



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر – بسكرة –

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص: تربية حركية

دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية لثانويات ولاية بسكرة



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



تحت إشراف الأستاذ:

عثماني عبد القادر

إعداد الطلبة:

• بوسكار إسلام

السنة الجامعية

2017/2016

الإهداء

إلى قرة العين...إلى من جعلت الجنة تحت قدميها..
إلى التي حرمت نفسها و أعطتني، ومن نبع
حنانها سقتني...إلى من وهبتني الحياة، إلى
تلك المرأة العظيمة أمي.....
إلى أعظم الرجال صبورا ورمز الحب والعطاء..
... إلى الذي تعب من أجل راحتي.... أبي.....
و إلى أفراد الأسرة صغيرا وكبيرا .

إسلام

شكر و عرفان

... بين ثنايا المعرفة الفسيحة، نهم نستجدي من العلم حرفاء، ولأننا لازلنا على طريق العلم نلتمس السبيل كالغريب الداخل إلى متاهة متشعبة المسالك لابد فيها من مرشد ودليل يأخذ بأيدينا إلى بر الأمان، فنخص بالذكر ويا ليت الذكر يرد الجميل إلى الأستاذ المشرف "عثماني عبد القادر" الذي كان لي نعم السند واقول له شكرا على النصائح المقيمة والمضوية في كل مرة وفقك الله.

كما اوجه شكري إلى كل أساتذة معهد التربية البدنية والرياضية.

شكرا لكل الأساتذة والإداريين والعمال بالجامعة.

اشكر كل من ساعدني من قريب أو من بعيد لافرج هذا العمل إلى النور.



فهرس المحتويات

الصفحة	العنصر
	شكر وعرهان
	إهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ-ب	مقدمة
	الجانب التمهيدى
5.....	الإشكالية
6.....	الفرضيات
6.....	أهمية البحث
6.....	اسباب اختيار الموضوع
6.....	اهداف البحث
7	تحديد المفاهيم والمصطلحات
10-8.....	الدراسات السابقة
10.....	التعليق على الدراسات السابقة

الفصل الأول: الرضا الوظيفي

- 13.....تمهيد
- 14.....1. مدخل الى الرضا الوظيفي
- 14.....1.1. مفهوم الرضا الوظيفي
- 15.....2. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
- 15.....1.2. محتوى العمل
- 16.....2.2. الراتب
- 16.....3.2. جماعة العمل
- 16.....4.2. المكانة الاجتماعية للمهنة
- 17.....3. اهم النظريات المفسرة التي تناولت الرضا الوظيفي
- 17.....1.3. نظرية سلم الحاجات
- 17.....1.1.3. الحاجات الفيزيولوجية الاساسية
- 17.....2.1.3. حاجات الامن
- 17.....3.1.3. الحاجات الى الشعور بالانتماء
- 17.....4.1.3. حاجات تحقيق الذات
- 17.....2.3. نظرية التوقع
- 18.....3.3. نظرية الانصاف
- 18.....4.3. نظرية العاملين (herzberg)
- 18.....5.3. نظرية الانجاز (maclellan)
- 19.....6.3. نظرية القيمة للوك
- 20.....7.3. نظرية العدالة (adams)

21.....	4. اهمية الرضا الوظيفي.....
21.....	1.4. أهمية الرضا الوظيفي للموظف.....
22.....	2.4. اهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة.....
22.....	3.4. اهمية الرضا الوظيفي للمجتمع.....
22.....	5. اشكال الرضا الوظيفي.....
22.....	1.5. الرضا العام.....
22.....	2.5. الرضا النوعي (الجزئي).....
22.....	6. اساليب قياس الرضا الوظيفي.....
23.....	1.6. المقاييس الموضوعية.....
23.....	1.1.6. الغياب.....
24.....	2.1.6. ترك الخدمة.....
25.....	3.1.6. معدل الامن والسلامة المهنية.....
25.....	2.6. المقاييس الذاتية.....
25.....	1.2.6. طريقة ليكارت.....
25.....	2.2.6. طريقة هرزبرغ.....
26.....	3.2.6. طريقة ثرستون.....
26.....	4.2.6. طريقة اوزغود.....
27.....	5.2.6. طريقة جثمان.....
28.....	خلاصة.....
30.....	الفصل الثاني: استاذ التربية البدنية والرياضية.....
31.....	تمهيد.....

32.....	1. مفهوم التربية البدنية والرياضية.....
32.....	1.1 مفهوم التربية البدنية والرياضية في الجمهورية الجزائرية.....
33.....	2.1 مفهوم التربية البدنية.....
34	3.1 مفهوم التربية الرياضية.....
34.....	4.1 علاقة التربية البدنية بالتربية الرياضية.....
35.....	2. التفسيرات الاجتماعية للتربية البدنية والرياضية.....
35.....	2.1 نظرية الطاقة الزائدة (سبانسر تشيلو).....
35.....	2.2 نظرية الترويج (غوتس ماتس).....
35.....	3.2 نظرية الميراث (ستانلي هول).....
36.....	3. علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة.....
36.....	4. مكانة التربية البدنية والرياضية في الجزائر.....
37.....	5. اهمية واهداف التربية البدنية والرياضية.....
37.....	1.5 اهمية التربية البدنية والرياضية.....
38.....	2.5 اهداف التربية البدنية والرياضية.....
38.....	1.2.5 التنمية البدنية والعضوية.....
39.....	2.2.5 تنمية المهارات الحركية
40.....	3.2.5 التنمية المعرفية.....
40.....	4.2.5 التنمية الاجتماعية.....
40.....	5.2.5 التنمية الجمالية والتذوق الحركي.....
41.....	6.2.5 الترويج وملئ الفراغ.....
41.....	7.2.5 التنمية النفسية.....

- 6.العوامل التي تساهم في تشكيل دوافع الفرد للاقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي.....43
- 7.استاذ التربية البدنية والرياضية.....43
- 1.7.تعريف استاذ التربية البدنية والرياضية.....43
- 2.7.شخصية استاذ التربية البدنية والرياضية.....43
- 1.2.7 الشخصية التربوية لاستاذ التربية البدنية والرياضية.....43
- 2.2.7 الشخصية القيادية لاستاذ التربية البدنية والرياضية.....44
- 8.مسؤوليات استاذ التربية البدنية والرياضية.....44
- 1.8. فهم اهداف التربية البدنية والرياضية.....44
- 2.8.تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية.....44
- 3.8.توفير القيادة.....45
- 9.واجبات استاذ التربية البدنية والرياضية.....45
- 1.9.الواجبات العامة.....45
- 2.9.الواجبات الخاصة.....45
- 3.9.واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع.....46
- 4.9.واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة.....46
- 10.الاعداد المهني لاستاذ التربية البدنية والرياضية.....47
- 1.10.الاعداد التربوي العام.....47
- 2.10.الاعداد المهني العام.....47
- 3.10.الاعداد المهني التخصصي.....47
- 11.كفاءات استاذ التربية البدنية والرياضية.....48
- 1.11.الكفاءة المهنية.....48

48.....	2.11. الكفاءات التدريسية.
48.....	3.11. الكفاءات العلمية.
48.....	4.11. الكفاءات الشخصية.
49	5.11. الكفاءات الاخلاقية.
49.....	6.11 الكفاءات التدريبية والتدريسية
49.....	1.6.11. الكفاءة الاكاديمية والنمو المهني.
49.....	2.6.11. كفاءات تخطيط الدروس.
50.....	3.6.11. كفاءات تنفيذ الدرس.
51.....	4.6.11. كفاءات ضبط الدرس.
51.....	5.6.11. كفاءات التقويم.
52.....	6.6.11. الكفاءات الادارية.
52.....	7.6.11. كفاءات التواصل الانساني.
53.....	12. صفات وخصائص مدرس التربية البدنية والرياضية
53.....	1.12. الصفات المثالية لمدرس التربية البدنية والرياضية
53.....	2.12. صفات المدرس الكفئ الناجح.
53.....	13. دور استاذ التربية البدنية والرياضية.
53.....	1.13. الدور التوجيهي.
54.....	2.13. الدور النفسي
55.....	3.13. الدور التربوي
55.....	14. الخصائص التي يجب ان تتوفر في استاذ التربية البدنية ورياضية
56.....	خلاصة

الجانب التطبيقي

الفصل الاول: الاجراءات المنهجية للدراسة

1. الدراسة الاستطلاعية..... 59
2. المنهج العلمي المتبع في الدراسة..... 59
- 1.2 ادوات وتقنيات البحث..... 59-60
3. مجتمع الدراسة..... 60
4. عينة البحث..... 60
5. متغيرات الدراسة..... 60
6. مجالات البحث..... 61
- 1.6 المجال الزمني..... 61
- 2.6 المجال المكاني..... 61
- 3.6 الوسائل الاحصائية..... 61

الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الاولى..... 63-71
- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثانية..... 71-80
- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الثالثة..... 80-88
- استنتاجات..... 92-93
- اقتراحات..... 94
- خاتمة..... 95
- قائمة الملاحق..... 96-98
- قائمة المراجع..... 99-100

قائمة الجداول

قائمة الجداول		
الرقم	العنوان	الصفحة
01	رضا الاستاذ عن مدى توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة:	63
02	يمثل مدى شعور الاستاذ بالامن والاستقرار الوظيفي	63
03	يوضح رضا الاساتذة عن مدى عدد التلاميذ في كل قسم:	64
04	يوضح رضا الاساتذة على مهنة التعليم :	65
05	يوضح رضا الأستاذ بعلاقته مع التلاميذ أثناء الحصة:	65
06	يوضح رضا الاستاذ على التوقيت الاسبوعي :	66
07	يوضح رضا الاستاذ على الهدوء اثناء الحصة:	67
08	يوضح رضا الاساتذة على نظافة محيط العمل:	68
09	يوضح مقارنة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ بالجهد المبذول:	68
10	يوضح مدى اشباع الاجر لحاجات الاستاذ:	69
11	يمثل تناسب الأجر مع مؤهلات وخبرة الأستاذ	70
12	يمثل منح الأجر مكان اجتماعي محترم للأستاذ	73
13	يوضح تغيير مكان العمل ان اتاحت الفرصة من اجل الاجر	70
14	يوضح رضا الاستاذ على العلاوة الفصلية	71
15	يوضح علاقة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ بترك مهنة التعليم	72
16	يوضح تحقيق عمل الاستاذ للاستقرار المادي	72
17	يوضح راي الاستاذ على مدى توفير الراتب مستقبل امن له ولاسرته	73
18	يوضح تقدير اولياء الامور انجازات الاستاذ في المدرسة	75
19	يوضح رضا الاستاذ في تعاون اولياء الامور في حل المشكلات التي تواجههم	81

	يوضح مدى رضا الاستاذ حول نظرة المجتمع الى مهنة التعليم نظرة احترام	20
83	يوضح رضا الاستاذ على زيادة مهنته في العلاقات الاجتماعية	21
84	يوضح رضا الاستاذ على تقدير المجتمع للعبء الملقى على عاتقه	22
85	يوضح رضا الاستاذ على تعاون الطاقم البيداغوجي معه	23
86	يوضح مدى رضا الاستاذ على تقديم المجتمع حوافز معنوية تدفعه في الاستمرار في عمله	24
87	يوضح شعور الاستاذ بان مهنته اقل المهمن من حيث التقدير الاجتماعي	25
88	يوضح راي الاستاذ على ان مهنته تلعب دورا في تكوين مجتمع صالح ومنتقف	26

قائمة الاشكال

قائمة الاشكال		
الصفحة	العنوان	الرقم
63	رضا الاستاذ عن مدى توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة:	01
63	يمثل مدى شعور الاستاذ بالامن والاستقرار الوظيفي	02
64	يوضح رضا الاساتذة عن مدى عدد التلاميذ في كل قسم:	03
65	يوضح رضا الاساتذة على مهنة التعليم :	04
65	يوضح رضا الأستاذ بعلاقته مع التلاميذ أثناء الحصة:	05
66	يوضح رضا الاستاذ على التوقيت الاسبوعي :	06
67	يوضح رضا الاستاذ على الهدوء اثناء الحصة:	07
68	يوضح رضا الاساتذة على نظافة محيط العمل:	08
68	يوضح مقارنة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ بالجهد المبذول:	09
69	يوضح مدى اشباع الاجر لحاجات الاستاذ:	10
70	يمثل تناسب الأجر مع مؤهلات وخبرة الأستاذ	11
73	يمثل منح الأجر مكان اجتماعي محترم للأستاذ	12
70	يوضح تغيير مكان العمل ان اتاحت الفرصة من اجل الاجر	13
71	يوضح رضا الاستاذ على العلاوة الفصلية	14
72	يوضح علاقة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ بترك مهنة التعليم	15
72	يوضح تحقيق عمل الاستاذ للاستقرار المادي	16
73	يوضح راي الاستاذ على مدى توفير الراتب مستقبل امن له ولاسرته	17
75	يوضح تقدير اولياء الامور انجازات الاستاذ في المدرسة	18
81	يوضح رضا الاستاذ في تعاون اولياء الامور في حل المشكلات التي تواجههم	19

	يوضح مدى رضا الاستاذ حول نظرة المجتمع الى مهنة التعليم نظرة احترام	20
83	يوضح رضا الاستاذ على زيادة مهنته في العلاقات الاجتماعية	21
84	يوضح رضا الاستاذ على تقدير المجتمع للعبء الملقى على عاتقه	22
85	يوضح رضا الاستاذ على تعاون الطاقم البيداغوجي معه	23
86	يوضح مدى رضا الاستاذ على تقديم المجتمع حوافز معنوية تدفعه في الاستمرار في عمله	24
87	يوضح شعور الاستاذ بان مهنته اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي	25
88	يوضح راي الاستاذ على ان مهنته تلعب دورا في تكوين مجتمع صالح ومثقف	26

تعتبر مهنة التعليم من أشرف المهن التي يقوم بها الإنسان، فأهميتها لا تقلّ أبداً عن الطبّ أو الصيدلة أو المحاماة وغيرها من المهن، فالمعلم هو الشخص الذي ينشئ أجيال واعدة متعلمة ومثقفة، فعندما يقف المعلم في الصف فإنه يعطي علمه لعشرات الطلاب وليس لطالب واحد، لذا فإنّ تأثيره على المجتمع سيكون كبيراً من خلال التأثير على عقول ذلك العدد الكبير من الطلاب، فالمعلم قبل أن يعطي علمه لتلاميذه فهو أيضاً يعلمهم الأخلاق الحميدة، ويهذب طباعهم، ويجعل منهم أشخاصاً ذوو هدف في هذه الحياة، وينير عقولهم ليفكروا بطريقة صحيحة وإيجابية، ولكشف الحقائق أمامهم، كما أنّ جميع المهن الأخرى لا يمكن أن تكون موجودة دون المعلم، فالطبيب مثلاً قبل أن يصبح طبيباً كان قد مرّ على يدي معلم جعله يتقن الطبّ، والمعلم يولد الأمل لدى طلابه ويجعلهم أكثر يقيناً بأنهم هم بناء المستقبل .

ومن خلال الدور الفعال الذي يلعبه بالتحديد استاذ التربية البدنية والرياضية في تكوين الاجيال وتطور المجتمعات , فقد بادرت بالاعتناء به و تكوينه جيدا وذلك من اجل القيام بعمله على اكمل وجه وفي احسن الظروف ولضمان اعطائه ما يستحق من حقوق سواء مادية كانت او معنوية , وذلك من اجل تقديم اقصى ما يملك من مجهود بدني او فكري , حيث نجد ان معظم الاساتذة وبالاخص اساتذة التربية البدنية والرياضية مختلفين مستوى الرضا على المهنة التي يقومون بادائها سواء على مستوى الراتب المتقاضاه او المجال العملي داخل المؤسسة وايضا المكانة الاجتماعية لاستاذ التربية البدنية والرياضية.

ومن هذا المنظور تطرقنا في الجانب المنهجي للدراسة الى اشكالية البحث و فرضياته , اهمية واهداف البحث واسباب اختياره , كما تطرقنا لتعريف المصطلحات المرتبطة بموضوع البحث و المتمثلة في : الرضا الوظيفي -استاذ التربية البدنية والرياضية.

ففي الفصل الاول تطرقنا الى الرضا الوظيفي , ويندرج تحتها , مدخل الى الرضا الوظيفي-مفهوم الرضا الوظيفي-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي-اهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي-اهمية الرضا الوظيفي-اساليب قياس الرضا الوظيفي.

و الفصل الثاني تناولنا فيه: مفهوم التربية البدنية والرياضية-التفسيرات الاجتماعية للتربية البدنية -علاقة التربية البدنية بالتربية العامة-مكانة التربية البدنية والرياضية في الجزائر -اهمية التربية البدنية والرياضية استاذ التربية البدنية والرياضية- مسؤوليات استاذ التربية البدنية والرياضية - واجباته والاعداد المهني له- كفاءة وصفات وخصائص ودور استاذ التربية الدنية والرياضية.

اما فيما يخص الجانب التطبيقي الذي يضم فصلين وهما :

الفصل الاول : تطرقنا فيه الى الاجراءات الميدانية للدراسة ومنهج الدراسة وأداة الدراسة وكذلك مجتمع الدراسة وعينة الدراسة، ومتغيرات الدراسة و مجالات الدراسة ، والوسائل الإحصائية المستخدمة في الدراسة .

الفصل الثاني : يتضمن عرض ومناقشة النتائج ، الاستنتاجات ، خاتمة والاقتراحات وقائمة الملاحق.

الجانب التمهيدي

الجانب التمهيدي

1- الاشكالية

-التساؤل العام

- التساؤلات الجزئية

2- الفرضيات

-الفرضية العامة

-الفرضيات الجزئية

3- اهمية الدراسة

4- اهداف الدراسة

5- اسباب اختيار الموضوع

6- تحديد المصطلحات والمفاهيم

7- الدراسات السابقة

8-التعليق على الدراسات السابقة

-الإشكالية:

تعتبر مهنة التعليم من المهن التي لها احترام كبير ومميز, فالأستاذ له منزلة كبيرة في قلب كل أب وأم, يتعامل مع أبنائهم. ومن هذا المنظور الاجتماعي, يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الشخص الذي يساهم بقسط وافر من الجهود التي تبذل في إعداد النوعية البشرية التي تفيد المجتمع نظرا للأدوار الحساسة والفعالة التي يلعبها في إعداد وتكوين الأجيال التي سوف تبرز مستقبلا في تحقيق الأهداف التي سطرها لنفسه وبلوغ الطموحات التي يرغب فيها.

وانطلاقا من أهمية الدور الذي يلعبه أستاذ التربية البدنية والرياضية في تكوين وتربية المجتمع, فقد بادرت إلى الاعتناء بهذا العنصر في المجتمع, بانتقائه وإعداده وتكوينه تكوينا جيدا, والعمل المستمر من اجل توفير الوسائل التي تساعد في القيام بعمله في أحسن الظروف, والتكفل بحل المشاكل التي تعرقل طريقه, وإعطائه ما يستحق من احترام وتقدير ومنحه مقابل الدور الكبير الذي يبذله, الأجر الذي يصون كرامته ويضمن له العيش الكريم.

ولقد شهدت المنظومة التربوية الجزائري, في السنوات الأخيرة إصلاحات كبرى تمثلت في بناء مناهج جديدة وفق منهجية التدريس الحديثة "المقاربة بالكفاءات" وتوفير الوسائل التعليمية المساعدة على تحقيق الكفاءات المنشودة, ولكن الملاحظ أن الأستاذ وأستاذ التربية البدنية والرياضية لم يحظ في ظل هذه الإصلاحات الرامية إلى الرفع من مستوى المردود التربوي, بالعناية اللازمة به وخاصة المكانة الاجتماعية والأجر الذي يتقاضاه مقابل الجهد الكبير الذي يبذله والظروف التي يعمل فيها.

أن الأستاذ عندما يشعر انه محل تجيل واحترام, فذلك الشعور يدفعه إلى بذل أقصى ما لديه, أما إذا شعر بالتهميش وعدم العناية به, فان ذلك يجعله يعيش صراعات نفسية مع نفسه يترتب عنها عدم الرضا على الوظيفة التي يمارسها, وهذا يؤثر سلبا على مردوده التربوي وتنعكس أثاره تماما فيما بعد على تحصيل التلاميذ ومستقبلهم الدراسي, ذلك ان التحصيل الجيد مرتبط بالأداء الجيد للأستاذ وان أداء هذا الأخير مرتبط بمدى رضاه عن عمله, والرضا بدوره مرتبط بعدة عوامل يصعب تحديدها ومعرفة درجة تأثيرها سلبا او إيجابا.

ونظرا لأهمية عامل الرضا الوظيفي في تحقيق التوافق المهني للأستاذ تعالج هذه الدراسة مشاكل الرضا الوظيفي وانعكاساتها لأستاذ التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة, وبالتالي يجدر بنا طرح التساؤل التالي:

- ما مدى مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية؟

-التساؤلات الفرعية:

- هل استاذ التربية البدنية والرياضية راض على المجال العملي الذي يمارسه في المؤسسة؟
- هل استاذ التربية البدنية والرياضية راض عن الاجر الذي يتقاضاه شهريا؟

■ هل استاذ التربية البدنية راض عن المكانة الاجتماعية لمهنته؟

2-الفرضية العامة:

هناك مستوى جيد من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية

الفرضيات الفرعية:

- استاذ التربية البدنية والرياضية راض المجال العملي الذي يمارسه في المؤسسة.
- استاذ التربية البدنية و الرياضية راض عن الاجرة التي يتقاضاه شهريا
- استاذ التربية البدنية و الرياضية راض عن المكانة الاجتماعية لمهنته.

3- اهمية الدراسة:

تتجلى اهمية هذه الدراسة في كونها عبارة عن دراسة تحليلية تقويمية للجوانب الاجتماعية والمهنية لاستاذ التربية البدنية والرياضية, كما تكمن اهميتها في كونها تهدف الى الوصول لمعرفة العوامل التي من شأها ان تجعل استاذ التربية البدنية في بلادنا راض عن عمله وذلك بالعمل على توفيرها ان كانت غير موجودة وتدعيمها ان كان هنالك نقص ,ومعرفة العوائق والعراقيل التي تسبب له الضيق والالتعاب والتي قد تؤثر سلبا على أدائه وذلك بالعمل على محاربتها وازاحتها من طريقه وتمكينه

4-اهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى :

- التعرف على مدى رضا استاذ التربية البدنية والرياضية عن المجال العملي الذي يقوم به في المؤسسة
- معرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها ومستوى رضاه عنها .
- التعرف على مدى الرضا على الاجر الذي يتقاضاه
- التعرف عن مدى الرضا على المكانة الاجتماعية لمهنته .

5-اسباب اختيار الموضوع:

- هناك جملة من الاسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع دون غيره والتي يمكننا تلخيصها في الاتي:
- الموضوع جدير بالدراسة وينسجم مع التخصص
- تحسيس المؤسسات الجزائرية باهمية المورد البشري وبالتالي زيادة الاعتناء به بتوفير الظروف الملائمة لزيادة مستوى رضاه وبالتالي رفع مستوى أدائه .

- كونه اطار في المؤسسة التي اجرينا فيها دراستنا ,فهذه الدراسة تساعدنا على معرفة مدى رضا الاستاذ عن وظيفته ,عن اجره,الظروف الفيزيائية (التهوية,الانارة....) اي بصفة عامة مدى رضاه عن مؤسسته

من اداء مهنته التربوية في احسن الظروف وعلى احسن وجه ,لان مستوى ادائه للمهام والمسؤوليات الملقاة على عاتقه هو الذي يحدد نجاح او فشل العملية التربوية

6. تحديد مصطلحات ومفاهيم الدراسة:

1.6 الرضا الوظيفي:

الرضا عن العمل يتمثل في مشاعر الفرد الحسنة والسيئة التي يشعر بها حول المتغيرات المادية والمعنوية التي تتعلق بالعمل نفسه والبيئة المحيطة به,وهذه المتغيرات اما ان تكون عوامل دافعة تسبب الشعور بالرضا عن العمل او عوامل صحية تسبب الشعور بالاستياء الشديد من العمل.¹

تعريف الرضا الوظيفي:

أ- الرضا لغة:

الرضا في اللغة هو ضد السخط,وارتضاه :ورآه اهلا,ورضي عنه:احبه واقبل عليه.²

ب- الرضا اصطلاحا:

فيعرف امبل (hample)الرضا "بانه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه.³

التعريف الاجرائي:

هو مجموعة من الاحاسيس الجميلة (القبول,السعادة,الاستمتاع)التي يشعر بها الموظف اتجاه نفسه ووظيفته والمؤسسة التي يعمل بها,والتي تحول عمله ومن ثم حياته كلها الى متعة حقيقية.

2.6 أستاذ التربية البدنية والرياضية:

أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دورا هاما وحيويا وله فعالية ففي العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا كما أن لأستاذ التربية البدنية والرياضية أثرا على حياة التلميذ المدرسية,فهو الذي يوجه قواه الطبيعية نحو التوجيه السليم وهيبئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة , كما انه يساعد انه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي

¹ نبيه صالح السامرائي, علم النفس الاعلامي,القاهرة : دار المناهج للنشر,1989,ص237

² ابن منظور ,لسان العرب,ط4,دار صادر,بيروت,المجلد5,2005,ص168

³ عائشة مصطفى المناوي,سلوك المستهلك,ط2,دار مكتبة عين شمس,القاهرة,1998,ص:122

السليم , وليس هنالك معلم في أي مدرسة تتاح له الفرص التي تتاح للأستاذ التربية البدنية والرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعيا¹

7. الدراسات السابقة:

1. دراسة بوظرفية حمو, دوقة احمد , لورسي عبد القادر (2007) الجزائر² بعنوان "عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي " واشتملت العينة على (100 استاذ) تم الحصول عليها عشوائيا من ثلاث ولايات من الجزائر (الجزائر , البليدة, تيبازة) واستخدم الباحثون في جمع البيانات اداتين علميتين (المقابلة, الاستبيان).

وتوصل الباحثون الى النتائج التالية:

• توزيع مستوى الرضا حسب الخصائص المهنية والفردية لافراد العينة وقد تبين عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية عدا الدخل الشهري , وتبين ان درجات الرضا لدى افراد العينة اقل من (216) وهي النقطة الفاصلة بين الرضا وعدم الرضا , ومنه فان مستوى الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي ظهر منخفضا , كما ظهر ان اغلبية افراد العينة (88%) اولو اهمية كبيرة للرضا عن مهنة التعليم .

2. دراسة العياشي بن زروق (1996) الجزائر³ بعنوان الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الاساسية (الطور الاول, الثاني, الثالث) واشتملت العينة على (200 مدرسا) استخدم الباحث في جمع البيانات مقياسا مؤلفا من (24) حاجة ذات علاقة مباشرة برضا المدرس , ومدعما بمقياس ثان يقيس مدى اهمية كل حاجة بالنسبة اليه وقد اسفرت النتائج على مايلي:

- الاغلبية من المدرسين غير راضين عن وظيفتهم (93.5%).
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا بين المدرسين والمدرسات (مستوى الرضا ظهر اعلى لدى المدرسات).
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا بين مدرسي (الطور الاول والثاني) و(الطور الثالث).

3. دراسة (الموسوي 1995) الكويت⁴ بعنوان الرضا الوظيفي لدى المرشد التربوي في المدارس الثانوية في دولة الكويت " وهدف هذا البحث الى التعرف على مستوى الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية للمقررات وتحديد العوامل التي تؤثر في مستوى الرضا الوظيفي , وللإجابة على تساؤلات مشكلة البحث, ووصولاً الى

1 زينب علي عمر, غادة جلال عبد الحكيم, طرق تدريس التربية البدنية والرياضية ط1, القاهرة: دار الفكر العربي, 2008, ص65 و66
2 خمو بوظرفية , احمد دوقة , عبد القادر لورسي , عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي, ط1, الجزائر: مختبر الوقاية والارغوميا , 2007
3 العياشي بن زروق , الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الابتدائية, (رسالة ماجستير), معهد علم النفس, جامعة الجزائر : 1976
4 (رسالة ماجستير), الكويت: 1995 الموسوي, الرضا الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية

اهدافه استخدم المنهج الوصفي, ويدور الاطار النظري للبحث حول العناصر التالية: الرضا الوظيفي, نظام المقررات, المرشد التربوي, ومن اهم النتائج التي توصل اليها هذا البحث:

- اعادة النظر في نظام الحوافز والعلاوات والرواتب المتعلقة بوظيفة المرشد التربوي.
- العمل على توفير مكان مناسب لاستقبال الحالات وحفظ الملفات لتحقيق السرية في المجتمع المدرسي لوظيفة المرشد التربوي.

