



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة عمار ثلجي
معهد علوم و تقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية
قسم النشاطات البدنية و التربية الرياضية

تحت عنوان:

الاتجاهات نحو التدريس و علاقتها بمستوى الرضا عن العمل لدى أساتذة معهد الرياضة بالأغواط

تحت إشراف الأستاذ
قطاف محمد

من إعداد الطالب
عربي ايوب عبدالسلام

دفعه: 2019.2020

الإهداء

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك .. ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ..
ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك .. ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله
إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة .. ونصح الأمة .. إلى نبي الرحمة ونور العالمين .. سيدنا
محمد صلى الله عليه وسلم.
إلى من علمني العطاء بدون انتظار إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني .. إلى
بسمة الحياة وسر الوجود
إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى أغلى الحبايب .. أُمي الحبيبة ..
.. إلى من أحمل أسمه بكل افتخار .. أرجو من الله أن يمد في عمر كل ترى ثماراً قد حان
قطافها بعد طول انتظار وستبقى كلمات كنجو مأهتي بها اليوم وفي الغد إلى الأبد ..
إلى سندي وقوتي وملاذي بعد الله..
إلى أخي العزيز في المكان المظلم فرج الله كربك و يسر امرك..
إلى أختي الحبيبة و ياسمينة حياتي
إلى اخوتي الذين شرفني الله بأخوتهم.
إلى من علموني علم الحياة
إلى من أظهروا لي ما هو أجمل من الحياة
إلى من عرفت كيف أجدهم وعلموني أن لا أضيعهم
أصدقائي (ميهوب رامي بشير خليل ابراهيم..
إلى كل العائلة.

شكر و عرفان

كن عالماً .. فإن لم تستطع فكن متعلماً ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا تبغضهم"

الحمد لله الذي أنار لنا درب العلم والمعرفة وأعاننا على أداء هذا الواجب ووفقنا إلى انجاز هذا العمل وأخص بالتقدير والشكر:

الأستاذ: طيبي محمد

كما نقدم كلمة شكر:

إلى الشموع التي ذابت في كبرياء.....

لتنير كل خطوة في دربنا.....

لتدلل كل عائق أمامنا.....

فكانوا رسلاً للعلم والأخلاق.....

شكراً لكم جميعاً.....

نشكركم جميعكم على جهودكم معنا.

الفصل الأول

الفصل الثاني

الفصل الثالث

الفصل الرابع

الأختام

الأمير الجع

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

الإهداء

شكر و عرفان

فهرس المحتويات

قائمة الجداول

الفصل التمهيدي : مدخل عام

4	1 / مشكلة الدراسة :
6	2 / الفرضيات :
7	3 / أهداف الدراسة :
7	4 / اسباب اختيار الموضوع :
7	5 / مفاهيم أساسية للدراسة :
7	5. 1 . الاتجاهات :
9	5. 2 . التدريس:
9	5. 3. الكفاءة :
10	6 / الدراسات السابقة:

الفصل الثاني : الاتجاهات نحو التدريس بالمقارنة بالكفاءات

16	تمهيد
16	1- تعريف الاتجاهات
19	2/ تصنيف الاتجاهات
20	3/ تفسير الاتجاهات
21	4/ وظائف الاتجاهات
22	5/ خصائص الاتجاهات
22	6/ مكونات الاتجاهات
23	7/ العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:
24	8/ تغيير الاتجاهات
25	9/ طرق تغيير او تعديل الاتجاه
26	10/ علاقة الاتجاه اللفظي بالاتجاه الفعلي او العملي
26	11/ قياس الاتجاهات
28	12/ التدريس بالمقارنة بالكفاءات

28	1. تعريف الكفاءة
28	2. مركبات الكفاءة
32	3. المقاربة

الفصل الثالث : الرضا عن العمل

41	1/ مفهوم الرضا عن العمل:
44	2/ نظريات الرضا عن العمل
50	/العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل
50	3- طرائق قياس الرضا عن العمل والعوامل المؤثرة في قياسه
54	4-أهمية الرضا عن العمل
55	5-الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا عن العمل
56	6- كيفية حدوث الرضا عن العمل
57	7- خصائص الرضا عن العمل
59	8-عوامل الرضا عن العمل

الفصل الرابع : منهجية الدراسة الميدانية

68	1. الدراسة الأولية (الاستطلاعية)
69	2. المنهج المستخدم
69	3. المجتمع و عينة الدراسة
69	4. ضبط متغيرات الدراسة
70	5. مجالات الدراسة
70	6. أدوات جمع البيانات
75	تحليل و مناقشة النتائج
85	الخاتمة
87	المراجع

قائمة الجداول

الجدول	صفحة
الجدول رقم : (01) بين توزيع أوزان إستمارة إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات.	71
الجدول (02) عبارات و محاور إستمارة التي تقيس الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	72
الجدول رقم : (03) بين توزيع أوزان مقياس إستمارة تقيس الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	73
الجدول رقم (04): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحور الرضا عن طبيعة العمل	75
الجدول رقم (05): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحور الرضا عن التطور المهني	76
الجدول رقم (06): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحور الرضا عن القيادة وصناعة القرار	77
الجدول رقم (07): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحور الرضا عن بيئة العمل والعلاقات الإجتماعية	78
الجدول رقم (08): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحور الرضا عن الولاء للمؤسسة	79
الجدول رقم (09): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعبارات المتغير المستقل الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	80
الجدول رقم (10): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتالمتغير التابع الإتجاه نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات	82

1 / مشكلة الدراسة :

انطلاقاً من اهتمام الأمم بالتعليم سواء المتقدمة منها أو النامية وجعله أهم قضاياها لإيمانها بأن الاستثمار في رأس المال البشري هو الاستثمار الفعلي والحقيقي للتنمية بجميع مجالاتها الذي يعود عليها بمردود اقتصادي كبير مستدام ، وانطلاقاً من ذلك فإن الهدف من قياس الرضا الوظيفي هو تعظيم الاستفادة من العنصر البشري في مؤسسات التربية والتعليم في مختلف أطوارها ومراحلها والتي تشكل العمود الفقري لنمو وتطور المجتمعات كما هو معروف انه في السنوات الاخيرة ادخلت على المناهج التعليمية اصلاحات جديدة بهدف مواكبة التغيرات و التطورات الحاصلة في العالم و ذلك في مجالي التكنولوجيا و الاقتصاد حيث ادخل عالم التربية مفهوم جديد ألا وهو التدريس بالمقاربة بالكفاءات ، الامر الذي جعل الاساتذة في نوع من حالة اللاتوازن ، والتساؤل عن هذا الاسلوب الجديد الذي جاءت به الوزارة الوطنية للتربية والذي هو في الحقيقة تغيراً جذرياً في بناء المناهج وتغيراً لدور كل من المعلم و المتعلم و تمديداً لمقاربة الاهداف.

مادة التربية البدنية والرياضية لا تقل اهمية عن المواد الاخرى فهي ايضا معنية بهذا التجديد و الذي ادخل على المستوى التعليمي منذ العام الدراسي 2005 م – 2006 م ، وكان على اساتذة المادة ان يتفاعلوا مع هذه المقاربة الجديدة ، و من اجل ذلك عملت الوزارة على برمجة عدة ايام و دورات بيداغوجية لأساتذة المادة قصد تكوينهم و اطلاعهم على هذا النظام الجديد و العمل به و لكن الشيء الملاحظ ميدانيا هو عدم اقبال اغلبية الاساتذة على تطبيق هذا المنهاج و بقوا في حيرة و أحس البعض انهم امام مشكلة كبيرة و غامضة رغم تجربتهم الطويلة في ميدان التعليم ، فقد يمكننا القول ان هذه الحيرة مشروعة لحد ما كون المنظومة التربوية عاشت على الحالة نفسها تقريبا حين ادخلت مقاربة الاهداف على منظومتنا التربوية في بداية التسعينات بدلا من نموذج التدريس بالمضامين.

فقد اشار رجال التربية و بشكل جيد الى ان فعالية التربية تتوقف الى حد كبير على فعالية المدرسين و نوعية التعليم الموجه للتلاميذ و قد يرجع تبرير هذه المكانة المعطاة لدور المعلمين الى سبب نراه اساسيا و الذي اشار اليه عبد القادر ميسوم و هو : " تبين الرفض المطلق للتجديد و التغيير

لدى المدرسين اذ لم تحصل لديهم قناعة و ذلك حتى في المنظومات التربوية التي تتميز بمركزية قوية من حيث التسيير ¹.

كما اشار في نفس السياق مجدي عبد العزيز ابراهيم الى بعض معوقات التدريس و هي " تخوف الاستاذ من التجريب و استعمال الكثير من المهارات التعليمية الجديدة او طرق التدريس الحديثة خشية الفشل و عدم تحقيق النجاح و الواجب هذا من جهة و استغراق الاستاذ في تساؤلات داخلية محيطة و مجهددة حول امكانية اعطاء في المهنة من جهة اخرى و حول مدى امتلاك قدرات و مهارات خاصة للتدريس الجيد ²."

فمن خلال ما تم تقديمه يمكننا القول انه قبل القيام بأي تغيير في الميدان التربوي وجب التحضير الجيد للأستاذ خاصة من الجانب النفسي و محاولة الزرع في ذاته نوع من الاتجاهات الايجابية تجاه اسلوب التدريس الجديد و مدى نجاعته في المجال التربوي و ذلك بذكر النتائج الجيدة التي قد توصل اليها مستعملي هذا الاسلوب من الدول الاخرى كون هذه الاتجاهات تلعب دورا بالغ الاهمية في تطوير العملية التعليمية ، هذا ما بينته دراسة "Maskawitz" عام 1976 م على ان المدرسين الذين يتبنون اتجاهات ايجابية نحو العملية التعليمية بشكل عام ونحو تلاميذهم بشكل خاص، يؤدون مهامهم بصورة اكفاً من المدرسين الذين يتبنون اتجاهات سلبية نحو هذه الاخيرة ، و لهذا يمكننا القول انه كلما كانت اتجاهات الاساتذة سلبية نحو التدريس بالكفاءات كلما زاد الابتعاد عن تحقيق اهداف هذا الاسلوب من جهة والاهداف التعليمية من جهة اخرى وزاد ارتباك العملية التربوية عموما فانطلاقا من كل ما تقدم اراد الباحث من خلال هذه الدراسة الوصول الى الاجابة على التساؤلات التالية :

1. ما مستوى إتجاهات أساتذة التربية البدنية و الرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات ؟
2. ما مستوى الرضا عن العمل لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في ضوء التدريس بالمقاربة بالكفاءات ؟

1 عبد القادر ميسوم ، تحسين الأداء التربوي لدى المدرسين ، ط 1 ، ديوان المطبوعات المدرسية ، الجزائر ، 1998 ، ص 6 .

2 ابراهيم عبد العزيز مجدي ، مهارات التدريس الفعال ، ط 1 ، مكتبة الانجلو ، مصر ، ص 14.

3. هل توجد فروق دالة احصائية بين درجات الرضا عن العمل وإتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الشهادة المتحصل عليها؟
4. هل توجد فروق دالة إحصائية في مستوى إتجاهات التدريس نحو المقارنة بالكفاءات ومستوى الرضا عن العمل لأساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية؟
5. هل توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات درجات الرضا عن العمل وإتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الطور التعليمي (تعليم متوسط/تعليم ثانوي)
6. هل توجد علاقة دالة إحصائية بين الإتجاهات نحو التدريس بالمقارنة بالكفاءات والرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

2 / الفرضيات :

- 1- مستوى إتجاهات أساتذة التربية البدنية و الرياضية نحو التدريس بالمقارنة بالكفاءات .
- 2- مستوى الرضا عن العمل لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في ضوء التدريس بالمقارنة بالكفاءات .
- 3- توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات درجات الرضا عن العمل وإتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير المؤهل العلمي .
- 4- توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات درجات الرضا عن العمل وإتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الخبرة المهنية.
- 5- توجد فروق دالة احصائية بين متوسطات درجات الرضا عن العمل وإتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية تعزى لمتغير الطور التعليمي (تعليم متوسط/تعليم ثانوي)
- 6- توجد علاقة دالة إحصائية بين الإتجاهات نحو التدريس بالمقارنة بالكفاءات والرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية .

3 / أهداف الدراسة :

الهدف من هذا البحث هو الكشف عن نوع إتجاهات اساتذة التربية البدنية و الرياضية نحو التدريس بالمقارنة بالكفاءات كون هذا الاستاذ يلعب دورا كبيرا في تحقيق الاهداف المسطرة و كذا المكانة التي يتمتع بها و تتمتع بها مادة التربية البدنية و الرياضية في اطار المنظومة التربوية .

فكلما زادت ايجابية هذه الاتجاهات كلما زادت رغبة هذا الاستاذ و حماسه في العمل و العكس صحيح ، كما اراد الباحث معرفة ما مدى تأثير بعض المتغيرات (كالجنس و الشهادة المتحصل عليها و الاقدمية في المهنة) على اتجاهات هؤلاء الاساتذة .

4 / اسباب اختيار الموضوع :

بما اننا طلاب تخصص النشاط البدني التربوي وجب علينا الخوض في دراسة الوسط التربوي الذي ننتمي اليه و بما اننا نعيش منذ بضعة سنين الاخيرة و بالضبط منذ عام 2006 م نوع من التغيير و التجديد في المناهج التعليمية لكل المواد بما فيها التربية البدنية و الرياضية حيث ادخلت مقارنة الكفاءات و التي جاءت كامتداد لمقاربة الاهداف و قصدا منا معرفة ما مدى تفاعل اساتذة التربية البدنية و الرياضية مع هذه المقاربة الجديدة و ذلك من خلال محاولة معرفة نوع الاتجاهات السائدة لدى اساتذة التربية البدنية و الرياضية .

5 / مفاهيم أساسية للدراسة :

1. 5 . الاتجاهات :

تعتبر الاتجاهات من اهم الموضوعات التي ترتبط بسلوك الانسان كما انها تكون حسب آراء المهتمين بهذا الموضوع المحور الاساسي لعلم النفس و الدراسات السلوكية فهناك من يرى ان الاتجاهات النفسية في مجموعها هي الدافعية او القيمة التي تعتبر المحرك الاصلي و الاساسي للأفراد تجاه الاهداف ، فالقياس للخصائص الشخصية ما هو إلا قياس للاتجاه نحو هذه الخصائص .

و هناك العديد من التعريفات التي قدمها العلماء لهذا المصطلح نذكر البعض منها كالتالي:

- تعريف عزيزة سالم : " انه حالة استعداد عقلي عصبي تنظمها الخبرة السابقة هذه الحالة

توجه استجابات الفرد نحو كل الموضوعات او الاشياء او المواقف التي ترتبط بها " .¹

1 عزيزة محمد سالم ، الاتجاهات النفسية لطالبات المرحلى الثانوية نحو النشاط الرياضي ، رسالة دكتوراه ، جامعة حلوان ، كلية التربية الرياضية للبنات ، القاهرة ، 1977 ، ص 31.

- تعريف البورت **Allport** : " يرى ان الاتجاه هو حالة من التهيؤ العقلي و العصبي التي تنظمها الخبرة السابقة و التي توجه استجابات الفرد للمواقف او المثيرات المختلفة ".¹
- تعريف زين الدين درويش **1993 م** : " الاتجاه هو مفهوم او تكوين فرضي يشير الى توجيه ثابت او تنظيم مستمر الى حد ما لمشاعر الفرد و معارفه و استعداداته للقيام بأعمال معينة نحو اي موضوع من موضوعات التفكير عياني كانت او مجردة و يتمثل في درجات من القبول او الرفض لهذا الموضوع بالتعبير عنها لفظيا او ادائيا ".²

التعريف الاجرائي للاتجاه :

الاتجاه هو تنظيم و استعداد عقلي و متسق من المشاعر و المعارف و ردود افعال سلوكية لدى استاذة التربية البدنية و الرياضية نحو اسلوب التدريس بمقاربة الكفاءات.

مفهوم الاتجاه الايجابي : و هو الاتجاه الذي يعبر عن تأييد الفرد لموضوع الدراسة.

مفهوم الاتجاه السلبي : و هو الاتجاه الذي يعبر عن معارضة الفرد لموضوع الدراسة.

5. 2 . التدريس:

اصطلاحا: هو سلسلة منظمة من الفعاليات يديرها المعلم و يسهم فيها المتعلم عمليا و نظريا و هي عملية ترمي الى تحقيق اهداف معينة.

إجرائيا: يمكننا القول انه عبارة عن مجموعة من العلاقات المستمرة التي تنشأ بين المعلم و المتعلم و التي تساعد المتعلم على النمو السليم و كذا اكتساب المهارات في الانشطة البدنية و الرياضية.

1 محمد حسن علاوي ، علم النفس الرياضي ، ط 9 ، دار المعارف ، القاهرة ، 1994 ، ص 219.

2 زين العابدين درويش ، مرجع سبق ذكره ، ص 91 .

5. 3. الكفاءة :

لغويا : مهارة ، براعة و مقدرة مهنية (اهلية للقيام بعمل في مجال من المجالات).¹

اصطلاحا : هناك تعريفات كثيرة و متنوعة نذكر منها :

- تعريف Xavier Reogiers : " الكفاءة هي مجموعة قدرات مدججة تمكن المتعلم و

بصفة تلقائية من مواجهة وضعية ما و التعامل معها بطريقة ملائمة ".²

- تعريف Louis d' Hainault : " الكفاءة هي مجموعة من التصرفات الاجتماعية

الوجدانية و من المهارات النفسية الحس حركية التي تسمح بممارسة لائقة لدور ما او وظيفة ما

او نشاط ما ".³

إجرائيا : " ان الكفاءة التي نتمنى في المجال التربوي هي الكفاءة التي تجعل من المتعلم فرد قادر على

الاستعمال الجيد لمجموعة مندمجة من المعارف و المهارات و الخبرات و السلوكيات حتى يتمكن من

التكيف مع الوضعيات الجديدة و ايجاد الحلول المناسبة في اقل زمن ممكن و اقل جهد ممكن ".⁴

6 / الدراسات السابقة:

- الدراسة الاولى:

هدفت دراسة علي عكاشة 1989 إلى التعرف على علاقة المناخ التنظيمي في كليات

الاجتمع بالرضا الوظيفي للعاملين في جامعة اليرموك واشتملت العينة على (327) عضوا من أعضاء

هيئة التدريس بجامعة اليرموك ، وأسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية للجنس

والخبرة على الرضا الوظيفي . وكذا هدفت الى التعرف على الرضا الوظيفي لدى الموجهين التربويين

1 كميل اسكندر و آخرون ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، ط 2 ، دار المشرق ، بيروت ، 2001 ، ص 1237 - 1238 .

2 Xavier Reogiers , Une pédagogie de l'intégration , Bruxelles , De boeck université , 2 eme édition , 2004 , p 44.

3 المركز الوطني للوثائق التربوية ، بعض التعاريف ، الكتاب السنوي 2000، ص 317.

4 خير الدين هني ، مقارنة التدريس بالكفاءات ، ط 1 ، مطبعة ع / بن ، الجزائر ، 2005 ، ص 55.

والموجهات التربويات وعلاقته بأدائهم الوظيفي ، واشتملت العينة على (316) موجهة وموجهة ، وأسفرت نتائج الدراسة عن:

الدراسة الثانية:

هدفت الدراسة **المخلفي 1992** إلى التعرف على العوامل التي تُسهم في الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، واشتملت العينة (432) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة صنعاء ، وأسفرت نتائج الدراسة عن أن عدم الرضا ناجم عن انخفاض الأجور ، كما بينت الدراسة أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية للإنجاز والتطور المهني والإشراف على العمل وتحمل المسؤولية والرضا الوظيفي.

لقد تعددت الدراسات التي تطرقت للاتجاهات و ذلك نحو مختلف المواضيع خاصة في المجال التربوي إلا ان الباحث " و في حدود الاطلاع " لم يتمكن الحصول و لو على دراسة واحدة عن اتجاهات الاساتذة نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات و الذي قد يرجعه الباحث الى حداثة الموضوع و لدى اقتصار الباحث على بعض الدراسات المماثلة.

