



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في تخصص التربية الحركية للطفل والمراهق

الموضوع:



الضغوط المهنية وأثرها على مستوى أداء أساتذة التربية البدنية

والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط

دراسة ميدانية على مستوى بعض المتوسطات مدينة بسكرة

تحت إشراف الأستاذ

الدكتور : بوعرووي جعفر

إعداد الطالب:

صيفي محمد أمين

السنة الجامعية: 2017/2016

أ..... مقدمة:

الفصل التمهيدي

4..... 1/ الاشكالية

6..... 2/ الفرضيات

6..... 3/ أهداف الدراسة

7..... 4/ أهمية الدراسة

7..... 5/ تحديد المصطلحات والمفاهيم

7..... 5-1/ تعريف الضغط

8..... 5-2/ الإدارة

8..... 5-3/ الوسائل البيداغوجية

9..... 5-4/ الأداء

9..... 5-5/ التربية البدنية

10..... 5-6/ أستاذ التربية البدنية

10..... 6 / الدراسات السابقة

الجانب النظري

الفصل الأول: الضغوط المهنية

- 17 تمهيد:
- 18 1- مفهوم الضغط
- 18 2- تعريف الضغوط المهنية:
- 18 1-2-1 التعريف اللغوي:
- 18 2-2-1 التعريف الاصطلاحي:
- 18 1-2-2-1 الضغوط كمثير:
- 19 2-2-2-2 الضغوط كاستجابة:
- 19 3-2-2-3 الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة:
- 20 3- آلية حدوث الضغط المهني :
- 20 1-3-1 مرحلة الإنذار أو التنبيه:
- 20 2-3-1 مرحلة المقاومة:
- 20 3-3-1 مرحلة الإنهاك :
- 21 4- أنواع الضغط:
- 21 1-4-1 الضغوط المؤقتة والضغوط الدائمة:
- 21 2-4-1 الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية:
- 21 1-2-4-1 الضغوط الإيجابية:
- 22 2-2-4-2 الضغوط السلبية:

22 5- مصادر الضغوط المهنية: 22

22 5-1 مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد: 22

22 5-1-1 مفهوم الذات: 22

23 5-1-2 نمط الشخصية: 23

23 5-1-3 مركز التحكم في الأحداث: 23

24 5-1-4 عبء الدور: 24

25 5-1-5 صراع الدور: 25

27 5-1-6 غموض الدور: 27

28 5-1-7 المسؤولية تجاه الآخرين: 28

28 5-2 المصادر التنظيمية للضغوط المهنية: 28

28 5-2-1 عدم المشاركة في اتخاذ القرارات: 28

29 5-2-2 تقييم الأداء: 29

30 5-2-3 ظروف العمل المادية: 30

32 6- النظريات المفسرة للضغط المهني: 32

32 6-1 نظرية "هانز سيلبي": 32

32 6-2 نظرية "سييلبرجر": 32

33 6-3 نظرية "مواري": 33

33 6-4 نظرية التقدير المعرفي: 33

34 7- الآثار الضغط المهني: 34

34 7-1 الآثار المعرفية: 34

- 35 2-7 الآثار الإنفعالية:
- 35 3-7 الآثار الفسيولوجية :
- 36 4-7 الآثار السلوكية :
- 37 5-7 الآثار الايجابية للضغوط المهنية:
- 37 6-7 الآثار السلبية للضغوط المهنية:
- 38 - أساليب مواجهة الضغوط المهنية:**
- 39 1-8 الأساليب الفردية للتعامل مع الضغوط المهنية:
- 40 2-8 الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:
- 40 1-2-8 التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:
- 40 2-2-8 تصميم وظائف ذات معنى:
- 41 3-2-8 إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:
- 42 خلاصة الفصل:**

الفصل الثاني: أستاذ التربية البدنية والرياضية

- 44 تمهيد
- 45 -1 تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية:**
- 45 1-1 التعريف اللغوي:
- 45 2-1 التعريف الاصطلاحي:
- 46 -2 شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية:**
- 47 1-2 الشخصية القيادية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:
- 48 -3 الصفات العامة الواجب توفرها في الأستاذ:**

- 4- الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية: 49
- 5- حقوق أستاذ التربية البدنية والرياضية: 52
- 1-5 الحق في الاستقرار المهني: 52
- 2-5 الحق في التكوين أثناء الخدمة: 52
- 3-5 الحق في الترقية: 52
- 4-5 الحق في الأجر المناسب: 52
- 6- الواجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية: 53
- 1-6 الواجبات التعليمية: 53
- 1-1-6 إعداد وتنظيم النشاط البدني: 53
- 2-1-6 التحكم في المادة التعليمية: 53
- 3-1-6 الاستعداد لتدريس المادة: 54
- 2-6 واجباته نحو النشاط الداخلي: 54
- 1-2-6 الاستعداد لتدريس المادة: 54
- 2-2-6 التنظيم والإدارة: 54
- 3-2-6 الوظيفة الإجتماعية: 55
- 3-6 واجباته نحو النشاط الخارجي: 55
- 4-6 واجباته نحو النشاط الترويحي: 56
- 5-6 الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية: 56
- 7- علاقات أستاذ التربية البدنية والرياضية في الوسط المهني: 57
- 1-7 علاقة الأستاذ بالتلاميذ: 57

58	2-7 علاقة الأستاذ بالمدير والإدارة:
59	3-7 علاقة الأستاذ بالموحه:
60	4-7 علاقة الأستاذ بالزملاء الأساتذة:
60	5-7 علاقة الأستاذ بأولياء التلاميذ والمجتمع:
62	خلاصة

الفصل الثالث: مرحلة المراهقة المبكرة

64	تمهيد :
65	1- تعريف المراهقة:
65	1-1 اللغة:
65	1-2 التعريف الاصطلاحي:
66	1-3 التعريف النفسي:
66	2- النظريات المفسرة للمراهقة:
66	1-2 النظرية النفسية :
67	2-2 النظرية البيولوجية :
67	2-3 النظرية الاقتصادية :
68	2-4 النظرية الأنتروبولوجية الثقافية:
68	3- مراحل المراهقة:
68	1-3 المراهقة المبكرة:
69	2-3 المراهقة الوسطى:
69	3-3 المراهقة المتأخرة:

4-مميزات النمو في مرحلة المراهقة المبكرة: 69.....

69..... 1-4 التغيرات الفيزيولوجية:

70..... 2-4 النمو المرفولوجي:

70..... 3-4 النمو الحركي:

71..... 4-4 النمو الانفعالي:

71..... 5-4 النمو النفسي:

72..... 6-4 النمو الاجتماعي:

72..... 7-4 النمو العقلي:

5- حاجات المراهق في مرحلة المراهقة المبكرة: 72.....

73..... 1-5 الحاجة إلى الأمن:

73..... 2-5 الحاجة إلى مكانة الذات:

73..... 3-5 الحاجة إلى الإشباع الجنسي:

73..... 4-5 الحاجة إلى النمو العقلي و الابتكار:

73..... 5-5 الحاجة إلى تحقيق وتأكيد وتحسين الذات:

6- أشكال المراهقة المبكرة: 74.....

74..... 1-6 المراهقة التوافقية:

74..... 2-6 المراهقة الإنسحابية المنطوية:

75..... 3-6 المراهقة العدوانية المتمردة:

75..... 4-6 المراهقة المنحرفة:

- 7- دور التربية البدنية والرياضية في تخفيف القلق العام عند المراهقة في مرحلة المراهقة المبكرة: 76
- 78 خلاصة :

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد..... 81
- 1- الدراسة الاستطلاعية: 82
- 2- المنهج المستخدم: 82
- 3- مجتمع الدراسة : 83
- 4- عينة الدراسة: 83
- 5- أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية : 83
- 5-1 مقياس الضغط المهني في مكان العمل 83
- 5-2 مقياس الأداء: 85
- 5-3 تصحيح المقياسين: 85
- 5-5 الخصائص السيكومترية لأداة القياس: 87
- 5-5-1 الثبات: 87
- 5-5-2 الصدق: 87
- 6- حدود الدراسة: 89
- 6-1 الحدود الزمنية: 89

90	2-6 الحدود المكانية:
90	7- متغيرات الدراسة
90	1-7 المتغير المستقل :
90	2-7 المتغير التابع :
90	8- أدوات جمع البيانات و التحليل الإحصائي
90	1-8 أدوات جمع البيانات
90	1-1-8. المسح المكتبي:
90	2-1-8. المقابلات الميدانية:
91	3-1-8 الاختبارات
91	2-8 أساليب التحليل الإحصائية:
91	1-2-8 التوزيع التكراري:
91	2-2-8 النسب المئوية:
92	3-3-8 معادلة "بيرسون":
92	4-2-8 المتوسط الحسابي:
93	خلاصة:

الفصل الخامس: تحليل ومناقشة النتائج.

95	تحليل و مناقشة النتائج مقياس الضغط
119	تحليل و مناقشة النتائج مقياس الأداء
132	تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى
134	تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

136	تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة
138	1- مناقشة وتحليل النتائج:
138	1-1 مناقشة الفرضية الأولى:
139	2-1 مناقشة الفرضية الثانية:
140	3-1 مناقشة الفرضية الثالثة
141	2- الإستنتاج العام للدراسة:
142	3- الإقتراحات:
143	خاتمة:
145	قائمة الملاحق
156	قائمة المراجع

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	يوضح المدرس الكفاء	49
02	يوضح الإجابة و الدرجة التي تقابلها في مقياس الضغط المهني	84
03	يوضح الإجابة و الدرجة التي تقابلها في مقياس الأداء	85
04	يبين فئة مقياس الضغط	86
05	يبين فئة مقياس الأداء	86
06	يبين مستويات مقياس الضغط	86
07	يبين مستويات مقياس الأداء	87
08	يمثل قائمة المحكمين	88
09	يبين نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس	89
10	يوضح توزيع إجابات البند الاول لمقياس الضغط في مكان العمل	95
11	يوضح توزيع إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل	96
12	يوضح توزيع إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل	97
13	يوضح توزيع إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل	98
14	يوضح توزيع إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل	99
15	يوضح توزيع إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل	100
16	يوضح توزيع إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل	101

102	يوضح توزيع إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل	17
103	يوضح توزيع إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل	18
104	يوضح توزيع إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل	19
105	يوضح توزيع إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	20
106	يوضح توزيع إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	21
107	يوضح توزيع إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	22
108	يوضح توزيع إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	23
109	يوضح توزيع إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	24
110	يوضح توزيع إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	25
111	يوضح توزيع إجابات البند السابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	26
112	يوضح توزيع إجابات البند الثامن عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	27
113	يوضح توزيع إجابات البند التاسع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	28
114	يوضح توزيع إجابات البند العشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	29
115	يوضح توزيع إجابات البند الواحد وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	30
116	يوضح توزيع إجابات البند الثاني وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	31
117	يوضح توزيع إجابات البند الثالث وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	32
118	يوضح توزيع إجابات البند الرابع وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	33
119	يوضح توزيع إجابات البند الأول لمقياس لاداء	34

120	يوضح توزيع إجابات البند الثاني لمقياس الأداء	35
121	يوضح توزيع إجابات البند الثالث لمقياس الأداء	36
122	يوضح توزيع إجابات البند الرابع لمقياس الأداء	37
123	يوضح توزيع إجابات البند الخامس لمقياس الأداء	38
124	يوضح توزيع إجابات البند السادس لمقياس الأداء	39
125	يوضح توزيع إجابات البند السابع لمقياس الأداء	40
126	يوضح توزيع إجابات البند الثامن لمقياس الأداء	41
127	يوضح توزيع إجابات البند التاسع لمقياس الأداء	42
128	يوضح توزيع إجابات البند العاشر لمقياس الأداء	43
129	يوضح توزيع إجابات البند الحادي عشر لمقياس الأداء	44
130	يوضح توزيع إجابات البند الثاني عشر لمقياس الأداء	45
131	يوضح توزيع إجابات البند الثالث عشر لمقياس الأداء	46
132	يوضح نتائج الفرضية الأولى	47
134	يوضح نتائج الفرضية الثانية	48
136	يوضح نتائج الفرضية الثالثة	49

قائمة الأشكال:

الرقم	العنوان	الصفحة
	الدوائر النسبية لإجابات مقياس الضغط	
01	توضح توزيع إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل	95
02	توضح توزيع إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل	96
03	توضح توزيع إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل	97
04	توضح توزيع إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل	98
05	توضح توزيع إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل	99
06	توضح توزيع إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل	100
07	توضح توزيع إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل	101
08	توضح توزيع إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل	102
09	توضح توزيع إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل	103
10	توضح توزيع إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل	104
11	توضح توزيع إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	105
12	توضح توزيع إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	106
13	توضح توزيع إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	107
14	توضح توزيع إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	108
15	توضح توزيع إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	109

110	توضح توزيع إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	16
111	توضح توزيع إجابات البند السابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	17
112	توضح توزيع إجابات البند الثامن عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	18
113	توضح توزيع إجابات البند التاسع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	19
114	توضح توزيع إجابات البند العشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	20
115	توضح توزيع إجابات البند الواحد وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	21
116	توضح توزيع إجابات البند الثاني وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	22
117	توضح توزيع إجابات البند الثالث وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	23
118	توضح توزيع إجابات البند الرابع وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل	24
الدوائر النسبية لمقياس الأداء		
119	توضح توزيع إجابات البند الأول لمقياس الأداء	25
120	توضح توزيع إجابات البند الثاني لمقياس الأداء	26
121	توضح توزيع إجابات البند الثالث لمقياس الأداء	27
122	توضح توزيع إجابات البند الرابع لمقياس الأداء	28
123	توضح توزيع إجابات البند الخامس لمقياس الأداء	29
124	توضح توزيع إجابات البند السادس لمقياس الأداء	30
125	توضح توزيع إجابات البند السابع لمقياس الأداء	31
126	توضح توزيع إجابات البند الثامن لمقياس الأداء	32

127	توضح توزيع إجابات البند التاسع لمقياس الأداء	33
128	توضح توزيع إجابات البند العاشر لمقياس الأداء	34
129	توضح توزيع إجابات البند الحادي عشر لمقياس الأداء	35
130	توضح توزيع إجابات البند الثاني عشر لمقياس الأداء	36
131	توضح توزيع إجابات البند الثالث عشر لمقياس الأداء	37

قائمة الملاحق.

الصفحة	العنوان	الرقم
145	الاستبيان	01
151	قائمة الأساتذة	02
154	قائمة المحكمين	03

إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من يحترقان كشمعة التضحية لينيرا
لي طريق، إلى من سقياني الصبر والحنان، إلى من كانا لي الحزن الدافئ
في ليالي الشتاء ، إلى من أقاما لِنفسي تمثالا لم تضعه يد إنسان، إلى من
أعيتهما أحلام نجاحي، إلى اللذان ابتسما في وجه الصعاب من أجل رؤية أبنائهما
سعداء، إلى اللذان مهم ذكرت لم ولن أوفيهما حقّهما ولو منقال ذرة، وهما :
الوالدة العزيزة "نضيرة بن عبد القادر"، و الوالد الفاضل "صيفي ميلود" أطال الله
في عمرهما.

وإلى من جمعنتي بهم رحم واحدة، وعشنا معا تحت سقف واحد في السراء والضراء
إخوة الأعراء

إلى أعمامي وعمّاتي والأخوال والخالات كل واحد باسمه.

إلى إخوة لم تلدهم لي أمي رفقاء دربي

كلمة شكر و عرفان

نشكر الله تعالى على توفيقه لنا لإنجاز هذا البحث.

يسعنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم معنا في إنجاز هذا العمل، سواء من قريب أو من بعيد.

ونخص بالذكر الأستاذ القدير الدكتور: بوعروري جعفر ، المشرف على بحثنا، الذي لم يبخل بتوجيهاته ونصائحه علينا، ولم يتوانى في تقديم آرائه الصائبة لنا، حتى تم إنجاز هذا العمل.

وتحياتنا إلى كل أساتذة وطلبة وعمال معهد علوم و تقنيات نشاطات البدنية و الرياضية

بسكرة

شكرا

مفتمه

من الحقائق التي تأكدها الكثير من الدراسات أن الإنسان هو محور كل الجهود الإنمائية. على اعتبار أنه الهدف الأساسي لها، وكما أنه الوسيلة الرئيسية لتحقيقها إذ يصبح أمرا وغاية لاغنا عنها لبلوغ الغايات المرجوة، وبذلك يكون أمرا لازما يفرض عنصر التعليم والتعلم ضرورة وحقا وواجبا لا بد منه.

ومن ثمة لا عجب في أن تحتل قضية المعلم المكانة الكبرى والأهمية القصوى سواء في الخطاب السياسي أو التربوي أو حتى الجماهيري، لما يضطلع به هذا الأخير من أدوار نبيلة ووظائف متعددة في بناء صرح الأمة، إذ أصبحت الأمم تقاس بمدى تفوقها وتقدمها العلمي الذي يميزها عن سائر الأمم وذلك تيمنا بالمقولة التربوية السائدة بأنه " لا يمكن لأي نظام تعليمي أن يرتقي أعلى من مستوى المعلمين فيه".

الشيء الذي يعكس مدى اهتمام الدول المتقدمة والمتطورة في وضع أولويات أولوياتها في التعليم والتعلم حتى يرتقي في سلم الأولويات الوطنية كون تقدم الأمم يقاس بالدرجة الأولى بمستوى أبنائها، ومن يملك العلم والمعلومة ويدرك كيفية توظيفها يملك زماما القوة الشيء الذي يؤهله لأن يكون في المقام الأول وبدون منازع.

ولا شك أن ذلك لن يتأتى إلا إذا حضى الأستاذ بالاهتمام والعناية اللازمين من طرف القائمين على أمر هذا الأخير، كونه يعتبر محور الجهود المبذولة ومنطلق التعليم والتعلم.

لذا وجب على القائمين على الجهاز التربوي مراعاة عدة أمور جدية بالاهتمام حتى يتسنى لها تقديم أو صقل معلمين مؤهلين ذوي كفاءات عالية يمكن لهم المساهمة في بناء وتشبيد المجتمع بدءا من اختيار الأستاذ إلى تكوينه مراعين في ذلك شخصيته، سماته الوظيفية فضلا عن حبه لمهنة التعليم و تفانيه فيها.

وقد يدفنا ذلك للقول أن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو الآخر لا يمكنه أن يخرج عن نطاق زملائه في التعليم، إذ يعتبر هو الآخر لبنة تضاف إلى النظام التعليمي لما له من دور فعال في تربية النشء فهو المعلم والمربي والنفساني في آن واحد فعليه أن يحسن التصرف والمعاملة، فمن التوجيه والتعليم إلى بروزه كقدوة حسنة أمام تلاميذه إلى محاولة التعرف على مشاكلهم ومعالجتها فهو الوحيد الذي يحتك بجميع تلامذته ويلبي رغباتهم فضلا عن كونه المسعف الأول في حالة الإصابة. وبالتالي فإن دور أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر بحق دور مهما وبارزا في العملية التربوية، فإذا توفرت بحق الإمكانيات اللازمة والوسائل الضرورية فإنه بلا شك سيقوم بدوره على أكمل وجه ويساهم في تحقيق جزء أكبر من المهام التربوية أما إذا كان عكس ذلك فإنه بالضرورة سيتقاعس عن تأدية مهامه وواجباته وبالتالي قد يضر أكثر مما يصلح وهذا ما لا يخدم الأهداف التربوية.

وقد ارتأينا الطالب أن يكون تقسيم فصول الدراسة الحالية على النحو التالي لما رآه يخدم مسارها المنهجي.

مقدمة

استهل الطالب الباحث بداية الدراسة بمدخل عام والذي تمثل أساسا في التطرق للإشكالية المطروحة للدراسة وكذا الفرضيات المقترحة إلى جانب أهمية الدراسة وأهدافها وأخيرا توضيح بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في هذه الدراسة وإعطائها التعارف الإجرائية تفاديا لأي لبس.

أما الفصل الأول فقد خصص لكل ما رآه الطالب الباحث ذو صلة بالضغوط المهنية بدء بمفهوم الضغوط المهنية وكذا إبراز مختلف النظريات المفسرة للضغوط مروراً بمصادر الضغوط وأنواعها وكذا الآثار السلبية التي قد تنتج من جراء التعرض للضغوط وصولاً إلى إستراتيجيات التعامل مع الضغوط والسبل الكفيلة للتقليل منها.

ثم انتقلنا إلى الفصل الثاني والذي خصه لأستاذ التربية البدنية والرياضية الوقوف على تعاريف أستاذ التربية البدنية والرياضية والتطرق إلى شخصية هذا الأخير وكذا إبراز مهامه وواجباته ومختلف أدواره إلى جانب العوامل التي من شأنها عرقلة عمل الأستاذ.

أما الفصل الثالث للدراسة الحالية كان تحت عنوان المراهقة المبكرة التي تناولنا فيه تعريفات للمراهقة و مراحلها و انتقلنا إلى المراهقة المبكرة ذاكرين خصائصها و مميزاتها و حاجاتها و أنواعها .

بعدها انتقل الطالب الباحث إلى الجانب الميداني من خلال الفصل الرابع والذي خصص إلى الدراسة الميدانية حيث تطرق إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة كالمنهج المستخدم في الدراسة وكذا التعريف بمجتمع الدراسة وكيفية اختيار العينة إلى جانب توضيح ووصف الأداة المستعملة في الدراسة قصد جمع المعلومات وأخيرا الأدوات الإحصائية المستعملة للحصول على نتائج الدراسة الحالية.

أما الفصل الخامس فقد خصص لعرض و مناقشة النتائج التي أفرزتها المعالجة الإحصائية. حيث تناولنا مناقشة النتائج التي تحصل عليها الطالب الباحث من خلال المعالجة الإحصائية وما أسفرت عليه من نتائج لمقارنتها بمختلف الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الضغط وكذا التأكد من صحة الفروض أو نفيها.

وأخيرا تم عرض خاتمة الدراسة مع إعطاء بعض الاستنتاجات والاقتراحات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية. وكذا المراجع والملاحق.

الفصل التمهيدي

يتصف عصرنا الحالي بالتغير السريع و المستمر ولاشك إن هذا التغير الحاصل على مختلف الميادين ساهم إلى حد كبير في تعقيد مختلف أساليب الحياة مما شكل عبئا إضافيا على الفرد في خضم التنافس و السعي من اجل مواكبة و مجابهة صعوبات الحياة الشيء الذي ساهم في زيادة ضغوط الحيات وخاصة في الوقت الحالي لما فيه من متطلبات الحياة الصعبة.

حيث "إن ظاهرة الضغط من أكثر الظواهر اهتماما لأهميتها على المستوى الفرد و المجتمع فموضوع الضغط النفسي يكاد يكون قضية العصر التي يعيشها الإنسان المعاصر سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية حتى لا يكاد يخلو من أثارها و نتائجها طفل الو مراهق أو راشد في مجالات الحيات"¹

إلا أن صعوبة الحصول على ما يصبو إليه الإنسان في خضم التنافس القائم بين الأفراد قد يشكل له عائقا نفسيا و عبئا ثقيلا بسبب عدم بلوغه مبتغاه مما ينتج عن ذلك أثار سلبية من شأنها أن تشل حركة الإنسان و تجعله عاجزا عن تأدية مهامه و لا ينعكس هذا على الحالة النفسية بل و الحالة الجسمية و الاجتماعية على حد سواء وهاذ ما جاء في كتاب حسن علاوي قائلا "إن الضغوط تعتبر من العوامل المؤثرة في حدوث الإجهاد والانفعال الزائد لدى الفرد ، ومن ناحية أخرى فإن الضغوط موجودة لدى كل فرد بدرجات مختلفة ، كما أن التعرض المستمر لضغوط حادة يؤثر بصفة سلبية على الفرد و يؤدي إلى ظهور أعراض مرضية جسمية و نفسية"²

كما شملت الضغط عدة ميادين لاسيما منها المجال المهنية ومدى تكيف العامل مع عمله ، فمكان العمل هو احد أكثر الأماكن التي تزخر بالعديد من الضواغط و العوامل التي قد تؤثر سلبا على الفرد فالعمل هو المكان الذي يقضي فيه الفرد معظم ساعات النهار والعمل ليس أداة لكسب قوتا يوم فحسب بل مكان لإشباع حاجات الفرد النفسية و البدنية و الاجتماعية وهذا ما أكده علي بن محمد بن سليمان قائلا "إن الإنسان في بيئته الخارجية يتعرض إلى ضغوط متباينة ، بالإضافة إلى بيئة العمل الداخلية التي تزخر بالعديد من المصادر المتنوعة للتأثير على الفرد ، وهي بالتالي تولد نتائج سلبية على الفرد تنعكس على العمل بحد ذاته ، فكمية العمل المجهد أو

¹ طلعت منصور، فيولا البيلوي ، قائمة الضغوط النفسية للمعلمين كراسة التعليمات،مكتبة الأجلو مصرية، القاهرة، مصر، 1989،ص13

² محمد حسن علاوي ، سيكولوجية الإحترق للاعب والمدرب، مركز الكتاب للنشر، القاهرة ، 1998،ص13

الفصل التمهيدي

نوعية الصراع أو الغموض أو الظروف المحيطة بالعمل تمثل مجتمعة مصدر رئيسي لضغوط العمل التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في بيئة العمل اليومية¹

فشملت ظاهرة الضغط النفسي عمال المصانع و المستشفيات وسائقين أما في المجال الرياضي فشمل اللاعبين و المدربين ولم يكن أستاذ التربية البدنية و الرياضية في غنا عنها نظرا لرسالة الملقاة على عاتقه وكبرها وتباعد أطرافها من تربية و تهذيب النفس وتحسين القوام التلاميذ والتعليم الفكري و المهاري.

وعند إلقاء الضوء على واقع التربية البدنية و الرياضية في الجزائر نلاحظ أن منظومتنا التربوية تسعى إلى النهوض بالمستوى التربوي التعليمي بمحاولة توفير إمكانيات مادية و بشرية معتبرة ، وتسطير برامج تعليمية وفقا لتطور التكنولوجيا الحاصل، ومع ذلك يضل هذا الجهد المبذول غير كافي مقارنة بما وصله إليه دول أخرى و كلما تعمق الواحد منا في دراسة مشكلة التعليم في المنظومة التربوية الجزائرية كلما زاد اقتناعا بان المدرس هو حجر الزاوية في النهوض به .

ومعروف أن التربية البدنية و الرياضية هي إحدى العمليات التربوية التي يحاول من خلالها المربون الوصول بالفرد إلى كامل قدراته الأخلاقية و النفسية و الفكرة و هو ملم تتجاهله المنظومة التربوية في الجزائر ، حيث نجد مادة التربية البدنية و الرياضية ضمن المواد المدرسة في المؤسسة التربوية نظرا لأهميتها وأثارها الايجابية في التحصيل العلمي للتلميذ ، لكن الشيء الملاحظ هو أن مادة التربية بدنية و الرياضية لا ينظر إليها من هذا الجانب ، حيث بالرغم من الدور الذي تلعبه المادة في الترويح عن التلاميذ و إعدادهم نفسيا و اجتماعيا إلا إننا نجد في مجتمعنا من يعتبرها مضيعة للوقت و الجهد و تشتيت لتفكير التلاميذ وتضييعا مستقبلهم الدراسي.

و هذا ما جعل الكثير من مدرسي المادة لا يؤدون واجبهم على أكمل وجه ، فالأستاذ بحاجة إلى تهيئة الجو المناسب للعمل من طرف إدارة المؤسسة العامل بها ، شعنه في ذلك شعن بقية زملائه أساتذة المواد الأخرى ، لان تكوينه الجامعي يفرض عليه تحقيق أهداف علمية واضحة معرفية عاطفية بدنية ، و هو ما يحاول الأساتذة تحقيقه على ارض الواقع لأنهم يصطدمون بظروف غير مناسبة ، لا تعرقل تطوير مهنة التربية البدنية و رياضية فحسب ، بل تعيق إجراء حصة عادية ، كالوضعية السيئة لمساحة ممارسة هذا النشاط بنسبة لقاعات التدريس المحيطة بالملاعب ، و كذا كثرة التلاميذ في الأفواج تولد أحيانا عدم التحكم و سيطرة الكلية عليهم ، فيؤدي حتما إلى تزايد المشاكل الناتجة عن تلك المفوضة التي يحدثها هؤلاء التلاميذ الذي ترعج المدرسين في مواد أخرى ، فيلجأ إلى إجراءات إدارية كالشكوى إلى مدير المصلحة التربوية ، والى جانب ذلك قلة أو انعدام الوسائل البيداغوجية المراد

¹ علي بن حمد بن سليمان النوشان، ضغوط العمل و أثرها على عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، سنة 2003، ص 04.

الفصل التمهيدي

العمل بها في بعض الأحيان ، بالإضافة إلى انعدام القاعات المكيفة لنشاطات الرياضية مع عدم صلاحية الأرضيات التي تقام عليها الحصص التربوية الرياضية .

و في هذا السياق يتبادر في أذهاننا التساؤل التالي :

❖ ما مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أساتذة التربية بدنية و الرياضية في الطور المتوسط ؟

و للإجابة على هذا الأخير نطرح التساؤلات الجزئية التالية :

➤ هل الإدارة سبب في الإحساس بالضغط المهني على أساتذة التربية بدنية و الرياضية ؟
➤ هل نقص الوسائل البيداغوجية يؤدي إلى ظهور الضغط المهني على أساتذة التربية بدنية و الرياضية ؟

➤ هل التلميذ هو سبب ظهور الضغط المهني على أساتذة التربية بدنية و الرياضية ؟

2/ الفرضيات

و كما إجابة مؤقتة على التساؤل الرئيسي صغنا الفرضية العامة الآتية ذكره :

❖ الضغط المهني يؤثر على أداء أساتذة التربية بدنية و الرياضية في الطور المتوسط .
وتتفرع منها الفرضيات الجزئية التالية :

➤ الإدارة سبب في الإحساس بالضغط المهنية لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .
➤ نقص الوسائل البيداغوجية يؤدي إلى ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .
➤ التلاميذ هم سبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .

3/ أهداف الدراسة

تهدف هاته الدراسة إلى الإجابة عن التساؤلات المطروحة في المشكلة ، ومن ثمة تسليط الضوء على مصادر الضغط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

❖ التعرف على الضغوط المهنية للأساتذة تعود للعلاقة بين الأستاذ والإدارة .
❖ التعرف على الضغوط المهنية للأساتذة تعود الى نقص الوسائل البيداغوجية.
❖ التعرف على الضغوط المهنية للأساتذة تعود للعمل مع التلاميذ.

4/ أهمية الدراسة

تكمن أهمية الدراسة في محاولة معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية التي يعاني منها أستاذ التربية البدنية والرياضية على أدائه العام، خاصة أننا نطلبه بقسم التربية البدنية والرياضية وعلى أبواب التخرج للحياة المهنية في الغد القريب، إذ سيكون لنا الشرف في الدخول إلى خلية التعليم ممثلين بذلك أساتذة التربية البدنية والرياضية، وإبراز مكانته على أرض الواقع، والتطرق أيضاً إلى الظروف المهنية السيئة لتدريس مادة التربية البدنية والرياضية مما يشكل ضغطاً على نفسيته، وبالتالي انعكاسها سلباً على مردود التلاميذ.

5/ تحديد المصطلحات والمفاهيم

5-1/ تعريف الضغط

لغة

حسب "قاموس لاروس": الضغط يضغط ضغطاً عليه: تشدد و ضيق على الشخص.¹

حسب القاموس المدرسي: الضغط مصدر ضغط، العصر، الكبس، التشدد، و التضيق.²

تعريف الضغط المهني

اصطلاحاً

تتمثل في مجموعة العوامل البيئية مثل غموض الدور، صراع الدور و العلاقات الشخصية، الأعباء الزائدة، أو انما هي خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديداً للفرد.³

ضغوط العمل أمر لا يمكن ولا يستحسن تجنبه، حيث أنه مادام الإنسان يتفاعل مع بيئته فإنه عرضة لمطالب الحياة والعمل الذي يؤدي إلى الضغوط⁴

¹ أحمد عابد و آخرون، المعجم العربي الأساسي لاروس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ص 773

² القاموس المدرسي، دار الشمال للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، طرابلس لبنان، 2002، ص391.

³ محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص 160.

⁴ .حسن حريم، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط3، الأردن، 2009، ص33.

5-2/ الإدارة

لتعريف اللغوي

حسب قاموس "السبيل" تستعمل كما يلي:¹

إدارة مال: فندق وهي بمعنى تسيير رأس المال.

إدارة مركزية: تسيير أعمال وهي مبنى توجه فيها مختلف الأعمال العمومية في أغلب الأحيان. مجلس

الإدارة: وهو بمعنى اجتماع، جلسة.

التعريف الاصطلاحي

تناولتها "موسوعة العلوم الاجتماعية": بأنها عملية خاصة بتنفيذ الأغراض والإشراف على تحقيقها، وهي الناتج المشترك لأنواع ودرجات مختلفة من الجهود الإنساني الذي يبذل في هذه العملية.²

يعرفها الإداري الأمريكي "jenson": بأنها الحقل الذي يهتم بمجموعة الأفراد الذين يتحملون المسؤولية

في إدارة وقيادة الانسجام في توحيد جهود هذه الأفراد سواء كان ذلك من خلال الإنجازات الفعالة

والكافية

لتحقيق أبسط الاحتمالات في النجاح.³

5-3/ الوسائل البيداغوجية

يقصد بالوسائل التعليمية جميع أنواع الوسائط التي تستخدم في العملية التعليمية و التعلمية لتسهيل

اكتساب

المفاهيم والمعارف والمهارات، وخلق المناخ الملائم لتنمية المواقف والاتجاهات وغرس القيم.⁴

الوسائل التعليمية هي: " كل ما يعين المدرس على تطوير منهجية عمله والزيادة في مردوديته التربوية،

وكل ما

¹ دانيال ريف، معجم عربي فرنسي، مكتبة لاروس، 1983 ، ص624

² مصطفى حسين باهي، سيكولوجية الإدارة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر، ط1 ، القاهرة، 2001 ، ص25

³ مروان عبد المجيد إبراهيم، إدارة البطولات والمنافسات الرياضية ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1 ، عمان، 2002،

ص52

⁴ بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية إعدادها وطرق استخدامها، دار إحياء العلوم، بيروت 1989 ، ص4

الفصل التمهيدي

يعين المتعلمين على إثراء خبراتهم وعقلنة أساليب تعلمهم، وهي تضم: (الكتب المدرسية والسيبورات بأنواعها والنماذج والعينات والخرائط الحائطية والشرائح وأجهزة الإسقاط الخلفي وأجهزة الإيسكوب والأفلام والراديو والتلفاز وأشرطة الكاسيت وأشرطة الفيديو والحاسوب...)، كما يمكن اعتبار تجهيزات حجرة الدرس والحديقة المدرسية والبيئة المحلية من الوسائل التعليمية".

4-5 / الأداء

لغة:

أدى الشيء: أوصله والأداء إيصال الشيء إلى المرسل إليه.¹

الأداء: تأدية بمعنى الإيصال والقضاء ويعني التنفيذ.²

يعرف بأنه: "قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله".³

يعرفه أيضاً بأنه: "كفاءة الفرد أو العامل لعمله و مسلكه، و مدى صلاحيته في القيام بعمله و تحمُّله المسؤولية".⁴

5-5 / التربية البدنية

تعرفها الجمعية الأمريكية للصحة والتربية البدنية والترويح: "التربية البدنية هي المادة التي يتعلم فيها الأطفال ليتحركوا أو يتعلموا، ويرى "كوتر" أن التربية البدنية هي ذلك الجزء من التربية العامة الذي يختص بالأنشطة القوية من التعليم".

ويرى "تشار لزيكو": "أن التربية البدنية هي جزء متكامل من التربية العامة وميدان تجريبي يهدف إلى تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وذلك عن طريق ألوان من الأنشطة البدنية بغرض تحقيق مهام معينة".⁵

¹ مرجع سابق، القاموس المدرسي، ص71 .

² الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1998، ص 12 .

³ أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط2، بيروت لبنان، 1979، ص 50 .

⁴ منصور أحمد منصور، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، بيروت لبنان، 1973، ص120-121

⁵ محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي، نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992. ص22

5-6 / أستاذ التربية البدنية

لأستاذ ابلي ترة البدنية و الرياضية أثر على حياة التلميذ المدرسية، فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم، كما أنه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم، وذلك لأن و ضيفة أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا تعد مقتصرة على توصيل العلم إلى المتعلم كما يضمن البعض ولكنه مربي أولاً و حجر الزاوية في النظام التعليمي

فالمعلم دوره مهم وخطير، فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهم، لأنهما ما قد وك لا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين ، وليس هناك معلم في أي مدرسة تتاح له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى طريق السوي المقبول اجتماعيا ، وذو الأثر الصحي و العقلي¹.

وبجانب ماسبق فإن معلم التربية البدنية أول رياضية يعد رائدا اجتماعيا ويعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل، و يعمل على أن يعد التلاميذ بحيث يستطيعون التعامل مع هذه المشاكل وحلها ، كما أنه يسهم بمجهوده الشخصي في إرشادهم إلى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية ومن تصرفات شاذة وبالتالي يساعد ذلك على حمايتهم².

6 / الدراسات السابقة

- دراسة رقم (01): حورية بوحنة و رجاء شعوبي 2012/2011 جامعة قاصدي مرباح ورقلة

عنوان : محددات الضغط المهني لدى الأساتذة مرحلة التعليم المتوسط وكيفية تجاوزها دراسة ميدانية استكشافية في بعض متوسطات بمدينة توقرت .

تهدف الدراسة للكشف عن محددات الضغط المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط وكيفية تجاوزها في بعض المتوسطات بمدينة توقرت .

حيث بلغ عددهم 100 أستاذ موزعين على هذه المتوسطات , وكذلك تهدف الدراسة الميدانية إلى التعرف على محددات الضغط المهني وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية التالية :

هل تختلف محددات الضغط المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط باختلاف المتغيرات الشخصية؟

و للإجابة على هذه التساؤلات قام بوضع الفرضيات التالية :

¹ زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، 2008 ، ص65-66.

² محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، ط2، الإسكندرية، مصر، 2004 ، ص197 .

الفصل التمهيدي

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني تبعاً لعامل الجنس.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني تبعاً لعامل السن.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني تبعاً لعامل الأقدمية.
- توجد فروق ذات صلة إحصائية في الضغط المهني تبعاً لعامل المستوى التعليمي.
- ومن أجل التأكد من صحة الفرضيات صممنا استبيان لقياس الضغط المهني , مكون من 30 بند , و 3 بدائل طبق على عينة تتكون من 100 أستاذ , وتم الاختبار بطريقة العينة العشوائية البسيطة بعض المتوسطات بمدينة تفرت .
- بالإضافة لقد قمنا باختيار المنهج الوصفي الذي يلاءم دراستنا , حيث يصف الظاهرة كما هي , من خلال تشخيصها.
- توصل إلى النتيجة التالية:
- لا تختلف محددات الضغط المهني باختلاف المتغيرات الشخصية .
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم المتوسط تبعاً لعامل الجنس , السن , الأقدمية , المستوى التعليمي .
- **الدراسة رقم (02):** رسالة "ماجستير" , معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله، المعاملة، من إعداد الطالب: "غيدى عبد القادر" ، بعنوان: "الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية" (2012)
- تمثلت أهداف هذه الدراسة في:
- محاولة معرفة مدى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية من جهة، وبين أداء أستاذ التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية.
- معرفة أهم العوامل المؤدية لظهور أعراض الضغط المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على مدى انعكاسات الضغوط على الحياة الاجتماعية لأستاذ التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية.

