



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم

معهد التربية البدنية و الرياضية.

قسم : التربية البدنية و الرياضية

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الليسانس في

التربية البدنية و الرياضية

عنوان

أثر الممارسة الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة

بحث وصفي أجري على بعض النساء العاملات الممارسات و غير ممارسات بغريس ولاية معسكر

تحت إشراف الأستاذ:

- د/جبوري بن عمر

من إعداد الطالبة:

- بختي فطيمة الزهرة

السنة الجامعية 2013-2014

بسم الله الرحمن الرحيم

قل رب اشرح لي صدري (25) و يسر لي أمري (26)
واحلل عقدة من لساني (27) يفقهوا قولي (28)
صدق الله العظيم

سورة طه (الآية 25.28)

الإهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

إلى من جعل الله لي بطنها مسكنا و حجرها سريرا و مهدا و من صدرها غداء و
حضنها دفنا و أمنا، إلى التي يحن قلبي لبغيثها و تشوق عيني لرؤيتها و ينطق لساني
باسمها أُمِّي الغالية الحنونة. دعائي لها بالشفاء .

إلى الذي جعلني استرشد برأيه و علمني معنى الثقة و أغرقني بنصائحه و بين لي
الطريق الصحيح أبي العزيز.

إلى حلال و جواهر بيننا و نجوم سمائنا الأخوات : سمية - سعاد - بن عומר طاهر و
عبد القادر، ابنائهم خديجة-هبة-عبد النور-مروة-شمس الدين حفظهم الله و رعاهم
إلى من أنارت قلوبهم بصيرة عيناى عائلتي الكريمة التي أكن لها كل المحبة و الاحترام
و كل من يحمل لقب *بختي -- حداد.*

إلى كل من قاسموني كل لحظات هذا العمل الأساتذة المحترمين (بلكحل-ميم-
نورية-ستاوتي-مقراني -كوتشوك...)و إلى الأصدقاء (ربيعة - أمين-عمر-ندير-
حنان - سكينه- سلطانه- علي- الماحي -فيصل-خديجة...)

كما اهدي ثمرة جهد عملي إلى الدكتور الذي كان يريني الدرب الصحيح و العمل
الجامعي (جبوري)*

إلى كل طلبة معهد التربية البدنية و الرياضية .

و كل إطارات و عمال معهد علوم و تقنيات الأنشطة البدنية و الرياضية و إلى كل
من سار على نهج العلم و المعرفة .

كما اهدي هذا العمل الى الاستاذ المشرف على التربص * رافع مختار*

شكر وتقدير

قال الله تعالى (لئن شكرتم لأزيدنكم) صدق الله العظيم .

فإن أول من يشكر و يحمد هو الله عز و جل الذي هدانا إلى طريق العلم و النور و عقولنا بالمعرفة وفقنا في

انجاز هذا العمل المتواضع.

و نتقدم بالشكر و التقدير للأستاذ " **جوزري بن عمير** " الذي منحني مساعدته و لم ييخل علي بنصائحه و

توجيهاته القيمة .

تحية عرفان إلى اللجنة المناقشة و إلى كل الأساتذة الذي قدموا لنا بوادر العلم و المنهج السليم .

و إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل و إتمامه سواء من قريب أو بعيد

إهداء.....أ

شكر و تقدير.....ب

قائمة الجداول.....ج

قائمة الأشكال.....ح

التعريف بالبحث

1-المقدمة.....01

2-المشكلة.....04

3-الأهداف.....06

4-الفرضيات.....08

5-مصطلحات البحث.....08

6-الدراسات و البحوث المشابهة.....09

7-التعليق العام على الدراسات السابق.....16

خاتمة.....17

الباب الأول : الدراسة النظرية

الفصل الأول : الممارسة الرياضية

-تمهيد :.....20

- 1-1- نبذة تاريخية عن الممارسة الرياضية.....21
- 1-2- مفهوم الممارسة الرياضية.....21
- 1-3- تعريف الممارسة الرياضية.....22
- 1-4- خصائص الممارسة الرياضية.....22
- 1-5- أهداف الممارسة الرياضية.....23
- 1-6- وظائف الممارسة الرياضية.....25
- 1-6-1- الوظيفة الجسمية25
- 1-6-2- الوظيفة النفسية26
- 1-6-3- الوظيفة الاجتماعية.....27
- 1-7- الدوافع المرتبطة بالممارسة الرياضية.....28
- 1-7-1- الدوافع المباشرة للنشاط البدني الرياضي.....28
- 1-7-2- الدوافع غير المباشرة للنشاط البدني الرياضي.....29
- خاتمة.....30

الفصل الثاني : الرضا الوظيفي

- تمهيد :.....32
- 2-1- الرضا الوظيفي.....33
- 2-2- مفهوم الرضا الوظيفي.....33

- 34.....2-3-أهمية الرضا الوظيفي.....
- 35.....2-4-الأسباب الراحية للاهتمام بالرضا الوظيفي.....
- 36.....2-5-خصائص الرضا الوظيفي.....
- 36.....2-5-1-النظر الى الرضا الوظيفي على انه موضوع فردي.....
- 37.....2-5-2-الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنساني.....
- 37.....2-5-3-الرضا الوظيفي حالة من القناعة و القبول.....
- 37.....2-5-4-الرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل و النظام الاجتماعي.....
- 38.....2-6-عوامل الرضا الوظيفي الخاصة بالفرد.....
- 38.....2-6-1-حاجات الفرد.....
- 39.....2-6-2-محتوى الوظيفة.....
- 39.....2-6-3-عوامل خاصة بالأداء.....
- 39.....2-6-4-مستوى الانجاز الذي يحققه الفرد.....
- 40.....2-6-5-العوامل التنظيمية.....
- 40.....2-7-عناصر الرضا الوظيفي.....
- 40.....2-7-1-الرضا عن الوظيفة.....
- 41.....2-7-2-الرضا عن الأجر.....
- 41.....2-7-3-الرضا عن النمو و الارتقاء الوظيفي.....

41.....2-8-العلاقة بين الرضا الوظيفي و الاداء.

41.....2-8-1-الرضا و الأداء.

42.....2-8-2-الرضا و الاداء.

44.....خاتمة.

الفصل الثالث: المرأة العاملة

46.....تمهيد.

47.....3-1-مفهوم المرأة العاملة.

48.....3-2-عمل المرأة في الإسلام.

52.....3-3-أقسام عمل المرأة.

52.....3-4-العوامل المؤثرة في عمل المرأة.

52.....3-4-1-العوامل الاجتماعية.

54.....3-5-تأثير العمل على المرأة نفسيا.

56.....3-5-1-الاكتئاب و الإحساس بالذنب.

56.....3-5-2-القلق و الخوف.

57.....3-5-3-الانفعال.

57.....3-5-4-الصراع النفسي و التأزم النفسي.

58.....3-6-المرأة العاملة و الرياضة.

59.....3-6-1 أهمية ممارسة الرياضة للمرأة العاملة

63.....خاتمة

الباب الثاني

الدراسة النظرية

67.....تمهيد

68.....1- الدراسة الاستطلاعية

71.....1-1- منهج البحث

71.....1-2- مجتمع وعينة البحث

72.....1-3- الضبط الاجرائي لمتغيرات البحث

72.....1-4- مجالات البحث

73.....1-5- أدوات البحث

73.....1-6- الاسس العلمية للاختبارات المستخدمة

75.....1-7- الوسائل الاحصائية

76.....1-8- صعوبات البحث

78.....خاتمة

عرض و تحليل النتائج

80.....	تمهيد
81.....	عرض و تحليل النتائج
89.....	الإستنتاجات
91.....	مناقشة الفرضيات
93.....	خلاصة عامة
95.....	الإقتراحات

المصادر و المراجع

الملاحق

1-المقدمة

إن الازدهار و التطور السريع الذي تشهده الأمم في العصر الحديث في شتى الميادين دون استثناء يساعد و بشكل واضح في تقليص الأتعاب التي تلقى على عاتق الإنسان و نتيجة لضآلة النشاط الإنساني و انخفاض مستوى الصفات البدنية لدى الجميع، قامت دول كثيرة و على رأسها الدول المتحضرة برفع شعار الرياضة للجميع.

فأصبح النشاط الرياضي في صورته التربوية الجديدة و بنظامه و قواعده السليمة و بألوانه المتعددة ميدانا هاما من ميادين التربية، و عنصرا قويا في إعداد المواطن الصالح المزود بالخبرات و المهارات الواسعة التي من خلالها يتكيف و مجتمعه و كذلك تجعله قادرا على أن يشكل حياته و تعينه على مسيرة العصر و تطوره و رقيه. فالحفاظ على الصحة الجسمية و التغلب على المشاكل النفسية هو بمثابة ضمان للاستمرارية في العيش و بناء مستقبل في أحسن ظروف، كما أن ممارسة الأنشطة الرياضية لا تعد حكرا فقط على الأشخاص العاديين، و إنما هي ضرورة ملحة بالنسبة للأفراد الذين يعانون من أمراض جسمية، حركية، نفسية و اجتماعية تساعدهم على الشفاء و الصبر و تنمي في أنفسهم الأمل الذي يرفعون به التحدي لكافة الصعوبات و الاضطرابات النفسية التي يواجهونها في حياتهم العادية أو المهنية، كما لممارسة النشاط الرياضي و البدني من فضل على ما يكسبه الفرد من أهداف تربوية، تعليمية، ترويحية، صحية و كذا اجتماعية و ثقافية، يبقى المحك الفعلي لتحكيم الذات و تعديل السلوك و تهذيب سمات الشخصية و تثقيف الفرد و منحه الثقة بالنفس و تحقيق أفضل الانجازات و ضمن هذا الإطار أردنا أن نجتهد من خلال محاولتنا القيام بدراسة حول دور و أثر ممارسة النشاط الرياضي في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

جاء تطرقنا إلى هذا الموضوع و دراسة فئة من مجتمعنا لما لها من أدوار و سمات نبيلة و ذلك من خلال مسابرتنا الحياة الاجتماعية و غيرها، إلا أن مواجهة الحياة من طرف المرأة ليس بالأمر السهل لأنها تتطلب قدرة عالية منها على تحمل المسؤولية في حياتها ككل العامة و كذا الخاصة و قضايا المرأة متعددة.

إن المهام و المسؤوليات التي وضعت على عاتق المرأة العاملة لا تختلف و الرجل العامل و كلا الطرفين تتطلب منهم صحة جيدة و حالة نفسية خالية من الاضطرابات حتى تسمح لهم بتأدية واجباتهم على أكمل وجه.

في إطار قضايا المرأة العاملة فهي تمد جهود كبيرة مقارنة مع غيرها غير العاملة و كذا الرجل، فالمرأة العاملة تكن فكرة أنها في تعامل يومي مع أفراد المجتمع من جميع الفئات و لذا وجب عليها الحفاظ على لياقتها البدنية و مكانتها و سعادتها في الحياة، و الأهم من ذلك رضاها الوظيفي من خلال إشباعها لحاجاتها و مشاعرها الايجابية نحو هذا العمل و شعورها بالارتياح و السعادة و هذا من خلال ارتباط ممارسة النشاط الرياضي بالرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

من اجل ذلك قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانبين:

-جانب نظري:

و اشتمل ثلاثة فصول، تناولنا في الفصل الأول الممارسة الرياضة و تأثيراتها الايجابية، و الفصل الثاني تضمن الرضا الوظيفي و أهميته بالنسبة للمرأة العاملة أما الفصل الثالث مجال المرأة و العمل و مدى تأثير الممارسة الرياضية على رضاها الوظيفي.

-جانب تطبيقي:

و هو عبارة عن تحليل و مناقشة نتائج استبيان الموظفين، هذه الأخيرة جاءت بعد قيامنا ببحث ميداني و أخذنا فيه فئة عاملات ممارسات و أخرى غير ممارسات كعينة لمبحثنا.

و من اجل ذلك جاءت محاولتي في البحث و دراسة هذا الموضوع آملة أن أوفق في إظهار الإطار الحقيقي
للدور الذي تلعبه الممارسة الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

2- مشكلة البحث :

يعد العنصر البشري من العناصر المهمة التي يجبا بها أي مجال و خاصة فيما إذا كانت امرأة فهي تعد المحرك الأساسي لجميع المجالات و مصدر من مصادرها الهامة لتفاعلها مع المتغيرات الداخلية و الخارجية في إطار عملها و ذلك لما تملكه من ميزة تنافسية ناتجة الطاقة الكامنة التي تزخر بها دواخلها، الأمر الذي يمكن معه القول أن قدرة المرأة العاملة على رفع مستوى رضاها الوظيفي و تحقيق حاجاتها و رغباتها إلى حد كبير.

و لكي تستطيع العاملة تأدية مهامها على أكمل وجه بفعالية عالية أصبح لازما عليها أن تعتمد على ممارسة النشاط الرياضي بتخصيص أيام مختلفة في أوقات معينة من برنامجها كنشاط ترويحي تمارسه المرأة العاملة.

ف "بتلر" يعتقد أن الترويح يساهم في تحقيق السعادة للإنسان و يعمل على تطوير الصحة البدنية و العقلية و كذلك ترقية انفعاليته و أخلاقيته، كما يساهم في رفع الروح المعنوية و الشعور بالأمان، و لقد أثبتت الدراسات العلمية أن الشخص اللائق بدنيا يستطيع أن ينجز مهامه بجهد أقل و بكفاءة أكثر و الاستمرار في عمله بنفس الفعالية لفترة طويلة دون الشعور بالملل أو التعب أو الإجهاد و على هذا يتبادر لي طرح الإشكالية التالية:

-هل للممارسة الرياضية اثر إيجابي في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة؟

و تتضمن هذه الإشكالية العامة عدة تساؤلات فرعية و هي:

-هل هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين المرأة العاملة الممارسة و غير الممارسة للنشاط الرياضي؟

-هل هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة الممارسة للنشاط الرياضي تبعا للخبرة (عدد

سنوات الممارسة الرياضية) ؟

3-أهداف البحث :

من هذا البحث أريد الوصول إلى بعض الأهداف و التي أخصها بإيجاز في ما يلي :

- إبراز مكانة النشاط الرياضي و أهميته

- لفت انتباه العاملات للاهتمام بالممارسة الرياضية لرفع مستوى رضاهن الوظيفي

-دراسة العلاقة بين الرضا الوظيفي و النشاط الرياضي و انعكاساته على تنمية و رفع مستوى الأداء .

أهمية البحث :

تنطبق أهمية البحث من النقاط التالية :

أهمية الموضوع الذي سوف نناقشه و هو أثر الممارسة الرياضية في رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة حيث تعتبر الممارسة الرياضية عامل إيجابي يسهم بحد كبير في تنمية الرضا الوظيفي و قد تعرضنا في بحثنا إلى إلقاء نظرة حول مكانة ممارسة النشاط الرياضي و أهميته في زيادة و رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة و بالتالي زيادة فعالية الأداء .

- المساهمة في تزويد المكتبة بمراجع جديد في مجال البحث العلمي

-4الفرضيات:

-انطلاقا من الإشكالية التي طرحنا سابقا يمكن صياغة الفرضيات التالية و التي تتمثل في فرضيات عامة و أخرى

جزئية:

-الفرضية العامة:

للممارسة الرياضية أثر إيجابي في تنمية و رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة

-الفرضيات الجزئية:

-هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين المرأة العاملة الممارسة مقارنة بغير الممارسة للنشاط الرياضي.

-هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين النساء الممارسات للنشاط الرياضي تبعا للخبرة (عدد سنوات

الممارسة الرياضية

5-مصطلحات البحث:

-النشاط الرياضي : هو النشاط المنظم و الموجه الذي تحكمه قواعد و أسس منظمة تهدف إلى إعداد الفرد إعدادا متكاملًا (عقليا، نفسيا، بدنيا و ثقافيا)

-التعريف الإجرائي: هو مجموعة تمارين بدنية تؤدي بطريقة محكمة تنمي القدرات البدنية، العقلية و النفسية للشخص.

-الرضا الوظيفي : هو الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح و السعادة لإشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات مع العمل نفسه و محتوى بيئة العمل و مع الثقة و الولاء و الانتماء للعمل (صلاح الدين 1991 - ص 130))

-التعريف الإجرائي: هو مدى ارتياح الفرد في عمله. و تأثره بالعوامل الخارجية .

-المرأة العاملة : هي التي تعمل خارج المنزل، و تحصل على أجر مادي مقابل عملها، و تقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة و أم، إلى جانب دورها كعاملة أو موظفة (آدم 1982 .ص 39))

- التعريف الإجرائي: هي كل امرأة تؤدي و وظيفة معينة خارج بيتها مقابل مبلغ مالي، تؤثر و تتأثر بالمحيط الخارجي.

-6 الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة من أهم المحاور التي يجب على الباحث أن يتناولها و يثري بحثه من خلالها ، حيث أنه يستعملها للحكم و المقارنة و الإثبات أو النفي، و تكمن أهميتها في معرفة الأبعاد التي تحيط بالبحث، و الاستفادة منها في توجيهه، تخطيطه، ضبط المتغيرات أو مناقشة نتائج البحث بأسلوب موضوعي علمي.

