

المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي بتيسمسيلت
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية
تخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي

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

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

دراسة مسحية أجريت على مدرسي التربية البدنية و الرياضية لولاية تيسمسيلت

إشراف الأستاذ:

بوسيف إسماعيل

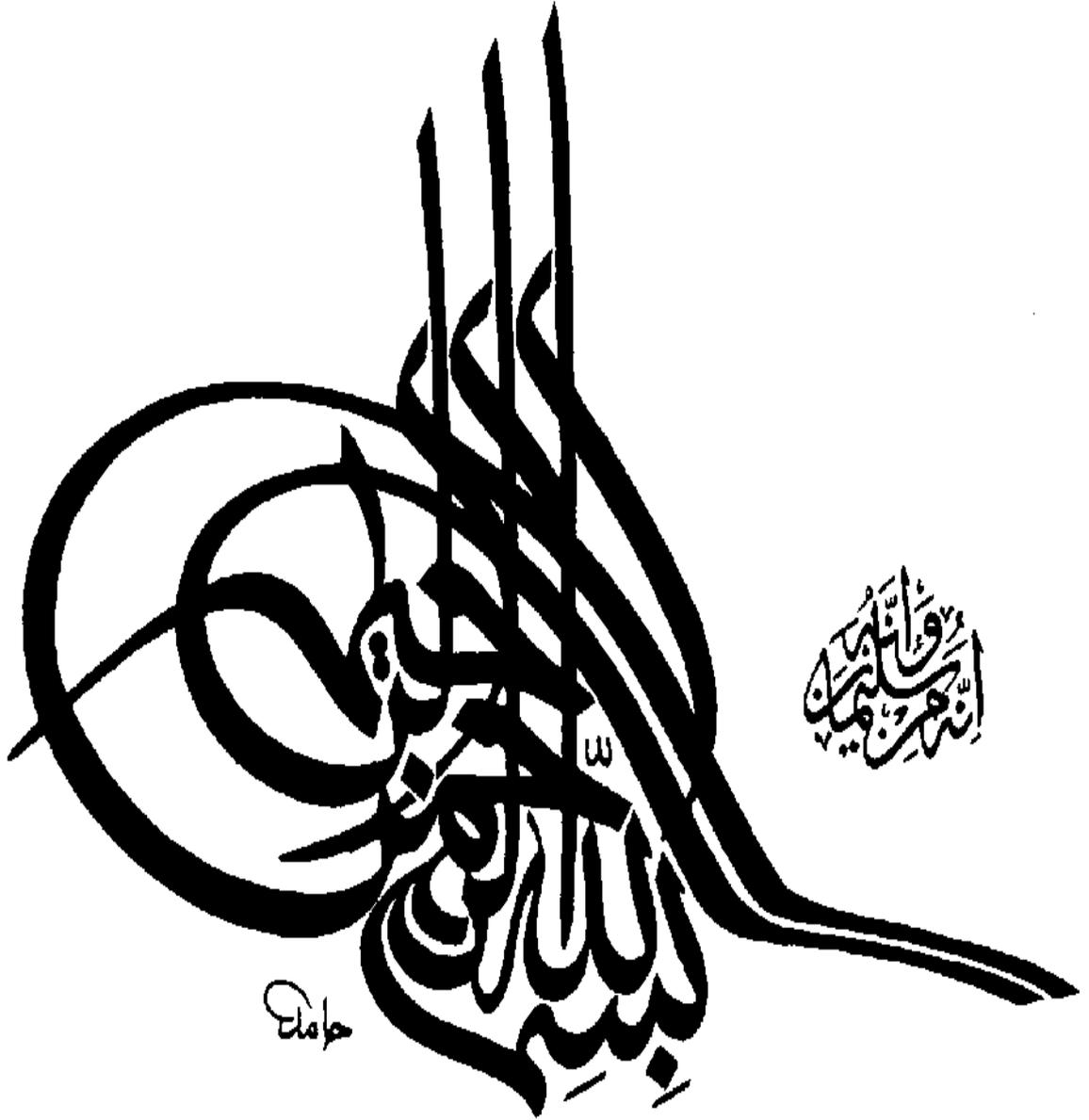
إعداد الطلبة:

محمد لعطب محمد

مساح بدر الدين

السنة الجامعية: 2015/2016

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ



صدق الله العظيم

الآية 30 من سورة النمل

علمة شكر

عملاً بقول الرسول صلى عليه وسلم "من لم يشكر الناس لم يشكر الله"

نشكر الله تعالى على توفيقه لنا لإنجاز هذا البحث.

يسعدنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم معنا في إنجاز هذا

العمل، سواء من قريب أو من بعيد.

ونخص بالذكر الأستاذ القدير : بوسيف إسماجيل المشرف على بحثنا، و

الدكتور سامي عبد القادر و الذين لم يبخلوا بتوجيهاتهم ونصائحهم علينا، ولم

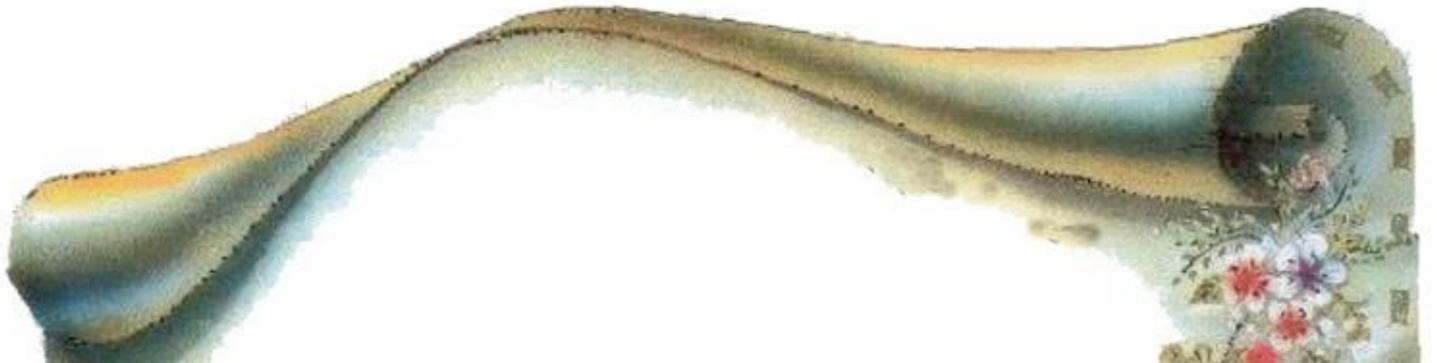
يتوانوا في تقديم آرائهم السائبة لنا، حتى تم إنجاز هذا العمل.

وتحياتنا إلى كل أساتذة وطلبة وعمال قسم التربية البدنية والرياضية

بالمركز الجامعي تيمسويلت.

"والله في عون العبد ما دام العبد في عون أخيه"

مهدد + بحر الدارين



الإهداء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الى من قال فيما الصادق الصديق الذي لا ينطق على الصوى.
"الجنة تحب أقدام الأمامة" الى التي حملتني في بطنها و سمرت لأجلي ،
الى التي باركتني بدعائها و سامحتني بحبها و حنانها الغالية
و العزيمة على قلبي دعيني انحنى أمامك و اقبل جبينك...أمي.
الى الذي تعب لارتاح و كافح لأبال الى صاحب القلب الأبيض
تاج رأسي ... والدي الغالي .

الى أغلى كنز و صبه الله لي أخواتي " عبد الطيم و بسري "
الى أعمامي أخوالي كل باسمه
الى روح فقيدنا الأستاذ الدكتور " هلال عبد المجيد " رحمه الله و أسكنه فسيح الجنان
أهدي بختي هذا.

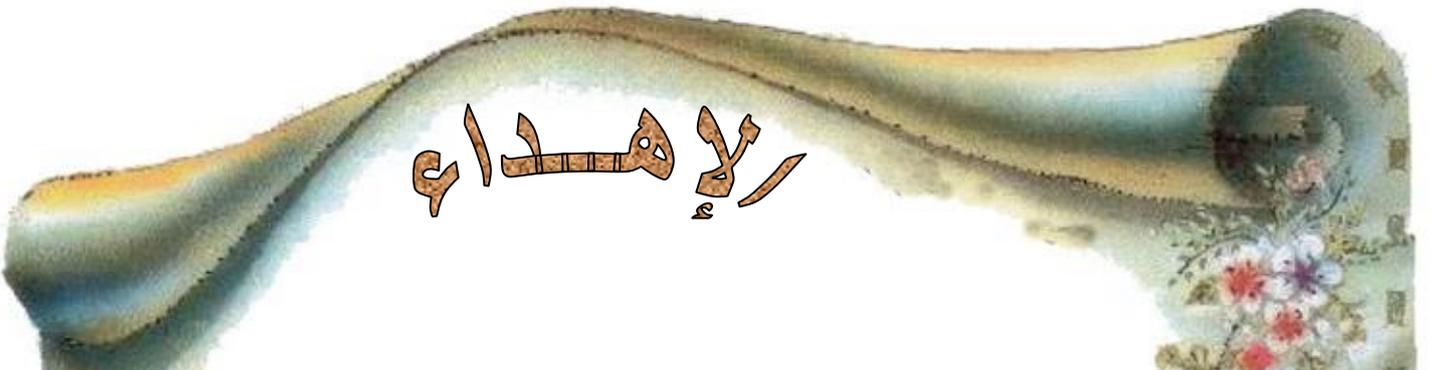
الى رفقاء دربي و طفولتي-القلة " صبحي عبد الرحمان و مزارعي عبد القادر ، بلعيد محمد و
مساح صفاء " الى كل من اعرفهم ولم أذكرهم...

الى جميع رفقاء الجامعة
الى أساتذة و طلبة و عمال معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية بالمركز الجامعي
تيممهم

الى من جمعني بهم لحظة صدق ... و فرقني بهم لحظة صدق
أهدي ثمرة جسدي و تعبتي.

محبك

الإهداء



إلى التي سقتني كؤوس العنان . و سهرت الليالي من اجلي .

إلى التي قال فيها (صلى الله عليه وسلم) :-

" الجنة تحت أقدام الأمهات " إلى أمي الطيبة أطال الله عمرها و رزقها الصحة
والعافية..

" أمي العزيزة فتيحة " .

إلى الذي غرس فينا حب العمل . ظل ينمو و ينمو إلى أن تفتحت زهوره و فاح
عبيره .

إلى أبي الغالي " أحمد " أطال الله عمره و حفظه .

إلى أخوتي و أخواتي و خصوصاً الغالي على قلبي أخي المرحوم " أسامة "
والى أصدقائي وإخوتي وأحبائي في الدرب الجامعي : " مداح عبد الحميد
و خلال سيد أحمد و إلى كل من يعرفوني و نسيت ذكرهم
والى كل أساتذة و طلبة و عمال معهد التربية البدنية و الرياضية
بالمركز الجامعي تيسمسيلت
أهدي ثمرة جهدي
والى كل عائلة مساح و سحوان

بدر الدين

المحتويات

البسمة

شكر و تقدير

الإهداء

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

التعريف بالبحث

- 1- مقدمة البحث 1
- 2- الإشكالية 3
- 5 - 1 الفرضية العامة 5
- 5 - 2 الفرضيات الجزئية 5
- 6 - مصطلحات البحث 6
- 6 - 1 - الضغوط المهنية 6
- 6 - 2 - الرضا الوظيفي 6

الباب الأول : الجانب النظري

الفصل الأول : الضغوط المهنية

- تمهيد 9
- 1- 1 - مفهوم الضغط و طبيعته 10
- 1- 2 - كيفية حدوث الضغط 11
- 1- 3 - عوامل الضغط المهني 12
- 1- 3-1- العوامل الذاتية 12
- 1- 3-2- عدم الرضا الوظيفي 13
- 1- 4 - المصادر الخارجية 13
- 1- 4 - 2 - 1- المصادر الخارجية المرتبطة بالحياة الخاصة 13
- 1- 4 - 2 - 2 - العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل 13
- 1- 4 - 2 - 1 - الضوضاء 14
- 1- 4 - 2 - 2 - الضوء 15

15 الحرارة	3 - 2 - 4 - 1
16 التهوية	4 - 2 - 4 - 1
16 المنشآت القاعدية	5 - 2 - 4 - 1
17 العوامل و الوسائل المادية - التعليمية	6 - 2 - 4 - 1
17 المواصلات	7 - 2 - 4 - 1
18 عبء التعب	8 - 2 - 4 - 1
19 سوء العلاقة مع الزملاء	9 - 2 - 4 - 1
20 سوء العلاقة مع التلاميذ	10 - 2 - 4 - 1
21 الإشراف التربوي	11 - 2 - 4 - 1
23 التطور المهني و الترقية المهنية	5 - 1
24 أعراض الضغوط	6 - 1
25 الأعراض الفيزيولوجية	1 - 6 - 1
25 الأمراض العضلية العظمية	1 - 1 - 6 - 1
25 الاضطرابات القلبية الوعائية	2 - 1 - 6 - 1
25 الأمراض الجلدية	3 - 1 - 6 - 1
25 اضطرابات الغدد	4 - 1 - 6 - 1
25 الأعراض المعرفية	2 - 6 - 1
25 الأعراض السلوكية	3 - 6 - 1
26 طرق علاج الضغط في المجال الرياضي	7 - 1
26 العلاج بالأساليب الفيزيولوجية	1 - 7 - 1
26 العلاج بالأساليب المعرفية	2 - 7 - 1
26 أسلوب التأمل	1 - 2 - 7 - 1
27 أسلوب الإيحاء الذاتي	2 - 2 - 7 - 1
27 العلاج بالأساليب السلوكية	4 - 7 - 1
27 العلاج النفسي	5 - 7 - 1
29 خلاصة	

الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

31	تمهيد
32	2 - 1 - مفهوم الرضا الوظيفي
33	2 - 1 - 1 - رضا إشباع الحاجات
33	2 - 1 - 2 - رضا النجاح و الانجاز
33	2 - 1 - 3 - رضا العدالة
33	2 - 2 - طبيعة الرضا الوظيفي
34	2 - 3 - نظريات الرضا الوظيفي
34	2 - 3 - 1 - نظرية تسلسل الحاجات
35	2 - 3 - 2 - نظرية المساواة
35	2 - 3 - 3 - نظرية التعارض (لولر Lawler)
35	2 - 1 - عناصر الرضا الوظيفي
36	2 - 4 - 1 - الرضا عن العمل
36	2 - 1 - 4 - الرضا عن الزملاء
37	2 - 1 - 3 - الرضا عن الإشراف
37	2 - 4 - 4 - الرضا عن الأجر
37	2 - 1 - 5 - الرضا عن الترقية
37	5 - 2 - الرضا الوظيفي كعامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية
39	2 - 6 - العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي
39	2 - 6 - 1 - عوامل خاصة بالفرد
39	2 - 6 - 1 - 1 - الجنس
39	2 - 6 - 1 - 2 - عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف
39	2 - 6 - 1 - 3 - السن
40	2 - 6 - 1 - 4 - المدة المنقضية في العمل
40	2 - 6 - 1 - 5 - الذكاء
40	2 - 6 - 1 - 6 - التعليم
41	2 - 6 - 2 - عوامل موجودة في العمل
41	2 - 6 - 1 - 1 - نوع العمل
41	2 - 6 - 2 - 2 - المهارة المطلوبة

41	المكانة المهنية	3 - 2 - 6 - 2
42	الناحية الجغرافية	3 - 6 - 2
42	حجم المؤسسة	4 - 6 - 2
42	نظام الاتصال	5 - 6 - 2
43	الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء	7 - 2
44	خلاصة	

الفصل الثالث : أستاذ التربية البدنية و الرياضية

46	تمهيد	
47	1 - مدرس التربية البدنية	3
47	2 - مهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية و الإشراف التربوي	3
47	3 - الصفات الضرورية لمدرس التربية البدنية و الرياضية	3
48	1 - الشخصية	3 - 3
49	2 - اللياقة الشاملة	3 - 3
49	3 - الاتزان	3 - 3
49	4 - قابلي الإبداع و الابتكار	3 - 3
49	5 - احترام الذات	3 - 3
50	6 - احترام المهنة	3 - 3
50	7 - احترام المتعلم	3 - 3
50	4 - خصائص أستاذ التربية البدنية و الرياضية	3
50	1 - الجانب التكويني	3 - 4
51	2 - الجانب النفسي الاجتماعي	3 - 4
51	3 - الجانب العقلي المعرفي	3 - 4
51	4 - الجانب القيادي	3 - 4
51	5 - الواجبات الخاصة لأستاذ البدنية	3 - 5
51	1 - الواجبات التعليمية	3 - 5
51	1 - إعداد و تنظيم النشاط البدني	3 - 5 - 1
52	2 - التحكم في المادة التعليمية	3 - 5 - 1
52	3 - الاستعداد لتدريس المادة	3 - 5 - 1
52	2 - واجباته نحو النشاط الداخلي	3 - 5 - 2

53	1 - 2 - 5 - 3	الاستعداد لتدريس المادة
53	2 - 2 - 5 - 3	التنظيم و الإدارة
53	3 - 2 - 5 - 3	الوظيفة الاجتماعية
53	3 - 5 - 3	واجباته نحو النشاط الخارجي
54	4 - 5 - 3	واجباته نحو النشاط الترويحي
54	5 - 5 - 3	الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية
55	6 - 5 - 3	صفات المدرس الناجح
56	7 - 5 - 3	القواعد الخاصة بالمدرس
57	8 - 5 - 3	مواصفات المدرس الكفاء
57	9 - 5 - 3	المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية و الرياضية
57	1 - 9 - 5 - 3	فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية
57	2 - 9 - 5 - 3	تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية
57	3 - 9 - 5 - 3	توفير القيادة
58	4 - 9 - 5 - 3	استخدام قياس و التقويم
58	5 - 9 - 5 - 3	إعداد تقويم البرنامج بصفة دورية
58	10 - 5 - 3	واجبات المدرس تجاه برنامج التربية البدنية و الرياضية
60		خلاصة

الفصل الرابع : الدراسات السابقة

62		تمهيد
63	1 -	دراسة مصطفى منصورى (2003 - 2004)
64	2 -	دراسة بن صديق عيسى و خياط عبد القادر
65	3 -	دراسة غايب عبد القادر
66	4 -	دراسة بعداني عبد القادر
68	5 -	دراسة شرقي جزيلة
69		التعليق على الدراسات السابقة و المرتبطة
70		خلاصة

الباب الثاني : الجانب التطبيقي

الفصل الأول : منهج البحث و إجراءاته الميدانية

73		تمهيد
----	--	-------

74	1 - إجراءات البحث الميدانية
74	1 - 1 الدراسة الاستطلاعية
74	1 - 2 منهج البحث
74	1 - 3 مجتمع و عينة البحث
75	1-4 مجالات البحث
75	1 - 4 - 1 المجال المكاني
75	1 - 4 - 2 المجال البشري
75	1-4-3 المجال الزمني
75	1 - 5 أدوات البحث
75	1 - 5 - 1 مقياس الضغوط المهنية
75	1 - 5 - 2 مقياس بالرضا الوظيفي
75	1-6 الخصائص السيكومترية لأدوات البحث
76	1 - 7 الوسائل الإحصائية
76	1 - 8 صعوبات البحث
77 خلاصة

الفصل الثاني : عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة

79	2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
79	1-2 عرض نتائج الفرضية الأولى
80	2-2 عرض نتائج الفرضية الثانية
81	2-3 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة
82 الاستنتاجات
83 الخلاصة العامة
84 التوصيات

قائمة الجداول

الصفحة	العناوين	التسلسل
76	جدول يوضح صدق وثبات أدوات البحث	01
79	قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية	02
80	قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي	03
81	المتوسط الحسابي وقيمة R بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي	04

قائمة الأشكال

الصفحة	العناوين	التسلسل
23	العوامل المؤدية إلى سوء الإشراف التربوي و نتائجها	01
34	المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 (Maslow	02
43	العلاقة بين الرضا و الأداء حسب العديلي	03
79	قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية	04
80	قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي	05
81	المتوسط الحسابي وقيمة R بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي	06

1- مقدمة البحث :

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

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

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

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

ويشكل العمل شكلاً هاماً من أشكال النشاط البشري الذي يلقي قبولاً اجتماعياً، و العمل مجال أساسي للطاقة البشرية و يرتبط إحساس الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه ارتباطاً وثيقاً، بها يحققه العمل له في مختلف النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية.

و يعد الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تدرى هذه الجوانب باعتباره يتناول مشاعر الإنسان العامل إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه و البيئة المحيطة به .

وإيماناً منه بأهمية الدور الذي يقوم به المدرس في بلادنا من أجل تنفيذ الخطط التربوية و إنجاحها، وبحجم وخطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يومياً وباستمرار بدرجات و مستويات مختلفة سواء

تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ، أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري.... إلخ، والتي تنعكس آثاره ا على صحته النفسية خاصة منها القلق، وعلى صحته الجسمية و اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، اختار الباحث موضوع " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " للبحث و الدراسة آملاً أن يخرج بنتائج تخدم القائمين على التربية والتعليم في بلادنا.

2- الإشكالية :

يحتاج العالم في هذه الأيام ثروة هائلة من التقدم و التطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية و الرياضية و غيرها، ومن هنا يحدث الصراع والمنافسة بين البشر للحاق بركب التقدم و المعرفة ، واحتلال المكان اللائق بين دول العالم ، فإذا أحسن استخدام هذه الثروة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور و التقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، وإذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر و التهديد في مجالات الحياة كلها، وإذا لم تكن هناك حلولاً لهذه المشكلات التي تسببها هذه المؤثرات المتنوعة فإن تأثيرها الضار سوف). ينعكس على الفرد من مختلف الجوانب النفسية و البدنية والعقلية والمهنية وغيرها¹

وبذلك تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث طريقة الأداء، و المسؤوليات، و النتائج المترتبة على السلوك العلمي، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط فالأعمال التي يقدمها أصحابها في شكل خدمات اجتماعية كالتعليم والتمريض و التأمين يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية والقلق أكثر من غيرها، فقد بينت دراسة كوكس (1978) عند مقارنة المعلمين بالعاملين نصف المهرة إلى % 79 من المعلمين أجابوا بأن عملهم هو المصدر الرئيسي للضغط... ، وذكر سليمان الوابلي (1993 أن مستوى درجة الضغط النفسي لدى المعلمين أعلى بكثير من درجة الضغط (في المهن الأخرى .² كما لخص عبد الرحمن الطيريري (1994) إلى أن يعملون في القطاع الاجتماعي) كالمدرسين (هم الأكثر عرضة للضغط.

فالمدرسون يختارون مهنة التعليم و لديهم الرغبة للقيام برسالة نبيلة عنوانها مساعدة الآخرين (التلاميذ و أوليائهم، والمجتمع)، و لكنهم سرعان ما يدركون حجم المسؤولية التي تنتظرهم، و يدركون المساعدة التي يطلبها الآخرون ، فيعملون بأقصى جهدهم لمساعدتهم، ولكنهم يجدون أنفسهم وعلى الرغم من العمل الجاد أن المشاكل ومعها المطالب في استمرار، و لا يقدرّون بالتالي على تحملها، كما ليس لديهم القدرة على حل أكثرها، عندها يشعرون بالإحباط و بالقلق و بعدم الرضا. وعليه أصبح ينظر إلى التعليم على أنها من المهن الأكثر أثقالاً بالضغط، لأنها تزخر بالعديد من الأعباء و المطالب والمسؤوليات و بشكل مستمر، بالإضافة إلى إدراك المدرسين لوضعهم المهني من حيث نقص المكانة الاجتماعية، و نقص التقدير المادي و (المعنوي، والعزلة الاجتماعية)³ .

1- سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة :الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر -مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية -العدد 30 ، 1980 ، ص. 77 .

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

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

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

1- مقدمة البحث :

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

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

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

و يشير " فاروق جبريل (1991) " أن ضغوط العمل هي تعبير عن حالة من الجهد العقلي أو الجسمي و تحدث نتيجته للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للصفات العامة التي تسود بيئة العمل أو أنها تحدث نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعاً. ويشكل العمل شكلاً هاماً من أشكال النشاط البشري الذي يلقي قبولاً اجتماعياً، و العمل مجال أساسي للطاقة البشرية و يرتبط إحساس الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه ارتباطاً وثيقاً، بها يحققه العمل له في مختلف النواحي الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية.

