

المركز الجامعي أحمد يحيى الونشريسي- تيسمسيلت
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم
وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

بعنوان:

الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته
بدافعية الانجاز الرياضي لدى تلاميذ المرحلة الثانوية

"دراسة وصفية ارتباطية أجريت على بعض تلاميذ وأساتذة التربية البدنية والرياضية
في الطور الثانوي لولاية تيسمسيلت"

إشراف:
أ.د/ واضح أحمد الأمين

❖ إعداد الطلبة:
✓ لعقرب عبد القادر
✓ واضح عبد القادر
✓ ماحي جمال الدين

السنة الجامعية: 2017/2016

قائمة المحتويات

الصفحة	العنوان
	الشكر
	الاهداء
	قائمة الجداول
	قائمة الاشكال البيانية
أ	مقدمة

الجانب التمهيدي الاطار العام للدراسة

5	1- الاشكالية
6	2- الفرضيات
6	3- أهداف البحث
6	4- أهمية البحث
7	5- مفاهيم ومصطلحات
8	6- الدراسات السابقة والمثابفة

الباب الأول الجانب النظري الفصل الأول الرضا الوظيفي

18	تمهيد
19	1-1/ مفهوم الرضا الوظيفي
21	1-2/ نظريات الرضا الوظيفي
32	1-2-5 الهدف نظرية (/ Locke)
33	1-3/ عوامل الرضا الوظيفي
39	1-4/ عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية
47	خلاصة

الفصل الثاني دافعية الإنجاز الرياضي

49	تمهيد
48	2- دافعية الانجاز في المجال الرياضي

50	1-2 مفهوم الدافعية
51	1-2-2 الدافع (Motive)
51	2-2-2 الباعث (Inventive)
52	3-2-2 التوقع (Expectation)
52	3-2 المصطلحات المرتبطة بالدوافع
52	1-3-2 الحاجات
53	2-3-2 الحوافز
54	3-3-2 البواعث (الباعث و الغرض).
54	4-3-2 الغرائز
55	4-2 أهمية الدوافع
57	5-2 مستويات الدافعية
57	1-5-2 مستوى الطموح
57	2-5-2 مستوى المثابرة
57	3-5-2 مستوى الأداء
57	4-5-2 مستوى إدراك الزمن
58	5-5-2 مستوى التنافس
58	6-2 الدافعية و الأداء الرياضي
65	7-2 الدافعية و الرياضة التنافسية
66	8-2 دوافع الإنجاز
66	9-2 آثار أهداف الإنجاز على الدافعية
67	1-9-2 نشوء أهداف الإنجاز
67	2-9-2 الوسط الدافع
68	10-2 الدافعية الداخلية و الدافعية الخارجية
69	خلاصة
الفصل الثالث أستاذ التربية البدنية و الرياضية	
71	تمهيد
72	1-3-1 أستاذ التربية البدنية و الرياضية
73	2-3-2 شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية

73	3-2-1- الشخصية التربوية للأستاذ
74	3-2-2- الشخصية القيادية للأستاذ
75	3-3 السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية
76	3-4-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية
76	3-4-1- فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية
76	3-4-2- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية
77	3-4-3- توفير القيادة
77	3-4-4- تنمية مهارات الاتصال الفعال لدى أستاذ التربية البدنية
77	3-4-4-1- جذب انتباه التلاميذ
78	3-4-4-2- تعلم حسن استخدام الصوت
78	3-4-4-3- تنمية استخدام المهارات الغير اللفظية
79	3-4-4-4- تنمية مهارات الإستماع
79	3-4-4-5- تنمية و تأكيد المصادقية
80	3-5-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه المادة التعليمية
80	3-6-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية و الرياضية اتجاه التقويم
81	3-7- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه البحث العلمي
81	3-8-الخصائص والصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية
81	3-8-1-الخصائص الشخصية
82	3-8-1-1-الصبر والتحمل
82	3-8-1-2-العطف واللين مع التلاميذ
82	3-8-1-3-الحزم والمرونة
82	3-8-2-الخصائص الجسمية
83	3-8-3-الخصائص العقلية والعلمية
84	3-8-3-1-الإلمام بالمادة
84	3-8-3-2-الذكاء
84	3-8-4-الخصائص الخُلقية والسلوكية
85	3-8-5-الخصائص الإجتماعية
85	3-9-واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية

85	3-9-1 الواجبات العامة
86	2-9-2 الواجبات الخاصة
86	3-9-3 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع
87	3-9-4 واجبات أستاذ التربية البدنية و الرياضية بصفته عضوا في المهنة
88	خلاصة
الباب الثاني الجانب التطبيقي	
الفصل الأول منهج البحث و إجراءاته الميدانية	
91	تمهيد
92	1-1 التجربة الاستطلاعية
92	2-1 منهج البحث
92	3-1 مجتمع البحث وعينته
94	5-1 ادوات البحث
99	7-1 الوسائل الإحصائية المستخدمة
100	خلاصة
الفصل الثاني عرض و تحليل و مناقشة النتائج	
102	2- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة
102	2-1 عرض نتائج الفرضية الاولى
106	2-2 عرض نتائج الفرضية الثانية
106	2-3 عرض نتائج الفرضية الثالثة
112	إستنتاجات
113	خاتمة
114	اقتراحات
قائمة المصادر و المراجع	
الملاحق	

قائمة الجداول

الصفحة	رقم وعنوان و الجدول
36	جدول رقم: (01) تصنيف عوامل الرضا الوظيفي حسب الدراسات النظرية والتطبيقية
63	جدول رقم 02 يبين مكان التحكم في نتيجة الأداء
93	جدول رقم 03 يوضح توزيع مجتمع وعينة البحث
93	جدول رقم 04 يوضح توزيع عينة البحث
94	جدول رقم 05 يوضح المجال الزمني لعينة البحث
96	الجدول رقم 06 يوضح المحاور وأرقام العبارات السالبة والموجبة
97	جدول رقم (07): يوضح لنا أرقام عبارات الموجبة و السالبة كل بعد من أبعاد مقياس دافعية الانجاز الرياضي
97	جدول رقم (08): يوضح مفتاح تصحيح مقياس دافعية الانجاز الرياضي
102	جدول رقم 09 يوضح المتوسط الحسابي و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور الثانوية
102	الجدول رقم 10 يوضح المتوسط الحسابي و ترتيب أبعاد مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية بالطور الثانوي
106	الجدول رقم 11 يوضح المتوسط الحسابي ومستوى دافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
106	الجدول رقم 12 يوضح قيمة R بين طبيعة تدريس المادة ودافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
107	الجدول رقم 13 يوضح قيمة R بين المستقبل المهني ودافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
108	الجدول رقم 14 يوضح قيمة R بين الدخل الشهري ودافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية
109	الجدول رقم 15 يوضح قيمة R بين مكانة المهنة في المجتمع ودافعية الانجاز لدى تلاميذ

	المرحلة الثانوية
110	الجدول رقم 16 يوضح قيمة R بين طبيعة الاشراف والتوجيه ودافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة
111	الجدول رقم 17 يوضح قيمة R بين الرضا الوظيفي ودافعية انجاز التلاميذ

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
22	شكل رقم 01:المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماسلو Maslow 1954
29	شكل رقم: 02 نظرية العاملين (هرزبرغ Herzberg)19
30	شكل لرقم:03 مخطط نظرية التوقع الأداء
64	شكل رقم :04 يوضح نموذج دي سي المعرفي لسلوك الدافع
65	شكل :05 يوضح صيغة سينجر للأداء

مقدمة:

ان التربية بمفهومها الحديث ضرورة فردية و جماعية كونها الأداة الفعالة لتحقيق التنمية البشرية 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 وفئاته، 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.

ويشكل العمل شكلا هاما من أشكال النشاط البشري الذي يلقي قبولا اجتماعيا، و العمل مجال أساسي للطاقة البشرية و يرتبط إحساس الفرد بالرضا عن العمل الذي يؤديه ارتباطا وثيقا، بما 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. تختلف نظرة العلماء إلى الرضا الوظيفي كل حسب اتجاهه الفكري.

حيث بدأ الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي رغم اجتهاد الباحثين وجهود المفكرين فإن الرضا الوظيفي مازال غامضا ويستدعي اهتمام المنظومة التربوية لارتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة في محيط العمل، وخاصة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية الذي لم توليه الأبحاث العلمية على حد علمنا العناية الكافية، رغم مكانة التربية البدنية والرياضية ودورها في الرفع المستوى البدني والنفسي للتلاميذ واندماجهم الاجتماعي. لدراسة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، نتطرق لمختلف التعارف التي حاولت فهمه فنحصرها في مجموعة من الاتجاهات حتى نتمكن من ضبط

مفهومه. كما نقوم بتحليل أغلبية نظريات الرضا الوظيفي و التطرق إلى عوامله وأبعاده في مختلف الدراسات التي تحصلنا عليها محاولين استنتاج عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية كما تعتبر الدوافع القوي التي تبعث النشاط في الكائن الحي و تبدأ السلوك وتوجهه نحو هدف أو أهداف معينة ، وجاء في معجم علوم التربية حول مادة الدافعية مجموع القوى التي تدفع الفرد نحو هدف معين و تحدد تصرفاته، او القوى التي تدفع الفرد لأن يقوم بسلوك قصد اشباع حاجاته أو تحقيق هدف¹ .

حيث يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أحد المكونات الرئيسية في العملية التربوية والعامل المؤثر في جعلها كائنا حيا متطورا وهو حجر الزاوية في تطورها، ويتوقف هذا الأثر على مدى كفايته ووعيه فيما يعمل و إخلاصه الأمر الذي يستوجب العناية بحياته وظروفه التعليمية، فالأستاذ له تأثيره الذي لا ينكر في الموقف التربوي لأنه يعطي لتلاميذه الكثير ومهد السبيل أمامهم للانتفاع لما يتلقونه على يديه من حقائق ومعارف ومفاهيم واتجاهات يتضمنها المنهاج ويعمل على تقويم سلوك التلاميذ وبناء شخصيته وصل مواهبه وتهذيب خلقه.

وإيماننا منا بأهمية الدور الذي يقوم به المدرس في بلادنا من أجل تنفيذ الخطط التربوية و إنجازها، وبحجم وخطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يوميا وباستمرار بدرجات ومستويات مختلفة سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ، أو الجانب البيداغوجي، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري... الخ، والتي تنعكس أثارها على صحته النفسية خاصة منها القلق، وعلى صحته الجسمية و اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، حيث جاءت دراستنا التي تناولت " قياس درجة الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية " ودافعية الانجاز لدى التلاميذ في الطور الثانوي وطبيعة العلاقة بينهما ولإنجاز هذه

¹ - عبد اللطيف غازي و آخرون : معجم علوم التربية ، مصطلح البداغوجية و الديداكتيك ، دار الخطابي للطباعة و النشر ، الرباط 1994 ، ص288 .

الدراسة تطرق الطلبة الباحثون الى بابين، الباب الأول فيه الجانب النظري ويتكون من ثلاث فصول اما الفصل الأول نتحدث فيه عن الرضا الوظيفي والفصل الثاني عن دافعية الانجاز الرياضي والفصل الثالث عن استاد التربية البدنية والرياضية، أما الباب الثاني تكون من فصلين الفصل الاول منهج البحث وإجراءاته الميدانية اما الفصل الثاني عرض وتحليل ومناقشة نتائج البحث ثم خلص الباحثون إلى مجموعة من الاستنتاجات وخاتمة وقدمنا في نهاية هذه الدراسة مجموعة من الاقتراحات.

1- الإشكالية:

يتفق العديد من الباحثين على أن الإحساس بالرضا الوظيفي يشير إلى تقييم الفرد لمدى صحته النفسية وسعادته في الحياة استناداً إلى سماته الشخصية، كما أن الرضا الوظيفي يرتبط إيجابياً بتقدير الفرد لذاته، وأن تقدير الفرد لذاته يعد أحد أهم العوامل المسؤولة عن إحساس الفرد بالرضا الوظيفي، وقد أوضحت نتائج دراسات سابقة عن وجود علاقة سالبة ودالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي وكل من الشعور بالوحدة النفسية والاكتئاب والغضب، وبسلم الكثير من علماء النفس بأن الإحساس بعدم الرضا الوظيفي ذو تأثير على شخصية الفرد وتكيفه وعلاقاته داخل المجال الاجتماعي الذي يعيش فيه، وهو تأثير لا ينبغي إغفاله أو تجاهله إذا أراد الفرد أن يعيش حياة اجتماعية مشبعة ومنتجة.

و يرى علاوي أن موضوع الدوافع من الموضوعات التي تبحث عن محركات السلوك أي في القوى التي تؤدي بالفرد الى القيام بما يقوم به من سلوك أو نشاط ، و ما يسعى اليه من أهداف كما يشير في تعريفه للدوافع الى أنها الحالات أو القوى الداخلية التي تحرك الفرد و توجهه لتحقيق هدف معين و أنها ليست شيئاً مادياً أي أنها ليست حالات أو قوى يمكن رؤيتها مباشرة و إنما هي حالة في الفرد يستنتج وجودها من أنماط السلوك المختلفة و من نشاط الفرد نفسه.¹ ومن هنا انطلقت فكرة هذه الدراسة لدى الباحث في محاولة التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ودافعية الانجاز بالنسبة للتلاميذ في مؤسسات التربية بولاية تيسمسيلت.

- التساؤل العام:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ودافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية؟

- التساؤلات الجزئية:

- ما طبيعة الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؟
- ما طبيعة دافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية؟
- ما نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى الاساتذة ودافعية انجاز التلاميذ؟

¹ - محمد حسن علاوي : "علم النفس الرياضي" دار المعارف ، ط7 ، القاهرة 1997 ، ص 38 .

2 الفرضية العامة:

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية ودافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

1-2 الفرضيات الجزئية:

- يوجد مستوى مرتفع من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

- يوجد مستوى مرتفع من دافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

- توجد علاقة طردية بين الرضا الوظيفي لدى الاساتذة ودافعية انجاز التلاميذ في الطور الثانوي.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى التعرف على:

- مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

- مستوى دافعية الانجاز لدى تلاميذ المرحلة الثانوية.

- نوع العلاقة بين الرضا الوظيفي لدى الاساتذة ودافعية انجاز التلاميذ في الطور الثانوي.

4- أهمية البحث:

- الأهمية العلمية:

على الرغم من أن موضوع الرضا الوظيفي حظي في العصر الحديث باهتمام الباحثين في المجتمعات الغربية ، إلا أن هذا الموضوع لم يلق الاهتمام الكافي في المجتمعات العربية عامة والجزائرية خاصة .

ومن ثم تكون الحاجة ماسة لإجراء دراسة من هذا النوع، وما يعنيه ذلك من ترجمة واستخدام مقياس الرضا الوظيفي الذي استخدم في العديد من الدراسات التي اجريت في مختلف أنحاء العالم.

- الأهمية العملية:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تتناول الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية. كما تأتي أهمية الدراسة من خلال ذلك الأثر الإيجابي الذي يمكن أن يتركه الرضا الوظيفي في تحقيق النجاح بالنسبة للتلاميذ، لذا يأمل الباحث أن تكون هذه الدراسة بمثابة إضافة وإثراء للمكتبة.

5 تحديد المصطلحات:

5-1 الرضا الوظيفي:

لغة: الرضا الوظيفي عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل.¹

إصطلاحا: ماهو إلا تعبيراً عن موقف العامل من عمله تعكس نظرتة وتقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط عمل.

إجرائيا: يقصد به تقويم الفرد لنوعية حياته، ودرجة تقبله لذاته ولإنجازاته في الماضي والحاضر في ضوء معايير الشخصية.

5-2 دافعية الانجاز:

لغة: تعني الدافعية حسب ما جاء في معجم الوسيط من معاني ما يلي دفع الى فلان دفعا انتهى اليه ويقال طريق يدفع اليه ويقال طريق يدفع الى مكان كذا أي ينتهي اليه، ودفع شيء، أي نحاه وأزاله بقوة، ويقال دفع عنه الأذى و الشر، ودفع اليه الشيء رده ويقال دفع القول ، رده بالحجة ، دافع عنه مدافعة و دفاعا : حامى عنه وانتصر له، ومنه الدفاع في² القضاء و دفع عنه الأذى : أبعدته ونجاه

إصطلاحا: أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل الى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح بذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة

إجرائيا: الدرجة التي يحصل عليها المفحوص في مقياس دافعية الانجاز الرياضي.

5-3 أستاذ التربية البدنية والرياضية:

5-3-1 الأستاذ:

لغة: هو الشخص الذي يمارس تعليم علم أو فن.

اصطلاحا: يعرفه سلامة آدم أنه مدرب يحاول بالقوة والمثال وبشخصيته أن يتحقق من أن التلاميذ يكتسبون العادات والإتجاهات والشكل العام للسلوك المنشود عن طريق تحفيزهم إلى القيام بالمهام التي يسندها إليهم، وبالتالي يعلمهم كيف يتصرفون في المواقف التي يتعرضون لها، وكيف يحرزون النجاح والتقدم في سلوكياتهم اليومية .

¹ مزياي فتيحة، أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس جامعة الجزائر. 45.

² محمد صالح الحناوي - السلوك التنظيمي - الدار الجامعية للنشر والتوزيع - القاهرة- سنة 2000 - ص 206.

إجرائيا: هو أحد المكونات الرئيسية في العملية التربوية وحجر الزاوية في تطويرها، ويتوقف هذا الأمر على كفايته ونوعيته وإخلاصه أثناء عمله لكي يكون قدوة لتلاميذه لما يتلقونه من دروس ومعارف.

6- الدراسات المشابهة:

تكمن أهمية الدراسات المشابهة في إنجاز أي بحث من البحوث العلمية 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.

6-1- دراسة مصطفى منصوري (2003-2004) رسالة دكتوراه وعنوانها :

مصادر ضغوط العمل و علاقتها بالرضا المهني و القلق و ارتفاع ضغط الدم الجوهري

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

و لقد خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن بينها:

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

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

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

6-2- دراسة بن صديق عيسى و خياط عبد القادر:

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

من خلال تحليل ومناقشة فرضيات هذه الدراسة توصلت الى

- إن مستوى الأداء كان متقارباً عند معظم الأساتذة

- هناك نقص كبير في الأجهزة والأدوات و الملاعب الرياضية و هذا ما يصعب على

بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم.

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

6-3 دراسة علاء محمود (1999) هدفت إلى البحث عن الفروق بين الجنسين وكذلك تحديد

العلاقة بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة في المرحلة الجامعية واستخدمت الدراسة مقياس

سمات الشخصية ومقياس الرضا عن الحياة في المرحلة الجامعية ، وقد بينت نتائج الدراسة وجود

ارتباط موجب دال إحصائياً بين درجات سمات الشخصية: الثقة بالنفس، تحمل المسؤولية، الثبات الإنفعالي والإجتماعية من ناحية ودرجات الرضا عن الحياة بأبعاده من ناحية أخرى.

4-6 دراسة فريح العنزي (2001) هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين متغيرات البحث (الرضا عن الحياة، والثقة بالنفس والتفاؤل والتوازن الوجداني) لدى عينة من طلبة وطالبات كلية التربية الأساسية، حيث ظهرت الفروق الدالة بين الذكور والإناث في الثقة بالنفس فقط لصالح الذكور، في حين لم تظهر فروق جوهرية بين الجنسين فيما يتعلق بالرضا عن الحياة والتفاؤل والوجدان الإيجابي والسلبى. أما الفرض الثاني فقد تحقق بشكل تام إذ تشير النتائج إلى ارتباط إيجابي بين الرضا عن الحياة والثقة بالنفس والتفاؤل والوجدان الإيجابي من جهة وعلاقة ارتباطية سالبة مع الوجدان السلبى.

5-6 دراسة هريدي وفرج (2002) بدراسة تناولت مصادر السعادة المدركة في ضوء العوامل الخمسة الكبرى للشخصية، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباط موجبة بين عوامل الشخصية والرضا عن الحياة، ووجود علاقة ارتباط سالبة ودالة بين العصابية والرضا عن الحياة، كما أسفرت الدراسة عن عدم وجود فروق في الرضا عن الحياة تعزى لمتغير النوع، ومستوى التعليم.

6-6 دراسة قاروت بسمة (2007) هدفت الدراسة إلى الكشف طبيعة الرضا عن الحياة وبعض السمات الشخصية، والفرق بين مرتفعات ومنخفضات الرضا عن الحياة في بعض سمات الشخصية وكشفت الدراسة عن نتائج من أهمهما: وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين الرضا عن الحياة والإنبساطية والطيبة ويقظة الضمير.

7-6 دراسة أمال جودة (2008) هدفت إلى الكشف عن مستوى الرضا عن الحياة لدى معلمي المرحلة الأساسية الدنيا في محافظة غزة، كما هدفت إلى التعرف على العلاقة بين سمات الشخصية والرضا عن الحياة، كما توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط سالبة ودالة بين العصابية والرضا عن الحياة، وعلاقة ارتباط موجبة ودالة بين الإنبساطية والمجارية ويقظة الضمير والرضا عن الحياة، كذلك توصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق بين متوسطات درجات أفراد العينة في العصابية والإنبساطية والمجارية والرضا عن الحياة تعزى لمتغير النوع. **7-8 دراسة عبد الحميد (2008)** وهدفت إلى التعرف على الفروق في الرضا عن الحياة لدى معاوني أعضاء هيئة التدريس تبعاً لاختلاف النوع (ذكور - إناث)، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات معاوني أعضاء هيئة التدريس على مقياس الرضا عن الحياة في الدرجة الكلية والأبعاد الفرعية تبعاً لاختلاف النوع لصالح الذكور.