-دراسة دكتوراه لإجلال محمد إبراهيم 1984 :

-موضوع الدراسة : تأثير ممارسة التمرينات الرياضية على زيادة الإنتاج على بعض السمات الشخصية للعمال بالمصانع

-أهداف الدراسة :

-التعرف على تأثير البرنامج الرياضي على زيادة معدلات الإنتاج.

-مدى التغير في نسب معدلات الإنتاج في شهور ما قبل التجربة و خلال شهور تطبيق البرنامج.

-تأثير البرنامج الرياضي على تنمية بعض السمات الشخصية للعمال بالمصنع.

-عينة البحث:

تم اختيار البحث بطريقة عشوائية من بين عاملات قسم اللف و التعبئة بمصنع للحلويات بمصر القديمة بالقاهرة.

-أدوات الدراسة:

استخدمت الباحثة الأدوات التالية لجميع بيانات هذه الدراسة:

أ-منحنى الإنتاج : لتحديد نسب وقت لفترة الراحة و تطبيق البرنامج المقترح.

ب- قياس كمية الإنتاج لتعرف على كمية الإنتاج اليومي التي يمكن أن تقوم به العاملة بلفها أو تغليفها يوميا و تقدر بالكيلوغرام.

ت- مقياس البر وفيل الشخصي: اعد هذا المقياس ل جوردن، وقام بتعريبه جابر عبد الحميد جابر، و يتكون هذا المقياس من أربع سمات للشخصية هي : السيطرة، المسؤولية، الاتزان الانفعالي، الاجتماعية.

-نتائج الدراسة :

-برنامج التمرينات البدنية المقترح له تأثير إيجابي على زيادة معدلات إنتاج العاملات.

-برنامج التمرينات البدنية المقترح له أثر إيجابي على تنمية بعض السمات الشخصية.

أهداف الدراسة:

- التعرف على القيم النظرية و الاقتصادية و الجمالية و الاجتماعية و السياسية و الدينية لدى المرأة العاملة الرياضية.

-التعرف على القيم النظرية و الاقتصادية و الجمالية و الاجتماعية و السياسية و الدينية لدى المرأة العاملة غير الرياضية

-نتائج الدراسة:

1- وجود فروق بين المرأة العاملة الرياضية و غير الرياضية في القيم الجمالية و لصالح المرأة العاملة الرياضية.

2-وجود فروق بين المرأة العاملة الرياضية و غير الرياضية في القيم الاقتصادية و لصالح المرأة العاملة الرياضية.

3- عدم وجود فروق بين المرأة العاملة الرياضية و غير الرياضية في القيم النظرية و السياسية و الدينية و الاجتماعية.

-دراسة دكتوراه لعلية حسن خير الله 1996 :

-موضوع الدراسة : تأثير برنامج ترويجي مقترح على تخفيف الإحساس بالوحدة النفسية لطالبات كلية التربية الرياضية بطنطا.

-أهداف الدراسة :

-التعرف على مدى تأثير برنامج الأنشطة الترويحية المقترح على تخفيف الإحساس بالوحدة النفسية.

- التعرف على مدى تأثير البرنامج الترويحي المقترح في تخفيف من بعض الأمراض العصبية.

-التعرف على مدى تأثير البرنامج الترويحي المقترح في تنمية المهارات الاجتماعية لدى طالبات، و ذلك من خلال العلاقات المشبعة و المثمرة مع زميلاتهما.

-فروض البحث:

-البرنامج الترويحي المقترح له تأثير إيجابي دال إحصائيا على تخفيف الإحساس بالوحدة النفسية للطالبات لصالح القياس ألبعدي.

-توجد فروق بين المجموعتين التجريبية و الضابطة في القياس الإحساس بالوحدة النفسية لصالح المجموعة التجريبية.

-عينة البحث:

تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من بين طالبات الصف الرابع بكلية التربية الرياضية بجامعة طنطا للعام الجامعي 1996-1997، و قد بلغ حجم العينة 80 طالبة بنسبة 47. بمئة من مجتمع البحث الأصلي و البالغ 180 طالبة.

-أدوات البحث:

اشتملت أدوات البحث على مايلي:

-مقياس الإحساس بالوحدة النفسية.

-البرنامج الترويجي المقترح.

-نتائج البحث:

1-إن برنامج الأنشطة الترويحية المقترح له تأثير ايجابي على تخفيف الإحساس بالوحدة النفسية فيما يتعلق بانخفاض إحساس الطالبات بالضجر نتيجة افتقاد التواد و الحب من الآخرين.

2-البرنامج الترويجي له تأثير ايجابي على تخفيف و تلاشي وجود الفجوة النفسية، التي تباعد بين الطالبة و بين

محيط بها -3- البرنامج الترويجي له تأثير ايجابي بحيث يسهم في التخفيف من بعض الأعراض العصبية

كالإحساس بالملل و الإجهاد و انعدام القدرة على التركيز و الاستغراق في أحلام اليقظة.

4-البرنامج الترويجي المقترح له تأثير إيجابي في تنمية المهارات الاجتماعية لدى الطالبات، وذلك من خلال

العلاقات المشبعة و المثمرة مع زميلاتهما.

-دراسة دكتوراه لابوبكر بن عبد الكريم 1998:

-موضوع الدراسة : ممارسة المرأة التونسية للأنشطة البدنية الرياضية و أثرها في تحسين وضعها الاجتماعي.

-أهداف الدراسة:

د- تحديد دور و تأثير الأسرة في الممارسة الرياضية للفتاة.

ب- تحديد مساهمة المنشآت الرياضية في إقبال الفتاة على الممارسة الرياضية.

ج- اثر الممارسة الرياضية في تحسين الوضع الاجتماعي للفتاة و الأسرة.

د- اجابة علمية عن واقع ممارسة المرأة التونسية للأنشطة البدنية و الرياضية و مواكبتها لتطورات المجتمع

التونسي سياسيا اجتماعيا و ثقافيا.

-منهج البحث:

اعتمد على المنهج الوصفي دراسة مسحية.

-عينة البحث :

تمثلت العينة في 525 فتاة رياضية في اختصاصات مختلفة فردية و جماعية.

-نتائج البحث:

-تطور المكانة الاجتماعية و العلائقية للفتاة الرياضية مقارنة مع الماضي

القريب اسريا و اجتماعيا و عقلا نيا و رياضيا.

-الرياضة لها قبول و عامل اندماج اجتماعي و نمو و صيانة للقيم الأخلاقية

و الاقتصادية و الاجتماعية.

من خلال الاطلاع على الدراسات و ما أظهرته من نتائج و عصارة التراث النظري يمكن القول :

من حيث الأهداف : فقد دارت أهداف معظم الدراسات:

-التعرف على ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية على الجانب النفسي و الاجتماعي لدى المرأة العاملة.

-التعرف على بعض السمات الشخصية للعاملات و إمكانية تنميتها عن طريق ممارسة التمرينات الرياضية بإضافة اثر هذه الممارسة على زيادة الإنتاج.

من حيث المجال الزمني : أجريت تلك الدراسات في الفترة ما بين 1984 حتى سنة 1998.

من حيث المنهج : فقد اتفقت و أجمعت الدراسات على استخدام المنهج الوصفي باستثناء دراسة واحدة استعملت المنهج التجريبي.

من حيث العينة : اختلفت أنواع العينات في تلك الدراسات المرتبطة من الحجم و السن و طرق الاختيار، و يرجع هذا الاختلاف إلى طبيعة كل دراسة حيث تراوحت أحجام العينات ما بين 100-525 امرأة.
من حيث أهم الاستنتاجات:

-اهمية ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية للمرأة العاملة حتى تستطيع تخفيف الضغوط الملقاة على عاتقها لمواصلة العمل بروح تناسب العصر الجديد.

-الاهتمام بوضع برامج ترويحية رياضية خاصة بالسيدات على أسس علمية مدروسة.

-وجود ارتباط معنوي قوي بين متغيرات الجانب النفسي و الجانب البدني و الاجتماعي.

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

-تحديد الخطوات المتبعة في إجراءات البحث و تحديد المسار الصحيح للخطوات الملائمة لتطبيق إجراء هذه الدراسة.

-تحديد السبب القوانين و المعادلات الإحصائية الملائمة لطبيعة الدراسة.

-كيفية عرض البيانات و تحليلها و تفسيرها تفسيراً علمياً.

-التعليق على الدراسات السابقة :

لقد اهتمت الدراسات السابقة في مجملها بالرضا الوظيفي ، وربطته بعدة متغيرات حسب نوع الدراسة،

من خلال ما سبق يتضح لنا أن لهذه الدراسات علاقة مباشرة ببحثنا من حيث المحتوى يعتبر المتغير المشترك

بينها، كما أنها أفادتنا في:

* بناء الجانب النظري.

* فهم وتحليل درجة الرضا لدى النساء العاملات.

* مساعدتنا في بناء الاستمارة الاستبائية.

* بناء الجانب المنهجي للدراسة وتحديد بعض فروض البحث.

* تصميم خطة البحث.

* صياغة المشكلة و الأهداف و الفرضيات و استخدام انسب الوسائل الإحصائية معالجة

المعطيات بغية الخروج بنتائج موضوعية حول مدى فعالية الممارسة الرياضية

خاتمة :

لقد تبين من خلال الدراسات المتطرق لها إن معظمها ركزت النشاط الرياضي وفق مناهج مغايرة و إجراءات معينة.

و بالرغم من أهمية البحث و أثره البالغ من حيث الجانب المهني لدى النساء الممارسات، حيث انه لم يلقى العناية اللازمة حيث خصصت معظم المواضيع التي تتبعت ممارسة النشاط الرياضي.

و لهذا يمكن القول أن الدراسة التي قمت بإعدادها تختلف عن سابقتها و هذا الاختلاف كان في مجتمع البحث التي أجريت فيه و الهدف المراد تحقيقه في اثر الممارسة الرياضية في زيادة مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

الممارسة الرياضية لا تعتبر الركيزة الأساسية للتنمية الجسمية للفرد فحسب بل حدودها تتعدى هذا المجال نظرا للدور الذي تلعبه و المهام التي أسندت لها بحيث تبقى قبل كل شيء تربية تعمل على الحفاظ و كذا تحسين القدرات النفسية و الحركية للطفل خاصة في مرحلة المراهقة و هو في أمس الحاجة إليها. إن الممارسة الرياضية تعد مادة إجبارية في نظام التعليم، كما أنها توجد في النوادي و دور الشباب و كذا الجمعيات و المركبات الحوارية، فإذا ما أعطيت عناية أكثر لهذه الممارسة بتوفير المنشآت الرياضية من ملاعب عمومية و مساحات للعب و الترفيه، يتمكن المراهق من التعبير عن ذاته و طاقاته الكامنة.

لقد نشأت الممارسة بصورة تلقائية في العصر القديم و ذلك من خلال الآثار المكتشفة من الرسوم و النقوش التي خلفها المصريون القدماء التي يعود تاريخها إلى 3000 سنة قبل الميلاد (أحمد 1971.ص98) . و هذا كأمر طبيعي و ضروري لحياة الإنسان و بقاءه، حيث كانت هناك محاولات لتعميم الممارسة الرياضية استجابة لمتطلبات الاستعداد للدفاع و القتال الذي كان يتطلب إعدادا بدنيا متقدما، كما حدث في بابل، الفرس و الإغريق، و كذا اسبرطة. بالمثل بدأت الممارسة الرياضية تأخذ مكانتها في عصر النهضة بتطور المفهوم التربوي للإنسان، حينما اعترف بها كمادة أساسية في المدارس.

كما بدا المجهود البدني الذي يبذله الإنسان يقل تدريجيا حتى أصبح في بعض البلاد المتحضرة يقترب من العدم و حتى الذين يقومون بمجهودات بدنية فإنها محدودة و متكررة و لا تغطي جميع المفاصل و عضلات الجسم. إن الممارسة الرياضية هي وليدة حاجة الإنسان الماسة للنشاط البدني في الحضارة القائمة و المستقبلية و العودة إلى الطبيعة و البساطة و الحياة (،، (علي منصورى-ط1-ص80))

2-1 مفهوم الممارسة الرياضية:

يرى " تشارلز بيوكر " أن الممارسة الرياضية هي جزء متكامل من التربية العامة و ميدان تجريبي، هدفه تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية، العقلية، الانفعالية و الاجتماعية، و ذلك عن طريق أنواع النشاط البدني ((تشارلز. 1960.ص28) .)

كما يرى Williams/Brownel/ Vernier إن الممارسة الرياضية هي عبارة عن أوجه لأنشطة بدنية مختارة تؤدي بغرض الفوائد التي تعود على الفرد نتيجة ممارسة لهذا النشاط ((محمد عوض-1992.ص30) .)

و نستنتج أن ممارسة الرياضة تكفيه جسمانيا، عقليا، اجتماعيا و نفسيا عن طريق الأنشطة البدنية المختارة لتحقيق أسمى القيم الإنسانية، فهي إذا تحفزه باعتبارها وسيلة كاملة و هادفة.

1-3/ تعريف الممارسة الرياضية:

إن الممارسة الرياضية لها ميزة خاصة، و هي اللعب، حيث يلتمس منها الطفل المراهق الراحة الجسمية و النفسية تعبيراً عن ما هو شعوري و مكبوت.

كذلك لإبراز حرته ووجوده كفرد لم تمنح له الفرصة لإثبات نفسه، و بعبارة أخرى فالممارسة الرياضية هي بمثابة نشاط حركي إرادي و حر يهدف إلى الانسراح في شخصية الفرد و تحضيره، و هي من حق كل فئات المجتمع بدون تمييز في العمر أو الجنس، و هي منظمة و مطورة في الأوساط الخارجة عن المدرسة على شكل نشاط بدني و رياضي حسب أساس البرامج المرسومة و الموضوعة لتطبق من طرف الأجهزة العامة و الخاصة ((الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية -1995)).

1-4/ خصائص الممارسة الرياضية:

تتميز الممارسة الرياضية عن غيرها من الأنشطة الأخرى إنها متعددة المهام و الأدوار حسب احتياجات الأفراد، فيوجد من يتخذها كميدان للتنمية الجسمية و آخرون للترويح...

فالممارسة الرياضية لا تتأسس على المنافسة بصورة تلقائية، و ليس في مجالها غالب و مغلوب بصورة جادة مما يجعلها خالية من الصراع، و ما يتبعه من مشاكل و أخطار فالممارسة الرياضية:

-ظاهرة ترويجية بناءة تبرر بصفة سائدة من خلالها الدوافع و الاحتياجات الاجتماعية، و ليس بضرورة دافع بدني، حيث تتجلى في الممارسة الحركية الهادئة المستمرة و المتدرجة في الصعوبة دون إرهاق أو إعياء، ذلك لأن المنافسة تتجه للاعتدال كحافز أو كفاية

-ليس لها بالضرورة قوانين مسبقة ثابتة، لكن قواعد يمكن أن تتشكل طبقا للظروف المحيطة و المؤثرة كذلك للإمكانيات المتاحة، كما انه ليس من أهدافها الرئيسية المقارنة بين المستويات، فهي نطاق إمكانية تحديدها بالمجهود المعتدل.

-يمكن أن تمارس في أي مكان مناسب و بأنواع من الأدوات و الأجهزة المتاحة و البديلة، مما يجعلها اقتصادية التكاليف و في مقدور الجميع مزاولتها.

-تمارس في وقت الفراغ و ليس من أغراضها الحصول على جوائز ذات قيم كبيرة مالية.

-لا تمارس بالضرورة في حضور الآخرين بل يمكن للفرد أن يطبق برامجها الملائمة له بمفرده، مع أسرته و مع الآخرين في منزله حتى و لو كان في موقع ملائم آخر (ص80)، (علي منصور -1980)

/1-5 أهداف الممارسة الرياضية :

يعتقد البعض أن الرياضة تختص بتكوين فرد من الناحية البدنية فقط و لكن هذا غير كافي فالفرد عبارة عن وحدة متكاملة غير منفصلة، حيث أكدت الاتجاهات العلمية الحديثة أن هناك وحدة بين جميع النواحي الجسمية و العقلية و الاجتماعية، و أن أي نمو في ناحية من النواحي يتأثر و يؤثر في سائر النواحي الأخرى، فالعقل يؤثر على مجهود الجسم، و الجسم بدوره على مجهود العقل ولا يمكن فصل عمل الاثنين أو احدهما على الآخر ((عواطف - دار النهضة .ص 146)).

وتبين التجارب الأخيرة في الفيزيولوجية تأثير الجهاز العصبي على الوظائف العضوية للجسم، إذ أن مختلف الوظائف كالجهاز الهضمي و الجهاز الدوراني يتأثران بالجهاز العصبي ((spencer 1974-p 226))

وهنا لا يقتصر دور الممارسة الرياضية على تنمية الجسم فقط أي القوة البدنية كما يعتقد البعض و إنما يتعداه إلى ابعاد من ذلك، و في ما يلي أهم ما تهدف إليه الممارسة الرياضية:

-تهدف الممارسة الرياضية إلى تربية الفرد من الناحية الخلقية.