• الدراسة الثالثة :

دراسة بلعوسي عبد الرحيم سنة 2001 م حول " اتجاهات اساتذة التعليم الثانوي نحو التدريس بالأهداف ".

و التي فيها اراد الباحث ان يبين نوعية اتجاهات الاساتذة نحو التدريس بالأهداف هل هي سلبية ام ايجابية و علاقة هذه الاتجاهات بمتغيرات ثلاث و هي : الجنس و التخصص و الخبرة .

حيث اظهرت النتائج ايجابية اتجاهات اساتذة التربية البدنية و الرياضية نحو التدريس بالأهداف بصفة عامة و بينت النتائج انه ليس هناك فرق بين الاساتذة الذكور و الاناث في اتجاهاتهم نحو التدريس بالأهداف فقد كانت ايجابية عند كلا الجنسين ، كما اظهرت النتائج الاثر الفعال لمتغير الخبرة في

تكوين اتجاهات ايجابية لدى الاساتذة نحو التدريس بالأهداف خاصة اذا تفاعل متغير الخبرة مع متغير المؤهل (التكوين الجامعي) لهؤلاء الاساتذة و طموحاتهم و رغباتهم في الاداء الجيد و الفعال.

• الدراسة الرابعة:

دراسة سلامه، 2004 بعنوان: " مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية" هدفت الدراسة إلى معرفة مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي والعلاقة بينها لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية كما وهدفت إلى تحديد دور كل من متغيرات (الجنس، المؤهل العلمي، الرتبة العلمية، الخبرة الإدارية، المركز الوظيفي، الجامعة على مستوى الانتماء المهني، والرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطيه موجبة بين مستوى الانتماء المهني والرضا الوظيفي ، كما أن مستوى الرضا الوظيفي يتأثر ببعض المتغيرات وهي المؤهل العلمي والخبرة والمركز الوظيفي.

• الدراسة الخامسة :

دراسة فؤاد العاجز وجميل نشوان 2004 م، والتي هدفت إلى معرفة العلاقة بين الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين بمدارس الغوث الدولية بغزة. هذا وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مهمة والتي دلت إلى أن أكثر عوامل الرضا الوظيفي والتي تسهم في تطوير فعالية أداء المعلمين هي سلامة النظام والانضباط المدرسي ومراعاة احتياجات المعلمين المهنية وتوفير الأمن والأمان والحرية والديمقراطية للمعلمين ، واستخدام أساليب متنوعة وحديثة في الإشراف التربوي. هذا وقد دلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل الرضا الوظيفي وتطوير فعالية أداء المعلمين المدرسي ولصالح الذكور . وطبقا للمرحلة التعليمية لصالح المرحلة الإعدادية ، وطبقا للمؤهل لصالح الشهادات العليا ، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بالنسبة لسنوات الخدمة.

• الدراسة السادسة :

و هي دراسة الطالب عثماني عبد القادر سنة 2008 م حول " اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية الطور الاول و الثاني نحو التربية البدنية و الرياضية " حيث يرى الطالب ان هذه الدراسة

وفقا لمتغيرات ثلاث و هي : الجنس و سنوات الخبرة و المؤهل العلمي ، اذ تلعب دورا هاما في الوصول الى الاهداف العامة للتربية البدنية و الرياضية ، و قد بينت نتائج هذه الدراسة على ان اغلبية معلمي المرحلة الابتدائية الطور الاول و الثاني يكتسبون اتجاهات ايجابية نحو التربية البدنية و الرياضية و ان متغير الجنس لا اثر له في اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية الطور الاول و الثاني نحو التربية البدنية و الرياضية فاتجاهات كلا الجنسين ايجابية ، كما اظهرت النتائج على وجود فروق في اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية الطور الاول و الثاني نحو التربية البدنية و الرياضية فيما يخص متغير الخبرة و كذا متغير المؤهل العلمي (المستوى الجامعي و دون الجامعي).

• الدراسة السابعة :

دراسة بن عقيلة كمال التي قام بها سنة 2008 م حول " تطوير منهاج التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات و انعكاسه على تدريس النشاطات البدنية و الرياضية على مستوى مرحلة التعليم المتوسط في الجزائر " .

وكان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو محاولة الوصول الى اهم الاسباب التي أدت بأستاذ المادة الى عدم قدرته على التكيف مع المقاربة بالكفاءات للقيام بعملية التدريس و محاولة التعرف على اثر التكوين على الجانب المعرفي لأساتذة المادة على مستوى التعليم المتوسط (خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية و الحاملين للشهادة الجامعية) و قدرتهم على الربط بين التدريس بالأهداف و التدريس بالكفاءات و هذا من خلال قدرتهم على أجرأة الاهداف التعليمية و استخراج مؤشرات الكفاءة ، و قد بينت نتائج هذه الدراسة على عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية بين فئتي الاستدرة في معرفة و فهم عناصر منهاج التربية البدنية و الرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات كما لوحظ انه ليست هناك فروق ذات دلالة احصائية بين فئتي الاساتذة فيما يخص التعرف و التمييز على الهدف الواضح و الغامض و كذا الهدف القابل للملاحظة و غير القابل للملاحظة و الهدف المتوفر على شرط الانجاز و معيار الاتقان وكذا في تصنيفهم للأهداف و استخراج مؤشرات الكفاءة.

6. 1. التعليق على الدراسات السابقة :

اردنا في بداية البحث التركيز على مراجعة الدراسات المنجزة سابقا و التي تصب في المجال التربوي كونه مجال تخصصنا و بالضبط على الدراسات التي تطرقت لموضوع اتجاهات الاساتذة نحو التدريس بمقاربة الكفاءات بصفة عامة و اساتذة التربية البدنية و الرياضية بصفة خاصة و لكن باتت المحاولة بدون جدوى فلم نعثر على اي دراسة سابقة تطرقت لهذا الموضوع و الذي قد يرجعه الباحث الى حداثة موضوع المقاربة بالكفاءات في بلادنا و لهذا اکتفينا ببعض الدراسات التي تطرقت تقريبا الى نفس متغيرات دراستنا " الجنس ، الشهادة او المؤهل العلمي ، الخبرة و الاقدمية في المهنة " ، و قد اقرت في معظمها على انه :

- ليس هناك اثر لمتغير الجنس على اتجاهات الاساتذة نحو التدريس مهما كان نوعه فالأمر يهم كلا الجنسين.
- و تتفق معظم الدراسات على انه لمتغير المؤهل العلمي دور كبير في تحديد نوع الاتجاه لدى الاساتذة فكلما كان المؤهل العلمي او الشهادة المتحصل عليها في الاختصاص اكبر كلما كانت اتجاهات هؤلاء الاساتذة ايجابية نحو التغيرات التي قد تطرأ على نماذج او اساليب التدريس.
- كما اظهرت الدراسات المتناولة على وجود فروق ذات دلالة معنوية في اتجاهات الاساتذة تعزي متغير الخبرة و الاقدمية.
- كما نستخلص من خلال الدراسات المتناولة ان لموضوع الاتجاهات دور جد مهم في توجيهه و تعديل و تغيير سلوكيات الفرد عامة و سلوك الاساتذة بصفة اخص.

وفي دراسة أعدها سلامة طناش (1990م) بعنوان: "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، بهدف قياس مستوى الرضا وتحليله عن العمل وعلاقته بالمتغيرات الشخصية للمبشرين، وقد توصلت الدراسة إلى وجود مستوى عال من الرضا عن ظروف العمل. وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا التي شملت: ظروف العمل، والأجر، والمكافآت، والمتغيرات الشخصية، والخبرة العملية¹.

1سلامة طناش، "الرضا عن العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعة الأردنية"، مجلة دراسات، مجلد 17 (أ)، عدد 3، عمان، 1990م.

وفي دراسة أجراها إبراهيم الزقطي (1985م) بعنوان: "درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المركز الجغرافي الملكي الأردني"، بهدف تحديد مستوى الرضا الوظيفي للعاملين الأردنيين في المركز الجغرافي في عمان، وركزت الدراسة على مجموعة من عناصر الرضا شملت: العناصر المادية، كالتهوية، والإضاءة، والراتب، وأسلوب تعامل الإدارة مع العاملين. وقد توصلت الدراسة إلى نتائج مفادها وجود حالة عالية من الرضا عن البيئة التنظيمية وعناصرها المادية، ووجود رضا منخفض جدا عن الراتب والمكافآت، وأسلوب تعامل الإدارة مع العاملين¹.

1 إبراهيم الزقطي، "درجة الرضا الوظيفي للعاملين في المركز الجغرافي الملكي الأردني"، بحث مقدم إلى ندوة السلوك التنظيمي، معهد الإدارة العامة الأردني، عمان، 6-8/4/1985م.

تمهيد :

يعتبر المفكر و الفيلسوف الانجليزي " هربرت سبينسر " من الاوائل الذين استخدموا مصطلح الاتجاهات " Attitude " ، فهو الذي قال : " ان وصولنا الى احكام صحيحة في مسائل مثيرة من الجدل يعتمد الى حد كبير على اتجاهنا الذهني و نحن نصغي الى هذا الجدل او نشارك فيه " ¹.

" و تعتبر الاتجاهات مظهر من المعرفة الاجتماعية التي تؤدي الى التفاعل الاجتماعي او تحد منه و هي من اغزر الموضوعات بحثا في علم النفس الاجتماعي و اكثرها اهمية فيه " ².

" كما اكد علماء النفس و الاجتماع الاوائل على قيمة الاتجاهات و اهميتها لدرجة ادت بالبعض الى القول بأن علم النفس الاجتماعي ما هو إلا الدراسة العلمية للاتجاهات " ³، استنادا الى كون جميع الظواهر الاجتماعية تخضع في اساسها لمحددات السلوك الانساني الذي يواجه تركيب خاص يسمى " الاتجاه النفسي " اضافة الى القيم و الميل و الرأي تتقاطع مع هذا المفهوم ، لذا سنحاول في هذا الفصل ان نتطرق الى ابرز التعريفات التي اعطيت لهذا المفهوم و كذا نظرياته اضافة الى طرق قياسه في الميدان العلمي .

1/ تعريف الاتجاهات :

يعرف ترستون " Thurstone " الاتجاه النفسي بأنه : " تعميم لاستجابات الفرد تعميما يدفع بسلوكه بعيدا او قريبا من مدرك معين " ⁴.

و يعرفه زين العابدين درويش 1993 م : " انه مفهوم او تكوين فرضي يشير الى توجيه ثابت او تنظيم مستمر الى حد ما لمشاعر الفرد و معارفه و استعدادده للقيام بأعمال معينة نحو اي موضوع من موضوعات التفكير عينية كانت او مجردة و يتمثل في درجات من القبول او الرفض لهذا الموضوع بالتعبير عنها لفظيا او أدائيا " ⁵.

1 مصطفى سويف ، مقدمة لعلم النفس الاجتماعي ، مكتبة الانجلو المصرية ، 1983 ، ص 324.

2 راضي الوقفي ، مقدمة في علم النفس ، ط 1 ، دار الشروق ، عمان ، الاردن ، 2003 ، ص 674.

3 عبد اللطيف و عبد المنعم شحاتة ، سيكولوجية الاتجاهات ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، ص 3-4.

4 محمد العربي شمعون ، علم النفس الرياضي و القياس النفسي ، ط 1 ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ص 88 .

5 زين العابدين درويش ، علم النفس الاجتماعي ، ط 1 ، مطابع زمزم ، القاهرة ، 1993 ، ص 11 .

و يعرفه روكيتش " Rokeach " : " بأنه تنظيم مكتسب له صفة الاستمرار النسبي للمعتقدات التي يعتقدونها الفرد نحو موضوع او موقف و يهيئه للاستجابة باستجابة تكون لها الافضلية عنده " ¹، و اذا كانت الاتجاهات لا توجد منفردة في داخل الشخص و انما تتجمع حول بعضها البعض في شكل تكتلات متناسقة.

و يرى شرام " Shram " : " ان الاتجاه هو حالة مفترضة من الاستعداد للاستجابة بطريقة تقويمية تؤيد او تعارض موقفا مثيرا معنا " ².

كما يتفق عدد كبير من الباحثين على تعريف الاتجاه بأنه " مفهوم يعبر عن نسق او تنظيم لمشاعر الشخص و معارفه و سلوكه اي استعداد للقيام بأعمال معينة و يتمثل في درجات من القبول و الرفض لموضوعات الاتجاه " ³، هذا يعني ان الاتجاهات تتسم بنوع من التفضيل او عدم التفضيل لعدد كبير من الموضوعات.

و يعرفه حامد عبد السلام زهران بأنه " تكوين فرضي او متغير كامن او متوسط يقع بين المثير و الاستجابة و هو عبارة عن استعداد نفسي او تهيئ عقلي عصبي متعلم للاستجابة الموجبة او السالبة نحو اشخاص او اشياء او موضوعات او مواقف او رموز في البيئة التي تستثير هذه الاستجابة " ⁴.

و يعرف البورت " Allpor " الاتجاه بأنه " حالة من الاستعداد و التهيؤ العصبي النفسي تنظم من خلال خبرة الشخص و تكون ذات تأثير توجيهي او دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات و الموقف التي تستثير هذه الاستجابة " ⁵، و يعتبر هذا التعريف بمثابة التعريف الاشمل لمصطلح الاتجاهات .

1 سعد جلال ، علم النفس الاجتماعي : الاتجاهات التطبيقية المعاصرة ، ط 2 ، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، 1984 ، ص 151 .

2 محمد حسن علاوي ، علم النفس الرياضي ، ط 9 ، دار المعارف ، القاهرة ، 1994 ، ص 219 .

3 عبد الفتاح دويدار ، سيكولوجية العلاقة بين مفهوم الذات و الاتجاهات ، ط 1 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1992 ، ص 56 .

4 حامد زهران ، علم النفس الاجتماعي ، ط 5 ، عالم الكتب ، 1984 ، ص 136 .

5 مجدي احمد محمد عبد السلام ، السلوك الاجتماعي وديناميته ، ط 1 ، دار المعرفة الجامعية ، 1996 ، ص 64 .

و هناك عدد من الباحثين يعرف الاتجاه على انه ميل منهم فؤاد البهي السيد الذي يرى " ان الاتجاه النفسي ميل مكتسب نسبي في ثبوته عاطفي في اعماقه يوجه سلوك الفرد و هو احدى حالات التهيؤ و التأهب العقلي العصبي التي تنظمها الخبرة و ما يكاد يثبت الاتجاه حتى يمضي مؤثرا و موجهها لاستجابة الفرد و اهتماماته بموضوع معين او في ميدان خاص فالانتباه بهذا المعنى اهم عنصر من عناصر الميل فغالبا ما ينتبه الفرد الى ما يميل اليه و يميل الى ما ينتبه اليه " ¹.

كما تعرفه ايضا أنا ستيزي " Anastasi " على انه " الميل للاستجابة بشكل معين تجاه مجموعة خاصة من المثيرات " ².

و يعرفه أوزجود " Osgood " بأنه " حالة من الاستعداد او الميل الضمني غير الظاهر الذي يتوسط ما بين المثير و الاستجابة و يدفع الفرد لاستجابة تقويمية نحو موضوع معين كنتيجة لاستثارة انماط المثيرات الحسية و اللفظية " ³.

و يمكن تعريف الميل بأنه مفهوم يعبر عن استجابات الفرد تجاه موضوع معين من حيث التأيد او المعارضة فمن خلال هذا التعريف يمكننا استخلاص الفرق الاساسي بين الاتجاه و الميل و الذي يكمن في طبيعة الموضوع الذي تدور حوله استجابة الفرد اي كان الموضوع ذو صبغة جماعة اجتماعية.

سمي المفهوم المعبر عن الاستجابات اتجاهها و ان تغلبت عليه الصبغة الذاتية سمي ميلا.

و هناك تعريف آخر لمفهوم الاتجاه و الذي يعتبر الاكثر حداثة و هو التعريف الذي جاء به هاري أبشو حيث يرى ان " الاتجاهات هي عبارة عن المواقف التي يتخذها الفرد في مواجهة القضايا و المسائل و الامور المحيطة به حيث يمكن ان نستدل على هذه المواقف من خلال النظر الى الاتجاه باعتباره بناء يتكون من ثلاثة أجزاء : الاول يغلب عليه الطابع المعرفي و يشير الى المعلومات التي لدى الفرد و المتعلقة بهذه القضايا او المسائل ، و الثاني سلوكي و يتمثل في الافعال التي يقوم بها الفرد و

1 فؤاد البهي السيد ، الاسس النفسية للنمو من الطفولة الى الشيخوخة ، ط 4 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1975 ، ص 278 .

2 محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 219 .

3 نفس المرجع و الصفحة.

يعمل على الدفاع عنها او تسهيلها فيما يتصل بمثل هذه القضايا ، و الثالث انفعالي و يعبر عن تقويمات الفرد لكل ما يتصل بهذه القضايا " ¹.

و من الارجح حسب رأينا ان يكون هذا التعريف الاكثر أجراً لمفهوم الاتجاه مما قد يكون له الاثر الواضح في التعرف على اتجاهات الاساتذة في بحثنا الحالي .

2/ تصنيف الاتجاهات:

للاتجاهات عدة تصنيفات مبنية على عدد من الاسس :

على اساس الموضوع :

- اتجاه عام : و هو الاتجاه الذي يكون معمما نحو موضوعات متعددة و متقاربة و هو اكثر ثباتا و استقرارا من الاتجاه الخاص.
- اتجاه خاص : و هو الذي يكون محددنا نحو موضوع محدد و هو اقل استقرارا و ثباتا من الاتجاه العام.

على اساس الوضوح :

- اتجاه علني : و هو الاتجاه الذي يظهره الفرد و يعبر عنه امام الناس دون اي حرج او خوف.
- اتجاه سري : و هو الاتجاه الذي يخفيه الفرد و ينكره و يستتر على السلوك المعبر عنه.

على اساس الهدف:

- اتجاه موجب : و هو الاتجاه الذي ينحو بالفرد نحو موضوع الاتجاه كالاتجاه الذي يعبر عن الحب و الاحترام .
- اتجاه سلبي : و هو الاتجاه الذي ينحو بالفرد بعيدا عن موضوع الاتجاه.

1 فؤاد البهي السيد ، مرجع سابق ، ص 58 .

على اساس القوة :

- اتجاه قوي : و هو الاتجاه الذي يتضح في السلوك الفعلي القوي و الذي يعبر عن العزم و التصميم و هو اكثر ثباتا و استمرارا و يصعب تغييره نسبيا .
- اتجاه ضعيف : و هو الاتجاه الذي يكمن وراء السلوك المتراخي المتردد و هو سهل التغيير و التعديل .

على اساس الافراد :

- اتجاه جماعي : و هو الاتجاه الذي تشترك فيه مجموعة من الافراد.
- اتجاه فردي : و هو الاتجاه الذي نجده لدى الفرد و لا نجده لدى باقي الافراد.

3/ تفسير الاتجاهات :

لقد اعطيت عدة تفسيرات للاتجاهات اهمها :

3. 1. التفسير الحركي للاتجاهات :

يرى كل من " كروتش و كروتشفيلد " ان الاتجاه عبارة عن وسط دينامي يعمل على اكمال التفاعل بين العمليات النفسية الاساسية و السلوك الذي يؤديه الفرد كما انه يقوم بتنظيم الدوافع و الادراك و العوامل النفسية اخرى تنظيما متكاملا ، و بناء على هذا فإن الاتجاه يعمل على تخفيض مدة التوتر النفسي حين يصاب الفرد بحالى احباط نتيجة الفشل و يساعده على التكيف مع المواقف التي توجد فيها عناصر الصراع و التحدي .

3. 2. التفسير البنائي الوظيفي للاتجاهات :

بينت بعض الدراسات عن اتجاهات الشعوب على ان الاتجاه المظهر من مظاهر التكوين الشخصية كما بينت العلاقة التي تربط هذه الاتجاهات بالقيم التي يكتسبها الفرد و التي يكتسبها من خلال تفاعله مع الاخرين و البيئة التي يعيش فيها و ارتباطها بحاجته النفسية.