6-9 دراسة أجرت عبد العال 2011 هدفت الى معرفة التفاؤل وعلاقته برضا ودافعية الانجاز لدى فرق العروض الرياضية في الكليات المتخصصة وظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين التفاؤل ودافع الانجاز الناجح لدى طالبات فرق العروض الرياضية في الكليات المتخصصة وأيضا توجد علاقة ارتباطية سالبة دالة احصائيا بين التفاؤل والخوف من الفشل لدى طالبات فرق العروض الرياضية في الكليات المتخصصة .

6-10 دراسة ايدن وكوسكن (2011) "هدفت هذه الدراسة الى معرفة العلاقة بين دافعية الانجاز وبعض المتغيرات الجنس و المرحلة الصفية ومستوى تعليم الوالدين ومتوسط دخل الاسرة لدى طلاب المرحلة الثانوية ، حيث اظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية تغزي متغير الجنس والدخل الاسري و مستوى التعليمي .

6-11 دراسة "بن سعيد رشيدة وبوزيد عرابي نوال" 2010 هدفت هذه الدراسة الى معرفة فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ فيما يخص الدافع الى الانجاز وعلاقته بالقلق (حالة سمة) حيث قام فريق البحث بطرح الفرضية العامة التالية للإجابة عن هذا التساؤل بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التلاميذ فيما يخص الدافع للإنجاز وعلاقته بالقلق (حالة سمة)، وبعد تحليل ومناقشة النتائج إحصائيا توصل الفريق الى النتائج التالية:

- هناك فروق معنوية بين التلاميذ فيما يخص الدافع للإنجاز ولقلق الحالة.
- توجد فروق معنوية بين الجنسين فيما يخص الدافع للإنجاز ولقلق الحالة.
- لا توجد فروق معنوية بين الجنسين في قلق السمة.
- لا توجد فروق معنوية بين الجنسين في قلق الحالة.
- توجد فروق معنوية بين الجنسين في دافع الانجاز.

6-12 دراسة بروج "كمال وبيشة بن علي 2010 هدفت هذه الدراسة الى معرفة فروق ذات دلالة احصائية بين التلاميذ فيما يخص الأداء الحركي و الدافع للإنجاز ، وبعد تحليل ومناقشة النتائج احصائيا توصل الفريق الى النتائج التالية:

- . ليس هناك فروق معنوية بين الجنسين فيما يخص الدافع للإنجاز والاداء الحركي.
- توجد فروق معنوية بين الجنسين في ادائهم الحركي.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين جنس الذكور في ادائهم الحركي.
- توجد فروق معنوية بين الاناث في ادائهم الحركي.
- توجد فروق معنوية بين الجنسين في درجة الدافع للإنجاز.
- توجد فروق ذات دلالة احصائية بين الذكور في الدافع للإنجاز.

- توجد فروق معنوية بين جنس الإناث في درجة الدافع للإنجاز .

6-13 دراسة مصطفى 2011 حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قلق المنافسة الرياضية وعلاقته بدافعية الانجاز الرياضي لدى لاعبي الرياضات الجماعية في الجزائر ومعرفة مدى الاختلاف الموجود بين اللاعبين في دافعية الانجاز حسب مستويات قلق والتعرف على الفروق في قلق المنافسة حسب متغير الخبرة ونتائج الفريق .

وأشارت نتائج الدراسة إلي مايلي :

أن رياضي كرة القدم بأبعاد مختلفة لدافعية الانجاز وهي :دافع انجاز النجاح ودافع تجنب الفشل ، وكذلك وجود علاقة ارتباطية ايجابية دالة إحصائيا بين قلق المنافسة ودافعية الانجاز وأبعادها وأن هناك علاقة بين القلق البدني ودافعية الانجاز الرياضي وابعادها وأن هناك علاقة ايجابية بين الثقة بالنفس ودافعية الانجاز الرياضي وأبعادها وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية في دافعية الانجاز بين فئة ذوي المستوى المنخفض وفئة ذوي المستوى المرتفع من القلق .

6-14 في دراسة تعود لعام (1968م) لمحسن مجيد المنصوري، بعنوان: "الرضا عن العمل لدى المعلمين والمعلمات في المدارس الابتدائية"، هدفت للتعرف على مستوى الرضا عن العمل بين معلمي المدارس الابتدائية في مدينة بغداد وضواحيها، وتحديد العوامل المؤثرة في الرضا، وتوصل الباحث إلى عدة نتائج أهمها: أن عوامل الرضا عن المهنة تنحصر في الإشباع الذي تحققه مهنة التعليم لعدد من الحاجات الأساسية، مثل التقدير، والمكانة الاجتماعية، والحرية، والاستقلال، وتقديم الخدمة للآخرين.

6-15 وفي دراسة مشابهة تمت في الأردن لعادل محمد الطوباسي (1971م) بعنوان: "الرضا عند معلمي ومعلمات المرحلة الثانوية في الأردن"، ركزت على مقارنة رضا المعلمين، من خلال خصائصهم الديموغرافية، وكانت من أهم نتائجها: أن المعلمات أكثر رضا من المعلمين، وخلافا للدراسة الأولى فإن هذه الدراسة لم تهتم بتحديد العوامل الأساسية للرضا.

6-17 وفي دراسة لأحمد محمود أبو هنطش (1989م) بعنوان: "الرضا الوظيفي لدى العاملين في كليات المجتمع في المملكة الأردنية الهاشمية: دراسة ميدانية تحليلية"،

هدفت لمعرفة الرضا الوظيفي للعاملين في هذه الكليات، من خلال التعرف على اتجاهاتهم نحو العناصر المختلفة للرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى أن العاملين في كليات المجتمع في الأردن راضون بشكل عام عن أعمالهم. وقد تم قياس حالة الرضا، من خلال مجموعة من العناصر تشمل: الراتب، وعنصر الترقية، والتقدم في العمل.

6-18 وفي دراسة لخالد العمري (1991م) بعنوان: "مستوى الرضا الوظيفي لمديري المدارس الثانوية في محافظة إربد"، والتي هدفت إلى قياس مستوى الرضا من خلال خصائص المدير الشخصية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا عند مديري المدارس كان عاليا نسبيا. وقد قام الباحث بقياس حالة الرضا، من خلال مجموعة من العناصر التي شملت: شعورهم بالإنجاز، وتقدير المجتمع لعملهم، والعلاقة بينهم وبين زملائهم، والتقدم الوظيفي، والرواتب.

6-19 وفي دراسة أعدها ياسر العدوان وأحمد عبد الحليم (1995م) بعنوان: "الرضا الوظيفي للإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة في الأردن"، هدفت للتعرف على مستوى رضا العاملين في الإدارة الوسطى في أجهزة الإدارة العامة الأردنية، من خلال بعض العناصر الوظيفية التي شملت: الدرجة الوظيفية، والخبرة، والراتب، والعلاقة مع الزملاء والمسؤولين، وطبيعة العمل، وفرص الترقية. وقد توصلت هذه الدراسة إلى أن مستوى الرضا الوظيفي لجميع المبحوثين، في ضوء جميع عناصر الرضا، متوسط على أساس مقياس (ليكرت) الخماسي.

6-20 وفي دراسة أعدها سلامة طناش (1990م) بعنوان: "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، بهدف قياس مستوى الرضا وتحليله عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الشخصية للمبحوثين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الرضا عن ظروف العمل. وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا التي شملت: ظروف العمل، والأجر، والمكافآت، والمتغيرات الشخصية، والخبرة العملية.

6-21 وفي دراسة أجراها إبراهيم الزقطي (1985م) بعنوان: "درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المركز الجغرافي الملكي الأردني"، بهدف تحديد مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الأردنيين في المركز الجغرافي في عمان، وركزت الدراسة على مجموعة من

عناصر الرضا شملت: العناصر المادية، كالتهوية، والإضاءة، والراتب، وأسلوب تعامل الإدارة مع العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها وجود حالة عالية من الرضا عن البيئة التنظيمية وعناصرها المادية، ووجود رضا منخفض جدا عن الراتب والمكافآت، وأسلوب تعامل الإدارة مع العاملين.

6-21 وفي دراسة أعدها عبد الفتاح محمد خميس ياغي (1998م) بعنوان: "أثر البيئة التنظيمية على الرضا الوظيفي لدى العاملين في مشاريع عامة مختارة في الأردن"، بهدف تحليل أثر البيئة التنظيمية الداخلية السائدة في المشروعات العامة، وذلك بالتركيز على عناصر الثقافة التنظيمية والمناخ التنظيمي وأثرها على الرضا الوظيفي. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا في تلك المشاريع عال نسبيا. كما رتبت الدراسة المتغيرات البيئية حسب قوة معامل الارتباط مع متغير الرضا الوظيفي، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الرضا في تلك المشاريع عال نسبيا.

6-22 وفي دراسة لمحمد بن خميس بن سالم الشيدي (2002م)، بعنوان: "أثر الحوافز على الرضا: دراسة اتجاهات الموظفين في وحدات الجهاز الإداري في سلطنة عمان" بهدف معرفة أثر نظام الحوافز المعمول به في سلطنة عمان على الرضا الوظيفي في الدوائر الحكومية. وقد توصل الباحث إلى وجود درجة رضا مرتفعة بالنسبة للحوافز المعنوية.

الدراسات الأجنبية :

6-23 في دراسة أعدها بورتر ولولر (1996) (Porter and Lawler) بعنوان: "المؤشرات التي تؤثر على الأفراد في ترك الوظيفة" "Indications of Human Resources Effectation and Job Withdrawal". بهدف قياس مجموعة من العناصر المرتبطة بالرضا الوظيفي مثل الشعور بالأهمية والتقدير، والمكافآت الخارجية، مثل المكافآت المادية، والحوافز النقدية. وقد توصلت الدراسة إلى وجود علاقة بين عناصر المكافآت الداخلية وعناصر المكافآت الخارجية.

6-24 وفي دراسة للويد بول كنب (1982) (Lloyd Paul Kenep) بعنوان: "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي بعد خمس سنوات من التخرج" "Determinants of Job Satisfaction Five Years after College Graduation". واستنتجت هذه الدراسة

أن الرضا الوظيفي هو محصلة لعدة عوامل متعددة، وأن خلفيات الأشخاص وخصائصهم الشخصية لها تأثير قليل جدا على محددات الرضا الوظيفي. كما أشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لخريجي الكليات يتأثر بإتقان العمل، والمكانة الاجتماعية للعمل، أكثر من المكافآت المادية، كالراتب والامتيازات.

6-25 وفي دراسة أجراها ويلي جيمس هارولد (Wille James Harold) (1981م) بعنوان: "تحليل الحوافز المهنة والرضا الوظيفي بين أعضاء هيئة التدريس في كليات المجتمع في ولايات مختارة". "An Analysis of Career Motivation and Job Satisfaction among Public Community College Faculty in Selected States" وتوصلت هذه الدراسة أن عدم رضا المدرسين في كليات المجتمع تتشأ بشكل أساسي من الظروف التي يعملون في ظلها، كعدم كفاءة الإدارة، وضيق الوقت، وضغط الميزانية، والراتب والامتيازات، أكثر من كونها ناشئة من طبيعة العمل نفسه.

6-26 وفي دراسة لشانج (Shang, G. M) (1991) بعنوان: "تحليل للرضا الوظيفي" "An Analysis of Job Satisfaction". بهدف استقصاء أثر عدد من المتغيرات في التنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم المؤسسي الخاص، وتركزت المتغيرات التي درس أثرها على الراتب، وعدد سنوات الخبرة، والحوافز، وعلاقات الزملاء، وسلوك الطالب، وأنظمة المكافآت، وتحصيل الطالب، بالإضافة إلى المتغيرات الشخصية. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها أن هناك عشرة متغيرات لها علاقة ذات دلالة إحصائية بالتنبؤ بالرضا الوظيفي لدى معلمي التعليم المؤسسي الخاص.

7- التعليق على الدراسات السابقة:

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

ويلاحظ من عينة الدراسات العربية والأجنبية أن جميعها ركزت على دراسة الرضا الوظيفي، من خلال تعريف إجرائي له يقسمه إلى مجموعة من العناصر التي حاول الباحثون قياس اتجاهات الباحثين نحوها. ولا يضيف هذا البحث جديدا لهذا المدخل في الدراسة، غير أنه ابتكر مجموعة من العناصر التي تتناسب مع ظروف الدراسة التي تركز على اتجاهات الأكاديميين في الجامعات الحكومية والخاصة في الأردن نحو عناصر الرضى الوظيفي. وتكمن الإضافة الحقيقية لهذا البحث، خاصة في الأردن، في محاولته مقارنة اتجاهات الأكاديميين في تلك الجامعات، من خلال قياس مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

تمهيد:

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي اهتمت بحاجات الفرد الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية وبشروط و ظروف العمل. ورغم صعوبة تحديد مفهومه و أبعاده لارتباطه بمفاهيم أخرى كالروح المعنوية والدافعية، وصعوبة قياسه و دراسته إلا أن الباحثين لم يدخروا جهدا في الاهتمام به ويعتبر الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضا و تنوعا نظرا لارتباطه بالعديد من العوامل النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية الموجودة في محيط العمل.

1 مفهوم الرضا الوظيفي:

على أنه الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد (Locke) يعرفه لوك فيعتبره حالة انفعالية (Hellriegel) بالسعادة ويتيح من خلال خبرة العامل، أما هلريجل إيجابية ناجمة عن الانطباع الجيد الذي يجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية¹ لذلك هو الشعور الشخصي الذي بواسطته يعبر الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة² الرضا الوظيفي حسب منصور فهمي مسألة فردية متعلقة بالمشاعر لأنه مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه والإشراف الذي يخضع له و سياسات الإدارة المتبعة و ظروف العمل الأخرى وعندما يعتبر الرضا الوظيفي مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات. ويعرفه بدر حامد على أنه إشباعها " عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب وذلك من خلال عمله في وظيفة معينة وما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل³ وفرانسوا (Michel De Coster) في نفس الاتجاه يذهب ميشال دوكوستر معتبرين الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع (François Pichault) ببشو الحاجات أولاً، لأن وجود حاجة غير مشبعة عند العامل يعني وجود الدافعية بالضرورة ومنمع ميشال دوكوستر (Rush) ثمة الرضا الوظيفي.⁴

¹ مزياني فتيحة، أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس و علوم 1990 ص ، جامعة الجزائر، ص50

² بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردوديته بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس و علوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، 22 ماي 1998 ، ص633

³ منصور فهمي الروح المعنية بين العاملين، مجلة الإقتصاد و الإدارة، مركز البحوث العلمية، كلية الإقتصاد و الإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، جدة، العدد 4 ، يناير 1980 ، ص 35

⁴ بدر حامد، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و العاملين بكلية التجارة و العلوم السياسية بجامعة الكويت، مجلة العلوم الإجتماعية،

و يتفق روش (1971) على ربط الرضا (François Pichault) و فرانسوا بيشو (Michel De Coster) الوظيفي بالدافعية، حيث يؤكد على ضرورة الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية¹ والحوافز التي تكون سببا حسب رأيه في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج.²

إذا كان بعض العلماء ركزوا على البعد الفردي في تحديد أبعاد و مفهوم الرضا الوظيفي، فإن البعض الآخر إتجه نحو البعد الجماعي، وهي نظرة كل من سارتن وتيت اللذان يعتبرانه شعورا جارفا بالانتماء إلى الجماعة³ متفقين مع (Sartan & Tate) اللذان يؤكدان على أن الرضا الوظيفي اتجاء أو (Kahn & Morse) رأي كاهن و مورس استجابة فردية بعقل الجماعة، بحيث يكون الفرد مستعدا للتفاعل مع أي موقف تحد قد تتعرض له الجماعة⁴

يرى بعض الباحثين أن الرضا الوظيفي ماهو إلا تعبيراً عن موقف العامل من عمله تعكس نظرتة و تقييمه لعنصر أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل⁵ لذلك محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة و غير المحبوبة المرتبطة بالعمل فالرضا الوظيفي عنده يتوقف على المدى الذي يجد فيه الشخص منفذا (Super) أما سوبر مناسباً لقدراته و ميوله و سمات شخصيته و قيمه، كما يتوقف أيضا على موقفه

¹ Michel De Coster & François Pichault, Traité de sociologie du travail, De Boeck Université, Bruxelles, 1998 p406

² مننظر حمزة حكيم، الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك عبد العزيز، مجلة الملك عبد العزيز للعلوم التربوية، الرياض، العدد 2، 1989 ص 102

³ Oscar Orstman, Quel travail pour demain ?, édition Dunod entreprise, Paris, 1999, p92

⁴ Ibid, p93.

⁵ أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 67

العملي وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتمشى مع نموه و خبراته¹

فيعتبر الرضا الوظيفي شعور ناتج عن تقييم (Paul.E.Spector) أما بول سبكتور شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل². بمعنى أنه نتاج مقارنة بين الوضعية الحالية والوضعية المرجوة ، من الصعب الوصول إلى الرضا الوظيفي للعامل منكل الجوانب، فقد يرضى العامل عن أجره ولا يرضى عن مشرفه، و هذا الترابط أدى بإيفان إلى تصنيف الرضا الوظيفي إلى كلي وجزئي، فالكلي مرتبط بالمحيط (Evan,1970)بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل كمستوى الرضا عن الأجر والعلاقات مع الزملاء. كما يعتبر الرضا الوظيفي نسبي وغير دائم لأنه مرتبط بالانفعالات

وظروف الحياة المختلفة التي تتميز بالتحول والتغيير الدائمين³ انطلاقا من هذه المفاهيم، فإننا نعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله أستاذ التربية البدنية و الرياضية عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إيجابيا أو رفضه .

2.1 نظريات الرضا الوظيفي:

1.2.1 نظريات تسلسل الحاجات:

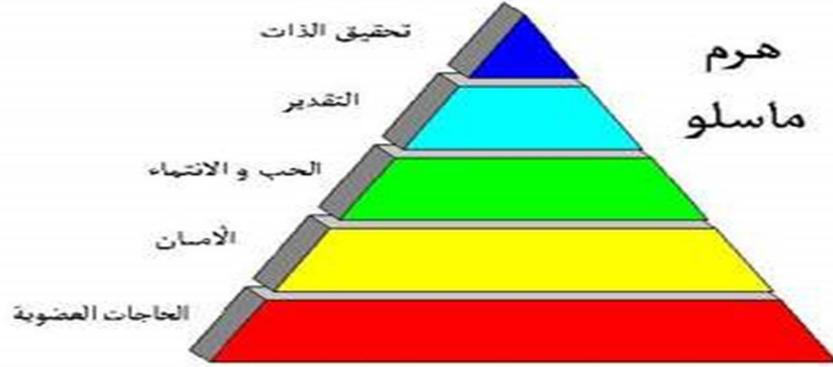
و هي نابغة (Abraham Maslow)، تسمى هذه النظرية غالبا بنظرية إبراهيم ماسلو من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكات معينة، فداعية كل شخص تكون بسبب إرادة تحقيق الحاجات البشرية، و عندما تكون للشخص هذه الإرادة يكتسبها¹

¹ سليمان الحضري الشيخ ومحمد أحمد سلامة، الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر، مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية، جامعة الكويت، العدد3 - 1983ص61

² بن صديق عيسى و خياطي عبد الفادر، مرجع سابق، ص 633

³ Lakhdar Sekiou & al, Gestion des ressources humaines, édition De Boeck Université, Bruxelles, 2004, 2eme édition, p407

تعتمد هذه النظرية على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي على أساس تسلسلها على قاعدة² ويفترض في نظرية: « كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في المستوى الأعلى .
تسلسل الحاجات أن الناس في محيط العمل يدفعون للأداء بهدف إشباع حاجاتهم الذاتية³ يمكن توضيح نظرية ماسلو من خلال الشكل التالي:



شكل رقم: (01) يوضح المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية حسب ماسلو

تتلخص نظرية ماسلو (Maslow) في الخطوات التالية:
الحاجات الغير مشبعة تسبب توترا لدى الفرد فيود أن ينهيه من خلال مجهود وسعي منه للبحث عن اشباع الحاجة.
- تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الجسم .
- يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا من الحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفزيولوجية)، ثم يصعد سلالم الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.

¹ Patrice Roussel, La motivation au travail -concept et théories, Laboratoire interdisciplinaire de recherche sur les ressources humaines et l'emploi, Université des sciences sociales, Toulouse, 2001, pp 5-6

² علي عسكر، اتجاهات في زيادة دافعية العنصر البشري في مجال العمل، مجلة الإدارة العامة، الرياض، العدد 52 ، ديسمبر 1986، ص122

³ أندري دي سيزلاقي و مارك جي ولاس ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد ، السلوك التنظيمي و الأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، .. ج 1.1987 ، ص93

- الحاجات الغير مشبعة تؤدي إلى إحباط و توتر حاد قد يسبب آلام نفسية تؤدي إلى ردودأفعال من طرف الفرد، فيحاول من خلالها أن يحمي نفسه¹. حسب ماسلو أغلبية الناس في بداية حيات هم المهنية يعملون على كسب بعض المال من أجل توفير الحاجيات الأساسية كالأكل والسكن، و مع التقدم في الحياة العملية فإنهم يصبحون في حاجة إلى ما هو أكبر من المال، و هو إشباع حاجياتهم النفسية. فبعد إشباع الغرائز يريد الإنسان أن يحس بالأمان ثم يعمل على أن يكون عمله سببا في تطوير مواهبه وهكذا.