4. دراسة علي عسكر (1981) الكويت¹ بعنوان الرضا الوظيفي للمدرسين بالكويت وكان الهدف تحديد:

- تحديد درجة الرضا لتسع عشرة حاجة من الحاجات الشخصية والمهنية.
- درجة اهمية الحاجات (19).
- درجة تأثير سبعة عوامل على قرارات المدرسين في اختيارهم لمهنة التدريس .
- العوامل التي يرى المدرسون انها على تطوير العملية التعليمية بدولة الكويت.

وقد اسفرت نتائج هذه الدراسة على وجود قصور في تلبية الحاجات الاساسية حيث ابدى المدرسون عدم الرضا ازاء المرتب والفرص المتاحة لتطوير قدراتهم وللتقدم العلمي, والادراك الاجتماعي لاهمية التدريس كمهنة والعدالة فيها بتعلق المردود المالي والعلاقة مع المجتمع المحيط بالمدرسة.

وتوصل الباحث الى ان لكل من هذه الجوانب اثره الكبير على رضا المدرس بوظيفته ابتداءا من المرتب الذي يمكنه ان يعيش الحياة الكريمة الملائمة وحتى التطور المهني والعلمي الذي يدعم احساسه بذاته واهميته في المجتمع.

5. دراسة جابر عبد الحميد (1972) بغداد² بعنوان الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية وتوصل الباحث الى النتائج التالية:

- نسبة الرضا عند المعلمين بلغت (55%) وبلغت نسبة عدم الرضا (7%).
- نسبة الرضا عند المعلمات بلغت (68%) ونسبة عدم الرضا (3%).

واستخلص الباحث ان عوامل الرضا الوظيفي عند المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية تتمثل في:

- اشباع الحاجة للارتباط مع الاخرين.
- اشباع الحاجة للنجاح والحصول على خبرات جديدة.

اما اسباب عدم الرضا فتتمثل في:

¹ علي عسكر, الدافعية في مجال العمل, منشورات ذات السلاسل, الكويت, 1981, ص 79, 85.
² جابر عبد الحميد, الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية, (رسالة ماجستير), جامعة بغداد, 1972.

- نظام التفتيش ونقص الوسائل التعليمية.
- اهمال التلاميذ للقيام بواجباتهم المنزلية.
- وجود فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الرضا بين المدرسين والمدرسات (مستوى الرضا ظهر اعلى لدى المدرسات).
- عدم وجود فروق في مستوى الرضا بين مدرسي (الطور الاول والثاني) و(الطور الثالث).
- وجود اختلافات ذات دلالة احصائية في تصور المدرسين لاهمية الحاجات (24).

2. تحليل ونقد الدراسات السابقة:

بعد اطلاعنا واستقراءنا للبحوث والدراسات السابقة، اتضح لنا ان اغلب الدراسات التي عالجت موضوع الرضا الوظيفي تطرقت للرضا المهني لمختلف المهن ونذكر منها دراسة "علي عسكر" و"العياشي بن زروق" التي تناولت الرضا الوظيفي للمدرسين والمدرسات بصفة عامة ودراسة "جابر عبد الحميد" الذي تطرق الى عوامل الرضا الوظيفي عند المعلمين والمعلمات بينما كانت دراسة الموسوي عن الرضا الوظيفي للمرشد التربوي، بينما لم تجد اي دراسة سابقة تناولت الرضا الوظيفي لاساتذ التربية البدنية والرياضية والذي سنتناوله في دراستنا هذه .

ويجدر الاشارة الى قلة البحوث والدراسات في مجال الرضا الوظيفي على مستوى الجزائر وان كانت بعض الدراسات في هذا المجال فانها قليلة ونادرة، هذا من ناحية ومن ناحية اخرى فليس هناك دراسات في حدود علمنا تناولت الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية لذا فنستطيع ان نقول انها دراسة جديدة لم يسبق التطرق لها من قبل .

اما الدراسات المتعلقة بموضوع الاداء فهي قليلة جدا، والدراسة الحالية وان كانت تتفق مع اغلب الدراسات السابقة من حيث تناولها لبعض المتغيرات، لدراسة علاقتها بالرضا عن العمل، الا انها تختلف عنها لاقتصارها على مجموعة من العوامل المتعلقة بالرضا الوظيفي والمتمثلة في: محتوى العمل، الاجر، المكانة الاجتماعية للمهنة، كما تخص الدراسة اساتذة التربية البدنية والرياضية وهذا ما لم تتطرق له جميع الدراسات السابقة الاخرى.

الجانب النظري

الفصل الأول

الرضا الوظيفي

تمهيد

1. مدخل الى الرضا الوظيفي
2. مفهوم الرضا الوظيفي
3. العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي
4. اهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
5. اهمية الرضا الوظيفي
6. اساليب قياس الرضا الوظيفي

خلاصة

تمهيد:

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر مفاهيم علم النفس التنظيمي غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية، ولعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور مئات من البحوث والدراسات المتناولة له، ومن أسباب تعدد الدراسات في هذا الموضوع أيضاً عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا عن العمل.

فمهما يكن فإن أي دراسة جديدة لموضوع الرضا في محيط العمل، لا يمكن أن تتجاهل السياق الاجتماعي، الاقتصادي الذي تنشط فيه المنظمة، ذلك لأن السخط عن محيط العمل يؤدي إلى سخط العمل نفسه مما يؤدي إلى الاحساس بالاغتراب والاحتقار، وعدم الانتماء والولاء، أما الرضا عن محيط العمل يؤدي إلى الرضا عن العمل نفسه مما يؤدي إلى تحسين اتجاهاتهم نحو الولاء والانتماء للمنظمة.

1.مدخل الى الرضا الوظيفي:

حظي موضوع الرضا الوظيفي باهتمام الباحثين في الادارة والاجتماع وعلم النفس والعلوم الاخرى ,فظهرت الكثير من الدراسات والبحوث,للإجابة عن الاسئلة المتعلقة بمدى رضا الموظف عن عمله او عن عدم رضاه ,ومع ضخامة تلك الدراسات المتعلقة به,استخدم علماء النفس الرضا الوظيفي,ولايزال هناك اختلاف في تحديد مفهوم الرضا الوظيفي .ومن خلال هذا البحث سنحاول تسليط الضوء على الرضا الوظيفي من حيث ,مفهومه ,نظرياته,والعوامل المؤثرة فيه .

1.1 مفهوم الرضا الوظيفي:

اتخذت تعريفات الرضا الوظيفي اتجاهات مختلفة جعلت الاتفاق على تعريف واحد امرا صعبا نظرا لاختلاف النظرة للرضا عن العمل ,التي تعود الى اختلاف الظروف والبيئة والقيم والمعتقدات وطبيعة الاتجاه الذي يركز احيانا على الطبيعة الشخصية للموظف ,واحيانا على الموقف البيئي للعمل.

وقبل التحدث عن الرضا وجب علينا الاشارة الى نظرة عامة حول الرضا.

تعريف الرضا الوظيفي:**تعريف الرضا :**

الرضا في اللغة هو ضد السخط ,وارتضاه :رآه اهلا ,ورضي عنه :احبه واقبل عنه.¹ اما اصطلاحا :فيعرف امبل (humple) الرضا "بانه يعكس درجة التطابق بين العوائد الحقيقية التي يحصل عليها الفرد والمتوقعة من طرفه.² ومن خلال هذا التعريف الذي قدمه امبل يلاحظ انه ادخل مبدا التوقع على الرضا ,اي حدوث الرضا يتوقف على مدى ادراك الموظف بان ما يتقاضاه من عوائد حقيقية تتناسب مع ما يتوقعه مسبقا.

تعريف الرضا الوظيفي:

اورد الباحثون عدة تعريفات ,تحاول توضيح معنى الرضا الوظيفي,ولكن هناك تعريف موحد وعام لمفهوم الرضا الوظيفي,ونظرا لتعدد الدراسات والبحوث التي تناولت هذا الموضوع من جوانب مختلفة ,بالإضافة الى ان موضوع الرضا غالبا ما ينظر اليه انه موضوع شخصي ونسبي ,اي لان الشيء الذي يمكن ان يمثل رضا شخص ما قد يكون عدم رضا لشخص آخر ,بسبب اختلاف الحاجات والدوافع بينهما ,فمثلا كون الرضا عن هذا الشيء قد يكون تام او يعني جزء من هذا الشيء ,ولذلك سوف يتم التطرق لاهم التعاريف التي وردت من اجل الاحاطة بهذا المفهوم .

¹ ابن منظور ,لسان العرب,ط4,دار صادر,بيروت,المجلد5,2005,ص:168

² عائشة مصطفى المناوي,سلوك المستهلك,ط2,دار مكتبة عين شمس,القاهرة,1998,ص122

تعريف هوبك: حيث يرى الرضا انه مجموعة من الاهتمامات بالظروف النفسية والمادية والبيئية التي تحمل المرء على القول بصدق أنني راض على وظيفتي.¹

تعريف محمد مسلم: بأنه الانطباع العام وشعور الإنسان بان وجوده ودوره ضروريان وانه باستطاعته القيام بدوره الاجتماعي²

ومن التعاريف السابقة نعرفه انه مجموعة من الانطباعات و الأحاسيس الدالة والمعبرة على مدى قبول الأستاذ سواء للأداء الذي يقدمه ففي عمله أو الظروف التي يضافها في عمله.

ويظهر من خلال التعريفات السابقة للرضا الوظيفي ,مدى تعدد الزوايا ووجهات النظر التي تم من خلالها النظر الى هذا المصطلح ,فهناك من ينظر له من جهة اشباع الحاجات الفردية ,وآخرون يعتقدون انه مدى تقبل الفرد لوظيفته ,ومن هم يرون بانه انطباعات واتجاهات الفرد نحو الوظيفة ومكوناتها ,وعليه يمكن القول ان الرضا الوظيفي يشمل النقاط التالية:

1. حالة الارتياح والقبول عن اشباع الحاجات والرغبات التي توفرها الوظيفة وبيئة العمل ,وبعبارة ادق حالة الارتياح واشباع الحاجات والرغبات نتيجة الانتماء للمنظمة.
2. ردود الفعل الايجابية عن مدى تحقيق الوظيفة لاهداف وغايات الفرد.
3. الرضا الوظيفي هو حكم وادراك شخصي اتجاه متغيرات وظروف معينة ,وبالتالي يمكن التأثير فيه الى حد ما.
4. الرضا الوظيفي يرتبط بالجودة الداخلية للحياة الوظيفية بصفة عامة.

2.العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي :

يمكن اعتبار الرضا الوظيفي بمثابة العامل المتغير الذي يشمل محصلة المشاعر والاتجاهات التي يعتقد الفرد ان لها علاقة بمختلف الجوانب التي يتصف بها عمله,وعلى الرغم من إجماع العديد من الباحثين على تجزئة مختلف هذه العوامل إلى فئتين أساسيتين,,الأولى تتعلق بالفرد والثانية تتعلق بعمله,إلا انه يبدو من المستحسن التطرق لهذه العوامل ككل على حدا,وهذا نظرا لصعوبة الفصل عمليا بين الفئتين من جهة ,وإبقاء على الطابع التفاعلي بين مختلف العوامل المكونة للرضا من جهة أخرى,وهذا ما سيتضح من خلال العوامل الفرعية التالية:

1.2.محتوى العمل:

رغم أن طبيعة وتكوين المهام التي يؤديها الفرد في عمله ,تلعب دورا هاما في التأثير على رضا الفرد عن عمله إلا أن الاهتمام بدراسة اثر محتوى العمل عن الرضا يعتبر حديثا نسبيا فمضمون هذا العنصر هو المحدد الوحيد للسعادة ففي

¹ كمال محمد عويصة ,علم النفس الصناعي,ط1,,بيروت: دار الكتب العلمية ,1991,و,ص20

² محمد مسلم ,,مدخل الى علم النفس العمل,ط1,الجزائر:2011,ص67

العمل مثل المسؤولية التي يحتويها العمل، وطبيعة أنشطة العمل، وفرص الانجاز التي يوفرها، كما يمكن القول بصفة عامة انه كلما كانت درجة تنوع المهام عالية، ي كما قل تكرار العمل كلما زاد الرضا عن العمل والعكس بالعكس.

2.2 الراتب:

حاول العديد من الباحثين تعميم عدم أهمية الأجر وعلى انه لا مثل مصدر إشباع الحاجات الدنيا وان توافره لا يسبب الرضا عن السعادة وإنما يدفع فقط مشاعر الاستياء من ان تستحوذ على الفرد، إلا إن الأجر يبقى يفرض نفسه كعامل أساسي و استراتيجي بطريقة مباشرة وغير مباشرة فالأجر يرمز للمكانة الاجتماعية ويعزز مستوى الشعور بالأمن، كما قد ينظر إليه الفرد كرمز لتقدير وعرفان المنظمة لأهميته، وليس هذا فحسب بل أن الأجر قد يمكن الفرد من مسايرة العلاقات الاجتماعية، فظلا على ذلك فان بعض الأفراد وخاصة ممن يشغلون

الوظائف العليا، قد يعتبر الأجر لديهم رمز للنجاح والتفوق، وبالتالي فالأجر له جوانب اجتماعية ومعنوية عديدة لا يجب ان تسقط لتتركز فقط على الوظيفة المحدودة للأجر كوسيلة إشباع مادية¹.

كما يعتبر الأجر مؤثر كبير وبدرجة كبيرة على رضا الأستاذ عن عمله فكلما كانت مدركات الأستاذ على العوائد المادية التي يحصل عليها من عمله متفقة مع توقعاته من هذه العوائد، كلما تحقق له الرضا عن العمل وبالعكس في البلدان التي تنظر إلى للتدريس فيها كمهنة ذات عائد منخفض نجد غالبية الأساتذة يقل رضاهم عن العمل²

3.2 جماعة العمل:

إن العمل كما تراه (le Boyer) عبارة عن وسيلة لضمان الوجود المادي والاندماج الاجتماعي، فهو يجلب للفرد إلى جانب الامتيازات المادية والأجر مشبعات أخرى تتمثل في مشاعر الاعتزاز بالانتماء إلى جماعة معينة . تربطه به علاقات وطيدة طيبة، حيث انه يجد نفسه ممن جماعة غير رسمية يجذبها ويتعامل معها وبوجوده في هذه الجماعة يشعر نحوها باتجاه معين يتمثل في رضاه عنها، ولقد تناولت بعض الدراسات العلاقة بين الرضا والعمل وعلاقته بالغير (رؤساء، زملاء، تلاميذ) وتوصلت إلى انه تبعا لنوع العلاقات تتحدد درجة رضا الأستاذ عن عمله، فكلما كانت هذه العلاقات طيبة تتسم بالدفء كلما كان ذلك باعثا على الرضا عن العمل .

4.2 المكانة الاجتماعية للمهنة:

تمثل القيمة الاجتماعية للمهنة التي يؤديها الفرد سبب آخر غير الأجر والامتيازات المادية التي يحصل عليها فهناك أفراد يمارسون مهنة قليلة الدخل إلا أنها مفضلة بالنسبة لهم لكونها تتضمن خطوة وقيمة اجتماعية يتمناها كل فرد بينما قد توجد أعمال أخرى على العكس، فهي تمتاز بالدخل المغربي ولكن المهمة الموثوقة إليها قليلة الاعتبار والاهتمام ولقد

¹ احمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، ط3، مصر: دار النهضة العربية للطباعة

والنشر، 1979، ص143، 144

² المرجع السابق، ص144

توصلت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة ارتباط موجبة بين المكانة الاجتماعية للمعلم والرضا عن العمل لديه فكلما كان المعلم موضع احترام وتقدير من جانب الآخرين في المجتمع ,يقدرن أهمية دوره الذي يقوم به ففي تربية النشاء كلما كان ذلك باعثا على الرضا عن العمل لدى المعلمين في البلدان التي تنخفض فيها النظرة إلى المعلم أو تنخفض مكائتها الاجتماعية فيها.¹

3.اهم النظريات المفسرة التي تناولت الرضا الوظيفي:

من بين النظريات التي حاولت تفسير الشعور بالرضا الوظيفي وكيفية تأثيره على بعض المتغيرات المهنية الأخرى مايلي:

1.3 نظرية سلم الحاجات (maslow) :

ان النموذج الأساسي لإشباع الحاجات الذي قدمه العالم النفسي الأمريكي (أبراهم ماسلو) في عام (1943-1954) يوضح ان الدوافع عبارة عن حاجات تظهر متتالية وفقا لمدرج هرمي يتكون من خمس مستويات هي:

1.1.3 الحاجات الفيزيولوجية (الأساسية):

وهي الحاجات الأساسية أو الدافعة مثل:الماء ,الهواء,الطعام,الغريزة الجنسية.

2.1.3 حاجات الأمن:

وهي التي توفر البيئة الأمنية التي تحمي الإنسان من التهديدات وتضمن استمرار وجوده.

3.1.3 الحاجات إلى الشعور بالانتماء:

وهي التي تتعلق برغبة الفرد في الحصول على فكرة ايجابية عن نفسه والحصول على اعتراف الآخرين وتقديرهم واهتمامهم به.

4.1.3 حاجات تحقيق الذات:

وتعني تعزيز شعور الإنسان ورغبته في الانجاز,لتحقيق طموحاته الذاتية ورسالته في الحياة,ووفقا لنظرية (ma slow) فان الحاجات غير مشبعة تخلق عند الأفراد نوعا من التوتر أو عدم الاتزان ,الأمر الذي يقودهم إلى ممارسة سلوك يهدف إلى حفظ حالة التوتر هذه وإعادة حالة الاتزان الداخلي.²

2.3 نظرية التوقع (vroom):

¹ شكري سيد احمد,الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تأهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية ,قطر: جامعة

قطر,حولية كلية التربية , 1991,ص288,289

² ناصر محمد ألعديلي ,الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير في علم النفس الإداري),المملكة العربية السعودية :مجلة الإدارة العامة 1981,ص33,32

يعتبر (VROOM) من ابرز الباحثين المهتمين بمجال الدافعية العمل ومن أنصار نظرية التوقعات , فهو يعتبر الرضا الوظيفي القيمة التي يعطيها الموظف لكافة النتائج والفوائد المتوقعة من عمله.

وتقوم هذه النظرية على افتراض ان سلوك العامل أساسه عملية الإدراك والتحليل والمقارنة بين البدائل المتاحة للقيم بسلوك معين , ويتم ذلك ممن خلال المفاضلة بين الجهد المبذول والفائدة المتوقعة .

ويمثل التوقع درجة احتمال تحقيق تلك الفوائد المباشرة التي تؤثر في العمل

3.3 نظرية الإنصاف (Adams) :

ترى هذه النظرية أن درجة الجهد الذي يبذله الفرد في عمله , تتوقع على إدراك الشخص لمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة أو الإنصاف بينه وبين زملائه في العمل , فعلى ضوء مقارنة العامل بزملائه تتحدد درجة الرضا , فالعامل يشعر بالرضا ان كان يرى ويدرك بان الجهد الذي يبذله في العمل يناسب مما ناله وأحززه مقارنة مع زملائه , وتركز هذه النظرية اهتمامها إلى حد كبير , على المكافآت الملموسة والتي تكون منطلق تقييم الفرد لنفسه .¹

4.3 نظرية العاملين (Herzberg):

تنسب نظرية العاملين إلى الباحث (Herzberg) ومفادها انه يوجد نوعان من العوامل في ميدان العمل وهي التي تحدد رضا العامل وهما: العوامل المرضية والغير مرضية.

فالعوامل المرضية مثل: التحصيل , المسؤولية , التطوير وطبيعة العمل, يؤدي توفيرها إلى رضا العامل وارتياحه في عمله.

أما العوامل الغير مرضية: الأجر , ظروف العمل , العلاقات سياسة المؤسسة , فان توفيرها لا يؤدي إلى رضا العامل وإنما يؤدي إلى إحداث نوع من الأشياء وعدم الرضا.²

وتعتبر النظرية الوحيدة التي فسرت الرضا عن العمل على أساس الفصل بين عوامل الرضا وعدم الرضا , حيث ترى أن عوامل الرضا ترتبط بالوظيفة أو العمل وليست طبيعة الوظيفة أو العمل نفسه .

5.3 نظرية الانجاز (Maclellan):

اقترح (Maclellan) نظرية الانجاز, حيث يعتقد بان العمل يوفر فرصة لإشباع ثلاث حاجات وهي:

- الحاجة إلى القوة.
- الحاجة إلى الانجاز

¹ علي عسكر, الدافعية في مجال العمل , الكويت: منشورات ذات السلاسل , 1981, ص48

² شكري سيد احمد, مرجع سابق, ص283

● الحاجة إلى الاندماج، الانتماء والألفة.

وحسب رايه فان الأفراد الذين يكون لديهم حاجة شديدة للقوة يرون في المنظمة التي ينتمون إليها فرصة لكسب المركز والسلطة، ووفقا لهذه النظرية فان هؤلاء الأفراد يندفعون وراء المهام التي توفر لهم الفرصة لكسب القوة.

والأفراد الذين لديهم حاجة للاندفاع والمودة، فإنهم يرون في المنظمة فرصة لتكوين وإشباع علاقات صداقة جديدة ومثل هؤلاء يندفعون وراء المهام التي تتطلب التفاعل المتكرر مع زملاء العمل، إما الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز، فإنهم يرون في المنظمة فرصة لحل مشاكل التحدي والتفوق.

كما وجد إن الأفراد الذين لديهم حاجة شديدة للإنجاز يتحلون بالعديد من الخصائص والمميزات التي تؤهلهم لتحمل المسؤولية الشخصية في البحث عن حلول المشاكل، ويرغبون في المخاطرة المحسوبة عند اتخاذ القرارات ووضع الأهداف المعتدلة، مع الرغبة في التداول والحصول على معلومات عن نتائج ما يقومون به من أعمال.¹

6.3 نظرية القيمة للوك (lock) :

وهي من اهم النظريات المفسرة للرضا الوظيفي ووفقا لهذه النظرية فان الرضا الوظيفي حسب درجة التوافق الذي يحصل بين ما يحصل عليه الفرد فعلا من عوائد وما يرغب في الحصول عليه، وانطلاقا من هذه النظرية فان درجة رضا الفرد عن عمله او احد عناصر عمله تحكمها ثلاثة اشياء.²

- مقدار ما يامل الفرد في الحصول عليه بالنسبة للعنصر .
- مقدار ما يحصل عليه فعلا بالنسبة لهذا العنصر .
- اهمية هذا العنصر بالنسبة له .

وكلما حصل الفرد على نواتج ذات قيمة بالنسبة له زادت درجة شعوره بالرضا، بمعنى قدرة الوظيفة على توفير عوائد يعتقد الفرد انها ذات اهمية بالنسبة له، وهذه العوائد ليست بالضرورة تلك الموجودة في هرم ماسلو وبنفس التدرج، وانما تعتمد بالدرجة الاولى على ادراك وشعور كل فرد على حدى بما يريده من عوائد يرى انها تتناسب ووظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي، وتناسب رغباته واسلوبه في الحياة، فمثلا احد كبار المديرين وفقا لنظرية ماسلو يجب ان يسعى الى التقدير وتحقيق الذات، ولكن وفقا لنظرية القيمة فان العوائد التي يرغبها المدير هي العوائد المادية او اي عوائد اخرى يراها مناسبة له او ذات اهمية بالنسبة له. ويمكن النظر الى هذه النظرية على اساس المعادلة التالية:³

$$\text{روك} = (\text{رف}1) + (\text{رف}2) + \dots$$

¹ ناصر محمد العديلي، مرجع سابق، ص 35، 36

روك: الرضا الوظيفي الكلي

(رف): الرضا الوظيفي الفردي عن جانب من جوانب العمل

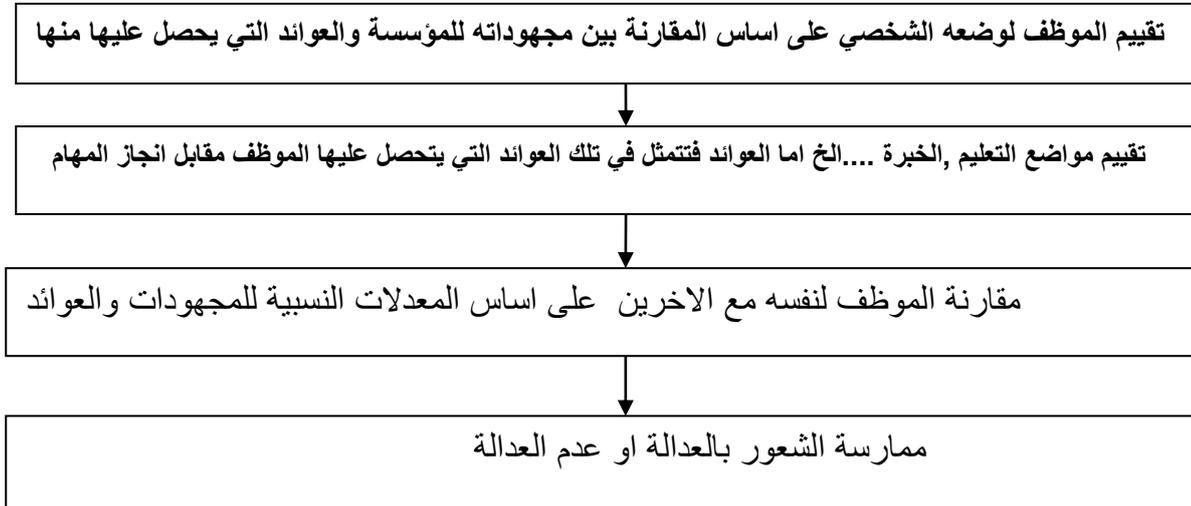
ه: اهمية العنصر بالنسبة للفرد.

7.3 نظرية العدالة (Equity theory ,Adams 1963) :

تمثل هذه النظرية واحدة من النظريات التي اشتقت من عمله المقارنة الاجتماعية ,حيث تقوم على مسلمة اساسية وهي رغبة الفرد في الحصول على معاملة عادلة ,ومنصفة,واعتر ادم زان هناك علاقة متبادلة بين الموظف والمنظمة التي يعمل بها ,حيث يقدم الموظف الجهود والخبرة مقابل الحصول على العوائد مثل الاجر والترقيات ,والتأمينات الصحية ,وبناء على هذه النظرية يقوم الفرد باجراء مقارنة بين معدل عوائده وما يقدمه الى المنظمة ,وعوائد الاخرين وما يقدمونه الى المنظمة فاذا تساوى المعدلان شعر الفرد بالرضا عن العمل ,واذا وجد اي اختلاف بينهم من وجهة نظره فانه يشعر بالظلم مما يؤثر على آدائه الوظيفي حيث تكثر غياباته وقد يغادر المنظمة اذا وجد افضل منها.¹

وادراك الفرد للعدالة يكون من خلال الخطوات التالية:

خطوات عملية ادراك الموظف للعدالة



المصدر: علي غربي وآخرون, تنمية الموارد البشرية, دار الفجر للنشر والتوزيع, القاهرة 2007, ص216

يتبين من الشكل السابق ان ادمز اعتمد في تفسيره لعملية ادراك العدالة على الثنائية "مجهودات عائدات" حيث تمثل الجهودات مختلف الامكانيات التي يضعها الموظف تحت تصرف مؤسسته بصفة عامة ووظيفته بصفة خاصة مثل:التعليم

¹ محسن علي الكتيبي, السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق, المكتبة, الاسماعلية, 2005, ص309

والخبرة... الخ اما العوائد التي يتحصل عليها الموظف مقابل ما قدمه من مجهودات سواء كانت هذه العوائد مادية مثل: الاجور, العلاوات ... الخ او معنوية مثل: التقدير والشكر, الاحترام... الخ.

