

جودة الحياة الوظيفية كأحد العوامل الرئيسية لتنمية الدافعية

لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية

أ.مقنين عبد الحق*

د.فرنان مجيد*

الملخص : إن الأستاذ باعتباره موجهها لعملية التعلم و ما يتعلق بها ، فانه في ذات الوقت موجهها نفسيا و اجتماعيا ، وناقلا للتراث الثقافي ، وفوق كل ذلك مواطنا صالحا و جب عليه التحلي بحب مهنته و الدافعية نحوها من هنا يأتي الهدف من هذا المقال التعريف بالعناصر المكونة لجودة الحياة الوظيفية لدى احد العناصر الهامة و المحرك الأساسي في العملية التعليمية التعلمية و المتمثل في الأستاذ على العموم و أستاذ التربية البدنية و الرياضية على وجه الخصوص و هذا من خلال التركيز على أهم جوانب حياته الوظيفية و كذا التعرف على المناخ التدريسي الواجب توفره له في كل الجوانب الاجتماعية والصحية والاقتصادية كما نهدف للتعرف على الخصائص التي ينبغي أن تتوفر فيه إذ لا يصلح حال أي عملية تدريس ما لم يتمتع المدرس بخصائص شخصية تميزه عن غيره ، خصوصا ما تعلق الأمر بالدافعية للتدريس باعتبارها احد معايير النجاح في مهنة التدريس من خلال تحقيق الرضا و التوافق مع الوسط المدرسي .

الكلمات المفتاحية: أستاذ التربية البدنية والرياضية - جودة الحياة الوظيفية - الدافعية للتدريس.

Abstract :

The objective of this article is to identify the constitutive éléments of the quality of work life of one of the important and main motor in the elements of the teaching learning process, the teacher in general and the teacher of Physical education and sport in particular We have tried to concentrate on the most important aspects of the professional climate in all these social, health and economic aspects, we also seek to know its motivations for the teaching of physical education and sports.

We divided our research into three sections, in the first section we address the professor of the physical education and sports, in the second

* معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية البويرة ، طالب دكتوراه نشاط بدني ورياضي تربوي
* معهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية البويرة ، أستاذ محاضر (أ)

section we speak about the quality of work life and the last section we devoted to motivation to teach.

Keywords : teacher of physical education and sports quality of work life motivation to teach.

مقدمة: تعتبر مهنة التدريس من المهن التي عرفها البشر منذ قديم الزمان ، فقد كان الكهنة في العصور الغابرة يقومون بمهمة تعليم الآخرين وتثقيفهم ، إلا أن أعظم وأنبأ المعلمين الذين شهدتهم البشرية هم الأنبياء عليهم الصلاة والسلام ، الذين علموا البشر العقيدة الصحيحة وتوحيد الله عز وجل وحده لا شريك له ، وأخرجوا البشر من ظلمات الجهل وخلقوا معلمين عملوا على نقل كل ذلك عبر الأجيال .تعتبر مهنة التدريس من أشرف المهن التي يقوم بها الإنسان ، فأهميتها لا تقل أبداً عن الطب أو الصيدلة أو المحاماة وغيرها من المهن ، فالمعلم هو الشخص الذي ينشئ أجيالاً واعدة متعلمة ومثقفة ، فعندما يقف المعلم في الصف فإنه يعطي علمه لعشرات الطلاب وليس لطالب واحد ، لذا فإن تأثيره على المجتمع سيكون كبيراً من خلال التأثير على عقول ذلك العدد الكبير من الطلاب ، فالمعلم قبل أن يعطي علمه لتلاميذه فهو أيضاً يعلمهم الأخلاق الحميدة ، ويهذب طباعهم ، ويجعل منهم أشخاصاً ذوو هدف في هذه الحياة ، وينير عقولهم ليفكروا بطريقة صحيحة وإيجابية ، ولكشف الحقائق أمامهم ، كما أن جميع المهن الأخرى لا يمكن أن تكون موجودة دون المعلم ، فالطبيب مثلاً قبل أن يصبح طبيباً كان قد مرّ على يدي معلم جعله يتقن الطب ، والمعلم يولد الأمل لدى طلابه ويجعلهم أكثر يقيناً بأنهم هم بناة المستقبل .بالإضافة إلى كل ما سبق فإن المعلم هو الذي يخلق طلاباً أكثر إبداعاً في مجالات الحياة المختلفة من خلال تجده وابتكاره في أداء مهنته ، وهو الذي يشجعهم على المضي قدماً نحو المزيد من الإبداع ، وبالتالي فإن مهنة التدريس هي المهنة الوحيدة القادرة على بناء المجتمعات الناجحة والمتفهمة لهذه الحياة ومتطلباتها ، والمواكبة لكل ما هو جديد في هذا العالم ، وهي المهنة التي تنشئ العلماء والمفكرين في المجتمعات المختلفة. إن المعلم هو حجر الزاوية في العملية التربوية و التعليمية نظراً لما يقوم به من دور كبير وهام على مسرح الحياة بمختلف جوانبها ومجالاتها بل أن مهمته تعتبر من أكبر المهام خطورة وأثراً في المجتمع ، فإعداد المعلم للطلاب إعداداً علمياً ومسلحياً ووطنياً من الركائز الأساسية التي يبنى عليها استقرار وتقدم الوطن ورفقه . فهو ليس مجرد ناقل للمعرفة وحسب ، بل يمتد دوره لتتمة القدرات وتعزيز الاتجاهات ، وتربية العقول تربية صحيحة ورعاية أبناء بلده

رعاية شاملة؛ ليكونوا رجالا ، ومثالا يحتذى به ، وحملة للواء الوطن.

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية صاحب الدور الأساسي والفعال في عملية التعلم والتعليم ، حيث يقع على عاتقه اختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في درس التربية البدنية وال رياضية وخارجه ، التي يستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وترجمتها وتطبيقها على أرض الواقع ، كما إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو أكثر الأساتذة في المدرسة تأثيرا على التلاميذ ، فلا يقتصر دوره على تقديم أوجه الأنشطة المتعددة البدنية والرياضية بل له دور أكبر من ذلك فهو يعمل على تقديم واجبات التربية من خلال الأنشطة البدنية والرياضية التي تنمية وتشكيل القيم والأخلاق الرفيعة لدى التلاميذ ، مع مراعاة ميول التلاميذ ورغبا تهم المتوفرة وقدرات الأستاذ نفسه في اختيار هذه الأنشطة ، مما يساعد على اكتساب التلميذ للقدرات البدنية والقوام المعتدل وللصحة العضوية والتقنية والمهارات الحركية والعلاقات الاجتماعية والتعارف والاتجاهات والميولات الايجابية¹.

