



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة العربي التبسي - تبسة -

Larbi Tebessi University - Tebessa Algeria

Université Larbi Tebessi - Tébessa Algérie

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم التدريب الرياضي

مذكرة مكملة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر ل.م.د أكاديمي في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

فرع: تدريب رياضي

تخصص: التدريب الرياضي النخبوي



العنوان

أثر الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية

البدنية والرياضية

دراسة ميدانية لمتوسطات ولاية تبسة

إشراف الأستاذ:

د. حاج مختار

إعداد الطلبة:

- عبد السلام بوعلي

- فؤاد قاسمي

أعضاء اللجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في البحث
أ.د. قاسمي فيصل	أستاذ تعليم عالي	رئيسا
د. مختار حاج	أستاذ محاضر "ب"	مشرفا ومقررا
أ. سالم لخضر	أستاذ مساعد "ب"	ممتحنا

السنة الجامعية: 2019/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿وَيَسْأَلُونَكَ عَنِ الرُّوحِ قُلِ
الرُّوحُ مِنْ أَمْرِ رَبِّي وَمَا أُوتِيتُمْ
مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا﴾

﴿سورة الإسراء﴾ 85 ﴿

الشكر والعرفان

الحمد والشكر لله كثيرا الذي وفقنا لإنجازنا هذا العمل المتواضع ونرجوا أن يكون مرجعا ينتفع به أهل الاختصاص.

وفي هذا المقام نتقدم بالشكر إلى الدكتور المحترم "حاج مختار" الذي منحنا ثقته وتولى قبوله مهمة الإشراف رغم إنشغالاته العلمية والإدارية، وهذا إن دل على شيء إنما يدل على حبه وتقديره للعمل، فله منا خالص الإمتنان والتقدير والعرفان.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بالشكر للجنة المناقشة المكونة من الأستاذين الكريمين الأستاذ الدكتور فيصل قاسمي رئيسا، والدكتور سالم لخضر ممتحنا وكافة الأساتذة الذين رافقونا في مشوارنا الجامعي بكل جهد وتواضع وتيسير

كذلك نتقدم بالشكر الجزيل لكافة أساتذة جامعة تبسة ونخص بالذكر قسم علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية دون أن ننسى الطاقم الإداري بجامعة تبسة.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	
	قائمة المحتويات
	قائمة الجداول
	قائمة الأشكال
3-1	مقدمة
الجانب التمهيدي	
5	1- الإشكالية
6	2- الفرضيات
7	3- أسباب اختيار الموضوع
7	4- أهداف البحث
7	5- أهمية البحث
8	6- تحديد المصطلحات
8	أ- المهنة
8	ب- الضغوط
8	ج- ضغوط المهنة
8	د- أستاذ التربية البدنية والرياضية
9	هـ- التربية البدنية والرياضية
9	و- الدراسات السابقة والمثابرة
10	7- نتائج الدراسة
10	8- تعقيب الدراسات السابقة
الجانب النظري	
13	الفصل الأول: الضغوط المهنية وأثرها
14	I- مفهوم الضغوطات المهنية
14	1- تعريف الضغوطات المهنية
15	2- مراحل الشعور بالضغط
16	3- عناصر الضغوط المهنية
17	4- أنواع الضغوط المهنية

قائمة المحتويات

18	5- أهمية الضغوط المهنية
19	6- مصادر الضغوط المهنية
19	أ- مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد
20	ب- مصادر الضغوط المتعلقة بالوظيفة
21	ج- مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة
22	د- مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الخارجية للمنظمة
22	هـ- الضغوط الناتجة عن مصادر منزلية
23	7- أعراض الضغوط المهنية
24	II- آثار الضغوط المهنية
24	1- الآثار الإيجابية للضغوطات المهنية
25	2- الآثار السلبية لضغوطات العمل
27	أ- نظريات الضغوط المهنية
31	ب- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية
35	III- مفهوم الرضا الوظيفي
35	1- تعريف الرضا الوظيفي
37	2- بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي
45	3- قياس الرضا الوظيفي
47	4- العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي
49	5- العوامل المؤثرة في رضا العاملين والأساتذة في عملهم
53	الفصل الثاني: أستاذ التربية البدنية والرياضية
54	I- المعلم
54	1- الصفات الواجب توفرها في مدرس التربية الرياضية
55	2- الواجبات العامة لمدرس التربية الرياضية
59	3- كيف يعد المعلم نفسه للتدريس؟
62	4- علاقة مدرس التربية الرياضية
63	5- مؤهلات مدرس التربية الرياضية
64	أ- الصحة الشخصية
64	ب- المقدرة العقلية
64	ج- المقدرة اللغوية

قائمة المحتويات

65	د- المقدرة على الريادة
65	هـ- المهارة الحركية
65	و- المهارات الشخصية
66	6- أسس عمل المدرس ومسؤولياته
67	7- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية
70	الفصل الثالث: التربية البدنية والرياضية
71	I- التربية البدنية والرياضة
71	1- مفهوم التربية البدنية والرياضية
72	أ- مفهوم التربية البدنية والرياضية في الجزائر
72	ب- الفرق بين التربية البدنية والرياضية
72	ج- علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة
73	2- خصائص التربية البدنية والرياضية
73	3- أهمية التربية البدنية والرياضة
74	4- أهمية تدريس التربية البدنية والرياضية
74	5- الأهداف العامة للتربية البدنية
74	أ- تنمية المهارات الحركية
75	ب- التنمية البدنية
75	ج- اللياقة البدنية
75	د- التنمية الحركية
76	هـ- هدف الترويج وأنشطة الفراغ
76	و- هدف التنمية المعرفية
77	ز- هدف التنمية النفسية
77	ح- هدف التنمية الاجتماعية
77	ط- هدف التنمية الجمالية
77	6- درس التربية البدنية والرياضية
77	أ- مفهوم درس التربية البدنية والرياضية
78	7- أهمية درس التربية البدنية والرياضية
79	8- أهداف درس التربية البدنية
79	أ- الأهداف التربوية لدرس التربية البدنية والرياضية

قائمة المحتويات

80	ب- حصة التربية البدنية والرياضية
80	ب-1- مفهوم حصة التربية البدنية والرياضية
80	ب-2- حصة التربية البدنية والرياضية
81	ب-3- محتوى حصة التربية البدنية والرياضية
82	ب-4- أنماط درس التربية البدنية والرياضية
82	ب-5- شروط درس التربية البدنية والرياضية
الجانب التطبيقي	
88	الفصل الأول: الإجراءات المنهجية للدراسة
89	I- المنهج المتبع
89	1- الدراسة الاستطلاعية
89	2- تحديد المتغيرات (المتغير المستقل والمتغير التابع)
89	3- مجتمع البحث
90	4- عينة البحث
90	5- حدود الدراسة (زمانيا ومكانيا)
90	6- أدوات البحث
92	7- صدق وثبات أدوات البحث
92	8- أساليب التحليل والمعينة الإحصائية
93	أ- المتوسط الحسابي
93	ب- الانحراف المعياري
95	الفصل الثاني: عرض ومناقشة النتائج
96	I- عرض وتحليل النتائج
96	1- العمل مع التلاميذ في المدرسة
96	2- الإمكانيات المادية بالمدرسة
97	3- الأسباب والعوامل المرتبطة بالراتب الشهري
97	4- التوجيه التربوي الرياضي
98	5- العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة
98	6- العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين
107	مناقشة واستنتاج
108	الاقتراحات والتوصيات

قائمة المحتويات

111	خاتمة
113	قائمة المراجع

قائمة المبدأول

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
16	الجدول رقم 01 يوضح مراحل الشعور بالضغط عند -سيلاي-
27	الجدول رقم 02 يوضح خصائص النمطين السلوكيين (أ) و(ب)
35	الجدول رقم 03 يوضح الاستراتيجيات الفردية والتنظيمية لمواجهة الضغوط المهنية
47	الجدول رقم 04 يوضح توزيع الأوزان والعبارات حسب طريقة "ليكرت"
96	الجدول رقم 05 بعد العمل مع التلاميذ في المدرسة:
96	الجدول رقم 06 بعد الإمكانيات المادية بالمدرسة
97	الجدول رقم 07 بعد الراتب الشهري
97	الجدول رقم 08 بعد التوجيه التربوي الرياضي
98	الجدول رقم 09 بعد العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة
98	الجدول رقم 10 العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين
99	الجدول رقم 11 يوضح الأبعاد الستة
100	الجدول رقم 12 البعد 01: العمل مع التلاميذ في المدرسة
101	الجدول رقم 13 البعد 02: الإمكانيات المادية بالمدرسة
102	الجدول رقم 14 البعد 03: الأسباب والعوامل المرتبطة بالراتب الشهري
103	الجدول رقم 15 البعد 04: التوجيه التربوي الرياضي
104	الجدول رقم 16 البعد 05: العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة
105	الجدول رقم 17 البعد 06: العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
16	الشكل رقم(01): يوضح عناصر ضغوطات العمل
18	الشكل رقم (02): يوضح أنواع الضغوط حسب علماء السلوك
30	الشكل رقم (03): يوضح دور الفروق الفردية في إدراك الظروف الضاغطة
31	الشكل رقم (04): يوضح نموذج سيزلاقيو والاس في تفسير الضغوط
44	الشكل(05): يوضح نظرية التوقع
100	شكل رقم (06): يوضح بعد (العمل مع التلاميذ في المدرسة)
101	شكل رقم (07): يوضح بعد (الإمكانات المادية بالمدرسة)
102	شكل رقم (08): يوضح بعد (الراتب الشهري)
103	شكل رقم (09): يوضح بعد (التوجيه والإشراف التربوي)
104	شكل رقم (10): يوضح بعد (العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة)
105	شكل رقم (11): يوضح بعد العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين

مقدمة

الضغوط ظاهرة إنسانية قديمة منذ أن خلق الله الإنسان لقول الله سبحانه وتعالى: (لقد خلقنا الإنسان في كبد) سورة البلد (4) إلا أن الاهتمام بها كونها مجالاً للدراسة هو الذي يمكن أن يطلق عليه الحدأة، لتغير سمات المجتمعات في العصر الحديث من خلال تطور الحياة و تقدم العقل البشري وزيادة المطالب وما نتج عن ذلك من تعقيد في مناحي الحياة المختلفة والكشف عن وجود تغيرات فيزيولوجية مرتبطة برد ود أفعال الجسم اتجاه الضغوط لها علاقة سببية وثيقة بصحة الإنسان وما يصيبه من أمراض عضوية ونفسية وتطور هذا الاهتمام بعد ذلك من دراسة الضغوط بصفة عامة إلى دراسة ضغوط العمل على وجه الخصوص حيث أثبتت العديد من الدراسات المتخصصة أن ما يتعرض له العاملون غالباً من ضغوط في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم الصحية والنفسية من اضطراب وقلق وإحباط و توتر بل ينعكس أيضاً على مستويات أدائهم لعملهم ومن ثم قدرتهم على العمل التي تعيق بالتالي كل من المؤسسات في تحقيق الأهداف المراد الوصول إليها.

ومن هنا بدأ الباحثون في مجال السلوك وعلم النفس في الدول الغربية والعربية إيلاء الضغوط بأشكالها الكثير من اهتمامهم وذلك لمعرفة ماهيتها من حيث الأسباب والأشكال والمصادر لهذه الضغوط ولا سيما في المجال المهني، وما تتركه من آثار سلبية في سلوك الأفراد والجماعات وأدائهم المهني في أعمالهم ومنشاتهم إضافة إلى ما تتركه من آثار في الاقتصاد الوطني للدول والمجتمعات.

وبما أن التربية البدنية ساهمت في تحسين قدرات التلميذ في مجال السلوك الحضاري واللياقة البدنية عن طريق تنوع واسع من الأنشطة التطبيقية، وفي المجال العاطفي الاجتماعي بفضل العلاقات الديناميكية الناتجة عن التنظيم والمواجهة بين الفرق اعتبرت من بين الأساليب في تحقيق أهداف التربية العامة لأنها تعمل على تنمية الفرد تنمية متكاملة النواحي العقلية الاجتماعية الصحية الخفية.

لذا تدريس التربية البدنية والرياضية يحتاج إلى قيادة مؤهلة هي أساس لتحقيق الكثير من إمكانياتها حيث أن أستاذ التربية البدنية يعتبر من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع الدراسي تأثيراً في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة ويعتمد في ذلك على التوفيق بينما ميول.

التلميذ وإمكانيات المؤسسة التعليمية وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يهدف إلى النمو والتكيف، إلا أن مدرس التربية البدنية ليس مجرد مجموعة من الخصائص والصفات الحميدة فقط بل هو إنسان وقائد قادر على تلبية الحاجيات الانفعالية من متغيرات عديدة تشكل له ضغط على حالته النفسية، كالحالة المعيشية والمشاكل المهنية وهو ما دفعنا إلى التطرق لهذا الموضوع الذي نجده وسيلة تستظهر فيه الضغوط المهنية التي تؤثر على أستاذ التربية البدنية فالضغوط المهنية كجانب هام من ضغوط الحياة هي ظاهرة نفسية مثلها مثل القلق والعدوان وغيرها، لا يمكن إنكارها بل يجب التصدي لها من قبل المختصين

لمساعدة العامل على التكيف مع عمله والوصول إلى تنمية المجتمع وتقدمه ولقد أبرزت العديد من الدراسات السابقة للوصول إلى الكشف عن مصادر الضغوط النفسية والمهنية في العديد من الاختصاصات المستويات. ومن أبرز الضغوط التي توصلت لها هذه الدراسات، أن المعلم الذي يعاني من ضغوط في حياته العامة هو الأكثر إحساسا بضغط المهنة. وأن مصادر هذه الأخيرة هو العائد الاقتصادي للمهنة وعلاقة المعلم بطلابه وبزملائه وكذلك عدم التقدير وعدم وفرة الوقت الكافي للاسترخاء وكثرة المهام المفروضة وضعف نظام الضبط وبناء على ما سبق فإن اهتمام الباحثين بالكشف عن مصادر الضغوط المهنية للتدريس وكذا اقتراح استراتيجيات لمقاومة هذه الأخيرة لم يأت من فراغ، حيث أكدوا على أهمية التطرق لدراسة هذه الظاهرة والتمعن فيها والعمل على مواجهتها لذا تطرقنا من خلال هذه الدراسة إلى تناول جانبين هامين مدعمين لبعضهم البعض وهما:

الجانب الأول الدراسة النظرية: واشتملت هذه الدراسة ثلاثة فصول وهي:

الفصل الأول:

الضغوط المهنية وتطرقنا في هذا الفصل إلى تحليل وتفسير ضغوط العمل من حيث مفهومها ومراحل الشعور بها وعناصرها وأنواعها ومصادرها وأعراضها وأثارها ونظريات الضغوط واستراتيجيات مواجهتها وأخيرا رضا الرضا الوظيفي.

الفصل الثاني:

أستاذ التربية البدنية والرياضية: باعتباره أساس المنظومة التعليمية من خلال التطرق إلى المعلم القديم والحديث ودوره في نجاح المنظومة الربوية وصفاته وواجباته وحقوقه.

الفصل الثالث:

التربية البدنية والرياضية: من خلال اعتماده كفصل أساسي في هذا الجانب من خلال التطرق إلى بعض التعاريف للتربية البدنية، وحصّة التربية البدنية ومراحلها ودورها في تغيير ونجاح سلوكيات الفرد.

الجانب الثاني: الجانب التطبيقي ويضم فصلين وهما

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية في الزمان والمكان وثبات وصدق البحث ودراسة استطلاعية.

الفصل الأول:

الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الثاني:

من خلال تحليل وتفسير ومناقشة نتائج المقياس الذي طبق على أساتذة التربية البدنية والرياضية لمتوسطات ولاية تبسة، والتي تضم 36 فقرة موزعة على 6 أبعاد متعلقة بأسباب وعوامل مرتبطة بالعمل مع التلاميذ، والإمكانيات المادية والعلاقة مع الإدارية والتوجيه التربوي والعلاقة مع المعلمين الآخرين.

الجانِب التمهيدِي

1- الإشكالية:

إن مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية ذات الأصول التربوية، تسعى لإعداد الفرد إعداداً علمياً من خلال تزويده بالمعارف والمهارات والاتجاهات بواسطة الأنشطة المتعددة التي تتفاعل مع بعضها لتشكيل الفرد وجعله متكاملًا، قادراً على التكيف مع بيئته ومجتمعه وهذا لا يأتي إلا من خلال إيمان القائمين على هذه العملية (مهنة التدريس)، بأنهم يعملون في مهنة شريفة ومقدرة، واحترام المهنة هذا لا يحدث إلا إذا كانوا ملمين بكل الأبعاد (التعليمية والتربوية) لهذه المهنة.

وتواجه عملية إدارة وتنظيم الأنشطة الرياضية في مدارسنا مشاكل عدة، مصدرها عوامل (بشرية ومادية) متباينة ومختلفة، حيث وجود درسين أو درس واحد فقط أسبوعياً، لا يكفي لسد حاجات الطلبة وإشباع رغباتهم قلة أو عدم توفر الإمكانيات المادية في المدرسة وعدم كفايتها مقارنة مع أعداد الطلبة إصرار المشرفين على تطبيق المنهج المعد من قبل وزارة التربية، عدم تقدير قيمة عمل مدرس التربية البدنية الرياضية من قبل إدارة المدرسة ومدرسي المواد الدراسية الأخرى، عدم تقديم الحوافز المادية والمعنوية له تقديراً للعمل الجيد الذي يقوم به، الراتب الذي يتقاضاه لا يحقق له دخلاً كافياً، إذ لا يتناسب مع ما يقوم به من جهد، ولا يتناسب مع ما يتقاضاه الموظفون في المهن الأخرى، زيادة كم الأعمال الإضافية التي يقوم بها، عدم قدرته على التوفيق بين متطلبات المهنة وبين المتطلبات الحياتية، فضلاً عن صعوبة ممارسة الأنشطة الرياضية اللاصفية، خارج حدود المدرسة.

ومع وجود هذه العوامل المتباينة نجد أن هناك ضغوطات تقترن بكل هذه العوامل، مما يضع مدرس التربية البدنية والرياضية أمام مسؤوليات كبيرة، يحاول بكل الوسائل الإيفاء بها للوصول إلى أهداف محددة وكلما زادت هذه المسؤوليات زادت معها جهوده المبذولة، مما يعرضه للضغوط التي قد تؤثر عليه في نهاية الأمر على أداءه بشكل سلبي.

ومن أجل التعرف على تلك الضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية في المدارس، لغرض مواجهتها، والتقليل من أسباب حدوثها، يجب التوصل إلى أطر نظرية ووسائل قياس نوعية والتي يمكن من خلالها تحديد مستوياته، وإيجاد المعلومات والمقترحات، بالتالي وضع الحلول المناسبة لها حتى يمكن تحقيق الأهداف المرجوة.

ومن هنا نطرح التساؤل الرئيسي التالي: "ما هي الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية".

2- الفرضيات:

أ- الفرضية العامة: هناك عدة أسباب تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

ب- التساؤلات الجزئية:

- هل العمل مع التلاميذ يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- هل الإمكانيات المادية تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- هل الراتب الشهري يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- هل توجيه المشرف التربوي يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- هل علاقة الأستاذ ببقية المعلمين تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

ج- الفرضيات الجزئية:

- العمل مع التلاميذ يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- الإمكانيات تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- الراتب الشهري يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- توجيه وإشراف المشرف التربوي يؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- علاقة الأستاذ بإدارة المؤسسة تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

- علاقة الأستاذ ببقية المعلمين تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية؟

3-أسباب اختيار الموضوع:

نظرا لقلّة الاهتمام بالدراسات التي تخص الضغوط المهنية، إرتأى للباحث خوض جانب يتمثل في واقع هذه الضغوط على أستاذ التربية البدنية والرياضية في متوسطات ولاية تبسة حيث يندرج اختيارنا لهذا الموضوع في تحضيرنا لنيل شهادة ماستر في التربية البدنية والرياضية وهناك جملة من الأسباب لها صلة بالواقع منها:

- معاينتنا لواقع أساتذة التربية البدنية والرياضية في متوسطات ولاية تبسة خلال التبرص الميداني.
- بما أن البحث العلمي عملية مستمرة لا تنتهي أبدا، فالدراسات السابقة التي عاشت الموضوع تناولت من زوايا وأبعاد مختلفة وفي مدة زمنية معينة. فأردنا أن تكون دراستنا مكملّة للدراسات الأخرى بحيث تعالجه من زوايا أخرى.

4-أهداف البحث:

لكل موضوع بحث أهداف يسعى الباحث لتحقيقها من خلال تسطيرها ومن أهمها:

- البحث عن مختلف الأسباب التي تؤدي لحدوث الضغط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في متوسطات ولاية تبسة.
- تطبيق قائمة الضغوط المهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية في متوسطات ولاية تبسة.
- التعرف على مستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها مدرسي، التربية الرياضية في متوسطات ولاية تبسة.
- التعرف على أهم الأسباب والعوامل والأعراض التي ترتبط بالضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في متوسطات ولاية تبسة.

5-أهمية البحث:

في ضوء تزايد الضغوط المهنية، والأسباب التي تقف ورائها، تزداد الحاجة إلى دراستها لأهميتها الكبيرة كونها إحدى أهم العوامل المؤثرة على العملية (التعليمية والتربوية) المتوخاة من درس التربية الرياضية وهنا تكمن أهمية هذه الدراسة.

أما الأهمية التطبيقية لها فتظهر من خلال نتائجها وتوصياتها، التي قد تساعد في الإجابة على بعض التساؤلات حول جدوى التعرف على الضغوط المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية، وتحديد مستوياتها وتحديد الأهداف والوسائل المناسبة للوصول إلى أفضل وأنسب معدلاتها. وبما يساعد في الارتقاء بمفهوم أساتذة التربية البدنية والرياضية فيما يخص مهنتهم.

6- تحديد المصطلحات:

أ- المهنة:

مجموعة من المهام أو الأعمال أو الوظائف والمستويات يتطلب أدائها بنجاح وفاعلية وتحقيق أهدافها القريبة والبعيدة، امتلاك كفايات أي مهارات معينة، يتطلب إتقان تلك المهارات والتدريب عليها في مؤسسات خاصة.¹

ب- الضغوط:

الأسباب التي تقع على كاهل الفرد مسؤوليات، يحاول بشتى الوسائل تنفيذها للوصول إلى الأهداف الموضوعية، وزيادة تلك المسؤوليات قد تؤثر في نهاية الأمر على أداءه بشكل سلبي.²

ج- ضغوط المهنة:

مواقف ضغط تواجه الفرد أثناء ممارسته لمهنته، وتحدث عادة نتيجة لإدراكه أن متطلبات تلك المهنة تزيد من قدرته وإمكاناته، وتمثل له مصدر خوف وتهديد.

د- أستاذ التربية البدنية والرياضية:

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

كما أنه يحقق أدوار مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع والمدرسة ويتوقف ذلك على بصيرته الثاقبة ونظرته الأكاديمية والمهنية، كما أنه يحقق كذلك الأهداف التي يدركها هو شخصياً والمتماشية مع الأهداف العامة للتربية في المنظومة التربوية، ذلك أنه يعمل في خط المواجهة المباشرة مع الطالب في المدارس والمؤسسات التربوية والتعليمية وهكذا فهو يعكس القيم والأهداف التي يتمسك بها.³

¹ - توفيق مرعي وأحمد بلقيس: أخلاقيات مهنة التعليم، ط2، عمان، دائرة إعداد وتوجيه المعلمين، 1990، ص 6.

² - عامر سعيد الخيكاني: سيكولوجية كرة القدم، ط1، النجف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2008، ص 254.

³ - أمين أنور الخولي: أصول التربية والمهنة والإعداد المهني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 147.

هـ- التربية البدنية والرياضية:

إن مفهوم التربية البدنية والرياضية واسع لكنه متعلق مباشرة حسب أهدافه بالتربية العامة ومنه فهي عملية توجيه للنمو البدني والقوام للإنسان باستخدام التمرينات الرياضية والتدابير الصح بغرض اكتساب صفات بدنية ومعرفية والتي تحقق متطلبات المجتمع أو حاجة الإنسان التربوية.¹

و- الدراسات السابقة والمثابرة:

- دراسة محمد الكيلاني أبراهيم 1986:

قام بدراسة الضغوطات التي يعاني منها مدرسو مادة التربية البدنية والرياضية بصدد التعرف على هذه الضغوطات، واشتملت عينة البحث 65 مدرس:

إستعمل في الدراسة استبيان لجمع المعلومات، وكانت أهم النتائج وجود أنواع من الضغوط التي يعاني منها المدرسون وهي:

- الضغوط الاجتماعية.
- الضغوط الإدارية.
- الضغوط المهنية.

كما أوضحت الدراسة أن مدرسي التربية الرياضية بالمدينة يعانون من ضغوط أكثر من قرنائهم في القرية، وأن مدرسي المرحلة الثانوية يعانون ضغوطاً أكثر من زملائهم في المرحلة الإعدادية.

- دراسة شمه محمد خليفة آل خليفة (1999):

قامت الباحثة ببناء مقياس للضغوط النفسية والمهنية لدى معلمين ومعلمات التربية الرياضية في الحلقة الثالثة من التعليم الأساسي والثانوي بدولة الكويت، وذلك بغرض قياس وتقويم الضغوط النفسية المهنية.

وأجريت الدراسة على عينة قوامها (217) معلماً ومعلمة للتربية الرياضية بكل من المرحلتين الإعداد والثانوية (111) معلم و(106) معلمة، وتم تطبيق مقياس من تصميم الباحثة يتكون من (70) عبارة موزعة على سبعة محاور هي:

- العبء المهني.
- العلاقة مع الأفراد.
- الدافعية.

¹- محمد عوض بيسوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992، ص 22.

- الحوافز والإمكانيات.
- القلق النفسي، العبء البدني.
- المكانة الاجتماعية

7. نتائج الدراسة:

- لا توجد فروق دالة إحصائية بين المؤهل الدراسي لعينة البحث.
- هناك فروق دالة إحصائية بين المراحل التعليمية لصالح معلمي المرحلة الثانوية.
- هناك فروق دالة إحصائية تابعة لمتغير الجنس (إناث، ذكور) لصالح الذكور.
- هناك فروق دالة إحصائية بين مستويات الرضا الوظيفي لصالح ذوي الرضا الأكبر حيث يتعرضون لمستويات منخفضة من الضغوط مقارنة بالمعلمين ذوي الرضا المتوسط والمنخفض.

8. تعقيب الدراسات السابقة:

بعد تناولنا لهذه الدراسات نلاحظ أن موضوع الضغوط بشكل عام والضغوط المهنية وبالتحديد لدى الأساتذة تشكل موضوع مهما فأغلب الدراسات بينت أن العامل عامة والمدرس على وجه الخصوص يعاني من مستويات متوسطة إلى عالية من الضغوط والتي تنعكس بالسلب على أدائه البيداغوجي وعلى جوانبه النفسية والجسمية.

وما يمكن استنتاجه من خلال التعرض لعلاقة بين الضغوط والأداء البيداغوجي للأستاذ حيث بينت الدراسات أن التعرض للضغط الحاد وبالتحديد في مجال العمل يعرض صاحبه إلى جملة من الردود السلبية سواء على حالته الصحية أو أدائه ونشاطه البيداغوجي وهذا مع مراعاة الفروق في الجنس والخبرة المهنية إلى غير ذلك من المتغيرات.

الجانب النظري

الفصل الأول

الضغوط المهنية وآثارها

تمهيد:

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي شتى أنواع الضغوط أثناء العمل أو خارج العمل، فهناك العديد من المشاكل التي تواجه العامل قد تكون فشل في التأقلم والتكيف مع متطلبات وظروف العمل أو بسبب سياسات المنظمة أو الأسلوب القيادي، أو الإشراف وغير ذلك...

وفي هذا الفصل سنتناول بالتحليل والتفسير ضغوط العمل، من حيث تعريفها، ومراحل الشعور بها وعناصرها وأنواعها، ومصادرها، وأعراضها، وآثارها، ونظريات الضغوط ثم استراتيجيات مواجهته، وأخيرا الرضا الوظيفي.

I- مفهوم الضغوطات المهنية:

1- تعريف الضغوطات المهنية:

في قاموس علم الاجتماع كلمة الضغط (Stress) مأخوذة من الكلمة اللاتينية (Stringere) التي تعني: سحبه بشدة.¹

فيمكن تعريف الضغوط بأنها:

- نمط معقد من حالة عاطفية ووجدانية وردود فعل فسيولوجي استجابة لمجموعة من الضواغط الخارجية.²

- بمعنى أن الضغط عملية تبدأ بإدراك الفرد بأنه غير قادر على استيعاب أو مواجهة مصدر الضغط فانه لن يشعر بالضغط أيا كان نوعه، أما إذا شعر الفرد بأنه قادر على مواجهة مصدر الضغوط فانه لن يشعر بالضغط كشعور الطالب بأنه سيتجاوز الامتحان بدون عناء فانه لن يشعر بالضغط.

يعرف "Gaplan" وآخرون ضغط العمل بأنه: "هو أية خصائص موجودة في بيئة العمل والتي تخلف تهديدا للفرد".³

وتعرف ماجدة العطية الضغط بأنه: "حاله ديناميكية يواجه فيها الفرد فرصة ومحددات مرتبطة بما يرغب به ولكن النتائج المرتبطة بها تدرك على أنها غير مؤكدة ومهمة".⁴

بمعنى أن الضغط يدرك الفرد عندما تكون هناك فرصة هامة أمامه تحمل في طياتها منفعة له كالترقية أو وظيفة أخرى، أما التهديد فيحمل خطورة محتملة للفرد كأن يشكل العمل الذي يقوم به خطرا على حياته.

تعريف آخر لضغوط العمل: هي إفرازات بيئية وتنظيمية تولد آثار جانبية وأجواء مثيرة للقلق والتوتر والإحباط وقد تؤدي هذه الظاهرة إلى أثارت قدرات الفرد لتعميق التوافق النفسي ورفع درجات التحمل والتضحية لدى العاملين.⁵

¹ - عمار الطيب كشرود: علم النفس التنظيمي والصناعي والحديث، (مفاهيم، نماذج، نظريات)، ط1، منشورات جامعة قار يونس، ليبيا، 1995، ص 302.

² - عثمان محمود لخضر: علم النفس التنظيمي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 2005، ص 74.

³ - محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 165.

⁴ - ماجدة العطية: سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة)، ط1، دار الشروق عمان، 2003، ص 117.

⁵ - عامر بن خضير الكبسي: التطور التنظيمي وقضايا معاصرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 1998، ص 25.

بمعنى أنّ الضغط بحد ذاته ليس حالة سيئة، بينما يناقش اعتياديا في سياق سلبي هناك إيجابيات للضغط إذ يكون فرصة حينما يتضمن احتمالا للربح لناخذ على سبيل المثال الأداء المتفوق للرياضي في المواقف الصعبة، حيث أن مثل هؤلاء يستفيدون من الضغط بشكل إيجابي لرفع من أدائهم قدر الإمكان.