الفصل التمهيدي

أدوات جمع البيانات:

- مقياس الضغط المهني في مكان العمل ل: "كوبر، ويليامز، سلون".
- مقياس الأداء.

نتائج الدراسة

أن الضغوط المهنية الذي يعيشها أستاذ التربية البدنية والرياضية له تأثير على مستوى أدائه المهني في المتوسطات والثانويات لى حد سواء.

- **الدراسة رقم (03)**: رسالة "ماجستير" من إعداد الطالبة "مانع صبرينة"، بعنوان: "ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين"، سنة: 2008

هدفت هذه الدراسة إلى:

- اكتشاف المحددات الرئيسية التي تسبب الضغوط للأستاذ الجامعي.
- التعرف على أهم الطرق والأساليب التي من خلالها يستطيع الأستاذ الجامعي التخلص من ضغوط العمل، والرفع من مستوى أدائه.
- والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو: "المنهج الوصفي"، أم آ الأساليب الإحصائية المستعملة فهي: التكرار، النسبة واعتماد التماثل بياني، الإستبيان، أم آ العي نة فقد شملت جميع الأساتذة الدائمين بكلية ، المتوية، اختبار الإقتصاد والتسيير بجامعة "الحاج لخطر" بباتنة.

نتائج الدراسة:

- تعرض الأستاذ الجامعي لجملة من الضغوط وأهم مصادرها انخفاض الأجر و مشاكل النقل والسكن.
- تعدد الأدوار والمهام التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من وظيفة أكاديمية تحوي الأداء التدريسي و البحثي، ووظيفة إدارية، تؤثر سلبا على أدائه.
- نقص الخبرة المهنية تزيد من تطور الضغوط.
- وجود علاقة تأثيرية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء.

- **الدراسة رقم (04)**: رسالة "ليسانس" في علم الاجتماع (تنظيم و عمل)، من إعداد الطالبتان: "معمرى الزهرة، بوبرمة شريفة"، بعنوان: "أثر ضغوط العمل على أداء الأستاذ الجامعي" 2012

الفصل التمهيدي

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مدى تأثير عبء العمل وصراع الدور على الأستاذ بجامعة "قاصدي مرياح" بورقلة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .
- التعرف على مدى تأثير تعدد الأدوار والمهام على الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ بجامعة "قاصدي مرياح" بورقلة - كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية.
- التعرف على مدى تأثير الأحوال البيئية والتوتر في العلاقات الاجتماعية على أداء الأستاذ بجامعة "قاصدي مرياح" بورقلة - كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية-.

أدوات جمع البيانات:

تمت في هذه الدراسة استخدام استمارة "الإستبيان" م ع المعلومات من عينة قوامها (109) أستاذ وأستاذة جامعين من كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - مسح شامل.

وخلصت الدراسة إلى نتيجة عامة تمثلت في: أن ضغوط العمل تؤثر سلبا على أداء الأستاذ الجامعي وذلك لوجود علاقة سلبية بين ضغوط العمل والأداء.

- **الدراسة رقم (05):** رسالة "ليسانس" كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم الإدارة والتسيير الرياضي، من إعداد الطلبة: "حاج لخضر، عباد علي، بلعربي عبد الرحمان" بعنوان: "الضغط المهني لدى مدربي كرة القدم"

أهداف الدراسة:

- الكشف عن وجود الضغط لدى مدربي كرة القدم.
- الكشف عن عوامل هذه الضغوط.
- التعرف على آثار هذه الضغوط على مدربي كرة القدم.

أدوات جمع البيانات:

أدوات الاستبيان هي الأدوات التي استخدمت لجمع البيانات، أمّا العينة فشملت مدربي كرة القدم (القسم الجهوي الغربي).

نتائج الدراسة:

أنَّ مدربي كرة القدم يعانون ضغطاً مهنياً بسبب العوامل الراجعة إلى ضغوط مرتبطة بالجانب الاجتماعي للمدرب، والمتمثلة في: شخصية المدرب، ظروف مرتبطة بالعمل والفريق واللاعبين والإدارة، ضغوط مرتبطة بالعوامل الخارجية، وسائل الإعلام والمنافسات، وهذه المعانات التي يعبر عنها المدرب سواءً بطريقة شعورية أو لا تكون متفاوتة في الدرجات بين مدرب وآخر وتكون إما من الناحية شعورية تظهر على شكل آثار، نفسية، أو الأخلاقية، أو الجسمية.

- دراسة رقم (06): مصطفى منصورى (2003-2004)

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

العينة ومنهج البحث :

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

الفرضيات:

- الفرضية الأولى: تختلف علاقة مصادر ضغوط العمل بالضغط المهني العام حسب اختلاف شدة و مستوى كل مصدر لدى عينة البحث.
- توجد علاقة ارتباطيه عكسية دالة إحصائياً بين ضغوط العمل و الرضا المهني لدى عينة الدراسة .
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل و القلق لدى عينة الدراسة.
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين مصادر ضغوط العمل و ارتفاع ضغط الدم الجوهري لدى عينة البحث.
- توجد علاقة ارتباطيه موجبة دالة إحصائياً بين الضغط العام و القلق وارتفاع ضغط الدم الجوهري لدى عينة الدراسة.
- توجد فروق دالة إحصائياً بين المعلمين و أساتذة مرحلة الإكمالية في استجاباتهم لمتغيرات الدراسة (ضغوط العمل والقلق والرضا المهني وارتفاع ضغط الدم الجوهري) و لصالح المعلمين.

الأهداف:

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

الاستنتاجات:

و لقد خلص البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات ومن بينها:

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

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

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

التوصيات: و قد خرج الباحث بالتوصيات التالية:

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

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

- تحديد نسبة التلاميذ للمدرسين لتقليل العبء الإضافي الذي يشكله التلاميذ للمدرس مع إعادة النظر في ضبط السلوك و حفظ النظام.

- توزيع المعلمين و الأساتذة على أقرب المؤسسات التعليمية إلى مقر سكنهم، حتى نجنبهم مشاكل الواصالات و أعبائها.

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

- الرفع التدريجي من الأجور و العلاوات بما يناسب مع القدرة الشرائية للمدرس و مع تكاليف الظروف المعيشية.

الفصل الأول:

الضغوط المهنية

تمهيد:

يعيش الفرد ويتفاعل مع عناصر بيئة تتميز بالتغير المستمر بمختلف أنواعه والذي يشمل كل مجالات الحياة حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي، مما يجعل هذه البيئة غير صحيحة لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية، حيث يصعب عليه التكيف معها، وهذا يظهر خاصة في المجال المهني حيث يعاني العمال من شتى أنواع الضغوط ويحاولون بشكل دائم التكيف معها وتسخيرها لصالحهم، إلا أنها في الكثير من الأحيان تفوق قدرتهم لتكيف وتصبح هاجسهم الوحيد، ويختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعه تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة وقد تدفع البعض الآخر إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية وبالتالي تواجه المنظمات مشاكل عديدة من شأنها إن تؤثر على تحقيق أهدافها

1- مفهوم الضغط

عندما نتحدث عن الضغوط، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد ليعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدرا لشقاء، وذلك مصداقا لقوله تعالى " :لقد خلقنا الإنسان في كبد " ولقد ترتب عن هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعد يد من المخاطر والتحديات في حياته التي كانت سببا في هاته الضغوط، حيث استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر قاسيا وشديدا ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه.¹

وكلمة ضغط مشتقة من اللغة اللاتينية، واستخدمت في القرن 17 بمعنى: الشدة أو المحنة أو الحزن، أو البلاء. وخلال القرنين الثامن و التاسع عشر أصبح يشير إلى القوة أو الضغط أو الإجهاد أو التوتر، ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى، خصوصا في علم النفس ليدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقعا تحت إجهاد انفعالي أو جسمي.

2- تعريف الضغوط المهنية:

1-2 التعريف اللغوي:

الضغط Stress مشتق من الفعل اللاتيني Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي Etreindre بمعنى: طوق ذراعيه وجسمه مؤديا إلى الاحتناق الذي يسبب القلق.²

الضغط: القهر، الاضطراب والضغط بمعنى الشدة والمشقة.³

2-2 التعريف الاصطلاحي:

1-2-2 الضغوط كمثير:

يعرفه لازاروس وكوهين Lazarus&cohen على أنها: "الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف النفسيولوجي، أو المعرفي أو السلوكي".⁴

¹ عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل-منهج شامل لدراسة الضغوط-مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها-، معهد الإدارة العامة، 1998، الرياض، ص13.

² شحاته حسن، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان، 2003، ص208.

³ فتيحة بن زروال: العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد-العنف والمجتمع مداخل معرفية متعددة، أعمال الملتقى الدولي الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، مارس 2003، ص445.

⁴ جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل-نموذج التدريب والممارسة-، ايتراك طباعة والنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2004، ص17.

ويعرف الضغط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة.¹
والضغوط حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصحية.²

2-2-2 الضغوط كاستجابة:

يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية، التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة.

عن تعريف فونتانانا Fontana "الضغوط هي حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية قدرات وامكانيات الشخصية للكائن الحي".³

2-2-3 الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة:

نظر أصحاب هذا الاتجاه للضغوط على أنها محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية المحيطة به، حيث يتبنى أصحاب هذا الاتجاه المنظور الشامل كما وجدوا من نقص فيما يخص الاتجاهين السابق ذكرهما.
ومن بين التعاريف الموضحة لهذا الاتجاه:

ويعرفه GRATH بأنه عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص.⁴

ويرى الصباغ بأنها: "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه".⁵

من خلال استعراضنا للتعاريف سابقة الذكر سواء من تطرقت للضغوط على أنها مثير أو تلك التي تطرقت للضغوط على أنها استجابة، والأخرى التي تناولتها على أنها تفاعل بين الفرد والبيئة، يمكننا استخلاص تعريف للضغوط ينظر إليها بنظرة شمولية، حيث يمكن اعتبارها:

¹ منى عبد الحليم: مدخل الصحة النفسية في المجال الرياضي- مفاهيم وتطبيقات-، دار الوفاء لنديا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2009، ص35.

² حافظ فرج أحمد: قضايا إدارية معاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2007، ص20.

³ عبد العزيز المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2005، ص18.

⁴ محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص161.

⁵ زهير الصباغ: ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، المجلد 05، الرياض، 1981، ص29.

>> حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والفيسيولوجية والسلوكية<<.

3- آلية حدوث الضغط المهني :

يعتبر "سيللي" (1964) أول من استخدم مصطلح الضغوط للإشارة إلى التغيرات الفسيولوجية التي تحدث في الجسم كاستجابة للمثيرات البيئية التي تشكل تهديدا لحياة الانسان والتي تمر بثلاث مراحل أساسية متتابعة هي:¹

3-1 مرحلة الإنذار أو التنبيه:

تعد هذه المرحلة ردة فعل الجسم الأولى لضغوط العمل التي تواجه الفرد , حيث يجهز الجسم نفسه ويبدأ الجهاز العصبي "السميائي" بالعمل فتظهر بعض الأعراض مثل القلق والتوتر و ارتفاع ضغط الدم , وزيادة سرعة نبضات القلب , وزيادة سرعة التنفس,زيادة نسبة السكر في الدم وغيرها من الأعراض.

3-2 مرحلة المقاومة:

فيها يقوم الفرد بالدفاع عن نفسه اتجاه مصدر الضغط فيشعر بالضغط والإرهاق والتوتر وضعف التركيز وإذ لم يستطع الفرد التغلب أو التكيف مع الضغط في هذه المرحلة يبدأ جهاز المناعة بالضعف والانهيار.

3-3 مرحلة الإنهاك :

تظهر هذه المرحلة عندما لا يستطيع الفرد التغلب على مصدر الضغط ويصبح أكثر عرضة للأمراض النفسية والجسدية مثل القرحة المعدية , وأمراض القلب .

نستنتج أن سيللي قد جمع في آلية حدوث الضغط بين ثلاث مراحل اساسية توضح التغيرات الطارئة على الجسم , حيث تتمثل هذه المراحل في مرحلة الإنذار والتي يتلقى فيها الجسم تنبيهها , ومرحلة المقاومة والتي يحاول فيها الجسم الاستجابة ومقاومة الضغط التي يتعرض له ومرحلة الإنهاك التي يصبح فيها الجسم غير قادر او عاجز على المقاومة فيصاب بالإرهاق .

¹. أحمد عبد المطيع الشخانية,التكيف مع الضغوط النفسية ، دار الحامد للنشر والتوزيع,عمان، 2008 ، ص22.

4- أنواع الضغط:

تشير المصادر المختلفة إلى وجود عدة أنواع للضغوط، ومن أهم التصنيفات تلك التي صنفتها إلى ضغوط دائمة وضغوط مؤقتة، وضغوط إيجابية وأخرى سلبية.

4-1 الضغوط المؤقتة والضغوط الدائمة:

هناك الضغوط المؤقتة التي تحيط بالفرد لفترة وجيزة ثم تزول، مثل الضغوط التي ترتبط بموقف مفاجئ أو الزواج الحديث، إلى غير ذلك من الضغوط المؤقتة التي لا يدوم أثرها لفترة طويلة. ومثل هذه الضغوط لا تلحق ضرراً كبيراً بالفرد، إلا إذا كان الضاغط أشد صعوبة من مقدرة الفرد على التحمل مثلما يحدث في المواقف الشديدة والضاغطة التي تؤدي إلى الصدمة العصبية، أما الضغوط المزمنة فتتمثل في الضغوط التي تحيط بالفرد لمدة طويلة نسبياً، مثل تعرض الفرد لآلام مزمنة أو وجود الفرد في أجواء اجتماعية واقتصادية غير ملائمة بشكل مستمر.

4-2 الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية:

تنقسم الضغوط كذلك إلى ضغوط إيجابية، وهي تلك الضغوط التي تؤدي إلى الشعور بالسعادة والرضا، أي الاتزان النفسي، وضغوط سلبية وهي الأحداث التي تؤدي بدورها إلى الشعور بالتعاسة والإحباط وعدم السرور، أي عدم الاتزان النفسي، وفي كلا النوعين يشعر الفرد بالتوتر ولكن مع اختلاف تأثير الموقف على الفرد.

4-2-1 الضغوط الإيجابية:

قد يكون للضغط تأثير إيجابي كذلك، إنه أساسي في الحث على التحريض والإدراك، موفراً الإثارة التي يمس إليها الاضطرار إلى الكفاح على قدم المساواة أو بنجاح حيال الحالات المتحدية، فالتوتر والتنبيه ضروريان للتمتع بكثير من مظاهر الحياة، ومن دونهما سوف تكون الحالات (الوجود مسئمة)، والضغط يوفر أيضاً حسن الإلحاحية والتقيظ الذي نحتاج إليه في الحياة عندما نواجه حالات مهددة.¹

وهو بذلك يعتبر من الضغوط التي لها انعكاسات إيجابية والتي تدفع الفرد إلى تجسيد طموحاته ومهامه بسرعة تحت عامل أو حافز الضغط خاصة عند تقيد الفرد بتوقيت في إنجاز أعماله من شأنه دفعه لإتمامه ما ينعكس على إنتاجية عمله.

¹ سمير شيوخاني، الضغط النفسي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان، 2003، ص 14.

4-2-2 الضغوط السلبية:

قد يكون للضغط المفرط، والممتد وغير المفرج تأثير مؤذ في الصحة العقلية والجسدية والروحية، إذا ما تركت مشاعر الغضب، والإحباط والخوف والاكئاب المتولدة من الضغط دون حل فإنها تستطيع أن تطلق تشكيلة من الأعراض ويقدر الضغط أنه هو السبب الأهم للصحة السقيمة في المجتمع الحديث.¹

وبذلك تعتبر الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان ومن ثمة تنعكس على آدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط تدفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل بالإضافة إلى النظرة السلبية تجاه قضايا العمل.²

5- مصادر الضغوط المهنية:

يمكن حصر مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسين هما:

5-1 مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد:

تختلف استجابة الأفراد للضغوط وذلك بحسب السمات و الخصائص المميزة لكل فرد، فمن الممكن أن ي تعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحداً، وتوضح هذه الدراسة مجموعة من المصادر الفردية والمرتبطة بالفرد وهي على النحو التالي:

5-1-1 مفهوم الذات:

هي تكوين معرفي موحد ومتعلم للمدركات الشعورية، والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفاً نفسياً لذاته .

ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية، وتشتمل على العناصر التالية:

أ- المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنعكس إجرائياً في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "الذات المدركة".

¹ مرجع سابق، سمير شيخاني، ص13.

² عبد العالي سيد، نظريات علم النفس والمداخل الأساسية، دراسة السلوك الإنساني، مكتبة سعيد رأفت، ط6، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1986، ص 75.

ب- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين " الذات الاجتماعية"

ج- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون "الذات المثالية"¹

د- إن نظرة الفرد لذاته تحدد بشكل رئيسي إمكانية تعرضه للضغوط من عدمه، وإذا كانت تلك النظرة تمثل شعورا سلبيا تجاه الذات فهذا يزيد من احتمال وقوعه تحت تأثير الضغوط بشكل كبير.

هـ- أما إذا كانت تلك النظرة تعبر عن شعور ايجابي تجاه الذات فإن ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره لها عالية، ومن ثم يقل احتمال تعرضه للضغوط.

2-1-5 نمط الشخصية:

يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها: >> تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنيان وكيان الشخص <<²

ويمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية: أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في انجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته، وكأنه يسابق الزمن ويعرفُ بالنمط "أ"

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول: يعرف باسم النمط "ب" الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها.³

3-1-5 مركز التحكم في الأحداث:

يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به، والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا في الأحداث من حوله بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته.

¹ عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ب ط، عمان ، الأردن، 2006 ، ص 53 .

² عمار الطيب كشرود: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة انجليزي-عربي، دار الكنبالوطنية ، ليبيا، 1994، ص 266.

³ علي حمدي: سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، ص 173

ويعتبر مركز التحكم أحد أبعاد الشخصية التي وضعها " روتر " 1966 roter حيث أشار إلى أنه من الممكن أن يتفاوت مركز التحكم لدى الأفراد بين درجة عالية من السيطرة الداخلية ودرجة عالية من السيطرة الخارجية.¹

وتشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي هم أقدر تحملاً للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم وأنهم أقل قلقاً وأقل معاناة من الضغط المهني، في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق والعدوانية وأكثر معاناة من الضغوط، في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكنهم السيطرة عليها.

وقد أوضح الهيجان ستة أبعاد لمفهوم الذات وهي:

أ- الوعي بالذات: وهي مدى إدراك الفرد أن لديه القدرة على التأثير على عالمه من حوله.

ب- القيمة الذاتية: مدى شعور الفرد بأنه مساوٍ للآخرين في الحقوق والواجبات.

ج- حب تقدير الذات: تعني عدم تعريض الفرد نفسه للمشاق أو المخاطر التي تزيد على طاقته

د- شعور الفرد بالتميز من حيث الأهمية والخصوصية عن الآخرين.

هـ- الثقة بالذات: قدرة الفرد على التكيف مع العالم من حوله.

و- احترام الذات: ويتمثل في قدرة الشخص على التعبير عن مشاعره بصورة واضحة.²

نستنتج مما سبق بأن إدراك الفرد لذاته وتقديره لها تقديراً إيجابياً يجعل منه أكثر تحملاً للضغوط، العكس يجعل منه فرداً أكثر تعرضاً للضغوط.

5-1-4 عبء الدور:

ويقصد به أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل، بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذلك في شعوره بالملل وعدم الارتياح، فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية:

¹ مرجع سابق، عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان، ص 113.

² نفس المرجع، عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان، ص 101-102.

زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال، وآخر نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات والمهارات اللازمة لأدائه أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكانياته.¹

ويقسم عبء العمل إلى قسمين:

أ- العبء الكمي للعمل: يقصد به عدم اتزان كمية العمل الموكل للفرد مع قدراته وإمكانياته سواء بالزيادة و التي لا تمكنه من إنجاز عمله بالشكل المرغوب أو بالنقصان و الذي لا يمثل تحدياً لقدرات الفرد، وهذا يمثل احد المؤثرات المؤدية للضغوط والتي تحدث اختلالاً نفسياً بداخله وذلك يعود لعدم توافق قدرات الفرد مع مهام عمله من حيث: قلة تأهيله أو حدائته أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل.

ب- العبء النوعي للعمل: يظهر من خلال شعور الفرد بأن المهارات اللازمة لإنجاز العمل والتي تتطلب مستوى معين تفوق إمكانياته و قدراته.²

أو عدم اتساع الوقت للقيام بالنشاط المنجز، فإذا أراد الفرد وقتاً لإنجاز نشاط معين عليه أن يسرقه من وقت نشاط آخر، وإذا كان يسرق الوقت من ساعات حياته الأسرية أو فترات الراحة أو من إهمال بعض المسؤوليات الأخرى فإن هذا يزيد من الضغوط التي يتعرض لها.³

5-1-5 صراع الدور:

يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، كأن يتطلب للعمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع دوره بوصفه زوجاً أو أباً فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه بحيث تتعارض مهارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد.

¹ جيرلاندر جليج، روبرت بارون: تعريب ومراجعة، رفاعي محمد رفاعي، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، ب ط، 2004، ص 260.

² ماكر مكين، ترجمة، سلام منير حبيب: الحل الأمثل للضغوط- كيف نستفيد من ضغوط الحياة اليومية-، دار الثقافة، ط 1، القاهرة، مصر، 1996، ص 86.

³ إبراهيم بن حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم العلوم الإدارية، 2006، ص 62.

وقد تتعدد ادوار الفرد الواحد تبعا لهذا لعدة ادوار:

أ- دوره كزوج

ب- دوره كموظف أو عامل

ج- دوره كأب

د- دوره كرجل أسرة.

وقد يأخذ صراع الدور عدة أشكال وذلك تبعا للأدوار التي يمكن للفرد أن يقوم بها داخل المنظمة، وخاصة عندما تتعارض مطالب العمل التي ينبغي للفرد الوفاء بها، ومن بينها:

أ- تعارض مطالب العمل من حيث الأولويات:

تظهر حين تتداخل مطالب العمل من حيث الأولويات وهذا حينما يجد بعض الموظفين أنفسهم في مأزق نتيجة حاجتهم لإنجاز الأعمال التي تملئها عليهم، أدوارهم اليومية ومطالب أخرى يكلفهم بها رؤسائهم في العمل ويتوقعون منهم الانجاز الفوري لها، هذا يتكرر بشكل أكبر أو كثيرا لدى مديري الإدارة الوسطى، فكثيرا ما يجدون حرجا عندما تتعارض مطالب الإدارة العليا مع مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية.

ب- تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

يحدث هذا التعارض كما يقول "أرجرس" عندما تحاول المنظمات تطبيق الصيغ أو الإجراءات بشكل رسمي في معاملاتها في الوقت الذي يفضل الأفراد العاملين بها إتباع الشكل غير الرسمي في إنجاز أعمالهم.

يضيف "أرجرس" أن عدم التوافق بين الأفراد والمنظمات يزداد خاصة إذا كان الأفراد ذوي شخصيات ناضجة و يسعون لتحقيق ذواتهم في الوقت ذاته تحاول المنظمة أن تجعلهم معتمدين عليها من خلال التخصص الدقيق في العمل ووحدات السيطرة و التحكم.

ج - تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:

يحدث هذا التعارض خاصة بين الموظفين الجدد، حيث يجدون حرجا في الإبقاء على التزامات الأدوار والمسؤوليات المدرجة ضمن الوصف الوظيفي لأعمالهم التي تتطلب منهم التقيد بالمهام وبين طلبات المساعدة من قبل الزملاء مما يعني الخروج عن واجباتهم و مسؤولياتهم، وفيما يكون الموظفون القدامى قد تعودوا على تقديم المساعدة فيما بينهم، نجد أن الموظف الجديد يكون في حالة من الخوف و التردد في أداء هذه الأعمال لا سيما إذا كانت تتعارض مع توجهات رئيسه المباشر.

د- تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة:

إن تعارض قيم الفرد والتي يستند عليها في الحكم على الأشياء وقيم المنظمة يعد مشكلة من المشكلات التي يتعرض لها الفرد والتي تحول دون الانسجام بين أهدافه و أهداف المنظمة التي يعمل بها مما يؤدي إلى العجز في تحقيق تلك الأهداف المزدوجة.¹

5-1-6 غموض الدور:

يقصد به: عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية، أو عندما تقدم له معلومات مغلوطة. أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة. أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به. وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور.²

ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: مسؤوليات الفرد، قواعد ومصادر السلطة، تقييم المشرف لأداء الفرد، التغييرات التنظيمية و هناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة و كبيرة الحجم. يحدث غموض الدور عندما:

أ- تحدث تغييرات تكنولوجية.

ب- تغيير احد أفراد العمل.

ج- وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا

د- إخفاء المرؤوسين معلومات عن المشرف كوسيلة للسيطرة على الأحداث، أو كأسلوب لمضايقه المشرف غير المفضل بالنسبة لهم.³

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن عدم كفاية المعلومات أو غموضها يمثل مصدرا لضغوط بالنسبة لثلث العاملين فيما عبر 10% فقط من العاملين في نفس الدراسة بان لديهم معلومات كافية عن وظائفهم.⁴

¹ مرجع سابق، عبد الرحمان بن احمد بن محمد الهيجان ص229.

² نوال حمدان: قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية، العدد21، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، جوان2004، ص29.

³ رابوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص403 403.

⁴ عبد الغفار حنفي وآخرون: محاضرات التنظيم، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 2002، ص181.

5-1-7 المسؤولية تجاه الآخرين:

تعتبر المنظمة نظاما اجتماعيا معقدا تقوم على أساس التفاعل بين أفرادها سواء بشكل رسمي أو غير رسمي ولذا فإنه من الممكن إن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط بالنظر إلى اختلاف الأفراد المنتمين إليها من حيث عاداتهم و قيمهم و كذا مستويات تعليمهم وأجناسهم وغير ذلك.

هذه المسببات تضع المسؤولين عنهم تحت تأثير ضغوط فيما يخص التعامل معهم وتخفيفهم ومكافأهم وعقابهم والاستماع إلى الشكاوي والفصل فيها وغيرها من عوامل التفاعل.¹

5-2 المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:

و يقصد بـكل المصادر التنظيمية المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه و التي يتعرض لها الفرد و سنستعرض فيما يلي أهم هذه المصادر:

5-2-1 عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

يولي الباحثون أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات حيث تعتبر عملية جوهرية فيما يخص تسيير المنظمة.²

حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها:

أ- أهمية القرار والنتائج المترتبة عنه.

ب- درجة تعقيد القرار.

ج- مدى المشاركة في اتخاذ القرار.

د- المسؤولية المترتبة على القرار.

هـ - درجة توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.³

¹ جهاد بن محمد الرشيد: إدارة الوقت وعلاقتها بـضغوط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، 2003، ص52-53.

² مرجع سابق، عبد الرحمن بن احمد بن محمد الهيجان ص182

³ نواف كنعان: القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص388.

وإتباع الفردية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء والمشرفين، تمثل مصدرا من مصادر ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات وخاصة تلك التي يتأثرون بها وهم مسؤولون عنها.¹

ويرجع الهنداوي أن عدم مشاركة المرؤوسين في اتخاذ القرارات يعد مصدرا لضغوط العمل وذلك لسببين هما:

أ- ينمو لدى الفرد إحساس بعدم أهميته في المنظمة التي يعمل بها و أنه كل مهمل، ليس لأفكاره أو آراءه قيمة، ولهذا فقد استبعد من المشاركة في صنع القرار.

ب- تتزايد حدة الضغوط إذا ما كانت القرارات لا تخدم بشكل فعال -على الأقل من وجهة نظر الفرد- الهدف الذي سطرت من أجله، وهو ما يعني مقاومة و اعتراض من جانب الفرد على هذه القرارات مما يضعف في النهاية من حدة ضغوط العمل لديه.

ويشير هيجان إلى أن اتخاذ القرارات بما تتضمنه من إبعاد متعددة تتعلق بالمدير أو الموظف من الممكن أن تعد سببا من أسباب ضغوط العمل وبخاصة إذا ما كانت هذه القرارات قائمة على أساس المركزية الشديدة و عدم مشاركة الموظفين.²

5-2-2 تقييم الأداء:

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط فهو حكم متعدد الأبعاد، على قدرة فرد ما لشغل عمل وتطويره، ويقوم به أحد أو عدة مسؤولين في المؤسسة المعنية.³

فالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية و التي تعتمد على كفاءة الأداء و تتدخل فيه العلاقات الشخصية و المحسوبية بين القائد والإتباع فإن هذا يولد نوعا من الإحباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقدير إمكاناتهم ومساواتها لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة، قد يفضل بعض الزملاء عنهم، فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو فيما يخص الحوافز و هذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط.

¹ نفس المرجع، عبد الرحمان بن احمد بن محمد الهيجان ص 182.

² نايف بن فهد تويم: مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 40-41.

³ محمد مرعي مرعي: أسس إدارة الموارد البشرية-النظرية والتطبيق -دار الرضا للنشر، ب ط، دمشق، 1999، ص 241.

5-2-3 ظروف العمل المادية:

تلعب ظروف العمل المادية دورا مهما في الضغوط إذا لم تحافظ على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها أهمها، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، التهوية وساعات العمل...

أ- الضوضاء:

تعد من أسباب الضغوط لآثار النفسية و العضوية السلبية التي تخلفها على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء، الشدة و التردد، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة إفرازات الغدد، الأدرينالين فوق الكلى مما يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب و الضغط الدموي و التي تدل على ارتفاع مستوى الضغط لدى الأفراد، كما يشير السباعي إلى أنه قد تبين من نتائج بعض البحوث التي أجريت في مجلس

بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكنها تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند إنجازها.

ب- الحرارة:

تبين بعض الدراسات أن التطرف في درجات الحرارة يؤثر على الصحة وأشكال السلوك الاجتماعي مثل: العدوان، كما أن الرطوبة ترتبط سلبيا مع النشاط والحالات المزاجية الإيجابية.¹

حيث ينبغي للفرد أن يعمل في بيئة عمل تتوفر على درجة حرارة معتدلة، ذلك أن درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء بالارتفاع أو الانخفاض)، تسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سلبيا على النواحي الفسيولوجية للعامل، مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل، ويقلل كفاءته في العمل.

وتحدد الحرارة المناسبة لكل بيئة وذلك بحسب نوع العمل وكذا اختلاف الأفراد والقطاع الجغرافي.²

ج - الإضاءة:

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع.³

¹ جمعة سيد يوسف: النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، مراجعة نقدية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص150.

² فرج عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للنشر و التوزيع، ط9 ، القاهرة، مصر، 2001، ص250.

³ علي عسكر: ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها - الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق -، دار الكتاب الحديث ط3، 2003،

والإضاءة المناسبة تختلف باختلاف خصائص العامل ونوع العمل ومكانه ويرى عبد القادر طه أنه بالرغم من أن بعض الأبحاث أظهرت أن شدة الإضاءة ترفع الإنتاج في بعض الأعمال إلى 35%، إلا أنها لو زادت عن القدر المناسب قد تؤدي إلى انخفاضه.¹

ولا يجب التركيز على شدة الإضاءة فقط بل يجب كذلك مراعاة موقع أجهزة الإضاءة بالنسبة للعين.

د-الاتصال:

يع تبر الاتصال الدعامة الأساسية، التي يقوم عليها أي تنظيم، فهو "عملية تفاعل اجتماعي يستخدمها الناس لبناء معانٍ تشكل في عقولهم صورا ذهنية للعالم، يتبادلونها عن طريق الرموز، وهو المشاركة في فكرة أو اتجاه أو موقف، وهو أساس العلاقات الإنسانية ومن خلاله يمكن أن تتطور هاته العلاقات وذلك لشموله على معلومات وأفكار وتجارب مختلفة".²

ويؤكد كل من "ديفيز" و"سكوت" & "Scott" بأنه بدون اتصال يتعذر أن يوجد تنظيم أو أن يتقدم الإنتاج الجماعي، ذلك لأن الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل الجماعة.³

وللاتصال دور أساسي في أي تنظيم لا مكن تجاهله، ووجود أي اختلاف أو تشويش في هذه العملية يعتبر مشكلة يمكن أن تقع فيها المنظمة، حيث أن الكثير من الاضطرابات التي تحدث داخل المنظمة يتسبب فيها سوء التفاهم وسوء في قنوات الاتصال بين مختلف المستويات التنظيمية. سواء بين الإدارة، العمال، أو بين العمال أنفسهم، وهذا ما يخلق جوا تنظيميا تسوده الضغوط والتي تؤدي إلى صراعات وانخفاض في الروح المعنوية وكذا التغيب.

¹ مرجع سابق، فرج عبد القادر طه، ص255.

² حسين خريف: الاتصال في المؤسسة، فعاليات الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003، ص07

³ محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم- مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج-، دار المعرفة الجامعية، ط 3، الإسكندرية، مصر، 1983، ص441.

6- النظريات المفسرة للضغط المهني:

6-1 نظرية " هانز سيللي " :

يرى هانز سيللي أن الضغط متغير مستقل باعتباره استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة حيث أن هناك استجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئي مزعج وعليه حدد سيللي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وهي :

الفرع :

وفيه يظهر الجسم تغي ارت تتميز بها درجة التعرض المبدئي للضاغط والنتيجة لهذه التغي ارت تقل مقاومة الجسم , وقد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديدا.

المقاومة :

وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازما مع التكيف فتختفي التغي ارت التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى وتظهر تغي ارت أخرى تدل على التكيف .

الإجهاد :

ويكون فيها الجسم قد تكيف , غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة فقد ينتج عنها أمراض التكيف ويمكن رصدها.¹

(هذه النظرية في الشكل رقم 02)

ومن نظرية هانز سيللي يتضح لنا أنه قد بين كيفية التكيف مع هذا الضغط بثلاث مراحل وهي الفرع وفيها يتغير الجسم ويظهر استجابات ونتيجة لهذا التغير تقل مقاومة الجسم , أما المقاومة تحدث عندما يكون الضغط ملازم مع التكيف فتختفي التغيرات التي ظهرت في الفرع وتظهر تغيرات أخرى وأما بالنسبة للإجهاد فيكون فيه الجسم قد تكيف حيث يستنفد الجسم كل طاقته.

6-2 نظرية " سيلبرجر " :

يتميز " سيلبرجر " في نظريته بين القلق كسمة والقلق كحالة ويقول أن للقلق شقين :

- سمة القلق وهو الاستعداد الطبيعي حيث يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية.

¹ فاروق السيد عثمان ، القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي، 2001 ، ص 99 .

- وقلق الحالة هو القلق الموضوعي والموقفى يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط "سبيلبرجر" بين الضغط وقلق الحالة بحيث يعتبر الضغط الناتج سببا لحالة القلق.¹

- ومن هذه النظرية نستنتج أن "سبيلبرجر" استطاع ان يوجد علاقة بين القلق والضغط المهني بحيث يعتبر أن الضغط يمكن التعرف عليه من خلال القلق الذي يتعرض له الفرد في موقفه المهني .

3-6 نظرية "مواري":

يعتبر مواري أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية لسلوك , ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة للسلوك في البيئة فقد ميز "مواري" بين نوعين من الضغط هما:

ضغط "بيتا":

وتشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد .

ضغط " ألفا " :

ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي حيث يوضح مواري أن سلوك الفرد مرتبط بالنوع الأول ويؤكد على أن الفرد بخبراته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجته بعينها , ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة.²

مما سبق يتضح لنا في نظرية " مواري " بأن الضغط مرتبط تمام الارتباط بالحاجة حيث عند عدم تلبية حاجة العامل يكون هناك ضغطا , حيث ميز " مواري " في نظريته نوعين من الضغوط هما " بيتا" و فيه إدراك الشيء على حسب الفرد وضغط "ألفا" هو إدراك الأشياء كما هي موجودة في الواقع .

4-6 نظرية التقدير المعرفي:

لقد قدم هذه النظرية "لازورس" " 1970 " نتيجة الاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي , والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد , ويعتمد تقييم الفرد للمواقف على عدة عوامل منها :
العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه .

¹ مرجع سابق، فاروق السيد عثمان ، ص 99.

² مرجع سابق ، فاروق السيد عثمان ، ص 100 .

وتعرف نظرية التقدير المعرفي " الضغوط " بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد و إدراكه في المرحلتين :

المرحلة الأولى :

وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط .

المرحلة الثانية :

وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الوقف ويمكن¹.

(رصد هذه النظرية في الشكل 03)

نستنتج من نظرية التقدير المعرفي أن الضغط يختلف من الشخص إلى آخر حيث يتوقف على عدة عوامل شخصية خارجية وأن الضغوط تكون نتيجة عدم التوافق المتطلبات الشخصية للفرد.

7- الآثار الضغط المهني:

تسبب شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها إلى ظهور الكثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد , ولهذا فقد اهتم الباحثون بدراسة هذه التأثيرات الناجمة عن الضغوط , وفيما يلي نذكر بعض الآثار السلبية الناجمة عنها

7-1 الآثار المعرفية :

تؤثر الضغوط على البناء المعرفي للفرد ومن ثمة فإن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية :

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظ .
- تدهور الذاكرة حيث تقل قدرة الفرد على استعداد والتعرف و زيادة الأخطاء.
- عدم القدرة على اتخاذ القرارات ونسيان الأشياء .
- ضعف قدرة الفرد على حل المشكلات وصعوبة معالجة المعلومات.
- التغيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته و الآخرين .
- اضطراب التفكير حيث يكون التفكير نمطي وجامد هو السائد لدى الفرد بدلا من التفكير ألابتكارى.

¹ مرجع سابق ، فاروق السيد عثمان ، ص 101 .

7-2 الآثار الإنفعالية:

- وتظهر هذه الآثار في الأعراض التالية :
- سرعة استثارة الخوف والقلق والإحباط والهلع.
 - ازدياد التوتر النفسي والفيولوجي .
 - سيطرة الأفكار والوسوس القهرية .
 - زيادة الصراعات بين الشخصية .
 - عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك.
 - انخفاض تقدير الذات وفقدان الثقة بالنفس .
 - زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة.
 - انخفاض مستوى الطاقة وبدل الجهد لدى الفرد .¹

7-3 الآثار الفسيولوجية :

- كما أن الضغوط تؤثر سلبا على النواحي الفسيولوجية للفرد فالظروف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد تحدث تغيرات في وظائف الأعضاء و افرازات الغدد وتمثل هذه الآثار الفسيولوجية الناتجة عنها في الأعراض التالية :
- إفراز كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب، وارتفاع ضغط الدم و زيادة نسبة السكر في الدم واضطرابات الأوعية الدموية .
 - ارتفاع مستوى الكلسترول في الدم مما يؤدي إلى تصلب في الشريان والأزمات القلبية .
 - اضطرابات المعدة والأمعاء .
 - الشعور بالغثيان والرغبة .
 - جفاف الفم واتساع حدقة العين .

¹ طه عبد العظيم حسين ,سلامة عبد العظيم حسين,, إدارة الضغوط النفسية والتربوية ، دار الفكر للطباعة والنشر، 2006 ،ص 45 .