ومن الصحيح أن ساعات العمل اليومي للأستاذ أقل من ساعات العمل في أي مهنة أو وظيفة أخرى ، وصحيح أن إجازاتها السنوية أطول بكثير من الإجازات التي يمنحها النظام للوظائف والمهن الأخرى ، إلا أن ما حصل من تغيير في سلوك الطلاب في عصرنا المتطور من جهة والتكيف مع الضغوطات ، وما حصل من تغيير في نظرة المجتمع لمهنة التدريس وتوقعاتهم منها في ظل ما نحن فيه من تطور سريع وتكنولوجيا هائلة ، جعلت من مهنة التعليم مهنة صعبة ، وهذا ما يفسر عزوف الكثيرين عنها وتحولهم إلى مهن ووظائف أخرى أو ممارستها بدافعية اقل مما يلزمها. و من خلال ما سبق ، ما جودة الحياة الوظيفية ؟وما الدافعية للتدريس؟وما مدى تؤثر أستاذ التربية البدنية والرياضية بهما؟

للإجابة على هذان السؤالان قمنا بتقسيم بحثنا إلى ثلاثة أقسام ، في القسم الأول نتطرق فيه لأستاذ التربية البدنية والرياضية ، وفي القسم الثاني لجودة الحياة الوظيفية أما القسم الأخير فخصصناه للدافعية للتدريس.

أولا: أستاذ التربية البدنية والرياضية: يقول ايرنولد ARNOLD أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائدا لحد كبير بحكم سنه ، وتخصصه الجذاب ، كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي للطفل وهو اللعب ، كما زادت وسائل الإعلام من فرض شخصية الأستاذ كقائد في أيامنا هذه ويرى

¹مصطفى كمال زنگلجي (2007) :اضواء على مناهج التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء للطباعة والنشر الإسكندرية ، ص9

وليامز WILLIAMS أن دور معلم التربية البدنية والرياضية فعال جدا وذلك ايجابيا وسلبيا ، بالنظر إلي أن الطفل يطبق ما تعلمه من أسرته ومدرسه ومجتمعه.

ولقد أفادت بعض الدراسات أن شخصية مدرس التربية البدنية والرياضية له دور على النمو الاجتماعي والعاطفي للتلميذ ، ومن الواجب أن يدرك أستاذ حساسة التلاميذ والمشاكل التي يعانون منها والفروق الفردية الخاصة المختلفة أثناء العملية التعليمية ففي دراسة قدمها ويتي WITTY وقام خلالها بتحليل كتابات اثني عشر ألف تلميذ وطفل ومراهق تتصل بتصوراتهم عن أكثر المدرسين مساعدة له فوجد أن أهم صفات هذا المدرس هو قدرته على توفير الأمان وتقديرات التلاميذ ، تليها صفات مثل (اهتمامه بالحوافز ، التعرف على تلاميذه ، إظهار الحنان والألفة ، اتصافه بروح مرحة ، اهتمامه بمشاكل التلاميذ ، التعاطف ، التسامح) كما توصلت جينخنز بأن الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو أنهم أناس يعطون الآخرين إحساسا بالارتياح ولديهم القدرة على إشعارهم بالأمان والانتهاه وبعض الاهتمام¹.

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

.الخصائص الشخصية: لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم ، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض المستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة ، تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية : الهيئة الخارجية للأستاذ (النشاط والخمول ..) علاقته مع التلاميذ ، مع زملائه ، مع رؤسائه ، أولياء أمور التلاميذ².

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

.الصبر والتحمل : إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلي الحياة بوجهة نظر مليئة بالتفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة ، فالتلاميذ كونهم غير مسؤولين هم بحاجة

1 أمين تور الخولي وآخرون (1998): التربية الرياضية للمدرسة ، دار الفكر العربي ، ط 4 ، القاهرة ، ص 43، 44.

2 رايح تركي، (1990): أصول التربية والتعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص 42



إلى السياسة والمعالجة ولا يمكن للأستاذ فهم نفسية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم قوي الأمل في نجاحه في مهنته.

.العطف واللين مع التلاميذ : فلو كان الأستاذ قاسيا مع التلاميذ فيعزلهم فعليه ، ويفقداهم الرغبة في اللجوء إليه والاستفادة ، كما لا يكون عطوفا لدرجة الضعف فيفقد احترامهم له ومحافظتهم على النظام.

.الحزم والمرونة : فلا يجب أن يكون ضيق الخلق قليل التصرف سريع الغضب حيث يفقد بذلك إشرافه على التلاميذ واحترامهم له ، كما أن يكون طبعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه.

.الخصائص الجسمية:

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

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

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

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

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

.الخصائص العقلية والعلمية:

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

وبصفة عامة فعملية التربية تقتضي من صاحبها سرعة الفهم وحسن التصرف واللياقة والمرونة فيجب على الأستاذ أن يصل إلى مستوى عالي من التحصيل العلمي وهو مستوى لا يمكن الوصول إليه بدون الذكاء ، ومن خلال ما سبق يمكننا تلخيص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته مت يلي:

- أن يتيح فرص العمل والتجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم و يكون لهم تفكير مستقلا وحر.

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

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

- المثابرة دوماً للتجديد في العمل نحو الأفضل والأنجح¹.

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

- الإلمام بالمادة: الأستاذ الكفء هو الأستاذ الواسع الاطلاع والثقافة والواثق بنفسه ، كما يجب أن يكون قادراً على اجتذاب ثقة تلاميذه له ، أما ضعف الأستاذ في مادته فيؤدي إلى قصور تحصيل التلاميذ في هذه المادة ، وكذلك يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية مبالاً للاطلاع وتنمية المعارف ، لأن إفادة التلاميذ من طرف الأستاذ تكون من خلال المعلومات والمعارف الواسعة لدى الأستاذ.

- الذكاء: فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ ومشاكلهم ، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم وان تكون له القدرة على حل المشاكل ، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته وتفكيره ، فلا بد أن يكون دقيق الملاحظة متسلسل الأفكار قادراً على المناقشة والإقناع يخلق الميل لمادته عند التلاميذ.

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

- أن يكون محباً لمهنته جاداً فيها ومخلصاً لها.

- أن يكون مهتماً بحل مشاكل تلاميذه ، ما أمكنه ذلك من توضيحات.

- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ ، ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة فهذا يؤدي إلى إثارة الغيرة بين التلاميذ.

- يجب أن يكون متقبلاً لأفكار التلاميذ متفتحاً لهم.

- الأمل والثقة بالنفس ، فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى يصبح في مهمته ، وان يكون واسع الأفق كي يصل إلى تفهم التلاميذ وهذا يكون إلا بالثقة².

1 محمد السباعي (1985) : معلم الغد ودوره ، دار المعارف ، ط 1 ، ص 38.