-تعمل على تحسين القدرات العقلية و الحركية للفرد.

-ترمي الى مزاولة القاعدة الواسعة من أبناء المجتمع للفعاليات الرياضية المختلفة.

-تحسين الصحة و صيانتها و زيادة الإنتاج.

-تطوير اللياقة البدنية التي تخلق القدرة على الدفاع الوطن. ((علي عمر -1980.ص80))

-الممارسة الرياضية تستوجب نمطا معيشيا سليما..

-تزيل تناول التبغ و لها دور وقائي خاصة بالنسبة للشرابين القلبية و العضلية و الجهاز التنفسي، حيث ينعكس

ايجابيا على نفسية الرياضي.

-تحقق الممارسة الرياضية الإحياء و حسن المعاملة.

-تنازل الرياضي عن حقه في سبيل تحقيق هدف جماعي حتى تعود فائدته على الجميع ((عواطف - دار النهضة

ص.35).)

/6-1وظائف الممارسة الرياضية:

تعتبر الأنشطة الرياضية بمختلف أنواعها من بين الفرص الهامة لإشباع مختلف الحاجات التي يتطلبها النمو السليم

لدى الشباب الذي يمر بمرحلة مليئة بالصراعات و التوترات المختلفة.

كما أن النشاط الرياضي يساعد على رفع المستوى الصحي و الدراسي للتلاميذ و إكسابهم كثيرا من العادات

الصحية السليمة، كما يمكن فصل الرياضة و توطيد الصلة و الروابط بين الشباب و محيطه، حيث أنها تسمح له

بالاندماج في جماعة تناسب سنه و هويته.

1-6-1/ الوظيفة الجسمية:

للنشاطات الرياضية وضيعة جسمية فالممارسة الرياضية تستوجب القيام بحركات جسمية مختلفة لغرض احتفاظ الفرد بصحة جيدة و استمرار للنشاط و الحيوية، فالرياضة تساعد في إتمام عملية الاحتراق الخلوي حتى لا تتسرب بعض الفضلات في أعضاء الإطراح كالكليتين، فتتكون الحصينات مما يمنع تراكم حمض البوليك في الدم، كما أنها تطرد الفضلات الضارة من الجسم و تنظفه من السموم بدون حاجة إلي الأدوية الكاربوهيدراتية و الدهنية حتى تزداد الشهية للطعام و تقوى بسبب احتياج الجسم الي الاكثار من الطعام و الشراب و استنشاق الأكسجين من الهواء.

يحصل كل هذا عن طريق زيادة إفراز العرق و البول و الهواء الخارج من الرئتين و تقوية ضربات القلب و عمق التنفس و قوته، فالممارسة الرياضية وسيلة للنمو الجسمي و الحركي، و يتمثل دورها في خلق قوة و رشاقة للجسم حيث يكون الرياضي على استعداد للقيام بمختلف المهام المطلوبة منه بمرونة و خفة جسمية معتبرة كالجري بأكثر سرعة، و الرمي بأقصى حد ممكن، و مهاجمة المنافس بقوة و السعي للحصول على أرقام قياسية، و يشير " موسيت " إلي بعض مزايا الرياضة حيث اعتبرها وسيلة :

_ استرجاع التمتع بالجسد دون صراعات مع الراشدين و الاهتمام به دون أي حجل تؤذي إلي المرح الجسمي و الراحة.

إعطاء قيمة للجسم و عدم استعماله كآلة فقط بل إعطائه قصديه خاصة **finalité** تساعد على اجتياز سن

مطلع الفترة ((80).)most _ 1982 _ p

1-6-2/ الوظيفة النفسية :

إن الممارسة الرياضية أهمية كبيرة على التوازن النفسي و قد أشار " بوي " إلى ذلك حيث يقول الرياضة تظهر في مجملها كنسق واسع لترقية الأنا، فهي تحقق في أعماقها نشاطا نفسيا أكثر من النشاط البدني

((baut.1969-ps3)).

تكمّن مهمة الرياضة في تحضير الفرد نفسيا حتى يتوافق مع المجتمع لبناء شخصية سوية كاملة، و تسمح له بتحقيق ذاته، و الشعور بالحياة أنّها بالنسبة لعدد كبير من الناس وسيلة للتعبير الذي لا يمكن تحقيقه نحو قيم و أشخاص، كذا إعطاء تصورات للنفس و بناء تجربة ذات معنى أين تجري فيها أمور عديدة و أحداث متنوعة. نستخلص من هذا الغرض أنّ الممارسة الرياضية تمكن الفرد أن تكون عبارة عن تأديب الغريزة العدوانية و إشباعها، أما القيم التي ترتبط بهذه الوظيفة فهي الرشاقة، الشجاعة، المجازفة و التحكم في الموقف

((baut.1962-p447).)

(و من هنا يبرز لنا دور الرياضة المتحكم في السلوكات المكبوتة في أعماق القرد، هذا الأخير يتعرض إلى إحباطات مختلفة تدفعه إلى البحث عن وسيلة تمنح له الرضا و الاطمئنان) لذا يمكن اعتبار الرياضة وسيلة تعويضية أحسن من غير الممارس لأي نشاط كما تتجلى مزايا النشاط الرياضي في استراحة و تنفيس التلميذ من التحصيل الدراسي و المؤثرات الأخرى إلى ميدان اللعب و النشاط الحركي فيرتاح بذلك و يجدد نشاطه و يستريح فكره .

يقول الإمام الغزالي في مثل هذا ... و ينبغي أن يؤذن له أي الطفل بعد الانصراف من الكتاب أن يلعب لعبا جميلا، يستريح إليه من التعب المكتب فإن منع الطفل من اللعب و إرهاقه إلى التعلم دائما يميّت قلبه و يبطل ذكائه ينغص عليه العيش.

1-6-3/الوظيفة الاجتماعية:

إن النشاط الرياضي يحمل طابعا اجتماعيا و هو وثيق الصلة بالتنافس، كون الرياضة تؤثر على السلوك الفرد و تنمى إمكانية موافقة البيئة الاجتماعية و تغرس فيه صفات مرغوب فيها كالروح الرياضية و التعاون في حل المشكلات العامة و احترام حقوق الآخرين و تقبل المسؤولية عند السلوك الشخصي الذي تتأثر به الجماعة و غير ذلك من أشكال السلوك الاجتماعي فيكون بذلك التأثير متبادلا بين الفرد و محيطه و هذا يعني قمة التوافق الاجتماعي لأن " الكل عبارة عن عمل متبادل فالتوافق الذي يجب أن يحققه الشاب يشترط وجوب التكيف مع المجتمع الذي مازال لم يعرفه جيدا، كما يشترط عليه الاتفاق مع اناه الذي يكتشفه من خلال التغيرات ((zazzo.1982-p05.)

كما أن المشاركة في الجماعة تعد أحسن تدريب لمختلف أشكال الحياة الاجتماعية و هذا ما أكده " يارلريا" على أهمية الرياضة الجماعية حين يقول:

... "عندما يمارس الشاب كرة اليد مثلا يكون وسط حالة ليست بالجامدة لكنها حية و مترددة إلى ملاءمة، و لا يتحرك في عالم مادي و لكنه في عالم بشري إنساني ((j-leif-1980.p144.)

و يمكن اعتبار الرياضة من بين أحسن الطرق للاندماج الاجتماعي، و تعد من القنوات التي يتقبلها المجتمع كوسيلة للتنفس و إعلاء الدوافع العدوانية اذ تسمح بالتخفيف من الاضطرابات و الصراعات و تعمل على تحقيق التوافق الشخصي و الاجتماعي.

7-1 الدوافع المرتبطة بالدوافع الرياضية:

إن الدوافع المرتبطة بالنشاط تتميز بالطابع المركب نظرا لتعدد أنواع الأنشطة الرياضية و مجالاتها، و من الأهمية القصوى معرفة المربي لأهم الدوافع التي تحفز الفرد على ممارسة الأنشطة الرياضية المختلفة، و أهمية ذلك بالنسبة للفرد الرياضي أو بالنسبة للمجتمع الذي يعيش فيه و يقسم روديك rodic أهم الدوافع المرتبطة بالنشاط

إلى:

1-7-1/ الدوافع المباشرة للنشاط البدني الرياضي:

__الإحساس بالرضا و الإشباع كنتيجة للنشاط الرياضي.

__المتعة الجمالية بسبب رشاقة و جمال و مهارة الحركات الرياضية.

__الشعور بالارتياح كنتيجة للتغلب على التدريبات البدنية التي تتميز بصعوبتها أو التي تتطلب المزيد من

الشجاعة و القوة و الإرادة.

__الاشتراك في المنافسات الرياضية التي تعتبر ركنا هاما من أركان النشاط الرياضي و ما يرتبط من خبرات

انفعالية متعددة.

__تسجيل الأرقام و البطولات و إثبات التفوق و إحراز الفوز.

1-7-2/ الدوافع الغير المباشرة للنشاط البدني الرياضي:

__محاولة اكتساب الصحة و اللياقة البدنية عن طريق ممارسة النشاط الرياضي حيث تكسب الفرد الصحة و

تجعله قويا.

__ممارسة النشاط الرياضي لإسهامه في رفع مستوى قدرة الفرد على العمل و الإنتاج لأنه يسهم في زيادة قدرة

الفرد على أداء عمله و رفع مستوى إنتاجه في العمل.

-الاحساس بضرورة ممارسة النشاط الرياضي لضرورة حضور حصص التربية الرياضية بالمدرسة نظرا لأنها

اجبارية تدخل ضمن الجدول الدراسي.

-الوعي بالدور الاجتماعي الذي تقوم به الرياضة، إذ يرى الفرد أنه يريد أن يكون رياضيا يشترك في الأندية و

الفرق الرياضية و يشعر بالانتماء إلى جامعة معينة و تمثيلها رياضيا ((سعد جلال-1986-ص188)).

الخاتمة

تعتبر النشاطات الرياضية من بين الفرص الهامة لإشباع مختلف الحاجات التي يتطلبها نمو الشباب الذي يمر بمرحلة صراعات داخلية مختلفة نتيجة الخوف، القلق، الخجل و غيرها، تجعله يبحث عن وسيلة أو مخرج يجنبه هذا المأزق، هذا ما يجده في اتجاهه نحو الممارسة الرياضية بصورة عامة حيث أنه ينظر إلى الرياضة على أنها فرصة سانحة لتفريغ الطاقات الكامنة بأحسن صورة.

ان الرياضة هي ضرورة حتمية للشباب كونها تحسن الصورة للجسم و المظهر البدني هذا ما يمكن المراهق من إبراز شجاعته و قوته و رجولته، كما يكمن فضل الممارسة الرياضية في توطيد الروابط بين الشباب و محيطه حيث أنها تسمح له بالاندماج في جماعة تناسب سنه و هويته و كذا التوافق الاجتماعي ثم أن الرياضة و ممارستها يمكن اعتبارها على انها من بين أحسن الوسائل التي تساهم في خلق التوازن و الهدوء النفسي خلال مرحلة المراهقة.

تمهيد:

قد بدأ الاهتمام بالرضا الوظيفي مع بداية القرن العشرين إذا يشير كثير من الباحثين إلى أن العقود الثلاثة الأولى هي البداية بالرغم من تعدد الدراسات التي تناولت الرضا الوظيفي إلا أنه مازال هناك اختلاف حول تحديد تعريف أو مفهوم واضح و محدد للمصطلح و السبب يرجع إلى ارتباطه بمشاعر الفرد التي غالبا يصعب تفسيرها لأنها متغيرة بتغير مشاعر الأفراد في المواقف المختلفة، حيث إن النفس البشرية تميل للعمل فما دام هناك شخص يعمل فهو إما أن يكون راضيا عن عمله أو إما أن يكون غير راض عن هذا العمل، و في هذا الفصل تم التطرق إلى التعريف الخاصة للرضا الوظيفي و التحدث عن أهميته كما تطرقت إلى الأسباب الداعية للاهتمام بالرضا الوظيفي، و كذلك التداخل بين الرضا الوظيفي و السلوك الإنساني.

2-1 الرضا الوظيفي :

يعتبر موضوع الرضا الوظيفي (job satisfaction) هو أحد المواضيع الادارية العامة اللازمة للنجاح في مختلف الميادين.

2-2 مفهوم الرضا الوظيفي:

الرضا الوظيفي مصطلح علم النفس هو ما يتضح من بعض المتغيرات المتعددة التي لها علاقة بالرضا الوظيفي و مفهومه و هي متغيرات متنوعة، كما أن مفهوم الرضا الوظيفي لا يدل عليه تعريف بذاته فهو متعدد المعاني. و قد تعددت تعريفات الرضا الوظيفي و ذلك لاختلاف المداخل التي تناول بها العلماء المختلفون و الباحثون مفهوم الرضا الوظيفي و هناك العديد من المحاولات التي بذلت لتحديد معنى محدد للرضا الوظيفي و على سبيل المثال ان الرضا الوظيفي هو الشعور النفسي بالقناعة و الارتياح و السعادة لاشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات مع العمل نفسه و بيئة العمل، مع الثقة و الولاء و الانتماء للعمل و مع العوامل و المؤثرات البيئية الداخلية و الخارجية ذات العلاقة و في تعريف اخر يشير بلوك الى ان الرضا الوظيفي هو اتجاه يعتبر محطة للعديد من الخبرات المحبوبة و غير المحبوبة المرتبطة بالعمل الوظيفي و يكشف عن نفسه بتقدير الفرد للعمل و إدارته. و يعرف الرضا الوظيفي بأنه يمثل لمجموعة العوامل ذات العلة و العمل الوظيفي و التي تقاس اساسا بقبول الفرد ذلك العمل بارتياح و رضا النفس و فاعلية بالإنتاج نتيجة للشعور الوجداني الذي يمكن الفرد من القيام بعمله دون ملل أو ضيق (جمال محمد مرسي. 2003-ص21).

كما يعرف الرضا الوظيفي بأنه شعور الفرد بالسعادة و الارتياح أثناء أدائه لعمله و يتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله و مقدار ما يحصل عليه فعلا في هذا العمل و أن الرضا الوظيفي يتمثل في المكونات التي تدفع الفرد للعمل و الإنتاج

و يعرف الرضا الوظيفي بأنه عبارة عن مشاعر العاملين تجاه أعمالهم و أنه ينتج عن إدراكهم لما تقدمه الوظيفة لهم و بما ينبغي أن يحصلوا عليه من وظائفهم كما أنه محصلة للاتجاهات الخاصة نحو مختلف العناصر المتعلقة بالعمل و المتمثلة بسياسة الإدارة في تنظيم العمل و مزاياه الأمان بالعمل و مسؤوليات العمل و إنجازها و

الاعتراف و التقدير (محمد عبد الغني. 2001ص110).

2-3 أهمية الرضا الوظيفي:

يعتبر الرضا الوظيفي احد الموضوعات التي حظيت باهتمام الكثير من علماء النفس و ذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في العمل و بالتالي من الأهمية بمكان ان يبحثوا عن الرضا الوظيفي و دوره في حياتهم الشخصية و المهنية، كما أن هناك وجهة نظر مفادها ان الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى زيادة الإنتاجية و يترتب عليه الفائدة بالنسبة للمؤسسات و العاملين مما زاد من أهمية دراسة هذا الموضوع.

و بالتالي كثرت البحوث و الدراسات في مجال علم النفس الإداري حول موضوع الرضا الوظيفي و كشفت بعض نتائج البحوث النقاب عن أن الأفراد الراضين و هم أقل عرضة للقلق النفسي و أكثر تقديرا للذات و اكبر قدرة على التكيف الاجتماعي و يؤكد البعض إلى أن هناك علاقة وثيقة بين الرضا عن الحياة و الرضا الوظيفي أي بمعنى أن الراضين وظيفيا راضين عن حياتهم و العكس صحيح ((جمال مرسي. 2003-ص50) .)

و من المسلم به أن لرضا الأفراد أهمية كبيرة حيث يعتبر في الأغلب مقياس لمدى فعالية الأداء، إذ كان رضا الأفراد الكلي مرتفعا فإن سيؤدي إلى نتائج مرغوب فيها تضاهي تلك التي تنويها المنظمة عندما تقوم برفع أجور عمالها أو بتطبيق برنامج المكافآت التشجيعية أو نظام الخدمات، و من ناحية أخرى فإن عدم الرضا يسهم في التغيب عن العمل و إلى كثرة حوادث العمل و التأخر عنه و ترك العاملين.

المؤسسات التي يعملون بها و الانتقال إلى مؤسسات أخرى و يؤدي إلى تفاقم المشكلات العمالية و زيادة شكاي العمال من أوضاع العمل و توجيههم لإنشاء اتحادات عمالية للدفاع عن مصالحهم كما أنه يتولد عن

عدم الرضا مناخ تنظيمي غير صحي ((هشام. 1994-ص345.))