و يعد الرضا الوظيفي من أهم المواضيع التي تدرى هذه الجوانب باعتباره يتناول مشاعر الإنسان العامل إزاء مؤثرات العمل الذي يؤديه و البيئة المحيطة به ¹.

¹ - عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - ط 1، 2005 .

وإيماننا منه بأهمية الدور الذي يقوم به المدرس في بلادنا من أجل تنفيذ الخطط التربوية و إنجازها، وبحجم وخطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يوميا وباستمرار بدرجات و مستويات مختلفة سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ، أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري... إلخ، والتي تنعكس آثاره ا على صحته النفسية خاصة منها القلق، وعلى صحته الجسمية و اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، اختار الباحث موضوع " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية " للبحث و الدراسة آملا أن يخرج بنتائج تخدم القائمين على التربية والتعليم في بلادنا.

2- الإشكالية :

يحتاج العالم في هذه الأيام ثروة هائلة من التقدم و التطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية و الرياضية و غيرها، ومن هنا يحدث الصراع والمنافسة بين البشر للحاق بركب التقدم و المعرفة ، واحتلال المكان اللائق بين دول العالم ، فإذا أحسن استخدام هذه الثروة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور و التقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، وإذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي الكثير من المشكلات والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر و التهديد في مجالات الحياة كلها، وإذا لم تكن هناك حلولاً لهذه المشكلات التي تسببها هذه المؤثرات المتنوعة فإن تأثيرها الضار سوف). ينعكس على الفرد من مختلف الجوانب النفسية و البدنية والعقلية والمهنية وغيرها²

وبذلك تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث طريقة الأداء، و المسؤوليات، و النتائج المترتبة على السلوك العلمي، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط فالأعمال التي يقدمها أصحابها في شكل خدمات اجتماعية كالتعليم والتمريض و التأمين يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية والقلق أكثر من غيرها، فقد بينت دراسة كوكس (1978) عند مقارنة المعلمين بالعاملين نصف المهرة إلى % 79 من المعلمين أجابوا بأن عملهم هو المصدر الرئيسي للضغط... ، وذكر سليمان الوابلي (1993 أن مستوى درجة الضغط النفسي لدى المعلمين أعلى بكثير من درجة الضغط (في المهن الأخرى .³ كما لخص عبد الرحمن الطيريري (1994) إلى أن يعملون في القطاع الاجتماعي) كالمدرسين (هم الأكثر عرضة للضغط.

فالمدرسون يختارون مهنة التعليم و لديهم الرغبة للقيام برسالة نبيلة عنوانها مساعدة الآخرين (التلاميذ و أوليائهم، والمجتمع)، و لكنهم سرعان ما يدركون حجم المسؤولية التي تنتظرهم، و يدركون المساعدة التي يطلبها الآخرون ، فيعملون بأقصى جهدهم لمساعدتهم، ولكنهم يجدون أنفسهم وعلى الرغم من العمل الجاد أن المشاكل ومعه المطالب في استمرار، و لا يقدرّون بالتالي على تحملها، كما ليس لديهم القدرة على حل أكثرها، عندها يشعرون بالإحباط و بالقلق و بعدم الرضا. وعليه أصبح ينظر إلى التعليم على أنها من المهن الأكثر أثقالاً بالضغط، لأنها تزخر بالعديد من الأعباء و المطالب والمسؤوليات و بشكل مستمر، بالإضافة إلى إدراك المدرسين لوضعهم المهني من حيث نقص المكانة الاجتماعية، و نقص التقدير المادي و (المعنوي، والعزلة الاجتماعية)³.

²- سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر -مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية -العدد 30 ، 1980 ، ص. 77 .
³- مصطفى عشوى: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي -المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر - 1992 ص 135 .

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

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

3 - التساؤل العام:

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

3 - 1 - التساؤلات الفرعية:

- 1 - ما مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطورين؟
- 2 - ما مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطورين؟
- 3 - ما نوع العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطورين؟

4 - الأهداف:

4 - 1 - الهدف العام:

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

4 - 2 - الأهداف الفرعية:

- 1 - التعرف على الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.
 - 2 - معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و الرضا الوظيفي.
 - 3 - تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و الرضا الوظيفي.
- #### 5 - الفرضيات:

5 - 1 الفرضية العامة:

توجد علاقة إرتباطية طردية بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطورين.

5 - 2 الفرضيات الجزئية.

يوجد مستوى عالى من الضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين
يوجد مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين

6 - تحديد المصطلحات:

6 - 1 - الضغوط المهنية:

اصطلاحا:

الضغط: كلمة أصلها لاتيني و هي *Stingere* و تعني ضم، و شد و ريط، استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف الألم و الصعوبات و الشدة و الحزن، و الخسارة أو المصائب و النكبات، أي كل ما يعتبر على نتاج حياة صعبة.

و في أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة، و التوتر أو الجهد المكثف⁴.

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

6-2 - الرضا الوظيفي:

لغويا:

رضي عن الشيء: اختاره و قنع به⁵، الغرض هو السرور و اللذة الناتجة عن إكمال كنا ننتظره و نرغب فيه و رضي عنه و عليه، رضا و رضوانا و مرضاه ضد سخط و هانك من يكتب الكلمة بالشكل " رضي " لأنه من فعل رضي التي منها رضا.

اصطلاحا:

نتخذ تعريف Muchell الذي يعتبر الرضا الوظيفي " شعور ناتج عن تقويم شخصي ذاتي لمختلف عناصر و متغيرات العمل"⁶.

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

5: قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، دار المشرق بيروت، ط 3، 1997، ص 265.

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

تمهيد:

لقد أصبح موضوع الضغوط المهنية مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من فروع العلم، و ذلك نتيجة لآثار المترتبة على هذه الضغوط على الفرد و المؤسسة، و التي تعكس بالسلب على أداء العاملين و على شعورهم بعدم الرضا عن العمل، مما يؤدي ذلك إلى ضعف العائد الاقتصادي و انخفاض مستوى الكفاءة الإنتاجية لدى الموظف أو العامل في المؤسسة و شيوع مناخ نفسي غير سوي هو الجدير بالإشارة أن ضغوط العمل و آثارها الضارة لم تعد قاصرة على مهنة فقط مثل مهنة التدريس بل أصبحت شائعة في مهن عديدة و في منظمات متنوعة، فلا شك أن ظروف العمل الحالية في الكثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير من العاملين، و لكن مستويات ضغط العمل تختلف من مهنة لأخرى، فلا شك أن هناك بعض المهن تكون أكثر استشارة للضغوط عن غيرها بحسب المكنة الوظيفية التي تشغلها تلك المهنة، و الأنشطة الوظيفية التي تتطلبها، و المواصفات المطلوبة لتنفيذها، و غيرها من العوامل المرتبطة بطبيعة هذه المهن.

1- 1 - مفهوم الضغط و طبيعته

و تعني: ضمّ، و شدّ، و ربط، استعملت بصفة stringer الضغط كلمة أصلها لاتيني و هي متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف: الألم و الصعوبات، و الشدة و الخسارة، و المضايقات أو المصاعب و النكابات أي كل ما يعبر على نتاج حياة صعبة، و في أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعني: القوة و التوتر أو الجهد المكثف¹، و بدأت في العشرينات من هذا القرن أولى البحوث حول الضغط النفسي على يد العالم الفيزيولوجي والتر كانون **cannone (1926)**، حيث قادته دراسته إلى الحكم بأن الضغوط عندما تكون مستديمة أو طويلة الأجل تترك أثارا قاسية على الشخص، فتؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لديه².

و في عام 1936 وقدم هانز سيلبي **Selye .H** الذي يعتبر الأب الروحي للضغوط مجموعة من الأبحاث قادته إلى وضع نظريته الشهيرة و التي فتحت أفقا جديدة و ميدانا جديدا و حصبا للمهتمين بالضغوط النفسية عامة و المهنية خاصة، و على الرغم من أن كلمة الضغط أصبحت مألوفا و اعتيادية للإنسان المتخصص و العادي، و باتت جزءا من مصطلحات هذا العصر إلا أن معناها ما يزال ملتبسا عند كثير من الكتاب و الباحثين، حيث لم يتفقوا على تعريف محدد وواضح يمكنه أن يعكس الناحية الكيفية و الكمية للضغوط النفسية و يعود ذلك إلى أسباب منها: أ- الغموض الشديد الذي مصطلح الضغط و ارتباطه بمفردات عديدة، كالتوتر و الإجهاد و الاحتراق النفسي، و القلق و هي مفردات وثيقة الصلة ببعضها البعض، و ترتبط مع الضغط بشكل أو بآخر.

ب- كما يعود سبب الغموض إلى طبيعة التخصص التي ينطلق منها الباحثون في دراسة و تحليل الضغوط النفسية و قد تكون ضد المجالات طبية أو سيكولوجية، أو إدارية أو سوسولوجية.....

1: Couper. CL (1994) organisation du travail et stress d'origine Professionnelle <<in>> automation du travail. Bit.geneve P .167.

2: هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث و الدراسات الإدارية، الرياض، 1998، ص

ج- و قد الضغوط النفسية ظاهرة معقدة و متداخلة الأبعاد، و العلاقة بين أبعادها علاقة دياكتيكية دائرية.

و أما هذا الغموض و كذا الحيرة في إيجاد تعريف واضح و جامع لمفهوم الضغوط، و كان لزاما علينا تقديم تعريف يمكننا الاسترشاد به في دراستنا و تحليلنا لهذا الموضوع و للوصول إلى هذا الهدف، يجدر بأن نستعرض بعض الأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط، حيث برزت ثلاث اتجاهات أساسية تتمثل فيما يلي:

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

2 - الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة للتهديد، و يتناول أصحابه الضغط باعتباره استجابة الفرد للمثيرات لمسببات الضغط و من رواده: هانز سلي الذي طور أعمال كانون، و تركّز بحثه حول تحديد المصطلحات الفيزيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم اتجاه الضغوط، فقط لاحظ سيلي أن المرضى الذين يعانون أمراضا متعددة يظهرون الكثير من الاستجابات النفسية و الفيزيولوجية المتماثلة².

و دفعته هذه الملاحظات إلى إجراء المزيد من الدراسات اللاحقة على الإنسان و الحيوان فتوصل من خلالها إلى أن هناك استجابة متسلسلة للضغوط يمكن التنبؤ بها و أطلق عليها: الأعراض العامة للتكيف.

3- الاتجاه التفاعلي و من أصحابه: مالك جراثل Mc Grath (1976) الذي يرى أن الضغط النفسي يحدث بسبب عدم توازن أساسي بين متطلبات البيئة (أو وضعية ما) و قدرة الفرد على الاستجابة لتلك المتطلبات في ظل ظروف أين النتائج المتوقعة للفشل تكون مهمة³.

1 - 2 - كيفية حدوث الضغط :

إن محاولة تكيف و تأقلم الجسم مع الموقف الذي يوجد فيه تترجم عن طريق استجابات عصبية هرمونية بحيث أن تحت المهاد يعمل على إفراز مادة تثير كذلك الغدة الكظرية و التي تقوم هي الأخرى بإفراز الأدرينالين و النوادرينالين بهذا ترتفع سرعة دقات القلب و الضغط الدموي لتعصب عملية التنفس، و بالتالي يمكن طرح السؤال التالي:

س- ماذا يحدث من تغيرات داخلية و خارجية فعندما يتعرض الكائن الحي بالضغط؟

¹: دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية و التعليم في الأردن، رسالة. ، ماجستير ، إشراف رياض يعقوب، الجامعة الأردنية عمان، 1994، ص 03.

²: هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل منهج شامل مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث و الدراسات الإدارية، الرياض، 1998، ص

16

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

ج- يبدأ جسم الكائن الحي بالإتيان برد فعل يتجلى في ثلاث مراحل و هي:

أ- المرحلة الأولى:

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

ب - المرحلة الثانية:

و تعرف بمرحلة المقاومة حيث تعود الأعضاء الجسمية للكائن الحي إلى أداء وظيفتها بصورة طبيعية و التكيف للتهديد يصبح ملائما¹.

ج - المرحلة الثالثة:

و تعرف بمرحلة الإرهاق و التعب و فيها يعجز الجسم عن التفاعل، و حتى إعطاء الأجوبة على هذه المثيرات و تظهر آثار الضغط الناتجة عن هذه المثيرات كالأضطرابات السيكوماتيكية (القلق - الانفعال.....الخ)².

1 - 3 - عوامل الضغط المهني:

للضغط المهني مصادر متعددة منها ما يعود للشخص ذاته كنمط شخصيته، و منها ما يرتبط بمتغيرات التي تحدث في حياته العامة كعلاقة داخل أسرته أو مع زملائه في المهنة و تتعرض فيما يلي إلى شرح هذه العوامل:

1- 3-1- العوامل الذاتية:

إذا كان الضغط حالة طبيعية توجد لدى كل الناس، فإن هناك فروقا فردية في سرعة وحدة، و دوام الاستجابة لعوامل الضغط المتعددة النفسية، الجسمية، الاجتماعية و المهنية، و تكمن الفروق الفردية في نمط شخصيته المتأثر بالتنشئة الاجتماعية و هي الأسرة، إذ أكدت الدراسات وجود علاقة بين مستوى الضغط و بين بعض أنماط الشخصية كالنمطين: أ و ب من الشخصية و النمط الداخلي و الخارجي حسب نظرية التحكم الفعلي، فعلى سبيل المثال أشار " فريمان " وروز" في وصف صاحب النمطين " أ " و " ب " إلى أن النمط "أ" أكثر تعرضا بالأمراض القلبية بثلاث أضعاف من النمط "ب"، و هذا لما يتميز به من خصائص تميزه عن النمط "ب" كعدم الشعور بالراحة و انعدام الصبر و الشعور بالتنافس فهو أكثر استجابة لعوامل الضغط من النمط "ب" فهو إذا تعرض لعوامل الضغط يظهر زيادة معتبرة في الإثارة الفيزيولوجية كضربات القلب و

¹ : h. stroud. Vaincre stress et l' auviète (connaissance du monde)et nkhl. Alger , 1997, p 40.

² : عبد الرحمن عيسوي: الصحة النفسية و العقلية- دار النهضة العربية للطباعة و النشر - بيروت - 1992 - ص 185.

ضغط الدم، و من جهة أخرى هو أميل إلى الانسحاب من مواقف الضغط و الشعور بعدم القدرة على المواجهة و التكيف معها¹.

1-3-2 - عدم الرضا الوظيفي:

فالمعلم الغير راضي عن الجو الذي يعمل فيه قد يؤدي به إلى التخلي الغير مباشر عن مسؤولياته و إلى التعب و التأخر، فالرضا عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد، حيث يشبع حاجة من الحاجات الأساسية أو تحقيق نجاح في عملية أو في أداء ما أو يحقق شيئاً مرغوب فيه، فالرضا ينجم عن تقييم الفرد لما يحقق من مكافأة مادية ما أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل، فالشخص الذي يحصل على مكافئة مادية تعادل أو تفوق توقعاته يشعر بالرضا².

1-4-1 - المصادر الخارجية:

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

يتعرض الفرد في حياته العامة إلى الكثير من الأحداث منها ما هو سار، و منها ما هو محزن بسبب حالات من التوتر و الضغط لدى الفرد و تؤثر على صحته، و لقد وجد " راش " و" هولمس " في بحثهما ثلاثة و أربعون حادثة من الأحداث الحياتية، و قاما بترتيبها حسب درجة الضغط و التوتر الذي تسبب و قد و جد على سبيل المثال أن موت الزوج هو من أكثر الأحداث المسببة للضغط و أعطاهما تقدير 100 نقطة، ثم أعطيت الأحداث الأخرى تقديرات نسبية، و هذه النتائج توصلنا إليها من خلال تطبيق ركائز و يشتمل على مجموعة من البنود تمثل التغيرات التي تؤثر على الحياة الخاصة للفرد³.

و كذلك تعتبر العلاقات الأسرية سواء منها الزوج و لزوج أو العلاقة بين الأبناء و الآباء من العوامل التي قد تؤدي إلى اضطراب المعلم، إن المعلم الذي يشعر بالاستقرار العائلي يتعرض دون شك إلى الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله و علاقته بزملائه.

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

يعتبر مصدر ظروف العمل و طبيعته من أكثر المجالات التي تناولها الباحثون بالدراسة و التحليل عند متابعتهم لمسببات الضغوط في بيئة العمل، و قد يرجع السبب في ذلك إلى إمكانية تحديدها و قياسها بسهولة مقارنة مع المتغيرات الذاتية للعاملين.

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

²: دليلة عيطور: الضغط النفسي و الاجتماعي لدى الممرضين- رسالة ماجستير - جامعة الجزائر معهد علم النفس، ص 103.

³: عثمان فاروق السيد: القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 85.

و لكن في بيئة العمل المدرسي لازال لم يلق مصدر ظروف العمل و طبيعته الاهتمام نفسه الذي لاحظناه في بيئات العمل الأخرى و خاصة الصناعية منها، و هذا لاختلاف وزنهما، و قوة تأثيرها خاصة من جانب المردودية، إذ يعتقد أن ظروف العمل و طبيعته لا تؤثر على المردودية المدرسية إل بنسبة قليلة جدا مقارنة مع بيئات العمل الأخرى، محاولين إبعاد العامل الاقتصادي من العملية التربوية.

و عن تاريخ الاهتمام بظروف العمل و طبيعته، يمكننا القول إنها درست كعوامل للتعب و ليس للضغط- من قبل أطباء العمل و المهندسين البشريين منذ أكثر من قرن بقليل¹. و يعتبر سيلبي من أوائل الباحثين الذين وجهوا انتباههم إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل المادية، حيث أشار إلى أن الكثير من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط لأفراد مثل الضوء و اختلاف درجات الحرارة، و الصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل. و من الدارسين الذين عالجوا هذا الموضوع أيضا كورنهوزر . Kornhauser-A (1974) الذي وجد علاقة واضحة بين توتر الفرد و ظروف العمل السيئة التي يمارس فيها عمله².

1 - 2 - 4 - 1 - الضوضاء :

يطلق لفظ الضوضاء. من الناحية النفسية- على كل صوت غير مرغوب فيه، و الذي قد يسبب نوعا من الإزعاج أو الاضطراب إما لشدة، أو لوقوعه بشكل مفاجئ أو لإستمراريته التي قد تمنع الفرد من التركيز فيما يريد القيام به.

و أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضغط هي الشدة و التردد، و ذلك لأن الصوت الذي يزيد مستواه عن 55 ديسيبل Décibels يجعل المحادثة العادية صعبة جدا، أما إذا ازداد مستوى الصوت عن 65 إلى 70 ديسيبل فإنه يترك آثار نفسية و بيولوجية سيئة على الفرد، لأن الصوت العالي من شأنه استثارة الجهاز السمبثاوي، و بالتالي زيادة إفراز الأدرينالين الذي يحدث أثناء الأزمات³.

و نقلنا عن كوهن Cohen _ A (1973)، فقد بينت كثير من الدراسات و بوضوح تأثير الضوضاء على العديد من الوظائف العصبية و الهرمونية، و تؤدي استجابات تلك الوظائف بدورها إلى استجابات ثانوية في عدد كبير من الأعضاء و الأجهزة العضوية.

و في تقرير قدمته مجموعة من الباحثين إلى المنظمة الدولية للعمل OIT عام 1977

¹: ستورا بنجمان: الإجهاد أسبابه و علاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997، ص 11.
²: السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، و أسبابه و استراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68، أكتوبر، 1990، ص 84.
³: عسكر علي: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر و التوزيع، الكويت، 1987، ص 108.

برهنت فيه على أهمية الضوضاء بوصفها عامل إزعاج و اضطراب في حياة العامل..... و عن التأثيرات الضارة على السمع¹.

1 - 4 - 2 - 2 - الضوء:

يعتبر الضوء مصدرا آخر من مصادر الضغوط في بيئة العمل، سواء أكان هذا الضوء عاليا أم منخفضا و بالخاصة في أيام الشتاء حيث يضطر الأستاذ إلى إجراء حصص نظرية لانعدام القاعات المتعددة الرياضات في الثانويات بحيث تتعرض فيه بعض المناطق في بلادنا و معها بعض الثانويات إلى قطاع التيار الكهربائي، مما يؤدي إلى التأثير ليس فقط على التلاميذ و على العملية التربوية، و إنما كذلك على نفسية المدرس من خلال التغيير الإجباري للحصص و للمقررات الدراسية.

و إذا كانت الإضاءة ناقصة و غير كافية، فقد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل، لما تخلفه من آلام مثل الصداع و الدوخة نتيجة حاجة المدرس إلى أن يحدق عينيه بصورة أشد " كما تؤدي الإضاءة الناقصة إلى التعب"².

و تعتبر مارشال و كوبر Marshal et Cooper الإضاءة هي الأخرى من المعوقات التي يصادفها الفرد العامل، عند أدائه لعمله إذا كان توزيعها غير متجانس، و هو ما ركز عليه جميل صليبيا (1975) على ضرورة أن تكون الإضاءة موزعة توزيعا عادلا، حيث ألا تكون ضعيفة على مجموعة من المتعلمين و ساطعة على مجموعة أخرى³.

1 - 4 - 2 - 3 - الحرارة:

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

و يقرر المهندسون البشريون أن درجة الحرارة المناسبة للتدريس تتراوح ما بين 21° و 24° مئوية، فإذا ارتفعت . درجة الحرارة . نسبيا، فإن تسبب الشعور بعدم الراحة، و أما إذا كانت كبيرة و مستمرة (37° فما فوق)، فإنها تؤدي إلى حدوث إرهاق، و بالتالي تكون مصدر للضغط النفسي⁴.

و مع أن المدرسين يختلفون في درجة تحملهم للحرارة و البرودة، و هذا نظرا للبيئات التي يعيشون فيها، إلا أنه عندما يعمل المدرس تحت درجة حرارة عالية جدا أو منخفضة جدا، فإن

1: ليفي لينارت: التوتر في الصناعة، أسبابه و آثاره، و الوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 50.

2: علي عسكر: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر و التوزيع، الكويت، 1987، ص 107.

3: علي الجبر زبيب: السعة المكانية و الإضاءة و التهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية و الأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 11، السنة السادسة، 1997، ص 171.

4: علي عسكر: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر و التوزيع، الكويت، 1987، ص 108.

هذه الوضعية تكون مصدرا من مصادر الضغوط خاصة إذا لم تكن الوقاية الكافية، فقد تؤثر على تركيز المعلم و المتعلم بالإضافة إلى تعرضه لبعض الأمراض كالأمراض الخاصة بالجهاز البولي، و الأمراض الصدرية، و الأنف و الحنجرة و الروماتيزم و الصداع..... و غيرها من الأمراض التي قد تصل إلى الوفاة.

حتى و إن حاول المدرس أن يحافظ على توازنه الحراري، فإن هذا التوازن قد يضطرب من جراء الوقوف على أرضية إسمنتية باردة، كما هو الشأن بالنسبة للثانويات الوقعة في الأعالي و في المرتفعات أين تتخفض درجة الحرارة، أو الجلوس على كرسي معدني بارد، أو استعمال أدوات باردة كالرمح و الجلة و القرص، و هذا الاضطراب في التوازن الحراري، قد يؤدي إلى اضطراب في التوازن النفسي الذي يكون الضغط النفسي أحد أسبابه.

1 - 4 - 2 - 4 - التهوية:

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

و يؤكد بيار بوسايورغن وسوندرينغ (1970) على ضرورة أن تكون مداخل و مخارج الهواء داخل الحجرات المستخدمة في المدرسة ذات أحجام متفاوتة و أعداد مناسبة، بحيث تساعد على تدفق الهواء داخل هذه الحجرات.

و يعتمد كون عوامل المناخ مسببة للضغط على التفاعل بين كم (الحجم) العمل الذي يؤديه المدرس و حالته الجسمية و النفسية، و درجة الحرارة و الرطوبة، و سرعة الهواء.