2 محمد مصطفى زيدان : الكفاية الإنتاجية للمدرس ، دار الشروق ، ط 1 ، بيروت ، لبنان ، ص 6



. الخصائص الاجتماعية: يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه الاجتماعية في الحياة تكبد مشاقها وصبر على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية ، واجهته خلال الحياة حيث أكسبته رصيда معرفيا صقل تلك المعارف ورسخت لديه بما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذ لذا يعتبر الأستاذ رائد لتلاميذه ، وقدرة حسنة لهم ، وله القدرة على التأثير في الغير ، كما أن له القدرة على العمل الجماعي ، لذا يجب أن يكون لديه الرغبة في مساعدة الآخرين وتفهم حاجاتهم وتهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم ، وهو إلى جانب ما سبق يعد رائدا اجتماعيا ، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يساهم في نشاط المدرسة ويتعاون مع إرادتها في القيام بمختلف مسؤولياتها¹

. واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

. الواجبات العامة: تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية جزء لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها ، وهي في نفس الوقت تعتبر النشاطات والفعاليات التي يبدئها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية.

ولقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضية الجديد مايلي:

- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق والالتزان
- يعد إعدادا مهنيا جيدا للتدريس مادة التربية البدنية والرياضية.
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم.
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.
- لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهبين فقط.
- . الواجبات الخاصة:** إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به ، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة للمؤسسة ، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة ، وفي نفس الوقت تعتبر من الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس للمدرسة ومنها:

1 محمد مصطفى زيدان : الكفاية الإنتاجية للمدرس ، مرجع سابق ، ص 6

- حضور اجتماعات هيئة التدريس ، واجتماعات القسم ولقاءات تقييم التلاميذ وفق للخطة الموضوعية.
- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ.
- السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا.
- الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية¹.
- **واجباته كعضو في المجتمع:** من أهم واجبات المدرس تدعيم العلاقة بين المدرسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به من خلال:
 - التعاون مع المؤسسات الموجودة في المجتمع وخاصة المؤسسات التي تخدم مدرسته.
 - إشراك أهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم مسابقات والبطولات المفتوحة التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع.
 - التطوع في الأندية أو الهيئات الرياضية وان يساهم بمجهوداته في أن تحقق هذه الهيئات والنوادي أهدافها ، فيكون له دور فعال في الدفاع المدني أو التمريض أو التوعية إذا احتاج الأمر لذلك.
 - أن يتحسس مشكلات مجتمعه وان يبصر المواطنين بها ويشاركهم في معالجتها.
 - أن يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وان يكون مثالا للمواطن الصالح علما وخلقا.
 - أن يوثق بين المنزل والمدرسة فيدعو أولياء أمور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعرض أبنائهم.
- **واجباته كعضو في المهنة:** على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه أن يحترم تقاليد مهنته وان يكون عضو فعال من خلال اشتراكه في مختلف أنواع النشاط التي من شأنها أن تزيد في كفاءته وتدفعه للتقدم المستمر في مهنته ، ويشمل هذا النشاط النواحي التالية:
 - إذا لم يكن قد تلقى إعداد كامل فعليه أن يحاول تكملة إعداداته عن طريق الدراسات الممكنة في الميدان.

1 أمين أنور الخولي ، (2002) : أصول التربية البدنية والرياضية ، دار الفكر العربي ، ط2 ، القاهرة ، ص153 ، 152



- الاطلاع المستمر على إحداه ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وان يطبق معلوماته في تدريسها بقدر الإمكان.
- الاشتراك في المجالات والمطبوعات الدورية المهنية.
- محاولة الحصول على درجات علمية أعلى.
- العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الاطلاع المستمر على كل ماهو جديد.
- أن يتبع تقاليد المهنة الخلقية.

. مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

- فهم أهداف التربية البدنية والرياضية: يتحتم على المدرس التربية البدنية والرياضية فهم أهداف مهنته التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى أو أغراض مباشرة ، فإن معرفة المدرس للأهداف التي يسعى إلي تحقيقها تجعله قادرا على النجاح في عمله اليومي ، وإذا ما عرفت أغراض التربية البدنية والرياضية جيدا أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجها.

- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية: المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية وإدارتها في ضوء أغراض ، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات معينة أولها وأهمها احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم ، ويراعي عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط ، وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر ، وكذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين ، والأدوات ، وحجم الفصل ، وعدد التلاميذ ، والأحوال المناخية ، وكذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين ، وتوفير عامل الأمن والسلامة ومن البديهي أن يتناسب مع المرحل التعليمية المختلفة.

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

والقيادة لا تتأثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على الفهم مشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ، ويجب أن يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية أن مسؤولياته تمتد خارج نطاق الجماعة إلي المدرسة التي يعمل بها وليس المدرسة فحسب بل المجتمع المحيط به ، فهو موجود

وسط يجب أن يؤثر فيه ويتأثر به¹.

. مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية:

يحضى أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم بتجربة اكبر في تحدي المنهج وأنواع النشاط التعليمي لتلاميذه ، فهم يشاركون كأفراد وجماعات لإعداد خطط العمل للسنة الدراسية وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية ، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم أن صح التعبير ، وإنما أتيحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية ، والمناهج والطرق العلمية انطلاقا من واقع التلميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي².

. مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم:

إن عملية التقويم عمل التلميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا ، ولكي تسير بصفة صحيحة يجب استعمال الوسائل اللازمة لتسجيل نتائجها ، وللقياس الصحيح لنمو التلميذ يجب الاستعانة بأخصائيين في عمل الاختبارات وغيرها من أدوات القياس ، وعلى عكس الأستاذ في المدرسة الحديثة قد اعد إعدادا سليما حيث تعلم أن يقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات كما أنه قادر على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالمواد والأساليب العلاجية.

. مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي:

تتخصر هذه النقطة في بذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله ، فهو مطالب بالإبداع في العمل المستمر في أمور هؤلاء الذين يقوم بتعليمهم ، ولا يبقى خاملا معتمدا دوما على معارفه السابقة ، فيجب أن يهتم بكل ماهو جديد في ميدان التربية والتعليم وعلم النفس وكل ما له علاقة بمجال عمله ، محاولا دمج كل هذه المعارف مع مكتسبه من خبرة ميدانية وهذا بدوره سينعكس إيجابا على كفاءته المهنية ويجعله أكثر فاعلة بالعمل الذي يؤديه³.

ثانيا : جودة الحياة الوظيفية :

يهتم موضوع جودة الحياة الوظيفية (Qwl) بدراسة وتحليل المكونات والأساليب التي تستند إليها الإدارة في المنظمات بقصد توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين بما يساهم في رفع أداء المنظمة ويحقق الإشباع

¹ أمين نور الخولي ، وآخرون (2002): التربية الرياضية المدرسية ، مرجع سابق ، ص 39 ، 38.