3. 3. التفسير الادراكي للاتجاهات :

بين " كانتريل " في الدراسة التي قام بها حول " عمق و شدة الاتجاهات " ان الادراك سلوك هادف يرمي الى تحقيق بعض اهداف الفرد فبهذا يمكنه ان يتفهم البيئة التي يعيش فيها و مقوماتها حتى يتمكن من التكيف و التفاعل معها بطريقة سوية و سليمة و خلال هذا التفهم و التكيف و التفاعل تتكون اتجاهات الفرد التي تنمو و تتطور متأثرة بإدراكه للمواضيع و الاحداث مؤثرة في الآخرين لهذا الفرد كعنصر من عناصر البيئة .

4/ وظائف الاتجاهات :

4. 1. الوظيفة التكيفية :

هذه الوظيفة قد تمكن الفرد من تحقيق الاهداف المرغوب فيها بمعنى ان الاتجاهات التي تخدم هذه الوظيفة قد تكون وسيلة لتحقيق هذه الاهداف او انها مرتبطة بخبرات ادت في الماضي الى بلوغ تلك الاهداف.

4. 2. الوظيفة المعرفية :

تقوم هذه الوظيفة على حاجة الفرد الى رؤية حياته في شكل بنيان منتظم بمعنى انها تتعلق بإدراك الفرد لبيئته الاجتماعية و الطبيعية محاولة منه جعل العالم ألفة و توقعا.

4. 3. وظيفة الدفاع عن الذات :

" و فيها يحمي الفرد نفسه من الاعتراف بأشياء حقيقية عن نفسه او عن الاحداث المرة في عالمه الخارجي و ما التعصب إلا اتجاه نفسي يؤكد به الفرد فكرته عن نفسه و كذلك الانكار في الكثير من الحالات ما هو إلا عملية هروب تسمح للفرد بحماية فكرته عن نفسه " ¹.

1 عبد الرحيم بلعروسي ، اتجاهات اساتذة التعليم الثانوي نحو التدريس بالأهداف ، رسالة ماجستير ، المدرسة العليا للأساتذة ، جامعة الجزائر ، 2001 ، ص 35.

5/ خصائص الاتجاهات :

تتلخص أهم خصائص الاتجاهات حسب حامد زهران فيما يلي :¹

- الاتجاهات مكتسبة و ليست فطرية.
- الاتجاهات ترتبط بمثيرات و مواقف اجتماعية.
- الاتجاهات لا تتكون من فراغ و لكنها تتضمن دائما علاقة بين الفرد و موضوع من موضوعات البيئة.
- الاتجاهات تتعدد و تختلف حسب المثيرات التي ترتبط بها.
- الاتجاه يتضمن عنصرا عقليا يعبر عن معتقدات الفرد او معرفته العقلية عن موضوع الاتجاه.
- الاتجاه يتضمن عنصرا سلوكيا يعبر عن سلوك الفرد الظاهر الموجه نحو موضوع الاتجاه .
- الاتجاهات تعتبر نتاجا للخبرة السابقة و ترتبط بالسلوك الحاضر و تشير الى السلوك في المستقبل.
- الاتجاهات لها صفة الثبات و الاستمرار النسبي و لكن من الممكن تغييرها و تعديلها و ذلك تحت ظروف معينة.

6/ مكونات الاتجاهات:

تتكون الاتجاهات من ثلاثة مكونات اساسية هي :

6. 1. المكون المعرفي :

يشير هذا المكون الى مختلف العمليات و المعتقدات و الافكار التي يدرك بها الفرد تفهمه لموضوع الاتجاه كما يشير ايضا الى ما لديه من حجج تقف وراء تقبله او رفضه لموضوع هذا الاتجاه.

6. 2. المكون العاطفي :

هو يتمثل في مقدار الشعور الايجابي او السلبي للفرد نحو موضوع الاتجاه بمعنى ان هذا المكون يتجلى من خلال مشاعر الفرد و رغباته نحو الموضوع و مدى اقباله عليه او نفوره منه و حبه او كرهه له.

1 حامد عبد السلام زهران ، مرجع سابق ، ص 138.

6. 3. المكون السلوكي :

يعتبر المكون السلوكي بمثابة النتيجة الحتمية للمكونين السابقين ففيه تتضح الاستجابة العملية للفرد نحو موضوع الاتجاه بطريقة ما .

7/ العوامل المؤثرة في تكوين الاتجاهات:

هناك عدة عوامل قد تؤثر في تكوين الاتجاه أهمها :

7. 1. تأثير الجماعة :

يعتبر تأثير الوالدين من أهم العوامل التي تساعد على تكوين الاتجاه لدى الطفل و يلي هذا التأثير تأثير آخر و هو جماعة الاقران و الذي قد يبدأ مفعوله على الفرد (الطفل) في وقت جد مبكر و الذي تزداد أهميته كلما تقدم هذا الطفل في السن.

7. 2. تأثير التعليم :

تلعب المدرسة دورا هاما في تزويد الفرد بالمعلومات التي تسهم بصفة جد فعالة في نمو اتجاهات الطفل و تدعيمها.

7. 3. تأثير وسائل الاعلام :

لوسائل الاعلام و الثقيلة منها خاصة دورا كبيرا في تكوين الاتجاه لدى الفرد فمن خلالها يتم عرض الكثير من الآراء و الحقائق و المعلومات عن كافة المواضيع و هو الشيء الذي يؤدي الى تكوين نوع من الاتجاه (قد يكون سلبي او ايجابي) عند الفرد نحو هذه الموضوعات.

8/ تغيير الاتجاهات :

من خلال ما ذكرناه من خصائص للاتجاهات تبين لنا انها عبارة عن سلوكات مكتسبة تتميز بما يسمى الثبات النسبي فهذا يعني انها عرضة للتغيير او التعديل نتيجة للتأثير المستمر للظروف و المتغيرات البيئية ، و من أهم العوامل التي تلعب دورا هاما في تغيير هذه الاتجاهات نذكر:

8. 1. مصدر المعلومة :

ان موقف الفرد من مصدر المعلومات الداعية الى التغيير له اثر احداثه فكلما كان هذا المصدر موثوقا و محترما ادى بالفرد الى تقبل التغيير و الاقبال عليه و بكل اطمئنان.

8. 2. طبيعة المعلومة :

ينبغي ان تكون للمعلومات قوة إقناعية و قدرة التأثير على الفرد و ان تتصف بالمنطق و الموضوعية و شحنة انفعالية عالية ، فكلما كانت المعلومات مهيجة للانفعالات كانت افضل في التأثير و اقدر على التغيير.

8. 3. المميزات الشخصية للفرد :

تشير بعض الدراسات الى ان الافراد الاقل ثقافة هم الاكثر تأثرا بالمعلومات و الاكثر قابلية لتغيير اتجاهاتهم كما يجدر الذكر بأن الاتجاهات البسيطة و المعتدلة هي الاكثر عرضة للتغيير عن الاتجاهات كما ان نظرية ادراك الذات تلعب دورا اساسيا في دفع الفرد الى اعادة النظر في اتجاهاته.

8. 4. تغيير معايير الجماعة:

كما هو معروف ان للجماعة أثر كبير في تعيين اتجاهات الفرد فلهذا فكل تغير يصيب المعايير السائدة يؤدي حتما الى تغيير معايير الفرد و مواقفه و قيمه.

9 / طرق تغيير او تعديل الاتجاه :

هناك طرق عديدة و متنوعة لتغيير او تعديل الاتجاه و سنكتفي في بحثنا هذا بالتطرق الى الاربعة طرق التي ذكرها " ر. توماس R. Thomas " و " د. ألافليب D. Alaphilippe "

9. 1. طريقة الاكراه و الضغط :

و تمارس من طرف سلطة او هيئة معينة يمكن ان تكون مؤسسة اجتماعية او جماعات او اشخاصا بهدف احداث تعديلات او تغيرات على اتجاهات الفرد و تحقيق هذا التعديل او التغيير يتطلب توفر بعض الشروط اهمها ان يكون مصدر السلطة متصفا بالمصادقية.

9. 2. طريقة تغيير المعايير :

و تتمثل في قرار جماعة ما بتغيير معاييرها و اتجاهاتها و ذلك بعد الاتفاق و الوصول الى نوع من التراضي الجماعي .

9. 3. طريقة المسيرة :

و تتضح في طموح الفرد في اكتساب اتجاهات قريبة من اتجاهات الجماعة و التي تتحلى بها اغلبيه الجماعة فهو يسعى للامتثال لمنظومات القيم السائدة و الحفاظ عليها.

9. 4. طريقة الاقناع :

و تعتبر هذه الطريقة الاكثر شيوعا و استعمالا لتغيير و تعديل الاتجاهات فهي تتبنى مبدأ اقناع الفرد ببراهين مناسبة ملائمة و فعالة بضرورة التخلي عن قيم معينة او اتباع اخرى.

10/ علاقة الاتجاه اللفظي بالاتجاه الفعلي او العملي :

يعرف الاتجاه اللفظي بكونه الاتجاه المعبر عنه من طرف الفرد من خلال اجابته على استبيان او استمارة او مقياس وضع او صمم من اجل هذا الغرض اما الاتجاه العملي فهو ما يصدقه السلوك الفعلي لهذا الفرد على ميدان الواقع.

اذ من الممكن ألا يتطابق هذان الاتجاهان مع بعضهما البعض هذا ما بينته الدراسة التي قام بها " كوري Correy " و ذلك سنة 1923 م و التي فيها توصل الى اثبات وجود تباعد بين الاتجاه اللفظي و الاتجاه الفعلي تجاه ظاهرة الغش في الامتحانات ففي دراسته قام بإعطاء بعض الطلاب استمارة قصد منها قياس اتجاههم اللفظي نحو ظاهرة الغش في الامتحانات فسجل استجاباتهم ثم حاول بعد ايام قياس اتجاههم الفعلي تجاه الغش و ذلك بإعطائهم اختبارا كتابيا فقام بتصحيحه.

دون وضع اي درجة على الورقة فبعد بضعة ايام وزع هذه الاوراق على التلاميذ و طلب من كل منهم ان يضع الدرجة المناسبة فلاحظ ان هناك فرق بين الدرجة التي اعطاها هو للتلميذ و

الدرجة التي اعطاها التلميذ لنفسه فاعتبر كوري ان الفرق الذي وجده بين الدرجتين بمثابة الدليل القاطع لممارسة الغش من طرف التلاميذ.

فمن خلال هذه الدراسة توصل كوري الى ان معامل الارتباط بين الاتجاه اللفظي و الاتجاه الفعلي جد ضعيف مما ادى به القول " انه لا يوجد تقريبا اي ارتباط بين الاتجاه اللفظي و السلوك العملي ".¹

11/ قياس الاتجاهات :

هناك عدة طرق و اساليب لقياس الاتجاهات و سنقتصر في بحثنا هذا على التطرق الى ذكر بعض مقاييس التقدير الذاتي و هي :

11. 1. مقياس البعد الاجتماعي " لبوجاردوس Bougardus " :

يعتبر بوجاردوس من الاوائل من قاموا بعمليات القياس في ميدان الاتجاهات النفسية و ذلك سنة 1925 م و يشير مصطلح " البعد الاجتماعي " الى درجة ثقل او رفض الاشخاص في مجال العلاقات الاجتماعية و قد استخدم بوجاردوس الاصطلاح بصورة اكثر تحديدا في مجال العلاقات بين اعضاء الجماعات العنصرية²، و يحتوي المقياس على وحدات او عبارات تمثل مواقف الحياة الحقيقية للتعبير عن مدى البعد الاجتماعي لقياس تسامح الفرد و تعصبه و تقبله او نفوره او بعده عن جماعة عنصرية او شعب معين³، كما حاول بوجاردوس اعطاء درجات كمية للبعد الاجتماعي حتى يتمكن من قياسه .

و قد يبدو ان هذا المقياس يسهل تطبيقه إلا انه يرتبط ببعض القصور كعدم قدرته على قياس الاتجاهات الاكثر تطرفا و التي تمثل اشد انواع التعصب و من ناحية اخرى فإن قيام الفرد بالموافقة

1 حامد زهران ، مرجع سابق ، ص 144.

2 محمود السيد ابو النيل ، علم النفس الاجتماعي : (دراسات عربية و عالمية) ، ج 1 ، ط 3 ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1984 ، ص 301.

3 عبد اللطيف محمد خليفة و اخرون ، مرجع سابق ، ص 85.

على العبارة الاولى فإنه يوافق عادة على العبارات الثلاثة الموالية و بذلك تزداد النسبة المئوية للعبارات الاولى في هذه الحالة .¹

11. 2. طريقة المقارنة الزوجية " لثور ستون Thurstone " :

تتلخص هذه الطريقة في المقارنة بين شيئين او مثيرين لإظهار ايهما افضل من الاخر او الاقوى و يطلق على هذه الطريقة ايضا اسم طريقة المسافات المتساوية البعد و تقوم على اساس اعداد عبارات المقياس بحيث نكون متدرجة تدرجا منتظما و تكون المسافة بين كل عبارتين متتاليتين محددة و متساوية و قد طبق ثور ستون هذه الطريقة في اول الامر في قياس الاتجاه نحو المؤسسات الدينية مثل الكنيسة ثم نحو موضوعات اخرى متعددة كالحروب و عقوبة الاعدام و غير ذلك .

و من مأخذ هذه الطريقة انها تتطلب جهد و وقت كبيرين في عملية تكوين المقياس .

11. 3. طريقة التقديرات المجمعـة " لليكارت R.Likert " :

قدم ليكارت هذه الطريقة عام 1932 م و التي فيها تم الاستغناء عن الحكام و هي تتمتع بنفس ثبات طريقة ثور ستون الى جانب انها ابسط منها الى حد ما و يحتوي الاختبار على عدد كبير من العبارات او البنود التي تعبر عن موقف مع او ضد موضوع معين² ، فيعبر الفرد عن درجة اتجاهه بالموافقة او المعارضة على ميزان مقسم الى خمس نقاط و ذلك مع الموافقة التامة مرورا بنقطة الحياد و هو الشيء الذي يساعد في زيادة ثبات المقياس و هو لسبب الاساسي الذي يجعل من طريقة التقديرات المجمعـة الأكثر استخداما لقياس الاتجاهات النفسية .

و بالرغم من ان طريقة ليكارت تستخدم على نطاق واسع في الوقت الحالي إلا انها قد ترتبط ببعض نواحي القصور و التي منها ان الدرجة النهائية لا تحمل معنى واضحا اذ قد يحصل على نفس الدرجة بعض الافراد و هو يختلفون الى درجة كبيرة في استجاباتهم³.

1 محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 224.

2 محمد العربي شمعون ، مرجع سابق ، ص 132.

3 محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص 226.

12/ التدريس بالمقاربة بالكفاءات :

1. 1. تعريف الكفاءة :

- لفظ الكفاءة ذو اصل لاتيني *Compétence* و قد ظهر سنة 1986 م بالو.م.أ ، بمعاني مختلفة الاصطلاح يشوبه الكثير من الغموض و الاختلاف ، و نذكر منها بعض التعاريف:
- الكفاءة عبارة عن مجموعة مندمجة من القدرات تتيح بشل عفوي ادراك وضع من الاوضاع و الاستجابة له بشكل يتميز بالوجاهة نسبيا .
 - مجموع المعارف و اجادة الممارسة و حسن التصرف تتيح القيام بشكل عفوي مناسب بدور او وظيفة او نشاط .
 - قدرة الشخص على استعمال المهارات و المعارف الشخصية ضمن وضعيات (اشكاليات) جديدة داخل اطار معين .
 - قدرة الشخص على التصرف بفاعلية في نمط من الاوضاع و القدرة تستند على المعارف و لكن لا تقتصر عليها .¹

2. 2. مركبات الكفاءة :

2. 1. القدرة : هي نشاط عرفاني او مهاري او سلوكي و هي هيكل معرفية مثبتة قام ببنائها المتعلم سابقا و هي قائمة في سجله المعرفي و يمكن تطوير القدرة الى مهارة من خلال نشاط خاص كأن (يشخص، يقارن، يلاحظ...الخ) و من مميزاتها:

- القدرات المستعرضة .
- القدرات التطورية .
- القدرات التحويلية او التحويلية.
- القدرات للتقويم.

¹ زيتوني عبد القادر ، تدريس التربية البدنية و الرياضية في ضوء الاهداف الاجرائية و المقاربة بالكفاءات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، ص 55-56 .

2.2.2. الاستعداد : هو القدرة الكامنة في الفرد يتحول الاستعداد الى قدرة ان توفرت للفرد فرص التدريب (الاستعداد+التدريب=قدرة) كما انه : قدرة الفرد الكامنة التي تؤهله للتعلم بسرعة و سهولة في مجال معين حتى يصل الى اعلى مراتب المهارة ، و انواعه :

الاستعداد اللغوي ، العددي ، الاستقرائي ، الكتابي ، الميكانيكي ، الفني ¹.

2.2.3. المهارة : هي موضوع ذو صلة بالتعلم من حيث الاستعمال الفعال للسيورة المعرفية ، الحسية ، الاخلاقية ، الحركية ، و المهارة ثابتة نسبيا لإنجاز فعال لمهمة او تصرف و هي اكثر خصوصاً من القدرة .

2.2.4. المحتوى : هو كل ما يتناوله المتعلم من اشياء و قد صنف الباحثون هذه الاشياء في هذه الانماط الثلاثة :

- المعارف الفعلية (المهارات).
- المعارف المحضة (الصرفية).
- المعارف السلوكية (الموقف).

و هذه المعارف الضرورية التي يستند عليها المتعلم لاكتساب كفاءة من الكفاءات .

2.2.5. الوضعية : هي الاشكالية التي يتم ايجادها لتكون تعلماً عند توظيف مجموعة من المعارف و القدرات و المهارات من اجل اداء نشاط محدود و تكون ذات دلالة اذا توفر ما يلي :

- جعل التلميذ يحول معارفه لمعالجة واقعه المعاش.
- اشعاره بفاعليتها في علاج عمل معقد.
- تسمح له بتفعيل اسهام مختلف المواد في حل مشاكل معقدة.

¹ حزازي كمال ، معوقات تطبيق التدريس وفق بيداغوجية المقاربة بالكفاءات في مادة التربية البدنية و الرياضية ، رسالة ماجستير غ-م ، جامعة بسكرة ، 2009-2010 ، ص 46 .

2. 3. صياغة الكفاءة : ان صياغة الكفاءة تستوجب وضع اشكالية وفق الخطوات التالية:

- تحديد نوع المهمة بمعنى تشخيص المهمة بفعل او افعال سلوكية قابلة للملاحظة و القياس.
- تحديد نوع السند و شروط تنفيذ المهمة .
- تحديد ما هو منتظر للمتعلم .
- مرتبطة بالغرض التكويني الفعال و النهائي للنشاط البيداغوجي الذي ينص عليه المنهاج .
- تركز على المعرفة المندمجة (المعرفة ، المعرفة الفعلية ، المعرفة الوجدانية) .
- مرتبطة بمجال عملي خاص و محددة بشروط واضحة قابلة للملاحظة و القياس وفق معايير كيفية في مستوى تكويني معين .
- موضحة من خلال مركباتها (عناصرها) .
- تعبر عن قدرة الفعل المستقل الفعال القابل للتحويل .

و تستدعي كل وضعية تعليمية او تكوينية التفكير في وضعية تعكس المشكل التعليمي او التكويني من شأنها ان تمكن من اكتساب الكفاءة¹.

2. 4. خصائص الكفاءة :

توظيف جملة من المواد : ان الكفاءة تتطلب تسخير مجموعة من الامكانيات و الموارد المختلفة مثل المعارف العلمية او التجريبية الذاتية و القدرات و المهارات السلوكية و المهارات الحركية (في مجال التربية البدنية و الرياضية) .

الغائية و النهائية : تسخير الموارد لا يتم لنسبة لدلالة بعرضها بل يكسب الكفاءة وظيفية اجتماعية نفعية لها دلالة بالنسبة للمتعلم الذي يسخر مختلف الموارد لإنتاج عمل او حل مشكلة في حياته المدرسية او الحياة اليومية .

