

الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة.

د. مسعود بورغدة محمد / أ. عباسة نجيب د. حيمود أحمد / د. خيرى سمير جامعة قسنطينة

الملخص:

شكّلت دراسة موضوع الرضا الوظيفي إهتماما بالغا لعلماء و باحثي علم النفس الصناعي والتنظيمي منذ نشأته في بداية الثلاثينيات من القرن الماضي بعد دراسات هاوثورن المعروفة (Hawthorne studies 1927-1932 على يد إلتون مايو (E.Mayo)، حيث بدأ الاعتراف بحقوق العمال في الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية و بالحقوق في الإجازات السنوية، و شرع العمل على تخفيض ساعات العمل الأسبوعية حتى وصلت إلى الأربعين ساعة، كما بدأ تدريب المشرفين على حسن معاملة العمال لرفع روحهم المعنوية. ولعبت هذه التجارب دورا هاما في ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية كرد فعل على أفكار و مبادئ حركة الإدارة العلمية. كل هذه الدراسات تناولت الرضا الوظيفي في القطاع الصناعي و الإداري، و لم تشمل جميع فئات العمال و خاصة عمال مجال النشاط البدني و الرياضي، كما أن هذه الدراسات لم تتناول فئة ذوي الإحتياجات الخاصة رغم دورها و مكانتها في المجتمع، مما جعلنا نقوم بهذا البحث الذي يدرس الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة. شملت عينة البحث 115 مؤطرا للنشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة، توصلنا من خلال هذه الدراسة إلى عدم رضا المؤطرين عن ظروف العمل، الأجر والترقية و الزملاء و الإشراف.

مقدمة

يعتبر الإنسان الدعامة الأساسية لنجاح المؤسسات الاقتصادية و التربوية وغيرها في تحقيق أهدافها. ففاعات الرياضة المجهزة و مساحات اللعب الجيدة والتنظيمات الإدارية العلمية والتخطيط السليم لا تجدي نفعا إلا إذا وجد المؤطر القادر على العمل و الراغب فيه، و لن تتحقق هذه الرغبة إلا من خلال الإهتمام بحاجاته الفيزيولوجية والنفسية والاجتماعية.

يعد الرضا الوظيفي من المواضيع التي إهتمت بهذه الجوانب وبشروط و ظروف العمل. ورغم صعوبة تحديد مفهومه و أبعاده لإرتباطه بمفاهيم أخرى كالروح المعنوية والدافعية، وصعوبة قياسه و دراسته إلا أن الباحثين لم يدخروا جهدا في الإهتمام به، حيث وصل عدد الدراسات والبحوث في منتصف السبعينات حسب غازي آدم إلى 3350 بحثا، ومنذ ذلك الحين و هذا الكم الكبير في إزدياد دون توقف (1).

تختلف نظرة العلماء الى الرضا الوظيفي كل حسب إتجاهه الفكري. فالمدرسة الكلاسيكية - التي تشمل الإدارة العلمية و التقسيمات الإدارية (مبادئ الإدارة) والنظرية البيروقراطية - إعتبرت الإنسان كائن إقتصادي لا يمكن التأثير على سلوكه عن طريق الأجور و الحوافز، كما إعتبرت معيار الكفاءة الإنتاجية فقط للحكم على نجاح المؤسسة. أما المدرسة السلوكية فركزت بمختلف نظرياتها وإتجاهاتها الفكرية على العقلانية لتحقيق الكفاءة الإنتاجية.

من أهم إتجاهات المدرسة السلوكية حركة العلاقات الإنسانية التي إقترنت بالعالم إلتون مايو (E.Mayo) و روثلبرجر (Roethlisberger)، والتي إعتبرت المؤسسة نظام إجتماعي، و أولت النواحي النفسية والاجتماعية للعامل إهتماما كبيرا من خلال عنايتها بجوانب الراتب و طبيعة العمل و الإشراف و الزملاء و غيرها. كما ركزت على إتباع الأسلوب الديمقراطي و المشاركة كنمط في القيادة، و ربطت بين هذه العوامل و الرضا الوظيفي.