كذلك فإن المذيبات العضوية من غبار و مواد كيماوية ناتجة عن استعمال القاعات الغير نظيفة الممتلئة بالغبار يمكن أن تؤثر على صحة المدرس مباشرة أو بشكل غير مباشر لقلة التهوية بداخلها، و إنما يمكن أن تؤثر عليه من خلال معرفته أو شكوكه في أن التعرض لها قد يكون ضارا له، مما يجعله دائما في حالة قلق و عدم الرضا¹.

1 - 4 - 2 - 5 - المنشآت القاعدية:

إن عوامل المناخ المسببة للضغط من ضوضاء و ضوء و حرارة و برودة و تهوية، ترتبط بالمنشآت القاعدية كالملاعب و القاعات المتعددة الرياضات، كوماها واجهة انتقالية تتوسط المدرس و بيئته، فهي تؤثر و تتأثر بكليهما.

¹: علي الجبر زينب: السعة المكانية و الإضاءة و التهوية الخاصة بحجرات الأقسام و العلمية و الأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الحادي عشرن السنة السادسة، 1997، ص 171.

و يمكن أن تستخدم بنية و تركيب المباني الداخلية للحفاظ على الحدود بين الأشخاص حسب أبركرومبي¹ Abercrombie_ M، و لكن توجد الكثير من المباني المدرسية لم يهتم مصمموها لا بالنواحي الهندسية - المعمارية، و لا بالنواحي الجمالية، و بالتالي أصبحت تشكل خطراً مستمراً على المدرسين و تلاميذهم، كما أن هناك الكثير من القاعات لا تستجيب للأبعاد الأرغونومترية من حيث التصميم و الشكل الهندسي، مما يثير نفور المدرسين و التلاميذ منها و هذا بدوره يؤثر على الطريقة التي يرى بها المدرس نفسه، و مكان عمله و التفاعل بينهما.

وهو ما عبر عنه تشرشل Tchurcell- W بقوله: "إننا نشكل مبانينا و بعد ذلك تشكلنا هي".

و يرى كل من ليلت و ماك لوغلين Lilte and M° Laughlin (1993) أن المؤثرات البيئية التي يمارس المدرسون من خلال مهامهم تؤثر على حجم الجهود التي يبذلونها، و على إحساسهم بقيمتهم، و دورهم في العملية التربوية، كما تؤثر كذلك على مفهومهم لمهنة التدريس².

1 - 4 - 2 - 6 - العوامل و الوسائل المادية - التعليمية:

يحتاج المدرس إلى أدوات ووسائل مادية ليكون فعالاً، فنقص الوسائل التعليمية خاصة أثناء تغيير البرامج السنوية، و نقص الوسائل التعليمية من كرات و حواجز و شبكات و جلات و غيرها يدفع المدرس إلى بذل جهد إضافي لتعويض ذلك النقص، و هذا على حساب راحته مما يخلق له ضغوطاً إضافية و التي تؤثر لا محال على حالته النفسية و الجسمية.

و كون الأدوات و الوسائل التعليمية ضرورية للوصول إلى أداء المهارة و تبسيطها و تعميمها فإن ضعفها أو غيابها يؤثر على الأداء، و على فعالية المدرس التعليمية فتضعف روحه العلمية و من ثم روحه المعنوية، فقد بنيت إحدى الدراسات أن نقص المواد التعليمية يأتي كسادس مصدر من مصادر لضغوط الثلاثة و الثلاثون التي توجه المدرسين³.

1 - 4 - 2 - 7 - الموصلات:

تعد التنقلات اليومية من المدرسة و إليها من الأحداث المنتظمة المسببة للضغوط، فالإزعاج و التوتر المصاحبان لعدم تنظيم مواعيد المواصلات و الازدحام بكل أنواع المواصلات من حافلات و سيارات أجرة و أخرى خاصة و الضوضاء، و حدوث ذلك على نحو متكرر و يكاد أن يكون يومياً قد يؤدي في النهاية إلى ازدياد الضغوط لدى المدرس.

¹: ليفي لينارت: التوتر في الصناعة، أسبابه و آثاره، و الوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 53.

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

³: الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، 1990، ص 18.

فالخروج المبكر من البيت، حيث أصبح من المؤلف رؤية مدرسين يقصون من ساعتين إلى ثلاث ساعات يوميا في السفر و التنقل من و إلى المدرسة، و انتظار وسيلة النقل، و سلوك و تصرفات الركاب المقلقة و المزعجة في كثير من الأحيان، كل هذا بقدر ما يؤثر على حياتهم العملية، فقد وجد الشهراني و رفاع (1995) أن المعلمين و المعلمات في ضواحي المدن يعانون من ضغوط أعلى مقارنة مع الذين يقومون بالتدريس في القرى بسبب التنقلات اليومية و نال مصدر بعد المدرسة عن السكن المصدر الأول بنسبة 11,70% من حجم العينة التي قواهما 188 معلما في دراسة إبراهيم صبري الدمرداش (1985)¹.

فمتطلبات السفر كثيرا ما تزيد من الضغوط التي تخلفها من جهة تحمل المتاعب، و من جهة تحمل المتاعب و من جهة أخرى التأخر عن العمل، إضافة إلى أن أولئك الذين يسافرون يوميا محرومون من التمتع بروح الجماعة التي يستمتع بها المدرسون غير المتقنين².

و بناء على دراسات كثيرة أن الظروف الطبيعية للعمل كالضوضاء و الحرارة و التهوية هي عوامل مهددة، و أينما تكون هذه الظروف يمكن أن تساهم في زيادة معاناة أصحابها من ضغوط العمل، و من عدم الرضا المهني، " و من انخفاض ملحوظ في الأداء"، طبعاً إذا أصبحت لا تلائم جو العمل، كما أن ظروف العمل الأخرى من نقص وسائل و أدوات العمل المدرسي - أو انعدامها- و بعد المدرسة عن البيت، و التصميم الهجين للمنشآت القاعدية، كلها عوامل لا تؤثر على كفاءة المدرسين المهنية و أدائهم فحسب، بل تؤثر أيضا على اتجاههم و مواقفهم نحو مهنتهم³.

1 - 4 - 2 - 8 - عبء التعب:

يشعر المدرس في كثير من الأحيان بعدم الارتياح النفسي و البدني عندما تكون البيئة المدرسية ذات مطالب أكثر مما ينبغي ، فتقوده إلى الاستثارة الزائدة، أو تتجاوز قابليته على التعامل معها و تكون بالتالي سببا في خلق حالة من الضغط النفسي لديه، و لكن من الممكن أن تحدث الضغوط نتيجة لغياب هذه المطالب أو عدم كفايتها، و هو ما اصطلح على تسميته بالبطالة المقنعة في البيئة العمل و التي تقتل في المدرس المبادرة و الإبداع و تقوده إلى القلق و عدم لرضا. و يقصد بعبء الدور: " قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد"، فقد يعاني المدرس من زيادة عبء الدور المتوقع منه

¹: الشهراني عامر عبد الله سليم و رفاع سعيد محمد: الإجهاد النفسي مصادره و طرق مقاومته لدى معلمي العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية أ بها، 1995، ص 69.

²: جريب سارازيف: إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة مكتبة جريب، الرياض، 1999، ص 43.

³: Fraser ,T . M (1983) :Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève . p 35 .

و المتمثل في تحضير الدروس و إلقاءها، و تحضير الامتحانات و تصحيحها، و المشاركة في اللجان التربوية¹.

و بشمولية أكثر يقدم ليفي Lévi - L (1971) تعريفا لعبء العمل، حيث يرى أنه: " زيادة مع متطلبات مهام العمل من حيث تأهيله أو حداته، أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل"². المهام المطلوب إنجازها في وقت ضيق، أو تعدد المهام أو عدم تناسب قدرات الفرد يعتبر الانتماء إلى مجموعة من الأصدقاء، أو إلى شبكة العلاقات الاجتماعية من العوامل.

1 - 4 - 2 - 9 - سوء العلاقة مع الزملاء:

التي تعطي معنى للحياة و توجهها نحو الصحة و الرضا و تدفع الأفراد إلى مقومة الضغوط و تحملها، و على العكس من ذلك فإن عدم القدرة على إنشاء علاقات طيبة و مثمرة مع زملاء العمل يكون مصدر ضغط الفرد.

و بهذا فمعدل أو مستوى الضغط الذي يتعرض له المدرس و يشعر به يتأثر بنوعية علاقاته مع زملائه في العمل، و التي تؤثر بدورها في نوعية رد الفعل الذي سوف ينتجه المدرس اتجاه الضغط" هذا التأثير لهذه العلاقة يعتمد على ما تكون هذه العلاقة، نوعيتها، الفترة الزمنية و الموقف الذي تأخذ فيه هذه العلاقة شكلها"³.

و قد أظهرت دراسة بلازي و آخرون Blasé - j et al (1986) أن قلة التعاون فيما بين المعلمين، و عدم مسؤولياتهم و ضعف الاتصالات فيما بينهم هي عوامل ظهرت مجتمعة لدى 9,4 % من أفراد عينة الدراسة تحت مصدر سوء العلاقات بين المعلمين⁴، و يمكن للضغط ألا يكون وليد تؤثر العلاقات المهنية فقط بل ينتج عن نقص الدعم الاجتماعي الذي ينتظره المدرس من زملائه أثناء مروره بوضعية اجتماعية مهنية أو مالية أو نفسية صعبة كإصابته بمرض يلزمه البيت عدة أيام أو أسابيع أو فقدانه العزيز..... و هو ما أظهرته دراسات كوب Cobb.S (1976) من أن الدعم الاجتماعي المعبر و الفعال مثل الشعور بالعناية و الجد و التقدير و القيمة و الانتماء إلى شبكة من العلاقات الاجتماعية و استقبال مساعدة و وجود أفراد محظوظين يمكن أن يعتمد عليهم الفرد، كلها عوامل تؤدي إلى تخفيف الإحساس بالضغط⁵، بل أكثر من ذلك إن الدعم الاجتماعي يمكن أن يحمي الفرد من التظاهر

1: عسكر سمير أحمد: متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية و تطبيقية في قطاع المصارف بولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة، الرياض، العدد 10 ديسمبر 1988، ص 13.

2: ليفي لينارت: التوتر في الصناعة، أسبابه و آثاره، و الوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995، ص 51.

3: الصباغ زهير: ضغط العمل المجلة العربية للإدارة، الرياض، المجلد الخامس، العدد الأول و الثاني، حريزان، 1981، ص 30.

4: Blasé, J ; et al 1986 : Leadership behavior of school principals, "in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol 24 ,N° 044PP 159-171 .

5: الرشدي هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999، ص 34.

الباتولوجية¹، و أكدت هذه الأخيرة ما توصلت إليه دراسة ساريكي و كولي Saricki et Colly (1987) حول العلاقة النتائج بين الاحتراق النفسي و العوامل البيئية داخل العمل، حيث تبين أن وجود دعم اجتماعي و تفاعل بين العاملين و زملائهم في العمل و وجود علاقات اجتماعية حسنة أيضا مع أشخاص خارج محيط العمل كأولياء التلاميذ تساعد في تخفيف الإصابة بالاحتراق النفسي².

كما بين فلانوري Flannery (1990) من جهته أن البحث عن عدم الاجتماعي و الروابط الاجتماعية و الروابط الاجتماعية يتسم بها الأفراد الأكثر مقاومة للضغوط³.

و من جهة ثانية فقد أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها فيميان (1986) أن المعلمين الذين لا يتلقون الدعم من الإدارة و الزملاء يعانون من ضغوط نفسية و مهنية، و من مظاهر نفسية مرهقة أكثر ممن يتلقون مثل هذا الدعم⁴، كما تبين أن أسوء الضغوط و أكثرها ارتباطا بالتوتر والاضطراب النفسي، هي تلك التي تحدث للفرد المنعزل، و الذي يفقد المساندة الوجدانية و الصلات و الدعم الاجتماعي⁵.

و لهذا فليس مستغربا أن نجد بعض المشاكل التي يتعرض لها المدرس هي الفئة التي يعمل معها و من أهم هذه المشاكل:

_ افتقار المدرس إلى تماسك الجماعة.

_ افتقاره إلى دعم الجماعة و مؤازرتها له خاصة أثناء الشدة و الضيق.

_ نقص التضامن بين المدرسين.

_ التنزع و الصراع بين المدرسين.

1 - 4 - 2 - 10 - سوء العلاقة مع التلاميذ:

إن سوء العلاقة مع التلاميذ و التي تشكل أحد مصادر الضغوط الأكثر تأثيرا على صحة المدرس النفسية و الجسمية، و على سلوكه و أدائه، تأتي في معظمها من المسؤولية التربوية و الأخلاقية التي يحملها المدرس على عاتقه، و من اكتظاظ الأقسام و عدم تجانسها، و من سلوكات التلاميذ و اتجاهاتهم نحو التعليم⁶.

¹ : Fraser, T . M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit , Genève . p 40.

² : حرتاوي هند عبد الله: مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د . عفاف حداد، جامعة اليرموك، 1991، ص 20.

³ : عسكر علي: ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، دمشق، 2000، ص 58.

⁴: الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د . جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، 1990، ص 19

⁵: عبد الستار: علم الأمراض النفسية و الفعلية، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، ص 133.

⁶: الفاغوري فايزة عبد الكريم، مصدر سابق، ص 133.

فالمسؤولية اتجاه التلاميذ تحمل درجة من الضغط النفسي و خاصة عند المدرسين الذين يعطون وزنا و أهمية للمساءلة و لمراقبة الضمير، فلمسؤولية التي يشعر بها المدرس اتجاه التلاميذ كاهتمامه بمستقبلهم التعليمي و المهني، و بتعلمهم و تربيتهم و التي حمله إياها المجتمع تعتبر مصدر ضغط أكثر ممن لو وقف أمام مسؤوليات مادية.

و كون المدرس يتعامل مع خبرات ناشئة، و مشكلات تعود إلى أعمار دون عمره، فهذا يعني أنه سوف ينفق كثيرا من وقته و جهده في التفاعل مع التلاميذ، و إذا لم يحسن التعامل لم يكن التفاعل إيجابيا، و يصبح لديه شعور بالفشل، مما يؤدي إلى الضغوط النفسية التي تترجم في ضعف تقديره لذاته و ثقته بنفسه، فيزيد سوء تكيفه و تتأثر صحته الجسمية و النفسية و رضاه عن العمل سلبا.

و يجب الإشارة إلى أهمية و خطورة حجم القسم كعامل وسيط في العلاقة بين المدرس و تلاميذه، إذ كلما زاد عدد التلاميذ عن الحجم الطبيعي كلما اضطربت الروابط الشخصية بين المدرس و تلاميذه، و تقلصت و اتسعت الفجوة بينهم، كما تتضاعف مشاكل الرقابة و يزداد العبء على قنوات الاتصال، و من ثم العبء على المدرس فينتج عن ذلك الضغط النفسي.

و قد وجدت ماسلاش و بينس **Maslach et bines (1977)** " أنه كلما زادت نسبة التلاميذ للمعلمين، فإن المعلمين سوف يتعرضون لضغوط انفعالية كبيرة، و مثل هذه الضغوط تجعلهم لا يحبون عملهم"¹.

كما وجد فينمان **Veenman-S (1984)** إن اكتظاظ الأقسام يعد المصدر الرئيسي و المسؤول عن رفع مستوى الضغط لدى المعلمين في المدارس الفرنسية و الإنجليزية، أي بغض النظر عن اختلاف بيئته و ثقافة العمل.

بمعنى أن الأقسام التي بها عدد قليل من التلاميذ يعاني مدرسوها من درجة ضغط أقل مما يعانيه مدرسو الأقسام التي بها 26 تلميذا أو أكثر².

1 - 4 - 2 - 11 - الإشراف التربوي:

تحتاج تبسيط إجراءات العمل التربوي و محاولة تطويره إلى معرفة و فهم الخطوات و الإجراءات الواجب إتباعها لإنجاز كل خطوة من خطوات ذلك العمل وصولا إلى الهدف النهائي، و من هنا يأتي دور المشرف التربوي أن يتسبب في الكثير من ضغوط العمل للمدرسين و ذلك من خلال:

¹: الفاعوري فائزة عبد الكريم، مصدر سابق، ص 14.
²: أبو مغلي سمير: مستوى و مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية و الثانوية، رسالة ماجستير، إشراف د. سليمان الريحاني و خليل عليان، الجامعة الأردنية، عمان، 1987، ص 11.

_ ممارسة إشراف و توجيه غير مناسب.

_ التركيز على السلبيات و في الوقت نفسه إغفال الأداء الجيد للمدرس.

و هو ما أظهرته نتائج دراسة المساد (1983) أن ثمة تركيزا عاليا من المشرفين على السلوك النقدي للمعلمين الذي يؤدي إلى ثورتهم و اتخاذهم سلوكا عدوانيا¹.

فكثير ما تكون أحكام المشرفين على المدرسين مبنية على أساس ما يرونه في المدرس كمظهره الخارجي، و نظافته و تنظيمه، و إدارته للقسم، و استعماله للمواد التعليمية، و يهملون أشياء أخرى مثل تفاعل التلاميذ و تقبلهم له، و اعترافهم به (بما يقدم لهم من تربية و من معلومات و معارف).....و مثل هذا الأسلوب من التقييم يعتبره المدرسون مصدر للقلق و الإحباط².

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

و كذلك إن نوعية و حجم التعاون الذي يقدمه المشرف للمدرسين يؤثر على اتجاهاتهم نحوه و

بالتالي على درجة الضغط النفسي لديهم، فقد كشفت دراسة ريشادسون Richardson

(1988) التي تناولت العلاقة بين مستويات الاحتراق النفسي، و بين طرق الإشراف، " أن أسلوب

الإشراف التربوي (متعاون/أو غير متعاون) يؤثر إيجابيا أو سلبا في مستوى الاحتراق النفسي"⁴.

و تخلق التغذية الرجعية السلبية التي لا تتناسب مع توقعات المدرسين - الحقيقية- اتجاهات سلبية نحو المشرفين التربويين، و نحو أسلوب الإشراف بصفة عامة، كما قد تزيد قلقهم و من ضغطهم النفسي، و عوامل سلبية وظيفية مثل المهام المتكررة في محيط العمل و قلة قرص الارتقاء الوظيفي، و الضغط الناجم عن العبء الكبير في العمل لدى 24 مرشدا ممن شملهم البحث⁵.

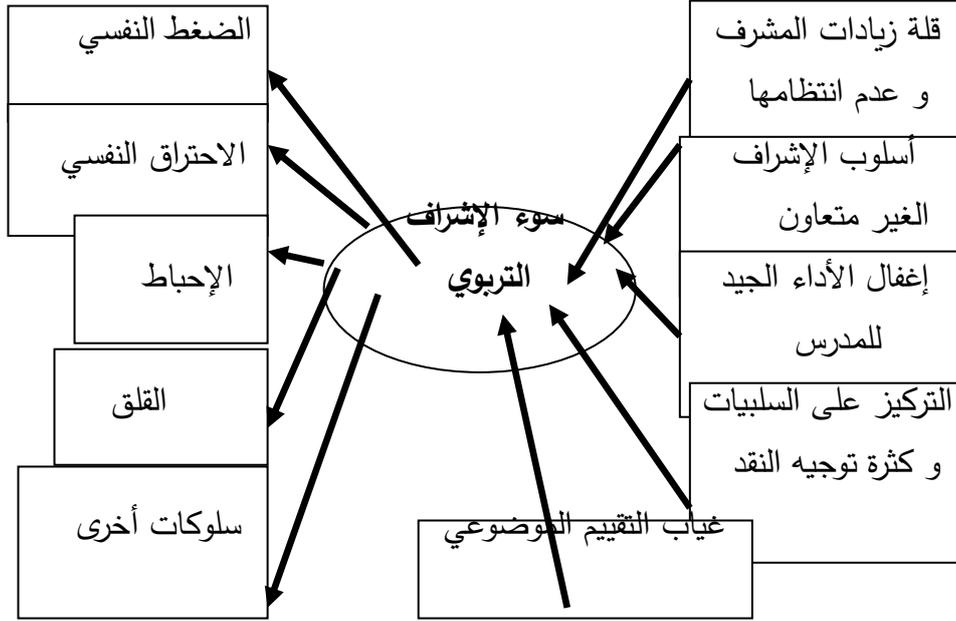
1: المساد محمود أحمد: الإشراف التربوي الحديث، واقع و طموح، دار الأمل، عمان، 1986، ص 35.
2: الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، 1990، ص 19.

3: الشهراني عامر عبد الله سليم و رفاع سعيد محمد: الإجهاد النفسي مصادره و طرق مقاومته لدى معلمي العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية أبها، 1995، ص 12.

4: حرتاوي هند عبد الله: مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. عفاف حداد، جامعة اليرموك، 1991، ص 27.

5: عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - ط 1، 2005، ص 28.

العوامل الفردية نتائج تلك العوامل



الشكل رقم (01): يبين العوامل المؤدية إلى سوء الإشراف التربوي و نتائجها¹.

1- 5 - التطور المهني و الترقية المهنية:

تعتبر عوائق التطور و الترقية المهنية أحد مصادر الضغط النفسي في العمل مثل: الافتقار الكلي الجزئي إلى فرض الترقية في المستقبل، و عوائق الطموح، و عدم التأكد من المستقبل المهني و الاطمئنان عليه، و قبل تناول هذا المصدر بالتفصيل، يرى الباحث من الأهمية تناول مراحل التطور الوظيفي لمعرفة خصوصيات كل مرحلة، و ارتباطها بما يليها، و انعكاساتها على نظرة العامل اتجاه الترقية المهنية، و لذا نجد كوبر و باين¹ Cooper. C et Paynee . k (1994) قد قسم مراحل التطور الوظيفي إلى أربع مراحل رئيسية و هي:

فالرضا و الضغط غالباً ما يكونان وجهان شبيهان لعملة واحدة، فعندما ترى احدهما لا يمكنك أن ترى الآخر، و لكن هذه العلاقة بين الرضا و الضغط ليست كهذا دائماً، فمن الممكن حسب زيف جرب¹ (1999) أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى مرتفع من الضغط و مستوى مرتفع من الرضا إذا كان الفرد يشعر بقدرته على التحكم و الاختيار في الموقف الذي يمر به، و كانت لديه آليات وظيفية للتكيف ، و لكن ليس من المرجح أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى منخفض

¹ مصطفى منصور: مصادر ضغوط العمل و علاقتها بالرضا المهني و القلق و ارتفاع الدم الجوهري، مذكرة دكتوراه جامعة هيران، 2003، ص 98.

من الرضا و يكون لديه مستوى منخفض من الضغط في نفس الوقت¹، و مهما يكن من تقصير، فالعلاقة بين الضغط و الرضا تبقى علاقة عكسية؟

يرى بشأنها إفرارز (1983) أنه عندما يهدد المحيط توازن الفرد الداخلي، و يكون حجم التغيير أو سرعة _ أو الاثنين مع _ أكبر مما يتحملة الفرد، يظهر هنا الضغط ، و تكون من علاماته عدم الرضا، لاسيما في الظهر .

وحسب فرارز إن أكثر الناس لا يشعرون بإحساس خاص بالرضا أو بعدم الرضا فهم يحتلون الوسط (مكانة البين و البين)، و هي وضعية غامضة نسبياً، فهم راضون عن بعض الحاجات و غير راضون عن البعض الآخر، فهم بذلك يسعون دائماً للحفاظ على التوازن الديناميكي و التكيف مع كل تغيير يمس الاتزان الداخلي².

و مع تقدم الأبحاث أصبحت العلاقة بين الضغط النفسي و الرضا المهني تتضح أكثر فأكثر ففي منتصف السبعينات وصف الرضا على أنه عامل مساعد في تكوين مجموعة من الأعراض التي تؤثر على الصحة النفسية و الاجتماعية للعامل، و بالتالي على مردوديته³، هذه النظرة الأخيرة يؤكدها و يوضحها ستورا (1991) إذ يرى أن عدم الرضا محك آخر للتنبؤ هذه النظرة الأخيرة بمستوى الضغط النفسي، بحيث عندما لا يحصل التوافق بين الخصائص النفسية و الاجتماعية للفرد العامل مع محيط عمله، تبدأ بعض الأعراض في الظهور كالقلق و الاكتئاب، و الأمراض السيكوسوماتية كدليل على ارتفاع درجة الضغط النفسي عند صاحبها⁴.