خاصية الارتباط بجملة من الوضعيات ذات المجال الواحد : ان تحقيق الكفاءات لا يحصل إلا ضمن الوضعيات التي تمارس في ظلها هذه الكفاءة و وضعيات قريبة من بعضها البعض فمن اجل تنمية

¹ حاجي فريد ، بيداغوجيا التدريس بالكفاءات - الابعاد و المتطلبات ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 14 .

كفاءة ما لدى المتعلم يتعين حصر الوضعيات التي يستدعي فيها الى تفعيل الكفاءات المقصودة مثل : اخذ رؤوس الاقلام في وضعيات مختلفة .

الكفاءة غالبا ما تتعلق بالمادة : بمعنى توظيف في غالب الاحيان معارف و مهارات معظمها من المادة الواحدة و قد تتعلق بعدة مواد اي ان تنميتها لدى المتعلم تقتضي التحكم في عدة مواد لاكتسابها.

القابلية للتقويم : بحيث يمكن قياس الكفاءة من خلال نوعية العمل المنجز من طرف المتعلم و نوعية الناتج الذي توصل اليه حتى و ان لم ذلك بشكل دقيق بحيث يتم تحديد مقاييس مثل : هل الناتج الذي قدمه المتعلم ذو نوعية ؟ هل استجاب الى ما طلب منه ؟ ، اضافة الى ذلك يمكن تقويمها من حيث نوعية العملية التي يقوم بها المتعلم بغض النظر عن النتائج و ذلك بالحكم على السرعة في انجاز العملية الاستقلالية و هي كلها كفاءات غير مألوفة و التكيف معها يجعلهم يجدون لها الحلول المناسبة بسهولة و يسر متغلبيين على العوائق التي تعترض سبيلهم و كذا حل المشكلات المختلفة و انجاز المشاريع المتنوعة التي تختتم بها محاور الدرس .¹

2. 5. مستويات الكفاءة :

الكفاءة القاعدية : تتصل مباشرة بالوحدة التعليمية و هي الاساس الذي يتبين عليه بقية الكفاءة اذا اخفق المتعلم في اكتساب هذه المهارة بمؤشراتها المحددة فإنه يواجه صعوبات في بناء الكفاءة اللاحقة .

الكفاءة المرحلية : هي مجموعة من الكفاءات القاعدية و هي تتعلق بشهر او مجال معين.

الكفاءة الختامية : هي مجموعة من الكفاءات المرحلية يمكن بناءها من خلال ما في سنة دراسية او طور تعليمي .²

2. 7. انواع الكفاءات :

نظرا للاهمية فقد تعددت انواعها و اشكالها على حسب توجيهها فقد صنفها جرادات و اخرون (1983) بأنها ثلاثة انواع و هي :

¹ خير الدين هني ، كتاب مقارنة التدريس بالكفاءات ، ط 1 ، دار المسيرة ، عمان ، 2005 ، ص 56 .

² نفسه ، ص 86 - 87 .

- **الكفاءات المعرفية :** لا تقتصر الكفاءات المعرفية على المعلومات و الحقائق بل تمتد الى امتلاك التعلم المستمر و استخدام ادوات المعرفية و معرفة طرائق استخدام هذه المعرفة في الميادين العلمية مثلا معرفة النشاطات البدنية و الرياضية و توظيف المعارف العلمية المرتبطة بهذه النشاطات ، معرفة طرق تنظيم و الالعب و استراتيجيات تعلم المهارات .
- **كفاءات الاداء :** و تشمل على قدرة المتعلم على اظهار سلوك لمواجهة وضعيات مشكلة ان الكفاءات تتعلق بأداء الفرد لا بمعرفته و معيار تحقيق الكفاءات على القدرة على القيام بالسلوك المطلوب مثل انتاج حركي منسق و فعال و هي ايضا الكفاءة التي يظهرها الفرد و تتضمن المهارات الحركية و المواد المتصلة بالتكوين البدني و الحركي ، ان امتلاك الكفاءات المعرفية يعني امتلاك المعرفية لممارسة العمل دون ان يكون هناك مؤشر على انه امتلك القدرة على الاداء اما امتلاك الكفاءات الادائية فيعني القدرة على اظهار قدراته في الممارسة دون وجود مؤشر يدل على القدرة على احداث نتيجة مرغوبة في اداء المتعلمين و من هنا فالكفاءات التعليمية كسلوك قابل للقياس هي التمكن من المعلومات و المهارات و حسن الاداء و درجة القدرة على عمل شيء معين في ضوء معايير متفق عليها و كذا نوعية الفرد و خصائصه الشخصية التي يمكن قياسها .

3 / المقاربة :

اذا كان اصلاح المنظومات التربوية يهدف الى تحديد غايات التعليم حتى تكون اكثر ملائمة لحاجات الافراد و المجتمع المفترضة و الى تحقيق اهداف التكوين و استخدام احسن و انجع الطرائق و لأن المقاربة بالكفاءات اتبعت في كثير من الدول كاستراتيجية عملية فذلك لكونها تسعى الى ترقية التعليم و تفعيل التعلم و تحديثها فضلا عن اخذها بالاعتبار ضرورة الجمع بين المعارف و القدرة على تحويلها و تجنيدها و ادماج التعلم من جهة اخرى فما سمات و آليات هذه الإستراتيجية ؟¹

¹ زيتوني عبد القادر و آخرون ، تدريس التربية البدنية و الرياضية في ضوء الاهداف الاجرائية و المقاربة بالكفاءات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009 ، ص 59 .

3. 1. مفهوم المقاربة :

هي أسلوب تصور ودراسة موضوع او تناول مشروع حل مشكل او تحقيق غاية و تعتبر من الناحية التعليمية قاعدة نظرية تتضمن مجموعة من المبادئ يستند اليها تصور و بناء منهاج تعليمي و هي منطلق لتحديد الإستراتيجيات و الطرق و التقنيات الاساليب الضرورية و المقاربة تصور ذهني اما الإستراتيجية فتتمثل في مجريات نشاط البحث و التقصي و الدراسة و التدخل و المقاربة هي تصور و بناء مشروع عمل قابل للانجاز في ضوء او الإستراتيجية تأخذ في الحسبان كل العوامل المتداخلة في تحقيق الاداء الفعال و المردود المناسب من طريقة و وسائل و مكان و زمان و خصائص المتعلم و الوسط النظريات البيداغوجية.¹

3. 2. معنى المقاربة بالكفاءات :

هي مقارنة اساسها اهدافها معلن عنها في صيغة كفاءات يتم اكتسابها باعتماد محتويات منطقتها الانشطة البدنية و الرياضية كدعامة ثقافية و كذا مكتسبات المراحل التعليمية السابقة و المنتج (طرق التوصل و العمل) على التلميذ كمحور اساسي في عملية التعلم .

تتحول هذه المكتسبات الى قدرات و معارف و مهارات تؤهل التلميذ للاستعداد لمواجهة تعليمات جديدة ضمن سياق يخدم ما هو منتظر منه في نهاية مرحلة تعليم معينة اين يكون هذا النشاط دعامة لها (كفاءة مادية = تكوين خاص) ، كما يتضمن التعلم عملية شاملة تقتضي ادماج معلومات عملية و اخرى عملية تساعد في التعرف اكثر على كفايات حل المشاكل المواجهة.²

2. 3. مبادئ المقاربة بالكفاءات : تقوم بيداغوجية على جملة من المبادئ نذكر منها:

3. 3. 1. مبدأ البناء : اي استرجاع التلميذ لمعلومات سابقة قصد ربطها بمكتسباته الجديدة و حفظها في ذاكرته الطويلة .

¹ المجلة الجزائرية للتربية المربي : البيداغوجيا الجديدة ، بيداغوجيا الامماج ، العدد 5 ، المركز الوطني للوثائق التربوية ، يناير -فبراير 2006 ، ص 15 .

² وزارة التربية الوطنية ، اللجنة الوطنية للمناهج ، الوثيقة المرفقة لمنهاج التربية البدنية و الرياضية السنة الثانية من التعليم المتوسط ، الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد ، ديسمبر 2003 ، ص 84 .

3. 3. 2. التطبيق : يعني ممارسة الكفاءة بغرض فيها بما ان الكفاءات تعرف عن البعض على أنها قدرة التصرف في وضعية ما يكون التلميذ نشطا في تعلمه .

3. 3. 3. التكرار : اي تكليف المتعلم بنفس المهام الادماجية عدة مرات قصد الوصول به الى الاكتساب المعمق للكفاءات و المحتويات .

3. 3. 4. الادماج : يسمح الادماج بممارسة الكفاءة عندما تقرر بأخرى كما يتيح للمتعم التمييز بين مكونات الكفاءة و المحتويات و ذلك ليدرك الغرض من تعليمه .

3.3. 5. الترابط : يسمح هذا المبدأ لكل من المعلم و المتعلم بالربط بين أنشطة التعلم و أنشطة التقييم التي ترمي كلها الى تنمية الكفاءة¹.

- تعتبر المدرسة امتداد للمجتمع و لا يليق الفصل بينها .
- تعتبر التربية عنصرا فعالا لاكتساب المعرفة .
- تعتبر التربية عملية توافق بين انشغالات التلميذ .
- يعتبر التعلم عنصرا يتضمن حصيلة المعارف و السلوكات التي تؤهل ل :
- القدرة على التعرف (المجال المعرفي) .
- القدرة على التصرف (المجال النفسي المعرفي) .
- القدرة على التكيف (المجال الوجداني) .
- يعتبر التلميذ المحرك الاساسي لعملية التعلم و هذا ما يستدعي :
- المعارف فطرية موهبة او مكتسبة تأتي عن طريق التعلم .
- المهارات قدرات ناضجة مقاسها الدقة - التوازن .
- القدرات العقلية ، حركية و نفسية .
- تعتبر الكفاءة قدرة إنجازية تتسم عبر صيرورة عملية التعلم قابلة للقياس و الملاحظة عبر مؤشرات .
- يعتبر مبدأ التكامل و الشمولية لتحقيق الملح العام للمتعم كما ان هناك من يرى امكانية تحليل نماذج التكوين المتعلقة بالمقاربة بالكفاءات من تحديد المبادئ التالية :

¹ www. LY eepcom / t6769-torpiclundi ,avril 2001 , 00 : 40 h .

- تنظيم برامج التكوين انطلاقا من الكفاءات الواجب اكتسابها .
- وصف الكفاءات بالنتائج و المعايير .
- تقسيم الكفاءات انطلاقا من النتائج و المعايير المكونة لها .
- اعتماد التكوين على الجانب التطبيقي خاصة ¹.

3. 5. خصائص المقاربة بالكفاءات :

- توفر سؤال او مشكلة تواجه التعلم .
- العامل التفاعلي .
- توفر الظروف الكفيلة بضمان استمرارية العمل المنتظم .
- اعتماد اسلوب العمل بأفواج صغيرة .
- انتاج المنتجات لأن المتعلمين مطالبون فيه و ذلك بصياغة الاشياء و عرضها .

3 , 6. اسس المقاربة بالكفاءات : تتمثل فيما يلي :

- يقع الداخل الى التعليم عن طريق الكفاءات في سياق الانتقال من منطق التعليم الذي يركز على المادة المعرفية الى منطق التعلم الذي يركز على المتعلم و يجعل دوره محوريا في الفعل التربوي .
- تحتل المعرفية في المقاربة دور الوسيلة التي تضمن تحقيق الاهداف المستوفاة من التربية و هي بذلك تندرج ضمن وسائل متعددة في اطار شامل ، تتكفل بالأنشطة و تبرز التكامل بينهما .
- تسمح المقاربة عن طريق الكفاءات بتجاوز الواقع الحالي المعتمد فيه على الحفظ و السمع و على منهج المواد الدراسية المنفصلة .
- يتفادى هذا الطرح التجزئة الحالية تقع على الفعل التعليمي المهتم اساسا بنواتج التعلم لتهتم بمتابعة العمليات المعقدة التي ترافق الفعل في اعتماده كاملا منتها من السيوررات المتداخلة و المرتبطة و المنسجمة فيما بينها ².

¹ وزارة التربية الوطنية ، الكفاءات موعداك التربوي ، العدد 5 ، الجزائر ، 2005 ، ص 15 .

² مصطفى حبيلس ، المقاربة بالمشكلات في ضوء العلاقة بالمعرفة ، العدد 38 ، 2004 ، ص 9 - 10 .

- يمكن اعتماد المقاربة بالكفاءات في التدريس من خلال الاهتمام بالخبرة التربوية لإكتساب عادات جديدة سليمة و تنمية المهارات المختلفة و الميول مع ربط البيئة بمواضيع دراسة التلميذ و حاجاته الضرورية .
- يؤدي بناء المناهج بهذه الكيفية الى اعطاء مرونة أكثر و قابلية أكبر في الانفتاح على جديد في المعرفة و كل ما له علاقة بنمو شخصية المتعلم¹.

3. 7. اهداف المقاربة بالكفاءات :

ان هذه المقاربة كتصور و منهج لتنظيم العملية التعليمية و تعمل على تحقيق جملة من الاهداف نذكر منها :

- افساح المجال امام ما لدى المتعلم من طاقات كامنة و قدرات لتظهر و تتفتح و تعبر عن ذاتها .
- بلورت استعداداته و توجهاتها في الاتجاهات التي تتناسب و ما تيسره له الفطرة .
- تدريبه على كفاءة التفكير المتشعب و الربط بين المعارف في المجال الواحد و الاشتقاق من الحقل المعرفية المختلفة عند سعيه الى حل المشكلة او مناقشة قضية او مواجهة او وضعية .
- تجسيد الكفاءات المتنوعة التي ادراك تكامل معرفية و التبصر بالتداخل و الاندماج بين الحقول المعرفية المختلفة .
- سير الحقائق و دقة التحقيق و وجود البحث و حجة الاستنتاج .
- استخدام ادوات منهجية و مصادر تعليمية متعددة مناسبة للمعرفة التي يدرسها و شروط اكتسابها .
- القدرة على تكوين نظرة شاملة للأمور و للظواهر المختلفة التي تحيط به .
- الإستبصار و الوعي بدور العلم و التعليم في تغيير الواقع و تحسين نوعية الحياة .

و يمكن تلخيص هذه الاهداف في النتائج التالية :

- ربط التعليم بالواقع .

¹ نفسه ، ص 12 .

- العمل على تحويل المعرفة النظرية الى معرفة نفعية .
- الاعتماد على مبدأ التعليم التكويني .
- النظر الى الحياة من منظور عملي ¹.

3. 8. اهداف التربية البدنية و الرياضية بأبعادها التربوية في ظل المقاربة بالكفاءات :

حصة التربية البدنية و الرياضية عملية تربوية اهدافها و قيمه تربوية و يأتي هذا كله بإحتكاك مباشر مع التلاميذ و العلاقة بين الاستاذ الذي هو عصب العملية التربوية و التلاميذ الذين هم المحرك الديناميكي لها .

فنظرا للتطور المستمر للرياضة بصفة عامة فقد اصبح من الواجب علينا في الظروف الراهنة اعطاء حلول سيكولوجية و نفسية و اجتماعية و كذلك الابعاد الاقتصادية حيث اصبحت المؤسسة التربوية عند الدول المتطورة مؤسسة استثمارية بشرية تستفيد منها الدولة على المدى القريب و البعيد حتى يكون التدريس في حصة التربية البينية و الرياضية ذو اهداف سامية كان لابد من استحداث طريقة للتدريس في اعلى مستوى خاص كالمقاربة بالكفاءات الذي يجعل من الاستاذ دور الموجه و للتلاميذ دور الباحث و هذا ما يتطلبه الوضع الحالي و ما ترضى اليه الرهانات العالمية الكبرى و كذا من تحولات و مستجدا كان لابد من مسايرتها و مواكبتها و هذا للحاق بالركب الحضاري العالمي ².

3. 9. مزايا المقاربة بالكفاءات :

تساعد المقاربة بالكفاءات على تحقيق الاهداف التالية :

- تبني الطرق البيداغوجية النشطة و الابتكار .
- تحفيز المتعلمين (المتكويين) على العمل .
- تنمية المهارات و اكتساب الاتجاهات و الميول و السلوكات الجديدة .
- عدم اهمال المضامين (المحتويات) .
- اعتبارها معيارا للنجاح المدرسي .
- التعلم في بيداغوجية الكفاءات .

¹ فريد حاجي ، مرجع سابق ، ص 23 .

² طيب نايت سليمان و آخرون ، مرجع سابق ، ص 26 .

و تسمح المقاربة بالكفاءات عموما بتحقيق ما يلي :

- إعطاء معنى للتعليم : تحدد عملية تنمية الكفاءات الاطار المستقبلي لتعلم التلاميذ و الربط بينه و بين وضعيات لها معنى بالنسبة اليهم ان يكون لتعلمهم هدف و بذلك لا تكون المعارف و المعلومات التي يكتسبها التلاميذ نظرية فقط بل سيستغلونها حاضرا و مستقبلا .

- جعل التعليم اكثر نجاعة : تضمن المقاربة بالكفاءات احسن حفظ للمكتسبات لإعتمادها على اسلوب حل المشكلات و انماء قدرة المتعلمين كلما واجهوا وضعيات جديدة و صعبة و متنوعة .

ترتبط المقاربة بالكفاءات بين مختلف المفاهيم سواء في اطار المادة الدراسية الواحدة او في اطار مجموعة من المواد .

- بناء التعليم المستقبلي : ان الربط التاريخي بين مختلف مكتسبات التلاميذ و في وضعيات ذات معنى سوف يمكن من تجاوز الاطار المدرسي و يسمح باستثمار هذه المكتسبات سنة بعد اخرى و مرحلة بعد اخرى لتكون في خدمة كفاءة اكثر تعقيدا .¹

خلاصة :

من خلال ما تقدم في هذا الفصل تبينت لنا الالهمية البالغة التي يتميز بها موضوع الاتجاهات و الدور الذي تلعبه في تحديد سلوكات الفرد في كل الميادين كما انها تعتبر مظهرا من مظاهر المعرفة الاجتماعية التي تؤدي الى التفاعل الاجتماعي او تحد منه و هي من اغزر الموضوعات بحثا في علم النفس الاجتماعي و اكثرها اهمية و يمكن حصر مكونات الاتجاهات في ثلاثة مكونات اساسية و هي المكون المعرفي و المكون العاطفي و اخيرا المكون الفعلي و هو الذي ينعكس على سلوك الفرد و ذلك من خلال اقواله و افعاله او تفاعله مع الاخرين .

م تقتصر التربية البدنية و الرياضية على مجتمع من المجتمعات او حضارة من الحضارات و هذا ان دل على شيء انما يدل على اهميتها و مكانتها و الفوائد التي تقدمها لمستخدميها استخداما يتوافق مع مبادئ التربية العامة .

¹ www.Lceeb.com / t6796-topic , lundi avril 2011 , 00 : 40 h .

و على هذا الاساس فالتربية البدنية و الرياضية تعتبر مكملة او بعبارة اخرى جزء لا يتجزأ من التربية العامة خاصة في ظل المقاربة بالكفاءات حيث تعمل على تطوير التلاميذ من شتى المجالات و اكسابهم القوة و الشجاعة و الثقة بالنفس و العمل الجماعي و غير ذلك من الصفات الاخلاقية لذا يتحتم على الاستاذ فهم اهداف مهنته و العمل بكل روح و تفاني و ان يسعى الى النجاح في عمله و خاصة في ضوء المنهاج الجديد .

تمهيد:

إن من أهم عوامل نجاح الأساتذة في العمل، هو الرضا عن العمل، كما يعد الرضا عن العمل للأساتذة من أهم مؤشرات نجاح الثانوية كمؤسسة تربوية، حيث يمثل الرضا عن العمل مجموع المشاعر والاتجاهات الايجابية التي يبديها الأستاذ نحو العمل الثانوية.

وفي هذا الصدد تشير " سوسن الشيخ" إلى أن الأساتذة في أي مؤسسة يكونون أكثر ارتباطه وكفاءة ودافعية للإنجاز عندما يشعرون بالرضا عن عملهم، ويزداد هذا الشعور عندما يكون مصدره العمل وليس العائد المادي من وراء الوظيفة. ومن ثم فقد نال موضوع الرضا عن العمل اهتمام الكثير من الباحثين في المجال التربوي، لما له من أثر إيجابي في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي للأساتذة، وارتفاع مستوى إنتاجهم.