² محمد سعيد زغلول ، مصطفى السايح محمد (2004): تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية ، دار الوفاء لندى الطباعة والنشر ، ط 2 ، الاسكندرية ، مصر ، ص 20.

³ المعلم ومشكلات التعليم والتعلم ، ترجمة حسني الفقهي ، دار المعارف ، ط 2 ، مصر ، ص 161

لحاجاتهم ورغباتهم¹. فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين ساهم ذلك في جعل الأفراد مستغرقين بشكل كامل في وظائفهم بما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل².

.لمحة تاريخية لجودة الحياة الوظيفية: ظهر مفهوم جودة الحياة الوظيفية ليوأكب سياسات التغيير والتطوير التنظيمي وليخفف من حالات التوتر والقلق التي سادت في الغرب بين العاملين خوفاً من الاستغناء عنهم، أو تخفيضاً للخدمات والمزايا الاجتماعية المقدمة لهم، أو تخفيضاً لمعدلات أجورهم، بجانب حرص تلك المنظمات على تحقيق الرضا الوظيفي المؤثر على التزام العاملين. ومن ثم تعظيم أهمية استخدام وترشيد أداء الموارد البشرية واعتبارها أحد الاستراتيجيات الفعالة في تدعيم التميز التنافسي لمنظمات الأعمال³.

ففي بداية السبعينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام بدراسة وتحليل وتطبيق جودة حياة العمل، فتعددت الدراسات والبحوث، كما درست إدارة المنظمات الرائدة، ومركز الجودة الأمريكي مسألة جودة حياة العمل وكيفية تحسينها واهتمت بتحليل علاقاتها بالإنتاجية والعديد من المتغيرات التنظيمية الأخرى⁴.

فيرى كلا من (Hian & Einstein) أن مصطلح جودة حياة الوظيفية قد قدم لأول مرة عام 1972 خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، ونال هذا المفهوم اهتماماً كبيراً بعد أن قامت مؤسسات United Auto workers and General Motors ببرنامج لتحسين وإصلاح العمل⁵.

وفي أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينيات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المنظمات لتحقيق جودة الحياة الوظيفية مما جعل برامجها تأتي في المرتبة الثانوية، وإن اختلف الأمر على مختلف المستويات المحلية

1 أحمد ماهر مصطفى (1999)، أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية، العدد الأول، المجلد السادس والثلاثون، العدد الأول مارس 1999، ص 109.

2 Chiu, Tai Sheng & Shiou Lu, Meei, (2003), =A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement _ taking a certain medical Center and its entrusted hospitals= Scandinavian Journal of Psychology, Vol. 40 No. 2, 2003, P13 - 30.

3 سيد محمد جاد الرب، (2003)، إدارة الموارد البشرية، غير مبين الناشر، الإسماعيلية، ص 356.
York, 4 Beach, Dale S., (1999) Personnel : The Management of people at work, New hill Co., Inc., PP.453 - 455. Mc crow

5 Hian, C.C. & Einstein, W.O. (1990) =Quality of work life (QWL): What can unions do ?=, S.A.M. Advanced Management Journal, Vol. 55, No. 2. PP. 17 - 22.

والدولية وبالتالي على كفاءة الأداء الإقتصادي للمنظمة وما تعتقده من قيم وأفكار تتعلق بالموارد البشرية¹. ومنذ منتصف الثمانينيات وحتى منتصف التسعينيات تقريبا زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا ، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوربية ومع التسعينيات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل ، وتزايد الاهتمام نتيجة التركيز على إشباع حاجات العميل الداخلي والخارجي ، وإكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الإستراتيجيات التنافسية².

مفهوم جودة الحياة الوظيفية: استحوذ مفهوم جودة الحياة الوظيفية أو

كما يسمى في بعض الكتب جودة حياة العمل ، على مجال واسع من الظواهر التنظيمية سواء في شكله الكلي والموضوعي أو في أحد أبعاده ومكوناته ، حيث يشير مفهوم جودة الحياة الوظيفية إلى توفير المنظمة لعوامل وأبعاد حياة وظيفية أفضل للعاملين بها ، ويتطلب ذلك انتهاج سياسات الموارد البشرية التي تمكن من توفير حياة وظيفية تشبع حاجاتهم ، وتحقيق أداء أفضل للمنظمة³.

وغالباً ما ينظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها بناء مفاهيمي متعدد الأبعاد كما تم مناقشتها في الأدبيات الإدارية حيث يشتمل هذا المفهوم بشكل جمعي على الأمن والسلامة في العمل ، وأنظمة مكافأة أفضل ، وأجر عادل ومنصف ، ومجموعات عمل مشاركة ومتعاونة فرص أفضل للنمو⁴.

يعرف (Anderson) جودة الحياة الوظيفية من خلال آثارها المترتبة ، حيث يرى أنها تمثل زيادة مشاركة العاملين في القرارات التي كان يقوم بها المدبرون كما تنعكس في صورة تحسين الإنتاجية من خلال الاستخدام الأمثل للأفراد بصورة أكثر من الأموال ، هذا إضافة إلى تحسين الأمن والصحة الوظيفية ومشاركة العائد وتحسين الرضا الوظيفي⁵.

¹ Bowditch, J.L. & Buono, A.F., (1994) A Primer on _ Organization of Behavior ,N.Y., John Wiley & Sons, Inc., pp.365 _ 370.

² Lewis , P.S., Goodman , S.H. & fandt , P.M. (1995)Management challenges in the 21st century , New Yourk , west pullishing Co., , P. 372.

³ Nirenberg , J.,(1986)= The Quality of work life Issue : The Corporation as the Next political frontier=,International Journal of Manpower , June , PP. 27 _ 36.

⁴ Havlovic , S. J. (1991) , =Quality of work life and Human Resource Outcomes, Industrial Relations , Vol. 30 , No. 3 , PP. 469 479 _ .

⁵ Anderson C.R., (1988) Management : skills , functions and Organization Performance,

ويعرفها (Havlovic) بأنها تعبر عن توفير العوامل البيئية المرضية والمحبة والأمنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين بالإضافة إلى توفير نظم المكافآت وفرص النمو المناسبة¹. كما أشار (جاد الرب) إلى أن جودة الحياة الوظيفية تشير إلى مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضاً والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها². تعني جودة الحياة الوظيفية ظروف عمل جيدة وإشراف جيد، ومراتب ومزايا ومكافآت جيدة، وقدر من الاهتمام والتحدي بالوظيفة، وتحقيق من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل³.

