعليمية المستعملة في دروس التربية البدنية والرياضية بثانويات مدينة مستغانم - مذكرة ليسانس - ص 44.

والترويح عن صفات مدرسي التربية الرياضية لاحظت الأمور التالية، وثقافة تمكنه من التكلم في المشاكل الحسنة موضوعيا، أن يحكم بالإنصاف فيما يختلف عليه الطلاب، له خبرة كافية في علم النفس يستطيع أن يتباحث في أمور الطلاب، مدرب في مهنته تدريبا كافيا لأنه يقدم خدمة لزملائه تؤدي إلى تحسنهم، فيه العطف الكافي لكسب الجماعات من الصغار في قيادتهم، جيد لدرجة يستطيع بها التمييز بين الأمور الطفيفة والأمور الخطيرة، طبيعيا عارفا لشفاء القلوب المحطمة والنفوس الجريحة في الأمور المدرسية العامة، ذو تربية خلقية تجعله مقياسا في الذوق والكلام، مبدعا لدرجة يستطيع بها إدخال الفن في فعاليات التربية الرياضية وبقدر أصولها، له نظره بعيدة للعب الصغار وتحويله إلى أكبر ما يمكن من الفائدة، كبير القدر يستطيع ان يتغلغل في حياة زملائه المدرسين ليحافظ على موازنتهم ويعمل على تشجيعهم، يستطيع القيام بإدخال السرور إلى قلوب الآخرين إذا لم يكن هناك من يعمل لذلك، صحيح التفكير يقدر على توجيه المحيط الفكري في المدرسة، فيه من اللين ما يجعله لطيفا ومتفاعلا وشجاعا، من ذوي الأخلاق العالية لدرجة تؤهله لأن يكون ذو أثر في تكوين الشعور الحي والضمير النزيه، ماهر في جعل الجماعة راغبة في ممارسة النواحي الصحية، قادر على التكيف لأن يقوم بتدريس التربية الرياضية بالرغم من الأحوال الجوية شابا في تقبل الأفكار الجديدة.

3-5-7- القواعد الخاصة بالمدرس:

- كن للأطفال مثلا أعلى في المعاملة والأخلاق والمظهر.
- لا تغضب على الأطفال وكن عليهم دائما عطوفا وحنونا ومضحيا
- اجعل في فكري دائما أمانة صحة الأطفال
- كن شديدا وليس شخصا ضيق الأفق والتفكير.
- طبق العدالة بالتساوي على الجميع ولأتكون صداقات خاصة
- كن رزينا متصبرا أو قوي العزيمة في عملك وأوامرك
- كن حاسما في المور والوعود والعقاب(1).

1- بن قناب الحاج، عموري الطيب : الطرق التعليمية المستعملة في دروس التربية البدنية والرياضية بثانويات مدينة مستغانم - مذكرة ليسانس - ص 45.

3-5-8- مواصفات بالمدرس الكفاء:

يجب أن يكون ذكيا قادرا من الناحية العقلية على استكمال الشروط الخاصة للالتحاق بمهنة التدريس للتربية الرياضية، أن يكون متكامل اجتماعيا وقادرا على فهم القوى الاجتماعية التي تسير العالم اليوم ويفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه، أن يكون محبوبا ومرغوبا ويجب أن يعمل مع جميع شرائح المجتمع أطفالاً وكباراً، أن يكون قديرا من الناحية المهنية ويحدد الأهداف ويرسم الخطط ويدير وينظم التعليم والتدريب لتحقيق الأهداف(1).

3-5-9- المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية والرياضية:

3-5-9-1- فهم أهداف التربية البدنية والرياضية:

يتحتم على المدرس فهم أهداف مهنة التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى أم لها أغراض مباشرة فإن معرفة المدرس للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادرا على النجاح في عمله اليومي وإذا ما عرفت اغراض التربية البدنية والرياضية جيدا أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجها.

3-5-9-2- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية الرياضية وإدارته في ضوء الأغراض وهذا يعني الاهتمام باعتبارات معينة أولها وأهمها احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر، كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين، والأدوات وحجم الفصل، وعدد التلاميذ والأحوال المناخية، كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين وتوفير عامل الأمان والسلامة، ومن البديهي أن يتناسب البرنامج مع المراحل التعليمية المختلفة(2).

1- قاسم المندلوي، وآخرون : دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية - الجزء اثنى- الموصل، العراق، 1990، ص11.

2- عدنان درويش جلون وآخرون:، التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، ص38.

3-5-9-3- توفير القيادة:

إن توفير القيادة الرشيدة على تحقيق أغراض التربية الرياضية والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء، هذه الخاصية لها أثرها على استجابة التلاميذ (الطلاب) لشخصية المدرس وتوجيهاته.

ومن بين هذه الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية، لا تتأثر هذه القيادة مالم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ويجب أن يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية أم مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها وليس المدرسة فحسب بل والمجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يتوفر فيه ويتأثر به.

3-5-9-4- استخدام قياس والتقويم:

يستخدم المدرس أساليب القياس والتقويم حتى يمكن أن يقرر ما إذا كانت أغراض التربية الرياضية متمشية في طريقها للتحقيق.

إن استخدام القياس والتقويم أمر حتمي إذا أردنا أن نعرف مدى فائدة أو فعالية البرامج التي تدرس وما يتم عن طريقها وغذا أردنا التحقيق من ان هذه البرامج تحقق فعلا الأغراض الموضوعية من أجلها، فالقياس والتقويم أمور تساعد على التعرف على مواطن الضعف في الأفراد والبرامج وتبين مدى التقدم، ووسائل القياس والتقويم تساعد على تحديد الحالة الجسمية للفرد وسماته وخصائصه من الناحية الجسمية والحركية والعقلية والاجتماعية، وقد تستخدم وسائل القياس والتقويم لأغراض التوجيه والدفع والتشخيص وتصنيف الطلاب في مجموعات متجانسة وتربيتهم في مستويات وتحديد مقدار التحصيل ونوعه لكل مستوى.

3-5-9-5- إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية:

ويضيف الدكتور عدنان درويش في نفس المصدر السابق وفي الصفحة 40 أن إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية في ضوء نتائج القياس والتقويم وتحليل النتائج يمكن تقدير ما إذا كان البرنامج وطرق التدريس ومرضى وعما إذا كانت أغراض التربية البدنية والرياضية في سبيلها للتحقيق وإلى أي حد، فإذا أثبت التحليل عدم وجود تقدم فيجب إعادة النظر في البرنامج وطرق التدريس وإجراء ما يلزم من تعديلات ومثل هذا الإجراء يجعل التربية البدنية والرياضية تسير على أساس علمي سليم ويجعلها قادرة على تقديم خدمات أكثر وأشمل للمتصلين بميدانها.

3-5-10- واجبات المدرس تجاه برنامج التربية البدنية والرياضية:

تعليم أوجه النشاط البدني (درس التربية البدنية والرياضية)، النشاط الداخلي، النشاط الخارجي، البرامج الخاصة.

وهناك واجبات أخرى للمدرس هي الإشراف على الملاعب والأجهزة، وضع النظم وقواعد العمل والإشراف على سبيل العمل، الإشراف على تنفيذ الميزانية، عملية الجرد، وضع التقارير، عمل الدفاتر والسجلات، المعاونة في إدارة برامج المنطقة التعليمية، إعداد ترتيبات للأيام الرياضية، تنظيم وإدارة المباريات والمنافسات، وضع تعليمات للأمن والسلامة، الترويج بعد اليوم الدراسي أو أثناء العطلة الصيفية، العمل مع بعض الهيئات المحلية كمراكز الشباب تنظيم الاجتماعات بالمدرسة، القيام بعمل الإسعافات الأولية الضرورية، تحمل أعباء أعمال الكشافة وبرامجها في المدرسة، إضافة إلى أعمال الامتحانات(1).

من الملاحظ من خلال بعض الخبرات والدراسات أن مدرس التربية البدنية والرياضية يقوم بالعديد من الأعمال الفنية والإدارية إلى جوار عمله الرئيسي كمدرس للتربية البدنية والرياضية. إحصاها البعض فزادت عن مائة عمل ومهمة.

1- عدنان درويش جلون وآخرون: التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، ص 40، ص 41.

وفي قائمة مجلس كاليفورنيا لإعداد المعلمين كانت الصفات الأساسية للمدرس أن يكون قادرا على تعليم الطلاب، أن يرشد ويوجه الطلاب بحكمة، أن يساهم بفاعلية في أوجه النشاط المدرسي، يساعد الطلاب على فهم التراث الثقافي، يساعد على تكوين علاقات طيبة بين المدرسة والمجتمع. وفي دراسة أجراها مجلس المدارس بانجلترا عام 1974 وجد أن الصفات الخاصة بمدرس التربية البدنية والرياضية هي القدرة على كسب احترام وثقة الطلاب، القدرة على توصيل الأفكار، القدرة على تحميس الطلاب، القدرة الإدارية، الإلمام بالمادة الدراسية، العلاقة الطيبة مع زملائه المدرسين.

خاتمة الفصل الثالث :

من هنا نستطيع أن نتفهم مهنة المدرس والصعوبات التي تواجه ومشاكل الحياة ومآلها من تأثير على نشاط هذا الإنسان الذي يعتبر الجندي المجهول الذي ذكره الكتاب والشعراء الذين رفعوه إلى درجة الأنبياء كما قال الشاعر:

قم للمعلم وفه التبجيلا *** كاد المعلم أن يكون رسولا

فما بالنا بمدرس التربية البدنية والرياضية الذي يربي ويعلم الطلبة وينمي قدراتهم البدنية بما هو خير وصالح للمجتمع ويشرف على حصة عملية في مكان غير محدد (ملعب أو ساحة) بأذلا جهده وعنايته لتعليم الطلبة الفنون والمهارات الرياضية والأخلاق العالية التي يجب أن يتصفوا بها مراعيًا في ذلك تجنيبهم تعرضهم للإصابات جاعلا كل واحد منهم ابنه. فأين يكون الحق بعدم إعطاء المدرس حقه من الإحترام والتقدير والحوافز المادية والمعنوية في ظل ظروف معيشية صعبة للغاية، إن ذلك يدعونا للتساؤل عن كيفية التدريس والإشراف التربوي لإنجاح عمله وتوجيهه الطريق السليم وليس فقط عملية النقد والمراقبة والمحاسبة.

الفصل الرابع

الدراسات السابقة و المرتبطة

مقدمة:

لا يمكن إنجاز أي بحث من البحوث العلمية دون اللجوء و الاستعانة بالدراسات المشابهة كون هذه الأخيرة تقدم المساعدة و الدعم للباحث و ذلك في الوقوف على أهم ما توصلت إليه البحوث المنجزة في نفس ميدان موضوع البحث قيد الدراسة.

و عليه قام الباحث بالرجوع إلى بنك المعلومات المتمثلة في المكتبات المتخصصة في كليات و معاهد التربية البدنية والرياضية المختلفة داخل الوطن للحصر والإطلاع على الدورات البحوث السابقة المتعلقة بموضوع البحث كما قام بالإطلاع الدوريات النشرات الخاصة بالمؤتمرات العلمية و بحوث الإنتاج العلمي.

و تمكن الاستفادة من الدراسات المشابهة من عدة أوجه و ميادين نذكر من أهمها المنهج و المنهجية المتبعة في إخراج البحث، و كذا كيفية اختيار عينة البحث، وما هي الطريقة التي تمت في إجراء التجربة سواء كانت الاستطلاعية أو الرئيسية للبحث، وما هي الصعبات التي واجهتها، و كذلك الوسائل و الأدوات التي استعملت في إخراج البحث بشكله النهائي.

1 – دراسة مصطفى منصوري (2003-2004) وعنوانها :

" مصادر ضغوط العمل و علاقتها بالرضا المهني و القلق و ارتفاع ضغط الدم الجوهري "
رسالة دكتوراه.

العينة و منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج المسحي على عينة قوامها 64 معلما، منهم 13 معلما و 51 معلمة
من الطور الأول و الثاني من مرحلة التعليم الأساسي.

الفرضيات:

الفرضية الأولى: تختلف علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام حسب
اختلاف شدة و مستوى كل مصدر لدى عينة البحث.

الفرضية الثانية:

توجد علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائيا بين ضغوط العمل و الرضا المهني لدى عينة
الدراسة .

الفرضية الثالثة :

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين مصادر ضغوط العمل و القلق لدى عينة
الدراسة.

الفرضية الرابعة:

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين مصادر ضغوط العمل و ارتفاع ضغط الدم
الجوهري لدى عينة البحث.

الفرضية الخامسة:

توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائيا بين الضغط العام و القلق و ارتفاع ضغط الدم
الجوهري لدى عينة الدراسة.

الفرضية السادسة:

توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين و أساتذة مرحلة الإكمال في استجاباتهم لمتغيرات الدراسة (ضغوط العمل و القلق و الرضا المهني و ارتفاع ضغط الدم الجوهري) و لصالح المعلمين.

الأهداف:

تهدف هذه الدراسة للكشف عن عدد و نوع مصادر ضغوط العمل من حيث أولوياتها ودرجة تأثيرها على الصحة النفسية (القلق) لأفراد العينة وعلى صحتهم الجسمية (ارتفاع ضغط الدم) وعلى اتجاهاتهم و سلوكهم العملي (الرضا المهني) .

الاستنتاجات:

و لقد خلاص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن بينها:
- وجود اختلاف في علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام عند المدرسين تبعاً لاختلاف شدة و مستوى كل مصدر.

- وجود علاقة سالبة دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل و الرضا المهني.

- وجود علاقة موجبة دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل و القلق.

التوصيات: و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية يدم الباحث مجموعة من الاقتراحات و منها.

- تحسين ظروف العمل و توفير وسائل و تجهيزات العمل التربوي، التعليمي.

- تحديد نسبة التلاميذ للمدرسين لتقليل العبء الإضافي الذي يشكله التلاميذ للمدرس مع إعادة النظر في ضبط السلوك و حفظ النظام.