7-4 الآثار السلوكية :

وتظهر في الأعراض التالية :

- انخفاض الأداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة .
- اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتلعثم .
- انخفاض مستوى نشاط الفرد بحيث يتوقف عن ممارسة هواياته .
- انخفاض إنتاجية الفرد.
- ت ا زيد معدلات الغياب عن العمل أو المدرسة وعدم الرضى عنها.
- تعاطي العقاقير والمخدرات وتدخين السجائر .
- اضطرابات النوم و إهمال المنظر والصحة .
- عدم الثقة في الآخرين والتخلي عن الواجبات والمسؤوليات والإلقاء بها على عاتق الآخرين .
- الانسحاب عن الآخرين والميل إلى العزلة .¹

وعلى ضوء ما سبق تبين لنا أن الآثار التي يسببها الضغط المهني على الفرد العامل في المنظمة تنعكس بالسلب على كل من العامل والمنظمة , حيث تؤثر هذه الضغوط على معارف الفرد فتكون لديه اضطراب في التفكير , كما أنها تؤثر عليه فسيولوجيا فتحدث تغيرات في وظائف الأعضاء افرازات الغدد , كما تؤثر عليه سلوكيا فينخفض أدائه وقيامه باستجابات سلوكية غير مرغوبة وبالتالي انخفاض إنتاجية الفرد.

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول، تركت أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته، وعلى المنظمة، وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافهما المرجوة. لكن هذا لا ينفي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى نتائج فعالة، حيث أن المتفك عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط أثارا سلبية وأخرى ايجابية.

¹ مرجع سابق ، طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم حسين ، ص 46 .

7-5 الآثار الايجابية للضغوط المهنية:

تتمثل فيما يلي:

أ- التعاون والتضافر في الجهود من أجل إيجاد حلول للمشكلات.

ب- زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل.

ج- تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالإنجاز.

د- انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل.¹

هـ- تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة سواء كان هذا الاتصال رسمياً أو غير رسمي، حيث تتطلب الضغوط المهنية زيادة في قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة هاته الضغوط.

7-6 الآثار السلبية للضغوط المهنية:

يترتب على الضغوط المهنية آثار سلبية متنوعة تشمل الفرد و المنظمة تتمثل في:

أ- انخفاض الأداء:

إن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو انخفاضه عنه، ذو تأثير سلبي على أداء العامل، ويؤدي إلى ضعف الأداء وانخفاضه.

كما أن مقدار عالي أو منخفض من الضغوط قد لا يكون مثيراً أو مشجعاً للأداء في حين أن مقدار مناسب للضغوط يكون مثيراً، ونسوق شكلاً يصف العلاقة بين الضغوط والأداء.²

ب- الملل:

يقصد به اضطراب الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه، والضغط يخلق حالة من الملل أو السأم لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل، والوضع الاجتماعي والشخصي، مما يقلل انتباهه وانجذاب الفرد نحو عمله.

¹ توفيق عبد الرحمان، المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر، 1994، ص 24.

² احمد ماهر: السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات-، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ب ط، 2003، ص 392.

ج-التعب:

يعرفه فيرنون بأنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل، حيث عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق، والضيق الشديد، واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد مما يؤدي إلى انخفاض أدائه نتيجة لتعرضه للضغوط الناتجة عن بيئة العمل الخارجية أو الناجمة عن طبيعة الفرد ذاته.¹

د-التغيب:

تعتبر مشكلة التغيب مشكلة هامة، وتكون مرتبطة بطبيعة الأعمال والمواقف التي يمر بها الفرد في عمله. حيث يميل الفرد إلى التأخر عن العمل شيئاً فشيئاً إلى أن يتغيب تماماً.² وذلك نتيجة للإرهاق والملل أو عدم الرضا عن العمل، حيث إذا تعددت حالات الغياب يؤدي إلى توقف العمل تماماً، كما أنها تخلق حالة من حالات دوران العمل.

هـ-مشكلات صحية:

حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد عن قدرته على التحمل، قد يصيبه بأمراض صحية خطيرة مثل: ال صداع المستمر، الذبحة الصدرية، وعدم انتظام معدلات القلب، أمراض الكبد والرئة، أمراض الجهاز العصبي المختلفة، ارتفاع ضغط الدم، زيادة نسبة الكوليستيرول في الدم.³

8- أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

تتعدد أساليب مواجهة الضغوط فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط، كالالتجاء إلى الله، و قراءة القرآن و الدعاء، وهناك أساليب خاصة بأنواع معينة من الضغوط و مهما كان الأسلوب المتبع لمواجهة الضغوط فيجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

¹ كامل محمد عويضة: علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط 1، بيروت، لبنان، 1996، ص 151 .

² ديفيد فونتانا: ترجمة: حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة- موجّهات نفسية في سبيل التنمية البشرية-، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2009، ص 37 .

³ محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 91 .

أ- أن يتوافر في استخدام أي أسلوب من أساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية لأن الأسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد آخر، و ذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد.

ب- أن تكون أساليب مواجهة الضغوط مبنية على أساليب تفضيلات الشخص بدلا من أن تكون مفروضة عليه.

ج- لا بد أن تتعدد أساليب مواجهة الضغوط و ذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث الأساليب و النتائج ، و هذه الأساليب لا بد أن تجمع بين أنشطة الفرد العقلية و البدنية و العاطفية و الاجتماعية.

أن تتسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى أن تكون قابلة للتعديل و التكيف بما يلاءم ظروف الفرد و المنظمة التي ينتمي لها.¹

8-1 الأساليب الفردية للتعامل مع الضغوط المهنية:

أن من الافتراضات التي تقوم عليها دراسات الضغط الفرضية التي تقول: أن الضغط يعتمد في الأساس على الكيفية التي يدرك بها الفرد الحدث أو الموقف الضاغط، ومن ثم الكيفية التي يتعامل بها مع ذلك الحدث، فالفرد الذي يدرك حدثا من الأحداث على أساس أنه موقف تحدي سيعمد إلى التعامل معه بشكل مباشر وذلك باتخاذ إجراء معين، أو قد يتعامل معه على أساس إستراتيجية التركيز على المشكلة من أجل تغيير الواقع وإبداله بأحسن منه.²

1 الاتجاه والوعي:

تكمن أهمية الاتجاه والوعي في أننا لا نستطيع أن نغير من سلوكنا دون تغيير اتجاهاتنا، وهذه بدورها لن تتغير إلا إذا كان هناك وعي وإدراك من جانبنا لما نقوم به، أو ما ينبغي أن نقوم به لتحسين الظروف.

وكما في عملية التطعيم حيث يكتسب الجسم مناعة ضد الأمراض، فإن البعض من الباحثين يدعو إلى تطبيق الفكرة للمناعة ضد الضغوط، فبإمكان الفرد أن ينمي ما يعرف بالتطعيم الانفعالي من خلال معاشية الموقف الذي يسبب له القلق، والإزعاج، ويتم ذلك من خلال: جمع معلومات وافية وكاملة عن المواقف وإن كانت غير سارة.

في حالة القلق تجمع تفاصيل عن المصادر الخارجية المتوفرة التي بإمكانها مساعدتك للتعامل مع الموقف بفعالية.

¹ مرجع سابق ، عبد الرحمان بن احمد بن محمد الهيجان :ص294 .

² سليمان عبد الرحمان الطريبي :الضغط النفسي- مصادره ومسبباته-، مجلة كلية التربية، مجلد8، عدد9، جامعة الإمارات، 1994، ص158.

في حالة عدم وجودها عليك إدراك ذلك فرمما يساعدك ذلك على عمل شيء قبل استفحال المشكلة.

تشجيع نفسك على تبني خطط لمواجهة الموقف مع الاعتراف بوجود ضغوط عليك.¹

الصلاة و قراءة القرآن لقوله عز و جل "ألا بذكر الله تطمئن القلوب "

3مزاولة بعض التمارين الرياضية.

4التركيز في أداء نشاط ذو أهمية حيث يمكنه من التخفيف من حدة الضغوط.

5الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى المهدئات و التخلص من التصورات الذهنية الخاطئة

التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل.

8-2 الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:

8-2-1 التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

ان المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيههم، لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد وهذا يمكن أن يشيع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى.

8-2-2 تصميم وظائف ذات معنى:

تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف أية متعة في أداءه للعمل المنوط به، وينقلب العمل إلى روتيني وممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة والمهام كما تتيح مقدارا مناسباً من السلطة للأداء.²

¹ علي عسكر: الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل- السلوك التنظيمي المعاصر-، دار الكتاب الحديث، ب ط، القاهرة، مصر، 2005 ص98.

² مرجع سابق، محمود سليمان العميان ، ص170.

8-2-3 إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:

تعاين المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تنبع من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات، ويؤدي هذا التغيير إلى إلقاء مزيد من الضغوط على العاملين، ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط: مثلاً إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر من الحجم، أو إنشاء وظائف مثل: مساعد مدير، يمكنها أن تحل المشاكل ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات، الدورات المستديمة، والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية.¹

¹ عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط، 1، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، 1994، ص 324.

خلاصة الفصل:

تعرضنا في هذا الفصل إلى توضيح ماهية الضغوط و ذلك من خلال عرض تعاريف للضغوط كما قدمه بعض الباحثين ثم محاولة بلورة تعريف يوضحها من ثم ذكر عناصرها و مراحلها و كذا أنواعها.

ثم التطرق إلى أهم مصادرها و المتعلقة بالفرد و المنظمة على حد سواء و كذا استعراض أهم المدا حل النظرية المفسرة لظاهرة الضغوط ثم توضيح أهم الآثار و النتائج المترتبة عنها.

وأخيرا تم التطرق لأهم أساليب مواجهة الضغوط على مستوى الفرد و المنظمة و ذلك للتخفيف من حدتها.

الفصل الثاني:

أستاذ التربية البدنية والرياضية

تمهيد

والتعليم رسالة ومهنة سامية وهو دور أنبياء الله ورسله، لم يكونوا يتلقوا عليها مخصصات مالية ولا ينظرون شكرا من أحد ... بل لقيوا من الأذى ما لله به عليهم. وحببنا محمد عليه الصلاة والسلام خير مثال لنا على ما لقيه في سبيل نشر دعوته.

يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم "إن الله وملائكته وأهل السموات والأرض حتى النمل في جحرها وحتى الحوت في جوف البحر ليصلون على معلم الناس الخير"

- إن مدرس التربية البدنية والرياضية هو أولا قبل كل شيء شخص ومخلوق كسائر المخلوقات لديه قلب وأحاسيس وشعور والملقب باللطيف وهذا لأنه في عمله يحس أنه لا زال مراهقا ويبقى كذلك وقد أثبتت بعض التجارب الأمريكية بأن أستاذ أو مدرس التربية البدنية يعتبر إن لم نقل أقرب شخص بالنسبة لتلاميذه.

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

وقبل دراسة مختلف الأدوار التي يقوم بها المدرس علينا أولا وقبل كل شيء التساؤل عن شخصيته فلا يعقل أن تمنح لمدرس التربية البدنية مثلا مهمة تكوين أجيال صاعدة وهو ذو شخصية ناقصة أو معدومة فهذا ضد كل ما هو بيداغوجي.

1- تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية:

إن الباحث عن تعريف شامل وجامع لمفهوم الأستاذ قد يتيه في كنف التعريفات للخروج بتعريف موحد بالنظر إلى جسامه الرسالة الملقاة على عاتق هذا الأخير فضلا عن الأسماء العديدة التي تشير إلى معنى الأستاذ، إذ أننا نجد تارة يسمى أستاذا وأخرى معلم، وثالثة مربيا وغيرها بالمرشد... إلى غير ذلك من الأسماء المتداولة لدى العديد من الباحثين والكتاب، وإن كان الاختلاف شكلي في التسمية إلا أنها تتفق جلها في مدلول واحد بالنظر إلى الرسالة الجسيمة التي يقوم بها هذا الأخير. وقد حاول الكثير من الباحثين إعطاء تعارف حاول إبراز المدلول الحقيقي لهذا الأخير (الأستاذ)

1-1-1-1 التعريف اللغوي: جمعه أساتذة وأساتيد، وهو المعلم والمدر والمعلم.

1-2-1-2 التعريف الاصطلاحي: فالأستاذ قدرة وكفاءة ودائرة معارف للسائلين وثقافة للمحتاجين من المشرفين

والمرشدين والموجهين والمتعلمين.

فهو عنصر أساسيا في إقناع المحيط بقيمة مهنته بالسهر على تجسيد النوايا التربوية وهذا بتلبية احتياجات التكوين لكل تلميذ، بحيث أن مشاركتهم وتحسيناتهم تمثل علامات الفعالية و نجاعة الأسلوب البيداغوجي المطبق من طرفه وهذا نظرا للدور الذي يلعبه في العملية التربوية.²

أما إبراهيم ناصر فيشير هو الآخر إلى الأستاذ على أنه إنسان مرشد وموجه إنه يسير دفة سفينة التعليم.³

كما يرى إسحاق محمد بأن الأستاذ مصدر توثيق العلاقة التفاعلية لديه القدرة على كشف نقاط القوة والضعف عند تلاميذه مما يساعدهم على التعامل معه بطريقة مستمرة قائمة على فهم سلوك التلميذ والوقوف على أسباب تصرفه.⁴

ويقول سقراط أن الأستاذ كالقابلة التي تساعد المرأة الحامل على وضع جنينها فالأفكار موجودة عند المتعلم وما على الأستاذ إلا توليد تلك الأفكار بطريقة الجدول والحوار.⁵

¹ المنجد في اللغة والإعلام ، دار المشرق، ط 36 ، بيروت، 1998 ، ص 10 .

² محمد أمين المفتي ، معالم تربوية سلوك التدريس ، مؤسسة الخليج العربي ، 1996 ، ص 75 .

³ إبراهيم ناصر ، أسس التربية، دار عمار، مصر ، ط2، 1982، ص 131 .

⁴ إسحاق محمد، التفاعل اللفظي، الوزارة التعليمية، ط4 ، عمان .، 1982 ، ص 91

⁵ مرشد دبور ، التفاعل الصفي بين المعلم والطالب، ، ع3 ، مجلة التربية للثقافة والعلوم، 1980 ، ص 56.

2- شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية:

لاشك أن شخصية الأستاذ تلعب دورا هاما وبارزا في التأثير على التلاميذ سواء بالإيجاب إذا ما كانت شخصية قوية فعالة ومنتزعة أو بالسلب إذا كانت غير ذلك ضعيفة وغير قادرة على العطاء بكل أشكاله التربوية والخلقية. أما عن وضع تعريف علميا جامعا لمفهوم الشخصية يعتبر أمرا ليس بالسهل بالنظر لكونها ليست ثابتة فهي تتغير من فرد لآخر حسب ظروف التنشئية للفرد وكذا الظروف البيئية الخاصة بكل فرد، وبالتالي يصعب إعطائها تعريفا موحدا.

إلا أننا نستطيع القول بأنها مجموعة من الصفات العقلية والخلقية والجسمية و الإرادية التي يمتاز بها الشخص عن غيره، فشخصية الإنسان هي نفسه مادام يؤثر في غيره ويتأثر به، وتبدو فيما يظهر منه من استقلال الفكر، وحضور البديهة وسرعة الخاطر وقوة الروح، فهي تجعل له نفوذا فعلا يسري أثره إلى هؤلاء الذين يعاشروهم ويختلط بهم.¹

ولما كانت الغاية من عمل الأستاذ هي التأثير الإيجابي في التلاميذ، وتربية ميولهم ونزعاتهم كانت شخصيته أقوى أثر من شخصية سواه، ويرى في هذا الصد وليامز williams أن من يناط به إكساب القيم الاجتماعية يجب أن يكون مكتسبا لها بنفسه أولا كما أفادت بعض الدراسات أن شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية لها تأثير واضح على النمو الاجتماعي والانفعالي للطلاب ، كما وجد جيرسلد، سيموندز jersild & symond أن الأطفال في سن المدرسة يميلون إلى التوحد مع الأستاذ ذو الشعبية في المدرسة إلا أن القوى النفسية الدافعية مرتبطة أكثر بالقدر الذي يشبع احتياجات التلميذ.... وهذا يؤكد أن أستاذ التربية البدنية والرياضية ليس مجرد مجموعة من الخصائص والصفات الجيدة بل هو إنسان وقائد قادر على تلبية الاحتياجات الانفعالية والاجتماعية للتلاميذ.²

كما بينت عدة دراسات أن أهم خصائص التعليم الناجح لاسيما منها دراسة أندرسون Anderson التي تشير إلى تثير شخصية الأستاذ على سلوك تلاميذه التحصيلي والغير تحصيلي، إذ أن التلاميذ المراهقون الذين يجدون صعوبات مدرسية ومتولية قادرين على التحسن السريع عندما يراعاهم معلمون قادرين على تزويدهم بالمسؤولية.³

وذلك ما يعكس العلاقة الحميمة بين التلميذ ومدرس التربية البدنية والرياضية، إذ أن مدرس التربية البدنية والرياضية يعد من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيرا في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة لدى

¹ محمد عطية الأبراشي ، روح التربية والتعليم ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، مصر، 1993، ص 202.

² أنور امين الخولي، أصول التربية البدنية والرياضة المهنة والإعداد المهني النظام الأكاديمي، ط1، دار الفكر العربي ، مصر، 1996، ص 158

³ زين العابدين درويش ، علم النفس الفرد _ أسسه وتطبيقاته - القاهرة، 1993، ص 45.

التلاميذ، وفي ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور المدرس على تقديم ألوان النشاط البدني والرياضي المختلف فحسب بل يتعدى ذلك بكثير فهو يعتمد إلى الموائمة بين ميول تلاميذه، وإمكانات المدرسة، وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي تستهدف النمو والتكيف، حيث تتصف هذه الواجبات بقدرتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحله عندما يسمح الأمر بذلك.

1-2 الشخصية القيادية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

لقد قرر أرنولد ARNOLD أن أستاذ التربية البدنية والرياضية شخصية قيادية إلى حد كبير، بحكم تخصصه الجذاب وكذا وضعه بالنسبة للسلطة في المدرسة. الشيء الذي يفرض عليه الإطار القيادي سواء أراد ذلك أم لم يرد، كما يعتبر الوحيد من بين هيئه التدريس الذي يتعامل مع بعد غريزي في الطفل وهو اللعب وما يقتزن به من متعة وبهجة وسرور.¹

وقد أفادت الكثير من الدراسات أن شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية لها تأثير كبير على النمو الاجتماعي و العاطفي للتلاميذ.

أما محمد شمس الدين (جامعة عين شمس) فقد وضع قائمة لمواصفات الأستاذ القائد وحددها فيما يلي:

- التجارب
- الاشتراك مع الأعضاء²
- الإنصاف
- التقدير
- الإنطلاق
- الاستقرار الانفعالي
- الذكاء
- الكفاية والخبرة
- الثبات في المعاملة
- الثقة بالنفس
- حب الناس
- اقتناعه بشعور الجماعة¹

¹ أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح، عدنان درويش جلون، التربية الرياضية المدرسية دليل المعلم الفصل وطالب التربية العملية، ط4 ، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998، ص34.

² نفس المرجع ، أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح، عدنان درويش جلون ، ص136.

ولكي تكون شخصية الأستاذ كاملة يجب أن يكون هذا الأخير معتدل الجسم قوي الصحة، سليم الحواس، قادر على التعبير، كريم الخلق، ألي النفس، أميناً في عمله محباً للنظام، حسن المعاملة، ضابطاً لشعوره، حازماً في رأيه، قوياً في إرادته، متيناً في مادته، عالماً بنفسه وتلاميذه وميوههم وغرائزهم، يستطيع أن ينظم عمله، ويعده جيداً، ويرتبه ترتيباً منطقياً ويفكر في الأطفال ومستقبلهم، محباً للبحث والإطلاع، متصلاً بالعالم والحياة، يقدر التبعة الملقاة على عاتقه، يشعر نحو تلاميذه بما يشعر به نحو بنيه من عطف وشفقة ومحبة، حميد السجايا، سلس، كي يكون خير قدوة يتفدى به.²

3- الصفات العامة الواجب توفرها في الأستاذ:

وقد تطرق العديد منهم إلى أنه يجب توفر بعض الصفات الهامة لدى المدرس بصفة عامة وأستاذ التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة، ولا بأس أن نعرض قبل التطرق إلى الصفات التي يجب أن تتوفر لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية على الصفات والخصائص الواجب توفرها لدى الأستاذ بصفة عامة والتي يمكننا حصرها في مايلي:

1. أن يكون أبا قبل أن يكون أستاذاً.
2. أن يكون حسن الصلة بتلاميذه.
3. أن يعنى بالأطفال ودراسة الطفولة.
4. أن يشعر بالواجب نحو مجتمعه.
5. أن يكون مثالا للعدالة والتراة والكمال.
6. أن يكون مخلصاً.
7. أن يكون متصلاً بالحياة.
8. أن يستمر في البحث والإطلاع.
9. أن يكون قادراً على التعليم حسناً في إدارته، حكيماً في عمله.
10. أن يتشبع بروح المدرسة الحديثة.³

¹ مرجع سابق ، أمين أنور الحولي، محمود عبد الفتاح، عدنان درويش جلون ، ص136.

² مرجع سابق ، محمد عطية الأبراشي ، ص 206-207.

³ نفس المرجع ، محمد عطية الأبراشي، ص188.

11 . أن يكون سليم الجسم.

12 . أن يكون ذو شخصية قوية.¹

4- الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

لاشك أن من يمتحن مهنة التعليم لابد أن يتوفر على مجموعة من الصفات التي تأهله لتحمل المسؤولية الجسيمة الملقاة على عاتقه وبالتالي يستطيع المساهمة في المساهمة الفعالة في العملية التربوية.

وقد وضعت اللجنة الأهلية لإعداد المعلمين والمستويات المهنية "National comission on teacher education and professional standards" الإطار التالي لتعريف المدرس الكفاء:

جدول رقم(01) يوضح المدرس الكفاء²

يفعل	يكون
<p>أ- يستعمل الشروط الخاصة للالتحاق بالمهنة</p> <p>ب- يطبق ما يتعلمه خلال موقفه في الفصل</p> <p>ج- يستمر في الدراسة ويزيد نموه باستمرار</p>	<p>1- ذكيا</p> <p>أ- قادر من الناحية الفعلية على استكمال الشروط الخاصة بالالتحاق بالمهنة</p> <p>ب- قادرا على وضع النظريات موضع التنفيذ</p> <p>ج- محبا للإطلاع</p>
<p>أ- يكون دائما على علم بما يدور في العالم من أحداث و تغيرات</p> <p>ب- يظهر احترامه لكل الجماعات في المجتمع</p> <p>ج- يضحى برغباته من أجل صالح الآخرين</p>	<p>2- متكامل اجتماعيا</p> <p>أ- قادرا على فهم القوى الاجتماعية التي تسير العالم اليوم</p> <p>ب- يفهم البناء الاجتماعي للمجتمع الذي يعيش فيه</p> <p>ج- يستطيع أن يعمل جيدا مع الآخرين</p>
<p>أ- يظهر اهتمامه الشديد بالأطفال و ذلك</p>	<p>3- محبوبا و مرغوبا فيه</p>

¹ مرجع سابق ، محمد عطية الأبراشي، ص188.

² مرجع سابق، أنور امين الخولي ، ص 44-45.

<p>باعتبارهم أنهم محور اهتمام العملية التربوية</p> <p>ب- يجعل الأطفال يثقون به دون قتل روح الاستقلال فيهم</p> <p>ج- يظهر سلوكه و تصرفاته أنه يمثل القيم و الأخلاق المرغوبة التي نريدها من الأطفال</p> <p>د- يحث الطفل على أن يكون سليم البدن و أن يحترم نفسه و أن يواجه نفسه بنفسه</p>	<p>أ- يجب العمل مع الأطفال</p> <p>ب- يظهر كإنسان يتميز بقوة الشخصية</p> <p>ج- يحث الأطفال على تقليد الأحسن</p> <p>د- ناضجا- لائقا بدنيا - صبورا قادرا على فهم الآخرين</p>
<p>أ- يحدد الأهداف و يخصص المواد و الأجهزة الكافية و يستخدم الطرق و الأساليب الكفيلة لتحقيق الأهداف في حدود إمكانياته و رغبات و احتياجات و قدرات الأطفال</p> <p>ب- يشجع التلاميذ على الإبداع و الابتكار و التحديد و الرغبة في الوصول إلى المستويات الأعلى و غرس الإتجاهات الصحية السليمة و العادات المرغوبة</p> <p>د- يسهم و يخدم بطريقة فعالة في تحسين المهنة و تفهم جيدا قيمة هذه المهنة ودورها فيالحياة الكريمة</p>	<p>4- قديرا من الناحية المهنية</p> <p>أ- يحدد الأهداف و يرسم الخطط و يدير و ينظم التعليم و التدريب لتحقيق الأهداف</p> <p>ب- يخطط و ينظم و يتابع الخطط مع تلاميذه و يظهر كفاءته العلمية و يثبت أن لديه مستوى عاليا من الفهم و الكفاية</p> <p>ج- يتميز بالإخلاص - يهيئ مواهبه و إمكانياته وخدماته من أجل رفاهية المهنة</p>

كما يذكر وفي نفس السياق الدكتور حسن معوض 1982 أن الصفات الواجب توفرها في مدرس التربية البدنية والرياضية يمكن أن تلخص في أربعة جوانب:

1 - الجوانب الشخصية

2 - جوانب الإعداد المهني

3 - جوانب الخبرة

4 - جوانب الصحة

أما جيمس أوليفر james oliver فقد حدد القدرات الأساسية لنجاح مدرس التربية البدنية والرياضية في إدارة مهنته في 25 سمة ثم اختصرت إلى 16 صنف في ثلاثة مجموعات رئيسية هي:

1- القدرة التعليمية:

- أ- القدرة على مواجهة مشكلات النظام
- ب القدرة على مواقف تعليمية
- ت القدرة على إثارة الحماس
- ث القدرة على الحصول على نتائج ملموسة
- ج القدرة على الملاحظة
- ح القدرة على التروى لمستوى التلاميذ¹

2 شخصية المعلم

- أ- المظهر الخارجي
- ب- الإخلاص
- ج- الاستقلال والتلقائية
- د- الحساسية
- هـ- المشاركة الوجدانية و مراعاة شعور الآخرين
- و- تحمل المسؤولية²

3 التمكن من المادة:

- أ- الإلمام بجوانب المادة من جميع نواحيها السلوكية
- ب- معرفة القدرات الفيزيولوجية للتلاميذ وحدود هذه القدرات
- ج- القدرة على تنظيم الخبرات المرتبطة
- د- القدرة على الشرح والإيضاح.³

¹ عفاف عبد المنعم درويش ، الإمكانات في التربية البدنية، منشأة المعارف،الإسكندرية، مصر، 1998، ص111-112.

² نفس مرجع ، عفاف عبد المنعم درويش ، 111-112.

³ نفس مرجع ، عفاف عبد المنعم درويش ، 111-112.

5- حقوق أستاذ التربية البدنية والرياضية:

5-1 الحق في الاستقرار المهني:

إن بيئة العمل من شأنها التأثير على العامل بما تضمنه هاته الأخيرة من استقرار واطمئنان، ولاشك أن توفر بيئة سليمة ومناسبة يساهم في رفع معنويات العامل مما يدفعه إلى الإتقان و التفاني لكي يكون في مستوى تطلعات مسؤوليه وتلاميذه وكذا رضاه عن العمل وقد أشارت أبحاث فروم VROOM وولتر WALTER وفشت 1952 GUEST أنه كلما أدرك العامل بأنه يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن العمل وهو ما يؤكد ماسلو MASLOW الذي يعتبر أن استخدام الفرد لقدراته ومهاراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات.¹

5-2 الحق في التكوين أثناء الخدمة:

لا يمكن بأي حال من الأحوال أن يستمر الأستاذ في العطاء ما لم يتزود هو الآخر بالمعارف والتطورات الحاصلة على صعيد البرامج والمناهج الجديدة وكذا طرق التدريس الشيء الذي يضمن تجديد المفاهيم و صيرورة التعليم ، ولا يتأتى ذلك إلا إذا ضمن هذا الأخير تكويننا أثناء الخدمة.²

5-3 الحق في الترقية:

قد تكون الترقية في الوظيفة إحدى المعززات التي يحتاج إليها الفرد في مساره المهني من حين لآخر قصد رفع معنوياته، وعرفانا له بمجهوداته المبذولة ، الشيء الذي ينمي قدرات العامل ويجعله يطمح إلى فرص ترقية أخرى مما يدفعه إلى تكثيف جوده و المثابرة و بحثا عن الأفضل، مما يشكل عامل أساسي لكل عامل للتخفيف من أعباء العمل وضغوطه خاصة إذا شعر هذا الأخير بوجود محفزات وتشجيعات مهنية كالترقية.³

5-4 الحق في الأجر المناسب:

لا شك أن الأجر عامل مهم بالنسبة للعامل ويشكل أحد دعائم توافق الفرد لمهنته، ولا شك أن قدر الجهود المبذول يفسره قدر الأجر الممنوح، كونه يعكس مردود العامل ومن ثمة فإن شعور الفرد بتوافق الأجر ومجهوداته قد يشعره ذلك بالراحة والاطمئنان وقد يضمن البعض أن الأجر ماهو إلا وسيلة لإشباع الحاجات الفيزيولوجية، إلا أن الدراسة التي قام بها كل من ماريوت ودينرلي 1955 MARRIOT & DENERLE على عمال في

¹ أحمد صقر عاشور ، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983، ص143.

² نفس المرجع ، أحمد صقر عاشور ، ص 143

³ نفس المرجع ، أحمد صقر عاشور ، ص 144

المصانع الإنجليزية، أكدت وجود علاقة طردية بين مستوى الدخل والرضا عن العمل حيث لا يقتصر الأجر على إشباع الحاجات الدنيا و إنما يمتد ليعطي الشعور بالأمن والمكانة الاجتماعية وينظر إليه الفرد كرمز للتقدير والعرفان من طرف مؤسسته ويعتبر حافظاً مهماً لتشجيع العمال على بذل أقصى جهوداتهم لزيادة الإنتاج وتحقيق الرضا المهني.¹

6- الواجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

6-1 الواجبات التعليمية:

6-1-1 إعداد وتنظيم النشاط البدني:

يقوم الأستاذ بتنفيذ البرنامج الخاص بالمرحلة بناء على الخطة العامة الموضوعية ثم يجزئ هذا البرنامج إلى أجزاء أصغر حتى تصل إلى درس يومي مع مراعاة ان تكون الأنشطة متماشية مع ذوق وميولات ورغبات التلاميذ وقد أشار لومبكين Lompkin إلى أن نجاح أستاذ التربية البدنية والرياضية يقاس في ضوء فعالية برنامج في تعليم أشكال حركة المشاركين فيه .

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

6-1-2 التحكم في المادة التعليمية: يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يغير شكل الدرس

وذلك باستخدام تمرين أو لعبة ترويجية تغير جو الملل والسأم من الدرس مع ملاحظة سلوك تلاميذه وتصرفاتهم أثناء الحصة حتى يحدد طرق التعلم المناسبة لكل حالة لأن طرق التعليم لها أهمية خاصة في نجاح الأستاذ حيث تمكنه من نقل معلوماته إلى تلامذة بطريقة تناسبهم وتساهم في تعلمهم وبالإمام بطرق التدريس يجب أن يشمل فهمه لأهداف التربية البدنية والرياضية حتى يكون قادرًا على النجاح في عمله اليومي الذي يفرض عليه تخطيطاً جيداً للبرنامج ويراعي فيه عدة عوامل احتياجات ورغبة التلاميذ، السن وعدد التلاميذ، الأدوات والأحوال المناخية.²

¹ مرجع سابق ، احمد صقر عشوري ، ص 144 .

² علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي،النشأة العامة للنشر والتوزيع،طرابلس، ليبيا، 1983، ص 140

6-1-3 الاستعداد لتدريس المادة:

- الأستاذ الغير محب لمهنته لا ينجح في عمله لأنه المادة تتطلب خصائص لا تأتي إلا إذا تحقق ما يلي:
- الإلمام بمختلف الأنشطة الرياضية بمعرفته لتاريخ وقوانين هذه الأنشطة والطرق العلمية والعادات عبر مراحلها من التعليم والإتقان والترسيخ.
 - الإلمام بقواعد ومتطلبات معاملة التلاميذ كمرعاة الجانب الجسدي والنفسي لمختلف مراحل السن في التعليم.

أن يكون كثير الإطلاع، ميلا لإثراء معارفه ومن ثم تجديد هذه المعارف والتحكم في الجديد.¹

6-2 واجباته نحو النشاط الداخلي:

الواجبات نحو النشاط الداخلي هي تلك الواجبات التي تحدث داخل أسوار المؤسسة وتعتبر مكملية لحصة التربية البدنية والرياضية، فبالإضافة لطابعها الترويجي فهي تعد المحك الحقيقي الذي يسمح للأستاذ من اكتشاف المواهب التي يمكن لها الإنضمام إلى فرق المؤسسة والفرق الرياضية المختصة ويشمل النشاط الداخلي.

6-2-1 الاستعداد لتدريس المادة:

يعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية على اكتشاف المواهب والعناصر الصالحة من بين المشتركين في نواحي النشاط البدني الرياضي والذين يمكن ضمهم والإستفادة منهم في الفرق الرياضية التي تمثل المدرسة.²

فيقوم بتعليم المهارات المختلفة التي تمكنهم من المشاركة بفاعلية في المنافسات وفقاً لبرنامج تدريبي يحدد بعين الإعتبار و واجباتهم الدراسية وقدراتهم البدنية والتقيد.

6-2-2 التنظيم والإدارة:

باعتبار أستاذ التربية البدنية والرياضية مسؤولاً عن التلاميذ أثناء نشاطهم الداخلي فعليه التأكيد عن مناسبة الملعب لنوع النشاط وخلوه من العوائق والحفر وسلامة الأجهزة والأدوات المستعملة، ويقوم بالتعاون مع إدارة المؤسسة بتنظيم وإدارة المباريات باعتبار أن المسابقات الداخلية تعتبر فرصة سانحة لأستاذ التربية البدنية، لتوجيه التلاميذ التوجيه التربوي السليم، وإذا كان أستاذ التربية البدنية والرياضية يسمح للتلميذ بتحكيم المباريات خلال

¹ كرقص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 1999، ص 88، ص 89

² مرجع سابق، علي بشير الفاندي وآخرون، ص 169

حصة التربية البدنية والرياضية ففي إطار المنافسات الداخلية يقوم بنفسه بهذا العمل لأن تحكيم الأنشطة الرياضية تتطلب الثقة بالنفس والإلمام بالقواعد والقوانين.¹

3-2-6 الوظيفة الإجتماعية:

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

ب- يعتبر الأستاذ مسؤولاً على الإشراف على تلاميذه وهذا ما يمكنه من إكتشاف كثير من المواقف التي تتطلب مساعدة فردية أو تحتاج إلى تنميتها كموهبة يمكن النهوض بها.

ج- للأستاذ دور هام بالنسبة للخدمات المجتمعية المدرسية باعتباره على إتصال دائم بأولياء التلاميذ باعتباره عضواً في مجلس الأقسام والمجالس المختلفة.²

3-6 واجباته نحو النشاط الخارجي:

- تعتبر الأنشطة الخارجية مكمل لدرس التربية البدنية والرياضية وللنشاط الداخلي للتلاميذ الموهوبين فهي تمكنهم من إبراز إمكانياتهم وقدراتهم البدنية والتقنية وقد حدد بشير الفاندي هذه الواجبات فيما يلي:

- إختبار التلاميذ على أساس إمتياز خلقي ورياضي.

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

- إعداد أكثر من فريق لكل لعبة والإهتمام بصغار السن.

- يقوم بدراسة أعضاء الفريق وحل مشاكلهم ومساعدتهم.

- تشجيع الروح الرياضية والظهور بالمظهر الرياضي اللائق الحميد.³

¹ مرجع سابق، علي بشير الفاندي وآخرون، ص 41

² عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1996، ص 116

³ مرجع سابق، علي بشير الفاندي وآخرون، ص 170 ص 171

4-6 واجباته نحو النشاط الترويحي:

- تعتبر الأنشطة الترويحية من أهم أسباب خلق جو يساعد على العمل في المؤسسة التربوية لذا يجب على أستاذ التربية البدنية الإهتمام بها وذلك بقيامه المهام التالية:
- الإكثار من الفرق الرياضية حتى يتمكن كل تلميذ من إشباع ميوله ورغباته من ناحيته وتكوين هوايته الرياضية من أخرى.
- تأسيس نادي مدرسي وتنظيمه وتحقيق مبدأ الحكم الذاتي في إدارته.
- اعتبار هذه النشاطات وسيلة مؤكدة تمكن الأستاذ من مساعدة التلاميذ وتوجيههم وهم مرحين أثناء ممارستهم هوايتهم المحببة إلى نفوسهم.
- إكثار من الأيام الرياضية لفائدة التلاميذ من أجل الارتقاء بالخلق الرياضي وظهوره الروح الاجتماعية والرياضية عنده.¹

5-6 الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

- أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المدارس يتوقعون من أستاذ التربية البدنية ما يلي:
- يتفهم فلسفة التربية البدنية ومبرراتها.
- لديه القدرة لإظهار المهارات الأساسية بتنوع واسع لمختلف الأنشطة، فأستاذ التربية البدنية يجب أن يكون قائداً في كل المواقف المهنية التي يخوضها فالقادة يتصفون بالإبداع والحماس وتحمل مسؤولية الآخرين والجسم وإمكانية الاعتماد عليهم، يجب على الأستاذ، أن يحقق أدواراً مثالية في علاقته بالطالب والثقافة والمجتمع وللمدرسة ومجال التربية.
- فدور أستاذ التربية البدنية يتمثل في مايلي:
- دور المعلم الذي ينقل كل المعارف، فالتلميذ ينظر إليه على انه الناقل الوحيد للمعارف.
- دور المرشد الذي ينقل الحد الأدنى من المعارف للتلميذ يوحى له بالطرق التي تمكنه من تعميقها.
- دور المشرف الذي يوحى بالعمال ويشرف على تحقيقها، فهو يقترح أشكالاً لاكتساب المعارف.¹

¹ -مرجع سابق، أمين أنور خولي، ص 145

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

- إثارة تفكير التلميذ وتنمية ميوله واتجاهاته وقدراته ومراعاة جميع جوانب خبراته الشخصية
- إشارة النواحي الوجدانية نحو المدرسة والعمل المدرسي ونحو العادات والتقاليد المرغوبة.
- احترام شخصية المتعلم وتنميتها.²

7- علاقات أستاذ التربية البدنية والرياضية في الوسط المهني:

إن جانب العلاقات يشكل محور مهم بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية خاصة في مجال عمله لأنه بقدر ما كانت بيئة العمل مهياًة ومناسبة بقدر ما اطمئن فيها الأستاذ واستأنس لها مما يدفعه لبذل مجهودات أكبر وبارادة أقوى.

7-1 علاقة الأستاذ بالتلاميذ: .

لاشك أن العلاقة القائمة بين أستاذ التربية البدنية والرياضية وتلاميذه لها الأثر الكبير على نفسياتهم وكذا شخصيتهم بحكم واجبات هذا الخير في غرس وصيل الأخلاق والصفات الحميدة في تلاميذه فهي تتعدى الممارسة الرياضية وحركاتها إلى ما هو أعمق ولعل ما أشارت إليه عفاف عبد الكريم (1989) يتجه في نفس هذا الاتجاه " إذ يعتبر الأستاذ في مجال التربية البدنية، من أهم الشخصيات التربوية بالمدرسة، فهو لديه الفرصة للاحتكاك المباشر بالتلاميذ، ويعتبر وسيطاً بين السلوك المتواجد والسلوك المزمع تغييره لدى التلاميذ كما أنه أكبر قوة ديناميكية للتخطيط للتربية البدنية، وهو بالطريقة التربوية والمسؤولية والمتفهمة يساعد المتعلم ليصبح مدركاً مسؤولاً، موجهاً لتعليمه بحيث يتمكن من الملائمة والتوفيق بين نفسه وبين بيئته، وذلك في الوضع المناسب لهذا التطوير، أي يقوم بتسيير عملية التعلم.³

وتضيف في نفس السياق بأن الأستاذ الكفاء هو الذي يعرف كيف يتعامل مع التلاميذ المعاملة الحسنة المبنية على أساس الفهم والثقة المتبادلة، والتعاون القائم بينهما، والقدرة على الحل البناء لمشاكلهم، ويتوقف تواجد هذه المهارات على الآتي:

¹ غاشون ميلارية، (ترجمة فؤاد شاهين) إعداد المعلمين - منشورات عويدات، ط 2، بيروت، 1999، ص44.