و قد ذكر أن يصعب تحقيق مستوى إنتاج رفيع على مدى طويل من الزمن في ظل عدم الرضا، كما أشار إلى أن الجمع بين زيادة الإنتاج و عدم الرضا في آن واحد لا بد أن يؤدي إلى تسرب العناصر الرفيعة المستوى إضافة

إلى تديني مستوى منتجاها، ومن ثم فإن ثمة نوعا من الاتفاق بأن من أوضح الدلالات على تديني ظروف العمل يتمثل في انخفاض مستوى الرضا لدى العاملين (محمد عبد الغنى. 2001-ص190).

4-2 الأسباب الداعية إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي:

- إن ارتفاع درجة الرضا الوظيفي يؤدي إلى انخفاض نسبة غياب الموظفين.
- إن ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي يؤدي إلى ارتفاع مستوى الطموح لدى الموظفين في المؤسسات المختلفة.
- إن الأفراد ذوي درجات الرضا الوظيفي المرتفع يكونون أكثر رضا عن الوقت فراغهم و خاصة مع عائلاتهم و كذلك رضا عن الحياة بصفة عامة.
- إن الموظفين أكثر رضا عن عملهم يكونون أقل عرضة لحوادث العمل.
- هناك علاقة وثيقة ما بين الرضا الوظيفي و الإنتاج في العمل فكلما كان هناك درجة عالية من الرضا أدى ذلك غالى زيادة الإنتاج.

4-5 خصائص الرضا الوظيفي:

أشار الكثير من الباحثين في ميدان الرضا الوظيفي إلى تعدد التعريفات و تباينها حول الرضا الوظيفي و ذلك لاختلاف وجهات النظر بين العلماء الذين تختلف مداخلهم و أرضياتهم التي يقفون عليها.

1-5-2 النظر إلى الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي:

غالبا ما ينظر إلى أن الرضا الوظيفي على أنه موضوع فردي فإن ما يمكن أن يكون رضا لشخص قد يكون عدم رضا لشخص آخر فالإنسان مخلوق معقد لديه حاجات و دوافع متعددة و مختلفة من وقت لآخر و قد انعكس هذا كله على تنوع طرق القياس المستخدم

2-5-2/ الرضا الوظيفي يتعلق بالعديد من الجوانب المتداخلة للسلوك الإنسان:

نظرا لتعدد و تعقيد و تداخل جوانب السلوك الإنسان تتباين أنماطه من موقف لأخر و من دراسة لأخرى، و بالتالي تظهر نتائج متناقضة و متضاربة للدراسات التي تناولت الرضا لأنها تصور الظروف المتباينة التي أجريت في ظلها تلك الدراسات .

2-5-3/ الرضا الوظيفي حالة من القناعة و القبول :

يتميز الرضا الوظيفي بأنه حالة من القناعة و القبول ناشئة عن تفاعل الفرد مع العمل نفسه و مع بيئة العمل و عن إشباع الحاجات و الرغبات و الطموحات و يؤدي هذا الشعور بالثقة في العمل و الولاء و الانتماء له و زيادة الفعالية في الأداء و الإنتاج لتحقيق أهداف العمل و غاياته .

2-5-4/ للرضا عن العمل ارتباط بسياق تنظيم العمل و النظام الاجتماعي:

حيث يعد الرضا الوظيفي محصلة العديد من الخبرات المحبوبة و الغير محبوبة المرتبطة بالعمل فيكشف عن نفسه في تقدير الفرد للعمل و إدارته و يستند هذا التقدير بدرجة كبيرة على النجاح الشخص أو الفشل في تحقيق الأهداف الشخصية و على الأسلوب التي يقدمها للعمل و إدارة العمل في سبيل الوصول إلى هذه الغايات.

2-6/ عوامل الرضا الوظيفي الخاصة بالفرد:

2-6-1/ حاجات الفرد:

حيث لكل فرد حاجات تختلف عن الآخرين في نوعها و درجة إشباعها و هذه الحاجات تشبع من خلال العمل و كما توفر الإشباع المناسب توفر في مقابلة الرضا المناسب.

أ- اتفاق العمل مع قيم الفرد : توجد لذا الأفراد العديد من القيم و التي يمكن تحقيقها في نطاق العمل و بقدر تحقيقها يرتفع الرضا الوظيفي و من هذه القيم القيادة و إتقان العمل و الإبداع.

ب- الشعور باحترام الذات : فهو من الأشياء التي يسع الإنسان إلى تحقيقها في أكثر من مجال و من مجالات تحقيقها المهمة مجال العمل سواء كان ذلك عن طريق المركز الذي يشغله أو طبيعة الوظيفة و مكانتها و معرفة أفراد المجتمع لقيمة هذه المكانة و لمكانة الدائرة في المجتمع، و بالتالي يمكن أن يتم إشباع لهذه الحاجة (الشعور باحترام الذات) من خلال المركز الوظيفي أو الاجتماعي للدائرة مما يؤدي إلى الإحساس بالرضا.

ت- خصائص شخصية الفرد و ظروفه : و التي تتمثل في إدراكه و شخصيته و قدراته و استعداداته و طموحه و ذكائه و مدى ولائه و انتمائه للدائرة و عمره الزمني و تجاربه و دخله الشهري و مدى ما تلعبه هذه الخصائص في إنجاز الفرد للعمل و القيام بمسؤولياته الوظيفية أي انعكاسها الإيجابي عن الرضا

2-6-2/ محتوى الوظيفة :

من العوامل التي تلعب دورا هاما في تحديد الرضا الوظيفي محتوى الوظيفة نفسها من حيث نوعها و مهامها و النسق الذي تسير عليه، فبعض الأعمال تحتاج إلى الدقة و سرعة التنفيذ فربما يكون مستوى الرضا فيها منخفض مقارنة بالأعمال التي يمكن للعامل أن يقوم فيها بمهام متعددة و يوجد فيها إثراء وظيفي و تمكنه من الأداء بطريقة فيها قدراته و إمكانياته و خبراته و أبدعته، و كل ذلك ينعكس في شكل رضا وظيفي عالي.

2-6-3/عوامل خاصة بالأداء:

يتحقق الرضا عن العمل نتيجة لإدراك الفرد للعوامل التالية بالنسبة للأداء:

أ-ارتباط الأداء بالمكافآت و حوافز العمل و شعور الفرد بان قدراته تساعد على تحقيق الأداء المطلوب بما يتلاءم مع الأهداف المحددة.

ب — إدراك الفرد بان حوافز و مكافآت العمل ذات أهمية و قيمة بالنسبة له و إدراكهم بالعدالة في التوزيع بالنسبة للفوائد و مكافآت العمل أي أن يتناسب مع ما يقدمه من عمل للدائرة بالنسبة للآخرين

2-6-4/مستوى الانجاز الذي يحققه الفرد:

و هو مدى ما يترتب على الجهد الذي يبذله الفرد من خلال أدائه لعمله و النتائج التي يتوصل إليها كالرضا و الإنتاجية و التسيب الوظيفي و دورات العمل، فبعض الأفراد قد لا يكتفي بأداء العمل فقط و لكن قد يكون لديه رغبة في انجاز أعمال تتفق مع أهداف معينة فكلما كانت درجة الطموح مساوية أو قريبة من الأهداف التي تم تحقيقها كلما كان الرضا بصورة جيدة و اكبر.

2-6-5/العوامل التنظيمية:

و تشمل الأنظمة و الإجراءات و الرواتب و الحوافز المادية و المعنوية و نوع القيادة و الأساليب اتخاذ القرار و الإشراف و الرقابة و العلاقات بين زملاء و علاقة ذلك ببيئة و ظروف و نوع العمل و قد أكدت الدراسات و الأبحاث أن الدخل المالي إذا كان مناسباً للفرد قد يحقق درجة عالية من الرضا و كذلك مركز الفرد التنظيمي ذلك المركز الذي يتيح له النمو و يوجد فيه فرص للترقي بالإضافة إلى نمط الإشراف السائد و درجة الرقابة التي تفرد على أوجه النشاط التي يمارسها الفرد.

2-7/عناصر الرضا الوظيفي:

2-7-1/ الرضا عن الوظيفة و يتضمن:

- إتاحة فرصة لإبراز مهارة الفرد و قدراته
- إتاحة فرصة للمبادرات و الابتكار
- توفير نظام الإشراف العام، و ليس الإشراف المباشر، مما يزيد من خبرات العاملين.
- تتيح الوظيفة الفرصة للمكانة الاجتماعية المناسبة.

2-7-2/ الرضا عن الأجر و يتضمن:

- تناسب الأجر مع العمل.
- تناسب الأجر مع تكلفة المعيشة .
- إتباع سياسة المكافآت الحافزة و المتكررة .
- تفضيل الحوافز الجماعية عن الحوافز الفردية.

2-7-3/ الرضا عن النمو و الارتقاء الوظيفي، و يتضمن :

- وجود سياسة واضحة لتخطيط المستقبل الوظيفي .
- نمو الوظيفة التي يشغلها الموظف .
- توفر التأهيل المناسب للعاملين.

2-8/ العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء:

اختلفت وجهات النظر في إيجاد العلاقة بين الرضا الوظيفي و الأداء و من أهمها :

2-8-1/ الرضا و الأداء:

أي أن توفير الرضا لدى العاملين يؤدي إلى أداء مرتفع، فهناك علاقة فردية بين الطرفين الأول مستقيل و هو الرضا، و الثاني تابع، و هو الأداء، و كلما زادت درجات الرضا، كلما ارتفعت معدلات الأداء.

2-8-2/ الأداء و الرضا:

و يعنى أن الرضا ما هو إلا تابع لمتغير مستقل، و هو الأداء على الأساس أن الأداء الجيد للموظف، و ما يعقبه من مكافآت يؤدي إلى زيادة قدرته على إشباع حاجاته و بالتالي زيادة درجة رضاء و في هذا الصدد توجد ثلاث اتجاهات، الاتجاه الأول يؤكد أن الرضا الوظيفي يؤدي إلى زيادة الإنتاجية، و الاتجاه الثاني يرى أنه لا توجد علاقة بين الرضا عن العمل و الأداء، و الاتجاه الثالث يؤكد أن الرضا عن العمل هو نتيجة حصول العامل على مكافآت عادلة و هذه المكافآت العادلة نتيجة ربطها بضرورة القيام بأداء معين أ-هذا الاتجاه ظهر نتيجة تجارب و أبحاث "هوثورن" في الثلاثينيات حيث تم التركيز على العلاقات الإنسانية و زاد الاهتمام بالعاملين من خلال سماع شكواهم و حل مشكلاتهم و إشباع حاجاتهم ، و ثم تشجيع العاملين للمشاركة في الإدارة ، و كان الهدف من ذلك هو رفع روحهم المعنوية و التي بدورها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية و قد أظهرت نتائج التجارب أن الإنتاجية ارتفعت و أن العوامل التي تم إدخالها في العمل أدت إلى زيادة الدافعية للعمل، و هذه العلاقة البيئية بين الرضا و العمل، و الأداء التي أسهمت بها مدرسة العلاقات الإنسانية قدمت أساليب متعددة للعلاقات الإنسانية بهدف زيادة الرضا الوظيفي لدى العاملين و هذه الأساليب مثل المشاركة في الإدارة و الإشراف المتساهل و النصح و الإرشاد.

ب- فيؤكد أنه لا توجد علاقة مباشرة بين الرضا و الأداء حيث أكدت نتائج بعض الأبحاث في الخمسينيات و الستينيات أن تمت حالات و مواقف يكون فيها العاملون على درجة كبيرة من الروح المعنوية غير أنهم يكونوا اقل إنتاجا كما ظهرت مواقف عكس ذلك حيث يكون العاملون على درجة منخفضة من الروح المعنوية غير أن إنتاجيتهم تكون عالية و أكدت أنه يمكن زيادة إنتاجية الفرد بالضغط أو استخدام الأسلوب الدكتاتوري بالإدارة و بذلك يكون الإنتاج مرتفع و الرضا الوظيفي متدني

و عموما عندما يكون الموظف غير راض عن عمله فإن ذلك ينعكس على سلوكه فيقل التزامه بالعمل الذي يؤديه و ينتج عن ذلك انسحاب الموظف من عمله نفسيا من خلال شروذ الذهني و الاستغراق في أحلام اليقظة أو ينسحب جسميا من خلال التأخر عن العمل و الخروج مبكرا أو تمديد أوقات الاستراحات و الغيابات و تعطيل العمل و قد يصل سلوك الموظف غير الراضي إلى محاولة الانتقام

ج- تأثير معظم الحوافز على الرضا الوظيفي، و لما للرضا الوظيفي من أهمية و تنمية و تطوير أداء العاملين و الارتقاء بسلوكياتهم فضلا عن انعكاساته الايجابية الأخرى، فكل ذلك دعا للاهتمام بالرضا الوظيفي كأحد موضوع التي شغلت أدهان العلماء و المفكرين في مجال علم النفس و الإدارة و هكذا الاهتمام يعود إلى أن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في تنقل الوظائف، و بالتالي من الأهمية يمكن بالنسبة لهؤلاء أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي و دوره في حياتهم الشخصية و المهنية فضلا عن أن زيادة الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية مما يعود بالنفع للدائرة.

كما أن دراسة الرضا تسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الايجابية و تعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية و خصوصا في مجال عمل الدائرة الذي يتطلب رضا الموظف و قناعته حتى يعزز لديه الولاء و الانتماء و الشعور بالمسؤولية، كما يؤدي الرضا إلى الإبداع و العمل الخلاق و التجديد

خاتمة

موضوع الرضا الوظيفي يعد من المواضيع ذات الأهمية و موضع اهتمام من علماء النفس و الباحثين.
و أصبح محورا لعدد من الدراسات و البحوث العلمية، و تتجلى أهميته أيضا في تناول الجوانب الهامة في حياة الفرد و في سعيه إلى تسليط الضوء على مدى أهميته لدى المرأة العاملة، و من حيث علاقته بالممارسة الرياضية

تمهيد :

يشكل العمل محورا رئيسيا في حياة الإنسان البالغ رجلا كان أم امرأة و للعمل إشكالا متنوعا فهناك العمل العصبي و الفكري و العمل المنزلي و العمل خارج المنزل، و العمل في الأرض و في البحر و في الفضاء، و يمكننا القول أن العمل حاجة و استمداد في داخل الإنسان و انه يرتبط بجوهر الحياة نفسها فالحياة لا تستقيم بدون العمل بالنسبة للفرد و المجتمع على حد سواء و الايجابيات الأساسية بالنسبة للمرأة و الرجل.

إن الإنسان يحقق ذاته و شخصيته و وجوده من خلال العمل و هو يحس بالإنتاج و الإنجاز و الأهمية كما أن العمل يعطي صاحبه الاستقلال المادي، و يساهم في تنمية قدراته الشخصية و اغنائها من النواحي العملية و الفكرية و الاجتماعية و القيام بالعمل يشعر المرأة بالرضا و المرور و النجاح و في ذلك مكافأة هامة و تدعيم لقيمتها و ثقته بنفسها من النواحي النفسية و مما لا شك فيه أن العمل يجعل المرأة أكثر قوة و أكثر قيمة في مختلف النواحي الواقعية و المعوية و المرأة لا تبقى ذلك الكائن الضعيف ذا القدرات المحدودة و الذي لا حول له و لا قوة، و الحقيقة أن الإنسان بلا عمل يصيبه الخمول و الكسل و الضياع و القلق كما أنه لا ينمو و لا يعيش الحياة بشكل كامل .. و كأنه يعيش الحياة أقل من غيره .. و من المعروف في العلوم الطبية أن العضو الذي لا يعمل يصاب بالضمور و الضعف و هكذا الإنسان الذي لا يعمل، فلقد شاهد التاريخ البشري نماذج رائعة لما قدمته المرأة من إسهامات و إنجازات عظيمة اتجه مجتمعها و أسرتها، و أثبتت بجدارة أنها تستطيع أن تنزل إلى ميدان العمل مع القيام بواجباتها الأخرى كزوجة و كأم، و أن الظروف و العوامل الاقتصادية و الاجتماعية التي فرضها المجتمع هي من الأسباب و الدوافع الحقيقية التي أدت إلى خروج المرأة إلى ميدان العمل و ترك أولادها و منزلها و أفراد أسرتها لكي تعمل عملا تؤجر عليه.