وتترتب عملية ادراك الموظف للعدالة بدءا بالخطوط الاولى التي تكون فيها المقارنة بين مجهودات الموظف والعوائد التي يحصل عليها مقابل هذه المجهودات ليأتي في الخطوة الثانية تقييم الاخرين على اساس المقارنة بين مجهوداتهم للمؤسسة وعوائدهم التي يتحصلون عليها اثر تلك المجهودات. الاخرين على اساس المعدلات النسبية للمجهودات والعوائد وعلى اساس هذه المقارنة يتحدد سلوك الموظف اي الخطوة الاخيرة للشعور بالعدالة او عدم العدالة, فاذا كان الشعور بالعدالة يحافظ الموظف على وضعه القائم, اي انه يستمر بتقديم نفس المجهودات لمؤسسته بصفة عامة ولوظيفته بصفة خاصة, وهذا مادام ان عوائده على الاقل لم تتغير كما ان مجهودات وعوائد الاخرين كذلك لم تتغير, اما اذا كان هناك شعور بعدم العدالة فان الموظف يسعى الى تجاوز هذا الشعور باتباعه السلوكيات التالية:¹

- تقليص مجهوداته في العمل
- تغيير النواتج وهذا بالمطالبة برفع العوائد
- تغيير ادراكه للاخرين وهذا من خلال تغيير تقييمه فهنا يرجع الموظف ان عملية تقييمه للاخرين كانت خاطئة .
- تغيير الادراك الذاتي, وهذا من خلال تغيير تقييمه الذاتي, فالموظف قد يرجح ان عملية تقييمه لنفسه كانت خاطئة.

4. اهمية الرضا الوظيفي:

يكتسي الرضا الوظيفي اهمية كبيرة لدى لكل من الموظف, المؤسسة والمجتمع تتمثل في مايلي:

4.1 اهمية الرضا الوظيفي للموظف:

- ارتفاع شعور الموظف بالرضا الوظيفي يؤدي الى²:
- القدرة على التكيف مع بيئة العمل, حيث ان الوضعية النفسية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية تعطي امكانية اكبر للتحكم في عملها وما يحيط به.
- الرغبة في الابداع والابتكار, فعندما يشعر الموظف بان جميع حاجاته المادية من اكل, شرب, سكن..... الخ, وحاجات غير مادية من تقدير واحترام وامان وظيفي الخ مشبعة بشكل كاف, تزيد لديها الرغبة في تادية الاعمال بطريقة مميزة.
- زيادة مستوى الطموح والتقدم, فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون اكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.
- الرضا عن الحياة, حيث ان المزايا المادية والغير مادية التي توفرها الوظيفة للموظفين تساعد على تقبل متطلبات الحياة.

¹ محسن علي الكتيبي, نفس المرجع السابق, ص217, 216

² نور الدين شوقي, تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية, مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم

الاقتصادية, جامعة الجزائر, 2005, ص192, 191

2.4 أهمية الرضا الوظيفي للمؤسسة:

- ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي بالإيجاب على المؤسسة في صورة:
- ارتفاع في مستوى الفعالية والفاعلية, فالرضا الوظيفي يجعل الموظفين أكثر تركيزاً على عملهم .
- ارتفاع في الانتاجية, فالرضا الوظيفي يخلق الرغبة للموظفين في الانجاز وتحسين الاداء.
- تخفيض تكاليف الانتاج , فالرضا الوظيفي يساهم بشكل كبير في تخفيض معدلات التغيب عن العمل والاضرابات والشكاوي... الخ
- ارتفاع مستوى الولاء للمؤسسة, فلما يشعر الموظف بان وظيفته اشبعت حاجاته المادية والغير مادية يزيد تعلقه بمؤسسته.

3.4- أهمية الرضا الوظيفي للمجتمع: ينعكس ارتفاع شعور الموظفين بالرضا الوظيفي على المجتمع في صورة:

- ارتفاع معدلات الانتاج , وتحقيق الفعالية الانتاجية.
- ارتفاع معدلات النمو والتكوير للمجتمع.

5 اشكال الرضا الوظيفي:

ياخذ الرضا الوظيفي احد الشكلين التاليين¹:

1.5 الرضا العام:

ويعرف بانه الاتجاه العام للفرد نحو عمله ككل فاما هو راض او غير راض هكذا بصفة مطلقة , ولا يسمح هذا المؤشر بتحديد الجوانب النوعية التي يرضى عنها الموظف او العامل اكثر من غيرها ولا مقدار ذلك , فضلا عن الجوانب التي لا يرضى عنها اصلا بيد ان يفيد في القاء نظرة عامة مع موقف العامل ازاء عمله بصفة عامة.

2.5 الرضا النوعي (الجزئي):

ويشير الى رضا الفرد على كل جانب من الجوانب على حدى وتشمل تلك الجوانب , سياسة المنظمة, الاجور, الاشراف , فرص الترقية, الرعاية الصحية والاجتماعية, ظروف العمل , اساليب الاتصال داخل المنظمة والعلاقات مع الزملاء, وتفيد معرفة هذه الجوانب الى التعرف على المصادر التي يمكن ان تساهم في زيادة او تخفيض الرضا الوظيفي.

6. اساليب قياس الرضا الوظيفي:

ان معرفة اتجاهات الافراد نحو العمل ليست بالعملية السهلة , لان من الصعب معرفة حقيقة تلك الاتجاهات بدقة من خلال الملاحظة , او استنتاجها بدقة من خلال سلوك الفرد , فالى حد كبير يعتمد في قياس الرضا عن العمل على ما يذكره الفرد ,

¹ فرج طريف شوقي, السلوك القيادي والفعالية الادارية, دار وائل للنشر, عمان, 2000, ص221

وعادة لا يصفح او لا يستطيع الفرد الاصفاح بصورة صادقة عما بداخله, ويمكن حصر الاساليب المستخدمة في الوقت الحاضر في نوعين:

1.6 المقاييس الموضوعية:

هذا النوع يقيس الرضا من خلال الاثار السلوكية له مثل الغياب وترك الخدمة, وهذا النوع من المقاييس يغلب عليه الطابع الموضوعي حيث تستخدم وحدات قياس موضوعية لرصد السلوك فيه, ويتميز هذا النوع بانه يفيد بالتنبيه بالمشكلات الخاصة برضا الافراد ولكنها لا توفر بالبيانات تفصيلية تتيح التعرف على اسباب هذه المشكلات او تشير الى اساليب العلاج الممكنة.

1.1.6 الغياب

تعتبر درجة انتظام الفرد في عمله, او بعبارة اخرى نسبة او معدل غيابه مؤشرا يمكن استخدامه للتعرف على درجة الرضا العام في عمله ولكن هناك بعض الحالات التي يرجع غيابها عن العمل نتيجة لما تعانیه من القلق النفسي والتوتر والشعور بالتأزم سواء في مكان العمل او في حياتهم المنزلية الخاصة .

والمعروف ان القلق من المشاعر التي تمتص قلق الانسان وتبددها وتدهورها وتعرقل الطاقة نحو الخلق الابداع والابتكار والانتاج, الذي يحتاج الى درجة ما من صفاء الذهن وهدوء النفس, وقد ينتج عن هذا الغياب انعدام الشعور بالرضا عن العمل, وتجدر الاشارة ايضا الى ان حالات غياب لا يمكن تجنبها لرجوعها الى ظروف طارئة لا يمكن للفرد التحكم فيها, مثل المرض والحوادث والظروف العائلية وغيرها من الاسباب, ورغم انه لا توجد طريقة موجودة ومتفقة عليها لقياس معدل الغياب¹ الا انه يمكن الاسترشاد بالطريقة التي اقترحتها وزارة العمل الامريكية وذلك سنة 1968 وتحسب معامل الغياب كاتالي:²

$$\text{معدل الغياب خلال فترة معينة} = \frac{\text{مجموع ايام الغياب للافراد} \times 100}{\text{عدد ايام العمل} \times \text{متوسط عدد الافراد}}$$

حيث مجموع ايام الغياب للافراد: يعبر عن مجموع ايام الغياب لجميع الافراد العاملين .

متوسط عدد الافراد العاملين: ويمثل متوسط عدد العاملين في اول الفترة وعدد العاملين في آخر فترة .

عدد ايام العمل: تمثل عدد الايام التي عملت فيها المؤسسة دون حساب ايام العطل الاسبوعية والرسمية التي يتم فيها العمل.

¹ محموديو شهيرة, الرضا الوظيفي وعلاقته باداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي, مذكرة مقدمة ضمن متكلمات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية, تخصص علوم التربية, جامعة الجزائر, 2001, ص42.41

² احمد صقر عاشور, مرجع سابق, ص405

2.1.6 ترك الخدمة :

يمكن اعتبار حالات ترك الخدمة التي تتم بمبادرة الفرد ,كمؤشر لدرجة الرضا العام عن العمل ,اذ ينظر لبقائه في الوظيفة كمؤشر يدل مدى ارتباطه بعمله ويحسب معدل ترك الخدمة على اساس عدد حالات ترك الخدمة الاختياري ,مقسوما على العدد الاجمالي لعدد الافراد في منتصف الفترة التي يحسب معدلها كالاتي :

$$\text{معدل ترك الخدمة خلال فترة معينة} = \frac{\text{عدد حالات ترك الخدمة خلال الفترة}}{100 \times \text{مجموع عدد الافراد في منتصف الفترة}}$$

مجموع عدد الافراد في منتصف الفترة

والبيانات الخاصة بمعدلات ترك الخدمة ,شأنها في ذلك شأن بيانات معدلات الغياب ,تقتصر وظيفتها على التنبيه بوجود مشكلات دون تحليل اسبابها او وسائل علاجها ,ولكن يبقى هذا السبب غير كافي في اعادة ما ينصح في هذه الحالات بجمع بيانات اكثر تفصيلا عن اسباب اترك الخدمة ,وذلك باجراء مقابلة مع الفرد عقب اعلانه على ترك الخدمة ,او تقديم استقالة للتعرف على الدوافع والظروف التي دعت له لاتخاذ هذا القرار ,ولعل جمع مثل هذه البيانات يساعد على التعرف على الاسباب الحقيقية لترك الخدمة.¹

3.1.6 معدل الامن والسلامة المهنية:

تحسب معدلات الاصابة والامراض المهنية التي تسببها ظروف العمل للوقوف على مدى حسن الظروف ومدى درجة رضا الافراد عنها ,فارتفاعها يعكس حالة الارضا لدى الافراد وانخفاضها يعني حسن ظروف العمل ,ومن ثم رضا الافراد عنها.²

2.6 المقاييس الذاتية:

لقد تعددت المقاييس الذاتية للرضا نظرا لتعدد النظريات التي فسرت موضوع الرضا الوظيفي ومن اهم المقاييس الشائعة الاستعمال مايلي:

1.2.6 طريقة ليكارت:

يتكون هذا السلم من مجموعة من العبارات الموجبة والسالبة الخاصة بالوظيفة ,يسأل المفحوص بشأنها لتحديد درجة موافقته عليها ,ويمثل هذا المقياس خمس اجابات بديلة,لكل عبارة من عبارات الاستقصاء,خمس نقاط يمكن التعبير عنها بشكل رقمي ,والتي تبدأ بالموافقة الشديدة وتنتهي بالمعارضة الشديدة ,وتشمل الاجابات مايلي:

¹ محمودية شهيرة ,مرجع سابق ,ص 42

² محمد مرعي ,مرعي,اسس الموارد البشرية ,دار رضا للنشر ,القاهرة,1999,ص288,299

	اوافق بشدة
	اوافق
	لم اقرر
	لا اوافق
	اعارض بشدة

ويمكن في هذه الحالة اعطاء كل اجابة من الاجابات الخمس السابقة ,رقم يستخدم في استخراج الدرجات الكلية التي حصل عليها كل فرد من اجابته على العبارات التي يتضمنها الاستقصاء ,¹ وعليه فالدرجة المرتفعة تدل على الاتجاه الموجب والدرجة المنخفضة تدل على الاتجاه السالب ,ومن اهم الملاحظات التي سجلت على هذا المقياس مايلي:

1.تعتبر طريقة ليكرت سهلة نظرا لانها لا تحتاج الى محكمين خبراء في الميدان .

2.ان طريقة ليكرت تزيد من درجة ثبات المقياس لوجود عدة درجات امام كل عبارة تتراوح بين الموافقة العامة والمعارضة العامة .

3.ان الفرد في طريقة ليكرت مطالب بان يعبر عن اتجاهه في كل عبارة من المقياس ولذا فهي تمدنا بمعلومات عن المفحوص.²

ولقد تم الاعتماد على هذا السلم في الدراسة الحالية , لانه يتناسب مع طبيعة الموضوع.

2.2.6 طريقة هرزبرغ:

تقوم هذه الطريقة على توجيه سؤالين رئيسيين للمفحوص ,والمراد بذلك قياس مشاعره نحو العمل ,وعادة ما يقدم محتوى السؤالين على النحو التالي:

1. الرجاء منك محاولة تذكر الفترات التي شعرت فيها بالسعادة في عملك خلال الستة اشهر الماضية مثلا,على ان يحدد الباحث المدة التي يريد بها بالضبط , كما يطلب من المفحوص اعطاء وصف ما يحدث بدقة في كل مرة يعاوده هذا الشعور وبالتالي يقدم الاسباب التي تسببت في وجود هذه المشاعر لديه .

¹ محمد شهيرة,مرجع سابق ,ص43

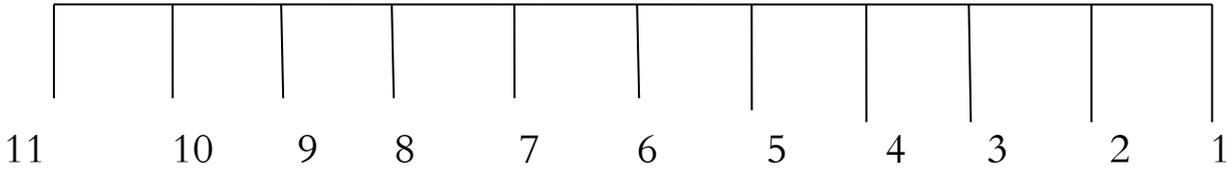
² محمد عمر الطنوبي,قراءات في علم النفس الاجتماعي,مكتبة المعارف الحديثة,الاسكندرية,1999,ص122,123

2. الرجاء منك محاولة تذكر الفترات التي شعرت فيها باليأس الشديد في عملك خلال الستة اشهر الماضية مثلا:اي ان المدة الزمنية تحدد من طرف الباحث كما يطلب من المفحوص وصف ما يحدث له بالضبط ومحاولة ذكر كل الاسباب التي جعلته يشعر بهذا الاحساس.¹

3.2.6 طريقة ثرستون:

وضع كل من chave et thurston عددا من العبارات بينها فواصل او مسافات متساوية ,عرضها على مجموعة من المحكمين ليسترشد برايمهم على اي العبارات تمثل اقصى الدرجات الايجابية ,وانها تمثل اقصى الدرجات السلبية ,ولقد استخدمنا طريقة المقارنة الزوجية لتحديد مواقع العبارات الاخرى بين هذين الطرفين .

ولقد كان الباحث يطلب من المحكمين ان يقسموا العبارات المعطاة لهم الى (11 قسما) او فئة ,بحيث توضع الموافقة الشديدة او التقبل الشديد في الفئة الاولى ,وتوضع العبارة التي تدل على تقبل او نفور توضع في الفئة 11,والعبارة التي تدل على تقبل او نفور توضع في الفئة (06) وهي العبارة المحايدة ,والعبارات نأخذ درجات من (01) الى (11) تبعا للفئة التي تقع فيها عند كل محكم .



معارض

محايد

مؤيد

وهذا يضمن ان المقياس سوف يكون اقل تشددا , ذلك ان المحكمين سوف يتفقون بدرجة لا بأس بها على مجموعة من العبارات ,وكذلك سوف يختلفون على عبارات ستكون كبيرة التشتت, مما سيؤدي الى حذفها ,وهذا النوع من المقاييس يتطلب جهدا كبيرا, ليحددوا وزن كل عبارة من العبارات.²

4.2.6 طريقة اوزغود:

يتكون مقياس الرضا حسب هذه الطريقة ,من مجموعة من المقاييس الجزئية ,لكل جانب من جوانب العمل ,بحيث يحتوي كل مقياس على تطبيق يمثلان صفتان متعارضتان بينهما سبع درجات ,ويطلب من الفرد المراد قياس رضاه ,ان يختار درجة واحدة والتي تمثل مشاعره من بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي.

¹ احمد صقر عاشور ,مرجع سابق ,ص 415,416

² محمودية شهيرة ,مرجع سابق,ص44,45

وفيما يلي مجموعة من المقاييس الجزئية المتعلقة بمحتوى العمل الذي يقوم به الفرد وفق هذه الطريقة

ممل								مشير
1	2	3	4	5	6	7		
مسيب								مشبع
1	2	3	4	5	6	7		
تافه								مهم
1	2	3	4	5	6	7		

وتجمع الدرجات التي اعطاها الفرد لكل مجموعة من المقاييس الجزئية التي تمثل جانبا معينا من جوانب العمل (محتوى العمل، الاجرة، الاشراف.... الخ) يكون هذا المجموع ممثلا لرضا الفرد او اتجاهه النفسي نحو جانب من جوانب العمل .

ويتم تكوين الرضا وفق هذه الطريقة بتكوين مقاييس جزئية ذات قطبين متناقضين كما هو الحال في المثال الموضح اعلاه .

ثم تجمع مجموع الدرجات التي اشار عليها المفحوص ، لتمثل مستوى الرضا العام لديه في حين تمثل درجات جانب من جوانب العمل مستوى الرضا الجزئي لهذا الجانب ويولي هذا اختبار المقياس على عينة من الافراد لحساب درجة الارتباط بين درجات المقاييس الجزئية والمجموع الكلي الخاص بجانب معين من جوانب العمل الذي تتعلق به هذه المقاييس الجزئية فالمقاييس التي يركز ارتباطها عال بالمجموع الكلي ستبقى اما تلك التي يكون ارتباطها منخفض فتستبعد من القائمة النهائية للمقاييس ¹.

5.2.6 طريقة جثمان :

حاول guttman نشاء مقياس تجميعي متدرج ، يحقق فيه شرطا هاما هو انه وافق الفرد على عبارة معينة فيه، فمعناه انه وافق على العبارات التي هي اذا ادى منها ولم يوافق على كل العبارات التي تعلوها ، ويلاحظ ان هذا المقياس يصلح فقط لقياس الاتجاهات التي يمكن ان توضع فيها عبارات قابلة للتدرج او التدرج ، بحيث يتحقق الشرط الاساسي الذي وضعه guttman وهذا الشرط نفسه جعل استخدام هذه الطريقة في قياس الاتجاهات النفسية محدودة

¹ احمد صقر عاشور، مرجع سابق، ص415، 414

نسيباً, ومن الملاحظ ان هناك حالات خاصة يتعذر فيها المفحوص نفسه ان يعبر لفظياً عن اتجاهه الحقيقي ذلك لان اتجاهه قد يكون على مستوى لا شعوري, وفي هذه الحالات يستعان بوسائل اخرى للتعرف على اتجاهات المفحوص اللا شعورية ودوافعه المكبوتة.¹

¹ محمد عمر الطنوبي, مرجع سابق, ص 123, 124

خلاصة:

تطرقنا في هذا الفصل الى الرضا الوظيفي , فمن خلاله قدمنا تعاريف متباينة للرضا الوظيفي حسب وجهات نظر مختلفة للباحثين والعلماء , حيث بينت ان الرضا الوظيفي العام للموظف بتحقيق الرضا الوظيفي الجزئي له, كما ان له خصائص متباينة قد يختلف من فرد لآخر , لذا يتطلب الامر الاستمرار في دراسة حاجات الافراد , والبحث عن الوسيلة الكفيلة بتلبيتها لضمان تحقق الرضا الوظيفي , وتطرقنا كذلك الى اهميته بالنسبة للموظف والمؤسسة والمجتمع, وكذا انواعه .

كما راينا في الفصل عدة نظريات فسرت الرضا الوظيفي , من بينها نظريات الحاجات الانسانية , نظرية ذات العاملين , نظرية القيمة وغيرها من النظريات , والفرد بمختلف خصائصه يتاثر بعوامل عدة لها دور في تحقيق رضاه منها : الاجر , المكانة الاجتماعية للمهنة..... الخ فهذا ما لمسناه في عرضنا للعوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي .

اضافة الى ذلك قدمنا من خلال هذا الفصل طرق عديدة لقياس الرضا الوظيفي , والتي تهدف الى تحديد اساليب دراسة وتقييم مستويات الرضا الوظيفي , ومن اهم هذه الطرق المقاييس الموضوعية والذاتية , الاولى تركز على الاثار السلوكية للفرد كمعدل ترك الخدمة , الغياب والثانية اساسها اعداد الاستبيان الذي يحدد مختلف المحاور ذات الصلة بكل العوامل المؤثرة بالرضا الوظيفي , فعلى المؤسسة الاعتماد على المقاييس باكثر دقة وتحليل لضمان نتائج تسهل من اكتشاف الخلل ومعالجته .

الفصل الثاني

استاذ التربية البدنية والرياضية

تمهيد

1. مفهوم التربية البدنية والرياضية
2. التفسيرات الاجتماعية للتربية البدنية والرياضية
3. علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة
4. مكانة التربية البدنية والرياضية بالجزائر
5. اهمية التربية البدنية والرياضية
6. العوامل التي تساهم في تشكيل دوافع الفرد للاقبال على ممارسة النشاط البدني
7. استاذ التربية البدنية والرياضية
8. مسؤوليات استاذ التربية البدنية والرياضية
9. واجبات استاذ التربية البدنية والرياضية
10. الاعداد المهني لاستاذ التربية البدنية والرياضية
11. كفاءة استاذ التربية البدنية والرياضية
12. صفات وخصائص استاذ التربية البدنية والرياضية
13. دور استاذ التربية البدنية والرياضية

خلاصة

تمهيد

إن الحديث عن التربية البدنية والرياضية هو حديث عن إعداد الفرد السليم من النواحي النفسية والحركية، الاجتماعية وبلورة شخصيته المتزنة لذا فإننا اليوم نرى بأن الدول أدرجت التربية البدنية والرياضية ضمن مناهجها ومقرراتها التربوية وسخرت لها كل الإمكانيات من أجل الرفع من مكانتها بين العلوم الأخرى، والأهمية الكبرى للتربية البدنية والرياضية في مجتمعنا هي أن تقوم أيضا بتنمية الشخصية المتكاملة من خلال النهوض بالمستوى البدني والرياضي للناشئ وهذا لا يعني أن التربية البدنية والرياضية تقتصر على تنمية القدرات على الأداء البدني والرياضي وإنما توجه مجهوداتها للنهوض بالمستوى البدني وتحسين الصحة وتكوين الصفات الاجتماعية والخلقية لدى الناشئ. وهذا النهوض يكون من خلال أستاذ التربية البدنية والرياضية الذي يعد العامل الحاسم في مدى تحقيق عملية التدريس ، وهو يعتبر الركيزة الأساسية في العملية التربوية والتعليمية فالأستاذ الكفاء هو من يحدث أثر إيجابيا في تلاميذه هذا بالإضافة إلى الدور الذي يلعبه في بناء المجتمع وتقديمه عن طريق تربية الناشئ تربية صحيحة وهذا يعتمد بدرجة كبيرة على ما يتصف به هذا الأستاذ من كفاءات مهنية تساعده على أداء مهمته بنجاح وأن يطلع الأستاذ على التطبيقات والطرق النموذجية وأن يظهر رغبته في تطوير مهارته المهنية وبكفاءته التربوية أيضا وعلى هذا نحاول أن نسلط الضوء على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

1. مفهوم التربية البدنية والرياضية

اكتسب تعبير التربية البدنية مفهوما جديدا بعد إضافة كلمة البدنية إليه فكلمة بدنية تشير إلى البدن، وكثيرا ما تستخدم في الإشارة إلى صفات بدنية كالقوة، السرعة، المرونة، فهي تشير إلى البدن مقابل العقل.

وقد استخدم مصطلح التربية البدنية والرياضية في مؤسسات التعليم والتكوين وتعددت مفاهيمه عند المربين والمختصين، وإذا نجدها تختلف في شكلها فإن مضمونها لم يتغير.

يرى "فيري" أن التربية البدنية هي جزء لا يتجزأ من التربية العامة، إذ تشغل دوافع النشاطات الموجودة في كل شخص، لتنميته من الناحية العضوية والتوافقية والانفعالية والعقلية.

ويرى "تشارلز بيوتشر" أن التربية البدنية والرياضية هي جزء متكامل من التربية العامة وميدان تجريبي هدفه تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية والانفعالية والاجتماعية، وذلك عن طريق ألوان النشاط الرياضي، ويضيف إن فهم التربية البدنية والرياضية على أنها جسم قوي، أو مهارة أو ما شابه ذلك هو اتجاه خاطئ في فهم معنى التربية البدنية الرياضية.

يجب تحديد مفهوم خاص بالتربية البدنية والرياضية يتماشى مع أهداف وغايات النظام التربوي العام والتوجيهات الإيديولوجية والسياسية للدولة، لذا يمكن القول إن المقصود بالتربية البدنية والرياضية هي تلك العملية التربوية التي تتم عند ممارسة أوجه النشاط البدني الرياضي بالاعتماد على تأثير كل معطيات العلوم الحديثة (البيولوجيا، علم الوراثة، علم وظائف الأعضاء الداخلية، علم النفس) وترمي إلى تكوين الفرد تكوينا متكاملًا من الناحية الحسية والحركية والاجتماعية والعاطفية والمعرفية.¹

1.1 . مفهوم ومهام التربية البدنية والرياضية في الجمهورية الجزائرية

يؤكد ميثاق أو قانون التربية البدنية والرياضية (1976-1981) أن الشباب الجزائري يشكل أثن رأس مال للأمة وعند إقرار سياسة شاملة تخصه لا يمكن تجاهل التربية البدنية والرياضية بصفتها عاملا لتجديد وتنشيط مصادر الطاقة الاجتماعية إذ أنها تشكل بحكم القيم التربوية والمدنية والخلقية التي تحملها إحدى دعائم هذه السياسة.

تعرف التربية البدنية والرياضية بالجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية على أساس أنها نظام عميق الاندماج بالنظام التربوي الشامل وتخضع لنفس الغايات التي تسعى التربية إلى بلوغها والرامية إلى الرفع من شأن الإنسان والمواطن والعامل

¹ (أحمد أبو سكرة، مناهج التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي والتقني، جامعة المسيلة، 2005، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ريفعة، الجزائر، ص

والعمال الاشتراكيين لما لديهم من مزايا¹ وينتظر من التربية البدنية والرياضية أن تؤدي في مجال النظام التربوي الشامل ثلاث مهام رئيسية:

1. من الناحية البدنية: تحسين قدرات الفرد الفيزيولوجية والنفسية من خلال تحكم أكثر في البدن وتكيف السلوك مع البيئة، وذلك بتسهيل تحويلها بواسطة تدخل ناجح ومنظم تنظيميا عقليا.
2. من الناحية الاقتصادية: إن تحسين الصحة الفردية وما تكتسبه من ناحية المحرك النفسي أمر يزيد من قدرته على مقاومة التعب، إذ يمكنه من استخدام القوة المستخدمة في العمل استخداما محكما، فإنه يؤدي بذلك إلى زيادة المردودية الفردية والجماعية في عالم الشغل الفكري واليدوي.
3. من الناحية الاجتماعية والثقافية: فإن التربية البدنية والرياضية تجعل القيم الثقافية والخلقية التي توجه أعمال كل مواطن، وتساهم في تعزيز الوثام الوطني مدخرة الظروف الملائمة للفرد كي يتعدى ذاته في العمل، وتنمية روح الانضباط والتعاون والمسؤولية والشعور بالواجبات المدنية.