² إبراهيم عصمت مطاوع وواصف عزيز واصف، التربية العلمية وأسس طرق التدريس، دار النهضة، بيروت، 1986، ص 205

³ عفاف عبد الكريم، طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1989، ص 10.

• المقدرة على اكتساب ثقة التلاميذ

• المقدرة على التوصيل

• المقدرة على فهم التلاميذ

• المقدرة على التعاون مع التلاميذ.¹

أرلوند P. ARLOND إن التنشئة الجيدة للطفل تتأسس على المعرفة ويشير بيير الشاملة التي يمكن أن تؤثر في هذا الصدد، فلا ينبغي أن يتعامل المدرس مع التلاميذ معاملة سلبية، بل يجب أن يحاول تنمية قدراته ومواهبه، ويعالج نقاط ضعفه، ويصلح ما يعوج من سلوكه وهذا لا يتأتى إلا بجمع المعلومات على مختلف أنواعها عن التلاميذ، ومن ثمة العمل على توظيفها والاستفادة منها.²

ولعل كثيرا ما نسمع من مدرسي التربية البدنية والرياضية أنهم التحقوا بكليات وأقسام التربية البدنية للعمل كمدرسين متأثرين بشخصية مدرس التربية البدنية والرياضية خلال سنين دراستهم في مراحل التعليم العام.³

7-2 علاقة الأستاذ بالمدير والإدارة:

يشير رابح تركي إلى أن المدير هو المفتش الدائم والموجه الفني المقيم، وهو المرجع بالنسبة للمعلمين يلجأون إليه كلما اعترضهم أمر يحتاج إلى تعاون في حله.⁴

إن المسؤولية تتطلب الكثير من الرؤية البعيدة والعدالة في توزيع المهام وكذا التسيير المحكم حتى يضمن المسؤول أين كان الاستمرارية للمؤسسة المشرف عليها ولا شك أنه إذا كان مدير المؤسسة يتمتع بقدر كبير من الخبرة والمراس وحسن التسيير والعدالة فإنه قد يضمن تضافر جهود الجميع من أجل إنجاح مشروع المؤسسة الذي يطمح إليه الجميع، فإذا توفر التوافق بين الأستاذ والمدير أو الإدارة بصفة عامة فلا شك أن ذلك التفاهم قد يساهم إلى حد كبير في خلق جو ثقة بين الأستاذ ومسؤوله وقد يسعى كل منهما إلى تحقيق النتائج المرجوة.

ويذكر في هذا الصدد فاخر عاقل (1998) أن الشرط الأساسي في تحسين العلاقة المهنية بين الأستاذ والمدير، تكمن حين يتوفر الاحترام المتبادل والتعاون الوثيق بين المعلم والمدير فإن ذلك كفيل بأن يدفع كلا منهما

¹ مرجع سابق ، عفاف عبد الكريم، ص 17- 18 .

² مرجع سابق ، امين انور الخولي و اخرون ، 1998 ، ص 37 .

³ مرجع سابق ، امين انور الخولي ، 1996 ، ص 148 .

⁴ تركي رابح، أصول التربية والتعليم لطلبة الجامعات والمعلمين والمفتشين، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2 ، الجزائر، 1990 ، ص 494.

إلى مصارحة الآخر بمتاعبه و مصاعبه ويقلل من خوف كل منهما من زميله، وحين يرى الاثنان أن الثقة المتبادلة التعاون المخلص كفيلا بتذليل هذه المصاعب.¹

3-7 علاقة الأستاذ بالموجه:

قد يظن الكثير أن ارتباط كلمة الموجه (المفتش) في التعليم بتلك النظرة السائدة عند الكثيرين على أن الموجه هو ذلك الشخص الذي يبحث عن أخطاء الأستاذ ويتصيدا وذلك الشخص الذي يعد التقارير التربوية ضد الأستاذ المقصر في عمله والذي من خلاله يمكن أن ينذر أو يوبخ أو حتى يطرد مما شكل عند الكثيرين ممن هم في حقل التعليم نظرة خاطئة عن دور هذا الأخير ومهامه التربوية النبيلة التي تسيير في مسار النهوض بالتعليم والبحث عن الحلول التي يمكن أن يواجهها الأساتذة في مساهمهم المهني بحكم قلة الخبرة التربوية التي يكتسبها هذا الأخير أو بحكم التعديلات والتغييرات التي تطرأ بين الفينة والأخرى على المناهج والبرامج التربوية، الشيء الذي يجعله يحاول إيصال تلك المستجدات والتغييرات للأستاذ حتى يواكب التطورات الحاصلة ويسايرها.

إذ أن موجه التربية البدنية والرياضية يدرك مختلف الظروف التي تحيط بالمدرس لأول مرة فهو حتما مر بهذه التجربة بلحوا ومرها وهو مدرس، لذلك لا تجعل الخوف من الموجه هو الشعور الرئيسي المسيطر عليك، ذلك لأنه جاء ليقوم على توجيهك وإرشادك ونصحك وتزويدك بالخبرات التربوية والفنية التي تجعل منك مدرسا متمكنا في عمالك قادرا على القيام به بكفاءة واقتدار.²

إن التوجيه التربوي في المفهوم الحديث لا يقوم على أساس أن تقويم المدرسين هدفا في حد ذاته، إنما هو وسيلة لتحسين مستوى أدائه والارتفاع بمستواه ولذلك ينبغي أن يكون هذا التقويم هادفا وموضوعيا بناء بعيدا عن التحيزات الشخصية أو اعتبارات المحاملة والمحسوبية وبالمثل يمكن أن يقال بأن كتابة التقارير عن المدرس ليست أيضا هادفة في ذاته، وإنما إذا كان ولا بد من الإبقاء عليها كوسيلة أن تكون أيضا هادفة أو موضوعية وبناءة تستهدف إعطاء صورة صادقة عن جوانب القوة والقصور وينبغي أن تتضمن الاقتراحات الإيجابية لمعالجة جوانب القصور وربما كان من الأفضل أن يكون التقرير نفسه موضع مناقشة بين المفتش والمدرس مع إشراك المدرس الأول ومدير المدرسة في هذه المناقشة.³

¹ فاخر عاقل، علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، بيروت، 1998، ص606.

² مرجع سابق، امين انور الخولي و اخرون، 1998، ص55.

³ محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1995، ص 248-249.

ويشير أيضا تركي رابح (1990) إلى أن الوظيفة الأساسية للمشرف الفني أو التربوي (المفتش) هي تنمية مهارات المعلمين وقدراتهم، ومساعدتهم على التغلب على ما يعترضهم من عقبات ومشكلات، وإتاحة فرص النمو المهني أمامهم، وحسن توجيههم وإرشادهم لبلوغ المهدف التربوية المنشودة.¹

4-7 علاقة الأستاذ بالزملاء الأساتذة:

قد تنجح العملية التربوية إذا تضافرت جهود الجميع في المؤسسة الواحدة ولا يمكن بأي حال من الأحوال بلوغ الأهداف المرجوة إذا تلاشى العمل الجماعي، إذ لا يمكن لأي أستاذ أن ينفرد بنفسه داخل المؤسسة الواحدة كون ذلك يعد إهدارا للجهود التي يمكن أن تأتي بأحسن النتائج وبأقل التكاليف إذا ما تضافرت جهود الجميع خاصة في التعليم كونه يضم عدة أطراف تسهر على القسم الواحد وبالتالي بالتعاون التضافر مطلوب لاسيما في إعداد الخطط ومعالجة المشاكل التي قد تعترض التلاميذ وكذا الأساتذة على حد سواء.

كان الكثير من المعلمين في الماضي يفترضون أن تحسين عملهم إنما يقتصر على فاعليتهم داخل غرفة الصف. ومع أن عمل المعلم داخل غرفة الصف يتميز بأهمية فريدة، فإنه من المعترف به أن ثمة مجالات خارج غرفة الصف ذات أهمية قصوى في النمو المهني للمعلم. ومن هذه المجالات هي علاقات العمل بين المعلمين.

ويضيف فاخر عاقل " إن الكثير من نجاح المدرسة الحديثة يتوقف على رغبة معلمها وقدرتهم على العمل المشترك. ومن ثمة مجالات عديدة لا بد فيها من التعاون، ومن هذه المجالات تنفيذ المناهج وإعادة النظر فيها. ذلك بأنه إذا لم يتعاون المعلمون في ما بينهم فإن تعليمات المعلم الواحد قد تتعارض مع تعليمات المعلم الآخر، كما تتعكس مطالبه مع مطالب الآخر..... ثم من واجب المعلمين أن يتعاون بعضهم مع البعض في مسائل من مثل إعطاء العلامات والترجيع وتقديم التقارير عن الطلاب وتحسين البرامج والمناهج، غير ذلك من الفعليات المدرسية، وعلى رأسها معالجة المشكلات التي تطرأ بالنسبة لبعض الطلاب.

5-7 علاقة الأستاذ بأولياء التلاميذ والمجتمع:

المعلم هو المرابي الأمين، الذي يعهد إليه أولياء الأمور، بثقة واطمئنان بفلزات أكبادهم. وبأمل عريض مرتقب تلقى الأوطان إلى هذا المرابي بمستقبل أكبادها. ويقدر ما يكون هذا المرابي أهلا للأمانة، ويقدر ما يبذل من علمه وإخلاصه في إعداد النشاء للحياة، نضمن مستقبل البلاد وازدهار حياتها وتقدمها في نخصتها.²

¹ مرجع سابق، تركي رابح، 1990، ص 494.

² عفاف عبد الكريم، طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1989، ص 9.

انطلاقاً مما سبق فلاشك أن الثقة الكبيرة التي يضعها الأولياء في الأساتذة تدل على عظم الرسالة الملقاة على عاتق هؤلاء وهو شيء آخر يضاف إلى مهامهم النبيلة التي يمارسونها ولاشك أيضاً في أن العلاقة بين الأولياء والأساتذة هي علاقة حتمية ولازمة كونهم يشتركون في نفس الشخص ألا وهو التلميذ الذي يجمع بين الطرفين وبالتالي فإن استشارت الأولياء للأساتذة والعكس بالنسبة للأساتذة من شأنه أن يذلل الصعوبات التي يمكن أن تصادف الجميع بما فيها التلميذ الذي يعتبر محور العملية التربوية، ولعل عامل الثقة والصراحة والتعاون بين الأولياء والأساتذة يعتبر أساسياً ومطلوباً في مثل هذه الحالات كونه يساهم إلى حد كبير في إيجاد الحلول الناجعة وبكيفية مدروسة ومشتركة تسيير كلها في خدمة التلميذ.

ويشير في هذا الصدد فخر عاقل (1998) أن المعلم لا يحتاج إلى أن يكون على علاقة طيبة بطلابه وزملائه ومديره فحسب، بل لابد له من أن يكون على علاقة جيدة أيضاً بأولياء الطلاب وأفراد المجتمع المحيطين به. ومثل هذه العلاقات الطيبة ذات أثر حميد و هام في عمل الطلاب وجهودهم، وفي راحة المعلم وسعادته. والحق أنه ما لم تتوفر مثل هذه العلاقات الطيبة بين المعلم والمجتمع الذي يعيش فيه فإن عمل البيت والمجتمع قد يربط عمل المعلم والمدرسة ويؤذيه. هذا ويجب أن لا ينسى المعلم أن تعاون الأهل مع المدرسة والمعلم شرط أساسي لنجاح عمله ولذلك من واجبه أن يلتزم هذا التعاون، وأن يعمل على الوصول إليه.

خلاصة

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

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

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

الفصل الثالث:

مرحلة المراهقة المبكرة

تمهيد :

يمر الفرد منذ ولادته وحتى ينتهي به الأجل بمراحل مختلفة من النمو تتفاعل خلالها استعداداته البيولوجية مع معطيات محيطه الاجتماعي، وبفضل هذه الحالة الدائمة من التطور يصبح الشخص اجتماعيا مدركا، وفاعلا، فعملية النمو تعد من أهم عناصر استمرارية الحياة والحفاظ على العنصر البشري.

والمراهقة هي حلقة من حلقات سلسلة الارتقاء الإنساني التي تمثل فترة ميلاد حقيقية لما لها من خصوصيات، ففيها ينفرد النمو بوتيرة سريعة تؤدي إلى حدوث تحولات فيزيولوجية عميقة تنعكس بدورها على النواحي المختلفة للشخصية، كاضطراب العلاقات الاجتماعية بين المراهقين والآباء من جهة و المراهقين الراشدين عامة من جهة أخرى، وعدم الاستقرار الانفعالي والتقلب المزجي، وتعدد الطموحات والرغبة في التحرر من الوصايا الأسرية.

1- تعريف المراهقة:

1-1 لغة:

- يرجع الأصل اللغوي لكلمة المراهقة إلى الفعل " راهق " بمعنى اقترب ودنا من الحلم، فالمراهقة هو الفرد الذي يدنو من الحلم واكتمال النضج يقال راهق الغلام أي قارب الحلم وبلغ حد الرجال فهو راهق.¹
- راهق الغلام فهو مراهق: إذا قارب الاحتلام، والمراهق: الذي قارب الحلم، و الرَّهق : الكبر و راهق الحلم.²

1-2 التعريف الاصطلاحي:

- يعرفها بعض العلماء على أنها مصطلح وصفي للفترة التي يكون فيها الفرد غير ناضج انفعاليا وذا خبرة محدودة ويقترّب من نهاية نموه البدني والعقلي .
- وعرفها العالم HORROCKSE على أنها: " الفترة التي يكسر فيها المراهق شرنقة الطفولة ليخرج إلى العالم الخارجي ويبدأ في التعامل معه والاندماج فيه .
- ويعرفها العالم " HOLL STANLI على أنها الفترة من العمر التي تتميز فيها التصرفات السلوكية للفرد بالعواطف والانفعالات الحادة والتوترات العنيف.³
- ويعرفها أحمد علي زكي صالح بأنها: " مصطلح وصفي، يقصد به مرحلة نمو معينة، تبدأ بنهاية الطفولة وتنتهي بابتداء مرحلة النضج أو الرشد، أي أنها المرحلة النهائية أو الطور الذي يمر فيه الناشئ وهو الفرد غير الناضج جسديا وانفعاليا وعقلي واجتماعيا نحو بدأ النضج الجسمي والعقلي والاجتماعي " .
- كما يعرفها " أوسبيل AUSBUEL على أنها: " وقت التحول في المكانة البيولوجية للفرد" ويقصد بالتحول البيولوجي كل التحولات التي تطرأ على الجسم من الجانب المرفولوجي (طول،وزن،..)، وكذا التحولات الجنسية والعضوية من خلال الوصول إلى النظام الغددي الجسدي والجنسي النهائي الذي يدل على قدرة الإنجاب .
- ويعرفها هيرلوك HURLOCK بأنها: "مرحلة تبدأ عندما يصل الفرد بالغ الرشد على الصعيد القانوني.¹

¹ المنجد في اللغة والإعلا، دار المشرق، بيروت 1992 ص28

² ابن منظور. لسان العرب، دار المعارف، القاهرة 1994 ، ص 520

³ سعدية محمد علي بھادر، سيكولوجية المراهقة، دار البحوث العلمية، الكويت. 1980 ص 25

ويتضح لنا جليا من هذه التعاريف أن المراهق يودع الطفولة مستقبلا العالم الخارجي من خلال احتكاك به والتفاعل معه، والاندماج فيه، فالمراهق في هذه المرحلة يعبر عن مشاعره وعواطفه وانفعالاته من خلال إظهار سلوكيات وتصرفات تتميز عن تلك التصرفات التي كان عليها في مرحلة الطفولة كما تظهر على المراهق العديد من التغيرات البيولوجية كظهور الشعر على الذقن وكذا تغيرات على مستوى الصوت، والنمو في الجهاز الغددي. وبالتالي فإن المراهق يصبح مسؤولا عن أعماله أمام القانون فيجازى قانونيا إذا أخل بالنظام العام للمجتمع.

3-1-1 التعريف النفسي:

يعرفها بأنه: "رد فعل لصراعات الطفولة ونسخة للعصاب الطفولي فوق خشبة المسرح الجديد وممثلين جدد. وهنا يكون هيجان داخلي أين تتشابك وتختلط في تناقض وجدائي تام في البحث عن الاستقلال الذاتي والحنين إلى أمن الطفولة. فالمراهقة حسب هذا التعريف فترة حرجة وتمثل همزة الوصل بين سن الطفولة وبداية سن الرشد، ووتيرة النمو السريعة المتزامنة معها تنعكس على المراهق وعلى شخصيته التي تتميز عموما بالتوتر والقلق وعدم الاستقرار النفسي والتقلب المازجي السريع والاضطراب في مدة النمو ولأن المراهق في هذه المرحلة يبحث عن الاستقلال الذاتي، فإنه يرفض تقبل نصائح الآباء ويرغب في الخروج عن نظام الأسرة والتمرد عن تقاليدها، وعلى عادات الوسط الاجتماعي، وفي هاته الحالة يبقى المراهق في صراع بين هذه الرغبة - إستقلال الذات - بين حاجة الإنتماء إلى رباط أسري يوفر له الدعم والمساندة لتجسيد إستقلاله.

2- النظريات المفسرة للمراهقة:

لقد تعددت النظريات في تفسير المراهقة بحسب تعدد اتجاهاتها وأبعادها فكل منهم ينظر ويفسر المراهقة من زاوية خاصة، فالنظرية النفسية لها تفسير خاص المعتمد على الصراع القائم بين مكونات الشخصية والنظرية البيولوجية تركز على التحولات البيولوجية في تفسيرها للمراهقة، ثم النظرية الاقتصادية التي ترى أن المراهقة مرتبطة بالجانب المادي، وتأتي في الأخير النظرية النفسية الحديثة للمراهقة، وسوف نشير في كل منهم في مايلي:

1-2-1 النظرية النفسية :

حيث بدأت الدراسة النفسية التحليلية على يد سيغموند فرويد، حيث أوضح أن الصراع الأساسي لمرحلة المراهقة هو صراع التوازن بين مطالب الهو و مطالب الأنا الأعلى، أو الضمير، ويصبح قوة داخلية تتحكم وتسيطر على السلوك كما أوضحت "أنا فرويد" على ما سبق بأنها القدرة على تقويم الذات أو هي الفرق بين الطفل و المراهق، ويعتبر هذا ، إبداعا علميا في ميدان دراسة المراهقة .²

¹ مرجع سابق، سعدية محمد علي بھادر. ص 16

² إبراهيم طيبي. أثر مشكلات المراهقين في التحصيل الدراسي، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، الجزائر 2006 ص 27

كما أوضحت الدراسة النفسية الحديثة للمراهقة أن هذه الأخيرة هي مرحلة مستقلة قائمة بذاتها، كما كانت هذه المرحلة في نظرهم تتميز بالتوتر والتمرد والقلق والصراع. ويتجه علم النفس الحديث إلى اعتبار المراهقة مرحلة غير مستقلة عن بقية المراحل الأخرى للنمو، والتي تتضمن التدرج في النضج البدني والجنسي والعقلي والانفعالي والمعرفي، ذلك أن الدعامات الأولى لجوانب النمو المختلفة قد بدأت في فترة الطفولة ثم أخذت تسير نحو النضج في فترة المراهقة.

ولقد اتجه الباحثون المحدثون إلى اتجاهين رئيسيين .

- أولهما: أن المراهقة ليست بعثا جديدا للحياة، لأن كل التغيرات الظاهرة في هذه المرحلة هي في الحقيقة مركزة وموضوعة في المراهقة منذ الطفولة.

- ثانيهما: إن المراهقة ليست فترة تمرد أو الثورة بقدر ما هي فترة نمو طبيعي وكل ما يميز هذا التمرد أو الثورة هو الجهل في نفسية المراهقة وظروفه الحادة وتكبيده بالقيود التي تحول بينه وبين تطلعه إلى بناء ذاته واكتشاف قدرته.

2-2 النظرية البيولوجية :

قد عرف Ausbell هذه المرحلة بأنها: " الوقت الذي يحدث فيها التحول (في الوضع البيولوجي للفرد" .¹

هذه النظرة ترى أن الفرد يتغير فسيولوجيا وعضويا حيث يتحول من كائن لاجنسي إلى كائن جنسي قادر على أن يحافظ على نوعه، ويستمر في المحافظة على سلالته، كما تعتبر هذه المرحلة التي يصطلح عليها بمرحلة المراهقة، بدأ المراهقة أو مرحلة البلوغ الجنسي، أو هي المرحلة الثانية في حياة الفرد، حيث تصل فيها سرعة النمو إلى أقصاها، حيث يؤدي هذا النمو السريع على إحداث تغيرات جوهرية وعضوية وفسولوجية ونفسية، ولذا يختل فيها توازن المراهقة لاختلال نسبة سرعة النمو والسرعات الجزئية المصاحبة لها وهكذا يشعر المراهقة بالارتباك والقلق كما يميل سلوكه إلى ما يشبه السلوك الإنحراقي، وهذا ما يجعل هذه المرحلة تمتاز بالسلبية خاصة من (الناحية النفسية .²

2-3 النظرية الاقتصادية :

إن المراهقة هي مرحلة بطالة اقتصادية، حيث يعتمد المراهقة فيها على الآخرين، كما أن المراهقة بطالة جنسية، يكون المراهقة فيها قادرا على المعاشرة الجنسية، ولكنه لا يستطيع ذلك لعدم مقدرته اقتصاديا على الزواج، وهذا الأخير لا يستطيع تحقيقه إلا بعد فترة طويلة، أو هي المرحلة التي لا يوجد فيها تغيير هام في

¹ مرجع سابق، سعدي محمد علي بشار، ص 28

² فؤاد البهي السيد، الأسس النفسية للنمو، دار الفكر العربي، القاهرة 1975، ص 28

الجماعات المرجعية وعلى هذا فهامشيتها تبرز في عدم الاستقرار الانفعالي أو ما يسمى بكرة الذات أو هي بمعنى آخر دفعة نفسية لا شعورية جديدة هدفها استخراج معنى جديد للحياة .

2-4 النظرية الأنتروبولوجية الثقافية:

لقد أوضحت الدراسات الأنتروبولوجية دور العوامل الثقافية الحضارية لفهم المراهقة، وأكدت نتائج الأبحاث بأن سلوك المراهقين يعتمد كشي را على دور العوامل الثقافية أكثر من العوامل في تحديد نمو شخصية المراهقة وان دور المؤثرات الثقافية لا يمكن تجاهلها أو إنكارها في تحديد أبعاد الشخصية ونموها في مرحلة المراهقة، لقد أوضحت مارجريد ميد في د راستها الأنتروبولوجية في جزير "سامو على أن الأطفال " يدخلون المراهقة ولا يحدث لهم أي اضطراب أو توتر أو قلق، بل على العكس إن الانتقال من مرحلة الطفولة إلى المراهقة إلى الرشد أو النضج تتسم بالهدوء والاستقرار على عكس مرحلة المراهقة في المجتمعات الغربية المتحضرة، وتضيف نفس العاملة أن المراهقة في مجتمع - سامو - لا تعتبر مرحلة عواصف وأزمات وقلق ، لأنها مرحلة نمو طبيعي وتلقائي هادئ في الميول والأنشطة المختلفة كما أنهم لا يؤكدون كشي را على النواحي الجنسية لأنها نواحي تلقائية وعادية كما أن مجتمع - سامو - تختفي منه المنافسة والصراع والقلق والتوتر والأزمات التي نلمسها في المجتمعات الغربية

من خلال تتبعنا جوانب وأبعاد المراهقة يتضح لنا جليا أن هذه النظريات وإن اختلفت إتجاهاتها ومراميها فإنها تتفق في أن المراهقة هي مرحلة انتقال من الطفولة إلى الرشد تصحبها تغيرات على المستوى النفسي والبيولوجي والاجتماعي من شأنها أن تغير من سلوك هذا المراهقة بحسب اتجاهات الوسط أو المحيط الذي يعيش في كنفه . فالفرد لا يصل إلى مرحلة المراهقة إلا بمروره بمراحل النمو المختلفة سنأتي على ذكرها في بحثنا هذا.

3- مراحل المراهقة:

لقد اختلف العلماء في تقسيم وتحديد مراحل المراهقة من حيث البداية والنهاية، نظرا لعدم وجود مقاييس موضوعية خاصة تخضع لها هذه التقسيمات، ولكنهم أخضعوها لمجال دراستهم، وتسهيلا لها قسمت إلى ثلاثة مراحل رئيسية هي:

3-1 المراهقة المبكرة:

تمتد هذه المرحلة من 12 إلى 15 سنة، وهي تقابل في النظام التربوي الطور المتوسط . كما أنها تمتد كذلك منذ النمو السريع الذي يصاحب البلوغ إلى حوالي سنة إلى ثالث سنوات بعد البلوغ، و استقرار التغيرات البيولوجية الجديدة عند الفرد. وفي هذه المرحلة يسعى المراهقة إلى الإستقلال، ويرغب في التخلص من القيود

والسلطات التي تحيط به، ويستيقظ لديه إحساس بذاته وكيانه، و بصحبها التفتن الجنسي الناتج عن الاستثارة الجنسية التي تحدث (ج راء التحولات البيولوجية ونمو الجهاز التناسلي عند المراهقة ¹ .

2-3 المراهقة الوسطى:

تمتد هذه المرحلة من 16 إلى 18 سنة، يطلق عليها أيضا المرحلة الثانوية، ويميز هذه المرحلة بطيء في سرعة النمو الجنسي نسبيا مقارنة مع المرحلة السابقة، وتزداد التغيرات الجسمية والبيولوجية من زيادة في الطول والوزن ، وفي هذه المرحلة نجد المراهقة يهتم بمظهره الجسمي، صحته، قوته الجسمية .

3-3 المراهقة المتأخرة:

وتكون هذه المرحلة بين 19 إلى 21 سنة، وتمتد مع نهاية التعليم الثانوي و بداية التعليم الجامعي، ويطلق على هذه المرحلة اسم مرحلة الشباب، حيث أنها تعتبر مرحلة اتخاذ القرارات الحاسمة مثل اختيار مهنة المستقبل وفي هذه المرحلة يصل النمو إلى مرحلة النضج الجسمي ويتجه نحو الثبات الانفعالي، وبرز بعض العواطف الشخصية كالاهتمام بالمظهر الخارجي وطريقة

الكلام، والبحث عن المكانة الاجتماعية، كما تكون للمراهق عواطف نحو الجماليات ثم الطبيعة والجنس الآخر.²

- وبما أن موضوع بحثنا يتطرق إلى الشريحة العمرية (14-15 سنة)، فإن دراسة مميزات المرحلة مرتبط بمرحلة المراهقة المبكرة.

4-مميزات النمو في مرحلة المراهقة المبكرة:

تنقسم مميزات النمو في هذه المرحلة إلى عدة أقسام أهمها:

1-4 التغيرات الفيزيولوجية:

إن هذه المرحلة تتميز بزيادة إنتاج عدة هرمونات، والتي يكون لها تأثير كبير من الناحية الفيزيولوجية مما يؤدي إلى ظهور الفروق الواضحة بين الجنسين من الناحية البدنية، المرفولوجية، البيوكيميائية، التشريحية... مثل (القوة، السرعة، الحمولة، التأقلم...).

¹ حامد عبد السلام زهران. علم النفس النمو الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، القاهرة 1999، ص263

² مرجع السابق، سعدية محمد علي بمادر، ص 25

ومن أهم هذه الهرمونات نجد التستوستيرون ، الأندروستيرويدون، ديدروبيونديروستيرون وهي ناتجة عن الغدد الصماء في الجسم .

كما تطرا على جسم الذكر والأنثى تغيرات فيزيولوجية أخرى تكون فروق واضحة بينهما ومن بينها السعة الرئوية الحية والحجم الأقصى للزفير حيث تزداد بشكل كبير عند الذكور مقارنة بالإناث، وكذلك الهدم القاعدي يزداد بصورة ملحوظة عند الذكور مقارنة بالإناث، كما نسجل عند البنات زيادة في نسبة الشحوم تحت الجلد على عكس الذكور حيث نلاحظ عندهم نقص تدريجي لهذه الطبقات الدهنية، كما أن نسبة الهيموغلوبين عند الإناث تكون في المتوسط أقل ب(2- غ) في اللتر مقارنة بالذكور .

وهذه التغيرات تؤدي إلى ظهور باقي المميزات، الجنسية و المرفولوجية والنفسية... حيث سنقوم بذكر أهم هذه التغيرات وتأثيرها على المراهق في مرحلة البلوغ.

4-2 النمو المرفولوجي:

يزيد طول المراهق في هذه المرحلة حوالي 10 سم كما نلاحظ زيادة في (الوزن تصل إلى 9.5 كغ .

إن أكثر ما يميز هذه المرحلة الاضطراب الطولي في نمو الأطراف والذي قد يعطي كلا غير مقبولا عند الشباب، مع تباطؤ في النمو الطولي للجذع هذا (بالإضافة إلى نمو كبير في حجم العضلات ¹ .

كما نلاحظ نمو الحزام الكتفي عند الرجل، والحوض عند البنات وهو الذي (يعين شكل الجسم في مرحلة المراهقة ² .

4-3 النمو الحركي:

بسبب طفرة النمو الجسمي واختلاف أبعاد الجسم نظرا للنمو السريع غير المنتظم نجد أن المراهقة في هذه المرحلة لا يستطيع السيطرة على الأعضاء وكذا التحكم في الحركات كما نلاحظ ضعف التوافق العضلي العصبي والارتباك والتصلب، وبذل الجهد الزائد عند أداء الحركات، كما نجد المراهقة في مرحلة البلوغ يتعلم الحركات الجديدة بصورة بطيئة وبصعوبة ³ .

¹ أحمد بسطويسي. أسس ونظريات الحركة، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة 1996 ص178

² زكي محمد حسن. تطبيقات علم الحركة في النشاط الرياضي، المكتبة المصرية، 2004 ص 322

³ أكرم زكي خطايبية. المناهج المعاصرة في التربية الرياضية، دار الفكر، القاهرة، 1997، ص71

4-4 النمو الانفعالي:

ترتبط الانفعالات ارتباطا وثيقا بالعالم الخارجي المحيط بالفرد، عبر مشيراتها واستجاباتها وبالعالم العضوي الداخلي عبر شعورها الوجداني (وتغيراتها الفيزيولوجية والكيميائية¹ .

ومن أهم المظاهر الانفعالية للمراهق في هذه المرحلة:

أ- الغضب:

ويكون عندما يشعر بما يعوق نشاطه ويحول بينه وبين غاياته

ب- القلق:

أهم أسبابه في هذه المرحلة هي التغيرات التي تحدث على المستوى الجسدي وكذلك معاملة الوالدين له على أنه لا يزل صغيرا، وبالتالي فهم لا يأخذون برأيه ولا يحترمون رغباته، كل هذا يتحول إلى شعور المراهقة بالإهمال والتهميش من قبل والديه وحتى المجتمع .

ج- العدوانية:

تعد المراهقة من العوامل المساعدة على الزيادة في درجة العدوانية التي هي تلك النزاعات التي تتجسد في تصرفات حقيقية أو وهمية، ترمي إلى الأذى بالأخر وتميز بإكراهه وإذلاله .

4-5 النمو النفسي:

إن التغيرات الفيزيولوجية، والجسدية، وإعادة تهيئة النظم الدماغية الجديدة، يعمل على زيادة النزوات، وردود الأفعال النفسية، والتي تكون كما يلي:

- التغيرات نفسية عديدة بسبب توديع مرحلة الطفولة.

- الإحساس بالهوية الجنسية (ذكر، أنثى) والتي لم يتنبه إليها في مرحلة الطفولة.

- بالنسبة للأخصائيين والنفسانيين، فإن سيروية النمو في مرحلة المراهقة تكون مرتبطة بالعلاقة أو الصورة التي ينشئها المراهقة مع جسده (التغيرات) ويتم التعبير عن ذلك من خلال أحاسيس: الخزي(الخجل)، الحب، الكراهية، الاستمتاع، أو الغضب من هذا الجسد الناضج جنسيا أو من حالة أجساد الآخرين.

¹ محمد سلامة آدم و توفيق حداد. علم النفس الطفل، دار العلم، ط 1، دمشق. 1973، ص74

- انشغالات المراهقة تكون موجهة باتجاه التخيلات.¹
- حب الاستطلاع لمجريات الأمور مع بعض التخوف والقلق.
- النمو السريع في التفكير المجرد.
- عدم تقبل سيطرة الكبار.²

4-6 النمو الاجتماعي:

إن الحياة الاجتماعية في المراهقة تكون أكثر اتساعاً وتمايزاً من حياة الطفولة في إطار الأسرة، أو المدرسة، لأن المراهقة هي الدعامة الأساسية للحياة الإنسانية، في سيرها واكتمال نضجها، وهمة وصل للارتقاء بالمراهقة من عالم الطفولة إلى سن الرشد، ومن أهم مظاهرها الرغبة في إثبات الذات وزيادة الاهتمامات البدنية والثقافية والفنية، كما يلاحظ الآباء فجأة حالة من التمرد والعصيان ورفض النصائح والتشبث بالأفكار، ورغبة شديدة في تغيير (معاملة الإباء لهم وهذا ما يزيد من حدة الصراع بينهم.

أما من ناحية الصداقة يقول "(aisubel)" تعتبر جماعة الرفقاء أو الأصدقاء هي المؤسسة الحقيقية لتكوين المراهقين، ويكون ذلك بطريقة لا إرادية".³

4-7 النمو العقلي:

يتعد المراهق في هذه المرحلة عن التفكير العيني الذي كان يعتمد عليه سابقاً، ويستطيع الآن الاعتماد على التفكير المجرد وممارسة التصور العقلي. ويتميز المراهق بصورة عامة بالقدرة على القيام بعمليات التفكير المنطقي، وعلى تصور الأشياء دون ربطها بالواقع المادي وعلى تطبيق القوانين المنطقية على الأفكار غير الواقعية، كما تتميز هذه المرحلة أيضاً بمرونة التفكير وتجريده والقدرة على وضع الفروض العقلية و إختبارها للبرهنة على صحتها، وفحص الحلول البدنية بشكل منظم والجمع بين الحلول (الممكنة للتوصل إلى قاعدة أو قانون عام.⁴

5- حاجات المراهق في مرحلة المراهقة المبكرة:

يصاحب التغيرات التي تحدث مع البلوغ تغيرات في حاجات المراهقين ولأول وهلة تبدو حاجات المراهقين قريبة من حاجات الراشدين إلا أن المدقق يجد فروقا واضحة خاصة بمرحلة المراهقة ولعلنا لا نبالغ إذا قلنا أن

¹ أحسن زين. سيكولوجية الطفل والمراهق، منشورات دار الأمواج، ط 1، سكيكدة 2006، ص 105

² محمد الحماسي. فلسفة اللعب، مركز الكتاب للنشر، ط 1 القاهرة، 1999، ص 149

³ أحسن زين. سيكولوجية الطفل والمراهق، منشورات دار الأمواج، ط 1، سكيكدة، 2006، ص 12

⁴ رمضان محمد القداني. علم النفس الطفولة والمراهقة، المكتبة الأزرايطية، الإسكندرية. 2000، ص 355

الحاجة والميول والرغبات تصل في مرحلة المراهقة إلى أقصى درجة من التعقيد. ويمكن تلخيص الحاجات الأساسية فيما يلي:

5-1 الحاجة إلى الأمن:

وتتضمن الحاجة إلى الأمن الجسدي والصحة الجسمية، الحاجة إلى الشعور بالأمن الداخلي، الحاجة إلى البقاء حياً، الحاجة إلى تجنب الخطر والألم، الحاجة إلى الاسترخاء والراحة، الحاجة إلى الشفاء عند المرض أو الجرح، الحاجة إلى الحياة الأسرية الآمنة المستقرة السعيدة، الحاجة إلى الحماية ضد الحرمان من إشباع الدوافع والحاجة إلى المساعدة في حل المشكلات الشخصية

5-2 الحاجة إلى مكانة الذات:

وتتضمن الحاجة الانتماء إلى جماعة الرفاق الحاجة إلى المركز والقيمة الاجتماعية الحاجة إلى الشعور بالعدالة في المعاملة الحاجة للاعتراف مع الآخرين الحاجة إلى التقبل من الآخرين الحاجة للنجاح الاجتماعي الحاجة إلى أن يكون قائداً.

5-3 الحاجة إلى الإشباع الجنسي :

تتضمن الحاجة إلى التربية الجنسية الحاجة إلى اهتمام الجنس الآخر وحبه الحاجة إلى التخلص من التوتر الحاجة إلى التوافق الجنسي الغيري.

5-4 الحاجة إلى النمو العقلي و الابتكار:

تتضمن الحاجة إلى التفكير وتوسيع قاعدة الفكر و السلوك الحاجة إلى تحصيل الحقائق الحاجة إلى تفسير الحقائق الحاجة إلى إشباع الذات عن طريق العمل الحاجة إلى النجاح والتقدم الدراسي الحاجة إلى التعبير عن النفس الحاجة إلى السعي وراء الإثارة الحاجة إلى المعلومات ونمو القدرات والحاجة إلى التوجيه والإرشاد المهني والتربوي والأسري والزواجي.

5-5 الحاجة إلى تحقيق وتأكيد وتحسين الذات:

وتتضمن الحاجة إلى النمو الحاجة إلى أن يصبح سوياً وعادلاً الحاجة إلى التغلب على العوائق والمعوقات الحاجة إلى العمل نحو هدف الحاجة إلى معرفة الذات وتوجيهها وحاجات أخرى مثل الحاجة إلى الترفيه والتسلية (والحاجة إلى المال... الخ.¹

¹ مرجع سابق، حامد عبد السلام زهران. ص 236

6- أشكال المراهقة المبكرة:

إن المراهق يجد نفسه بصدد تكوين آراء واتجاهات عن المواقف التي يواجهها، فقد يتخذ سلوكيات عديدة للتعبير عن هذه الآراء ومن ثمة نقول أن هناك أربعة أشكال للمراهقة هذه الأشكال نابعة من شخصية المراهق في حد ذاته وما يحيط به من مؤثرات اجتماعية:

1-6 المراهقة التوافقية:

يتميز هذا شكل بالاعتدال والهدوء النسبي والميل إلى الاستقرار، والإشباع المتزن وتكامل الاتجاهات والخلو من القلق والتوترات الانفعالية الحادة، والتوافق مع الوالدين والأسرة، والتوافق الاجتماعي، والرضا عن النفس وتوافر الخبرات في حياة المراهقة، والاعتدال في الخيالات وأحلام اليقظة.

ويتأثر بعدة عوامل منها المعاملة والأسرية وكذا معاملة الأساتذة في المدرسة حصة أستاذ التربية البدنية التي تتسم بالحرية والفهم واحترام رغبات المراهقة وتوفير جو الاختلاط مع الجنس الآخر في حدود الأخلاق والدين، وشعور المراهقة باحترام واهتمام الأستاذ به وكذا بتقدير والديه و اعتزازهما به، يتأثر بشخصيات رياضية، وإعلاء النواحي الجنسية والانصاف بالطاقة إلى الرياضة، الشيء الذي يجذبه إلى حصص التربية البدنية والرياضية (هنا نقف عند دور أستاذ التربية البدنية).