- توزيع المعلمين و الأساتذة على أقرب المؤسسات التعليمية إلى مقر سكنهم، حتى نجنبهم مشاكل الواصلات و أعبائها.

- ترقية الاتصال الايجابي بين المدرسين و المدراء و المشرفين التربويين.

- الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس و مع تكاليف الظروف المعيشية.

2- دراسة بن صديق عيسى و خياط عبد القادر:

و عنوانها : مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مرودية بالمؤسسة الجامعية.

العينة و منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج المسحي على عينة قوامها 123 أستاذا و اعتمد الباحثان على استبيان يضم 62 سؤالاً لجمع المعلومات .

الاستنتاجات:

من جلال نتائج البحث و المعالجة الإحصائية للجدول و البيانات التي تم الحصول عليها توصلا الباحثان على الاستنتاجات التالية:

- إن مستوى الأداء كان متقاربا عند معظم الأساتذة
- هناك نقص كبير في الأجهزة والأدوات و الملاعب الرياضية و هذا ما يصعب على بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم.
- إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي و الأداء .

التوصيات: و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

إن عملية التشخيص التي أجريناها سمحت لنا بتقديم جملة من التوصيات و الاقتراحات و هي كالتالي :

- إعطاء اهتمام لأستاذ التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة و المسؤولين .
- الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس و مع تكاليف الظروف المعيشية.
- الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس و مع تكاليف الظروف المعيشية.

استنتجت الدراسة أن المشاكل التي يتلقاها الأساتذة في مهنته بالمؤسسة الجامعية تؤثر على مردوديته و تعيق نشاطه، فلم يحضى هذا العنصر الهام بالعناية الكافية و اللازمة التي تجعله يعمل بارتياح و يبذل قصار جهده و إمكانياته خدمة للعلم و المعرفة.

نلاحظ أن هذه الدراسة اقتصررت على الأستاذ الجامعي و نحن نعلم ظروف و شروط عمل الأستاذ الجامعي تختلف عن تلك التي يجب أن تتوفر لأستاذ التعليم الثانوي و خاصة أستاذ التربية البدنية و الرياضية، مما جعلنا نخصص دراسة تتطرق لهذا الأخير وفق الظروف يعيشها، بالاعتماد على مقاييس و طرق تختلف عن تلك التي استعملها الأستاذان بن صديق عيسى و خياط عبد القادر تماشيا مع فرضيات البحث.

3- دراسة غايب عبد القادر:

و عنوانها: "الضغوطات المهنية المؤثرة على مدرس التربية البدنية و الرياضية"

العينة و منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج المسحي على عينة قوامها 100 أستاذ التربية البدنية و الرياضية في المرحلة الثانوية من مرحلة التعليم الثانوي.

و يهدف هذا البحث المسحي إلى معرفة أهم الضغوطات المهنية المؤثرة على مدرس التربية البدنية و الرياضية في بعض ولايات الغرب الجزائري (مستغانم - وهران - معسكر). و تحديد النقائص التي يعاني منها المدرس، و من بينها قلة العناد الرياضي و الملاعب و كذلك الراتب الشهري الغير كافي لسد حاجياته اليومية، و إصرار المفتش على تطبيق المنهج حرفيا و عدم ترك المجال للأستاذ للإبداع. و كذلك إهمال الإدارة له و كذلك نظرة أساتذة المواد الأخرى له نظرة سلبية.

و قد خلص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها،

1* أن معظم مدرسي التربية البدنية و الرياضية في التعليم الثانوي لا يجدون عراقيل و صعوبات في العمل مع التلاميذ.

2* هناك نقص كبير في الأدوات و الأجهزة و الملاعب الرياضية، و هذا يصعب عمل المدرس و يعيق السير الحسن للدرس.

3* إن عدد كبير من المدرسين يجمعون أن الراتب الشهري الذي يتقاضونه لا يكفي لتلبية حاجياتهم و حتى لو ازم عملهم مما أثر سلبا على مردودهم المهني.

4* إن تركيز المفتش على الجوانب السلبية وإهمال الجوانب الايجابية و إصراره على تطبيق المنهج بصورة حرفية أثر على عمل المدرس.

5* هناك تقصير في اهتمام الإدارة لقيمة العمل الذي يقوم به مدرس التربية البدنية والرياضية، وهذا بدوره ينعكس على قيامه بتحقيق الأهداف المرجوة من المدرس

6* إن مدرس التربية البدنية والرياضية تربطه علاقة حسنة مع مدرسي المواد الأكاديمية الأخرى و هذا ما يعود بالإيجاب على عمله.

أما التوصيات:

بغية تحسين الواقع المعاش على مدرسي التربية البدنية والرياضية بالثانويات فقد خرج الباحث بالتوصيات التالية :

1- إقلال عدد التلاميذ في القسم لأن ذلك يسهل عملية ضبط النظام داخل القسم و يسهل عمل المدرس.

2- إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة.

3- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته ولوازمه.

4- على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية والرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول إلى مستوى أفضل.

5- على مدرس التربية و الرياضية بضرورة ربط علاقات حسنة مع مدرسي المواد الأخرى لأن هذا يساعده في التفتح على مجالات عملية أخرى.

3- دراسة : بعداني عبد القادر

عنوانها: "الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و علاقته بأدائهم"

العينة و منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج المسحي على عينة قوامها 100 أستاذ التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية من مرحلة التعليم الثانوي.

و يهدف هذا البحث المسحي إلى معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية و علاقتهم بالأداء على بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري (تسمسليت، مستغانم،

تلمسان). و الهدف من هذه الدراسة تحليل العوامل المؤدية للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية و علاقته بدرجة هذا الرضا بمستوى الأداء و هذا خدمة لقطاع التربية والتعليم، حيث أننا نحاول معرفة مستوى الأداء الكلي لأستاذ التربية البدنية والرياضية كما تمكن أهمية بحث الباحث في دراسة رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية الكلي مما يساعد في معرفة جوانب النقص في المنظومة التربوية و درجة أهميتها بهذه الجوانب. و تبقى أهمية البحث الأولى هو تدعيم البحث العلمي في الجزائر، و في ميدان التربية البدنية والرياضية من خلال التطرق لهذا النوع من البحوث التي كانت حكرًا على علم النفس الصناعي والتربوي و العلوم الإدارية.

وقد خلص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

- إن مستوى الأداء كان متقاربا عند معظم الأساتذة
 - إن معظم مدرسي التربية البدنية لا يجدون عراقيل في العمل و صعوبات من طرف التلاميذ
 - هناك نقص كبير في الأجهزة و الأدوات والملاعب الرياضية و هذا ما يصعب على بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم .
 - إن مدرس التربية البدنية والرياضية لا يحض بفرص كبيرة للترقية.
 - إن الأساتذة المتحصلون على شهادة أستاذ التعليم المتوسط أو تقني سامي اللذين يعملون في الثانويات يحسون لبعض الضغط في الكفاءة العلمية أمام الأساتذة الحاصلين على شهادة الليسانس مما ينعكس سلبا على مردودهم .
 - إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي و الأداء بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- أما التوصيات فيؤكد الباحث على أنه:
- إعطاء اهتمام لأساتذة التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة والمسؤولين وذلك بضرورة توفير الملاعب و الأجهزة و الوسائل الملائمة لكي يكون أدائه نموذجيا.
 - إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة.
 - الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته ولوائمه.

- على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية والرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول إلى مستوى أفضل.

- على مدرس التربية و الرياضية بضرورة ربط علاقات حسنة مع مدرسي المواد الأخرى لأن هذا يساعده في التفتح على مجالات عملية أخرى
دراسة شرقي جزيلة:

أجريت هذه الدراسة سنة 1994 بالمدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية بمستغانم و يتضمن موضوع البحث " درس التربية البدنية والرياضية بين الواقع والطموح من التربية العامة للمرحلة الثانوية" في بعض ولايات الغرب الجزائري (تلمسان - سيدي بلعباس - عين تموشنت - غليزان - مستغانم - معسكر - وهران) و تدور مشكلة البحث حول واقع درس التربية البدنية للمرحلة الثانوية و المصاعب و العراقيل التي تحول دون تنفيذ برنامج التربية البدنية و الرياضية، لهذه المرحلة و كيفية مساعدة المدرس على القيام بتنفيذ واجباته، و يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تناسب العناد و الملاعب الرياضية مع عدد التلاميذ و واقع درس التربية البدنية والرياضية و مساعدة المدرس في التغلب على المصاعب التي تواجهه.

أما النتائج التي تم التوصل إليها :

- وجود رغبة كبيرة لدى التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي حيث قدرت النسبة بـ 91.03 % بالرغم من كل المعوقات التي تعاني منها حصة التربية البدنية و هذا بدوره ينعكس سلبا على قيام المدرس بخطة الدرس.
- حول دور الإشراف فقد أجاب معظم المدرسين بأنه لم تحصل خلال سنتين أو أكثر كما أن هناك بعض المؤسسات لم يجرى عليها الإشراف على الإطلاق.
أما التوصيات:

بغية تحسين الواقع المعاش على مدرسي التربية البدنية والرياضية بالثانويات فقد خرج الباحث بالتوصيات التالية :

- إقلال عدد التلاميذ في القسم لأن ذلك يسهل عملية ضبط النظام داخل القسم و يسهل عمل المدرس.

- إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة.

- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته ولوازمه.

- على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية والرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من

التعليق على الدراسات السابقة و المرتبطة:

من خلال ما قام به الباحث من قراءات و استطلاع لنتائج وتقارير الأبحاث السابقة و المرتبطة بموضوع الدراسة، إلا إن الموضوع الذي تناوله إثناء بحثنا حاولنا من خلاله معرفة أهم الضغوطات التي تحيط بعمل مدرس التربية البدنية والرياضية (التلميذ .الإدارة .المفتش.العتاد الأجهزة .هيئة التدريس .الراتب الشهري) و مدى انعكاسها عليه واهتمامنا بهذه الدراسات ساعدنا على إيجاد نقاط الشبه والاختلاف بينهما.

حيث انصبت هذه الدراسات لمعرفة رغبة التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي و مدى تناسب العتاد والملاعب الرياضية مع عدد التلاميذ ومعرفة دور الإشراف التربوي على مدرس التربية البدنية و الرياضية ومدى أهميته في العملية التعليمية الجيدة و الناجحة و تم التطرق كذلك إلى التقصير الواضح من قبل الإدارة لدرس التربية البدنية والرياضية وتم كذلك دراسة العلاقات بين المدرس والتلميذ وأثرها على سير الدرس و حاولنا في دراستنا هذه التطرق إلى هذه العلاقات ومعرفة أهم الضغوطات المهنية والعراقيل المؤثرة على مدرس التربية البدنية والرياضية .

خاتمة الفصل:

لقد تأكدت المقولات حول أهمية الدراسات السابقة للباحث فهو يحاول من خلالها تجنب أهم الصعاب التي واجهت الباحث في الدراسة الماضية وبالتالي تكون له دعم للبحث قيد الدراسة.

ولقد استفاد الباحث من الدراسة المشابهة من خلال ما قام به الباحث من مسح عملي للدراسات والبحوث السابقة المرتبطة التي تناولت موضوع تقويم أداء المدرس تبين أن معظم البحوث لم تشمل كل الحلاقات المرتبطة في عملية التقويمية ولم تستعمل مختلف الأدوات المتنوعة لجمع البيانات للوقوف على الحقيقة .

إن اشترك كل الجهات المتصلة في العملية التدريسية أثناء العملية التقويمية يعطي للبحث درجة أكبر من المصدقية كما أن تنوع هذه المصادر يعطي ووجهات قد تكون مختلفة أو متناسبة، كما أن تنوع أداة جمع البيانات يضيف على البحث طابعا أكاديميا ويكون الباحث قد ألم بكل المجالات الأدائية التي يقوم بها المدرس .

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الأول

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

مقدمة الفصل:

يعتبر هذا الفصل لب البحث حيث يتم فيه معالجة مشكلة البحث المطروحة و التي تتناول في مضمونها واقع أداء مدرس التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية و ذلك في ضوء الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي، و تطرقنا في هذا الفصل إلى إبراز منهجية البحث و إجراءاته الميدانية المتخذة في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة من هذا البحث العلمي .

1- إجراءات البحث الميدانية :

1.1. منهج البحث:

يعرف محمد بوحوش، و محمد دينات المنهج في البحث العلمي أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة " (1) و منه فإن اختيار المنهج المناسب في البحث العلمي يعتمد أساسا على طبيعة المشكلة و كذلك تختلف هذه الأخيرة باختلاف الهدف المراد الوصول إليه و إن اختيار المنهج السليم و الصحيح في مجال البحث العلمي، يعتمد بالأساس على طبيعة المشكلة. ويقول محمد زيان عمر "إن المنهج الوصفي هو عبارة عن مسح شامل للظاهرة الموجودة في جماعة معينة ، وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث الكشف و وصف الأوضاع القائمة و الاستعانة بما يصل إليه ، في التخطيط للمستقبل"(2) و استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي ، و يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج العلمية استعمالا في البحوث العلمية، و لكونه أنسب المناهج للوصول إلى أهداف البحث، و يتناسب و طبيعة المشكلة التي نحن بصدد دراستها.

2.1. مجتمع و عينة البحث:

تعتبر العينة في البحوث الوصفية لأساس عمل الباحث ، و يعرف عبد العزيز فهمي هيكل العينة هي : " معلومات من عدد من الوحدات التي يسحب من المجتمع الإحصائي موضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا لصفات هذا المجتمع " (3)

1- محمد بوحوش، محمد محمود دينات: مناهج البحث العلمي و طرق البحث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1995 ص 89.

2- محمد زيان عمر: البحث العلمي مناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1993، ص118

3- عبد العزيز فهمي، مبادئ الإحصاء التطبيقي: ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر 1986 ص 95.