إلى جانب حركة العلاقات الإنسانية ظهرت عدة نظريات منها نظرية ماري بركر فوليت (Mary Parker Follett) التي إهتمت بعوامل المشاركة و التعاون و الإتصال، أما أفكار شيلستر بارنارد (Chester Bernard) فأكدت على التعاون الذي إعتبرته الوسيلة الرئيسية لتحقيق النجاح، في حين دوغلاس ماغريغور

(Mc Gregor) صاحب نظرية XY (حيث أن X النظرية السلبية و Y النظرية الإيجابية) إعتبر حسب النظرية السلبية أن العامل لا يحب العمل و يحاول تجنبه، لذا يجب إرغامه و السيطرة

عليه عن طريق التوجيه الرسمي، كما أنه لا يظهر إلا طموحا ضئيلا مفضلا الإستقرار و الأمان فوق كل اعتبار. أما نظرية Y فعكس X تماما مما جعل ماغريغور (Mc Gregor) يفضلها مقترحا على المديرين تحفيز عمالهم و إعطائهم المزيد من المسؤولية). (2)

من خلال الأفكار السابقة يمكن إعتبار المدرسة السلوكية الإتجاه الذي إهتم بسلوك الأفراد والجماعات، و إنطلاقا منها و خاصة من حركة العلاقات الإنسانية، بدأ الإهتمام بموضوع الرضا الوظيفي. رغم إجتهد الباحثين و جهود المفكرين فإن الرضا الوظيفي مازال غامضا ويستدعي إهتمام المنظومة التربوية لإرتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة في محيط العمل، و خاصة الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، الذي لم توليه الأبحاث العلمية على حد علمنا العناية الكافية.

1 - الإشكالية:

يعتبر التعليم أداة تحقيق التنمية البشرية و الإجتماعية و الإقتصادية، فالشعوب التي أدركت هذه الحقيقة مبكرا تمكنت من إستثماره في تنمية مواردها البشرية و تنشيط مؤسساتها الإجتماعية و الإنتاجية. في حين بقيت الشعوب التي لم تدرك هذه الحقيقة تعاني التخلف في جميع مظاهره.

الجزائر من الدول التي لم تهمل التعليم الذي إعتبرته في دستور 1963 أساس التنمية والعنصر المحوري لأي تغيير إقتصادي واجتماعي. ومكانته في بلادنا تبرهن عليه الميزانيات الضخمة لوزارة التربية و التضامن الوطني، من بين الإطارات التي كونتهم الجزائر مؤطري نشاطات ذوي الإحتياجات خاصة و منها النشاطات البدنية و الرياضية، بإعتبار هذه النشاطات جزءا لا يتجزأ من المنظومة التربوية، وأداة مهمة في تكوين الطفل الجزائري في الجوانب البدنية و النفسية و الإجتماعية و الفكرية.

الجهود المبذولة سواء منها المادية أو البشرية للإهتمام بذوي الإحتياجات الخاصة في جميع الجوانب و خاصة في مجال النشاطات البدنية و الرياضية لم تحقق أهداف السياسة التربوية التي تعرف نقائص كثيرة، أهمها عدم الإهتمام بالعنصر الرئيس في العملية التكوينية وهو المؤطر الذي يتخبط في تسيير راتبه الشهري الزهيد جدا مقارنة بأترابه في الميادين الأخرى. كما يعيش المؤطر ظروف عمل قاسية، تتمثل في تقص وسائل العمل وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل، إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين المباشرين وغير المباشرين لدوره، مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية ناتجة من الشعور بالتهميش و سوء التقدير التي قد تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي.

في ظل هذه الظروف ما هو مستوى الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة؟

3 - فرضية الدراسة:

مؤطرو النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة غير راضين عن وظيفتهم و عن عوامل ظروف العمل و العلاقة مع الزملاء و الترقية و الأجر والإشراف و التلاميذ.

4- أهمية الدراسة:

دراسة الرضا الكلي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة، ورضاهم عن خمسة عوامل هي: ظروف العمل والزملاء و الإشراف و الترقية والأجر والتلاميذ، مما يساعد على معرفة جوانب النقص و القوة في المنظومة التربوية ودرجة إهتمامها بهذه العوامل التي تعتبر ضرورية لتحسين دافعية المؤطر نحو مهنته.