3-1/ مفهوم المرأة العاملة:

اهتم الكثير من الباحثين بعرض مفهوم المرأة العاملة ووضع التعريف من وجهة نظر الباحث، فقد عرف " ادم 1982 المرأة العاملة" هي التي تعمل خارج المنزل و تحصل على اجر مالي مقابل عملها و تقوم في نفس الوقت بأدوارها الأخرى كزوجة و ا مالي جانب دورها كعاملة أو موظفة " (ادم،1982، صفحة 39) و عرفت (عبد حواء، 1974، صفحة 85) المرأة العاملة " بأنها المرأة المتعلمة و التي لديها من الأطفال اثنين فأكثر و يتراوح سنهم ما بين سنتين و ست سنوات و تعمل عملا حكوميا منتظما تتقاضى منه الأجر و تبعد عن منزلها و أطفالها مدة لا تقل عن سبع ساعات في اليوم "، و عرف (وحيد، 1967، صفحة 18) المرأة العاملة بأنها " المرأة التي تعمل خارج المنزل، تحصل على اجر مادي مقابل عملها و هي تقوم بدورين أساسيين في الحياة، دور ربة البيت و دور الموظفة، كما في حين عرفت العدوي المرأة العاملة " بأنها المرأة التي تؤدي عملها خارج المنزل و تؤجر عليه و هي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت و دور الموظفة مع مراعاة خروج النساء الأتي يعملن بأعمال تطوعية و أعمال يدوية، منزلية و قد أضاف هدية بعدا جديدا للتعريف عندما عرف المرأة العاملة " بأنها المرأة التي يتراوح عمرها ما بين العشرين و الخامسة و العشرين و التي حصلت على قسط من التعليم المتوسط أو الجامعي و التي يتوقع منها أن تخرج إلى العمل بعد إنهاء تعليمها و التي سوف تساهم في النهضة المجتمعية و تحمل مسؤولية الإنفاق على نفسها " ((وحيد، 1967 ، صفحة 67)) كما عرفت ((عبد الجواد، 1974 ، صفحة 15))مهنة الأم بأنها هي " المهنة التي تزاولها الأم و تقضي فيها المدة التي تكون بعيدة عن منزلها و أطفالها " و قد عرفه ((وحيد، 1967 ، صفحة 75)) بأنه العمل الذي يتطلب من المرأة الخروج من بيتها و هو ما يعكسه هذا العمل من موقفها في عدة قضايا كمساواتها بالرجل من حيث الفترات و الإمكانيات و القدرة على العمل و أيضا موقفها من دورها التقليدي و موقفها من استقلالها الاقتصادي"

يتضح من خلال العرض السابق أن المرأة العاملة تؤدي أكثر من دور في حياتها اليومية فهي الزوجة و العاملة في ميدان العمل كما و ربة المنزل و القائمة بأعماله، أضافه إلى دورها الأساسي و الرئيسي في تربية و إنجاب الأطفال و هذا يتطلب منها بذل المزيد من الجهد العقلي و الجسدي لتستطيع التوفيق بين هذه المهام المتعددة مع المحافظة على اتزانها النفسي و الانفعالي.

2/3-عمل المرأة في الإسلام:

إن قضايا المرأة تشغل حيزا عظيما من مصادر إسلامنا : من القرآن الكريم آيات كثيرة في سور كثيرة من القرآن حتى سميت سورتان جليلتان باسمهن : سورة النساء الكبرى رابعة سور القرآن المعروفة بسورة النساء و سورة النساء الصغرى التي تعرف أيضا باسم سورة الطلاق كما انه تعالى عرض النساء بخاصة في سورة كثيرة من القرآن بمساحات واسعة كما في سورة البقرة و آل عمران و المائدة و من الحديث أحاديث كثيرة تخص المرأة بالخطاب و البيان الديني (عتر ، 1976 ، صفحة 34)

المرأة نصف المجتمع و شريكة الرجل في تعمير الأرض و تحقيق التنمية و بها تستمر الحياة و تستقيم و يرق المجتمع و ترفرف عليه رايات العدل و الخير و قد احتفظ الإسلام للمرأة بكامل حقوقها المدنية و أهليتها في محل الالتزامات و إجراء مختلف العقود من البيع و الشراء و رهن و هبة و وصية و ما إلى تلك ... و إذا كانت الوظيفة الأساسية للمرأة التي هيأها الله لها بدنيا و نفسيا أن تكون سيدة الأعمال داخل بيتها بتربية الأجيال و تدبير المنزل و بناء الأسرة الصالحة فان هذا لا يعني أن عمل المرأة خارج بيتها محرم شرعا فليس لأحد أن يرغم شيئا بغير نص شرعي صحيح الثبوت صريح الدلالة فالأصل في الأشياء و التصرفات العادية الإباحة حيث أن المرأة تعتبر عنصرا أساسيا في المجتمع فهي في الأساس العنصر الإنتاجي الذي يعطى المجتمع كافة احتياجاته من المواد البشرية، فالمرأة هي التي تعتني بشؤون أبنائها و ترعاهم و تغرس فيهم القيم و تربيهم التربية الصالحة حتى يكون خير مورد للمجتمع، و هي عبارة عن طاقة بشرية ضخمة في المجتمع و لا شك أن تعبئة قوامها و سامتها

الفعالة في مختلف جوانب التنمية سوف يساعد على دفع عجلة التقدم بالمجتمع، و بما أن المرأة تمثل نصف المجتمع
فذلك فان في عملها فائدة للمجتمع، فمنذ ظهور الإسلام تمتعت المرأة بحقوق عديدة لم تكن تتمتع بها في
العصور السابقة حيث لم يكن لها الحق بالمطالبة فيها فنجدها أخذت مكانة مرموقة لا تقل أهمية عن مكانة
الرجل و لعبت دورا مهما في بناء مجتمع المسلم و تأسيسه و وجدت كل التأييد من الرسول صلى الله عليه و
سلم و أصحابه و نرى أن الإسلام قد ساوى بين الرجل و المرأة في معظم الحقوق و الواجبات فمنحها حق
التعلم فكانت بمثابة الطالبة تدرس العلوم الدينية و الدنيوية بالإضافة إلى كونها معلمة تمارس مهنة التدريس و
تتلمذ أفضل الرجال و سمح لها بالمشاركة في الحروب الإسلامية و أحيانا القتال، بالإضافة إلى كونها الزوجة
الراغبة في بيت زوجها المسئولة عن توفير الراحة و الأمن و الاطمئنان لزوجها و أولادها و لهذا نجد أن الإسلام
قد رفع من شأن المرأة و حفظ قيمتها ((عتر، 1976، صفحة 178))

فإذا عدنا إلى عصر صدر الإسلام لترى كيف كانت المرأة في ذلك الوقت نجد انه كان لها دور أساسي إلى
جانب الرجل في هوض المجتمع و صلاحه و هدمه فلقد أعطاه لين الإسلام الحق في العمل، ذلك لأنه دين يرفع
من قيمة الإنسان ليستثمر و يستفيد من كل ما سخره الله له في الأرض و ليستفيد من طاقاته، فلقد أباح
الإسلام للمرأة أن تعمل في الأعمال التي تناسب مع قدرتها و كفاءتها و الأمثلة على ذلك كثيرة ((مرسى،
1999، صفحة 232))

و قد عرف التاريخ الإسلامي عند عهد النبوة نماذج لנסاء عاملات جمعوا بين الدنيا و الآخرة و نجحوا في
إدارة إعمالهم و إدارة بيوتهم يزاولن التجارة و يصنعن السلع و يزرعن الأرض و يتعلمن العلم و يخرجن
مجاهدات يداوى الجرحى حيث تعد السيدة خديجة أول سيدة أعمال في تاريخ الإسلام و قد ضارب رسول الله
عليه الصلاة و السلام. بما لها و كانت مستوردة و مصدره للبضائع على المستوى الدولي فكانت قوافلها تمتد بين
اليمن و الشام مكانا ة بين الصيف و الشتاء زمانا ((مرسى، 1999، صفحة 322))

و لقد كانت النساء كذلك يعملن في مجال التمريض و مداواة الجرحى و توصيل الماء و الطعام إلى المجاهدين، كما كانت المرأة تعمل مثلها مثل الرجل و لقد حدث هذا في عهد رسول الله صلى الله عليه و سلم حيث قد خرجت زوجاته معه في غزواته و منهن أم سلمة في غزوة خيبر و فتح مكة، و ميمونة في فتح مكة، و عائشة مع أم سلمة في غزوة بني المصطلق رضي الله عنهن أجمعين، و كذلك كانت فاطمة رضي الله عنها مع أبيها رسول الله صلى الله عليه و سلم في غزوة احد، و كذلك فعلت نساء المهاجرين الأنصار فكن يقدمن الخدمات و المساعدة للمجاهدين و منهن أم سليم و أم عطية " رفيذة" و كيف أن أمير المؤمنين عمر بن الخطاب رضي الله عنه ولي سيدة تدعى الشفاء أمر سوق المدينة و كانت امرأة تجيد الكتابة.

و لقد روى سلم في صحيحه عن أبي الزبير انه سمع جابر بن عبد الله يقول طلقت خالتي فخرجت تجد نخلها فزجرها رجل أن تخرج فاتت إلى النبي صلى الله عليه و سلم فقال " بلي فجد نخلك فانك عسى أن تصدقي أو

تفعلي معروفًا (صحيح مسلم 371)

و من هذا الحديث يظهر واضحاً أن الرسول صلى الله عليه و سلم حث المرأة على العمل و علل ذلك بالفائدة التي قد تجنيها من عملها و الخير الناتج عنه، مما يعكس واقع المرأة منذ فجر الإسلام و مشاركتها في تنمية مجتمعها،

فالإسلام أباح للمرأة العمل و لكن مع ضرورة الموازنة بين حقها في العمل و بين واجب الأمومة و الرعاية لبيتها و التي من وظيفتها الأساسية. بمعنى أن تعمل المرأة خارج المنزل و لكن ليس على حساب عملها و وظيفتها داخله فيجب أن يكون خروجها لضرورة و هذه الضرورة اجتماعية تتمثل في حقها في مشاركة الرجل في تنمية المجتمع لأن هناك مجالات نسائية لا يجوز للرجل أن يعمل فيها مثل تعليم النساء و تمريضهن و توليدهن و رعايتهن اجتماعياً فكلها أعمال لا بد للمرأة القيام بها و ذلك لمنع الاختلاط و على ذلك فإن المرأة يجب أن

تعمل في الأعمال التي تحتاج إليها النساء في المجتمع حيث توضح فاطمة عمر نصيف الشروط التي وضعها الإسلام لخروج المرأة للعمل و منها:

-أن لا يستغرق العمل وقتها و جهدها فيمنعها من أداء مهمتها الأساسية كأم و زوجة .

-أن لا يخرجها عن خصائصها و مقتضيات مهمتها الفطرية.

-أن تؤدي عملها في وقار و حشمة حتى تكون بعيدة عن مهاوي الفتنة و سوء الظن .

- أن تتجنب الاختلاط و الخلوة بالرجل الأجانب ((ادم، 1982 ، صفحة 117))

3-3/ أقسام عمل المرأة:

و بالنسبة لعمل المرأة فهو يقسم إلي نوعين هما :

— العمل داخل المنزل : أي أن عمل المرأة يكون ضمن أسرتها من حيث القيام بشؤون المنزل، و متطلباته، و تربية الأبناء، و العناية بالزوج، و كل ما يتطلب ذلك من رعاية شؤون الأسرة، و من الجدير بالذكر أن عمل المرأة في هذه الحالة يتم من دون اجر مادي.

— العمل خارج المنزل : و يقصد به العمل الذي تقوم به المرأة خارج المنزل و يكون بمقابل اجر تتقاضاه

نتيجة عملها خارج بيتها، حيث أن نسبة لا بأس بها من النساء يمارسن العملين معا، فهن يقمن بالعمل داخل المنزل و خارجه، و هذا هو سائد في معظم الحالات لذي المرأة العربية العاملة.

3-4/ العوامل المؤثرة في عمل المرأة:

هناك عدة عوامل تؤثر في عمل المرأة إيجابا و سلبا، و يمكن تقسيمها إلى عوامل اجتماعية و عوامل اقتصادية في النحو الآتي:

3-4-1/ العوامل الاجتماعية:

هناك عدة عوامل اجتماعية تؤثر في عمل المرأة من أهمها:

/-2-4-3 التعليم و التأهيل:

و لا شك في أن قاعدة التعليم اتسعت في الآونة الأخيرة لدى المجتمعات العربية و خاصة لدى الإناث مما أفسح المجال أمامهن للعمل خارج المنزل.

إن هن شأن تعليم المرأة و تأهيلها أن يفسح في المجال أمامها للعمل، حيث تتوفر أمامها فرص أكثر للعمل، فمعظم المهن تتطلب مستويات معينة من التعليم الأكاديمي، أو الفني، فانتشار المدارس و المعاهد الفنية و المتوسطة و جامعات قد سهل من تعليم الفتيات خاصة في ظل القوانين و التشريعات التي تشجع و تسهل تعليم الفتاة، و مع ذلك لا يغير ذلك قاعدة عامة تسري على جميع الفتيات المتعلقات، فان الكثير منهن يتزوجن في أوقات الدراسة و التأهيل و غالبا ما يخرجن من سوق العمل، بالإضافة إلى أن الوضع المادي الجيد للأسرة في بعض الحالات يجعل المرأة غير راغبة في العمل، كما أن هناك عوامل أخرى قد تؤثر في عدم دخول المرأة العمل.

/-3-4-3 نظرة المرأة إلى العمل :

و هي نظرة ترتبط بالواقع النفسي و الاجتماعي للمرأة، حيث أن كثيرا من النساء يفضلن عمد البيت و العناية بالأسرة، رغم توفر فرص العمل أمامهن، كما أن نظرة المرأة للعمل تتأثر بنظرة المجتمع لعملها بوجه عام، ففي المجتمع العربي يكون الرجل هو المسئول عن إعالة الأسرة، و بالتالي لا تكون المرأة مضطرة .للعمل إلا في ظروف استثنائية قاهرة، بالإضافة إلى أن توجيه التنشئة الاجتماعية و هي أن تعمل المرأة في البيت أولا، غير أن هذه النظرة أخده بالتغيير في السنوات الأخيرة في مجتمعنا الغني بالتحديد فأصبحت المرأة تبحث عن التعليم، و المشاركة في العمل و تجعله من أولويات تفكيرها سواء الفتاة التي مازالت غير متزوجة أو السيدة المتزوجة.

/-5-3 تأثير العمل على المرأة نفسيا:

لقد شهد التاريخ البشري نماذج رائعة لما قدمته المرأة من إسهامات و إنجازات عظيمة تجاه مجتمعها و أسرتها و أثبتت بجدارة أنها تستطيع أن تنزل إلى الميدان مع القيام بواجباتها الأخرى كزوجة و كأم و أن الظروف و العوامل الاقتصادية و الاجتماعية التي فرضها المجتمع هي من الأسباب و الدوافع الحقيقية التي أدت إلى خروج المرأة إلى ميدان العمل و ترك منزلها و أولادها و أفراد أسرتها لكي تعمل عملا تؤجر عليه (مرسى، 1999 ، صفحة 19))

و بالرغم من كل هذا فإنه ليس من السهل إنكار أن اشتراك المرأة في معركة العمل يؤثر تأثيرا شديدا في توازنها نفسيا، و قد تحقق أن نسبة كبيرة من النساء العاملات يعانين من الإرهاق الجسمي و توتر الأعصاب و قلق النفس و اضطرابها و ذلك نتيجة المسؤوليات الكبيرة التي تكلف بها و تتضاعف عليها بين البيت و العمل و الزوج و الولد حتى أن نسبة التدخين بين النساء العاملات فاقت نسبة الرجال في بعض البلاد المرأة المسلمة و المشاركة في تنمية المجتمع المسلم . (عتر، 1976 ، صفحة 53))

و قد تبين أن الضغوط النفسية تعد ظاهرة من ظواهر الحياة في عصرنا الحالي عصر التغير و التجديد، حيث إن المرأة العاملة تواجه الكثير من الحوادث الحياتية الهامة و الملحة و المتتابة و التي قد تسبب حالة من الإجهاد التراكمي الذي يجعلها أكثر عرضة للضغوط. كما أن استمرار هذه الحالة يحدث تدهورا بالناحية الصحية للمرأة حيث يفشل الجهاز المناعي للجسم و مقاومة الأمراض و نتيجة لذلك تبدأ مظاهر الضغوط في الظهور على شكل آلام في أنحاء مختلفة من الجسم و عدم القدرة على التركيز و تقل المشاركة في الحياة الاجتماعية و غيرها إضافة إلى أن الضغوط تجعلها تتأثر فسيولوجيا و نفسيا و سلوكيا لأن استمرار الضغوط بما يفوق قدرة المرأة و إمكاناتها يحدث تغيرات و تحولات كيميائية غير طبيعية داخل الجسم لأن المواجهة تتطلب تهيؤا و استعدادا من الجسم حيث يزداد إفراز الأدرينالين بالدم مما يؤدي إلى تنشيط الجسم و زيادة ردود الفعل

المستمرة، خاصة و أن الضغوط لا تأتي فجأة و إنما على مراحل و هي مرحلة الإنذار، مرحلة المقاومة، مرحلة الإتهامك. () كاميليا، 1984 ، صفحة 132))

و كيف لا و قد اقتضت حكمة الله عز و جل أن تختلف طبيعة المرأة عن طبيعة الرجل فطبيعة التكوين العضوي النفسي يختلف في المرأة عنه في الرجل و هذا ما أثبتته الطب الحديث و علم وظائف الأعضاء فلكل منهما رسالة في الحياة تليق به و بطبيعته و مؤهلاته فهناك أعمال مشتركة توافق فطرة و طبيعة الرجل و النساء و أعمال تختص بكل عنها على حدة. () عبد الجواد، 1974 ، صفحة 267))

