

جامعة الجبالي بونعامة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم : النشاط البدني الرياضي التربوي

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية
والرياضية
تحت عنوان :

دوافع اختيار مهنة أستاذ التربية البدنية
والرياضية وعلاقتها برضاهم الوظيفي

دراسة ميدانية لبعض الثانويات والمتوسطات لقطاع التربية لولايي عين الدفلى والمدية

تحت إشراف الأستاذ :
سلامي سيد علي

إعداد الطالبين :
- بلخيرات توفيق
- ميلودي أسامة

السنة الجامعية : 2015-2016

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

أحمد الله عز وجل الذي أضاء طريقني وأنار وجداني ليطمئن قلبي والسلام على سيدي
وحبيبي المصطفى خير الأنام.

قال تعالى: " وقضى ربك أن لا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا " صدق الله العظيم.
الآية 23 سورة الإسراء.

إلى أول كلمة نطقها لساني وأول دفئ في حياتي عمر فؤادي والتي إذا فرحت،
فرحت معي وإذا حزنت، حزنت معي إلى أعلى وأعز ما أملك في هذا الوجود أمي الحنونة
أطال الله في عمرها.

إلى الذي عبدلي طريق الحياة بدءا بالحياة العلمية، وليكن هذا المجهود قطرة عربون لبحر
جميل الذي وصل بي لحد هذه اللحظة المصيرية إلى أعلى وأعز ما أملك في هذا الوجود أبي
العزيز أطال الله في عمره.

إلى جميع أفراد أسرتي ولخوتي وأخواتي.

إلى كل أصدقائي. إلى كل من ساندني في مشواري الدراسي.

إلى جميع أساتذة معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية بخميس مليانة.

بلخيرات توفيق

الإهداء

- إلى والدي ووالدتي اللذان وقفا دوما بجانبني.
- إلى جميع أفراد أسرتي و إخوتي.
- إلى جميع أصدقائي وكل دفعة ماستر 2015-2016
- إلى جميع أساتذة و عمال معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية بخميس مليانة.
- إلى كل من علمني حرفا و لقنني درسا و أعطاني نصحا.

ميلودي أسامة

شكر وتقدير

قال تعالى : "ون شكرتم لأزيدنكم" صدق الله العظيم سورة إبراهيم. الآية 7.
شكرا وحمدا لله سبحانه وتعالى الذي بتوفيقه وقدرته تم انجاز هذا العمل.
نتوجه بالشكر الجزيل إلى الأستاذ المشرف :

"سلامي سيدعلي"

لمتابعته الدائمة وتوجيهاته القيمة.
كما يسعدنا أن نعبر عن تقديرنا العميق إلى الأساتذة الكرام بالمعهد.
وبالمناسبة نتقدم بالعرفان التام.
إلى كل من أبدوا تعاونهم ومساعدتهم لنا :
أساتذة التربية البدنية والرياضية والمؤسسات التربوية التي أجيبت بها اختبارات البحث.

محتويات البحث

	شكر وتقدير
	الإهداء.....
	الملخص باللغة العربية.....
	محتويات البحث.....
	قائمة الجداول.....
	قائمة الأشكال.....
02	مقدمة
05	- الإشكالية
07	- التساؤلات الفرعية
07	- فرضيات الدراسة.....
07	- أهداف الدراسة.....
08	- أهمية الدراسة.....
08	- المفاهيم الدالة.....
08	- الدافع.....
09	- الرضا الوظيفي.....
09	- أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
10	-الرسات السابقة.....
10	-الدراسة الأولى.....
13	-الدراسة الثانية.....
14	-الدراسة الثالثة.....
16	-الدراسة الرابعة.....
17	-التعليق على الدراسات السابقة.....
17	-من حيث المنهج.....
17	-من حيث الأدوات.....
18	-من حيث الوسائل الإحصائية.....

الباب الأول : الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول: الدوافع

21	تمهيد.....
22	1- مفهوم الدافعية
23	1-1- مفهوم الدافعية عند علماء التربية البدنية والرياضية.....
24	1-1-1- المصطلحات المرتبطة بالدافعية.....
24	1-1-1-1- الدافع.....
24	1-1-1-2- الحاجة.....
24	1-1-1-3- الباعث.....
26	1-1-1-4- الحافز.....
26	1-1-1-5- الإتجاهات والميول.....
27	1-1-1-6- التوقع.....
28	1-1-1-7- الغرائز.....
29	1-1-1-8- النية والقصد.....
30	2- تصنيف الدوافع.....
30	2-1- الدوافع الداخلية.....
30	2-2- الدوافع الخارجية.....
31	2-3- تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ.....
31	2-4- أنواع الدوافع حسب رشيد حميدات
31	2-4-1- الدوافع الفسيولوجية.....
31	2-4-2- الدوافع النفسية.....
31	2-4-3- الدوافع الشعورية.....

32 الدوافع اللاشعورية 4-4-2-1
32 وظائف الدافعية 3-1
32 وظائف بعث السلوك وإثارته 1-3-1
32 وظيفة توجيه السلوك 2-3-1
32 توجيه السلوك نحو الهدف 3-3-1
33 الدافعية في علم النفس الرياضي 4-1
34 الأسس التي تقوم عليها الدوافع 5-1
34 مبدأ الطاقة والنشاط 1-5-1
34 مبدأ العرضية 2-5-1
34 مبدأ التوازن 3-5-1
34 مبدأ الحتمية الديناميكية 4-5-1
35 أهمية الدافعية من الوجهة التربوية 6-1
35 النظريات المفسرة للدافعية 7-1
36 نظرية الحافز 1-7-1
36 الحاجات البيولوجية كالدوافع 1-1-7-1
36 النظرية الإنسانية 2-7-1
37 نظرية التشويق 3-7-1
38 النظرية الوظيفية 4-7-1
40 صراع الدوافع 8-1
40 صراع الإحجام - الإحجام 1-8-1
40 صراع الإقدام - الإقدام 2-8-1
41 صراع الإقدام - الإحجام 3-8-1
41 صراع الإقدام - الإحجام المزدوج 4-8-1
42 الخلاصة

الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

44	تمهيد
45	2- مفهوم الرضا الوظيفي
46	2-1- نظريات الرضا الوظيفي.....
46	2-1- نظرية تسلسل الحاجات.....
48	2-1-1-1- الحاجات الفيزيولوجية.....
48	2-1-1-2- الحاجة إلى الأمان.....
48	2-1-1-3- الحاجة الإجتماعية.....
49	2-1-1-4- حاجات التقدير.....
49	2-1-1-5- حاجات تحقيق الذات.....
51	2-1-2- نظرية العاملين (الدفاعية- الصحة).....
52	2-1-3- نظرية التوقع.....
54	2-1-4- نظرية بورتر و لولر.....
56	2-1-5- نظرية التعارض لولر
58	2-1-6- نظرية الهدف.....
58	2-2- عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.....
58	2-2-1- ظروف العمل.....
60	2-2-2- الأجر.....
60	2-2-3- الزملاء.....
61	2-2-4- الترقية.....
62	2-2-5- الإشراف.....
62	2-2-6- التلاميذ.....
63	2-3- قياس الرضا الوظيفي.....
65	2-4- ديناميكية الرضا.....
67	الخلاصة.....

الفصل الثالث : أستاذ ومهنة التربية البدنية والرياضية

69	تمهيد.....
70	3- أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
70	3-1- مفهومه في نظر الفلاسفة.....
70	3-1-1- بعض التعاريف لأستاذ التربية البدنية والرياضية.....
71	3-2- شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
72	3-3- الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية..
72	3-3-1- الخصائص الجسمية.....
72	3-3-2- الخصائص الشخصية.....
73	3-3-2-1- الصبر والتحمل.....
73	3-3-2-2- المحبة والعطف على التلاميذ.....
73	3-3-2-3- العدل والإبداع مع التلاميذ.....
73	3-3-3- الخصائص العقلية والعلمية.....
74	3-3-3-1- الذكاء.....
75	3-3-3-2- الكفاءة العلمية.....
75	3-3-3-3- الثقافة الواسعة.....
75	3-3-3-4- الإلمام بمادة التربية البدنية والرياضية.....
76	3-4- الخصائص المهنية.....
76	3-5- الخصائص الخلقية والسلوكية.....
77	3-6- الخصائص الإجتماعية.....
77	3-7- الخصائص النفسية.....
78	3-4- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
78	3-4-1- الواجبات العامة.....
78	3-4-2- الواجبات الخاصة.....
79	3-5- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية.....
79	3-5-1- الدور التوجيهي.....

793-5-2- الدور النفسي
813-5-3- الدور التربوي
813-5-4- بصفته عضو في المجتمع
813-5-5- بصفته عضو في المهنة
823-5-6- بصفته عضو في المدرسة
823-6- مهنة التربية البدنية والرياضية
823-6-1- تعريف مهنة التربية البدنية والرياضية
833-6-2- نشأة مهنة التربية البدنية والرياضية
833-6-3- الإختيار المهني
843-7- العوامل المؤثرة في إختيار مسار مهني
843-8- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية
86الخلاصة

الباب الثاني : الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع: منهجية البحث

89	تمهيد
89	5- منهج البحث.....
89	5-1- الدراسة الاستطلاعية
90	5-1-1-1- الدراسة الاستطلاعية الأولى.....
90	5-1-1-1- الهدف منها
90	5-1-2- الدراسة الاستطلاعية الثانية.....
90	5-2- مجتمع البحث.....
91	5-3- عينة البحث.....
92	5-3-1- خصائص عينة البحث
92	5-3-1-1- الجنس
92	5-3-1-2- الخبرة.....
93	5-3-1-3- الالتحاق بالقسم.....
93	5-4- أدوات جمع المعلومات.....
93	5-5- محتوى الإستمارة.....
93	5-5-1- البيانات الشخصية.....
94	5-5-2- الجزء الأول : دوافع الإختيار المهني.....
94	5-5-3- الجزء الثاني : الرضا الوظيفي.....
94	5-5-4- درجات الاستمارة.....
95	5-6- الصدق وثبات الإستمارة.....
95	5-6-1- الصدق.....
95	5-6-1-1- الصدق الظاهري (تقديرات المحكمين).....
98	5-6-2- الثبات.....
98	5-6-2-1- طريقة إعادة الاختبار Test-retest
100	5-7- مجالات البحث.....
100	5-7-1- المجال الزمني.....

100المجال المكاني-2-7-5
101المجال البشري-3-7-5
101الأساليب الإحصائية المستخدمة-8-5
101صعوبات البحث-9-5
102الخلاصة

الفصل الخامس : تحليل ومناقشة النتائج

104تمهيد 6-
1041-6- الفرضية الأولى : (الفروق في دوافع الإختيار المهني حسب الخصائص الشخصية)
1041-1-6- الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني
1162-1-6- الفروق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في دوافع الإختيار
3-1-6- الفروق بين الملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا والمحولين إليها في دوافع الإختيار المهني
108دوافع الإختيار المهني
1102-6- الفروق في الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية
1101-2-6- الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في الرضا الوظيفي
1132-2-6- الفروق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في الرضا الوظيفي
3-2-6- الفروق بين الملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا والمحولين إليها في الرضا الوظيفي
115الرضا الوظيفي
117- الفرضية الثانية : علاقة الخصائص الشخصية بكل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي
1173-6- علاقة الخصائص الشخصية بدوافع الإختيار المهني
1171-3-6- علاقة الجنس بدوافع الإختيار المهني
1182-3-6- علاقة الخبرة بدوافع الإختيار المهني
1193-3-6- علاقة الإلتحاق بالقسم بدوافع الإختيار المهني
1204-6- علاقة الخصائص الشخصية بالرضا الوظيفي
1201-4-6- علاقة الجنس بالرضا الوظيفي
1212-2- علاقة الخبرة بالرضا الوظيفي
1223-4-6- علاقة الإلتحاق بالقسم بالرضا الوظيفي

123	تحليل ومناقشة النتائج.....
127	الخاتمة
128	الإقتراحات.....
129	المراجع.....

الملاحق:

- الملحق رقم 1 :استمارة دوافع الاختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية الموجهة للتحكيم من طرف الأساتذة.
- الملحق رقم 2 :استمارة دوافع الاختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.

قائمة الجداول

الصفحة	الموضوع	رقم الجدول
39	يوضح العوامل الدافعة والعوامل الوقائية.	01
62	يوضح توزيع أوزان العبارات حسب طريقة " ليكرت " .	02
91	توزيع عينة البحث حسب المؤسسات	03
92	توزيع عينة البحث حسب الجنس	04
92	توزيع عينة البحث حسب الخبرة	05
93	توزيع عينة البحث حسب متغير الإلتحاق بالقسم	06
96	نسب إتفاق المحكمين على عبارات الإستمارة فيما يخص دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية	07
97	نسب إتفاق المحكمين على عبارات الإستمارة فيما يخص عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية	08
98	معاملات الإرتباط بين الإستمارة و إعادته في دوافع الإختيار المهني	09
99	معاملات الإرتباط بين الإستمارة و إعادته في عوامل الرضا الوظيفي	10
104	دلالة الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني	11
106	دلالة الفروق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في دوافع الإختيار المهني	12
108	دلالة الفروق بين الملتحقين مباشرة والمحولين بأقسام التربية البدنية و الرياضية	13
110	دلالة الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في الرضا الوظيفي	14
113	دلالة الفروق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في الرضا الوظيفي	15
115	دلالة الفروق بين الملتحقين مباشرة والمحولين بأقسام التربية البدنية و الرياضية	16
117	معاملات الإرتباط بين الجنس و دوافع الإختيار المهني	17
118	معاملات الإرتباط بين الخبرة ودوافع الإختيار المهني	18
119	معاملات الإرتباط بين الإلتحاق بالقسم ودوافع الإختيار المهني	19
120	معاملات الإرتباط بين الجنس و عوامل الرضا الوظيفي	20
121	معاملات الإرتباط بين الخبرة والرضا الوظيفي	21
122	معاملات الإرتباط بين الإلتحاق بالقسم والرضا الوظيفي	22

قائمة الأشكال

الصفحة	الموضوع	رقم الشكل
25	يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة : الحاجة والدافع والباعث .	01
27	يمثل قوة الدافع تزيد بمقدار التوقع الإيجابي لنتائج الأداء ومدى قيمة الهدف المراد تحقيقه.	02
37	قائمة الحاجات لماسلو .	03
46	المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماسلو	04
52	نظرية العاملين لهزبرغ (Herzberg, 1966)	05
53	مخطط نظرية التوقع	06
55	نموذج بورتر ولولر في الدافعية	07
57	نموذج لولر (Lawler ,1973)	08
66	يوضح ديناميكية عملية الرضا الوظيفي	09
76	يوضح صفات المعلم الناجح	10
105	المتوسطات الحسابية للأستاذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني	11
107	المتوسطات الحسابية لذوي الخبرة والأقل خبرة في دوافع الإختيار المهني	12
109	المتوسطات الحسابية بين الملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها في دوافع الإختيار المهني	13
111	المتوسطات الحسابية للأستاذة و الأستاذات في عوامل الرضا الوظيفي	14
114	المتوسطات الحسابية لذوي الخبرة والأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي	15
116	المتوسطات الحسابية بين الملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها	16

المحكمة

مقدمة:

إن ميدان التربية البدنية والرياضية يعد أحد الميادين الهامة للتربية العامة والتي يسعى النظام الوطني التربوي إلى تحقيقها من خلال مهنة التربية البدنية والرياضية ولا سيما التدريس والتي تستند إلى مجموعة من الأسس العلمية والعملية حتى تسهم في الارتقاء بمستوى الفرد والمجتمع وزيادة كفاءته .

إن اختيار مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية تكون حسب الميولات والاتجاهات المهنية للفرد ، وتحقيقا لدوافعهم ، ومن هذا المنطلق فإن علماء التربية الحديثة يؤكدون على حسن اختيار المربين أو الأساتذة تبدأ في مرحلتها الأولى أي قبل تكوينهم ليصبحوا مربين ، لذا كان على المعاهد المختصة استعمال الطرق السليمة والناجعة في انتقاء الطلبة بالاعتماد على مختلف النواحي البدنية والتقنية ، خاصة النفسية بما في ذلك من ميول واتجاه نحو حب المهنة والتعلق بها وتحقيقا لدوافع اختيار هذا الفرد ،حيث أن لدوافع اختياره دور في نجاحه ورضاه الوظيفي أثناء أدائه لهذه المهنة .

كما تعتبر دوافع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية عنصرا أساسيا وفعال في رفع مستوى الرضا الوظيفي أثناء ممارسة المهنة ، فكلما زاد اتباع دوافع المربي زاد أيضا امتنانه لوظيفته وارتفع و زاد رضاه عن عمله ، ومن هنا اكتسى موضوع الدوافع أهمية بالغة في السلوك التنظيمي والعلوم السلوكية وغيرها ، بحيث تعتبر الدوافع مؤشرا هاما في تحديد مستوى الرضا الوظيفي للأفراد ومنه إتباع وتلبيته لدوافعه وتحقيق الرضا ، وهذا ما يحافظ على استمرارية التنظيم والحفاظ على العلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل المؤسسة التربوية .

إن السلوك الإنساني و رضا العامل عن عمله لا يحركه الجانب الاقتصادي فقط، بل هناك جوانب معنوية تؤثر على رضا الفرد في العمل كما تؤثر على دافعية العمل ، كما أنه لا تتم إثارة دوافع الأفراد بالحوافز المادية فقط ، فالحوافز المعنوية لها دورها في إثارة الدوافع كذلك. و لكن تبقى الحاجات التي يسعى العامل إلى تحقيقها ترتبط بعوامل من شأنها أن تزيد أو تنقص من درجة الرضا عن العمل ، و من أهمها الأجر ، الترقيّة ، جماعة العمل... الخ.

كما أن للرضا الوظيفي أهمية بالغة، و ذلك من خلال الآثار التي يتركها الرضا سواء كان ذلك على الصحة العقلية ، أو على الصحة العضوية ، و بما أن تحقيق الرضا الوظيفي للعامل داخل المنظمة يعتبر من أهم أهداف برامج العمل ، وبالتالي فإن قياسه أصبح ضروريا لتقييم فاعلية هذه البرامج ، لذلك أصبح للرضا مقاييس يقاس بها، و المتمثلة في المقاييس الموضوعية ، و المقاييس الذاتية.

حسب هذه الدراسة، يعتبر الرضا الوظيفي متغير تابع و دوافع الاختيار المهني متغير مستقل ، فالعامل الذي يختار عمله بمحض إرادته يرتفع رضاه عن عمله و يزداد أيضا امتنانه لوظيفته ، والعكس فإن كان مجبر على اختيار عمله نرى انخفاض في رضاه فيؤدي إلى ضعف حماسه، فيقل إقباله على عمله و تقل مشاعر الامتنان لوظيفته .

لنجاح دراستنا حول العلاقة بين دوافع الاختيار المهني و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ، قمنا بتقسيم البحث إلى بابين:

الباب الأول : الجانب النظري للدراسة وينقسم إلى أربعة فصول .

الفصل الأول : يتناول مفهوم الدافعية ، تصنيف الدوافع ، وبعض النظريات المفسرة للدوافعإلخ.

الفصل الثاني : نتناول مفهوم الرضا الوظيفي ، نظرياته ،عوامله ، قياسه ، ديناميكية الرضا الوظيفي .

الفصل الثالث : مفهوم أستاذ التربية البدنية والرياضية ، شخصيته ،الخصائص الواجب توفرها فيه ،واجباته ، دوره ،بالإضافة إلى التطرق لمفهوم مهنة التربية البدنية والرياضية ، نشأتها والعوامل المؤثرة فيها .

الباب الثاني : الجانب التطبيقي للدراسة وينقسم إلى:

الفصل الرابع: منهجية البحث ،الدراسة الاستطلاعية ، مجتمع البحث ،عينة البحث ،الصدق وثبات الاستمارة ،مجالات البحث ، الأساليب الإحصائية وصعوبات البحث .

الفصل الخامس : عرض ومناقشة النتائج المتوصل إليها، ثم نقوم بضبط النتائج و مقارنتها بفرضيات الدراسة ،مع تقديم الخاتمة التي تتناسب مع هذه الدراسة ، ونختم دراستنا بتقديم الاقتراحات التي نراها مناسبة كحوصلة نهائية.

الماء الحار

الإشكالية:

يعتبر علم النفس من العلوم الحديثة التي إنفردت بإقبال الناس عليها إقبالا شديدا حتى أصبحت المعرفة النفسية من أكثر فروع المعرفة الإنسانية شيوعا بين الناس ، كما أصبحت أساسا جوهريا لتفهم العديد من المشكلات التربوية و الإجتماعية و الإقتصادية و الصحية و السياسية و الرياضية و غيرها من المشكلات ، و كذلك يساهم في تنمية و تقدم الأمم و الحضارات في تحقيق أهداف تربوية ، كما أنه يعتبر ضروريا لتحسين و تعزيز القدرة على الإنجاز و العمل .

ومن بين الكائنات الحية يعتبر الإنسان الوحيد منها الذي يستطيع معرفة ما يدفعه إلى القيام بتصرف ما ، و يعتبر موضوع الدافعية من أهم الموضوعات التي تحظى بالإهتمام البالغ من العديد من العلماء و الباحثين في علم النفس عامة و علم النفس الرياضي خاصة.

كما يعتبر أيضا موضوع الدوافع من أكثر الموضوعات أهمية و إثارة لإهتمام الناس جميعا ، فهو يهم الفرد في معرفة دوافع إختياره لحاجياته و متطلباته حتى يتسنى له أن يستغلها في تطوير عمله ورضاه عما يقوم به، فالعمل لا يكون مثمرا إلا إذا كان يرضي دوافع لدى الفرد.

حسب **mourice reuchlin** فالدافع عبارة عن عوامل تحرك العضوية، وتدفعها للقيام بالسلوك بسهولة، وذلك تحت تأثير المثيرات سواء كانت داخلية أو خارجية حتى يتحقق الهدف، أو التوقف عن النشاط (1) .

تلعب الدافعية دورا هاما في ميدان التعلم والنشاط الرياضي، فعلى سبيل المثال يمكن أن يختار الفرد عملا غير مرغوب فيه ، فإذا لم يكن له الدافع للعمل ، فلا شك أن الفائدة منه ستكون محدودة ، بمعنى آخر فإنه

¹ - جمال الدين محمد المرسي و آخرون ، السلوك التنظيمي نظريات و نماذج و تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 342 .

يمكن للآباء أن يجبروا أولادهم على إختيار مهنة معينة ، ولكن في نفس الوقت لا يستطيع أي من الآباء أن يضمن أن هذا الفرد سوف يبذل الجهد و العطاء المطلوبين للإستفادة من عملية التعلم لأنه يفتقد إلى الدافع و الرغبة في التعلم ،وبهذا فلا يمكن أن يعطي مردودا جيدا في مجال عمله.

ويعتبر الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية الأساس الأول في تحقيق الأمن النفسي والوظيفي ،وينعكس إيجابيا على مردوديته في العمل من الناحيتين الكمية والنوعية ، كما يرى علماء النفس الصناعي والتنظيمي ،فإن المردودية والإنتاجية ليست وحدها محك الرضا الوظيفي لأن العنصر البشري من أهم العناصر المؤثرة في العمل ،وهو العنصر الوحيد الذي لا يتغاضى عنه بسهولة كما يستغرق إعدادة وتحضيره وقتا طويلا ، فيعتبر الرضا الوظيفي حسب " هوبك " 1935 فيعرفه على أنه " مجموعة الإهتمامات بالظروف النفسية و المادية و البيئية التي تحمل المرء على القول بصدق إنني راض عن وظيفتي (1) .

يعتبر التعليم أداة تحقيق التنمية البشرية و الإجتماعية و الإقتصادية، فالشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من إستثماره في تنمية مواردها البشرية و تنشيط مؤسساتها الإجتماعية و الإنتاجية. في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره.

إن إهتمام الجزائر بالتربية البدنية و الرياضية يمكن ملاحظته من خلال فتح أقسام التربية البدنية و الرياضية في أغلب جهات الوطن، فبعدما كان تكوين الأساتذة في هذا التخصص يقتصر على قسم التربية البدنية في جامعة الجزائر - دالي إبراهيم-، إنتشر في العديد من جامعات الوطن بدءا من مستغانم ثم قسنطينة ليفتح في وهران و مسيلة وباتنة و سوق أهراس و شلف و بسكرة، ومؤخرا في جامعة عنابة وخميس مليانة.

كما أن الجهود المبذولة سواء منها المادية أو البشرية في نشر التكوين في ميدان النشاط البدني والرياضي في مختلف ربوع الوطن لم تحقق أهداف المنظومة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة، أهمها عدم الإهتمام بالعنصر الرئيس في العملية التكوينية وهو الأستاذ الذي يتخبط في تسيير راتبه الشهري الزهيد جدا مقارنة بغيره في الميادين الأخرى. كما يعيش أستاذ التربية البدنية و الرياضية ظروف عمل قاسية، تتمثل في نقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل، إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين المباشرين وغير

¹ - ناصر محمد العديلي ، السلوك الإنساني و التنظيمي في الإدارة ، معهد الإدارة العامة للبحوث العربية ، الرياض ، 1995، ص 116

المباشرين لدوره و سوء فهم مهامه من طرف أساتذة التخصصات الأخرى، مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية ناتجة من الشعور بالتهميش و سوء التقدير التي قد تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي. ومن هذا الصدد تتجلى مشكلة بحثنا هذا في إيجاد العلاقة فيما يتعلق بدوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

وبالتالي يمكن طرح التساؤل التالي :

هل توجد علاقة بين دوافع الإختيار المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاهم الوظيفي؟

التساؤلات الفرعية:

انطلاقا من الإشكالية والتي تهدف الدراسة الحالية إلى معالجتها، يمكن طرح التساؤلات الفرعية التالية:

1- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي بالنسبة لخصائص الشخصية: (الجنس ، الخبرة ، الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) ؟

2- هل توجد علاقة بين الخصائص الشخصية وكل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي ؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة :

توجد علاقة بين دافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

الفرضيات الفرعية :

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية لدوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي بالنسبة لخصائص الشخصية: (الجنس ، الخبرة ، الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) .

2- لا توجد علاقة بين الخصائص الشخصية وكل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي .

أهداف الدراسة:

1- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ترجع لمتغيرات: الجنس و الخبرة و الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية في كل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي.

2- التعرف على العلاقة بين خصائص العينة (الجنس و الخبرة و الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) وكل من دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

3- دراسة العلاقة بين دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراستنا باعتبارها تبحث في العلاقة بين دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي في الميدان التربوي، و تخص فئة أساتذة التربية البدنية و الرياضية، بخلاف أغلبية الدراسات العلمية التي أجريت في ميادين علوم التسيير و الإدارة و الصناعة.

تكمن أهمية هذه الدراسة كذلك في معرفة العلاقة بين دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية .

دراسة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ورضاهم عن خمسة عوامل هي: ظروف العمل والزملاء و الترقية والأجر و التلاميذ، تكتسي أهمية كبرى في بحثنا، مما يساعد على معرفة جوانب النقص و القوة في المنظومة التربوية ودرجة إهتمامها بهذه العوامل التي تعتبر ضرورية لتحسين دافعية الأستاذ نحو مهنته.

دراسة تأثير الخصائص الشخصية(الجنس ، الخبرة ، الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) على دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية، تمكنا من معرفة قوة العلاقة بين هذه المتغيرات و دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

المفاهيم الدالة :

الدوافع :

لغة: تعني الدوافع حسب ما جاء في معجم الوسيط من معاني ما يلي
دفع إلى فلان دفعا انتهى إليه و يقال طريق يدفع إليه ويقال طريق يدفع إلى مكان كذا أي ينتهي إليه (1)

¹ - جماعة من الأساتذة" المعجم الوسيط" دار أحياء التراث العربي ، ط 2 ، ج 1 ، بيروت ، ص284.

إصطلاحا : يعرفها اتيكسون: ذهب إلى التمييز بين مفهوم الدوافع ومفهوم الدافعية على أساس أن **الدافع :** هو عبارة عن إستعداد الفرد إلى بذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين ، أما في حالة دخول هذا الإستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح بذلك يعني الدافعية بإعتبارها عملية نشطة . (1)

إجرائيا : هي حالة داخلية أو إستعداد فطري أو مكتسب شعوري أولا شعوري عضوي أو إجتماعي نفسي يؤثر السلوك الحركي ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لاشعورية ،فالدوافع هي الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه وغاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تهيئ له أحسن تكيف ممكن مع البيئة الخارجية.

الرضا الوظيفي:

لغة: الرضا: من الفعل رضي عن الشيء: اختاره و قنع به.

يمكن أن تكتب الكلمة بشكل (الرضى) لأنها مصدر فعل رضي التي منها الرضا(2).

إصطلاحا : يعرف الرضا بأنه الإتجاه الناتج عن عملية التوازن المرغوبة فيها المتعلقة بالعمل ، إن الرضا الوظيفي ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من العمل ،كعلاقات العمل الطيبة وفرص الترتي وغيرها . وبين مقدار ما يحصل عليه فعلا من هذا العمل(3) .

إجرائيا : إنطلاقا من التعريفات السابقة و دراستنا النظرية، فإن الباحث يعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه، وفق الإستمارة التي أعدت لهذه الدراسة.

الأستاذ:

لغة: الأستاذ: جمع أساتذة: المعلم المدبر و العالم، و هي كلمة فارسية تعني كبير دفاتر الحساب(4)

إجرائيا : الأستاذ هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية في التعليم الثانوي و التقني، بشرط أن يكون متحصل على شهادة الليسانس و متخرج من أقسام التربية البدنية و الرياضية.

1- عبد اللطيف محمد خليفة ، الدافعية للإنجاز ، ط1 ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2000 ، ص 67.

2- قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، ط6 ، دار المشرق، بيروت ، 1997 ، ص480..

3- أحمد زكي بدوي ،معجم مصطلحات، العلوم الإدارية (انجليزية.فرنسي) ، ط2 ، دار الكتاب اللبناني.دار الكتاب المصري،بيروت،القاهرة.1994،ص249 - 250.

4- الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 1998، ص 315..

الدراسات السابقة التي تناولت متغير الرضا الوظيفي :

الدراسة الأولى :

" دوافع اختيار مهنة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بدرجة مستوى الرضا الوظيفي عند أساتذة التعليم الثانوي في الجزائر "

رسالة دكتوراه من إعداد بوعجناق كمال ،جامعة الجزائر سنة 2006 .

هدفت هذه الدراسة إلى تقصي دوافع اختيار مهنة التربية الرياضية عند أساتذة وأستاذات التعليم الثانوي في الجزائر وعلاقته بمستويات الرضا الوظيفي، ومن ثم فإنها أجابت على سؤال الدراسة العام (الرئيسي) وهو:

- ما هي الدوافع التي كانت وراء اختيار أساتذة التعليم الثانوي بالجزائر لمهنة التربية الرياضية وعلاقته بالرضا الوظيفي وفق المتغيرات الديمغرافية؟

وكانت فرضيات الدراسة على النحو التالي :

- 1- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس .
- 2- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- 3- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية .
- 4- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير علاقة العمل .
- 5- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الالتحاق بالمعهد .
- 6- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير العمر .
- 7- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة العلمية .

وتم استخدام كل من مقياس الرضا الوظيفي ومقياس وصف العمل كأداة لجمع البيانات ومقياس دوافع الاختيار المهني للتربية البدنية والرياضية وأسفرت نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي :

1- لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الجنس في جميع أبعاد الدافعية وجميع عناصر الرضا الوظيفي .

2- لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع إختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الحالة العائلية في معظم أبعاد الدافعية .

3- لا توجد إختلافات ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.05 بين دوافع إختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية البدنية والرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى لمتغير الخبرة العلمية في جميع أبعاد الدافعية ومعظم مستويات الرضا الوظيفي حيث هناك إختلاف طفيف فيما يخص الرضا عن الإشراف الذي أظهره تحليله أنه " توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقل خبرة أقل من 5 سنوات والأكبر خبرة من 11 سنة فما فوق في عامل الرضا عن الإشراف .

ومن كل ما سبق، فقد خرجت الدراسة بأن دوافع أساتذة وأستاذات التربية الرياضية لمرحلة التعليم الثانوي في الجزائر نحو العمل في مهنة تدريس التربية الرياضية كانت كلها سليمة وإيجابية، وقد ركزت في معظمها على الجوانب النفسية والاجتماعية والمهنية، كما تبين عمومية هذه الدوافع عند أفراد الدراسة بغض النظر عن جنسهم، أو مؤهلهم العلمي، أو حالاتهم العائلية، أو علاقتهم بالعمل، أو التحاقهم بالمعهد، أو حسب عمرهم وخبرتهم العملية، إذ أن الاختلافات التي ظهرت من حالة إلى أخرى كان يصعب ردها إلى هذه المتغيرات.

قد تميزت في معظمها بالإيجابية وأنها تخص بالدرجة الأولى المظاهر النفسية لمهنة التربية الرياضية مثل كونها مهنة إنسانية تستحق من الجميع الاحترام والتقدير. وأنها تعطي للعاملين فيها الشعور بأنهم يقومون بأداء عمل هام، وتتيح لهم فهم مشاكل تلاميذهم، كما تمكنهم من ابتكار أفكار خلاقية، وتعمل على نمو شخصيتهم إضافة إلى كونها مهنة شريفة.

وتتميز بمناخها الرياضي والثقافي المناسب وتعمل باستمرار على رفع اللياقة البدنية للأساتذة وتجبرهم على البقاء شباناً ذوي حيوية كما تنمي فيهم التركيز والانتباه وحسن التصرف. وعلاوة على ذلك فهي تمكنهم من الكسب المادي الشريف، وتزودهم بالعديد من العطل السنوية للراحة كما تهيئ الفرص للأساتذ لتقويم ذاته.

وما تجدر ملاحظته أن العوامل المادية لم تتل التركيز الذي يجعلها في مقدمة العوامل التي دفعت بهؤلاء الأساتذة والأساتذات لاختيار مهنة التربية الرياضية في مرحلة التعليم الثانوي في الجزائر.

كما تم استنتاج أيضاً أن أفراد عينة البحث قد اشتركوا في عناصر أو عوامل الرضا الوظيفي حسب المقياس المستعمل في الدراسة وهناك إجماع بالنسبة لمعظم الفئات على أنهم راضين على العمل والزملاء والإشراف وغير راضين عن الأجر والترقية.

كما تم التأكيد على أن المتغيرات المختلفة التي تم تناولها لم يكن لها من تأثير واضح على عناصر الرضا الوظيفي، مما يدل على أن هناك عوامل مشتركة بين أساتذة التربية الرياضية لمرحلة التعليم الثانوي في الجزائر بغض النظر على المتغيرات الديمغرافية وهذا ما أدى إلى إجماع بالنسبة لمعظم الفئات على أنهم راضين على العمل والزملاء والإشراف وغير راضين عن الأجر والترقية.

وعليه يمكن تلخيص نتائج الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(0.05 \geq a)$ بين دوافع اختيار أساتذة التعليم الثانوي لمهنة التربية الرياضية بالجزائر عن مستويات الرضا الوظيفي تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية الجنس، المؤهل العلمي، الحالة العائلية، علاقة العمل، الالتحاق بالمعهد، العمر، والخبرة العملية مما يثبت صحة فرضيات البحث⁽¹⁾.