أسباب الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية :

- انخفاض الجودة، وشدة المنافسة، والحرص الشديد على خلق عمل دائم.
- هروب العمال من العمل (الانسحاب الجسمي أو النفسي).
- انخفاض العوامل الاجتماعية والإنسانية في جو العمل.
- التصميم التقليدي للوظائف لم يعد يكفي لإشباع حاجات الأفراد.
- تغير احتياجات وطموح الأفراد، فلقد أصبح الأفراد أكثر استنارة وتعليماً ووعياً مما حدا بهم ليسمعوا للحصول على الحاجات العليا أيضاً وليس مجرد كسب قوتهم من أجل المعيشة⁴.

عوامل جودة الحياة الوظيفية: يتناول مفهوم جودة الحياة الوظيفية الجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين إشباع احتياجاتهم من خلال توفير بيئة عمل صالحة

London , Allyn & Bacon , Inc., PP. 373 374 _ .

¹ Havlovic , S. J. (1991) , =Quality of work life and Human Resource Outcomes=, Industrial Relations , Vol. 30 , No. 3 , PP. 469 479 _ .

² العلمية للجنة مقدم بحث ، الأعمال قطاع شركات في الوظيفة الحياة الرب(1999) ، جودة جاد محمد سيد 8 ص . ، الأعمال - إدارة للترقية الدائمة

³ Werther ,William. B. Jr. & Davis , Keith , (2002) Human Resources and personnel Management , New York : Mc Graw _ Hill Inc., P. 502.

⁴ Klein , Gerald D., (1986) =Employee _ centered productivity and QWL programs : findings from an Area study= , National productivity Review , Autumn , PP. 348 _ 362.

، ومشاركتهم في اتخاذ القرارات وتوفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم ، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء ، وبشكل عام تركز الجهود المبذولة لتحقيق جودة حياة العمل على الأبعاد والعناصر التالية :

- توفير بيئة عمل صحية وآمنة.
- إتاحة الظروف البيئية المعنوية المدعمة لأداء العاملين.
- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع.
- توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
- إعادة تصميم وإثراء الوظائف لتواكب المستجدات الحديثة وتشبع طموحات العاملين.

- عدالة نظم الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية.
- إتاحة فرص الترقى والتقدم الوظيفي.
- إتاحة الظروف الملائمة لتحسين الإنتاجية والكفاءة.
- توفير فرق عمل متكاملة.

- العدالة الاجتماعية والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم¹. ويرى البعض أن جودة الحياة الوظيفية تتمثل في وجود بيئة عمل ممتازة بالنسبة للعامل ، بالإضافة إلى تحقيق مركز اقتصادي قوي بالنسبة للمنظمة. ومن ثم فإن العوامل الحاكمة لجودة الحياة الوظيفية هي:

- الاتصال المفتوح.
 - نظام عادل للمكافآت.
 - شعور العامل بالأمن.
 - المشاركة في تصميم الوظيفة.
 - الجهود العديدة التي تركز على إثراء الوظيفة.
 - تحسين نظام العمل الجماعي والتقليل من الضغوط المهنية².
- ويرى (Walton) أنه يمكن صياغة تعريف موسع لجودة الحياة الوظيفية يشتمل على ثمانية أبعاد ، (تمثل العوامل الحاكمة لجودة الحياة الوظيفية) وذلك على النحو التالي:
- التفويض الكافي والعادل.

- توفر ظروف العمل الآمنة والصحية.

1 سيد محمد جاد الرب (1999) ، جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال ، مرجع سابق ص 8
2 Nadler , David A. & Lawler , Edward E. , (1983) =Quality of work life : perspectives and Directions » , Organizational Dynamics , wenter , PP. 20 30 .



- الاستفادة القصوي والسريعة من الطاقات والقدرات البشرية المتاحة ، وهذا يتضمن تدعيم الاستقلالية لدى الأفراد ، توفر المهارات المتعددة المطلوبة للعمل ، والمعارف والمعلومات ، المهام الثرية والمشاركة في التخطيط.

- إتاحة الفرص المستقبلية لتحسين المستمر والأمن ويحتوي ذلك على تنمية قدرات العاملين ، وتهيئة الفرصة لاستخدام المعرفة والمهارات الجديدة ، وتوفير فرص الترقية بالإضافة إلى الاطمئنان على الدخل والأمن الوظيفي.

- التكامل الاجتماعي في بيئة العمل ويشتمل على ممارسة العمل بحرية ومساواة دون إجحاف أو ظلم ، وتوفير مجموعات عمل موجهة ذاتياً وتدعيم العلاقات فيما بين الأفراد بكافة الوحدات الإدارية.

الشرعية في بيئة عمل المنظمة ويتضمن حقوق الأفراد والحفاظ على أسرارهم مع حرّيتهم على التعبير والكلام ، هذا إلى جانب المعاملة العادلة لجميع العاملين.

- العمل والمدى الكلي المسموح به للعاملين حيث يجب السعي لتحقيق التوازن في العلاقات ما بين العمل وعدم العمل وأثار ذلك والحياة العائلية وعلاقتها بين العمال.

- العلاقة الاجتماعية للعمل. يجب أن يؤدي التوظيف والعمل بالمنظمة بشكل مفيد اجتماعياً¹.

- كما ركزت دراسة (Edvardsson & Gustavsson) على الأبعاد التالية لتحقيق الجودة في بيئة العمل :

- القدرة على السيطرة في موقف العمل

- المشاركة في عملية صنع واتخاذ القرار.

- بيئة عمل مادية آمنة.

- القدرة على تطوير وتنمية العلاقات الاجتماعية عبر العمل².

إن جودة الحياة الوظيفية تمثل مجالا واسعا ، من المجالات التي اهتمت بها العديد من الدراسات التنظيمية والسلوكية في الفترة الأخيرة ، ويتفرع هذا المجال لمجموعة من الأبعاد والعوامل المتعددة التي يجب السعي لتوفيرها حتى ينجح تطبيق هذا المفهوم في مؤسساتنا.

1 Walton, Richard E.,(1973) = Quality of Working life : What is it? =, Sloan Management Review, Vol. 15, No. 1, pp. 11 _ 21.

2 Edvardsson , Bo & Gustavsson , Bengt Ove (2003) =Quality in the work environment : a prerequisite for success in New Service development »Managing Service Quality , Vol. 13 , No. 2 PP. 148 163 _.

ثالثا الدافعية للتدريس؛

- تعريف الدافعية: لقد حاول البعض من الباحثين التفريق بين مفهوم الدافع و مفهوم الدافعية إلا أنه رغم ذلك لا يوجد حتى الآن ما يبرر موضوع الفصل بينهما ، و يستخدم أغلب الباحثين مصطلح الدافع كمرادف لمصطلح الدافعية وانطلاقا من هذا فإنه عند استخدامنا لأي من هذين المفهوميين فإننا نقصد الشيء نفسه.