1 - 6 - أعراض الضغوط:

يتم معرفة الضغط بتحديد علاماته و أعراضه سواء الأعراض يعرفون نوعاً واحداً لفزيولوجية المعرفية أو الاستجابات السلوكية خاصة و أن بعض الأفراد قد يعرفون نوعاً واحداً من الأعراض بينما يكونون مستقلين بالإحساسات الجسمية غير المريحة و التفكير السلبية و تغييرات في السلوك و فيما يلي أمثلة لهذه الأعراض⁵.

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

²: Fraser, T. M. (1983): Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève, p 46.

³: Litt, M et Turk, D 1985 : Source of stress and dissatisfaction in experienced high school teachers Journal of educational research, PP178-185 .

⁴: ستورا بنجمان: الإجهاد، أسبابه و علاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997، ص 14.

⁵: د. عبد العزيز المجيد - سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - ط 1 ، 2005، ص 34.

1 - 6 - 1 الأعراض الفيزيولوجية:

1 - 6 - 1 - 1 - 1 الأمراض العضلية العظمية:

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

1 - 6 - 1 - 2 - 1 الاضطرابات القلبية الوعائية:

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

1 - 6 - 1 - 3 - 1 الأمراض الجلدية:

و تشمل هذه الاضطرابات بعض الاضطرابات مثل الإكزيما، التساقط الفجائي للشعر..... الخ و في هذا الصدد فإن إفراز هرمون الكروترون يمكن أن يحدث آثار بالغة على الجلد، و لتفادي هذه الزيادة يجب معالجة الأمراض باستعمال المرهم حتى نحصر العلاج في المنطقة المصابة دون اللجوء إلى الحقن الهرموني.

1 - 6 - 1 - 4 - 1 اضطرابات الغدد:

تتمثل في زيادة إفراز الغدة الدرقية و الكظرية، مرض السكر، العرق المفرط، و حب الشباب أما فيما يخص إفراز الغدة الدرقية، أي إفراز البتروكسين الذي يؤدي إلى ازدياد النشاط و قابلية الفرد للاستثارة و النرفزة¹.

1 - 6 - 2 - 6 - 1 الأعراض المعرفية:

و تتمثل في: الخوف القلق، التفكير الغير عقلائي، التردد، فقدان الثقة².

1 - 6 - 3 - 6 - 1 الأعراض السلوكية: و تتمحور فيما يلي :

_ التغيب الزمني عن العمل و الشرب المغالي فيه مع تناول الطعام بسرعة، إضافة إلى التحدث بسرعة أو ببطئ عن المعتاد.
_ العلاقات الوظيفية المتوترة.

1: أحمد عبد الخالق: علم النفس المهني - الدار الجامعية للطباعة و النشر - بيروت - 1983، ص 43.
2: عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، ط 1، 2005، ص 35.

1 - 7 - طرق علاج الضغط في المجال الرياضي:

1 - 7 - 1 - العلاج بالأساليب الفزيولوجية:

بعد هذه الأساليب لإدارة الضغوط من خلال استخدام تدريبات التنفس و الاسترخاء، حيث يسهل مركز التنفس في المخ العلاقة الوظيفية مع مراكز الاستثارة، ولهذا من المعتقد أن ثبات و استقرار و راحة النفس هي التي تؤدي للتحسن و الاسترخاء، و تقليل التوتر و يتطلب أسلوب التنفس العميق أحد الأساليب الفزيولوجية:

_ الجلوس في مكان هادئ و غلق العينين.

_ أخذ شهيق عميق مرتين و إخراج الزفير ببطء.

_ الاستنشاق بعمق قدر الإمكان، إمساك النفس الثانية بطريقة بطيئة متحكم فيها، إخراج الزفير يكرر ذلك حينما يشعر بأحد أعراض الضغط ، و يؤدي الأسلوب قبل النوم في العمل في المنزل، أو في مكان آخر¹.

1 - 7 - 2 - العلاج بالأساليب المعرفية:

1 - 7 - 2 - 1 - أسلوب التأمل:

بعد فترة من التأمل العقلي يصحب للفرد، نقص في التنفس و في ضربات القلب، و تكون مصحوبة في الضغط الدموي، و الهدف من طريقة التأمل هو الوصول إلى التحكم في المثيرات الخارجية بصفة تمكنها من الوصول إلى ساحة الشعور صافية و خالية من التشويشات، حتى لا يراها الشخص تهديدا له، و لقد أثبتت بعض الدراسات نجاعة هذه الطريقة عن الأشخاص المصابين بالضغط في ميدان العمل بحيث نرفع الأداء و نجعل العامل أكثر رضا في عمله و سيتحسن أن تطبيق هذه الطريقة مرتين في اليوم حيث تتراوح مدتها من 15 إلى 20 د في كل مرة و تتمثل في إتباع الخطوات التالية²:

_ غلق العينين في وضع الجلوس و التأمل لمدة 20 دقيقة.

_ بعد فتح العينين بفترة حوالي 15 د يتم أداء انقباض عضلي لليد اليسرى.

_ تؤدي تدريبات التأمل في الحركة.

_ إعادة التركيز و ملاحظة الأفكار و يمكن زيادة فاعلية هذا الأسلوب بالتدريب على التركيز والانتباه على مثيرات مثل: التركيز البصري على هدف ثابت، استخدام كلمة أو كلمتان سهلتان لا تثير انفعالات لتركز الانتباه، و هذا ما يعرف بالمانترا.

¹ : Benjamin. S le Stress, pris. Ed- PVF- Coll que sais- je (1991), P2575.

² : عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - ط 1 - 2005، ص 47.

_ استخدام التنفس من الأنف بعمق و التركيز على هواء الشهيق و الزفير، و يمكن استخدام التدريبات التالية:

-تركيز العقل على هدف ثابت في موقف المنافسة لفترة تسمح بهدوء العقل و التخلص من الأفكار السلبية المشتتة، الجمع بين الاسترخاء و التصور العقلي¹.

1 - 7 - 2 - 2 - أسلوب الإيحاء الذاتي:

و يعتبر هذا الأسلوب ظاهرة ثنائية تتكون من تثبيت الانتباه و الاسترخاء في نفس لحظة و حالة الإيحاء الذاتي الذي يتم 4 خطوات هي: التثبيت - الاسترخاء - القابلية لتأثير و تكرار الاقتراحات - و للتدريب على الإيحاءات نتبع الخطوات التالية²:

_ الاسترخاء العقلي بدون الاسترخاء العضلي.

_ التدريب على العزل، تعليم التحكم في العمق و السرعة.

_ تقديم الحجرة العقلية تعليم استخدامها.

_ تعليم خفض التأثيرات ما بعد الإيحاء.

1 - 7 - 4 - العلاج بالأساليب السلوكية:

يمكن استخدام الاستراتيجيات السلوكية لصد المواقف الضاغطة التي يتعرض لها بسبب إدراك الكثير من المسؤوليات، وعدم كفاية الوقت و تتضمن هذه الأساليب وضع أهداف إدارة الوقت و تطوير و تحسين النظام اليومي بإتباع الخطوات التالية:

_ تحديد الجوانب الحياتية التي تحتاج إلى تغيير مراجعة البيروفيال الخاص بالضغوط .

_ يجب الالتزام بتغيير العادات مع تحقيق الدافعية الفعلية لتغيير السلوكيات الخاصة.

أصبح أكثر وعياً و إدراكاً لأسس السلوكيات من يوم لآخر و قبل بداية برنامج فردي للتغيير يجب أن يعي و يدرك كل فرد كيف تكون سلوكياته حالياً.

يجب في كل فترة مراجعة خطة الأداء لإدارة الضغوط و أن تكون واقعية و قابلة لقياس عمل قائمة بالمسؤوليات اليومية على مدى أسبوع ثم على مدى شهر ثم عام.

يجب عمل مفكرة يومية و تسجيل ما تم إنجازه دون شغل كل وقت اليوم.

1 - 7 - 5 - العلاج النفسي:

يتمثل في إجراء حوار مع المريض لإيجاد كل أشكال التأثير على الحالة النفسية التي يعاني منها و التي بمقتضاها يحاول الطبيب المعالج التعديل في الاستجابات التي تجعل تهيئة الفرد لمرضه ممكنة، و من بين المساعدات النفسية الأولية إعطاء المريض إمكانية التعبير و الاستماع إليه

¹: عبد العزيز المجيد، نفس المرجع السابق، ص 47.

²: محمد منير مرسي: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، طبعة معدلة و منقحة، 1995، ص 248.

و فهم ما يقوله ثم تقديم المساعدات على المستويين الاجتماعي و العلمي، و عليه يمكن تقديم بعض النصائح و التي تتمثل فيما يلي:

_ مساعدة الشخص على فهم حالته بدون الضغط عليه¹.

_ عدم التحلي بالعدوانية اتجاه الأشخاص الذين يحسون بالتعب و القلق و الانهيار العصبي.

_ الاهتمام بمشاكل العمال (المربين) و السماح لهم بالتعبير عن مشاكلهم و مشاعرهم و التحليل النفسي هو الآخر من بين الطرق المستعملة في علاج الضغط، لكنه يتطلب وقتا طويلا و مصاريف كثيرة الأمر الذي أدى إلى التقليل منها و اقتصارها على بعض الحالات فقط².

¹: عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، ط 1، 2005، ص 54 و ص 55.

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

خلاصة:

بعد تناول الباحث لمصادر ضغوط العمل و علاقتها بالضغط المهني العام في البيئة المدرسية و من خلال استعراضه لأدبيات ما كتب في هذا الموضوع، و البحوث التي تناولته بالدراسة فإن الباحث لخص إلى النقاط التالية:

_ رغم وجود مصادر مشتركة بين أكثر من نموذج، لا يمكن الاعتماد على نموذج من نماذج مصادر الضغوط بعينه عند معالجة هذا الموضوع، لأن النماذج تختلف باختلاف البيئات و طبيعة العمل.

_ إن أكثر مصادر الضغوط تأثيراً على المدرس - و التي اتفقت حولها أغلب الدراسات - هي عبء العمل و ظروف العمل، و سوء العلاقة مع التلاميذ، و أقلها تأثيراً هي صراع الدور و الإشراف التربوي.

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

انطلاقاً مما كتب حول كل مصدر ضغط، و لتقريب وجهات النظر اجتهد الباحث في تقديم أشكال خاصة بكل مصدر ضغط تبين عوامله، و نتائجه، و الآثار المترتبة عليه، كما تبين علاقة الضغط بالرضا المهني.

تمهيد:

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

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

"تسلسل الحاجات" لـماسلو و نظرية التوقع الأدائي VERROOM و نظرية الدافعية الصحة "العاملين" لـهورزبونج و نظرية "التعاون" لـ LANLER، و نظرية "المساواة والإنصاف" ADMAS.

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

و سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مختلف المفاهيم المعروفة التي حاولت فهم الرضا الوظيفي فنحصر هذه المفاهيم في مجموعة من الاتجاهات، حتى نتمكن من ضبط هذا المفهوم، و نتخذ بعد ذلك تعريفاً يتماشى و طبيعة بحثنا، ثم ننتقل إلى التطرق إلى أهم النظريات التي حاولت فهم الرضا الوظيفي، و قد اخترنا تلك النظريات التي اهتمت بين الضغط المهني و الرضا الوظيفي أو الإنتاجية لخدمة موضوع بحثنا، و من أجل ذلك سنقوم بتوضيح عناصر أو عوامل الرضا الوظيفي المتماشية مع بحثنا، و ختمنا هذا الفصل بعنصر نراه هاماً و يخدم دراستنا.

2 - 1 - مفهوم الرضا الوظيفي:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضاً و تنوعاً، نظراً لارتباطه بالعديد من العوامل النفسية و الاجتماعية الموجودة في محيط العمل، فبعره أحمد صقر عاشور¹ على أنه الحالة النفسية التي تعبر عن الدرجة، درجة إحساس الفرد بالسعادة، و يعتبره هيلغيجل Helleriegel 1992 حالة انفعالية ايجابية ناجمة عن الانطباع الجيد الذي يجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية، فهو الشعور الشخصي الذي يعبر بواسطته الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة، لذا فالرضا الوظيفي حالة فردية متعلقة بالمشاعر، حيث أنه مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه، و الإشراف الذي يخضع له و سياسيات الإدارة المتبعة، و ظروف العمل الأخرى، و عندما يعتبر مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات لهذا يعرفه بدر حامد: على أنه " عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من وظيفته معينة، و ما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل، و يرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالدوافع كما عند روش 1971 Rush الذي يؤكد عن ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية و الحوافز التي تكون سببا في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج، فإذا كانت الوظائف لا تشمل الحافز فإن المصادر المادية و الإنسانية لم تشغل بالكامل².

و يرى بعض الباحثون أن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبير عن موقف العامل من عمله تعكس نظرته، و تقيمه لعنصر البحث أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، فهو حسب بولوك Bullok اتجاء يعتبر مصلحة للعديد من الخبرات المحبوبة و غير المحبوبة المرتبطة بالعمل³. و من الصعب الوصول إلى الرضا العام من كل الجوانب، فقد يرضى العامل عن أجره و لا يرضى عن شرفه، فرضا عامل عن جانب من الجوانب يؤثر عن رضاه في الجوانب الأخرى، و هذا الترابط بين الجوانب أدى ب إفا ن 1970EVAN إلى تصنيف الرضا إلى كلي و جزئي، فالكلي مرتبط بالمحيط بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل، كمستوى الرضا عند الأجر، العلاقة مع الزملاء.

كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي و غير دائم مرتبط بالانفعالات و ظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحويل و التغيير الدائمين، و اعتبار من الاختلاف الواضح في تحديد مفهوم الرضا

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

²: مزبان فتحة: أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، جامعة الجزائر، 1990، ص 05.

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

الوظيفي، فإننا نتخذ من تعريف موكلي Mucchlli الذي يعتبر الرضا الوظيفي عبارة عن شعورنا بتج من تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل¹.

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

2 - 1 - 1 - رضا إشباع الحاجات:

هذه المشاعر متولدة عن إشباع الحاجات، و تمثل ردود فعل لانتهاء حالة الحرمان و التوتر الذي يصاحب وجود حاجات غير مشبعة.

2 - 1 - 2 - رضا النجاح و الانجاز:

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

2 - 1 - 3 - رضا العدالة:

و هي مشاعر توله عم إدراك الفرد بأن العوائد التي يحصل عليها تعتبر عوائد عادلة، أي تتناسب مع المتدخلات التي يقدمها لعمله بالمقارنة مع العوائد التي يحصل عليها الآخرون منسوبة إلى مدخلاتهم²، بعد تقديمه لأهم التعريفات و التصورات حول الرضا المهني و تحليل البعض منها و إجراء المقارنات فيما بينما، يضع الباحث تعريفه الإجرائي المتمثل في أن: الرضا المهني هو حالة نفسية تعبر عن درجة (محصلة) إحساس المدرس بالارتياح النفسي اتجاه مهنة التعليم عند ممارسته لها و التي تكون ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه المدرس، و بين الطموحات و الحاجات التي يرغب في تحقيقها، و بين ما جلبته له المهنة، فإن حصل على حاجات تعادل أو تفوق توقعاته شعر بالرضا، و هو ما يقيسه مقياس منسوباً في صورته المختصرة المطابق لدراستنا هذه، و من الصعب الوصول إلى الرضا.

2 - 2 - طبيعة الرضا الوظيفي:

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله، فهناك الروح المعنوية Moral الاتجاه النفسي نحو العمل، و هناك أيضا الرضا عن العمل، و هذه المصطلحات و إن اختلفت تفصيلات مدلولاتها، إلا أنها تشير بصفة عامة على مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حليا، وهذه المشاعر قد

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

²: عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985، ص 158-159.

تكون سلبية و إيجابية و هي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كلما كان راضيا عن عمله، و كلما كان تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية أي كلما كان غير راض عن عمله¹.

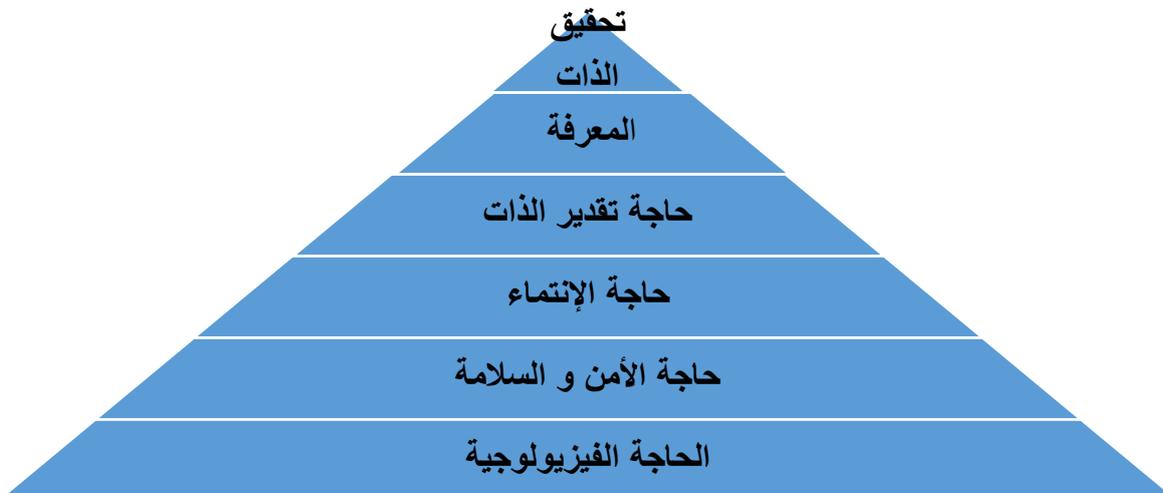
و درجة الرضا عن العمل بهذا المعنى تمثل سلوكا ضمنيا أو مستترا يمكن في وجدان الفرد، و قد تظل هذه المشاعر كامنة في نفس الفرد، و قد تظهر في سلوكه الخارجي، و يمكن القول بصفة عامة أن قوة المشاعر، و درجة تراكمها تؤثر في درجة انعكاسها على سلوك الفرد الخارجي، فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كلما زاد احتمال ظهور هذا الاستياء على سلوك الأفراد من خلال بحثهم عن عمل آخر أو محاولة النقل إلى قسم آخر، أو زيادة نسبة الغياب، أو زيادة معدل التأخر عن العمل، و كلما تراكمت مشاعر الاستياء لفترة طويلة كلما زاد هذا من احتمالات قيام الفرد بالسلوك المذكور الذي يجنبه هذا العمل.

2 - 3 - نظريات الرضا الوظيفي:

2 - 3 - 1 - نظرية تسلسل الحاجات:

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

" كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في مستوى أعلى"² فدرجة إشباع حاجة معينة تعتمد على إشباع الحاجات السابقة لها، و قد وضع ماسلو نظريته في الشكل التالي:



الشكل رقم (02) المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 Maslow)³

¹: ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مركز الطباعة الأردنية، ط 1، 1999، ص 162.
²: محمد الشحات: كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية و الرياضية، مكتب العلم و الإيمان، ط 1، 1997، ص 48.
³: حنان عبد الحميد العناني: الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، 2000، ص 18.

2 - 3 - 2 - نظرية المساواة:

تنتسب هذه النظرية إلى كل من آدمس و باتشن Adams et Patchen و تبين هذه النظرية أن الرضا الوظيفي يتوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه، و يميل الفرد على مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون الذين هم بنفس المؤهلات، حيث يميل إلى اختبار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة للتأكد من أن راتبه عادل أو غير عادل حيث تتحدد درجة الرضا على ضوء هذه المقارنة، فإذا أحس أن عائدته مساوي للمجهودات التي يبذلها فمنه يكون راض، و إذا أدرك بأن عائدته لا يساوي جهده فيشعر بلا عدالته، و بالتالي يكون غير راض، فهذه النظرية تركز على المكافآت المالية على اعتبار أن المال من المكافآت الملموسة خلافاً للتقدير المعنوي¹.

2 - 3 - 3 - نظرية التعارض (لؤلر Lawler):

في سنة 1973 قدم لؤلر Lawler نموذج المستقل الذي يعتبر أن درجة رضا الفرد عم عمله تحدد بالفراق بين أجره و ما يجب أن يحصل عليه في نظره فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجرته فلا يكون بذلك راضياً ، فالرضا هو عبارة عن الاختلاف بين الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه و ما يدرك أنه حصل عليه بالفعل ، فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض في حالة التساوي يكون الشخص راضياً، في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح².

2 - 1 - عناصر الرضا الوظيفي :

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

_ الرضا عن أسلوب الإشراف و القيادة، الرضا عن مجموعة العمل ، الرضا عن النواحي الاجتماعية³.

أما منتصر حمزة حكيم فيحددها كما يلي:

_التسهيلات بالنسبة للمنشآت و المعدلات.

_الخدمات الوظيفية.

_سياسة التوظيف و الترقية والمساعدات الأخرى.

_أمور إدارية أخرى⁴.

¹: عبد الغفار حنفي و حسين قران: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية الإسكندرية، 1996، ص 226 - 227.
²: ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، ط1، 1999، ص 75.
³: أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، 1978، ص 506 - 507.
⁴: العدوان ياسر و الفاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدي المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث، سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، 1985، ص 202.

أما ناصر محمد العديلي يقدم ترتيباً مغايراً و مضموناً و هو كالتالي:

الرضا عن محتوى الوظيفة و تشمل:

_ انجاز العمل، الاعتراف و التقدير، العمل نفسه، مسؤولية الوظيفة، التقدم و الترقى الوظيفي، و فيض النمو الوظيفي¹.

_ الرضا عن بيئة العمل و تشمل:

أنظمة و إجراءات المنظمة، الإشراف، الطرق المتبعة، ظروف العمل و بيئته المادية، الراتب الحالة الاجتماعية، ضمانات العمل و علاقات العمل مع الرئيس و الزملاء و المرؤوسين. و نظراً لهذا الاختلاف الواضح في تحديد عناصر الرضا الوظيفي قمنا بشرح عناصر الرضا الوظيفي المتكون منها المقياس المستخدم في هذه الدراسة فهي:

2 - 4 - 1 - الرضا عن العمل:

يعتبر هرزبرغ المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا عن الأفراد و تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل بطبيعة الأنشطة و فرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه²، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الرضا، و ذلك لما يحققه التنوع، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الرضا، و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام و درجة ذكاء العامل، فالعمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة، تعتبر درجة السيطرة الذاتية عنصراً من عناصر الرضا الوظيفي لأنها تقدم للفرد حرية اختيار طرق أداء العمل، و هو ما دلت عليه أبحاث فروم Vroom و ولتر Walter و فشت Guest سنة 1952 فكلما أدرك العامل بأن يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن العمل، و هو ما يؤكد ماسلو الذي يعتبر أن استخدام الفرد لقدراته يمثل إشباعاً لحاجة تحقيق الذات³.

2 - 4 - 1 - الرضا عن الزملاء:

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل المنافسة، و قد يحث سلوك هوت ويت Sloc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللائي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46% ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30% عندما زادت حدة التنافس، إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته

¹: ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، ط 1، 1999، ص 103-104.
²: أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 143.
³: أحمد صقر عاشور: نفس المرجع السابق، ص 144-146.

المنافسة في العلاقة بين العاملات قبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا و تتبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوى التي تتلقاها الإدارة¹.

2- 1- 3 - الرضا عن الإشراف:

بينت عدة دراسات أن هناك علاقة قوية بين نوع الإشراف و شعور العمال بالرضا، و من هذه الدراسات دراسة لافين Lavine و ليبيديت lepdit و هوايت Hwaitte التي أكدت أن علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تفاهم و صداقة بينما كانت علاقتهم بالقائد المتسلط علاقة خضوع كما أن التكافؤ و التأخي كان أكثر ظهورا في المجموعة التي يشرف عليها القائد الديمقراطي و باعتبار أن المشرف يشكل ربط أخطر عنصر في البيئة السيكولوجية للعامل².

