

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 3.

معهد التربية البدنية و الرياضية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم

في نظريات و مناهج التربية البدنية و الرياضية

بعنوان:

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

بحث وصفي أجري على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية

(مستغانم-الجزائر-مسيلة-قسنطينة)

إشراف:

أ.د. حرشايي يوسف.

المشرف المساعد:

أ.د. مصطفى كمال شان.

*إعداد الطالب الباحث:

العرباوي سحنون

السنة الجامعية

2016-2017

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ اللَّهُ تَعَالَى

" وَ لَنَبْلُوَنكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ

وَ الْجُوعِ وَ نَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ

وَ الْأَنْفُسِ وَ الثَّمَرَاتِ

وَ يَبْشُرِ الصَّابِرِينَ "

الآية: 155 من سورة البقرة.



الأهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى حبيبة قلبي و أنس وجودي و راحة بالي رمز
الوفاء إلى التي كرسيت حياتها لترانا في أعلى الدرجات غمرتني بعطاؤها أطلب
سماحها علي تعبها معي طيلة فترة دراستي أُمي الحنون .

إلى رمز الدفء و الحنان رمز الطيبة و العطاء إلى الذي لم يبخل علي بعزير
في دنياي أدامك الله لنا يا عزيز قلبي أبي الحبيب .

إلى كل أفراد العائلة صغيرا و كبيرا.

إلى أولئك الذين لم تغض جفونهم لطلب العلم جاعلين نصب أعينهم قول الله

تعالى " اقرأ "

أهدي ثمرة جهدي.

الشكر والتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم ، و الحمد لله رب العالمين و الصلاة والسلام على أشرف الأنبياء و المرسلين

قال تعالى : " و لنن شكرنكم لأزيدنكم " " الآية : 7 من سورة إبراهيم "

الشكر أولا لله تعالى على ما تفضل به علي من نعمه الظاهرة و الباطنة ، و على ما ألهمني به من معرفة و صبر و توفيق . ثم بعد ذلك الشكر الأستاذ الدكتور " حرشايي يوسف " الذي لم يبخل علي بنصائحه القيمة و توجيهاته السائبة ، فله فائق التقدير و الإحترام ، و كذلك للمؤتر بتركيا الأستاذ الدكتور " مصطفى تيفون أمان " و بدوره لم يبخل علي بنصائحه القيمة و توجيهاته السائبة و تسهيله لنا بالتواصل مع أساتذة التربية البدنية و الرياضية بجامعة صقاريا التركية . كما أتقدم بالشكر و التقدير إلى كل إدارة معهد التربية البدنية و الرياضية بجامعة الجرائر 3 . كما أتقدم بشكري الخالص و امتناني المسبق إلى أساتذتي الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة لموافقتهم على مناقشة و إثراء هذا البحث ، فلمن مني جزيل الشكر والعرفان .

قائمة المحتويات

الصفحة	العناوين
I	الآية القرآنية.....
II	الإهداء
III	الشكر والتقدير.....
IV	قائمة المحتويات
XIV	قائمة الجداول
XVII	قائمة الأشكال

التعريف بالبحث

1	1- مقدمة البحث.....
5	2- مشكلة البحث
8	3- أهداف البحث
8	4- فرضيات البحث
9	5- أعراض البحث.....
9	6- مصطلحات البحث

الباب الأول: الدراسة النظرية

الفصل الأول: الدراسات المشابهة

15	المقدمة.....
15	1.1- دراسات تناولت الضغوط المهنية.....
23	2.1- دراسات تناولت الرضا الوظيفي.....
36	3.1- خلاصة الدراسات و التعليق عليها.....
38	الخاتمة.....

الفصل الثاني: الضغوط المهنية

40	المقدمة.....
41	1.2- مفهوم الضغط و طبيعته

41	2.2- كيفية حدوث الضغط
45	3.2- اتجاهات مفهوم الضغط المهني
45	1.3.2- الاتجاه الأولي.....
45	2.3.2- الاتجاه الثانية.....
45	2.3.3-الاتجاه الثالث
45	2.3.3-الاتجاه الثالث
45	4.2-النظريات المتعلقة بالضغط.....
46	1.4.2- النظريات الفيزيولوجية للضغط النفسي.....
46	1.1.4.2- نظرية ولتر كانون.....
47	2.1.4.2- نظرية هاتر سيللي.....
48	أ- مرحلة الإنذار.....
48	ب- مرحلة المقاومة.....
48	ج- مرحلة الإنهاك.....
50	3.1.4.2- النظرية الإدراكية لسبيلرجر.....
50	4.1.4.2- نظرية هنري موراي
52	5.1.4.2- نظرية التقدير المعرفي.....
53	5.2- كيفية حدوث الضغط.....
53	أ- المرحلة الأولى.....
54	ب- المرحلة الثانية.....
54	ج- المرحلة الثالثة.....
56	6.2. -عوامل الضغط المهني.....
56	1.6.2- العوامل الذاتية.....
57	2.6.2- عدم الرضا الوظيفي.....
57	3.6.2-المصادر الخارجية.....
57	1.3.6.2 -المصادر الخارجية المرتبطة بالحياة الخاصة.....
58	4.6.2- العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل.....

59	1.4.6.2-الضوضاء
59	2.4.6.2-الضوء
60	3.4.6.2- الحرارة
61	4.4.6.2- التهوية
62	5.4.6.2- المنشآت القاعدية
63	6.4.6.2- العوامل و الوسائل المادية التعليمية
63	7.4.6.2- المواصلات
65	8.4.6.2- عبء العمل
65	9.4.6.2- عبء السداسي
66	10.4.6.2- سوء العلاقة مع الزملاء
68	11.4.6.2- سوء العلاقة مع الطلبة
69	12.4.6.2- الإشراف التربوي
72	13.4.6.2- التطور المهني و الترقية المهنية
74	7.2- أعراض الضغوط
74	1.7.2- الأغراض الفيزيولوجية
74	1.1.7.2- الأمراض العضلية العظمية
74	2.1.7.2- الاضطرابات القلبية الوعائية
75	3.1.7.2- الأمراض الجلدية
75	4.1.7.2- اضطرابات الغدة
75	2.7.2- الأعراض المعرفية
75	3.7.2- الأعراض السلوكية
76	8.2- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي
76	1.8.2- العلاج بالأساليب الفيزيولوجية
76	2.8.2- العلاج بالأساليب المعرفية
76	1.2.8.2- أسلوب التأمل
77	2.2.8.2- أسلوب الإيحاء الذاتي

78	3.8.2- العلاج بالأساليب السلوكية.....
78	4.8.2- العلاج النفسي.....
79	9.2- وسائل قياس الضغوط النفسية.....
79	1.9.2- مقياس التقرير الذاتي.....
80	2.9.2- المقاييس الكيميائية.....
80	3.9.2- المقاييس النفسية الفيزيولوجية.....
81	4.9.2- مقياس الأداء.....
82	خاتمة الفصل الثاني.....

الفصل الثالث: الرضا الوظيفي

84	المقدمة.....
86	1.3- مفهوم الرضا الوظيفي.....
87	أ- رضا إشباع الحاجات.....
87	ب- رضا النجاح و الإنجاز.....
88	ج- رضا العدالة.....
88	2.3- الأبعاد الرئيسية لمفهوم الرضا الوظيفي.....
88	1.2.3- البعد الأول.....
89	2.2.3- البعد الثاني.....
89	3.2.3- البعد الثالث.....
90	3.3- طبيعة الرضا الوظيفي.....
91	4.3- نظريات الرضا الوظيفي.....
91	1.4.3- نظرية تسلسل الحاجات.....
92	2.4.3- نظرية العاملين.....
92	3.4.3- نظرية التوقع الأدائي.....
93	4.4.3- نظرية المساواة.....
93	5.4.3- نظرية التعارض.....

94	 نظريات المحتوى
96	 نظريات التفاعل
97	 نظرية التوقعات و الإنصاف
97	 نظرية الجماعة المرجعية
100	 عناصر الرضا الوظيفي
101	 الرضا عن العمل
102	 الرضا عن الزملاء
102	 الرضا عن الإشراف
103	 الرضا عن الأجر
103	 الرضا عن الترقية
103	 الرضا الوظيفي كعامل
105	 العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي
106	 عوامل خاصة بالفرد
106	 الجنس
106	 عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف
106	 السن
107	 المدة المنقضية في العمل
107	 الذكاء
107	 التعليم
108	 عوامل موجودة في العمل
109	 نوع العمل
109	 المهارة المطلوبة
109	 المكانة المهنية
110	 الناحية الجغرافية
110	 حجم المؤسسة
111	 نظام الاتصال

111	8.3- الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء.....
113	9.3- الأسباب الداعية لدراسة موضوع الرضا الوظيفي.....
115	10.3-مقياس الرضا الوظيفي.....
116	1.10.3- المقاييس الموضوعية للرضا
116	1.1.10.3- الغياب و ترك الخدمة.....
116	2.10.3- المقاييس الذاتية للرضا.....
117	1.2.10.3- طريقة ليكرت.....
118	2.2.10.3- طريقة هرزيرغ.....
120	3.2.10.3-طريقة أوزجود.....
122	4.2.10.3- طريقة جثمان.....
123	خاتمة الفصل الثالث.....
	الفصل الرابع :أستاذ التربية البدنية و الرياضية بالجامعة
126	المقدمة.....
127	1.4- الجامعة.....
127	1.1.4- تعريف الجامعة.....
128	2.1.4- مفهوم التدريس الجامعي.....
130	3.1.4- أهمية التدريس الجامعي.....
132	4.1.4- أهداف التدريس الجامعي.....
133	5.1.4- خصائص التدريس الجامعي.....
133	6.1.4- مبادئ التدريس الجامعي الجيد.....
134	7.1.4- خصائص التدريس الفعال.....
134	1.7.1.4- الجانب العلمي.....
134	2.7.1.4- المهارات التدريسية.....
135	3.7.1.4- السمات الشخصية.....
135	8.4-الأستاذ الجامعي.....
135	1.8.4- مفهوم الأستاذ الجامعي.....

136	2.8.4-وظيفة الأستاذ الجامعي
136	أ- المهمة الأولى.....
136	ب- المهمة الثانية.....
136	ج- المهمة الثالثة.....
137	9.4- ملحق الأستاذ الجامعي
138	10.4-أداء الأستاذ الجامعي
138	1.10.4- مفهوم أداء الأستاذ
139	2.10.4-تقييم أداء الأستاذ
139	1.2.10.4- معايير متعلقة بحكم الأساتذة للزملاء
140	2.2.10.4- معايير متعلقة بحكم الأساتذة
140	3.2.10.4- معايير أخرى للحكم
141	11.4- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس
144	12.4- أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي
144	1.12.4- الأساليب الذاتية
144	2.12.4- الأساليب المهنية
145	1.2.12.4- التدريب التربوي
145	2.2.12.4- حلقات البحث و المناقشة
145	3.12.4-الأساليب و العوامل البيئية
145	1.3.12.4- حرية العمل
145	2.3.12.4- الحوافز
146	3.3.12.4- الترقية و الأجر
146	4.3.12.4-الإمكانات الجامعية
146	13.4- أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة
147	14.4-مهنةتدريس التربية البدنية و الرياضية و مدة التكوين
147	15.4- الصفات الضرورية لمدرس التربية البدنية و الرياضية
148	1.15.4- الشخصية

149	2.15.4- اللياقة الشاملة
149	3.15.4- الاتزان
150	4.15.4- قابلي الإبداع و الابتكار
150	5.15.4- إحترام الذات
151	6.15.4- إحترام المهنة
151	7.15.4- إحترام المتعلم
151	16.4- خصائص أساتذة التربية البدنية و الرياضية
152	1.16.4- الجانب التكويني
152	2.16.4- الجانب النفسي الاجتماعي
152	3.16.4- الجانب العقلي المعرفي
152	4.16.4- الجانب القيادي
153	17.4- الواجبات الخاصة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية
153	1.17.4- الواجبات التعليمية
153	1.1.17.4- إعداد و تنظيم النشاط البدني
154	2.1.17.4- التحكم في المادة التعليمية
155	3.1.17.4- الاستعداد لتدريس المادة
155	4.1.17.4- التنظيم و الإدارة
156	5.1.17.4- الوظيفة الاجتماعية
156	2.17.4- واجباته نحو النشاط الخارجي
157	3.17.4- الواجبات العامة
158	18.4- صفات المدرس الناجح
160	19.4- القواعد الخاصة بمدرس التربية البدنية و الرياضي
160	20.4- مواصفات المدرس الكفاء
161	21.4- المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية و الرياضية
161	1.21.4- فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية
161	2.21.4- تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية

161	 3.21.4- توفير القيادة
162	 4.21.4- استخدام القياس و التقييم
162	 22.4- واجبات المدرس تجاه برنامجه
164	 الخاتمة

الباب الثاني: الدراسة الميدانية

الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

167	 مقدمة الفصل
168	 1.1-الدراسة الاستطلاعية
168	 2.1.1-تمهيد
168	 - أولا:المجال الجغرافي للدراسة
168	 - ثانيا: مدة الدراسة
169	 - ثالثا: حجم العينة و مواصفاتها
169	 1_ حجم العينة
169	 2 _ مواصفات العينة
169	 أ_ متغير المنطقة
170	 ب_ متغير السن
170	 ج _ متغير الأقدمية المهنية
171	 د_ متغير الدرجة العلمية
171	 2.1- الدراسة الرئيسية
171	 1.2.1- منهج البحث
172	 2.2.1- مجتمع و عينة البحث
172	 3.2.1-مجالات البحث
172	 1.3.2.1-المجال الجغرافي للدراسة الأساسية
173	 2.3.2.1- المجال الزمني
173	 _ المرحلة الأولى
173	 _ المرحلة الثانية

173	3.3.2.1- المجال المكاني
173	4.3.2.1- المجال البشري
178	3.1- أدوات القياس و خصائصها السيكمترية
178	1.3.1- مقياس مصادر الضغوط المهنية
178	1.1.3.1- مصادر بناء القياس
179	2.3.1- الخصائص السيكمترية للمقياس
179	أ_ صدق الاستبيان
181	ب_ تصحيح الاستبيان
183	ج_ ثبات الاستبيان
183	د_ صدق المحكمين
184	4.1- مقياس الرضا المهني
184	1.4.1- مبررات الاستعانة بالمقياس
185	2.4.1- تقدير درجات المقياس
185	5.1- عينة الدراسة و طريقة اختيارها
187	6.1- متغيرات الدراسة
188	1.6.1- نوع المتغيرات المستعملة
188	1.1.6.1- المتغيرة المستقلة
188	2.1.6.1- المتغيرة التابعة
189	3.1.6.1- الموضوعية
189	7.1- الدراسة الإحصائية
191	8.1- صعوبات البحث
192	الخاتمة
الفصل الثاني: عرض و تحليل و مناقشة النتائج	
194	المقدمة
195	1.2- عرض و تحليل و مناقشة النتائج
240	الاستنتاجات

242	 مناقشة الفرضيات
248	 - الخلاصة العامة
250	 - التوصيات
	 - المصادر والمراجع
	 - الملاحق

تسلسل الجداول

الصفحة	العنوان	التسلسل
169	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المنطقة.	1
170	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن.	2
170	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية.	3
171	يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الدرجة العلمية.	4
172	يوضح توزيع عينة البحث على الولايات الأربعة.	5
174	يوضح توزيع عدد الأساتذة في كل جامعة	6
175	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب السن.	7
176	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الأقدمية.	8
177	يوضح توزيع عينة الدراسة الأساسية حسب الدرجة العلمية.	9
180	يوضح المحاور الخاصة بالاستبيان مع ذكر عدد العبارات.	10
181	يوضح توزيع العبارات على محاور مقياس مصادر الضغوط المهنية.	11
182	يوضح العبارات الايجابية و السلبية التابعة لكل محور.	12
195	نتائج معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي	13
197	يوضح نتائج المصدر البيداغوجي في ظل متغير السن	14
198	يوضح نتائج المصدر الإداري تبعا لمتغير السن.	15
199	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصادر الإدارية لمتغير السن .	1-15
200	يوضح نتائج مصدر العلاقة مع الطلبة تبعا لمتغير السن.	16
201	يوضح نتائج المصدر الاجتماعي في ظل متغير السن.	17
202	يوضح نتائج مصدر النمو و الترقية في ظل متغير السن.	18
203	يوضح نتائج المصدر التطبيقي في ظل متغير السن.	19
204	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصدر التطبيقي لمتغير السن .	1-19

205	يوضح نتائج المصدر العلمي في ظل متغير السن.	20
206	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصدر العلمي لمتغير السن .	1-20
207	يوضح دراسة نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير السن.	21
208	يوضح نتائج المصدر البيداغوجي في ظل الأقدمية المهنية.	22
209	يوضح نتائج المصدر الإداري في ظل الأقدمية المهنية.	23
210	يوضح تباين مصدر العلاقة مع الطلبة في ظل الأقدمية المهنية.	24
211	يوضح نتائج المصدر الاجتماعي في ظل متغير الأقدمية المهنية.	25
212	يوضح نتائج مصدر النمو والترقية في ظل متغير الأقدمية المهنية.	26
213	يوضح تباين في المصدر التطبيقي في ظل متغير الأقدمية المهنية.	27
214	يوضح نتائج المصدر العلمي في ظل متغير الأقدمية المهنية.	28
215	يوضح دراسة نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير الأقدمية المهنية	29
216	يوضح نتائج المصدر البيداغوجي في ظل متغير الدرجة العلمية	30
217	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصادر البيداغوجي لمتغير الدرجة العلمية .	1-30
218	يوضح تباين في المصدر الإداري في ظل متغير الدرجة العلمية.	31
219	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصادر الإداري لمتغير الدرجة العلمية .	1-31
220	يوضح نتائج مصدر العلاقة مع الطلبة في ظل متغير الدرجة العلمية.	32
221	يوضح نتائج المصدر الاجتماعي في ظل متغير الدرجة العلمية.	33
222	يوضح النتائج في المصدر النمو و الترقية في ظل متغير الدرجة العلمية.	34
223	يوضح نتائج المصدر التطبيقي في ظل متغير الدرجة العلمية.	35
224	يوضح نتائج المصدر العلمي في ظل متغير الدرجة العلمية.	36
225	يوضح دراسة نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير الدرجة العلمية.	37
226	يوضح نتائج النمط الإداري في ظل متغير السن.	38

227	يوضح نتائج مصدر بيئة العمل في ظل متغير السن .	39
228	يوضح نتائج مصدر طبيعة التدريس في ظل متغير السن.	40
229	يوضح نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير السن.	41
230	يوضح نتائج النمط الإداري في ظل متغير الأقدمية المهنية.	42
231	يوضح نتائج بيئة العمل في ظل متغير الأقدمية المهنية.	43
232	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور بيئة العمل لمتغير الأقدمية المهنية .	1-43
233	يوضح نتائج طبيعة التدريس في ظل متغير الأقدمية المهنية.	44
234	يوضح دراسة نتائج الرضا الوظيفي في ظل الأقدمية المهنية.	45
235	يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا للرضا الوظيفي لمتغير الأقدمية المهنية .	1-45
236	يوضح نتائج النمط الإداري في ظل متغير الدرجة العلمية.	46
237	يوضح نتائج بيئة العمل في ظل متغير الدرجة العلمية.	47
238	يوضح نتائج طبيعة التدريس في ظل متغير الدرجة العلمية.	48
239	يوضح دراسة نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير الدرجة العلمية.	49

تسلسل الأشكال

الصفحة	العنوان	التسلسل
49	يوضح تخطيط عام لنظرية سيللي (selye).	1
71	يبين العوامل المؤدية إلى سوء التسيير البيداغوجي	2
73	يبين العلاقة بين الضغط و الرضا.	3
91	المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 Maslow)	4
112	العلاقة بين الرضا و الأداء حسب العدلي.	5
142	مخطط يوضح هيئة التدريس و مهامها.	6
143	مخطط يوضح دور الأستاذ الجامعي.	7
174	المنحنى يبين توزيع عدد عينة الدراسة حسب الولايات.	8
175	المنحنى يبين توزيع عينة الدراسة حسب السن.	9
176	المنحنى يبين توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية.	10
177	المنحنى يبين توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية.	11

التعريف بالبحث

__ المقدمة:

للتفاوض على مكانة في صرح الأمم، تحتاج مجتمعاتنا اليوم إلى مؤسسات ذات مصداقية عالية وقدرة على إنتاج ونشر وتخزين المعرفة، وتوظيفها في حل المشكلات التي تواجهها، باعتبار أن المعرفة هي مصدر القوة لنقلها لغيرها والوسيلة الرئيسية لخلق الثروة وضمان دوام توليدها.

لأجل ذلك أنشأت المجتمعات عددا من المؤسسات التي وكلت لها مهمة تحقيق هذه الرغبة النبيلة، وهذا نظراً لأهميتها خاصة باتساع ميادين المعرفة وتزايد حجمها بسرعة و استمرار

فكان من أهم هذه المؤسسات الجامعية فبالإضافة إلى كونها مؤسسة تعليمية تكوينية لها دور فاعل في تنشئة الفرد، فهي أيضاً مكان البحث و همزة وصل المجتمع و المعرفة، لذلك تتنافس الجامعات في مشارق الأرض و مغاربها، وعلى مر العصور والأزمنة على إنجاز السبق في مختلف ميادين العلم والمعرفة.

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

ويحتاج العالم في هذه الأيام إلى ثروة هائلة في التقدم و التطور في كل مجالات الحياة المختلفة الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية و الرياضية وغيرها، ومن هنا يحدث الصراع

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

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

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

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

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

وإيماناً منه بأهمية الدور الذي يقوم به المدرس في بلادنا من أجل تنفيذ الخطط التربوية

و إنجازها، وبحجم وخطورة مصادر الضغوط التي يواجهها يوميا وباستمرار بدرجات و مستويات مختلفة سواء تعلق منها بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير مريحة أو بالجانب العلائقي كسوء العلاقة مع الطلبة، أو الجانب البيداغوجي ككثافة البرامج وسرعة تغييرها، أو بالجانب المادي كضعف الأجر الشهري... إلخ، والتي تنعكس أثارها على صحته النفسية خاصة منها القلق، وعلى صحته الجسمية و اتجاهه نحو مهنة التعليم و مستقبلها، اختار الباحث موضوع "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة" للبحث و الدراسة آملا أن يخرج بنتائج تخدم القائمين على التربية والتعليم العالي في بلادنا.

للقيام بهذا البحث اقتضيا الأمر تقسيمها إلى سبعة فصول بالإضافة إلى المقدمة البحث، وجاء

التقسيم على النحو التالي:

الفصل الأول: كان عبارة عن مدخل للدراسة تناول فيه الباحث مقدمة الموضوع، و تحديد الاشكالية، وصياغة الفرضيات، و أهداف الدراسة، و أهمية الدراسة، ثم المفاهيم الاجرائية للدراسة.

الفصل الثاني: خصصه الباحث لتحليل و تحديد مفاهيم الدراسة، بداية بمفهوم الضغط، حيث حل هذا المفهوم بالرجوع إلى تاريخه و طبيعته معتمدا على وجهات نظر المختصين و التي انقسمت إلى ثلاث إتجاهات: الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة للضغوط، و الإتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتحديد في حد ذاتها، و الاتجاه التفاعلي الذي يركز على أهمية الإدراك و تقييم الموقف الضاغط.

ثم انتقل الباحث إلى تعريف ضغوط العمل، حيث عرض مجموعة من التعريفات لباحثين إشتغلوا حول هذا الموضوع من السبعينات إلى التسعينات، ثم خرج بمفهوم إجرائي يتماشى وموضوع الدراسة.

و قدم فيه مصادر ضغوط العمل و هي: عبء العمل، وصراع ألداسي و سوء العلاقة مع الادارة و سوء العلاقة مع الطلبة، و سوء العلاقة مع الزملاء و الترقية المهنية، إذ بين أهمية كل مصدر في علاقته بالضغط العام، كما أدرج في هذا الفصل علاقة ضغط العمل بالرضا المهني عند الأساتذة.

الفصل الثالث: تناول الباحث مفهوم الرضا الوظيفي من خلال عرضه لمجموعة من التعريفات لباحثين اعتمدوا على النظرة الاقتصادية، وآخرون اعتمدوا على النظرة

السيكولوجية لتحليل الرضا الوظيفي، ليخرج بتعريف يخدم الدراسة.

الفصل الرابع : أداء الأستاذ الجامعي

(البحثيوالتدريسي)، وخصصلتعريفالأداءالبحثيوالأداءالتدريسيومؤشراتكلواحدمنهماوأساليب و بالأخص لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة، حيث تم التطرق فيه إلى .تحسينهما مسؤوليات الأستاذ دوره، واجباته خصائصه، مهامه وتأثيراته.

الفصل الخامس: جاء مدخلا للجانب الميداني، و يتعلق بالإجراءات المنهجية و الميدانية للبحث، و خصصه كذلك للدراسة الاستطلاعية التي قام بها، و تم التطرق فيه إلى اعتماد المنهج الوصفي المسحي كتصميم منهجي للدراسة، و المراحل التي مر بها بناء أداة جمع البيانات، و بيان اجراءات التطبيق الميداني.

الفصل السادس: تناول فيه الدراسة الأساسية حيث بين فيه مكان و مدة الدراسة، و حجم و مواصفات عينة الدراسة و نوعها، كما وصف فيه أدوات الدراسة و الأساليب الإحصائية التي إستعان بها الباحث لتحليل نتائجه و التعامل مع معطيات الدراسة الميدانية.

الفصل السابع: عرض فيه نتائج الدراسة، و التفسيرات الخاصة بنتائج كل فرضية، حيث ربط بين نتائج الدراسة و واقع الأساتذة و مواصفات العينة، ثم قدم ملخصا عاما للدراسة.

و ختم الباحث رسالته بمجموعة من الإقتراحات و التوصيات، و اتبعها بالملاحق و المصادر التي اعتمد عليها لكتابة هذه الرسالة.

2_ الإشكالية:

تسعى الشعوب بالعالم لتحقيق الرفاه الاقتصادي و الاجتماعي بالاعتماد على وسائل و أساليب عدة تساعد على الوصول و بلوغ ما تتطلع إليه، وباعتبار الجامعة إحدى هذه الوسائل و أهمها على الإطلاق، وذلك من خلال دورها المتعلق أساسا بتكوين الإطارات و تغذية المجتمع بكل إحتياجاته من الكوادر البشرية التي يحتاج إليها للنهوض بالتنمية في مجالات الحياة المختلفة.

و لذلك فقطاع التعليم العالي يحضنا باهتمام متزايد في معظم المجتمعات المتقدمة، و النامية على حد سواء خاصة في دول حديثة العهد بالإستقلال مثل الجزائر، والتي سعت على غرار باقي الدول النامية على إنشاء مؤسسات التعليم العالي، وعملت على تطويرها وتزويدها بشتى إمكانات المادية و البشرية والمعنوية و التنظيمية، لتمكينها من تزويد المجتمع بكل من إحتياجاته من الإطارات الكفأة في شتى التخصصات.

فإذا أحسن استخدام هذه الثروة العلمية المتلاحقة في مجالات التطور و التقدم فسيكون هذا في صالح البشرية، وإذا لم يحسن استخدامها فسوف تؤدي الكثير من المشكلات

والأحداث التي تؤدي إلى حدوث كثير من التوتر و التهديد في مجالات الحياة كلها، وإذا لم تكن هناك حلولاً لهذه المشكلات التي تسببها هذه المؤثرات المتنوعة فإن تأثيرها الضار سوف ينعكس على الفرد من مختلف الجوانب النفسية و البدنية والعقلية والمهنية وغيرها.(سلمان الحضري الشيخ محمد أحمد سلامة، 1980، ص77). وبذلك تتفاوت المهن في طبيعتها من حيث طريقة الأداء، و المسؤوليات، و النتائج المترتبة على السلوك العلمي، وهذا التباين يؤدي إلى إيجاد درجات مختلفة من الضغوط فالأعمال التي يقدمها أصحابها في شكل خدمات اجتماعية كالتعليم والتمريض و التأمين يتعرض أصحابها لدرجات مرتفعة من الضغوط النفسية والقلق أكثر من غيرها، فقد بينت دراسة كوكس (1978) عند مقارنة المعلمين بالعاملين نصف المهرة إلى 79% من المعلمين أجابوا بأن عملهم هو المصدر الرئيسي للضغط ...، وذكر سليمان الوابلي (1993) أن مستوى درجة الضغط النفسي لدى المعلمين أعلى بكثير من درجة الضغط في المهن الأخرى.(مصطفى عشوى، 1992، ص135).

كما لخص عبد الرحمن الطيرري (1994) إلى أن الذين يعملون في القطاع الاجتماعي (كالمدرسين) هم الأكثر عرضة للضغط.

فالمدرسون يختارون مهنة التعليم و لديهم الرغبة للقيام برسالة نبيلة عنوانها مساعدة الآخرين (الطلبة و التلاميذ و أوليائهم، والمجتمع)، و لكنهم سرعان ما يدركون حجم المسؤولية التي تنتظرهم، و يدركون المساعدة التي يطلبها الآخرون ، فيعملون بأقصى جهدهم لمساعدتهم، ولكنهم يجدون أنفسهم وعلى الرغم من العمل الجاد أن المشاكل ومعها المطالب في استمرار و لا يقدرّون بالتالي على تحملها، كما ليس لديهم القدرة على حل أكثرها، عندها يشعرون بالإحباط و بالقلق و بعدم الرضا.

وعليه أصبح ينظر إلى التعليم على أنه من المهن الأكثر عرضة للضغط، لأنه يزخر بالعديد من الأعباء و المطالب والمسؤوليات و بشكل مستمر، بالإضافة إلى إدراك المدرسين لوضعهم المهني من حيث نقص المكانة الاجتماعية، و نقص التقدير المادي و المعنوي، والعزلة الاجتماعية. (فونتانا دافيد، 1994، ص76).

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

بالرغم من الأهمية الكبيرة التي تحظى به ظاهرة الضغوط المهنية في الدراسات النفسية إلا أن الباحث قد لاحظ من خلال زيارته لمعظم مكتبات معاهد التربية البدنية والرياضية قلة البحوث والدراسات إن لم نقل منعدمة التي تناولت هذا الموضوع بالبحث الأمر الذي دفع بالباحث إلى طرح التساؤلات التالية.

1- ما أهم مصادر الضغوط المهنية المؤثرة على مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة؟

2- ما مدى تأثير مصادر الضغوط المهنية على الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة نحو مهنتهم ؟

3_ الأهداف :

الهدف العام: تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة.

الأهداف الفرعية:

1. ابراز طبيعة الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة .
2. معرفة طبيعة العلاقة بين مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي ،لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة .
3. تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية لأستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة والرضا الوظيفي .

4_ الفرضيات :

الفرضية الأولى : توجد علاقة إرتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.

الفرضية الثانية : تتباين مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و الخبرة العملية و الدرجة العلمية.

الفرضية الثالثة : تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و الخبرة العملية و الدرجة العلمية.

5_ أغراض البحث :

جاء البحث يتضمن فرضين أساسيين هما

علمي :1-غرض

.يتجلبا الغرضالعلمي فيإثراء مجالالتربية البدنيةبمصدرعلمي جديدمحدث و مهم

2- غرضعملي: يظهرالغرضالعمليمنخلالالوصولإلىالمعرفةو تحديد مصادر الضغوط المهنية التي تعرقل مهام أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة و مدى تجاوبه معها انطلاقا مما يقدمه وينتجه وصولا إلى ثمرة مجهوده و هو مستوي الطلبة و تحصيلهم و كذلك مدى رضاه الوظيفي .

المصطلحات:

الضغوط المهنية:

لغويا :

الضغوط : هي الشدة و المشقة.

اصطلاحا :

وتعني ضم، وشد، وربط ، استعملت بصفة stingereالضغط: كلمة أصلها لاتيني وهي متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف، الألم و الصعوبات، و الشدة، والحزن، والخسارة، أو المصائب و النكبات، أي كل ما يعتبر على نتاج حياة صعبة .وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني القوة، و التوتر،أو الجهد المكثف.(د_عبد العزيز عبد المجيد محمد،2005، ص18).

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

الرضا الوظيفي:

لغويا:

رضى عن الشيء: اختاره وقنع به، الغرض هو السرور واللغة الناتجة عن إكمال كنا
ننتظره و نرغب فيه و رضي عنه و عليه، رضا و رضوانا و مرضاه ضد سخط و هنالك
من يكتب الكلمة بالشكل "رضي" لأنه من فعل رضي التي منها رضا .(قاموس المنجد في
اللغة والاعلام، 1997، ص265).

اصطلاحا :

: الذي يعتبر الرضا الوظيفي " شعور ناتج عن تقويم شخصي ذاتي Muchell نتخذ تعريف
لمختلف عناصر ومتغيرات العمل".(نفس المرجع).

الأستاذ الجامعي:

هو أهم محاور العملية التعليمية (القرني، 2005)، و العنصر الأساسي لأنه يقود العمل
التربوي و التعليمي، و يتعامل مع الطلاب مباشرة و يعمل على تقدم المؤسسات و حمل
أعباء رسالتها العلمية و العملية في خدمة المجتمع و تحقيق أهدافها
(عيسى، 2009، ص33).

التعريف الإجرائي :

الأستاذ الجامعي هو المتفرغ للعمل التدريسي في إحدى أقسام و معاهد التربية البدنية
والرياضية، و يحمل درجة الماجستير أو الدكتوراه في أحد حقول المعرفة، و يختلف حسب
الدرجة العلمية أستاذ مساعد (أ) (ب) و أستاذ محاضر (أ) (ب)، و أستاذ التعليم العالي.

تحديد مفهوم الجامعة:

وتعنيالاتحاد أو universitas مأخوذة من كلمةuniversityلغويا: مصطلح جامعة

التجمع الذي يضم و يجمع أقوى الأسر نفوذا في السياسة، في المدينة من أجل ممارسة السلطة،و هكذا استخدمت كلمة الجامعة لتدل على مجتمع للأساتذة و الطلاب من مختلف البلاد و الشعوب .

و الكلمة العربية "جامعة" ترجمة دقيقة للكلمة الانجليزية المرادفة لها لأنها في مدلولها العربي أيضا تعني التجميع و التجمع .

الجامعة اصطلاحا:

تعرف الجامعة بأنها: مؤسسة تربوية توفر التعليم و تيسر البحث في عديد من فروع المعرفة المختلفة و تمنح الدرجات العلمية.(الفيروز أبادي،1998، ص1233).

أشار هذا التعريف إلى أن الجامعة مدرسة كبرى للتعليم و الدراسة و هي آخر مرحلة من مراحل التعليم، تجمع بين فروع عديدة، يختار كل طالب ما يناسب طموحه منها مضيفا إلى ذلك حق الجامعة في منح الدرجات العلمية و تيسير البحث، وبالرغم من كل هذا فإن هذا التعريف لم يقدم تعريفا شاملا للجامعة.

_ عرفت الجامعة أيضا : على أنها مؤسسة لها دور مهم في المحافظة على المعرفة وتنميتها في تبني الطاقات المبدعة .(عبد العزيز الغريب صقر،2005، ص49).

أشار هذا التعريف إلى أن الجامعة عبارة عن مؤسسة لا يقتصر دورها على مجرد نشر المعرفة و المحافظة عليها، بل عكف على ابراز دورها الهام في تنمية هذه المعرفة و كذا تبنيها للطاقات المبدعة إلا أن هذا التعريف هو الآخر يشر الى كل العناصر .

_ كما عرفت على أنها : المكان الذي يتم فيه التفاعل بين أعضاء هيئة التدريس من مختلف التخصصات و كذلك بين الطلاب المنتظمين في هذه التخصصات (نفس المرجع، ص50).

الباب الأول

الدراسة النظرية

الفصل الأول

الدراسات المشابهة

المقدمة:

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

و عليه قام الباحث بالرجوع إلى بنك المعلومات المتمثلة في المكتبات المتخصصة في كليات و معاهد التربية البدنية والرياضية المختلفة داخل الوطن للحرص والإطلاع على الدورات البحوث السابقة المتعلقة بموضوع البحث كما قام بالإطلاع الدوريات النشرات الخاصة بالمؤتمرات العلمية و بحوث الإنتاج العلمي.

و تمكن الاستفادة من الدراسات المشابهة من عدة أوجه و ميادين نذكر من أهمها المنهج و المنهجية المتبعة في إخراج البحث، و كذا كيفية اختيار عينة البحث، وما هي الطريقة

التي تمت في إجراء التجربة سواء كانت الاستطلاعية أو الرئيسية للبحث، وما هي الصعوبات التي واجهتها، و كذلك الوسائل و الأدوات التي استعملت في إخراج البحث بشكله النهائي.

1-1- دراسة بليغ حميد الشوك – رجاء عبد السلام العجيل 2010 تحت عنوان : تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء معايير الجودة الشاملة . هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى أداء الأستاذ الجامعي في كل معيار أدائي حسب المحالات من وجهة نظر الط، كما قام الباحثان بصياغة عدد من الفقرات التي تمثل مجموع المعايير الأدائية و موزعة على خمس مجالات ، و تكونت عينة البحث من 200 طالب وطالبة ، و أظهرت النتائج مستوى متوسط إلى مقبول في مجالات الأداء الخمس ، كما أوصى الباحثان ضرورة إطلاع الأساتذة الجامعيين على نواحي القصور في أدائهم مع ضرورة التتويج في طرق التدريس.

دراسة حفيظ بن محمد حافظ المزروعى 2010 تحت عنوان : تقييم الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس فس أقسام كلية التربية بجامعة أم القرى من وجهة نظر طلاب و طالبات مرحلة الدكتوراه ، هدفت الدراسة إلى تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدكتوراه لأقسام كلية التربية بجامعة أم القرى ، قام بتطبيق استبانة من اعداد الأستاذ الباحث ، تكونت من 49 فقرة موزعة على خمسة محاور : المادة العلمية ، أسلوب التعامل مع الطلاب ، طرق التدريس ، الأهداف التربوية ، تقييم الطلاب ، تكونت عينة البحث 100 طالب و طالبة و أظهرت النتائج أداء تدريسي متوسط لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر طلاب الدكتوراه لأقسام كلية التربية بجامعة أم القرى ، يوصي الباحث بزيادة الدراسات في مجال تقييم الأداء التدريسي .

1-2- دراسة الجبوري حسين محمد، 2008 هدفت الدراسة إلى تقييم أداء الأستاذ الجامعي في ضوء الكفايات المهنية و الصفات الشخصية من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا في جامعة بابل ، و لتحقيق ذلك وضعت استبانة مكونة من عدة مجالات ، تكونت العينة من 100 طالب وطالبة من الدراسات العليا ، و طلب منهم الإجابة على فقراتها المكونة من محورين : محور الكفايات المهنية و عدد فقراته 30 فقرة و نظم 6 مجالات ، و محور الصفات الشخصية و عدد فقراته 12 فقرة ، حيث أظهرت النتائج حصول مجال التخطيط للدرس ، و طرق التدريس و تقييم الطلاب ، العلاقات الإنسانية مستوى ضعيف أما محور الصفات الشخصية و مجال المادة العلمية فقد حصل على مستوى جيد.

دراسة عقار سعد ، خالد أسود ، 2006 تحت عنوان : تقييم درس طرائق التدريس من وجهة نظر الطالبات في معهد إعداد المعلمات ، هدف البحث : تقييم طرائق التدريس من وجهة نظر طالبات في معهد اعداد المعلمات قسم التربية الرياضية محافظة القادسية ، استخدم الباحثان المنهج الوصفي ، كما إستخدما استمارة حسين علي حسين ، صريح عبد

الكريم 1993 تكونت عينة البحث من 24 طالبة في قسم التربية الرياضية محافظة القادسية
أهم نتيجة توصل إليها البحث : عدم وجود كتاب منهجي يكون عائق أمام فهم الطالبات
لمادة الدرس ، و هذا ما أكدته عينة البحث بنسبة 55 بالمئة كما يوصي الباحثان بضرورة
توفير الكتاب المنهجي للطالبات كدليل عمل يومي توفير الوسائل المساعدة والأفلام و
الصور التوضيحية لمساعدتهم فهم المادة.

1-3- دراسة الأسمر, 2005 تجت عن وان دراسة تهدف الى معرفة مدى ممارسة
عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء لمحاورها الأربعة الشخصية التدريس ادارة الصف
التقويم من وجهة نظر طالبات جامعة أم القرى تكونت عينة الدراسة من 735 طالبة ودلت
النتائج الى أن عضوات هيئة التدريس بجامعة أم القرى يمارسن كفايات الأداء بمحاورها
الأربعة بدرجة متوسطة ، و إن هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد عينة
البحث ، حيال واقع ممارسة عضوات هيئة التدريس لكفايات الأداء ، و على وجه
الخصوص الكفايات الشخصية و التدريس و التقويم تبعا لإختلاف الكليات .

1-4- دراسة خالد أحمد الصرايرة 2011 تحت عنوان : الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات
التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، هدفت
الدراسة إلى التعرف على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات
الأردنية الرسمية ، من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، قام الأستاذ الباحث بإعداد استبانة
بنفسه ، تكونت عينة البحث من 77 رئيس قسم أكاديمي ، تم إختيارهم بالطريقة العشوائية
أهم نتيجة توصل إليها البحث : مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية
بالجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها كان مرتفعا ، كما يوصي
الباحث بضرورة أن تقوم الجامعات بتعزيز الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس فيها ، و
أن تتعرف إلى حاجاتهم و رغباتهم ، و أن توفر نظام الحوافز التشجيعية ، مادية و معنوية .

1-5- دراسة عبد الرزاق شنين الجنابي 2009 تحت عنوان : تقييم الأداء التدريسي

لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة و انعكاساته في جودة التعليم العالي في كلية التربية للبنات ، جامعة الكوفة ، هدفت الدراسة إلى معرفة الوسائل و الأساليب المعتمدة في تقييم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس الجامعي ، و السبل الواجب اعتمادها من قبل الجامعات ، لغرض تحسين مستوى الأداء التدريسي ، و أظهرت النتائج أن الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس احدى المهام الرئيسة التي تؤديها الجامعات وتساهم في تحقيق أهداف الجامعة ورسالتها ، و في ضوء النتائج يوصي الباحث بما يلي : أن تعتمد الجامعة وسائل و أساليب تقييم متنوعة لا أسلوبا واحدا في تقييم و تقيم عضو هيئة التدريس ، لأن الأسلوب الإداري الوحيد المعتمد لا يحقق متطلبات الجودة في التعليم العالي .

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

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

رسالة دكتوراه.

العينة و منهج البحث :

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

الفرضيات:

الفرضية الأولى:

تختلف علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام حسب اختلاف شدة و مستوى كالمصدر لدى عينة البحث.

الفرضية الثانية:

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

الفرضية الثالثة :

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

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

الفرضية الخامسة:

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

الفرضية السادسة:

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

الأهداف:

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

الاستنتاجات:

و لقد خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن بينها:

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

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

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

التوصيات: و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

بناءا على نتائج الدراسة الميدانية يدم الباحث مجموعة من الاقتراحات و منها.

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

_ تحديد نسبة التلاميذ للمدرسين لتقليل العبء الإضافي الذي يشكله التلاميذ للمدرس

مع إعادة النظر في ضبط السلوك و حفظ النظام.

_ توزيع المعلمين و الأساتذة على أقرب المؤسسات التعليمية إلى مقر سكنهم، حتى

نجنبهم مشاكل الواصلات و أعبائها.

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

_ الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس

و مع تكاليف الظروف المعيشية.

1-7- دراسة بن صديق عيسى و خياط عبد القادر:

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

العينة و منهج البحث :

استخدم الباحثان المنهج المسحي على عينة قوامها 123 أستاذا و اعتمد الباحثان على

استبيان يضم 62 سؤالاً لجمع المعلومات .

الاستنتاجات:

من جلال نتائج البحث و المعالجة الإحصائية للجداول و البيانات التي تم

الحصول عليها توصل الباحثان على الاستنتاجات التالية:

_ إن مستوى الأداء كان متقارباً عند معظم الأساتذة

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

بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم.

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

التوصيات: و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

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

- إعطاء اهتمام لأستاذ التربية البدنية و الرياضية من قبل الإدارة و المسؤولين .

- الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس

و مع تكاليف الظروف المعيشية.

_ الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس

و مع تكاليف الظروف المعيشية.

استنتجت الدراسة أن المشاكل التي يتلقاها الأساتذة في مهنته بالمؤسسة الجامعية تؤثر

على مردود يته و تعيق نشاطه، فلم يحظى هذا العنصر الهام بالعناية الكافية و اللازمة

التي تجعله يعمل بارتياح و يبذل قصار جهده و إمكانياته خدمة للعلم والمعرفة.

نلاحظ أن هذه الدراسة اقتصرت على الأستاذ الجامعي و نحن نعلم ظروف وشروط عمل

الأستاذ الجامعي تختلف عن تلك التي يجب أن تتوفر لأستاذ التعليم الثانوي و خاصة أستاذ

التربية البدنية والرياضية، مما جعلنا نخصص دراسة تتطرق لهذا الأخير وفق الظروف

يعيشها، بالاعتماد على مقاييس و طرق تختلف عن تلك التي استعملها الأستاذان بن صديق

عيسى و خياط عبد القادر تماشيا مع فرضيات البحث.

1-8- دراسة غايب عبد القادر:

و عنوانها: "الضغوطات المهنية المؤثرة على مدرس التربية البدنية والرياضية"

العينة و منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج المسحي على عينة قوامها 100 أستاذ التربية البدنية والرياضية

في المرحلة الثانوية من مرحلة التعليم الثانوي.

و يهدف هذا البحث المسحي إلى معرفة أهم الضغوطات المهنية المؤثرة على مدرس

التربية البدنية والرياضية في بعض ولايات الغرب الجزائري (مستغانم - وهران - معسكر).و.

تحديد النقائص التي يعاني منها المدرس، ومن بينها قلة العتاد الرياضي والملاعب و كذلك الراتب الشهري الغير كافي لسد حاجياته اليومية، و إصرار المفتش على تطبيق المنهج حرفيا وعدم ترك المجال للأستاذ للإبداع. وكذلك إهمال الإدارة له و كذلك نظرة أساتذة المواد الأخرى له نظرة سلبية.

و قد خلص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها،

1* أن معظم مدرسي التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي لا يجدون عراقيل وصعوبات في العمل مع التلاميذ.

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

3* إن عدد كبير من المدرسين يجمعون أن الراتب الشهري الذي يتقاضونه لا يكفي لتلبية حاجياتهم و حتى لو ازم عملهم مما أثر سلبا على مردودهم المهني.

4* إن تركيز المفتش على الجوانب السلبية وإهمال الجوانب الايجابية و إصراره على تطبيق المنهج بصورة حرفية أثر على عمل المدرس.

5* هناك تقصير في اهتمام الإدارة لقيمة العمل الذي يقوم به مدرس التربية البدنية والرياضية، وهذا بدوره ينعكس على قيامه بتحقيق الأهداف المرجوة من المدرس

6* إن مدرس التربية البدنية والرياضية تربطه علاقة حسنة مع مدرسي المواد الأكاديمية الأخرى و هذا ما يعود بالإيجاب على عمله.

أما التوصيات:

بغية تحسين الواقع المعاش على مدرسي التربية البدنية والرياضية بالثانويات فقد خرج

الباحث بالتوصيات التالية :

1_ بإقلال عدد التلاميذ في القسم لأن ذلك يسهل عملية ضبط النظام داخل القسم و يسهل عمل المدرس.

2_ إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة.

3_ الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته ولوازمه.

4_ على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية والرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول إلى مستوى أفضل.

5_ على مدرس التربية و الرياضية بضرورة ربط علاقات حسنة مع مدرسي المواد الأخرى لأن هذا يساعده في التفتح على مجالات عملية أخرى.

1-9- دراسة : بعداني عبد القادر

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

العينة و منهج البحث :

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

و يهدف هذا البحث المسحي إلى معرفة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية و علاقتهم بالأداء على بعض ثانويات ولايات الغرب الجزائري (تسميلت، مستغانم، تلمسان). و الهدف من هذه الدراسة تحليل العوامل المؤدية للرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية و علاقته بدرجة هذا الرضا بمستوى الأداء و هذا خدمة لقطاع التربية والتعليم، حيث أننا نحاول معرفة مستوى الأداء الكلي لأستاذ التربية البدنية والرياضية كما تمكن أهمية بحث الباحث في دراسة رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية الكلي مما يساعد في معرفة جوانب النقص في المنظومة التربوية و درجة أهميتها بهذه الجوانب.

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

وقد خلص الباحث إلى مجموعة من الاستنتاجات منها:

- _ إن مستوى الأداء كان متقارباً عند معظم الأساتذة
- _ إن معظم مدرسي التربية البدنية لا يجدون عراقيل في العمل و صعوبات من طرف التلاميذ
- _ هناك نقص كبير في الأجهزة و الأدوات والملاعب الرياضية و هذا ما يصعب على بعض المدرسين و يؤثر على أدائهم .
- _ إن مدرس التربية البدنية والرياضية لا يحض بفرص كبيرة للترقية.
- _ إن الأساتذة المتحصّلين على شهادة أستاذ التعليم المتوسط أو تقني سامي الذين يعملون في الثانويات يحسون لبعض الضغط في الكفاءة العلمية أمام الأساتذة الحاصلين على شهادة الليسانس مما ينعكس سلباً على مردودهم .
- _ إن عامل الخبرة لا يؤثر على الرضا الوظيفي و الأداء بالنسبة لأساتذة التربية البدنية والرياضية.
- أما التوصيات فيؤكد الباحث على أنه:
- _ إعطاء اهتمام لأساتذة التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة والمسؤولين وذلك بضرورة توفير الملاعب و الأجهزة و الوسائل الملائمة لكي يكون أدائه نموذجياً.
- إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة.
- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته ولوازمه.
- على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية والرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من أجل الوصول إلى مستوى أفضل.
- على مدرس التربية و الرياضية بضرورة ربط علاقات حسنة مع مدرسي المواد الأخرى لأن هذا يساعده في التفتح على مجالات عملية أخرى.

10-1 - دراسة شرقي جزیلة:

أجريت هذه الدراسة سنة 1994 بالمدرسة العليا لأساتذة التربية البدنية والرياضية بمستغانم و يتضمن موضوع البحث " درس التربية البدنية والرياضية بين الواقع والطموح من التربية العامة للمرحلة الثانوية" في بعض ولايات الغرب الجزائري (تلمسان - سيدي بلعباس - عين تموشنت - غليزان - مستغانم - معسكر - وهران)

و تدور مشكلة البحث حول واقع درس التربية البدنية للمرحلة الثانوية و المصاعب و العراقيل التي تحول دون تنفيذ برنامج التربية البدنية و الرياضية، لهذه المرحلة و كيفية مساعدة المدرس على القيام بتنفيذ واجباته، ويهدف هذا البحث إلى معرفة مدى تناسب العتاد و الملاعب الرياضية مع عدد التلاميذ و واقع درس التربية البدنية والرياضية و مساعدة المدرس في التغلب على المصاعب التي تواجهه.

أما النتائج التي تم التوصل إليها :

- وجود رغبة كبيرة لدى التلاميذ في ممارسة النشاط الرياضي حيث قدرت النسبة بـ 91.03 % بالرغم من كل المعوقات التي تعاني منها حصة التربية البدنية و هذا بدوره ينعكس سلبا على قيام المدرس بخطة الدرس.

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

أما التوصيات:

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

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

- إعطاء اهتمام لمدرس التربية البدنية والرياضية من قبل الإدارة.

- الرفع من الراتب الشهري لمدرس التربية البدنية والرياضية و هذا لمساعدته على توفير حاجياته ولوازمه.

- على المفتش أن يساعد مدرس التربية البدنية والرياضية و هذا بالتطرق إلى النواحي السلبية و الإجابة و ضرورة مساعدته على فهم الأهداف التربوية من وقد ذكر "النجيحي، 1981 " أنه في دراسة لمركز البحوث التربوية التابع لكلية التربية بجامعة الرياض بالمملكة العربية السعودية عام 1979 "حول أسباب عزوف المعلمين السعوديين عن مهنة التعليم" أن أسباب هذا العزوف هي:

(أ). نظرة المجتمع المتدنية للمعلم

(ب). دخل المعلم المتدني.

(ج). ضخامة عبء المعلم من مثل كثرة عدد التلاميذ في الصفوف،

وكثرة الأعمال الكتابية و النشاطات المدرسية.

كما تبين نتيجة الدراسة السابقة أن العوامل التي تدفع المعلمين إلى مهنة التعليم

والاستمرار فيها هي:

(أ). زيادة الرواتب.

(ب). صرف مكافأة "طبيعة عمل المعلم".

(ج). تحسين أوضاع المعلمين بشكل عام.

(د). مراعاة رغبات المعلمين عند النقل وعند التعيين.

(هـ). منح المعلمين امتيازات خاصة بهم و بأبنائهم.

وذكر (صبيح، 1981 ، ص 191) أن إحدى الدراسات بينت أن الكثير من طلبة

كليات التربية لا يلتحقون بهذه الكليات بدافع الرغبة الصادقة بل مضطرين بسبب

حصولهم على معدلات قليلة لا تمكنهم من الالتحاق بالكليات التي يرغبون فيها، وعليه

فإن غالبية من التحقوا بكليات التربية لا يرغبون رغبة صادقة في اتخاذ التعليم مهنة.

وذكر (عبيدات، 1988 ، ص 78) أنه في دراسة قام بها "تدهوب" على 643 طالبًا

اختاروا الالتحاق بكلية التربية. وهدفت هذه الدراسة لمعرفة الدوافع التي تجعل الطلاب يقبلون على مهنة التعليم وقد بينت النتائج أن هناك (7) دوافع تصدرت قائمة دوافع اختيار

مهنة التعليم وهي:

(أ). الرغبة في وظيفة دائمة.

(ب). الميل إلى مادة خاصة.

(ج). حب الرياضة.

(د). حب التعليم.

(هـ). رغبة الآباء.

(و). تحسين مركز الفرد الاجتماعي.

(ز). المرتب الحسن.

أما فيما يخص متغير الرضا الوظيفي فقد سبق للعديد من الباحثين مناقشته وربطه بعوامل مختلفة كونه موضوع هام نتيجة الحجة المتزايدة من أجل رفع مستوى الأستاذ والعملية التربوية بصفة عامة.

11-1- ففي سنة 2002 قام الطالب الباحث (محمد مسعود بورغدة) بدراسة الرضا الوظيفي

لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقته بأدائهم وذلك بالاعتماد على مقياس مكون من (66) بند من أجل قياس الرضا، ولقد بينت النتائج الموصول إليها، أنه توجد علاقة بين

الرضا الوظيفي إلا أن هذه العلاقة ليست محققة في جميع العناصر من بينها الأجر الترقية

والأداء ويرجع الباحث عدم وجود هذه العلاقة إلى ضعف أجر أستاذ التعليم الثانوي ونقص فرص الترقية في القطاع التربوي الجزائري. كما توصل إلى أن الخبرة والجنس

- لا يرتبطان بالرضا و الأداء. (محمد مسعود بورغدة، 2002 ، ص 118).
- في حين قام الباحث (بن زروق العياشي، 1996) ببحث حول موضوع الرضا الوظيفي لدى مدرسي المدرسة الأساسية، وكان الهدف منه، معرفة ما يلي:
- مستوى درجات رضا معلمي المدرسة الأساسية.
 - تأثير الجنس على الرضا بالمهنة.
 - تأثير المرحلة التعليمية على الرضا بالمهنة.
 - تصورات المعلمين حول أهمية الحاجات المسببة للرضا.
- ولقد شملت عينة البحث (200 معلماً ومعلمة)، وأسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:
- أغلب المعلمين غير راضين عن المهنة التي يمارسونها.
 - معظم المعلمين في الأطوار الثلاث غير راضين عن مهنة التعليم.
 - هناك فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بالجنس، حيث أن درجات الرضا عن المهنة لدى المعلمات أعلى من درجة الرضا لدى المعلمين.
 - وجود اختلاف ذو دلالة إحصائية فيما يخص إدراك المعلمين لأهمية
 - الحاجات الواردة في البحث. (بن زروق العياشي، 1996 ، ص ص 154
- (155).

وفي الدراسة التي قام بها الباحثان (عبد الناصر القدومي؛ يحي خضر، 1998) كانت تهدف إلى إجراء مقارنة بدرجة الرضا الوظيفي لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية و الفلسطينية، بالإضافة إلى التعرف على أثر متغيرينوع الجامعة و الحالة الاجتماعية على درجة الرضا الوظيفي عند أفراد عينة الدراسة التي كان قوامها 60 مشرقاً ومشرقة طبق عليها مقياس الرضا الوظيفي الذي اشتمل على 70 فقرة، وزعت بالتساوي على سبع مجالات بواقع 10 فقرات لكل مجال.

أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت جيدة لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الأردنية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 73.07 % في

حين كانت درجة الرضا الوظيفي متوسطة لدى العاملين في الأنشطة الرياضية في الجامعات الفلسطينية حيث وصلت النسبة المئوية للاستجابة إلى 63.92 %، كما أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت أفضل لدى العاملين في الجامعات الحكومية منها في الجامعات الخاصة، كذلك أظهرت النتائج أن درجة الرضا الوظيفي كانت جيدة عند الأشخاص المتزوجين وغير المتزوجين وبفارق قليل للأشخاص المتزوجين. كما قام كل من (سليمان الحضري ومحمد سلامة، 1982) بدراسة، كان الغرض منها تحديد مستوى الرضا العام لدى عينة من المعلمين في دولة قطر، وكذلك عن نوعية اتجاهات المعلمين نحو بعض الجوانب المرتبطة بمهنة التدريس مثل: الترقية، الأجور، ظروف العمل، وتوصلا إلى النتائج التالية:

- عبر غالبية أفراد عينة البحث عن رضاهم بالمهنة، ولم تكن هناك فروق دالة بين المعلمين والمعلمات وبين معلمي المراحل الثلاثة باستثناء معلمات المرحلة الإعدادية اللواتي أظهرن أقل رضا عن المهنة.
- عبر غالبية المعلمين عن رضاهم عن إدارة المدرسة، ولم تكن هناك فروق دالة بين أفراد العينة في هذا الاتجاه.
- كان غالبية أفراد العينة غير راضين عن فرص الترقية، ولم توجد فروق دالة بين الجنسين أو بين المراحل التعليمية.
- كان أيضًا اتجاه غالبية أفراد العينة سالبًا نحو الأجور والمكافآت المادية التي تمنحها المهنة، ولم توجد فروق دالة بين الجنسين، وبين المراحل التعليمية أيضًا (سليمان الحضري، 1982 ، ص 63).

1-12- أما بالنسبة لدراسة (حامد بدر، 1983 ، ص ص 61-132) والتي أجراها

يقصد

التعرف على الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في كلية التجارة في جامعة الكويت، دلت نتائجها على عدم رضا أعضاء هيئة التدريس فيها عن الإجازات والخدمات التي

توفرها الجامعة لهم.

وفي دراسة (علي عكاشة، 1989) والتي أجريت للتعرف على علاقة المناخ التنظيمي في كليات المجتمع بالرضا الوظيفي للعاملين، دلت نتائجها على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للجنس والخبرة على الرضا الوظيفي.

- وبينت نتائج دراسة (سلامة طناش، 1990، ص ص 239، 249) عدم وجود أثر ذودلالة إحصائية لمتغير الجنس على الرضا الوظيفي، أما بالنسبة لكل من الخبرة والراتب فقد تبين أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية.

أما (الطوباسي، 1970)، فقد أوضحت نتائج الدراسة التي أجراها، أن طبيعة العلاقات الإنسانية التي تسود بين المعلمين، المديرين والموجهين تسهم إلى حد كبير في ، التأثير (سلبًا أو إيجابًا) على درجة رضا المعلمين عن العمل (سيد شكري أحمد، 1991، ص219) كما قام الباحث (علي عسكر، 1981) بدراسة عن الرضا الوظيفي للمدرسين بدولة الكويت، وكان الهدف منها تحديد الجوانب التالية:

- درجة الرضا بالنسبة لتسع عشرة حاجة من الحاجات الشخصية و المهنية.
- درجة أهمية الحاجات التسع عشر.
- درجة تأثير سبعة عوامل على قرارات المدرسين في اختيارهم لمهنة التدريس.
- العوامل التي يرى المدرسون أنها تساعد على تطوير العملية التعليمية بدولة الكويت.

وقد أسفرت نتائج هذه الدراسة على وجود قصور في تلبية الحاجات، حيث أبدى المعلمين عدم الرضا إزاء المرتب، الفرص المتاحة لتطوير قدراتهم، الفرص المتاحة للتقدم العلمي، الإدراك الاجتماعي لأهمية التدريس كمهنة، العدالة فيما يتعلق بالمردود المالي، العلاقة مع مجتمع المحيط بالمدرسة وأضاف الباحث بأن لكل هذه الجوانب أثر كبير على المعلم ابتداء من المرتب الذي يمكنه من أن يعيش الحياة الكريمة الملائمة،

حتى التطور المهني و العلمي الذي يدعم إحساسه بذاته وأهميته في المجتمع (عليعسكر، 1981 ، ص ص 79-85).

وانطلاقاً من هدف التعرف على درجة الرضا العام للمعلمين عن مهنتهم واتجاهاتهم نحو بعض الجوانب المرتبطة بالمهنة، وجد الشيخ وسلامة 1982 أن أغلب المعلمين 70 % راضون عن مهنتهم وعن العلاقات داخل المدرسة مع اختلاف بين الجنسين، كما أن أغلب المعلمين 66 % راضون عن الإدارة في كل المراحل، إلا أنه بشكل عام، لم يكن المعلمون راضين عن فرص الترقية ولا عن الأجور غير المناسبة مع الجهد المبذول ولا عن مركز المهنة الأدبي ولا عن ظروف العمل. (أحمد بن دانية ومحمود الشيخ حسن، 1998، ص 208)

1-13- دراسة حاتم جاسم عزيز، 2012 تحت عنوان : تقويم أداء أعضاء هيئة التدريس في الجامعة من وجهة نظر الطلبة ، هدفت الدراسة إلى بناء أداة لتقويم مستوى أداء عضو هيئة التدريس في الجامعة من خلال رأي طلاب الدراسات العليا في بعض الكفايات التدريسية، و قد إستجدم الباحث إسبانة مكونة من 43 فقرة مقسمو إلى خمسة كفايات ، و تكونت العينة من 75 طالبا و طالبة موزعين على ستة كليات علمية و إنسانية، وأظهرت النتائج أنه يوجد ضعف في الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس من وجهة نظر الطلبة ن بإستثناء بغض الفقرات عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات لأعضاء هيئة التدريس ، و أوصى الباحث بضرورة نشر ثقافة التقويم بين الطلبة ، و ذلك من أجل إعتماأرائهم مما يؤدي إلى التنويع في وسائل التقويم .

1-14- دراسة محمد عبود الحراشنة، ياسين عبد الوهاب أحمد، 2012 تحت عنوان :

درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة هدفت الدراسة التعرف على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة من وجهة نظر طلبة كلية التربية بجامعة الباحة، و أثر النوع الإجتماعي والبرنامج الدراسي، على درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة

الشاملة، و قد تم إتيار عينة تكونت من 375 طالبا و طالبة، وزعت عليهم إستبانة مكونة من 72 فقرة، موزعة على 4 مجالات هي التخطيط،التنفيذ التقويم ،التواصل ،وتوصلت الدراسة إلى النتيجة الآتية : جاءت درجة ممارسة أعضاء هيئة التدريس للكفايات التدريسية في ضوء معايير إدارة الجودة الشاملة ،بدرجة متوسطة.

إعداد استمارة تقويم الكفايات التدريسية للتدريس الجامعي في كلية التربية الرياضية جامعة بابل وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم ،و قد استجدم الباحث استمارة مكونة من 47 عبارة ،و يمثل مجتمع البحث طلبة المرحلة الدراسية الرابعة و البالغ عددهم 152، و تم تحديد عينة البحث البالغة 120 100 طالب و 20 طالبة من المجتمع البحث الأصلي ، و اظهرت النتائج مستوى الكفايات التدريسية في كلية التربية الرياضية وفق منظور إدارة الجودة من وجهة نظر طلبتهم في حدود المتوسط ، الدرجات لأعضاء هيئة التدريس كما أوصى الباحث بوضع خطط لازمة لإعادة تأهيل أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الكفايات التدريسية .

1-15-الدراسات الأجنبية:

بفرنسا BENJAMINBERGER أظهرت دراسة قام بها كل من "برجي وبنجامن 1974 univers des عن أسباب اختيار مهنة التعليم و نشرت في كتابهما "عالم المدرسين أن من أهم أسباب اختيار مهنة التعليم بفرنسا هي: instituteurs

(أ). الميل و الرغبة الشخصية.

(ب). تأثير الأسرة و المعلمين.

(ج). توفر فرص الترقية الاجتماعية.

(د). عدم وجود فرص عمل أخرى.

(MAURICE,et .Al 1974, p(أسباب إضافية لم يذكرها الباحثان) 58

ببريطانيا موضوعها "دوافع THUOHOPE- وفي دراسة أجراها "ثيوهوب، 1944

تفضيل مهنة التعليم". وجد أن السببين الرئيسيين في اختيار مهنة التعليم هما:

(MORISSON, et, Al, 1975, p58).

(أ). الأمن المالي في مهنة التعليم.

(ب). آراء الوالدين و توجيهاتهم.

(التي تؤثر على الرضا Liacqu & Schumacher, 1995, PP11-51 أما دراسة)
الوظيفي وعدم الرضا الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية فيفي نظرية العاملين،, الدراسات
حيث أجرى دراسة هدفت (Herzberg) العليا الجامعية مستخدمة تقسيم هرزبرج (1968
إلى التعرف على العوامل التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة في العمل، والعوامل المسببة لعدم
الارتياح في العمل، وقد توصلت نتائج الدراسة إلى أن العوامل المسببة للرضا عن العمل أو
ما يسمى بالعوامل الدافعة تمثلت في الشعور بالإنجاز وفرص النمو، وتقدير الآخرين. ولاحظ
أن إشباع هذه الحاجات وما تتطلبه من خدمات تقدمها المنظمة للعاملين فيها تؤدي إلى
درجة عالية من الرضا الوظيفي وتحسين الأداء. أما العوامل التي يؤدي عدم وجودها إلى
عدم الرضا (العوامل الصحية) فترتبط بالأجور، وبسياسة المنظمة، والإشراف الفني،
والعلاقات الشخصية، وظروف العمل، والعلاقة مع الرؤساء، والمركز الاجتماعي.
(كانت حول العوامل المحفزة للرضا عند معلمي Adair أما دراسة أدير (1968.
ولاية نيويورك وكانت النتائج:

- تختلف العوامل المحفزة للعمال اختلافاً كلياً عن التي تؤدي إلى سخطهم أو عدم
رضاهم.

- العوامل التي تؤدي للرضا متضمنة في العمل نفسه، بينما المسببة لعدم الرضا
عوامل خارجية.

- يساهم الشعور بالإنجاز و النجاح في أداء العمل وإيجاد الحلول للمشاكل التي
تعرض العامل في بعث المشاعر الطيبة لديه.

- تساهم الإدارة غير الملائمة وجوانب العمل غير المنظم بقدر كبير في خلق
المشاعر السلبية.

- يلعب المدير دورًا جوهريًا في تحفيز المدرسين أو في بعث مشاعر الاستياء.
- العوامل المساهمة في (Lester) في حين استهدفت الدراسة التي أجراها (1986- تحقيق الرضا الوظيفي لدى المعلمين وقد استخدم خلالها أسلوب التحليل العاملي للتعرف على هذه العوامل، حيث توصلت في نتائجها إلى أن الرضا الوظيفي لدى المعلمين يتأثر بعدد من العوامل الرئيسية حددتها الدراسة في تسعة عوامل هي: ظروف العمل، العائد المادي (الأجرة)، مسؤوليات العمل، طبيعة العمل نفسه وما يتسم به، فرص الترقية وما يتيح من أمن، العلاقة بالرؤساء (الإشراف)، العلاقة بالزملاء و المكانة الاجتماعية للمعلم. (سيد أحمد شكري، 1991، ص294).
- (القيم المرتبطة Kil Patrick et al_ كما تصب دراسة كيل باتريك وزملاؤه (1964 بالعمل لدى العاملين في فئات مهنية مختلفة و طبق المقياس على مجموعات مهنية مختلفة من بينها 283 معلمًا ثانويًا وقد بينت نتائج البحث:
- أنه كلما ارتفع مستوى التعليم و دخل العامل كلما زاد التكيف والاندماج في العمل، ووجد فروقا مهنية بين المستويات العالية والمنخفضة.
- وجدت كذلك فروق بين الذكور والإناث في الفئات المهنية جميعها، حيث أكد الذكور على الجانب المادي لسد متطلبات العيش وعلى الأمان والحرية في العمل.
- أما الإناث فقد أكدن كثيرا على العلاقات الشخصية والمهنية والإشراف الجيد، والعمل المفيد.
- (حول التعرف على درجة الرضا Hassard, 1991. p وتشير دراسة هاسرد (1964 الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية في نبرا سكا إلى وجود أثر دال إحصائيًا لمقدار (Safar1988) الراتب على الرضا الوظيفي، وتشترك هذه النتيجة مع دراسة صفر 3026 والتي أجريت بهدف التعرف على الرضا الوظيفي للمعلمين في دولة الكويت والتي دلت p على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الرضا الوظيفي والراتب، بالإضافة إلى وجود دلالة إحصائية أيضًا بين الرضا الوظيفي و الأمن الوظيفي.

خلاصة الدراسات والتعليق عليها:

من خلال ما قام به الباحث من قراءات و استطلاع لنتائج وتقارير الأبحاث السابقة و المرتبطة بموضوع الدراسة، إلا إن الموضوع الذي تناوله إنشاء بحثنا حاولنا من خلاله معرفة أهم الضغوطات التي تحيط بعمل مدرس التربية البدنية والرياضية (الطالب، الإدارة العتاد الأجهزة، هيئة التدريس، الراتب الشهري) و مدى انعكاسها عليه واهتمامنا بهذه الدراسات ساعدنا على إيجاد نقاط الشبه والاختلاف بينهما.

1- ركزت في معظمها على جانب تقييم أداء الأستاذ الجامعي ، و ركز قسم على الكشف عن الجوانب الإيجابية و السلبية في نظام تقييم كفاءة الأستاذ بصفة عامة للوقوف على معوقات تنفيذه .

2- الكثير من الدراسات أجريت في بيئات عربية شتى مما يشير إلى أن هناك اهتماما متزايدا في كثير من البلدان العربية في هذا الميدان .

3- كشفت غالبية الدراسات عن تدني مستوى الكفاءات التدريسية للأستاذ الجامعي ، حيث لم تصل في أحسن حالاتها إلى نسبة 70 بالمئة .

4- استخدمت الدراسات عددا من قوائم الكفاءات التدريسية التي استفاد منها الطالب الباحث في اعداد الاستمارات الاستبائية الخاصة بالدراسة الحالية .

و تم التطرق كذلك إلى التقصير الواضح من قبل الإدارة لدرس التربية البدنية والرياضية وتم كذلك دراسة العلاقات بين الأستاذ الجامعي والطالب وأثرها على سير الدرس و حاولنا في دراستنا هذه التطرق إلى هذه العلاقات ومعرفة أهم الضغوطات المهنية والعراقيل المؤثرة على مدرس التربية البدنية والرياضية بالجامعة .

أشارت أغلبية الدراسات المذكورة الأجنبية منها والعربية إلى أن نسبة الرضا الوظيفي بين الأساتذة ليست مرتفعة مقارنة بالمهن العقلية والفكرية الأخرى، وإن كانت أفضل من بعض المهن الأخرى حسب ما جاء في دراسة "كونفرس و روبنسون".

وكشفت هذه الدراسات عن بعض العوامل ذات الارتباط بالرضا الوظيفي مثل: العلاقة بالرؤساء وتقبل الوضع الاجتماعي للمهنة ونوعية الناس المحيطين، وما تتيحه من فرص الترقية.

أما فيما يتعلق بالأجور، فقد كانت نتائج الدراسات متضاربة، إذ أشار بعضها إلى إبعثاره عاملاً هاماً من عوامل الرضا كدراسة.

الخاتمة:

لقد تأكدت المقولات حول أهمية الدراسات السابقة للباحث فهو يحاول من خلالها تجنب أهم الصعاب التي واجهت الباحث في الدراسة الماضية وبالتالي تكون له دعم للبحث قيد الدراسة.

ولقد استفاد الباحث من الدراسة المشابهة من خلال ما قام به الباحث من مسح عملي للدراسات والبحوث السابقة المرتبطة التي تناولت موضوع تقييم أداء المدرس تبين أن معظم البحوث لم تشمل كل العلاقات المرتبطة في عملية التقييمية ولم تستعمل مختلف الأدوات المتنوعة لجمع البيانات للوقوف على الحقيقة .

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

الفصل الثاني

الضغوط المهنية

-المقدمة :

لقد أصبح موضوع الضغوط المهنية مجال اهتمام الكثير من الباحثين في فروع مختلفة من فروع العلم، وذلك نتيجة للآثار المترتبة على هذه الضغوط على الفرد والمؤسسة والتي تنعكس بالسلب على أداء العاملين وعلى شعورهم بعدم الرضا عن العمل مما يؤدي ذلك إلى ضعف العائد الاقتصادي وانخفاض مستوى الكفاءة الانتاجية لدى الموظف أو العامل في المؤسسة وشيوع مناخ نفسي غير سوي بها.

والجدير بالإشارة أن ضغوط العمل وآثارها الضارة لم تعد قاصرة على مهنة فقط مثل مهنة التدريس بل أصبحت شائعة في مهن عديدة وفي منظمات متنوعة، فلا شك أن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير من العاملين ولكن مستويات ضغط العمل تختلف من مهنة لأخرى فلا شك أن هناك بعض المهن تكون أكثر استشارة للضغوط عن غيرها بحسب المكانة الوظيفية التي تشغلها تلك المهنة، والأنشطة الوظيفية التي تتطلبها، والمواصفات المطلوبة لتنفيذها وغيرها من العوامل المرتبطة بطبيعة هذه المهن.

وقد يرجع تحول اهتمام وجهود الباحثين من دراسة الضغوط بصفة عامة إلى دراسة الضغوط المهنية بوجه خاص إلى عاملين رئيسين:

أولهما: الآثار المترتبة على هذه الضغوط على الفرد حيث تشير الدلائل المترابطة بدراسة ضغوط العمل إلى أن هذه الضغوط تؤدي بالفرد إلى الشعور بعدم الرضا عن العمل أو ضعف الدافعية للعمل والشعور بالإرهاك النفسي مما يؤثر على جودة الأداء والوقوع في برائن الاضطرابات الجسمية والنفسية وقد تظهر هذه الاضطرابات في مظاهر انفعالية وسلوكية عديدة مثل القلق والتوتر والنزعة العدوانية واللامبالاة والإرهاق وتناول الكحوليات والمخدرات إلى جانب ظهور المشكلات الأسرية مما يكون له تأثير سلبي على الفرد

والمؤسسة التي يعمل بها، فما يتعرض له العاملون من ضغوط في بيئات العمل المختلفة وفقدان الرغبة في الابداع والالتزام بالعمل مما يحول دون فصول المنظمات والمؤسسات إلى أهدافها المرجوة التي تعمل على تحقيقها، كما أن الآثار السلبية لضغوط العمل لا تمس الموظف أو العامل فقط، وإنما تمتد لتشمل المؤسسات التي يعمل بها.

ثانيهما: على المستوى التنظيمي حيث تتسبب هذه الضغوط في وجود ظواهر إدارية سلبية مثل الأداء المنخفض، ودوران العمل والتغيب والتسرب الوظيفي وهذا بالتالي يؤثر على مستوى الأداء والإنتاجية إذ يشعر كثير من العاملين بالإرهاق وعدم التوازن النفسي والجسمي مما يؤثر عليهم وعلى مستوى الأداء الذي يقومون به بشكل سلبي، وهذا ما يفسر كثيرا من ردود أفعال العاملين وسلوكهم الغير مرغوب فيه، من ارتفاع معدل الغياب ومما يترتب عليه من تحمل المؤسسات تكلفة غياب العاملين وتركهم العمل، وكثرة الشكاوي وأخطاء العمل المتكررة وضعف الأداء وانخفاض الدافعية، وغيرها من الأنماط السلوكية المرتبطة بضغوط العمل نتيجة للعبء الزائد في العمل أو العلاقات المضطربة مما يؤدي ذلك إلى الشعور بالإجهاد والإحباط الملل من العمل.

2-1- مفهوم الضغط وطبيعته:

الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي Stringer وتعني: ضم، وشدّ، وربط، استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف: الألم والصعوبات والشدة، والخسارة والمضايقات، أو المصائب والنكبات أي كل ما يعبر على نتاج حياة صعبة، وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني: القوة، والتوتر أو الجهد. المكثف (Couper.cl.1994.p167). وبدأت في العشرينات من هذا القرن أولى البحوث حول الضغط النفسي على يد العالم الفيزيولوجي والتر كانون (1926)، حيث قاده دراسته إلى الحكم بأن الضغوط عندما تكون مستديمة أو طويلة الأجل تترك أثرا قاسية

على الشخص فتؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لديه (مهيجان عبد الرحمن بن محمد، 1998، ص43). وفي عام 1936 قدم هانز سيلي Selye . H الذي يعتبر الأب الروحي للضغوط مجموعة من الأبحاث قادت إلى وضع نظريته الشهيرة والتي فتحت أفقا جديدة وميدانا جديدا وحسباً للمهتمين بالضغوط النفسية عامة والمهنية خاصة. وعلى الرغم من أن كلمه الضغط أصبحت مألوفا واعتيادية للإنسان المتخصص والعادي وباتت جزءاً من مصطلحات هذا العصر إلا أن معناها ما يزال ملتبسا عند كثير من الكتاب والباحثين حيث لم يتفقوا على تعريف محدد وواضح يمكنه أن يعكس الناحية الكيفية والكمية للضغوط النفسية ويعود ذلك إلى أسباب منها:

أ- الغموض الشديد الذي يكتنف مصطلح الضغط وارتباطه بمفردات عديدة كالتوتر والإجهاد والاحترق النفسى والقلق وهي مفردات وثيقة الصلة ببعضها البعض وترتبط مع الضغط بشكل أو بآخر.

ب- كما يعود سبب الغموض إلى طبيعة التخصص التي ينطلق منها الباحثون في دراسة وتحليل الضغوط النفسية وقد تكون ضد المجالات طبية أو سيكولوجية، أو إدارية أو سوسيولوجية.

ج- إن الضغوط النفسية ظاهرة معقدة ومتداخلة الأبعاد والعلاقة بين أبعادها علاقة كتيكية دائرية.

وأما هذا الغموض وكذا الحيرة في إيجاد تعريف واضح وجامع لمفهوم الضغوط كان لزاما علينا تقديم تعريف يمكننا الاسترشاد به في دراستنا وتحليلنا لهذا الموضوع وللوصول إلى هذا الهدف يجدر بأن نستعرض بعض الأدبيات المتعلقة بدراسة الضغوط حيث برزت ثلاث اتجاهات أساسية تتمثل فيما يلي:

1- الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها والتر كانون (1926) الذي فسر الضغط على أنه "سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية (دعناء وفاء طاهر، ص79)

2- الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة التهديد ويتناول أصحابه الضغط باعتباره استجابة الفرد للمثيرات لمسببات الضغط ومن رواده:

هانز سلي الذي طور أعمال كانون وتركز بحثه حول تحديد المصطلحات الفسيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم اتجاه الضغوط فقد لاحظ سيلي أن المرضى اللذين يعانون أمراضا متعددة يظهرون الكثير من الاستجابات النفسية والفيزيولوجية المتماثلة. (هيجان عبد الرحمن بن محمد، 1998، ص16).

ودفعته هذه الملاحظات إلى إجراء المزيد من الدراسات اللاحقة على الإنسان والحيوان فتوصل من خلالها إلى أن هناك استجابة متسلسلة للضغوط يمكن التنبؤ بها وأطلق عليها: الأعراض العامة للتكيف.

3- الاتجاه التفاعلي ومن أصحابه.

مالك جراث.J. Mc Grath (1976) الذي يرى أن الضغط النفسي يحدث بسبب عدم توازن أساسي بين متطلبات البيئة (أو وضعية ما) وقدرة الفرد على الاستجابة لتلك المتطلبات في ظل ظروف أين النتائج المتوقعة للفشل تكون مهمة. (J. Grath 1976.p1351)

2-2- تعريف الضغوط المهنية لدى المدرسين:

عرفت "عزت عبد الحميد" بأن الضغوط المهنية لدى المعلمين " بأنها ادراك المعلم بأن متطلبات العمل تفوق قدراته و إمكانياته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل و غياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهة للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه و عدم استخدامه مهاراته و خبراته. (حسن طه 2006، ص216).

و إذا كان " متولي عباس (2000)" يعتبر أن الضغوط المدرسية هي مجموعة من الأحداث الضاغطة التي يتعرض لها المعلم أثناء القيام بمهمته و التي تشكل تهديدا لذاته لأنها تكون أكبر من امكانياته الذاتية و تؤدي إلى استجابات انفعالية و مستمرة لديه و يصاحب ذلك مظاهر سلبية تنعكس على أداء المعلم و حالته النفسية و السلوكية (متولي عباس 2000م ص 125).

فإن(ثابت نضال) ينظر إلى ضغوط العمل في البيئة المدرسية على أنها : مجموع الخبرات والحوادث التي تسود بيئة العمل و تسبب للمعلم انزعاجا و تنعكس عليه نفسيا وسلوكيا. (ثابت نضال 2003:ص11)، كما تعرف الضغوط المهنية للمدرسين بأنها : هي ما يتعرض له المعلم من مشكلات في محيط عمله،و تسبب له ضعف القدرة على أداء العمل بكفاءة و بصورة جيدة، بل يمكن أن تسبب له أعراضا مرضيه أو تؤدي إلى غيابه عن عمله أو تركه كما يقصد به أيضا شعور المدرس بالعجز عن أداء عمله بسبب ما يواجهه من احباط و مشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنها حالة من الاجهاد النفسي و البدني، و تصاحبها انفعالات غير سارة مثل التوتر و الاحباط و الغضب .

2-3- اتجاهات مفهوم الضغط المهني :

2-3-1- الاتجاه الاول : ركز هذا الاتجاه في مفهومه للضغط المهني باعتباره مشيرات

بيئية خارجية و التي تمثل في المصادر المختلفة للضغوط المهنية و هو الاتجاه الذي نتناوله في دراستنا الحالية.

2-3-2- الاتجاه الثاني : تناول هذا الاتجاه الضغط باعتباره استجابة أي الطريقة التي

يستجيب بها الفرد للضغط.

2-3-3- الاتجاه الثالث : يمثل الاتجاه التفاعلي للضغط المهني و في هذا المعنى

ينظر أصحاب هذا الاتجاه إلى الضغط بمثابة تفاعل بين الفرد و البيئة.

و من خلال التعاريف السابقة يتضح أن ضغوط مهنة التدريس كمفهوم انما يدل على الوقف الذي تكون فيه ظروف و متطلبات بيئة العمل على درجة أكبر من القدرة الذاتية لكل من المعلم والمعلمة لأن يقوموا بها و تفوق إمكانياتهم الخاصة على التأقلم و التعامل معها، و تؤدي إلى إحداث تغييرات في داخلهم و تسبب لهم الانزعاج و الضيق و التوتر و الألم و تدفعهم إلى الانحراف عن أدائهم الطبيعي فلا يستطيعون أداء العمل المطلوب منهم و تحمل مسؤولياته على الوجه الأكمل فيشعرون بالضغط.

2-4- النظريات المتعلقة بالضغوط :

تعامل الباحثون مع الضغوط النفسية و تأثيرها على أساس التداخل بين الجانب الانفعالي و الجانب الفيزيولوجي ، وهذا يخالف ما كان سائدا خلال القرن السابع عشر من خلال الثنائية في التحليل من خلال الفرق الموجود في عامل الدماغ و العمليات الحيوية في الجسم.

وهذه الفكرة تزامنت مع عصر النهضة و ما صاحبها من تطورات في المجال الطبي و قد فقد هذا التحليل من فعاليته ابتداء من منتصف القرن التاسع عشرة بفضل الطبيب الفرنسي كلود بارنار الذي بدأ يؤكد على دور العوامل النفسية بالإصابة و فيما يلي :سنتناول مختلف (COLMAN PAKINSON et 1995) الأمراض الجسمية

النظريات التي ساهمت في تطوير المعرفة المرتبطة بالضغط النفسية.

2-4-1 النظريات الفيزيولوجية للضغط النفسي:

2-4-1-1 - نظرية ولتر كانون WALTER CANNON:

يعتبر العالم الفيزيولوجي والتر كانون، أول من استخدم الضغط و عرفه برد الفعل في حالة الطوارئ أو رد الفعل العسكري بسبب ارتباطها بانفعال القتال أو المواجهة ففي بحوثه على الحيوانات استخدم عبارة الضغط الانفعالي ليصف عملية رد فعل النفسي الفيزيولوجي التي كانت تؤثر في انفعالاتها وقد بينت دراساته أن مصادر الضغط الانفعالية كالآلم و الخوف و الغضب تسبب تغييرا في الوظائف الفيزيولوجي للكائن الحي و هذا يرجع إلى التغيرات في إفرازات عدد من الهرمونات أبرزها هرمونالذي يهيئ الجسم لمواجهة المواقف الطارئة ADRENALINE. الأدرينالين

وقد كشفت أبحاث كانون وجود ميكانيزمأو آلية في جسم الكائن الحي تساهم بالاحتفاظ بحالة من التوازن الحيوي ، أي القدرة على مواجهة التغيرات التي تواجهه و الرجوع لحالة التوازن العضوي و الكيميائي بانتهاء الظروف و المواقف المسببة لهذه التغيرات و عليه فان أي مثير خارجي بإمكانه أن يخل بهذا التوازن إذا فشل الجسم في التعامل معه.

وقد توصل إلى ذلك من خلال ملاحظته الأولية للحيوانات حيث رأى تموج الجهاز الهضمي و الأمعاء أثناء عملية الهضم تعرف مجموعة من التغيرات من بينها اختفاء

تلك التغيرات في حالة الخوف و بذلك ربط الانفعالات القوية بالتغيرات التي تحدث في الجسم و بالتوازي مع ذلك لاحظ تغيرات أخرى كزيادة ضربات القلب ، و ارتفاع في افرازات عصارة المعدة .

بعدها قام **كانون** بمجموعة من البحوث حول الاتزان الحيوي **homestagie** عند الحيوانات حيث توصل أن الجسم عندما يتعرض إلى انفعالات قوية و عنيفة مثل الخوف أو الرعب يزيد إنتاج الجسم من الأدرينالين وقد بين نتيجة أبحاثه من خلال مقال نشر سنة 1935 تحت عنوان **Stresse and train of homestagie** والذي أوضح فيه كيف أن لب الكدر **médullosurrénale** ، ينتج الأدرينالين و يسمح بمواجهة تغيرات درجة حرارة

طبقا لاحتياجات الطاقة للجسم وطبقا للتغيرات الشديدة الحركية التي تزيد من استهلاك الأكسجين وعليه فان سبب الضغط عند **كانون** هو عندما يكون الاتزان الحيوي في حالة خطر نتيجة عوامل خارجية قاتلة بالنسبة للكائن الحي، و يعرفه بأنه مثير .

2-1-4-2- نظرية هانز سيللي:

كان هانز سيللي بحكم تخصصه كطبيب متأثرا بتفسير الضغط تفسيراً فيزيولوجياً و تنطلق نظريته من مسلمة ترى أن الضغط غير مستقل وهو استجابة لعامل ضاغط (**stressor**) يميز الشخص و يضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة حيث يطلق على اسهامات سيللي في الضغوط بحملة أعراض التكيف العامة، ويقصد بها جملة الاستجابات الدفاعية الفيزيولوجية لمسببات الضغوط تمتاز بالانمطية رغم الاختلافات في المسببات و تتمثل في تضخم الغدة الأدرينالية، تفرح المعدة، الطفح المعوي تقلص الغدة التيموسية و الليمفاوية. (شيلي تايلور 2008، ص346، 345).

وتظهر هاته المرحلة في ثلاث مراحل وهي :

أ* مرحلة الإنذار Alarm stage :

تبدأ هذه المرحلة بالانتباه لوجود حدث ضاغط هذا الانتباه يولد تغييرات فيزيولوجية يتم من خلالها إثارة الجهاز العصبي، فيتلقي المخ الاثارة ويرسل رسائل كيميائية لجميع أجهزة الجسم عندما يرتفع ضغط الدم و تتسارع ضربات القلب و الافرازات للهرمونات من الغدد الصماء. (طه و سلامة ،2006،ص55).

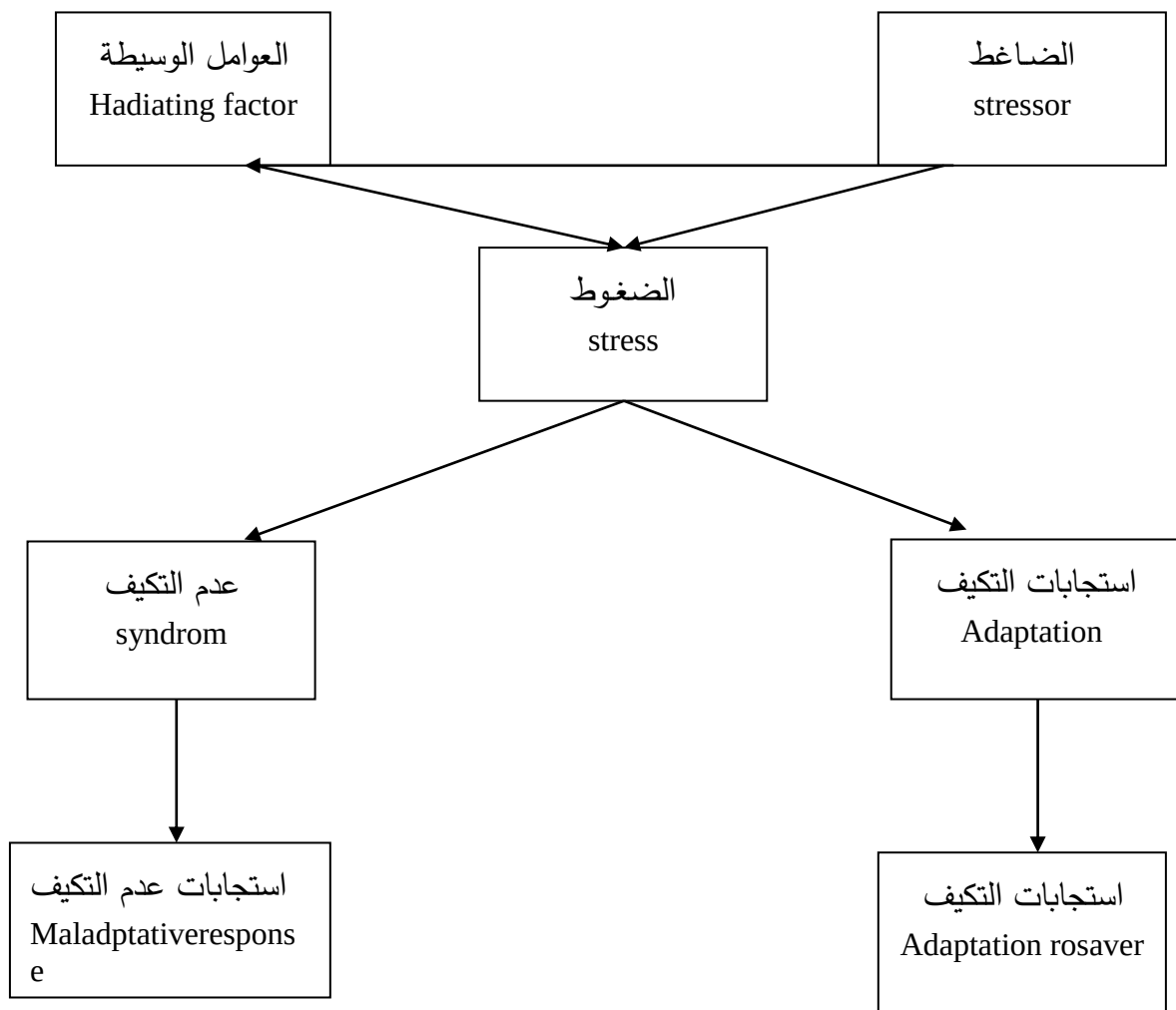
ب* مرحلة المقاومة Résistance stage :

تحدث هذه المرحلة في حالة استمرار الحدث الضاغط و التي تجعل من الفرد يستخدم طاقته و امكانياته إلى حد ما لمواجهة الحدث أو التكيف معه و في هذه المرحلة تختفي التغيرات التي ظهرت في المرحلة السابقة و تتم والمقاومة فإذا نجحت المقاومة يعود الفرد الى اتزانه الداخلي أما إذا استمرت مرحلة المقاومة مدة طويلة يعجز الجسم عن الصمود ويستنزف كل طاقته ويدخل في مرحلة الإنهاك(نفس المرجع السابق ص 56) . إن زيادة مدة الضغط النفسي تجعل الجسم ضعيفا في مناعته و حساسا في قابليته للتأثر بالضغط النفسي و بالتالي يمر الجسم إلى المرحلة الاخيرة من الضغط النفسي(ستورا،1997 ص 82)

ج* مرحلة الإنهاك Épuisement stage :

تظهر هذه المرحلة فجأة و بشكل غير متوقع و فيها تستنفذ الطاقة اللازمة للتكيف و يحدث الانهيار كما يؤدي استمرار الاستجابات الدافعة إلى حدوث بعض الامراض مثل: الاضطرابات السيكوسوماتية و الإجهاد إذا استمر الضغط دون مواجهة قد يؤدي ذلك للوفاة. (نفس المرجع السابق ص56).

ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل التالي :



الشكل رقم 01: يوضح تخطيط عام لنظرية سيللي (selye)

(الرشدي 1999، ص 50)

من خلال المخطط السابق يتضح لنا أن الضغط متغير غير مستقل فهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص و يصفه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة أما العوامل الوسيطة فهي تقوم بدور التقليل أو الزيادة من تأثير الضاغط و بهذه العوامل تحدد شدة الاستجابة و نوعية عملية التكيف و رغم الاسهامات التي جاءت بها هذه النظرية إلا أنها لا تخل من الانتقادات و ذلك كونها لم تعط دورا للعوامل السيكلوجية في تفسير الضغوط اضافة إلى

تقييم سيلي للضغط على أنه نتيجة مما يعني أن هذه النتيجة الإستجابة لا تكون واضحة إلا بالمرور عبر المراحل التي تتضمنها أعراض التكيف العامة.

2-4-1-3- النظرية الإدراكية لسيلبرجر 1979 :Spielberge

يعتبر فهم نظرية سيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط و لقد ميز بين نوعين من القلق، قلق الحالة وقلق السمة و قلق السمة حسب سيلبرجر استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، و قلق الحالة هو قلق موضوعي أو موقعي يعتمد على الظروف ألضاغطة و على هذا الاساس يربط سيلبرجر بين الضغط و لقلق الحالة ويعتبر الضغط الناتج عن ضاغط معين مسببا لحالة القلق، و ما يثبته في علاقة قلق الحالة بالضغط يستبعده عن علاقة القلق السمة أو القلق العصابي الناتج عن الخبرة السابقة بالضغط، حيث أن الفرد يكون من سمات شخصيه القلق أصلا (الرشدي، 1999 ص54).

2-4-1-4- نظرية هنري موراي (H. MOORY):

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة و مفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة و الجوهرية للسلوك في البيئة و يعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، و يميز بين نوعين من الضغوط و هما :

ضغط ألفا Alpha stress :

و يشير إلى خصائص الموضوعات و دلالتها كما هي :

ضغط بيتا Beta stress:

و يشير إلى دلالة الموضوعات البيئية و الاشخاص كما يدركها الفرد.

(فاروق السيد، 2001، ص 100).

و يشير أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الثاني و يؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجيها ويطلق على هذا مفهوم تكامل ألحاجة أما عن عندما يحدث التفاعل بين الموقف و الحافز و الضغط و الحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا. (نفس المرجع السابق ص 359).

و يرى موارى أن الحاجة من محددات السلوك و الضغط هي القوة التي تعترض هذا السلوك لبلوغ أهدافه و تتم عملية الربط بينهما من خلال ما يحدث بينهما من تفاعل ديناميكي يعبر عنه موارى بمفهوم التفهم أو الفكرة. (شحاتة ربيع 2000، ص 359).

وفي الاطار المرجعي للنظرية اهتم سبيلبيرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة

و التي تكون ضاغطة و يميز بين حالات القلق الناتجة عنها، و يحدد العلاقة بينهما و بين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت، انكار، اسقاط) أو يستدعي سلوك التجنب. (فاروق السيد ص 99).

و مما سبق نستنتج أنه توجد علاقة قوية بين الضغط النفسي و القلق حيث يعتبر الضغط ذلك الموقف الذي يعيشه الفرد و يتسبب في ظهور القلق، كما يعتبر الشعور بالضغط من العوامل المهمة لطريقة التعامل معه، و أن ادراك الموقف الضاغط له أهمية بالغة في ذلك.

2-4-1-5- نظرية التقدير المعرفي : لازاروس 1970, Lazarus

يرى "لازاروس" أن الضغوط تحدث عندما يواجه الشخص صمطا بترهقها وتفوق قدرتها على التكيف وارتفاعاً "يحدث بينا المطالب الخارجية والأساس البنوي وقابلية الشخص للتأثر وأين كفاءة الشخص الدافعة، وأشار "لازاروس" الدور الإحباط والصراع والتهديد في إحداث الضغوط. أما التقدير فيستخدمه لازاروس هنا للإشارة إلى التقدير المعرفي وهو يعتمد على أشياء أخرى مثل التعلم والخبرة السابقة للفرد (Lazarus, Coyne 1981:p 44-157).

ويرى "لازاروس" (Lazarus, 1970) " في نظرية التقدير المعرفي نقل عن "فاروق السيد عثمان" بأن الضغوط تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وتداركه في مرحلتين : الأولى الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط. و الثانية هي التي تحدد فيها أساليب حل المشكلات التي تظهر في الموقف (عثمان فاروق، 2001، ص 101).

ويتضح من هذا النظرية أن ما يعتبر ضاغطاً بالنسبة لمعلم لا يعتبر كذلك بالنسبة لمعلم آخر ويتوقع ذلك علماً لحالة الصحة والسماة الشخصية للمعلم ومستوى تعليمه وخبرته الذاتية ومهارته في تحمل الضغوط وعلمه بالصلة بالموقف الضاغط نفسه وعوامل البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات مهنة التدريس.

2-5- كيفية حدوث الضغط:

إن محاولة تكيف وتأقلم الجسم مع الموقف الذي يوجد فيه تترجم عن طريق استجابات عصبية هرمونية بحيث أن تحت المهاد يعمل على إفراز مادة تثير كذلك الغدة الكظرية والتي تقوم هي الأخرى بإفراز الأدرينالين والنوادرينالين بهذا ترتفع سرعة دقات القلب والضغط الدموي لتصبح عملية التنفس وبالتالي يمكن طرح السؤال التالي:

س- ماذا يحدث من تغيرات داخلية وخارجية فعندما يتعرض الكائن الحي للضغط؟

ج- يبدأ جسم الكائن الحي بالإتيان برد فعل يتجلى في ثلاث مراحل .

أ- المرحلة الأولى:

تعرف برد الفعل الإنذاري Alarme stage وتتمثل مرحلة الإنذار في رد الفعل الأول للموقف الضاغط و ذلك عندما يدرك الفرد التهديد الذي يواجهه عن طريق الحواس التي تنتقل منها إشارات عصبية إلى الدماغ و بالتحديد إلى الغدة النخامية، وتتميز هذه المرحلة خصوصا بالتغيرات الفيزيولوجية، حيث يقوم الجهاز العصبي السنتاوي و الغدد الأدرينالية بتعبئة أجهزة الدماغ في الجسم و بها يزداد إنتاج الطاقة إلى أقصاه لمواجهة الحالة الطارئة الجديدة و مقاومة الضغط .

ويعتبر الهيبوتالاموس هو المسؤول عن رد فعل الإنذار و الذي يتحرك عن طريق الجهاز العصبي السمبتي مؤثرا بذلك على مختلف الأعضاء و كذلك على الغدة الكظرية medullo-surrenal و إفرازاتها للأدرينالين، و هو ما يؤدي إلى ارتفاع معدل دقات القلب وازدياد عدد مرات التنفس ونقل كمية الدم داخل الأوعية الدموية مما يؤثر عمل القلب ويضعف من إمكانية دفع الدم بالكمية المطلوبة إلى أنسجة الجسم وهذا بدوره يقلل من نسبة الأكسجين الذي تحتاجه الأنسجة وخلايا الجسم و بالخصوص أنسجة الدماغ و الجهاز العصبي و الكبد و الكليتين كما أن حرارة الجسم تنخفض ويتجفف الفم ويزداد التعرق، وتنقبض عضلات المعدة، بالإضافة إلى أنه يزداد تكسر سكر الأنسجة لتوفير مزيد من الطاقة لتهيأ الجسم لعملية المواجهة.

ب- المرحلة الثانية:

وتعرف بمرحلة المقاومة Stage of Résistance تتطور بمرور الوقت مرحلة المقاومة دافة الجسم إلى العودة شيئا فشيئا إلى الحالة الطبيعية حتى يحافظ على السلوك المتكيف

حيث تعود الأعضاء الجسمية للكائن الحي إلى أداء وظيفتها بصورة طبيعية والتكيف للتهديد يصبح ملائماً. (H.stroud.1997.p40).

ولكن إذا استمرت الضغوط، وهو الغالب تستمر ردود فعل الجسم، مما يؤدي إلى تضخم قشرة الغدة الأدرينالية، وتصبح آليات ومواجهة الخطر قد قاربت الإجهاد كما قد تصاب الغدة الكظرية بعجز عن إفراز هرمونات الكورتيزون و ذلك بسبب استنفاده بسرعة، مما يؤدي أحيانا إلى ما يسمى بالصدمة الثانوية حيث تضعف مقاومة الجسم ثانية .

ومن خصائص هذه المرحلة تنامي النشاط وازدياد قشرة الكظر، وخفض جهاز المناعة عن طريق انقباض الطحال، ونكوص سريع للغدة الصنوبرية، وإذا استمرت الضغوط لوقت طويل و ازدادت قوتها، يستنفذ الجسم طاقة التكيف ويدخل في مرحلة الإنهاك.

ج- المرحلة الثالثة:

Fêlure وتسمى أحيانا بمرحلة الانهيار stage of extension وتعرف بمرحلة الإنهاك من الاستمرار في المقاومة إلى ما لا نهاية، وتفشل الوسائل الدفاعية للجسم فتظهر علامات الإعياء تدريجيتا و تتوقف قدرة الفرد على التوافق كما تتوقف عملية بناء الأنسجة ويضعف الفرد بشكل عام، ويصبح هزيلا، ويكون ذلك بسبب التوقف التدريجي للجهاز العصبي السمبتاوي عن إنتاج الطاقة، وحيث يبدأ الجهاز العصبي الباراسمبتاوي وظيفته فتبطئ أنشطة الجسم و قد يصاحب ذلك أعراض الاكتئاب أو السلوك الذهني أو مرض جسدي أو ربما الموت أحيانا.

، الذي يحث قشرة الغدة ACTH وتتشغل في هذه المرحلة الغدة النخامية في إفراز هرمون الكظرية على إفراز هرمون الكورتيزون، و ما يحدث في حالة الضغط النفسي أن الغدة

النخامية لا تستطيع التوقف عن عملها لأن الضغط ينبه باستمرار الهيبوتالاموس الذي ينبه CTH بدوره الغدة النخامية و يحثها ثانية على إفراز الكورتيزون ثانية على إفراز هرمون

و بالتالي تنبه قشرة الغدة الكظرية و يزداد إفراز الكورتيزون ثانية، و تؤدي هذه الزيادة لهرمون الكورتيزون و بكميات كبيرة إلى نقص معدل السكر في الدم وإلى زيادة حمض وإرهاق خلايا البنكرياس وتضمهرها، خاصة الخلايا التي تفرز الأنسولين، مما Uric البوليك يعرض الفرد للإصابة بمرض السكر، كما ينتج عن ذلك قرحة المعدة، ونقصان نسبة الزلال و الفوسفور و الكالسيوم في العظام لدرجة إصابتها بالتخلخل وبسهولة الإصابة و السكر.

كما تتغير نسبة الكريات البيضاء في الدم، وتضيق الأوعية الدموية وخاصة الأوعية التاجية و الأوعية الكلوية.

وقد يتعرض الفرد إلى الذبحة الصدرية، و يزداد الكوليسترول مع سهولة ترسبه في جدران الأوعية مما يزيد من احتمال تكوين جلطات دموية.(عبد الرحمن عيسوى.1992.ص185).

2-6- عوامل الضغط المهني:

للضغط المهني مصادر متعددة منها ما يعود للشخص ذاته كنمط شخصيته ومنها ما يرتبط بمتغيرات التي تحدث في حياته العامة كعلاقته داخل أسرته أو مع زملائه في المهنة وتتعرض فيما يلي إلى شرح هذه العوامل.

2-6-1- العوامل الذاتية:

إذا كان الضغط حالة طبيعية توجد لدى كل الناس فإن هناك فروقا فردية في سرعة وحدة ودوام الاستجابة لعوامل الضغط المتعددة النفسية، الجسمية، الاجتماعية والمهنية وتكمن الفروق الفردية في نمط شخصيته المتأثر بالتنشئة الاجتماعية وهي الأسرة، إذ أكدت الدراسات وجود علاقة بين مستوى الضغط وبين بعض أنماط الشخصية كالنمطين، أ و ب من الشخصية و النمط الداخلي والخارجي حسب نظرية التحكم الفعلي فعلى سبيل المثال أشار "فريمان" و"روز" في وصف صاحب النمطين "أ" و "ب" إلى أن النمط "أ" أكثر تعرضا بالأمراض القلبية بثلاث أضعاف من النمط "ب" وهذا لما يتميز به من خصائص تميزه عن النمط "ب" كعدم الشعور بالراحة وانعدام الصبر والشعور بالتنافس فهو أكثر إستجابة لعوامل الضغط من النمط "ب" فهو إذا تعرض لعوامل الضغط يظهر زيادة معتبرة في الإثارة الفيزيولوجية كضربات القلب وضغط الدم ومن جهة أخرى هو أميل إلى الانسحاب من مواقف الضغط والشعور بعدم القدرة على المواجهة والتكيف معها.

(الرشدي هارون توفيق.1999.ص75).

2-6-2 - عدم الرضا الوظيفي:

فالمعلم الغير راضي عن الجو الذي يعمل فيه قد يؤدي به إلى التخلي الغير مباشر عن مسؤولياته وإلى التعب والتأخر فالرضا عبارة عن حالة وجدانية سارة او ممتعة يشعر بها الفرد حيث يشبع حاجة من الحاجات الأساسية او تحقيق نجاح في عملية أو في أداء ما أو يحقق شيئا مرغوب فيه، فالرضا ينجم عن تقييم الفرد لما يحقق من مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل فالشخص الذي يحصل على مكافئة مادية تعادل أو تفوق توقعاته يشعر بالرضا.(دليلة عيطور،ص103).

2-6-3 - المصادر الخارجية:

2-6-3-1- المصادر الخارجية المرتبطة بالحياة الخاصة:

يتعرض الفرد في حياته العامة إلى الكثير من الأحداث منها ما هو سار ومنها ما هو

محزن بسبب حالات من التوتر والضغط لدى الفرد وتؤثر على صحته ولقد وجد "راش" وهو لمس في بحثهما ثلاثة وأربعون حادثة من الأحداث الحياتية، وقاما بترتيبها حسب درجة الضغط والتوتر الذي تسبب وقد وجد على سبيل المثال أن موت الزوج هو من أكثر الأحداث المسببة للضغط وأعطاهما تقدير 100 نقطة ثم أعطيت الأحداث الأخرى تقديرات نسبية وهذه النتائج توصلنا إليها من خلال تطبيق ركانز ويشتمل على مجموعة من البنود تمثل التغيرات التي تؤثر على الحياة الخاصة للفرد. (عثمان فاروق السيد، 2001، ص85).

وكذلك تعتبر العلاقات الأسرية سواء منها الزوج والزوجة أو العلاقة بين الأبناء والآباء من العوامل التي قد تؤدي إلى اضطراب المعلم، إن المعلم الذي يشعر بالاستقرار العائلي تعرض دون شك إلى الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله وعلاقته بزملائه.

2-6-4- العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل :

يعتبر مصدر ظروف العمل وطبيعته من أكثر المجالات التي تناولها الباحثون بالدراسة والتحليل عند متابعتهم لمسببات الضغوط في بيئة العمل، وقد يرجع السبب في ذلك إلى إمكانية تحديدها وقياسها بسهولة مقارنة مع المتغيرات الذاتية للعاملين.

ولكن في بيئة العمل المدرسي، لازال لم يلق مصدر ظروف العمل وطبيعته الاهتمام نفسه الذي لاحظناها في بيئات العمل الأخرى وخاصة الصناعية منها، وهذا لاختلاف وزنها وقوة تأثيرها خاصة من جانب المردودية، إذ يعتقد أن ظروف العمل وطبيعته لا تؤثر على المردودية المدرسية إلا بنسبة قليلة جدا مقارنة مع بيئات العمل الأخرى، محاولين إبعاد العامل الاقتصادي من العملية التربوية.

_ وعن تاريخ الاهتمام بظروف العمل وطبيعته، يمكننا القول إنها درست كعوامل للتعب وليس للضغط- من قبل أطباء العمل والمهندسين البشريين منذ أكثر من قرن بقليل.

(ستورا بنجمان، 1997، ص11).

ويعتبر سيلي من أوائل الباحثين الذين وجهوا انتباههم إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة العمل المادية، حيث أشار إلى أن الكثير من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للأفراد مثل الضوء واختلاف درجات الحرارة، والصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل.

Korn Hauser, A. ومن الدارسين الذين عالجوا هذا الموضوع أيضا، كورنهوزر (1974) الذي وجد علاقة واضحة بين توتر الفرد وظروف العمل، مثلما توجد علاقة إيجابية بين تدهور الحالة الصحية للفرد وظروف العمل السيئة التي يمارس فيها عمله. (السالم مؤيد سعيد سلمان. 1990، ص84).

2-6-4-1- الضوضاء :

يطلق لفظ الضوضاء -من الناحية النفسية- على كل صوت غير مرغوب فيه، والذي قد

يسبب نوعا من الإزعاج أو الاضطراب إما لشدته، أو لوقوعه بشكل مفاجئ، أو لاستمراريته التي قد تمنع الفرد من التركيز فيما يريد القيام به.

وأكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضغط هي الشدة والتردد، وذلك لأن الصوت الذي يجعل المحادثة العادية صعبة جدا أما إذا ازداد Décibels يزيد مستواه عن 55 ديسيبل مستوى الصوت عن 65 إلى 70 ديسيبل فإنه يترك آثارا نفسية وبيولوجية سيئة على الفرد لأن الصوت العالي من شأنه استثارة الجهاز السمبثاوي وبالتالي زيادة إفراز الأدرينالين الذي يحدث أثناء الأزمات. (عسكر علي، 1987، ص108).

(1973)، فقد بينت كثير من الدراسات وبوضوح تأثير Cohen, A ونقلًا عن كوهن الضوضاء على العديد من الوظائف العصبية والهرمونية، وتؤدي استجابات تلك الوظائف بدورها إلى استجابات ثانوية في عدد كبير من الأعضاء والأجهزة العضوية.

عام 1977، OIT وفي تقرير قدمته مجموعة من الباحثين إلى المنظمة الدولية للعمل برهنت فيه على أهمية الضوضاء بوصفها عامل إزعاج واضطراب في حياة العامل. وعن التأثيرات الضارة على السمع. (ليني لينارت، 1995، ص 50).

2-4-6-2- الضوء :

يعتبر الضوء مصدرا آخر من مصادر الضغوط في بيئة العمل، سواء أكان هذا الضوء عاليا أم منخفضا حيث عند قيام الأستاذ بدروس نظرية، تتعرض بعض المناطق في بلادنا ومعها بعض الجامعات إلى انقطاع التيار الكهربائي، مما يؤدي إلى التأثير ليس فقط على الطلبة وعلى العملية التربوية، وإنما كذلك على نفسية المدرس من خلال التغيير الإجباري للحصص وللمقررات الدراسية.

وإذا كانت الإضاءة ناقصة وغير كافية، فقد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل، لما تخلفه من آلام مثل الصداع والدوخة نتيجة حاجة المدرس إلى أن يحدق عينيه بصورة أشد، "كما تؤدي الإضاءة الناقصة إلى التعب". (علي عسكر، 1987، ص 107).

الإضاءة هي الأخرى من المعوقات Marshal et Cooper ويعتبر مارشال و كوبر التي يصادفها الفرد العامل، عند أدائه لعمله إذا كان توزيعها غير متجانس وهو ما ركز عليه جميل صليبا (1975) على ضرورة أن تكون الإضاءة موزعة توزيعا عادلا بحيث ألا تكون ضعيفة على مجموعة من المتعلمين وساطعة على مجموعة أخرى.

(علي الجبر زينب، 1997، ص171).

2-6-4-3- الحرارة:

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

ويقرر المهندسون البشريون أن درجة الحرارة المناسبة للتدريس تتراوح ما بين 21° و 24° مئوية ، فإذا ارتفعت -درجة الحرارة- نسبياً، فإنها تسبب الشعور بعدم الراحة، وأما إذا كانت كبيرة ومستمرة (37° فما فوق)، فإنها تؤدي إلى حدوث إرهاق وبالتالي تكون مصدراً لضغط النفسي. (علي عسكر، 1997، ص108).

ومع أن المدرسين يختلفون في درجة تحملهم للحرارة والبرودة، وهذا نظراً للبيئات التي يعيشون فيها، إلا أنه عندما يعمل المدرس تحت درجة حرارة عالية جداً أو منخفضة جداً، فإن هذه الوضعية تكون مصدراً من مصادر الضغوط خاصة إذا لم تكن الوقاية الكافية، فقد تؤثر على تركيز المعلم والمتعلم، بالإضافة إلى تعرضه لبعض الأمراض كالأمراض الخاصة بالجهاز البولي، والأمراض الصدرية، والأنف والحنجرة، والروماتيزم، والصداع... وغيرها من الأمراض التي قد تصل إلى الوفاة.

حتى وإن حاول المدرس أن يحافظ على توازنه الحراري، فإن هذا التوازن قد يضطرب من جراء الوقوف على أرضية إسمنتية باردة كما هو الشأن بالنسبة للجامعات الواقعة في لأعالي وفي المرتفعات أين تنخفض درجة الحرارة، أو الجلوس على كرسي معدني بارد، أو استعمال أدوات باردة كالرمح، والجلة، والقرص وهذه الاضطرابات في التوازن الحراري، قد يؤدي إلى اضطراب في التوازن النفسي الذي يكون الضغط النفسي أحد أسبابه.

2-6-4-4- التهوية:

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

ويؤكد بيار بوسايورغنوسوندرينغ (1970) على ضرورة أن تكون مداخل ومخارج الهواء داخل الحجرات المستخدمة في المدرسة ذات أحجام متفاوتة وأعداد مناسبة بحيث تساعد على تدفق الهواء داخل هذه الحجرات.

ويعتمد كون عوامل المناخ مسببة للضغط على التفاعل بين كم (حجم) العمل الذي يؤديه المدرس وحالته الجسمية والنفسية، ودرجة الحرارة، والرطوبة، وسرعة الهواء كذلك فإن المذيبات العضوية من غبار ومواد كيميائية ناتجة عن استعمال القاعات الغير نظيفة الممتلئة بالغبار يمكن أن تؤثر على صحة المدرس مباشرة أو بشكل غير مباشر لقلة التهوية بداخلها وإنها يمكن ان تؤثر عليه من خلال معرفته أو شكوكه في أن التعرض لها قد يكون ضارا له، مما يجعله دائما في حالة قلق وعدم الرضا. (علي الجبر زينب 1993، ص171).

2-6-4-5- المنشآت القاعدية:

إن عوامل المناخ المسببة للضغط من ضوضاء وضوء وحرارة وبرودة وتهوية، ترتبط بالمنشآت القاعدية كالملاعب والقاعات المتعددة الرياضات، كونها واجهة انتقالية تتوسط المعهد وبيئته، فهي تؤثر وتتأثر بكليهما.

ويمكن أن تستخدم بنية وتركيب المباني الداخلية للحفاظ على الحدود بين الأشخاص (لوفي لينارت، ص 53). Abercrombie, M. حسب أبركرومبي

ولكن توجد الكثير من المباني المدرسية لم يهتم مصمموها لا بالنواحي الهندسية- المعمارية، ولا بالنواحي الجمالية، وبالتالي أصبحت تشكل خطراً مستمراً على المدرسين و طلبتهم. كما أن هناك الكثير من القاعات لا تستجيب للأبعاد الأرغونومترية من حيث التصميم والشكل الهندسي، مما يثير نفور المدرسين والطلبة منها، وهذا بدوره يؤثر على الطريقة التي يرى بها المدرس نفسه، ومكان عمله، والتفاعل بينهما، وهو ما عبر عنه بقوله: "إننا نشكل مبانينا وبعد ذلك تشكلنا هي". Tchurchell, W. تشرشل

(1993) أن المؤثرات Lilte and M° Laughlin لويليرى كل من ليلت وماك لوغلين البيئية التي يمارس المدرسون من خلال مهامهم تؤثر على حجم الجهود التي يبذلونها، وعلى إحساسهم بقيمتهم، ودورهم في العملية التربوية، كما تؤثر كذلك على مفهومهم لمهنة التدريس. (علي الجبر، 1997، ص 163).

2-6-4-6- العوامل والوسائل المادية التعليمية:

يحتاج الأستاذ إلى أدوات ووسائل مادية ليكون فعالاً، فنقص الوسائل التعليمية، من كرات وحواجز و شبكات وجلات وغيرها يدفع الأستاذ إلى بذل جهد إضافي لتعويض ذلك النقص، وهذا على حساب راحته، مما يخلق له ضغوطاً إضافية والتي تؤثر لا محال على حالته النفسية والجسمية.

وكون الأدوات والوسائل التعليمية ضرورية للوصول إلى أداء المهارة وتبسيطها وتعميمها، فإن ضعفها أو غيابها يؤثر على الأداء، وعلى فعالية المدرس التعليمية فتضعف روحه

العلمية ومن ثم روحه المعنوية، فقد بينت إحدى الدراسات أن نقص المواد التعليمية يأتي كسادس مصدر من مصادر الضغوط الثلاثة والثلاثون التي تواجه المدرسين.

2-6-4-7- المواصلات:

تعد التنقلات اليومية إلى الجامعة و خاصة الأساتذة القاطنين خارج ولاية المركز الجامعي من الأحداث المنتظمة المسببة للضغوط. فالإزعاج والتوتر المصاحبان لعدم تنظيم مواعيد المواصلات والازدحام بكل أنواع المواصلات من حافلات وسيارات أجرة وأخرى خاصة والضوضاء، وحدث ذلك على نحو متكرر ويكاد أن يكون يوميا قد يؤدي في النهاية إلى ازدياد الضغوط لدى المدرس. (الفاغوري فايزة عبد الكريم 1990، ص18).

فالخروج المبكر من البيت، حيث أصبح من المؤلف رؤية مدرسين يقضون من ساعتين إلى ثلاث ساعات يوميا في السفر والتنقل من وإلى الجامعة، وانتظار وسيلة النقل، وسلوك وتصرفات الركاب المقلقة والمزعجة في كثير من الأحيان، كل هذا بقدر ما يؤثر على حياتهم العملية، فقد وجد الشهراني ورفاع (1995) أن الأساتذة و الأستاذات في ضواحي المدن يعانون من ضغوط أعلى مقارنة مع الذين يقيمون بالمدن بسبب التنقلات اليومية، ونال من حجم العينة التي %11,70مصدر بعد المدرسة عن السكن المصدر الأول بنسبة قوامها 188 معلما في دراسة إبراهيم صبري الدمرداش (1985).

(الشهراني عامر و رفاع سعيد محمد 1995، ص69).

فمتطلبات السفر كثيرا ما تزيد من الضغوط التي تخلفها من جهة تحمل المتاعب ومن جهة أخرى التأخر عن العمل، إضافة إلى أن أولئك الذين يسافرون يوميا محرومون من التمتع بالجماعة التي يستمتع بها المدرسون غير المتنقلين. (جبر سارا زيف 1999، ص43)

وأصبح من المؤكد إذن وبناءا على دراسات كثيرة أن الظروف الطبيعية للعمل كالضوضاء، والحرارة، والتهوية هي عوامل مهددة، وأينما تكون هذه الظروف يمكن أن تساهم في زيادة معاناة أصحابها من ضغوط العمل، ومن عدم الرضا المهني، "ومن انخفاض ملحوظ في الأداء"، طبعاً إذا أصبحت لا تلائم جو العمل، كما أن ظروف العمل الأخرى من نقص وسائل وأدوات العمل المدرسي -أو انعدامها- وبعد الجامعة عن البيت، والتصميم الهجين للمنشآت القاعدية، كلها عوامل لا تؤثر على كفاءة المدرسين المهنية وأدائهم فحسب، (Fraser TM 1983 P35 بل تؤثر أيضا على اتجاهاتهم ومواقفهم نحو مهنتهم).

2-6-2-8- عبء العمل:

يشعر المدرس في كثير من الأحيان بعدم الارتياح النفسي والبدني عندما تكون البيئة المدرسية ذات مطالب أكثر مما ينبغي، فتقوده إلى الاستثارة الزائدة، أو تتجاوز قابليته على التعامل معها، وتكون بالتالي سببا في خلق حالة من الضغط النفسي لديه، ولكن من الممكن أن تحدث الضغوط نتيجة لغياب هذه المطالب أو عدم كفايتها، وهو ما اصطلح على تسميته بالبطالة المقنعة في بيئة العمل والتي تقتل في المدرس المبادرة والإبداع وتقوده إلى القلق وعدم الرضا.

2-6-4-9- عبء السداسي:

قيام الفرد بمهام لا يستطيع إنجازها في الوقت المتاح، أو أن هذه المهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها الفرد، فقد يعاني المدرس من زيادة عبء الدور المتوقع منه، والمتمثل في تحضير الدروس وإلقائها، وتحضير الامتحانات وتصحيحها، والمشاركة في اللجان

Lévi, L (1971) التربية. (عسكر سمير أحمد، 1988، ص13). وبشمولية أكثر، يقدم ليفي تعريفا لعبء العمل، حيث يرى أنه: "زيادة مع متطلبات مهام العمل من حيث تأهيله أو حدائته، أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل". (ليفى لينارت، 1995، ص51).

المهام المطلوب إنجازها في وقت ضيق، أو تعدد المهام، أو عدم تناسب قدرات الفرد يعتبر الانتماء إلى مجموعة من الأصدقاء أو إلى شبكة العلاقات الاجتماعية من العوامل

2-6-4-10- سوء العلاقة مع الزملاء :

التي تعطى معنى للحياة وتوجهها نحو الصحة والرضا وتدفع الأفراد إلى مقاومة الضغوط وتحملها، وعلى العكس من ذلك فإن عدم القدرة على إنشاء علاقات طيبة ومثمرة مع زملاء العمل يكون مصدر ضغط الفرد.

وبهذا فمعدل أو مستوى الضغط الذي يتعرض له الأستاذ ويشعر به يتأثر بنوعية علاقاته مع زملائه في العمل والتي تؤثر بدورها في نوعية رد الفعل الذي سوف ينتجه المدرس اتجاه الضغط "هذا التأثير لهذه العلاقة يعتمد على ما تكون هذه العلاقة، نوعيتها، الفترة الزمنية والموقف الذي تأخذ فيه هذه العلاقة شكلها". (الصباغ زهير، 1981، ص30).

(1986) أن قلة التعاون فيما بين Blasé. J et al وقد أظهرت دراسة بلازي وآخرون الأساتذة وعدم مسؤولياتهم وضعف الاتصالات فيما بينهم هي عوامل ظهرت مجتمعة لدى من أفراد عينة الدراسة تحت مصدر سوء العلاقات بين الأساتذة. 9,4%

.ويمكن للضغط ألا يكون وليد تؤثر العلاقات المهنية (Blasé J1986_p159.171) فقط بل ينتج عن نقص الدعم الاجتماعي الذي ينتظره الأستاذ من زملائه أثناء مروره بوضعية اجتماعية مهنية أو مالية أو نفسية صعبة كإصابته بمرض يلزمه البيت عدة أيام

(1976) من أن Cobb.S أو أسابيع أو فقدانه العزيز... وهو ما أظهرته دراسات كوب الدعم الاجتماعي المعبر والفعال مثل الشعور بالعناية والجد والتقدير والقيمة والانتماء إلى شبكة من العلاقات الاجتماعية واستقبال مساعدة ووجود أفراد محظوظين يمكن أن يعتمد عليهم الفرد، كلها عوامل تؤدي إلى تخفيف الإحساس بالضغط.

(الرشدي هارون توفيق، 1999، ص34). بل أكثر من ذلك إن الدعم الاجتماعي يمكن أن . وأكدت هذه النتائج (Fraser.T.M.1983.p40) يحمي الفرد من التظاهرات الباثولوجية (1987)، حول العلاقة Saricki et Colly الأخيرة ما توصلت إليه دراسة ساريكي وكولي بين الاحتراق النفسي والعوامل البيئية داخل العمل، حيث تبين أن وجود دعم اجتماعي وتفاعل بين العاملين وزملائهم في العمل ووجود علاقات اجتماعية حسنة أيضا مع أشخاص خارج محيط العمل تساعد في تخفيف الإصابة بالاحتراق النفسي. (حرتاوي هند عبد الله، 1991، ص20).

1990، من جهته أن البحث عن الدعم الاجتماعي والروابط Flannery كما بين فلانوري الاجتماعية يتسم بها الأفراد الأكثر مقاومة للضغوط. (عسكر علي، 2000، ص20).

ومن جهة ثانية، فقد أظهرت نتائج الدراسة التي قام بها فيميان (1986) أن الأساتذة الذين لا يتلقون الدعم من الإدارة والزملاء يعانون من ضغوط نفسية ومهنية ومن مظاهر نفسية مرهقة أكثر ممن يتلقون مثل هذا الدعم. (الفاغوري فايزة عبد الكريم، 1990، ص19).

كما تبين أن أسوء الضغوط وأكثرها ارتباطا بالتوتر والاضطراب النفسي، هي تلك التي تحدث للفرد المنعزل والذي يفتقد المساندة الوجدانية والصلات والدعم الاجتماعي.

(عبد الستار، ص53).

ولهذا فليس مستغرباً أن نجد بعض المشاكل التي يتعرض لها المدرس هي الفئة التي يعمل معها، ومن أهم هذه المشاكل:

_ افتقار المدرس إلى تماسك الجماعة.

_ افتقاره إلى دعم الجماعة ومؤازرتها له خاصة أثناء الشدة والضيق.

_ نقص التضامن بين المدرسين

_ التنازع والصراع بين المدرسين.

2-6-4-11- سوء العلاقة مع الطلبة:

إن سوء العلاقة مع الطلبة والتي تشكل أحد مصادر الضغوط الأكثر تأثيراً على صحة المدرس النفسية والجسمية وعلى سلوكه وأدائه، تأتي في معظمها من المسؤولية التربوية والأخلاقية التي يحملها المدرس على عاتقه، ومن اكتظاظ الأفواج وعدم تجانسها، ومن سلوكيات الطلبة واتجاهاتهم نحو التعليم.(الفاغوري فايضة عبد الكريم، ص133).

فالمسؤولية اتجاه الطلبة تحمل درجة من الضغط النفسي وبخاصة عند المدرسين الذين يعطون وزناً وأهمية للمساءلة وللمراقبة الضمير. فالمسؤولية التي يشعر بها المدرس اتجاه الطلبة كاهتمامه بمستقبلهم التعليمي والمهني وبتعلمهم وتربيتهم والتي حمله إياها المجتمع تعتبر مصدر ضغط أكثر ممن لو وقف أمام مسؤوليات مادية.

وكون المدرس يتعامل مع خبرات ناشئة، ومشكلات تعود إلى أعمار دون عمره، فهذا يعني أنه سوف ينفق كثيراً من وقته وجهده في التفاعل مع الطلبة، وإذا لم يحسن التعامل لم يكن التفاعل إيجابياً، ويصبح لديه شعور بالفشل، مما يؤدي إلى الضغوط النفسية التي تترجم

في ضعف تقديره لذاته وثقته بنفسه، فيزيد سوء تكيفه وتتأثر صحته الجسمية والنفسية ورضاه عن العمل سلباً.

ويجب الإشارة إلى أهمية وخطورة حجم القسم كعامل وسيط في العلاقة بين المدرس والطلبة إذ كلما زاد عدد الطلبة عن الحجم الطبيعي كلما اضطربت الروابط الشخصية بين المدرس وطلبته وتقلصت، واتسعت الفجوة بينهم، كما تتضاعف مشاكل الرقابة، ويزداد العبء على قنوات الاتصال ومن ثم العبء على المدرس، فينتج عن ذلك الضغط النفسي.

(1977) "أنه كلما زادت نسبة الطلبة ، Maslach et Pines وقد وجدت ماسلاشويبنس فإن المعلمين سوف يتعرضون لضغوط انفعالية كبيرة، ومثل هذه الضغوط تجعلهم لا يحبون عملهم". (الفاغوري فايضة عبد الكريم، 1990، ص14).

(1984) إن اكتظاظ في الأفواج يعد المصدر Veenman. S (كما وجد فينمان الرئيسي والمسؤول عن رفع مستوى الضغط لدى الأساتذة في اختصاصات أخرى مثل الفرنسية والإنجليزية، أي بغض النظر عن اختلاف بيئته وثقافة العمل.

بمعنى أن الأفواج التي بها عدد قليل من الطلبة يعاني مدرسوها من درجة ضغط أقل مما يعانيه مدرسو الأقسام التي بها 26 طلباً أو أكثر. (أبو مغلي سمير 1987، ص11).

2-6-4-12- الإشراف التربوي: (منسق المادة)

تحتاج تبسيط إجراءات العمل التربوي ومحاولة تطويره إلى معرفة وفهم الخطوات والإجراءات الواجب اتباعها لإنجاز كل خطوة من خطوات ذلك العمل وصولاً إلى الهدف النهائي، ومن هنا يأتي دور منسق المادة في معرفة مثل تلك الإجراءات، والتخلص من تلك التي تعرقل مسيرة العمل التربوي. فحسن التعامل الإنساني للمشرفين مع المدرسين يخلق

حالة من الولاء والرضا، ومن ثم الإقلال من تعرض المدرسين للضغوط، والعكس إذ يمكن منسق المادة أن يتسبب في كثير من ضغوط العمل للأساتذة وذلك من خلال:

_ ممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب.

_ التركيز على السلبيات، وفي الوقت نفسه إغفال الأداء الجيد للأستاذ.

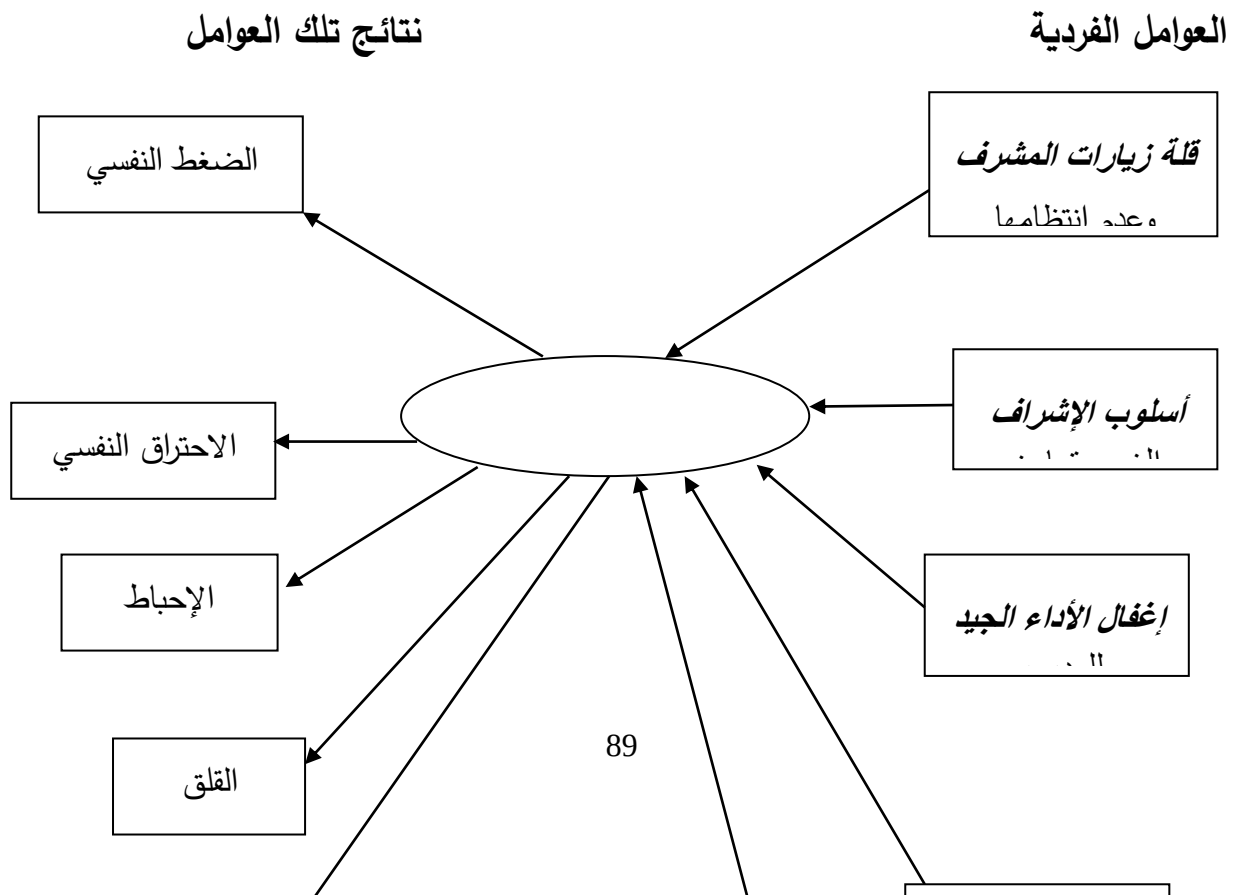
وهو ما أظهرته نتائج دراسة المساد (1983) أن ثمة تركيزا عاليا من المشرفين على السلوك النقدي الأساتذة الذي يؤدي إلى ثورتهم واتخاذهم سلوكا عدوانيا. (المساد محمود أحمد، 1986، ص19).

فكثير ما تكون أحكام المنسقين على الأساتذة مبنية على أساس ما يرونه في المدرس، كمظهره الخارجي، وتنظيمه، وإدارته للطلبة، واستعماله للمواد التعليمية، ويهتمون أشياء أخرى مثل تفاعل الطلبة وتقبلهم له، واعترافهم به (بما يقدم لهم من تربية ومن معلومات ومعارف)، ومثل هذا الأسلوب من التقييم يعتبره المدرسون مصدر للقلق والإحباط. (الفاغوري فايزة عبد الكريم، 1990، ص19).

فالمهمة الأكثر خطورة لدى المنسق لا تكمن في شخصه، بل في الطريقة التي يقيم بها (1984) Spooner. M المدرسين وأسلوب إشرافه عليهم، فقد وجد سبونر

وكذلك إن نوعية وحجم التعاون الذي يقدمه المنسق للأساتذة يؤثر على اتجاهاتهم نحوه Richardson وبالتالي على درجة الضغط النفسي لديهم، فقد كشفت دراسة ريشادسون (1988) التي تناولت العلاقة بين مستويات الاحتراق النفسي وبين طرق الإشراف. "أن أسلوب الإشراف التربوي (متعاون ≠ أو غير متعاون) يؤثر إيجابيا أو سلبا في مستوى الاحتراق النفسي". (حرتاوي هند عبد الله، 1991، ص27).

وتخلق التغذية الرجعية السلبية التي لا تتناسب مع توقعات المدرسين - الحقيقة - اتجاهات سلبية نحو المنسقين، ونحو أسلوب الإشراف بصفة عامة، كما قد تزيد قلقهم ومن ضغطهم النفسي، وعوامل سلبية وظيفية مثل المهام المتكررة في محيط العمل وقلة فرص الإرتقاء الوظيفي، والضغط الناجم عن العبء الكبير في العمل لدى 24 مرشدا ممن شملهم البحث". (عبد العزيز المجيد، 2005، ص28).



(: يبين العوامل المؤدية إلى سوء التسيير البيداغوجي ونتائجها 02 الشكل رقم)

(مصطفى منصوري، 2004، ص 98).

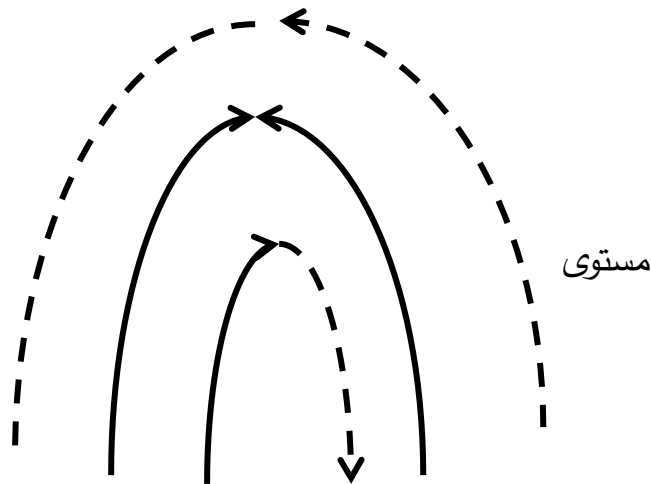
2-6-2-13- التطور المهني والترقية المهنية:

تعتبر عوائق التطور والترقية المهنية أحد مصادر الضغط النفسي في العمل مثل: الافتقار الكلي الجزئي إلى فرص الترقية في المستقبل، وعوائق الطموح، وعدم التأكد من المستقبل المهني والاطمئنان عليه. وقبل تناول هذا المصدر بالتفصيل، يرى الباحث من الأهمية تناول مراحل التطور الوظيفي لمعرفة خصوصيات كل مرحلة، وارتباطها بما يليها، Cooper. C et وانعكاساتها على نظرة العامل اتجاه الترقية المهنية. ولذا نجد كوبر وباين (1994) قد قسم مراحل التطور الوظيفي إلى أربع مراحل رئيسية وهي: Paynee.K

فالرضا والضغط غالبا ما يكونان وجهان شبيهان لعملة واحدة، فعندما ترى أحدهما

لا يمكنك أن ترى الآخر، ولكن هذه العلاقة بين الرضا والضغط ليست كهذا دائما، فمن الممكن حسب زيف حرير (1999) أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى مرتفع من الضغط ومستوى مرتفع من الرضا، إذا كان الفرد يشعر بقدرته على التحكم والاختيار في الموقف الذي يمر به، وكانت لديه آليات وظيفية للتكيف. ولكن ليس من المرجح أن يكون لدى أحد الأفراد مستوى منخفض من الرضا ويكون لديه مستوى منخفض من الضغط في نفس الوقت. (جرير سارا زيف، ص10).

ومهما يكن من تقصير، فالعلاقة بين الضغط والرضا تبقى علاقة عكسية؟، يرى بشأنها فرازر (1983) أنه عندما يهدد المحيط توازن الفرد الداخلي، ويكون حجم التغير أو سرعته -أو الاثنين معا- أكبر مما يتحمله الفرد، يظهر هنا الضغط، وتكون من علاماته عدم الرضا، لاسيما في بداية الظهور، وهو يبينه الشكل التالي:



الضغط

مستوى عدم الرضا

مستوى

مستوى

الرضا الضغط

(: يبين العلاقة بين الضغط والرضا(مصطفى منصورى،ص98).03الشكل رقم)

وحسب فرازر، إن أكثر الناس لا يشعرون بإحساس خاص بالرضا أو بعدم الرضا، فهم يحتلون الوسط (مكانة البين والبين)، وهي وضعية غامضة نسبيا، فهم راضون عن بعض الحاجات وغير راضون عن البعض الآخر، فهم بذلك يسعون دائما للحفاظ على التوازن

(Fraser.T.M.p46الديناميكي، والتكيف مع كل تغيير يمس الاتزان الداخلي).

ومع تقدم الأبحاث، أصبحت العلاقة بين الضغط النفسي والرضا المهني تتضح أكثر فأكثر. ففي منتصف السبعينات وصف عدم الرضا على أنه عامل مساعد في تكوين مجموعة من الأعراض التي تؤثر على الصحة النفسية والاجتماعية للعامل، وبالتالي على

(، هذه النظرة الأخيرة، يؤكد لها 185.178.p1985 et Turk.Litt.m مردوديته.)

ويوضحها ستورا (1991)، إذ يرى أن عدم الرضا محك آخر للتنبؤ هذه النظرة الأخيرة،

بمستوى الضغط النفسي، بحيث عندما لا يحصل التوافق بين الخصائص النفسية

والاجتماعية للفرد العامل مع محيط عمله، تبدأ بعض الأعراض في الظهور، كالقلق

والاكتئاب والأمراض السيكوسوماتية كدليل على ارتفاع درجة الضغط النفسي عند

صاحبها(ستورا نجمان،ص34).

2-7- أعراض الضغوط:

يتم معرفة الضغط بتحديد علاماته وأعراضه سواء الأعراض يعرفون نوعا واحدا لفيزيولوجية المعرفية أو الاستجابات السلوكية خاصة وأن بعض الأفراد قد يعرفون نوعا واحدا من الأعراض بينما يكونون مستقلين بالإحساسات الجسمية غير المريحة والتفكرات السلبية وتغييرات في السلوك وفيما يلي أمثلة لهذه الأعراض. (الدكتور عبد العزيز المجيد، ص34).

2-7-1 الأعراض الفيزيولوجية:

2-7-1-1- الأمراض العضلية العظمية:

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

2-7-1-2 الاضطرابات القلبية الوعائية:

من هذه الاضطرابات ارتفاع ضغط الدم النوبات القلبية، عدم انتظام ضربات القلب تصلب

الشرايين اما ارتفاع ضغط الدم فهو ظاهرة مرضية الأكثر انتشارا يلعب الضغط المهني دورا هاما في انتشاره.

2-7-1-3 الأمراض الجلدية:

وتشمل هذه الاضطرابات بعض الاضطرابات مثل الإكزيما، التساقط الفجائي للشعر... الخ وفي هذا الصدد فإن إفراز هرمون الكورتيزون يمكن أن يحدث آثار بالغة على الجلد ولتقادي هذه الزيادة يجب معالجة الأمراض باستعمال المراهم حتى نحصر العلاج في المنطقة المصابة دون اللجوء إلى الحقن الهرموني.

1-7-1-4- اضطرابات الغدد:

تتمثل في زيادة إفراز الغدة الدرقية والكظرية: مرض السكر، العرق المفرط، وحب الشباب أما فيما يخص إفراز الغدة الدرقية أي إفراز البتروكسين الذي يؤدي إلى ازدياد النشاط وقابلية الفرد للاستثارة والنرفزة. (أحمد عبد الخالق، 1983، ص43).

2-7-2- الأعراض المعرفية:

وتتمثل في: الخوف، القلق، التفكير الغير عقلائي، التردد، فقدان الثقة. (عبد العزيز المجيد، 2005، ص35).

2-7-3- الأعراض السلوكية: وتتمحور فيما يلي:

_ التغيب الزمني عن العمل والشرب المغال فيه مع تناول الطعام بسرعة إضافة إلى

التحدث بسرعة أو ببطيء عن المعتاد.

_ العلاقات الوظيفية المتوترة.

2-8- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي:

2-8-1- العلاج بالأساليب الفيزيولوجية:

بعد هذه الأساليب لإدارة الضغوط من خلال استخدام تدريبات التنفس والاسترخاء، حيث يسهل مركز التنفس في المخ العلاقة الوظيفية مع مراكز الاستثارة ولهذا من المعتقد أن ثبات واستقرار وراحة النفس هي التي تؤدي للتحسن والاسترخاء وتقليل التوتر ويتطلب أسلوب التنفس العميق أحد الأساليب الفيزيولوجية:

- الجلوس في مكان هادئ غلق العينين.

- أخذ شهيق عميق مرتين وإخراج الزفير ببطء.

- الاستنشاق بعمق قدر الإمكان، إمساك النفس الثانية بطريقة بطيئة متحكم فيها، إخراج الزفير يكرر ذلك حينما يشعر بإحدى أعراض الضغط ويؤدي الأسلوب قبل النوم في العمل، (Benjamin.1991.p2574 في المنزل أوفي مكان آخر).

2-8-2- العلاج بالأساليب المعرفية:

2-8-2-1 أسلوب التأمل:

بعد فترة من التأمل العقلي يصبح للفرد نقص في التنفس وفي ضربات القلب وتكون مصحوبة، في الضغط الدموي والهدف من طريقة التأمل هو الوصول إلى التحكم في المثيرات الخارجية بصفة تمكنها من الوصول إلى ساحة الشعور صافية وخالية من التشويشات، حتى لا يراها الشخص تهديدا له ولقد أثبتت بعض الدراسات نجاعة هذه الطريقة عن الأشخاص المصابين بالضغط في ميدان العمل بحيث نرفع الأداء ونجعل العامل أكثر رضا في عمله، وسيتحسن أن تطبيق هذه الطريقة مرتين في اليوم حيث تتراوح مدتها من 15 إلى 20 د في كل مرة وتتمثل في إتباع الخطوات التالية: (عبد العزيز المجيد، ص47)

- غلق العينين في وضع الجلوس والتأمل لمدة 20 دقيقة.

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

- نؤدي تدريبات التأمل في الحركة.

- إعادة التركيز وملاحظة الأفكار ويمكن زيادة فاعلية هذا الأسلوب بالتدريب على التركيز والانتباه على مثيرات مثل : التركيز البصري على هدف ثابت، استخدام كلمة أو كلمتان سهلتان لا تثير انفعالات لتركز الانتباه وهذا ما يعرف بالمانترا.

_ استخدام التنفس من الأنف بعمق والتركيز على هواء الشهيق والزفير ويمكن استخدام التدريبات التالية:

- تركيز العقل على هدف ثابت في موقف المنافسة لفترة تسمح بهدوء العقل التخلص من الأفكار السلبية المشتتة، الجمع بين الاسترخاء والتصور العقلي.(عبد العزيز المجيد،ص47).

2-2-8-2- أسلوب الإيحاء الذاتي:

ويعتبر هذا الأسلوب ظاهرة ثنائية تتكون من تثبيت الانتباه والاسترخاء في نفس لحظة وحالة الإيحاء الذاتي الذي يتم 4 خطوات هي التثبيت، الاسترخاء، القابلية لتأثير وتكرار الاقتراحات وللتدريب على الإيحاءات نتبع الخطوات التالية.(محمد منير مرسى،ص248).

- الاسترخاء العقلي بدون الاسترخاء العضلي.

- التدريب على العزل، تعليم التحكم في العمق والسرعة.

- تقديم الحجرة العقلية تعليم استخدامها.

- تعليم خفض التأثيرات ما بعد الإيحاء.

2-8-3- العلاج بالأساليب السلوكية:

يمكن استخدام الاستراتيجيات السلوكية لصد المواقف الضاغطة التي يتعرض لها بسبب إدراك الكثير من المسؤوليات وعدم كفاية الوقت وتتضمن هذه الأساليب.

وضع أهداف وإدارة الوقت وتطوير وتحسين النظام اليومي باتباع الخطوات التالية تحديد الجوانب الحياتية التي تحتاج إلى تغيير مراجعه البروفيل الخاص بالضغط يجب الالتزام

بتغيير العادات مع تحقيق الدافعية الفعلية لتغيير السلوكيات الخاصة أصبح أكثر وعياً وإدراكاً لأسس السلوكيات من يوم لآخر وقبل بداية برنامج فردي للتغيير يجب أن يعي ويدرك كل فرد كيف تكون سلوكياته حالياً.

يجب في كل فترة مراجعه خطة الأداء لإدارة الضغط وأن تكون واقعية وقابلة لقياس عمل قائمة بالمسؤوليات اليومية على مدى أسبوع ثم على مدى شهر ثم عام.

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

2-8-4- العلاج النفسي:

يتمثل في إجراء حوار مع المريض لإيجاد كل أشكال التأثير على الحالة النفسية التي يعاني منها والتي بمقتضاها يحاول الطبيب المعالج التعديل في الاستجابات التي تجعل تهيئة الفرد لمرضه ممكنة ومن بين المساعدات النفسية الأولية إعطاء المريض إمكانية التعبير والاستماع إليه وفهم ما يقوله ثم تقديم المساعدات على المستويين الاجتماعي والعلمي وعليه يمكن تقديم بعض النصائح والتي تتمثل فيما يلي:

مساعدة الشخص على فهم حالته بدون الضغط عليه. (عبد العزيز المجيد، 2005، ص55).

عدم التحلي بالعدوانية اتجاه الأشخاص الذين يحسون بالتعب والقلق والانهيار العصبي .
الاهتمام بمشاكل العمال (المربين) والسماح لهم بالتعبير عن مشاكلهم ومشاعرهم والتحليل
النفسي هو الآخر من بين الطرق المستعملة في علاج الضغط لكنه يتطلب وقتا طويلا
ومصاريف كثيرة الأمر الذي أدى إلى التقليل منها واقتصارها على بعض الحالات فقط.
(عيسوي عبد الرحمن، 1994، ص 37).

2-9- وسائل قياس الضغوط النفسية:

توجد العديد من الادوات و الوسائل المستخدمة لقياس الضغوط النفسية عامة، بينما
بعضها يقيس مصادر محددة منها ، كالضغوط الاسرية ، و التعليمية والمهنية .
و قد أشار " ماتيسون و ايفانسنفيك (م 1987) الى أنه توجد أربعة أنواع أساسية من
مقاييس هي :

2-9-1- مقياس التقرير الذاتي:

يتلخص هذا الاسلوب بغرض مواقف أو حوادث حياته عدة أمام المفحوص و يطلب منه
تحديد شدة الضغط في ضوء مقياس متدرج أمام كل المواقف (تبعا لما هو مطلوب قياسه)
و هذا الاسلوب بسيط للحصول على العديد من الاستجابات.(الوشلي امه الرزاق . 2003.
ص 89).

وتنقسم مقاييس التقرير الذاتي للضغوط الى ثلاث أنواع هي :

* مقاييس تقيس مثيرات الضغوط .

* مقاييس تقيس التفاعل بين الفرد و البيئة .(اسماعيل بشرى، 2004 م : ص 107)

ومن أوائل الذين استخدموا هذا الأسلوب "هولمز وارهي" 1967م " عندما صاغو (43) موقفا حياتيا في مجالات العائلة و الدراسة و الصحة و الدين و العلاقات الاجتماعية و قد طوره "أندرسون (1976) على شكل مقياس من 49 موقفا . (الامارة أسعد 1995 ص 31)

2-9-2 - المقاييس الكيميائية :

و هي التي تقدم تقديرا أو تقييما لوظائف الاجهزة البيولوجية في الجسم و بالطبع تركز على نشاط الغدد الصماء .(اسماعيل بشري، 2004م: ص 107).

2-9-3 - المقاييس النفسية الفيزيولوجية :

و تستخدم في تقييم التغيرات التي تحدث في الاستجابات نتيجة للإثارة أو لمواقف ضاغطة، فإنما الموجات الكهربائية للمخ، و نبض القلب، وضغط الدم ، ونشاط الغدد الدرقية وكيمياء الدم ترتبط بالإثارة الانفعالية و اليقظة و تركيز الانتباه، و يختلف الأفراد في النمط المميز لهذه الانشطة الفيسيولوجية.(النبهان موسى، 2004م ص 381).

2-9-4 - مقاييس الأداء :

وهي تقيس تأثيرات الضغوط على قدرة الفرد على أداء المهمة التي يقوم بها (على سبيل المثال ،قياس مهارات حل المشكلة)، و تشير الادلة الآن على أنه يفضل استخدام كلا من المقاييس البيوكيميائية و السلوكية معا جنبا إلى جنب في الدراسات المهنية للضغط، و تمكن الحاجة للمقاييس التشخيصية المتعددة للاعتقاد بأن الضعف و القصور في احدى الطرق سوف يعوض عن طريق القوى الموزونة للطريقة الاخرى، و يفترض أن مقاييس العلوم البيوكيميائية و السلوكية للضغوط لا يشتركان في نفس نقاط الضعف و التحريف.

(اسماعيل بشرى مرجع سابق ص 107).

وسوف يعتمد الباحث على مقاييس التقرير الذاتي و ذلك لما تتمتع به هذه الطريقة من مميزات منها (الكفاية) سهولة تطبيقها و يسر إجراءاتها و قلة تكاليفها خاصة وأن الدراسة الحالية تتناول عينة واسعة من المعلمين ،و لا تستغرق وقت طويل في استجابة المفحوصين عليها، ثم أن المعلومات التي يتم توافرها تعتمد على خبرة المجيب و معلوماته عن نفسه الأمر الذي يجعلها مناسبة لطبيعة البحث الحالي .

الخاتمة:

بعد تناول الباحث لمصادر ضغوط العمل وعلاقتها بالضغط المهني العام في البيئة الجامعية، ومن خلال استعراضه لأدبيات ما كتب في هذا الموضوع، والبحوث التي تناولته بالدراسة، فإن الباحث خلص إلى النقاط التالية:

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

_ إن أكثر مصادر الضغوط تأثيراً على المدرس - والتي اتفقت حولها أغلب الدراسات - هي عبء العمل وظروف العمل، وسوء العلاقة مع الطلبة، وأقلها تأثيراً هي صراع السداسي، والعلاقة مع الإدارة.

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

انطلاقاً مما كتب حول كل مصدر ضغط، ولتقريب وجهات النظر، اجتهد الباحث في تقديم أشكال خاصة بكل مصدر ضغط تبين عوامله، نتائجها، والآثار المترتبة عليه، كما تبين علاقة الضغط بالرضا المهني.

الفصل الثالث

الرضا الوظيفي

مقدمة:

يعتبر مفهوم الرضا من أكثر مفاهيم علم النفس غموضاً ذلك لأنه حالة انفعالية يصعب قياسها ودراستها بكل موضوعية و لعل غموض هذا المفهوم هو الذي أدى إلى ظهور

المئات من البحوث و الدراسات في هذا الموضوع و قد حضي باهتمام كبير من طرف الباحثين في العقود الأربعة الأخيرة. و من هنا فهو موضوع مهم يصعب الحديث عنه بصورة محددة و هذا راجع لعدة عوامل مختلفة تدخل في حدوث الرضا و لكونه عملية وجدانية تربط بمشاعر نفسية يحس بها الفرد، ولا غرابة في ذلك حيث أن الإنسان بطبعه مهيا للإلزام بالعمل ويذهب كل يوم إلى عمله ويحمل معه حاجات متنوعة منها ما هو فيزيولوجي واجتماعي ونفسي، ويحصل الموظفون من العمل على إشباع حاجات أكثر من الحاجات الاقتصادية، فالعمل يشبع الحاجة إلى التقاعل الاجتماعي بالإضافة إلى الأنا للوظائف تعطي الموظفينا الفرصة لاستخدام مهاراتهم وقدراتهم وتمنحهم قدرًا من التحدي الذهني بجانب أنها تتضمن عددًا متنوعًا من المهام التي تمنحهم الحرية والاستقلالية في العمل، وتعطيهم التغذية الراجعة بخصوص حسن أدائهم في العمل هو المظهر الذي يغطي الإنسان مكانته ويربطها بالمجتمع ويجد فيه فرصة كبيرة للتعبير عن ذاتهم ودوافعهم ويولد قدراتهم واستعداداتهم وطموحاتهم ورضائهم الوظيفي، ولا يستطيع تحقيق مثل هذا الأهداف والطموحات الوظيفية إلا إذا كان هناك اهتمام بالعنصر الإنساني، علمًا بأن الرضا الوظيفي ليس هدفًا في حد ذاته إنما هو وسيلة تساعد على حل مشكلات كثيرة تعترض الأفراد في وظائفهم. في حين أن الرضا هو الوجهان لعملية واحدة، فالفرد الذي يعمل إما أن يكون راضيًا عن عمله، وإما أن يكون غير راضٍ عنه هذا العمل. والرضا وعدم الرضا أو الاستياء متعاكسان. فالأول هو مصدر للذة، بينما الثاني يعني لأحداث المزعجة والمكدر.

لكن عند الرضا ليس بسيطًا إلى هذا الدرجة، فهو مفهوم غامض ومعقد، وما تعدد آراء

الباحثين في تحديده وضبطها لا دليل على ذلك. ولعلمنا هم أسباب تعقده صعوبة قياسه والاختلاف في تناولها، و لتحديد مفهوم الرضا و النظريات التي تناولته وكذا عوامله إزاء هذا الفعل والذي تطرقنا فيه إلى تحديد الرضا الوظيفي و كذلك النظريات الخاصة به.

تسلسل الحاجات "لماسلو و نظرية" التوقع الأدائي VEROOM و نظرية الدافعية
الصحة "العاملين" لهورزبوج و نظرية "التعاون" لـ LANLER، و نظرية " المساواة
والإنصاف"

لـ ADMAS .

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

وسنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مختلف المفاهيم المعروفة التي حاولت فهم الرضا

الوظيفي فنحصر هذه المفاهيم في مجموعة من الاتجاهات حتى نتمكن من ضبط هذا
المفهوم ونتخذ بعد ذلك تعريفا يتماشى وطبيعة بحثنا، ثم ننتقل إلى التطرق إلى أهم النظريات
التي حاولت فهم الرضا الوظيفي وقد اخترنا تلك النظريات التي اهتمت بين لضغط المهني
والرضا الوظيفي أو الإنتاجية لخدمة موضوع بحثنا ومن أجل ذلك سنقوم بتوضيح عناصر
أو عوامل الرضا الوظيفي المتماشية مع بحثنا وختمنا هذا الفصل بعنصر نراه هاما ويخدم
دراستنا .

3-1- مفهوم الرضا الوظيفي :

يعتبر مفهوم الرضا الوظيفي من أكثر المفاهيم غموضا و تنوعا نظرا لارتباطه
بالعديد من العوامل النفسية و الاجتماعية الموجودة في محيط العمل، فيعرفه أحمد صقر
عاشور. (أحمد صقر، 1979، ص53). على أنه الحالة النفسية التي تعبر عن الدرجة، درجة
إحساس الفرد بالسعادة، و يعتبره هيلغيجل Helleriegal 1992 حالة انفعالية ايجابية ناجمة
عن الانطباع الجيد الذي يجنيه العامل من عمله أو من تجاربه المهنية، فهو الشعور
الشخصي الذي يعبر بواسطته الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة، لذا فالرضا الوظيفي

حالة فردية متعلقة بالمشاعر حيث أنه مزيج أو محصلة مجموعة من المشاعر تتعلق بساعات العمل التي يؤديها العامل و الأجر الذي يحصل عليه و الإشراف الذي يخضع له و سياسيات الإدارة المتبعة وظروف العمل الأخرى،و عندما يعتبر مسألة فردية فهو حسب العلماء مرتبط بالحاجات لهذا يعرفه بدر حامد : على أنه " عبارة عن شعور الفرد بمدى إشباع الحاجات التي يرغب الفرد أن يشبعها من وظيفته معينة و ما تشبعه هذه الوظيفة من حاجات الفرد بالفعل و يرتبط مفهوم الرضا الوظيفي بالدوافع كما عند روش Rush 1971 الذي يؤكد عن ضرورة الأخذ عين الاعتبار الاحتياجات الإنسانية و الحوافز التي تكون سببا في إعطاء قوة دافعة لزيادة الإنتاج،فإذا كانت الوظائف لا تشمل الحافز فإن المصادر المادية و الإنسانية لم تشغل بالكامل.(مزيان فتيحة،1990، ص5)

و يرى بعض الباحثون أن الرضا الوظيفي ما هو إلا تعبير عن موقف العامل من عمله تعكس نظريته و تقييمه لعنصر البحث أو أكثر من العناصر الموجودة في محيط العمل، فهو حسب بولوك Bullok اتجاه يعتبر مصلحة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل.(سليمان الحضري الشيخ أحمد ومحمد أحمد سلامة،1980، ص77).

و من الصعب الوصول إلى الرضا العام من كل الجوانب، فقد يرضى العامل عن أجره ولا يرضى عن شرفه، فرضا عامل عن جانب من الجوانب يؤثر عن رضاه في الجوانب الأخرى و هذا الترابط بين الجوانب أدى بإفان Evan 1970 إلى تصنيف الرضا إلى كلي وجزئي، فالكلي مرتبط بالمحيط بصفة عامة، أما الجزئي فيتعلق بالمظاهر المختلفة لموقف العمل، كمستوى الرضا عند الأجر، العلاقة مع الزملاء.

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

الرضا الوظيفي فإننا نتخذ من تعريف موكلي Mucchili الذي يعتبر الرضا الوظيفي عبارة عن شعور ناتج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل.(سيد صديق عيسى و خياطي عبد القادر، 1998، ص633).

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

أ- رضا إشباع الحاجات:

وهذه المشاعر متولدة عن إشباع الحاجات و تمثل ردود فعل لانتهااء حالة الحرمان والتوتر الذي يصاحب وجود حاجات غير مشبعة.

ب - رضا النجاح و الانجاز :

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

ج-رضا العدالة :

و هي مشاعر تولده عن إدراك الفرد بأن العوائد التي يحصل عليها تعتبر عوائد عادلة، أي تتناسب مع المتدخلات التي يقدمها لعمله بالمقارنة مع العوائد التي يحصل عليها الآخرون منسوبة إلى مداخلاتهم .(عاشور أحمد صقر، 1985، ص159). بعد تقديمه لأهم

التعريفات و التصورات حول الرضا المهني و تحليل البعض منها و إجراء المقارنات فيما بينها، يضع الباحث تعريفه الإجرائي المتمثل في أن : الرضا المهني هو حالة نفسية تعبر عن درجة (محصلة) إحساس المدرس بالارتياح النفسي اتجاه مهنة التعليم عند ممارسته لها و التي تكون ناتجة عن الفرق بين ما يقدمه المدرس و بين الطموحات و الحاجات التي يربح في تحقيقها و بين ما جلبته له المهنة فإن حصل على حاجات تعادل أو تفوق توقعاته شعر بالرضا، و هو ما يقيسه مقياس منسوباً في صورته المختصرة المطابق لدراستنا هذه، و من الصعب الوصول إلى الرضا.

3-2-الأبعاد الرئيسية لمفهوم الرضا الوظيفي:

3-2-1-البعد الأول :

مفهوم الرضا الوظيفي
كاستجابة شعورية لظروف العمل.
أكثر ما يرتبط بهذا المفهوم بالمدارس والنظريات
التقليدية للأداء والسلوك التنظيمي، وأتباع المدرسة البيروقراطية الذين ربطوا مفهوم
الرضا الوظيفي بغيره ويهتم لعلاقة الفرد
البيروقراطية لتلك العلاقة. فالفرد العامل. الذي يحقق النتائج والأهداف المرسومة لهم
قبل التنظيم، يحققه أذ أو منفعة مادية، وبالتالي يحقق رضاه عن العمل. فالحافز الاقتصادي (المردود)
هو المسئول الأول عن الرضا عن العمل ولكي يحقق الأهداف فلا بد من التحكم بسلوكيات الفرد، وتوجيه جهوده
نحو الهدف المرسوم وتنظيمياً (العدوان والفاعوري، 1995، ص-323-349).

3-2-2-البعد الثاني :

الرضا الوظيفي كاستجابة (شعور) يتحدد بتوقعات الأداء واستجابتها لحاجات الأفراد:

تعتبر نظرية "هرزبرغ" في الدافعية أول تشكيلى حقيقي لمفهوم الرضا الوظيفي، ثم تطور المفهوم مع ألدرفير 1967 ALDERFER في نظريته ب، (REG) ليعتبر النمو والانتماء ووجود عوامل دافعة ومحقة لرضاهم الوظيفي. وجاء فروم 1968 vroom ولولروبوتر 1962، ليعتبروا أن استمرار فعالية الدافعة تعتمد على رضا العامل وشعوره بالعلاقة الإيجابية بين الانجاز والمكافآت. ورأى لوك 1968 LOCKE أنها هدف الفرد وأهميتها لديه مبعث استئارة دافعية الموظف للعمل ورضاه عن العمل. (العدوان والفاعوري، 1995، ص 85).

3-2-3- البعد الثالث :

مفهوم الرضا الوظيفي كاستجابة لعوامل متعددة ومركبة: تطور المفهوم بهذه النظرية من كون شعورا عاما يحملها الفرد نحو عملها ووظيفته، إلى نظرة مركبة لتحلل مكونات، مصادرو عوامل هذا الشعور (سميث smith و كندال KENDAL وهولين HULIN 1969، كونوي CONWAY وويليامس WILLIAMS، العمري، 1991، ص 145-137).

3-3- طبيعة الرضا الوظيفي :

هناك عدد من المصطلحات التي شاع استخدامها للتعبير عن المشاعر التي يشعر بها الفرد اتجاه عمله، فهناك الروح المعنوية Moral الاتجاه النفسي نحو العمل و هناك أيضا الرضا عن العمل و هذه المصطلحات و إن اختلفت تفصيلات مدلولاتها، إلا أنها تشير بصفة عامة على مجموع المشاعر الوجدانية التي يشعر بها الفرد نحو العمل الذي يشغله حليا و هذه المشاعر قد تكون سلبية أو إيجابية و هي تعبر عن مدى الإشباع الذي يتصور الفرد أنه يحققه من عمله، فكلما كان تصور الفرد أن عمله يحقق له إشباعا كبيرا لحاجاته كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل إيجابية، أي كلما كان راضيا عن عمله، و كلما كان

تصور الفرد أن عمله لا يحقق له الإشباع المناسب لحاجاته أو كلما تصور الفرد أن عمله يحرمه من هذا الإشباع، كلما كانت مشاعره نحو هذا العمل سلبية أي كلما كان غير راض عن عمله. (ناصر محمد العديلي، 1999، ص 162).

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

3-4- نظريات الرضا الوظيفي :

3-4-1- نظرية تسلسل الحاجات:

تسمى هذه النظرية غالباً نظرية إبراهيم ماسلو و هي نابعة من الحاجات البشرية التي تدفع الفرد ليسلك سلوكيات معينة، و تعتمد على ترتيب الحاجات في مدرج هرمي و على أساس تسلسل هذه الحاجات على قاعدة. " كلما أشبعت حاجة ما ظهرت حاجة أخرى في مستوى أعلى. (محمد الشحات، 1997، ص 48). فدرجة إشباع حاجة معينة تعتمد على إشباع الحاجات السابقة لها. وقد وضع ماسلو نظريته في الشكل التالي :



الشكل (04) : المدرج الهرمي للحاجات الإنسانية (ماسلو 1954 Maslow)

(حنان عبد الحميد العناني، 2000، ص18)

يتلخص هذا التسلسل الهرمي في إشباع الفرد لحاجاته ،بدء بالحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفيزيولوجية) ثم يصعد سلالم الإشباع ليصل أخيرا لحاجات تحقيق الذات.

3-4-2- نظرية العاملين (الدافعية و الصحية) :

تقدم هذه النظرية التي وضعها هرزبرغ سنة 1966 F. Herzberg رؤية محدودة عن كيفية تنشيط دافعية الأفراد و ربط إشباع هذه الدوافع بسلوك الأداء.(مرجع سابق). و تفسر دافعية العمال بنوعين من العوامل،الأول هو الدافعية و يتضمن الإنجاز و التقدير و التطور و العمل في حد ذاته،أما الثاني فهي العوامل الصحية و تتكون من سياسة المؤسسة و الرقابة و ظروف العمل و الأجر و الضمان الوظيفي و الإشراف و العلاقات المتبادلة بين المسؤولين و الزملاء و تسمى حسب نظرية هرزبرغ F. Herzberg بالعوامل الدافعة لأنها عوامل نفسية تدفع بالعمل إلى الرضا و تسمى أيضا العوامل المحيطة أو الآتية من خارج العمل بعوامل الصحة.و قد أسهمت هذه النظرية في توضيح دوافع العمل و علاقته بالرضا الوظيفي مما يدفع إلى دراسة العوامل التي تؤثر في الرضا، فظهور علامات الشعور بعدم الرضا يدل على وجود حاجات و دوافع لم يتم إشباعها ينبغي إشباعها.

3-4-3- نظرية التوقع الأدائي :

تسمى غالبا بنظرية فروم 1964 Vrom و تتأسس هذه النظرية على قاعدتين :

-إن الناس يحددون قيمة النتائج المتوقعة لكل عمل و من ثمة يفضلون بعض النتائج على البعض الآخر.

-إن تفسير السلوك الموجه نحو هدف ما ينبغي أن لا يضع في اعتباره الغايات التي يريد الناس تحقيقها فحسب و إنا أيضا مدى إيمانهم بأن جهودهم الخاصة لها دخل في تحقيق النتائج التي يفضلونها. فإذا قام الفرد بهاذين الاقتراحين يكون له أثر كبير على رضاه العلمي لأن التوقع السلبي أو الإيجابي يساعد على التكيف الفرد مع موقف ما.(سيد عبد الحميد مسي،1974، ص155).

3-4-4- نظرية المساواة :

تنتسب هذه النظرية إلى كل من آدمس و باتشن Adams et Patchen و تبين هذه

النظرية أن الرضا الوظيفي يتوقف على إحساس الشخص بمعاملة المؤسسة له على أساس المساواة ضمن الإطار الاجتماعي الذي يتواجد فيه،و يميل الفرد على مقارنة و تحديد قيمة عمله مع ما يتلقاه الآخرون الذين هم بنفس المؤهلات، حيث يميل إلى اختيار الأفراد ذوي الرواتب المرتفعة للتأكد من أن راتبه عادل أو غير عادل حيث تتحدد درجة الرضا على ضوء هذه المقارنة، فإذا أحس أن عائدته مساوي للمجهودات التي يبذلها فإنه يكون راضي و إذا أدرك بأن عائدته لا يساوي جهده فيشعر بلا عدالته و بالتالي يكون غير راضي فهذه النظرية تركز على المكافآت المالية على اعتبار أن المال من المكافآت الملموسة خلافا للتقدير المعنوي.(عبد الغفار حنيفي و حسين قزاز،1996، ص226-227).

3-4-5- نظرية التعارض (لور Lawler) :

في سنة 1973 قدم لور Lawler نموذج المستقل الذي يعتبر أن درجة رضا الفرد عن عمله تحدد بالفراق بين أجره و ما يجب أن يحصل عليه في نظره فإذا كان توقع العامل يتعارض مع أجرته فلا يكون بذلك راضياً، فالرضا هو عبارة عن الاختلاف بين الشخص اتجاه ما ينبغي أن يحصل عليه و ما يدرك أنه حصل عليه بالفعل، فعندما يفوق إدراك عدالة الأجر الكمية الفعلية يكون غير راض في حالة التساوي يكون الشخص راضياً، في حين عندما تكون المكافأة أو الأجر يفوق إدراك عدالة المكافأة فالنتيجة تكون الشعور بالذنب أو التوتر أو عدم الارتياح. (ناصر محمد العديلي، 1999، ص75).

3-4-6- نظريات المحتوى:

تنظر هذه النظريات إلى الرضا الوظيفي كنتيجة لمقابلة الاحتياجات، والقيم والتوقعات الضرورية من قبل المنظمة التي يعملون فيها.

وتعتبر نظرية ماسلو للحاجات (Maslow A.H 1943, PP50- Maslow's needs Theory) 69 أحد النظريات السابقة والهامة في هذا المجال، وقد وضع ماسلو هرمًا للحاجات، وقسمها إلى خمس فئات هي:

أ_ الحاجات الفسيولوجية.

ب_ الحاجة إلى الأمن.

ج_ الحاجة إلى الانتماء.

د_ الحاجة إلى المركز والمنزلة الاجتماعية.

و_ الحاجة إلى التحقيق الذات.

والحاجات الثلاثة لأولسها الحاجات الدنيا، أما الرابعة والخامسة فتتمثل الحاجات العليا .
وما سلو يشرح نظريته بقوله
فقط، عندما لا يكون هناك خبز، ولكن عندما
لإشباعها فإذا تم إشباعها تظهر حاجات
أشبع حاجة تظهر حاجة أخرى. وفي بيئة العمل، فإن هذا النظرية ترى
أو الإنجاز من العمل نفسه قبل أن يكون قد أشبع حاجاتها الدنيا . والعملية هذه النظرية، يكون أقرب إلى إشباع
الحاجات الدنيا منها إلى إشباع الحاجات العليا.

وقد تأيدت أفكار ما سلو بدراسة أجراها 1961 PORTER حيث وجد أن عددًا كبيرًا من المديرين 53
٪ أفادوا بنقص إشباع حاجتهم إلى التحقيق الذات في حين أن 27٪

أشاروا إلى أن النسبة القصوى كنسبة الحاجاتهم
أسلوبًا لاستبيان في جمع معلومات الدراسة. وقد تعرضت نظرية الحاجات إلى النقد نظرًا
لوجود حاجات جسدية مادية مستمرة
معينة إلى التقويتها بدلاً من ظهور حاجات أخرى.

إنما سلو أساسًا لم يضع نظريته لدراسة
الباحثين استخدموا نظريته في هذا الاتجاه.

أما النظرية الأخرى من نظريات المحتوى فهي النظرية المعروفة بنظرية العاملين لصاحبها هرزبيرج ()
يعتقد أنها كعاملين يرتبطان بالرضا (1966 وهو)
الوظيفي، الأول هو الحافز مثل (التقدير، الإنجاز، الاستقلال)
في نظرهما بالرضا الوظيفي كما أن عدم توفرها لا يؤدي إلى عدم الرضا.

والعاملان الثانيان يمثلان العناصر الوقائية أو الصحية مثل (الراتب، الأمن، الظروف المادية للعمل) وهذا العامل عندما تكون غير ملائمة فإنها تؤدي لعدم الرضا الوظيفي كما أنه زير جبراً أن هذا العامل شرط ضروري للرضا الوظيفي ولكنها الوحدها لا يمكن أن تكون مصدر هذا الرضا.

ويلاحظ هنا أن العوامل الأولى في نظرية هرزبرج تتقدم عمقاً ومرمياً على العوامل الثانية وتتقدم على الحاجات الدنيا في نظرية ماسلو. المتمثل في تحقيق الذات في حين أن العوامل الثانية تتقدم على الحاجات الدنيا في نظرية ماسلو.

وقد تعرضت نظرية هرزبرج للنقد فهناك من يعتقد بأن بعض الأفراد يمكن أن يشعروا بالرضا عن أعمالهم بمجرد توفر العوامل المادية أو الصحية، وحتى هرزبرج نفسه يقبل بهذا الاحتمال لكنه يفسر هذا نتيجة لأن هؤلاء الأفراد لم يصلوا إلى المرحلة النمو الشخصية التي تحتاج إلى شخص على تحقيق الذات. وهؤلاء الأفراد يهتمون أكثر بالحاجات الدنيا مثل الراتب والأمن والظروف المادية، والذي يسهل تحقيق مثل هذه الحاجات - في نظر هرزبرج - إنما يسير في اتجاه الرضا المؤقت. ومما لا ريب أن هذا هو الحال الذي يمكن أن يكون صحيحاً على الدوام نظراً لجودة وفرة فردية بين الناس وأحياناً يكون مستوى الحاجات العليا غير متوفر للجميع، وبمعنى آخر فإن فرصاً شبا على الحاجات العليا قليلة في البيئة العملية وهذا يكون اقتناعاً للفرد بما يدفعه هذه العوامل إلى التكيف والصحو ليسمؤثر على الشخصية العصبية كما يقول هرزبرج ومنعياً بهذا النظرية أيضاً أنها المتوضحة فيمكن تحديد الأهمية بالنسبة للحوافز المادية لإعطاء صورة متكاملة للرضا الوظيفي.

3-4-7 - نظريات التفاعل:

تهدف هذه النظريات إلى وصف التفاعل بين العوامل لمعينة وبين الرضا الوظيفي، وأصحابها لا يوافقون على أن الرضا الوظيفي يمكن تحقيقه ببساطة بمجرد إعطاء الموظفين زيادة في أحد العوامل التي تؤدي عادة إلى الرضا مثل الراتب. ولكنهم يعتقدون

بالفروق الفردية التي تجاها لها هرزبرج في نظرية العاملين ، وأنهذا الفروق الفردية مهمة جداً لفهم الرضا الوظيفي ، ومنهذه النظريات :

3-4-7-1 - نظرية التوقعات أو الإنصاف: (ritchard, Dunnette, and Jorgenson, 1972)

والتيتربأنا الرضا الوظيفي هو حصيلة التقا علينا حاجات الفرد وتوقعاته وقيمه ، وما قدمها الوظيفة ، الأمر الذي سيؤدي بالتالي بالشعور بالرضا أو عدم الرضا . وحسب نظرية الإنصاف ، فإن المرء ينظر إلى ما يحصل عليه من مكافآت في ضوء مقارنتها بما يحصل عليه أقرانه في العمل . فيشعر بالرضا أو عدمه من خلال الشعور بها لإنصاف يحصل عليها أقرانه في العمل . فيشعر بالرضا أو عدمه من خلال الشعور بها لإنصاف ، مقارنتها بما حصل عليها الآخرون مثاله هو عليه ، أنا الموظف لذي لا يشعر بالرضا لا يعود يبدل الجهد الكافي في العمل ، ويأخذ بالانقطاع عن العملوا لإكثار منا لإجازات والأعدار للتغيب والتأخير وبالتالي فقد يقرر الانسحاب ويترك العمل وإذا كان مضطراً للبقاء يقوم بتعديل توقعاته السابقة من الوظيفة بما يتقصد مع واقع الحال . ويعتقد بعض العلماء من أصحاب النظريات الأخرى بأن هذه النظرية لا تأخذ بعين الاعتبار عوامل الرضا عندما تزيد المنافع المترتبة على شغل الوظيفة على توقعات الموظف نفسه عندما قرر شغل هذه الوظيفة . وتشير نظرية الإنصاف هذه إلى أن حالة الشعور بعدم الرضا قد تنجم أيضاً عن المبالغة في التعويض والمكافأة ، الأساس الذي تقوم عليه نظرية الإنصاف هو أننا الفرد يقوم في حكمه على معطيات الوظيفة التي يشغلها من واقعها الزملائه الذين يشغلون نفس الوظيفة قبله لتأكد مما إذا كان يعامل بذاته ، دون المقارنة بسواه ، معاملة تتصف بالإنصاف ، ومن نظريات التقا علا لأخرى بالمتعلقة بالرضا الوظيفي .

3-4-7-2 - نظرية الجماعة المرجعية: (التي جاء بها) هولون بلود عام 1968 HULIN

وتأخذ هذه النظرية

(BLOOD

بالحسبان الجماعة التي ترتبط بها الفرد علناً لتشكل عاملاً هاماً في تقديره بأبعاد الرضا الوظيفي . ففي عام

1966 أجري كل من كلين (KLIEN) وماهر (MAHER) بحثاً خراجاً منه

بأن المدراء الجامعيين كانوا أقل رضا وقناعة بما يتلقونهم من راتب مقارنة بزملائهم

المدراء ممن لم يكونوا يحملون إجازة جامعية . ومن بعض التفسيرات لهذه الظاهرة أن

المدراء الجامعيين تكونت طاعتهم في العادة لتقاضير واتباعاً على نظر الما وصلوا

إليهم من تعليم ولا أنهم يربطون بين ما يتقاضونهم من راتب وبين مستوى الرواتب التي

يتقاضها أعضاء جماعتهم المرجعية الذين في مستواهم التعليمي ، والذين يتقاضون رواتب أكثر منه هؤلاء .

أما المدراء غير الجامعيين فكانوا راضين عن وضعهم لأنهم كانوا

يقارنون رواتبهم بما يتقاضها أمثالهم من غير الجامعيين من رواتب كانت أقل بكثير مما يتقاضها هؤلاء المدراء .

والنقد الموجه لهذا النظرية يقوم على حقيقة أنها لا تبين الكيفية التي يختار بها

أفراد العاملين للجماعة المرجعية التي يقارنون أوضاعهم بها . ف شخصية الفرد نفسه لا بد

أن يكون لها أثر في اختيار الجماعة المرجعية التي يرضيها المرء لنفسه . وبالتالي فإن

الطموحات التي تتبلور من واقع التعرف على مثل هذا الجماعة لا بد أن تترافقها محاولات للتعرف على شخصية هذا الفرد .

والعلاقة فيما بين الأمرين لا يمكن أن تكون علاقة الوظيفية والواقع الحقيقي لهذا الوظيفية لم

تكنهيا العامل الواحد لتحديد مدبر الرضا أو عدم الرضا عن شغل هذا الوظيفية . فقد بين لوك

بأن الأمر لا يتعلق بها الأفراد على وظائفهم لا تحدد بالضرورة مدى (LOCKE, 1976)

رضاهم عن تلك الوظائف . وقد عمت آراء لوك كما توصل إليها مائي (1978 AMAEE) من

حقائق تؤكد على أهمية القيمة المرتبطة بأداء الوظيفية وليس الأمر المعقدة على هذه

، علماً أن بعض الدراسات قد أشارت إلى أن الأمر لا الواقعية والمعلومات الصادقة

تترك آثاراً إيجابية على الرضا الوظيفي . أما غموض وضع الموظف في وظيفته فقد

يؤدي إلى حالة الإحباط وعدم الرضا .

- كذلك فإن دور الآمال والتوقعات في تحقيق الرضا الوظيفي يتباين حسب اختلاف الظروف وفوق عالتغيير اتقيدها الآمال قد لا يؤدي بالضرورة إل الحصول لتعديلي في . يشغلون هذا الوظيفة .
- وهذا هو الأساس الذي تقوم عليه نظريات القيمة وتحقيق . الاحتياجات .
- فعل سبيل المثال ، تبين كوهلين (KUHLIN, 1963) في بحث أجراه أن تطلعات الذكور من المدرسين من حيث مستوي التحصيل تفوق تطلعات الإناث من المدرسات من حيث مستوي التحصيل في إطار هذا الوظيفة ، والتباين بين ما كان يريد الرجال من الوظيفة وما حصلوا عليه فعلا كان يتعلق بقدرة أكبر بحالة الرضا الوظيفي العام أكثر منه بالنسبة للنساء اللواتي لم تكن لها الوظيفة تشكل ذلك الجانب الهام من الرضا والاكتماء في حياتهن .
- وقد تعرضت تلك النظريات والدراسات في الرضا الوظيفي لعدة انتقادات وذلك لأن كل واحد منها كان نتجا لبعض جوانب الرضا الوظيفي على حساب الجوانب الأخرى كذلك فإن هذا النظريات تأخذ في الحسبان أهمية التغيير في مجرى الوظيفة التي يشغلها الفرد .
- فنظرية هيرزبرغ مثلا ، تتجاهل أهمية الفوارق الفردية . أما نظرية الآمال أو التوقعات فواضحة المعالم عندما لا تقي الوظيفة بهذا الآمال ولكنها يشوبها الغموض في معالجة الحالات التي تفوق فيها الوظيفة ما عقد عليها من آمال .
- أما نظرية الجماعة المرجعية فلا تشمل على الشرح الكافي لإمكانات التطبيقية لمعطيات هذا النظرية .
- ومنا الواضحات أنها لا توجد واحد من هذا النظريات تتصف بالتكامل . فكل منها عيوبها . وبالتالي فليست هناك نظرية شاملة عامة يلبها الجميع .
- ومنا الجدير بالذكر في هذا المقام أن الرضا التام من الأمور المستحيلة بل من الأمور غير المحببة لأنها تحدث من إمكانية الطموح والتطلع للمستقبل .
- كذلك فإن هينينغينا .
- عندما لا اعتماد الكلي على نظرية واحدة في كافة المواقف ، وفي الوقت نفسه ، عدم محاولة تطبيق هذا النظريات بجمعها علموقفوا حد محدد

- كذلك فإنّه يستحيل علناً بإحتمل مفرد هم مراجعة كلما صدر من بحوث وكتابات عن موضوع الرضا الوظيفي
- واختيار بعض البحوث والدراسات في هذا المجال، هو في الواقع أشبه بعملية الصيد في بحر واسع علناً هباً لإمكان مراجعة بعض النتائج التي تفسر العلاقة بين عناصر الرضا الوظيفي وبعض العوامل الرئيسية التي تؤثر وتتأثر بهذه العملية.

3-5- عناصر الرضا الوظيفي :

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

- الرضا عن أسلوب الإشراف و القيادة، الرضا عن مجموعة العمل، الرضا عن النواحي الاجتماعية. (أحمد فاضل عباس المكي، 1978، ص 506-507).
- أما منتصر حمزة حكيم فيحددها كما يلي :
- التسهيلات بالنسبة للمنشآت و المعدلات.
- الخدمات الوظيفية.
- سياسة التوظيف و الترقية و المساعدات الأخرى.
- أمور إدارية أخرى. (العدوان ياسر و الفاغوري رفعت، 1985، ص 202).

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

الرضا عن محتوى الوظيفة و تشمل :

- انجاز العمل، الاعتراف و التقدير، العمل نفسه، مسؤولية الوظيفة، التقدم و الترقى الوظيفي و فيض النمو الوظيفي. (ناصر محمد العديلي، 1999، ص 103_104).
- الرضا عن بيئة العمل و تشمل :

أنظمة و إجراءات المنظمة لإشراف الطرق المتبعة، ظروف العمل و بيئته المادية، الراتب الحالة الاجتماعية، ضمانات العمل و علاقات العمل مع الرئيس والزملاء و المرؤوسين.

و نظرا لهذا الاختلاف الواضح في تحديد عناصر الرضا الوظيفي قمنا بشرح عناصر الرضا الوظيفي المتكون منها المقياس المستخدم في هذه الدراسة فهي :

3-5-1- الرضا عن العمل :

يعتبر هرزبرغ المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة المسببة لمشاعر الرضا عن الأفراد و تتمثل هذه المتغيرات في المسؤوليات التي يحتويها العمل بطبيعة الأنشطة و فرص الإنجاز التي يوفرها العمل نفسه. (أحمد صقر عاشور، 1983، ص143). فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الرضا، و ذلك لما يحققه التنوع، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الرضا، و ذلك لما يحققه التنوع من قلة تكرار المهام الذي يؤدي إلى تقليل احتمال الملل، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام و درجة ذكاء العامل فالعمال ذوي مستوى ذكاء منخفض يفضلون المهام المتكررة، تعتبر درجة السيطرة الذاتية عنصرا من عناصر الرضا الوظيفي لأنها تقدم للفرد حرية اختيار طرق أداء العمل و هو ما دلت عليه أبحاث فروم Vroom و ولتر Walter وفشت Guest سنة 1952 فكلما أدرك العامل بأن يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن العمل و هو ما يؤكد ماسلو الذي يعتبر أن استخدام الفرد لقدراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات.

(أحمد صقر عاشور، 1983، ص144-146).

3-5-2- الرضا عن الزملاء :

الرضا الوظيفي مرتبط بالعلاقات التي يكونها الفرد مع زملائه في العمل و التفاعل الذي يقيمه معه لهذا فإن الظاهرتين الأساسيتين اللتان تحددان العلاقة بين العامل و زملائه داخل المؤسسة هما التعاون و المنافسة، لهذا تلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام عامل المنافسة.

و قد يحث سلوك هوت ويت Sloc Hot Waite في أثر المنافسة في جو العمل فوجد أن البنات اللاتي يعملن في مؤسسة الورق زاد إنتاجها بمعدل 46 % ثم تمكن من الحصول على زيادة إضافية بمقدار 30 % عندما زادت حدة التنافس، إلا أنه الظاهرة التي لاحظها الباحثان هي مقدار الفساد الذي أحدثته المنافسة في العلاقة بين العاملات فقبل إدخال نظام المنافسة كانت العاملات تتحدثن سويا و تتبدلن الآراء، إلا أن نظام المنافسة أظهر الحسد و الدليل على ذلك عدد الشكاوي التي تتلقاها الإدارة. (مرجع سابق، ص 143).

3-5-3 الرضا عن الإشراف :

بينت عدة دراسات أن هناك علاقة قوية بين نوع الإشراف و شعور العمال بالرضا و من هذه الدراسات دراسة لافين Lavine وليديت Lepdit و هوايت Hwaite التي أكدت أن علاقة الأعضاء بالقائد الديمقراطي علاقة تقاهم و صداقة بينما كانت علاقتهم بالقائد المتسلط علاقة خضوع كما أن التكافؤ و التآخي كان أكثر ظهورا في المجموعة التي يشرف عليها القائد الديمقراطي و باعتبار أن المشرف يشكل ربط أخطر عنصر في البيئة السيكولوجية للعامل. (أحمد عزة رافع، 1965، ص 465).

3-5-4 الرضا عن الأجر :

أجريت في المصانع الإنجليزية دراسة من طرف ماريوت Marriot و دينرلي Denrle أكدت وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل و الرضا الوظيفي و هذا عكس ما ذهب إليه هيرزبرغ الذي اعتبر أن الأجر ما هو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية فقط، و أن

توفره لا يسبب الرضا فقط و إنما يمنع مشاعر الاستياء من أن تستحوذ على الفرد و الأجر لا يقتصر على إشباع حاجات الدنيا و إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن لمكانة الاجتماعية و ينظر إليه الفرد كرمز التقدير و العرفان من طرف مؤسسته و يعتبر حافزا مهما لتشجيع العمال على بذل أقصى مجهوداتهم لزيادة الإنتاج و تحقيق الرضا الوظيفي.(أحمد صقر عاشور، 1983، ص1436).

3-5-5- الرضا عن الترقية :

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

3-6- الرضا الوظيفي كعامل عام يمثل محصلة لعوامل فرعية :

يمكننا أن نعتبر الرضا كعامل يمثل محصلة مختلف المشاعر التي تكونت لدى الفرد اتجاه عمله، و بهذا نستطيع أن نشير إلى درجة الرضا التي يشعر به الفرد اتجاه عمله بصفة عامة أو درجة الرضا العام من خلال الناتج النهائي لدرجات رضا الفرد عن مختلف الجوانب يتصف بها العمل الذي يشغله و بالتالي فدرجة رضا الأفراد الذين يشغلون أعمالا تتفاوت في مستوياتها الوظيفية عن جانب فعلي من جوانب العمل تميل إلى أن تتوافق مع درجة رضاهم عن الجوانب الأخرى ، و تشير دراسات بورتر و 1955 و انجلاندريستين 1961 و فروم 1964 إلى صحة هذه الفرضية حيث أن النتائج التجريبية تقيد بأن مستوى الرضا يرتبط طرديا مع المستوى الوظيفي للأفراد، و تؤكد الدراسات القليلة التي أجريت في مصر نفس الفرضية حيث وجد الديب 1975 و رفاعي 1972 أن الرضا عن العمل أو مستوى النقص في الإشباع يتفاوت المستوى الوظيفي للأفراد،(عبد الفتاح دويدار، 2003، ص46).

و أحد التفسيرات البديلة الأخرى التي قدمها فروم 1961 لارتباط الرضا عن جانب معين من العمل بالرضا عن الجوانب الأخرى تتمثل في تفاوت الأفراد في التكيف و الطموح العام فالأفراد الذين لديهم قدرة عالية على التكيف والذين يضعون بما يتاح لهم من إشباعيميلون إلى أن يقرروا رضا أعلى عن الجوانب المختلفة للعمل عن الأفراد ذوي القدرة المحدودة على التكيف و الذين يحتفظون بطموح و أهداف إشباع عالية دائماً، و بالتالي باختلاف درجة التكيف و الطموح بين الأفراد تساهم في تماثل درجة الرضا عن الجوانب المختلفة لدى الفرد الواحد، و تؤدي إلى تفاوت درجة الرضا بين الأفراد عبر العوامل أو العناصر المختلفة للعمل، و ارتباط جوانب الرضا ببعضها أو وجود عامل عام للرضا لا يجب أن يقودنا إلى مقولة أن معرفة رضا الفرد عن جانب معين من جوانب العمل كافية للدلالة عن رضاه عن الجوانب الأخرى، فالدراسات التي أجريت في هذا المجال و إن كانت تشير إلى وجود ارتباط جوهري بين متغيرات الرضا إلا أن معاملات الارتباط ليست عليه مما يفيد بوجود مدى معين تتفاوت في نطاقه درجات الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل لدى الفرد الواحد، و بالتالي فهناك ضرورة للتعرف على المتغيرات أو العوامل الفرعية للرضا و قياسها كل على حدى.

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

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

(أحمد صقر عاشور، 1982، ص167).

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

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

3-7- العوامل المتصلة بالرضا الوظيفي :

يأتي رضا الفرد عن عمله نتيجة لعدة عوامل متداخلة مع بعضها و على الرغم من أنه لا يمكن هزل هذه العوامل عن بعضها بدرجة تامة، إلا أن يمكن فصلها بالطرق الإحصائية المناسبة لتتبين أهميتها النسبية فيها يتصل بالرضا عن العمل، و يعوق مناقشة هذه العوامل نفس البيانات و المعلومات المتوافرة لدينا بوجه عام بالإضافة إلى ذلك فأهمية العوامل المختلفة تتغير من موقف إلى آخر. (عبد الفتاح دويدار، 2003، ص 47-48). ولذلك فإننا ستعرض العوامل المؤدية إلى الرضا عن العمل بصورة عامة و موجزة على النحو التالي:

3-7-1- عوامل خاصة بالفرد:

3-7-1-1- الجنس:

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

3-7-1-2- عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف :

كلما ازداد عدد الأفراد الذين يعولهم الموظف كلما كان رضائه عن العمل أقل، و ربما كان الضغط الذي يعانيه الموظف لأعبائه المالية الثقيلة هو السبب في تبرمه بالعمل و عدم

رضائه عنه، و ظهر أن الفرق في الرضا بين الموظفين الذين يعولون أعدادا مختلفة من الأفراد كان ضئيلا.

3-7-1-3- السن :

لقد اختلفت نتائج الدراسات باختلاف طوائف الموظفين و ذلك فيما يتعلق بالعلاقة بين السن و الرضا الوظيفي، و ظهر بوجه عام أن العلاقة بين الرضا الوظيفي لجميع الموظفين و بين العمر إنما هي علاقة ضئيلة و لكنها هامة في بعض مواقف العمل.

في بعض الجماعات وجد أن الرضا عن العمل يزداد بزيادة السن و في جماعات أخرى وجد العكس كمل لم توجد فروق في بعض الجماعات.

3-7-1-4- المدة المنقضية في العمل :

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

3-7-1-5- الذكاء :

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

3-7-1-6- التعليم:

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

(Ripon A.1976.P158).

و قد ذكر علماء النفس أن شخصية الفرد هو السبب الرئيسي لعدم رضاه عن العمل غير أن إحدى الصعوبات التي أدت إلى جعل النتائج غير قاطعة في هذا الموضوع هي النقص النسبي في مقاييس الشخصية الصادقة، و لقد اتضح من إحدى الدراسات وجود علاقة بين السلوك العصابي و الرضا عن العمل، ففي أحد البحوث التي أجريت على النساء في إحدى المؤسسات الصناعية وجد أن من بين 25 سيدة عصابية كانت 16 منهن غير راضية عن العمل بدرجة تفوق المعدل و أن ثلاث سيدات من بين 25 سيدة تعتبر أكثر السيدات ثباتا كن غير راضيات عن العمل و في هذه الدراسات تشير الشواهد إلى أن الميل العصابي يؤدي إلى السخط على العمل و عدم الرضا عنه إذ كان العمل يعد ذاته مجهدا، و لقد وجد في إحدى الدراسات أن العلاقة الطيبة مع الزملاء تؤدي إلى رضا عن عملهم، و من المحتمل أن يكون سوء توافق الشخصية مصدر لهذا الرضا الوظيفي و لكن ليس من الواضح إلى الآن مدى قوة هذه العلاقة. (عبد الفتاح دويدرا، 2003، ص 51-52)

3-7-2- عوامل موجودة في العمل:

يعتبر أهم عامل موجود في العمل هو نمط العمل نفسه، و لقد أوضحت دراسات عديدة أن العمل المتنوع يؤدي شيء من الرضا أكثر مما يؤدي إليه العمل الروتيني و تتفاوت درجة الرضا عن العمل من 0 % إلى 100% و من الصعب أن نفصل بين أهمية نمط العمل و المهارة و الأجر و المهنة حيث أنها جميعا تسير مع بعضها، و لكن أحد هذه المتغيرات أو أكثر من متغير واحد من الممكن أن يفسر نتائج دراستين تمتا في هذا الأسبوع.(مصطفى عشوي، 1992، ص 122، 123).

3-7-2-1- نوع العمل :

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

3-7-2-2- المهارة المطلوبة :

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

3-7-2-3- المكانة المهنية :

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

و لقد بقي مفهوم الطلاب الذين أجريت عليهم دراسة في الولايات المتحدة نحو مكانة المهنة ثابتة تقريبا في الحقبة الممتدة بين عام 1925-1948 فكانت أعمالذوي الليفات البيضاء في القمة باستمرار، و ثمة دليل على أن المكانة المهنية لا تعتمد كلية على العمل في حد ذاته، ففي عام 1928 قام الأطفال الروس بترتيب الأعمال جاء فيه أن الفلاح في المقدمة ثم تلاها الطيار و جاء الطبيب في المرتبة الرابعة، و من بين المهن التي تتمتع بمكانة عالية في أمريكا (رجال البنوك و رجال الأعمال الأثرياء و الوزراء) و رتبها الأطفال الروس في القاع فجاءت مكانتها المهنية منخفضة بالنسبة لهم، و معظم الدراسات تشير إلى أن الموظفين لا يرضون عن الأعمال التي تتميز بمكانة اجتماعية مرموقة، وهذه القيم ثابتة نسبيا في الدولة الواحدة، ففي حين أنها تختلف من دولة لأخرى فمن المحتمل أيضا أن تختلف من وقت إلى آخر داخل الدولة الواحدة في ظل ظروف معينة، فمكانة في إحدى مصانع الطائرات مثلا تكون عالية نسبيا أيام الحروب...إلخ.

3-7-2-4- الناحية الجغرافية :

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

3-7-2-5- حجم المؤسسة :

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

3-7-2-6- نظام الاتصال:

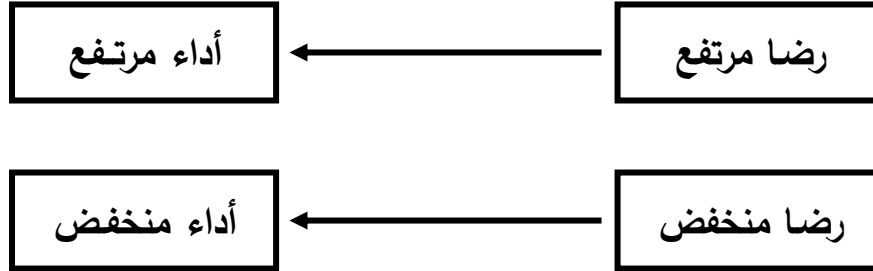
للاتصال أثر هام في رفع الكفاية الإنتاجية و نجاح كل من القائمين على الإدارة و العمال في أعمالهم من تخطيط و تنفيذ و رقابة و تحسين العلاقات الإنسانية و بواسطته تنقل الأهداف و الخطط و المقررات التي تتخذها الإدارة على العاملين الذين يقومون بالتنفيذ و الاتصال الفعال يعمل على إقناع الأفراد و المنفذين بسلامة الخطة حتى تتغلب على ميل الأفراد لمقاومة التغيير.(العدوان ياسر و الفاعوري رفعت، 1985، ص190).

و لا بد أن تتوفر سبل الاتصال التي تكفل نقل مقترحات و شكاوي العاملين في القاعدة إلى القائمين على الإدارة و هذا الاتصال يساعد على علاج الصعوبات التي تعرقل التنفيذ و القضاء على مصادر شكاوي العاملين و يفيد الاتصال في إتمام الرقابة على طريقة سير العمل في المؤسسة.(عبد الفتاح دويدار، 2003، ص55-56).

3-8- الرضا الوظيفي و علاقته بالأداء :

كان الاعتقاد سائدا في أواخر العشرينات و أوائل الثلاثينات أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى

أداء جيد كما يوضح ذلك ناصر محمد العديلي.(ناصر محمد لعديلي،1999،ص195).



الشكل (05) : العلاقة بين الرضا و الأداء حسب العديلي

أثبتت بعض البحوث أنه إذ كانت توجد علاقة إيجابية بين الرضا و الأداء فإنما لا تتجاوز 14 % في أحسن الحالات و تتأثر هذه العلاقة بمتغيرات أخرى، العمال إذ ارتفع أداءه لا يعني أنه راض عن عمله و أجره و تكون هذه العلاقة حالة عن العاملين في المستويات التنظيمية العليا الذين ينالون منافع أكثر، و يؤكد الباحثان ريفلد و كروكيت سنة 1955 على عدم وجود أي علاقة بين الرضا و الأداء في المقابل فإن هيرزبرغ و موسبر و باترسون و كابول 1977 يؤكدون على وجود علاقة تبين الرضا و الأداء.(مصطفى عشوي، 1992، ص135). يؤكد مارش و سيمون أن الأداء العالي لا يؤدي بالضرورة على ارتفاع الرضا لأن رضاه يرتبط بتموحيات العالم و توقعاته، فكلما كانت العوائد قوية أو متساوية لتوقعاته كلما ازداد رضاه أما إذا كان الفرق شاهقا فإن رضاه لا يكون مرتفعا حتى إن حقق أداءه مرتفع.(أحمد صقر عاشور، 1982، ص57).

أما دراسة بوتر ولولر أكدت أن العامل يربط ما يبذله من جهد و ما يتحصل عليه كعائد و يكون تصوره أو توقعه انطلاقا من أدائه فإذا تأثر الرضا بالأداء فذلك يتم من خلال ما يعطي للعامل من عوائد كنتيجة للأداء.(Albou.1982.P176).

9-3 - الأسباب الداعية لدراسة موضوع الرضا الوظيفي:

- يعتبر بعض الباحثين مسألة الرضا الوظيفي من أكثر الموضوعات التي تطرق لها علماء النفس بالبحث والاستقصاء . وأشار لو كإنه احتعام 1976 كانت قد ظهرت أكثر من ثلاثة آلاف مقال في المجلات العلمية حول هذا الموضوع، وأنه هذا العدد أخذ في الازدياد سنوياً .
- والسؤال الذي يطرح نفسه الآن ما هي المبررات والأسباب الداعية لوصول هذا الموضوع إلى هذا القدر من الشعبية والانتشار ؟.
- فمن الواضح أن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في شغل بعض الوظائف . وبالتالي، فمن الأهمية بمكان بالنسبة لهؤلاء أن يأخذوا بعين الاعتبار مختلف الجوانب لحياتهم الوظيفية لكي يتمكنوا بالتالي من تفهم موضوع الرضا الوظيفي . ومن الأسباب الأخرى لدراسة هذا الموضوع، وجهة النظر السائدة منذ أن ازداد الرضا الوظيفي يؤدي إلى ازدياد إنتاجية العاملين ويحقق النفع بالمؤسسات والعاملين لديها .
- علماً أن وجهة نظر الباحثين في هذا الموضوع أن موضوع الرضا الوظيفي يعتبر من أحد العوامل الهامة لتعزيز مشاعر السعادة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في العالم .
- وأنها بالنسبة للجزائريين بالذات، يعتبر من العوامل الهامة لتنمية الموارد البشرية في هذا البلاد .
- ويعتقد الباحث أن دراسة موضوع الرضا الوظيفي هو بمثابة طريقة فعالة لتكريس فهم العناصر السلوكية للإنساني .

1975

(عام

Lawler) علماً أن

- يتساءل عن جدوى محاولة زيادة السعادة البشرية من خلال رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين . ويعتقد في الوقت ذاته بأن حالة عدم الرضا قد تقود الموظف أحياناً إلى العمل خلاقاً والعمل على إدخال التعديلات بناءة علمياً يؤديهم إلى أعمال . ولكنها لا يوضح كيف أن حالة عدم الرضا قد تقود إلى الإبداع والعمل الخلاق .

بالأليسا لأحرأأنحمالاموظفعلا لإبداعوالتجديد بطريقة
إيجابية نسدمعها احتياجاتها الإنسانية أولا؟ وعليه، فإن هذا الدراسة لا تسعلتفهم
موضوع الرضا الوظيفي فحسب، بل ترمي في الوقت ذاتها لبتفهما أساتذة التربية البدنية
والرياضية بالجامعة العامل في القطار الحكوميا لجزائر من خلال محاولة تحقيق رضا هموظيفيا.

ومعالتسليم بأن الرضا الوظيفي ليس بالمعيار الوحيد لمدفعالية مؤسسات التعليم
إل في الجزائر، إلا أنهذا الرضا يعتبر من المعايير الهامة في هذا السبيل . وهكذا
فإن، بالإمكان تقويم مدفعالية مؤسسة من المؤسسات من خلال التعرف على مستوى
الرضا والقناعة للأفراد العامل في هذا المؤسسة .
وحيث أن الرضا الوظيفي يتوقع أن
يؤدي إلى الارتقاء بمستوى مردودية هذا المؤسسات، فإن بالإمكان تقويم دوافع الاختيار
المهني ذاتها من خلال مدي تركيزها على عنصر الرضا الوظيفي لبدأ أساتذة التربية
البدنية والرياضية لمرحلة التعليم العالي في الجزائر .

ومما لا شك فيه أن الإدارة العليا لأي مؤسسة لابد وأن تحقق بعضا من
دراسة مستوى الرضا الوظيفي للعاملين لديها .
الرضا في المؤسسة، يعود بالإمكان الإدارة استخدام هذا المعلومات لتكون بمثابة أداة
تشخيصية هامة وفعالة لبحث مشاكل الموظفين .
الوظيفي يسا عدد الجهاز الإداري في المؤسسة على تحديد بعضا احتياجات الدافعية لأساتذة
التربية البدنية والرياضية بالجامعة الجزائرية .

3-10 - مقاييس الرضا الوظيفي :

إذا كان الرضا اتجاها يعبر عن موقف الفرد من ظاهرة أو موضوع ما فإن
مقاييسها لا تختلف عن مقاييس لاتجاهات التقييم موقف الفرد من موضوعا .

إننا لاهتمام ب قياسات جاذبات لأفراد نحو وظائفهم وأعمالهم قد شغل العديد من الباحثين في الولايات المتحدة وغيرهما من الدول منذ أكثر من ستين عاما، ولقد بدأ موضوع الرضا الوظيفي لأول مرة في مجال الصناعة، ثم اتجه إلى مجال التعليم كمهنة شأنها شأن باقي المهن الأخرى، حيث تتابعنا الدراسات التي حاولت قياس رضا المعلمين عن العمل، وركزت على العوامل التي من شأنها جذب الأفراد نحو الالتحاق بهذه المهنة، وطبيعتها وما قد تتسم به من خصائص تميزها عن غيرها من المهن الأخرى، وكذلك العوامل التي تؤدي إلى العزوف والبعض عنها وتركها حتى بعد الالتحاق بها. والرضا في مجال العمل هو حالة الفرد أو موقفه تجاه عمله. إذًا عندما نقيس الرضا فإننا في الحقيقة نقيس اتجاهات. ولذا نجد الكثير من القياسات الموضوعية أساسا لقياس اتجاهات تستعمل أيضا لقياس الرضا. ولا يجب أن يفهم بأن قياس الرضا عملية سهلة لوجود المقاييس وأنها عملية رياضية، ما عدا الباحثين الذين يقدمون المقاييس مجمعة لإجابات. ولا اعتبار الرضا والاتجاهات ظواهر ضمنية في السلوك العام غير محسوسة إنكلا للأساليب - رسمية كانت أو غير رسمية - تقريبية فقط. لكن لا يعني ذلك بأن قياس الرضا قياسا دقيقا من المستحيل أن تكما كان معتقدا عند بداية الاهتمام بالاتجاهات. و أول شخص لذلك كان في سنة 1929 عندما نبه ثورستون إلى عدم استحالة قياس أي ظاهرة. ونشير إلى أن المهتمين يقسمون المقاييس إلى مجموعتين، أولهما يقوم على أساس قياس الرضا من خلال نسبتي الغياب وترك الخدمة، وهما بمثابة المقاييس الموضوعية للرضا، وهيتعتمد على وحدات قياس موضوعية. نقيس الرضا بالآثار السلوكية له، أي بدراسة السلوكات الناجمة عن عدم الرضا كالغيب، التمارض، التسرب... وقد أثبتت الدراسات وجود علاقة عكسية بين الرضا وهذه المتغيرات. (أحمد صقر عاشور، مصدر سابق، ص 404) ، بينما التناول الثاني، فيقتضيا لا اعتماد علمي مقاييس ذاتية لقياس الرضا الوظيفي.

3-10-1 المقاييس الموضوعية للرضا:

3-10-1-1 الغياب وتركا الخدمة :

- يعبر الغياب بقلته أو كثرته عن درجة انتظام الفرد في عمله أو عدمه، وبالتالي نسبته يمكن أن تستعمل لمعرفة درجة رضاه العام، إذ الرضا عنه يمكن أن يكون منتظماً في عمله . ومرتبطاً به بالتالي أكثر حرصاً على تواجده الدائم في مؤسسته . كما يمكن استعمال الحالات الاستثنائية كمؤشر لدرجة الرضا العام .
- المؤكد أنبقاء الفرد في مؤسسته دليل على قيوامه لارتباطه بوظيفة وارتباطه بها، أي رضا عنها .
- لكن في المجتمعات الفقيرة يقيم الكثير من العمال في أعمالهم رغماً عن انخفاض مستوى رضاهم ولا يرتفع معدل غيابهم، مما يبين عدم جدوى هذه الطريقة كمقياس للرضا معكالات .
- إن معدلات التغيب وترك العمل تقتصر على التنبيه بوجود مشكلات دون تحليل أسبابها وتقديم وسائل علاجها .
- ليس سهلاً لمعرفة أسباب التغيب والاستقالة، لعدم حدوثها لسبب واحد بل بعد تراكم أسباب كثيرة تجعل لبقاء العامل غير ممكن . فمن الصعب الربط بينهما والرضا . لكن في النهاية ما ينبغي أن نلوه وجود خلل أو مشكل يستوجب الاهتمام بالدراسة .

3-10-2 - المقاييس الذاتية للرضا :

- وتعرف أيضاً بالطريقة المباشرة، تتخذ الاستمارات والمقابلات وسيلة لمعرفة مستوى الرضا المهني .
- من الاستمارات الأكثر شيوعاً دليل وصف العمل J.D.I وضعه هولين ، Hullin . لويس ، M.S.Q .
- واستبيان منسوب للرضا Smith . وسميث Kendall كاندال استبيانان الرضا المهني
- Lofquist ولوفكويس ، England إنجلترا ، Davis ديفير ، Weiss
- تهدف المقاييس الذاتية إلى الحصول على تقرير من طرف العمال حول مستوى رضاهم .
- وقد ميز المهتمون بنيتين رئيسيتين هما : تقسيم الحاجات ، تحتوي الأسئلة مجموعة الحاجات التي نلها المفروض أن تشبعها الوظيفة ، ويسأل العامل عن مدى ما يتيحه العمل من إشباعها .
- ثم تقسيم الحوافز ، تحتوي الأسئلة كلاً من الحوافز التي يتيحها

العمال والتتبع من العوامل المؤثرة على الرضا

وإن كانت المقاييس الذاتية جيدة لكونها تعكس مشاعر الفرد ذاتها فإنها قصيرة

لكونها توحى بالتأكد مما عليه الرضا ونشير بالأنأغلبية الباحثين تبني نموذج هيبوك

Hoppock 1935 مفاعل ليكرت وثورستون . وهو مبني على الاختيار بين " نعم " ، و " لا " أوبين

"الإجابتين " (والبعض يقيس أسبابه بلقياسه) الرضا (مثلاً فليجور ترفي (1962

حينما استعمل الفرق بين ما يتحصل عليها الفرد في عمله وما يريد هو يتمناه.

لقد تعددت المقاييس الذاتية للرضا نظرًا لتعدد النظريات التي فسرت موضوع

الرضا الوظيفي ومن أهم المقاييس الشائعة الاستعمال لخصها فيما يلي:

3-10-2-1 - طريقة ليكرت (Likert)

بدأ ليكرت في شرح مقياسه سنة 1932 عند نشره لمقال في مجلة " أرشيف علم

النفستحت عنوان تقنية لقياس الاتجاهات " (Likert R, 1932, P19) يتكون هذا السلم من

مجموعة من العبارات الموجبة والسالبة الخاصة بالوظيفة، يسهل المفحوص بشأنها التحديد

درجة موافقته عليها، ويمثل هذا المقياس خمس إجابات بديلة، لكل عبارة من عبارات

الاستقصاء خمس نقاط يمكن التعبير عنها بشكلي رقمي، والتتبدل بالموافقة الشديدة

وتنتهي بالمعارضة الشديدة، وتشمل الإجابات تعليمًا يلي:

أ - أوافق بشدة Strongly agree.

ب - أوافق Agree.

ت - غير متأكد (بدون رأي) Undecided.

ث - أعارض Disagree.

ج - أعارض بشدة Strongly disagree.

ويمكن فيهذها الحالة إعطاء كلاجابة منا لإجاباتالخمسا السابقة، رقميستخدم
 فياستخراجالدرجاتالكلية التيحصلعليها كل فرد من إجاباتهلعبارةالتالي
 يتضمنها الاستقصاء (محمد عليشهيبي، 1990، ص148)، وعليهفالدرجةالمرتفعةتدل
 علالاتجاهالموجب، والدرجةالمنخفضةتدلعلالاتجاهالسالب، ومن الملاحظات
 التي سجلتعلبهذا المقياسمايلي:

- تعتبرطريقةليكرتسهلةنظراًلأنهالاتحتاجإلىالمحكمينخبراء في الميدان .
- إنطريقةليكرتتزيد مندرجةثباتالمقياسلوجود عدةدرجاتأمامكلعبارةتترواحبينالموافقةوالمعارضة
 لعامة.
- إنالفردفيطريقةليكرتمطالبأنيعبرعناتجاههفيكلعبارة
 منالمقياس، ولهذافهيمدنا بمعلوماتعنالمفحوص (محمد عمر الطنوبي، 1999، ص122-123)
-

3-10-2-2- طريقةهرزبرغ (Herzberg):

- تعرفبطريقةالوقائعالدرجةوتقومعلطر حسؤالينرئيسيينللمفحوص،
 والمرادبذلك، قياسمشاعرهنحوالعمل، وعادةممايقدمحتوبالسؤالينعلبالنحو التالي:
- 1- تذكرالأوقاتالتيكنتفيها جادسعيد فيعملكوحددالأسبابالتيأدت
 علأنيجددالباحثالمدةالتييريدهابالضبط، كما
 يطلبمنالمفحوص، إعطاءوصفمايحدثبدقةفيكلمرقيعاودهذا
 الشعوروبالتالييقدمالأسبابالتييسببتفيوجودهذالمشاعرلديه.
 - 2- تذكرالأوقاتالتيشعرتخلالهاباستياءشديدمنعملكوحددالأسباب. التيأدتإلىالتكالمشاعر
 وعلالباحثتحديدالمدةالزمنية، كمايطلب

من المفحوصوصفا حدثا لها بالضبط ومحاولة ذكر كلا الأسباب التي جعلته يشعر بهذا الإحساس .
(أحمد صقر عاشور، مصدر سابق، ص 415-416).

تهدف إلى المعرفة هالاعاملراضعن عملها ملامعاكتشافا لأسباب، وهي
بذلك قاصرة عن معرفة مستويات الرضا، بمعناها لا يمكن معرفة درجات الرضا
بالنقص، فبين راضو غير راض توجد حالة الرضا والارضا النسبي .
السؤال عن الوقائع تكون قد أعطت فرصة للذاتية (الاستجابات المفتوحة) .
وتفاديا لهذه
النقص اقترح صقر عاشور أسلوبا آخر يقوم على تجميع عدد أكبر من الوقائع الحرجة
عن الرضا وعدمه بنسب طريقة هرزبرغ ثم تحلل وتستخرج الوقائع المعبرة عن الرضا والمعبرة عن عدم الرضا .
ثم توضع على شكل قوائم متعلقة كل قائمة بجانب من جوانب
العمل ذات الصلة بالرضا فتقدم للعامل ليحدد مدى انطباق كل واقعة على عمله
ظروف عمله ثم بالمقارنة بينهما وما يجب أن يكون من معرفة لهي مناسبة
لتحقيق الرضا أم تؤدي إلى استياء وعدم الرضا .
وليس كاسلوب هرزبرغ الذي يصف
فيها العوامل اتجاهه نحو عمله وما يشوبه من الذاتية
كثيرا عما على العامل إلا الاختيار، فضلا عن عملية تكوين المقياس النهائي تخضع لضوابط أكثر دقة .
ومهما يكن فإن هرزبرغ وزملاءه أشاروا إلى بعد جوانبهم لتفي
دراسات الرضا الوظيفي وهي جوانبه، فأغلبية الدراسات السابقة أكدت على جوانبه
الكمية فحسب، مع إشارتها إلى الجانب الوقي والمدة (Locke, E.A, Op.Cit, P1336). نعرف من
الإجابة نوع الشعور والوقت مع المدة التي تستغرقها
درجات الرضا إنما علم صا در هذا المشاعر وأسبابها .

3-2-10-3 - طريقة أوزجود: (osgood)

تعرف بطريقة تعيين الوضع الذاتي، قدمها بما عية تاننbaum موسوسي Tannenbaum,

Suci, 1957. وتعرف أيضا بطريقة الفروق ذات الدلالة ، Semantic differences scale وتعتمد

علم الدلالة اللغوية.

اهتماماً بوجود منذ دراستها الجامعية بالآداب الجانب علم النفس، وبفضل رصيده

اللغوي ومعلوماتها النفسية وضع نظرية سلوكية لمعنا الكلمات

المسافات الموجودة بين معاني الكلمات التمايز بينهما "لقد ربطنا لاتجاه اللغة

ورأينا لاتجاه عبارة عنأهما لأبعاد التيتكون معنا الكلمات وأنزعهما لينحو

شيء أو موضوعا، أو للنفور منه" (مصطفى عشوي، 198 ص

45) يقوم افتراضه على تخيل المسافة أو البعد بين معاني الكلمات الموجودة في حيز فضائي ذي مركز يمثل الالمعنى

(انعدام المعنى) كلما قربتا الكلمة أو اللفظ من المركز .

كلما كانت ذات معنأ ضعفاً لانتصب حيدون معن عند التصاقها به "وتسم الخط

الفاصل بين المركز وموضع الكلمة قطر التمايز اللغوي

للمركز نوعية الدلالة اللغوية (المعنى) (Severin, J.W, 1979, p130) وعلى ذلك فإن

المركز بمثابة النقطة المرجعية لمعنا الكلمات

بمدى التقارب والتباين الكلمتين . فالأجهاذا ذو قطبين، موجب وسالب، بينهما درجات متفاوتة في القوة .

فيتكون مقياس الرضا إذ من مجموعة من مقاييس جزئية لكل جانب من جوانب العمل "

(أحمد صقر عاشور، مصدر سابق، ص 414)، بحيث

يحتوي كل مقياس على قطبين يمثلان صفتان متعاكستان بينهما سبع (7) درجات،

ويطلب من الفرد المراد قياس رضاه، أن يختار درجة واحدة، والتي تمثل مشاعره من

بين الدرجات التي يحتويها كل مقياس جزئي، بينما تدل النقطة الوسطى (4) على الحياد.

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

غير						
مناسب						

الأجر مناسب

1 2 3 4 5 6 7

ممل							مشير
	1		23	4	5	6	7

مسبب للإحباط							مشبع
	1	2	3	4	5	6	7

تافه							مهم
	1	2	3	4	5	6	7

وتجمع الدرجات التآط عطاها الفرد لكل مجموعة من المقاييس الجزئية التي تمثل

جانبا معينا من جوانب العمل (محتو بال عمل) - الأجرة - الإشراف ... الخ) .
 يكون هذا المجموع ممثلا لرضا الفرد أو اتجاهها لنفسين حوجان من جوانب العمل .

ويتمتكون من مقاييس الرضا وفق هذا الطريق، بتكوين مقاييس جزئية ذات قطبين

متناقضين كما هو الحال في المثال الموضح في الصفحة الآتية الذكر. ثم تجمع مجموع الدرجات التآط أشار عليها المف

حوص، لتمثل مستوى الرضا العام

لديه، في حين تمثل درجات جانبا من جوانب العمل مستوى الرضا الجزئي لهذا الجانب،

ويليهذا الاختيار المقاييس الكلي على عينة من الأفراد، لحساب درجة الارتباط بين

درجات المقاييس الجزئية والمجموع الكلي الخاص جانبا معينا من جوانب العمل، الذي

تتعلق به هذا المقاييس الجزئية، فالمقاييس التي تكون ارتباطها عابا بالمجموع الكلي

ستبقى، أما تلك التي يكون ارتباطها منخفض فتستبعد من القائمة النهائية للمقاييس (أحمد -415 صقر عاشور، 1979، صص 414).

3-10-2-4- طريقة جثمان:

إنشاء مقياس تجميعي متدرج، يحقق فيه شرطاً هاماً، هو Guttman حاول جثماناً أنه إذا وافق الفرد على عبارة معينة فيه، فمعناه أنه وافق على العبارات التي هي أدنى منها و لم يوافق على كل العبارات التي تعلوها، ويلاحظ أن هذا المقياس يصلح فقط لمقياس الاتجاهات التي يمكن أن توضع فيها عبارات قابلة للتدرج أو التدرج، بحيث وهذا الشرط نفسه جعل استخدام هذه (Guttman) يتحقق الشرط الأساسي الذي وضعه الطريقة في قياس الاتجاهات النفسية محدودة نسبياً، ومن الملاحظ أن هناك حالات خاصة يتعذر فيها على المفحوص نفسه أن يعبر لفظياً عن اتجاهه الحقيقي، ذلك لأن اتجاهه قد يكون على مستوى لا شعوري، وفي هذه الحالات يستعان بوسائل أخرى للتعرف على اتجاهات المفحوص اللاشعورية ودوافعه المكبوتة (محمد عمر الطنوبي، 1999، صص 124- ص 123).

الخاتمة:

اتضح من خلال هذا الفصل أنه قد تم الإجابة على الأسئلة التي طرحت في التمهييد

والمتمثلة في - :ماذا يقصد بمفهوم الرضا الوظيفي؟ وما هي أبعاده وعوامله؟ وما هي

أهميته وآثاره؟ وما هي النظريات المفسرة له؟ وكيف يتم قياسه؟.

الوظيفي كم تغير تابعيتاً أثر بعدة

وبعد اعتماد الباحث على أخذ متغير الرضا

حالة الفرد النفسية الناتجة عن حصوله

متغيرات، انتهت بالقول بأن الرضا الوظيفي هو

وبالتالي يفقد ما تزيد هذه

تصوره بوظيفته

عناشبا عاتمن مصادر مختلفة ترتبط في

الوظيفة مناشبا عاتبقدر مايزداد رضاه عنهذها الوظيفة .أو هوأحد المشاعر
الوجدانية التييشعر بها الفردنحو عمله ، ويعبر عنالربطالذي يوضعها الفردبين عمله وإشباع حاجاته .
بمعنا إدراكه بأن عمله يحقق لهاإشباعا أكبرالحاجات العكسحينما يتصور بأن عمله لايشبع
حاجاته بالشكل المناسب ،إذ تكونمشاعره سلبية ،أي يكونغير راض .

وفي ضوء ما تقدم في هذا الفصل ، يرى الباحث أن الرضا الوظيفي هو " تلك
الاستشارات الداخلية والخارجية لدوافع الاختيار المهني ، المؤثرة على الحالة النفسية
والشعورية التي يحملها أستاذ التربية البدنية والرياضية نحو وظيفته " ويتكون من خمسة
خصائص رئيسية للرضا عن المهنة وهي : العمل في حد ذاته Le Travail ، زملاء العمل Les
Collègues

والأجر Le Salaire ، والتقدم الوظيفي (الترقية) La Promotion
حيث تعتبر من أهم الخصائص التي يستجيب فيها الأفراد نحو أعمالهم .

يظهر من هذا الفصل أيضاً أن الرضا شرطاً أساسياً لبيئة طامنا للصحة
النفسية للعمال ولضمان بقائهم في المؤسسة بلحتل بقاء الحالة العضوية في أحسن صورها .
فضمان الرضا الوظيفي للعمال
يعني تحقيقاً لحدس وطامنا للصحة العضوية ،
وهذا لاخير فقلص معاناة العامل وتزيد من رضاه .
بحيث جعلوا من الرضا شرطاً من شروط طول العمر ،
العمال الراضين ، نذكر منهم بالمر 1969 Palmore .

وفي الأخير تجل توجه نظر الباحث في هذا الدراسة أن موضوع الرضا
الوظيفي يعتبر من أحد العوامل الهامة لتعزيز مشاعر السعادة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في العالم .
وأنها بالنسبة للجزائر بالذات ، يعتبر من العوامل الهامة لتنمية الموارد البشرية في هذا البلاد ،

ويعتقد الباحث أن دراسة موضوع الرضا الوظيفي هو
بمثابة طريقة فعالة لتكريس فهمنا لعناصر السلوك الإنساني.

الفصل الرابع

أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة

المقدمة:

جعل الله تعالى الإنسان خليفته في الأرض وميزه بالعقل على بقية المخلوقات وجعل عقله مناط التكليف وتحمل أعباء المسؤولية وحثه على النظر في ملكوته وإعمال العقل والتدبر

ولأن المعلم الإنسان هو خليفة الله على الأرض، والمتحكم في نموها الاقتصادي كنتاج للأداء البشري الذي يسهم في اعداده للمجتمع سنويا. فلا يتحقق التقدم إلا بالقوى العاملة التي يعلمها ويدبرها. وينظر علماء "التنمية البشرية" للمعلم على أنه يشكل المصدر الأول

للبناء الحضاري الاقتصادي الاجتماعي للأمم من خلال إسهاماته الحقيقية في بناء البشر والتعليم رسالة ومهنة سامية وهو دور أنبياء الله ورسله، لم يكونوا يتلقوا عليها مخصصات مالية ولا ينظرون شكرا من أحد بل لقيوا من الأذى ما لله به عليهم.

وحبيبنا محمد عليه الصلاة والسلام خير مثال لنا على ما لقيه في سبيل نشر دعوته.

يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله وملائكته وأهل السموات والأرض حتى النمل في جحرها وحتى الحوت في جوف البحر ليصلون على معلم الناس الخير"، تمثل مؤسسات التعليم الجامعي بجميع أشكالها وأنماطها قمة الهرم التعليمي في جميع أنظمة التعليم في العالم، ومن المتعارف عليه في الأوساط الأكاديمية أن للجامعة ثلاثة وظائف رئيسية هي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع ومن بين هذه الوظائف يبرز التدريس والبحث العلمي على أنهما الأكثر أهمية وحيوية. (Park, 1996) وتعتبر الجامعات محور الاتصال المعرفي والتقدم الثقافي والوعي العلمي والرقى الاجتماعي وتقع على عاتقها مسئولية تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي، ومساندة الرغبات التعليمية ودفع الكفاءات العلمية إلى درجات الإبداع والإتقان والكشف والابتكار بما يعود على المجتمعات بالنفع، وعلى العالم بالآمال المنشودة لما تستلزم عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم لكل من يعمل بالجامعة (الختيلة، 2000).

وتعد كفاءة التدريس الجامعي أحد مكونات منظومة الجودة الشاملة التي يتم في ضوءها تقويم التعليم الجامعي، ويضمن قدرته على مواجهة تحديات المستقبل المتمثلة في الثورة التكنولوجية والمعلوماتية والمعرفية. (عبد المقصود، 1997، ص 65)

- إن أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة هو أولاً وقبل كل شيء شخص ومخلوق كسائر المخلوقات لديه قلب وأحاسيس وشعور والملقب باللطيف وهذا لأنه في عمله يحس

أنه لازال مراهقا ويبقى كذلك وقد أثبتت بعض التجارب الأمريكية بأن أستاذ أو مدرس التربية البدنية و الرياضية يعتبر إن لم نقل أقرب شخص بالنسبة الطلبة.

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

وقبل دراسة مختلف الادوار التي يقوم بها المدرس علينا أولا وقبل كل شيء التساؤل عنشخصيته فلا يعقل أن تمنح لمدرس التربية البدنية مثلا مهمة تكوين أساتذة التربية البدنيةوالرياضية وهو ذو شخصية ناقصة أو معدومة فهذا ضد كل ماهو بيداغوجي.

4-1- الجامعة :

4-1-1- تعريف الجامعة:

_ تعرف الجامعة على أنها : مدرسة كبرى تجمع مدارس أو فروعاً لعلوم شتى يختص الطالب بما شاء من العلم فيلحق بها و ليس بعدها جامعة.(سامي سلطي عريفج، 2011،ص 25).أشار هذا التعريف إلى أن الجامعة مؤسسة تربوية تهتم بالتعليم و تجمع بين فروع عديدة .

عرفت الجامعة أيضا : تلك المؤسسة التي تتبنى المستويات الرفيعة من الثقافة البشرية فتحافظ عليها و تضيف إليها و تقدم من ذلك إلى الطالب الذي يلتحق بها ما يجعل منه إنسانا مثقفا، وشخصا مهنيا.(محمود عباس عابدين، 2003، ص 271).

ما يلاحظ على هذا التعريف أنه عكف على إبراز دور الجامعة و وظائفها باعتبارها مؤسسة تربوية نجدها تقوم بتعليم الطالب بهدف تنمية مواهبهم و تثقيفهم و جعلهم أشخاص مهنيين و كذا البحث في فروع المعرفة المختلفة للمحافظة عليها و الإضافة لها.

أما النشار فعرّفها بأنها: المؤسسة التي تلعب دوراً زائداً و ايجابياً في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في مجتمعنا المحلي و تساهم بقسط وافر و مباشر في تحقيق الرفاهية لبني البشر في المنطقة التي تتواجد فيها، فهي إحدى الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المجتمعات المعاصرة و الانسانية كلها في تحقيق آمالها في التقدم و الرخاء بل هي أهم تلك الركائز و أعمها أثراً. (رياض سترك مجبل، 2004، ص 404-476).

4-1-2- مفهوم التدريس الجامعي :

باستقراء الأدب التربوي المتعلق بالتدريس الجامعي، يلاحظ أن مفهوم التدريس الجامعي قد طرأت عليه تغيرات، وذلك بفعل التغير الذي حدث في دور المدرس الجامعي، ودور الطالب الجامعي. فلم يعد دور المدرس الجامعي مجرد ملقّن للمعلومات، بل أضحي موجّهاً، ومستثيراً لأفكار طلابه، وجاعلهم يفكرون لا حافظين دون فهم أو تطبيق (زيتون، 1995م، ص 19). وتؤيد هذا الرأي دراسة أخرى، إذ أشارت إلى أن الأستاذ الجامعي يقع عليه العبء الأكبر في تربية النشء وتهيئتهم للحياة الكريمة (فلمبان، 2002م، ص 256).

كما لم تعد أدوار الطالب الجامعي مقتصرة على تلقي المعلومات، وحفظها، واسترجاعها عند الحاجة إليها، بل يكون الطالب عضواً مشاركاً في الموقف التعليمي، يبحث عن المعلومات بالوسائل الممكنة، كما أنه مقوّمًا للممارسات التدريسية (المخلافي، 2002، ص 117).

وعلى ضوء ما سبق يمكن عرض بعض الآراء التي أسهم بها المهتمون بتحديد مفهوم

التدريس الجامعي، وهي كما يلي:

إن عملية التدريس يمكن تبسيطها بالنظر في العناصر الداخلة فيها: المدرس والطالب وموضوع المادة، والاتصال الرأسي والأفقي. وبعض هذه العناصر ينشأ مع بعضها الآخر مجموعة من علاقات معقدة. (قاضي، 1983م، ص 98).

ويشير تعريف آخر إلى أن التدريس الجامعي يعني، الكيفية التي يتم فيها تعليم الطلاب الجامعيين، وكيفية استعمال المعارف الجديدة التي تتفجر كل يوم وبسرعة متزايدة. (الخطيب، 1988، ص 31).

وهو أيضاً، عملية اتصال مقصودة ذات بعدين:

أ- **بُعد علمي**: يستهدف تحفيز الطلبة على ممارسة عمليات ذهنية عليا.

ب- **بُعد شخصي**: يستهدف تحقيق رضاهم ودافعيتهم. (لومان، 1989م، ص 10).

كما يعرف التدريس الجامعي، بأنه عملية نظامية اتصالية تقوم على نقل المعلومات والمعارف والخبرات التعليمية، بطريقة مهنية مقصودة، تستهدف إحداث التغير في شخصية المتعلم، وإيقاظ جوانب التفكير والإبداع عنده، بدون إهدار في الوقت والجهد.

(العبادي، 2002م، ص 83).

ويمكن للباحث على ضوء الآراء السابقة أن يحدد معنى للتدريس، بأنه، نشاط موجه يتألف من عناصر متفاعلة وهي:

عضو هيئة التدريس، والطالب، والمنهج الدراسي، وإدارة المؤسسة، ومناخ العمل. يتجاوز حده العلمي، والذي يتمثل في تزويد الطلاب بالمعارف اللازمة وإكسابهم المهارات

والاتجاهات التي تمكّنهم من التعلم الذاتي والمشاركة في تقويم السلوك التدريسي لمدرسيهم إلى حده الاجتماعي، والذي يتمثل في توثيق العلاقات مع الطلاب ومعاملتهم بإحسان ليحقق التدريس أهدافه المرجوة منه.

4-1-3- أهمية التدريس الجامعي:

على ضوء مفهوم التدريس الجامعي السابق، يمكن إبراز أهمية التدريس الجامعي في عدد من الأمور ومنها: يعد التدريس الجامعي ميداناً خصباً لاستخدام تقنيات تعليمية حديثة غير أساليب الإيضاح التقليدية المألوفة، تسهم في تحقيق فاعلية عناصر العملية التدريسية في قاعات الدراسة (البغدادي، 1978م، ص 87).

يفتح التدريس الجامعي أمام أعضاء هيئة التدريس آفاقاً لإنتاج أفكار قابلة للبحث والدراسة، أو مراجعة بعض أفكارهم وخلفياتها العلمية، وآرائهم التي سلموا بها، وهذا يتطلب منهم إتاحة فرص أمام طلابهم للمناقشة العلمية (الناقة، 1986م، ص 30).

ليس التدريس عملية اجتهدية كما يظن البعض، بحيث يبذل عضو هيئة التدريس مجهودات تحت باب المحاولة والخطأ، بل التدريس عملية تحتاج إلى تخطيط يستند على أصول علمية معرفية ووجدانية و مهارية (راشد، 1988م، ص 92).

قابلية التدريس الجامعي الأخذ بطرائق تدريسية مستحدثة، يمكن أن تسهم في الحد من المشكلات التي تتجم بفعل استخدام طريقة المحاضرة من ناحية، والتغير المستمر الذي يحدث في البيئة التربوية مثل الطلب الاجتماعي على التعليم، والانفجار المعرفي، والمستحدثات التكنولوجية من ناحية أخرى (أحمد، 1988م، ص 45).

و يمكن تلخيص أهمية التدريس الجامعي للطلاب من حيث أنه:

1- له أثر بالغ على التحصيل العلمي والمعرفي والنمو الفكري الاجتماعي والأخلاقي لطلاب الجامعة.

2- إعداد الطلاب إعداداً مهنيّاً متخصصاً عالياً حسب ما يتفق مع متطلبات قطاعات الإنتاج المختلفة من القوى العاملة.

3- للتدريس الجامعي أهمية بالغة حيث يتم من خلاله التفاعل الفكري والمعرفي بين طلاب الجامعة وأعضاء هيئة التدريس سواء داخل أو خارج قاعات الدراسة.

4- يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب كيف يفكرون ويستخدمون عقولهم.

5- التدريس الجامعي الفعال يساعد على تنمية قدرات الطلاب العقلية والفكرية.

6- يساهم التدريس الجيد في إكساب طلاب الجامعة القيم والمبادئ الأخلاقية الحميدة، وكذلك الاتجاهات الإيجابية. (الثبتي، 1996) 10-404-35p (Gray, 1989)

كما يرى الطالب الباحث أهمية التدريس الجامعي للطلاب فيم يلي :

- يساهم التعليم الجامعي في المساعدة على نضج الطلاب الاجتماعي.
- يساعد التدريس الجامعي الفعال الطلاب على التعبير عن الآراء والأفكار بكل صراحة وموضوعية.
- ويعرف عضو هيئة التدريس بأنه كل من يعمل ويشغل وظيفة مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ مشارك أو أستاذ في أحد الجامعات المعترف بها أو ما يعادل هذه المسميات في الجامعات التي تستعمل مسميات مغايرة

4-1-4- أهداف التدريس الجامعي:

تنمية شخصية الطالب من جميع جوانبها المختلفة، وإعداده للعمل المستقبلي من خلال
تحصيل المعارف وحفظها، وتكوين اتجاهات جيدة عن طريق الحوار، وإنتاج المعارف
والعمل على إثرائها. (أبو مغلي، وآخرون، 1997م، ص 103).

يكسب التدريس الفاعل والحركة البحثية النشطة مؤسسات التعليم الجامعي والعالي معا
علمية متميزة في الأوساط الأكاديمية، لذا نادى عدد من المهتمين بتطوير التدريس الجامعي
العالي بعدم السماح للتدريس الرديء أن يظهر في هذه المؤسسات، نظراً لتأثيره السلبي على
مخرجاتها. (المخلافي، 2002م، ص 116).

وعلى الرغم من أهمية التدريس كما جاء في العرض السابق إلا أن التدريس الجامعي
يشهد تخلفاً في مؤسسات التعليم العالي والجامعي على مختلف الصعد، فقد أشارت الكتابات
السابقة ذات الصلة بالتدريس عن وجود مشكلات عدة يعاني منها، وبالتالي تقلل من
فاعليته، وهذا يشكل هدراً علمياً واجتماعياً لعضو هيئة التدريس وللطالب الجامعي على حد
سواء، وبالتالي للمؤسسة الأكاديمية التي ينتميان إليها.

ويشارك هذا التلوث في صنع هذا التخلف، إذ تتأخر المؤسسة وربما تتخلف في توفير
تقنيات التعليم الحديثة التي توفر لعضو هيئة التدريس الوقت والجهد، وتحقق للطالب تعلماً
أفضل، فيستمر الوضع القائم استخدام طرائق تدريسية ووسائل إيضاح تقليدية.

ويقصر بعض أعضاء هيئة التدريس في الاستعداد العلمي لموضوعات مقرره الدراسي ولا
يتابع الجديد في مجاله العلمي، ويتهاون في التعامل الأمثل مع طلابه بحجة عبء العمل.

ويتكاسل بعض الطلاب في الإعداد لمحاضراته، ويكثر من تأخره أو غيابه، فضلاً عن
تدني المستوى الفكري والعلمي السابق.

4-1-5- خصائص التدريس الجامعي الجيد:

اعتبرت الكتابات التي اهتمت بموضوع خصائص التدريس الجامعي الجيد، المدرس الجامعي المسؤول الأول عن تحقيق التدريس الفعّال، إذ توصلت دراسة إلى مجموعة من النتائج عن التدريس الفعال من وجهة نظر الطلبة، مثل: وجود المدرس الممتع، المقدرة اللفظية، وملتزم بساعات العمل المقررة، ويساعد الطلبة في حل مشكلاتهم المختلفة. وعرضت دراسة أخرى عدداً من نتائج دراسات أجنبية عن (Feldman 1988, p.300)

التدريس الجيد مثل: العناية بطريقة عرض الموضوع على الطلبة، واستخدام أسلوب التدريس المناسب كأسلوب المناقشة، وأسلوب الدراسة المستقلة التي تجعل الطالب يعتمد على نفسه في تحصيل العلم، وعناية أعضاء هيئة التدريس بتحسين مهارات التدريس. (باطوم، 1991م، ص 37).

4-1-6- مبادئ التدريس الجامعي الجيد:

معرفة الأساليب المؤثرة على تعلم الطلبة، وتقديم التشجيع الكافي لهم على التعلم الذاتي، وتحفيزهم على التفاعل فيما بينهم، وعمل تغذية راجعة لما تعلموه،

4-1-7- خصائص التدريس الفعّال:

الاتجاهات الإيجابية نحو الطلبة، والعدالة في الاختبارات وإعطاء الدرجات، والمرونة في أساليب التدريس، وملاءمة نواتج التعلم للأهداف المعلنة للمجتمع (أبو مغلي، وآخرون، 1997، ص 383).

وأشارت دراسة أخرى إلى مجموعة أخرى من خصائص التدريس الجامعي النموذجي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات الأسترالية مثل: وجود مدرسين من ذوي الخبرات المتميزة، وتوافر الرغبة الصادقة في تدريس المساق المقرر، وإثارة اهتمام الطلبة وجذب انتباههم، واحترام الطلبة وتقدير وجهات نظرهم، والاستفادة من خبرات الطلبة

اليومية، وتقبل تقويمهم للممارسات التدريسية لمدرسيهم .

(Ballantyne et al 1999 p.244 – 247)

إن التدريس الجامعي حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين أوضح كول خصائص عضو هيئة التدريس الجيد فيما يلي:

4-1-7-1- الجانب العملي: ويقصد به ما يمكن عضو هيئة التدريس من تأديته بشكل جيد والاهتمام بمجاله المهني والإطلاع على كل ما هو جديد والتحسين المستمر في متسواه العلمي والتدريس.

4-2-7-1- المهارات التدريسية: وتشمل الإعداد الجيد للمحاضرة، والقدرة على عرض المادة العلمية للطلاب بشكل منظم ومشوق وكذلك تقويم أداء الطلاب بطريقة موضوعية، وإعطاء واجبات معقولة، ومتنوعة تتناسب مع مستويات الطلاب و قدراتهم وتشجيع الطلاب على المشاركة الإيجابية الفعالة أثناء المحاضرات وإتاحة الحرية للتعبير عن آرائهم .

4-3-7-1- السمات الشخصية:

وتشمل الاحترام والأدب أثناء المحاضرات، الصدق والأمانة، والعدالة مع الطلاب بالمظهر الحسن، الاعتراف بالخطأ.

ويرى وتقليد 1973 أن الصفات التي يجب أن تتوفر في أستاذ الجامعة هي:

- المعرفة العلمية الجيدة.

- تحديد أهداف المقرر.

- التخطيط الجيد للتدريس.

- احترام وجهات نظر الطلاب.

- إعطاء واجبات مفيدة.

4-8- الأستاذ الجامعي:

4-8-1- مفهوم الأستاذ الجامعي : يعرف بران الأستاذ الجامعي بأنه "مختص

يستجيب لطلب اجتماعي يتحكم في عدد لا بأس به من المعرفة و كذا المعرفة العلمية، و هو عامل حر في اختياراته البيداغوجية مع الحرص على جعل حرية المبادرة و الاستقلالية توافق وبكل حساسية لمنفعة المستخدمين"و ينظر في توران للأستاذ الجامعي على أنه " خبير إذا اتجه إلى الخارج، و باحث إذا اتجه إلى داخل الجامعة ".(عبد الفتاح أحمد جلال، 1999، ص48).

و للتعرف أكثر على الأستاذ الجامعي نحاول إبراز الوظيفة أو المهنة المطالب بها كأستاذ، فالتسيير الحسن لهيئة التدريس لا يكون إلا بعد التحديد الواضح لأهداف نشاطها ،و كذلك معرفة التسلسل و الأولويات لمهمتها .(عبد الرحمن برقوق، 2005، ص21)

4-8-2- وظيفة الأستاذ الجامعي :

تطالب منظمة اليونسكو في تصريحاتها " الأستاذ الجامعي بالمهمة السامية المتمثلة في الالتزام الكامل في المجال الوطني و كذا المجال الدولي لتقدم العلوم " أما كاربونيتي فيحدد ثلاث و وظائف للأستاذ الجامعي : البحث ، التعليم، التنظيم و هي تكمل بعضها البعض و بالضرورة مترابطة.

أما زسولر فيري أن الأستاذ الجامعي يقوم بالمهام التالية :

أ- المهمة الأولى: يجب أن يكون و يبقى للتعليم الذي يسبق البحث، و إجراءات مجالس النشر و كل النشاطات المهنية مهما كانت .

ب- المهمة الثانية: يرتبط بالأول و هو تحضير الوسائل البيداغوجية .

ج- المهمة الثالثة: هو البحث سواء تعلق الأمر بالبحث البيداغوجي أو البحث الأساسي أو البحث التطبيقي ، و البحث ذاته يسمح للأستاذ بالقيام بالنشاطات الثلاثة .

- النشاطات الأخرى تتمثل في النشاط الإداري و العلاقات الخارجية و المسؤولية العليا كإدارة مؤسسة الجامعة لتسييرها بفضل مستواه النوعي الرفيع.

إذا كانت كل هذه النشاطات تتدرج ضمن المهمة المطالب بها الأستاذ الجامعي فهي تتكامل.(رابح تركي، 1992، ص 72_73).

نتساءل هل بإمكانه ممارسة مهنة باحث و أستاذ و إداري بنفس الفعالية ؟
فقد نجد للبعض مواهب للبحث أحسن من التدريس وآخرون لهم روح الإبداع ضعيفة يفضلون التدريس و آخريين يظهرون كفاءات حقيقية كمنظمين .
هنا نرجع إلى بعض الآراء التي ناقشت هذا الجانب لإبراز الملمح الجدير بالأستاذ الجامعي.

4-9- ملمح الأستاذ الجامعي:

يرى كور كنوف أن " من الواجب على كل أستاذ في التعليم العالي أن يكون باحثا قبل كل شيء، ومن واجبه المشاركة بطريقته و حسب تخصصه في البحث فالأستاذ الذي يكون باحثا قبل كل شيء ملهما بالبحث، هو الوحيد القادر على كشف الطالب ذي الميول للاكتشاف " .

و يرى كور كزوف " أنكل باحث ملزم بأن تكون لديه مجموعة طلبية و يشارك و لو بقليل في عملية التدريس، لأن التدريس يفرض على الباحث توسيع معارفه، و الباحث الذي يدرس يتعرض حتما للاطلاع على النقائص و بعض المشاكل وإلى طرح أسئلة مهمة و التي تنشط بحوثه .

أمال بيرو تلاحظ أن " معظم الأساتذة الباحثين يعتبرون و وظيفتهم كباحثين جذابة مهمة بينما التدريس ذو أهمية ضعيفة، ممل، ارتجالي دون منفعة، ففكرة التدريس صغرت إلى فكرة كسب العيش للباحث الفخور، أي التدريس يساهم في توفير الوسائل لمتابعة أعمال بحثه".

أما ريمو " فيؤكد على أهمية البقاء في التدريس و يقول، إذا تولى الأستاذ الجامعي رئاسة جامعة أو معهد لا بد أن يستمر في التدريس خلال مدة توليه الإدارة ، فمن الضروري أن يبقى أستاذاً فنفوذه المعنوي تجاه زملائه يفرض ذلك، كما يرجى أن يستمر في إنتاجه العلمي، و توجيه البحوث فكلمته تبقى دائماً مسموعة في المجالس العلمية لكونه أستاذاً و باحث مثله".

من خلال هذه المناقشة نلاحظ أن هناك آراء مختلفة حول وظيفة و ملمح الأستاذ الجامعي.

4-10-أداء الأستاذ الجامعي:

4-10-1- مفهوم أداء الأستاذ:

الأستاذ الجامعي مطالب بالقيام بالتدريس و البحث فأدائه مرتبط بالمجهود الذي يقدمه في كالتا المهنتين، أو في المهمات الأخرى كالإدارة ، و تحديد مجهود الأستاذ الجامعي و كذا تقييم هذا الأداء صعب جداً.

فقد نتعرض هنا لسؤالين هما.

1- ماهي المعايير أو المؤشرات التي نعتمد عليها في تقييم الأستاذ الجامعي ؟

2- و من سيقوم بتقييمه ؟

يرى داوود أن مجهود الأستاذ قد يلاحظ في :

- عدد ساعات التدريس ، ساعات التحضير، تجديد الدروس حسب التطور العلمي أو

التقني ، تحضير الوسائل البيداغوجية ، المنشورات و مطبوعات البحوث، نشاطات إضافية

في مسؤوليات أخرى، تقديم استشارات علمية سواء للطلبة، أو خارج المؤسسة. كما صنف

بعض المعايير الصعبة الملاحظة والتي نتائجها طويلة المدى و تخص الجانب البيداغوجي للأستاذ في :

القدرة على إيقاظ روح البحث والاكتشاف لدى الطالب ، تشجيعه على العمل المستمر و

حب الدراسة، النوعية البيداغوجية و المكسب المعرفي .نعلم إن في مختلف مستويات التعليم

قبل المستوى الجامعي هناك مصلحة خاصة بتفتيش تقييم أعمال الأستاذ و تحضير تقارير

حول ذلك، وهذا في مختلف الدول لكن في التعليم العالي نجد أن الأستاذ في قمة الهرم.

- فمن يقوم بتقييمهم ؟

4-10-2-تقييم أداء الأستاذ:

يرى **كنك كلعب** أن من المفروض الأستاذ الجامعي ناضج بما فيه الكفاية لا يحتاج

للتقييم إذا وجب هذا التقييم من الأحسن الاعتماد على التقييم الذاتي، فترقيته يجب أن

ترتبط بالتقرير المقدم حول تقديراته لنشاطه التعليمي، تفانيه في النوعية البيداغوجية و

الطريقة التي يستجيب بها طلبته نحو تدريسه ، ومع هذا يبقى التقرير غير

موضوعي.(طلعت عبد الحميد،2004، ص 123).

أما **كوركنوف** فهو يرى بأن الطلبة والأساتذة الزملاء، هم في أحسن موضع للحكم ما إذا

كان الأستاذ فعالاً أم العكس، و قد اقترح مجموعة معايير للاعتماد عليها تتمثل في :

4-10-2-1- معايير متعلقة بحكم الأساتذة للزملاء:

كوركنوف فهو يرى بأن الطلبة والأساتذة زملاء، هم في أحسن موضع للحكم ما إذا كان الأستاذ فعالاً أم العكس، و قد اقترح مجموعة معايير للاعتماد عليها تتمثل في :

- اتساع المعارف للمادة المتخصصة فيها الأستاذ.
- نشاط التأليف التعليمي.
- الانفتاح نحو الاتصال الخارجي، و الاطلاع على كل ما هو جديد.
- المشاركة في الفرق البيداغوجية .
- فعالية تنظيم الدراسات.
- حجم المنشورات التعليمية و الإرشادية.
- الاهتمام بالمشاكل البيداغوجية.
- المعرفة العلمية بالموضوع المدرس.

4-10-2-2- معايير متعلقة بحكم الطلبة : تشمل

- الاستعداد لتوفير الوقت اللازم للطلبة .
- المثابرة و الصبر أمام مشاكل الطلبة .
- القدرة على تقديم الموضوع بوضوح .
- المهارة و الأنصاف في مراقبة المعارف .
- سرعة الانجاز و الجد في التصحيح .
- القدرة على خلق و دفع المناقشات.
- اقتراح مواضيع البحث.

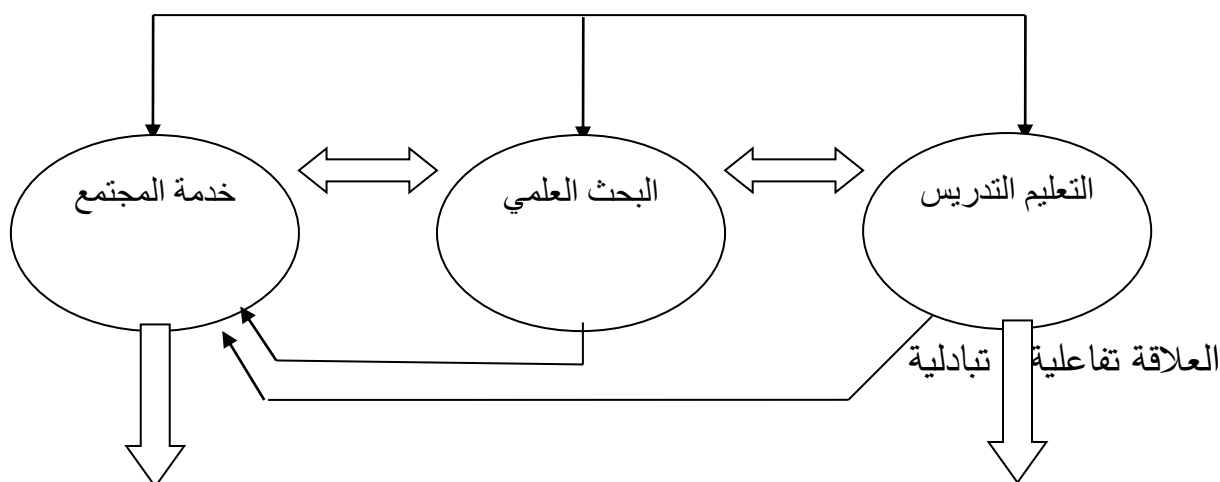
4-10-2-3- معايير أخرى للحكم :

عدد و نوعية الرسائل ، البحوث، المقالات ، مخططات الدراسة المنسوجات و المطبوعات القائمة البيبليوغرافية، المحررة من طرف الأستاذ لمتناولات الطلبة المشاركة في الأعمال المتنوعة للجامعة تبين كل هذه الآراء أن تحديد أداء الأستاذ ليس بالأمر الهين ، و

تقديم هذا الأداء أصعب و كل ما يمكن قوله أن جهود الأستاذ الجامعي تتمثل في الإنتاج البيداغوجي توفير المطبوعات لطلبته. نشر مقالات متنوعة ممارسة المسؤولية في إطار الهياكل البيداغوجية المساهمة في تكوين في إطار الملتقيات و الموائد المستديرة، و جميع النشاطات الخاصة بالبحث العلمي .(رمزي أحمد عبد الحي،2006، ص 119-120).

4-11- تقويم الأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس في ضوء مهام الجامعة:

تنبثق مهام عضو هيئة التدريس من المهام والوظائف الرئيسة التي تسعى الجامعات إلى تحقيقها وهي التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، تختلف إمكانات وقدرات عضو هيئة التدريس في مساهمته من نشاط إلى آخر ولكن محصلة هذه الأنشطة تتمثل في فاعلية عضو هيئة التدريس في المجتمع الجامعي والمحلي، وسيركز الطالب الباحث على المهمة الرئيسية الأولى التي تتعلق بموضوع بحثه إلا وهي التدريس أو الأداء التدريسي ، وكما موضح بالشكل (7) والشكل (8).مهام الجامعات في العالم تنحصر في:



كيف تتحقق
خدمة المجتمع ؟

ما نوعية التعليم

المطلوب ؟

نوعية التعليم ترتبط بالأداء التدريسي لعضو هيئة التدريس

من الذي يقوم بهذه المهمة

لتحقيق هذا النوع من التعليم ؟

هو عضو هيئة التدريس

في الجامعة

كل ذلك يرتبط بـ

= بتطور مفهوم (التدريس)

وبمفهوم (المدرس الجامعي) ودوره



الشكل رقم (06) : مخطط يوضح هيئة التدريس و مهامه

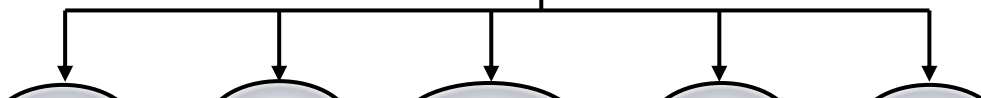
الشكل رقم 07: مخطط يوضح دور الأستاذ الجامعي.

(الجنابي، عبد الرزاق، 2009)

المدرس الجامعي مركب إنساني متعدد الأدوار واليكم هذا المخطط لإيضاح:

تطور مفهوم (التدريس) ومهام
المدرس الجامعي ودوره

التدريس



4-12 - أساليب تحسين أداء الأستاذ الجامعي :

نظرا للدور أو الأدوار التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من إعداده للكفاءات البشرية للمجتمع في كل التخصصات ، وكذا البحث العلمي الذي يساهم به في تطوير مجتمعه المحلي و العالمي ، و ذلك بكل بغض المشكلات المتصلة بهما، كان لزاما أن ينال (هذا الأستاذ) كل التقدير و العناية و الاهتمام .و تتمحور هذه العناية و الاهتمام في كل الجوانب التي لها صلة بمهنته و الدور الموكل إليه، انطلاقا من الجانب الذاتي، إلى الجانب المهني،

فالجانب المحيط به أو البيئي، وهي جوانب لها تأثير على أدائه، وعليه فانه يمكن اعتبارها كأساليب لها دورها خاصة في أداء الأستاذ. (علي راشد، 1996، ص 61-62).

4-12-1- الأساليب الذاتية :

و تقع كلها على عاتق الأستاذ نفسه، خاصة فيما يتعلق بتنمية الاتجاهات الايجابية نحو مهنته العلمية و التربوية و هو ما يؤدي به إلى الرضى عن عمله، إضافة إلى توسيع طموحه الشخصي و قابليته للتقدم، و مدى تأثره بالتشجيع و بعوامل التطور المحيط به و بالمستوى العلمي و التربوي و الثقافي الذي يود الوصول إليه، و كذا الإطلاع الواسع للأستاذ الجامعي يساعده على النمو العلمي و الثقافي، وهذا من خلال الحصول على كل ما هو جديد من المؤلفات و المنشورات في مجال تخصصه.

4-11-2- الأساليب المهنية:

لتحسين أداء الأستاذ الجامعي لا بد من العمل على تحسين الأساليب المهنية له خاصة فيما يتعلق بـ :

4-121-2- التدريب التربوي :

و هو مكمل لإعدادة (قبل دخوله المهنة) و يعمل على رفع الكفاءة كما يضمن استمرار النمو المهني للأستاذ.

4-12-2-2- حلقات البحث و المناقشة:

و التي من خلالها يستطيع الأستاذ التعرف على الآراء الفكرية و بدل نوع من الجهد
لحضور

المؤتمرات و محاولة تقديم وجهة نظر مبنية على أسس علمية.

4-12-3- الأساليب والعوامل البيئية:

وهي عوامل تختص بالظروف البيئية للجامعة، لها أثرها على أداء الأستاذ الجامعي
وأهمها:

4-12-3-1- حرية العمل:

وتمكنه من أداء أدواره بفعالية، خاصة بتطبيقه لطرق التدريس التي يراها مناسبة لمستوى
الطلاب الفكري و التحصيلي، و حريته هذه تنمي عنده روح الابتكار و الثقة في اتخاذ القرار
و اشتراكه بفعالية في تحسين الأهداف و المقررات الدراسية و طرق التدريس و وسائله
المتنوعة .

4-12-3-2- الحوافز : وتتمثل أساسا في قاعات الدراسة الملائمة مع توفير الوسائل
البيداغوجية الحديثة، توفر الجامعة على المراكز و الملاحق بالبحث و التطبيق، و كذلك
المكتبة وهي مرفق هام لما تحتويه من كتب و مؤلفات تساهم في البحث والتدريس.

4-12-3-3- الترقية و الأجر:

يرى كور كنوف " أن ترسيم و ترقية الأساتذة الجامعيين لا يجب أن يقاما على معايير
البحوث العلمية فقط، و لكن على الأداء البيداغوجي أيضا"(علي راشد، مرجع سابق،
ص61)

4-12-3-4 - الإمكانيات الجامعية :

وتتمثل أساسا في قاعات التدريس الملائمة مع التأثيث الجيد، توفر الجامعة على المراكز و الملاحق الخاصة بالبحث و التطبيق، و المنشآت الرياضية بالمواصفات العالمية، و كذا المكتبة و هي مرفق هام لما تحتويه من كتب و مؤلفات تساهم في البحث و التدريس .

4-13 - أستاذ التربية البدنية و الرياضية بالجامعة :

يعد أستاذ التربية البدنية والرياضية من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيراً في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة وفي ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور المدرس على تقديم ألوان النشاط البدني والرياضي المختلف بل يتعدى ذلك بكثير.

فهو يعتمد على المواءمة بين ميول الطلاب وإمكانيات الجامعة وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يستهدف النمو والتكيف، حيث تتصف هذه الواجبات بقدراتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحله عندما يسمح الأمر بذلك كما تتصف بإكساب الطالب الحصائل القادرة على جعله متكيفا من خلال القدرات والمهارات الحركية، العلاقات الاجتماعية، أنشطة الفراغ القوام المعتدل، الصحة العضوي والنفسية والمعارف الصحيحة والاتجاهات الإيجابية.

4-14 - مهنة تدريس التربية البدنية والرياضية ومدة التكوين:

إن تكوين الأستاذ لمدة ثلاث سنوات جماعية غير كافي لكي يمكن تسميته بلقب أستاذ بآتم معنى الكلمة ولا يكفي لأن يكون جيل المستقبل، وكون الأستاذ وخاصة أستاذ التربية البدنية والرياضية، يبذل مجهودات جبارة رغم نقص شروط التعليم ولكن لا ننسى أيضا أن

هناك بعض الأساتذة يحبون عملهم وتتوفر فيهم الصفات الحسنة التي يجب أن تتوفر في كل مدرس للتربية البدنية والرياضية، وهي أن يكون سليم من كل نقص جسمي، قوي السمع ومتين الأعصاب، أن يكون ملما بالمادة التي يدرسها، محبا لها، مؤمنا بها، شديد الرغبة في تجديد معلوماته.(wellpierre.G. 1964.P38). قوي الإرادة حازما، ملتزما بالصبر فالتلاميذ لا يضبطهم إلا المدرس الهادئ الذي يشفق عليهم ويشعر بشعورهم ويكلف نفسه مشقة في سبيل نفعهم.وفي دراسة قامت بها مجلة الجمعية الأمريكية للتربية البدنية والرياضية لاحظت أن هناك صفات أخرى منها أن يكون مكونا تكوينا جيدا لأداء مهمته كمربي ومدرس ذوا تربية خلقية عالية تجعله مقياسا في الأدب والاحترام، متقبل للأفكار الجديدة وبدون عقد، أن يكون على علم بالأهداف التربوية للتربية الرياضية والمجتمع الذي يعيش فيه.(Journal nouvelles confodence.N17.14-28-1988)

4-15- الصفات الضرورية لمدرس التربية البدنية والرياضية:

يتعذر وجود الإنسان المتكامل. فالتكامل بمعناه العام هو انتظام وحدات صغيرة في وحدة كبيرة متفاعلة بينها علاقات ويجمعها تنظيم معين. ومن هذا المنظور الواسع أنه ليس من اليسير أن نجد كل المواصفات متيسرة في شخص واحد ولكن هناك البعض أو أكثر منها وجب أن تتوفر في مدرس التربية البدنية والرياضية لأجل إنجاح عمله التربوي.

كما أن هناك الفرص الواسعة في تنمية هذه الصفات من خلال خبراته العلمية وعندها تتوضح له مدى احتياجه لها.

4-15-1 الشخصية: إن شخصية المدرس يجب أن تكون أكثر أهمية من ثقافته العامة فيما يخص النجاح في عمله.(ميلودي رشيد-منقور عبد القادر، 1994، ص16).

كل صفة تميز الشخص عن غيره من الناس تؤلف جانباً من شخصيته. وعليه فإنها تأتي في مقدمة مواصفات مدرس التربية البدنية والرياضية فيتوقف نجاح درسه إلى حد بعيد على شخصيته وكفاءته ويمكن تعريف الشخصية بأنها وحدة متكاملة من صفات متفاعلة لتطبع الفرد بطابع خاص عند مواجهة المواقف التي يوجد فيها، ومن هذا يتوضح أن من أهم ملامح مكونات الشخصية وجودتها هي الأخلاق والأمزجة والقدرات العقلية والعوامل الجسمية وأخيراً العوامل البيئية والاجتماعية وأهم ما يفرق شخصية الأفراد، بعض المميزات التي تحدد كل شخصية. فالتحكم في تلك الملامح وتغييرها سيؤدي إلى تغيير واضح في معالم الشخصية وبذلك فقد اهتم الكثير من العلماء والباحثين ولا سيما الأطباء النفسانيين بتغيير وتطوير وتصحيح بعض الأنماط السلوكية عن طريق التحكم بمكونات الشخصية الأساسية. وبمعنى آخر أنها عبارة عن صفات الشخصية الحالية الثابتة، فإذا كان هناك فرد يتغير بين آونة وأخرى يعتبر من صفات شخصيته القائمة، ومن الممكن التنبؤ عن طريق هذه الصفات بسلوكه. فهي إذن العلاقة المتحركة بين الفرد وبيئته نتيجة للتفاعل الاجتماعي مقرونة بالمواقف التي يواجهها، فالمشكلات التي تقوم بحلها وتتأثر بنتائجها قد تغير من شخصيتها تبعاً لذلك التفاعل وبذلك يمكن أن تنتظم استعداداتنا الاجتماعية والسلوكية... الخ في المواقف المختلفة. من هذا يسدل استحالة حصر الصفات المرغوبة. إلا أن هناك بعض الصفات العامة التي يمكن أن يتحلى بها مدرس التربية والرياضية لتساعده أن يكون مدرساً مقبولاً ناجحاً في عمله ومنها:

1- يهوى مهنته ويحترم ويؤمن برسالتها و أهدافها في تربية النشء.

2- لديه إمام كافي بالطبيعة البشرية ونموها واحتياجاتها النفسية والاجتماعية.

3- أن تكون له مؤهلات القيادة للاستحواذ على ثقة تلامذته.

4- أن يكون ذو تأهيل جيد في اختصاصه وما يتعلق به من علوم أخرى.

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

4-15-2 - اللياقة الشاملة:

أول ما يتبادر للذهن هي اللياقة البدنية ومن الممكن تعريفها. والتي هي مقدار الاستعداد الوظيفي لتكيف الأعضاء مع البيئة والتفاعل مع مؤثراتها خلال وجود دوافع مستمرة والحفاظ على التوازن مع الشدة والقدرة في التجدد السريع للنشاط الحركي.

فعملية التدريس تتضح من خلال التعريف من المهن المهركة بحد ذاتها على كافة أجهزة الجسم وبحكم طبيعة هذا المجال له خصائصه الوقائية. التي تتوضح بحصول مدرس على لياقة شاملة تحتم عليه التمتع بها إذ أن متطلبات عمله تفرض عليه أن يكون مظهره وسلوكه ونشاطاته فيها من الحيوية التي من خلالها يعطي لطلابه القدرة والاستعدادات والميول الرياضية بالإضافة إلى تزوده بالمعنوية النفسية التي يغذيها نجاحه في عمله مع طلابه. (عباس أحمد صالح السمرائي، 1987، ص36).

4-15-3 - الاتزان:

من أول التجارب التي يمتلكها هو الإحساس بوجوده كشخص قيادي يظهر لطلابها بالمظاهر الإيجابية ويكون له شعور بما يتناسب والحقيقة التي تطلب منه كما عليه أن يربط طلابه بأنهم هم أساتذة المستقبل الذين سيرفعون شعلة الرياضة الجزائري، ويتقبلهم على ما هم عليه ويصلح ما يمكن إصلاحه من بعضهم كما عليه الاهتمام بميولهم ورغباتهم وتوجيهها بأسلوب استثماري يخدم به المجتمع ويوصلهم إلى الأهداف المرسومة فيعاملهم بما يتناسب و مؤهلاتهم لتحقيق الأهداف التربوية. (صائب أحمد إبراهيم، 1997، ص40).

4-15-4 - قابلي الإبداع و الابتكار:

إن الأهداف التربوية المرسومة لديه توضح له المسار الصحيح لفلسفة المجتمع والدولة وهذا يعني الحد الأدنى الذي يجب تحقيقه، ولكن المدرس الكفاء هو الذي يجرب ويحاول إيجاد أساليب جديدة. ويبتكر طرق تنفيذية جديدة لتوضيح وتوسيع مدارك طلابه بما ينسجم ونوع الفعاليات المراد تطبيقها ضمن وسائل وخطط علمية متطورة واضعاً أهدافاً لما يعمل ولديه بصيرة عما سوف يحققه طلابه فمن خلال هذه التطلعات يمكنه أن يحقق نتائج إيجابية مضمونة ويعرف الإبداع "القدرة على رؤية علاقات جديدة لإنتاج أفكار جديدة والابتعاد عن الأنماط التقليدية في التفكير". (Eysenck-HT-and-Meili-1972-p228)

4-15-5- إحترام الذات:

معلم التربية البدنية والرياضية لابد وأن يؤمن أن مهنته التدريسية من أشرف المهن ويضع في اعتباره أنه ليس ناقل للمعرفة والمعلومات ومعلم للمهارات فقط، ولكنه مربى رائد في عمله ومجتمعه ويحمل كل القيم والمثل والمفاهيم وبالتالي فاحترام الذات ضرورة هامة لمعلم التربية الرياضية فهذا يجعله أن يعرف أين هو موقعه من العملية التربوية والتعليمية، ويعرف حقوقه وواجباته. (عباس أحمد صالح السمراي، ص211-212) نحو نفسه ونحو طلابه وزملائه في المعهد والمجتمع، وبالتالي يحدد الإطار العام الذي يمكنه من دورره وواجباته على أكمل وجه.

4-15-6- احترام المهنة:

احترام المهنة هو احترام الذات وعلى أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون إيمانه قوي بأنه يعمل في مهنة شريفة مقدسة، وإيمانه القوي يركز على احترامه لنفسه وأن احترام المهنة لا يتأكد إلا إذا كان الأستاذ مهتماً بمبادئه العلمية بكل الأبعاد العلمية التعليمية، ويكون قادراً على أن يتعامل مع طلابه ويتفاعل معهم بكل احترام. (فاخر عاقل، 1982-ص425).

4-14-7 - احترام المتعلم:

المتعلم هو المحور الهام في العملية التعليمية ويتوقف عليه نجاح هذه العملية فهو عنصر متصل بالأستاذ الاتصال التام فيتعاملان ويتفاعلان وينشأ بينهما ارتباط وثيق مستمر، كما تنشأ بينهم علاقات ودية حنينية على احترام المتعلم وشخصيته وأحاسيسه ومشاعره وعواطفه وما يحمله من مواقف واتجاهات فلا يجب أن ينظر الأستاذ إلى طلابه بأنهم أداة استسلام للمعرفة بل هم أفراد لهم ميولهم واهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم، فاحترام الأستاذ لطلابه ضرورة حتمية لنجاح العملية التعليمية وهذا بدون شك امتداد الاحترام الأستاذ ولمهنته.

4-16 - خصائص أستاذ التربية البدنية والرياضية:

تناولت عدة دراسات خصائص الأستاذ بصفة عامة ولم تتطرق إلا نادرا إلى خصائص أستاذ التربية البدنية وارتأينا أن نشير إليها باعتبار أن معظم هذه الخصائص مشتركة بين أساتذة جميع التخصصات.

تشرف حامد الأفندي وأحمد بالقوش إلى خصائص الأستاذ من أربعة جوانب.

4-16-1 - الجانب التكويني: ويشمل

- سلامة البنية

- تحمل مشاق العمل في التدريس

4-16-2 - الجانب النفسي الاجتماعي:

- أن يكون الأستاذ متزنا في انفعالاته.

- أن يكون ملتزما بآداب المهنة ومعتزاً بانتمائه إليها.

- القدرة على قيادة الطالب.

- أن يؤدي أعماله بدافع ذاتي.

4-16-3- الجانب العقلي المعرفي:

- قدرات عقلية عالية

- استيعاب مادة التخصص

- قدر مناسب من الثقافة في مختلف المجالات

- القدرة على استشارة عقل الطالب وتنمية خياله وتوسيع ميادين اهتماماتهم.

4-15-4- الجانب القيادي:

- القدرة على التحكم في الموقف التعليمي

- تحقيق رضا الطلاب عن نتائجهم

- تشجيع إنجازات الطلبة والانتباه إليها

احترام التلاميذ. (منصور حسن، محمد مصطفى زيدان، ص 35-36).

4-17- الواجبات الخاصة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يعتبر أمين أنور الخولي وآخرون أن واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية تشمل ما يلي:

- تعلم أوجه النشاط البدني التعليمي (دروس التربية البدنية والرياضية).

- النشاط الداخلي: وذلك من خلال المباريات الدورية والرسمية.(أمين أنور الخولي و آخرون ،ص140). والبطولات الهامة.

- النشاط الخارجي: ويضيف إليها علي بشير الفاندي وآخرون النشاط الترويحي الذي يكون

على مستوى الأندية الجامعية والفرق والهوايات الرياضية والمناسبات الاجتماعية كالرحلات والأيام الرياضية.(علي بشير الفاندي و آخرون،1983، ص167).

4-17-1- الواجبات التعليمية:

4-76-1-1- إعداد وتنظيم النشاط البدني:

يقوم الأستاذ بتنفيذ البرنامج الخاص بالمرحلة بناء على الخطة العامة الموضوعة ثم يجزئ هذا البرنامج إلى أجزاء أصغر حتى تصل إلى درس يومي مع مراعاة أن تكون الأنشطة متمشية مع قدرات طلابه البدنية و المهارية وقد أشار لومبكين Lompkin إلى أن نجاح أستاذ التربية البدنية والرياضية يقاس في ضوء فعالية برنامج في تعليم أشكال حركة المشاركين فيه.(أمين أنور الخولي وآخرون، ص148).

لهذا يعمل جاهداً على إبراز قدرات طلابه وقد يصل به الأمر أن يقوم بالحركة التي يريد أن يقوموا بها حتى يريهم النموذج المطلوب ويشجعهم على الأداء الصحيح ولن يتمكن التوصل إلى هذه النتائج إلا إذا أعد الملعب أو قاعة للتدريب إعداداً جيداً ومنظماً ومجهزاً بالأدوات اللازمة لإخراج الدرس جيداً.

4-17-1-2- التحكم في المادة التعليمية:

يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون ملم بالمادة لالتي يدرسها الأمر الذي يؤدي إلى الخلق والابداع من خلال الحرية الممنوحة للباحث، و كذلك التكوين و الإعداد الضروري له بشأن الموضوعات المراد دراستها.

إذن فالخلق و الإبداع هو نتيج نهائي لمجهودات منظمة داخليا و خارجيا، و عليه فالدور الأولي للجامعة هو تحويل المستهلك للمعارف (الطالب أو المتكون) إلى خالق لها، إذ أن بيداغوجيا التعليم العالي هي جوهرها بيداغوجيا البحث . لأن طرق التعليم لها أهمية خاصة في نجاح الأستاذ حيث تمكنه من نقل معلوماته إلى طلابه بطريقة تناسبهم وتسائر مدى نضجهم ووعيهم بالإلمام بطرق التدريس يجب أن يشمل فهمه لأهداف التربية البدنية والرياضية حتى يكون قادراً على النجاح في عمله اليومي الذي يفرض عليه تخطيطاً جيداً للبرنامج ويراعي فيه عدة عوامل احتياجات ورغبة الطلبة، السن وعدد الطلبة، الأدوات والأحوال المناخية.(علي بشير الفاندي وآخرون، ص140).

4-17-1-3- الاستعداد لتدريس المادة:

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

- الإلمام بمختلف الأنشطة الرياضية بمعرفته لتاريخ وقوانين هذه الأنشطة والطرق العلمية والعادات عبر مراحلها من التعليم والإلتقان والترسيخ.

- الإلمام بقواعد ومتطلبات معاملة الطلبة كمراعاة الجانب الجسدي والنفسي لمختلف مراحل السن و الفروقات الفردية .

أن يكون كثير الاطلاع، ميلا لإثراء معارفه ومن ثم تجديد هذه المعارف والتحكم في الجديد.(كرفص نبيل، 1999، ص88-89).

4-17-4-1 - التنظيم والإدارة:

باعتبار أستاذ التربية البدنية والرياضية مسؤولاً عن طلابه أثناء نشاطهم التطبيقي فعليه التأكيد عن مناسبة الملعب لنوع النشاط وخلوه من العوائق والحفر وسلامة الأجهزة والأدوات المستعملة، ويقوم بالتعاون مع إدارة المعهد بتنظيم وإدارة المباريات باعتبار أن المسابقات الداخلية تعتبر فرصة سانحة لأستاذ التربية البدنية، لتوجيه الطلاب التوجيه في الاجتصاص السليم، وإذا كان أستاذ التربية البدنية والرياضية يسمح للطلاب بتحكيم المباريات خلال حصة التربية البدنية والرياضية ففي إطار المنافسات الداخلية يقوم بنفسه بهذا العمل لأن تحكيم الأنشطة الرياضية تتطلب الثقة بالنفس والإلمام بالقواعد والقوانين. (علي بشير الفاندي وآخرون، 1983، ص 41).

4-17-4-5 - الوظيفة الإجتماعية:

أ- بالنسبة للخدمات الفردية: عن طريق الأستاذ يمكن التعرف على مظاهر المشكلة وسلوكيات الطلبة ويمكن له أن يقوم بجهد علاجي لبعض الحالات الفردية عن طريق متابعتها خلال المرحلة العلاجية كما يقوم الأستاذ أيضاً بدورها في مجال الإرشاد والتوجيه الفردي وتعليم الطلبة الذين يحتاجون لذلك.

ب- يعتبر الأستاذ مسؤولاً على الإشراف على طلابه وهذا ما يمكنه من اكتشاف كثير من المواقف التي تتطلب مساعدة فردية أو تحتاج إلى تنميتها كموهبة يمكن النهوض بها. (علي سليمان 1996، ص 116).

4-17-4-2 - واجباته نحو النشاط الخارجي:

- تعتبر الأنشطة الخارجية مكملة لدرس التربية البدنية والرياضية وللنشاط الداخلي للطلبة الموهوبين فهي تمكنهم من إبراز إمكانياتهم وقدراتهم البدنية والتقنية وقد حدد بشير الفاندي هذه الواجبات فيمايلي:

- إختبار الطلبة على أساس إمتياز خلقي ورياضي.

- الإلمام بالجوانب الفنية والتكتيكية للعبة، ويمكن له الاستعانة ببعض المدربين الأكفاء في هذا الجانب.

- إعداد أكثر من فريق لكل لعبة والاهتمام بالموهوبين.

- يقوم بدراسة أعضاء الفريق وحل مشاكلهم ومساعدتهم.

- تشجيع الروح الرياضية والظهور بالمظهر الرياضي اللائق الحميد.(علي بشير الفاندي وآخرون، 1983، ص170-171).

4-17-3- الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

- أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المدارس يتوقعون من أستاذ التربية البدنية ما يلي:

- يتفهم فلسفة التربية البدنية ومبرراتها.

- لديه القدرة لإظهار المهارات الأساسية بتنوع واسع لمختلف الأنشطة فأستاذ التربية البدنية يجب أن يكون قائداً في كل المواقف المهنية التي يخوضها فالفقادة يتصفون بالإبداع والحماس وتحمل مسؤولية الآخرين والجسم وإمكانية الاعتماد عليهم، يجب على الأستاذ، أن يحقق أدواراً مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع وللمدرسة ومجال التربية.

فدور أستاذ التربية البدنية يتمثل في مايلي:

- دور المعلم الذي ينقل كل المعارف، فالطالب ينظر إليه على أنه الناقل الوحيد للمعارف.

- دور المرشد الذي ينقل الحد الأدنى من المعارف للطالب يوحي له بالطرق التي تمكنه من تعميقها.

- دور المشرف الذي يوحي بالعمال ويشرف على تحقيقها، فهو يقترح أشكالاً لاكتساب المعارف. (غاشور ميلارية، 1999، ص44).

ومن واجبات أستاذ التربية البدنية كغيره من الأساتذة أن يعرف العوامل التي تؤثر في النمو التربوي، وكيف مجهوداته وفقاً لهذه العوامل وأثارها على الطالب، كما يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية القيام بالواجبات التالية:

- إثارة تفكير الطالب وتنمية ميوله واتجاهاته وقدراته ومراعاة جميع جوانب خبراته الشخصية

- احترام شخصية المتعلم وتنميتها. (ابراهيم عصمت و واصف عزيز، 1986، ص205).

4-18- صفات المدرس الناجح:

إن عمل مدرس التربية الرياضية يختلف من حالة إلى أخرى وأن النجاح في التدريس يجب أن يقاس بالنسبة إلى التأثير الكلي على الأفراد المراد تعليمهم فإذا كان مدرس التربية الرياضية يرغب في أن يحتل نفس مكانة بقية المدرسين فيجب عليه أن يتصف بنفس الصفات الموجودة لديهم وبالإضافة إلى ذلك يجب أن تكون لديه القابلية الخاصة والمعرفة الممتازة التي تمكنه من أداء واجباته في التربية الرياضية وأهم هذه الصفات هي يجب أن

تكون لديه القابلية التامة لبناء برنامج ممتاز في التربية الرياضية بحيث يستطيع أن يصل إلى حاجات وميول الطلاب ، يجب أن يكون ممثلا بالأخلاق الجيدة وعليه أن يتقبل الواجبات والمسؤوليات الملقاة على عاتقه بصدر رحب والتي تكون عامة بالنسبة لجميع المدرسين، أن تكون علاقته مع بقية المدرسين مبنية على الثقة المتبادلة وكذلك مع الطلبة وأن يكون مساعدا وموجها لهم قدر الإمكان، يجب أن يكون متفهما لطبيعة الأشخاص الذين يدرسه وكذلك الأهداف التربوية للتربية الرياضية وللمجتمع الذي يعيش فيه لأنه لا يستطيع ان يصل بالطلاب إلى الطريق المرغوب فيه، أن يكون متعاوناً مع الآخرين ومحب للعمل ومرناً، أن يكون صبوراً من ناحية تعليم الطلاب، مهتماً بحل مشاكل الطلاب ما أمكن، أن تكون له كفاءة ممتازة في التدريس، أن تكون له فكرة واضحة عن أهداف التربية ومعناها، أن يكون قد درس مراحل النمو النفسي وخصائص كل مرحلة ليعرف كيف يؤثر في الطفل بطريقة فعالة وأن يعرف شيئاً عن سيكولوجية الجماعة حتى يستطيع أن يدير مجتمع الفوج وأن يفهم التفاعلات الاجتماعية بداخله كذلك يستطيع فهم مجتمع المعهد كلها حتى يكون عضواً إيجابياً وفعالاً فيها، ثقة المدرس بنفسه فيجب أن يتصرف كما لو كان يتوقع من غالبية التلاميذ أن يلبوا رغباته وتوجيهاته، قدرة المدرس على ضبط النفس – فالشخص الذي يملك زمام نفسه يستطيع أيضاً قيادة الآخرين. (بن قناب الحاج عموري الطيب، ص44).

في دراسة خاصة قامت بها مجلة الجمعية الأمريكية للتربية والرياضة والصحة والترويح من صفات مدرسي التربية الرياضية لاحظت الأمور التالية، وثقافة تمكنه من التكلم في المشاكل الحسنة موضوعياً، أن يحكم بالإنصاف فيما يختلف عليه الطلاب، له خبرة كافية في علم النفس يستطيع أن يتباحث في أمور الطلاب، مدرب في مهنته تدريباً كافياً لأنه يقدم خدمة لزملائه تؤدي إلى تحسنهم، فيه العطف الكافي لكسب الجماعات من الصغار في قيادتهم، جيد لدرجة يستطيع بها التمييز بين الأمور الطفيفة والأمور الخطيرة، طبيعياً عارفاً لشفاء القلوب المحطمة والنفوس الجريحة في الأمور المدرسية العامة، ذو تربية خلقية تجعله

مقياسا في الذوق والكلام، مبدعا لدرجة يستطيع بها إدخال الفن في فعاليات التربية الرياضية وبقدر أصولها، له نظره بعيدة للعب الصغار وتحويله إلى أكبر ما يمكن من الفائدة، كبير القدر يستطيع ان يتغلغل في حياة زملائه المدرسين ليحافظ على موازنتهم ويعمل على تشجيعهم، يستطيع القيام بإدخال السرور إلى قلوب الآخرين إذا لم يكن هناك من يعمل لذلك، صحيح التفكير يقدر على توجيه المحيط الفكري في المدرسة، فيه من اللين ما يجعله لطيفا ومتفاعلا وشجاعا، من ذوي الأخلاق العالية لدرجة تؤهله لأن يكون ذو أثر في تكوين الشعور الحي والضمير النزيه، ماهر في جعل الجماعة راغبة في ممارسة النواحي الصحية، قادر على التكيف لأن يقوم بتدريس التربية الرياضية بالرغم من الأحوال الجوية شابا في تقبل الأفكار الجديدة.

4-18- القواعد الخاصة بمدرس التربية البدنية و الرياضية بالجامعة :

- كن لطلابك مثلا أعلى في المعاملة والأخلاق والمظهر.
- لا تغضب على الطلبة وكن عليهم دائما عطوفا وحنونا ومضحيا.
- اجعل في فكري دائما أمانة صحة الطلبة خلال الحصة التطبيقية.
- كن شديدا وليس شخصا ضيق الأفق والتفكير.
- طبق العدالة بالتساوي على الجميع ولا تكون صداقات خاصة.
- كن رزينا متصبرا أو قوي العزيمة في عملك وأوامرك.
- كن حاسما في الأمور والوعود والعقاب.(بن قناب الحاج عمور الطيب،ص 45).

4-20- مواصفات المدرس الكفاء :

يجب أن يكون ذكيا قادرا من الناحية العقلية على استكمال الشروط الخاصة للالتحاق بمهنة التدريس للتربية الرياضية، أن يكون متكامل اجتماعيا وقادرا على فهم القوى الاجتماعية التي تسير العالم اليوم ويفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه، أن يكون محبوبا ومرغوبا ويجب أن يعمل مع جميع شرائح المجتمع أطفالاً وكباراً، أن يكون قديرا من الناحية المهنية ويحدد الأهداف ويرسم الخطط ويدير وينظم التعليم والتدريب لتحقيق الأهداف. (قاسم المندلاوي وآخرون، 1990، ص 11).

4-21- المسؤوليات العامة لمدرس التربية البدنية والرياضية:

4-21-1- فهم أهداف التربية البدنية والرياضية:

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

4-21-2- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية الرياضية وإدارته في ضوء الأغراض وهذا يعني الاهتمام باعتبارات معينة أولها وأهمها احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل: المستوى البدني و التقني، كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين، والأدوات وحجم السداسي، وعدد الطلبة والأحوال المناخية، كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين وتوفير عامل الأمان

والسلامة، ومن البديهي أن يتناسب البرنامج مع المراحل التعليمية المختلفة.(عدنان درويش جلون وآخرون،ص38).

4-21-3- توفير القيادة:

إن توفير القيادة الرشيدة على تحقيق أغراض التربية الرياضية والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء، هذه الخاصية لها أثرها على استجابة الطلبة، لشخصية المدرس وتوجيهاته.

ومن بين هذه الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية، لا تتأثر هذه القيادة مالم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ويجب أن يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية أم مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المعهد الذي يعمل بها وليس المعهد فحسب بل والمجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يتوفر فيه ويتأثر به.

4-21-4- استخدام القياس والتقويم:

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

إن استخدام القياس والتقويم أمر حتمي إذا أردنا أن نعرف مدى فائدة أو فعالية البرامج التي تدرس وما يتم عن طريقها وغذا أردنا التحقيق من أن هذه البرامج تحقق فعلا الأغراض الموضوعية من أجلها، فالقياس والتقويم أمور تساعد على التعرف على مواطن الضعف في الأفراد والبرامج وتبين مدى التقدم، ووسائل القياس والتقويم تساعد على تحديد الحالة الجسمية للفرد وسماته وخصائصه من الناحية الجسمية والحركية والعقلية والاجتماعية، وقد تستخدم وسائل القياس والتقويم لأغراض التوجيه والدفع والتشخيص وتصنيف الطلاب في مجموعات

متجانسة وتربيتهم في مستويات وتحديد مقدار التحصيل ونوعه لكل مستوى.(عدنان درويش جلون وآخرون، ص39).

4-22- واجبات المدرس تجاه برنامج التربية البدنية والرياضية:

من الملاحظ من خلال بعض الخبرات والدراسات أن مدرس التربية البدنية والرياضية يقوم بالعديد من الأعمال الفنية والإدارية إلى جوار عمله الرئيسي كمدرس للتربية البدنية والرياضية. إحصاها البعض فزادت عن مائة عمل ومهمة. وفي قائمة مجلس كاليفورنيا لإعداد المعلمين كانت الصفات الأساسية للمدرس أن يكون قادرا على تعليم الطلاب، أن يرشد ويوجه الطلاب بحكمة، أن يساهم بفاعلية في أوجه النشاط المدرسي، يساعد الطلاب على فهم التراث الثقافي، يساعد على تكوين علاقات طيبة بين الجامعة والمجتمع. وفي دراسة أجراها مجلس المدارس بانجلترا عام 1974 وجد أن الصفات الخاصة بمدرس التربية البدنية والرياضية هي القدرة على كسب احترام وثقة الطلاب، القدرة على توصيل الأفكار، القدرة على تحميس الطلاب، القدرة الإدارية، الإلمام بالمادة الدراسية، العلاقة الطيبة مع زملائه المدرسين.

الخاتمة :

من هنا نستطيع أن نتفهم مهنة المدرس والصعوبات التي تواجه ومشاكل الحياة ومالها من تأثير على نشاط هذا الإنسان الذي يعتبر الجندي المجهول الذي ذكره الكتاب والشعراء الذين رفعوه إلى درجة الأنبياء كما قال الشاعر :

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

فما بالنا بمدرس التربية البدنية والرياضية الذي يربي ويعلم الطلبة وينمي قدراتهم البدنية و المعرفية بما هو خير وصالح للمجتمع ويشرف على حصة عملية في مكان غير محدد (ملعب أو ساحة) باذلا جهده وعنايته لتعليم الطلبة الفنون والمهارات الرياضية والأخلاق العالية التي يجب أن يتصفوا بها مراعيًا في ذلك تجنيبهم من تعرضهم للإصابات جاعلا كل واحد منهم ابنه. فأين يكون الحق بعدم إعطاء المدرس حقه من الاحترام والتقدير والحوافز المادية والمعنوية في ظل ظروف معيشية صعبة للغاية، إن ذلك يدعونا للتساؤل عن كيفية التدريس والإشراف التربوي لإنجاح عمله وتوجيهه الطريق السليم وليس فقط عملية النقد والمراقبة والمحاسبة.

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الأول

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

المقدمة:

يعتبر هذا الفصل لب البحث حيث يتم فيه معالجة مشكلة البحث المطروحة و التي تتناول في مضمونها واقع أداء مدرس التربية البدنية و الرياضية بالجامعة و ذلك في ضوء الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي،و تطرقنا في هذا الفصل إلى إبراز منهجية

البحث و إجراءاته الميدانية المتخذة في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة من هذا البحث العلمي.

1.1 - الدراسة الاستطلاعية:

2.1.1 - تمهيد:

قبل قيامه بإجراءات البحث الميداني الأساسي، أجرى الباحث دراسة استطلاعية، قام من خلالها بتطبيق أدوات القياس للتأكد من صدقها و ثباتها، أي من صلاحية تطبيقها و للتأكد

كذلك من أن الفرضيات التي طرحها هي فرضيات إجرائية يمكن التحقق منها بقبولها أو برفضها، كما كان هدف هذه الدراسة هو كيفية تجاوز الصعوبات التي يمكن أن تظهر أثناء الدراسة الأساسية .

أولاً- المجال الجغرافي للدراسة:

أجرى الباحث دراسته استطلاعية في معهدين للتربية البدنية و الرياضية تقع في الجزائر وهي .

1- معهد التربية البدنية و الرياضية بسيدي عبد الله جامعة الجزائر3.

2- معهد التربية البدنية و الرياضية بمستغانم.

ثانياً- مدة الدراسة :

حرصا منه على أهمية الدراسة الاستطلاعية، قام الباحث بإجرائها خلال فترتين متتابعتين، الأولى دامت مدة أسبوعين ابتداء من 14 جانفي إلى 28 جانفي 2015، ومست معهد التربية البدنية و الرياضية لمستغانم، والفترة الثانية دامت حوالي أسبوع، من 5 فيفري إلى 12 فيفري 2015 و مست معهد التربية البدنية و الرياضية بسيدي عبد الله.

ثالثاً- حجم العينة و مواصفاتها:

1- **حجم العينة:** تكون مجتمع الدراسة الإستطلاعية من 40 أستاذ للتربية البدنية والرياضية بالجامعة وبمختلف درجاتهم العلمية.

2- مواصفات العينة: سيبين الباحث توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب بعض المتغيرات الكمية و النوعية.

أ- متغير المنطقة:

الجدول رقم (01): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب المنطقة.

الولاية	عدد المعاهد	عدد الأساتذة	النسبة
سيدي عبد الله	1	24	60%
مستغانم	1	16	40%
المجموع	2	40	100%

يتضح من الجدول رقم (01) أن العينة غير متجانسة من حيث عدد توزيعها على المعهدين، حيث أن معهد التربية البدنية والرياضية بالجزائر سيدي عبد الله تقدر بـ 60% أما بمعهد التربية البدنية والرياضية بمستغانم تقدر بـ 40% .

ب- متغير السن:

الجدول رقم (02): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب السن.

السن	عدد الأساتذة	النسبة
أقل من 30 سنة	05	12.5%

من 30 سنة إلى 35 سنة	20	% 50
من 35 سنة إلى 40 سنة	08	% 20
أكبر من 40 سنة	07	%17.5
المجموع	40	%100

يتضح من الجدول رقم (02) أن العينة غير متجانسة من حيث توزيعها على متغير السن فأعلى فئة عند الأساتذة تقع ما بين 30 سنة 35 سنة بنسبة 50%.

ج- متغير الأقدمية المهنية:

الجدول رقم (03): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الأقدمية.

الأقدمية	عدد الأساتذة	النسبة
أقل من 5 سنوات	23	%57.5
من 5 إلى 10 سنوات	11	%27.5
من 10 إلى 15 سنة	02	%5
أكبر من 15 سنة	04	%10
المجموع	40	%100

يتضح من الجدول رقم (03) أن أكبر نسبة من حيث الأقدمية تقع ضمن الفئة التي تقع ما بين 1 و 5 سنوات بنسبة 57.5 % ، وهذا منطقي مقارنة بسن أفراد العينة.

د- متغير الدرجة العلمية:

الجدول رقم (04): يبين توزيع عينة الدراسة الاستطلاعية حسب الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	عدد الأساتذة	النسبة
أستاذ مساعد قسم ب و قسم أ	24	%60

أستاذ محاضر قسم ب و قسم أ	12	30%
أستاذ التعليم العالي	04	10 %
المجموع	40	100%

يتضح من الجدول رقم (4) أنه هناك تباين في توزيع أفراد العينة الاستطلاعية حسب المؤهل العلمي، فنجد أن مستوى الدرجة العلمية لأستاذ مساعد قسم ب و قسم أ ب 24 أستاذ أي بنسبة 60 % يمثل أعلى نسبة و أدنى نسبة هو أستاذ التعليم العالي ب 04 أي بنسبة 10 %.

2.1 - الدراسة الرئيسية :

1.2.1 - منهج البحث:

يعرف محمد بوحوش، و محمد دينات المنهج في البحث العلمي أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة ". (محمد بوحوش، 1995، ص 89).

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

ويقول محمد زيان عمر "إن المنهج الوصفي هو عبارة عن مسح شامل للظاهرة الموجودة في جماعة معينة ، وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث الكشف و وصف الأوضاع القائمة و الاستعانة بما يصل إليه ، في التخطيط للمستقبل". (محمد زيان عمر 1993، ص 118). و استخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي ، و يعتبر المنهج الوصفي من أكثر المناهج العلمية استعمالا في البحوث العلمية، و لكونه أنسب المناهج للوصول إلى أهداف البحث، و يتناسب و طبيعة المشكلة التي نحن بصدد دراستها.

2.2.1 - مجتمع و عينة البحث:

تعتبر العينة في البحوث الوصفية لأساس عمل الباحث ، و يعرف عبد العزيز فهمي هيكل العينة هي : " معلومات من عدد من الوحدات التي يسحب من المجتمع الإحصائي موضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا لصفات هذا المجتمع ". (عبد العزيز فهمي، 1986، ص95).

3.2.1- مجالات البحث:

1.3.2.1- المجال الجغرافي للدراسة الأساسية:

نظرا لطبيعة الموضوع و لنوع الدراسة، أجرى الباحث دراسته الميدانية على أربع معاهد للتربية البدنية و الرياضية بالجزائر، موزعة على مناطق جغرافية متباينة، معهد للتربية البدنية و الرياضية بمستغانم، و معهد التربية البدنية و الرياضية بسيدي عبد الله، ومعهد التربية البدنية و الرياضية بالمسيلة ، وكذلك معهد التربية البدنية و الرياضية بقسنطينة ، كما هو مبين في الجدول التالي :

الجدول رقم(5): يوضح توزيع عينة البحث على الولايات الأربعة .

الولاية	عدد الأساتذة	النسبة
الجزائر	137	2,47%
مستغانم	60	7,20 %
مسيلة	73	25,2 %
قسنطينة	20	9,6%
المجموع	290	100%

2.3.2.1- المجال الزمني:

بدأ الباحث دراسته التطبيقية الأساسية يوم 02 مارس 2015 ، وانتهت الدراسة في أواخر شهر 28 ماي 2015 من نفس السنة، بمعنى أنها استغرقت حوالي ثلاثة أشهر ، و كانت مقسمة إلى مرحلتين .

المرحلة الأولى: بدأت في الأسبوع الأول من شهر مارس، بالاتصال بمدراء المعاهد الأربعة (الجزائر، مستغانم، قسنطينة، مسيلة) ، للحصول على الموافقة الرسمية و التعرف على عدد الأساتذة وكذلك من حيث درجاتهم العلمية والأقدمية المهنية، و الدرجة العلمية، في هذه المرحلة قام الباحث من توزيع مقاييس الدراسة (أدوات البحث)، مقياسي مصادر ضغوط المهنة و مقياس الرضا الوظيفي، على أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعات الأربعة.

المرحلة الثانية : بدأت في الأسبوع الثاني من شهر أفريل و دامت إلى غاية نهاية شهر ماي، خصصها الباحث للمعهدين ، معهد المسيلة و معهد قسنطينة وذلك نظرا لبعد المسافة عن مكان الإقامة، حيث سلمهم مقاييس البحث كما هو معمول به في المرحلة الأولى.

3.3.2.1- المجال المكاني :

من أجل الإلمام بالمشكلة و معرفة جوانبها المختلفة قمنا بدراسة هذه الإشكالية على أربع معاهد للتربية البدنية و الرياضية بالجزائر، معهد للتربية البدنية و الرياضية بمستغانم و معهد التربية البدنية و الرياضية بسيدي عبد الله، ومعهد التربية البدنية و الرياضية بالمسيلة وكذلك معهد التربية البدنية و الرياضية بقسنطينة.

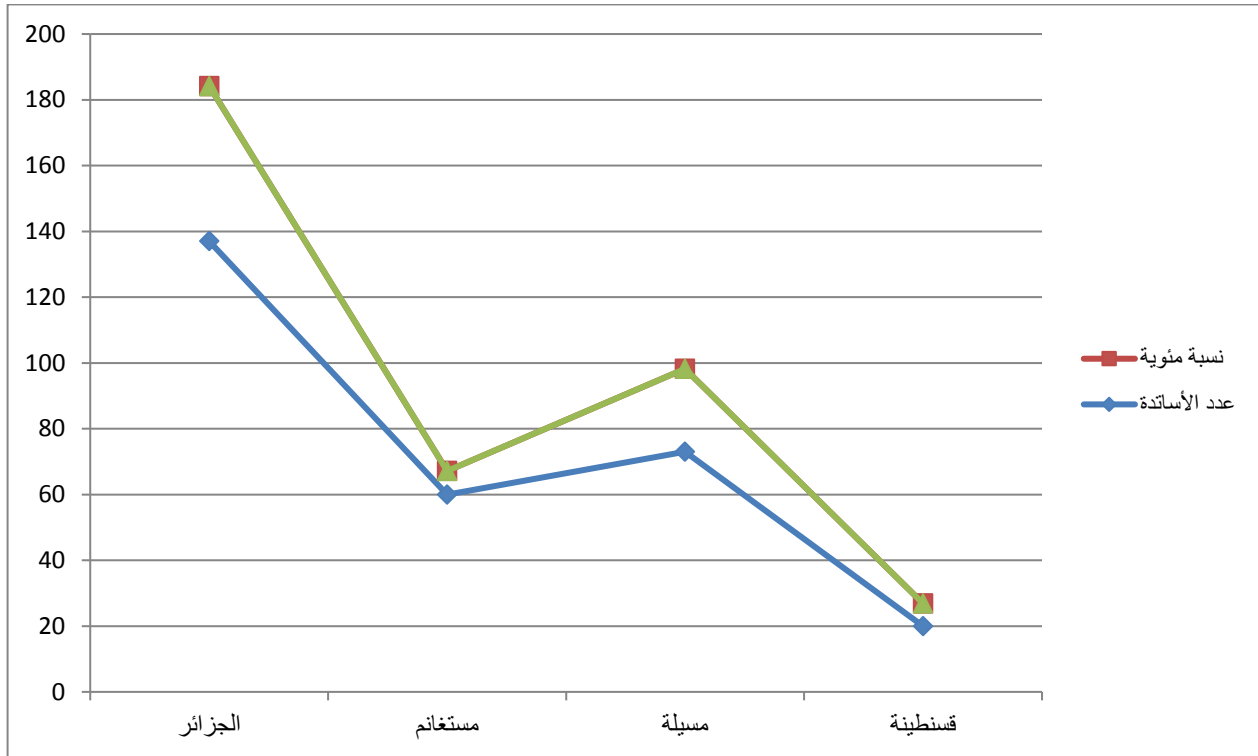
4.3.2.1 - المجال البشري:

تم توزيع الاستمارات الاستبائية على 304 أستاذ، وكان اختيارهم مقصودا جمع منها 290 استبيان أي نسبة 80% من مجتمع البحث.

الجدول رقم(06): يوضح عدد الأساتذة في كل جامعة.

الولاية	عدد الأساتذة	النسبة
الجزائر	137	2,47%
مستغانم	60	7,20%
مسيلة	73	25,2%
قسنطينة	20	9,6%
المجموع	290	100%

المنحنى رقم (08): يبين توزيع عدد عينة الدراسة حسب الولايات.



– يظهر من الجدول أعلاه و من المنحنى أن عينة الدراسة غير متجانسة في عدد الأساتذة في كل معهد ، حيث أن النسبة الكبيرة في جامعة الجزائر و المقدرة بـ 137 و تليها جامعة مسيلة بـ 73 و مستغانم بـ 60 في الأخير جامعة قسنطينة بـ 20 أستاذ.

الجدول رقم (07): يوضح توزيع عينة البحث حسب السن.

الولاية	عدد الأساتذة	النسبة
أقل من 30 سنة	13	5,04%
من 30 إلى 35 سنة	95	8,32%
من 35 إلى 40 سنة	114	39,3%
أكبر من 40 سنة	68	4,23%
المجموع	290	100%

المنحنى رقم (09): يبين توزيع عينة الدراسة حسب السن.

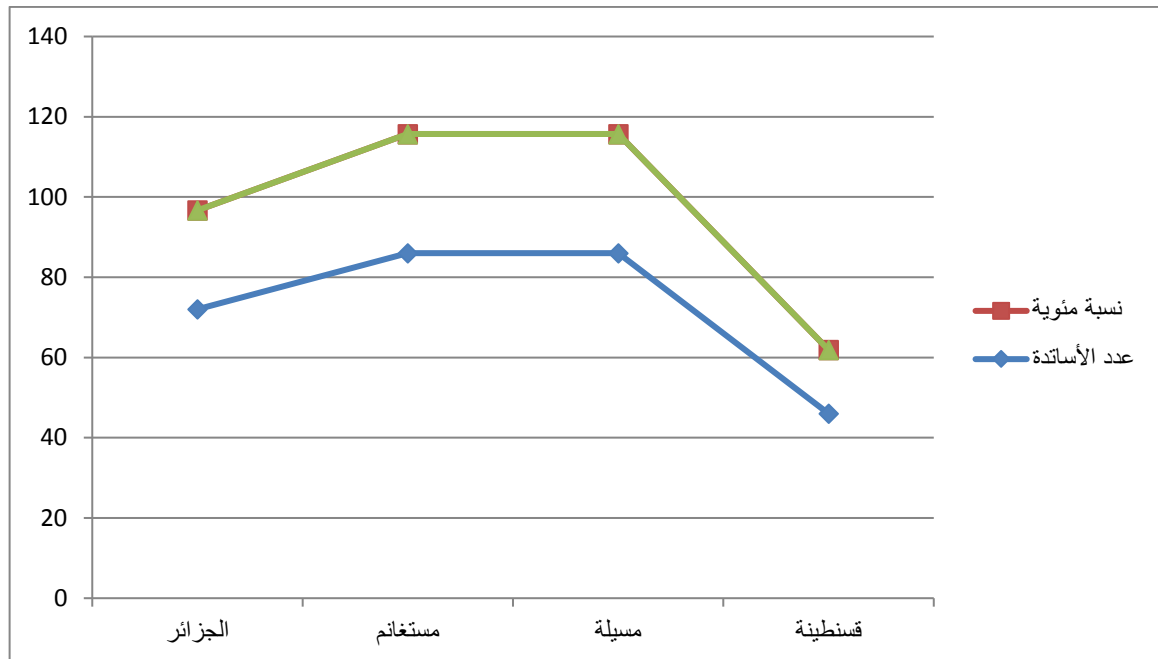


_ يظهر من الجدول أعلاه و من المنحنى أن عينة الدراسة غير متجانسة من حيث العمر، حيث تتمركز فئات العمر ما بين 35 و 40 سنة و بنسبة تقدر 72%، و تبقى فئة العمر الأقل من 30 سنة الأقل تكرارا، بنسبة قدرها 4.5% مقارنة مع فئات العمر الأخرى.

الجدول رقم (08): يوضح توزيع عينة البحث حسب الأقدمية.

الأقدمية	عدد الأساتذة	النسبة
أقل من 5 سنوات	72	7,24%
من 5 إلى 10 سنوات	86	7,29%
من 10 إلى 15 سنة	86	29,7%
أكبر من 15 سنة	46	9,15%
المجموع	290	100%

المنحنى رقم (10): يبين توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية.

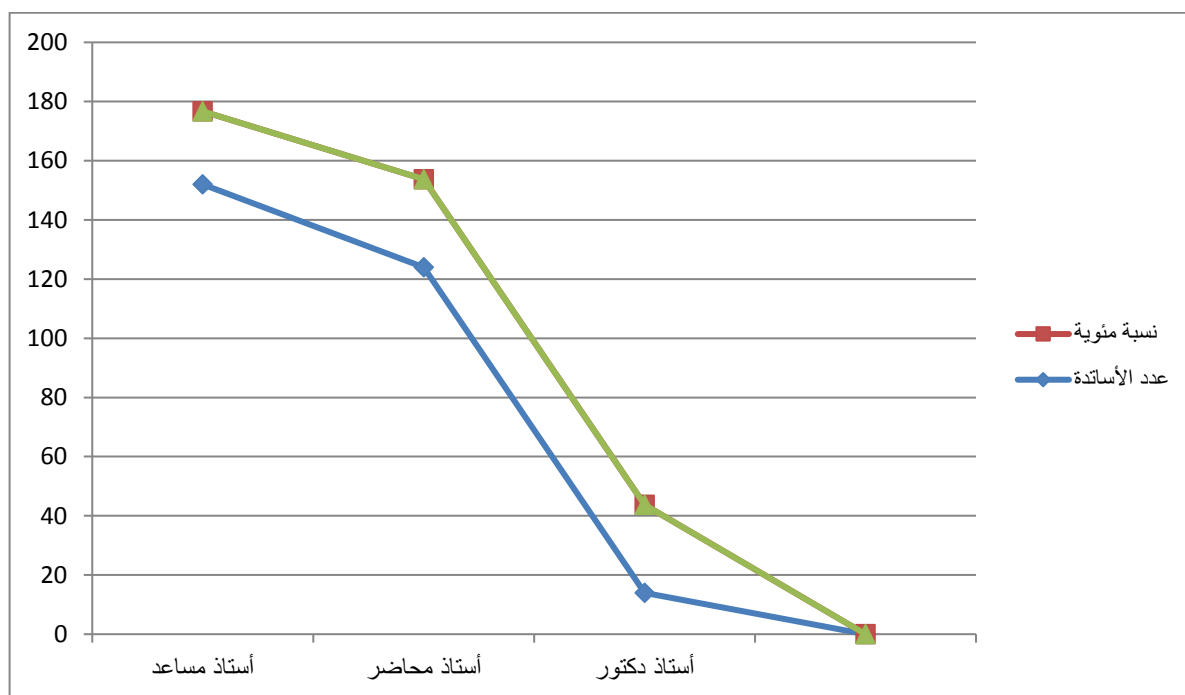


_ يلاحظ على هذا الجدول أن توزيعه غير متجانس عند المجموعتين و بالنسبة للعينة الكلية و هو ما يؤكد الجدول أعلاه، كما يلاحظ أن سنوات الخدمة الأكثر تكرارا تقع بين 10 سنوات و 15 سنة بنسبة قدرها 29.7%، أما الفئة الأقل تكرارا من حيث سنوات الخدمة فهي التي لها أقدمية 15 سنة فما فوق، بنسبة قدرها 9.15% مقارنة مع فئات الخبرة الأخرى.

الجدول رقم (09): يوضح توزيع عينة البحث حسب الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	عدد الأساتذة	النسبة
أستاذ مساعد قسم ب و أ	152	4,52%
أستاذ محاضر قسم ب و أ	124	8,42%
أستاذ دكتور	14	04,8%
المجموع	290	100%

المنحنى رقم (11): يبين توزيع عينة الدراسة حسب الدرجة العلمية.



يلاحظ من الجدول المشكل السابق، أن فئة الدرجة العلمية للأساتذة المساعدين والمحاضرين تقريبا نفس النسبة حيث تقدر بـ 50% من مجموع العين، أما الفئة الأقل تكرارا من حيث الدرجة العلمية هي فئة التعليم العالي حيث تقدر بـ 4.8% مقارنة مع فئات الدرجات الأخرى.

3.1- أدوات القياس و خصائصها السيكمترية :

1.3.1- مقياس مصادر الضغوط المهنية:

1.1.3.1- مصادر بناء المقياس: توجد مجموعة من الاختبارات الأجنبية و العربية التي

تقيس أو يفترض تقيس مصادر ضغوط العمل في البيئة الجامعية و لكن و نظرا لاختلاف البيئات و من ثم الثقافات فيما بينها، رأى الباحث من الأهمية تصميم مقياس يتماشى و طبيعة الموضوع و ميدان الدراسة، و للوصول إلى هذا الهدف، اتبع الخطوات التالية .

أ- الاطلاع و الاستفادة من البحوث و الدراسات التي تناولت موضوع مصادر ضغوط المهنة في البيئة الجامعية ككل و البيئة الخاصة بالتربية البدنية و الرياضية بالجامعة و التي ذكرت في متن هذه الدراسة.

ب- الاطلاع على مجموعة من المقاييس التي تقيس مصادر الضغط المهني بالنسبة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة بالرغم من أقليتها، و التي عند دراستها رأى الباحث أنه لا يمكن الاعتماد عليها كليا، و تطبيقها كما هي، بل أخذ منها الفقرات التي تخدم الموضوع، و تجنب الفقرات الأخرى .

ج- كما قام الباحث بتوجه سؤال مفتوح إلى مجموعة من الأساتذة يختلفون في مجموعة من الخصائص التعليمية، وكان مضمون السؤال : ما هي أنواع الضغوطات التي أصبح يتعرض لها مدرس التربية البدنية و الرياضية بالجامعة خلال أداء عمله، والتي تجعله قلقا و غير مرتاح؟

وبعد تسجيله للاستجابات و تحويلها إلى تكرارات، و جدها تمس الجوانب التالية:
ظروف العمل، سوء العلاقة مع الطلبة ، تدهور قيمة الأستاذ، سوء العلاقة مع الإدارة، احتقار المسؤولين و المجتمع للأستاذ، الجانب الاجتماعي المتدني، نقص المنشآت الرياضية.
بعد ذلك حول الباحث تلك الاستجابات إلى أسئلة ضمن محاور (مصادر) محددة مستعينا في ذلك بالدراسات السابقة.

و بناء على الخطوات المذكورة، صمم الباحث مقياس مصادر الضغوط المهنية في صورته الأولى.(أنظر الملحق رقم: 1) .و المكون من 83 سؤال، يقيس المصادر التالي:

- المصادر البيداغوجية : وتحتوي على 20 سؤالاً.
- المصادر العلمية: و تحتوي على 9 سؤالاً.
- مصادر العلاقة مع الادارة : و تحتوي على 13 سؤالاً.
- مصادر العلاقة مع الطلبة: و تحتوي على 10 سؤالاً.
- مصادر الجانب الإجتماعي : و تحتوي على 12 سؤالاً.
- مصادر النمو و الترقية المهنية: و تحتوي على 10 سؤالاً.
- مصادر الجانب الميداني التطبيقي : و تحتوي على 9 سؤالاً.

2.3.1- الخصائص السيكمترية للمقياس :

لكي يصبح المقياس صالحاً للتطبيق، يجب أن يتوفر على درجة عالية (دالة) من الصدق والثبات، وهو ما قام بحسابها الباحث ليتأكد من ذلك.

أ - صدق الإستبيان :

إن صدق الإستبيان المستخدم في البحث (مهما اختلف أسلوب القياس)، يعني قدرته على قياس ما وضع من أجله أو الصفة المراد قياسها (أحمد بسطويس، قياس ناجي، 1984، ص87)، ويعد القياس صادقاً عندما يقيس ما يفترض أن يقيس (رمزية الغريب، 1977، ص54). وقد استخدم الباحث طريقة الصدق الظاهري لاستخراج درجة المقياس، حيث يتم هذا النوع من الصدق على أساس ملاحظة المقياس و محتوياته لمعرفة إن كانت وحداته ذات علاقة بالصفة المراد قياسها، ثم التأكد من صدق الاستبيان، من خلال عرضه على لجنة من المحكمين، بحيث أوضح كل منهم مدى ملائمة كل فقرة من فقرات الاستبيان للبعد الذي حددت لقياسه و قد تم حذف كل فقرة لم تتل موافقة (80%).

من الحكام على الأقل و استبقيت الفقرات الباقية و عددها 67 فقرة.

وقد اعتبر الباحث ذلك دليلاً لصدق المقياس، أي صدق المحكمين الذي هو عبارة عن الصدق الظاهري، و فيما يلي جدول يشرح المقصود من هذه المحاور و على ما تشمله هذه المحاور من عبارات.

جدول رقم (10): شرح المحاور الخاصة باستبيان الضغوط مع ذكر عدد العبارات .

م	اسم المحور	عدد العبارات	و يشتمل على
1	المصادر البيداغوجية	18	وتشتمل على الظروف الفيزيكية، والامكانيات والوسائل البداغوجية.
2	المصادر العلمية	04	و يقصد به عدم الموضوعية ولا عدل في الجانب العلمي.
3	العلاقة مع الادارة	13	و يقصد به علاقة الأستاذ بالإدارة.
4	العلاقة مع الطلبة	08	يقصد به علاقة الاستاذ بالطلبة باعتبارهم محور العملية التربوية.
5	الجانب الاجتماعي	11	و يقصد به الحالة الاجتماعية التي يعيشها الاستاذ الجامعي.
6	النمو و الترقية	07	و يقصد به النمو و الترقية المتبعان في الجامعة.
7	الجانب التطبيقي	06	ويقصد به المنشآت الرياضية ونظرة الطلبة للجانب التطبيقي.

و تتوزع عبارات مقياس المصادر على (07) محاور كالتالي:

جدول رقم (11): توزيع العبارات على محاور مقياس مصادر الضغوط المهنية.

م	المحاور	أرقام العبارات
---	---------	----------------

1	المصادر البيداغوجية	1، 4، 14، 19، 21، 24، 32، 38، 41، 44، 49، 55، 58، 59، 62، 64، 66.
2	المصادر العلمية	3، 8، 15، 23.
3	العلاقة مع الادارة	2، 5، 13، 17، 25، 33، 39، 40، 43، 50، 54، 61، 63 .
4	العلاقة مع الطلبة	6، 10، 11، 42، 45، 51، 56، 60.
5	الجانب الاجتماعي	7، 12، 20، 26، 29، 34، 46، 47، 52، 53، 65 .
6	النمو و الترقية	16، 22، 27، 31، 35، 37، 48.
7	الجانب التطبيقي	18، 28، 30، 36، 57، 67.

ب- تصحيح الاستبيان :يطلب من الأساتذة قراءة كل عبارة و تحديد درجة تعرضه لهذا، و ذلك بوضع علامة (×) في الخانة المناسبة أمام واحد من خمسة خيارات، و يتم تصحيح القائمة بمنح قيمة تتراوح من خمسة درجات إلى درجة واحدة كالتالي:

الخيارات	درجة الكبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
الدرجات	05	04	03	02	01
اتجاه الخاصية	←				

و يجب أن نشير إلى وجود عبارات في اتجاه هدف القائمة (وجود ضغوط مهنية)، و أخرى عكس هذا الهدف (عدم وجود ضغوط)، على جل محاور المقياس، و يتم تصحيح هذه العبارات السلبية على النحو التالي:

- بدرجة كبيرة جدا تمنح درجة واحدة (01).
- بدرجة كبيرة تمنح درجتان (02).
- بدرجة متوسطة تمنح ثلاث درجات (03).

- بدرجة قليلة تمنح أربعة درجات (04).
- بدرجة قليلة جدا تمنح خمسة درجات (05).

الخيارات	درجة الكبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
الدرجات	01	02	03	04	05
عكس اتجاه الخاصية					

و الجدول التالي يبين أرقام العبارات التي في اتجاه هدف القائمة، والتي ليست في هذا الاتجاه على كل محاور المقياس السبعة (07).

جدول رقم (12): العبارات الايجابية والسلبية التابعة لكل محور.

المحور	أرقام العبارات الإيجابية	أرقام العبارات السلبية
المصادر البيداغوجية	1، 4، 9، 14، 19، 21، 32، 44، 49، 55، 58، 59، 62، 64، 66.	24، 38، 41.
العلاقة مع الإدارة	2، 5، 13، 61.	17، 39، 40، 43، 50، 54، 63، 25.
العلاقة مع الطلبة	6، 10، 42، 45، 51، 56، 60.	11.
الجانب الاجتماعي	7، 12، 52، 53، 65.	20، 26، 29، 34، 46، 47.
النمو والترقية	16، 22، 31، 35، 37.	27، 48.
المصادر العلمية	3، 8، 15، 23.	
الجانب التطبيقي	18، 28، 30، 36، 57، 67.	

ج- ثبات الاستبيان:

إن المقصود بثبات المقياس المستخدم، إعطاؤه نفس النتائج إذا ما أعيد تطبيقه على نفس العينة في مرتين مختلفتين و في ظروف متشابهة (رمزية الغريب، مرجع سابق، ص653) وهناك طرق متعددة لاستخراج الثبات، علما أن هذه الطرق تهدف جميعها إلى الحصول على مجموعتين من الدرجات و ايجاد معامل الارتباط بينهما لتقدير الثبات (عبد الرحمن أنور حسن، 1983، ص117).

د- صدق المحكمين:

عرضت الصورة الأولى للمقياس على عشرة محكمين ممن تتوفر فيهم شروط الخبرة والتأهل المهنيين، يدرسون بمعهد التربية البدنية و الرياضية بسيدي عبد الله و كذلك بمعهد مستغانم، و بقسم علم النفس بجامعة سيدي بلعباس و وهران(السينية) ، حيث طلب من كل واحد منهم الحكم على كل فقرة من فقرات المقياس.

_ هل استمارة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة واضحة؟

_ هل عباراتها لها علاقة بمحاورها ؟

_ هل استمارة الرضا المهني تخدم موضوع البحث؟

- أما على المستوى اللغوي:

فقد تم استبدال بعض الكلمات التي رأى المحكمون بوجوب استبدالها حتى تصبح فقرات المقياس صالحة شكلا و مضمونا .

و بتوجيهات من الأستاذ المشرف، أضفنا ثلاث فقرات خاصة بالجانب التطبيقي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

و في الأخير بعد ملاحظات و توجيهات المحكمين و الأستاذ المشرف، أصبح مقياس مصادر الضغوط المهنية يحتوي على (67) فقرة موزعة على سبعة أنماط من مصادر الضغوط .

4.1- مقياس الرضا المهني:

توجد طريقتان لقياس الرضا الوظيفي، إحداهما مباشرة، و الأخرى غير مباشرة إما الطريقة المباشرة، فهي تتخذ من الاستمارة المصممة وسيلة لبلوغ الهدف المتمثل في معرفة درجة و مستوى الرضا المهني للعينة التي يتعامل معها الباحث إذ و لمعرفة أحاسيس و مشاعر الأستاذ اتجاه مهنته عامةً و ما يرتبط بها من خصائص مادية و أخرى معنوية، كان لابد و أن يطلب منه التعبير عن تلك الأحاسيس و مباشرة بتوجيه أسئلة محددة له هذا من جهة و من جهة أخرى لأن توزيع السلوكيات السلبية للعمل (التأخر و الغياب) تقل درجة ونسبة تكرارها و توزيعها في ميدان التعليم مقارنة مع ميادين العمل الأخرى و خاصة في البلدان التي تقل فيها نسبة فرص العمل كبلدنا.

و أما الطريقة الغير مباشرة، فهي تعتمد على تحليل ظواهر و سلوكيات العمل التي أثبتت الكثير من البحوث التطبيقية في مختلف ميادين البحث أن لها علاقة سلبية مع الرضا المهني، فارتفاعها قد يؤدي إلى انخفاض مستوى الرضا المهني، و العكس صحيح و من هذه سلوكيات العمل نذكر: الغياب عن العمل، التأخر، و بدرجة أقل حوادث العمل.

1.4.1- مبررات الاستعانة بالمقياس : من بين المقاييس الأكثر شيوعا لقياس الرضا الوظيفي و التي كثيرا ما يستعملها الأخصائيون في العلوم الإجتماعية عند تعاملهم مع متغير الرضا، ونذكر:

- مقياس دليل وصف العمل، الذي شارك في تصميمه كل من هيلين، و كاندل، و سميت .

- مقياس الرضا المهني (ص 196) الذي صممه فياتورلاروش من معهد العلاقات الصناعية بجامعة مونتريال .

- وقياس منيسوتا للرضا المهني (148) و الذي شارك في تصميمه نخبة من أساتذة جامعة منيسوتا الأمريكية من بينهم : وايس، و ديقيز، و انجلاند، و لوفكيست. لما يتمتع به من خصائص سيكومترية عالية (الصدق و ثبات).

2.4.1- تقدير درجات المقياس:

لقد تم تقدير كل فقرة من فقرات المقياس على سلم خماسي ، غير راضي تماما، غير راضي غير راضي أحيانا، غير راضي بدرجة كبيرة ، غير راضي بدرجة كبيرة جدا ، و تقديراتها تتراوح من خمسة درجات إلى درجة واحدة إذا كانت الفقرات في اتجاه خاصية الرضا الوظيفي ، و من درجة واحدة إلى خمسة درجات، إذا كانت الفقرات في عكس اتجاه خاصية الرضا، كما هو مبين في الشكل التالي :

الخيارات	درجة الكبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
الدرجات	01	02	03	04	05
عكس اتجاه الخاصية					
في اتجاه الخاصية					

أما عدد الفقرات التي صيغت صياغة موجبة (في اتجاه الرضا الوظيفي) فهي 28 فقرة وهي و هي الرقم 1، 2، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 25، 26، 27، 28، 29، 30.

أما الفقرات التي صيغت صياغة سالبة (في عكس اتجاه الرضا الوظيفي) فهي فقرتين فقط و هي الرقم ، 10، 24 .

5.1- عينة الدراسة وطريقة اختيارها:

عند اختيار أية عينة نتوخى بالطبع صحة اختيارها لتكون ممثلة للمجتمع الأصلي (الاحصائي) الذي أخذت منه، و العينة التي تمثل مجتمعنا تمثيلا صادقا هي تلك التي تتفق مقاييسها الإحصائية مع مقاييسه الإحصائية.

إن العينة هي النموذج الذي يجري الباحث مجمل عمله عليها، وفي علم النفس التربوية والرياضة تكون العينة هي الإنسان،(محجوب وجيه، مصدر سابق، ص135)

ولا شك أن القيمة العلمية لأي بحث أو دراسة ترتكز على العديد من العوامل أهمها التحديد الدقيق للموضوع، و طريقة تناوله، والعينة التي شملها وكذا الأدوات المستعملة فيه. كما أصبحت العينات أساسا في كثير من الدراسات النظرية والتطبيقية. ويعتمد عليها الباحثون كثيرا لكونها توفر الكثير من الوقت والجهد والمال. ولكي نحكم على الكل باستخدام الجزء، وجب أن نهتم بالطريقة التي نختار هذا الجزء حتى نقرب من الحصول على أدق النتائج.

فالعينة كما يذكر (محمد عبد الحميد، 1983): "هي جزء من المجتمع الكلي المراد تحديد سماته ممثلة بنسبة مئوية يتم حسابها طبقاً للمعايير الإحصائية وطبيعة مشكلة البحث ومصادر بياناته".

وإذا كان الباحث لا يجد صعوبة كبيرة في بعض تلك العوامل، فإنه لا يستطيع التغلب على بعضها الآخر بسهولة، خاصة الطريقة التي يختار بها عينة بحثه، فلاحظ أننا لقيام باستخبار جميع أفراد المجتمع ليس ضرب من الخيال، واختيار البعض منهم قصد الحصول على التمثيل الجيد له لا يحقق الهدف المرجو منه، وفي كلتا الحالتين، فإن تعميم نتائج الأبحاث، خاصة في العلوم السلوكية يبقى قاصرا على مجموعة الأفراد المكونين لعينة الدراسة، إلا أنه ولكون الاختيار الأول ممكن - كما سبق و أن أشرنا - فإن جميع الأبحاث تقوم على عدد من الأفراد بالطريقة التي تلائم البحث وفي حدود إمكانيات الباحث.

و قد حاولنا في دراستنا هذه أن تكون العينة هي المجتمع الأصلي للدراسة حتى يمكن الاعتماد عليها وعلى نتائجها وبالتالي نعطي أكثر شمولية للبحث، ووضعاً لاقتراحات والتوصيات اللازمة .

نظرا لصعوبة الاتصال بجميع معاهد التربية البدنية و الرياضية المتواجدة في القطب الجزائري أخذنا من كل جهة معهد (الشرق، الغرب، الوسط، والجنوب).

كما تم الاعتماد على بعض الزملاء الذين يدرسون في هذه المعاهد وكذلك في فترة الملتقيات الدولية و الوطنية حيث سمحت هذه الملتقيات بالاتصال بعدد كبير من أساتذة

التربية البدنية والرياضية، لإزالة أي غموض أو لبس بالاستبيانين وشرح أهداف الدراسة وهذا الحضور للباحث أثار اهتمام المفحوصين كما ساعد على جمع الاستبيانات الموزعة كاملة. وعليه فمن بين (325) استبيان الموزع على جميع أفراد المجتمع (أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة) تم استرجاع (304). وبعد عملية الفرز اتضح أن (14) منها غير صالحة للتحليل. معناه أنه إذا لم يجب المستجوب عن المعلومات الشخصية من حيث الدرجة العلمية، السن، الأقدمية المهنية، يتم إلغائه، أيضا يتم إلغاء كل من لم يجب على محور من محاور الاستبيانين، وبالتالي تم الاعتماد على الاستبيانات المائتين و تسعون (290) المتبقية في تحليل النتائج .

6.1- متغيرات الدراسة :

يكون طرح الفرضيات غالبا على شكل مصطلحات و مفاهيم، في هذا الصدد يتعلق الأمر الآن بتحديد نمط المتغيرات المستعملة، معنى هذا أننا نقوم بتعيين المتغيرات المستقلة (التي تبحث في القياس الناتج)، والمتغيرات التابعة (الناتج)، والمتغيرات المضبوطة وبعد ذلك جعلهم عمليات (قابلة للقياس). لأن الدراسة الميدانية تفرض على الباحث ضبط متغيرات بحثه قصد التحكم فيها من جهة وعزل المتغيرات الدخيلة من جهة أخرى، وبدون هذا الضبط يصعب على الباحث تحليل وتصنيف وتفسير النتائج التي يتوصل إليها، وتجنبًا لمثل هذه الصعوبات المحتملة قام الباحث بضبط متغيرات بحثه على النحو التالي :

1.6.1- نوع المتغيرات المستعملة:

1.1.6.1- المتغيرة المستقلة :

هي السبب في علاقة السبب والنتيجة، أي هي العامل المستعمل والذي نريد من خلاله في بحثنا، المتغيرات المستقلة تتكون من المتغير التالي: قياس النواتج

* **مصادر الضغوط المهنية:** نستعمل على قياس مصاد الضغوط المهنية من خلال المكونات التالية والتي تم تحديدها في المقياس المتبني:

- الضغوط البيداغوجية .
- الضغوط الادارية .
- الضغوط العلمية .
- الضغوط الاجتماعية.

يتعلق الأمر بالنسبة لنا أن نبين وجود التأثير أو العلاقة بين هذه المتغيرات واختيار أي معرفة ما إذا كانت هذه الضغوط موجبة أو سلبية بالنسبة للمتغير التابع ألا وهو الرضا الوظيفي.

2.1.6.1- المتغيرة التابعة:

هذه المتغيرة هي التي توضح الناتج أو الجواب، لأنها تحدد الظاهرة التي نحنبصدد محاولة شرحها، كما يطلق عليها معظم المنهجيين متغيرة متدخلة، وهذه الأخيرة يتعذر قياسها مباشرة، لكن من خلال ملاحظة بعض السلوكيات التي تعتبر ممثلة لهما .

(21DELANDSHEERE G, Op.Cit, P)

* **الرضا الوظيفي:** سنعمل على قياس مستوى الرضا العام للأساتذة عن مهنة التربية البدنية والرياضية بالجامعة من خلال المكونات التالية والتي تم تحديدها في مقياس الرضا الوظيفي المتبني في هذا البحث وهي :

- الرضا عن التدريس.
- الرضا عن الترقية.
- الرضا عن بيئة العمل.
- الرضا عن الزملاء.

وبالإمكان استعمال في ذلك عدة طرق من بينها : الاستبيان والحوار، الملاحظة المباشرة للسلوكيات أو باستعمال المقاييس والتي تعتبر أحسن طريقة لتقدير ذلك فهو لا يقدر طبيعة الرضا فقط بل شدته كذلك.

3.1.6.1- الموضوعية:

في هذا الاختبار تم تعديل بعض الكلمات الغير مفهومه وهذا بعد أن تم عرضها على الأستاذ المشرف و بقية الدكاترة المختصين.د. بن عكي محمد أكلي، أ.د. مصطفى منصوري بجامعة وهران ، أ.د. بن صديق، أ.د. بن تومي، أ.د. عطاء الله ، أ. بن سيدي من جامعة سيدي بلعباس وبعد مناقشتها معهم ودراستها و وضعها حيز التطبيق الميداني.

7.1- الدراسة الإحصائية :

إن علم الإحصاء هو ذلك العلم الذي يبحث في جميع البيانات و تنظيمها و عرضها وتحديدتها و اتخاذ القرارات بناء عليها». (محمد صبحي حسنين 1987، ص123) و منه فإن الهدف من استخدام المعالجة الإحصائية هو الوصول إلى مؤشرات كمية تساعدنا على التحليل و التفسير و التأويل، ثم الحكم و تختلف خطتها باختلاف نوع المشكلة و تبعا لهدف الدراسة و هذا من منطلق الاعتماد على الوسائل الإحصائية التي استخدمت في هذا البحث سواء في إجراءاته أو في تحليل نتائجه والتي حسبت بواسطة الحاسب الآلي (spss) هي :

* النسبة المئوية: ويرمز لها (%)

$$\frac{\text{عدد الإجابات} * 100}{\text{المجموع الكلي}} = \%$$

* المتوسط الحسابي: و يرمز له ب: $(\bar{S})$

$\bar{S}$: المتوسط الحسابي
مج س: مجموع الدرجات
ن: عدد أفراد العينة

$$\bar{S} = \frac{\text{مج س}}{N}$$

* الانحراف المعياري:

يعتبر الانحراف المعياري من أهم مقاييس التشتت، مدى تقارب و تباعد قيمة المفردات (درجة المفحوص) عن المتوسط (النقطة المركزية) باستخدام جذر الانحراف عن متوسطها. (عبد القادر حلمي، 1993، ص 48)

$$E = \sqrt{\frac{N \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2}{N(N-1)}}$$

* معامل الارتباط (ر) كارل بارسون: الهدف منه معرفة مدى العلاقة الارتباطية بين الإخباريين بالرجوع إلى جدول الدلالات الإحصائية لمعامل الارتباط (بارسون)(ر)، إذا كانت النتيجة أكبر من القيمة الجدولية فإن الترابط يكون قويا و العكس صحيح. (محمد أبو يوسف 1989، ص 62).

$$r = \frac{N \text{ (مج س ص)} - (\text{مج س})(\text{مج ص})}{\sqrt{[N \text{ مج س}^2 - (\text{مج س})^2][N \text{ مج ص}^2 - (\text{مج ص})^2]}}$$

صدق الاختبار: معامل صدق الاختبار = $\sqrt{\text{الثابت}}$

* مقياس كا²: لحساب مدى تجانس أو اختلاف الخصائص الفردية لأفراد العينة.

ومعادلته: $(K - K^2 / C)$

كا² = مج — — — — — حيث أن: ك = التكرارات النظرية.

ك ق

ك ق = التكرارات المتوقعة .

▪ اختبار LSD للمقارنات البعدية .

8.1- صعوبات البحث:

_ لقد صادف الطالب الباحث خلال إجراء هذا البحث بعض الصعوبات نذكر منها:
_ قلة الدراسات في مجال الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.

_ صعوبة تفريغ محتويات المقياسين المكونين من 97 بند 290 أستاذ.
_ صعوبة استرجاع بعض الإستمارات إلا بالإلحاح و تدخل بعض الوسطاء من أساتذة.
_ قلة المراجع إن لم نقل منعدمة في مجال الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.

الخاتمة:

لقد تمحور هذا الفصل حول منهجية البحث و الإجراءات الميدانية التي أنجزها الباحث خلال التجربة الاستطلاعية و الأساسية، تماشياً مع طبيعة البحث العلمي و متطلباته العلمية و العملية، بحيث قمنا في بداية هذا الفصل بالتطرق لمنهجية البحث و إجراءاته الميدانية. وفي التجربة الاستطلاعية تطرقنا إلى الخطوات العلمية التي أنجزت تمهيداً للتجربة الأساسية وذلك بتوضيح المنهج المتبع في البحث والعينة بالإضافة إلى مجالات البحث والأدوات المستخدمة.

الفصل الثاني

عرض ومناقشة نتائج البحث

المقدمة :

إن طبيعة البحث و منهجيته تقتضي على الباحث تخصيص هذا الفصل الذي يتناول عرضو مناقشة النتائج المتحصل عليها، وذلك لمعرفة مستوى رضا أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة في ضوء الضغوطات التي يواجهونها في مهنتهم، ومدى قدرته على التحكم في مادته من حيث التخطيط، التكيف و التصرف مع الطلبة، وكذا قدرته على التخطيط و كيفية استعمال الوسائل التعليمية لخدمة التعليم و المجتمع والهدف المراد الوصول إليه في الوحدة التعليمية.

وعليه سيقوم الباحث في هذا الفصل بالتطرق إلى عرض أهم النتائج ومناقشتها مستعينا في ذلك بمجموعة من الوسائل و الطرق الإحصائية.

1.2- عرض و تحليل و مناقشة النتائج:

أولاً : عرض و مناقشة الدراسة الخاصة بالفرضية الأولى التي تقول : " توجد علاقة إرتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة".

لدراسة هذه الفرضية تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجات الأساتذة في مقياس الضغوط المهنية و كذا مقياس الرضا الوظيفي و كانت النتائج كما يلي :

جدول رقم (13): نتائج معامل الارتباط بين الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي.

المصادر	مصادر الضغوط	الرضا الوظيفي
ن	290	290
س	252.53	82.16
ن1	289	
ر المحسوبة	-0.34	
ر الجدولية	0.18	
مستوى الدلالة	0.01	
الدلالة المعنوية	الفرق دال	

التحليل :

يلاحظ من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن (ر) المحسوبة قدرت بـ -0.34 و هي أكبر من (ر) الجدولية المقدرة بـ 0.18 عند درجة الحرية 289 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني وجود علاقة ارتباطية عكسية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي يعني أنه كلما زادت الضغوط المهنية قل الرضا الوظيفي، و العكس كلما نقصت الضغوط المهنية زاد الرضا

الوظيفي، و هذا ما أكده الجانب النظري للباحث ، و هومابينه فرازر (1983) أنه عندما يهدد المحيط توازن الفرد الداخلي، ويكون حجم التغير أو سرعته -أو الاثنين معا- أكبر مما يتحمله الفرد، يظهر هنا الضغط، وتكون من علاماته عدمالرضا، لاسيما في بداية الظهور، وكذلك lortie في دراسته بأن الرضا الوظيفي عند المدرسين يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى التقدم الذي يحرزه الطلبة و أمام تراجع النتائج الدراسية و ارتفاع نسبة الفاشلين منهم ، فإن صورة المدرس عن نفسه تتأثر، ويتناقص تقديره عن ذاته لأنه يرى في دوره و في مهنته ترجعا كبيرا من حيث الفاعلية والأهمية، و هو ما عبر عنه 57 بالمئة أن مهنة التدريس ليس لها مستقبل. و حسب سارازيفجربر (1999) فالوظائف التي لا تتيح للموظفين حرية اتخاذ القرارات هي التي تؤدي إلى المزيد من الضغط و بالتالي تقلل من رضاهم عن عملهم (جبر ص 17).

استنتاج :

توجد علاقة ارتباطيه عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي .

ثانيا: عرض و مناقشة الفرضية الثانية " تتباين مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و الأقدمية العملية، و الدرجة العلمية".

أ- عرض و مناقشة الضغوط المهنية في ظل متغير السن:

- المحور الأول : المصادر البيداغوجية .

الجدول رقم (14) يوضح نتائج المصدر البيداغوجي في ظل متغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	61.61	65.09	64.97	66.16
الانحراف المعياري	9.18	5.52	5.44	5.26
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف . المحسوبة	2.46			
ف . الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.063			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (14) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 2.46 و هي أقل من

(ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات

3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي

يعني أنه لا توجد فروق في المصدر البيداغوجي بالنظر إلى متغير السن.

استنتاج :

لا توجد فروق في المصادر البيداغوجية في ظل متغير السن .

– المحور الثاني: المصادر الإدارية.

الجدول رقم (15) يوضح نتائج المصدر الإداري تبعا لمتغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	63	59.62	59.02	56.26
الانحراف لمعياري	7.87	8.27	7.10	8.23
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	3.98			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.01			
الدلالة المعنوية	0.08			

– يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية

للمصدر الإداري تبعا لمتغير السن أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

– و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين

المجموعات و نتائج الجدول (15) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-15) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصادر الإدارية لمتغير السن .

السن	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
(أقل من 30 سنة) (30-35 سنة)	3.38	غير دال
(أقل من 30 سنة) (35-40 سنة)	3.98	غير دال
(أقل من 30 سنة) (أكبر من 40 سنة)	*6.74	دال
(35-30 سنة) (35-40 سنة)	0.60	غير دال
(35-30 سنة) (أكبر من 40 سنة)	*3.36	دال
(40-35 سنة) (أكبر من 40 سنة)	2.76	غير دال

التحليل : من خلال الجدول رقم (15) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 3.98 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات السن الأربعة الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في المصادر الإدارية بالنظر إلى متغير السن.

حيث يتضح من خلال اختبار LSD أن المصادر الادارية كأحد مصادر الضغوط المهنية مرتفعة لدى الأساتذة الذين هم دون من الثلاثين (30 سنة) ثم يليهم أصحاب السن ما بين (30_ 35 سنة)، ثم يليهم (35_ 40 سنة) و أكبر من 40 سنة في نفس المرتبة و هكذا يتضح جليا أن المصادر الإدارية تتأثر بمتغير السن حيث كلما زاد السن قلة الضغوط المهنية المتعلقة بالمصدر الإداري.

استنتاج: الضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر الإدارية تتأثر بمتغير السن .

- المحور الثالث: مصدر العلاقة مع الطلبة.

الجدول رقم (16) يوضح نتائج مصدر العلاقة مع الطلبة تبعا لمتغير السن .

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	30.46	31.02	30.38	30.02
الانحراف المعياري	3.59	8.27	3.47	3.48
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.19			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.01			
الدلالة المعنوية	0.31			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (16) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 1.19 و هي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في مصدر العلاقة مع الطلبة بالنظر إلى متغير السن.

الاستنتاج :

لا توجد فروق في مصدر العلاقة مع الطلبة في ظل متغير السن .

المحور الرابع : المصادر الإجتماعية .

الجدول رقم (17) يوضح نتائج المصدر الإجتماعي في ظل متغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	32.46	34.62	34.70	35.05
الانحراف المعياري	3.59	4.60	4.16	4.02
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.3			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.27			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (17) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 1.3 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات

3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر الاجتماعي بالنظر إلى متغير السن.

الاستنتاج :

لا توجد فروق في المصادر الاجتماعية في ظل متغير السن.

- المحور الخامس: مصدر النمو و الترقية المهنية .

الجدول رقم (18) يوضح نتائج مصدر النمو و الترقية في ظل متغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من35 إلى 40 سنة	اكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	25.53	25.60	25.07	25.02
الانحراف المعياري	3.12	3.09	3.11	3.03
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف .المحسوبة	0.68			
ف .الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.56			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (18) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 0.68 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في النمو و الترقية بالنظر إلى متغير السن.

الاستنتاج :

لا توجد فروق في مصادر النمو و الترقية في ظل متغير السن .

- المحور السادس : المصدر التطبيقي .

الجدول رقم (19) يوضح نتائج المصدر التطبيقي في ظل متغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	19.61	23.46	22.93	22.37
الانحراف المعياري	5.65	3.91	4.22	4.39
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف .المحسوبة	3.27			
ف .الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.02			

_ يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية

للمصدر التطبيقي تبعا لمتغير السن أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية .

_ و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين

المجموعات و نتائج الجدول (19) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-19) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصدر
التطبيقي لمتغير السن .

السن	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
(أقل من 30 سنة) (30-35 سنة)	*3.85	دال لصالح (30-35 سنة)
(أقل من 30 سنة) (35-40 سنة)	*3.32	دال لصالح (35-40 سنة)
(أقل من 30 سنة) (أكبر من 40 سنة)	*2.76	دال لصالح (أكبر من 40 سنة)
(35-30 سنة) (35-40 سنة)	0.53	غير دال
(35-30 سنة) (أكبر من 40 سنة)	1.09	غير دال
(40-35 سنة) (أكبر من 40 سنة)	0.56	غير دال

التحليل :

من خلال الجدول رقم (19) يظهر أن قيمة ف المحسوبة المقدرة بـ 3.27 و هي أكبر من ف الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في الجانب التطبيقي بالنظر إلى متغير السن.

حيث يتضح من إختبار LSD أن المصدر التطبيقي كأحد مصادر الضغوط المهنية مرتفعة لدى الأساتذة الذين يتراوح سنهم من (30 _ 35 سنة) و (35 _ 40 سنة) و أكبر من 40 سنة مقارنة بالأساتذة الأقل من 30 سنة ما يعني أن الزيادة في السن بالنسبة للأستاذ الجامعي تعني زيادة في مصادر الضغوط المهنية المرتبطة بالجانب التطبيقي .

الاستنتاج : مصادر الضغوط المهنية المرتبطة بالجانب التطبيقي تتأثر بمتغير بالسن .

- المحور السابع: المصدر العلمي.

الجدول رقم (20) يوضح نتائج المصدر العلمي في ظل متغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	19.61	23.46	22.93	22.37
الانحراف المعياري	5.65	3.91	4.22	4.39
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	3.26			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.02			

_ يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية

للمصدر العلمي تبعا لمتغير السن أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية .

_ و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين

المجموعات و نتائج الجدول (20) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-20) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصدر العلمي لمتغير السن .

السن	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
(أقل من 30 سنة) (30-35 سنة)	0.13	غير دال
(أقل من 30 سنة) (35-40 سنة)	0.74	غير دال
(أقل من 30 سنة) (أكبر من 40 سنة)	0.28	غير دال
(35-30 سنة) (35-40 سنة)	*0.88	دال لصالح (30-35 سنة)
(35-30 سنة) (أكبر من 40 سنة)	0.42	غير دال
(40-35 سنة) (أكبر من 40 سنة)	0.45	غير دال

التحليل :

من خلال الجدول رقم (20) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة المقدرة بـ 3.26 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في المصدر العلمي بالنظر إلى متغير السن.

حيث يتضح من إختبار LSD أن المصدر العلمي كأحد مصادر الضغوط المهنية مرتفعة لدى الأساتذة الذين يتراوح سنهم من (30_35 سنة) و (35_40 سنة) و أكبر من 40 سنة مقارنة بالأساتذة الأقل من 30 سنة ما يعني أن الزيادة في السن بالنسبة للأستاذ الجامعي تعني زيادة في مصادر الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر العلمي .

الاستنتاج: مصادر الضغوط المهنية المرتبطة العلمي يتأثر بمتغير بالسن .

- نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير السن

الجدول رقم (21) يوضح دراسة نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير السن .

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35سنة	من35 إلى 40 سنة	اكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	248.38	254.75	252.16	250.79
الانحراف المعياري	22.70	16.51	16.07	15.06
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف . المحسوبة	1.14			
ف . الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.33			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (21) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ 1.14 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الأربعة في الضغوط المهنية بمعنى أن الضغوط المهنية لا تتأثر بالسن لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة إلا في محورين العلاقة مع الإدارة و كذلك الجانب التطبيقي.

الإستنتاج : الضغوط المهنية لا تتأثر بمتغير بالسن إلا في محورين العلاقة مع الإدارة و كذلك الجانب التطبيقي.

ب - عرض و مناقشة الضغوط المهنية في ظل متغير الأقدمية المهنية :

- المحور أول : المصدر البيداغوجي .

الجدول رقم (22) يوضح نتائج المصدر البيداغوجي في ظل الأقدمية المهنية .

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	65.05	65.18	65.68	64.13
الانحراف المعياري	6.47	5.45	5.35	5.41
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف . المحسوبة	0.74			
ف . الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.52			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (22) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 0.71 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر البيداغوجي بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية.

استنتاج :

لا توجد فروق في المصادر البيداغوجية في ظل متغير الأقدمية المهنية .

- المحور الثاني: المصادر الإدارية.

الجدول رقم (23) يوضح نتائج المصدر الإداري في ظل الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10سنة	من 10 إلى 15 سنة	اكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	59.36	59.22	59.37	55.75
الانحراف المعياري	6.47	7.85	8.10	6.96
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	2.60			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.01			
الدلالة المعنوية	0.05			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (23) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 2.60 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر الإداري بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية.

استنتاج :

لا توجد فروق في المصادر الإدارية في ظل متغير الأقدمية المهنية.

- المحور الثالث: مصدر العلاقة مع الطلبة .

الجدول رقم (24) يوضح نتائج مصدر العلاقة مع الطلبة في ظل الأقدمية المهنية .

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10سنة	من 10 إلى 15 سنة	اكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	30.26	30.91	30.67	29.84
الانحراف المعياري	3.55	3.28	3.60	3.08
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.16			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.01			
الدلالة المعنوية	0.32			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (24) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 1.16 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في العلاقة مع الطلبة بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية .

إستنتاج :

لا توجد فروق في مصادر العلاقة مع الطلبة في ظل متغير الأقدمية المهنية .

- المحور الرابع : مصدر الاجتماعي .

الجدول رقم (25) يوضح نتائج المصدر الاجتماعي في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	34.40	34.87	34.37	35.20
الانحراف المعياري	4.37	4.51	4.74	3.82
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف . المحسوبة	0.50			
ف . الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.68			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (25) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 0.50 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر الاجتماعي بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية .

الاستنتاج :

لا توجد فروق في المصادر الاجتماعية في ظل متغير الأقدمية المهنية .

- المحور الخامس: مصدر النمو و الترقية.

الجدول رقم (26) يوضح نتائج مصدر النمو و الترقية في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10سنة	من 10 إلى 15 سنة	اكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	25.22	25.79	25.08	24.62
الانحراف المعياري	2.82	3.32	3.15	2.80
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.59			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.19			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (26) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 1.59 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في النمو و الترقية بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية.

الاستنتاج :

لا توجد فروق في مصادر النمو و الترقية في ظل متغير الأقدمية المهنية .

- المحور السادس: المصدر التطبيقي.

الجدول رقم (27) يوضح تباين في المصدر التطبيقي في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	22.37	23.23	22.83	23.73
الانحراف المعياري	4.39	4.59	3.91	3.58
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.11			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.34			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (27) يظهر أن قيمة ف المحسوبة مقدرة بـ 1.11 و هي أقل من ف الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في الجانب التطبيقي بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية .

الاستنتاج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الجانب التطبيقي في ظل متغير الأقدمية المهنية .

- المحور السابع : المصدر العلمي :

الجدول رقم (28) يوضح نتائج المصدر العلمي في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	15.69	15.09	15.50	15.17
الانحراف المعياري	2.08	2.10	2.16	1.94
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.31			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.26			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (28) يظهر أن قيمة ف المحسوبة مقدرة بـ 1.31 و هي أقل من ف الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر العلمي بالنظر إلى متغير الأقدمية المهنية .

الاستنتاج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر العلمي في ظل متغير الأقدمية المهنية .

ـ نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير الأقدمية المهنية.

ـ الجدول رقم (29) يوضح دراسة نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية المهنية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	251.73	254.52	253.39	248.33
الانحراف المعياري	17.55	17.99	15.35	11.89
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف. المحسوبة	1.56			
ف. الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.19			

التحليل :

من خلال الجدول رقم (29) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ 1.56 و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الأربعة في الضغوط المهنية بمعنى أن الضغوط المهنية لا تتأثر بالأقدمية المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة .

الاستنتاج :

الضغوط المهنية لا تتأثر بمتغير الأقدمية المهنية .

ج - عرض و مناقشة الضغوط المهنية في ظل متغير الدرجة العلمية :

- المحور أول : المصدر البيداغوجي .

الجدول رقم (30) يوضح نتائج المصدر البيداغوجي في ظل متغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	64.15	66.49	63.76
الانحراف المعياري	5.90	5.09	6.00
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3	
	التباين داخل المجموعات	285	
ف. المحسوبة	6.42		
ف. الجدولية	2.62		
مستوى الدلالة	0.01		
الدلالة المعنوية	0.002		

_ يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية للمصدر البيداغوجي تبعا لمتغير الدرجة العلمية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية .

_ و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين المجموعات و نتائج الجدول (30) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-30) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصادر البيداغوجي لمتغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	الفرق بين المتوسطات	الدالة الإحصائية
(أستاذ التعليم العالي) (أستاذ محاضر أ و ب)	*2.34	دالة لصالح أستاذ محاضر
(أستاذ التعليم العالي) (أستاذ مساعد أ و ب)	0.39	غير دال
(أستاذ مساعد أ و ب) (أستاذ محاضر أ و ب)	2.73	غير دال

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (30) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (6.42) و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر البيداغوجي بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

و كذلك يتضح من خلال اختبار LSD أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر البيداغوجية مرتفعة لدى الأساتذة المحاضرين (أ ، ب) ، ثم يليهم الأساتذة المساعدين (أ، ب) و في الأخير أساتذة التعليم العالي و عليه نرى أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر البيداغوجية تتأثر بالدرجة العلمية حيث أن الأستاذ المحاضر أ و ب هو الأكثر تعرضا للضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر البيداغوجية مقارنة بالدرجات الأخرى .

الإستنتاج :

تتأثر الضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر البيداغوجية بالدرجة العلمية .

- المحور الثاني : المصادر الإدارية .

الجدول رقم (31) يوضح تباين في المصدر الإداري في ظل متغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	53.69	58.75	59.20
الانحراف المعياري	6.57	7.83	7.99
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3	
	التباين داخل المجموعات	285	
ف. المحسوبة	2.93		
ف. الجدولية	2.62		
مستوى الدلالة	0.01		
الدلالة المعنوية	0.05		

_ يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية للمصدر الإداري تبعا لمتغير الدرجة العلمية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية .

_ و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين المجموعات و نتائج الجدول (31) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-31) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا لمحور المصادر الإداري لمتغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
----------------	---------------------	-------------------

غير دال	0.45	(أستاذ التعليم العالي) (أستاذ محاضر أ و ب)
دال لصالح أستاذ مساعد (أ. ب).	*5.51	(أستاذ التعليم العالي) (أستاذ مساعد أ و ب)
دال لصالح أستاذ محاضر (أ. ب).	*5.05	(أستاذ مساعد أ و ب) (أستاذ محاضر أ و ب)

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (31) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (2.93) و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر الإداري بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

و كذلك يتضح من خلال اختبار LSD أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري مرتفعة لدى الأساتذة المساعدين (أ ، ب) ، ثم يليهم الأساتذة المحاضرين (أ، ب) و في الأخير أساتذة التعليم العالي، و عليه نرى أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري تتأثر بالدرجة العلمية حيث أن الأستاذ المساعد (أ ، ب) هو الأكثر تعرضا للضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري مقارنة بالدرجات الأخرى .

الإستنتاج :

تتأثر الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري بالدرجة العلمية .

- المحور الثالث: مصدر العلاقة مع الطلبة.

الجدول رقم (32) يوضح نتائج مصدر العلاقة مع الطلبة في ظل متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
----------------	----------------------	-------------------	-------------------

30.35	30.55	29.84	المتوسط الحسابي
3.38	3.47	3.64	الانحراف المعياري
3		التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285		التباين داخل المجموعات	
0.25			ف. المحسوبة
2.62			ف. الجدولية
0.05			مستوى الدلالة
0.77			الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (32) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.25) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في مصدر العلاقة مع الطلبة بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

الإستنتاج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر العلاقة مع الطلبة في ظل متغير الدرجة العلمية

- المحور الرابع: المصدر الاجتماعي.

الجدول رقم (33) يوضح نتائج المصدر الاجتماعي في ظل متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
----------------	----------------------	-------------------	-------------------

34.36	34.78	34.57	المتوسط الحسابي
2.90	4.40	4.44	الانحراف المعياري
3		التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285		التباين داخل المجموعات	
0.09			ف. المحسوبة
2.62			ف. الجدولية
0.05			مستوى الدلالة
0.91			الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (33) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.09) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر الاجتماعي بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

الإستنتاج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر الاجتماعي في ظل متغير الدرجة العلمية .

- المحور الخامس: مصدر النمو و الترقية .

الجدول رقم (34) يوضح النتائج في المصدر النمو و الترقية في ظل متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	25.30	25.11	25.36
الانحراف المعياري	2.56	3.09	3.13
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3	
	التباين داخل المجموعات	285	
ف . المحسوبة	0.23		
ف . الجدولية	2.62		
مستوى الدلالة	0.05		
الدلالة المعنوية	0.79		

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (34) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.23) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في مصدر النمو و الترقية بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

الاستنتاج : لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مصدر النمو و الترقية في ظل متغير الدرجة العلمية.

- المحور السادس : المصدر التطبيقي .

الجدول رقم (35) يوضح نتائج المصدر التطبيقي في ظل متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
----------------	----------------------	-------------------	-------------------

22.81	23.02	24.46	المتوسط الحسابي
4.29	2.14	3.04	الانحراف المعياري
3		التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285		التباين داخل المجموعات	
0.92			ف. المحسوبة
2.62			ف. الجدولية
0.05			مستوى الدلالة
0.39			الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (35) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.92) و هي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر التطبيقي بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

الاستنتاج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر التطبيقي في ظل متغير الدرجة العلمية.

- المحور السابع: المصدر العلمي .

الجدول رقم (36) يوضح نتائج المصدر العلمي في ظل متغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
----------------	----------------------	-------------------	-------------------

15.50	15.21	15.38	المتوسط الحسابي
2.08	2.14	1.75	الانحراف المعياري
3		التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285		التباين داخل المجموعات	
0.64			ف. المحسوبة
2.62			ف. الجدولية
0.05			مستوى الدلالة
0.52			الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (36) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.64) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه لا توجد فروق في المصدر العلمي بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

الإستنتاج :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر العلمي في ظل متغير الدرجة العلمية.

- نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير الدرجة العلمية

الجدول رقم (37) يوضح دراسة نتائج الضغوط المهنية في ظل متغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
----------------	----------------------	-------------------	-------------------

248.33	254.02	246.69	المتوسط الحسابي
11.89	15.01	11.63	الانحراف المعياري
3		التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285		التباين داخل المجموعات	
1.50			ف. المحسوبة
2.62			ف. الجدولية
0.05			مستوى الدلالة
0.22			الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (37) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (1.5) وهي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات ثلاثة المتمثلة في الدرجة العلمية بمعنا أن الضغوط المهنية لا تتأثر لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة .

الإستنتاج :

الضغوط المهنية لا تتأثر بمتغير الدرجة العلمية .

ثالثا: عرض و مناقشة الفرضية الثالثة : تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة تبعا لعوامل السن و الخبرة العملية و الدرجة العلمية.

أ - عرض و مناقشة الرضا الوظيفي في ظل متغير السن :

- المحور الأول : النمط الإداري .

الجدول رقم (38) يوضح نتائج النمط الإداري في ظل متغير السن .

السن	أقل من 30 سنة	من30 إلى 35سنة	من35 إلى 40 سنة	اكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	27.84	27.94	28.42	28.55
الانحراف المعياري	5.72	5.82	5.02	5.10
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات	285		
ف .المحسوبة	0.23			
ف .الجدولية	2.62			
مستوى الدلالة	0.05			
الدلالة المعنوية	0.86			

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (39) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.23) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن النمط الإداري لا يتأثر بمتغير السن .

الإستنتاج :لا يتأثر مصدر النمط الإداري بمتغير السن .

- المحور الثاني : بيئة العمل .

الجدول رقم (39) يوضح نتائج مصدر بيئة العمل في ظل متغير السن.

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	22.76	23.24	24.19	24.10
الانحراف المعياري	5.77	4.36	3.87	3.85
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		
	التباين داخل المجموعات			

285	التباين داخل المجموعات	درجة الحرية
1.31		ف. المحسوبة
2.62		ف. الجدولية
0.05		مستوى الدلالة
0.27		الدلالة المغنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (40) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (1.31) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن بيئة العمل لا تتأثر بمتغير السن .

الإستنتاج :

لا يتأثر مصدر بيئة العمل بمتغير السن .

- المحور الثالث : طبيعة التدريس .

الجدول رقم (40) يوضح نتائج مصدر طبيعة التدريس في ظل متغير السن .

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	15.69	15.33	15.07	15.22
الانحراف المعياري	2.35	1.90	2.12	2.18
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		

285	التباين داخل المجموعات	
0.52	ف. المحسوبة	
2.62	ف. الجدولية	
0.05	مستوى الدلالة	
0.66	الدلالة المغنوية	

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (41) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.52) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن طبيعة التدريس لا تتأثر بمتغير السن .

الإستنتاج :

لا يتأثر مصدر طبيعة التدريس بمتغير السن .

- نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير السن.

الجدول رقم (41) يوضح نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير السن .

السن	أقل من 30 سنة	من 30 إلى 35 سنة	من 35 إلى 40 سنة	أكبر من 40 سنة
المتوسط الحسابي	79.84	81.20	82.59	83.20
الانحراف المعياري	12.87	12.74	11.59	9.49
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3		

285	التباين داخل المجموعات	
0.62		ف. المحسوبة
2.62		ف. الجدولية
0.05		مستوى الدلالة
0.60		الدلالة المغنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (42) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.62) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة لا تتأثر بمتغير السن .

الاستنتاج :

لا يتأثر الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة بمتغير السن .

ب-عرض و مناقشة الرضا الوظيفي في ظل متغير الأقدمية المهنية :

- المحور الأول: النمط الإداري .

الجدول رقم (42) يوضح نتائج النمط الإداري في ظل متغير الأقدمية المهنية .

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	28.50	27.37	28.69	29.53

4.89	4.14	5.83	6.05	الانحراف المعياري
3			التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285			التباين داخل المجموعات	
1.89				ف. المحسوبة
2.62				ف. الجدولية
0.05				مستوى الدلالة
0.13				الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (43) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (1.89) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن النمط الإداري لا يتأثر بمتغير الأقدمية المهنية .

الإستنتاج :لا يتأثر مصدر النمط الإداري بمتغير الأقدمية المهنية .

- المحور الثاني: بيئة العمل.

الجدول رقم (43) يوضح نتائج بيئة العمل في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	23.04	22.87	24.56	25.28
الانحراف المعياري	5.00	4.04	3.88	2.17
التباين بين	3			

درجة الحرية	المجموعات	
	التباين داخل المجموعات	285
ف. المحسوبة		5.42
ف. الجدولية		2.62
مستوى الدلالة		0.05
الدلالة المعنوية		0.001

_ يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية لمحور بيئة العمل تبعاً لمتغير الأقدمية المهنية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية.

_ و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين المجموعات و نتائج الجدول (44) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-43) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعاً لمحور بيئة العمل لمتغير الأقدمية المهنية .

الأقدمية المهنية	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
(أقل من 5 سنوات) (من 5 إلى 10 سنة)	1.03	غير دال
(أقل من 5 سنوات) (من 10 إلى 15 سنة)	2.85	غير دل
(أقل من 5 سنة) (أكبر من 15 سنة)	*5.64	دال لصالح (أكثر من 15 سنة)

غير دال	3.88	(من 5 إلى 10 سنة) (من 10 إلى 15 سنة)
دال لصالح (أكثر من 15 سنة)	*6.67	(من 5 إلى 10 سنة) (أكثر من 15 سنة)
غير دال	2.79	(من 10 إلى 15 سنة) (أكبر من 15 سنة)

التحليل : حيث يتضح من خلال الجدول رقم (44) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 5.42 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأقدمية المهنية الأربعة الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في المصادر الإدارية بالنظر إلى الأقدمية المهنية.

حيث يتضح من خلال اختبار LSD أن الرضا الوظيفي المتعلق ببيئة العمل مرتفع لدى الأساتذة الذين تزيد أقدميتهم عن 15 سنة ثم يليهم الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم بين (10-15 سنة) ثم في المرتبة نفسها الأساتذة التي تتراوح أقدميتهم أقل من 10 سنوات ، وهكذا يظهر بوضوح أن الرضا الوظيفي المرتبط ببيئة العمل يزيد مع زيادة الخبرة المهنية و هو كلما زادت خبرة الأستاذ زاد معه الرضا الوظيفي .

إستنتاج : يتأثر الرضا الوظيفي المرتبط ببيئة العمل بالأقدمية المهنية .

- المحور الثالث: طبيعة التدريس .

الجدول رقم (44) يوضح نتائج طبيعة التدريس في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	15.05	15.30	15.37	15.04
الانحراف المعياري	2.56	2.08	1.65	1.91
التباين بين المجموعات	3			

285	التباين داخل المجموعات	درجة الحرية
0.45		ف. المحسوبة
2.62		ف. الجدولية
0.05		مستوى الدلالة
0.71		الدلالة المعنوية

التحليل:

يتضح من خلال الجدول رقم (45) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.45) و هي أقل من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن طبيعة التدريس لا يتأثر بمتغير الأقدمية المهنية .

الاستنتاج:

لا يتأثر مصدر طبيعة التدريس بمتغير الأقدمية المهنية .

_ دراسة نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير الأقدمية المهنية.

الجدول رقم (45) يوضح دراسة نتائج الرضا الوظيفي في ظل الأقدمية المهنية.

الأقدمية	أقل من 5 سنوات	من 5 إلى 10 سنة	من 10 إلى 15 سنة	أكبر من 15 سنة
المتوسط الحسابي	80.73	79.70	83.58	86.37
الانحراف المعياري	13.53	11.82	9.54	9.99

3	التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285	التباين داخل المجموعات	
4.19		ف. المحسوبة
2.62		ف. الجدولية
0.01		مستوى الدلالة
0.006		الدلالة المعنوية

_ يتضح من الجدول السابق أن قيمة (ف) المحسوبة أكبر من قيمة (ف) الجدولية للرضا الوظيفي لمتغير الأقدمية المهنية أي أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية .

_ و للتعريف لصالح من تعود الفروق استخدم الباحث اختبار (LSD) للمقارنة البعدية بين المجموعات و نتائج الجدول (44) تبين ذلك .

الجدول رقم (1-45) يوضح اختبار (LSD) للمقارنات البعدية تبعا للرضا الوظيفي لمتغير الأقدمية المهنية .

الأقدمية المهنية	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الإحصائية
(أقل من 5 سنوات) (من 5 إلى 10 سنة)	1.03	غير دال
(أقل من 5 سنوات) (من 10 إلى 15 سنة)	2.85	غير دل
(أقل من 5 سنة) (أكبر من 15 سنة)	*5.64	دال لصالح (أكثر من 15 سنة)
(من 5 إلى 10 سنة) (من 10 إلى 15 سنة)	3.88	غير دال

دال لصالح (أكثر من 15 سنة)	6.67*	(من 5 إلى 10 سنة) (أكثر من 15 سنة)
غير دال	2.79	(من 10 إلى 15 سنة) (أكثر من 15 سنة)

التحليل : حيث يتضح من خلال الجدول رقم (46) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 4.19 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند درجة حرية داخل المجموعات 285 و بين المجموعات 3 و مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأقدمية المهنية الأربعة الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي بالنظر إلى الأقدمية المهنية.

حيث يتضح من خلال اختبار LSD أن الرضا الوظيفي المتعلق بالأقدمية المهنية مرتفع لدى الأساتذة الذين تزيد أقدميتهم عن 15 سنة ثم يليهم الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم بين (10-15 سنة) ثم في المرتبة نفسها الأساتذة التي تتراوح أقدميتهم أقل من 10 سنوات ، وهكذا يظهر بوضوح أن الرضا الوظيفي المرتبط بالأقدمية المهنية يزيد مع زيادة الخبرة المهنية و هو كلما زادت خبرة الأستاذ زاد معه الرضا الوظيفي .

إستنتاج : يتأثر الرضا الوظيفي المرتبط بالأقدمية المهنية .

ب-عرض و مناقشة الرضا الوظيفي في ظل متغير الدرجة العلمية :

- المحور الأول : النمط الإداري .

الجدول رقم (46) يوضح نتائج النمط الإداري في ظل متغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	29.84	28.17	28.21
الانحراف المعياري	5.14	4.34	6.03

3	التباين بين المجموعات	درجة الحرية
285	التباين داخل المجموعات	
0.59		ف. المحسوبة
2.62		ف. الجدولية
0.01		مستوى الدلالة
0.55		الدلالة المغنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (46) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.59) و هي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن النمط الإداري لا يتأثر بمتغير الدرجة العلمية .

الاستنتاج :لا يتأثر مصدر النمط الإداري بمتغير الدرجة العلمية .

- المحور الثاني: بيئة العمل .

الجدول رقم (47) يوضح نتائج بيئة العمل في ظل متغير الدرجة العلمية .

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	24.38	23.84	23.70
الانحراف المعياري	11.63	3.95	4.43
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3	
	التباين داخل المجموعات	285	

0.17	ف. المحسوبة
2.62	ف. الجدولية
0.01	مستوى الدلالة
0.83	الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (49) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.17) و هي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن بيئة العمل لا تتأثر بمتغير الدرجة العلمية .

الاستنتاج :

لا يتأثر مصدر بيئة العمل بمتغير الدرجة العلمية .

- المحور الثالث: طبيعة التدريس.

الجدول رقم (48) يوضح نتائج طبيعة التدريس في ظل متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	15.15	15.30	15.15
الانحراف المعياري	1.67	1.99	2.17
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3	
	التباين داخل المجموعات	285	

0.18	ف. المحسوبة
2.62	ف. الجدولية
0.01	مستوى الدلالة
0.83	الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (50) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.18) و هي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بمعنى أن طبيعة التدريس لا تتأثر بمتغير الدرجة العلمية .

الاستنتاج :

لا يتأثر مصدر طبيعة التدريس بمتغير الدرجة العلمية .

_ دراسة نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير الدرجة العلمية.

الجدول رقم (49) يوضح دراسة نتائج الرضا الوظيفي في ظل متغير الدرجة العلمية.

الدرجة العلمية	أستاذ التعليم العالي	أستاذ محاضر أ و ب	أستاذ مساعد أ و ب
المتوسط الحسابي	86.23	82.18	81.78
الانحراف المعياري	11.91	9.97	12.73
درجة الحرية	التباين بين المجموعات	3	
	التباين داخل المجموعات	285	

0.88	ف. المحسوبة
2.62	ف. الجدولية
0.05	مستوى الدلالة
0.41	الدلالة المعنوية

التحليل :

يتضح من خلال الجدول رقم (51) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (0.88) و هي أصغر من (ف) الجدولية المقدرة بـ (2.62) عند درجة حرية 3 بين المجموعات و 285 داخل المجموعات ما يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعات الثلاثة المتمثلة في الدرجة العلمية بمعنا أن الرضا الوظيفي لا يتأثر لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة بمتغير الدرجة العلمية .

الإستنتاج : لا يتأثر الرضا الوظيفي بمتغير الدرجة العلمية .

*الاستنتاجات:

في ضوء أهداف البحث وفروضه ووفقا لما أشارت إليه نتائج التحليل الإحصائي في ضوء مناقشة النتائج، وفي حدود عينة البحث، أمكن الباحث التوصل إلى استنتاجات والخروج في النهاية بمجموعة من التوصيات نأمل الأخذ بها مستقبلا.

1- إن أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة يواجهون ضغوطات مهنية تنعكس عليهم بالسلب في مردود عملهم.

2- يجب على الجامعة أن تبرم علاقات مع جامعات و وطنية ودولية .

3- إن أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة راضين في عملهم من خلال العلاقة مع الطلبة وتفاعلهم أثناء إلقاء المحاضرة ،أو في الجانب التطبيقي .

4- يوجد اختلاف في درجة ممارسة للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في أقسام و

لصالح) المؤهل العلمي ،والأقدمية المهنية(معاهد التربية البدنية والرياضية يصب لمتغير حملة الدكتوراه و الأكثر من 16 سنة أقدمية مهنية.

6- إن الراتب الشهري الذي يتقاضاه الأستاذ الجامعي بما فيهم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشكل له ضغوطات نفسية ومهنية مما ينعكس سلبا على الرضا الوظيفي لديهم. ، تسبب لأساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة . .

7_ لا توضح الأنظمة و القوانين المعمول بها في الجامعة.

مناقشة الفرضية الأولى:

توجد علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة .

كشفت الدراسة عن وجود علاقات ارتباطية عكسية إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 بين مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

يلاحظ من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن (ر) المحسوبة قدرت بـ -0.34 و هي أكبر من (ر) الجدولية المقدرة بـ 0.18 ، ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية

الأمر الذي يعني وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين متغيري مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي يعني أنه كلما زادت الضغوط المهنية قل الرضا الوظيفي و العكس صحيح وكذلك بحساب المتوسطات الحسابية والنسب المئوية لمعرفة درجة الضغوطات المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة أن المتوسط الحسابي للضغوط المهنية قد بلغ وهي نسبة عالية مقارنة بالمتوسط الحسابي 252.53%66.64 وهذه القيمة نسبتها المئوية مما تبين للباحث أن 33.36% للرضا الوظيفي القدر ب 82.16 و هذه القيمة نسبتها المئوية أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة يواجهون جملة من الضغوط المهنية.

و هذا ما أكده الجانب النظري للباحث ، فرازر (1983) أنه عندما يهدد المحيط توازن الفرد الداخلي، ويكون حجم التغير أو سرعته -أو الاثنين معا- أكبر مما يتحملة الفرد، يظهر هنا الضغط، وتكون من علاماته عدم الرضا، لاسيما في بداية الظهور و هو ما بينه في دراسته بأن الرضا الوظيفي عند المدرسين lortie الشكل (4) ص 86 و هو ما بينه كذلك يرتبط ارتباطا وثيقا بمدى التقدم الذي يحرزه الطلبة و أمام تراجع النتائج الدراسية و ارتفاع نسبة الفاشلين منهم ، فإن صورة المدرس عن نفسه تتأثر، و يتناقص تقديره عن ذاته لأنه يرى في دوره و في مهنته تراجعاً كبيراً من حيث الفاعلية و الأهمية، و هو ما عبر عنه 57 بالمئة أن مهنة التدريس ليس لها مستقبل. و حسب سارازيفجربر (1999) فالوظائف التي لا تتيح للموظفين حرية اتخاذ القرارات هي التي تؤدي إلى المزيد من الضغط و بالتالي تقلل من رضاهم عن عملهم (جربير ص 17)، ، إذ يرى أن عدم الرضا محك آخر للتنبؤ هذه النظرة الأخيرة، بمستوى الضغط النفسي، بحيث عندما لا يحصل التوافق بين الخصائص النفسية والاجتماعية للفرد العامل مع محيط عمله، تبدأ بعض الأعراض في الظهور، كالقلق والاكتئاب والأمراض السيكوسوماتية كدليل على ارتفاع درجة الضغط النفسي عند صاحبها (ستورا نجمان، ص34).

و بعد عرض و تفسير نتائج الدراسة الخاصة بهذه الفرضية ، فإننا نقبل فرضية البحث التي تقول توجد علاقة ارتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و مستوى الرضا الوظيفي لدى عينة الدراسة.

مناقشة الفرضية الثانية:

تتباين مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة تبعاً لعوامل السن و الأقدمية المهنية و الدرجة العلمية .

كشفت الدراسة عن وجود علاقات ارتباطية دالة إحصائية في بعض مصادر الضغوط المهنية تبعاً لعامل السن و الأقدمية المهنية و الدرجة العلمية .

فعن المصدر الإداري كشفت الدراسة من خلال الجدول رقم (15) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 3.98 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات السن الأربعة الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في المصادر الإدارية بالنظر إلى متغير السن.

أن المصادر الادارية كأحد مصادر الضغوط LSD حيث يتضح من خلال اختبار المهنية مرتفعة لدى الأساتذة الذين هم دون من الثلاثين (30 سنة) ثم يليهم أصحاب السن ما بين (30_35 سنة)، ثم يليهم (35_40 سنة) و أكبر من 40 سنة في نفس المرتبة و هكذا يتضح جليا أن المصادر الإدارية تتأثر بمتغير السن حيث كلما زاد السن قلت الضغوط المهنية المتعلقة بالمصدر الإداري .

و عن المصدر التطبيقي بالنسبة لمتغير السن من خلال الجدول رقم (19) يظهر أن قيمة ف المحسوبة المقدرة بـ 3.27 و هي أكبر من ف الجدولية المقدرة بـ 2.62 و

مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في الجانب التطبيقي بالنظر إلى متغير السن.

أن المصدر التطبيقي كأحد مصادر الضغوط المهنية LSD حيث يتضح من إختبار مرتفعة لدى الأساتذة الذين يتراوح سنهم من (30_35 سنة) و (35_40 سنة) و أكبر من 40 سنة مقارنة بالأساتذة الأقل من 30 سنة ما يعني أن الزيادة في السن بالنسبة للأستاذ الجامعي تعني زيادة في مصادر الضغوط المهنية المرتبطة بالجانب التطبيقي .

كما ارتبط المصدر العلمي بالنسبة لمتغير السن من خلال الجدول رقم (20) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة المقدرة بـ 3.26 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 و مستوى الدلالة 0.05 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في المصدر العلمي بالنظر إلى متغير السن.

أن المصدر العلمي كأحد مصادر الضغوط المهنية مرتفعة LSD حيث يتضح من إختبار لدى الأساتذة الذين يتراوح سنهم من (30_35 سنة) و (35_40 سنة) و أكبر من 40 سنة مقارنة بالأساتذة الأقل من 30 سنة ما يعني أن الزيادة في السن بالنسبة للأستاذ الجامعي تعني زيادة في مصادر الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر العلمي .

و كذلك كشفت الدراسة عن وجود علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائيا بين المصدر البيداغوجي في ظل متغير الدرجة العلمية، يتضح من خلال الجدول رقم 30 يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ 6.42 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر البيداغوجي بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر LSD وكذلك يتضح من خلال اختبار البيداغوجية مرتفعة لدى الأساتذة المساعدين (أ ، ب) ، ثم يليهم الأساتذة المحاضرين (أ ، ب)

و في الأخير أساتذة التعليم العالي و عليه نرى أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر البيداغوجية تتأثر بالدرجة العلمية حيث أن الأستاذ المساعد (أ ، ب) هو الأكثر تعرضا للضغوط المهنية المرتبطة بالمصادر البيداغوجية مقارنة بالدرجات الأخرى .

إلا جانب المصدر الإداري في ظل متغير الدرجة العلمية، يتضح من خلال الجدول رقم (31) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة و التي تقدر بـ (2.93) و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدر بـ (2.62) ما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المصدر الإداري بالنظر إلى متغير الدرجة العلمية .

أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري LSD وكذلك يتضح من خلال اختبار مرتفعة لدى الأساتذة المساعدين (أ ، ب) ، ثم يليهم الأساتذة المحاضرين (أ ، ب) و في الأخير أساتذة التعليم العالي و عليه نرى أن الضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري تتأثر بالدرجة العلمية حيث أن الأستاذ المساعد (أ ، ب) هو الأكثر تعرضا للضغوط المهنية المرتبطة بالمصدر الإداري مقارنة بالدرجات الأخرى .

(1993) أن Lilte and M° Laughlin و هذا ما يرى كل من ليلت وماك لوغلين المؤثرات البيئية التي يمارس المدرسون من خلال مهامهم تؤثر على حجم الجهود التي يبذلونها، وعلى إحساسهم بقيمتهم، ودورهم في العملية التربوية، كما تؤثر كذلك على مفهومهم لمهنة التدريس. (علي الجبر، 1997، ص163).

و بعد عرض و تفسير نتائج الدراسة الخاصة بهذه الفرضية ، فإننا نقبل فرضية البحث التي تقول وجود تباين بين مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة تبعا لعوامل السن و الأقدمية المهنية و الدرجة العلمية .

مناقشة الفرضية الثالثة:

تتباين مستويات الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لعوامل السن و الأقدمية المهنية و الدرجة العلمية.

يتضح من الجدول رقم (44) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 5.42 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأقدمية المهنية الأربعة الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في المصادر الإدارية بالنظر إلى الأقدمية المهنية.

أن الرضا الوظيفي المتعلق ببيئة العمل مرتفع لدى LSD حيث يتضح من خلال اختبار الأساتذة الذين تزيد أقدميتهم عن 15 سنة ثم يليهم الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم بين (10-15 سنة) ثم في المرتبة نفسها الأساتذة التي تتراوح أقدميتهم أقل من 10 سنوات ، وهكذا يظهر بوضوح أن الرضا الوظيفي المرتبط ببيئة العمل يزيد مع زيادة الخبرة المهنية و هو كلما زادت خبرة الأستاذ زاد معه الرضا الوظيفي .

و كذلك يتضح من خلال الجدول رقم (46) يظهر أن قيمة (ف) المحسوبة مقدرة بـ 4.19 و هي أكبر من (ف) الجدولية المقدرة بـ 2.62 عند مستوى الدلالة 0.01 ، ما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مستويات الأقدمية المهنية الأربعة الأمر الذي يعني أنه توجد فروق في الرضا الوظيفي بالنظر إلى الأقدمية المهنية.

أن الرضا الوظيفي المتعلق بالأقدمية المهنية مرتفع LSD حيث يتضح من خلال اختبار لدى الأساتذة الذين تزيد أقدميتهم عن 15 سنة ثم يليهم الأساتذة الذين تتراوح أقدميتهم بين (10-15 سنة) ثم في المرتبة نفسها الأساتذة التي تتراوح أقدميتهم أقل من 10 سنوات ، وهكذا يظهر بوضوح أن الرضا الوظيفي المرتبط بالأقدمية المهنية يزيد مع زيادة الخبرة المهنية و هو كلما زادت خبرة الأستاذ زاد معه الرضا الوظيفي .

حيث يرى الطالب الباحث لكي يكون التدريس الجامعي تدريسا فعالا ، و العطاء الفكري و العلمي لهيئة التدريس في قاعات الدراسة عطاء كبيرا، لابد أن تتوفر في المحيط الجامعي بيئة تعليمية ذات مقومات تساعد على تنمية الإبداع الفكري و النمو المعرفي للطالب فإنه من اللازم أن تتوفر له الأجواء الملائمة لتحقيق طموحاتها العلمية و تحقيق معدلات مرتفعة من الأداء و الإنتاجية العلمية.

و هذا ما يتفق مع دراسة كمال يشير (جمال زكي أبو مرق، 2000) إلى أن الأفراد الذين يتمتعون بمستوى مرتفع من الشعور بالرضا تكون درجة الإنتاجية في العمل أكبر و أفضل من الأفراد الذين يتصفون بمستوى منخفض من الرضا و هذا مع عزز أهمية العلاقة الإرتباطية بين الشعور المرتفع بالرضا و الأداء المتميز في العمل و هذا ما يتفق مع دراسة (خوان 2010) حيث وجدت نتائج مجموعة من الموظفين أن مكان العمل و النمط الإداري السائد في المؤسسة يؤثر على الأداء إضافة إلى ذلك أشار (عبد الله عثمان 2008) في دراسته إلى أن الشعور بالرضا لدى الفرد عن العمل يزيد من الإنتاج و نتفق مع دراسة (بن صديق عيسى و عبد القادر خياطي، 19980) حيث دلت النتائج إلى أن المشاكل التي يتلقاها الأستاذ في تأدية مهمته بالمؤسسات الجامعية تؤثر على مردوديته و تعيق نشاطه . و لم يحظ الأستاذ الجامعي حسب هذه الدراسة بالعناية اللازمة و الكافية التي تجعله يعمل بارتياح ، و يبذل قصارى جهده و إمكانيته خدمة للعلم و المعرفة .

وفيا لأخيرتجلتوجهةنظرالباحث فيهذاالدراسةأنموضوعالرضا
الوظيفييعتبرمنأحدالعواملالهامةللتعزيز مشاعرالسعادةلدأساتذةالتربيةالبدنية
والرياضيةفياالعالم،وأنهبالنسبةللجزائربالذات يعتبرمنالعواملالهامةلتنمية
المواردالبشريةفيهذهالبلاد.

و بعد عرض و تفسير نتائج الدراسة الخاصة بهذه الفرضية ،فإننا نقبل فرضية البحث
التي تقول وجود تباين بين مصادر الرضا الوظيفي لدى الأساتذة تبعا لعوامل السن و
الأقدمية المهنية و الدرجة العلمية .

_ الخلاصة العامة:

لقد أصبح موضوع ضغوط العمل محل اهتمام الكثير من الباحثين و مراكز و مخابر
البحث وهذا الاهتمام يمكن رده إلى عاملين رئيسيين هما .

1%_ الأمراض المترتبة على هذه الضغوط إذ كشفت بعض الدراسات أن أكثر من 50

من الأمراض العضوية ترتبط أصلا بالضغط و من بين هذه الأمراض القرحة المعدية والقلون ، و الأزمات القلبية و ارتفاع ضغط الدم الجوهري و الصداع

2_ و التكاليف الناجمة عنها (عن الضغوط) و التي ينظر إليها إلى مستويين:

أ_ مستوى فردي : يتمثل في استهلاك الدواء و تكاليف الاستشفاء و تكاليف العلاج ففي المهدئ بسبب benzodiazepine من الفرنسيين يستهلكون دواء %فرنسا مثلا ، نجد 15 الاضطرابات النفسية التي تسببها ضغوط الحياة .

ب_ مستوى جماعي : و يتمثل في تقييم التكاليف و تقدير ما تسببه الضغوط من أمراض و من انخفاض في المردودية ، و ارتفاع في الغياب ففي الولايات المتحدة الأمريكية ، فالأمراض الناتجة عن الضغوط تكلف الاقتصاد الأمريكي حوالي (100) مائة مليار دولار سنويا (جرير، ص 8) .

و لاكن في الوطن العربي فالدراسات و البحوث و المؤلفات في موضوع ضغوط العمل لا تزال محدودة و هذا يعتبر سببا كافيا للباحث العربي كي يقدم المزيد من العمل العلمي حول هذا الموضوع .

و لهذا جاءت دراستنا و التي هدفها من ورائها معرفة أهم العراقيل و الصعوبات التي

تحول دون تأدية المدرس لمهامه على أحسن وجه ، و على ضوء تساؤلات المشكلة التي طرحها الباحث من أهداف و فرضيات البحث ، قام الباحث بإجراء دراسة نظرية معتمدين بذلك عدة مراجع علمية باللغة العربية و الأجنبية و بحوث مشابهة كما استخدم الباحث مقياس للضغوط المهنية و كذلك استخدم مقياس للرضا الوظيفي من طرف محكمين ودكاترة و كذلك استخدم المنهج المسحي و الذي يعتبر إحدى الوسائل لجمع المعلومات و تم توزيعها على أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة في بعض المعاهد الجزائرية (الجزائر، مسيلة

مستغانم- قسنطينة) . و يقدر عدد الأساتذة ب 290 أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة .

و على أثر توزيع الاستمارتين تم جمع النتائج و بعد المعالجة الإحصائية و تحليل هذه النتائج استنتجنا أن مدرس التربية البدنية و الرياضية بالجامعة علاقته حسنة تربطه بطلابه. بحيث أنها تشجعه و تحفزه على العمل .

أما فيما يخص الجانب البيداغوجي و كذلك علاقته مع الإدارة و ، و كذا الجانب العلمي و مصدر النمو والترقية،كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني و رضاه عن العمل.

رحم الشاعر الذي قال:

إن المعلم والطبيب كليهما * لا ينصحان إذ هما لم يكرما

فاصبر لدائك إن أھنت طبيبه * و اصبر لجھلك إن جوفت معلما

فعدم اعتراف المسؤولين على المجهود الذي يبذله الأستاذ الجامعي و عدم تقدير المجتمع لدورهم هو الآخر عاملا قويا من عوامل عدم الرضا الوظيفي، فالمدرس في نموه يحتاج إلى إشباع حاجاته النفسية، و تتأثر شخصيته بصورة مباشرة بكل ما يصيب حاجاته من إهمال أو حرمان، و لعل أبرز هذه الحاجات، الحاجة إلى تحقيق الذات، و الحاجة إلى الاحترام و التقدير، و هذا ما يفسر ظهور علامات من الضغط النفسي الناجم عن الإحباط .

و بناء على نتائج الدراسة الميدانية، يحدث الضغط النفسي عند الأستاذ من خلال منظومة صيغة تفاعل المتغيرات البيئية الجامعية مع المتغيرات الذاتية الفردية على النحو التالي:

1- وجود مصادر ضغوط عمل مهددة وهي: سوء العلاقة مع الإدارة الجانب البيداغوجي و كذا الجانب العلمي، و مصدر النمو والترقية كلها عوامل تؤثر عليه و تنعكس سلبا على مردوده المهني .

فقد كشفت الدراسة أن الأساتذة أكثر ضغطا و أكثر قلقا، و استهدافا للإصابة بالأمراض الناتجة عن الضغط، و السبب في ذلك يعود إلى الاختلاف في بعض المتغيرات الخاصة بالبيئة الجامعية، و إلى بعض الخصائص الفردية.

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

_ التوصيات:

اعتماد على البيانات التي جمعها الباحث من خلال دراسته هذه، و انطلاقا من الاستنتاجات المستخلصة، و في حدود إطار الدراسة يتقدم الباحث بالتوصيات التالية:

1_ لضمان الجودة و النوعية في التعليم العالي لابد من المتابعة المستمرة للمشكلات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس، و التقويم المستمر للبرامج و التخصصات لمعرفة مدى فعاليتها و ملاءمتها لاحتياجات المجتمع المتغيرة.

2_ مراعاة أن يكون كم العمل الملقى على عاتق الأستاذ يتوافق مع الامكانيات المتاحة لديه وإمكاناته وقدراته الشخصية.

3_ ضرورة تأهيل أستاذ عن طريق عقد دورات تثقيفية خاصة بالأمر الإداري ، ودورات في تدريب وتعليم الألعاب المختلفة التي تخص كل ما هو جديد في قوانين الألعاب وذلك لنقل خبرة الأخصائى الرياضى ومساعدته على مواكبة التطور فى المجال الرياضى.

4_ تحديد نسبة الطلبة في الفوج لتقليل العبء الإضافي الذي يشكله الطلبة للمدرس مع إعادة النظر في ضبط السلوك و حفظ النظام.

5_ عقد دورات تدريبية و حلقات بحث لأساتذة التربية البدنية و الرياضية حول التدريس الجامعي.

6_ تقديم حوافز مادية و معنوية للأساتذة المتميزين في أدائهم التدريسي و يمكن أن يسمى الأستاذ الأول في الأداء التدريسي ،ومن ثم في كل معهد ،لأن ذلك سيدفع الآخرين

7_ للوصول إلى التميز في الأداء التدريسي و يسهم ذلك في تحقيق جودة التعليم العالي.

8_ توضيح الأنظمة و القوانين المعمول بها في الجامعة.

9_ وضع لجنة مخصصة لمراقبة الأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس.

10_ محاولة أن تكون نظم الترقية والحوافز والمكافآت مبنية على أسس واضحة ومفهومة و عادله وأن تكون موزعة وفقاً للكفاءة في العمل ، مع مراعاة الأقدمية في العمل وليست مرتبطة بأساس المرتب.

للاستفادة من خبرات المتخصصين و المهتمين بقضايا التدريس الجامعي ، في زيادة معارف و مهارات الأساتذة حول جوانب الأداء التدريسي.

11_ التخفيف من العبء المهني حتى لا تزداد الضغوط المهنية وتؤدي إلى الاحتراق .

12_ ضرورة مساعدة إدارة الجامعة لأعضاء الهيئة التدريسية بالجوانب الآتية:

- ضبط عدد الطلبة في الفوج.
- توضيح الأنظمة و القوانين المعمول بها في الجامعة.

- مراعاة الموضوعية في تقييم عمل عضو هيئة التدريس.
- إعادة النظر في سلم الرواتب.
- ضرورة تشجيع تقوية العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة.

13_ العمل على زيادة الرضا الوظيفي لدى الأساتذة حتى يسهم ذلك في زيادة واقعيتهم للعمل.

14_ ضرورة تفعيل دور نقابة العاملين بالجامعة ، وأيضاً العمل على إنشاء صناديق اجتماعية لخدمة العاملين بالجامعة في الحالات التي تتطلب ذلك مثل حالات المرض الوفاة.

15_ ضرورة إلقاء الضوء على الدور الهام الذي يقوم به أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة في بناء المجتمع بناءاً صحيحاً سليماً .

المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر و المراجع باللغة العربية.

- 1- القرآن الكريم: سورة البقرة [الآية:155].
- 2- أحمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، سنة 1983 ص93.
- 3- أمين أنور الخولي وآخرون: أسس بناء برنامج التربية البدنية والرياضية، المهنة و الإعداد المهني و الأكاديمي، دار الفكر العربي، ط1، سنة 199 ص 49.

- 4- أحمد عزة رافع: علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة و النشر، مصر، سنة 1965 ص 112.
- 5- أحمد فاضل عباس المكي: التطور التنظيمي، برامج القادة الإداريين، الجهاز المركزي للتنظيم و الإدارة، القاهرة، سنة 1978 ص 99.
- 6- أبو مغلي سمير: مستوى ومصادر التوتر النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية الإعدادية والثانوية، رسالة ماجستير، إشراف د. سليمان الريحاني و خليل عليان، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1987، ص 78.
- 7- احمد عبد الخالق: علم النفس المهني-الدار الجامعية للطباعة والنشر-بيروت، سنة 1983 ص 49.
- 8- السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، وأسبابه واستراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68 أكتوبر، سنة 1990م، ص 88.
- 9- إبراهيم عصمت مطاوع و واصل عزيز و واصل: التربية العلمية وأسس طرق التدريس، دار النهضة، بيروت. سنة 1986 ص 68.
- 10- الشهراني عامر عبد الله سليم و رفاع سعيد محمد: الإجهاد النفسي مصادره وطرق مقاومته لدى معلمي معلمات العلوم بالمنطقة الجنوبية الغربية من المملكة السعودية، إصدارات مركز البحوث التربوية، أبها، سنة 1995م، ص 82.
- 11- الرشيد هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، سنة 1999م، ص 78.
- 12- الفاغوري فايزة عبد الكريم: الضغوط المهنية التي تواجه معلمات التربية الخاصة في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. جميل الصمادي، الجامعة الأردنية، عمان، سنة 1990.
- 13- الصباغ زهير: ضغط العمل المجلة العربية للإدارة، الرياض، المجلد الخامس، العدد الأول و الثاني، حريزان، سنة 1981 م ، ص 97.

- 14- المساد محمود أحمد: الإشراف التربوي الحديث، واقع وطموح، دار الأمل، عمان، سنة 1986م ص58.
- 15- الفيروز أبادي: القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة لبنان، سنة 1998م، ص41.
- 16- العدوان ياسر و الفاعوري رفعت: الرضا عن العمل لدى المشرفين الإداريين، مجلة أبحاث البحوث، سلسلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية، المجلد 11، العدد 4، العراق، سنة 1985م ، ص69.
- 17- البغدادى أحمد ، فاعلية التدريب الجامعي ، ورقة عمل مقدمة إلى الندوة التالية لكليات التربية في العالم العربي، الرياض ، جامعة الرياض 1978 ص 47 .
- 18- الباقه محمود : في التدريب الجامعي ، دراسات تربوية ، كتاب غير دور 1986 م ص 30 .
- 19- أبو معلي و آخرون : قواعد التدريب في الجامعة ، عمان دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع 1997م ص 103 .
- 20- جبر سارا زيف: إدارة الضغوط من أجل النجاح، ترجمة مكتبة جرير، الرياض، سنة 1999 ص37.
- 21- حنان عبد الحميد العناني: الصحة النفسية، دار الفكر، عمان، سنة 2000. م ص25.
- 22- حرتاوي هند عبد الله: مستويات الاحتراق النفسي لدى المرشدين التربويين في المدارس الحكومية في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف د. عفاف حداد، جامعة اليرموك، 2- هيجان
- 23- عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، سنة 1998م، ص 77.
- سنة 1991.

- 24-** دليلة عيطور: الضغط النفسي والاجتماعي لدى الممرضين - رسالة ماجستير -جامعة الجزائر معهد علم النفس سنة 1992م ، ص 96 .
- 25-** دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، 1994 سنة .
- 26-** رابح تركي: أصول التربية و التعليم في الجرائر ديوان المطبوعات الجزائرية ،1992م ص 72 .
- 27-** رمزي أحمد عبد الحي : " التعليم العالي و التنمية وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة ، ط 1 ، الإسكندرية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر 2006 م ص 118 .
- 28-** سليمان الحضري الشيخ محمد احمد سلامة: الرضا الوظيفي لدى المعلمين لدولة قطر - مجلة دراسات الخليج و الجزيرة العربية- العدد 30.سنة 1980.
- 29-** سيد عبد الحميد مرسى: السلوك الإنساني في العمل، دار النهضة، مصر، سنة 1974.
- 30-** سيد صديق عيسى و خياطي عبد القادر: مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردود يته بالمؤسسة الجامعية، الجزء الثاني، سنة 1998م ، ص 144.
- 31-** ستورا بنجمان: الإجهاد، أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت سنة 1997 ، ص 44.
- 32-** سلوى عبد الحميد الخطيب: نظرة في علم الاجتماع المعاصر ط 1 القاهرة طبعة النيل 2002 م ص 434 .
- 33-** صائب أحمد إبراهيم: أثر استخدام بعض الأنشطة و الأساليب التعليمية في تدريس العلوم على تنمية التفكير والابتكار لتلاميذ الدراسة الابتدائية رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بغداد سنة 1995 ، ص 95.

- 34- طلعت عبد الحميد : "مواجهات إجرائية لإستراتيجية عربية لمواجهة إشكالية التعليم العالي " مجلة جامعة ليبيا 2004 م ص 122-124.
- 35- عبد العزيز عبد المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز كتاب النشر القاهرة، سنة 2005.
- 36- عدنان درويش جلون وآخرون، التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة. 1994م ، ص 122.
- 37- علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي، النشأة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا سنة 1983م، ص95.
- 38- عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1996م ، ص79.
- 39- عباس أحمد صالح السمراي: طرق تدريس التربية الرياضية- الطبعة الثانية - سنة 1987.
- 40- عبد الفتاح دويدار: أصول علم النفس المهني و الصناعي و التنظيمي و تطبيقاته، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية. سنة 2003، ص115.
- 41- عبد الغفار حنفي و حسين قزاز: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 1996.
- 42- عبد الغفار حسين: السلوك التنظيمي و إدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية، سنة 1996م، ص55.
- 43- عاشور أحمد صقر: السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، سنة 1985م، ص88.
- 44- عيسوي عبد الرحمن، الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1994م، ص122.

- 45- عبد الرحمن عيسوي : الصحة النفسية والعقلية - دار النهضة العربية للطباعة والنشر - بيروت سنة 1992م، ص 59.
- 46- عثمان فاروق السيد: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة 2001م، ص 57.
- 47- علي الجبر زينب: السعة المكانية والإضاءة والتهوية الخاصة بحجرات الأقسام العلمية والأدبية في مدارس التعليم العام بدولة الكويت، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، العدد الحادي عشر، السنة السادسة، سنة 1997.
- 48- عسكر علي: السلوك التنظيمي في المجال التربوي، دار القلم للنشر والتوزيع، الكويت، سنة 1987م، ص 78.
- 49- عسكر سمير أحمد: متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة، الرياض، العدد 10 ديسمبر 1988م، ص 67.
- 50- عبد الستار: علم الأمراض النفسية والفعلية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة سنة 1991م، ص 39.
- 51- عسكر علي: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها دار الكتاب الحديث، دمشق، سنة 2000م، ص 49.
- 52- غاشونميلاية: (ترجمة فؤاد شاهين) إعداد المعلمين - منشورات عويدات، بيروت، ط2، سنة 1999م، ص 69.
- 53- علي راشد: إختبار المعلم و إعداده مع دليل التربية العلمية ، مصر ، دار الفكر العربي 1996 ص 43.

- 54- عبد الفتاح أحمد جلال: " إعداد هيئة التدريب بالجامعة " مجلة العلوم التربوية القاهرة 1993، ص 48 .
- 55- عبد المليك : "فيما يخص التقييم و التقويم "، 1997 م ص 90 .
- 56- عبد الرحمن بدقوق: " عضو هيئة التدريب و أخلاقيات و أدبيات الجامعة " مجلة مخبر أبحاث في اللغة و الأدب الجزائري عين مليلة 2005 م ص 66 .
- 57- فاخر عاقل: علم النفس التربوي، دار العلم للملايين الطبعة التاسعة، سبتمبر 1982
- 58- فونتانا دافيد : الضغوط النفسية، ترجمة حمدي الفرماوي و رضا سريع، مكتبة الأنجلو المصرية القاهرة، سنة 1994 .
- 59- قاسم المندلاوي وآخرون : دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية الرياضية - الجزء أثنائي - الموصل، العراق، سنة 1990.
- 60- كرفص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، سنة 1999م، ص 99.
- 61- ليفي لينارت : التوتر في الصناعة، أسبابه وآثاره، والوقاية منه، ترجمة رزوق سند إبراهيم ليلي، دار النهضة العربية، بيروت، 1995م، ص 99.
- 62- لحسن بو عبد الله ، محمد مقداد " تقويم العملية التكوينية في الجامعة " دراسة ميدانية بجامعات الشرق الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية 1998 ص 8 .
- 63- مصطفى عشوى: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي - المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر سنة 1992م، ص 44.
- 64- منصور حسن محمد مصطفى زيدان: سيكولوجية الإدارة المدرسية والإشراف التربوي، سنة 1998م، ص 98.

- 64-** محمد الشحات : كيف تكون معلما ناجحا للتربية البدنية و الرياضية، مكتب العلم و الإيمان، ط1، سنة 1997م، ص96.
- 66-** ميلودي رشيد، منقور عبد القادر: العلاقات الإنسانية والتلميذ وأثرها في سير درس التربية البدنية والرياضية الطور الثانوي- مذكرة ليسانس- مستغانم- سنة 1994.
- 67-** مزيان فتيحة: أثر الضغط المهني و مميزاته النفسية على الصحة و الرضا المهني، رسالة ماجستير، معهد علم النفس، جامعة الجزائر سنة 1990،
- 68-** محمد منير مرسى: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب ،طبعة معدلة ومنقحة،سنة 1995م، ص63 .
- 69-** محمد منير مرسى: الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و أساليب تدريسه ، القاهرة عالم الكتب 2002 م، ص 9-10 .
- 70-** ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك الإداري، مراكز الطباعة الأردنية، الطبعة الأولى، سنة 1999م ص 67 .
- 71-** هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، سنة 1998.

ثانيا: قائمة المصادر و المراجع باللغة الأجنبية:

Albou: besoin motivation économique, Paris, Ed, PUF, 1982-72

73- Blasé, J; et al 1986 : Leadership behaviours of scholprincipals,"in" relation to teacher stress, satisfactions, and performance, journal of humanistic education and developpement, vol24,

- 74-** Benjamin . S le Stress, pris. Ed–PVF-Coll que sais - je (1991),
- 75-** Couper. CL (1994) organisation du travail et stress d'origine Professionnelle « in »automation du travail .Bit, Genève
- 76-** Eysenck – HT- and Meili – wa - eneylopedi. Of psychology vol - I london – search press 1972
- Fraser, T .M (1983) : Stress et satisfaction au travail, Bit, Genève–**77**
- 78-** Grath.j.EStrees and behavior in organisations “in” durette. M.D (ed) hand book industrial and organisationpsychology. Chicago RabMcNolly ,1976
- 79-**h.stroud. vaincre stress et l’auvieté (connaissance du monde) et nkhl. Alger 1997 .
- 80-**Journal nouvelles confidences-N°17-entreprise publique du journal-Alger-1988
- 81-** Litt, M et Turk, D 1985 : Source of stress and dissatisfaction in experienczd high school teachers Journal of educational research
- 82-** Morrisson . A et Mentyred. D. op. Cit. P2-Eysenck – HT- and Meili – wa - eneylopedi. Of psychology vol - I london – searchpress 1972 –
- Ripon A : la qualité de la vie au travail, Paris, Ed PUF, 1976–**83**
- Wellpierre. G- Education physique pour tous-dunot-paris-1964

الملاحق

الملحق رقم 01

استمارات البحث

قبل التعديل

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 3

معهد التربية البدنية و الرياضية

مقياس مصادر الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية
و الرياضية بالجامعة

بحث مقدم لتحضير أطروحة الدكتوراه علوم
في نظريات و مناهج التربية البدنية و الرياضية
عنوان البحث: " مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية
و الرياضية بالجامعة "
الطالبة المخرجة:

العرباوي سحنون.د / حرشاوي يوسف

المخرجة المساعد :

أ.د/ مصطفى جمال شان

إلى السادة : مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.
نظرا لمستواكم العلمي و خبرتكم في مجال التعليم العالي والبحث العلمي اختصاص التربية البدنية
و الرياضية
يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يعالج موضوعنا " مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها
بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجامعة "
ووضع بين أيديكم أملا منكم أن تحكموه و تقيموه وعليه يرجى قراءة كل فقرة في المقياس و
تقدير مدى كونها تقيس مصدر الضغوط أم لا. وذلك بوضع إشارة (x) داخل الخانة المناسبة و
التي تنطبق عليكم أو اقتراح أسئلة أخرى .

وشكرا جزيل

الباحث : العرباوي سحنون

ملاحظة: المقياس خماسي الأبعاد وهو متكون من خمسة أبعاد على النحو التالي:

العبارات	درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا
الاتجاه الايجابي	5	4	3	2	1
الاتجاه السلبي	1	2	3	4	5

ولمساعدتهم على تقييمهم تحكيم هذا المقياس ، يقدم الباحث تعريفا لكل مصدر ضغط

- 1- المصادر البيداغوجية: يقصد به كمية العمل التربوي التعليمي و نوعيته،و الذي يطلب من الأستاذ انجازه في وقت محدد مسبقا.
- 2- المصادر العلمية : يقصد به مدى توفر المعلومات و الفرص الكافية داخل الجامعة أو خارجها من أبحاث أو ملتقيات .
- 3- مصادر العلاقة مع الإدارة: يقصد به نوعية العلاقة بين الإدارة و الأستاذ ،و التي تتحدد من خلال التعاون و التفاهم و الاتصال بينهما.
- 4- مصادر العلاقة مع الطلبة: و يقصد بها نوعية العلاقة التي تكون بين الأستاذ و الطلبة ، و التي تحدد من خلال الطاعة و الاحترام المتبادل و الأدب ...
- 5- مصادر الجانب الاجتماعي: و هو مدى التعارض بين متطلبات الأدوار التي يقوم بها الأستاذ سواء داخل الجامعة أو خارجها (داخل الأسرة).
- 6- مصدر الترقية المهنية: و يقصد بها مدى توفر فرص الترقية المهنية في مجال التدريس، مثل الترقية في السلم الوظيفي.
- 7- مصادر الجانب الميداني التطبيقية:و يقصد به مدى توفر المنشآت الرياضية و كذلك المؤهلات البدنية والمهارية لدى الطلبة.

*المصادر البيداغوجية					ضع علامة (X) أمام العبارات التي تعبر عن رأيك
مناسبة	غير مناسبة	تعديل	الاتجاه الإيجابي	الاتجاه السلبي	
					1 - توزيع ساعات العمل عادل و مناسب
					2 - إن الأنواع المكثفة تسبب لي إرهاقا مضاعفا.

					3- طبع الدروس يزيد من الضغوط .
					4- إن إدارة الجامعة تتبع لي و لزملائي الفرصة لمناقشة الأمور التي تهمنا
					5- المرافق الرياضية المساعدة على أداء مهامى قليلة مقارنة بعدد الطلبة .
					6- أنزعج لعدم توفر المراجع في المكتبات .
					7- تشكل لي قلة المخابر في المعهد ضغط .
					8- يسود المعهد جو فوضوي لا يساعد على العمل بجدية
					9- قلة الوسائل البيداغوجية و نوعيتها تزيد من الضغوط .
					10- إن الاطرابات المتكررة للطلبة تزيد لي توترا.
					11- أرى أن عمل اللجان البيداغوجية يتماشى و انشغالات الأستاذ.
					12- أجد أن ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة (التدفئة، الإنارة...)
					13- إسناد مقياس من غير تخصصي يدفعني لبذل مجهود أكبر.
					14- يقلقني إجراء الامتحان دون انجاز نسبة كبيرة من دروسه.
					15- يتعبني تتابع مناقشات رسائل التخرج في ظرف زمني وجيز.
					16- أشعر بضغط المسؤولين لإنهاء المقرر.
					17- تدريسي لأكثر من مقياس في يوم واحد يرهقني.
					18- يرهقني أخذ أعمال الطلبة في البيت لتقويمها .
					19- كثافة الأنواع في الملعب و في وقت واحد يزيد من التوتر.
					20- تحظى الاقتراحات التي أقدمها بالاهتمام.

المصادر العلمية:

					21- أرى انعدام الموضوعية في اختيار أعضاء اللجان العلمية.
					22- أشعر بضغط لعدم منحي فرص المشاركة في الملتقيات الوطنية و الدولية .
					23- جد أذا أنا صاعية لاقتراحاتي التي أقدمها خلال العمل.
					24- أجد صعوبة الانتماء للمخابر العلمية .
					25- أجد نفسي محبطا لعدم منحي تدريب علمي (تربص) .
					26- إن وقت العمل الرسمي لا يكفي لأداء عملي .
					27- أنا بحاجة لعلاقات مع جامعات و طنية ودولية.
					28- حاجتي لربط علاقات مع هيئات و جامعات و مكثبات وطنية و دولية .
					29- أنزعج لعدم تثمين أعمالي العلمية.
					30- يزعجني عدم اعتماد مجلات المخابر للترقية العلمية .

مصدر العلاقة مع الإدارة:

					31- هناك دقة في التسلسل الإداري مما يسهل الاتصالات
					32- إن القرارات الإدارية تصل للأستاذ في الوقت المناسب
					33- يشارك الأستاذ في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجامعة (فتح مشاريع، تخصصات....)
					34- أرى أن الأمور الإدارية في الجامعة تعرف لنجاح البحث العلمي.
					35- إن طريقة توزيع ساعات الحراسة في الامتحانات عادلة.
					36- نظام الترقية في الجامعة يعتمد على الأداء البيداغوجي و العلمي للأستاذ.
					37- أجد سهولة الاتصال مع إدارة المعهد .
					38- تشجيع الإدارة للمبادرات الفردية و الجماعية للأستاذ.

					39- ينتابني شعور بوجود صراخ بين الإداريين و الأساتذة.
					40- السياسة المتبعة في دفع المكافآت تشجع على البحث العلمي.
					41- الإدارة تفتح مجال المنافسة و المساهمة في كل المستجدات البيداغوجية .
					42- يزداد العبء عند متابعتي لملفي الإداري (الترقية، التأمين.....)
					43- يزجني عدم تقديم الوقت الكافي لتسليم النتائج.

مصدر العلاقة مع الطلبة:

					44- أحس بلامبالاة الطالب في الجامعة نتيجة التوجيه الخاطئ .
					45- يقلقني وجود الطلبة المشاكسين في الفوج.
					46- أشعر بالضغط حينما أوزع الأعمال على الطلبة .
					47- يؤسفني أن بعض الطلبة الذين أدرسم يتصرفون تصرفات غير لائقة .
					48- يقلقني انعدام الرغبة عند بعض الطلبة في الدراسة.
					49- أنزعج من الطلبة اللذين اتجاههم سلبي نحو التعليم.
					50- أشعر بأن الطلبة لديهم اهتمام واضح خلال إلقائي للمحاضرة .
					51- تعاملني مع الطلبة بسبب لي التوتر.
					52- تساهل بعض الأساتذة مع الطلبة يزيد من الضغوط .
					53- يؤسفني أن أغلب الطلبة الذين أدرسم تنقصهم التربية و الاحترام

*مصدر الجانب الاجتماعي:

					54- أشعر أن وظيفتي كأستاذ هي جزء من حياتي الشخصية.
--	--	--	--	--	--

					55- أشعر بأن علاقات العمل بين الزملاء ودية و متينة.
					56- يؤسفني أن العلاقات بين الأساتذة يسودها الصراع .
					57- مشاركتي في الدورات الرياضية داخل الجامعة تزيد من الراحة النفسية.
					58- علي أخذ العمل إلى البيت في المساء لأتمكن من انجازه .
					59- حاجة الأساتذة إلى فضاء لقاء داخل الجامعة لقضاء وقت الفراغ .
					60- عدم توفر السكن للأستاذ يعرقل أدائه المهني
					61- الخدمات الاجتماعية للجامعة تخفف من معاناة الأستاذ
					62- الانشغالات العائلية للأستاذ تؤثر على مردوده المهني.
					63- وجود دفء عائلي بين أساتذة الجامعة.
					64- أشعر بأنني عضو فعال ضمن الفريق التربوي.
					65- بعض تصرفات الأساتذة تشعرني بعدم الراحة

*مصدر النمو و الترقية المهنية:

					66- أعتقد أن المدير يقدر مؤهلات الأساتذة.
					67- أشعر بأنني عضو فعال ضمن الأسرة الجامعية .
					68- أشعر أن هناك صعوبة للترقية في الحياة الجامعية .
					69- السعي وراء الترقية يتطلب تضحيات جسام في الحياة الجامعية .
					70 - سنوات خدمتي لاتسمح لي بالترقي.
					71- يؤسفني أن نظام الترقية المعمول به مبني على معايير علمية غير دقيقة .
					72- قلة حظوظ الترقية ذات العلاقة بالمسار العلمي .
					73- أشعر بأن مهنتي كأستاذ تكفيني في حياتي المستقبلية.

					74- يقدر المدير قدرات الأساتذة للتقدم والترقي لدرجة أعلى .
					75- أفتخر بانتماي لأسرة أساتذة التعليم العالي.

مصادرا لجانب الميداني التطبيقي:

					76- تفاوت مستويات الطلبة في الجانب البدني يشكل لي ضغطا.
					78- كثافة عدد الطلبة في الأقسام سبب لي إزعاج كبير في تسيير الحصة .
					79- غياب المهارات الأساسية القاعدية لدى الطلبة (التوازن ، المرونة....) يزيد من مسؤوليتي كأستاذ .
					80- يزعجني انعدام روح المنافسة و العمل و الإبداع لدى الطالب
					81- عدم توفر وسائل الاسترجاع (مرشاة ، صونة...) تقلل من عزيمة الطالب.
					82- يزعجني اعتبار الطالب الحصة التطبيقية أنها ترفيهية و ليست تعليمية.
					83- تفاوت المستويات المهارية لدى الطلبة تزيد الضغط على الأستاذ.

مقياس الرضا الوظيفي

بعد طبيعة التدريس.					
مناسبة	غير مناسبة	تحدي ل	الاتجاه الايجابي	الاتجاه السلبي	
					01 الاتصال و التواصل مع الطلبة ينتهي بانتهاء المحاضرة .
					02 يتميز الطلاب بأخلاق حسنة.

03	ساعات العمل في الجامعة مناسبة لاحتياجات العمل.				
04	علاقات مع الطلبة				
05	يتميز الطلبة بأخلاق حسنة .				
06	يتصف العمل في مهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية بالنمطية وعدم التجديد .				
07	للوظيفة التي أشغلها قيمة اجتماعية .				
08	تتاح للأستاذ فرص انجاز عمله بالأسلوب الذي يختاره .				
09	هناك صراع دائم بين الإداريين و الأساتذة.				
10	أشعر بالمتعة أثناء التدريس .				
11	متطلبات العمل واضحة و مفهومة .				
12	يوجد امن و استقرار في العمل .				
13	الانجازات في التدريس يتم تقديرها بصورة ملائمة .				
بعد النمط الإداري					
01	يتفهم رئيس الجامعة حاجات الأساتذة و مشاعرهم.				
02	تظهر الإدارة نمطا قياديا ايجابيا .				
03	تتم حرية التعبير عند اختلاف في الرأي مع زملائي و رؤسائي.				
04	تتجنب الإدارة الوساطة و المحاباة عند تطبيق نظام الترقية				
05	تظهر الادارة نمطا قياديا ايجابيا.				
06	تشرك إدارة المعهد أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية .				
07	أسلوب مدير المعهد في تطبيق الانظمة و القوانين .				
08	يتم الاتصال بالرؤساء و المسؤولين بسهولة.				
09	يتفهم مدير المعهد حاجات الأساتذة و مشاعرهم و يعاملهم بالمساواة .				
10	يعتمد التوظيف في معاهد التربية البدنية و الرياضية على قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .				
11	يتم الاتصال بالرؤساء و المسؤولين بسهولة .				
12	تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن رئيس الجامعة بالمرونة.				

13	تتصفق القرارات الإدارية الصادرة عن مدير المعهد بالمرنة			
14	الأنظمة و القوانين هي المرجعية الأولى لتسيير الأمور			
15	تحرص إدارة المعهد على إطلاع أعضاء هيئة التدريس على البرامج و الخطط التطويرية للمعهد.			
بعد مكان و بيئة العمل				
01	توجد مكاتب للأساتذة للمطالعة.			
02	لا أشعر بالتميز في العمل .			
03	توجد نشرات دورية حول أخبار المعهد ونشاطاته.			
04	يتواجد مكان التدريس بالقرب من منزلي .			
05	توجد مكاتب خاصة للأساتذة .			
06	تتوافر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريس و المركب الرياضي .			
07	لا يوجد هناك فضاء للراحة في المعهد.			
08	عدد الطلبة في المقررات التي أقوم بتدريسها مناسب.			
09	يتواجد منزلي بالقرب من مكان التدريس.			
10	توجد علاقة طيبة مع الزملاء و الرؤساء .			
11	المعهد مكان مريح لتأدية عملية التدريس بكفاءة .			
12	الملاعب الضرورية لقيامي بعملي قليلة جدا.			
13	تتاح حرية التعبير عند اختلافي في الرأي مع زملائي و رؤسائي .			
14	ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة.			

الملحق رقم 02

استمارات البحث

بعد التعديل

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر 3

معهد التربية البدنية و الرياضية

مقياس الضغوط المهنية و الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية

و الرياضية بالجامعة

بحث مقدم لتحضير أطروحة الدكتوراه علوم
 في نظريات و مناهج التربية البدنية و الرياضية
 عنوان البحث: " مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية و
 الرياضية بالجامعة "
 الطالب المرفوع:

أ.د / حرشايي يوسف

العرباوي سحنون

المرفوع المساعد:

أ.د / مصطفى كمال شان

إلى السادة : مدرسي التربية البدنية و الرياضية بالجامعة.
 نظرا لمستواكم العلمي و خبرتكم في مجال التعليم العالي والبحث العلمي اختصاص التربية البدنية
 و الرياضية ، يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذا المقياس العلمي طالبين منكم أن تساعدونا في
 بحثنا هذا و ذلك بأن تمدونا بالأجوبة عن كل الفقرات التي يحتويها هذا المقياس.
 و بالتالي تقديم خدمة للبحث التربوي و الجامعة الجزائرية بشكل عام ، خاصة مع التغييرات التي
 أحدثت على طريقة التدريس.

البيانات الشخصية:

السن:
 سنوات الخدمة في مهنة التدريس:
 الدرجة العلمية:

مقياس الضغوط المهنية

لرقم	البند والفقرات	درجة				
		قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا
01	تكلفني بتدريس مقياس من غير تخصصي يدفعني لبذل مجهود					

					أخبر	
02					أرى أن الأمور الإدارية في الجامعة تعوق نجاح البحث العلمي..	
03					أرى انعدام الموضوعية في اختيار أعضاء اللجان العلمية.	
04					كثافة الأفواج في الملعب و في وقت واحد يزيد من التوتر.	
05					يزداد العبء عند متابعتي لملفني الإداري (الترقية، التأمين..)	
06					أحس بلامبالاة الطالب في الجامعة.	
07					يؤسفني أن العلاقات بين الأساتذة يسودها الصراع .	
08					أشعر بضغط لعدم منحي فرص المشاركة في الملتقيات الوطنية و الدولية. .	
09					أشعر بالضغط لإنهاء المقرر.	
10					يقلقني وجود الطلبة المشائعين في الفوج.	
11					أشعر بأن الطلبة لديهم اهتمام واضح خلال إلقائي للمحاضرة .	
12					بعض تصرفات الأساتذة تشعرني بعدم الراحة .	
13					ينتابني شعور بوجود صراع بين الإداريين و الأساتذة.	
14					تدريسي لأكثر من مقياس برهقني.	
15					أنا بحاجة لعلاقات مع جامعات و طنية ودولية.	
16					أشعر أن هناك صعوبة للترقية في الحياة الجامعية.	
17					يقيم مردود الأستاذ بناءا على نشاطه و فعاليته البيداغوجية و العلمية .	
18					تفاوت مستويات الطلبة في الجانب البدني يشكل لي ضغطا.	
19					إن الأفواج المكثفة تسبب لي إرهاقا مضاعفا.	
20					أشعر أن وظيفتي كأستاذ هي جزء من حياتي الشخصية.	
21					طبع الدروس يزيد من الضغوط .	
22					السعي وراء الترقية يتطلب تضحيات جسام في الحياة الجامعية.	
23					حاجتي لربط علاقات مع هيئات و جامعات و مكاتب وطنية و دولية	
24					أرى أن عمل اللجان البيداغوجية يتماشى و انشغالات الأستاذ.	

25	الإدارة تفتح مجال المنافسة و المساهمة في كل المستجدات البيداغوجية .				
26	أشعر بأن علاقات العمل بين الزملاء ودية و متينة .				
27	تعد المشاركات و الإسهامات العلمية النوعية المعيار الأساسي للترقية المهنية للأستاذ .				
28	كثافة عدد الطلبة في الأفواج سبب لي إزعاج كبير في تسيير الحصة .				
29	مشاركاتي في الدورات الرياضية داخل الجامعة تزيد من الراحة النفسية.				
30	ضعف الطالب من الناحية المهارية (التوازن ، المرونة....) يزيد من مسؤوليتي كأستاذ .				
31	أفتخر بانتمائي لأسرة أساتذة التعليم العالي .				
32	المرافق الرياضية المساعدة على أداء مهامتي قليلة مقارنة بعدد الطلبة .				
33	هناك دقة في التسلسل الإداري مما يسهل الاتصالات .				
34	وجود دفتري عائلي بين أساتذة الجامعة.				
35	يؤسفني أن نظام الترقية المعمول به مبني على معايير علمية غير دقيقة .				
36	يزعجني انعدام روح المنافسة و الإبداع لدى الطالب .				
37	مهنتي كأستاذ في الجامعة تزيد من مسؤولياتي المهنية .				
38	أجد أن ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة (التدفئة، الإنارة....).				
39	إن القرارات الإدارية تصل للأستاذ في الوقت المناسب .				
40	أشارك في اتخاذ القرارات المتعلقة بالجامعة (فتح مشاريع،.....).				
41	الأداء البيداغوجي المثالي يعتمد أساسا على حسن توزيع ساعات العمل الأسبوعي للأستاذ.				
42	أشعر بالضغط حينما أوزع الأعمال على الطلبة .				
43	إن طريقة توزيع ساعات الحراسة في الامتحانات ماحلة.				

44	أنزعج لعدم توفر المراجع في المكتبات.				
45	يؤسفني أن بعض الطلبة الذين أدرسم يتصرفون تصرفات غير لائقة .				
46	الطابع الاجتماعي للخدمات الاجتماعية الجامعة يعمل على تخفيف أعباء الحياة اليومية الأستاذ .				
47	أشعر بأنني عضو فعال ضمن الفريق التربوي.				
48	أعتقد أن المدير يقدر مؤهلات الأساتذة.				
49	تشكل لي قلة المخابر في المعهد ضغط .				
50	الإدارة تسمم في التقييم العلمي للأستاذ من خلال إسهامه و نشاطه داخل القسم.				
51	يقلقني انعدام الرغبة عند بعض الطلبة في الدراسة .				
52	حاجة الأساتذة إلى فضاء لقاء داخل الجامعة لقضاء وقت الفراغ .				
53	عدم توفر السكن للأستاذ يعرقل أدائه المهني .				
54	أجد سهولة الاتصال مع إدارة المعهد .				
55	يرهقني أخذ أعمال الطلبة في البيت لتقويمها.				
56	أنزعج من الطلبة اللذين لديهم اتجاه سلبي نحو التعليم .				
57	عدم توفر وسائل الاسترجاع (مرشاة ، صونة...) تقلل من محزمة الطالب.				
58	قلة الوسائل البيداغوجية الحديثة تزيد من الضغوط .				
59	يسود المعهد جو فوضوي لا يساعد على العمل بجدية .				
60	تساهل بعض الأساتذة مع الطلبة يزيد من الضغوط.				
61	يزعجني عدم تقديم الوقت الكافي لتسليم النتائج .				
62	يقلقني إجراء الامتحان دون انجاز نسبة كبيرة من دروسه.				
63	تشجيع الإدارة للمبادرات الفردية للأستاذ.				
64	إن الاطرابات المتكررة للطلبة تزيد لي توترا.				
65	الانشغالات العائلية للأستاذ تؤثر على مردوده المهني.				
66	يتعبني تتابع مناقشات رسائل التخرج في ظرف زمني وجيز.				

					67 يؤمنني اعتبار الطالب الحصة التطبيقية أنها ترفيهية و ليست تعليمية.
--	--	--	--	--	--

مقياس الرضا الوظيفي

غير راضٍ تماماً	غير راضٍ	راضٍ أحياناً	راضٍ بدرجة متوسطة	راضٍ بدرجة عالية جداً
-----------------------	----------	-----------------	-------------------------	-----------------------------

01	عدد الطلبة في المقررات التي أقوم بتدريسها مناسب.				
02	عدد المحاضرات التي أقوم بتدريسها مناسب.				
03	ساعات العمل في الجامعة مناسبة لاحتياجات العمل.				
04	متطلبات العمل واضحة و مفهومة .				
05	يتميز الطلبة بأخلاق حسنة .				
06	أشعر بالمتعة أثناء التدريس .				
07	الإنجازات في التدريس يتم تقديرها بصورة ملائمة .				
08	تتاح للأستاذ فرص انجاز عمله بالأسلوب الذي يختاره .				
09	يوجد امن و استقرار في العمل .				
10	يتصف العمل في مهنة تدريس التربية البدنية و الرياضية بالنمطية وعدم التجديد .				
11	الانظمة و القوانين هي المرجعية الأولى لتسيير الأمور				
12	أسلوب مدير المعهد في تطبيق الانظمة و القوانين .				
13	يتم الاتصال بالرؤساء و المسؤولين بسهولة .				
14	تتجنب الإدارة الوساطة و المحاباة عند تطبيق نظام الترقية .				
15	تحرص إدارة المعهد على إطلاع أعضاء هيئة التدريس على البرامج و الخطط التطويرية للمعهد.				
16	تشارك إدارة المعهد أعضاء هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الإدارية .				
17	تظهر الإدارة نمطا قياديا ايجابيا .				
18	تتصف القرارات الإدارية الصادرة عن مدير المعهد بالمرنة .				
19	يتفهم مدير المعهد حاجات الأساتذة و مشاعرهم و يعاملهم بالمساواة .				
20	يعتمد التوظيف في معاهد التربية البدنية و الرياضية على قاعدة وضع الرجل المناسب في المكان المناسب .				
21	ظروف العمل في قاعات التدريس جيدة.				
22	تتوافر التجهيزات اللازمة في قاعات التدريس و المركب الرياضي .				
23	المعهد مكان مريح لتأدية عملية التدريس بكفاءة .				

					24	الملاعب الضرورية لقيامي بعملتي قليلة جدا أو تكاد تكون معدومة.
					25	لا أشعر بالتميز في العمل .
					26	تتأخر حرية التعبير عند اختلافي في الرأي مع زملائي و رؤسائي .
					27	توجد علاقة طيبة مع الزملاء و الرؤساء .
					28	توجد نشرات دورية حول أخبار المعهد ونشاطاته.
					29	يتواجد مكان التدريس بالقرب من منزلي .
					30	توجد مكاتب خاصة للأساتذة .

ملخص البحث

ملخص البحث باللغة الإنجليزية

Abstract :

Researcher focused on the theme of "sources of professional pressures and their relation to job contentment satisfaction among physical education and sport éducation professors at the university" was the goal behind her to know the type and severity of the relationship Between the variables.

And to achieve this objective applied researcher applied two psychologiques measures and two sources to the scale of professional pressure, and a measure of job satisfaction on a sample of 290 university professor in physical education and physical sports ground And Sport Institute a sidi Abdullah, Torts University 3, physical and sports ground a Mostaganem Institute, and physique and sports ground Institute a Msila and physical and sports Institute Constantine, and process the results of the study , Used the researcher a private group, including statistical methods, Pearson correlation coefficient and spss and Excel for the analysis of variance, as well as comparisons of LSD dimensionality test.

The study of occupational pressures has different directions, and the direction taken by the researcher revolves around the detection of the psychological reactions of anxiety, and the satisfaction reactions to the work of the teachers of physical education and sport after having undergone Pressure series in their sources of profession, which are generally unable to adapt to and fail to lead.

Thus, the researcher tries by this study to reveal the number and type of sources of professional pressure in terms of priorities and the degree of impact on mental health (anxiety) for the members of the sample, and their health

The researcher attempts to present a model for the sources of work at the university based on the local culture, and using the literature of special pressures. What was written about the professor of physical education and sports at the university, and what resulted from the basic study.

Keywords:

Professional pressures - job satisfaction - university professors.

ملخص البحث باللغة الفرنسية

Résumé :

Chercheur portait sur le thème de « sources de stress au travail et sa relation avec la satisfaction au travail avec les professeurs d'éducation de l'université physique et du sport » était le but derrière elle de connaître le type et la gravité de la relation entre les variables.

Et pour atteindre cet objectif chercheur appliqué deux mesures psychologiques et deux sources à l'échelle de la pression professionnelle, et une mesure de la satisfaction au travail sur un échantillon de 290 professeur d'université dans l'éducation physique et des sports du sol physique et du sport Institut de sidi Abdullah, Université Torts 3, physique et sol sportif de Mostaganem Institut, et physique et de l'Institut du sol sportif de Msila et physique et de l'Institut de sol sportif Constantine, et de traiter les résultats de l'étude, a utilisé le chercheur un groupe de privé, y compris les méthodes statistiques, coefficient de corrélation de Pearson et spss et Excel pour l'analyse de la variance, ainsi que des comparaisons de test LSD dimensionnalité.

L'étude des pressions professionnelles a des directions différentes, et la direction adoptée par le chercheur tourne autour de la détection des réactions psychologiques de l'anxiété, et les réactions de satisfaction au travail des professeurs d'éducation physique et sportive après avoir subi une série de pression dans leurs sources de profession, qui sont généralement incapables de s'adapter à et ne parviennent pas à mener.

Ainsi, le chercheur tente par cette étude pour révéler le nombre et le type de sources de pression professionnelle en termes de priorités et le degré d'impact sur la santé mentale (anxiété) pour les membres de l'échantillon, et leur santé

Physique et sur leurs attitudes et le comportement pratique (satisfaction au travail), en tant que chercheur tente par son étude de ces fournir un modèle pour les sources de pression de travail à l'université de la culture locale, en tirant sur l'éthique des pressions particulières, ce qui a été écrit au sujet d'un professeur d'éducation physique et de l'université de sport, et ce qui a résulté de l'étude de base.

Mots clés:Pression professionnelle - la satisfaction professionnelle - professeurs d'université.

ملخص البحث

تناول الباحث موضوع "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالجامعة" وكان الهدف من وراء ذلك معرفة نوع و شدة العلاقة بين المتغيرات.

و للوصول إلى هذا الهدف طبق الباحث مقياسين نفسية و هما مقياس مصادر الضغوط المهنية، ومقياس الرضا الوظيفي على عينة قوامها 290 أستاذ جامعي في التربية البدنية والرياضية من معهد التربية البدنية والرياضية ببسدي عبد الله، جامعة الجرائر 3، و معهد التربية البدنية والرياضية بمستغانم، و معهد التربية البدنية والرياضية بالمسيلة، و معهد التربية البدنية والرياضية بقسنطينة ، و للتعامل مع نتائج الدراسة، استعمل الباحث مجموعة من الأساليب الإحصائية خاصة منها، معامل الارتباط لبيرسون و spss، و Excel لتحليل التباين و كذلك اختبار LSD للمقارنات البعدية.

إن دراسة الضغوط المهنية أخذت اتجاهات متباينة، والاتجاه الذي تبناه الباحث يدور حول الكشف عن ردود الفعل النفسية المتمثلة في القلق، وردود الفعل المتمثلة في الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بعد خضوعهم لسلسلة من المصادر الضاغطة في مهنتهم، والتي عادة ما يعجزون عن التكيف معها، ويفشلون في تسييرها.

إذن يحاول الباحث من خلال دراسته هذه الكشف عن عدد ونوع مصادر ضغوط المهنية من حيث أولوياتها ودرجة تأثيرها على الصحة النفسية (القلق) لأفراد العينة، وعلى صحتهم الجسمية وعلى اتجاهاتهم وسلوكهم العملي (الرضا الوظيفي)، كما يحاول الباحث من خلال دراسته هذه تقديم نموذج لمصادر ضغوط العمل في الجامعة انطلاقا من الثقافة المحلية، ومستعينا بأدبيات الضغوط الخاصة، ما كتب عن أستاذ التربية البدنية والرياضية بالجامعة ، وبما أسفرت عنه الدراسة الأساسية.

الكلمات الدالة :

الضغوط المهنية – الرضا الوظيفي – أساتذة الجامعة .