كلمة الدافعية MOTIVATION لها جذور في الكلمة اللاتينية MOVER والتي تعني يدفع أو يتحرك في علم النفس¹. ولقد وردت عدة تعريفات للدافعية عكست في مجملها توجهات نظرية مختلفة وفيما يلي أهم هذه التعريفات:

- تعريف يونج: هي عبارة عن حالة استثارة و توتر داخلي تثير السلوك و تدفعه إلى تحقيق هدف معين.

- تعرف ماسلو: هي خاصية ثابتة و مستمرة و متغيرة و مركبة و عامة تمارس تأثيرا في كل أحوال الكائن الحي.

- تعريف ستانس: الدافعية هي تشريط انفعالي لمنبهات محددة و مركبة و يوجهها مصدر التدعيم.

- تعريف كاجان: الدافع هو عبارة عن تمثيلات معرفية لأهداف مرغوبة أو مفضلة تنتظم بشكل متدرج أو هرمي ، وتشبه تمثيل المفاهيم بشكل عام.

- تعريف ماكيلاند و آخرون: الدافع هو إعادة التكامل وتجدد النشاط الناتج عن التغير في الموقف الوجداني².

بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

هناك العديد من المفاهيم المرتبطة بمفهوم الدافعية كمفهوم الحاجة و الحافز وغيرهما ينبغي التعرّيج عليهما من أجل معرفة حدود مفهوم الدافعية ومدى ارتباطه بباقي المفاهيم الأخرى.

- مفهوم الحاجة: تشير الحاجة إلى شعور الكائن الحي بالافتقاد إلى شيء معين ، و يستخدم مفهوم الحاجة للدلالة على الحاجة التي يصل إليها الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين ، إذا ما وجد تحقق الإشباع و بناءا على ذلك فإن الحاجة هي نقطة البداية لإثارة دافعية الكائن الحي ، و التي تحفز طاقته و تدفعه في الإتجاه الذي يحقق إشباعها³.

1 عبد الطيف محمد خليفة ، (2000) الدافعية للإنجاز ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة ، ص 68 .

2 نفس المرجع السابق ، ص 69

3 مصطفى باهي حسين ، أمينة إبراهيم شلبي ، (1998) ، (الدافعية نظريات و تطبيقات) ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ص 10.

مفهوم الحافز: يعرف الحافز على أنه مجموع العمليات الداخلية الدافعة و الناتجة عن منبه معين و تؤدي بالتالي إلى إصدار السلوك و يرى بعض الباحثين أن كل من الدافعية و الحافز مصطلحان مترادفان باعتبار أن كل منهما يعبر عن حالة من التوتر العام الناتج عن شعور الفرد بحاجة معينة في حين أن هناك من يميز بين هذين المفهومين باعتبار أن الدافعية أعم من الحافز ، حيث يستخدم المفهوم الأول للتعبير عن الحاجات البيولوجية و الاجتماعية في حين يعبر المفهوم الثاني عن الحاجات البيولوجية فقط¹.

مفهوم الباعث: يطلق اصطلاح الباعث على بعض المواقف التي تنشط الدافع و ترضيه في آن واحد كروية الطعام أو وجود جائزة أو منافسة أو منافسة أو ارتفاع في أجرة أو غير ذلك مما يطمح الفرد إلى الظفر به و يطلق أيضا على المعايير و القوانين الاجتماعية التي تحمل الفرد على تعديل سلوكه و تكييفه وفقا لمطالب المجتمع وبالتالي مصلحة الفرد².

خصائص الدافعية:

- تتميز الدافعية من الخصائص نوجزها فيما يلي:
- الدافع قد يكون حالة جسمية كالجوع أو العطش أو حالة نفسية كالرغبة في التفوق أو الشعور بالواجب.
- قد يكون حالة مؤقتة كالجوع أو الغضب أو حالة دائمة ثابتة نسبيا كحب الاستطلاع و الدافع الاجتماعي.
- قد يكون الدوافع فطريا موروثا كالجوع أو مكتسبا كالشعور بالواجب.
- الدافع قوة محركة موجهة في آن واحد فهو يثير السلوك إلى غاية أو هدف يرضيه ولئن أعيق الدافع عن بلوغ هدفه ظل الفرد في حالة من التوتر ، وبعبارة أخرى فالدافع استعداد ذو وجهين وجه داخلي محرك ووجه خارجي هو الغاية أو الهدف الذي يتجه إليه السلوك الصادر عن الدافع³.
- تتناسب قوة الدافع المثار مع مقدار الطاقة الناتجة عنه فالشخص الذي استمر جائعا ليوم كامل نجده لا محالة يكافح بقوة لإشباع حاجته للطعام.
- القابلية لتغيير مسار الهدف فالفرد الذي يستمر في بذل الجهد من أجل تحقيق هدف معين قد يسلك مسار آخر إذا ما شعر أن المسار الذي يسلكه لا يوصله إلى الهدف.

¹ عبد اللطيف محمد خليفة ، (2000) مرجع سابق ، ص 78 .

² إبراهيم الشافعي ، (1969) ، الفكر النفسي و توجيهه للعمل التربوي ، مكتبة النهضة المصرية ، ط 01 ، القاهرة ، مصر ، ص 188 ، 189 .

³ أحمد عزت راجح (1986) أصول علم النفس ، ط 07 ، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر ، القاهرة ، ص 6

. بعض النظريات المفسرة للدافعية:

. نظرية التحليل النفسي:

شاعت هذه النظرية خلال النصف الأول من هذا القرن و قد انصب اهتمام هذه النظرية بزيادة (سيجموند فرويد) على فهم و معالجة السلوك الشاذ ، و تتضمن هذه النظرية مفهومين دافعين هما الاتزان البدني أو الحيوي ومذهب المتعة أو اللذة و يعمل الاتزان على استثارة السلوك أو تنشيط السلوك ، بينما يحدد مذهب المتعة اتجاه الأنشطة أو السلوك¹.

. **نظرية الحافز (الباعث):** تبنى هذه النظرية على مبدأ أن الحرمان هو أساس وجود الحافز فحاجات الكائن الحي هي التي تثير حوافزه و أن الحوافز هي التي تملأ الطاقة و النشاط حتى يتمكن الكائن الحي من الوصول إلى موضوع الهدف أو الباعث ثم ينخفض هذا الحافز في النهاية بعد إشباع الحاجة و يعتبر (كلارك هل) من رواد هذه النظريات التي يرى من خلالها أن أي فعل يقوم به الكائن الحي تسبقه أو تصاحبه حاجة تدفع إليه و هذا ما تضمنته معادلته الشهيرة: (جهة الإستثارة قوة العادة x الحافز x دافعية الحافز)².