1.2.1 كيفية اختيارها:

بعد زيارتنا لمعظم الثانويات على مستوى ولايات:سيدي بلعباس،مستغانم،وهران، ثم اختيار العينة من هذه الولايات عشوائيا حيث كانت الثانويات 40 ثانوية،وكان حجم العينة 100 أستاذ موزعين في الجدول التالي . :

الولاية	عدد الثانويات	عدد الأساتذة	حجم العينة	النسبة
سيدي بلعباس	16	51	38	74,50 %
مستغانم	14	64	22	34,37 %
وهران	18	78	40	51,28 %
المجموع	48	193	100	51,81 %

الجدول رقم(1): يوضح توزيع عينة البحث على الولايات الثلاث.

3.1. مجالات البحث:

1.3.1. المجال الزماني :

اختير موضوع البحث بعد الموافقة عليه من قبل السيد المشرف في 20/05/2008

— شرعت في جمع المادة النظرية بداية من هذا التاريخ .

— قمت بالدراسة النظرية في الفترة من 21/09/2008 إلى أكتوبر 2008

— شكل الاستبيان بشكله النهائي في ديسمبر 2008 .

- بدأت في الدراسة الميدانية يوم 2009/02/07 ، حيث وزعت الاستبيان و جمعتها في الفترة 2009/02/14 إلى 2009/02/21 .
- تمت عملية الفرز للاستبيان في شهر مارس 2009
- وتم تحليل النتائج والتعليق عليها و إجراءات الإحصاء الخاصة بها في شهر أبريل
- و انتهيت من البحث في 2009/05/02 .

2.3.1- المجال المكاني :

من أجل الإلمام بالمشكلة و معرفة جوانبها المختلفة قمنا بدراسة هذه الإشكالية على بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري — سيدي بلعباس، مستغانم، وهران — وقد بلغت 40 ثانوية والمتمثلة في :

العدد	اسم الثانوية	اسم الولاية
16	عزة عبد القادر ، زبور محمد ، اينال سيد أحمد ، حسيني حسين حواس ، عقبي علي ، محمد بوضياف (سيدي لحسن)، بوخلدة عبد القادر (سفيذف) ، العربي بن مهدي (تلاغ)، سلامي محمد (تتيره)، ملوا معاشو (الصخرة) ، ثانوية مولاي سليسل، بوخاري عبد القادر، مفتاحي محمد، الوثام (تلاغ) ، متقن عين البرد.	ولاية سيدي بلعباس

الجدول (02): يوضح ثانويات ولاية سيدي بلعباس

العدد	اسم الثانوية	اسم الولاية
14	متقن 05 جويلية، إدريس السنوسي، زورقي الشيخ بن الدين، جبلي أول نوفمبر- صالحة ولد قابلية - بن قلة تواتي -الثانوية الجديدة متقن عين تادلس - متقنة فلوح الجيلالي (ماسرة) - ثانوية عشعاشة بشير باي عدة (خضرة) - شمومة محمد -عبد الحميد دار العبيد	ولاية مستغانم

جدول رقم (03): يوضح ثانويات ولاية مستغانم.

العدد	اسم الثانوية	اسم الولاية
-------	--------------	-------------

18	<p>مصطفى هدام – متقنة الحمري – لطفي – قاصدي مرباح محمد الحبيب – حيرش محمد – محمد بن عثمان الكبير باستور – أحمد مدغري (بطيوة) – الرائد فراج – ثانوية وادي تليلات – ثانوية عيون الترك – أحمد زبانة – ابن باديس المتقنة – هواري بومدين – محمد بوضياف – الثانوية الجديدة – لطفي.</p>	ولاية وهران
----	--	----------------

جدول رقم (04): يوضح ثانويات ولاية وهران.

3.3.1 المجال البشري :

تم توزيع الاستمارات الاستيعابية على 120 مدرس ثانوي ، وكان اختيارهم مقصودا جمع منها 100 استبيان أي نسبة 80% من مجتمع البحث.

1-4 أدوات البحث :

- 1-4-1 المقياس الذي وضعه الدكتور (محمد حسن علاوي)⁽¹⁾ > الضغوط المهنية للأستاذ التربوية الرياضية < و هي عبارة عن مجموعة من العبارات مقسمة إلى ستة عوامل، كل عامل يضم ستة عبارات، أربعة عبارات في اتجاه هدف البحث و اثنان في اتجاه الهدف أي لا تشكل ضغط وفيها تكون الإجابة متفاوتة وكانت كالتالي :
- إذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة كبيرة جدا فارسم دائرة حول الرقم 05 .
 - إذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة كبيرة فارسم دائرة حول الرقم 04 .
 - إذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة متوسطة فارسم دائرة حول الرقم 03.
 - إذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة قليلة فارسم دائرة حول الرقم 02.

- إذا كانت العبارة تنطبق عليك بدرجة قليلة جدا فارسم دائرة حول الرقم 01.
وهذا المقياس مدروس و مقنن من طرف محمد حسن علاوي.
- الدراسة النظرية والمتمثلة في المصادر و المراجع باللغة العربية والأجنبية .
— الدراسة الاستطلاعية.
- الدراسة الإحصائية (النسبة المئوية ، المتوسط الحسابي ، معامل ارتباط بيرسون البسيط ، صدق الاختيار).

1- محمد حسن علاوي: الاختبارات النفسية للرياضيين _ دار الفكر العربي - سنة 1998 ، ص595 ، ص599.

1-4-2 استبيان خاص بالرضا الوظيفي:

الاستبيان:

1-2-4-1 الأسس العلمية للاستبيان :

هو مدى استمرار ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة،⁽¹⁾ أي أن الاختبار يعطي أوله نفس النتائج إذا أعيد على نفس الأفراد وفي نفس الظروف.

وقد قام الباحث بتطبيق الاستبيان الأول على الأساتذة و عددهم (10) ، وأعيد الاختبار بعد مضي أسبوع و تحت نفس الظروف على العينة .

وبعد الدراسة الاستطلاعية واستخلاص النتائج حيث استخدم معامل الارتباط الذي يعرف باسم ارتباط بيرسون البسيط، وبعد إيجاد القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى الدلالة 0,01 ودرجة الحرية (09) ، استخلصنا النتائج التي تتعلق بدرجة ثبات الجدول رقم (05) يوضح ذلك ، حيث يتضح لنا من خلالها أن القيمة عند مستوى الدلالة 0,01 ودرجة الحرية (09)، وهذا يؤكد أن الاختبار المذكور يتميز بدرجة ثبات عالية ذلك لأن أي قيمة محسوبة لمعامل الثبات كبيرسون تكون أكبر من قيمته الجدولية عند أي دلالة و درجة الحرية بالنسبة لأي اختبار فان ذلك يدل على أن الاختباري يتميز بالثبات .

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بيرسون	الصدق الذاتي	معامل ثبات الاختبار	مستوى الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	حجم العينة
0,73	0,98	0,97	0,01	09	10

جدول رقم (05): يبين ثبات الاستبيان المستعمل.

1- مقدم عبد الحفيظ: الإحصاء والقياس التربوي ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1993 ، ص152.

1-4-2-2- صدق الاستبيان :

تم استخدام معامل الصدق الذاتي والذي بأنه صدق الدرجات التجريبية بالنسبة للدرجات الحقيقية التي خلصت من شوائب أخطاء القياس، ويقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات.

1-4-2-3- صدق الاختبار = معامل الثبات

القيمة الجدولية لمعامل الارتباط بيرسون	الصدق الذاتي	معامل ثبات الاختبار	مستوى الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	حجم العينة
0,73	0,97	0,96	0,01	09	10

جدول رقم (06) : يبين صدق الاستبيان المستعمل

1-4-2-4-4- الموضوعية:

في هذا الاختبار تم تعديل بعض الكلمات الغير مفهومة، وهذا بعد أن تم عرضها على الأستاذ المشرف و بقية الدكاترة المختصين أ.د. بن عكي محمد أكلي ، أ.د. شريقي، أ.د. بن صديق، أ.د. بن تومي، رياض علي الراوي ، د. بن دحمان نصر الدين، د. يوسف حرشاي، بن قوة علي، د قوراري علي ، وبعد مناقشتها معهم ودراستها و وضعها حيز التطبيق الميداني.

1-5- الدراسة الإحصائية :

إن علم الإحصاء هو ذلك العلم الذي يبحث في جميع البيانات و تنظيمها و عرضها و تحديدها و اتخاذ القرارات بناء عليها». (1)

و منه فإن الهدف من استخدام المعالجة الإحصائية هو الوصول إلى مؤشرات كمية تساعدنا على التحليل و التفسير و التأويل، ثم الحكم و تختلف خطتها باختلاف نوع المشكلة و تبعاً لهدف الدراسة و هذا من منطلق الاعتماد على الوسائل الإحصائية و سنستعين في حل مشكلتنا هذه بالوسائل الإحصائية التالية:

* النسبة المئوية: و يرمز لها (%) (2)

$$\frac{\text{عدد الإجابات} * 100}{\text{المجموع الكلي}} = \%$$

* المتوسط الحسابي: و يرمز له ب: (س̄) (3)

س̄: المتوسط الحسابي
مج س: مجموع الدرجات

$$\bar{s} = \frac{\text{مج س}}{\text{ن}}$$

ن: عدد أفراد العينة

1-محمد صبحي حسنين: القياس و التقويم في التربية البدنية و الرياضية . الجزء الأول، ط 3، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1987 ، ص 123 .

2-معين أمين السيد المعين :100 نموذج من الأسئلة و التمارين المحلوثة،دار العلوم و النشر و التوزيع الجزائر، 1992، ص34.

3-مقدم عبد الحفيظ : الإحصاء و القياس النفسي و التربوي. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص69.
* الانحراف المعياري:

يعتبر الانحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت، مدى تقارب و تباعد قيمة المفردات (درجة المفحوص) عن المتوسط (النقطة المركزية) باستخدام جذر الانحراف عن متوسطها (1)

$$\sigma = \frac{\sqrt{n \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2}}{n(n-1)}$$

* معامل الارتباط (ر) كارل بارسون: الهدف منه معرفة مدى العلاقة الارتباطية بين الإخباريين بالرجوع إلى جدول الدلالات الإحصائية لمعامل الارتباط (بارسون)(ر)، إذا كانت النتيجة أكبر من القيمة الجدولية فإن الترابط يكون قويا و العكس صحيح.(2)

$$r = \frac{n \text{ (مج س ص)} - (\text{مج س})(\text{مج ص})}{\sqrt{[n \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2] [n \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2]}}$$

صدق الاختبار: معامل صدق الاختبار = $\sqrt{\text{الثابت}}$

1- عبد القادر حلمي : مدخل إلى الإحصاء . الطبعة 2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1993، ص 48.

2- محمد أبو يوسف: الإحصاء في البحوث العلمية . المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، سنة 1989، ص 62.

* مقياس K^2 : لحساب مدى تجانس أو اختلاف الخصائص الفردية لأفراد العينة.

$$\text{ومعادلته:} \quad K^2 = \frac{\text{مج} \cdot (\text{ك-ن} \cdot \text{ك ق})^2}{\text{ك ق}}$$

حيث أن: ك = ن = التكرارات النظرية.

ك ق = التكرارات المتوقعة.

1-6- الدراسة الاستطلاعية :

قبل قيامه بإجراءات البحث الميداني الأساسي ، أجرى الباحث دراسة استطلاعية، قام خلالها بتطبيق أدوات القياس للتأكد من صدقها و للتأكد كذلك من أن الفرضيات التي طرحها هي فرضيات إجرائية يمكن التحقق منها بقبولها أو برفضها كما كان هدف هذه الدراسة هو كيفية تجاوز الصعوبات التي يمكن أن تظهر أثناء الدراسة الأساسية، حتى يطمئن من سلامة محتوى الأسئلة و سلامة صياغتها (1)

تتضمن الدراسة الاستطلاعية العديد من المقابلات مع أولئك الذين يفترض أن لديهم معلومات أساسية وهامة⁽²⁾.

بعدما إتفقت مع المشرف على عنوان البحث ولتقوية معه لتحديد المشكلة ثم الأهداف و الفرضيات ثم عرض الاستبيان والذي يخص أساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي ،على دكاترة وأساتذة معهد التربية البدنية و الرياضية ليأخذ صدقه الظاهري وهم كالتالي : د رياض الراوي ،د عطا الله، دبن دحمان نصر الدين، د.يوسف حرشاي، بن قوة علي، د قوراري علي، تم جمع هذا الاستبيان بعدما أبدى الدكاترة آرائهم و ملاحظاتهم و مقترحاتهم ، حيث أخذت بعين الاعتبار و وضع على ضوء ذلك الاستبيان الذي يشمل كل ما تفضلوا به .

1- حمدي أبو الفتوح عطيفة : منهجية البحث العلمي ، كتلة التربية - القاهرة - ص 293.

2- محمد وطاس : أهمية الوسائل التعليمية في عملية التعلم عامة و تعليم اللغة العربية للأجانب خاصة - المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية - وحدة الرغبة - سنة 1988، ص 25 .

وبعد ذلك وزع الاستبيان على (10) أساتذة في بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري (سيدي بلعباس، مستغانم، وهران) ، وبعد أسبوع أعيد توزيع الاستبيان على نفس العينة و تحت نفس الظروف ، و قد أعطتنا هذه الدراسة الاستطلاعية جوانب مهمة وحيوية للدراسة اللاحقة ومن بين أهدافها .

— التأكد من جدوى الاستبيان .

— القيام بالتعديلات المناسبة لبعض الكلمات الغير مفهومة والتي ركز عليها المدرسين في الاستبيان.

— أخذ فكرة عن كيفية تقديم الاستبيان واستجابة أفراد العينة.

— الوقوف على بعض المشاكل التي يجدها الباحث أثناء التطبيق حتى يمكن تجنبها في التجربة الرئيسية.

1-7- صعوبات البحث:

— غياب دراسات سابقة حول الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي.