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

- _إشباع حاجة في فترة معينة لا تعني أنها مستبعدة في المراحل الأخرى.
- _حاجة الأفراد لا يمكن ترتيبها بشكل متسلسل لأن لكل فرد نظرتة و حاجتة الخاصة.
- _تعتبر الحاجات متداخلة مترابطة و لا يمكن فصل حاجة عن أخرى، فمن الممكن ظهور حاجتين أو أكثر في آن واحد، كما أن هذا التداخل يمكن أن يتكرر عدة مرات حسب تطلعات الأفراد، و يتبنى هذه الفكرة ميشار وريدل.
- من خلال هرمهما المبني على المراحل العمرية (Mishara & Reidel) .
- فيما يلي هرم الحاجات حسب تصور ماسلو (Maslow.1954).

1. 2. 1/ الحاجات الفيزيولوجية:

¹ أندرو دي سيزلافي و مارك جي ولاس، مرجع سابق، ص 9

تتميز هذه الحاجات بأنها فطرية بحيث لا يمكن للإنسان الاستغناء عنها لأنها تعتبر الدعائم الأساسية لوجوده مثل حاجته للأكل و الشرب و النوم و التخلص من الألم وتجنبه . و يضيف بعض العلماء إلى هذه الحاجات الظروف الأساسية في مكان العمل، مثل التدفئة و التكييف ومرافق توافر الطعام و كذلك الراتب الذي يعتبر القاعدة الأساسية التي يختار من أجلها العامل عمله¹

1. 2. 2 / الحاجة إلى الأمان:

تعتبر الحاجة إلى الطمأنينة و السكينة شرطا أساسيا للاستقرار النفسي و الاجتماعي، وتشمل الحاجة إلى الأمان الضمانات الوظيفية و الحماية من المخاطر الصحية وتنظيم القوانين المحددة للمسؤوليات و الواجبات و أمن البيئة. أما في مكان العمل فيرى العمال هذه الحاجات في ظروف العمل الأمنية و الزيادات في الراتب و الأمان الوظيفي و توفير متطلبات الصحة والحماية و التقاعد²

1. 2. 3 الحاجات الاجتماعية:

تعرف الحاجات الاجتماعية كذلك بالحاجة إلى الانتماء، و تظهر أهميتها بعد إشباع الحاجات الفيزيولوجية والحاجة إلى الأمان. و تتعلق هذه الحاجة بالطبيعة الاجتماعية للفرد كحبه للتعاون، وتشمل كذلك العلاقة بين الآخرين من صداقة و كسب رضاهم باعتبار الإنسان كائن اجتماعي لا يمكنه العيش منفردا. وحسب **محمد الصالح الحناوي** و**محمد سعيد سلطان** تمتد الحاجات الاجتماعية إلى محاولة كسب الفرد المزيد من المكانة الاجتماعية من خلال المركز و النفوذ داخل الجماعة التي ينتمي إليها، و تمثل جماعات العمل والأقسام و الإدارات واللجان الاجتماعية وسيلة طبيعية يمكن من خلالها أن يشبع الفرد حاجته الاجتماعية، كما أن سيادة الروح المعنوية الطيبة و أنماط القيادة و

¹ أندري دي سيزلاقي و مارك جي ولاس، مرجع سابق، ص 94

² المرجع السابق، ص 94

الإشراك الحسنة وأنظمة إدارية تهتم بنظم الاقتراحات و الحفلات و الرحلات يمكنها جميعها أن تؤثر في إشباع الحاجات الاجتماعية¹ "

1. 2. 4 حاجات التقدير:

تسمى أيضا الحاجات الذاتية و لها جانبان، جانب يتعلق بالمكانة الذاتية كالثقة في النفس و الاستقلال، وجانب خارجي يتعلق بالسمعة كتقدير الآخرين. تأتي أهمية هذه الحاجة عندما يحقق الفرد الحاجات السابقة، فهو يعمل على أن يكسب مكانة بارزة في مؤسسته تجعله محل تقدير الآخرين نظرا لمجهوداته، و أهمية الدور الذي يقوم به في ميدان العمل، لهذا يؤدي إشباع حاجات التقدير إلى الثقة الذاتية و الشعور بالقيمة .² ويمكن أن تلعب الحوافز و الترقيات والألقاب البراقة دورا هاما في إشباع حاجات التقدير.³

1. 2. 5 حاجات تحقيق الذات:

بمعنى أنها تأتي فقط بعد أن (Maslow) تعتبر أعلى مراحل الإشباع عند ماسلو (1954 تكون بقية الحاجات الأخرى قد أشبعت. فالفرد يسعى ليؤكد ذاته و أن يكون ما يستطيع أن يكون، والأفراد الذين يسعون لإشباع هذا النوع من الحاجات يمكن أن يتصفوا بأنهم يبحثون عن مهام ذات طبيعة متحدية لمهاراتهم، وقد يؤدي ذلك إلى إنجاز عالي يستطيعون من خلاله أن يحققوا ذاتهم⁴ توفر أفكار ماسلو التي تطرقنا إليها سابقا إطارا عموميا مبسطا لفهم تدرج الحاجات إلا أنها لا تصلح لفهم دوافع كل الناس في كل

¹ محمد الصالح الحناوي و محمد سعيد سلطان، مرجع سابق، ص 217

² عبد النور أرزقي، محددات الرضا المهني و معنى العمل عند العمال الجزائريين، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، الجزائر، 1997. ص 41

³ محمد الصالح الحناوي و محمد سعيد سلطان، مرجع سابق، ص 218

⁴ علي عسكر، الدفاعية في مجال العمل، منشورات ذات السلاسل، الكويت، دت، 1984 ص 48

المواقف، فقيمة هذه الأفكار تكمن في بساطتها كإطار لفهم ترتيب أهمية الحاجات الإنسانية لدى الناس بصفة عامة و ليس لفهم حالة كل فرد على حدى¹ بالرغم من أن نظرية (ماسلو) لا تفسر بشكل واضح الحاجات الإنسانية إلا أنها تعتبر بداية فهم أولوية الحاجات و تصنيفها. كما تعتبر قاعدة فهم الحاجات الإنسانية في جميع الدراسات العلمية أو في أغلبها، غير أنها عرفت بعض الإضافات والتعديلات، أهمها ما قام به حيث لاحظ أنه من الممكن تقديم تصنيف أبسط و أكثر عمومية من تصنيف "ماسلو"، فقسم الحاجات الإنسانية إلى ثلاث مجموعات بدل من خمس، وعرفت

E.R.G: هذه النظرية بالرموز

(Existence Need, Relatedness Need and Growth Need)

تصنيف (ألدرفر (للحاجات يشمل:

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

- حاجات النمو: تشمل حاجات تقدير النفس وحاجات تقدير الذات عند "ماسلو"²

الشكل التالي يوضح المقارنة بين تصنيف "ماسلو" و تصنيف "ألدفير":

تعتبر حاجات البقاء ضرورية، حيث يعمل الإنسان على تحقيقها لضمان بقاء حياته، أما حاجات التواصل و الارتباط فهي تعبر عن درجة تواصل الفرد مع البيئة المحيطة والعلاقة القائمة ما بين الفرد و أفراد المجتمع الذي يعيش فيه. في حين حاجات النمو تعبر عن تطور قدرات الإنسان و استعداداته بما في ذلك الحاجة إلى التقدير وتحقيق الذات³ يختلف "ألدرفر" عن "ماسلو" في أمرين أساسيين:

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

² المرجع سابق، 112 - 113

³ صادق محمد عفيفي و آخرون، الإدارة في مشروعات الأعمال، مؤسسة دار الكتاب، الكويت، 1981، ص 394

- الإنسان عندما يفشل في الوصول إلى الحاجة العليا فإن ذلك يدفعه للوصول إلى الحاجة

الدنيا، فإذا فشل مثلاً في إشباع حاجات النمو لديه كتوظيف إمكانياته الفكرية في إنتاج متميز و فريد، فإن حاجات التواصل مع الآخرين تكتسب لديه أهمية متزايدة، فيحاول تأكيد انتمائه الاجتماعي من خلال الاتصال بأصدقائه وتأمين تقديرهم له كعضو في مجموعتهم. عند ماسلو " الفرد يسعى لتحقيق حاجة واحدة أما عند "ألدفير" فيمكنه أن يحقق حاجتين في وقت واحد. يقدم لنا تصنيف "ألدفر" للحاجات احتمالاً إضافياً، ففي حالة فشل الفرد في إشباع حاجاته، عند "ماسلو" يستمر في إشباع نفس الحاجات، أما عند "ألدفر" فيلجأ إلى إشباع أكبر للحاجات الأدنى¹

لم تقتصر مجهودات تصنيف الحاجات على أفكار "ماسلو" و"ألدفر"، فأضاف "ماك كليلاند" قائمة أخرى للحاجات تتأسس حول الحاجة للإنجاز التي تعتبر حسب الباحث ضرورية للنمو. الإقتصادي²

الحاجات إلى أنواع غير متسلسلة بخلاف "ماسلو (McClelland): "صنف ماك كليلاند _ الحاجة إلى القوة: السلطة والمركز الوظيفي و فرص الكسب.

_ الحاجة إلى الاندماج و الإلتواء و التقدير: القيام بالعمل على أكمل وجه.

_ الحاجة للإنجاز.

و يرغب العمال ذوي الأداء العالي حسب "ماك كليلاند" في تمييز أنفسهم عن العمال

الآخرين بعمل أشياء أفضل منهم، لذلك فهم يبحثون عن المسؤوليات³

1.3.1 / (نظرية العاملين) : الدفاعية- الصحة

¹ عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص213

² Michel Coates, op.cit, p 37

³ Nancy Borkowski, Organisational behavior in health care, Jones Bartlett Publishers, USA, 2005, p125

رؤية محددة عن كيفية تنشيط (Herzberg) تقدم هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ (1966) دافعية الأفراد و ربط إشباع هذه الدوافع بسلوك الأداء، وتفسر دافعية الأفراد بنوعين من العوامل، النوع الأول هو الدافعية و يتضمن الإنجاز و التقدير والتطور والعمل في حد ذاته، أما النوع الثاني فهي العوامل الصحية و تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة وظروف¹

العمل و الأجر والضمان الوظيفي و الإشراف والعلاقات المتبادلة بين المسؤولين والزملاء وتسمى هذه العوامل بالعوامل الدافعة لأنها عوامل نفسية تدفع بالعمل إلى الرضا، كما تسمى العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة²

العوامل الدافعة وحدها قادرة على تنشيط (Herzberg) تعتبر نظرية هرزبرغ (1966) الدافعية، و كل ما تستطيع عمله هو منع أو تقليل حالات عدم الرضا الذي يطلق عليها «العوامل المانعة»³

حظيت هذه النظرية باهتمام كبير عندما قدمها "هرزبرغ" سنة 1966 نظرا لمخالفتها النظريات السابقة، فهي تنظر للرضا على أنه عامل مختلف عن عدم الرضا، كما أعتبر العوامل الدافعة تحفز الفرد و تحثه على العمل، أما (Herzberg) هرزبرغ (1966) العوامل الصحية فتحمي و تصون العامل ولا تدفعه للعمل، فمشاعر الرضا هي التي تؤثر على الأداء أما مشاعر عدم الرضا فلا علاقة لها بالدافعية لأداء الأفراد، لهذا فإن هذين البعدين مستقلان⁴

¹ _Adrian Furnham, The psychology of behaviour at work, the individual in the organisation Psychology Press, UK, 2005, p282.

² F.Herzberg (Traduction: Charles Voraz), Le travail et la nature de l'homme, Entreprise Moderne d'Edtion eme édition, Paris, 1978, p36.

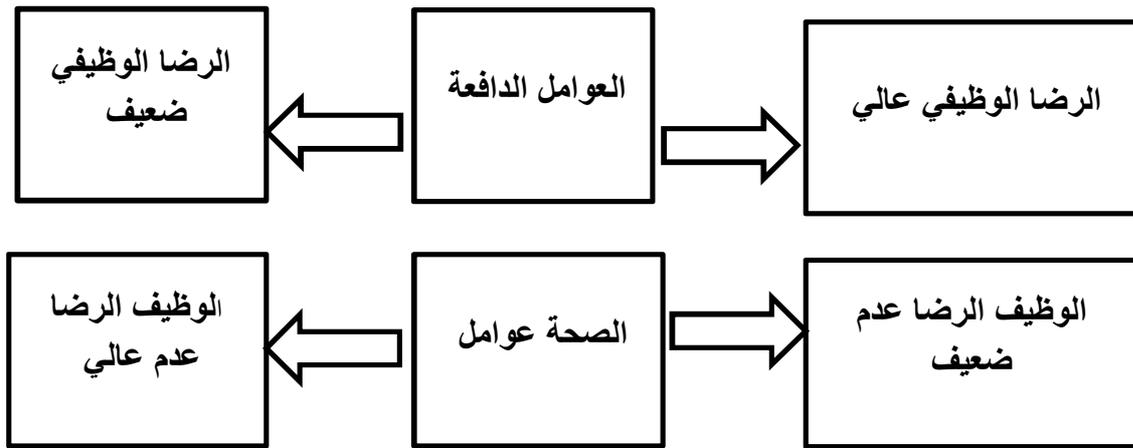
³ عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص219

⁴ ناصر محمد العديلي، الدوافع و الحوافز و الرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية في المملكة السعودية، مجلة الإدارة العامة الرياض،: العدد 32، 1993، ص46 .

على العموم يصنف "هرزبرغ" الحاجات إلى نوعين، حاجات فيزيولوجية التي يربطها بالعوامل الصحية، وحاجات نفسية متعلقة بالعوامل الدافعة، ويضع بالتالي الأسس القاعدية

(L'enrichissement du travail). لمفهوم إثراء العمل¹

يمكن توضيح هذه النظرية من خلال الشكل التالي:



شكل رقم : 02 نظرية العاملين (هرزبرغ Herzberg)

1.3.1 نظرية التوقع:

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

_الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل ومن ثمة يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر.

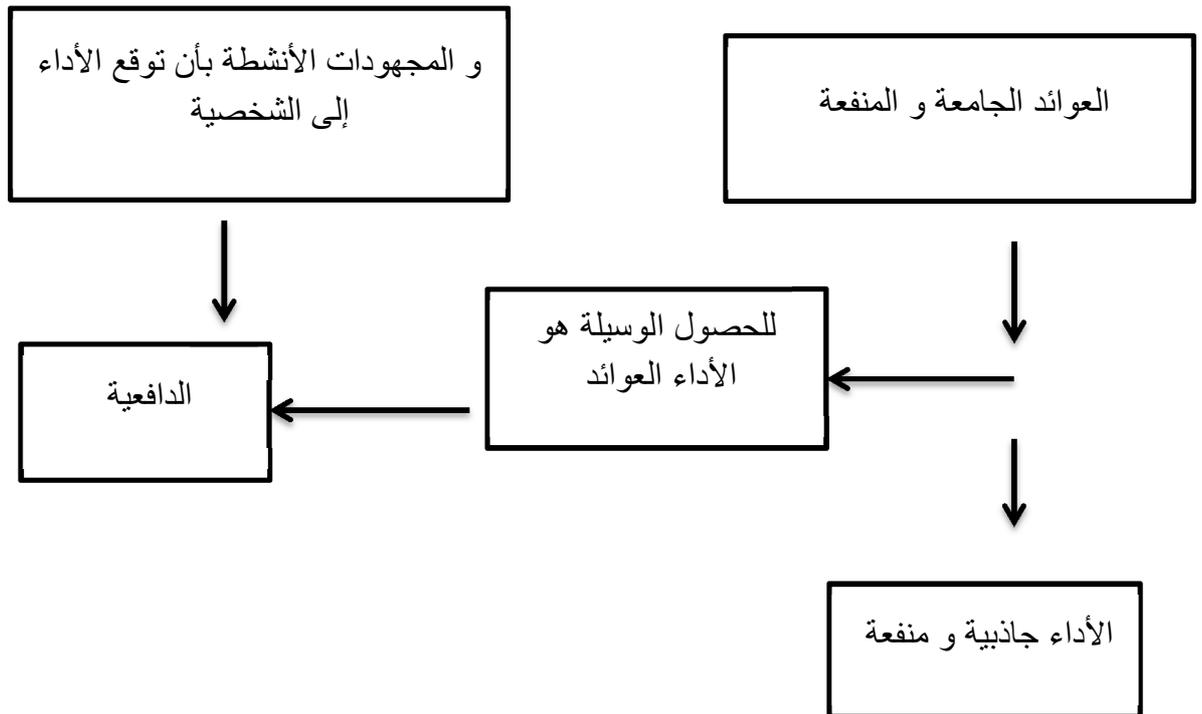
_تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن لا يضع في اعتباره الغايات التي يريد الناس تحقيقها فحسب، و إنما أيضا مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق

¹ Patrice Roussel, La Motivation au travail: Concept et Théories, Edition EMS, Collection Référence, Paris, 2001, p 07¹

النتائج التي يفضلونها¹.

إذا قام الفرد بهذين الاقتراحين، يكون ذلك له تأثير كبير على رضاه العملي، لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على تكيف الفرد في موقف ما. من خلال نظريته يرى "فروم" أن الدافعية ترتبط بعاملين، التفضيل والتوقع. فإذا كان التفضيل هو ما يتمنى الفرد حدوثه فإن التوقع هو ما يعتقد حدوثه. وتتم المفاضلة على أساس قيمة المنافع المتوقعة، فدافعية الفرد للقيام بأداء معين تحكمه منافع العوائد التي توقع أن يحصل عليها. و تنقسم هذه العوائد² إلى:

عوائد داخلية متعلقة بطبيعة العمل نفسه كإحساس الفرد بالإنجاز، و عوائد خارجية كالمكافآت المالية والتقدير الذي يحصل عليه عند أدائه لعمله يعبر عن ها الشكل التالي (Vroom): نظرية فروم (1964)



شكل رقم 03: مخطط نظرية التوقع الأداء

¹ سيد علي مرسي، السلوك الإنساني في العمل، دار النهضة، مصر، 1974، ص 115.

² حمد صالح حناوي و محمد سعيد سلطان، مرجع سابق، ص 320

إطارا مقبولا لتفسير سلوك الأفراد إلا أنها تفترض فردا (Vroom, 1966) تعد نظرية فورم (

يتميز بدرجة عالية من التعقيد الإدراكي:

يحدد لنفسه بدائل التصرف المتاحة أمامه كلها.

لكل بديل يقوم بتقديره لقيم كل المتغيرات، ومن ثمة يحدد قوة الجذب المرتبطة بكل بديل.

يقوم بالمفاضلة بين البدائل، بأن يختار البديل الذي حصل على أعلى قوة جذب بين البدائل¹.

قد وضع المبادئ لنظرية جديدة تعتمد على توقع سلوك Vroom بهذه الأفكار يكون فورم الأفراد، بمعنى أنها تحاول تفسير سلوك الأفراد طبقا لأهداف و توقعات العمال، بخلاف اللت ان لا تأخذان (Herzberg) وهرزبرغ (Maslow 1966) (نظريتي ماسلو) 1954

بعين الاعتبار الاختلافات بين الأفراد. و ما يعاب على هذه النظرية أيضا أنها لا تقدم بديلا أو تفسيراً لسلوك الأفراد في حالة تغيير التوق من سلبيات نظرية التوقع كذلك أن الفرد يحتاج إلى ساعات عديدة للتفكير و الاختيار منضمن عدد ضخم من البدائل السلوكية ، واختياره يكون بناء على تقدير كل بديل سلوكي، أو يقوم باختصار هذه البدائل إلى المعقول القريب «² مجموعات صغيرة تدخل في إطار ما يسميه العلماء

4.1 نظرية الإنصاف:

اللدان يعتبران الرضا (Adams & Patchen) تنسب هذه النظرية لكل من أدامس و باتشن الوظيفي متوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة على أساس الإنصاف

¹ عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص 226

² عبد الغفار حنفي و حسين قزاز، مرجع سابق، ص 227

ضمن الإطار الاجتماعي الذي تواجد فيه، فيميل الفرد إلى مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما المقارنة « يتلقاه الآخرون الذين لهم نفس المؤهلات ت. و لهذا تسمى هذه النظرية بنظرية نظرية « بسبب تأثير الجماعة على الفرد، و تعتبر أكثر ديناميكية لذا تسمى « الاجتماعية حيث يميل العامل إلى اختيار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة للتأكد من أن راتبه « العمليات تعادل أو غير عادل¹

و على ضوء هذه المقارنة تتحدد درجة الرضا، إذا اعتبر العامل عائدته لا يعادل جهده أحس بلا عدالته و بالتالي يكون غير راض. هذه النظرية تركز على المكافآت المالية باعتبار المال من المكافآت الملموسة بخلاف التقدير المعنوي² يمكن توضيح نظرية الإنصاف :

هذه النظرية تفرض عملية مقارنة تشمل عددا من العوامل ل، يلزم للعامل أن يقدرها ثم يدخل هذه القيم في معادلات نسبية ثم يقارن. كل هذه العمليات المعقدة قد تدفعه إما أن يكون راضيا أو مستاء من عمل و يمكن مقارنة نظرية الإنصاف بالنظرية التي³ وضعها "شيفر" و التي أكد من خلالها أن رضا الفرد أو عدم رضاه مرتبط ب،قيمة و عدد العوائد التي يحققها حيث يقوم الفرد بمقارنة المجهود الذي يقوم به وما تحصل عليه بالفعل. و الفرق بين هذه النظرية و نظرية الإنصاف أن الفرد يقارن مجهوده بالعائد الذي يحقق دون النظر إلى زملائه في العمل.