1/ مفهوم الرضا عن العمل:

الرضا في مصطلح علم النفس هو أحد محاور الرضا وكذلك أحد محاور التوافق النفسي للفرد. ولظاهرة الرضا أهمية في التفاعل وهي أكثر استقرارا لمعرفة مدى توافق الإنسان في جوانب حياته المختلفة و به الفرد يكون أكثر إنتاجية وأكثر ايجابية في التوافق النفسي. والرضا والإرضاء عاملان مكملان لبعضهما، ويعتمد الرضا على الإرضاء وهو المحك الثاني، والرضا يصاحب بلوغ الفرد لغاية ما، وتعقب إشباع الحاجات وتحقيق الرغبات والأمني، والرضا حالة شعورية في الحياة وما سوف يحققه مستقبلا الشعور المصاحب للإقناع النفسي لما يحققه الفرد في أي مجال كان.

وقد بدأ الاهتمام بالرضا عن العمل مع بداية القرن العشرين إذ يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى من بداية القرن العشرين وهي البداية، وعلى الرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا عن العمل إلا أنه ما زال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح ومحدد لهذا المصطلح والسبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مواقف الأفراد المختلفة، حيث أن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضياً عن عمله وإما أن يكون غير راض عنه.

يعتبر الرضا عن العمل من أكثر مواضيع علم الإدارة غموضاً، ذلك لأنه حالة انفعالية، مما أدى هذا إلى ظهور المئات من البحوث والدراسات حول هذا الموضوع، فقد أجريت سنة 1976 أكثر من 3350 دراسة في الولايات المتحدة الأمريكية لتناول الرضا عن العمل، فمنهم من اعتبر الرضا عن العمل كمتغير مستقل يؤثر في سلوك العمال كالأداء، التغيب، دوران العمل والاتصال، وأحياناً أخرى كمتغير تابع يتأثر بالأجر والرواتب ونظام المنح والمكافآت وهيكل السلطة ونظام اتخاذ القرارات، إضافة إلى عدم اتفاق الباحثين على تعريف دقيق للرضا عن العمل مما أدى إلى تعدد نواحي الدراسة.

وقد تعددت تعريفات الرضا عن العمل وذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون والباحثون مفهوم الرضا عن العمل وهنالك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد المعنى المحدد للرضا عن العمل وعلى سبيل المثال إن الرضا عن العمل هو الشعور النفسي بالقناعة والارتياح والسعادة لإشباع الحاجات والرغبات والتوقعات مع العمل نفسه وبيئة العمل، مع الثقة والولاء والانتماء للعمل ومع العوامل والمؤثرات البيئية الداخلية والخارجية ذات العلاقة.

وفي تعريف آخر يشير بلوك إلى أن الرضا عن العمل هو اتجاه يعتبر محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل ويكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل وإدارته.

ويعرف الرضا عن العمل بأنه يمثل حصيلة لمجموعة العوامل ذات الصلة بالعمل عن العمل والتي تقاس أساساً بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح ورضا نفس وفاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن للفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق.

كما يعرف الرضا عن العمل بأنه شعور الفرد بالسعادة والارتياح أثناء أدائه لعمله ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله ومقدار ما يحصل عليه فعلاً في هذا العمل وأن الرضا عن العمل يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل والإنتاج.

ويعرف الرضا عن العمل بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم وأنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم ولما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم، كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو

مختلف العناصر المتعلقة بالعمل والمتمثلة بسياسة الإدارة في تن¹ظيم العمل ومزايا العمل في المنظمة، الأمان بالعمل ومسؤوليات العمل وأنجازها والاعتراف والتقدير.

كما أن مفهوم الرضا عن العمل مفهوم مركب وله عدة أوجه حيث يرى بعض المختصين أن إشباع حاجات العاملين هو أحد المحددات الخاصة بالرضا، وآخرون يعطون الأهمية لبعض الجوانب الاجتماعية مثل روابط وأواصر الصداقة التي تربط العاملين وبعضهم البعض ، ومنهم من يرجع مستوى الرضا إلى موقف الرؤوسين من رؤسائهم ونمط الإشراف الذي يخضعون له، وهناك من يعطي الاعتبار الخاصة بالشخصية ومدى تكاملها في محيط العمل فضل تحقيق هذا الرضا.

يعرف الرضا عن العمل بأنه تحقيق الحاجات والرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما تنتظره والاحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه².

وإجراء يقصد بالرضا عن العمل في هذا البحث شعور الرؤساء والمرؤوسين العاملين ببلدية غزة (إدارة حسابات المشتركين) بالسعادة والارتياح إثناء ادائهم لعملهم ، نتيجة التوافق بين ما يقدمون وما يحصلون عليه فعلا من عملهم .

وعليه يمكن القول أن الرضا عن العمل مفهوم متعدد الأبعاد يتمثل في الرضا الكلي الذي يستمدّه الفرد من وظيفته ومن جماعة العمل التي يعمل معها ومن الذين يخضع لإشرافهم ، وكذلك من المنظمة والبيئة التي يعمل فيها، وباختصار فإن الرضا عن العمل هو دالة لسعادة الإنسان واستقراره في عمله وما يحققه له هذا العمل من وفاء وإشباع لحاجاته، ويمكن القول بشكل عام أن الرضا عن العمل يتكون من الرضا عن الوظيفة والرضا عن علاقات العمل والرضا عن زملاء العمل والرضا عن الرؤساء والرضا عن بيئة العمل والرضا عن سياسات الأفراد.

¹ - الحنيطي ، ايمان محمد علي ، (2000 م) ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية . ص 15

² الفالح ، نايف بن سليمان ، (2001 م) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير

وعليه فإن الرضا عن العمل هو عبارة عن شعور داخلي يحس به الفرد (العامل أو الموظف) تجاه ما يقوم من عمل وذلك لإشباع احتياجاته ورغباته وتوقعاته في بيئة عمله نحو العمل الذي يشغله حالياً ، وقد تكون هذه المشاعر ايجابية أو سلبية.

ويعرف الرضا عن العمل بأنه القوة اللازمة للموظفين للقيام بإعمالهم بأعلى مستويات الإنجاز والأداء ، وتعرف أيضاً بأنها القناعة المصاحبة للعمل ، كما أن الرضا عن العمل يمثل الإشاعات التي يحصل عليه الموظف من المصادر المختلفة التي ترتبط في تصورهم في الوظيفة التي يشغلونها ، وبالتالي فبقدر ما تمثل الوظيفة مصدر اشباعات مختلفة بقدر ما يزيد رضاهم عن هذا العمل ، ويعتبر قياس الرضا عن العمل من أهم المؤشرات و المدخلات الهادفة لتحديد مجالات التحسين في الأنظمة والإجراءات الداخلية بهدف توفير بيئة داعمة للموظفين لضمان تنميتهم وتطويرهم بالموارد البشرية.

2/ نظريات الرضا عن العمل :

1- نظرية الفردريك هرزبرج (1966 م) Herzberg's two factors theory

تركز هذه النظرية على تحديد العوامل المسببة للرضا او لعدم الرضا عن العمل ، فهو يرى ان هناك عاملان يرتبطان بالرضا عن العمل هما :

العوامل الداخلية : وتشكل هذه العوامل تلك الجوانب من العمل التي في حال وجودها تشبع حاجات العاملين للنماء النفسي ، وهذه غالباً ما تكون واقعة ضمن العمل او كاملة في داخله ، والتي في حال توافرها في موقف العمل وبشكل ملائم وايجابي تؤدي بالضرورة الى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين ، ولكن عدم ملائمتها لا يؤدي بالضرورة الى الشعور بالتبرم ويمكن حصر العوامل الدافعية هذه في ستة هي : الانجاز ، و التقدير ، والعمل نفسه ان يكون مثير او مملاً ومتنوعاً او رتيباً ، والمسؤولية والترقي ، اي فرصة الترقية وتغيير المكانة ، واحتمالية النماء ، فجميع هذه العوامل تعتبر عوامل داخلية لها اثر على الدافعية وعلى الاحساس بالرضا والقناعة في العمل ¹ ،

¹ الطويل ، (2001م) . لإدارة التربية والسلوك التنظيمي . عمان ، دار أوائل للنشر ، الطويل، (2001م) . الإدارة التربوية السلوك التصميمي . كمان لمدار وائل للنشر ، ص55

العوامل الخارجية : وهذه العوامل تتعلق ببيئة العمل مثل : سياسية او انظمة المنظمة , والاشراف بين الرؤساء والزلاء والرواتب , وظروف العمل , والمكانة , والأمن الوظيفي , والحالة الاجتماعية . ويرى الطويل ان في حالة توافر هذه العوامل او عدم ملائمتها في الوسط الوظيفي فأن تسبب شعور بالقناعة والرضا , ولكن توافرها بشكل عام لا يشكل بالضرورة احساساً او شعور بالرضا والقناعة¹ . ويذكر العديلي انه وفقاً لهذه النظرية فإن العوامل الدافعية تدفع الفرد وتقوده للعمل , اما العوامل الصحية فإن تحمي وتصون العامل فقط ولا تقوده الى العمل .

ان تجاهل الإدارة للعوامل الصحية او الوقائية سيؤدي الى مشكلات تنظيمية واجتماعية تؤثر على اعمال ونشاطات المنظمة , كما ان هذه العوامل ليست عوامل محفزة بحيث تؤدي الى زيادة في الاداء , وإنما هي عوامل وقائية للإحتفاظ بالإنتاج الى مستواه العادي والحد من تدهور الى درجة تؤدي بالمنظمة الى الفشل والاختفاق في تحقيق أهدافها .

ويشير عندما تزداد درجة اشباع العوامل الخارجية يقل الشعور بالاستياء الى النقطة التي يصل فيها هذا الشعور الى درجة الصفر او درجة الحياد التي لا يوجد فيها شعور بالاستياء اما عندما تزداد درجة إشباع العوامل الدافعة فإن الشعور بالرضا يزداد ويصل فيها الشعور الى حالة الرضا العام² .

2- نظرية فروم 1964 vroom,s theory

تقوم هذه النظرية على ان اداء الموظفين يتحدد من خلال مقدار التوقع لديهم في الحصول على المكافآت في أطار معادلة سلوكية تحقق علاقة طردية بين الأداء العالي والمكافآت , وهذا يعني ان الرضا عن العمل ينعكس من خلال الانجاز بالجهد وبالمكافآت وبالأهداف الذاتية للموظفين والعاملين بالمنظمات³ .

ويرى ان هذه النظرية تتلخص في ان سلوك الانسان يتحدد اساساً عن طريق ما يسمى " المنظمة الشخصية " التي تعود اليه من خلال عدد من البدائل المتاحة , حيث ان عملية اختيار الفرد

¹ الطويل ,مرجع سبق ذكره ,ص 56 .

² العديلي, ناصر(1403هـ). الدوافع والحوافز والرضا الوظيفي في الأجهزة الحكومية والمملكة العربية السعودية, مجلة الإدارة العامة: الرياض, العدد(36)ص205 .

1. ³ الفهداوي , فهمي خليفة(2002هـ). دور إدارة العلاقات التنظيمية في تحديد المستوى الرضا الوظيفي. مأوى

لبحوث والدراسات, مجلد (18) والعدد(24) ص92.

لسلوك معين بين البدائل المتاحة ثم تحديد مقدار الجهد الذي سيبدله في فعل هذا السلوك , واخيراً اتخاذ قرار القيام لفعل هذا السلوك من عدمه كل ذلك يتركز اساساً على توقعاته حيال المنفعة الشخصية التي سيحنيها من خلال النشاط المراد تنفيذه .

والفرد يتحدد بحالة الرضا المتوقع من خلال ادائه الوظيفي , لكونه يتوقع عائداً مناسباً يبذله من جهد نحو تحقيق الهدف وفقاً لأمر بدائل سلوكية الأداء ويبقى الموظف في مرحلة الرضا المتوقع حتى يحقق الهدف فيشعر حينها بالرضا العقلي ان كان ماتوقعه من عوائد مكافئاً لما يبذله من جهود لتحقيق الهدف من خلال اداء معين¹ .

ان الرضا عن العمل وفقاً لهذه النظرية يعود إلى التناقض بين الاحتياجات التي يطمح إليها الموظف ومقدار ما يوفره العمل للموظف من هذه الاحتياجات, كما زادت درجة التعارف هذه زادت نسبة عدم الرضا للوظيفي وكما زادت درجة الانسجام بين الاحتياجات وما يتحقق منها زادت درجة الرضا الوظيفي²

ويرى فروم أن الرضا لا يتحقق لدى الفرد نتيجة الوصول إلى هدف ما يقدر ما هو نتيجة إدراك الفرد للجهد الذي بذله في سبيل تحقيق هذا الهدف, أي أن الفرد يتحقق لديه إحساس إيجابي بالثقة والشعور بالرضا عندما يشعر تقبله للنتيجة المتوقعة مقابل ما بذله من اداء.³

وبناء على هذه النظرية فإن الأفراد يختارون طريقة ما للعمل ويتوقعون نتائج أو عوائد معينة فيه, ويسعون جاهدين لتحقيق هذه التوقعات, فأن أتاح العمل للفرد تحقيق توقعاته بدرجة كافية فسوف يشعر بعدم الرضا, وتشير هذه النظرية إلى أن الحوافز المادية والمعنوية بما فيها من الرواتب والعلاوات والترقيات إذا كانت تسير وفق نظام معين ووفق ما هو متوقع لدى الفرد فإن ذلك يؤدي

2. ¹ العديلي, (1406 هـ). دوافع العاملين في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية. الرياض: معهد الإدارة العامة, ص 276 .

1. ² الشمري , عبد الله علي , (1420م) , مستوى الرضا عن العمل الإرشادي لدى المرشدين . ص233

2. ³ المويش, سلمان يحيى(1420هـ). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمصانع الحديد والصلب بشركة حديد سابعك. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, كلية التربية ص225

إلى الرضا عن العمل, أما إذا كانت تسير خلاف ما كان يتوقعه فإن ذلك سيؤدي إلى عدم الرضا, لذا ينبغي على المنظمة أن تضع شروطاً لنظام الحوافز والعلاوات والترقيات¹.

3- نظرية الرمز للمساواة adam,s equity theory 1963

تلقي هذه النظرية الضوء على العلاقة بين الرضا عن العمل والمساواة وتعرض هذه النظرية كما يشير بدر 1988 أن الفرد مدفوع إلى أن يوجد توازنه بين ما يعمل له للمنظمة من وقت وجهد وغيره, وبين ما يحصل عليه في شكل راتب وعلاقتة مع الآخرين, وهذا التوازن يتحقق إذا شعر الفرد أن مدخلاته تعادل مدخلات الأشخاص الذين ينبغي أن يتعادل معهم, فإذا شعر بعد المساواة فسوف يحدث عنده توتر ويتحرك لإنقاذ بمحاولة التغير مدخلاته أو إنتاجه داخل المنظمة².

وبذكر الشابيحي أن ملخص هذه النظرية هو: أن العدالة والمساواة هما المحددان الرئيسان لأداء الأفراد وجهودهم في أعمالهم الوظيفية ومدى رضاهم عنها.

ويشير إلى أن هذه النظرية تنظر إلى المرشدين كما لو كانوا مدفوعين برغبة في الحصول على معادلة عادلة ومنصفة أي إذا شعروا بأنصاف في المعاملة فأنتهم سيظهرون دافعية عالية وأداء متميز أثناء مزاولتهم العمل.

وبذكر آدمز adam,s إلى أن عدم المساواة يحدث عندما يحس الشخص بأن نسبة العائد من وظيفته إلى مدخلات هذه الوظيفة لا يتعادلان مقارنة مع نتائج أو مدخلات الشخص آخر, وبالتالي فإن الفرد يشعر بالعدالة والمساواة عندما تكون المخرجات متناسبة مع المدخلات أو الجهود التي يبذلها وفي نفس الوقت تكون متعادلة مع الأفراد الذين يبذلون نفس الجهود ويعملون نفس المؤهل. وبذلك فإن هناك أربعة عناصر أساسية تقوم عليها النظرية هذه.

. الشخص الذي شعر بعدم وجود المساواة

. مجموعة المقارنة للتأكد من وجود المساواة أو انعدامها.

¹ المويش, مرجع سبق ذكره, ص 226 .

3. ² المويش, سلمان يحيى (1420هـ). العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المعلمين بمصانع الحديد

والصلب بشركة حديد سابك. رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة أم القرى, كلية التربية ص235

. المدخلات المتمثلة في خصائص الفرد وما يقدمه للمنظمة والمستوى العلمي والخبرات والمهارات والجهود الجسدي والفكري والوقت.
. المخرجات أو الأشياء التي يحصل عليها الشخص من عمله كفرص الترقية والتقدم الوظيفي والدخل المادي المعنوي والمسؤوليات¹.

4- نظرية لوك القيم 1986: locke,s value theory

هذه النظرية ترى أن الرضا عن العمل له ممارسة القيم الوظيفية الهامة في تصوره بشرط أن تكون هذه القيم منسجمة مع حاجاته.
وتفترض هذه النظرية أن للرضا عن العمل عناصر متعددة وكل عنصر منها بشكل قيمة معينة لدى الموظف, وتندرج أهمية هذه العناصر لدى الموظف بشكل خاص, فعناصر الرضا الوظيفي التي تشكل قيما أولية لدى ما, قد تشكل قيما ثانوية لدى غيره من المرشدين, ومن ثم يمكن التنبؤ بالرضا الوظيفي للموظف من خلال الموظف نفسه².
ويرى لوك Locke ان من المسببات الرئيسة للرضا عن العمل هي القدرة ذلك العمل على توفير عوائد ذات قيمة ومنفعة لكل فرد على حدة ,وان هذه العوائد تتناسب وظيفته ومستواه الوظيفي والاجتماعي , وتناسب رغباته واسلوبه في الحياة , وانه كلما استطاع العمل توفير العوائد ذات القيمة للفرد كلما كان راضية عن العمل . وتبعاً لذلك فان الفرد يقوم بتحديد الفرق بين ما يحتاجه وبين مايرك انه يتحصل فعلاً , ثم يحدد القيمة والأهمية للحاجات التي يريد³.
ويشير القريوني الى ان سلوك الفرد محكوم في اغلب الاحيان بالاهداف التي يسعى اليها , ومايعطيها من اهمية , وكلما كانت الأهداف محدودة وواضحة لدى الفرد كلما كانت الدافعية لديه لعملها اكبر , وكذلك فان المعلومات التي يتلقاها الفرد عند مستوى ادائه وانجازة باتجاه تحقيق الاهداف الاثر الاكبر لشارة دافعية لمزيد من العمل⁴.

¹ المويش ,مرجع سبق ذكره ,ص 300 .

² العديلي ,مرجع سبق ذكره , ص144

³ المويش ,مرجع سبق ذكره ,ص305.

1. ⁴ الشوكاني , عبد الله بن ناصر (1426هـ) الضغوط النفسية والرضا الوظيفي لدى المعلمين التربية المعلمين

التربية الخاصة لمدينة الرياض , رسالة ماجستير غير منشورة , كلية التربية جامعة ام القرى , ص98 ..

5- نظرية هنري موراي 1938 H.murray theory

يشير قشقوش (1979) الى ان محاولات هنري تعتبر هي اولى محاولات التنظير عن دافعية الانجاز لدى المرشد فقد تمكن من بناء نظرية مبدعة عن الشخصية الانسانية بما اسهم به من فنيات قياس او دراسة , فهو يقدم نظريته كصيغة جديدة لنظرية التحليل النفسي الدافعية¹ .

وترى نفيسة عبد الوهاب 1986 ان موراي حدد مفهوم الحاجة على ان تكون فرضي يمكن وراء القوة التي تنظم الادراك والفهم والتعقل والنزوع والاداء بطريقة يتم التحويل موقف قائم غير سار الى وجهة معينة . ويشير الى ان الحاجة قد تستثار في بعض الاحيان مباشرة بواسطة عمليات داخلية من نوع معين (قد تكون حشوية الاصل غدوية او تتعلق بسرير المخ تنشأ في سياق التابعات الحيوية) ولكنها تستثار أكثر في حالة الاستعداد بواسطة حدوث احد الضغوط الفعالة² .