2-6 المراهقة الإنسحابية المنطوية :

تتسم بالانطواء و الاكتئاب و العزلة السلبية و التردد و الخجل و الشعور بالنقص و نقص المجالات الخارجية و الاقتصار على أنواع النشاط الانطوائي وكتابة المذكرات التي يدور معظمها حول الاتصالات و النقد و التفكير المتمركز حول الذات و مشكلات الحياة و نقد النظم الاجتماعية و الثورة على تربية الوالدين ومحاولة النجاح المدرسي و الاستغراق في أحلام اليقظة التي تدور حول موز وعات الحرمان والحاجات الغير مشبعة.

تتأثر بعوامل اضطراب الجو النفسي في الأسرة و الأخطاء الأسرية التي منها التسلط و السيطرة الوالية و الحماية الزائدة و ما يصاحب ذلك من إنكار لشخصية المراهقة نقص ممارسة النشاط الرياضي التزمتم والرجعية والمغالاة (في اتجاهات الأسرة .¹

¹ مرجع سابق، فؤاد البهي السيد، ص269

3-6 المراهقة العدوانية المتمردة:

سماتها العامة هي:

التمرد والثورة ضد الأسرة و المدرسة والسلطة عموما والانحرافات الجنسية والعدوان على الإخوة و الزملاء والعناد بقصد الانتقام خاصة من الوالدين وتحطيم أدوات المنزل و الإسراف الشديد في الإنفاق و التعلق الزائد بروايات المغامرات و الحملات ضد رجال الدين- والشعور بالظلم و نقص التقدير و الاستغراق في أحلام اليقظة و التأخر الدراسي.

وتتأثر بعوامل التربية الضاغطة الملتزمة وتسلب وقسوة وصرامة القائمين على تربية المراهقة الصحية السيئة و تركيز الأسرة على النواحي الدراسية فحسب و نبذ الرياضة و النشاط الترفيهي و قلة الأصدقاء وضعف المستوى الاقتصادي و الاجتماعي والعاهات الجسمية وضآلة وتأخر النمو الجسمي و التأخر الدراسي خطأ الوالدين في توجيههم ونقص إشباع الحاجات والميول.

4-6 المراهقة المنحرفة:

تتسم بالانحلال الخلقي التام و الانهيار النفسي الشامل و النجاح و السلوك المضاد للمجتمع و الانحرافات الجنسية وسوء الأخلاق والفوضى و الاستهتار و بلوغ الذروة في سوء التوافق و البعد عن المعايير الاجتماعية في السلوك.

العوامل المؤثرة فيها:

المرور بخبرات شاذة مريرة و الصدمات العاطفية العنيفة و قصور الرقابة الأسرية أو تخاذلها وضعفها و القسوة الشديدة في معاملة المراهقة في الأسرة و تجاهل رغباته وحاجات نموه أو التدليل الزائد من الناحية الأخرى والصحة المنحرفة و النقص الجسمي أو الضعف البدني و الشعور بالنقص و الفشل الدراسي و سوء الحالة الاقتصادية للأسرة و العوامل العصبية الإستعدادية أو الاختلال في التكوين الغددي. للإشارة أن شكل المراهقة يتغير بتغير ظروفها و العوامل المؤثرة فيها و تؤكد الدراسات أن السلوك الإنساني مرن مرونة تسمح بتعديله فلا يعني شكل المراهقة المنحرفة أو العدوانية أنها ثابتة لا تتغير ولكنها تتأثر بعوامل الإرشاد والتوجيه والعلاج النفسي لتغييرها و تعديلها نحو التوافق و السواء.

7- دور التربية البدنية والرياضية في تخفيف القلق العام عند المراهقة في مرحلة المراهقة

المبكرة:

لقد أعتبر أفلاطون جسد الإنسان كمصدر الطاقة والدافع الحيوي، كما صرح فرويد بأن الجهاز النفسي - على حد تعبيره - للفرد هو تطور الحقيقة الجسدية الأصلية، ويؤكد لوريا «Loria» أن من الخطأ تصور الشعور والإدراك الحسي على أنه مجرد عمليات سلبية بحتة، فقد تبين أن الشعور، يتضمن عناصر حركية، ولقد تعددت هذه المظاهر وتأكدت من خلال المبحث النفسو جسمي.¹

تستفيد التربية البدنية و الرياضية من المعطيات الانفعالية والوجدانية، المصاحبة لممارسة النشاط البدني، في تنمية شخصية الفرد تنمية تتسم بالاتزان الإنفعالي والشمول والنضج، بهدف التكيف النفسي للفرد، وتعتمد أساليب ومتغيرات التنمية الانفعالية في التربية البدنية و الرياضية على عدة مبادئ، منها: الفروق الفردية، وانتقال أثر التدريب، على اعتبار أن الفرد

كيان مستقل له قدراته الخاصة به ، التي تختلف عن بقية أقرانه . وعلى إعتبار أن القيم النفسية المكتسبة من المشاركة في البرامج (المقننة) للتربية الرياضية، تنعكس آثارها من داخل الملعب إلى خارجه، في شكل سلوكيات) مقبولة. ومن هذه القيم النفسية السلوكية تحقيق التوازن الإنفعالي .

وإذا تكلمنا عن أنشطة التربية البدنية والرياضية من الجانب الترويجي فإننا نجد أنها تساهم بدرجة ملحوظة في تفرغ الإنفعالات المكبوتة لدى المراهقة وتعمل على تخفيف درجات القلق من خلال منح الفرد السعادة والسرور والرضا النفسي وكلها عوامل تزيد من قدرة الفرد على التكيف في حياته مع المجتمع .

أما إذا تكلمنا على اللعب بإعتباره العنصر أو المركب الحيوي الأول في أنشطة التربية البدنية فقد أوضح كل من ميلر و ليلاند وسميث أن للعب دور هام في التقليل من المشكلات الإنفعالية كالقلق والتوتر .. في حين أشار كل باروش وأندريولا إلى دور الألعاب في تحقيق التوافق الإنفعالي لدى المراهقين كما أكد أماستر أن إستخدام الألعاب يساعد المراهقة على أن يتعامل مع الأدوات والألعاب على المستوى اللاشعوري ليرتاح من التوتر (والقلق المصاحب .²

ويشير كل من " شيلر" و " سبنسر" إلى أن اللعب مهمته الأصلية هي التخلص من الطاقة الزائدة حيث يحتاج كل فرد إلى ممارسة مجموعة من أنشطة اللعب حتى يستطيع تقليل الطاقة، لأن طاقة الإنسان تستجمع عن طريق ضروب من التفاعلات الإجتماعية والوظائف المهنية، وهي في تصاعد مستمر، حتى إذا تجمعت في داخله

¹ أمين أنور الخولي، أسامة أنور كامل. التربية الحركية للطفل، دار الفكر العربي، ط 2، القاهرة، 1998، ص57

² مرجع سابق، محمد الحماسي. فلسفة اللعب، ص75

وتعتقدت أحس بنوع من الضيق والحرج في صدره ويعبر عن ذلك بالشعور بالقلق الغير مفهوم وأصبح في حاجة إلى تفرغ ما بداخله واللعب في هاته الحالة يعتبر بمثابة المسرب الذي تخرج منه هذه الطاقة.

واللعب شكل من أشكال المشاركة الاجتماعية، ويمكن استخدامه في كسب روح الصداقة مع الآخرين، باعتبار أن الإنسان لا يمكنه العيش بمفرده منزويا تحت ا ر مشاكله ولكنه يسعى دائما أن يكون له صديق يشاركه أف راحه وأحزانه، ولاشك أن الصداقة والانتماء إلى الجماعة والتعاون معهم يعتبر متنفسا حقيقيا عن القلق النفسي، لأن من فوائده:

- المساندة والتشجيع ودعم الثقة بالنفس والتقويم الإيجابي للذات.

- التحقق من صحة الأفكار والآراء الشخصية بعد تهيئة الظروف الميسرة للإفصاح عنها.

- النفع المباشر بتسخير الوقت والموارد الشخصية لخدمة الصديق وتلبية (حاجاته)¹.

إذن فاللعب والمشاركة الاجتماعية والوجدانية تدفع بالمراهقين الذين يعانون من القلق إلى الشعور بالرضا، والإشباع، وطمأنينة النفس، وتحقيق الذات، والشعور بالبهجة، والاستمتاع، واللذة والرضا عن الحياة، وكلها مصادر للسعادة تخفف من العناء والضغط والقلق. وباعتبار أن دروس التربية البدنية والرياضية في معظمها تعطى على شكل ألعاب كما ذكرنا سابقا فلا بد أن نقول أن هذه الأخيرة تساهم بشكل وفير ولها الدور الفعال في تفرغ الانفعالات المكبوتة لدى الفرد وتعمل على تخفيف درجات القلق وتمنح المراهقة السعادة والسرور والرضا النفسي وكلها عوامل تزيد من قدرته على التكيف في حياته مع المجتمع. إن ممارسة أنشطة التربية البدنية تساعد كثي را في الوقاية وكذا معالجة القلق العام إضافة إلى التكيف مع أع راضه، فتمارين اللياقة البدنية، تمارين التنفس أو مباراة في كرة السلة أو اليد... الخ سوف تساعد في التخلص من هذا الأخير وجعل المراهقة أكثر اتزاناً من (الجانب الانفعالي) .

¹ محسن علي الدلفي. تطور شخصية الإنسان والتعامل مع الناس في ضوء التربية وعلم النفس والاجتماع، دار الفرقان، عمان- الأردن، 2001،

خلاصة :

بعد أن تطرقنا لأهم الخصائص العمرية للمرحلة المدروسة " المراهقة " فلا يسعنا القول بأن نعتبر تلك التغيرات الطارئة على جميع نواحي المراهقة الجسمية والعقلية والنفسية الانفعالية وغيرها هي العامل الأساسي لظهور القلق عنده وأن واجب أساتذة التربية البدنية والرياضية هو تهيئة الجو الملائم حتى يتمكن هذا الأخير من تفريغ مكبوتاته الانفعالية والتعبير عن مشاعرهم كما أننا نلح على أن يكون محتوى درس التربية البدنية يسوده المرح وكذا المشاركة الفعالة للم راهق خلال الحصة مما يساعد كثرى را في تنمية جوانب شخصيته.

الجانب التطبيقي

الفصل الرابع:

الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

ان الدراسة الميدانية تهدف للإجابة عن التساؤل المطروح و اختبار فرضيات البحث، انطلاقا من الفرضية العامة و هي : الضغط المهني يؤثر على أداء أساتذة التربية بدنية و الرياضية في الطور المتوسط.

و لاختبار صحة هذه الفرضية يتطلب منا القيام بدراسة استطلاعية مع تحديد المنهاج المتبع ي الدراسة ، و تحديد حجم العينة و وكان ورمال البحث و الأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها.

1- الدراسة الاستطلاعية:

بعد النظر في الدراسات السابقة، التي استعملت مقياس الضغط المهني، و مقياس الداء لأساتذة التربية بدنية و الرياضية والتي بحثت في أسباب ومصادر الضغط المهني، انتقلنا أيضا إلى الميدان من أجل تكوين فكرة واضحة حول ملائمة أداة الدراسة لأفراد العينة، ومن جهة أخرى للتأكد من صدق وثبات هذه الأداة.

حيث قمنا بزيارة أولية لمتوسطات مدينة بسكرة التي تمثل ميدان دراستنا والتي من شأنها أن تساعدنا في بناء الصورة النهائية لبنود المقياس، وعلى أساس الإجابات والملاحظات التي تحصلنا عليها، خلصنا إلى مايلي:

- إعادة صياغة بعض بنود مقياس الضغط في مكان العمل.

- حذف بعض الأسئلة التي وجدنا أنها لا تفيد في دراستنا.

وبعد هذه الملاحظات عدّلنا في بعض البنود الخاصة بمقياس الدراسة وذلك تحت إشراف الأستاذ المؤطر، وعرضناه على مجموعة من المحكمين من أساتذة معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية،

تم اختيار عينة قدرت ب: (09) أستاذا للتربية البدنية والرياضية، أي ما نسبته (13.04%) من مجتمع البحث لكلي للدراسة والمقدّر ب: (69) أستاذا ، وذلك من اجل اختبار كل من مقياس الضغط المهني و مقياس الاداء من اجل معرفة مدى ملائمة الأدوات و تحقق من ثبات و صدق الادوات.

2- المنهج المستخدم:

يعرف محمد بوحوش، و محمد دينات المنهج في البحث العلمي أنه " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لاكتشاف الحقيقة " ¹

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

ولقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي والذي يهتم بجمع أوصاف دقيقة وعلمية للظاهرة المدروسة، ووصف الوضع الراهن وتفسيره وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف على الآراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات وطرقها في النمو والتطور. كما يهدف أيضا إلى دراسة العلاقات القائمة بين الظواهر المختلفة ،

¹ محمد بوحوش، محمد محمود دينات: مناهج البحث العلمي و طرق البحث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1995 ص 89

إن المهمة الجوهرية للبحث الوصفي هي أن يحقق الباحث فهما أفضل للظاهرة موضوع البحث حتى يتمكن من تحقيق تقدم كبير في حل المشكلة¹ ،

وهذا باعتباره أدق منهاج في العلوم الاجتماعية و كذلك هو الأنسب لموضوع دراستنا.

3- مجتمع الدراسة :

يتمثل مجتمع دراستنا في كل أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم المتوسط الدائمين في مناصبهم المهنية بمدينة بسكرة والمقدر عددهم ب: (69) أستاذا .

4- عينة الدراسة:

قمنا بأخذ عينة دراسة بطريقة عشوائية قدرة با (39) أستاذا أي ما نسبته (56.5%) من مجتمع الدراسة ولذي هو عبارة عن (69) أستاذا بعد استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية المحصورين في (09) فرد ، تبقى لدينا (30) أستاذا أي ما نسبته (43.5%) من المجتمع الدراسة ، لديهم نفس الخصائص والمميزات، وكانوا هم من طُبِّقَت عليهم الدراسة الأساسية، وتوزع حسب الجدول التالي:

5 - أدوات الدراسة وخصائصها السيكومترية :

اعتمدنا في بحثنا على:

- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل

- مقياس الأداء.

قد اعتمدنا في دراستنا المقياسين اللذين طبقا في دراسة : "غيدي عبد القادر"، و التي كانت حول موضوع الضغط و الأداء على أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطورين المتوسط و الثانوي في الجزائر 3. و هي دراسة في بيئة جزائرية و على مجتمع مشابه لمجتمع دراستنا.

5-1 مقياس الضغط المهني في مكان العمل

قمنا بأخذ هذا المقياس من الدراسة التي قم بها "غيدي عبد القادر" وقمنا بالتعديل عليها لما يتناسب مع موضوع دراستنا وذلك تحت إشراف الأستاذ المؤطر وبعد عرضه على المحكمين خالصنا و القيم بتجريبه على العينة

¹ اخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي: طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2، مصر، لقاهرة، 2002، ص83.

الاستطلاعية و تأكد من صدق و ثبات هذا الأخير خلصنا إلى الصورة النهائية له وهو عبارة عن مقياس يتكون من 24 بند ينقسم إلى 3 أجزاء كل جزء يحتوي على 8 بنود وكل جزء يدرس فرضية واحدة من فرضيات بحثنا .

المحور رقم 01 : الإدارة سبب في الإحساس بالضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.

عدد البنود المتعلقة بهذه الفرضية 08 بنود وهي مرقمة كما يلي :

.08/07/06/05/04/03/02/01

المحور رقم 02 : نقص الوسائل البيداغوجية يؤدي إلى ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و

الرياضية.

عدد البنود المتعلقة بهذه الفرضية 08 بنود وهي مرقمة كما يلي :

.16/15/14/13/12/11/10/09

المحور رقم 03 : التلاميذ هم سبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.

عدد البنود المتعلقة بهذه الفرضية 08 بنود وهي مرقمة كما يلي :

.24/23/22/21/20/19/18/17

تكون الإجابة فيه بمنح درجات من 01 إلى 04 درجات فهو رباعي التدرج وتمنح الدرجات وفقا للاتي :

جدول رقم 02 يوضح الإجابة و الدرجة التي تقابلها في مقياس الضغط المهني

الدرجة	الإجابة
(04)	مصدر واضح
(03)	مصدر على العموم
(01)	ليس مصدرا على العموم
(02)	ليس مصدرا واضحا

2-5 مقياس الأداء:

(يضم في الأصل (13) عبارة مرقمة كالاتي:
(10,02,03,04,05,06,07,08,09,10,11,12,13)

- تكون الإجابة فيه بمنح درجات من (04-01) حسب كل سؤال، ثم جمع العلامات الخام لكل
مبحوث:

جدول رقم 03 يوضح الإجابة و الدرجة التي تقابلها في مقياس الأداء

الدرجة	الإجابة
04	دائما
03	غالبا
02	أحيانا
01	أبدا

3-5 تصحيح المقياسين:

بالاتفاق مع الأستاذ المشرف قسمنا كل مقياس إلى فئات تعبر عن المتوسط الحسابي لكل اجابة على حدا،
فبالنسبة إلى مقياس الضغط قسمناه إلى (04) فئات، ومقياس الأداء قسمناه إلى (04) فئات، مع العلم أن
المقياسين الأول والثاني هما رباعي التدرج، وقد اتبعنا الخطوات التالية:

أ- حساب طول الفئات.

ب- تحديد الفئات.

وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين:

الجدول رقم (04): يبين فئة مقياس الضغط

الفئة	المصدر
]1.75-1]	ليس مصدر واضح
]2.5-1.75]	ليس مصدر على العموم
]3.25-2.5]	مصدر على العموم
[4-3.25]	مصدر واضح

الجدول رقم (05) يبين فئة مقياس الأداء

الفئة	المستوى
]1.75 - 1]	أبدا
]2.5 - 1.75]	أحيانا
]3.25 - 2.5]	غالبا
[4 - 3.25]	دائما

ثم وبلاستشارة دائما مع الأستاذ المشرف، قسمنا المقياسين على حسب الفرضيات المطروحة إلى ثلاث

مستويات، المستوى الأول يعبر عن تأثير مرتفع، والمستوى الثاني تأثير متوسط، والثالث تأثير ضعيف، كما

هي موضحة في الجدولين التاليين:

الجدول رقم (06): يبين مستويات مقياس الضغط

الفئة	المستوى
]16 - 8]	ضعيف
]24 - 16]	متوسط
[32 - 24]	مرتفع

الجدول رقم (07): يبين مستويات مقياس الأداء

المستوى	الفئة
ضعيف	[26 - 13]
متوسط	[39 - 26]
مرتفع	[52 - 39]

5-5 الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

يعتبر الصدق و الثبات أحد أهم شروط سلامة أداة القياس وهما مرتبطان ببعضهما البعض. وفي هذا يقول كورتون: " الصدق مظهر الثبات"،م عنى أن أداة القياس تكون ثابتة والعكس ليس صحيحا فقد يكون الاختبار ثابتا لكنه لا يتمتع بالصدق، ولهذا سنتأكد من الشرطين الثبات و الصدق

5-5-1 الثبات:

هناك عدة طرق للتأكد من ثبات أداة القياس وهي طريقة إعادة الاختبار، أو طريقة الصور المكافئة، أو

طريقة

التجزئة النصفية، أو طريقة الاتساق الداخلي "لألفا كرونباخ" التي اخترناها لحساب ثبات أداة دراستنا عن

طريق

برنامج، "spss" وتحصلنا على النتيجة التالية:

- ثبات مقياس الضغط في مكان العمل هو: 0.821

- ثبات مقياس الأداء هو: 0.771

و هما معاملان يؤكدان ثبات المقياسين.

5-5-2 الصدق:

أ- الصدق الظاهري:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا باستخدام صدق المحكمين كأداة للتأكد من أن المقياس يقيس ما أعد

له، حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على مجموعة من الأساتذة من جامعة محمد خضر بسكرة - معهد علوم

وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية والموضحين في الجدول الآتي:

الجدول رقم 08 يمثل قائمة المحكمين

الاسم و اللقب	الدرجة العلمية	الجامعة
مراد خليل	محاضر أ	بسكرة
فنونش	محاضر أ	بسكرة
		بسكرة

وذلك لإبداء آرائهم من حيث:

- مدى وضوح البنود والتعليمات وسلامتها لغويا .
 - مدى ارتباط البنود بالتعليمات والجانب المدروس.
 - مدى ملائمة عبارات المقياس لما أعدت له.
 - إضافة أي معلومات أو تعديلات أو بنود يرونها مناسبة.
 - حذف أي معلومات أو تعديلات أو بنود يرونها غير مناسبة.
- وبالاعتماد على الملاحظات والتوجيهات التي أبداها المحكمون، قمنا بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظمهم، حيث تم حذف بعض العبارات وتغيير صياغة بعضها الآخر.

ب- الصدق الذاتي:

يمكن حساب صدق أي أداة قياس بعدة طرق من بينها استخراج الصدق من الثبات، وهو الأمر الذي خلصنا إليه وذلك لوجود ارتباط قوي بين صدق الاختبار وثباته حيث ان :

$$\text{صدق الاختبار} = \sqrt{\text{الثبات}}$$

وعليه قد تحصلنا على النتائج التالية :

- صدق مقياس الضغط في مكان العمل يساوي: $\sqrt{0.821}$ أي: 0.906
- صدق مقياس الأداء أستاذ التربية بدنية و الرياضية يساوي: $\sqrt{0.771}$ أي: 0.878

وهذا جدول يبين نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

جدول رقم 09 يبين نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس

معامل الصدق	معامل الثبات	عدد الأفراد	المقياس
0.906	0.821	09	مقياس الضغط المهني في مكان العمل
0.878	0.771	09	مقياس أداء أستاذ التربية بدنية و الرياضية

ومن كل ما سبق، نجد أن أداة القياس تتمتع بصدق وثبات مقبولين وهذا الأمر يجعلنا نعتمد عليها في الحصول على نتائج موثوق بها ، عند تطبيقها على العينة الأساسية.

6- حدود الدراسة:

6-1 الحدود الزمنية:

شرعنا في الإجراءات الميدانية للدراسة في الفترة الممتدة ما بين: 03/04/2017 الى غاية 14/05/2017 وقد كانت الخطوات كالاتي:

- تم اختيار مقياس الضغط المهني في مكان العمل ومقياس الأداء، والموافقة عليه من طرف الأستاذ المشرف يوم: 09/04/2017

- الموافقة على أسئلة المقياسين من طرف الأستاذ المشرف يوم: 10/04/2017

- توزيع أداة الدراسة على المحكمين ابتداءنا من يوم: 12/04/2017. واسترجعنا هم يوم 14/04/2017

- تحصلنا على مختلف أسماء أساتذة التربية البدنية والرياضية، وعلى توزيعهم على مختلف متوسطات مدينة بسكرة وذلك من طرف مديرية التربية يوم: 19/04/2017

- بدأنا في توزيع الاستمارات الخاصة بأفراد العينة الاستطلاعية واسترجاعها في الفترة الممتدة ما بين: 20/04/2017-23/04/2017

- وبعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة ومدى صلاحيتها لموضوع بحثنا، بدأنا بتوزيعها على العينة

الأساسية، وذلك ابتداء من تاريخ: 25/04/2017 ، إلى غاية استرجاع آخر استمارة يوم:
30/04/2017

6-2 الحدود المكانية:

يتجلى محيط دراستنا في مختلف متوسطات مدينة بسكرة، و البالغ عددهم 35 متوسطة.

7- متغيرات الدراسة

7-1 المتغير المستقل :

وهو لذي يؤثر ولا يتأثر بالمتغير التابع و في دراستنا هو : الضغط المهني و نقصد به في دراستنا ذلك الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية الأستاذ والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه و التأثير على مردود الأستاذ.

7-2 المتغير التابع :

بينما المتغير التابع هو الذي يتم التأثير عليه من قبل المتغير المستقل وفي دراستنا هو : الأداء و نقصد به كفاءة الفرد أو العامل لعمله و مسلكه، و مدى صلاحيته في القيام بعمله و تحمُّله المسؤولية.

8- أدوات جمع البيانات و التحليل الإحصائي

8-1 أدوات جمع البيانات

8-1-1. المسح المكتبي:

لا شك أن الإطلاع والإمام بالمواضيع ذات الصلة بالموضوع قد تضفي ثراء كبيرا ومزيديا من الوضوح في تناول هاته الدراسة من حيث الجوانب المدروسة التي تم التطرق إليها من قبل دراسات سألقة ومعرفة الجوانب الأخرى التي لم يتم التطرق إليها من قبل قصد حصرها وتوضيحها ضمن مجريات الدراسة الحالية، وذلك ما كان للطلاب من خلال الإطلاع على جملة من المواضيع ذات الصلة بالموضوع.

8-1-2. المقابلات الميدانية:

قام الطالب الباحث بزيارات ميدانية لبعض المؤسسات التربوية (المتوسطة) التابعة لمدينة بسكرة وكذا عقد لقاءات ودية مع بعض الأساتذة و الزملاء قصد الوقوف على أهم الإشغالات و أهم العراقيل التي تصادفهم في مسارهم المهني والتي قد تكون حائلا يمكن أن يؤثر على مردودهم المهني.

وقد كانت لهاته الزيارات والمقابلات الميدانية الأثر والوقع الإيجابي إلى حد كبير كونها ساهمت في كسب ثقة الأساتذة من جهة وكذا الوقوف على أهم الانشغالات التي تواجه أساتذة التربية البدنية والرياضية إلى جانب مساهمتها في توضيح أطر الدراسة الحالية.

2-8 الاختبارات

و قد تم ذلك الاختبار كل من مقياس الضغط المهني و مقياس الأداء على العينة الاستطلاعية و تأكد من ملامتهما و التحقق من ثبات و صدق المقياسين و ذلك من اجل تأكد من أنهما يخدمان موضوع دراستنا و الوثوق في نتائج التي ستحصل عليها.

3-8 أساليب التحليل الإحصائية:

1-3-8 التوزيع التكراري:

تعتمد أغلب العمليات الإحصائية على هذا التوزيع اعتمادا كبيرا لأنه نقطة البداية في أغلب العمليات، ويهدف التوزيع التكراري إلى تبسيط العمليات الإحصائية وذلك بتبويبها وصياغتها في إحدى الصور المناسبة التي تكون سهلة في إجراءاتها. كذلك يهدف إلى صياغة البيانات العديدة صياغة علمية يسهل التعامل معها.

2-3-8 النسب المئوية:

وذلك لوصف خصائص أفراد العينة، ووصف البيانات، وإعطاء فكرة عن حجم الفروق الموجودة بين مختلف إمكانيات كل بند.

$$\text{النسبة المئوية} = \frac{x * 100}{n}$$

x = عدد التكرارات.

n = العينة.

3-3-8 معادلة "بيرسون": واستخدمت من أجل معرفة درجة ارتباط متغيري الضغط المهني والأداء المهني.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2] [n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

معامل الارتباط بيرسون. $r =$

حجم العينة. $n =$

متغيران. $x.y =$

4-3-8 المتوسط الحسابي:

هو قيمة تتجمع حولها قيم مجموعة ويمكن من خلالها الحكم على بقية قيم المجموعة، فتكون هذه القيمة هي الوسط الحسابي، واستخدم من أجل تحديد متوسط مستويات الضغط والأداء.



المتوسط الحسابي. $X =$

عدد البيانات. $n =$

التكرار. $X =$

خلاصة:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية التي قمنا بها من أجل التحقق من صدق الفروض ومدى تحققها على أرض الواقع، ونكون بذلك قد أزلنا اللبس أو الغموض عند بعض العناصر التي وردت في هذا الفصل، كما تأكدنا من شروط صحة أداة القياس المتمثلة في الصدق والثبات التي كانت درجة عالية تسمح لنا بالوثوق في النتائج التي نتوصل إليها.

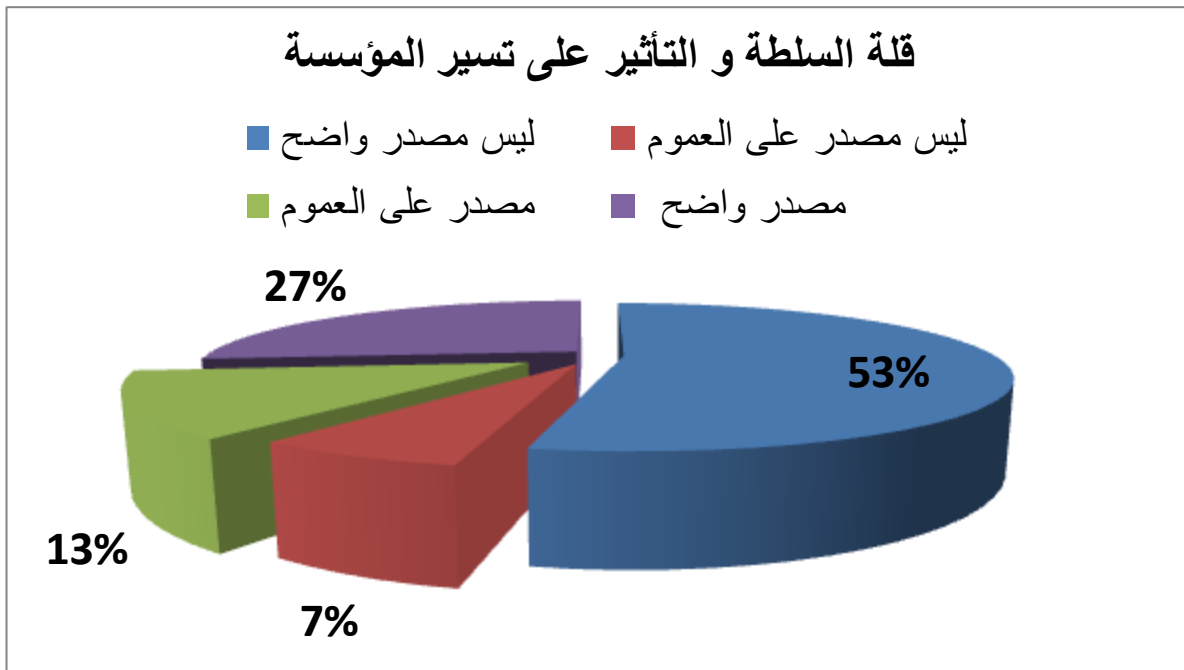
الفصل الخامس:

تحليل ومناقشة النتائج

تحليل و مناقشة النتائج مقياس الضغط

الجدول رقم 10 يوضح توزيع إجابات البند الاول لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.13	53%	16	ليس مصدر واضح(01)
	7%	02	ليس مصدر على العموم(02)
	13%	04	مصدر على العموم(03)
	27%	08	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



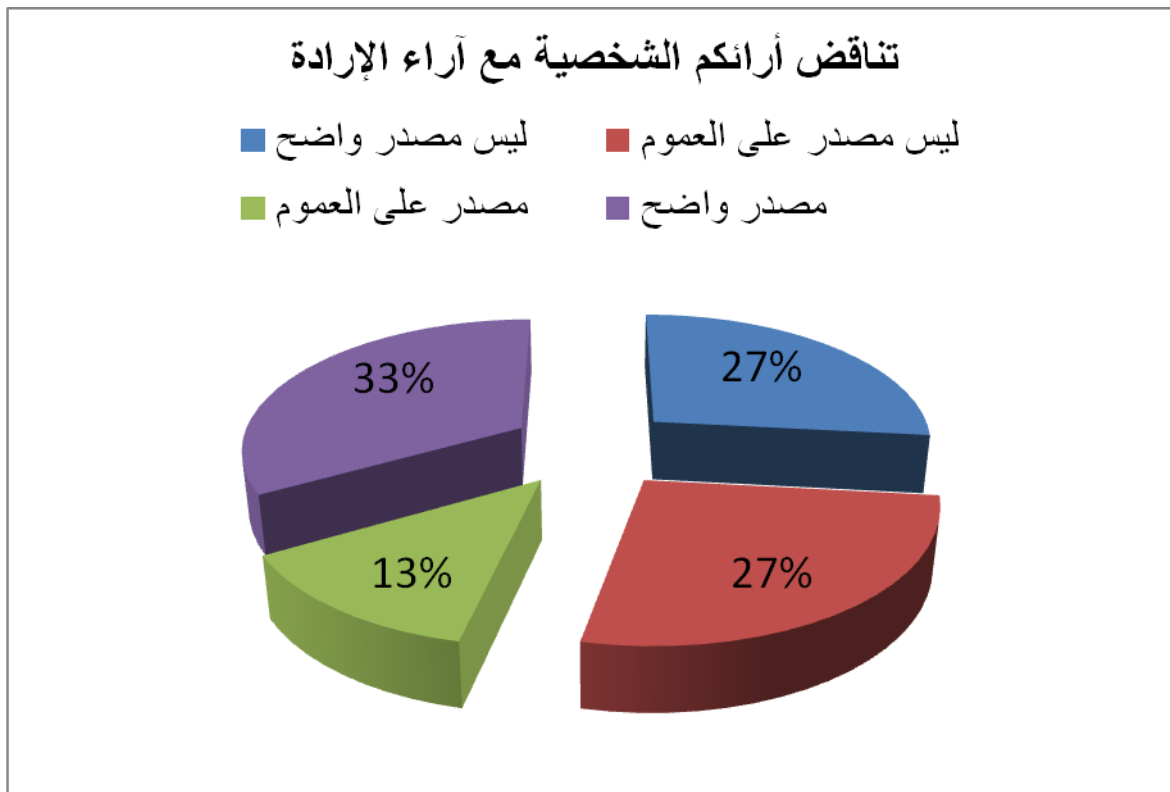
الشكل رقم 01 الدائرة النسبية للجدول رقم 10

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (10) أن للأساتذة آراء مختلفة حول قلة السلطة والتأثير على تسير المؤسسة ، حيث أجاب (16) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 53%، وفي المقابل هنالك (08) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح أي نسبة 27% منهم ، وكانت إجابة (02) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 7% ، (04) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 13%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.13) ، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 1.75] ، أي ليس مصدرا على العموم.

الجدول رقم 11 يوضح توزيع إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.53	27%	8	ليس مصدر واضح(01)
	27%	8	ليس مصدر على العموم(02)
	13%	4	مصدر على العموم(03)
	33%	10	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

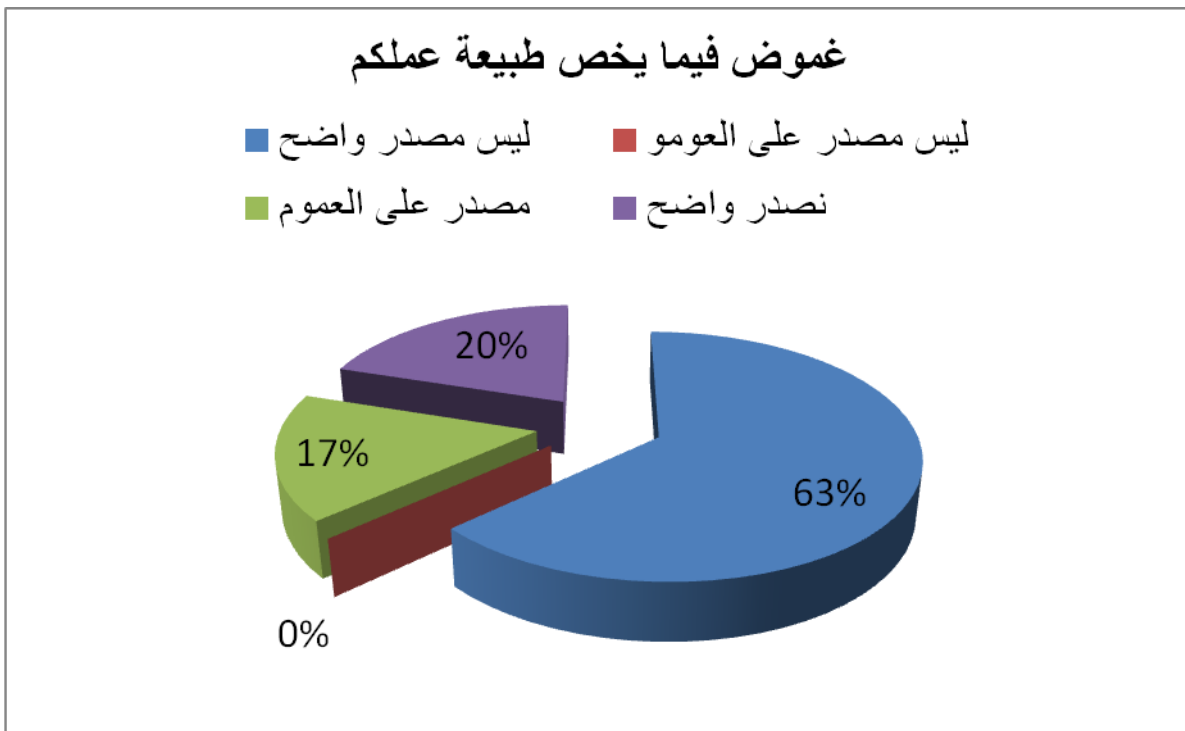


الشكل رقم 02 الدائرة النسبية للجدول رقم 11

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (11) أن للأساتذة آراء مختلفة حول تناقض آرائهم الشخصية مع آراء الإدارة ، حيث أجاب (08) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 27%، وفي المقابل هنالك (10) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 33% منهم ، وكانت إجابة (08) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 27% ، (04) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 13% .
وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.53) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 3.25] ، أي مصدرا على العموم.

الجدول رقم 12 يوضح توزيع إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
1.93	63%	19	ليس مصدر واضح(01)
	00%	00	ليس مصدر على العموم(02)
	17%	5	مصدر على العموم(03)
	20%	6	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 03 الدائرة النسبية للجدول رقم 12

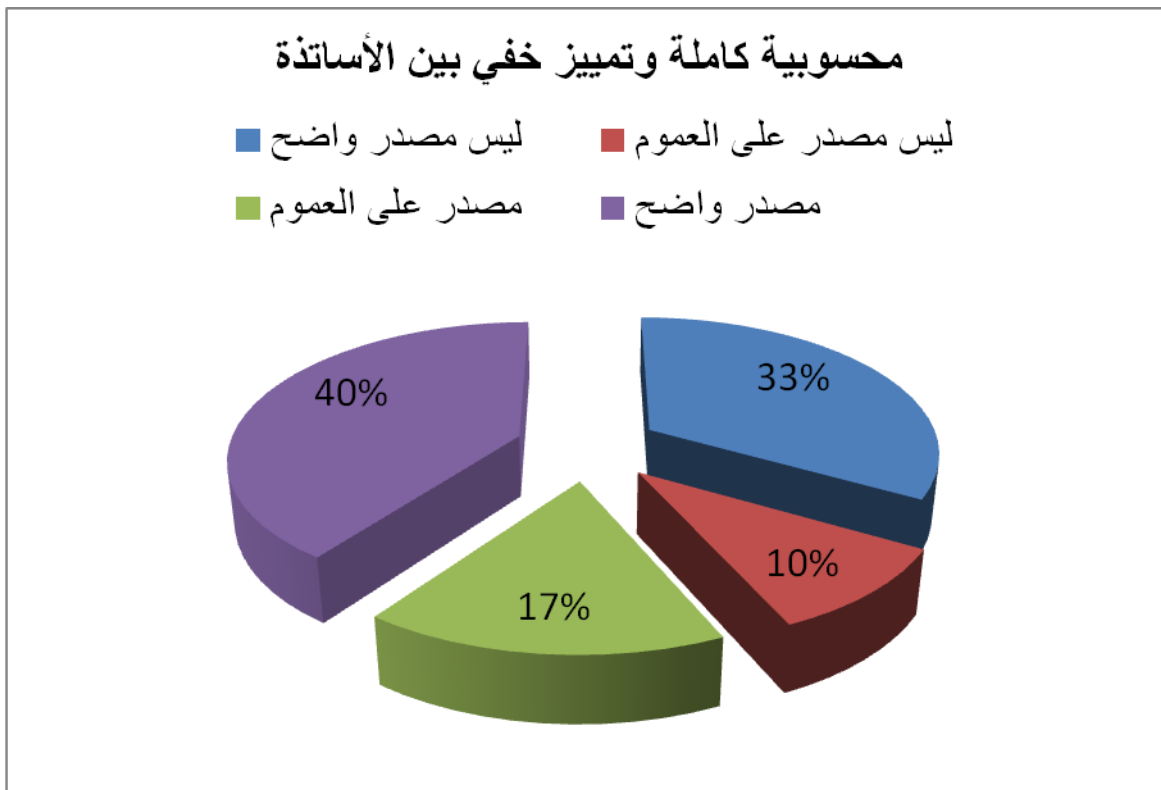
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (12) أن للأساتذة آراء مختلفة حول غموض فيما يخص طبيعة عملهم، حيث أجاب (19) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 63 %، وفي المقابل هنالك (06) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 20% منهم ، (05) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 17%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(1.93)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط

[2.5 - 1.75] ، أي ليس مصدرا على العموم.