إن المرأة العاملة نتيجة لأدائها لدورها المزدوج بكونها أم و زوجة و امرأة عاملة في نفس الوقت تعاني من ضغوط نفسية عديدة تجعلها دائما في حالة من التوتر و القلق النفسي مما له أكبر التأثير على حالتها العامة سواء من الناحية النفسية أو الجسدية. و من المعروف أن الإنسان أن تعرض للإجهاد الجسدي و احتلال الصحة الجسدية بشكل عام سوف يؤثر بشكل كبير على صحته النفسية و العكس . حيث أكدت جميع الدراسات السيكولوجية أن المرأة العاملة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية نتيجة خروجها إلى ميادين العمل رغم أنها خرجت للعمل بملء إرادتها في المقام الأول و لعل من ابرز هذه الاضطرابات:

1-5-3 الاكتئاب و الإحساس بالذنب:

تشعر المرأة العاملة بالاكتئاب و الإحساس بالذنب نتيجة ضغط بعض العوامل النفسية و الاجتماعية على شخصيتها فهي مشتتة الفكر ما بين عملها و ضرورة تأديته على أكمل وجه و ما بين أسرتها و أطفالها و منزلها و ضرورة القيام بواجباتها كاملة اتجاههم، إن هذه الحالة تجعلها فريسة التوتر النفسي المستمر الذي يهدد بناء شخصيتها فينعكس على سلوكياتها و تصرفاتها فهي مكتئبة و قانطة حيناً و هي عرضة للإحساس بالذنب حيناً آخر و يرافق هذه المشاعر بعض الأعراض الثانوية مثل فقدان الشهية و الأرق و البكاء المتكرر و إذا ما اشتدت حالة الاكتئاب تحولت إلى مرض . () الحولي، 1984 ، صفحة 178))

2/3-5-2/القلق و الخوف:

يتولد القلق عند المرأة العاملة نتيجة للعوامل التالية:

- إن للمرأة العاملة صلات اجتماعية لعل أبرزها الصلة الأسرية فهي مسئولة عن أطفالها و رعايتهم و هذا ناتج من دوافع الأمومة لديها و أن عدم قدرتها على إرضاء هذا الدافع بسبب طول الوقت الذي تقضيه في العمل على حساب الوقت المخصص لحياتها الاجتماعية فإنه سوف يولد لديها قلقا نفسيا دائما و اضطرابا عاطفيا يتجلى في صورة مخاوف متعددة.
- يتولد القلق و الخوف للمرأة العاملة عن طريق ظروف العمل نفسها و أنظمتها فهي بحاجة إلى التوافق مع أنظمة و ظروف العمل و إثبات قدراتها العملية في مجال العمل.
- تشعر المرأة العاملة بالقلق عن طريق شعورها بالنقص في أدائها لعملها نتيجة لكثرة غيابها و شعورها بعدم القدرة على العطاء نتيجة لانشغال تفكيرها بأبنائها شؤون منزلها الأمر الذي يجعلها قد تفكر بترك العمل أو التوقف المؤقت عنه.

3/3-5-3/الانفعال:

إن المرأة العاملة غالبا ما تكون تحت ضغط حالة من التوتر و الانفعال في كافة المجالات سواء في العمل أو البيت لتحملها المسؤولية كاملة و خاصة إذا ما كانت أما و لديها أطفال.

و تلعب الانفعالات دورا ضارا على الوظائف العقلية و على الجسم خاصة أمراض القلب و بعض حالات الإمساك و الإسهال المزمن و التهاب المفاصل الروماتزمي و تضخم الغدة الدرقية و كثيرا من حالات الصداع النصفي و الطفح الجلدي و البول السكري.

4/3-5-4/الصراع العاطفي و التأزم النفسي:

في جميع الحالات تكون المرأة العاملة المتزوجة نهباً للوسواس و المتاعب و عرضة للإرهاق العصبي حيث تنتابها الأوجاع و يلازمها الإرهاق، أما إذا كانت أم فهي دائمة التفكير مهمومة مشغولة البال و قلقه الخاطر تخاف على أطفالها أثناء غيابها عن المنزل لتواجدها في مقر عملها و تود التواجد في بيتها و بين أفراد أسرتها، و هكذا تقع المرأة العاملة فريسة للصراع العاطفي حيث تبدأ في الشعور بالكراهية لعملها الذي يمثل مصدر الإبعاد عن بيتها و أولادها بل و حتى المرأة العاملة التي لم ترزق بأطفال فهي دائمة التفكير في مسؤوليات البيت التي تنتظرها بعد عودتها من عملها و تشعر عندها بان حياتها تخللها التعاسة و الشقاء. ((عبد الجواد، 1974 ،

صفحة 234))

و يرى الباحث في انه و بلا شك أن المرأة قد انخرطت في ميدان العمل المتنوعة والضرورية داخل مجتمعنا، و العمل المنزل له أهمية الكبيرة و لا شك في ذلك — و لكن الحياة المعاصرة بتعقيداتها المختلفة و تطوراتها و متطلباتها قد ساهمت بتغيير الصورة .. و ظهرت العديد من الأعمال الضرورية و الأساسية و التي تتطلب العمل خارج المنزل مثل خدمات الطبية و التطبسية و المؤسسات الخاصة بشؤون المرأة المتنوعة و غير ذلك في حياة المدينة الحديثة. كما أن المرأة لم تنقطع عن العمل خارج المنزل بل استمرت فيه في البيئات القروية و المنحراوية و في أعمال الزراعة و تربية المواشي و الأعمال الإنتاجية الأخرى المساندة. و قد تغيرت أهمية الأعمال المنزلية مع تطور الأجهزة المنزلية و استعمال الكهرباء و التقنيات الرفاهية المتنوعة المستعملة في الغسيل و التنظيف و الطبخ.

كما أن تربية الأطفال و رعايتهم أصبح لها متطلبات و أشكالاً أكثر تعقيداً من حيث ضرورة الثقافة و التعليم في العملية التربوية، و في التغذية و الرعاية الصحية و غير ذلك. كما أن التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و مشكلات الحياة اليومية التي تواجه مجتمعاتنا قد ساهمت في زيادة المتطلبات الاستهلاكية و في زيادة النفقات و الضرورات المادية التي تواجه الأسرة، إضافة إلى ضرورات التنمية و التحديد .. و كل ذلك يؤدي

إلى الاهتمام المتزايد في عمل المرأة المنتج خارج المنزل و داخله، و كل ذلك مشروط التزامها بواجباتها اتجاه

زوجها و بيتها و أسرتها ((الحوالي، 1984، صفحة 202))

3-6/ المرأة العاملة و الرياضة :

نصت المادة 10 من الدستور تكفل الدولة حماية الأمومة و الطفولة و ترعى النشء و الشباب و توفر لهم الظروف المناسبة لتنمية ملكاتهم و من هذا المنطلق و لما للرياضة من فوائد متعددة في إكساب الصحة و تحسين اللياقة البدنية و التنمية الشخصية المتكاملة، اهتمت كليات التربية الرياضية بإقامة المؤتمرات العالمية للرياضة و قد اثبتت الدراسات العلمية وجود اختلافات بيولوجية بين الرجل و المرأة و لذلك مراعاة هذه الفروق عند اجتياز أنشطة الرياضة للمرأة كما اضافت الدراسات العلمية ان المرأة التي تتمتع بصحة جيدة لا تتأثر مطلقا للمشاركة في الجهود البدني حيث ان اجهزتها الداخلية لديها الوقاية الكافية لهذه الحركات و اوصت بضرورة اهتمام المرأة بلياقاتها البدنية عن طريق تدريب المنتظم في ممارسة الرياضة.

3-6-1/ أهمية ممارسة الرياضة للمرأة العاملة :

يعتمد العالم المتحضر على الصناعة اعتمادا كبيرا و تتسابق الدول في التصنيع المستحدث من الآلات الماكينات و الاختراعات الحديثة التي حلت محل الايدي العاملة و بالرغم من ازدهار عصر المكنية الصناعية إلا ان الآلة لا زالت عبدا للقوة البشرية و لازالت الايدي العاملة هي القوة الدافعة لعجلة الانتاج و من هذا المنطلق اتجهت انظار الدول الصناعية الى رفع كفاءة العامل البدنية و النفسية سعيا وراء زيادة الإنتاج إيمانا منها بأن إنتاج العامل يرتبط ارتباطا وثيقا بمستوى لياقته البدنية و النفسية.

3-6-1-1/ الأهمية البدنية:

يتزايد الاهتمام في العصر الحديث باللياقة البدنية كأحد الأسس الهامة التي تجب توفرها في المواطن الصالح المتكامل بدنيا اجتماعيا و عقليا حيث أن الرياضة تعتبر ضمن الأنشطة التي تمارس في الوقت الحر و أثناء الترويح فيجب أن توجه العناية بهذا الوقت لصالح تربية المواطن تربية شاملة.

و قد دلت الدراسة التي تمت بخصوص ممارسة المرأة للأنشطة الرياضية إلى أهمية الممارسة في رفع درجة كفاءة الأجهزة الحيوانية التي تنعكس على الصحة البدنية و النفسية على حد سواء و هذا بدوره ينعكس على الوظائف الطبيعية للمرأة كالحمل و الولادة و الطمث فالحمل عملية فسيولوجية عادية يمكن ان تتعرض لها السيدات بسرور لكنه يفرض على جميع أعضاء الجسم كثير من المتطلبات حيث يشير الشيخ الصادق (1969) الى ان الحمل يمثل إجهادا وظيفيا لجسم المرأة بما يسبب له من اتساع للخارج و هذا يزيد من احتياجاته للدم و الأكسجين في الدورة الدموية الأمر الذي يجعله يضطر إلى اللجوء الى الاحتياطي كما أن المرأة التي تبدأ الحمل بجسم سليم و تؤدي أعضائها لوظائف بطرق سليمة يمكنها أن تصمد أمام متطلبات الحمل حيث تزداد احتياجات المرأة أثناء الحمل من فيتامينات و الأملاح و خلافه لكي تعوض ما تفقده من هذه العناصر و إلا تعرضت صحة الأم لكثير من الأمراض و الأنيميا ((جنات 1987، صفحة 112)))

و من العوامل الهامة التي تؤثر على صحة المرأة أثناء الحمل هو السن حيث يعتبر السن واحد من أهم العوامل التي تؤثر على الحمل إلا أن الحمل إذا حدث في سن مبكر اقل من 18 سنة أو سن متأخر أكثر من 35 سنة يشكل ذلك خطورة على صحة إلام و الجنين معا و يرجع ذلك إلى النمو الغير السليم لجهاز الولادة و الإخصاب في بعض النساء الصغيرات سنا أو في الالميار التدريجي في الوظيفة الإنجابية لدى المتقدمات في السن و يوضح ذلك ما توصلت إليه هدى إسماعيل 1982 من نتائج حيث تبين وجود مشاكل طبية مصاحبة للحمل عند الأمهات الصغيرات تحت 21 سنة أكثر من بين 21 و 30 سنة كما كثرت المشاكل الاجتماعية و النفسية في الأمهات الصغيرات و أيضا نسبة الولادة الغير طبيعية كما ارتفعت نسبة المشاكل التي تظهر بعد

الولادة مثل التمزقات في المجال و ارتفاع درجة الحرارة في فترة النفاس سوزان (مرسى، 1999، صفحة

)).67

3-6-1-2/الأهمية النفسية:

إن استثمار وقت الفراغ خاصة بين الشباب من الأهمية بمكان حيث يرى كمال درويش ان مستقبل أي مجتمع من المجتمعات يتوقف إلى حد كبير على كيفية قضاء أبنائه لساعات الفراغ فأن استغلال وقت الفراغ بطريقة بناءة يعود على المجتمع بالفائدة المرجوة.

و يعتبر النشاط الرياضي من بين أهم المجالات لاستثمار وقت الفراغ و من أهم العوامل أيضا التي تسهم في الارتفاع المستوى الصحي و البدني و النفسي للفرد، و تشير الدراسات و البحوث إلى أهمية الأنشطة الرياضية في وقت الفراغ و تأثيرها على الجوانب الانفعالية بشكل خاص أنه في عصر الحضارة الصناعية تتيح المواقف الرياضية فيوضح الوتر " الفرصة للهروب من الضغوط و ضروب لإحباط المختلفة" و تؤكد عطيات خطاب " أنهما عنصر على المناهضة في الوقاية من الامراض النفسية بل تتعدى إلى علاجها و يرى باركر " نقلا عن محمد الحماحي ان الأنشطة تساعد على تحقيق التوازن النفسي و تقلل من التوتر الناتج عن الإرهاق في العمل حيث يترتب على الاشتراك فيها إشباع الميول و الاتجاهات و الحاجات النفسية و التعبير عن الذات و التفرغ الانفعالات المكبوتة و يعتبر القلق من اهم مظاهر الواضحة في العصر الحديث و أصبح من بين الموضوعات التي

تشغل أذهان العلماء "، كراتي و قد أشار كل من براسون "brieson "crary "ferez

إلى أنه عند وصول القلق الى مستوى معين يبدأ معه انهيار التكامل الفسيولوجي و النفسي مما يؤدي إلى قلة الكفاءة في الأداء و قد اولت مجموعة من الباحثين اهتمامها غالى العلاقة بين الممارسة الرياضية و القلق و يؤكد علاوي أن القلق قد يؤثر بصورة ايجابية أو سلبية على أداء الفرد الرياضي خاصة في المنافسات الرياضية ()

مرسى، 1999، صفحة 299.))

الخاتمة

من خلال هذا الاستعراض لبعض الدراسات و البحوث العلمية التي تناولت عمل المرأة بشكل عام و اثر ذلك على طبيعة العلاقات الأسرية نجد أن النتائج تباينت في اعتبار خروج المرأة للعمل ذو تأثير سلبي أو ايجابي على الأسرة بشكل عام و التركيز على عدة متغيرات هامة مثل عدد الساعات العمل و نوع المساندة المقدم لها و بغض النظر عن النتائج فلقد أثبتت المرأة الجزائرية على تأكيد دورها و أنها على قدر المسؤولية و قدرتها على المشاركة و التنمية في مختلف مجالات الحياة.

خاتمة الباب الاول:

لقد تطرقت في هذا الباب الأول الخاص بالجانب النظري إلى مختلف التعارف حول المفاهيم الإجرائية التي يمكن فهمها لنصب في مصلحته هذا البحث إذ قسمناه إلى أربعة فصول.

و لقد حاولت من خلاله عرض محتوى فصول هذا الباب ان توفر المعلومات و البيانات العلمية الكافية، و هذا حسب وفرة المصادر و المراجع و قدرات الطالبة و كل هذا من اجل معالجة الموضوع و التوضيح لمختلف الجوانب التي يشملها هذا الباب

تمهيد الباب الثاني:

لقد تجسد إمام الطالبة الباحثة للمتطلبات العلمية و النظرية لهذا البحث العلمي و لقد تضمن هذا البحث على ثلاثة فصول حيث أردفنا الفصل الأول عرض مفصل لمنهجية البحث و إجراءاته الميدانية بينما تضمن الفصل الثاني عرض نتائج ومناقشتها اما الفصل الثالث و الأخير قد انصب تركيز الطالبة الباحثة فيه على مقارنة النتائج بالفرضيات على طرح مجموعة من الاستنتاجات ثم الخاتمة العامة للبحث مبرزاً في الأخير مجموعة من التوصيات

الدراسة الاستطلاعية :

تعتبر الدراسة الاستطلاعية إحدى الوسائل المهمة في البحث العلمي و هدفها معرفة مدى صلاحية الاختبارات المراد استعمالها في الدراسة الأساسية و معرفة صدق و ثبات و موضوعية الاختبار و للوصول إلى نتائج دقيقة و مضبوطة أثناء تطبيق هذه الاختبارات ثم الإشراف عليها شخصيا من طرف الباحثة.

و في هذه المرحلة قمنا بجمع المعلومات و الاطلاع على البحث السابقة و المذكرات التي لها صلة بموضوع البحث، و الاتصال بالمختصين في هذا الميدان من أجل توفير المعطيات الكافية و الإلمام بالموضوع من جميع النواحي حتى يتسنى لنا تكوين فكرة شاملة و كاملة و قبل توزيع الاستمارات المتعلقة بالبحث قمنا بإجراء دراسة استطلاعية على العينة، و ذلك بعد تحكيم استمارة الرضا الوظيفي من طرف أساتذة و دكاترة لمعهد بولاية مستغانم و قد استعنا بمقياس " كنين و ساتينيز" و مقياس " محمد نصر الدين رضوان "، و أجرينا بعض التعديلات و التغيرات و الإضافات مع الاحتفاظ بالأهم و بالتالي تحصلنا على استمارة خاصة بالرضا الوظيفي خاص بالنساء العاملات في مجال التدريس حيث تحوي هذه الاستمارة 36 عبارة على حسب أربعة أبعاد تتعلق بدرجة الرضا الوظيفي لدى النساء العاملات ممارسات و غير ممارسات (انظر الملاحق).