5.1 نظرية الهدف (/Locke):

أن العمال يندفعون إلى العمل وفق الشروط التالية (Locke) : أكد لوك - توفر حوافز معينة في البيئة: يتم ذلك بتحديد ما تريده المؤسسة من العامل

¹ Gellerman .S.W, (Traduction: Serge Cagnolari), Les motivations clefs d'une gestion efficace, Dunod entreprise, Paris, 1971, p157

² علي عسكر، الدافعية في مجال العمل، مرجع سابق، ص 48

³ أندري دي سيزلاقي و مارك جي ولاس، مرجع سابق، ص 117

و توضيح الحوافز زيادة الراتب و الترقية القرارات

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

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

1. 6 عوامل الرضا الوظيفي:

حدد لخضر سيكيو و آخرون أربعة أصناف لعوامل الرضا الوظيفي:

العمل نفسه: كل عامل ينتظر توزيع المهام بصفة عادلة بينه و بين زملائه محيط العمل: كل عامل ينتظر أن يعمل في مكان فيه الأمن و متطلبات العمل من إنارة و تدفئة.

التنظيم: كل عامل ينتظر أن تكون سياسات المنظمة التي يعمل فيها معروفة

ومعلومة بشكل واضح من حيث تحديد المهام داخل المؤسسة و خارجها.

العلاقات مع الزملاء: كل عامل ينتظر من جهة أن يكون موجهها من طرف رئيسه العلاقات من الناحية التقنية أو العلاقات الإنسانية، و من جهة أخرى تكون له علاقة حسنة مع زملائه.

سنة عوامل للرضا الوظيفي، تتعلق الثلاثة الأولى بالعمل مباشرة، (Keith) حدد كيث

وتتمثل في كيفية الإشراف المباشر و الرضا عن العمل نفسه والاندماج مع الزملاء في

العمل، أما الثلاثة الأخرى فترتبط بالعمل بصفة مباشرة، وتتمثل في توفير الهادفة للمنظمة

وعدالة المكافآت الاقتصادية و الحالة الصحية و الذهنية والبدنية¹

يقدم قائمة أخرى لعوامل الرضا الوظيفي، و تتمثل في القيادة العادلة (Filippo) أما فيليبو

¹ Lakhdar Sekiou,op.cit, p 48

وتقدير العمل المنجز و الاستقرار في العمل و ظروف العمل و الكفاءة في الفرص المتاحة والانسجام مع الزملاء في العمل والأجر و المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر المركز

الاجتماعي والقيام بعمل له أهميته¹

من بين الذين ساهموا في ضبط عوامل الرضا الوظيفي أحمد عباس فاضل المكي الذي حددها في العناصر التالية :

-الرضا عن أسلوب الإشراف والقيادة، والرضا عن مجموعة العمل و الرضا

من النواحي الاجتماعية أما منتظر حمزه حكيم فيحددها كما يلي²:

- التسهيلات بالنسبة للمنشآت و المعدات

- الخدمات الوظيفية

- سياسة التوظيف و الترقية و المساعدات الأخرى أمور إدارية أخرى³

يقدم ناصر محمد العديلي تصنيفا مغايرا شكلا و مضمونا لعوامل الرضا الوظيفي، يرتبها كما يلي:

• الرضا عن محتوى الوظيفة: تشمل إنجاز العمل و الإعراف و التقدير والعمل

نفسه ومسؤوليات الوظيفة و التقدم و الرقي الوظيفي و فرص النمو الوظيفي

• الرضا عن بيئة العمل: تشمل أنظمة و إجراءات المنظمة و الإشراف والطرق المتبعة

وظروف العمل و بيئته المادية مثل الإضاءة و الراتب والحالة الاجتماعية وضمانات

العمل وعلاقات الرئيس مع الزملاء والمرؤوسين¹

¹ جبر سعيد صابر السبحاني، علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة، 43ص 2004 نايف للعلوم الأمنية،

² نفس المرجع، ص.43

³ جبر سعيد صابر السبحاني، علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة الأمنية للعلوم، 2004 ص.43.

• الشهير في تحديد عوامل الرضا الوظيفي عن (Minnesota) يختلف مقياس مينوسوتا. النماذج السابقة، فيقدم عشرين عاملا مرتبا كما يلي:

- استخدام القدرات.
 - مستوى النشاط.
 - التقدم .
 - السلطة .
 - سياسات و ممارسات المؤسسة.
 - التعويضات .
 - زملاء العمل.
 - الإبداع.
 - الاستقلالية.
 - القيم الأخلاقية.
 - التقدير.
 - المسؤولية و الأمان .
 - الخدمات الاجتماعية.
 - المركز الاجتماعي.
 - (الإشراف) العلاقات الإنسانية (الإشراف) العلاقات الفنية.
 - ظروف العمل
- من أهم الدراسات التي تطرقت إلى عوامل الرضا الوظيفي الدراسة التي قام بها كورني أني حاول تحديد من خلالها هذه العوامل عن طريق مجموعة (Cornet Annie,1995)

¹ ناصر محمد العديلي، إدارة السلوك الإداري، مرجع سابق، ص ص103

- الدراسات النظرية والتطبيقية التي تناولت الموضوع.¹ الجدول التالي يحدد هذه العوامل والعلماء و الباحثين الذين تطرقوا إلى كل عام.
- جدول رقم : (01) تصنيف عوامل الرضا الوظيفي حسب الدراسات النظرية والتطبيقية

عوامل الرضا الوظيفي	العلماء و الباحثون
الإشتراك في العمل	Ashford s.J, lee C et BobKo P, 1989 Breugh J.A, 1985 Cacioppe R et Mock .P, 1984 Caldwell D.F et O'reilly C.A,1982 Cook J.D et Alii, .1984 Doutriaux F, Lebeaux M.O et Simon M,1984 Hackman J.R.et Oldham G.R,1980 Johnson C et Alii, 1984 Kanungo R.N, 1982 KoysD.J et Decotiis T.A, 1991 Mogenet J.L, 1988 Schanake M.E, 1983 Streers R.M et Braunstein DN, 1976 Van de Ven A et Ferry D.L, 1980
ظروف العمل	Doutriaux F, Lebeaux.M.O et Simon M . 1984
الترقية والتطور	Cross D, 1973

¹ أندريس دي سيرلاقي و مارك جي ولاس، مرجع سابق، ص

<p>Crozier M, 1966</p> <p>Doutriaux F, Lebeaux.M.O et Simon M, 1984</p> <p>Heneman R.L et Alii,1988</p> <p>Koys D.J et Decotiis T.A, 1991</p> <p>Litwin H et Stinger RA, 1968</p> <p>. Motowidlo S.J, 1982 موتوفيدلو</p> <p>Mount M.K, 1983</p> <p>Perry J.L et Pearce J.L, 1983</p> <p>Schnake M.E ,1983</p>	الوظيفي
<p>Crozier M, 1955</p> <p>Doutriaux F.Lebeaux.M.O et Simon M,198</p> <p>Heller F et Alii, 1988</p> <p>Hofstede G,1980</p> <p>Koys D.J et decotiis T.A,1991</p> <p>Mogenet J.L, 1988</p> <p>Hackman J.R et Oldham G.R, 1980Serraf G,</p> <p>1974</p> <p>Van de Ven A et Ferry D.L, 1980</p>	العلاقة مع المسؤولين
<p>Hofstede G, 1980</p> <p>Heller F et Alii, 198</p> <p>Van de Ven A et Ferry D.L 1980</p>	العلاقة مع الزملاء

Van de Ven A, et Ferry D.L, 198 Payne R.L, Manfield R, 1973	العلاقات بين الأقسام
Crozier M, 1965 Doutriaux F, Lebeaux M.O et Simon M, 1984 Godrand F, 1987 Kleiner M.M et Bouillon M.L, 1991 Rojnow R.L, 1988 Van de Ven A, et Ferry D.L, 1980	الإتصال الداخلي
Ashford S.J, Lee C, Bobko P, 1989 Becker T.E et Klinoski R.J, 1989 Crozier M, 1965 Heller F, et Alii, 1988 Hofstede G, 1980 Litwin H et Stringer,R.A,1968 Mowday R.T, Steers R et Porter L.W, 1979 Schweiger D.M et Denisi A.S,1991	صورة المؤسسة

. أغلب هذه الدراسات تناولت المجال الصناعي و الإداري، أما في المجال التربوي تطرق بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر في دراستهما حول مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردو ديبته في المؤسسة الجامعية إلى عشرة عوامل للرضا الوظيفي و هي:

• الأجر.

- التوثيق العلمي.
- النظافة.
- برنامج التكوين.
- تسيير المؤسسة.
- مستوى الطلبة العلاقات مع الزملاء.
- احترام المسؤولين.
- إحرام الطلبة للأستاذ.
- سياسة التكوين.
- ويحدد عمر تيسير عبد الرحمن البطاينة خمسة عوامل للرضا الوظيفي:
- العلاقات مع المسؤول المباشر في العمل .
- العلاقة مع الزملاء .
- ظروف العمل و طبيعته.
- المكانة الاجتماعية و الأمن الوظيفي.¹

1. 7 عوامل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية:

1. 7. 1 ظروف العمل:

المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل من أهم مسببات (Herzberg) يعتبر هيرزبرغ ، (1966 مشاعر الرضا الوظيفي. تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل وطبيعة الأنشطة وفرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه. و كلما تنوعت المهام 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 ودرجة نكاه

¹ أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص143

العامل لأن العمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة.¹ في جانب آخر يؤكد "جورج

فريدمان" و "بيار نافيل" على تأثيرا لظروف المحيطة بالعمل كالضجيج في رضا العامل وأدائه¹ في حين يلح علي السلمي على ضرورة اهتمام الجهات المستخدمة بعوامل و الرطوبة و التهوية²

عدة دراسات تناولت العوامل الفيزيائية في الوسط المدرسي مثل دراسات ساندهولتز وشتلر وأرنست (Anderson&Iwanicki) 1990) وأندرسون و إفانيكي، (Sandholtz) و لي وديريك وسميث، (Boman) ، و بومان، (Tishler &Ernest, 1991) ، (1989) توصلت إلى أثر هذه العوامل على الرضا الوظيفي (Lee,Dedrik and Smith,1991) للأساتذة³ حسب أفكار هؤلاء الباحثين العمل لا يتم في الفراغ بل يتأثر بصفة مباشرة بالبيئة المحيطة به، لهذا كان من الضروري الاهتمام بالموضوعات المتعلقة ببيئة العمل ومدى تأثيرها على العامل و مردود يته ومنها:

-الإضاءة.

-درجة الرطوبة و الحرارة.

-الضوضاء.

-التعب والملل⁴

في دراسة أنجزت سنة 2001 على عينة من 1003 عاملا أمريكيا لا تقل أعمارهم عن 18 سنة، تناولت كثافة العمل من جوانب ساعات العمل و عدد أيام العمل ومتطلبات الحياة اليومية، توصلت إلى تأثير هذه العوامل على الرضا الوظيفي للعمال. و

¹ جورج فريدمان و بيار نافيل، ج 2 ، مرجع سابق، ص 207

² علي السلمي، إدارة الأفراد و الكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، القاهرة، 1981 ، ص303

³ Abdou Karim Ndoye, L'insatisfaction au travail des professeurs de second degrés au Sénégal, Revue de science de l'éducation, Vol XXVI, N2, 2000, p442.

⁴ جورج فريدمان و بيار نافيل، ج 2 ، مرجع سابق، ص 427

نفس النتيجة توصلت إليها الدراسة التي قام بها "جران و آخرون" سنة 1997 على عينة من 1345 عاملا يتكفلون على الأقل بطفل واحد، لكن هذه الدراسة تناولت عوامل: كثافة العمل والتوقيت والتنقل للعمل و غموض الدور¹

1. 7. 2 الأجر:

الأجر من الحوافز التي تعتبر من "الإمكانات المتاحة في البيئة المحيطة بالفرد، ويمكن الحصول عليها واستخدامها لتحريك دوافعه نحو سلوك معين، و أدائه لنشاط وأنشطة محددة بالشكل والأسلوب الذي يشبع رغباته أو حاجاته أو توقعاته"² يمكن تقديم الحوافز على شكل نقود كالرواتب و العلاوات أو بشكل مكافئ كالبدلات. وأظهرت العديد من التجارب أنه عندما نطلب من المشرفين ترتيب مختلف العوامل التي تشكل دوافع العمال، فإن النقود والأجر و الحوافز المادية كثيرا ما توضع على رأس القائمة أو في مرتبة قريبة منها جدا³ ، لأن النقود هي الوسيلة و العائد المادي الوحيد لسد الحاجات الأساسية وتحسين ظروف الحياة.

و كاندل وسميث(Thompson) ، و طومبسون (Miller 1933) توصل ميلر(1950) إلى وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا الوظيفي(Kendall & Smith) عكس هرزبرغ(Herzberg) الذي اعتبر الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط وأن توافره لا يسبب الرضا وإنما يسبب فقط مشاعر الاستياء⁴.

¹ Diane-Gabrielle Tremblay, Conciliation emploi -famille et temps de travail, le nouveau enjeux sociétaux, les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques, Université de Québec, juillet 2003, p5

² أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 143.

³ Gellerman S.W, op.cit, p 150

⁴ عساف عبد المعطي محمد، السلوك الإداري (التنظيمي) (في المنظمات المعاصرة، دار زهران، عمان، الأردن، 1995، ص 85- 86

3.7.1. الزملاء:

الزملاء جمع مفردة زميل، و يعني الشخص الذي يمتهن نفس المهنة أو الذي يعمل في نفس المؤسسة¹ يرتبط الرضا الوظيفي بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معهم، لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل المؤسسة هي التعاون و المنافسة، لذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل المنافسة. وقد بحث "هوت وبيت" في أثر المنافسة على جو العمل فوجد أن البنات اللواتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجهن بمعدل %46، ثم تم كمن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30% عندما زادت حدة التنافس إلا أن الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات، فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سوياً ويتبادلن الآراء إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد، و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة² العلاقات الجيدة بين الزملاء تجعلهم يتفاعلون مع بعضهم و بذلك تحقق المؤسسة أهدافها .

هذه العلاقة إذا قامت على التخوف و الحذر و التنافس على تولي المناصب القيادية ستؤدي حتماً إلى التنافر و تسبب ظهور الصراعات. يعتمد رضا الفرد على مقدار المنافع التي يحققها من علاقته بجماعة العمل أو الزملاء.

فكلما كان التفاعل بين الفرد و جماعة العمل يحقق منفعة للفرد، كانت جماعة العمل مصدر رضاه. أما إذا كان تفاعله مع الجماعة يحقق توتراً أو يحول دون تحقيقه لحاجات معينة كانت هذه العلاقة مصدر عدم رضاه مما قد ينعكس على أدائه ، لذلك يجب أن تكون العلاقات الجيدة و الإنسانية جوهر التعامل بين الزملاء مما يولد لديهم الشعور بالاطمئنان والاستمرار في العمل، مما يؤثر إيجابياً على معنوياتهم ورضاهم عن عملهم

¹ Petit Larousse illustré, op.cit, P264.

² أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 14

الذي يسمح للمؤسسة بتحقيق أهدافها.

4.7.1 الترقية:

تعني الترقية "جعل الوضع المهني للعمال في تدرج مهني و اجتماعي، و هي أيضا تحول معين لوضع العامل ، كما تعتبر حسب فلوك كلود (Fluck Claude) ((تنمية رجل قادر على الفهم و التحصيل يتقدم باستمرار في عمله و يعد نفسه لعمل أكثر مسؤولية¹

الترقية تعتبر دليلا على اعتراف الإدارة بالمجهود المبذول و التفاني في العمل و تتيح الفرصة المناسبة لتنمية قدرات العامل، كما تعتبر هدفا مشروعاً لأي موظف يحسن من خلالها وضعه الاجتماعي و المادي². لإبراز أهمية الترقية و أثرها في الرضا الوظيفي و الأداء أجرى "جورج فريد مان" و "بيارنافيل" مقابلة في مصنع لتوزيع الكهرباء بالولايات المتحدة الأمريكية، شارك في هذه المقابلة 3500 عاملاً، طرح خلالها السؤالين التاليين³:

ما هي الأهمية التي تعلقها على الترقية ؟

ما هي الفرص التي تظنها أمامك للترقية ؟

أكدت هذه الدراسة أن ارتياح العامل و رضاه مرتبطان بما ينتظره من وضعه و ما يحصل عليه فعلاً. لذا اعتبرت الترقية منبعا للرضا الوظيفي. و تتفق هذه النتيجة مع الدراسات التي أشار إليها أحمد صقر عاشور، التي أكدت العلاقة بين توفر فرص الترقية و الرضا الوظيفي للعمال⁴.

¹ جورج فريد مان و بيار نافيل الجزائر، مرجع سابق، ج ، ص 112 .

² المرجع السابق ، ص 182

³ Churchill G.A, and al, Measuring the job satisfaction of industrial salesmen, Journal of Marketing Research, vol 11, 4,1974, pp322-331

⁴ أحمد صقر عاشور ، مرجع ، سابق، ص 470

5.7.1 الإشراف:

الإشراف هو عملية إدارية تهدف إلى توجيه نشاط العاملين بما يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة، و هو الجهد الذي يبذله رئيس العمل نحو جماعة عمله من الناحيتين الإدارية والفنية لبلوغ أهداف المؤسسة¹ و الإشراف يرتكز على الاتجاهات الفكرية التالية:

أ/ الإشراف الصفي:

ظهر هذا النوع من الإشراف على يد "جولد هامر" و "موريس كوجان" و "روبرت أندرسن" في أواخر الخمسينات و أوائل الستينات، و يهدف هذا النوع إلى تحسين عملية التدريس في الصف معتمدا على التغذية الراجعة.

يحتاج الإشراف الصفي إلى وجود ثقة متبادلة بين المشرف و الأستاذ، حيث يجب أن يتفقا على السلوك المراد ملاحظته. و يمر هذا النوع من الإشراف عبر ثمان مراحل هي:

- تكوين العلاقة بين المشرف و الأستاذ .
- التخطيط لعملية الإشراف .
- التخطيط لأساليب الملاحظة الصفية
- القيام بالملاحظة الصفية .
- تحليل المعلومات عن عملية التدريس .
- التخطيط لأسلوب النقاش الذي يتلو عملية التدريس .
- مناقشة نتائج الملاحظة
- التخطيط للخطوات التالية²

ب/ الإشراف المتنوعي:

يرجع الفضل في تطوير هذا الاتجاه في الإشراف إلى جلاتهورن (Glatthornallan) و

¹.علي السلمي، مرجع سابق، ص 223

² Cogan.Moris L, The clinical supervision, Houghton Mufflin Company, Boston, 1973, p 36

يقوم هذا الأسلوب على فكرة اختلاف المعلمين يستدعي التنوع في الإشراف، وهذا النوع من الإشراف يقدم للمعلم ثلاثة أساليب لتطوير قدراته و تنمية مهاراته ليختار منها ما يناسبه:

- التنمية المكثفة:

يتركز هذا النوع على نتائج المعلم، بخلاف الإشراف الصفي الذي يستند على طريقة التدريس.

- النمو المهني ألتنوعي:

هو نوع من الإشراف يعتمد على تعاون الزملاء لتحسين مهاراتهم.

- النمو الذاتي:

يعمل المعلم منفردا لتحسين مردوديته و مهاراته، و هذه الطريقة تحتاج إلى معلمين ذو خبرة ومهارات عالية

ج /الإشراف التطوري:

يفترض هذا النوع من الإشراف أن المعلمين راشدون، لذلك يجب على المشرف مراعاة الفروق الفردية بينهم معتمدا على ثلاث طرق:

- الطريقة غيرالمباشرة:

تشمل هذه الطريقة: الإستماع و الإيضاح - التشجيع و التقويم.

- الطريقة التعاونية

تشمل هذه الطريقة: حل المشكلات.الحوار - و المنافسة و العرض.

- الطريقة المباشرة:

تشمل هذه الطريقة:

-التوجيه الأول.

- إعطاء التعليمات و التعزيز¹ حتى يرضى العاملون عن مشرفهم يجب عليه أن يكون متمكنا من جميع الأساليب الإشرافية السابقة الذكر، مستعملا المناسب منها حسب خصائص و مهارات و صفات شخصية المعلمين الذين يقودهم (2،) مطبقا أسس العلاقات الإنسانية لكسب إقبال الأساتذة² على عملهم باعتباره الشخص المؤثر و الفعال في السير الحسن للمؤسسة³. توصلت دراسة ليكرت و زملائه "إلى أن المشرف الذي يسعى لكسب ولاء العامل ويهتم بقضاياهم و مشاكله يجعل هذا العامل يحس بالاهتمام به و بمشاكله ومشاعره، مما يؤدي به إلى تقديم أداء متميز يعبر من خلاله العامل عن رضاه عن مثل هذه المعاملات⁴ انطلاقا من التصنيف السابق للاتجاهات الفكرية للإشراف، يمكن استنتاج ثلاثة أنماط رئيسية:

- النمط الإشرافي التسلطي: يجمع المشرف جميع السلطات و الصلاحيات .
- النمط الإشرافي الديمقراطي: يقوم على مبدأ المشاركة و تفويض الصلاحيات.
- النمط الإنساني غير المؤجل: الأفراد في هذا النمط لهم حق اتخاذ القرار مباشرة، وتكون الرقابة ذاتية و الاتصال مفتوح مع الجميع⁵.