2- 4- 4 - الرضا عن الأجر:

أجريت في المصانع الإنجليزية دراسة من طرف ماريوت Marriot و دينرلي Denrle أكدت وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا الوظيفي، و هذا عكس ما ذهب إليه هيرزبرغ الذي اعتبر أن الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط، و أن توفره لا يسبب الرضا فقط، و إنما يمنع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد و الأجر، لا يقتصر على إشباع حاجات الدنيا و إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن لمكانه الاجتماعية، و ينظر إليه الفرد كرمز التقدير و العرفان من طرف مؤسسته، و يعتبر حافزا مهما لتشجيع العمال على بذل أقصى مجهوداتهم لزيادة الإنتاج و تحقيق الرضا الوظيفي³.

2- 1- 5 - الرضا عن الترقية:

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

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

يمكننا أن نعتبر كعامل أو متغير يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد اتجاه عمله، و بهذا نستطيع أن نشير إلى درجة الرضا التي يشعر به الفرد اتجاه عمله بصفة عامة أو درجة الرضا العام من خلال الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب يتصف بها العمل الذي يشغله و بالتالي فدرجة رضا الأفراد الذين يشغلون أعمالا تتفاوت في مستوياتها

¹: أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983، ص 143.

²: أحمد عزة رافع: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، 1965، ص 465.

³: أحمد صقر عاشور: نفس المرجع السابق، ص 1436.

الوظيفية عن جانب فعلي من جوانب العمل تميل إلى أن تتوافق مع درجة رضاهم عن الجوانب الأخرى، و تشير دراسات بورترو 1955 و انجلاندريستين 1961 و فروم 1964 إلى صحة هذه الفرضية، حيث أن النتائج التجريبية تقيد بأن مستوى الرضا يرتبط طردياً مع المستوى الوظيفي للأفراد، و تؤكد الدراسات القليلة التي أجريت في مصر نفس الفرضية، حيث وجد الديب 1975 و رفاعي 1972 أن الرضا عن العمل أو مستوى النقص في الإشباع، يتفاوت المستوى الوظيفي للأفراد¹، و أحد التفسيرات البديلة الأخرى التي قدمها فروم 1961 لارتباط الرضا عن جانب معين من العمل بالرضا عن الجوانب الأخرى تتمثل في تفاوت الأفراد في التكيف و الطموح العام فالأفراد الذين لديهم قدرة عالية على التكيف و الذين يضعون بما يتاح لهم من إشباعات يميلون إلى أن يقرروا رضا أعلى عن الجوانب المختلفة للعمل عن الأفراد ذوي القدرة المحدودة على التكيف، و الذين يحتفظون بطموح و أهداف إشباع عالية دائماً، و بالتالي فاختلاف درجة التكيف و الطموح بين الأفراد تساهم في تماثل درجة الرضا عن الجوانب المختلفة لدى الفرد الواحد، و تؤدي إلى تفاوت درجة الرضا بين الأفراد عبر العوامل أو العناصر المختلفة للعمل، و ارتباط جوانب الرضا ببعضها أو وجود عامل عام للرضا لا يجب أن يقودنا إلى مقولة أن معرفة رضا الفرد عن جانب معين من جوانب العمل كافية للدلالة عن رضاه عن الجوانب الأخرى، فالدراسات التي أجريت في هذا المجال و إن كانت تشير إلى وجود ارتباط جوهري بين متغيرات الرضا إلا أن معاملات الارتباط ليست عليه مما يفيد بوجود مدى معين تتفاوت في نطاقه درجات الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل لدى الفرد الواحد، و بالتالي فهناك ضرورة للتعرف على المتغيرات أو العوامل الفرعية للرضا و قياسها كل على حدى.

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

الرضا عن العمل = الرضا عن الأجر + الرضا عن فرص الترقى + الرضا عن الإشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل².

و يلاحظ عن الفرض السابق أن الرضا عن العمل يمثل الإشباعات التي يحصل عليها الفرد من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصوره بالوظيفة التي يشغلها.

و بالتالي فبقدر ما تمثل هذه الوظيفة مصدر إشباعات أو منافع كبيرة و متعددة له بقدر ما يزيد رضاه عن هذه الوظيفة و بالتالي يزداد ارتباطه به.

¹ عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 46.
² أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1982، ص 167.

2-6 - العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي:

يأتي رضا الفرد عن عمله نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها، و على الرغم من أنه لا يمكن هزل هذه العوامل عن بعضها بدرجة تامة، إلا أنه يمكن فصلها بالطرق الإحصائية المناسبة لتتبين أهميتها النسبية فيها يتصل بالرضا عن العمل، و يعوق مناقشة هذه العوامل نفس البيانات و المعلومات المتوافرة لدينا بوجه عام بالإضافة إلى ذلك فأهمية العوامل المختلفة تتغير من موقف إلى آخر¹. و لذلك فإننا ستعرض العوامل المؤدية إلى الرضا عن العمل بصورة عامة و موجزة على النحو التالي:

2-6-1 - عوامل خاصة بالفرد:

2-6-1-1 - الجنس:

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

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

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

2-6-1-3 - السن:

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

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

2 - 6 - 1 - 4 - المدة المنقضية في العمل:

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

2 - 6 - 1 - 5 - الذكاء:

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

2 - 6 - 1 - 6 - التعليم:

ثمة تعارض كبير في نتائج الدراسات التي أجريت لإظهار العلاقة بين درجة التعليم و الرضا الوظيفي، فبينت إحدى الدراسات التي أجريت على الموظفين أن الأشخاص الذين لم يكملوا مرحلة الدراسة الثانوية كانوا أكثر الموظفين رضا عن عملهم، بينما أشارت دراسات أخرى إلى عدم وجود علاقة بين درجة التعليم و الرضا الوظيفي، و هناك متغيرات معينة يجب أن ندخلها في الاعتبار قبل القيام لتعميم شامل في هذا الموضوع، و ذلك مثل سياسة المؤسسة المهنية في الترقيات، و ذلك فيما يتصل بدرجة تعليم الموظف¹.

و قد ذكر علماء النفس أن شخصية الفرد هو السبب الرئيسي لعدم رضاه عن العمل، غير أن إحدى الصعوبات التي أدت إلى جعل النتائج غير قاطعة في هذا الموضوع هي النقص النسبي في مقاييس الشخصية الصادقة، و لقد اتضح من إحدى الدراسات وجود علاقة بين السلوك العصابي و الرضا عن العمل، ففي أحد البحوث التي أجريت على النساء في إحدى المؤسسات الصناعية وجد أن من بين 25 سيدة عصابية، كانت 16 منهن غير راضية عن العمل بدرجة تفوق المعدل، و أن ثلاث سيدات من بين 25 سيدة تعتبر أكثر السيدات ثباتا كن غير راضيات عن العمل، و في هذه الدراسات تشير الشواهد إلى أن الميل العصابي يؤدي إلى السخط على العمل و عدم الرضا عنه إذ كان العمل يعد ذاته مجهدا، و من المحتمل أن يكون سوء توافق الشخصية مصدر لهذا الرضا الوظيفي، و لكن ليس من الواضح مدى قوة هذه العلاقة².

¹ :Ripon A : la qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF 1976, P 158.

² : عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 51 - 52.

2 - 6 - 2 - عوامل موجودة في العمل:

يعتبر أهم عامل موجود في العمل هو نمط العمل نفسه، و لقد أوضحت دراسات عديدة أن العمل المتنوع يؤدي شيء من الرضا أكثر مما يؤدي إليه العمل الروتيني، و تتفاوت درجة الرضا عن العمل من 0% إلى 100% و من الصعب أن نفصل بين أهمية نمط العمل و المهارة و الأجر و المهنة، حيث أنها جميعا تسير مع بعضها، و لكن أحد هذه المتغيرات أو أكثر من متغير واحد من الممكن أن يفسر نتائج دراستين تمتا في هذا الأسبوع¹.

2 - 6 - 2 - 1 - نوع العمل:

ففي دراسة لعينة من الأفراد العاملين في " سانت بول " ظهر أن ميكانيكيو السيارات العامة كانوا أقل الأفراد رضا عن عملهم، بينما كان الموظفون أكثر الأفراد رضا، و لقد تمت مقابلة 100 شخص تقريبا من سبع طوائف مهنية، و كانت الأهداف المهنية لهؤلاء الكتابيون يطمحون على الأعمال المهنية و الإدارية على الرغم من عدم معرفتهم بالتحديد للعمل الفردي الذي يلتحقون به، لو سمحت لهم فرصة التغير، و تشير استجابات الأفراد في اختبارات الميول المهنية أن 90% من المهنيين يحبون أعمالهم، في حين أن 39% من المكتبة يحبون أعمالهم.

2 - 6 - 2 - 2 - المهارة المطلوبة:

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

2 - 6 - 2 - 3 - المكانة المهنية:

تتصل المكانة المهنية بالرضا الوظيفي (و لكنها ليست ملازمة له بالضرورة) ففي إحدى الدراسات أظهر 50% من أفراد جماعة من العمال اليدويين أنهم كانوا سعداء جدا منهم، و مع ذلك ذكر 18% منهم أنهم لو رجع بهم الزمن فإنهم يحبون أن يلتحقوا بمهنتهم الحالية، و كانت المهنة التي رغبوا في الالتحاق بها إلى حد كبير هي تلك المهن ذات المنزلة العالية و الأعمال الحرة، و لا تتوقف مكانة المهنة على الطريق التي ينظر بها الفرد نحوها فحسب، و لكمها تتوقف أيضا على نظرة الآخرين الذين يعتد برأيهم نحو تلك المهنة.

و لقد بقي مفهوم الطلاب الذين أجريت عليهم دراسة في الولايات المتحدة نحو مكانة المهنة ثابتة تقريبا في الحقبة الممتدة بين عام 1925 - 1948 فكانت أعمال ذوي اللبقات البيضاء في القمة

¹: مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر، 1992، ص122 - 123.

باستمرار، و ثمة دليل على أن المكانة المهنية لا تعتمد كلية على العمل في حد ذاته، ففي عام 1928 قام الأطفال الروس بترتيب الأعمال حيث جاء فيه أن الفلاح في المقدمة ثم تلاها الطيار و جاء الطبيب في المرتبة الرابعة، ومن بين المهن التي تتمتع بمكانة عالية في أمريكا (رجال البنوك و رجال الأعمال الأثرياء و الوزراء) و رتبها الأطفال الروس في القاع فجاءت مكانتها المهنية منخفضة بالنسبة لهم، و معظم الدراسات تشير إلى أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة، و هذه القيم ثابتة نسبيا في الدولة الواحدة، ففي حين أنها تختلف من دولة لأخرى، فمن المحتمل أيضا أن تختلف من وقت إلى آخر داخل الدولة الواحدة في ظل ظروف معينة، فمكانة في إحدى مصانع الطائرات مثلا تكون عالية نسبيا أيام الحروب.....الخ.

2 - 6 - 3 - الناحية الجغرافية:

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

2 - 6 - 4 - حجم المؤسسة:

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

2 - 6 - 5 - نظام الاتصال:

للاتصال أثر هام في رفع الكفاية الإنتاجية و نجاح كل من القائمين على الإدارة و العمال في أعمالهم من تخطيط و تنفيذ و رقابة و تحسين العلاقات الإنسانية، و بواسطته تنقل الأهداف و الخطط و المقررات التي تتخذها الإدارة على العاملين الذين يقومون بالتنفيذ و الاتصال الفعال، يعمل على إقناع الأفراد و المنفذين بسلامة الخطة حتى تتغلب على ميل الأفراد التغيير¹.

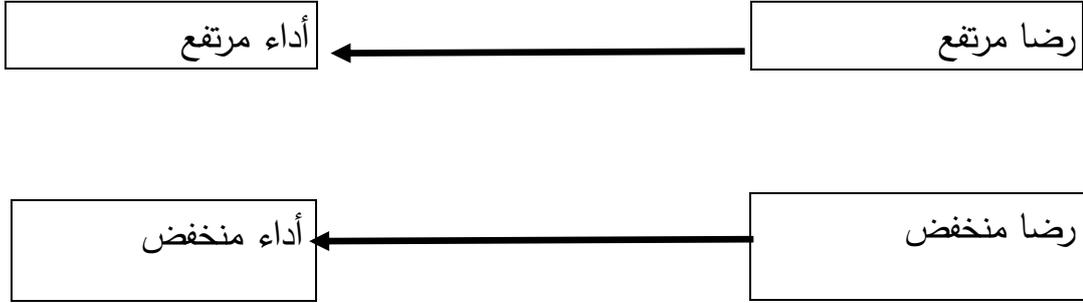
و لا بد أن تتوفر سبل الاتصال التي تكفل نقل مقترحات و شكاوي العاملين في القاعدة إلى القائمين على الإدارة، و هذا الاتصال يساعد على علاج الصعوبات التي تعرقل التنفيذ و القضاء

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

على مصادر شكاوي العاملين، و يفيد الاتصال في إتمام الرقابة على طريق سير العمل في المؤسسة¹.

2 - 7 - الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء :

كان الاعتقاد سائدا في أواخر العشرينات و أوائل الثلاثينات أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى أداء جيد كما يوضح ذلك ناصر محمد العديلي².



الشكل رقم (03): العلاقة بين الرضا و الأداء حسب العديلي.

أثبتت بعض البحوث أنه كانت توجد علاقة إيجابية بين الرضا و الأداء فإنها لا تتجاوز 14% في أحسن الحالات و تتأثر هذه العلاقة بمتغيرات أخرى، العمال إذ ارتفع أداءه لا يعني أنه راض عن عمله و أجره، و تكون هذه العلاقة حالة عن العاملين في المستويات التنظيمية العليا الذين ينالون منافع أكثر، و يؤكد الباحثان ريلفد و كروكيت سنة 1955 على عدم وجود أي علاقة بين الرضا و الأداء في المقابل فإن هيزبرغ و موسبر و باترسون و كابول 1977 يؤكدون على وجود علاقة تبين الرضا و الأداء³.

يؤكد مارش و سيمون أن الأداء العالي لا يؤدي بالضرورة على ارتفاع الرضا، لأن رضاه يرتبط بتموجات العامل و توقعاته، فكلما كانت العوائد قوية أو متساوية لتوقعاته، كلما ازداد رضاه أما إذا كان الفرق شاهقا فإن رضاه لا يكون مرتفعا حتى إن حقق أداءه مرتفع⁴.

أما دراسة بوتر و لولر أكدت أن العامل يربط ما يبذله من جهد و ما يتحصل عليه كعائد، و يكون تصوره أو توقعه انطلاقا من أدائه، فإذا تأثر الرضا بالأداء فذلك يتم من خلال ما يعطي للعامل من عوائد كنتيجة للأداء⁵.

¹: عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003، ص 55 – 56.

²: ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، ط 1، 1999، ص 195.

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

⁴: أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية لطباعة و النشر بيروت، 1982، ص 57.

⁵: Albou : besoin motivation économique, Paris, Ed, PUF, 1982, P 176.

خلاصة:

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

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

تمهيد:

جعل الله تعالى الإنسان خليفته في الأرض و ميزه بالعقل على بقية المخلوقات و جعل عقله مناط التكليف و تحمل أعباء المسؤولية، وحثه على النظر في ملكوته و إعمال العقل و التدبر، و لأن المعلم لإنسان هو خليفة الله على الأرض، و المتحكم في نموها الاقتصادي كنتاج للأداء البشري الذي يسهم في إعداده للمجتمع سنويا، فلا يتحقق التقدم إلا بالقوى العاملة التي يعلمها و يدبرها، و ينظر علماء " التنمية البشرية" للمعلم على أنه يشكل المصدر الأول للبناء الحضاري الاقتصادي الاجتماعي للأمم من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر، و عبرت عنه نظرية " رأس المال البشري" بأنه كلما نجح المعلم في زيادة المستويات التعليمية لأبناء الأمم. و التعليم رسالة و مهنة سامية و هو دور أنبياء الله و رسله، لم يكونوا يتلقوا عليها مخصصات مالية .

و حبيبنا محمد عليه الصلاة و السلام خير مثال لنا على ما لقيه في سبيل نشر دعوته. يقول رسول الله صلى الله عليه و سلم " إن الله و ملائكته و أهل السموات و الأرض حتى النمل في جحرها و حتى الحوت في جوف البحر ليصلون على معلم الناس الخير". - إن مدرس التربية البدنية و الرياضية هو أولا و قبل كل شيء شخص و مخلوق كسائر المخلوقات لديه قلب و أحاسيس و شعور و الملقب باللطيف، و هذا لأنه في عمله يحس أنه لازال مراهقا و يبقى كذلك، و قد أثبتت بعض التجارب الأمريكية بأن أستاذ أو مدرس التربية البدنية يعتبر " إن لم نقل أقرب شخص بالنسبة لتلاميذه".

و المدرس هو كذلك الإنسان المعزول في مهنته فهو عبارة عن موظف كالموظفين الآخرين مسير من طرف نظام المجتمع المعاش و سلوكات ثقافية، اجتماعية مستمدة من قبل الهيئات العليا. و قبل دراسة مختلف الأدوار التي يقوم بها المدرس علينا أولا و قبل كل شيء التساؤل عن شخصيته فلا يعقل أن تمنح لمدرس التربية البدنية مهمة تكوين أجيال صاعدة، و هو ذوا شخصية ناقصة أو معدومة فهذا ضد كل ما هو بيداغوجي.

3 - 1 مدرس التربية البدنية:

يعد مدرس التربية البدنية و الرياضية من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيرا في تشكيل الأخلاق و القيم الرفيعة، و في ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور المدرس على تقديم ألوان النشاط البدني و الرياضي المختلف بل يتعدى ذلك بكثير.

فهو يعتمد على المواءمة بين ميول الطلاب و إمكانيات المدرسة و قدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يستهدف النمو و التكيف، حيث تتصف هذه الواجبات بقدراتها على تنشيط النمو و تعجيل مراحلها عندما يسمح الأمر بذلك كما تتصف بإكساب الطالب الحاصل القدرة على جعله متكيفا من خلال القدرات و المهارات الحركية، العلاقات الاجتماعية، أنشطة الفراغ القوام المعتدل، الصحة العضوية و النفسية و المعارف الصحيحة و الاتجاهات الإيجابية.

3 - 2 مهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية و الإشراف التربوي:

إن تكوين الأستاذ لمدة ثلاث سنوات جامعية غير كافي لكي يمكن تسميته بلقب أستاذ بآتم معنى الكلمة ولا يكفي لأن يكون جيل المستقبل، و كون الأستاذ و خاصة أستاذ التربية البدنية و الرياضية قريبا من التلاميذ يبذل مجهودات جبارة رغم نقص شروط التعليم، ولكن لا ننسى أيضا أن هناك بعض الأساتذة يحبون عملهم، و تتوفر فيهم الصفات الحسنة التي يجب أن تتوفر في كل مدرس التربية البدنية، و هي أن يكون سليم من كل نقص جسمي، قوي السمع و متين الأعصاب، و أن يكون ملما بالمادة التي يدرسها، محبا لها، مؤمنا بها، شديد الرغبة في تجديد معلوماته¹، قوي الإرادة حازما ملتزما بالصبر، فالتلاميذ لا يضبطهم إل المدرس الهادئ الذي يشفق عليهم و يشعر شعورهم، و يكلف نفسه مشقة في سبيل نفعهم.

و في دراسة قامت بها مجلة الجمعية الأمريكية للتربية البدنية و الرياضية لاحظت أن هناك صفات أخرى منها، أن تكون مكونا تكوينا جيدا لأداء مهمته كمربي و مدرس ذو تربية خلقية عالية تجعله مقياسا في الأدب و الاحترام، متقبل للأفكار الجديدة و بدون عقد، أن يكون على علم بالأهداف التربوية للتربية الرياضية و المجتمع الذي يعيش فيه².

3 - 3 الصفات الضرورية لمدرس التربية البدنية و الرياضية:

يتعذر وجود الإنسان المتكامل، فالتكامل بمعناه العام هو انتظام وحدات صغيرة في وحدة كبيرة متفاعلة بينها علاقات و يجمعها تنظيم معين، و من هذا المنظور الواسع أنه ليس من اليسير أن

¹ : Well pierre . G- Education physique pour tous-paris, 1964 , P 38 .

² : Journal nouvelles confidencés N°17- entreprise publique du journal- Alger – 14 – 28 – 1988.

نجد كل الموصفات متيسرة في شخص واحد، و لكم هماك البعض أو أكثر منها وجب أن تتوفر في مدرس التربية البدنية و الرياضية لأجل إنجاح عمله التربوي. كما أن هناك الفرص الواسعة في تنمية هذه الصفات من خلال خبراته العلمية و عندها تتوضح له مدى احتياجه لها.

3 - 3 - 1 - الشخصية:

إن شخصية المدرس يجب أن تكون أكثر أهمية من ثقافته العامة فيما يخص النجاح في عمله¹. كل صفة تميز الشخص عن غيره من الناس تؤلف جانبا من شخصيته. و عليه فإنها تأتي في مقدمة مواصفات مدرس التربية البدنية و الرياضية فيتوقف نجاح درسه إلى حد بعيد على شخصيته و كفاءته، و يمكن تعريف الشخصية بأنها وحدة متكاملة من صفات متفاعلة لتطبع الفرد بطابع خاص عند مواجهة المواقف التي يوجد فيها. و من هذا يتضح أن من أهم ملامح مكونات الشخصية و جودتها هي الأخلاق و الأمزجة و القدرات العقلية و العوامل الجسمية، و أخيرا العوامل البيئية و لاجتماعية و أهم ما يفرق شخصية الأفراد بعض المميزات التي تحدد كل شخصية، فالتحكم في تلك الملامح و تغييرها سيؤدي إلى تغيير واضح في معالم الشخصية، و بذلك فقد اهتم الكثير من العلماء و الباحثين و لا سيما الأطباء النفسانيين بتغيير و تطوير و تصحيح بعض الأنماط السلوكية عن طريق التحكم بمكونات الشخصية الأساسية، و بمعنى آخر أنها عبارة عن صفات الشخصية الحالية الثابتة. فإذا كان هناك فرد يتغير بين آونة و أخرى يعتبر من صفات شخصيته القائمة. و من الممكن التنبؤ عن طريق هذه الصفات بسلوكه، فهي إذن العلاقة المتحركة بين الفرد و بيئته نتيجة للتفاعل الاجتماعي مقرونة بالمواقف التي يواجهها، فالمشكلات التي تقوم بحلها و تتأثر بنتائجها قد تغير من شخصيتنا تبعا لذلك التفاعل، و بذلك يمكن أن تنتظم استعداداتنا الاجتماعية و السلوكية.....الخ، في المواقف المختلفة. من هذا يستدل استحالة حصر الصفات المرغوبة، إلا أن هناك بعض الصفات العامة التي يمكن أن يتحلى بها مدرس التربية البدنية و الرياضية لتساعده أن يكون مدرسا مقبولا ناجحا في عمله و منها:

- 1 - يهوى مهنته و يحترم و يؤمن برسالتها و أهدافها في تربية النشئ.
- 2 - لديه إلمام كافي بالطبيعة البشرية و نموها و احتياجاتها النفسية و الاجتماعية.
- 3 - أن تكون له مؤهلات القيادة للاستحواذ على ثقة تلامذته.
- 4 - أن يكون ذو تأهيل جيد في اختصاصه و ما يتعلق به من علوم أخرى.

¹ ميلودي رشيد: منقول عبد القاهر، العلاقات الإنسانية و التلميذ و أثرها في سير التربية البدنية و الرياضية الطور الثانوي، مذكرة ليسانس، مستغانم، 1994، ص 16.

5 - أن يكون حازماً في ضبط نفسه في مواقف الإثارة.

3 - 3 - 2 - اللياقة الشاملة:

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

فعملية التدريس تتضح من خلال التعريف من المهن المرهقة بحد ذاتها على كافة أجهزة الجسم و بحكم طبيعة هذا المجال له خصائصه الوقائية، التي توضح بحصول مدرس على لياقة شاملة تحتم عليه التمتع بها، إذ أن متطلبات عمله تفرض عليه أن يكون مظهره و سلوكه و نشاطه فيها من الحيوية التي من خلالها يعطي لتلاميذه القدرة و الاستعدادات و الميول الرياضية بالإضافة إلى تزوده بالمعنوية النفسية التي يغذيها نجاحه في عمله مع تلاميذه¹.