الجدول رقم 13 يوضح توزيع إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.23	33%	10	ليس مصدر واضح(01)
	10%	3	ليس مصدر على العموم(02)
	17%	5	مصدر على العموم(03)
	40%	12	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



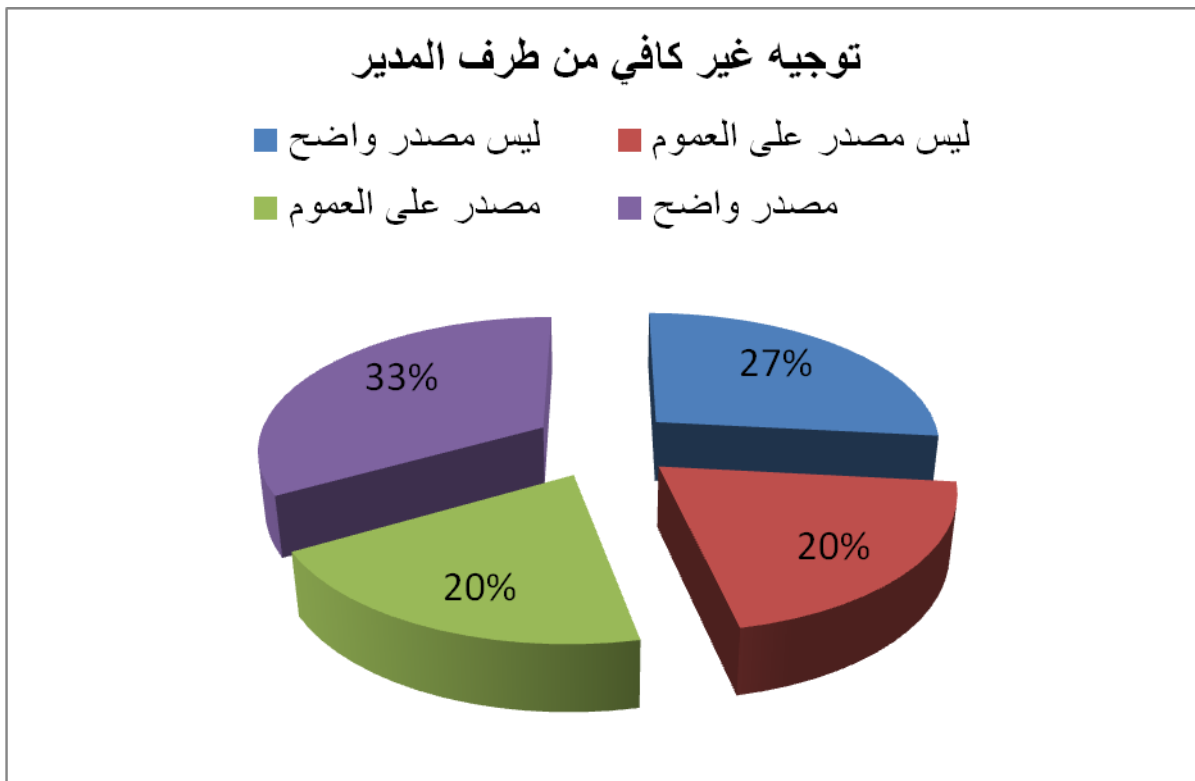
الشكل رقم 04 الدائرة النسبية للجدول رقم 13

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (13) أن للأساتذة آراء مختلفة حول محسوبية كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة ، حيث أجاب (10) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 33%، وفي المقابل هنالك (12) أساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 40% منهم ، وكانت إجابة (03) أساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 10% ، (5) أساتذة كانت إجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 17%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.63)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5-3.25] ، أي مصدرا على العموم.

الجدول رقم 14 يوضح توزيع إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.60	17%	8	ليس مصدر واضح(01)
	20%	6	ليس مصدر على العموم(02)
	20%	6	مصدر على العموم(03)
	33%	10	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 05 الدائرة النسبية للجدول رقم 14

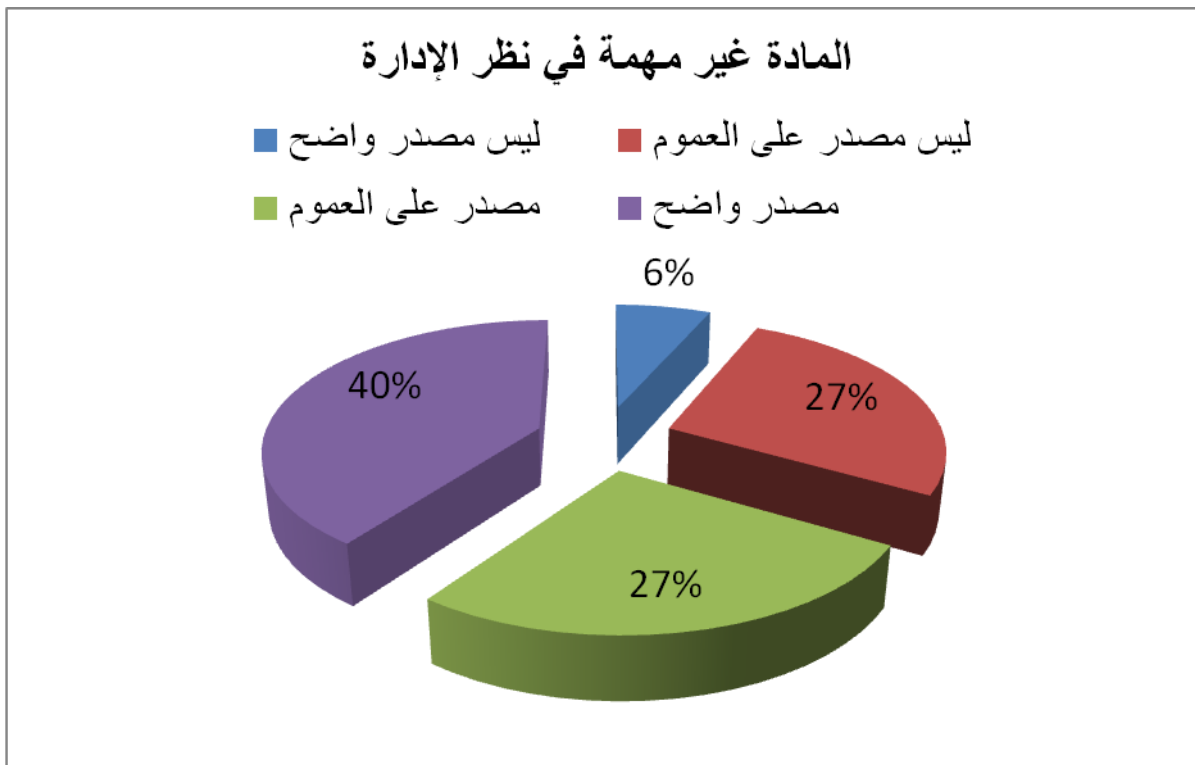
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (14) أن للأساتذة آراء مختلفة حول توجيه غير كافي من طرف المدير، حيث أجاب (08) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 27%، وفي المقابل هنالك (06) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي نسبة 33% منهم ، وكانت إجابة (06) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 20% ، (10) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 20%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.6)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5-

3.25] ، أي مصدرا على العموم.

الجدول رقم 15 يوضح توزيع إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3	6%	2	ليس مصدر واضح(01)
	27%	8	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	40%	12	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

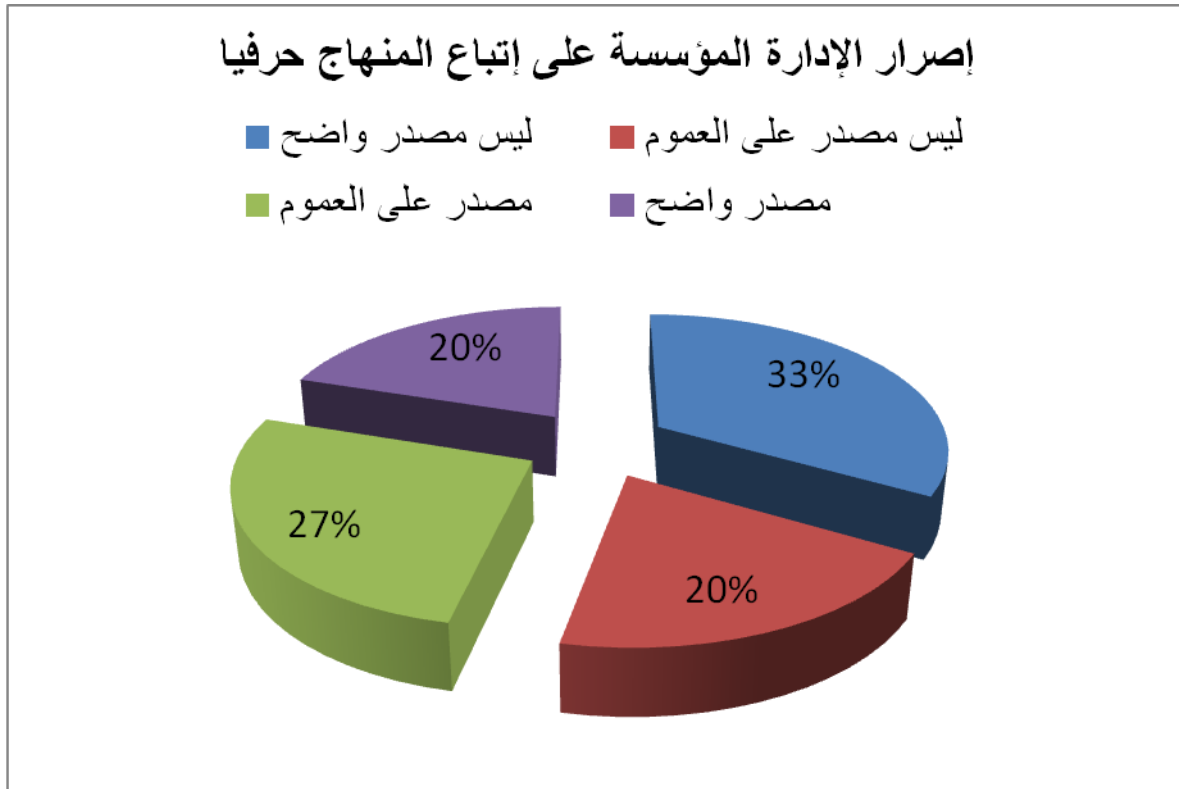


الشكل رقم 06 الدائرة النسبية للجدول رقم 15

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (15) أن للأساتذة آراء مختلفة حول عبارة المادة غير مهمة في نظر الإدارة ، حيث أجاب (02) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 6%، وفي المقابل هنالك (12) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي نسبة 40 % منهم ، وكانت إجابة (08) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 27 % ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 27 % . وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5-3.25] ، أي ليس مصدرا على العموم.

الجدول رقم 16 يوضح توزيع إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.33	33%	10	ليس مصدر واضح(01)
	20%	6	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	20%	6	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 07 الدائرة النسبية للجدول رقم 16

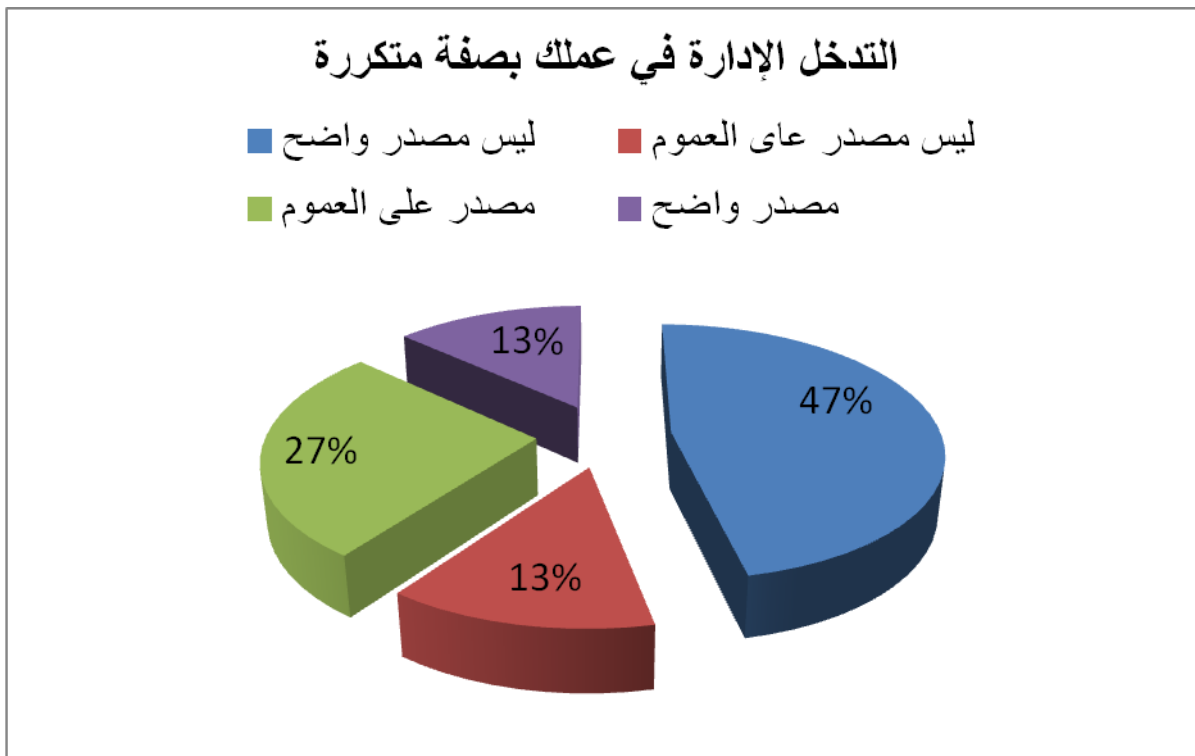
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (16) أن للأساتذة آراء مختلفة حول إصرار الإدارة المؤسسة على إتباع المنهاج حرفيا ، حيث أجاب (10) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 33 %، وفي المقابل هنالك (06) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 20 %منهم ، وكانت إجابة (06) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 20 % ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 27 %.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.33)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط

[2.5-1.75] ، أي ليس مصدرا على العموم.

الجدول رقم 17 يوضح توزيع إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.06	47%	14	ليس مصدر واضح(01)
	13%	4	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	13%	4	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



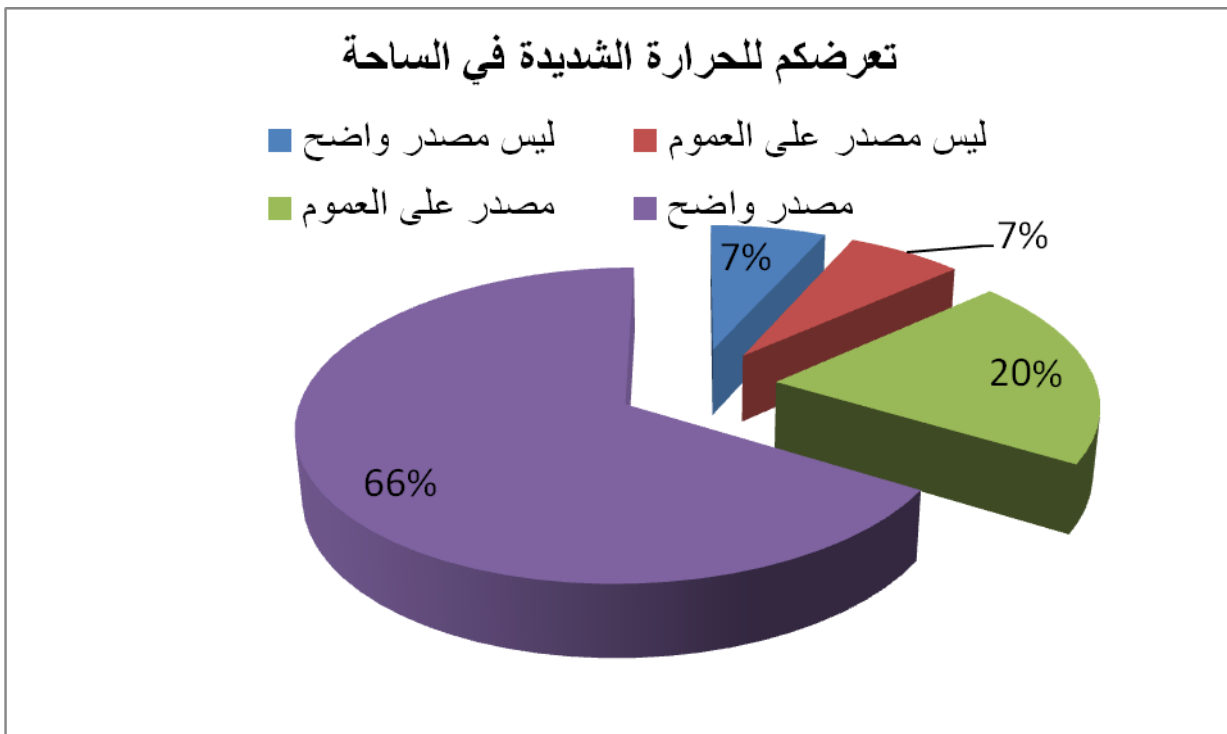
الشكل رقم 08 الدائرة النسبية للجدول رقم 17

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (17) أن للأساتذة آراء مختلفة حول التدخل الإدارة في عملك بصفة متكررة ، حيث أجاب (14) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 47 %، وفي المقابل هنالك (04) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 13 %منهم ، وكانت إجابة (04) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 13 % ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 27 %.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (13) ، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [10-14] ، أي ليس مصدرا على العموم.

الجدول رقم 18 يوضح توزيع إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3.26	7%	2	ليس مصدر واضح(01)
	7%	2	ليس مصدر على العموم(02)
	20%	6	مصدر على العموم(03)
	66%	20	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 09 الدائرة النسبية للجدول رقم 18

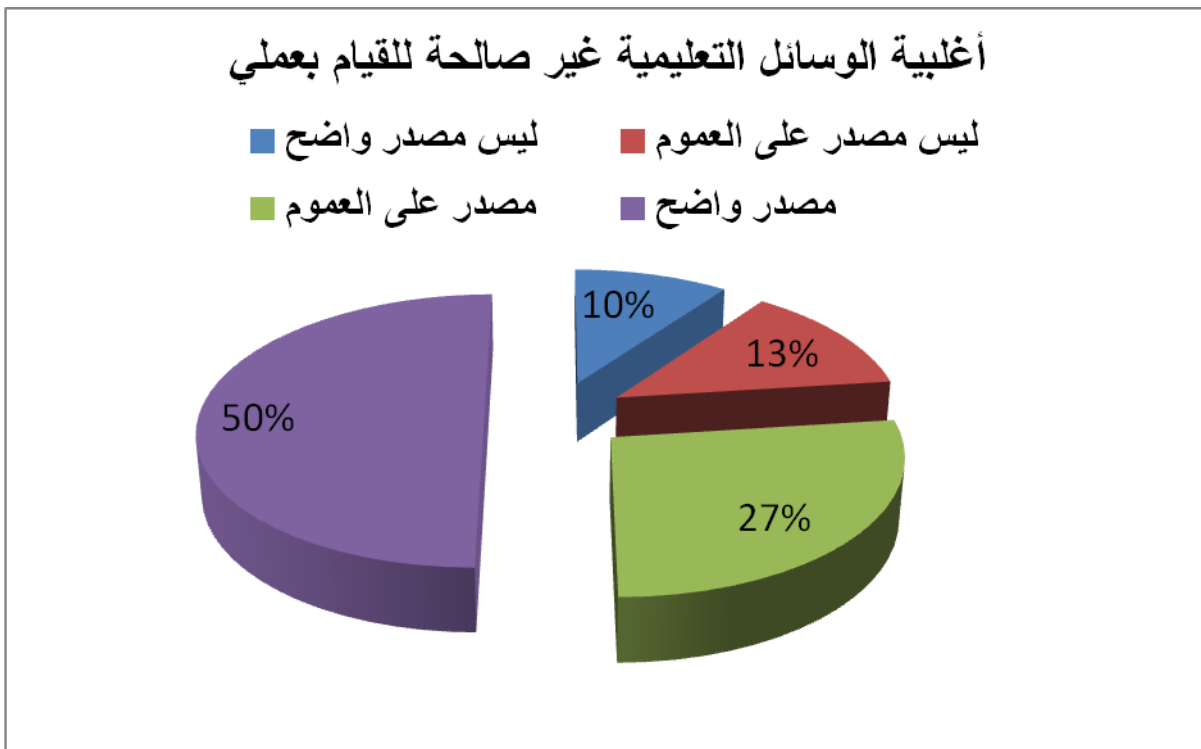
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (18) أن للأساتذة آراء مختلفة حول تعرضهم للحرارة الشديدة في الساحة ، حيث أجاب (02) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 7%، وفي المقابل هنالك (20) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 66 % منهم ، وكانت إجابة (02) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 7% ، (06) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 20%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3.46) ، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط

[04 - 3.25] ، أي مصدر واضح.

الجدول رقم 19 يوضح توزيع إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3.16	10%	3	ليس مصدر واضح(01)
	13%	4	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	50%	15	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



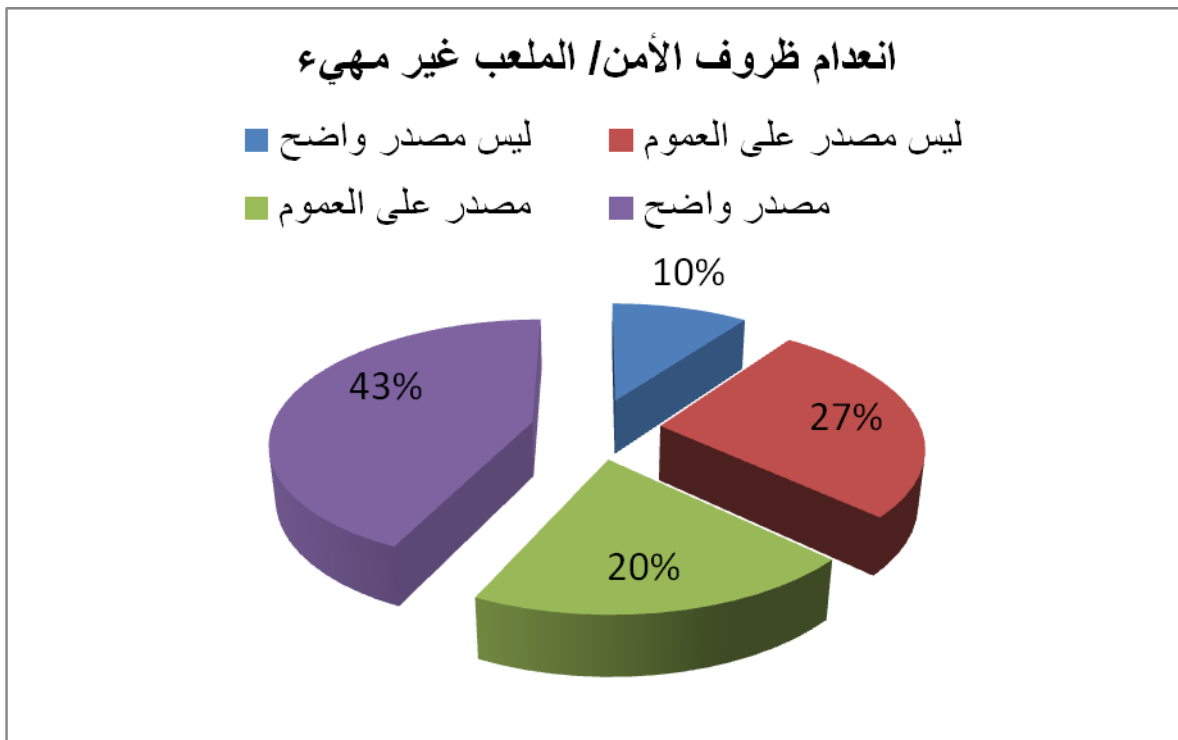
الشكل رقم 10 الدائرة النسبية للجدول رقم 19

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (19) أن للأساتذة آراء مختلفة حول عبارة أغلبية الوسائل التعليمية غير صالحة للقيام بعملية ، حيث أجاب (03) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 10%، وفي المقابل هنالك (15) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 50% منهم ، وكانت إجابة (04) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 13% ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 27%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3.16) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 20 يوضح توزيع إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.96	10%	3	ليس مصدر واضح(01)
	27%	8	ليس مصدر على العموم(02)
	20%	6	مصدر على العموم(03)
	43%	13	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

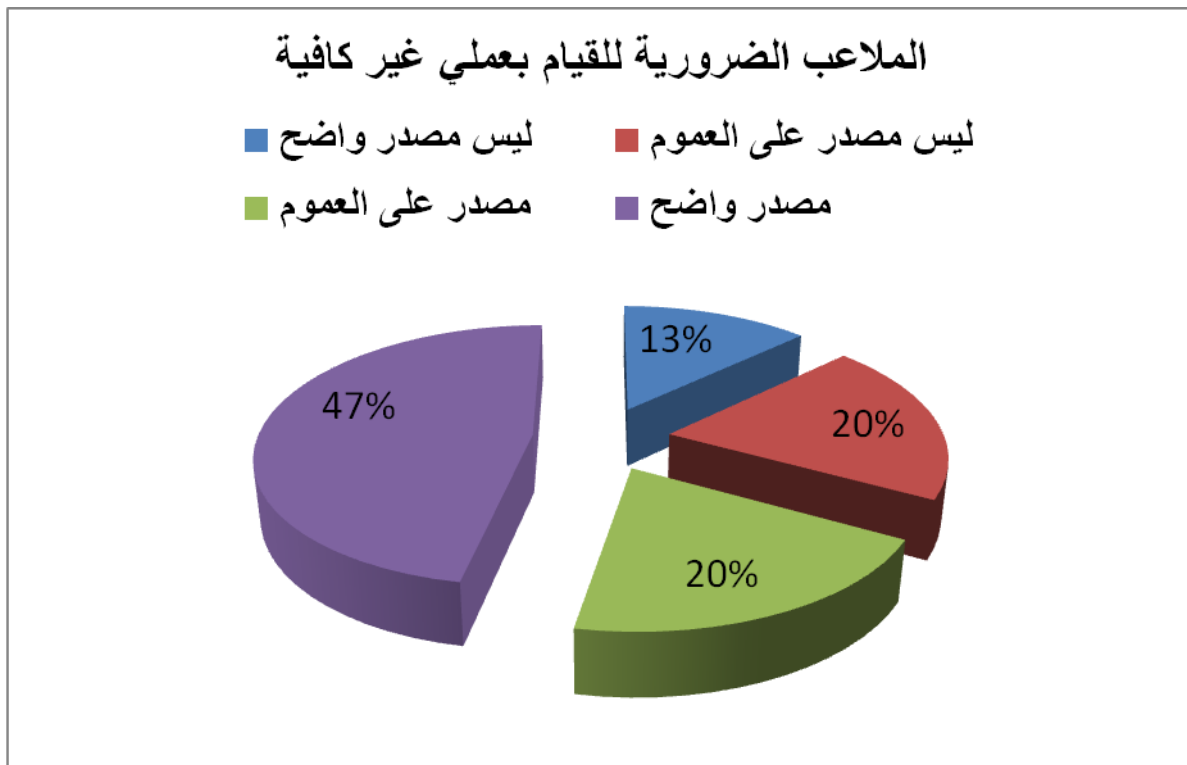


الشكل رقم 11 الدائرة النسبية للجدول رقم 20

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (20) أن للأساتذة آراء مختلفة حول انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهيء ، حيث أجاب (03) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 10%، وفي المقابل هنالك (13) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 43 % منهم ، وكانت إجابة (08) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 27% ، (06) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 20% . وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.96) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [3.25 – 2.5] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 21 يوضح توزيع إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3	13%	4	ليس مصدر واضح(01)
	20%	6	ليس مصدر على العموم(02)
	20%	6	مصدر على العموم(03)
	47%	14	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

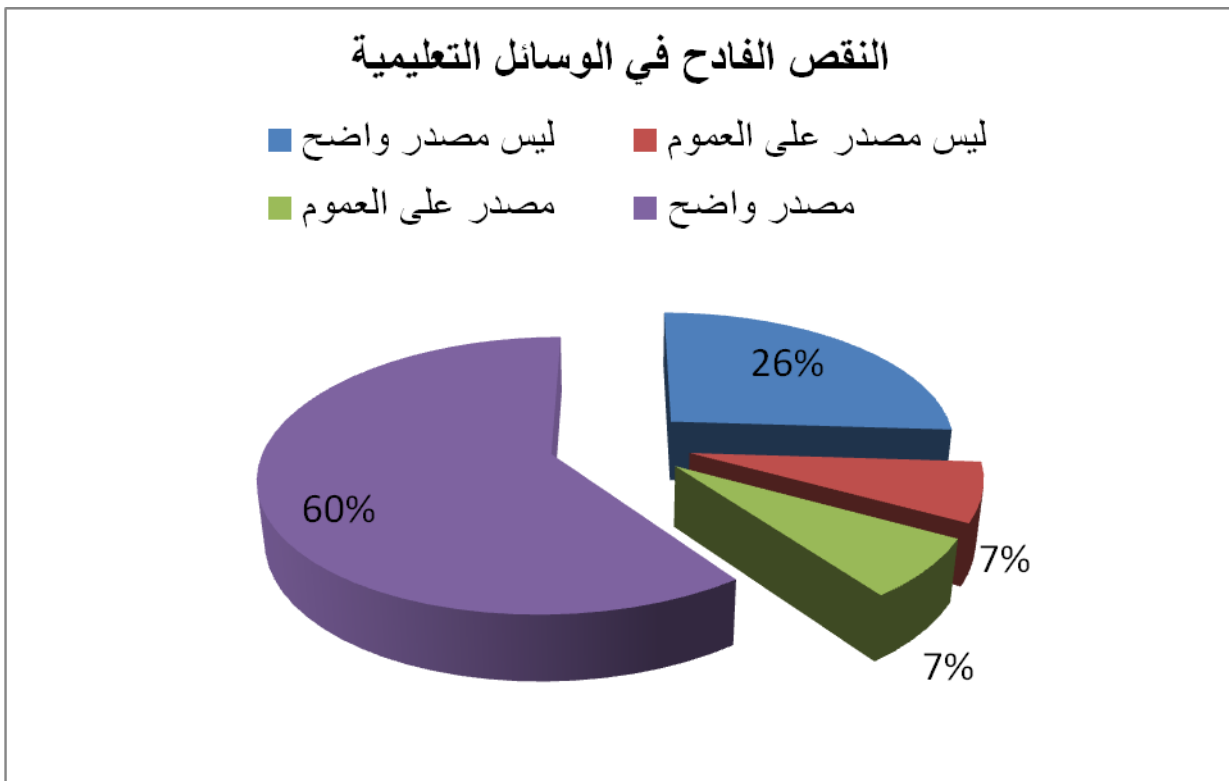


الشكل رقم 12 الدائرة النسبية للجدول رقم 21

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (21) أن للأساتذة آراء مختلفة حول عبارة الملاعب الضرورية للقيام بعملية غير كافية ، حيث أجاب (04) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 13%، وفي المقابل هنالك (14) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 47 % منهم ، وكانت إجابة (06) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 20% ، (06) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 20% . وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5-3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 22 يوضح توزيع إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3	26%	8	ليس مصدر واضح(01)
	7%	2	ليس مصدر على العموم(02)
	7%	2	مصدر على العموم(03)
	60%	18	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 13 الدائرة النسبية للجدول رقم 22

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (22) أن للأساتذة آراء مختلفة حول النقص الفادح في الوسائل التعليمية ، حيث أجاب (08) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 26%، وفي المقابل هنالك (18) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 60 % منهم ، وكانت إجابة (02) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 7% ، (2) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 7%.

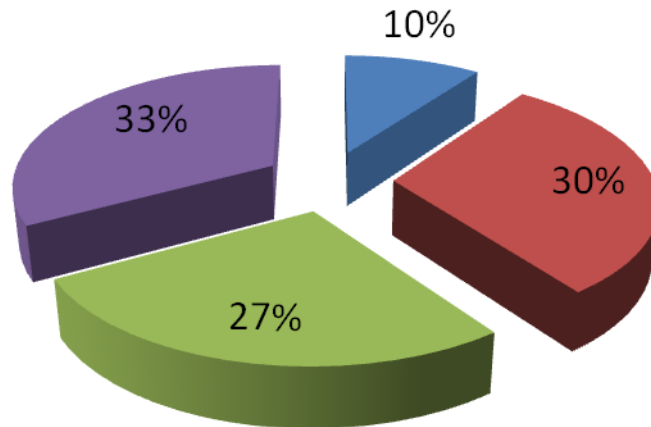
وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5- 3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 23 يوضح توزيع إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.83	10%	3	ليس مصدر واضح(01)
	30%	9	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	33%	10	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

الوسائل حديثة و يصعب علي استخدامها مع التلاميذ

- ليس مصدر واضح
- ليس مصدر على العموم
- مصدر على العموم
- مصدر واضح



الشكل رقم 14 الدائرة النسبية للجدول رقم 23

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (23) أن للأساتذة آراء مختلفة الوسائل حديثة و صعبة استخدامها مع التلاميذ ، حيث أجاب (03) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 10%، وفي المقابل هنالك (10) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 33 % منهم ، وكانت إجابة (09) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 30% ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 27%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.83)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط

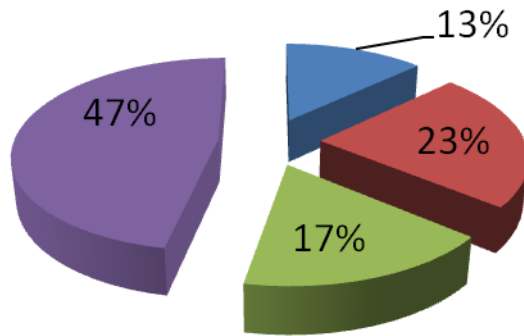
[3.25 – 2.5] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 24 يوضح توزيع إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.96	13%	4	ليس مصدر واضح(01)
	23%	7	ليس مصدر على العموم(02)
	17%	5	مصدر على العموم(03)
	47%	14	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

بُعد الملاعب عن المتوسطة(خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة

- ليس مصدر واضح
- ليس مصدر على العموم
- مصدر على الهموم
- مصدر واضح



الشكل رقم 15 الدائرة النسبية للجدول رقم 24

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (24) أن للأساتذة آراء مختلفة حول بُعد الملاعب عن المتوسطة(خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة ، حيث أجاب (04) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 13%، وفي المقابل هنالك (14) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي نسبة 47 % منهم ، وكانت إجابة (07) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 23% ، (05) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر واضح على العموم بنسبة 17%.

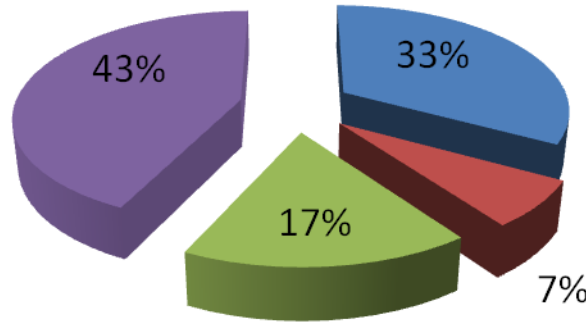
وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.96) ، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 25 يوضح توزيع إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.70	33%	10	ليس مصدر واضح(01)
	7%	2	ليس مصدر على العموم(02)
	17%	5	مصدر على العموم(03)
	43%	13	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية

■ ليس مصدر واضح ■ ليس مصدر على العموم
■ مصدر على العموم ■ مصدر واضح

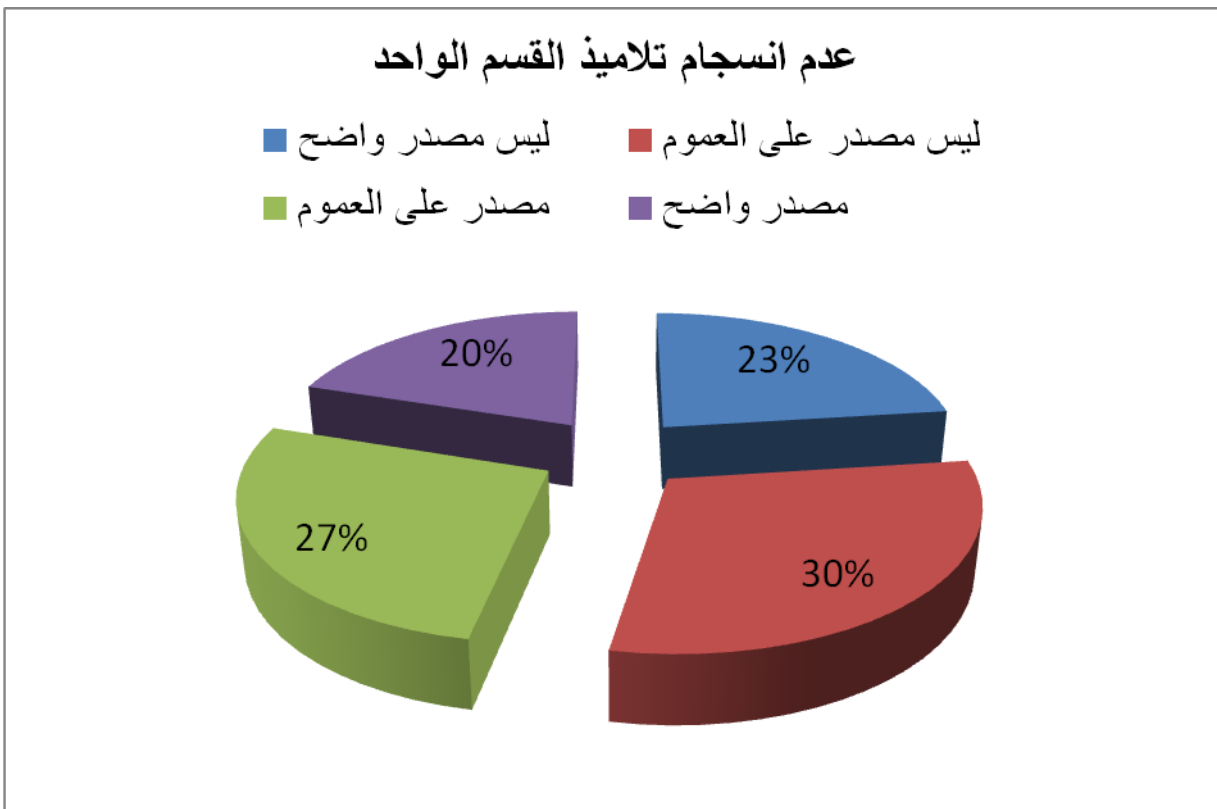


الشكل رقم 16 الدائرة النسبية للجدول رقم 25

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (25) أن للأساتذة آراء مختلفة حول عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية ، حيث أجاب (10) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 33%، وفي المقابل هنالك (13) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 43 % منهم ، وكانت إجابة (02) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 7% ، (05) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 17% . وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.70) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 26 يوضح توزيع إجابات البند السابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.43	23%	7	ليس مصدر واضح(01)
	30%	9	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	20%	6	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 17 الدائرة النسبية للجدول رقم 26

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (26) أن للأساتذة آراء مختلفة حول عدم انسجام تلاميذ القسم الواحد ، حيث أجاب (07) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 23%، وفي المقابل هنالك (06) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 20% منهم ، وكانت إجابة (09) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 30% ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 27%.