التعريف الإجرائي:

من خلال التعاريف السابقة يمكننا استنتاج أن الضغوط هي عبارة عن حالة نفسية تتولد لدى العامل نتيجة تفاعل مجموعة من العوامل الداخلية والخارجية، كطبيعة الوظيفة التي يؤديها من حيث مسؤولياتها وأهميتها وعلاقتها بالوظائف الأخرى، والدور الذي يلعبه صاحب الوظيفة، وخصائص هذا الدور، ومن أمثلة هذه الضغوط ما يسود المنظمات من ضغوط تنظيمية ناجحة عن البيروقراطية أو عدم المشاركة في صنع القرارات وتعدد المسؤوليات التنظيمية، وغموض المستقبل الوظيفي. ومنها الضغوط الناتجة عن صراع الدور وغموضه.

2- مراحل الشعور بالضغط:

إن محاولة تكييف الجسم مع المواقف التي يوجد فيها، تترجم عن طريق الاستجابة العصبية الهرمونية neuro-do-criennes بحيث أن تحت المعاد hypo-talmus يعمل على إفراز مادة تثير الغدة العرقية والتي تحرر بدورها هرمون-acth- كما يثير أيضا عمل الغدة الدرقية والتي تقوم هي الأخرى بإفراز -الادرينالين والنورادرينالين- وبهذا يرتفع ريثم القلب والضغط الدموي وتصبح عملية التنفس.

فحسب "سالي": الضغط يحدث بعد أن يمر بثلاث مراحل هي:¹

1. الإنذار: في هذه المرحلة حينما يواجه الفرد ضغطا يفعل مثير خارجي، ينشط نظام الضغط الداخلي، ويتم استئارة وسائل الدماغ لدى الفرد مثل: زيادة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم.
2. المقاومة: وإذا ما استمر الضغط يستدعي الجسم العضو أو النظام المناسب بمواجهة الضغط (ومحاولة التكيف).
3. الاستنزاف: ومع استمرار الضغط وعدم تمكن الفرد من التكيف والتغلب عليها سيستنزف الفرد طاقاته وقدراته في التكيف والتغلب على الضغوط، أي تنهار نظم ووسائل التكيف.²

¹- Le Figaro magazine: **Le stress et ces voix**, Paris, 1988, p 04

²- حسين حريم: **السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات)**، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن، ص 378.

جدول رقم (01) يوضح مراحل الشعور بالضغط عند -سيلاي-¹

المرحلة الأولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
المنبه	المقاومة	إنهاك وتعب
يبدأ الجسم بالتغير في أول كشف للعوامل الضاغطة ويكون مستوي المقاومة طبيعي	يزداد ظهور عوامل الضغط وتكون المقاومة زائدة أكثر من المعدل	بعد فترة من المقاومة يبدأ الجسم للعوامل الضاغطة فتقل طاقة المقاومة

3- عناصر الضغوط المهنية:

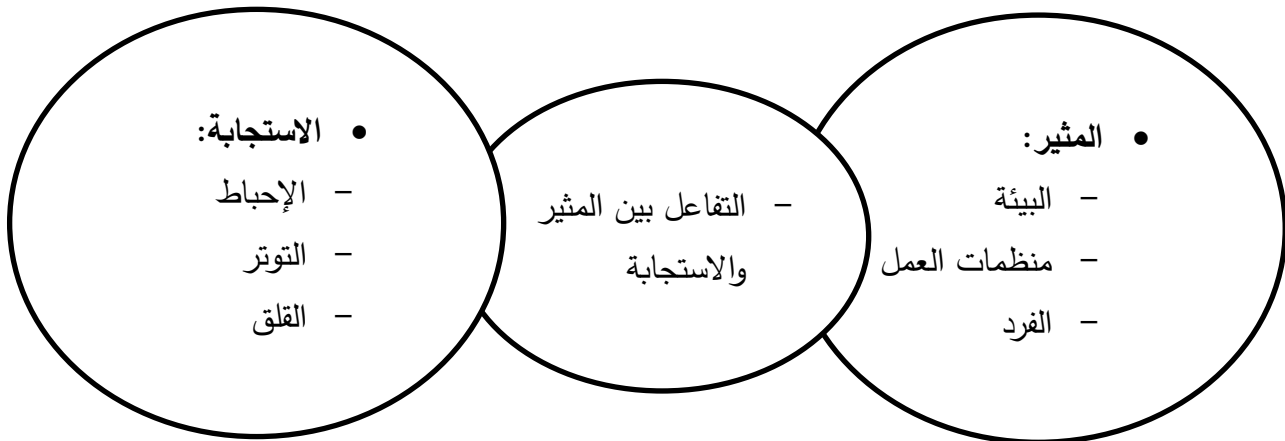
يرى (سيزلاجيو والاس) (1987) أنه يمكن تحديد عناصر الضغوط بثلاث عناصر رئيسية للضغوط في

المنظمة وهي: عنصر المثير، عنصر الاستجابة، عنصر التفاعل، ويمكن تعريف هذه العناصر كما يلي:²

1. **عنصر المثير:** يشمل هذا العنصر على الضغوط والمؤثرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط وقد تأتي من البيئة أو المنظمة أو الأفراد.

2. **عنصر الاستجابة:** تكون هذا العنصر من ردود أفعال الفيزيولوجية والنفسية السلوكية للضغط مثلا: الإحباط والتوتر والقلق.

3. **عنصر التفاعل:** وهو العنصر الذي يحدث فيه التفاعل الكامل بين عوامل المثيرات والاستجابات والشكل التالي يوضح عناصر ضغوطات العمل.



شكل رقم (01) يوضح عناصر ضغوطات العمل³

ويمكن إضافة عنصرين آخرين في ضوء مفهوم العمل وهما:¹

¹ - مصطفى محمد أبو بكر: إدارة الموارد البشرية، (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003 ص135.

² - ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور كلي مقارن)، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995، ص 245.

³ - صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص 335.

- عنصر الإدراك العقلي: له دور فعال في مدى إحساس الفرد بالعوامل الضاغطة عليه.
- عنصر الفروق المادية: فهي تفسر العلاقة بين قدرة الأفراد على التفاعل مع مسببات الضغوط المهنية والسيطرة عليها، والتأثير بها سلباً وإيجاباً.

4-أنواع الضغوط المهنية:

تتعدد المعايير التي يمكن استخدامها في تصنيف الضغوط المهنية، فبعض العلماء يقسمونها وفقاً للآثار المترتبة عليها إلى ضغوطات ايجابية وسلبية.²

- أ- الضغوط الايجابية: وهي الضغوط النافعة والمفيدة للفرد وللمنظمة وتتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الحافز والدافع للنجاح والانجاز ويعطي للفرد إحساساً بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة والسرور.
- ب- الضغوط السلبية: وهو ما يطلق عليها الضيق، وهو عبارة عن صورة مدمرة للضغوط حيث يؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الفرد في الاستجابة المعرفية السلوكية النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف الأداء.

والبعض الآخر قسم الضغوط تبعاً للفترة الزمنية التي تستغرقها الشدة أو التوتر الناجم عنها، فتقسم الضغوط إلى ثلاثة أنواع:³

- ✓ الضغوط البسيطة: وهي التي تستمر من ثواني قليلة إلى ساعات طويلة، وتكون نتيجة للمضايقات الصادرة من أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.
- ✓ الضغوط المتوسطة: وهي التي تستمر من ساعات إلى أيام تمثل فترة العمل الإضافية أو زيارة شخص غير مرغوب فيه أو آلام جسدية.
- ✓ الضغوط الشديدة: وتستمر عادة من أسابيع إلى أشهر بل ولسنوات مثل غياب شخص عزيز عن العائلة السفر أو الموت ومثل النقل من العمل.

كما يميز علماء السلوك بين نوعين من الضغوط المهنية داخل بيئة العمل على النحو المبين بالشكل

أسفله وهما:⁴

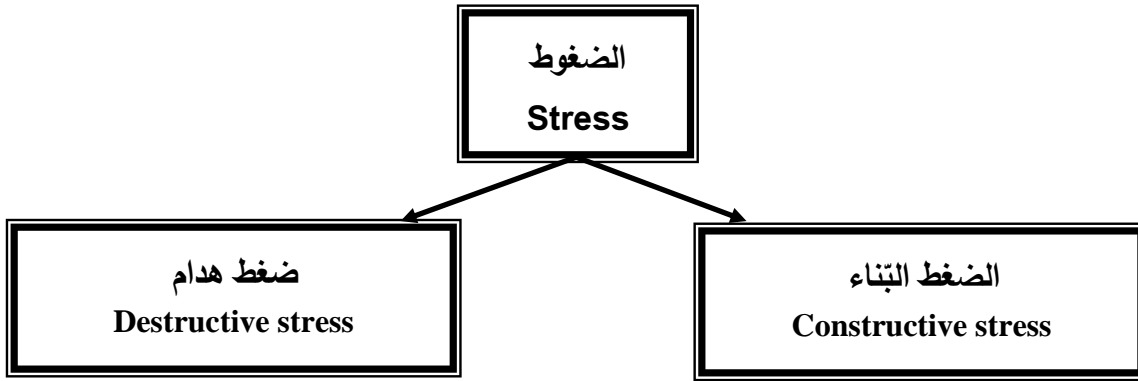
¹- فاروق عبده فليح، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009، ص 305.

²- المرجع نفسه: ص 306 - 307.

³- فاروق عبده فليح، محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، مرجع سابق، ص 306 - 307.

⁴- طارق طه: السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006، ص 596 - 597.

- ❖ **ضغط بناء (Constructive stress):** وهو الضغط الذي يدفع الفرد داخل البيئة العمل إلى زيادة الجهود، محاولة التطوير والتجديد، وإعادة تنظيم الوقت والجهود، وابتكار وسائل حديثة لأداء العمل.
- ❖ **ضغط هدام (Destructive stress):** وهو الضغط الذي يؤدي إلى إحباط الفرد واليأس والأداء المنخفض داخل بيئة العمل أو اللامبالاة.



الشكل رقم (02) يوضح أنواع الضغوط حسب علماء السلوك¹

5- أهمية الضغوط المهنية:

- لم يكن اهتمام الباحثين بالضغوط اعتباطاً أو عبثاً لكن لأهمية هذه الضغوط في الحياة اليومية للفرد والمنظمة والمجتمع ككل، وتنطلق دواعي هذا الاهتمام من مداخل عديدة وهي²:
- أ- **المنظور الإنساني:** لم تعد النظرة للموارد البشرية نظرة ميكانيكية آلية، بل إن ما يميز الإدارة الحديثة هو الشعور الكبير بالمسؤولية الاجتماعية التي تتحلى بها، وتوجب عليها الاهتمام برفاهية العاملين وصحتهم النفسية والجسمي.
- ب- **المنظور الإنتاجي:** يجب أن تدرك الإدارة الحديثة أن لها مصلحة في الاهتمام بالعامل وصحته وذلك لأن الإنتاجية محصلة لصحة العامل الجسمية والنفسية.
- ج- **المنظور الابتكاري:** يرتبط الإبداع والابتكار والقدرة على تحمل المسؤولية بسلامة العقل والجسم فالعقل السليم في الجسم السليم.
- د- **المنظور المالي الربحي:** المنظمة التي يعمل فيها الأفراد أصحاء وسعداء لا تتحمل مصاريف علاج كبيرة لا تخسر نتيجة تغيب العمال سبب المرض أو سوء الحالة النفسية أما السبب الآخر فهو أن المردود المالي يرتبط بمساهمات الأفراد القادرين على العمل المبدع والفكر الخلاق.

¹ - طارق طه: السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والانترنت، المرجع السابق، ص 597.

² - محمد قاسم القبريوني: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي للمنظمات المختلفة)، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000، ص 270 - 271.

6- مصادر الضغوط المهنية:

يتعرض الأفراد في أعمالهم إلى مصادر كثيرة لضغوط العمل، سواء كان مصدرها العمل أم خارجه ويمكن أن نقسم مصادر الضغوط العمل إلى:

أ- مصادر الضغوط المتعلقة بالفرد:

وهي ضغوط تسببها عوامل مرتبطة بالفرد الذي يشغل الوظيفة وليس بالعمل، فبعض الأفراد حب نفسه في ضغط العمل محفزاً للنشاط والتحدى، في حين أن البعض الآخر لا يستطيع التعامل مع المواقف الضاغطة، وسنستعرض هنا خمسة مصادر للضغط متعلقة بالفرد وهي:¹

❖ **الحياة الاجتماعية للفرد:** إن الضغوط التي يواجهها الفرد في منزله أو مدرسته سوف تنسحب معه إلى عمله وستعكس على نفسيته وأدائه، فمن الصعب على الفرد أن يتجاهل الضغوط التي يواجهها خارج العمل عندما يأتي للعمل كل صباح، ومن الأحداث الهامة في حياة الفرد التي عادة ما تسبب ضغوطاً نفسية عليه مثل وفاة عزيز، ومشكلات الزواج والطلاق، والمشكلات المالية، ومرض فرد أو أحد أقربائه وكثيراً ما يعاني الأفراد في منطقتنا من الضغوط النفسية التي يتعرضون لها بسبب الشروع في بناء منزل جديد، نظراً إلى أن حجم السكن والتعقيدات التي تصاحبه، أكثر من حاجات وقدرات معظم الأفراد.

❖ **نمط الشخصية:** لقد أشارت عدة بحوث أن بعض الأفراد يتصفون بمجموعة من الصفات التي يمكن تمييزهم عن غيرهم من الأفراد كونهم لديهم دوافع للإنجاز ورغبة عالية في التنافس وبالتالي فإن هناك شخصيات حيوية وجادة في طباعها، تتميز بالرغبة في العمل الدؤوب والتواصل والتسابق مع الزمن.

❖ **كثرة المهام المرتبطة بالعمل:** وتحدث عندما تكون المهام أكثر مما يسمح به الوقت وقد تكون كثيرة العمل بسبب تكرار نفس المهمة لمرات عدة مما يسبب الملل، أو تكون المهام متنوعة لكنها كثيرة قياساً للوقت المحدد للإنجاز، مما يتطلب السرعة في الأداء لإنجازها وما يرافق ذلك من مشكلات في جودة الخدمة أو السلعة المقدمة فكثيراً ما يعاني بعض المدراء من كثرة التنقل والسفر، وتشير الدراسات إلى أن كثرة المهام ترتبط بالمشكلات الفسيولوجية، الإرهاق، الإحباط والشيء الأهم هو انخفاض الرضا الوظيفي.

❖ **قلة المهام المطلوبة من الفرد:** فبعض الموظفين يشكون من أن ليس لهم عمل يقومون به مما يشعرهم بالملل، وأن رؤسائهم لا يعطونهم الثقة الكافية، ولا يشعرونهم بالمسؤولية وأن العمل لا يوظف طاقتهم ويبدو أن البطالة المقنعة مسؤولة في توفير إعداد كبيرة من الموظفين لإنجاز مهام محدودة يمكن أن تتحقق بعدد أقل منهم.

¹ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 76 - 81.

❖ **صعوبة المهام:** والتي تعني بأن المهام في مستوى تعقيد أعلى من قدرة الفرد خاصة في الوظائف التي تتطلب ثقة وتركيز ذهني عالي، أو تلك التي تستخدم تكنولوجيا معقدة بحيث قد يشعر الفرد بالخوف من ارتكاب خطأ فادح يؤثر على صحته وسلامته وعلى الآخرين.

ب- مصادر الضغوط المتعلقة بالوظيفة:

وهذه المصادر تسببها عوامل تكون مرتبطة بالعمل نفسه وليس الفرد الذي يشغل الوظيفة ومن أبرز هذه المصادر:

أ- **تعارض الدور:** ويحدث تعارض الدور نتيجة تعارض ما هو مطلوب منه في عمله والدور المتوقع منه في أسرته، وهو ما يوقع الأفراد في عدة أدوار مختلفة كما يمكن أن يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولويات، ثم التعارض في حاجات الأفراد من خلال متطلبات المنظمة، وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة وتكون بذلك الضغوط التي تحدث نتيجة عدم مقدرة الفرد على تحقيق التوقعات المختلفة التي تريدها الأطراف المختلفة منه.¹

ب- **غموض الدور:** من الغريب أن لا نكون على علم مسبق بطبيعة العمل الذي نحن مقبلون عليه، إذ أنه يجب أن نعرف متى تبدأ أو تنتهي مسؤولياتنا في هذا العمل، ويجب أيضا أن نعرف علاقة مسؤوليات الآخرين بمهامنا في العمل فقد يترتب على هذا الوضع أن نلام أو نعاقب على أشياء أو مهام كنا لا نعتقد أنها مسؤولياتنا.

أيضا يجب أن نتعرف على حدود مهامنا بالنسبة لمهام الآخرين حتى لا نجد أنفسنا نتدخل في اختصاصاتهم أو نظام جهودهم، ثم أن معرفة حدود مهام الوظيفة يجعلنا نحدد الأولويات والوقت اللازم للإنجاز وبهذا لا يكون هناك غموضا وتصبح أدوارنا واضحة.²

1. **الخبرة بالعمل:** عادة ما تتميز الفترات الأولى من عمل الأفراد بعدم الوضوح والغموض وضعف الثقة بالنفس، وكل هذا سببه حدة الموقف بالنسبة للفرد وهو بحاجة ماسة إلى إثبات ذاته وكسب ثقة زملائه من جهة واحترام رئيسه من جهة أخرى، وبالتالي كلما طالت مدة خدمته في الوظيفة كلما اكتسب خبرة جيدة ومعلومات تساعده في كيفية التعامل مع المواقف الضاغطة، فنجد على سبيل المثال إدارة اجتماع بصورة ناجحة لا تأتي عبطا بل تأتي بعد مشاركات عديدة في هذه الاجتماعات ومشاهدة الآخرين سواء في نجاحهم أو فشلهم، وبالتالي هذا يحتاج إلى وقت وهذا ما يؤدي بالأفراد إلى شعورهم بضغوط مستمرة لا

¹ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 79 - 81.

² - حمدي علي الفرماوي، وآخرون: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة (مواجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية)، ط1، درأ صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 60.

يستطيعون التعامل معها فيميلون إلى ترك وظائفهم أو منظماتهم إلى أماكن أفضل بالنسبة لهم حيث لا يبقى في المنظمة إلا من هم أكثر قدرة على التحمل والتأقلم مع هذه الضغوط.¹

2. **وجهة الضبط:** وتكون إما داخلية أي ميل الفرد إلى رؤية الأمور المؤثرة في حياته تحت سيطرته، وإما خارجية حيث نجد الفرد يميل إلى رؤية الأمور المؤثرة في حياته خارج سيطرته، وهم الأفراد الذين يمتلكون وجه الضبط (مركز السيطرة) خارجية أكثر عرضة للشعور بالضغط من أقرانهم ذوي وجهة الضبط الداخلية كما أن الشعور بالقدرة على التأثير في الأحداث والتحكم في النتائج يساهم بفعالية في إدراك المواقف الضاغطة وبالتالي التقليل من أثارها بشكل كبير.²

ج- مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الداخلية للمنظمة:

ويدخل في نطاقها كل ما يتعلق بالمنظمة والبيئة الداخلية لها ومن بين هذه المصادر نجد:

1. **مشكلة العلاقة مع الآخرين:** كالتعامل مع نوعيات صعبة من الجمهور وكذلك العمل مع رئيس كثير النقد لا يراعي الجوانب الإنسانية ولا يقدر مجهودات الفرد، وأحياناً يكون زملاء العمل لا يقدمون الدعم الاجتماعي أو المساعدة المهنية لزملائهم الآخرين ويثيرون مشكلات عدة تولد نوع من التوتر في العلاقات ولا تكاد المنظمة تخلو من مشكلات عدة تولد نوع من التوتر في العلاقات ولا تكاد المنظمة تخلو من مشكلة الصراعات الشخصية.³
2. **ظروف العمل الطبيعية:** إن إختلال ظروف العمل المادية من تهوئة، رطوبة، إضاءة، درجة حرارة عالية ضوضاء أو التعامل مع مواد كيميائية كالغازات يمكن أن تؤدي إلى الشعور بعدم مناسبة العمل وظروفه نظراً للارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدراً أساسياً من مصادر ضغوط العمل.⁴
3. **التغيير التنظيمي:** حيث يعد التغيير خروجاً عما ألفه الموظف من روتين وإجراءات ونظام اعتاد عليه وانتقال إلى نظام جديد غير واضح المعالم فالموظف الذي تربطه بالنظام الحالي مصالح وعلاقات يخشى أن يفقدتها بالانتقال إلى الوضع الجديد مما يدفعه لمقاومة التغيير، الأمر الذي يزيد من الضغوط النفسية عليه.

¹ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 78-79.

² - المرجع نفسه، ص 78 - 79.

³ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 82 - 83.

⁴ - مود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، مرجع سابق، ص 180.

4. **المناخ التنظيمي:** ويقصد به الجو العام للمنظمة الذي يعكس شخصيتها، حيث يشكل مناخها العام كل من أسلوب القيادة التنظيمية (متشددة، متسببة، ديمقراطية) واللوائح والأنظمة الإدارية (وضوحها، تشددتها، كفايتها، تجددتها).

وطبيعة التكنولوجيا المستخدمة (معقدة، بسيطة) وطبيعة المنظمة (خدمية، سلعية)، وفيما إذ هي قطاع عام أو قطاع خاص، بالإضافة إلى المرحلة العمرية للمنظمة (تحت الإنشاء، العطاء، التقهقر)، كل تلك المتغيرات من الممكن أن تساهم في تشكيل جو ضاغط على الفرد، فمن المعروف أن المنظمات الخاصة وتلك التي تستخدم تكنولوجيا معقدة، وتلك التي في مرحلة الإنشاء أو التقهقر يكون أفرادها أكثر عرضة للضغوط من أفراد منظمات القطاع العام، وتلك التي في مرحلة العطاء ومن تلك التي تستخدم تكنولوجيا بسيطة أو لا تستخدمها إطلاقاً.¹

د- مصادر الضغوط المتعلقة بالبيئة الخارجية للمنظمة:

بما أن المنظمة هي نظام مفتوح فهي تتأثر وتتأثر بالبيئة المحيطة فما يحدث بالبيئة الخارجية للمنظمة من الممكن أن يلقي بظلاله عليها بالسلب أو الإيجاب ومن أكثر العوامل البيئية إثارة للضغط نجد حالة الركود الاقتصادي، أيضا قوانين العمالة والضرائب وتشريعات العمل، بالإضافة إلى حالة التوتر السياسي الداخلي بسبب تغير الأنظمة السياسية.

كل ذلك من الممكن أن يضع الفرق في حالة من الغموض وعدم وضوح الرؤية والخوف على مصالحه من الضياع، ونذكر هنا بأننا في الغالب لا نتعرض إلى مصدر واحد للضغط في نفس الوقت بل إلى عدة مصادر يمكن أن تتراكم لتشكل عبئا نفسيا على الفرد.²

هـ- الضغوط الناتجة عن مصادر منزلية:

من الملاحظ على بنود أو فقرات "هولمز براي" أنها: تتعلق بمصادر ضغوط اجتماعية أو خارج نطاق مهام العمل وأشارت الأبحاث إلى أن مصادر الضغوط المنزلية قد تكون أكثر أثرا على الفرد بالدرجة التي تتعكس عليه في عمله، ورغم أنم هذه الضغوط تتعلق بالفرد من جانب شخصي، إلا أننا لا نذكر العلاقة بين ضغوط العمل وضغوط الفرد الحياتية المتعلقة بالمنزل، ومن المصادر الهامة للضغوط المنزلية كما تظهرها دراسات عديدة ما يلي:

▪ ضغوط مصدرها الزوج أو الزوجة.

¹ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 84.

² - المرجع نفسه، ص 82 - 83.

- ضغوط مصدرها أمور عائلية.
- ضغوط مصدرها الأطفال وتعليمهم.
- ضغوط مصدرها خارجي منعكسة على حياة الأسرة.

إن النوع الأول من المصادر وهي خاصة بالزوج أو الزوجة قد تنتج عن انطباعات واهتمامات وأمزجة غير متوافقة، وأما مصادر الضغوط التي تعود إلى أمور عائلية فقد تنتج عن واجبات منزلية تفوق طاقة أحد الشريكين، أما مصادر الضغوط التي تعود إلى الأطفال فقد تنتج عن الجهود اللازمة لتربيتهم وتعليمهم وتحمل ما يحدثونه من أخطاء، وعلاقاتهم بالجيران والرفقاء، وأما مصادر الضغوط الخارجية التي تنعكس على الأسرة فقد تنتج عن سوء علاقة الأسرة بالجيران وعدم ملائمة المسكن أو قدم العقار.¹

7- أعراض الضغوط المهنية:

تتفاوت الضغوط التي يواجهها الناس فيمنها الضغوط الخفيفة أو المعتدلة أو الشديدة، ومن الضغوط ما هو مؤقت ومنها ما هو مستديم، كما أن الناس يتفاوتون في استجاباتهم لنفس الضغوط تبعاً لشخصياتهم وقدراتهم في الاستجابة والتكيف، وإدراكهم للضغوط ونتائجها عليهم ومدى تحملهم وما يتمتعون به من دعم ومؤازرة وغيرها، وهذا كله يؤدي إلى تفاوت أعراض الضغوط من شخص إلى شخص آخر، ومن أهم أعراض الضغوط المألوفة التي تشير إليها بعض الأبحاث والدراسات المختلفة:²

- أ- التوتر والعصبية.
- ب- القلق الدائم.
- ج- عدم القدرة على الاسترخاء.
- د- الإسراف في تعاطي المخدرات والمسكنات.
- هـ- عدم القدرة على النوم (الأرق).
- و- اتجاه سلبي نحو التعاون مع الغير.
- ز- صعوبات في الجهاز الهضمي.
- ح- ارتفاع ضغط الدم.
- ط- الحزن والكآبة.
- ي- جفاف الفم والحلق.

¹ - حمدي علي الفرماوي، وآخرون: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة (مواجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية)، مرجع سابق، ص 78 - 79.

² - حسين حريم: السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات)، مرجع سابق، ص 380 - 381.

- ك- صعوبة التركيز وسرعة تغير الأفكار.
- ل- عدم التوازن الانفعالي.
- م- الشعور العام بالخوف.
- ن- الصعوبة في التحدث والتعبير.
- س- التعرق بغزارة.
- ع- فقدان الشهية أو الإفراط في الأكل.
- ف- آلام في عضلات الرقبة وأسفل الظهر.
- ص- ارتفاع معدل التدخين.
- ق- آلام المعدة والقولون.
- ر- الصرع.

وبالإضافة إلى الأعراض الفردية السابق ذكرها هناك أعراض تنظيمية للضغوط ومن أهمها:¹

- ش- ارتفاع معدل الغيابات.
- ت- ارتفاع معدل الدوران الوظيفي.
- ث- ظهور مشكلات في العلاقات الصناعية.
- خ- تدني ضبط الجودة

II- آثار الضغوط المهنية:

قد تباينت آراء العلماء والباحثين نحو آثار الضغوط المهنية، فبعضهم يرى أنها لا تؤدي في جميع الأحوال إلى آثار سلبية، وإنما يترك المعتدل منها آثار إيجابية يمكن أن تساهم في تحقيق أهداف المنظمة وتدفع العاملين على العمل لا المثمر والأداء المتقن والانجاز المتميز، وبعضها يركز على الآثار السلبية للضغوط المهنية، ويرون أن لها آثار سلبية على صحة الفرد البدنية العقلية وعلى سلوكياته مما يؤدي إلى انخفاض الأداء واستمرارية الغياب وأحيانا تصل إلى حد التعرض للمخاطر أثناء العمل، وفيما يلي عرض الآثار الإيجابية ثم السلبية للضغوطات المهنية.

1. الآثار الإيجابية للضغوطات المهنية:

يمكن الإشارة إلى أهمها فيما يلي:²

¹ - حسين حريم: السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات)، مرجع سابق، ص 380-381.

² - فاروق عبدو فليته، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، مرجع سابق، ص 307-308.

- تنمية المعرفة لدى الفرد بالإضافة إلى إثارة الدوافع القوية نحو القيام بالعمل، والسعي وراء تحقيق متطلباته المختلفة رغبة في تحقيق الذات.
- تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المنظمات المختلفة، حيث تتطلب تلك الضغوط وجوب الاتصال والتعاون المشترك والمستمر بين القائم بالعمل وبقية الزملاء من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط أو الوقاية من حدوث مشكلات تؤثر في العاملين كافة.
- رفع الروح المعنوية والثقة في العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا وينعكس ذلك على مستوى الاستقرار في الحياة العملية في المنظمة وتحقيق الأداء المتميز والإصرار على القيام بعمل له أهمية على الرغم من ضغوط العمل المرتبطة به.
- زيادة مهارات الفرد ورفع كفاءته في العمل الإداري الذي يقوم به، والوقوف على جوانب القصور عند الفرد ومحاولة تجنبها من أجل إكسابه المهارات التي تكسبه القدرة على مواجهة ضغوطات الحياة والعمل.
- معالجة المشكلات التي تواجه العامل من أجل انجاز العمل المطلوب في الوقت المحدد، وبالكفاءة المطلوبة وذلك من خلال مواجهة المشكلات والصعوبات الإدارية التي تظهر أثناء المعاناة من الضغوطات ومواجهتها لتحقيق الأداء المطلوب وبالتالي تصبح ضغوط العمل هي الدافع نحو معالجة المشكلات المرتبطة بالعمل، ونحو مزيد من العمل للتغلب على هذه المشكلات.
- اكتشاف القدرات المتميزة من بين العاملين بالمنظمة من خلال مواجهة ضغوط العمل، فقد تكون هناك تحديات متصلة بالعمل يجب مواجهتها لأنها ضغوط ترتبط بتحقيق أهداف المنظمة، ومن خلال مواجهة تلك التحديات تتضح قدرات الأفراد وخبراتهم ومستوياتهم المهنية والعلمية التي يعبرون عنها من خلال المواقف العملية المختلفة، وهكذا يمكن للمنظمة الاستفادة من جهود هؤلاء العاملين التي تظهر أثناء مواجهة ضغوط العمل.

2. الآثار السلبية لضغوطات العمل:

أ- الآثار الفيزيولوجية: قد اثبت مجموعة من الدراسات السلوكية والتنظيمية أن معظم الأمراض التي يتعرض لها العاملون تعود إلى الضغوطات المهنية التي يواجهونها، وأوضحت أن زيادة عبء العمل وغموض الدور يؤديان إلى زيادة ضربات القلب وارتفاع نسبة الكوليسترول في الدم، وقد تؤدي هذه الأمراض إلى الغياب التكرار عن العمل، أو العجز عن أدائه، كما كشفت الدراسات عن تعرض الفرد

لموجات عديدة من الضغوط النفسية تؤدي بالجهاز العصبي إلى الإرادي وجهاز الغدد الصماء إلى نشاط دائم وغير متوازن، ويسبب ذلك العديد من المشكلات الصحية.¹

ب- الآثار النفسية: بذل علماء النفس جهوداً ملحوظة لمعرفة النتائج التي يطلقها الضغط على النواحي النفسية، وتوصلوا في دراستهم إلى أبرز الدلائل التي تبرهن عن المعاناة النفسية التي تواجه الأشخاص الذين يعانون من مستويات عالية من ضغوطات العمل، فهؤلاء الأفراد عرضة للإصابة بالإحباط والقلق والغضب والتوتر والانفعال والشعور بالملل وقلة الأهمية، وهذه الحالات تؤدي إلى تغيرات في المزاج العاطفي للفرد، وضعف قدرته على التركيز في العمل أو صنع القرارات والشعور بعدم الرضا، وتتعاكس بدورها على معاناة رجال الإدارة في المنظمات الإدارية.²

ج- الآثار الاجتماعية: تؤدي ضغوط العمل الحادة إلى الكثير من الآثار الاجتماعية، منها بالشعور بالاغتراب عن مجال العمل الذي ينتمي إليه الفرد، فعلى الرغم من وجود الشخص في العمل لكنه لا يشعر بالانتماء إليه، إنما يتحول إلى إنسان غريب عنه، ويؤدي العمل المطلوب منه دون رغبة، وفي مواقف أخرى دون مستوى الكفاءة والفعالية المطلوبة، كذلك يمكن لضغوط العمل أن تسبب تأثير في العلاقات العائلية والعجز عن مواجهة المشكلات المترتبة عن ضغوط العمل، فيبدأ الفرد بإسقاطها في المنزل بشكل غضب أو إصدار أوامر صعبة، أو فرض سيطرة الأمر الذي قد يؤثر في العلاقة الزوجية أو الأطفال.

د- الآثار التنظيمية: تؤكد الدراسات أن الآثار الناتجة عن الضغوط المهنية لا تقتصر على الفرد وحده وإنما تتعاكس أيضاً على المنظمة التي ينتمي إليها، وتترك ضغوط العمل آثاراً تنظيمية على المنظمة ناتجة عن سوء إدارة الضغوط.³ وتأخذ شكلين:⁴

الشكل الأول: الثمن المباشر لسوء إدارة الضغوط يتضح في غياب العاملين والتأخر والتوقف عن العمل ودوران العمل المستمر وتناقص كمية ونوعية الإنتاج، وتزداد الشكاوى من قبل العاملين وترتفع حوادث العمل.

¹ - محمد سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال، مرجع سابق، ص 165.

² - المرجع نفسه، ص 165 - 166.

³ - عبد الرحمان بن هيجان: ضغوط العمل (مصادرها، نتائجها، كيفية إدارتها)، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998، ص 229.

⁴ - معن محمد عياصرة، مروان محمد بن أحمد: إدارة الصناعة والأزمات وضغوط العمل، ط1، درا حامد للنشر، الأردن، 2008، ص 141.

الشكل الثاني: الثمن غير المباشر لسوء إدارة الضغوط تتمثل في انخفاض الروح المعنوية، وانخفاض الدافعية، وعدم الرضا وضع الاتصال والعلاقات الإنسانية والخطأ في اتخاذ القرارات، وعدم الثقة والاحترام، وجميعها تنعكس على أداء وإنتاجية وفعالية المنظمة.

أ- نظريات الضغوط المهنية:

رافق ظهور الدراسات العلمية الخاصة بالضغط ظهور نظريات تعادل تفسير الضغط، تقسم هذه النظريات إلى:

1. نظرية النمط (أ) في مقابل النمط (ب) من الشخصيات:

منذ السبعينات من القرن السابق أصبحت نظرية "مايرنريدمان" و"داري روزمان" واحدة من أشهر نظريات الضغط، فقد لاحظ هذان العالمين أن النمط السلوكي (أ) يؤدي على الأرجح إلى الإصابة بالنوبات القلبية عند الأفراد الذين يتمتعون بصحة جيدة على العموم، أما الأفراد الذين يتسمون بالنمط السلوكي (ب) فإن احتمال إصابتهم بأمراض القلب قليلة.¹

ويظهر الجدول التالي خصائص النمطين السلوكيين (أ)، (ب)

الجدول رقم (02) يوضح خصائص النمطين السلوكيين (أ) و(ب)

التمييز بين خصائص النمطين	
النمط (ب)	النمط (أ)
- يتحرك على مهل.	- يتحرك بسرعة.
- يأكل على مهل.	- يأكل بسرعة.
- يتكلم على مهل.	- يتكلم بسرعة.
- يتمتع بالصبر على الدوام.	- يشعر بنفاذ الصبر بصورة متكررة.
- متعاون ويحب العمل الجماعي.	- عدواني ويحب المنافسة في العمل.
- لا يهتم بالوقت ويتأخر أحيانا.	- على درجة عالية من الوعي.
- لا يغضب.	- سهل الغضب أو المضايقة.
- يشعر بالرضا عن ذاته على وجه العموم.	- لديه حافز قوى للإنجاز.
- ليس محط الأنظار.	- ينظر إليه على أنه مؤثر وقوي.
- يشعر بالهدوء والراحة في وقت الفراغ.	- لا يشعر بالراحة في فترات الفراغ.
- يؤدي مهمة واحدة كل مرة.	- كثيرا ما يحاول أداء مهام عديدة.

إن الأفراد الذين يندرجون تحت الفئة (أ) كثيرا ما يحققون نجاحا مهنيا باهرا، أو كثير ما ينالون قدرا كبيرا من التقدير لجهودهم، ولكنهم قد يدفعون ثمنا باهضا من صحتهم ومشاعرهم، وهؤلاء الأفراد نادرا ما يشعرون

¹ - محمد حسن حمدان: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، عمان، 2008، ص 163.

بالرضا عما فقده، كما أن إصابة هؤلاء الأفراد بأمراض الشريان التاجي تفوق معدل إصابة النمط (ب) بسبعة أضعاف، ونتيجة شعورهم بعدم الرضا يدفع هؤلاء الأفراد أنفسهم بقوة جابرة ويعملون جاهدين على إزاحة الآخرين من طريقهم، أن نمط السلوك (أ) ليس مقصورا على العمل والمستقبل المهني فحسب، فأفراده يعانون من سوء العلاقات الأسرية، ويواجهون مشكلات في باقي العلاقات الشخصية أيضا، كما أنهم ينفرون القريبين منهم.¹

1. نظرية هانز سيلبي (Hans seléy) 1946:

تعتبر نظرية "سيلبي" من أقدم النظريات التي حاولت تفسير الضغوط المهنية، إذ انطلق من مسلمة أن الضغط متغير غير مستمر، وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص على أساس استجابة للبيئة الفاعلة وهناك استجابة وأنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير مزيج وتعتبر أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالية هدفها الدفاع والمحافظة على الكيان والحيلة، وحدد "سيلبي" عدة مراحل للدفاع ضد الضغط وأطلق عليها -أعراض التكيف العامة- وهي:

- **الفرغ:** وفيه يظهر الجسم تغييرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبتدئ للضاغط.
- المقاومة وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل يملك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة التوازن.
- الإجهاد وفيها تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض.²

2. نظرية التقدير المعرفي لازروس (Lazerus) 1970:

ترتكز هذه النظرية في تفسيرها للضغوط على أهمية التفكير والعوامل المعرفية للفرد، ومدى مقاومته وقدرته على الصمود والمواجهة، إذ أنصبت اهتمامات وأعمال "لازروس" على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد تجاه المواقف الفاعلة، حيث يرى أن الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة.³ وتستند هذه النظرية إلى نوعين من التقدير المعرفي:⁴

- أ. **التقدير الأولي:** إدراك ومعرفة الفرد للأحداث الضاغطة.
- ب. **التقدير الثانوي:** مجموعة الطرق التي يتبعها الفرد في مواجهة المشكلات التي تظهر في الموقف.

¹ - محمد حسن حمدان: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، مرجع سابق، ص 165 - 166.

² - وليد السيد خليفة ومراد علي عيسى: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي (المفاهيم، النظريات، البرامج)، ط1، دار الوفاء لندنيا للطباعة والنشر، مصر، 2008، ص 151-152.

³ - فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، 2004، ص 101.

⁴ - المرجع نفسه، ص 101.

وبذلك يمكن القول أن هذه النظرية توضح أن ما يعتبر ضغطاً بالنسبة لفرد ما لا يعتبر كذلك بالنسبة لآخر لأنه يتوقف على مدى تقييمه المعرفي لهذا الموقف، بالإضافة إلى الخصائص الشخصية للفرد وخبراته الذاتية في تحمل الضغوط، وحالته الصحية، وكذا عوامل الموقف نفسه نوع التهديد وكمه، والحاجة التي تهدد الفرد وأخرى تهدد عوامل البيئة الاجتماعية كالتغير الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة.

3. نظرية هنري موراي (H.Moury) 1978:

يعتبر "هنري موراي" مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومين أساسيين، على أساس أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط يمثل المحددات الجوهرية للسلوك في بيئة ذلك الشخص.

وللوصول إلى هدف معين مَيَزَ "موراي" بين نوعين من الضغط هما بيتا (β) وضغط ألفا (α):

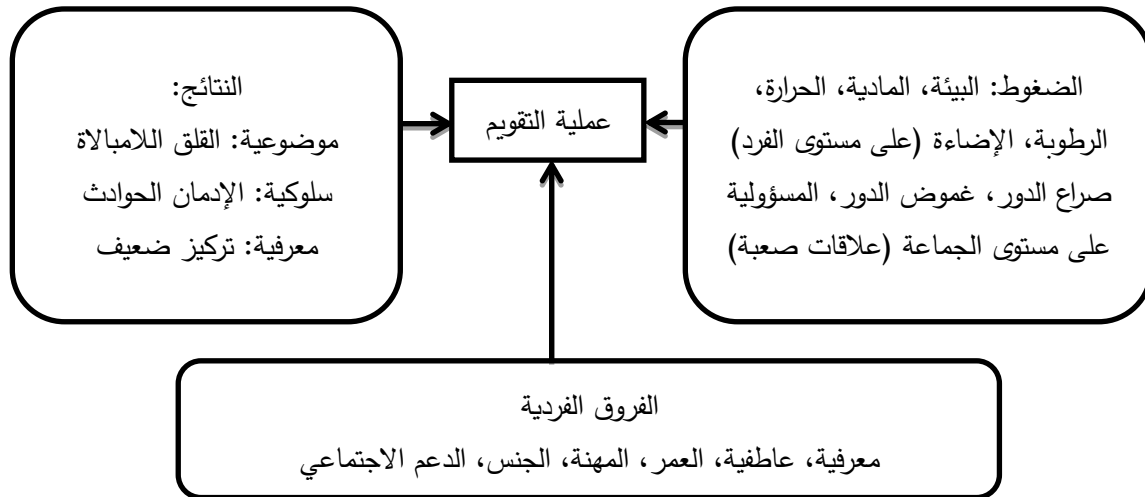
- ضغط بيتا (β) يشير إلى دلالات الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.
- ضغط ألفا (α) يشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي، كما يوضح "موراي" أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول، وعندما يحدث التفاعل بين الموقف، الحافز، الضغط والحاجة النشيطة، فهذا يعبر عنه بمفهوم "ألفا".¹

4. نظرية جيبسون وزملائه:

يوضح هذا النموذج مصادر الضغوط وتأثيرها على عملية إدراك الفرد لمستوى الضغط، كما يشير هذا النموذج إلى دور الفروق الفردية (المعرفية، العاطفية، البيولوجية) في إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي يواجهها، وفيما يلي شكل يوضح هذا النموذج.²

¹ - هارون توفيق الرشيد: الضغوطات النفسية (طبيعتها ونظرياتها)، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1999، ص 58.

² - علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003، ص 115.



شكل رقم (03) يوضح دور الفروق الفردية في إدراك الظروف الضاغطة.¹

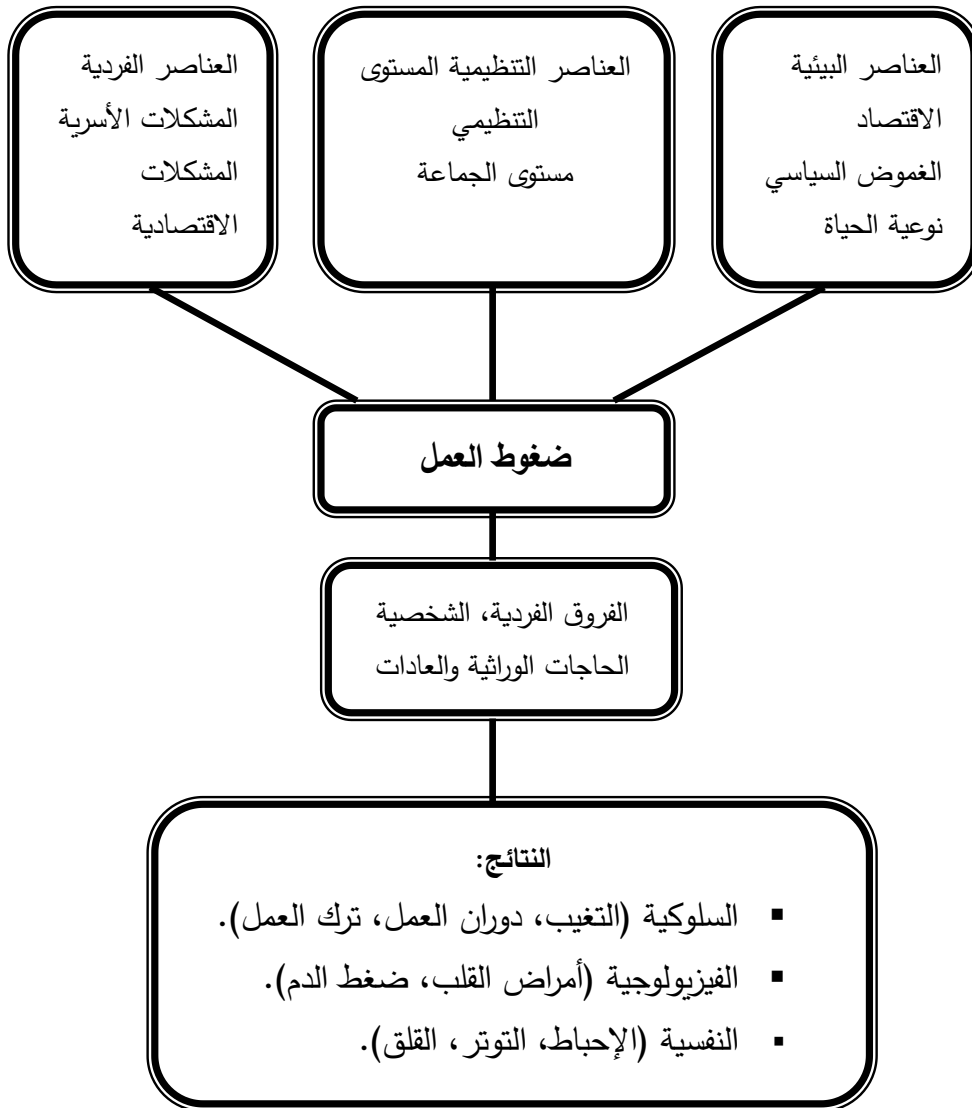
5. نموذج "سيزلاقيو والاس":

ينطلق هذا النموذج من أن الضغوط النفسية بالعمل تتبع عدة مصادر هي: البيئة والتنظيمية والفردية وتتم هذه المصادر مجتمعة في خلق أنماط وأشكال مختلفة من الضغوط على العاملين وهي تختلف من فرد لآخر بسبب الفروق الفردية، ورغم هذه الاختلافات إلا أنها في النهاية لها نتائج وآثار سلبية سلوكية وجسمانية ونفسية صعبة على العاملين.²

¹ - علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003، ص 115.

² - أندرو ديسيزلاقي، مالك جي والاس: السلوك التنظيمي والأداءات، جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، السعودية، 2001،

وقد أوضح سيزلاقيو والاس هذا النموذج كما يلي



الشكل رقم (04) يوضح نموذج سيزلاقيو والاس في تفسير الضغوط.¹

ب- استراتيجيات التعامل مع الضغوط المهنية:

هناك العديد من استراتيجيات مواجهة ضغوط العمل، ويفضل علماء السلوك التنظيمي، تم تصنيفها إلى

نمطين (الاستراتيجيات التنظيمية والاستراتيجيات الفردية).

¹ - أندرو ديسيزلاقي، مالك جي والاس: السلوك التنظيمي والأداءات، جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، السعودية، 2001،

أ- استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى الفرد:¹

وهي الطرق التي بإمكان الفرد القيام بها بمبادرة منه من أجل تخفيض التوتر السلبي الذي يشعر به ومن

هذه الأساليب:

1. الرياضة:

وهي مفيدة من أجل التخلص من الدهون والكوليسترول الزائد في الجسم، والوصول إلى جسم معافى وصحي، إلا أنها أيضا تعمل كتفريغ لشحنة التوتر النفسي، لكن يجب أن يكون نوع الرياضة مناسباً لسن وقدرات الفرد والابتعاد قدر المستطاع عن الرياضات التنافسية التي تثير في حد ذاتها الضغط، ويجد الكثير من الأفراد متعة كبيرة في رياضة المشي، الهرولة، السباحة، وركوب الخيل.

2. الكمية الغذائية:

ويهدف البرنامج الغذائي إلى أبعاد الفرد عن تلك الوجبات الدسمة التي تشعره بالخمول والكسل، أو ذات السكريات العالية المشتتة للانتباه والتركيز الذهني.

3. الاسترخاء:

وهناك عدة طرق للاسترخاء يمكن أن يتدرب عليها الفرد ومعظمها يمكن أن يقوم بها خلال الدوام ولا تستغرق أكثر من 20 دقيقة، ويتجدد بعدها حيوية ونشاط الفرد.

4. المساندة الاجتماعية:

إن بناء الفرد علاقات إيجابية مع زملاءه ورؤسائه في العمل ستعكس إيجاباً على نفسيته، حيث سيكونون سنداً له عند حاجته إليهم، أما بمساعدته في حمل جزء من عمله إذا اقتضت الضرورة أو إرشاده في كيفية أداء عمله، أو تقديم الدعم المعنوي والتشجيع اللازم.

5. الأنشطة الروحية:

كثيراً ما يجد الأفراد الراحة والطمأنينة عند قيامهم بالصلاة وقراءة القرآن والدعاء في أوقات الضغوط أو في الأحوال الاعتيادية، وهي وسيلة سهلة وميسرة وذات فوائد عظيمة.

¹ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 86 - 88.

6. الإرشاد النفسي:

يمكن أن تساهم عيادات الإرشاد النفسي في مساعدة الفرد على التخلص من الضغوط النفسية العالية، وذلك بتقديم الإرشاد المناسب للفرد، وتوفر بعض المنظمات مثل هذه الخدمة لأفرادها.

7. تجنب البيئة الضاغطة:

ويمكن أن يحدث ذلك عن طريق انتقال الموظف الذي يشكو من مديره إلى إدارة أخرى أو منطقة عمل أخرى، كما يمكن أن يطلب الموظف إعفائه من بعض مسؤوليات الوظيفة المثيرة للضغوط لديه.

ب- استراتيجيات التعامل مع الضغوط على مستوى المنظمة:

وهي أساليب تبادر بها المنظمة من أجل السيطرة على المعدلات الضارة من الضغوط التي يشعر بها أفرادها فالمنظمة معنية هنا بالقيام بدور لضبط مستويات الضغوط من أن تصل إلى حد ينعكس سلبا عليها وعلى أفرادها، ومن هذه الأساليب:¹

1. التدريب:

والهدف هنا أن يكتسب الفرد من خلال الدورات التدريبية أساليب إدارة الضغوط، ومن ذلك إدارة الوقت وتحديد الأولويات، كما أن بعضها موجه لإكساب الفرد مهارات لازمة لعمله بدونها لا يستطيع الفرد انجاز عمله بصورة فعالة، كالتدريب على استخدام الكمبيوتر، والبرامج اللازمة للوظيفة، وكتابة التقارير، والتعامل مع الجمهور، وغير ذلك، ولا شك أن الموظفين الجدد بحاجة إلى صقل قدراتهم كي يتمكنوا من أداء مهامهم الوظيفية دون مشكلات تنعكس على نفسيتهم.

2. المواءمة المهنية:

أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب بهدف التوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة لأن تعيين شخص في وظيفة لا تتناسب مع ميوله وقدراته سوف يؤدي إلى مشكلات تنعكس على مستوى الضغط النفسي الذي يشعر به، لذا من الضروري أن تسعى المنظمة إلى تحسين المواءمة بين الشخص والوظيفة من خلال الانتقاء والتعيين.

3. الاستقلالية أكبر:

إن شعور الفرد بعدم سيطرته على العمل، وشعوره أنه مقيد حينما يخص متى وكيف وأين يؤدي عمله من الممكن أن يشعره بالضغط، لذا فإن أي جهد تقوم به المنظمة لمنح أفرادها حرية أكثر في ممارسة أعمالهم ولا سيما في اتخاذ القرار ينعكس إيجابا على نفسيتهم.

¹ - عثمان محمود الخضر: علم النفس التنظيمي، مرجع سابق، ص 89 - 90.

4. رفع مستوى الأمن والسلامة:

من المهم أن يشعر الفرد بأن المنظمة تهتم بصحته وسلامته، لذلك من الضروري أن تكون بيئة العمل خالية من المواد الضارة، وذات مستويات مقبولة من الحرارة والرطوبة والضوضاء والإنارة.

5. إعادة تصميم العمل:

بإمكان المنظمة المساهمة في خفض الضغوط التي يتعرض لها أفرادها، من خلال تصميم الوظائف، بحيث تمنع مشكلات غموض الدور وصراع الدور وزيادة أو خفض أعباء العمل، واستخدام تكنولوجيا حديثة تسهل من انسيابية وسرعة العمل، ولقيام بعملية التدوير بين الأفراد في المراكز الوظيفية، كما أن عملية تحليل الوظائف تساعدنا على الكشف عن نقاط التشابك والتداخل بين الوظائف التي تسبب غالبا غموضا وتعارضا في الأدوار.

6. صيانة نظم التقييم وتحليل العمل:

إن عملية تقييم الأداء عملية ضاغطة على الفرد إلى حد كبير، لذا لا بد أن يشعر الفرد أن نظام تقييم الأداء نظام عادل ويحقق مبدأ العدالة والمساواة، كما يجب إعطائه الحق في معرفة تقييم رئيسه له.

7. وضع أهداف معقولة الصعوبة:

يجب أن يشعر الفرد بأن الهدف التنظيمي المكلف به معقول الصعوبة، ويمكن تحقيقه ببذل الجهد فالمستويات العالية من الصعوبة محبطة الفرد، كما أن المستويات المنخفضة مثيرة للملل والضجر، ويجب أن يحصل الفرد على تغذية راجعة عن مدى تحقيقه للهدف التنظيمي من خلال رئيسه، وإلا عاش الفرد في غموض سيؤثر سلبا على نفسيته، وترفع من مستوى الضغط لديه.

الجدول رقم (03) يوضح الاستراتيجيات الفردية والتنظيمية لمواجهة الضغوط المهنية

الأساليب والطرق	
<ul style="list-style-type: none"> - الرياضة غير التنافسية مثل المشي، الهرولة، السباحة، ركوب الخيل. - الابتعاد عن الوجبات الدسمة وذات السكريات العالية. - الاسترخاء من 05 إلى 20 دقيقة. - بناء علاقات إيجابية مع الزملاء والرؤساء. - الصلاة وقراءة القرآن والدعاء. - الذهاب إلى العيادات النفسية بغرض الإرشاد النفسي. - الانتقال من البيئة الضاغطة إلى منطقة عمل أخرى يكون الضغط فيها أقل. 	الاستراتيجيات الفردية
<ul style="list-style-type: none"> - إقامة دورات تدريبية. - تحسن الموائمة بين الشخص والوظيفة من خلال الانتقاء والتعيين. - منح العمال حرية أكثر في ممارسة أعمالهم، لا سيما في اتخاذ القرارات. - رفع مستوى الأمن والسلامة. - القيام بعملية تحليل الوظائف واستخدام التكنولوجيا الحديثة. - يجب أن يكون نظام تقييم الأداء نظام عادل ويحقق مبدأ العدالة والمساواة. - يجب أن يحصل العامل على التغذية الراجعة عن مدى تحقيقه للهدف التنظيمي. 	الاستراتيجيات التنظيمية

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على مجموعة من المراجع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الاستراتيجيات التي يجب أن يختارها الفرد لمواجهة الضغط تتمثل في الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة والمشاركة في أوجه النشاط الاجتماعي والرياضي، كالرياضة والصلاة وقراءة القرآن لأنها تعتبر من الوسائل الناجحة في تخفيف حدة الضغط، وأن المنظمة أيضا يجب أن تتخذ القرارات المناسبة للحد من الآثار الضارة للضغوط وذلك بالقيام بدورات تدريبية ومنح العمال الحرية في اتخاذ القرارات.... الخ.

III- مفهوم الرضا الوظيفي:

1- تعريف الرضا الوظيفي:

تعددت التعريفات حول الرضا الوظيفي وتتنوع، حيث تتفق في اعتبار الرضا الوظيفي شعور داخلي اتجاه العمل، وورد في معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي حيث "يشير إلى مجموعة المشاعر

الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الوظيفي التي يشغلها حالياً، وهذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية أو حيادية، وهي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحقق من عمله أو وظيفته¹. حيث يتفق هذا الأخير إلى ما ذهب إليه "ميشنسكي" (Muhinsky1987) حيث يعتبر الرضا الوظيفي "استجابة ووجدانية انفعالية تنطوي على مشاعر محبة أو كره للوظيفة ويشير مستوى الرضا إلى اللذة التي يحصل عليها الشخص من وظيفته".

كما يعرف على أنه: "يعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله"². والتعريفات تجمع على أنه: إحساس وشعور داخلي بالرضا، وعرفه ناصر محمد لعديلي لقوله: "الرضا هو شعور نفسي بالقناعة والارتياح أو السعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل والمؤثرات ذات علاقة على حد سواء، في حين يشير أحمد زكي بدوي إلى أن الرضا الوظيفي ظاهرة شعورية تنشأ عن التوافق بين ما يتوقعه الفرد من العمل الفردي كعلاقات العمل الطيبة وفرص الترقى وغيرها، وبين مقدار ما يحصل عليه فعلاً من هذا العمل"³.

ولقد أورد لوك "Locke" في تعريفه للرضا عن العمل بأنه: "حالة عاطفية انفعالية إيجابية أو سارة ناشئة عن عمل فرد أو خبرته العملية، وينتج الرضا الوظيفي من إدراك الفرد إلى أي مدى يوفر العمل تلك الأشياء التي يعتبرها هامة".

حيث لها ثلاثة أبعاد:

- جانب شعوري عاطفي فالرضا عن العمل هو استجابة شعورية اتجاه جانب في العمل لهذا يمكن رؤيته.
- الرضا الوظيفي يتقرر غالباً بمدى تجاوز النتائج للتوقعات.
- الرضا الوظيفي يمثل إتجاهات عديدة مترابطة.

¹ - عمار الطيب كشرود: معجم المصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإداري، إنجليزي-عربي، منشورات جامعة قار يونس، بن غازي، ليبيا، 1994، ص 189.

² - عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003، ص 95.

³ - أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية (إنجليزية، فرنسي، عربي)، ط2، دار الكتب اللبناني، دار الكتاب المصري، بيروت، القاهرة، 1994، ص 250-294.

والخصائص التي تولد لدى الأفراد استجابات شعورية نحو العمل نفسه، الراتب، فرصة الترقية، الإشراف والزملاء في العمل".¹

ونلخص في الأخير إلى التعريف الذي قدمه "أحمد صقر عاشور" حيث يبين فيه الرضا العام والجزئي بقوله: "يعتبر سلوك رضا الفرد عن العمل والوظيفة عن مستوى الإشباع الذي تنتجه العناصر والجوانب المختلفة للعمل، وهذا الإشباع ينتج درجة معينة من المشاعر الوجدانية لدى الفرد اتجاه عمله وهذه المشاعر قد تمثل محصلة كلية لشعوره اتجاهه أو قد تمثل مشاعر الفرد اتجاه جوانب وعناصر محددة لعمله، أي أن رضا الفرد اتجاه عمله يمكن أن يعبر عنه بدرجة رضاه الكلي أو العام عن العمل، كما قد يمكن التعبير عنه بالرضا عن جوانب جزئية معينة تتكون منها مشاعر تجاه العمل، مثل درجة رضاه عن الأجر أو درجة رضاه عن الإشراف أو درجة الرضا عن نوع ومحتوى العمل ... إلخ.

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

2- بعض النظريات المفسرة للرضا الوظيفي:

لقد أفرز الإهتمام المتزايد الذي حضي به موضوع الرضا عن العمل من قبل الباحثين والمتخصصين عدد من النظريات التي حاولت تفسيره والإحاطة بأسبابه ومسبباته من تعدد هذا النظريات وتباينها إلا أنها تمحورت في مجملها كمحاولات للإجابة على استقهامين جد هامين هما:

• ما الذي يؤدي الشعور الأفراد بالرضا عن أعمالهم؟

• وما الذي يجعل بعضهم أكثر رضا عن أعمالهم من الآخرين؟

ومن هذا المنطق انشغلت مختلف هذه النظريات في تحليل وتفسير الرضا عن العمل لتسهيل التنبؤ به ومحاولة السيرة عليه والتأثير فيه.²

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

¹ - حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الإدارة والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004، ص

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

أ- نظرية السلم الهرمي للحاجات لـ "ماسلو" "Abraham Masslow":

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

- أن الإنسان يشعر بالحاجة إلى أشياء معينة، وهذا الشعور يؤثر في سلوكه، وأن الحاجات الغير مشبعة فقط هي التي تؤثر في السلوك، وهي التي يتوقف عليها مدى رضاه عن عمله الذي إذا لم يحقق له الإشباع الذي يبتغيه فلن يكون راضيا عنه.
 - تتدرج الحاجات الإنسانية في ترتيب هرمي حسب أهمية الحاجة وضرورتها فتبدأ بالحاجات الأساسية (الأولية) اللازمة لبقاء الجسم وتتدرج باتجاه أعلى الهرم نحو الحاجات المركبة.
 - يتقدم الفرد في إشباعه للحاجات بدءا من الحاجات الأساسية ثم الانتقال للحاجات الأعلى في الهرم بحيث لا يكون هذا الانتقال إلا عندما تشبع الحاجات الدنيا.¹
- واستنادا إلى هذه الافتراضات يرتب "ماسلو" الحاجات الإنسانية إلى خمسة مستويات وهي على الترتيب الذي تتحكم فيه الأولوية:

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

وفيما يلي سنود بشرح هذه المستويات الخمسة كما حددها "ماسلو":

أ- الحاجة الفسيولوجية (عضوية):

ويتمثل في الحاجات الأساسية الضرورية لحياة الفرد، وهي تعتبر أكثر الحاجات هيمنة وسيطرة، مثل: الغذاء والماء والنوم والصحة والراحة وغير ذلك، لذل يسعى الفرد جاهدا لإشباعها، ويمكن لمؤسسة العمل الفيزيائية الملائمة وضمان جودتها، وكذا ساعات العمل المناسبة وفترات الراحة وغيرها مما يدعم الاتجاهات الإيجابية لدى الأفراد تجاه أعمالهم.

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

ب- الحاجة إلى الأمن:

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

وفي مجال العمل لا بد أن تسعى المؤسسات إلى إشباع هذه الحاجات من خلال أنظمة الأمان السلامة المهنية من الأخطار، ونظام التأمينات ومزايا الصحة والتقاعد وعدالة نظام الشكاوى والتظلمات لحماية العاملين من استبداد وتعسف المشرفين.

ج- الحاجة إلى الإنتماء (حاجة اجتماعية):

وتأتي هذه الحاجات حسب "ماسلو" في الدرجة الثالثة بعد الحاجات النفسية والحاجات الأمنية وهي تتمثل في رغبة الفرد بأن يكون محبوباً من طرف الأشخاص المحيطين به، فالفرد ينزع بطبعه إلى إقامة علاقات الصداقة والتفاعل مع الآخرين، لذا وجب على المؤسسات أن ترعى وتدعم في محيط العمل التفاعلات الإيجابية بين العاملين، وكذا علاقاتهم بمشرفيهم من خلال إتباع نمط إشرافي جيد يكفل تحقيق مستوى رضا عال عن العمل لدى العاملين.

د- الحاجة إلى التقدير والإحترام:

وتأتي في المرتبة ما قبل الأخيرة من السلم الهرمي، وهي تسمى كذلك بحاجات احترام الذات، ويتمثل في الحاجة إلى شعور الفرد بالأهمية والمكانة البارزة، وتقدير المجتمع لخدماته وإنجازاته وتحمل المسؤولية يعزز ثقته بنفسه وشعوره بمساندة المجتمع له، ولقد تلعب فرصة الترقية في مجال العمل والحوافز التشجيعية المادية والمعنوية، وكذا الثناء على العاملين من قبل رؤسائهم لما أنجزوه من أعمال، دوراً فعالاً في إشباع هذا المستوى من الحاجات مما يدعم الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين اتجاه أعمالهم.

هـ- حاجات تحقيق الذات:

وتتجلى هذه الحاجات قمة التسلسل الهرمي ل: "ماسلو" ولا يمكن أن يتحقق هذا المستوى من الإشباع إلا بعد إشباع كل الحاجات السابقة والوصول إلى مستوى عال من الوعي الذات. ¹ والشكل 01 يمثل نظرية "ماسلو" ويتمثل هذا المستوى من الحاجات في محاولة الفرد تحقيق ذاته والتعبير عنها وممارسة قدراته ومهارته للوصول إلى أقصى ما يمكن تحقيقه، لأنها ترتبط بحاجة الفرد إلى أن يحقق الصورة التي يتخيلها لنفسه، لذا نجده يتطلع إلى وظائف ومهام تتحدى قدراته لتسمح له بالتطور والابتكار، وتقدم له فرص النمو والتقدم، فإذا لم ترق لإشباع هذه الحاجات فلن تكون مرضية فقد تدفع الفرد إلى البحث عن إشباعها في مؤسسات أخرى.

¹ - مصطفى العشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992، ص 105

وعلى الرغم مما لقيته نظرية "ماسلو" من صدى كبير وانتشار واسع في البحوث النفسية والاجتماعية إلا أنها تعرضت إلى انتقادات عدد من الدارسين والباحثين منها:

- لقد كشفت بعض الدراسات والأبحاث أنه ليس بالضرورة وجود خمس مستويات للحاجات كما افترضها "ماسلو"، كما أنها قد لا تكون دائماً بنفس الترتيب،¹ فقد يسعى الفرد لإشباع حاجاته لإثبات الذات قبل إشباع حاجاته العاطفية، بمعنى أن هناك جدلاً في هذه الحاجات.
 - تتباين أساليب الأفراد في إدراكهم لحاجاتهم المختلفة، وكذلك في ما يعطونه من أوزان وقيم لها.
 - يختلف الأفراد في القدر الذي يكفي لإشباع حاجاتهم وكذا في صور إشباعها.
 - تلعب الجماعة التي ينتمي إليها دوراً هاماً في تحديد حاجاته و في ترتيبها أيضاً.²
 - إن الحاجات الإنسانية مترابطة ويصعب الفصل بينها حيث قد تظهر حاجتان أو أكثر في آن واحد.³
- وعلى الرغم من أن هذه الانتقادات وغيرها لا زالت نظرية "ماسلو" تتضمن أفكار ومفاهيم سليمة يجدر بالمديرين والمشرفين أخذها بعين الاعتبار والاستفادة منها قدر الإمكان، من خلال الإقرار بوجودها أو على الأقل بوجود نوع من التدرج في حاجات العاملين، محاولين في ذلك دراستها والتعرف عليها والسعي لتلبيتها قدر المستطاع، لأن ذلك سيعمل على دعم وتعزيز الاتجاهات الإيجابية لدى العاملين تجاه أعمالهم بما يدفع في تحقيق الرضا عن العمل وستكون الفائدة أعم و أكبر في ما لو أخذ المشرفون تلك الانتقادات في الحسبان.

ب- نظرية ذات العاملين لـ فريدريك هزربرغ "Frederick Herzberg 1959":

قام "هزربرغ" وزملاءه بدراسات ميدانية تناولت الرضا عن العمل بالاستناد إلى دراسة إشباع الحاجات والتأثير الدفعي لذلك الإشباع لدى العاملين، حيث استطاع تطوير نظريته من خلال أبحاثه التي أجراها في عدد من الشركات العاملة في بنسلفانيا في أمريكا التي شملت حوالي 200 من المهندسين والمحاسبين، وقد تم في هذه الدراسة توجيه السؤالين الآتيين:

1. متى شعرت بأعلى مستوى من الرضا عن العمل؟

2. متى شعرت بأعلى مستوى من الاستياء وعدم الرضا عن عملك؟

ومن خلال إجابات المبحوثين التي تصف الظروف والمواقف التي سببت هذين الشعورين، صنف

"هزربرغ" العوامل المؤدية إلى ذلك إلى مجموعتين:

¹ - Dominique Roux , Daniel Soulié: **Gestion**, 2^{ème} édition, press universaire de France, paris, p 98

² - حسين حرم: **السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال**، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004،

³ - سهيلة محمد عباس، على حسن على: **إدارة الموارد البشرية**، دار وائل، عمان، الأردن، 1999، ص 170

- **المجموعة الأولى:** عوامل داخلية (دافعة) ويؤدي وجود هذه العوامل في موقف العمل إلى شعور العاملين بالرضا عن أعمالهم، فهي بمثابة دوافع تؤدي إلى الرضا، وهي تتعلق بالعمل مباشرة كما أكد هرزبرغ أن غيابها وعدم توفرها لا يؤدي بالضرورة إلى الشعور بعدم الرضا، وإنما يؤدي إلى صعوبة تكوين مشاعر الرضا، لقد حصر هذه العوامل في ما يلي:

- الانجاز في العمل.
- التقدير والاحترام نتيجة الانجاز.
- المسؤولية لانجاز العمل.
- الترقية.
- احتمالية التطور والتقدم.
- طبيعة العمل ومحتواه.

والجدير بالملاحظة أن هذه العوامل تتسجم مع هرم "ماسلو" حيث تتوافق مع الحاجات الاجتماعية والحاجة إلى الاحترام والتقدير والحاجة إلى تحقيق الذات.

- **المجموعة الثانية:** عوامل خارجية، ويطلق عليها عوامل الصحة أو الوقاية، وهي تتعلق بالبيئة المحيطة بالعمل ويعتقد "هرزبرغ" بان عدم توافر هذه العوامل في بيئة العمل يسبب شعورا بعدم الرضا، ولكن وجودها لا يؤدي حتما إلى الشعور بالرضا عن العمل، وإنما يكفل لإشباعها منع حالات عدم الرضا بمعنى أنها تحافظ على مستوى معين من الرضا لدى العاملين وهي تتوافق مع الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن في هرم "ماسلو"، ويتضمن العوامل الخارجية (الصحية) مايلي:

- سياسة المنظمة وأسلوب إدارتها.
- أسلوب الإشراف.
- العلاقات بين قمة الهرم الإداري.
- العلاقات بين المشرف والمرؤوسين.
- العلاقات بين المرؤوسين.
- العلاقات بين الزملاء في العمل.
- الأجور والرواتب.
- الأمن الوظيفي.
- المركز الوظيفي.

■ ظروف العمل المادية.¹

وبناء على هذه النتائج المحصل عليها من طرف "هرزبرغ"، فإنه يرى بأن مشاعر الرضا تختلف باختلاف تركيبها ونوعها عن مشاعر عدم الرضا كما تختلف العوامل المسببة لها، وهذين النوعين من المشاعر لا يمثلان طرفي نقيض وإنما هما في الواقع متغيران أو عاملان مستقلان عن بعضهما.²

ومن نتائج نظرية "هرزبرغ" ظهور فكرة الإثراء الوظيفي، وذلك بإعادة تصميم العمل بالشكل الذي يسمح للعوامل الداخلية (الدافعة) أن يتم تمثيلها في مكونات ومحتويات العمل، وذلك بإضافة مهام ووظيفة تتحدى قدرات الفرد وتستثيرها، مع إعطاء العمل مزيداً من التنوع ليكون أكثر جاذبية وبعيدا عن الروتين، وكذلك إتاحة الفرصة للفرد للنمو والتقدم في العمل عن طريق توفير فرص للترقية تبنى على أساس الكفاءة والجدارة، وإتاحة الفرصة للمشاركة في تخطيط واتخاذ القرارات، وتنظيم وأداء العمل ليستفاد من قدرات العاملين في تحقيق نتائج ملموسة للمؤسسة، وفي نفس الوقت يشعر الأفراد بالتقدير والاحترام وتقدير الجهود والانجازات في العمل، وتشمل فكرة الإثراء الوظيفي توفير مزيد من الاستقلالية والحرية في أداء العمل، وقد مناسب من الرقابة غير المباشرة تتيح للفرد السيطرة على عمله وتقوي ثقته في نفسه وفي كفاءته الشخصية و العلمية.

ولتحقيق الرضا الوظيفي من خلال إدخال فكرة الإثراء الوظيفي، يجب أن تؤخذ في الاعتبار بعض

النقاط التالية:

- التخلص من وسائل المراقبة الدقيقة المفروضة على العاملين، واستبدالها بوسائل تعطي الحرية والاستقلال في الأداء.
- إعطاء المرؤوسين بصفة دائمة على نتائج أعمالهم، وما حققوه من انجاز.
- إتاحة الفرصة أمام العاملين للابتكار وتطوير طرق وأساليب أداء العمل، تحقيقاً لرغبة الأفراد في النمو والطموح.
- تثمين وتقدير جهود العامل وإسهاماته في أداء العمل.
- إعطاء المرؤوسين سلطات إضافية كافية تتناسب مع مسؤولياتهم، وتجدر الإشارة هنا إلى أن فكرة تطبيق الإثراء الوظيفي يعتمد إلى حد كبير على درجة طموح الأفراد، واستعدادهم للعطاء ورغبتهم في النجاح والتفوق في مجال العمل، فإذا لم تتوفر هذه الخصائص في الأفراد فلن يجدي معهم الإثراء الوظيفي وذلك

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

² - أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1979، ص 155.

لأنه قد يوجد من بينهم من يميلون إلى الجمود ويفتقدون الرغبة في الإبداع والتطوير والمشاركة في العمل ويفضلون الرقابة والروتين.¹

وهذه النظرية لـ"هرزبرغ" قد أسهمت في توجيه المديرين والمشرفين إلى أن هناك عوامل أخرى غير الرواتب والأجور وظروف العمل... الخ، والتي يمكن أن ترفع من مستوى العمل لدى العاملين.

ج- نظرية الانجاز:

هذه النظرية تنتسب على الظروف التي تمكن الأفراد من تطوير دافع الانجاز و تأثير ذلك على سلوك الإنساني، وقد توصل في دراسته إلى ثلاث حاجات رئيسية لإشباعها لتحقيق الرضا الوظيفي هي:

✓ **الحاجة للانجاز:** حيث يعتبر أن الأفراد الذين لديهم حاجة قوية لانجاز يكونون ميالين للطموح والتطلع للتفوق، وذلك دون الاعتبار للمردود المادي على غرار النجاح فقط، ما لم ينظر للمردود المادي على أنه مؤشر للنجاح، إن مثل هؤلاء الأفراد لديهم رغبة في تحمل المسؤولية، إلى تأدية المهام التي يشعرون بأن فيها تحديا لقدراتهم و مهاراتهم.²

✓ **الحاجة للقوة:** تأتي للقوة من الأفراد ذوي القوة الشديدة، حيث يسعون إلى الوصول إلى المراكز العليا القيادية في المنظمة لممارسة النفوذ والتأثير في الآخرين، وعليه فإن هذه المراكز العليا للقيادة تشبع هذه الحاجة .

✓ **الحاجة للانتماء:** وهذه الحاجة تعبر عن الرغبة في التفاعل وتكوين العلاقات مع الآخرين، ولهذا فإن الأفراد ذوي الحاجة القوية للانتماء، يندفعون وراء المهام التي تفرض طبيعتها التفاعل المتكرر مع زملاء العمل: لتكوين العلاقات الشخصية وللبحث عن الدعم النفسي والتفاهم المشترك، حيث يوفر لهم ذلك الإشباع والرضا.³

د- نظرية التوقع:

هذه النظرية قدمت من طرف "فيكتور فروم" "Victor Vroom 1964"، التي تنظر للسلوك الإنساني على أنه سلوك تعلقي يتوقع أحداثا ممكن الوقوع ويدرك ما تحمله من نتائج، وبذلك فهي ترتبط في صياغتها الأساسية

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

² - محمود سليمان العميان: مرجع سابق، ص289-290.

³ - اندرودي سيزلاقي، مارك جي ولاس: السلوك التنظيمي للأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991،

بسلوك، الاختبار، حيث تفسر سبب قيام باختبار سلوك معين دون غيره: وعليه فإن أساس هذه النظرية هو العلاقات المدركة بين الجهد والأداء والعائد المستلم مقابل لأداء.¹

وانطلاقاً من هذا فإن النظرية التوقع تفترض أن دافعية الفرد القيام بسلك معين يتحدد باعتقاد الفرد أن لديه القدرة على القيام بذلك السلوك وأن هذتا السلوك سيؤدي إلى نتيجة معينة وأن هذه النتيجة ذات أهمية بالنسبة إليه، وهذا يعني أن السلوك الفرد يعتمد على توقعاته كما هو موضح في الشكل الموالي:

توقيع 02

توقيع 01

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

الشكل (05) يوضح نظرية التوقع

- **التوقع الأول:** إن الجهد المبذول يؤدي إلى الإنجاز المطلوب.
 - **التوقع الثاني:** إن الإنجاز المطلوب سيحقق عائد مرغوب لدى الفرد والذي يحقق له الإشباع والرضا.
- فالتوقع الأول يعتمد على قناعة الفرد واعتقاده بأن سلوكه يؤدي إلى الإنجاز المطلوب أما التوقع الثاني فيعتمد على العوائد والمكافآت التي سيحصل عليها مقابل إنهاء الإنجاز المطلوب، من هذا وذاك فإن سلوك الأداء للفرد تسبقه عملية مفاضلة بين بدائل قد تتمثل في القيام بالسلوك أو عدم القيام به، وهذه المفاضلة تتم على أساس القيمة المتوقعة من السلوك، وهذا يعني الفرد العامل يلجأ إلى تحليل مفهوم التكلفة والعائد، فعندما يستحق العائد المتوقع التكاليف المصروفة عليه (الجهد المبذول) فإن هذا سيقود الفرد إلى بذل قصارى جهده من أجل تحقيقه، وبهذا تكون نظرية التوقع ضمناً وسيلة لتحقيق الغاية، فالإنجاز الذي حققه الفرد ليس بحد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق نتيجة أخرى مرغوب فيها، كالمردود المادي مثلاً أو الشعور باحترام الغير وتقديرهم.²

هـ- النظرية Z لـ "وليام أوشي" "William Ouchi":

قام "وليام أوشي" بتطوير هذه النظرية التي طرحت في الثمانينات من القرن الماضي، حيث تناولت البحث والدراسة الإدارية العلمية في اليابان والولايات المتحدة الأمريكية، حيث نجد هذا النموذج أتى متأثراً بالتقدم الهائل الذي حققته المؤسسات اليابانية، لذا تعتبر هذه النظرية تطبيقاً للنموذج الياباني في بيئة العمل الأمريكية ليتماشى مع الثقافة الأمريكية التي تركز على الفردية، ويربط بين المكافآت والأداء، وهي بذلك تجمع بين عناصر من أساليب الإدارة الأمريكية وعناصر أخرى من أساليب الإدارة اليابانية.

¹ - محمود سليمان العميان: مرجع سابق، ص 291-292

² - المرجع نفسه، ص 293

وتفترض النظرية Z أن الإدارة الجيدة هي التي تولي اهتماماتها للجوانب الإنسانية للعاملين، فتحتويهم وتتعامل معهم كما لو كانوا أسرة واحدة، حيث تؤدي هذه النظرية إلى إشباع الحاجات الأدنى في الهرم لـ "ماسلو" من خلال الاهتمام برفاهية العامل، كما أنها تؤدي إلى إشباع حاجات المستوى الأوسط من خلال الاعتماد على مشاركة الجماعة في اتخاذ القرارات، وتؤدي كذلك إلى إشباع حاجات المستوى الأعلى من خلال إعطاء العاملين فرص تحمل المسؤولية الفردية.¹

ولكن يرى "أوشي" إن إشكالية إنتاجية العامل لا تحل من خلال بذل المال أو الاستثمار في تطوير البحوث فهذه الأمور لا تكفي أبداً دون إدارة الأفراد العاملين بطريقة تجعلهم يشعرون بروح الجماعة.

أهم الدروس لنظرية Z:

- **الثقة:** تعتبر الإنتاجية والثقة عامل واحد لا يمكن فصلهما عن البعض فالإدارة في المؤسسات اليابانية تعتمد في تعاملها في جو الثقة بين العاملين في المؤسسة.
 - **الحذف والمهارة:** أن الممارسة اليابانية في الإدارة والإشراف تعتمد على فن التعامل مع الأفراد العاملين هذا التعامل الذي يتميز بالحدق واللباقة والتهديب.
 - **الألفة والمودة:** فهما أساس الرابطة الموحدة والمشاركة في الحياة اليابانية، وما يترتب على ذلك من عيش آمن وحياة مطمئنة وإقامة علاقات اجتماعية متينة.
- ويؤكد "أوشي" بأن تطبيق النظرية Z في المؤسسات سوف ينتج عنه تحقيق أهداف العاملين وأهداف المؤسسات على حد سواء، وتتمثل في زيادة الثقة، والمودة والألفة، والانهماك في العمل، وزيادة مستوى الرضا عن العمل، وزيادة الإنتاجية.²

3- قياس الرضا الوظيفي:

سنتطرق في البداية إلى الصعوبة التي تواجه عملية القياس مع تحديد أساليب هذه العملية ثم نتطرق إلى احد التقنيات المستعملة في عملية القياس، والتي أثبتت فعاليتها، ونعني بها مقياس "ليكرت"، فالصعوبة التي تكمن في عملية القياس، تتمثل في أن الرضا بصفة عامة اتجاه تتدخل فيه إحساسات واعتقادات الأشخاص فهو حالة كامنة في الشخص، ومما يببوا واضحا أن للعاطفة دورا كبيرا في تحديد موضوع الرضا عن العمل، وتقديم التعريفات الإجرائية للمفاهيم المستعملة، وضبط المتغيرات، هو الذي يسهل مهمة الباحث ولا ينبغي له أن يهمل

¹ - دافيد راتشمان وآخرون: **الإدارة المعاصرة**، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض 2001 ص 216.

² - بن حامد محمد: **مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض التغيرات الديموغرافية**، مذكرة ماجستير معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 47.

قياس الإحساس والاعتقاد معاً، لكن بإمكانه الاكتفاء بجانب واحد من جوانب الاتجاه، أما عن أساليب قياس الرضا عن العمل فهناك أسلوبان رئيسيان يمكن إتباعهما هما:

أ- أسلوب قياس الآثار السلوكية:

هو الذي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة من المؤشرات الميدانية، التي تسهل فهم رضا المبحوثين عن عملهم مثل تكرار غياب الفرد عن عمله بعذر أو بدونه، سواء كان مقبولاً أو مرفوضاً، مما يدل على عدم الرضا، أيضاً ترك العمل وإلى آخر... الخ، رغم أن هذه الآثار تعد بمثابة مؤشرات حقيقية للرضا عن العمل، إلا أنه ليس معنى عدم غياب العامل عن عمله أو عدم تركه له، رضاه عن العمل الذي يزاوله بالضرورة في كل الحالات.¹

ب- أسلوب التقرير الذاتي:

قد يتشابه هذا الأسلوب مع الأسلوب السابق في كونه يأخذ بعض المؤشرات الميدانية من أجل التقرب أكثر من الرضا عن العمل، إلا أنه يستعمل الاستمارة كوسيلة أساسية في معرفة ذلك، لذا يلجأ الباحث إلى عدة وسائل متعلقة بجوانب العمل المختلفة، كالعائد المادي، نمط العلاقات مع الإدارة والزملاء، الترقية... الخ، ويحرك البحث للإجابة عن الأسئلة المطروحة بكل حرية، ويقرر بنفسه عن عمله أو العكس أو يذكر مشاعره اتجاه العمل من جوانبه المختلفة المذكورة آنفاً.

ج- مقياس ليكرت (Likert 1932):

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

¹ - شكري سيد أحمد: الرضا عن عمل المعلمين ومعلمات الرياضيات، حولية كلية التربية، العدد 08، 1991، ص 289.

جدول 04 يوضح توزيع الأوزان والعبارات حسب طريقة "ليكرت"

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

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

وما يمكن قوله في الأخير، أن قياس الرضا ليس بالأمر الهين خاصة عندما يتعلق الأمر بقياس الرضا جماعة من العمال، إذ تلعب الفروق الفردية دورا أساسيا في تحديد الإجابة الجماعية، مما لا يمكن من وضع البرنامج الضروري لمعالجة عدم الرضا عن العمل الذي قد يعاني منه الأفراد لأسباب مختلفة، ذلك أن الاتجاه العام يبدوا إيجابيا وبالتالي لا بد من الاعتماد على تقنيات أخرى مدعمة، كالمقابلات الحرة، والاستجابات المقننة.

4-العوامل المؤثرة في الرضا الوظيفي:

أ- العوامل الداخلية:

هناك عدة عوامل تخص المهنة أو النشاط الذي يمارسه العامل كمدى ثابت الوظيفة ودوامها واستقرارها التنقل ونوع العمل، الإشراف، ظروف العمل، فرص العمل، فرص الترقية والعلاقات الاجتماعية داخل العمل...الخ.

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

لأن المكافآت التي يحصل عليها من عمله هي مكافآت اجتماعية مثل الاحترام، والتقدير من قبل الزملاء والإعجاب وتختلف درجات الرضا عن العمل باختلاف الوضعية المهنية التي يكون عليها العامل في السلم الهرمي، فإذا كانت حركية العلاقات الاجتماعية عمودية وأفقية داخل أي تنظيم، بتأثير نموذج معين من

¹ - عبد الرحمان عيسوي: علم النفس الاجتماع، دار المعرفة، مصر، 1985، ص 392.

القيادة السيئة والمتوترة، فإنه يتم تلقيها من طرف العمال بنوع من رد الفعل السلبي كالكراهية والإستياء الذي يترجم بعدم الرضا عن العمل.¹

- **إمكانية الترقية:** إن العامل يشعر بالحاجة إلى التطور والترقي في عمله، فقد يصبح النشاط الذي يزاوله الفرد مصدرا لرضاه إذا كان هذا العمل يتيح له المجال لإبراز قدراته المهنية، لكن إمكانية الترقية تعيد تقييم العامل لعمله، ويشعر بتقليص التباعد الاجتماعي في العمل.
- **وقت أداء العمل:** تمثل أوقات العمل إحدى مجالات شروط العمل الهامة، بل أنها كثيرا ما شددت إليها أنظار العلماء، حيث أنهم وجدوا أن العمال يفضلون الأعمال التي تتم في فترة النهار، لكونها تمكنهم من بذل جهد إضافي وتسمح لهم بأن يقضي بقية الوقت مع أسرهم وأولادهم، ما يفهم من أن أوقات العمل مهمة في خلق الرضا عن العمل.
- **محتوى العمل:** عندما نتكلم عن محتوى العمل فإننا نتكلم بالضرورة على المعارف والخبرات المكتسبة من طرف العامل، من خلال أدائه لعمله وأيضا فيما يخص المسؤوليات التي يشرف عليها، ويقوم بها ضمن نشاطه وأيضا المنفعة التي يجنيها من هذا العمل مهما كانت طبيعتها، زيادة على صعوبة وسهولة العمل ونتائج الأخطاء التي قد يقع فيها أثناء تأديته لعمله.

ب- العوامل الخارجية عن العمل:

- بعدما تطرقنا سالفا إلى ذكر بعض العوامل الداخلية المؤثرة في رضا العامل عن عمله، فإن العوامل الخارجية لا تقل أهمية في معرفة رضا العامل عن عمله، ومن بين العوامل الخارجية البارزة التي سننتظر إليها هي تلك التي تتعلق بالأجر في مقدمة العوامل المادية "السكن، انخفاض وارتفاع المستوى التعليمي للعامل".
- **الأجر:** إن مسألة الأجر تتصل اتصالا وثيقا بالرضا عن العمل، لكن هناك نوع من الصعوبة في تحديد الأجر المناسب، وقد عرف قطاع العمل في مختلف المجالات عديد الإضرابات من أجل تحسين داخل العامل، حيث أن الدخل الذي يتحصل عليه لا يناسب مقدار الجهود المبذولة، وحجم العمل الذي يمارسه لهذا فإن الأجر يجب أن توضع على أساس يراعي جميع حاجيات العامل، والمعروف أن الحاجيات تزداد وتتغير باستمرار لما ينتج من تغيرات في المجتمع، كما أن مستوى الأجر لا يكون ثابتا ولا يتماشى مع تكاليف المعيشة، ومعنى قولنا أن عامل اليوم الذي يتقاضى أربعة أضعاف ما كان يتقاضاه أمس وهذا ليس دليلا على شعور العامل بالرضا، أي لا بد من النظر في مستوى طموحه وحاجياته.

¹- Hassani Chihab Eddine-**contribution à l'étude de insatisfaction au travail DEA-psychologie Industrielle**, université d'Alger, 1984, p 17.

- **المستوى التعليمي:** إرتفاع أو انخفاض المستوى التعليمي له تأثير على درجة الاستقرار في منصب العمل "ولهذا فكلما كان المستوى التعليمي مرتفعا ظهرت رغبة في تغيير عمله بوضوح وصاحب ذلك تغيير في مركزه المهني، لهدف تحقيق وضعية اجتماعية ومهنية أرقى وأحسن".
- **السكن:** يمثل إحدى العوائق المادية الأكثر تأثيرا على استقرار العامل، فأزمة السكن كثيرا ما كانت من الأسباب البارزة المؤدية إلى مغادرة العمال أعمالهم حيث أن هذه الأخيرة في ظل الأزمة في السكن يمثل إغراء معتبر في دفع البعض إلى التنقل من مدينة إلى أخرى بسبب السكن المتوفر، فالعامل عندما يجد سكنا في منطقة أخرى يكون بإمكانه ترك عمله بنفس المدينة وربما قد لا يكون نفس المركز المهني الذي كان فيه من قبل، وذلك من أجل أن يكون أقرب إلى المؤسسة التي يعمل فيها، لينعم براحة البال ويرتاح من عناء التنقل.¹

5-العوامل المؤثرة في رضا العاملين والأساتذة في عملهم:

بعدما تطرقنا سالفا إلى مجموعة من العوامل المعنوية والمادية على حد سوى والتي تؤثر على الرضا لدى الفئة العمالية عن عملهم كالأجر، السكن، المستوى التعليمي والترقية..الخ، فإن هذه العوامل تؤثر بدورها على الأساتذة والمعلمين في عملهم، وهذا بالرغم من أن مجتمع المصنع يختلف في سماته وتنظيمه عن مجتمع المؤسسة التعليمية، فقد ارتأينا أن نخرج على بعض العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل عند المعلمين والأساتذة، والتي تتفرد بها هذه الفئة دون غيرها.

أ- العمر ومدة الخبرة في المسار التعليمي:

في هذا الجانب أشارت نتائج بعض الدراسات إلى وجود علاقة بين العمر والرضا الوظيفي لدى المعلمين حيث أوضحت الدراسات إلى أن المعلمين الأقل سنا هم أقل رضا عن العمل وبالعكس أما بالنسبة لمدة الخبرة التدريسية فتوجد علاقة إرتباطية موجبة حيث أن المعلمين ذوي الخبرة التدريسية الطويلة هم أكثر رضا عن العمل من المعلمين ذوي الخبرة التدريسية القصيرة.²

ب- الجنس:

يمكن تفسير رضا المرأة عن العمل بان التدريس اقرب إلى طبيعة المرأة من الرجل حيث يتناسب هذا العمل أكثر من غيره من الأعمال مع طبيعة المرأة كأم كما أن هذا العمل يعطيها الفرصة أكثر لترعى شؤون

¹ - ناصر الدين زيدي: أثر بعض العوامل الخارجية للرضا على الاستقرار، دبلوم دراسات معمقة، معهد علم النفس، 82-83،

ص38

² - المرجع نفسه، ص 287 .

منزلها وأولادها لكثرة الإجازات الأسبوعية والصفية والسنوية وقلة عدد ساعات العمل اليومي بالمقارنة مع الوظائف الأخرى ولعل هذا مالت إليه نتائج بعض الدراسات التي تناولت علاقة الجنس بالرضا عن العمل في قطاع التعليم مما عزز تواجد المرأة في هذا القطاع مقارنة بمثيلاتها في باقي القطاعات الأخرى، مما جعل البعض يرى أن مهنة التعليم هي مهنة نسوية، فمن خلال هذه المهنة تستطيع امرأة إبراز ذاتها.¹

ج- نوع المؤهل الدراسي و مستواه:

أسفرت نتائج بعض الدراسات الميدانية على أن الأساتذة الحاصلين على مؤهلات دراسية تربوية أكثر رضا عن العمل من نظائهم الحاصلين على مؤهلات دراسية غير تربوية، إذ أن الإعداد التربوي ينبغي أن يكون له دور في إحداث الرضا لدى الأساتذة، لن هذا الإعداد من شأنه أن يجعل المعلم يحس بقيمة عمله وازدياد أهميته، كما انه يعد بصورة جيدة للتفاعل مع زملائه المعلمين، ومع تلاميذه مما يجعله أكثر تكيفا مع البيئة المدرسية بعناصرها المختلفة، أكثر من غيره من الأفراد ممن لم يسبق إعدادهم هذا الإعداد التربوي. أما عن المستوى العلمي، فقد أشارت نتائج بعض الدراسات إن المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية اقل من الجامعة مع خبرة تدريسية طويلة أكثر رضا عن غيرهم من المعلمين الذين يحملون مؤهلات دراسية جامعية، أو أعلى خبرة تدريسية أقل".²

د- طبيعة العمل التدريسي:

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

هـ- المناخ المدرسي:

لقد أشارت دراسة الباحث (Drros) عام 1968 إلى أن المناخ المدرسي بما يضمنه من إشراف، وإدارة، وأنشطة، وعلاقات، ونظم وغيرها أثر عن رضا المعلم عن عمله".³

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

¹ - النثوري نقلا عن شكري سيد أحمد: المرجع السابق، ص 309

² - هونسون: نقلا عن نصرالدين زبيدي 1986، ص 287.

³ - نفس المرجع، ص 288

خلاصة:

إن الإنسان في حياته اليومية وخاصة العملية أصبح يتعرض لضغوط العمل والتي تشكل مصدر خطر في حياته اليومية وهي متزايدة في الانتشار من يوم لآخر ومن سنة إلى أخرى، وهذه المواقف الضاغطة يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية هم أيضا على غرار الآخرين حيث أصبح هذا الداء يعرف بمرض العصر الذي يؤدي بالعامل إلى عدة أمراض نفسية فيزيولوجية راجعة إلى عدة عوامل، ومتمثلة في العوامل التنظيمية والجماعية، ومن خلال الأساليب المقدمة لمواجهة هذه الضغوط وتهيئة الظروف الجيدة للعمل كما أن للضغوطات إيجابيات أيضا فهي ضرورية حتى يحقق العامل التنافس الكامل، إذ أنه من الممكن أن نعالج ضغوط العمل ونسيطر عليها مما يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، وتحفيز نحو عمل أفضل، مع الأخذ بعين الاعتبار عدم الزيادة في مقدار الضغوط حتى لا تميل إلى السلبية.

ويمكن القول أن مجال العمل من أهم المجالات التي ينبغي أن يحقق العامل أكبر قدر ممكن من التوافق في عمله والرضا فيه والطمأنينة والعطاء المهني الذي يجعله غير مهمل، وفي هذا الفصل تناولنا العديد من التعريفات وما أكثرها في هذا المجال والتي تتادي بالاعتماد على الموظف والطرق التي تجعله مرتاح لينتج وخاصة في المجال المدرسي عند المدرسين وقد إستعنا ببعض النظريات التي من شأنها التكلم عن الرضا الوظيفي من عوامل داخلية وخارجية وحتى النظر إلى الطرق والأساليب لرفع المستوى عند العمال، والجدير بالذكر أن الإهتمام بالعامل في جميع المؤسسات الحكومية منها أو الخاصة وخصوصا عند الأساتذة هو الإهتمام بنوعية الإنتاج المهني سواء كان مادي أو معنوي.

الفصل الثاني:

أستاذ التربية البدنية والرياضية

تمهيد

يعتبر معلم التربية الرياضية أساس المنظومة التعليمية لبرامج التربية الرياضية وبمقدار قدرته وكفاءته فعالية التعليم والتدريس حيث تتضاءل الإمكانيات والمناهج في غيبة المدرس الكفاء، حيث إن من المعروف إن البرنامج الدراسي يعتمد على ثلاث محاور رئيسية هي: البرنامج، الإمكانيات التمويل، المدرس الذي يقوم بتنفيذ البرنامج والمدرس الجيد يساعد على تنظيم خبرات التعلم والمشاركة الدائمة في عمليات التجديد التربوي، حيث تقوم بالتنفيذ والمتابعة، وهو يعتبر المثل الأعلى للتلاميذ حيث يتأثرون بشخصية ويقلدونه، فدور المدرس الإيجابي الناتج عن تأثر التلاميذ بشخصيته كبير والتعليم عن طريق القدوة له أثره الواضح العميق.

I- المعلم:

منذ القدم والنظرة للمعلم نظرة تقدير وتبجيل لكونه صاحب رسالة مقدسة وشريفة على مر العصور، فهو معلم الأجيال ومربيها، وإذا أمعنا النظر في معاني هذه الرسالة المقدسة والمهنة الشريفة خلصنا إلى إن مهنة التعليم الذي اختارها المعلم وإنتمى إليها إنما هي مهنة أساسية وركيزة هامة في تقدم الأمم وسيادتها، وتعزى بعض الأمم فشلها أو نجاحها إلى المعلم وسياسة التعليم كما أنها تعزى تقدمها في جميع مجالات الحضارة والرقي إلى سياسة التعليم أيضا.¹

أ- النظرة قديما وحديثا للمعلم:

اختلفت النظرة عبر العصور من حيث الأدوار التي يؤديها المعلم، فقديمًا أي ما قبل عصر التربية الحديثة كان ينظر للمعلم على أنه ملقن وناقل معرفة فقط وما على الطلاب الذين يعلمهم إلا حفظ المعارف والمعلومات التي يوصلها إليهم، كما أن المعلم يعتبر المسئول الوحيد عن تأديب الأولاد وتربيتهم دون أهمية لدور الأسرة والبيت في التنشئة والتربية السليمة، تطور هذا المفهوم في عصرًا لتربية الحديثة وأصبح ينظر المعلم على أنه مرب ومعلم في آن واحد فعلى عاتقه تقع مسؤولية التعلم والتعليم والمساهمة الموجهة وفي التنشئة السليمة من خلال الرعاية الواعية والشاملة للنمو المتكامل للفرد المتعلم روحيا وعقليا وجسميا ومهاريًا ووجدانيًا، هذا إضافة إلى دور المعلم في مجال التفاعل مع البيئة وخدمة المجتمع والمساعدة في تقدمه ورفقيه ويطلب من المعلم تجاه هذه الأدوار ولمهام التي يؤديها ويمثلها أن يكون بمثابة محور للعمل في المدرسة وعمودها الفقري وترتكز قيمته على وعيه وإلمامه بمسئوليته الجسام والجديدة والمتطور والشاملة والمنتاسبة مع روح العصر في تحقيق الأهداف التربوية بجوانبها المختلفة والمشاركة الفعالة والايجابية من خلال عمله كعضو في المؤسسة التعليمية، في إعداد المواطن الصالح الذي يعرف ماله وما عليه، ويكون ذلك برعاية النمو الشامل للتلاميذ المتعلمين جسميا.

1- الصفات الواجب توفرها في مدرس التربية الرياضية:

- إن يكون ذو شخصية محبوبة.
- إن يعرف المفاهيم والاتجاهات الاجتماعية السائدة في المجتمع وان يعمل على تحقيقها.
- إن يتصف بصفات القيادة والريادة.
- إن يكون قدوة صالحة يقتدى بها.
- إن يكون حسن المظهر والسلوك القويم.

¹ - عبد الله عصام الدين متولي: طرق تدريس التربية البدنية بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007، ص216.

- إن كون ملما بالمادة الدراسية ولديه القدرة على توصيل تلك المادة ومعلوماتها للتلاميذ.
- إن يكون ملما بالأسس النفسية والاجتماعية والثقافية للنشء.
- إن تتحلى بالروح الرياضية.
- أن يكون واعيا لأهداف المنهج الدراسي وتوجهاته ومحتوياته.
- أن يكون على علم بخصائص التلاميذ وحاجاتهم وقدراتهم.
- أن يتحلى بالروح الرياضية الحقة.
- إن يكون على علم ودراية بعلم الإدارة المدرسية ونظمها وقوانينها وطرق التعامل معها.
- أن يساعد على تكوين علاقات طيبة بين المدرسة والمجتمع.¹

2- الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية الرياضية جزءا لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها وهي في نفس الوقت تعبر عن النشاطات والفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية.

ولقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضة الجديد ما

يلي:

- لديه شخصية قوية تتسم بالحسم، الأخلاق والالتزان.
 - يعد إعداد مهنيا جيدا لتدريس مادة التربية البدنية والرياضية.
 - يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
 - يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم.
 - لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.
 - لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر بتحسين مستواه المهني.
 - لديه الرغبة في العمل مع كل التلاميذ وليس مع الموهوبين والرياضيين فقط.²
- ولا يتوقف نشاط وواجبات مدرسو التربية الرياضية عند هذا الحد بل تمتد واجباتهم لتشمل كل من

النواحي التالية:

¹ - حسن السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، ط1، دار الوفاء لدينا للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011، ص 30.

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

أ- واجبات مدرس التربية البدنية الرياضية تجاه تلاميذه:

- أن يعمل على كسب واحترام ثقة تلاميذه.
- أن يكون قدوة حسنة لتلاميذه من حيث المظهر الأول.
- أن يعامل التلاميذ معاملة واحدة ويعدل بينهم.
- أن يعطى للتلاميذ فرص التدريب على القيادة.
- أن تكون لديه القدرة على تحميس التلاميذ.
- توفير البيئة التعليمية المناسبة لمساعدة التلاميذ على اكتساب القيم التربوية المرغوبة.
- أن يعمل على غرس الاتجاهات الصحية السليمة والعادات المرغوبة في التلاميذ.
- أن يعمل على استشارة دوافع التلاميذ للتعلم.
- أن يعطي فرص متساوية للتلاميذ للاستفادة من الدرس.
- أن يعمل على إتاحة الفرصة لتلاميذه للإبداع والابتكار.
- أن يوفر عوامل الأمن والسلامة للتلاميذ.
- أن يعمل على مساعدة التلاميذ في بلوغ الأهداف الموضوعية للدرس.
- أن يراعي الأسس النفسية والتربوية والتشريحية والفسولوجية للتلاميذ.
- الابتعاد عن السلوك العدواني اتجاه التلاميذ والعمل على ضبط النفس.
- غرس العادات والاتجاهات الصحية السليمة في التلاميذ.
- التقويم المستمر لمستويات التلاميذ في تحصيلهم لأهداف المنهج المدرسي.
- الإلمام التام لميزانية النشاط الرياضي بالمدرسة وكيفية توزيعه على الأنشطة الرياضية المختلفة.

ب- واجبات المدرس تجاه عملية التدريس:

- تفهم واستيعاب أهداف الرياضية والعمل على تحقيقها من خلال تنفيذ برنامج الرياضة بالمدرسة.
- الاهتمام بتحضير درس الرياضة والاستعانة بالمراجع العلمية لضمان التحضير الجيد والإعداد السليم.
- الإعداد الجيد لأدوات وإمكانات تنفيذ درس الرياضة قبل بداية الدرس.
- اصطحاب التلاميذ من حجرة الدراسة إلى الملعب واخذ الغياب قبل بداية الدرس ثم اصطحاب التلاميذ إلى فصلهم ثانياً بعد الانتهاء من الدرس.
- العمل على تحقيق أهداف الدرس الموضوعية من خلال طرق تقديم محتوى الموضوع التعليمي، واختيار وتنظيم أوجه النشاط التعليمية.

- استشارة دوافع التلاميذ وذلك بحثهم على الاشتراك في النشاط والتفاعل مع الموقف التعليمي.
- الاهتمام بتحقيق الجوانب التربوية والمعرفية بجانب الجوانب البدنية والمهارية.
- الاهتمام بمراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ عن طريق التعليم الفردي حسب القدرات الذاتية لكل تلميذ على حده.
- تعويد التلاميذ على حفظ النظام والتعاون والقيادة وتدريبهم على ذلك حتى يمكن للعملية التدريسية أن تتم في مناخ تربوي يساعد على تركيز التلاميذ لانتباههم لموضوع التعلم.
- أن يشترك التلاميذ في التخطيط لأنشطة المنهاج الدراسي.
- إجراء الدرس مع الاستعانة بإستخدام الوسائل التعليمية المعنية في التدريس.¹

ج- واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية تجاه النشاط الداخلي:

- توزيع ألوان النشاط الداخلي، وكذلك تحديد عدة مستويات لكل لون.
- تنظيم مباريات ومسابقات في مختلف الأنشطة بين الفصول الدراسية بالمدرسة.
- تنظيم الحفلات والمهرجانات في المناسبات القومية والأيام الرياضية المدرسية.
- أن يتناسب حجم النشاط الداخلي مع الميزانية المخصصة للنشاط وكذلك ملائمة النشاط للإمكانات المتاحة.
- مراعاة الوقت المخصص للنشاط وكذلك حالة الطقس.
- الإشراف على اللجان المشكلة من التلاميذ الإدارة النشاط الداخلي مع تقسيم التلاميذ إلى مجموعات متجانسة.
- تكليف التلاميذ بواجبات إدارية وقيادية مثل تخطيط الملاعب وإجراء القرعة للمباريات وكذلك التحكيم وتسجيل النتائج.
- اختيار الطريقة المناسبة من طرق تنظيم المباريات والمسابقات مثل خروج المغلوب والدوري من دور واحد أو دورين حسب الوقت وعدد المشاركين.
- وضع حوافز لاستشارة التلاميذ الاشتراك في أوجه النشاط الداخلي.
- أن يشارك في تحكيم بعض المباريات والمسابقات بالمدرسة لتعليم التلاميذ قوانين الألعاب المختلفة.

¹ - حسن السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، مرجع سابق، ص 32 - 33.

د- واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية تجاه النشاط الخارجي:

- الإشراف على الفرق الرياضية المدرسية في الأنشطة المختلفة سواء الفردية أو الجماعية وكذلك تدريب تلك الفرق حتى تحقق نتائج إيجابية.
- مراعاة المرحلة السنة للتلاميذ عند اختيار الفرق الرياضية، حيث تطلب كل نشاط رياضي خصائص بدنية وقدرات خاصة تتناسب وهذا النشاط.
- وضع برنامج زمني لتبادل الزيارات مع المدارس المجاورة لإقامة اللقاءات الرياضية معها.
- الاهتمام بتحديد فترات لتدريب أعضاء الفرق الرياضية بالمدرسة مع مراعاة لا يؤثر ذلك على تحصيلهم الدراسي أو تأخرهم عن العودة لمنازلهم.
- الاهتمام بتوفير الإمكانيات اللازمة وتنوعها لإمكانية نجاح النشاط الممارس.
- الاهتمام بغرس القيم والمبادئ التربوية بين التلاميذ من حيث عدم الغرور عند الفوز أو اليأس عند الهزيمة.
- تخصيص حوافز للفائزين والأحسن فريق مهزوم، ولأحسن لاعب رياضي وأخلاقيا.
- الاهتمام بالنشاط الكشفي وخدمة البيئة المحلية ضمن الأنشطة الخارجية للمدرسة.

هـ- واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية تجاه المدرسة:¹

- إدارة طابور الصباح والتعاون مع زملائه في إدارة اليوم الدراسي بالمدرسة.
- المساهمة في وضع الجداول الدراسية.
- الإشراف على بعض الجمعيات المدرسية التي تناسب قدرات المدرس.
- الإشراف على التلاميذ والعمال للمساعدة على حفظ النظام والنظافة بالمدرسة.
- إعداد سجلات لمكتب التربية الرياضية بالمدرسة لتدوين النشاط.
- التنسيق بين لجان النشاط في المدرسة.
- الإشراف على صحف الحائط الرياضية.
- تنظيم الرحلات الخارجية الأيام الرياضية والمباريات الرسمية.
- الإشراف الفعال في إدارة مجالس الآباء.
- إعداد الملاعب والأدوات وتخطيطها وصيانتها والإشراف عليها.
- العمل مع بعض الهيئات المحلية كمراكز الشباب.

¹ - حسن السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، مرجع سابق، ص 34 - 35.

- تنظيم الاجتماعات بالمدرسة.
 - المساعدة في إجراءات الكشف الطبي على التلاميذ خاصة المشاركين في أنشطة التربية الرياضية التنافسية.
 - تأمين عوامل الأمن والسلامة في الملاعب والمرافق الرياضية المختلفة.
- و- واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية تجاه المهنة والمجتمع:**
- الاشتراك في تنفيذ برامج مراكز الخدمات بالحي أو الإشراف على الأندية الموجودة في نطاق المدرسة خاصة من الناحية الرياضية والاجتماعية.
 - دراسة المجتمع المحيط ونواحي احتياجاته من النشاط وتوفير هذا النشاط لممارسته والاستفادة منه.
 - المساهمة التطوعية للاشتراك في بعض الأعمال التي ترتبط بالمجتمع مثل الإسعافات الأولية، محو الأمية، التبرع بالدم.
 - الحصول على المراجع العلمية الرياضية والمرتبطة والأبحاث والدراسات ومتابعة الجديد في مجال التربية الرياضية.
 - الاشتراك في النقابات المهنية مثل نقابة المهن التعليمية ونقابة المهن الرياضية وكذلك الاشتراك في الأندية الرياضية والاجتماعية.
 - الاشتراك في إدارة المباريات والإشراف على الأيام الرياضية وكذلك القيام بالتحكيم والتنظيم للمسابقات التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي القريب من المدرسة.
 - العمل المستمر على تنمية الثقافة العامة والثقافة الرياضية للمجتمع المحيط بالمدرسة.
 - أن يكون قدوة صالحة يحتذى بها في مكان العمل والإقامة مع الالتزام بأخلاقيات المهنة والإيمان بدورها في خدمة البيئة والمجتمع.

3- كيف يعد المعلم نفسه للتدريس؟

يحتاج برنامج التربية البدنية والحركية إلى المعلم ذو تدريب بدني ومعرفي وانفعالي محدد ومؤهلات معينة، والمؤهلات هنا لا يعني بها الشهادات الدراسية بالذات ولذا يجب:¹

أ- فهم الأستاذ لنفسه وتقديره لحالته الجسمانية والصحية:

أن أهم ما يسلح به المعلم نفسه كي يأخذ عائقه مسئولية تعليم فصل دراسي به مجموعة من الأطفال في سن متقاربة ولكنهم متباينون في خلفياتهم وقدراتهم ومعلوماتهم، أن يفهم نفسه أولاً، أن يفهم الإنسان ليس

¹ - حسن السيد أبوعبد: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، مرجع سابق، ص 37.

بالأمر السهل، بل أن لمن أصعب الدروس على الإنسان أن يعرف نقاط ضعفه ومواطن قوته، أن يعرف أخطائه وان يغير ما يستطيع تغييره منها، ثم يتقبل أن يعيش وهو يعتقد أن رغم هذه الأخطاء شخص له كيانه وقدراته التي تمكنه من أن يقوم بالأعمال المطلوبة منه والمسئوليات المنتظر أن يتحملها، أن يعرف انه شخص أن يتقبل نفسه الناس مع انه لم يبلغ حد الكمال.

أن عليك أيها المعلم بصرف النظر عن عدد سنوات إعدائك للمهنة أو عن مدى خبرتك بالتدريس في مدارس أخرى أن تسأل نفسك قبل دخول الفصل الجديد في أول السنة الدراسية: هل سيحبني التلاميذ؟ هل أستطيع معاونتهم فعلا؟ وهل سيستجيبون لي ويعملون معي؟ أنت قادم إليهم وفي جعبتك ما تجمع لديك طول سنين حياتك من معارف وثقافة وخبرة وتجربة شخصية منفردة في ذاتها، فانك مسلح بحالتك الجسمية الصحية، وقدراتك العقلية ومواهبك الخاصة ومظهرك الشخصي وصوتك هذه كلها سمات خاصة بك ولا يوجد شخصان يتطابقان تماما في مثل هذه الصفات..... وهنا يظهر التساؤل كيف يستطيع المعلم أن يقدر حالته الجسمانية والصحية؟ أن التدريس مهنة شاقة وهو على صعوبته لا يقتصر على عمل المدرس في الفصل فقط بل أن نصف العمل يتم داخل الفصل والنصف الآخر أو يزيد يستدعي أعمالا قد يظن البعض أنها عبء على التدريس.

إن الحالة الجسمانية والصحية للمدرس هي من بين العتاد الذي يتسلح به وينبغي أن يقدرها حق قدرها فينتقم مواطن الضعف فيها حتى يتجنب مضاعفتها وإخطارها ليعيش سليم البدن صحيح الجسم مما يساعده على القيام بأعباء التدريس.... أن النوم لمدة كافية يعين المعلم على أن يظل نشطا مستبشرا كما أن تناول الإفطار الكامل بهدوء وعلى غير عجلة ضروري كي يحتفظ بحيويته وطاقته وقوته فترة الصباح وحتى الغذاء ليزود بالقدرة على مواجهة مطالب التلاميذ ودواعي الأنشطة والاجتماعات.¹

ب- الهيئة العامة والمظهر الخارجي للمعلم:

يحترم التلاميذ معلمهم ويحبونهم بغرض النظر عن إختلاف أحجامهم أو أطوالهم أو أجسامهم أو أعمارهم وذلك إذا ما توفرت فيهم سمات ومميزات معينة... فمن خلال هندامك المتزن وملابسك ونظافتها وترتيبها وتناسقها أيها المعلم، من خلال تصفيف شعرك والعناية به ومن خلال صوتك وتوازن نبراته بين علوه وانخفاضه... يقترب منك التلاميذ ويلتفون حولك.

وقد يتساءل المعلم عما يلبس، أو كيف يظهر أمام تلاميذه ونحن لا نسوق هنا نموذجا بعينة يحتذ به كل المعلمين ولكننا نود من كل معلمة أو معلم مقبول على التدريس أن يرجع بذكرته إلى الوراء أيام كان تلميذا

¹ - حسن السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، مرجع سابق، ص 39.

أم تلميذة في المدرسة وكان يعجبه في معلمه ذلك الرداء أو ربطة العنق تلك التي كان ظهر بها... وذلك الوقار وتلك الهيبة التي كانت تجذبهم إليه وتحببهم فيه ومن المهم جدا في هذا الاتجاه أن يعرف المعلم ماذا يرتد في الفصل وما يرتدي أثناء الرحلات التي يخرج فيها مع التلاميذ وأثناء الجولات في حقول القرية أو مصانع المدينة إذا كل ذلك سيترك آثار تعليمية سلوكية ذات مغزى ومعنى عند المتعلمين الصغار فالمعلم هنا والقذوة الصالحة والأسوة الحسنة.

ج- حاجة المعلم إلى المرونة وسرعة البديهة:

يتوقف مدى تقدم التلاميذ ومقدار الخبرات التي يتعلمونها ونوعيتها كما ذكر أحد المحللين التربويين على سرعة إحساس المعلم بموقف معين يمر به تلاميذه واستخلاص الآثار التي يتركها الموقف وسلامة التلاميذ كثير ما يواجهون صعوبات في مواقف لا يتوقعها المعلم وكثيرا ما تبدو عليهم الحيرة والوجل وهم في مثل هذا الموقف بالذات يريدون من المعلم توضيحها مقنعا ويحتاجون لتفسير صحيح يضعهم على الطريق الصواب.

د- حاجة المعلم إلى التعرف على التراث الثقافي للمجتمع:

إنك أيها المعلم وقد اخترت مهنة تستدعي الاتساع والعمق في المعرفة والسرعة في الفهم سوف تكون مسئولا عن معاونة تلاميذك كي يشبوا وهم على وعى وإدراك بالعالم الذي يحولهم مبتدئين بالبيئة الصغيرة التي يتحركون فيها (قرية أو وحي) ثم إلى الدائرة الأوسع قليلا (المركز أو المدينة) ثم المجتمع وهو الوطن فالعالم الخارجي وسوف تكون أيها المعلم بمثابة المفتاح الذي يفتح أمامهم أبواب الحصول على المعارف والمعلومات من مختلف مصادرها كما يفتح لهم آفاق التعبير المبتكرة والأدب والفن والموسيقى والرسم... أنك سوف تساعدهم في كسب القدرة على حل المشكلات، ومواجهة المسائل عن طريق العديد من المهارات، مثل التعقل والفهم والاتصال والملاحظة والاستماع والعد والحساب، وسوف توفر لهم الخبرات التي توزعهم لتنموا أجسامهم نموا صحيحا، وتقوى عضلاتهم في توازن وتناسق لكي يستطيعوا القيام بالمجهود البدني المتسق مع أعمارهم.¹

¹ قاسم المنديلاوي: دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية، مرجع سابق، ص 22.

4- علاقة مدرس التربية البدنية والرياضية:

إن مدرس التربية الرياضية بحكم مهنته يتعامل مع الكثيرين والمدرس الناجح يعمل على تقوية علاقاته

الطبية في الاتجاهات التالية:

أ- علاقات مهنية:

- الاطلاع على البحوث التي تجري في المجالين التربوي والرياضي.
- الاشتراك في النقابات والرابطات والجمعيات التي تكلف لمهنة تقدما.
- محاولة التخصص في أحد الفروع الرياضية أو التربوية والتقدم فيها.

ب- علاقات مع الإدارة:

- العمل على رفع تقاريره إلى رئيسه المباشر كلما احتاج إلى ذلك.
- المواظبة والمحافظة على التعليمات والتقاليد.
- التعاون مع إدارة المدرسة على حل مشكلات المدرسة عامة والمادة الخاصة.

ج- علاقاته مع مجتمع المدرسة:

- العمل على نشر الثقافة الرياضية في المجتمع المدرسي.
- العمل على إيجاد روح تعاون بين البيت والمدرسة.
- القيام بواجباته كمواطن صالح.¹

د- علاقاته مع زملائه:

- عدم التدخل في مواضيع لا تعنيه.
- عدم تشجيع الإشاعات وغيرها من العلل الاجتماعية.
- التعاون التام مع الزملاء مهما كان الأمر.

¹ - حسين السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، مرجع سابق، ص 44.

5- مؤهلات مدرس التربية البدنية والرياضية:

أ- المؤهلات الدراسية:

رغم أن المدرس يعد إعداد معيناً في كليات التربية البدنية والرياضية، إلا أنه من الضروري الإشارة إلى بعض المواد التي اتفق علم التربية على أهميتها للمربي الرياضي حتى يكون ذلك حافزاً له على الاستمرار في دراسة هذه المواضيع:

- الفهم الصحيح لمراحل النمو للناحية الوظيفية والانفعالية والعقلية والاجتماعية.
- الفهم العميق لمواد البرامج المناسبة مع كل من مراحل النمو.
- المقدرة على الإدارة من التخطيط والتنظيم والتنسيق والمتابعة.
- إتقان أنواع النشاطات الهامة بالتربية الرياضية كالألعاب والعاب القوة.
- الإلمام بوسائل وأساليب التقويم والقياس والاختبار في التربية الرياضية.

ب- المؤهلات الشخصية:

الشخصية نمط سلوكي مركب ثابت إلى حد كبير يميز الفرد عن غيره ويتكون من تنظيم فريد لمجموعة من الوظائف والسمات والأجهزة المتفاعلة معا والتي تضم القدرات العقلية والانفعالية والإرادة والتركيب الجسمي والوراثي والوظائف الفيزيولوجية والأحداث التاريخية الحياتية والتي تحدد طريقة الفرد الخاصة في الاستجابة وأسلوبه المميز في التوافق البيئي".¹

لا ريب أن المسؤولية الملقاة على عاتق مدرس التربية الرياضية كبيرة وهذه المسؤولية تتلخص في أن مجال التربية الرياضية والحركية هو المجال التربوي الوحيد الذي يظهر فيه الطفل على طبيعته تمام، وتضرب مثلا في المرحلة الابتدائية يجلس طوال يومه الدراسي دون أن يتحرك أو حتى يبدي مللاً، لا شك في أن مدرسي المواد الأخرى سيجعلون منه نموذجاً للتلميذ المهذب المؤدب المطيع ويثنون عليه ثناء عاطراً، ولكن لو أن التلميذ سلك هذا المسلك في درس التربية الرياضية فإنه يعتبر مريضاً جسمانياً أو عقلياً أو على الأقل اجتماعياً.

¹ - رمضان محمد القذافي: الشخصية، نظرياتها، اختبارات وأسابيل قياسها، ط2، منشورات الجامعة المفتوحة، بنغازي، ليبيا، 1996، ص19.

لهذا كانت مسؤولية مدرسنا ضخمة، لأنها تطلب منه أن يعتني بالأفراد من أبناء فصله وتتطلب فيه أن يلاحظ سلوك كل منهم ليتعرف على مدى النمو الذي يصله إليه حتى يتمكن أن يوجهه التوجيه الصحيح، هذه المسؤولية تتطلب مؤهلات شخصية لا تتوفر في الأحيان في بعض المشتغلين في هذه المهنة، ومن حسن العمر، فالتعليم في الكبر ليس كالنقش على الحجر كما يقولون وشكرا للعالم التربوي الذي اثبت أن الكبار يتعلمون ويغيرون من سلوكهم مثل الصغار سواء بسواء.

✓ وإذا فما هي المؤهلات الشخصية التي يحتاج إليها مدرس التربية البدنية والرياضية؟

أ- الصحة الشخصية:

يجب أن يكون مدرس التربية البدنية والرياضية متمتعاً بكامل صحته الجسمية والعقلية، لأن التدريس عموماً والتربية الرياضية خصوصاً تتطلب مجهوداً عالياً نسبياً.

فالمهنة تستدعي أن يبقى المدرس واقفاً عدداً من الساعات يومياً أثناء تدريسه، ومدرس التربية البدنية والرياضية بالذات يجب أن يكون مثالاً للصحة أمام التلاميذ من حيث عاداته ومظهره، أما من جهة الصحة العقلية فعلى المدرس أن يراعي أن كل تصرف أو سلوك ينعكس على التلاميذ بصورة غير مباشرة، ومن المهم أن يكون المدرس متزناً قادراً على التعبير عن نفسه بطريقة سلمية، متحمساً ومرحاً مع التلاميذ وزملائه.

ب- المقدرة العقلية:

تبدو التربية البدنية والرياضية كما لو كانت لا تتطلب سوى مجهود جسماني من المدرس، إلا أن القدرات العقلية لازمة للحصول النظري المصاحب للمدرسة العملية، وإن التربية الرياضية -في واقع الأمر- ما هي إلا عملية تربوية ذات قطبين: معلم ومتعلم، التفاعل بينهما يحتاج إلى مقدرة عقلية، وفهم طبيعة العملية التربوية يقتضي مقدرة وإدراكاً معينين لا بد من توافرها في مدرس التربية البدنية والرياضية، إن اتساع أفق مدرس التربية البدنية والرياضية لازمة لنجاحه في التأثير على تلاميذه، والتلاميذ يشعرون بمدى عمق تفكير من يتحدث إليهم ويتأثرون به كثيراً، ومدرس التربية الرياضية، مواطن أولاً، والمواطن لا بد أن يكون واعياً لما يحدث حوله من أحداث داخلية وخارجية.

ج- المقدرة اللغوية:

اللغة هي وسيلة نقل المعلومات، بل يحتاج المدرس إلى اللغة كي يستطيع كتابة تقاريره وخطاباته بلغة سليمة.

والقدرة على الإلقاء الصحيح بجانب القدرة اللغوية لازمة لمدرس التربية البدنية والرياضية، ويجب أن يكون صوت المدرس واضحاً -لا بالمنخفض ولا بالمرتفع- وأن تكون لغته سليمة وصحيحة.

د - المقدرة على الريادة:

التربية البدنية والرياضية ليست مادة من تلك المواد التي يلقي فيها المدرس بمعلومات إلى التلاميذ، يحفظونها ثم يختبرون فيها، وإنما التربية البدنية والرياضية مجال تربوي كامل لمساعدة التلاميذ على التغيير من سلوكهم، والريادة اللازمة لمساعدة التلاميذ تحتاج إلى الفهم الصحيح في التربية في مراحل العمر المختلفة، والقدرة على الريادة من قبل أن تكون إما، والفن موهبة لا تكتسب ولكن تنمو، فالرسم مثلا فنّ وكلنا يستطيع أن يرسم، ولكن الإرتفاع بهذا الفن هو المشكلة، والتدريب والمثابرة هو وسيلة الإرتفاع بالفن، كذلك الريادة، فإصرار المدرس واهتمامه على الإرتفاع بريادته والمثابرة هو وسيلة النجاح.¹

هـ - المهارة الحركية:

لا شك أن مدرس التربية البدنية والرياضية يحتاج إلى قدر المتوسط من القدرة الحركية في الأنشطة الرياضية حتى يتمكن أن يقوم بأداء أمثلة تدريسية وكثير من رجال التربية البدنية والرياضية يغفلون هذه النقطة بمجرد تخرجهم فينخفض مستواهم الحركي بشكل سيء للرجل الرياضي.

و - المهارات الشخصية:

إن مدرس التربية البدنية والرياضية مدرس ومربي قبل أي شيء آخر، والتلميذ بحكم أنه لازال في دور التكوين يحتاج إلى مثل أعلى يتطلع إليه، ومهارات مدرس التربية الرياضية تدفع التلميذ إلى محاولة الإقتداء به علاوة على ذلك فإن المهارات الشخصية تضفي على صاحبها نوعا من السلوك تجعله بتقدير من يتعامل معه، فالمهارات الشخصية للفرد تكسبه نجاحا، والإنسان في حاجة إلى النجاح والمهارات الشخصية تنفع صاحبها في مهنته وخصوصا في مهنة التربية الرياضية فالمدرس الذي يرسم يستطيع أن يزين لوحة إعلانات التربية البدنية والرياضية ويجعلها ملقاة التلاميذ، والمدرس الذي يلعب الموسيقى يستطيع أن يضع موسيقى لتمارين النشاطات الرياضية والتقارير بطريقة تدعو إلى قراءتها والاستزادة منها والأمثلة في ذلك كثيرة.

فهو يبث المثل العليا في تلاميذه وهو القدوة أمامهم وعلى نهجه يسير الكثيرون منهم ويتأثرون بشخصيته لأنه يتقابل معهم آلاف المرات في مواقف الحياة الواقعية والفعالة، كما يجب أن يكون المدرس ذا شخصية محبوبة ويمتاز بصفات الصداقة والقيادة الحكيمة، حيث أن التلاميذ يعكسون حالة المدرس المثالية

¹ - حسين السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، مرجع سابق، ص 46.

واستعداداته وانفعالاته، فإن أظهر صفات إنفعالية غير حسنة، كسرعة التوتر وعدم الاستعداد للمعلم لأنه لا يجنى من تلاميذه سوى ما واجههم به.¹

6- أسس عمل المدرس ومسؤولياته:

يمكن تلخيص هذه الصفات فيما يلي:

- فهم المدرس في المجتمع وعلاقاته بالتطور الإنساني ودوره هو نفسه في المدرسة وكعضو في المجتمع.
- فهم حاجات المجتمع ودور التربية البدنية والرياضية في تحقيقها، وإدراك أهمية التربية البدنية والرياضية في حياة التلميذ والقدرة على استغلال هذا كنقطة انطلاق في توسيع آفاق التلاميذ في المجال العلمي والاجتماعي والحركي.
- الإيمان بالأسلوب العلمي في التفكير وما يصاحبه من إتجاهات علمية وعملية، على أن يكون هو نفسه قادراً على تطبيق هذا الأسلوب في حياته الخاصة والعامة.
- معرفة دقيقة بمادة التخصص -أداءها- حقائقها ومفاهيمها وقوانينها على أن تكون هذه المعرفة ضمن إطار يمكنه من فهم الترابط بجزئياتها وعلاقاتها بالعلوم الأخرى.
- معرفة التطورات العلمية الحادثة والمحتملة الحدوث في الفروع العلمية المختلفة، وإدراك أبعاد التقدم العلمي وأثره في المجتمع الإنساني.
- فهم تام لطبيعة التلاميذ وقدراتهم، وخبرة وافية في التوجيه التعليمي.
- خبرة مناسبة في القيام بعمليات التدريس بما تتضمنه من مهارات في التخطيط وإدارة الأعمال الجماعية والأداء، واستخدام الوسائل التعليمية والاستفادة من المصادر المختلفة في التحصيل العلمي، وكذلك توجيه نشاط التلاميذ وتقويم هذا النشاط.
- قدرة على التعاون من المعلمين الآخرين على إختلاف تخصصاتهم في سبيل تحقيق الأهداف المشتركة بعلاقات حميمة تتصف بالاحترام والتقدير والعطاء والمتبادل والتي تشبع حاجاته الإجتماعية ومشاركته في الأنشطة الإجتماعية.²
- رغبة في النمو الذاتي عملياً وثقافياً ومعرفة بوسائل هذا النمو.
- رغبة قوية في تحقيق دوره كقائد ومدرّب.

¹ - سمراي العباس، سمراي عبد الكريم محمد: تطوير مهارات تدريس التربية البدنية والرياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية والرياضية، 1992، ص 79.

² - نبيل صالح سفيان: المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، أتراك للنشر والتوزيع، مصر، 2004، ص 154.

7- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:

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

- يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية.
- يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب ومناهج تعليمية جديدة.
- لا يجب أن تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادراتهم أو مسؤولياتهم.
- يجب أن تعطي السلطات توصيات الأساتذة الوزن الذي تستحقه، وذلك فيما يتعلق بملائمة المناهج الدراسية، وأنواع التربية الأخرى المختلفة للتلاميذ.
- يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادي أو غير مسوغ من جانب هؤلاء، خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية.
- يجب توطيد دستور أخلاقي أو سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في تأكيد اعتبار المهنة وممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها.
- من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة، يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب ولا سيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الاعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم، أي يعتمد إلى حد كبير على المركز الإقتصادي الذي يوضعون فيه.
- ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع، ومن ثم أهمية الأستاذ كما يجب للراتب أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.
- تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم ولأسرهم.
- يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرة أكبر وتحمل مسؤوليات أكبر.¹

¹ - نبيل صالح سفيان: المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، مرجع سابق، ص 154.

خلاصة:

تعتبر فترة إعداد مدرس التربية البدنية والرياضية نقطة البداية لتزويده بالمعلومات الأساسية والتربية المهنية التي يقوم بنقلها بعد التخرج للتلاميذ، ولذا فإن النمو المهني لمدرس التربية البدنية والرياضية يتوقف على نوع إعداده ودراسته قبل التخرج وغالبية البرامج التي تؤدي لمدرس التربية البدنية والرياضية تتضمن مقررات في مواد مختلفة ومنها المناهج وطرق التدريس وعلم النفس على فرض أن مجرد معرفة الطالب (مدرس المستقبل) بها تمكنه من القيام باستخدامها ومهارة بعد التخرج، وعلى ذلك فإن إعداد المعلمين والمعلمات في كليات التربية الرياضية ينبغي أن يساعده على استيعاب وتطبيق مفاهيم المواد المختلفة.

ومدرس التربية البدنية والرياضية يجب أن يشارك في تخطيط المنهاج بمعنى أن يقوم بتحديد أهداف ومحتوى المنهج والأنشطة التعليمية التي يقوم بتنفيذها ثم تقويمها، كذلك يجب أن يكون ملماً بالأساليب الحديثة والبرامج المستخدمة في التربية البدنية والرياضية وكيفية تطبيقها والتغلب على المشكلات التي تواجه تطبيقها.

الفصل الثالث:

التربية البدنية والرياضية

تمهيد:

تسهم التربية البدنية والرياضية في تنمية وتقدم ثقافة الأمة وتساعد بصفتها لونا من ألوان التربية في العمل على تحقيق الأهداف التربوية فهي حلقة في سلسلة من العوامل الكبيرة والمؤثرة التي تساعد على تحقيق المثل العليا وتسهم في رسالة المجتمع، ورغم هذه الأهمية في تنمية الفرد والمجتمع فان معلم التربية البدنية والرياضية لا يلقى الإهتمام الكافي نظرا لمقارنته بمعلمي المناهج الدراسية الأخرى حيث يختلف الدور الذي يقوم به، فواجبات تدريس التربية البدنية والرياضية تختلف كلياً وجزئياً عن معطيات المواد التي تدرس داخل الحجرات المغلقة، وبالتالي تختلف الكفاءة الأدائية لمعلم التربية البدنية والرياضية عن كفايات معلمي المواد الأخرى نظرا لاختلاف المعطيات، حيث تحيطه مؤثرات داخلية وخارجية تجعله في خطر التقييم الخاطئ والمقارنة غير العادلة نظرا لاقتصار التربية البدنية والرياضية في المدارس على كونها ألعابا رياضية ولا تمتد إلى كونها نشاطا أكاديميا وحاجة مجتمعية لتنمية الشخصية والمواطنة، مما أدى إلى ضعف أدائه واتسامه بالعشوائية.

I- التربية البدنية والرياضية:**1- مفهوم التربية البدنية والرياضية:**

يمكن وصف التربية البدنية والرياضية بطرق عديدة مختلفة فالبعض يراها مرادفا لمفاهيم، التمرينات، اللعب، الألعاب، وقت الفراغ الرياضية... لكن هذه المفاهيم جميعها في الواقع تعبر عن أطر وأشكال الحركة المتضمنة في المجال الأكاديمي الذي يطلق عليه اسم التربية البدنية والرياضية.

أ- **المفهوم التربوي:** هناك من ينظر إلى التربية البدنية والرياضية على أنها مجموعة من القيم والمهارات والمعلومات والاتجاهات التي يمكن أن يكسبها برنامج التربية البدنية والرياضية للأفراد لتوظيف ما تعلموه في تحسين نوعية الحياة.

كما يرى المفكر التربوي ديوى "Dewey" أن: التربية البدنية والرياضية ليست مجرد إعداد للحياة وإنما هي الحياة نفسها، وفي هذا السياق يتطرق إليها على أنها أسلوب للحياة وطريقة مناسبة لمعايشة الحياة. كما يرى مفكر التربية مورجان "Morgan" أن: تعبير تربية بدنية يتضمن الوسط الذي يمكن للتربية أن تتأثر به والذي يتمثل في أطر منظمة من النشاط البدني.

✓ **المفهوم الإجرائي:** يمكن تناول مفهوم التربية البدنية والرياضية من منظور إجرائي على أساس أنها:

- مجموعة أساليب وطرق فنية: تستهدف اكتساب القدرات البدنية والمهارات الحركية والمعرفية.
- مجموعة نظريات ومبادئ: تعمل على تبرير وتفسير استخدام الأساليب النفسية.
- مجموعة قيم مثل: تشكل الأهداف والأغراض وتكون بمثابة موجهة للبرامج والأنشطة.¹

أ- تعريف التربية البدنية والرياضية:

هي جزء بالغ الأهمية من عملية التربية العامة وهي ليست حاشية أو زينة تضاف إلى البرنامج المدرسي كوسيلة لشغل الأطفال ولكنها على العكس من ذلك، جزء حيوي من التربية، فهي جزء من التربية العامة التي تهدف إلى تكوين الفرد بنديا واجتماعيا وذلك من خلال ممارسة لمظاهر التربية المتلفة وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا بتوفير القيادة التربوية التي تقوم بعملية التوجيه والإرشاد وتعتبر التربية البدنية والرياضية مجال تطبيقا لجميع العلوم الإنسانية.²

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، مدخل التاريخ الفلسفة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2009، ص 29-34.

² - حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية في إدارة وفلسفة التربية البدنية، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الإسكندرية، 2001، ص 09.

كما يعرف وليست بوتشر "Wuest bucher": هي العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإنساني من خلال وسيط هو الأنشطة البدنية المختارة لتحقيق ذلك كما تقول لومبكين "Lumpkin" التربية البدنية هي العملية التي يكتسب الفرد خلالها أفضل المهارات البدنية والعقلية، واجتماعية، واللياقة من خلال النشاط البدني.

كما يبرز تعريف كويسكي التربية البدنية والرياضية جزء من التربية العامة، هدفها تكوين المواطن بدنيا وعقليا وانفعاليا واجتماعيا بواسطة عدة ألوان من النشاط البدني المختار لتحقيق الهدف.

كما وضع روبرت بوبان الفرنسي تعريفا: هي تلك الأنشطة البدنية المختارة ليتحقق حاجات من الجوانب البدنية والعقلية والنفسية وحركية بهدف تحقيق النمو المتكامل للفرد.

كما وضع بيتر أرنولد تعريفا: هي ذلك الجزء المتكامل من العملية التربوية التي تثرى وتوافق الجوانب البدنية العقلية، الاجتماعية، الوجدانية لشخصية الفرد بشكل رئيسي عبر النشاط البدني المباشر.¹

ب- مفهوم التربية البدنية والرياضية في الجزائر:

الشباب هم بذرة المجتمع ورأس مال الأمة حسب ميثاق الوطني وقانون التربية البدنية والرياضية، والسعة دور فعال في تطوير التربية وتوسيع مجالها لتصبح تضم الأشخاص بمختلف قدراتهم عازمين على تكوين مجتمع قوي باستطاعته القيام بمهام التنمية وهذا حسب ما تنص عليه السياسة الوطنية فنظام التربية البدنية والرياضية مدمج في نظام تربوي شامل في جمهوريتنا، وأهداف هذا النظام هي النهوض به ومنه النهوض بالنظام التربوي العام.²

ج- الفرق بين التربية البدنية والرياضية:

- ✓ التربية البدنية: هي التعريف السابق ذكره أي التربية عن طريق البدن أو الأداء الحركي.
- ✓ الرياضة: هي ممارسة مظاهر التربية الرياضية مع عدم توافر القيادة التربوية التي تقوم بالتوجيه والإرشاد.³

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، مدخل التاريخ للفلسفة، مرجع سابق، ص 35 - 36.

² - محمد عوض بيسوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 24.

³ - حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية في إدارة وفلسفة التربية البدنية، مرجع سابق، ص 9 - 10.

ج- علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة:

التربية العامة تعبير يطلق على النمط الرئيسي الواسع للتربية، وهو مفهوم قريب الصلة من مفهوم التنشئة الاجتماعية، ويقصد به كافة المحاولات التي تبذل للتنمية القدرات والاتجاهات ولكن ليس على نحو غرضي خاص لمهنة ما أو أعداد لوظيفة معينة، فهي جزء من التربية الشاملة تتعامل بشكل أساسي مع المشكلات والموضوعات العامة التي بين الفرد ومجتمعه والاستفادة من الأنشطة البدنية والحركية كوسيلة لتحقيق أهداف التربية العامة تعد من الظواهر التربوية للوقت الحالي.¹

2- خصائص التربية البدنية والرياضية:

التربية البدنية والرياضية مادة تعليمية تساهم بالتكامل مع المواد الأخرى وبطريقتها الخاصة في تحسين قدرات التلميذ في مجالات متعددة ويتميز عن غيرها من النظم التربوية بخصائص كثيرة تكمن في اعتمادها على مختلف التمارين البدنية تشكل رئيسي للأنشطة والتنوع فيها، مما يساعد على مصادفة جميع أنواع الفروق الفردية لدى التلاميذ، كما يؤدي إلى اكتساب القيم والخصال المتصلة بالمعايير والأخلاق والآداب غالباً ما يكون بطرق غير مباشرة وفي ظروف حيوية وديناميكية وقد أوضحت ويست بوتشر 1987 بعض الإسهامات التربوية التي يمكن أن تعبر بوضوح عن طبيعة العلاقات بين التربية البدنية والنظام التربوي منها:

- مساهمة التربية البدنية في التحصيل المدرسي.
- الصلة القوية للنشاط الحركي بالعمليات العقلية العليا.
- مساهمة التربية البدنية في فهم جسم الإنسان.
- مساهمته في فهم دور الرياضة والثقافة العالمية.
- مساهمتها في تأكيد الذات و تقدير النفس في الاتجاه الايجابي نحو النشاط البدني بشكل عام.
- مساهمتها في تنمية الاعتبارات الإنسانية والتأكيد عليها كما تنمي قيمة التعاون.
- مساهمتها في نشر مفاهيم اللعب الشريف والروح الرياضية وتنمية المهارات الحركية النافعة²

3- أهمية التربية البدنية والرياضة:

إهتم الإنسان من قديم الأزل بجسمه وصحته ولياقته وشكله كما تعرف عبر ثقافته المختلفة على الفوائد والمنافع التي تعود عليه من جراء ممارسته الأنشطة البدنية والتي أنتجت أشكالاً اجتماعية من جراء ممارسة الأنشطة البدنية، والرقص والتدريب الرياضي، والرياضة كما أدرك أن المنافع الناتجة عن هذه الممارسة من

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، مدخل التاريخ للفلسفة، مرجع سابق، ص 36 - 37.

² - المركز الوطني للوثائق التربوية: الكتاب السنوي الأول، بدون سنة، ص 41.

الأنشطة لا تتوقف على الجانب البدني الصحي وحسب وإنما تعرف على الآثار الايجابية النافعة لها على الجوانب النفسية والعقلية والحركية والجمالية وهي جوانب في مجملها تشكل شخصية الفرد تشكيلا تاما ولعل أقدم النصوص التي أشارت إلى أهمية النشاط البدني على المستوى القومي ما ذكره لسقراط "Socrates" مفكر الإغريق أبو الفلسفة عندما كتب على المواطن أن يمارس التمرينات البدنية كمواطن صالح يخدم شعبه ويستجيب لنداء الوطن إذا دعا الداعي.

كما ذكر المؤلف شيللر "Schiller" في رسالته جماليات التربية أن الإنسان يكون إنسانا فقط عندما يلعب ويعتقد المفكر ريد "Read" أن التربية البدنية والرياضية تمدنا بتهديب للإرادة ويقول لا لأنه لا يؤسف على الوقت الذي يخصص للألعاب في مدارسنا على النقيض فغنه هو الوقت الوحيد الذي يمضي على خير وجه.

ويذكر الألماني جوتسموتس "Guthsmuths" أن الناس تلعب من أجل أن يتعافوا وينشطوا أنفسهم.¹

4- أهمية تدريس التربية البدنية والرياضية:

تساهم التربية البدنية في تنمية وتقدم ثقافتهم وتساعد بصفتها لونا من ألوان التربية البدنية والرياضية في العمل على تحقيق الأهداف التربوية فهي حلقة في سلسلة من العوامل المؤثرة الكبيرة التي تساعد على تحقيق المثل العليا للدولة وتساهم في رسالة المجتمع كما تلعب التربية البدنية والرياضية في المدرسة دورا هاما في:

- توفير فرص النمو المناسب لإعداد النشء.
- التكامل من النواحي البدنية والعقلية والنفسية.

كما تعتبر عنصرا هاما أيضا في عمليتي النمو والتطور وقد ركز العديد من المختصين في مجال الطب المدرسي على أهمية النشاط الحركي بالنسبة للتلاميذ حيث تحتاج أعضاء الجسم وأجهزته الحيوية إلى أجزاء كبيرة من التمرينات والأنشطة لجعلها قوية وصيانتها حتى تكون في صحة جيدة.

فالتلميذ هو شاب المستقبل ورجل الدولة ولذلك كان الاعتناء بالتربية البدنية والرياضية في هذه المرحلة مسؤولية قومية لخلق جيل قوي وواع متوازن عقليا و جسمانيا ونفسيا واجتماعيا.²

5- الأهداف العامة للتربية البدنية والرياضية:

إن الأهداف التالية هي الأكثر شيوعا في قوائم الأهداف العامة للتربية البدنية والرياضية لبعض المدارس العالمية.

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، مدخل التاريخ للفلسفة، مرجع سابق، ص 41.

² - محمد سعيد عزمي: أساليب تطوير وتنفيذ درس التربية البدنية والرياضية، د.ط، منشأة المعارف الإسكندرية، القاهرة، 1979، ص 20.

أ- تنمية المهارات الحركية:

من أهم أهداف التربية البدنية والرياضية حيث تبدأ برامجها من فترة الطفولة لتنشيط الحركة الأساسية وتنمية أنماطها الشائعة والتي تقسم إلى:

- حركات انتقالية: كما يمشي، الجري، الوثب.
- حركات غير انتقالية: الثني، اللف، الميل.
- حركات معادة: كالدافع، الرمي والركل ومن ثم تتأسس المهارات الحركية على هذه الأنماط، فهي مهارات متعلقة، وهي إن كانت تتأسس على اللياقة البدنية والحركات الأساسية، إلا أن الاعتبارات الإدراكية والحسية لها أهميتها في إدراك واكتساب المهارات الحركية ومن أمثلها المهارات المتخصصة فالمهارات الخاصة بكرة القدم تختلف عن المهارات الخاصة بكرة اليد.¹

ب- التنمية البدنية:

يعبر هدف التربية البدنية عن إسهام التربية البدنية الرياضية في الارتقاء بالأداء البدني والوظيفي للإنسان ولأنه يتصل بصحة الإنسان ولياقته فهو بعد من أهداف التربية البدنية والرياضية إن لم يكن أهمها على الإطلاق وتطلق عليه بعض المدارس البحثية، هدف التنمية العضوية، لأنه يعتمد إلى تطوير وتحسين وظائف أعضاء جسم الإنسان من خلال الأنشطة البدنية، لأنه يعتمد إلى تطوير وتحسين وظائف أعضاء جسم الإنسان من خلال الأنشطة البدنية الحركية المقننة والمختارة، وكذلك المحافظة على مستوى أداء هذه الوظائف وصيانتها وتتمثل أهمية هذا الهدف في أنه من الأهداف المقصورة على مجال التربية البدنية والرياضية، وهذا يسري على سائر المواد التربوية والتعليمية كالأخرى بالمدرسة أو خارجها كالأندية، وساحات اللعب ومراكز الشباب وغير ذلك من المؤسسات التي تقدم برامج التربية البدنية والرياضية.

ج- اللياقة البدنية:

تعد اللياقة البدنية من أهم الأهداف العامة للتربية البدنية والرياضية المفكرين والباحثين لها ما بين باعتبارها المسمى المناسب لهدف التنمية البدنية واعتبارها أحد القيم الأساسية لهذا الهدف. واللياقة البيئية هي أحد الجوانب الرئيسية للياقة الشاملة ويتحدد مفهوم اللياقة البيئية بأنها حالة نسبية من الإعداد البدني تمكن الفرد مع التكيف مع الواجبات البدنية المطلوب وبكفاية وبدون تعب لا داعي له مع بقاء فائض من الطاقة البدنية ليستخدمها الفرد من وقت الفراغ.

¹ - محمود عبد الفتاح عدنان، أمين أنور الخولي، عدنان درويش جلول: التربية البدنية المرئية، ط2، 1997، ص22-23.

د- التنمية الحركية:

تشكل الظاهرة الحركية لدى الإنسان أحد أهم أبعاد الوجود الإنساني سواء على المستوى الحياتي (البيولوجي) أو المستوى الاجتماعي الثقافي، ويشتمل هدف التنمية الحركية على عدد من الخبرات والقيم والمفاهيم التي تعتمد على حركة الإنسان وتعمل على تطويرها والارتقاء بكفائتها.

وتعتمد فكرة الإنسان على العمل المتوافق والمتناسق بين الجهازين العضلي والعصبي، وهي تتأسس على الحركة الأصلية الطبيعية الموروثة للنوع الإنساني كله والتي تتمثل في المشي والجري والوثب والحجل في الرمي، الركل والضرب... الخ.¹

ه- هدف الترويج وأنشطة الفراغ:

تسيير الأصول الثقافية الرياضية على منشآت تهدف إلى التسلية والمتعة والترويج وتشغل أوقات الفراغ، وما زالت الرياضة تحتفظ بذلك كأحد أهدافها الذرائعية في إطار التربية البدنية والرياضية وهو الهدف الذي يرمي إلى إكساب الأفراد بها، وإشارة الاهتمامات بالأنشطة البدنية والرياضية وتشكل الاتجاهات الإيجابية نحوها. بحيث تصبح ممارسة الأنشطة البدنية نشاطا ترويجيا يستثمره الإنسان في وقت فراغه بما يعود عليه بالقيم الصحية والنفسية والاجتماعية المفيدة.

و- هدف التنمية المعرفية:

يتناول هدف التنمية المعرفية العلاقة بين ممارسة النشاط البدني والرياضة وبين القيم والخبرات والمفاهيم المعرفية التي يمكن اكتسابها من خلال ممارسة هذا النشاط والمعرفة الرياضية هي المجال الذي يتضمن المفاهيم والمبادئ التي تشكل الموضوعات ذات الطبيعة المعرفية العقلية المرتبطة بالنشاط الرياضي وتكمن أدواته بشكل عام.

ويهتم الهدف المعرفي بتنمية المعلومات والمعارف كالفهم والتطبيق والتحليل والتركيب والتقدير لجوانب معرفية جوهرها رغم انتسابها للتربية البدنية مثل:²

- تاريخ الرياضة وسيرة الأبطال.
- المصطلحات والتغيرات الرياضية.
- اللياقة البدنية الخاصة.
- الصحة الرياضية والوقاية.

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية مدخل التاريخ الفلسفة، مرجع سابق، ص 129-131، 151.

² - المرجع نفسه، ص 155-159.

▪ أنماط التغذية وطرق ضبط الوزن.

▪ قواعد اللعب ونواتج المنافسات.

ز- هدف التنمية النفسية:

يعبر هدف التنمية النفسية عن مختلف القيم والخبرات والحصائل الانفعالية الطيبة والمقبولة، والتي يمكن أن تكسبها برامج التربية البدنية والرياضية للمشاركين بها، بحيث يمكن إجمال هذا التأثير في تكوين الشخصية الإنسانية المتزنة والتي تتصف بالشمول والتكامل، كما أنها تتيح مقابلة الكثير من الاحتياجات النفسية للفرد.

ح- هدف التنمية الاجتماعية:

تعد التنمية الاجتماعية على برامج التربية البدنية والرياضية أحد الأهداف المهمة والرئيسية في التربية البدنية، فالأنشطة الرياضية تتسم بثراء المناخ الاجتماعي ووفرة العمليات والتفاعلات الاجتماعية التي من شأنها إكساب الممارسة الرياضية والنشاط البدني عددا كبيرا من القيم والخبرات والحصائل الاجتماعية المرغوبة والتي تنمي الجوانب الاجتماعية في شخصيته وتساعد في التطبيع والتنشئة الاجتماعية والتكيف مع مقتضيات المجتمع ونظمه ومعاييرها الاجتماعية والأخلاقية.¹

ط- هدف التنمية الجمالية:

تتيح الخبرات الجمالية كالناتجة عن ممارسة النشاط الرياضي قدرا كبيرا من المتعة والبهجة، كما أنها توفر فرض التسوق الجمالي والأداء الحركية المتميزة في الأشكال المختلفة للموضوعات الحركية كالرياضة والفنون الشعبية والعروض الجمالية للتمرينات والجمباز والخبرات الجمالية الحركية ليست خبرات تشكيلية فقط وإنما تتصف بأبعاد جمالية أخرى كالأساس بالإيقاع والتناغم وغيرها من جماليات الموسيقى، ولا ينبغي أن نفرق بين القيم الجمالية للحركة وبين الأشكال التقليدية للفنون، كالبحث والتصوير والموسيقى لأن القيم الجمالية للحركة في الرياضة إنما هي قيم أصلية من صميم طبيعتها وذلك لأن الرياضة لغتها الخاصة التي تختلف عن لغة الموسيقى وهي اللغة التي تجذب الممارسين والمشاهدين إليها، الأمر الذي يحرك المشاعر وينمي الذوق والمشاركة الانفعالية لجماليات الحركة بألوان مختلفة.

¹ - أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية مدخل التاريخ الفلسفة، مرجع سابق، ص 166-169.

6- درس التربية البدنية والرياضية:

أ- مفهوم درس التربية البدنية والرياضية:

يعتبر درس التربية البدنية والرياضية الوحدة الصغيرة في البرنامج الدراسي وهو أساس كل منهاج للتربية، كما يجب مراعاة فيه حاجات الطلبة بالإضافة إلى ميول ورغباتهم.¹

فدرس التربية البدنية والرياضية هو اللبنة أو الوحدة المصغرة التي تبنى وتحقق تتابع واتساق محتوى المنهج، وتنفيذ درس التربية البدنية والرياضية أهم وجبات المدرس.

ولكل درس أغراضه التعليمية من المنظور السلوكي (حركي، معرفي، وجداني) وتتكون الوحدة التعليمية من عدد دروس التربية البدنية ويشمل الدرس التقليدي في التربية البدنية على الجوانب التالية:

- المقدمة: وتشتمل على الإجراءات التنظيمية إحماء التمرينات.
- الجزء التعليمي: ويشتمل على النشاط التعليمي والنشاط التطبيقي.
- الختام: ويشتمل على التهدئة والعودة إلى الحالة الأولى.

وهناك أنواع عديدة لإخراج الدرس وطرق مستحدثة لإدارته، فالعناية اليومية بالدرس هي الخطوة الأولى والهامة لو أردنا أن نجني الفائدة المروية من المنهاج كله، لذا يجب أن ندرس التربية البدنية والرياضية يوميا إجمالاً وتفصيلاً، وأن نلم بكل ما يمكن أن نلم به من معلومات عن هذا الحجر الأساسي فبناء منهاج التربية الرياضية بالمدرسة.²

ب- أهمية درس التربية البدنية والرياضية:

يعتبر درس التربية البدنية والرياضية الأشكال الأكاديمية مثل الطبيعة واللغة ولكنه يختلف عن هذه المواد بلونه، بمد التلاميذ ليس فقط بمهارات وخبرات حركية ولكنه يمدهم أكثر بالكثير من المعارف والمعلومات التي تغطي الجوانب الصحية والاجتماعية.

بالإضافة على المعلومات التي تغطي الجوانب العلمية بتكوين جسم الإنسان وذلك باستخدام الأنشطة الحركية مثل التمرينات والألعاب المختلفة (الجماعية أو الفردية) التي تحت الإشراف التربوي من مربين أعد إلى هذا الغرض.

¹ - محود عبد الفتاح عدنان، أمين أنور الخولي، عدنان درويش جول: التربية البدنية المرئية، مرجع سابق، ص 24-25.

² - السيد حسن شلتوت، حسن معوض: التنظيم والإدارة في التربية الرياضية، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1994، ص

إذا كانت التربية البدنية الرياضية عرفت بأنها "عملية توجيه المكون البدني والقوام للإنسان لاستخدام التمرينات البدنية والتدابير الصحية وبعض الأساليب الأخرى التي تشترك مع الوسائط التربوية لتنمية النواحي النفسية والاجتماعية والخلقية.

فإن ذلك يعني أن درس التربية البدنية والرياضية كأحد أوجه الممارسات كما يحقق أيضا هذه الأهداف ولكنه على مستوى المدرسة، فهو يضمن النمو الشامل والمتزن للتلاميذ ويحقق احتياجاتهم البدنية، طبقا لمراحلهم السنية، وتدرج قدرتهم الحركية ويعطي الفرص للناخبين منهم الاشتراك في أوجه النشاط داخل وخارج المدرسة. وبهذا الشكل فإن درس التربية البدنية والرياضية لا يغطي المساحة فقط ولكنه يحقق الأغراض التربوية التي رسمتها السياسة التعليمية في مجال النمو البدني والصحي للتلاميذ على كل المستويات.¹

7- أهداف درس التربية البدنية والرياضية:

إن تكوين الشخصية الشاملة للفرد في المجتمع هدف تسعى إليه التربية البدنية والتعليم في كل المجتمعات والهدف الرئيسي للتربية البدنية والرياضية هو المساهمة الفعالة لتنمية الشخصية المتكاملة والمتزنة للفرد للتربية البدنية والرياضية دورا فعالا في تحقيق هذا الهدف، حيث أن لكل درس من دروس التربية البدنية والرياضية هدف يعمل على تحقيقه، فهناك أهداف تعليمية للدرس وهي تتعلق بتعلم المهارات الحركية والمعرفية للتلاميذ وأهداف تربوية للدرس وهي تتعلق بتعلم النواحي الاجتماعية والخلقية والانفعالية والسلوكية للتلاميذ، فكل درس أهدافه الخاصة سواء كانت تعليمية أو تربوية، أو كلاهما معا، حيث أن النجاح في تحقيقها يعني المساهمة في تحقيق أهداف منهج التربية البدنية والرياضية.

أ- الأهداف التربوية لدرس التربية البدنية والرياضية:

يساهم درس التربية البدنية والرياضية في تحقيق العديد من الأهداف التربوية منها ما يلي:

- إكساب الأطفال والشباب حب العمل الجماعي والتعاون والارتقاء بمستوى العمل الجماعي سواء بإستخدام الأساليب التنظيمية في درس التربية البدنية والرياضية مثل الألعاب الصغيرة الجماعية أو الألعاب الرياضية أو التمرينات الجماعية، ومما لا شك فيه فإن ذلك كله يعد من الإمكانيات التي تعمل على تربية النشء نحو السلوك الجماعي الخالي من الأنانية والفردية.
- إكساب العديد من السمات النفسية الإيجابية (الإدارية والخلقية) التي تساهم في تكوين شخصيتهم كالنظام والطاعة والمبادرة والشجاعة والإستقلال والإعتماد على النفس.

¹ - محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطى: نظريات وطرق التربية البدنية، مرجع سابق، ص 34.

▪ إكساب القدرات العقلية عن طريق التفكير الواعي أثناء ممارسته النشاط الرياضي وعند تنفيذ خطط اللعب، وعند تعلم المهارات الحركية.

▪ إكسابهم القدرات الجماعية عن طريق الأداء الإبتكاري للتمرينات البدنية أو التعبير الحركي أو الرقص، كما أن التربية البدنية تساعد على تشغيل القوام الجيد الذي يكسب الفرد الوعي الجمالي.

ب- حصة التربية البدنية والرياضية:

✓ مفهوم حصة التربية البدنية والرياضية:

تعتبر حصة التربية البدنية والرياضية أحد أشكال المواد الأكاديمية ولكنها تختلف عن هذه المواد بكونها تمد التلاميذ ليس فقط، بمهارات وخبرات حركية ولكنها تمدهم أيضا بالكثير من المعارف والمعلومات التي تغطي الجوانب الصحية والنفسية والاجتماعية، بالإضافة إلى المواد التي تغطي الجوانب العملية بتكوين جسم الإنسان وإذا كانت التربية البدنية والرياضية عرفت بأنها: "عملية توجيه للنمو البدني والقوام للإنسان بإستخدام التمرينات البدنية والتدابير الصحية وبعض الأساليب الأخرى التي يشترك مع الوسائط التربوية لتنمية النواحي النفسية والاجتماعية والخلقية".

فإن ذلك يعني أن حصة التربية البدنية والرياضية كأحد الممارسات، كما يحقق أيضا هذه الأهداف ولكنه على مستوى المدرسة، فهو يضمن النمو الشامل والمتزن للتلاميذ ويحقق احتياجاتهم البدنية، طبقا لمراحلهم السنوية، وتدرج قدراتهم الحركية ويعطي الفرصة لنابعين منهم للاشتراك في أوج النشاط داخل وخارج المدرسة. بهذا الشكل فإن درس التربية البدنية والرياضية لا يغطي المساحة فقط ولكنه يحقق الأغراض التربوية التي رسمتها السياسة التعليمية في مجال النمو البدني والصحي للتلاميذ على كل المستويات.

✓ حصة التربية البدنية والرياضية:

تحدد أهداف التربية البدنية والرياضية كالاتي:

- المساعدة على الاحتفاظ بالصحة والبناء البدني السليم القوام للتلاميذ.
- المساعدة على تكامل المهارات والخبرات الحركية، ووضع القواعد الصحية لكيفية ممارستها داخل وخارج المدرسة: مثل القفز والرمي والوثب.
- المساعدة على تطوير الصفات البدنية مثل القدرة والسرعة والتحمل والمرونة والرشاقة.
- التحكم في القوام في حالتي السكون والحركة.
- اكتساب المعارف والمعلومات والحقائق على أسس الحركة البدنية وأصولها البيولوجية الفيزيولوجية والبيوميكانيكية.

- تدعيم الصفات المعنوية والسمات الإدارية والسلوك اللائق.
- التعود على الممارسة المنظمة للأنشطة الرياضية.
- تنمية الإتجاهات الإيجابية بممارسة النشاط الرياضي من خلال الأنشطة اللاصفية.¹

✓ محتوى حصة التربية البدنية والرياضية:

حصة التربية البدنية والرياضية هي النواة الرئيسية أو المكون الأساسي للدورة، حيث أن الدورة مجموعة من الحصص تكون مترابطة ومتكامل من حيث الأهداف، وتهدف الحصة المقبلة يكون مرتبط ومكمل فهدف الحصة التي سبقتها وهكذا حتى نصل إلى الهدف المراد الوصول إليه خلال الدورة، وتتكون حصة التربية البدنية والرياضية من ثلاث أجزاء كما يلي:

• **الجزء التمهيدي (الإعدادي):** ويسمى أحيانا بالجزء التحضيري أو الإحماء كما هو واضح أن غرضها هو إعداد التلاميذ فيزيولوجيا ونفسيا لتلقي الواجبات الحركية المختلفة سواء في النشاط التعليمي أو التطبيقي أو تنفيذ مجموعة التمرينات المعدة لغرض معين، ويذكر "مايف" إن الجزء التحضيري يضمن قبل كل شيء بداية منظمة للحصة ويحدد نجاح المدرس والحالة النفسية والانفعالية البدنية للتلاميذ، وليكون هذا الجزء في أحسن صورة يجب أن يتميز بما يلي:

- تحضير عام للتلاميذ على المستوى النفسي والبدني.
- التمرينات تكون عامة وخالية من الخطورة.
- تقديم الألعاب الصغيرة والمسلية والتي تضيف جو من الحركة.

• **الجزء الرئيسي:** ويحتوي هذا الجزء على

1-النشاط التعليمي:

ويقدم في هذا الجزء المهارات والخبرات الواجب تعلمها سواء كانت اللعبة "فردية أو جماعية"، وطريقة التعلم تلعب دورا كبيرا في استيعاب التلاميذ للمادة المتعلمة وهي تعبر عن أسلوب المدرس في توصيل المادة التعليمية.

إلا أن أفضل النشاط التعليمي كوحدة مستقلة أثناء الدرس يوجه له النقد من حيث كونه بطيئا ويستغرق وقتا طويلا من الدرس أو وجود فراغات زمنية، حيث ينتظر التلاميذ دورهم في الأداء مما يؤدي إلى إخراج

¹ - محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية، مرجع سابق، ص 95.

الدرس وديناميكيته في النشاط التعليمي تقضي على هذه العيوب، وتعطي الفرصة للمدرس بالانتقال من جزء لآخر بسرعة وفعالية.¹

2- النشاط التطبيقي:

ويقصد به الحقائق والشواهد والمفاهيم للاستخدام الواعي في الواقع العلمي، ويتم ذلك في الألعاب الفردية مثل ألعاب القوى والملاكمة والنشاط التطبيقي إتباع القواعد خلال النشاط هذا، بالإضافة إلى إتباع قواعد الأمن والسلامة.

• **الجزء الختامي:** يهدف هذا الجزء إلى تهدئة أجهزة الجسم الداخلية وإعادتها بقدر الإمكان إلى ما كانت عليه سابقاً، ويتضمن هذا الجزء تمارين التهدئة بأنواعها المختلفة كتمارين التنفس والاسترخاء وبعض الألعاب الترويحية ذات الطابع الهادئ وقبل انصراف التلاميذ ليقوم المدرس بإجراء تقويم النتائج التربوية ويشير إلى الجوانب الإيجابية والسلبية والأحداث التي حدثت أثناء الدرس.

✓ أنماط درس التربية البدنية والرياضية:

يحدد نمط درس التربية البدنية والرياضية تبعاً للهدف الرئيسي الذي يسعى لتحقيقه، ودروس التربية البدنية والرياضية تهدف إلى تنمية شخصية التلاميذ الشاملة وهي:

- دروس تهدف إلى اكتساب الصفات البدنية للتلاميذ وفيها يتم العمل على تحسين الصفات البدنية والوظيفية للتلاميذ وتطوير الأداء المهاري مع مراعاة قواعد التدريب والعمل والراحة.
- دروس تهدف إلى اكتساب المهارات الحركية وفيها يتم العمل على تحسين تعليم التلاميذ المهارات الحركية للأنشطة الرياضية المختلفة للمناهج.
- دروس تهدف إلى التحسين والتطوير والارتقاء بمستوى الأداء، فهي تجمع بين النمط الأول والثاني معاً للعمل على تثبيت وإتقان المهارات الحركية والصفات البدنية لدى التلاميذ.
- دروس تهدف إلى القياس في المستوى الذي وصل إليه التلاميذ والتقويم بهدف معرفة مدى تحقيق أهداف منهج التربية البدنية.

✓ شروط درس التربية البدنية والرياضية:

- حتى يكون درس التربية البدنية والرياضية ناجحاً ويحقق أهدافه لابد من أن يتوافر فيه شروط وهي:
- يجب أن يكون لكل درس هدف معين يسعى المدرس للوصول إليه وأن يدرك التلاميذ هذا الموضوع.

¹ - محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، مرجع سابق، ص 96.

- مراعاة التدرج في تعليم المهارات الحركية والعقلية للتلاميذ من الأسهل إلى الأصعب ومن البسيط إلى المعقد والتي تتماشى مع قدرات واستعدادات التلاميذ.
- الاستمرارية في تعليم المهارات الحركية والعقلية في الدرس والربط بين التمرينات وعلى مراعاة التدرج في الصعوبة، فالدرس وحده له بداية وله نهاية وأي إختلال فيه يفسده ويقلل من قيمته وأثره.
- يجب أن يحتوي درس التربية البدنية والرياضية على مهارات حركية وتمرينات شاملة لجميع أجزاء الجسم ومتشابهة في العدد والقوة، بهدف بناء الجسم منتظما ومتزنا في نموه.
- يجب أن تتناسب أوجه نشاط درس التربية البدنية والرياضية مع الزمن المخصص له فلا تكون أوجه النشاط أقل من الزمن فيؤدي إلى الملل أو أكثر منه فتكون التمرينات روتينية ولا تحقق الهدف.
- يجب أن يشمل درس التربية البدنية والرياضية على عنصر التنوع والتغير والتشويق لجذب انتباه التلاميذ وتشوقهم وتعقلهم بدرس التربية البدنية والرياضية ويبعدهم عن الملل.
- يجب أن تتلاءم أوجه النشاط وطرق التدريس في درس التربية البدنية والرياضية مع أسس العلوم المتعلقة بالتربية الرياضية، كعلم النفس والاجتماع وعلم التشريح وعلم الحركة.
- يجب أن يساعد الدرس على تنمية القيم والمعايير الإجتماعية في نفوس التلاميذ.¹
- ملائمة حالة الجو فلا تكون قليلة في الجو البارد أو أكثر حجما في الجو الحار.
- مناسبة لمستوى وقدرات التلاميذ والمرحلة العمرية لهم.
- أن تحتوي على أنواع عدة من النشاط الحر.
- أن تضمن اشتراك التلاميذ ولأطول مدة ممكنة.
- تساعد التلاميذ على التعاون والمشاركة.
- معرفة التلاميذ بقوانين وطرق اللعب للنشاط الذي سيقوم به التلاميذ.
- يوفر فرص للتلاميذ لتعلم القيادة والتعبئة.
- يتضمن ألوان من النشاط يؤديها التلاميذ بدون إكراه وضغط.
- خلق مواقف تعليمية تحث التلاميذ على الإهتمام بالنظافة والانضباط.
- يجب أن تتلاءم أوجه النشاط على الإمكانيات المتوفرة بالمدرسة.
- يجب أن يكون الملعب نظيفا وسطحه مناسباً لنوع النشاط الذي يمارسه التلاميذ.

¹ - أكرم زكي خطايبية: المناهج المعاصرة في التربية البدنية والرياضية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997، ص 140-

- يجب أن تكون المساحة المتوفرة على ممارسة النشاط الذي يجريه.
- يجب أن تكون الأجهزة والأدوات كافية وحالتها جيدة، لا تعرض التلاميذ للحوادث والإصابات وإن يعتاد التلاميذ على العناية بالأدوات والأجهزة ويتدربوا على حملها ونقلها من مكان لآخر بسرعة وحذر.
- يجب أن تكون ملابس التلاميذ ملائمة للنشاط الرياضي (لباس رياضي)، وأن تكون هناك نظاماً لخلعها واستبدالها والاستحمام إذا توفر ذلك.
- يجب أن يكون المدرس قدوة حسنة للتلاميذ، ويعتني بصحته وشخصيته ومظهره المناسب وأن شخصيته مؤثرة في الدرس.¹

¹ - أكرم زكي خطايبية: المناهج المعاصرة في التربية البدنية، مرجع سابق، ص 143.

خلاصة

تعتبر ممارسة التربية البدنية والرياضية ذات أهمية كبيرة وذلك من أجل تزويد التلاميذ بالكثير من المعلومات والمعارف وتنمية المهارات الحركية للتلاميذ، ولذلك يجب أن تكون الخطة الشاملة لمناهج التربية البدنية والرياضية تشمل على كل أوجه النشاط والتي يسعى المدرس لتحقيقها ويريد التلاميذ أن يمارسوها ويكتسبون المهارات التي تتضمنها هذه الأنشطة حيث أن نجاح درس التربية البدنية والرياضية يتوقف على التحضير المسبق للدرس، وإمداده وتنفيذه الجيد معا.

فدرس التربية البدنية والرياضية يجب أن يتماشى وفق ذوق وميول التلاميذ وأن يكون به نوع من السهولة، يسهل الاستيعاب والفهم الجيد لمضمونه، أي أن السهولة واختيار ما يتماشى وفق قدرات التلاميذ سواء الحركية أو النفسية أو العقلية وحتى الإجتماعية، ضروري في برمجة وتحضير درس التربية البدنية والرياضية كما يجب أيضا الإهتمام الكبير بالجانب التربوي قبل الجانب البدني الخاص.

الجانب التطبيقي

الفصل الأول:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

وفق الطبيعة موضعنا ومشكلة البحث الذي نحن بصدد دراسته ومن خلال ملاحظتنا الميدانية عند زيارتنا للعديد من المؤسسات التربوية متوسطة ولالية تبسة ارتأينا دراسة واقع تأثير الضغوط المهنية على أستاذ التربية البدنية والرياضية داخل المؤسسات التربوية والدور الفعال والكبير الذي يلعبه في العملية التربوية وبالتالي كان لزاما علينا إيجاد حل أو طرق لمواجهة الضغوط المهنية التي تصادفه لكي يتسنى له انجاز مهمته وإخراج حصته على أكمل وجه والزيادة في رضاه وثقته بنفسه والتخلص من الصعوبات التي تعترضه أثناء أدائه المهني.

وانطلاقا من إيماننا القوي بنتائج الدراسات التي تؤكد على أنه توجد أسباب وعوامل تعمل على حدوث الضغوطات المهنية والتي تؤثر على الأداء المهني للأستاذ وعلى إنتاجيته كان لزاما علينا التأكد من هذا الفرض بإخضاع المشكل إلى دراسة تحليلية قصد الحصول على نتائج ومعلومات تثبت مدى تأثير الضغوطات أثناء العمل على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

I- المنهج المتبع:

نظرا لطبيعة موضوع بحثنا ومشكلته المتعلقة بما هي الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية اعتمد الباحث على المنهج الوصفي الذي يقوم على دراسة وتحليل وتفسير الظاهرة من خلال تحديد خصائصها وأبعادها حيث يهدف للوصول إلى وصف علمي متكامل. والمنهج الوصفي يقوم بجمع البيانات وتصنيفها ومحاولة تفسيرها وتحليلها من أجل قياس ومعرفة اثر وتأثير العوامل على الظاهرة محل الدراسة بهدف استخلاص النتائج ومعرفة كيفية الضبط والتحكم في هذه العوامل.

1- الدراسة الاستطلاعية:

إن إجراء الدراسة الاستطلاعية يعد أمرا ضروريا في كثير من البحوث لأنها الأساس في العمل وتكمن كذلك في معرفة الصعوبات سواء في تحديد المشكلات الهامة ذات القيمة العلمية أو في التعرف على ظواهر جديدة بالدراسة وبالظروف المحيطة بها إضافة إلى الصعوبات المتعلقة بمنهج البحث والأدوات المستخدمة والعينة المختارة ومجالات الدراسة وطرق جمع المجالات ومعالجتها.

2- تحديد المتغيرات (المتغير المستقل والمتغير التابع)

• **المتغير المستقل:** أستاذ التربية البدنية والرياضية وهو الفرد الكفاء القادر على ممارسة عملية تربية على الوجه الأكمل، وهو الهادئ، المتزن، المحافظ، الذي يميل إلى التخطيط، يأخذ شؤون الحياة بالجدية المناسبة بحسب أسلوب الحياة المنظمة ولا ينفعل بسهولة وساعد التلاميذ على تحصيل دراسي جيد من خلال تشجيعه لمختلف الأنشطة الرياضية وهو دائم النشاط والحركة ويأخذ أمور التلاميذ ببساطة متفهم للأوضاع يساعد الآخرين على بناء شخصيتهم السليمة السوية.

• المتغير التابع:

- **الضغوط المهنية:** تجربة الضغط ناتجة عن اختلال التوازن في الطب (الداخلي والخارجي) والقدرة على مواجهة هذا الطب عندما تكون المقاومة هامة.

3- مجتمع البحث:

أساتذة التربية البدنية والرياضية لمتوسطات ولاية تبسة والمقدر عددهم ب 298 أستاذ.

4- عينة البحث

• **كيفية اختيارها:** بعد زيارتنا الميدانية للعديد من المؤسسات التربوية لولاية تبسة وملاحظتنا الميدانية للاهتمام الكبير الذي يولونه لمادة التربية البدنية والرياضية كمادة هامة ضمن المقرر الوزاري. وجعلها من أهم الأولويات تم اختيار عينة البحث من أساتذة التربية البدنية والرياضية داخل العديد من المؤسسات التربوية حيث شملت عينة البحث 30 أستاذا لمادة التربية البدنية والرياضية لبعض متوسطات ولاية تبسة.

5- حدود الدراسة (زمانية ومكانية):

- **المجال الزمني:** المجال الزمني الفترة من (2014/02/15) إلى غاية (2014/04/10).
- **المجال المكاني:** متوسطات ولاية تبسة الخاصة بالعينة قيد البحث.

6- أدوات البحث:

استعملت قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية البدنية والرياضية كوسيلة أساسية لجمع البيانات والتي صممها (محمد حسن علاوي)¹ تتضمن القائمة (36) عبارة موزعة على (6) أسباب (عوامل) هي:

- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعمل مع الطلبة في المدرسة.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالإمكانيات المادية بالمدرسة.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالراتب الشهري للمعلم (المدرس).
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالإشراف التربوي الرياضي.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقة بين المعلم (المدرس) وإدارة المدرسة.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقات مع المعلمين (المدرسين) الآخرين.

بما أن أعلى علامة هي 22 بجمع العلامات المرتبطة بالبعد سواء كان في اتجاه هدف القائمة أو عكس اتجاه هدف القائمة وأقل علامة نحصل عليها هي 14 بجمع العلامات التي تكون في اتجاه هذه القائمة أو عكس اتجاه هذه القائمة بجمع 22 و14 نحصل على 2.36 وبالتالي:

- عند معدل 18 لدى الأستاذ ضغوط مهنية متوسطة.
- أقل من 18 ليس لأستاذ التربية البدنية ضغوط مهنية.
- أكبر من لمعدل 18 لدى الأستاذ ضغوط مهنية مرتفعة.

¹ - محمد حسن علاوي: مدخل في علم النفس الرياضي، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1998، ص 497 - 499.

• **مقياس الضغوط المهنية:** مقياس الضغوط المهنية المستعمل في هذه الدراسة صممه (محمد حسن علوي) للتعرف على الأسباب أو العوامل التي قد تؤدي إلى حدوث الضغوط عن معلم التربية الرياضية وتتضمن القائمة على 36 عبارة موزعة على 06 أسباب أو عوامل هي:

- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالإمكانيات المادية بالمدرسة.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالراتب الشهري للمعلم.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالتوجيه التربوي الرياضي.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة.
- أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقات مع المعلمين الآخرين.

بما أن أعلى علامة هي 22 بجمع العلامات المرتبطة بالبعد سواء كان في اتجاه هدف القائمة أو عكس اتجاه هدف القائمة وقل علامة نحصل عليها هي 14 بجمع العلامات التي تكون في اتجاه هدف القائمة أو عكس اتجاه هدف القائمة بجمع 22 و 14 نحصل على $18 = 2/36$ المتوسط الحسابي.

وبالتالي:

- عند المعدل 18 لدى الأستاذ ضغوط مهنية متوسطة.
- أقل من المعدل 18 ليس لأستاذ التربية البدنية ضغوط مهنية.
- أكبر من المعدل 18 لدى أستاذ التربية البدنية ضغوط مهنية مرتفعة.

• **تسجيل درجات الاختبار:** يتراوح قائمة مقياس الضغوط المهنية ب 24 عبارة في اتجاه القائمة الضغوط (30 . 18 . 6 . 29 . 23 . 17 . 11 . 34 . 16 . 10 . 4 . 33 . 27 . 15 . 3 . 32 . 20 . 08 . 02 . 31 . 19 . 13 . 7 . 36)، عكس الضغط و 12 عبارة ليست في اتجاه هدف القائمة (12 . 24 . 12 . 05 . 28 . 22 . 21 . 09 . 26 . 14 . 25 . 1).

ويجب المختبر على كل عبارة من المقياس كما يلي:

- بدرجة كبيرة جدا (5).
- بدرجة كبيرة (4).
- بدرجة متوسطة (3).
- بدرجة قليلة (2).
- بدرجة قليلة جدا (1).

- وقد عبر "محمد حسن العلاوي" عن وجود الضغوط ب 24 عبارة تدل على ذلك ويتم منح الدرجة التي يقوم المعلم برسم دائرة حولها أي العبارات التي في اتجاه هدف القائمة.
- أما بالنسبة للعبارات التي ليست في اتجاه هدف القائمة فيتم عكسها على النحو التالي:
- الدرجة (5) تصبح (1)، (4) تصبح (2)، (3) تبقى كما هي، (2) تصبح (4)، (1) تصبح (5)
- **الاختبار القبلي:** قام الباحث بإجراء الاختبار القبلي لقياس الضغوط المهنية لدى معلم التربية البدنية والرياضية والذين كما ذكرنا كان عددهم 30 أستاذ تربية بدنية طبقنا الاختبار على 05 أساتذة تربية بدنية ورياضية وذلك في 2014/02/25 م.
- **الاختبار البعدي:** تم إجراء الاختبار البعدي على أفراد نفس العينة بعد 15 يوم من تطبيق الاختبار القبلي.

7- صدق وثبات أدوات البحث:

يعد الاختبار صادقاً إذا كان يقيس فعلاً ما أعد لقياسه أما إذا أعد لقياس سلوك وقياس غيره لا تنطبق عليه صفة الصدق وللصدق أنواع عديدة منها الصدق الفرضي وصدق المحتوى والصدق الذاتي.¹

8- أساليب التحليل والمعينة الإحصائية:

تمثلت الطرق الإحصائية المستعملة في هذا البحث فيما يلي:

معامل الارتباط -R- المتوسط الحسابي الانحراف المعياري والتي نحصل عليها مما يلي:²

$$\text{معامل الارتباط } R = \frac{\text{ن مج} \cdot (\text{س} \times \text{ص}) - \text{مج} - \text{مج س} \times \text{مج ص}}{\sqrt{(\text{ن مج س}^2 - \text{مج س}^2) \times (\text{ن مج ص}^2 - \text{مج ص}^2)}}$$

حيث

ن = عدد أفراد العينة

مج س: مجموع قيم المتغير س

مج ص: مجموع القيم للمتغير ص

مج س: مجموع مربعات قيم المتغير س

مج ص: مجموع مربعات قيم المتغير ص

¹ - عبد الحفيظ مقدم: الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1993، ص 146.

² - عيسى عبد الرحمن، محمد نصر الدين: القياس في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1996، ص 225.

مج س × ص: ضرب حاصل الدرجات المتقابلة في الاختبارات

أ- المتوسط الحسابي:

يرمز له بالرمز "س" ويكتب بالصيغة التالية:

$$\bar{س} = \frac{مج س \dots 1}{ن}$$

مج س: مجموعة القيم (س¹ + س² + س³ + س⁴ + س^ن)

ب- الانحراف المعياري:

يحسب لمعرفة مدى تباعد أو تقارب المجموعة عن الوسط الحسابي ويرمز له بـ "ع" ويكتب بالصيغة

التالية:

$$ع = \frac{\sqrt{مج(س-س)}}{ن}$$

حيث

ع: الانحراف المعياري

س: عدد المفردات العينة (قيم عددية)

س: المتوسط الحسابي

(س - س): مجموع مربع هذه الانحرافات

ن: عدد طبيعي

¹ - محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1993، ص 225.

الفصل الثاني:

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

إن نتائج الخام المتوصل إليها من استعمال أي وسيلة لجمع المعلومات ليس له أي مدلول ما لم تعرض وتحلل هذه النتائج تحليلا دقيقا يسمح من استنباط الحقائق وعليه سنتطرق في هذا الفصل إلى تحليل كل النتائج المتحصل عليها من الاختبار المطبق فعليا ومقارنته بالفرضيات.

I- عرض وتحليل النتائج:

مقارنة بين الاختبار القبلي والبعدي لقياس الضغوط المهنية لمعلم التربية البدنية والرياضية.

1- العمل مع التلاميذ في المدرسة:

جدول رقم 05

معامل الارتباط	إختبار بعدي		إختبار قلبي		عدد الأساتذة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.79321	2.580	14.80	2.32	14.90	05

- عرض وتحليل النتائج:

تشير نتائج الجدول الخاص ببعده العمل مع التلاميذ في المدرسة إلى وجود الارتباط بين الإختبارين القبلي والبعدي وصل إلى 0.79 وهذا إن دل على شيء فإنه يدل على وجود ثبات في الإختبار حيث أن نسبة الارتباط قريبة من واحد.

2- الإمكانيات المادية بالمدرسة:

جدول رقم 06

معامل الارتباط	إختبار بعدي		إختبار قلبي		عدد الأساتذة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.61384	2.19	18	4.40	19	05

- عرض وتحليل النتائج:

بينت نتائج الجدول الخاص ببعده الإمكانيات المادية بالمدرسة إلى وجود إرتباط بين الإختبارين القبلي والبعدي، وصل بالتقريب 0.61 وهذا يدل على هناك ثبات في الإختبار إعتباره قريب من واحد.

- بعد الراتب الشهري:

جدول رقم 07

معامل الارتباط	إختبار بعدي		إختبار قلبي		عدد الأساتذة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.94312	3.22	21.80	3.92	21.85	05

- عرض وتحليل النتائج:

بينت نتائج الجدول الخاص ببعده الراتب الشهري على أن هناك إرتباط كبير بين الإختبار القبلي والبعدي وصل بالتقريب 0.94 وهذا يدل على هناك ثبات في الإختيار على إعتباره معامل الارتباط قريب من واحد.

3-التوجيه التربوي الرياضي:

الجدول رقم 08

معامل الارتباط	إختبار بعدي		إختبار قلبي		عدد الأساتذة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.94324	3.07	13.03	4.29	13.11	05

- عرض وتحليل النتائج:

بينت نتائج الجدول الخاص ببعده التوجيه التربوي الرياضي على أن هناك إرتباط كبير بين الإختبارين القبلي والبعدي وصل إلى 0.94 أي يوجد ثبات في الإختبار، على إعتباره قريب من واحد.

4-العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة:

جدول رقم 09

معامل الارتباط	إختبار بعدي		إختبار قلبي		عدد الأساتذة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.56234	2.42	18.40	1.88	20.30	05

- عرض وتحليل النتائج:

بينت نتائج الجدول الخاص ببعد العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة إلى وجود ارتباط بين الاختبار القلبي والبعدي وصل إلى 0.56 وهذا ما يؤكد أن هناك ثبات في الإختبار على اعتبار أن نسبة إرتباطه ما قريبة من واحد.

5-العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين:

الجدول رقم 10

معامل الارتباط	إختبار بعدي		إختبار قلبي		عدد الأساتذة
	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.82341	3.99	12.66	5.31	13.21	05

- عرض وتحليل النتائج:

بينت نتائج الجدول الخاص ببعد العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين إلى وجود إرتباط كبير وصل إلى 0.82 بين الإختبار القلبي والبعدي وهذا يدل على أن هناك ثبات في الإختبار على اعتبار أن نسبة الارتباط بينهما قريبة من الواحد.

✓ مقارنة بين الاختبار القلبي والبعدي لمقياس الضغوط المهنية لمعلم التربية البدنية والرياضية بالنسبة للأبعاد الستة:

الجدول رقم 11 يوضح الأبعاد الستة

الإختبار البعدي	الإختبار القلبي	البعد/الإختبار
14.80	14.90	العمل مع التلاميذ في المدرسة
18	19	الإمكانات المادية بالمدرسة
21.80	21.95	الراتب الشهري
13.03	13.11	التوجيه التربوي الرياضي
18.40	20.30	العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة
12.66	13.21	العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين
16.4483	17.0783	التوسط الحسابي
3.0033	3.6866	الانحراف المعياري
0982532		معامل الارتباط

- عرض وتحليل النتائج:

بينت نتائج الجدول الخاص بالأبعاد الستة الخاصة بمقياس الضغوط المهنية عند معلم التربية البدنية والرياضية وهي (العمل مع التلاميذ في المدرسة الإمكانات المادية بالمدرسة الراتب الشهري التوجيه التربوي الرياضي العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين) على أن هناك إرتباط الآخرين (القلبي والبعدي) على أن نسبة إرتباطهما وصلت إلى 0.982532 وهي نسبة قريبة من الواحد وهذا ما يؤكد درجة ثبات الاختبار.

✓ النتائج الخاصة بأساتذة التربية البدنية والرياضية لمتوسطات ولاية تبسة

البعد 01: العمل مع التلاميذ في المدرسة

جدول رقم 12

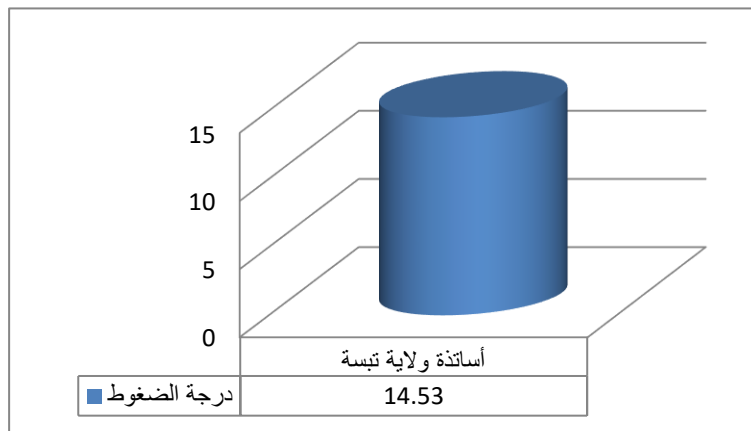
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الأساتذة
3.60	14.53	436	30

- عرض وتحليل النتائج:

الأساتذة لا يعانون من ضغط مهني متعلق ببعد العمل مع التلاميذ في المدرسة على إعتبار أن المتوسط الحسابي 14.53 أقل من المعدل 18.

إذ لا يوجد ضغط مهني وهذا راجع للدور الذي يلعبه الأستاذ من خلال التفاعل الذي يحصل بين التلاميذ والأساتذة.

وهذا راجع لدرجة ومدى تمكن الأستاذ في تعامله مع التلاميذ من خلال شخصيته التي تبرز بقوة والتي يتمتع بها أستاذ التربية البدنية والرياضة عبر تراب ولاية تبسة.



شكل رقم 06: يوضح بعد (العمل مع التلاميذ في المدرسة)

- الإمكانيات المادية بالمدرسة:

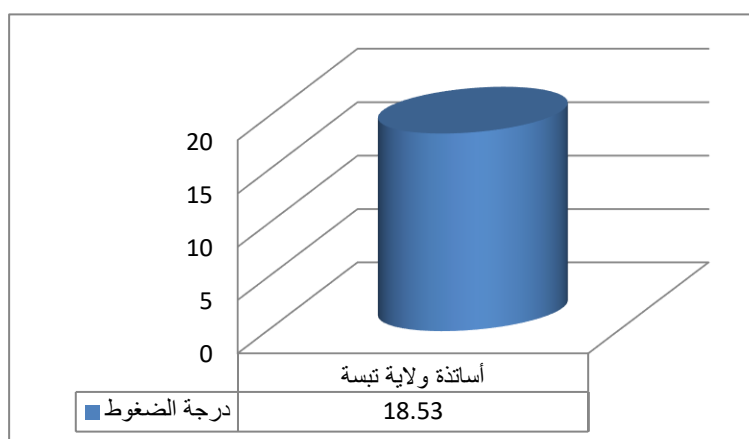
جدول رقم 13

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الأساتذة
2.53	18.23	547	30

- عرض وتحليل النتائج:

الأساتذة يعانون من ضغط مهني متعلق ببعد الإمكانيات المادية بالمدرسة على إعتبار أن المتوسط الحسابي 18.53 أكبر من 18 وهذا مرده إلى عدم الاهتمام من طرف إدارة المدرسة من خلال الميزانية المخصصة لتكاليف شراء الأجهزة والمعدات والأدوات التي تعمل على مساعدة الأستاذ في أداء مهنته بأحسن وجه.

فالمبالغ المخصصة لشراء المعدات والأجهزة قليلة مقارنة بالمبالغ المخصصة لأدوات (علوم طبيعية + فيزياء) فقلة هذه الإمكانيات المادية تجعل من أستاذ التربية البدنية والرياضية يعاني ضغط مهني.



شكل رقم 07: يوضح بعد (الإمكانيات المادية بالمدرسة)

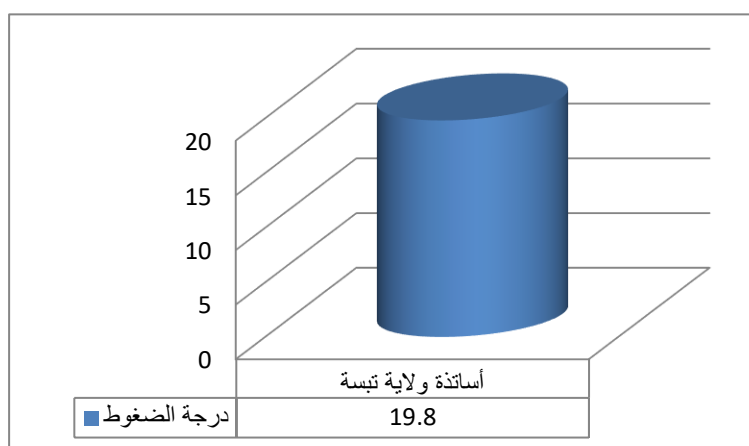
البعد 03: الأسباب والعوامل المرتبطة بالراتب الشهري:

جدول رقم 14

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الأساتذة
4.81	19.8	594	30

- عرض وتحليل النتائج:

الأساتذة يعانون من ضغط مهني متعلق بالبعد المتعلق بالراتب الشهري إذ أن المتوسط الحسابي 19.8 أكبر من 18 وهذا راجع إلى أن الراتب الذي يتقاضاه أستاذ التربية البدنية والرياضية لا يكف ولا يلبي حاجاته الضرورية ولا يوفر له الأمان المادي المناسب كما أن الحوافز المادية والمكافئات تكون شبه معدومة. وبذلك يشعر أستاذ التربية البدنية والرياضية بأن هذا الراتب لا يتناسب مع من يقوم به من جهد ولا يتناسب مع مسؤولياته وواجباته.



شكل رقم 08: يوضح بعد (الراتب الشهري)

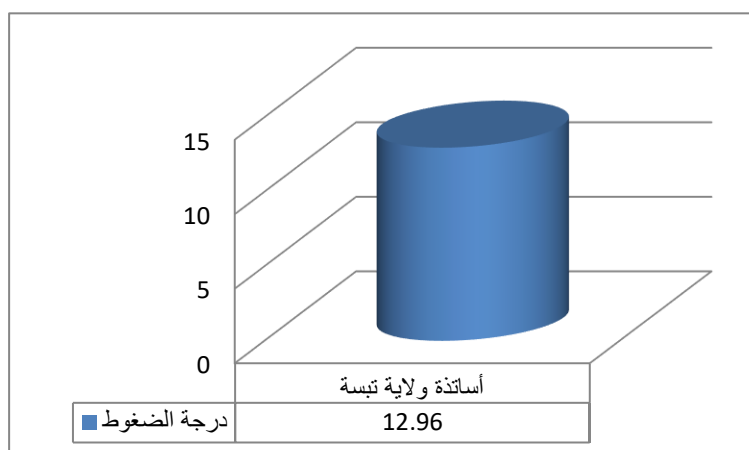
البعد 04: التوجيه التربوي الرياضي

جدول رقم 15

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الأساتذة
4.79	12.96	389	30

- تحليل ومناقشة النتائج:

الأساتذة لا يعانون من ضغط مهني خاص بالبعد التوجيه التربوي الرياضي على إعتبار أن المتوسط الحسابي 12.96 أقل من المعدل 18 إذ لا يوجد ضغط مهني وهذا راجع إلى العلاقة التي تجمع بين الأستاذ والمشرف التربوي الذي تحترم كل تدخلاته، وآرائه كما أن الأسلوب التربوي الذي يتمتع به المشرف من توجيه فعال ومقنع بالنصائح والإرشادات التي تخدم.



شكل رقم 09: يوضح بعد (التوجيه والإشراف التربوي)

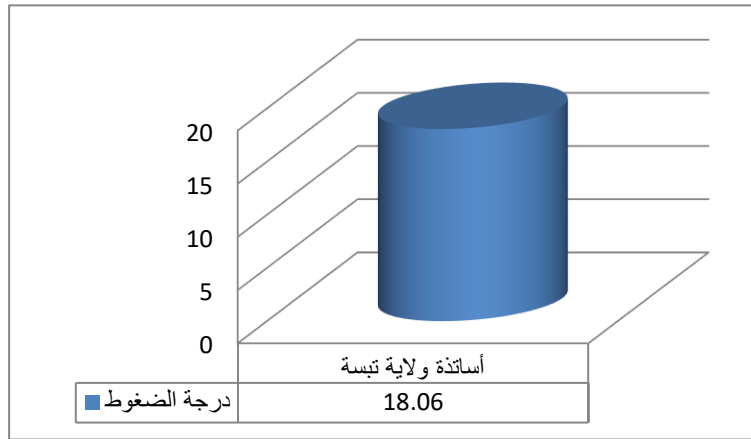
البعد 05: العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة

جدول رقم 16

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الأساتذة
3.24	18.06	542	30

- تحليل ومناقشة النتائج:

الأساتذة يعانون من ضغط مهني خاص بالبعد العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة على إعتبار أن المتوسط الحسابي 18.06 أكبر من المعدل 18 وهذا راجع للشعور الذي ينتاب بعض عينة الدراسة أنه هناك ضعف تقدير الإدارة للعمل الذي يقوم به وعدم منحه القدر الكبير واحترام آرائه ومشاورته وكما أنه توضح بعض الحصص في نهاية اليوم الدراسي والذي مرده أنها مادة إنقاذ لا غير .



شكل رقم 10: يوضح بعد (العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة)

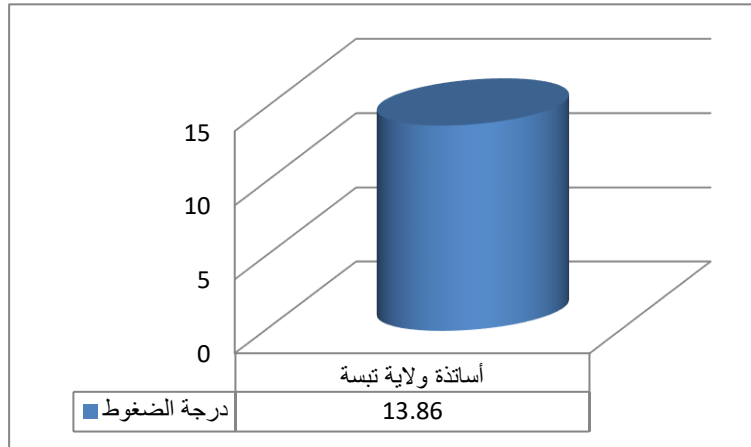
البعد 06: العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين

جدول رقم 17

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	مجموع الدرجات	عدد الأساتذة
4.37	13.86	416	30

- تحليل ومناقشة النتائج:

الأساتذة لا يعانون من ضغط مهني الخاص ببعد العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين على إعتبار أن المتوسط الحسابي 13.86 أقل من المعدل 18 إذ لا يوجد ضغط مهني وهذا راجع إلى العلاقة التي يتمتع بها أستاذ التربية البدنية والرياضية وبقية المواد الأخرى إذ أنهم يقدرون على أستاذ التربية البدنية والرياضية ولا يوجد أيضا أي خلافات بينهم مما يخلق مناخ للعمل المشترك بين جميع الأساتذة



شكل رقم 11: يوضح بعد العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين

خلاصة

يعتبر موضوع الضغوط المهنية من الموضوعات الهامة التي وجب الهمام بها خاصة التي يواجهها الأستاذ ونخص بالذكر أستاذ التربية البدنية والرياضية الذي يحتل مكانة مرموقة وهامة وجد حساسة في العلمية التربوية نظرا لتعامله المباشر والقريب جدا من التلميذ محور العملية التربوية إذ هدف أستاذ التربية البدنية الأول والأخير إخراج فرد صالح يستطيع مواجهة الظروف التي أمامه والتكيف معها.

ومن النتائج التي توصلنا إليها بعد تطبيق مقياس المهنية لمعلم التربية البدنية والرياضية وذلك لمعرفة العوامل المتدخلة في أحداث الضغوط المهنية التي لها تأثير على أستاذ التربية البدنية والرياضية وقد احتوى هذا المقياس على الأبعاد التالية:

- بعد عمل التلاميذ في المدرسة.
- بعد الراتب الشهري.
- بعد الإمكانيات المادية.
- بعد التوجيه الرياضي.
- بعد العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة بعد العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين.

حيث توصلنا إلى تأثير كل ممن بعد الإمكانيات المادية وبعد الراتب الشهري بعد العلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة في إحدى ضغوط مهنية لدى كل من: أساتذة ومتوسطات ولاية تبسة أما بالنسبة لبقية الأبعاد المتمثلة في: بعد عمل التلاميذ في المدرسة بعد التوجيه الرياضي بعد العلاقة بين المعلم والمعلمين الآخرين فليس لها تأثير واضح على أساتذة متوسطات ولاية تبسة وبذلك نستنتج انه من الضروري الاهتمام بالعوامل المؤثرة على أستاذ التربية البدنية والرياضية التي تشكل لديه ضغوطا مهنية والعمل على إيجاد حلول لها حتى نمنع تأثيرها السلبي في التخفيض من المردود والأداء المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية وهذا ما يثبت صحة الفرضية الإجرائية الثانية والثالثة والخامسة.

مناقشة وإستنتاج:

من خلال النتائج وفي حدود عينة البحث وفي إطار المعالجات الإحصائية استنتج الباحث الآتي:

1. إمكانية وضع معايير خاصة للضغوط المهنية التي يتعرض لها أستاذ التربية البدنية والرياضية.
2. تمثل هذه المعايير وسيلة تفسير يمكن الإعتماد عليها في تقويم الضغوط المهنية التي يتعرض لها أستاذ التربية البدنية والرياضية في متوسطات ولاية تبسة.
3. يجب التعامل مع قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية على أساس الدرجة الكلية للقائمة وليس على أساس درجة كل عامل على حدى.

الاقتراحات والتوصيات:

في ضوء ظهر من نتائج واعتماد على البيانات التي جمعها الباحث وفي حدود إطار الدراسة يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:

1. تشجيع إجراء مثل هكذا دراسات لما لها من أهمية في تطوير أداء لها أستاذ التربية البدنية والرياضية وانعكاس هذا الأمر على درس التربية الرياضية.
2. إجراء دراسات مشابهة تعتمد قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية البدنية والرياضية على معلمي ومعلمات التربية البدنية والرياضية.
3. تحديد نسبة التلاميذ للمدرسين لتقليل العبء الإضافي الذي يشكله التلاميذ للمدرس مع إعادة النظر في ضبط السلوك وحفظ النظام.
4. إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة والمسؤولين وذلك بضرورة توفير الملاعب والأدوات والأجهزة والوسائل الملائمة لكي يتم العمل في أحسن الظروف.
5. الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية وهذا لمساعدته على توفير حاجياته ومع تكاليف الظروف المعيشية.
6. ترقية الاتصال الإيجابي بين المدرسين والمدراء والمشرفين التربويين.
7. عدم تركيز المفتش على تطبيق المناهج بصورة حرفية وضرورة ترك مجال الإبداع للأستاذ لتحقيق المزيد من الإنتاجية والفعالية في تنفيذ الأهداف التربوية.
8. ضرورة تحسيس التلاميذ وأولياء التلاميذ بأهمية حصة التربية البدنية والرياضية في بناء الشخصية المتكاملة للفرد والابتعاد عن الاعتقاد بأنها حصة تروحية فقط.
9. توزيع الأساتذة على أقرب المؤسسات التعليمية إلى مقر سكنهم حتى نجنبهم مشاكل المواصلات.
10. تقنين وتطبيق قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية على أساتذة التربية البدنية والرياضية العاملين في الثانويات للوقوف على حقيقة الضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية.
11. التقييم الدوري المستمر للضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية كمدخل لوضع الحلول الناجعة لها.

خلاصة عامة:

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو إنسان في الحقيقة: فيؤثر ويتأثر بتلك الظروف المحيطة به ولإدارة وأسلوب تعاملها وهيكلتها دور في تردي أو نمو نسبة الأداء في المؤسسات التربوية ومكان العمل ألا أن لاحظنا أن الأستاذ وخاصة أستاذ التربية البدنية والرياضية لا يميل بدوره إلى الصدمات ولا إلى الظروف والمشاكل العالقة المتعلقة بالإدارة وهذا يعني أن الأستاذ لا تهمة تلك المشاكل على الإطلاق سيما أنه يعمل بعيدا عن تلك الظروف والمشاكل فهو يعمل في الساحة والميدان.

ليس هذا فقط بل وجدنا في دراستنا أن الأستاذ كذلك يتأثر ببعض الظروف وبما أنه يجب عمله كالأخرين فهو لا ينسى عمله حتى بالبيت ويتذكر كل ما يحدث له بالميدان أحيانا وفي كثير من الأحيان ان لم نقل غالبا يأخذ عمله للبيت ليحضر مذكراته الخاصة بعمله فهو يحضر للوحدات التعليمية الخاصة لكل حصة عكس ما هو شائع عليه فلهذه أعمال كثيرة من التدوين في الدفتر اليومي إلى دفتر النصوص فهو يتعب ويمل كأستاذ المواد الأخرى.

وبخصوص الظروف المحيطة به من ظروف طبيعية كالبرودة والحرارة والتي يمكن أن تحدث آثار بليغة عليه وحتى على التلاميذ المحيطين به.

فهو مسؤول عنهم ويعنون له الكثير، يتأثر بتلك الظروف فتؤدي إلى الإنقاص من عزمته على العمل وبالتالي على مردود الأداء.

خاتمة

إن الإهتمام والتركيز على النواحي السلوكية والنفسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية من العناصر الرئيسية والمؤثرة أي مؤسسة وكفاءتها بوصفها عوامل تدعم مردود الأداء فيها وتحتوي ضغوط العمل جميع العوائق المادية والنفسية التي قد تقف في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة وعملية التطوير السليم الذي يقوم على توفير بيئة عمل مناسبة لتطوير مستوى أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية وتحفيزهم على المشاركة الفعالة ولتعرض الأساتذة في متوسطات ولاية تبسة إلى ضغوط متعددة كما كشفت عن ذلك الدراسة الحالية ولهدف عملية تحسين أدائهم في هذه المؤسسات التربوية.

لذا كان البحث المتواضع الذي بين أيدينا ثمرة جهد في حقل الإهتمام بالجانب المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية والذي أردنا من خلاله إظهار وتعريف مختلف الضغوط المهنية التي تواجهه وأهم الأسباب التي تؤدي إلى حدوثها والمرتبطة بالضغط المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية ومن أهداف البحث كونه عبارة عن دراسة تحليلية لظاهرة الضغوط المهنية عند أستاذ التربية البدنية والرياضية إيجاد استراتيجيات لمواجهة وللتخفيف منها.

وقد قمنا بهذا البحث لإثبات أو نفي بعض الأسباب التي تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية وذلك بوضع فرضيات كحلول مؤقتة واعتمدنا في ذلك على مقياس الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية ويمكن تلخيص النتائج في ما يلي:

تعرض أساتذة التربية البدنية والرياضية إلى ضغوط وهذا من خلال أسباب مرتبطة بالراتب الشهري والإمكانات المادية والعلاقة مع إدارة المؤسسة وبدرجات متفاوتة.

أما بالنسبة إلى التوجيه والإشراف التربوي والعلاقة مع المعلمين الآخرين والعمل مع التلاميذ لم يتعرض الأستاذ لضغط مهني.

والحقيقة أن هذا الموضوع ليس مرهون عند هذه النتائج فلا بد من مواصلة تطبيق المقياس على عينات أكبر تشمل أساتذة التعليم الثانوي وهذا من خلال دراسات أخرى لغرض إيجاد إستراتيجيات تتحكم في مثل هذه الأسباب المسببة للضغوط المهنية.

قائمة المصادر والمراجع

1. أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الإدارية (انجليزية، فرنسي، عربي)، ط2، دار الكتب اللبناني، دار الكتاب المصري، بيروت، القاهرة، 1994.
2. أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية، بيروت، 1979.
3. أحمد ماهر: السلوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002.
4. أكرم زكي خطيبة: المناهج المعاصرة في التربية البدنية، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 1997.
5. أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضة، مدخل التاريخ الفلسفة، ط1، دار الفكر العربي، القاهرة، 2009.
6. أمين أنور الخولي: أصول التربية والمهنة والإعداد المهني، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996.
7. توفيق مرعي وأحمد بلقيس: أخلاقيات مهنة التعليم، ط2، عمان، دائرة إعداد وتوجيه المعلمين، 1990.
8. حسن أحمد الشافعي: الموسوعة العلمية في إدارة وفلسفة التربية البدنية، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع الإسكندرية، 2001.
9. حسن السيد أبو عبده: تدريس التربية البدنية لأطفال المرحلة الأساسية، ط1، دار الوفاء لدينا للنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2011.
10. حسين حرم: السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004.
11. حسين حريم: السلوك التنظيمي (سلوك الأفراد في المنظمات)، دار زهران للنشر والتوزيع، الأردن.
12. حسين حريم: السلوك التنظيمي، سلوك الإدارة والجماعات في منظمات الأعمال، دار الحامد، عمان، الأردن، 2004.
13. حمدي علي الفرماوي، وآخرون: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة (مواجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية)، ط1، درا صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
14. دافيد راتشمان وآخرون: الإدارة المعاصرة، ترجمة رفاعي محمد رفاعي، سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض 2001.
15. رمضان محمد القذافي: الشخصية، نظرياتها، اختبارات وأسابيل قياسها، ط2، منشورات الجامعة المفتوحة، بنغازي، ليبيا، 1996.
16. سهيلة محمد عباس، على حسن على: إدارة الموارد البشرية، دار وائل، عمان، الأردن، 1999.
17. السيد حسن شلتوت، حسن معوض: التنظيم والإدارة في التربية الرياضية، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1994.
18. صلاح الدين محمد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
19. صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.

20. طارق طه: السلوك التنظيمي في بيئة العولمة والإنترنت، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2006.
21. عامر بن خضير الكبسي: التطور التنظيمي وقضايا معاصرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 1998.
22. عامر سعيد الخيكاني: سيكولوجية كرة القدم، ط1، النجف، دار الضياء للطباعة والتصميم، 2008.
23. عبد الحفيظ مقدم: الإحصاء والقياس النفسي والتربوي، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1993.
24. عبد الرحمان عيسوي: علم النفس الاجتماع، دار المعرفة، مصر، 1985.
25. عبد الفتاح محمد دويدار: أصول علم النفس المهني والصناعي والتنظيمي وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2003.
26. عبد الله عصام الدين متولي: طرق تدريس التربية البدنية بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007.
27. عثمان محمود لخضر: علم النفس التنظيمي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 2005.
28. علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2003.
29. عمار الطيب كشرود: علم النفس التنظيمي والصناعي والحديث، (مفاهيم، نماذج، نظريات)، ط1، منشورات جامعة قار يونس، ليبيا، 1995.
30. عيسى عبد الرحمن، محمد نصر الدين: القياس في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1996.
31. فاروق السيد عثمان: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، مصر، 2004.
32. فاروق عبده فليه، السيد محمد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، ط2، دار المسيرة، عمان، 2009.
33. قاسم المندلاوي: دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق، 1990.
34. ماجدة العطية: سلوك المنظمة (سلوك الفرد والجماعة)، ط1، دار الشروق عمان، 2003.
35. محمد حسن حمدان: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، ط1، عمان، 2008.
36. محمد حسن علاوي: مدخل في علم النفس الرياضي، ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1998.
37. محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين رضوان: القياس في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ط3، 1993.
38. محمد سعيد عزمي: أساليب تطوير وتنفيذ درس التربية البدنية والرياضية، د.ط، منشأة المعارف الإسكندرية، القاهرة، 1979.
39. محمد عوض بيسوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، 1992.

40. محمد عوض بيسوني، فيصل ياسين الشاطي: نظريات وطرق التربية البدنية، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
41. محمد قاسم القديوني: السلوك التنظيمي (دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي للمنظمات المختلفة)، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2000.
42. محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2002.
43. محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط3، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
44. محمود عبد الفتاح عدنان، أمين أنور الخولي، عدنان درويش جلول: التربية البدنية المرئية، ط2، 1997.
45. مصطفى العشوي: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1992.
46. مصطفى محمد أبو بكر: إدارة الموارد البشرية، (مدخل لتحقيق الميزة التنافسية)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2003.
47. معن محمد عياصرة، مروان محمد بن أحمد: إدارة الصناعة والأزمات وضغوط العمل، ط1، در حامد للنشر، الأردن، 2008.
48. ناصر محمد العديلي: السلوك الإنساني والتنظيمي (منظور كلي مقارن)، معهد الإدارة العامة، السعودية، 1995.
49. نبيل صالح سفيان: المختصر في الشخصية والإرشاد النفسي، أترك للنشر والتوزيع، مصر، 2004.
50. هارون توفيق الرشيد: الضغوط النفسية (طبيعتها ونظرياتها)، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1999.
51. وليد السيد خليفة ومراد علي عيسى: الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي (المفاهيم، النظريات، البرامج)، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، مصر، 2008.

II. المنشورات الجامعية

52. أندرو ديسيزلاقي، مالك جي والاس: السلوك التنظيمي والأداءات، جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، السعودية، 2001.
53. اندرو دي سيزلاقي، مارك جي ولاس: السلوك التنظيمي للأداء، ترجمة جعفر أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1991.
54. عبد الرحمان بن هيجان: ضغوط العمل (مصادرها، نتائجها، كيفية إدارتها)، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1998.

55. عمار الطيب كشرود: معجم المصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإداري، إنجليزي-عربي، منشورات جامعة قار يونس، بن غازي، ليبيا، 1994.

III. المذكرات والرسائل الجامعية

56. بن حامد محمد: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض التغيرات الديموغرافية، مذكرة ماجستير معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 2007-2008.

57. سمراي العباس، سمراي عبد الكريم محمد: تطوير مهارات تدريس التربية البدنية والرياضية، جامعة بغداد، كلية التربية البدنية والرياضية، 1992.

58. شكري سيد أحمد: الرضا عن عمل المعلمين ومعلمات الرياضيات، حولية كلية التربية، العدد 08، 1991.

59. عبد النور ارزقي: محددات الرضا المهني معنى العمل عند العمال الجزائريين 1997م، رسالة ماجستير في علم نفس العمل والتنظيم، جامعة الجزائر.

60. ناصر الدين زيدي: أثر بعض العوامل الخارجية للرضا على الاستقرار، دبلوم دراسات معمقة، معهد علم النفس، 82-83.

IV. الكتب باللغة الفرنسية

61. Dominique Roux , Daniel Soulié: Gestion, 2^{ème} édition, press universaire de France, Paris.

62. Hassani Chihab Eddine-contribution à l'étude de insatisfaction au travail DEA- psychologie Industrielle, université d'Alger, 1984, p 17.

63. Le Figaro magazine: Le stress et ces voix, Paris, 1988.

قائمة الملاحق

الملاحق

قائمة الملاحق:

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المقياس

بعنوان :

"الضغط المهني وأثره على مستوى أداء لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية"

نضع بين أيديكم أيها الأساتذة الكرام هذه الاستمارة التي تتضمن أسئلة موجهة لعيّنة بحث تشمل "أساتذة التربية البدنية ورياضية في مرحلة التعليم المتوسط". من أجل توظيفها في دراستنا الميدانية. راجين منكم مساعدتنا من خلال الإجابة على أسئلة المقياسين الخاصين " بالضغط في مكان العمل، و الأداء " بكل صدق و أمانة ليتسنى لنا الوصول إلى المعلومات و الحقائق التي ستفيدنا في مجال التدريس. ولكم منّا فائق الاحترام و التقدير، و شكرا.

مقياس مصادر الضغط المهني مكان العمل

نرجو من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضة أن يجيبوا على الأسئلة الآتية بكل موضوعية، ومصداقية ، وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة التي تحوي على الرقم الذي يمثل إجابتك ، حسب السلم التالي:

- مصدر واضح.....4ن
- مصدر على العموم..... 3ن
- ليس مصدرا على العموم 2ن
- ليس مصدرا واضح..... 1ن

الملاحق

سلم التنقيط				البنء	الرقم
4ن	3ن	2ن	1ن		
				المءور الأول	
				قلة السلطة والتأثير على تسير المؤسسة	01
				تناقض آرائكم الشخصية مع آراء الإدارة	02
				غموض فيما يخص طبيعة عملكم	03
				مءسوية كاملة وتميز خفي بين الأساتذة	04
				توجيه غير كافي من طرف المدير	05
				المادة غير مهمة في نظر الإدارة	06
				إصرار الإدارة المؤسسة على إتباع المنهاج حرفيا	07
				التدخل الإدارة في عملك بصفة متكررة	08
				المءور الثاني	
				تعرضكم للحرارة الشديدة في الساحة	09
				أغلبية الوسائل التعليمية غير صالحة للقيام بعملية	10

الملاحق

				انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهيء	11
				الملاعب الضرورية للقيام بعملية غير كافية	12
				النقص الفادح في الوسائل التعليمية	13
				الوسائل حديثة و يصعب علي استخدامها مع التلاميذ	14
				بغد الملاعب عن المتوسطة(خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة	15
				عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية	16
				المحور الثالث	
				عدم انسجام تلاميذ القسم الواحد	17
				التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية	18
				مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني عصيبا	19
				ملايس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية و الرياضية	20
				أعداد التلاميذ في القسم الواحد كبير مما يعرقل استفادتهم من حصة التربية البدنية و الرياضية	21
				بضايقني كثرة غياب تلاميذ السنوات النهائية عن حصة التربية	22

الملاحق

				البدنية و الرياضية	
				قلة انضباط تلاميذ داخل الحصة	23
				الاحترام الغير كافي لي من طرف التلاميذ	24

الملاحق

مقياس أداء لأساتذة التربية البدنية ورياضية

سيدي المحترم خذ راحتك في الإجابة، فما يهمنا إلا الصراحة والصدق.

وشكرا.

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	أبدا
		4	3	2	1
01	أشرك المتعلم في الحصة الدراسية				
02	أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة				
03	ألتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية				
04	أحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية				
05	أوظف الوسائل التعليمية وأتحكم فيها بطريقة فعالة				
06	أستمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصة البيداغوجية				
07	أدرسُ بنظام المقارنة بالكفاءات				
08	أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت				
09	أستخدم طريقة تعليم تناسب جميع المستويات				

الملاحق

				أوزع الوقت توزيعاً مناسباً للأنشطة والتمارين	10
				أشارك بفاعلية في أنشطة وحدة التدريب والرياض المدرسية	11
				استعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين	12
				أراع الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة	13

الملخص

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو إنسان في الحقيقة: فيؤثر ويتأثر بتلك الظروف المحيطة به ولإدارة وأسلوب تعاملها وهيكلتها دور في تردي أو نمو نسبة الأداء في المؤسسات التربوية ومكان العمل ألا أن لاحظنا أن الأستاذ وخاصة أستاذ التربية البدنية والرياضية لا يميل بدوره إلى الصدمات ولا إلى الظروف والمشاكل العالقة المتعلقة بالإدارة وهذا يعني أن الأستاذ لا تهمه تلك المشاكل على الإطلاق سيما أنه يعمل بعيدا عن تلك الظروف والمشاكل فهو يعمل في الساحة والميدان. ليس هذا فقط بل وجدنا في دراستنا أن الأستاذ كذلك يتأثر ببعض الظروف وبما أنه يحب عمله كالأخرين فهو لا ينسى عمله حتى بالبيت ويتذكر كل ما يحدث له بالميدان أحيانا وفي كثير من الأحيان ان لم نقل غالبا يأخذ عمله للبيت ليحضر مذكراته الخاصة بعمله فهو يحضر للوحدات التعليمية الخاصة لكل حصة عكس ما هو شائع عليه فلهذه أعمال كثيرة من التدوين في الدفتر اليومي إلى دفتري النصوص فهو يتعب ويميل كأستاذ المواد الأخرى.

Abstract

The professor of physical education and sports is a man in fact: affects and is affected by the circumstances surrounding it and the management and its handling and structure role in the deterioration or growth rate of performance in educational institutions and workplace, not to note that the professor and especially the professor of physical education and sports does not tend to confrontations or circumstances And the outstanding problems related to management and this means that the professor does not care about those problems at all, especially as he works away from those conditions and problems, he works in the arena and field. Not only that, but we found in our study that the professor is also affected by some circumstances and since he likes his work like others he does not forget his work even at home and remembers everything that happens to him in the field sometimes and often if not often take his work to the house to attend his memoirs of his work, Each of the share contrary to what is common to him, he has many works of blogging in the daily book to the textbook is tired and boring as a professor of other materials.