- المفاهيم النظرية 5

1- الرضا الوظيفي: 5

لغويا: 5-1-1

الرضا: من الفعل رضي عن الشيء: إختاره و قنع به (3)، رضي يرضى/ رضا/ رضى و رضاء و رضوانا/رضوانا و مرضاة /رضوان ومرضاة.

راض و رض و رضي و مرضو و مرضي: إختاره و قبله (4) و هو ضد سخط (5).

يمكن أن تكتب الكلمة بشكل (الرضى) لأنها مصدر فعل رضي التي منها الرضا (6).

- الرضا هو تحقيق الحاجات و الرغبات التي تعني السرور الذي ينتج من حصول ما ننتظره (7)، و الإحساس الجيد الذي ينتج من تحقيق ما أراد الفرد تحقيقه (8).

-الوظيفي من الوظيفة ج وظائف ووظف: ما يعتن من عمل أو طعام أو رزق و غير ذلك، واستخدمت بمعنى المنصب و الخدمة (9)، أما الوظيفة فهي المهنة و الحرفة (10).

2-1-5 اصطلاحا :

إختلف الباحثون في تحديد مفهوم رضا الوظيفي نظرا لإرتباطه بالعديد من العوامل النفسية والاجتماعية و الاقتصادية التي يصعب تحديدها و تفسيرها. يعتبره لوك (Locke) الحالة النفسية التي تعبر عن درجة إحساس الفرد بالسعادة (11)، فهو الشعور الشخصي الذي يعبر بواسطته الفرد عن رفضه أو تقبله لوضعية معينة (12).

أما روش (Rush) فيعتبر الرضا الوظيفي الطريقة المثلى لمعرفة مدى تشبع الحاجات (13) ، في حين بول سبكتور (Paul.E.Spector) يعرفه على أنه شعور ناتج عن تقييم شخصي لمختلف عناصر و متغيرات وضعية العمل(14).

إجرائيا: 3-1-5

إنطلاقا من التعريفات السابقة و دراستنا النظرية، فإن الباحث يعرف الرضا الوظيفي على أنه شعور شخصي يعبر من خلاله مؤطر النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن موقفه من عمله أو جانب من جوانب عمله إما بتقبله أو رفضه، وفق الإستبيان الذي أعد لهذه الدراسة.

منهج البحث: 6-

يعتبر المنهج الوصفي مناسبا لدراستنا، فهو حسب محمد زيان عمر "عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، و في مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووصف الأوضاع القائمة و الإستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل " (15) ، كما تهتم البحوث الوصفية بظروف العلاقات القائمة بين المتغيرات (16).

7- صدق و ثبات الاستبيان:

7-1- الصدق:

دراستنا لصدق المحكمين (الصدق الظاهري) و صدق الإتساق الداخلي لإستبيان الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة تؤكد تميز هذا الإستبيان بصدق عال، مما يمكننا من إستعماله في دراستنا.

7-2 الثبات:

من خلال التقنيات المستعملة للتحقق من ثبات إستبيان الرضا الوظيفي و المتمثلة في: التجزئة التصنيفية، معامل الثبات كرونباخ α ، تحليل الثبات بطريقة حذف كل عبارة و إعادة الإختبار، يمكن إعتبار إستبيان الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة أنه يتميز بثبات عال، و بالتالي فهو صالح للتطبيق في دراستنا.

8 - أدوات التحليل الإحصائي:

إستعمل الباحث البرنامج الإحصائي المسمى الحقيبة الإحصائية للعلوم الإجتماعية SPSS كما إعتد على التقنيات الإحصائية التالية :

- المتوسط الحسابي لقياس مدى مركزية الإجابات.
- الإنحراف المعياري لقياس مدى إتفاق و عدم تشتت الإجابات.
- معامل الارتباط بيرسون PEARSON للبحث في العلاقة بين متغيرات الدراسة.
- معامل الثبات كرونباخ α .
- تحليل الثبات عن طريق حذف العبارة.
- الإنحدار التدريجي لدراسة قوة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

9- نتائج الدراسة:

1-9 الرضا عن ظروف العمل:

الجدول التالي يوضح مستوى رضا مؤطري النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل ظروف العمل:

جدول رقم 1 : مستوى رضا مؤطري النشاط البدني و الرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل ظروف العمل.

المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	غير راض إطلاقا	غير راض	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة عالية	
1.4261	0.4261	66	49	0	0	0	الرضا عن ظروف العمل
		%57.4	% 42.6				

يتضح من خلال الجدول رقم 1 أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في عامل الرضا عن ظروف العمل قدر بـ 1.4261 و إنحراف معياري 0.4261. هذه النتيجة تدل على أن رضا المؤطرين عن هذا العامل كان ضعيفا حيث عبر 66 مؤطرا عن عدم رضاهم مطلقا و يمثل 47.4 % من العدد الإجمالي للمؤطرين. أما 49 مؤطرا فعبروا عن عدم رضاهم بنسبة 42.6 % من العدد الإجمالي، في حين لم نسجل أي تعبير في مستويات راض بدرجة عالية وراض بدرجة جيدة و راض بدرجة متوسطة.

تأكد النتيجة التي توصلنا إليها عبء العمل و ظروفه الصعبة التي يعيشها المؤطر، ونوافق بذلك نتائج دراسة أندوي (Ndoye, 2000) التي توصلت إلى شكاوي الأساتذة من ساعات العمل و كثافة البرنامج و عدد التلاميذ (17).

عدم رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن ظروف عملهم، يرجع كذلك لضعف الأماكن المخصصة لهذا التخصص و غياب القاعات الرياضية و صغر و قلة مساحات اللعب، مما أثر على نفسياتهم و رضاهم، لأن تكوينهم العالي و إيمانهم بأهمية التخصص في الجوانب النفسية والإجتماعية و البدنية و الفكرية قبول بضعف الإمكانيات و قلة الإهتمام من طرف المسؤولين.

2-9 الرضا عن الأجر:

يمكن التعرف على مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن الأجر من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 2 : مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل الأجر.

الرضا عن الأجر	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	غير راض إطلاقاً	غير راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة عالية
الرضا عن الأجر	1.6870	0.4658	36 %31.3	79 %68.7	0	0

يتبين من الجدول السابق أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في عامل الرضا عن الأجر قدر بـ 1.6870 و إنحراف معياري قدر بـ 0.4658، مما يدل عن عدم رضاهم إطلاقاً عن هذا العامل و هم يمثلون بذلك 31.3 % من العدد الإجمالي، في حين عبر 79 مؤطراً عن عدم رضاهم و نسبة 68.7 % من العدد الإجمالي للأساتذة، و لم نسجل أية إجابة في مستوى راض بدرجة متوسطة أو جيدة أو عالية.

توافق دراستنا دراسة المخلفي التي توصلت إلى عدم رضا الأساتذة و المؤطرين عن الأجر الذي إعتبروه منخفضاً (18)، و تختلف نتائج دراستنا عن أبحاث (Wyllie, 1966) و فيبس (Phipps, 1968) و بيرشفيلد (Burchfield, 1993) و ساموف (Samoff, 1994) التي توصلت إلى رضا الأساتذة و المؤطرين عن عامل الأجر (19).

نعتقد أن عدم رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن أجورهم يرجع إلى عدم تمكنهم من إشباع حاجاتهم (20)، فالأجور العالية تسمح للعامل حسب جورج فيردمان وبيار نافيل بإتباع نمط محدد من الحياة و تتيح الإستقرار و آفاق التقدم للفرد (21). أما الأجور المنخفضة فآثارها و خيمة على حياة الفرد الإجتماعية و الإقتصادية و خاصة في مهنة التعليم، حيث تنعكس على تحصيل التلاميذ، و بالتالي على التنمية البشرية و الإجتماعية و الإقتصادية

للبلاد، و نتفق بالتالي مع أوبسول (Opshol) الذي توصل إلى الأهمية القصوى للأجور والمكافآت (22).