1. 2 . مفهوم التربية البدنية

يرى عامة الناس بأن التربية البدنية مجرد لهُو ولعب، ومنهم من يراها نوع من الحشو في البرامج الدراسية وفترة راحة في الدروس النظرية اليومية، ولقد تعددت مفاهيم التربية البدنية من عالم لآخر، فرغم اختلافهما في شكل تعريفها إلا أنهم يتفقون حول مضمونها، أهم تعاريفها نوجزها في ما يلي:

- يرى "كوتر" أنها ذلك الجزء من التربية العامة الذي يختص بالأنشطة القوية من التعليم.
- يرى "تشارلز" أن التربية البدنية هي جزء متكامل من التربية العامة وميدان تجريبي يهدف إلى تكوين لائق من الناحية البدنية، العقلية، الانفعالية والاجتماعية وذلك عن طريق الألوان من النشاط البدني بغرض تحقيق مهام.
- فالتربية البدنية جزء بالغ الأهمية من التربية العامة، ففي طريق البرنامج الدراسي السليم للتربية البدنية والرياضية ينمو الأطفال اجتماعيا، نفسيا، عقليا وبدنيا وبطريقة صحيحة تساعد على تكوين المواطن من الناحية البدنية والعقلية ولهذا فالذي يظن أن التربية البدنية ذات أهداف جسمانية بحتة فهو خاطئ، فالتربية البدنية جزء هام من التربية العامة.²

¹ (أحمد أبو سكرة، مناهج التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي والتقني، جامعة المسيلة، 2005، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، ريفعة، الجزائر، ص

(07)

² (محمد عوض بسبوني، فيصل الشاطي، نظريات وطرق التربية البدنية، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 20)

3. 1 . مفهوم التربية الرياضية

تتناول التربية البدنية نشاطاتها المتعددة، الحياة الاجتماعية والمثل الخلقية والمقدرة على التفكير، بجانب عنايتها بصحة ونمو الأعضاء الحيوية ومن أجل رفع المستوى الحضاري بجوانبه الاجتماعية، السياسية الاقتصادية، فالتربية الرياضية بهذا المعنى جزء من التربية العامة، تعد الفرد للحياة والمجتمع، وعن طريقها يمكن أن تتحقق جميع الصفات الخلقية العامة، كحب النظام، الطاعة، الاعتماد على النفس والعمل مع الجماعة وكذلك هي تعود الفرد الجرأة والإقدام وتسعى لتكوين شخصية الفرد، وبالتالي تخلق مجتمع يفهم معنى الواجب ومعنى الحق ومعنى الإنسانية والمثل العليا والأخلاق.

إذن التربية الرياضية أسلوب من أساليب التربية ولون من ألوانها وهي عملية تتم عن طريق اللعب بحد ذاته، من أحب الميول إلى الفرد ولهذا كانت التربية الرياضية أعمق أثر عند الأفراد من أي نوع آخر من أنواع التربية.¹

وعلى ضوء ما تقدم، يمكن القول أن التربية الرياضية لم تعد مجرد نشاط جسماني، بل هي محاولة لتربية الفرد تربية كاملة عن طريق نشاط وسيلة الأولى حركة الجسم، ويتميز هذا النوع من التربية بشمولية للفرد كله جسما، نفسا، ووجدانا، كما يتميز باستخدام التربية عن طريق الممارسة.

4. 1 . علاقة التربية البدنية بالتربية الرياضية

يقصد بالتربية البدنية والرياضية هي تلك العملية التربوية التي تتم عند ممارسة أوجه الأنشطة البدنية والرياضية، فالتربية الرياضية تتمثل في تلك الأنشطة البدنية المختارة والمواجهة لإعداد الأفراد إعدادا متكاملا بدنيا واجتماعيا وعقليا وهكذا جاء الربط بين التربية البدنية والتربية الرياضية ليصبح عنوان موحد هو التربية البدنية والرياضية، ويعتقد البعض أن التربية البدنية والرياضية هي مختلف أنواع الرياضات والبعض الآخر أنها عضلات، عرق، أو عملية تدرب تأتي عن طريق الممارسة وذكرت على أنها مجموعة من الخبرات التي تمكن الفرد من فهم عبارات جديدة بطريقة أفضل ولذلك يختلف نطاق مفهومها الحديث لطبيعة الكائن البشري وذلك المفهوم الذي يبرز وحدة الفرد الذي جعل التربية البدنية والرياضية تعني التربية عن طريق النشاط الجسمي وما يترتب عن ذلك من الناحية التطبيقية من ضرورة الاهتمام بالاستجابات الانفعالية والعلاقات الشخصية والسلوكيات الاجتماعية والوجدانية والجمالية أما الاهتمام بالناحية الجسمية والمهارات الحركية فهي أمور لها من الأهمية ما لا ينبغي إهمالها إلا أنها ليست كافية لتربية الفرد، لأن التربية البدنية والرياضية شملت إعداد الفرد من كل النواحي من مهارات ومعارف ومعلومات ومعاني وسلوك اجتماعي مميز وذلك كله من خلال الأنشطة البدنية والألعاب الرياضية التي يمارسها الفرد في كل ميادين المجتمع.²

¹ (أديب خضور، الإعلام الرياضي، المكتبة الإعلامية، دمشق، 1994، ص 41، 42)

² (عادل خطاب كمال زكي، التربية البدنية والرياضية، دار النهضة العربية للنشر، 1966، ص 42، 43)

2. التفسيرات الاجتماعية للتربية البدنية والرياضية

إن التربية البدنية والرياضية تحمل في طياتها أهمية اجتماعية منبثقة من جوهرها فهي تعتبر الفرد محور كل العمليات التربوية التي بنيت عليها، فهي تساعد الفرد على التكيف مع الجماعة، مما يدفعه للانسجام معها من خلال اللعب مثلا يعتبر أحد أهم مظاهر الحياة الاجتماعية.

وفي ما يلي نذكر أهم النظريات التي حاول وضعها تفسير عملية اللعب عند الناس من خلالها:

2. 1. نظرية الطاقة الزائدة: (سبانسر تشيلر)

يرى هذا الفيلسوف الألماني أن اللعب مخرج وشكل من أشكال صرف الطاقة الزائدة لدى الإنسان يحاول بذلها في اللعب، وتشير هذه النظرية إلى أن الكائنات البشرية قد وصلت إلى قدرات عديدة ولكنها لا تستخدم في وقت واحد، وكنتيجة أثناء فترة التعطيل هذه تتراكم الطاقة في مراكز الأعصاب السليمة النشطة ويزداد تراكمها وبالتالي حفظها، حتى يصل إلى درجة يتحكم فيها وجود منفذ للطاقة، واللعب وسيلة ممتازة للاستعادة من هذه الطاقة الزائدة المتراكمة.¹

2. 2. نظرية الترويح: (غوتس ماتس)

لا أحد ينكر الدور الذي لعبه (غوتس ماتس) في تطوير الرياضة العالمية عامة والألمانية خاصة، حيث أنه أثناء انشغاله بالتدريس بمعهد شنتفال بألمانيا أين قدم أنشطة مماثلة لما قدمه بيسادوا في مدرسة حب الإنسانية بالإضافة إلى أفكار جديدة للأجهزة الرياضية.²

ويعتبره المفكرون رائد التربية البدنية والرياضية في ألمانيا، وهذا من خلال إسهاماته الفكرية في تطوير الرياضة وتحسينها خاصة الجمباز، ويظهر ذلك في مؤلفاته: الجمباز، الألعاب وتفترض نظريته أن الجسم البشري يحتاج إلى اللعب كوسيلة لاستعادة حيويته، فاللعب وسيلة لتنشيط الجسم بعد ساعات العمل الطويلة، ويساعد أيضا على استعادة الطاقة المستنفذة في العمل، وهو مصدر مضاد لتوتر الأعصاب والإجهاد العقلي والنفسي.³

اعتبر "غوتس ماتس" اللعب مصدرا لاسترجاع الطاقة المبدولة وهو عكس ما جاء به "سبانسر" لما اعتبره كذلك أحد أهم وسائل الاسترجاع العصبي لكنه أهمل البعد الاجتماعي للعب من خلال تكوين العلاقات الاجتماعية وتعلم الصفات الحميدة كالتعاون والصدقة.

2. 3. نظرية الميراث: (ستائلي هول)

¹ (حسن أحمد الشافعي، 1998، ص 19)

² (أمين أنور الخولي، 1996، ص 278)

³ (حسن أحمد الشافعي، 1998، ص 20)

يرى أصحاب هذه النظرية أن اللعب هو عبارة عن تقليد ورثناه عن أجدادنا وآبائنا، وهذا إجحاف في حق الفكر التربوي الرياضي، فإذا كانت هذه نظريتها، فماذا يفسرون ظهور الألعاب الحديثة؟ "فستاني هول" يرى أن الماضي هو مفتاح اللعب فقد انتقل من جيل إلى جيل فاللعب جزء لا يتجزأ من ميراث كل فرد.¹

3. علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة

جاء الربط بين مفهوم التربية والتربية البدنية والرياضية بعد أن توصل علماء النفس والتربية في بحوثهم بالسعي لمحاولة التوصل إلى أنسب الطرق التي تسهم في زيادة حصيلة الفرد وتزويده بالخبرات، واتضح أن ذلك يتحقق عن طريق الأنشطة الرياضية لذا كان للرياضة دورها وأهميتها في تربية الفرد بحيث ينشأ نشأة طيبة فأصبحت الصلة الاسمية التي تربط بين الغرض والتطبيق أي التربية والتربية البدنية والرياضية مقرونين ببعض تحت عنوان تربية بدنية ورياضية، وأصبح ارتباطهما واضحا وجليا متفقين في الغرض والمعنى والمظهر الذي يحدد تنمية وتطور وتكيف النشئ من الناحية الجسمانية والعقلية والاجتماعية والانفعالية وذلك عن طريق الأنشطة الرياضية المختارة بغرض تحقيق أسس المثل والقيم الإنسانية تحت إشراف قيادة صالحة ومؤهلة تربويا.²

4. مكانة التربية البدنية والرياضية في الجزائر

يؤكد ميثاق قانون التربية البدنية والرياضية بأن الشباب يشكل رأس مال للأمة، كما تعرف التربية البدنية في الجزائر على أنها نظام تربوي عميق للاندماج بالنظام التربوي الشامل.

في 23 أكتوبر 1976 صدر قانون التربية البدنية والرياضية، هذه الوثيقة الهامة تعتبر دستورا هاما يحدد الحقوق والواجبات لهذا المجال الهام، في كل المستويات من حيث المبادئ العامة للتربية البدنية والرياضية وتكوين الإطارات ثم تنظيم الحركة الرياضية الوطنية والمجلس الوطني للتربية.

وقد شمل الدستور ستة محاور أساسية وهي:

- ❖ القواعد العامة للتربية البدنية والرياضية في الجزائر.
- ❖ الجزائر تعليم التربية البدنية وتكوين الإطارات.
- ❖ تنظيم الحركة الرياضية الوطنية.
- ❖ التجهيزات والعتاد الرياضي.
- ❖ حماية ممارسي الرياضة.

¹ (حسن أحمد الشافعي، 1998، ص 20)

² (علي بشير الأندلي، إبراهيم رحومة زايد، فؤاد عبد الوهاب، المرشد التربوي الرياضي، المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلان، طرابلس، 1983، ص

❖ الشروط المالية.

أما الميثاق الوطني لسنة (1986) فقد نص أن التربية البدنية شرط ضروري لصيانة الصحة وتحرير طاقة العمل ورفع القدرة الدفاعية لدى الأمة، وفضلا عن المزايا التي توفرها للفرد تشجع وتطور خصالا معنوية هامة مثل: الروح الجماعية، كما تحرس على تكوين الإنسان، كما أنها عامل تعاوي نفسي وبدني، تمكن الطلبة من ممارسة مختلف أنواع الرياضة.¹

5. أهمية وأهداف التربية البدنية والرياضية

1. 5 . أهمية التربية البدنية والرياضية

اهتم الإنسان من قديم الأزل بجسمه وصحته ولياقته وشكله، كما تعرف عبر ثقافته المختلفة على الفوائد والمنافع التي تعود عليه من جراء ممارسة الأنشطة البدنية، كما أدرك أن المنافع الناتجة عن ممارسة الأنشطة لم تتوقف على الجانب البدني، الصحي فحسب، إنما تمتد آثارها الإيجابية النافعة إلى الجوانب النفسية، الاجتماعية والجوانب العقلية، المعرفية والجوانب الحركية، المهارية، ولعل أقدم النصوص التي أشارت إلى أهمية النشاط البدني على المستوى القومي ما ذكره سقراط مفكر الإغريق وأبو الفيلسفة عندما كتب أن: "على المواطن أن يمارس التمرينات البدنية للحفاظ على لياقته البدنية كمواطن صالح يخدم شعبه ويستجيب لنداء الوطن إذا دعا الداعي".

كما ذكر المؤلف شيلر في رسالته جماليات التربية "أن الإنسان يكون إنسانا فقط عندما يلعب"، ويعتقد المفكر "ريد" أن التربية البدنية تمدنا بتهديب للإرادة ويقول أنه لا بأسف على الوقت الذي يخصص للألعاب في مدارسنا، بل على النقيض، فإنه هو الوقت الوحيد الذي يمضي على خير وجه.

وقد كان أول من عبر عن أهمية التربية البدنية والرياضية في الولايات المتحدة الأمريكية العالم والسياسي "بنجامين"، فذكر في مؤلف له مزايا التمرين البدني في توطيد وتقوية أركانها.²

كما أكد الرئيس "كيندي" 1970 أهمية النشاط البدني قائلا: "إن قدرة الأداء البدني ليس مجرد مكون أساسي للجسم الصحيح فقط وإنما أيضا أساس للنشاط العقلي الخلاق"، كما كتب مفكر التربية المصري "سعد موسى" "بأن التأكيد على الرياضة البدنية يهدف إلى تنمية القوى الجسمية في الطفولة بحيث تكون جاهزة للعمل وقتما يطلب منها ذلك إلى جانب الترويح والترفيه عند الكبار، وفي الرياضة إبقاء للجسم في شكل مقبول فيه جمال وصحة".³

¹ (محمود عوض بسيوني، 1992، ص 7)

² (محمد الحماحي، 1999، ص 28)

³ (أمين أنور الخولي، 2001، ص 41-47)

ومن خلال ما تطرقنا إليه نجد أن أهمية التربية البدنية والرياضية تظهر من خلال ما يستثمره التلميذ من المكتسبات خلال النشاط البدني والرياضي الذي يمكن من بلوغ أهداف تربوية تساعده في ترقية واستثمار الجانب الثقافي والاجتماعي، وتظهر أيضا من خلال مساعدته على التكيف مع جميع المحيطات الاجتماعية كما تنمي قدرة الاتصال والتوافق بين الرغبة والعمل من خلال نشاط مبني على مواقف تعليمية منتظمة وهادفة ترمي إلى تفعيل المعارف والخبرات الفكرية، الحركية والخلقية كونها وسيلة تعزز العلاقات البشرية المفيدة.

كما تساعد على تنمية القدرات البدنية وعناصر التنفيذ والإدراك، كما ترمي إلى إدراك أهمية الوقاية من الأمراض والآفات المضرة بالصحة والمجتمع.¹

2. 5 . أهداف التربية البدنية والرياضية

إن ما عرفناه عن أهمية التربية البدنية والرياضية يقودنا إلى وضع الأهداف التي تعبر عن مفاهيم واتجاهات النظام التربوي، وتعمل في سبيل تحقيقها وإنجازها، ومن خلالها تبرر المهنة وجودها، وتوضح وظائفها ومجالات اهتماماتها، تتفق بدهاء مع أهداف التربية في تنشئة وإعداد المواطن الصالح بطريقة متوازنة، متكاملة وشاملة.

وسنبين فيما يلي الأهداف الأكثر شيوعا في قوائم الأهداف العامة للتربية البدنية والرياضية لبعض المدارس العالمية:

1. 2. 5 . التنمية البدنية والعضوية

تهتم التربية البدنية والرياضية في المقام الأول بتنشيط الوظائف الحيوية للإنسان من خلال إكسابه اللياقة البدنية والقدرات الحركية التي تعمل على تكييف أجهزة الإنسان بيولوجيا ورفع مستوى كفاءتها الوظيفية وإكسابها الصفات التي تساعد الإنسان على قيامه بواجباته الحياتية دون سرعة الشعور بالتعب أو الإرهاق، فمن خلال الأنشطة البدنية يكتسب الفرد القوة والسرعة والجهد العضلي والتحمل الدوري والتنفسي، والقدرة العضلية، والرشاقة، والمرونة، والتوافق العضلي العصبي، بالإضافة إلى تحسين عمل الجهاز القلبي الوعائي، وبقيّة أجزاء الجسم مما يساعد على الارتقاء بمقومات وأسس اللياقة البدنية في الإنسان.²

وتتضمن التنمية البدنية والعضوية قيما بدنية وجسمية مهمة تصلح لأن تكون أغراضا ملائمة ومهمة على المستويين التربوي والاجتماعي وتتمثل في:

¹ (منهاج مديرية التعليم الأساسي، 2005، ص 47-48)

² (محمد عبد الفتاح عنان وآخرون، 1998، ص 21-22)

أ) اللياقة البدنية: حيث كتب شيفرز عن مفهوم اللياقة "أنها مركبة للكائن البشري، تمكنه من أداء وظائفه في أقصى حد لها، وتتضمن تركيب الجسم- الكفاية- التحمل- المهارة".

ب) القوام السليم الخالي من العيوب والانحرافات: يرتبط القوام السليم للإنسان إلى حد كبير بمستوى لياقته البدنية، وبقوة عضلاته تحديداً فهي التي تجعل جسم الإنسان في وضع متزن ميكانيكياً في مواجهة تأثير الجاذبية الأرضية، حيث يعرف (شطا عياد) القوام الجيد بأنه "الجسم المعتدل الذي يكون في حالة اتزان ثابت بين القوة العضلية والجاذبية الأرضية، بحيث يكون ترتيب العضلات العام في وضع طبيعي بحيث تحفظ انحناءات الجسم الطبيعية دون أي زيادة أو نقصان، حتى يقوم الإنسان بعمله اليومي ويؤدي جميع الحركات التي يحتاج إليها دون أي تعب وبسهولة وبأقل مجهود" وبرنامج التربية البدنية والرياضية المدرسية يحتوي على أنشطة بدنية ملائمة لدعم القوام ووقايته من الانحرافات والتشوّهات، كما يتزود التلميذ من خلاله بالمعارف والمعلومات لتنمية الاتجاهات الإيجابية نحو القوام الجيد.

ج) التركيب الجسمي المتناسق والجسم الجميل: تؤثر أنشطة التربية البدنية والرياضية على التركيب الجسمي للتلاميذ حيث تزداد نحافة كتلة الجسم، وتقل سمنة الجسم، وهذا يسري على الجنسين بشكل عام خلال سني النضج والبلوغ، وقد فحص "ويلز" وزملاءه 1962-1963 تأثير خمسة أشهر من التدريب البدني اليومي على 34 مراهقة، مقارنة بعدد مماثل كعينة ضابطة وقد أوضحت النتائج تغيرات واضحة في التركيب الجسمي، حيث زاد نمو الأنسجة النشطة ونحافة الجسم، في مقابل تناقص في نمو الأنسجة الدهنية في المجموعة التي تمارس التمرين البدني، من المجموعة التي لم تمارس التمرين البدني.

د) السيطرة على البدانة والتحكم في وزن الجسم: يسعى مدرس التربية البدنية والرياضية إلى توعية التلاميذ بمدى فعالية الأنشطة المقترحة في السيطرة على البدانة والتحكم في وزن الجسم إلى جانب تنظيم الطعام وهذا ما أكدته خبيرة علم التغذية "جين ماير" حيث قالت: "أن الرياضة والنشاط البدني أمر ضروري للسيطرة على البدانة، وأنه لا يكفي تنظيم الطعام"¹.

5. 2. 2. تنمية المهارات الحركية

من أهم أهداف التربية الرياضية، تبدأ برامجها من فترة الطفولة لتنشيط الحركة الأساسية (الأصلية) وتنمية أنماطها الشائعة والتي تنقسم إلى:

- ✓ حركات انتقالية: كالمشي والجري والوثب.
- ✓ حركات غير انتقالية: كالثني واللف والميل.
- ✓ حركات معالجة وتناول: كالرمي والدفع والركل.

ومن ثم تأسس المهارة الحركية على هذه الأنماط، فهي مهارات متعلمة. فهي وإن كانت تتأسس على اللياقة البدنية والحركات الأصلية، إلا أن الاعتبارات الإدراكية والحسية لها أهمية في اكتساب المهارات الحركية ومن أمثلتها: المهارات

¹ (أمين أنور الخولي، 2001، ص 133-146)

الرياضية التخصصية، فالمهارات الخاصة بكرة القدم منها على سبيل المثال (إيقاف الكرة- ضرب الكرة بالوجه الخارجي للقدم- ضرب الكرة بالرأس)، تختلف عن المهارات الخاصة بكرة اليد أو الطائرة أو نشاط رياضي آخر.

3. 2. 5. التنمية المعرفية

يتصل هذا الهدف بالجانب العقلي والمعرفي، وكيف يمكن للتربية الرياضية أن تساهم في التنمية المعرفية والفهم والتحليل والتكريب، من خلال الجوانب المعرفية المتضمنة في الأنشطة البدنية والرياضية، كتاريخ المسابقة أو اللعبة، وقواعد اللعب الخاصة بها، وأساليب التدريب والممارسة، وقواعد التغذية وضبط الوزن الخاصة بها،... الخ من جوانب لها طبيعة معرفية لا تقل أهمية عن الجوانب الحركية والبدنية في النشاط، ولقد ولى العصر الذي كانت الرياضة تعتمد فيه على القوة البدنية وحدها، بالإضافة إلى أن تعلم المهارة الحركية يعتمد في مراحلها الأولية على الجوانب المعرفية والإدراكية، وهذه الأبعاد المعرفية للأنشطة الرياضية، كما تنمي لدى الأفراد المهارة الذهنية التي يمكن أن تفيده في حياته اليومية، وتساعد على التفكير واتخاذ القرارات.

4. 2. 5. التنمية الاجتماعية

تساهم التربية البدنية والرياضية في غرس القيم الثقافية والخلقية التي تواجه أعمال كل مواطن وتساهم في تعزيز المحبة كي يتعدى ذاته في العمل وتنمية روح الانضباط والسعادة والمسؤولية.¹

كما تعد التنمية الاجتماعية عبر برامج التربية البدنية والرياضية أحد الأهداف المهمة والرئيسية في التربية البدنية، فالأنشطة الرياضية تتسم بثناء المناخ الاجتماعي ووفرة العمليات والتفاعلات الاجتماعية التي من شأنها إكساب الممارس للرياضة والنشاط البدني عددا كبيرا من القيم والخبرات والخصال الاجتماعية المرغوبة والتي تنمي الجوانب الاجتماعية في شخصيته وتساعد في التطبيع والتنشئة الاجتماعية والتكيف مع مقتضيات المجتمع ونظمه ومعايير الاجتماعية والأخلاقية، ففي دراسة "أولفن" التجريبية على أطفال المرحلة الابتدائية أوضحت النتائج أثر برنامج رياضي على تحسين المهارات الحركية، وعلى التكيف الاجتماعي للأطفال، وأوضحت دراسة "ليمان" أن أوجه النشاط التي يقبل عليها الأطفال من سن السابعة حتى التاسعة عشر كونها تشكل أساس التفاعل الاجتماعي لهم، وهذا ما أكدته الدراسات العربية مثل أطروحة دراسة "كوثر رواش" (1985)، من تحسين التكيف الاجتماعي كنتيجة لممارسة النشاط البدني والرياضي.²

5. 2. 5. التنمية الجمالية والتذوق الحركي

¹ (محمد عوض البسيوني، 1992، ص 24)

² (محمد الحماحي، 1990، ص 25)

في مجال التربية البدنية والرياضية كثيرا ما يتردد لفظ جميل للتعبير عن أداء حركية رفيعة المستوى، كما يصف التلاميذ أحد زملائهم بأنه (فنان) لأنه صاحب أسلوب ذاتي متميز في أدائه ولعبه، فلقد تعدى أداء هؤلاء التلاميذ مرحلة التكنيك الموصوف، إذ أصبحت تؤدي هذه المهارات بقدر كبير من الإحساس والمشاعر تعبيراً عن تذوق حركي جمالي رفيع المستوى.

ولقد بين فيلسوف الجمال "ريد" بأنه لا يوجد أي اختلاف سيكولوجي جوهرى- في رأيه - بين مهارة راقص أو شاعر أو لاعب كرة، أو لاعب تنس أو رسام.

وقد أشار "مونرو" إلى أن دائرة الفن قد اتسعت في العصر الحديث حتى أصبحت تشمل مهارات بشرية متباينة كالألعاب الرياضية.¹

وبالتالي فإن القيم الجمالية في الرياضة إنما هي قيم أصيلة من صميم طبيعتها، ذلك لأن للتربية البدنية والرياضية لغتها الخاصة التي تختلف عن لغة الموسيقى أو الرسم، هي اللغة التي تجذب (المشاهدين والممارسين) إليها، الأمر الذي يرقق المشاعر، وينمي التذوق والمشاركة الانفعالية لجماليات الحركة بألوانها المختلفة.

5. 2. 6 . الترويح وملئ الفراغ

يعد الترويح أحد الأهداف القديمة للتربية البدنية والرياضية، فعبر التاريخ مارست اغلب الشعوب ألواناً من النشاط البدني من أجل المتعة وتمضية وقت الفراغ، والمشاركة الترويحية من خلال الأنشطة البدنية تتيح قدراً كبيراً من الخبرات والقيم الاجتماعية والنفسية والجمالية، التي تثري حياة الفرد، وتضيف لها الأبعاد البهيجة المشرقة والنظرة المتفائلة للحياة، ذلك لأنها تمد الفرد بوسائل وأساليب للتكيف مع نفسه ومجتمعه، كما أن المشاركة في البرامج الرياضية تتيح فرص التنفيس عن مشاعر التوتر والشد العصبي التي أصبحت تلازم حياتنا اليومية المعاصرة، وتوفر أيضاً فرص اكتساب مهارات الاسترخاء والراحة والاستجمام، وفي التربية البدنية والرياضية يجب أن نعلم إلى اكتساب الأفراد المهارات الرياضية التي يطلق عليها مهارات مدى الحياة والتي تمكن الفرد بعد تخرجه ودخوله لمعترك الحياة من مزاوله نشاط رياضي أو بدني ترويحي مفيد وممتع.²

5. 2. 7 . التنمية النفسية

يظهر دور التربية البدنية والرياضية من خلال تدريب التلميذ على التحكم في تعبيراته الانفعالية عن طريق اشتراكه في الألعاب المختلفة، فاللعب يكون بمثابة معمل ممتاز يستطيع المراهق فيه أن يمارس التحكم في عواطفه وطرح القلق والشعور بالثقة والتمتع بالبهجة.³

¹ (أمين الخولي، 1991، ص 173)

² (محمد عبد الفتاح عنان، 1998، ص 26)

³ (كمال الدين الزكي وآخرون، 1965، ص 35)

كما تستفيد التربية الرياضية من المعطيات الانفعالية والوجدانية، المصاحبة لممارسة النشاط البدني، في تنمية شخصية الفرد تنمية تتسم بالاتزان والشمول والنضج، بهدف التكيف النفسي للفرد، وتعتمد أساليب ومتغيرات التنمية الانفعالية في التربية الرياضية على عدة مبادئ، منها: الفروق الفردية وانتقال أثر التدريب على اعتبار أن الفرد كيان مستقل، له قدراته الخاصة به التي تختلف عن بقية أقرانه. وعلى اعتبار أن القيم النفسية المكتسبة من المشاركة في البرامج (المقننة) للتربية الرياضية، تنعكس آثارها من داخل الملعب إلى خارجه، في شكل سلوكيات مقبولة. ومن هذه القيم النفسية السلوكية: تحسين مفهوم الذات النفسية والذات الجسمية، الثقة بالنفس، تأكيد الذات، إشباع الميول والاحتياجات النفسية، خبرة النجاح المربية، تنمية مستويات الطموح والتطلع للتفوق والامتياز. (محمود عبد الفتاح وآخرون، 1998، ص 23)

ويساهم هدف التنمية النفسية عبر أنشطة التربية البدنية والرياضية في إتاحة فرص المتعة والبهجة، فالمناخ السائد والمصاحب للأنشطة البدنية والرياضية هو مناخ يسوده المرح والمتعة، لأن الأصل في هذه الأنشطة هو اللعب والحركة، حيث يخفف الإنسان من التوتر والقلق والضغط ويسعى إلى نشاط يتيح له اللذة ويمكنه من التنفيس عن هذه الضغوط والتوترات والأحداث المزعجة، كما أن ألوان النشاط الحركي المختلفة من رياضة وألعاب ورقص تتيح فرصاً ثرية للطفل للتعبير عن نفسه.

