



جامعة محمد خيضر - بسكرة-

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: تربية حركية عند الطفل والمراهق



الموضوع :

اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية على بعض أساتذة ثانويات ولاية الوادي

تحت إشراف الدكتور:

- عبد المالك شتيوي

إعداد الطالب :

-المكي باهي

السنة الجامعية: 2016/2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء



نحمد الله تعالى الذي قدرنا على شرب جرعة ماء من هذا العلم الواسع، فالعلم لا يتم إلا بالعمل وإن العلم كالشجرة والعمل به

فخر وشرف أعتز بهما فوق الواجب فأهدي ثمرة جهدي التي طالما تمنيت إهدائها وتقديمها في أحلى طبق كالشجرة

قال تعالى: ﴿وَاخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذَّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾ - الإسراء - 24 -

إلى التي أوصاني بها المولى خيرًا وبرًا، إلى التي حملتني وهنا ووضعتني وهنا، إلى أمي التي سهرت الليالي لأنام في أمان، إلى أمي التي لو

أعطيتها كل ما في الدنيا ما وفيت أجرها، إليك يا أمي **"مباركة"** يا أعز ما أملك حفظك الله ومرعاك في كل وقت بعينه

التي لا تنام. وأطال الله في عمرك وجعلك سيدة من سيدات الجنة

إلى مرمر العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافيا ليوصلني إلى ما وصلت إليه اليوم إلى الذي لم يخل علي بشيء احتجته إلى من سهر وتعب

من أجل مراحتي إليك يا نبع العطاء ومرمر العمل والصرامة إليك يا أعز مخلوق في الدنيا أبي **"محمد الصادق"** ومهما قلت فلن أوفيكما

حقوقكما مقابل الجهد الذي قدمتموه في رعايتي وتربيتي أمي وأبي أنتما المصباح الذي ينير طريقي

بدعوتكما إلى المرحوم والمغفور له أسكنه الله فسيح جنانه جدي العزيز "الطيب. سيدي."

إلى الزهرتان الغاليتان أخواتي "هالة" و"هناء"

إلى من كانوا ولا زالوا سندًا لي في الحياة: إخوتي "علاء" و"رياض"

إلى جدتي الغالية "علجية" وجدتي رحمه الله "عمارة" وجدتي الغالية "القادة"

وإلى كل الأهل والأقارب وكل من يحمل لقب - باهي -

إلى أخي الثالث الذي لم تلده أمي "عبد الله عزّام" وإلى عائلة خلوط

وإلى أعز أصدقائي "شوقي"، "عبد الكري"، "بهاء الدين"، "كمال"

وإلى الكتكوت الصغير "محمد مرسي"

إلى كل أصدقائي في الإقامة الجامعية شتمة 06 إلى كل من عرف المكّي، إلى كل من لم يجد اسمه في الإهداء

إلى كل من وصلهم قلبي ولم يكتبهم قلبي .

إلى كل العائلة الرياضية واخص بالذكر IRBK

إلى كل أصدقائي في العالم الأنترنق Facebook

إلى من هم أكرم منا مكانة فلسطين الحبيبة

إلى من نزال جرحها ينزف دما، والتي تنألم في صمت مرهيب أمي الثانية وطني الجزائر .

شكر وتقدير

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ رَبِّ أَوْزِرْ عَنِّي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَعَلَىٰ وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي

بِالرَّحْمَةِ الْعَظِيمَةِ

بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ الصَّالِحِينَ ﴾

نشكر الله عز وجل الذي وفقنا في إنجاز هذا البحث ولا يسعني الا ان أتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور

" عبد المالك شتيوي " الذي لم يبخل علينا بعبائه العلمي وأرائه وأفكاره ونصائحه وإرشاداته من خلال مراحل

هذا البحث ، فجزاه الله عني كل خير ووفقه إلى ما يحبه ويرضاه

كما لا ننسى أساتذتنا الكرام بمعهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية جامعة محمد خيضر

بسكرة ، وأكنّ لهم فائق التقدير والاحترام ونشكرهم جزيل الشكر على ما قدموه لنا طوال فترة

الدراسة .

وعرفانا بالجميل أتقدم بالشكر والتقدير إلى من قرّن مرضا لله برضاها . . والدي العزيزين

﴿ رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْتَنِي صَغِيرًا ﴾ .

وكذلك أشكر كل من علمني حرفا وأرشدني إلى طريق العلم وسهل لي إخراج هذا البحث بشكله

الحالي .

﴿ رَبَّنَا تَقَبَّلْ مِنَّا إِنَّكَ أَنْتَ السَّمِيعُ الْعَلِيمُ ﴾ . .

كما لا يفوتنا أن نشكر كل من ساهم من قرب أو من بعيد في إنجاز العمل المتواضع . وخاصة عمال

مكتبة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بسكرة .

والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه

قائمة المحتويات

تشكرات	
إهداء	
قائمة الجداول	
قائمة الرسوم البيانية	
أ	مقدمة
الجانب التمهيدي	
4	1- الإشكالية
5	2- فرضيات البحث
5	2-1- الفرضية العامة
5	2-2- الفرضيات الجزئية
5	3- أهداف البحث
5	4- أسباب اختيار الموضوع
5	4-1- أسباب ذاتية
6	4-2- أسباب موضوعية
6	5- أهمية موضوع البحث
6	6- تحديد المصطلحات
8	7- الدراسات المشابهة
13	8- التعليق على الدراسات
13	9- الاستفادة من الدراسات السابقة والمشابهة
الجانب النظري	
الفصل الأول : الضغوط المهنية	
16	تمهيد:
17	1. تعريف الضغوط المهنية
18	2. تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين
19	3. النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل

19	3. 1. نموذج مارشال (Marchal)
20	3. 2. نموذج "جيسون" و آخرون (Gibson et al)
21	3. 3. نموذج كوبر "couper"
22	3. 4. نموذج "هب" (hebb)
23	4. مصادر الضغوط المهنية
24	4. 1. طبيعة العمل
24	4. 2. زيادة الحمل الوظيفي
24	4. 3. صراع الدور
25	4. 4. غموض الدور
25	4. 5. تقييم الأداء
25	4. 6. العمل بالتخصص
26	4. 7. العمل الروتيني
26	4. 8. قلة الحمل الوظيفي
26	4. 8. المسؤولية عن الآخرين
26	4. 10. فرص غير كافية للتطوير المهني
26	4. 11. الظروف الفيزيائية للعمل
28	5. مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين
29	5. 1. مصادر ضغوط بيئة العمل
30	5. 1.1. عبء العمل
30	5. 1.1.1. انخفاض عبء العمل
30	5. 2.1. ضغط العمل التربوي
30	5. 3.1. إكتضاظ الأقسام
31	5. 4.1. عدم الأمن في الوظيفة
31	5. 2. مصادر ضغوط العلاقات التربوية
31	5. 1.2. الإدارة المدرسية
32	5. 2.2. المشرف التربوي
32	5. 3.2. ضغوط التلاميذ
32	5. 4.2. الصراعات مع الرؤساء

33	5. 5.2. الصراعات مع الزملاء
33	5. 3. مصادر الضغوط المادية
33	5. 1.3. الأجر
33	5. 2.3. قلة الكتب المدرسية
33	5. 3.3. انعدام الوسائل التعليمية
34	5. 4. مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد
34	6. آثار الضغوط المهنية على المدرسين
34	6. 1.1. الغياب و التأخر عن العمل
35	6. 2.1. ضعف الاتصالات
35	6. 3.1. اتخاذ القرارات الخاطئة
35	6. 2. آثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد
35	6. 1.2. الآثار النفسية السيكولوجية
36	6. 2.2. الآثار الفيزيولوجية
37	خلاصة
الفصل الثاني: الرضا الوظيفي	
39	تمهيد
40	1. مفهوم الرضا الوظيفي
41	2. بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
41	1.2. نظرية السلم الهرمي للحاجات ل: "ماسلو"
44	2.2. نظرية ذات العاملين ل: فريدريك هرزبرغ
48	3.2. نظرية الإنجاز
48	4.2. نظرية التوقع
49	5.2. النظرية Z ل: "وليام أوشي"
50	3. قياس الرضا الوظيفي
50	1.3. أسلوب قياس الآثار السلوكية
51	2.3. أسلوب التقرير الذاتي
51	3.3. مقياس ليكرت (Likert 1932)
52	4. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي

54	5.العوامل المؤثرة في رضا المعلمين و الأساتذة في عملهم
54	1.5. العمر و مدة الخبرة في المسار التعليمي
54	2.5.الجنس
54	3.5.نوع المؤهل الدراسي و مستواه
55	4.5. طبيعة العمل التدريسي
55	5.5. المناخ المدرسي
56	خلاصة
الفصل الثالث: أستاذ التربية البدنية والرياضية	
58	تمهيد
59	1. مفهوم المدرس
59	1.1. مدرس التربية البدنية و الرياضية
59	2. مواصفات المدرس الناجح في درس التربية البدنية و الرياضية
61	1.2. الشخصية
61	2.2. اللياقة الشاملة
61	3.2. الاتزان
61	4.2. قابلية الإبداع و الابتكار
62	3. مكان المدرس في الدرس
62	4. واجبات مدرس التربية البدنية و الرياضية
62	1.4. واجبات المدرس اتجاه تلاميذه
63	2.4. واجبات المدرس اتجاه عملية التدريس
63	3.4. واجبات المدرس نحو الإمكانيات المادية بالمدرسة
64	4.4. واجبات المدرس نحو أسرة المدرسة
64	5.4. واجبات المدرس نحو المراحل السنوية
64	5. دور المدرس في استخدام الوسائل التعليمية
64	6. دور المدرس نحو المتعلمين عند استخدامه الوسائل التعليمية
65	7. وظائف المدرس أثناء النشاط
65	8. سلوك المدرس أثناء النشاط
65	1.8. سلوك غير مسهم

65	2.8. سلوك غير مباشر في الإسهام
65	3.8. السلوك المسهم مباشرة بالدرس
66	9. المدرس و برنامج التربية الرياضية
66	1.9. تدريس التربية البدنية
66	2.9. إدارة النشاط الداخلي
66	3.9. إدارة النشاط الخارجي
66	4.9. إدارة البرامج الخاصة
66	10. النقاط التي تؤثر علي عمل المدرس القيادي
66	10.1. أهداف الحصص المدرسية
66	10.2. العلم و المادة الدراسية
67	10.3. المستوى السني للتلاميذ
67	11. المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية و الرياضية
67	11.1. تفهم أهداف التربية الرياضية
67	11.2. تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية
67	11.3. توفير القيادة
67	11.4. استخدام القياس و التقويم
67	11.5. إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية
68	12. طرق تحسين أداء المدرس
68	13. الوسائل المعاونة لمدرس التربية البدنية و الرياضية
68	13.1. وسائل عامة أو مطلقة
68	13.2. وسائل شخصية
68	13.3. وسائل علمية
69	13.4. وسائل التنفيذ
69	13.5. وسائل تربوية
70	14. كفاءة الأداء التربوي حسب فعالية المدرس
70	15. إنتاجية المدرس
70	16. تطبيع المدرس
71	17. العلاقة بين المعلم و المتعلم (المدرس و التلميذ) و الهدف

71	17. 1. العلاقة بين المعلم و المتعلم
71	17. 2. علاقة المعلم بالهدف
72	خلاصة
الجانب التطبيقي	
الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للبحث	
75	تمهيد
76	1. الدراسة الاستطلاعية
76	2. المنهج المستعمل
77	3. وسائل وتقنيات البحث
77	3.1. المقياس
77	3.2. الاستبيان
78	3.1.2. ثبات الاستبيان
78	3.2.2. صدق الاستبيان
79	3.3. الموضوعية
79	4. مجتمع و عينة البحث
79	4.1. مجتمع الدراسة
79	4.2. عينة الدراسة
80	5. مجالات البحث
80	6. الطريقة الإحصائية المستعملة
81	7. تحديد متغيرات البحث
81	7.1. المتغير المستقل
81	7.2. المتغير التابع
82	خلاصة
الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج	
85	عرض وتحليل النتائج
115	مناقشة النتائج
استنتاج عام	
خاتمة	

اقتراحات
قائمة المراجع
الملاحق

قائمة الجداول

رقم	العنوان	الصفحة
01	يبين مصادر الضغوط المهنية.	28
02	يوضح توزيع الأوزان و العبارات حسب طريقة "ليكرت".	51
03	يبين تقسيم العبارات على العوامل الستة لمقياس الضغوط المهنية.	77
04	يبين ثبات الاستبيان المستعمل.	78
05	يبين صدق الاستبيان المستعمل.	78
06	يمثل توزيع أساتذة التربية البدنية و الرياضية على بعض ثانويات ولاية الوادي .	80
07	يبين المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمقياس للضغوطات المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية	85
08	يمثل العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ.	86
09	يمثل العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.	87
10	يمثل العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس.	88
11	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.	89
12	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.	90
13	يمثل العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.	91
14	يبين مدى مناسبة البرنامج الأسبوعي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .	93
15	يبين مدى ضمان مهنة التدريس لراتب شهري محترم لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.	94
16	يبين ما إذا كان نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلق أستاذ التربية البدنية و الرياضية.	95
17	يبين ما إذا كان التنقل إلى مكان العمل يتعب أساتذة التربية البدنية و الرياضية.	96
18	يبين ما إذا كان هناك تفاعل و ارتباط في العلاقات مع الزملاء.	97
19	يبين مدى توتر أستاذ التربية البدنية و الرياضية بسبب نقص الوسائل البيداغوجية.	98
20	يبين مدى اهتمام المشرف التربوي بحاجات أساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية.	99

100	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن برمجة جدول التوقيت .	21
101	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن الراتب الشهري مقارنة مع الجهد المبذول.	22
102	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن نقص فرص الترقية في مهنتهم.	23
103	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية جراء التنقل إلى مكان عملهم.	24
104	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن العلاقة مع زملائهم.	25
105	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن نقص الوسائل البيداغوجية.	26
106	يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن أسلوب المشرف التربوي.	27
107	يبين جدوى العمل الذي يؤديه أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل ضغوط العمل .	28
108	يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية متمسكون بمهنتهم في ظل ضغوط العمل .	29
109	يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يعانون من أمراض تعود إلى ضغوط العمل.	30
110	يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يتغيرون عن عملهم بسبب الأمراض المهنية .	31
111	يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في تغيير مهنتهم في ظل ضغوط العمل.	32
112	يبين أثر ضغوط العمل على مردود أساتذة التربية البدنية و الرياضية .	33
113	يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في التقاعد في ظل ضغوط العمل .	34
114	يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضون عن مهنتهم في ظل ضغوط العمل.	35

قائمة الأشكال البيانية

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	يبين نموذج مارشال للضغوط.	20
02	يوضح نموذج جيسون و آخرون لضغوط العمل.	21
03	يمثل هرم الحاجات ل: "ماسلو".	43
04	يوضح نظرية ذات العاملين.	46
05	يوضح نظرية التوقع	48
06	يمثل المدرج التكراري للنسب المؤوية لعوامل المقياس.	85
07	يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ.	86
08	يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.	87
09	يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.	88
10	يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.	89

90	يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.	11
91	يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.	12
93	يبين النسب المئوية لمدى ملائمة البرنامج الأسبوعي لمهنة أساتذة التربية البدنية و الرياضية .	13
94	يبين النسب المئوية لمدى ضمان مهنة التدريس لراتب شهري محترم لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.	14
95	يبين النسب المئوية لما إذا كان نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلق أستاذ التربية البدنية و الرياضية.	15
96	يبين النسب المئوية لما إذا كان التنقل إلى مكان العمل يتعب أساتذة التربية البدنية و الرياضية.	16
97	يبين النسب المئوية للتفاعل و الارتباط في العلاقات مع الزملاء.	17
98	يبين النسب المئوية لمدى توتر أستاذ التربية البدنية و الرياضية بسبب نقص الوسائل البيداغوجية.	18
99	يبين النسب المئوية لمدى اهتمام المشرف التربوي بمحاضرات أساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية.	19
100	يبين النسب المئوية لمدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن برجة جدول التوقيت.	20
101	يبين النسب المئوية لمدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن الراتب الشهري مقارنة مع الجهد المبذول	21
102	يبين النسب المئوية لمدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن نقص فرص الترقية في مهنتهم.	22
103	يبين النسب المئوية لمدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية جراء التنقل إلى مكان عملهم.	23
104	يبين النسب المئوية لمدي رضا أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن العلاقة مع زملائهم.	24
105	يبين النسب المئوية لمدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن نقص الوسائل البيداغوجية.	25
106	يبين النسب المئوية لمدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن أسلوب المشرف التربوي.	26
107	يبين النسب المئوية لجدوى العمل الذي يؤديه أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل ضغوط العمل .	27
108	يبين النسب المئوية ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية متمسكون بمهنتهم في ظل ضغوط العمل.	28
109	يبين النسب المئوية لما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يعانون من أمراض تعود إلى ضغوط العمل.	29
110	يبين النسب المئوية لتغيب أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن عملهم بسبب ضغوط العمل .	30
111	يبين النسب المئوية لما إذا كان أساتذة التربية البدنية والرياضية يفكرون في تغيير مهنتهم في ظل ضغوط العمل	31
112	يبين النسب المئوية لأثر ضغوط العمل على مردود أساتذة التربية البدنية و الرياضية .	32
113	يبين النسب المئوية ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في التقاعد في ظل ضغوط العمل	33
114	يبين النسب المئوية لرضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن عملهم في ظل ضغوط العمل .	34

من سمات هذا العصر هو عصر الضغط بحيث يشمل جميع مناحي الحياة ، يعتبر الضغط في العمل أحد السمات الأساسية على حسب اختلافها ، حيث يتعرض العمال من ضغوط متعلقة بعملهم بدرجات متفاوتة ومتباينة منهم من يتعايش معها ويستفيد من وجودها بحيث تشكل له دافع يدفعه لمزيد من البذل والجهد ، ومنه من يستسلم لذلك ويفشل فيتولد له مشاكل نفسية وحتى الصحية، وهذا ما يؤثر عليه وعلى مستوى سلوكه وأدائه وحتى أثناء مزاولة عمله .

بكونها مهنة التدريس من أكثر المهن إلى تسبب الضغوط لكثرة متطلباتها فتعرض المدرس لمستويات عالية من الضغط يترك آثار جسدية جسيمة منها النفسية والاجتماعية

كثيرا ما يواجه العاملون مواقف وظروف عديدة يتعرضون خلالها لحالات من الاضطراب والقلق والخوف والإحباط النفسي ، مما ينعكس على مستوى أدائهم في العمل وصعوبة القدرة على تحقيق الأهداف المرجوة. كما أن مهمة التعليم تتطلب التقدم المعرفي والتطور العلمي والإلمام بأحدث أساليب الطرق التربوية والمساهمة في حل المشكلات واتخاذ القرارات كذا الانفتاح على المجتمع والعمل على خدمته والتكيف مع الأوضاع المتغيرة كما تتطلب التعرف على خصائص المتعلمين ومراعاة الفروق الفردية والمساهمة في حل مشكلاتهم النفسية، كل هذه المطالب تشكل في مجموعها عبئا وعناء يقع على عاتق المعلمين ما يسبب زيادة في مستوى الضغوط عليهم

ومن أهم الاتجاهات المتعلقة بالعمل هو مدى رضاك عنه ، وعملك لأجله في ظل وجود هذه الأعباء ، فيجب تزويد المدراء بالأراء والأفكار التي تساعد على تحسين اتجاه الأستاذ وحب العمل فمثلا أستاذ التربية البدنية والرياضية يجب استطلاع رأيه والشورى معه وتزويد بما يجعله يرضى عن عمله من خلال الوسائل التي يحتاجها وحتى من جهة الإشراف التربوي والراتب أيضا وقياس بعض الأمور ذات العلاقة بالعمل على تحسينها والحدة من الضغوط وحبه للعمل .

ومن هنا جاءت هذه الدراسة اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و

الرياضية. حيث قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانبين:

حيث يحتوي الجانب الأول على:- الفصل التمهيدي: الذي خصص لموضوع الدراسة، تم فيه التطرق إلى

إشكالية البحث و تساؤلاته، و أهميته وكذا مبررات اختيار البحث، و أهداف الدراسة بالإضافة إلى تحديد

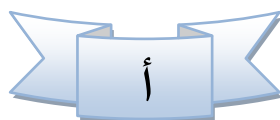
المفاهيم الأساسية المعتمدة في البحث و الدراسات السابقة لموضوع البحث.

- الفصل الأول: تطرقنا فيه إلى الضغوط المهنية.

- وتحدثنا في الفصل الثاني عن الرضا الوظيفي.

- أما الفصل الثالث: خصصناه لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.

أما الجانب الثاني: فخصصناه للجانب التطبيقي و يحتوي بدوره على فصلين:



- حيث عالجنا في الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة حيث تم التطرق إلى المنهج المتبع في البحث أدوات جمع البيانات، و أساليب تحليلها و كذا تحديد مجالات الدراسة.
- أما الفصل الخامس: فتمحور على عرض و تحليل و مناقشة نتائج الدراسة من خلال عرض و تحليل و مناقشة محتوى المقياس و الاستبيان الخاص بالأساتذة، كما ناقشنا المحاور الخاصة بهما ومدى مطابقتها للدراسة الميدانية، وكذا يحتوي هذا الفصل على الجانب الختامي و الذي يشمل كل من الاستنتاج العام و الاقتراحات و خاتمة.

الجانب التمهيدي

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية :

عرف العالم المعاصر نموًا متسارعًا في مختلف مجالات الحياة، السياسة، الثقافية، الاقتصاد والاجتماع ... الخ ، مما أدى إلى زيادة رغبات الأفراد وحاجاتهم ، وتضاعف مع ذلك العمل والجد من أجل الوصول إلى درجة الاستقرار وتحقيق الأهداف المؤدية إلى الحياة المهادفة والمستقرة ، لكن ذلك لا يحصل بسهولة ، بل لا بد من حصول بعض الضغط والعراقل في الحياة ، إذ تعتبر عاملاً ضرورياً لحصول التوازن لدى الفرد والمنتج في كافة المجالات ونأخذ فئة المدرسين كمثال على الفرد المنتج الذي يشعر من الضغط باستمرار ، نظرًا للمسؤولية الكبرى الملقاة على عاتقهم ، لأنهم بصدد القيام بمهمة نبيلة قوامها تكوين العقل البشري وصقل مواهبه وتعليمه دروب العلم المختلفة ، ورغم عمل المدرس الجاد والتفاني في سبيل إنجاح مهمته تلك ، غير أن الضغط يلازمه دائماً . ومن هنا وجب التصدي لظاهرة الضغط النفسي التي تواجه المعلم باستمرار ، حيث أن عدم التصدي لها يؤدي إلى التحول في سلبية العملية التعليمية ، وطغيان الضغوط المهنية على يوميات المدرس ، مما ينعكس سلباً على نوعية الأهداف المحققة .

ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة في المجال الرياضي وجدت أن معظم الدراسات وخاصة المتعلقة بالرضا الوظيفي ، فجلها أجريت على موظفي المنشآت والهيئات الرياضية ، حيث أغفلت هذه الدراسات أستاذ التربية البدنية والرياضية وما يتعلق بالرضا الوظيفي لديه وعوامله وآثاره بالنسبة للأستاذ والتلاميذ معاً . واستناداً لما سبق وبحكم الاهتمام المتزايد في الآونة الأخيرة بموضوع الإصلاح التربوي والاهتمام بالتلميذ حيث يعتبر المحور الإصلاحي والبحث عن نتائج أفضل وكذا الاهتمام بالأستاذ لتحقيق هذه النتائج من خلال رفع مستوى راحة العاملين في المؤسسات التربوية وعليه ، وأيضاً كما أكدت بعض الدراسات على أهمية الرضا الوظيفي وعلاقته بتطوير الأداء في المؤسسات ومنها دراسة العرابوي سحنون بحيث توصل إلى أن هناك علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي ، ومنها انطلقنا في دراستنا هذه وهي أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وطرحنا التساؤل التالي :

- هل تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

التساؤلات الجزئية :

1. هل توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟
2. هل يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي أثناء مزاولة عملهم ؟
3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

2. الفرضيات:

1.2. الفرضية العامة:

- تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

2.2. الفرضيات الجزئية:

1- توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

2- يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي أثناء مزاوله عملهم.

3- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين للضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

3. أهداف البحث:

يمكن تحديد الأهداف التي نسعى إلى تحقيقها من خلال دراستنا للضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي

لأساتذة التربية البدنية و الرياضية كالآتي:

- الكشف عن الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل هذه الضغوط المهنية.
- تحديد نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الضغوط المهنية .
- إن موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي قل البحث فيها ببلادنا مما يستدعي تكثيف و تدعيم البحث في هذا الميدان، و ربما كان بحثنا هذا خطوة للتنبية بهذه الضرورة أو لبنة لبحوث عمودية تمكننا نتائجها من وضع تصور حول واقعنا.
- عدم و جود بحوث ميدانية كثيرة حول محددات الرضا الوظيفي ببلادنا رغم كثرتها في الدول و المجتمعات الأخرى.
- التغيرات الجارية ببلادنا و ما تلحقها من آثار على المستوى التنظيمي خاصة فيما يتعلق بحالة الأساتذة السيكولوجية، إضافة إلى ما تقتضيه هذه التغيرات من بحوث و دراسات.
- قلة اهتمام المشرفين و المسؤولين بما فيهم الإدارة برضا الأستاذ و عوامله.
- إثراء المكتبة الوطنية بصفة عامة و مكتبة المعهد الوطني بصفة خاصة.

4. أسباب تناول الموضوع:

لا شك أن لاختيار الباحث لمشكلة ما اعتبارات وأسباب ذاتية و موضوعية، فتكون هذه الأخيرة بمثابة دوافع محفزة على اختيارنا لهذا الموضوع و جاءت نتيجة للأسباب التالية:

ذاتية : رغبتنا الشخصية في معالجة هذا الموضوع، وذلك لعدم و جود بحوث ميدانية كثيرة حول موضوع الرضا الوظيفي ببلادنا رغم كثرتها في الدول و المجتمعات الأخرى.

موضوعية: إن موضوع الرضا الوظيفي من المواضيع التي قل البحث فيها ببلادنا مما يستدعي تكثيف و تدعيم البحث في هذا الميدان، و ربما كان بحثنا هذا خطوة للتنبية بهذه الضرورة أو لبنة لبحوث عمودية تمكنا نتائجها من وضع تصور حول واقعنا.

5. أهمية الدراسة :

. إلقاء الضوء على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية .
مدى جدية الضغوط المهنية وأين تكمن أسبابها
توظيف مجال الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لان معظم الأبحاث أجريت على المنشآت الرياضية

. إعطاء نظرة واسعة عن أهم مصادر ومسببات ضغوط العمل

6. التعريف بالمصطلحات:

إن الموضوع الذي نحن بصدد دراسته هو الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ولهذا يستلزم منا تحديد المفاهيم الأساسية التي تندرج ضمن إطار هذه الدراسة:

1.6. الضغوط المهنية:

لغويا: الضغوط هي الشدة و المشقة.

اصطلاحا: و تعني ضم، و شد، و ربط، استعملت بصفة (stingere).

الضغط كلمة أشلها لاتيني و هي متداولة في لبقرن السابع عشر بما يرادف الألم، و الصعوبات، و الشدة، و الحزن، و الحسارة، أو المصائب و النكبات، أي كل ما يعبر عن نتاج حياة صعبة، وفي القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة، و التوتر، أو الجهد المكثف.¹

- التعريف الإجرائي:

نقصد بالضغوط المهنية في بحثنا هذا هو عبارة عن مجموعة من العوامل التي تسبب تعب وإرهاق المدرس خلال ممارسته لمهنة التدريس.

2.6. الرضا الوظيفي:

لغة: الرضا في اللغة هو ضد السخط، و ارتضاه يعني رآه له أهلا و رضي عنه، أحبه و أقبل عليه.²

اصطلاحا: فقد عرفه وارد و تسيث (Haward and Sheth) بأنه الحالة العقلية للإنسان التي يشعر بها عندما يحصل على مكافأة (ثواب، كافية مقابل التضحية) نلاحظ أن هذا التعريف أدخل مبدأ التقييم على الرضا

1- عبد العزيز عبد المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز كتاب النشر، القاهرة، 2005، ص 18.

2- ابن منظور و آخرون: لسان العرب دار الإصدار- بيروت- 1956 المجلد 14- ص323.

فهو يرى أن هذا الأخير يتحقق في الحالة التي تكون فيها نتيجة التقييم إيجابية، أي أن العوائد تغطي تماما التضحيات.¹

" الرضا الوظيفي عبارة عن ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله و بين ما يحصل عليه فعلا، و هو كذلك عبارة عن درجة شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب في أن يشبعها من وظيفته ومن خلال قياسه بأداء وظيفة معينة أخرى".²

ويعرفه محمد حافظ على أنه:

" مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله، فقد تكون إيجابية أو سلبية، و تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله".³

التعريف الإجرائي للرضا الوظيفي:

هو محصلة الاتجاهات الخاصة نحو مختلف عناصر العمل أو نمط المناخ التنظيمي أو الوظيفة، و تكون إيجابية أو سلبية للموظف نحو ما تقدمه الوظيفة له من مزايا مادية، اجتماعية و نفسية.

3.6. التربية البدنية و الرياضية:

مادة أكاديمية تعليمية تشمل جميع الأعمال الرياضية المنظمة ذات أهداف تربوية، و تستخدم الرياضة كوسيلة لتحقيقها.

و يعرفها "بيتر أرنولد" بأنها ذلك الجزء المتكامل من العملية التربوية الذي يثري توافق الجوانب البدنية، العقلية، و الاجتماعية الوجدانية لشخصية الفرد بشكل رئيسي عبر النشاط البدني المباشر.⁴

4.6. مدرس التربية البدنية و الرياضية:

اصطلاحا : هو الذي يعمل على تنمية القدرات والمهارات عند الطلبة، عن طريق تنظيم العملية التربوية وضبطها، واستخدام تقنيات التعليم ووسائله ومعرفة حاجات الطلبة وطرائق تعلمهم وتفكيرهم ، هذا بالإضافة إلى الدور الريادي الذي يلعبه الأستاذ فهو رائد اجتماعي يساهم في تطوير المجتمع وتقدمه عن طريق تسليح الطلبة بطرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة اكتساب المعرفة وتكوين القدرات والمهارات وغرس قيم العمل الاجتماعي في نفوسهم .

يعرفه محمد إسحاق قائلا : " هو أهم مصدر في توثيق العلاقات التفاعلية بينه وبين الطلبة فالأستاذ لديه القدرة الكبيرة على نسق نقاط الضعف والقوة عند الطالب كما يساعد على التفاعل معهم بطريقة مثمرة قائمة على فهم السلوك الخاص بالطالب والوقوف على أسباب تصرفه"¹

1- عائشة مصطفى المناوي : سلوك المستهلك- ط2- دار مكتبة عين شمس- القاهرة - 1998 - ص121.

2- السالم سالم: الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية- الرياض - مكتبة الملك فهد الوطنية- 1998- ص48/44.

3-حجازي محمد حافظ: دعم القرارات في المنظمات، دار الوفاء للطباعة و النشر، الإسكندرية، ط1، 2006 ، ص96.

4-أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية ، ط3، دار الفكر العربي، 1997، ص 13.

يقول بولديرو "Boldyreue" إنه القائد فهو المنظم و المبادر لوحدة العمل و النشاط في جماعة الفصل ، فهو يعمل لإكساب التلاميذ المعلومات و المعارف و المهارات و ليس تقويمهم في النواحي المعرفية و المهارية فحسب، بل يتضمن عمله أيضا تنظيم جماعة الفصل أو العمل على تنميتها تنمية اجتماعية.²

و يرى وليم كلارك " William Clark " أن المدرس يعد مصمما لبيئة التعلم فهو الذي يبتدع الأنظمة التعليمية و يحدد أهداف الدرس ، و يقوم بإعداد المواقف التعليمية و التربوية و يقرر الإستراتيجية التي يسير عليها المتعلم ليتم التفاعل بينه و بين معطيات هذه المواقف التعليمية لكي يتم التعلم ، وكذلك يحدد مستويات الأداء المراد إنجازها من قبل المتعلم ، و أساليب تقويم هذا الأداء.

و يشير العالم بونبوار "Bonboir" إلى أن مكونات المهنة التربوية من خلال وحدتها و علاقتها المترابطة تعطي لنشاط المدرس اتجاهها محددًا، و تطبع عمله بأسلوب المرابي لذا فالاختيار المهني لدور وظيفي متخصص يتطلب وجود ارتباط بين طبيعة هذا الدور و متطلباته، من قدرات و كفاءات تخصصية مناسبة ، و بذلك يتضح دور مدرس التربية الرياضية اتجاه تحقيق البرامج التربوية و التي تتطلب مدرسا على مستوى عال من الكفاية و من المهارة النفسية و الفكرية و الإنسانية.³

التعريف الإجرائي:

الأستاذ هو جزء من الأجهزة المنفذة لرسالة التعليم في المجتمع وهو العامل الأول والأساسي القائم على تطبيق المعلومات ونقلها إلى أبناء المجتمع إذ يعتبر ناقلا لثقافة الأجيال السابقة وأخلاقهم وعاداتهم إلى الجيل الجديد في المؤسسة.

7. الدراسات السابقة:

تعتبر الدراسات السابقة والتي لها علاقة بموضوع البحث خطوة هامة من خطوات البحث العلمي إذ يجب الاطلاع عليها وتحليلها ومعرفة الجوانب التي سبق البحث فيها للتعرف على النتائج التي تم التوصل إليها ، وذلك لإثراء البحث في مختلف المجالات الرياضية بالاستناد عليها في التحليل والمقارنة بين الدراسات ، وهذا لإثبات النتائج التي توصل إليها الباحثين الذين سبق لهم أن تطرقوا لمواضيع مشابهة مكملتها لبعضها البعض وكذا معرفة الأبعاد التي تحيط بالبحث والاستفادة منها في توجيهه وتخطيطه وضبط المتغيرات ومناقشة نتائج البحث .

وتتمثل في مختلف المجالات أو الكتب والبحوث والمخطوطات والمذكرات والرسائل والأطروحات الجامعية ، والدراسة السابقة إما أن تكون مطابقة ويشترط حينئذ اختلاف ميدان الدراسة أو أن تكون دراسة مشابهة وفيها يدرس الباحث الجانب الذي يهمله في الدراسة.⁴

1- إسحاق محمد ، التفاعل اللفظي ، مجلة التربية ، عدد 44 ، الوزارة التعليمية ، عمان الأردن ، ص 29 .

2- محمد حمادي ، أمين حوي: أسس بناء برنامج التربية البدنية و الرياضية، دار الفكر العربي 1990، ص 196/197.

3- كروم محمد عراب: رسالة الماجستير ، جامعة مستغانم، 2004، ص 07.

4- رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دار هومة ، ط1 ، المسيلة ، 2002 ، ص 91.

و بعد إطلاعنا على البحوث السابقة عثرنا على بعض المذكرات المشابهة لبحثنا هذا، حيث وجدنا من اهتم بهذه المواضيع و الدراسات التي لا تختلف عن بعضها البعض من خلال النتائج المتوصل إليها، ونذكر من بين هذه البحوث:

1.7. دراسة خينش علي:

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في التربية البدنية و الرياضية تحت عنوان: " أسلوب الإشراف الإداري و علاقته بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية "، من إعداد خينش علي، و إشراف الأستاذ بن عكي محمد آكلي (2007-2008).

أ - المنهج المستخدم في الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لملاءمته لمشكلة الدراسة و أهدافها.

ب- الإشكالية:

- ما مدى علاقة أسلوب الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟

ج- الفرضية العامة:

- هناك علاقة جوهرية بين أسلوب الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

د- مجتمع الدراسة:

يشمل أساتذة مديرية التربية لولاية الجلفة (الثانوي و المتوسط).

هـ- عينة الدراسة: شملت عينة البحث (180) أستاذا بمؤسسات مديرية التربية لولاية الجلفة.

و- أهداف البحث:

- التعرف على أسباب التقليل من شأن مادة التربية البدنية و الرياضية.

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية.

- الكشف عن طبيعة العلاقة بين أسلوب الإشراف و مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية.

ي- نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- يؤثر نمط الإشراف الإداري المباشر سلبا في مستوى الرضا، حيث بلغت قيمة الارتباط (+ 0.73) و هو ارتباط يميل للقوة بمعنى أن هناك تأثير قوي بمستوى الرضا الوظيفي و بذلك اتفقت هذه الدراسة مع الفرضية التي تم وضعها.

- أما فيما يخص أسلوبي الإشراف الإداري (المباشر و الغير مباشر) و المزج بينهما ، فإنهما يؤثران إيجابيا في مستوى الرضا الوظيفي مقارنة بأسلوب الإشراف الإداري المباشر، و لكن لا يؤديان إلى الرضا العالي.

2.7. دراسة قاضي حليم:

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التربية البدنية و الرياضية تحت عنوان: " التطوير التنظيمي و أثره على الرضا الوظيفي لدى موظفي الاتحاديات الرياضية الجزائرية "، من إعداد قاضي حليم، و إشراف الأستاذ كرفس نبيل (2011-2012).

أ - المنهج المستخدم في الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لملائته لمشكلة الدراسة وأهدافها.

ب- الإشكالية :

- هل للتطوير التنظيمي أثر على الرضا الوظيفي لدى موظفي الاتحاديات الرياضية الجزائرية ؟

ج- الفرضية العامة:

- للتطوير التنظيمي أثر على الرضا الوظيفي لدى موظفي الاتحاديات الرياضية الجزائرية.

د- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من الإداريون في (7) اتحاديات من مجموع (33) اتحادية رياضية جزائرية.

هـ- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة مقصودة حيث تمثلت في (70) إداري من (7) اتحاديات رياضية جزائرية.

و- أهداف البحث: الهدف من الدراسة هو معرفة:

- مدى رضا موظفي الاتحاديات الرياضية الجزائرية نتيجة التطوير التنظيمي الذي حصل في إدارتهم.

- أثر تقنيات التطوير التنظيمي على الرضا الوظيفي لدى موظفي الاتحاديات الرياضية الجزائرية.

- هل للعلاقات التنظيمية السائدة في الاتحاديات الرياضية الجزائرية تأثير على الرضا الوظيفي للموظفين؟.

- اتجاهات العاملين في الاتحاديات الرياضية الجزائرية نتيجة التطوير التنظيمي الذي حصل في إدارتهم.

ي- نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- الهيكل التنظيمي لدى الاتحاديات الرياضية الجزائرية ينقصه تعزيز و تطوير وفقا لحاجيات و متطلبات الموظفين و هذا ما أثبتته الدراسة الحالية و ذلك للوصول إلى الرضا الأمثل للموظفين.

- أن التطوير التنظيمي الحاصل في الاتحاديات الرياضية الجزائرية طور بدرجة متوسطة العلاقات التنظيمية ، القائمة

بين الموظفين و المشرفين الإداريين و الإدارة ككل و ذلك ما يؤدي إلى عدم تحقيق الرضا الوظيفي للموظف في

الاتحادية إذ يعتبر تطوير العلاقات التنظيمية من الدوافع الأساسية التي تمكن الاتحاديات الرياضية الجزائرية من

الوصول إلى أعلى درجات من الرضا الوظيفي للموظف .

- أن تقنيات التطوير التنظيمي الحاصلة على مستوى الاتحاديات الرياضية الجزائرية رغم مسيرتها للتطورات الحديثة

إلا أنها ما زالت لم تصل إلى درجة تحقيق الرضا الوظيفي للموظفين.

- أن التطوير التنظيمي الحاصل في الاتحاديات الرياضية الجزائرية لم يأخذ بعين الاعتبار اتجاهات الموظفين و الدليل على ذلك أن غالبية الموظفين غير متحمسين لهذا التطوير التنظيمي و ما جاء به من تغيرات على مستوى اتحادياتهم.

3.7. دراسة الباحث العربي سحنون¹:

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في علم النفس و علوم التربية تحت عنوان: " الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية"، إشراف الأستاذ شعلال عبد المجيد (2008-2009).

ب - المنهج المستخدم في الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي لملائته لمشكلة الدراسة وأهدافها.

ب- الإشكالية :

- ما نوع العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

ج- الفرضية العامة:

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

د- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التربية البدنية و الرياضية لبعض ثانويات الغرب الجزائري (سيدي بلعباس- مستغانم- وهران).

هـ- عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية حيث تمثلت في (100) أستاذ من (40) ثانوية.

و- أهداف البحث: الهدف من الدراسة هو معرفة:

- التعرف على الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل الضغوط المهنية.

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

ي- نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- 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.

1- العربي سحنون: الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، مذكرة ماجستير، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف- الجزائر 2009.

- و قد 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.

4.7. دراسة الباحث بن حامد محمد:¹

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في نظرية و منهجية التربية البدنية و الرياضية تحت عنوان: " مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية "، إشراف الأستاذ بو عنجاق كمال (2007-2008).

ت - المنهج المستخدم في الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي المسحي التحليلي لملائته لمشكلة الدراسة وأهدافها.