— صعوبة إقناع الأساتذة بالإجابة على مقياس الرضا الوظيفي نظرا لتخوف البعض منهم من استعماله من طرف الإدارة ضدهم، وقد بذلنا جهودا معتبرة بمساعدة بعض الأساتذة لإقناع البعض منهم.

- عدم توفر المراجع حول الضغوط المهنية وكذلك الرضا الوظيفي في القطاع التربوي .

خاتمة الفصل:

لقد تمحور هذا الفصل حول منهجية البحث و الإجراءات الميدانية التي أنجزها الباحث خلال التجربة الاستطلاعية و الأساسية، تماشياً مع طبيعة البحث العلمي و متطلباته العلمية و العملية، بحيث قمنا في بداية هذا الفصل بالتطرق لمنهجية البحث و إجراءاته الميدانية .

وفي التجربة الاستطلاعية تطرقنا إلى الخطوات العلمية التي أنجزت تمهيداً للتجربة الأساسية ، وذلك بتوضيح المنهج المتبع في البحث و العينة بالإضافة إلى مجالات البحث و الأدوات المستخدمة .

الفصل الثاني

عرض ومناقشة نتائج البحث

مقدمة الفصل:

إن طبيعة البحث و منهجيته تقتضي على الباحث تخصيص هذا الفصل الذي يتناول عرض و مناقشة النتائج المتحصل عليها، وذلك لمعرفة مستوى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية في ضوء الضغوطات التي يواجهونها في مهنتهم، ومدى قدرته على التحكم في مادته من حيث التخطيط، التكيف و التصرف مع التلاميذ، وكذا قدرته على التخطيط و كيفية استعمال الوسائل التعليمية لخدمة التعليم و المجتمع والهدف المراد الوصول إليه في الوحدة التعليمية. وعليه سيقوم الباحث في هذا الفصل بالتطرق إلى عرض أهم النتائج ومناقشتها، مستعينا في ذلك بمجموعة من الوسائل و الطرق الإحصائية.

عرض ومناقشة نتائج البحث:

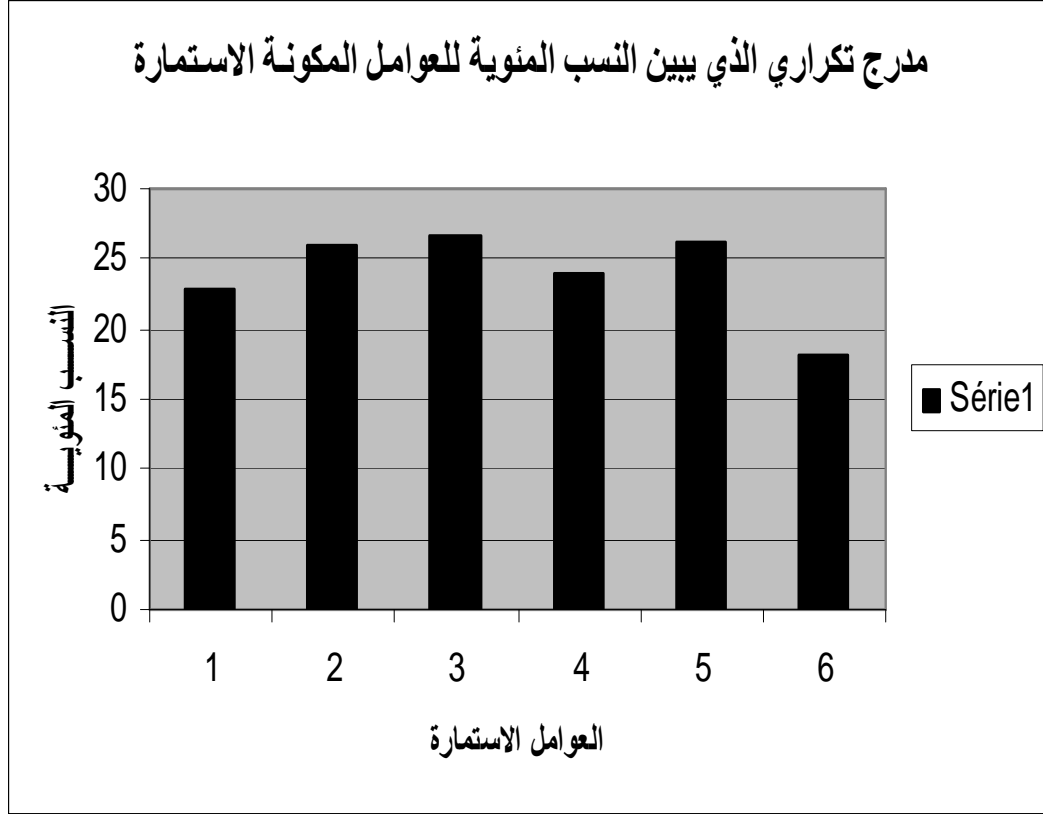
(1) عرض نتائج استمارة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة

الضغوطات المهنية	العامل السادس	العامل الخامس	العامل الرابع	العامل الثالث	العامل الثاني	العامل الأول		العينة
143,95	18,24	26,26	24,05	26,59	26,05	22,76	المتوسط الحسابي	أساتذة التربية البدنية والرياضية
10,05±	1,95±	4,35±	3,44±	4,21±	4,42±	2,85±	الانحراف المعياري	
144	18	25,5	23	25,5	25	23	الوسيط	
0,014-	0,36	0,52	0,91	0,77	0,71	0,25-	الالتواء	
%66.64	48%	%69.10	%63.28	%69.97	%68.55	%59.89	النسبة المئوية	

ن = 100

جدول رقم (07): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للاستمارة للضغوطات المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة.

من خلال الجدول أعلاه الذي بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إلى جانب النسب المئوية لاستمارة الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة يمكن عرضها على النحو التالي:



الشكل رقم (05): مدرج تكراري الذي يبين النسبة المئوية للعوامل المكونة للإستمارة

*العامل الأول:

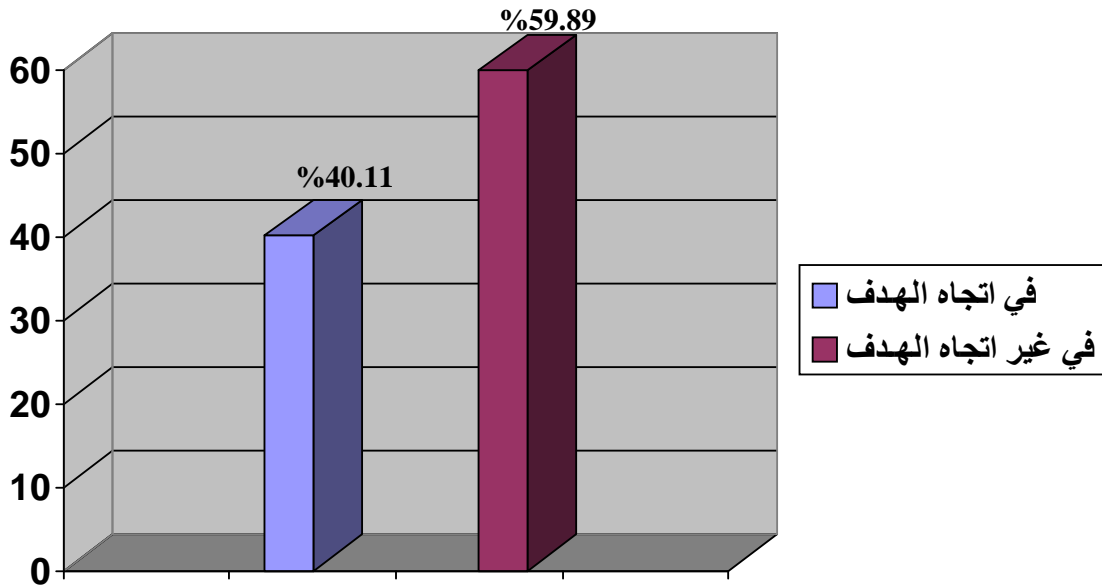
- يخص العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ ويشمل عبارات في اتجاه الهدف (07)، (13)، (19)، (31).
- التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية والرياضية.
- مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا وتجعلني عصبيا
- ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية والرياضية.
- يضايقني كثرة تغيب التلاميذ السنة النهائية عن حصص التربية البدنية والرياضية .

عبارات في غير اتجاه الهدف (01)، (25).

- أشعر بأن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربية البدنية والرياضية .
- إعداد التلاميذ في القسم الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية والرياضية.

العامل الأول	في اتجاه الهدف	في غير اتجاه الهدف
النسبة المئوية	% 40,11	% 59.89

الجدول رقم (08): يمثل العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ



البيان رقم (06): يمثل العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ

العامل الأول:

المتعلق بالعوامل المتعلقة بعمل المدرس مع التلاميذ :

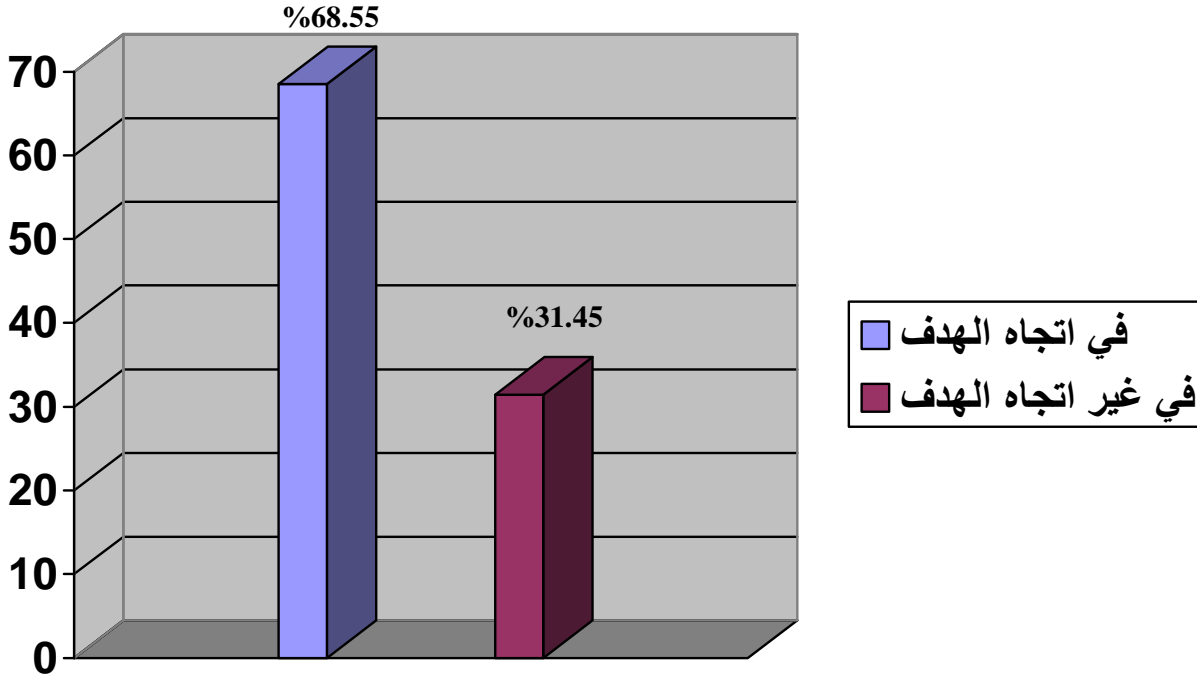
فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 22.76 وانحراف معياري $\pm 2,85$ مما يبين أن النتائج متمركزة حول متوسطها الحسابي وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته $-0,25$ وهي قيمة محصورة ما بين $(-3, +3)$ وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 59.89% وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 19. ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية لا يجدون صعوبة في التعامل مع التلاميذ أثناء الدرس من خلال حصة التربية البدنية والرياضية.

***العامل الثاني:**

- يخص العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية و يشمل عبارات في اتجاه الهدف: (02)، (08)، (20)، (32)
- الملاعب الضرورية للقيام بعملية قليلة جدا أو تكاد تكون غير موجودة.
- الاعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي غير كافية.
- حالة الملاعب بالثانوية لا تشجع على التدريس
- إعداد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالثانوية .
- عبارات في غير اتجاه الهدف (14)، (26)
- الأدوات والأجهزة الرياضية بالثانوية مناسبة لكي أقوم بعملية على خير وجه.
- الإمكانيات الرياضية مناسبة لإعداد التلاميذ .

العامل الأول	في اتجاه الهدف	في غير اتجاه الهدف
النسبة المئوية	% 68,55	% 31,45

الجدول رقم (09): يمثل العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.



البيان رقم (07): يمثل العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية

العامل الثاني:

المتعلق بالعوامل المرتبطة بالإمكانات المادية

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل **26,05** وبانحراف معياري $\pm 4,42$ مما يبين أن النتائج متشعبة نوعاً ما حول متوسطها الحسابي وذلك بالمقارنة مع العامل الأول وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته **0,71** وهي قيمة محصورة ما بين $(-3, +3)$ وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت **68.55%** وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 19.

ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية لديهم نقص فيما يخص الأجهزة والإمكانات داخل مؤسساتهم وهذا ما يؤثر سلبا على إخراج الجيد للدرس مما يؤدي بالأستاذ إن تكون لديه ضغوط نفسية ومهنية وتؤثر سلبا على شخصيتهم.

العامل الثالث:

- يخص العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس ويشمل

عبارات في اتجاه الهدف (03) ، (15) ، (27) ، (33)

- راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي و واجباتي

- مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب

- اشعر بأنني أعمل براتب غير مناسب.