¹ Carl D. Glickman, Supervision of instruction: a developmental approach, Allyn and Bacon, Boston, 1997, pp52-55

² أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الإسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، مرجع سابق، ص148

³ منصور فهد، إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، القاهرة، ، 1976ص193

⁴ أحمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص 148

⁵ جبر سعيد صايل السيحاني، علاقة نمط الإشراف الإداري بمستوى الرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم العلوم الإدارية، جامعة نايف2004السعودية، الأمنية، للعلوم ص 25 ، 22

خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل مفهوم الرضا الوظيفي، واستعرضنا التسلسل التاريخي لظهور الرضا الوظيفي انطلاقاً من المدرسة الكلاسيكية بجميع اتجاهاتها الفكرية التي لم تركز اهتماماً للظروف النفسية و الاجتماعية للعامل، واعتبرت الحوافز المادية الحافز الوحيد لتحقيق الأداء المطلوب. في حين المدرسة السلوكية بجميع نظرياتها انطلاقاً من حركة العلاقات الإنسانية.

تمهيد :

كل سلوك يصدر عن الفرد إنما هو مدفوع و غرضي و لايمكن التعرف على مظاهر السلوك الإنساني إلا إذا عرفنا الدوافع التي ورائها ولكي يفهم الإنسان غيره من الناس فهما صحيحا فان الشرط الأساسي هو أن يبدأ بفهم دوافعه و ما يرمون إليه من أهداف خاصة بهم .

و الكلام عن الدافعية أصبح مقرونا بتفسير النجاح أو الإخفاق و تبقى الرغبة في بذل المجهود و خوض المنافسة مع البحث عن تحقيق الفوز مقرونة أساسا بطبيعة الدوافع التي تحرض السلوك حيث يبقى مصطلح الدافعية الذي يعلل سلوك الفرد .

2 دافعية الانجاز:

1-2 مفهوم الدافعية

1-2-1 **1- الدافعية لغة** : تعني الدافعية حسب ما جاء في معجم الوسيط من معاني ما يلي دفع الى فلان دفعا انتهى اليه و يقال طريق يدفع اليه ويقال طريق يدفع الى مكان كذا أي ينتهي اليه ، ودفع شيء ، أي نحاه و أزاله بقوة ، ويقال دفع عنه الأذى و الشر ، ودفع اليه الشيء رده ويقال دفع القول ، رده بالحجة ، دافع عنه مدافعة و دفاعا : حامى عنه و انتصر له ، ومنه الدفاع في القضاء و دفع عنه الأذى : أبعدته و نجاه¹

2- 1- 2 الدافعية اصطلاحا : اجتهد عديد من الباحثين في تحديد مفهوم الدافعية :

عند أتيكسون : ذهب الى التمييز بين مفهوم الدافع و مفهوم الدافعية على أساس أن الدافع هو عبارة عن استعداد الفرد لبذل الجهد أو السعي في سبيل تحقيق أو اشباع هدف معين أما في حالة دخول هذا الاستعداد أو الميل الى حيز التحقيق الفعلي أو الصريح بذلك يعني الدافعية باعتبارها عملية نشطة² ، و على الرغم من وجود محاولة للتمييز بين المفهومين إلا أنه لا يوجد الى حد الآن ما يظهر مسألة الفصل بين المفهومين ، فمفهوم الدافع يستخدم كمرادف لمفهوم الدافعية حيث يعبر كلاهما عن الملامح الأساسية للسلوك المدفوع و إن كانت الدافعية هي المفهوم الأكثر شيوعا.³

فالدافعية لها جذورها في الكلمة اللاتينية Movere و التي تعني يدفع أو يحرك في علم النفس حيث تشمل دراسة الدافعية على محاولة تحديد الأسباب و العوامل المحددة للفعل او السلوك .⁴

و فيما يلي بعض التعريفات التي قدمها الباحثون لمفهوم الدافع أو الدافعية و ذلك على النحو التالي :

- **تعريف يونغ** : الدافعية من خلال المحددات الداخلية هي عبارة عن استشارة و توتر داخلي تثير السلوك و تدفعه الى تحقيق هدف معين .

1 - جماعة من الأساتذة "المعجم الوسيط" دار احياء التراث العربي ، ط2 ، ج1 ، بيروت ، ص 289 .

2 - عبد اللطيف محمد خليفة : مرجع سابق ، ص 67 .

3 - نفس المرجع السابق ، ص 69 .

4 - محمد مصطفى زيدان ، نبيل السالموطي : "علم النفس التربوي" ، دار الشروق ، ط2 جدة ، المملكة العربية السعودية ، 1985 ، ص72 .

-**تعريف ماسلو** : الدافعية هي خاصية ثابتة ، مستمرة ، متغيرة ، مركبة وعامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي .

و يعرف **مصطفى زيدان الدوافع** : بأنها الطاقات التي ترسم للكائن الحي أهدافه و غياته لتحقيق التوازن الداخلي و تهيئ أحسن تكييف ممكن مع البيئة الخارجية .

2-2 مفهوم الدافعية عند علماء التربية البدنية و الرياضة :

بعد سردنا لمفهوم الدافعية عند علماء النفس و التربية ، نقوم بتحديد لها لدى علماء التربية البدنية و الرياضية ، باعتبار أن مفهوم الدافعية في المجال الرياضي جد حساس ، وذو أهمية و أبعاد مستقبلية .

* يقول الدكتور أسامة كامل راتب في مفهوم الدافعية ما يلي : يمكن تعريف الدافعية بأنها استعداد الرياضي لبذل الجهد من اجل تحقيق هدف معين ، و يضيف قائلا : حتى يتسنى فهم هذا التعريف تجدر الإشارة الى ثلاثة عناصر هامة¹ :

2-2-1 الدافع (Motive) : حالة من التوتر تثير السلوك في ظروف معينة و

توجهه و تؤثر عليه .

2-2-2 الباعث (Inventive) : هي عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع و

ينشطه و يتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الرياضي الى تحقيقه من قيمة .

2-2-3 التوقع (Expectation) : مدى احتمال تحقيق الهدف²

و يرى علاوي أن موضوع الدوافع من الموضوعات التي تبحث عن محركات السلوك أي في القوى التي تؤدي بالفرد الى القيام بما يقوم به من سلوك أو نشاط ، و ما يسعى اليه من أهداف كما يشير في تعريفه للدوافع الى أنها الحالات أو القوى الداخلية التي تحرك الفرد و توجهه لتحقيق هدف معين و أنها ليست شيئا ماديا أي أنها ليست حالات أو قوى يمكن رؤيتها مباشرة و إنما هي حالة في الفرد يستنتج وجودها من أنماط السلوك المختلفة و من نشاط الفرد نفسه.³

1 - أسامة كامل راتب : " علم النفس الرياضي - المفاهيم و التطبيقات " ، دار الفكر العربي ، ط2 القاهرة 1997 ، ص 72 .

2 - أسامة كامل راتب : نفس المرجع ، ص 72 .

3 - محمد حسن علاوي : " علم النفس الرياضي " دار المعارف ، ط7 ، القاهرة 1997 ، ص 38 .

و من الأسس التي تقوم عليها الدوافع مبدأ الفرضية Purposivism و يشير الى أن الدوافع توجه السلوك نحو غرض أو هدف أو مبدأ الحتمية الديناميكية و يقصد به أن كل سلوك له مسبب توجد في الدوافع .

و يوضح كل من علاوي و سوران أن سلوك الفرد لا يصدر عن دافع واحد فغالبا ما يكون سلوك الفرد نتيجة لعدة دوافع مختلفة متداخلة بعضها مع البعض الآخر أو تكون نتائج مجموعة من الدوافع ، و يؤكدان كذلك على أن للدوافع دورا هاما في ممارسة الفرد للنشاط الرياضي وكانت تلك الدوافع قد تختلف من فرد الى آخر أو من جماعة الى أخرى ، و لذا فإنه يجب استثارة الدافعية لدى الأفراد لممارسة النشاط الرياضي وفقا لحاجاتهم¹ .

2-3 المصطلحات المرتبطة بالدوافع :

هناك مصطلحات عديدة مرتبطة بالدوافع البشرية يمكن حصرها على النحو التالي :

2-3-1 الحاجات : تعيين احتياج الكائن أو نقصه من ناحية ، و لذلك تستخدم بعض الأشياء الخارجية لسد حاجاته فيكون هذا الأخير بمثابة الدافع الخارجي² .

و يعرف الدكتور محمد الزعبلاوي الحاجة فيقول : "الحاجة بهذا المعنى شعور الفرد بنقص شيء أو فقده فيسعى في طلبه ليدفع عن نفسه الشعور بالخطر أو يحقق لها رغبتا في الحصول على ما تطلبه أو تميل إليه"³

و قد توصل علماء النفس الى أن تكوين الإنسان و عملياته الديناميكية ، تتطلب إشباع حاجات معينة في ظروف خاصة ببعض أساليب نشاط معين ، حتى يمكنه أن ينشأ صحيحا من الناحية النفسية و الجسمية فالإنسان يعيش في بيئة معينة هي المجتمع الذي يعيش فيه و الذي يتطلب بدوره من الفرد نوعا من المعرفة ، و أسلوبا من المهارة ، و مجموعة معينة من العلاقات الوظيفية و هذه كلها ضرورية للفرد حتى يمكنه أن يتكيف مع هذه البيئة و يكون متفاعلا و إياها

و هكذا تتبثق حاجات الجسم مثل الحاجة الى الطعام و الماء و الاكسجين و الإخراج و الراحة و الدفاء و عندها يبلغ النقص و الاضطراب فيها مستويات معينة أي أن الحاجات عبارة عن حالة جد (نقص) عن الشروط البيولوجية أو النفسية المثلى كما يعرف

1 - محمد محمد الحمامي : "الرياضة للجميع" الفلسفة والتطبيق " مركز الكتاب للنشر ، مصر الجديدة ، القاهرة 1997 ، ص 38 .

2 - سهير كامل أحمد : "مدخل الى علم النفس" مركز الاسكندرية للكتاب ، ط2 ، 2002 ، ص 146 .

3 - محمد الزعبلاوي : "المراهق المسلم" مصدر سبق ذكره ، ج6 ، ص 8.

موري الحاجات بأنها "قوى في منطقة المخ تنظم الإدراك الحسي و تثبت المدركات الحسية و الفهم و السعي اللاشعوري و العمل لتحويل موقف غير مرغوب فيه الى اتجاه مرغوب فيه " ، و يمكن تعريف الحاجة بأنها : " الحكم الذي يصدره الشخص خصوصا ما هو مطلوب ليحقق هدفا له قيمته ، و تحقيق هذا الهدف يؤدي الى خبرة داخلية يطلق عليها إسم الإشباع¹.

و يمكن أن نميز في الحاجات بين نوعين رئيسيين : الحاجات الفيزيولوجية و الحاجات و الحاجات النفسية ، وهذه تشمل الحاجات الاجتماعية و حاجات الذات أو الحاجات التي تساعد على تكامل الذات² .

2-3-2 الحوافز : أن أصل نشأ الدافعية يكمن في الحوافز و الحاجات و يعرف "ألدريان" 1974 الحافز بأنه " بناء يرتبط بقوة دافعة للحمل ، أو أنه بمثابة المنشط للسلوك "

و يمكن أن تكون الحوافز أولوية مثل الجوع أو العطش ، الألم ... الخ كما قد تكون ثانوية أو متعلقة مثل القلق ، الخوف ... الخ و كثيرا ما نسمع أن سبب التفوق الرياضي للاعب أنه يمتلك حافزا ، فالحافز ضروري للنجاح و المتفوق في مجالات الحياة المختلفة و التي منها بالطبع الأداء الرياضي و تجدر الإشارة الى أن ما يميز الحافز هو ارتباطه بمثير معين يسمى مثير الحافز ، و هذه المثيرات هي ما تحدد للإنسان ما يفعله في حالة نشوء حاجة معينة³.

و يقول الدكتور فاخر عاقل في معجمه حول تعريف الحافز على أنه : " اندفاع أو إلهام للحصول على أمر مستهدف (الطعام في حالة الجوع) أو تحقيق غاية (كأن يصبح الفرد لاعبا كبيرا) و يشبه الدافع الذي يختلف عنه نأبه لا مستثيرا محدد له⁴.

أما في مجال التربية البدنية و الرياضية فالحافز ما هو إلا موقف خارجي موجود في البيئة الخارجية (حافز اجتماعي أو مادي) يستجيب له الدافع ، إذ أن استثارة الدافع تؤدي الى حالة توتر الكائن الحي و عدم استقراره فيسعى للبحث عن حافز في البيئة الخارجية يعمل على اشباع هذا الدافع .

1 - سيد محمد خير الله ، ممدوح الكنائي : "سيكولوجية التعلم" ، مصدر سبق ذكره ، ص 176 .

2 - أسامة ك امل راتب : "دوافع التفوق في النشاط الرياضي" ، دار الفكر العربي ، القاهرة 1990 ، ص 16 - 17 .

3 - الشيخ كامل محمد عويضة : "سيكولوجية التربية" ، مصدر سبق ذكره ، ص 87 .

4 - فاخر عاقل "معجم علم النفس" مصدر سبق ذكره ، ص 71 .

و لتوضيح الصورة جيدا و تقريبا الى الأذهان نبرز المثال التالي : في حالة الجوع أستثير دافع الجوع لدى الفرد ، نجد أن هذا الفرد يسعى جاهدا للبحث عن الحافز (المشبع لحافز الجوع) وهو الطعام ، كما أن حصول التلميذ أثناء الدرس في حصص التربية البدنية أو من خلال المشاركة في مختلف أوجه النشاط الرياضي ، و بالتالي تزيد فيه عامل الاستجابة للمواضبة على التدريب و بذل أقصى جهد ممكن في المباريات و البحث عن التفوق الرياضي ، ومن ثم الوصول به الى التفوق الدراسي ، كما أن حصول اللاعب على مكافئة مالية تزيده على بذل الجهد الكبير قصد الوصول بالفريق الى أفضل النتائج.

2-3-3 البواعث : (الباعث و الغرض).

يطلق اصطلاح الباعث على بعض المواقف التي تنشط الدافع و ترضيه في آن واحد كروية الطعام أو وجود جائزة أو مكافئة أو منافسة أو ارتفاع في أجرة أو غير ذلك مما يطمح الفرد الى الظفر به ، ويطلق أيضا على المعايير و القوانين الاجتماعية التي تحمل الفرد على تعديل سلوكه و تكييفه وفقا لمطالب المجتمع و بالتالي مصلحة الفرد¹.

كما يعرف الدكتور أسامة كامل راتب الباعث : بأنه عبارة عن شيء معين يحتمل حين يحصل عليه اللاعب ، اشباع الظروف الدافعة (الدافع) ، أو أنه بمثابة التبريرات لنشاط اللاعب الموجه نحو هدف ما . و قد يكون البعث ماديا مثل الحصول على قدر معين من النقود ، وقد يكون معنويا و هو كل ما يحث سلوك اللاعب و تحركه معنويا مثل كلمة مدح أو تقدير ، و يختلف الباعث عن الدافع بأن الباعث يكون خارجيا ، أما الدافع فيكون داخليا².

2-3-4 الغرائز :

يرى الدكتور عبد العزيز القوسي³ أن الغرائز هي دوافع أو قوى فطرية تدفع الكائن الحي للسلوك ، و أن الغرائز -كدوافع فطرية- فرض علمي يساعدنا على تفسير السلوك و الغريزة استعداد فطري جسمي و عقلي يدفع الانسان الى الالتفاف الى شيء معين (ادراك) و انفعال يصاحب هذا الادراك (وجدان) و القيام بعمل نحو الشيء المدرك (نزوع) و من أمثلتها : (1) غريزة الوالدية و انفعالها (الحنو) (2) غريزة المقاتلة و

¹ - ابراهيم محمد الشافعي : "الفكر النفسي و توجيهه للعمل التربوي " ، مكتبة النهضة المصرية ، ط1 ، 1969 ، ص 188-189 .

² - أسامة كامل راتب : "التفوق الرياضي" ، مصدر سبق ذكره ، ص 17 .

³ - عبد العزيز القوسي : "علم النفس - أسسه و تطبيقاته التربوية " مكتبة النهضة المصرية ، القاهرة 1964 ، ص 129 .

انفعالها (الغضب) (3) غريزة الاستطلاع و انفعالها (التعجب) (4) غريزة الخلاص أو الهرب و انفعالاتها (الخوف) (5) غريزة البحث عن الطعام و انفعالها (الجوع) ، غريزة النفور و انفعالها (الاشمئزاز) ، (7) غريزة الاستغاثة و انفعالها (العجز و العطف) (8) الغريزة الجنسية و انفعالها (الشهوة الجنسية) (9) غريزة الخنوع و انفعالها (الشعور بالنقص) (10) غريزة السيطرة و انفعالها (الزهو) (11) غريزة الحل و التركيب و انفعالها (حب العمل و النشاط) (12) غريزة التملك و انفعالها (حب التملك) (13) الغريزة الاجتماعية و انفعالها (الشعور بالوحدة) ، (14) غريزة الضحك و انفعالها (التسلية)¹ و يفسر المحدثون من علماء النفس سلوك الإنسان لا على أساس الغرائز كما كان يرى مكوجل بل على أساس الدوافع البيولوجية و الاجتماعية و الحاجات و أهم هذه الحاجات

الحاجة الى المحبة ، الحاجة للأمن و الطمأنينة (الجسمية والعقلية) ، الحاجة الى النجاح الحاجة الى الحرية (حرية الحركة والتفكير) ، الحاجة للتقدير، الحاجة الى الضبط².

2-4 أهمية الدوافع :

تؤدي الدوافع وظيفة هامة للكائن الحي ، وذلك انها تعمل على استمرار الوظائف الفيزيولوجية الضرورية لحفظ حياة الكائن الحي و تمده بالطاقة اللازمة ، فالبدن في رحلته مع الحياة يستنفذ كميات كبيرة من الطاقة أثناء العمل و غيره من أوجه النشاط الحركي و العقلي ، كما أن مطالب النمو السريع في مرحلة المراهقة تستنفذ هي الأخرى قدرا كبيرا من الطاقة الموجودة في الجسم و هذا يؤدي الى تعطيل الوظائف الفيزيولوجية المصاحبة للنمو ما لم يتم تزويد البدن بالقدر المناسب من الغذاء و الحركة و النشاط لإعادة الجسم الى مستوى الاتزان المفطور عليه .

و يلاحظ المراهق في نفسه عظمة القدرة الالهية التي خلقتها بفطرة تتحرك ذاتيا و تلح في الحركة لتدفع الإنسان -مراهقا و شابا و رجلا - و بطريقة تكاد تكون قسرية إذ لم يستجيب لتلبية الدافع الفطري من إدراكه و شعوره بتسلطه عليه ، ففي حالة اشتداد الجوع نجد المعدة في حركة دائمة و تحدث تقلصات و اضطرابات تتبه الفرد و تدفعه نحو

¹ - مصطفى زيدان : "النمو النفسي للطفل و المراهق" ، مصدر سبق ذكره ، ص44 .

² - مصطفى زيدان ، مصدر سبق ذكره ، ص45 .

عملية الإشباع ليقوم بسد حاجة البدن و تعويضه عن المقدار الناقص من الغذاء ، و إذا كان الدافع المراد إشباعه العطش فإن الفرد يشعر بجفاف في الحلق ، يدفعه الى تعويض البدن عما فقده من الماء ليعود الى حالته الطبيعية المفطورة عليها¹

كذلك نجد أن الإنسان في طاقة حركية كامنة و التي سماها البعض بالطاقة الزائدة حيث نجد أن هناك عوامل داخلية تدفع بالإنسان الى اخراج هذه الطاقة الزائدة و تفرغ هذه الشحنة الكامنة كما أنه توجد عوامل خارجية تدفع بالانسان الى القيام بالنشاط البدني و اختيار نوع من أنواع الأنشطة الرياضية المتوفرة و المرغوب فيها ، و ذلك قصد إحداث الإتزان الداخلي و الاستحسان الخارجي فكل سلوك يكمن وراءه دافع أو دوافع معينة تحركه و تستثيره و توجهه نحو هدف معين ففي مجال تحديد الدوافع هناك أسئلة كثيرة تتبادر الى أذهاننا و من الأمثلة على ذلك فإننا دوما نتساءل عن : ما الذي يحدو بشخص إلى أن يسلك السلوك الإسلامي الفاضل بينما يتجه الآخر الى طريق الرذيلة و الفسق و الفجور . و ماهو سبب إقدام شخص على طلب العلم مع عزوف آخر تمام ، و ما هو السبب الذي يجعل بعض الأطفال يقبلون على اللعب و ممارسة النشاط البدني مع زملائهم ، بينما البعض الآخر الى الانطواء على النفس و العزوف عن اللعب مع الأتراب و الأصدقاء .

و يمكن القول أن موضوع الدوافع يهم الآباء و المربين و أصحاب المصانع ...الخ فهو المربي و الرياضي في معرفة دوافع ممارسة الأفراد للرياضة حتى يتسنى له أن يستغلها في تحفيز اللاعبين في استثارة الدافعية لديهم من أجل تطوير آدائهم نحو الأفضل هذا ، و قد كان نصيب الإهتمام بموضوع الدافعية في مجال علم النفس الرياضي لم يقل أهمية حيث يشير كل من "ليولن" و "بلوكر" عام 1982 في كتابهما : "سيكولوجية التدريب بين النظرية و التطبيق" إلا أن البحوث الخاصة بموضوع الدافعية تمثل حوالي 30 % من اجمالي البحوث التي أجريت في مجال علم النفس الرياضي خلال العقدين الأخيرين و من وجهة نظر وليام وارن عام 1983 كما يشير في كتابه "التدريب و الدافعية" أن استثارة الدافع للرياضي يمثل من 70 % الى 90 % من العمليات التدريبية و ذلك أن التفوق في رياضة معينة يتطلب اكتساب اللاعب للنواحي

¹ - محمد السيد زعبلاوي : المراهق المسلم ، مصدر سبق ذكره ، ج1 ، ص 12 .