ب- الإشكالية :

- ما هي مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

- ما علاقة الضغط المهني ب المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة العائلية، المؤهل العلمي، الخبرة المهنية)؟

ج- الفرضية العامة:

يعاني أساتذة التربية البدنية و الرياضية من ضغط مهني بسبب مصادر مرتبطة ب(العمل مع التلاميذ-الإمكانات المادية- الراتب الشهري- التوجيه التربوي - العلاقة بين الأستاذ و الإدارة- العلاقة مع الأساتذة الآخرين).

د- مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة التربية البدنية و الرياضية لثانويات مدينة البليدة .

هـ- عينة الدراسة:

تم اخذ المجتمع كاملا كعينة للدراسة حيث تمثلت في (75) أستاذ من (32) ثانوية.

و- أهداف البحث: الهدف من الدراسة هو:

- تسليط الضوء على مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

- معرفة علاقة الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ببعض المتغيرات الديموغرافية.

ي- نتائج الدراسة: توصلت هذه الدراسة إلى النتائج التالية:

- - تعرض أساتذة التربية البدنية و الرياضية لضغط مهني بسبب (العمل مع التلاميذ-الإمكانات المادية-

الراتب الشهري- التوجيه التربوي - العلاقة بين الأستاذ و الإدارة- العلاقة مع الأساتذة الآخرين).

1- بن حامد محمد: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر /2007/2008.

- كما أسفرت نتائج هذه الدراسة و بعد ترتيب العوامل الأكثر تأثيرا في مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية على ما يلي:
- الراتب الشهري-الإمكانات المادية.
- علاقة الأستاذ بالإدارة.
- التوجيه التربوي.
- العمل مع التلاميذ.
- العلاقة مع زملاء.

8. من خلال الدراسات السابقة وبعد دراستها و تحليلها تبين أن:

- _ كل الدراسات المشابهة والتي تناولناها تتفق من حيث الهدف الرئيسي ألا وهو دراسة الرضا الوظيفي ومعرفة العوامل المؤدية إليه.
- تشابه مجتمع الدراسة فكلها تنصب على الميدان الرياضي من موظفين وأساتذة ومدرسين.
- من حيث المنهج المتبع فقد تم استخدام المنهج الوصفي في جميع الدراسات المشابهة وذلك لأنه يعتبر المنهج الأنسب لمثل هذه الدراسات .
- من حيث الأدوات الإحصائية المستخدمة فقد تم استخدام الاستمارة على شكل استبيان في كل الدراسات المشابهة حيث يتم توزيعها على أفراد عينة البحث.
- معظم الدراسات السابقة تناولت موضوع الرضا الوظيفي لدى موظفي الهيئات و المنشآت الرياضية الجزائرية، و لم تتطرق لهذا الموضوع بالنسبة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.

9. مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

- تعتبر الدراسات السابقة والمشابهة عصب أي دراسة حالية بحيث يتم الاستفادة منها في توجيه وضبط المتغيرات ومناقشة نتائج البحث، فهي تعد نقطة بداية لدراستنا ولأي دراسة أخرى.
- نفس الشيء في بحثنا حيث استفدنا من الدراسات السابقة في عديد من الجوانب بدءا من العنوان المختار والمكمل لدراسات سابقة و كذا في الجانب النظري من حيث أنه تم التوصل إلى بعض المراجع التي تخصصنا وكذا الاستفادة منها في منهجية البحث و طرق المعالجة الإحصائية للبيانات ،وفيما يلي بعض إسهامات الدراسات السابقة في دراستنا :
- تحديد عناصر الإطار النظري للدراسة و الاستفادة من المعلومات التي تخص موضوع الرضا الوظيفي.
- معرفة أسلوب وأدوات المعالجة الإحصائية للبيانات .
- من خلالها تم التعرف على بعض المراجع الهامة والتي ساعدتنا في دراستنا .
- تجنب مختلف العوائق التي صادفت الدراسات السابقة.
- ملاحظة النتائج السابقة والمقارنة بينها والنتائج التي توصلنا إليها.

الجانب النظري

الفصل الأول

الضغوط المهنية

تمهيد:

يبقى اضطراب بيئة العمل من المصادر الرئيسية للضغوط المهنية للعامل، لذلك نلاحظ تحول اهتمام الباحثين و العلماء من دراسة الضغوط النفسية بصفة عامة إلى دراسة الضغوط المهنية بصفة خاصة و هذا لكون الصحة النفسية للفرد مبنية على جوانب عديدة و تتأثر بعوامل مختلفة من بينها الجانب الوظيفي أو المهني. و لم تعد ضغوط بيئة العمل قاصرة على وظيفة أو مهنة دون غيرها، بل شملت وظائف عديدة، لكن قد تختلف مصادر الضغوط المهنية من مهنة إلى أخرى و قد يعود ذلك أساسا إلى اختلاف المناخ التنظيمي و بيئة العمل و اختلاف الظروف السياسية، الاجتماعية و الاقتصادية، إضافة إلى مختلف المتغيرات المرتبطة بالوظيفة ك شروط العمل و نوعية المهنة.

و تعد مهنة التدريس واحدة من المهن الضاغطة لما تنطوي عليه من مسؤوليات و واجبات تفرضها على المدرس و التي تسبب له العبء و الثقل و التوتر الناتج عن سوء ظروف العمل، لذلك سوف نحاول في هذا الفصل التعرض إلى موضوع الضغوط المهنية في مجال التدريس ثم نبرز أهم النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل و مصادر الآثار الناتجة عنها.

4. تعريف الضغوط المهنية:

من المواضيع التي لا تزال تستقطب اهتمام الباحثين في مجال السلوك داخل العمل موضوع الضغوط التي يواجهها الفرد في بيئة العمل، هذه الأخيرة أثارت اهتمام الباحثين قصد التعرف على مسبباتها أي مصادرها و الآثار المترتبة عنها لهدف وضع الإستراتيجيات المناسبة بغية الحد من خطورتها.

لقد نشأ مصطلح "الضغط المهني" في المؤسسات و المنظمات، حيث يفترض أن يقوم العاملين بمهامهم و واجباتهم المهنية بأسلوب يتسم بالصرامة و الفعالية لتقديم الخدمات المنتظرة منهم على أكمل وجه، ولكن رغم توافق العامل مع عمله و حبه له و تعلقه به، إلا أن هناك معوقات في بيئة العمل تحول دون قيامه بعمله و مهامه على أحسن صورة، و هو ما أدى إلى ظهور مصطلح "الضغط المهني".

و يشير الدكتور "هارون توفيق الرشيدى" أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل محل الخلاف مع الزملاء، ضغوط قواعد العمل، عدم الرضا عن المركز الوظيفي، المرتب، الترقية، التمييز غير المبرر من قبل الرؤساء، و يكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء و الثقل الناشئ عن مهنة الفرد و الصعوبات التي يواجهها.¹

و قد ذهب الدكتور "بودران" (boudarene) في تعريف للضغط المهني "إلى أن العمل هو الصحة، و لكنه يعتبر مصدرا للضغوط حيث أنه يؤدي إلى حدوث توتر و قلق و اضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل، تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية، و هذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغوط العمل و هو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي و غياب دافعيته للإنجاز هذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات و بالتالي التأثير السلبي على صحة العامل.²

و في نفس الاتجاه يعرف "كوبر" (1984) الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل و منها، غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمال، العلاقات الشخصية في العمل هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي و النفسي للفرد.³

و يعرف "سيد عب العال" (2002) ضغوط العمل بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية و الجسمية و النفسية التي يعانها العامل أو الموظف كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل و التي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل "بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسدي و النفسي كتعبير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات مواقف إنجاز العمل و المهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء و المهام و تعددها و تراكمها وفقا لنمط شخصيته".⁴

1- هارون توفيق الرشيدى: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر و التوزيع، مصر، 1999، ص 50.

2 - Mahmoud boudarene le stress entre bien être et souffrance . ed. berti. Alger. 2005.p 101.

3- شعبان علي حسين السيسي: أسس السلوك الإنساني بين النظرية و التطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2002، ص 356.

4- طه عبد العظيم حسين: إدارة الضغوط التربوية و النفسية، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، الأردن، ط1، 2006، ص 216.

كما قدمت "الوكالة الأوروبية للأمن و الصحة" (l'agence européenne pour la sécurité et la sante au travail) تعريفا للضغوط المهنية على النحو الآتي: "ينتج الضغط عندما يحدث خلل أو عدم توازن بين إدراك الشخص للمخاوف التي تفرض عليه من قبل المحيط و موارده الشخصية من أجل مواجهة أو مقاومة هذه المخاوف.

وفي نفس التصور "هيجان" تعريفا لضغوط العمل بأنها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو البيئة التي تعمل فيها بما في ذلك المنظمة، حيث يترتب على هذه العوامل حدوث آثار أو نتائج جسمية أو نفسية أو سلوكية على الفرد، تؤثر بدورها على أداء في العمل مما يستلزم معالجة هذه الآثار و إدارتها بطريقة سليمة.¹

يتضح مما سبق تعدد التعاريف المقدمة للضغط المهني و إذ يرى "هارون توفيق الرشيدي" أن الضغط المهني ينتج من مصادر متعددة موجودة في بيئة العمل و بالتالي ركز على الضغوط باعتبارها مثيرات بيئية و يتفق (boudarene) و كوبر مع هذا التعريف.

في حين أشار "سيد عبد العال" (2002) إلى أن الضغوط عبارة عن استجابة تدل على حالة الإجهاد الجسمي و النفسي لكثرة الأعباء و المهام و بالتالي درس الضغط عن طريق الآثار السلبية المترتبة عليه، اما "الوكالة الأوروبية للأمن و الصحة" ركزت في مفهومها للضغوط المهنية على تفاعل بين مسببات أو مصدر الضغوط و خصائص الفرد بمعنى الطريقة التي يستجيب لها الفرد اتجاه مصادر الضغوط. ومن هنا يتضح أن هناك ثلاث اتجاهات تناولت مفهوم الضغط المهني.

- ✓ الاتجاه الأول: ركز هذا الاتجاه في مفهومه للضغط المهني باعتباره مثيرات بيئية خارجية و التي تتمثل في المصادر المختلفة للضغوط المهنية و هو الاتجاه الذي نتناوله في دراستنا الحالية.
- ✓ الاتجاه الثاني: تناول هذا الاتجاه الضغط باعتباره استجابة أي الطريقة التي يستجيب بها الفرد للضغط.
- ✓ الاتجاه الثالث: يمثل الاتجاه التفاعلي للضغط المهني و في هذا المعنى ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى الضغط بمثابة تفاعل بين الفرد و البيئة.

5. تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين:

يعرف "عزت عبد الحميد" (1996) ضغوط العمل لدى المدرس " بأنها إدراك المدرس بأن متطلبات العمل تفوق قدراته و إمكاناته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل و غياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه و عدم استخدامه مهاراته و خبراته في التدريس".²

1 -Mahmoud boudarene le stress entre bien être et souffrance . ed. berti. Alger. 2005.p 111.

2- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 216.

كما يمكن تعريف الضغوط المهنية للمدرسين على النحو الآتي: هي ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله، و تسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة و بصورك جيدة، بل يمكن أن تسبب له أعراضا مرضية، أو تؤدي إلى غيابه عن عمله أ و تركه، كما قصد به أيضا شعور المدرس بالعجز بسبب ما يواجهه من إحباط و مشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنها حالة من الإجهاد النفسي و البدني، و تصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر و الإحباط و الغضب.¹

يعتبر ضغط مهنة التدريس أحد أنواع الضغوط النفسية التي يتعرض لها المدرس عند قيامه بمهامه التعليمية، و يعتبر من الضغوط الصعبة لأنه متشعب المصادر، و تتدخل في إحداثه عدة أطراف منها: الإدارة، الزملاء، المفتشون، الأولياء و حتى التلاميذ، فترهق المدرس و تخفض من أدائه التعليمي.

و يعد التعريف الذي قدمه المكتب الدولي للعمل أدق و أشمل التعاريف بحيث تعتبر الضغط عند المدرسين ظاهرة عالمية معترف بها، يظهر في حالة تعب أو وهن عصبي حاد يرجع إلى الإحباط و الحصر أمام مهنة التدريس، و من أعراضه نجد التهيج، الغضب، الإنهاك، ارتفاع الضغط الشرياني... فهو حقيقة مرض مهني.²

6. النماذج النظرية المفسرة لضغوط العمل:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسير لضغوط العمل لدى الأفراد، قصد إيجاد أساليب التعامل معها و فيما يلي نقوم بعرض البعض من هذه النماذج المستخدمة في إدارة الضغوط المهنية. و هكذا تتفق التعريفات السابقة أن ضغوط مهنة التدريس تترجم على شكل حالة من الإنهاك النفسي الجسمي و المهني للمدرس التي تنعكس سلبا على أداء عمله و على إتقانه له نتيجة مواجهته لأنواع مختلفة من الضغوط.

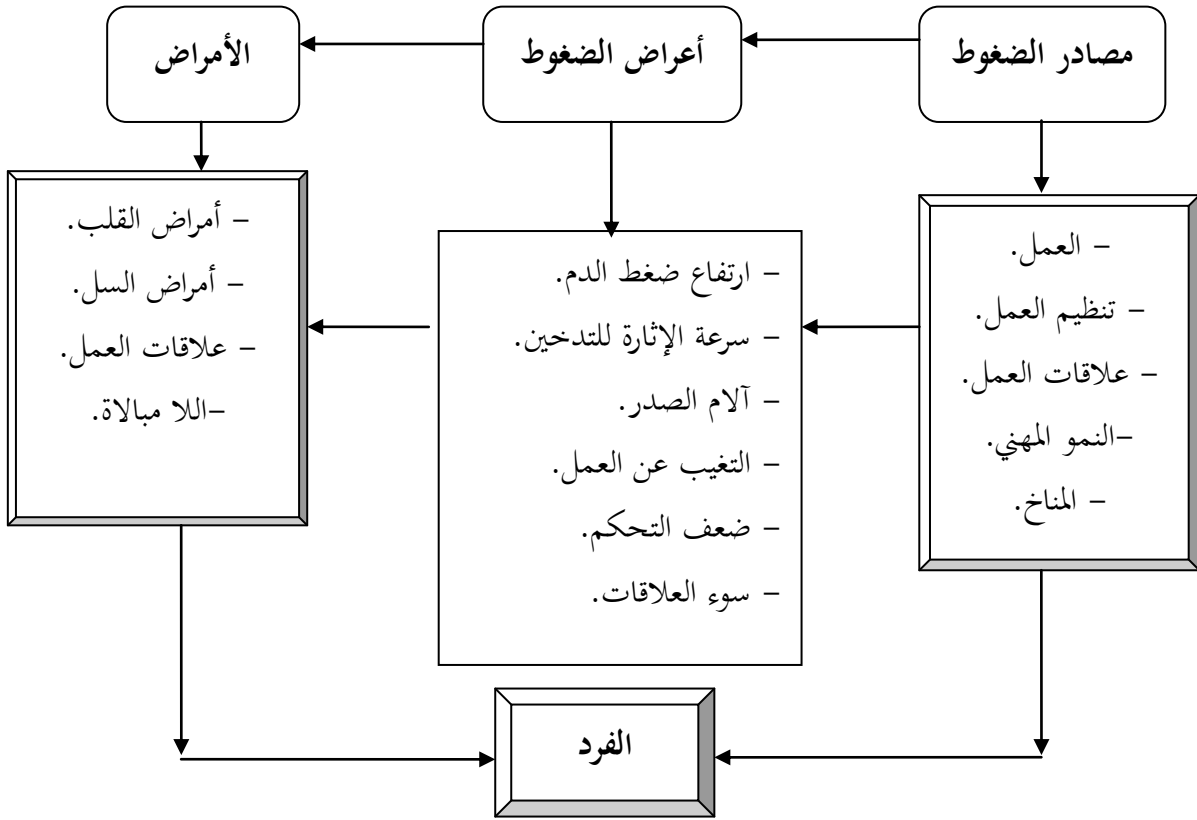
4. 1. نموذج مارشال (Marchal):

يحدد "مارشال" في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل، كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك، و هناك أعراض خاصة بالفرد و التي تتمثل في مختلف الأمراض الجسمية كأمراض القلب، كما أن هناك أمراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية و تكرار الحوادث، و نموذج مارشال يوضحه الشكل التالي:³

1 - David Fontana, gérer le stress ed pierre margada Bruxelles, 1990, p34

2- كوريلي مريم: دور مركز التحكم و بعض المتغيرات الشخصية في تسيير ضغط مهنة التدريس و مصادره عند أساتذة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 2009، ص66.

3- فاروق السيد عثمان: القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، ط 2001، ص 102.



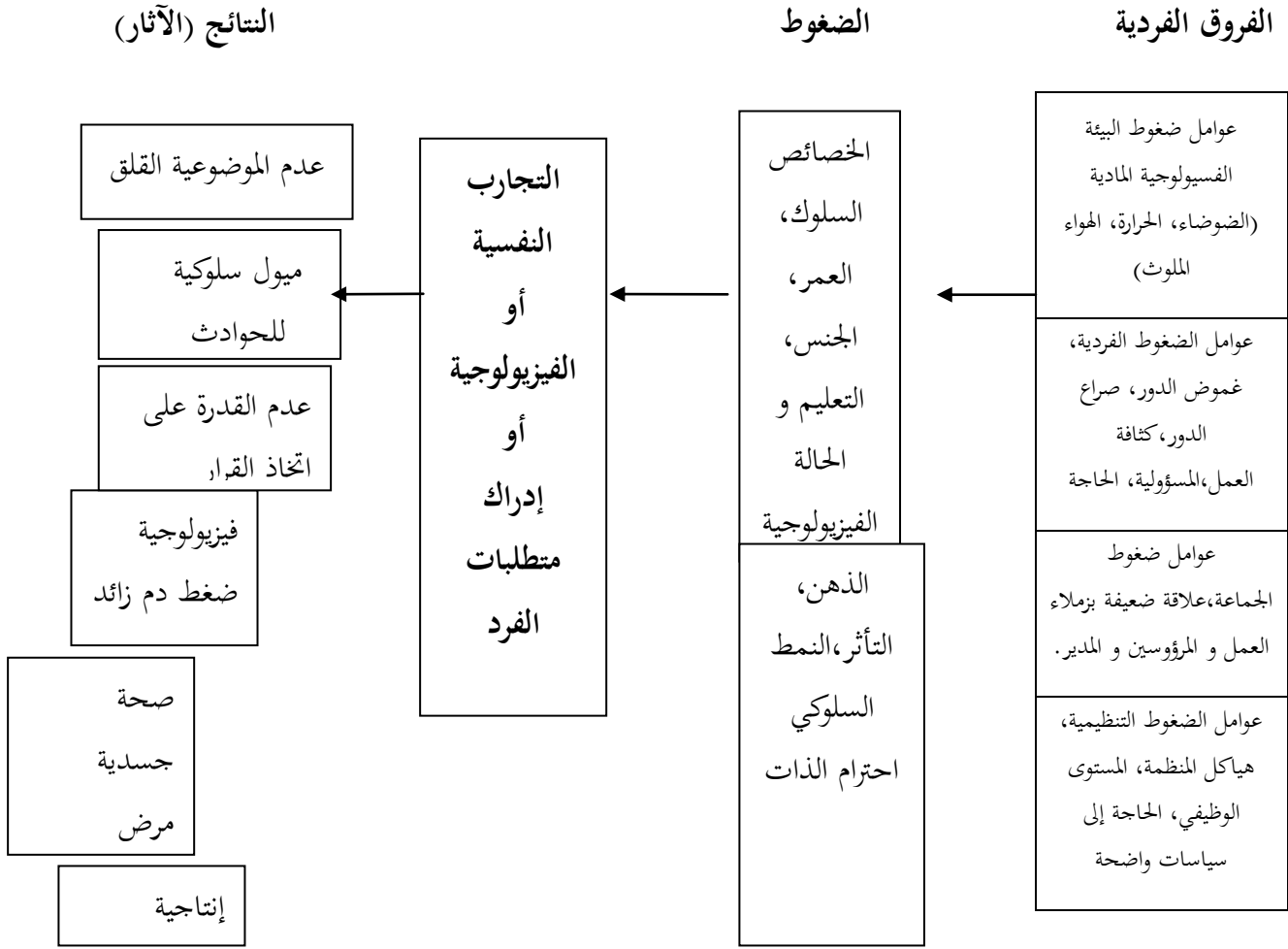
شكل رقم (01) نموذج مارشال للضغوط.

و قد ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية و كيفية تأثيرها على الفرد، و ذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد و المنظمة معا.

2.4. نموذج "جيسون" و آخرون (Gibson et al) :

يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه "جيسون" و آخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة و مصادر مختلفة للضغوط و الآثار المترتبة عنها، منها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة و انخفاض في الإنتاج، و الشكل التالي يوضح أهم مصادر الضغوط و الآثار المترتبة عنه.¹

1- فاروق السيد عثمان: مرجع سابق، ص 105.



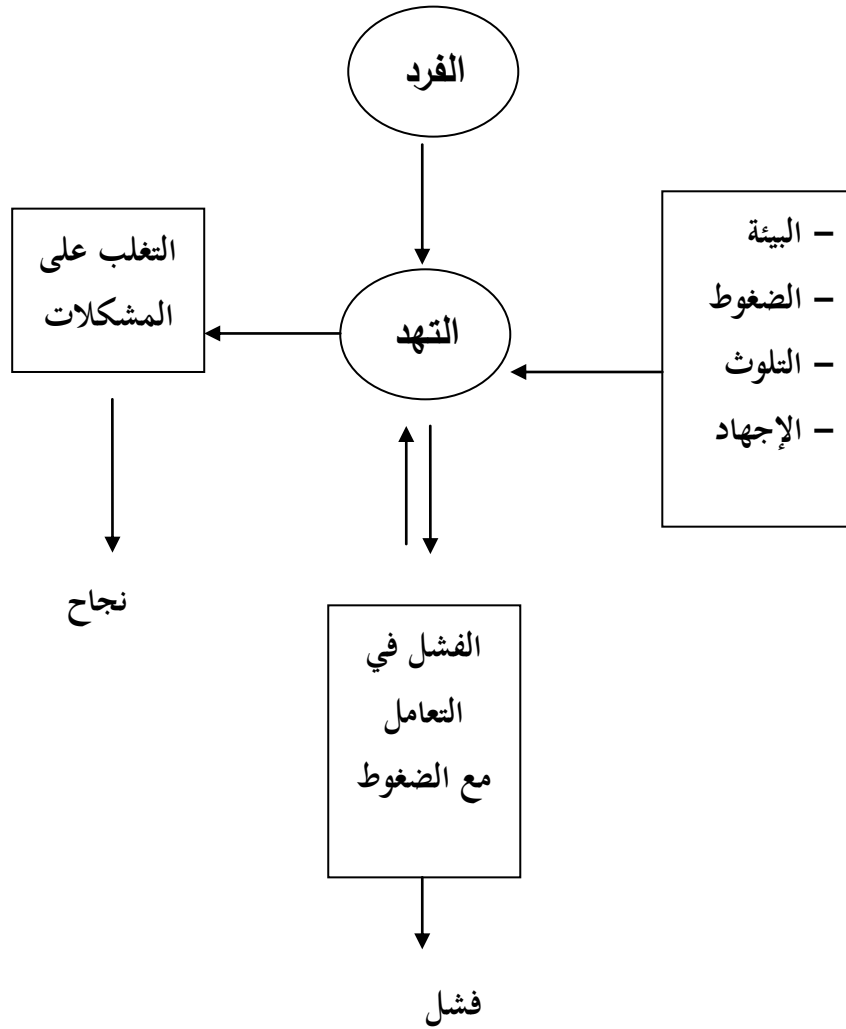
شكل (02): نموذج جيسون و آخرون لضغوط العمل.

يوضح هذا الشكل نموذج "جيسون" و آخرون مختلف المصادر المسببة لضغوط العمل في أربع محاور رئيسية و هي عوامل ضغوط البيئة، عوامل الضغوط البيئية، عوامل الضغوط الفردية، عوامل ضغوط الجماعة و عوامل الضغوط التنظيمية.

4. 3. نموذج كوبر "couper":

يذكر "كوبر" أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط و التي تشكل خطرا يهدده في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة و فشل الإستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغط فإن ذلك يؤدي إلى زيادة القلق و الاكتئاب و انخفاض تقدير الذات، و الشكل التالي يوضح هذا النموذج:¹

1- فاروق السيد عثمان: مرجع سابق، ص 105.



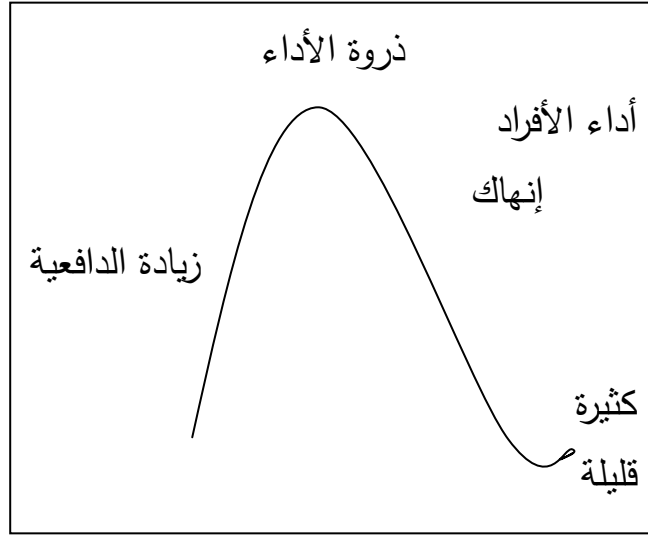
شكل رقم (03): نموذج "كوبر" للضغوط

نلاحظ أن البيئة تبقى دائما مصدرا للضغوط، و يحدث الضغط عندما يفشل الفرد في التعامل مع البيئة الضاغطة.

4.5. نموذج "هب" (hebb):

وضع "هب" هذا النموذج انطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير و المتطلبات الملقاة على عاتقه، و بذلك أكد "هب" أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، و الزيادة في المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها و التوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق و بالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز و على الأداء بوجه عام، و الزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد تؤدي إلى التعب و فقدان

الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الإنهاك النفسي و ما يتبعه من أعراض كالانطواء و الإثارة لأتفه الأسباب، و يمكن رصد نموذج "هب" في الشكل التالي:¹



يوضح هذا النموذج النظري وجود مصدرين رئيسيين للضغوط المهنية و هما: زيادة الحمل الوظيفي و قلته.

1 - زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها و الاستجابة لها.

2 - قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل و الفراغ.

6. مصادر الضغوط المهنية:

إذا كان العمل يوفر للفرد دخلا ماديا و يلبي له مجموعة من الحاجات النفسية، فإنه في آن واحد يعتبر مصدرا

رئيسيا للضغوط المهنية و لا شك، صحة العامل الجسدية و النفسية تتأثر بظروف العمل، و مصادر الضغوط

المهنية تتداخل فيما بينها لتشكّل مجموعة من المؤثرات الضاغطة على الفرد داخل بيئة العمل، و من الصعوبة عزل

هذه المصادر بعضها عن بعض و يعتبر التعرف على هذه المصادر الخطوة الأولى لفهم الضغوط المهنية لذلك

سوف نحاول في هذا السياق التطرق إلى المصادر المختلفة للضغوط المهنية.²

الضغوط المهنية تواجه العمال في مهن عديدة، و العامل لا يستطيع الهروب من مختلف المتطلبات في معظم

الأحيان، و هناك مهن تتوفر فيها نسبة مرتفعة من الضغط مثل المساعد الاجتماعي، المدرس، الطبيب، رئيس

مشروع، وكل أعضاء هذه المهن عن طريق خبرتهم وعن طريق ملاحظة زملائهم في العمل يؤكدون أن الضغوط قد

تنتج آثار سلبية خطيرة كالحلم المرعب يراودهم في كل مكان، مما يشعروهم بعدم الاستقرار النفسي و الشعور بعدم

تقدير الذات و هي مؤشرات الضغوط المهنية كفقدان النوم، الأعراض الجسمية التي تترجم حالة الضيق و القلق، و

1- فاروق السيد عثمان: مرجع سابق، ص104.

2 - David Fontana, gérer le stress ed pierre margada Bruxelles, 1990, p.45

هؤلاء العمال ليست لديهم القدرة على التركيز على مهمة مما يستوجب عدم الثقة بأعمالهم، و هناك دراسات تبين أن (60%) من الأفراد الذين يعانون من الضغوط المهنية ليست لديهم أية وسيلة للتعامل مع الضغوط و إدارتها.¹

وتتمثل مصادر الضغوط المهنية فيما يلي:

1.5. طبيعة العمل:

تتفاوت المهن من حيث المسؤوليات، طريقة الأداء و النتائج المترتبة على السلوك و هذا التفاوت يؤدي إلى اختلاف في مستوى الضغوط، باعتبار أن هناك مهنا تتضمن مسؤولية الحفاظ على حياة الناس وتتضمن مستوى عال من القلق مقارنة بالأعمال المكتبية مثلا، و الشيء نفسه يقال عن العمل الذي يتخذ صاحبه القرارات مقارنة بعمل يعتمد صاحبه على الأجهزة لاتخاذ قراراته.²

2.5. زيادة الحمل الوظيفي:

يحدث الضغط المهني عندما تزداد المهام المطلوبة من العامل و تصنف الزيادة إلى نوعين زيادة كمية (quantitative)، و زيادة نوعية (qualitative)، يشير النوع الأول إلى إدراك الفرد بأن المطلوب منه يتجاوز طاقته، و ليس له وقت كاف لإنجاز تلك المهام أمل النوع الثاني فيتعلق بمهارة و قدرة الفرد للتعامل مع المهام المطلوبة منه فمثلا، موظف متخصص في الأمور المالية طلب منه عمل ميزانية لشركة ذات فروع متباعدة رأس مالها يقدر بالملايين خلال ثلاثة أيام، فهذا العامل قد يشعر بأن الوقت المعطى له غير كاف على الرغم من إمكانياته المهنية، فهو يواجه زيادة كمية في الحمل، و إذا أعطى نفس العمل لموظفة لم يسبق لها التعامل مع هذا النوع من المسؤوليات من قبل، فإنها تواجه زيادة حمل نوعية لافتقارها للمهارات المطلوبة.

ضمن هذا الإطار يمكن القول أن شاغلي المراكز التنفيذية التي تتطلب أعمالهم اتخاذ قرارات و إصدار أحكام بخبرات النوعين من الحمل، فعملهم يتطلب سرعة اتخاذ القرار وفي الوقت نفسه معرفة الأبعاد المختلفة للموضوع المتعلق بالقرار و الذي يكون خارج تخصصهم أو قدراتهم.

و يرتبط حمل العمل بأمراض القلب، و في هذا الصدد أثبتت دراسة أجريت على الأفراد الذين تصيبهم النوبات القلبية و هم في سن الرشد (وهي سن مبكرة نسبيا لهذه النوبات) تبين منها أن (70%) منهم يعملون أكثر من (60) ساعة أسبوعيا.³

3.5. صراع الدور:

يقوم صراع الدور عندما تتعارض مهام الوظيفة مع فكرة الشخص عن نفسه أو عن دورة أو قد تتعارض مع ميوله و طموحاته، ومن أشهر الأمثلة في هذا المجال هو الصراع بين متطلبات العمل و الأسرة، فأحيانا يتطلب

1 - David Fontana, op, cit p49.

2- راوية حسن : السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 2000، ص 97.

3- راوية حسن : مرجع سابق ذكره، ص 100.

العمل الغياب عن الأسرة لفترة، كالسفر في مهمة معينة، و هذا ما يخلف التوتر النفسي و الشعور بالضغط و القلق نظرا لترك العمل و عدم قدرة الفرد على الوفاء بالدور الأسري و متطلبات الوظيفة و بهذا يحدث الصراع. و كذلك يظهر الصراع عندما يجد العامل نفسه تحت أكثر من قيادة و يتلقى أوامره من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة.

4.5. غموض الدور:

يقصد بغموض الدور الافتقار للمعلومات فيما يخص الصلاحيات و الواجبات و المسؤوليات و عدم وضوحها و اختلاطها عند ممارسة واجبات أخرى، فمثلا قد يقوم العامل بعدة أعمال تنفيذي بينما يقتصر دوره على الإشراف العام فقط، كما يظهر غموض الدور في عدم تمكن الفرد من مسؤولياته الوظيفية و من نوع العمل المطلوب منه و يمكن أن يظهر الغموض في واحد أو أكثر من هذه المجالات:

- مسؤولية الفرد.

- مصادر السلطة.

- تقييم المشرف لأداء الفرد.

- التغييرات التكنولوجية التي تتطلب أن يغير العامل عمله.

و يسبب كل من صراع الدور و غموضه توترا و عدم الرضا عن العمل و انخفاض تقدير الفرد لذاته مع الغياب عن العمل و عدم التفاني فيه.¹

5.5. تقييم الأداء:

يقصد بتقييم الأداء إعطاء حكم على السلوك الإنتاجي للعامل، و منحه العلاوة أو الترقية أو حرمانه منها، حسب نتيجة التقييم، و من هذا المنطلق فإن العمال ذوي التقديرات المنخفضة في عملية التقييم يرون في هذا مصدرا من مصادر ضغوط العمل و الشعور بالتوتر، فتقييم عملية تساعد الفرد على معرفة جوانب القوة و جوانب الضعف في أدائه، و الشعور بالاطمئنان عند مقارنة أدائه مع أداء الآخرين هذا ما يعرف بالمقارنة الاجتماعية، وإذا أجريت عملية التقييم في جو تسلطي فإن ذلك يساهم إلى حد بعيد في توتر الموقف و جعله مصدرا من مصادر الضغط النفسي للعامل.²

5.6. العمل بالتخصص:

تحدث ضغوط العمل بسبب العمل في غير مجال الاختصاص، ويشعر الموظف أو العامل بأنه قضى فترة تعليم طويلة و لا يستفيد منها، مما يجعله محبطا و بذلك يفقد الأمل مما ينتج عنه عدم إتقان المهنة.

1- راوية حسن : مرجع سابق ذكره، ص 367.

2- محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع، القاهرة، ط 03، 2006، ص 296/297.

7.5. العمل الروتيني:

العمل الروتيني يؤدي إلى مشاعر الملل و الضيق، حيث تتسم العديد من الأعمال بالروتين و التكرار و الجمود، أي عدم التجديد، بحيث يتسرب الشعور بالملل و الانضغاط النفسي إلى العامل.¹

8.5. قلة الحمل الوظيفي:

يعتبر قلة الحمل الوظيفي عاملا مجهدا إذ لا يكون حجم العمل كافيا لشغل وقت الفرد، و يتمثل الحمل الوظيفي في الأعمال التي تتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد و لا تتحدى قدراته تتطلب جزءا يسيرا من وقته إذ يجد الفرد نفسه عرضة للملل، و هذا يحمل في طياته نتائج سلبية على المنظمة، كما يمثل مصدرا للصراع الداخلي و اهتزاز الثقة بالنفس.

9.5. المسؤولية عن الآخرين:

تحمل المسؤولية يتطلب درجة من الضغط النفسي في البيئات التي تعطي وزنا و أهمية للمحاسبة في العمل، و يزداد العبء إذا كانت تلك المسؤولية مرتبطة بالعمل مع الأفراد كمهنة الطبيب، المدرس، مقارنة بالمسؤولية المتعلقة بالأجهزة و الآلات، فقرار يخص ترقية أو نقل أو استغناء عن موظف يتضمن درجة عالية من الضغط على صاحب القرار بسبب الآثار الفردية الاجتماعية لهذه القرارات.

10.5. فرص غير كافية للتطوير المهني:

يعتبر إحساس العامل بغياب فرص لتطوير مهاراته أو الارتقاء بمستوى التأهيل غياب المساواة في المعاملة، غياب العدالة في الترقية، تشكل مصادر للقلق و الإحباط و تسبب عدم الرضا الوظيفي، مما يؤدي بالعامل إلى البحث عن عمل آخر، أو التقاعد المبكر، وقد يلجأ العامل إلى أساليب تكيفيه مثل تقليل الجهد المبذول في العمل، اللجوء إلى التدخين و العقاقير، التبعاد الاجتماعي و السلبية اتجاه القرارات الإدارية و الاستحقاق بها.²

11.5. الظروف الفيزيائية للعمل:

تلعب البيئة المادية (الفيزيائية) دورا كبيرا في صنع الضغوط و الاستجابة لها، ونقصد بالبيئة المادية الظروف العامة التي تحيط بالعاملين و هي شروط قد لا يستطيع بعض العمال التحكم فيها. و يعد هانز "سيلبي" (Selye 1979) من أولئك الباحثين الذين وجهوا الانتباه إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل، فقد أشار إلى أن كثيرا من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للأفراد، و تتضمن هذه الظروف: الضوضاء، و الضوء و اختلاف درجة الحرارة و الصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل و الآلات الموجودة فيه.³ وعللة الرغم من أن معادلة "لفين" (Levin) التي مفادها أن السلوك هو نتيجة تفاعل الشخصية مع البيئة قد مضى عليها زمن ليس بقصير، إلا أن الاهتمام بالتفاعل المتبادل بين الفرد و البيئة ضمن إطار تخصصي يعتبر

1- محمد شحاتة ربيع: نفس المرجع، ص 297.

2- راوية حسن : مرجع سابق ذكره، ص 102. 100.

3- محمد شحاتة ربيع: مرجع سابق، ص 298.

حديثا نسييا و يعرف هذا المجال بعلم النفس البيئي (environnemental psychologie) و يهدف أساسا إلى إيجاد الحلول العلمية للمشكلات الناتجة عن البيئات المصممة ضمن هذا المجال.

و الضغط البيئي يشير إلى أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل مصادر ضغوط عليه مثل الحرارة، التلوث، الضجيج، الازدحام و قد ترتبط باستجابات سلوكية متباينة، فعلى سبيل المثال مدخل السلوك المقيد يتعلق بالحالة التي يجد فيها الفرد نفسه غير قادر على التحكم أو التصرف في بيئة مزدحمة وغير منتظمة و تكمن خطورة استمرار عدم التحكم في وصول الفرد إلى حالة تعرف بعجز المتعلم أو المكتسب و التي تؤدي في حالة استمرارها إلى اختلال التوازن في الصحة النفسية للفرد.

و فيما يلي عناصر البيئة المادية الضاغطة:

- **الحرارة:** تكون الحرارة مصدرا للضغط في حالة تطرفها من حيث الزيادة و الانخفاض، و تتحكم المراكز العليا في الدماغ في عملية تنظيم درجة حرارة الجسم حيث تضبطها عند درجة حرارة (37) تقريبا، فإذا ما شعر الفرد عن طريق حاسته الجلدية أنه يتواجد في وسط تقل درجة حرارته عن هذا المستوى فإنه يشعر بالبرد و العكس صحيح، و إن كل هذا لا يمنع المراكز من العمل بوسائل مختلفة للحفاظ على درجة حرارة الجسم الداخلية ثابتة باستمرار عند المستوى المذكور.

- **الإضاءة:** يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، و تساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، و بالمقابل تؤدي الإضاءة الغير مناسبة إلى مشكلات الصراع الناتج من تكيف العضلات للتمكن من رؤية واضحة، لذا ينبغي مراعاة موقع أجهزة الإضاءة من حيث الاتجاه بالنسبة للعين، و إمكانية التحكم في درجتها من الأمور الإيجابية لمستخدمي المكان.

- **الضوضاء:** يشكل التعرض للمستويات العالية من الصوت مصدرا للضيق و عدم التركيز و الانزعاج و ربما إلى فقدان السمع في حالة التعرض لمستوى أعلى من (85) ديسيبل بصورة مستمرة، و الجدير بالذكر هو التأكد على أن الصوت وحده لا يعتبر العنصر الحاسم في شعور الفرد بالضوضاء من عدمه، حيث يتدخل إدراكه و هدفه و خبراته السابقة في تحديد درجة تكيفه مع الصوت و درجة شعوره بالضوضاء.¹

إن ظاهرة الضغوط المهنية قد تمس أغلب العاملين في المؤسسة ابتداء من العمال إلى المسؤولين مرورا بالموظفين، و تختلف مصادر الضغط حسب نوع قطاع العمل و حسب وظيفة العامل في المؤسسة، و يمكن جمع مصادر ضغوط العمل في ثلاث متغيرات أو محاور هي:

1 - مصادر ضغط لها علاقة بالمهمة (la tache).

2 - مصادر ضغط لها علاقة بمضمون المؤسسة (le contexte de l'entreprise).

3 - مصادر ضغط لها علاقة بين العاملين (relation interpersonnelles).

1- راوية حسن : مرجع سابق ذكره، ص ص106، 108.

و يمكن توضيح هذه المصادر في الجدول التالي:¹

العلاقة بين العاملين	بنية المؤسسة	المهمة
- سوء العلاقة بين أفراد المؤسسة	- عدم ثبات المؤسسات التنظيمية.	- عبء العمل.
- غياب الحوار و الاتصال بين العمال.	- صراع من نوع (مؤسسة عامل)	- الخوف من نتائج الأخطاء المحتملة.
- ضعف السند و عدم توفر المسيرين الأكفاء.	- عدم توفر الإمكانيات و مختلف الشروط المادية.	- عدم تحديد المنصب.
		- صراع الدور و غموضه.
		- نقص في التأهيل و التكوين.
		- تناقص الأوامر و عدم اتساقها.

جدول رقم(01): مصادر الضغوط المهنية.

*- نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن هناك ثلاثة مصادر لضغوط العمل و هي مصادر خاصة بالمهمة و مصادر تتعلق ببنية المؤسسة و مصادر خاصة بالعلاقة بين العاملين.

6. مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين:

أصبحت العديد من المؤسسات على اختلاف طبيعتها تعاني من تزايد معدلات ضغوط العمل، إذ شملت مهن عديدة من بينها مهنة التدريس إذ تصنف المدارس ضمن أعلى البيئات الضاغطة و بذلك يواجه المدرس الكثير من الظروف و الصعوبات التي تجعله غير راض عن مهنته، و هذا ما يزيد معاناته النفسية المتمثلة في القلق، التوتر، تدني الدافعية، وهذا ما ينعكس سلبا على أداء رسالته على أحسن وجه.²

تنبع مصادر الضغوط المهنية لدى المدرس من المهنة التي يقوم بها، فهي تتعلق بشروط عمله و موقفه منه و موقف الآخرين و فرصة الحياة أمامه و أمام الآخرين و حدود دخله، و علاقته بالإدارة التي يعمل لصالحها ضف إلى ذلك أن الاتصال بعقول غير ناضجة و مع مستويات معرفية متفاوتة و مشكلات تعود إلى أعمار دون عمره و أنه يحمل باستمرار أعباء غيره و يعالج باستمرار دوافع مختلفة و متنافرة، و يعايشه باستمرار التناقض الذي يميز المجتمع، و يجد صعوبة في الكيفية التي يوازي فيها بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي و خلق أشكال الماضي و خلق أشكال جديدة من العادات.

و مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين قد تباينت تصنيفاتها و مسبباتها بين الباحثين لاختلاف توجهاتهم النظرية، لكن هناك محاور تشترك فيها و لقد توصل الباحث "بلاش" (Blache) من خلال نتائج دراسته التي أجريت على(392) مدرسا إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المدرس و هي:

- ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المدرس

1- راوية حسن : مرجع سابق ذكره، ص 108.

2- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 220.

- ضغوط ترتبط بخصائص التلاميذ.
 - ضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي.¹
 - و استنادا إلى دراسة (loiselle jean) (1992) في كندا توصل هذا الباحث إلى تبيان خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للطور الابتدائي و المتوسط و تتمثل هذه المصادر في:
 - عبء الفصل.
 - الإمكانيات المادية.
 - الوقت.
 - العلاقات مع الزملاء و أولياء التلاميذ.
 - الحاجة إلى الاعتراف المهني.²
 - كما توصلت دراسة "باهي سلامي" (2007) إلى تبيان مصادر رئيسية للضغوط المهنية لدى المدرسين في ثلاث محاور هي:
 - مصدر ضغوط أعباء المهنة.
 - مصدر ضغط السياسة التعليمية.
 - مصدر ضغط المكانة الاقتصادية.³
 - كما توصل "كوبر و ستورا" (Cooper et stora) إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية للضغوط المهنية و هي:
 - العلاقات التنظيمية.
 - قرارات الإدارة العليا.
 - تطبيق الإستراتيجيات الجديدة.⁴
- 6. 1. مصادر ضغوط بيئة العمل:**

تظهر الضغوط المهنية حسب "نيلسون" (nilson) و "كويك" (quik) عندما يواجه الأفراد نوعين رئيسيين من ضغوط الدور في العمل و هما (صراع الدور) الناجم عن تعارض التوقعات المرتبطة بالمهام الوظيفية، فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، فإنه يعاني من صراع الدور فقد تتطلب وظيفة الفرد العمل لساعات طويلة، و قد يتعارض ذلك مع متطلبات دوره كزوج، وهناك غموض الدور الذي يحدث نتيجة لعدم فهم العاملين لما هو متوقع منهم، ويعني غموض الدور على مستوى المدرسة عدم وضوح الرؤيا للعاملين بالمدرسة عن مسؤولياتهم و واجباتهم و حقوقهم و كيفية الحصول عليها، و تشير بعض الدراسات أن حديثي التخرج

1- باهي سلامي: مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي، المتوسط و الثانوي أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر 2007، ص 87.

2 -bernard gangloff ,satisfaction et souffrance au travail,ed l'harmattan,paris,2000,p 70.

3- باهي سلامي: مرجع سابق، ص 92.

4- جان بنجمان ستورا-انطوان الهاشم: الإجهاد أسبابه و علاجه، منشورات عويدان، لبنان، ط 01، 1997، ص 617.

الملتحقين بالعمل يكونون أكثر شعورا بالضغوط، و أن تلك الضغوط تقل في الوظائف العليا نتيجة الخبرة المكتسبة لذلك.

6.1.1. عبء العمل:

يأخذ عبء العمل صورتين أساسيتين و هما زيادة عبء العمل و يعني قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، و أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد و عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل، وكل ذلك يؤدي إلى نشأة بعض الضغوط التي تؤثر على أداءه، فيعتبر زيادة نصيب المدرس في تدريس بعض المواد مصدرا من مصادر الضغوط.

6.1.1.1. انخفاض عبء العمل:

يتطلب أداء العمل مستوى منخفض من المهارة، نتيجة البطء في سرعة العمل و صغر حجم العمل و هو ما يطلق عليه بتفاهة العمل الذي يسبب الملل و الروتين.¹

6.2.1. ضغط العمل التربوي:

يواجه المدرس باستمرار متطلبات متباينة و متناقضة كمقاومة التلاميذ و نظام المدرسة من جهة، و بين متطلبات المناهج و قدرات التلاميذ من جهة أخرى، فعمل المدرس ينطوي على عدد كبير من الشروط التي تواجهه بالصعوبات فواجباته كثيرة و اتصال المدرس في أكثر أوقات العمل هو اتصال مع عقول و مع مستويات معرفية متفاوتة في انخفاضها و ارتفاعها.

بالإضافة إلى ذلك تتميز الإدارة بالتعقيد و عدم المرونة، مما يجعل المدرس أمام موقفا فيه أكثر من التعقيد، إذ يشعر أحيانا بعدم الطمأنينة يأتيه من رأي الإدارة فيه، أو رأي المفتش، و في هذا الجو يكون عليه أن يركز انتباهه لساعات متعددة خلال النهار و أن الإرهاق الذي يصيب المدرس من جراء ضغط العمل و شروطه، وما يتطلبه من تنوع في المسؤوليات، و عناية في التحضير و تركيز في الانتباه، و دقة في التعامل مع الناشئين لا يعد له إرهاقا يمكن أن يأتي من العديد من المهن الأخرى.²

6.3.1. إكتضاظ الأقسام:

يمثل إكتضاظ الأقسام أحد العوائق الأساسية للمدرس عن أداء أدواره التربوية و يعتبر مصدر قلق له إذ لا يتمكن في بعض الأحيان من إتمام درسه في الوقت المحدد، و لا يتمكن من إيصال المعلومات و تحقيق أهدافه بالكفاية المطلوبة إلى كل التلاميذ و هناك معايير للأقسام البيداغوجية التي تعتبر نموذجية من حيث السعة، الوزن، الإضاءة، التهوية و عوازل الضوضاء و أن الواقع المدرسي المعاش في الجزائر و الذي يتسم بأعداد التلاميذ المتزايدة أمام قلة المؤسسات التربوية يسبب ضغطا للمدرس.

1- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 224.

2- ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007. ص 148.

6.1.4. عدم الأمن في الوظيفة:

تعتبر الترقية و التطور في المهمة التربوية ضرورة لمواجهة الشعور بعدم الأمن الذي يراوده من حين لآخر نتيجة للخوف مما سيحدث له مستقبلا، و ذلك تدعيما لمكانته في المؤسسة التي يعمل فيها و هكذا تصبح المهمة التربوية التي يزاؤها المدرس مصدر رضاه إذا ما كانت تفتح له مجال التقدم فيها، و إبراز قدراته المهنية أكثر و على العكس قد تصبح مصدر عدم رضا و عدم أمن و خوف من فقدان الوظيفة، عندما يختل سلوكه و لا يتوازن مع شروط و ظروف المهمة التربوية.¹

و في هذا الصدد يشير "دافيدسون" (Davidson) (2001) إلى أن المهنة تعتبر مصدرا للضغوط، و تشمل على:

- 1 - عدم الأمن في الوظيفة.
- 2 - نقص فرص التنمية المهنية للترقية.
- 3 - الانتقال المفاجئ من مكان العمل.²

6.2. مصادر ضغوط العلاقات التربوية:

توجد العديد من المتغيرات التي تساهم في توتر المدرس، نتيجة لسوء علاقاته سواء مع المدير، المفتش أو الزملاء و الطلاب، هذا ما يسبب مصدر من مصادر الضغوط المهنية لديه.

6.2.1. الإدارة المدرسية:

يمثل الجهاز الإداري إحدى العوامل المهمة التي تدعو إلى المضايقة في العمل التربوي، و يعتبر المدير المسؤول الأول في المؤسسة التعليمية إذ يلعب دور المنسق و الموجه لطبيعة العمل التربوي داخل المؤسسة، فإذا كان يقوم بالتسيير المحكم و الغير الفوضوي، فإن ذلك يدفع المدرسين إلى احترامه و المساهمة معه في التسيير الحسن للمؤسسة التربوية، أما إذا قام بدور معاكس، يصبح بذلك مصدر إزعاج و ضغط، فالتعاون المتبادل بين الإدارة و المدرسين على حل المشاكل الداخلية و الخارجية للتعليم، يزيد من قوتهم و تماسكهم كون التعليم عملية إنسانية قبل أن تكون عملية تربوية و تساهم إدارة المدرسة في:

- تشجيع المدرس على التفكير في الأساليب الحديثة في التدريس.
- تشجيع التقويم الذاتي من جانب المدرس.
- التعاون في التفكير و التخطيط و التنظيم.
- الاتصال الفعال في النظام المدرسي.

1- ناصر الدين زبيدي: نفس المرجع السابق، ص 148.

2- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 224.

6.2.2. المشرف التربوي:

يقوم بمهمة الإشراف التربوي الموجهون المتخصصون الذين يزورون المدرسة بين حين وآخر، وذلك قصد معرفة نواحي القوة والضعف لدى المدرسين وتوجيههم التوجيه السليم، إلا أن هناك نظر في التربية الحديثة ترى أفضلية عدم تواجد المفتش، لأنه يشكل عائقا للتطور وحرية المدرس في التصرف للقيام بدوره التربوي كما يرغب حسب مقتضيات الواقع والإمكانات، وفي هذا الصدد يقول "محمد رفعت رمضان" (1984) في كتابه "أصول التربية و علم النفس" إن الإشراف الفني تجاوز لا يساير المدرسة الحديثة في العقد الجديد، ولا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة، لأنه قد أساء إلى العلاقة بين المفتش والمدرسة ولم يفد المدرس بل ترك فيه الحسرة والمرارة، لأنه دائما موضع الممتحن وهناك من المفتشين من يجهل دوره التربوي، ويجعل المدرس هدفه الأساسي وينسى بذلك التلميذ إذ يستغل الفرصة لإهانة المدرس، وهذا ما يولد مشاعر الخوف والكراهية في بعض الأحيان لدى بعض المدرسين، وبذلك يصبح المفتش عامل إزعاج المدرس خصوصا إذا ما أحبطت مجهودات المدرس عندما يشعر بأنه لم يقيم حق تقييمه خلال إحدى زيارات المفتش له.¹

6.2.3. ضغوط التلاميذ:

تظهر هذه الضغوط من خلال عدم مقدرة المدرس على دفع التلاميذ إلى الدراسة والإنجاز، وسط جو كثرت فيه المغريات المادية والمؤثرات الإعلامية والتي تشكل ضغطا مستمرا على المدرس والتلميذ، إلى جانب ذلك فلقد كثرت مشكلات آداب السلوك وإنضباطه خاصة عند المراهقين في المرحلة الثانوية، إذ يميلون إلى الثورة والعصيان والتمرد ويتجهون نحو إهانة المدرس والخروج عن طاعته وتشكل السلوكيات المنحرفة من قبل التلاميذ كتعاطي المخدرات، السجائر، العدوان، ضغطا كبيرا على المدرسين إلى جانب ذلك انتشار معدلات الرسوب والتسرب المدرسي رغم الجهود المبذولة وهذا ما يجد من دافعية المعلم وعطاءه.²

6.2.4. الصراعات مع الرؤساء:

توجد صراعات لا قيمة لها مع (رئيس و مرؤوس) تشكل في معظمها مصدرا للضغط، وذلك باعتبار الرئيس لديه قدرة التحكم فيما يخص المصادر المادية ويمكنه أن يسيطر على العامل من حيث مركز العمل، شروط العمل باعتباره المسؤول على إعطاء العمال فرص التطور المهني من حيث (العلاوة والترقية) في المنصب، وفي بعض الأحيان يعطى منصب أقل مما يستحقه العامل، وهذا يعتبر بمثابة تصغير للمكانة المهنية خاصة أمام زملائه، هذا ما يجعل العامل يشعر بعدم تقدير الذات وتكون لديه نظرة سلبية أتجاه عمله هذا ما يجد قدرته على الأداء وإتقان العمل.³

1- ناصر الدين زبدي: نفس المرجع السابق، ص ص 144، 148.

2 - David Fontana, gérer le stress ed pierre margada Bruxelles, 1990, p53

3 - David fantana, op.cit.p 45.

5.2.6. الصراعات مع الزملاء:

من المفترض أن يكون الجو الاجتماعي في العمل مليئا بقرص التعاون و تبادل الأفكار، لكن ما يلاحظ أن معظم المنظمات تكثر فيها الصراعات و الخلافات بين العمال، و هناك تفاعل و تداخل بين مختلف المتغيرات و هي من نوع صراعات شخصية من أجل الحفاظ على المنصب و المكانة، و هناك أدوار غير محددة و هكذا تصبح يومية عبارة عن سلسلة من المواجهات بين الأفراد في جو يسوده الاتهامات و الأكاذيب و هذا ما يولد الضغط المهني.¹

3.6. مصادر الضغوط المادية:

1.3.6. الأجر:

الأجر عبارة عن القيمة النقدية التي يتقاضاها العامل كمقابل لخدماته التي يؤديها، و يعتبر من أهم العوامل التي تؤثر في حياة المدرس و سعادته إذ يعتبر عند الكثيرين المورد الوحيد للرزق و كما يقول "هاملتون" (Hamilton) لا يمكن للعمل الذي لا يدر ربحا أن يؤدي إلى التوافق، فالأجر الذي يحصل عليه المدرس و قيمته و المنح الإضافية دافعان قويان للتمسك بالعمل التربوي في حالة ما إذا كان عمله لا يدر عليه الدخل الكافي لإشباع تلك الحاجات فهذا ما يسبب له الإحباط النفسي و يدفعه إلى ترك العمل التربوي أو القيام بعمل آخر بحثا وراء بديل له كالتجارة أو العمل بالساعات الإضافية في المؤسسات التعليمية الحرة، و هذا ما يزيد عليه ضغطا و جهدا قد يؤثران على توازنه و حتى على مستوى كفايته التربوية.

2.3.6. قلة الكتب المدرسية:

يعتبر الكتاب المدرسي صلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب أن تدرس للتلاميذ و عدم توفره أو نقصه يسبب مصدر ضغطا نفسيا للمدرس.

3.3.7. انعدام الوسائل التعليمية:

الوسائل التعليمية هي الأدوات و الطرق المختلفة التي تستخدم في المواقف التعليمية و التي لا تعتمد كلية على فهم الكلمات و الرموز و الأرقام، لذلك فهي تستخدم في جميع المراحل التعليمية و مع جميع التلاميذ على اختلاف مستوياتهم العقلية، و من هنا يظهر دور الوسائل المعينة السمعية و البصرية و خصوصا وسائل التكنولوجيا الحديثة و أهميتها في العملية التعليمية و زيادة فاعليتها، فإذا انعدمت هذه الوسائل صعبت مهمة المدرس.²

و هناك مصادر ضغوط مادية أخرى تسبب الضغوط المهنية من بينها: طريقة تصميم المكتب، و مستوى الإضاءة و درجة الحرارة و التهوية و مدى توفير وسائل الصحة من احتمال التعرض لأي مخاطر أو أمراض مهنية و يمكن تأثيرها مباشرة على العاملين بما فيهم المدرسين و مستوى أدائهم و حبههم لعملهم، و يتولد ضغوط ذات

1 - simon idelman, endocrinologie, fondements physiologiques èd opu, alger,1993.

2- ناصر الدين زبدي: نفس المرجع السابق، ص ص 150، 152.

مستويات مختلفة تزيد و تنخفض حسب نوع العمل و طبيعته، ولكنها تؤدي في النهاية إلى قلة الإنتاج أو الكفاءة أو الاثنين معا.¹

4.6. مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد:

إن الحديث عن مصادر ضغوط العمل لا يمكن أن يتم بمعزل عن فهم الفرد ذاته و ردود أفعاله اتجاه المؤثرات التي يتعرض لها، و مناك الكثير من العوامل التي تؤثر على المدرس و هي عوامل ذاتية و التي تساهم في حدوث ضغوط العمل لديه و التي نوجزها في العنصر التالي:

الميل المهني: هو شرط ضروري للقيام بمهنة التعليم، إذ يساعد على التوافق المهني للمدرس طالما يؤمن برسالته التعليمية و يتماشى أهداف عمله بأهدافه في الحياة و قيمه الشخصية، و المدرس الذي لا يرغب في مهنة التعليم، نجده لا يبذل جهودا في سبيل تعليم الأطفال و المراهقين لأن مبادئه و أهدافه قد تختلف عن تلك التي توجد في مهنة التعليم، هذا ما ينعكس سلبا على مردوده التربوي فالرغبة و الاستعداد للتعليم عاملان أساسيان لكي يحدث التوافق المهني حيث يكون الفرد قادرا على مواجهة المشاكل و الصعوبات مهما كان نوعها.²

8. آثار الضغوط المهنية على المدرسين:

إن أغلب الآثار المترتبة على ضغوط العمل ليست بالضرورة سلبية لأن هناك بعض الآثار الإيجابية للضغط قد تدفع العامل نحو الإنجاز و التفوق، و تكون حافزا للتنافس و الدافعية، و حل المشكلات، فالضغط ظاهرة من ظواهر الحياة، لكن الضغوط الحادة و المزمدة تؤدي إلى الإنهك المهني 'l'épuisement' كون مهنة التعليم تعتبر من المهن التي لديها مستوى عال من الضغوط و هذا لارتباطها بالجانب الاجتماعي، و لقد توصلت العديد من الدراسات أن المهن ذات الصلة بالتفاعل مع المجتمع مثل التعليم و الخدمات الصحية و الاجتماعية تتضمن مستوى عال من الضغط. و يجب الإشارة إلى أن مكان العمل لا يعتبر المصدر الوحيد للضغط لكن إذا نظرنا إلى الفرد الذي يقضي أكثر من (60%) من وقته و هو يعمل، فإن عمل المدرس لا يتوقف فقط في المدرسة بل تتبعه إلى البيت و أماكن أخرى.³

- و هناك نوعان من آثار الضغوط المهنية على المدرسين و هما:

7. 1.1. الغياب و التأخر عن العمل:

ضغوط العمل تؤدي إلى انخفاض مستوى الولاء للمدرسة و انخفاض مستوى الروح المعنوية، و التأخر عن العمل من قبل المدرسين، فزيادة الضغوط المهنية تؤدي إلى ترك العمل هروبا من الضغوط المختلفة، يعود أساسا إلى

1- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 228.

2- ناصر الدين زبدي: نفس المرجع السابق. ص 156.

3- ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007. ص 138.

عدم القدرة على التكيف مع بيئة العمل أو المدرسة و قد يزداد الانسحاب عن العمل، كما يمكن أن تلجأ المدرسة إلى استبدال بعض العناصر الغير مفيدة، ذلك بإتاحة الفرصة لأشخاص جدد يتصفون بالحيوية و النشاط.

2.1.7. ضعف الاتصالات:

إن المستوى المرتفع من ضغوط العمل يؤثر على نمط و طبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة، و كلما ازداد غموض الدور و صراعه أدى ذلك إلى زيادة معدل الضغوط الذي يترتب عنه تدهور الجانب العلائقي في المدرسة و توكيد الكراهية و عدم الثقة مما يساهم في إثارة الحقد و الغيرة و الصراع بين زملاء، كما أن توتر هذه العلاقات يترتب عنه انخفاض رضا المدرسين الذي يظهر أحيانا في الغياب و عدم انتظام حضورهم اليومي و عدم إتقان المهمة.

3.1.7. اتخاذ القرارات الخاطئة:

إن اضطراب العلاقات في العمل و انسداد قنوات الاتصال بين المدرسين يؤدي إلى عدم الثقة و عدم الموضوعية في اتخاذ مختلف القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية، نتيجة تعرض المدرس لحالة عدم الاتزان و التوافق النفسي و عدم إيجاد الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجه العامل و بالتالي يتم اتخاذ مختلف القرارات بصورة خاطئة، هذا ما يؤدي إلى نتائج سلبية وخيمة سواء على الفرد أو المنظمة بصفة عامة.¹

2.7. آثار الضغوط المهنية على مستوى الفرد:

الفرد هو المستقبل الأساسي و المباشر للضغوط المختلفة و تأخذ هذه الآثار صورا متعددة، فقد تكون جسدية أو نفسية، سلوكية، معرفية و اجتماعية و قد تكون شاملة لهذه الجوانب، فالضغوط تحدث تحولات في جسم الإنسان مرتبطة بتأثر الجهاز العصبي و زيادة الإفرازات الغددية التي تؤثر سلبا على صحة الفرد، و تظهر مؤشرات الضغوط على شكل اضطرابات التي قد تتطور إلى أمراض خطيرة تتسبب في الانقطاع الكلي عن العمل، لكن هذه الآثار تتباين من فرد إلى آخر تبعا للفروق الفردية و اختلاف ظروف العمل و متطلباته وفيما يلي نشير إلى هذه الآثار المختلفة:²

1.2.7. الآثار النفسية السيكولوجية:

يترتب عن إحساس الفرد بتزايد الضغوط في العمل إلى حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تؤثر على الحالة النفسية للفرد العامل و ذلك من خلال الشعور بالحزن، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير، التردد و اللامبالاة و هذه النتائج تكون معوقة جدا للمدرسة، و لقد أثبتت دراسات كل من "هالم ستروم" و "ورينج" (holm Storm et weuving) أن هناك علاقة بين حالة المزاج و وقوع الحادثة الضاغطة، فالحوادث السارة تستدعي المزاج الإيجابي الذي يترجم الشعور بالمتعة و الحيوية و النشاط، أما الحوادث المؤلمة تستدعي حالة المزاج السلبي الذي يترجم عن طريق الشعور بالضيق و التعب الدائم.

1- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 234.

و حسب (boudarène) فإن من أهم تأثيرات الضغط النفسي على العامل يتمثل في عدم التوازن العاطفي، القلق، فساد الطبع، اضطراب في السلوك و العدوانية، و في هذه الحالة فإن علاقات الفرد مع غيره و محيطه تكون على شكل نزاعات دائمة و مستمرة تؤثر على الإدماج المهني، و من آثار الضغط الاضطراب النفسي و هو مصطلح حديث وليد الضغوط و الذي يعني عدم استطاعة الفرد استعمال طاقته و موارده النفسية و الجسمية.¹

7.2.2. الآثار الفيزيولوجية:

يتعرض الفرد بسبب الضغوط إلى مختلف الأمراض السيكوسوماتية و هي أمراض جسمية نفسية المنشأ باعتبار أن الضغط النفسي هو المسبب لها و يرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة، و من أثلة الأعراض ما يلي:

- أمراض الجهاز الهضمي مثل أمراض القولون، الإسهال، السكري.
- أمراض الرئتين و الجهاز التنفسي، كالربو و صعوبات التنفس.
- أمراض الجهاز العضلي و العظام كآلام الظهر، توتر العضلات.
- أمراض الجهاز التناسلي كالبرود الجنسي، سرعة القذف.

و من أكثر الأعراض التي تظهر على المدرسين تتمثل في آلام الرأس (maux de tête)، فقدان الوزن (perte de poids)، ارتفاع ضغط الدم (hypertensions artérielles)، الالتهاب الفيروسي (susceptibilités infections virales)، التعب المزمن (fatigue cornique)، و اضطراب الجهاز الهضمي (gastro-intestinales dysfonctions).²

1- طه عبد العظيم حسين: مرجع سابق، ص 234.

2- ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007. ص 122.

خلاصة:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية و بالتحديد لدى المدرسين مسألة جديدة بالدراسة و البحث نظرا لارتباطها بالمستقبل و هو الإعداد و التكوين، فالضغوط المهنية التي يواجهها المدرس تعتبر بمثابة حاجز و عائق يحول دون تبليغ رسالته على أكمل لوجه فمعاناة المدرس مؤشر من مؤشرات اختلال النظام التربوي باعتباره منفذ برامجه على أرض الواقع، و انطلاقا من استعراضنا لمصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين و استنادا إلى مختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول أن هذه المصادر تتنوع و تختلف و تتشابك في كل المراحل التعليمية و من بينها مصادر ضغوط بيئة العمل و عبء العمل و مصادر العلاقات التربوية (الإدارة، المدير، المشرف التربوي، الزملاء، التلاميذ...)، مصادر الضغوط المادية (الأجر، قلة الوسائل)، مصادر ضغوط تتعلق بتطبيق الاستراتيجيات الجديدة في التعليم، إضافة إلى مصادر متعلقة بالمدرس كالميل المهني، التخصص... الخ. و هكذا فإن عمل المدرس في جو مليء بالمشاكل و الصراعات يؤدي حتما إلى آثار نفسية تنعكس سلبا على أدائه و رضاه عن وظيفته و حبه لمهنته و ضعف مردوده التربوي، فمهنة التدريس مهنة صعبة تتطلب من المدرس الصبر و مواجهة مختلف الضغوطات خلال ممارسته لمسؤولياته و واجباته.

الفصل الثاني

الرضا الوظيفي



تمهيد:

لقد نال موضوع الرضا الوظيفي اهتمام الكثير من الباحثين في علم الاجتماع و علم النفس الصناعي أو ما يسمى أحيانا بالرضا عن العمل أو الرضا المهني، حيث كانت بداية موضوع الرضا الوظيفي و ظهوره لأول مرة في مجال الصناعة، و لقد أحدثت التجربة التي عرفت باسم تجربة ”هاو ثرن“ عام 1927 ضجة كبيرة في علم الاجتماع الصناعي، و بينت هذه الأخيرة أن المادية غير كافية لفهم حقيقة الرضا الوظيفي، الذي يؤدي بالخروج بمفهوم محدد و اتفق حول الاتجاهات النفسية للأفراد في محيط العمل، و تندرج دراسة الرضا الوظيفي ضمن تلك الدراسات المخصصة للكشف عن مواقف الأفراد من مختلف جوانب عملهم، و يقصد بالموقف ذلك الاتجاه النفسي الناتج عن تقييم هؤلاء الأفراد للمنظمة التي يعملون بها.

ولا شك في اختلاف الآراء و الاتجاهات حول تحديد رؤية موحدة لمفهوم الرضا الوظيفي إلى تنوع في محاولات تفسيره من خلال مختلف النظريات التي صاغها مجموعة من الباحثين، و لهذا الغرض و بعد محاولات المدرسة الكلاسيكية في ربط الحوافز المادية و التي تعد دافعا كافيا لتحقيق نوع من أنواع السعادة و الرخاء، و كذا أظهرت مدرسة العلاقات الإنسانية، أن الرضا عن العمل أو الرضا الوظيفي يتجسد من خلال العلاقات الإنسانية بين الجماعة في محيط العمل، في حين نجد أن المدرسة السلوكية ذهبت في تحليل مستوى الرضا لدى العاملين إلى مجموعة من العوامل المرتبطة بالعمل كالعائد المادي، و نمط الإشراف، الترقية و التقدير .. الخ.

لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى مختلف الرؤى و المفاهيم و التعريفات التي تعرضت لموضوع الرضا الوظيفي و التطرق إلى مختلف النظريات التي حاولت تفسيره وكذا محددات مستواه و مؤشرات.

3. مفهوم الرضا الوظيفي:

تعددت التعريفات حول الرضا الوظيفي و تنوعت ، حيث تنفق في اعتبار الرضا الوظيفي شعور داخلي اتجاه العمل، و ورد في معجم مصطلحات علم النفس الصناعي و التنظيمي حيث "يشير إلى مجموعة المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل أو الوظيفة التي يشغلها حالياً، و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية أو حيادية، و هي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحقق من عمله أو وظيفته"¹. حيث يتفق هذا الأخير إلى ما ذهب إليه "ميشنسكي" (1987) حيث يعتبر الرضا الوظيفي " استجابة و وجدانية انفعالية تنطوي على مشاعر محبة أو كره للوظيفة و يشير مستوى الرضا إلى اللذة التي يحصل عليها الشخص من وظيفته".

كما يعرف على أنه " يعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله"². و التعريفات تجمع على أنه إحساس و شعور داخلي بالرضا، و عرفه ناصر محمد العديلي بقوله: " الرضا هو شعور نفسي بالقناعة و الارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات مع العمل نفسه و بيئة العمل و المؤثرات ذات علاقة على حد سواء، في حين يشير أحمد زكي بدوي إلى أن الرضا الوظيفي ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من العمل، كعلاقات العمل الطيبة و فرص الترقى و غيرها، و بين مقدار ما يحصل عليه فعلاً من هذا العمل"³.

ولقد أورد لوك "locke" في تعريفه للرضا عن العمل بأنه " حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل الفرد أو خبرته العلمية، و ينتج الرضا الوظيفي من إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة.

حيث لها ثلاث أبعاد:

- جانب شعوري عاطفي فالرضا عن العمل هو استجابة شعورية اتجاه جانب في العمل لهذا يمكن رؤيته.
- الرضا الوظيفي يتقرر غالباً بمدى تجاوز النتائج للتوقعات.
- الرضا الوظيفي يمثل اتجاهات عديدة مترابطة.
- و الخصائص التي تولد لدى الأفراد استجابات شعورية نحو العمل نفسه، الراتب، فرصة الترقية، الإشراف و الزملاء في العمل"⁴.

1-عمار الطيب كشود: معجم المصطلحات علم النفس الصناعي و التنظيمي و الإدارة ، إنجليزي عربي ، منشورات جامعة قار يونس بنغازي ليبيا 1994 ص189.

2-عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003-ص95.

3-أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية(الإنجليزية،فرنسي ،عربي)2، دار الكتاب اللبناني، دار الكتاب المصري، بيروت، القاهرة 1994-ص250/249.

4-حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004-ص98.

و نخلص في الأخير إلى التعريف الذي قدمه "أحمد صقر عاشور حيث يبين فيه الرضا العام و الجزئي بقوله "يعتبر سلوك رضا الفرد عن العمل و الوظيفة عن مستوى الإشباع الذي تتيحه العناصر و الجوانب المختلفة للعمل، و هذا الإشباع ينتج درجة معينة من مشاعر الوجدانية لدى الفرد اتجاه عمله و هذه المشاعر قد تمثل محصلة كلية لشعوره اتجاهه أو قد تمثل مشاعر الفرد اتجاه جوانب و عناصر محددة لعمله، أي أن رضا الفرد اتجاه عمله يمكن أن يعبر عنه بدرجة رضاه الكلي أو العام عن العمل، كما قد يمكن التعبير عنه بالرضا عن جوانب جزئية معينة تتكون منها المشاعر تجاه العمل، مثل درجة رضاه عن الأجر أو درجة رضاه عن الإشراف أو درجة الرضا عن نوع و محتوى العمل...الخ.¹

و يتضح جليا من هذا التعريف أن الرضا عن العمل يمكن أن يعبر عنه بالرضا العام عن العمل أو من خلال الرضا عن جوانب جزئية معينة تتعلق بالعمل.

4. بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

لقد أفرز الاهتمام المتزايد الذي حظي به موضوع الرضا عن العمل من قبل الباحثين و المتخصصين عددا من النظريات التي حاولت تفسيره و الإحاطة بأسبابه و مسبباته من تعدد هذه النظريات و تباينها إلا أنها تمحورت في مجملها كمحاولات للإجابة على إستفهامين جد هامين هما:

- ما الذي يؤدي إلى شعور الأفراد بالرضا عن أعمالهم؟

- و ما الذي يجعل بعضهم أكثر رضا عن أعمالهم من الآخرين؟

و من هذا المنطلق انشغلت مختلف هذه النظريات في تحليل و تفسير الرضا عن العمل لتسهيل التنبؤ به، و محاولة السيطرة عليه و التأثير فيه.²

و عليه سنحاول في هذا الجزء من دراستنا أن نتناول مختلف هذه النظريات، محاولين في ذلك تسليط الضوء على أهم أفكارها، وذلك تبعا لتطورها العلمي و التاريخي.

1.2. نظرية السلم الهرمي للحاجات لـ: "ماسلو" "abraham masslow"

تعد نظرية "ماسلو" من أولى النظريات التي عيّنت برضا الأفراد عن أعمالهم، و ذلك من خلال ما تحققه هذه الأعمال من إشباع للحاجات الإنسانية التي عرضها "ماسلو" في نظريته على شكل تدرج هرمي وفق ضرورة الحاجة و أهميتها، وترتكز هذه النظرية على ثلاث افتراضات هي:

- أن الإنسان يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة، و هذا الشعور يؤثر في سلوكه، و أن الحاجات الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، وهي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن عمله الذي إذا لم يحقق له الإشباع الذي يبتغيه فلن يكون راضيا عنه.

1- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة-2، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص ص 52 53.

2- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، طالدار الجامعية-الإسكندرية، 2002-ص 236

- تتدرج الحاجات الإنسانية في ترتيب هرمي حسب أهمية الحاجة و ضرورتها فتبدأ بالحاجات الأساسية (الأولية) اللازمة لبقاء الجسم و تتدرج باتجاه أعلى الهرم نحو الحاجات المركبة.

- يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءاً من الحاجيات الأساسية ثم الانتقال للحاجات الأعلى في الهرم، بحيث لا يكون هذا الانتقال إلا عندما تشبع الحاجات الدنيا.¹

و استناداً إلى هذه الافتراضات يرتب "ماسلو" الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات و هي على الترتيب الذي تتحكم فيه الأولوية:

- الحاجة الفسيولوجية (عضوية).
- الحاجة إلى الأمان.
- الحاجة إلى الانتماء (اجتماعية).
- الحاجة إلى التقدير و الاحترام.
- الحاجة إلى تحقيق الذات.

و فيما يلي سنورد بشرح هذه المستويات الخمسة كما حددها "ماسلو":

أ - الحاجة الفسيولوجية (عضوية):

و يتمثل في الحاجات الأساسية الضرورية لحياة الفرد، و هي تعتبر أكثر الحاجات هيمنة و سيطرة، مثل: الغذاء و الماء و النوم و الصحة و الراحة و غير ذلك، لذا يسعى الفرد جاهداً لإشباعها، و يمكن لمؤسسة العمل الفيزيائية الملائمة و ضمان جودتها، وكذا ساعات العمل المناسبة و فترات الراحة و غيرها مما يدعم الاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد تجاه أعمالهم.

ب - الحاجة إلى الأمان:

حسب نظرية "ماسلو" فإن حاجات الأفراد إلى الأمان تبرز بعد إشباع الحاجات الفسيولوجية، حيث يود الفرد أن يركن إلى الأمان من الأخطار أو اللاتسقرار.

و في مجال العمل لا بد أن تسعى المؤسسات إلى إشباع هذه الحاجات من خلال أنظمة الأمان و السلامة المهنية من الأخطار، و نظام التأمينات و مزايا الصحة و التقاعد و عدالة نظام الشكاوي و التظلمات لحماية العاملين من استبداد و تعسف المشرفين .

ج - الحاجة إلى الانتماء (حاجة اجتماعية):

وتأتي هذه الحاجات حسب "ماسلو" في الدرجة الثالثة بعد الحاجات الفسيولوجية و الحاجات الأمنية، و هي تتمثل في رغبة الفرد بأن يكون محبوباً من طرف الأشخاص المحيطين به، فالفرد ينزع بطبعه إلى إقامة علاقات الصداقة و التفاعل مع الآخرين، لذا وجب على المؤسسات أن ترعى و تدعم في محيط العمل التفاعلات الإيجابية

1-صلاح الدين محمد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات،الدار الجامعية،الإسكندرية، 2004، ص122/123.

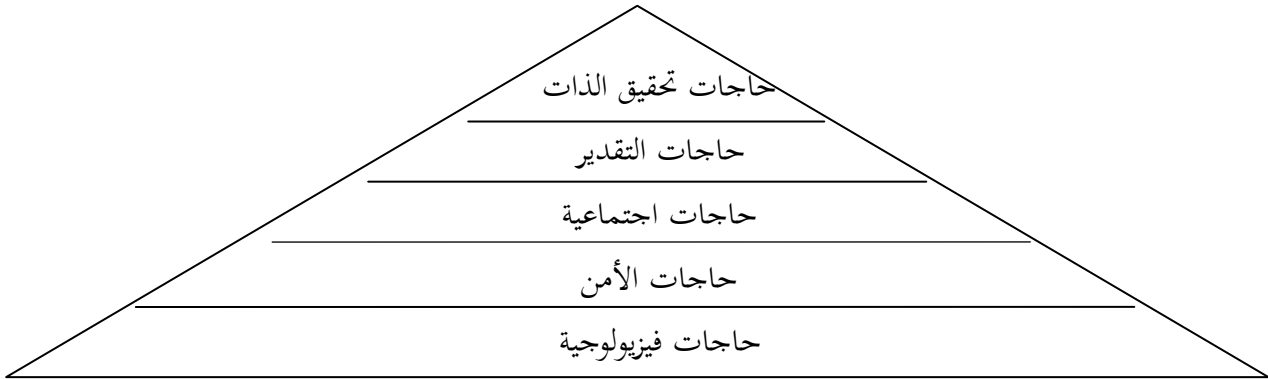
بين العاملين، و كذا علاقاتهم بمشرفيهم ن خلال إتباع نمط إشرافي جيد يكفل تحقيق مستوى رضا عال عن العمل لدى العاملين.

د- الحاجة إلى التقدير و الاحترام:

وتأتي في المرتبة ما قبل الأخيرة من السلم الهرمي، و هي تسمى كذلك بحاجات احترام الذات، و يتمثل في الحاجة إلى شعور الفرد بالأهمية و المكانة البارزة، و تقدير المجتمع لخدماته و إنجازاته و تحمل المسؤولية يعزز ثقته بنفسه و شعوره بمساندة المجتمع له، وقد تلعب فرصة الترقية في مجال العمل و الحوافز التشجيعية المادية و المعنوية، و كذا الثناء على العاملين من قبل رؤسائهم لما أنجزوه من أعمال، دورا فعالا في إشباع هذا المستوى من الحاجات مما يدعم الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين اتجاه أعمالهم.

هـ- حاجات تحقيق الذات:

و تتلي هذه الحاجة قمة التسلسل الهرمي ل: "ماسلو" و لا يمكن أن يتحقق هذا المستوى من الإشباع إلا بعد إشباع كل الحاجات السابقة و الوصول إلى مستوى عال من الوعي بالذات.¹ و الشكل 01 يمثل نظرية "ماسلو". و يتمثل هذا المستوى من الحاجات في محاولة الفرد تحقيق ذاته و التعبير عنها و ممارسة قدراته و مهاراته للوصول إلى أقصى ما يمكنه تحقيقه، إنها ترتبط بحاجة الفرد إلى أن يحقق الصورة التي يتخيلها لنفسه، لذا نجده يتطلع إلى وظائف و مهام تتحدى قدراته لتسمح له بالتطور و الابتكار، و تقدم له فرص النمو و التقدم، فإذا لم ترق لإشباع هذه الحاجات فلن تكون مرضية و قد تدفع بالفرد إلى البحث عن إشباعها في مؤسسات أخرى، و يلخص الشكل التالي المستويات المختلفة للحاجات الإنسانية حسب "ماسلو".



الشكل (03): يمثل هرم الحاجات ل: "ماسلو".

وعلى الرغم مما لقيته نظرية "ماسلو" من صدى كبير و انتشار واسع في البحوث النفسية و الاجتماعية، إلا أنها تعرضت إلى انتقادات عدد من الدارسين و الباحثين منها:

1-مصطفى العشوي : أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص105.

-لقد كشفت بعض الدراسات و الأبحاث أنه ليس بالضرورة وجود خمس مستويات للحاجات كما افترضها "ماسلو" ، كما أنها قد لا تكون دائما بنفس الترتيب¹ ، فقد يسعى الفرد إلى إشباع حاجاته لإثبات الذات قبل إشباع حاجاته العاطفية، بمعنى أن هناك جدلا في هذه الحاجات.

-تتباين أساليب الأفراد في إدراكهم لحاجاتهم المختلفة ، وكذلك فيما يعطونه من أوزان و قيم لها.

-يختلف الأفراد في القدر الذي يكفي لإشباع حاجاتهم و كذا في صور إشباعها.

-تلعب الجماعة التي ينتمي إليها الفرد دورا هاما في تحديد حاجاته و في ترتيبها أيضا².

-إن الحاجات الإنسانية مترابطة و يصعب الفصل بينها حيث قد تظهر حاجتان أو أكثر في آن واحد³.

و على الرغم من أن هذه الانتقادات و غيرها لا زالت نظرية "ماسلو" تتضمن أفكار و مفاهيم سليمة يجدر بالمديرين و المشرفين أخذها بعين الاعتبار و الاستفادة منها قدر الإمكان، من خلال الإقرار بوجودها أو على الأقل بوجود نوع من التدرج في حاجات العاملين، محاولين في ذلك دراستها و التعرف عليها و السعي لتلبيتها قدر المستطاع، لأن ذلك سيعمل على دعم و تعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين تجاه أعمالهم بما يدفع في اتجاه تحقيق الرضا عن العمل و ستكون الفائدة أعم و أكبر فيما لو أخذ المشرفون تلك الانتقادات في الحسبان.

2.2. نظرية ذات العاملين ل: فريدريك هيرزبرغ "frédèrick herzberg 1959"

قام "هرز برغ" و زملاؤه بدراسات ميدانية تناولت الرضا عن العمل بالاستناد إلى دراسة إشباع الحاجات، و التأثير الدفعي لذلك الإشباع لدى العاملين، حيث استطاع تطوير نظريته من خلال أبحاثه التي أجراها في عدد من الشركات العاملة في بنسلفانيا في أمريكا، و التي شملت حوالي مائتين (200) من المهندسين و المحاسبين، قد تم في هذه الدراسة توجيه السؤالين الآتيين:

1 -متى شعرت بأعلى مستوى من الرضا عن العمل ؟

2 -متى شعرت بأعلى مستوى من الاستياء و عدم الرضا عن عملك؟

و من خلال إجابات المبحوثين التي تصف الظروف و المواقف التي سببت هذين الشعورين ، صنف "هرز برغ" العوامل المؤدية إلى ذلك إلى مجموعتين:

المجموعة الأولى: عوامل داخلية (دافعة) و يؤدي وجود هذه العوامل في موقف العمل إلى شعور العاملين

بالرضا عن أعمالهم، فهي بمثابة دوافع تؤدي إلى الرضا، و هي تتعلق بالعمل مباشرة كما أكد "هرز برغ" أن غيابها

و عدم توافرها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، و إنما يؤدي إلى صعوبة تكوين مشاعر الرضا، و قد

حصر هذه العوامل فيما يلي:

1 -Dominique Roux-Daniel Soulié :gestion-2édition-press universitaire de France-paris-1996-p235.

2-حسين حرم :السلوك التنظيمي ،سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال،دار الحامد-عمان ،الأردن،2004-ص113.

3-سهيلة محمد عباس،على حسن على :إدارة الموارد البشرية،دار وائل-عمان،الأردن،1999ص170.

- الإنجاز في العمل.
- التقدير و الاحترام نتيجة الإنجاز.
- المسؤولية لإنجاز العمل .
- الترقية.
- احتمالية التطور و التقدم.
- طبيعة العمل و محتواه.

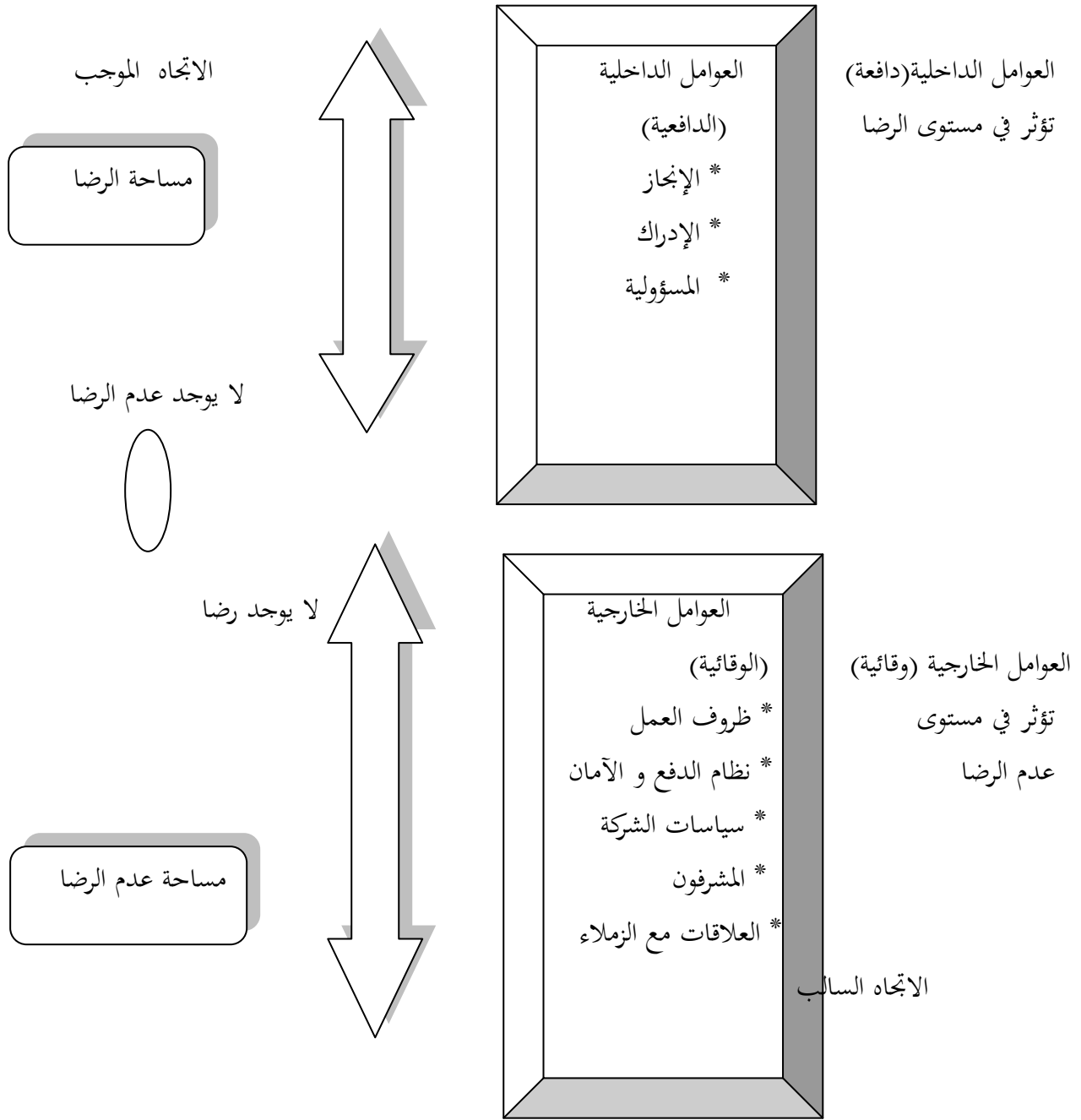
و الجدير بالملاحظة أن هذه العوامل تنسجم مع هرم "ماسلو" حيث تتوافق مع الحاجات الاجتماعية و الحاجة إلى الاحترام و التقدير و الحاجة إلى تحقيق الذات.

المجموعة الثانية: عوامل خارجية، و يطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية، و هي تتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل و يعتقد "هرز برغ" بأن عدم توافر هذه العوامل في بيئة العمل يسبب شعورا بعدم الرضا، و لكن وجودها لا يؤدي حتما إلى الشعور بالرضا عن العمل، و إنما يكفل لإشباعها منع حالات عدم الرضا، بمعنى أنها تحافظ على مستوى معين من الرضا لدى العاملين و هي تتوافق مع الحاجات الفسيولوجية و حاجات الأمن في هرم "ماسلو" ، و تتضمن العوامل الخارجية (الصحية) ما يلي:

- ✓ سياسة المنظمة و أسلوب إدارتها.
 - ✓ أسلوب الإشراف.
 - ✓ العلاقات بين قمة الهرم الإداري.
 - ✓ العلاقات بين المشرف و المرؤوسين.
 - ✓ العلاقات بين المرؤوسين.
 - ✓ العلاقات بين الزملاء في العمل.
 - ✓ الأجور و الرواتب.
 - ✓ الأمن الوظيفي.
 - ✓ المركز الوظيفي.
 - ✓ ظروف العمل المادية.¹
- و الشكل الموالي يعطي تصورا لنظرية ذات العاملين:

1- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002، ص 286/287.

الشكل (04): يوضح نظرية ذات العاملين.



المصدر: دافيد راتشمان و آخرون: الإدارة المعاصرة، رفاعي محمد رفاعي، سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض، 2001، ص 256 .

الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

و بناء على هذه النتائج المحصل عليها من طرف "هرز برغ" ، فإنه يرى بأن مشاعر الرضا تختلف باختلاف تركيبها و نوعها عن مشاعر عدم الرضا كما تختلف العوامل المسببة لها، و هذين النوعين من المشاعر لا يمثلان طرفي نقيض و إنما هما في الواقع متغيران أو عاملان مستقلان عن بعضهما.¹

و من نتائج نظرية "هرز برغ" ظهور فكرة الإثراء الوظيفي، و ذلك بإعادة تصميم العمل بالشكل الذي يسمح للعوامل الداخلية (الدافعة) أن يتم تمثيلها في مكونات و محتويات العمل، و ذلك بإضافة مهام وظيفية تتحدى قدرات الفرد و تستثيرها، مع إعطاء العمل مزيدا من التنوع ليكون أكثر جاذبية و بعيدا عن الروتين، و كذلك إتاحة الفرصة للفرد للنمو و التقدم في العمل عن طريق توفير فرص للترقية تبنى على أساس الكفاءة و الجدارة، و إتاحة الفرصة للمشاركة في تخطيط و اتخاذ القرارات، و تنظيم و أداء العمل ليستفاد من قدرات العاملين في تحقيق نتائج ملموسة للمؤسسة ، و في نفس الوقت يشعر الأفراد بالتقدير و الاحترام و تقدير الجهود و الإنجازات في العمل ، و تشمل فكرة الإثراء الوظيفي توفير مزيد من الاستقلالية و الحرية في أداء العمل، و قدر مناسب من الرقابة غير المباشرة تتيح للفرد السيطرة على عمله و تقوي ثقته في نفسه و في كفاءته الشخصية و العلمية.

و لتحقيق الرضا الوظيفي من خلال إدخال فكرة الإثراء الوظيفي، يجب أن تؤخذ في الاعتبار بعض النقاط التالية:

- ✓ التخلص من وسائل المراقبة الدقيقة المفروضة على العاملين، و استبدالها بوسائل تعطي الحرية و الاستقلال في الأداء.
- ✓ إعطاء المرؤوسين بصفة دائمة على نتائج أعمالهم، و ما حققوه من إنجاز.
- ✓ إتاحة الفرصة أمام العاملين للابتكار و تطوير طرق و أساليب أداء العمل ، تحقيقا لرغبة الأفراد في النمو و الطموح.
- ✓ تسمين و تقدير جهود العامل و إسهاماته في أداء العمل.
- ✓ إعطاء المرؤوسين سلطات إضافية كافية تتناسب مع مسؤولياتهم، و تجدر الإشارة هنا إلى أن فكرة تطبيق الإثراء الوظيفي يعتمد إلى حد كبير على درجة طموح الأفراد.
- و استعدادهم للعطاء و رغبتهم في النجاح و التفوق في مجال العمل، فإذا لم تتوفر هذه الخصائص في الأفراد فلن يجدي معهم الإثراء الوظيفي، و ذلك لأنه قد يوجد من بينهم من يميلون إلى الجمود و يفتقدون الرغبة في الإبداع و التطوير و المشاركة في العمل، و يفضلون الرقابة و الروتين.²

1- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص 155.

1- عبد النور أرزقي: محددات الرضا المهني معنى العمل عند العمال الجزائريين 1997م، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم بجامعة الجزائر، ص83.

و هذه النظرية ل: "هرز برغ" قد أسهمت في توجيه المديرين و المشرفين إلى أن هناك عوامل أخرى غير الرواتب و الأجور و ظروف العمل.... الخ، و التي يمكن أن ترفع من مستوى العمل لدى العاملين.

3.2. نظرية الإنجاز:

هذه النظرية تنتسب إلى العالم النفسي "ماكلييلاند" David Maclelland 1961، حيث ركز هذا الأخير في دراسته على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الإنجاز و تأثير ذلك على السلوك الإنساني، و قد توصل في دراسته إلى ثلاث حاجات رئيسية لإشباعها لتحقيق الرضا الوظيفي هي :

➤ الحاجة للإنجاز :

حيث يعتبر أن الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للإنجاز يكونون ميالين للطموح و التطلع للتفوق، و ذلك دون الاعتبار للمردود المادي على غرار النجاح فقط، ما لم ينظر للمردود المادي على أنه مؤشر للنجاح ، إن مثل هؤلاء الأفراد لديهم رغبة في تحمل المسؤولية ، و يميلون إلى تأدية المهام التي يشعرون بأن فيها تحديا لقدراتهم و مهاراتهم.¹

➤ الحاجة للقوة:

تأتي الحاجة للقوة من الأفراد ذوي القوة الشديدة ، حيث يسعون إلى الوصول إلى المراكز العليا القيادية في المنظمة لممارسة النفوذ و التأثير في الآخرين، و عليه فإن هذه المراكز العليا للقيادة تشبع هذه الحاجة.

➤ الحاجة للانتماء:

و هذه الحاجة تعبر عن الرغبة في التفاعل و تكوين العلاقات مع الآخرين ، و لهذا فإن الأفراد ذوي الحاجة القوية للانتماء ، يندفعون وراء المهام التي تفرض طبيعتها التفاعل المتكرر مع زملاء العمل، لتكوين العلاقات الشخصية و للبحث عن الدعم النفسي و التفاهم المشترك ، حيث يوفر لهم ذلك الإشباع و الرضا.²

4.2. نظرية التوقع:

هذه النظرية قدمت من طرف "فيكتور فروم" "Victor Vroom 1964" ، التي تنظر للسلوك الإنساني على أنه سلوك تعقلي يتوقع أحداثا ممكن الوقوع و يدرك ما تحمله من نتائج ، و بذلك فهي ترتبط في صياغتها الأساسية بسلوك الاختبار، حيث تفسر سبب قيام الفرد باختبار سلوك معين دون غيره، و عليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد و الأداء و العائد المستلم مقابل لأداء.³

و انطلاقا من هذا فإن نظرية التوقع تفترض أن دافعية الفرد للقيام بسلوك معين يتحدد باعتقاد الفرد بأن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك و أن هذا السلوك سيؤدي إلى نتيجة معينة و أن هذه النتيجة ذات أهمية بالنسبة إليه ، و هذا يعني أن سلوك الفرد يعتمد على توقعاته كما هو موضح في الشكل الموالي:

1- محمود سلمان العميان:مرجع سابق، ص 290/289.

2- اندرودي، سيزلاقي، مارك جي، وولاس: السلوك التنظيمي للأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة-الرياض 1991--ص 111.

3- محمود سلمان العميان،مرجع سابق، ص 292/291.

توقع 01

توقع 02

الجهد المبذول ← الإنجاز المطلوب ← المكافئة المرغوبة ← الإشباع /الرضا.

الشكل (05): يوضح نظرية التوقع.

يوضح هذا النموذج بأن هناك توقعين للفرد:

- التوقع الأول: إن الجهد المبذول يؤدي إلى الإنجاز المطلوب.
- التوقع الثاني: إن الإنجاز المطلوب سيحقق عائد مرغوب لدى الفرد و الذي يحقق له الإشباع و الرضا.

فالتوقع الأول يعتمد على قناعة الفرد و اعتقاده بأن سلوكه يؤدي إلى الإنجاز المطلوب، أما التوقع الثاني

فيعتمد على العوائد و المكافآت التي سيحصل عليها مقابل إنهاء الإنجاز المطلوب، من هذا و ذاك فإن سلوك الأداء للفرد تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به ، و هذه المفاضلة تتم على أساس القيمة المتوقعة من السلوك، و هذا يعني الفرد العامل يلجأ إلى تحليل مفهوم التكلفة والعائد ، فعندما يستحق العائد المتوقع التكاليف المصروفة عليه (الجهد المبذول) فإن هذا سيقود الفرد إلى بذل قصارى جهده من أجل تحقيقه، و بهذا تكون نظرية التوقع ضمناً وسيلة لتحقيق الغاية، فالإنجاز الذي حققه الفرد ليس هدفاً بحد ذاته، و إنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، كالمردود المادي مثلاً أو الشعور باحترام الغير و تقديرهم.¹

5.2. النظرية Z ل: "وليام أوشي" "William Ouchi" :

قام "وليام أوشي" بتطوير هذه النظرية التي طرحت في الثمانينات من القرن الماضي، حيث تناولت بالبحث و الدراسة الإدارية العملية في اليابان و الولايات المتحدة الأمريكية، حيث نجد هذا النموذج أتى متأثراً بالتقدم الهائل الذي حققته المؤسسات اليابانية، لذا تعتبر هذه النظرية تطبيقاً للنموذج الياباني في بيئة العمل الأمريكية ، ليتماشى مع الثقافة الأمريكية التي تركز على الفردية، و يربط بين المكافآت و الأداء ، و هي بذلك تجمع بين عناصر من أساليب الإدارة الأمريكية و عناصر أخرى من أساليب الإدارة اليابانية.

و تفترض النظرية Z أن الإدارة الجيدة هي التي تولي اهتماماً للجوانب الإنسانية للعاملين، فتحتويهم و تتعامل معهم كما لو كانوا أسرة واحدة، حيث تؤدي هذه النظرية إلى إشباع الحاجات الأدنى في الهرم ل: "ماسلو" من خلال الاهتمام برفاهية العامل، كما أنها تؤدي إلى إشباع حاجات المستوى الأوسط من خلال الاعتماد على مشاركة الجماعة في اتخاذ القرارات، و تؤدي كذلك إلى إشباع حاجات المستوى الأعلى من خلال إعطاء العاملين فرص تحمل المسؤولية الفردية.²

1- محمود سلمان العميان:مرجع سابق، ص 293.

2-دافيد راتشمان و آخرون: الإدارة المعاصرة، ترجمة، رفاعي محمد رفاعي، سيد أحمد عبد المتعال، دارالمريخ، الرياض 2001-ص216.

و لكن يرى "أوشي" أن إشكالية إنتاجية العامل لا تحل من خلال بذل المال أو الاستثمار في تطوير البحوث فهذه الأمور لا تكفي أبداً دون إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة.
أهم الدروس لنظرية Z:

- **الثقة:** تعتبر الإنتاجية و الثقة عامل واحد لا يمكن فصلهما عن البعض، فالإدارة في المؤسسات اليابانية تعتمد في تعاملها على جو الثقة بين العاملين في المؤسسة.
 - **الحذق و المهارة:** إن الممارسة اليابانية في الإدارة و الإشراف تعتمد على فن التعامل مع الأفراد العاملين، هذا التعامل الذي يتميز بالحذق و اللباقة و التهذيب.
 - **الألفة و المودة:** فهما أساس الرابطة الموحدة و المشتركة في الحياة اليابانية، وما يترتب على ذلك من عيش آمن و حياة مطمئنة و إقامة علاقات اجتماعية متينة.
- و يؤكد "أوشي" بأن تطبيق النظرية Z في المؤسسات سوف ينتج عنه تحقيق أهداف العاملين و أهداف المؤسسات على حد سواء، و تتمثل في زيادة الثقة، و المودة و الألفة، و الانحماك في العمل، و زيادة مستوى الرضا عن العمل، و زيادة الإنتاجية.¹

5. قياس الرضا الوظيفي:

سنتطرق في البداية إلى الصعوبة التي تواجه عملية القياس، مع تحديد أساليب هذه العملية ثم نتطرق إلى أحد التقنيات المستعملة في عملية القياس، و التي أثبتت فعاليتها، و نعني بها مقياس "ليكرت"، فالصعوبة التي تكمن في عملية القياس، تتمثل في أن الرضا بصفة عامة اتجاه تدخل فيه إحساسات و اعتقادات الأشخاص، فهو حالة كامنة في الشخص، و مما يبدو واضحاً أن للعاطفة دوراً كبيراً في تحديد موضوع الرضا عن العمل، و تقديم التعريفات الإجرائية للمفاهيم المستعملة، و ضبط المتغيرات، هو الذي يسهل مهمة الباحث و لا ينبغي له أن يهمل قياس الإحساس و الاعتقاد معاً، لكن بإمكانه الاكتفاء بجانب واحد من جوانب الاتجاه، أما عن أساليب قياس الرضا عن العمل فهناك أسلوبان رئيسيان يمكن إتباعهما هما:

1.3. أسلوب قياس الآثار السلوكية:

هو الذي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المؤشرات الميدانية، التي تسهل فهم رضا الباحثين عن عملهم مثل تكرار غياب الفرد عن عمله بعذر أو بدونه، سواء كان مقبولاً أم مرفوضاً، مما يدل على عدم الرضا، أيضاً ترك العمل و إلى آخره... الخ، رغم أن هذه الآثار تعد بمثابة مؤشرات حقيقية للرضا عن العمل، إلا أنه ليس معنى عدم غياب العامل عن عمله أو عدم تركه له، رضاه عن العمل الذي يزاوله بالضرورة في كل الحالات.²

1 - بن حامد محمد: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر /2007/2008، ص47.

2-شكري سيد أحمد، الرضا عن عمل المعلمين و معلمات الرياضيات، حولية كلية التربية، العدد 08، 1991، ص289.

2.3. أسلوب التقرير الذاتي :

قد يتشابه هذا الأسلوب مع الأسلوب السابق في كونه يأخذ بعض المؤشرات الميدانية من اجل التقرب أكثر من الرضا عن العمل، إلا أنه يستعمل الاستمارة كوسيلة أساسية في معرفة ذلك، لذا يلجأ الباحث إلى عدة وسائل متعلقة بجوانب العمل المختلفة، كالعائد المادي، نمط العلاقات مع الإدارة و الزملاء، الترقية .. الخ، و يحرك البحوث للإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل حرية، و يقرر بنفسه ما إذا كان راضيا عن عمله أو العكس أو يذكر مشاعره اتجاه العمل من جوانبه المختلفة المذكورة آنفا.¹

3.3. مقياس ليكرت (Likert 1932):

يعتبر من أبرز التقنيات المستعملة في عملية القياس، ففي عام 1932 نشر "ليكرت" موضوعا تحت عنوان "تقنية لقياس الاتجاهات" و كان ذلك في مجلة "أرشيف علم النفس" و تتلخص هذه الطريقة في تقديم مجموعات من الجمل و العبارات التي تدور حول موضوع الاتجاه و التي تتراوح ما بين التأييد المتطرف، و الاعتدال، المعارضة المتطرفة، أن يوضحوا استجاباتهم اتجاه كل عبارة، و تعطى لهذه الاستجابات درجات معينة (1-12-3-4-5)، إذا كانت الجملة تعبر عن معنى مؤيد للاتجاه، و تعطى عكس هذه الدرجات إذا كان معناها معارض، أي (5-4-3-2-1)، و أن درجة الشخص المبحوث لا يمكن الحصول عليها إلا في ضوء الدرجات التي يحصل عليها جميع الأفراد.

جدول (02): يوضح توزيع الأوزان و العبارات حسب طريقة "ليكرت":

درجات العبارات السالبة	الاختيارات	درجات العبارات الموجبة
1	موافق جدا	5
2	موافق	4
3	بدون رأي	3
4	معارض	2
5	معارض جدا	1

إذا كان غالبية المبحوثين قد أجابوا ب"الموافقة جدا و كان عددهم (10) من أصل (15) فردا فإن الدرجة التي سوف تمنح لهم هي (50) كدرجة لقياس الرضا عن العمل.²

وما يمكن قوله في الأخير، أن قياس الرضا ليس بالأمر الهين خاصة عندما يتعلق الأمر بقياس رضا جماعة من العمال، إذ تلعب الفروق الفردية دورا أساسيا في تحديد الإجابة الجماعية، مما لا يمكن من وضع البرنامج الضروري

1-شكري سيد أحمد: نفس المرجع، نفس الصفحة.

2-عبد الرحمان عيسوي: علم النفس الاجتماع، دار المعرفة، مصر 1985، ص 392.

لمعالجة عدم الرضا عن العمل الذي قد يعاني منه بعض الأفراد لأسباب مختلفة، ذلك أن الاتجاه العام يبدو إيجابيا و بالتالي لا بد من الاعتماد على تقنيات أخرى مدعمة، كالمقابلات الحرة، و الاستجابات المقننة.

4. العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

أ * العوامل الداخلية:

هناك عدة عوامل تخص المهنة أو النشاط الذي يمارسه العامل كمدى ثبات الوظيفة و دوامها، و استقرارها، التنقل و نوع العمل، الإشراف، ظروف العمل، فرص الترقية و العلاقات الاجتماعية داخل العمل... الخ.

❖ القيمة الاجتماعية للعمل:

تمثل القيمة الاجتماعية للعمل أو النشاط الممارس من قبل العامل، غير الأجر و الامتيازات المادية التي يتحصل عليها، فقد نجد أعمالا ذات أجر قليل إلا أنها تمثل قيمة اجتماعية لا بأس بها بينما قد تتواجد أعمال أخرى على العكس من ذلك، فقد يستمر العامل في عمله من أجل الإحساس بأنه مرغوب فيه حتى و لو كان هو في حاجة للمنافع المالية (المادية) .

"لأن المكافآت التي يحصل عليها من عمله هي مكافآت اجتماعية مثل الاحترام، و التقدير من قبل الزملاء و الإعجاب و تختلف درجات الرضا عن العمل باختلاف الوضعية المهنية التي يكون عليها العامل في السلم الهرمي، فإذا كانت حركية العلاقات الاجتماعية عمودية و أفقية داخل أي تنظيم، بتأثير نموذج معين من القيادة السيئة و المتوترة، فإنه يتم تلقيها من طرف العمال بنوع من رد الفعل السلبي كالكراهية و الاستياء الذي يترجم بعدم الرضا عن العمل.¹

❖ إمكانية الترقية:

إن العامل يشعر بالحاجة إلى التطور و الترقى في عمله، فقد يصبح النشاط الذي يزاوله الفرد مصدرا لرضاه إذا كان هذا العمل يتيح له المجال لإبراز قدرته المهنية، لأن إمكانية الترقية تعيد تقييم العامل لعمله، و يشعر بتقليص التباعد الاجتماعي في العمل.

❖ وقت أداء العمل :

تمثل أوقات العمل إحدى مجالات شروط العمل الهامة، بل أنها كثيرا ما شددت إليها أنظار العلماء، حيث أنهم وجدوا أن العمال يفضلون الأعمال التي تتم في الفترة النهارية، لكونها تمكنهم من بذل جهد إضافي و تسمح لهم بأن يقضي بقية الوقت مع أسرهم و أولادهم، ما يفهم من أن أوقات العمل مهمة في خلق الرضا عن العمل.

1 -Hassani chihab Eddine-contribution à l'études de l'insatisfaction au travail DEA-psychologie Industrielle-université d'Alger 1984 p17.

❖ محتوى العمل:

عندما نتكلم عن محتوى العمل فإننا نتكلم بالضرورة على المعارف و الخبرات المكتسبة من طرف العامل، من خلال أدائه لعمله و أيضا فيما يخص المسؤوليات التي يشرف عليها، و يقوم بها ضمن نشاطه و أيضا المنفعة التي يجنيها من هذا العمل مهما كانت طبيعتها، زيادة على صعوبة و سهولة العمل، و نتائج الأخطاء التي قد يقع فيها أثناء تأديته لعمله.

ب* العوامل الخارجية عن العمل:

بعدما تطرقنا سلفا إلى ذكر بعض العوامل الداخلية المؤثرة في رضا العامل عن عمله، فإن العوامل الخارجية لا تقل أهمية في معرفة رضا العامل عن عمله، و من بين العوامل الخارجية البارزة التي سنتطرق إليها هي تلك التي تتعلق بالأجر في مقدمة العوامل المادية "السكن، انخفاض و ارتفاع المستوى التعليمي للعامل".

❖ الأجر :

إن مسألة الأجر تتصل اتصالا وثيقا بالرضا عن العمل ، لكن هناك نوع من الصعوبة في تحديد الأجر المناسب، وقد عرف قطاع العمل في مختلف المجالات عديد الإضرابات من أجل تحسين دخل العامل ،حيث أن الدخل الذي يتحصل عليه لا يناسب مقدار الجهود المبذول، و حجم العمل الذي يمارسه، لهذا فإن الأجور يجب أن توضع على أساس يراعي جميع حاجيات العامل، و المعروف أن الحاجيات تزداد و تتغير باستمرار لما ينتج ن تغيرات في المجتمع، كما أن مستوى الأجور لا يكون ثابتا ولا يتماشى مع تكاليف المعيشة، و معنى قولنا أن عامل اليوم الذي يتقاضى أربعة أضعاف ما كان يتقاضاه أمس، و هذا ليس دليلا على شعور العامل بالرضا، أي لا بد من النظر في مستوى طموحه و حاجياته .

❖ المستوى التعليمي:

ارتفاع أو انخفاض المستوى التعليمي له تأثير على درجة الاستقرار في منصب العمل " ولهذا فكلما كان المستوى التعليمي مرتفعا ظهرت رغبة العامل في تغيير عمله بوضوح وصاحب ذلك تغيير في مركزه المهني، لهدف تحقيق وضعية اجتماعية و مهنية أرقى و أحسن".

❖ السكن :

يمثل إحدى العوائق المادية الأكثر تأثير على استقرار العامل، فأزمة السكن كثيرا ما كانت من الأسباب البارزة المؤدية إلى مغادرة العمال أعمالهم حيث أن هذه الأخيرة في ظل الأزمة في السكن يمثل إغراء معتبر في دفع البعض إلى التنقل من مدينة إلى أخرى بسبب السكن المتوفر، فالعامل عندما يجد سكنا في منطقة أخرى يكون بإمكانه ترك عمله بنفس المدينة و ربما قد لا يكون نفس المركز المهني الذي كان فيه من قبل، وذلك من أجل أن يكون أقرب مسافة إلى المؤسسة التي يعمل فيها، لينعم براحة البال و يرتاح من عناء التنقل.¹

1- ناصر الدين زبدي: أثر بعض العوامل الخارجية للرضا على الاستقرار، دبلوم دراسات معمقة، معهد علم النفس (83/82) ص 38

5. العوامل المؤثرة في رضا المعلمين و الأساتذة في عملهم:

بعدما تطرقنا سلفا إلى مجموعة من العوامل المعنوية و المادية على حد سوى و التي تؤثر على الرضا لدى الفئة العمالية عن عملهم كالأجر، السكن، المستوى التعليمي و الترقية... الخ، فإن هذه العوامل تؤثر بدورها على الأساتذة و المعلمين في عملهم، و هذا بالرغم من أن مجتمع المصنع يختلف في سماته و تنظيمه عن مجتمع المؤسسة التعليمية، فقد ارتأينا أن نعرض على بعض العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل عند المعلمين و الأساتذة، و التي تنفرد بها هذه الفئة دون غيرها .

1.5. العمر و مدة الخبرة في المسار التعليمي:

في هذا الجانب أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين العمر و الرضا الوظيفي لدى المعلمين، حيث أوضحت الدراسات إلى أن المعلمين الأقل سنا هم أقل رضا عن العمل و بالعكس، أما بالنسبة لمدة الخبرة التدريسية فتوجد علاقة إرتباطية موجبة، حيث أن المعلمين ذوي الخبرة التدريسية الطويلة، هم أكثر رضا عن العمل من المعلمين ذوي الخبرة التدريسية القصيرة.¹

2.5. الجنس:

يمكن تفسير رضا المرأة عن العمل بأن التدريس أقرب إلى طبيعة المرأة من الرجل، حيث يتناسب هذا العمل أكثر من غيره من الأعمال مع طبيعة المرأة كأم، كما أن هذا العمل يعطيها الفرصة أكثر لترعى شؤون منزلها و أولادها لكثرة الإجازات الأسبوعية و الصيفية، و السنوية و قلة عدد ساعات العمل اليومي، بالمقارنة مع الوظائف الأخرى، و لعل هذا ما آلت إليه نتائج بعض الدراسات التي تناولت علاقة الجنس بالرضا عن العمل في قطاع التعليم مما عزز تواجد المرأة في هذا القطاع مقارنة بمثيلاتها في باقي القطاعات الأخرى، مما جعل البعض يرى أن مهنة التعليم هي مهنة نسوية، فمن خلال هذه المهنة تستطيع المرأة إبراز ذاتها.²

3.5. نوع المؤهل الدراسي و مستواه:

أسفرت نتائج بعض الدراسات الميدانية على أن الأساتذة الحاصلين على مؤهلات دراسية تربوية أكثر رضا عن العمل من نظرائهم الحاصلين على مؤهلات دراسية غير تربوية، إذ أن الإعداد التربوي ينبغي أن يكون له دور في إحداث الرضا لدى الأساتذة، لأن هذا الإعداد من شأنه أن يجعل المعلم يحس بقيمة عمله و ازدياد أهميته، كما أنه يعد بصورة جيدة للتفاعل مع زملائه المعلمين، ومع تلاميذه مما يجعله أكثر تكيفا مع البيئة المدرسية بعناصرها المختلفة، أكثر من غيره من الأفراد ممن لم يسبق إعدادهم هذا الإعداد التربوي. " أما عن المستوى العلمي، فقد أشارت نتائج بعض الدراسات أن المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية أقل من الجامعية مع خبرة

1- نفس المرجع، ص 287. Vence et Schlechty

2- المنصوري نقلا عن شكري سيد أحمد، المرجع السابق، ص 309.

تدريسية طويلة أكثر رضا عن عملهم من المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية جامعية، أو أعلى خبرة تدريسية أقل".¹

4.5. طبيعة العمل التدريسي:

لا شك أن للعمل التدريسي مميزات التي تجعله مختلف عن الأعمال الأخرى من حيث ساعات العمل ، البرنامج المدرس، الجانب النظري و التطبيقي ، مدى تمكن المدرس من المادة المدرسة...الخ، كل هذا قد ينعكس إيجابا أو سلبا عن رضا المعلم عن عمله.

5.5. المناخ المدرسي:

" لقد أشارت دراسة الباحث (Dittos) عام 1968 إلى أن المناخ المدرسي بما يضمه من إشراف، و إدارة، و أنشطة، و علاقات، و نظم و غيرها أثر عن رضا المعلم عن عمله".²

بالإضافة إلى هذه العوامل، هناك عوامل أخرى لها دورها البارز في تحديد درجة رضا الأستاذ عن عمله، و نقصد به نمط التعليم في حد ذاته تبعا لخصوصيات كل مرحلة من مراحل التعليم، ضف إلى ذلك المكانة الاجتماعية، الأجر...الخ.

1-هنسون: نقلا عن نصر الدين زبيدي 1986، ص287.

2-"Dittos": نقلا عن نفس المرجع، ص288.

خلاصة :

و في الأخير يمكن القول أن مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها العامل أكبر قدر ممكن من التوافق في عمله و الرضا فيه و الطمأنينة و العطاء المهني الذي يجعله غير مهممل، و في هذا الفصل تناولنا العديد من التعريفات و ما أكثرها في هذا المجال و التي تنادي بالاعتماد على الموظف و الطرق التي تجعله مرتاح لينتج و خاصة في المجال المدرسي عند المدرسين و قد استعنا ببعض النظريات التي من شأنها التكلم عن الرضا الوظيفي من عوامل داخلية و خارجية و حتى النظر إلى الطرق و الأساليب لرفع المستوى عند العمال، و الجدير بالذكر أن الاهتمام بالعامل في جميع المؤسسات الحكومية منها أو الخاصة و خصوصا عند الأساتذة هو الاهتمام بنوعية الإنتاج المهني سواء كان مادي أو معنوي.

الفصل الثالث

أستاذ التربية البدنية والرياضية

تمهيد:

يتوقف مدى تقدم التلاميذ ومقدار الخبرات التي يتعلمونها ونوعيتها على مدى إسهام الأستاذ الفاعل والحيوي والكبير في تحقيق ما يتطلع إليه المجتمع من تنشئة أفراده وفقاً لغايات وأهداف تربوية، واجتماعية، وإنسانية، وبذلك فلا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربٍ أولاً وقبل كل شيء وعليه تقع مسؤولية تربية التلاميذ من النواحي الجسمية والنفسية والاجتماعية، وعلى ذلك فأستاذ التربية البدنية والرياضية يجب أن يتصف ببعض السمات والخصائص القيادية التي تحتاجها مهنته، ولكونه مربياً قبل أن يكون ممرناً لفنون الرياضة وفعاليتها المختلفة، ولكون هذه السمات وتلك الخصائص هي ليست مجرد رغبة ولا هي فحص معلومات، أو خبرات مكتسبة، وإنما هي موهبة واستعداد لا تنتهي إلا لقلة قليلة من الناس حيث تجلوها المعرفة كما تصقلها التجارب فكلها وسائل وأساليب لتحقيق الهدف.

فالأستاذ التربية البدنية والرياضية دور مهم في إعداد المتعلم ولهذا كان من الضروري إعداد هذا المدرس إعداداً مهنياً وأكاديمياً وثقافياً وعملياً، وبالنسبة للإعداد المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية فإنه يشمل كل العمليات التربوية التي يتعرض لها الفرد في مراحل إعداد كـمدرس، والتدريس في التربية البدنية والرياضية يخضع لنفس معايير التدريس في المواد الأخرى، فهو يحتاج إلى إعداد متكامل من المادة الدراسية واكتساب النواحي التربوية والخبرات الفنية والتي تساعد على مواجهة مشاكل التلاميذ والعمل على حلها، كما أن شخصيته وكفاءته تؤثران تأثيراً كبيراً في إنجاح منهج التربية الرياضية .

2. مفهوم المدرس:

يقول بولديرو "Boldyreue" أنه القائد فهو المنظم و المبادر لوحدة العمل و النشاط في جماعة الفصل، فهو يعمل لإكساب التلاميذ المعلومات والمعارف و المهارات و تقويمهم في النواحي المعرفية، و يتضمن عمله أيضا تنظيم جماعة الفصل أو العمل على تنميتها تنمية اجتماعية و يرى وليام كلارك " William Clark" أن المدرس يعد مصمما لبيئة التعلم فهو الذي يبتدع الأنظمة التعليمية و يحدد أهداف الدرس و يقوم بإعداد المواقف التعليمية و التربوية، و يقرر الإستراتيجية التي يسير عليها المتعلم ليتم التفاعل بينه و بين معطيات هذه المواقف التعليمية لكي يتم التعلم و كذلك يحدد مستويات الأداء المراد إنجازها من قبل المتعلم و أساليب تقويم هذا الأداء. و يشير بونبوار "Bonboir" إلى أن مكونات المهنة التربوية من خلال وحدتها و علاقتها المترابطة تعطي لنشاط المدرس اتجاهها محددًا و تطبع عمله بأسلوب المربي لذا فالاختيار المهني له دور وظيفي متخصص يتطلب وجود ارتباط بين طبيعة هذا الدور و متطلباته من قدرات و كفاءات تخصصية مناسبة و بذلك يتضح دور مدرس التربية الرياضية تجاه تحقيق البرامج و التي تتطلب مدرسا على مستوى عال من الكفاية و من المهارة النفسية و الفكرية و الإنسانية.¹

المدرس هو حجر الزاوية الذي لا غنى عنه في إنجاز العملية التربوية لصياغتها الصياغة المناسبة للتلاميذ و الطلاب بحيث تتيح أفضل السبل و أقومها لتثقيف القول و تشكيل المواطن العربي الكفء. و خلاصة القول أن المدرس يسعى إلى تنمية القدرات الإيجابية من السلب إلى الإيجاب و من الركود إلى الحماس و الفعالية في مختلف المواقف التدريسية.

3.1. مدرس التربية البدنية و الرياضية:

يعد مدرس التربية البدنية و الرياضية المدرس الأمين الذي يعتمد عليه أولياء الأمور بثقة و اطمئنان كما يلقي الوطن على عاتقه مسؤولية تربية النشء الذي هو بمثابة مستقبل الوطن، كما يستمد المدرس القدوة التي يشترك بها الطلبة فهم يتأثرون به و ينقلون عنه عاداته و اتجاهاته و قيمه و مبادئه و مقاصده.² و تقوم معاهد و كليات التربية المختلفة للمدرسين بإعداد مدرس المستقبل لتجعله يلم بقواعد التدريس المناسبة نظريا و تطبيقيا.فالتربية العلمية ما هي إلا إعداد للطلاب في أول حياته لمهمة التدريس تحت إشرافه و توجيهه معا.

4. مواصفات المدرس الناجح في درس التربية البدنية و الرياضية:

من الصعب جدا أن نجد كل المواصفات المطلوبة متوفرة في شخص واحد، لكن يمكن إيجاد القليل منها حتى يمكن من أداء واجبه التعليمي على أحسن وجه، لذا فلا بد من أن يكون مدرس هذه المادة ذو شخصية مرغوب

1- محمد حمادي، أمين حولي: أسس بناء البرامج التربوية الرياضية، دار الفكر العربي، مصر، 1990، ص196/197.

2- محمد فايز مراد دندش: اتجاهات جديدة في المنهاج و طرق التدريس، ط1، 2003، ص103/104.

الفصل الثالث :أستاذ التربية البدنية والرياضية

فيها و يمتلك صفات القيادة الراشدة و لا يفوتنا بأن نقول أن هناك فرص كبيرة لتنمية مواصفاته من خلال خبراته الميدانية، و عندما تتوضح له مدى احتياجاته لها.

وهناك يجب أن نميز مايلي:

✓ أن هناك صفات خاصة تميز شخصية الفرد مهما كانت مهمته أو عمله.

✓ أن هناك مكاسب أساسية و صفات خاصة بشخصية المدرس يجب أن يتصف بها كل المدرسون بما فيهم مدرس التربية البدنية و الرياضية.

✓ أن هناك مقومات خاصة تميز مدرس التربية البدنية عن غيره، بحيث تميزه بشخصيته الذاتية في مهنته.

و من الخصائص الهامة التي يجب أن تكون في شخص مدرس التربية البدنية و الرياضية نجد:

✓ الخصائص البدنية و المهارية .

✓ الخصائص الصحية.

✓ الخصائص العلمية.

✓ الخصائص الاجتماعية.

✓ خصائص الاستعداد للمهنة.

و تعتبر القدرات البدنية و الفنية و المهارية من أهم الخصائص التي يجب أن تتوفر في مدرس التربية البدنية و

الرياضية لهذا عمدت جميع مدارس التكوين إلى اعتماد بطارية اختبارات قبول المكونين كما يلي:

✓ الاختبارات الصحية.

✓ الاختبارات الشخصية(النفسية).

✓ اختبارات القوام.

✓ الاختبارات البدنية و المهارية.

و لا يتوقف إجراء هذه الاختبارات عند القبول فقط بل تلازمهم طوال تكوينهم الدراسي¹.

إن متطلبات عمله الميداني تفرض عليه أن يكون جدي و حيوي في سلوكه و نشاطاته حيث يعطي لتلاميذه

القدوة للقدرات و الاستعدادات و الرغبات الرياضية و كونه يتمتع بمعنويات نفسية جد مرتفعة من نجاحه في واجبه مع تلامذته.²

إضافة إلى هذا فإن تعليم المهارات الحركية يتوقف بالزيادة على تعليمها و ممارستها على:

✓ القدرة على توضيحها-تعليمها-تصحيح أخطائها.

✓ كما يجب أن يهتم بزبه الرياضي خلال الدرس و البحث عن ارتداء الزي الرياضي.

1- بسطويسي أحمد بسطويسي، عباس أحمد صالح السامرائي: طرق تدريس التربية الرياضية ، مديرية دار الكتب للطباعة و النشر، جامعة الموصل -

ط2- 1984 - ص 130/129.

2- بسطويسي أحمد بسطويسي، عباس أحمد صالح السامرائي: نفس المرجع السابق ص 36.

✓ القدرة على اختيار تمارينه الملائمة للدرس.

✓ إتباع طريقة التسلسل في احتياج التمارين.

✓ يجب أن يتمتع بطريقة تصحيح الأخطاء بسرعة و بإيعاز مشجع.

الدقة في الملاحظة و استخلاص الأخطاء الشائعة.

3.1. الشخصية:

إن شخصية المدرس يمكن أن تكون أكثر أهمية من ثقافته العامة فيما يخص النجاح في عمله.¹ ومن بين

الصفات العامة التي يتحلى بها مدرس التربية البدنية و الرياضية حتى يكون مقبولا في عمله:

✓ يهوى مهنته و يحترمها و يؤمن برسالتها و أهدافها في تربية النشء.

✓ أن تكون له مؤهلات القيادة بالاستحواذ على ثقة تلاميذه.

✓ أن يكون له تأهيل جيد في اختصاصه و ما يتعلق به من علوم أخرى.

✓ أن يكون حازما في ضبط نفسه في مواقف الإثارة.

3.2. اللياقة الشاملة:

أول ما يتبادر إلينا أنها اللياقة البدنية ومن الممكن تعريفها ، و التي هي مقدار الاستعداد الوظيفي لتكيف الأعضاء مع البيئة و التفاعل مع مؤثراتها خلال وجود دوافع مستمرة و الحفاظ على التوازن مع الشدة و القدرة في التجدد السريع للنشاط الحركي.

إذ أن من متطلبات المدرس و عمله تفرض عليه أن يكون مظهره و سلوكه و نشاطاته فيها من الحيوية التي من خلالها تعطي لتلاميذه القدرة و الاستعداد و الميلول للرياضة بالإضافة إلى تزويده بالمعنوية النفسية التي يغذيها نجاحه في عمله مع التلاميذ.²

3.3. الاتزان:

من أول التجارب التي يمتلكها المرابي هو إحساسه بوجوده كشخص قيادي يظهر لتلاميذه بالمظاهر الإيجابية و يكون له شعور بما يتناسب و الحقيقة التي تطلب منه.³

5.4. قابلية الإبداع و الابتكار:

المدرس الكفاء هو الذي يبحث و يحاول إيجاد أساليب جديدة و يتتكر طرق تنفيذية جديدة لتوضيح و توسيع مدارك تلاميذه بما ينسجم و نوع الفعاليات المراد تطبيقها ضمن وسائل و خطط علمية متطورة واضعا أهدافا لما يعمل.

1-ميلود رشيد و آخرون : العلاقات الإنسانية بين المدرس و آثارها في سير درس التربية البدنية و الرياضية، مذكرة اللسانس، مستغام 1994، ص16.

2-عباس أحمد صالح السامرائي: طرق تدريس التربية البدنية و الرياضية، بغداد، 1987، ص13.

3-صائب أحمد إبراهيم : أثر استخدام بعض الأنشطة و أساليب التعليم في تدريس العلوم على تنمية التفكير لتلاميذ الابتدائية لكلية التربية جامعة بغداد، 1981، ص44.

3. مكان المدرس في الدرس:

إن أخذ المكان المناسب للمدرس داخل الدرس يلعب دورا مهما في نجاحه و يعطيه الحيوية في تحقيق الأهداف الموضوعية له، و وجود المدرس في مكانه المناسب يؤدي إلى التزام التلاميذ بالنظام و الطاعة و مراقبة الأخطاء أثناء الأداء و تحديد أسبابها، و مكان المدرس الصحيح يضفي عليه الصفة القيادية، و الخبرات المكتسبة في مجال التربية البدنية توضح لنا الأماكن التي يجب أن يأخذها المدرس في الدرس.¹

إن ما يميز اعتقادنا دوما مدرس التربية البدنية و الرياضية عن غيره، هو ذلك النشاط الحيوي و الفكري و البدني، و ذلك الطابع المنسجم مع جميع شرائح المجتمع، و تلك الميزات العقلية و الذكائية التي تصنفه عن غيره، و نضيف أنه ليس من الممكن تحضير مدرس التربية البدنية و الرياضية، دون المرور بالتعرف على مختلف الرياضات التي من الممن مصادفتها في المدرسة، لذا فهو يعمل لمقتضيات التعليم و يسعى إلى تطور القابلية التعليمية للتلميذ و اكتساب المبادئ الأساسية نظريا و تطبيقيا، لتعلم المهارة الأساسية و تطوير مختلف الصفات البدنية اللازمة.

4. واجبات مدرس التربية البدنية و الرياضية:

لا يقتصر دور مدرس التربية البدنية و الرياضية على إكساب التلاميذ السلوكيات المرتبطة بالمجالات النفس حركية و المعرفية و الوجدانية من خلال أنشطة الدرس الداخلي و الخارجي فقط، ولكن هناك العديد من الواجبات التي يجب عليه أن يحرص على تحقيقها.

1.4 واجبات المدرس اتجاه تلاميذه:

- ✓ أن يكون قدوة حسنة لتلاميذه في مظهره و سلوكياته و تصرفه داخل و خارج المدرسة.
- ✓ أن يكون المدرس حازما و عطوفا في تعامله مع التلاميذ.
- ✓ أن يعمل على إتاحة فرص التدريب على القيادة للتلاميذ.
- ✓ الابتعاد عن السلوك العدواني اتجاه التلاميذ و العمل على ضبط النفس.
- ✓ تقديم الإسعافات الأولية في حالة الإصابة مما يستلزم الدراية بها.
- ✓ توفير جو الطمأنينة و الأمن كي يبدع التلميذ و العمل على ضبط النفس.
- ✓ العناية بالتلاميذ الخواص (المعاقين-الموهوبين).
- ✓ التقويم المستمر لمستويات التلاميذ.
- ✓ القدرة على تهيئة الظروف المناسبة لنمو تلاميذه.
- ✓ تعليمهم تعليما مباشرا و ذلك يجعلهم قادرين علي التعامل الناجح مع مواقف الحياة .
- ✓ يؤثر في التلميذ بأقواله و أفعاله و مظهره و سائر تصرفاته التي ينقلها للتلاميذ.
- ✓ النظر إلى المكاسب التي حصل عليها التلميذ لسبب فعاليتها في التدريس.

1- محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات و طرق التربية البدنية، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992، ص125.

2- فايز مهني: التربية الرياضية الحديثة، دار الأطلس للدراسات و الترجمة و النشر، 1987، ص33/34.

- ✓ التمتع بشدة الملاحظة لسلوك التلاميذ و معاونتهم على أداء عملهم، و الاستجابة لأسئلتهم و ردود أفعالهم.
- ✓ الإبقاء على طرق التدريس أو تغييرها حسب استجابة التلاميذ المباشرة لهذه الطرق.¹

2.4. واجبات المدرس اتجاه عملية التدريس :

- ✓ العناية بتحضير درس التربية البدنية قبل تدريسه بمدة كافية .
- ✓ اصطحاب التلاميذ من الصف و أخذ الغيابات قبل بداية الحصّة.
- ✓ العمل على تحقيق الأهداف الموضوعية للدرس وفقا للعلاقة العضوية بين هدف الدرس، و محتواه و طرق التدريس.
- ✓ العناية بتحقيق الجوانب التربوية (المعرفية-الحس الحركي-الوجدانية).
- ✓ العناية بالفروق الفردية لدى التلاميذ و بدون إهمال.
- ✓ إشراك التلاميذ في التخطيط لأنشطة المنهاج.2
- ✓ قيادة العملية التربوية و تنفيذ رسالة المنهاج و الرسالة العلمية الموكلة إليه.
- ✓ النمو المتجدد و المستمر، بل وعليه أن ينمي هو نفسه و يجددها بصورة مستمرة لا تتوقف.
- ✓ توجيه نشاط التلاميذ توجيهها يمكنهم من التعليم ذاتيا، بمعنى أن يكون القسط الأكبر من النشاط في العملية التعليمية من نصيب التلاميذ أنفسهم.

3.4. واجبات المدرس نحو الإمكانيات المادية بالمدرسة:

- من العوامل المؤثرة في طرق تدريس مادة التربية الرياضية نوعية و كمية الإمكانيات المادية المتاحة، و المدرس الناجح المجد لمادته المخلص لمصلحة تلاميذه يستطيع أن ينفذ درس التربية الرياضية بأقل إمكانيات ممكنة وعلى الأقل أن يقوم بتنمية القدرات الجسمية و المهارات الأساسية حتى بدون استخدام أي أدوات و بطريقة مشوقة مليئة بالمنافسات و المسابقات و لذلك يجب على المدرس الآتي:
- ✓ يجب أن يعمق علاقاته بجميع الهيئات المحلية الموجودة في البيئة التي يعمل بها، مثل : المصنع أو النادي، أو جمعية علمية... الخ حتى يمكن استغلالها في عمل المدرس.
- ✓ تعميق علاقاته بأولياء أمور التلاميذ مما يساعد على توفير بعض الإمكانيات الإضافية.
- ✓ يجب عليه أن يخطط على أساس واقعية احتياجاته و طرق تغطيتها.
- ✓ الاستفادة من مبادرات و مساهمات و أفكار التلاميذ و جميع المحيطين بعمله من الزملاء و إدارة المدرسة و أولياء الأمور.

1- محمد فايز مراد دندش: نفس المرجع السابق، ص106/105.

2-- فايز مهني: مرجع سابق، ص 34/33

4.4. واجبات المدرس نحو أسرة المدرسة:

على مدرس التربية البدنية أن يفرض وجوده داخل الجماعة المدرسية عن طريق القيام بعمله بأكمل وجه عن طريق تعميق علاقاته بالطلبة و عدم التنازل عن تدريس مادته و محاولة رفع الوعي الرياضي لزملائه من مدرسي المواد الأخرى، و كذلك إدارة المدرسة بوسائل الإقناع السمحة، و المدرس الناجح الذكي ذلك الذي يحسن مركز التربية الرياضية في المدرسة عن طريق عمله الجيد و قدوته الحسنة.

5.4. واجبات المدرس نحو المراحل السنية:

عليه أن يكون ملما إماما جيدا بالنواحي البيولوجية و النفسية و الحركية للمراحل السنية المختلفة عند تحضيرهم و تدريسهم للحصة، حتى تسير العملية التدريسية بدون مخاطر على تطوير ونمو التلاميذ.¹

5. دور المدرس في استخدام الوسائل التعليمية:

✓ يجب على المدرس تحديد الهدف من الوحدة التعليمية و كذلك الهدف من استخدام الوسيلة التعليمية المختارة.
✓ اختيار المدرس انسب أنواع الوسائل التعليمية لتعليم النشاط التعليمي.
✓ أن يكون ملما بخصائص المتعلمين حتى يكون اختياره للوسيلة التعليمية مناسباً للخصائص السنية للمتعلمين و لخبراتهم السابقة و لمستوي أداءهم المهاري.

✓ أن يكون ماهرا في تخصصه، فهذا يجعله متفهما لدقائق المهارة و لخصائصها الحركية.
✓ أن يكون على دراية كاملة بأنواع الوسائل التعليمية و طرق إعدادها و استخدامها.

6. دور المدرس نحو المتعلمين عند استخدامه الوسائل التعليمية:

يجب على المدرس عند استخدامه الوسائل التعليمية أن يقوم بدور هام نحو المتعلمين و هذا الدور يتلخص في:
✓ تحقيق الراحة الجسمية و النفسية للمتعلمين.
✓ استثارة دوافع المتعلمين للتعلم .
✓ مراعاة أن يكون كل متعلم في مكان يسمح له باستقبال الوسيلة التعليمية بطريقة جيدة، أي وضوح الوسيلة لجميع المتعلمين.

✓ تشجيع المتعلمين على تقديم الاستفسارات حول موضوع التعلم و كذلك مناقشة أهم نتائج التعلم.
✓ و كذلك يجب على المدرس في اختياره للوسيلة التعليمية مراعاة بعض الاعتبارات:
✓ أن تكون الوسيلة مناسبة لاحتياجات الموقف التعليمي.
✓ أن تعطي الوسيلة صورة صادقة لما يراد تعليمه للمتعلمين.
✓ أن تكون مشوقة و اقتصادية.
✓ أن تكون مناسبة لقدرات المتعلمين.

1- ناهد محمود نبلي، رمزي فهمي: طرق التدريس في التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط1، 1998، 98/93.

الفصل الثالث :أستاذ التربية البدنية والرياضية

✓ عدم الاقتصار على استخدام وسيلة تعليمية واحدة، بل يجب التنوع في استخدام الوسائل التعليمية و بما يتفق مع احتياجات الموقف التعليمي.¹

7. وظائف المدرس أثناء النشاط :

يمكن للمدرس أن يؤدي عدة وظائف أثناء الوقت الذي ينشط فيه التلاميذ في عمل حركي، بعض هذه الوظائف تسهم مباشرة في أهداف الدرس و البعض له إسهام في أهداف الدرس ويمكن تلخيص هذه الوظائف في الآتي:

✓ تغيير و تعديل الأعمال للأفراد و للمجموعات الصغيرة .

✓ إعطاء تغذية راجعة للمتعلمين.

✓ ملاحظة و تحليل استجابة التلميذ.

✓ الاحتفاظ ببيئة تعلم منتجة.

✓ توضيح و تعزيز الأعمال للمتعلم.

✓ الاحتفاظ ببيئة تعلم آمنة.

✓ السماح للتلاميذ بالخروج من الدرس للأعدار المقبولة.

✓ الانشغال في المحادثة مع التلاميذ الذين لا يرغبون المشاركة في الدرس.

✓ الاهتمام بالطلاب المصابين.

✓ كل من هذه السلوكيات لها درجات مختلفة من القوة للنهوض بالأداء الحركي للتلاميذ و لإنجاز أهداف أخرى من الدرس.

8. سلوك المدرس أثناء النشاط:

و يصنف سلوك المدرس التعليمي أثناء النشاط إلى:

1.8. سلوك غير مسهم: و هو السلوك الذي ليس له قوة الإسهام في محتوى الدرس بأي قدر و الذي يبعد

المدرس عن الوظائف التعليمية ومن أمثلة ذلك: استقبال الزائرين أثناء سير الدرس.

2.8. سلوك غير مباشر في الإسهام: و هذا السلوك و إن كان يركز فيه الانتباه على التلاميذ وعلى بيئة

التعلم إلا أنه ليس له إسهام مباشر في محتوى الدرس مثل مراعاة المصابين.

3.8. السلوك المسهم مباشرة بالدرس: إن سلوك المدرس المسهم مباشرة بالدرس لا قوة له مؤثرة على

فعالية تعلم التلميذ للمحتوى وهناك ست وظائف للمدرس تتداخل في بعضها البعض و تسرع من العملية

التربوية (تم ذكرها و التطرق إليها في وظائف المدرس أثناء النشاط).²

1- محمد حمادي، أمين حوي: أسس بناء البرامج التربوية الرياضية، دار الفكر العربي، مصر، 1990، ص164/166.

2- عفاف عبد الكريم: طرق التدريس كلية التربية الرياضية، مرجع سابق، ص56/50.

9. المدرس و برنامج التربية الرياضية :

و يتمثل دور مدرس التربية البدنية و الرياضية فيما يتصل ببرنامج التربية البدنية في المدرسة من خلال أربعة جوانب:

1.9. تدريس التربية البدنية: وذلك من خلال دروس التربية البدنية المقررة في المنهج المدرسي حسب كل صف دراسي .

2.9. إدارة النشاط الداخلي: و هي الأنشطة المكتملة للدرس و ذات طابع تطبيقي و تتم داخل أسوار المدرسة.

3.9. إدارة النشاط الخارجي : و هي أنشطة ذات طابع تنافسي حيث تمثل فرقة المدرسة و منتخباتها في المسابقات خارج أسوار المدرسة.

3.9 إدارة البرامج الخاصة: وهي أنشطة تتعهد حالات الإعاقة بأنواعها بما يناسبها و مدرس التربية البدنية و الرياضية عدة مسؤوليات تعليمية يمكن إنجازها :

✓ التخطيط الواعي للتدريس بدءا من المستوى اليومي و مرورا بالمستوى قصير المدى و وصولا للمستوى بعيد المدى.

✓ صياغة الأغراض التعليمية الإجرائية السلوكية التي تحقق أهداف المنهج.

✓ انتقاء المحتوى من ألوان الأنشطة البدنية و الحركية و الرياضية المختلفة و التي تحقق الأغراض التعليمية و تتيح اكتساب التلاميذ لحصائلها السلوكية.

✓ اختيار و تنفيذ طرق و إستراتيجيات مناسبة للتدريس و كذلك الوسائل التعليمية الملائمة لتحقيق الأغراض التعليمية بكفاية عالية.

✓ التقويم المستمر للتلاميذ من مختلف الجوانب السلوكية و كذلك تقويم جوانب البرنامج و طرق التدريس في ضوء الأهداف الموضوعية للبرنامج¹.

10. النقاط التي تؤثر علي عمل المدرس القيادي:

1.10 أهداف الحصص المدرسية:

إن إدارة الحصص و عملية التعليم التي يقوم بها المدرس، تعتمد على الأهداف التربوية العامة و التي يحددها نظام الدولة الاجتماعي لتربية النشء.

2.10. العلم و المادة الدراسية: إن مضمون الحصص لا يتوقف فقط على أهداف الحصص و إنما أيضا يرتبط بمستوى نمو العلم، أي أن مستوى الحصص و المقرر الدراسي لا بد و أن يتماشى مع المنجزات الحديثة للعلم.

1- أمين أنور الخولي : أصول التربية الرياضية ، ط01 ، دار الفكر العربي ، ص149.

3.10 . المستوى السنّي للتلاميذ : على المدرس أن يراعي الخصائص السنّية للتلاميذ لأن كل مرحلة سنّية تخضع لقوانين خاصة بها.

- ✓ قيادة الحصّة المدرسية تعني أن يحقق المدرس:
- ✓ تحديد أهداف الدرس بشكل واضح وفي توافق مع الأهداف التربوية العامة.
- ✓ إجادّة المضمون العلمي للمادّة و طرق تدريسها .
- ✓ قيادة عملية تحصيل المعارف و تنمية القدرات و المهارات للتلاميذ.
- ✓ تحقيق أهداف الحصّة التربوية.
- ✓ معرفة الخصائص المرتبطة بسنّ التلاميذ و مراعاتها في الحصّة.
- ✓ تنمية القدرات على التعلّم و التفكير المستقلّ الخلاق.
- ✓ الإعداد الجيد و المتأني لتخطيط و إعداد و تنظيم حصّة التربية الرياضية.
- ✓ حسن استغلال الوقت المتاح للمدرّس و تطبيقه الطرق الحديثة للتدريس.¹

11. المسؤوليات العامة لمدرّس التربية البدنية و الرياضية:

1.11 تفهّم أهداف التربية الرياضية: يتحتّم على مدرّس التربية البدنية الرياضية فهم أهداف مهنته سواء كانت طويلة المدى أو أغراض مباشرة، فإن معرفة المدرّس للأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادراً على النجاح في عمله اليومي إذا ما عرفت أغراض الرياضة جيداً أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجنا .

2.11 تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية: المسؤولية الثانية لمدرّس التربية البدنية و الرياضية، هي تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية و إدارته في ضوء الأغراض.

3.11 توفير القيادة: إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية و الرياضية، و القيادة خاصة تتوفر في المدرّس الكفء، و لها أثرها على استجابة التلاميذ لشخصية المدرّس و توجيهاته.

4.11 استخدام القياس و التقويم: يستخدم المدرّس أساليب القياس و التقويم حتى يمكنه تقرير ما إذا كانت أغراض التربية البدنية و الرياضية متمشية في طرقها.

القياس و التقويم أمور تساعد على تحديد الحالة الجسميّة لفرد و سمات و خصائص الناحية الجسميّة و الحركيّة و القليّة و الاجتماعيّة.²

5.11 إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية : إن إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية في ضوء نتائج القياس و التقويم و تحليل النتائج يمكن تقدير ما إذا كان البرنامج و طرق التدريس مرضيين.

1- ناهد محمود نبلي، رمزي فهميم: طرق التدريس في التربية الرياضية ، مركز الكتاب للنشر، ط1، 1998، 92/90

2-عدنان درويش جلول و آخرون : التربية الرياضية المدرسية دليل معلم الفصل و طالب التربية البدنية و الرياضية، ط03، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1994، ص34.

12. طرق تحسين أداء المدرس :

يتحدد أولى الأفراد على زيادة المقدرة و الحافز و هما جزءان ضروريان متكاملان لضمان الأداء الفعال و هما من أهم العوامل التي تشجع الفرد على البقاء في عمله و رضائه عنه بالإضافة إلى:
الأجر و ملحقاته-العمل الثابت-فرص الترقى و التقدم-ظروف عمل جيدة-زمالة طيبة من الأفراد-رقابة جيدة-الاعتراف بأهمية الفرد-ساعات عمل مقبولة-المزايا العينية.

13. الوسائل المعاونة لمدرس التربية البدنية و الرياضية:

1.13 . وسائل عامة أو مطلقة:

- ✓ أن يكون مدرس التربية الرياضية قد تأهل لأداء وظيفته التأهل المناسب علميا و عمليا وتدريب تدريبا كافيا.
- ✓ أن يكون لدى المدرس ميل طبيعي للتربية الرياضية أولا و قبوله لمهنة التعليم ثانيا و رغبته للهمل في المحيط التربوي.
- ✓ أن يكون المدرس قد ألم إماما كاملا ببيكولوجية الطفل لا سيما في المرحلة السنية التي سوف يتعامل معها.
- ✓ أن يكون المدرس على معرفة بالألعاب الجماعية و الفردية و ألعاب القوى من حيث المبادئ الأساسية و طرق تعليمها و قوانينها المنظمة لها.
- ✓ أن يتوسع المدرس في ثقافته الرياضية بالإطلاع على كل ما يستحدث من مؤلفات ميدان تخصصه، و أن يداوم على قراءة المجلات العلمية المتخصصة، و يتابع أخبار الأحداث الرياضية الكبرى المحلية و العالمية.
- ✓ أن يكون لدي المدرس معرفة بالمنشأة و المؤسسات الرياضية العامة مثل اللجنة الأولمبية العليا و اللجان المنبثقة عنها و اتحادات الألعاب المختلفة و الأندية الرياضية المشهورة، و الأحداث الرياضية البارزة، وما إلا ذلك من معلومات عامة.

2.13 وسائل شخصية:

- ✓ حب المدرس لمهنته و لتلاميذه و الاستعداد للتضحية في سبيلهم.
- ✓ ظهور المدرس بمظهر مشرف أمام تلاميذه من حيث حسن الهنءام و الملابس و النظافة و الترتيب، دماثة الخلق، و رقة المعاملة و ما إلى ذلك.
- ✓ أن المدرس القدوة الحسنة لتلاميذه في إتباع النظام و تنفيذ العليمات و ارتداء الملابس الرياضية و غير ذلك من أمور تكون في أداءها إقناع كامل لتلاميذه للقيام بها.
- ✓ أن يتبع المدرس العادات الصحية و يحببها لتلاميذه و أن يمتنع عن التدخين أمامهم حتى و لو كان مدخن.

3.13 .وسائل علمية:

- ✓ من أفضل الوسائل التي تضمن نجاح المدرس في عمله مع تلاميذه حسن اختياره للمواد و الألعاب المناسبة لهم و التي تتفق مع ميولهم و رغباتهم و احتياجاتهم.

✓ يختار المدرس طريقة التدريس التي تلائم كلا من التلاميذ و الدرس من جانب، و البيئة و الإمكانيات من جهة أخرى.

✓ أن يقوم المدرس بالإعداد المسبق للأدوات و الأجهزة و الملاعب و كل ما يحتاج إليه الدرس الذي وضعه.
✓ أن يكون قد تدرب على كيفية تنفيذ الدرس و لا سيما النداءات.

✓ أن يفكر فيما قد يحدث من أخطاء أو معوقات و كيفية التصرف فيها و التغلب عليها.

✓ أن يقوم المدرس بفحص الأدوات و اختيارها و التأكد من سلامتها قبل أن يسمح للتلاميذ باستعمالها.

4.13 وسائل التنفيذ:

✓ يعمل المدرس على أن يعود تلاميذه على تنظيم أنفسهم و خلق قيادات من بينهم و بذلك يتدربون على حب النظام و الاعتماد على أنفسهم، و تنمية شخصيتهم.

✓ يستعين بالقيادات الطلابية في إدارة الدرس و بذلك يستطيع أن يخفف من أعباءه و يوسع نطاق إشرافه و يعطي التلاميذ فرص التدريب المباشر على الإشراف و التحكيم و التنفيذ القيادي.

✓ على المدرس أن يتدرج في تعليم تلاميذه الحركات لاسيما حركات جديدة أو صعبة، حتى لا يمل التلاميذ أو يعجزوا عن التنفيذ، كما عليه مراعاة أن يكون الحمل مناسب لقدراتهم.

✓ يعمل المدرس على توفير كل أساليب الأمن و السلامة في درسه، كما أن عليه الاهتمام بالسند في حركات الوثب و القفز.

✓ الاحتراز الشديد عند استعمال الأدوات ذات الخطورة المحتملة مثل (الجملة -الرمح) و حذا لو استبدالها بأدوات بديلة مبسطة تلائم صغار التلاميذ.

5.13 وسائل تربوية:

✓ يجب أن يكون هدف مدرس التربية الرياضية دائما هو خلق المواطن الصالح، و لذلك فإن عليه أن يسلك الطرق التربوية السليمة في معاملة تلاميذه.

✓ عليه أن يعمل على أ يتعلم تلاميذه من خلال درسه المهارات الأساسية و الرشاقة و التدريب الأولي للألعاب.
✓ يراعي المدرس أن يكون درس التربية الرياضية هو الفرصة التي يتعلم التلاميذ فيها محامد الأخلاق كالصدق و

التعاون و الإخلاص و الوفاء و ما إلى ذلك.

✓ أن يتخذ المعلم درسه وسيلة غير مباشرة لبث الروح الوطنية و القومية في تلاميذه.

✓ تعود التلاميذ على الطاعة، و غرس حب درس التربية البدنية و الرياضية في نفوسهم بعدة طرق بسيطة تجعلهم يرغبون في هذا الدرس لذاته كما تمكن المدرس من مسك زمام الفصل و ضمان حسن انتظامه و يلزم

للحصول على هذه النتيجة أن يكون المدرس فاهم لطبيعة التلاميذ و ميولهم و نذكر على سبيل المثال

العوامل التي تساعد على تعود الطاعة(حفظ أسماء التلاميذ، التشجيع، التدريب على الطاعة).

14. كفاءة الأداء التربوي حسب فعالية المدرس:

إن وضع المجتمع من تقدم و تدهور هو من صنع المدرس بما له من تأثير على تلاميذه وقت أن كان يقوم بالتدريس لهم فهو مؤثر فيهم معرفة و ثقافة وسلوكا، و من الطبيعي أن المدرس الذي يقضي بين تلاميذه فترة من الزمن سوف يؤثر فيهم و يتأثرون به، و قد يكون المدرس عامل هدم للعقول و النفسيات و قد يكون عامل بناء و تنمية لقدرات التلاميذ و قد قرر "كوجان- Cogan" بناء على البحوث التي تقدم بها "ميلر و دولا رد" "Mellere Doller".

"أن المدرس يمكن أن يكون عاملا من عوامل حب التلميذ للعلم و التعليم بصفة عامة".

و **إجمالا** : فإنه تبعا لنوع الأثر الذي يحدثه المدرس في التلميذ تبني الأمم و تتكون ثقافتها على حد ما جاء في بحوث "كوبر-Cooper" إذا أحببت أن تعرف ثقافة بلد من البلاد فنظر إلى مدارسها و هذا ما دعا بعض العلماء التربويين إلى تأكيد الحقيقة التي تقول بأن كفاءة المدرس في تدريسه تقاس و تحدد بالآثار التي يتركها في تلاميذه.¹

15. إنتاجية المدرس:

يفترض في المدرس أن يقوم بواجباته التعليمية بأفضل مستوى مهني ممكن، يهدف للارتفاع بمستوى التلاميذ إلى أعلى حد تسمح به قدراتهم، لكن في واقع الأمر أن هناك بعض المدرسين يقدمون القليل في سبيل تحقيق هذا الهدف و كثيرا ما نرهم يتقاعسون عن أدائهم التعليمي كاملا أو على نحو مرض. و قد بحث بوندر 1971 قضية إنتاجية المدرس فوجد أن المدرسين الذين يعملون في مدارس ذات مناخ إداري مغلق يتغيبون بأعداد مرضية أكثر من أقرانهم الذين يعملون في مدارس ذات مناخ إداري منفتح. و في دراسة محمد عبد الدايم 1977 أوضحت النتائج أن اتجاهات النظار و الوكلاء في المدارس الإعدادية بنين نحو التربية البدنية منخفضة بشكل عام. و في دراسة عاطف الأبحر 1981 أوضحت النتائج أن التوافق المهني لمدرس التربية البدنية لا يتأثر بالحالة الاجتماعية للمدرس، بالمؤهل لدراسي، و المرحلة التعليمية التي يعمل بها.

16. تطبيع المدرس:

و يعبر مصطلح تطبيع المدرس أو تنشئته اجتماعيا و مهنيا عن العمليات غير الرسمية لإعداد مدرس التربية البدنية و التي وصفها لاوسن 1983 بأنها عملية تستمر مدى الحياة، و كما ذكر "فيمان فيمسر" 1983 أن الخبرات المبكرة للمدرس قادرة بشكل كاف لمقاومة تأثيرات الإعداد المهني الأساسي، بل ربما أثمر التطبيع المنتظم (ما قبل الخدمة) إخفاقا على مستوى التطبيع المهني و هو ما أكده لاوسن 1989، و تطبيع المدرس في التربية

1-فايز مراد دندش: اتجاهات جديدة في المنهاج و طرق التدريس - ط1 - 2003-ص104.

البدنية عملية معقدة يشترك فيها العديد من العوامل المختلفة لخصها كروم، لاوسون 1990 في : "الحس و المبادرة- الاشتراك في الأنشطة البدنية-الخبرات المبكرة في التربية البدنية-الإعداد المهني الرسمي".¹

17. العلاقة بين المعلم و المتعلم (المدرس و التلميذ) و الهدف:

1.17 العلاقة بين المعلم و المتعلم :

عندما نتكلم عن العلاقة التي تنشأ بين المعلم و التلميذ من وجهة نظر أساليب التدريس فإننا نتحدث عن القرارات التي تكون بين المدرس و التلميذ و لهذا يجب أن تكون هذه العلاقة قوة كي يتحقق الهدف و يستطيع التلميذ المشاركة في العمل يقول "داربل سايد نتو" إن التدريس الجيد يعتمد على مدى قوة العلاقة بين المدرس و التلميذ حيث أن هذا الأخير يتمتع بما يتعلم عندما تكون العلاقات جيدة بين المدرس و التلميذ". يقول "عمر بشير الطواي" "يعتبر احترام المتعلم من أهم شروط التعلم"² ، وهذا لا يعني عدم التركيز على علاقة المعلم بالهدف.

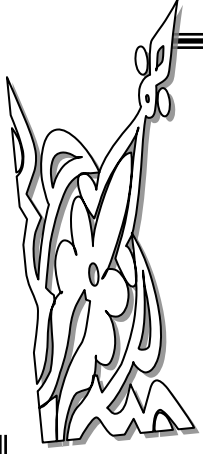
2.17 علاقة المعلم بالهدف:

إن تحديد الأهداف و صياغتها صياغة جيدة تعتبر من أهم الأشياء التي يجب على المعلم أن يهتم بها فتحديد الأهداف بدقة يسمح باختيار الوسائل و الطرق و الأساليب التي يوظفها المعلم للوصول إليها حتى يحقق المبتغى، فالهدف عندما نحدده نكون قد وضعنا النقطة الثانية التي نعتبرها الهدف التي يريد الوصول إليه و بالتالي فإننا نبتعد عن العشوائية في العمل، يقول جابر عبد الكريم و آخرون: "عندما تكون أهداف التعلم واضحة و محددة بالنسبة للمعلم و المتعلم فإنه يحقق تعلم أفضل و يصبح المتعلم مقوما لنفسه بدرجة أفضل كما يتحقق تقويم أكثر دقة و موضوعية".³

1- أمين أنور الخولي :أصول التربية الرياضية - ط01 - دار الفكر العربي - ص162/164.
2- عمر بشير الطواي : الجوانب الفنية لمعلم "كلية التربية"- العدد42- جامعة فاتح ليبيا- 1980 - ص246.
3- جابر عبد الحميد، فوزي زاهير، سليمان الخضرومي الشيخ:مهارات التدريب- القاهرة- 1994- ص18/19.

خلاصة:

لا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربّي أولاً وقبل كل شيء، وعليه تقع مسؤولية تربية التلاميذ من النواحي الجسمية والنفسية والاجتماعية، وعلى ذلك فأستاذ التربية البدنية والرياضية يجب أن يتصف بجملة من السمات والخصائص القيادية التي تحتاجها مهنته. من خلال هذه العناصر نجد أن المنظومات التربوية غير مطالبة بالحرص على واجبات الأساتذة فحسب، بل تتعدى ذلك بكثير، حيث أنها مطالبة أيضاً بالحرص على توفير كل حقوقهم ابتداءً من الحرية المهنية و مروراً بالعلاقات بين الأساتذة وبين الطاقم التربوي كاملاً، وكذا مراعاة الجانب الاجتماعي للأستاذ، وهكذا فإن الأستاذ ليس مؤهلاً فقط كما يظن البعض، بل انه محاطاً من جميع الجوانب ولا يُنتظر منه إلا الكفاءة المهنية وأداء رسالته النبيلة.



الجانب التطبيقي



الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية والميدانية

الدراسة

تمهيد:

إنّ أهمية أي دراسة ودقتها، تتحدى الجانب النظري المنطلق منه، و الذي يتطلب تدعيما ميدانيا من أجل التحقق من فرضيات الموضوع، هذا ما يتطلب من الباحث توخي الدقة في اختيار المنهج العلمي المناسب لجمع المعلومات التي يعتمد عليها فيما بعد و كذا حسن استخدام الوسائل الإحصائية، من أجل الوصول إلى نتائج ذات دلالة ودقة، تساهم في تسليط الضوء على الإشكالية المدروسة وفي تقدم البحث العلمي بصفة عامة.

1. الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول جوانب الدراسة الميدانية لبحثه، وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من ملائمة دراسة البحث، و التحقق من صلاحية الأدوات المستعملة لجمع المعلومات و معرفة الزمن المناسب لإجرائها وعلى هذا الأساس في هذه الدراسة قمنا ب **أولاً:** زيارة استطلاعية لمديرية التربية لولاية الوادي وهذا قصد التعرف على عدد الثانويات و أماكن توزيعها على مستوى الدوائر وعدد الأساتذة الموظفين بها.

ثانياً: زيارة استطلاعية لبعض الثانويات، وقد اخترنا بعض أساتذة التربية البدنية و الرياضية لولاية الوادي والمتمثلة في الدوائر التالية (الوادي_قمار_البياضة_الرياح) من أجل توزيع الاستبيان بغية تشخيص الأفكار حول موضوع البحث و أدواته.

2. المنهج المستعمل:

إنّ مناهج البحث تختلف في البحوث الاجتماعية لاختلاف مشكلة البحث و أهدافها، فالمنهج هو مجموعة من العمليات و الخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق البحث العلمي، يعتمد الهدف من البحث، أو بغية اختبار و التحقق من الفرضيات، ففي مجال اختيار المنهج السليم و الصحيح. ونظراً لطبيعة موضوع بحثنا هذا و المتمثل في " اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية". فإن المنهج المتبع هو المنهج الوصفي كونه يناسب دراسة بحثنا، الذي يعتمد على جمع البيانات الميدانية، و يعرف هذا المنهج في مجال التربية و التعليم بأنه: " كل استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر التعليمية النفسية كما هي قائمة في الحاضر، قصد تشخيصها أو كشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها أو بينها وبين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية أخرى"¹.

ويعرفه خالد حامد في كتابه منهج البحث العلمي كالآتي: " المنهج الوصفي هو ذلك المنهج الذي يصف الظواهر و صفا موضوعيا من خلال البيانات التي يتحصل عليها باستخدام أدوات وتقنيات البحث العلمي."² هذا المنهج ارتبطت نشأته بالمسوح الاجتماعية و الدراسات المبكرة في إنجلترا و فرنسا و الدراسات الأنثروبولوجية في أمريكا خاصة، ويقوم هذا المنهج على دراسة و تحليل الظاهرة من خلال تحديد خصائصها و أعادها وتوظيف العلاقات بينها بهدف الوصول إلى وصف علمي متكامل لها، ولا يقتصر المنهج الوصفي على معالم الظاهرة وتحديد أسباب وجودها و إنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها و التوصل إلى وصف دقيق للظاهرة ونتائجها.

ويعرفه الدكتور أحمد عبد الله ومصطفى محمد أبو بكر في كتابهما " المنهج الوصفي يهتم بالتعرف على معالم

¹. إخلاص محمد عبد الحفيظ: طرق البحث العلمي و الإحصائي في المجالات التربوية و النفسية و الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2000، ص، 85.

². خالد حامد: منهج البحث العلمي، ط1، دار بحاثة، الجزائر، 2003، ص، 132.

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

الظاهرة أو المشكلة وتحديد أسباب وجودها و تشخيصها لوصول إلى كيفية تفسيرها"¹.

3. وسائل وتقنيات البحث : بهدف تسهيل مهمتنا في إجراء هذا البحث باعتمادنا على الأدوات التالية:

1.3. المقياس:

قام بتصميمه محمد حسن علاوي للتعرف على الأسباب أو العوامل التي قد تؤدي إلى حدوث الضغوط على

أستاذ التربية البدنية و الرياضية، و تتضمن القائمة 36 عبارة موزعة على 06 أسباب أو عوامل هي:

- أسباب مرتبطة بالعمل مع التلاميذ بالمدرسة.

- أسباب مرتبطة بالإمكانات المادية بالمدرسة.

- أسباب مرتبطة بالراتب الشهري.

- أسباب مرتبطة بالتوجيه التربوي الرياضي.

- أسباب مرتبطة بالعلاقة بين المعلم و إدارة المدرسة.

- أسباب مرتبطة بالعلاقة مع المعلمين الآخرين.

أرقام العبارات الأسباب أو العوامل	في اتجاه هدف القائمة	ليست في اتجاه هدف القائمة
السبب أو العامل الأول	31/19/13/8	25/1
السبب أو العامل الثاني	32/20/8/2	26/14
السبب أو العامل الثالث	33/27/15/3	21/9
السبب أو العامل الرابع	34/16/10/4	28/22
السبب أو العامل الخامس	29/23/17/11	35/5
السبب أو العامل السادس	36/30/18/6	24/12

جدول رقم(03): يبين تقسيم العبارات على العوامل الستة لمقياس الضغوط المهنية.

ويقوم أستاذ التربية البدنية و الرياضية بالإجابة على عبارات القائمة على ضوء مقياس خماسي التدرج (تنطبق

بدرجة كبيرة جدا، أو بدرجة كبيرة فقط، أو بدرجة متوسطة، أو بدرجة قليلة، أو بدرجة قليلة جدا)، و قد

صممت هذه الأداة لقياس الضغوط النفسية لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.²

2.3. الاستبيان:

هو عبارة عن نموذج يضم مجموعة من الأسئلة توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على المعلومات حول

موضوع أو مشكلة أو موقف تم ملئها مباشرة و تسمى بالاستبيان، يطلب من المبحوث الإجابة عليها مباشرة.

¹ أحمد عبد الله و مصطفى محمد أبو بكر: البحث العلمي - ط1- دار الفكر العربي- مصر- 1992- ص- 52.

² محمد حسن علاوي: سيكولوجية الاحتراق للاعب و المدرب الرياضي ، ط 01، دار الكتاب و النشر، القاهرة، 1998، ص 78.

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

وقد ترسل عن طريق البريد تسمى الاستبيان البريدي، أما استمارة مقابلة يقصد بها قائمة الأسئلة التي يقوم بها الباحث باستناد بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه وبين المبحوث

1.2.3. ثبات الاستبيان:

بعد الزيارات الميدانية التي قمنا بها إلى بعض الثانويات التابعة لمديرية التربية لولاية الوادي ، قمنا بتصميم استبيان يحتوي على جملة من الأسئلة المغلقة قصد الوقوف على انشغالات وكذا اهتمامات أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مختلف المشاكل و العراقيل التي يواجهونها في مسارهم المهني. وقد وزع الاستبيان على عينة من الأساتذة قوامها (10) أساتذة بطريقة عشوائية، وقد كانت تلك الإجابات ثرية ومفيدة، و أعيد تطبيق الاستبيان على نفس العينة بعد أسبوع وتحت نفس الظروف، و بعد استخلاص النتائج أستخدم معامل الارتباط الذي يعرف باسم ارتباط بيرسون البسيط، و بعد إيجاد القيمة الجدولية لمعامل ارتباط بيرسون عند مستوى الدلالة (0.01) و درجة الحرية (09) ، استخلصنا النتائج التي تتعلق بدرجة ثبات الجدول رقم(04) الذي يوضح ذلك حيث أن القيمة المحسوبة لمعامل الثبات تكون أكبر من قيمته الجدولية مما يدل على أن الاستبيان يتميز بالثبات.

حجم العينة	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	معامل ثبات الاختيار	الصدق الذاتي	القيمة الجدولية لمعامل الارتباط
10	09	0.01	0.97	0.98	0.73

جدول رقم (04): يبين ثبات الاستبيان المستعمل.

2.2.3 صدق الاستبيان:

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

حجم العينة	درجة الحرية	مستوى الدلالة الإحصائية	معامل ثبات الاختيار	الصدق الذاتي	القيمة الجدولية لمعامل الارتباط
10	09	0.01	0.96	0.97	0.73

جدول رقم (05): يبين صدق الاستبيان المستعمل.

3.2.3 الموضوعية:

تم تعديل بعض العبارات الغير مفهومة في هذا الاستبيان ، و هذا بعد أن تم عرضها على الأستاذ المشرف و بقية الأساتذة المختصين:

1. د. نصير فنوش _ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية _ بسكرة
2. د. بعروزي جعفر _ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية _ بسكرة
3. د. زموري بلقاسم _ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية _ بسكرة
4. د. بزيو عادل (تحكيم المقياس) معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية _ بسكرة
5. د. عثمانى عبد القادر _ معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية _ بسكرة

و بعد مناقشتها معهم و دراستها تم وضعها حيز التطبيق الميداني.

4. مجتمع و عينة البحث:

1.4. مجتمع الدراسة:

هناك عدة تعريفات لمجتمع الدراسة نذكر منها: " هو جميع الأفراد أو الأشياء الذين يشكلون موضوع مشكلة البحث"¹

وقع اختيارنا مجتمع البحث على أساتذة التربية البدنية لولاية الوادي التي لها علاقة مباشرة ببحثنا حيث بلغ عدد الأساتذة (102) أستاذ، وبلغ عدد الثانويات (55) ثانوية.

2.4. عينة الدراسة:

تعرف العينة بأنها تلك المجموعة الجزئية المأخوذة من مجتمع البحث، تكون ممثلة لعناصره أفضل تمثيل، بحيث يمكن تعميم نتائج تلك العينة على المجتمع بأكمله و عمل استدلالات حول معالم المجتمع.²

وكذلك حيث تكون الموضوعية في تحليل النتائج المتحصل عليها، فتتكون هذه العينة من الذين قبلوا الإجابة على الاستبيان وهذا من أجل التحقق من صدق وصحة الفرضيات التي تم تسطيرها للوصول إلى الأهداف التي تصب إليها هذه الفرضيات و تتشكل عينة الدراسة من:

أساتذة التربية البدنية والرياضية للدوائر الموضحة في الشكل التالي ، تم اختيارهم بطريقة قصدية و هي عينة ممثلة للمجتمع الأصلي ، و قد بلغ عدد الأساتذة (43).

بالنظر إلى حجم مجتمع الدراسة وإلى القاعدة العلمية في اختيار حجم العينة لتكون ممثلة لمجتمع البحث قمنا باختيار عينة قدرت بـ 42% من هذا المجتمع وحيث أن عدد الأساتذة يقارب الـ 102 أستاذ فان عينة بحثنا كانت 43 .

1- محمد خليل عباس و آخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2007، ص217.

2- محمد خليل عباس و آخرون: نفس المرجع، ص218.

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية والميدانية للدراسة

وبعد التوزيع على كامل الأساتذة تم استرجاع 40 استبياناً ومقياساً

عدد الأساتذة	عدد الثانويات المتواجدة بها	الدائرة
20	12	دائرة الوادي
9	5	دائرة قمار
6	3	دائرة البياضة
8	4	دائرة الربح
43	24	المجموع

الجدول رقم (06): يمثل توزيع أساتذة التربية البدنية و الرياضية على بعض ثانويات ولاية الوادي.

5. مجالات البحث:

1.5. المجال المكاني:

الدراسة الميدانية فكان اعتمادنا بتوزيع الاستبيان والمقياس على أساتذة التربية البدنية والرياضية بمديرية التربية لولاية الوادي حسب الدوائر التالية (الوادي . قمار . البياضة . الربح) .

2.5- المجال الزمني:

كانت بداية بحثنا في أوائل شهر جانفي 2015، فيما يخص البحث في المجال النظري، أما فيما يخص

الجانب التطبيقي فقد تم توزيع استمارة الاستبيان والمقياس على أساتذة التربية البدنية و الرياضية، في الفترة بين شهر وأواخر شهر افريل و تم جمع هذه الاستمارة.

6. الطريقة الإحصائية المستعملة:

إنّ الطريقة الثلاثية هي الأكثر شيوعاً من أجل تحديد المعطيات العديدة، وهذا لاستخراج النسب المئوية لكل سؤال اعتمادنا على برنامج الحزم الإحصائية "SPSS" الذي استطعنا من خلاله تحديد الأدوات التالية :

1.6. النسبة المئوية:

$$\frac{\text{العدد الفعال التكرار } 100x}{\text{المجموع التكراري}} = \text{النسبة المئوية}$$

2.6. اختبار كا² (اختبار فروق التكرارات):

يسمح لنا هذا الاختبار بإجراء مقارنة بين النتائج المحصل من خلال الاستبيان الموجه للأساتذة، و ذلك بمقارنة التكرارات الحقيقية المشاهدة و التكرارات المتوقعة، و يرمز له بالرمز: كا².

$$\text{كا}^2 = \text{مج} (\text{التكرارات المشاهدة} - \text{التكرارات المتوقعة})^2$$

التكرارات المتوقعة

$$\chi^2 = \sum \frac{(F_o - F_e)^2}{F_e}$$

Σ = مجموع القيم لكل الخلايا

F0 = التكرارات المشاهدة

Fe = التكرارات المتوقعة

عند مستوى الدلالة 0.05

3.6. درجة الحرية:

هي مجموعة الحالات في المجموعة ناقص واحد و يرمز لها بالرمز $D F=N-1$.¹ عدد الفئات.

4.6. الانحراف المعياري:

$$\sqrt{\frac{\text{مجموع (س-1)س}}{\text{س}}} = \&$$

6.6. المتوسط الحسابي :

7. تحديد متغيرات البحث:

تعتبر المتغيرات أساسية للفرضية، فهي المفاهيم و المواضيع التي يقوم بها الباحث بدراستها وبحثها، وكلمة متغير تتضمن التغيرات التي قد تحدث في قيمتها و تأخذ المتغيرات شكلا معيناً في الفرضية حسب طبيعة العلاقة التي تربطها ببعضها، ويمكن الإشارة إلى أشكال المتغيرات فيما يلي:

1.7. المتغير المستقل:

يعرف المتغير المستقل بالمتغير التجريبي أو المعالج فهو العامل المستقل الذي نريد من خلاله قياس النتائج، فالمتغير المستقل الخاص بهذه الدراسة هو: الضغوط المهنية.

2.7. المتغير التابع:

و هو ما يتم قياسه لتقييم المتغير المستقل فهو النتيجة² و في هذه الدراسة هو: الرضا الوظيفي.

¹-إحلاص عبد الحفيظ، مصطفى حسن: طرق البحث العلمي و التحليل الإحصائي في المجالات التربوية و النفسية و الرياضية- مركز الكتاب للنشر- 2000- ص35.
2 محمد حسن علاوي: أسامة كامل راتب: البحث العلمي في المجال الرياضي، دار الفكر العربي، 1987، ص، 242.

خلاصة :

يعتبر هذا الفصل بمثابة الفصل التمهيدي للمرحلة التطبيقية الذي يعدنا للشروع في إنجاز التحليل والمناقشات والاستنتاجات ويهيئنا بواسطة المعلومات والمعطيات المذكورة في البداية للدخول في المرحلة القاعدية وهذا بمعلومات مسبقة ولازمة، في هذا المجال أو الميدان حيث وضعنا في مستهل المنهج المتبع في هذا الموضوع أدوات وتقنيات البحث وكيفية اختيار العينة ومجالات البحث والوسائل الإحصائية.

الفصل الخامس

عرض و تحليل نتائج

الدراسة

تمهيد:

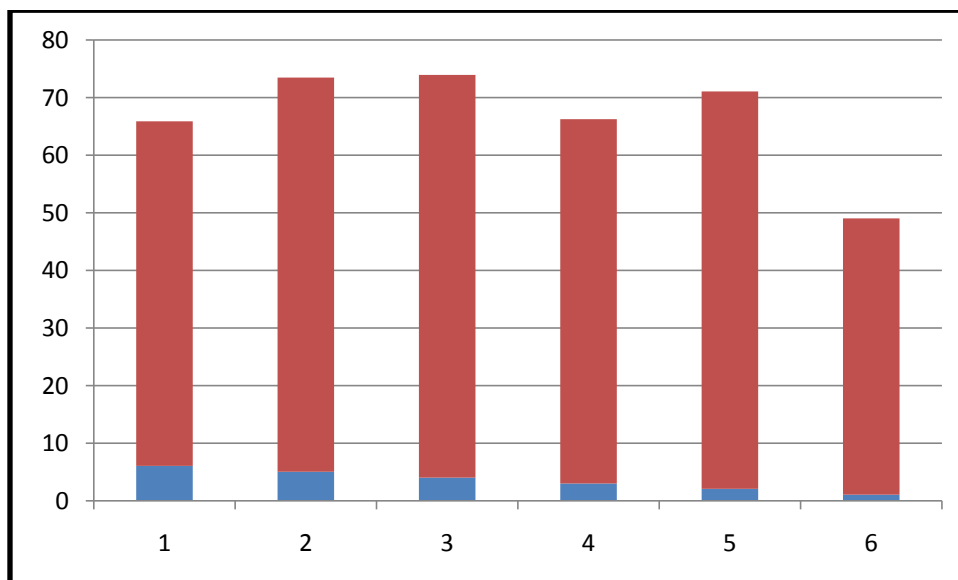
في هذا الفصل سيتم عرض أهم النتائج التي أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المتحصل عليها بعد تطبيق المقياس و الاستبيان، وسنتطرق من خلال هذا العرض إلى تحليل النتائج وتفسيرها ومناقشتها على ضوء الإشكالية المطروحة والفيوض التي وضعت والتأكد من مدى تحققها وتطابقها مع الواقع، لتخلص في الأخير إلى بعض التوصيات التي نرى أنها نافعة ومفيدة في هذا المجال.

5- عرض و تحليل النتائج:

5-1- عرض نتائج مقياس الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية:

العينة	العامل الأول	العامل الثاني	العامل الثالث	العامل الرابع	العامل الخامس	العامل السادس	الضغوطات المهنية
المتوسط الحسابي	22.76	26.05	26.59	24.05	26.26	18.24	143.95
الانحراف المعياري	2.85±	4.42±	4.21±	3.44±	4.35±	1.95±	10.05±
الوسيط	23	25	25.5	23	25.5	18	144
الالتواء	- 0.25	0.71	0.77	0.91	0.52	0.36	0.14-
النسبة المئوية %	40.11	68.55	69.97	67.34	69.10	48	60.51

جدول رقم (07): يبين المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمقياس للضغوطات المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.



شكل رقم (06): يمثل المدرج التكراري للنسب المئوية لعوامل المقياس.

1- العامل الأول: يخص العوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ و يشمل:

*- العبارات في إتجاه الهدف: (7)، (13)، (19)، (31).

- التلاميذ ليس لهم الدافع للإشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية.

- مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني عصيبا.

- ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية و الرياضية.

- يضايقني كثرة تغيب التلاميذ السنة النهائية عن حصص التربية البدنية و الرياضية.

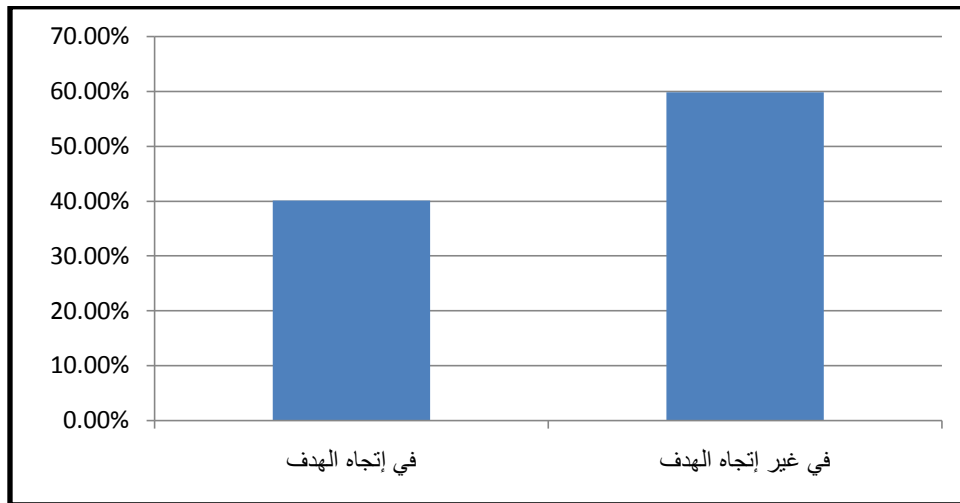
*- العبارات في غير إتجاه الهدف: (01)، (25).

- أشعر بأن التلاميذ لديهم إهتمام واضح بحصة التربية البدنية و الرياضية.

- أعداد التلاميذ في القسم الواحد قليلة مما يساعد على إستفادتهم من حصة التربية البدنية و الرياضية.

العامل الأول	في إتجاه الهدف	في غير إتجاه الهدف
النسبة المئوية	40.11%	59.89%

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



الشكل رقم (07): يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعمل المدرس مع التلاميذ.

عرض و تحليل نتائج العامل 01:

بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 22.76، و بانحراف معياري ± 2.85 ، مما يبين أن النتائج متمركزة حول

متوسطها الحسابي و بحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته -0.25 و هي قيمة محصورة ما بين (-3،+3) و

هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج و أن هناك تجانس في عينة البحث و بحساب النسبة المئوية

لهذا العامل فقد بلغت 59.89% و هذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 23.

و مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يجدون صعوبة في التعامل مع

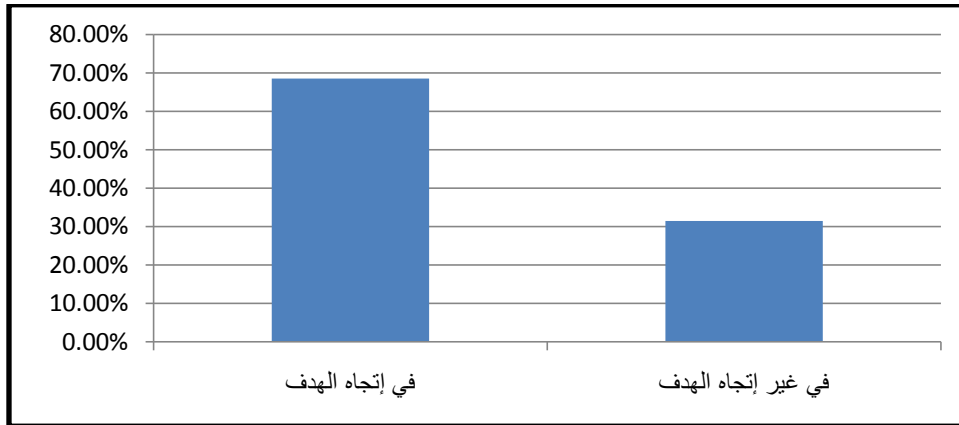
التلاميذ أثناء الدرس من خلال حصة التربية البدنية و الرياضية.

2- العامل الثاني: يخص العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية و يشمل:

- *- العبارات في إتجاه الهدف: (02)، (08)، (20)، (32).
- الملاعب الضرورية للقيام بعملية قليلة جدا أو تكاد تكون غير موجودة.
- الإعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاك الرياضي غير كافية.
- حالة الملاعب بالمؤسسة لا تشجع على التدريس.
- أعداد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالمؤسسة.
- *- العبارات في غير إتجاه الهدف: (14)، (26).
- الأدوات و الأجهزة الرياضية بالمؤسسة مناسبة لكي أقوم بعملية على خير وجه.
- الإمكانيات الرياضية مناسبة لأعداد التلاميذ.

العامل الثاني	في إتجاه الهدف	في غير إتجاه الهدف
النسبة المئوية	68.55%	31.45%

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



الشكل رقم (08): يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.

عرض و تحليل نتائج العامل 02:

بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 26.05، و بانحراف معياري $4.42 \pm$ ، مما يبين أن النتائج متشعبة نوعا ما حول متوسطها الحسابي و ذلك بالمقارنة مع العامل الأول، و بحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته 0.71 و هي قيمة محصورة ما بين (-3، +3) و هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج و أن هناك تجانس في عينة البحث و بحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 68.55% و هذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 25.

و مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية لديهم نقص فيما يخص الأجهزة و الإمكانيات داخل مؤسساتهم و هذا ما يؤثر سلبا على الإخراج الجيد للدرس و مما يؤدي بالأستاذ إلى أن تكون لديه ضغوط نفسية و مهنية تؤثر عليه سلبا.

3 العامل الثالث: يخص العوامل المرتبطة بالراتب الشهري للمدرس و يشمل:

*- العبارات في إتجاه الهدف: (03)، (15)، (27)، (33).

- راتي لا يتناسب مع مسؤولياتي و واجباتي.

- مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب.

- أشعر بأنني أعمل براتب غير مناسب.

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

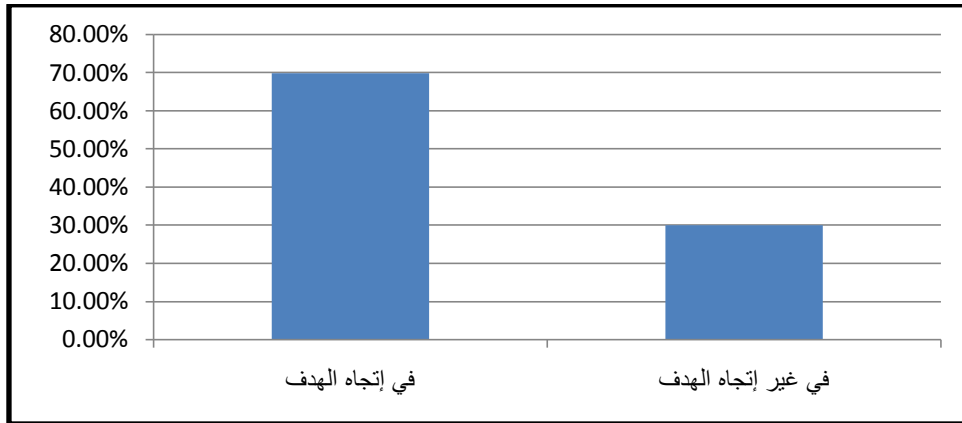
*- العبارات في غير إتجاه الهدف: (09)، (21).

- راتي بمفرده يكفي حاجاتي الضرورية.

- أحصل على حوافز مادية لا بأس بها بالإضافة إلى مرتبي.

العامل الثالث	في إتجاه الهدف	في غير إتجاه الهدف
النسبة المئوية	69.97%	30.03%

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



الشكل رقم (09): يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بالإمكانات المادية.

عرض و تحليل نتائج العامل 03:

بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 26.59، و بانحراف معياري $4.21 \pm$ ، مما يبين أن النتائج غير متمركزة حول متوسطها الحسابي و ذلك بالمقارنة مع العامل الأول، و بحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته 0.77 و هي قيمة محصورة ما بين (-3،+3) و هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج و أن هناك تجانس في عينة البحث و بحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 69.97% و هذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 25.5.

و مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يجمعون على أن الراتب الشهري الذي يتقاضونه لا يكفيهم لمصاريف الحياة اليومية و هذا ما يسبب لمدرسي التربية البدنية و الرياضية ضغوط في حياتهم اليومية و ضغوط في حياتهم المهنية مما تنعكس سلبا على الأداء الحسن لمهنتهم التربوية.

4- العامل الرابع: يخصص العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش و يشمل:

*- العبارات في إتجاه الهدف: (04)، (10)، (16)، (34).

- الزيارات المفاجئة للمفتش تسبب لي القلق.

- يضايقني تركيز المفتش على الجوانب السلبية و إهمال الجوانب الإيجابية في عملي.

- توجيه المفتش لي لا يتأسس على أسس موضوعية.

- إصرار المفتش على ضرورة إتباع المنهج الموضوع بصورة حرفية يسبب لي الضيق.

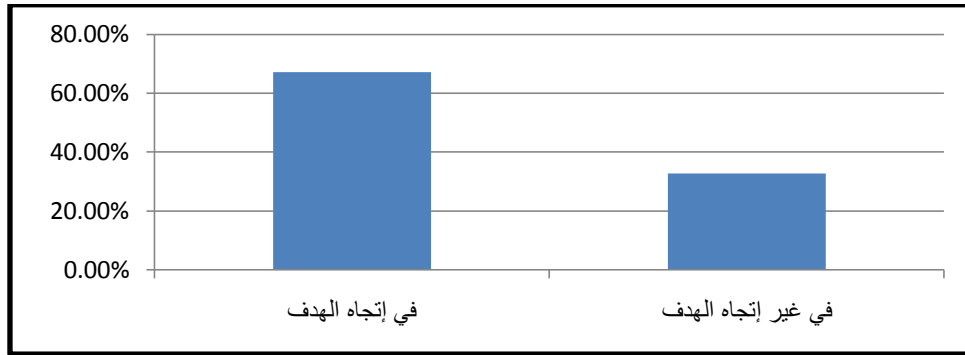
*- العبارات في غير إتجاه الهدف: (22)، (28).

- المفتش يمنحني فرصة للمناقشة و يسعى جاهدا لمساعدتي.

- أسلوب التفتيش الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي.

العامل الرابع	في إتجاه الهدف	في غير إتجاه الهدف
النسبة المئوية	67.34%	32.66%

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



الشكل رقم (10): يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المفتش.

عرض و تحليل نتائج العامل 04:

بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 24.05، و بانحراف معياري ± 3.44 ، مما يبين أن النتائج متمركزة حول

متوسطها الحسابي و لكن بدرجة أقل بالمقارنة مع العامل الأول، و بحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته

0.91 و هي قيمة محصورة ما بين (-3، +3) و هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج و أن هناك

تجانس في عينة البحث و بحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 63.28% و هذه القيمة تنتمي إلى

التقييم العالي بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 23.

و مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يجمعون على أن المفتش يسبب

لمدرسي التربية البدنية و الرياضية ضغط مهني زائد على الضغوطات اليومية التي يعانون منها بالإضافة إلى أن

معظم الأساتذة لا يفضلون طريقة المفتش في الإشراف التربوي لأنها تقيدهم و تقتل الإبداع لديهم مما ينعكس

سلبا على الأداء الحسن لمهنتهم التربوية.

5 العامل الخامس: يخص العوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة و يشمل:

*- العبارات في إتجاه الهدف: (11)، (17)، (23)، (29).

- رأيي غي 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.

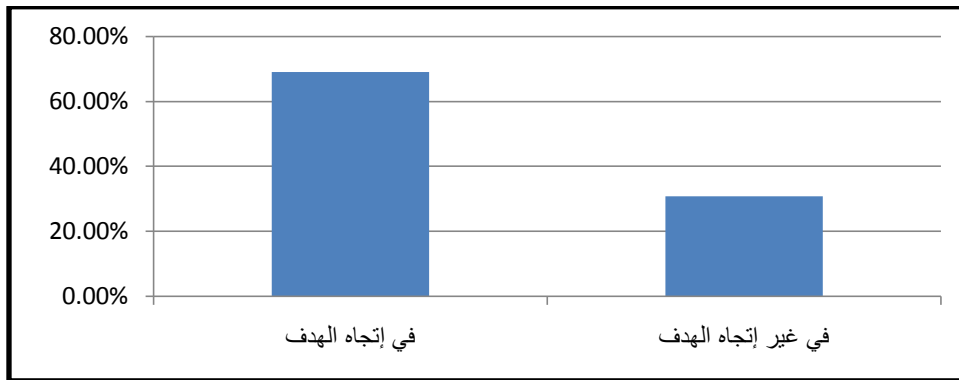
*- العبارات في غير إتجاه الهدف: (05)، (35).

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

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

العامل الخامس	في إتجاه الهدف	في غير إتجاه الهدف
النسبة المئوية	69.10%	30.90%

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



الشكل رقم (11): يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع الإدارة.

عرض و تحليل نتائج العامل 05:

بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 26.26، و بانحراف معياري $4.35 \pm$ ، مما يبين أن النتائج غير متمركزة حول

متوسطها الحسابي بالمقارنة مع العامل الأول و بحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته - 0.52 و هي قيمة

محصورة ما بين (-3، +3) و هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج و أن هناك تجانس في عينة

البحث و بحساب النسبة المئوية لهذا العامل فقد بلغت 69.10% و هذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي بالمقارنة

مع الوسيط الذي بلغ 25.5.

و مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يجمعون على أن الإدارة لا تعطي

اهتمام لأساتذة التربية البدنية و الرياضية لأن الإداريون لا يعطون اهتمام لحصة التربية البدنية و الرياضية و حتى

الميزانية المخصصة هي ضئيلة بالمقارنة مع الميزانيات الأخرى و هذا ما يؤثر سلبا على أحاسيس المدرسين مما

يشكل عائق و عامل غير محفز على العطاء .

6 - العامل السادس: يخص العوامل المرتبطة بالعلاقة مع المدرسين الآخرين و يشمل:

*- العبارات في إتجاه الهدف: (06)، (18)، (30)، (36).

- مناخ العمل في ثانويتي يتميز بالخلافات بين المدرسين و هو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق.

- يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية و الرياضية في ثانويتي.

- نضرة بعض المدرسين لمدرس التربية البدنية و الرياضية نظرة غير عادلة.

- أشعر بوجود تباعد بيني و بين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالثانوية.

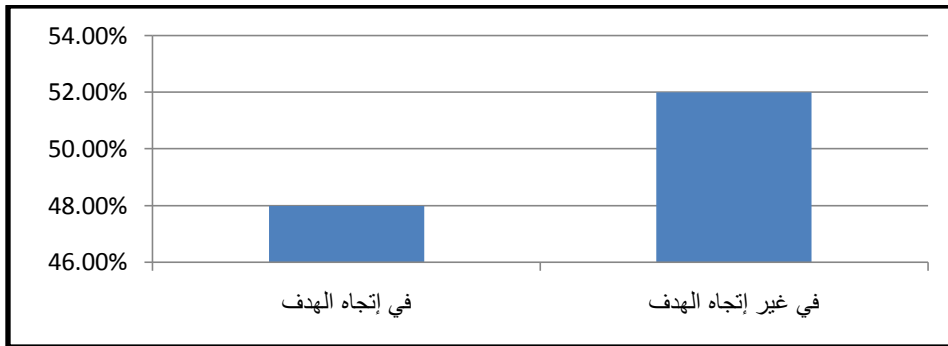
*- العبارات في غير إتجاه الهدف: (12)، (24).

- أشعر بأن العلاقات بيني و بين معظم المدرسين وثيقة جدا.

- معظم المدرسين يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية و الرياضية.

العامل السادس	في إتجاه الهدف	في غير إتجاه الهدف
النسبة المئوية	48%	52%

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



الشكل رقم (12): يمثل المدرج التكراري للعوامل المرتبطة بعلاقة المدرس مع المدرسين الآخرين.

عرض و تحليل نتائج العامل 06:

بلغ المتوسط الحسابي في هذا العامل 18.24، و بانحراف معياري $1.95 \pm$ ، مما يبين أن النتائج متمركزة حول

متوسطها الحسابي و بحساب معامل الالتواء الذي بلغت قيمته 0.36 و هي قيمة محصورة ما بين (-3، +3) و

هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج و أن هناك تجانس في عينة البحث و بحساب النسبة المئوية

لهذا العامل فقد بلغت 48% و هذه القيمة تنتمي إلى التقييم المنخفض بالمقارنة مع الوسيط الذي بلغ 18.

و مما سبق يستطيع الباحث أن يستنتج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يجدون صعوبة في التعامل مع

زملائهم الآخرين من المدرسين لبقية المواد الأخرى و بالعكس تربطهم علاقات حسنة مما تعطيهم الرغبة في العمل

من خلال تقديم حصة التربية البدنية و الرياضية في أحسن صورة لاستفادة التلاميذ منها.

*- الاستنتاج العام:

من خلال مناقشة العوامل السابقة المكونة لمقياس الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و بالرجوع إلى الجدول أعلاه رقم (07) يتجلى للباحث أن قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 143.95 و بانحراف معياري ± 10.05 ، مما يبين أن النتائج متمركزة حول متوسطها الحسابي، كما بلغت قيمة الإلتواء - 0.014 و هي منحصرة ما بين ما بين (- 3،3) و هذا ما يدل على أن هناك إعتدالية في توزيع النتائج إلى جانب أن العينة متجانسة فيما بينها من خلال النتائج الإحصائية وقد بلغت النسبة المئوية 60.51%، و هذه القيمة تنتمي إلى التقييم العالي مما يبين أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يعانون من ضغوط مهنية عالية في حياتهم المهنية مما تؤثر سلبا على حياتهم اليومية و على شخصيتهم بصفة عامة.

5-2- عرض نتائج الاستبيان الموجه لأساتذة التربية البدنية و الرياضية:

المحور الأول: هل توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟.

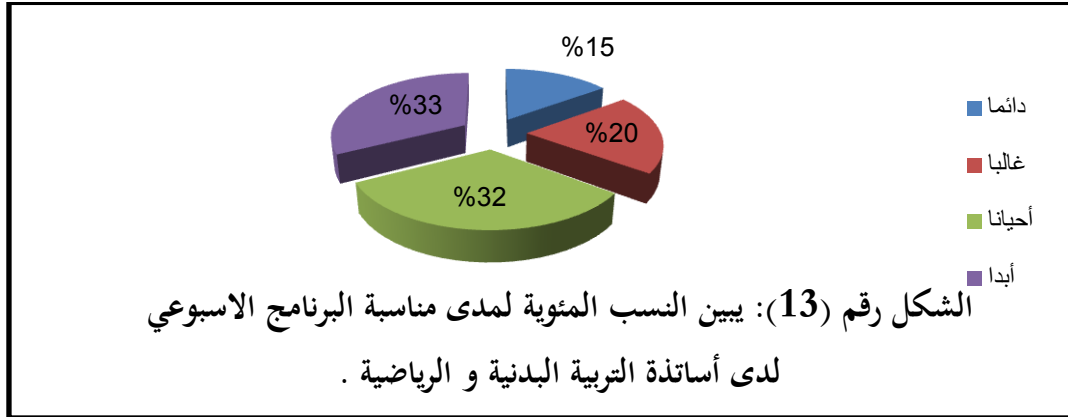
السؤال 01: هل ترى أن البرنامج الأسبوعي مناسب لك ؟

الغرض من السؤال: معرقما إذا كانت برجة جدول التوقيت مناسبة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار النسبي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
دائما	6	15	2.9	7.81	0.05	3	غير دالة
غالبا	8	20					
أحيانا	13	32.50					
أبدا	13	32.50					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (14): يبين مدى مناسبة البرنامج الاسبوعي لدى أساتذة التربية

البدنية و الرياضية .



عرض و تحليل نتائج السؤال 01:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 32.50% من الأساتذة أجابوا بأن برنامج الاسبوعي تكون معدومة، و 32.50% أحيانا فقط، بينما نسبة 20% أجابوا بغالبا، و نسبة 15% كانت إجاباتهم دائما.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن مناسبة البرنامج الاسبوعي تكون معدومة أو أحيانا مما يسبب

ضغوطا في العمل تؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

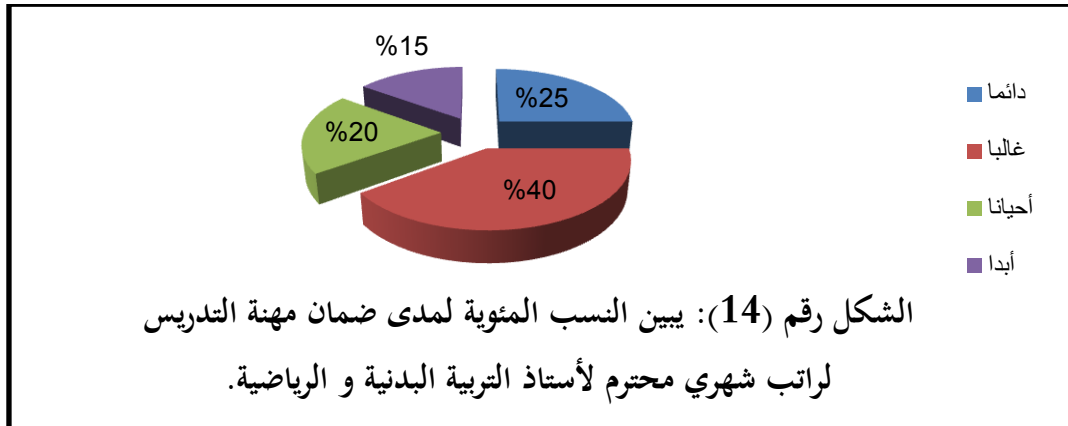
السؤال 02: هل تضمن لك مهنة التدريس راتبا شهريا محترما؟

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

الغرض من السؤال: معرفة مدى ضمان مهنة التدريس لراتب شهري محترم لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
دائما	10	25	5.6	7.81	0.05	3	غير دالة
غالبا	16	40					
أحيانا	08	20					
أبدا	06	15					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (15): يبين مدى ضمان مهنة التدريس لراتب شهري محترم لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.



عرض و تحليل نتائج السؤال 02:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 40% من الأساتذة أجابوا بأن مهنة التدريس تضمن لهم راتبا شهريا محترما في الغالب، نسبة 25% بينما من الأساتذة أجابوا بدائما، و نسبة 20% من الأساتذة كانت إجاباتهم أحيانا، أما الأساتذة الذين كانت إجاباتهم بأبدا فكانت نسبتهم 15%. وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن مهنة التدريس تضمن للأساتذة راتبا شهريا محترما بنسبة كبيرة حيث انه لا توجد ضغوط مهنية تتعلق بالراتب الشهري مما يؤثر إيجابا على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

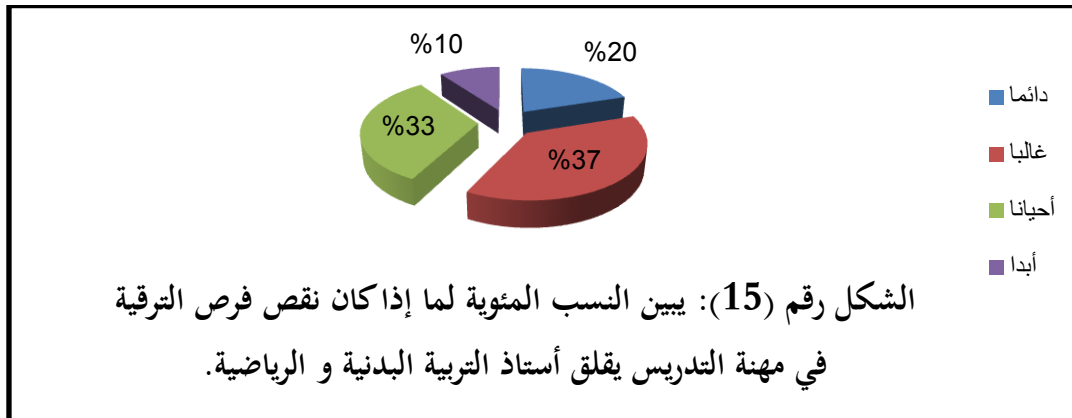
السؤال 03: هل تنزعج لنقص فرص الترقية في مهنتك؟

الغرض من السؤال : معرفة ما إذا كان نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلق أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
دائما	8	20	7.4	7.81	0.05	3	غير دالة
غالبا	15	37.50					
أحيانا	13	32.50					
أبدا	04	10					
المجموع	40	100					

الجدول (16): يبين ما إذا كان نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلق

أستاذ التربية البدنية و الرياضية.



عرض و تحليل نتائج السؤال 03:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 20% من الأساتذة يرون أن نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلقهم دائما، بينما أن نسبة 37.50% من الأساتذة أجابوا بغالب، و نسبة 32.50% يرون أن نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلقهم أحيانا، بينما 10% لا يقلقهم نقص فرص الترقية في مهنتهم. وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن نقص فرص الترقية في مهنة التدريس يقلق أستاذ التربية البدنية و الرياضية مما يسبب ضغوطا في العمل تؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

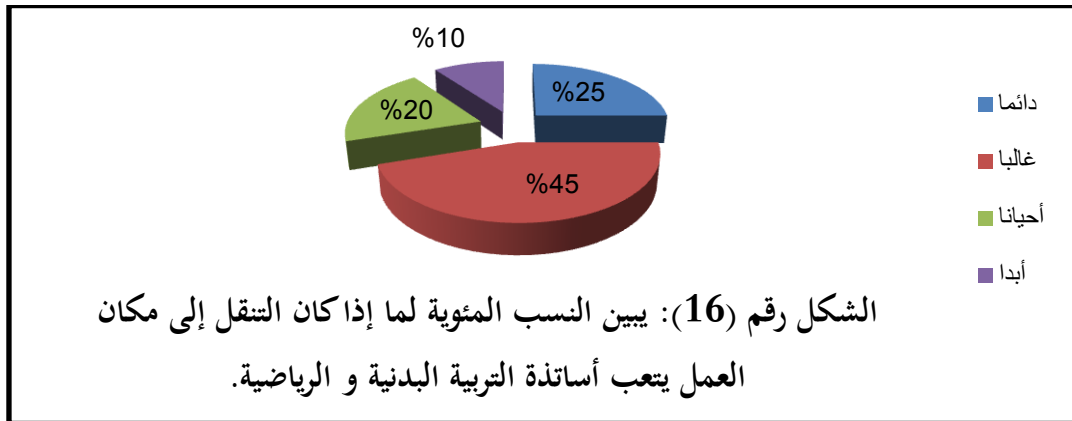
السؤال 04: - هل يتعبك التنقل إلى مكان عملك من مقر سكنك؟

الغرض من السؤال: - معرفة ما إذا كان التنقل إلى مكان العمل يتعب أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

الدلالة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	كا ² الجدولة	كا ² المحسوبة	التكرار المئوي %	التكرار المطلق	التكرارات / الإجابات
دالة	3	0.05	7.81	10.4	25	10	دائما
					45	18	غالبا
					20	08	أحيانا
					10	04	أبدا
					100	40	المجموع

الجدول (17): يبين ما إذا كان التنقل إلى مكان العمل يتعب أساتذة التربية

البدنية و الرياضية.



عرض و تحليل نتائج السؤال 04:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 45% من الأساتذة غالبا ما يتعبهم التنقل إلى مكان عملهم، بينما يرى بعض الأساتذة بنسبة 25% أنهم دائما يتعبون في التنقل إلى عملهم، و نسبة 20% كانت إجاباتهم أحيانا، وأجابت نسبة 10% بأبدا.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أكبر من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يتعبهم التنقل إلى مكان عملهم مما يشكل ضغوطا مهنية لديهم ويؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

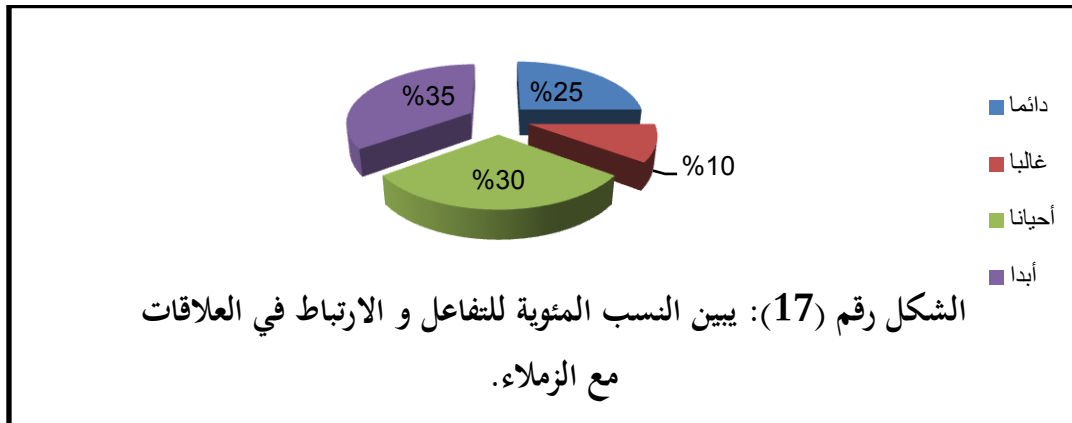
السؤال 05: هل هناك تفاعل و ارتباط في العلاقات مع الزملاء ؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان هناك تفاعل و ارتباط في العلاقات مع الزملاء.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
دائما	10	25	5.6	7.81	0.05	3	غير دالة
غالبا	04	10					
أحيانا	12	30					
أبدا	14	35					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (18) : يبين ما إذا كان هناك تفاعل و ارتباط في العلاقات مع

الزملاء.



عرض و تحليل نتائج السؤال 05:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 25% من الأساتذة يرون أن هناك دائما تفاعل و ارتباط في العلاقات مع الزملاء في العمل، بينما يرى بعض الأساتذة بنسبة 10% أن هناك تفاعل و ارتباط في العلاقات بين الزملاء غالبا، 30% كانت إجاباتهم أحيانا، بينما نسبة 35% يرون أنه لا يوجد ارتباط أو تفاعل في العلاقات بين الزملاء .

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يرون أن هناك تفاعل و ارتباط في العلاقات بين الزملاء مما يسبب ضغوطا في العمل تؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

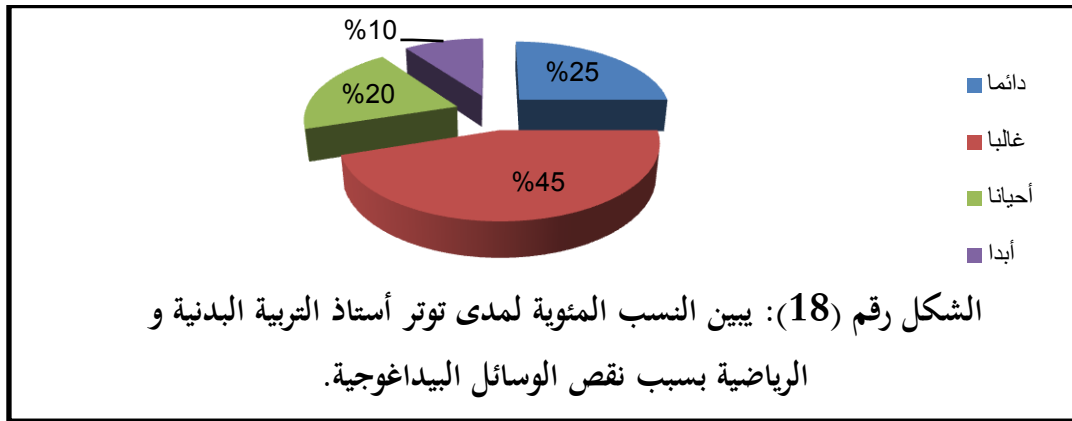
السؤال 06: - هل يزيد نقص الوسائل البيداغوجية من توترك؟

الغرض من السؤال: - معرفة مدى توتر أستاذ التربية البدنية و الرياضية بسبب نقص الوسائل البيداغوجية.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
دائما	10	25	10.4	7.81	0.05	3	دالة
غالبا	18	45					
أحيانا	8	20					
أبدا	04	10					
المجموع	40	100					

الجدول (19): يبين مدى توتر أستاذ التربية البدنية و الرياضية بسبب نقص

الوسائل البيداغوجية.



عرض و تحليل نتائج السؤال 06:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 45% من الأساتذة أجابوا بأن نقص الوسائل البيداغوجية يزيد من توترهم غالبا، و 25% كانت إجابتهم دائما، بينما نسبة 20% أجابوا بأحيانا، و نسبة 10% كانت إجابتهم أبدا.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أكبر من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن نقص الوسائل البيداغوجية يزيد من توتر أساتذة التربية البدنية و الرياضية مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

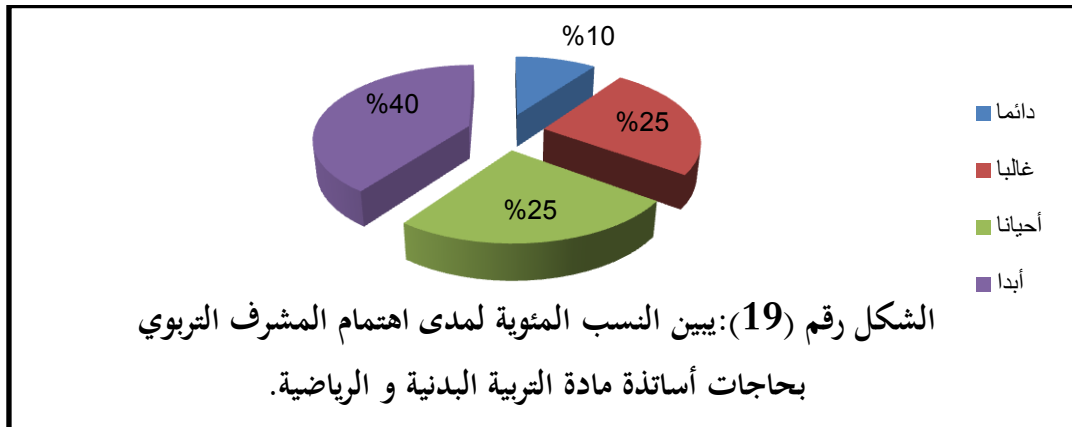
السؤال 07: - هل يمنحك مفتش المادة الفرصة للمناقشة و يسعى لمساعدتك ؟

الغرض من السؤال: - معرفة مدى اهتمام المشرف التربوي بحاجات أساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
دائما	04	10	7.2	7.81	0.05	3	غير دالة
غالبيا	10	25					
أحيانا	10	25					
أبدا	16	40					
المجموع	40	100					

الجدول (20): يبين مدى اهتمام المشرف التربوي بحاجات أساتذة مادة

التربية البدنية و الرياضية



عرض و تحليل نتائج السؤال 07:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 10% من الأساتذة أجابوا بأن المشرف التربوي يهتم دائما بأساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية ، و نسبة 25% كانت إجاباتهم هي غالبيا و بنفس النسبة أحيانا، و نسبة 40% كانت إجاباتهم أبدا.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن اهتمام المشرف التربوي بحاجات أساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية هو بدرجة قليلة جدا، مما يخلق ضغوطا مهنية تؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

5-2- المحور الثاني: هل يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي أثناء مزاوله عملهم ؟.

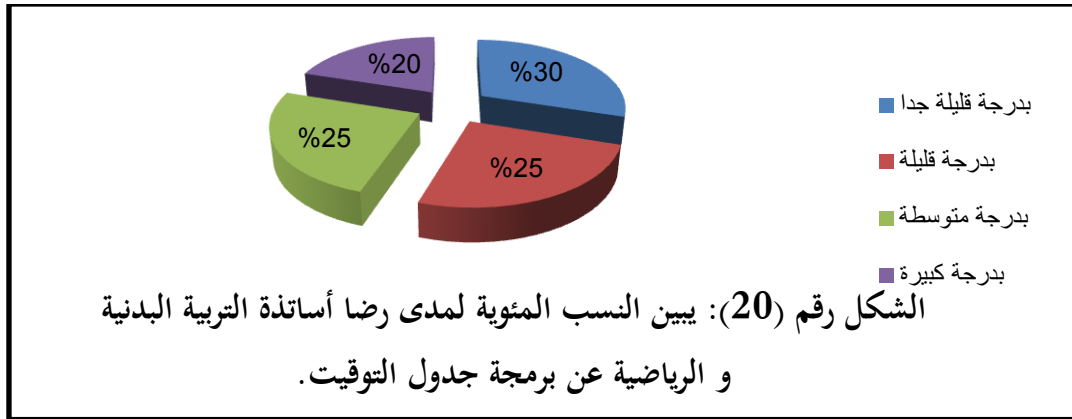
السؤال 08: - هل تلائمك برمجة جدول التوقيت لأداء أعباء المهنة ؟

الغرض من السؤال: - معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن برمجة جدول التوقيت.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
بدرجة قليلة جدا	12	30	0.8	7.81	0.05	3	غير دالة
بدرجة قليلة	10	25					
بدرجة متوسطة	10	25					
بدرجة كبيرة	08	20					
المجموع	40	100					

الجدول (21): يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية والرياضية عن

برمجة جدول التوقيت .



عرض و تحليل نتائج السؤال 08:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 30% من الأساتذة أجابوا بأنهم راضون عن برمجة جدول التوقيت بدرجة قليلة جدا، و نسبة 25% كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة، و نفس النسبة بدرجة قليلة، و نسبة 20% بدرجة كبيرة.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية والرياضية غير راضون عن برمجة جدول التوقيت ، مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم .

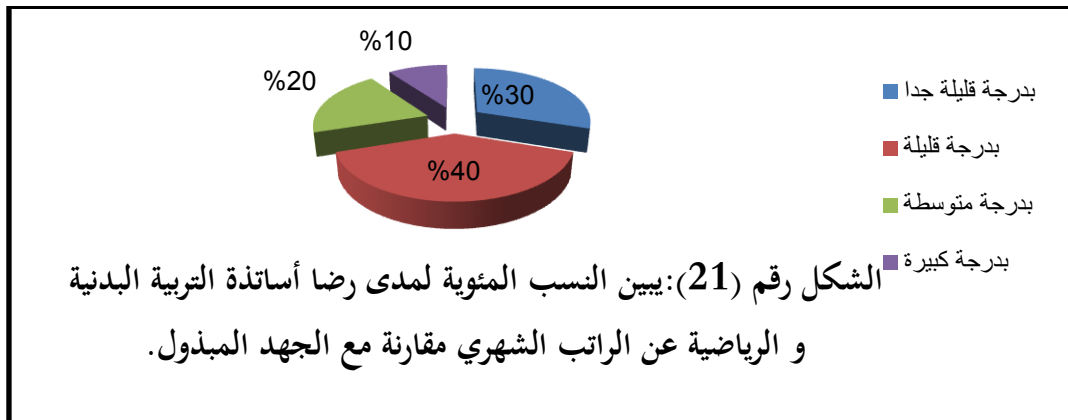
السؤال 09: - هل يتناسب راتبك الشهري مع الجهد المبذول؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن الراتب الشهري مقارنة مع الجهد المبذول.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
بدرجة قليلة جدا	12	30	8	7.81	0.05	3	دالة
بدرجة قليلة	16	40					
بدرجة متوسطة	08	20					
بدرجة كبيرة	04	10					
المجموع	40	100					

الجدول (22): يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن

الراتب الشهري مقارنة مع الجهد المبذول.



عرض و تحليل نتائج السؤال 09:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 20% من الأساتذة أجابوا بأن الراتب الشهري يتناسب مع الجهد المبذول بدرجة متوسطة ، بينما نسبة 30% كانت إجاباتهم هي بدرجة قليل جدا، و نسبة 10% كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة، بينما يرى 40% كانت إجاباتهم بدرجة قليلة .

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المحسوبة حيث قيمة كا² المحسوبة أكبر من كا² المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يرون أن الراتب الشهري يتناسب مع الجهد المبذول بدرجة متوسطة ، مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم.

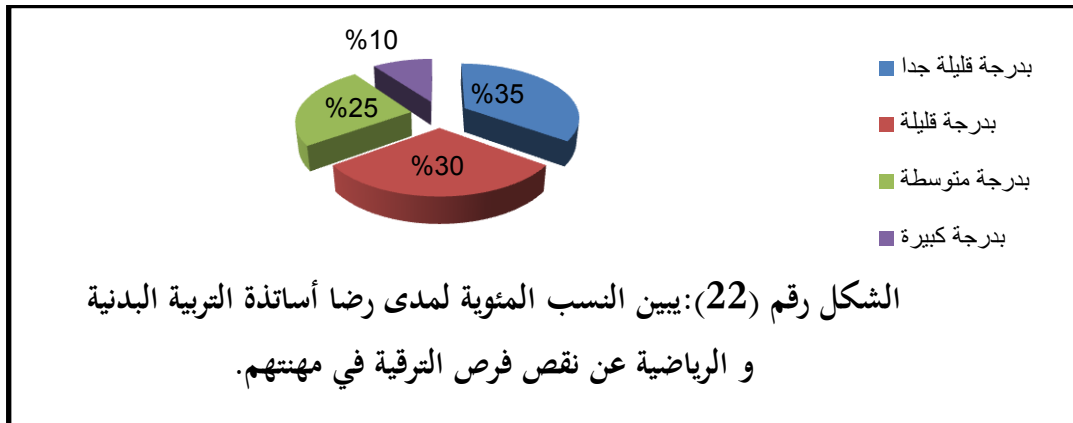
السؤال 10: هل ترى أن فرص الترقية في مهنتك ضعيفة ؟

الغرض من السؤال: معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن نقص فرص الترقية في مهنتهم.

التكرارات / الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
بدرجة قليلة جدا	14	35	5.6	7.81	0.05	3	دالة
بدرجة قليلة	12	30					
بدرجة متوسطة	10	25					
بدرجة كبيرة	04	10					
المجموع	40	100					

الجدول (23): يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن

نقص فرص الترقية في مهنتهم.



عرض و تحليل نتائج السؤال 10:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 25% من الأساتذة أجابوا بأن نقص فرص الترقية بمهنتهم هو بدرجة متوسطة ، بينما نسبة 30% كانت إجابتهم هي بدرجة قليل، و نسبة 35% كانت إجابتهم بدرجة قليل جدا، بينما يرى 10% أنها بدرجة كبيرة.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أكبر من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج بأن أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضون لنقص فرص الترقية بمهنتهم، مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم .

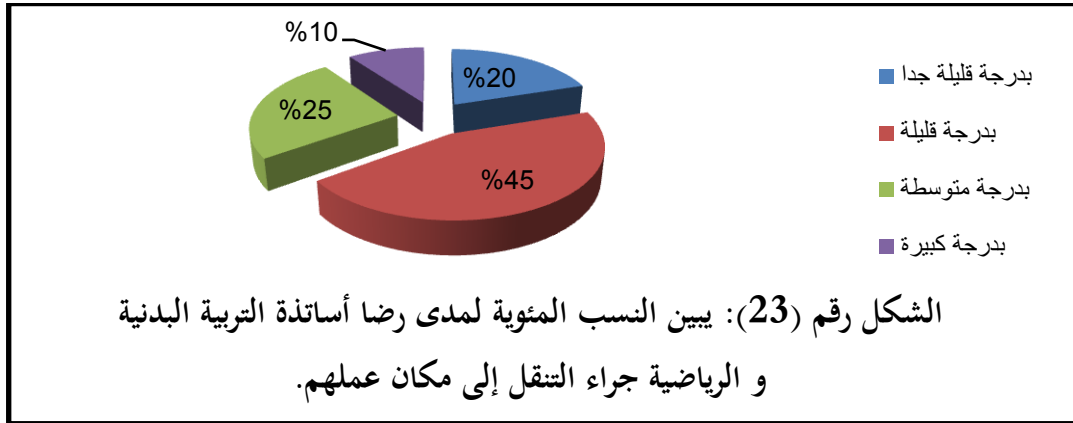
السؤال 11: - هل يضايقك التنقل إلى مكان عملك من مقر سكنك ؟

الغرض من السؤال: - معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية جراء التنقل إلى مكان عملهم.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
بدرجة قليلة جدا	08	20	10.4	7.81	0.05	3	دالة
بدرجة قليلة	18	45					
بدرجة متوسطة	10	25					
بدرجة كبيرة	04	10					
المجموع	40	100					

الجدول (24): يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية جراء

التنقل إلى مكان عملهم.



عرض و تحليل نتائج السؤال 11:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 45% من الأساتذة راضون عن التنقل إلى مكان عملهم بدرجة قليلة، بينما نسبة 20% كانت إجاباتهم بدرجة قليلة جدا، و نسبة 25% كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة، بينما يرى 10% أنها بدرجة كبيرة.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أكبر من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضون عن التنقل إلى مكان عملهم، مما يشكل ضغطا مهنيا يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

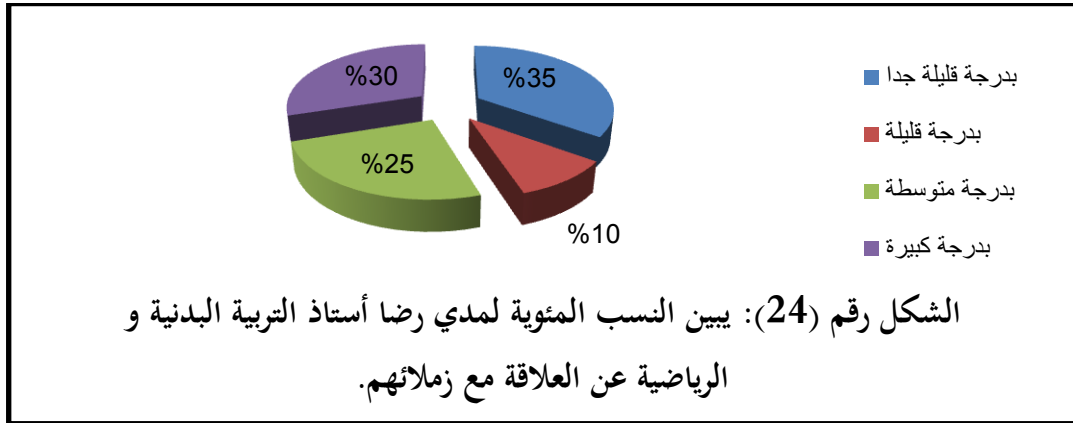
السؤال 12 : - هل ترى أن علاقتك مع الزملاء ليست على وفاق ؟

الغرض من السؤال:- معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن العلاقة مع زملائهم.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الد لاله
بدرجة قليلة جدا	14	35	5.6	7.81	0.05	3	غير داله
بدرجة قليلة	04	10					
بدرجة متوسطة	10	25					
بدرجة كبيرة	12	30					
المجموع	40	100					

الجدول (25): يبين مدى رضا أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن العلاقة مع

زملائهم.



عرض و تحليل نتائج السؤال 12:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 30% من الأساتذة يرون أن العلاقة مع زملائهم ليست على وفاق بدرجة كبيرة، و نسبة 35% بدرجة قليلة جدا، بينما نسبة 25% كانت إجابتهم بدرجة متوسطة، و نسبة 10% كانت إجابتهم بدرجة قليلة.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضون عن العلاقة مع زملائهم في العمل، مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم .

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

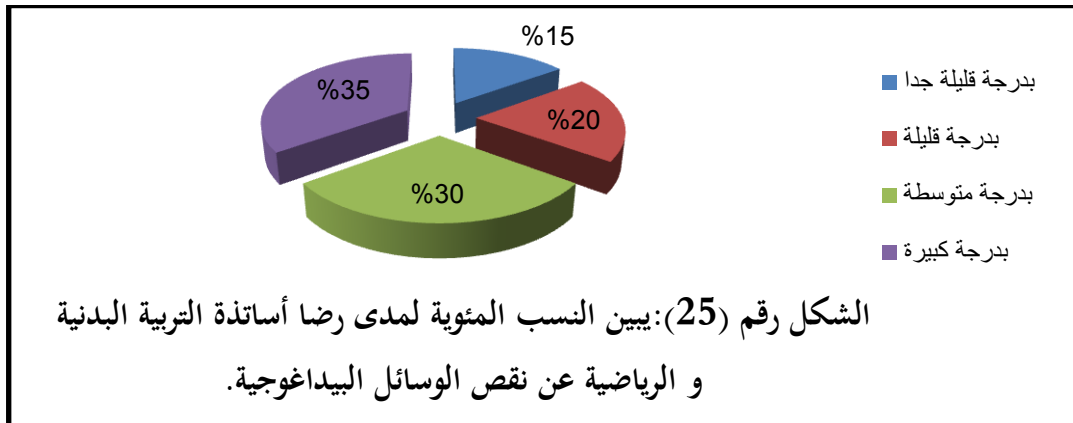
السؤال 13 : - هل يمنعك نقص الوسائل البيداغوجية من القيام بمهمتك ؟

الغرض من السؤال: - معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن نقص الوسائل البيداغوجية.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² المجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
بدرجة قليلة جدا	06	15	4	7.81	0.05	3	دالة
بدرجة قليلة	08	20					
بدرجة متوسطة	12	30					
بدرجة كبيرة	14	35					
المجموع	40	100					

الجدول (26): يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن

نقص الوسائل البيداغوجية.



عرض و تحليل نتائج السؤال 13:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 35% من الأساتذة يرون أن نقص الوسائل البيداغوجية يمنعهم من القيام بمهامهم بدرجة كبيرة، بينما نسبة 30% كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة، و نسبة 20% كانت إجاباتهم بدرجة قليلة، و نسبة 15% كانت إجاباتهم بدرجة قليلة جدا.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

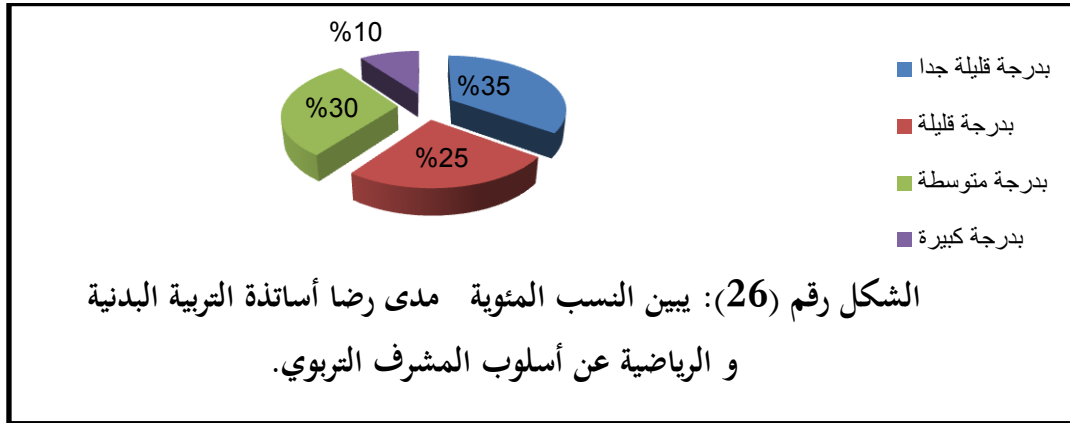
المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة اكبر من كا² المجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضون عن نقص الوسائل البيداغوجية الذي يعيقهم عن اداء مهامهم، مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم

السؤال 14: هل يشجعك الأسلوب الذي يتبعه المشرف التربوي على بذل المزيد من الجهد؟
الغرض من السؤال: معرفة مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن أسلوب المشرف التربوي.

الإجابات	التكرارات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
بدرجة قليلة جدا	14	35		5.6	7.81	0.05	3	غير دالة
بدرجة قليلة	10	25						
بدرجة متوسطة	12	30						
بدرجة كبيرة	04	10						
المجموع	40	100						

الجدول (27): يبين مدى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية عن أسلوب المشرف التربوي.



عرض و تحليل نتائج السؤال 14:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 25% من الأساتذة يرون أن أسلوب المشرف التربوي لا يشجعهم على بذل المزيد من الجهد بدرجة قليلة، بينما نسبة 30% كانت إجاباتهم بدرجة متوسطة، و نسبة 10% كانت إجاباتهم بدرجة كبيرة، و نسبة 35% كانت إجاباتهم بدرجة قليلة جدا. وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج من تحليل نتائج السؤال 14:

نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضون عن أسلوب المشرف التربوي الذي لا يشجعهم على بذل المزيد من الجهد، مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم .

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

3-5- المحور الثالث: هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين للضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

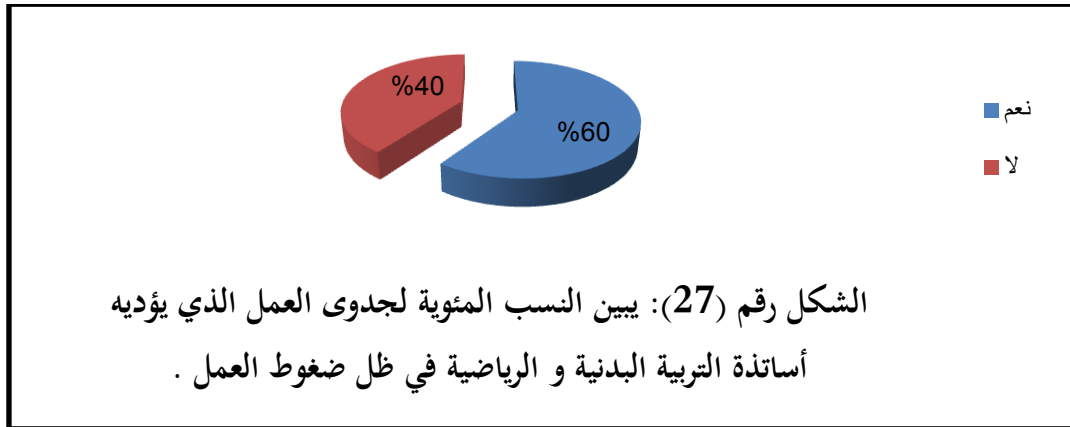
السؤال 15: - هل تحس أن العمل الذي تؤديه دون هدف بسبب الضغوط المهنية ؟

الغرض من السؤال: - معرفة جدوى العمل الذي يؤديه أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل ضغوط العمل

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	24	60	1.6	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	16	40					
المجموع	40	100					

الجدول رقم(28): يبين جدوى العمل الذي يؤديه أساتذة التربية البدنية و الرياضية في

ظل ضغوط العمل .



عرض و تحليل نتائج السؤال 15:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 60% من الأساتذة أجابوا ب(نعم) بمعنى أن الأساتذة يحسون ان العمل الذي يؤديه دون هدف، بينما يرى 40% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن معظم أساتذة التربية البدنية و الرياضية يحسون أن العمل الذي يؤديه دون هدف بسبب الضغوط المهنية مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاوله عملهم .

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

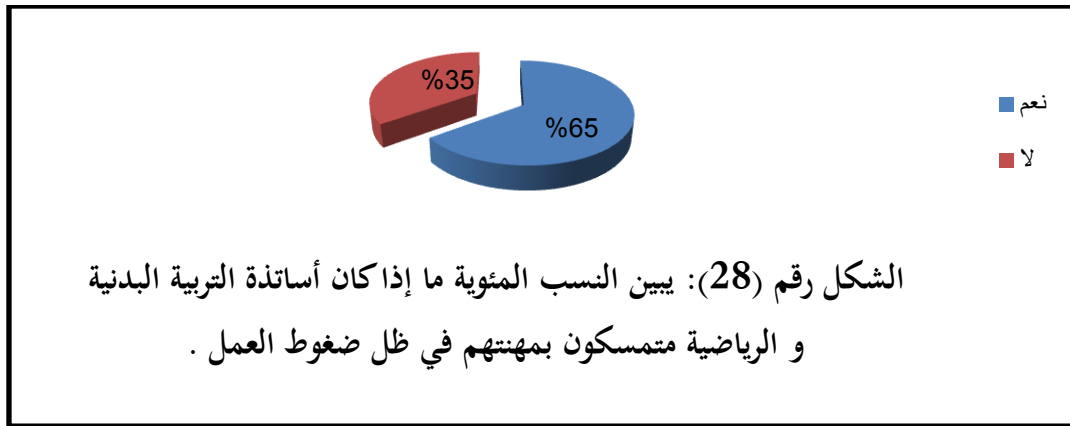
السؤال 16: - هل تترك عملك لو تجد عملا آخر تراه أكثر ملائمة لك ؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية متمسكون بمهنتهم في ظل ضغوط العمل.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	26	65	3.6	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	14	35					
المجموع	40	100					

الجدول رقم(29): يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية متمسكون بمهنتهم

في ظل ضغوط العمل .



عرض و تحليل نتائج السؤال 16:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 65% من الأساتذة أجابوا ب(نعم) بمعنى أن الأساتذة غير متمسكون بمهنتهم، بينما يرى 35% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن معظم أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير متمسكون بمهنتهم بسبب الضغوط المهنية مما يؤثر سلبا على مستوى الرضا الوظيفي لديهم أثناء مزاولة عملهم .

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

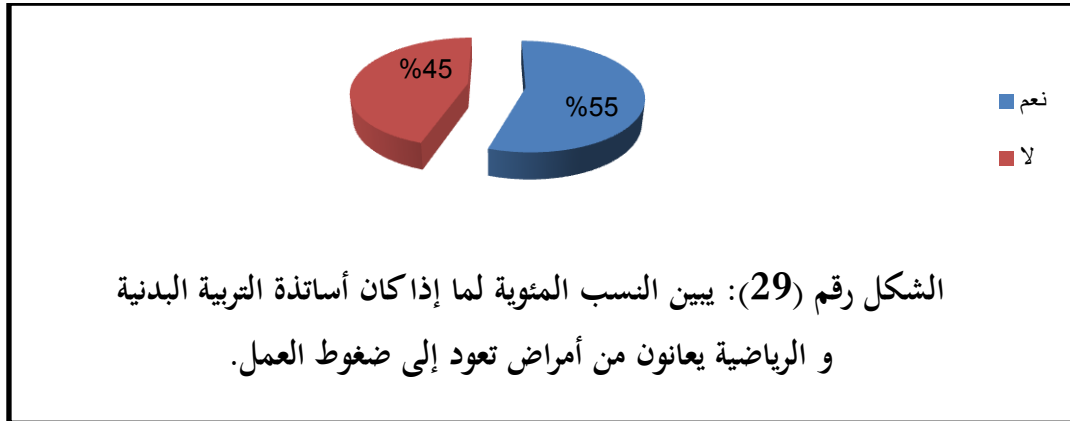
السؤال 17: هل تعاني من بعض الأمراض بسبب الضغوط المهنية ؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يعانون من أمراض تعود إلى ضغوط العمل.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	22	55	0.4	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	18	45					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (30): يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يعانون

من أمراض تعود إلى ضغوط العمل.



عرض و تحليل نتائج السؤال 17:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 55% من الأساتذة أجابوا ب(نعم) بمعنى أن الأساتذة يعانون من بعض الأمراض بسبب الضغوط المهنية، بينما يرى 45% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية من بعض الأمراض المهنية بسبب الضغوط المهنية مما يؤثر سلبا على الرضا الوظيفي لديهم.

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

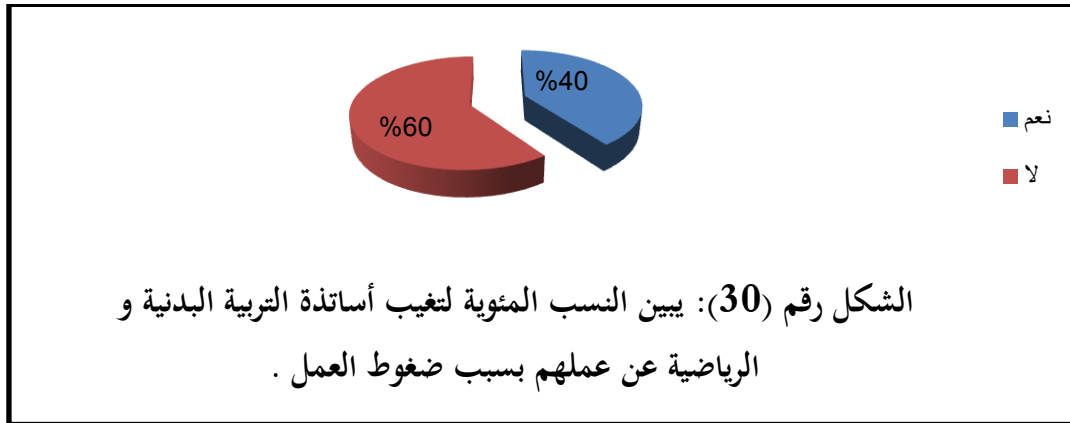
السؤال 18: هل تتغيب عن عملك بسبب هذه الأمراض ؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يتغيبون عن عملهم بسبب ضغوط العمل.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	16	40	1.6	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	24	60					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (31): يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يتغيبون

عن عملهم بسبب الأمراض المهنية .



عرض و تحليل نتائج السؤال 18:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 60% من الأساتذة أجابوا ب(لا) بمعنى أن الأساتذة

لا يتغيبون عن العمل بسبب الأمراض المهنية، بينما يرى 40% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يعانون من بعض الأمراض

المهنية بسبب الضغوط المهنية مما يؤثر سلبا على الرضا الوظيفي لديهم.

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

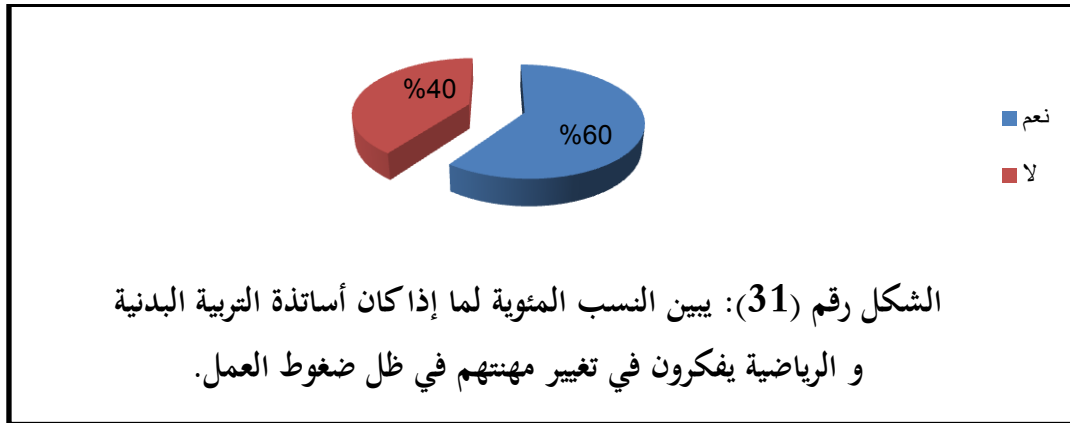
السؤال 19: هل تجعلك ضغوط العمل تفكر في العمل في مهنة أخرى غير التدريس؟

الغرض من السؤال: معرفة هل أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في تغيير مهنتهم في ظل ضغوط العمل.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	24	60	1.6	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	16	40					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (32): يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون

في تغيير مهنتهم في ظل ضغوط العمل .



عرض و تحليل نتائج السؤال 19:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 60% من الأساتذة أجابوا ب(نعم) بمعنى أن الأساتذة يفكرون في تغيير مهنتهم في ظل ضغوط العمل ، بينما يرى 40% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات

المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في تغيير مهنتهم في ظل ضغوط العمل مما يؤثر سلبا على الرضا الوظيفي لديهم.

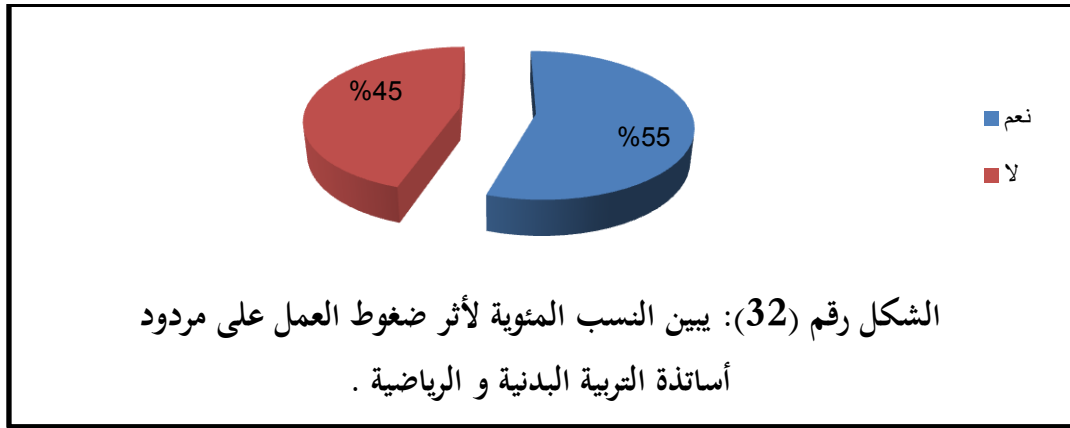
الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

السؤال 20: هل تؤثر الضغوط المهنية علي مردودك في التدريس؟

الغرض من السؤال: معرفة أثر ضغوط العمل على مردود أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	22	55	0.4	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	18	45					
المجموع	40	100					

الجدول رقم (33): يبين أثر ضغوط العمل على مردود أساتذة التربية البدنية و الرياضية .



عرض و تحليل نتائج السؤال 20:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 55% من الأساتذة أجابوا ب(نعم) بمعنى أن ضغوط العمل لدى الأساتذة تؤثر على مردودهم المهني، بينما يرى 45% عكس ذلك. وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05. الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية ضغوط العمل لدى الأساتذة تؤثر على مردودهم المهني مما يؤثر سلبا على الرضا الوظيفي لديهم.

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

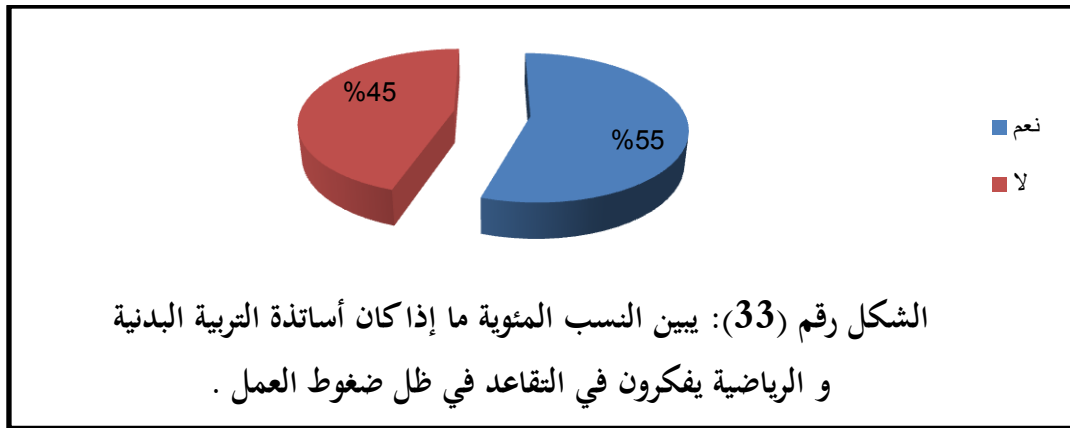
السؤال 21: هل تفكر في التقاعد من عملك بسبب ضغوط العمل في مؤسستك؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في التقاعد في ظل ضغوط العمل.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	22	55	0.4	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	18	45					
المجموع	40	100					

الجدول رقم(34): يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في التقاعد

في ظل ضغوط العمل



عرض و تحليل نتائج السؤال 21:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 55% من الأساتذة أجابوا ب(نعم) بمعنى أن الأساتذة يفكرون في التقاعد في ظل ضغوط العمل ، بينما يرى 45% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن أساتذة التربية البدنية و الرياضية يفكرون في التقاعد في ظل ضغوط العمل مما يؤثر سلبا على الرضا الوظيفي لديهم.

الفصل الخامس عرض وتحليل ومناقشة النتائج

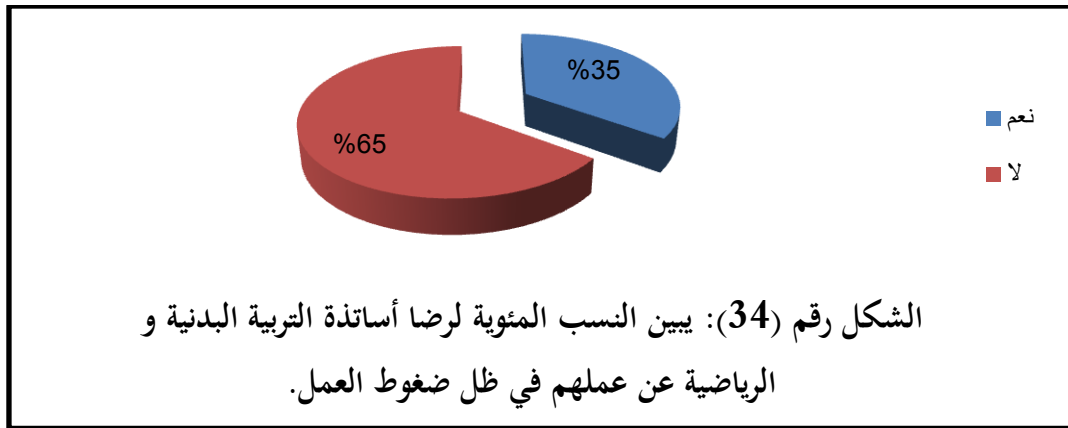
السؤال 22: - هل أنت راض عن وظيفتك في ظل وجود العديد من الضغوط المهنية؟

الغرض من السؤال: معرفة ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضون عن مهنتهم في ظل ضغوط العمل.

التكرارات الإجابات	التكرار المطلق	التكرار المئوي %	كا ² المحسوبة	كا ² الجدولة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	الدلالة
نعم	14	35	3.6	3.84	0.05	1	غير دالة
لا	26	65					
المجموع	40	100					

الجدول رقم(35): يبين ما إذا كان أساتذة التربية البدنية و الرياضية راضون عن مهنتهم

في ظل ضغوط العمل.



عرض و تحليل نتائج السؤال 22:

من خلال النتائج المتحصل عليها يتضح لنا أن نسبة 65% من الأساتذة أجابوا ب(لا) بمعنى أن الأساتذة غير راضون عن مهنتهم في ظل ضغوط العمل، بينما يرى 35% عكس ذلك.

وعند حساب قيمة كا² وجدنا انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات المتوقعة و التكرارات المشاهدة حيث قيمة كا² المحسوبة أقل من كا² الجدولة عند مستوى الدلالة 0.05.

الاستنتاج: نستخلص من خلال هذه النتائج أن معظم أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضون عن ظروف العمل بمؤسستهم بسبب الضغوط التي يواجهونها.

5-2-2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات :

5-2-2-1 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

- هل توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية؟.

من خلال رؤية أفراد عينة البحث إزاء الضغوط المهنية من خلال أسئلة المحرر الأول حيث أن معظم الأساتذة يتعرضون لضغوط مهنية على مستوى المؤسسات التي يعملون بها ، تكون متعلقة بالإمكانات المادية بالمدرسة، بالراتب الشهري، بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة من جهة و بين الأستاذ و الزملاء من جهة أخرى، و بالإشراف التربوي...إلخ، و هذا ما أكدت عليه دراسة العرابوي سحنون أي أن هذه العوامل تشكل مصادر ضغوط العمل لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية مع الاختلاف في بعض المتغيرات الخاصة بالبيئة المدرسية و المتغيرات الفردية.

5-2-2-2 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

- هل يتمتع أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالرضا الوظيفي؟.

من خلال رؤية أفراد عينة البحث للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية من خلال أسئلة المحرر الثاني حيث أن معظم الأساتذة لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في ظل الضغوط المهنية التي يتعرضون لها أثناء مزاوله مهامهم التربوية.

5-2-2-3 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الجزئية الثالثة:

- هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين للضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية

البدنية و الرياضية؟

من خلال رؤية أفراد عينة البحث إزاء العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية من خلال أسئلة المحرر الثالث حيث أن معظم الأساتذة يرون أن هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي حيث أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

5-2-2-4 مناقشة النتائج على ضوء الفرضية العامة:

- تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

من خلال رؤية أفراد عينة البحث إزاء مساهمة الضغوط المهنية في تدني مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية من خلال أسئلة الاستبيان حيث أن معظم الأساتذة يرون أن هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي، و بذلك يبقى على القيادة الرشيدة و الناجحة ممثلة سواء في المدير أو المشرف التربوي أن تراعي ظروف أساتذة التربية البدنية و الرياضية و بحث مشكلات العمل و معالجتها و وضع الحلول الناجحة لها بروح جماعية موحدة. و مما سبق ذكره يستنتج الباحث أن هناك علاقة إرتباطية عكسية هذا يعني أنه كلما زاد مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

5-3- الاستنتاج العام:

- من خلال النتائج المتحصل عليها و في حدود عينة البحث و في إطار المعالجة الإحصائية نستنتج ما يلي:
- معظم الأساتذة يتعرضون لضغوط مهنية على مستوى المؤسسات التي يعملون بها ، تكون متعلقة بالإمكانات المادية بالمدرسة، بالراتب الشهري، بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة من جهة و بين الأستاذ و الزملاء من جهة أخرى، و بالإشراف التربوي... الخ
 - معظم الأساتذة لا يتمتعون بالرضا الوظيفي في ظل الضغوط المهنية التي يتعرضون لها أثناء مزاولتهم التربوية.
 - معظم الأساتذة يرون أن هناك تأثير للضغوط المهنية على الرضا الوظيفي، و بذلك يبقى على القيادة الرشيدة و الناجحة ممثلة سواء في المدير أو المشرف التربوي أن تراعي ظروف أساتذة التربية البدنية و الرياضية و بحث مشكلات العمل و معالجتها و وضع الحلول الناجحة لها بروح جماعية موحدة.
 - هناك علاقة إرتباطية عكسية و هذا يعني أنه كلما زاد مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

خاتمة



خاتمة:

إن الفكرة الرئيسية و الهامة التي استوحيناها من خلال بحثنا هذا استنادا إلى المادة النظرية التي جمعناها و الدراسة التطبيقية التي قمنا بها، و بعد تحليل النتائج الكلية المتعلقة بموضوع بحثنا بينت لنا عدة عوامل و معوقات تمثل ضغوط مهنية كان لها الأثر السلبي على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الطور الثانوي، و من أهم هذه العوامل ما كان خارجيا مثل افتقار غالبية المؤسسات التربوية للهياكل و المنشآت الرياضية، و كذا انعدام الوسائل و الأدوات الرياضية بها و التي يحتاج إليها الأستاذ و التلميذ معا في الوصول إلى أحسن النتائج، ضف إلى ذلك أن الحجم الساعي لبرنامج الأستاذ و توزيعه عبر برنامج العمل الأسبوعي للأستاذ يعتبر غير مرضي و غير ملائم لتحقيق الأهداف المرجوة من برنامج المادة، زيادة على ذلك ضعف معامل المادة الذي لا يحفز الأستاذ و لا المرؤوسين و لا حتى التلاميذ على الاهتمام بها، و كذلك نقص المتابعة الإدارية للمؤسسة فيما يتعلق بالنقائص، المعاملة التسلطية و التعسفية من طرف مدراء المؤسسات و غياب الحافز المادي و المعنوي، عشوائية التقييم و الترفيات.. الخ.

و إذا كان مهما التصدي لظاهرة الضغوط النفسية للعمل عامة، فالتصدي لضغوط مهنة التدريس أهم بكثير، و ذلك من منطلق خطورة استمرار تلك الضغوط المهنية التي تؤدي في نهايتها إلى مرحلة الاحتراق النفسي، و التي تتميز بحالات التشاؤم و اللامبالاة، قلة الدافعية، فقدان القدرة على الابتكار في العمل، والقيام بالواجبات بصورة آلية، أي أنها تفتقد إلى الاندماج الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية لمؤشرات التكيف لدى الأفراد، مما يؤدي إلى إنهاك الفرد و قلة كفاءته، ويعمل على زيادة الآثار السلبية في حياته. و يمكن القول أن مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها العامل أكبر قدر ممكن من التوافق في عمله و الرضا فيه و الطمأنينة و العطاء المهني الذي يجعله غير مهممل، فللرضا الوظيفي ما هو إلا تجميع للظروف النفسية والفسولوجية والبيئية التي تحيط علاقة الموظف بزملائه ورؤسائه وتتوافق مع شخصيته والتي تجعله يقول بصدق أنا سعيد بعملتي..

و يمكننا القول أن النتائج المتوصل إليها لا بد أن تكون منار المسؤولين و المختصين القائمين على التربية البدنية و الرياضية في المؤسسات التربوية لتأخذ مأخذ الجد و الحزم و الاهتمام الكافي لشخص أستاذ التربية البدنية و الرياضية .

اقتراحات

الاقتراحات:

- و في الأخير و من خلال نتائج الدراسة التي قمنا بها خرجنا بمجموعة من الاقتراحات و الفرضيات المستقبلية و التي تتمثل فيما يلي:
- توعية و تحسيس أساتذة التربية البدنية والرياضية والقائمين على التربية والتعليم بضرورة الاهتمام بظاهرة الضغط النفسي، خصوصا مع ارتفاع مستوياته وتعدد مصادره ومسبباته، وخاصة ونحن نعيش في عصر القلق والأزمات النفسية.
 - القيام بمراجعة دورية وتقييم مستمر للضغط النفسي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية عن طريق الكشف عن مستويات الضغط، وتشخيص أسباب ارتفاعه وانخفاضه عن المستويات المعتدلة والبحث في العوامل المتسببة في إحداث الضغط النفسي.
 - على الهيئات الوصية الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة لممارسة نشاطات مادة التربية البدنية و الرياضية، خاصة بما يتعلق داخل الثانويات والمؤسسات التربوية .
 - رفع الراتب الشهري لأستاذ التربية البدنية و الرياضية وهذا لتحسين ظروفه المعيشية.
 - تسبب ظاهرة الغياب والتسبب المدرسي للتلاميذ، خاصة في مادة التربية البدنية والرياضية انخفاض التحصيل المدرسي للتلاميذ، وتشكل عاملا ضاغظاً على الأساتذة؛ مما يتطلب من القائمين على الشأن التربوي معالجتها والتكفل بها.
 - لدراسة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية يستوجب اختيار عينة كبيرة و طرق منهجية عديدة.
 - الاهتمام بمتابعة و دراسة الأسباب التي تؤدي إلى ظاهرة عدم الرضا عن العمل لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
 - تشجيع قنوات الاتصال و العلاقات الاجتماعية بين مديري المؤسسات التعليمية و الأساتذة و بين الأساتذة أنفسهم.
 - الإكثار من البحوث المشابهة التي تُخص الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي.
 - إجراء دراسات مقارنة بين المدارس العامة و المدارس الخاصة فيما يخص موضوع الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي.

قائمة المراجع

قائمة المراجع و المصادر باللغة العربية:

- 1 - قران كريم.
- 2 - أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، ط1، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 3 - أحمد عبد الله و مصطفى محمد أبو بكر: البحث العلمي، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1992.
- 4 - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية، ط3، دار الفكر العربي، 1997.
- 5 - إبراهيم محمود عبد المقصود: حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية وتطبيقاتها، طبعة 1، دار الوفاء، 2003.
- 6 - إبراهيم محمود عبد المقصود: القيادة الإدارية، دار الوفاء الطباعة والنشر، 2003.
- 7 - السالم سالم: الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، 1998.
- 8 - اندرودي، سيزلاقي، مارك جي-ؤلاس: السلوك التنظيمي للأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض 1991.
- 9 - البدري، طارق عبد الحميد: الأساليب القيادية و الإدارية في المؤسسات التعليمية ، ط1، دار الفكر للطباعة و النشر، 2001.
- 10 - إبراهيم محمود عبد المقصود: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية ، جامعة الإسكندرية، دار الوفاء للنشر و الطباعة، ط1، 2003.
- 11 - إخلاص محمد عبد الحفيظ: طرق البحث العلمي و الإحصائي في المجالات التربوية و النفسية و الرياضية، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2000.
- 12 - العديلي ناصر محمد: إدارة السلوك التنظيمي، الرياض، مكتبة دار الثقافة للنشر و التوزيع، 1993.
- 13 - المنيف إبراهيم بن عبد الله: تطور الفكر المعاصر، دار زهران للطباعة و النشر، الرياض، 1999.
- 14 - إيهاب صبيح محمد زريق: الإدارة والأسس والوظائف ، ط2، دار الفكر الكتب العلمية للنشر و التوزيع ، مصر، 2001.
- 15 - ابن منظور و آخرون: لسان العرب دار الإصدار، بيروت، المجلد14، 1995.
- 16 - أمين أنور الخولي : أصول التربية الرياضية ، ط01، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
- 17 - بسطويسي أحمد بسطويسي، عباس أحمد صالح السامرائي: طرق تدريس التربية الرياضية- مديرية دار الكتب للطباعة و النشر، جامعة الموصل، ط2، 1984.
- 18 - جابر عبد الحميد، فوزي زاهير، سليمان الخضرومي الشيخ: مهارات التدريب، القاهرة، 1994.
- 19 - حسين حرم: السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد و الجماعات في منظمات الأعمال ، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004.
- 20 - حجازي محمد حافظ: دعم القرارات في المنظمات ، دار الوفاء للطباعة و النشر ، الإسكندرية، ط1، 2006.

- 21 - جان بنجمان ستورا، انطوان ألهاشم: الإجهاد أسبابه و علاجه، منشورات عويدان، لبنان، ط 01، 1997.
- 22 - خالد حامد: منهج البحث العلمي، ط1، دار بجانة، الجزائر، 2003.
- 23 - دافيد راتشمان و آخرون: الإدارة المعاصرة، ترجمة، رفاعي محمد رفاعي، سيد أحمد عبد المتعال، دارالمريخ، الرياض 2001.
- 24 - رشيد زرواتي : تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية دار هومة ، ط 1 ، المسيلة ، 2002 .
- 25 - راوية حسن : السلوك في المنظمات، الدار الجامعية للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 2000.
- 26 - شعبان علي حسين السيبي: أسس السلوك الإنساني بين النظرية و التطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2002.
- 27 - صلاح الدين محمد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
- 28 - طه عبد العظيم حسين: إدارة الضغوط التربوية و النفسية، دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، الأردن، ط1، 2006.
- 29 - عباس أحمد صالح السامرائي: طرق تدريس التربية البدنية و الرياضية، بغداد، 1998.
- 30 - السالم سالم: الرضا الوظيفي للعاملين في المكتبات الجامعية، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، 1998.
- 31 - عبد العزيز عبد المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز كتاب النشر، القاهرة، 2005.
- 32 - عصام الدين متولي عبد الله: دراسات و مقاييس في مجال التربية البدنية و الرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية ، 1999 .
- 33 - عائشة مصطفى المناوي : سلوك المستهلك، ط2، دار مكتبة عين شمس، القاهرة ، 1998.
- 34 - عبد الرحمان العيسوي دراسات في علم النفس الاجتماعي، دار النهضة، بيروت، 1984 .
- 35 - عبد الفتاح محمد دويدار : أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003 .
- 36 - عدنان درويش جلول و آخرون : التربية الرياضية المدرسية ، دليل معلم الفصل و طالب التربية البدنية و الرياضية، ط03، دار الفكر العربي، القاهرة، 1994 .
- 37 - فايز مراد دندش: اتجاهات جديدة في المنهاج و طرق التدريس - ط1 - 2003.
- 38 - فاروق السيد عثمان: القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، ط 2001، 1.
- 39 - فايز مهني: التربية الحديثة ، دار الأطلس للدراسات و الترجمة و النشر ، 1987 .
- 40 - سهيلة محمد عباس، على حسن على: إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، 1999

- 41 - مصطفى العشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.
- 42 - حمد خليل عباس و آخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس ، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2007.
- 43 - محمود سلمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر ،عمان ، الأردن ، 2002 .
- 44 - محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي، دار غريب للطباعة والنشر و التوزيع، القاهرة، ط 03، 2006.
- 45 - محمد حسن علاوي: سيكولوجية الاحتراق للاعب و المدرب الرياضي ، ط 01، دار الكتاب و النشر، القاهرة، 1998.
- 46 - محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات و طرق التربية البدنية ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992.
- 47 - ناصر الدين زبدي: أثر بعض العوامل الخارجية للرضا على الاستقرار ،دبلوم دراسات معمقة، معهد علم النفس 1983.
- 48 - محمد حمادي، أمين خولي: أسس بناء البرامج التربوية الرياضية، دار الفكر العربي، مصر، 1990.
- 49 - محمد فايز مراد دندش: اتجاهات جديدة في المنهاج و طرق التدريس، ط01، 2003.
- 50 - ناصر الدين زبدي: سيكولوجيا المدرس، دراسة وصفية تحليلية، ديوان المطبوعات الجامعية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2007.
- 51 - ناهد محمود نيللي، رمزي فهميم: طرق التدريس في التربية الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط1، 1998 .
- 52 - حمد خليل عباس و آخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية و علم النفس، ط1، دار المسيرة للنشر و التوزيع ،عمان الأردن، 2007 .
- 53 - هارون توفيق الرشيدى: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، مكتبة الأنجلو مصرية للنشر و التوزيع، مصر، 1999.

قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

- 1- bernard gangloff ,satisfaction et souffrance au travail,ed l'harmattan,paris,2000,
- 2- Dominique Roux-Daniel Soulié :gestion-2èdition-press universitaire de France-paris-1996-p235.
- 3- David Fontana, gérer le stress ed pierre margada Bruxelles, 1990,

- 4- Hassani chihab Eddine-contribution à l'études de l'insatisfaction au travail DEA-psychologie Industrielle-université d'Alger 1984 p17.
- 5- simon idelman, endocrinologie, fondements physiologiques èd opu, alger,1993.
- 6- Règlement du sportrecueil de tescetes, ministère de la jeunesse et du sport, Alger, 1992, p12.
- 7- Dictionnaire, Le robert du sport, Aubin Imprimer, France, 1990,
- 8- Porter and Lawler, *Indications of Human Resources Effection and Job Withdrawl*, Internet:// mweise. Bus. okstate. Edu/classes/mgmt, 1996.
- 9- Mahmoud boudarene le stress entre bien être et souffrance . ed. berti. Alger. 2005

المجلات:

- 1 -إسحاق محمد: التفاعل اللفظي ، مجلة التربية ، عدد 44 ، الوزارة التعليمية ، عمان الأردن.
- 2 -شكري سيد أحمد: الرضا عن عمل المعلمين و معلمات الرياضيات ،حولية كلية التربية ، العدد 08-1991.
- 3 -عمر بشير الطواي : الجوانب الفنية لمعلم "كلية التربية"، العدد 42، جامعة فاتح ليبيا، 1980 .
- 4 -إسحاق محمد ، التفاعل اللفظي ، مجلة التربية ، عدد 44 ، الوزارة التعليمية ، عمان الأردن .
- 5 -لطفني راشد محمد: نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل و كيفية مواجهتها، مجلة الإدارة العامة عدد 75، 1992.

معاجم و قواميس:

- 1 - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية (الإنجليزي -فرنسي -عربي)- ط 2- دار الكتاب اللبناني، دار الكتاب المصري، بيروت، القاهرة 1994.
- 2 - عمار الطيب كشرود، معجم المصطلحات علم النفس الصناعي و التنظيمي و الإدارة إنجليزي عربي، منشورات جامعة قار يونس بنغازي ليبيا 1994 .
- 3 - ابن منظور و آخرون: لسان العرب دار الإصدار، بيروت، 1956 المجلد 14.

الرسائل الجامعية:

- 1 -الطارق، علي سعيد أحمد:أساليب السلوك القيادي لدى كبار موظفي الدولة ، أطروحة دكتوراه غير منشورة ، جامعة بغداد، 1996.

- 2- المعاني أيمن عودة و عبد الحكيم أخو أرشيدة: تحليل ضغوط العمل لدى الجهاز التمريضي في مستشفى الجامعة الأردنية، دراسة ميدانية، دراسات العلوم الإدارية، 2006.
 - 3- العرابوي سحنون: الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، الجزائر 2009.
 - 4- بركان محمد : الرضا المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ، مذكرة غير منشورة لنيل شهادة الليسانس معهد التربية البدنية والرياضية ، الشلف 2010 .
 - 5- باهي سلامي: مصادر الضغوط المهنية و الاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي، المتوسط و الثانوي أطروحة لنيل شهادة دكتوراه في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر 2007.
 - 6- بن حامد محمد: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و علاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر /2008/2007.
 - 7 -- بزطوط حميد: الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، مذكرة ماستر، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر، 2013.
 - 8- حبارة محمد: مصادر الضغوط النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، مذكرة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر، 2007.
 - 9- خيتم شامة وآخرون: اتخاذ القرار الإداري في الإنتاج باستعمال بعض الأساليب الكمية ، مذكرة ليسانس قسم العلوم التجارية فرع مالية، جامعة المسيلة، 1999.
 - 10- رضا مسعودي: الضغط المهني لدى أطباء مصلحة الاستعجالات، مصادره و مؤشرات، مذكرة ماجستير غير منشورة، معهد علم النفس، جامعة الجزائر، 2003.
 - 11- عبد النور أرزقي: محددات الرضا المهني معنى العمل عند العمال الجزائريين 1997م، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم بجامعة الجزائر.
 - 12- قوراري حنان: الضغط المهني و علاقته بدافعية الإنجاز لدى أطباء الصحة العمومية، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة بسكرة، 2014.
 - 13- كروم محمد عراب: رسالة الماجستير، جامعة مستغانم، 2004 .
 - 14 - محافظة سامح: أسباب التوتر لدى عينة من المعلمين الأردنيين ، دراسة ميدانية بمحافظات الجنوب.
 - 15 محمد مسعود بورعدة :الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتهم بأدائهم- رسالة ماجستير غير منشورة، قسم التربية البدنية و الرياضية، الجزائر 2000.
- ◀ كوريلي مريم: دور مركز التحكم و بعض المتغيرات الشخصية في تسيير ضغط مهنة التدريس و مصادره عند أساتذة التعليم الثانوي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي، جامعة الجزائر، 2009. محمد صبحي ، القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية ، ج1، ط3، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر. 2000.
- ◀ محمد نصر الدين رضوان : مقدمة في التقويم و التربية البدنية ، ط3 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1992.

◀ محمد نصر الدين رضوان ، الإحصاء الاستدلالي في علوم التربية البدنية و الرياضية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2003.

◀ مصطفى السايح محمد ، وصلاح انس محمد ، الاختبار الأوربي للياقة البدنية ، ط 1 ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفني ، القاهرة ، 2000.

◀ مفتي إبراهيم حماد : التدريب الرياضي الحديث ، تخطيط وتطبيق وقيادة دار الفكر العربي ، الطبعة الثانية 1998م.

◀ منير جرجس إبراهيم : كرة اليد للجميع ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2004 .

◀ منير جرجس إبراهيم : كرة اليد للجميع طبعة 1984م.

◀ منيرة مرقص مينخائل : كرة اليد تاريخ ، مهارات ، حارس مرمى ، خطط ، قانون ، الطبعة الثانية 2000م.

◀ نجم الدين السهرودي: فلسفة اللعب، 1977.

◀ هدى محمد ناشف، استراتيجية التعلم والتعليم في الطفولة المبكرة، سنة 1993.

◀ وحدي مصطفى الفاتح ، محمد لطفي السيد : الاسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب و المدرب ، دار الهدى للنشر والتوزيع 2002م.

☞ مذكرة :

◀ عبد الغفار عروسي ، دحمان معمر : دور قلق المنافسة في التأثير على مردودية اللاعبين ، مذكرة ليسانس غير منشورة ، معهد التربية البدنية و الرياضية ، سيدي عبد الله ، جامعة الجزائر ، 2004 .

◀ عبد الكريم قاسم غزال الجوادي ، بناء بطارية إختبار المهارات الهجومية لكرة اليد لطلاب كلية التربية الرياضية بجامعة ، الموصل ، أطروحة دكتوراه ، الموصل ، 1997 .

☞ محاضرات :

◀ الاستاذ دادي عبد العزيز ، محاضرات في كرة اليد ، سنة ثالثة ، تربية بدنية ، جامعة قسنطينة ، 2006-2007 .

☞ كتب مترجمة

◀ موريس آنجرس ، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.

◀ ميلر سوزان، سيكولوجية اللعب، ترجمة حسن عيسى، عالم المعرفة، الكويت، 1987.

☞ مواقع الكترونية

◀ www.badnia.net

الملاحق

ملحق (01)

جامعة محمد خيضر _ بسكرة _ الأستاذ الفاضل:.....

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية الوظيفية:.....

تخصص تربية حركية

استمارة استطلاع رأي الأساتذة المحكمين

السيد الأستاذ /الدكتور

تحية وبعد

الاستمارة المعروضة على سيادتكم بشأن استطلاع رأي سيادتكم في تحكيم عبارات مقياس الضغوط المهنية

لأستاذة التربية البدنية

الباحث والمشرف يشكرون مسبقا تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء القائمة المنشودة وإثراء البحث تخصص

التربية الحركية.

عنوان البحث: "أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية".

الدرجة العلمية: درجة الماجستير.

المشرف: الدكتور / شتيوبعد المالك

الهدف من استطلاع الرأي: تحكيم مقياس صممه الدكتور / محمد حسن علاوي من جمهورية مصر لتمكين

استخدامه في البيئة الجزائرية.

ويأمل الباحث من سيادتكم التفضل بالمساعدة في استكمال خطوات وإجراءات بناء القائمة المنشودة من حيث:

☞ مدى مناسبة البنود المقترحة للمقياس.

☞ إضافة بعض العبارات والبنود التي من شأنها إثراء المقياس.

☞ حذف أو تعديل بعض العبارات والبنود الغير مناسبة.

وتشمل القائمة المقترحة على ثلاث محاور هي:

المحور	اسم المحور المقترح
المحور الأول	توجد ضغوط مهنية لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية
المحور الثاني	يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي .
المحور الثالث	هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

وفيما يلي بنود القائمة المقترحة:

رأي المحكمين			رقم	عبارة السؤال
رأي آخر	غير موافق	موافق		
			01	اشعر بان التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربة البدنية والرياضية.
			01	
			02	الملاعب الضرورية لقيامي بعلمي قليلة جدا أو تكاد غير موجودة.
			02	
			03	راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي وواجبي.
			03	
			04	الزيارات المفاجئة للمفتش تسبب لي القلق.
			04	
			05	اشعر بان مدير الثانوية يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي.
			05	
			06	مناخ العمل في ثانويتي يتميز بالخلافات بين المدرسين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق.
			06	
			07	التلاميذ ليس لهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية والرياضية.
			07	
			08	الاعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي غير كافية.
			08	
			09	راتبي بمفرده يكفي حاجاتي الضرورية.
			09	
			10	يضايقني تركيز المفتش على الجوانب السلبية وإهمال الجوانب الايجابية في عملي.
			10	
			11	رأبي غير مهم لمدير الثانوية.
			11	
			12	اشعر بان العلاقات بيني وبين معظم المدرسين وثيقة جدا.

				12
			مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا وتجعلني عصيبا.	13
				13
			الأدوات والأجهزة الرياضية بالثانوية غير مناسبة لكي أقوم بعملتي على خير وجه.	14
				14
			مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب.	15
				15
			توجيه المفتش لي لا يتأسس على أسس موضوعية.	16
				16
			مدير الثانوية لا يقدر عملي التقدير الكافي.	17
				17
			يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية في ثانويتي.	18
				18
			ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية والرياضية.	19
				19
			حالة الملاعب بالثانوية لا تشجع على التدريس.	20
				20
			احصل على حوافز مادية لا بأس بها إضافة لمرتبتي.	21
				21
			المفتش يمنحني الفرصة للمناقشة ويسعى جاهدا لمساعدتي.	22
				22
			اشعر من إدارة الثانوية بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به.	23
				23
			معظم المدرسين بالثانوية يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية والرياضية.	24
				24
			أعداد التلاميذ في القسم الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية والرياضية.	25
				25

			الإمكانات الرياضية بالثانوية مناسبة لأعداد التلاميذ.	26
				26
			اشعر بأنني اعمل براتب غير مناسب.	27
				27
			أسلوب المفتش الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي.	28
				28
			إدارة الثانوية تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم الدراسي.	29
				29
			نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية البدنية والرياضية نظرة غير عادلة.	30
				30
			يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنة النهائية عن حصص التربية البدنية والرياضية.	31
				31
			أعداد التلاميذ لا تتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالثانوية.	32
				32
			الراتب الذي احصل عليه لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد.	33
				33
			إصرار المفتش على ضرورة تطبيق المنهج الموضوع بصورة حرفية يسبب لي الضيق.	34
				34
			مدير الثانوية يمنحني قدرا كبيرا من السلطة والحرية للقيام بعملي.	35
				35
			اشعر بوجود تباعد بيني وبين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالثانوية.	36
				36

ملحق (02)

جامعة محمد خيضر _ بسكرة _ الأستاذ الفاضل:

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
الوظيفة:

تخصص تربية حركية

استمارة استطلاع رأي الأساتذة المحكمين

السيد الأستاذ /الدكتور

تحية وبعد

الاستمارة المعروضة على سيادتكم بشأن استطلاع رأي سيادتكم في تحكيم عبارات استبيان الرضا الوظيفي
لأستاذة التربية البدنية

الباحث والمشرف يشكرون مسبقا تفضلكم بالتعاون العلمي في بناء القائمة المنشودة وإثراء البحث
في تخصص التربية الحركية .

عنوان البحث: "أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية".

الدرجة العلمية: درجة الماجستير.

المشرف: الدكتور / شتيوي عبد المالك

الهدف من استطلاع الرأي: تحكيماستبيان الرضا الوظيفي موجه للأساتذة التربية البدنية والرياضية

ويأمل الباحث من سيادتكم التفضل بالمساعدة في استكمال خطوات وإجراءات بناء القائمة المنشودة من حيث:

✎ مدى مناسبة العبارات المقترحة.

✎ إضافة بعض العبارات ترونها مناسبة التي من شأنها إثراء الاستبيان.

✎ حذف أو تعديل بعض العبارات الغير مناسبة.

بحيث تدرج خيارات المحور الأول بعبارات

أبدا	أحيانا	غالبا	دائما
------	--------	-------	-------

المحور الأول: توجد ضغوط مهنية لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية

الرقم	عبارة السؤال	رأي المحكمين		
		موافق	غير موافق	رأي آخر
01	هل ترى أن برجة جدول التوقيت ملائمة لأعباء المهنة؟			
02	هل تضمن لك مهنة التدريس راتبا شهريا محترما؟			
03	هل تنزعج لنقص فرص الترقية في مهنتك؟			
04	هل يتعبك التنقل إلى مكان عملك من مقر سكنك؟			
05	هل هناك تفاعل وارتباط في العلاقات مع الزملاء؟			
06	هل يزيد نقص الوسائل البيداغوجية من توترك؟			
07	هل يمنحك مفتش المادة الفرصة للمناقشة ويسعى لمساعدتك؟			

بحيث تدرج خيارات المحور الثاني بعبارات

بدرجة قليلة جدا	بدرجة قليل	بدرجة متوسطة	بدرجة كبيرة
-----------------	------------	--------------	-------------

المحور الثاني: يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي

الرقم	عبارة السؤال	رأي المحكمين		
		موافق	غير موافق	رأي آخر
08	هل تلائمك برجة جدول التوقيت لأداء أعباء المهنة؟			
09	هل يتناسب راتبك الشهري مع الجهد المبذول؟			
10	هل ترى أن فرص الترقية في مهنتك ضعيلة؟			
11	هل يضايقك التنقل إلى مكان عملك من مقر سكنك؟			
12	هل ترى أن علاقتك مع الزملاء ليست على وفاق؟			
13	هل يمنعك نقص الوسائل البيداغوجية من القيام بمهنتك؟			
14	هل يشجعك الأسلوب الذي يتبعه المشرف على بذل المزيد من الجهد؟			

بحيث تدرج خيارات المحور الثالث بعبارات	
لا	نعم

المحور الثالث: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية ومستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية			
الرقم	عبارة السؤال	رأي المحكمين	
		موافق	غير موافق
15	هل تحس ان العمل الذي تؤديه دون هدف بسبب الضغوط المهنية؟		
16	هل تترك عملك لو تجد عملا آخر تراه أكثر ملاءمة لك؟		
17	هل تعاني من بعض الأمراض بسبب الضغوط المهنية؟		
18	هل تتغيب عن عملك بسبب هذه الأمراض؟		
19	هل تجعلك ضغوط العمل تفكر في العمل في مهنة أخرى غير التدريس؟		
20	هل تؤثر الضغوط المهنية على مردودك في التدريس؟		
21	هل تفكر في التقاعد من عملك بسبب ضغوط العمل في مؤسستك؟		
22	هل أنت راض عن وظيفتك في ظل وجود العديد من الضغوط المهنية؟		

ملحق (03)

جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص تربية حركية

مقياس موجه إلى مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان علوم و تقنيات النشاطات البدنية و

الرياضية فرع النشاط البدني الرياضي التربوي، تحت عنوان " اثر الضغوط المهنية على الرضا

الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " الموسم الدراسي: 2015/2016.

نتقدم إلى سيادتكم بملء هذه الاستمارة مقدمين بذلك يد العون للبحث و أعلمكم أن الهدف

من هذه الاستمارة هو إثراء و توسيع مجالات البحث العلمي، و المعلومات التي تقدمونها

ستحظى بكامل السرية و العناية، لذا نرجو منكم ملء الاستمارة بموضوعية ، و أخيرا تقبلوا منا

فائق الاحترام و التقدير.

ملاحظة: ضع علامة (X) في المكان الخانة المناسبة .

معلومات شخصية:

● السن:

● الجنس:

ذكر أنثى

● المستوى التعليمي:

تقني سامي في الرياضة تعليم ثانوي

جامعي دراسات عليا

مقياس الضغوط المهنية

رقم	عبارة السؤال	درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا
01	اشعر بان التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربية البدنية و الرياضية.					
02	الملاعب الضرورية لقيامي بعلمي قليلة جدا أو تكاد غير موجودة.					
03	راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي و واجبي.					
04	الزيارات المفاجئة للمفتش تسبب لي القلق.					
05	اشعر بان مدير الثانوية يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي.					
06	مناخ العمل في ثانويتي يتميز بالخلافات بين المدرسين و هو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق.					
07	التلاميذ ليس لهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية.					
08	الإعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي غير كافية.					
09	راتبي بمفرده يكفي حاجاتي الضرورية.					
10	يضايقني تركيز المفتش على الجوانب السلبية و إهمال الجوانب الايجابية في عملي.					
11	رأبي غير مهم لمدير الثانوية.					
12	اشعر بان العلاقات بيني و بين معظم المدرسين وثيقة جدا.					
13	مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتنا طويلا و تجعلني عصيبا.					
14	الأدوات و الأجهزة الرياضية بالثانوية غير مناسبة لكي أقوم بعلمي على خير وجه.					
15	مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب.					
16	توجيه المفتش لي لا يتأسس على أسس موضوعية.					
17	مدير الثانوية لا يقدر عملي التقدير الكافي.					
18	يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية في ثانويتي.					
19	ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية و الرياضية.					
20	حالة الملاعب بالثانوية لا تشجع على التدريس.					

					21	احصل على حوافز مادية لا باس بها إضافة لمرتبي.
					22	المفتش يمنحني الفرصة للمناقشة و يسعى جاهدا لمساعدتي.
					23	اشعر من إدارة الثانوية بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به.
					24	معظم المدرسين بالثانوية يقدرون قيمة عمل مدرس التربية البدنية و الرياضية.
					25	أعداد التلاميذ في القسم الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية البدنية و الرياضية.
					26	الإمكانات الرياضية بالثانوية مناسبة لأعداد التلاميذ.
					27	اشعر بأنني اعمل براتب غير مناسب.
					28	أسلوب المفتش الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي.
					29	إدارة الثانوية تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم الدراسي.
					30	نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية البدنية و الرياضية نظرة غير عادلة.
					31	يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنة النهائية عن حصص التربية البدنية و الرياضية.
					32	أعداد التلاميذ لا تتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالثانوية.
					33	الراتب الذي احصل عليه لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد.
					34	إصرار المفتش على ضرورة تطبيق المنهج الموضوع بصورة حرفية يسبب لي الضيق.
					35	مدير الثانوية يمنحني قدرا كبيرا من السلطة و الحرية للقيام بعملتي.
					36	اشعر بوجود تباعد بيني و بين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالثانوية.

ملحق (03)

جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص تربية حركية

استمارة استبيان موجهة الى اساتذة التربية البدنية و الرياضية بالمرحلة الثانوية

في إطار إعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر في ميدان علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية فرع النشاط البدني الرياضي التربوي، تحت عنوان " اثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " الموسم الدراسي: 2015/2016.

نتقدم إلى سيادتكم بملء هذه الاستمارة مقدمين بذلك يد العون للبحث و أعلمكم أن الهدف من هذه الاستمارة هو إثراء و توسيع مجالات البحث العلمي، و المعلومات التي تقدمونها ستحظى بكامل السرية و العناية، لذا نرجو منكم ملء الاستمارة بموضوعية ، و أخيرا تقبلوا منا فائق الاحترام و التقدير .
ملاحظة: ضع علامة (X) في المكان الخانة المناسبة .

معلومات شخصية:

● السن:

● الجنس:

ذكر أنثى

● المستوى التعليمي:

تقني سامي في الرياضة تعليم ثانوي

جامعي دراسات عليا

01 هل ترى أن البرنامج الأسبوعي مناسب لك أم لا؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

02 هل تضمن لك مهنة التدريس راتباً شهرياً محترماً؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

03 هل تنزعج لنقص فرص الترقية في مهنتك؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

04 هل يتعبك التنقل إلى مكان عملك من مقر سكنك؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

05 هل هناك تفاعل وارتباط في العلاقات مع الزملاء؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

06 هل يزيد نقص الوسائل البيداغوجية من توترك؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

07 هل يمنحك مفتش المادة الفرصة للمناقشة ويسعى لمساعدتك؟

دائماً غالباً أحياناً أبداً

08 هل توقيت الجدول الأسبوعي مناسب لك؟

بدرجة قليل جداً بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

09 هل يتناسب راتبك الشهري مع الجهد المبذول؟

بدرجة قليل جداً بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

10 هل ترى أن فرص الترقية في مهنتك ضئيلة؟

بدرجة قليل جداً بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

11 هل ضايقتك التنقل إلى مكان عملك من مقر سكنك؟

بدرجة قليل جداً بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

12 هل ترى أن علاقتك مع الزملاء ليست على وفاق؟

بدرجة قليل جداً بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

13 هل يمنعك نقص الوسائل البيداغوجية من القيام بمهنتك؟

بدرجة قليل جداً بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

14 هل يشجعك الأسلوب الذي يتبعه المشرف على بذل المزيد من الجهد؟

بدرجة قليل جدا بدرجة قليل بدرجة متوسطة بدرجة كبيرة

15 هل تحس أن العمل الذي تؤديه دون هدف بسبب الضغوط المهنية؟

نعم لا

16 هل تترك عملك لو تجد عملا آخر تراه أكثر ملاءمة لك؟

نعم لا

17 هل تعاني من بعض الأمراض بسبب الضغوط المهنية؟

نعم لا

18 هل تتغيب عن عملك بسبب هذه الأمراض؟

نعم لا

19 هل تجعلك ضغوط العمل تفكر في العمل في مهنة أخرى غير التدريس؟

نعم لا

20 هل تؤثر الضغوط المهنية على مردودك في التدريس؟

نعم لا

21 هل تفكر في التقاعد من عملك بسبب ضغوط العمل في مؤسستك؟

نعم لا

22 هل أنت راض عن وظيفتك في ظل وجود العديد من الضغوط المهنية؟

نعم لا



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
قسم التربية الحركية



قائمة الأساتذة المحكمين


للاستبيان والمقياس

في موضوع : " أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية "

تحت إشراف : د عبدالمالك شتيوي

من اعداد الطالب: المكي باهي

الامضاء	الجامعة	الرتبة العلمية	اسم الاستاذ	
	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد	د. بوزومس فهميم	01
	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد	د. بوزومس فهميم	02
	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد	د. بوزومس فهميم	03
	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد	د. بوزومس فهميم	04
	جامعة بسكرة	أستاذ مساعد	د. بوزومس فهميم	05
				06
				07
				08
				09
				10



تَنْزِيلُ
الْحَقِّ
بِأَمْرِ
رَبِّهِ

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: " أثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية "

إشكالية الدراسة : هل تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

الفرضية العامة : تؤثر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

الفرضيات الجزئية:

- توجد ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- يتمتع أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرضا الوظيفي أثناء مزاولة عملهم.
- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين للضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

أهداف الدراسة :

- الكشف عن الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- معرفة مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في ظل هذه الضغوط المهنية.
- تحديد نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الضغوط المهنية .
- أهمية الدراسة :

. إلقاء الضوء على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية

. مدى جدية الضغوط المهنية وأين تكمن أسبابها

.توظيف مجال الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية لان معظم الأبحاث أجريت على المنشآت الرياضية

. إعطاء نظرة واسعة عن أهم مصادر ومسببات ضغوط العمل

العينة : واشتملت عينة الدراسة على 43 أستاذ موزعة عبر 23 ثانوية .

المجال الزمني والمكاني : تمت الدراسة الميدانية مابين شهر مارس إلى أواخر شهر افريل 2016 على مستوى 23 ثانوية بولاية الوادي.

منهج الدراسة : اعتمدنا في هذا البحث على المنهج الوصفي كونه يناسب دراسة بحثنا.

الأدوات المستعملة : استبيان الرضا الوظيفي ومقياس الضغوط المهنية .

النتائج المتوصل إليها: بحيث توصلنا إلى وجود ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وأنهم لا يتمتعون بالرضا الوظيفي أثناء

مزاولة عملهم أي أنهم غير راضون وظيفيا مع وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي

الاقتراحات والتوصيات :

✓ توعية و تحسيس أساتذة التربية البدنية والرياضية والقائمين على التربية والتعليم بضرورة الاهتمام بظاهرة الضغط النفسي، خصوصا مع

ارتفاع مستوياته وتعدد مصادره ومسبباته، وخاصة ونحن نعيش في عصر القلق والأزمات النفسية.

✓ على الهيئات الوصية الاهتمام بتوفير الظروف الملائمة لممارسة نشاطات مادة التربية البدنية و الرياضية، خاصة بما يتعلق داخل

الثانويات والمؤسسات التربوية

✓ الاهتمام بمتابعة و دراسة الأسباب التي تؤدي إلى ظاهرة عدم الرضا عن العمل لدي أساتذة التربية البدنية و الرياضية.