ويتضح من منظور موراي للدافعية للأنجاز لدى المرشد مايلي :

- التأكيد على أهمية البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد من حيث توفيرها للفرص التي يستطيع من خلالها اشباع هذه الحاجة . فسيل اشباع الحاجة الى الانجاز تحدد على حسب نوعية الميل او الاهتمام .
- التأكيد على ان للبيئة الاجتماعية دوراً فعالاً في أنتشار الحاجة للأنجاز فهو يؤكد على الدافعية للأستثارة وان الفرد لابد ان يستثار في وجود الاخرين ليتفوق .
- اهتمامه بقياس دافع الانجاز حيث وضع اساسيات اختبار تفهم الموضوع .

ويشير قشقوش (1979) ان موراي قد صاغ عدة عبارات دالة على الانجاز يرى امكانية استخدامها في بناء الاستخبارات التي توضع لقياس الرضا والتي تتم على عدة جوانب منها : الانسياق وراء الطموح , المنافسة , المسؤولية , التفوق , المثابرة , الاصرار , بالاضافة الى الجوانب العاطفية التي ترتبط بالحاجة للرضا مثل : الحاجة الى الاعتراف , السيطرة , الاستقلال³ .

¹ الشوكاني , مرجع سبق ذكره ,ص 57 .

² مرجع سبق ذكره , ص104 .

³ الشوكاني ,مرجع سبق ذكره ,ص58 .

-العوامل المؤثرة في الرضا عن العمل :

- الرضا عن العمل بشكل عام
- الرضا عن الأجور والمكافآت والحوافز
- الرضا عن النمو والارتقاء الوظيفي
- الرضا عن أسلوب القيادة والإشراف
- الرضا عن الشفافية والاتصال والتواصل بين القادة والموظفين
- الرضا عن مجموعة العمل
- الرضا عن النواحي الاجتماعية
- الرضا عن بيئة العمل المادية

3 - طرائق قياس الرضا عن العمل والعوامل المؤثرة في قياسه :-

يتعين على الإدارة قبل أن تشرع في رسم السياسات واتخاذ الخطوات اللازمة لزيادة وتنمية الرضا عن العمل بين العاملين ، أن تجمع البيانات والمعلومات حول مؤشرات واتجاهات ومحددات هذا الرضا بين قوى العمل الموجود ، ومن ثم فإن القياس الدقيق للرضا عن العمل يتطلب اتخاذ ترتيبات وإجراءات خاصة على نحو يكفل إمداد الإدارة بمعلومات دقيقة ومنتظمة حول شعور العاملين اتجاه وظائفهم وأعمالهم والظروف السائدة في منظماتهم. ومن هنا يمكن القول بأنه ليس من الحكمة تعد الدراسات أو قياسات حول الرضا عن العمل يشترك فيها العاملون في المنظمة ما لم تكن الإدارة في هذه المنظمة مستعدة لاتخاذ ترتيبات وخطوات عملية لتحقيق هذا الرضا ، وتنفيذ ما تخلص إليه هذه الدراسات من توصيات ونتائج¹.

¹ اسعد ، محسن اسعد ، ورسلان ، نبيل اسماعيل ، (1984 م) ، الرضا الوظيفي للقوي البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، مرطز البحوث والتنمية ، كلية الاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة، ص89

إن قياس الرضا عن العمل يهم كلا من علماء النفس والمدراء, فالكثير من القرارات الإدارية تفحص وتدرس حسب مدى تأثيرها على الرضا عن العمل ، وعليه فقد كان تطوير قياس الرضا عن العمل هدفا جوهريا لبحوث العلوم السلوكية ، أما المدراء فهم يهتمون بقياس الرضا عن العمل حيث يعتبرونه مؤشرا للكفاءة التنظيمية. وهناك بعض المؤسسات التي تقوم بمسوحات دورية لقياس الروح المعنوية وتستعمل نتائج هذه المسوحات في بناء قراراتها الإدارية وتطويرها ، مقياس الرضا عن العمل لا يشبه قياس خط طول أو عرض مبني مثلا ، وذلك لأن الرضا يوجد داخل رأس الإنسان ولا يمكن قياسه مباشرة ، وأكثر الطرائق غير المباشرة استعمالا لقياس الرضا عن العمل هي :- الملاحظة ، المقابلة ، وقائمة الاستقصاء ، ونظرا لأن طريقي المقابلة والملاحظة تستلزم زمانا وقتا كبيرا ، فان الاستبيانات هي أكثر الطرائق استعمالا لتقييم الرضا عن العمل ، وبالرغم من أن بعض الاستبيانات لا يعتمد عليها إلا أن البعض الآخر قد طورها واعتنى بتصميمها بحيث يمكن الاعتماد عليه كمقياس ملائم للرضا الجزئي والكلي.

3-1- طريقة الاستقصاءات :

وتعتمد على تقصي آراء الأفراد وبمجموعة من الأسئلة وهذه الأسئلة تحتوي على العمل ، الأجر ، الإشراف ، اتجاهات الإدارة ، حيث تصميم عناصر الاستقصاء أو الاستبيان بطريقة تخدم أهداف الباحثين سواء أكانوا داخليين أم خارجيين ، وفي الوقت نفسه تتلاءم مع مستويات الأفراد المزاعم استطلاع آرائهم عن الرضا الوظيفي والمحفزات الوظيفية¹ .

3-1-2- أنواع الاستقصاء

يمكن تصنيف الاستقصاء إلى :

- عروض توضيحية .

- الاستقصاء المبني

¹ ايمان محمد علي ، (2000 م) ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى اعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة

- الاستقصاء الموجّه

- الاستقصاء المفتوح

3-1-2-تقويم الاستقصاء :

يتضمن تقويم الاستقصاء الأمور الآتية :

- تحديد معايير و نوعية العمل الذي ينبغي أن يؤديه الباحث .
- وضبط تقدم الباحث أثناء انشغاله بعملية الاستقصاء .
- وقيادة و تحسين عملية البحث بشكل عام .

3-1-3-طريقة المقابلات :

وقد تكون هذه المقابلات رسمية أو غير رسمية ومخططا لها أو غير مخطط ، وهي من أكثر المقاييس فعالية في معرفة الرضا عن العمل خاصة إذا كان حجم المنشأة صغيرا .

3-1-4- طريقة تحليل البيانات الثانوية :

وتعتمد هذه الطريقة على تحليل البيانات الثانوية المتاحة والتي يمكن من خلالها استنتاج درجة الرضا الوظيفي في المؤسسة نتيجة لوجود حوافز جيدة وقيمة ، ومن أمثلة هذه البيانات : معدلات الغياب ، حجم شكاوي العاملين ، معدل دوران العاملين ، نسبة التالف ، عدد الحوادث ، الاستقالات الخ¹.

3-1-4- طريقة الملاحظة :

ويمكن من خلال هذه الطريقة ملاحظة سلوك العاملين على أرض الواقع ، وجمع المعلومات التي لها علاقة بقياس درجة الرضا عن العمل .

تعد الملاحظة من أساليب التقويم وجمع البيانات ، حيث يمكن من خلال استخدامها وفقالضوابط المحددة لها - الحصول على مجموعة من المعلومات والبيانات التي يصعب الحصول عليها من خلال

¹ أسعد محمد ورسلان، (1981هـ)، الرضا الوظيفي للقوى البشري العاملة في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، المركز اليموث والتنمية ص98 .

استخدام أسلوب آخر. والملاحظة هي المشاهدة والمتابعة المرئية الدقيقة للسلوك أو الظاهرة أثناء الأداء الفعلي في المواقف الطبيعية ، وتسجيل ما يراه الملاحظ وفق نظام دقيق ومحدد يُعبر عن السلوك أو الظاهرة في صورة كمية.

- أنواع الملاحظة : ويوجد نوعان من الملاحظة يمكن توضيحهما فيما يلي:

أ-الملاحظة العفوية غير المقصودة:

هي عبارة عن مشاهدات تغير منظمة وغير مخطط لها مسبقاً؛ فهي مشاهدات عفوية ودون ترتيب مسبق. ويتسم هذا النوع من الملاحظة بعدم وضوح هدف معين للملاحظ؛ فهي ملاحظات مشوشة ويصعب تحويلها إلى مقدار كمي. ولكن يُمكن الاستفادة من هذا النوع في الحصول على معلومات نوعية عن بعض الظواهر والسلوكيات التي قد لا تكون في بؤرة اهتمام الملاحظ ولكن تستحق التسجيل وأن يوليها الملاحظ اهتماماً مناسباً. ويمكن لمعظم العاملين في المؤسسة ممارسة مثل تلك الملاحظة العفوية. والجدير بالذكر أن هذا النوع من الملاحظة ليس له أدوات سوى عين وحس الملاحظ وهما ليسا كافيين للملاحظة دقيق¹.

ب-الملاحظة المنظمة المقصودة:

يختلف هذا النوع عن الملاحظة غير المنظمة في العديد من النقاط التي تتمثل في المشاهدة المقصودة والمنظمة والمخطط لها مسبقاً في ضوء هدف معين تم تحديده مسبقاً. وتُعد الملاحظة المقصودة من أهم أنواع الملاحظة، حيث أنها تتم في ضوء تحديد دقيق لموضوع الملاحظة، والهدف منها، والأدوات المستخدمة فيها، وأساليب التقدير الكمي ، ونظم تسجيلها، بالإضافة إلى التحديد الدقيق لوقت ومكان الملاحظة. وهذا النوع من الملاحظة يعتمد على العديد من الضوابط والشروط التي يجب مراعاتها بدقة عند استخدام هذا الأسلوب².

¹ أسعد محمد رسلان، مرجع سبق ذكره، ص 46

² مرجع سبق ذكره ، ص 47

- شروط الملاحظة الجيدة:

- التحديد الدقيق للهدف من الملاحظة.
- تحديد المكان الذي تتم فيه عملية الملاحظة.
- عدما اختلاف نتائج الملاحظة باختلاف القائمين بعملية الملاحظة .
- اتساق إجراءات الملاحظة مع المتوقع الأداء من السلوك والهدف منها .
- وضوح صياغة عناصر الملاحظة حتى لا يختلف في فهمها وتفسيرها القائمون بعملية الملاحظة.
- تسجيل نتائج الملاحظة وفق نظام معين ودقيق.

-مميزات الملاحظة:

- تقدم معلومات تتميز بالعمق والشمولية والدقة والتفصيل .
- تستخدم مع عدد من الأفراد أقل بالمقارنة بالوسائل والأدوات الأخرى .
- تسمح بمعرفة وتسجيل النشاط وقت حدوثه مباشرة .

- عيوب الملاحظة:

قيام بعض الأفراد عند شعورهم بأنهم ملاحظ ”تقويمها بهذا الأسلوب

4-أهمية الرضا عن العمل:

معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في العمل وبالتالي من الأهمية بمكان أن يبحثوا عن الرضا عن العمل ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، كما أن هنالك وجهة نظر مفادها أن الرضا عن العمل قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية ويترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات والعاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.¹

¹ 5- القبلان ، يوسف محمد، (1981 م) ، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ،ص17

وبالتالي كثرت البحوث والدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا عن العمل وكشفت بعض نتائج البحوث النقاب أن الأفراد الراضين وظيفياً يعيشون حياة أطول من الأفراد غير الراضين وهم أقل عرضة للقلق النفسي وأكثر تقديراً للذات وأكبر قدرة على التكيف الاجتماعي ويؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة والرضا عن العمل أي بمعنى، إن الراضين وظيفياً راضين عن حياتهم والعكس صحيح ومن المسلم به أيضاً، إن لرضا الأفراد أهمية كبيرة، حيث يعتبر في الأغلب مقياساً لمدى فاعلية الأداء، إذ كان رضا الأفراد الكلي مرتفعاً فإن ذلك سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عملها أو بتطبيق برنامج للمكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، ومن ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل وإلى كثرة حوادث العمل والتأخر عنه وترك العاملين المؤسسات التي يعملون بها والانتقال إلى مؤسسات أخرى ويؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية وزيادة شكاوى العمال من أوضاع العمل وتوجهيهم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي¹.

5- الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا عن العمل:

- إن ارتفاع درجة الرضا عن العمل يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين
- إن ارتفاع مستوى الرضا عن العمل يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- إن الأفراد ذوي درجات الرضا عن العمل المرتفع يكونون أكثر رضا عن وقت فراغهم وخاصة مع عائلاتهم وكذلك أكثر رضا عن الحياة بصفة عامة.
- إن الموظفين الأكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.

¹ 6- العتيبي، (1992) علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي، مجلة الإدارة العامة، معهد الإدارة العامة، الرياض ص22

- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا عن العمل والإنتاج في العمل, فكلما كانت هناك درجة عالية من الرضا كلما زاد الإنتاج. وعموماً يعتبر الرضا عن العمل للموظفين من أهم مؤشرات الصحة والعافية للدائرة ومدى فاعليتها على افتراض أن الدائرة التي لا يشعر الموظفون فيها بالرضا سيكون حظها قليلاً من النجاح مقارنةً بالتي يشعر فيها الموظفون بالرضا، مع ملاحظة أن الموظف الراضي عن عمله هو أكثر استعداداً للاستمرار بوظيفته وتحقيق أهداف المنظمة كما أنه يكون أكثر نشاطاً وحماساً في العمل وأهم ما يميز أهمية دراسة الرضا عن العمل أنه يتناول مشاعر الإنسان إزاء العمل الذي يؤديه والبيئة المحيطة¹.

6- كيفية حدوث الرضا عن العمل:

يعمل الناس لكي يصلوا إلى أهداف معينة ، وينشطون في أعمالهم لاعتقادهم أن الأداء سيحقق لهم هذه الأهداف ، ومن ثم فإن بلوغهم إيها سيجعلهم أكثر رضا عما هم عليه, أي أن الأداء سيؤدي للرضا ، وحين ننظر للرضا كنتيجة للكشف عن الكيفية التي يتحقق بها والعوامل التي تسبقه وتعد مسؤولية عن حدوثه، سنجد أن تلك العوامل تنظم في نسق من التفاعلات يتم علي النحو التالي :

- الحاجات : لكل فرد حاجات يريد أن يسعى إلى إشباعها ، ويعد العمل أكثر مصادر هذا الإشباع إتاحة .

- الدافعية : تولد الحاجات قدراً من الدافعية تحث الفرد على التوجه نحو المصادر المتوقعة إشباع تلك الحاجات من خلالها .

- الأداء : تتحول الدافعية إلى أداء نشط للفرد بوجه خاص في عمله اعتقاداً منه أن هذا الأداء وسيلة لإشباع حاجات الفرد .

- الإشباع :- يؤدي الأداء الفعّال إلى إشباع حاجات الفرد .

¹ القبلان ,مرجع سبق ذره ,ص 45.

- الرضا: إن بلوغ الفرد مرحلة الإشباع من خلال الأداء الكفاء في عمله يجعله راضياً عن¹ العمل باعتباره الوسيلة التي تنسني من خلال إشباع حاجاته

7- خصائص الرضا عن العمل:

يمكن أن نحدد أهم خصائص الرضا عن العمل فيما يلي:

- تعدد مفاهيم طرائق القياس: أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا عن العمل إلى تعدد التعريفات وتباينها حول الرضا عن العمل وذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم وأرضياتهم التي يقفون عليها.

- النظر إلى الرضا عن العمل على أنه موضوع فردي: غالباً ما ينظر إلى أن الرضا عن العمل على أنه موضوع فردي، فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر، فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات ودوافع متعددة ومختلفة من وقت لآخر وقد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم.

- الرضا عن العمل يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني: نظراً لتعدد وتعقيد وتداخل جوانب السلوك الإنساني تتباين أنماطه من موقف لآخر ومن دراسة لأخرى، بالتالي تظهر نتائج متناقضة ومتضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات.

- الرضا عن العمل حالة من القناعة والقبول: يتميز الرضا عن العمل بأنه حالة من القناعة والقبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه ومع بيئة العمل وعن إشباع الحاجات والرغبات والطموحات،

¹¹ الرضا الوظيفي للقوي البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية، مرطرز البحوث والتنمية، كلية الاقتصاد، جامعة الملك عبد العزيز، جده، ص89

-القبلا، يوسف محمد، (1981 م)، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية، معهد الادارة العامة، الرياض، ص17و45

ويؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل والولاء و الانتماء له وزيادة الفاعلية في الأداء والإنتاج لتحقيق أهداف العمل وغاياته.

- للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل والنظام الاجتماعي :حيث يعد الرضا عن العمل محصلة للعديد من الخبرات المحبوبة وغير المحبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل وإدارته ويستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخصي أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية وعلى الأسلوب التي يقدمها للعمل وإدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.¹

- رضا الفرد عن عنصر معين ليس دليلا على رضاه عن العناصر الأخرى :إن رضا الفرد عن عنصر معين لا يمثل ذلك دليلا كافيا على رضاه عن العناصر الأخرى كما أنه ما قد يؤدي لرضا فرد معين ليس بالضرورة أن يكون له نفس قوة التأثير وذلك نتيجة لاختلاف حاجات الأفراد وتوقعاتهم

ويرى الباحث تعدد تعريفات القيادة الإدارية ونظرياتها، ويتبع ذلك تعدد الأنماط القيادية، ولكن العامل الذي لا يمكن تجاهله هو الرضا عن العمل الذي وإن لم يكن هو الهدف الأساسي للمنظمة، إلا أنه يعد عاملا مهما وجوهريا لنجاح المنظمة مهما كانت طبيعة عملها ونوع أنشطتها، وإذا كان الرضا عن العمل يتحقق لبعض العاملين نتيجة توفر الظروف الأساسية للعمل مثل الأجر، والبيئة الصحية، والحقوق الوظيفية، فإن هناك فئة أخرى يتمتع أصحابها بالطموح والثقة بأنفسهم إلى الدرجة التي تجعلهم يبحثون عن مزيد من الصلاحيات والمسؤوليات، وإذا كان الرضا عن العمل يرتبط بعلاقة وثيقة بالإنتاجية، فإنه يتحقق عندما تتوفر في بيئة العمل مبادئ العدالة، والمساواة، والتقدير، في الأمور المادية والمعنوية. أما إذا كانت المنظمة تدار بأساليب غير موضوعية، وتسيطر عليها المعايير الشخصية، والضوابط غير المهنية، فإن النتيجة هي إما التأثير السلبي على الأداء والإنتاجية، أو انسحاب الموظف إلى بيئة عمل أخرى بحثاً عن التقدير، والعدالة، والفرص التي يحقق فيها ذاته وطموحاته، إن أول شروط تحقيق الرضا عن العمل هو أن يستمتع القيادي للجميع، وأن يتقبل الآراء

¹ 2- اسعد ، محسن اسعد ، ورسلا ن ، نبيل اسماعيل ، (1984 م) ، الرضا الوظيفي للقوي البشرية العاملة في

المملكة العربية السعودية ، مرطز البحوث والتنمية ، كلية الاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، جدة، ص89

5- القبلان ، يوسف محمد، (1981 م) ، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية

، معهد الادارة العامة ، الرياض ،ص45

المختلفة، وخاصة الآراء التي لا تتفق مع آرائه، وأن يجري مقابلات مع المغادرين للتعرف على أسباب مغادرتهم، وأن يحفز الصامتين للحديث والمشاركة، ويفتح قنوات الاتصال مع كافة المستويات الإدارية¹.

8-عوامل الرضا عن العمل:

تنقسم عوامل الرضا إلى عدة عوامل وهي:

- عوامل داخلية أو خاصة بالفرد وعوامل شخصية.
- عوامل خاصة بمحتوى الوظيفة.
- عوامل خاصة بالأداء.
- عوامل خاصة بالإنتاج.
- عوامل تنظيمية.

- العوامل الخاصة بالفرد:

حاجات الفرد: حيث لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها ودرجة إشباعها وهذه الحاجات تشبع من خلال العمل وكلما توفر الإشباع المناسب توفر في مقابلة الرضا المناسب.