3 - 3 - 3 - الاتزان:

من أول التجارب التي يمتلكها هو الإحساس بوجود كشخص قيادي يظهر لتلامذته بالمظاهر الإيجابية و يكون له شعور بما يتناسب و الحقيقة التي تطلب منه، كما عليه أن يرى تلاميذه بأنهم مواطنين يتمتعون بحقوق المواطنة و يقبلهم على ما هم عليه، و يصلح ما يمكن إصلاحه من بعضهم كما عليه الاهتمام بميولهم و رغباتهم و توجيهها بأسلوب إشتماري يخدم به المجتمع و يوصلهم إلى الأهداف المرسومة فيعاملهم بما يتناسب و أعمارهم لتحقيق الأهداف التربوية².

3 - 3 - 4 - قابلي الإبداع و الابتكار:

إن الأهداف التربوية المرسومة لديه توضح له المسار الصحيح لفلسفة المجتمع و الدولة، و هذا يعني الحد الأدنى الذي يجب تحقيقه، و لكن المدرس الكفأ هو الذي يجرب و يحاول إيجاد أساليب جديدة و يبتكر طرق تنفيذية جديدة لتوضيح و توسيع مدارك تلامذته بم ينسجم و نوع الفعاليات المراد تطبيقها ضمن وسائل و خطط علمية متطورة واضعاً أهدافاً لما يعمل و لديه بصيرة عما سوف يحققه تلامذته فمن خلال هذه التطلعات يمكنه أن يحقق نتائج إيجابية مضمونة و يعرف الإبداع " القدرة على رؤية علاقات جديدة لإنتاج أفكار جديدة و الابتعاد عن الأنماط التقليدية في التفكير³.

3 - 3 - 5 - احترام الذات:

معلم التربية البدنية و الرياضية لابد و أن يؤمن أن مهنته التدريسية من أشرف المهن، و يضع في اعتباره أنه ليس ناقل للمعرفة و المعلومات و معلم للمهارات فقط، و لكمه مربي رائد في عمله و

¹: عباس أحمد صالح السمراني: طرق تدريس التربية الرياضية، ط 2، 1987، ص 36.

²: صائب أحمد إبراهيم: أثر استخدام بعض الأنشطة و الأساليب التعليمية في تدريس العلوم على تنمية التفكير و الابتكار لتلاميذ الدراسة الابتدائية، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة بغداد، ص 40.

³: Eysenck - HT 6 and Meili - wa - enyopedi . Of psychology vol - I london - search press , 1972, P 228 .

مجتمعه، و يحمل كل القيم و المثل و المفاهيم، و بالتالي فاحترام الذات ضرورة هامة لمعلم التربية الرياضية فهذا يجعله يعرف أين هو موقعه من العملية التربوية و التعليمية، و يعرف حقوقه و واجباته¹ نحو نفسه و نحو طلابه و زملائه في المدرسة و المجتمع، و بالتالي يحدد الإطار العام الذي يمكنه من دوره و واجباته على أكمل وجه.

3 - 3 - 6 - احترام المهنة:

احترام المهنة هو احترام الذات و على معلم التربية البدنية و الرياضية أن يكون إيمانه قوي بأنه يعمل في مهنة شريفة مقدسة، و إيمانه القوي يركز على احترامه لنفسه، و أن احترام المهنة لا يتأكد إلا إذا كان الأستاذ مهتما بمادته العلمية بكل الأبعاد العلمية التعليمية، و يكون قادرا على أن يتعامل مع طلابه و يتفاعل معهم بكل احترام².

3 - 3 - 7 - احترام المتعلم:

المتعلم هو المحور الهام في العملية التعليمية، و يتوقف عليه نجاح هذه العملية فهو عنصر متصل بالأستاذ الاتصال التام فيتعاملان و يتفاعلان و ينشأ بينهما ارتباط وثيق مستمر، كما تنشأ بينهم علاقات ودية حنينية على احترام المتعلم و شخصيته و أحاسيسه و مشاعره و عواطفه، و ما يحمله من مواقف و اتجاهات فلا يجب أن ينظر الأستاذ إلى تلاميذه بأنهم أداة استسلام للمعارف بل هم أفراد لهم ميولهم و اهتماماتهم و رغباتهم و طموحاتهم، فاحترام الأستاذ لطلوبته ضرورة حتمية لنجاح العملية التعليمية و هذا بدون شك امتداد الاحترام الأستاذ و لمهنته.

3 - 4 - خصائص أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

تناولت عدة دراسات خصائص الأستاذ بصفة عامة، و لم تتطرق إلا نادرا إلى خصائص أستاذ التربية البدنية، و ارتأينا أن نشير إليها باعتبار أن معظم هذه الخصائص المشتركة بين أساتذة جميع التخصصات.

و من بين هذه الدراسات الدراسة التي قام بها وريت WRIGHT³ و التي أكدت أن تلاميذ التعليم الثانوي يفضلون الأستاذ لذكائه و معارفه، و لا تظهر أبداً في تمثلاتهم صورة الأستاذ كشخص. تشرف حامد الأفندي و أحمد بالقوش إلى خصائص الأستاذ من أربعة جوانب.

3 - 4 - 1 - الجانب التكويني: و يشمل

— سلامة البنية.

— تحمل مشاق العمل في التدريس.

¹: عباس أحمد صالح السمراني: طرق تدريس التربية الرياضية، ط 1، ص 211، ص 212.

²: فاخر عاقل: علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، ط 9، سبتمبر 1982، ص 425.

³: فاخر عاقل: علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، ط 9، سبتمبر 1982، ص 425.

3 - 4 - 2 - الجانب النفسي الاجتماعي:

- _ أن يكون الأستاذ متزناً في انفعالاته.
- _ أن يكون ملتزماً بأداب المهنة و معتزلاً بانتمائه إليها.
- _ القدرة على قيادة التلاميذ.
- _ أن يؤدي أعماله بدافع ذاتي.

3 - 4 - 3 - الجانب العقلي المعرفي:

- _ قدرات عقلية عالية.
- _ استيعاب مادة التخصص.
- _ قدر مناسب من الثقافة في مختلف المجالات.
- _ القدرة على استشارة عقل التلميذ و تنمية خياله و توسيع ميادين اهتماماتهم.

3 - 4 - 4 - الجانب القيادي:

- _ القدرة على التحكم في الموقف التعليمي.
- _ تحقيق رضا التلاميذ عن نتائجهم.
- _ تشجيع إنجازات التلاميذ و الانتباه.
- _ احترام التلاميذ¹.

3 - 5 - الواجبات الخاصة لأستاذ التربية البدنية:

يعتبر أمين أنور الخولي و آخرون أن واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية تشمل ما يلي:

- _ تعلم أوجه النشاط البدني التعليمي (دروس التربية البدنية و الرياضية).
- _ النشاط الداخلي: و ذلك من خلال المباريات الدورية و الرسمية² و البطولات الهامة.
- _ النشاط الخارجي: و يضيف إليها علي بشير الفاندي و آخرون النشاط الترويحي الذي يكون على مستوى الأندية المدرسية و الفرق و الهوايات الرياضية و المناسبات الاجتماعية كالرحلات و الأيام الرياضية³.

3 - 5 - 1 - الواجبات التعليمية:

3 - 5 - 1 - إعداد و تنظيم النشاط البدني:

يقوم الأستاذ بتنفيذ البرنامج الخاص بالمرحلة بناء على الخطة العامة الموضوعية، ثم يجزئ هذا البرنامج إلى أجزاء أصغر حتى تصل إلى درس يومي مع مراعاة أن تكون الأنشطة متماشية مع

¹: منصور حسن، محمد مصطفى زيدان: سيكولوجية الإدارة المدرسية و الإشراف التربوي، ص 35-36.

²: أمين أنور الخولي و آخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية و الرياضية، مرجع سابق، ص 140.

³: علي بشير الفاندي و آخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر و التوزيع طرابلس، ليبيا، 1983، ص 167.

ذوق و ميولات و رغبات التلاميذ، و قد أشار لومبكين Lompkin إلى أن نجاح أستاذ التربية البدنية و الرياضية يقاس في ضوء فعالية برنامج في تعليم أشكال حركة المشاركين فيه¹. لهذا يعمل جاهدا على إبراز قدرات تلاميذه، و قد يصل به الأمر أن يقوم بالحركة التي يريد أن يقوموا بها حتى يريهم النموذج المطلوب و يشجعهم على الأداء الصحيح، و لن يتمكن التوصل إلى هذه النتائج إلا إذا أعد الملعب أو قاعة للتدريب إعداداً جيداً و منظماً و مجهزاً بالأدوات اللازمة لإخراج الدرس جيداً.

3 - 5 - 1 - 2 - التحكم في المادة التعليمية:

يجب على أستاذ التربية البدنية و الرياضية، أن يغير شكل الدرس و ذلك باستخدام تمرين أو لعبة ترويحوية تغير جو الملل و السأم من الدرس مع ملاحظة سلوك تلاميذه و تصرفاتهم أثناء الحصة حتى يحدد طرق التعلم المناسبة لكل حالة، لأن طرق التعليم لها أهمية خاصة في نجاح الأستاذ، حيث تمكنه من نقل معلوماته إلى تلاميذه بطريقة تناسبهم و تسير مدى نضجهم و وعيهم بالإلمام بطرق التدريس يجب أن يشمل فهمه لأهداف التربية البدنية و الرياضية، حتى يكون قادراً على النجاح في عمله اليومي الذي يفرض عليه تخطيطاً جيداً للبرنامج، و يراعي فيه عدة عوامل احتياجات و رغبة التلاميذ، السن و عدد التلاميذ، الأدوات و الأحوال المناخية².

3 - 5 - 1 - 3 - الاستعداد لتدريس المادة:

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

- _ الإلمام بمختلف الأنشطة الرياضية بمعرفته لتاريخ و قوانين هذه الأنشطة و الطرق العلمية و العادات عبر مراحلها من التعليم و الإتقان و الترسخ.
- _ الإلمام بقواعد و متطلبات معاملة التلاميذ كمرعاة الجانب الجسدي و النفسي لمختلف مراحل السن في التعلم.

أن يكون كثير الإطلاع، ميلاً لإثراء معارفه و من ثم تجديد هذه المعارف و التحكم في الجديد³.

3 - 5 - 2 - واجباته نحو النشاط الداخلي:

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

¹: أمين أنور الخولي و آخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية و الرياضية، مرجع سابق، ص 148.

²: علي بشير الفاندي و آخرون: مرجع سابق، ص 140.

³: كرفص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية و الرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر، 1999، ص 88- ص 89.

3 - 5 - 2 - 1 - الاستعداد لتدريس المادة:

يعمل أستاذ التربية البدنية و الرياضية على اكتشاف المواهب و العناصر الصالحة من بين المشتركين في نواحي النشاط البدني و الرياضي، و الذين يمكن ضمهم و الإستفادة منهم في الفرق الرياضية التي تمثل المدرسة¹.

فيقوم بتعليم المهارات المختلفة التي تمكنهم من المشاركة بفاعلية في المنافسات وفقاً لبرنامج تدريبي يخذ بعين الاعتبار و واجباتهم الدراسية و قدراتهم البدنية و التقيد².

3 - 5 - 2 - 2 - التنظيم و الإدارة:

باعتبار أستاذ التربية البدنية و الرياضية مسؤولاً عن التلاميذ أثناء نشاطهم الداخلي، فعليه التأكيد عن مناسبة الملعب لنوع النشاط و خلوه من العوائق و الحفر و سلامة الأجهزة و الأدوات المستعملة و يقوم بالتعاون مع إدارة المؤسسة بتنظيم، و إدارة المباريات باعتبار أن المسابقات الداخلية تعتبر فرصة سانحة لأستاذ التربية البدنية، لتوجيه التلاميذ التوجيه التربوي السليم، و إذا كان أستاذ التربية البدنية و الرياضية يسمح للتلميذ بتحكيم المباريات خلال حصة التربية البدنية و الرياضية، ففي إطار المنافسات الداخلية يقوم بنفسه بهذا العمل، لأن تحكيم الأنشطة الرياضية تتطلب الثقة بالنفس و الإلمام بالقواعد و القوانين³.

3 - 5 - 2 - 3 - الوظيفة الاجتماعية:

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

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

ج - للأستاذ دور هام بالنسبة للخدمات المجتمعية المدرسية باعتباره على اتصال دائم بأولياء التلاميذ باعتباره عضواً في مجلس الأقسام و المجالس المختلفة⁴.

3 - 5 - 3 - واجباته نحو النشاط الخارجي:

_ تعتبر الأنشطة الخارجية مكملة لدرس التربية البدنية و الرياضية و للنشاط الداخلي للتلاميذ الموهوبين، فهي تمكنهم من إبراز إمكانياتهم و قدراتهم البدنية و التقنية، و قد حدد بشير الفاندي هذه الواجبات فيما يلي:

¹: علي بشير الفاندي و آخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر و التوزيع طرابلس ليبيا، 1983، ص 169.

²: أمين أنور الخولي و آخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية و الرياضية، مرجع سابق، ص 40.

³: علي بشير الفاندي و آخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر و التوزيع طرابلس ليبيا، 1983، ص 41.

⁴: عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي مصر، 1996، ص 116.

- اختبار التلاميذ على أساس امتياز خلقي و رياضي.
- الإلمام بالجوانب الفنية و التكتيكية للعبة، و يمكن له الاستعانة ببعض المدربين الأكفاء في هذا الجانب.
- إعداد أكثر من فريق لكل لعبة و الاهتمام بصغار السن.
- يقوم بدراسة أعضاء الفريق و حل مشاكلهم و مساعدتهم.
- تشجيع الروح الرياضية و الظهور بالمظهر الرياضي اللائق الحميد¹.

3 - 5 - 4 - واجباته نحو النشاط الترويحي:

- _ تعتبر الأنشطة الترويحية من أهم أسباب خلق جو يساعد على العمل في المؤسسة التربوية لذا يجب على أستاذ التربية البدنية الاهتمام بها، و ذلك بقيامه المهام التالية:
- الإكثار من الفرق الرياضية حتى يتمكن كل تلميذ من إشباع ميوله و رغباته من ماحيته، و تكوين هوايته الرياضية من أخرى.
- تأسيس نادي مدرسي و تنظيمه و تحقيق مبدأ الحكم الذاتي في إدارته.
- اعتبار هذه النشاطات وسيلة مؤكدة تمكن الأستاذ من مساعدة التلاميذ و توجيههم و هم مرحين أثناء ممارستهم هوايتهم المحببة إلى نفوسهم.
- لإكثار من الأيام الرياضية لفائدة التلاميذ من أجل الارتقاء بالخلق الرياضي و ظهوره الروح الاجتماعية و الرياضية عندهم².

3 - 5 - 5 - الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

- _ أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المدارس يتوقعون من أستاذ التربية البدنية ما يلي:
- يتفهم فلسفة التربية البدنية و مبرراتها.
- لديه القدرة لإظهار المهارات الأساسية بتنوع واسع لمختلف الأنشطة، فأستاذ التربية البدنية يجب أن يكون قائداً في كل المواقف المهنية التي يخوضها، فالقادة يتصفون بالإبداع و الحماس و تحمل مسؤولية الآخرين، و الجسم و إمكانية الاعتماد عليهم، و يجب على الأستاذ أن يحقق أدواراً مثالية في علاقته بالطالب و الثقافة و المجتمع و للمدرسة و مجال التربية.
- فدور أستاذ التربية البدنية يتمثل في ما يلي:
- دور المعلم الذي ينقل كل المعارف، فالتلميذ ينظر إليه على أنه الناقل الوحيد للمعارف.
- دور المرشد الذي ينقل الحد الأدنى من المعارف للتلميذ يوحي له بالطرق التي تمكنه من تعميقها.

¹: علي بشير الفاندي و آخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر و التوزيع، طرابلس ليبيا، 1983، ص 170.
²: أمين أنور خولي: أصول التربية البدنية و الرياضية، المهنة و الإعداد المهني و الأكاديميين دار الفكر العربي مصر، ط 1، 1996، ص 145.

- دور المشرف الذي يوحى بالعمل و يشرف على تحقيقها، فهو يقترح أشكالاً لاكتساب المعارف¹.

و من واجبات أستاذ التربية البدنية كغيره من الأساتذة أن يعرف العوامل التي تؤثر في النمو التربوي و كيف مجهوداته وفقاً لهذه العوامل و أثارها على التلاميذ، كما يجب على أستاذ التربية البدنية و الرياضية القيام بالواجبات التالية:

- إثارة تفكير التلميذ و تنمية ميوله و اتجاهاته و قدراته و مراعاة جميع جوانب خبراته الشخصية.
- إشارة النواحي الوجدانية نحو المدرسة و العمل المدرسي و نحو العادات و التقاليد المرغوبة.
- احترام شخصية المتعلم و تنميتها².

3 - 5 - 6 - صفات المدرس الناجح:

إن عمل مدرس التربية الرياضية يختلف من حالة إلى أخرى، و أن النجاح في التدريس يجب أن يقاس بالنسبة على التأثير الكلي على الأفراد المراد تعليمهم فإذا كان مدرس التربية الرياضية يرغب في أن يحتل نفس مكانة بقية المدرسين فيجب أن تكون لديه القابلية الخاصة و المعرفة الممتازة التي تمكنه من أداء واجباته في التربية الرياضية، و أهم هذه الصفات هي: يجب أن يكون لديه القابلية التامة لبناء برنامج ممتاز في التربية الرياضية، بحيث يستطيع أن يصل إلى حاجات و ميول التلاميذ في مختلف الأعمار، يجب أن يكون ممثلاً بالأخلاق الجيدة، و عليه أن يتقبل الواجبات و المسؤوليات الملقاة على عاتقه بصدق رغب، و التي تكون عامة بالنسبة لجميع المدرسين، أن يكون علاقته مع بقية المدرسين مبنية على الثقة المتبادلة و كذلك مع التلاميذ، و أن يكون مساعداً و موجهاً لهم قدر الإمكان، يجب أن يكون متفهماً لطبيعة الأشخاص الذين يدرسه، و كذلك الأهداف التربوية للتربية الرياضية و للمجتمع الذي يعيش فيه لأنه لا يستطيع أن يصل بالطلاب إلى الطريق المرغوب فيه، أن يكون متعاوناً مع الآخرين و محب للعمل و مرناً، أن يكون صبوراً من ناحية تعليم التلاميذ، مهتماً بحل مشاكل التلاميذ ما أمكن، أن تكون له كفاءة ممتازة في التدريس، أن تكون له فكرة واضحة عن أهداف التربية و معناها، أن يكون قد درس مراحل النمو النفسي و خصائص كل مرحلة ليعرف كيف يؤثر في الطفل بطريقة فعالة، و أن يعرف شيئاً عن سيكولوجية الجماعة حتى يستطيع أن يدير مجتمع القسم و أن يفهم التفاعلات الاجتماعية بداخله كذلك يستطيع فهم مجتمع المدرسة كلها حتى يكون عضواً إيجابياً و فعالاً فيها، ثقة المدرس بنفسه فيجب أن يتصرف كما لو كان يتوقع من غالبية التلاميذ أن يلبوا رغبته و

¹: غاشون ميلارية، ترجمة فؤاد شاهين، إعداد المعلمين، منشورات عويدات، بيروت، ط 2، 1999، ص 44.
²: إبراهيم عصمت مطاوع و واصل عزيز و واصف، التربية العلمية و أسس طرق التدريس، دار النهضة بيروت، 1986، ص 205.

توجيهاته، قدرة المدرس على ضبط النفس – فالشخص الذي يملك زمام نفسه يستطيع أيضا قيادة الآخرين¹.

في دراسة خاصة قامت بها مجلة الجمعية الأمريكية للتربية و الرياضة و الصحة و الترويح عن صفات مدرسي التربية الرياضية لاحظت الأمور التالية، و ثقافة تمكنه من التكلم في المشاكل الحسنة موضوعيا، أن يحكم بالإنصاف فيما يختلف عليه الطلاب، له خبرة كافية في علم النفس يستطيع أن يتباحث في أمور الطلاب، مدرب في مهنته تدريبا كافيا لأنه يقدم خدمة لزملائه تؤدي إلى تحسنهم، فيه العطف الكافي لكسب الجماعات من الصغار في قيادتهم جيد لدرجة يستطيع بها التمييز بين الأمور الطفيفة و الأمور الخطيرة، طبيعيا عارفا لشفاء القلوب المحطمة و النفوس الجريحة في الأمور المدرسية العامة، ذو تربية خلقية تجعله مقياسا في الذوق و الكلام، مبدعا لدرجة يستطيع بها إدخال الفن في فعاليات التربية الرياضية و بقدر أصولها، له نظرة بعيدة للعب الصغار و تحويله إلى أكبر ما يمكن من الفائدة، كبير القدر يستطيع أن يتغلغل في حياة زملائه المدرسين ليحافظ على موازنتهم و يعمل على تشجيعهم، يستطيع القيام بإدخال السرور إلى قلوب الآخرين إذا لم يكن هناك من يعمل ذلك، صحيح التفكير يقدر على توجيه المحيط الفكري في المدرسة، فيه من اللين ما يجعله لطيفا و متفاعلا و شجاعا، من ذوي الأخلاق العالية لدرجة تؤهله لأن يكون ذو أثر في تكوين الشعور الحي و الضمير النزيه، ماهر في جعل الجماعة راغبة في ممارسة النواحي الصحيحة، قادر على التكيف لأن يقوم بتدريس التربية الرياضية بالرغم من الأحوال الجوية شابا في تقبل الأفكار الجديدة.

3 - 5 - 7 - القواعد الخاصة بالمدرس:

- كن للأطفال مثلا أعلى في المعاملة و الأخلاق و المظهر.

- لا تغضب على الأطفال و كن عليهم دائما عطوفا و حنونا و مضحيا.

- اجعل في فكري دائما أمانة صحة الأطفال.

- كن شديداً و ليس شخصا ضيق الأفق و التفكير.

- طبق العدالة بالتساوي على الجميع و لا تكوّن صداقات خاصة.

- كن رزينا متصبرا أو قوي العزيمة في عملك و أوامرك.

- كن حاسما في الأمور و الوعود و العقاب².

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

²: بن قناب الحاج: عموري الطيب: الطرق التعليمية المستعملة في دروس التربية البدنية و الرياضية بثانويات مدينة مستغانم، مذكرة ليسانس، ص 45.

3 - 5 - 8 - مواصفات المدرس الكفاء:

يجب أن يكون ذكيا قادرا من الناحية العقلية على استكمال الشروط الخاصة للالتحاق بمهنة التدريس للتربية الرياضية، أن يكون متكامل اجتماعيا و قادرا على فهم القوى الاجتماعية، التي تسير العالم اليوم و يفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه، أن يكون محبوبا و مرغوبا و يجب أن يعمل مع جميع شرائح المجتمع أطفالا و كباراً، أن يكون قديرا من الناحية المهنية و يحدد الأهداف و يرسم الخطط و يدير و ينظم التعليم و التدريب لتحقيق الأهداف¹.

3 - 5 - 9 - المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية و الرياضية:

3 - 5 - 9 - 1 - فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية:

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

3 - 5 - 9 - 2 - تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية الرياضية و إدارته في ضوء الأغراض، و هذا يعني الاهتمام باعتبارات معينة أولها و أهمها احتياجات و رغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم و يراعي عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط، و هناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر، كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين، و الأدوات و حجم الفصل، و عدد التلاميذ و الأحوال المناخية، كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية و الجسمية للمشاركين و توفر عامل الأمان و السلامة، و من البديهي أن يتناسب البرنامج مع المراحل التعليمية المختلفة².

3 - 5 - 9 - 3 - توفير القيادة:

إن توفير القيادة الرشيدة على تحقيق أغراض التربية الرياضية و القيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء، هذه الخاصية لها أثرها على استجابة التلاميذ (الطلاب) لشخصية المدرس و توجيهاته. و من بين هذه الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية و العصبية و العقلية و الاجتماعية، لا تتأثر هذه القيادة ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية و الرياضية و يجب أن يدرك مدرس التربية البدنية و الرياضية أم مسؤوليته تمتد خارج نطاق

¹: قاسم المنلاوي و آخرون: دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية، الجزء الثاني، العراق الموصل، 1990، ص 11.

²: عدنان درويش جلون و آخرون: التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي القاهرة، ط 3، ص 38.

الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها و ليس المدرسة فحسب بل و المجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يتوفر فيه و يتأثر به.