- الراتب الذي احصل عليه لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد

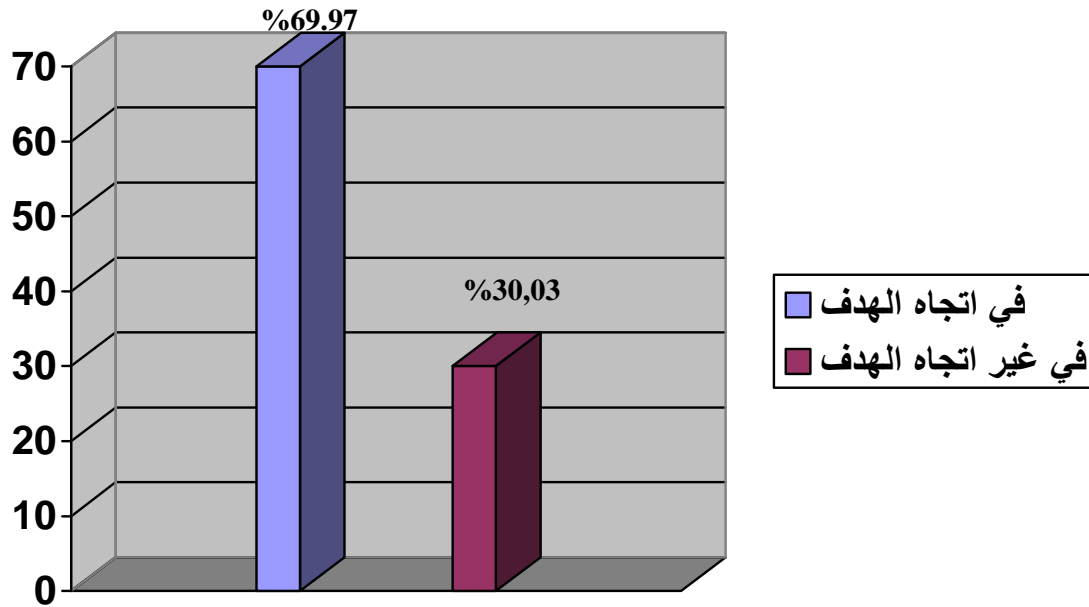
عبارات في غير اتجاه الهدف (09) ، (21)

- راتبي بمفرده يكفي حاجاتي الضرورية

- احصل على حوافز مادية لا باس بها بالإضافة إلى مرتبي .

العامل الأول	في اتجاه الهدف	في غير اتجاه الهدف
النسبة المئوية	% 69.97	% 30,03

الجدول رقم (10): يمثل العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس



البيان رقم 08: يمثل العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس.

العامل الثالث:

- العوامل المتعلقة بالراتب الشهري للمدرس

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل **26,59** وبانحراف معياري $\pm 4,21$ مما يبين أن النتائج غير متمركزة حول متوسطها الحسابي بالمقارنة مع العامل الأول وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته **0,77** وهي قيمة محصورة ما بين (-3، +3) وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت **69.97%** وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 19.

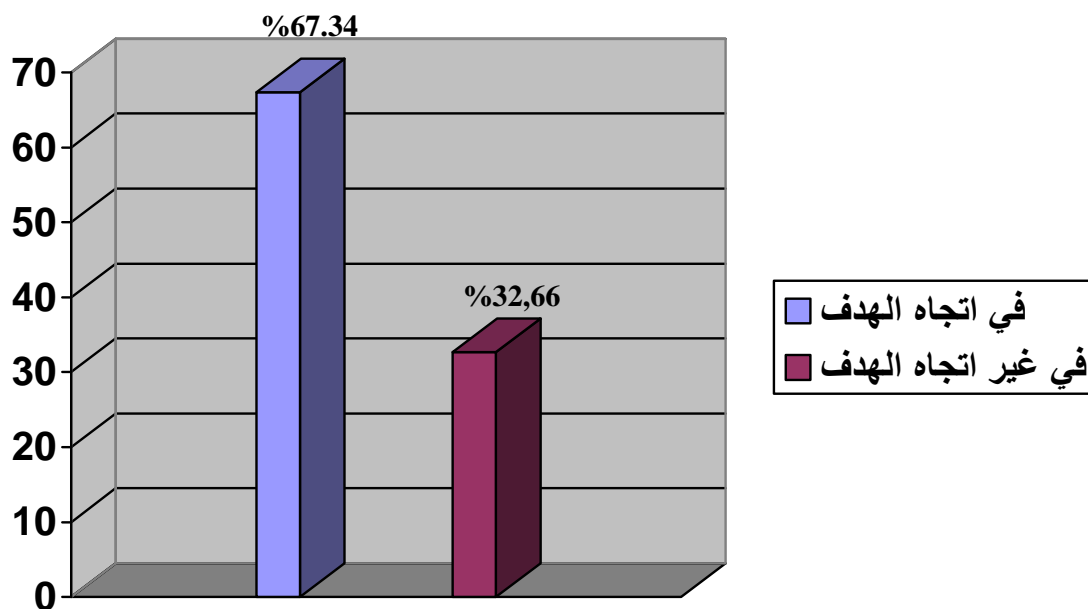
ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يجمعون على الراتب الشهري الذي يتقاضونه لا يكفيهم لمصاريف الحياة اليومية وخاصة في الأعوام الأخيرة وهذا ما يسبب لمدرسي التربية الرياضية ضغوط في حياتهم اليومية وضغوط في حياتهم المهنية مما تتعكس سلبا على الأداء مهمتهم على أحسن أحوال .

العامل الرابع:

- يخص العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش و يشمل :
- عبارات في اتجاه الهدف (4)، (10)، (16)، (34)
- الزيارات المفاجئة للمفتش تسبب لي القلق .
- يضايقني تركيز المفتش على الجوانب السلبية و إهمال الجوانب الايجابية في عملي .
- توجيه المفتش لي لا يتأسس على أسس موضوعية .
- إصرار المفتش على ضرورة المنهج الموضوع بصورة حرفية يسبب لي الضيق .
- عبارات في غيرا تجاه الهدف (22)، (28)
- المفتش يمنحني فرصة للمناقشة و يسعى جاهدا لمساعدتي.
- أسلوب التفتيش الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي .

العامل الأول	في اتجاه الهدف	في غير اتجاه الهدف
النسبة المئوية	% 67,34	% 32,66

الجدول رقم (11): يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.



البيان رقم (09): يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.

العامل الرابع:

- العوامل المتعلقة بعلاقة المدرس مع المفتش .

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل **24,05** وبانحراف معياري $\pm 3,44$ مما يبين أن النتائج متمركزة حول متوسطها الحسابي ولكن بدرجة أقل بالمقارنة مع العامل الأول وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته **0,91** وهي قيمة محصورة ما بين (-3، +3) وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت **63.28%** وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 19. ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يجمعون على أن المفتش يسبب لهم ضغط مهني زائد على الضغوطات اليومية التي يعانون منها بالإضافة إلى أن الإشراف التربوي يمكن القول عليه أنه شبه منعدم وأن معظم الأساتذة لا

يحبون طريقة الإشراف المفتش لأنها لا تمنح المدرس التوجيه الجيد للقيام بعملية التدريس في أحسن أحوال.

*العامل الخامس:

- يخص العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس بالإدارة ويشمل:

عبارات في اتجاه الهدف : (11)، (17)، (23)، (29) .

- رأيي غير مهم لمدير التربية .

- مدير الثانوية لا يقدر عملي التقدير الكافي.

- أشعر من إدارة الثانوية بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به .

- إدارة الثانوية تضع معظم حصص التربية البدنية و الرياضية في نهاية اليوم

الدراسي.

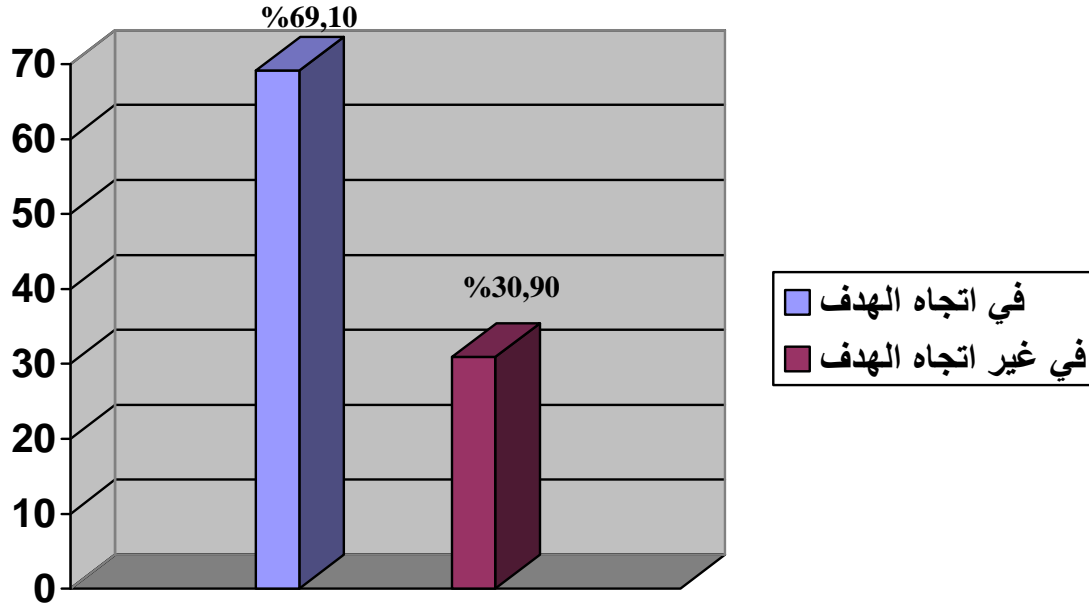
عبارات في غير اتجاه الهدف : (05)، (35) .

- أشعر بأن مدير الثانوية يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي.

- مدير الثانوية يمنحني قدرا كبيرا من السلطة و الحرية للقيام بعملتي.

العامل الأول	في اتجاه الهدف	في غير اتجاه الهدف
النسبة المئوية	% 69.10	% 30.90

الجدول رقم (12): يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.



البيان رقم (10): يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.

العامل الخامس:

- العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس بالإدارة:

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل $26,26$ وبانحراف معياري $\pm 4,35$ مما يبين أن النتائج غير متمركزة حول متوسطها الحسابي بالمقارنة مع العامل الأول وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته $0,52$ وهي قيمة محصورة ما بين $(-3, +3)$ وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 69.10% وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 19.

ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يجمعون على أن الإدارة لا تعطي اهتماماً لأساتذة التربية البدنية لأن الإداريون لا يعطون اهتماماً للحصة

التربية البدنية وحتى الميزانية فهي ضئيلة بالمقارنة مع الميزانيات الأخرى وهذا مما يؤثر سلبا على أحاسيس المدرسين وتكون عائق و عامل غير محفز لهم.

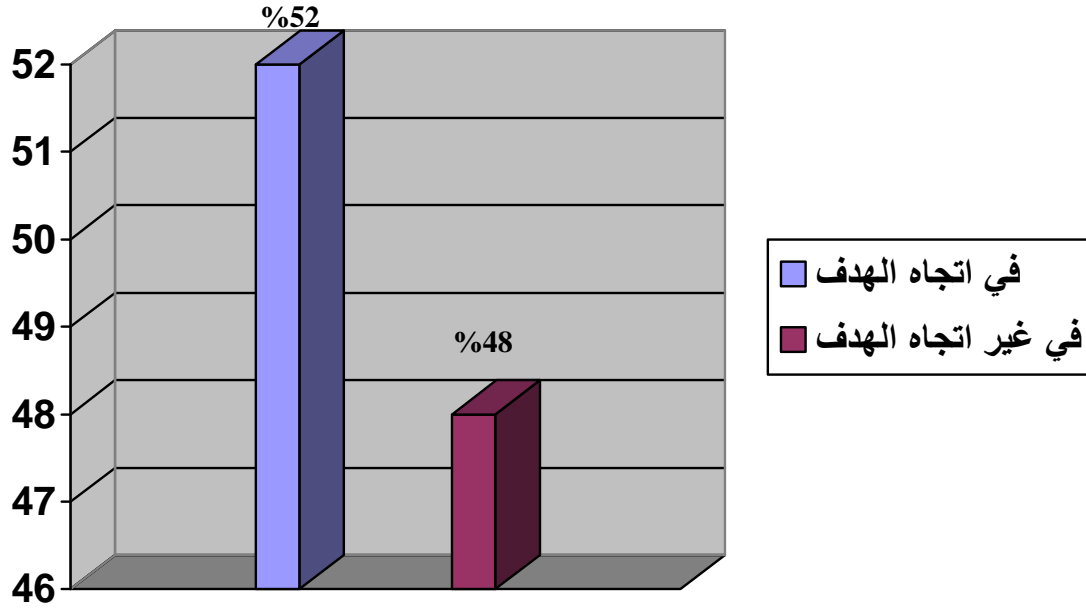
العامل السادس :

يخص العوامل المرتبطة مع المدرسين الآخرين و يشمل:

- عبارات في اتجاه الهدف : (6)، (18)، (30)، (36).
- مناخ العمل في ثانويتي يتميز بالخلافات بين المدرسين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق.
- يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية والرياضية في ثانويتي.
- نظرة بعض المدرسين لمدرس التربية البدنية و الرياضية نظرة غير عادلة.
- أشعر بوجود تباعد بيني و بين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالثانوية.
- عبارات في غير اتجاه الهدف : (12)، (24).
- أشعر بأن العلاقات بيني و بين معظم المدرسين وثيقة جدا.
- معظم المدرسين يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية والرياضية.

العامل الأول	في اتجاه الهدف	في غير اتجاه الهدف
النسبة المئوية	% 48	% 52

الجدول رقم (13): يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.



البيان رقم (11): يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.

العامل السادس:

يخص العوامل المرتبطة بالعلاقة مع المدرسين الآخرين

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل 18,24 وبانحراف معياري $\pm 1,95$ مما يبين أن النتائج متمركزة حول متوسطها الحسابي وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته 0,36 وهي قيمة محصورة ما بين (-3, 3+) وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 48% وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم المنخفض بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 19. ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية لا يجدون صعوبة في التعامل مع زملائهم الآخرين من المدرسين للمواد الأخرى بالعكس تربطهم

علاقة حسنة وهناك صداقة حميمة فيما بينهم مما تعطيهم الرغبة في العمل وتقديم للتلاميذ أحسن طريقة لاستمتاع التلاميذ بحصة التربية البدنية والرياضة.