ولقد اعتبر "أفلاطون" جسد الإنسان هو مصدر الطاقة والدافع الحيوي للفرد، كما صرح "فرويد" بأن الجهاز النفسي على حد تعبيره هو تطور الحقيقة الجسدية الأصلية، ويؤكد "لوريا" أن من الخطأ تصور الشعور والإدراك الحسي على أنه مجرد عمليات سلبية بحتة، فقد تبين أن الشعور يتضمن عناصر حركية، ولقد تعددت هذه المظاهر وتأكدت من خلال المبحث النفسي جسمي.¹

كما جمع "أنور أمين أنور الخولي" دراسات بعض الباحثين في كتابه في علم النفس الرياضي ومناه الدراسة التي أجراها رائد علم النفس الرياضة "أوجليفي"، على خمسة عشر ألف من الرياضيين، وأدلت نتائجها على أن تأثيرات التربية البدنية والرياضية على الجانب النفسي هي:

- ❖ اكتساب الحاجة إلى تحقيق وإحراز أهداف عالية لأنفسهم ولغيرهم.
- ❖ الاتسام بالانضباط الانفعالي والطاعة واحترام السلطة.
- ❖ اكتساب مستوى رفيع من الكفايات النفسية المرغوبة مثل: الثقة بالنفس، الاتزان الانفعالي، التحكم في النفس، وانخفاض القلق والتوترات العصبية وانخفاض في التعبيرات العدوانية.²

¹ (أسامة أنور كامل وآخرون، 1998، ص 57)

² (أمين الخولي، 2001، ص 116)

6. العوامل التي تساهم في تشكيل دوافع الفرد للإقبال على ممارسة النشاط البدني والرياضي

من أهم العوامل التي تساهم في تشكيل دوافع الفرد للإقبال على ممارسة النشاط البدني الرياضي ما يلي:

- ❖ المتطلبات الأساسية لحياة الفرد وأثر البيئة التي يعيش فيها.
- ❖ الحياة العائلية للمراهق واتجاه الوالدين نحو النشاط الرياضي.
- ❖ التربية الرياضية في المرحلة الدراسية الأولى وما يشمل عليه من مثيرات ومنبهات.
- ❖ التربية البدنية في الساحات والمؤسسات والأندية الرياضية.
- ❖ المهرجانات والمنافسات الرياضية.
- ❖ الوسائل الإعلامية للتربية البدنية والرياضية سواء عن طريق الصحف أو المجلات أو التلفزيون أو غيرها.
- ❖ التشريعات الرياضية والإمكانات التي تتيحها الدولة للتربية البدنية والرياضية.

وهناك الكثير من الدوافع العامة التي تعمل على توجيه الفرد نحو ممارسة النشاط الرياضي، ومنها ما يرتبط بصورة مباشرة بممارسة النشاط الرياضي كهدف في حد ذاته وما يرتبط بذلك من نواحي متعددة، ومنها ما يرتبط بمحاولة تحقيق بعض الأهداف الخارجية عن طريق الممارسة الرياضية

7. استاذ التربية البدنية والرياضية:

1.7 تعريف باستاذ التربية البدنية والرياضية:

هو أكثر الاساتذة تأثيرا على التلاميذ فلا يقتصر دوره على تقديم اوجه الانشطة البدنية المتعددة بل له دور أكبر من ذلك فهو يعمل على تقديم واجبات تربوية من خلال الانشطة الرياضية التي تهدف الى تنمية وتشكيل القيم والاخلاق الرفيعة للتلاميذ مع مراعاة ميول التلاميذ، وهذا يساعد على اكتساب التلاميذ للقدرات البدنية والعلاقات الاجتماعية والاتجاهات والميول الايجابية.¹

2.7 شخصية استاذ التربية البدنية والرياضية:

1.2.7 الشخصية التربوية لاستاذ التربية البدنية والرياضية:

نظرا للتطور التربوي المتواصل لكل من عمليتي التعليم والتعلم يجب علينا اذا ان نراعي الجوانب الخاصة بالتلميذ لانه هو العنصر الاهم في العملية التعليمية، وذلك يكون من الناحية النفسية والبدنية والاجتماعية بالطرق المدروسة الهادفة في التعليم، ويدخل العمل المهم للاستاذ في امتلاك الوسائل المادية والمعرفية الملائمة لمعالجة هذه المجالات الخاصة بالمتعلم، ويفترض على المعلم التركيز على جانبي النمو والتكيف كاهداف لتحقيق الغايات المنشودة بالتنسيق مع البرامج والدروس، كما ان للاستاذ تأثيرا كبيرا على جانب القيم والاخلاق.

¹ الوثيقة المرفقة لمنهاج السنة الثالثة ثانوي-الجزائر اللجنة الوطنية للمناهج، ص62

2.2.7 الشخصية القيادية لاستاذ التربية البدنية والرياضية:

يقول ارنولد (arnold) ان استاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائدا لحد كبير بحكم سنه,وتخصصه الجذاب ,كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي مع الطفل وهو اللعب, كما زادت وسائل الاعلام من فرص شخصي الاستاذ كقائد في ايامنا هذه ويعتقد ويليامز(williams) ان دور معلم التربية البدنية والرياضية فعال جدا وذلك ايجابيا او سلليا ,بالنظر الى ان الطفل يطبق ما يتعلمه من اسرته ومدرسته ومجتمعه .

وقد توصلت (جنجز بالى) ان الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو انهم اناس يعطون الاخرين احساسا بالارتياح ,ولديهم القدرة على اشعارهم بالامان والانتهاى وبعض الاهتمام¹.

8. مسؤوليات استاذ التربية البدنية والرياضية:

1.8 فهم اهداف التربية البدنية والرياضية:

يتحتم على مدرس التربية البدنية والرياضية فهم اهداف مهنة التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى ام اغراض مباشرة, فان معرفة المدرس للاهداف التي يسعى الى تحقيقها تجعله قادرا على النجاح في عمله اليومي ,واذا ما عرف اغراض التربية البدنية والرياضية جيدا امكن عمل تخطيط سليم لبرامجها.

2.8 تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية وادارته في ضوء الاغراض ,وهذا يعني الاهتمام باعتبارات اولها واهمها:

- احتياجات ورغبة الافراد الذين يوضع البرنامج من اجلهم ,ويراعي عند وضع البرنامج ضرورة تعدد اوجه النشاط وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت اللذي يخصص لكل من هذه الانشطة مثل "العمر" كذلك يجب ان يضع نصب عينيه عدد المدرسين ,الادوات ,حجم الفصل ,عدد التلاميذ,الاحوال المناخية.

- كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين ,توفير عامل الامان والسلامة ومن البديهي ان يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة.

¹ امين انور الخولي,محمود عبد الفتاح عنان ,عدنان درويش جلون:التربية الرياضية المدرسية,ط4,القاهرة,دارالفكر العربي,ص33,34

3.8 توفير القيادة:

ان توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق اغراض التربية البدنية والرياضية ,والقيادة خاصة تتوافر في المدرس الكفء, هذه الخاصية لها اثر على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته ومن بين الوظائف الاساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد الى اقصى طاقته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية.

والقيادة لا تتاثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ,ويجب ان يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية ان مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة الى المدرسة التي يعمل بها ,وليس المدرسة فحسب بل المجتمع المحيط به ,فهو موجود في وسط يجب ان يؤثر به.¹

9. واجبات استاذ التربية البدنية والرياضية:**1.9 الواجبات العامة:**

تشكل الواجبات العامة لاستاذ التربية البدنية والرياضية جزءا لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي تعمل بها ,وهي في نفس الوقت تعتبر النشاطات والفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية.

ولقد ابرزت دراسة امريكية ان مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضية الجديد ما يلي:

- لديه شخصية قوية تتسم بالاخلاق والاتزان.
- يعد اعدادا مهنيا جيدا لتدريس التربية البدنية والرياضية.
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الاطفال وتطورهم كاسس لخبرات التعليم.
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.
- لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.

2.9 الواجبات الخاصة:

الى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به, يتوقع ان 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 اجتماعات هيئة التدريس, واجتماعات القسم ولقاءات تقييم التلاميذ ووفقا للخطة الموضوعية.

¹ المرجع السابق, ص39

- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ
- تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.
- السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا.
- الاشراف على التلاميذ عند تكليفهم باي مسؤولية¹.

3.9 واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع:

- من اهم 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.
 - اشتراك اهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم المسابقات والبطولات المفتوحة التي يشترك فيها ابناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع.
 - التطوع في الاندية او الهيئات الرياضية وان يساهم بمجهوده البناء في ان يحقق هذه الهيئات والنوادي واهدافها.
 - ان يتحسس مشكلات مجتمعه وان يبصر المواطنين بما ويشاركهم في معالجتها.
 - ان يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وان يكون مثلا للمواطن الصالح علما وخلقيا.
 - ان يوفق بين المنزل والمدرسة فيدعوا اولياء امور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعترض ابناءهم .

4.9 واجبات استاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة:

- على استاذ التربية البدنية ان يتفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه ان يحترم تقاليد مهنته وان يكون عضوا فعالا من خلال اشتراكه في مختلف انواع النشاط التي من شأنها ان تزيد من كفاءته وتدفعه الى التقدم المستمر في مهنته , ويشمل هذا النشاط النواحي التالية:
- الاطلاع المستمر على احداث ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وان يطبق معلوماته في تدريسه بقدر الامكان .
 - الاشتراك في المجلات والمطبوعات الدورية المهنية.
 - محاولة الحصول على درجات علمية اعلى .
 - العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الاطلاع المستمر على كل ما هو جديد.
 - ان يتبع تقاليد المهنة الخلقية.²

¹ ط2 القاهرة: دار الفكر العربي, 2002, ص152, 153 امين انور الخولي _اصول التربية البدنية والرياضية,

² المرجع السابق ,ص154

10. الإعداد المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

يقدم برنامج الإعداد المهني في التربية البدنية والرياضية على مستوى مرحلة الدراسة الجامعية عددا من المفاهيم والخبرات والكفاءات والمعارف والمهارات فضلا عن الاهتمامات والاتجاهات الايجابية نحو المهنة والنظام في إطار يتسم بالتكامل والشمول.

ومع تنوع برنامج الإعداد المهني للمتخصصين في التربية البدنية والرياضية إلا أنها في مجملها تؤكد على ثلاثة مجالات أساسية تم تلخيصها كالآتي:

1.10 الإعداد التربوي العام: وتطلق عليه بعض المدارس اسم الدراسات الحرة أو الإعداد الثقافي والتربوي العام وهو مجموعة مقررات صممت بحيث تعمل على توسيع استيعاب الفرد لمجال المعرفة المنظمة وتسمح برؤية أكثر عمقا بمعاني وقيم متصلة بمجالات اهتماماته وتعدده لحياة فاعلة كمهني ومواطن في المجتمع¹.

ويوصي نيكسون جويت أن يتصف الإعداد التربوي العام بالمرونة بما يتماشى، والأصول الجوهرية للفنون والآداب والعلوم الطبيعية والعلوم السلوكية والإنسانيات.

2.10 الإعداد المهني العام: ويطلق عليه اسم التربية المهنية المحورية وهي مجموعة مقررات تهدف إلى بناء الأسس المهنية واكتساب الكفاءات المهنية المتصلة بنظام التربية البدنية والرياضية واستيعاب المفاهيم والمبادئ المتنوعة المتصلة بحركة الإنسان، ويعتقد بوتشر من منطلق تربوي أن الإعداد المهني العام يجب أن يعطي فكرة واضحة عن ميدان التربية ودورها المجتمعي والإدارة المدرسية ومعلومات عن نمو الأطفال، وتطورهم السلوكي، والتقويم والقياس، والتربية العملية لفترة كافية، بيولوجية الرياضة (التشريح ووظائف الأعضاء)، الإصابات والإسعاف ومدخل لتاريخ وفلسفة التربية البدنية والرياضية.

3.10 الإعداد المهني التخصصي: وتطلق عليه بعض المدارس اسم الإعداد الأكاديمي وهو مجموعة مقررات صممت لإعداد الطالب لتحمل المسؤولية كتخصص مهني في أحد المجالات الرئيسية في التربية البدنية كمجال عمل وبؤرة اهتمام مهني تخصصي.

وفي واقع الأمر تتباين الاتجاهات في تفسير مفهوم التخصص المهني في إطار التربية البدنية والرياضية تباينا كبيرا، ففي الاتجاه الأمريكي مازال ينظر إلى التربية البدنية والرياضية على أنها المظلة التي تندرج تحتها ثلاثة تخصصات رئيسية مختلفة ولكنها متحالفة وهي التربية البدنية، التربية الصحية، الترويج وأوقات الفراغ¹.

¹ أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، المهنة والإعداد المهني، النظام الأكاديمي، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 111.

11. كفاءات أستاذ التربية البدنية والرياضية:**1.11 الكفاءة المهنية:**

يشير التعبير "الكفاءة المهنية" "PROFESSIONAL COMPETENCIES" إلى القدرات والقابليات التي تتيح للفرد الاستمرار في أداء مهام وأنشطة في تخصصه المهني، بنجاح واقتدار في أقل زمن ممكن وبأقل قدر من الجهد والتكاليف.

2.11 الكفاءات التدريسية:

* أن يكون قادرا على عرض المهارات الحركية بطريقة علمية سليمة.

* أن يكون قادرا على إثارة دافعية التلاميذ اتجاه الموضوع المراد تعلمه.

* أن يكون قادرا على إدارة النشاط الداخلي للمدرسة.

* أن يكون قادرا على استخدام الوسائل التعليمية ووسائل التكنولوجيا الحديثة.

3.11 الكفاءات العلمية:

* أن يكون حاصل على المؤهل التربوي .

* أن يكون صاحب رأي المستند على الدراسة العلمية واستيعاب الفلسفة التربوية للمجتمع.

* الاستخدام الجيد للغة العربية واللغات الأجنبية في مجال مهنته والقيام بدراسات متقدمة.

* الاهتمام بالاطلاع على الدوريات والكتب وحضور الندوات والمحاضرات العلمية.

4.11 الكفاءات الشخصية:

* أن يتسم بالمرح وحسن المظهر ويتحلى بالذكاء والصبر والحزم والقدرة على ضبط النفس.

¹ أمين أنور الخولي: مرجع سابق، ص 112.

* أن يحترم فردية التلميذ ويشعره بالحب.

* أن يلاحظ سلوكه وتصرفاته أثناء التدريس لان التلاميذ يتخذونه مثلا أعلى وقدوة.

* أن يحترم القرارات الخاصة بعمله ويتحلى بالروح الرياضية.¹

5.11 الكفاءات الأخلاقية:

* أن يتمتع بروح الانتماء للوطن والمجتمع العالمي.

* احترام مهنة التدريس واحترام العاملين بها.

* يجب أن يكون أبا قبل أن يكون معلما واحترام شؤون الآخرين.

* أن يكون مثالا للمواطن الصالح خلقا وصحة وعلما.

6.11 الكفاءة التدريسية والتربية البدنية والرياضية:

قد حدد المختصون الكفاءات التدريسية والتربية الواجب توفرها في المعلم بسبب حالات رئيسية وهي كالتالي:

1.6.11 الكفاءة الأكاديمية والنمو المهني:

• إتقان مادة التخصص.

• إتقان مادة التخصص الفرعي.

• متابعة ما يستجد في مجال التخصص.

• متابعة ما يستجد في المجالات التربوية.

2.6.11 كفاءات تخطيط الدروس:

• صيانة أهداف الدرس بطريقة إجرائية (سلوكية).

¹ زكية إبراهيم كامل وآخرون: طرق التدريس في التربية الرياضية، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، الإسكندرية، 2002، ص 22- 23.

- تصنيف أهداف الدرس في المجال الوجداني.
- تحديد الخبرات اللازمة لتحقيق أهداف الدرس.
- تحديد طرق الدرس المناسبة لتحقيق أهداف الدرس.
- اختبار وسائل التقويم المناسبة لتحقيق أهداف الدرس.¹
- تصنيف أهداف الدرس في المجال المعرفي.
- تصنيف أهداف الدرس في المجال الحسي الحركي (المهاري).
- تحديد الوسائل التعليمية المرتبطة بالدرس.
- اختيار الأنشطة التعليمية المرتبطة بالدرس.
- كتابة خطة الدرس في سلسل منطقي يتضمن أهم عناصر الخطة.
- تقدير التوقيت المخصص لإجراء الدرس، وكذلك توقيت مناسب للإهاء الدرس.
- إعداد المادة المتعلقة للتقدم المعرفي والشرح المتصل بأغراض الدرس.
- الاحتياطات والاعتبارات الأمان والسلامة في الدرس.
- مرجعة قواعد اللعب المتصلة بالرياضة موضوع الدرس.
- إعداد نقاط أساسية من الخطوات التعليمية المتدرجة.
- تقييم المهارات المتعلمة وتقدير الهائل المعرفية والانفعالية.²

3.6.11 كفاءات تنفيذ الدرس:

- إثارة اهتمام التلاميذ بموضوع الدرس.

¹ عبد الله عمر الفراء، عبد السلام الجامل: المرشد الحديث في التربية العملية والتدريس المصغر، مكتبة الثقافة والنشر والتوزيع، عمان، 1999، ص 42-

.43

² أمين أنور الخولي : مرجع سابق، ص 161.

• ربط موضوع الدرس بخبرات التلاميذ السابقة.

• تنوع أوجه النشاط داخل الفصل.

• إشراك التلاميذ في عملية التعلم.

• صياغة وتوجيه الأسئلة المرتبطة بالدرس.

• ربط موضوع الدرس بالبيئة والحياة العملية.

• تنوع أساليب الدرس.

• استخدام الوسائل التعليمية بشكل جيد.

• مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ.

• استخدام أدوات وأساليب التقويم المناسبة للدرس.¹

4.6.11 كفاءات ضبط الدرس:

• جذب انتباه التلاميذ بموضوع الدرس.

• استخدام أساليب التعزيز لسلوك التلميذ.

• بث الود والألفة في الصف.

• التعامل بحكمة مع المشكلات التي قد تنشأ أثناء الدرس.

• تنمية الشعور بالمسؤولية لدى التلاميذ.

• الاهتمام باحتياجات واهتمامات التلاميذ ومشاكلهم.

• توزيع الاهتمام على كل تلاميذ الصف.

5.6.11 كفاءات التقويم:

¹ عبد الله عمر الفرا ، عبد السلام الجامل: مرجع سابق ، ص 44.

- إعداد اختبارات تشخيصية للتلاميذ.
- تصميم الاختبارات الموضوعية.
- تحليل وتفسير النتائج الاختبارات.
- إعداد اختبارات تحصيلية مرتبطة للأهداف.
- استخدام التقييم الدوري (المستمر) للتلاميذ.
- متابعة التقدم المستمر للتلاميذ أثناء العام الدراسي.

6.6.11 الكفاءات الإدارية:

- تعاون مع الإدارة في إنجاز الأعمال.
- المشاركة مع الإدارة المدرسية في التعرف على مشكلات التلاميذ.
- المشاركة في تسيير الاختبارات المدرسية.
- التعاون في إعداد المجالس المدرسية.

7.6.11 كفاءات التواصل الإنساني:

- تكون علاقات حسنة مع التلاميذ.
- تشكيل علاقات جيدة مع الآباء.
- تكوين علاقات مع رؤسائه.
- تعريف التلميذ على آداب المناقشة والحديث.¹

¹ عبد الله عمر الفرا ، عبد السلام الجامل : مرجع سابق، ص 44.

12. صفات وخصائص مدرس التربية البدنية والرياضية:**1.12 الصفات المثالية لمدرس التربية البدنية والرياضية:**

في دراسة مجلس المدارس في انجلترا أفادت أن صفات مدرس التربية البدنية والرياضية التي نالت أعلى ترتيب بين عينة كبيرة بين المدرسين والمدرسات كانت بالترتيب:

• القدرة على كسب احترام وثقة التلاميذ.

• القابلية على توصيل الأفكار.

• مستوى عالي من الأمانة والاستقامة.

• القدرة في اكتساب الثقة.

• التمكن المعرفي للمادة.¹

2.12 صفات المدرس الكفاء "الناجح" :

يجب أن يكون ذكيا قادرا من الناحية العقلية على استكمال الشروط الخاصة للالتحاق بمهنة تدريس التربية البدنية والرياضية، وأن يكون متكاملا اجتماعيا وقادرا على فهم القوى الاجتماعية التي تسيير العالم اليوم، والفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه، وأن يكون محبوبا ومرغوبا ويجب أن يعمل مع جميع الشرائح أطفالا أو كبارا، وأن يكون قادرا من الناحية المهنية ويحدد الأهداف ويرسم الخطط ويدير وينظم التعليم والتدريب لتحقيق الأهداف.²

13. دور أستاذ التربية البدنية والرياضية:**1.13 الدور التوجيهي:**

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

¹ أمين أنور الخولي : مرجع سابق ، ص 156.

² قاسم المندلاوي : دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق، 1990، ص 11.

إن المدرس يشرح المعلومات للتلاميذ ويوضحها بحيث يفهمونها... والشرح فن جميل ولكن فن يمكن أن نتعلمه بالدرس والمثابرة، وكثير من المدرسين البارزين قد أجادوه... والشرح يبدأ بأن يتعرف المعلم على موقف كل تلميذ ومستواه من فهم المعلومات، ثم يربط شرحه بخبرات المتعلم السابقة وما تحصل عليه من معرفة ويجعل المسألة موضع الشرح إلى أجزاء بسيطة ويركز على هذه الأجزاء مستعملا لغة سهلة من غير إطناب متجنباً الدوران والتعقيد، ولقد أجمع المربون على معاونة التلاميذ في التعلم مهمة من مهام المدرس، إن بعض المدرسين يثيرون اهتمام التلميذ للتعليم وينقلون إليه الشعور بالرغبة في تحصيل المعلومات والكشف عن الحقائق، وإن هذا الشعور يحس به المتعلم وينتقل إليه من المدرس فهو ليس مفروضا ولا مصطنعا إلى أنه جزء مهم ومتضمن في الدرس.¹

2.13. الدور النفسي:

المقصود به هو ذلك الاهتمام الذي توليه التربية البدنية والرياضية للصحة النفسية للتلميذ التي تعتبر بمثابة أهم العوامل لبناء الشخصية الناضجة السوية، وإن علم النفس الحديث اهتم بالطفل كما اهتم أيضا بالاعتبارات النفسية التي تؤثر على الطفل بعد ولادته حيث ينفصل ويحتاج إلى تعهد ورعاية وتربية، وقد حدد علم النفس حاجة الطفل إلى الحب والعطف والحرية والشعور بالنجاح وكذلك الحاجة إلى التعرف واكتساب مهارات حركية جديدة، ولهذا فإن التربية تدخل في اعتبارها خصائص نمو الطفل بإعداد البرامج التعليمية التي تتماشى مع هذه الخصائص ومن ثم يتضح مدى العلاقة الوثيقة بين التربية البدنية والصحة النفسية.² فالتربية البدنية تعالج الكثير من الانحرافات السلوكية للتلميذ وتوجهه توجيهها صحيحا وتسمح له بتحقيق الاتزان النفسي تماشيا مع الدراسات النفسية الحديثة التي أوضحت أن الصحة النفسية من أهم عوامل بناء الشخصية، كما أن لها دور هام في توجيه الرغبات التي تتمثل في الطاقة الزائدة، وهذا التوجيه يعطي للتلميذ فرصة التحرر من الكبت علما أن الانعزال يتحول إلى مرض نفسي.³

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

¹ محمد سامي بشير: المدرس المثالي نحو تعليم أفضل، دار الغريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، د ت ، ص 28-29.

² -453, p édition vigot , paris, 1985, *éducation sportive*.

³ شرفي محمد، مجوح زهير، عثمان حسن: أستاذ التربية البدنية والرياضية والتوجيه الرياضي في المدرسة الأساسية الطور الثالث، مذكرة ليسانس في التربية البدنية والرياضية، معهد دالي إبراهيم، 1998، ص 25.

3.13 الدور التربوي:

على مدرس التربية البدنية والرياضية أن يسلك الطريقة المثلى لنقل المعلومات إلى التلاميذ التي تناسبهم وتسائر مدى نضجهم ووعيهم، وعليه أن يلاحظ سلوكه وتصرفاته أثناء الدرس أو غير أوقات الدرس، لأن التلاميذ يتخذونه المثل الأعلى الذي يتقيدون به ويقلدونه ومن واجب المدرس أن يأخذ خطوات إيجابية في تربية تلاميذه وذلك عن طريق إرشادهم وأن تكون توجيهاته موجهة توجيهها تربويا صحيحا وأخيرا فإن الحقيقة الثابتة أن مصدر الأستاذ الناجح وهو أنه قبل كل شيء إنسان قادر على التأثير بصورة بناءة في حياة الناشئين، ومن خلال درس التربية البدنية والرياضية الذي يعتبر الفرصة السامحة للأستاذ لبحث مفاهيم اجتماعية وتهذيب النفس بصورة مستمرة وتشجيع السلوكات الحميدة ومحاولة لتبصير الناشئ بذاته على أمل أن يدرك هو لنفسه المسافة الفاصلة بينه وبين القيم وينطلق لتحقيق هذه الأخيرة.¹

14. الخصائص التي يجب أن تتوفر في الأستاذ:

- أن يحسن معاملته مع التلاميذ وأن يعطف عليهم.
- أن يحترم شخصية التلاميذ في سائر المواقف الاجتماعية.
- قوة الشخصية والتأثير علي الآخرين (التلاميذ).
- توفير آداب التعامل مع التلاميذ وفهم مشاكلهم.
- توفير الصحة النفسية والخلو من القلق وتوفير الاتزان الانفعالي والقدرة علي التكيف في مختلف الظروف.²

¹ علي البشير الفنادى وآخرون : المرشد الرياضي التربوي، طبع المنشأة العامة للنشر والتوزيع والإعلام، طرابلس، 1983، ص 169.

² شريفي محمد، مجوح زهير، عثمان حسن: نفس المرجع السابق، ص 25.

الخلاصة:

بعد دراستنا هذه لاستاذ التربية البدنية والرياضية والبحث والتمعن فيه وذلك من خلال التطرق الى بعض المفاهيم واهميتها في المجتمع والاهداف التي يصغى اليها.

فان ما يمكن ان نستخلصه من هذا الفصل هو ان لاستاذ التربية البدنية والرياضية دور كبير في تكوين مواطن صالح,فهو صورة حقيقية تعكس صورة المجتمع ومراة من الناحية العقلية والخلقية ,وهذا ما جعل دول العالم تولي اهتماما كبيرا باستاذ التربية البدنية والرياضية وذلك راجع للمهام الكبيرة التي يؤديها في تكوين مجتمعات صالحة .