المهارية و الخططية ثم يأتي دور الدوافع يحث الرياضي على بذل الجهد و الطاقة اللازمة أولاً لتعلم تلك المهارات و ثانياً للتدريب عليها بغرض صقلها و اتقانها.¹

2-5-2 مستويات الدافعية :

2-5-1 مستوى الطموح :

هو المستوى الذي يطمح الفرد أن يصل إليه أو يتوقعه لنفسه سواء في تحصيله الدراسي أو في إنجازه الرياضي أو في إنتاجه أو مهنته ، اذن فهو مستوى الأهداف التي يضعها الفرد لنفسه متوقفاً تحقيقها ، فلكل فرد منا مستوى طموح معين يضعه أما و يجتهد في تحقيقه فقد ينجح أو يفشل في ذلك ، و لا شك في أن هذا يعتمد على مدى كفاءته و قدراته ، و على مدى ملاءمته الظروف الخاصة به و بالبيئة من حوله.²

2-5-2 مستوى المثابرة :

هو المستوى الذي يشعر به الفرد و بأنه مجد و مثابر في عمله ، و يبذل الجهد المتواصل الدؤوب لكي يتغلب على العقبات و المصاعب التي تواجهه في تحقيق أهدافه دون الشعور بالملل أو الإحساس باليأس أو التفكير في التراجع أو الإنسحاب.³

2-5-3 مستوى الأداء :

هو المستوى الذي يستطيع الفرد إنجازه في عمله و يشعر بأنه قادر على بلوغه و يسعى حديثاً لتحسين أدائه بدرجة مرتفعة من الإتيان ، و تحمله للمهام الصعبة في العمل و احساسه بالقدرة على انجازها دون تهاون في ظل كل الظروف و المؤثرات .

2-5-4 مستوى إدراك الزمن :

مفهومه يشير الى قدرة الفرد على إعطاء تقدير ذاتي للوقت و ذلك من خلال احساسه الشخصي بمروره و ديمومته ، وشعوره من خلال العمليات و الأحداث التي تقع فيه بالعمليات النفسية المرتبطة بالوقت ، وذلك دون الاستعانة بأدوات القياس الزمني ، و رؤية مواضع الشمس و النجوم أو الكواكب و هذا ما يطلق عليه مفهوم الوعي بالزمن أو الإحساس بالديمومة ، و تتمثل في قدرة الفرد على تقدير الزمن المنقضي ذاتياً دون الاستعانة بأدوات القياس .

¹ - أسامة كامل راتب "علم النفس الرياضي" ، مصدر سبق ذكره ، ص 71 .

² - فرج عبد القادر طه : "موسوعة علم النفس و التحليل النفسي" ، دار غريب للطباعة 2003 ، ص 138 .

³ - عبد اللطيف ، محمد خليفة : "الدافعية للإنجاز" ، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع ، القاهرة ، 2000 ، ص 40 .

2-5-5 مستوى التنافس :

هو مستوى ممارسة الفرد أو شعوره بالرغبة في التفوق على الآخرين في العمل و مشاركته الفعالة في المسابقات ذات الصلة باهتماماته و احساسه بالقدرة على مواجهة المواقف و الظروف التي تتسم بالجو التنافسي و التحدي و صموده أمام الخصوم مهما كانت العقبات أو الجهد المبذول حيالهم .

2-6 الدافعية و الأداء الرياضي :

الكلام عن الدافعية في الوسط الرياضي أصبح مقرونا بتفسير النجاح أو الإخفاق و تبقى الرغبة في بذل الجهود لرفع المستوى و خوض المنافسة مع البحث عن تحقيق الفوز مقرونة أساسا بطبيعة الدوافع التي تحرض السلوك ، حيث يبقى مصطلح الدافعية الذي يعلل سلوك الفرد .

الدافعية تتضمن الاجابة عن اختيار اللاعب لنوع النشاط الرياضي و فترة ومقدار الممارسة و ليس ثمة شك في أن الدافعية عندما تكون مرتفعة نحو رياضة معينة فإن ذلك يعكس مدى الاهتمام بهذه الرياضة و الاستمرار في الممارسة ، أي يؤدي الى المثابرة في التدريب ، إضافة الى العمل الجاد بما يضمن تعلم و اكتساب المهارات الحركية الخاصة بهذه الرياضة ، بالإضافة الى ذلك فالدافعية تعتبر في مضمونها على مستوى أداء اللاعب باعتبار أن المستوى الامثل للدافعية في موقف الاختبار أو المنافسة يتطلب مستوى ملائم من الاستثارة حتى يحقق أفضل أداء بمعنى آخر فإن الأداء لأي مهارة و في أي وقت هو ناتج عن تطوير الاستعداد و القدرة على الأداء بالتالي فالدافعية تعتبر عاملا أساسيا في الأداء الرياضي .

في مجال الرياضة يتفق الجميع على أن الدافعية هي المصطلح المفترض و المستعمل لوصف العوامل الداخلية و الخارجية المعقدة عن إثارة السلوك توجيهه ، شدته و المثابرة فيه (فلورون vallerand ، وبتل Thil ، 1993).¹

و موضوع الدافعية في الرياضة يرمي أساسا الى تفسير ما وراء السلوك في المنافسة و التدريب بغرض الاجابة عن التساؤلات الملحة ، مثلا ، ما الذي يدعو الرياضي لممارسة كرة القدم و يصرف الساعات و الأيام على مدار العام للتدريب على تلك

¹ - R.J Vallerand et E.Till , Intreduction à la motivation , édition revu EPS , 1993 , p2.

المهارات التي تؤهله للمنافسة ، و قد تؤدي به للاعتراف تفسيراً لسلوك خاضع أساساً لتفاعل القرارات النفسية للفرد مع متطلبات الوضع حسب نظرية التعلم " لبندرا ، Bandura " 1980 ¹

إن القدرات النفسية تتصف بأبعاد الفروق الفردية التي نحتاج إليها لتفسير ما يقوم به هؤلاء الرياضيين فيما وراء ذلك ، بينما متطلبات الوضع يمكن التعبير عنها بما يفرضه الوضع من أبعاد تستقطب انتباهه و فعل الرياضي في هذا المجال يمكن التكلم عن الدافع و الباعث .

الدافع : هو حالة من التوتر داخلي ، يثير السلوك في ظروف معينة و يوجهه و يؤثر عليه ، مفهوم الدافع يتصف بأنه المصطلح المعبر عن خصائص مستقرة نسبياً تدفع الفرد للبدء في نشاط معين ، في هذا الصدد يعتبر "مسلو Maslow " 1954 أن الدافعية الإنسانية خاضعة لتسلسل الحاجات و عندما يتم إشباع حاجاته من هذه الحاجات ، فإنها تفقد أهميتها لصالح حاجة أرقى منها.

من جهة أخرى يشير "أتكنسون Atkinson " 1971 الى نماذج لبعض الدوافع التي قد تنتج عن المشاركة الرياضية أساساً و هي على النحو التالي :

1 - التركيب : الحاجة الى البناء و التنظيم و إعادة التكوين .
2 - الإنجاز : الحاجة الى التغلب على الصعاب و انجاز المهام الصعبة بأفضل و أسرع ما يمكن.

3 - الاستعراض : الحاجة الى المبالغة الذاتية و استثارة الآخرين .

4 - الدافعية : الحاجة الى تبرير الفرد لسلوكه

5 - السيادة : الحاجة الى التأثير على الآخرين أو التحكم فيهم .

6 - الاستقلال : التحرر من القيود و التخلي عن الأنشطة المفروضة و الميل للحركة الذاتية التلقائية .

7 - العدوان : إيذاء الآخرين أو إصابتهم .

8 - المعرفة : الاستكشاف و توجيه الأسئلة ، إشباع حب الاستطلاع .

¹ - Idem , page 23 .

9 - العرض : الحاجة الى الشرح و العرض و تقديم المعلومات و المحاضرات و تفسيرها¹

و قد حاولت بعض الأبحاث تحديد بروفيل الشخصية عند لاعب كرة القدم و ابراز الصلاحية النفسية الخاصة بممارسة هذه الرياضة .

و اعتمدت هذه الأبحاث على الدراسات البسيكومترية باستعمال اختبارات نفسية على عينة ممثلة لممارسي المستوى العالي حول دراسة أقيمت على فريقين محترفين باستعمال استبيان الشخصية الرياضية ، يعتبر "ثيل Thill" أن لاعب كرة القدم متفتح و متوجه أكثر نحو الأنشطة الظاهرة ، فهو نشيط و يمتاز بالمداومة ، سلوكه محرض من المحيط و الأحداث أكثر من تفكيره الخاص² مقارنة بالمجتمع عامة لاعبي كرة القدم يقدمون تحمل الاحباط و نقص في العدوانية و على مستوى الدافعية يقدمون حاجة ماسة لتقدير النفس ، تقبل الآخرين ، تحسين صورة الذات .

و في محاولة تحديد البروفيل الخاص بكل منصب باستعمال اختبار اسقاطي تمكن "ثيل" من إيجاد العلاقة التالية :

- حراس المرمى : يتسمون بالاستقلالية ، الأناية و العدوانية و العصبية أحيانا .
- المدافعون يتسمون بالاستقلالية ، التوازن ، العدوانية و إمكانية تجاوز القدرات عدوانية المدافعين توجه نحو تحطيم الخصم و السيطرة عليه ، يتمتعون بحب العمل ، المثابرة ، تحدي الصعاب و الأتعاب ، المدافعون لا يتأثرون كثيرا بالوسط الخارجي و سلوكهم تفكيري أكثر من الآخرين.

- المهاجمون : متفتحون لكن لا يتسمون بالعصبية و يتأثرون كثيرا بالوسط ، و يتمتعون بالحاجة الى حرية المبادرة ، لهم رد فعل سريع أمام الضغوطات و ذلك يخول لهم القدرة على سبق الأحداث و صنع الحدث .

- لاعبي الوسط : لا يقدمون حسب ثيل بروفيل خاص ، بعضهم يقترب من بروفيل المهاجم و آخرون من بروفيل المدافع .

الباعث : عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع ، هذا المصطلح يعبر أساسا على الدافعية خاصة لوجود بعض الخصائص المميزة في عمل أو نشاط ما ، هذه الخصائص

¹ - محمود عنان مصطفى باهي : "مقدمة في علم النفس الرياضي" مركز الكتاب للنشر 2000 ، ص 91 .
² - E. Thill, sport et personnalité , édition universitaire , PARIS 1975 , Page 28.

تسمح بظهور بعض الحالات النفسية المؤثرة على الدافعية و المردود و يحدد "هوكمان Hokman" و "الدام Oldham" (1976) خمسة أبعاد تمثل نواة أي نشاط¹.

- تنوع المهارات : كلما كان النشاط يتطلب معارف و مهارات متنوعة لتحقيق المهمة كلما كان ينمي الدافعية .
- طبيعة النشاط : و يتعلق بأثر النشاط على المجموعة المنتمي إليها و على المجتمع ككل ، كلما كان هذا الأخير هاما كلما كانت الدافعية كبيرة .
- الاستقلالية : بالنسبة لبعض المهام يمكن للفرد أن ينظم فيها وقت عمله و التمتع بالاستقلالية و مهام أخرى تستدعي الانضباط و تلبية شروط ضاغطة مثل التدريب اليومي في الرياضة فكلما كانت المهمة مستقلة كلما كانت الدافعية كبيرة .
- فكرة القدم قد تبعت في ممارستها الحاجة الى الانتماء ، الحاجة للنجاح الفردي و الجماعي الحاجة للإمتياز و البحث عن أحاسيس قوية متعلقة بالمنافسة هذا التوتر الدائم و الحاجة الغير مشبعة تدفع اللاعب لإعطاء و بذل قصارى جهده لتحسين الأداء (مبارتس Mombearts) 1996².

- التغذية الرجعية : يحتاج الفرد الى معلومات عن أدائه ، بعض النشاطات لا تمكن الفرد من الاستخبار مباشرة عن مردوده أو تلقي معلومات تدله على أدائه فكلما كانت التغذية الرجعية دقيقة مباشرة و سريعة ، كلما كانت الدافعية كبيرة و بالتالي الباعث و الدافع لهما وظيفة توجيهية تؤهل الفرد الى اختيار نشاط رياضي و بناء أهداف لتحقيق غاية كبرى .

لكن السلوك يبقى متعلقا أيضا بجانب معرفي ناتج أساسا من تفاعلات بين خبرات سابقة و أحوال آنية ، حيث أن السلوك يبقى عملية مقصورة ، تنشط الفرد نحو اتجاه نظرا لوجود هدف مرغوب وواقعي في نفس الوقت و بالتالي السلوك خاضع أيضا لمدى توقع تحقيق الهدف .

التوقع : هو ذلك البعد الذي يصف مدى استخبار الفرد عن صعوبة المهمة في رياضة ما و مدى ميوله و رغبته في تحقيق هذه المهمة بما تعبر من مخلفات مرغوب

¹- M. Durand , Tache motrice et motivation en EPS , édition EAP . 1989 .P 97-107

²- M.Durand , Tache motrice et motivation en EPS , édition EAP 1989 , Page 5.

فيها (فموس 1993 Famos)¹ و هذا التوقع ناتج أساسا عن عاملين : الهدف المطلوب و الشعور بالكفاءة .

الهدف المطلوب : لا يمكن أن يثير دافعية الفرد إذا لم تكن صعوبة هذا الهدف مثلا أي لا يكون الهدف سهلا لأنه يؤدي الى رفض هذه المهمة ، نظرا لضعف حظوظ الفرد في تحقيق النجاح (سكوت 1966 Scott) (ميكلان 1985 Mecleand)² ، أنه لا يمكن التكلم عن مشكلة إذا كانت هذه المشكلة غير ممكنة ، و المشكلة لا يمكن أن تكون قابلة للحل إلا إذا كان الفرد الذي طرحت عليه قادرا على حلها ، و بالتالي لا يمكن أن تكون الرياضة التنافسية هدفا يثير الفرد في سلوكه إلا إذا كان مستوى التنافس ذا صعوبة مثلا :

الشعور بالكفاءة يتمثل الفرد لكفاءته بفعل ثلاث عوامل :

- صورة الذات : و هي الصورة التي يكتسب الفرد ذاته من ناحية الشخصية أو ما يخص إمكانياته المهارية .
- إدراك الكفاءة : و تكتسب بما يعبر عنه الفرد فيما يخص الكفاءة حيث أن هذا الإدراك خاضع أساسا حسب نيكولس 1984 Nicholls لطبيعة المعايير المستعملة من طرف الفرد لتقييم أدائه ، فإذا كانت الكفاءة خاضعة لوجهة الضبط الداخلية فهي متعلقة أساسا بالجهد و التعلم و إذا كانت الكفاءة خاضعة لوجهة الضبط الخارجي فهي متعلقة أساسا بالمقارنة و عرض المهارة بالنسبة للآخرين² ، و في الحالة الأولى الكفاءة خاضعة لعوامل داخلية و متحكم فيها و في الحالة الثانية الكفاءة خاضعة لعوامل خارجية و غير متحكم فيها .
- تقدير النفس : كلما رأى الفرد أن هويته مقرونة بالكفاءة و ميزة الأداء كلما أخذت هذه الأخيرة أهمية قصوى في سلوكه .

التوقع ناجم عن حاجة الفرد الى تنظيم محيطه بطريقة منطقية ، بالتالي فهو ينسب للحوادث أسباب "وينر Weiner" 1974³ يؤكد على وجود أربع أسباب رئيسية لشرح نتيجة الأداء ، المهارة الحظ ، صعوبة المهمة و الجهد المبذول ، هذه الأسباب تتميز

¹ - J.P Famos : Apprentissage moteur et difficulté culté de la tache . INSEP

² Idem Page 7 .

³ - J.P. Famos , motivation et apprentissage en E.P.S ? édition Revue EPS , 1995 P : 7-8 .

بدجة ثباتها (هل هي ثابتة أو متغيرة) و مكان التحكم في نتيجة الأداء (بعد داخلي أو خارجي)

	ثابتة	غير ثابتة
داخلية	المهارة	الجهد
خارجية	صعوبة المهمة	الحظ

جدول رقم 02 : يبين مكان التحكم في نتيجة الأداء

و من ثم يمكن تحديد بعدين أساسيين لا تتناسب أسباب النتائج ، بعد يأخذ بعين الاعتبار مكان التحكم في الأداء و بعد آخر يأخذ بعين الاعتبار دلائل الكفاءة هذان البعدان يعلنان على ثلاثة أنواع من الاعتقادات (وينر Weiner " 1974)¹

- الإيمان بعالم عادل يعني اعتبار ما يجري عادل و مستحق .

عملية انتساب أسباب نتائج الأداء تعبر اذا عن تحليل منطقي للمعلومات للوصول الى تحكم معرفي في الوضع أو النشاط و توقع المستقبل (دوران Durand 1987)²

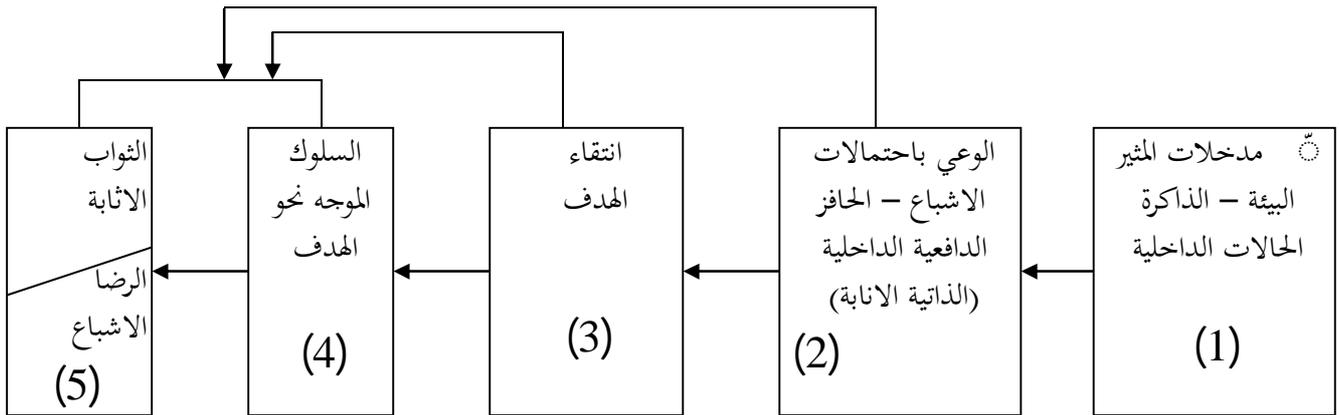
فإذا كانت النتائج المنتسب إليها نتائج الأداء في صالح الفرد و تحت تأثيره تزداد الدافعية ، بينما إذا كانت الأسباب لا تخدم الأداء و ليست تحت تحكم الفرد ينقص الميول نحو تحقيق النشاط و أحسن مثال هو ذلك اللاعب الاحتياطي الذي يظن أنه مهما كانت جهوده في التدريب لن تتاح له الفرصة في اللعب كأساسي هذا الوضع يؤدي الى حالة عاطفية و دافعية غير ثابتة بل متدهورة كخلاصة يمكن القول أن إثارة و توجيه سلوك الفرد نحو نشاط أو مستوى رياضي معين خاضع لا سيما لدوافع ذات أصول بيولوجية أو نفسية بل أساسا لطبيعة التغذية الرجعية ، هذه الأخيرة تؤثر أساسا على صورة الذات الشعور بالكفاءة و تقدير النفس ، و من ثم كلما كان الفرد واعيا بكفاءته و يتحكم في الأداء كلما زادت اثاره سلوكه و توجهه نحو النشاط الرياضي ، و كلما كان احساسه بالكفاءة ناقص ، اعتبر أنه لا يتحكم في الامر نقصت اثارته نحو هذا النشاط الرياضي³

¹ - J.P. Famos , motivation et apprentissage en E.P.S ? édition Revue EPS , 1995 P : 7-8 .

² - M. Durand , l'enfant et le sport , Paris PUF , 1987 , P 38 .

³ - محمود عبد الفتاح عنان : "سيكولوجية المنافسة الرياضية" مركز المعلومات و التوثيق ، ادارة النشر ، القاهرة 1994 ، ص 37 .

و يؤكد "ديسي 1985 Deci" على أهمية خبرات الرياضي في نمو الدوافع الانسانية حيث أن السلوك الذاتي المدفوع من داخل الفرد يفرض نفسه في الرغبة والشعور بالكفاءة و التصميم الذاتي حيث تنمو دوافع نوعية أخرى جديدة¹ واللاعب الذي يتصف مثلا بالرغبة و التي تمثل دافعا للممارسات الرياضية تتولد لديه دوافع نوعية أخرى جديدة مثل الحاجة للإنجاز و بناء مستويات طموح إيجابية والقدرة على تحديد أهداف مستقبلية واضحة يسعى لتحقيقها أما الدوافع الاجتماعية مثل الحاجة الى القبول الاجتماعي و المكانة الاجتماعية تأتي و تنشأ من التفاعل بين الفرد و البيئة وبمعنى آخر من ردود الأفعال البيئية نحو سلوك الرياضي . فالطريقة التي تنشط بها الدوافع وتؤدي الى المشاركة الرياضية يمكن تحديدها من خلال النموذج المعرفي لسلوك الدافع لديسي 1965 .