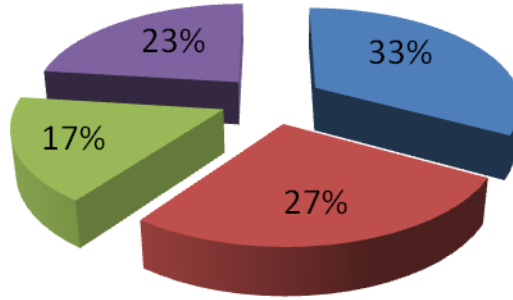
وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(2.43)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 1.75] ، أي ليس مصدر على العموم.

الجدول رقم 27 يوضح توزيع إجابات البند الثامن عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.30	33%	10	ليس مصدر واضح(01)
	27%	8	ليس مصدر على العموم(02)
	17%	5	مصدر على العموم(03)
	23%	7	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية

- ليس مصدر واضح
- ليس مصدر على العموم
- مصدر على العموم
- مصدر واضح



الشكل رقم 18 الدائرة النسبية للجدول رقم 27

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (27) أن للأساتذة آراء مختلفة حول عبارة : التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية ، حيث أجاب (10) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 33%، وفي المقابل هنالك (07) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 23 % منهم ، وكانت إجابة (08) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 27% ، (05) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 17%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.30)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط

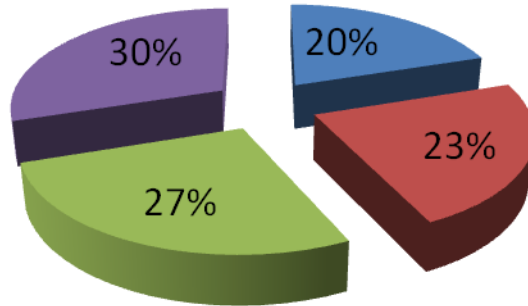
[2.5 - 1.75] ، أي ليس مصدر على العموم.

الجدول رقم 28 يوضح توزيع إجابات البند التاسع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.66	20%	6	ليس مصدر واضح(01)
	23%	7	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	30%	9	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني عصبيا

- ليس مصدر واضح
- ليس مصدر على العموم
- مصدر على العموم
- مصدر واضح



الشكل رقم 19 الدائرة النسبية للجدول رقم 28

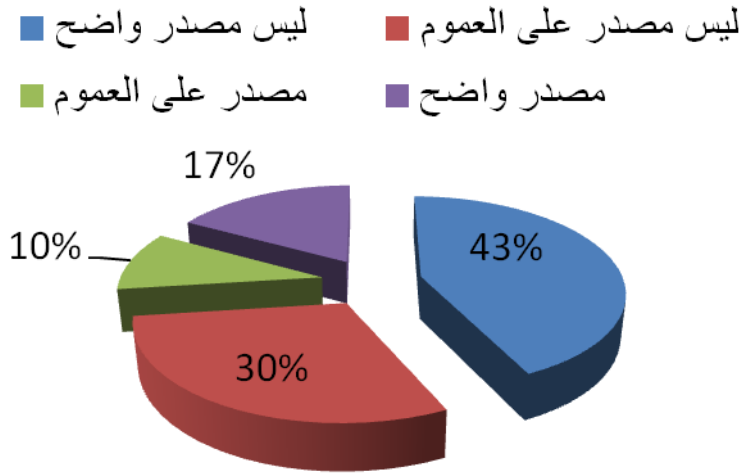
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (28) أن للأساتذة آراء مختلفة حول مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني عصبيا ، حيث أجاب (06) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 20%، وفي المقابل هنالك (09) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 30 % منهم ، وكانت إجابة (07) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 23% ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 27%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.66)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 29 يوضح توزيع إجابات البند العشرون لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2	43%	13	ليس مصدر واضح(01)
	30%	9	ليس مصدر على العموم(02)
	10%	3	مصدر على العموم(03)
	17%	5	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية و الرياضية



الشكل رقم 20 الدائرة النسبية للجدول رقم 29

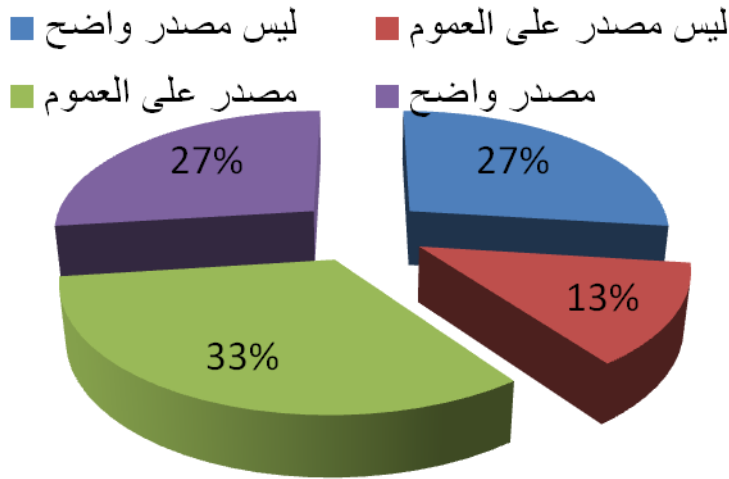
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (29) أن للأساتذة آراء مختلفة حول ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية و الرياضية ، حيث أجاب (13) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 43%، وفي المقابل هنالك (05) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 17 % منهم ، وكانت إجابة (09) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 30% ، (03) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 10%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2) ، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [1.75- 2.5] ، أي ليس مصدر على العموم.

الجدول رقم 30 يوضح توزيع إجابات البند الواحد وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.70	27%	8	ليس مصدر واضح(01)
	13%	4	ليس مصدر على العموم(02)
	33%	10	مصدر على العموم(03)
	27%	8	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

أعداد التلاميذ في القسم الواحد كبير مما يعرقل استفادتهم من حصة التربية البدنية و الرياضية



الشكل رقم 21 الدائرة النسبية للجدول رقم 30

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (30) أن للأساتذة آراء مختلفة حول أعداد التلاميذ في القسم الواحد كبير مما يعرقل استفادتهم من حصة التربية البدنية و الرياضية ، حيث أجاب (08) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 27%، وفي المقابل هنالك (08) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسيبة 27 % منهم ، وكانت إجابة (04) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 13% ، (10) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 33%.

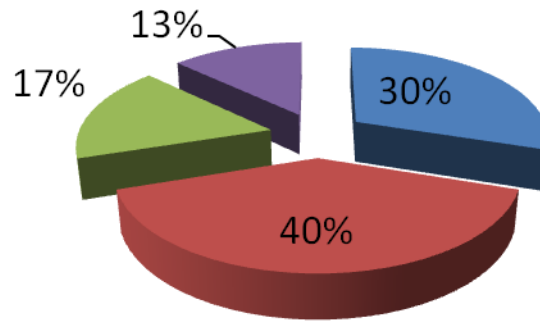
وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.70)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [2.5-3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 31 يوضح توزيع إجابات البند الثاني وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.13	30%	9	ليس مصدر واضح(01)
	40%	12	ليس مصدر على العموم(02)
	17%	5	مصدر على العموم(03)
	13%	4	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

يضايقني كثرة غياب تلاميذ عن حصص التربية البدنية و الرياضية

■ ليس مصدر واضح ■ ليس مصدر على العموم
■ مصدر على العموم ■ مصدر واضح



الشكل رقم 22 الدائرة النسبية للجدول رقم 31

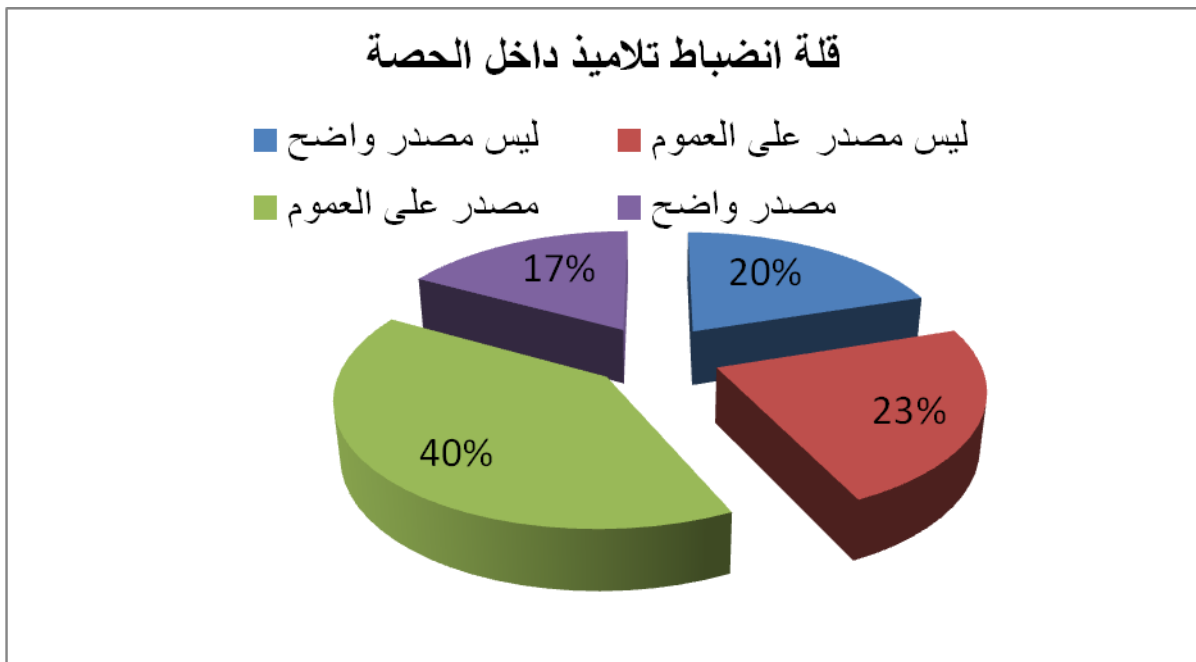
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (31) أن للأساتذة آراء مختلفة حول يضايقني كثرة غياب تلاميذ عن حصص التربية البدنية و الرياضية ، حيث أجاب (09) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 30%، وفي المقابل هنالك (04) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 13 % منهم ، وكانت إجابة (12) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 40% ، (05) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 17%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.13)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط

[2.5 - 1.75] ، أي ليس مصدر على العموم.

الجدول رقم 32 يوضح توزيع إجابات البند الثالث وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.53	20%	6	ليس مصدر واضح(01)
	23%	7	ليس مصدر على العموم(02)
	40%	12	مصدر على العموم(03)
	17%	5	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم 23 الدائرة النسبية للجدول رقم 32

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (32) أن للأساتذة آراء مختلفة حول قلة انضباط تلاميذ داخل الحصاة ، حيث أجاب (06) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 20%، وفي المقابل هنالك (05) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي نسبة 17 % منهم ، وكانت إجابة (07) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 23% ، (12) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 40%.

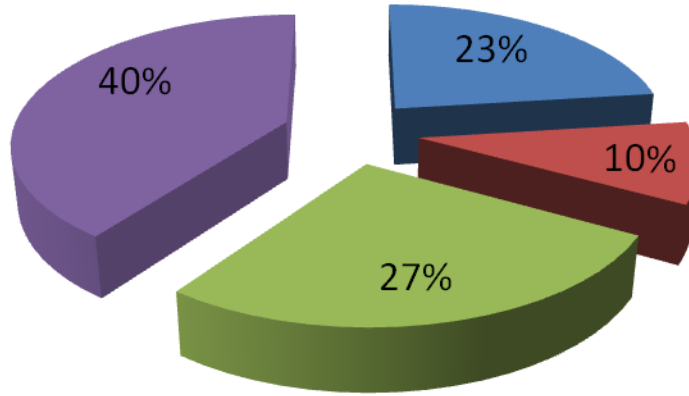
وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.53)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5 - 3.25] ، أي مصدر على العموم.

الجدول رقم 33 يوضح توزيع إجابات البند الرابع وعشرون لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.8	23%	7	ليس مصدر واضح(01)
	10%	3	ليس مصدر على العموم(02)
	27%	8	مصدر على العموم(03)
	40%	12	مصدر واضح(04)
	100%	30	المجموع

الاحترام الغير كافي لي من طرف التلاميذ

- ليس مصدر واضح
- ليس مصدر على العموم
- مصدر على العموم
- مصدر واضح



الشكل رقم 24 الدائرة النسبية للجدول رقم 33

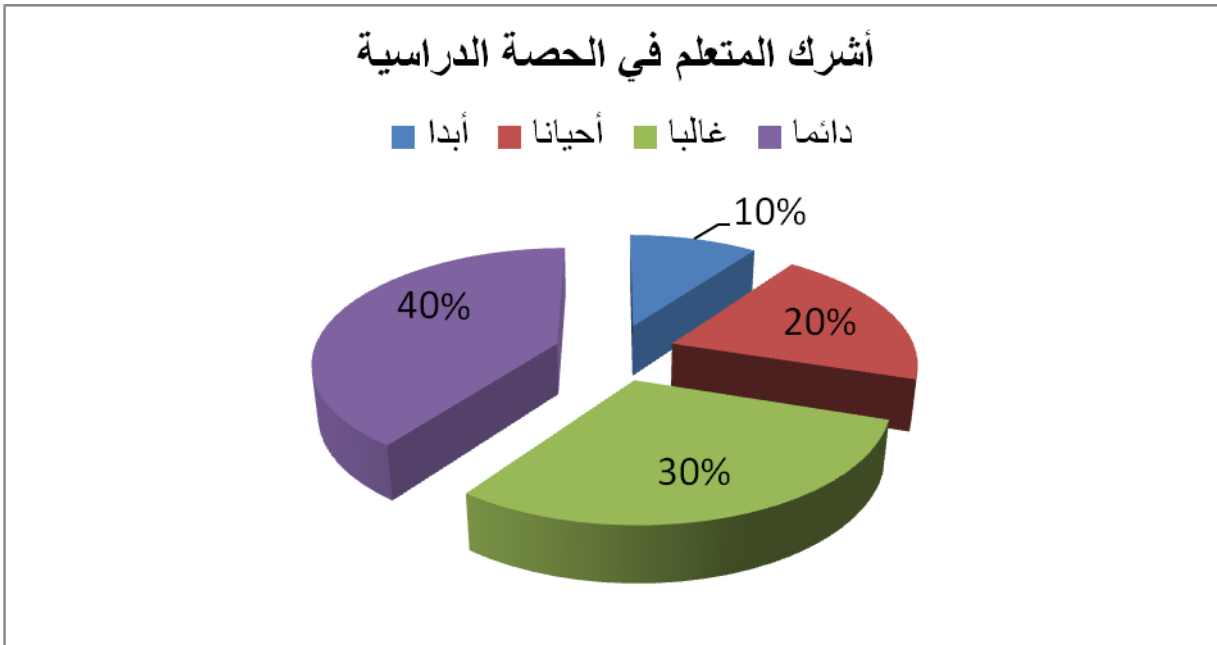
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (33) أن للأساتذة آراء مختلفة حول الاحترام الغير كافي لي من طرف التلاميذ ، حيث أجاب (07) منهم ب: ليس مصدر واضح أي ما نسبته 23%، وفي المقابل هنالك (12) اساتذة اعتبروه : مصدر واضح اي انسبة 40 % منهم ، وكانت إجابة (03) اساتذة انه : ليس مصدر على العموم ما نسبته 10% ، (08) أساتذة كانت اجابتهم ب : مصدر على العموم بنسبة 27%.

وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.80)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [2.5-3.25] ، أي مصدر على العموم.

تجليل و مناقشة النتائج مقياس الأداء

الجدول رقم 34 يوضح توزيع إجابات البند الاول لمقياس لاداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3	10%	3	أبدا(01)
	20%	6	أحيانا(02)
	30%	9	غالبا(03)
	40%	12	دائما(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم (25) : الدائرة النسبية للجدول رقم 34

نلاحظ من خلال الجدول رقم (34)، أن للأساتذة عدة آراء حول إشراك المتعلم في الحصة التعليمية، حيث أجاب (12) منهم ب: دائما أي بنسبة 40%، و(09) ب: غالبا مانسبته 30%، و(06) أحيانا أي ما نسبته 20% و(03) ب : أبدا أي ما نسبته 10%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا .

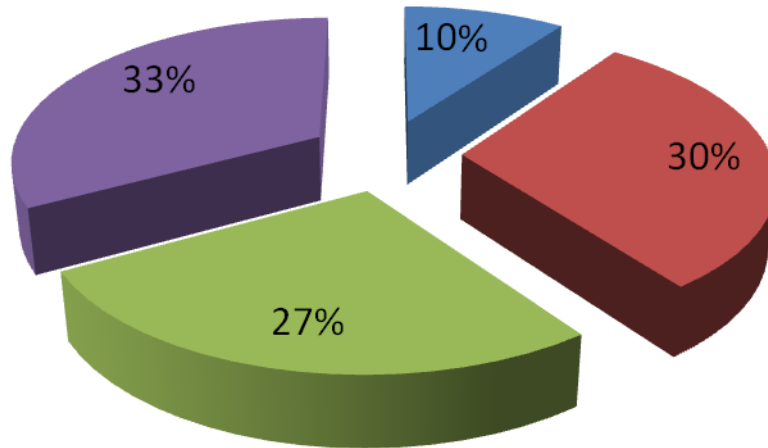
ومن خلال هذا يبين لنا أنَّ الأستاذ غالبا ما يشرك التلاميذ في إنجاز الحصة.

الجدول رقم 35 يوضح توزيع إجابات البند الثاني لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.83	10%	3	أبدا (01)
	30%	9	أحيانا (02)
	27%	8	غالبا (03)
	33%	10	دائما (04)
	100%	30	المجموع

أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة

■ أبدا ■ أحيانا ■ غالبا ■ دائما



الشكل رقم (26): الدائرة النسبية للجدول رقم 35

نلاحظ من خلال الجدول رقم (35)، أن للأساتذة عدة آراء حول، حيث أجاب (10) منهم ب: دائما أي بنسبة 33%، و (08) ب: غالبا مناسبتة 27%، و (09) أحيانا أي ما نسبته 30% و (03) ب: أبدا أي ما نسبته 10%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.83)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا .

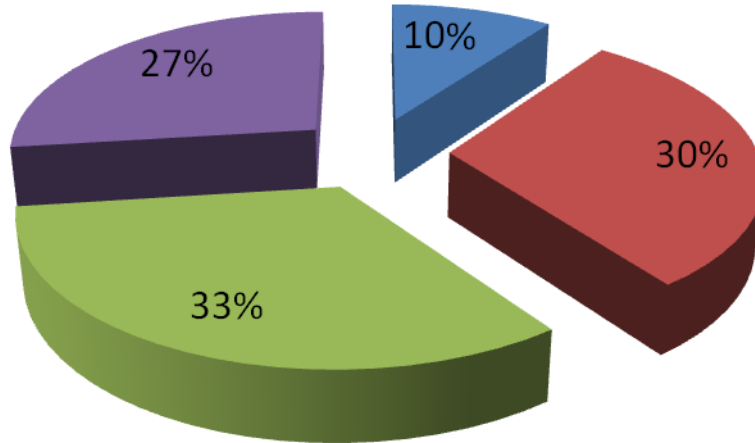
ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة في إنجاز الحصة.

الجدول رقم 36 يوضح توزيع إجابات البند الثالث لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.76	10%	3	أبدا (01)
	30%	9	أحيانا (02)
	33%	10	غالبا (03)
	27%	8	دائما (04)
	100%	30	المجموع

التزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية

■ أبدا ■ أحيانا ■ غالبا ■ دائما



الشكل رقم (27): الدائرة النسبية للجدول رقم 36

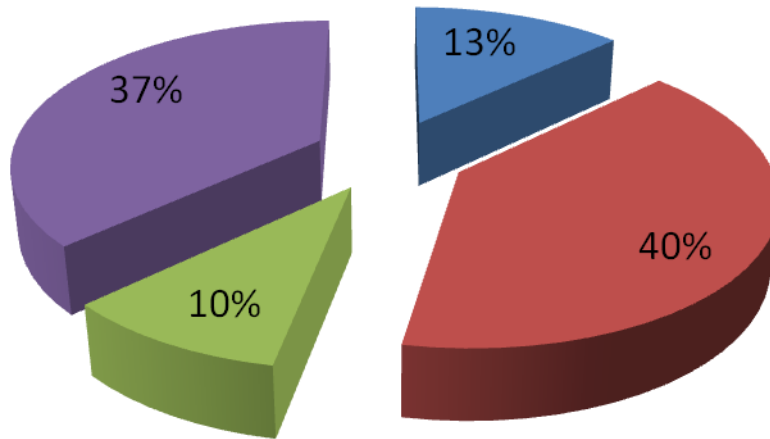
نلاحظ من خلال الجدول رقم (36)، أن للأساتذة عدة آراء حول التزام بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية، حيث أجاب (08) منهم ب: دائما أي بنسبة 27%، و(10) ب: غالبا مانسبته 33%، و(09) أحيانا أي ما نسبته 30% و(03) ب: أبدا أي ما نسبته 10%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.76)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أنّ الأستاذ غالبا ما يلتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية.

الجدول رقم 37 يوضح توزيع إجابات البند الرابع لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.7	13%	4	أبدا(01)
	40%	12	أحيانا(02)
	10%	3	غالبا(03)
	37%	11	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية

■ أبدا ■ أحيانا ■ غالبا ■ دائما



الشكل رقم (28): الدائرة النسبية للجدول رقم 37

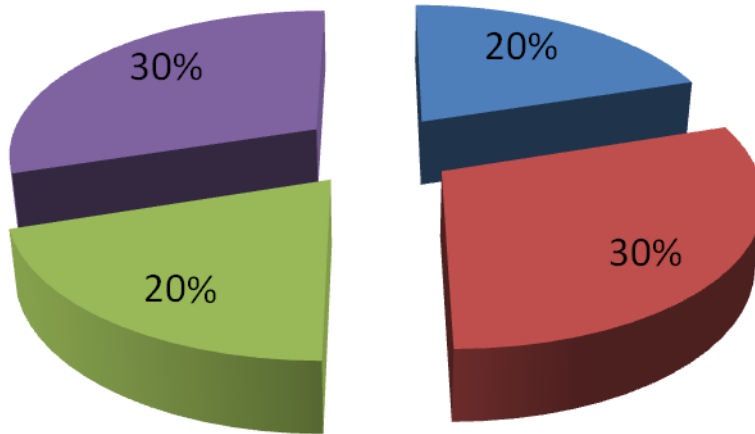
نلاحظ من خلال الجدول رقم (37)، أن للأساتذة عدة آراء حول حرص على الالتحاق بالدورات التدريبية، حيث أجاب (11) منهم ب: دائما أي بنسبة 37%، و(03) ب: غالبا ما نسبته 10%، و(12) أحيانا أي ما نسبته 40% و(04) ب: أبدا أي ما نسبته 13%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.7)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية.

الجدول رقم 38 يوضح توزيع إجابات البند الخامس لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.6	20%	6	أبدا(01)
	30%	9	أحيانا(02)
	20%	6	غالبا(03)
	30%	9	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أوظف الوسائل التعليمية وأتحمك فيها بطريقة فعالة

دائما ■ غالبا ■ أحيانا ■ أبدا



الشكل رقم (29): الدائرة النسبية للجدول رقم 38

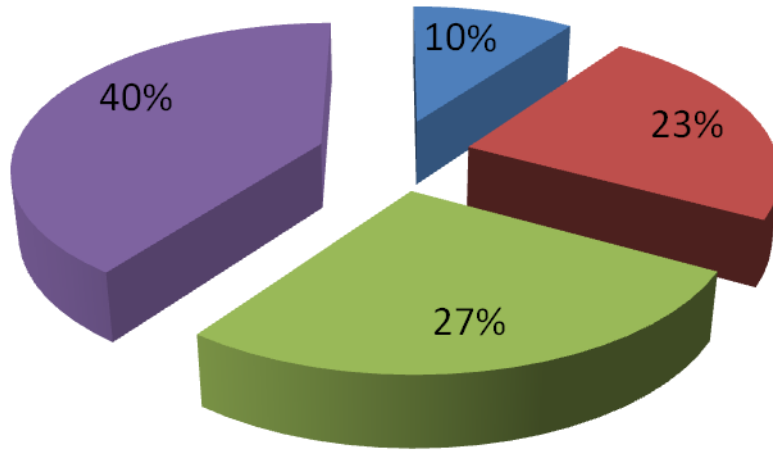
نلاحظ من خلال الجدول رقم (38)، أن للأساتذة عدة آراء حول توظيف الوسائل التعليمية وأتحمك فيها بطريقة فعالة، حيث أجاب (06) منهم ب: دائما أي بنسبة 20%، و(09) ب: غالبا مانسبته 30%، و(06) أحيانا أي ما نسبته 20% و(30) ب: أبدا أي ما نسبته 30%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.6)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يوظف الوسائل التعليمية وأتحمك فيها بطريقة فعالة.

الجدول رقم 39 يوضح توزيع إجابات البند السادس لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.96	10%	3	أبدا(01)
	23%	7	أحيانا(02)
	27%	8	غالبا(03)
	40%	12	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أستمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصص البيداغوجية

■ أبدا ■ أحيانا ■ غالبا ■ دائما

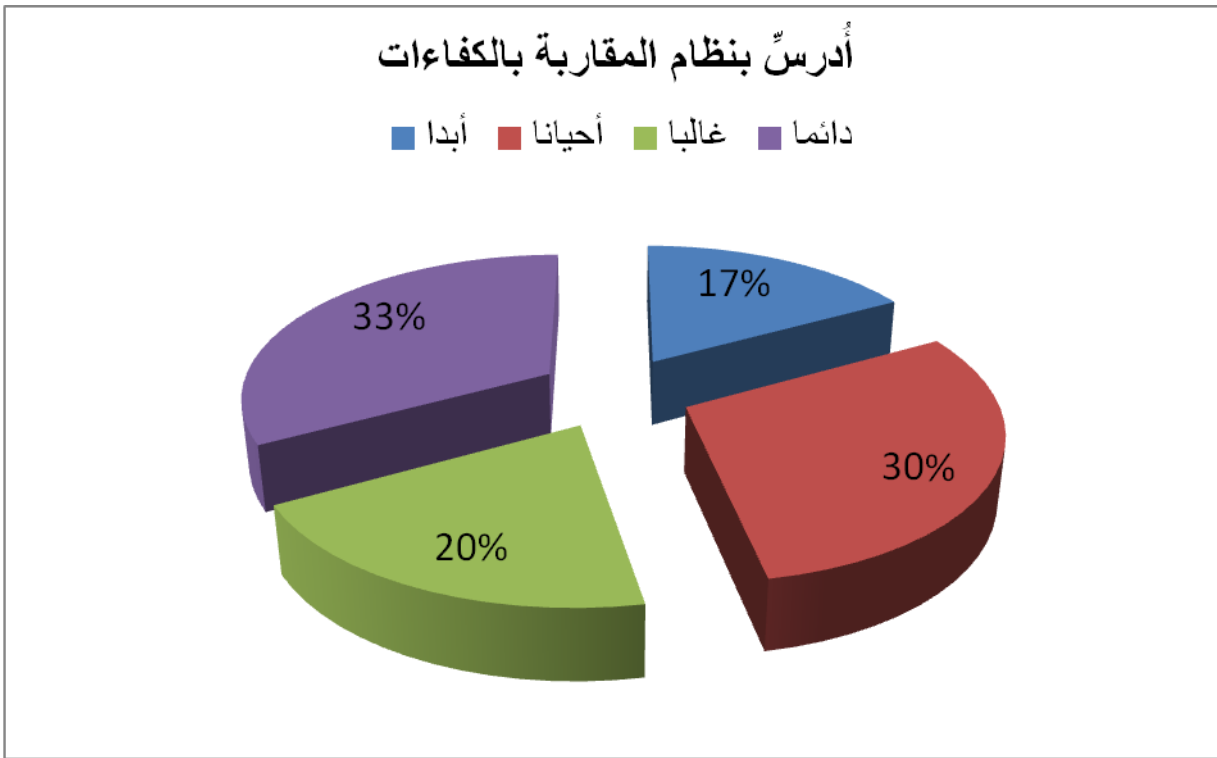


الشكل رقم (30): الدائرة النسبية للجدول رقم 39

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39)، أن للأساتذة عدة آراء حول أستمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصص البيداغوجية، حيث أجاب (12) منهم ب: دائما أي بنسبة 40%، و(08) ب: غالبا مانسبته 27%، و(07) أحيانا أي ما نسبته 23% و(3) ب: أبدا أي ما نسبته 10%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.96)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يستمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصص البيداغوجية.

الجدول رقم 40 يوضح توزيع إجابات البند السابع لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.7	17%	5	أبدا(01)
	30%	9	أحيانا(02)
	20%	6	غالبا(03)
	33%	10	دائما(04)
	100%	30	المجموع



الشكل رقم (31): الدائرة النسبية للجدول رقم 40

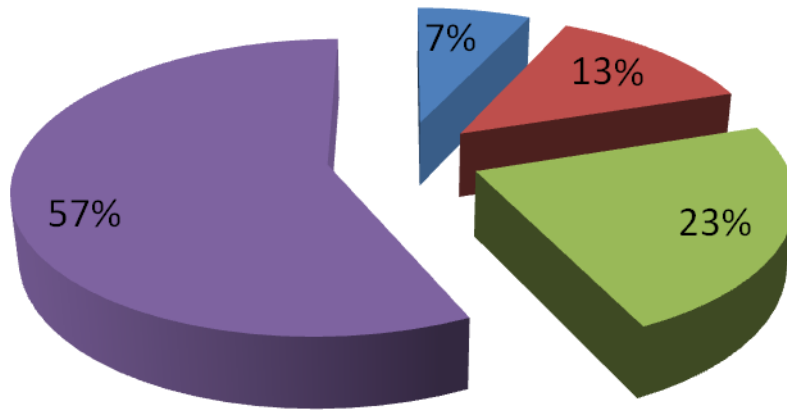
نلاحظ من خلال الجدول رقم (40)، أن للأساتذة عدة آراء حول أدرسّ بنظام المقارنة بالكفاءات ، حيث أجاب (10) منهم ب: دائما أي بنسبة 33%، و(06) ب: غالبا مانسبته 20%، و(09) أحيانا أي ما نسبته 30% و(5) ب : أبدا أي ما نسبته 17%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.7)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا ، ومن خلال هذا يبين لنا أنّ الأستاذ غالبا ما يدرسّ بنظام المقارنة بالكفاءات.

الجدول رقم 41 يوضح توزيع إجابات البند الثامن لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3.3	7%	2	أبدا(01)
	13%	4	أحيانا(02)
	23%	7	غالبا(03)
	57%	17	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت

دائما ■ غالبا ■ أحيانا ■ أبدا



الشكل رقم (32): الدائرة النسبية للجدول رقم 41

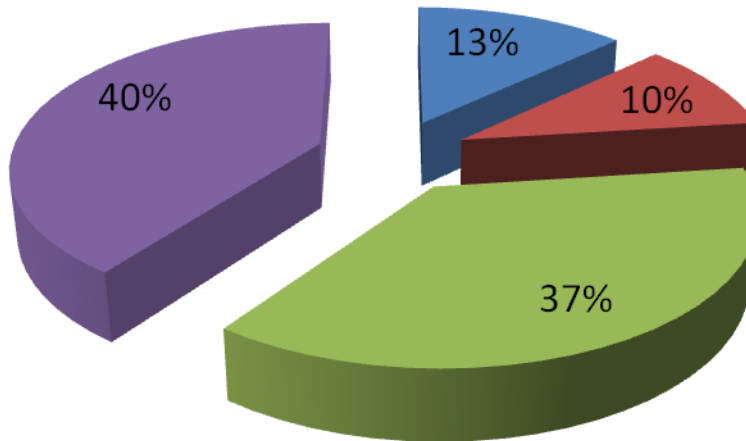
نلاحظ من خلال الجدول رقم (41)، أن للأساتذة عدة آراء حول حرص على عدم التغيب والحضور في الوقت، حيث أجاب (17) منهم ب: دائما أي بنسبة 57%، و(07) ب: غالبا ما نسبته 23%، و(04) أحيانا أي ما نسبته 13% و(2) ب: أبدا أي ما نسبته 7%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [3.25-4] أي دائما، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ دائما ما يحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت.

الجدول رقم 42 يوضح توزيع إجابات البند التاسع لمقيس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3.03	13%	4	أبدا(01)
	10%	3	أحيانا(02)
	37%	11	غالبا(03)
	40%	12	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أستخدم طريقة تعليم تناسب جميع المستويات

دائما ■ غالبا ■ أحيانا ■ أبدا



الشكل رقم (33): الدائرة النسبية للجدول رقم 42

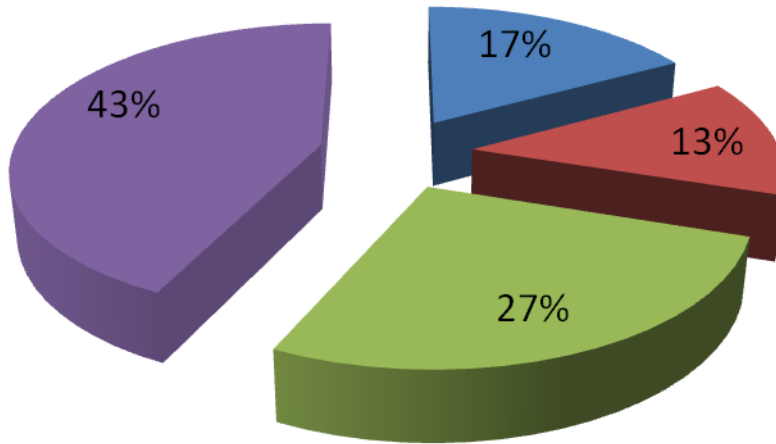
نلاحظ من خلال الجدول رقم (42)، أن للأساتذة عدة آراء حول استخدام طريقة تعليم تناسب جميع المستويات، حيث أجاب (12) منهم ب: دائما أي بنسبة 40%، و(11) ب: غالبا مانسبته 37%، و(03) أحيانا أي ما نسبته 10% و(04) ب: أبدا أي ما نسبته 13%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3.03)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يستخدم طريقة تعليم تناسب جميع المستويات.

الجدول رقم 43 يوضح توزيع إجابات البند العاشر لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.96	17%	5	أبدا (01)
	13%	4	أحيانا (02)
	27%	8	غالبا (03)
	43%	13	دائما (04)
	100%	30	المجموع

أوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين

دائما غالبا أحيانا أبدا



الشكل رقم (34): الدائرة النسبية للجدول رقم 43

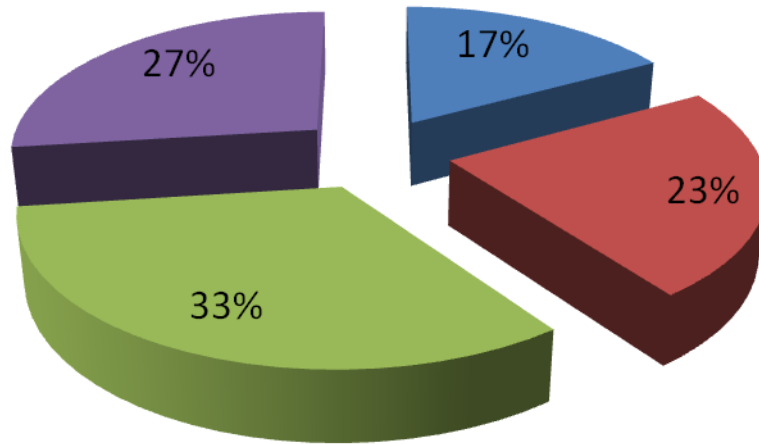
نلاحظ من خلال الجدول رقم (43)، أن للأساتذة عدة آراء حول أوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين، حيث أجاب (13) منهم ب: دائما أي بنسبة 43%، و (08) ب: غالبا مانسبته 22.73%، و (04) أحيانا أي ما نسبته 13% و (05) ب: أبدا أي ما نسبته 17%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.96)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين.

الجدول رقم 44 يوضح توزيع إجابات البند الحادي عشر لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.7	17%	5	أبدا(01)
	23%	7	أحيانا(02)
	33%	10	غالبا(03)
	27%	8	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أشارك بفاعلية في أنشطة وحدة التدريب والرياض المدرسية

دائما ■ غالبا ■ أحيانا ■ أبدا



الشكل رقم (35): الدائرة النسبية للجدول رقم 44

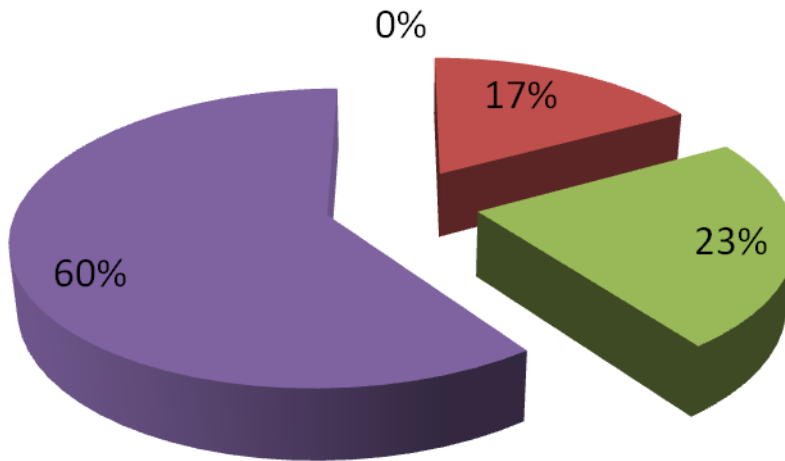
نلاحظ من خلال الجدول رقم (44)، أن للأساتذة عدة آراء حول أشارك بفاعلية في أنشطة وحدة التدريب والرياض المدرسية، حيث أجاب (08) منهم ب: دائما أي بنسبة 27%، و(10) ب: غالبا مانسبته 33%، و(07) أحيانا أي ما نسبته 23% و(05) ب: أبدا أي ما نسبته 17%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.7)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما أشارك بفاعلية في أنشطة وحدة التدريب والرياض المدرسية.

الجدول رقم 45 يوضح توزيع إجابات البند الثاني عشر لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
3.43	00%	00	أبدا(01)
	17%	5	أحيانا(02)
	23%	7	غالبا(03)
	60%	18	دائما(04)
	100%	30	المجموع

استعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين

دائما ■ غالبا ■ أحيانا ■ أبدا



الشكل رقم (36): الدائرة النسبية للجدول رقم 45

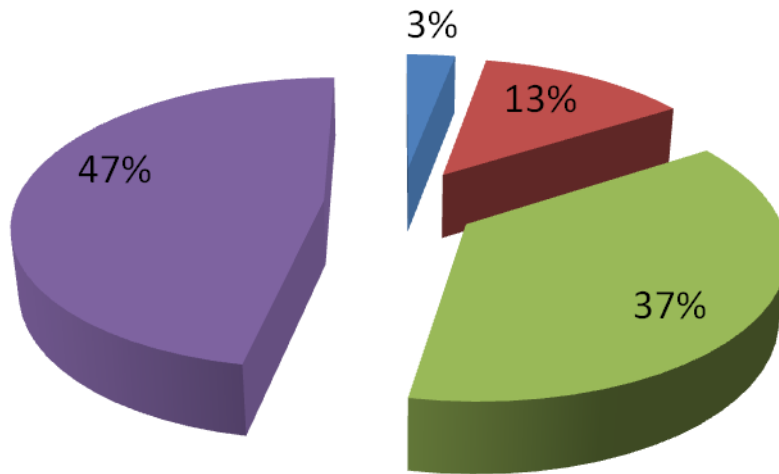
نلاحظ من خلال الجدول رقم (45)، أن للأساتذة عدة آراء حول استعمال التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين، حيث أجاب (18) منهم ب: دائما أي بنسبة 60%، و(07) ب: غالبا مانسبته 23%، و(05) أحيانا أي ما نسبته 17%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (3.43)، ما يقابل في الجدول رقم (06) لفئات مقياس الأداء [4-3.25] أي دائما، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ دائما ما يستعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين.