. النظرية المعرفية:

لا يزال نفر من علماء النفس اليوم يحتفظون بقوة وجهة النظرية المعرفية في أسسها في مسألة الدافعية ، ولعل أحسن مثال على هؤلاء - جورج كيللي - الذي لا يكاد يكون لمصطلح الدافعية وجود عنده ، فهو لا يؤمن بأن السلوك أمر في حاجة إلى ما يدفعه أو يحركه ، و إنما يؤمن بأن السلوك نشط على الدوام وأن المشكلة الرئيسية تتركز في اختيار البدائل و القرار الذي يتوصل إليه الإنسان إنما يتوقف على تكويناته الشخصية من أفكار و قيم نحو العالم³.

. النظرية الإنسانية:

يعطي المنظرون الإنسانيون أهمية كبرى للخبرة الشخصية للفرد و على نموه السيكلوجي و مدى توظيفه الكامل لإمكاناته و يتحدد السلوك البشري من خلال هذه النظرية على مدى مجاهدة الفرد في سبيل تحقيق ذاته و تعد نظرية ماسلو أهم نظرية وضعت في هذا الإطار ، حيث قدم تنظيمها هرميا للدوافع في عدة مستويات هي على التوالي:

¹ باهي مصطفى حسين ، أمينة إبراهيم ، (1989) مرجع سابق ، ص 23 .

² باهي مصطفى حسين ، أمينة إبراهيم شلبي ، (1989) نفس المرجع سابق ، ص 15 .

³ إدوارد ج. موراي ، (1988) الدافعية و الانفعال ، ترجمة : أحمد عبد العزيز سلامة ، مراجعة : محمد عثمان نجاتي ، ط 01 ، دار الشروق القاهرة ، ص 20 .

- الحاجات الفيزيولوجية.
- حاجات الأمن.
- حاجات الإنماء و الحب.
- حاجات تقدير الذات.
- حاجات تحقيق الذات.
- حاجات الفهم والمعرفة¹.

.نظرية الاستقلال الوظيفي: صاحب هذه النظرية الباحث (غوردن ألبورت) و تنطلق من أن الميول و الاتجاهات الأولية (الفطرية) تكون العنصر الأساسي للسلوك الأول و هو يمهّد إلى تكون الحاجات و ميول أخرى تكون السلوك الثاني ، وهكذا فإن الإنسان يتولد عنده السلوك كلما أصبح في سلمك معين².

.الدافعية للتدريس: يعرف هذا المصطلح في الأدبيات بدافعية الانجاز وهذا ما سنتطرق له في هذا الجزء.

.تعريف دافعية الإنجاز:

لقد وردت عدة تعريفات لدافعية الإنجاز نخص بالذكر منها ما يلي:

- **عرف موراي** دافعية الإنجاز هي رغبة أو ميل الفرد للتغلب على العقبات وممارسة القوى و المكافحة أو المجاهدة لأداء المهام الصعبة بشكل جيد و بسرعة كلما أمكن ذلك³.

- **أما ماكلياند** فيرى أن دافعية الإنجاز هي الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز والتفوق أو ببساطة هي الرغبة في النجاح ، كما يعرفها **أتيكسون** على أنها هي استعداد ثابت نسبيا في الشخصية يحدد مدى سعي الفرد و مثابرته في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في ضوء مستوى محدد من الامتياز.

- **يعرف فرجسون** دافعية الإنجاز على إنها النضال من أجل الامتياز للحصول على أعلي المستويات في المفاهيم المختلفة وفيه يتميز الأداء بالنجاح أو الفشل وأن الدافعية تتجه مباشرة نحو تحقيق الهدف ، أما **فاروق عبد الفتاح** فيرى أن دافعية

¹ عبد اللطيف محمد خليفة ، (2000) مرجع سابق ، ص 87 ، 86 .

² حسين أبو رياش ، عبد الحكيم الصافي ، أميمة عمور ، سليم شريف (2006) ، الدافعية و الذكاء العاطفي ، ط 01 دار الفكر ، عمان ، ص 60 .

³ عبد اللطيف محمد خلیفة ، (2000) مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص 8 .

الإنجاز هي الرغبة المستمرة للسعي إلى النجاح وإنجاز أعمال صعبة و التغلب على العقبات بكفاءة وبأقل قدر ممكن من الجهد و الوقت وبأفضل مستوى من الأداء¹

.أنوع دافعية الإنجاز:

ميز (فيروف وشارلز سميث) (بين نوعين أساسيان من الدافعية للإنجاز هما:

.دافعية الإنجاز الذاتية:

يقصد بها المعايير الداخلية أو الشخصية في مواقف الإنجاز

- دافعية الإنجاز الاجتماعية: وتتضمن تطبيق معايير التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية, أي مقارنة أداء الفرد بالآخرين ويكمن أن يعمل كل من هذين النوعين في نفس الموقف ولكن قوتهم تختلف وفقا لأيهما أكثر سيادة وسيطرة على الموقف فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية لها وزن أكبر و سيطرة على الموقف فإنه غالبا ما تتبعها دافعية الإنجاز الاجتماعية و العكس صحيح².

خلاصة: ومما سبق ذكره يمكننا أن نستخلص مجموعة من المفاهيم يمكن تمثله في النقاط التالية: أن وظيفة الأستاذ لا تقتصر على التعليم ، أي إيصال العلم إلى المتعلم وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية ، ولذا كان إلزام على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يتمتع بمجموعة من السمات والخصائص القيادية التي تتطلبها مهنته ، كما تعتبر الدافعية من بين أكثر موضوعات علم النفس أهمية وتعقيدا و ذلك لارتباطها بالسلوك وتتميز بأنها عبارة عن حالة من عدم التوازن الداخلي التي تشير السلوك و توجهه نحو تحقيق هدف معين ، كما أن هناك تداخل في الكثير من الأحيان بين مفهوم الدافعية مع مفاهيم أخرى مرتبطة بالسلوك ، كما استنتجنا أن وظائف الدافعية تتمثل في استثارة السلوك وتوجيهه بالإضافة إلى تحديد شدة السلوك اللازمة و المحافظة على ديمومته حتى يتحقق الهدف.

تعتبر الدافعية للتدريس من الدوافع الاجتماعية المنشأ و تتميز بأهميتها مقارنة بباقي الأنواع الأخرى وتعرف على الرغبة في الأداء المتميز للأعمال بأقل جهد و وقت ممكنين .

تسعي جودة الحياة الوظيفية إلى تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بها.

تمثل جودة الحياة الوظيفية عمليات متكاملة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات بالمنظمة أو المؤسسة.

1 مصطفى حسن باهي ، أمينة إبراهيم شلبي (1989)، مرجع سابق، ص 24 .:

2 عبد الطيف محمد خليفة ، (2000) مرجع سابق ، مرجع سابق ، ص 95.