3-9 الرضا عن الزملاء:

الجدول التالي يوضح مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل الزملاء:

جدول رقم 3: مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل الزملاء

يتبين من الجدول 3 أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في عامل الرضا عن الزملاء قدر بـ 2.8522، و إنحراف معياري قدر بـ 0.3565. هذه النتيجة تعتبر تحت درجة المتوسط بقليل، وبالتالي تعبر عن عدم رضا المؤطرين عن زملائهم، حيث عبر 17 منهم عن عدم رضاهم بنسبة تقدر بـ

85.2 % من العدد الإجمالي، في حين أن 98 مؤطرا كانوا راضين بدرجة متوسطة و يمثلون 14.5 %

نعتمد أن عدم رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة، يرجع إلى

المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	غير راض إطلاقا	غير راض	راض	راض	راض	
الحسابي	المعياري	إطلاقا	راض	راض	راض	راض	
2.8522	0.3565	0	17	98	0	0	الرضا عن الزملاء
			%14.8	%85.2			

التنافس بين المؤطرين الذي يؤدي إلى سوء التفاهم حسب دراسة "هوت وبت" (23).

4-9 الرضا عن الإشراف:

يمكن تحديد مستوى رضا المؤطرين عن الإشراف من خلال الجدول التالي:

جدول رقم 4 : مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل الإشراف.

يتبين من الجدول 4 أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في عامل الرضا عن الإشراف قدر بـ 2.7913 و إنحراف معياري قدر بـ 0.4082، حيث عبر 24 مؤطرا عن عدم رضاهم و بنسبة 20.9% من العدد الإجمالي، و 91 مؤطرا عبروا

الرضا عن الإشراف	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	غير راض إطلاقا	غير راض	راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة عالية
	2.7913	0.4082	0	24	91	0	0
				20.9%	79.1%		

عن رضاهم بدرجة متوسطة و بنسبة 79.1% من العدد الإجمالي المقدر بـ 115 مؤطرا.

إنطلاقا من هذه النتائج، يمكن إعتبار مؤطرو النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة غير راضين عن عامل الإشراف. نرجع عدم رضاهم إلى تعامل المشرف مع المؤطرين، حيث يطلب منهم تقديم أداء متميز و نتائج حسنة تفوق الإمكانيات المتوفرة، كما أن أسلوب تعامل المشرف مع المؤطرين له دوره في عدم رضاهم، فهم يعتبرون أن طريقة الإشراف التقليدية المعتمدة على الأساليب التسلطية قد تجاوزها الزمن، ويطالبون بالديمقراطية و أن يعاملهم المشرف كزملاء و ليس كمرؤوسين.

النتيجة التي توصلنا إليها في بحثنا و المتمثلة في عدم رضا المؤطرين عن الإشراف، تتطلب العمل على حل هذه المعضلة، وذلك بالعمل على إختيار أفضل الأساليب الإشرافية التي تناسب مؤهلات المؤطرين، و تأخذ بعين الإعتبار الظروف الصعبة التي يعانون منها، مع ضرورة توفير متطلبات العمل، لهذا وجب على المشرف أن يكون متفهما، وأن يعمل مع المؤطرين للرقى بالنشاط البدني و الرياضي و التحسيس بأهميته و توفير شروط النجاح.

9 - 5 الرضا عن الترقية:

الرضا عن الترقية	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	غير راض إطلاقاً	غير راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة عالية
الرضا عن الترقية	1.5217	0.5017	55 %47.8	60 %52.2	0	0

مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل

الترقية يوضحه الجدول التالي

جدول رقم 5: مستوى رضا المؤطرين عن الترقية

يتبين من الجدول 5 أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل الترقية قدر بـ 1.5217 و إنحراف معياري 0.5017، مما يدل على عدم رضاهم عن هذا العامل. يؤكد النتيجة المتوصل إليها أن 55 مؤطرا عبروا عن عدم رضاهم مطلقاً عن هذا العامل

بنسبة 47.8% من العدد الإجمالي، كما عبر 60 مؤطرا عن عدم رضاهم عن عامل الرضا عن الترقية بنسبة 52.2% من عدد المؤطرين الإجمالي المقدر بـ 115، و لم نسجل في دراستنا أي مستوى للرضا متوسط أو الجيد أو العالي.