-بعد الاجتهاد و الحصول على هذه الاستمارة قامت الباحثة بعرضها على الأستاذ المشرف " أ.د. جبوري بن عمر " ثم بتحكيم الاستمارة على أساتذتنا و دكاترتنا الكرام. بمعهد التربية البدنية و الرياضية بمستغانم ذوي الخبرة و الاختصاص لتوفرهم على قدرة من العلم و المعرفة، حيث قمنا بعملية تحكيم الاستمارة ابتداء من يوم 2014/04/15 و استرجاعه يوم 2014/04/20 إيجاد بعض الصعوبات التقاء أساتذتنا الكرام.

1-2- مجتمع و عينة البحث:

يعرف " عبد العزيز فهمي " هيكل العينة هي " معلومات من عدد الوحدات التي تحسب من المجتمع الإحصائي لموضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيلا صادقا فالصفات هذا المجتمع....." (2) عبد العزيز فهمي، مبادئ الإحصاء التطبيقي، الجزائر. 1986)

و هي النموذج الذي يجري فيه الباحث بحثه و عمله و قد اخترنا عينة بحثنا من نساء عاملات ممارسات و غير ممارسات في مختلف التخصصات و قد شملت 20 امرأة.

تمهيد

-يعتبر هذا الفصل جوهر البحث حيث تم فيه معالجة مشكلة البحث المطروحة سابقا و يحتوي هذا العمل على طرق منهجية ووسائل تساعد الباحث على كشف جوانب الموضوع و الوصول إلى نتيجة عملية تخدم هدف البحث.

فقد أصبحت ظواهر التربية البدنية و الرياضية قابلة للقياس معتمدة في ذلك على الطرق المختلفة و الأساليب الإحصائية و التعليمية المتعددة إلى غيرها من الأساليب الأخرى و النتائج الموضوعية الدقيقة التي تصل إليها الدراسة هي ما أكسب التربية البدنية و الرياضية الصفة العلمية و هنا تكمن أهمية الجانب التطبيقي في الدراسات الميدانية و ذلك لتدعيمها للجانب النظري لكل دراسة بهدف الإجابة على الفرضيات المطروحة و التحقق منها و عليه سنتطرق إلى الإجراءات التطبيقية المتبعة أين سيتم عرض العينة و طريقة تحديدها و خصائصها كما سيتم تقديم الأدوات و الوسائل المستعملة في هذه الدراسة و مدى صدقها و ثباتها كما سنتطرق إلى الطرق الإحصائية المتبعة.

-1- 1 منهج البحث:

نظر لطبيعة موضوعنا و من أجل تشخيص الظاهرة و كشف جوانب و تحديد العلاقة بين عناصرها، اعتمدنا على المنهج المسحي الوصفي و ذلك لتماشيه مع هدف الدراسة و هو تحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملات، حيث يعتبر المنهج المسحي الوصفي هو المناسب لبحثي هذا لأنه سيتم بموضوعية، حيث استطاع أفراد عينة بحثنا إيجاد الحرية في التطرق إلى آرائهم و الإجابة بكل موضوعية عند تسليمهم استمارة مقياس الرضا الوظيفي في مختلف المجالات و زيادة إلى هذا فإن طبيعة موضوعنا جعلتنا نملك هذا المنهج لأنه من أحسن الطرق التي تتسم بالموضوع و كشف جوانب و تحديد العلاقات بين عناصر البحث.

-2- 1 مجتمع و عينة البحث:

قد اخترنا عينة بحثنا من نساء عاملات ممارسات و غير ممارسات في مختلف التخصصات و قد شملت 20

امرأة.

-3-1 الضبط الإجرائي لمتغيرات البحث:

- المتغير المستقل: النشاط الرياضي

- المتغير التابع: الرضا الوظيفي

- المتغيرات المشوشة: الحالة الاجتماعية و الجانب المادي لدى المرأة العاملة .

-4-1 مجالات البحث:

- المجال المكاني:

اجري البحث بقاعة متعددة الرياضات بـ غريس ولاية معسكر

- المجال الزمني:

- أجرينا هذا البحث في الفترة الممتدة من 2013/11/19 إلى غاية 2014/05 /15

- قمنا بالدراسة المسحية و القياس الظاهر عن طريق توزيع استمارة الرضا الوظيفي و استرجاعه في يوم 22

/2014/04 حيث وجدنا صعوبة في تسليم المقياس و استرجاعه من العينة.

-المجال البشري:

شملت عينة البحث 20عاملة

10-عاملات ممارسات (05 سنوات خبرة)

10-عاملات غير ممارسات

تم توزيع الاستمارات الرضا الوظيفي للإطلاع على الأسئلة المقترحة بغية الإجابة عليها.

-5-1 أدوات البحث:

تعددت الأدوات و اختلفت لكن الباحث يستعين بالأدوات التي تيسر و تسهل له المهمة والتوصل إلى الحلول المناسبة لمشكلة بحثه و قد استعملت الوسائل التالية:

-استمارة الرضا الوظيفي الذي تم توزيعه على مجموعة من العائلات

-المقابلة

-الوسائل الإحصائية

-المصادر و المراجع

-6-الأسس العلمية للاختبارات المستخدمة:

-1-6-1الموضوعية:

يعتبر الاختبار موضوعيا إذا كان يعطي نفس الدرجة بالرغم من اختلاف المصححين و لذلك فإنه من الأفضل استخدام أسئلة التكملة أو الاختبار من متعدد أو صح و خطأ و نعم أو لا حتى يسهل على الباحث تصحيحها على نحو موضوعي.

إن اختبارات الرضا الوظيفي لدى النساء العاملات سهلة و واضحة غير قابلة للتأويل ذات طابع موضوعي لأنها بعيدة عن الشك. و تم اختيارها بعد اطلاعها على الأستاذ المشرف و تحكيمها من طرف بعض الأساتذة و دكاترة معهد التربية البدنية و الرياضية.

-2-6-1الصدق:

نعني بالصدق " المدى الذي يؤدي الغرض الذي وضع لأجله " ... (محمد صبحي . دار الفكر . القاهرة

1955)

من أجل التأكد من صدق الاختبار نستخدم معامل الصدق الذاتي و الذي يقاس بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات و قد بلغت قيمة صدق الاختبار 0.9104 و هي قيمة مرتفعة تؤكد لنا صدق الاختبار و الجدول التالي يوضح ذلك.

استمارة الرضا الوظيفي 0,8289 0,9104

3-مناقشة الفرضيات

-الفرضية الأولى:

* هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين المرأة العاملة الممارسة مقارنة بغير الممارسة النشاط الرياضي.

- من خلال النتائج المحصل عليها والمثلة في الجداول والأشكال توصلنا إلى عدم ثبات هذه الفرضية في الابعاد الاربعة المكونة للاستبيان أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينتين حيث بلغت قيمة ((ت المحسوبة)) كأكبر قيمة 1.81 و هي اصغر من ((ت الجدولية)) 2.10 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 18 مما يعني ذلك إلا أن ليست هناك فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى النساء العاملات الممارسات و غير الممارسات و هذا ما توصلت اليه الدراسة المشابهة ل*دكتوراه صفية منصور سلطان 1994* بعنوان (دراسة مقارنة لبعض القيم لدى المرأة العاملة الرياضية و غير الرياضية)و كانت نتيجة بحثها هو انه لا توجد فروق بين المرأة العاملة الرياضية و غير الرياضية في القيم السياسية و الاجتماعية.

* الفرضية الثانية :

- هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين النساء العاملات الممارسات للنشاط الرياضي تبعا للخبرة (عدد سنوات خبرة).

* من خلال النتائج المحصل عليها والمثلة في الجداول و الاشكال توصلنا إلى صدق هذه الفرضية حيث وجد من خلال نتائج الاستبيان المكون من اربعة ابعاد أن هناك فروق ذات دلالة معنوية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينتين حيث بلغت قيمة ((ت المحسوبة)) 3.53 كأكبر قيمة و هي اكبر من ((ت الجدولية)) المقدره ب2.10 عند مستوى الدلالة 0.05 و درجة الحرية 18 و هذا ما يحقق صدق و ثبات الفرضية الثانية التي وضعتها الباحثة و هو اختلاف في عدد سنوات ممارستهن للنشاط الرياضي يؤثر على درجة رضاهن الوظيفي و ذلك من خلال بعض الدراسات السابقة و البحوث المشابهة التي أكدت أن عامل الخبرة له اثر ايجابي على رضا العاملات الممارسات الاكثر خبرة.

-3-6-1 الثبات:

يقصد احمد محمد خاطر و زميله بثبات الاختبار هو أن يعطي الاختبار نفس النتائج إذا ما أعيد الاختبار على نفس الأفراد في نفس الظروف (احمد خاطر و علي فهمي . دار الكتاب، الإسكندرية 1996). لقد أجريت الاختبارات على العينة الدراسة الاستطلاعية، تم عولجت النتائج إحصائيا باستخدام معامل الارتباط بيرسون حيث بلغت قيمته 0.8289 و هي قيمة مرتفعة تل على تبات اختبار الاستمارة الإستبائية.

-7-1 الوسائل الإحصائية:

يهدف إصدار أحكام موضوعية حول الظاهرة موضوع البحث عمل الباحثة على معالجة النتائج الخام المتحصل عليها باستخدام الوسائل الإحصائية التالية :

-1- المتوسط الحسابي:

هو من أشهر مقاييس التزعة المركزية و يستخرج بجمع قيم كل عناصر المجموعة ثم قيمة النتيجة على عدد العناصر كما هو موضح من خلال المعادلة التالية:

س=المتوسط الحسابي

س= حيث مج=مجموع القيم (زكي احمد عزمي القاهرة 1985 ص 50)

ن=عدد أفراد العينة

2- الانحراف المعياري :

و هو من أهم مقاييس التشتت و أدقها يستخدم لمعرفة مدى تشتت القيم عن متوسطها الحسابي و يحسب وفق

المعادلة الإحصائية التالية :

س =المتوسط الحسابي

ع = مج(س ن - س) 2 حيث ع =الانحراف المعياري

ن=عدد أفراد العينة

(...حسن احمد الشافعي، الإسكندرية ص 340).

3-اختيار الدلالة الإحصائية:

T يعمل اختيار الدلالة الإحصائية)) T ستودنت)) لقياس دلالة فروق المتوسطات المرتبطة و غير المرتبطة و

العينات المتساوية و غير المتساوية.

و استخدمت الطالبة الباحثة القانون التالي:

س1 = المتوسط الحسابي للمجموعة 1

س1 - س2

ت = حيث س2 = المتوسط الحسابي للمجموعة 2....

ع + ع = تباين درجات المجموعة 1

ع = تباين درجات المجموعة 2

ن = عدد أفراد العينة

(....الطاهر سعد الله، الجزائر. 1990. ص 190)

-8-1 صعوبات البحث:

من بين الصعوبات التي واجهتني خلال إنجازي للبحث ما يلي:

-نقص المصادر و المراجع و هذا لعدة أسباب.

-قلة المراجع مما أدى إلى صعوبة الحصول على أبعاد استمارة الرضا الوظيفي.

-صعوبة وضع الاستمارة الخاصة بالرضا الوظيفي.

-صعوبة تسليم الاستمارة إلى الأستاذة من أجل التحكيم و استرجاعها.

-صعوبة إيجاد العينة ككل في وقت واحد.

-صعوبة تسليم الاستمارة إلى جميع أفراد العينة و استرجاعها.

- قلة البحوث التي اهتمت بهذا الموضوع و دراسته بطريقة مباشرة.

-ضيق الوقت المخصص لإنجاز البحث و تداخل العمل مع الدراسة.

خاتمة

لقد تمحور هذا الفصل حول منهجية البحث والإجراءات الميدانية التي أنجزتها الباحثة تماشيا مع طبيعة البحث العلمي و متطلباته العلمية و العملية، ة قد أثارت الطالبة الباحثة إلى عدة خطوات علمية أنجزتها واستهلكت بتوضيح المنهج المستخدم في البحث، العينة، مجالات البحث، أدواته المستخدمة في الاخيرة تناولت أهم صعوبات البحث.

تمهيد :

إن كل البيانات و الدرجات المتحصل عليها من الدراسة الأساسية لهذا البحث ليس لها دليل أو معنى للحكم على صحة الفروض المصاغة أو نفيها، و على هذا الأساس ستتطرق الطالبة الباحثة في هذا الفصل إلى معالجة النتائج الخام المتحصل عليها باستخدام مجموعة من المقاييس الإحصائية لأجل عرضها في الجداول و تمثيلها بيانيا ثم تحليلها و مناقشتها

- عرض و تحليل نتائج الفرضية الاولى التي تبين الفروق بين مجموعتي النساء العاملات الممارسات و غير الممارسات للنشاط الرياضي.

العينة

البعد

الممارسات غير الممارسات عدد العينة

درجة الحرية (2-2) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

طبيعة التدريس 19.1 3.69 18.8 0.96 20 18 2.10 0.42 غير دالة

الجدول (01) يبين الفروق بين العينين ممارسات و غير ممارسات لبعء طبيعة التدريس.

- من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعء طبيعة التدريس بين العينتين الممارسات و غير الممارسات نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات بلغ 19.1 بانحراف معياري قدره 3.69 في حين كان متوسط الحسابي لغير الممارسات 18.8 بانحراف معياري قدره 0.96 و بلغت قيمة (ت المحسوبة) 0.42 و هي اقل قيمة من (ت الجدولية) المقدره ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين العينتين الممارسات و غير الممارسات في بعء طبيعة التدريس .

-الشكل رقم (01) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات و غير الممارسات

الجدول (02) يبين الفروق بين العينين ممارسات و غير ممارسات لبعء النمط الإداري.

العينة

البعء

الممارسات غير الممارسات عدد العينة

درجة الحرية (2-ن) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

النمط الإداري 19.3 4.60 18.6 4.6 20 18 2.10 0.69 غير دالة

-من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعء النمط الإداري بين العينتين الممارسات و

غير الممارسات نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات بلغ 19.3 بانحراف معياري قدره 4.60 في حين

كان متوسط الحسابي لغير الممارسات 18.6 بانحراف معياري قدره 4.6 و بلغت قيمة (ت المحسوبة) 0.69

و هي اقل قيمة من (ت الجدولية) المقدرة ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين العينتين الممارسات و غير الممارسات في بعد النمط الإداري .

-الشكل رقم (02) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات و غير الممارسات

الجدول (03) يبين الفروق بين العينين ممارسات و غير ممارسات لبعدها مكان و بيئة العمل.

العينة

البعدها

الممارسات غير الممارسات عدد العينة

درجة الحرية (2ن-2) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

مكان و بيئة العمل 18.9 8.09 17.3 2.21 20 18 2.10 1.50 غير دالة

-من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعد مكان و بيئة العمل بين العينتين الممارسات و غير الممارسات نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات بلغ 18.9 بانحراف معياري قدره 8.09 في حين كان متوسط الحسابي لغير الممارسات 17.3 بانحراف معياري قدره 2.21 وبلغت قيمة (ت المحسوبة) 1.50 و هي اقل قيمة من (ت الجدولية) المقدرة ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين العينتين الممارسات و غير الممارسات في بعد مكان و بيئة العمل .

-الشكل رقم (03) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات و غير الممارسات

الجدول (04) يبين الفروق بين العينين ممارسات و غير ممارسات لبعده التفاعل مع الطلاب.

العينة

البعده

الممارسات غير الممارسات عدد العينة

درجة الحرية (2-2) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

التفاعل مع الطلاب 19.2 7.16 21 1.1 20 18 2.10 1.81 غير دالة

-من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعد التفاعل مع الطلاب بين العينتين الممارسات و غير الممارسات نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات بلغ 19.2 بانحراف معياري قدره 7.16 في حين كان متوسط الحسابي لغير الممارسات 21 بانحراف معياري قدره 1.1 وبلغت قيمة (ت المحسوبة) 1.81 وهي اقل قيمة من (ت الجدولية) المقدرة ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه لا توجد فروق بين العينتين الممارسات و غير الممارسات في بعد التفاعل مع الطلاب .

-الشكل رقم (04) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات و غير الممارسات

الجدول (01) يبين الفروق بين العينين الممارسات (05 سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة في بعد

طبيعة التدريس.

العينة

البعد

الممارسات (5 سنوات خبرة) الممارسات

أقل خبرة عدد العينة

درجة الحرية (2-2) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

طبيعة التدريس 22.75 0.18 20.33 1.54 10 8 2.10 2.30 دالة

- من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعد طبيعة التدريس بين العينتين الممارسات

(5 سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات (5 سنوات

خبرة) بلغ 22.75 بانحراف معياري قدره 0.18 في حين كان متوسط الحسابي الممارسات أقل خبرة 20.33

بانحراف معياري قدره 1.54 و بلغت قيمة (ت المحسوبة) 2.30 و هي اقل قيمة من (ت الجدولية) المقدره ب

2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05 مما يعني انه توجد فروق بين العينتين الممارسات

(5 سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة في بعد طبيعة التدريس .