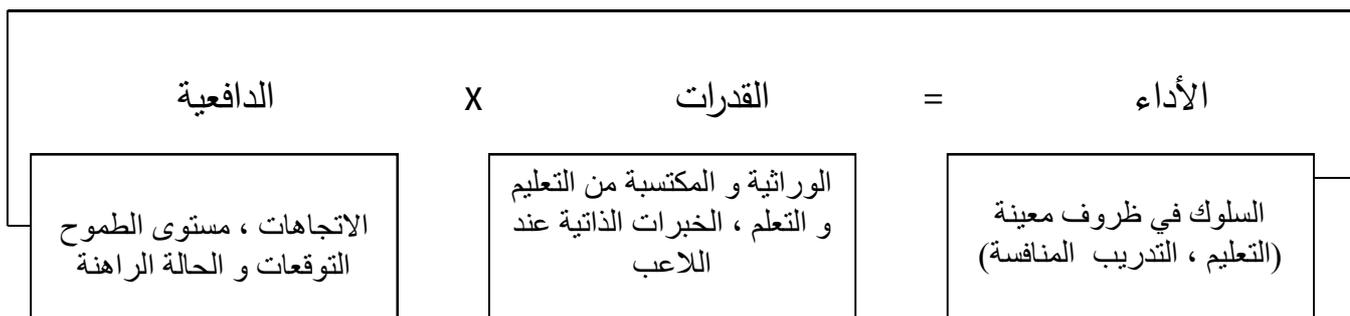
شكل رقم 04 : يوضح نموذج دي سي المعرفي للسلوك الدافع

¹ Deci , E L , Intrinsic Motivation and self – determination in human behavior , NEW York Plenum press , 1985 , P 39 – 45

2-7 الدافعية و الرياضة التنافسية :

غالبا ما يكون التعبير عن الفوز أو الهزيمة في مباريات ما يتعلق أساسا إما بغياب الدافعية أو بشدتها ، هذا الاعتبار الذي يحظى به مصطلح الدافعية يؤكد على أهمية هذا البعد النفسي الذي يمثل العامل المؤهل و الضامن للممارسة .

الدافعية هي المصدر النشط الذي ينظم السلوك و يعلل على الجهد المبذول ، فالتوتر المستمر و الحاجة الغير مشبعة توجه اللاعب نحو الجهد المستمر لإعطاء أحسن أداء ممكن ، يشير "سنجر Singer" 1984 الى أن التفوق هو حصيلة كل من التعلم و الدافعية و يؤكد "وارن Waren" 1983 على ان استثارة دوافع اللاعب بهدف التفوق في الرياضة تحتل من 70 الى 90 % من العملية التدريبية حيث أن التفوق يعني اكتساب الجوانب المهارية و المعرفية و الخططية و يعمل الدافع لحث اللاعب على إطلاق الطاقة و بذل الجهد اللازمين لإنجاز المهارات سواء في التعلم أو التدريب أو المنافسة¹



شكل رقم 05 : يوضح صيغة "سنجر Singer" للأداء

من هذه الصيغة يتضح أنه الى جانب القدرات المهارية الوراثية و المكتسبة ، فالأداء خاضع للاستجابة الانفعالية للفرد ، قدرته على مواجهة المنافسة الرياضية بما يمثل ذلك من سمات الدافعية المثلى مثل الاتجاهات و الحاجات و الميول و الرغبات و المعتقدات و القيم و كذلك الأسلوب العام لفاعلية الشخصية المتميزة بالسمات الانفعالية التي تغطي مجموعة متنوعة من الاستجابات النوعية التي يبدو عليها الرياضي في المنافسة مثل التوازن الانفعالي ، ضبط النفس ، مستوى الطموح الايجابي و الثقة في النفس .

¹ - محمود عنان و مصطفى باهي ، مقدمة في علم النفس الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ، 2000 ، ص 112 – 116 .

المهارة بدون دافعية تؤدي الى توقف النشاط و الدافع عامل من عوامل التفوق يوصف بالشيء الغير ملموس الذي يصنع الفرق بين الفوز و الهزيمة عندما يكون المتنافسون على نفس الدرجة في القدرة (المهارات ، الخطط) و له دور حاسم في اطلاق و تجنيد هذه القدرة .

2-8 دوافع الإنجاز :

بما أن السلوك التنافسي يستدعي بالأخص تحقيق النجاح و الفوز و محاولة بذل قصارى الجهد في رياضة المستوى العالي ، تكون أساسا مجالا للإنجاز (أمس Ames 1992) ، (روبرتس Roberts) (و تريسير 1995 Treasure) دافع الإنجاز يعتبر المصطلح الأساس في التعبير عن شدة توجه الرياضي نحو الممارسة بالنسبة للأوائل الباحثين (أتكسون 1957 ، ملكند ، كلارك و لول 1953 ، مري 1938) دافع الإنجاز يتميز بالسلوك الذي يظهر الفرد عندما يحاول اتقان المهمة و يبحث عن تحسين الأداء و الطموح الى تحقيق أهداف عالية ، هذا الدافع ناتج أساسا عن الاحساس بالكفاءة (ويل 1959 while ، هارت 1978 Harte) ، لكن بالنسبة لنيكسون 1985 دافع الانجاز ناتج عن طبيعة المعايير المستعملة من طرف الفرد لتعظيم كفاءته .

و عندما تكون هذه المعايير ذاتية الضبط ، فإن انتباه الفرد يتجه نحو التحسن الذاتي أو تحقيق المهمة الرياضية ، لكن عندما تكون المعايير اجتماعية الضبط تؤدي الى عملية المقارنة الاجتماعية و النتائج لا تصبح محفزة إلا إذا كانت تسمح بإبراز قدرات أحسن من الآخرين¹.

2-9 آثار أهداف الإنجاز على الدافعية :

حسب وجهة الضبط (الداخلي و الخارجي) المعتمد عليه لتقييم الاداء يمكن للفرد أن يحدد نوعين من الأهداف (نيكولس 1984) ، في حالة وجهة الضبط الخارجي يتجه الفرد أساسا نحو أهداف متعلقة بالأنا (L'ego) ، نوع الأهداف المتبعة في تفاعله مع مستوى توقع بتحقيق هذا الهدف يؤدي الى التأثير على الدافعية ، شخص يعتبر نفسه قادرا على تحقيق الهدف في ظروف معينة يسعى الى إبراز سلوك مكيف (جهد ، مثابرة أمام الصعوبات) ، و هذا مهما كان نوع الأهداف المتبعة (نحو المهمة أو نحو الأنا) عندما

¹ C. Gernigon , et coll , Riles du climat motivationnel perçu et des buts d'accomplissement sur la motivation - 1 des jeunes judokas de haut niveau , édition INSEP , Paris ,2001, P 5-6 .

يكون الشخص في شك في كفاءته يستخدم في هذا الحال استراتيجيات عدم التكيف و يتكون لديه دافع تجنب الفشل و هذا إما بالاعتزال ، باختيار مهام سهلة تؤكد النجاح ، مهام صعبة جدا ، الاخفاق فيها لا يفقد الفرد قيمة الذات ، أو تقليص الجهد لتفادي انتساب الهزيمة الى نقص المهارة .

2-9-1 نشوء أهداف الإنجاز :

اعتماد الفرد أهداف موجهة نحو الأنا أو نحو المهمة يعتبر عاملا مستقرا نسبيا يعبر عنه نيكولس 1989 بالتوجه الدافعي .

التوجه الدافعي ناتج عن عملية التطبيع الاجتماعي المجسدة في العوامل الثقافية الخاصة بمجتمع ما ، العوامل المجالية كالعائلة ، المدرسة ، الأصدقاء و الجماعات المنتمي إليها (فينغن Weingand 2000)¹

فإذا كانت العوامل المجالية مثل العائلة ، الأصدقاء ، الأساتذة تدعن أساسا توجه دافعية الإنجاز في الرياضة ، المجال الرياضي يكون بنفسه عاملا أساسيا في تحضير الوسط الدافع الى توجيه أهداف الإنجاز ، فمجال التدريب ، المنافسة يبقى الوسط الدافع المباشر في توجيه أهداف الإنجاز الرياضي .

2-9-2 - الوسط الدافع :

الرياضة التنافسية و بدرجة أكبر رياضة المستوى العالي تحرض طبيعيا المقارنة الاجتماعية أمام هذا الوضع ، تطوير التوجه نحو المهمة يكتسي أهمية خاصة (روبرت Robert و تيسير 1999 Treasure).

الشعور عند الرياضي بوسط موجه نحو المهمة له ارتباط ايجابي مع التوجه نحو المهمة الدافعية الداخلية ، المتعة في الممارسة ، الرضى بالفريق المنتمي إليه ، الإيمان بأن الجهد هو أحسن وسيلة للنجاح في الرياضة و التصميم على المثابرة (نيوتن Newton و دودا 1993 Duda) .

الشعور بوسط موجه نحو المهمة له ارتباط سلبي مع التوجه نحو الأنا ، التوتر ، القلق ، اتجاه الأداء ، تجنب الممارسة أو الشعور أن المدرب مصدر قلق ، من جهة

¹ - D. Weigend , Social influences on youth sport motivation : relative influences of sifrificant othrs ,

أخرى هذا الشعور له ارتباط سلبي مع التوجه نحو المهمة مع الاهتمام بالنشاط و الرضا بالفريق المنتمي اليه .

يبدو ضروريا أن يكون الوسط الدافع في التدريب موجه نحو المهمة بحيث يبقى التوجه نحو الأنا شيء طبيعي تفرضه المنافسة الرياضية ، التوجه نحو الأنا لا يمكنه أن يؤثر سلبيا على الدافعية إذا ما كان متكامل مع وسط موجه نحو المهمة (جرينقان 2000 Gernigon).

من أجل تنمية دافعية الفرد نحو النشاط و توجهه نحو المهمة " أمس Ames 1992" يقترح أخذ بعين الاعتبار النقاط التالية : المهمة ، القيادة ، طريقة الاعتراف بالأداء ، تسيير الجماعة ، تقييم و تسيير الوقت :

-**نوع المهمة** : تقترح الرياضي مهام متنوعة و تخصه بالدرجة الأولى مع مساعدته على تحديد أهداف واقعية و قابلة للإنجاز على المدى القصير .

-**القيادة** : السماح للرياضي بالمشاركة في بعض القرارات و اسناده مسؤوليات خاصة مع تنمية قدرات تسمح له بتنظيم و التقييم الذاتي .

-**الاعتراف بالأداء** : ابراز المميزات الحسنة لكل شخص و التحسن الفردي ، مع الحرس على الإنصاف في تقديم الاعتراف بالكفاءة بين مختلف أفراد الفريق .

-**تسيير الجماعة** : تنظيم المجموعة بطريقة متنوعة دون الخوف من المزج بين الشخصيات أو المستويات المختلفة .

-**الوقت** : اعطاء الوقت للرياضي لكي يحسن أدائه

في ميدان التربية البدنية و الرياضية برهنت الدراسات على أن الوسط الدافع نحو المهمة يحسن الإحساس بالكفاءة ، الدافعية الداخلية و المتعة تسهل تحسين المهارات التقنية.

2-10 الدافعية الداخلية و الدافعية الخارجية :

شهدت دراسات سيكولوجية الدافعية عدة محاولات من العلماء و الباحثين في سبيل الوصول الى نظرية و تسهيل الدراسة في هذا المجال ، و قد اتفقوا و باجماع على أن الدافعية تنشأ من مصادر إما داخلية أو خارجية .

خلاصة :

في الحقيقة إن موضوع الدافعية هو موضوع هام و حساس الذي يتصل بالدرجة الأولى بدراسة السلوك البشري من جهة ومن جهة أخرى كيفية استغلال الهيئات الرياضية لهذا الموضوع الهام ومن خلال ما تم ذكره في هذا الفصل تبين لنا أن هناك العديد من النظريات والدراسات التي تناولت موضوع الدوافع بشكل عام لكن يبقى الإحاطة بموضوع الدوافع من جميع الجوانب قاصرا على الدراسات النفسية والسلوكية بالرغم من التفاتة أصحاب الفكر التربوي في دراسة موضوع الدافعية في الآونة الأخيرة وما يمكن أن نميزه في هذا الصدد أهمية الدافعية في مجال التدريب الرياضي و دافعية الانجاز بالأخص لدى اللاعبين التي تعتبر عاملا مهما في نجاحهم و تفوقهم الرياضي و بتعزيز دافعية الانجاز يمكن للفرد أن يقدم على أداء مهمة ما بنشاط و حماس كبيرين قصد اكتساب خبرة النجاح الممكن و كذا دافع تجنب الفشل.

تمهيد:

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

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

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

3-1- أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دوراً هاماً وحيوياً و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا ومهمة، إذا أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك، لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة، وإلى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى.

كما أن لأستاذ التربية البدنية والرياضية أثرا على حياة التلميذ المدرسية ، فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم ويهيئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة، كما انه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم، وذلك لأن وظيفة أستاذ التربية البدنية والرياضية لا تعد مقصورة على توصيل العلم إلى المتعلم، كما يظن البعض ولكنه مربي أولا وحجر الزاوية في النظام التعليمي. فالمعلم دوره مهم وخطير، فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهما، لأنهما قد وكلا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين، و ليس هناك معلم في أي مدرسة تتاح له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعيا ، وذو الأثر الصحي والعقلي.¹

وبجانب ما سبق فإن معلم التربية البدنية والرياضية يعد رائدا اجتماعيا ويعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل، ويعمل على أن يعد التلاميذ بحيث يستطيعون التعامل مع هذه المشاكل وحلها، كما أنه يسهم بمجهوده الشخصي في إرشادهم إلى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية ومن تصرفات شاذة يقوم بها بعض الشواذ من الخارجين على المجتمع، وبالتالي يساعد ذلك على حمايتهم.²

¹ - زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي، 2008، ص65-66

² - محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية. الإسكندرية: دار الوفاء لنديا الطباعة و النشر، ط2، 2004، ص197

3-2-2- شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية:

3-2-3-1- الشخصية التربوية للأستاذ:

نظرا للتطور التربوي المتواصل لكل من عمليتي التعليم والتعلم، يجب علينا إذا أن نراعي الجوانب الخاصة للتلميذ، لأنه هو العنصر الأهم في العملية التعليمية، وذلك يكون من الناحية النفسية والبدنية والاجتماعية بالطرق المدروسة الهادفة في التعليم، ويدخل العمل المهم للأستاذ في امتلاك الوسائل المادية والمعرفية الملائمة لمعالجة هذه المجالات الخاصة بالمتعلم، ويفترض على الأستاذ التركيز على جانبي النمو والتكيف كأهداف لتحقيق الغايات المنشودة، بالتنسيق مع البرامج والدروس، كما أن للأستاذ تأثير كبير على جانب القيم والأخلاق. و بسبب العلاقة الحميمة بين التلاميذ وأستاذ التربية البدنية فإن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعد من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيرا في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة لدى التلاميذ.

وفي ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور الأستاذ على تقديم ألوان النشاط البدني والرياضي المختلف بل يتعدى ذلك بكثير، فهو يعمد إلى المؤمنة بين ميول تلاميذه ولمكانيات المدرس وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يستهدف النمو والتكيف حيث تتصف هذه الواجبات بقدرتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحلها عندما يسمح الأمر بذلك ومتابعة برامج التربية الرياضية المدرسية من المهارات الحركية، العلاقات الاجتماعية، أنشطة الفراغ، القوام المعتدل، الصحة العضوية والنفسية، المعارف الصحية والاتجاهات الإيجابية.¹

¹ - محمد الشحات، تدريس التربية الرياضية. القاهرة: العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ط1، 2007، ص 105-106

3-2-2- الشخصية القيادية للأستاذ:

يقول **ارنولد** أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائداً لحد كبير بحكم سنه، وتخصصه الجذاب ، كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي للطفل وهو اللعب، كما زادت وسائل الإعلام من فرض شخصية الأستاذ كقائد في أيامنا هذه ويعتقد ويليامز أن دور معلم التربية البدنية والرياضية فعال جدا وذلك إيجابيا أو سلبيا، بالنظر إلى أن الطفل يطبق ما يتعلمه من أسرته، مجتمعه ومدرسته. ولقد أفادت بعض الدراسات أن شخصية مدرس التربية البدنية والرياضية له دور على النمو الاجتماعي والعاطفي للتلميذ، ومن الواجب أن يدرك الأستاذ حساسية التلاميذ والمشاكل التي يعانون منها والفروق الفردية الخاصة المختلفة أثناء العملية التعليمية. وفي دراسة قَمَّها ويتي (WITTY) وقام خلالها بتحليل كتابات اثني عشر ألف تلميذ وطفل ومراهق تتصل بتصوراتهم عن توفير الأمان وتقدير التلاميذ، تليها صفات مثل: (اهتمامه بالحافز، التعرف على تلاميذه، إظهار الحنان والألفة، اتصافه بروح مرحه، اهتمامه بمشاكل التلاميذ، التعاطف والتسامح).

ولقد توصلت (**جنجر بالي**) أن الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو أنهم أناس يعطون الآخرين إحساسا بالارتياح، ولديهم القدرة على إشعارهم بالأمان والاهتمام.¹ وقد أشار "**عدنان جلون**" إلى ما اتفق عليه العديد من العلماء في المجالات القيادية على ضرورة توفير الموصفات التالية في القيادة وهي: موصفات فطرية، موصفات اجتماعية، موصفات علمية، موصفات عقلية...إلخ، وتوفّر هذه الموصفات يعطي المجتمع مدرسا وقائدا أفضل. ومن الجانب الديني يذكر القرآن الكريم في وصفه للقائد والقيادة في أكثر من موضع ومناسبة

¹ - أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، التربية الرياضية المدرسية . القاهرة: دار

موضحا الأسس القيادية الصحيحة، حيث وصف الله تعالى رسول هذه الأمة محمد صلى الله عليه وسلم بأوصاف قيادية، نذكر منها على سبيل المثال: الآية الكريمة التالية "وانك على خلق عظيم" (القلم الآية 04).

وقال أيضا: "ولو كنت فضا غليظ القلب لانفضوا من حولك فأعف عنهم و استغفر لهم وشاورهم في الأمر" (آل عمران الآية 159).

وقال أيضا: "ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن" (النحل الآية 125)

3-3 السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

اشتطت التربية الحديثة شروطا دقيقة جدا لنجاح العملية التعليمية وأدائها على أحسن وجه، وبما أن الأستاذ هو المسؤول الأول والأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية:

- الأستاذ يجب أن يستطيع إنجاز مهمات اجتماعية وتربوية، ويسهم في تطوير جانب التكيف فيها وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة، ويحسن استثمار التقنيات التربوية.

- يجب أن يتفهم بعمق مهماته اتجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية، وما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين الأستاذ والتلميذ، وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل والرعاية وتبادل الخبرة، بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف لآخر لتؤدي إلى تنمية القدرات، وممارسة قوى التعبير والتفكير و إطلاق قوى الإبداع، وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بجملتها، بما يكفل المشاركة في تقدم المجتمع.

- عليه أن يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثا تربويا يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.¹

¹ أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون : مرجع سابق ، ص 34

- عليه أن يتحلى بروح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد، وأن يكون واثقا بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار.

إن الطابع الفعّال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية، وإن هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف، فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط وإنما يدعمه أيضا، ففعالية الأستاذ تظهر من خلال حكمه على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفات تأثيراته على ذلك الموضوع، وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو (التلميذ) حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقصا "بسيطا" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه.

3-4-4- مسؤليات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

3-4-4-1- فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية:

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

3-4-4-2- تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية وإدارته في ضوء الأغراض، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات أولها وأهمها:
-احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم، ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط، وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين، حجم الفصل، عدد التلاميذ والأحوال المناخية.

-كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين، وتوفير عامل الأمان والسلامة
ومن البديهي أن يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة.¹

3-4-3- توفير القيادة:

إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضية، والقيادة
خاصية تتوافر في المدرس الكفاء، هذه الخاصية لها أثر على استجابة التلاميذ لشخصية
المدرّس وتوجيهاته ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى
طاقاته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية.

والقيادة لا تتأثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على
فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ، ويجب أن يدرك هذا
الأخير أن مسؤوليته لا تقتصر على المدرسة التي يعمل بها، فحسب بل المجتمع
المحيط به ، فهو موجود في وسط يجب أن يؤثر فيه.²

3-4-4- تنمية مهارات الاتصال الفعّال لدى أستاذ التربية البدنية:

يحتاج الاتصال الفعّال إلى المهارات التالية:

- كسب انتباه التلاميذ.
- تعلم حسن استخدام الصوت.
- تنمية استخدام المهارات الغير اللفظية.
- تنمية مهارات الاستماع.
- تنمية المصادقية و تأكيدها.³

3-4-4-1- جذب انتباه التلاميذ:

¹ - أمين أنور الخولي وآخرون، التربية الرياضية المدرسية، مرجع سبق ذكره، ص 38 - 39

² - أمين أنور الخولي وآخرون، التربية الرياضية المدرسية، مرجع سبق ذكره، ص 39.