تتفق دراستنا مع دراسة حكيم منتظر حول مستوى التدريس في جامعة الملك عبد العزيز بالسعودية، و التي توصلت إلى عدم رضا الأساتذة عن الترقية (24). النتيجة التي توصلنا إليها من خلال دراستنا تبين مدى معاناة المؤطرين من هذا الجانب، وذلك راجع لقلّة وإنعدام فرص الترقية في الميدان. و كشفت دراسة "تشيله" لمجموعتين من العمال إستفادت من فرص الترقية و الأخرى لم تستفد من أية فرصة، أن المجموعة الأولى كانت واضحة و أكثر واقعية و كان إرتياحها

أقوى (25). و حسب جون باري فإن الكبت الذي يحدث لبعض العمال و الناتج عن محتوى العمل الذي لا يمنح أي فرصة للترقية، و لا يستجيب لرغبة العامل في التقدم المستمر يؤدي الى عدم الرضا والسخط. (26)

الرضا عن التلاميذ	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	غير راض إطلاقا	غير راض بدرجة متوسطة	راض بدرجة جيدة	راض بدرجة عالية
الرضا عن التلاميذ	2.3826	0.6956	14 %12.2	43 %37.4	58 %37.4	0

9- 6 الرضا عن التلاميذ:

يعبر الجدول التالي عن مستوى رضا مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة عن عامل التلاميذ:

جدول رقم 6: مستوى رضا المؤطرين عن عامل التلاميذ

يتبين من الجدول 6 أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في عامل الرضا عن التلاميذ قدر بـ 2.3826 و بإنحراف معياري قدر بـ 0.6956، مما يؤكد عدم رضا المؤطرين عن تلاميذهم، حيث عبر 14 مؤطرا عن عدم رضاهم مطلقا و بنسبة 12.2 % من العدد الإجمالي، و عبر 43 مؤطرا عن عدم رضاهم بنسبة 37.4 % من العدد الإجمالي للمؤطرين، بينما عبر 58 مؤطرا عن رضاهم بدرجة متوسطة و بنسبة 50.4 % من مجموع المؤطرين المقدر بـ 115. و لم نسجل في دراستنا درجة للرضا عند مستوى غير راض إطلاقا و راض بدرجة جيدة و راض بدرجة عالية، و حقق أغلب المؤطرين (58 مؤطرا) مستوى راض بدرجة متوسطة.

رغم كون النسبة الأكبر عبرت عن رضاها بدرجة متوسطة فإن ذلك لم يؤثر على النتيجة العامة في هذا العامل، حيث يعتبر مؤطرو النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة غير راضين

عن تلاميذهم. واتفق بهذه النتيجة مع أندوي (Ndoye, 2000) الذي توصل إلى عدم رضا أساتذة السنغال عن تلاميذهم. (27)

نرجع النتيجة المتوصل إليها إلى ظروف العمل الصعبة التي لا تسمح بإستعاب التلاميذ للدروس و المشاركة الفاعلة فيها، فضعف الإمكانيات المخصصة للنشاط البدني و الرياضي وصغر مساحات اللعب و كثرة التلاميذ، أدت إلى تحقيق نتائج أقل مما ينتظره المؤطرون، مما جعلهم يشعرون بعد الرضا عن تلاميذهم.

7-9 الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة:

الجدول التالي يوضح مستوى الرضا الوظيفي العام لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة:

جدول رقم 7 : مستوى الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة.

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
2.2899	0.3912	الرضا الوظيفي

القيم	1.67	1.83	2.00	2.17	2.33	2.50	2.67	2.83
التكرار	11	16	14	14	10	13	20	17
النسبة	9.6	13.9	12.2	12.2	8.7	11.3	17.4	14.8

يتضح من خلال الجدول 7

أن المتوسط الحسابي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة في الرضا الوظيفي قدر بـ 2.2899 و بانحراف معياري 0.3912، مما يدل على عدم رضا المؤطرين وظيفيا، وقد لاحظنا ذلك من خلال عوامل: ظروف العمل و الترقية والأجر والزملاء و التلاميذ.

يؤكد عدم الرضا الوظيفي للمؤطرين أن أعلى متوسط تحصلوا عليه كان 2.83 بنسبة 14.8% من العدد الإجمالي للمؤطرين، و أن أدنى متوسط كان في حدود 1.67 بنسبة 9.6% من العدد الإجمالي المقدر بـ 115 مؤطرا.