الجانب التطبيقي

الفصل الأول : الاجراءات المنهجية
للدراسة

الفصل الثاني : عرض وتحليل ومناقشة
النتائج

الفصل الأول

1- الدراسة الاستطلاعية:

قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على عينة لأساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية بسكرة , تم اختيارهم بطريقة عشوائية, أجريت هذه الدراسة على عينة تكونت من 30 استاذ للتربية البدنية والرياضية , حيث قمنا باخذ اراء الاساتذة وذلك بزيارة المؤسسات ومقابلة الاساتذة والاجابة عن استمارات استبيان تتضمن مجموعة من الاسئلة .

2- المنهج المتبع في الدراسة:

ان البحث في الحقائق ومحاولة التوصل الى قوانين عامة لا يكون أبدا بدون منهج واضح يلزم الباحث نفسه بتتبع خطواته ومراحله بكل دقة وصرامة ولقد استخدمنا في بحثنا المنهج الوصفي الذي يهدف الى وصف الظواهر او أحداث معينة وجمع الحقائق والمعلومات والملاحظات عنها وتقرير حالتها كما توجد عليه في الواقع وهذه البحوث تسمى بالبحوث المعيارية او التقييمية.

والمنهج الوصفي من ناحية أخرى هو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من اجل الوصول إلى أهداف محددة حول مشكلة اجتماعية ما يعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كليا عن طريق جمع معلومات مدققة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة.

3- أداة الدراسة:

أ-الاستبيان: يعتبر الاستبيان من أدوات البحث الأساسية الشائعة الاستعمال في العلوم الإنسانية حيث يستخدم في الحصول عن معلومات دقيقة لا يستطيع الباحث ملاحظتها بنفسه في المجال المبحوث فيه, لذا قمنا بتوزيع الاستبيان على الأساتذة , حيث يتضمن ثلاث محاور:

-المحور الأول: يتضمن أسئلة حول المجال العملي للأستاذ

- المحور الثاني: يتضمن أسئلة حول الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ.

- المحور الثالث: يتضمن أسئلة حول المكانة الاجتماعية لمهنة أستاذ التربية البدنية والرياضية.

4- مجتمع الدراسة

هو إجراء يستهدف تمثيل المجتمع الأصلي بخصه أو مقدار محدود من المفردات التي عن طريقها تؤخذ القياسات أو البيانات المتعلقة بالدراسة أو البحث و بذلك بغرض تعميم النتائج التي يتم الوصول إليها من العينة المسحوبة من المجتمع الأصلي، وكان مجتمع بحثنا يتمثل في 128 استاذ مأخوذة من 54 ثانوية والنسبة المأخوذة كانت 25 %

5- عينة البحث و كيفية اختيارها

تم اختيار العينة عشوائيا لأنها تعطي فرص متكافئة لجميع أفراد المجتمع .

يتكون من أساتذة التعليم الثانوي المتواجدون على مستوى ثانويات ولاية بسكرة وقد بلغ عدد الاستمارات الموزعة 30.

- متغيرات الدراسة :

المتغير المستقل: الرضا الوظيفي

المتغير التابع: أساتذة التربية البدنية والرياضية.

مجالات البحث:

كل بحث ميداني له مجال زماني ومكاني يتم توضيحها كالتالي:

6-1- المجال الزمني: بعد اختيار موضوع دراستنا، انطلقنا في الدراسة النظرية للموضوع من بداية شهر جانفي إلى غاية نهاية شهر مارس 2017 اما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد دام من شهر افريل إلى غاية شهر ماي 2017

6-2- المجال المكاني: قمنا بانجاز البحث الميداني على مستوى ثانويات ولاية بسكرة والي يبلغ عددها 54 ثانوية

7- الوسائل الإحصائية المستعملة في الدراسة

بعد مرحلة التطبيق ثم تفريغ البيانات بواسطة الأداة المستعملة (الاستبيان) في الجداول بغرض تحليلها و معالجتها إحصائيا عن طريق مجموعة من العمليات، و ذلك لإيجاد التحليلات الإحصائية التالية:

- التكرارات و النسب المئوية لوصف مختلف إجابات مفردات العينة، وأيضا لوصف البيانات و إعطاء فكرة عن حجم الفروق الموجودة على استخراج النسبة المئوية باستخدام الطريقة (القاعدة الثلاثية) على الشكل التالي:

$$\frac{\text{ت} \times 100}{\text{ع}} = \text{س} \quad \left\{ \begin{array}{l} \text{س} \\ \text{ع} \end{array} \right.$$

$$\frac{\text{التكرارات} \times 100\%}{\text{عدد الأفراد}} = \text{النسبة المئوية}$$

حيث:

س : يمثل النسبة المئوية .

ت : يمثل عدد التكرارات

ع : يمثل عدد أفراد العينة

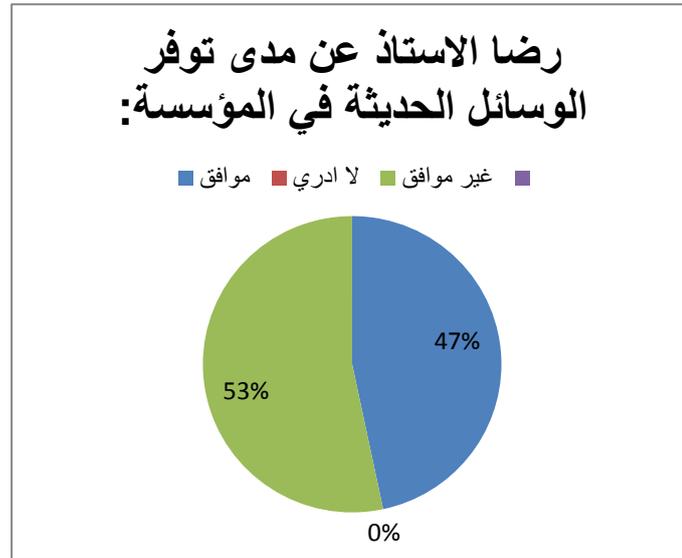
الفصل الثاني

تحليل نتائج الفرضية الاولى:

استاذ التربية البدنية والرياضية راض على المجال العملي.

الجدول رقم (1) يمثل رضا الاستاذ عن مدى توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة:

النسبة المئوية	التكرار	توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة
47%	14	موافق
0%	0	لا ادري
53 %	16	غير موافق



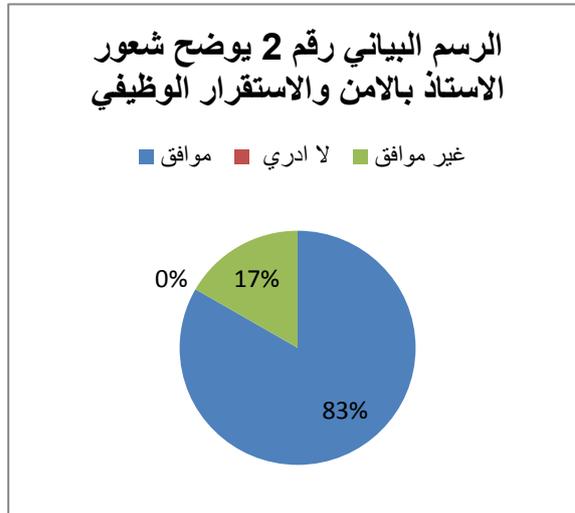
نلاحظ من خلال التمثيل البياني ان اكر نسبة هي عدم الرضا على توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة بنسبة 53% وتليها الرضا على توفر الوسائل بنسبة 47% ولا ادري بنسبة منعدمة ومن هنا نستنتج ان معظم الاساتذة غير راضين على الوسائل وهذا راجع الى عدم توفير المؤسسة للوسائل اللازمة لاستاذ التربية البدنية والرياضية.

بالنسبة للاساتذة الغير راضون على توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة راجع الى غياب الوسائل اللازمة بالحصه و استخدام الوسائل القديمة الغير صالحة

اما بالنسبة للاساتذة الراضون على توفر الوسائل الحديثة بالمؤسسة راجع الى توفير المؤسسة لكل الوسائل الخاصة بالاستاذ

الجدول رقم (2) يمثل مدى شعور الاستاذ بالامن والاستقرار الوظيفي

النسبة المئوية	التكرار	الشعور بالامن والاستقرار الوظيفي
83%	25	موافق
0%	0	لا ادري
17%	5	غير موافق



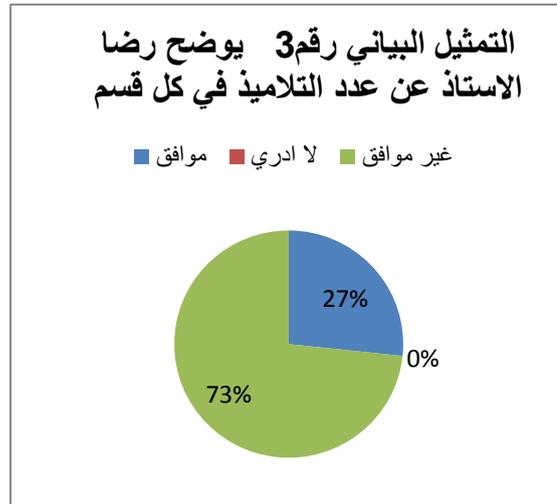
نلاحظ من خلال التمثيل البياني اعلاه ان اكبر نسبة تتمثل في شعور الاساتذة بالامن والاستقرار الوظيفي بنسبة 83% وتليها بعدها عدم الشعور بالامن والاستقرار والوظيفي بنسبة 17% في حين انعدمت الاجابات بلا ادري ومنه نستنتج ان اغلبية الاساتذة راضيين عن عملهم .

بالنسبة للاساتذة الراضون على مدى توفر الامن والاستقرار الوظيفي راجع الى عدم وجود مشاكل في العمل او خارج محيط العمل

بالنسبة للاساتذة الغير راضون على مدى توفر الامن والاستقرار الوظيفي يعود ذلك الى وجود بعض الاختلالات بينهم وبين محيط العمل .

الجدول رقم (3) يوضح رضا الاساتذة عن مدى عدد التلاميذ في كل قسم:

النسبة المئوية	التكرار	الرضا عن عدد التلاميذ
27%	8	موافق
0%	0	لا ادري
73%	22	غير موافق



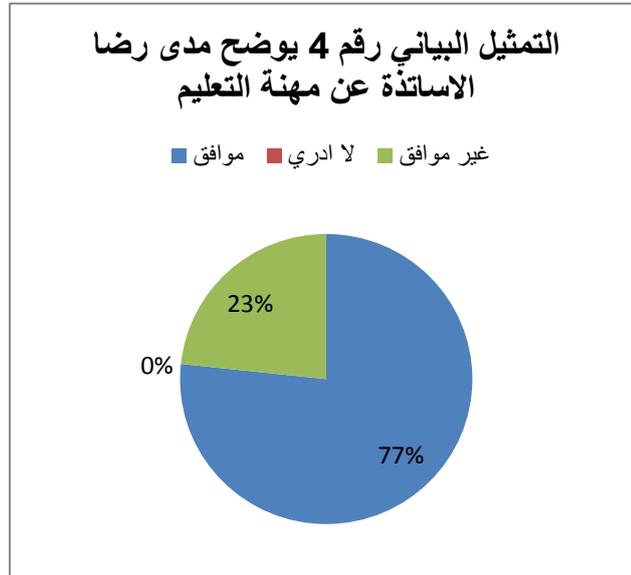
نلاحظ من خلال التمثيل البياني اعلاه ان اكبر نسبة تمثلت في عدم رضا الاساتذة عن عدد التلاميذ في كل قسم ب 73% ثم تليها رضا الاساتذة عن عدد التلاميذ بنسبة ضئيلة تمثلت ب 27% ومنه نستنتج ان اغلبية الاساتذة غير راضين عن عدد التلاميذ في كل قسم وهذا راجع الى الاكتظاظ الزائد في المؤسسة.

بالنسبة للأساتذة الغير راضون على عدد التلاميذ في كل قسم راجع الى العدد الكبير مما يجعله لا يتحكم في التلاميذ وسيرورة الحصة.

بالنسبة للأساتذة الراضون عن عدد التلاميذ في كل قسم راجع الى اعتدال العدد المتواجد لديهم في القسم مما يسمح لهم في السيطرة عليهم وسير الحصة.

الجدول رقم (4) يوضح رضا الاساتذة على مهنة التعليم :

النسبة المئوية	التكرار	الرضا على مهنة التعليم
77%	23	موافق
0%	0	لا ادري
23%	7	غير موافق



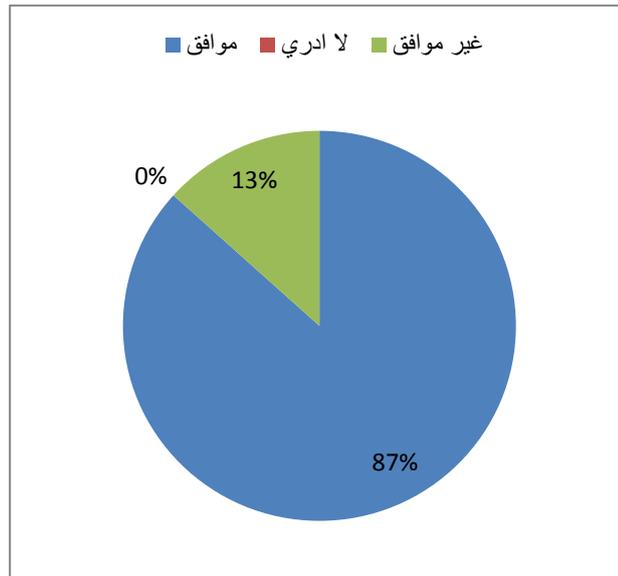
من خلال التمثيل البياني نلاحظ ان اكبر نسبة تمثلت في رضا الأساتذة على مهنة التعليم ب 77% وتليها عدم الرضا على مهنة التعليم بنسبة ضئيلة 23% ومنه نستنتج أن أغلبية الأساتذة راضون على المهنة وهذا راجع الى توفر الإمكانيات المادية والتحفيز المعنوي لهم .

بالنسبة للأساتذة الراضون على مهنة التعليم يمكن ان يفسر بمدى قناعة الأساتذة بأداء مهامهم التعليمية وتربية الأجيال الصاعدة وكذا قيمة عملهم بالنسبة للمجتمع.

اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون يمكن ان يرجع ذلك الى عدم اختيارهم لمهنة التعليم فبالنسبة لهم يعملون وبمجرد وجودهم مهنة أخرى تؤمن لهم العيش الكريم يغادرونها او ربما الى صعوبة مهنة التعليم (الإرهاق في العمل).

التمثيل البياني رقم 5 يوضح رضا الأستاذ بعلاقته مع التلاميذ أثناء الحصة:

النسبة المئوية	التكرار	الرضا على علاقته مع التلاميذ
87%	26	موافق
0%	0	لا ادري
13%	4	غير موافق



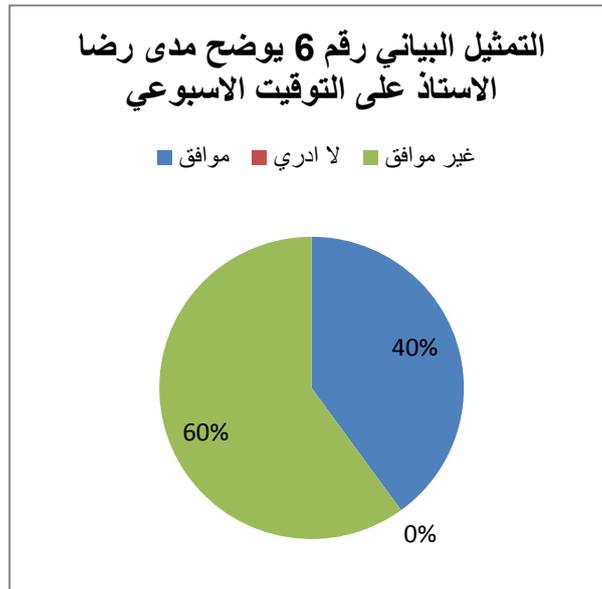
من خلال التمثيل البياني أعلاه نلاحظ ان أغلبية الأساتذة تربطهم علاقة طيبة بتلاميذهم حيث بلغت أعلى نسبة 87% , في حين بلغت نسبة الاساتذة الذين لا تربطهم علاقة طيبة مع تلاميذهم 13% , ومنه نستنتج ان للأساتذة علاقة طيبة تربطهم بتلاميذهم وهذا راجع الى الاسلوب الجيد الذي يتواصل به الاستاذ مع تلميذه.

بالنسبة للأساتذة الراضون على علاقتهم بتلاميذهم راجع الى الاحترام المتبادل بين الاستاذ والتلميذ وايضا الى اسلوب التواصل الجيد مع التلاميذ.

اما بالنسبة الى الاساتذة الغير راضون على علاقتهم مع التلاميذ يمكن ان يعود الى وجود تلاميذ مشاغبين وايضا الى الاسلوب الخاطى الذي يتعامل به الاستاذ مع تلاميذه.

الجدول رقم(6) يوضح رضا الاستاذ على التوقيت الاسبوعي :

النسبة المئوية	التكرار	راض على توقيتي الاسبوع
40%	12	موافق
0%	0	لا ادري
60%	18	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني أعلاه ان اكبر نسبة بلغت 60% وتمثلت في عدم رضا الأساتذة على التوقيت الاسبوعي لهم وتليها 40% والتمثلة في رضاهم على توقيتهم الاسبوعي ومنه نستنتج ان غالبية الأساتذة غير

راضين على توقيتهم الأسبوعي وهذا راجع الى زيادة الحجم الساعي و أيضا الى ساعات العمل التي لا تناسب الحياة اليومية للأستاذ.

بالنسبة للأساتذة الغير راضون على توقيتهم الأسبوعي راجع الى عدم مناسبة التوزيع الأسبوعي لهم وأيضاً ربما إلى عدم التوزيع الجيد لساعات او وجود تحيز في تصميم التوقيت الأسبوعي من أستاذ لآخر.

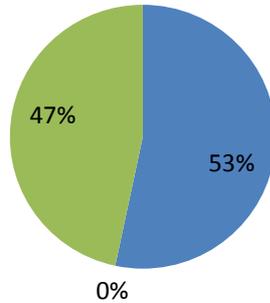
اما بالنسبة للأساتذة الراضون على توقيتهم الأسبوعي راجع الى قلة عدد الحصص في الأسبوع وأيضاً الى مناسبة البرنامج العملي له في المؤسسة مع اعمال الحياة اليومية له.

الجدول رقم (7) يوضح رضا الاستاذ على الهدوء اثناء الحصة:

النسبة المئوية	التكرار	مستوى الهدوء متوفر لاداء عملي
53%	16	موافق
0%	0	لا ادري
47%	14	غير موافق

التمثيل البياني رقم 7 يوضح مدى رضا الاستاذ على الهدوء اثناء الحصة

■ موافق ■ لا ادري ■ غير موافق



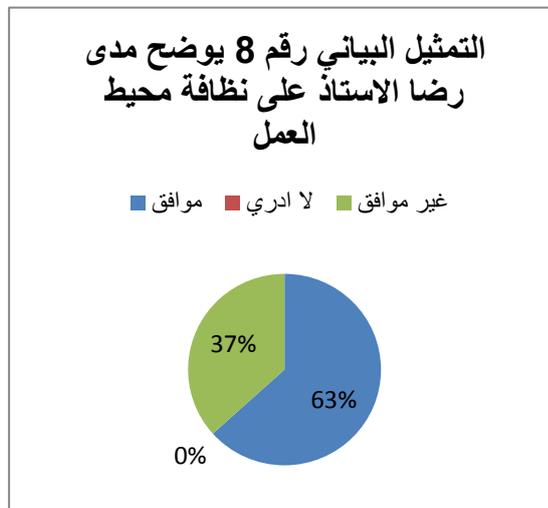
نلاحظ من خلال التمثيل البياني اعلاه ان اعلى نسبة هي %53 والمعبرة عن رضا الاساتذة على توفر الهدوء اثناء تادية عملهم وتليها %47 تمثلت في عدم رضا الاساتذة على مستوى الهدوء المتوفر اثناء القيام بعملهم و منه نستنتج ان اغلبية الاساتذة راضيين على مستوى الهدوء اثناء القيام بعملهم .

بالنسبة للاساتذة الراضون على مستوى الهدوء اثناء الحصة هذا راجع الى سيطرة الاستاذ على التلاميذ مما يسمح له بتادية عمله.

اما بالنسبة للاساتذة الغير راضيين على مستوى الهدوء راجع الى وجود تلاميذ مشاغبين ومعيدين لا يستطيع الاستاذ السيطرة عليهم مما يجعله بعدم القيام بعمله.

جدول رقم (8) يوضح رضا الاساتذة على نظافة محيط العمل:

النسبة المئوية	التكرار	نظافة محيط العمل
%63	19	موافق
%0	0	لا ادري
%37	11	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني اعلاه ان اكبر نسبة تتمثل في رضا الاساتذة على نظافة محيط العمل بنسبة بلغت 63% في حين بلغت نسبة الاساتذة الغير راضون على نظافة محيط العمل 37% ومنه نستنتج ان اغلبية الاساتذة راضون على نظافة محيط العمل وهذا راجع الى نظام المؤسسة و مهام عمال النظافة وتوعية التلاميذ. بالنسبة للاساتذة الراضون على نظافة محيط العمل راجع الى دور عمال النظافة داخل المؤسسة وايضا الى وعي التلاميذ.

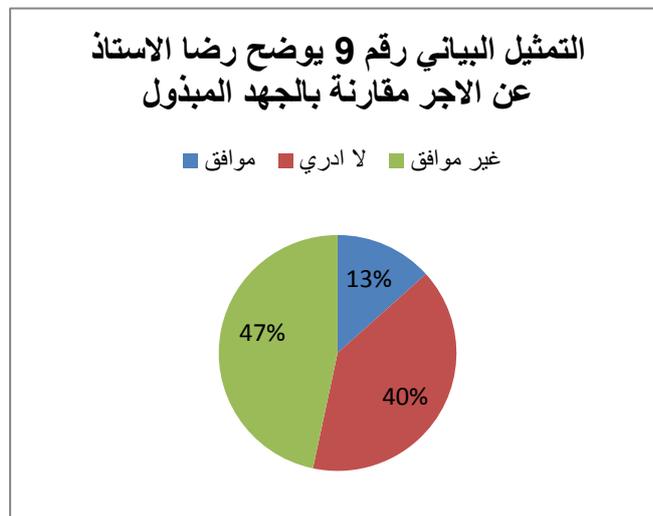
اما بالنسبة الى الاساتذة الغير راضون على نظافة محيط العمل راجع الى غياب دور عمال النظافة وايضا الى عدم توعية التلاميذ بضرورة الحفاظ على نظافة المؤسسة.

تحليل نتائج الفرضية الثانية :

أستاذ التربية البدنية والرياضية راض عن الاجر الذي يتقاضاه

الجدول رقم (9) يوضح مقارنة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ بالجهد المبذول:

النسبة المئوية	التكرار	الأجر يعادل الجهد المبذول
13%	4	موافق
40%	12	لا ادري
47%	14	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني ان اكبر نسبة هي 47% والتي تعبر عن عدم رضا الأستاذ عن الأجر مقارنة بالجهد المبذول من طرف وتليها 40% تعبر عن عدم معرفتهم أن كان الأجر يعادل الجهد المبذول او لا وبعدها نسبة 13% والتي تعبر عن رضاهم على ان الاجر يعادل الجهد المبذول ومنه نستنتج أن أغلبية الأساتذة غير راضيين عن الاجر المتقاضى مقابل الجهد المبذول وهذا راجع الى ضعف الراتب الشهري مقارنة بالجهد المبذول.

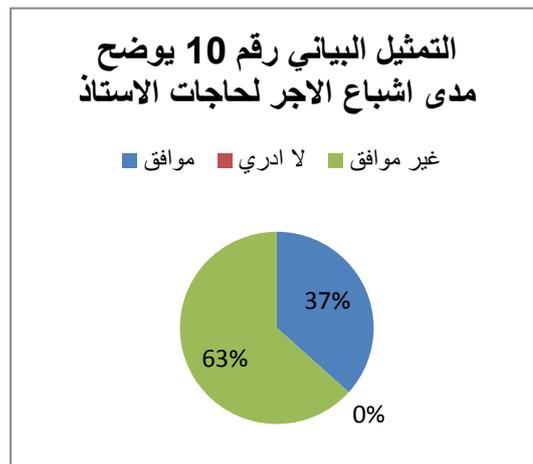
بالنسبة للأساتذة الغير راضون عن الاجر مقارنة بالجهد المبذول يمكن تفسير ذلك بأنهم يرون ان الاخلاص في العمل الذي يقومون به على اكمل وجه يستحق راتب محترما يليق باجهد المبذول.

اما بالنسبة للأساتذة الذين اجابوا بعدم معرفتهم ما اذا كان الاجر يعادل الجهد المبذول راجع الى عدم قرة الاساتذة الى تقييم مستوى الجهد المبذول مقارنة بالاجر.

اما بالنسبة للأساتذة الراضون على الاجر مقارنة بالجهد المبذول راجع الى قناعة الاستاذ باجره وايضا نظرتة بان العمل الذي يقوم به انساني اكثر من انه مادي.

الجدول رقم (10) يوضح مدى إشباع الأجر لحاجات الأستاذ:

النسبة المئوية	التكرار	الاجر الذي اتقاضا يشبع كل حاجاتي
37%	11	موافق
0%	0	لا ادري
63%	19	غير موافق



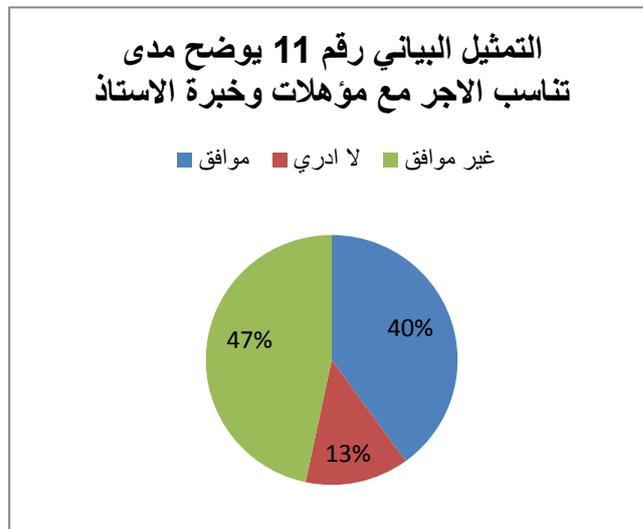
نلاحظ من خلال التمثيل البياني ان اكبر نسبة هي %63 والمتمثلة في عدم اشباع الاجر الذي يتقاضاه اساتذة التربية البدنية وتليها %37 والتي تعبر عن اشباع الاجر لكل حاجات الاساتذة ومنه نستنتج ان اغلبية الاساتذة غير راضيين على الاجر وهذا راجع الى ارتفاع مستوى المعيشة.

بالنسبة للاساتذة الغير راضون على مدى اشباع الاجر لحاجاتهم راجع الى الصعوبات والمتطلبات اليومية التي يواجهونها امامهم عاجزين عن تحقيقها وهذا رغم الزيادات التي اقرتها الدولة .

اما بالنسبة للاساتذة الراضون على مدى اشباع اجرهم لحاجاتهم فنسبتهم قليلة يمكن ان يرجع الى قناعتهم باجرهم او لهم مصادر اخرى لتغطية متطلبات حاجاتهم.

جدول رقم (11) يمثل تناسب الأجر مع مؤهلات وخبرة الأستاذ:

النسبة المئوية	التكرار	يتناسب الأجر مع المؤهلات والخبرة
40%	12	موافق
13%	4	لا ادري
47%	14	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن أعلى نسبة تقدر ب 47% والتي تمثل بعدم موافقة الأساتذة بتناسب الأجر مع المؤهلات والخبرة وتليها نسبة تقدر ب 40% تمثل موافقة الأساتذة على تناسب الأجر مع مؤهلاتهم وخبرتهم ونسبة 13% تمثل عدم معرفة تناسب الأجر مع المؤهلات والخبرة ومنه نستنتج أن معظم الأساتذة غير راضين عن الأجر الذي يتقاضونه وهذا مقارنة بالمؤهلات والخبرة التي يمتلكونها.