³ - بيتر ج. ل. تومسون، مدخل إلى نظريات التدريب. القاهرة: مركز التنمية الإقليمي، 1996، ص 10/7

يجب أن يكون التلاميذ مستعدون لسماع الأستاذ قبل أن يبدأ الكلام، و هناك العديد من الطرق لكسب انتباه التلميذ مثل استخدام السفارة، أو رفع اليد وغيرها. ومهما كانت الطريقة المستخدمة فمن الأهمية الاستحواذ على الانتباه التام لجميع التلاميذ، لذا ينبغي محاولة عزل وأبعاد أي شيء قد يتعارض أو يشتت انتباه المستمعين. وللاحتفاظ بانتباه مجموعة من التلاميذ يجب التأكد من أن الجميع يتخذون أماكنهم بحيث يستطيعون سماع و رؤية ما يحدث، وذلك بم ا رعاة عدم مواجهة و جوه التلاميذ لأشعة الشمس أو غيرها من مشتتات البصر وذلك لضمان تركيز انتباه التلميذ نحو الأستاذ.

3-4-4-2- تعلم حسن استخدام الصوت:

إن الانتباه الذي يعطيه التلميذ للأستاذ لا يرتبط بمقدار ارتفاع صوته، إذ أن التغيير في حجم و نغمة و إيقاع الصوت تعتبر من الوسائل التي تجعل أنماط الحديث أكثر تأثير في عملية الاتصال. والأساتذة الجيدون يقومون بإدخال تغييرات على أنماط أصواتهم لجذب الانتباه لما يقولونه، والتأكيد على النقاط الهامة، وهذا مفيد أحيانا، فعلى سبيل المثال: يجب أن تكون هناك برهة إنظار قبل الحديث حول بعض التوجيهات ذات الأهمية البالغة وبذلك يمكن ضمان تركيز انتباه التلاميذ على التوجيهات التي تعقب برهة الانتظار مباشرة.

3-4-4-3- تنمية استخدام المهارات الغير اللفظية¹:

إن الاتصال الغير اللفظي يستطيع أن ينقل أكثر من 70% من المعلومات من أية رسالة، فإذا كانت الرسالة اللفظية التي نرسلها صحيحة و دقيقة فمن الأهمية أن يدعمها الاتصال الغير اللفظي بشرط أن يكون متنسقا مع محتوى الرسالة اللفظية، و يجب على الأستاذة الاهتمام بطريقة الاتصال غير اللفظي في المواقف المختلفة و أن يقوموا بالتعديلات الضرورية في ضوء هذه المواقف.

¹ أمين أنور الخولي وآخرون: مرجع سابق ص 40

* **التحدث فقط عند الضرورة**: إذا قام بالتحدث كثيرا فإن التلاميذ سوف لا يستطيعون التفرقة بين ما هو هام وما هو غير هام، و يتأكد من أن كل ما يريد قوله يتسم بالأهمية و أن يعبر عنه بلغة سهلة.

* **الملابس والمظهر**: إن المظهر يؤثر في رأي الناس إتجاه الأستاذ، و خاصة في المراحل الأولى من العلاقات، فالتلاميذ بحاجة إلى الشعور بالفخر بأستاذهم، و هذا الشعور ينمو و يزدهر إذا كان مظهر الأستاذ لائقا.

3-5- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه المادة التعليمية:

يحضى أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم بتجربة أكبر في تحديد المنهج وأنواع النشاط التعليمي لتلاميذه، فهم يشاركون كأفراد وجماعات لإعداد خطط العمل للسنة الدراسية وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير، وإنما أتيحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية، والمناهج والطرق العلمية انطلاقا من واقع التلاميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي.¹

3-6- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه التقويم:

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا، ولكي يسير بصفة صحيحة يجب استعمال الوسائل الأزمة لتسجيل نتائجها ، وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الاستعانة بأخصائيين في عمل الإحتمارات وغيرها من أدوات القياس ، وعلى عكس الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أعد إعدادا سليما حيث تعلم أن يقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات ، كما أنه قادر على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم واعداده بالمواد والأساليب العلاجية.²

¹ محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تدريس التربية الرياضية، مرجع سبق ذكره، ص 20.

² نثييال كانتور، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقهي. مصر: ط01، دارالمعارف، 1972، ص

3-7- مسؤليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه البحث العلمي:

تتخصر هذه النقطة في بذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله ، فهو مطالب بالإبداع في العمل والبحث المستمر في أمور هؤلاء الذين يقوم بتعليمهم ، ولا يبقى خاملا معتمدا دوما على معارفه السابقة، فيجب أن يهتم بكل ما هو جديد في ميدان التربية والتعليم وعلم النفس وكل ماله علاقة بمجال عمله ، محاولا دمج كل هذه المعارف مع ما اكتسبه من خبرة ميدانية، وهذا بدوره سينعكس إيجابيا على كفاءته المهنية ويجعله أكثر قناعة بالعمل الذي يؤديه.¹

3-8- الخصائص و الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر الوسيط بين المجتمع والتلميذ، ونموذجا يتأثر به التلاميذ بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة، كما يعمل على كشف مهاراتهم الحركية وقدراتهم العقلية ثم توجيههم الوجهة الصحيحة، ولكي يؤدي أستاذ التربية البدنية والرياضية وظيفته بصفة جيدة يجب أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص في عدة جوانب باعتباره معلما، مربيا وأستاذا.

3-8-1- الخصائص الشخصية :

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم ، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة ، تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية : الهيئة الخارجية للأستاذ (النشاط الخمول....)، وعلاقته مع التلاميذ، مع زملائه، مع رؤسائه ومع أولياء أمور التلاميذ.²

¹ نفس المرجع ، ص 165.

² رابح تركي، أصول التربية والتعليم، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص

ولذلك تحتاج مهنة التدريس إلى صفات خاصة حتى يصبح هدف التعليم سهل التحقيق ويمكن إيجاز هذه الصفات فيما يلي:

3-1-8-1- الصبر والتحمل:

إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بوجهة نظر مليئة بالتفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة، فالتلميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة ولا يمكن للأستاذ فهم نفسية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم قوي الأمل في نجاحه في مهنته.

3-1-8-2- العطف واللين مع التلاميذ:

فلو كان الأستاذ قاسيا مع التلاميذ فيعزلهم عليه، ويفقدهم الرغبة في اللجوء إليه والاستفادة، كما لا يكون عطوفا لدرجة الضعف فيفقد إحترامهم له ومحافظتهم على النظام.

3-1-8-3- الحزم والمرونة :

فلا يجب أن يكون ضيق الخلق قليل التصرف سريع الغضب حيث يفقد بذلك إشرافه على التلاميذ وإحترامهم له.

- أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه.

3-2-8-3- الخصائص الجسمية :

لا يستطيع أستاذ التربية البدنية والرياضية القيام بمهمته على أكمل وجه إلا إذا توفرت فيه خصائص جسمية هي:¹

- القوام الجسمي المقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ، فالأستاذ يجب أن يراعي دائما صورته المحترمة التي لها أثر اجتماعي كبير.

- التمتع بلياقة بدنية كافية يمكنه من القيام بأي حركة أثناء عمله.

¹ صالح عبد العزيز ، عبد العزيز عبد المجيد ، التربية وطرق التدريس . مصر: دار المعارف، الطبعة الأولى، 1984، ص20 .

- أن يكون دائم النشاط فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه.

- يجب أن يتمتع بالإتزان والتحكم العام في عواطفه ونظرته للآخرين، فالصحة النفسية والجسدية والحيوية تمثل شروطا هامة في إنتاج تدريس ناجح ومفيد.

3-8-3- الخصائص العقلية والعلمية :

على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها ، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز، وذلك لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ، وتحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية.¹

ومن خلال ما سبق يمكننا تخيص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته في ما يلي²:

- أن يتيح فرص العمل والتجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم ويكون لهم تفكير مستقلا وحرّ.

- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون ، الحرية ، العمل بالرغبة ، والجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم.

- على الأستاذ أن يكون ذا شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ واحترامهم.

- أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية والاجتماعية لتلاميذ ويبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع الثقة.

- المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل الأنجع.

كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية منظم التفكير قوي العقل، واسع النظرة للحياة، سريع الملاحظة، قادر على التصور والتخيل والاستنباط، وبالإضافة إلى هذه الصفات يجب أن يكون متصفا بالمميزات التالية :

¹ محمد السباعي، معلم الغد ودوره . دار المعارف، الطبعة الأولى، 1985 ، ص 38 .

² نفس المرجع ، ص 38

3-8-3-1 - الإلمام بالمادة:

الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الاطلاع والثقافة والواثق بنفسه ، كما يجب أن يكون قادر على اجتذاب ثقة تلاميذه له ، وكذلك يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية ميالا للإطلاع وتنمية المعارف ، لأن إفاة التلاميذ من طرف الأستاذ تكون من خلال المعلومات والمعارف الواسعة لدى الأستاذ¹

3-8-3-2- الذكاء :

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ ومشاكلهم ، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم وأن يكون له القدرة على حل المشاكل ، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته وتفكيره ، فلا بد أن يكن دقيق الملاحظة متسلسل الأفكار قادر على المناقشة والإقناع يخلق الميل لمادته عند التلاميذ².

3-8-3-4- الخصائص الخُصَّة والسلوكية :

لكي يكون لأستاذ التربية البدنية والرياضية دور فعال وأثر إيجابي خلال تدريس مادته على تلاميذه وذلك في معاملته مع المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :

- أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلص لها.
- أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه، ما أمكنه ذلك من توضيحات.
- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ، ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة فهذا يؤدي إلى إثارة الغيرة بين التلاميذ.
- يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحا لهم.
- الأمل والثقة بالنفس: فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته، وأن يكون واسع الأفاق كي يصل إلى تفهم التلاميذ وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس³.

¹ محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس. بيروت: دار النشر، ط01، ص60

² صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس، مرجع سبق ذكره، ص 16

³ المرجع السابق ، ص 16

3-8-5- الخصائص الإجتماعية :

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه اجتماعية في الحياة تكبد مشاققتها وصبر على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية ، واجهته خلال الحياة ، حيث أكسبته رصيда معرفيا صقل تلك المعارف ورسخت لديه بما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذا، لذا يعتبر الأستاذ رائدا لتلاميذه ، وقدوة حسنة لهم ، وله القدرة على التأثير في الغير .

- كما أن له القدرة على العمل الجماعي ، لذا يجب أن يكون لديه الرغبة في مساعدة الآخرين وتفهم حاجاتهم، وتهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم. وهو إلى جانب ما سبق يعد رائداً اجتماعياً، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يساهم في نشاط المدرسة ويتعاون مع إدارتها في القيام بمختلف مسؤولياتها.¹

3-9 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

3-9-1 الواجبات العامة:

تتشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية جزء لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي تعمل بها ، وهي في نفس الوقت تعتبر النشاطات والفعاليات التي يبدونها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية. ولقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضية الجديد ما يلي:

- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق والإتزان.
- يعد إعدادا مهنيا جيدا لتدريس التربية البدنية والرياضية.
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم.
- لديه القابلية للنمو المهني الفعّال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.

¹ محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس، مرجع سبق ذكره، ص 45

- لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.

3-9-2 الواجبات الخاصة:

إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة ، وفي نفس الوقت تعتبر من الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة ومنها:

- حضور إجتماعات هيئة التدريس، وإجتماعات القسم و لقاءات تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعة.

- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ.

- تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.

- السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا.

- الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية.¹

3-9-3 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع:

من أهم واجبات المدرس تدعيم العلاقة بين المدرسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به من خلال:

- التعاون مع المؤسسات الموجودة في المجتمع وخاصة المؤسسات التي تخدم مدرسته.

- إشراك أهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم المسابقات والبطولات المفتوحة التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع .

- التطوع في الأندية أو الهيئات الرياضية وأن يساهم بمجهوده البناء في أن يحقق هذه الهيئات والنوادي وأهدافها.

¹ أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية . القاهرة : دار الفكر العربي ، الطبعة الثانية ، 2002 ، ص152-153.

- المساهمة في خدمة المجتمع بالاشتراك في الأعمال التي يتطلبها هذا المجتمع فيكون له دور فعال في الدفاع المدني أو التمريض أو التوعية إذا احتاج الأمر لذلك.
- أن يتحسس مشكلات مجتمعه وأن يبصر المواطنين بها ويشاركهم في معالجتها.
- أن يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وأن يكون مثلاً للمواطن الصالح علماً وخُلقاً.
- أن يوثق بين المنزل والمدرسة فيدعو أولياء أمور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعترض أبنائهم.

3-9-4 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضواً في المهنة:

على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يتفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه أن يحترم تقاليد مهنته وأن يكون عضواً فعالاً من خلال اشتراكه في مختلف أنواع النشاط التي من شأنها أن تزيد من كفاءته وتدفعه إلى التقدم المستمر في مهنته، ويشمل هذا النشاط النواحي التالية:

- إذا لم يكن قد تلقى إعداداً كاملاً فعليه أن يحاول تكملته إعداداً عن طريق الدراسات الممكنة في الميدان¹.
- الإطلاع المستمر على أحداث ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وأن يطبق معلوماته في تدريسه بقدر الإمكان.
- الإشتراك في المجلات والمطبوعات الدورية المهنية.
- محاولة الحصول على درجات علمية أعلى.
- العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الإطلاع المستمر على كل ما هو جديد.
- أن يتبع تقاليد المهنة الخلقية.

¹ أمين أنور الخولي : مرجع سابق ص 153

خلاصة :

يعتبر دور أستاذ التربية البدنية و الرياضية مهم في المنظومة التربوية، وذلك من خلال درس التربية البدنية الرياضية حيث أنه يساهم بنسبة كبيرة في تربية النشأ من جميع النواحي وفق لأهداف البرنامج المدرسي والذي يفترض أن يستفيد منه كل تلاميذ المدرسة، و نظرا للطبيعة التعليمية و التربوية للدرس يجب أن يراعي فيه المدرس كافة الإختبارات المتعلقة بطرق التدريس، الوسائل التعليمية و التدرج التعليمي لتتابع الخبرات المتعلقة، و طرق القياس، والتفوييم ، شأنه شأن أي أستاذ آخر في مادة علمية أو أدبية بل يقع عليه العبء أكثر منهم، كما يجب أن يكون متكامل من جميع النواحي.

الملحق رقم 02
مقياس دافعية الإنجاز

رقم العبارة	العبارات	بدرجه كبيرة جدا	بدرجه كبيرة	بدرجه قليلة
1	أجد صعوبة في محاولة النوم عقب هزيمتي في المنافسة.			
2	يعجبني اللاعب الذي يتدرب لساعات إضافية لتحسين مستواه.			
3	عندما أرتكب خطأ في الأداء أثناء المنافسة فإنني أحتاج لبعض الوقت لكي أنسى هذا الخطأ.			
4	الامتياز في الرياضة لا يعتبر من أهدافي الأساسية.			
5	أحس غالباً بالخوف قبل إشراكي في المنافسة مباشرة.			
6	استمتع بتحمل أية مهمة والتي يرى بعض اللاعبين الآخرين أنها مهمة صعبة.			
7	أخشى الهزيمة في المنافسة.			
8	الحض يؤدي إلى الفوز بدرجة أكبر من بذل الجهد .			
9	في بعض الأحيان عندما أنهزم في المنافسة فإن ذلك يضايقني لعدة أيام.			
10	لدى استعداد للتدريب طوال العام بدون انقطاع لكي أنجح في رياضتي.			
11	لا أجد صعوبة في النوم ليلة اشتراكي في المنافسة.			
12	الفوز في المنافسة يمنحني درجة كبيرة من الرضا.			
13	أشعر بالتوتر قبل المنافسة.			
14	أفضل أستريح من التدريب في فترة ما بعد الانتهاء من المنافسة الرسمية .			
15	عندما أرتكب خطأ في الأداء فإن ذلك يرهقني طوال فترة المنافسة.			
16	لدى رغبة عالية جداً لكي أكون ناجحاً في رياضتي .			
17	قبل اشتراكي في المنافسة لا انشغل في التفكير عما يمكن أن يحدث في المنافسة أو عن نتائجها.			
18	أحاول بكل جهدي أن أكون أفضل لاعب.			
19	أستطيع أن أكون هادئاً في اللحظات التي تسبق المنافسة مباشرة.			
20	هدفي هو أن أكون مميزاً في رياضتي.			

الملحق رقم 02

مقياس دافعية الإنجاز

رقم العبارة	العبارات	تنطبق	إلى حد ما	لا تنطبق
1	أحب القيام بأي تمرين متوقع مني مهما كلفني ذلك من جهد.			
2	أستطيع أداء نفس التمرين لساعات طويلة دون الشعور بالملل.			
3	أسعى دائما إلى إدخال تعديلات مهمة لصالح التدريب.			
4	كثيرا ما تمر الأيام دون أن أعمل شيئا يذكر.			
5	اجتهد دائما في تدريبي لأتفوق على من أتدرب معه.			
6	اعتقد بأنني شخص يكتفي بالقليل من الآمال والطموحات.			
7	أفضل تأدية تدريبي بمستوى متوسط من الإتقان إذا كان تحقيق المستوى الأعلى يكلفني وقتا وجهدا كبيرا.			
8	لا أعتقد أن مستقبلي سوف يكون مرهونا بظروف الصدفة والحظ.			
9	أشعر بأن الدخول في تحديات مع الآخرين لا طائل من ورائها.			
10	كل ما وجدت التدريب الذي أقوم به صعبا ازداد إصراري على إنجازه.			
11	أعتقد أن وضعي الحالي أفضل ما يمكن الوصول إليه.			
12	أشعر بأنني مجتهد ومثابر في التدريب كرياضي.			
13	أتجنب غالبا القيام بالمهام والمسئوليات الصعبة في التدريب.			
14	لا أشعر غالبا بمرور الوقت عندما أكون مشغولا في تدريبي.			
15	أميل أحيانا إلى التراجع عن موافقي أمام الخصوم إذ أن الإصرار عليه بسبب لي متاعب صعبة.			
16	لا أفكر كثيرا في إنجازاتي السابقة بل أفكر في التخطيط لإنجازات جديدة.			
17	أحرص دائما على أن يكون وقت التدريب في مقدمة اهتماماتي.			
18	أحرص دائما على الاشتراك في المسابقات ذات الصلة بمجالات اهتماماتي كلما أتحت لي الفرصة لذلك.			
19	انسحب غالبا بسهولة عندما تواجهني مشاكل صعبة في منافساتي الرياضية.			
20	تستهويني التدريبات التي تتسم بجو التنافس والتحدي.			
21	استعد دائما لأداء التمرينات الصعبة التي تتطلب مجهودا في تحقيقها.			
22	غالبا ما أوجل تدريب اليوم إلى الغد.			
23	كلما حققت هدفا وضعت لنفسني أهدافا أخرى مستقبلية.			
24	أشعر باليأس أحيانا في إيجاد الحلول للمصاعب التي تتعرض حياتي.			
25	لا أميل إلى الرأي القائل كن أو لا تكن.			
26	كثيرا ما أشعر بعدم مقدرتي على القيام بما وعدت به سابقا.			
27	أبذل ما في وسعي أكثر من مرة حتى أحقق أهدافي.			
28	أشعر بالضيق من ضعف كفاءتي في التدريب.			
29	لا أتأخر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ الأهداف.			
30	إذا دعيت إلى شيء أثناء التدريب فإنني أعود إلى تدريبي على الفور.			
31	لا أفكر كثيرا في البحث عن طرق أخرى بديلة عندما تفشل الطرق السابقة في بلوغ الأهداف.			
32	لم أعد أتحمل المصاعب الكثيرة التي تواجهني في أداء التدريب.			

الملحق رقم 01

مقياس الرضا الوظيفي

غير راض بتاتا	غير راض	راض الى حد ما	راض الى حد كبير	العبارة: ما مدى رضاك عن؟	
				اختيارك لمهنة التدريس	01
				مكانة مهنتك مقارنة بالمهن الاخرى	02
				راتبك الشهري بالنسبة الى مستواك المعيشي	03
				مطابقة هذه المهنة للتكوين الذي تلقيتَه	04
				نظرة المجتمع في ما يتعلق باهمية عملك	05
				فرص الترقية المتاحة لك	06
				التقدير و الاعتراف الممنوحان لك من طرف الادارة	07
				المشاركة في تسيير شؤون المؤسسة	08
				الدور الممنوح لك في توجيه التلاميذ	09
				الوسائل البيداغوجية لاداء عملك	10
				ادائك في ممارسة مهنة التعليم	11
				الفصة المتاحة لك للممارسة في تطوير البرنامج	12
				الطيقة التي تمنح بها منحة المردودية	13
				القوانين التي تضبط بين الاستاذ و الادارة	14
				النتائج السنوية التي تحققها مؤسستك	15
				طريقة مكافئة التلاميذ النجباء	16
				معالجة مجلس الاساتذة لوضعية التلاميذ الضعفاء	17
				عدد التلاميذ في القسم الواحد	18
				الفرصة المتاحة لك لاختيار الاقسام الدراسية	19
				الفرصة المتاحة لك للابداع في المادة التي تدرس فيها	20
				الحرية الممنوحة لك في اختيار طريقة التدريس	21
				ظاهرة التعاون بين الاساتذة و مؤسستي	22
				القوانين الخاصة لحماية الاستاذ في ممارسة مهنة التعليم	23
				القيم التي يعطيها اصدقائك لمهنتك	24
				اهمية دورك في المجتمع	25
				الدخل الشهري مقابل الجهد المبذول	26
				السمعة التي تنالها اسرتك من مهنتك	27
				العلاقة التي تربطك بمفتش المادة	28
				النتائج التي يحققها تلاميذك في الامتحانات الفصلية	29

الله