وتتعدد حاجات الفرد مثل :

. الاحتياجات الفسيولوجية :

مثل الهواء ، الطعام ، المسكن ، النوم ، وغيرها من الاحتياجات الأخرى .

. الاحتياج إلى الأمن والأمان :

الحاجة إلى العيش في مجتمع آمن بعيد عن المخاطر .

. الاحتياجات الخاصة بالأمان :

. القبول الاجتماعي

. التفاعل الاجتماعي

¹ القبلان ،مرجع سبق ذكره ص26 .

. الولاء الاجتماعي

. الاحتياج إلى التقدير :

- الإحساس بالذات والمهارات المكتسبة

. التقدير والاحترام

. الاحتياج إلى تحقيق الذات :

. احتياج جسماني

. احتياج شعوري

. احتياج عقلي

. احتياج نفسي

-أنفاق العمل مع قيم الفرد:

توجد لدى الأفراد العديد من القيم والتي يمكن تحقيقها في نطاق العمل وبقدر تحقيقها يرتفع الرضا عن العمل ومن هذه القيم القيادة وإتقان العمل والإبداع.

-الشعور باحترام الذات:

فهو من الأشياء التي يسعى الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال , ومن مجالات تحقيقها المهمة هو مجال العمل سواء كان ذلك عن طريق المركز الذي يشغله أو طبيعة الوظيفة ومكانتها ومعرفة أفراد المجتمع لقيمة هذه المكانة ولمكانة الدائرة في المجتمع، وبالتالي يمكن أن يتم إشباع لهذه الحاجة (الشعور باحترام الذات) من خلال المركز الوظيفي أو الاجتماعي للدائرة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا¹.

¹ الداود , علي عبد الله (1426) , الكويت , الرضا الوظيفي لدى مشرفين السكان الطلاب في جامعتي الامام محمد بن سعود الاسلامية وملك سعود وعلاقته بالمناخ التنظيمي , مجلة كلية المعلمين , ص 56 .

- خصائص شخصية الفرد وظروفه:

والتي تتمثل في إدراكه وشخصيته وقدراته واستعداداته وطموحه وذكاؤه ومدى ولائه وانتمائه للدائرة وعمره الزمني وتجاربه ودخله الشهري ومدى ما تلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل والقيام بمسؤولياته الوظيفية أي انعكاسها الإيجابي عن الرضا.

- محتوى الوظيفة :

من العوامل التي تلعب دوراً هاماً في تحديد الرضا عن العمل محتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها ومهامها والنسق الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة وسرعة التنفيذ وربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة ويوجد فيها إثراء وظيفي وتمكنه من الأداء بطريقة فيها قدراته وإمكاناته وخبراته وإبداعاته، وكل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالي¹.

- عوامل خاصة بالأداء : يتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل التالية بالنسبة للأداء:

- ارتباط الأداء بمكافآت وحوافز العمل وشعور الفرد بأن قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب بما يتواءم مع الأهداف المحددة.

- إدراك الفرد بأن حوافز ومكافآت العمل ذات أهمية وقيمة بالنسبة له وإدراكهم بالعدالة في التوزيع بالنسبة للعوائد ومكافآت العمل أي أنه يتناسب مع ما يقدمه من عمل للدائرة بالنسبة للآخرين.

- مستوى الإنجاز الذي يحققه الفرد : وهو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد من خلال أدائه لعمله والنتائج التي يتوصل إليها كالرضا والإنتاجية والتسيب الوظيفي (مثل تغيب الموظف بدون عذر، مغادرة الموظف قبل نهاية الدوام ، تأخر الموظف عن الدوام وخروجه إثنائه وانشغال الموظف بقراءة الصحف والحديث عبر الهاتف والثرثرة مع الزملاء وتأفقه من العمل ومن قوانين العمل وهذا يعبر عن أن الموظف لا يوجد لديه إي رضا وظيفي مما يؤدي إلى انخفاض إنتاجيته في العمل وبالتالي انخفاض مستوي الإنجاز الذي يحققه الموظف في عمله مما يؤدي إلى التسيب الوظيفي) ودورات

¹ عبد المنعم عبد الحي ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، ط1، 1984، ص55

العمل، فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء العمل فقط ولكن قد يكون لديه رغبة في إنجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة فكلما كانت درجة الطموح مساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا بصورة جيدة وأكبر. وهناك عوامل خاصة بالفرد يتأثر بها وتؤثر على عمله كالإنجاز فالإنسان لا يقف عند نقطة معينة في حياته فلديه أهداف (إنجازات) يتمنى تحقيقها ويتوقع تحقيقها وهذه تمثل اتجاهها لسلوكه بناءً على تقديره لذاته وتقدير الآخرين له وكلما وصل إلى مستوى ما شعر بارتياح ورضا ثم يضع أهدافاً ومستويات طموح جديدة، ولا نغفل ما يحققه الترقى والتقدم الوظيفي وما يمثله ذلك من أهمية كبرى لدى الموظف ورضاه¹.

- العوامل التنظيمية: وتشمل الأنظمة والإجراءات والرواتب والحوافز المادية والمعنوية ونوع القيادة وأساليب اتخاذ القرار والإشراف والرقابة والعلاقات بين الزملاء وعلاقة كل ذلك ببيئة وظروف ونوع العمل، وهذا ما يسمى بالفعالية التنظيمية داخل المؤسسة .

وقد أكدت الدراسات والأبحاث أن الدخل المالي إذا كان مناسباً للفرد فإنه قد يحقق درجة عالية من الرضا وكذلك مركز الفرد التنظيمي ذلك المركز الذي يتيح له النمو ويوجد فيه فرص للترقى بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد ودرجة الرقابة التي تفرض على أوجه النشاط التي يمارسها الفرد.

إن الفعالية التنظيمية داخل المؤسسة يقترن حدوثها بدرجة الرضا والارتياح لدى العمال حول ما يحيط بهم ، وحينما يوفر لهم العمل الذي يؤدونه فرص الإستفادة من مهاراتهم وقدراتهم وإمكانية تطويرها عن طريق التكوين والتعلم ، ويوفر لهم الأمن والطمأنينة عندها لا يبقى أمام العامل سوى الإبداع وإنجاز المهام بكل كفاءة وفعالية ، وتتوقف قدرة المؤسسات في تحقيق أهدافها على كفاءتها في الاستغلال الأمثل لإمكاناتها ومواردها الفنية والمادية والبشرية وخصائص التنظيم الإداري الذي يعمل من خلاله وبالصيغة الأكثر شمولاً ودقة على فعاليتها التنظيمية ، حيث يعتبر أحد المحركات الأساسية لتقييم النجاح أو الفشل في كل الوظائف والأعمال والممارسات والأهداف التي تتبناها المؤسسة

¹ سعد جلال، مرجع في عام النفس، دار الفكر العربي، القاهرة، 1985، ص 17

وتسعي لتحقيقها وتوفير المناخ التنظيمي الفعال الذي يجعل الأفراد يمارسون أعمالهم و واجباتهم بكفاءة واستمتاع وتحفيز أكبر للإبداع والتطوير والتعليم المستمر¹.

كذلك فانه لا بدّ من مراعاة كافة الجوانب التنظيمية والفنية والإنسانية والبيئية إذا ما أرادت المؤسسة تحقيق الأهداف المرجوة .

وهناك عوامل هامة للرضا عن العمل وهي:

- كفاية الإشراف المباشر.
- الرضا عن العمل نفسه.
- الاندماج مع الزملاء في العمل.
- عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها.
- الحالة الصحية والبدنية والذهنية.

كذلك يمكن القول بأن الرضا عن العمل يتشكل من عوامل الرضا التالية:

- أ- الرضا عن العمل وفرص الإثراء الوظيفي المحققة للعمل.
 - ب- الرضا عن الأجر وملحقاته.
 - ج- الرضا عن علاقات العمل (الرضا عن زملاء العمل، الرضا عن الرؤساء، الرضا عن الرؤوسين).
 - د- الرضا عن أساليب الإشراف والتوصية والقيادة.
 - هـ- الرضا عن بيئة العمل المادية.
 - و- الرضا عن سياسات الأفراد (الرضا عن تقييم الأداء، الرضا عن نظام الترق)
 - ز- الرضا عن طرق التحفيز وأسسه ومعاييرهم.
 - ح- الرضا عن الخدمات التي تقدم للأفراد العاملين.
- وهناك ستة عوامل مهمة للرضا عن العمل, تتصل العوامل الثلاثة الأولى منها بالعمل مباشرة بينما تتصل العوامل الثلاثة الأخرى بظروف أو جوانب أخرى وهي¹:

¹ سعد جلال ,مرجع سبق ذكره , ص45 .

العوامل المتصلة مباشرة بالعمل:

- أ- كفاءة الإشراف المباشر: فالإشراف له أهميته لأنه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد وله أثر كبير فيما يقوم به الأفراد من أنشطة يومية.
- ب - الرضا عن العمل نفسه: أغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذ كان هذا النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دافعاً لهم على إتقان العمل.
- ج- الاندماج مع الزملاء في العمل: يكون العمل أكثر إرضاءً للفرد إذا شعر بأنه قد يعطيه الفرصة للتفاعل مع زملاء آخرين، فالإنسان كائن اجتماعي بطبعه.

1-العوامل المتصلة بظروف أو جوانب أخرى:

- أ- توفير الأهداف في التنظيم: يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم كما يتوقعون أن هذا التنظيم على درجة من الفاعلية تمكنهم من تحقيق الهدف المقام من أجله.
- ب- المكافأة الاقتصادية المنصفة: يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت منصفة إذا ما قورنت ببعضها البعض داخل المنظمة، وكذلك إذا قورنت بالمكافآت التي يحصل عليها الأفراد في منظمات أخرى.
- ج- الحالة الصحية البدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة البدنية والصحة العقلية من حيث أثرها على الفرد وأدائه .
- ويرى الباحث أن ميل الفرد لعمله أو لجانب معين فيه له المردود الإيجابي على نفسه وعلى عمله والرضا يتحقق عندما تتحقق توقعات الفرد نحو ما يحصل عليه من العوائد المعنوية والمادية خاصة، كما يُعبر الرضا عن حالة تكامل الفرد النفسية مع وظيفته ومدى استغلال العمل لقدراته وميوله وإثبات لشخصيته، أضف إلى أن وصول الفرد لمستوى الطموح الذي حدده يتحقق له من خلال عمله وهذا بدوره يؤدي لإشباع حاجاته الشخصية، ولا شك أن هناك عوامل مؤثرة في رضا الفرد عن عمله،

¹ عبد المنعم عبد الجي، مرجع سبق ذكره ، ص 33 .

بعضها يتعلق بذاتية الفرد نفسه وبعضها الآخر متعلق بالتنظيم الذي يعمل فيه الفرد وهي بيئة العمل التي يعيشها كنوع العمل، وطبيعة وظيفته أو مهنته كعمل روتيني أو متنوع، ابتكاري أو عادي. ولا شك أن العمل المتنوع ينتج عنه مستوى أعلى من الرضا، كما أن الظروف المحيطة ببيئة العمل من التهوية والإضاءة والأدوات والأجهزة المستخدمة وكم العمل وحجم الإدارة، فكلما كان حجم الإدارة صغيراً زاد التعاون بين الموظفين وازدادت العلاقة الشخصية والوظيفية بينهم، وبالتالي ارتفع روح الانتماء للجماعة والعمل فزاد الرضا عن العمل لديه¹.

الخلاصة:

وفي الأخير يمكن القول أن الرضا عن العمل والاقتناع به يدفع الفرد إلى بذل أقصى الجهود لإنجازه، فالرضا الوظيفي يشكل دافعاً للإنجاز والعكس صحيح إلى حد كبير، لذلك فإن عطاء الفرد وكفاءته المهنية دليل على مدى رضاه عن عمله وإحساسه بالنجاح والتقدم فيه، ويزداد هذا العطاء بمقدار ما يوفره العمل له من إشباع لحاجاته ودوافعه من أجل العطاء نحو مآلاته

¹ سهيل محمد عباس، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان، ط 2، 2001، ص 98

تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية مرحلة ضرورية من مراحل البحث، يقوم بها الباحث قصد تدعيم نتائج الجانب النظري، ومحاولة إيجاد حل للإشكال الذي طرحه من خلال إثبات صحة الفروض التي وضعها أو نفيها، وذلك بإخضاعها للتطبيق . ويشتمل الجانب التطبيقي لدراستنا على فصلين، الفصل الأول ويتمثل في منهجية الدراسة الميدانية و التي تشتمل على خطوات سير دراسة و الدراسة الاستطلاعية للبحث والمنهج المستخدم ، كما اشتملت على تحديد المجتمع و عينة دراسة و كيفية اختيارها و ضبط متغيرات الدراسة و تحديد مجالها و في الأخير تصميم أداة جمع البيانات والتحقق من صدقها وثباتها و المعالجات الإحصائية المستخدمة . أما الفصل الثاني فيحتوي على عرض وتحليل و مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.

1. الدراسة الأولية (الاستطلاعية) :

تمت الدراسة الاستطلاعية وفق الخطوتين التاليتين:

أ- الخطوة الأولى : الدراسة الاستطلاعية للخلفية النظرية

قمنا بمحصر أكبر عدد ممكن من الأدبيات من كتب ومصادر ودراسات سابقة التي لها علاقة بمتغيرات الدراسة سواء المتغير التابع إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات ، أو المتغير المستقل الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

ب-الخطوة الثانية: الدراسة الإستطلاعية لإجراءات الميدانية:

الهدف من القيام بالدراسة الاستطلاعية هو تدريب الباحث على بناء وتطبيق أدوات جمع البيانات المستخدمة في الدراسة والتأكد من صلاحيتها، حتى يتمكن من تطبيقها بمهارة أكبر على مجموعة الدراسة الأساسية، ولمعرفة بعض النقاط الهامة التي قد يلاحظها عن تطبيقه للأدوات والأساليب على العينات الاستطلاعية والتأكد من صلاحيتها وبلورة موضوع البحث وصياغته بطريقة أكثر إحكاماً .

شملت عينة الدراسة الاستطلاعية على 10 أساتذة تربية بدنية ورياضية يدرسون في مديرية التربية بولاية الأغواط.

ثم قمنا بتوزيع استمارات الدراسة (إستمارة تقيس إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات ،إستمارة الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.) على أفراد العينة الإستطلاعية ، حيث تم شرح طريقة ملأ الإستمارات حتى يتسنى لهم الإجابة على كل عبارات إستمارات الدراسة.

لقد تحصلنا على نتائج أولية في الدراسة الإستطلاعية الميدانية تتماشى مع الهدف العام للبحث وفرضيات الدراسة.

2- المنهج المستخدم :

اعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية . و هو المنهج المناسب لدراستنا التي تمحورت حول دراسة الاتجاهات نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات وعلاقته بالرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

3. المجتمع و عينة الدراسة :

3-1- المجتمع : لكي يكون البحث مقبولا وقابلا للإنجاز، لابد من تعريف مجتمع البحث الذي نريد فحصه، فمجتمع دراستنا جميع أساتذة التربية البدنية والرياضية الدائمين التابعين لمديرية التربية بولاية الأغواط.

3-2 العينة وكيفية اختيارها:

هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختبارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها بما ان عنوان دراستنا الدراسة **الاتجاهات نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات وعلاقته بالرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية** دراسة ميدانية لأساتذة التربية البدنية والرياضية بولاية الأغواط فالجال الاجتماعي للبحث الاساسي هو أساتذة التربية البدنية والرياضية ولاية الأغواط ، وبما أن مجتمع البحث محدد وواضح متجانس ويصعب الوصول لجميع عناصر مجتمع البحث نظرا لإتساع الرقعة الجغرافية والعدد الكبير لأساتذة التربية البدنية والرياضية، إختارنا السحب بالطريقة العشوائية، وإختارنا 74 فرد كعينة أساسية وتم إيصال الإستمارات البحثية إليهم.

4. ضبط متغيرات الدراسة :

استنادا إلى فرضية الدراسة تبين لنا أن هناك متغيرين اثنين أحدهما مستقلا والآخر تابع.

4-1- المتغير المستقل:

تحديده: يتمثل المتغير المستقل في : الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

4-2- المتغير التابع:

يتمثل المتغير التابع في : إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات.

5. مجالات الدراسة :

1.5. الحدود الزمانية :

قنا بإجراء الدراسة الميدانية في الفترة الممتدة شهر فيفري 2020 قمنا بـ:

- توزيع الإستمارات تقيس إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات..

- توزيع الإستمارات تقيس الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

2.5. الحدود المكانية :

قام الباحثين بتوزيع وإسترجاع إستمارات البحث على أساتذة التربية البدنية والرياضية الطورين المتوسط والثانوي بولاية الاغواط.

الحدود البشرية :

في بحثنا تم أخذ عينة قوامها 74 أستاذ في التربية البدنية والرياضية ولاية الاغواط

6. أدوات جمع البيانات:

و قد إستخدمنا في بحثنا أداتان،

- الأداة الأولى إستمارة. تقيس إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات.

- الأداة الثانية إستمارة تقيس الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- 6-1 خطوات بناء الاستبيان:

6-1-1 الأداة الأولى:

- تم في البداية الإطلاع على بعض الدراسات السابقة وبعض المراجع التي لها علاقة بالبحث والمقاييس إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات.

قام الباحثين باستخراج ووضع أكبر قدر ممكن من العبارات التي تقيس إتجاهات أساتذة التربية

البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات حيث تم بناء إستمارة أولية في ضوء فرضيات

الدراسة مكونة من 31 عبارة

الأداة الثانية :

تم في البداية الإطلاع على بعض الدراسات السابقة وبعض المراجع التي لها علاقة بالبحث والمقاييس والاستبيانات وشبكات الملاحظة التي تقيس الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية في المجال التعليمي قمنا ببناء استمارة تقيس المهارات الحياتية مكونة من 31 عبارة في صيغتها الأولى.

6-1-2 الخطوة الثانية عملية التحكيم:

في الخطوة السابقة ذكرنا أنه تم بناء أداة جمع البيانات في ضوء فرضيات الدراسة صدق مفهوم التكوين الفرضي أو صدق البناء.

في هذه المرحلة تم عرض الأداتان على الخبراء والمحكمين قصد عملية التحكيم وذلك لقياس صدقه الظاهري وصدق المحتوى والمضمون بعرضه على مجموعة من الأساتذة المختصين في علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية جامعة الأغواط.

. قمنا بتقديم الاستبيان إلى عدد من أعضاء هيئة التدريس، عددهم

- (06) أساتذة من معهد علوم تقنيات ونشاطات التربية البدنية والرياضة بجامعة عمار ثليجي الأغواط.

- وبعد عملية التحكيم تم إستخراج أدوات البحث في الصورة النهائية
وصف الأداة الأولى : إستمارة تقيس إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات.

من وجهة نظر الأساتذة مكونة من 31 عبارة.

الجدول رقم : (01) بين توزيع أوزان إستمارة إتجاهات أساتذة التربية البدنية والرياضية نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات.

الأوزان	دائما	أحيانا	نادرا
الدرجات	3	2	1

وصف الأداة الثانية :

إستمارة تقيس الرضا عن العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية. من وجهة نظر الأساتذة مكونة من 31 عبارة مقسمة على خمسة محاور كما هو موضح في الجدول.

الجدول (02) عبارات و محاور إستمارة التي تقيس الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية

المحاور	أرقام العبارات
المحور الأول: الرضا عن طبيعة العمل عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	(1)،(2)،(3)،(4)،(5)،(6)،(7)،.
المحور الثاني: و بعد الرضا عن التطور المهني عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	(8)،(9)،(10)،(11)،(12)
المحور الثالث: بعد الرضا القيادة وصناعة القرار داخل المؤسسة عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	(13)،(14)،(15)،(16)،(17)،(18)،
المحور الرابع: بعد الرضا عن بيئة العمل و العلاقات الاجتماعية عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	(19)،(20)،(21)،(22)،(23)،(24)،.
المحور الخامس: بعد الاهتمام بوضع المؤسسة عند أساتذة التربية البدنية والرياضية	(25)،(26)،(27)،(28)،(29)،(30)،(31)

واختارنا طريقة ليكيرت ثلاثية الاوزان في بناء الإستمارة تقيس .