ومن خلال مناقشة العوامل السابقة المكونة لمقياس الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضية و بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم يتجلى للباحث أن قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية **143.95** و بانحراف معياري $\pm 10,05$ مما يبين النتائج متمركزة حول متوسطها الحسابي ، كما بلغت قيمة الالتواء **-0,014** وهي منحصرة ما بين (-3، +3) مما بين أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج إلى جانب أن العينة متجانسة فيما بينها من خلال النتائج الإحصائية وهي في الحقيقة نظريا متجانسة لأن عينة البحث متكونة من أساتذة التربية البدنية والرياضية حاملين كلهم لشهادة الليسانس وبحساب النسبة المئوية فقد بلغت **66.64%** وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي مما يبين أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يتميزون بضغوط مهنية عالية في حياتهم المهنية مما تؤثر سلبا على حياتهم اليومية وعلى شخصيتهم بصفة عامة.

2) عرض نتائج الاستبيان الخاصة بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضة
1.2- عرض نتائج استمارة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة

العينة	الوسائل الإحصائية	الرضا الوظيفي
أساتذة التربية البدنية والرياضية	المتوسط الحسابي	22,76
	الانحراف المعياري	$\pm 2,85$
	الوسيط	23
	الالتواء	-0,25
	النسبة المئوية	59.89%

ن = 100

جدول رقم(14): يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستمارة الضغوطات المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة.

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية إلى جانب النسب المئوية الاستبيان الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضة يمكن عرضها على النحو التالي:

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل **25,01** وبانحراف معياري $\pm 3,41$ مما يبين أن النتائج متمركزة حول متوسطها الحسابي وبحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته **0,0087** وهي قيمة محصورة ما بين (-3، +3) وهذا ما يدل أن هناك اعتدالية في توزيع النتائج وأن هناك تجانس في عينة البحث وبحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت **41.68%** وهذه القيمة تنتمي إلى التقييم المنخفض بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ **30**.

ومما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين على حياتهم المهنية و يتبين من خلال النسبة المئوية التي بلغت **41.68%** وهي أصغر من قيمة الوسيط الذي بلغ **30** التي تتناسب مع نسبة **50%**.

(3) عرض نتائج العلاقة الارتباطية ما بين الرضا الوظيفي و الضغوطات المهنية

الرضا الوظيفي	الضغوطات المهنية	الوسائل الإحصائية	العينة
22,76	143,95	المتوسط الحسابي	أساتذة التربية البدنية
$\pm 2,85$	$\pm 10,05$	الانحراف المعياري	
$\ast 0,25$		معامل ارتباط برسون	والرياضية

ن 100

\ast مستوى الدلالة عند $0.20=0.05$

جدول رقم(15): بين العلاقة الارتباطية ما بين الرضا الوظيفي و الضغوطات المهنية

من خلال الجدول رقم (15) أعلاه الذي بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

إلى جانب معامل ارتباط بيرسون بين الاستبيان الرضا الوظيفي و استبيان الضغوط

المهنية لأساتذة التربية البدنية والرياضة يمكن عرضها على النحو التالي:

فقد بلغ المتوسط الحسابي في هذا العمل **25,01** و بانحراف معياري $\pm 3,41$ فيما يخص

نتائج استبيان الرضا الوظيفي المهني أما نتائج استبيان الضغوط المهنية فقد بلغ

143,95 و بانحراف معياري $\pm 10,05$ و بحساب معامل ارتباط بيرسون فقد بلغت

قيمته **0.25** وهي قيمة اكبر من "ر" الجدولية التي بلغت **0.20** عند مستوى الدلالة

0.05 أي درجة الشك **5%** و درجة الثقة **95%**

ومما سبق ذكره يستنتج الباحث أن هناك علاقة ارتباطيه عكسية وهذا يعني أن كلما زادت

درجة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية يتناقص الرضا الوظيفي

لديهم ، وهذا ما أكدته نتائج المعروضة في الجدول أعلاه.

الخاتمة:

لقد تم عرض نتائج البحث في هذا الفصل وتمثلت في عرض نتائج مقياس الضغوط المهنية وما يتميز به أساتذة التربية البدنية والرياضية من خلال العوامل المكونة للاستبيان، ثم بعد. وبعد ذلك تم عرض نتائج اختبار الرضا الوظيفي لدى عينة البحث، وما أسفرت عنه من نتائج.

وأخيرا العلاقة بين مقياس الضغوط المهنية و اختبار الرضا الوظيفي.

الفصل الثالث الإستنتاجات والتوصيات

مقدمة الفصل:

سننطرق في هذا الفصل إلى المناقشة و التأكد من صحة الفروض الموضوعة كحلول للمشكلة، أو نفيها لكون الفرض لا يزيد عن كونه جملة لا هي صادقة و لا هي كاذبة في ضوء أهداف البحث وحدود ما أظهرته نتائج الدراسة والظروف التي لأجري فيها البحث والعينة المتنوعة التي اعتمد عليها الباحث. وبناءا على النتائج المتوصل إليها سنحاول من خلال هذا الفصل الوقوف على الاستنتاجات الهامة بعد أن تم في الفصل السابق عرض ومناقشة النتائج وهذا بعد جمع البيانات وتفريغها وتحليلها باستعمال مختلف الوسائل والتحليل الإحصائي وعلى ضوء ذلك سيتم عرض أهم النتائج ومقابلتها مع فرضيات البحث والخروج في النهاية بجملة من التوصيات نأمل أن تلقى آذانا صاغية خدمة للأستاذ و التلميذ و المجتمع.

* الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفروضه ووفقا لما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي في ضوء مناقشة النتائج، وفي حدود عينة البحث، أمكن الباحث التوصل إلى استنتاجات والخروج في النهاية بمجموعة من التوصيات نأمل الأخذ بها مستقبلا.

- (1) إن أساتذة التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي ببعض ولايات الغرب الجزائري يواجهون ضغوطات مهنية تنعكس عليهم بالسلب في مردود عملهم.
- (2) أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين وظيفيا في حياتهم المهنية بصفة عامة.
- (3) إن أساتذة التربية البدنية والرياضية راضين في عملهم من خلال العلاقة مع التلاميذ وتفاعلهم أثناء حصة التربية البدنية والرياضية.
- (4) تجمع ما بين أساتذة التربية البدنية والرياضية وأساتذة المواد الأكاديمية الأخرى على وطيدة.
- (5) إن أساتذة التربية البدنية والرياضية مضميرين من قرارات المفتش و طريقة التعامل معهم أثناء الزيارات الميدانية.
- (6) إن الراتب الشهري الذي يتقاضاه الأستاذ بما فيهم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشكل له ضغوطات نفسية ومهنية مما ينعكس سلبا على الرضا الوظيفي لديهم.
- (7) نقص الوسائل التعليمية والأجهزة البيداغوجية تسبب لأساتذة التربية البدنية والرياضية ضغوطات مهنية وعدم رضاهم الوظيفي .
- (8) تربط أساتذة التربية البدنية والرياضية بإدارتهم علاقة غير حسنة مما تؤثر على أدائهم المهني.

2.3. مناقشة الفرضية الأولى:

يتميز أساتذة التربية البدنية والرياضية بضغوطات مهنية مرتفعة.

بعد المعالجة الإحصائية وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمعرفة درجة الضغوطات المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أُرِجِعَ إلى الجدول رقم: (07) 101ص: أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قد بلغ 143.95 وهذه القيمة نسبتها المئوية **66.64%** وهي نسبة عالية مما تبين للباحث أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يواجهون جملة من الضغوط المهنية.

وهذه النتيجة تتماشى مع نتيجة ما توصل إليه الباحث منصورى مصطفى في بحثه الذي يحمل عنوان: مصادر الضغوط العمل وعلاقتها بالرضا المهني و القلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري عند معلمي وأساتذة التعليم الاكمامي بولاية وهران بحيث توصل إلى أن المعلمين للطور الابتدائي والاكمامي يواجهون ضغوط مهنية كبيرة.

ومما سبق يستنتج الباحث أن الفرضية الأولى القائلة : أساتذة التربية البدنية والرياضية يواجهون جملة من الضغوطات المهنية المرتفعة.

3.3. مناقشة الفرضية الثانية:

إن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن حياتهم المهنية.

بعد المعالجة الإحصائية وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمعرفة درجة الضغوطات المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أُرِجِعَ إلى الجدول رقم: (14) 115ص: أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قد بلغ 22.76 وهذه القيمة نسبتها المئوية **59.89%** وهي نسبة عالية مما تبين للباحث أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين في حياتهم المهنية و يتجلى ذلك من خلال الجدول رقم: الموجودة في الصفحة : ما عدى في العامل الخاص بالعلقة والتعامل مع التلاميذ وكذلك العامل المتعلق بعلاقتهم مع زملائهم في

مهنة التدريس وهذه تؤكد ما توصلت إليه نتائج الدراسة التي تناولت الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتهم بأدائهم للباحث بعداني عبد القادر بحيث توصل إلى أن الأساتذة غير راضين في عملهم المهني الذي يكمن في تدريس التربية البدنية والرياضية ببعض ثانويات ولاية الغرب الجزائري .

ومما سبق يمكن للباحث أن يستنتج أن الفرضية الثانية القائلة:

إن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضين عن حياتهم المهنية قد تحققت.

3.4 مناقشة الفرضية الثالثة:

هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

بعد المعالجة الإحصائية وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمعرفة درجة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أُر جع إلى الجدول رقم: (15) ص116 : أن معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي قد بلغ 0.25 وهذه القيمة أكبر من قيمة "ر" الجدولية التي بلغت 0.20 عند مستوى الدلالة 0.05 مما تبين للباحث إن هناك علاقة ارتباطية عكسية وهذا يعني أن كلما زادت درجة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية يتناقص الرضا الوظيفي لديهم ، وهذا ما أكدته نتائج المعروضة في الجدول رقم(15): 116ص .

وهذه النتيجة تتماشى مع ما توصل إليه الباحث منصورى مصطفى في رسالته لنيل شهادة الدكتوراه المعنونة: مصادر الضغوط العمل وعلاقتها بالرضا المهني و القلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري عند معلمي وأساتذة التعليم الاكمامي بولاية وهران أن هناك علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائية بين المتغيرين المتمثلين في الرضا الوظيفي و الضغوط المهنية. ومما سبق ذكره يستنتج الباحث أن الفرضية الثالثة التي افترضها الباحث والمتمثلة في: هناك علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية قد تحققت.

3-5. الخلاصة العامة:

تناول الباحث موضوع " الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية" و كان الهدف من وراء ذلك معرفة نوع وشدة العلاقة بين المتغيرات الدراسية والتي تتمثل إلى معرفة أهم الضغوطات المهنية و بالتحديد إلى العوامل التي تعرقل مهمة مدرس التربية البدنية والرياضية في التعلم الثانوي و من خلال دراستنا للبحث و عن طريق مقياس الضغوط المهنية واستبيان الرضا الوظيفي اتضح لنا أن للعلاقات الإنسانية أهمية كبيرة و فعالة في الحياة المهنية للمدرس و في حالة اختلال تتعكس سلبا على مردوده المهني، و الوصول به إلى المستوى المرموق و تحقيق أهدافه السامية باتجاه التلاميذ و تربيتهم من كل الجوانب و النواحي (البدنية - العقلية - الاجتماعية)

و لهذا جاءت دراستنا و التي هدفها من ورائها معرفة أهم العراقيل و الصعوبات التي تحول دون تأدية المدرس لمهامه على أحسن وجه ، و على ضوء تساؤلات المشكلة التي طرحها الباحثان من أهداف و فرضيات البحث ، قام الباحث بإجراء دراسة نظرية معتمدين بذلك عدة مراجع علمية باللغة العربية و الأجنبية و بحوث مشابهة كما استخدم الباحث استمارة استبائيته مقننة للدكتور " محمد حسن علاوي" و كذلك استخدم استمارة للرضا الوظيفي من طرف محكمين ودكاترة و كذلك استخدم المنهج المسحي و الذي يعتبر إحدى الوسائل لجمع المعلومات و تم توزيعها على مدرسي التربية البدنية والرياضية في بعض ثانويات الغرب الجزائري (سيدي بلعباس - مستغانم - وهران) و تم اختيار الثانويات بطريقة عشوائية و بلغت 40 ثانوية أما المدرسين فكان اختيارهم مقصودا و بلغ 100 أستاذ التربية البدنية والرياضية .

و على أثر توزيع الاستمارتين تم جمع النتائج و بعد المعالجة الإحصائية و تحليل هذه النتائج استنتجنا أن مدرس التربية البدنية و الرياضية علاقته حسنة تربطه بالتلاميذ و بمدرس المواد الأخرى بحيث أنها تشجعه و تحفزه على العمل .
أما فيما يخص علاقته مع الإدارة و المفتش، الإمكانيات المادية ، الراتب الشهري كليهما عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني و رضاه عن العمل.

رحم الشاعر الذي قال:

إن المعلم والطبيب كليهما * لا ينصحان إذ هما لم يكرما

فاصبر لدائك إن أهدت طبيبه * و اصبر لجهلك إن جوفت معلما

بالإضافة إلى عامل الأجر، فعدم اعتراف المسؤولين على الجهود الذي يبذله أستاذ التربية البدنية و الرياضية و عدم تقدير المجتمع لدورهم هو الآخر عاملا قويا من عوامل عدم الرضا الوظيفي، فالمدرس في نموه يحتاج إلى إشباع حاجاته النفسية، و تتأثر شخصيته بصورة مباشرة بكل ما يصيب حاجاته من إهمال أو حرمان، و لعل أبرز هذه الحاجات، الحاجة إلى تحقيق الذات، و الحاجة إلى الاحترام و التقدير، و هذا ما يفسر ظهور علامات من الضغط النفسي الناجم عن الإحباط .

و بناء على نتائج الدراسة الميدانية، يحدث الضغط النفسي عند الأستاذ من خلال منظومة صيغة تفاعل المتغيرات البيئية المدرسية مع المتغيرات الذاتية الفردية على النحو التالي:
1- وجود مصادر ضغوط عمل مهددة وهي: سوء العلاقة مع التلاميذ - ظروف العمل و عبء العمل - قلة الراتب الشهري - سوء العلاقة مع الزملاء و الإدارة و المفتش و عدم توفر العتاد التربوي

فقد كشفت الدراسة أن الأساتذة أكثر ضغطا و أكثر قلقا، و استهدافا للإصابة بالأمراض الناتجة عن الضغط، و السبب في ذلك يعود إلى الاختلاف في بعض المتغيرات الخاصة بالبيئة المدرسية، و إلى بعض الخصائص الفردية.

و استنادا على ما تقدم جاءت التوصيات مستندة على النتائج المحصل عليها في دراستنا .

6.3. التوصيات:

- اعتماد على البيانات التي جمعها الباحث من خلال دراسته هذه، و انطلاقا من الاستنتاجات المستخلصة، و في حدود إطار الدراسة يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:
- 1- تحديد نسبة التلاميذ للمدرسين لتقليل العبء الإضافي الذي يشكله التلاميذ للمدرس مع إعادة النظر في ضبط السلوك و حفظ النظام.
 - 2- إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة و المسؤولين و ذلك بضرورة توفير الملاعب و الأدوات و الأجهزة و الوسائل الملائمة لكي يتم العمل في أحسن الظروف.
 - 3- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته و مع تكاليف الظروف المعيشية.
 - 4- ترقية الاتصال الايجابي بين المدرسين و المدراء و المشرفين التربويين .
 - 5- عدم تركيز المفتش على تطبيق المناهج بصورة حرفية و ضرورة ترك مجال الإبداع للمدرس لتحقيق المزيد من الإنتاجية و الفعالية في تنفيذ الأهداف التربوية.
 - 6- ضرورة تخسيس التلاميذ و أولياء التلاميذ بأهمية حصة التربية البدنية والرياضية في بناء الشخصية المتكاملة للفرد و الابتعاد عن الاعتقاد بأنها حصة ترويحوية فقط.
 - 7- توزيع الأساتذة على أقرب المؤسسات التعليمية إلى مقر سكنهم حتى نجنبهم مشاكل المواصلات و أعبائها.

المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر و المراجع باللغة العربية.

- 1- القرآن الكريم: سورة البلد [الآية04]
- 2- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، سنة 1983.
- 3- أمين أنور الخولي وآخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية والرياضية، المهنة و الإعداد المهني و الأكاديمي، دار الفكر العربي، ط1، سنة 199.
- 4- أحمد عزة رافع: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، سنة 1965.
- 5- أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، سنة 1978.
- 6- أبو مغلي سمير: مستوى ومصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية، رسالة ماجستير، إشراف د.سليمان الريحاني و خليل عليان، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1987.
- 7- احمد عبد الخالق: علم النفس المهني-الدار الجامعية للطباعة والنشر-بيروت، سنة 1983
- 8- السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، وأسبابه واستراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68 أكتوبر، سنة 1990.
- 9- إبراهيم عصمت مطاوع و واصل عزيز واصل: التربية العلمية وأسس طرق التدريس، دار النهضة، بيروت. سنة 1986.
- 10- الشهراني عامر عبد الله سليم ورفاع سعيد محمد: الإجهاد النفسي مصادره وطرق مقاومته لدى معلمي معلمات العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية، أبها، سنة 1995.
- 11- الرشيد هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1999.

- 12- الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د.جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1990.
- 13- الصباغ زهير: ضغط العمل المجلة العربية للإدارة، الرياض، المجلد الخامس، العدد الأول و الثاني، حريزان، سنة 1981.
- 14- المساد محمود أحمد: الإشراف التربوي الحديث، واقع وطموح، دار الأمل، عمان، سنة 1986
- 15- الفيروز أبادي: القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة لبنان، سنة 1998
- 16- العدوان ياسر و الفاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث البحوث، سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، سنة 1985.
- 17- جريب سارا زيف: إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة مكتبة جريب، الرياض، سنة 1999.
- 18- حنان عبد الحميد العناني: الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، سنة 2000.
- 19- حرتاوي هند عبد الله: مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. عفاف حداد، جامعة اليرموك، 2- هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، سنة 1998.
- سنة 1991.
- 20- دليلة عيطور: الضغط النفسي والاجتماعي لدى الممرضين- رسالة ماجستير-جامعة الجزائر معهد علم النفس سنة 1992 .
- 21- دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1994 .
- 22- سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر- مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية- العدد 30. سنة 1980.
- 23- سيد عبد الحميد مرسي: السلوك الإنساني في العمل، دار النهضة، مصر، سنة 1974.
- 24- سيد صديق عيسى و خياطي عبد القادر: مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردود يته بالمؤسسة الجامعية، الجزء الثاني، سنة 1998.
- 25- ستورا بنجمان: الإجهاد، أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت سنة 1997.
- 26- صائب أحمد إبراهيم: أثر استخدام بعض الأنشطة و الأساليب التعليمية في تدريس العلوم على تنمية التفكير و الابتكار لتلاميذ الدراسة الابتدائية رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بغداد سنة 1995
- 27- عبد العزيز عبد المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز كتاب النشر القاهرة، سنة 2005.

- 28- عدنان درويش جلون وآخرون، التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة.
- 29- علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا سنة 1983.
- 30- عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1996.
- 31- عباس أحمد صالح السمراي: طرق تدريس التربية الرياضية- الطبعة الثانية - سنة 1987.
- 32- عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية. سنة 2003.
- 33- عبد الغفار حنفي و حسين قزاز: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 1996.
- 34- عبد الغفار حسين: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 1996.
- 35- عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 1985
- 36- عيسوي عبد الرحمن، الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1994.
- 37- عبد الرحمن عيسوي : الصحة النفسية والعقلية - دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت سنة 1992.
- 38- عثمان فاروق السيد: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 2001.
- 39- علي الجبر زينب: السعة المكانية والإضاءة والتهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية والأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الحادي عشر، السنة السادسة، سنة 1997.
- 40- عسكر علي: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، سنة 1987.
- 41- عسكر سمير أحمد: متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة، الرياض، العدد 10 ديسمبر 1988.
- 42- عبد الستار: علم الأمراض النفسية والفعلية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة سنة 1991.
- 43- عسكر علي: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها دار الكتاب الحديث، دمشق، سنة 2000.
- 44- غاشون ميلارية: (ترجمة فؤاد شاهين) إعداد المعلمين - منشورات عويدات، بيروت، ط2، سنة 1999.

- 45- فاخر عاقل: علم النفس التربوي، دار العلم للملايين الطبعة التاسعة، سبتمبر 1982
- 46- فونتانا دافيد : الضغوط النفسية، ترجمة حمدي الفرماوي و رضا سريع، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة، سنة 1994 .
- 47- قاسم المندلوي وآخرون : دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية - الجزء أثنائي- الموصل، العراق، سنة 1990.
- 48- كرفص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، سنة 1999.
- 49- ليفي لينارت : التوتر في الصناعة، أسبابه وآثاره، والوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995.
- 50- مصطفى عشوى: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي- المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر سنة 1992
- 51- منصور حسن محمد مصطفى زيدان: سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، سنة 1998.
- 52- محمد الشحات : كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية و الرياضية، مكتب العلم و الإيمان، ط1، سنة 1997.
- 53- ميلودي رشيد، منقور عبد القادر: العلاقات الإنسانية والتلميذ وأثرها في سير درس التربية البدنية والرياضية الطور الثانوي- مذكرة ليسانس- مستغانم- سنة 1994.
- 54- مزيان فتيحة: أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، جامعة الجزائر سنة 1990،
- 55- محمد منير مرسي: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب ، طبعة معدلة ومنقحة، سنة 1995
- 56- ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، سنة 1999.
- 57- هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، سنة 1998.

ثانيا: قائمة المصادر و المراجع باللغة الأجنبية:

- Albou: besoin motivation économique, Paris, Ed, PUF, 1982**58**–
- 59**- Blasé, J; et al 1986 : Leadership behaviours of schol principals, "in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol24,
- 60**- Benjamin . S le Stress, pris. Ed –PVF- Coll que sais - je (1991),
- 61**- Couper. CL (1994) organisation du travail et stress d'origine Professionnelle « in » automation du travail .Bit, Genève
- 62**- Eysenck – HT- and Meili – wa - eneylopedi. Of psychology vol - I london – search press 1972
- Fraser, T .M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève–**63**
- 64**- Grath.j.E Strees and behavior in organisations "in" durette. M.D (ed) hand book industrial and organisation psychology. Chicago Rab Mc Nolly ,1976
- 65**- h.stroud. vaincre stress et l'auviete (connaissance du monde) et nkhl. Alger 1997 .
- 66**-Journal nouvelles confidences-N°17-entreprise publique du journal-Alger-1988
- 68**- Litt, M et Turk, D 1985 : Source of stress and dissatisfaction in experienczd high school teachers Journal of educational research
- 69**- Morrison . A et Mentired. D. op. Cit. P2-Eysenck – HT- and Meili – wa - eneylopedi. Of psychology vol - I london – search press 1972 – Ripon A : la qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF, 1976–**70**
- Well pierre. G- Education physique pour tous-dunot-paris-1964 **71** -

الملاحق

الملحق رقم: 01

إختبار الضغوط المهنية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة حسينة بن بو علي - الشلف -
معهد التربية البدنية و الرياضية

مقياس موجه إلى مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية

بحث مقدم لتحضير رسالة الماجستير في نظريات و مناهج

التربية البدنية و الرياضية

تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي

عنوان البحث: " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية
و الرياضية "

الطالب

المشرف:

العرباوي سحنون

د/ شلال عبد المجيد

إلى السادة : مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية.

نظرا لمستواكم العلمي و خبرتكم في مجال التعليم اختصاص التربية البدنية و الرياضية
يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يعالج موضوعنا " الضغوط المهنية وعلاقتها
بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية "
نرجو منكم الإجابة على المحاور و العبارات بكل صدق و موضوعية ، و بالتالي تقديم خدمة
للبحث التربوي و المدرسة الجزائرية بشكل عام ، خاصة مع التغييرات التي أحدثت على
طريقة التدريس.

نموذج للإجابة:

ضع علامة (x) أمام الإجابة التي تعبر تعبيراً صادقاً عما تشعر به .

5	4	3	2	1	12- أشعر بأن العلاقات بيني وبين معظم المدرسين وثيقة جدا.
5	4	3	2	1	13- مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا وتجعلني عصيبا.
5	4	3	2	1	14- الأدوات والأجهزة الرياضية بالثانوية مناسبة لكي أقوم بعملتي على خير وجه.
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا	
5	4	3	2	1	15- مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب.
5	4	3	2	1	16- توجيه المفتش لي لا يتأسس على أسس موضوعية.
5	4	3	2	1	17- مدير الثانوية لا يقدر عملي التقدير الكافي
5	4	3	2	1	18- يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية في ثانويتي.
5	4	3	2	1	19- ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية والرياضية.
5	4	3	2	1	20- حالة الملاعب بالثانوية لا تشجع على التدريس.
5	4	3	2	1	21- أحصل على حوافز مادية لأبأس بها بالإضافة لمرتبي
5	4	3	2	1	22- المفتش يمنحني الفرصة للمناقشة ويسعى جاهدا لمساعدتي.
5	4	3	2	1	23- أشعر من إدارة الثانوية بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به
5	4	3	2	1	24- معظم المدرسين بالثانوية يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية والرياضية.
5	4	3	2	1	25- أعداد التلاميذ في القسم الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية والرياضية.
5	4	3	2	1	26- الإمكانيات الرياضية بالثانوية مناسبة لأعداد التلاميذ.

5	4	3	2	1	27- أشعر بأنني اعمل براتب غير مناسب.
5	4	3	2	1	28- أسلوب المفتش الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي.
5	4	3	2	1	29- إدارة الثانوية تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم الدراسي.

درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا	
5	4	3	2	1	30- نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية البدنية والرياضية نظرة غير عادلة.
5	4	3	2	1	31- يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنة النهائية عن حصص التربية البدنية والرياضية.
5	4	3	2	1	32- إعداد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالثانوية.
5	4	3	2	1	33- الراتب الذي أحصل عليه لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد.
5	4	3	2	1	34- إصرار المفتش على ضرورة تطبيق المنهج الموضوع بصورة حرفية يسبب لي الضيق.
5	4	3	2	1	35- مدير الثانوية يمنحني قدرا كبيرا من السلطة والحرية للقيام بعملي.
5	4	3	2	1	36- أشعر بوجود تباعد بيني وبين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالثانوية.

الملحق رقم: 02

إستبيان الرضا الوظيفي

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة حسينة بن بو علي - الشلف -
معهد التربية البدنية و الرياضية

استبيان موجه إلى مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية

بحث مقدم لتحضير رسالة الماجستير في نظريات و مناهج

التربية البدنية و الرياضية

تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي

عنوان البحث: " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية
و الرياضية "

الطالب:

العرباوي سحنون

المشرف:

د/ شلال عبد المجيد

إلى السادة : مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية.

نظرا لمستواكم العلمي و خبرتكم في مجال التعليم اختصاص التربية البدنية و الرياضية
يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يعالج موضوعنا " الضغوط المهنية وعلاقتها
بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية "
نرجو منكم الإجابة على المحاور و العبارات بكل صدق و موضوعية، و بالتالي تقديم خدمة
للبحث التربوي و المدرسة الجزائرية بشكل عام ، خاصة مع التغييرات التي أحدثت على
طريقة التدريس.

ضع علامة (X) أمام الإجابة التي تعبر تعبيراً صادقا عما تشعر به .