3 - 5 - 9 - 4 - استخدام قياس و التقويم:

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

إن استخدام القياس و التقويم أمر حتمي إذا أردنا أن نعرف مدى فائدة أو فعالية البرامج التي تدرسوما يتم عن طريقها وإذا أردنا التحقيق من أن هذه البرامج تحقق فعلا الأغراض الموضوعية من أجلها، فالقياس و التقويم أمور تساعد على التعرف على مواطن الضعف في الأفراد و البرامج و تبين مدى التقدم و وسائل القياس و التقويم تساعد على تحديد الحالة الجسمية للفرد و سماته و خصائصه من الناحية الجسمية و الحركية و العقلية و الاجتماعية، و قد تستخدم وسائل القياس و التقويم لأغراض التوجيه و الدفع و التشخيص، و تصنيف الطلاب في مجموعات متجانسة و تربيتهم في مستويات، و تحديد مقدار التحصيل و نوعه لكل مستوى.

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

و يضيف الدكتور عدنان درويش في نفس المصدر السابق، وفي الصفحة 40 أن إعادة تقويم البرنامج بصفة دورية في ضوء نتائج القياس و التقويم، وتحليل النتائج يمكن تقدير ما إذا كان البرنامج و طرق التدريس، و عما إذا كانت أغراض التربية البدنية و الرياضية في سبيلها للتحقيق، و إلى أي حد فإذا أثبت التحليل عدم وجود تقدم فيجب إعادة النظر في البرنامج و طرق التدريس و إجراء ما يلزم من تعديلات، و مثل هذا الإجراء يجعل التربية البدنية و الرياضية تسير على أساس علمي سليم و يجعلها قادرة على تقديم خدمات أكثر و أشمل للمتصلين بميدانها.

3 - 5 - 10 - واجبات المدرس تجاه برنامج التربية البدنية و الرياضية:

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

و هناك واجبات أخرى للمدرس هي الإشراف على الملاعب و الأجهزة، وضع النظم و قواعد العمل و الإشراف على سبيل العمل، الإشراف على تنفيذ الميزانية، عملية الجرد، وضع التقارير، عمل الدفاتر و السجلات، المعاونة في إدارة برامج المنطقة التعليمية، إعداد ترتيبات للأيام الرياضية تنظيم و إدارة المباريات و المنافسات، وضع تعليمات للأمن و السلامة، الترويج بعد اليوم لدراسي أو أثناء العطلة الصيفية، العمل مع بعض الهيئات المحلية كمركز الشباب، تنظيم

الاجتماعات بالمدرسة، القيام بعمل الإسعافات الأولية الضرورية، تحمل أعباء أعمال الكشافة و برامجها في المدرسة، إضافة إلى أعمال الامتحانات¹.

من الملاحظ من خلال بعض الخبرات و الدراسات أن مدرس التربية البدنية و الرياضية يقوم بالعديد من الأعمال الفنية و الإدارية إلى جوار عمله الرئيسي كمدرس للتربية البدنية و الرياضية، أحصاها البعض فزادت عن مائة عمل و مهنة.

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

¹: عدنان درويش جلون و آخرون: التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي القاهرة، ط 3، ص 40 - ص 41.

خلاصة:

من هنا نستطيع أن نتفهم مهنة المدرس و الصعوبات التي تواجهه و مشاكل الحياة و مالها من تأثير على نشاط هذا الإنسان الذي يعتبر الجندي المجهول الذي ذكره الكتاب و الشعراء الذين رفعوه إلى درجة الأنبياء كما قال الشاعر:

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

فما بالنا بمدرس التربية البدنية و الرياضية الذي يربي و يعلم الطلبة، و ينمي قدراتهم البدنية بما هو خير و صالح للمجتمع، و يشرف على حصة عملية في مكان غير محدد (ملعب أو ساحة) بأذلا جهده و عنايته لتعليم الطلبة الفنون و المهارات الرياضية و الأخلاق العالية التي يجب أن يتصفوا بها مراعيًا في ذلك تجنيبهم تعرضهم للإصابات جاعلا كل واحد منهم ابنه، فأين يكون الحق بعدم إعطاء المدرس حقه من الاحترام و التقدير و الحوافز المادية و المعنوية في ظل ظروف معيشية صعبة للغاية، إن ذلك يدعونا للتساؤل :

- عن كيفية التدريس و الإشراف التربوي لإنجاح عمله و توجيهه الطريق السليم، و ليس فقط عملية النقد و المراقبة و المحاسبة.

تمهيد:

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

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

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

1 - دراسة مصطفى منصوري (2003 - 2004) و عنوانها:

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

العينة و منهج البحث:

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

الفرضيات:

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

الفرضية الثانية:

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

الفرضية الثالثة:

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

الفرضية الرابعة:

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

الفرضية الخامسة:

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

الفرضية السادسة:

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

الأهداف:

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

الاستنتاجات:

و لقد لخص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات و من بينها:

_ وجود اختلاف في علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام عند المدرسين تبعاً لاختلاف شدة و مستوى كل مصدر.

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

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

التوصيات: و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية يقدم الباحث مجموعة من الاقتراحات و منها:

_ تحسين ظروف العمل و توفير وسائل و تجهيزات العمل التربوي التعليمي.

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

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

_ ترقية الاتصال الإيجابي بين المدرسين و المدراء و المشرفين التربويين.

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

2 - دراسة بن صديق عيسى و خياط عبد القادر:

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

العينة و مهج البحث:

استخدم الباحثان المنهج المسحي على عينة قوامها 123 أستاذاً و اعتمد الباحثان على اسبيان يضم 62 سؤالاً لجمع المعلومات

الاستنتاجات:

من جلال نتائج المعالجة الإحصائية للجداول و البيانات التي تم الحصول عليها.

توصلاً الباحثان على الاستنتاجات التالية:

_ إن مستوى الأداء كان متقارباً عند معظم الأساتذة.

_ هناك نقص كبير في الأجهزة و الأدوات و الملاعب الرياضية، و هذا ما يصعب على بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم.

_ إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي و الأداء.

التوصيات:

و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

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

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

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

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

3 - دراسة غايب عبد القادر:

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

العينة و منهج البحث:

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

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

و قد لخص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

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

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

- 3 * إن عدد كبير من المدرسين يجمعون أن الراتب الشهري الذي يتقاضونه لا يكفي لتلبية حاجياتهم و حتى لوازم عملهم، مما أثر سلبا على مردودهم المهني.
- 4 * إن تركيز المفتش على الجوانب السلبية و إهمال الجوانب الايجابية و إصراره على تطبيق المنهج بصورة حرفية أثر على عمل المدرس.
- 5 * هناك تقصير في اهتمام الإدارة لقيمة العمل الذي يقوم به مدرس التربية البدنية و الرياضية و هذا بدوره ينعكس على قيامه بتحقيق الأهداف المرجوة من المدرس.
- 6 * إن مدرس التربية البدنية و الرياضية تربطه علاقة حسنة مع مدرسي المواد الأكاديمية الأخرى و هذا ما يعود بالإيجاب على عمله.

التوصيات:

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

- 1 _ إقلاع عدد التلاميذ في القسم لأن ذلك يسهل عملية ضبط النظام داخل القسم و يسهل عمل المدرس.
- 2 _ إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة.
- 3 _ الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية و الرياضية، و هذا لمساعدته على توفير حاجياته و لوازمه.
- 4 _ على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية و الرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول إلى مستوى أفضل.
- 5 _ على مدرس التربية و البدنية و الرياضية بضرورة ربط علاقات حسنة مع مدرسي المواد الأخرى، لأن هذا يساعده في التفتح على مجالات عملية أخرى.

4 - دراسة بعداني عبد القادر:

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

العينة و منهج البحث:

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

و يهدف هذا البحث المسحي إلى معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و علاقتهم بالأداء على بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري (تيسمسيلت - مستغانم - تلمسان)، و الهدف من هذه الدراسة تحليل العوامل المؤدية للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية و علاقته بدرجة هذا الرضا بمستوى الأداء، و هذا خدمة لقطاع التربية و التعليم، حيث أننا نحاول

معرفة مستوى الأداء الكلي لأستاذ التربية البدنية و الرياضية الكلي مما يساعد في معرفة جوانب النقص في المنظومة التربوية و درجة أهميتها بهذه الجوانب.

و تبقى أهمية البحث الأولى هو تدعيم البحث العلمي في الجزائر، و في ميدان التربية البدنية و الرياضية من خلال التطرق لهذا النوع من البحوث التي كانت حكرًا على علم النفس الصناعي و التربوي و العلوم الإدارية.

و قد لخص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

- إن مستوى الأداء كان متقاربا عند معظم الأساتذة.
- إن معظم مدرسي التربية البدنية لا يجدون عراقيل في العمل و صعوبات من طرف التلاميذ.
- هناك مقص كبير في الأجهزة و الأدوات و الملاعب الرياضية، و هذا ما يصعب على بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم.
- إن مدرس التربية البدنية و الرياضية لا يخص بفرض كبيرة للترقية.
- إن الأساتذة المتحصلون على شهادة أستاذ التعليم المتوسط أو تقني سامي اللذين يعملون في الثانويات يحسون لبعض الضغط في الكفاءة العلمية أمام الأساتذة الحاصلين على شهادة الليسانس، مما ينعكس سلبا على مردودهم.
- إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي و الأداء بالنسبة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.

التوصيات: فيؤكد الباحث على أنه:

- _ إعطاء اهتمام لأساتذة التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة و المسؤولين، و ذلك بضرورة توفير الملاعب و الأجهزة و الوسائل الملائمة لكي يكون أدائه نموذجيا.
- _ إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة.
- _ الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية و الرياضية، و هذا لمساعدته على توفير حاجياته و لوازمه.
- _ على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية و الرياضية، و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية والإيجابية و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول إلى مستوى أفضل.
- _ على مدرس التربية البدنية و الرياضية بضرورة ربط علاقات حسنة مع مدرسي المواد الأخرى لأن هذا يساعده في التفتح على مجالات عملية أخرى.

5 - دراسة شرقي جزيلة:

أجريت هذه الدراسة سنة 1994 بالمدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بمستغانم و يتضمن موضوع البحث "درس التربية البدنية و الرياضية بين الواقع و الطموح من التربية العامة

للمرحلة الثانوية" في بعض ولايات الغرب الجزائري (تلمسان - سيدي بلعباس - عين تيموشنت - غليزان - مستغانم - معسكر - وهران).

و تدور مشكلة البحث حول واقع درس التربية البدنية للمرحلة الثانوية و المصاعب و العراقيل التي تحول دون تنفيذ برنامج التربية البدنية و الرياضية لهذه المرحلة، و كيفية مساعدة المدرس على القيام بتنفيذ واجباته.

و يهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تناسب العتاد و الملاعب الرياضية مع عدد التلاميذ و واقع درس التربية البدنية و الرياضية، ومساعدة المدرس في التغلب على المصاعب التي تواجهه.

النتائج: التي تم التوصل إليها:

- وجود رغبة كبيرة لدى التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي، حيث قدرت النسبة ب 91,03% بالرغم من كل المعوقات التي تعاني منها حصة التربية البدنية، و هذا بدوره ينعكس سلبا على قيام المدرس بخطة الدرس.

- حول دور الإشراف فقد أجاب معظم المدرسين بأنه لم تحصل خلال سنتين أو أكثر، كما أن هناك بعض المؤسسات لم يجري عليها الإشراف على الإطلاق.

التوصيات:

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

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

- إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة.

- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية و الرياضية، و هذا لمساعدته على توفير حاجياته و لوازمه.

- على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية و الرياضية، و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإيجابية، و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية.

التعليق على الدراسات السابقة و المرتبطة:

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

حيث انضبطت هذه الدراسات لمعرفة رغبة التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي، و مدى تناسب العتاد و الملاعب الرياضية مع عدد التلاميذ، و معرفة دور الإشراف التربوي على مدرس التربية البدنية و الرياضية، و مدى أهميته في العملية التعليمية الجيدة و الناجحة، و تم التطرق كذلك إلى التقصير الواضح من قبل الإدارة لدرس التربية البدنية و الرياضية، و تم كذلك دراسة العلاقات بين المدرس و التلميذ و أثرها على سير الدرس، و حاولنا في دراستنا هذه التطرق إلى هذه العلاقات و معرفة أهم الضغوطات المهنية و العراقيل المؤثرة على مدرس التربية البدنية و الرياضية.

خلاصة:

لقد تأكدت المقولات حول أهمية الدراسات السابقة للباحث، فهو يحاول من خلالها تجنب أهم الصعاب التي واجهت الباحث في الدراسة الماضية، و بالتالي تكوّن له دعم للبحث قيد الدراسة و لقد استفاد الباحث من الدراسة المشابهة من خلال ما قام به الباحث من مسح عملي للدراسات و البحوث السابقة المرتبطة التي تناولت موضوع تقويم أداء المدرس تبين أن معظم البحوث لم تشمل كل العلاقات المرتبطة في عملية التقويمية، و لم تستعمل مختلف الأدوات المتنوعة لجمع البيانات للوقوف على الحقيقة.

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

تمهيد:

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

1 - إجراءات البحث الميدانية:

1 - 1 الدراسة الاستطلاعية:

قبل قيامه بإجراءات البحث الميداني الأساسي، أجرى الباحث دراسة استطلاعية، قام خلالها بتطبيق أدوات القياس للتأكد من صدقها و للتأكد من أن الفرضيات التي طرحها هي فرضيات إجرائية يمكن التحقق منها بقبولها أو برفضها كما كان هدف هذه الدراسة هو كيفية تجاوز الصعوبات التي يمكن أن تظهر أثناء الدراسة الأساسية، حتى يطمئن من سلامة محتوى الأسئلة و سلامة صياغتها¹.

1 - 2 منهج البحث: إتمدنا في بحثنا هذا على المنهج الوصفي

يعرف محمد بوحوش و محمد دينات المنهج في البحث العلمي أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة"².

و منه فإن اختبار المنهج المناسب في البحث العلمي يعتمد أساسا على طبيعة المشكلة، و كذلك تختلف هذه الأخيرة باختلاف الهدف المراد الوصول إليه، و إن اختيار المنهج السليم و الصحيح في مجال البحث العلمي، يعتمد بالأساس على طبيعة المشكلة.

و يقول محمد زيان عمر " إن المنهج الوصفي هو عبارة عن مسح شامل للظاهرة الموجودة في جماعة معينة، و في مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث الكشف و وصف الأوضاع القائمة و الاستعانة بما يصل إليه، بأسلوب لعلاقات في التخطيط للمستقبل"³.

و استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي، و يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج العلمية استعمالا في البحوث العلمية، و لكونه أنسب المناهج للوصول إلى أهداف البحث، و ينتاسب و طبيعة المشكلة التي نحن بصدد دراستها.

1 - 3 مجتمع و عينة البحث:

تعتبر العينة في البحوث الوصفية لأساس عمل الباحث، و يعرف عبد العزيز فهمي هيكل العينة على أنه " معلومات من عدد من الوحدات التي يسحب من المجتمع الإحصائي موضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا لصفات هذا المجتمع"⁴.

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

²: محمد بوحوش، محمد محمود دينات: مناهج البحث العلمي و طرق البحث، و طرق البحث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.

1995، ص 89.

³: محمد زيان عمر: البحث العلمي مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993، ص 118.

⁴: عبد العزيز فهمي: مبادئ الإحصاء التطبيقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1986، ص 95.

وانطلاقاً من موضوع البحث: الضغوط المهنية و علاقتها بالرضى الوظيفي لاساتذة التربية البدنية و الرياضية تم تحديد مجتمع البحث في المؤسسات التربوية لولاية تيسمسيلت، والاعتماد على 149 أستاذ تم الاعتماد على طريقة الحصر الشامل.

1-4 مجالات البحث:

1 - 4 - 1 المجال المكاني:

من أجل الإلمام بالمشكلة و معرفة جوانبها المختلفة قمنا بدراسة هذه الإشكالية على بعض ثانويات و متوسطات ولاية تيسمسيلت

1 - 4 - 2 المجال البشري:

اساتذة التربية البدنية والرياضية 149 استاذ

1-4-3 المجال الزمني:

تم اجراء البحث في المدة من 2016/03/17 الى غاية 2016/04/30

1 - 5 أدوات البحث:

1 - 5 - 1 مقياس الضغوط المهنية:و الذي إشتمل على 36 عبارة و 05 أبعاد .

الإطار المرجعي للمقياس:

المقياس الذي وضعه الدكتور محمد حسن علاوي " الضغوط المهنية للأستاذ التربية البدنية" و هو عبارة عن مجموعة من العبارات مقسمة إلى ستة عوام .

1 - 5 - 2 مقياس الرضا الوظيفي: إشتمل كذلك على 36 عبارة و يقيس 06 أبعاد .

الإطار المرجعي للمقياس:

استخدمنا مقياس الرضى الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية حيث أن المقياس مصمم بطريقة لولير 1983 وقام بتقنيه الباحث محمد نصر الدين رضوان والسيد بسطويسي 1998.

1-6 الخصائص السيكومترية لأدوات البحث:

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

جدول يوضح صدق وثبات ادوات البحث

المقاييس	الثبات	الصدق
مقياس الضغوط المهنية	0,78	0,88
مقياس بالرضا الوظيفي	0,83	0,91

بما ان الادوات صادقة وثابتة فبطبيعة الحال هي موضوعية لان الباحث تجرد من الذاتية.

1 - 7 الوسائل الإحصائية:

- معامل الارتباط برسون:

1 - 8 صعوبات البحث:

- صعوبة إقناع الأساتذة بالإجابية على مقياس الرضا الوظيفي نظرا لتخوف البعض منهم من استعماله من طرف الإدارة ضدهم، و قد بذلنا جهودا معتبرة بمساعدة بعض الأساتذة لإقناع البعض منهم.

خلاصة

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

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي

معهد التربية البدنية و الرياضية

بحث مقدم لتحضير مذكرة الماستر في التربية البدنية و الرياضية

تخصص تربية و حركة

عنوان البحث :

"الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى

أساتذة التربية البدنية و الرياضية"

الأستاذ المشرف:

بوسيفن إسماعيل

الطالبين :

مساح بدر الدين

لعطية محمد

إلى السادة : مدرسي التربية البدنية و الرياضية بولاية تيسمسيلت

نظرا لمستواكم العلمي و خبرتكم في مجال التعليم اختصاص التربية البدنية و الرياضية يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يعالج موضوعنا " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية"

نرجو منكم الإجابة على المسائل و العبارات بكل صدق و موضوعية ، و بالتالي تقديم خدمة للبحث التربوي و المدرسة الجزائرية بشكل عام ، خاصة مع التغييرات التي أحدثت على طريقة التدريس. نموذج للإجابة:

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

الرقم	العبارات	تنطبق بدرجة				
01	أشعر بأن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربية البدنية					
02	الملاعب الضرورية لقيامهم بعملية جيدة أو تكاد تكون غير					
03	راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي وواجباتي .					
04	الزيارات المفاجئة للمفتش التربوي تسبب لي قلق .					
05	أشعر بأن مدير المدرسة يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي .					
06	مناخ العمل في مدرستي يتميز بالخلقات بين المدرسين مما يضايقني					
07	التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية					
08	الإعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي غير					
09	راتبي بمفرده يكفي حاجاتي الضرورية .					
10	يضايقني تركيز المفتش على الجوانب السلبية وإهمال الجوانب					
11	رأبي غير مهم لمدير المدرسة .					
12	أشعر بأن العلاقات بيني وبين معظم المدرسين وثيقة جدا .					
13	مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا وتجعلني عصبيا .					
14	الأدوات والأجهزة الرياضية بالمدرسة مناسبة للقيام بعملية على خير					
15	مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب .					
16	توجيه المفتش لي لا يتأسس على أسس موضوعية .					
17	مدير المدرسة لا يقدر عملي التقدير الكافي .					
18	يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية البدنية والرياضية					
19	ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية					
20	حالة الملاعب بالمدرسة لا تشجع على التدريس .					
21	أحصل على حوافز مادية لا بأس بها بالإضافة إلى مرتبي .					
22	المفتش التربوي يمنحني الفرصة للمناقشة ويسعى جاهدا لمعاونتي .					
23	أشعر من إدارة المدرسة بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به .					
24	معظم المدرسين بالمدرسة يقدرون عمل مدرس التربية البدنية .					
25	أعداد التلاميذ بالصنف قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة					
26	الإمكانات الرياضية في المدرسة مناسبة لإعداد التلاميذ .					
27	أشعر بأنني أعمل براتنج غير مناسب .					
28	أسلوب التفتيش التربوي الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد					
29	إدارة المدرسة تضع معظم حصص التربية البدنية في نهاية اليوم .					
30	نظرة بعض المدرسين لمدرس التربية البدنية والرياضية نظرة غير					
31	يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنة النهائية عن حصص التربية البدنية					
32	أعداد التلاميذ لا تتناسب مع الإمكانات الرياضية في المدرسة .					
33	الراتب الذي أحصل عليه لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد .					
34	إصرار المفتش التربوي على ضرورة تطبيق المنهج بصورة حرفية					
35	مدير المدرسة يمنحني قدرا كبيرا من السلطة والحرية للقيام بعملية .					
36	أشعر بوجود تباعد بيني وبين عدد كبير من مدرسي المواد					

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي

معهد التربية البدنية والرياضية

بمقتضى مقرر من كلفة الأستاذة في التربية البدنية والرياضية

تخصصية و حركة

عنوان البحث :

"

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

كندية والرياضية"

الأستاذة المشرفة :

بوسيفه إسماعيل

الطالبيين :

مساح بدر الدين

لعطية محمد

إلى السادة: مدرسي التربية البدنية والرياضية بولاية تيسمسيلت

نظرا لمستواكم العلمي وخبرتكم في مجال التعليم أختصاصا التربية البدنية والرياضية يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يهدف إلى معرفة

بياناتكم عن الموضوع " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"

نرجو منكم الإجابة على المحاور والعبارات بكل صدق ووضوح، وبالتالي نتقدم بتمنينا أن يساهم هذا الاستبيان في تطوير العمل التربوي في المدرسة الجزائرية.

شكرا، خاصة مع التغييرات التي أحدثتها طريقة التدريس.

نموذج للإجابة:

ضع علامة (X) أمام الإجابة التي تعبر عن تعبير صادق عما تشعر به.

الرقم	العبارة	أوافق بحدّة	أوافق	غير متأكد	غير موافق	غير موافق بحدّة
أ	الوحد الأول: طبيعة تدريس مادة التربية البدنية					
01	العمل في تدريس التربية البدنية و الرياضية مرهق للغاية.					
02	يوجد نقص ملحوظ في الأجهزة و الأدوات الرياضية.					
03	تأخر ابتعاث لاستكمال دراستي لفترة طويلة يجعلني أضيع					
04	أشعر بتضاؤل خاص الإبتعاث لاستكمال دراستي .					
05	ألاحظ تسرب معلمي التربية البدنية و الرياضية يرجع لظروفه العمل في تدريس التربية البدنية.					
06	ألاحظ أن شخصية بعض المعلمين تمنعهم من العمل في تدريس التربية البدنية و الرياضية.					
07	ألاحظ ضعف مستوى الخرجين الجدد.					
08	ألاحظ عدم توفر الزي الرياضي في دروس التربية البدنية.					
09	عدم إلتزام التلاميذ بالزي الرياضي في درس التربية البدنية و					
10	أشعر بدور التوجيه في التربية البدنية و الرياضية.					
11	زمن الحصة لا يكفي درس التربية البدنية و الرياضية					
ب	الوحد الثاني: المستقبل المهني للتربية البدنية و الرياضية					
12	ألاحظ أن البحوث و الدراسات التي تجريها كليات التربية البدنية و الرياضية تساهم في تطوير المهنة.					
13	ألاحظ أن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يسعى للعمل الإداري لعدم إقتناعه بالعمل بالتدريس.					
14	يقول الرضا عن المهنة كلما زادت سنوات عملي بالتدريس.					
15	أشعر أن مهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية غير معترف بها بين المهن الأخرى.					
16	أشعر أحياناً بالحرج من ذكر اسم مهنتي أمام من لا أعرفه.					
17	يتصفه العمل في مهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية بالرقابة و النمطية و حجم التجديد.					
ج	الوحد الثالث: الدخل الشهري.					
18	يتناسب الدخل الشهري بين الجهد المبذول في المدرسة.					
19	تأخر صرفه الرواتب يضايقني كثيراً.					
20	أرجو أن أعمل في مهنة غير مهنة التدريس حتى و لو بنفس					
21	المكافآت التي تمنح للأستاذ عند تكليفه ببعض المهام تتناسب مع الجهد المبذول (التصحيح و المراقبة).					
22	المميزات المادية في المهن الأخرى أفضل من مهنة التربية					
23	أعتبر أن قيامي بتدريس التربية البدنية و الرياضية ليس إلا وسيلة لمواجهة أعباء الحياة.					