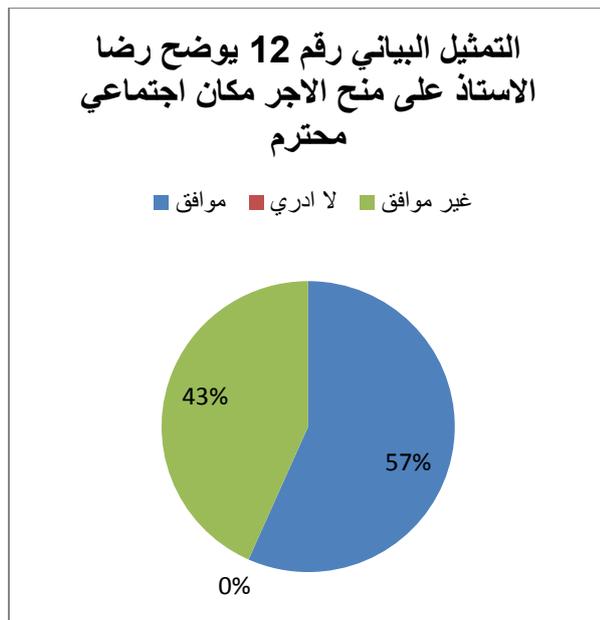
بالنسبة للأساتذة الغير راضين عن مدى تناسب الأجر مع مؤهلاتهم وخبرتهم يمكن أن نفسر عدم الرضا بوجود اختلالات في قانون الوظيفة العمومية من حيث التصنيف وكذلك اختلاف القطاعات , كما يمكن إرجاع ذلك لفرد خوفا من شبح البطالة وانعكاساتها فهو يتخلى عن شهادته فيمارس مهنة اقل من مستواه هذا من وجهة نظره.

اما بالنسبة للأساتذة الراضون على تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم وخبرتهم يمكن ان يفسر بتطابق مستواهم التعليمي لمتطلبات المهنة .

اما بالنسبة للأساتذة الذين لا يدرون ما إذا كان هناك تناسب بين مهنتهم ومؤهلاتهم العلمية راجع الى عدم اهتمامهم .

الجدول رقم (12) يمثل منح الأجر مكان اجتماعي محترم للأستاذ:

النسبة المئوية	التكرار	يمنحني اجري مكانا اجتماعيا محترما
57%	17	موافق
0%	0	لا ادري
43%	13	غير موافق



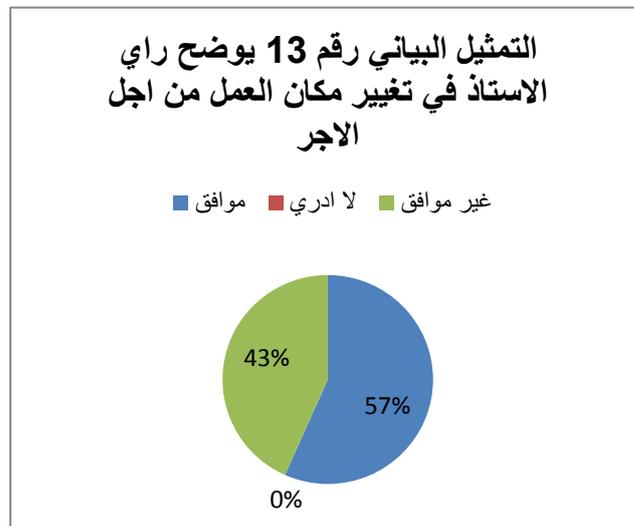
نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن أعلى نسبة تقدر ب 57 % والتي تمثل أن أغلبية الأساتذة بمنحهم أجرهم مكانا اجتماعيا محترما ,وتليها نسبة % 43 والتي تعبر عن عدم منح الأجر مكانا اجتماعيا محترما للأستاذ ,ومنه نستنتج أن أغلبية الأساتذة راضون على الأجر والذي يمنحهم مكانا اجتماعيا محترما.

بالنسبة للأساتذة الراضون على منحهم اجورهم مركزا اجتماعيا محترما راجع الى توفر جميع متطلباتهم مقارنة ببعض طبقات المجتمع.

اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على منح الاجر مكانة اجتماعية محترمة راجع الى عدم توفر متطلبات الحياة وغلاء المعيشة.

الجدول رقم (13) يوضح تغيير مكان العمل ان اتاحت الفرصة من اجل الاجر:

النسبة المئوية	التكرار	اغير مكان عملي بسبب الاجر
%57	17	موافق
%0	0	لا ادري
%43	13	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني ان اكبر نسبة تقدر ب 57% والتي تعبر عن موافقة الأستاذ على تغيير مكان العمل ان أتاحت له الفرصة بسبب الأجر وتليها نسبة 43% غير موافقين على تغيير مكان العمل ومنه نستنتج ان أغلبية الأساتذة راضون على الأجر الذي يتقاضونه وهذا راجع الى توفر مستوى معيشة حسنة.

بالنسبة للأساتذة الراضون على تغيير مكان عملهم من اجل الأجر يمكن ان يفسر أنهم غير يطمحون الى الزيادة في الأجور وأيضا الى عدم قناعتهم على رواتبهم وعدم سد حاجياتهم اليومية.

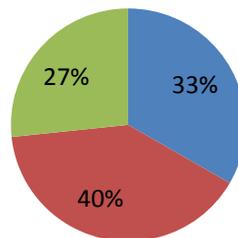
اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على تغيير مكان عملهم بسبب الأجر يمكن تفسيره أنهم لا يريدون الابتعاد عن مكان سكنهم وأيضا قناعتهم على الأجر الذي يتقاضونه .

الجدول رقم (14) يوضح رضا الاستاذ على العلاوة الفصلية :

النسبة المتوية	التكرار	العلاوة الفصلية مناسبة لي
33%	10	موافق
40%	12	لا ادري
27%	8	غير موافق

التمثيل البياني رقم 14 رضا الاستاذ على العلاوة الفصلية

■ موافق ■ لا ادري ■ غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني أن أكبر نسبة تقدر ب 40 % والمتمثلة بعدم معرفة الأستاذ مدى مناسبة العلاوة الفصلية له من عدمها وتليها نسبة 33% والتي تعبر عن موافقة الأستاذ على العلاوة الفصلية التي يتقاضاها ,ونجد في الأخير نسبة 27% والمتمثلة في عدم موافقة الأستاذ على العلاوة التي يتقاضاها ومنه نستنتج أن أغلبية الأساتذة ليسوا على دراية حول مناسبة العلاوة للمهنة .

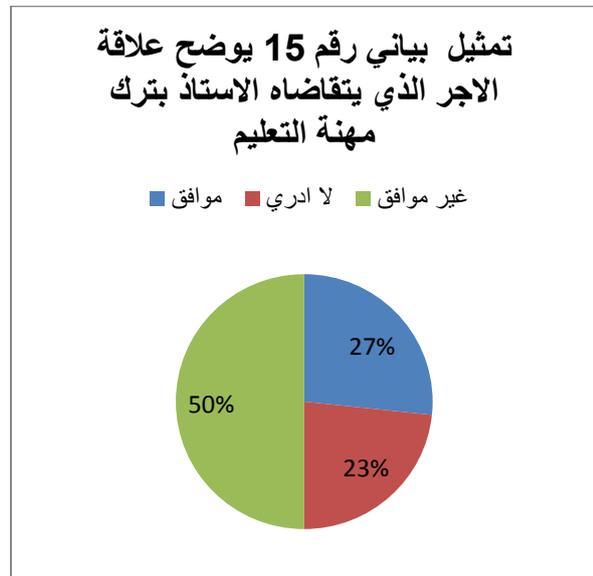
بالنسبة للأساتذة الذين ليسوا على دراية ما اذا كانت العلاوة الفصلية مناسبة وهذا راجع الى عدم القدرة على الحكم وايضا الى عدم اعطاء اهمية لها.

بالنسبة للأساتذة الراضون على مناسبة العلاوة الفصلية لهم راجع الى قناعتهم على اجرهم وايضا مناسبتها مقارنة بمهنتهم وايضا انها تسد حاجياتهم .

اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على مناسبة العلاوة الفصلية لهم راجع الى عدم تحقيق الاكتفاء منها و ايضا عدم سد حاجياتهم منها.

الجدول رقم (15) يوضح علاقة الأجر الذي يتقاضاه الأستاذ بترك مهنة التعليم:

النسبة المئوية	التكرار	في ضوء الراتب اأتقاضاه فاني لا افكر في ترك مهنة التعليم
27%	8	موافق
23%	7	لا ادري
50%	15	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني ان اكبر نسبة تقدر ب 50% والتي تعبر على ان الاساتذة يفكرون في ترك مهنة التعليم في ظل الراتب الذي يتقاضونه وتليها نسبة 27% والتي تمثل في عدم تفكير الاساتذة في ترك مهنة التعليم في ظل الراتب الذي يتقاضونه اما نسبة 23% فهي تعبر عن حيرة الاساتذة بين البقاء او ترك مهنة التعليم ومنه نستنتج ان اغلبية الاساتذة يفكرون في ترك مهنة التعليم وهذا راجع الى عدم رضاهم على الراتب الشهري لهم.

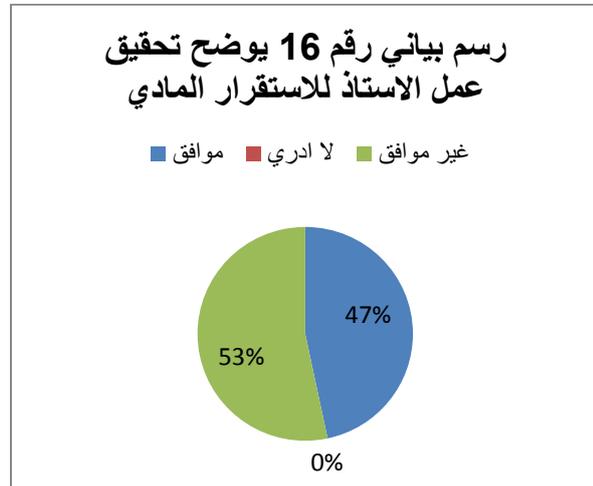
بالنسبة للاساتذة الغير راضون على ترك مهنة التعليم بسبب الاجر يمكن ان نفسرها الى تخوفهم بعدم ايجاد مهنة اخرى تناسبهم افضل من مهنة العليم وايضا راجع الى تقبلهم لهاته المهنة لانهم يرونها مهنة مقدسة اكثر ماهي مادية.

بالنسبة للاساتذة الراضون على ترك مهنة التعليم بسبب الاجر راجع الى ايجاد مهنة افضل منها توفر لهم راتب افضل.

اما بالنسبة للاساتذة الذين لا يدرون ما اذا سوف يتركون المهنة ام راجع الى عدم الدراية بمستقبلهم العملي وفي نفس الوقت ربما ايجاد عمل افضل من مهنتهم الحالية.

الجدول رقم (16) يوضح تحقيق عمل الاستاذ للاستقرار المادي:

النسبة المئوية	التكرار	يحقق لي عملي الاستقرار المادي
47%	14	موافق
0%	0	لا ادري
53%	16	غير موافق



نلاحظ من خلال التمثيل البياني اعلاه ان اكبر نسبة هي 53% والتي تعبر عن عدم موافقة الاساتذة على تحقيق عملهم الاستقرار المادي لهم وتليها نسبة 47% والتي تعبر عن موافقة الاساتذة على ان عملهم يحقق لهم الاستقرار

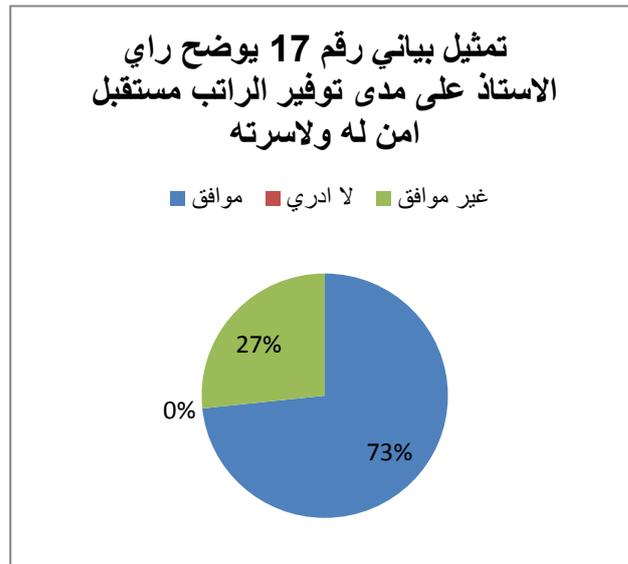
المادي ومنه نستنتج ان اغلبية الاساتذة غير راضيين على الاجر الذي يتقاضونه من خلال العمل الذي يزاولونه وهذا راجع الى العوامل الاجتماعية.

بالنسبة للاساتذة الغير راضون على تحقيق اجرهم للاستقرار المادي راجع الى عدم تلبية اجرهم لجميع مستحقاتهم وعدم تحقيق الاكتفاء الذاتي

أما بالنسبة للأساتذة الراضون على تحقيق أجرهم للاستقرار المادي راجع الى قناعتهم بأجرهم وأيضا الى أسلوب تسيير الأجر .

الجدول رقم 17 يوضح رأي الأستاذ على مدى توفير الراتب مستقبل امن له ولأسرته

النسبة المئوية	التكرار	يوفر لي راتي مستقبل لي ولاسرتي
73%	22	موافق
0%	0	لا ادري
27%	8	غير موافق



نلاحظ من خلال الرسم البياني اعلاه ان اكبر نسبة بلغت 73% والتي تعبر عن رضا الاساتذة على مدى توفير الراتب مستقبل امن له ولاسرتة وتليها نسبة 27% والمعبرة على عدم رضا الاساتذة بعدم توفير راتبهم مستقبلا امن لهم ولاسرتهم.

بالنسبة للاساتذة الراضون على توفير اجرهم مستقبلا امنا لهم ولاسرتهم راجع الى استحقاقه لجميع المتطلبات الضرورية له ولاسرتة.

اما بالنسبة للاساتذة الغير راضون على توفير الاجر مستقبلا امنا له ولاسرتة راجع ربما الى العدد الكبير في افراد العائلة مما لا يسمح بتوفير جميع متطلبات المعيشة.

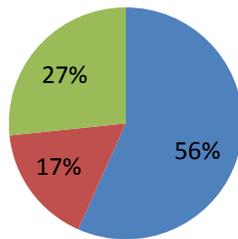
تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

استاذ التربية البدنية و الرياضية راض عن المكانة الاجتماعية لمهنته.

النسبة المئوية	التكرار	يقدر اولياء الامور انجازاتي
56%	17	موافق
17%	5	لا ادري
27%	8	غير موافق

تمثيل بياني رقم 18 يوضح تقدير اولياء الامور انجازات الاستاذ في المدرسة

■ موافق ■ لا ادري ■ غير موافق



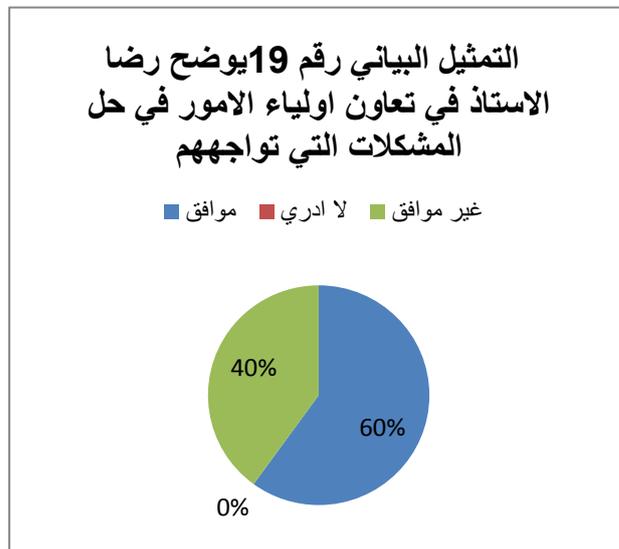
نلاحظ من خلال التمثيل البياني أعلاه أن أكبر نسبة هي 56% والتي تعبر عن موافقة الأساتذة على تقدير أولياء الأمور لانجازاتهم داخل المؤسسة، وتليها نسبة 27% والتي تعبر عن عدم موافقة الأساتذة على تقدير أولياء الأمور لانجازاتهم داخل المؤسسة، أما نسبة 17% فهي تعبر عن عدم معرفة الأساتذة ما إذا كان هناك تقدير لانجازاتهم من طرف أولياء الأمور من عدمها.

بالنسبة للأساتذة الراضون على تقدير أولياء الأمور لانجازات الأستاذ داخل المدرسة راجع إلى الدور ومدى مساهمة الأستاذ في تحسين المستوى الدراسي للتلاميذ.

أما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على تقدير أولياء الأمور لانجازاتهم داخل المدرسة راجع إلى عدم اهتمام أولياء الأمور بالدور الذي يلعبه الأستاذ في تحسين وتطوير مستوى ابنائهم وربما عدم ملاحظة نتائج جيدة في المستوى الدراسي لابنائهم.

الجدول رقم 19 يوضح رضا الاستاذ في تعاون اولياء الامور في حل المشكلات التي تواجههم

النسبة المئوية	التكرار	تعاون اولياء الامور في حل المشكلات
60%	18	موافق
0%	0	لا ادري
40%	12	غير موافق



نلاحظ من خلال الرسم البياني أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 60 % والتي تعبر موافقة الأساتذة حول تعاون أولياء الأمور في حل المشكلات التي يواجهها الأساتذة مع أبنائهم، وتليها نسبة 40% والتي تمثل عدم موافقة الأساتذة حول تعاون أولياء الأمور في حل المشاكل التي يواجهونها مع أبنائهم، في حين تمثل نسبة 0% في عدم معرفة الأساتذة ما إذا كان أولياء الأمور يتعاونون في حل المشكلات أم لا.

بالنسبة للأساتذة الراضون على مساهمة أولياء الأمور في حل المشكلات راجع إلى تفهم بعض أولياء الأمور الوضع الذي يعيشه الأستاذ وخاصة فيما يتعلق بالمشاكل التي تخص أبنائهم وضرورة تدخلهم في حل المشكلات .

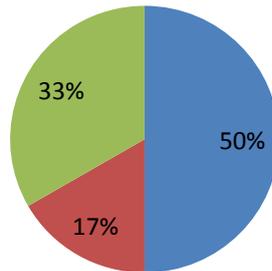
ما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على مساهمة أولياء الأمور في حل المشاكل التي يواجهونها مع أبنائهم راجع إلى عدم اهتمام أولياء الأمور بالحياة الدراسية لأبنائهم.

الجدول رقم 20 يوضح مدى رضا الاستاذ حول نظرة المجتمع الى مهنة التعليم نظرة احترام

النسبة المئوية	التكرار	رضا الاستاذ على نظرة المجتمع
50%	15	موافق
17%	5	لا ادري
33%	10	غير موافق

التمثيل البياني رقم 20 يوضح مدى رضا الاستاذ حول نظرة المجتمع الى مهنة التعليم نظرة احترام

غير موافق ■ لا ادري ■ موافق



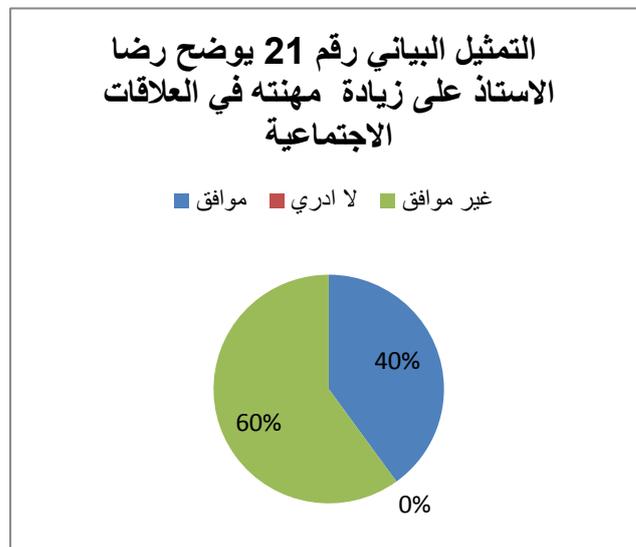
نلاحظ من خلال الرسم البياني أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 50% والتي تعبر عن رضا الأساتذة حول نظرة المجتمع إلى مهنة التعليم نظرة احترام، وتليها نسبة 33% والتي تمثل عدم رضا الأساتذة على نظرة المجتمع إلى مهنة التعليم نظرة احترام، أما في الأخير نجد نسبة 17% والتي تعبر على عدم معرفة الأساتذة وجهة نظر المجتمع حول مهنة التعليم.

بالنسبة للأساتذة الراضون على نظرة المجتمع لهم كأساتذة يمكن أن يرجع ذلك كون مهنة التعليم مهنة مقدسة .

أما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على نظرة المجتمع إليهم كأساتذة يرجع ربما الى الاضرابات المتكررة وكذلك مطالبة الدولة بزيادة اجورهم هذا ما جعل المجتمع ينظر للاستاذ انه مادي يبحث عن مصلحته فقط وينسى مصلحة التلميذ.

الجدول رقم 21 يوضح رضا الاستاذ على زيادة مهنته في العلاقات الاجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	تزيدني مهنتي في علاقتي الاجتماعية
40%	12	موافق
0%	0	لا ادري
60%	18	غير موافق



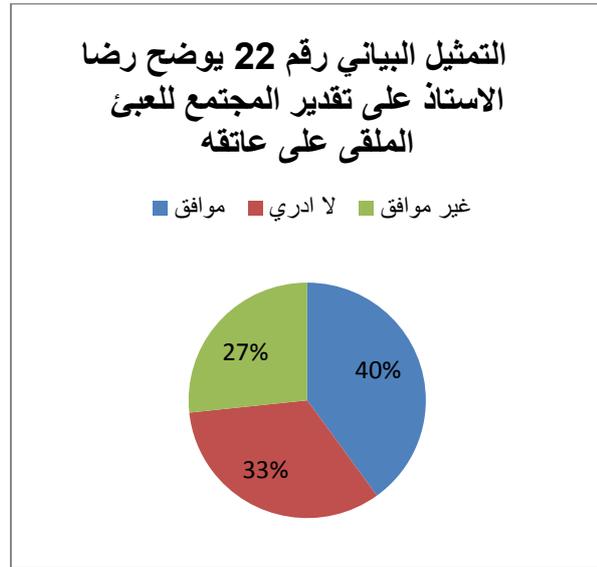
نلاحظ من خلال الرسم البياني أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 60% والتي تعبر عن عدم موافقة الأساتذة بان مهنة التعليم تساعدهم في زيادة علاقاتهم الاجتماعية، وتليها نسبة 40% التي تعبر عن موافقة الأساتذة بان مهنتهم تساعدهم في زيادة علاقاتهم الاجتماعية، أما نسبة 0% فهي تمثل عدم معرفة الأساتذة ما إذا كانت مهنتهم تساعدهم في زيادة علاقاتهم الاجتماعية أم لا.

بالنسبة للأساتذة الغير موافقين بان مهنة التعليم تساعدهم على زيادة علاقاتهم الاجتماعية يمكن ان يرجع الى المجتمع المدني الذي يرى أن دور الأستاذ يقتصر فقط في تعليم التلاميذ فقط وليس هناك سبب يجعلهم يكونون معه علاقات.

أما بالنسبة للأساتذة الراضون الموافقين على أن مهنتهم تزيدهم في علاقاتهم الاجتماعية راجع الى المجتمع المثقف الذي يعي ضرورة الاحتكاك بالأستاذ وتكوين علاقات معه من اجل الاستفادة من مستواه.

الجدول رقم 22 يوضح رضا الاستاذ على تقدير المجتمع للعبئ الملقى على عاتقه

النسبة المئوية	التكرار	يقدر المجتمع العبئ الملقى على الاستاذ
40%	12	موافق
33%	10	لا ادري
27%	8	غير موافق



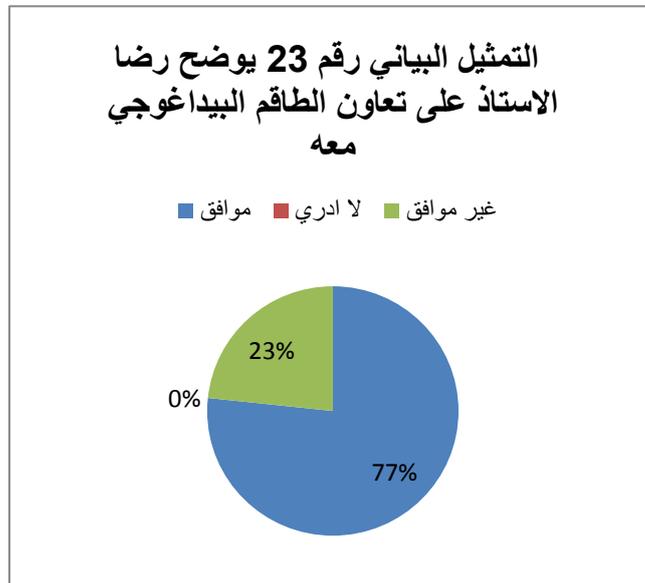
نلاحظ من خلال التمثيل البياني أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 40% والتي تعبر عن رضا الأساتذة على تقدير المجتمع للعبئ الملقى على عاتقهم، وتليها نسبة 33% والتي تعبر عن عدم معرفة الأساتذة ما إذا كان يقدر المجتمع العبئ الملقى عليهم من عدمه، أما نسبة 27% فهي تمثل عدم رضا الأساتذة على تقدير المجتمع للعبئ الملقى على عاتقهم.

بالنسبة للأساتذة الراضون على تقدير المجتمع للعبء الملقى على عاتقه راجع إلى إحساس المجتمع بالدور والجهد الذي يبذله من أجل تكوين أجيال صاعدة تنفع المجتمع.

أما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على تقدير المجتمع للعبء الملقى عليهم راجع إلى الفهم الخاطئ لمهنة الأستاذ من طرف المجتمع كونها من وجهة نظرهم أنها مهنة سهلة وبسيطة ولا تستحق جهدا كبيرا.

الجدول رقم 23 يوضح رضا الاستاذ على تعاون الطاقم البيداغوجي معه

النسبة المئوية	التكرار	يتعاون الطاقم البيداغوجي معي
77%	23	موافق
0%	0	لا ادري
23%	7	غير موافق



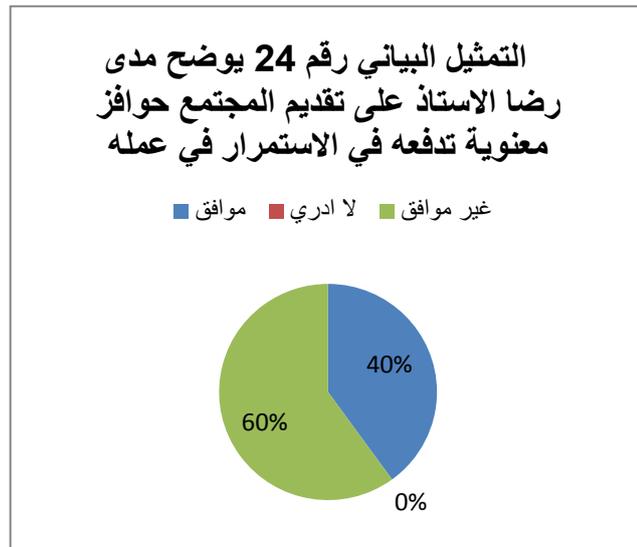
نلاحظ من خلال التمثيل البياني أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 77% والتي تمثل رضا الأساتذة على تعاون الطاقم البيداغوجي معه، وتليها نسبة 23% والمتمثلة في عدم رضا الأساتذة على تعاون الطاقم البيداغوجي معه، أما نسبة 0% فهي تمثل عدم معرفة الأساتذة ما إذا كان الطاقم البيداغوجي يقوم بمساعدتهم أم لا.