قائمة الأسئلة لاستبيان الرضا الوظيفي:

لا	نعم	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1- هل تحس أن عملك بدون هدف ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2- هل تحس أن عملك محترم ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3- هل تحس أن عملك متعب و محبط ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4- هل تترك عملك لو تجد عملا آخر تراه أحسن ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5- هل لزميلك تأثير على عملك ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6- هل لديك جو من المنافسة مع زملائك ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7- هل هناك تفاعل وارتباط في العلاقات مع الزملاء ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8- هل ترى أن نظام المنافسة يظهر جوا من الحسد ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9- هل مشرفك يأخذ باقتراحاتك ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10- هل يشجعك مشرفك على العمل المتقن ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11- هل علاقتك مع مشرفك هي علاقة خضوع فقط ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12- هل يترك لك مشرفك حرية العمل ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13- هل أجرك يغطي تكاليف الحياة ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14- هل ترى أن أجرك أقل مما تستحق ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15- هل أجرك يسمح لك بالادخار ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16- هل أجرك يلبي حاجتك الأساسية ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17- هل تحضا بفرص كبيرة للترقية ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18- هل أن سياسة الترقية جائزة ؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19- هل ترى أن الترقية عادلة ؟

20- هل ترى أن فرص الترقية ؟

ملخص البحث

ملخص البحث

1. المقدمة و مشكلة البحث:

إننا نعيش عصرا يطلق عليه العديد من المسميات، فهو عصر الالإستمرارية عند و عصر القرية Galbraith، إدروكر، وعصر عدم التأكد عند عالم الاقتصاد خالبيرت الصغيرة عند الباحث في الإعلام لوهان ، ومن جهتنا يمكن أن نطلق عليه الضغوط، حيث أن الضغط سمة إنسان المجتمع morand,p و موراند alberch,K من أمثال ألبرخت المتطور ، كما أصبح الضغط حسب منظمة العمل الدولية إحدى مشكلات عصرنا الحالي لا لأنه يهدد صحة الأفراد الجسمية و الذهنية فحسب، بل لأنه يهدد صحة و مستقبل المؤسسات و الحكومات كذلك.

ويرى الكثير من الباحثين الذين يشتغلون بموضوع الضغوط أن التغير السريع والمتواصل الذي يشهده عالمنا اليوم من حيث مكوناته و متطلباته، السكن، النقل، الاتصالات، أدوات العمل ، كثرة التلاميذ في القسم مستوى الضجيج والحرارة.... أسهم في تعريض العاملين في مختلف المؤسسات و التنظيمات على اختلاف طبيعة عملهم لدرجات من الضغوط. و لكن هناك أعمال يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط مقارنة مع باقي الأعمال، و من بينها مهنة التدريس لأنها تزخر بالعديد من الأعباء و المطالب و المسؤوليات و بشكل مستمر، بالإضافة إلى إدراك المدرسين بوضعهم المادي من حيث نفس المكانة الاجتماعية و نقص التقدير الذاتي و العزلة الاجتماعية ولذا أصبح موضوع الضغوط التي يواجهها المدرس في مهنته يثير اهتمام الباحثين منذ أواخر السبعينات، من منطلق أن تلك الضغوط تؤدي إلى اضطرابات نفسية يأتي القلق في مقدمتها، كما قد تؤدي إلى أمراض سيكوسوماتية، بالإضافة إلى أنها تؤثر سلبا على اتجاهات الأستاذ نحو مهنته، و تضعف من مردود يته في التعليم.

و مما أجمعت حوله نتائج دراسات الباحثين أن أي مؤسسة لن تستطيع أن تقوم بدورها اتجاه المجتمع إذا كان المدرسون يعيشون أجواء عدم الاستقرار النفسي، و عدم الإشباع لحاجاتهم المادية و المعنوية، و غير قادرين على إحداث التوازن في الصراعات التي يتعرضون لها، و من ثم يكونون قريبين من كل مسببات الإحباط و الكبت و الحرمان، و كل العوامل التي تزيد من مستوى الضغط، لأن نجاح الأهداف التربوية يتوقف على مدى التوافق النفسي و الاجتماعي للمدرسين مع محيطهم المدرسي و متطلبات عملهم. و إيماننا منه بأهمية الدور الذي يقوم به أستاذ التربية البدنية و الرياضية في بلدنا من أجل بناء جيل سليم من كل المعوقات، و بحجم و خطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يوميا و باستمرار بدرجات و مستويات مختلفة، سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة و الغير مريحة، أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري.... إلخ، و التي تنعكس آثارها على صحته النفسية و الجسمية و على اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، اختار الباحث موضوع " الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " للبحث و الدراسة أملا أن يخرج بنتائج تخدم القائمين على التربية و التعليم في بلادنا.

2- أهداف البحث:

2-1 الهدف العام :

تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

2-2 الأهداف الفرعية:

- 1- التعرف على الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية .
- 2- معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل الضغوط المهنية .
- 3- تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و الرضا الوظيفي .

3- الفرضيات: يفترض الباحث ما تلي:

3-1 الفرضية العامة :

هناك علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و الرضا الوظيفي.

3-2 الفرضيات الفرعية :

1- توجد جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
2- هناك نوع من الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالرغم من وجود الضغوط المهنية .

3- توجد علاقة ارتباطيه دالة إحصائيا بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

لتحقيق أعلاه قام الباحث بتقسيم البحث إلى ما بين:

4.الباب الأول: الدراسة النظرية وشملت ما يلي:

الفصل الأول:

كان عبارة عن مدخل للدراسة، تناول فيه الباحث دواعي اختيار الموضوع، و تحديد الإشكالية، و صياغة الفرضيات، وأهداف الدراسة، وأهمية الدراسة، وحدود الدراسة ثم المفاهيم الإجرائية للدراسة.

الفصل الثاني :

خصه الباحث لتحليل و تحديد مفاهيم الدراسة، بداية بمفهوم الضغط، حيث حلل هذا المفهوم بالرجوع إلى تاريخه و طبيعته معتمدا على وجهات نظر المختصين و التي انقسمت إلى عدة أقسام ومنها : الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة للضغوط، و الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتحدٍ في حد ذاتها، و الاتجاه التفاعلي الذي يركز على أهمية الإدراك و تقييم الموقف الضاغط.

ثم قام الباحث إلى تعريف ضغوط العمل بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية، حيث عرض مجموعة من التعريفات لباحثين و كتاب ممن اشتغلوا حول هذا الموضوع.

الفصل الثالث :

خصصه الباحث لتحليل مفهوم الرضا الوظيفي من خلال عرضه لمجموعة من التعريفات لباحثين اعتمدوا على النظرة الاقتصادية، وآخرون اعتمدوا على النظرة الاجتماعية و على النظرة السيكلوجية، لتحليل الرضا الوظيفي، ليخرج بتعريف إجرائي يخدم الدراسة.

الفصل الرابع :

يحتوي هذا الفصل على مدرس التربية البدنية والرياضية ووضحنا فيه كيفيات بنائه و ما هو الدور الذي يقو به في بناء المجتمع الراقي و المتحضر و السليم، و كذلك بعض صفات الأستاذ الناجح.

5. الباب الثاني: ويحتوي على ما يلي:

الفصل الأول: إجراءات البحث الميدانية ويحتوي على منهج البحث، واختيار العينة وصولاً إلى تحديد أدوات جمع البيانات والطرق الإحصائية

الفصل الثاني: تضمن عرض ومناقشة النتائج

الفصل الثالث: و تضمن الاستنتاجات و التوصيات التي خرج بها الباحث من خلال النتائج المتحصل عليها، وذلك بعد المعالجة الإحصائية.

Résumé de l'étude:

- 1er et fait le problème de la recherche:

Nous vivons à une époque de nombreux noms, il est l'époque où Allaistmrrarip Drucker, et l'ère de l'incertitude dans l'économie mondiale Khalbert J, Galbraith et le petit village à l'âge d'un chercheur dans les médias de Wuhan, et l'on peut appeler cela la pression, comme Albrecht Alberch, K Morand et MORAND, p la pression fonction de l'évolution de la société humaine, et la pression est devenue l'Organisation internationale du travail comme l'un des problèmes de notre temps, non seulement parce qu'elle menace la santé physique des individus et le mental, mais il Bhdd et l'avenir des institutions de santé et les gouvernements.

De l'avis de nombreux chercheurs qui travaillent pour le thème de la pression que l'évolution rapide et continue

En présence de notre monde d'aujourd'hui en termes d'exigences et de ses composantes, le logement, les transports, les communications, les outils de travail, le grand nombre d'étudiants dans le niveau de bruit et de la température Contribué à mettre en danger les travailleurs de diverses institutions et organisations de nature différente de leur travail pour les degrés de pression.

Mais il ya des propriétaires de la forte pression, en comparaison avec le reste du travail, et y compris la profession d'enseignant, car il est riche de beaucoup de charges et les exigences et les responsabilités sur une base continue et, en plus de leurs enseignants à comprendre les documents énoncés en termes de statut social et le manque d'estime de soi et l'isolement Social

Et donc de devenir l'objet de pressions rencontrées par l'enseignant dans sa préoccupation pour les chercheurs depuis la fin des années soixante-dix, avec la compréhension que de telles pressions conduire à des troubles mentaux est à l'avant-garde de préoccupation, car elle mai

conduire à des maladies Sikosomatip, en plus d'avoir un impact négatif sur les attitudes envers le professeur de son métier, et d'affaiblir le bénéficiaire de l'ensemble de l'éducation.

Et est sorti sur les résultats des études de recherche que toute institution ne serait pas en mesure de jouer son rôle à la société si les enseignants sont le climat psychologique de l'instabilité et l'absence de saturation de leur intégrité physique et morale, et ne sont pas en mesure de produire un équilibre dans le conflit à laquelle ils sont exposés, et sont donc proches de toutes les causes de frustration et de la répression et des privations, et de tous les facteurs qui augmentent le niveau de pression, car le succès des objectifs de l'enseignement dépend du degré de développement psychologique et social des enseignants de l'école avec leur environnement et les exigences de leur travail.

Et la croyance en l'importance du rôle joué par le professeur d'éducation physique et du sport dans notre pays pour construire une génération de sons de toutes contraintes, et de la taille et la gravité des pressions subies par les sources de tous les jours et de faire varier de façon continue et à différents niveaux, tous deux relatifs à la professionnalisation, comme ceux des pauvres et d'autres de travail confortable, ou sur le côté Alaiki tels que les mauvaises relations avec les élèves, ou le côté physique

Comme la mauvaise rémunération mensuelle etc., qui a également ses effets sur la santé mentale et physique et l'orientation vers la profession enseignante et de son avenir, le chercheur a choisi le thème "Les pressions de la satisfaction professionnelle et leur relation avec les professeurs d'éducation physique et sportive", de recherche et d'étude, dans l'espoir de servir les résultats basés sur Education dans notre pays.

-2- objectifs de la recherche:

-2-1- L'objectif global:

Déterminer le type de relation entre le stress professionnel et la satisfaction au travail parmi les professeurs d'éducation physique Et le sport.

-2-2- sous objectifs:

1- à identifier les pressions de professionnels de l'enseignement de l'éducation physique et le sport.

- 2- connaître la satisfaction au travail des professeurs d'éducation physique et des sports, sous la pression de la profession.
- 3- de déterminer le type de relation entre les pressions de la professionnelle de professeur d'éducation physique, des sports et de la satisfaction au travail.

-3- hypothèses: le chercheur a assumé les suivantes:

-3-1 hypothèse générale:

Il existe une corrélation entre la pression de professionnels de l'enseignement de l'éducation physique et des sports, et la satisfaction au travail.

-3-2 sous hypothèses:

- 1- Il existe un certain nombre de pressions de la profession des enseignants de l'éducation physique et le sport.
- 2- il ya une sorte de satisfaction au travail pour les enseignants d'éducation physique et sportive, en dépit de la présence de Professional pressions.
- 3- il existe une relation statistique entre la connectivité fonction de la pression professionnelle et la satisfaction au travail chez les enseignants de l'éducation physique et le sport.

Pour atteindre ces objectifs en divisant la recherche entre:

- 4- Partie I: étude théorique et notamment les suivantes:

- Chapitre I:

A été une porte d'entrée à l'étude, le chercheur a examiné la question du choix du sujet et d'identifier le problème, et la formulation d'hypothèses, et les objectifs de l'étude, et l'importance de l'étude, et les limites de l'étude des concepts et des procédures pour l'étude.

- Chapitre II:

Dédié chercheurs d'analyser et d'identifier les concepts de l'étude, le début de la notion de pression, qui a analysé le concept de référence à l'histoire et la nature, en se fondant sur l'avis de spécialistes, qui a été divisé en plusieurs sections, notamment: la direction dans laquelle la pression est perçue comme une réponse à la pression et la direction dans laquelle la pression à envisager défi en soi, et la tendance interactif, qui met l'accent sur l'importance de la sensibilisation et

d'évaluer la situation compresseur.

Ensuite, le chercheur de définir les pressions de travail pour un professeur d'éducation physique et sportive, offrant un éventail de définitions de chercheurs et d'écrivains qui ont travaillé sur ce sujet.

- Chapitre III:

Dédié aux chercheurs d'analyser la notion de satisfaction au travail grâce à l'introduction d'un ensemble de définitions pour les chercheurs s'appuie sur les perspectives économiques, tandis que d'autres ont invoqué les attitudes sociales et psychologiques des perspectives, pour l'analyse de la satisfaction au travail, pour servir à la définition d'une procédure d'examen.

- Chapitre IV:

Ce chapitre contient un professeur d'éducation physique et des sports et de la façon dont il Odnha construction et quel est le rôle qui sapent l'édification de la communauté dans le haut de gamme et civilisé et du bon, ainsi que quelques-unes des caractéristiques d'un bon professeur.

- 5. Partie II: Il contient le texte suivant:

- Chapitre I: les procédures de recherche et contient un domaine de recherche, la sélection de l'échantillon afin d'identifier les outils de collecte de données et méthodes statistiques

- Chapitre II: l'offre et de discuter les résultats

- Chapitre III: les conclusions et les recommandations pour veiller à ce que le chercheur est allé à travers les résultats obtenus, après le traitement statistique.