					الوحدة الرابع: مكانة الممثلة في المجتمع.	د
					أشعر بتدني نظرة المجتمع لمهنة تدريس التربية البدنية و	24
					أشعر بقلّة إهتمام المسؤولين بمهنة التربية البدنية و الرياضية	25
					أشعر بتقدير بعض معلمي و معلمات مواد الدراسة الأخرى للمجهود المبذول من معلمي التربية البدنية و الرياضية.	26
					أشعر بنظرة المجتمع لمعلم التربية البدنية و الرياضية على أنه أقل شأنًا من مدرسي المواد الأخرى.	27
					الأحظ تقدير المجتمع للرسالة التربوية لأستاذ التربية البدنية و	28
					أشعر بكيانتي و إثبات ذاتي من خلال ممارستي لمهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية.	29
					الوحدة الخامس: الإشراف الإداري المدرسي.	هـ
					الأحظ أن إدارة المدرسة تهتم بدروس و أنشطة التربية البدنية و	30
					أشعر أحيانًا أن إدارة المدرسة تكلفني فوق ما أستطيع.	31
					أشعر أحيانًا أن الأعمال التي تكلفني بها إدارة المدرسة ليس لها صلة بالتربية البدنية و الرياضية.	32
					الأحظ أن إدارة المدرسة لا توفر الإمكانيات لأستاذ التربية	33
					الوحدة السادس: طبيعة الإشراف و التوجيه.	و
					أسلوب التوجيه الذي يتبعه الموجه يشجعني على بذل المزيد من	34
					أشعر أن الموجه يهتم بالعلاقات الإنسانية في المعاملة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية.	35
					التقارير التي يضعها الموجهين لأستاذ التربية البدنية و الرياضية صورية و لا تمثل الواقع.	36

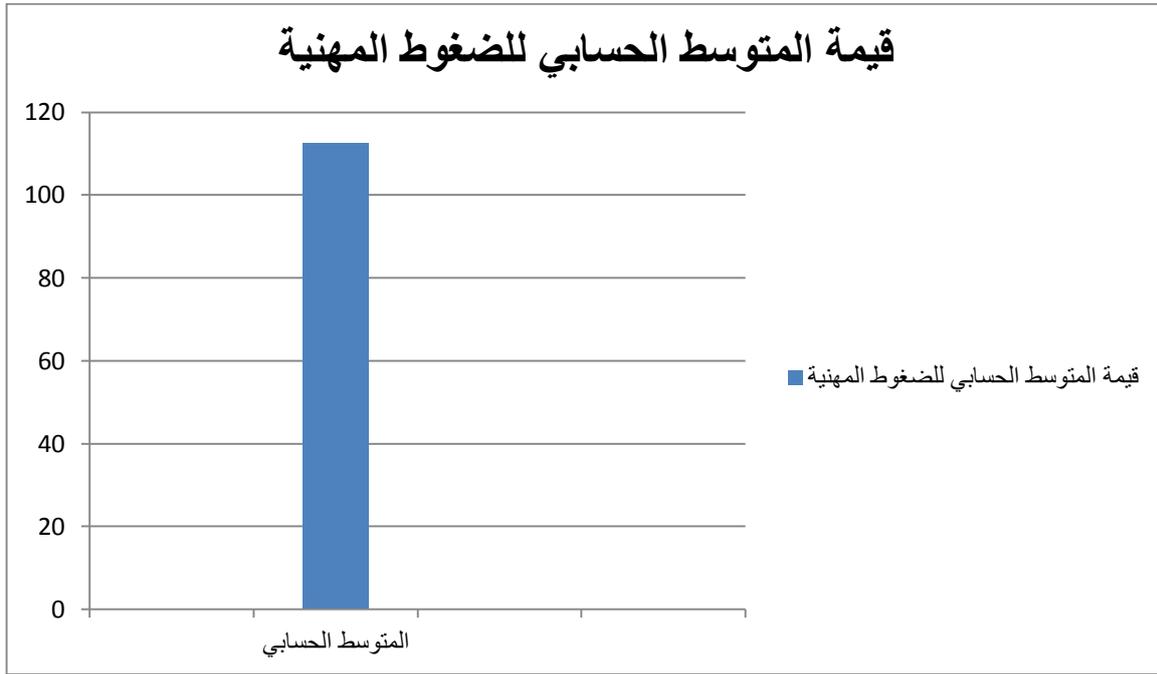
2 عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة:

1-2 عرض نتائج الفرضية الاولى:

"ما مستوى الضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية"

جدول رقم 01 يمثل قيمة المتوسط الحسابي للضغوط المهنية

المستوى	س	العينة	المقياس
عالي	112،49	149	الضغوط المهنية



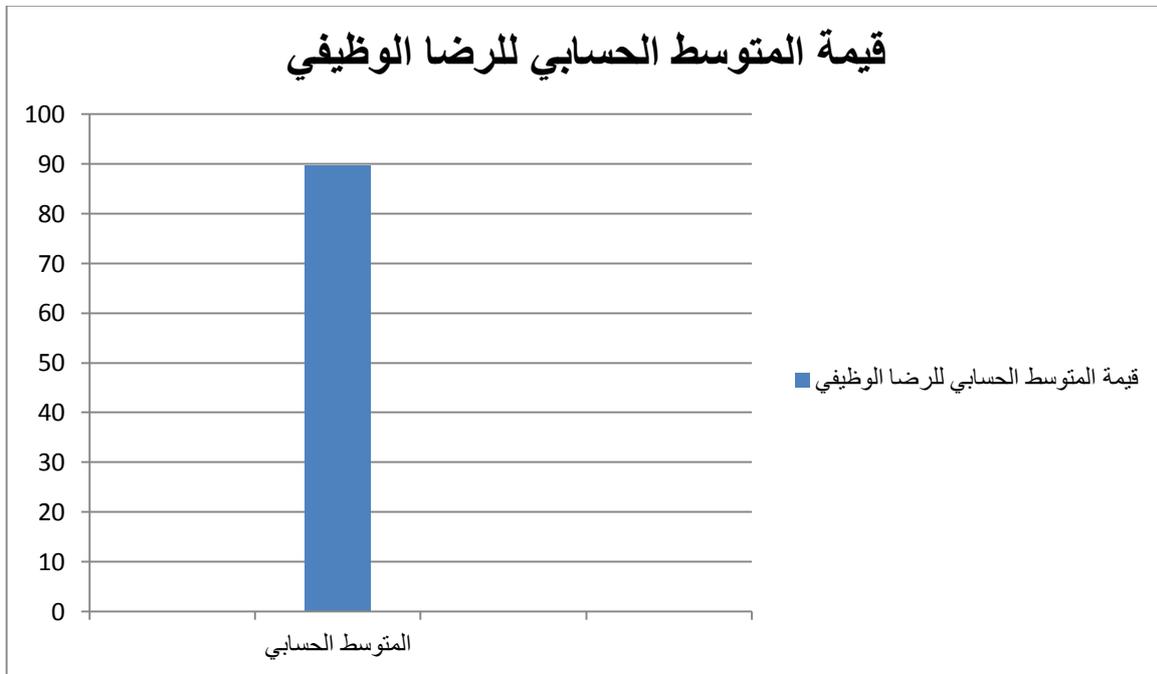
نلاحظ من خلال الجدول رقم 02 بان المتوسط الحسابي لنتائج مقياس الضغوط المهنية قد بلغ 112.49 و هذا ينحصر ضمن المستوى العالي لمستويات مقياس الضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين.

2-2 عرض نتائج الفرضية الثانية:

"ما مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية"

جدول رقم 02 يمثل قيمة المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي

المقياس	العينة	\bar{x}	المستوى
الرضا الوظيفي	149	89,58	منخفض



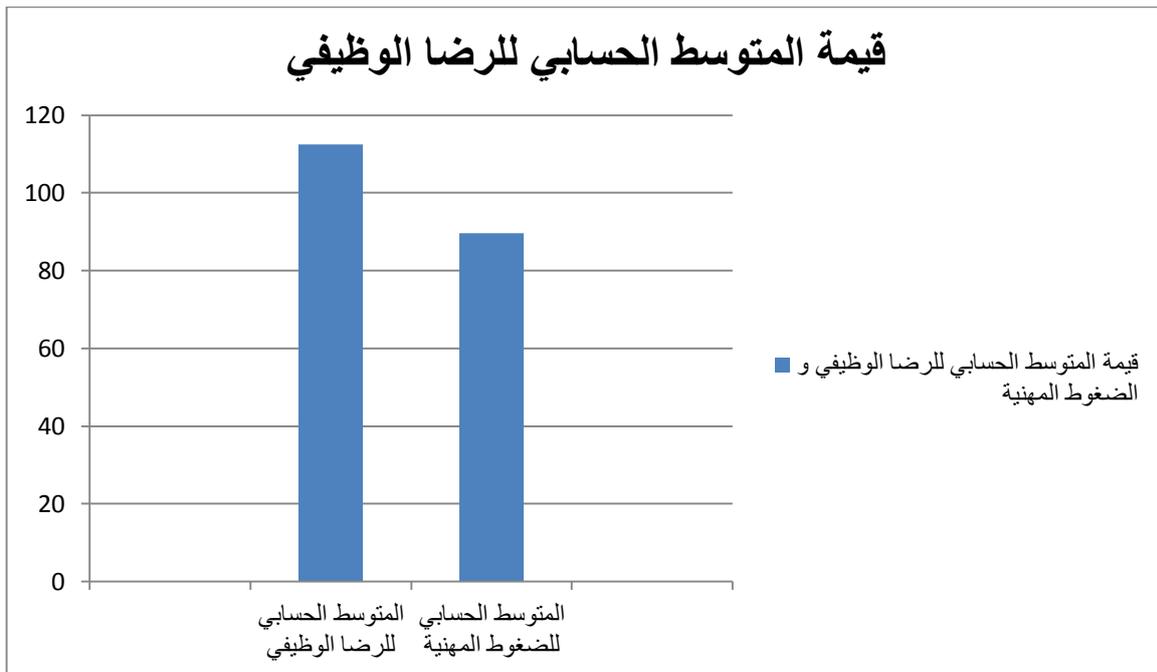
من خلال الجدول رقم 03 نلاحظ ان المتوسط الحسابي لنتائج مقياس الرضا الوظيفي قد بلغ 89.58 وهو مستوى متوسط من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية في الطورين. ووبربط النتائج مع الفرضية تبين ان هناك مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية وهذا راجع الى الجور والعلاوات التي لاتتناسب مع القدرة الشرائية وهذا ما توصلت اليه دراسة بن صديق عيسى وخياط عبدالقادر الذان يريان ان الاجور التي يتلاقاها الاساتذة في مهنته تؤثر على مردوديته ورضاه الوظيفي وبالتالي يمكن القول ان الفرضية الثانية قد تحققت "يوجد مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية"

3-2 عرض وتحليل نتائج الفرضية الثالثة:

"ما نوع العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية"

جدول رقم 03 يوضح المتوسط الحسابي وقيمة R بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي

المقياس	العينة	المتوسط	R	المستوى
الرضا الوظيفي	149	112,49	0,72 _	عكسية
الضغوط المهنية		89.58		



نلاحظ من خلال الجدول رقم 04 أن المتوسط الحسابي للرضا الوظيفي قد بلغ 112.49 في حين بلغ المتوسط الحسابي للضغوط المهنية 89.58 اما قيمة R بلغت 0.72- وهي اصغر من R الجدولية 0,19 عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 148 مما يمكن القول ان هناك علاقة إرتباطية عكسية أي كلما زاد الرضا الوظيفي قلت الضغوط المهنية والعكس صحيح. وقد اتفقت دراستنا مع دراسة مصطفى منصورى الذي توصل الى وجود علاقة ارتباطية عكسية بين الضغوط المهنية والرضا المهني

الاستنتاجات:

في حدود البحث تم التوصل الى الاستنتاجات التالية:

- وجود مستوى عالي من الضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.
- وجود مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.
- وجود علاقة إرتباطية عكسية بين الرضا الوظيفي والضغوط المهنية لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية.

الخلاصة العامة :

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

و لهذا جاءت دراستنا و التي الهدف من ورائها معرفة أهم العراقيل و الصعوبات التي تحول دون تأدية المدرس لمهامه على أحسن وجه ، و على ضوء تساؤلات المشكلة التي طرحها الباحثان من أهداف و فرضيات البحث ، قام الباحث بإجراء دراسة نظرية معتمدا بذلك عدة مراجع علمية باللغة العربية و الأجنبية و بحوث مشابهة كما استخدم الباحث استمارة استبنايه مقننة للدكتور " محمد حسن علاوي " و كذلك استمارة إستبنايه مقننة للرضا الوظيفي للدكتورين محمد نصر الدين رضوان و السيد بسطويسي و كذلك استخدم المنهج الوصفي و الذي يعتبر إحدى الوسائل لجمع المعلومات و تم توزيعها على مدرسي التربية البدنية والرياضية في ولاية تيسمسيلت (و بلغ عدد أستاذ التربية البدنية والرياضية الذين وزع عليهم الإستبانة 149) .

و على أثر توزيع الاستمارتين تم جمع النتائج و بعد المعالجة الإحصائية و تحليل هذه النتائج استنتجنا أن مدرس التربية البدنية و الرياضية علاقته حسنة بالتلاميذ و بمدرسي المواد الأخرى بحيث أنها تشجعه و تحفزه على العمل.

أما فيما يخص علاقته مع الإدارة و المفتش ، الإمكانات المادية ، الراتب الشهري كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني و رضاه عن العمل.

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

التوصيات :

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

العرف

العرف

باب الأول :

الكتاب الثاني
النظري

الفصل الأول :

الفصول الخمسة

الفصل الثاني :

الرضا الوظيفي

الفصل الثالث :

أسناد التربية البدنية

والرياضية

الفصل الرابع :
الأساليب

الأساليب السابقة
الأساليب

الذليل

الذليل

الذليل

الذليل

الفصل الأول :

منهج البحث

و إجراءاته الميدانية

الفصل الثاني :

عرض وتحليل

ومناقشة نتائج

الدراسة

فائمه

العراجه

السلامة

قائمة المصادر :

القرآن الكريم

المراجع باللغة العربية :

- 1- إبراهيم عصمت مطاوع وواصف عزيز واصف، التربية العلمية و أسس طرق التدريس، دار النهضة بيروت، 1986.
- 2- أبو مغلي سمير: مستوى و مصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية و الثانوية، رسالة ماجستير، إشراف د. سليمان الريحاني و خليل عليان، الجامعة الأردنية، عمان، 1987 .
- 3- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1983 .
- 4- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1982 .
- 5- احمد صقر: إدارة القوى العامة، الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، الدار العربية للطباعة و النشر،بيروت، ط 1979
- 6- أحمد عبد الخالق: علم النفس المهني - الدار الجامعية للطباعة و النشر - بيروت - 1983
- 7- أحمد عزة رافع: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، 1965 .
- 8- أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، 1978 .
- 9- أمين أنور خولي: أصول التربية البدنية و الرياضية، المهنة و الإعداد المهني و الأكاديمين دار الفكر العربي مصر، ط 1، 1996 .
- 10- بن قناب الحاج عموري الطيب: الطرق التعليمية المستعملة في دروس التربية البدنية و الرياضية بثانويات مدينة مستغانم، مذكرة ليسانس .
- 11- جريب سارا زيف: إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة مكتبة جريب، الرياض، 1999
- 12- حرتاوي هند عبد الله: مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د . عفاف حداد، جامعة اليرموك، 1991 .
- 13- حمدي أبو الفتوح عطية: منهجية البحث العلمي، كتلة التربية، القاهرة .
- 14- حنان عبد الحميد العناني: الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، 2000 .
- 15- د. عبد العزيز المجيد - سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - ط 1 ، 2005 .

- 16- دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية و التعليم في الأردن، رسالة. ، ماجستير ، إشراف رياض يعقوب، الجامعة الأردنية عمان، 1994
- 17- دليلة عيطور: الضغط النفسي و الاجتماعي لدى الممرضين- رسالة ماجستير - جامعة الجزائر معهد علم النفس .
- 18- الرشيدى هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999 .
- 19- السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، و أسبابه و استراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68، أكتوبر، 1990 .
- 20- ستورا بنجمان: الإجهاد أسبابه و علاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997 .
- 21- سليمان الحضري الشيخ أحمد و محمد أحمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعمين لدولة قطر، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية، العدد 30، 1980 .
- 22- سيد صديق عيسى و خياطي عبد القادر: مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، الجزء الثاني، 1998 .
- 23- الشهراني عامر عبد الله سليم و رفاع سعيد محمد: الإجهاد النفسي مصادره و طرق مقاومته لدى معلمي معلمات العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية أبها، 1995 .
- 24- صائب أحمد إبراهيم: أثر إستخدام بعض الأنشطة و الأساليب التعليمية في تدريس العلوم على تنمية التفكير و الابتكار لتلاميذ الدراسة الابتدائية، رسالة دكتوراه، كلية التربية جامعة بغداد .
- 25- الصباغ زهير: ضغط العمل المجلة العربية للإدارة، الرياض، المجلد الخامس، العدد الأول و الثاني، حريزان، 1981 .
- 26- عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1985 .
- 27- عباس أحمد صالح أسمراني: طرق تدريس التربية الرياضية، ط 2، 1987 .
- 28- عبد الرحمن عيسوي: الصحة النفسية و العقلية- دار النهضة العربية للطباعة و النشر - بيروت - 1992 .
- 29- عبد الستار: علم الأمراض النفسية و الفعلية، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة
- 30- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي - مركز الكتاب للنشر - ط 1، 2005 .

- 31- عبد العزيز فهمي: مبادئ الإحصاء التطبيقي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر .
- 32- عبد الغفار حنفي و حسين قزاز: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية الإسكندرية، 1996 .
- 33- عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية، 2003
- 34- عثمان فاروق السيد: القلق و إدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001 .
- 35- عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي مصر، 1996 .
- 36- عدنان درويش جلون و آخرون: التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي القاهرة، ط 3
- 37- العدوان ياسر و الفاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث، سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، العراق، المجلد 11، العدد 4، 1985 .
- 38- عسكر سمير أحمد: متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية و تطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة، الرياض، العدد 10 ديسمبر 1988 .
- 39- عسكر علي: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر و التوزيع، الكويت، 1987 .
- 40- عسكر علي: ضغوط الحياة و أساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، دمشق، 2000 .
- 41- علي الجبر زبيب: السعة المكانية و الإضاءة و التهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية و الأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد 11 ، السنة السادسة، 1997 .
- 42- علي بشير الفاندي و آخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر و التوزيع طرابلس، ليبيا، 1983 .
- 43- عيسوي عبد الرحمن: الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، بيروت، 1994 .
- 44- غاشون ميلارية، ترجمة فؤاد شاهين، إعداد المعلمين، منشورات عويدات، بيروت، ط 2، 1999 .
- 45- فاخر عاقل: علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، ط 9، سبتمبر 1982 .
- 46- الفاعوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، 1990 .
- 47- الفيروز أبادي: القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة لبنان، 1998 .
- 48- قاسم المندلوي و آخرون: دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية، الجزء الثاني، العراق الموصل، 1990

- 49- قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، دار المشرق بيروت، ط 3، 1997 .
- 50- كرفص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية و الرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية و الرياضية، جامعة الجزائر، 1999 .
- 51- ليفي لينارت: التوتر في الصناعة، أسبابه و آثاره، و الوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995 .
- 52- محمد الشحات: كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية و الرياضية، مكتب العلم و الإيمان، ط 1، 1997 .
- 53- محمد بوحوش، محمد محمود دينات: مناهج البحث العلمي و طرق البحث، و طرق البحث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1995 .
- 54- محمد زيان عمر: البحث العلمي مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1993 .
- 55- محمد منير مرسي: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، طبعة معدلة و منقحة، 1995
- 56- مزيان فتيحة: أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، جامعة الجزائر، 1990 .
- 57- المساد محمود أحمد: الإشراف التربوي الحديث، واقع و طموح، دار الأمل، عمان، 1986 .
- 58- مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي -المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر - 1992 .
- 59- مصطفى منصور: مصادر ضغوط العمل و علاقتها بالرضا المهني و القلق و ارتفاع ضغط الدم الجوهري، مذكرة دكتوراه جامعة وهران، 2003 .
- 60- منصور حسن، محمد مصطفى زيدان: سيكولوجية الإدارة المدرسية و الإشراف التربوي
- 61- ميلودي رشيد: منقور عبد القاهر، العلاقات الإنسانية و التلميذ و أثرها في سير التربية البدنية و الرياضية الطور الثانوي، مذكرة ليسانس، مستغانم، 1994.
- 62- ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، ط 1، 1999 .
- 63- هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل منهج شامل مصادرها و نتائجها و كيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث و الدراسات الإدارية، الرياض، 1998 .

- 64- Albou : besoin motivation économique, Paris, Ed, PUF, 1982
- 65- Benjamin. S le Stress, pris. Ed- PVF- Coll que sais- je (1991) .
- 66- Blasé, J ;et al 1986 : Leadership behavior of schol princips, "in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol 24 ,N° 044 .
- 67- Fraser ,T . M (1983) :Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève .
- 68- h. stroud. Vaincre stress et l' auviète (connaissance du monde)et nkhl. Alger , 1997 .
- 69- Journal nouvelles confidencés N°17- entreprise publique du journal- Alger – 14 – 28 – 1988.
- 70- Well pierre . G- Education physique pour tous-paris, 1964 .
- 71- Eysenck – HT 6 and Meili – wa – eneylopedi . Of psychology vol – I london – search press , 1972 .
- 72- Grath.j . E Strees and behavior in oegnisation « in » durette. M .D(ed) hand book industrial and organisation psyhology .Chicago Rab Mc Nolly ,1976 .
- 73- Ripon A : la qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF 1976 .
- 74- Litt, M et Turk, D 1985 : Source of stress and dissatisfaction in experienczd high school teachers Journal of educational research .
- 75- Couper. CL (1994)organisation du travail et stress d'origine Professionnelle <<in>> automation du travail.Bit.genève .

- 65- Albou : besoin motivation économique, Paris, Ed, PUF, 1982
- 66- Benjamin. S le Stress, pris. Ed- PVF- Coll que sais- je (1991) .
- 67- Blasé, J ;et al 1986 : Leadership behavior of schol princips, "in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol 24 ,N° 044 .
- 68- Fraser ,T . M (1983) :Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève .
- 69- Fraser, T . M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit , Genève .
- 70- Fraser,T .M(1983) :Stress et satisfaction au travail, Bit,Genève.
- 71- h. stroud. Vaincre stress et l' auviete (connaissance du monde)et nkhl. Alger , 1997 .
- 72- Journal nouvelles confidencés N°17- entreprise publique du journal- Alger – 14 – 28 – 1988.
- 73- Well pierre . G- Education physique pour tous-paris, 1964 .
- 74- Eysenck – HT 6 and Meili – wa – eneylopedi . Of psychology vol – I london – search press , 1972 .
- 75- Grath.j . E Strees and behavior in oegnisation « in » durette. M .D(ed) hand book industrial and organisation psyhology .Chicago Rab Mc Nolly ,1976 .
- 76- Ripon A : la qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF 1976 .
- 77- Litt, M et Turk, D 1985 : Source of stress and dissatisfaction in experienczd high school teachers Journal of educational research .
- 78- Couper. CL (1994)organisation du travail et stress d'origine Professionnelle <<in>> automation du travail.Bit.genève .