بالنسبة للأساتذة الراضون على تعاون الطاقم البيداغوجي راجع إلى توفير الإدارة لجميع الإمكانيات المادية من وسائل وتجهيزات العمل وتحفيزات معنوية تجعله يقدم مجهودا أكبر في عمله.

أما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على تعاون الطاقم البيداغوجي راجع ربما إلى إهمال الإدارة وعدم الاهتمام بالأساتذة بكل ما يحيط بهم من مشاكل العمل.

الجدول رقم 24 يوضح مدى رضا الاستاذ على تقديم المجتمع حوافز معنوية تدفعه في الاستمرار في عمله

النسبة المئوية	التكرار	يقدم لي المجتمع حوافز معنوية
40%	12	موافق
0%	0	لا ادري
60%	18	غير موافق



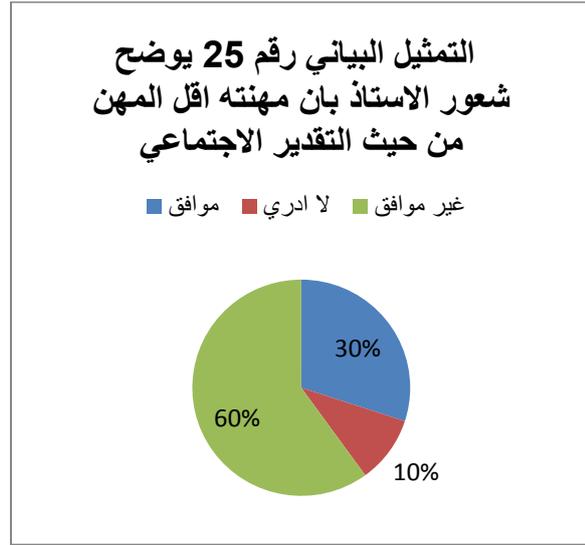
نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكبر نسبة هي 60% والتي تعبر عن عدم رضا الأساتذة حول تقييم المجتمع لحوافز معنوية تدفعهم إلى الاستمرار في عملهم، وتليها 40% والمتمثلة في رضا الأساتذة على تقديم المجتمع لحوافز معنوية تدفعهم في الاستمرار في عملهم.

بالنسبة للأساتذة الغير راضون على تقديم المجتمع حوافز معنوية تدفعهم في الاستمرار في عملهم راجع إلى عدم اهتمام الأستاذ بالحوافز التي يقدمها المجتمع من اجل أن تجعله يستمر في عمله وربما إلى ثقة الأستاذ في المهنة التي يزاولها.

أما بالنسبة للأساتذة الراضون على تقديم المجتمع لحوافز تجعلهم يستمرون في عملهم راجع الى ان للحوافز دور هام في زيادة الأستاذ لأدائه سواء كانت هذه الحوافز مادية او معنوية.

الجدول رقم 25 يوضح شعور الاستاذ بان مهنته اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي

النسبة المئوية	التكرار	مهنتي اقل المهن تقديرا
30%	9	موافق
10%	3	لا ادري
60%	18	غير موافق



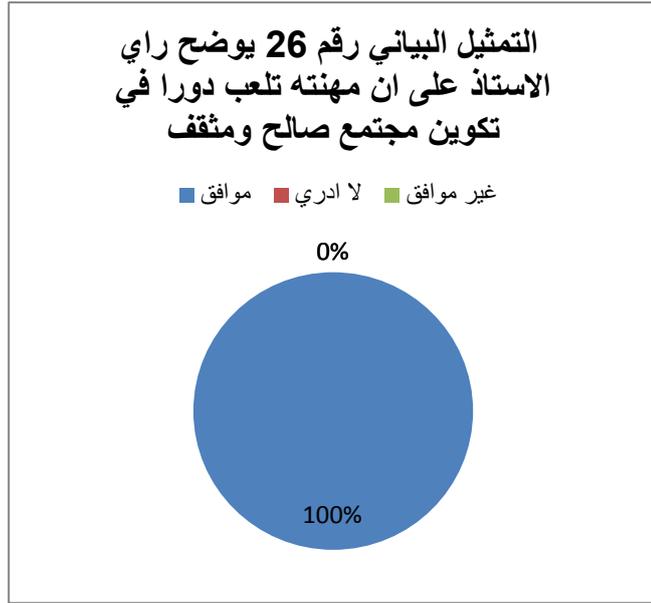
نلاحظ من خلال الشكل أعلاه أن أكبر نسبة بلغت 60% والتي تعبر عن شعور الأساتذة بان مهنته من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي، وتليها نسبة 30% والتي تعبر عن شعور الأساتذة بان مهنتهم من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي وفي الأخير نسبة 10% هي نسبة الأساتذة الذين لا يدرون ما إذا كانت مهنتهم من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي ام لا.

بالنسبة للأساتذة الذين لا يشعرون بان مهنتهم من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي يمكن ان يفسر الى ثقة الاستاذ بمكانة المهنة التي يمتنها والى الدور الفعال الذي تلعبه في تكوين المجتمع

اما بالنسبة للأساتذة الذين يشعرون بان مهنتهم من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي يمكن ان يفسر الى احساسهم بالتهميش من طرف المجتمع و عدم اعطائهم نفس التقدير مقارنة بالوظائف الاخرى

الجدول رقم 26 يوضح راي الاستاذ على ان مهنته تلعب دورا في تكوين مجتمع صالح ومثقف

النسبة المئوية	المرقار	يقدر المجتمع الملقى على العبيء التكرار الاساذ
40%	12	موافق
33%	10	لا اذري
27%	8	غير موافق



نلاحظ من خلال الشكل اعلاه ان اكبر نسبة بلغت 100% والتي تعبر عن راي اساذ التربية البدنية والرياضية في لعب مهنته دورا في تكوين مجتمع صالح و ثقف , بالمقابل انعدمت الاساذة الذين لم يناقضوا بان مهنتهم لا تلعب دورا في تكوين مجتمع صالح و مثقف .

نلاحظ ان جميع الاساذة موافقين بان مهنتهم تلعب دورا هاما في تكوين مجتمع صالح و مثقف راجع الى النتائج التي حققتها هاته المهنة في تربية الاجيال و تكوين اطارات مقارنة بالفئات الغير متمدرسة .

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج الفرضية الأولى:

العبارة الأولى كانت إجابات الأساتذة بعدم رضاهم عن مدى توفر الوسائل الحديثة في المؤسسة وهذا راجع الى عدم توفير المؤسسة للوسائل اللازمة بالأستاذ وعدم إعطاء أهمية لحصة التربية البدنية والرياضية.

العبارة الثانية كانت إجابات الأساتذة بعدم شعورهم بالأمن والاستقرار الوظيفي ويمكن أن يرجع ذلك إلى وجود مشاكل في او خارج محيط العمل .

العبارة رقم 3 كانت إجابات الأساتذة بعدم رضاهم على عدد التلاميذ في كل قسم ويمكن ان يرجع ذلك إلى عدم التحكم في سيرورة الحصة.

العبارة رقم 7 كانت إجابات الأساتذة بعدم رضاهم عن العلاقة بينهم وبين تلاميذهم ويمكن ان يرجع ذلك إلى وجود تلاميذ مشاغبين وأيضا الى الأسلوب الخاطئ الذي يتعامل به الأستاذ مع التلاميذ.

العبارة رقم 10 كانت إجابات الأساتذة بعدم رضاهم على التوقيت الأسبوعي ويمكن أن يفسر ذلك إلى عدم مناسبة التوزيع الأسبوعي لهم وأيضا ربما الى عدم التوزيع الجيد لساعات العمل او وجود تحيز في تصميم التوقيت الأسبوعي من أستاذ لآخر.

العبارة رقم 12 كانت اجابات الاساتذة برضاهم على نظافة محيط العمل والعمل وهذا راجع الى دور عمال النظافة داخل المؤسسة وايضا الى وعي التلاميذ .

حيث نجد ان نتائج هذه الفرضية تتفق مع الدراسة التي قام بها علي عسكر بعنوان الرضا الوظيفي للمدرسين بالكويت والتي كانت نتائجها عدم رضا الاساتذة عن المجال العملي لهم وفي الاخير نستطيع القول ان الفرضية الاولى لم تتحقق.

مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

العبارة رقم 13 كانت اجابات الاساتذة بعدم رضاهم على مساواة الاجر للجهد المبذول من طرفهم يمكن تفسيره الى انهم يرون ان الاخلاص في العمل الذي يقومون به على اكمل وجه يستحق راتب محترما يليق بالجهد المبذول ,اما بالنسبة للأساتذة الراضون على الأجر مقارنة بالجهد المبذول من طرفهم راجع الى قناعة الأستاذ باجره وأيضا نظرته الى مهنته انها إنسانية أكثر ماهي مادية.

العبارة رقم 14 كانت إجابات الأساتذة بعدم رضاهم على إشباع الأجر لحاجاتهم وهذا راجع الى الصعوبات والمتطلبات المعيشة التي يواجهونها أمامهم عاجزين على توفيرها اما بالنسبة للأساتذة الراضون على مدى إشباع أجرهم لحاجاتهم يمكن ان يعود الى قناعتهم بأجرهم وأيضا لوجود مصادر أخرى تغطي متطلبات حاجاتهم.

العبارة رقم 15 كانت إجابات الأساتذة بعدم على تناسب اجرهم لمؤهلاتهم وخبرتهم وهذا راجع الى وجود اختلالات في قانون الوظيفة العمومية من حيث التصنيف وكذلك اختلاف القطاعات كما يمكن ارجاع ذلك الى خوف الفرد من شبح البطالة وانعكاساتها فهو يتخلى عن شهادته فيمارس مهنة اقل من مستواه هذا من وجهة نظره اما بالنسبة للأساتذة الراضون على تناسب أجرهم مع مؤهلاتهم وخبرتهم راجع الى تطابق مستواهم التعليمي لمتطلبات المهنة

العبارة رقم 18 كانت إجابات الأساتذة راضون على تغيير مكان العمل من اجل الأجر وهذا يفسر أنهم يطمحون الى الزيادة في الأجر وأيضا الى عدم قناعتهم على رواتبهم وعدم سد حاجياتهم اليومية اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على على تغيير مكان العمل من اجل الأجر راجع إلى أنهم لا يريدون الابتعاد عن مكان سكنهم وأيضا الى قناعتهم على الأجر الذي يتقاضونه.

العبارة رقم 20 كانت إجابات الأساتذة بعدم رضاهم على ترك مهنة التعليم بسبب الأجر وهذا راجع الى تخوفهم الى عدم ايجاد مهنة اخرى تناسبهم أفضل من مهنة التعليم اما بالنسبة للأساتذة الراضون على ترك مهنة التعليم بسبب الأجر راجع الى إيجاد مهنة أفضل منها توفر لهم راتب أفضل.

العبارة رقم 21 كانت إجابات الأساتذة بعدم تحقيق العمل للاستقرار المادي وهذا راجع الى عدم تلبية أجورهم لجميع مستحقاتهم وعدم تحقيق الاكتفاء الذاتي، اما بالنسبة للأساتذة الراضون راجع الى قناعتهم بأجرهم وأيضا الى طريقة تسيير الأجر.

حيث نجد ان نتائج هذه الفرضية تتفق مع الدراسة التي قام بها علي عسكر بعنوان الرضا الوظيفي للمدرسين بالكويت والتي كانت نتائجها عدم رضا الأساتذة على الأجر او الراتب لهم وفي الأخير نستطيع القول ان الفرضية الثانية لم تتحقق.

مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

العبارة رقم 24 كانت إجابات الأساتذة برضاهم على تقدير أولياء الأمور لانجازاتهم في المدرسة وهذا راجع إلى الدور ومدى مساهمة الأستاذ في تحسين وتطوير المستوى الدراسي لتلاميذهم. أما بالنسبة للأساتذة الغير راضين راجع إلى عدم اهتمام أولياء الأمور بدور الأستاذ في تحسين مستوى أبناءهم وأيضا عدم ملاحظة نتائج جيدة في مستوى الدراسي لابناءهم.

العبارة رقم 25 كانت إجابات الأساتذة برضاهم على تعاون أولياء الأمور في حل المشكلات التي يواجهونها مع أبناءهم حيث يمكن تفسير ذلك إلى تفهم بعض أولياء الأمور الوضع الذي يعيشه الأستاذ وخاصة فيما يتعلق بالمشاكل التي تخص أبناءهم والدور الذي يلعبونه في حل المشكلات. أما بالنسبة للأساتذة الغير راضين راجع إلى عدم اهتمام أولياء الأمور بالحياة الدراسية لابناءهم .

العبارة رقم 27 كانت إجابات الأساتذة برضاهم على نظرة المجتمع إلى مهنتهم ويمكن أن يرجع ذلك كون مهنة التعليم مهنة مقدسة، اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على نظرة المجتمع يرجع ربما إلى الإضرابات المتكررة والمطالبة بالزيادة هذا ما جعل المجتمع ينظر الى الأستاذ انه مادي .

العبارة رقم 29 كانت إجابات الأساتذة برضاهم على تقدير المجتمع للعبء الملقى على عاتقهم وهذا راجع إلى إحساس المجتمع بالدور والجهد الذي يبذله من اجل تكوين أجيال صاعدة تنفع المجتمع اما بالنسبة للأساتذة الغير راضون على تقدير المجتمع للعبء الملقى عليهم راجع الى الفهم الخاطئ لمهنة الأستاذ من طرف المجتمع كونها من وجهة نظرهم مهنة سهلة وبسيطة ولا تستحق جهدا كبيرا.

العبارة رقم 30 كانت إجابات الأساتذة برضاهم على مدى تعاون الطاقم البيداغوجي معهم وذلك راجع الى توفير المؤسسة لجميع الإمكانيات المادية والمعنوية تجعله يقدم مجهودا اكبر في عمله اما بالنسبة للأساتذة الغير راضين عن مدى تعاون الطاقم البيداغوجي معهم راجع ربما الى عدم اهتمام المؤسسة او الإدارة بالأساتذة بكل ما يحيط بهم من مشاكل العمل.

حيث نجد ان نتائج الفرضي لم تتفق مع الدراسة التي قام بها علي عسكر بعنوان الرضا الوظيفي للمدرسين بالكويت والتي كانت نتائجها رضا الاساتذة على المكانة الاجتماعية لمهنتهم وفي الاخير نستطيع القول ان الفرضية الثالثة تحققت.

النتائج:

نتائج الفرضية الاولى:

من خلال الدراسة النظرية والتطبيقية خلصنا إلى نتائج أهمها:

- الرضا الوظيفي يعرف بأنه الحالة الشخصية للفرد، والتي تعبر عن مدى قبوله العام لمجموعة العوامل الوظيفية المحيطة ببيئة العمل، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى.
- أغلبية الأساتذة راضون على مهنة التعليم هذا ما يساهم في رفع مستويات أدائهم التربوي.
- أغلبية الأساتذة غير راضون على الوسائل الرياضية وهذا راجع الى عدم توفير المؤسسة للوسائل الحديثة
- اغلبية الاساتذة غير راضون على التوقيت الاسبوعي لعملهم والذي يعود الى عدم التوازن بين البرنامج العملي و الانشغالات بالحياة الخاصة وايضا الى كثرة عدد الحصص في الاسبوع.
- اغلبية الاساتذة راضون عن مدى توفر الهدوء اثناء القيام بعمله.
- اغلبية الاساتذة غير راضون على علاقتهم بينهم وبين تلاميذهم.
- اغلبية الاساتذة راضون على نظافة محيط ومكان عملهم.
- اغلبية الاساتذة راضون عن مدى شعورهم بالامن والاستقرار الوظيفي.

نتائج الفرضية الثانية:

- اغلب الأساتذة غير راضون عن راتبهم الشهري مقارنة بمتطلبات المعيشة، فالأستاذ يشعر انه يبذل مجهود أكبر من الراتب الذي يتقاضاه.
- أغلبية الأساتذة غير راضون على راتبهم الشهري بالنظر الى مؤهلاتهم العلمية ويمكن ان يرجع ذلك الى وجود إلى وجود اختلافات في قانون الوظيفة العمومية وكذلك وجود اختلاف في القطاعات.
- اغلبية الاساتذة راضون على تغيير مكان عملهم من اجل راتب افضل.
- اغلبية الاساتذة غير راضون على ترك وتغيير مهنة التعليم من اجل الراتب الشهري.
- اغلبية الاساتذة راضون عن مدى تحقيق راتبهم مكانة اجتماعية محترمة.

نتائج الفرضية الثالثة:

- اغلبية الاساتذة راضون على نظر المجتمع حول مهنتهم.
- اغلبية الاساتذة راضون عن مدى تقدير المجتمع للعبء الملقى على عاتقهم.
- اغلبية الاساتذة راضون عن مدى تعاون اولياء الامور في حل المشكلات التي يقع فيها الاستاذ مع ابنائهم.
- اغلبية الاساتذة راضون على ان مهنتهم تساهم في تكوين فرد صالح و مثقف في المجتمع.
- أغلبية الأساتذة راضون على نظرة المجتمع لان مهنة التعليم مهنة مقدسة.
- اغلبية الاساتذة راضون على نظرة المجتمع الى مهنة التعليم وهذا لكونها مهنة مقدسة تكون اجيال صاعدة.
- اغلبية الاساتذة راضون على مدى تعاون اولياء الامور في حل المشكلات التي يصادفها الاستاذ مع ابنائهم.
- اغلبية الاساتذة راضون على مدى تعاون الطاقم البيداغوجي معه .

اقتراحات :

في ضوء الاطار النظري للدراسة والنتائج التي اسفر عنها الاستبيان نتقدم بالتوصيات التالية:

- لا بد ان يكون الرضا الوظيفي من بين المواضيع التي تحظى باهتمام المؤسسات التربوية , فزيادة الرضا لدى الاساتذة يساهم دون شك في تحسين ادائهم .
- محاولة الوقوف على العوامل والعناصر التي من شأنها ان تعمل على خلق حالات عدم الرضا الوظيفي لدى الاساتذة ومحاولة مواجهتها والتغلب عليها .
- رفع دافعية الاساتذة عن طريق دعمهم بمزيد من الحوافز المادية والمعنوية مع التاكيد على ربط الحوافز بشكل مباشر مع نتائج الاعمال (ايجابا او سلبا), وتوفير كافة الامكانيات التي تساعدهم على انجاز مهامهم الوظيفية الموكلة اليهم , وتكريم المتميزين ومنحهم مكافآت تشجيعية سواء كانت مادية او معنوية .
- يجب الاهتمام بالعلاقات الانسانية داخل المؤسسة التربوية فيما بين الجماعة التربوية وذلك من اجل خلق مناخ يسوده التعاون والتفاهم مما يساهم في رفع الاداء .
- القيام بدراسة لرفع رواتب الاساتذة مما يتناسب مع الاحتياجات المعيشية وبما يكفل حياة كريمة .
- ان تهتم وزارة التربية والتعليم باتخاذ جملة من الاجراءات الصائبة لتحقيق الرضا الوظيفي داخل المؤسسات التربوية وذلك من خلال :
- توفير مناخ ملائم يرتاح فيه الاستاذ وبالتالي تزداد درجة رضاه عن عمله .
- منح الثقة واعطاء الفرصة لجميع الاساتذة للمشاركة في انجاز المناهج والبرامج التربوية كل حسب تخصصه , وهذا ما يشجعهم على اظهار ابداعاتهم .
- سعيها على توفير كل الوسائل البيداغوجية الضرورية للتعليم .
- ان يكون تحت اشراف مؤسسة تربوية ناجحة , توفر الجو المناسب للعمل من خلال حسن تسييرها وكذا معاملتها مع الجماعة التربوية .

ان هذه الدراسة الميدانية التي تناولت دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية كشفت وبشكل واضح نتائجها عن نقائص كثيرة مطروحة في الميدان التربوي ,تمثلت اثارها في الانخفاض في مستوى الرضا عن الوظيفة لدى الاغلبية الساحقة من الاساتذة المستجوبين (30 استاذ من اساتذة التربية البدنية والرياضية) سواء ما يخص الجانب المادي للوظيفة او المكانة الاجتماعية للمهنة او المجال العملي للاستاذ , كونها تمثل اغلب الحاجات الاساسية للاستاذ كما يرى المختصون في مجال العمل الى الرفع من مستوى الرضا لدى العامل الذي يؤدي بدوره من رفع مستوى الاداء لديه , كما نرى بالرغم من صغر حجم العينة المستخدمة فان نتائجها تبدو محيرة يمكن اعتبارها مؤشرا دالا على وضعية تربوية غير صحية وقد تكون النتائج المتوصل اليها خلال هذا البحث خطوة في مجال البحث العلمي نحو معرفة الواقع والمشاكل التي يواجهها استاذ التربية البدنية والرياضية,ومن ثم محاولة التخفيف من حدتها والقضاء عليها مستقبلا.

قائمة المراجع

- اولا: الكتب

- 1- احمد صقر عاشور, ادارة القوى العاملة,الاسس السلوكية وادوات البحث التطبيقي, ط 3 ,مصر: دار النهضة العربية للطباعة والنشر, 1979.
- 2- امين انور الخولي, اصول التربية البدنية والرياضية, ط2, القاهرة: دار الفكر العربي, 2002.
- 3- امين انور الخولي, محمود عبد الفتاح عنان, عدنان درويش جلون, التربية الرياضية المدرسية, ط4, القاهرة: دار الفكر العربي, 1999.
- 4- حمو بوظرفية, احمد دوقة, عبد القادر لورسي, عوامل الرضا لدى اساتذة التعليم الثانوي, ط1, الجزائر: مخبر الوقاية والارغنونميا, 2007.
- 5- زينب علي عمر, غادة جلال عبد الحكيم, طرق تدريس التربية الرياضية, ط1, القاهرة: دار الفكر العربي, 2008.
- 6- كمال محمد عويصة, علم النفس الصناعي, ط1, بيروت: دار الكتب العلمية, 1991.
- 7- محمد مسلم, مدخل الى علم النفس العمل, ط1, الجزائر: 2001.
- 8- محمد صايل عبيدات, مشاكل الاداء, مجلد رسالة المعلم, العدد الثاني, الاردن: 1995.
- 9- مصطفى عشوي, علم النفس الصناعي والتعليمي, الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب, 1992.
- 10- نبيه صالح السامرائي, علم النفس الاعلامي, القاهرة: دار المناهج للنشر, 1989.

ثانيا الرسائل الجامعية والمجلات

- 1- الموسوي, الرض الوظيفي عند المرشد التربوي في المدارس الثانوية, (رسالة ماجستير), الكويت: 1995.
- 2- العياشي بن زروق, الرضا الوظيفي لدى مدرسي المرحلة الابتدائية, (سالة ماجستير), معهد علم النفس, جامعة الجزائر: 1976.
- 3- الوثيقة المرفقة لمنهاج السنة الثالثة ثانوي, الجزائر, اللجنة الوطنية للمناهج.
- 4- جابر عبد الحميد, الرضا الوظيفي لدى معلمي المدارس الابتدائية, (رسالة ماجستير), جامعة بغداد, 1972.
- 5- علي عسكر, الدافعية في مجال العمل, الكويت, منشورات ذات السلاسل, 1991.
- 6- شكري سيد احمد, الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الرياضيات وعلاقته بكل من تاهيلهم العلمي وخبرتهم التدريسية, قطر, جامعة قطر, حولية كلية التربية 1991.
- 7- محمودية شهرية, الرضا الوظيفي وعلاقته باداء معلمي مرحلة التعليم الثانوي (سالة ماجستير), جامعة الجزائر, قسم علم النفس وعلوم التربية, 2001.

8- ناصر محمد العديلي, الرضا الوظيفي (رسالة ماجستير في علم النفس الاداري), المملكة العربية السعودية: مجلة الادارة العامة 1981.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

التخصص: نشاط تربوي رياضي مدرسي

استمارة استبيان

دراسة مستوى الرضا الوظيفي لدى اساتذة
التربية البدنية والرياضية

دراسة ميدانية على مستوى ثانويات ولاية بسكرة

في اطار التحضير لمذكرة نيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية حول الموضوع اعلاه, قمنا بصياغة استمارة استبيان, لذلك نرجو منكم الاجابة صراحة على الاسئلة التالية:

ملاحظة: من فضلك ضع علامة (x) في الخانة التي تناسبك

2017/2016

الرقم	العبارة	موافق	لا ادري	غير موافق
1	اشعر بالرضا عن مدى توفر الوسائل والتقنيات الحديثة في المؤسسة			
2	اشعر من خلال عملي بالامن والاستقرار الوظيفي			
3	اشعر بالرضا عن مدى حجم التلاميذ في كل حجرة مما يسمح لي بتأدية عملي			
4	انا راض عن المهنة التي اتمتها			
5	توفر لي المؤسسة الوسائل لتأدية عملي			
6	انا راض على ادائي في ممارسة مهنة التعليم			
7	تربطني علاقة طيبة بتلاميذي			
8	استخدم كل طاقتي في عملي			
9	انا راض على اسلوب التواصل بيني وبين تلاميذي			
10	انا راض على توقيتتي الاسبوعي			
11	مستوى الهدوء متوفر لاداء عملي			
12	النظافة موجودة في محيط عملي			
13	الأجر الذي اتقاضاه يعادل الجهد الذي ابذله			
14	الأجر الذي اتقاضاه يشبع لي كل حاجاتي			
15	يتناسب الأجر الذي اتقاضاه مع المؤهلات والخبرة			
16	يمنح لي اجري مركزا اجتماعيا محترما			
17	انتظر أجر أكثر من أجري الحالي			
18	يمكن لي تغيير مكان عملي إذا أتحت لي الفرصة بسبب الأجر الذي اتقاضاه			
19	اعتقد ان العلاوة الفصلية مناسبة لي			
20	في ضوء الراتب الذي اتقاضاه فاني لا افكر في ترك مهنة التعليم			
21	يحقق لي عملي الاستقرار المادي			
22	اعتقد ان الحوافز المالية والامتيازات المرتبطة بعملي مرضية			
23	يوفر لي راتبي مستقبلا امنا لي ولاسرتي			
24	يقدر اولياء التلاميذ انجازاتي في المدرسة			
25	يتعاون اولياء التلاميذ في حل المشكلات التي يواجهها ابنائهم معي			
26	يرتبط الرضا الوظيفي بالنجاح بمختلف جوانب الحياة الاجتماعية			
27	ينظر المجتمع الى مهنتي التعليم نظرة احترام			
28	تساعدني مهنتي على زيادة علاقاتي الاجتماعية			

			يقدر المجتمع العبئ الملقي على عاتقي	29
			اشعر بتعاون الطاقم البيداغوجي معي	30
			يقدم لي المجتمع حوافز معنوية تدفعنيك للاستمرار في مهنتي	31
			اشعر بالاستقرار بين عملي واسرتي	32
			اشعر بان مهنتي من اقل المهن من حيث التقدير الاجتماعي	33
			ارى ان مهنتي تلعب دورا في تكوين مجتمع صالح ومنتقف	34

ملخص الدراسة:

هدفت الدراسة إلى الكشف عن مكانة أستاذ التربية البدنية والرياضية في المجتمع الجزائري وأوضاع الاجتماعية والاقتصادية, والظروف المهنية التي يؤدي فيها عمله ومعرفة مدى استعداداته وقدراته ومدى تكيفه مع مهنة التعليم وتقبله لها ومستوى رضاه عنها, وقد تم صياغة الإشكالية كالتالي: ما مدى مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في المرحلة الثانوية؟ واستخدمنا المنهج الوصفي للوصول إلى فروض البحث والتي تضمنت يوجد مستوى جيد من الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية واعتمدنا على اداة للقياس (الاستبيان) واستعملنا النسب المئوية والتكرارات في التحليل الاحصائي, واستنتجنا ان هناك مستوى منخفض من الرضا الوظيفي لدى اساتذة التربية البدنية والرياضية(الاجر, المجال العملي, المكانة الاجتماعية للمهنة) في حين نوصي بالعمل على رعايتهم وتقدير ظروفهم واحترام عطائهم لما يحقق لهم مكانة اجتماعية واقتصادية مناسبة .