-الشكل رقم (01) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات (5سنوات خبرة) و غيرهن

الممارسات أقل خبرة

الجدول (02) يبين الفروق بين العينين الممارسات (05سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة في بعد

النمط الإداري.

العينة

البعد

الممارسات (5سنوات خبرة) الممارسات

أقل خبرة عدد العينة

درجة الحرية (2ن-2) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

النمط الإداري 21.25 0.68 19.66 2.21 10 8 2.10 3.53 دالة

-من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعد النمط الإداري بين العينتين الممارسات (05 سنوات خبرة) و الممارسات الاقل خبرة نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات(05 سنوات خبرة) بلغ 21.25 بانحراف معياري قدره 0.68 في حين كان متوسط الحساب للممارسات اقل خبرة 19.66 بانحراف معياري قدره 2.21 و بلغت قيمة (ت المحسوبة) 3.53 و هي اكبر قيمة من (ت الجدولية) المقدره ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05. مما يعني انه توجد فروق بين العينتين الممارسات(05 سنوات خبرة) والممارسات اقل خبرة في بعد النمط الإداري .

-الشكل رقم (02) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات(5سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة

الجدول (03) يبين الفروق بين العينتين الممارسات(05سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة في بعد مكان و بيئة العمل.

العينة

البعد

الممارسات (5سنوات خبرة) الممارسات

أقل خبرة عدد العينة

درجة الحرية(2ن-2) Tالجدولية Tالمحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

مكان و بيئة العمل 19.75 0.18 18.83 0.79 10 8 2.10 2.96

دالة

-من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعد مكان و بيئة العمل بين العينتين الممارسات (05 سنوات خبرة) و الممارسات الاقل خبرة نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات (05 سنوات خبرة)

بلغ 19.75 بانحراف معياري قدره 0.18 في حين كان متوسط الحساب للممارسات اقل خبرة

18.83 بانحراف معياري قدره 0.79 و بلغت قيمة (ت المحسوبة) 2.96 و هي اكبر قيمة من (ت الجدولية)

المقدرة ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05. مما يعني انه توجد فروق بين العينتين

الممارسات (05 سنوات خبرة) والممارسات اقل خبرة في بعد مكان و بيئة العمل .

-الشكل رقم (03) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات (5 سنوات خبرة) و غيرهن

الممارسات أقل خبرة

الجدول (04) يبين الفروق بين العينين الممارسات (05 سنوات خبرة) و غيرهن الممارسات أقل خبرة في بعد

التفاعل مع الطلاب.

العينة

البعد

الممارسات (5 سنوات خبرة) الممارسات

أقل خبرة عدد العينة

درجة الحرية (2-2) T الجدولية T المحسوبة الدلالة الاحصائية

عند 0.05

س

ع² س

ع²

التفاعل مع الطلاب 23 1.25 22.16 1.46 10 8 2.10 3.40 دالة

- من خلال النتائج المبين اعلاه في الجدول الذي يبين الفروق في بعد التفاعل مع الطلاب بين العينتين الممارسات (05 سنوات خبرة) و الممارسات الاقل خبرة نلاحظ ان المتوسط الحسابي لدى الممارسات (05 سنوات خبرة) بلغ 23 بانحراف معياري قدره 1.25 في حين كان متوسط الحساب للممارسات اقل خبرة 22.16 بانحراف معياري قدره 1.46 و بلغت قيمة (ت المحسوبة) 3.40 وهي اكبر قيمة من (ت الجدولية)

المقدرة ب 2.10 عند درجة الحرية 18 و مستوى الدلالة 0.05. مما يعني انه توجد فروق بين العينتين
الممارسات (05 سنوات خبرة) والممارسات اقل خبرة في بعد التفاعل مع الطلاب .

-الشكل رقم (04) يبين مقارنة المتوسطات الحسابية للعينتين النساء الممارسات (5سنوات خبرة) و غيرهن

الممارسات أقل خبرة

مناقشة بالفرضيات :

-الفرضية الأولى:

- هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين المرأة العاملة الممارسة مقارنة بغير الممارسة النشاط الرياضي.
- من خلال النتائج المحصل عليها و من خلال التحليل و المناقشة توصلنا إلى عدم ثبات هذه الفرضية حيث
وجد من خلال نتائج الاستبيان المكون من أربعة محاور أنه لا توجد فروق ذات دلالة معنوية في مستوى الرضا
الوظيفي لدى العينتين حيث بلغت قيمة ((ت المحسوبة)) كأكبر قيمة 81،1 و هي اصغر من ((ت الجدولية
((10،2 عند مستوى الدلالة 05،0 و درجة الحرية 18 مما يعني ذلك إلا أن ليست هناك فروق ذات دلالة
إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي لدى النساء العاملات الممارسات و غير الممارسات .

- الفرضية الثانية :

- هناك اختلاف في مستوى الرضا الوظيفي بين النساء العاملات الممارسات للنشاط الرياضي تبعا للخبرة (عدد سنوات الممارسة).

- من خلال النتائج المحصل عليها و من خلال التحليل و المناقشة توصلت الطالبة إلى صدق هذه الفرضية حيث
وجد من خلال نتائج الاستبيان أن هناك فروق ذات دلالة معنوية في مستوى الرضا الوظيفي لدى العينتين

حيث بلغت قيمة ((ت المحسوبة)) 53,3 كأكبر قيمة و هي اكبر من ((ت الجدولية)) عند مستوى الدلالة 05,0 و درجة الحرية 18 و هذا ما يحقق صدق و ثبات الفرضية الثانية التي وضعتها ال طالبة و هو اختلاف في عدد سنوات ممارستهن للنشاط الرياضي مما يؤثر على درجة رضاهن الوظيفي و ذلك من خلال بعض الدراسات السابقة و البحوث المشابهة التي أكدت أن عامل الخبرة له اثر ايجابي على رضا العاملات الممارسات .

خاتمة العامة :

تعد الممارسة الرياضية من الأنشطة الهامة، التي تهدف إلى إعداد الفرد من جميع الجوانب البدنية و النفسية و العقلية و الاجتماعية . حيث يكسب الأفراد الاستمتاع بالحياة و العمل و الأسرة و المجتمع و يشعروهم بالسعادة و الراحة و كل ذلك يعمل على زيادة الكفاءة في العمل، كما تعتبر من أفضل الأسلحة التي يمتلكها المجتمع لمقاومة الضغوطات و الصراعات المادية و بالأخص لدى المرأة العاملة التي يقع عليها عبء تحمل العديد من المسؤوليات و الأدوار في وقت واحد و التي تجعل منها أكثر عرضة للإصابة للعديد من المشاكل النفسية و الاضطرابات السلوكية و التي تظهر في نوبات التوتر و القلق و دورها الاجتماعي كربة بين و الإنتاجي كعاملة و على هذا الأساس جاءت الدراسة و المتمثلة في : " اثر الممارسة الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة " للإجابة على الأسئلة المطروحة في مشكلة البحث و محاولة الوصول إلى أهداف البحث و التأكد من صحة أو نفي فرضياته . حيث قمنا بتقسيم هذا البحث إلى باين : خصص الباب الأول للدراسة النظرية و الباب الثاني للدراسة الميدانية .

و قسم الباب الأول إلى ثلاثة فصول : شمل الفصل الأول مفهوم الممارسة الرياضية و أهدافها و أنواعها و أغراضها، و شمل الفصل الثاني الرضا الوظيفي و مدى ارتباطه بسياق تنظيم العمل. و شمل الفصل الثالث المرأة العاملة و العوامل المؤثرة على عملها و علاقتها بالأنشطة الرياضية .

-تضمن الباب الثاني ثلاثة فصول تناولنا في الفصل الأول منهج البحث و إجراءاته الميدانية حيث تم التطرق إلى الدراسة الاستطلاعية للاستبيان المستعمل و الدراسة الأساسية للبحث. و تناولنا في الفصل الثاني عرض و تحليل نتائج المتوصل إليها، أما الفصل الثالث فتضمن الاستنتاجات العامة و مناقشة الفرضيات، ثم الخروج بخلاصة عامة و بعض الاقتراحات و التوصيات من اجل التحقق من فرضيات البحث اعتمد الباحث المنهج الوصفي، حيث تمت الدراسة على عينة من النساء العاملات في قطاع التعليم و لمعرفة صدق و ثبات الاستبيان قمنا بدراسة استطلاعية حيث تم التأكد من أن الاستبيان مميز بدرجة عالية من الصدق و الثبات و الموضوعية .

بلغت عينة من الدراسة الأساسية 20 عاملة في قطاع التعليم منهم 10 عاملات تمارس النشاط الرياضي و 10 أخريات لا تمارسن النشاط الرياضي تم اختيارهن تبعا لمتغير الخبرة (عدد سنوات الممارسة)

و قمنا بتقديم لكل عاملة استمارة الرضا الوظيفي قصد الإجابة على أسئلته و تم بعدها استرجاع الاستبيان . و قمنا بتفريغ إجابات العاملات وفق تصحيح مناسب . و بعد جمع النتائج و معالجتها إحصائيا وفق أساليب معينة و تحليلها و مناقشتها استنتجنا أن :

-تؤثر ممارسة النشاط الرياضي ايجابيا على رضا بعض العاملات الممارسات مقارنة بغير الممارسات .

- تؤثر ممارسة النشاط الرياضي ايجابيا على نفسية المرأة العاملة الممارسة مقارنة بغير الممارسة .

-الاقتراحات والتوصيات :

على ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بمايلي :

- نشر وعي الممارسة الرياضية بين العاملات و إتاحة الفرصة أمامهن للتعرف على أهمية الممارسة الرياضية التي تعمل على رفع مستوى رضاهن الوظيفي و كذا رفع مستوى كفاءتهن الإنتاجية و النفسية و الاجتماعية.
- تشجيع السيدات على ممارسة النشاط الرياضي بصفة عامة لما له من أهمية .
- توصي الباحثة المسؤولين بضرورة تعيين أخصائية رياضية بكل نادي للإشراف على تنفيذ برنامج مناسب للسيدات و خاصة العاملات .
- القيام بأبحاث مختلفة لمعرفة اثر الممارسة الرياضية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.
- أن تتعاون المؤسسات على تشجيع و توفير الأماكن و المشرفين بالنسبة للمرأة العاملة في أي مجال في أماكن العمل و بذلك لنعمل لتشجيع الممارسة الرياضية و توفير الوقت و الإمكانيات لها حيث تكون ايجابية في سلوكياتها نحو نفسها و نحو أسرتها و كذا مجتمعها.

ملخص البحث.

إن التطور و التقدم التكنولوجي السريع في هذا العصر صاحبه تغيرات كبيرة في أساليب الحياة و القيم الاجتماعية و قد نتج عن ذلك العديد من المشاكل النفسية و الاجتماعية و الصحية و غيرها من المشاكل التي تأثرت بها قطاعات مختلفة و لذلك ظهرت الحاجة إلى ترشيد ممارسة النشاط الرياضي كوسيلة فعالة للتغلب على هذه المشاكل، و تمثل المرأة العاملة قطاعا عريضا من مجتمعنا يجب أن يخصص بكثير من الاهتمام و على هذا الأساس جاءت هذه الدراسة اثر الممارسة الرياضية على تحقيق الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة استهدفت هذه الدراسة لآثر الايجابي الممارسة الرياضة في تنمية و رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة

و تمثلت عينة البحث في 20 امرأة عاملة في قطاع التعليم منهم 10 تمارس النشاط الرياضي و 10 لا تمارسن، و استخدمت الباحثة استمارة تحتوي أربعة أبعاد من خلالها توصلت الدراسة إلى أن للممارسة الرياضة اثر ايجابي في تنمية و رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المرأة العاملة.

و أوصت الدراسة بتشجيع العاملات إلى ممارسة النشاط الرياضي.

الكلمات المفتاحية:

- الممارسة الرياضية
- الرضا الوظيفي.
- المرأة العاملة

المراجع باللغة العربية

- أ.د. بوظريفة /أ.د. دوقة احمد . لورسي عبد القادر . عوامل الرضا لدى أساتذة التعليم الثانوي .

ط1. 2007

- احمد بدر. أصول البحث العلمي و مناهجه. وكالة المطبوعات الكويت 1979.
- احمد زكي محمد، علم النفس التربوي، النهضة المصرية، القاهرة . 1979
- احمد صقري عاشور. السلوك الإنساني في المنظمات . القاهرة . دار النهضة 1982.
- احمد مختار العابدي، التاريخ العباسي و الفاطمي، دار النهضة العربية، بيروت 1971.
- أمين أنور الخولي، الرياضة و المجتمع، دار الفكر العربي.
- إيهاب محمود الطيب. اثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي رسالة ماجستير غير منشورة . كلية

التجارة الجامعية الإسلامية . غزة. 2008

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المادة 07 ، العدد 1955.17 .
- جمال محمد مرسي، الرضا الوظيفي في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية 2003.
- الحيدر، عبد المحسن و إبراهيم عمر بن طالب . إبراهيم الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي، الرياض . معهد الإدارة العامة. 2005
- خلاص محمد عبد الحفيظ. طرق البحث العلمي و التحليل الإحصائي مركز الكتاب للنشر 2000.
- رسان محمد. موسوعة القياسات و الاختبارات للتربية البدنية و الرياضية جامعة البصرة 1983.
- سعد محمد علاوى، علم النفس التربوي الرياضي، دار المعارف. مصر - ط1 . 1986

- صلاح الدين محمد عبد الباقي، الرضا الوظيفي، الدار الجامعية، الإسكندرية . 2004
- عبد المنعم الحفني، موسوعة علم النفس و التحليل النفسي . مكتبة مديولة ط4 . 1994
- علي عمر منصورى " الرياضة للجميع . الطبعة الأولى . 1980 .
- علي منصورى، الرياضة للجميع . الطبقة الأولى.
- عواطف أبو العاد، التربية السياسية و دور التربية الرياضية، دار النهضة العربية .
- فؤاد العاجز، عوامل الرضا الوظيفي و تطوير فعالية الأداء لدى المعلمين بمدارس . جامعة الأقصى .
- مجلة جامعة الأزهر بغزة . سلسلة العلوم الإنسانية . 2010 المجلة 12 العدد 01
- محمد صاح محمد. الرضا الوظيفي و أثره على كفاءة أداء العاملين . جامعة صنعاء . القاهرة 2000
- محمد صبحي أو صالح و آخرون: مقدمة في الإحصاء . ديوان المطبوعات الجامعية . الجزائر 1989 .
- محمد عبد الباقي صلاح الدين، السلوك التنظيمي . دار الجامعة الجديدة الإسكندرية 2000 .
- محمد عبد الغني حسن . مهارات إبداع الصراع . دار الكتب . القاهرة - ط1 . 2001
- محمد عوض بيسوي فيصل ياسين الشاطى نظريات و طرق ت ب و ر ديوان المطبوعات الجامعية
- 1992 .
- هشام محمد صبري، الأساليب المختلفة لإدارة الصراع التنظيمي و أثرها على درجة رضا العاملين.
- القاهرة . دار النهضة 1994 .

Résumé de la recherche .

Le développement et le progrès technologique rapide dans ce propriétaire ère des changements importants dans les modes de vie et des valeurs sociales et a donné lieu à de nombreux problèmes psychologiques , problèmes sociaux, de santé et d'autres qui ont été touchés par les différents secteurs et, par conséquent , il est nécessaire de rationaliser la pratique de l'activité physique comme moyen efficace pour surmonter ces problèmes , et les femmes représentent la section de travail de notre société doit respecter beaucoup d'attention , et sur cette base , cette étude a été l'impact de pratiquer des activités sportives pour atteindre la satisfaction au travail chez les femmes travaillant cette étude visait à l'impact positif de la pratique du sport dans le développement et augmenter le niveau de satisfaction le travail des femmes de carrière

Et échantillon de recherche se composait de 20 femmes travaillant dans le secteur de l'éducation , 10 d'entre eux ont pratiqué des activités sportives et non Tmarsen 10 , et le chercheur utilise le formulaire contient quatre dimensions dans lequel l'étude a constaté que l'effet positif de l'exercice sur le développement et augmenter le niveau de satisfaction au travail chez les femmes qui travaillent .

Et l'étude a recommandé d'encourager les femmes à pratiquer l'activité sportive .

Mots-clés:

- pratiquer des sports
- la satisfaction au travail .
- Les femmes de travail

Research Summary .

The development and rapid technological progress in this era owner significant changes in lifestyles and social values and has resulted in many of the psychological problems , social, health and other problems that have been affected by the different sectors and therefore there is a need to rationalize the practice of physical activity as a means effective to overcome these problems , and women represent the working cross-section of our society must respect a lot of attention , and on this basis, this study was the impact of practice sports to achieve job satisfaction among working women this study aimed to the positive impact the practice of sport in development and raise the level of satisfaction Career women's labor

And research sample consisted of 20 women working in the education sector, 10 of them practiced sports activity and not Tmarsen 10 , and the researcher used the form contains four dimensions in which the study found that the positive effect of exercise on the development and raise the level of job satisfaction among working women .

And study recommended encouraging women to practice sports activity .

Keyword