الجدول رقم 46 يوضح توزيع إجابات البند الثالث عشر لمقياس الأداء

المتوسط الحسابي	النسبة المئوية	التكرارات	المصادر
2.26	3%	1	أبدا(01)
	13%	4	أحيانا(02)
	37%	11	غالبا(03)
	47%	14	دائما(04)
	100%	30	المجموع

أراء الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة

دائما ■ غالبا ■ أحيانا ■ أبدا



الشكل رقم (37): الدائرة النسبية للجدول رقم 46

نلاحظ من خلال الجدول رقم (46)، أن للأساتذة عدة آراء حول أراء الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة، حيث أجاب (14) منهم ب: دائما أي بنسبة 47%، و(11) ب: غالبا مانسبته 37%، و(04) أحيانا أي ما نسبته 4% و(01) ب: أبدا أي ما نسبته 3%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (2.26)، ما يقابل في الجدول رقم (06) مقياس الأداء [2.5-3.25] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يراع الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة.

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الأولى

- الإدارة سبب في الإحساس بالضغط المهنية لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .

جدول رقم 47 يوضح نتائج الفرضية الوّلا

الرقم	اضغط (x)	الأداء (y)	(x*y)	x ²	y ²
01	20	47	940	400	2209
02	19	39	741	361	1521
03	26	30	780	676	900
04	15	41	615	225	1681
05	17	44	748	289	1936
06	19	38	722	361	1444
07	16	37	592	256	1369
08	15	40	600	225	1600
09	14	39	546	196	1521
10	23	34	782	529	1156
11	17	42	714	289	1764
12	22	33	726	484	1089
13	21	36	756	441	1296
14	24	31	744	576	961
15	18	43	774	324	1849
16	15	39	585	225	1521
17	19	37	703	361	1369
18	13	42	546	169	1764
19	21	32	672	441	1024
20	20	36	720	400	1296
21	23	47	1081	529	2209
22	19	36	684	361	1296
23	16	45	720	256	2025

2025	324	810	45	18	24
1369	400	740	37	20	25
1089	576	792	33	24	26
1024	484	704	32	22	27
1936	289	748	44	17	28
2025	324	810	45	18	29
784	676	728	28	26	30
45052	11447	21823	1152	577	المجموع
			38.4	19.23	المتوسط الحسابي

من خلال الجدول رقم (48)، نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (19.23)، وعلى حسب الجدول رقم (07) الذي يبين لنا مستويات مقياس الضغط يقع هذا العدد في الفئة ما بين [16-24]، والتي تعبر على المستوى متوسط، مما يعني أن الإدارة تمارس ضغوط متوسطة على الأساتذة، أمّا متوسط مقياس الأداء فهو: 38.4 وعلى حسب الجدول رقم (08) يقع هذا العدد في الفئة ما بين [26-39]، والتي تعبر عن المستوى متوسط، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله بشكل جيد .

وبتطبيق معادلة بيرسون التي تتيح لنا معرفة قوة ونوع العلاقة الموجودة بين متغير الضغط ومتغير الأداء عن طريق برنامج "spss" وجدنا أن معامل الارتباط يساوي: (-0.625)، وعند مستوى الدلالة (0.01) وجدنا أن القيمة الجدولية تساوي (0.33)، أي أن القيمة المحسوبة أصغر من الجدولية، ومنه يتبين لنا أن معامل الارتباط متوسط وذو دلالة إحصائية سالبة ما يعني انه كلما زاد الضغط الذي تطبقه الإدارة ينقص أداء .

وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة قد تحققت، وأن للإدارة تأثير عكسي على أداء المبحوثين ولو أنه متوسط بالنسبة إليهم.

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثانية

- نقص الوسائل البيداغوجية يؤدي إلى ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .

جدول رقم 48 يوضح نتائج الفرضية الثانية

الرقم	اضغط (X)	الأداء (Y)	(X*Y)	x ²	y ²
01	25	47	1175	625	2209
02	24	39	936	576	1521
03	29	30	870	841	900
04	18	41	738	324	1681
05	22	44	968	484	1936
06	24	38	912	576	1444
07	22	37	814	484	1369
08	21	40	840	441	1600
09	17	39	663	289	1521
10	27	34	918	729	1156
11	23	42	966	529	1764
12	26	33	858	676	1089
13	26	36	936	676	1296
14	28	31	868	784	961
15	23	43	989	529	1849
16	22	39	858	484	1521
17	25	37	925	625	1369
18	17	42	714	289	1764
19	26	32	832	676	1024
20	26	36	936	676	1296
21	27	47	1269	729	2209
22	25	36	900	625	1296
23	22	45	990	484	2025

2025	529	1035	45	23	24
1369	625	925	37	25	25
1089	784	924	33	28	26
1024	729	864	32	27	27
1936	529	1012	44	23	28
2025	576	1080	45	24	29
784	784	784	28	28	30
45052	17707	27499	1152	723	المجموع
			38.4	24.1	المتوسط الحسابي

من خلال الجدول رقم (49)، نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (24.1)، وعلى حسب الجدول رقم (07) الذي يبين لنا مستويات مقياس الضغط يقع هذا العدد في الفئة ما بين [24-32]، والتي تعبر على المستوى مرتفع، مما يعني أن نقص الوسائل البيداغوجية يشكل ضغوط مرتفع على الأساتذة، أم أ متوسط مقياس الأداء فهو: 38.4 وعلى حسب الجدول رقم (08) يقع هذا العدد في الفئة ما بين [26-39]، والتي تعبر عن المستوى متوسط، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله بشكل جيد .

وبتطبيق معادلة بيرسون التي تتيح لنا معرفة قوة ونوع العلاقة الموجودة بين متغير الضغط ومتغير الأداء عن طريق برنامج "spss" وجدنا أن معامل الارتباط يساوي: (-0.550)، وعند مستوى الدلالة (0.01) وجدنا أن القيمة الجدولية تساوي (0.33)، أي أن القيمة المحسوبة أصغر من الجدولية، ومنه يتبين لنا أن معامل الارتباط متوسط وذو دلالة إحصائية سالبة ما يعني انه كلما زاد الضغط الذي ينتج عن نقص اوسائل البيداغوجية ينقص اداء .

وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة قد تحققت، وأن نقص الوسائل البيداغوجية له تأثير عكسي على أداء المبحوثين ولو أنه متوسط بالنسبة إليهم.

تحليل و مناقشة نتائج الفرضية الثالثة

- التلاميذ هم سبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.

جدول رقم 49 يوضح نتائج الفرضية الثالثة

الرقم	اضغط (X)	الأداء (Y)	(X*y)	x ²	y ²
01	20	47	940	400	2209
02	19	39	741	361	1521
03	26	30	780	676	900
04	16	41	656	256	1681
05	18	44	792	324	1936
06	19	38	722	361	1444
07	16	37	592	256	1369
08	16	40	640	256	1600
09	15	39	585	225	1521
10	22	34	748	484	1156
11	18	42	756	324	1764
12	22	33	726	484	1089
13	21	36	756	441	1296
14	24	31	744	576	961
15	18	43	774	324	1849
16	16	39	624	256	1521
17	19	37	703	361	1369
18	15	42	630	225	1764
19	20	32	640	400	1024
20	20	36	720	400	1296
21	23	47	1081	529	2209
22	19	36	684	361	1296
23	17	45	765	289	2025

2025	324	810	45	18	24
1369	400	740	37	20	25
1089	576	792	33	24	26
1024	484	704	32	22	27
1936	324	792	44	18	28
2025	361	855	45	19	29
784	576	672	28	24	30
45052	11614	22164	1152	584	المجموع
			38.4	19.46	المتوسط الحسابي

من خلال الجدول رقم (50)، نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (19.46)، وعلى حسب الجدول رقم (07) الذي يبين لنا مستويات مقياس الضغط يقع هذا العدد في الفئة ما بين [16-24]، والتي تعبر على المستوى متوسط، مما يعني أن التلاميذ يشكلون ضغوط متوسطة على الأساتذة، أم متوسط مقياس الأداء فهو: 38.4 وعلى حسب الجدول رقم (08) يقع هذا العدد في الفئة ما بين [26-39]، والتي تعبر عن المستوى متوسط، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله بشكل جيد .

وبتطبيق معادلة بيرسون التي تتيح لنا معرفة قوة ونوع العلاقة الموجودة بين متغير الضغط ومتغير الأداء عن طريق برنامج "spss" وجدنا أن معامل الارتباط يساوي: (-0.585)، وعند مستوى الدلالة (0.01) وجدنا أن القيمة الجدولية تساوي (0.33)، أي أن القيمة المحسوبة أصغر من الجدولية، ومنه يتبين لنا أن معامل الارتباط متوسط وذو دلالة إحصائية سالبة ما يعني انه كلما زاد الضغط الذي يطبقه التلاميذ ينقص أداء .

وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة قد تحققت، وأن للإدارة تأثير عكسي على أداء المبحوثين ولو أنه متوسط بالنسبة إليهم.

مناقشة وتحليل النتائج:

- مناقشة الفرضية الأولى:

- نص الفرضية: الإدارة سبب في الإحساس بالضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (48)، والتي وجدنا فيها أن معامل الارتباط يساوي (-0.625)، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة، وعلى أساس ذلك قبلنا الفرضية المطروحة، وهو أن إدارة المؤسسة لها دور في ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتمثل هذه الدلالة في أنه كلما قلت الضغوط الإدارية بالنسبة للأستاذ زاد أدائه، والعكس صحيح، فكلما زاد ضغط الإدارة على الاستاذ قل الأداء.

وهذا عكس ما ذهب إليه دراسة "عبيدي عبد القادر" (2012) الذي وجد أن العلاقة طردية وقوية جدا .

و من خلال هذا الطرح يتبين لنا أن عينة الدراسة تعمل تحت وصاية إدارية جيدة على العموم ، حيث أن هذه الأخيرة لا تمارس على أساتذة التربية البدنية والرياضية ضغوط كبيرة برغم من ذلك فهي تؤثر على أدائهم المهني،

وأنهم راضون نسبيا عن الخطة المنتهجة في تسيير المؤسسة، بدليل النتيجة المتحصل عليها في متوسط مقياس الضغط التي تساوي (19.23)، والتي تعبر على

المستوى متوسط لضغط الإدارة، وهذا يوحي أيضا أن إدارة المؤسسات موضوع البحث لها توجه ديمقراطي، وهذا يتوافق مع النظريات التي وظفناها في دراستنا والمتعلقة بالإدارة المدرسية.

وفي الجهة المقابلة يمكن تفسير الأداء المتوسط لأستاذ التربية البدنية والرياضية، والذي كان متوسطها الحسابي (38.4)، والتي تعبر عن المستوى متوسط، إلى كون الأستاذ قائم بدوره رغم الضغوط المطبقة عليه، حيث يبقى منشغلا بعمله ملتزما بواجباته في الكثير من الأحيان، وغالبا ما يتأثر بالمشاكل الإدارية.

كما لاحظنا في كلام الكثير من أساتذة التربية البدنية والرياضية عزيمة للعمل وتسامح مع الإدارة، خاصة من جانب عدم تلبية هذه الأخيرة للبعض مطالبهم الاجتماعية والمهنية، و التي يعتبرها بعضهم ضغوطا ، فغالبا ما يسعا الاستاذ لمواجهة هذه الضغوط بشكل ايجابي.

ومن ناحية أخرى نستطيع القول أن أساتذة التربية البدنية والرياضية المبحوثين، يعملون في جو اداري ملائم نسبيا ، تتخلله بعض المشاكل من ناحية التسيير الإداري، رغم ذلك فهم يسعون جاهدين لأداء واجبهم المهني على أكمل وجه.

– مناقشة الفرضية الثانية:

– نص الفرضية: نقص الوسائل البيداغوجية يؤدي إلى ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (49)، والتي وجدنا فيها أن معامل الارتباط يساوي (-0.550)، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة، وعلى أساس ذلك قبلنا الفرضية المطروحة، وهو أن نقص الوسائل البيداغوجية في المؤسسة التربوية يؤدي إلى ظهور ضغوط مهنية.

وتتمثل هذه الدلالة في أنه كلما قلت الوسائل البيداغوجية زاد الضغط المهني لدى الأستاذ، ونقص أدائه، وكلما توفرت هذه الوسائل قل الضغط المهني لديه، وزاد أدائه.

وبالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها في متوسط مقياس الضغط، التي كانت (24.1) أي في الفئة ذات المستوى مرتفع، يعني أن نقص الوسائل البيداغوجية تشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية، مما يدل على أنه هناك تقصير نسبي من حيث توفير وسائل العمل، أما متوسط مقياس الأداء فهو: (38.4)، والتي تعبر عن المستوى متوسط وهذا يعني أن الأستاذ رغم نقص الوسائل البيداغوجية إلا أنه يحاول جاهداً القيام بواجبه والرفع من مستوى أدائه.

وبصفة عامة فإن توفير ظروف مهنية ملائمة وتحقيق الحاجات الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية، سيساهم في التقليل من الضغوط ويزيد من الأداء، وهذا ما تم التوصل إليه في دراسة طفراوات امين و ميطرح هشام 2014/2013

وتفسير هذا راجع إلى تقصير بعض الهيئات المسؤولة بتوفير كل ما يلزم لممارسة النشاط الرياضي داخل المؤسسات التربوية، لأن الوسائل البيداغوجية تمثل العمود الفقري في تسيير حصة التربية البدنية والرياضية، وبدونها يبقى الأستاذ مكتوف الأيدي محتار في كيفية إيصال الهدف التربوي إلى التلاميذ، وكيفية تعليم المهارات الحركية الخاصة بأي نشاط رياضي ممارس.

ومن هنا فإن الأستاذ يلجأ إلى استعمال وسائل أخرى من إبداعاته لإيصال الفكرة وهذا ما يجعله يتعرض للضغط، لأنه في وضع حرج أمام مسؤوليته كأستاذ يريد العمل بضمير حي وبصدق، وأمام مصير أبنائه التلاميذ الذين يعانون هم أيضاً من هذا النقص، وبالتالي عدم التكيف مع الأجهزة والوسائل اللازمة لتوافرها، والعمل بعشوائية طيلة الموسم الدراسي مما يؤدي إلى عدم التمكن من الاستفادة من أي شيء، وهذا ما يجعل الأستاذ متذبذب الأفكار، مشرد الذهن، حائر في كيفية علاج هذا المشكل العويص، وهكذا يصبح أكثر قابلية وعرضة للضغط.

مناقشة الفرضية الثالثة

- نص الفرضية : التلاميذ هم سبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (50)، والتي وجدنا فيها أن معامل الارتباط يساوي (-0.585)، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة، وعلى أساس ذلك قبلنا الفرضية المطروحة، وهو أن التلاميذ سبب في ظهور ضغوط مهنية لدى اساتذة التربية بدنية و الرياضية.

وتتمثل هذه الدلالة في أنه كلما كان التلاميذ أكثر استهتار و شغب زاد الضغط المهني لدى الأستاذ، ونقص أدائه، وكلما زاد انضباطهم و احترامهم قل الضغط المهني لديه، وزاد أدائه.

وبالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها في متوسط مقياس الضغط، التي كانت (19.46) أي في الفئة ذات المستوى متوسط ، يعني أن التلاميذ يشكل ضغطا متوسطا على أستاذ التربية البدنية والرياضية، مما يدل على أنه هناك بعض من الاستهتار و لا مبالاة من طرف بعض التلاميذ، أما متوسط مقياس الأداء فهو: (38.4)، والتي تعبر عن المستوى متوسط وهذا يعني أن الأستاذ رغم ذلك الشغب الذي يصدر من طرف بعض التلاميذ إلا أنه يحاول جاهدا القيام بواجبه والرفع من مستوى أدائه و اخماد ذلك الشغب و تحويله الى صالحه.

فمن الطبيعي ان يكون التلميذ بهذا الشكل لانه في فئة حرجة من عمره وهي المراهقة فضغط الذي يصيب الاستاذ هو في كيفية التعامل معهم .

الإستنتاج العام للدراسة:

إن الدور الهام الذي تلعبه التربية البدنية و الرياضية في تحقيق أهداف التربية العامة جعلها موضع اهتمام ومقارنة مع ما كانت عليه، فأصبح بذلك دور أستاذ التربية البدنية والرياضية مهما وصعبا في نفس الوقت خاصة أمام واقع تملؤه الاضطرابات والصراعات جراء ما يعاني منه المجتمع من مشاكل عدة مست مختلف الميادين، والتي شكلت ضغطا على نفسية الفرد.

ولقد تطرقنا في بحثنا هذا لمعرفة مدى تثير الضغوط المهنية على اداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في التعليم المتوسط، وأسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

- إن معاناة أستاذ التربية البدنية و الرياضية من ضغوط مهنية لها تأثير عكسي ومباشر على أداء الاستاذ.
- الادار هي احد اسباب ظهور الضغط المهني لدى اساتذة الترية بدنية و الرياضية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين الضغوط الإدارية و مستوى الأداء عند أستاذ التربية البدنية والرياضية ، أي كلما كانت الضغوط الناتجة عن الإدارة كلما نقص أداءه المهني مما يشكل تهديدا للأستاذ و العكس صحيح.
- نقص الوسائل البيداغوجية هو احد مسببات الضغط المهني لدى أستاذ التربة بدنية والرياضية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين نقص الوسائل البيداغوجية و مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ، أي نقص الوسائل البيداغوجية يزيد من حدة الضغط عند الأستاذ وينعكس سلبا على أدائه.
- التلاميذ هم احد اسبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين طبيعة العلاقة بين الأستاذ و التلاميذ من جهة و مستوى الأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ، أي إذا كانت العلاقة مضطربة فهي تزيد من حدة الضغط عند الأستاذ وينعكس سلبا على أدائه.

الإقتراحات:

لقد كانت دراستنا لهذا الموضوع المتواضع في حدود الإمكانيات المتوفرة لنا، وبودنا أن تكون هذه الدراسة هي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال الواسع والحساس لكونه يمس مستقبلنا كأساتذة لمادة التربية البدنية والرياضية.

وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا الميدانية، نتجلى لنا بعض الاقتراحات والحلول التي يمكن عبرها التخفيف من معاناة أساتذة التربية البدنية والرياضية من الضغط المهني، ونتجلى هذه الاقتراحات في:

- ضرورة انتهاج النمط الديمقراطي في تسيير المؤسسة التربوية.
- إعطاء حصة التربية البدنية والرياضية أهميتها الحقيقية في المؤسسات كسائر الحصص التربوية الأخرى من حيث الوسائل المخصصة والقاعات الخاصة لذلك.
- ضرورة إعطاء المادة وأستاذها حَقَّهما الطبيعي، وتوفير الحاجات اللازمة وفق نظرية "ماسلو".
- يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية، أن يتمتع بشخصية قوية ومعرفة واسعة حول حقوقه وواجباته المهنية، لوضع حد لتجاوزات بعض عمال المؤسسة التربوية.
- يجب إمداد أساتذة التربية البدنية والرياضية بكل الطرق والمنهجيات الحديثة والمعاصرة من أجل مسايرة التطورات الحديثة، خاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا، وتوظيفها في المهنة.
- يجب على الإدارات المدرسية تبني نظرية التسيير الديمقراطي، وتوفير جميع الوسائل البيداغوجية الضرورية لممارسة الأنشطة الرياضية.
- توفير الجو الملائم لعمل الاستاذ
- إعداد ملتقيات للأساتذة تمكنهم من تعلم طرق تعامل مع التلاميذ .
- توفير الوسائل اللازمة لعمل الأستاذ .
- توعية المعلمين وتذكيرهم بالقواعد الأساسية في التعليم والتعامل مع التلاميذ وبيان أهمية الصبر في هذا كله وضرورة الابتعاد عن النظرة المثالية للطلاب.

خاتمة:

في نهاية هذه الدراسة التي شملت جوانب تم كل من له علاقة بهذا الموضوع، إلا أنه يبقى بحاجة ماسة إلى دراسات معمقة وتحليلية أكثر خاصة من ذوي الاختصاص، وهذا لأهمية هذا الموضوع خصوصا كونه يمثل مجال عملنا المستقبلي.

ورغبة منا في تحسين أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، قمنا بصياغة تساؤلات حول ما هي العوامل التي يمكنها أن تحول دون ذلك، وهذا ما جعلنا نقترح دراسة تتضمن إحدى هذه العوامل التي تؤدي إلى تلك النتائج السلبية ألا وهي مشكل الضغط المهني، حيث تناولنا دورا لإدارة و نقص الوسائل البيداغوجية و التلاميذ كفرضيات اقترحناها للدراسة.

ومن خلال ما تقدم تحليله ومناقشته من خلال أسئلة المقياسين التي وزعناها على عينة قوامها (30) أستاذا للتربية البدنية والرياضية ببلدية بسكرة، توصلنا إلى أن الفرضيات التي تم اقتراحها قد تحققت، وهذا يدل أيضا على تحقق الفرضية العامة التي تقول: " أن للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية"، حيث وجدنا أن هناك تأثير بدرجة متوسطة على الأداء العام للأستاذ، في الاتجاه العكسي مع الضغوط المهنية.

وأخيرا ، نرجو أن يكون بحثنا قد قدم ولو جزاءً بسيطاً من الحلول لهذه الظاهرة، راجين من كل من يهمله هذا الموضوع أن يتناوله بشيء من التفصيل والدقة.

وصفوة قولنا الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه الدراسة.

الملاحق

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

المقياس

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة "الماستر" في التربية البدنية والرياضية تخصص "تربية حركية"،

بعنوان :

"الضغط المهني وأثره على مستوى أداء لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية"

نضع بين أيديكم أيها الأساتذة الكرام هذه الاستمارة التي تتضمن أسئلة موجهة لعينة بحث تشمل "أساتذة التربية البدنية ورياضية في مرحلة التعليم المتوسط". من أجل توظيفها في دراستنا الميدانية. راجين منكم مساعدتنا من خلال الإجابة على أسئلة المقياسين الخاصين " بالضغط في مكان العمل، و الأداء " بكل صدق و أمانة ليتسنى لنا الوصول إلى المعلومات و الحقائق التي ستفيدنا في مجال التدريس. ولكم مناً فائق الاحترام و التقدير، و شكرا.

مقياس مصادر الضغط المهني مكان العمل

نرجو من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضة أن يجيبوا على الأسئلة الآتية بكل موضوعية، ومصداقية ، وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة التي تحوي على الرقم الذي يمثل إجابتك ، حسب السلم التالي:

- مصدر واضح.....4
- مصدر على العموم..... 3
- ليس مصدرا على العموم 2
- ليس مصدرا واضح..... 1

الملاحق

سلم التنقيط				البند	الرقم
4ن	3ن	2ن	1ن		
				المحور الأول	
				قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة	01
				تناقض آرائكم الشخصية مع آراء الإدارة	02
				غموض فيما يخص طبيعة عملكم	03
				محسوبية كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة	04
				توجيه غير كافي من طرف المدير	05
				المادة غير مهمة في نظر الإدارة	06
				إصرار الإدارة المؤسسة على إتباع المنهاج حرفيا	07
				التدخل الإدارة في عملك بصفة متكررة	08
				المحور الثاني	
				تعرضكم للحرارة الشديدة في الساحة	09
				أغلبية الوسائل التعليمية غير صالحة للقيام بعملية	10

الملاحق

				انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهيب	11
				الملاعب الضرورية للقيام بعملية غير كافية	12
				النقص الفادح في الوسائل التعليمية	13
				الوسائل حديثة و يصعب علي استخدامها مع التلاميذ	14
				بعُد الملاعب عن المتوسطة(خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة	15
				عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية	16
				المحور الثالث	
				عدم انسجام تلاميذ القسم الواحد	17
				التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية	18
				مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا و تجعلني عصيبا	19
				ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية البدنية و الرياضية	20
				أعداد التلاميذ في القسم الواحد كبير مما يعرقل استفادتهم من حصة التربية البدنية و الرياضية	21
				يضايقني كثرة غياب تلاميذ السنوات النهائية عن حصة التربية	22

الملاحق

				البدنية و الرياضية	
				قلة انضباط تلاميذ داخل الحصّة	23
				الاحترام الغير كافي لي من طرف التلاميذ	24

الملاحق

مقياس أداء لأساتذة التربية البدنية ورياضية

سيدي المحترم خذ راحتك في الإجابة، فما يهمنا إلا الصراحة والصدق.

وشكرا.

الرقم	العبارة	دائما	غالبا	أحيانا	أبدا
		4	3	2	1
01	أشرك المتعلم في الحصص الدراسية				
02	أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة				
03	ألتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية				
04	أحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية				
05	أوظف الوسائل التعليمية وأتحكم فيها بطريقة فعالة				
06	أستمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصص البيداغوجية				
07	أدرس بنظم المقارنة بالكفاءات				
08	أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت				
09	أستخدم طريقة تعليم تناسب جميع المستويات				

الملاحق

				أوزع الوقت توزيعاً مناسباً للأنشطة والتمارين	10
				أشارك بفاعلية في أنشطة وحدة التدريب والرياض المدرسية	11
				استعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين	12
				أراع الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة	13

قائمة المراجع

قائمة المراجع

1. دانيال ريغ، معجم عربي فرنسي، مكتبة لاروس، 1983، ص 624
2. أحسن زين. سيكولوجية الطفل والمراهق، منشورات دار الأمواج، ط 1، سكيكدة، 2006، ص 12
3. أحمد بسطويسي. أسس ونظريات الحركة، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة 1996 ص 178
4. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط 2، بيروت لبنان، 1979، ص 50 .
5. أحمد عابد و آخرون، المعجم العربي الأساسي لاروس، المنظمة العربية التربية والثقافة والعلوم، ص 773
6. زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية، دار الفكر العربي، ط 1، القاهرة، 2008، ص 65-66.
7. محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص 160.
8. عبد الغفار حنفي وآخرون: محاضرات التنظيم، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، 2002، ص 181.
9. حسن حريم، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، ط 3، الأردن، 2009، ص 33.
10. إبراهيم بن حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم العلوم الإدارية، 2006، ص 62.
11. إبراهيم طيبي. أثر مشكلات المراهقين في التحصيل الدراسي، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس، الجزائر 2006 ص 27
12. إبراهيم عصمت مطاوع وواصف عزيز واصف، التربية العلمية وأسس طرق التدريس، دار النهضة، بيروت، 1986، ص 205
13. إبراهيم ناصر، أسس التربية، دار عمار، مصر، ط 2، 1982، ص 131 .
14. ابن منظور. لسان العرب، دار المعارف، القاهرة 1994، ص 520
15. أحسن زين. سيكولوجية الطفل والمراهق، منشورات دار الأمواج، ط 1، سكيكدة 2006، ص 105
16. أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، الأسس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، لبنان، 1983، ص 143.
17. احمد ماهر: السلوك التنظيمي -مدخل بناء المهارات-، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، ب ط، 2003، ص 392 .
18. إسحاق محمد، التفاعل اللفظي، الوزارة التعليمية، ط 4، عمان.، 1982، ص 91

قائمة المراجع

19. أكرم زكي خطايبية. المناهج المعاصرة في التربية الرياضية، دار الفكر، القاهرة، 1997، ص71
20. الفيروز أبادي، القاموس المحبط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1998، ص12 .
21. القاموس المدرسي، دار الشمال للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، طرابلس لبنان، 2002، ص391 .
22. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، بيروت 1992 ص28
23. المنجد في اللغة والإعلام، دار المشرق، ط36، بيروت، 1998، ص10 .
24. أمين أنور الخولي، أسامة أنور كامل. التربية الحركية للطفل، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة، 1998، ص57،
25. أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح، عدنان درويش جلون، التربية الرياضية المدرسية دليل المعلم الفصل وطالب التربية العملية، ط4، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1998، ص34.
26. أنور امين الخولي، أصول التربية البدنية والرياضة المهنة والإعداد المهني النظام الأكاديمي، ط1، دار الفكر العربي، مصر، 1996، ص158
27. بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية إعدادها وطرق استخدامها، دار إحياء العلوم، بيروت 1989، ص4
28. تركي رابع، أصول التربية والتعليم لطلبة الجامعات والمعلمين والمفتشين، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1990، ص494.
29. توفيق عبد الرحمان، المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة، مصر، 1994، ص24 .
30. جمعة سيد يوسف: النظريات الحديثة في تفسير الأمراض النفسية، مراجعة نقدية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص150.
31. جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل- نموذج التدريب والممارسة-، ايتراك طباعة والنشر، ط1، القاهرة، مصر، 2004، ص17.
32. جهاد بن محمد الرشيد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية، للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، 2003، ص52-53.
33. جيرلان د جلدريج، روبرت بارون: تعريب ومراجعة، رفاعي محمد رفاعي، إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، ب ط، 2004، ص206.
34. حافظ فرج أحمد: قضايا إدارية معاصرة، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ط1، القاهرة، مصر، 2007، ص20.
35. حامد عبد السلام زهران. علم النفس النمو الطفولة والمراهقة، عالم الكتب، القاهرة 1999، ص263

قائمة المراجع

36. حسين خريف: الاتصال في المؤسسة، فعاليات الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2003، ص 07
37. ديفيد فونتانا: ترجمة: حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة- موجّهات نفسية في سبيل التنمية البشرية-، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، الأردن، 2009، ص 37 .
38. راوية حسن: السلوك التنظيمي المعاصر، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 403 403.
39. رمضان محمد القذافي. علم النفس الطفولة والمراهقة، المكتبة الأزرايطية، الإسكندرية. 2000، ص 355
40. زكي محمد حسن. تطبيقات علم الحركة في النشاط الرياضي، المكتبة المصرية، 2004 ص 322
41. زهير الصباغ: ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، العدد 01، المجلد 05، الرياض، 1981، ص 29.
42. زين العابدين درويش، علم النفس الفرد _ أسسه وتطبيقاته - القاهرة، 1993، ص 45.
43. سعدية محمد علي بهادر، سيكولوجية المراهقة، دار البحوث العلمية، الكويت. 1980 ص 25
44. سليمان عبد الرحمان الطريفي: الضغط النفسي - مصادره ومسبباته-، مجلة كلية التربية، مجلد 8، عدد 9، جامعة الإمارات، 1994، ص 158.
45. ¹ سمير شيخاني، الضغط النفسي، دار الفكر العربي، بيروت، لبنان. 2003، ص 14.
46. ¹ شحاته حسن، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، لبنان، 2003، ص 208.
47. طلعت منصور، فيولا البلاوي، قائمة الضغوط النفسية للمعلمين كراسة التعليمات، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، مصر، 1989، ص 13
48. عبد الحافظ سلامة: علم النفس الاجتماعي، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، ب ط، عمان، الأردن، 2006، ص 53 .
49. عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل-منهج شامل لدراسة الضغوط-مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها-، معهد الإدارة العامة، 1998، الرياض، ص 13.
50. عبد العالي سيد، نظريات علم النفس والمداخل الأساسية، دراسة السلوك الإنساني، مكتبة سعيد رأفت، ط 6، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر، 1986، ص 75.
51. عبد العزيز المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، مصر، 2005، ص 18.
52. عدلي سليمان: الوظيفة للمدرسة، دار الفكر العربي، مصر، سنة 1996، ص 116

قائمة المراجع

53. عفاف عبد الكريم ، طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1989، ص 10.
54. عفاف عبد الكريم ، طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر، 1989 ، ص 9.
55. عفاف عبد المنعم درويش ، الإمكانيات في التربية البدنية، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 111-112.
56. علي بشير الفاندي وآخرون: المرشد الرياضي، المنشأة العامة للنشر والتوزيع، طرابلس، ليبيا، 1983، ص 140
57. علي حمدي :سيكولوجية الاتصال وضغوط العمل، ص 173
58. علي عسكر :الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل - السلوك التنظيمي المعاصر-، دار الكتاب الحديث، ب ط، القاهرة، مصر، 2005، ص 98.
59. علي عسكر :ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها -الصحة النفسية والبدنية في عصر التوتر والقلق -، دار الكتاب الحديث ط 3، 2003، ص 102
60. عمار الطيب كشرود :معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة الإنجليزي-عربي، دار الكتاب الوطنية ، ليبيا، 1994، ص 266.
61. عويد سلطان المشعان :علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 1، الكويت، الإمارات العربية المتحدة، 1994، ص 324 .
62. غاشون ميلارية، (ترجمة فؤاد شاهين) إعداد المعلمين - منشورات عويدات، ط 2 ، بيروت، 1999، ص 44.
63. فاخر عاقل، ، علم النفس التربوي، دار العلم للملايين، بيروت، 1998، ص 606.
64. فاروق السيد عثمان ، القلق وإدارة الضغوط النفسية ، دار الفكر العربي، 2001 ، ص 99 .
65. فتيحة بن زروال :العنف كمظهر من مظاهر الإجهاد-العنف والمجتمع مداخل معرفية متعددة، أعمال الملتقى الدولي الأول، جامعة محمد خيضر، بسكرة، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، مارس 2003، ص 445.
66. فرج عبد القادر طه :علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار قباء للنشر و التوزيع، ط 9 ، القاهرة، مصر، 2001، ص 250.
67. فؤاد البهي السيد، الأسس النفسية للنمو، دار الفكر العربي، القاهرة 1975. ، ص 28
68. كامل محمد محمد عويضة :علم النفس الصناعي، دار الكتب العلمية، ط 1 ، بيروت ، لبنان، 1996 ، ص 151 .

قائمة المراجع

69. كركص نبيل: الانتقاء الرياضي التربوي في مستوى التدرج لمعهد التربية البدنية والرياضية بجامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الجزائر، 1999، ص 88، ص 89
70. ماكر مكمين، ترجمة، سلام منير حبيب: الحل الأمثل للضغوط- كيف نستفيد من ضغوط الحياة اليومية-، دار الثقافة، ط 1، القاهرة، مصر، 1996، ص 86
71. محسن علي الدلفي. تطور شخصية الإنسان والتعامل مع الناس في ضوء التربية وعلم النفس والاجتماع، دار الفرقان، عمان- الأردن، 2001، ص 38.
72. محمد الحماحي. فلسفة اللعب، مركز الكتاب للنشر، ط 1 القاهرة، 1999، ص 149
73. محمد أمين المفتي، معالم تربوية سلوك التدريس، مؤسسة الخليج العربي، 1996، ص 75.
74. محمد بوحوش، محمد محمود دينات: مناهج البحث العلمي و طرق البحث، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر سنة 1995 ص 89
75. محمد حسن علاوي، سيكولوجية الإحتراف للاعب والمدرب، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998، ص 13،
76. محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط 2، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 197.
77. محمد سلامة آدم و توفيق حداد. علم النفس الطفل، دار العلم، ط 1، دمشق. 1973، ص 74
78. محمد عطية الأبراشي، روح التربية والتعليم، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1993، ص 202.
79. محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطي، نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 22
80. محمد مرعي مرعي: أسس إدارة الموارد البشرية- النظرية والتطبيق - دار الرضا للنشر، ب ط، دمشق، 1999، ص 241.
81. محمد منير مرسي، الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، القاهرة، 1995، ص 248-249.
82. محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، الأردن، 2005، ص 161.
83. محمود فتحي عكاشة: علم النفس الصناعي، مطبعة الجمهورية، ب ط، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 91.
84. مرشد دبور، التفاعل الصفّي بين المعلم والطالب، ع 3، مجلة التربية للثقافة والعلوم، 1980، ص 56.
85. مروان عبد المجيد إبراهيم، إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط 1، عمان، 2002، ص 52

قائمة المراجع

86. مصطفى حسين باهي، سيكولوجية الإدارة الرياضية ، مركز الكتاب للنشر، ط1 ، القاهرة، 2001 ، ص25
87. منصور أحمد منصور، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1 ، بيروت لبنان، 1973، ص120-121
88. منى عبد الحليم :مدخل الصحة النفسية في المجال الرياضي- مفاهيم وتطبيقات-، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية ، مصر، 2009 ، ص35.
89. نايف بن فهد تويم :مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، المملكة العربية السعودية، 2005، ص40-41.
90. نوال حمداش :قراءة في بعض المصادر التنظيمية للإجهاد المهني، مجلة العلوم الإنسانية ، العدد21، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، جوان2004، ص29.
91. اخلاص محمد عبد الحفيظ، مصطفى حسين باهي : طرق البحث العلمي والتحليل الإحصائي في المجالات التربوية والنفسية والرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط2، مصر، لقاهرة، 2002، ص83.
92. طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم حسين، إدارة الضغوط النفسية والتربوية ، دار الفكر للطباعة والنشر، 2006 ، ص 45 .
93. علي بن حمد بن سليمان النوشان، ضغوط العمل و أثرها على عملية اتخاذ القرارات، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، سنة2003 ، ص04.
94. محمد علي محمد :علم اجتماع التنظيم- مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج-، دار المعرفة الجامعية، ط 3 ، الإسكندرية، مصر، 1983 ، ص441.
95. نواف كنعان :القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007 ، ص388.

ملخص الدراسة

1- عنوان الدراسة : "الضغوط المهنية و أثرها على مستوى أداء أساتذة التربية بدنية و الرياضية في مرحلة التعليم المتوسط

2- أهداف الدراسة:

- ❖ التعرف على الضغوط المهنية للأساتذة تعود للعلاقة بين الأستاذ والإدارة .
- ❖ التعرف على الضغوط المهنية للأساتذة تعود الى نقص الوسائل البيداغوجية.
- ❖ التعرف على الضغوط المهنية للأساتذة تعود للعمل مع التلاميذ.
- ❖ معرفة اثر الضغوط المهنة على أداء الأساتذة.

3- مشكلة الدراسة: ما مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أساتذة التربية بدنية و الرياضية في الطور المتوسط ؟

4- فرضيات الدراسة: الضغط المهني يؤثر على أداء أساتذة التربية بدنية و الرياضية في الطور المتوسط .

4-1 الفرضيات الجزئية:

- الإدارة سبب في الإحساس بالضغوط المهنية لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .
- نقص الوسائل البيداغوجية يؤدي إلى ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية .
- التلاميذ هم سبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.

5- الإجراءات ميدانية لدراسة

5-1 منهج الدراسة: ولقد اتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي

5-2 عينة الدراسة: شملت عينة الدراسة 30 أستاذ و الدائمين في مناصبهم

5-3 أدوات الدراسة : مقياس الضغط المهني في مكان العمل مقياس الأداء لأساتذة التربية بدنية و الرياضية

5-4 الأدوات الإحصائية: -النسبة المئوية -التوزيع التكرار -المتوسط الحسابي -معامل الارتباط "بيرسون

6- النتائج الدراسة:

- ✓ إن معاناة أستاذ التربية البدنية و الرياضية من ضغوط مهنية لها تأثير عكسي ومباشر على أداء الأستاذ.
- ✓ الإدارة هي احد أسباب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.
- ✓ نقص الوسائل البيداغوجية هو احد مسببات الضغط المهني لدى أستاذ التربية بدنية و الرياضية.
- ✓ التلاميذ هم احد اسبب ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية بدنية و الرياضية.

7- اقتراحات:

- ❖ توفير الجو الملائم لعمل الأستاذ
- ❖ إعداد ملتقيات للأساتذة تمكنهم من تعلم طرق تعامل مع التلاميذ .
- ❖ ضرورة انتهاج النمط الديمقراطي في تسيير المؤسسة التربوية.