تتفق بالنتيجة المتوصل إليها في دراستنا مع أندوي (Ndoye, 2000) الذي أكد عدم الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الثانوي في السنغال (28). كما نتفق مع دراسة إبراهيم السمدوني و فهد بن عبد الله الربيعة اللذين إعتبرا أن وظيفة التعليم تؤدي إلى الإنهاك النفسي للأستاذ، و عدم الرضا الوظيفي للأستاذ عن مهنته في هذه الدراسة كان نتيجة الضغوط الناتجة عن الطلاب أنفسهم و خصائصهم و الضغوط الناتجة عن الإدارة المدرسية و النقص في المساندة الإجتماعية سواء من المدير أو الزملاء أو المشرفين، إضافة إلى متطلبات العمل نفسه و ظروف بيئة العمل. (29)

يمكن تفسير النتيجة التي توصلنا إليها في دراستنا بالنتيجة التي توصل إليها لحر عبد الحق التي أكدت أن أساتذة النشاط البدني و الرياضي ينظرون لمهنتهم نظرة متشائمة، و حدد الباحث أسباب عدم الرضا و مطالب التغيير في:

- الحجم الزمني.
- توفير الوسائل.
- تغيير البرامج و المناهج. (30)

الخاتمة:

عملنا في هذا البحث على دراسة الرضا الوظيفي لمؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة، وتوصلنا إلى تدنيه ولاحظنا أن المؤطرين غير راضين عن جميع عوامل الرضا الوظيفي التي شملتها دراستنا:

- الرضا عن ظروف العمل - الرضا عن الأجر - الرضا عن الترقية - الرضا عن الإشراف - الرضا عن الزملاء - الرضا عن التلاميذ.

فسرنا تدني مستوى الرضا الوظيفي بنظرة المؤطرين المتشائمة إلى مهنتهم و صعوبة ظروف العمل، حيث يشتكي أغلب مؤطري النشاط البدني والرياضي لذوي الإحتياجات الخاصة من نقص وسائل العمل و ضعف فرص الترقية و عدم تفهم ظروفهم من قبل المشرفين، كما يعتبرون راتبهم و المحفزات المادية غير كافية، مما يتطلب من الإدارة الجزائرية الإهتمام بذوي الإحتياجات الخاصة عن طريق الإهتمام بمؤطريهم، و إرشاد وتوجيه المسؤولين في جميع المستويات وخاصة منهم الذين لا يقرون بأهمية و مكانة النشاط البدني و الرياضي للأطفال و التلاميذ و خاصة ذوي الإحتياجات الخاصة، وذلك عن طريق الندوات و الملتقيات العلمية الموجهة لهذه الفئة.

المراجع:

- 1 - نادر أحمد أبو شيحة، الرضا الوظيفي في أجهزة الأمن العلمية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 1997، ط1، ص 1.
- 2 - حسين حريم، حسين حريم، إدارة المنظمات: منظور كمي، دار الحامد للنشر و التوزيع، عمان، ط1، 2003، ص ص 21-26.
- 3 - حسين حريم، المرجع السابق، ص 27.
- 4 - قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، دار المشرق، بيروت، ط36، 1997.
- 5 - المعجم العربي الأساسي، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، لاروس، تونس، 1988، ص125.
- 6 - الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، لبنان، 1998، ص 315.
- 7 - قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، مرجع سابق، ص 480.
- 8 - Le petit Larousse grand format, édition Larousse, Paris, 2006, p961.
- 9 - A.S Hornby, Oxford advanced learner's dictionary, International student's edition, Oxford University Press, Sixth edition, UK, 2004, p1180.
- 10 - قاموس المنجد في اللغة و الإعلام، مرجع سابق، ص1970.
- 11 - جروان السابق، كنز الطالب، قاموس فرنسي عربي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1991، ط1، ص633.
- 12 - Jay C. Thomas, Comprehensive handbook of psychological assessment, Industrial and organizational assessment, John Wiley and sons edition, 2003, p 430.
- 13 - بن صديق عيسى و خياطي عبد القادر، مستوى رضا الأستاذ الجامعي و أثره على مردودية بالمؤسسة الجامعية، عروض الأيام الوطنية الثالثة لعلم النفس و علوم التربية، منشورات جامعة الجزائر، ج2، 22ماي 1998، ص 633.
- 15 - Paul E Spector, 15 Job satisfaction: application, assessment, causes and consequences, Sage Publication, USA, 1997, p 02.
- 15 محمد زيان عمر، البحث العلمي و مناهجه و تقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 199، 1997، ص18.