¹- http://iusst.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3742:2012-06-03-19-05-58&catid=45:2010-06-10-00-48-00&Itemid=91 ,04/03/2013 ,20:25

الدراسة الثانية :

"الرضا المهني للمدرسين عن مهنة التدريس دراسة ميدانية للأوضاع الاقتصادية والمهنية عند أساتذة التعليم الثانوي وأثرها على عملهم التربوي "

رسالة دكتورة من إعداد بن دومية رزيقة ، جامعة الجزائر سنة 2001.

أهداف الدراسة :

- تحليل مجال عمل المدرس استنادا إلى ظروفه المادية والمهنية ، وانعكاسات ذلك على عمله التربوي .
- التعرف على الشروط الاجتماعية والمهنية التي تدعم وترفع من المكانة الاجتماعية للمدرس فنعمل على تدعيمها إذا كانت غير موجودة ، وبالتالي الوصول بالمدرس للقيام بعمله في أحسن الظروف .

وتمثلت فرضيات الدراسة في:

- 1- إن الأساتذة من الجنسين غير راضين عن أوضاعهم الاقتصادية ، مما يؤثر ذلك على عملهم التربوي .
 - 2- إن غالبية الأساتذة في الطور الثانوي راضون عن التعاون المشترك والعلاقة المهنية بينهم وبين أعضاء سلك المدرسين، مما يساعد في دعم عملهم التربوي .
 - 3- يرتبط مستوى العمل التربوي للأساتذة في المدرسة الثانوية بدرجة رضاهم عن العلاقة العمودية (المدير - الناظر - المشرف التربوي) .
 - 4- يتأثر عمل الأساتذة بمدى رضاهم عن توفر الإمكانيات والحاجيات المهنية وملائمة ظروف العمل داخل المؤسسة التعليمية .
- وتم الاعتماد على المنهج المسح الميداني في هذه الدراسة كما اعتمد في إختيار عينة الأساتذة على طريقة الحصة التي تعتمد على تقسيم أفراد مجتمع البحث إلى فئات على أساس بعض المتغيرات و انتقاء عدد معين من الحالات في كل فئة .

وكانت أدوات جمع البيانات كالتالي :

الإحصاءات والبيانات الجاهزة ، الملاحظة ، استمارة الاستبيان .

أسفرت نتائج الدراسة التي قامت بها بأن غالبية الأساتذة راضون بدرجة قليلة أو غير راضون عن مختلف العوامل المتعلقة بأوضاعهم الاقتصادية والمهنية سواء التي تخص جانب العلاقات المهنية أو التي تتعلق بحاجيات العمل وظروفه ، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على سوء الحالة المادية والمهنية للمدرس في بلادنا والقصور عن تلبية حاجياته الضرورية بسبب قلة التقدير المادي والمعنوي ، وقد أكد التلاميذ على بعض الظروف التي يعاني منها الأساتذة في التعليم الثانوي خاصة وأن التلاميذ هم محور العملية التربوية والعنصر الوحيد الذي تنعكس عليه تلك الأوضاع .

لذلك فالعوامل المادية والمهنية لها دور في دفع العمل التربوي إلى الأحسن ، لكن درجة التأثير تختلف من عامل لآخر فمن خلال إجابات الأساتذة والتلاميذ نحو تأثير تلك العوامل .

- الدراسة الثالثة :

" الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم "

دراسة من إعداد محمد مسعود بورغدة جامعة قسنطينة 2008 .

أهداف الدراسة :

- التعرف على مستوى الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- الوقوف على مستويات أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- التعرف على العلاقة بين خصائص العينة (الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- دراسة العلاقة بين خصائص العينة (الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية) و أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- معرفة ما إذا كانت هناك فروق ترجع لمتغيرات: الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية في الرضا الوظيفي و في الأداء.
- دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي وأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- دراسة قوة العلاقة بين الرضا الوظيفي و متغيرات: الأداء الكلي ومحاور الأداء، والجنس والخبرة وعلاقة العمل والالتحاق بأقسام التربية البدنية و الرياضية.
- التوصل إلى توصيات يمكن أن تساهم في تحسين أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ورفع مستوى رضاهم الوظيفي.

وتمثلت فرضيات الدراسة في :

- 1- أساتذة التربية البدنية و الرياضية غير راضين عن وظيفتهم و عن عوامل ظروف العمل و العلاقة مع الزملاء و الترقية و الأجر و الإشراف و التلاميذ.
- 2- أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يمتلكون الكفايات اللازمة لأداء نشاطهم التدريسي وفق المحاور التي بنيت عليها استبانة البحث: التخطيط و التنفيذ والتقويم ، و تنظيم و إدارة الفصل.
- 3- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي و للأداء تعزى لخصائص الشخصية: الجنس و الخبرة و علاقة العمل والالتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية.

4- لا توجد علاقة بين الخصائص الشخصية وكل من الرضا الوظيفي والأداء.

5 - لا توجد علاقة بين عوامل الرضا الوظيفي و الأداء.

6 - لا تؤثر متغيرات الدراسة (الخصائص الشخصية و محاور الأداء و الأداء الكلي) على الرضا

الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

حيث اعتمد الباحث على مقياس الرضا الوظيفي وبطاقة تقويم أساتذة التربية البدنية والرياضية من طرف المفتشين .

المقياس يتكون من المحاور التالية : العمل ،الإشراف التربوي ،الزملاء ،الأجر حيث تم الحصول على النتائج التالية :

1- تم استنتاج أنه لا توجد فروق بين الجنس ،وكذا الفروق بين ذوي الخبرة وأقل خبرة (غير محققة) .

2- توجد فروق في خصوص المرسمين والمستخلفين لصالح المرسمين في الرضا الوظيفي وكذا الأداء (محققة) .

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين كل من الرضا عن الزملاء والرضا عن العمل والرضا عن الإشراف والأداء ولا توجد علاقة بين كل من الرضا عن الأجر والرضا عن الترقية والأداء .

4- تحقق الفرضية الثانية عن العمل والرضا عن الإشراف والأداء ولم تتحقق بالنسبة إلى الرضا عن الأجر والرضا عن الترقية و الأداء .

5- بعد الرجوع إلى نتائج الفرضية الثالثة غير محققة بالنسبة لعلاقة الجنس بالرضا والأداء وكذلك بالنسبة للخبرة ومحققة بالنسبة لعلاقة العمل والالتحاق بالمعهد .

- الدراسة الرابعة :

قامت فريدة بوطاجين بدراسة تحت عنوان " الرضا عن العمل وأثره على الإنتاجية في المؤسسات

الصناعية " رسالة ماجستير معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية جامعة الجزائر لسنة 1998 اعتمدت

فيها على استبيان لقياس الرضا الوظيفي أعدته بنفسها ينقسم إلى خمسة محاور:

- رضا العمال عن الإدارة.

- الرضا عن الإشراف.

- الرضا عن جماعة العمل.

- الرضا عن الأجر.

- الرضا عن الترقية.

توصلت الباحثة التي استعملت المنهج الوصفي على عينة من عمال المؤسسة الوطنية لصناعة الجلود (وحدة جيجل)، و من عمال الشركة الوطنية للعربات الصناعية (وحدة رويبة) إلى النتائج التالية:

- العمال غير راضين عن الإدارة، فحسبهم لا تهتم الإدارة بالشكاوي والاقتراحات المقدمة من قبل العمال، وقد عبر عن ذلك 79.78 % من العمال الوحدتين.

- العمال غير راضين عن جماعة العمل بنسبة 83.75 % ، وبنسبة 76.00 % عن علاقة العامل بالرئيس.

- إعتبر 88.76 % أن العمل قائم على أساس الاحترام بين الزملاء ، كما عبر 75.78 % من العمال عن رضاهم عن معاملة الزملاء بنسبة 80 %.

- أكد 74.83 % من العمال عدم مساواة الأجر لما يتم القيام به من عمل، وعبر 90% من العمال عن عدم الرضا عن نظام الأجر المطبق في المؤسسة.

- أكد 76.25 % من العمال عن عدم رضاهم عن نظام الترقية في مؤسساتهم.

- عبر 80 % من العمال عن عدم رضاهم عن ظروف العمل.

توصلت الباحثة إلى أن العمال في المؤسسة الوطنية لصناعة الجلود (جيجل) والشركة الوطنية للعربات الصناعية (رويبة) غير راضين، و تساءلت كيف يمكن للعامل أن ينتج في غياب أبسط الشروط.

استخلصت الباحثة أن العامل الجزائري لم يصل الى تحقيق الحاجات الأولية حسب سلم ماسلو (Maslow, 1954)، كالأمن و الاستقرار في العمل و الأجر و الحصول على السكن و المواصلات، و

تساءلت كيف يمكنه التفكير في الحاجات العليا؟

الباحثة من خلال هذه الدراسة انطلقت من فكرة أن الرضا الوظيفي يؤدي الى الأداء والإنتاجية، و استنتجت أن عدم رضا عمال وحدتي جيجل و رويبة يعني عدم تحقيق إنتاجية و أداء عالي.

التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال عرض الدراسات السابقة أن أغلب هذه الدراسات أجريت في ميدان علم النفس الصناعي و علوم الإدارة و التسيير، و النادر منها يتناول الميدان التربوي. وهناك دراستين تخص ميدان التربية البدنية والرياضية و رغم اختلاف ميادينها العلمية فقد لاحظنا و جود عناصر مشتركة مع بحثنا، كما لا يمكن إغفال عناصر الاختلاف.

نعرض فيما يلي الجوانب المشتركة و المختلفة:

- من حيث المنهج:

استعملت هذه الدراسات المنهج الوصفي، و هو نفس المنهج الذي نعتمد عليه في دراستنا.

- من حيث الأدوات:

استعملت هذه الدراسات الاستمارة لقياس الرضا الوظيفي ومقياس دوافع الاختيار المهني ، و هي نفس الوسيلة التي نستعملها في بحثنا.

الاختلاف الملاحظ في هذه الاستمارات يكمن في أبعاد كل من الرضا الوظيفي وعناصر كل بعد. هذا الاختلاف يرجع إلى طبيعة و ظروف عمل عينة كل بحث، و إلى نظرة كل باحث لأبعاد و عناصر كل من الرضا الوظيفي ودوافع الاختيار المهني . تختلف أبعاد و عناصر الرضا الوظيفي في بحثنا عن أبعاد و عناصر الدراسات السابقة، نظرا لأننا نتناول عينة مختلفة عن عينات الدراسات السابقة، متمثلة في أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذين تطرق إليها القليل من الباحثين في الدراسات السابقة.

من حيث الوسائل الإحصائية:

اختلفت الدراسات السابقة في وسائلها الإحصائية، دراسات استعملت فيها النسب المئوية ، و دراسات استعملت إلى جانب النسب المئوية معامل الارتباط "بيرسون" لدراسة العلاقة بين هذين المتغيرين. أما دراستنا إلى جانب الوسائل المستعملة في الدراسات السابقة كالنسب المئوية ومعامل الارتباط بيرسون، فإنها نستعمل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدراسة الفروق بين المتغيرات . معامل الارتباط "بيرسون" لدراسة قوة العلاقة بين دوافع الاختيار المهني و الرضا الوظيفي و المتغيرات الأخرى المتمثلة في الخصائص الشخصية .

البيانات الأول

البيانات النظرية للدراسة

الفصل الأول

الحد وافع

تمهيد:

تناول علماء النفس الأوائل دراسة الدوافع باعتبارها حالة تعمل على البدء وتوجيه وتنشيط السلوك واستمراره حيث أنها حالة تكمن وراء هذا السلوك وليس نمط سلوكيا، ومن ثم تعد الدوافع من أهم موضوعات علم النفس أهمية وإثارة للباحثين المهتمين بدراسة السلوك الإنساني.

يرجع الإهتمام بدراسة الدافعية لأهميتها ليس فقط في المجال النفسي و لكن في العديد من المجالات و الميادين التطبيقية و العلمية كالمجال الإقتصادي والمجال الإداري و الرياضي و كذا المجال الأكاديمي والتربوي، حيث تعد الدافعية عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه ، وكذا إدراكه للموقف، فضلا عن مساعدته في فهم و تفسير سلوكه و سلوك المحيطين به، كما تعتبر الدوافع مكونا أساسيا في سعي الفرد إتجاه تحقيق ذاته و تأكيدها، وذلك من خلال ما ينجزه و فيما يحققه من أهداف و التي تضمن نجاح العملية التعليمية.

في هذا الفصل سنتطرق إلى إيراد أهم التعاريف التي أوردها المختصين في مجال دوافع السلوك البشري بصفة عامة ، و كذلك سنذكر أهم النظريات التي فسرت الدافعية و التقسيمات التي أوردها المختصين للدوافع.

إن الاهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة ، فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد إستجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن إهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال أساتذة التربية البدنية والرياضية يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن إستغلالها ولتخدامها لتحسين الاتجاهات النفسية و الاجتماعية للأساتذة في هذا المجال . ونظرا لهذه الأهمية نجد أن الإختلاف في التعاريف المتتوالفة لهذا الموضوع وذلك بحسب التوجه والإطار النظري لكل دارس ، وسنحاول التطرق لبعض منها :

فالدافعية : تعرف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمر والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته⁽¹⁾.

وعرفها "أرنو ويتينغ (arno-f.witting)" الدافعية" بأنها حالة تساعد في تحريك وإستمرارية سلوك الكائن الحي، وبدون الدافعية قد يفشل الكائن في الإلتيان بالسلوك الذي سبق أن تعلمه⁽²⁾.

وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، فإنه لا يوجد حتى الآن من يبرز مسألة الفصل بينهما، ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع، وإن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر عمومية⁽³⁾.

يعرفها اتيكسون: ذهب إلى التمييز بين مفهوم الدوافع ومفهوم الدافعية على أساس أن **الدافع** : هو عبارة عن إستعداد الفرد إلى بذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو إشباع هدف معين ، أما في حالة دخول هذا الإستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح بذلك يعني الدافعية بإعتبارها عملية نشطة .⁽⁴⁾

أما ماسلو: Maslow : فيعرف الدافعية على أنها خاصية ثابتة، و مستمرة و متغيرة و مركبة، و عامة تمارس تأثيراً في كل أحوال الكائن الحي .⁽⁵⁾

و عرّف **ماكلياند** و آخرون، الدافع بأنه يعني إعادة التكامل و يتحدد النشاط الناتج عن التغيير في الموقف الوجداني .⁽⁶⁾

1-1- مفهوم الدافعية عند علماء التربية البدنية والرياضية :

¹ - صلاح بيومي ،حوافز الإنتاج في الصناعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982، ص 31 .

² - محمد جاسم محمد ، علم النفس التربوي وتطبيقاته، ط1، مكتبة دارا للثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2004، ص302 .

³ - عبد الحليم محمود السيد ، معتز عبد الله وآخرون ، علم النفس العام ،مكتبة غريب، القاهرة، 1990، ص 419 .

⁴ - عبد اللطيف محمد خليفة ، مرجع سابق، ص 67.

⁵ - نفس المرجع ،ص 69.

⁶ - نفس المرجع ،ص 69.

لقد تعددت المفاهيم للدافعية لدى علماء التربية البدنية والرياضية ، بإعتبار أن الدافعية في المجال الرياضي جد حساس وذو أهمية و أبعاد مستقبلية ،ومن بين العلماء الذين اجتهدوا ما يلي :

يقول الدكتور أسامة كامل راتب في مفهوم الدافعية :

يمكن تعريف الدافعية بأنها الإستعداد الرياضي لبذل الجهد من أجل تحقيق هدف معين (1).

و يعرفها مصطفى زيدان، الدوافع: هي الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه و غاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تهيئ له أحسن تكيف ممكن من البيئة الخارجية (2).

وهناك تعريف آخر يرى في الدوافع حالة داخلية أو إستعداد فطري أو مكتسب شعوري أولاً شعوري عضوي أو إجتماعي نفسي يثير السلوك الحركي ويسهم في توجيهه إلى غاية شعورية أو لاشعورية ،فالدوافع هي الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه و غاياته لتحقيق التوازن الداخلي أو تهيئ له أحسن تكيف ممكن مع البيئة الخارجية (3).

و عرفها طارق كمال على أنها : " كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في إتجاه معين وما يسبب إستمرارية ذلك النوع من السلوك" (4).

كما أن الدافعية" عبارة عن عامل داخلي يستشير سلوك الفرد يوجهه ويحقق فيه التكامل ،ولا يمكن ملاحظة مباشرة وإنما تستنتج من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك" (5).

ويمكن القول أن الدافعية من خلال ثلاث مكونات وهي:

- تحريك السلوك من خلال إكسابه طاقة للتحريك.

- توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين.

-درجة إشباع الحاجة أو تحقيق الهدف تؤدي إما : لتكراره ، أو تثبيته أو تغييره.

1-1-1- المصطلحات المرتبطة بالدافعية :

¹ - أسامة كامل راتب ، علم النفس الرياضية، المفاهيم والتطبيقات، ط2، دار الفكر العربي ،القاهرة ،1997،ص72.

² - محمد مصطفى زيدان ، نبيل السمالوطي، علم النفس التربوي، ط2، دار الشروق ،جدة المملكة السعودية، 1985 ،ص72.

³ - أحمد زكي محمد و عثمان لبيب فراح ، علم النفس التعليمي ، ط1، مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة، 1967 ،ص94.

⁴ - طارق كمال ، علم النفس المهني ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر، 2007 ، ص 109 .

⁵ - أحمد عبد اللطيف وحيد ، علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن ، 2001 ، ص 79 .

هناك مصطلحات عديدة مرتبطة بالدافعية البشرية يمكن خصرها في

1-1-1-1 - الدافع: Motive :

هو حالة من التوتر الداخلي تعمل على إثارة السلوك و توجيهه كما ينظر إليه على أنه حالة أو قوى داخلية تسهم في تحريك السلوك و توجيهه لتحقيق هدف معين.

هو حالة التوتر تثير السلوك في ظروف معينة وتوجهه وتؤثر عليه (1).

1-1-1-2 - الحاجة: Need :

هي حالة من النقص والعوز، والإفتقار ولختلال التوازن تفتقر بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تزول الحاجة متى قضيت (2).

و أشار بعض الباحثين في علم النفس إلى أن هذا النقص قد يكون من الناحية الفسيولوجية (كالحاجة إلى الدفاء) أو قد يكون من الناحية النفسية (كالحاجة إلى الإنجاز).

هي إحتياج الكائن أو نقصه من ناحية ، ولذلك يستخدم بعض الأشياء الخارجية لسد حاجاته فيكون هذا الأخير بمثابة الدافع الخارجي (3).

1-1-1-3 - الباعث: Incentive :

عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة (4).

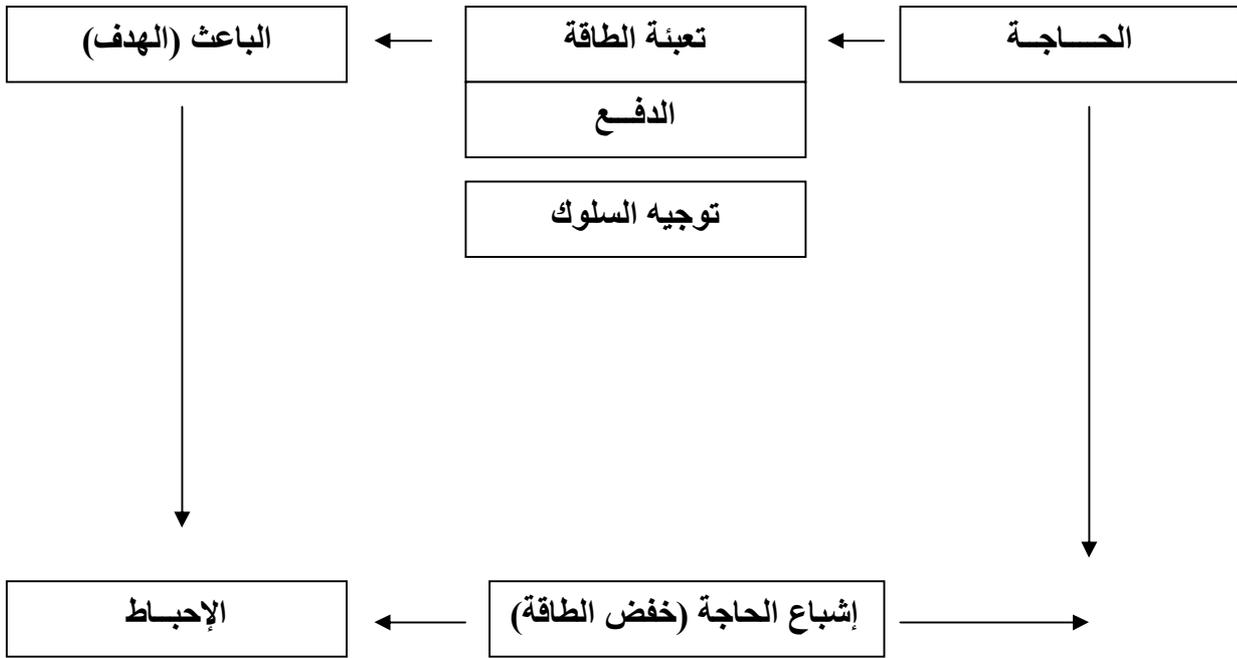
وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه ،ويترتب على ذلك أن ينشأ الذي يعين طاقة الكائن الحي ،ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف) وذلك كما هو موضح في الشكل التالي

1 - أسامة كامل راتب، مرجع سابق، ص72

2 - عبد الرحمان الوافي ، مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر، ص 7 .

3 - أسامة كامل راتب، مرجع سابق، ص72.

4 - رمضان ياسين ، علم النفس الرياضي ، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ،الأردن ، 2008، ص100 .



الشكل رقم (01) : يبين العلاقة بين المفاهيم الثلاثة : الحاجة والدافع والباعث (1).

ويطلق إصطلاح الباعث على بعض المواقف التي تنشط الدافع وترضيه في آن واحد ،كروية طعام أو وجود جائزة أو مكافئة أو منافسة أو إرتفاع في الأجرة ،أو غير ذلك مما يطمح الفرد إلى الظفر به ،ويطلق أيضا على المعايير والقوانين الإجتماعية التي تحمل الفرد على تعديل سلوكه وتكييفه وفقا لمطالب المجتمع وبالتالي مصلحة الفرد (2).

كما يعرف أسامة كامل راتب ،(الباعث):

أنه عبارة عن شيء معين يحتمل حين يحصل عليه اللاعب أن يشبع الظروف الدافعة (الدافع) .أو بمثابة التبريرات لنشاط اللاعب الموجه نحو هدف ما ،وقد يكون البعث ماديا مثل الحصول على قدر معين من النقود ، وقد يكون معنويا وهو كل ما يحث سلوك اللاعب وتحركه معنويا مثل مدح أو تقدير ، ويختلف الباعث عن الدافع بأن الباعث يكون خارجيا ، أما الدافع فيكون داخليا (3)

4-1-1-1- Drive : الحافز :

¹ - عبد اللطيف محمد خليفة ، مرجع سابق ،ص79.

² - إبراهيم محمد الشافعي ، الفكر النفسي وتوجيهه للعمل التربوي ،ط1 ،مكتبة النهضة المصرية ، 1969 ،ص188 - 189 .

³ - أسامة كامل راتب، مرجع سابق، ص17.

يستخدم بعض الباحثين في علم النفس مصطلح الحافز كبديل لمصطلح الغريزة على أساس أن الغريزة ما هي إلا: " حافز فطري" يعمل على إثارة أنواع معينة من السلوك لتحقيق أهداف معينة.

هو حالة من التوتر تجعل الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والإستعداد للإستجابة لجوانب معينة في البيئة (1)

كما أشار بعض الباحثين في علم النفس إلى أن الحافز حالة ناتجة عن الحاجات الفسيولوجية، و أهم ما يميزه الارتباط بينه و بين مثير معين يسمى "مثير الحافز" و الذي يحدد سلوك الكائن الحي عند نشوء حاجة معينة.

تشير الحوافز إلى العمليات الداخلية التي تصحب بعض المعالجات الخاصة بمنبه معين ، وتؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك، ويرادف مفهوم الحافز ومفهوم الدافعية على أساس أن كل منها يعبر حالة التوتر العامة نتيجة شعور الكائن الحي بحاجة معينة، وفي مقابل ذلك فإن هناك ما يميز بين هذين المفهومين على أساس أن مفهوم الحافز أقل عمومية من مفهوم الدافع ، حيث يستخدم مفهوم الدافع للتعبير عن الحاجات البيولوجية والإجتماعية في حين يقتصر مفهوم الحافز للتعبير عن الحاجات البيولوجية فقط (2)

1-1-5- الإتجاهات والميول Attitude et Tendances :

الإتجاهات: تحتل الإتجاهات أهمية خاصة في علم النفس الإجتماعي وعلم النفس التربوي ، فالإتجاهات النفسية الإجتماعية من أهم نواتج عملية التنشئة الإجتماعية ، وهي في نفس الوقت من أهم دوافع السلوك التي تؤدي دورا أساسيا في ضبطه وتوجيهه ديناميكيا على أساس إستجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثير هذه الإستجابة . (3) ويتفق عدد كبير من الباحثين على تعريف إتجاه الفرد بأنه مفهوم يعبر عن نسق أو تنظيم لمشاعر الشخص ، ومعارفه وسلوكه ، أي استعداده بأعمال معينة ويتمثل في درجة من القبول والرفض من موضوعات الإتجاه . (4)

الميول : يمكن تعريف الميل أنه مفهوم يعبر عن إستجابات الفرد إزاء موضوع معين من حيث التأييد أو المعارضة ، ومن هذا التعريف الإجرائي يتضح لنا الفرق الرئيسي بين الإتجاه والميل إذ يمكن في ماهية أو

1- أحمد عبد الخالق ، محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 1986، ص 183 .

2- معتز بالله عبد الحلیم السيد وآخرون، الدافعية في علم النفس العام، ط1، مكتبة غريب، القاهرة، 1990، ص420.

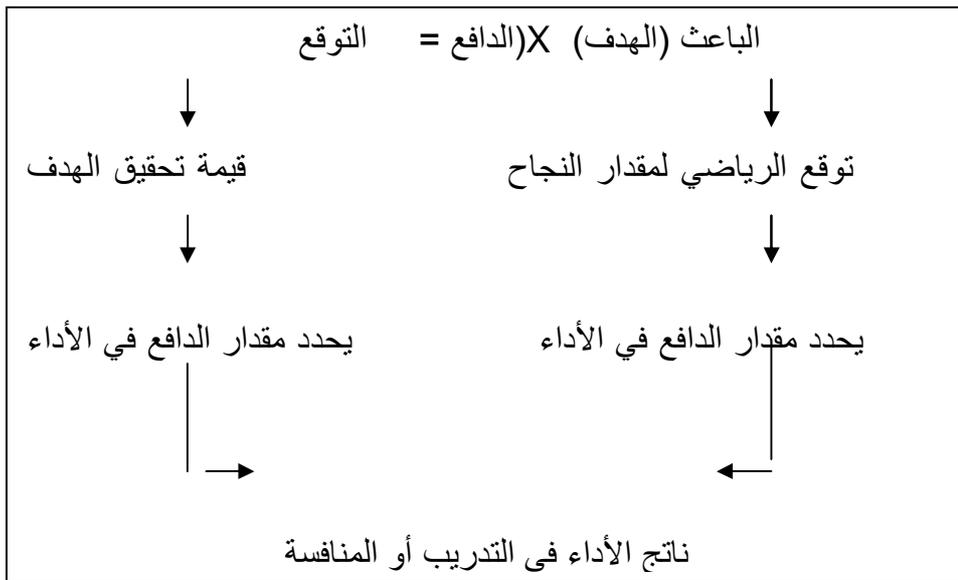
3- حلمي المليجي، علم النفس المعاصر، ط4، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1982، ص186.

4- عبد الفتاح دويدار، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والإتجاهات، دار النهضة العربية، بيروت، 1992، ص57.

طبيعة الموضوع الذي تدور حوله إستجابات الفرد ، فإن كان الموضوع ذو صيغة إجتماعية كان يكون مسألة متجادل عليها أو موضوع تساعل أو محل صراع نفسي أو إجتماعي ، سمي المفهوم إتجاهها ، وإن كان الموضوع تغلب عليه الصفة الذاتية أو الشخصية سمي ميلا .⁽¹⁾

وهناك عدد من الباحثين يعرف الإتجاه على أنه ميل ، والميل على أنه إتجاه ، ويرى "فؤاد البهي السيد " إن الإتجاه النفسي ميل عام مكتسب ، نسبي في ثبوته ، عاطفي في أعماقه يواجه سلوك الفرد ، وهو إحدى حالات التهيؤ والتأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة ، وما يكاد يثبت الإتجاه حتى يمضي مؤثرا وموجها لإستجابة الفرد واهتمامه بموضوع معين أو في ميدان خاص ، فالإنتباه بهذا المعنى أهم عنصر من عناصر الميل ، فغالبا ما ينبه الفرد إلى ما يميل إليه وما يميل إلى ما ينبه له .⁽²⁾

1-1-1-6- التوقع : Expectation : مدى احتمال تحقيق الهدف ⁽³⁾.



الشكل رقم (02): يمثل قوة الدافع تزيد بمقدار التوقع الإيجابي لنتائج الأداء ومدى قيمة الهدف المراد

تحقيقه.

من خلال الشكل نستنتج أن توقع الرياضي لنتائج أدائه ونجاحه تعتبر عنصرا هام في سلوكه ، فالدافع يقوى وينضج خلال التدريب أو خلال المنافسة ويصبح التدريب عامل هام يساعده للوصول إلى الهدف المراد تحقيقه

¹ - عبد الفتاح دويدار ، مرجع سابق ، ص 57.

² - فؤاد البهي السيد، الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة، ط4 المعدلة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975، ص 278 - 279.

³ - أسامة كامل راتب ، مرجع سابق ، ص 72.

كلما كان الهدف المراد تحقيقه ذو قيمة كبيرة يؤدي إلى زيادة الدافع ومن ثم إستعداد الرياضي وتهيئته لبذل المزيد من الجهد مما يقودنا إلى أن نقول أن حاجات ودوافع الممارسة لدى الرياضي تعتبر ذو أهمية كبيرة بالنسبة للمدرسين والمربين و المدربين⁽¹⁾.

1-1-1-7- الغرائز :

يعرفها" ماك دوجال "بأنها :استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بإنفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معينا، أو يحاول ذلك على الأقل⁽²⁾. يرى الدكتور عبد العزيز القوسي أن الغرائز هي دوافع أو قوى فطرية تدفع الكائن الحي للسلوك ، ون الغرائز كالدوافع فطرية وفرض علمي يساعد على تفسير السلوك⁽³⁾.

والغريزة إستعداد فطري جسمي وعقلي يدفع الإنسان إلى الإلتفات إلى شيء معين (إدراك). وإنفعال يصاحب هذا الإدراك (وجدان) والقيام بعمل نحو الشيء المدرك (نزوع) ومن أمثلتها :

- 1- غريزة الودية وإنفعالها (الحنو) .
- 2- غريزة المقاتلة و إنفعالها (الغضب) .
- 3- غريزة الإستطلاع و إنفعالها (التعجب).
- 4- غريزة الخلاص أو الهرب و إنفعالها (الخوف).
- 5- غريزة الإستغاثة و إنفعالها (العجز والعطف).
- 6- الغريزة الجنسية و إنفعالها (الشهوة الجنسية).
- 7- غريزة الخنوع و إنفعالها (الشعور بالنقص).
- 8- غريزة النفور و إنفعالها (الإشمئزاز).
- 9- غريزة البحث عن الطعام و إنفعالها (الجوع).
- 10- غريزة السيطرة و إنفعالها (الزهو).
- 11- غريزة الحل والتركيب و إنفعالها (حب العمل والنشاط).
- 12- غريزة التملك و إنفعالها (حب التملك).
- 13- الغريزة الإجتماعية و إنفعالها (الشعور بالوحدة).

¹ - أسامة كامل راتب، مرجع سابق، ص72.

² - داوود معمر ،منظمات الأعمال، الحوافز والمكافآت ، بحث علمي في الجوانب الاجتماعية والنفسية والقانونية ، ط1 ،دار الكتاب الحديث ، القاهرة، مصر، 2006، ص30 .

³ - عبد العزيز القوسي، علم النفس أسسه وتطبيقاته التربوية ، ط1 ،مكتبة النهضة المصرية ،القاهرة، 1964، ص129.

14- غريزة الضحك و إنفعالها (التسلية).

يفسر المحدثون من علماء النفس سلوك الإنسان لا على أساس الغرائز - كما كان يرى ماكدوجل - بل على أساس الدوافع البيولوجية و الإجتماعية والحاجات و أهمها هي :

- الحاجة للمحبة - الحاجة الأمن و الطمأنينة (الجسمية والعقلية) - الحاجة للنجاح - الحاجة للحرية 'حرية الحركة و التفكير) - الحاجة للتقدير - الحاجة إلى الضبط . (1)

1-1-1-8- النية والقصد :

في الاشتقاق اللغوي " النية " مصدر نوى الشئ ينويه بكسر وسكون الواو ، ووزنها فعلة ، اجتمعت الواو و الياء ، وسبقت إحداهما بالياء بالسكون ، فقلبت الواو ياء وأدغمت في الياء ، والنية مؤنث النوي ، فالنية والنوي معناهما واحد (2) .

أما إصطلاحاً فقد ذهب جمع العلماء إلى تعريف النية بمدلولها اللغوي ، فمن هؤلاء " النووي " رحمه الله قال : النية هي القصد إلى الشئ ، و العزيمة على فعله ومنه قول الجاهلية : نواك الله بحفظه ، أي قصدك به "ومنهم القرافي " رحمه الله قال :هي قصد الإنسان بقلبه ما يريد به فعله وقال " الخطابي " رحمه الله النية قصدك الشئ بقلبك وتحري الطلب منك له ، وقيل عزيمة القلب . (3)

2-1 - تصنيف الدوافع:

¹ - محمد مصطفى زيدان، مرجع سابق ، ص44 .

² - عمر سليمان الأشقر، النيات في العبارات ط4 ، دار النفائس ، 1998 ، ص20.

³ - جمال الدين بن منظور،لسان اللسان تهذيب لسان العرب، ط1 ، دار الكتب العلمية ،بيروت، 1993 ، ص660.

يوضح " ساج " " SAGE " عام 1977 أن أحد الطرق المفيدة لفهم موضوع الدافعية هو تصنيفها إلى فئتين عرضيتين هما : الدوافع الداخلية والدوافع الخارجية ، ويتفق العديد من المهتمين بالكتابة في مجال علم النفس الرياضي مع التصنيف السابق .

1-2-1 - الدوافع الداخلية :

تعني الدوافع الداخلية أنه مكافأة داخلية أثناء الأداء ، ويعبر عن هذا المعنى " مارتنز " عام 1980 عندما يقر أن الدافع الداخلي يعتبر جزءا مكملا لموقف التعلم وخاصة إذا كان الفرد يسعى للتعلم مستمتعا بالحصول على المعرفة وليس هدفه من التعلم الحصول على المكافأة الخارجية (1).

كما يعرفها " محمد صدقي نور الدين " بقوله أن الدافعية الداخلية هي سلوك موقفي مدفوع بالإدراكات الشخصية المشتقة من الإنجاز الذاتي المرتبطة بإجراءات السيطرة المهارية والتنافسية والمعرفية والخطئية والتحدي البدني والثقة في القرار الذاتي واكتشاف الإخطاء ذاتيا لتلبية الحاجة للشعور بالكفاية وتقدير الذات (2). ويقسم "فاليرون " الدافعية الداخلية إلى ثلاثة أبعاد وهي : دافع حب الإستطلاع ، دافع الإنجاز والإتقان ، دافع الإصرار .

1-2-2 - الدوافع الخارجية :

يقصد بالدوافع الخارجية المرتبطة بالرياضة الحالات الخارجية غير النابعة من داخل الفرد نفسية والتي تثير وتوجه السلوك نحو العمل والأداء الجيد ، كما يعمل في إعدادها مختلف الوسائل التي تعمل على تحقيق غاية أو هدف خارجي مثل الحصول على مكاسب مادية أو معنوية كالحصول على مكافأة أو جائزة أو الحصول على تدعيم أو تشجيع خارجي أو إكتساب الصحة واللياقة وغيرها (3) إذن نعني بالدوافع الداخلية أسباب ودوافع الخوض في نشاط رياضي ، وعادة تقابل الدافعية الداخلية دافعية خارجية ، فالشخص المحفوز داخليا يتصرف حتى يتحصل على مكافآت مرتبطة بالفعل ذاته ، فإهتمامه إذن مركز على تأدية الدور ، بمعنى البحث عن اللذة التي قد يشعر بها أثناء القيام بالفعل الرياضي . أما الشخص المحفوز خارجيا فهو يتصرف حتى يتحصل على مكافآت خارجية عن (4) فعله ، فاهتمامه إذن يتركز في هذه الحالة على الحصول على مكافآت مرتبطة بالفعل لا على الدور في حد ذاته .

1-2-3 - تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ : وهو التصنيف الأكثر شيوعا وتتمثل في :

1 - أسامة كامل راتب ، دوافع التفوق في النشاط الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1990 ، ص 38 .

2 - محمد صدقي نور الدين ، علم النفس الرياضية ، المفاهيم النظرية ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر ، 2004 ، ص 108 - 110 .

3 - نفس المرجع ، ص 111 - 112 .

4 - أسامة كامل راتب ، مرجع سابق ، ص 38 .

أ- دوافع أولية : هي استعدادات يولد الفرد مزودا بها، تسمى بالدوافع الفطرية، تتمثل في: دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة⁽¹⁾.

ب- دوافع ثانوية : هي الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كالحاجة إلى الحب والحاجة إلى المكانة الاجتماعية⁽²⁾.

1-2-4- أنواع الدوافع حسب رشيد محميدات:

يقوم بتقسيم الدوافع إلى: فسيولوجية، نفسية ، شعورية، لاشعورية، مع التطرق إلا كلا منها بشكل مختصر على النحو التالي:

1-2-4-1- الدوافع الفسيولوجية:

إن الدوافع الفطرية كالجوع و العطش و التنفس، الجنس و النوم و الإفراز و غيرها من الدوافع التي تتدرج في إطار الدوافع الفطرية و التي تنتج عن اختلال في التوازن العضوي و الكيميائي لجسم الفرد⁽³⁾.

1-2-4-2- الدوافع النفسية:

إن الدوافع النفسية تدور في محاور حول الأمن و الحب و إحترام الذات و تأكيدها، حيث يسعى كل إنسان إلى أن يعيش في أمن و سلام و يكون محبوباً من ذويه و أقاربه و سائر الناس، كذلك يسعى لبلوغ إحترام الآخرين و تقديره و النظر إليه من منظور تربوي أخلاقي، كذلك يسعى الفرد إلى إثبات وجوده و تجسيد معالم شخصيته عن طريق النجاح المهني أو الرياضي أو الدور الاجتماعي الذي يلعبه في المجتمع.

1-2-4-3- الدوافع الشعورية:

هي تلك الدوافع التي يشعر الشخص بوجودها ويعيها أو يمكن له أن يستدعيها ويتذكرها إذا ما سئل عنها مثل ماذا تحس الآن أو ماذا تريد ؟ فالشخص الجائع مثلا يحس بدافع الجوع. وبذلك تعتبر مثل هذه الحالات دوافع شعورية حيث يعيها الشخص الذي توجد فيه ويحس بدفعها له إلى سلوك معين أو تحقيق رغبات محددة .

1-2-4-4- الدوافع اللاشعورية:

¹ - أديب محمد الخالدي ، المرجع في الصحة النفسية ، ط3 ، دار وائل للنشر، عمان ،الأردن ، 2009 ، ص 64 .

² - علاء الدين كفاقي، وآخرون ، مقدمة في علم النفس ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،مصر ، 2009، ص 211 .

³ - رشيد محميدات ، تأثير التمارين البدنية على سلوك الرياضيين أثناء المنافسات ، ص38.

وهي تلك الدوافع التي تدفع الإنسان إلى القيام بسلوك معين دون أن يعي بها أو بدون يعرف ما الذي دفعه للقيام بهذا السلوك، وكثيرا ما تكون الدوافع الشعورية كغطاء ورد فعل للدوافع اللاشعورية الدفينة كالشخص الذي يتباها بالكرم فهو يدافع عن نجله كدافع لا شعوري والذي يبذو وديعا يدافع عن العدوان اللاشعوري لديه (1).

3-1 - وظائف الدوافع :

تؤدي الدوافع وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، وذلك على النحو التالي:

1-3-1 - وظيفة بعث السلوك وإثارته : فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان في حالة الدوافع الأولية أو أهمية الهدف في حالة الدوافع الثانوية زاد النشاط المبذول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح (2).

1-3-2 - وظيفة توجيه السلوك : وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد إتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد (3).

فالدافعية هي القوة المحرصة التي:

- توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها.
- المجهودات اللازمة للتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر.
- المحافظة على البقاء والاستمرار وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقاءه واستمراره (4).

1-3-3 - توجيه السلوك نحو الهدف:

إن مجرد عدم الرضا على حالة المراهق لا يؤدي ولا يكفي لإحداث التحسن و النمو عنده بل يجب توجيه طاقاته نحو أهداف معينة يمكن الوصول إليها و تحقيقها.

فالدكتور حلمي المليجي يلخص وظائف الدوافع فيما يلي: (5)

- إثارة الآليات و الأجهزة الداخلية أي أنها تمثل المصادر الداخلية للعمل.
- مد السلوك بالطاقة اللازمة و بمساعدة المنبثرات الخارجية التي تستثير السلوك.

1- حسين فايد ، علم النفس العام ، ط 1 ، مؤسسة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2004 ، ص 202 - 203 .

2- عبد الحميد محمد شاذلي ، علم النفس العام، ط 2 ، المكتبة الجامعية، الإسكندرية ، مصر ، 2001 ، ص 96 .

3- علي السلمي ، إدارة السلوك الإنساني ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة ، مصر ، ص 199 .

4- عبد الحميد محمد شاذلي ، مرجع سابق ، ص 97 .

5- حلمي المليجي ، مرجع سابق ، ص 95 .

- اختيار نوع النشاط و تحديده.

- تأخير ظهور التعب تحول دون الملل مما يزيد من يقظة الفرد وقدرته على الإنتباه ومقاومة التشتت.

1-4- الدافعية في علم النفس الرياضي :

الدافعية هي تلك القوة التي تحرك سلوك الفرد وتوجهه لتحقيق غاية معينة يشعر بالحاجة إليها وأهميتها المادية أو المعنوية النفسية وتستثار هذه القوة المحركة بعوامل تتبع من الفرد نفسه حاجته وخصائصه وميوله واهتماماته أو من البيئة المادية أو النفسية المحيطة به (الأشخاص، الموضوعات، الأفكار، والأدوات) (1).

كما تستخدم الدافعية للإشارة إلى ما يخص الفرد على القيام بنشاط سلوكي وظيفي، أي أن الفرد يمارس سلوكا معيناً بسبب ما يتلو هذا السلوك من نتائج وعواقب تشجع بعض حاجاته أو رغباته، وربما كانت هذه الحقيقة، هي المسلمة التي تكمن وراء مفهوم الدافعية حيث يشير هذا المفهوم إلى حالة شعورية داخلية، أو عمليات تخص هذا السلوك وتوجهه وتبقي عليه (2).

وهناك سبب أو عدة أسباب وراء كل سلوك من هذه الأسباب ترتبط بحالة الكائن الحي النفسية أو الجسمية عند حدوث السلوك من جهة وبمثيرات البيئة الخارجية من جهة أخرى، وهذا يعني أننا لا نستطيع أن نتنبأ بما يمكن أن يقوم به الفرد في كل موقف من المواقف إذا عرفنا فقط منبهات البيئة وحدها وأثرها في الجهاز العصبي، إذ لا بد أن نعرف شيئاً عن حالته الداخلية كأن نعرف حاجاته وميوله واتجاهاته وعلاقتها بالموقف بالإضافة إلى ما لديه من رغبات وما يسعى إلى تحقيقه من أهداف (3).

يحاول البعض من الباحثين مثل: أتكينسون التمييز بين مفهوم الدافع "motive" ومفهوم الدافعية "motivation" على أساس أن الدافع هو عبارة عن إستعداد أو الميل إلى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح فأن ذلك يعني الدافعية بإعتبارها عملية نشطة وعلى الرغم من محاولة البعض التمييز بين المفهومين، فأنه لا يوجد حتى الآن ما يبرر مسألة الفصل بينهما ويستخدم مفهوم الدافع كمرادف لمفهوم الدافعية، حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع.

وفي ضوء ذلك فإنه عند استخدامنا لأي من المفهومين الدافع، الدافعية فأننا نقصد شيئاً واحداً.

1-5- الأسس التي تقوم عليها الدوافع : (4)

¹ - أحمد بقبس ، توفيق مرعي، الميسر في علم النفس التربوي ، ط2 ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996 ، ص84 .

² - عبد الحميد نشوان ، علم النفس التربوي ، ط3 ، دار الفرقان للنشر والتوزيع، عمان ، 1996 ، ص206 .

³ - صالح محمد علي أبو مador ، علم النفس التربوي ، ط4 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان ، 2005 ، ص292 .

⁴ - سعيد جلال ، المرجع في علم النفس ، دار المعارف ، القاهرة ، 1963 ، ص227 - 243 .

1-5-1 - مبدأ الطاقة والنشاط :

تؤدي الدافعية إلى القيام بحركات جسمانية وذلك بمد عضلات الجسم بالطاقة ،وتفريغ شحنة هذا النشاط بالإستشارة الجسمانية من البيئة الخارجية أو من داخل الكائن الحي ،فتقلص عضلات المعدة أثناء الجوع إستشارة داخلية ،وتغير كمية الدم في التعب إستشارة داخلية أيضا ،كما قد يكون المثير موقفا الإجتماعية الممتدة .

1-5-2 - مبدأ العرضية :

تؤدي الدوافع إلى توجيه السلوك نحو غرض و أهداف فالكائن الحي يسعى دائما للحصول على الطعام والماء والشريك الجنسي والمال والمركز والصيت وما إلى ذلك .

1-5-3 - مبدأ التوازن :

ويقصد به أن الكائن الحي لديه الإستعداد لأن يحتفظ بحاله عضوية ثابتة متوازنة ،فإذا تغير هذا الإتزان حاول الجسم إستعادته ،فحرارة الإنسان العادية ثابتة في الجسم السليم عند درجة 37 مئوية ،ويحتفظ الجسم بدرجة حرارته حول هذا المعدل مهما اختلفت حرارة الجو من أعلى درجات الحرارة إلى أدنى درجات البرودة ،وعملية حفظ التوازن الفيزيولوجي هذا ما يتم آليا وينظمها جسم الإنسان .

1-5-4 - مبدأ الحتمية الديناميكية :

ومعنى هذا أن كل سلوك له أسباب ، وهذه الأسباب توجد في الدوافع ومن هذه الدوافع ما هو فسيولوجي في أصله كالحاجة إلى الطعام والحاجة إلى الماء ومنها ما هو مكتسب متعلم ،والدوافع المكتسبة وإن كانت أصلا تقوم على دوافع فسيولوجية إلا أنها إستقلت عنها وأصبحت لها قوتها الخاصة بها كما أن الدافع ما هو شعوري وما هو لاشعوري ينظمها جسم الإنسان .

1-6-6 - أهمية الدافعية من الوجهة التربوية :

يستخدم مفهوم الدافعية للإشارة إلى ما يخص الفرد للقيام بنشاط سلوكي ما ،وتوجيه هذا النشاط نحو وجهة معينة ، ويفترض معظم الناس أن السلوك وظيفي . أي أن الفرد يمارس سلوكا معيناً بسبب يتلو هذا السلوك من نتائج أو عواقب تشبع بعض حاجاته أو رغباته ، وربما كانت هذه الحقيقة هي المسلمة التي تمكن أداء مفهوم الدافعية ، حيث يشير هذا المفهوم إلى حالات شعورية داخلية ، وإلى عمليات تخص على السلوك وتوجهه وتبقي عليه ، وعلى الرغم من استحالة ملاحظة الدافعية على نحو مباشر ، إلا أنها تشكل مفهوم ما أساسيا من مفاهيم علم النفس التربوي (1) .

كما أن الدافع من أهم المشاكل التي تواجه الأساتذة ، وليس أدل على ذلك من أن مشكلة النظام في الصف التي يواجهها كثير من المعلمين ، ليست ببساطة إلا فشلا في توجيه دوافع التلاميذ ، وكسل بعض التلاميذ وعدم إقبالهم على التحصيل والتماسهم المعاذير لذلك مشكلة أخرى من مشكلات الدافعية .

تبدوا أهميتها من حيث كونها هدفا تربويا في ذاتها ، فإستثارة دافعية التلميذ وتوجيهها تجعله يقبل على ممارسة النشاطات المختلفة سواء كانت معرفية أو حركية رياضية ، كما أنها تعتبر وسيلة يمكن إستخدامها لإنجاز أهداف تعليمية معينة وذلك من حيث كونها أحد العوامل التي تحدد قدرة التلميذ على التحصيل الأداء لكونها تتعلق بميوله واهتماماته ورغباته وتوجيهه إلى بعض النشاطات دون غيرها كما أنها على علاقة بحاجاته كما تستعمل بعض المثيرات والحوافز التي تؤثر في تصرفاته وسلوكاته وتحثه على العمل بشكل فعال ومميز (2) .

1-7-7- النظرية المفسرة للدافعية :

ونلاحظ أن نظريات الدوافع بإختلافها ، فإنها تركز على فرضية أساسية واحدة ألا وهي أن لدى الموظف حاجة ما أو رغبة بدوافع مختلفة ينتج عنه سلوك لإشباع هذه الحاجة ، وتحديد الحاجات لدى الأفراد أمر هام بالنسبة للمدير ، فإن نجاحه متوقف على مدى فهمه لتلك الحاجات والدوافع لكي يقوم بتوفير الحوافز المناسبة لإشباعها (3) .

إن هناك جوانب متعددة من سلوك الإنسان تظهر نتيجة عوامل داخلية أو خارجية ليس للإنسان سيطرة عليها ، وبصورة عامة يمكن عرض بعض النظريات التي تناولت موضوع الدوافع .

1-7-1- نظرية الحافز drive theories :

¹ - عبد المجيد نشواتي ، علم النفس التربوي ، ط2 ، دار الفرقان ، عمان ، 1985 ، ص206 .

² - أحمد بلقيس ، توفيق مرعي ، مرجع سابق ، ص88 .

³ - نصر الله حنا ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران للنشر ، عمان ، 2002 ، ص40 .

1-1-7-1 - الحاجات البيولوجية كدوافع :

أستبدلت النظرية الغريزية خلال الأربعينات و الخمسينات من القرن العشرين بنظرية الحافز ،وبصفة عامة تؤكد تلك النظرية أن السلوك الإنساني مدفوع بالرغبة في خفض التوتر الداخلي الناتج من حاجات بيولوجية لم يتم إشباعها مثل الجوع والعطش و يحثنا على أن نسلك طرق معينة مؤدية إلى خفض الدافع وحينما يخفض سلوك معين دافعا بنجاح فإن السلوك يصبح أكثر إحتمالا لأن يتكرر حينما تنشأ نفس حالة الحاجة مرة ثانية ، وقد إعتقد المنظرون الرائدون للدوافع مثل :**كلارك هل k- hull 1952/1943** و **روبرت وود وورث 1957 r- wood worth** ، أن الدوافع تستثار بميكانيزمات الإتزان البدني التي تتطلب توازن في الطاقة والسوائل ، وحرارة الجسم وإذا حدث إختلال في هذه الشروط الداخلية فإن الجسم يبادر بالعمليات المطلوبة لإعادة التوازن الطبيعي وهذا ما يسمى بالتوازن البدني وبصفة عامة أن الحاجة البيولوجية الغير مشبعة تخلق حالة دافع جوع يدفع أو ينشط السلوك الإنساني للبحث عن الطعام أو الشراب.....الخ.

ولكن كيف يمكن لدافع الجوع أن ينشط لتقوم بسلوك ما ؟

وحتى يومنا هذا يبقى مفهوم الحافز نافعا في تفسير بعض السلوكيات المدفوعة التي لها خصائص بيولوجية مثل الجوع والعطش والجنس إلا أن نظرية الحوافز لها قصورها فمثلا دافع الجوع إن هناك أناس يأكلون حينما لا يكونون جائعين ولا يأكلون حينما يكونون جائعين لأسباب أخرى مثل الغضب والقلق ،ومنه نستخلص أن نظرية الحوافز ليست كافية لتفسير الدوافع والسلوك الإنساني ،وكيف تفسر نظرية الحوافز سلوكيات مثل الدخول في سباق طويل المسافة أو التنافس في لعبة ما أو الصعود فوق حلبة الملاكمة ،وهذا ما له تفسير آخر⁽¹⁾.

1-2-7-1 - النظرية الإنسانية :

¹ - حسين فايد ، مرجع سابق ،ص193 - 195.

أكدت النظرية الإنسانية في الدافعية على أهمية العناصر النفسية والمعرفية في الدافعية الإنسانية وكان يعتقد أن الدافعية تتأثر بكيفية إدراكنا للعالم، وكيفية إدراكنا لأنفسنا وللآخرين، واعتقادنا عن قدراتنا ومهاراتنا، روجرس 1977Rogers وبالرغم من أن الدافعية تسعى إلى مفهوم ذاتي إيجابي وقوة دافعية شخصية والتي كان يظن أنها فطرية، إلا أن النظرية الإنسانية قد أوضحت أهمية البيئية أيضا (أبراهام ماسلو - Masllow 1908 - 1970) فبدون بيئة مدعمة ومشبعة شخصية واجتماعية وثقافية للسعى نحو أعلى قوة دافعية فيمكن التعرض للخطر (1).

ويفترض ماسلو أن الدافعية الإنسانية تنمو على النحو الهرمي لإنجاز حاجات ذات مستويات مرتفعة كحاجات تحقيق الذات غير أن هذه الحاجات لا تبدو في سلوك الفرد إلا بعد إشباع الحادات الأدنى كالحاجات الفسيولوجية والأمنية لذلك يصف ماسلو حاجات الفرد على النحو التالي :

تحقيق الذات

الحاجات الجمالية التذوقية

الترغبة في المعرفة والفهم

تقدير الذات

حاجات إحترام الذات (فهم الذات و تقديرها)

حاجات الأمن (السلامة – المحبة – الإلتناء – التقبل)

الحاجات الفيزيولوجية (الغذاء – الشراب – التنفس – الإخراج)

الشكل (03):قائمة الحاجات لماسلو(2).

1-3-7-3- نظرية التشويق :

¹ - حسين فايد ، مرجع سابق ،ص196.

² - حسين أبو رياش ،زهرة عبد الحق ، علم النفس التربوي ،ط1،دار المسيرة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ،2007 ،ص459.

في الخمسينات من القرن الماضي بدأت نظرة علماء النفس تتغير إتجاه نظرية الحوافز وبدؤا يبحثون عن نظرية أخرى تكون قادرة على تفسير أنماط السلوك كافة ، وقد قام **هارلو Harlow** ،بالتشكيك في صحة نسبة جميع الدوافع إلى أساس إحيائي ،فبموجب نظرية الحافز (1).

يحب الطفل أمه لأنها تقوم بإطعامه والعناية به ،وفي سبيل إثبات عدم كون هذا العامل هو الوحيد لمحبة الطفل لأمه قام بتجربة عزل فيها صغار القردة على أمهاتها ،وقام بوضعها في أقفاص مع هيكلين يمثلان الأمهات واحدة مصنوعة من الأسلاك والأخرى مغطاة بالقماش الناعم وقد زود الهيكل الثاني بزجاجة من حليب كانت كمصدر للغذاء معتقدا أن الصغار عند حدوث أي طارئ في القفص إن صحت نظرية الحوافز ستتجه إلى الهيكل المزود بزجاجة الحليب ،ولكنه لاحظ من تجريب متكرر أن صغار القردة كانت تتجه وتلوذ بالهيكل القماشي الناعم عندما كانت توضع أشياء غريبة ومخيفة في القفص بالرغم أن هذه الأم لا تزود بالغذاء كما عند الهيكل الأول ولا تشبع من الجوع مؤثرة بذلك نعومة الملمس الجسدي على الطعام وخفض الحافز إليه ، ومن هنا نستخلص أن بعض الخبرات كنعومة الملمس مثلا أو الضم أو الحنان تدعو إلى سرور فطري يتفوق في قدرته على إستثارة الدافعية على الحوافز البيولوجية وهي ما يعرف بالمشوقات الخارجية ،والمشوق هو أي موضوعات أو أشياء خارجية تستثير السرور و تستهوي الإستجابة بالفرد غير الجائع يمكن إستثارة دافع الجوع عنده برؤيته لأصناف الطعام اللذيذة أو عند شم رائحتها (2).

1-7-4- النظرية الوظيفية :

يرى رائدها " **جوردون ألبرت G.all port** " أن للدوافع الإنسانية وظيفة إستقلالية بناء على ذلك فإن الدوافع تتغير وتتطور وتنمو مع تغير الفرد وتطوره ونموه حيث يتم ذلك التطور والنمو عن طريق الإبدال والتعديل في ميول الفرد وقيمه ، وأنماط تفاعله مع عناصر بيئته المادية والمعنوية، وعن طريق وظيفة الدافع في كل مرحلة من مراحل نمو الفرد يمكن تفسير هذا الدافع تفسيراً مرحلياً مستقلاً .

فالدافع من وجهة نظر **ألبرت** ليس مجرد فعل ميكانيكي يرتبط كلية بعملية التشريط ولكنه أبعد وأعمق من ذلك ،حيث له وظيفة ترتبط بمرحلة نمو الفرد وتطوره ، وتؤمن فكرة ألبرت بصحة كل مبادئ النمو والتطور، مثل التكامل والنضج والتدريب والتقليد وما إلى ذلك ، كما تأخذ في حسابها المعنى الحقيقي لأصل السلوك الإنساني، فهي لا تؤمن بما يؤمن به أصحاب مدرسة التحليل النفسي ،وترفض الزعم القائل بأن طاقة الدافع عند الفرد مشتقة من طاقة اللاشعور الفردي أو الجماعي، فهذا أمر يرفضه المنطق العلمي وخاصة أن

- داود بن عيسى بورقيبة ، مدخل إلى علم النفس رؤية إسلامية ، ط1 ،رياض العلوم للنشر ،الجزائر ،2006 ،ص97.

- نفس المرجع ، ص97-98.

عملية التعلم عند الإنسان تستحدث دائماً الجديد من الطاقات والإهتمامات والإتجاهات والميول عند الإنسان⁽¹⁾.

العوامل الدافعة تشتمل على	العوامل الوقائية الصحية وتشمل
الرضا في حال الشعور بالإنجاز	سياسة وإدارة الشركة
الإعتراف نتيجة الإنجازات في العمل	الإشراف الفني
العمل نفسه كونه مهماً لأنه إبداعي وفيه شيء من التحدي	العلاقات المتبادلة مع المشرفين
التطور والنمو الشخصي	الراتب
إمكانية التقدم في الوظيفة	الأمن الوظيفي
المسؤولية ومدى سيطرة الشخص على وظيفته	ظروف العمل
ظروف العمل وتحكمه بها، ومدى مسؤوليته عن الآخرين	المركز الوظيفي

الجدول رقم (01) يوضح العوامل الدافعة والعوامل الوقائية

1-8- صراع الدوافع :

¹ - سعد عبد الرحمان ، السلوك الإنساني ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، 1983 ، ص 92 - 93 - 94 .

إن للفرد مجموعة من الحاجات العضوية والدوافع النفسية والاجتماعية ،شعورية وغير شعورية تكون طاقة محرّكة تؤدي به إلى القيام بإستنتاجات سلوكية مختلفة ،بغية إيجاد السبيل المناسب لإرضاء هذه الحاجات ،وينتج عن ذلك الظفر بالمتعة والشعور بقيمة الذات أو الفشل ولو بعد تكرار المحاولات ،الشيء الذي يترتب عنه حالة من الصراع النفسي الذي له علاقة عكسية بالتوافق النفسي الإجتماعي ،فكلما أشبع الفرد أكبر عدد من دوافعه خفت شدة صراعه وحقق مستوى أفضل من التوافق الشخصي والاجتماعي ،والصراع بين الدوافع ينشأ من تضاد رغبتين أو من صعوبة الإختيار بين دافعين ،أو أكثر نتيجة تنافسهم على الإشباع في وقت واحد ،الأمر الذي يؤدي إلى ظهور إختلال التوازن الإنفعالي وحالات القلق والحيرة وعدم لتركيز ،ورغم كل هذا فإن الصراع بين الدوافع يبقى في درجته الطبيعية سمة من سمات حياتنا اليومية بسبب إلحاح حاجاتنا ورغباتنا المستمرة على الإرضاء وينقسم إلى :

1-8-1- صراع الإحجام - الإحجام :

ويحدث هذا الصراع من تنافس دافعين يكون الفرد أمامهما مجبرا على الإختيار بين قوتين أو موقفين سلبيين بالنسبة له ،فهو يحاول جاهدا التخلص منها كحالة التلميذ الذي يطلب منه أستاذه لجرى على الملعب لمدة 15 دقيقة لا يرغب القيام بها ،أو أنه يحرم من نشاطه المفضل مع أصدقائه والمتمثل في مقابلة في كرة السلة على سبيل المثال إذا أمتنع عن ذلك ،وفي مثل هذه الوضعيات يزداد الصراع النفسي حدة خاصة إذا طال الوقت المخصص للإختيار بين دافعين أحلاهما مر وغير مرغوب فيه ،وفي مثل هذه المواقف كثيرا ما تستخدم حيلة هروبية ،أو إنسحابية للتخلص من صعوبة إتخاذ القرار أي أن يقدم على الإختيار ⁽¹⁾.

1-8-2- صراع الإقدام - الإقدام :

وفيه يجب الإختيار بين دافعين إيجابيين يصاحب إرضائهما الشعور بالراحة والمتعة ،ولكن لا يمكن إشباعهما في آن واحد ،ويحدث هذه النوع من الصراع حينما يجذب الأفراد بهدفين أو حاجتين لهما نفس قوة الجذب فقد تختار مثلا بين الذهاب في رحلة سياحية أو حضور حفلة ،وأن يختار التلميذ بين رغبته في اللعب مع إحدى النوادي الرياضية أي اللعب مع الفريق المدرسي أي المؤسسة التي يدرس بها ،ففي كل عمل مما سبق هناك إختياران متنافسان كل منهما يجذبك ،ونظرا لصعوبة تحقيقها في آن واحد فإنه مطالب بأن

¹ - ليندا دافيدوف ، التعلم وعملياته الأساسية ، ترجمة سيد الطواب ،محمود عمر ،الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ،مصر ،2000، ص161 .

يختار بين أحدهما وترى البحوث العلمية أن صراع الإقدام - الإقدام أسهل بكثير من أنماط الصراع الأخرى وهو كثير الحدوث في حياتنا اليومية .

1-8-3 - صراع الإقدام - الإحجام :

ويحدث هذا الصراع للإنسان حينما تحدث عملية جذب وطرد تجاه حاجة واحدة أو هدف واحد أو عمل واحد ،فبمعنى آخر هو ناتج من عملية التنافس بين رغبتين واحدة إيجابية والأخرى سلبية ،وفي موقف معين مثلا على التلميذة أن تختار بين رغبتها في الذهاب إلى مشاهدة حفلة مع زميلاتها ،و أن تبقى في البيت لتساعد والدتها في تنظيف المنزل وهو عمل ممل ،فتجد نفسها إذا أمام وضعية تتطلب منها الإختيار بين رغبتين واحدة إيجابية و الأخرى سلبية ،وغالبا ما يكون الإختيار في هذا النوع من الصراع للرغبة الأكثر أهمية وما تحققه من راحة ذاتية (1) .

1-8-4 - صراع الإقدام - الإحجام المزدوج :

ويحدث هذا النوع من الصراع حينما يدخل فيه هدفان لكل منهما نقاط الضعف ونقاط القوة ،والصراع النفسي تشتد حدته في الحالات التي يصعب فيها الإختيار بين أكثر من دافعين لهما نفس الإيجابيات تقريبا ،وهذا ما يسمى بصراع متعدد الإحجام - الإحجام بالإضافة إلى وجود صراع متعدد الإحجام - الإقدام (2) .
والذي يكون ناتجا من صعوبة الإختيار بين أكثر من دافعين فيها من يجلب الراحة ،وفيهما من يجلب الألم عند تحقيقها ،والصراع يكون غير شعوري عندما يكون أحد الدوافع المتعارضة مكبوتا نتيجة مواقف مؤلمة وحوادث سيئة لا يقدر الفرد على مواجهتها أو منع من إشباعها نتيجة حالات رفض أو منع ،وهذا النوع من الصراع يتسبب في بعض الأحيان في ظهور إضطرابات سلوكية و أمراض نفسية إذا زادت حدته المرتبطة بكبت عدد أكبر من الدوافع .

¹ - ليندا دافيدوف ،مرجع سابق ،ص162 .

² - عباس محمود عوض ،في علم النفس الإجتماعي ،دار النهضة العربية ،بيروت ،1980 ،ص159 .

خلاصة :

من خلال ما سبق نستنتج أن الدافعية تتصف بأنها ذات أبعاد متعددة ، كما أنها تساعدنا في الكشف عن محتويات الطبيعة البشرية ، وتزودنا بالمعرفة النظرية والعلمية حول أهمية ما نتوقع ، وكيف نسير حياتنا بشكل أفضل ،لذا فهي مهتمة بالعوامل الداخلية والخارجية التي تدفع بالفرد لأداء سلوك معين ، وملاحظة وتفسير أسباب ذلك السلوك ، كما أنها تعد مصدرا للطاقة البشرية التي تمد السلوك وتستثير نشاطه وتوجهه نحو أهداف التفوق والإختيار والإمتياز في حياته ككل .

الفصل الثاني

الرضا المظفر

تمهيد:

تهتم الدول المعاصرة وتسعى جاهدة إلى تطوير وتنمية مصادرها البشرية وتعزيزها على أساس أنها الثروة الحقيقية للحضارة والركيزة الأساسية للتقدم. فالإهتمام بالعنصر البشري في خطط التنمية المختلفة كأولوية قصوى تتم على أرضية الواقع بصيغ وأشكال وآليات مختلفة ومتعددة، ولعل من أهمها ما يتعلق بنفسية هذا العنصر.

من الصعب تصور بناء الإنسان دون أن يتحقق له رضاه عن العمل وإشباع حاجاته ورغباته، فالرضا يعتبر من الركائز الأساسية لتنمية الموارد البشرية في عصر العولمة والتحول التكنولوجية الهائلة. ويمكن تقييم مدى فاعلية المؤسسة من خلال التعرف على مستوى الرضا والقناعة للعاملين فيها.

ورغم إجتهد الباحثين و جهود المفكرين فإن الرضا الوظيفي مازال غامضا ويستدعي إهتمام المنظومة التربوية لإرتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة في محيط العمل، و خاصة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية الذي لم توليه الأبحاث العلمية على حد علمنا العناية الكافية، رغم مكانة التربية البدنية و الرياضية .

لدراسة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية، نتطرق لمختلف التعاريف و المفاهيم التي تعرضت لموضوع الرضا الوظيفي. كما نقوم بتحليل أغلبية النظريات التي حاولت تفسيره وكذا محددات مستواه ومؤثراته.

2- مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضاً و تنوعاً نظراً لإرتباطه بالعديد من العوامل النفسية و الإجتماعية و الإقتصادية الموجودة في محيط العمل.

فيعرفه هـلريجل (Hellriegel): فيعتبره حالة إنفعالية إيجابية ناجمة عن الإنطباع الجيد الذي يجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية⁽¹⁾، لذلك هو الشعور الشخصي الذي بواسطته يعبر الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة⁽²⁾.

كما أنه يعرف على أنه يعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله⁽³⁾. والتعاريف تجمع على أنه إحساس وشعور داخلي وهذا ما جاء وعرفه

ناصر محمد العديلي بقوله:

الرضا هو الشعور النفسي بالقناعة والإرتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والمؤثرات ذات علاقة على حد سواء .

ويشير أحمد زكي بدوي :

إن الرضا الوظيفي ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من العمل ،كعلاقات العمل الطيبة وفرص الترقى وغيرها . وبين مقدار ما يحصل عليه فعلاً من هذا العمل⁽⁴⁾ .

وتلخص في الأخير التعريف الذي قدمه أحمد صقر عاشور بقوله:

يعتبر سلوك رضى الفرد عن العمل والوظيفة عن مستوى الإشباع الذي تتيحه العناصر والجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من مشاعر الوجدانية لدى الفرد اتجاه عمله وهذه المشاعر قد تمثل محصلة كلية شعوره إتجاهه أو قد تمثل مشاعر الفرد إتجاه جوانب وعناصر محددة لعمله أي أن رضى الفرد إتجاه عمله يمكن أن يعبر عنه بدرجة رضاه الكلي أو العام عن العمل . كما قد يمكن التعبير عنه بالرضا عن درجة رضاه عن الإشراف أو درجة الرضى عن نوع أو محتوى العمل..... الخ.⁽⁵⁾

¹ - مزياي فتية، أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس و علوم التربية، جامعة الجزائر، 1990، ص5.

² - بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوبيته بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس و علوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج2، 22ماي1998، ص633.

³ - عبد الفتاح محمد دويدار، أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية2003، ص95

⁴ - أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص249 - 250.

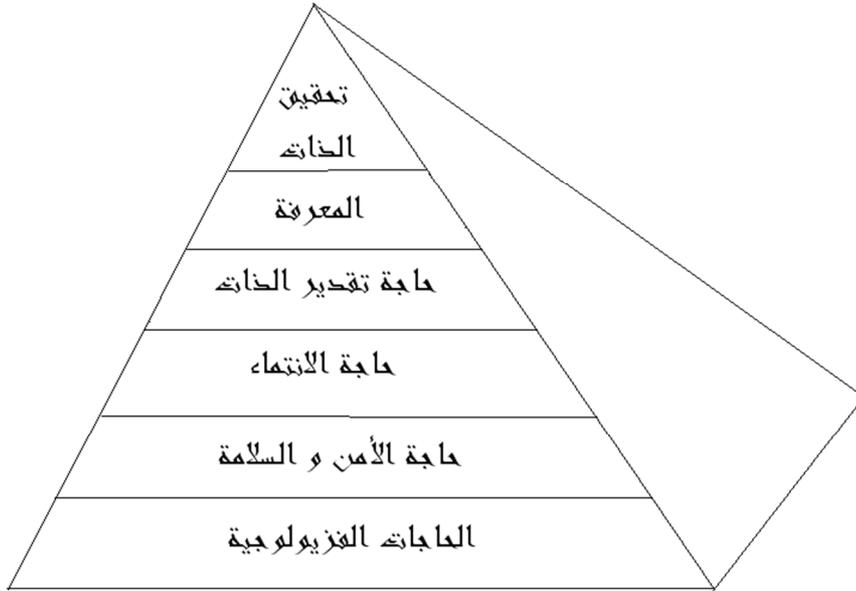
⁵ - أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية ببيروت، 1979، ص52 - 53.

2-1- نظريات الرضا الوظيفي:

2-1-1- نظرية تسلسل الحاجات:

تسمى هذه النظرية غالبا بنظرية إبراهيم ماسلو (Abraham Maslow)، و هي من أولى النظريات التي عنيت برضى الأفراد عن أعمالهم، وذلك من خلال ما تحققه هذه الأعمال من إشباع للحاجات الإنسانية التي عرضها " ماسلو ".⁽¹⁾

تعتمد هذه النظرية على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي على أساس تسلسلها على قاعدة «كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في المستوى الأعلى»⁽²⁾.
يمكن توضيح نظرية ماسلو من خلال الشكل التالي:



الشكل رقم (04) : المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماسلو (Maslow, 1954)⁽³⁾

تتلخص نظرية ماسلو (Maslow, 1954) في الخطوات التالية:

¹ - صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 122 - 123 .

² - علي عسكر، اتجاهات في زيادة دافعية العنصر البشري في مجال العمل، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد 52، ديسمبر 1986، ص 122.

³ - حنان عبد الحميد العناني، الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، 2000، ص 17.

- الحاجات الغير مشبعة تسبب توترا لدى الفرد فيود أن ينهيه من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن اشباع الحاجة.

- تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الجسم.

- يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا من الحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفزيولوجية)، ثم يصعد سلالم الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.

- الحاجات الغير مشبعة تؤدي إلى إحباط و توتر حاد قد يسبب آلام نفسية تؤدي إلى ردود أفعال من طرف الفرد، فيحاول من خلالها أن يحمي نفسه⁽¹⁾.

حسب ماسلو أغلبية الناس في بداية حياتهم المهنية يعملون على كسب بعض المال من أجل توفير الحاجيات الأساسية كالأكل والسكن، و مع التقدم في الحياة العملية فإنهم يصبحون في حاجة إلى ما هو أكبر من المال، و هو إشباع حاجياتهم النفسية. فبعد إشباع الغرائز يريد الإنسان أن يحس بالأمان ثم يعمل على أن يكون عمله سببا في تطوير مواهبه وهكذا.

يمكن اعتبار نظرية ماسلو (Maslow, 1954) التي تطرقنا إليها و الإجتهدات التي إعتمدت عليها الإطار المبسط لفهم تدرج قوة الدوافع إنطلاقا من حاجات الأفراد، إلا أنها لا تصلح لفهم حاجات كل الناس. فقيمة أفكار ماسلو تكمن في بساطتها كإطار لفهم ترتيب أهمية الحاجات الإنسانية لدى الناس بصفة عامة⁽²⁾. كما تتميز هذه النظرية بنقاط الضعف التالية:

- إشباع حاجة في فترة معينة لا تعني أنها مستبعدة في المراحل الأخرى.

- حاجة الأفراد لا يمكن ترتيبها بشكل متسلسل لأن لكل فرد نظرتة و حاجته الخاصة.

- تعتبر الحاجات متداخلة مترابطة و لا يمكن فصل حاجة عن أخرى، فمن الممكن ظهور حاجتين أو أكثر في آن واحد، كما أن هذا التداخل يمكن أن يتكرر عدة مرات حسب تطلعات الأفراد.

¹ - محمد صالح حناوي و محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997، ص ص 214-215.

² - عبد الغفار حنفي و حسين قرزاز، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية الإسكندرية، 1996، ص 212.

2-1-1-1-2- الحاقات الفيزيولوجية:

تتميز هذه الحاقات بأنها فطرية بحيث لا يمكن للإنسان الإستغناء عنها لأنها تعتبر الدعائم الأساسية لوجوده مثل حاجته للأكل و الشرب و النوم و التخلص من الألم وتجنبه. و يضيف بعض العلماء إلى هذه الحاقات الظروف الأساسية في مكان العمل، مثل التدفئة و التكييف ومرافق توافر الطعام و كذلك الراتب الذي يعتبر القاعدة الأساسية التي يختار من أجلها العامل عمله⁽¹⁾.

2-1-1-2- الحاجة إلى الأمان:

تعتبر الحاجة إلى الطمأنينة و السكينة شرطا أساسيا للإستقرار النفسي و الإجتماعي، وتشمل الحاجة إلى الأمان الضمانات الوظيفية و الحماية من المخاطر الصحية و تنظيم القوانين المحددة للمسؤوليات و الواجبات و أمن البيئة. أما في مكان العمل فيرى العمال هذه الحاقات في ظروف العمل الأمنية و الزيادات في الراتب و الأمان الوظيفي و توفير متطلبات الصحة والحماية و التقاعد⁽²⁾.

2-1-1-3- الحاقات الإجتماعية:

تعرف اتحاقات الإجتماعية كذلك بالحاجة إلى الإنتماء، و تظهر أهميتها بعد إشباع الحاقات الفيزيولوجية والحاجة إلى الأمان. و تتعلق هذه الحاقات بالطبيعة الإجتماعية للفرد كحبه للتعاون، وتشمل كذلك العلاقة بين الآخرين من صداقة و كسب رضاهم بإعتبار الإنسان كائن إجتماعي لا يمكنه العيش منفردا. وحسب محمد الصالح الحناوي ومحمد سعيد سلطان " تمتد الحاقات الإجتماعية إلى محاولة كسب الفرد المزيد من المكانة الإجتماعية من خلال المركز و النفوذ داخل الجماعة التي ينتمي إليها، و تمثل جماعات العمل والأقسام و الإدارات واللجان الإجتماعية وسيلة طبيعية يمكن من خلالها أن يشبع الفرد حاجته الإجتماعية، كما أن سيادة الروح المعنوية الطيبة و أنماط القيادة و الإشراف الحسنة وأنظمة إدارية تهتم بنظم الإقتراحات و الحفلات و الرحلات يمكنها جميعها أن تؤثر في إشباع الحاقات الإجتماعية"⁽³⁾.

¹ - أندري دي سيزلاهي و مارك جي ولاس (ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد)، السلوك التنظيمي و الأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1987، ص 94.

² - المرجع السابق، ص 94.

³ - محمد صالح حناوي، مرجع سابق، ص 217.

2-1-1-4- حاجات التقدير:

تسمى أيضا الحاجات الذاتية و لها جانبان، جانب يتعلق بالمكانة الذاتية كالثقة في النفس و الاستقلال، وجانب خارجي يتعلق بالسمعة كتقدير الآخرين. تأتي أهمية هذه الحاجة عندما يحقق الفرد الحاجات السابقة، فهو يعمل على أن يكسب مكانة بارزة في مؤسسته تجعله محل تقدير الآخرين نظرا لمجهوداته، و أهمية الدور الذي يقوم به في ميدان العمل، لهذا يؤدي إشباع حاجات التقدير إلى الثقة الذاتية و الشعور بالقيمة⁽¹⁾. ويمكن أن تلعب الحوافز و الترقية و الألقاب البراقة دورا هاما في إشباع حاجات التقدير⁽²⁾.

2-1-1-5- حاجات تحقيق الذات:

تعتبر أعلى مراحل الإشباع عند ماسلو (Maslow, 1954)، بمعنى أنها تأتي فقط بعد أن تكون بقية الحاجات الأخرى قد أشبعت. فالفرد يسعى ليؤكد ذاته و أن يكون ما يستطيع أن يكون، والأفراد الذين يسعون لإشباع هذا النوع من الحاجات يمكن أن يتصفوا بأنهم يبحثون عن مهام ذات طبيعة متحديّة لمهاراتهم، وقد يؤدي ذلك إلى إنجاز عالي يستطيعون من خلاله أن يحققوا ذاتهم⁽³⁾.

توفر أفكار ماسلو التي تطرقنا إليها سابقا إطارا عموميا مبسطا لفهم تدرج الحاجات إلا أنها لا تصلح لفهم دوافع كل الناس في كل المواقف، فقيمة هذه الأفكار تكمن في بساطتها كإطار لفهم ترتيب أهمية الحاجات الإنسانية لدى الناس بصفة عامة و ليس لفهم حالة كل فرد على حدى⁽⁴⁾.

بالرغم من أن نظرية ماسلو (Maslow, 1954) لا تفسر بشكل واضح الحاجات الإنسانية إلا أنها تعتبر بداية فهم أولوية الحاجات و تصنيفها. كما تعتبر قاعدة فهم الحاجات الإنسانية في جميع الدراسات العلمية أو في أغلبها، غير أنها عرفت بعض الإضافات والتعديلات، أهمها ما قام به ألدرفر (Alderfer, 1969) حيث لاحظ أنه من الممكن تقديم تصنيف أبسط و أكثر عمومية من تصنيف "ماسلو"، فقسم الحاجات الإنسانية إلى ثلاث مجموعات بدل من خمس، وعرفت هذه النظرية بالرموز E.R.G :

(Existence Need, Relatedness Need and Growth Need)

¹ - عبد النور أرزقي، محددات الرضا المهني و معنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، الجزائر، 1997، ص 41.

² - محمد الصالح الحناوي و محمد سعيد سلطان، مرجع سابق، ص 217.

³ - علي عسكر، مرجع سابق، ص 48.

⁴ - عبد الغفار حنفي و حسين قرزاز، مرجع سابق، ص 212.

تصنيف ألدرفر (Alderfer, 1969) للحاجات يشمل:

- حاجات البقاء: تشمل الحاجات البيولوجية وحاجات الأمان عند "ماسلو".
- حاجات التواصل: تشمل الحاجات الأمان الإجتماعي و الحاجات الإجتماعية وحاجات التقدير عند "ماسلو".

- حاجات النمو: تشمل حاجات تقدير النفس وحاجات تقدير الذات عند "ماسلو"⁽¹⁾.

تعتبر حاجات البقاء ضرورية، حيث يعمل الإنسان على تحقيقها لضمان بقاء حياته، أما حاجات التواصل و الإرتباط فهي تعبر عن درجة تواصل الفرد مع البيئة المحيطة والعلاقة القائمة ما بين الفرد و أفراد المجتمع الذي يعيش فيه. في حين حاجات النمو تعبر عن تطور قدرات الإنسان و إستعداداته بما في ذلك الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات⁽²⁾.

يختلف "ألدرفر" عن "ماسلو" في أمرين أساسيين:

- الإنسان عندما يفشل في الوصول إلى الحاجة العليا فإن ذلك يدفعه للوصول إلى الحاجة الدنيا، فإذا فشل مثلاً في إشباع حاجات النمو لديه كتوظيف إمكانياته الفكرية في إنتاج متميز و فريد، فإن حاجات التواصل مع الآخرين تكتسب لديه أهمية متزايدة، فيحاول تأكيد إنتمائه الإجتماعي من خلال الإتصال بأصدقائه وتأمين تقديرهم له كعضو في مجموعتهم.

- عند "ماسلو" الفرد يسعى لتحقيق حاجة واحدة أما عند "ألدفير" فيمكنه أن يحقق حاجتين في وقت واحد.

يقدم لنا تصنيف "ألدرفر" للحاجات إحتمالاً إضافياً، ففي حالة فشل الفرد في إشباع حاجاته، عند "ماسلو" يستمر في إشباع نفس الحاجات، أما عند "ألدرفر" فيلجأ إلى إشباع أكبر للحاجات الأدنى⁽³⁾.

¹ - عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص ص 212-213.

² - صادق محمد عفيفي و آخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، مؤسسة دار الكتاب، الكويت، 1981، ص 394.

³ - عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص 213.

2-1-2 نظرية العاملين : (الدفاعية - الصحة)

تقدم هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ (FREDERICK-HERWBERG,1966) رؤية محددة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد و ربط إشباع هذه الدوافع بسلوك الأداء، وتفسر دافعية الأفراد بنوعين من العوامل، النوع الأول هو الدافعية و يتضمن الإنجاز و التقدير والتطور والعمل في حد ذاته، أما النوع الثاني فهي العوامل الصحية و تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة و ظروف العمل و الأجر والضمان الوظيفي و الإشراف والعلاقات المتبادلة بين المسؤولين و الزملاء. وتسمى هذه العوامل بالعوامل الدافعة لأنها عوامل نفسية تدفع العامل إلى الرضا، كما تسمى العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة⁽¹⁾

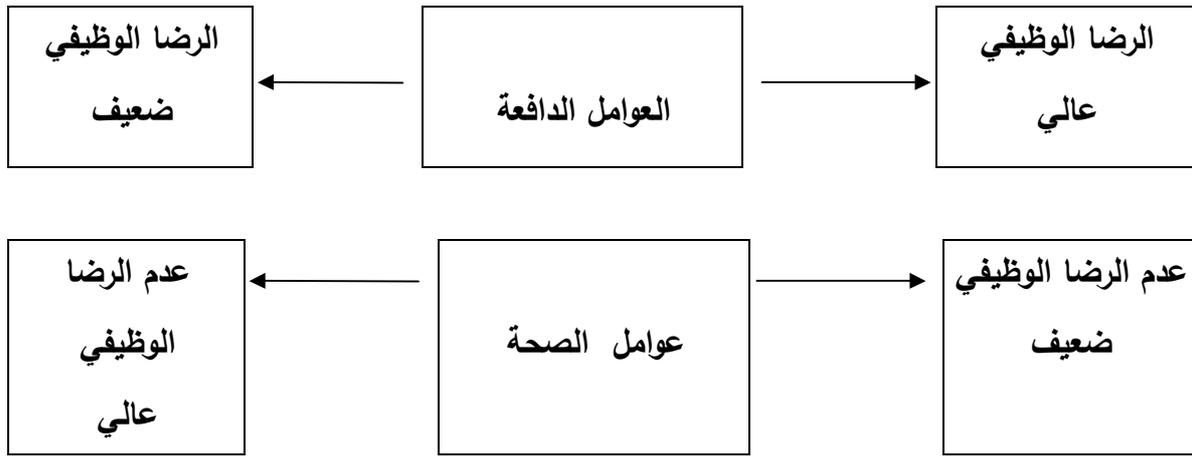
تعتبر نظرية هرزبرغ (FREDERICK-HERWBERG,1966) العوامل الدافعة وحدها قادرة على تنشيط الدافعية، و كل ما تستطيع عمله هو منع أو تقليل حالات عدم الرضا لدى يطلق عليها «العوامل المانعة»⁽²⁾.

حظيت هذه النظرية بإهتمام كبير عندما قدمها "هرزبرغ" سنة 1966 نظرا لمخالفتها النظريات السابقة، فهي تنظر للرضا على أنه عامل مختلف عن عدم الرضا، كما إعتبر هرزبرغ (Herzberg, 1966) العوامل الدافعة تحفز الفرد و تحثه على العمل، أما العوامل الصحية فتحمي و تصون العامل ولا تدفعه للعمل، فمشاعر الرضا هي التي تؤثر على الأداء أما مشاعر عدم الرضا فلا علاقة لها بالدافعية لأداء الأفراد، لهذا فإن هذين البعدين مستقلان⁽³⁾.

على العموم يصنف هرزبرغ (Herzberg, 1966) الحاجات إلى نوعين، حاجات فيزيولوجية التي يربطها بالعوامل الصحية، وحاجات نفسية متعلقة بالعوامل الدافعة، ويضع بالتالي الأسس القاعدية لمفهوم إثراء العمل (L'enrichissement du travail)⁽⁴⁾.

يمكن توضيح هذه النظرية من خلال الشكل التالي:

¹ - مسعود بورغدة محمد ، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية وعلاقته بأدائهم، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية قسم التربية البدنية والرياضية،جامعة قسنطينة،2008،ص29.
الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة السعودية، مجلة الإدارة العامة ، الرياض، العدد32، 1993، ص46. - ناصر محمد العديلي،³
مرجع سابق،ص29³ - مسعود بورغدة محمد ،



الشكل رقم (05) : نظرية العاملين لهيرزبرغ (Herzberg, 1966).

أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل و علاقتها بالرضا الوظيفي، مما دفع لدراسة العوامل التي تؤثر في الرضا، كما يعتبر ظهور علامات الشعور بعدم الرضا دليل على وجود حاجات و دوافع لم يتم إشباعها. وما يعاب على هذه النظرية أنها لم تعمل على قياس درجات الرضا و عدم الرضا و إنما تطرقت إلى كيفية حالة الرضا وعدم الرضا.

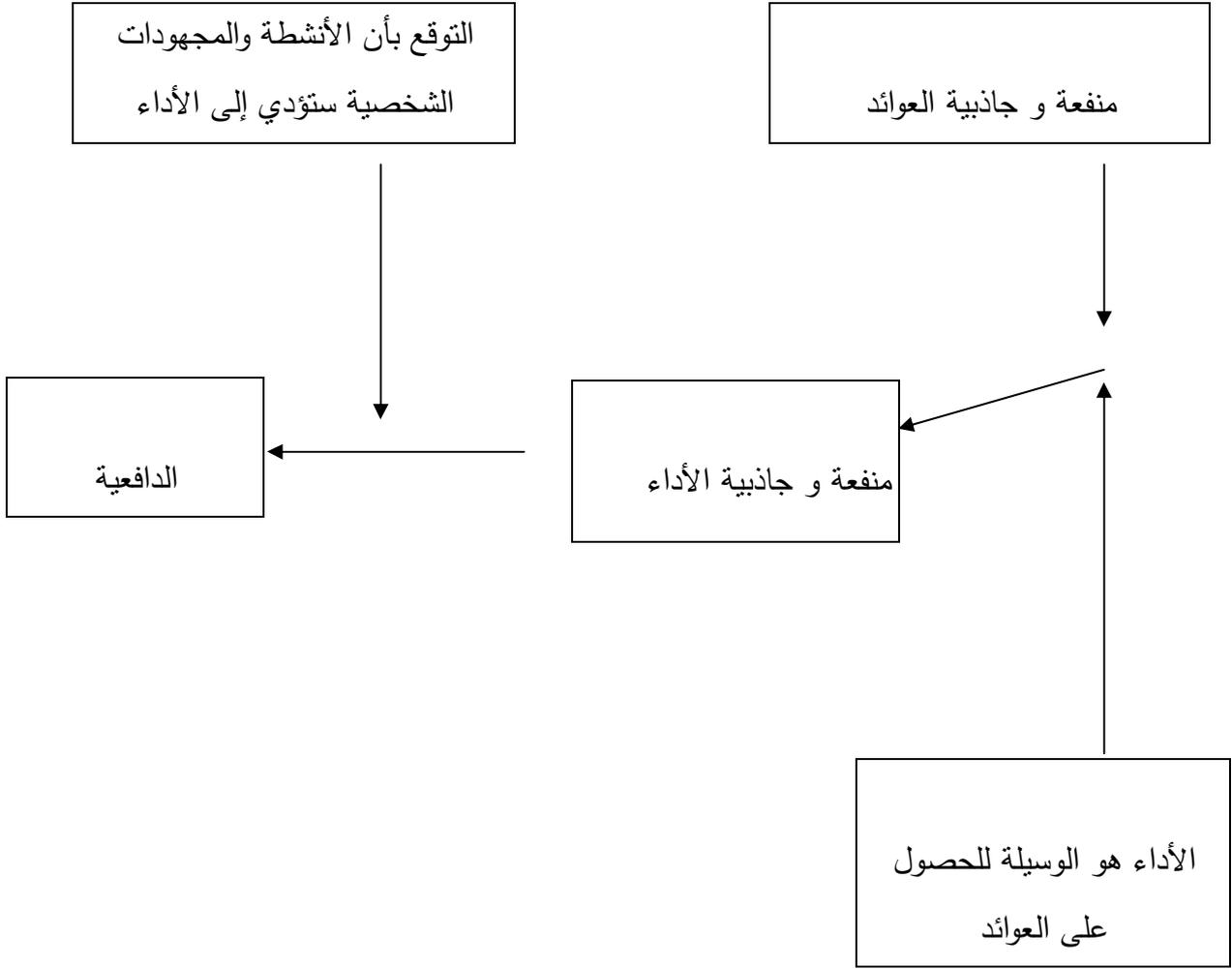
2-1-3 نظرية التوقع:

تسمى غالبا نظرية فروم (Vroom, 1964) و تتأسس على قاعدتين:

هذه النظرية التي تنظر للسلوك الإنساني على أنه سلوك تعقلي يتوقع أحداثا ممكنة الوقوع ويدرك ما تحتمله من نتائج، وبذلك فهي ترتبط في صياغتها الأساسية بسلوك الإختبار، حيث تفسر سبب قيام الفرد بإختيار سلوك معين دون غيره، وعليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد والأداء والعائد المستلم مقابل الأداء⁽¹⁾.

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

نظرية فروم (Vroom, 1964) يعبر عنها الشكل التالي:



الشكل رقم (06): مخطط نظرية التوقع (1)

تعد نظرية فروم (Vroom, 1964) إطارا مقبولا لتفسير سلوك الأفراد إلا أنها تقتصر فردا يتميز بدرجة عالية من التعقيد الإدراكي:

- يحدد لنفسه بدائل التصرف المتاحة أمامه كلها.
- لكل بديل يقوم بتقديره لقيم كل المتغيرات، ومن ثمة يحدد قوة الجذب المرتبطة بكل بديل.
- يقوم بالمفاضلة بين البدائل، بأن يختار البديل الذي حصل على أعلى قوة جذب بين البدائل⁽²⁾.

¹ - محمد الصالح الحناوي و محمد سعيد سلطان، المرجع السابق، ص 233.

² - عبد الغفار حنفي و حسين قرزاز، مرجع سابق، ص 226.

من سلبيات نظرية التوقع كذلك أن الفرد يحتاج إلى ساعات عديدة للتفكير و الإختيار من ضمن عدد ضخم من البدائل السلوكية، واختياره يكون بناء على تقدير كل بديل سلوكي، أو يقوم بإختصار هذه البدائل إلى مجموعات صغيرة تدخل في إطار ما يسميه العلماء «المعقول القريب»⁽¹⁾.

2-1-4 - نظرية بورتير و لولر (Porter & Lawler, 1968):

إهتم بورتير و لولر (Porter & Lawler, 1968) في دراستهما للرضا الوظيفي بالعلاقة بين الدوافع و الرضا و الأداء مؤكدين أنه لا توجد علاقة بينها، لأن الجهد والدوافع مرتبطة بالسمات الشخصية، فالعلاقة ليست دائماً مستقيمة و ذلك لتداخل عدة عوامل متفاعلة مع بعضها البعض.

وتقوم نظرية بورتير و لولر على أساس أن إستمرار أداء العاملين وفعالية الدوافع لديهم تعتمد إلى حد كبير على مدى رضاهم وقناعتهم ومدى إدراكهم الإيجابي بين المكافأة التي حصلوا عليها وبين ما يدركوه أنهم يستحقوا أن يحصلوا عليه كنتيجة لعملهم.

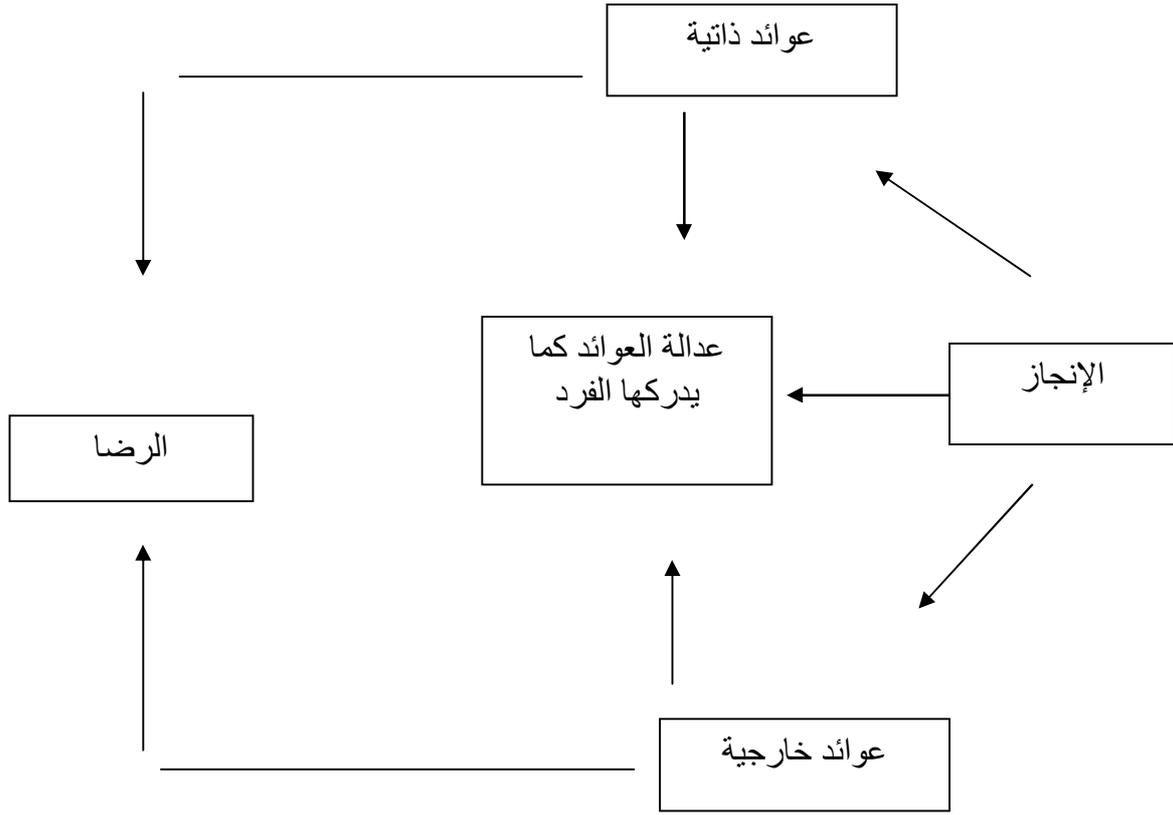
واعتمد بورتير و لولر " نموذجاً لتفسير أداء العاملين " ، حيث إفتراضاً بأن الأداء والإنجاز تنتج عوائد ومكافآت داخلية وخارجية ،وهذه العوائد الداخلية والخارجية تعود على الرضا عن العمل، فالعوائد الداخلية الذاتية هي تلك العوائد الناجمة عن شعور الفرد بالفخر عندما يؤدي عمله بكفاءة وعندما يكون هذا العمل بمواصفات ،وأهمية تُرضي رغبات الفرد وتُشبع الحاجات العليا عنده.

أما العوائد الخارجية فهي تلك التي تمنحها المنظمة للفرد لإشباع حاجاته الدنيا وتتمثل بالأجر والأمان والحاجات الإجتماعية ، كما تتضمن عنصراً آخر وهو إدراك الفرد لعدالة العوائد التي يستلمها من المنظمة (2).

لقد وضع نموذج بورتير و لولر العوائد كحلقة وسيطة بين الإنجاز والرضا ،ومتى كانت العوائد الفعلية متقاربة أو تزيد عن العوائد التي يعتقد الفرد بأنها عادلة ومنسجمة مع الجهد المبذول يتحقق الرضا ، مما يدفع الفرد لتكرار هذا الجهد ، أي أن الرضا يعتمد على مدى إدراك الشخص لمكافأته التي يتسلمها، وبعبارة أخرى فإن إفتراضهم أن رضا الفرد يكون نتيجة للعوائد التي يحصل عليها والتي هي بدورها نتيجة للإنجاز كما هو مبين في الشكل .

¹ - عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص 227.

² - هبة سلامة سالم غواش، الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج « بورتير و لولر »، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، 2008، ص 47.



الشكل رقم (07) : نموذج بورتر ولولر في الدافعية⁽¹⁾.

وتعد نظرية بورتر ولولر من أكثر النظريات ألفة الذكر تأثيراً على مستويات الدراسات والبحوث الأكاديمية، والسبب وراء هذا التأثير هو في كون هذه النظرية تبرز التأكيد على أن السلوك الإنساني والى درجة ملحوظة يتأثر بدرجة ومستوى توقعات الفرد لما سيتحقق من جراء العمل في المستقبل، وإن هذه النظرية تنشر الضوء حل بعض الجوانب العملية للدافعية والترغيب على العمل، وتساعد على بلوغ مستويات الرضا عنه، وهذه الجوانب هي :

- 1- أن توفير المنظمة للمكافآت (مادية ومعنوية) مناسبة للعاملين فيها بإعتبارهم عناصر أساسية ومهمة في العمل ، وتضمن لهم ظروف عمل جيدة إلى جانب الضمان والطمأنينة للوظيفة .
- 2- يجب أن يكون هناك ترابط وعلاقة بين مستويات الأداء وحجم التعويض والمكافأة.
- 3- على المنظمة أن توضح العلاقة القائمة بين الجهد المبذول ومستويات الإنجاز (الأداء) ونوع التعويض (المكافأة الممنوحة) .
- 4- على المنظمة أن تتحرك بحرية مناسبة للموائمة بين حجم المكافأة والتعويض وبين العمل المنجز حتى تضمن إستمرارية تشجيع ودفع العاملين على العطاء المستمر وبهمة وحماس⁽¹⁾.

¹ - محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط2 ، دار وائل ، عمان، 2004 ، ص294 .

كذلك أن هذه النظرية تتطلق من مبدأ الشمولية حتى أنها تغطي النظريات الأخرى والدراسات التي سبق ذكرها، ومكونات هذا الإطار الشمولي وكما حدده كل من بويرتر ولولر هي: (قيمة المكافأة، إدراك احتمالية الجهد المبذول قياساً بالمكافأة، الجهد، القدرات والخصائص، دور الإدراك، الانجاز، المكافأة، العدالة، الرضا) (2).

2-1-5 نظرية التعارض لولر (Lawler, 1973)

قدم لولر (Lawler, 1973) نموذج المستقل الذي يركز على فكرة وجود تعارض بين ما يتوقعه الفرد من عمله و ما يحصل عليه فعلاً، فدرجة الرضا الوظيفي حسبته تحدد بالفارق بين ما يحصل عليه الفرد و مستوى محدد يتخذ كمعيار لما يجب أن يحصل عليه (3). فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجره فلا يكون راضياً، و في حالة التساوي يكون راضياً، في حين عندما يكون الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الإرتياح (4).

يمكن تلخيص نموذج لولر (Lawler, 1973) في الشكل التالي:

¹ - جواد ، شوقي ناجي ، السلوك التنظيمي ، دار الحامد ، عمان ، 2000 ، ص 101 .

² - نفس المرجع ، ص 102 .

³ - علي عسكر ، مرجع سابق ، ص 45 .

⁴ - ناصر محمد العديلي ، مرجع سابق ، ص 48 .

2-1-6- نظرية الهدف (Locke):

أكد لوك (Locke) أن العمال يندفعون إلى العمل وفق الشروط التالية:

- توفر حوافز معينة في البيئة: يتم ذلك بتحديد ما تريده المؤسسة من العامل و توضيح الحوافز (زيادة الراتب و الترقية).

- تحقق عملية المشاركة في تحديد الأهداف: يقوم العمال و رئيسهم بإتخاذ القرارات بصورة مشتركة.

- تحديد طبيعة الأهداف المقررة و خصائصها و مدى وضوح و درجة الصعوبة والتحدي والتنافس بين الزملاء و التغذية الراجعة.

- يتضمن قبول الأهداف المقررة من قبل العامل و عزمه على أداء العمل الذي يحقق الأهداف⁽¹⁾.

حسب نظرية (Locke) الدافعية نحو العمل و الأداء يكونان مرتفعين عندما يحدد العمال أهدافهم و يشاركون في تحديد الأهداف مع مسؤوليهم. كما أن تحديد الأهداف يرسم بدقة المسار الذي يجب أن يسلكه العامل، مما يسمح له بتوجيه طاقته بشكل مركز قد يمكنه من تحسين أدائه، لأن تحديد الأهداف يوفر معيارا واضحا للمحاسبة و مراقبة السلوك، كما تقدم الأهداف المحددة بدقة تحديا للعامل يسعى لتحقيقه⁽²⁾.

2-2- عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية :

2-2-1- ظروف العمل:

يعتبر هيرزبرغ (Herzberg, 1966) المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات مشاعر الرضا الوظيفي. تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه. و كلما تنوعت المهام إرتفعت درجة الرضا و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل إحتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة ذكاء العامل لإن العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة⁽³⁾.

درجة السيطرة الذاتية تعتبر عاملا هاما من عوامل الرضا الوظيفي لأنها تقدم للفرد حرية إختيار طرق أداء العمل، وهو ما عليه دلت أبحاث فروم (Vroom, 1964) ووالتر (Walter) و جيست (Guest,)

¹ -صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطبع و النشر، الإسكندرية، 2000، ص 135-137

² - عبد الغفار حنفي و حسين قرزاز، مرجع سابق، ص131.

³ - أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص143.

1952) الذين توصلوا إلى إرتباط إدراك العامل بتوظيف قدراته وارتفاع درجة رضاه الوظيفي. و يتفق ماسلو (Maslow, 1954) مع هذه الفكرة و يعتبر إستخدام الفرد لقدراته ومهاراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات⁽¹⁾.

حسب أفكار هؤلاء الباحثين العمل لا يتم في الفراغ بل يتأثر بصفة مباشرة بالبيئة المحيطة به، لهذا كان من الضروري الإهتمام بالموضوعات المتعلقة ببيئة العمل ومدى تأثيرها على العامل و مردوديته ومنها: - الإضاءة.

- درجة الرطوبة و الحرارة.

- الضوضاء .

- التعب و الملل⁽²⁾.

رغم أن أغلب أساتذة التربية البدنية و الرياضية لا يعانون من جل هذه الظروف لأنهم يمارسون مهنتهم في ساحات اللعب و المساحات المفتوحة، إلا أن بعض المؤسسات التربوية تتوفر على قاعة واحدة يجتمع فيها أكثر من قسم، و تتعدم فيها شروط التهوية و يكثر فيها الضجيج نظرا لكثرة التلاميذ. و يعاني أساتذة التربية البدنية و الرياضية كذلك من ساعات العمل الغير موزعة توزيعا عادلا، حيث يعد برنامج المؤسسات التربوية على حسابهم بتفضيل التخصصات الأخرى، بدعوى أن مادة التربية البدنية والرياضية غير أساسية.

توصلت دراسة "بريسلر" إلى وجود إرتباط بين ساعات العمل و قدرة الأداء و الرضا الوظيفي، فكلما كانت ساعات العمل مناسبة كان الأداء مرتفعا. و كلما كانت غير ملائمة تتأثر قدرة الفرد ورغبته في العمل. لذلك تحديد ساعات العمل المثلى هو السبيل الذي يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها و يسمح للعامل بفترات راحة مناسبة و ضرورية للتخلص من التعب و إستعادة النشاط⁽³⁾.

في دراسة أنجزت سنة 2001 على عينة من 1003 عاملا أمريكيا لا تقل أعمارهم عن 18 سنة، تناولت كثافة العمل من جوانب ساعات العمل و عدد أيام العمل و متطلبات الحياة اليومية، توصلت إلى تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي للعمال. و نفس النتيجة توصلت إليها الدراسة التي قام بها "جران و آخرون" سنة 1997 على عينة من 1345 عاملا يتكفلون على الأقل بطفل واحد، لكن هذه الدراسة تناولت عوامل: كثافة العمل و التوقيت و التنقل للعمل و غموض الدور.

¹ - أحمد صقر عاشور ،مرجع سابق ، ص ص143-144.

² - مسعود بورعدة محمد ، مرجع سابق ، ص45

³ - نفس المرجع ، ص46.

2-2-2- الأجر:

الأجر من الحوافز التي تعتبر من "الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد، ويمكن الحصول عليها واستخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معين، و أدائه لنشاط أو أنشطة محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقعاته ".⁽¹⁾

يمكن تقديم الحوافز على شكل نقود كالرواتب و العلاوات أو بشكل مكافئ كالبدايات. وأظهرت العديد من التجارب أنه عندما نطلب من المشرفين ترتيب مختلف العوامل التي تشكل دوافع العمال، فإن النقود و الأجر و الحوافز المادية كثيرا ما توضع على رأس القائمة أو في مرتبة قريبة منها جدا لأن النقود هي الوسيلة و العائد المادي الوحيد لسد الحاجات الأساسية وتحسين ظروف الحياة.⁽²⁾

تعتبر الحوافز المادية و الأجر أداة طبيعية في أيدي المشرفين لتؤدي وظيفة مهمة في تنظيم سلوك العاملين نحو أنفسهم و نحو غيرهم و نحو المؤسسة و أهدافها و طموحاتها من أجل تحقيق أداء أحسن. و تظهر أهمية الأجر و الحوافز المادية في مساهمتها في تحقيق أية أعمال وأنشطة تسعى المؤسسة التربوية و غيرها لإنجازها.⁽³⁾

2-2-3 الزملاء:

الزملاء جمع مفردة زميل، و يعني الشخص الذي يمتحن نفس المهنة أو الذي يعمل في نفس المؤسسة. يرتبط الرضا الوظيفي بالعلاقات التي يكوّنها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معهم، لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هي التعاون و المنافسة، لذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل المنافسة. و قد بحث "هوت وبت" في أثر المنافسة على جو العمل فوجد أن البنات اللواتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجهن بمعدل 46%، ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30% عندما زادت حدة التنافس. إلا أن الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات، فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا ويتبادلن الآراء إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد، و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة.⁽⁴⁾

¹ - ناصر محمد العديلي، مرجع سابق، ص 190.

² - أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 143.

³ - عساف عبد المعطي محمد، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران، عمان، الأردن، 1995، ص 85-86.

⁴ - أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 143.

العلاقات الجيدة بين الزملاء تجعلهم يتفاعلون مع بعضهم و بذلك تحقق المؤسسة أهدافها. هذه العلاقة إذا قامت على التخوف و الحذر و التنافس على تولي المناصب القيادية ستؤدي حتما إلى التنافر و تسبب ظهور الصراعات.

يعتمد رضا الفرد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء. فكلما كان التفاعل بين الفرد و جماعة العمل يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضاه. أما إذا كان تفاعله مع الجماعة يحقق توترا أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على آدائه⁽¹⁾. لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالإطمئنان و الإستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابيا على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

2-2-4 الترقية:

الترقية تعتبر دليلا على إعتراف الإدارة بالمجهود المبذول و التقاني في العمل و تتيح الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل، كما تعتبر هدفا مشروعاً لأي موظف يحسن من خلالها وضعه الإجتماعي و المادي. لإبراز أهمية الترقية و أثرها في الرضا الوظيفي و الأداء أجرى "جورج فريد مان" و"بيار نافيل" مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، شارك في هذه المقابلة 3500 عاملا، طرح خلالها السؤالين التاليين:

- ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية ؟
- ما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية ؟

أكدت هذه الدراسة أن إرتياح العامل و رضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه و ما يحصل عليه فعلا. لدى إعتبرت الترقية منبعا للرضا الوظيفي. و تتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور، التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية و الرضا الوظيفي للعمال⁽²⁾.

2-2-5 الإشراف:

الإشراف هو عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، و هو الجهد الذي يبذله رئيس العمل نحو جماعة عمله من الناحيتين الإدارية والفنية لبلوغ أهداف المؤسسة⁽³⁾. و الإشراف يرتكز على الإتجاهات الفكرية التالية:

² - أحمد صقر عاشور ، مرجع سابق، ص147

³ - علي السلمي، مرجع سابق، ص223

أ- الإشراف الصفي.

ب- الإشراف التنوعي.

ج- الإشراف التطوري.

2-2-6 التلاميذ:

يلعب الأستاذ دورا إجتماعيا يساهم من خلاله في تطور المجتمع عن طريق تربية النشئ، كما يعمل على تسليح تلاميذه بطرق العمل الذاتي التي تمكنهم من متابعة إكتساب المعارف والقدرات و المهارات المختلفة و غرس القيم الصحيحة في أنفسهم⁽¹⁾. و لن يتمكن الأستاذ من تحقيق هذه الأهداف السامية إلا إذا كان راضيا عن محيطه و خاصة عن تلاميذه، لأنه حسب كريستيان ماروي (Christian Maroy) يخصص الأساتذة أهمية لعلاقتهم بتلاميذهم و كل ما يحيط بهؤلاء التلاميذ أكبر من إهتمامهم بمادتهم و بأوقات فراغهم. تناول القدومي وخضر محور الرضا عن الطلبة في دراستهما التي شملت الجامعات الأردنية و الفلسطينية بشكل مغاير للدراسات السالفة الذكر، فشمّل هذا المحور عشرة بنود مرتبة كما يلي:

- تفاعل الطلبة مع الأستاذ أثناء الإشراف على النشاط.
- إستعاب الطالب لطبيعة عمل الأستاذ و التقيد بالنظام أثناء النشاط.
- فهم الطلبة لشروط أداء النشاط و المشاركة فيه من حيث التقيد بالزي الرياضي ومواعيد النشاط.
- إستجابة الطلبة لتوجيهات الأستاذ و إرشاداته.
- سلوك الطلبة أثناء المشاركة في النشاط الرياضي.
- ردود فعل الطلبة إتجاه القائمين على النشاط.
- أعداد الطلبة الذين يتعامل معهم الأستاذ يوميا.
- وعي الطلبة بقوانين الألعاب الرياضية التي يمارسونها.
- مشاركة الطلاب من حيث أعدادهم للنشاط⁽²⁾.

رغم الإختلاف الملاحظ في تحديد بنود محور الرضا عن التلاميذ في الدراسات العلمية يعد هذا المحور جانبا رئيسيا و مهما في تحديد الرضا الوظيفي العام للأساتذة، لأن التلميذ هدف كل الجهود المبذولة، نظرا للعلاقة المباشرة و الدائمة بين الأستاذ والتلميذ.

¹ - محمد سعد زغلول و مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2003، ص11.

² - القدومي و أ. خضر، الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، المجلد السادس، العدد الأول، يناير 1998، ص 103.

2-3- قياس الرضا الوظيفي :

يعتبر الرضا الوظيفي من الظواهر التي إهتم العلماء بقياسها ، لكن ما تجدر الإشارة إليه أنه من الصعب الوقوف على وسائل قياس الرضا الوظيفي ، و ذلك لتعدد و تدخل العوامل المسببة له ، فالوصول إلى رضا الأفراد داخل المؤسسة يعتبر هدفا هاما من أهداف برامج العمل، و بالتالي فإن قياسه يصبح ضرورة لتقييم فاعلية هذه البرامج ، و بالتالي تقييم نجاعة السياسة المعتمدة من قبل الإدارة،ومن بين أحدث التقنيات المستعملة في عملية القياس والتي أثبتت فعاليتها في هذا المجال .

مقياس ليكرت 1932 Likert :

يعتبر من أبرز التقنيات المستعملة في عملية القياس ففي عام 1932 نشر ليكرت موضوعا تحت عنوان " تقنية لقياس الإتجاهات " وكان ذلك في مجلة " أرشيف علم النفس " وتتخلص هذه الطريقة في تقديم مجموعات من الجمل والعبارات التي تدور حول موضوع الإتجاه والتي تتراوح ما بين التأييد المتطرف ، و الإعتدال ،المعارضة المتطرفة مع حذف العبارات المحايدة ثم تقدم هذه العبارات إلى مجموعة من الأشخاص يطلب منهم أن يوضحوا إستجاباتهم إتجاه كل عبارة ،وتعطى لهذه الإستجابات درجات معينة (1-2-3-4-5) إذا كانت الجملة تعبر عن مؤيد للإتجاه ،وتعطى عكس هذه الدرجات إذا كانت معناها معارض أي (5-4-3-2-1) ،وان درجة الشخص المبحوث لا يمكن الحصول عليها إلا في ضوء الدرجات التي يحصل عليها جميع الأفراد .

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

الجدول (02) يوضح توزيع أوزان العبارات حسب طريقة " ليكرت "

إذا كان أغلبية المبحوثين قد أجابوا ب " الموافقة جدا " وكان عددهم (10) من أصل (15) فردا ،فإن الدرجة التي سوف تمنح لهم هي : (50) كدرجة لقياس الرضا عن العمل ⁽¹⁾.

وباختصار فإن استعمال مقياس ليكرت يتطلب الخطوات التالية :

- 1- بناء مقياس يحتوي على عبارات مختارة صمم بعضها بصيغة الإيجاب والبعض الآخر بصيغة السلب ،حيث تتبع كل عبارة بخمس آراء متراوحة بين الموافقة القوية والمعارضة الشديدة .
- 2- إختيار عينة البحث وجمع الإجابات المختلفة .
- 3- جمع كل النقاط لمجموع العبارات و الأفراد المكونين للعينة .
- 4- فحص إنسجام نسق الإجابة لكل عبارة ومقارنة ذلك بمجموع النقاط المتحصل عليها
- 5- إستبعاد العبارات غير المنسجمة مع مجموع العبارات الأخرى .
- 6- تحديد العبارات النهائية للمقياس وإعادة حساب مجموع النقاط التي يحصل عليها أفراد العينة بعد إستبعاد العبارات غير الملائمة وللقيام بمهمة إختيار العبارات الملائمة والمنسجمة ينبغي للباحث أن يكون ملما بتقنية تحليل الفقرات وبحساب ثبات وصدق الإختبارات وبشروط القياس بصفة عامة ⁽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 لمعالجة عدم الرضا عن العمل الذي قد يعاني منه بعض الأفراد لأسباب مختلفة ،وذلك لأن الإتجاه العام قد يكون إيجابيا عند حساب مجموع إجابات العينة ،وبناء على هذا فلا ينبغي في مثل هذه الحالات الإكتفاء بالقياس الجماعي بل يستدعي الأمر إعتداد تقنيات أخرى أكثر فعالية وذلك كإجراء المقابلات الحرة ،أو الإستجابات ودراسة الحالات.

¹ - عبد الرحمان محمد عيسوي ، علم النفس الإجتماعي ، دار المعرفة ، مصر ، 1985 ، ص392.

² - زرقة أحمد ،فعالية القيادة و أثرها على الرضا الوظيفي و الأداء، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير إختصاص إدارة الأعمال،جامعة الجزائر ،2008،ص61.

2-4- ديناميكية الرضا (كيف يحدث الرضا):

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة ،وينشطون في أعمالهم لإعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف ،ومن ثم فإن بلوغهم إياها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه ، أي أن الأداء سيؤدي للرضا ، و حين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتعد مسئولة عن حدوثه سنجد أن تلك العوامل تنتظم في نسق من التفاعلات يتم كالتالي :

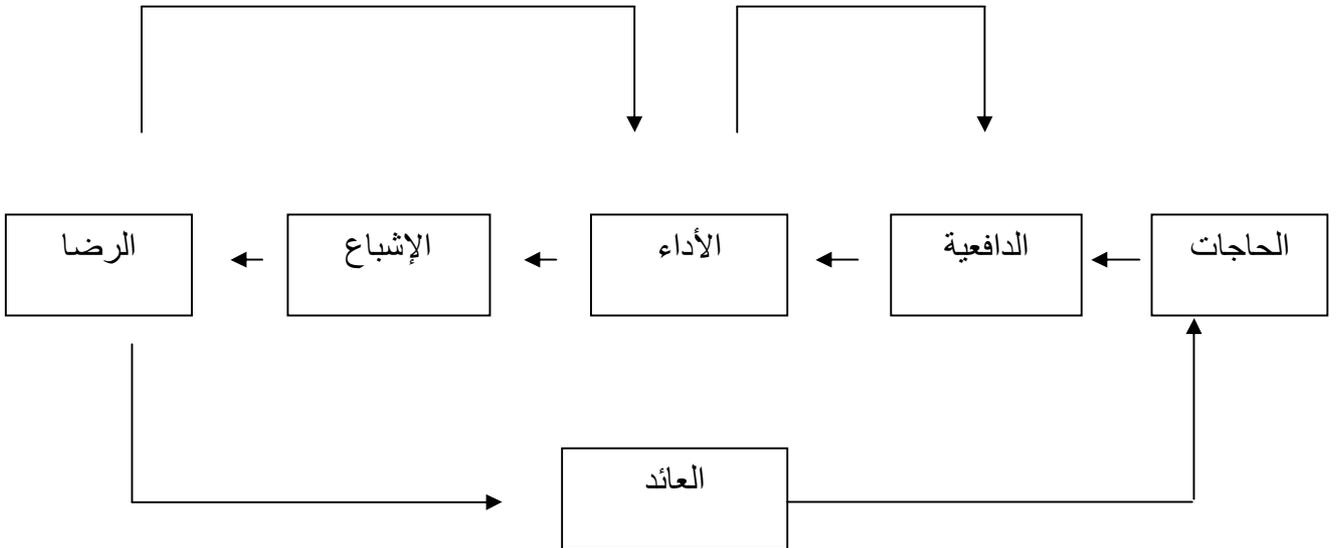
- **الحاجات** : لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة .

- **الدافعية** : تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقعة إشباع تلك الحاجات من خلالها .

- **الأداء** : تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد ،وبوجه خاص في عمله ،إعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع تلك الحاجات .

- **الإشباع** : يؤدي الأداء الفعال إلى إشباع حاجات الفرد .

- **الرضا** : إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله يجعله راضياً عن العمل بإعتباره الوسيلة التي تتسنى من خلالها إشباع حاجاته .



الشكل(09): يوضح ديناميكية عملية الرضا الوظيفي (1).

¹ - طريف شوقي ،السلوك القيادي وفعالية الإدارة ، دار غريب للطباعة والنشر ،القااهرة ،2000 ،ص222 .

إن الوقوف على هذه القوانين التي تتحكم في هذه النسبة من شأنه الإسهام في تقويم الرضا بشكل أكثر إحكاما ، و فهمه على نحو أكثر من خلال تحديد طبيعة علاقته بالفعالية بدرجة أكثر من الدقة ، و تتمثل في:

- كلما زادت رغبة الفرد في شيء فإنه يكون أكثر رضا حينما يحصل عليه و في المقابل يتضاعف عدم رضاه عندما لا يتمكن من ذلك.

- كلما تعددت حاجات الفرد و اشتدت قوتها كلما انخفض احتمال إشباعها.

- يحصل الشخص ذوي الحاجات المحدودة عندما يشبعها على قدر من الرضا، يماثل ما

يحصل عليه الشخص ذو الحاجات المتعددة عندما يتم إشباعها.

فالعبرة هنا في التناسب بين الحاجات المتوقع إشباعها و ما يتم إشباعه هنا بالفعل، و ليس بحجم الإشباع في حد ذاته . أي أن الرضا دال للفتاوت بين الحاجات و الإشباع ، فكلما ضاقت الفجوة بينهما كلما أرتفع الرضا و العكس صحيح.

- توجد علاقة قوية بين تقويم الجماعة المرجعية للعمل و رضا الفرد عليه ، فأحيانا يعاني الفرد من مشكلات عديدة في عمله تجعله لا يرضى عنه ، إلا أن جماعته تنتظر له بفخر لشغله .

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم الرضا الوظيفي، و قمنا بتحديد مفهوم يتماشى مع موضوع بحثنا، حيث إعتبرناه شعورا شخصيا يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية والرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو برفضه.

كما أن رضا العامل من عدمه ينبع أساسا من العوامل الدافعة التي تؤدي إلى رضاه والتي توجد في العمل نفسه أو في تركيب الوظيفة التي يشغلها، وهذا ما تحدده بعض العوامل التي يشترط أن تتوفر معا لشعور الفرد بالرضا عن العمل وهذه العوامل مرتبطة بحاجات الفرد وشروط العمل وعلاقات العمل وظروفه . كما يمكن القول أن مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق فيها العامل أكبر قدر ممكن من التوافق في عمله والرضا فيه والطمأنينة والعطاء المهني الذي يجعله غير مهمل، وراضي عن مهامه وأدائه لعمله .

تناولنا في هذا الفصل مختلف عوامل الرضا الوظيفي في الدراسات التي تحصلنا عليها، ولستنتجنا ستة عوامل للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية:
ظروف العمل و الأجر و الزملاء و الترقية و الإشرافو التلاميذ.

الفصل الثالث

أستاذ و مهنة

التدريب البدنية والرياضية

تمهيد:

لا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربي 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 الشخصية 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 وإستعداد لا تنهياً إلا لقلّة قليلة من الناس حيث تجلّوها المعرفة كما تصقلها التجارب فكلاً وسائل وأساليب لتحقيق الهدف.

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية صاحب الدور الرئيسي في عملية التعليم حيث يقع على عاتقه إختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في درس التربية البدنية والرياضية حيث يستطيع من خلاله تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وتطبيقها على أرض الواقع.

كما أنه يحقق أدوار مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع والمدرسة ويتوقف ذلك على بصيرته الثاقبة ونظرته الأكاديمية والمهنية، كما أنه يحقق كذلك الأهداف التي يدركها هو شخصياً والمتماشية مع الأهداف العامة للتربية في المنظومة التربوية، ذلك أنه يعمل في خط المواجهة المباشرة مع الطالب في المدارس والمؤسسات التربوية والتعليمية وهكذا فهو يعكس القيم والأهداف التي يتمسك بها.

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الوسيط بين المجتمع والتلميذ، و نموذجاً يتأثر به التلاميذ، بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة، كما يعمل للكشف على مهاراتهم الحركية و قدراتهم العقلية ثم توجيههم الوجهة الصحيحة، ولكي يقوم أستاذ التربية البدنية والرياضية بوظيفته بصفة جيدة وجب أن يتصف بمجموعة من الخصائص و الصفات في عدة جوانب باعتباره معلماً و مربياً و أستاذاً.

3- أستاذ التربية البدنية والرياضية :

3-1-1- مفهومه في نظر الفلاسفة :

يقول روسو : "إن الذي يصنع الرجال يجب أن يكون أكثر من رجل " .

هذا القول معروف في أوساط الحربيين ويدركون معناه تمام الإدراك ويعلمون أن روسو يضع بقوله هذا عبئا ثقيلًا على كاهل الأستاذ والمربي إذ يطلب أن يصنع منه رجالا من نوع خاص ،خصائصهم العقلية والنفسية تأهلهم لأن يكونوا عماد الأمة (1).

إن الذي يصنع هذا النوع من الرجال يجب أن يكون عملاقا ،طاقته فوق طاقة الإنسان العادي ليصنع نسيجا من تلك التي يريد بها روسو ولما كان الأمر مستحيلا فإننا نفهم أن المهنة والرسالة تقتضي أن تؤدي بإتقان وعلى أكمل الأمر وتقتضي على الأستاذ أن يؤكد ويثابر وبصبر ويكافح ،فنجاح الدرس مرهون بمدى إتصافه بهذه الصفات ،وبوزن الرصيد الثقافي والمعرفي الذي يجعله قادرا على تقويم الصغار وإنارتهم .

3-1-1- بعض التعاريف لأستاذ التربية البدنية والرياضية :

الأستاذ بحكم وظيفته وبحكم مركزه بالنسبة للتلاميذ يعتبر مصدرا رئيسيا للمعرفة ومرجعها الأول في نظرهم ،فهو الموجه والمانح للعلم وكذلك أكسبه موقف قوة إستعان بها في التأثير على التلاميذ (2).

الأستاذ هو الشخص الذي يحقق أدوار مثالية في علاقته بالتلميذ والثقافة والمجتمع والمدرسة ومجال التربية البدنية والرياضية، ويتوقف هذا على بصيرة مدرس التربية البدنية والرياضية ونظرته نحو نظامه الأكاديمي ومهنته كما يتوقف كذلك على السياسة التربوية والمناخ التربوي المدرسي. وهو كل من كانت مهنته التعليم، والتعليم هو تلقين أنواع المعارف واكتساب المهارات والخبرات (3).

فالأستاذ إذا جاره عن دائرة معارف السائلين وثقافة للمحتاجين و المرشدين والمعلمين ورسالة لا تقتصر على تلقين العلم بل هي رسالة شاملة لمجتمع من المعارف والتجارب أمام التلاميذ ،حيث يعمل بمثابة ليكون النموذج المقتدى به والمرآة الصادقة لحب التلاميذ (4).

1- عيسى جودة ، دليل المدرس الهادف ، دار تلافيت للنشر والتوزيع ، بجاية ، الجزائر ،1997، ص 11.

2- محمد مصطفى زيدان ، دراسة السيكولوجية التربوية للتلميذ والتعليم العام ، دار الشروق ، الأردن ،1984، ص 45.

3- أمين أنور الخولي ،أصول التربية البدنية والرياضية ، المهنة والإعداد المهني لنظام أكاديمي ،ط1 ، دار الفكر العربي ،مصر ،1996، ص 46.

4- سعيد إسماعيل ،مدخل إلى علم التربية ، ط1 ،عالم الكتب ،القاهرة ، 1981، ص33.

3-2- شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية :

يعتبر مفهوم الشخصية من أكثر مفاهيم علم النفس تعقيدا وتركيبيا فهو يشمل كافة الصفات الجسمية، العقلية، الوجدانية والخلقية في تفاعلها ببعضها البعض وتكاملها في شخص معين يتفاعل مع بيئة إجتماعية معينة، ولقد تعددت وتباينت الآراء التي تعالج مفهوم الشخصية لما يحمله من معان متعددة، تعسر على الباحثين أن يتوصلوا إلى مفهوم ثابت ينتظم بجميع مقوماته⁽¹⁾.

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية عنصرا ضروريا في العملية البيداغوجية كما يختلف هذا الأخير عن باقي الأساتذة لكونه تربطه علاقة وطيدة مع التلاميذ تفوق حدود حصته مما يستلزم منه مضاعفة ثقافته فكريا وجهدا بدنيا في مهمته التربوية.

يقوم بوضع الأهداف الإجرائية التي هي عماد حصته (التربية البدنية والرياضية) والأهداف العامة التي يود تحقيقها من خلال كل دورة من الناحية المعرفية والناحية الحسية الحركية ومن الناحية الوجدانية العاطفية، كل هذا يتم بنخطيط منه ويعمل جاهدا على إبراز أحسن ما في التلاميذ من قدرات ولمكانيات لأداء المهارات الحركية ويبقى ملاحظاته على طريقة أدائهم ويشجع الإنجاز الصحيح⁽²⁾.

كما أن على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يسلك الطريق المثالي لنقل المعلومات إلى التلاميذ التي تتناسبهم وتتساير مدى نضجهم ووعيهم وعليه أن نلاحظ سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء الدرس ومواجهة الشاذة والعادات المدمرة وغيرها من العقبات التي تعرقل سيرورته ككائن حي وشخصية نامية.

فالأستاذ هو نائب عن المجتمع والوالدين حيث يكون احتكاك أكبر، وعليه يجب أن يكون مرشدا أو مصلحا اجتماعيا قبل أن يكون مدرسا.

¹ - بدر محمد الأنصاري ، الشخصية من المنظور الإسلامي، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الكويت، 1998، ص 17.

² - ميخائيل إبراهيم أسعد، مشكلات الطفولة والمراهقة، دار الأنفاق الحديثة، بيروت، 1991، ص 277 .

3-3- الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

3-3-1- الخصائص الجسمية:

- لا يستطيع الأستاذ القيام بمهمته كما ينبغي إلا إذا توفرت فيه الصفات الجسمية وهي:
- تمتعه باللياقة البدنية الكافية لمنعه من إظهار عجزه في أداء الحركات الرياضية أثناء عمله بالمهارات النموذجية للتلاميذ في درس التربية البدنية والرياضية أو خارج ذلك.
 - صحته جيدة ونشاطه واضح وخالي من الأمراض المزمنة كالهزال العام وغيرها⁽¹⁾.
 - أن يكون فياض النشاط فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه وقد يكون الكسل شيئاً نفسياً، وعلى أية حال فالتلاميذ هو الذي يعاني نتيجة هذا الكسل، وقد لا يقبله وبما أن لاحيلة بيده فقد يلجأ إلى النفور من الحصة ومن الأستاذ، وهذا يؤثر سلباً على العمل وعلى الأستاذ معاً⁽²⁾.
 - أن يكون حسن الرأي والمظهر، فالأستاذ نموذج لتلميذه، فمثلاً إهماله لزيه يوحي إليهم بعدم مبالاة الأستاذ بحصته وقد يجعله موضوع سخريتهم وعدم إحترامهم له خاصة تلاميذ مرحلة المراهقة، يدخل حسن المظهر إختيار نوع ولون الثياب، فاللباس يلعب دوره بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية.
 - يكون خالياً من العاهات الخلقية وخاصة في الحواس مثل: الصم أو العمى أو نقص في بعض الأعضاء⁽³⁾.

3-3-2- الخصائص الشخصية :

- لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة، وقد تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية: الهيئة الخارجية للأستاذ (هل هو نشيط، خامل، منبسط...) علاقته مع التلاميذ، مع الزملاء، مع رؤسائه، مع أولياء أمور التلاميذ⁽⁴⁾.
- فمهنة التدريس تحتاج إلى صفات خاصة حتى يصير هدف التعليم سهل التحقيق، ويمكن إيجاز هذه الصفات فيما يلي:

¹ - محمد مصطفى زيدان ، مرجع سابق، ص 269.

² - عبد الله عمر القرا ، المرشد الحديث في التربية العلمية والتدريس المصغر، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص38.

³ - صالح عبد العزيز ، التربية وطرق التدريس ، ط1 ، دار المعارف ، مصر ، 1984 ، ص195.

⁴ - رايح تركي ، أصول التربية والتعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1990، ص426 .

3-2-3-1- الصبر والتحمل:

إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بمنظار التفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة، ولا يجدي فهم الأستاذ سيكولوجية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم، قوي الأمل في نجاحه في مهنته.

3-2-3-2- المحبة والعطف على التلاميذ:

إن التعليم هو تغيير في الأداء نحو الأفضل والتغيير الحقيقي لا يأتي إلى من المحبة، فالطالب لا ينتفع من الأستاذ أو المدرس بصفة عامة، إذا لم يكن محبا لأستاذه⁽¹⁾. فلا يكون قاسيا عليهم حتى ينفروهم منه ويفقد لجوئهم إليه و إستفادتهم من الدرس والأهداف المسطرة من وراء ذلك والتي تمكن الترويح النفسي قبل كل شيء وهذا لا يعني أن يكون عطوفا لدرجة العطف الزائد عن هذه فيطمعهم فيه ويفقد إحترامهم له ومحافظتهم على النظام فيصبحون لا يهتمون لحصة التربية البدنية والرياضية بتاتا.

3-2-3-3- العدل والإبداع مع التلاميذ:

- يجب على المعلم أو الأستاذ أن يحكم بالإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ لا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة فهذا يؤثر على التلميذ ويجعله ينفرد من الحصة.
- يجب أن يكون مبدعا في عمله بدرجة أن يمكنه إدخال الفن في درسه وهذا يرغب التلميذ في الحصة والدرس معا.
- يجب أن يكون ماهرا في أن يجعل الجماعة لها رغبة شديدة في ممارسة القواعد الصحيحة وبكل جدية.

3-3-3- الخصائص العقلية والعلمية:

على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز، لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ، وتحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية.

وبصفة عامة إن عملية التربية تقتضي من صاحبها سرعة الفهم و حسن التصرف و اللياقة و المرونة،

ص38. مرجع سابق، عمر القرا ، الله - عبد¹

فالأستاذ لا بد أن يصل إلى مستوى عال من التحصيل العلمي و هو مستوى لا يمكن الوصول إليه بدون ذكاء.

بعد كل هذه العناصر التي سبق ذكرها يمكننا و بسهولة تلخيص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته وأهمها ما يلي:

- على الأستاذ أن يكون ذا شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ و احترامهم.
- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون، الحرية، العمل برغبة، و الجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم.
- أن يكون قوي السمع و البصر خاليا من العاهات الجسدية.
- أن يكون رحب الصدر قادرا على التحكم بأعصابه و ضبط شعوره.
- أن يتيح فرص العمل و التجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم و يكون لهم تفكير حرا مستقلا.
- أن يكون جديرا بان يكون المثل الأعلى في تصرفاته و مبادئه أمام التلاميذ.
- أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية و الاجتماعية للتلاميذ و يبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع ثقة.
- المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل و الأنجع.
- أن يكون قادرا على التحصيل السريع و مصدر للتجديد، فعلى دعم المعرفة والتفكير العلمي يستمد المعلم سلطته (1).

كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية نشيط العقل منظم التفكير، واسع النظرة للحياة، سريع الملاحظة، قادر على التصور والتخيل والاستنباط؛ فضلا على هذه الصفات يجب أن يكون متصفا بالميزات التالية:

¹ - محمد السباعي، معلم الغذ ودوره ، ط1، دار المعارف ،مصر ، 1985، ص38 .

3-3-3-1- الذكاء:

الذكاء ضروري للنجاح في أية مهمة، فما بالك في مهنة التعليم حيث تتعامل مع عقول الآخرين، إن عملية التعليم عملية عقلية في جوهرها على أنه ليس من السهل علينا أن نضع تعريفا محددًا للذكاء، هل هو حسن التصرف؟ هل هو التنبؤ بتصرف التلاميذ وسلوكهم؟ هل هو في كيفية التعامل الناجح معهم؟ إنه مزيج من كل ذلك بل ردها أكثر من ذلك (1).

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ و مشاكلهم، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم و أن تكون له القدرة على حل المشاكل، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته و تفكيره، فلا بد أن يكون دقيق الملاحظة متسلسلا في أفكاره قادرا على المناقشة والإقناع، يخلق الميل لمادته عند التلاميذ (2).

3-3-3-2- الكفاءة العلمية:

القدرة العلمية هي شرط أساسي لنجاح الأستاذ بصفة عامة وخاصة أستاذ التربية البدنية والرياضة، وعليه أن يضع في ذهنه أن التلاميذ حضروا إلى المؤسسة ليتعلموا معارف ومهارات حركية جديدة وبالتالي إذا لم يجد ذلك وشعروا أنهم لم يستفيدوا من أستاذ التربية البدنية والرياضية بدون شك سيصيبهم الملل في الحصة وينفرون منها ولهذا ينبغي أن يكون قادرا على التحصيل السريع ومصدرا للعتاء ولتجديد وعلى هذا تستند سلطة الأستاذ وقيمته وأدائه بصفة خاصة مع التلاميذ.

3-3-3-3- الثقافة الواسعة:

المادة المتخصصة فيها لا تكفي بل يجب أن يسندها ويضمها إلى قاعدة عريضة من المعلومات في شتى أنواع المعرفة وهذا يأتي نتيجة المطالعة المستمرة والقراءة في مختلف العلوم، حيث لا يسجن الأستاذ نفسه داخل مادته فقط، بل ينطلق بفكرة في عالم المعرفة القريب من تخصصه ثم ينتقل إلى عالم أكثر وساعتا.

3-3-3-4- الإلمام بمادة التربية البدنية والرياضية:

الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الإطلاع و الثقافة والواثق بنفسه، وأن تكون له نزعة إلى التجريد والتجريب، وان يكون قادرا على اجتذاب ثقة تلاميذه له، أما ضعف الأستاذ في مادته فيؤدي إلى قصور تحصيل التلاميذ في هذه المادة، كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية ميالا للإطلاع و تنمية المعارف، لأن الذي لا يوسع معارفه و معلوماته لا يستطيع أن يفيد التلاميذ و يضيف. محمد زيان حمدان، أن تكون للأستاذ معرفة عامة تتمثل في أساليب ومبادئ العلوم المختلفة يمكن أن تضيفي هذه المعرفة على

¹ - عبد الله عمر القرا، مرجع سابق، ص38.

² - صالح عبد العزيز، مرجع سابق، ص16.

أسلوب العلم مرونة في التعليم، و تنوعا في المعلومات التي يمكن أن يقدمها للتلاميذ⁽¹⁾.

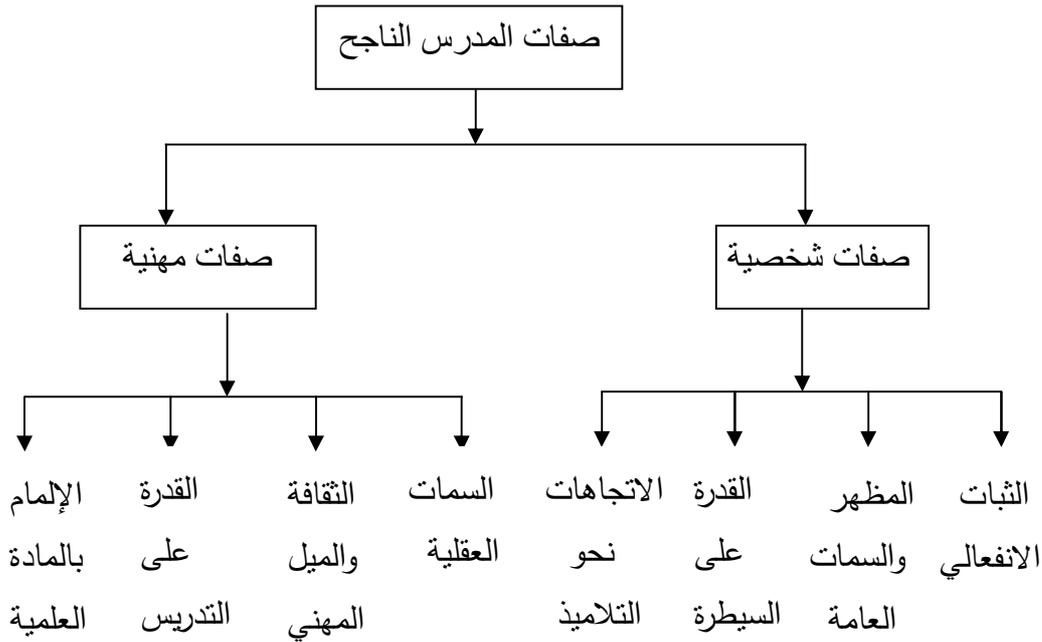
ويجب عليه الإلمام بجميع الجوانب التي تخص المادة ونوجزها فيما يلي:

- الإلمام بمختلف الأنشطة الرياضية سواء الشعبية أو الحديثة والإلمام هذا يعني به معرفة تاريخ وقوانين هذه الأنشطة والطرق العلمية لممارستها والأهداف التي ترمي إليها.

- الإلمام بالطرق العلمية والمناهج الصحيحة المتبعة في إكتساب المهارات والعادات عبر مراحلها ابتداء من التعلم إلى الإتقان ثم الترسخ.

- الإلمام بقواعد الشخصية في نشاط درس التربية البدنية والرياضية والتمرن على طرق التدخلات الإستعجالية عند إصابة التلاميذ ثم معرفة القواعد الوقائية ، وتعويد التلاميذ عليها كالنظام والألبسة الملائمة والطرق السليمة في الأداء.

3-3-4- الخصائص المهنية: ويندرج تحتها السمات العقلية - الثقافة والميل المهني - القدرة على التدريس - والإلمام بالمادة العلمية.²



الشكل رقم (10): يوضح صفات المعلم الناجح

¹ - محمد زيدان حمدان ، أدوات ملاحظة التدريس ،استعمالاتها ،مناهجها، ديوان المطبوعات الجزائرية ،الجزائر ، 1986، ص60 .

² - عصام الدين متولي عبد الله ،مدخل في أسس وبرنامج التربية الرياضية ،ط1 ،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية ، 2008، ص 205.

3-3-5- الخصائص الخلقية والسلوكية :

لكي يؤثر الأستاذ تأثيراً إيجابياً خلال تدريس مادته على تلاميذه وفي معاملاته على المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :

- العطف واللين مع التلاميذ: إذ يجب أن لا يكون قاسي القلب كي لا ينفرون منه ومن مادته.
- الصبر وطول البال والتحمل: فمعاملاته للتلاميذ تحتاج إلى السياسة والمعالجة بدون أن يفقد أعصابه، مع معرفة سيكولوجيتهم التي سوف تساعد في إختيار الطريقة المناسبة في معاملتهم..
- الأمل والثقة بالنفس: فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته، وان يكون واسع الأفق بعيد التصورات كي يصل إلى تفهم التلاميذ، وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس.
- أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه، ما أمكنه ذلك من توضيحات.
- يجب أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلصا لها.
- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ، ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة.
- يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحا لهم.
- أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه في العمل⁽¹⁾.

3-3-6- الخصائص الإجتماعية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه الإجتماعية في الحياة تكبد مشاقها وخبر مطابها، وصير على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية وإجتماعية، واجهته خلال تلك الحياة، أكسبته رصيذا معرفيا صقل تلك المعارف ورسخت لديه لما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذا، لذا يعتبر الأستاذ رائدا لتلاميذه، وقدوة حسنة لهم، وله القدرة على التأثير في الغير، كما أن له القدرة على العمل الجماعي، لذا يجب أن تكون له الرغبة في مساعدة الآخرين و تفهم حاجاتهم، والعمل على مساعدتهم، وتهيئة الجو الذي يبعث على الإرتياح والطمأنينة في القسم، كما يجب أن يكون قدوة لهم في ذلك العمل، بغرس العادات الصحيحة بين التلاميذ، وعليه العمل لتوثيق الصلة بين المدرسة والمنزل والمجتمع. وهو إلى جانب ذلك رائدا إجتماعيا، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يسهم في نشاط المدرسة و يتعاون مع إدارتها في القيام برسالتها و مختلف مسؤولياتها⁽²⁾.

¹ - صالح عبد العزيز ،مرجع سابق ،ص 162 - 163 .

² - محمد مصطفى زيدان ، الكفاية الإنتاجية للمدرس ، ط1، دار الشروق ، بيروت ، لبنان ، 1973، ص45 .

3-3-7- الخصائص النفسية:

على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون ذا شخصية رزينة سوية متزنة قوية، كما يجب أن يدع مشاكله خارج الحصة العملية حتى لا يؤثر في تلاميذه، فيجب أن يكون سويًا متكامل الشخصية، لا يعاني من متاعب نفسية، وإلا فإن متاعبه وهمومه ستعكس لا محالة على تلاميذه، فقد يقسو عليهم أحيانًا دون أن يكون هناك ما يبرر هذه القسوة، و كل ما في الأمر أن هذا الأستاذ يكون قد حصر في المدرسة ظروف البيئة و مشاكله النفسية، فلم يجد إلا هؤلاء الصغار كوسيلة لتفريغ توتره بصفة عشوائية كما لو ينتقم في شخصهم⁽¹⁾.

3-4- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

3-4-1 الواجبات العامة:

تشكل الواجبات العامة لمربي التربية البدنية والرياضية جزءًا لا يتجزأ من مجموع الواجبات المهنية في المؤسسة التي يعمل بها هي كذلك والتي تعبر عن توقعات رؤساء من نشاطات وفعاليات إدارة المؤسسة في سياقات علمية تعليمية مدرسية، ولقد أبرزت بعض الدراسات أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرسي التربية البدنية والرياضية ما يلي:

- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق، والإلتزان الإنفعالي، كما تميز بخلفية من الثقافة العامة.
- مستوعب المعلومات المتصلة لنمو الأطفال وتطورهم كأساس لخبرات التعلم.
- لديه الرغبة للعمل مع كل التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال، والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.

3-4-2 الواجبات الخاصة:

إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة عليه تأديتها من خلال ما تحمله بعض المسؤوليات في المؤسسة وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة.

- إدارة برامج التلاميذ أصحاب المشكلات الوظيفية والنفسية.
- تقدير قدرات التلاميذ في مقرراتهم الدراسية.
- المسؤولية على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وصحيا.
- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ.

¹ - صالح عبد العزيز، مرجع سابق، ص 163 .

- حضور الإجتماعات لهيئة التدريس ومجلس الأقسام ولقاءاته.

- الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية.

ومن خلال ما سبق نجد أن الصفات التدريسية التي تكون في أستاذ التربية البدنية والرياضية صنفت في هذه النقاط أحسن دراسة بالمجلس الإداري بإنجلترا وهذه الصفات تعتبر رئيسية وضرورية لكي يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية جديرا بمهمته ومثالا حسنا لتلاميذه...ويتأثر بخصاله وسلوكه وهناك صفات يمكن إعتبارها ثانوية بالإضافة إلى هذه الصفات الرئيسية مثل المظهر الحسن للأستاذ والكلام المهذب وغيرها (1).

3-5- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية:

3-5-1- الدور التوجيهي:

إن التخطيط للدرس شيء وتنفيذ الخطط وتوجيه التعليم شيء آخر ولو أن الشئيين مرتبطين معا، فكيف ينفذ المدرس تخطيطه للدرس، وتوجيه التعليم وجهة سليمة، وما الطرق التي يوجه بها التلاميذ لكي يتعلموا ويحقق الأهداف الموضوعية ويحصلوا على النتائج التي يريدونها؟.

إن المدرس يشرح المعلومات للتلاميذ ويوضحها بحيث يفهمونها... والشرح فن جميل ولكن فن يمكن أن نتعلمه بالدرس والمثابرة، وكثير من المدرسين البارزين قد أجادوه... والشرح يبدأ بأن يتعرف المعلم على موقف كل تلميذ ومستواه من فهم المعلومات، ثم يربط شرحه بخبرات المتعلم السابقة وما تحصل عليه من معرفة ويجعل المسألة موضع الشرح إلى أجزاء بسيطة ويركز على هذه الأجزاء مستعملا لغة سهلة من غير إطناب متجنبا الدوران والتعقيد، ولقد أجمع المربون على معاوننة التلاميذ في التعلم مهمة من مهام المدرس، إن بعض المدرسين يثيرون إهتمام التلميذ للتعليم وينقلون إليه الشعور بالرغبة في تحصيل المعلومات والكشف عن الحقائق، وإن هذا الشعور يحس به المتعلم وينقل إليه من المدرس فهو ليس مفروضا ولا مصطنعا إلا أنه جزء مهم ومتضمن في الدرس. (2)

¹ - أمين أنور الخولي، مرجع سابق، ص 15.

² - محمد سامي بشير، المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، ص 28 - 29.

3-5-2- الدور النفسي:

المقصود به هو ذلك الإهتمام الذي توليه التربية البدنية والرياضية للصحة النفسية للتلميذ التي تعتبر بمثابة أهم العوامل لبناء الشخصية الناضجة السوية، وإن علم النفس الحديث أهتم بالطفل كما اهتم أيضا بالإعتبارات النفسية التي تؤثر على الطفل بعد ولادته حيث ينفصل ويحتاج إلى تعهد ورعاية وتربية، وقد حدد علم النفس حاجة الطفل إلى الحب والعطف والحرية والشعور بالنجاح وكذلك الحاجة إلى التعرف واكتساب مهارات حركية جديدة، ولهذا فإن التربية تدخل في إعتبارها خصائص نمو الطفل بإعداد البرامج التعليمية التي تتماشى مع هذه الخصائص ومن ثم يتضح مدى العلاقة الوثيقة بين التربية البدنية والصحة النفسية، فالتربية البدنية تعالج الكثير من الانحرافات السلوكية للتلميذ وتوجهه توجيهها صحيحا وتسمح له بتحقيق الإلتزان النفسي تماشيا مع الدراسات النفسية الحديثة التي أوضحت أن الصحة النفسية من أهم عوامل بناء الشخصية، كما أن لها دور هام في توجيه الرغبات التي تتمثل في الطاقة الزائدة، وهذا التوجيه يعطي للتلميذ فرصة التحرر من الكبت علما أن الإنعزال يتحول إلى مرض نفسي.⁽¹⁾

فالأستاذ أو المربي يمكنه معالجة الانحرافات كالتصرفات العدوانية وبعض مظاهر العنف وذلك بتوجيهه إلى الطريق الصحيح أو الحد من هذه الانحرافات، وتحقيق الإلتزان النفسي وذلك تماشيا مع الدراسات الحديثة ومربي التربية البدنية كما يقوم ببحث الصفات الجيدة والحميدة في نفسية التلميذ وذلك عن طريق النشاطات التي يقدمها وطريقة تقديمها كالثقة بالنفس وتحمل المسؤولية وروح التعاون الجماعي وتقبل الهزيمة وتقييم الذات.⁽²⁾

وأخيرا يمكن حصر الخصائص التي يجب أن تتوفر في الأستاذ فيما يلي:

- أن يحسن معاملته مع التلاميذ وأن يعطف عليهم.

- أن يحترم شخصية التلاميذ في سائر المواقف الاجتماعية.

- قوة الشخصية والتأثير على الآخرين (التلاميذ).

- توفير آداب التعامل مع التلاميذ وفهم مشاكلهم.

¹ - شريفي محمد، مجوح زهير، عثمان حسن، أساتذ التربية البدنية والرياضية والتوجيه الرياضي في المدرسة الأساسية الطور الثالث، مذكرة ليسانس في التربية البدنية والرياضية، معهد دالي إبراهيم، 1998، ص25.

² - سعد جلال، محمد علاوي، علم النفس التربوي الرياضي، دار المعارف، مصر، 1976، ص174.

- توفير الصحة النفسية والخلو من القلق وتوفير الاتزان الانفعالي والقدرة علي التكيف في مختلف الظروف.(1)

3-5-3- الدور التربوي:

على مدرس التربية البدنية والرياضية أن يسلك الطريقة المثلى لنقل المعلومات إلى التلاميذ التي تناسبهم وتساير مدى نضجهم ووعيهم، وعليه أن يلاحظ سلوكه وتصرفاته أثناء الدرس أو غير أوقات الدرس، لأن التلاميذ يتخذونه المثل الأعلى الذي يتقيدون به ويقلدونه ومن واجب المدرس أن يأخذ خطوات إيجابية في تربية تلاميذه وذلك عن طريق إرشادهم وأن تكون توجيهاته موجّهة توجيهها تربويا صحيحا وأخيرا فإن الحقيقة الثابتة أن مصدر الأستاذ الناجح وهو أنه قبل كل شيء إنسان قادر على التأثير بصورة بناءة في حياة الناشئين، ومن خلال درس التربية البدنية والرياضية الذي يعتبر الفرصة السامحة للأستاذ لبحث مفاهيم اجتماعية وتهذيب النفس بصورة مستمرة وتشجيع السلوكات الحميدة ومحاولة لتبصير الناشئ بذاته على أمل أن يدرك هو نفسه المسافة الفاصلة بينه وبين القيم وينطلق لتحقيق هذه الأخيرة.(2)

3-5-4- بصفته عضو في المجتمع :

يجب عليه :

- أن يكون قدوة صالحة يحتدى بها في مكان عمله وإقامته .
- يشترك في إدارة المباريات والإشراف على الأيام الرياضية .
- يقوم بالتحكيم والتنظيم للبطولات والمسابقات .
- المساهمة التطوعية للإشتراك في بعض الأعمال التي ترتبط بالمجتمع مثل : حملات التبرع بالدم أو الإسعافات الأولية (3)

1 - - شريقي محمد، مجوح زهير، عثمان حسن، مرجع سابق ، ص 25.

2 - علي البشير الفنادي وآخرون ، المرشد الرياضي التربوي ، طبع المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلام، طرابلس، 1983، ص 169.

3 - عزمي محمد السعيد ، أساليب تطوير وتنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996، ص27.

3-5-5- بصفته عضو في المهنة :

- المحافظة على تقاليد المهنة والعمل على تقدمها بإستمرار .
- أن يكون على إتصال دائم بالنقابات والجمعيات المهنية .
- زيادة ثقافته العامة ومحاولة الحصول على درجات علمية أعلى .
- يجب أن يعمل دائما على تنمية ذاته عن طريق الدراسات الممكنة في مجال مهنته ، و يواصل الإطلاع على ما يجده في المهنة من بحوث أو مطبوعات أو مجلات دورية مهنية (1).

3-5-6- بصفته عضو بالمدرسة :

- الإشراف على النشاط الداخلي المدرسة وتنفيذه .
- الإشتراك في عمليات التقويم وبعض النواحي الإدارية .
- التعاون الكامل مع إدارة المدرسة والمدرسين والمنطقة التعليمية .
- الإشتراك في مجلس الآباء بالمدرسة والعمل على تحسين روابط العلاقة الطيبة بين المدرسة و المنزل .
- الإشراف على النشاط الخارجي والعمل إشراك المدرسة في جميع الأنشطة الخارجية سواء على المنطقة التعليمية أو المسابقات .
- توكل إليه بعض الأعمال الصعبة في المدرسة كالإشراف على الممارسات والمنافسات (2).

¹ - الأبحر محمد العاطف ، قياس التوافق المهني لمدرسي التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، دار الإصلاح ، القاهرة ، 1984 ، ص48.

² - عزمي محمد السعيد ، مرجع سابق ، ص26.

3-6- مهنة التربية البدنية والرياضية :

3-6-1- تعريف مهنة التربية البدنية والرياضية :

يرى " أمين فارس " أن المهنة بصفة عامة هي العمل الذي يقوم به الإنسان عند مروره بعدة مراحل تؤهله للعمل في إطار هذه المهنة ومن هذه المراحل هي الإعداد الأكاديمي الكافي لذلك التدريب على هذه المهنة والنجاح بها لكي يستطيع أن يؤديها على الوجه الأكمل (1).

ويراها " شارتل " أنها تطلق على كل نوع من النشاط يزاولها الفرد الراشد ويقضي فيها جزء معيناً ومستمر في مواعيد محددة من وقته أو أنها مجموعة الأعمال أو الإختصاصات المتشابهة التي توجد في مختلف مؤسسات الإنتاج (2).

ومن خلال التعاريف السابقة للمهنة، فإن التربية البدنية والرياضية هي إحدى المهن التي تتوفر فيها متطلبات المهنة من قبل العاملين بها، واكتساب المعلومات والمهارات عن طريق مختلف المؤسسات المهنية بجانب التأكيد على أهمية التوجيه المهني، لأنه يؤثر في اتجاهات الأفراد .

3-6-2- نشأة مهنة التربية البدنية والرياضية :

في الوقت الذي تواجه فيه مهنة التربية البدنية والرياضية في العالم العربي عصراً يتسم بالتوسع في مجالاتها وتخصصاتها على نحو ما حدث في العالم الغربي و أمريكا، فإنها مازالت تعاني من العديد من المشكلات التي تقف كحجر عثرة تعترض سبيل توطيد أركانها المهنية في مختلف أرجاء الوطن العربي .

ولعل أبرز مراحل بزوغ المهنة في أمريكا الشمالية والتي عمد " زيغلر **zeigler** " إلى تنظيرها قد يتيح لنا رؤية أكثر عمقا من عوامل نشوء مهنة التربية البدنية والرياضية و إستقرارها كمهنة راسخة وكيف عالجت قضاياها ومشكلاتها (3).

وعن البدائل المهنية الحديثة ففي التربية البدنية والرياضية أشار "ليزلي وبولمان

lislie -poolman في أطروحتها أن التخصصات التي يطلق عليها حديثة في المجال، مثل أخصائي اللياقة البدنية ، المدرب الرياضي ، أخصائي وظائف التمريناتإنما هي تخصصات معروفة من قبل ولكن إعتبرات سوق العمل هي التي كانت تحدد حجم وسعة إنتشارها (4).

1 - أمين فارس بدران، هيفاء راسم حواسة دراسة في قوانين المهنة و آدابها ، الأردن ، 2000، ص149 .

2 - الأبحر محمد العاطف، مرجع سابق، ص72 .

3 - أمين أنور الخولي، مرجع سابق، ص26.

4 - نفس المرجع، ص28.

ولقد كان للتربية البدنية والرياضية أدوار فاعلة كثيرة في تغيير المجتمعات وتطويرها نحو حياة أفضل ويفترض في المسؤولين والقيادات المناطة بها التربية والتعليم على مختلف المستويات و الأصعدة أن يكونوا متفهمين لدور التربية البدنية ولسهاماتها في العملية التربوية، وهذه يتطلب تقديم خدمة مهنية رفيعة

3-6-3- الإختيار المهني :

الإختيار المهني بصفة عامة يقصد به إنتقاء أصحاب الأفراد وأكفأهم من المتقدمين لعمل من الأعمال وهو من تعريف " الخولي " يرمي إلى الهدف البعيد الذي يرمي إليه التوجيه المهني ألا وهو وضع الفرد الصالح في المكان المناسب (1).

كما يتطلب بدوره دراسة الفرد دراسة شاملة من ناحية، والإقتصار على تحليل المهنة أو العمل المعين، ولا تقتصر وظيفة الإختيار على إنتقاء أكفأ الأفراد لمهنة معينة، بل يفيد أيضا في توزيع الأعمال على العمال داخل المصنع أو المتجر، كما يفيد بوجه خاص في إنتقاء رؤساء العمال و المشرفين عليهم (2).

¹ - أمين أنور الخولي ، مرجع سابق، ص104.

² - عبد الهادي جودت عزت ،سعيد حسني العزة، التوجيه المهني ونظرياته ،ط1 ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ، 1999 ، ص27.

3-7- العوامل المؤثرة في إختيار مسار مهني :

ذكر " الأبحر " بالفوائد الكثيرة لتحليل العمل ، فالمعلومات الناتجة عن تحليل العمل يمكن إستخدامها في الكثير من المجالات المهنية ولقد أحصى بعض العلماء هذه المجالات نذكر منها :

- وضع مستويات للأعمال المختلفة وتصنيفها .
 - تحديد الواجبات والمسؤوليات .
 - توفر الفهم بين الإدارة والأفراد .
 - معرفة أسباب فشل الأفراد في أعمالهم .
 - وضع الفرد المناسب في المكان المناسب .
 - التوجيه المهني و الإختيار المهني .
 - دراسة الصحة وعوامل التعب والملل .
 - معرفة أنواع الأعمال التي تصلح للإستخدام في العلاج المهني (1) .
- ويتوقف إختيار طالب التربية البدنية والرياضية لمسار مهني معين على إقتناعه بأنه الأنسب في ضوء إعتبرات كثيرة ، بعضها موضوعي و بعضها عاطفي ، واتخاذ مثل هذا القرار يكون دون إستعجال .

3-8- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:

بعد كل الواجبات التي سبق ذكرها عن الأستاذ، وكل ما يجب أن يكرس له نفسه جسمياً، وروحياً لأداء مهنته على أحسن وجه، فإن ذلك يستوجب الإهتمام الكامل بالأستاذ بإعطائه كل الحقوق المؤسسة، ومن هذه الحقوق نذكر :

- يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية.
- يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب ومناهج تعليمية جديدة.
- يجب أن لا تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادراتهم أو مسؤولياتهم.
- يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادل أو غير مسوح من جانب هؤلاء، خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية.
- يجب توطيد دستور أخلاقي أو دستور سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في

تأكيد إعتبار المهنة وممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها.

- من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة، يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب ولأسيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الإعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم، أي يعتمد إلى حد كبير على المركز الإقتصادي الذي يوضعون فيه⁽¹⁾. (جوزيف بلاط وآخرون، 1986، ص.388).

- ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع، ومن ثم أهمية الأستاذ، كما يجب للراتب أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.

- تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم ولأسرهم.

- يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرة أكثر وتحمل مسؤوليات أكبر.

- يجب أن تحمي إجراءات الضمان الإجتماعي الأساتذة في جميع الظروف الطارئة التي يشتمل عليها ميثاق الضمان الإجتماعي لمنظمة العمل الدولية (1952) (جوزيف بلاط وآخرون، 1986، ص.88)، أي الرعاية الطبية وإعانة المرضى، وإعانة الضرر أثناء الوظيفة، وإعانة الأسرة والأمومة والأكفاء بسبب المرض أو العجز وإعانة الورثة⁽²⁾.

- يجب أن تدرك السلطات أن التحسينات في المكانة الإجتماعية والإقتصادية للأساتذة في ظروف معيشتهم وعملهم وشروط إستخدامهم، ومكانتهم المهنية المستقبلية، هي أفضل الوسائل للتغلب على أي نقص قائم عند الأساتذة الأكفاء ، وكذا العمل على جذب إلى مهنة التربية البدنية والرياضية أعدادا بالغة من الأشخاص المؤهلين تماما والإحتفاظ بهم.

¹ - جوزيف بلاط، وآخرون ، إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية ، إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس ، 1986 ، ص 388 .

² - نفس المرجع ، ص 88 .

خلاصة:

إن تدريس التربية البدنية والرياضية يتطلب إنتقاء و إختيار أفضل العناصر التي تكون مؤهلة لذلك ومهيأة بشكل جيد واعدادها إعدادا مهنيا يتناسب مع طبيعة دورها التربوي المهني، فلم تعد تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربي أولا 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 أيضا بالحرص على توفير كل حقوقهم إبتداءً من الحرية المهنية و مرورا بالعلاقات بين الأساتذة وبين الطاقم التربوي كاملاً، وكذا مراعاة الجانب الإجتماعي للأستاذ؛ وهكذا فإن الأساتذة ليس مؤهلا فقط كما يظن البعض، بل إنه محاطا من جميع الجوانب ولا يُنتظر منه إلا الكفاءة المهنية وأداء رسالته النبيلة على أكمل وجه.

الباب الثاني

الجانب التطبيقي للدراسة

الفصل الرابع

منهجية البحث

تمهيد :

يهدف هذا الفصل إلى التعريف بأهم الخطوات المنهجية المتبعة في هذا البحث، فبناء على الإطار النظري و الإشكالية، نوجز فيما يأتي تصميم بحثنا و ذلك من خلال تحديد منهجه وعينته و تقنياته و حدوده، بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية التي إعتدنا عليها.

4- منهج البحث:

لكل دراسة علمية أسس منهجية يبني عليها الباحث إنطلاقته في عملية البحث والدراسة، وتكون بمثابة المرشد الذي يوجهه حتى تتسم دراسته بالدقة و الموضوعية. والمنهج يعني مجموعة من القواعد والأسس التي يتم و وضعها من أجل الوصول إلى الحقيقة⁽¹⁾، و يتم ذلك عبر تحديد عملياته حتى يصل إلى نتيجة معلومة⁽²⁾.

يختلف منهج البحث باختلاف المواضيع المدروسة، ويعتبر المنهج الوصفي مناسباً لدراستنا، فهو حسب محمد زيان عمر "عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، و في مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة و الإستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل"⁽³⁾. وتهتم البحوث الوصفية بظروف العلاقات القائمة بين المتغيرات⁽⁴⁾.

المنهج الوصفي لا يتمثل فقط في جمع البيانات و المعلومات و تبويبها و عرضها بل يشتمل على التحليل الدقيق لهذه البيانات و المعلومات. حيث يفسرها من أجل الوصول للحقائق والتعميمات التي تساهم في تقدم المعرفة الإنسانية⁽⁵⁾.

¹ - عمار بوحوش و محمد دنيبات، منهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص89.

² - حمد السعاف صالح، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، سلسلة البحث في العلوم السلوكية، الرياض، 1989، ص169.

³ - محمد زيان عمر، البحث العلمي و مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 199، 1997، ص18.

⁴ - خير الدين غويس، دليل البحث العلمي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997، ص96.

⁵ - ربحي مصطفى و عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي: النظرية و التطبيق، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان،

1-4- الدراسة الإستطلاعية:

تشكل الدراسة الاستطلاعية الشرط الضروري والإلزامي للدراسة ، إذ لا يمكن أن نتصور من دونها أي مصادقية للعمل العلمي وعليه فإن الدراسة الاستطلاعية هي مترادفات لها غايات علمية لا يمكن تجاهلها بأي حال من الأحوال (1)

تعتبر الدراسة الإستطلاعية الخطوة الأولى للإلمام بكل جوانب البحث من خلال تحديد متغيرات الدراسة و صياغة فرضيات البحث على ضوءها .
ومن هذا المنطلق قمنا بإجراء دراستين إستطلاعتين:

1-1-4- الدراسة الإستطلاعية الأولى:

1-1-1-4 الهدف منها:

- تهدف الدراسة الإستطلاعية الأولى إلى جمع البيانات الخاصة بموضوع الدراسة ومعلومات عن العينة.
- محاولة الإلمام بكل ماله علاقة بالموضوع من دراسات وأبحاث ومفاهيم ومعلومات لتكوين نظرة شاملة حول مشكلة البحث .
- التقرب من ذوي الإختصاص والخبرة ، بطلب المشورة منهم ومناقشتهم فيما يتعلق بمحاور مشكلة البحث بغية التوصل إلى أحسن الطرق لمعالجة الموضوع المطروح .

2-1-4- الدراسة الإستطلاعية الثانية:

أجرينا دراسة إستطلاعية ثانية الهدف من خلالها هو بناء إستمارة دوافع الإختيار المهني ،والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
إعتمدنا في إعداد الإستمارة على عدد من الدراسات المتعلقة بالموضوعين، و على عدد من المقاييس و الإستمارات التي حاولت قياس هذين المتغيرين.

2-4- مجتمع البحث :

يعتبر مجتمع البحث إطارا مرجعيا للباحث في اختيار عينة البحث و قد يكون هذا الإطار مجتمع كبير أو صغير و قد يكون الإطار أفراد أو مدارس أو جامعات أو أندية رياضية(2).
يتمثل مجتمع الدراسة في مجموع أساتذة التربية البدنية والرياضية لقطاع مديرية التربية والتعليم لولاية عين الدفلى وولاية المدية، و الذي يقدر ب: 745 موزعين عبر ثانويات وإكاليات الولايتين.

¹- سامي محمد ، منهاج البحث في التربية وعلم النفس ، دار العيرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، 2000 ص29.

²- مروان عبد المجيد إبراهيم ، طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية، دار الثقافة للنشر، عمان، 2006، ص95 .

4-3- عينة البحث:

عينة البحث هي عينة عشوائية من أساتذة التربية البدنية و الرياضية، بلغ مجموع العينة 70 أستاذ و أستاذة للتربية البدنية و الرياضية.

العينة هي جزء من مجتمع البحث و التي تسمح لنا بإنجاز بحثنا نظرا لصعوبة إستجواب كل أفراد المجتمع وكانت طريقة إختيار العينة عشوائية ، وهذا راجع إلى سببين:

العينة العشوائية تعطي فرصا أكثر تكافئا لكل الأساتذة ، لأنها لا تأخذ أي إعتبرات أو تمييز أو إعفاء ، أو صفات أخرى.

العينة العشوائية تعتبر من أبسط طرق العينات⁽¹⁾.

الجدول التالي يوضح توزيع العينة حسب المنطقة والمؤسسات التي شملتها الدراسة :

الجدول رقم (03) : توزيع عينة البحث حسب المؤسسات.

النسبة %	عدد الأساتذة الإجمالي	المنطقة
20	14	عين الدفلى
21.42	15	خميس مليانة
14.28	10	مليانة
18.59	13	البرواقية
17.14	12	سيدي نعمان
8.57	06	خمس جوامع
100	70	المجموع

¹ - محمد سليم ، منهجية البحث العلمي جليل طلاب العلوم الاجتماعية والإنسانية ، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2000، ص36 .

4-3-1 خصائص عينة البحث:

تتخذ خصائص عينة البحث من خلال الخصائص الشخصية التالية : الجنس والخبرة والإلتحاق بالقسم التربوية البدنية والرياضية .

وفيما يلي توضيح لهذه الخصائص بعد تفريغ الإستمارة :

4-3-1-1 الجنس:

بلغ عدد الأساتذة 56 أستاذا بنسبة 80% من عدد أساتذة التربية البدنية والرياضية الذين شملتهم الدراسة المقدر بـ 70 أستاذا، في حين بلغ عدد الأستاذات 14 بنسبة 20% من العدد الإجمالي. الجدول التالي يوضح توزيع العينة حسب الجنس:

الجدول رقم (04) : توزيع عينة البحث حسب الجنس.

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الأستاذة	56	80%
الأستاذات	14	20%
المجموع	70	100%

4-3-1-2 الخبرة:

بلغ عدد الأساتذة ذوي الخبرة الأكثر من 5 سنوات 47 أستاذا بنسبة 67.14%، أما عدد الأساتذة الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات فبلغ عددهم 23 أستاذا بنسبة تقدر بـ 32.86%، من العدد الإجمالي. الجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الخبرة:

الجدول رقم (05) : توزيع عينة البحث حسب الخبرة.

الخبرة	العدد	النسبة المئوية
أقل من 5 سنوات	23	32.86%
5 سنوات فما فوق	47	67.14%
المجموع	70	100%

4-3-1-3-4- الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية :

بلغ عدد الأساتذة المسجلين مباشرة في أقسام التربية البدنية و الرياضية بعد تحصلهم على شهادة البكالوريا 58 أستاذا و بنسبة 82.86% من عدد الأساتذة الإجمالي البالغ 70 أستاذا. أما عدد الأساتذة المحولين إلى أقسام التربية البدنية و الرياضية بعد تسجيلهم في أقسام أخرى فقد بلغ 12 أستاذا، و بنسبة 17.14 % من العدد الإجمالي.

الجدول التالي يوضح توزيع عينة الدراسة حسب متغير الإلتحاق بالقسم:

الجدول رقم (06) : توزيع عينة البحث حسب متغير الإلتحاق بالقسم.

الإلتحاق بالقسم	العدد	النسبة المئوية
مباشرة	58	82.86%
محول	12	17.14%
المجموع	70	100%

4-4- أدوات جمع المعلومات:

الإستمارة :

إن الإستمارة ملائمة للحصول على معلومات وبيانات وحقائق مرتبطة بواقع معين، وهي من أكثر الأدوات شيوعا و إستخداما في جمع البيانات والمعلومات في العلوم الإجتماعية خصوصا والعلوم الأخرى بصفة عامة .

حيث إعتدنا في هذه الدراسة على الإستمارة كأداة أساسية لقياس المتغيرين المحددين في البحث هما، الرضا الوظيفي و دوافع الإختيار المهني وجمع بيانات الدراسة. وعلى ضوء هذا فقد تم تصميم الإستمارة .

4-5- محتوى الإستمارة:

4-5-1- البيانات الشخصية : تم فيها التعرف على خصائص العينة .

السن - الخبرة الوظيفية - الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية.

4-5-2- الجزء الأول : دوافع الإختيار المهني :

هذا الجزء مقسم إلى محورين كالآتي :

المحور الأول : الدوافع الداخلية وتتضمن 05 عبارات .

المحور الثاني : الدوافع الخارجية وتتضمن 05 عبارات .

4-5-3- الجزء الثاني : الرضا الوظيفي :

هذا الجزء مقسم إلى خمسة (05) محاور تهدف لقياس عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية

والرياضية وهي كما يلي :

- ظروف العمل: يتضمن 05 عبارة.

- الأجر : يتضمن 05 عبارات.

- العلاقات مع الزملاء: يتضمن 05 عبارات.

- الترقية: يتضمن 06 عبارات.

- التلاميذ: يتضمن 06 عبارات.

4-5-4- درجات الإستمارة:

يشمل الإستبيان على 05 درجات:

- موافق جدا : 05 نقاط.

- موافق : 04 نقاط.

- بدون رأي : 03 نقاط.

- معارض : نقطتان.

- معارض جدا: نقطة واحدة.

4-6- الصدق و ثبات الإستمارة:

4-6-1- الصدق:

الصدق هو أن يقيس الإختبار ما وضع لقياسه، و لا يقيس شيئاً آخر⁽¹⁾.

ويعرف (ماسيك1994م) صدق الاختبار على أنه: "تقييم شامل يوفر من خلاله الدليل المادي والمبرر النظري اللازمين لإثبات كفاية وملائمة ومعنى أي تأويل أو فعل يبنى على درجة الاختيار"⁽²⁾.

4-6-1-1- الصدق الظاهري: تقديرات المحكمين

يعني الصدق الظاهري أن الإختبار صادق في صورته الظاهرة، بمعنى آخر ليس صادقاً علمياً و إحصائياً، و يدل المظهر العام لعباراته على أنه مناسب للمختبرين، و ذلك بوضوح تعليماته و عباراته و مستويات الصعوبة في الإختبار

قمنا بعرض الإستمارة لقياس دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية على سبعة محكمين، يحملون درجة دكتوراه و شهادة ماجستير في التربية البدنية والرياضية، ولهم أكثر من خمس سنوات خبرة. تم عرض الإستمارة على الأساتذة المحكمين إبتداء من أبريل 2016 إلى غاية 02ماي 2016.

قائمة المحكمين ودرجاتهم العلمية :

-الأستاذ صدوقي معمر :ماجستير

-الأستاذ ناصري جمال :دكتور

-الأستاذ حرיתי حكيم :ماجستير

-الأستاذ حمادن خالد :ماجستير

-الأستاذ نمرود بشير :دكتور

¹ - سامي ملحم، القياس و التقويم في التربية و علم النفس، ط1 ، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2000، ص273.

² - أحمد محمد الطيب، 1999، ص230.

وبعد جمع الإستمارات المحكمة تم مراجعة إقتراحات المحكمين والتعديلات التي كانوا يرونها مناسبة. كما أجمع معظم المحكمين على ملائمة بنود الإستمارة وصلاحتها لقياس دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية الرياضية. وقد اعتبرنا ذلك دليلاً لصدق المقياس، أي صدق المحكمين الذي هو عبارة عن الصدق الظاهري .

كانت إستمارة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية متكونة في البداية من 06 محاور، وتقلصت إلى 05 محاور. حيث إعتبر الأساتذة المحكمين محور غير مفهوم ولا يخدم موضوع بحثنا، أو أن نسبة الإتفاق المتحصل عليها بين المحكمين كانت دون 50%.ولهذا تم إقصاء المحور من إستمارة بحثنا .

الجدول رقم (07): نسب إتفاق المحكمين على عبارات الإستمارة فيما يخص دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

عبارات الدوافع الداخلية	نسبة الإتفاق %	عبارات الدوافع الخارجية	نسبة الإتفاق %
01	87.5	01	62.5
02	75	02	87.5
03	50	03	62.5
04	100	04	87.5
05	50	05	100

يتضح من عبارات إستمارة دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية أن معظم هذه العبارات تحصلت على نسبة إتفاق 87.5%، بإستثناء بعض العبارات التي حصلت على نسبة إتفاق 50% و 62.5%. وتوجد عبارات تم إعادة صياغتها بطلب من المحكمين، كما قام الباحث بإدماج بعض العبارات

الجدول رقم (08): نسب إتفاق المحكمين على عبارات الإستمارة فيما يخص عوامل الرضا الوظيفي
لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

عبارات عامل الرضا عن ظروف العمل	نسبة الإتفاق %	عبارات عامل الرضا عن الأجر	نسبة الإتفاق %	عبارات عامل الرضا عن الزملاء	نسبة الإتفاق %
01	50	01	75	01	100
02	75	02	75	02	87.5
03	87.5	03	37.5	03	25
04	25	04	100	04	25
05	75	05	100	05	75
عبارات عامل الرضا عن الترقية	نسبة الإتفاق %	عبارات عامل الرضا عن التلاميذ	نسبة الإتفاق %		
01	75	01	62.5		
02	75	02	75		
03	75	03	37.5		
04	25	04	75		
05	87.5	05	87.5		
06	100	06	37.5		

يتضح من عبارات إستمارة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية أن معظم هذه العبارات تحصلت على نسبة إتفاق 75%، بإستثناء بعض العبارات التي حصلت على نسبة إتفاق 25% و 37.5% فتم حذفها. وتوجد عبارات تم إعادة صياغتها بطلب من المحكمين، كما قام الباحث بإدماج بعض العبارات.

4-6-2- الثبات:

يعتبر من العوامل الهامة الواجب توافرها لصلاحية استخدام أي إختبار أو إستبيان ، والمقياس الثابت هو الذي يقدم نفس النتائج عند إجراء القياس لنفس الشخص لمرات عديدة في نفس اليوم أو في أيام مختلفة⁽¹⁾ .
للتأكد من ثبات الإستمارة إستعملنا التقنية التالية:
- طريقة إعادة الإختبار.

4-6-2-1 - طريقة إعادة الإختبار Test-retest:

تعتبر من أسهل الطرق للحصول على قياسات متكررة للمجموعة ذاتها من أفراد وقياس السمة ذاتها. تزودنا هذه الطريقة بعلامتين لكل مفحوص أو فرد. يعتبر معامل الارتباط بين العلامات المحصلة في الجلسة الأولى أو التطبيق الأول و تلك المحصلة في الجلسة الثانية أو التطبيق الثاني للإختبار هو معامل ثبات الإختبار⁽²⁾.

توصلنا من خلال دراستنا للثبات بإستعمال طريقة إعادة الإختبار إلى الجدولين التاليين:

الجدول رقم (09): معاملات الارتباط بين الإستمارة و إعادته في دوافع الإختبار المهني .

الدوافع الخارجية 2	الدوافع الداخلية 2	
	**0.625	الدوافع الداخلية 1
*0.584		الدوافع الخارجية 1

** دالة عند مستوى 0.05

* دالة عند مستوى 0.01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل الارتباط بين الإختبار و إعادته تميز بمستوى عالي يقدر بـ 0.625 عند مستوى الدلالة 0.05، للدوافع الداخلية ، و 0.584 عند مستوى الدلالة 0.01 في الدوافع الخارجية بين الإختبار وإعادته.

من خلال التقنية المستعملة للتحقق من ثبات إستمارة دوافع الإختبار المهني لأساتذة التربية البدنية الرياضية و المتمثلة في: إعادة الإختبار، و بالرجوع إلى الجداول رقم (09) يمكن إعتبار إستمارة الدوافع لأساتذة التربية البدنية والرياضية أنها تتميز بثبات عال، و بالتالي فهي صالحة للتطبيق في دراستنا.

¹ - ليلي السيد فرحات، مرجع سابق، ص ص 143-144.

² - سامي ملحم، القياس و التقويم في التربية و علم النفس، دار الميسر للنشر و التوزيع و الطباعة، ط1، عمان، 2000، ص 257

الجدول رقم (10): معاملات الارتباط بين الإستمارة و إعادته في عوامل الرضا الوظيفي .

الرضا عن التلاميذ 2	الرضا عن الزملاء 2	الرضا عن الترقية 2	الرضا عن الأجر 2	الرضا عن ظروف العمل 2	
				**0.662	الرضا عن ظروف العمل 1
			*0.548		الرضا عن الأجر 1
		**0.849			الرضا عن الترقية 1
	**0.790				الرضا عن الزملاء 1
*0.53					الرضا عن لتلاميذ 1

** دالة عند مستوى 0.05

* دالة عند مستوى 0.01

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن معامل الارتباط بين الإختبار و إعادته تميز بمستوى عالي يقدر بـ 0.705 عند مستوى الدلالة 0.05، كما أن عوامل الرضا الوظيفي تميزت بمعاملات إرتباط عالية ما بين 0.530 عند مستوى الدلالة 0.01 في عامل الرضا عن التلاميذ و 0.849 عند مستوى الدلالة 0.05 في عامل الرضا عن الترقية بين الإختبار وإعادته.

من خلال التقنية المستعملة للتحقق من ثبات إستمارة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية الرياضية و المتمثلة في: إعادة الإختبار، و بالرجوع إلى الجدول رقم (10) يمكن إعتبار إستمارة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية أنها تتميز بثبات عال، و بالتالي فهي صالحة للتطبيق في دراستنا.

4-7- مجلات البحث:

4-7-1 المجال الزمني:

تم إجراء البحث خلال السنة الدراسية 2015-2016 و بدأناه من نوفمبر 2015 و إنتهى في 20ماي 2016.

المرحلة الأولى :

في هذه المرحلة الممتدة من 08 أبريل 2016 إلى غاية 25 أبريل 2016 ،تم فيها التطبيق الأولي للإستمارة على عينة البحث التجريبية وذلك لقياس مدى وضوح بنودها وصدقها من خلال إجابات المبحوثين وبعد ذلك تم تعديلها لتأخذ الصيغة النهائية .

المرحلة النهائية :

في هذه المرحلة تم تطبيق الإستمارة في صيغتها النهائية وذلك من 27 أبريل إلى غاية 13ماي 2016 ،حيث يتم بعد ذلك تفرغ و تحليل البيانات و استنتاج النتائج العامة حسب المعطيات الأولية .

4-7-2 المجال المكاني:

أجريت الدراسة في عين الدفلى والمدينة ،على مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات في مختلف أرجاء الولايتين حسب الدوائر : خميس مليانة ،مليانة ،عين الدفلى ،البرواقية ،سيدي نعمان، خمس جوامع.

4-7-3 المجال البشري:

يتمثل من مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في مختلف المؤسسات التربوية لدى قطاع التربية لولاية عين الدفلى وولاية المدينة (الثانوي و المتوسط) ،حيث تتكون العينة من 70 أستاذ و أستاذة للتربية البدنية والرياضية.

ولقد تم توزيع الإستمارات على المبحوثين وعددها كان 90 إستمارة ،وبالمقابل تم إسترجاع 70 إستمارة بنسبة 78% و تعتبر هذه النسبة جد مقبولة .

4-8- الأساليب الإحصائية المستخدمة :

لقد تم إخضاع النتائج (البيانات) التي تم جمعها في شكلها الكمي و هذا قصد التحليل و المعالجة بإستعمال خدمة البرامج الإحصائية (SPSS) و هذا لحساب كل من:

- المتوسط الحسابي لقياس مدى مركزية الإجابات.
- الانحراف المعياري لقياس مدى إتفاق و عدم تشتت الإجابات.
- معامل الارتباط بيرسون PEARSON للبحث في العلاقة بين متغيرات الدراسة.

4-9 - صعوبات البحث :

في الجانب النظري :

- ندرة الدراسات حول الرضا الوظيفي في ميدان التربية البدنية و الرياضية.
- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الرضا الوظيفي و دوافع الإختيار المهني .
- عدم توفر المراجع حول الرضا الوظيفي في القطاع الرياضي، وكان أغلبها تخص علوم الإدارة و التسيير، و علم النفس الصناعي و التنظيمي.

في الجانب التطبيقي :

- صعوبة إقناع الأساتذة بالإجابة على الإستمارة لتخوفهم لإستعمالها ضدهم من طرف الإدارة، و قد بذلنا مجهودات معتبرة بمساعدة الزملاء و السادة المديرين لإقناع البعض منهم.

خلاصة :

تضمن فصل منهجية البحث منهج البحث الذي إستعملناه في دراستنا و المتمثل في المنهج الوصفي، كما تضمن الدرستين الإستطلاعتين التي كان الهدف منهما التعرف و الإطلاع على ظروف عمل أساتذة التربية البدنية و الرياضية و التأكد من صدق وثبات الإستمارة المعدة لهذه الدراسة.

كما قمنا في هذا الفصل بالتطرق إلى عينة البحث و خصائصها ومجالات البحث ، كما قمنا بشرح أدوات البحث المتمثلة في إستمارة دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية و إستمارة الرضا الوظيفي لنفس الفئة.

الفصل الخامس

تحليل ومناقشة

النتائج

5 تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض و تحليل و مناقشة النتائج المتوصل إليها معتمدا على بعض الدراسات السابقة و بعض الكتب الخاصة بعلم النفس و العلوم الإدارية والتسيير، و التربية البدنية و الرياضية و غيرها.

- **الفرضية الأولى:** الفروق في كل من دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية.

5-1- الفروق في دوافع الإختيار المهني حسب الخصائص الشخصية:

5-1-1- الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني .

الجدول رقم (11): دلالة الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني.

المتغير	أساتذة		أستاذات		ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
	ع	م	ع	م				
الدوافع الداخلية	2,35516	33	3,81881	-3,500	68	0,001	دال	
الدوافع الخارجية	4,6263	20,6	3,68556	-1,816	68	0,073	غير دال	

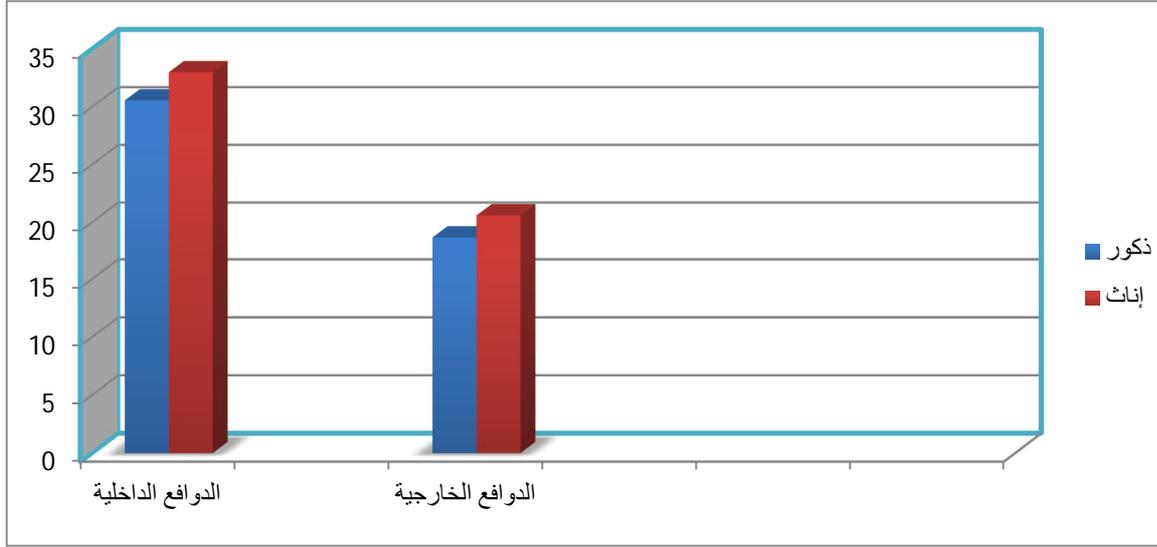
م : المتوسط الحسابي

ع: الإنحراف المعياري

يتضح من خلال الجدول أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الأستاذات في الدوافع الداخلية، وبتجلى ذلك من خلال (ت) المحسوبة حيث كانت الدلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 ودرجة الحرية 68، أما فيما يخص الدوافع الخارجية فلم نتوصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية .

يمكن توضيح الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (11): المتوسطات الحسابية للأستاذة و الأستاذات في دوافع الإختيار المهني.



يمكن تفسير النتائج المتحصل عليها في دراستنا إلى وجود إختلاف في الدوافع الداخلية بين الأستاذة والأستاذات لصالح الأستاذات التي كانت دوافعهم الداخلية نحو إختيار مهنة تدريس مهنة التربية البدنية والرياضية ضعيفة وهذه للخوف من نظرة المجتمع والأسرة السلبية لهم، والضغطات الإجتماعية التي قد يتلقونها في المستقبل، أما فيما يخص الدوافع الخارجية فلا توجد فروق في إختيار مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية بينهم وهذا راجع للنظام المادي المنتهج من قبل الوزارة والذي يقضي بالمساوات في الأجور وتوفير ظروف العمل وكل ما لزم لتدريس هذه المهنة .

5-1-2- الفرق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في دوافع الإختيار المهني:

الفرق حسب الخبرة في دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية يعبر عنها الجدول

التالي:

الجدول رقم (12) : دلالة الفرق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في دوافع الإختيار المهني.

المتغير	ذوو الخبرة		الأقل خبرة		ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
	ع	م	ع	م				
الدوافع الداخلية	30,8667	2,57258	31,8571	3,61486	1,431	68	0,156	غير دال
الدوافع الخارجية	17,2667	3,94508	21,7143	3,82385	5,07	68	0,000	دال

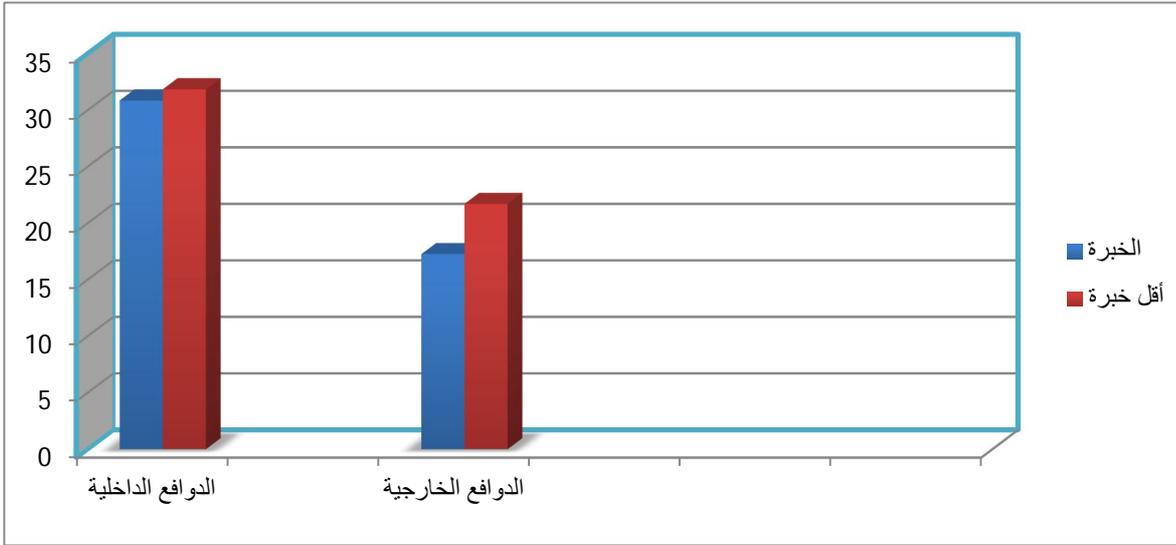
م : المتوسط الحسابي

ع: الإنحراف المعياري

يتبين من خلال الجدول 12 أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة والأقل خبرة في الدوافع الداخلية، وسجلنا فروق ذات دلالة إحصائية في الدوافع الخارجية بين ذوي الخبرة والأقل خبرة عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 68 ولصالح الأقل خبرة .

الشكل التالي يوضح النتائج المتوصل إليها :

الشكل رقم (12): المتوسطات الحسابية لذوي الخبرة والأقل خبرة في دوافع الإختيار المهني .



لاحظنا من خلال الجدول أن فئتي ذوي الخبرة والأقل خبرة ليس لهم إختلاف في الدوافع الداخلية وهذا بحكم إختيارهم لمهنة التربية البدنية والرياضية عن حب ورغبة وميول وتحقيق لأهدافهم ،أما فيما يخص الدوافع الخارجية فيوجد إختلاف في فئة الأقل خبرة حيث نجد أن دوافعهم الخارجية أقل درجة من ذوي الخبرة وهذا بسبب قلة سنوات التدريس ونقص الثقة بالنفس وعدم التأقلم مع ظروف العمل ونقص الحافز المادي والمشاكل المحيطة بهم ،ولكن بمرور الوقت والسنوات تكون هناك الزيادة في الأجور وفرص الترقية وبإكتساب الثقة في النفس وثقة الزملاء وبناء علاقات جيدة معهم هذا ما يؤدي إلى الزيادة في العمل بجد .

5-1-3- الفرق بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا والمحولين إليها في دوافع الإختيار المهني:

دراسة الفرق في دوافع الإختيار المهني لأسانذة التربية البدنية و الرياضية حسب متغير الإلتحاق بالقسم أعدنا الجدول التالي:

الجدول رقم (13): دلالة الفرق بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها.

المتغير	الملتحقون مباشرة		المحولون		ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
	ع	م	ع	م				
الدوافع الداخلية	31,2857	3,03192	2,25093	30,8	0,487	68	0,628	غير دال
الدوافع الخارجية	19,3143	4,34572	3,74759	19,4	-0,059	68	0,953	غير دال

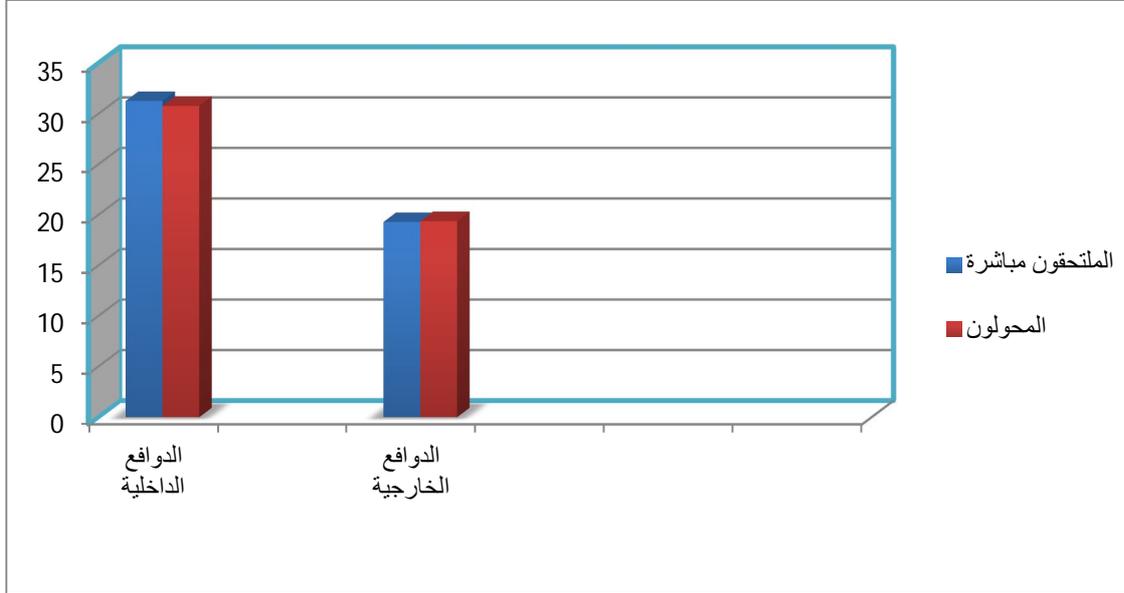
م : المتوسط الحسابي

ع: الإنحراف المعياري

يتضح من خلال الجدول السابق أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية والرياضية بعد البكالوريا والمحولين إليها من أقسام أخرى في جميع محاور دوافع الإختيار المهني عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة الحرية 68

الشكل التالي الذي يعبر عن المتوسط الحسابي للفئتين يوضح ذلك :

الشكل رقم (13): المتوسطات الحسابية بين الملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها في دوافع الإختيار المهني.



نلاحظ من خلال الجدول أن الفئتين (الملتحقين مباشرة والمحولين) لهم نفس دوافع الإختيار المهني ففئة الملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية والرياضية كان إختيارهم بسبب الرغبة لدوافعهم . أما المحولين فهناك كان توجهها إلى أقسام أخرى قبل التحويل إلى أقسام التربية البدنية والرياضية رغم وجود دوافع داخلية وخارجية نحو تدريس مادة التربية البدنية والرياضية وهذه لخطأ التوجيه وعدم سماح المعدل بإلتحاق بهذه المادة.

5-2- الفرق في عوامل الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية:

5-2-1- الفرق بين الأساتذة و الأستاذات في عوامل الرضا الوظيفي:

من خلال الجدول التالي، نقوم بدراسة الفرق حسب الجنس في الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية:

الجدول رقم (14): دلالة الفرق بين الأساتذة و الأستاذات في عوامل الرضا الوظيفي.

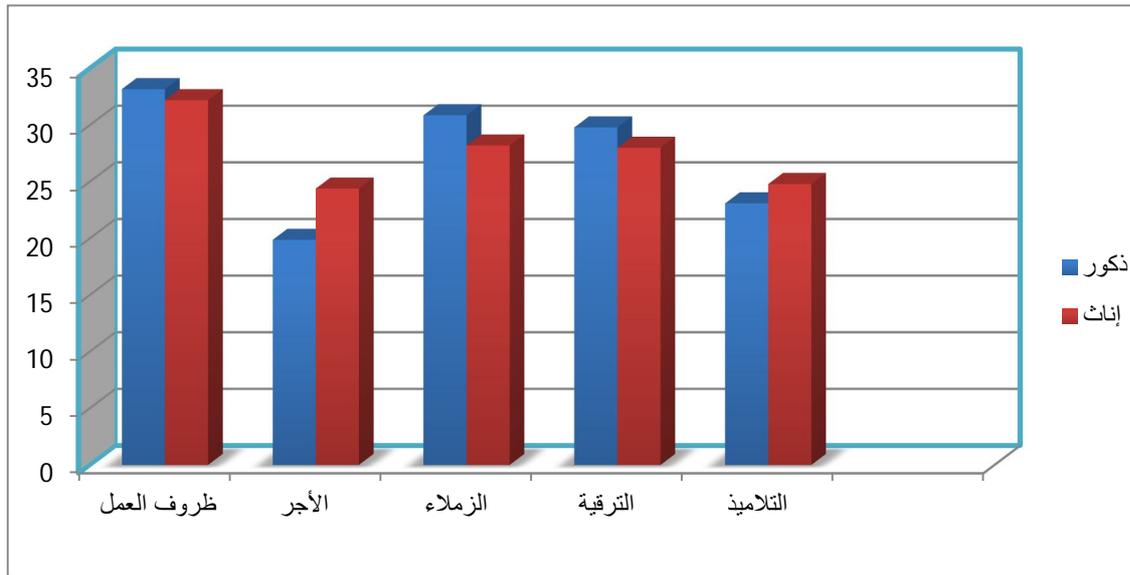
الدالة	مستوى الدالة	درجة الحرية	ت المحسوبة	أستاذات		أساتذة		المتغير
				ع	م	ع	م	
0.05								
غير دال	0,327	68	0,987	3,84057	32,2	4,24304	33,1818	الرضا عن ظروف العمل
دال	0,000	68	-3,727	1,52753	24,4	5,96612	19,8727	الرضا عن الأجر
دال	0.000	68	3,826	3,221	30,87	1,979	28,2	الرضا عن الزملاء
غير دال	0,111	68	1,611	4,23281	28	4,79738	29,8	الرضا عن الترقية
غير دال	0,048	68	-2,005	0,76376	24,8	4,21757	23,0909	الرضا عن التلاميذ

ع: الإنحراف المعياري

م : المتوسط الحسابي

يتضح من الجدول 14 أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والأستاذات، ولصالح الأستاذات في عامل الرضا عن الأجر. ولصالح الأستاذة في عامل الرضا عن الزملاء. يتجلى ذلك من خلال قيم (ت) المحسوبة حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 68. فيما يخص الرضا عن ظروف العمل و الرضا عن الترقية و الرضا عن التلاميذ، فلم نتوصل إلى فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 68. يمكن توضيح الفروق بين الأساتذة و الأستاذات في عوامل الرضا الوظيفي من خلال الشكل التالي:

الشكل رقم (14): المتوسطات الحسابية لأساتذة و الأستاذات في عوامل الرضا الوظيفي.



يمكن تفسير النتائج المتوصل إليها بعدم الرضا الأستاذات عن الأجر الذي يتلقينه غير كافي في تلبية حاجياتهم، حيث لا يغطي كل مصاريفهم اليومية .

لاحظنا من خلال الجدول، أن الفئتين غير راضيتين عن الزملاء والأجر و سجلنا فروقا ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 68، و يرجع ذلك حسب رأينا إلى أن أجر الأستاذ في الجزائر يعتبر من أضعف الأجور مقارنة بالقطاعات الأخرى و ، فعامل الأجر ضروري لتحفيز العامل حسب منصور أحمد منصور⁽¹⁾.

يرجع الفرق بين الأساتذة و الأستاذات إلى عدم إشباع الأستاذات حاجة الإنتماء إلى المؤسسة التربوية، وخاصة في ميدان تدريس مادة التربية البدنية والرياضية ونظرة المجتمع السلبية لهم كونهم عنصر نسوي

¹ - منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوة العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1973، ص 209.

خاصة في المدن النائية ، كما أن الحاجة إلى الأمان منعدمة عند هذه الفئة التي يمكن التمرد عليها من طرف التلاميذ .

كما نتحفظ على النتائج التي توصلنا إليها، لأن عدد الأستاذات قليل جدا و لا يعطينا إجابات علمية دقيقة على فرضيتنا. فحسب سعيد إسماعيل صيني، القاعدة العامة هي كلما زاد حجم العينة كانت درجة تمثيلها للمجتمع أفضل، و تكون النتائج المتوصل إليها دقيقة⁽¹⁾.

¹ - سعيد إسماعيل صيني، قواعد أساسية في البحث العلمي، ط1 ، مؤسسة الرسالة، بيروت ، 1994، ص 235.

5-2-2- الفرق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي:

الفرق حسب الخبرة في الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية يعبر عنها الجدول التالي:

الجدول رقم (15) : دلالة الفرق بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي.

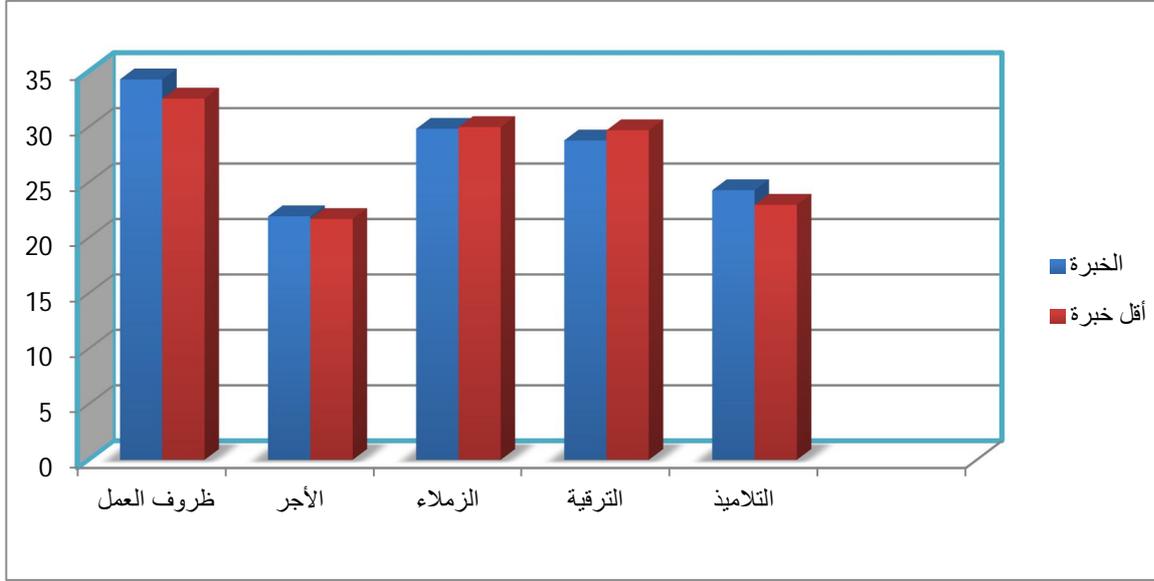
المتغير	ذوي الخبرة		الأقل خبرة		ت المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	الدلالة
	ع	م	ع	م				
الرضا عن ظروف العمل	2,18281	34,3111	5,1694	32,5714	-2,039	68	0,045	دال
الرضا عن الأجر	4,34300	21,9556	6,70194	21,7143	-0,195	68	0,846	غير دال
الرضا عن الزملاء	3,61786	29,8444	2,42536	30	0,219	68	0,827	غير دال
الرضا عن الترقية	5,28549	28,8	3,90001	29,7143	0,857	68	0,394	غير دال
الرضا عن التلاميذ	3,21093	24,3111	3,75735	23	-1,681	68	0,097	غير دال

م : المتوسط الحسابي

ع: الإنحراف المعياري

يتبين من الجدول رقم 15، أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة والأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05 ودرجة حرية 68، بإستثناء عامل ظروف العمل لصالح ذوي الخبرة و الشكل التالي يوضح النتائج المتوصل إليها:

الشكل رقم (15) : المتوسطات الحسابية لذوي الخبرة و الأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي



يمكن ملاحظة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة و الأقل خبرة في عوامل الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة حرية 68، بإستثناء في عامل الرضا عن ظروف العمل .حيث تختلف دراستنا عن دراسة "تايلور" و "كينيث" اللذان توصلا إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الأقل خبرة و الأكبر خبرة، و لصالح ذوي الخبرة و كانت هذه الفروق في جميع النواحي المقاسة وفي الرضا الوظيفي العام⁽¹⁾.

نلاحظ من خلال الجدول كذلك، أن الفئتين (ذوي الخبرة و الأقل خبرة) غير راضيتين عن ظروف العمل ، و يرجع ذلك حسب رأينا إلى أن أستاذ التربية البدنية و الرياضية ، سواء كان صاحب خبرة أو لا يمتلك خبرة ، فالفرد يربط بين مجمل المجهودات التي تبذلها والإمكانات المتاحة في عمله فإذا كانت الإمكانيات غير متوفرة يكون غير راض .

¹ - عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1977، ص 60-61.

5-2-3- الفرق بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا والمحولين إليها في عوامل الرضا الوظيفي:

لدراسة الفرق في الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية حسب متغير الإلتحاق بالقسم أعدنا الجدول التالي:

الجدول رقم (16): دلالة الفرق بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها.

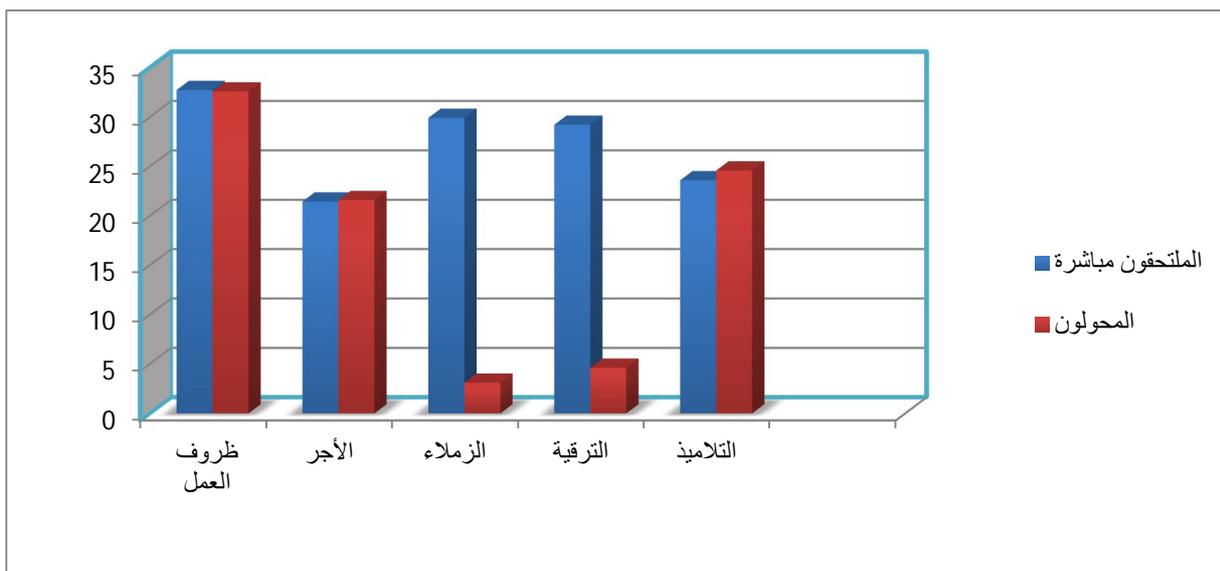
الدالة	مستوى الدالة	درجة الحرية	ت المحسوبة	المحولون		الملتحقون مباشرة		المتغير
				ع	م	ع	م	
غير دال	0,916	68	0,105	3,1693	32,6	4,1132	32,7429	الرضا عن ظروف العمل
غير دال	0,936	68	-0,08	4,92612	21,6	5,29885	21,4571	الرضا عن الأجر
غير دال	0,669	68	-0,91,429	4,19524	3,10829	30,4	29,9286	الرضا عن الزملاء
غير دال	0,206	68	176	5,22388	4,63187	27,2	29,2286	الرضا عن الترقية
غير دال	0,408	68	-0,832	3,27278	24,6	24,6	23,6143	الرضا عن التلاميذ

ع: الإنحراف المعياري

م : المتوسط الحسابي

يتضح من الجدول السابق، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها من أقسام أخرى في جميع عوامل الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة حرية 68، الشكل التالي يوضح هذه النتيجة:

الشكل رقم (16): المتوسطات الحسابية بين الملحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا و المحولين إليها



يمكن تفسير النتائج المتوصل إليها في دراستنا إلى رضا المحولين إلى أقسام التربية البدنية والرياضية على جميع عوامل الرضا الوظيفي (ظروف العمل ، الأجر ، الزملاء ، الترقية ، التلاميذ) و هذا لإستقرار في العمل و تحقيق طموحهم المحولين ، مما جعلهم راضين، و هو ما يؤكد العديلي وآخرون الذين يعتبرون تحقيق الطموح ضروري لبلوغ رضا عال⁽¹⁾، وأيضا للتقدير الذي يتلقونه من الآخرين والإحساس بأهمية الدور الذي يقومون به في عملهم ، مما يسمح له بإكتساب الثقة الذاتية والشعور بالقيمة في الوسط التربوي والمجتمع ككل⁽²⁾.

¹ - العديلي و طوله و أنجل، إتجاهات المهندس السعودي نحو عمله، إدارة البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1411 هـ ، ص ص 204-205

² - عبد النور أرزقي، محددات الرضا المهني و معنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، الجزائر، 1977، ص 41.

- الفرضية الثانية: علاقة الخصائص الشخصية بكل من دوافع الإختيار المهني وعوامل الرضا الوظيفي

5-3- علاقة الخصائص الشخصية بدوافع الإختيار المهني :

5-3-1- علاقة الجنس بدوافع الإختيار المهني:

علاقة الجنس بدوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية نوضحها من خلال الجدول

التالي:

الجدول رقم (17): معاملات الارتباط بين الجنس و دوافع الإختيار المهني.

الدوافع الخارجية	الدوافع الداخلية	
0.201	0.368	الجنس

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول أن الجنس ليست له علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.05 بدوافع الإختيار المهني ومحاوره .

يرجع حسب رأينا عدم وجود علاقة بين الجنس و الدوافع، إلى الميول والإتجاه من طرف الجنسين وإهتمامهم بتدريس مادتهم بإعتبارها مادة في المنظومة التربوية، كغيرها من التخصصات الأخرى، كما يرجع عدم وجود علاقة بين الجنس و الدوافع حسب دراستنا إلى ظروف العمل المشتركة التي يعمل فيها الجنسين، كما يرجع إلى التكوين في أقسام التربية البدنية و الرياضية، الذي لم يغفل الفروق بين الجنسين، من خلال برنامج متكامل النواحي البيداغوجية و النفسية و الإجتماعية.

5-3-2- علاقة الخبرة بدوافع الإختيار المهني:

يمكن توضيح علاقة الخبرة بدوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (18) : معاملات الإرتباط بين الخبرة ودوافع الإختيار المهني.

الدوافع الخارجية	الدوافع الداخلية	
-0,300**	-0,127	الخبرة

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول السابق أن الخبرة لها علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة 0.01 بمحور الدوافع الخارجية .

نتفق بهذه النتيجة مع عدة دراسات أكدت أن إنتقال أثر الخبرة يكون محدودا جدا.

نعتقد أن وجود علاقة بين الخبرة و الدوافع يرجع الى التكوين الجيد في أقسام التربية البدنية و الرياضية، الذي سمح للأستاذ المتخرج من هذه الأقسام بإمتلاك الكفايات اللازمة لأداء واجبه التدريسي، و التغلب على الصعوبات التي تواجهه في الميدان مهما كانت خبرته. فالبرنامج المعد في أقسام التربية البدنية و الرياضية، والذي يشمل دروس تطبيقية في مختلف الرياضات خاصة منها المطبقة في المؤسسات التربوية، و كذلك التربص الميداني الذي ينهي به الطالب دراسته الجامعية، سمح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية بإكتساب مهارات التدريس اللازمة وزيادة ميوله إلى المادة .

5-3-3- علاقة الإلتحاق بالقسم بدوافع الإختيار المهني:

علاقة متغير الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية بدوافع الإختيار المهني للأساتذة نوضحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (19) : معاملات الإرتباط بين الإلتحاق بالقسم ودوافع الإختيار المهني.

الدوافع الخارجية	الدوافع الداخلية	الإلتحاق بالقسم
-0,225 **	-0,315 **	

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

يتضح من الجدول 19، أن الإلتحاق بالقسم التربية البدنية و الرياضية له علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بدوافع الإختيار المهني .

نرجع النتيجة المتوصل إليها إلى التفاوت في الطموح أو توقعات الأساتذة نحو المستقبل و هذه التوقعات تؤثر في سلوكهم⁽¹⁾، فالملتحقون مباشرة بعد البكالوريا بأقسام التربية البدنية والرياضية حققوا طموحاتهم بخلاف المحولين إليها من أقسام أخرى، مما أدى إلى توصلنا إلى هذه العلاقة القوية بين الإلتحاق بأقسام التربية البدنية و الرياضية ودوافع الإختيار.

علاقة الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية بدوافع الإختيار تفرض على أقسام التربية البدنية والرياضية العمل على إيجاد معايير دقيقة لقبول التحويل إليها من أقسام أخرى. و لا يجب أن تكون هذه المعايير مرتبطة بالجوانب البدنية و الفنية للمتشحين للدراسة النشاط البدني والرياضي فقط، بل يجب أن تشمل دوافع و ميول الطلبة نحو تدريس هذا التخصص في المستقبل.

¹ - فيصل عباس، التحليل النفسي للشخصية، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1994، ص 121.

5-4-2- علاقة الخبرة بعوامل الرضا الوظيفي:

يمكن توضيح علاقة الخبرة بالرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (21): معاملات الارتباط بين الخبرة والرضا الوظيفي.

الرضا عن ظروف العمل	الرضا عن الأجر	الرضا عن الزملاء	الرضا عن الترقية	الرضا عن التلاميذ	
0,225*	0.022	-0,025	-0,097	0.187	الخبرة

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

نلاحظ من خلال الجدول أن الخبرة ليست لها علاقة ذات دلالة إحصائية بعوامل الأداء بإستثناء عامل ظروف العمل عند مستوى الدلالة 0.05

يمكن تفسير النتيجة التي توصلنا إليها إلى الجانب المعنوي و مستوى طموح أستاذ التربية البدنية و الرياضية الذي يعلم مسبقا بظروف مهنة التعليم و المشاكل المحيطة بها، مما يجعل الخبرة لا تشكل أي تأثير على الرضا الوظيفي. إضافة إلى أن الخبرة في التعليم لا تضيف إلى حد ما شيء للمسار المهني للأستاذ خاصة في جانب الأجر.

سجلنا في دراستنا أنه توجد علاقة للخبرة بعامل ظروف العمل ، و هذه النتيجة تفسر على أن الخبرة في العمل ضرورية ليتمكن الأستاذ في التأقلم مع مختلف ظروف العمل المتاحة . علاقة ظروف العمل بالخبرة في دراستنا تعبر على أن وضع شرط الخبرة للتمكن من أداء مثالي أثناء تأديته للحصة رغم النقائص ، هو بمثابة إثبات للذات داخل المؤسسة التربوية.

5-4-3 - علاقة الإلتحاق بالقسم بعوامل الرضا الوظيفي:

علاقة متغير الإلتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية بالرضا الوظيفي للأساتذة نوضحها من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (22) : معاملات الإرتباط بين الإلتحاق بالقسم والرضا الوظيفي.

الرضا عن التلاميذ	الرضا عن الترقية	الرضا عن الزملاء	الرضا عن الأجر	الرضا عن ظروف العمل	الإلتحاق بالقسم
-0,048	-0,143	0.048	0.009	-0,012	

* دالة عند مستوى 0.05

** دالة عند مستوى 0.01

يبين الجدول 22 أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتحاق بالقسم و الرضا الوظيفي عند مستوى الدلالة 0.05.

تظهر نتيجة دراستنا أهمية التوجيه المهني لتحقيق الرضا الوظيفي، و يقصد بالتوجيه المهني مساعدة الفرد أن يختار بنفسه و تحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع إستعداداته وقدراته و ميوله على نحو يمكنه من النجاح في مهنته⁽¹⁾. التوجيه المهني الصحيح للملتحقين مباشرة والمحولين جعلهم يضطرون إلى إختيار أقسام التربية البدنية و الرياضية ، وهذا لميولهم إلى هذا التخصص مما جعلهم راضون وظيفيا، لأن الرغبة في الإلتحاق إلى مهنة معينة و ممارستها يزيد من مستوى الرضا .

- الشيخ كامل محمد عويس، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1996، ص 36. ¹

تحليل ومناقشة النتائج :

الفرضية الأولى :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية .

1- الفروق في دوافع الإختيار المهني حسب الخصائص الشخصية :

من خلال الجداول رقم : 11 - 12 - 13 توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والأستاذات في دوافع الإختيار المهني في محور الدوافع الداخلية عند مستوى دلالة 0.01 .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والأستاذات في دوافع الإختيار المهني في محور الدوافع الخارجية عند مستوى دلالة 0.05 .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة والأقل خبرة في محور الدوافع الداخلية عند مستوى دلالة 0.05 .

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة والأقل خبرة في محور الدوافع الخارجية عند مستوى دلالة 0.05 .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الملتحقين مباشرة والمحولين إلى أقسام التربية البدنية والرياضية في كل محاور دوافع الإختيار المهني عند مستوى دلالة 0.05 .

2- الفروق في عوامل الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية :

من خلال الجداول : 14 - 15 - 16 توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والأستاذات في الرضا الوظيفي في عامل الرضا عن الأجر ، الزملاء ، عند مستوى دلالة 0.05 .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة والأستاذات في الرضا الوظيفي في عامل الرضا عن ظروف العمل ، الترقية والرضا عن التلاميذ .0.05.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين ذوي الخبرة والأقل خبرة في كل عوامل الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 .

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الملتحقين مباشرة والمحولين إلى أقسام التربية البدنية والرياضية في كل عوامل الرضا الوظيفي عند مستوى دلالة 0.05 .

لاحظنا في الفروق في دوافع الإختيار المهني أنه رغم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الجنس في محور الدوافع الخارجية فإنه لم يؤثر في فروق دوافع الإختيار المهني ،وسجلنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في عامل الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية .

أما فيما يخص الفروق في الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية فقد لاحظنا أنه رغم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الجنس في عامل الرضا عن الأجر والزملاء إلا أنه لم يؤثر في الفروق في الرضا الوظيفي ،وسجلنا عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في جميع عوامل الرضا الوظيفي عن متغير الخبرة والإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية .

إنطلاقا من هذه النتائج يمكن إعتبار الجزء الأول من الفرضية الأولى الذي يفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب الخصائص الشخصية في دوافع الإختيار المهني محققة في خاصية الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية ، ويمكن إعتبار الجزء الثاني من الفرضية الأولى الذي يفترض عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية محقق في كل من خاصيتي (الخبرة ، الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية) .

الفرضية الثانية :

لا توجد علاقة بين الخصائص الشخصية وكل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي .

1- علاقة الخصائص الشخصية بدوافع الإختيار المهني :

من خلال الجداول رقم : 17 - 18 - 19 توصلنا إلى النتائج التالية :

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس وكل من محاور دوافع الإختيار المهني عند مستوى دلالة 0.05 .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة ومحور الدوافع الخارجية عند مستوى دلالة 0.01 .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة ومحور الدوافع الداخلية عند مستوى دلالة 0.05 .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية و دوافع الإختيار المهني 0.05.

2- علاقة الخصائص الشخصية بعوامل الرضا الوظيفي :

من خلال الجداول رقم : 20 - 21 - 22 توصلنا إلى النتائج التالية :

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس و الرضا الوظيفي في عامل الرضا عن الزملاء و الترقية، عند مستوى دلالة 0.01 .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الجنس و عوامل الرضا عن ظروف العمل والأجر عند مستوى دلالة 0.05 .

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وعوامل الرضا عن (الأجر ، الزملاء ، الترقية ، التلاميذ) عند مستوى دلالة 0.05 .

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الخبرة وعامل الرضا عن ظروف العمل عند مستوى دلالة 0.05.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية والرضا الوظيفي في

جميع عوامله عند مستوى دلالة 0.05 .

من خلال النتائج يمكن إعتبار الجزء الأول من الفرضية الثانية المتعلق بعلاقة الخصائص الشخصية بدوافع الإختيار المهني أنها تحققت في خاصية الجنس والإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية ولم تتحقق في خاصية الخبرة .

أما الجزء الثاني من الفرضية الخاص بعلاقة الخصائص الشخصية والرضا الوظيفي فقد تحققت في خاصية الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية ولم تتحقق في خاصيتي الجنس والخبرة .

الإستنتاج العام :

بعد تحليل ومناقشة مختلف الجداول التي جاءت في الجانب التطبيقي والذي يحتوي على مختلف المعلومات الإحصائية الخاصة بمتغيرات وفرضيات دراستنا والتي دارت حول الإشكالية التالية:

هل توجد علاقة بين دوافع الإختيار المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاهم الوظيفي ؟

ومن خلال الإستنتاجات التي توصلنا إليها بعد حساب الإستمارة وتحليل نتائجها .

بينت نتائج دراستنا أنه توجد علاقة قوية بين دوافع الاختيار المهني والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية وهذا ما يؤكد صحة فرضيتنا العامة.

الخطبة

الخاتمة :

تطرقنا في هذا البحث على دراسة العلاقة بين دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ، و علاقة الخصائص الشخصية بكل من دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي. و تطرقنا إلى الفروق في متغيري الدراسة (دوافع الإختيار المهني و الرضا الوظيفي) حسب الخصائص الشخصية.

بدأنا دراستنا في البحث عن الفروق في دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي حسب الخصائص الشخصية (الجنس، الخبرة، الإلتحاق بالقسم)، ولاحظنا أن الإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية و الخبرة لهما أثر في المتغيرين، حيث أن ذوي الخبرة والملتحقين مباشرة بأقسام التربية البدنية و الرياضية بعد البكالوريا يتمتعون برضا أعلى و يقدمون أداء أحسن من نظرائهم الأقل خبرة و المحولين.

كما لاحظنا عند دراستنا لعلاقة الخصائص الشخصية بكل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي أن خاصية الجنس والإلتحاق بقسم التربية البدنية والرياضية لهما علاقة بكل من دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي ، بخلاف الخبرة. وأرجعنا هذه النتيجة إلى أن الأساتذات والمحولين يعتبران مصدرين ضاغطين يؤديان بالأساتذ إلى الإنهك النفسي، لأن الإختيار حسب الرغبة والميول و تحقيق الذات تخلق بيئة ملائمة و مشجعة تجعل أستاذ التربية البدنية والرياضية يرضى عن مهنته.

وعند دراسة العلاقة بين دوافع الإختيار المهني والرضا الوظيفي لاحظنا أن كل من الدوافع الداخلية والخارجية لدى الأساتذة لها علاقة برضاهم الوظيفي ،وأرجعنا ذلك أن كل ما كان إشباع دوافع الأساتذة أكثر إرتفع رضاهم الوظيفي .

نتائج بحثنا تؤكد أن دوافع الإختيار المهني لها تأثيرات على العوامل النفسية ومن أهم هذه العوامل الرضا الوظيفي كما أن درجة دافعية الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية تتعلق بالمتغيرات النفسية والإجتماعية والمادية وكل هذه النواحي تعتبر محفزات للرضا الوظيفي .

توصلنا إلى إثبات العلاقة بين دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية ورضاهم الوظيفي وفق النموذج الذي يعتبر أن إشباع دوافع الإختيار المهني يؤدي إلى الرضا الوظيفي مما يحتم على معاهد التربية البدنية والرياضية إستعمال الطرق السليمة في إنتقاء الطلبة بالإعتماد على الخصائص النفسية بما في ذلك ميولات واتجاهات الدوافع المهنية الأخرى لما لها من أثر بالغ على رضا الفرد على وظيفته ونجاحه في أداء مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية ، وبهذا تحقيق أهداف المنظومة التربوية وأهداف الأمة ككل في تقديم مواطن صالح ومكتمل من كل النواحي .

الإقتراحات :

- نقترح على معاهد التربية البدنية والرياضية إستعمال طرق سليمة لإنتقاء الطلبة عند إلتحاقهم .
- تحسيس المسؤولين بأهمية مادة التربية البدنية والرياضية كغيرها من المواد الأخرى.
- تحسين ظروف العمل من خلال توفير مساحات اللعب و القاعات و الأجهزة وتقليل عدد التلاميذ في كل فصل.
- ضرورة أن تكون أجور الأساتذة في مستوى مجهوداتهم و مكانتهم الإجتماعية ودرجاتهم العلمية.
- النظر في آليات الترقية في النظام التربوي و التي يجب أن تتماشى مع طموحات الأساتذة ومؤهلاتهم.
- إيجاد معايير دقيقة للسماح لبعض الطلبة بالتحويل من أقسام التربية البدنية والرياضية.
- إجراء دراسات في موضوع الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في المستويات الأخرى (إبتدائي ، مراكز التكوين و الجامعة).
- نقترح أن يكون إستبيان دوافع الإختيار المهني الذي أعدناه نموذجا يمكن الإعتماد عليه في الدراسات العملية و في تحديد مستوى دوافع الإختيار المهني لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- نقترح أن يكون إستبيان الرضا الوظيفي الذي أعدناه نموذجا يمكن الإعتماد عليه في الدراسات العلمية و في تقييم الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

المصادر

و

المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية :

- 1- الأبحر محمد العاطف ، قياس التوافق المهني لمدرسي التربية البدنية والرياضية ، ط1 ، دار الإصلاح ، القاهرة ، 1984 .
- 2- إبراهيم محمد الشافعي ، الفكر النفسي وتوجيهه للعمل التربوي ، ط1 ، مكتبة النهضة المصرية ، 1969.
- 3- أحمد بلكيس ، توفيق مرعي، الميسر في علم النفس التربوي ، ط2 ، دار الفرقان للنشر والتوزيع ، عمان ، 1996.
- 4- أحمد زكي محمد و عثمان لييب فراح ، علم النفس التعليمي ، ط1، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة، 1967.
- 5- أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية بيروت .
- 6- أحمد عبد الخالق ، محاضرات في علم النفس الفيزيولوجي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، مصر، 1986.
- 7- أحمد عبد اللطيف وحيد ، علم النفس الاجتماعي ، ط1 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2001.
- 8- أديب محمد الخالدي ، المرجع في الصحة النفسية ، ط3 ، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن ، 2009.
- 9- أسامة كامل راتب ، علم النفس الرياضية، المفاهيم والتطبيقات، ط2، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1997.
- 10- أسامة كامل راتب ، دوافع التفوق في النشاط الرياضي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1990
- 11- أمين أنور الخولي ، أصول التربية البدنية والرياضية ، المهنة والإعداد المهني لنظام أكاديمي ، ط1 ، دار الفكر العربي ، مصر، 1996.
- 12- أمين فارس بدران ، هيفاء راسم حواسة ، دراسة في قوانين المهنة و آدابها ، الأردن ، 2000 .
- 13- أندرودي سيزلاقي و ماك والاس ، السلوك التنظيمي و الأداء ، ترجمة جعفر أبو . القاسم أحمد ، معهد الإدارة العامة ، المملكة العربية السعودية ، 1991.
- 14- بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس و علوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج2، 22ماي 1998 .
- 15- بدر محمد الأنصاري ، الشخصية من المنظور الإسلامي، دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع، الكويت، 1998.

- 16- جمال الدين بن منظور، لسان اللسان تهذيب لسان العرب، ط1، دار الكتب العلمية، بيروت، 1993.
- 17- جمال الدين محمد المرسي و آخرون : السلوك التنظيمي نظريات و نماذج و تطبيق عملي لإدارة السلوك في المنظمة، د ط ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2002 .
- 18- جواد ، شوقي ناجي ، السلوك التنظيمي ، دار الحامد ، عمان ، 2000 .
- 19- جوزيف بلاط، وآخرون ، إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية ، إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس ، 1986 .
- 20- حسين أبو رياش ، زهرية عبد الحق ، علم النفس التربوي ، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2007.
- 21- حسين فايد ، علم النفس العام ، ط1 ، مؤسسة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2004.
- 22- حلمي المليجي، علم النفس المعاصر، ط4، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1982.
- 23- حمد السعاف صالح، المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية، سلسلة البحث في العلوم السلوكية، الرياض، 1989 .
- 24- خير الدين غويس، دليل البحث العلمي، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997 .
- 25- داود بن عيسى بورقيبة ، مدخل إلى علم النفس رؤية إسلامية ، ط1 ، رياض العلوم للنشر ، الجزائر ، 2006.
- 26- داوود معمر ، منظمات الأعمال ، الحوافز والمكافآت ، بحث علمي في الجوانب الإجتماعية والنفسية والقانونية ، ط1 ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة، مصر، 2006.
- 27- رابح تركي ، أصول التربية والتعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1990.
- 28- ربحي مصطفى و عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي: النظرية و التطبيق، دار الصفاء للنشر و التوزيع، عمان، 2000 .
- 29- رشيد محميدات ، تأثير التمارين البدنية على سلوك الرياضيين أثناء المنافسات.
- 30- رمضان ياسين ، علم النفس الرياضي ، ط1 ، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008.
- 31- سامي محمد ، مناهج البحث في التربية وعلم النفس ، دار العبرة للنشر و التوزيع و الطباعة ، 2000
- 32- سامي ملحم، القياس و التقويم في التربية و علم النفس، ط1 ، دار الميسرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان، 2000 .
- 33- سعد جلال ، محمد علاوي ، علم النفس التربوي الرياضي، دار المعارف، مصر، 1976 .

- 34- سعد عبد الرحمان ، السلوك الإنساني ، مكتبة الفلاح ، الكويت ، 1983 .
- 35- سعيد إسماعيل ،مدخل إلى علم التربية ، ط1 ،عالم الكتب ،القاهرة ، 1981 .
- 36- سعيد إسماعيل صيني ، قواعد أساسية في البحث العلمي، ط1 ، مؤسسة الرسالة، بيروت ، 1994 .
- 37- سعيد جلال ، المرجع في علم النفس ، دار المعارف ، القاهرة ،1963.
- 38- الشيخ كامل محمد عويض ، علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1996 .
- 39- صادق محمد عفيفي و آخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، مؤسسة دار الكتاب، الكويت، 1981
- 40- صالح عبد العزيز ، التربية وطرق التدريس ، ط1 ،دار المعارف ، مصر ، 1984 .
- 41- صالح محمد علي أبو مادو ، علم النفس التربوي ، ط4 ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة،عمان ،2005.
- 42- صلاح الدين محمد عبد الباقي ،السلوك الفعال في المنظمات ،الدار الجامعية ، الإسكندرية ،2004 .
- 43- حنان عبد الحميد العناني، الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، 2000 .
- 44- صلاح الدين محمد عبد الباقي، السلوك الإنساني في المنظمات، الدار الجامعية للطبع و النشر، الإسكندرية، 2000.
- 45- صلاح بيومي ،حواضر الإنتاج في الصناعة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982.
- 46- طارق كمال ، علم النفس المهني ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر،2007.
- 47- طريف شوقي ،السلوك القيادي وفعالية الإدارة ، دار غريب للطباعة والنشر ،القاهرة ،2000 .
- 48- عباس محمد عوض، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1977 .
- 49- عباس محمود عوض ،دراسات في علم النفس الإجتماعي ،دار النهضة العربية ،بيروت ،1980.
- 50- عبد الحلیم محمود السيد ، معتز عبد الله وآخرون ، علم النفس العام ،مكتبة غريب، القاهرة ،1990.
- 51- عبد الحميد محمد شاذلي ، علم النفس العام،ط2 ، المكتبة الجامعية، الإسكندرية ، مصر ،2001.
- 52- عبد الحميد نشوان ، علم النفس التربوي ،ط3 ، دار الفرقان للنشر والتوزيع،عمان ،1996.
- 53- عبد الرحمان الوافي ، مدخل إلى علم النفس، دار هومة للنشر والتوزيع، بوزريعة، الجزائر.
- 54- عبد الرحمان محمد عيسوي ، علم النفس الإجتماعي ، دار المعرفة ، مصر ، 1985
- 55- عبد الرحمن محمد العيسوي، دراسات نفسية ميدانية، الدار الجامعية للطباعة و النشر، الإسكندرية، 1993 .

- 56- عبد العزيز القوسي، علم النفس أسسه وتطبيقاته التربوية ، ط1 ، مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة، 1964.
- 57- عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية الإسكندرية، 1996
- 58- عبد الفتاح دويدار، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات والإتجاهات، دار النهضة العربية ،بيروت ،1992.
- 59- عبد الفتاح محمد دويدار ،أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية2003 .
- 60- عبد اللطيف محمد خليفة ، الدافعية للإنجاز ،ط1 ،دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع ،القاهرة ،2000.
- 61- عبد الله عمر القرا ، المرشد الحديث في التربية العلمية والتدريس المصغر، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان .
- 62- عبد المجيد نشواتي ، علم النفس التربوي ،ط2 ،دار الفرقان ،عمان ،1985.
- 63- عبد الهادي جودت عزت ،سعيد حسني العزة ،التوجيه المهني ونظرياته ،ط1 ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان ،الأردن ، 1999 .
- 64- العديلي و طوله و أنجل، إتجاهات المهندس السعودي نحو عمله، إدارة البحوث، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1411 .
- 65- عزمي محمد السعيد ، أساليب تطوير وتنفيذ درس التربية الرياضية في مرحلة التعليم الأساسي بين النظرية و التطبيق ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1996 .
- 66- عساف عبد المعطي محمد، السلوك الإداري التنظيمي في المنظمات المعاصرة، دار زهران، عمان، الأردن، 1995 .
- 67- عصام الدين متولي عبد الله ،مدخل في أسس وبرامج التربية الرياضية ،ط1 ،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية ، 2008 .
- 68- علاء الدين كفاقي، وآخرون ، مقدمة في علم النفس ، دار المعرفة الجامعية ،الإسكندرية ،مصر ،2009.
- 69- علي البشير الفنادى وآخرون ، المرشد الرياضي التربوي ، طبع المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلام، طرابلس، 1983 .
- 70- علي السلمي ، إدارة السلوك الإنساني ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة ،مصر.

- 71- عمار بوحوش و محمد دنيبات، منهج البحث العلمي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998
- 72- عمار طيب كشرود ، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، مفاهيم و نماذج و نظريات ، منشورات جامعة قار يونس ، بنغازي ، ليبيا ، 1995 .
- 73- عيسى جودة ، دليل المدرس الهادف ، دار تلافيت للنشر والتوزيع ، بجاية ، الجزائر ، 1997 .
- 74- فؤاد البهي السيد، الأسس النفسية للنمو من الطفولة إلى الشيخوخة، ط4 المعدلة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975.
- 75- فيصل عباس، التحليل النفسي للشخصية، دار الفكر اللبناني، بيروت، 1994 .
- 76- كامل بربر ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، ط1 ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع ، بيروت ، لبنان ، 1997 .
- 77- ليلي السيد فرحات، القياس و الإختبار في التربية الرياضية، ط1 ، مركز الكتاب للنشر، عمان ، 2001 .
- 78- ليندا دافيدوف ، التعلم وعملياته الأساسية ، ترجمة سيد الطواب ، محمود عمر ،الدار الدولية للإستثمارات الثقافية ،مصر ،2000.
- 79- محمد السباعي ،معلم الغد ودوره ، ط1، دار المعارف ،مصر ، 1985 .
- 80- محمد جاسم محمد ، علم النفس التربوي وتطبيقاته، ط1 ،مكتبة دارا لثقافة للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2004،
- 81- محمد زيان عمر، البحث العلمي و مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 199،
- 1997 .
- 82- محمد زيدان حمدان ، أدوات ملاحظة التدريس ،استعمالاتها ،مناهجها، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1986 .
- 83- محمد سامي بشير،المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة .
- 84- محمد سعد زغلول و مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الإسكندرية، 2003 .
- 85- محمد سليم ، منهجية البحث العلمي جليل طلاب العلوم الاجتماعية والإنسانية ، دار الغرب للنشر والتوزيع،وهران، 2000 .
- 86- محمد صالح حناوي و محمد سعيد سلطان، السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، الإسكندرية، 1997.
- 87- محمد مصطفى زيدان ، الكفاية الإنتاجية للمدرس ، ط1، دار الشروق ، بيروت ، لبنان ، 1973 .

- 88- محمد مصطفى زيدان ، دراسة السيكولوجية التربوية للتلميذ والتعليم العام ، دار الشروق ، الأردن ، 1984.
- 89- محمد مصطفى زيدان ، نبيل السمالوطي، علم النفس التربوي، ط2 ، دار الشروق ، جدة المملكة السعودية، 1985.
- 90- محمود العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط2 ، دار وائل ، عمان، 2004 .
- 91- محي الدين أحمد، دراسات في الدافعية و الدوافع، ط1 ، دار المعرف، القاهرة، 1983 .
- 92- مروان عبد المجيد إبراهيم ، طرق ومناهج البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية، دار الثقافة للنشر، عمان، 2006 .
- 93- معتز بالله عبد الحلیم السيد وآخرون ، الدافعية في علم النفس العام ، ط1 ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 1990.
- 94- منصور أحمد منصور، المبادئ العامة في إدارة القوة العاملة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1973 .
- 95- محمد صدقي نور الدين ، علم النفس الرياضية ، المفاهيم النظرية ، ط1 ، المكتب الجامعي الحديث ، مصر، 2004 .
- 96- ميخائيل إبراهيم أسعد، مشكلات الطفولة والمراهقة، دار الأنفاق الحديثة، بيروت 1991 .
- 97- نصر الله حنا ، إدارة الموارد البشرية ، دار زهران للنشر ، عمان ، 2002.

قائمة القواميس و المعاجم باللغة العربية :

- 98- الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 1998 .
- 99- أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات، العلوم الإدارية (انجليزية.فرنسي) ، ط2 ، دار الكتاب اللبناني ، دار الكتاب المصري، بيروت، القاهرة. 1994.
- 100- عمر سليمان الأشقر، النيات في العبارات ط4 ، دار النفائس ، 1998.
- 101- قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، ط6 ، دار المشرق، بيروت ، 1997 .

قائمة المذكرات العلمية :

- 102- زرقة أحمد ،فعالية القيادة و أثرها على الرضا الوظيفي و الأداء، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإقتصادية و علوم التسيير ، قسم علوم التسيير إختصاص إدارة الأعمال،جامعة الجزائر، 2008 .
- 103- عبد النور أرزقي، محددات الرضا المهني و معنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، الجزائر، 1997 .
- 104- مزياني فتيحة، أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس و علوم التربية، جامعة الجزائر، 1990.
- 105- مسعود بورغدة محمد ، الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية وعلاقته بأدائهم، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية و العلوم الإنسانية قسم التربية البدنية والرياضية،جامعة قسنطينة، 2008 .
- 106- هبة سلامة سالم غواش، الرضا الوظيفي لدى موظفي الإدارات المختلفة وفق نموذج " بورتر ولولر"، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، كلية التجارة ،قسم إدارة الأعمال ،الجامعة الإسلامية ،غزة، 2008 .

قائمة المجالات باللغة العربية :

- 107- القدومي و أ. خضر، الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية، مجلة الجامعة الإسلامية، غزة، المجلد السادس، العدد الأول، يناير 1998 .
- 108- علي عسكر، اتجاهات في زيادة دافعية العنصر البشري في مجال العمل، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد52، ديسمبر 1986 .
- 109- ناصر محمد العديلي، الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة السعودية، مجلة الإدارة العامة ، الرياض، العدد32، 1993 .

قائمة مراجع الأترنت :

- 110- <http://www.arabicstat.com/board/showthread.php?t=920> ,04/03/2013 ,20:25
- 111- http://iusst.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3742:2012-06-03-19-05-58&catid=45:2010-06-10-00-48-00&Itemid=91 ,04/03/2013 ,20:25

الأمم المتحدة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة الجبالي بونعامة
بخميس مليانة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

أخي الأستاذ، أختي الأستاذة.
في إطار قيامنا لإنجاز مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية تخصص النشاط البدني الرياضي التربوي تحت
عنوان:

**" دوافع الاختيار المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته برضاهم
الوظيفي"**

نرجو منكم أن تتفضلوا بالإجابة عن عبارات هذه الاستمارة بوضوح و موضوعية
،وذلك بوضع علامة (x) عند الإجابة التي ترونها مناسبة .
ونعدكم بأن إجاباتكم ستكون سرية، و لن تستخدم إلا لغرض البحث المذكور أعلاه.

السنة الجامعية : 2015 / 2016

المعلومات الشخصية

- المؤسسة

1- الجنس : ذكر أنثى

2- الخبرة الوظيفية: أقل من 5 سنوات 05 سنوات فما فوق

3- الالتحاق بقسم التربية البدنية و الرياضية:

بعد تحصلك على شهادة البكالوريا هل:

- سجلت مباشرة بتخصص التربية البدنية و الرياضية

- سجلت في تخصص آخر قبل أن تلتحق بتخصص التربية البدنية و الرياضية (التحويل) .

الجزء الأول : دوافع الاختيار المهني .

المحور الأول : الدوافع الداخلية .

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	بدون رأي	معارض	معارض جدا
01	اخترت تدريس مهنة التربية البدنية والرياضية عن قناعة وحب لها .					
02	اخترت مهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية متأثرا بالأستاذ الذي درسني .					
03	اخترت مهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية لأنها كانت أحد أهدافي.					
04	أرى أن التربية والتعليم أساس كل مجتمع.					
05	ممارستي لأحد الاختصاصات الرياضية كانت من بين الدوافع التي جعلتني أختار هذه المهنة.					

المحور الثاني : الدوافع الخارجية .

01	الاستقرار المهني هو ما دفعني لاختيارها .					
02	اخترت مهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية لعدم وجود مسؤوليات ملقاة على عاتقي .					
03	نظرة المجتمع لأستاذ التربية البدنية والرياضية تجعلني أختارها دون تردد .					
04	معدل شهادة البكالوريا لم يتيح لي الفرصة لاختيار تخصص آخر .					
05	الزيادة في الأجور تدفعني إلى القيام بواجبي على أحسن وجه .					

الجزء الثاني: الرضا الوظيفي .

المحور الأول : ظروف العمل .

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	بدون رأي	معارض	معارض جدا
01	بشكل عام أنت راض ومرتاح في عملك.					
02	يزداد تعلقك بالمهنة كلما ازدادت خبرتك .					
03	توفر أماكن حفظ الأدوات و صيانتها.					
04	تحب عملك وتشعر أنه مصدر سعادتك.					
05	تشعر أن مكانتك في المؤسسة محترمة.					
المحور الثاني : الأجر .						
01	الراتب الذي تتقاضاه يلبي حاجياتك.					
02	راتبك الشهري مقارنة بزملاء خارج قطاع التربية.					
03	الأجر الذي تتلقاه يساعدك على العطاء أكثر في عملك.					
04	راتبك يؤمن مستقبل أولادك.					
05	ظروفك المادية غير مساعدة على الأداء الجيد.					

المحور الثالث : العلاقة مع الزملاء .

الرقم	العبارات	موافق جدا	موافق	بدون رأي	معارض	معارض جدا
01	زملاؤك في العمل يقدرون مادتك.					
02	التعاون والتفاهم مع الزملاء يجعلانك تحس بالفخر والطمأنينة.					
03	علاقات العمل جيدة.					
04	تعتمد على التعاون و التنسيق مع أساتذة التربية البدنية و الرياضية في عملك.					
05	تتواصل بسهولة مع زملائك في المؤسسة.					

المحور الرابع : الترقية.

01	إتاحة الفرصة للأساتذة لإكمال دراستهم العليا .					
02	الفرص المتاحة لتصبح مديرا كبيرا .					
03	فرص المشاركة في تطوير النشاطات الرياضية .					
04	توفر المراجع و المصادر المتصلة بعملك .					
05	فرص المشاركة في الندوات و الدورات التكوينية .					
06	عدالة فرص الترقية بين الأساتذة .					

المحور الخامس : التلاميذ

01	استجابة التلاميذ لتوجيهاتك و إرشاداتك.					
02	مشاركة التلاميذ في النشاط الصفي .					
03	المستوى الجيد للتلاميذ يحفزني على الاجتهاد أكثر.					
04	اكتظاظ الأقسام يشعرني بالإحباط.					
05	تقيد التلاميذ بالنظام.					
06	استيعاب التلاميذ لدروس التربية البدنية والرياضية.					