إن جودة الحياة الوظيفية تمثل أنشطة مخططة في الأجل القصير والطويل ، كما أنها أنشطة مستمرة وتمثل جزءا من الثقافة التنظيمية وأخلاقيات التعامل بين الموظفين. يجب مراعاة العوامل الحاكمة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات التربوية ويتمثل أهمها في المشاركة والجماعية وتحقيق الرضا عن العمل والوظيفة والمكافآت والعوائد والمزايا وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة.

خاتمة:

لقد حاولنا جاهدين من خلال مقالنا هذا تسليط الضوء على الدور الفعال الذي يلعبه أستاذ التربية البدنية والرياضية والذي يعتبر حجر الأساس في العملية التعليمية التربوية. كما بينا أن المستوى المرتفع من الدافعية للتدريس يجعل من المدرس ناجحاً وبالتالي يؤثر بصفة مباشرة وبصورة بناءة في حياة الناشئة ، وفي توجيه مسارهم النمائي ومساعدتهم على اكتشاف قدراتهم العقلية ومن ثمة مساعدتهم على الصمود أمام صعوبات التوافق وغيرها من المعوقات التي تعرقل سيرورة نموهم نظراً لما يتميزون به من قلة الاستقرار والثبات في هذه المرحلة من التعليم ، إلا أن هذا المستوى لا يمكن أن يتأتى إلا بتحكم في أبعاد جودة الحياة الوظيفية لتحقيق أمن وظيفي للأستاذ ، فأي نقص أو خلل من شأنه أن يؤثر سلباً في عملية التدريس برمتها مما يصبح عائقاً أمام تحقيق الأهداف المسطرة ويؤثر في توافق المدرس نفسياً واجتماعياً ، ومن خلال هذا وجب على الهيئات التربوية الحرص على توفير المناخ المناسب للأستاذ ، وكذا مراعاة الجوانب الاجتماعية والاقتصادية والصحية لديه.

المصادر والمراجع:

باللغة العربية :

1. إبراهيم الشافعي ، (1969) ، الفكر النفسي و توجيهه للعمل التربوي ، مكتبة النهضة المصرية ، ط01 ، القاهرة ،
2. أحمد عزت راجح(1986)أصول علم النفس، ط07، دار الكتاب العربي للطباعة و النشر، القاهرة .
3. أحمد ماهر مصطفى(1999) ، أساليب قياس جودة الحياة الوظيفية ، مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية ، كلية التجارة - جامعة الإسكندرية ، العدد الأول ، المجلد السادس والثلاثون ، العدد الأول مارس 1999.
4. إدوارد. ج. موري ، (1988)الدافعية و الانفعال ، ترجمة : أحمد عبد العزيز سلامة ، مراجعة : محمد عثمان نجاتي ، ط01 ، دار الشروق القاهرة.
5. أميّن أنور الخولي و اخرون (1998): التربية الرياضية للمدرسة ، دار الفكر العربي ، ط4 ، القاهرة أنور الخولي ، (2002) : أصول التربية البدنية والرياضية ، دار الفكر العربي ، ط2 ، القاهرة .
6. حسين أبو رياش ، عبد الحكيم الصافي ، أميمة عمور ، سليم شريف ، (2006) ، الدافعية و الذكاء العاطفي ، ط01 ، دار الفكر ، عمان .
7. رايح تركي ، (1990): أصول التربية والتعليم ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، ديوان المطبوعات

- الجامعية ، الجزائر.
8. سيد محمد جاد الرب (1999) ، جودة الحياة الوظيفية في شركات قطاع الأعمال ، بحث مقدم للجنة العلمية الدائمة للترقية - إدارة الأعمال.
 9. سيد محمد جاد الرب ، (2003) ، إدارة الموارد البشرية ، غير مبين الناشر ، الإسماعيلية.
 10. عبد اللطيف محمد خليفة ، (2000) الدافعية للإنجاز ، دار غريب للطباعة و النشر ، القاهرة.
 11. محمد السباعي (1985) : معلم الغد ودوره ، دار المعارف ، ط 1 ، مصر.
 12. محمد سعيد زغلول ، مصطفى السايح محمد (2004) : تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية ، دار الوفاء لدراسة الطباعة والنشر ، ط 2 ، الإسكندرية ، مصر ، ص 20.
 13. محمد مصطفى زيان : الكفاية الإنتاجية للمدرس ، دار الشروق ، ط 1 ، بيروت ، لبنان .
 14. مصطفى باهي حسين ، أمينة إبراهيم شلبي ، (1998) ، (الدافعية نظريات و تطبيقات) ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة .
 15. مصطفى كمال زنگلوجي (2007) : أضواء على مناهج التربية البدنية والرياضية ، دار الوفاء للطباعة والنشر الإسكندرية.

بـ اللغة الأجنبية :

1. Anderson , C.R., (1988) Management :skills,functions and Organization Performance, London, Allyn & Bacon , Inc.
2. Beach , Dale S., (1999) Personnel : The Management of people at work , New York , Mc crow _ hill Co., Inc.
3. Bowditch, J.L.& Buono, A.F., (1994) A Primer on _ Organization of Behavior ,N.Y., John Wiley & Sons,Inc.
4. Chiu , Tai Sheng & Shiou Lu , Meei , (2003) , A Study of the Relationship between the organizational Climate and Job Involvement _ taking a certain medical Center and its entrusted hospitals Scandinavian Journal of Psychology , Vol. 40 No. 2 , 2003.
5. Edvardsson , Bo & Gustavsson , Bengt Ove (2003) Quality in the work environment : a prereauisite for success in New Service development Managing Service Quality , Vol. 13 , No. 2.
6. Havlovic , S. J. (1991) , Quality of work life and Human Resource Outcomes , Industrial Relations , Vol . 30, No. 3.
7. Havlovic , S. J. (1991) , Quality of work life and Human Resource Outcomes , Industrial Relations , Vol . 30 , No. 3.
8. Hian , C.C. & Einsteion , W.O. (1990) Quality of work life (QWL): What can unions do ? , S.A.M. Advanced Management Journal , Vol. 55 , No. 2.
9. Klein , Gerald D., (1986) Employee _ centered productivity and QWL programs : findings from an Area study , National productivity Review , Autumn .
10. Lewis , P.S., Goodman , S.H. & fandt , P.M. (1995) Management challenges in the 21st century , New Yourk , west pullishing Co
11. Quality of work life : perspectives and Directions, Organizational Dynamics , wenter .
12. Nirenberg , J., (1986) The Quality of work life Issue : The Corporation as the Next political frontier , International Journal of Manpower , June .
13. Walton, Richard E., (1973) Quality of Working life : What is it? , Sloan Management Review, Vol. 15, No. 1.
14. Werther ,William. B. Jr. & Davis , Keith , (2002) Human Resources and personnel Management , New York : Mc Graw _ Hill Inc.