الجدول رقم : (03) يبين توزيع أوزان مقياس إستمارة تقيس الرضا عن العمل عند أساتذة التربية

البدنية والرياضية

الأوزان	دائما	أحيانا	نادرا
الدرجات	3	2	1

تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

الجدول رقم (04): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحول الرضا عن طبيعة

العمل

العبارات	دائما	أحيانا	نادرا	المجموع
التكرار	106	250	161	517
النسبة	20,50	48,36	31,14	100
مجموع الدرجات	106	500	483	1089

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن أحيانا حضي ب (250) تكرار بنسبة (48,36%) ومجموع درجات (500)، أما الوزن نادرا فقد حضي ب (161) تكرار بنسبة (14,31%) ومجموع درجات (483)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (106) تكرار بنسبة (20,50%) ومجموع درجات (106)، كما نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات محور الرضا عن طبيعة العمل كان يساوي (1089) من المجموع العام للدرجات الخام للمحور وهي مرتفعة .

يعد الرضا عن طبيعة العمل من أهم متطلبات الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية و التي من شأنها أن تساهم في الرفع من المردود البيداغوجي للأستاذ وتحقيق الاهداف التعليمية من خلال توفير الظروف والإمكانات المادية والمعنوية و تحسين الرضا الوظيفي لجميع العاملين بالعملية التعليمية وخاصة أساتذة التربية البدنية والرياضية . فقد رأس

انجماني (Sangmanee)¹ أن رضا العاملين عن عملهم يتوقف على المدى الذي يجد فيه العامل منفذاً مناسباً لقدرته وميوله وسماته الشخصية، وكما يتوقف على موقفه الفعلي، وعلى طريقة الحياة التي يستطيع بها أن يلعب الدور الذي يتماشى مع نموه وخبراته.

تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

الجدول رقم (05): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعبارات محور الرضا عن التطور

المهني

05 العبارات	دائما	أحيانا	نادرا	المجموع
التكرار	93	195	81	369
النسبة	25,20	52,85	21,95	100
مجموع الدرجات	93	390	243	726

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن أحيانا حضي ب (195) تكرار بنسبة (52.85%) ومجموع درجات (390)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (93) تكرار بنسبة (25.20%) ومجموع درجات (93)، أما الوزن نادرا فقد حضي ب (81) تكرار بنسبة (21.95%) ومجموع درجات (243)،، كما نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات محور الرضا عن التطور المهني كان يساوي (726) من المجموع العام للدرجات الخام للمحور (368) بنسبة (100%) وهي مرتفعة.

¹ – Sangmanee , W , (2003) , job satisfaction of Education Institutions in Bangkok and Suburban Area , Thailand , Dissertation Abstracts International , 54 (10).

ويعزو الباحث الرضا عن التطور المهني الى زيادة الإهتمام بأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي ورفع كفاءتهم الإنتاجية، وتحقيق تعاون كامل بينهم وبين الإدارة (مديرية التربية) ممثلة في مفتش المادة ، وإيجاد علاقات حسنة بينهم وبين داخل العمل ان الاهتمام بشخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية ،والعمل على تنمية وتطوير قدراته وكفاياته وذلك من اجل إيجاد حلول مناسبة تكون بمثابة عملية تطويرية لعمل الأستاذ. وقد أكد نيسترن (Nestern) ، بأن الرضا عن التطور المهني² " محصلة الشعور الذي يشعر به الفرد من خلال عمله بالمؤسسة ، والذي يتكون من مجموعة من الاتجاهات التي يكونها الفرد عن طبيعة الوظيفة التي يشغلها ، والأجر الذي يحصل عليه وعن فرص الترقية المتاحة وعن علاقاته مع مجموعة العمل التي ينتمي إليها وعن الخدمات التي تقدمها المنظمة له " .

الجدول رقم (06): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحول الرضا عن القيادة

وصناعة القرار

العبارات	دائما	أحيانا	نادرا	المجموع
التكرار	49	181	212	442
النسبة	11,09	40,95	47,96	100
مجموع الدرجات	49	362	636	1047

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن نادرا حضي ب (212) تكرار بنسبة (47.96%) ومجموع درجات (636)، أما الوزن أحيانا فقد حضي ب (181) تكرار بنسبة (40.95%) ومجموع درجات (362)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (49) تكرار بنسبة (11.09%) ومجموع درجات

²-Nestern (1994) Strategic Planning in school An Oxymoron? School Leadership & management, V.18, N.4, P.462

(49)، كما نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات محور محور الرضا عن القيادة و إتخاذ القرار كان يساوي (1047) من المجموع العام للدرجات الخام للمحور (442) بنسبة (100%) وهي مرتفعة وتبرر.

ومن هنا يتأثر الرضا الوظيفي لدي أساتذة التربية البدنية والرياضية بالأساليب القائدية حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية لأساتذة التربية البدنية والرياضية بشكل كبير على نشاطهم وأدائهم ويتجلى ذلك في درجة الرضا عن قرارات مديرية التربية التي يجب ان تتم بالموضوعية والعدل والثقة في الفريق الإداري للمؤسسة التعليمية التي يعمل بها الأستاذ ، كما يجب على مدير المؤسسة التعليمية أن يدعم الاساتذة في أداء المهام التي يكلفون بها والأخذ بآرائهم وأفكار في الاجتماعات والجلسات الرسمية .

الجدول رقم (07): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعبارة محور الرضا عن بيئة العمل

والعلاقات الإجتماعية

المجموع	نادرا	أحيانا	دائما	العبارات
444	218	162	64	التكرار
100	49,10	36,49	14,41	النسبة
1042	654	324	64	مجموع الدرجات

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن نادرا حضي ب (218) تكرار بنسبة (49.10%) ومجموع درجات (654)، أما الوزن أحيانا فقد حضي ب (162) تكرار بنسبة (36.49%) ومجموع درجات (324)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (64) تكرار بنسبة (14.41%) ومجموع درجات (64)، كما

نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات محور الرضا عن بيئة العمل و العلاقات الإجتماعية كان يساوي (1042) من المجموع العام للدرجات الخام للمحور وهي مرتفعة.

من متطلبات تحقيق الرضا عن بيئة العمل عن توفير مناخ تعليمي مادي ومعنوي مناسب
لأساتذة التربية البدنية والرياضية لأداء أعمالهم المدرسية من خلال تحسين نظام البيئة المدرسية والانضباط المدرسي والإلتزام بميثاق العمل، وإقامة علاقات إجتماعية متوازنة مع المجتمع المدرسي يسودها الثقة والإحترام للمساهمة في عمليات حفظ النظام من خلال التعاون والمشاركة في القرارات المدرسية، تشجع المؤسسة التربوية مبدأ المناقشة والتشاور و العمل الجماعي ،بالإضافة الحفظ على العلاقات الطيبة مع المرؤوسين وذلك من أجل تحسين الرضا الوظيفي للمعلمين وقبولهم وزيادة دافعيتهم نحو العمل .

الجدول رقم (08): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتمحور الرضا عن الولاء

للمؤسسة

العبارات	دائما	أحيانا	نادرا	المجموع
التكرار	45	103	222	370
النسبة	12,16	27,84	60	100
مجموع الدرجات	45	206	666	917

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن نادرا حضي ب (222) تكرار بنسبة (60%) ومجموع درجات (600)، أما الوزن أحيانا فقد حضي ب (103) تكرار بنسبة (27.84%) ومجموع درجات (206)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (45) تكرار بنسبة (12.16%) ومجموع درجات (45)، كما

نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات محور الرضا عن الولاء للمؤسسة كان يساوي (917) من المجموع العام للدرجات الخام للمحور وهي مرتفعة وتبرر الفرضية الجزئية .

لتحقيق الرضا عن الاهتمام بوضع المؤسسة والولاء لها يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية الإخلاص لعمله ومنظمته ، والتزامه بتحقيق أهداف وظيفته والقسم الذي يعمل فيه ومنظمته ، وكذلك الالتزام بمعايير السلوك الوظيفي والمهني و الالتزام أخلاقيا في أداء الأعمال نحو مديرية التربية إفتخاره بانتمائه لمهنة التعليم والاهتمام بأوضاع مديرية التربية التي يعمل لصالحها بالإطلاع عن المستجدات .

الجدول رقم (09): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعبارات المتغير المستقل الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية

العبارات	دائما	أحيانا	نادرا	المجموع
التكرار	357	891	894	2142
النسبة	16,67	41,60	41,74	100
مجموع الدرجات	357	1782	2682	4821

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن نادرا حضي ب (894) تكرار بنسبة (41.47%) ومجموع درجات (2682)، أما الوزن أحيانا فقد حضي ب (891) تكرار بنسبة (41.60%) ومجموع درجات (1782)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (357) تكرار بنسبة (16.67%) ومجموع درجات (357)، كما نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات المتغير المستقل الرضا الوظيفي عند أساتذة التربية البدنية والرياضية كان يساوي (4821) من المجموع العام للدرجات الخام وهي مرتفعة.

يعد مفهوم الرضا من المفاهيم القديمة خاصة في ديننا الإسلامي، حيث ذكر الرضا في عدة مواقع في القرآن الكريم، ففي سورة التوبة قال تعالى : "والذين اتبعوهم بإحسان رضي الله عنهم ورضوا عنه" . وورد في الحديث الشريف قول النبي "صلى الله عليه وسلم": "إذا أحب الله قوما ابتلاهم فمن رضي فله الرضا، ومن سخط فله السخط" . فالرضا فضل من الله على عبادة يجعل الإنسان به حيويًا ذا نشاط في مختلف أعماله ،

ويتأثر الرضا الوظيفي لدى الأساتذة بصفة عامة وأساتذة التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة بالعديد من العوامل والمؤثرات التي تهتم بحالة المعلمين النفسية والمادية ، حيث تؤثر السياسة التعليمية وما تقدمه الإدارة التعليمية للمعلمين من إمكانيات وحوافز مادية و معنوية بشكل كبير على نشاط المعلمين وأدائهم ، كما يؤثر أسلوب الإدارة المدرسية القيادي بما ينتهجه من ممارسات ديمقراطية أو تسلطية على ممارسات وسلوك المعلمين نحو العمل وتحسين الأداء ، حيث يمثل مديرو المدارس بأنهم العنصر المتفاعل بصورة مباشرة مع المعلمين من خلال نمط قيادته وعلاقاته الإنسانية مع المعلمين التي تعتمد على العدل والمساواة ومراعاة شؤونهم في كافة المجالات ، وما يقدمه من زيادة وتحسين في النمو المهني لهم ينظر سميث (Smith,2002) إلى الرضا الوظيفي باعتباره "المدى الذي توفر معه الوظيفة لشاغلها نتائج ذات قيم إيجابية". كما أكد هيربرت (Herbert:1990:146) ، بأنه "مشاعر الأفراد اتجاه أعمالهم ، وتعتمد هذه المشاعر على ما يعتقد أن العمل يتجه له حالياً ، أي الإدراك بما هو كائن من ناحية وما ينبغي أن تحققه وظيفته من ناحية أخرى "

تحليل ومناقشة وتفسير نتائج الدراسة :

الجدول رقم (10): التكرارات و النسب المئوية ومجموع الدرجات لعباراتالمتغير التابع الإتجاه نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات

المجموع	أحيانا	نادرا	دائما	العبارات
2288	1520	551	217	التكرار
100	66,43	24,08	9,48	النسبة
5879	4560	1102	217	مجموع الدرجات

القراءة الإحصائية:

نلاحظ في الجدول أعلاه أن الوزن أحيانا حضي ب (1520) تكرار بنسبة (66,43 %) ومجموع درجات (4560)، أما الوزن نادرا فقد حضي ب (551) تكرار بنسبة (24,08%) ومجموع درجات (1102)، أما الوزن دائما فقد حضي ب (217) تكرار بنسبة (9,48%) ومجموع درجات (217)، كما نلاحظ أن المجموع الكلي لدرجات المتغير التابع الإتجاه نحو التدريس بالمقاربة بالكفاءات كان يساوي (5879) من المجموع العام لدرجات الخام للمحور وهي مرتفعة.

وأكد طيب نايت سليمان أنه حتى يكون التدريس في حصة التربية البيئية و الرياضية ذو اهداف سامية كان لابد من استحداث طريقة للتدريس في اعلى مستوى خاص كالمقاربة بالكفاءات الذي يجعل من الاستاذ دور الموجه و للتلاميذ دور الباحث و هذا ما يتطلبه الوضع الحالي و ما ترضى اليه الرهانات العالمية الكبرى و كذا من تحولات و مستجدا كان لابد من مسايرتها و مواكبتها و هذا للحاق بالركب الحضاري العالمي.³

³ طيب نايت سليمان و آخرون ، مرجع سابق ، ص 26 .

المقاربة بالكفاءات اساسها اهداف معلن عنها في صيغة كفاءات يتم اكتسابها باعتماد محتويات منطقتها الانشطة البدنية و الرياضية كدعامة ثقافية و كذا مكتسبات المراحل التعليمية السابقة و المنتج (طرق التوصل و العمل) على التلميذ كمحور اساسي في عملية التعلم . تتحول هذه المكتسبات الى قدرات و معارف و مهارات تؤهل التلميذ للاستعداد لمواجهة تعليمات جديدة ضمن سياق يخدم ما هو منتظر منه في نهاية مرحلة تعليم معينة اين يكون هذا النشاط دعامة لها (كفاءة مادية = تكوين خاص) ، كما يتضمن التعلم عملية شاملة تقتضي ادماج معلومات عملية و اخرى عملية تساعد في التعرف اكثر على كفايات حل المشاكل المواجهة .⁴

⁴ وزارة التربية الوطنية ، اللجنة الوطنية للمناهج ، الوثيقة المرفقة لمنهاج التربية البدنية و الرياضية السنة الثانية من التعليم المتوسط ، الديوان الوطني للتعليم و التكوين عن بعد ، ديسمبر 2003 ، ص 84 .

خاتمة:

يعتبر منهاج التربية البدنية والرياضية من أهم المناهج التربوية التي أدخل فيها التعديل والتحسين وفقا للتطور الذي تشهده المنظومة التربوية الجزائرية بصفة عامة والتربية البدنية والرياضية بصفة خاصة، من حيث حضي باهتمام متزايد في مختلف الدول، ويعد التدريس بالمقاربة بالكفاءات أحد أهم هذه التغييرات، وهي حديثة التواصل ميدانيا في منهاج التربية البدنية والرياضية التي أعطت بعدا تربويا وتصورا جديدا لعملية التدريس من خلال تحويل ممارسات التعلم الى سلوكيات بناءة تتيح للمتعلم فرصا أكبر للتفكير في تقديم حلول متعددة لمشكلة واحدة من خلال التفكير الابداعي. وهذا يستدعي من المدرس مساعدة التلاميذ على حل مشاكلهم والذي يتطلب منه أن يكون قادرا على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالأساليب المناسبة وفق المقاربة بالكفاءات، وعلى دراية بمحتوى منهاج التدريس وفق المقاربة بالكفاءات ومدى مناسبة طرق التدريس المتبعة .

وهذا ما انعكس على الأستاذ الذي أصبح دوره الوجه والمقترح والمساعد لتجاوز العقبات ومن الطبيعي أن هذا سيؤثر عليه في عدة جوانب مختلفة ومن هذه النواحي رضاه اتجاه عمله.

كما نال موضوع الرضا الوظيفي لدى الأساتذة الكثير من الباحثين والمفكرين لما لهم من اثار ايجابية في رفع الروح المعنوية وتحقيق التوافق النفسي، وارتفاع مستوى انتاجهم وانخفاض مستوى الضغوط المتعلقة بيئة العمل في المدرسة ومن اهم العوامل نجاح أستاذ التربية البدنية والرياضية في العمل هو الرضا عن المهنة كما يعد الرضا الوظيفي للأساتذة من اهم المؤشرات التي تدل على نجاح المؤسسة .

1- المصادر: القرآن الكريم.

2- المراجع:

1. الكتب:

1- أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية و الرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1998.

2- اسعد ، محسن اسعد ، ورسلان ، نبيل اسماعيل ، (1984 م) ، الرضا الوظيفي للقوي البشرية العاملة في المملكة العربية السعودية ، مرطر البحوث والتنمية ، كلية الاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، جده، ص89

3- شوقي ، طريف ، (1993 م) ، السلوك القيادي وفاعلية الادارة ، مكتبة غريب ، القاهرة ، 23ص.

4- العتيبي ، (1992) علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي ، مجلة الادارة العامة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ص22

5- القبلان ، يوسف محمد، (1981 م) ، آثار التدريب الوظيفي علي الرضا الوظيفي في المملكة العربية السعودية ، معهد الادارة العامة ، الرياض ، ص17و45

6- العتيبي ، (1992) علاقة بعض المتغيرات الشخصية بالرضا الوظيفي ، مجلة الادارة العامة ، معهد الادارة العامة ، الرياض ص22

7- محمد محمد الشحات : كيف تكون معلم ناجح في التربية الرياضية ، ط1 ، مصر ، مكتبة الأمان والعلم ، 1999.

8- محسن احمد الخضيرى، الادارة التنافسية للوقت، ايتارك للنشر و التوزيع، القاهرة . 2000

9- محمد امين شحادة، ادارة الوقت بين التارث و المعصرة، دار ابن الجوزي، السعودية . 2005

- 10- محمد سرور الحريري، الادارة المعاصرة، الوارق للنشر، الاردن. 2014
- 11- مدحت ابو النصر، ادارة الوقت المفهوم و القواعد و المهارت، المجموعة العربية للتدريب و النشر، القاهرة 2012 .
- 12- محمود عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي، نظريات و طرق التربية البدنية.
- 13- محمد حسن علاوي - أسامة كامل راتب: البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس، دار الفكر العربي، بدون طبعة، القاهرة، مصر، 1999.
- 14- محمد أزهر السماك وآخرون: "الأصول في البحث العلمي"، دار الحكمة للطباعة والنشر، بدون طبعة، الموصل، العراق، 1980..
- 15- خالد الجريسي ،ادارة الوقت من المنظور الاداري و الاسلامي، مطابع الحميضي، الرياض 2001 .
- 16- عمر الحريري، اتجاهات ادارية معاصرة، دار الفكر ناشرون و موزعون ، عمان . 2012.
- 17- رعد حسن الصرف ،فن و علم ادارة الوقت، دار رضا للنشر، دمشق . 2000.
- 18- زياد رمضان و اخرون، المفاهيم الادارية الحديثة، ط 10 ، مركز الكتب الاردني للنشر و التوزيع، الاردن 2012 .
- 19- فادي حسن عقيلان) ،ادارة الوقت و الذات، دار معتر للنشر و التوزيع، الاردن 2014.
- 20- نادر احمد ابو شيخة، مدخل الى ادارة الوقت، دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة، عمان. 2009
- 21- ياسر احمد فرح ،ادارة الوقت و مواجهة ضغوط العمل، دار الحامد للنشر و التوزيع، الاردن 2008 .
- 22- دايلكارنيجي، فن ادارة الوقت، مكتبة جزيرة الورد القاهرة ، 2010

3- القواميس و المعاجم:

1- انطوان نعمة و اخرون ، المنجد في اللغة العربية المعاصرة ، دار المشرق ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 2000.

1- المعجم الوسيط، دار الاحياء

2- التراث العربي، بيروت، لبنان، 1988 .

4- قائمة الرسائل و المذكرات:

2- ايمان محمد علي ، (2000 م) ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدي اعضاء هيئة

التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة

3- الحنيطي ، ايمان محمد علي ، (2000 م) ، دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدي اعضاء

هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الدامعات الاردنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ،

كلية الدراسات العليا ، الجامعة الاردنية . ص 33

4- الفالح ، نايف بن سليمان ، (2001 م) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في

الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير

5- الفالح ، نايف بن سليمان ، (2001 م) ، الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في

الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير