



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور الجلفة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم النشاط البدني الرياضي التربوي



مذكرة تخرّج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

التخصص: تربوي

العنوان:

بعض الضغوط المهنية وأثرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي

دراسة ميدانية لبعض ثانويات ولاية ميلة

إشراف الدكتور:

- شريط عبد الحكيم.

إعداد الطلبة:

- قطاف محمد ياسين.

- مطلس نبيل.

الموسم الجامعي: 2017/2016



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

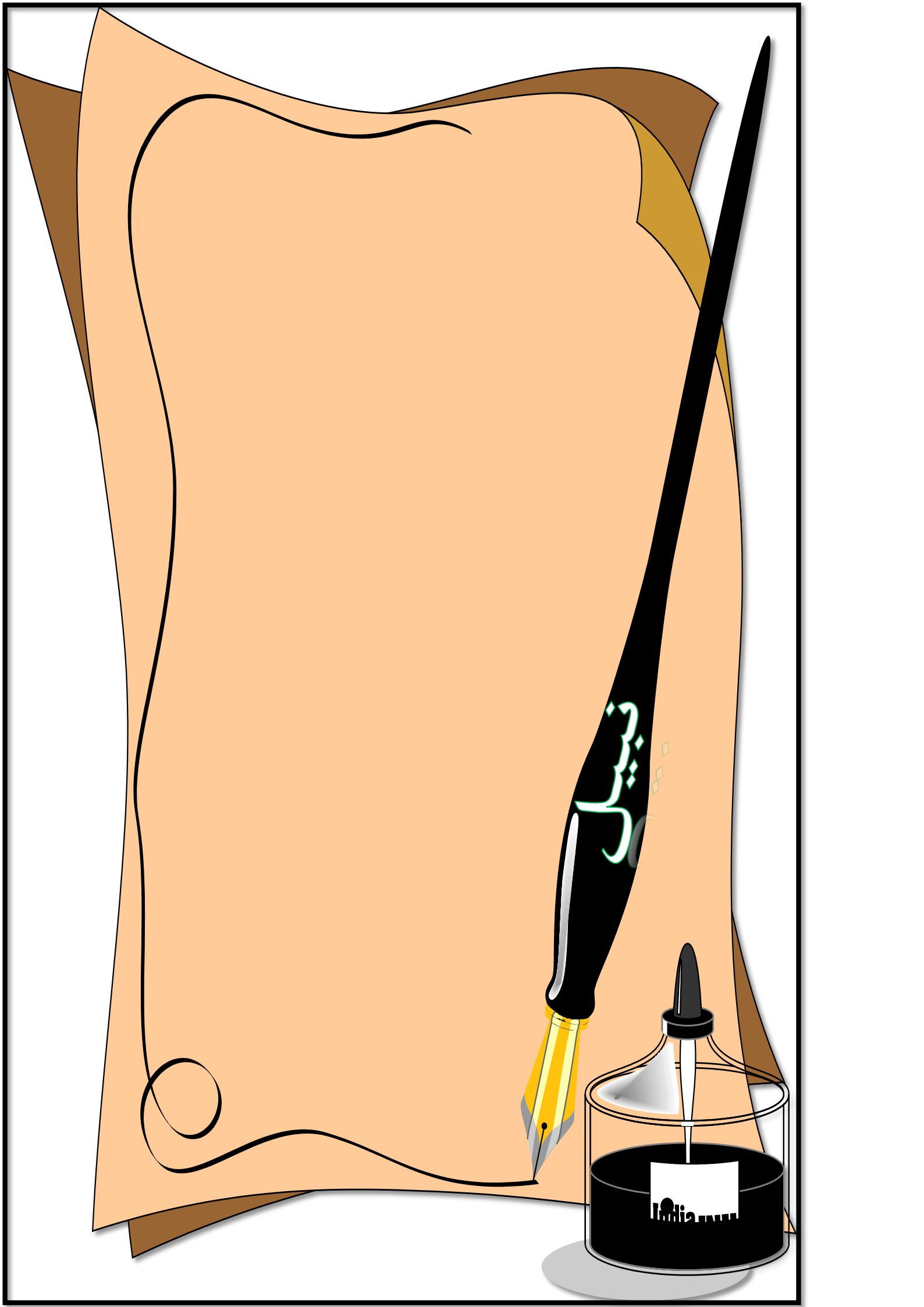
" قَالَ رَبِّ أَوْزِعْنِي أَنْ أَشْكُرَ نِعْمَتَكَ الَّتِي أَنْعَمْتَ عَلَيَّ وَعَلَىٰ
وَالِدَيَّ وَأَنْ أَعْمَلَ صَالِحًا تَرْضَاهُ وَأَدْخِلْنِي بِرَحْمَتِكَ فِي عِبَادِكَ
الصَّالِحِينَ "

سورة النمل الآية 19

الشكر الجزيل والحمد الكثير لله العلي القدير الذي وفقنا
لإنجاز هذا العمل.

يسعنا ويشرفنا أن نتقدم بالشكر إلى كل من ساهم في إنجاز
هذه المذكرة سواء من قريب أو من بعيد.

ونخص بالذكر الدكتور القدير: شريط عبد الحكيم، وكل من
الدكتور: بكاي اسماعيل والدكتور قويسم عبد الحميد، اللذان
لم يبخلا علينا بالتوجيهات والنصائح القيمة حتى تم إنجاز هذا
العمل.



نهدي هذا العمل المتواضع لكل الأصدقاء والأحباب الي يعرفونا

من قريب ولا من بعيد، بلا مننسا الناس الي وقفوا معنا

ودعمونا بلي يقدروا عليه، ونخص بالذكر الأستاذ

"طحشي عبد الرحمان" والزميل "طحشي علي" الي ساعدونا

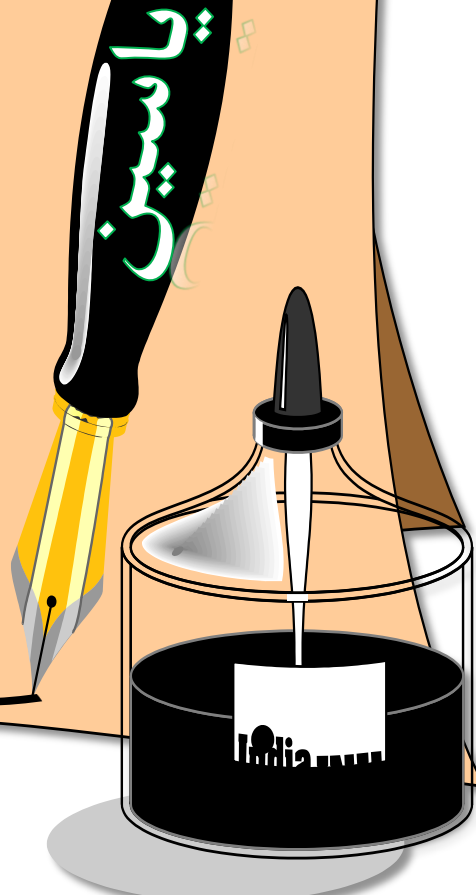
الله يكشر خيرهم ويجعلها في ميزان حسناتهم،

ومننساش أكيد الزميل نبيل مطلس الي كان خير الزميل

والصديق حتى اكمال هذا العمل

ومننساش الأستاذ والصديق ش.أيوب....

ولنسيناه ميتنواش علينا.



جدول المحتويات

المدخل العام للدراسة

مقدمة: أ-ب

الجانب التمهيدي

1-الإشكالية: 18

2-الفرضيات: 19

3-أهداف الدراسة: 20

4-أهمية الدراسة: 20

5-تحديد المصطلحات والمفاهيم: 21

5-1-تعريف الضغط: 21

5-2-تعريف الضغط المهني: 23

5-3-الأداء: 24

5-4-الإدارة: 25

5-6-الوسائل البيداغوجية: 26

5-6-1-مفهوم البيداغوجيا: 26

5-7-المنشآت الرياضية: 28

5-8-أستاذ التربية البدنية والرياضية: 29

5-9-التربية البدنية والرياضية: 30

5-10-مرحلة التعليم الثانوي: 30

6-الدراسات السابقة والمشاهدة: 31

7-التعليق على الدراسات السابقة والمشاهدة: 42

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: الضغط المهني

- 45 تمهيد:
- 46 مفهوم الضغط وطبيعته:
- 47 2- كيفية حدوث الضغط:
- 48 3- عوامل الضغط المهني:
- 50 4- أعراض الضغوط:
- 51 5- الآثار السلبية المترتبة على الضغوط المهنية:
- 52 6- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي:
- 54 7- النظريات المفسرة للضغط:
- 54 7-1- نظرية "والتر كانون Walter canon":
- 54 7-2- نظرية "هانز سيليه Hans Selye":
- 55 7-3- نظرية "فرانكنهوزر Marianne Frankenhaenser":
- 55 7-4- نظرية "ريتشارد لازاروس Richard Lazaros":
- 55 7-5- نظرية "موراى Murray":
- 56 7-6- نظرية سيبيلبرجر:
- 56 7-7- نظرية "هب Hebb":
- 56 8- نظريات حول متغيرات الدراسة:
- 56 8-1- نظريات حول الإدارة المدرسية:
- 59 8-2- نظريات حول ظروف العمل:
- 62 خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: أستاذ التربية البدنية والرياضية

- 64 تمهيد:

- 1-أستاذ التربية البدنية والرياضية: 65
- 2-شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية: 65
- 3- السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية: 67
- 4-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية: 68
- 5-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية: 71
- 6-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم: 71
- 7-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي: 72
- 8-الخصائص والصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية: 72
- 9-واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية: 76
- خلاصة الفصل: 79

الفصل الثالث: الأداء المهني

- تمهيد: 81
- الأداء: 82
- 1-مفهوم الأداء: 82
- 2-محددات الأداء: 83
- 3-عناصر الأداء المهني: 84
- 4-تقويم الأداء: 84
- 4-1- مفهوم تقويم الأداء المهني: 85
- 4-2- أهمية تقويم الأداء: 85
- 4-3- متى يتم تقويم الأداء: 86
- 4-4- مسؤولية تقييم الأداء: 87
- 4-5- صعوبات تقييم الأداء: 87
- 5-تحسين الأداء: 88

88	1-5- مفهوم تحسين الأداء:
89	2-5- عناصر تحسين الأداء:
90	خاتمة الفصل:

الباب الثاني: الجاب التطبيقي

الفصل الأول: إجراءات الدراسة الميدانية

93	تمهيد:
94	أولاً: إجراءات الدراسة:
94	1- المنهج المتبع:
94	2- الدراسة الاستطلاعية:
95	2-1- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:
96	3- مجتمع وعينة الدراسة:
96	مفهومه:
97	3-1- عينة الدراسة:
98	4- مجالات الدراسة:
98	4-1- المجال الزمني:
98	4-2- المجال المكاني:
98	5- أدوات الدراسة:
98	5-1- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل:
98	5-2- مقياس الأداء:
101	أساليب المعالجة الإحصائية:
103	خلاصة الفصل:

الفصل الثاني: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

105	1- عرض وتحليل النتائج:
-----	------------------------

143	عرض نتائج الفرضية الأولى:
145	عرض نتائج الفرضية الثانية:
148	2-مناقشة وتحليل النتائج:
148	مناقشة الفرضية الأولى:
149	مناقشة الفرضية الثانية:

الفصل الثالث: الاستنتاجات والاقتراحات

151	3-الاستنتاج العام للدراسة:
151	4-الاقتراحات:
154	الخاتمة:

قائمة الجداول:

- جدول 1: يوضح ثبات وصدق كل من المقياسين 96
- جدول 2: يمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس. 97
- جدول 3: يمثل توزيع الثانويات وعينة الدراسة. 97
- جدول 4: يوضح مستويات بعد ضغط الإدارة. 100
- جدول 5: يوضح مستويات بعد ضغط نقص المنشآت والسائل البيداغوجية. 101
- جدول 6: يوضح مستويات مقياس أداء المدرس. 101
- جدول 7: يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل. 105
- جدول 8: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل. 106
- جدول 9: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل. 107
- جدول 10: يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل. 108
- جدول 11: يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل. 110
- جدول 12: يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل. 111
- جدول 13: يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل. 112
- جدول 14: يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل. 114
- جدول 15: يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل. 115
- جدول 16: يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل. 117
- جدول 17: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل. 120
- جدول 18: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل. 121
- جدول 19: يوضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل. 122
- جدول 20: يوضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل. 124
- جدول 21: يوضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل. 125
- جدول 22: يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس أداء المدرس. 126
- جدول 23: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس أداء المدرس. 128
- جدول 24: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس أداء المدرس. 129
- جدول 25: يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس أداء المدرس. 130
- جدول 26: يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس. 131
- جدول 27: يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس أداء المدرس. 133
- جدول 28: يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس. 134

- جدول 29: يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس أداء المدرس. 135
- جدول 30: يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس أداء المدرس. 137
- جدول 31: يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس أداء المدرس. 138
- جدول 32: يوضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس أداء المدرس. 139
- جدول 33: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس أداء المدرس. 140
- جدول 34: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس أداء المدرس. 141
- جدول 35: يوضح توزيعات نتائج الفرضية الأولى. 143
- جدول 36: يوضح مستويات بعد ضغط الإدارة ومقياس أداء المدرس. 144
- جدول 37: يوضح توزيع نتائج الفرضية الثانية. 145
- جدول 38: يوضح مستويات بعد ضغط نقص الوسائل ومقياس أداء المدرس. 147
- جدول 39: يوضح توزيعات الأساتذة المحكمين. 167

قائمة الأشكال

- رسم توضيحي 1: يوضح من يقوم بتقوم الأداء. 87
- دائرة نسبية 1: توضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل 105
- دائرة نسبية 2: توضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل 106
- دائرة نسبية 3: توضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل 107
- دائرة نسبية 4: توضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل 108
- دائرة نسبية 5: توضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل 110
- دائرة نسبية 6: توضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل 111
- دائرة نسبية 7: توضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل 112
- دائرة نسبية 8: توضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل 114
- دائرة نسبية 9: توضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل 115
- دائرة نسبية 10: توضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل 117
- دائرة نسبية 11: توضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل 118
- دائرة نسبية 12: توضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل 120
- دائرة نسبية 13: توضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل 121
- دائرة نسبية 14: توضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل 122
- دائرة نسبية 15: توضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل 124
- دائرة نسبية 16: توضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل 125
- دائرة نسبية 17: توضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس أداء المدرس. 126
- دائرة نسبية 18: توضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس أداء المدرس. 128
- دائرة نسبية 19: توضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس أداء المدرس. 129
- دائرة نسبية 20: توضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس أداء المدرس. 130
- دائرة نسبية 21: توضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس. 131
- دائرة نسبية 22: توضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس أداء المدرس. 133
- دائرة نسبية 23: توضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس. 134
- دائرة نسبية 24: توضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس أداء المدرس. 135

- 137 دائرة نسبية 25: توضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس أداء المدرس .
- 138 دائرة نسبية 26: توضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس أداء المدرس .
- 139 دائرة نسبية 27: توضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس أداء المدرس .
- 140 دائرة نسبية 28: توضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس أداء المدرس .
- 142 دائرة نسبية 29: توضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس أداء المدرس .

المدخل العام

لِلدِّرَاسَةِ

مقدمة:

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الإنسان، وهو من العوامل الهامة التي لها دورها وتأثيرها على صحة الفرد النفسية. والعقلية وجسدية فالعمل هو ميدان نشاط الإنسان المنتظم، المنتج، وهو البيئة التي يعيش فيها جزءا كبيرا من حياته، ويجعل الفرد آمنا على مصدر قوته وإشباع حاجاته ويشعر الفرد بقيمته ويؤكد ذاته، ويحدد مكانته الاجتماعية في المجتمع. فإذا كان نوع العمل متناسبا مع قدرات الفرد وميوله المختلفة وأمله كان الغالب فيه أن يحقق الفرد النجاح في هذا العمل وبالتالي تدعم صحته النفسية ويحقق له النجاح والاستقرار النفسي والسعادة.¹

ولكن قد يصادف العامل ضغوطات نفسية في أوقات ومواقف مختلفة تتطلب منه توافق أو إعادة التوافق مع بيئته، خاصة أن أحداث الحياة الضاغطة تعتبر أحد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة وهذه الأحداث ما هي إلا رد فعل للتغيرات الحادة والسريعة التي طرأت على كافة مجالات الحياة والتي تمثل السبب الرئيسي وراء الإصابة بالأمراض العضوية، والإحساس بالكثير من المشكلات النفسية والاجتماعية التي تصيب الفرد بالإضافة إلى الكثير من المشكلات المهنية وما يترتب عنها من ضياع ملايين من أيام العمل على مدار السنة.

ضف إلى ذلك وجود نوعية من الوظائف مثل التدريس تتطلب توفر معايير خاصة في الأستاذ من جهة، ومن جهة أخرى تشكل نوع من الضغط المهني من حيث أهمية أداءها على أكمل وجه، ومن حيث تعاملها مع فئة هشة من المجتمع وهي الأطفال والمراهقين، ويذكر جودت أن مهنة التدريس واحدة من المهن الخمس الأكثر ضغطا في العالم، إلا انه في تقرير عن ضغوط العمل في إنجلترا جاءت مهنة التدريس في الترتيب الأول كأعلى مهنة ضاغطة تليها مهنة التمريض²، خاصة إذا لم تتوفر الشروط والظروف اللازمة لأداء هذه الوظيفة أو في حالة إجراء تغييرات أو تعديلات يعجز الأستاذ على مسايرتها.

ونظرا للأثار السلبية الناتجة عن الضغوط المهنية أصبحت هذه الظاهرة شبحا يهدد أمن العمال واستقرارهم، مما جعلها من المواضيع التي استقطبت فكر العديد من الباحثين ولقد مست ظاهرة الضغوط مهن عديدة من بينها مهنة التدريس، إذ يواجه المدرس في مختلف المراحل التعليمية مصادر ضغوط عديدة ناجمة عن اضطرابات المناخ التنظيمي في العمل وما تتسم به هذه المهنة من اعباء وما تتميز به من كثرة الواجبات والادوار، لها مسؤولية قد لا نجدها في المهن الاخرى، وهي مسؤولية اعداد الفرد للحياة. هذه المسؤولية التي تستدعي التوافق المهني والراحة النفسية للمدرس قصد تبليغ رسالته النبيلة على أكمل وجه ولا شك ان معاشته للضغوط يعتبر من المعوقات الاساسية لفشل المدرسة في تأدية مهامها.

1- صاح الدايري، الطبعة الاولى، سنة 2005، ص: 196.

2-(Godt,P.T 2006,P59).

وتعتبر الضغوط المهنية ظاهرة انسانية ينتج عنها تأثيرات كبيرة على السلوك، كما يظهر تأثيرها في فاعلية التكيف مع الذات ومع البيئة المحيطة بالإنسان العادي، فيكيف الامر بالنسبة للأستاذ، لذا فقد أصبحت دراسة الضغوط المهنية لدى الأساتذة قضية رئيسية في المؤسسات التعليمية، إضافة الى مضاعفات الضغوط المهنية على الأساتذة تنعكس تأثيراتها على التلاميذ والاداريين والعاملين في المؤسسة التربوية، وكذلك انعكاساتها على العملية التعليمية بأكملها.

وهناك عدة اتجاهات نظرية في التعامل مع ضغوط الحياة، فهناك من يقول أن الضغط عبارة عن مثير، وهناك من يقول أن الضغط استجابة، واتجاه آخر يراها على أنها عملية تفاعل بين الفرد والبيئة، ونحن في هذه الدراسة نقف مع الاتجاه الثاني الذي يصف الضغط أنه استجابة نفسية وفيزيولوجية للأحداث الضاغطة تدفع الفرد إلى أن يتفاعل معها لمواجهة الحدث، متبنين في ذلك جملة من النظريات المفسرة للضغط المهني بصفة عامة من الناحية الفيزيولوجية، والنفسية، والاجتماعية، وبصفة خاصة تلك المتعلقة بفرضيات دراستنا والتي نتحدث عن أسلوب الإدارة، وظروف العمل (المنشآت الرياضية والوسائل البيداغوجية).

ويعتبر البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين احدى النقاط التي يجب التركيز عليها، قصد تشخيص اهم الصعوبات التي تسبب للمدرسين المعاناة النفسية، قصد تفادي الآثار الناجمة عنها سواء بالنسبة للمدرس أو بالنسبة للمجتمع.¹

ومن هذه الاهمية تستمد دراستنا اهميتها باعتبارها مصوع من المواضيع التي مازالت تثير جدل الباحثين بحيث يعتبر أثر بعض الضغوط المهنية على أداء استاد التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي من المواضيع الحديثة والذي لم ينل نصيبا كافيا من البحوث والدراسات في جامعتنا من خلال بحثنا هذا قسمنا بحثنا المتواضع هذا على جانبين متكاملين: جانب نظري والآخر تطبيقي.

الجانب النظري يحتوي على ثلاث فصول، الفصل الأول والذي يتضمن: الضغوط المهنية، أما الفصل الثاني يتضمن: أستاذ التربية البدنية والرياضية، والفص الثالث: الأداء المهني.

الجانب التطبيقي يحتوي على ثلاث فصول، الفصل الأول والذي يتضمن: إجراءات البحث الميدانية، أما الفصل الثاني يتضمن: عرض وتحليل ومناقشة النتائج، والفصل الثالث يتضمن: الاستنتاجات والاقتراحات.

¹ - الطالبة شارف خوجة مليكة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير " مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث"، سنة: 2010/2011.

1-الإشكالية:

يواجه الفرد في حياته العديد من المواقف الضاغطة، والتي تتضمن خبرات غير مرغوب فيها، وأحداث تنطوي على الكثير من مصادر القلق، وعوامل الخطر والتهديد في مجالات الحياة كافة، وقد انعكست آثار تلك المواقف الضاغطة على معظم جوانب شخصية الفرد.

كما تعد الضغوط المهنية ومصادرها وآثارها على العاملين في المؤسسات والتنظيمات المختلفة من الموضوعات التي نالت اهتمام الكثير من الباحثين خاصة في الآونة الأخيرة، رغم وجود هذه الظاهرة بوجود الإنسان نتيجة لما تسببه هذه الضغوط من نتائج سلبية على نفسية العاملين، وانخفاض الأداء لديهم، وازدياد أيام الغياب، وربما ارتفاع حوادث العمل، وبالتالي تكبد المؤسسة خسائر كبيرة تتمثل في تعويضات العاملين، وانخفاض الإنتاج.

وقد أشار من العلماء والباحثين إلى أن ظاهرة الضغوط من أكثر الظواهر اهتماماً لأهميتها على مستوى الفرد والمجتمع فموضوع الضغط المهني يكاد يكون قضية العصر التي يعيشها الإنسان المعاصر سواء في المجتمعات المتقدمة أو النامية حتى لا يكاد يخلو من آثارها ونتائجها، طفل، مراهق، أو راشد، في مجالات الحياة، وبالتالي محاولة الكل الظفر بما يتماشى وطموحاتهم.

إلا أن صعوبة الحصول على ما يصبو إليه الإنسان في خضم التنافس القائم بين الأفراد قد يشكل له عائقاً وعبئاً ثقيلاً بسبب عدم بلوغه مبتغاه الشيء الذي قد يشكل عدم التوافق والالتزان في الحياة يتمخض عنها آثار سلبية من شأنها أن تشل حركة الإنسان وتجعله عاجزاً على تأدية مهامه.

ويؤكد محمد حسن علاوي في كتابه سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي نقلاً عن سيللي " أن الضغوط تعتبر من العوامل المؤثرة في حدوث الإجهاد والانفعال الزائد لدى الفرد، ومن ناحية أخرى فإن الضغوط موجودة لدى كل فرد بدرجة مختلفة، كما أن التعرض المستمر للضغوط الحادة يؤثر بصفة سلبية على الفرد ويؤدي إلى ظهور الأعراض المرضية الجسمية والنفسية.¹

وقد أشارت العديد من الدراسات التي أجريت على العمال أن عدم التوافق والالتزان في المهنة وعدم تحقيق الطموح قد يؤدي إلى تزايد مستويات الضغوط وقد يصل أحياناً إلى أعلى المستويات أو ما يسمى بالاحتراق النفسي وهي آخر مستويات الضغط.

كما شملت ظاهرة الضغوط عدة ميادين لاسيما منها الجانب المهني ومدى تكيف العامل لعمله، حيث شملت بالدرجة الأولى عمال المصانع وكذا السائقين وعمال المستشفيات منهم الأطباء والمرضى، أما في المجال الرياضي فقد شملت المدربين

¹ - محمد حسن علاوي، سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي، سنة 1998، ص: 13.

واللاعبين، ولم يكن الأستاذ في غنى عن التعرض لظاهرة الضغط بالنظر للرسالة الحسيمة الملقاة على عاتقه، وإذا كان من المتوقع أن يكون دور الأستاذ هاما إلى هذه الدرجة نظرا لما يضطلع به من أدوار ووظائف متعددة في بناء الأمة فإن الاهتمام اللازم بالأستاذ قد يضمن دون أدنى شك للتعليم بلوغ أهدافه وغاياته ولا يتأتى ذلك إلا إذا ذللنا الصعوبات التي تواجه الأساتذة والعراقيل التي من شأنها أن تعيق أداءهم وتؤثر على مردودهم الشيء الذي قد يزيد في تنامي ظاهرة الضغط لدى هاته الشريحة.¹

هذا ما ترمي إليه هاته الدراسة بغية تسليط الضوء على واقع أساتذة التربية البدنية والرياضة تحديدا وماهي أهم المشاكل والمعوقات التي تواجههم في مشوارهم المهني أو بالأحرى بعض مصادر الضغوط التي يعاني منها أستاذ التربية البدنية والرياضية وأثرها على أدائه في الطور الثانوي.

ومما سبق ذكره نحاول أن نحدد أثر بعض الضغوط المهنية على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات الثانوية عن طريق طرح التساؤل العام للبحث على الشكل التالي:

1- هل لبعض الضغوط المهنية أثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؟

ومن أجل تناول هذا التساؤل قمنا بطرح تساؤلات فرعية هي:

1- هل لضغط إدارة المؤسسة أثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؟

2- هل لضغط نقص المنشآت والوسائل الرياضية أثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية؟

2- الفرضيات:

وكإجابة مؤقتة على التساؤل الرئيسي صُغنا الفرضية العامة التالية:

1- هناك تأثير لبعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

وتفرّع منها فرضيتين جزئيتين هما:

1- هناك تأثير لضغط الإدارة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية

2- هناك تأثير لنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

¹ - الطالب بين حامد محمد، مذكرة بعنوان "مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية"، السنة: 2007-2008.

3- أهداف الدراسة:

ترمي هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- 1- الرغبة في معرفة بعض مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.
- 2- التعرف على أثر الضغوط المهنية على أداء أساتذ التربية البدنية والرياضية.
- 3- التعرف على بعض مسببات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- 4- معرفة أثر عبئ العمل على مستوى الأداء.
- 5- معرفة مستوى بعض الضغوط المهني لدى الأستاذ.
- 6- محاولة كسب وتحقيق مستوى الأداء الجيد من خلال تجنب الضغوط المهنية.

4- أهمية الدراسة:

- 1- التأكيد على الدور السلبي للضغط المهني الذي قد يتعرض له أستاذ التعليم الثانوي وهو يؤدي مهامه التدريسية.
- 2- التأكيد على ضرورة مراعاة القدرات الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية حتى يتحقق له قدر من الراحة النفسية وبالتالي تجنب الضغوط المهنية وارتفاع مستوى الكفاية لديه.
- 3- إطلاع القائمين على حقل التربية بخطورة ظاهرة الضغط وانعكاسه على أدائه ومردوده التربوي سواء على المستوى الشخصي أو على المتعلم أو حتى على العملية التربوية بصفة عامة.
- 4- إثراء التراث العلمي في مجال ضغوط العمل مما يساعد على فهم وتفسير الأبعاد والآثار الناجمة عن ضغوط العمل.
- 5- الاهتمام بالمدرس وتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية وذلك بالكشف عن أهم مشاكله لماله من دور ومسؤولية كبيرة في المجتمع.
- 6- الكشف عن بعض مصادر الضغوط المهنية التي قد تؤدي إلى إخلال في النظام التربوي.
- 7- التعرف على أهم مصادر الضغط لدى أساتذة التربية البدنية وتشخيصها لمعرفة التعامل معها ووضع استراتيجيات وقائية للتقليل من حدتها.

8- قد تكون هذه الدراسة فاتحة لدراسات وبحوث أخرى تتناول مثل هذه المواضيع مما يساعد على التعمق في دراسة متغيرات أخرى لم تشملها الدراسة الحالية.

5- تحديد المصطلحات والمفاهيم:

5-1- تعريف الضغط:

الضغط لغة:

الصَّغَطُ والصَّغَطَةُ: عصر شيء إلى شيء. صَغَطَ يَصْغَطُ صَغَطًا: زَحَمَهُ إلى حَائِطٍ ونحوه، ومنه ضغطة القبر. وفي الحديث لَتَصْغَطَنَّ عَلَى باب الجنة أَي تُزَحِّمُونَ. ويقال: صَغَطَهُ إِذَا عَصَرَهُ وَضَيَّقَ عَلَيْهِ وَقَهَّرَهُ.¹

نجد الضغط في: الهندسة والميكانيكا، قوة تؤثر على وحدة المساحة، وفي الفيزياء: ينطبق على الموائع (الغازات والسوائل).

في الطبيعة: الضغط الجوي هو أحد الأمثلة الشائعة للضغط، وهو ينتج عن وزن الهواء الضاغط لأسفل من قمة الغلاف الجوي على طبقات الهواء التحتية، حتى يصل إلى السطح المضغوط عليه.

في الطب: ضغط الدم هو الضغط الذي يبذله الدم على جدار الشرايين.

ضغط المصلحة: محاولة التأثير على القرارات التي يتخذها مسؤولو الحكومة.²

في علم النفس يعرف على أنه صراع أو حالة من التوتر النفسي الشديد، وتعرف الضغوط النفسية على أنها عوامل خارجية ضاغطة على الفرد، سواء بكليته أو جزء منه، وبدرجة توجد لديه إحساسا بالتوتر، أو تشويهاً في تكامل شخصيته، وحينما تزداد حدة الضغوط ... فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن، ويغير نمط سلوكه كما هو عليه إلى نمط جديد.³

ويستخدم الباحثون العديد من الكلمات لتعريب هذه الكلمة، بالإضافة إلى الضغوط تستخدم كلمة: انعصاب-شدة-كرب-ضائقة-اضطهاد-وطأة-توتر-مشقة - شد - تأزم نفسي-تعب نفسي-ضغط انفعالي-أزمة - مواقف متطرفة - صراع.

¹ - ابن منظور، سنة: 1988، ص: 537.

² - الموسوعة العربية العالمية، سنة: 1999، ص: 317-319.

³ - شحاته والنجار، سنة: 2003، ص: 208.

ويبرز "لازاروس" هذه التعددية بأن السبب يرجع إلى كثرة الميادين والمجالات التي يستخدم فيها هذا المضمون، وإلى ولع الباحثين باستخدام مفهوم دون آخر ليكون أكثر دلالة وتعبيراً في مجال تخصصاتهم.

تعريف الضغط اصطلاحاً:

يبدو أن المصطلح قد اشتق من الكلمة الفرنسية القديمة (Distress) والتي تشير إلى معنى الاختناق والشعور بالضيق والظلم، وقد تحولت في الإنجليزية (Stress) والتي أشارت إلى الشيء غير المحبب أو غير المرغوب به، ويمكن القول إن المصطلح في الأصل قد استخدم للتعبير عن معاناة وضيق واضطهاد، وهي حالة يعاني فيها الفرد من الاحساس بظلم ما. وقد وردت في اللغة الإنجليزية ثلاثة مصطلحات هي:

الضواغط. (Stressor) .

الضغط (Stress) .

الانضغاط (Strain) .

فالضغط (Stress) خبرة انفعالية سلبية، يتوافق ظهوره مع حدوث تغيرات بيو كيميائية، وفسولوجية، ومعرفية، وسلوكية يمكن التنبؤ بها، ويمكن أن تؤدي إما إلى تغيير الحدث الضاغط.

نجد الضغوط داخلية وخارجية، الداخلية أو النفسية كالمثل العليا والطموحات، أما الضغوط الخارجية مصدرها متطلبات البيئة، ونجد فيها الضغوط الاجتماعية وهي القواعد والقوانين والتقاليد والعادات التي تفرض نفسها على الأفراد والجماعة ويستجلب خرقها سحق المجتمع وقد يستوجب العقاب .

الضغط هو حالة ازدياد الإثارة أو (الحث) الضرورية للجسم لكي يدافع عن نفسه عندما يواجه الخطر.

حسب موسوعة علم النفس يستخدم تعبير الضغط النفسي للتذكير بالصعوبات المتعددة التي لا يستطيع الفرد مواجهتها (الأحداث الضاغطة في الحياة، التي تدعى أيضاً الأحداث الحيوية والوسائل التي يملكها لإدارة هذه المشاكل) استراتيجيات التكيف.

حسب "هانز سيلبي Hans Selye"، الطبيب الكندي المعروف بأعماله وأبحاثه حول الضغط الذي أعطاه أرضية علمية وافية ابتداءً من سنة 1230 . فالضغط إذا الاستجابة غير المحددة للجسم اتجاه أي وظيفة تتطلب منه ذلك سواء كانت سبباً أو نتيجة لظروف مؤلمة أو غير سارة.

حسب " سمير بقيون " فالضغوطات هي عوامل بيئية وبيولوجية وعاطفية تؤدي إلى توتر جسدي وعقلي. ويستخدم هذا المصطلح ليدل على أي قوة يمكن أن تحدث خللاً في توازن وثبات وظائف الجسم.

يكون الفرد تحت ضغط عندما يكون لديه الشعور بالعجز الشديد أو (يحتمل توقعه)، بسبب حدث جديد عليه مواجهته. وبالتالي يظهر الضغط " كحالة تباعد " بين المطالب التي يستلزمها هذا الحدث كما يدركها الفرد وما لديه من إمكانيات للاستجابة له. ونتيجة هذا التباعد هي الشعور بفقدان السيطرة.

هذه الوضعية هي المسؤولة عن حدوث تغيرات، تكون مصحوبة بمظاهر فيزيولوجية ونفسية، والتي تكون سبب في اختلال التوازن الداخلي للفرد. حيث أن هذه المظاهر تختلف حسب طبيعة الحدث وحسب خصائص كل فرد.

من خلال التعاريف السابقة نستخلص ما يلي:

أن الضغط قوة مؤثرة على الفرد تفقده القدرة على التوازن ناتج عن عوامل داخلية وخارجية تشعره بالعجز الشديد مما قد تحدث تغييرات فسيولوجية، معرفية، وسلوكية.

التعريف الإجرائي للضغط:

قوة خارجية تؤثر على الفرد تؤدي به إلى العجز التام وقد تؤثر على حياته العاطفية المهنية والاجتماعية.

5-2-تعريف الضغط المهني:

وعرّفه " هال ومانسفيلد Hall-Mansfield 1970 " : أنها قوة خارجية تؤثر على الفرد ويترتب عليها تغييرات تتمثل في صورة اجهاد يعاني منه الفرد.¹

ويعرفه " ماكلين "على أنها: تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف.²

تعريف الضغط المهني اصطلاحاً:

"باخوم" 1991: يعرف ضغوط المدرس بأنها شعوره بالعجز عن أداء عمله بسبب ما يواجهه من أعباء زائدة فيما يقوم به من أدوار وما يواجهه من إحباط ومشكلات في محيط عمله في البيئة المدرسية.³

يعرفه "توماس THOMAS": بأنه حالة من الشدة النفسية والتي تتطلب من الفرد التكيف معها.

¹ - شعبان علي حسين السيسى، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص 361 .

² - شعبان علي حسين السيسى، نفس المرجع السابق، ص 361 .

³ - عويدة المشعان، مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية، الكويت، ص:68.

ويعرفه "جبرين برج" 1984: الضغط هو رد فعل فيزيولوجي وسيكولوجي عقلي ناتج عن استجابات الأفراد للتوترات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة، تعد ظاهرة الضغوط النفسية من أكثر الظواهر النفسية والاجتماعية تعقيدا، وبالرغم من الكتابات الكثيرة في هذا الموضوع والتي أجريت منذ سنة 1950 حتى يومنا هذا بحيث تعد المقالات السياسية والمعممة والكتب في الوقت الحاضر بالآلاف، غير أن هذه الجهود التي بذلت في أبحاث جبارة ولم تؤدي إلى توضيح مفهوم الضغوط النفسية.¹

وعرفه "سيلبي SELEY": بأنه الاستجابة الفيسيولوجية التي ترتبط بعملية التكيف، فالجسم يبذل مجهود لكي يتكيف مع الظروف الخارجية والداخلية محدثا نمطا من الاستجابات الغير النوعية تحدث حالة السرور والألم.²

ويرى "كراسك KARASEK": أن الضغوط هي متطلبات العمل التي قد تفوق قدرات وطاقات الموظف.³

أما "بارون BARON": فيشير الى ان الضغوط المهنية هي الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب له الضيق والتوتر (المصادر الخارجية للضغوط).⁴

تعريف الضغط المهني إجرائيا:

يمكن تعريفه بأنه إجهاد نفسي ناتج عن عوامل مهنية مرتبطة بمهمة العمل (التنظيم الإداري، الوسائل البيداغوجية)، وهذا ما يحدث اختلالا في توازن الأستاذ النفسي والجسمي، وبالتالي يؤثر على أدائه التربوي.

5-3- الأداء:

التعريف الاصطلاحي:

هو الجهد الذي يبذله كل من يعمل بالمؤسسة من منظمين مدراء قادة، رؤساء ومهندسين، وهو ما يصدر عن الفرد من سلوك لفظي او مهاري وهو يستند إلى خلفية معرفية ووجدانية معينة.

¹ - أحمد محمد عبد الخالق 1983، علم النفس المهني الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص20.

² - عبد الفتاح يوسف، الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجتهم الإرشادية، مركز البحوث، 1999، ص199.

³ - الغيص منى راشد زبيح، تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الحكومي، دراسة تحليلية، مجلة الدراسات الخليجية والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، 1997، ص37.

⁴ - صادق الحصنة محمد، التوتر في العمل لدى مديري ومديرات المدارس القطرية (دراسة استطلاعية حول كلية التربية جامعة قطر)، قطر سنة: 1993، ص100.

التعريف الاجرائي:

الاداء هو مقياس ودليل التعلم من خلاله يبرز ويظهر التعلم.

5-4-الإدارة:

التعريف 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

ويعرفها الإداري الأمريكي: "Janson" 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

يقول " تايلور": أن فن الإدارة هو المعرفة الصحيحة لما تريد من الرجال أن يقوموا بعمله، ثم رؤيتك إياهم يعملونه بأحسن طريقة وأرخصها.⁴

¹ - دانيال ريف، معجم عربي فرنسي، مكتبة لاروس، 1875.

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 - محمد صبحي حسانين، القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، 1995، ص211.

التعريف الإجرائي:

التنظيم الإداري هي عملية إنسانية اجتماعية تتحد فيها جهود العاملين في إدارة المؤسسة الثانوية كأفراد وجماعات لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، مراعين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانيات المادية والفنية المتاحة فيها، من أجل توفير جو مناسب للأساتذة بصفة عامة، وأستاذ التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة، من أجل تأدية عمله على أحسن وجه.

5-6- الوسائل البيداغوجية:

5-6-1- مفهوم البيداغوجيا:

تعني البيداغوجيا (la pédagogie)، في دلالاتها اللغوية، تهذيب الطفل وتأديبه وتأطيره وتكوينه وتربيته. وقد تعني الذي يرافق المتعلم إلى المدرسة. وتدل أيضا على التربية العامة، أو فن التعليم، أو فن التأديب، أو نظرية التربية التي تنصب على جميع الطرائق والتطبيقات التربوية التي تمارس داخل المؤسسة التعليمية. وقد يكون المقصود بها كذلك العلم الذي يتناول التربية في أبعادها الفيزيائية، والثقافية، والأخلاقية.

ومن المعلوم، أن كلمة البيداغوجيا " إغريقية الأصل، وكانت تدل على العبد الذي يرافق الطفل في تنقلاته، وبخاصة من البيت إلى المدرسة. ولقد تطور استعمال الكلمة، وأصبح يدل على المرابي (Pédagogue). والبيداغوجيا هي جملة الأنشطة التعليمية-التعلمية التي تتم ممارستها من قبل المعلمين والمتعلمين".¹

وتبني البيداغوجيا على ثلاثة عناصر رئيسية هي: المعلم، والمتعلم، والمعرفة. أي: إن المعلم هو الذي ينقل المعرفة إلى المتعلم عبر المضامين والمحتويات، والطرائق البيداغوجية، والوسائل الديداكتيكية...

الوسائل البيداغوجية:

يقصد بالوسائل البيداغوجية جميع أنواع الوسائط التي تستخدم في العملية التعليمية والتعلمية لتسهيل اكتساب المفاهيم والمعارف والمهارات، وخلق المناخ الملائم لتنمية المواقف والاتجاهات وغرس القيم.²

الوسائل البيداغوجية هي: كل ما يعين المدرس على تطوير منهجية عمله والزيادة في مردوديته التربوية، وكل ما يعين المتعلمين على إثراء خبراتهم وعقلنة أساليب تعلمهم، وهي تضم: (الكتب المدرسية والسيوريات بأنواعها والنماذج والعينات والجسمات والخرائط الحائطية والشرائح وأجهزة الإسقاط الخلفي وأجهزة الإيسكوب والأفلام والراديو والتلفاز وأشرطة

¹ - أحمد أوزي: المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى سنة 2006م، ص:150.

² - بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية إعدادها وطرق استخدامها، دار إحياء العلوم، بيروت 1989، ص:48.

الكاسيت وأشرطة الفيديو والحاسوب...)، كما يمكن اعتبار تجهيزات حجرة الدرس والحديقة المدرسية والبيئة المحلية من الوسائل التعليمية.¹

هي مجموعة من الأدوات التي تساعد الأستاذ في أداء واجبه التربوي نحو المتربين.

التعريف الاجرائي للوسائل البيداغوجية:

هي عبارة عن مجموعة من الأدوات المساعدة التي يحتاجها أستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التدريسية، وتمكنه من الشرح الجيد و التعليم الجيد للمهارات المختلفة في مكان آمن ومناسب في الثانوية، وتمثل في (الملعب، الكرات، الميقاتي، الصفرة، أدوات الإسعافات الأولية، الأقماع، الحلقات، أجهزة الجمباز،... الخ).

أنواع الوسائل البيداغوجية:

الوسائل الضرورية: وهي تلك الوسائل التي لا يمكن الاستغناء عنها في تقديم الدرس داخل القسم، وتسمى وسائل التدريس مثل الكرايس، الصبورة، الطيشور..... الخ.

الوسائل الثانوية: هي تلك الوسائل التي يمكن الاستغناء عنها خلال تقديم الدرس، ولكن وجودها يزيد من الفهم والاستيعاب للمعلومات، كما تساعد كثيرا في الشرح (الدرس المقرر) للطلبة بكل سهولة مع ربح الوقت والجهد.

دور الوسائل البيداغوجية:

يمكن أن نلخص الدور الذي تلعبه الوسائل التعليمية في تحسين عملية التعليم والتعلم بما يلي:

1/ إثراء التعليم: وضحت الدراسات والأبحاث أن الوسائل التعليمية تلعب دوراً جوهرياً في إثراء التعليم وتوسيع خبرات المتعلم وتيسير بناء المفاهيم وتخطي الحدود الجغرافية والطبيعية باستخدام وسائل اتصال متنوعة تعرض الرسائل التعليمية بأساليب مثيرة ومشوقة وجذابة.

2/ تحقيق اقتصادية التعليم: ويقصد بذلك جعل عملية التعليم اقتصادية بدرجة أكبر من خلال زيادة نسبة التعلم إلى تكلفته. فالهدف الرئيس للوسائل التعليمية هو تحقيق أهداف تعلم قابلة للقياس بمستوى فعال بأقل قدر من التكلفة في الوقت والجهد والمصادر.

3/ تساعد الوسائل التعليمية على استثارة اهتمام التلميذ واشباع حاجته لتعلم: يكتسب التلميذ من خلال استخدام الوسائل التعليمية المختلفة بعض الخبرات التي تثير اهتمامه وتحقق أهدافه. وكلما كانت الخبرات التعليمية التي يمر بها المتعلم

¹ - نفس المرجع السابق، ص 68.

أقرب إلى الواقعية أصبح لها معنى ملموس وثيق الصلة بالأهداف التي يسعى التلميذ إلى تحقيقها والرغبات التي يتوق إلى إشباعها.

4/ تساعد على زيادة خبرة التلميذ مما يجعله أكثر استعداداً للتعلم: باستخدام وسائل تعليمية متنوعة يكتسب التلميذ خبرات مباشرة تجعله أكثر استعداداً للتعلم. مما ساعد على جعل تعلم التلميذ في أفضل صورة.

5/ تساعد الوسائل التعليمية على اشتراك جميع حواس المتعلم في العملية التعليمية: إنّ اشتراك جميع الحواس في عمليات التعليم يؤدي إلى ترسيخ وتعميق هذا التعلم والوسائل التعليمية تساعد على إشراك جميع حواس المتعلم، مما يساعد على بقاء أثر التعلم.

6/ تساعد الوسائل التعليمية على تحاشي الوقوع في اللفظية: والمقصود باللفظية استعمال المدرس ألفاظا ليست لها عند التلميذ الدلالة التي لها عند المدرس ولا يحاول توضيح هذه الألفاظ المجردة بوسائل مادية محسوسة تساعد على تكوين صور مرئية لها في ذهن التلميذ، ولكن إذا تنوعت هذه الوسائل فإن ذلك يساعد على زيادة التقارب والتطابق بين معاني الألفاظ في ذهن كل من المدرس والتلميذ.

7/ تساعد الوسائل التعليمية في زيادة مشاركة التلميذ الإيجابية وفي اكتساب الخبرة: تنمي الوسائل التعليمية قدرة التلميذ على التأمل ودقة الملاحظة واتباع التفكير العلمي للوصول إلى حل المشكلات. وهذا الأسلوب يؤدي بالضرورة إلى تحسين نوعية التعلم ورفع الأداء عند التلاميذ.

8/ تساعد الوسائل التعليمية في تنوع أساليب التعزيز التي تؤدي إلى تثبيت الاستجابات الصحيحة.

9/ تساعد الوسائل التعليمية على تنوع أساليب التعليم لمواجهة الفروق الفردية بين المتعلمين.

10/ تؤدي الوسائل التعليمية إلى ترتيب واستمرار الأفكار التي يكوها التلميذ.¹

5-7- المنشآت الرياضية:

المنشأة الرياضية هي ذلك المكان المجهز بالوسائل والإمكانات الرياضية والمخصص لتقديم الخدمات اللازمة لتحقيق الأهداف الرياضية حاضرا ومستقبلا، كالمدرسة الرياضية والصالات المغلقة ومراكز الشباب والساحات الشعبية وملاعب

¹ -http://accompedag.blogspot.com/2012/02/blog-post_23.html, 18:45,30/04/2017.

الأطفال. وتختلف المنشآت الرياضية عن بعضها بناءً على ما تحتويه من أماكن للممارسة الرياضية من ملاعب وصالات وحمامات سباحة وغير ذلك...¹

عناصر المنشأ الرياضي:

يحتوي المنشأ الرياضي على ثلاثة عناصر هي:

1- ساحة اللعب.

2- مدرجات الجمهور.

3- خدمات الرياضيين: غرف الحكام، مدربون، مستوصف، مشال، حمامات، دورات مياه... الخ.

أنواع المنشأ الرياضي:

تصنف المنشآت الرياضية ضمن ثلاث مجموعات:

الملاعب المكشوفة: مثل ملاعب كرة القدم، مضمار الجري، ساحات ألعاب القوى، ملاعب التنس، ميادين سباق الخيل، حلبات سباق السيارات والدراجات، ساحات الألعاب الشتوية (جميع الألعاب التي تقام على الثلج والجليد).

الصالات المغلقة: هي ملاعب مغطاة تجري فيها مسابقات كألعاب القوى وألعاب الكرات والجمباز والجودو والكاراتيه والمصارعة والملاكمة وغيرها، وقد تكون هذه الصالات عامة أي مخصصة لجميع الألعاب أو خاصة أي مخصصة بلعبة معينة مثل صالة الجمباز أو ألعاب القوى أو كرة السلة.

المسابح: وتشمل أحواض السباحة وأحواض الغطس وتجري فيها مسابقات السباحة والغطس وكرة الماء والسباحة التوفيقية، والمسابح يمكن أن تكون مغلقة أو مكشوفة، فتستخدم المسابح المغلقة في الدول الباردة أو في أوقات الطقس البارد والماطر، وتستعمل التغطيات المتحركة (القابلة للفتح والإغلاق) في تغطية المسابح لتضمن استخدامها على مدار العام.²

5-8- أستاذ التربية البدنية والرياضية:

هو الفرد الكفاء القادر على ممارسة عمله التربوي على الوجه الأكمل نتيجة بعض أو كل العناصر التالية:

¹ - الدكتور أحمد بن محمد الفاضل، المنشآت الرياضية، جامعة الملك سعود.

² - أ.د.م. غسان عبود، المنشآت الرياضية، كلية الهندسة المعمارية، جامعة دمشق.

-المؤهل الدراسي الذي حصل عليه الفرد في مجال تخصصه.

-الخبرة العلمية الناتجة عن ممارسة فنية تطبيقية.

-هو الهادئ والمحافظ يميل إلى التخطيط، لا ينفعل بسهولة ويساعد التلاميذ على تحقيق تحصيل دراسي جيد.¹

التعريف الإجرائي:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أو المربي الرياضي صاحب الدور الرئيسي في عمليات التعليم والتعلم.

5-9- التربية البدنية والرياضية:

تعد حصة التربية البدنية والرياضية عملية مركبة للتعليم والتعلم وكذلك لتعليم التربية ويختلف عن غيره من المواد الدراسية الأخرى، لأن سلوك التلميذ الحركي يعد هدفا أساسيا كما تعد التمرينات البدنية والألعاب والمسابقات أهم المحتوى الأساسي للدراسي.²

التعريف الإجرائي:

التربية البدنية والرياضية جزء مكمل للتربية العامة، تعمل على الحرص أن ينشأ الفرد على أحسن ما ينشأ عليه من قوة جسم وسلامة البدن وحيوية ونشاط عن طريق الأنشطة البدنية المختارة التي تمارس بقيادة وإشراف أساتذة، وهذا بهدف إعداده بصفة لائقة من الجوانب البدنية العقلية والاجتماعية.

5-10- مرحلة التعليم الثانوي:

يتم فيها إعداد التلميذ للالتحاق بالتعليم العالي مدته ثلاثة سنوات، يهدف إلى إكساب التلاميذ المعارف الضرورية لمتابعة الدراسات العليا كتسمية قدرات التحليل والتعميم والتكيف مع مختلف الوضعيات وتنمية روح البحث والقدرة على التقييم الذاتي إذ يتلقى التلميذ مواد عدة من قبل أساتذة متخصصين في كل مادة تعليمية.³

التعريف الاجرائي:

هي المرحلة الأخيرة من مراحل التعليم الثلاث، وهي المرحلة التي تسبق التعليم الجامعي.

¹ - د أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية و الرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1، 1998، ص25.

² - عنايات محمد أحمد فرج، مناهج وطرق تدريب التربية البدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة:1998، ص 30.

³ - وزارة التربية الوطنية، الأنظمة التربوية، 2008، ص12.

6-الدراسات السابقة والمشابهة:

6-1-دراسة محمد بخيت محمد (1994):

تناولت الضغوط النفسية وعلاقتها بتحقيق الذات ووجهة الضبط لدى عينة من أساتذة المرحلة الثانوية.

الهدف من الدراسة: التعرف على الضغوط النفسية وعلاقتها بتحقيق الذات لدى المعلمين، وقد استخدم الباحث عينة قوامها (325) من أساتذة المرحلة الثانوية من إدارة الوايلي في محافظة القاهرة، منهم (132) أستاذ وأستاذة من التعليم العام، و (168) أستاذ وأستاذة من التعليم الفني، و(25) أستاذ وأستاذة لم يكملوا بعض بيانات الدراسة، استخدم الباحث الأدوات البحثية التالية في الدراسة:

- قائمة الضغوط النفسية.

- اختبار التوجيه الشخصي وقياس تحقيق الذات للمعلمين.

- مقياس وجهة الضبط.

- اختبار (TAT).

- مقابلات إكلينيكية.

أهم نتائج:

- وجود علاقة ارتباطيه سالبة بين مصادر الضغوط كبعد من أبعاد الضغوط النفسية وبين الحساسية للمشاعر واعتبار الذات وتقبل العدوان والمقدرة على إقامة علاقات ودية.

- وكذلك توجد علاقة ارتباطيه سالبة بين مظاهر الضغوط كبعد من أبعاد الضغوط النفسية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة ممن يعملون بالتعليم العام والفني لصالح أساتذة التعليم الفني

6-2-دراسة محمد السيد الششتاوي (2000):

قام بدراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط دلتا التعليمي.

الهدف من الدراسة: التعرف على الضغوط النفسية المهنية لمعلمي التربية الرياضية، وذلك بإجابتهم على مقياس قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية من حيث:

- سنوات الخبرة والممارسة.
 - المرحلة التعليمية (إعدادي - ثانوي).
 - الفروق بين العينة تبعا لمتغير الجنس (ذكور-إناث).
 - التعرف على ترتيب الضغوط النفسية المهنية.
- وتم استخدام قائمة الضغوط النفسية المهنية لمعلمي التربية الرياضية إعداد محمد حسن علاوي (1998)، وتضمنت القائمة (36) عبارة موزعة على ستة محاور رئيسية هي:

عوامل مرتبطة بالعمل:

- عوامل مرتبطة بالتلاميذ.
 - عوامل مرتبطة بالإمكانيات المادية.
 - عوامل مرتبطة بالراتب الشهري.
 - عوامل مرتبطة بالتوجيه التربوي.
 - عوامل مرتبطة بالعلاقة بين المعلم وإدارة المدرسة.
 - عوامل مرتبطة بالعلاقة مع المعلمين الآخرين.
- وتم اختيار عينة عشوائية قوامها (560) معلما ومعلمة، (410) معلماً و (145) معلمة.
- أهم النتائج:

- وجود ضغوط نفسية مهنية واقعة على معلمي ومعلمات التربية الرياضية.
- هناك فروق دالة إحصائية تابعة لمتغير الجنس ولصالح الذكور.
- معلمي المرحلة الإعدادية أكثر تعرضا للضغوط النفسية المهنية من معلمي المرحلة الثانوية.
- هناك فروق دالة إحصائية تابعة لمتغير الخبرة المهنية ولصالح الأقل خبرة.

6-3-دراسة بوشارب شريف وآخرون 2002:

تحت عنوان "الصعوبات التي تواجه أستاذ التربية البدنية والرياضية" وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي وكانت العينة عشوائية تمثلت في مجموعة من الثانويات.

أهم النتائج:

1-المدرسون لا يجدون صعوبات فيما يخص العمل مع التلاميذ.

2-المدرسون يجدون نقص وتقصير في الراتب الشهري مع زيادة المسؤوليات والواجبات عليه.

3-هناك بعض التقصير فيما يخص الإشراف التربوي وهذا ما يعقد إيجاد تفاعل بين المدرسين والمفتش.

4-هناك عدم اهتمام من قبل الإدارة مما يؤثر سلبا على قابلية المدرس في تحقيق أهداف الدرس ناجح.

5-معظم المدرسين لديهم نقص في الإمكانيات المادية والأجهزة داخل الثانوية وهذا يؤثر سلبا على درس التربية البدنية والرياضية.

6-4-دراسة طفراوت أمين وميطح هشام 2014:

رسالة "ماستر"، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، من إعداد الطالبين: "طفراوت أمين، ميطح هشام" بعنوان: مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، 2014.¹

تمثلت أهداف هذه الدراسة في:

معرفة كل ما يمكن أن يكون دافعا لمجتمعنا بشكل عام، ونظامنا التربوي بشكل خاص.

إجراء أبحاث ودراسات نفسية تبرز آثار الضغوط المهنية النفسية على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

البحث العلمي في العوامل المهمة المعيقة لعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية، ومن جهة أخرى المحفزة والمساعدة على أداء مهام التدريس.

إيجاد الحلول التي من خلالها يمكن التخلص أو الإنقاص من حدة الضغط المهني.

¹ - طفراوت أمين، ميطح هشام، مذكرة تخرج بعنوان: "مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية"، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، سنة: 2014.

أهم النتائج:

- إن معاناة أستاذ التربية البدنية والرياضية من ضغوط مهنية لها تأثير عكسي ومباشر على أدائه الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين الضغوط الإدارية ومستوى الأداء عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانويات، أي كلما كانت الضغوط الناتجة عن الإدارة تشكل تهديدا للأستاذ كلما نقص أداءه المهني، والعكس صحيح.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين نقص الوسائل البيداغوجية ومستوى الضغط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات، أي نقص الوسائل البيداغوجية يزيد من حدة الضغط عند الأستاذ والعكس صحيح.

6-5-دراسة زيان بوزيان حسين وعيوز أمين 2014:

رسالة "ماستر"، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجليلي بونعامة، خميس مليانة، من إعداد الطالبين: زيان بوزيان حسين، عيوز أمين، تحت عنوان: أهم أسباب الضغوط التي تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المؤسسات الثانوية مع فئة المراهقين، 2014.¹

أهداف الدراسة:

- معرفة درجة تحكّم أو عدم تحكّم الأستاذ في الوسائل العلمية والتكنولوجية وتأثيرها على آده خلال الحصة.
- معرفة تأثير الخصائص المميّزة لمرحلة المراهقة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- معرفة تأثير قلة المنشآت الرياضية والوسائل البيداغوجية على أداء الأستاذ خلال الحصة.
- معرفة تأثير الضغوط الاجتماعية (الأسرة، المجتمع، المؤسسة التربوية، مناخ العمل) على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

أهم النتائج المتوصل إليها:

- عدم قدرة الأستاذ على التحكم في الوسائل العلمية والتكنولوجية وعدم استعمالها وتوظيفها يؤثر على أدائه خلال الحصة التعليمية.
- الخصائص المميّزة لمرحلة المراهقة تؤثر سلبا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

¹ - زيان بوزيان حسين، عيوز أمين، مذكرة تخرج بعنوان: " أهم أسباب الضغوط التي تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المؤسسات الثانوية مع فئة المراهقين"، جامعة الجليلي بونعامة بخميس مليانة، سنة: 2014.

- قلة المنشآت الرياضية والوسائل البيداغوجية يؤثر على أداء الأستاذ خلال الحصة.
- الضغوطات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع، المؤسسة التربوية، مناخ العمل) تؤثر بنسبة كبيرة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- المستوى الثقافي الذي يتمتع به كل أستاذ يساعده ويمكنه من استعمال الوسائل العلمية والتكنولوجية.
- دور الإدارة في إنجاح استعمال الوسائل العلمية والتكنولوجية ودورها في تشجيع الأستاذ على ذلك.
- المنشآت الرياضية والوسائل البيداغوجية التي تتوفر عليها معظم المؤسسات غير كافية مما يؤثر على أداء الأستاذ سلبا.

6-6-دراسة شريفة بلعباس وعبد القادر قرينعي وعلي شعبان 2015:

أهداف الدراسة:

- التعرف على دور الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- التعرف على مسببات الضغوط المهنية لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- معرفة دور عبئ العمل على مستوى الأداء.
- معرفة دور طبيعة العمل على مستوى الأداء.
- محاول كسب وتحقيق مستوى الأداء الجيد من خلال تجنب الضغوط المهنية.

أهم النتائج:

- طبيعة العمل لا تؤثر على مستوى أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- عبئ العمل لا يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- الضغوط المهنية لا تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

6-7-دراسة فيميان Fimian (1983):

قام بدراسة تحليلية للعلاقة بين المتغيرات المهنية والشخصية والضغوط النفسية لدى المدرسين في التربية الخاصة والمدرسين في المدارس النظامية.

الهدف من الدراسة: دراسة العلاقة بين عدة متغيرات مهنية وشخصية ترتبط بالمدرس وإدراكه للضغوط.

حيث طبق عليهم مقياس ضغوط المعلم، وكانت عينة البحث قوامها (1280) مدرس من المدارس النظامية والمربين في مجال التربية الخاصة.

أهم النتائج: وجود أربعة عوامل فرعية ترتبط بطبيعة العمل والتي تعتبر مصادر أساسية لضغوط العمل وهي:

- الإنهاك المهني.

- الدافعية.

- المظاهر السلوكية الانفعالية.

- مظاهر التعب.

6-8-دراسة ميهر Meagher (1983):

قام بدراسة المتغيرات المرتبطة بالضغوط النفسية والإنهاك النفسي لدى المدرسين في المدارس النظامية ومدارس التربية الخاصة.

الهدف من الدراسة: التعرف على مصادر الضغوط والإنهاك النفسي للمدرس، كما استهدفت أيضا العلاقة بين الضغوط النفسية والإنهاك النفسي وبعض المتغيرات.

وقام باستعمال أدوات البحث التالية:

- قائمة ضغوط المعلم.

- مقياس الإنهاك النفسي لماسلاش.

- قائمة زملة الأعراض الفسيولوجية.

- استمارة بيانات شخصية (مقابلة شخصية).

- مقياس مركز الضبط.

أجريت الدراسة على عينة قوامها (200) مدرسا من المدارس النظامية والخاصة.

أهم النتائج: عن وجود عدة مصادر تسبب ضغوط المعلم وهي:

- المعاملة السيئة من المديرين.

- العلاقة بين الزملاء (الأساتذة).

- المشكلات السلوكية للتلاميذ.

كما أشارت نتائج المقابلة الشخصية للأساتذة بأنهم يشعرون بوقوعهم تحت الضغوط وعدم تقدمهم في عملهم كما يبحثون بجدية كيفية تغيير مهنتهم، كذلك أشارت النتائج إلى أن الأساتذة يشعرون بدرجة عالية من الضغوط المرتبطة بالمشكلات التدريسية.

6-9-دراسة لورنس Lawrence (1982):

تناولت العلاقة بين وجهة الضبط والضغط النفسية لدى الأساتذة.

الهدف من الدراسة: التعرف على مصادر الضغوط لدى الأساتذة،

واستعمل الباحث مقياس وجهة الضبط الداخلي والخارجي لروتر. وكانت عينة البحث تتكون من (100) أستاذ من الطور الثانوي.

أهم النتائج:

- معظم أفراد العينة كانوا اقل من الأربعين عاما وكانوا من الإناث المتزوجات.

- أفراد العينة كان لديهم ما يقرب من (10) سنوات خبرة في مجال التدريس وكانوا يعملون في المدارس الكبرى بولاية أريزونا (الولايات الأمريكية المتحدة).

- إن الأساتذة ذوي وجهة الضبط الخارجي الذين يعملون بالمدارس كبيرة الحجم أكثر شعورا بالضغط النفسية من نظرائهم ذوي وجهة الضبط الداخلي.

6-10-دراسة سوزان أندريا Andrea Susan (1985):

دراسة تتناول مصادر الضغوط النفسية لدى المعلمين وأثرها على خصائص سلوك التلاميذ.

الهدف من الدراسة: التعرف على أهم المصادر لضغوط المعلمين وأثرها على خصائص سلوك التلاميذ.

وكانت أداة البحث استبياناً مكون من (89) عبارة تقيس الضغوط النفسية لدى المعلمين، وقد تم اختيارهم من منطقتين متباينتين من حيث المستوى الاجتماعي والاقتصادي وقد استخدمت عينة قوامها (74) معلم منهم (39) معلم يعملون في مدارس التعليم العام و (35) معلم بالتعليم الخاص.

أهم النتائج:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين يشعرون بالرضا عن مهنة التدريس وبين المعلمين الذين يعانون من أعراض الضغوط النفسية.
- عدم وجود فروق بين معلمي التعليم العام ومعلمي التعليم الخاص.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين الذين تم اختبارهم في المنطقتين حيث أظهرت النتائج أن معلمي المدارس ذات المستويات الاجتماعية والاقتصادية المنخفضة يعانون من الضغوط مقارنة بمعلمي المدارس الأخرى.

6-11-دراسة هابلين، هالين وهاريس Haplin, Halyin and harris (1985):

تناولت علاقة الضغوط النفسية بكل من وجهة الضبط والجنس لدى المعلمين.

الهدف من الدراسة: بحث العلاقة بين وجهة الضبط والضغوط لنفسية لدى المعلمين.

وتم استعمال الأدوات التالية في البحث، مقياس وجهة الضبط للمعلمين ويتألف من (24) عبارة، واستبيان عوامل الضغوط المهنية ويتألف من (30) عبارة.

وكانت عينة البحث تتكون من (130) معلما قد تم اختيارهم من ثلاث ولايات أمريكية، على النحو الآتي (48) معلما من ولاية الاباما، (52) معلما في ولاية كانساس، (31) معلما في ولاية متشجان.

أهم النتائج: تدل على وجود خمسة عوامل للضغوط النفسية وهي:

- العجز المهني.
 - التدريس الجماعي.
 - أعباء العمل الزائدة.
 - العلاقة المهنية بين المعلمين والإدارة.
 - العلاقة بين الزملاء.
- * كذلك أظهرت الدراسة ان المعلمات الإناث أكثر شعورا بالضغوط النفسية من المعلمين الذكور.
- * كما أشارت النتائج إلى أن إدراك المعلمين للضغوط يزداد كلما ازداد عدد سنوات خبرتهم.

6-12-دراسة راتشر واستراث Raschre & Strathe (1985):

قاما بدراسة الضغوط النفسية لدى المعلمين بالتعليم الابتدائي.

الهدف من الدراسة: التعرف على العوامل المسؤولة عن شعور بعض معلمي الابتدائي بالضغوط النفسية، وتم تطبيق الأدوات البحث التالية:

- الوضع الراهن للعملية التعليمية.

- استبيان يشتمل على المواقف والأحداث الضاغطة كما يدركها المعلم.

- استبيان رضا المعلم عن عمله.

اشتملت عينة البحث على (230) معلما بالتعليم الابتدائي تراوحت أعمارهم ما بين (22-50 سنة)، أي بمتوسط قدره (35) سنة ومتوسط خبرتهم التدريسية (12) سنة؛

أهم النتائج:

- كان نقص الوقت المسموح لإنجاز الأعمال التدريسية من أكثر العوامل إسهاما في شعور المعلم بالضغوط النفسية.

- المهام الإدارية والأعمال الكتابية التي تعد مصدرا لانزعاج المعلمين.

- العلاقات السيئة بين الزملاء المعلمين بالمدرسة، والانحلال الخلفي للطلاب من العوامل التي تؤدي إلى شعور المعلم بالضغوط النفسية.

- لا يتوقف الشعور بالضغوط فقط على العوامل المهنية بل يرجع إلى العامل الاجتماعي والاتجاهات نحو مهنة التدريس.

6-13-دراسة سادوسكي وبلاكويل Sadoowski & Blakwell (1985):

دراسة تناولت العلاقة بين وجهة الضبط والضغوط النفسية المدركة لدى الطلبة المعلمين.

الهدف من الدراسة: بحث العلاقة بين وجهة الضغط وبين إدراك الأحداث الضاغطة التي يواجهها الطلبة أثناء فترة التربية العملية، وتم استعمال أدوات البحث التالية:

- مقياس وجهة الضبط للمعلمين من إعداد كل من سادوسكي، تايلور، ادوار ومارتن حيث يحتوي على (20) عبارة يستجيب لها المفحوص من خلال أربعة محاور على طريقة ليكرت.

- النسخة المصغرة من مقياس وجهة الضبط الداخلي والخارجي.

- قائمة الضغوط المدركة.

* وقد تألفت عينة البحث من (38) من الطلبة والطالبات المعلمين، منهم (27) أنثى و(11) ذكر.

أهم النتائج:

تشير إلى أن الطلبة المعلمين الذين ينظرون إلى أنفسهم على أنهم قادرون على التأثير في المواقف التعليمية والسيطرة عليها يميلون إلى تقدير الأحداث على أنها أقل ضغوطاً، أما الطلبة المعلمون الذين يشعرون بأنهم لا يستطيعون التحكم في المواقف التعليمية المختلفة فهم يدركون الأحداث على أنها تنطوي على ضغوط شديدة.

6-14-دراسة شو وآخرون Show & Al (1985):

قام بدراسة الأحداث المسببة للضغوط النفسية للمعلم.

الهدف من الدراسة: التعرف على الأحداث الضاغطة ومعرفة أي من تلك الأحداث تهديدا له في مهنته، كما تهدف أيضا إلى مساعدة المعلمين أثناء إعدادهم على كيفية التوافق والتغلب على تلك الأحداث الضاغطة، وطبقت أداة قائمة الضغوط واستبيان مكون من (35) عبارة، وقد تكونت عينة الدراسة من (399) معلم من التعليم العام بمدينة كولورادو (الولايات المتحدة الأمريكية).

أهم النتائج:

- نقل المعلم من المدرسة دون رغبة منه.

- التهديدات الناتجة من قبل المشرفين.

- إبلاغه بان أداءه غير جيد.

- إنكار فرصة المعلم في الترقى.

- لا يوجد تأثير دال للمتغيرات الديموغرافية على شعور المعلم بالضغوط النفسية.

6-15-دراسة أبوت كوك Abbott Kock (1986):

قام بدراسة الضغوط التي يدركها المعلمون بالتربية الخاصة والمعلمين بالتربية النظامية من خلال الضغوط الناشئة من طبيعة المهنة.

الهدف من الدراسة: التعرف على الضغوط النفسية لدى المعلمين بالتربية الخاصة والمعلمين بالتربية النظامية، وطبق استبيان يشتمل على (30) عبارة للضغوط، أجريت الدراسة على عينة قوامها (264) معلما من (07) مدارس من المدارس النظامية ومدارس التربية الخاصة.

أهم النتائج: وجود خمس مصادر للضغوط النفسية للمعلم وهي:

- الأعباء الزائدة من دور المعلم.
- صراع الدور.
- عدم المشاركة في قرارات المدرسة.
- الأسلوب الإداري السائد في المدرسة.
- التسهيل الاجتماعي.

6-16-دراسة سوزان كابل Capel Susan (1987):

قامت بدراسة نسبة حدوث وتأثير الضغوط النفسية والاحتراق لدى عينة من أساتذة الثانوي.

الهدف من الدراسة:

بحث العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي وبين المتغيرات النفسية مثل: وجهة الضبط، وصراع الدور، وبعض المتغيرات الديموغرافية لدى عينة من أساتذة المرحلة الثانوية، استعانت الباحثة بالأدوات البحثية التالية:

- مقياس أعراض الضغوط النفسية.
 - مقياس لضبط الداخلي الخارجي لروتر.
 - استبيان الدور لهاوس وليرتزمان.
 - استبيان موجز ويتضمن خصائص ديموغرافية.
- واستخدمت الباحثة عينة قوامها (78) فرداً حيث تم اختيارهم من أربعة مدارس للمرحلة الثانوية ببريطانيا، والذين يقومون بتدريس مواد مختلفة.

أهم النتائج:

- إن المعلمات المتزوجات لديهن مستويات عالية من الاحتراق النفسي وهن أكثر شعورا بالضغوط.

- كما أوضحت النتائج أن الفئة التي تقع بين (30-40) هي أكثر الفئات شعورا بالضغط النفسية.

7-التعليق على الدراسات السابقة والمشابهة:

1-لقد وجهنا اهتمامنا في مراجعة الدراسات السابقة أن تكون في المجال التربوي التعليمي، وبالرغم من أن الدراسات تتنوع حول المعلم (دراسات حول مصادر التوتر النفسي والمهني، الاحتراق النفسي والمهني) إلا أننا كنا أكثر تحديدا وتوجيها في اختيار الدراسات السابقة وانتقائها، فقد تناولنا الدراسات التي تكلمت على مصادر الضغوط النفسية والمهنية التي يعاني منها المعلم أو المدرس أو الأستاذ.

2-عند مراجعتنا للدراسات السابقة يظهر جليا تزايد الاهتمام بدراسة ظاهرة الضغوط النفسية لدى الأستاذ (المدرس) وقد تركزت معظمها في العشرين سنة الأخيرة.

3-يوجد هناك نقص في الدراسات العربية حول موضوع مصادر الضغوط المهنية التي يعاني منها المدرسون عموما ومدرسو التربية البدنية والرياضية خاصة والتي تؤثر على ادائهم، فمن بين (13) دراسة المذكورة توجد 03 دراسات فقط في البيئة العربية والباقي (10) دراسات في البيئة الأجنبية.

4-تشير نتائج الدراسات إلى عدة مصادر للضغوط النفسية والمهنية التي يعاني منها الأساتذة (المعلمين)، وانطلاقا من هذه النقطة استطعنا تحديد محاور مقياس الدراسة الحالية.

5-تشير الدراسات السابقة على أنها أجريت على عينات موحدة (معلمين أو أساتذة) يعملون في قطاع التربية والتعليم، ولهذا كانت عينة بحثنا هم أساتذة التربية البدنية والرياضية.

6-كما تشير نتائج الدراسات السابقة إلى تنوع مصادر الضغوط النفسية والمهنية لدى الأساتذة والمعلمين تبعا لمتغير العمر السني، الجنس (إناث، ذكور)، الخبرة المهنية وهذا أفادنا في توجيه الدراسة الحالية.

وبالنظر إلى التساؤلات الرئيسية للدراسات السابقة تمكنا من صياغة تساؤلاتنا بشكل دقيق، كما أن الفروقات والعلاقات المتوقعة بين المتغيرات الأساسية لدراستنا مختلفة عن الدراسات المعروضة، حيث تقيس الدراسة الحالية أثر ضغط الإدارة المدرسية، ونقص الوسائل البيداغوجية على الأداء التعليمي لأستاذ التربية البدنية والرياضية، وهذا ما لم تتعرض له الدراسات السابقة، ولقد استفدنا من تطبيق الدراسات السابقة للمنهج الوصفي والذي مكن الدراسة الراهنة من الخروج بنتائج أكثر فاعلية، كما تميزت الأدوات البحثية بالتنوع، حيث شملت على الاستبانة والمقياس والمناقشات الجماعية والمقابلات، ومكنا التنوع الحالي من صياغة أداة دراسة تبينها من دراسة "طفراوت أمين وميطح هشام"، وبالنظر إلى النتائج التي تم التوصل إليها رصدنا المزيد من العلاقات الجوهرية بين متغير ضغط العمل والعديد من المتغيرات المرتبطة بالعمل في المجال.

المبادئ الأولى:

الجانب النظري

الفصل الأول:

الضغوط المهنية

تمهيد:

تعتبر ظاهرة الضغوط المهنية من أكثر المواضيع اهتماما في العصر الحالي حتى نكاد نجزم أن تكون في أولويات هذا العصر لما لها من آثار جمة تعود على الفرد والمجتمع على حد سواء وقد انتشرت هذه الظاهرة انتشارا واسعا بين الأوساط العلمية حيث احتواها العديد من الباحثين في مجالات شتى كمجال علم النفس بفروعه وكذا المجال الرياضي والمهني، وقد شملت تلك المواضيع كل الفئات العمرية لاسيما منها النشء والمراهقين والكبار من كلا الجنسين.

وقد تناول العديد من الرواد والمهتمين بتفسير ظاهرة الضغط عدة نظريات ونماذج من شأنها الوقوف على مكوناتها وكذا عناصرها على الرغم من اختلاف زوايا تناولها وحسب تخصص كل منهم، ولا بأس أن نعرج على مفهومه وأسباب حدوثه وأعراضه وطرق علاجه ومن ثم بعض النظريات التي تناولت ظاهرة الضغط.

مفهوم الضغط وطبيعته:

الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي STRINGER وتعني: ضم، وشد، وربط، استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما ترادف: الألم والصعوبات، والشدة والخسارة، والمضايقات، أو المصائب والنكبات اي كل ما يعبر على نتاج حياة صعبة، وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني: القوة، التوتر او الجهد المكثف.¹

وبدأت في العشرينات من هذا القرن أولى البحوث حول الضغط النفسي يد العالم الفيزيولوجي ولتر كانون CANNONE (1926)، حيث قادته دراسته الى الحكم بان الضغوط عندما تكون مستديمة او طويلة الاجل تترك اثارا قاسية على الشخص، فتؤدي في النهاية الى اضطراب النظام البيولوجي لديه.²

وفي عام 1936 قدم هانز سيلبي SELYE.H الذي يعتبر الاب الروحي للضغوط مجموعة من الابحاث قادته الى وضع نظريته الشهيرة والتي فتحت افقا جديدة وميدانا جديدا وحصبا للمهتمين بالضغوط النفسية عامة والمهنية خاصة. وعلى الرغم من ان كلمة الضغط اصبحت مألوفة واعتيادية للإنسان المتخصص والعادي، وباتت جزءا من مصطلحات هذا العصر إلا ان معناها ما يزال ملتبسا عند كثير من الكتاب والباحثين، حيث لم يتفقوا على تعريف محدد وواضح يمكنه أن يعكس الناحية الكيفية والكمية للضغوط النفسية ويعود ذلك إلى أسباب منها:

أ- الغموض الشديد - الذي يكتنف مصطلح الضغط وارتباطه بمفردات عديدة، كالتوتر، والإجهاد والاحتراق النفسي، والقلق، وهي مفردات وثيقة الصلة ببعضها البعض، وترتبط مع الضغط بشكل أو آخر.

ب- كما يعود سبب الغموض إلى طبيعة التخصص التي ينطلق منها الباحثون في دراسة وتحليل الضغوط النفسية وقد تكون ضد المجالات طبية أو سيكولوجية، أو إدارية، أو سوسولوجية.....

ج- الضغوط النفسية ظاهرة معقدة ومتداخلة الأبعاد، والعلاقة بين أبعادها علاقة دياكتيكية دائرية. وأما هذا الغموض، وكذا الحيرة في إيجاد تعريف واضح وجامع لمفهوم الضغوط، كان لازما علينا تقديم تعريف يمكننا الاسترشاد به في دراستنا وتحليلنا لهذا الموضوع، حيث برزت ثلاثة اتجاهات أساسية تتمثل فيما يلي:

1- الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها ولتر كانون (1926) الذي فسر الضغط على أنه "سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية"³

¹ - COUPER. CL (1994) organisation du du travail et stress d'origines professionnelle « in » automation du travail. Bit, Genève P. 167

² - هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة. مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، 1988، ص43.

³ - دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف رياض يعقوب، الجامعة الأردنية، عمان، 1994، ص03.

2-الاتجاه الذي ينظر الى الضغوط على أنها استجابة لتهديد، ويتناول أصحابه الضغط باعتباره استجابة الفرد للمثيرات لمسببات الضغط ومن رواه:

هانز سيلبي الذي طور أعمال كانون، وتركز بحثه حول تحديد المصطلحات الفيزيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم اتجاه الضغوط، فقد لاحظ سيلبي أن المرضى اللذين يعانون أمراضا متعددة يظهرهم الكثير من الاستجابات النفسية والفيزيولوجية المتماثلة.¹

ودفعته هذه الملاحظات إلى إجراء المزيد من الدراسات اللاحقة للإنسان والحيوان، فتوصل من خلالها إلى أن هناك استجابة متسلسلة للضغوط يمكن التنبؤ بها وأطلق عليها: الأعراض العامة للكيف.

3-الاتجاه التفاعلي: ومن أصحابه، مالك جرات Mc Grath.j (1976) الذي يرى أن الضغط النفسي يحدث بسبب عدم التوازن أساسي بين متطلبات البيئة (أو وضعية ما) وقدرة الفرد على الاستجابة لتلك المتطلبات في ظل ظروف أي النتائج المتوقعة للفشل تكون مهمة.²

2- كيفية حدوث الضغط:

إن محاولة تكيف وتأقلم الجسم مع الموقف الذي يوجد فيه تترجم عن طريق استجابات عصبية هرمونية بحيث أن منطقة تحت المهاد يعمل على إفراز مادة تثير كذلك الغدة الكظرية والتي تقوم هي الأخرى بإفراز الأدرينالين والنوادرينالين بهذا ترتفع سرعة دقات القلب والضغط الدموي لتصبح عملية التنفس وبالتالي يمكن طرح السؤال التالي:

أ-المرحلة الأولى:

تعرف برد الفعل الإنذاري وتتجلى في تحريك قدرات الجسم للتصدي وللمقاومة العوامل التي تحدث الضغط، وفي هذه المرحلة لا يتم حصول الكائن الحي على التكيف بعد، وفيها أيضا نشاط الكائن الحي ثم تتبع ذلك حالة من التحريك الزائد للقوى الداخلية للكائن.

ب-المرحلة الثانية:

وتعرف بمرحلة المقاومة حيث تعود الأعضاء الجسمية للكائن الحي إلى أداء وظيفتها بصورة طبيعية والتكيف للتهديد يصبح ملائما.³

¹ - هيجان عبد الرحمن بن محمد :ضغوط العمل منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، مرجع سبق ذكره، ص.16.

² - Grath.j. Stress and behavior in organizations "in" durette. M.D (ed) hand book industrial and organization psychology. Chicago Rab Mc Nolly ,1976 pp 1351.

³ -h.stroud. vaincre stress et l'auviète (connaissance du monde). Alger 1997 p 40

ج-المرحلة الثالثة:

وتعرف بمرحلة الإرهاق والتعب وفيها يعجز الجسم عن التفاعل وحتى إعطاء الأجوبة على هذه المثيرات وتظهر آثار الضغط الناتجة عن هذه المثيرات كالأضطرابات السيكوماتيكية (القلق، الانفعال...الخ).¹

3-عوامل الضغط المهني:

للضغط المهني مصادر متعددة منها ما يعود للشخص ذاته كمنط شخصيته ومنها ما يرتبط بمتغيرات التي تحدث في حياته العامة كعلاقته داخل أسرته أو مع زملائه في المهنة وتعرض فيما يلي إلى شرح.

3-1-العوامل الذاتية :

إذا كان الضغط حالة طبيعية توجد لدى كل الناس فإن هناك فروقا فردية في سرعة وحدة ودوام الاستجابة لعوامل الضغط المتعددة النفسية، الجسمية، الاجتماعية والمهنية وتكمن الفروق الفردية في نمط شخصيته المتأثر بالتنشئة الاجتماعية وهي الأسرة، إذ أكدت الدراسات وجود علاقة بين مستوى الضغط وبين بعض أنماط الشخصية كالنمطين، أ و ب من الشخصية والنمط الداخلي والخارجي حسب نظرية التحكم الفعلي فعلى سبيل المثال أشار "فريمان" "وروز" في وصف صاحب النمطين "أ" و "ب" إلى أن النمط "أ" أكثر تعرضا بالأمراض القلبية بثلاث أضعاف من النمط "ب" وهذا لما يتميز به من خصائص تميزه عن النمط "ب" كعدم الشعور بالراحة وانعدام الصبر والشعور بالتنافس فهو أكثر استجابة لعوامل الضغط من النمط "ب" فهو إذا تعرض لعوامل الضغط يظهر زيادة معتبرة في الإثارة الفيزيولوجية كضربات القلب وضغط الدم ومن جهة أخرى هو أميل إلى الانسحاب من مواقف الضغط والشعور بعدم القدرة على المواجهة والتكيف معها.²

3-2-عدم الرضا الوظيفي :

فالمعلم الغير راضي عن الجو الذي يعمل فيه قد يؤدي به إلى التخلي الغير مباشر عن مسؤولياته وإلى التعب والتأخر فالرضا عبارة عن حالة وجدانية سارة أو ممتعة يشعر بها الفرد حيث يشبع حاجة من الحاجات الأساسية أو تحقيق نجاح في عملية

¹-عبد الرحمن عيسوي: الصحة النفسية والعقلية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1992 ص 185.

²- الرشيد هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999، ص 75.

أو في أداء ما أو يحقق شيئاً مرغوب فيه، فالرضا ينجم عن تقييم الفرد لما يحقق من مكافأة مادية أو معنوية مقارنة بما يتوقعه من جراء ما يقوم به من عمل فالشخص الذي يحصل على مكافئة مادية تعادل أو تفوق توقعاته يشعر بالرضا.¹

3-3- المصادر الخارجية المرتبطة بالحياة الخاصة:

يتعرض الفرد في حياته العامة إلى الكثير من الأحداث منها ما هو سار ومنها ما هو محزن بسبب حالات من التوتر والضغط لدى الفرد وتؤثر على صحته ولقد وجد "راش" وهو لمس " في بحثهما ثلاثة وأربعون حادثة من الأحداث الحياتية، وقاما بترتيبها حسب درجة الضغط والتوتر الذي تسبب وقد وجد على سبيل المثال أن موت الزوج هو من أكثر الأحداث المسببة للضغط وأعطاهما تقدير 100 نقطة ثم أعطيت الأحداث الأخرى تقديرات نسبية، وهذه النتائج توصلنا إليها من خلال تطبيق ركائز ويشتمل على مجموعة من البنود تمثل التغيرات التي تؤثر على الحياة الخاصة للفرد.²

وكذلك تعتبر العلاقات الأسرية سواء منها الزوج والزوجة أو العلاقة بين الأبناء والآباء من العوامل التي قد تؤدي إلى اضطراب المعلم، إن المعلم الذي لا يشعر بالاستقرار العائلي يتعرض دون شك إلى الكثير من الأزمات النفسية التي تنعكس على عمله وعلاقته بزملائه

3-4- العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل:

يعتبر مصدر ظروف العمل وطبيعته من أكثر المجالات التي تناولها الباحثون بالدراسة والتحليل عند متابعتهم لمسببات الضغوط في بيئة العمل، وقد يرجع السبب في ذلك إلى إمكانية تحديدها وقياسها بسهولة مقارنة مع المتغيرات الذاتية للعاملين.

ولكن في بيئة العمل المدرسي، لازل لم يلق مصدر ظروف العمل وطبيعته الاهتمام نفسه الذي لاحظناه في بيئات العمل الأخرى وهذا لاختلاف وزنهما وقوة تأثيرهما خاصة من جانب المرد ودية، إذ يعتقد أن ظروف العمل وطبيعته لا تؤثر على المرد ودية المدرسية إلا بنسبة قليلة جدا مقارنة مع بيئات العمل الأخرى، محاولين إبعاد العامل الاقتصادي من العملية التربوية.

وعن تاريخ الاهتمام بظروف العمل وطبيعته، يمكننا القول إنها درست كعوامل للتعب وليس للضغط من قبل أطباء العمل والمهندسين البشريين منذ أكثر من قرن بقليل.³

¹ - دليلة عطور: الضغط النفسي والاجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر معهد علم النفس

² - عثمان فاروق السيد: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2001، ص 85

³ - ستورا بنجمان: الإجهاد أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997، ص. 11

ويعتبر سيلبي من أوائل الباحثين الذين وجهوا انتباههم إلى مصادر الضغوط المتعلقة بيئة العمل المادية، حيث أشار إلى أن الكثير من ظروف العمل المادية تسبب الضغوط للأفراد، مثل الضوء واختلاف درجات الحرارة، والصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل. ومن الدارسين الذين عالجوا هذا الموضوع أيضا، كورن هوزر. Korn Hauser (1974) الذي وجد علاقة واضحة بين توتر الفرد وظروف العمل، مثلما توجد علاقة إيجابية بين تدهور الحالة الصحية للفرد وظروف العمل السيئة التي يمارس فيها عمله.¹

4- أعراض الضغوط :

يتم معرفة الضغط بتحديد علاماته وأعراضه كالأعراض الفسيولوجية المعرفية أو الاستجابات السلوكية خاصة وأن بعض الأفراد قد يعرفون نوعا واحدا من الأعراض بينما يكونون مستقلين بالإحساسات الجسمية غير المريحة والتفكيرات السلبية وتغييرات في السلوك وفيما يلي أمثلة لهذه الأعراض.²

4-1- الأعراض الفسيولوجية :

1- الأمراض العضلية العظمية:

مثل: آلام الظهر، تشنج العضلات، الصداع الضاغط وغالبا ما يستجيب للمواقف الانفعالية بتوتر العضلات، كما يحدث أثناء الامتحانات حيث تقلص عضلات البطن والمعدة أثناء مواجهة المواقف الشديدة مثل الذكريات المؤلمة.

2- الاضطرابات القلبية الوعائية:

من هذه الاضطرابات ارتفاع ضغط الدم النوبات القلبية، عدم انتظام ضربات القلب تصلب الشرايين اما ارتفاع ضغط الدم فهو ظاهرة مرضية الأكثر انتشارا يلعب الضغط المهني دورا هاما في انتشاره.

¹ - السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، وأسبابه واستراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68، أكتوبر، 1990، ص84

² - عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مرجع سبق ذكره، ص34.

3- الأمراض الجلدية:

وتشمل هذه الاضطرابات بعض الاضطرابات مثل الإكزيما، التساقط الفجائي للشعر... الخ وفي هذا الصدد فإن إفراز هرمون الكروتون يمكن أن يحدث آثار بالغة على الجلد ولتفادي هذه الزيادة يجب معالجة الأمراض باستعمال المراهم حتى نحصر العلاج في المنطقة المصابة دون اللجوء إلى الحقن الهرموني.

4- اضطرابات الغدد :

تتمثل في زيادة إفراز الغدة الدرقية والكظرية: مرض السكر، العرق المفرط، وحب الشباب أما فيما يخص إفراز الغدة الدرقية أي إفراز البتر وكسين الذي يؤدي إلى ازدياد النشاط وقابلية الفرد للاستشارة والنرفزة.¹

4-2- الأعراض المعرفية:

وتتمثل في: الخوف، القلق، التفكير الغير عقلائي، التردد، فقدان الثقة.²

1- الأعراض السلوكية: وتتمحور فيما يلي :

- التغيب الزمني عن العمل والشرب المبالغ فيه مع تناول الطعام بسرعة إضافة إلى التحدث بسرعة أو ببطيء عن المعتاد.
- العلاقات الوظيفية المتوترة.

5- الآثار السلبية المترتبة على الضغوط المهنية:

يترتب على التعرض الطويل لضغوط العمل الزائدة آثار سلبية متعددة، سواء كانت هذه الآثار تتعلق بالناحية الجسمية أو النفسية أو السلوكية أو الإنتاجية وهذا ما أكده كومنز بحيث يرى أن مصادر ضغوط العمل تعد كمنبهات للعديد من الاتجاهات السالبة والنتائج السلوكية للموظف، مثل عدم الرضا عن العمل والتوتر والقلق والأداء المنخفض والميل إلى ترك العمل، بالإضافة إلى ذلك فالمشكلات المرتبطة بالضغط بين العمال تساهم في النتائج التنظيمية لعدم التكيف المهني مثل كثرة الغياب وترك العمل ونقص الإنتاجية وانخفاض الروح المعنوية.³

¹ - احمد عبد الخالق: علم النفس المهني-الدار الجامعية للطباعة والنشر-بيروت، سنة 1983، ص 43.

² - عبد العزيز المجدد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مرجع سبق ذكره، ص35.

³ - الطالبة مهدي بلعسله فتحة، مذكرة تخرج بعنوان "أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها"، جامعة تيزي وزو، الجزائر.

6- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي :

6-1- العلاج بالأساليب المعرفية :

6-1-1- أسلوب التأمل :

بعد فترة من التأمل العقلي يصحب للفرد نقص في التنفس وفي ضربات القلب وتكون مصحوبة، في الضغط الدموي والهدف من طريقة التأمل هو الوصول إلى التحكم في المثبرات الخارجية بصفة تمكنها من الوصول إلى ساحة الشعور صافية وخالية من التشويشات، حتى لا يراها الشخص تهديدا له ولقد أثبتت بعض الدراسات نجاعة هذه الطريقة عن الأشخاص المصابين بالضغط في ميدان العمل بحيث نرفع الأداء ونجعل العامل أكثر رضا في عمله، وسيتحسن أن تطبيق هذه الطريقة مرتين في اليوم حيث تتراوح مدتها من 15 إلى 20 د في كل مرة وتتمثل في إتباع الخطوات التالية.¹

- غلق العينين في وضع الجلوس والتأمل لمدة 20 دقيقة.

- بعد فتح العينين بفترة حوالي 15 د يتم أداء انقباض عضلي لليد اليسرى

- تؤدي تدريبات التأمل في الحركة.

- إعادة التركيز وملاحظة الأفكار ويمكن زيادة فاعلية هذا الأسلوب بالتدريب على التركيز والانتباه على مشيرات مثل : التركيز البصري على هدف ثابت، استخدام كلمة أو كلمتان سهلتان لا تثير انفعالات لتركيز الانتباه وهذا ما يعرف بالمانترا.

- استخدام التنفس من الأنف بعمق والتركيز على هواء الشهيق والزفير ويمكن استخدام التدريبات التالية:

- تركيز العقل على هدف ثابت في موقف المنافسة لفترة تسمح بحدوء العقل والتخلص من الأفكار السلبية المشتتة، الجمع بين الاسترخاء والتصور العقلي.

6-1-2- أسلوب الإيحاء الذاتي :

ويعتبر هذا الأسلوب ظاهرة ثنائية تتكون من تثبيت الانتباه والاسترخاء في نفس لحظة وحالة الإيحاء الذاتي الذي يتم في أربع خطوات هي التثبيت، الاسترخاء، القابلية لتأثير وتكرار الاقتراحات وللتدريب على الإيحاءات تتبع الخطوات التالية.²

¹ - عبد العزيز مجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مرجع سبق ذكره، ص47.

² - محمد منير مرسى: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، طبعة معدلة ومنقحة، سنة 1995، ص 248

- الاسترخاء العقلي بدون الاسترخاء العضلي
- التدريب على العزل، تعليم التحكم في العمق والسرعة
- تقديم الحجرة العقلية تعليم استخدامها
- تعليم خفض التأثيرات ما بعد الإيحاء

6-2- العلاج بالأساليب السلوكية :

يمكن استخدام الاستراتيجيات السلوكية لصد المواقف الضاغطة التي يتعرض لها بسبب إدراك الكثير من المسؤوليات وعدم كفاية الوقت وتتضمن هذه الأساليب.

وضع أهداف إدارة الوقت وتطوير وتحسين النظام اليومي بإتباع الخطوات التالية تحديد الجوانب الحياتية التي تحتاج إلى تغيير مراجعه البروفيل الخاص بالضغوط يجب الالتزام بتغيير العادات مع تحقيق الدافعية الفعلية لتغيير السلوكيات الخاصة أصبح أكثر وعياً وإدراكاً لأسس السلوكيات من يوم لآخر وقبل بداية برنامج فردي للتغيير يجب أن يعي ويدرك كل فرد كيف تكون سلوكياته حالياً.

يجب في كل فترة مراجعه خطة الأداء لإدارة الضغوط وأن تكون واقعية وقابلة لقياس عمل قائمة بالمسؤوليات اليومية على مدى أسبوع ثم على مدى شهر ثم عام.

يجب عمل مفكرة يومية وتسجيل ما تم إنجازه دون شغل كل وقت اليوم.

6-3- العلاج النفسي :

يتمثل في إجراء حوار مع المريض لإيجاد كل أشكال التأثير على الحالة النفسية التي يعاني منها والتي بمقتضاها يحاول الطبيب المعالج التعديل في الاستجابات التي تجعل تهينة الفرد لمرضه ممكنة ومن بين المساعدات النفسية الأولية إعطاء المريض إمكانية التعبير والاستماع إليه وفهم ما يقوله ثم تقديم المساعدات على المستويين الاجتماعي والعلمي وعليه يمكن تقديم بعض النصائح والتي تتمثل فيما يلي: مساعدة الشخص على فهم حالته بدون الضغط عليه¹.

¹ - عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مرجع سبق ذكره، ص47.

عدم التحلي بالعدوانية تجاه الأشخاص الذين يحسون بالتعب والقلق والانهيار العصبي الاهتمام بمشاكل العمال (المربين) والسماح لهم بالتعبير عن مشاكلهم ومشاعرهم والتحليل النفسي هو الآخر من بين الطرق المستعملة في علاج الضغط لكنه يتطلب وقتاً طويلاً ومصاريف كثيرة الأمر الذي أدى إلى التقليل منها واقتصارها على بعض الحالات فقط¹.

7- النظريات المفسرة للضغط:

7-1- نظرية "والتر كانون Walter canon":

الذي يعتبر من الأوائل الذين استخدموا عبارة الضغط حيث عرفه برد الفعل في حالة الطوارئ emergency response أو رد الفعل العسكري militaristic response بسبب ارتباطها بانفعال القتال أو المواجهة. وقد استخدم عبارة الضغط الانفعالي في بحوثه على الحيوانات ليصف عملية رد الفعل النفسي الفيزيولوجي التي كانت تؤثر في انفعالاتها. وقد أوعز ذلك إلى أن مصادر الضغط الانفعالية كالألم والخوف والغضب تسبب تغيراً في الوظائف الفسيولوجية للكائن.

حيث كشفت أبحاثه عن وجود ميكانيزم وآلية في جسم الإنسان تساهم في احتفاظه بحالة من الاتزان الحيوي homeostasis أي القدرة على مواجهة التغيرات التي تواجهه والرجوع لحالة التوازن العضوي الكيميائي بانتهاء الظروف والمواقف المسببة لهذه التغيرات.

7-2- نظرية "هانز سيليه Hans Selye":

يعتبر سيليه من أشهر الباحثين الذين ارتبطت أسمائهم بموضوع الضغوط وذلك من خلال كتاباته وأبحاثه ومحاضراته خاصة في المجال الطبي بتأثير الضغوط على الإنسان وقد قسم سيليه مجموعة الأغراض التكيفية للضغط أو ردود الفعل تجاه المصادر الضاغطة إلى ثلاث مراحل.

1- مرحلة الإنذار أو التنبيه: "alarme phase" وتمثل مرحلة الإنذار أو رد الفعل الأول عندما يشعر الفرد بالتهديد الذي يواجهه عن طريق الحواس ليتهيأ الجسم لعملية المواجهة وتعرف هذه التغيرات بالاستشارة العامة.

2- مرحلة المقاومة "Résistance phase" والتي ينتقل فيها الجسم من المقاومة العامة إلى أعضاء حيوية معينة تكون قادرة على الصمد لمصدر التهديد وبالتالي التكيف معه لفترة محددة.

¹- عيسوي عبد الرحمن: الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1994، ص 37

3-مرحلة الإستتراف :وهي المرحلة الأخيرة والتي تستنفذ فيها الأعضاء الحيوية قواها اللازمة للصمود والمقاومة والتي تؤدي في بعض الحالات إلى الموت¹.

3-7-نظرية "فرانكنهوزر" Marianne Frankenhaenser :

وقد أبرز دور وأهمي المكون النفسي في رد فعل الفرد تجاه مصادر الضغط المختلفة، وقد أظهرت دراسته أن الزيادة في إفراز الهرمونات لا تقتصر على المواقف المزعجة وغير المرغوب فيها بل تشمل المواقف السارة التي تواجه الفرد.

4-7-نظرية "ريتشارد لازاروس" Richard Lazaros :

وقد انصب اهتمامه على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة حيث اتفق مع والتر كانون في كون الضغط يحدث نتيجة التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة .وقد أكد بصورة خاصة على التقييم الذهني من جانب الفرد ومن ثمة الحكم على الموقف المواجه وتصنيفه فيما يتعلق بالضغط وقد حرص في كتاباته على أن الضغوط الناتجة على الجوانب النفسية لا يمكن قياسها بصورة مباشرة وإنما يستدل عليها من ردود الفعل أو من معرفتنا للمواقف التي يمر بها الفرد.

وقد اتفق مع العديد من الباحثين فيما يتعلق بالتأثيرات النفسية أو عوامل مرتبطة بشخصية الفرد في نوعية رد الفعل للمواقف الحياتية نذكر منهم على سبيل المثال لا الحصر "روبرت كهن Robert Kahn" الذي ركز على الأدوار الاجتماعية والتوقعات الشخصية كمسيبات للضغوط، وكذا "هاري لفنسون Harry Levinson" الذي تناول الضغوط النفسية من منظور التحليل النفسي.

5-7-نظرية "موراي" Murray :

ويعتبر أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان على اعتبار أن المفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما:

1-ضغط بيتا beta stress ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

2-ضغط ألفا alpha stress ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول، ويذكر أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاج بعينها ويطلق على هذا المفهوم تكامل الحاجة، أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عليه مفهوم ألفا.

¹-Fraser (T.M): Stress et satisfaction au travail B.T.T· Genève· Suisse, 1981· P 42.

7-6- نظرية سبيلبرجر :

ويشير إلى كون القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط، فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة *trait anxiety* والقلق كحالة ويقول بأن القلق كسمة القلق أو القلق العصائبي أو المزمن ويعد استعداد أو اتجاه سلوكي يجعل القلق يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، وقلق الحالة هو قلق موضوعي موقفي يعتمد على الظروف الضاغطة وعلى هذا الأساس يربط - سبيلبرجر - بين الضغط وقلق الحالة ويعتبر الضغط الناتج ضاغطا سببا لحالة القلق ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلا ، كما يميز سبيلبرجر بين القلق، فالقلق عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية والسلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغوط كما يميز بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد من حيث أن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص علي أنه خطير أو مخيف، وكان لنظرية "سبيلبرجر" قيمة خاصة في فهم طبيعة القلق واستفادت منها كثير من الدراسات تحقق خلالها من صدق فروض ومسلمات نظريته.

7-7- نظرية "هب Hebb" :

لقد اهتم "هب Hebb" بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة علي عاتقه من ضغوطات العمل، وفي هذه النظرية أكد "هب" أن العمل ذات المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل حيث إن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعان من الحوافز والمنشطات، ولكن هذه المتطلبات لو زادت علي قدرة الفرد علي الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي قدرة الفرد علي التركيز وتقل قدرته علي الأداء بوجه عام، وقد تؤدي الزيادة المستمرة في المتطلبات والزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب وعدم القدرة علي الأداء.

8-نظريات حول متغيرات الدراسة:

8-1-نظريات حول الإدارة المدرسية:

أ/ نظرية العلاقات الإنسانية: هناك عدة آراء متنوعة اهتمت بموضوع العلاقات الإنسانية في المجال الإداري بصفة عامة ومنها آراء "ماري باركر فوليت" وهي أول من اهتم بدراسة العلاقات الإنسانية في الإدارة، وأولت اهتماما للجانب السيكولوجي فيما يتعلق بالمبادئ الأساسية للتنظيم الإداري.¹

¹ -محمد منير مرسى، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، 1984، ص89.

وتقوم هذه النظرية على أفكار أهمها: أن المشاكل الإدارية لا تحل عن طريق القوانين والهيكل الرسمية واستعمال وسائل الإكراه فقط، إذ لا بد من وجود الإرادة حتى يتسنى للأفراد أن يحلوا المشاكل عن طريق المفاهيم الإنسانية، وهذا في ظل العلاقات الإنسانية بينهم.¹

ونجد هذه الأفكار مجسدة فيما توصل إليه "التون مايو" من التجارب التي أجراها مع "فريق من معاونيه بمصنع هاوثون" بمدينة شيكاغو فيما بين سنتي (1927-1932)، وقد أكدت نتائج هذه الدراسات أهمية إشباع الحاجات النفسية والاجتماعية للعاملين وأن الأجر والحوافز المادية ليست هي كل شيء، ومن أهم نتائج التجارب:

1- ضرورة اعتبار التنظيم غير الرسمي إلى جانب التنظيم الرسمي لأية منظمة.²

2- ضرورة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمنظمة تحقيقا لديمقراطية اتخاذ القرار في المجال الإداري.

وترى هذه النظرية أن قيام العلاقات على أسس سليمة يعتبر ضروريا لنجاح الإدارة عموما والإدارة المدرسية خصوصا، لذلك فإن هذه النظرية تؤمن بأن السلطة موروثة في القائد التربوي ولا هي نابعة من القائد لأتباعه في المدرسة، فالسلطة في القائد نظرية وهو يكتسبها من أتباعه من خلال إدراكهم للمؤهلات التي يمتلكها هذا القائد، ومن ضمن مسؤوليات مدير المدرسة أن يتعرف ويفهم ويحلل حاجات المدرسين والتلاميذ وحاجات المدرسة.³

و لا يقصد أصحاب هذه النظرية أن ينخرط الإداري في علاقات شخصية مباشرة مع العاملين، بحيث لا تعود هناك مسافات اجتماعية تفصل بين الإداري والمرؤوسين، لأن جهود الإداري في هذه الحالة تشتت بعيدا عن الهدف الإنتاجي للمؤسسة، ولكن مما يتوخاه أصحاب هذه النظرية هو مراعاة الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تجعل العاملين يؤدون دورهم بدون اللجوء للمراوغة و مقاومة السلطة، لأن العاملين يتطلعون دائما إلى نوع من التفهم المشترك الذي يجعل السلطة تشعرهم بأن مصلحتها أن تنظر في شأنهم بعناية مثلما تولى متطلبات العمل عنايتها، حيث أن المرؤوس الذي لا يكون معوقا بمشكلات يستطيع أن يركز في العمل، فتقل الأخطاء التي يرتكبها وتزداد وجوه التكامل بين عمله و أعمال الفريق، ويحافظ على التعاون مع الأقران دعما لاستمرارية المؤسسة التي يرتاح لها.⁴

¹ - عمار بوحوش، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1984، ص 89.

² - عبد الكريم درويش وآخرون، أصول الإدارة العامة، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1974، ص 103.

³ - عبد الفتاح الخوجا، تطوير الإدارة المدرسي، دار الثقافة، عمان، 2004، ص 41.

⁴ - سامي سلطي عريفج، الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001، ص 25.

ب/نظرية اتخاذ القرار: يعتبر "هيربرت سيمون" من أشهر رواد هذه النظرية، والتي أبرزها في كتابه "السلوك الإداري" عام (1945)، حيث قال فيه بأن: اتخاذ القرارات هو قلب الإدارة، وإن مفاهيم نظرية الإدارة يجب أن تكون مستمدة من منطق وسيكولوجية الاختيار الإنساني.¹

وقد تمّ تطوير هذه النظرية من خلال آراء عدد من الباحثين في مجال الإدارة، أهمهم:

"د. جريفيت" الذي طبقَّ وعدّل مفهوم الإدارة كعملية اتخاذ القرارات في مجال الإدارة التعليمية، وقد قسّم هذه النظرية إلى أربع فروع:

-الفرض الأول: الإدارة نوع من السلوك يوجد في كافة التنظيمات الإنسانية وهو يقول بأنه: لا يمكننا دراسة الإدارة التعليمية دراسة معزولة عن أنواع مجالات الإدارة الأخرى.²

-الفرض الثاني: إن الإدارة هي عملية توجيه للحياة في المنظمة الاجتماعية وهي مسيطرة عليها.

-الفرض الثالث: إن أهم وظائف الإدارة هي تطوير وتنظيم عملية اتخاذ القرار على أفضل وجه ممكن.

-الفرض الرابع: إن المدير يتعامل مع جماعات أو أفراد ينتمون إلى جماعات وليس مع أفراد مستقلين بذاتهم.

واعتبر "جريفيت" أن القرار هو عبارة عن مجموعة الأحكام التي تؤثر في عملية التنفيذ، فمفهوم القرار عنده ليس مجرد القرار بحد ذاته بل هو جميع الأفعال التي تلزم لوضعه موضع التنفيذ، والقرارات قد تكون رسمية يتخذها رجل الإدارة في ممارسته للدور المتوقع منه في المؤسسة، وقد تكون شخصية تتعلق برغبة رجل الإدارة الخاصة كإنسان ليس كعضو في المؤسسة، وعادة ما يتلون قرار الإداري بالنوعين الرسمي والشخصي معاً، وكذلك قد يتخذ القرار على مستوى مركزي أو لا مركزي في حالة تفويض السلطة.³

وبالنسبة لخطوة اتخاذ القرار فإن "جريفيت" يرى أن تركيبة التنظيم الإداري في العمل التربوي يتحدد بالطريقة التي تعمل بها القرارات حيث أنه يقول: "يكاد يكون هناك إجماع على أنّ القرارات بأنواعها المختلفة تُتخذ بعد اجتياز عدد معين من الخطوات، والتي تتراوح بين الخمسة والستة"⁴.

ويرى "علي عياصرة" أن خطوات اتخاذ القرار تتضمن:⁵

¹-ابراهيم عصمت مطاوع، الأصول الإدارية للتربية، طبعة 2، دار المعارف، القاهرة، سنة 1970، ص 45.

²-جريفيت، ترجمة محمد منير مرسي وآخرون، نظرية الإدارة، عالم الكتب، القاهرة، سنة 1971، ص 7.

³-جودت عزت عطوي، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2001، ص 44.

⁴-علي عياصرة ومحمد الفاضل، الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، سنة 2006، ص 94.

⁵-علي عياصرة ومحمد الفاضل، نفس المرجع السابق، ص 96.

- 1- وضوح الأهداف وفهمها.
 - 2- تجميع الحقائق والآراء وأفكار الآخرين المتصلة بالمشكلة.
 - 3- تحليل وتفسير المعلومات.
 - 4- التوصل إلى احتمالات ممكنة لصورة القرار.
 - 5- تقييم مدى فعاليته في تحقيق الأهداف.
- ويضيف "الخواجا": مرحلة وضع الحل المفضل موضع التنفيذ مع تهيئة الجو لتنفيذه وضمان مستوى أدائه ليتناسب مع خطة التنفيذ، ثم تقويم صلاحية القرار الذي اتخذ، وهل هو أنسب القرارات؟¹

8-2- نظريات حول ظروف العمل:

أ/ نظرية ماسلو لتسلسل الحاجات:

يرى ماسلو أن الحاجات الإنسانية تتدرج في أهميتها حسب التسلسل الآتي:

- 1- **الحاجات الفسيولوجية:** تأتي هذه الحاجات في المرتبة الأولى من حيث أهميتها وهي ترتبط بوظائف بيولوجية مثل الحاجة إلى الغذاء والماء والراحة والتنفس والجنس...، وهي أكثر الحاجات هيمنةً يجب إشباعها إشباعاً تاماً.²
- 2- **الحاجات الاجتماعية:** ومنها:

1-2- الحاجات الأمنية: وتظهر هذه الحاجات إذا تمت تلبية الحاجات الفسيولوجية وهي تظهر في مجموعة من الحاجات مثل: الحاجة إلى الضمان الوظيفي والاستمرار والوقاية والتنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات والواجبات.

2-2- الحاجات الاجتماعية: عند تلبية الحاجات الأساسية يصبح الفرد أكثر رغبة في تكوين علاقات صداقة وكسب رضا الآخرين وإبداء استعداد لتبادل الصداقة والعطف، فالسلوك العدواني وغير المتعاون كما يرى الكثير من العلماء يؤدي إلى عدم وجود علاقات اجتماعية بين الأفراد- الإنسان اجتماعي بطبعه-، وبإشباع الحاجات السابقة تبرز أهمية حاجات أخرى مثل: الحاجات الذاتية والتي تمثل موقفاً أعلى في ترتيب سلم الحاجات كالحاجة الخاصة بالمكانة والتقدير والتي تمثل جانبين، فهناك الجانب الداخلي كالثقة بالنفس والاستغلال والقدرة على الإنجاز والمعرفة، وهناك جانب خارجي والمتعلق

¹ - عبد الفتاح الخواجا، تطوير الإدارة المدرسية، دار الثقافة، عمان، سنة 2004، ص 42.

² - هشام محمود زكي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مرجع سابق، ص 447.

بالسمعة والتقدير من الآخرين والوضع الاجتماعي¹، وهناك أيضا الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات، والتي تخص نجاح الفرد في التعبير عن ذاته وممارسة قدراته وتطوير شخصيته وقدرته على الإبداع والابتكار.

لقد لاقت نظرية ماسلو نجاحا وقبولا من قبل المسؤولين، حيث أنها قدمت تفصيلا وتقسима لحاجات الأفراد بما يساعده على فهم السلوك البشري، إلا أنه وجه له نقدا من قبل بعض المعارضين لها، وهو أن حاجات الفرد لا يجوز تحديدها بالشكل الذي قدمه ماسلو والنظر إليها من زاوية ثابتة بل هي تتسم بالديناميكية، حيث أن الحاجات الفردية تتغير دائما نظرا لتعدد المواقف التي يتعرض لها الفرد، كما يمكن للفرد الواحد أن يشعر بحاجاته إلى تحقيق الذات وحاجاته إلى الأمن في نفس الوقت، ومن ثم يهتم بكلا النوعين أو المستويين ويسعى إليهما وهذا يعني أن كلا النوعين من الحاجات فعالا ويعتبر في نفس الوقت دافعا.²

وقد افترضت النظرية أن الحاجة التي تم إشباعها لن تعتبر بعد ذلك دافعا، وهذا الفرض وإن اعتبر صحيحا إلا أن هناك حقيقة أخرى، هي أن حاجات الأفراد لا يمكن عمليا إشباعها كلية أو على الدوام نتيجة تصرف واحد أو عدة تصرفات، فمن طبيعة الحاجات وجوب استمرار تحقيقها.

ب/ نظرية هير زبرج المعامل المزدوج:

قام "فريد يريك هير زبرج" وزملائه بدراسة عن الدافعية في مركز الخدمات النفسية "بيتسبرك"، وبعد مناقشات ومقابلات مع حوالي 200 مهندس ومحاسب توصل الباحث إلى نظرية تحقيق الذات والإنجاز حيث يميز هير زبرج بين مجموعتين من العوامل في مجال العمل:

1- فهناك مجموعة من العوامل التي تتسبب في عدم رضا الفرد عن عمله أو وظيفته وتتعلق هذه العوامل حسب هير زبرج- بمحيط الوظيفة- أي الظروف الخارجية للوظيفة مثل الأجور، ظروف العمل، الإدارة والرقابة والضمان الاجتماعي والإشراف ومستوى العلاقات مع الزملاء والمشرفين، وتسبب عدم وجود هذه العوامل الإهمال والتأخر والتغيب والرغبة في ترك العمل، ولهذا فإن هير زبرج سماها بالعوامل الصحية وعملها هو إبراز عدم الرضا.³

2- وهناك مجموعة من العوامل تسبب عدم الرضا الوظيفي، وهي التي تدفع إلى العمل والأداء الجيد والتجديد والالتزام والارتباط وتتعلق بالوظيفة نفسها، حيث تشمل الإنجاز والتقدير لما يقوم به الفرد من قبل المسؤولين والتقدم في الوظيفة

¹ - علي عساكر، مرجع سابق، ص39.

² - محي الدين الأزهرى، الإدارة ودور المديرين أساسيات وسلوكيات، القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، سنة 1993، ص271.

³ - محي الدين الأزهرى، نفس المرجع السابق، ص272.

والنمو والتطور الذاتي، لذلك فقد سميت هذه العوامل بالدوافع لأنها تدفع إلى العمل وتحسين الأداء واستمرار هذا التحسين
1.

وقد لاقت نظرية هير زيرج اهتماما كبيرا من الممارسين والعلماء السلوكيين، وكانت هناك نتائج مؤيدة وأخرى معارضة،
ومن ضمن الآراء المعارضة لهذه النظرية أنه يمكن لعامل من العوامل الصحية التي تحدث عنها هير زيرج أن تكون عامل من
عوامل الدافعية للعمل لدى مجموعة من الأفراد كالأجر مثلا وقد تؤدي عوامل أخرى إلى الرضا أو عدمه كالعمر أو
المستوى الوظيفي.

وقد يوجه إليه النقد من حيث التفرقة التي أحدثها هير زيرج بين ما أسماه بالعوامل الصحية وعوامل الدوافع نتيجة الاختلاط
الذي قد يقع فيه الأفراد بين بعض العوامل المحيط بالوظيفة، كما أن دراسة هير زيرج اهتمت بموضوع الرضا أو عدم الرضا
أكثر من اهتمامها بموضوع الدافعية والأداء.²

¹-محي الدين الأزهرى، نفس المرجع السابق، ص272.

²-محي الدين الأزهرى، نفس المرجع السابق، ص276.

خلاصة الفصل:

إن الملاحظ من خلال هذا العرض الذي جاء في هذا الفصل أن الضغط المهني تعددت تعاريفه ومفاهيمه لدى الكثير من الدارسين كل رآه من زاويته أو مجال تخصصه، ومن هذا يمكننا القول بأن الضغط المهني بالرغم من حصره في هذه الدراسة في مجال بيئة العمل، فإننا نرى بأن هنالك عوامل أخرى قد تساهم في حدة الضغط المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية، من بينها العوامل الشخصية والاجتماعية وكذا الثقافية والتي ترتبط مجملها ببعضها البعض.

وبعد استعراضنا لمفهوم الضغط المهني وكيفية حدوثه ومصادره وأعراضه وآثار السلبية المترتبة عليه وطرق علاجه وأهم نظرياته، سنتناول في الفصل الثاني أستاذ التربية البدنية والرياضية من خلال الإجابة عن جملة من التساؤلات التي تخص هذا الأخير، من هو أستاذ التربية البدنية والرياضية؟ شخصيته، سماته، ومسؤولياته كأستاذ والخصائص والصفات التي يجب أن يتمتع بها وأكثر.

الفصل الثاني:

أستاذ التربية

البدنية

والرياضية

تمهيد:

إن مدرس التربية البدنية والرياضية هو أولاً قبل كل شيء شخص ومخلوق كسائر المخلوقات لديه قلب وأحاسيس وشعور والملقب باللطيف وهذا لأنه في عمله يحس أنه لازال مراهقاً 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 أولاً وقبل كل شيء التساؤل عن شخصيته فلا يعقل أن تمنح لمدرس التربية البدنية مثلاً مهمة تكوين أجيال صاعدة وهو ذو شخصية ناقصة أو معدومة فهذا ضد كل ما هو بيداغوجي.

1-أستاذ التربية البدنية والرياضية:

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دورا هاما وحيويا وله فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا ومهمة، إذا أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك، لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة، وإلى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى.

كما أن لأستاذ التربية البدنية والرياضية أثرا على حياة التلميذ المدرسية، فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم ويهيئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة، كما انه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم، وذلك لأن وظيفة أستاذ التربية البدنية والرياضية لا تعد مقصورة على توصيل العلم إلى المتعلم، كما يظن البعض ولكنه مربي أولا وحجر الزاوية في النظام التعليمي. فالمعلم دوره مهم وخطير، فهو نائب عن الوالدين وموضع ثقتهم، لأنهما قد وكلا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين، وليس هناك معلم في أي مدرسة تتاح له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية والرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعيا، وذو الأثر الصحي والعقلي.¹

وبجانب ما سبق فإن معلم التربية البدنية والرياضية يعد رندا اجتماعيا ويعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل، ويعمل 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 يقوم بها بعض الشواذ من الخارجين على المجتمع، وبالتالي يساعد ذلك على حمايتهم.²

2-شخصية أستاذ التربية البدنية والرياضية:**1-2-الشخصية التربوية للأستاذ:**

نظرا للتطور التربوي المتواصل لكل من عمليتي التعليم والتعلم، يجب علينا إذا أن نراعي الجوانب الخاصة للتلميذ، لأنه هو العنصر الأهم في العملية التعليمية، وذلك يكون من الناحية النفسية والبدنية والاجتماعية بالطرق المدروسة الهادفة في التعليم، ويدخل العمل المهم للأستاذ في امتلاك الوسائل المادية والمعرفية الملائمة لمعالجة هذه المجالات الخاصة بالمتعلم، ويفترض على الأستاذ التركيز على جانبي النمو والتكيف كأهداف لتحقيق الغايات المنشودة، بالتنسيق مع البرامج والدروس، كما أن للأستاذ تأثير كبير على جانب القيم والأخلاق.

¹ - زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي، 2008، ص 65-66

² - محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط2، 2004، ص 197

وبسبب العلاقة الحميمة بين التلاميذ وأستاذ التربية البدنية فإن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعد من أبرز أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي تأثيراً في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة لدى التلاميذ.

وفي ظل هذه المعطيات لا يتوقف دور الأستاذ على تقديم ألوان النشاط البدني والرياضي المختلف بل يتعدى ذلك بكثير، فهو يعتمد إلى المؤمنة بين ميول تلاميذه وإمكانيات المدرس، وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يستهدف النمو والتكيف، حيث تتصف هذه الواجبات بقدرتها على تنشيط النمو وتعجيل مراحله عندما يسمح الأمر بذلك، ومتابعة برامج التربية الرياضية المدرسية من المهارات الحركية، العلاقات الاجتماعية، أنشطة الفراغ، القوام المعتدل، الصحة العضوية والنفسية، المعارف الصحية والاتجاهات الإيجابية.¹

2-2- الشخصية القيادية للأستاذ:

يقول ارنولد أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائداً لحد كبير بحكم سنه، وتخصصه الجذاب، كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي للطفل وهو اللعب، كما زادت وسائل الإعلام من فرض شخصية الأستاذ كقائد في أيامنا هذه ويعتقد ويليامز أن دور معلم التربية البدنية والرياضية فعال جدا وذلك إيجابياً أو سلبياً، بالنظر إلى أن الطفل يطبق ما يتعلمه من أسرته، مجتمعه ومدرسته.

ولقد أفادت بعض الدراسات أن شخصية مدرس التربية البدنية والرياضية له دور على النمو الاجتماعي والعاطفي للتلميذ، ومن الواجب أن يدرك الأستاذ حساسية التلاميذ والمشاكل التي يعانون منها والفروق الفردية الخاصة المختلفة أثناء العملية التعليمية.

وفي دراسة قدمها بيتي (WITTY) وقام خلالها بتحليل كتابات اثني عشر ألف تلميذ وطفل ومراهق تتصل بتصورتهم عن توفير الأمان وتقديرات التلاميذ، تليها صفات مثل: (اهتمامه بالحافز، التعرف على تلاميذه، إظهار الحنان والألفة، اتصافه بروح مرحه، اهتمامه بمشاكل التلاميذ، التعاطف والتسامح).

ولقد توصلت (جنجز بالي) أن الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو أنهم أناس يعطون الآخرين إحساساً بالارتياح، ولديهم القدرة على إشعارهم بالأمان والاهتمام.²

¹ - محمد محمد الشحات، تدريس التربية الرياضية. القاهرة: العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ط1، 2007، ص 105-106
² - أمين أنور الحولي، محمود عبد الفتاح عنان، عدنان درويش جلون، التربية الرياضية المدرسية. القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة: 4، ص 33-34.

وقد أشار "عدنان جلون" إلى ما اتفق عليه العديد من العلماء في المجالات القيادية على ضرورة توفير الموصفات التالية في القيادة وهي: موصفات فطرية، موصفات اجتماعية، موصفات علمية، موصفات عقلية..... إلخ، وتوفّر هذه الموصفات يعطي المجتمع مدرّسا وقائدا أفضل.

ومن الجانب الديني يذكر القرآن الكريم في وصفه للقائد والقيادة في أكثر من موضع ومناسبة موضحا الأسس القيادية الصحيحة، حيث وصف الله تعالى رسول هذه الأمة محمد صلى الله عليه وسلم بأوصاف قيادية، نذكر منها على سبيل المثال: الآية الكريمة التالية "وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ" (القلم الآية 04).

وقال ايضا: "ولو كنت فضا غليظ القلب لانفضوا من حولك فأعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر" (آل عمران الآية 159).

وقال أيضا: "ادع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن" (النحل الآية 125).

3- السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

اشتطت التربية الحديثة شروطا دقيقة جدا لنجاح العملية التعليمية وأدائها على أحسن وجه، وبما أن الأستاذ هو المسؤول الأول والأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية:

- الأستاذ يجب أن يستطيع إنجاز مهمات اجتماعية وتربوية، ويسهم في تطوير جانب التكيف فيها وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة، ويحسن استثمار التقنيات التربوية.

- يجب أن يتفهم بعمق مهماته اتجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية، وما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين الأستاذ والتلميذ، وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل والرعاية وتبادل الخبرة، بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف لآخر لتؤدي إلى تنمية القدرات، وممارسة قوى التعبير والتفكير وإطلاق قوى الإبداع، وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بجملتها، بما يكفل المشاركة في تقدّم المجتمع.

- عليه أن يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثا تربويا يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.

- عليه أن يتحلى بروح المبادرة والنزعة إلى التحريب والتجديد، وأن يكون واثقا بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار.

إن الطّابع الفعّال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية، وإن هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف، فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط وإنما يدعمه أيضاً، ففعالية الأستاذ تظهر من خلال حكمه على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفاته تأثيراته على ذلك الموضوع، وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو (التلميذ) حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقصاً "بسيطاً" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه.

4-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

4-1-فهم أهداف التربية البدنية والرياضية:

يتحتم على مدرس التربية البدنية والرياضية فهم أهداف مهنة التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى أم أغراض مباشرة، فإن معرفة المدرس الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادراً على النجاح في عمله اليومي، وإذا ما عرف أغراض التربية البدنية والرياضية جيداً أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجها.

4-2-تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية ودارته في ضوء الأغراض، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات أولها وأهمها:

-احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم، ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط، وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين، حجم الفصل، عدد التلاميذ والأحوال المناخية.

- كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين، وتوفير عامل الأمان والسلامة ومن البديهي أن يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة.¹

¹ - أمين أنور الخولي وآخرون، التربية الرياضية المدرسية، مرجع سبق ذكره، ص 38-39

4-3- توفير القيادة:

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

والقيادة لا تتأثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادراً على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية، ويجب أن يدرك هذا الأخير أن مسؤوليته لا تقتصر على المدرسة التي يعمل بها، فحسب بل المجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يؤثر فيه.¹

4-4- تنمية مهارات الاتصال الفعال لدى أستاذ التربية البدنية:

يحتاج الاتصال الفعال إلى المهارات التالية:

- كسب انتباه التلاميذ.
- تعلم حسن استخدام الصوت.
- تنمية استخدام المهارات الغير اللفظية.
- تنمية مهارات الاستماع.
- تنمية المصادقية وتأكيدها.²

4-4-1- جذب انتباه التلاميذ:

يجب أن يكون التلاميذ مستعدون لسماع الأستاذ قبل أن يبدأ الكلام، وهناك العديد من الطرق لكسب انتبه التلميذ مثل استخدام السفارة، أو رفع اليد وغيرها. ومهما كانت الطريقة المستخدمة فمن الأهمية الاستحواذ على الانتباه التام لجميع التلاميذ، لذا ينبغي محاولة عزل وأبعاد أي شيء قد يتعارض أو يشتت انتباه المستمعين. وللاحتفاظ بانتباه مجموعة من

¹ - أمين أنور الخولي وآخرون، التربية الرياضية المدرسية، مرجع سبق ذكره، ص39.

² - بيتر ج. ل. تومسون، مدخل إلى نظريات التدريب. القاهرة: مركز التنمية الإقليمي، 1996، ص7-10.

التلاميذ يجب التأكد من أن الجميع يتخذون أماكنهم بحيث يستطيعون سماع ورؤية ما يحدث، وذلك بم ا رعاة عدم مواجهة وجوه التلاميذ لأشعة الشمس أو غيرها من مشتتات البصر وذلك لضمان تركيز انتباه التلميذ نحو الأستاذ.

4-4-2- تعلم حسن استخدام الصوت:

إن الانتباه الذي يعطيه التلميذ للأستاذ لا يرتبط بمقدار ارتفاع صوته، إذ أن التغير في حجم ونغمة وإيقاع الصوت تعتبر من الوسائل التي تجعل أنماط الحديث أكثر تأثير في عملية الاتصال. والأساتذة الجيدون يقومون بإدخال تغييرات على أنماط أصواتهم لجذب الانتباه لما يقولونه، والتأكيد على النقاط الهامة، وهذا مفيد أحيانا، فعلى سبيل المثال: يجب أن تكون هناك برهة انتظار قبل الحديث حول بعض التوجيهات ذات الأهمية البالغة وبذلك يمكن ضمان تركيز انتباه التلاميذ على التوجيهات التي تعقب برهة الانتظار مباشرة.

4-4-3- تنمية استخدام المهارات الغير اللفظية:

إنّ الاتصال الغير اللفظي يستطيع أن ينقل أكثر من 70 % من المعلومات من أية رسالة، فإذا كانت الرسالة اللفظية التي نرسلها صحيحة و دقيقة فمن الأهمية أن يدعمها الاتصال الغير اللفظي بشرط أن يكون متسقا مع محتوى الرسالة اللفظية، و يجب على الأستاذة الاهتمام بطريقة الاتصال غير اللفظي في المواقف المختلفة و أن يقوموا بالتعديلات الضرورية في ضوء هذه المواقف.

4-4-4- تنمية مهارات الاستماع:

أحتاج الكثير من الأساتذة إلى تنمية مهاراتهم في الاستماع، فالانصال الناجح يعني الاستقبال وكذلك الإرسال. والتلاميذ يرغبون في معرفة ما يقولونه الأساتذة والاستماع إليه، ويمكن تنمية مهارات الاستماع باستخدام الأساليب التالية: **كن منتبها (الاستماع):** أنظر إلى التلميذ وأظهر بأنك تستمع إليه.

تجنّب المقاطعة: من بين الأسباب الرئيسية للاتصال الرديء هو مقاطعة الأستاذ للتلميذ قبل إتاحة الفرصة له للتعبير الكامل عن نفسه.

أظهر الفهم (الموافقة): بالإيماء بالرأس أو بتكرار ما ذكره التلميذ في بعض الأحيان، فيستطيع الأستاذ أن يظهر للتلميذ أنه قد فهم رسالته. **طرح السؤال:** إن الأسئلة تتيح فرصة الاتصال عن طريق دعوة التلاميذ للتعبير عمّا يشعرون به،

ويجب على الأستاذ، على سبيل المثال: الحذر من سرعة المبادرة بإخبار التلاميذ عن أسباب مستوى الأداء، ففي كثير من الأحيان يستطيع الأستاذ أن يعرف أكثر عن طريق المبادرة بسؤال التلاميذ أولاً، للتعبير عن آرائهم اتجاه موقف ما.¹

4-4-5- تنمية وتأكد المصداقية:

إن التلاميذ يتقبلون ويحترمون الأستاذ الذي يتميز بالمصداقية ويكون أكثر قابلية للاتصال به، ويمكن تنمية المصداقية بعدة طرق منها:

* **معلومات عن كل رياضة:** ينبغي أن تكون لدى الأستاذ الثقة في معلوماته عن جل أنواع الرياضات، ومن ناحية أخرى تكون لديه الثقة في أن يجعل التلاميذ يدركون ما لا تعرفه، فمن الأفضل أن يقول: "إنني لا أعرف الإجابة وسوف أحاول البحث عنها" بدلا من محاولته تخمين أية إجابة قد تكون خاطئة.²

* **التحدث فقط عند الضرورة:** إذا قام بالتحدث كثيرا فإن التلاميذ سوف لا يستطيعون التفرقة بين ما هو هام وما هو غير هام، ويتأكد من أن كل ما يريد قوله يتسم بالأهمية وأن يعبر عنه بلغة سهلة.

* **الملابس والمظهر:** إن المظهر يؤثر في رأي الناس اتجاه الأستاذ، وخاصة في المراحل الأولى من العلاقات، فالتلاميذ بحاجة إلى الشعور بالفخر بأستاذهم، وهذا الشعور ينمو ويزدهر إذا كان مظهر الأستاذ لائقا.

5- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية:

يحظى أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم بتجربة أكبر في تحديد المنهج وأنواع النشاط التعليمي لتلاميذه، فهم يشاركون كأفراد وجماعات لإعداد خطط العمل للسنة الدراسية وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير، وإنما أتاحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية، والمناهج والطرق العلمية انطلاقا من واقع التلاميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي.³

6- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم:

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا، ولكي يسير بصفة صحيحة يجب استعمال الوسائل الأزمنة لتسجيل نتائجها، وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الاستعانة بأخصائيين في عمل الإختبارات وغيرها من أدوات

¹ - بيتر ج. ل. تومسون، مدخل إلى نظريات التدريب، مرجع سبق ذكره، ص: 12-07.

² - بيتر ج. ل. تومسون، مدخل إلى نظريات التدريب، مرجع سبق ذكره، ص: 13.

³ - محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تدريس التربية الرياضية، مرجع سبق ذكره، ص: 20.

القياس، وعلى عكس الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أعد إعدادا سليما حيث تعلم أن يقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات، كما أنه قادر على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وعداده بالمواد والأساليب العلاجية.¹

7-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي:

تنحصر هذه النقطة في بذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله، فهو مطالب بالإبداع في العمل والبحث المستمر في أمور هؤلاء الذين يقوم بتعليمهم، ولا يبقى خاملا معتمدا دوما على معارفه السابقة، فيجب أن يهتم بكل ما هو جديد في ميدان التربية والتعليم وعلم النفس وكل ماله علاقة بمجال عمله، محاولا دمج كل هذه المعارف مع ما اكتسبه من خبرة ميدانية، وهذا بدوره سينعكس إيجابيا على كفاءته المهنية ويجعله أكثر قناعة بالعمل الذي يؤديه.²

8-الخصائص والصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

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

8-1-الخصائص الشخصية :

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة، تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية: الهيئة الخارجية للأستاذ (النشاط الحمول....)، وعلاقته مع التلاميذ، مع زملائه، مع رؤسائه ومع أولياء أمور التلاميذ.³

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

¹ نثيال كاتور، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقهي. مصر: ط01، دار المعارف، 1972، ص 161.

² نثيال كاتور، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، مرجع سبق ذكره، ص 165.

³ راجح تركي، أصول التربية والتعليم، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990، ص 246.

8-1-1-1-الصبر والتحمل:

إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بوجهة نظر مليئة بالتفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة ولا يمكن للأستاذ فهم نفسية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم قوي الأمل في نجاحه في مهنته.

8-1-2-العطف واللين مع التلاميذ:

فلو كان الأستاذ قاسيا مع التلاميذ فيعزلهم عليه، ويفقدهم الرغبة في اللجوء إليه والاستفادة، كما لا يكون عطوفا لدرجة الضعف فيفقد احترامهم له ومحافظتهم على النظام.

8-1-3-الحزم والمرونة :

فلا يجب أن يكون ضيق الخلق قليل التصرف سريع الغضب حيث يفقد بذلك إشرافه على التلاميذ واحترامهم له.
- أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه.

8-2-الخصائص الجسمية :

لا يستطيع أستاذ التربية البدنية والرياضية القيام بمهمته على أكمل وجه إلا إذا توفرت فيه خصائص جسمية هي:¹
- القوام الجسمي المقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ، فالأستاذ يجب أن يراعي دائما صورته المحترمة التي لها أثر اجتماعي كبير.
- التمتع بلياقة بدنية كافية يمكنه من القيام بأي حركة أثناء عمله.
- أن يكون دائم النشاط فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه.
- يجب أن يتمتع بالاتزان والتحكم العام في عواطفه ونظراته للآخرين، فالصحة النفسية والجسدية والحيوية تمثل شروطا هامة في إنتاج تدريس ناجح ومفيد.

¹ - صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس. مصر: دار المعارف، الطبعة الأولى، 1984، ص 20 .

8-3- الخصائص العقلية والعلمية :

على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز، وذلك لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ، وتحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية.¹

ومن خلال ما سبق يمكننا تخلص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته فيما يلي²:

- أن يتيح فرص العمل والتجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم ويكون لهم تفكير مستقلا وحرّ.
- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون، الحرية، العمل بالرغبة، والجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم.

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

- أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية والاجتماعية للتلاميذ ويبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع الثقة.

- المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل الأنجح.

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

8-3-1- الإلمام بالمادة: الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الاطلاع والثقافة والواثق بنفسه، كما يجب أن يكون

قادر على اجتذاب ثقة تلاميذه له، وكذلك يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية ميالا للاطلاع وتنمية المعارف،

لأن إفادة التلاميذ من طرف الأستاذ تكون من خلال المعلومات والمعارف الواسعة لدى الأستاذ.³

¹ - محمد السباعي، معلم الغد ودوره. دار المعارف، الطبعة الأولى، 1985، ص 38 .

² - محمد السباعي، معلم الغد ودوره، مرجع سبق ذكره، ص 38

³ - محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرّس. بيروت: دار النشر، ط1، ص60 .

8-3-2- الذكاء :

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ ومشاكلهم، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم وأن يكون له القدرة على حل المشاكل، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته وتفكيره، فلا بد أن يكن دقيق الملاحظة متسلسل الأفكار قادر على المناقشة والإقناع يخلق الميل لمادته عند التلاميذ.¹

8-4- الخصائص الخُلُقِيَّة والسلوكية :

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

- أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلص لها.

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

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

- يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحا لهم.

- الأمل والثقة بالنفس: فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته، وأن يكون واسع الأفاق كي يصل إلى تفهم التلاميذ وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس.²

8-5- الخصائص الاجتماعية :

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه اجتماعية في الحياة تكبد مشاققتها وصبر على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية، واجهته خلال الحياة، حيث أكسبته رصيذا معرفيا صقل تلك المعارف ورسخت لديه بما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذا، لذا يعتبر الأستاذ رائدا لتلاميذه، وقدوة حسنة لهم، وله القدرة على التأثير في الغير.

- كما أن له القدرة على العمل الجماعي، لذا يجب أن يكون لديه الرغبة في مساعدة الآخرين وتفهم حاجاتهم، وتهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم.

¹ - صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس، مرجع سبق ذكره، ص 16.

² - صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس، مرجع سبق ذكره، ص 16.

وهو إلى جانب ما سبق يعد رائداً اجتماعياً، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يساهم في نشاط المدرسة ويتعاون مع إدارتها في القيام بمختلف مسؤولياتها.¹

9- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

9-1- الواجبات العامة:

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

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

- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق والالتزان.
- يعد إعداداً مهنياً جيداً لتدريس التربية البدنية والرياضية.
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم.
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.
- لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.

9-2- الواجبات الخاصة:

إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة، وفي نفس الوقت تعتبر من الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة ومنها:

- حضور اجتماعات هيئة التدريس، واجتماعات القسم ولقاءات تقييم التلاميذ وفقاً للخطة الموضوعية.
- تنمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ.
- تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.

¹ - محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرس، مرجع سبق ذكره، ص 45.

- السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا.
- الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية.¹

9-3- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع:

- من أهم واجبات المدرس تدعيم العلاقة بين المدرسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به من خلال:
 - التعاون مع المؤسسات الموجودة في المجتمع وخاصة المؤسسات التي تخدم مدرسته.
 - إشراك أهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم المسابقات والبطولات المفتوحة التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع.
 - التطوع في الأندية أو الهيئات الرياضية وأن يساهم بمجهوده البناء في أن يحقق هذه الهيئات والنوادي وأهدافها.
 - المساهمة في خدمة المجتمع بالاشتراك في الأعمال التي يطلبها هذا المجتمع فيكون له دور فعال في الدفاع المدني والتمريض أو التوعية إذا احتاج الأمر لذلك.
 - أن يتحسس مشكلات مجتمعه وأن يبصر المواطنين بها ويشاركهم في معالجتها.
 - أن يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وأن يكون مثلا للمواطن الصالح علما وخلقاً.
 - أن يوثق بين المنزل والمدرسة فيدعو أولياء أمور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعترض أبنائهم.

9-4- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة:

- على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يتفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه أن يحترم تقاليد مهنته وأن يكون عضوا فعال من خلال اشتراكه في مختلف أنواع النشاط التي من شأنها أن تزيد من كفاءته وتدفعه إلى التقدم المستمر في مهنته، ويشمل هذا النشاط النواحي التالية:
 - إذا لم يكن قد تلقى إعدادا كاملا فعليه أن يحاول تكملة إعداده عن طريق الدراسات الممكنة في الميدان.

¹ - أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، 2002، ص 152-153.

- الاطلاع المستمر على أحداث ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وأن يطبق معلوماته في تدريسه بقدر الإمكان.
- الاشتراك في المجالات والمطبوعات الدورية المهنية.
- محاولة الحصول على درجات علمية أعلى.
- العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الاطلاع المستمر على كل ما هو جديد.
- أن يتبع تقاليد المهنة الخلقية.¹

¹ - زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية، مرجع سبق ذكره، ص 80-82.

خلاصة الفصل:

يعتبر دور أستاذ التربية البدنية و الرياضية مهم في المنظومة التربوية، وذلك من خلال درس التربية البدنية الرياضية حيث أنه يساهم بنسبة كبيرة في تربية النشأ من جميع النواحي وفق لأهداف البرنامج المدرسي والذي يفترض أن يستفيد منه كل تلاميذ المدرسة، و نظرا للطبيعة التعليمية و التربوية للدرس يجب أن يراعي فيه المدرس كافة الإختبارات المتعلقة بطرق التدريس، الوسائل التعليمية و التدرج التعليمي لتتابع الخبرات المتعلقة، و طرق القياس، و التقويم، شأنه شأن أي أستاذ آخر في مادة علمية أو أدبية بل يقع عليه العبء أكثر منهم، كما يجب أن يكون متكامل من جميع النواحي.

الفصل الثالث:

الأداء المهني

تمهيد:

لقي الأداء اهتمام العديد من الباحثين والمفكرين في مجالات متعددة وقد اجمع المفكرون أن الاهتمام بأداء الفرد في المنظمة وإعطائه العناية اللازمة لتحسين مستوى الأداء، وبطبيعة الحال تسعى كل المنظمات إلى إنجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من اجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقا وبأقل تكلفة ممكنة.

وللأداء مؤهلات عدة تضمن له التفوق والرقى نحو الأفضل في تحقيق النتائج ومن أهمها خلق قيادات جيدة إشراك العاملين في وضع السياسات بصورة أكبر إيجاد حوافز جديدة والعديد من الأساليب التي تؤدي إلى زيادة وتحسين معدلات الأداء ولقياس هذه المعدلات عدة عوامل يعتمد عليها في هذا القياس، والسمات الشخصية والعوامل النفسية تلعب دورا هاما في التأثير على نتائج العمل ومن خلال هذه السمات نحدد القابلية في العمل والرغبة الملحة في تحقيق النتائج وتحويلها نحو الأفضل.

الأداء:

1- مفهوم الأداء:

يعد الأداء من بين أهم المفاهيم المتداولة خاصة في الجانب التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، ولهذا سوف نحاول من خلال إعطاء عدة تعريفات لغوية واصطلاحية توضح هذا المفهوم.

المفهوم اللغوي:

الأداء هو الترجمة العربية للكلمة الإنجليزية **far formance** والتي تعني ما يلي: دالة تعبر عن النجاح فتتغير هذه الدالة تبعاً لتغير المنظمات أو العاملين فيها مجموعة من المراحل والعمليات وليس النتيجة التي تظهر في وقت من الزمن قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها باستخدام الموارد المتاحة بكفاءة وفعالية¹ من معاجم اللغة يتضح أن الأداء مصدر الفعل أدى ويقال أدى الشيء أوصله والاسم. أدى الأمانة، وأدى الشيء قام به².

نستنتج مما سبق أن الأداء هو مؤشر لنجاح العمل بالمنظمة كما أنه يتمثل في النشاط ومحمل العمليات ومحمل العمليات التي تحدث حتى يتحقق هذا النجاح. مما يؤدي إلى تحقق أهداف العمل بمستوى جيد من الفعالية وذلك في ضوء الإمكانيات المتوفرة.

المفهوم الاصطلاحي:

يشير مفهوم الأداء وفق رأي " راوية حسن " إلى درجة تحقيق وإتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع بها الفرد متطلبات الوظيفة.³

الأداء هو قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله والكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج والإجراءات التحويلية الكمية والكيفية.⁴

نستنتج من هذه التعريفات أن الأداء هو مفهوم يرتبط بوظيفة الفرد الموظف وهو يدل على مدى إنجازه للمهام المكلف بها ومدى تحقق أهداف العمل.

¹ - بومدين يوسف، سنة: 2007، ص: 33.

² - ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد: 14، ص: 26.

³ - راوية حسن، سنة: 2001، ص: 209.

⁴ - عبد الملوك مزهودة، مفهوم وتقييم الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد: 01، سنة: نوفمبر 2001، ص: 186.

وبنفس المعنى يصب التعريف الآخر الذي قدمته راوية حسن للأداء الأثر الصافي لجهود الفرد التي تبدأ بالقدرات وإدراك الدور أو المهام المكونة لوظيفة الفرد.

كما ورد في تعريف آخر للأداء بأنه تنفيذ الاستاذ لأعماله ومسؤولياته التي تكلفه بها المنظمة أو الجهة التي ترتبط وظيفته بها.¹

أي أن الأداء من خلال التعريفات السابقة يتمثل في إدراك الاستاذ لدوره بالمؤسسة والقدرات والإنجازات التي يقوم بها لأجل انهاء المهام المكلف بها في المؤسسة.

2- محددات الأداء:

يتحدد من التعاريف السابقة للأداء وخاصة تعريف " راوية حسن " أن الأداء هو نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد المبذول من طرف الاستاذ، القدرات التي يتمتع بها لأداء وظيفته ومدى إدراكه لمتطلبات وظيفته ومهامه فيها.²

1- الجهد: يشير الجهد إلى الطاقة الجسمانية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

2- القدرات: تشير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو مهامه.

3- إدراك الدور: ويعنى به الاتجاه الذي يعتقد الفرد أنه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله والشعور بأهميته في أداءه.

وحتى يتحقق الأداء الجيد لابد من أن يكون هناك مستوى جيد لكل هذه المكونات الثلاث فهي تتكامل جميعا فيما بينها فالأفراد الذين يبذلون أقصى الجهود ولديهم أعلى القدرات ولكنهم لا يفقهون أدوارهم فإن أدائهم لن يكون مقبول من وجهة نظر الآخرين لأنه بالرغم من ذلك فإن العمل لا يكون موحها في الطريق الصحيح . وكذلك عندما يكون الفرد يعمل بجهد كبير ومدرك لمهامه بالعمل ولكنه تنقصه القدرات فعادة ما يكون مستوى أدائه منخفض كما أن الفرد الذي يملك قدرات عالية ومدرك لعمله ومهامه لكنه كسول وليس له أي جهد يبذله في العمل فأدائه سيكون منخفضا أيضا.

¹ - أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، سنة: 2008، ص: 33.

² - رواية حسين، مصدر سابق، ص: 210.

3- عناصر الأداء المهني:

يتكون الأداء المهني من مجموعة من العناصر أهمها المعرفة بمتطلبات الوظيفة - نوعية العمل وكمية العمل المنجز والمثابرة والثوق وفيما يلي توضيح لذلك:¹

المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتتضمن المعارف قدرات عن تنظيم العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة وما يرتبط بها.

نوعية العمل: وتعني إدراك الموظف لعمله وما يمتلكه من رغبة ومهارة وبراعة وقدرات على تنظيم وتنفيذ العمل دون الوقوع في أخطاء.

كيفية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الإنجاز. **المثابرة والثوق:** وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

يتبين من خلال ما سبق أن الأداء لا يعني جانب معين فقط من جوانب العمل أو ما يقوم به الاستاذ في المؤسسة ولكن يتعدى ذلك إلى عدد من الجوانب الهامة بدأ بالمعلومات والمعارف التي لا بد أن يكتسبها الموظف حول كل ما يتعلق بوظيفته وما يرتبط بها من معارف عامة ومهارات وفنون وطرق وأساليب عمل ممكنة.

كما يتضمن إدراك الاستاذ لطبيعة عمله وما يحمله من مهارات ورغبات وقدرات تساعد في أدائها بشكل صحيح، كما يعني الأداء كمية العمل الذي يمكن أن ينجزه الاستاذ في وقت قياسي وذلك في الظروف العادية بالإضافة إلى ضرورة الجدية والإبداع في العمل وإنجاز كل المهام الموكلة له في أوقاتها المحددة، وهذا لا يعني عدم حاجته إلى الإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين حيث يصل بذلك إلى تحسين مستوى هذا الأداء.

4- تقويم الأداء:

يعد تقويم الأداء من الأمور الهامة بالمؤسسة حيث يساعد المسيرين في اتخاذ القرارات ويسهل عليهم عملية التوجيه وتطوير أداء العمال ووضع الخطط المستقبلية الكفيلة بتطوير وتحسين طرق أداء العمل وكذلك تنمية مهارات وقدرات العمال حتى تتوافق مع التطور الحاصل في العمل مع بعضهم ومع مسؤوليتهم.²

¹ - الرجوع السابق، ص: 34.

² - سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، سنة: 2011، ص: 94.

4-1- مفهوم تقويم الأداء المهني:

يعرف أبو شيخة ونادر تقويم الأداء بأنه " أسلوب يمكن من إصدار حكم موضوعي على قدرة الاستاذ في أداء واجباته والقيام بمسؤوليات وظيفته والتحقق كذلك من سلوكه وتصرفاته في أثناء العمل، ومدى التحسن الذي طرأ على أسلوب أدائه لواجبات ومسؤوليات وظيفته، وقدرته على تحمل واجبات ومسؤوليات إضافية،¹ وتقديم أداء استاذ التربية البدنية والرياضية لعمله وتقييم مسلكه، وتقدير مدى كفاءته بعمله وهيبته العلمية والنهوض بالواجبات والمسؤوليات المناطة إليه حاضرا ومستقبلا"².

نستنتج من خلال التعاريف السابقة لتقويم الأداء أنه عملية الحصول على المعلومات التي تمكن من الحكم على المستوى الحقيقي للأستاذ وقدرته على أداء وظيفته وكل واجباته ومسؤولياته نحوها.

4-2- أهمية تقويم الأداء:

يحتل تقويم الأداء بأهمية خاصة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها، فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية بحوية ونشاط، حين يجعل الرؤساء يتابعون واجبات ومسؤوليات مرؤوسيهم بشكل مستمر، ويدفع المرؤوسين للعمل بفاعلية . ويستخدم تقويم الأداء بالإضافة إلى ما سبق في تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

- تقديم معلومات للأساتذة أنفسهم عن جودة وكفاءة أدائهم لأعمالهم، وذلك لتحسينه الى الأفضل.
- تحديد زيادات الأجر، والمكافآت والعلاوات التي يمكن أن يحصل عليها الفرد وذلك كنوع من المقابل للأداء.
- تحديد مناسبة الوظيفة الحالية للفرد، وتحديد إمكانية نقلة إلى وظيفة أخرى وربما الاستغناء عنه، إن لم يكن ذا كفاءة عالية في وظيفته الحالية.
- التعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن أن تسند لها المدرسة إلى الفرد . وذلك في حالة احتياجها الى القيام بهذه الأعمال والمهام تحديد إمكانية ترقية الفرد مكافأة على أدائه المتميز.
- تحديد أوجه القصور في أداء الفرد، واحتياجه إلى التطور والتنمية، وذلك عن طرق جهود التدريب.
- توجيه المديرين لربط سلوك مرؤوسيهم بنواتج العمل وقيمه النهائية.
- اكتشاف العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال المناصب القيادية في المؤسسات.
- تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية وفق منهجية علمية وموضوعية.

¹ - سعد عامر أبو شندي، مرجع سابق، ص:94.

² - طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، سنة:2008، ص: 183.

- تعزيز وتشجيع التواصل والحوار بين الرئيس المباشر والمرؤوس، وإتاحة الفرصة للمرؤوس للاطلاع على مستوى أدائه الوظيفي والمسلكي وتعزيز نقاط القوة وتجنب نقاط الضعف لديه.¹

ومنه نرى أن تقويم الأداء لا تكمن فقط في القيام بالواجب فحسب، بل هو الإدراك الكامل لحثيات العمل ومدى قيام المرؤوسين بواجباتهم تجاه العمل، ويتضح لنا ان لكل عمل استراتيجية يقوم بها المسؤولون على هذا الإطار التنظيمي، والإحاطة بنقاط القوى والعمل على تنميتها وتطويرها والتنقيب على نقاط الضعف والسعي لتقليصها وتصحيحها إن أمكن ذلك.

4-3- متى يتم تقويم الأداء:

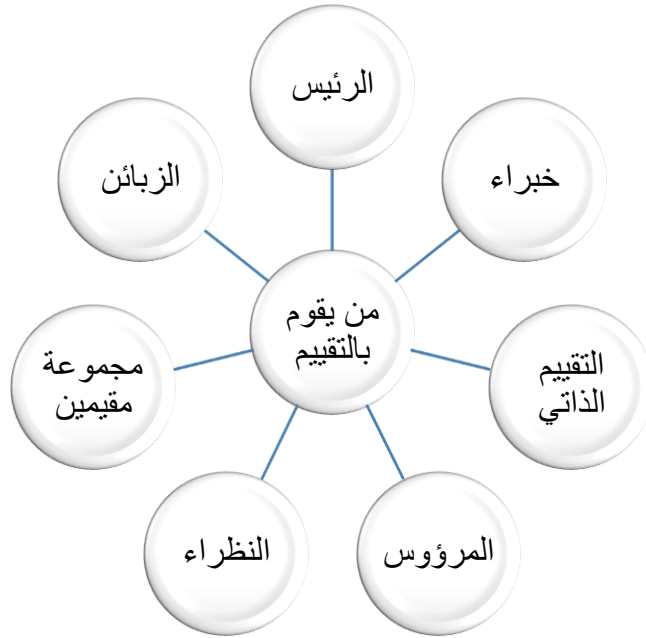
يتم تقويم أداء اساتذة التربية الدينية والرياضية في معظم المؤسسات التربوية، منها والغير التربوية، مرة واحدة سنويا، وبعض المؤسسات يتم فيها التقويم مرتين سنويا، وهذا النمط قد يكون أكثر موضوعية من النمط السابق، ويتم التقويم عادة في نهاية العام وعلى شكلين بدون سجلات تراكمية لأداء العاملين، وهذه الطريقة تكثر عيوبها لأنها تزحم الرؤساء بتقويم العاملين في فترة ضيقة مما يهدد عملية التقويم بالفشل وقلة الموضوعية، لذلك لا بد من سجلات أداء تراكمية للعاملين وهذه السجلات تتضمن معايير أداء محددة وتتطلب إعطاء دليل على إنجازات العاملين مثل الأبحاث، الاختراعات، والمؤلفات وغيرها وهذه الطريقة أفضل وأقرب للموضوعية من سابقتها إلا أنها تحتاج الى وقت وجهد كبيرين.²

ونرى من هذه النقطة المهمة والتي تبين الحالات التي يتم فيها تقويم الأداء وهذا يكون حسب انطباعات المؤسسة وطبيعة عملهم، وحتى ينجح هذا التقويم يجب أن يكون في أوقاته المناسبة حتى لا يلحق الضرر بالعمال سواء في الحفاظ على أوقات عملهم، أو الحالات الاجتماعية والنفسية التي يمر بها معظم العاملين.

¹ - سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، سنة: 2011، ص: 96.

² - المرجع السابق، ص: 99.

رسم توضيحي 1: يوضح من يقوم بتقويم الأداء.



4-4-مسؤولية تقييم الأداء:

تعد هذه الأطراف هي المعنية بتقييم الأداء، كلما طانت منظمات المؤسسة أكثر نضجا كلما احتاجت ان تعتمد على أكثر من جهة لتقييم أداء عمالها، خاصة ذوي المؤهلات والمسؤوليات العليا.

4-5-صعوبات تقييم الأداء:

إذا كانت عملية تقييم الأداء على المستوى النظري قد حظيت بشيء من الاتفاق بين الباحثين، وتبدو وحسب ما سبق سهلة نوعا ما باعتبارها مرحلة من مراحل الرقابة، يقوم المسيرون من خلالها بقياس إنجازات المؤسسة كفاءة وفعالية فإنها على المستوى التطبيقي طرحت ولازالت تطرح إشكاليات معقدة بالرغم من كثرة الدراسات والبحوث التي تهتم بالموضوع، وذلك لكون إنجازات المؤسسة هي نتائج تفاعل العديد من العوامل والظواهر غير المتجانسة فيما بينها من جهة وصعوبة تكميم الكثير منها من جهة أخرى، فقياس الرضا الوظيفي الذي يعتبر هدفا فرعيا بالنسبة لوظيفة الأفراد يعتبر من الأمور المستعصية على الباحثين والممارسين على حد السواء.

حتى ولو توصل الباحثون أو المقيمون له إلى حكم ما في وقت ما فهو يبقى مؤقتا وظرفيا، لأن العامل الراضي اليوم عن عمله قد يكون غدا ساخطا عليه ولأتفه الأسباب، وتبريرا لصعوبة قياس الأداء يقول أحد الباحثين " الأداء مفهوم مجرد اجتماعيا مكون في أذهان باحثي ومنظري التنظيمات " مما جعل إسقاطه على واقع المؤسسات وتحويله إلى مفهوم ملموس أمرا صعبا خاصة إذا تعلق الأمر بقياسه، ونشير هنا إلى أن قياس الأداء تعرض لنفس إشكالية قياس الإنتاجية من حيث

قصره على الموارد البشرية فقط أو تعميمه على باقي عوامل الإنتاج ، الإشكالية التي نتجت أصلا عن مفهوم الأداء في حد ذاته ، وذلك من حيث اعتبار مصطلح الأداء يشمل كامل المؤسسة أم يخص مواردها البشرية فقط ، وحسب الباحثين الذين يحدده في المورد البشري فقط ، فإن عملية تقييم الأداء لا تعدو إلا أن تكون قياسا لإنجازات عنصر العمل فقط دون باقي العناصر ، ومن بين هؤلاء نذكر صقر عاشور وآخرون. وبالإضافة إلى هذه الإشكاليات هناك من يطرح أيضا إشكالية المفاضلة بين التقييم النقدي والعيني لأن الاعتماد على الأول وحده لا يسمح بالتعبير حقيقة عن تغيير الأداء خاصة الظواهر النوعية أو غير النوعية أو الغير القابلة للتقييم النقدي ، أما الاعتماد على الثاني فيطرح إشكالية عدم تجانس المدخلات والمخرجات فيما بينها مما يجعل الجمع بينهما ككميات عينية أمرا غير منطقي وغير ممكن ، وفي الحقيقة لا يمكن اعتبار التقييمين بديلين عن بعضهما البعض ، بل يكمل أحدهما الآخر كما يؤكد p.lorino حيث يرى أن المعلومة المادية أو غير النقدية تستخدم لتسيير العمليات الجارية بينما تستخدم المعلومة النقدية للتسيير الاستراتيجي ومنه فإن استخدام المعلومات العينية يغلب عليها الأجل القصير وتكون الحاجة إليها أكثر في المستويات الدنيا من الهيكل التنظيمي ، أما المعلومة النقدية فيغلب عليها الأجل الطويل ويكثر استخدامها في المستويات العليا من الهيكل التنظيمي¹. ونستنتج من هذه النقطة أن تقييم الأداء يعتبر صعبا لأنه يتعلق بالعامل البشري أكثر مما يتعلق بواقع المؤسسة، وكما هو معلوم أن العامل البشري قلّ ما تستقر حالته الشخصية سواء في قبوله لأداء العمل أو اهتماماته أو ميولاته، ومنه قد يكون التقييم غير ثابت في عدة مراحل وقد تكون بعض النتائج غير صحيحة في بعض الحالات.

5-تحسين الأداء:

5-1- مفهوم تحسين الأداء:

يقصد بتحسين الأداء استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين المخرجات وإنتاجية العمليات، وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى، ويتطلب تحسين الأداء توازن مجموعة من العناصر التي تتمثل في: الجودة، والإنتاجية، والتكنولوجيا، والتكلفة، ويؤكد توازن هذه العناصر أن توقعات واحتياجات أصحاب المصلحة في المؤسسة قد أخذت بعين الاعتبار².

ومنه يعتبر تحسين الأداء نقطة مكملة لنجاح الأعمال التي تسهر على الاستغلال الأمثل للعامل البشري والسعي لربط هذا الأخير وتطوير التفاعل بينه وبين ما تمتلكه المؤسسة من خطط استراتيجية ووسائل تكنولوجية حديثة.

¹ - عبد المليك مزهودة، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الأول، سنة: 2011، ص: 98.

² - عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية لتعليم العالي، سنة: 2009/2010، ص: 129-130.

5-2- عناصر تحسين الأداء:

ويقسم الخزامي حسب رأي علماء الإدارة عناصر إدارة تحسين الأداء إلى ما يلي:

التوجيه: وهو يمثل الاستراتيجية التي تحدد اتجاهات التحسين المستقبلية، والتي تعمل على تركيز الطاقات وحشد الجهود لتحسين علاقات العمل الرئيسة في المؤسسة.

المفاهيم الأساسية: وهي تتميز بأنها تضع المؤسسة أمام منهجيات التحسين الأساسية التي تتكامل مع الأنشطة العادية لأداء الأعمال.

عمليات التسليم: وهي تركز على عمليات تحفيز صناعة المنتج أو الخدمة.

الكفاءة والفاعلية: وتزيد من قدراتها على التكيف، وفي الوقت ذاته تخفض الوقت والجهد والتكلفة.

التأثير التنظيمي: وهو يختص بوضع المقاييس والهيكلة التنظيمي للمؤسسة.

المكافآت والاعتراف بالفضل: ويختص هذا الجانب بنظام المكافآت والاعتراف بالفضل.

خاتمة الفصل:

نستخلص من خلال ما سبق نخلص إلى القول بأن الأداء هو الجهد الذي يبذله العامل في إطاره التنظيمي قصد تحقيق الأهداف الموكلة به ولهذا الأداء محددات وهي: الجهد، القدرات، إدراك الدور. وتعتبر المعرفة بمتطلبات الوظيفة أحد عناصر الأداء الوظيفي، ومن هذه العناصر يتوضح لنا أن الأداء الوظيفي ليس القيام بالعمل فقط، ولكن يتعدى ذلك إلى عدد من الجوانب الهامة بدأ بالمعلومات والمعارف التي لا بد أن يكتسبها الموظف حول كل ما يتعلق بوظيفته وما يرتبط بها من معارف ومهارات.

وبما أن الأداء يتعلق بالجانب البشري فلا بد لهذا العامل المؤثر في المؤسسة من تقييم، حتى يتسنى لنا معرفة درجة الوصول إلى الأهداف والتعرف على الأعمال والمهام الخاصة التي يمكن ان تسندها المؤسسة إلى الفرد، وذلك في حالة احتياجها إلى القيام بهذه الأعمال والمهام لتحديد إمكانية ترقية الفرد مكافأة على أدائه المتميز، وحتى يكون تقييم الأداء خطوة من خطوات المؤسسة فإن تحسين الأداء يعتبر هو المتمم لهذا العمل، وحتى يتم التحسين فيجب استخدام جميع الموارد المتاحة لتحسين إنتاجية العمليات وتحقيق التكامل بين التكنولوجيا الصحيحة التي توظف رأس المال بالطريقة المثلى.

الباب الثاني:

الجانب

التطبيقي

المفصل الأول:

إجراءات

الدراسة

الميدانية

تمهيد:

ترمي الدراسة الحالية إلى معالجة موضوع حساس جدًّا باعتباره يتعلق بفئة متميزة في المجتمع الذي أراد النهوض والتقدّم وهم فئة المدرسين اللذين توكل إليهم مهمة نبيلة وعظيمة مهمة الإعداد للمستقبل وصناعة الأجيال، ولا شك أن تتعرض هذه الفئة لمصادر الضغوط المهنية والتي تعتبر من الأسباب الرئيسية لمعاناتهم النفسية بصفة خاصة ومن الأسباب المهمة لإخلال النظام التربوي بصفة عامّة، وفشل المدرسة في تأدية مهامها، فمهما طورنا وغيرنا في سبيل الأحسن فيبقى العامل البشري (المدرس) الركيزة الأساسية في ذلك.

لذلك جاءت هذه الدراسة التحليلية لمعرفة تأثير بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي قصد معرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين بعض الضغوط المهنية والأداء، ويتمثل غرض الدراسة الميدانية أساساً في التحقق من صحة الفرضيات المطروحة والإجابة على تساؤلات الدراسة، لذلك اتبعنا الخطوات التالية.

أولاً: إجراءات الدراسة:

1- المنهج المتبع:

يستخدم الباحث المنهج المناسب لموضوعه، وانطلاقاً من طبيعة الموضوع كون اختلاف المواضيع يستوجب اختلافاً في المناهج المستخدمة، ومن هذا المنطلق تتعدد وتختلف المناهج المستخدمة في البحوث النفسية والتربوية.

والمناهج أنواع بحسب نوع الظاهرة المدروسة، وما يناسبها، وبما أننا في دراستنا بصدد وصف ظاهرة الضغط المهني، وكذا الكشف عن أسباب حدوثه ومدى تأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانويات، فإن المنهج الأنسب لدراستنا هو المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة المدروسة أو الموقف المعين بغية تفسير تلك الحقائق، وذلك بتحليل البيانات وتفسيرها لمعرفة دلالتها.

تعريف المنهج الوصفي:

المنهج الوصفي عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، في وقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووضع الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل.¹

2- الدراسة الاستطلاعية:

ان الدراسة الاستطلاعية من بين الطرق والمناهج العلمية المتبعة من أجل الوصول إلى نتائج مضمونة ودقيقة انطلاقاً من مبادئ منهجية لدراسة علمية والأهداف التي أردنا الوصول إليها من خلال الدراسة الاستطلاعية هي:

- التأكد من صحة الاختبار.
- معرفة مدى تحقيق وإنجاز الاختبار.
- معرفة مدى وضوح الاختبار.
- معرفة المشاكل والصعوبات التي تواجهنا خلال الدراسة بالإضافة إلى معرفة مختلف العمليات الإحصائية المستعملة للحساب وهذا ما يسهل علينا التعامل معها أثناء إجراء الدراسة.
- وقد تم اختيار عينة استطلاعية تقدر بـ: 08 أساتذة، أي ما نسبته 34.78% من مجتمع البحث الكلي للدراسة والمقدر بـ: 23 أساتذاً، وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

¹ - محمد زياد عمر، اساليب التدريس، أنواعها، عناصرها، كيفية قياسها، دراسة التربية الحديثة، دمشق، سنة: 1999، ص: 07.

2-1- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

يعتبر الصدق والثبات أحد أهم شروط سلامة أداة القياس وهما مرتبطان ببعضهما البعض. وفي هذا يقول كورتن: "الصدق مظهر الثبات"¹، بمعنى أن تكون أداة القياس ثابتة والعكس ليس صحيحا فقد يكون الاختبار ثابتا لكنه لا يتمتع بالصدق، ولهذا سنتأكد من الشرطين:

2-1-1- الثبات:

هناك عدة طرق للتأكد من ثبات أداة القياس وهي طريقة إعادة الاختبار، أو طريقة الصور المكافئة، أو معادلة الاتساق الداخلي "لألفا كرو نباخ"، أو طريقة التجزئة النصفية التي اخترناها لحساب ثبات أداة دراستنا وكانت النتائج كالتالي:

ثبات مقياس الضغط في مكان العمل هو: 0.648

ثبات مقياس أداء المدرس هو: 0.712

2-1-2- الصدق:

يعرف "ماسيك 1994 م" صدق الاختبار على أنه: تقييم شامل يوفر من خلاله الدليل المادي والمبرر النظري اللازمين لإثبات كفاية وملائمة ومعنى أي تأويل أو فعل يبنى على درجة الاختبار.²

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 في جامعة الجلفة، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، والموضحين في الجدول رقم (39) في الملاحق.

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.

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

¹ - أحمد محمد الطيب، الإحصاء في التربية وعلم النفس، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الأزرطة، الإسكندرية، سنة: 1999، ص: 292.

² - أحمد محمد الطيب، مرجع سابق، ص: 230.

الصدق الذاتي لمقياس الضغط المهني يساوي: 0.804

الصدق الذاتي لمقياس أداء المدرس: 0.843

جدول 1: يوضح ثبات وصدق كل من المقياسين

مقياس أداء المدرس	مقياس مصادر الضغط المهني في مكان العمل	
0.712	0.648	ثبات الأداة
0.843	0.804	صدق الأداة

ومن خلال 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.

3-مجتمع وعينة الدراسة.

مفهومه: نعني بمجتمع البحث (الدراسة) جميع مفردات الظاهرة التي يقوم بدراستها الباحث ولكن:

- هل يستطيع الباحث أن يدرس جميع أفراد مجتمع البحث؟

- هل يمتلك وقتا كافيا لدراسة جميع أفراد مجتمع البحث؟

في واقع الأمر، إن دراسة مجتمع البحث الأصلي كله يتطلب وقتا طويلا وجهدا شاقا

وتكاليف مادية مرتفعة، ويكفي أن يختار الباحث عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بحيث تحقق أهداف البحث وتساعد على إنجاز مهمته.

ويمثل مجتمع الدراسة في بحثنا هذا بعض أساتذة التربية البدنية والرياضية لولاية ميلة.

3-1-1- عينة الدراسة:

3-1-1- مفهوم العينة:

هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة وإجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة وتمثل العينة في دراستنا ب: 23 أستاذ حسب الجدول التالي:

3-1-2- جنس أفراد العينة:

جدول 2: يمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس.

النسبة المئوية	العدد	الجنس
100%	23	ذكر
00%	00	أنثى
100%	23	المجموع

جدول 3: يمثل توزيع الثانويات وعينة الدراسة.

النسبة المئوية	عدد افراد العينة	الثانوية	الرقم
8.69%	02	ثانوية معركة الرداة (سيدي مروان)	01
4.35%	01	متقن معركة الزاوية (سيدي مروان)	02
8.69%	02	ثانوية عبد الحفيظ بوالصوف (ميلة)	03
8.69%	02	ثانوية الإخوة مغلاوة (ميلة)	04
8.69%	02	ثانوية الشهيد رابح خدروش (القرارم)	05
4.35%	01	متقن سرار عبد الحميد (زغاية)	06
8.69%	02	ثانوية البروفيسور منتوري بشير (فرجيوة)	07

08	ثانوية محمد بوضياف (فرجيوة)	03	13.04%
09	ثانوية بوحنّة مسعود (فرجيوة)	02	8.69%
10	بوشنوف السعدي (فرجيوة)	01	4.35%
11	ثانوية الشهيد السي الحواس (ترعي باينان)	02	8.69%
12	متقن بوغرداين (فرجيوة)	01	4.35%
13	ثانوية سعيود أحمد (الشيقرة)	02	8.69%
	المجموع	23	100%

4-مجالات الدراسة:

4-1-المجال الزمني:

شرعنا في إنجاز الجانب النظري لبحثنا هذا في شهر فيفري إلى غاية بداية مارس، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد امتد من شهر مارس إلى نهاية شهر أفريل.

4-2-المجال المكاني:

يتجلى محيط دراستنا في بعض ثانويات مدينة ميلة، والبالغ عددهم 13 ثانوية.

4-3-الحدود البشرية:

شملت دراستنا بعض أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي لمدينة ميلة والمقدر عددهم بـ: 23 أستاذ.

5-أدوات الدراسة:

لغرض جمع المعطيات من الميدان عن موضوع الدراسة، على الباحث انتقاء الأداة المناسبة لذلك، وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على الأدوات التالية:

5-1-مقياس مصادر الضغط في مكان العمل لـ : "Slone and William and Cooper"

5-2-مقياس الأداء.

وقد قمنا بتبني المقياسين اللذين طبقا في دراسة: "غيدي عبد القادر"، والتي كانت حول موضوع الضغط والأداء على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطورين المتوسط والثانوي في الجزائر¹، وهي دراسة في بيئة جزائرية وعلى مجتمع مشابه لمجتمع دراستنا.

أ: مقياس مصادر الضغط في مكان العمل:

يعد هذا المقياس من أحد مقاييس مؤشر الضغط المهني وهو للباحثين: "كويرن سلون، ويليامس (1988)", وقد تمت ترجمته إلى اللغة الفرنسية من طرف "كوبر، ستورا (1990)", وأعد هذا المقياس لغرض تحديد وقياس مصادر وآثار الضغط المهني، ويتكون المقياس في الأصل من (61) بناداً موزعة على (06) مقاييس جزئية، اخترنا منها مقاييس جزئيين يتناولان موضوع بحثنا هذا وهي:

الدور الإداري: الضغط الذي يعيشه الفرد في العمل الذي يقوم به وأخذنا (08) بنود وهي المرقمة كالاتي: (01) (02) (03) (04) (05) (06) (07) (08).

العمل في حد ذاته والظروف المحيطة به: وهذا الجزء يقيس مدى تأثر الأستاذ بالظروف البيئية والطبيعية في مكان العمل، وهذا الجزء تم إخضاعه للتغيرات، حيث أننا حددنا ظرف واحد من جملة الظروف المهنية وهو نقص الوسائل البيداغوجية، مما استدعانا بطبيعة الحال إلى تغيير في الأسئلة مع الحفاظ على عدد البنود وهي (08): بنود مرقمة كالاتي: (09) (10) (11) (12) (13) (14) (15) (16).

-تعلية المقياس: كل شيء يمكن أن يشكل مصدر للضغط (بالنسبة للفرد) في وقت ما، فالشخص الذي يؤكد أنه يخضع لضغط شديد في العمل في الوقت الحالي يريد أن يقول أنه لديه عمل كثير يقوم به، لكن هذا لا يمثل إلا جزء من الكل.

-طريقة التصحيح: تنقط بنود الاختبار وفق (05) درجات من (01) إلى (05) كما يلي:

مصدر واضح تماما..... (05)

مصدر واضح..... (04)

محايد..... (03)

مصدر واضح..... (02)

¹ - غيدي عبد القادر، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، المعاملة، جامعة الجزائر (03)، الجزائر، سنة: 2011، ص: 139.

مصدر واضح تماما.....(01)

ب-مقياس الأداء:

يضم في الأصل (13) عبارة مرقمة كالاتي: (01) (02) (03) (04) (05) (06) (07) (08) (09) (10) (11) (12) (13). تكون الإجابة فيه بمنح درجات من (01-05) حسب كل إجابة، ثم جمع العلامات الخام لكل مبحوث.¹

وقد قمنا بتقسيم مقياس الضغط المهني في مكان العمل على حسب الفرضيات المطروحة إلى (03) مستويات، (منخفض -متوسط -مرتفع) كذلك بالنسبة إلى مقياس أداء المدرس مع العلم أن كلا المقياسين خماسي التدرج، وقد اتبعنا الخطوات التالية:

أكبر درجة يتحصل عليها المبحوث - أصغر درجة يتحصل عليها المبحوث=؟؟؟ ÷ 3 مستويات (منخفض، متوسط، مرتفع)

وجاءت النتائج كما هو موضح في الجداول التالية:

-بالنسبة لمقياس الضغط المهني:

جدول 4: يوضح مستويات بعد ضغط الإدارة.

المستوى	الفئة
منخفض	[18-08]
متوسط	[29-19]
مرتفع	[40-30]

¹-طفراوت أمين، ميطح هشام، مذكرة تخرج بعنوان: مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أساتذ التربية البدنية والرياضية، 2014-2015.

جدول 5: يوضح مستويات بعد ضغط نقص المنشآت والسائل البيداغوجية.

المستوى	الفئة
منخفض	[18-08]
متوسط	[29-19]
مرتفع	[40-30]

- بالنسبة لمقياس أداء المدرس:

جدول 6: يوضح مستويات مقياس أداء المدرس.

المستوى	الفئة
منخفض	[29-13]
متوسط	[47-30]
مرتفع	[65-48]

أساليب المعالجة الإحصائية:

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.

النسب المئوية:

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

$$\frac{100 \times x}{n} = ?? \%$$

x = عدد التكرارات.

n = العينة.

معادلة "بيرسون" واستخدمت من أجل معرفة درجة ارتباط متغيري الضغط المهني والأداء المهني.

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

Rp = معامل الارتباط بيرسون.

n = العينة.

$x \times y$ = المتغيران.

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.

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

\bar{x} = المتوسط الحسابي.

x = مجموع التكرارات.

خلاصة الفصل:

من خلال ما تم عرضه في هذا الفصل نكون قد أوضحنا أهم الإجراءات الميدانية التي قمنا بأجل 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 الثاني:

عرض وتحليل

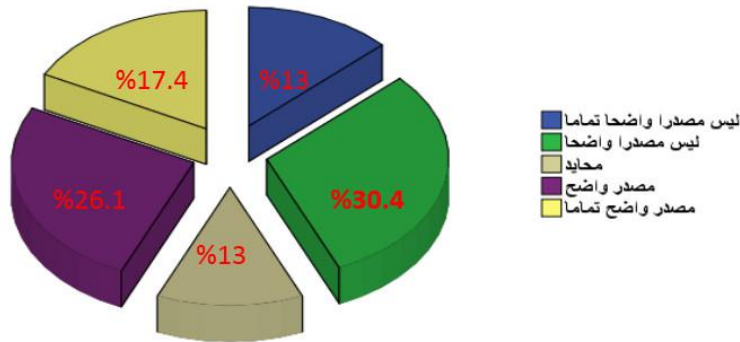
ومناقشة النتائج

1- عرض وتحليل النتائج:

جدول 7: يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%13	3	ليس مصدرا واضحا تماما
%30.4	7	ليس مصدرا واضحا
%13	3	محايد
%26.1	6	مصدر واضح
%17.4	4	مصدر واضح تماما
%100	23	المجموع

قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة



دائرة نسبية 1: توضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل

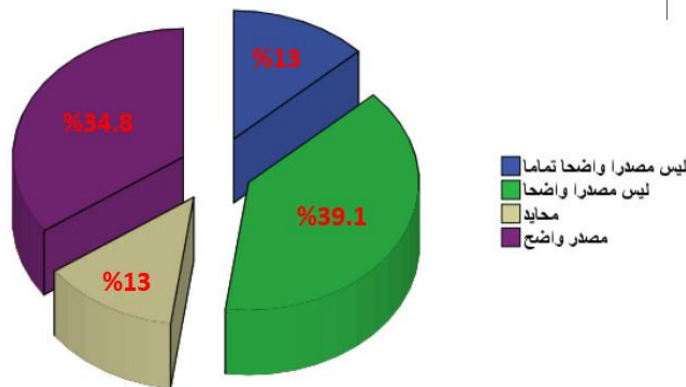
نلاحظ من خلال الجدول رقم (07): أن للأساتذة آراء مختلفة حول قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة، حيث أجاب 03 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 13%، و 07 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 30.4%، وكانت إجابة 03 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 13%، و 06 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 26.1%، أما الأربعة (04) المتبقين فكانت إجاباتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 17.4%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة لا تشكل ضغطا كبيرا على المبحوثين فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: ليس مصدرا واضحا ما نسبته 30.4%.

جدول 8: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
13%	3	ليس مصدرا واضحا تماما
39.1%	9	ليس مصدرا واضحا
13%	3	محايد
34.8%	8	مصدر واضح
0%	0	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

تناقض آرائكم الشخصية مع آراء إدارة المؤسسة



دائرة نسبية 2: توضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08): أن للأساتذة آراء مختلفة حول تناقض آرائكم الشخصية مع آراء إدارة المؤسسة، حيث أجاب 03 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 13%، و09 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما

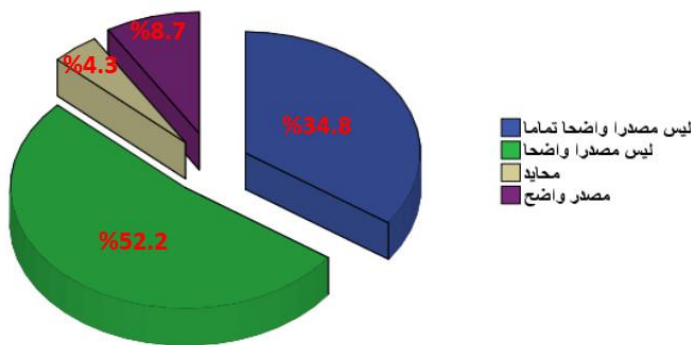
نسبته 39.1%، وكانت إجابة 03 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 13%، و08 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 34.8%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ تناقض آرائكم الشخصية مع آراء إدارة المؤسسة لا يشكل ضغطا كبيرا على الباحثين فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: ليس مصدرا واضحا ما نسبته 39.1%.

جدول 9: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
34.8%	8	ليس مصدرا واضحا تماما
52.2%	12	ليس مصدرا واضحا
4.3%	1	محايد
8.7%	2	مصدر واضح
00%	0	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

غموض فيما يخص طبيعة عملكم



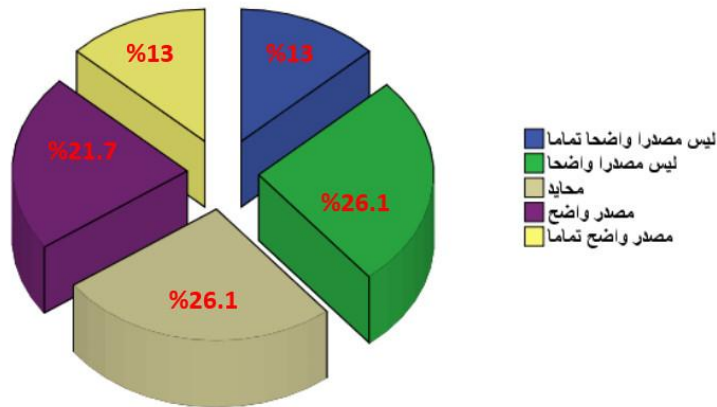
دائرة نسبية 3: توضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09): أن للأساتذة آراء مختلفة حول غموض فيما يخص طبيعة عملكم، حيث أجاب 08 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 34.8%، و12 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 52.2%، وكانت إجابة 01 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 4.3%، و02 من الأساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 8.7%. ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ ليس هنالك غموض فيما يخص طبيعة عمل أساتذة التربية والرياضية فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: ليس مصدرا واضحا ما نسبته 52.2%.

جدول 10: يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
13%	3	ليس مصدرا واضحا تماما
26.1%	6	ليس مصدرا واضحا
26.1%	6	محايد
21.7%	5	مصدر واضح
13%	3	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

محسوبة كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة



دائرة نسبية 4: توضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل.

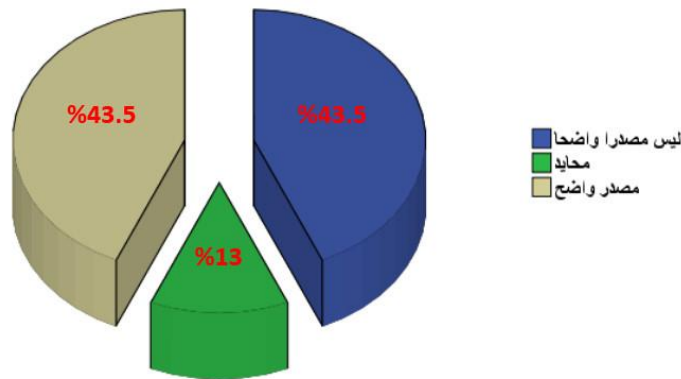
نلاحظ من خلال الجدول رقم(10): أن للأساتذة آراء مختلفة حول المحسوبة الكاملة والتميز الخفي بين الأساتذة، حيث أجاب 03 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 13%، و06منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 26.1%، وكانت إجابة 06 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 26.1%، و05 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 21.7%، أما الثلاث الأساتذة المتبقين فكانت إجابتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 13%.

ومن خلال إجابة أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية التي انحصرت بين بين محايد، وليس مصدرا واضحا، اتضح لنا أنه ليس هنالك محسوبة كاملة وتميز خفي بين الأساتذة.

جدول 11: يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	ليس مصدرا واضحا تماما
%43.5	10	ليس مصدرا واضحا
%13	3	محايد
%43.5	10	مصدر واضح
%00	0	مصدر واضح تماما
%100	23	المجموع

توجيه غير كاف من طرف رؤسائكم



دائرة نسبية 5: توضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل

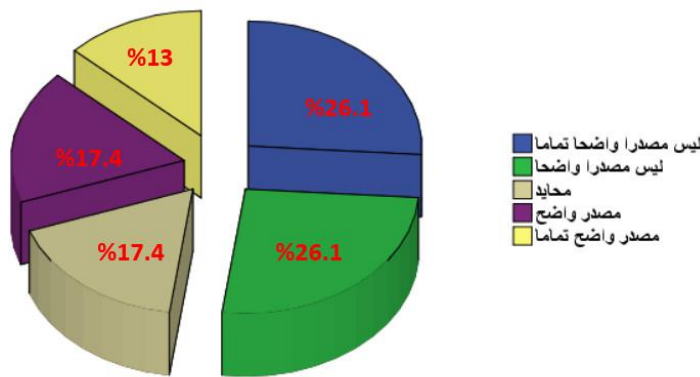
نلاحظ من خلال الجدول رقم (11): أن للأساتذة آراء مختلفة حول بند التوجيه الغير كاف من طرف الرؤساء، حيث أجاب 10 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته %43.5، وكانت إجابة 03 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته %13، و 10 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته %43.5.

ومن خلال إجابة أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية التي انحصرت بين ليس مصدرا واضحا، مصدر واضح، اتضح لنا أن التوجيه الغير الكافي من طرف رؤسائكم يشكل ضغطا لبعض الأساتذة ولا يشكل ضغطا بنفس النسبة للبعض الآخر.

جدول 12: يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
26.1%	6	ليس مصدرا واضحا تماما
26.1%	6	ليس مصدرا واضحا
17.4%	4	محايد
17.4%	4	مصدر واضح
13%	3	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

المادة غير مهمة في نظر الإدارة



دائرة نسبية 6: توضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (12): أن للأساتذة آراء مختلفة حول بند المادة غير مهمة في نظر الإدارة، حيث أجاب 03 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 13%، و 06 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 26.1%،

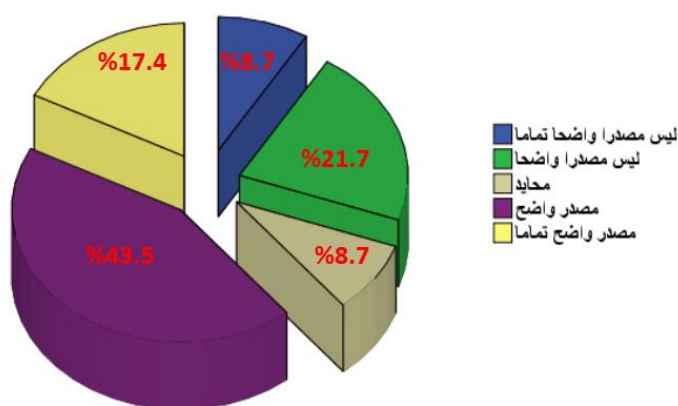
وكانت إجابة 06 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 26.1%، و 05 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 21.7%، أما الثلاث الأساتذة المتبقين فكانت إجاباتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 13%.

ومن خلال إجابة أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية التي انحصرت بين ليس مصدرا واضحا تماما، وليس مصدرا واضحا، اتضح لنا أنه عدم أهمية المادة في نظر الإدارة لا تشكل ضغطا على أساتذة التربية البدنية والرياضية.

جدول 13: يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
8.7%	2	ليس مصدرا واضحا تماما
21.7%	5	ليس مصدرا واضحا
8.7%	2	محايد
43.5%	10	مصدر واضح
17.4%	4	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

وجوب المخاطرة في عملي



دائرة نسبية 7: توضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13): أن للأساتذة آراء مختلفة حول وجوب المخاطرة في العمل، حيث أجاب 02 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 8.7%، و 05 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 21.7%، وكانت

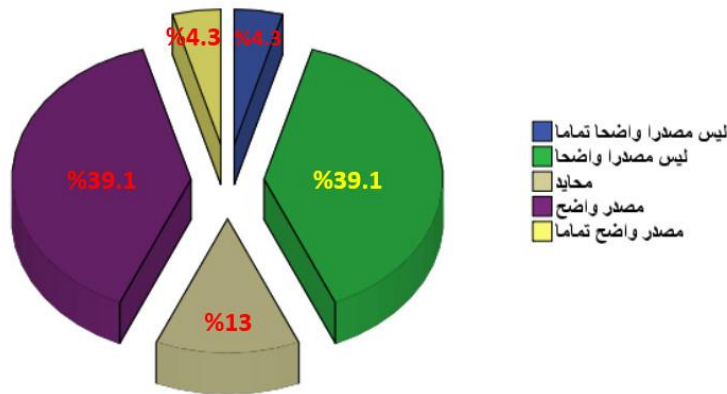
إجابة 02 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 8.7%، و 10 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 43.5%، أما الأربعة الأساتذة المتبقين فكانت إجاباتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 17.4%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ وجوب المخاطرة في العمل يشكل ضغطا على أساتذة التربية والرياضية فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: مصدر واضحا أي ما نسبته 43.5%.

جدول 14: يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
4.3%	1	ليس مصدرا واضحا تماما
39.1%	9	ليس مصدرا واضحا
13%	3	محايد
39.1%	9	مصدر واضح
4.3%	1	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

التغييرات التي تطلب منكم في عملكم كل مرة



دائرة نسبية 8: توضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل.

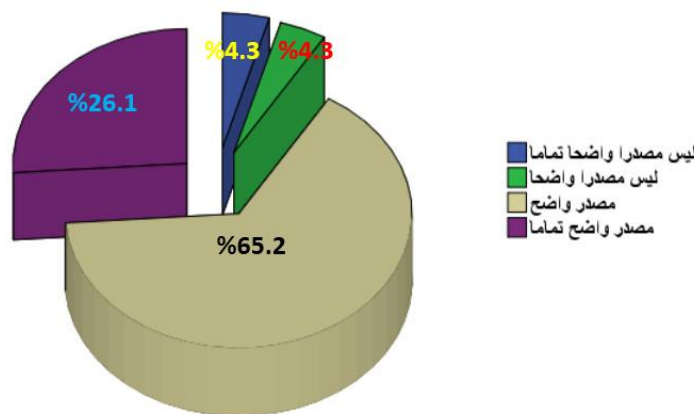
نلاحظ من خلال الجدول رقم (14): أن للأساتذة آراء مختلفة حول بند التغييرات التي تطلب منكم في عملكم كل مرة، حيث أجاب 01 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 4.3%، و09 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 39.1%، وكانت إجابة 03 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 13%، و09 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 39.1%، أما الأستاذ المتبقي فكانت إجابته مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 4.3%.

ومن خلال إجابة أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية التي انحصرت بين ليس مصدرا واضحا، ومصدر واضح، اتضح لنا أن التغييرات التي تطلب من الأساتذة في عملهم في كل مرة تشكل ضغطا على بعض الأساتذة ولا تشكل ضغطا على البعض الآخر.

جدول 15: يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%4.3	1	ليس مصدرا واضحا تماما
%4.3	1	ليس مصدرا واضحا
%00	0	محايد
%65.2	15	مصدر واضح
%26.1	6	مصدر واضح تماما
%100	23	المجموع

تعرضكم للحرارة الشديدة في الساحة



دائرة نسبية 9: توضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل.

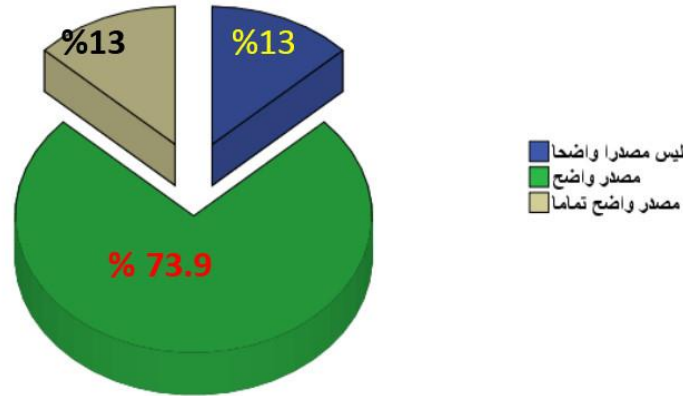
نلاحظ من خلال الجدول رقم(15): أن للأساتذة آراء مختلفة حول بند تعرضكم للحرارة الشديدة في الساحة، حيث أجاب 01 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 4.3%، وأستاذ آخر ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 4.3%، و15 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 65.2%، أما 06 أساتذة المتبقين فكانت إجابتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 26.1%.

ومن خلال الجدول يتضح لنا أنّ تعرض أساتذة التربية البدنية والرياضية للحرارة الشديدة في الساحة يشكّل ضغطا كبيرا لمعظم الأساتذة وذلك ما نسبته 65.2%.

جدول 16: يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	ليس مصدرا واضحا تماما
13%	3	ليس مصدرا واضحا
0%	0	محايد
73.9%	17	مصدر واضح
13%	3	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

قلة الوسائل بسبب عدم جلبها



دائرة نسبية 10: توضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

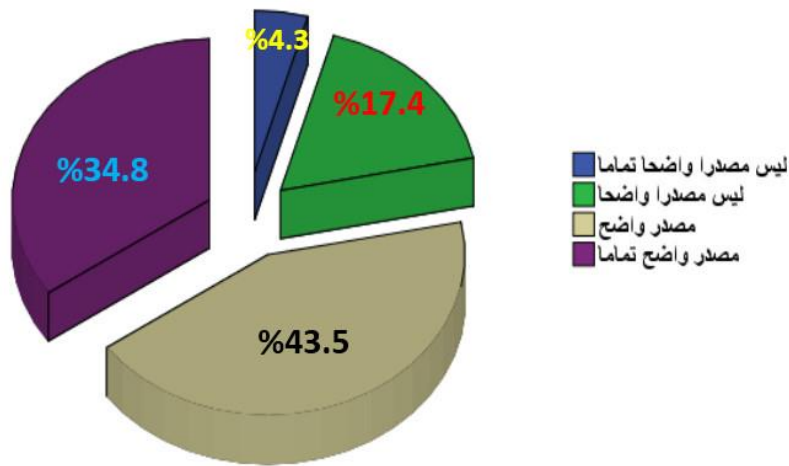
نلاحظ من خلال الجدول رقم (16): أن للأساتذة آراء مختلفة حول بند قلة الوسائل بسبب عدم جلبها، حيث أجاب 03 منهم بـ: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 13%، و 17 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 73.9%، أما 03 أساتذة المتبقين فكانت إجاباتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 13%.

ومن خلال الجدول يتضح لنا أنّ قلة الوسائل بسبب عدم جلبها يشكّل ضغطا كبيرا لمعظم الأساتذة وذلك ما نسبته 73.9%.

جدول 17: يوضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%4.3	1	ليس مصدرا واضحا تماما
%17.4	4	ليس مصدرا واضحا
%00	0	محايد
%43.5	10	مصدر واضح
%34.8	8	مصدر واضح تماما
%100	23	المجموع

انعدام ظروف الامن/ الملعب غير مهيب



دائرة نسبية 11: توضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

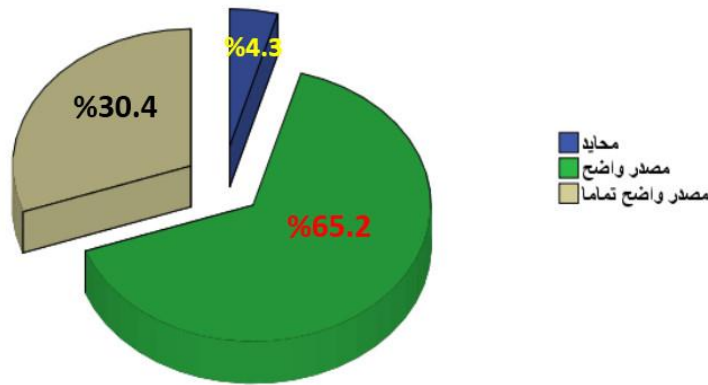
نلاحظ من خلال الجدول رقم (17): أن للأستاذة آراء مختلفة حول انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهيب، حيث أجاب 01 منهم ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته %4.3، و04 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته %17.4، وكانت إجابة 10 من الأساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته %43.5، أما 08 الأساتذة المتبقين فكانت إجاباتهم بمصدر واضح تماما، أي ما نسبته %34.8.

ومن خلال الجدول يتضح لنا أنّ انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهيب يشكّل ضغطاً كبيراً لمعظم الأساتذة وذلك ما نسبته 43.5% لمصدر واضح، 34.8% مصدر واضح تماماً.

جدول 17: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	ليس مصدرا واضحا تماما
%00	0	ليس مصدرا واضحا
%4.3	1	محايد
%65.2	15	مصدر واضح
%30.4	7	مصدر واضح تماما
%100	23	المجموع

انعدام الوسائط الالكترونية



دائرة نسبية 12: توضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

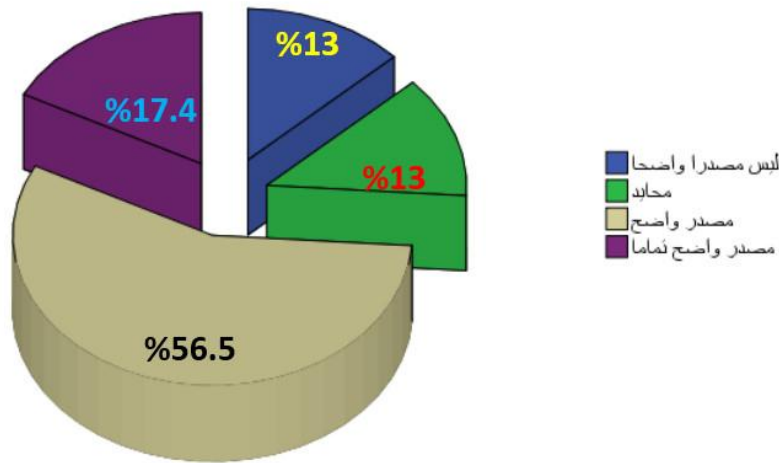
نلاحظ من خلال الجدول رقم (17): أن للأساتذة آراء مختلفة حول انعدام الوسائط الالكترونية، حيث أجاب 01 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 4.3%، و 15 أستاذ بمصدر واضح أي ما نسبته 65.2%، أما السبعة الأساتذة المتبقين فكانت إجاباتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 30.4%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ انعدام الوسائط الالكترونية يشكل ضغطا على أساتذة التربية والرياضية فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: مصدر واضحاً أي ما نسبته 65.2%.

جدول 18: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
00%	0	ليس مصدراً واضحاً تماماً
13%	3	ليس مصدراً واضحاً
13%	3	محايد
56.5%	13	مصدر واضح
17.4%	4	مصدر واضح تماماً
100%	23	المجموع

النقص الفادح في الوسائل التعليمية



دائرة نسبية 13: توضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18): أن للأساتذة آراء مختلفة حول النقص الفادح في الوسائل التعليمية، حيث أجاب 03 منهم ب: ليس مصدراً واضحاً أي ما نسبته 13%، وكانت إجابة 03 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 13%،

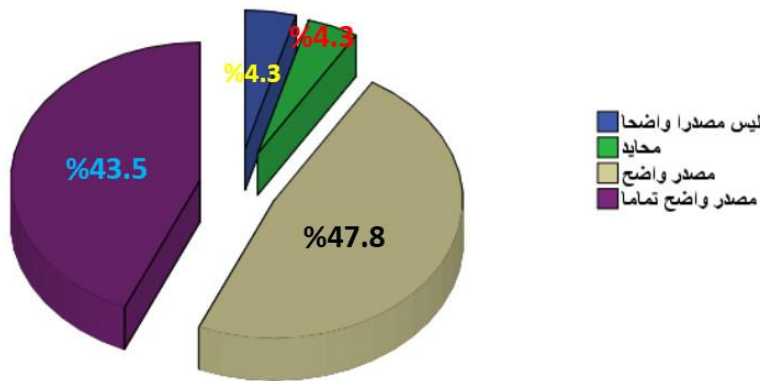
و13 أساتذا بمصدر واضح أي ما نسبته 56.5%، أما الأربعة الأساتذة المتبقين فكانت إجاباتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 17.4%.

ومن خلال إجابة أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية اتضح لنا بأن هنالك نقص فادح في الوسائل التعليمية.

جدول 19: يوضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	ليس مصدرا واضحا تماما
4.3%	1	ليس مصدرا واضحا
4.3%	1	محايد
47.8%	11	مصدر واضح
43.5%	10	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل



دائرة نسبية 14: توضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

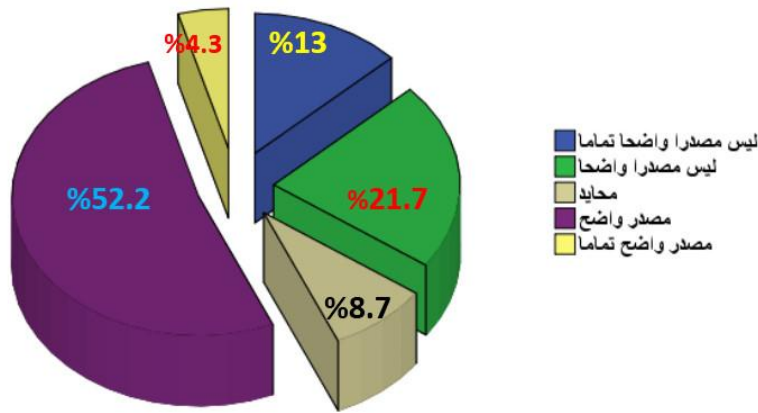
نلاحظ من خلال الجدول رقم(19): أن للأساتذة آراء مختلفة حول عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل، حيث أجاب 01 منهم ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 4.3%، وكانت إجابة واحد من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 4.3%، و 11 أستاذا بمصدر واضح أي ما نسبته 47.8%، أما العشرة أساتذة المتبقين فكانت إجابتهم مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 43.5%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل تشكل ضغطا كبيرا على الباحثين فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: مصدر واضح ما نسبته 47.8%، وب: مصدر واضح تماما ما نسبته 43.5%.

جدول 20: يوضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
13%	3	ليس مصدرا واضحا تماما
21.7%	5	ليس مصدرا واضحا
8.7%	2	محايد
52.2%	12	مصدر واضح
4.3%	1	مصدر واضح تماما
100%	23	المجموع

بعد الملاعب عن الثانوية (خارج المؤسسة)، أو وجودها في الساحة



دائرة نسبية 15: توضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

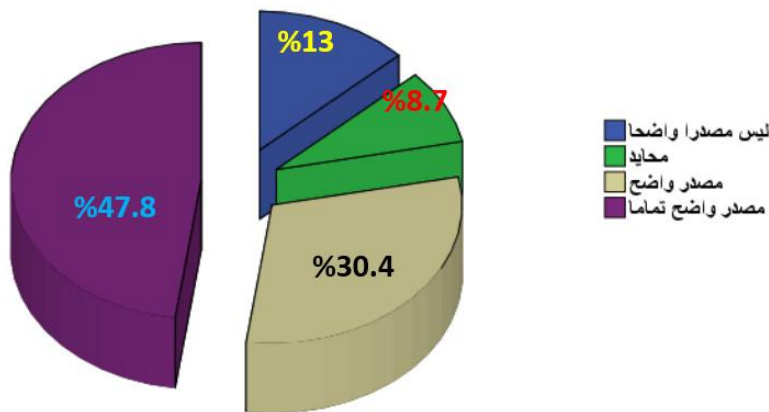
نلاحظ من خلال الجدول رقم (20): أن للأساتذة آراء مختلفة حول بعد الملاعب عن الثانوية، أو وجودها في الساحة، حيث أجاب 03 من الأساتذة ب: ليس مصدرا واضحا تماما أي ما نسبته 13%، وأجاب خمسة أساتذة ب: ليس مصدرا واضحا بنسبة 21.7%، و 02 ب: محايد أي ما نسبته 8.7%، و 12 أستاذاً بمصدر واضح أي ما نسبته 52.2%، أما الأستاذ المتبقي فكانت إجابته مصدر واضح تماما، أي ما نسبته 4.3%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ بعد الملاعب عن الثانوية، أو وجودها في الساحة يشكل ضغطا على أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: مصدر واضحاً أي ما نسبته 52.2%.

جدول 21: يوضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	ليس مصدرا واضحا تماما
%13	3	ليس مصدرا واضحا
%8.7	2	محايد
%30.4	7	مصدر واضح
%47.8	11	مصدر واضح تماما
%100	23	المجموع

عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية.



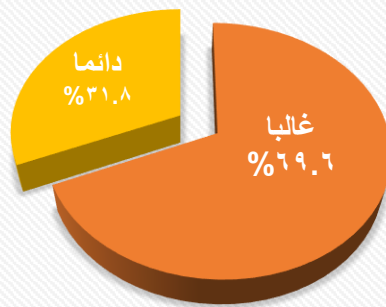
دائرة نسبية 16: توضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(21): أن للأساتذة آراء مختلفة حول عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية، حيث أجاب 03 من الأساتذة ب: ليس مصدرا واضحا أي ما نسبته 13%، و 02 ب: محايد أي ما نسبته 8.7%، و 07 أساتذة بمصدر واضح أي ما نسبته 30.4%، أما 11 أستاذ متبقي فكانت إجابتهم بمصدر واضح تماما، أي ما نسبته 47.8%. ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية يشكل ضغطا واضحا على أساتذة التربية البدنية والرياضية فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: مصدر واضحا تماما أي ما نسبته 47.8%.

جدول 22: يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
00%	0	نادرا
00%	0	أحيانا
00%	0	محايد
69.6%	16	غالبا
31.8%	7	دائما
100%	23	المجموع

أشرك المتعلم في الحصة الدراسية



موافق دائما

دائرة نسبية 17: توضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس أداء المدرس.

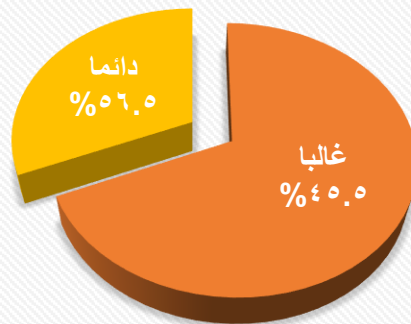
نلاحظ من خلال الجدول رقم(22): أن للأساتذة آراء مختلفة حول إشراك المتعلم في الحصة الدراسية، حيث أجاب 16 أستاذ ب: غالبا أي ما نسبته 69.6%، وأجاب السبعة أساتذة المتبقين ب: دائما بنسبة 31.8%.

ومن خلال الجدول يتبين لنا أنّ أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية غالبا ما يشركون المتعلم في الحصة الدراسية.

جدول 23: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	نادرا
0%	0	أحيانا
0%	0	محايد
45.5%	10	غالبا
56.5%	13	دائما
100%	23	المجموع

أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة



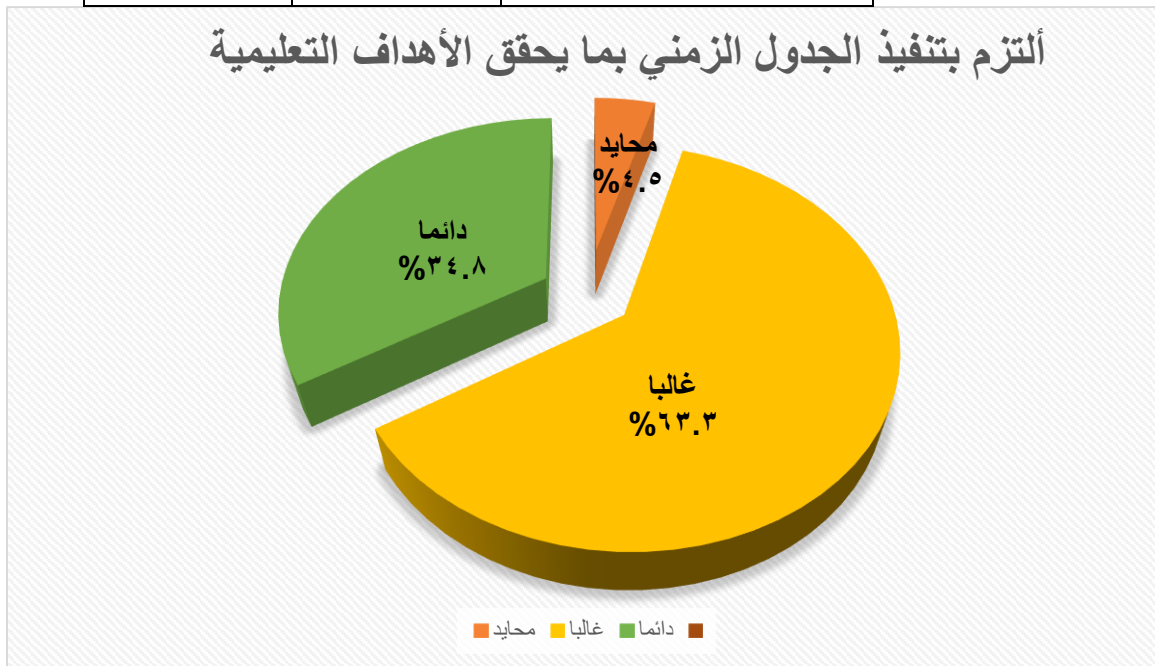
دائرة نسبية 18: توضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس أداء المدرس.

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23): أن للأساتذة آراء مختلفة حول توزيع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة، حيث أجاب 10 أساتذة ب: غالبا أي ما نسبته 45.5%، وأجاب 13 أستاذا ب: دائما بنسبة 56.5%.

ومن خلال الجدول يتبين لنا أنّ جل أساتذة التربية البدنية والرياضية يعملون على إشراك التلاميذ بشكل ينمي كل مجموعة.

جدول 24: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	نادرا
0%	0	أحيانا
4.5%	1	محايد
63.6%	14	غالبا
34.8%	8	دائما
100%	23	المجموع



دائرة نسبة 19: توضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس أداء المدرس.

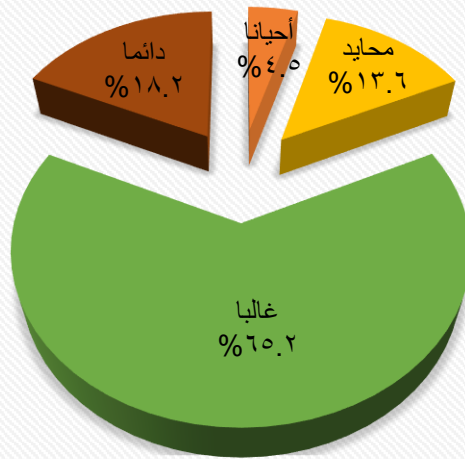
نلاحظ من خلال الجدول رقم (24): أن للأساتذة آراء مختلفة حول الالتزام بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية، حيث أجاب أستاذ 01 بمحايد أي ما نسبته 4.5%، وأجاب 14 أستاذاً ب: غالباً أي ما نسبته 63.6%، وأجاب 08 أساتذة ب: دائماً بنسبة 34.8%.

ومن خلال الجدول يتبين لنا أنّ أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية يعملون على الالتزام بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية.

جدول 25: يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	نادرا
%4.5	1	أحيانا
%13.6	3	محايد
%65.2	15	غالبا
%18.2	4	دائما
%100	23	المجموع

أحرص على الالتحاق بالدورات التكوينية



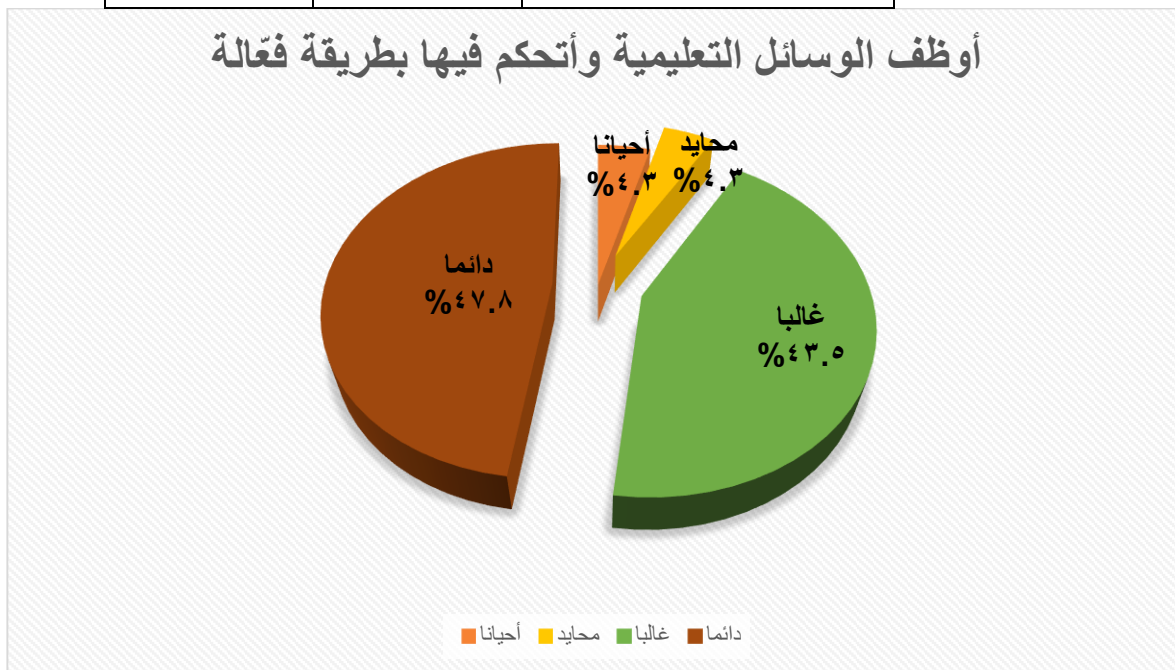
دائرة نسبية 20: توضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس أداء المدرس.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(25): أن للأساتذة آراء مختلفة حول الالتحاق بالدورات التكوينية، حيث أجاب أستاذ واحدا ب: أحيانا أي ما نسبته 13.6%، وأجاب 03 أساتذة ب: محايد أي ما نسبته 13.6%، 15 أستاذ غالبا أي ما نسبته 65.2%، والأربعة الأساتذة المتبقين ب: دائما بنسبة 18.2%.

ومن خلال الجدول يتبين لنا أنّ أغلب أساتذة التربية البدنية والرياضية يعملون على الالتزام بالالتحاق بالدورات التكوينية.

جدول 26: يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	نادرا
4.3%	1	أحيانا
4.3%	1	محايد
43.5%	10	غالبا
47.8%	11	دائما
100%	23	المجموع



دائرة نسبية 21: توضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس.

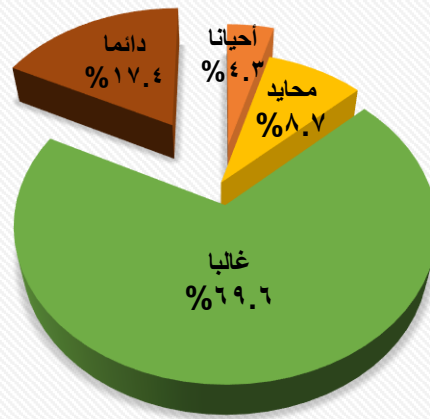
نلاحظ من خلال الجدول رقم(26): أن للأساتذة آراء مختلفة حول توظيف الوسائل التعليمية والتحكم فيها بطريقة فعّالة، حيث أجاب 01 من الأساتذة ب: أحيانا أي ما نسبته 4.3%، وأجاب أستاذ آخر ب: محايد بنسبة 4.3%، و10 منهم ب: غالبا أي ما نسبته 43.5%، و11 دائما أي ما نسبته 47.8%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يوظفون الوسائل التعليمية ويتحكمون فيها بطريقة فعّالة، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالبا ودائما أي ما نسبته 52.2%.

جدول 27: يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس أداء المدرس

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	نادرا
%4.3	1	أحيانا
%8.7	2	محايد
%69.6	16	غالبا
%17.4	4	دائما
%100	23	المجموع

استمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصص البيداغوجية



دائما غالبا محايد أحيانا

دائرة نسبية 22: توضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس أداء المدرس

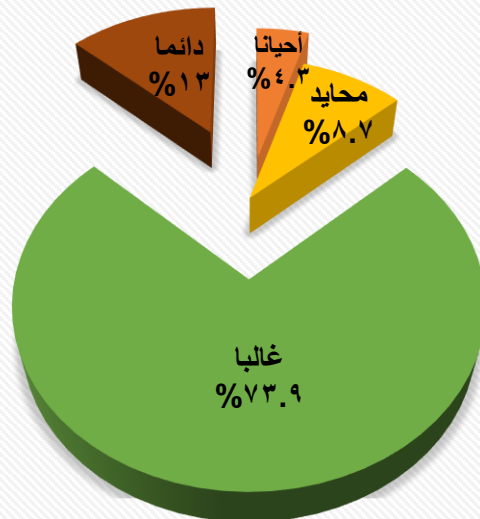
نلاحظ من خلال الجدول رقم (27): أن للأساتذة آراء مختلفة حول إشراك المتعلمين في توجيه الحصص البيداغوجية والاستماع إليهم، حيث أجاب 01 من الأساتذة ب: أحيانا أي ما نسبته 4.3%، وأجاب أستاذين آخرين ب: محايد بنسبة 8.7%، و16 منهم ب: غالبا أي ما نسبته 69.6%، و04 ب: دائما أي ما نسبته 17.4%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشركون المتعلمين في توجيه الحصة البيداغوجية ويستمعون إليهم، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالبا.

جدول 28: يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	نادرا
4.3%	1	أحيانا
8.7%	2	محايد
73.9%	17	غالبا
13%	3	دائما
100%	23	المجموع

أدرس بنظام المقاربة بالكفاءات



■ أحيانا ■ محايد ■ غالبا ■ دائما

دائرة نسبة 23: توضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس.

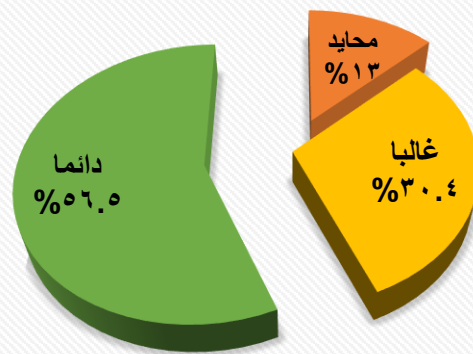
نلاحظ من خلال الجدول رقم (28): أن للأساتذة آراء مختلفة حول التدريس بنظام المقاربة بالكفاءات، حيث أجاب 01 من الأساتذة ب: أحيانا أي ما نسبته 4.3%، وأجاب أستاذين آخرين ب: محايد بنسبة 8.7%، و 17 منهم ب: غالبا أي ما نسبته 73.9%، و 03 ب: دائما أي ما نسبته 13%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يدرسون بنظام المقاربة بالكفاءات، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالبا.

جدول 29: يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
00%	0	نادرا
00%	0	أحيانا
13%	3	محايد
30.4%	7	غالبا
56.5%	13	دائما
100%	23	المجموع

أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت



دائما غالبا محايد

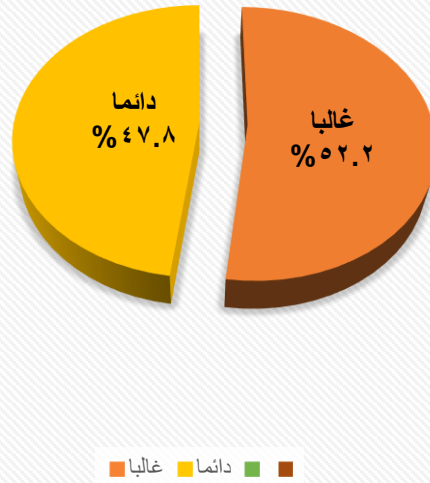
دائرة نسبية 24: توضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس أداء المدرس.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(29): أن للأساتذة آراء مختلفة حول الالتزام والحضور في الوقت، حيث أجاب 03 أساتذة ب: محايد بنسبة 13%، و 07 منهم ب: غالبا أي ما نسبته 30.4%، و 13 ب: دائما أي ما نسبته 56.5%. ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يحرصون على عدم التغيب والحضور في الوقت، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: دائما.

جدول 30: يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
0%	0	نادرا
0%	0	أحيانا
0%	0	محايد
52.2%	12	غالبا
47.8%	11	دائما
100%	23	المجموع

أستخدم طريقة تعلم تناسب جميع المستويات



دائرة نسبية 25: توضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس أداء المدرس.

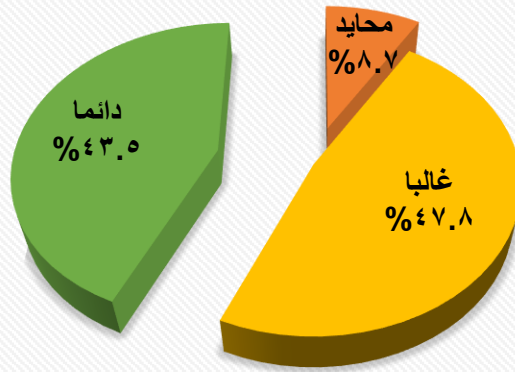
نلاحظ من خلال الجدول رقم (30): أن للأساتذة آراء مختلفة حول استخدام طرق تناسب مع جميع المستويات، حيث أجاب 12 أستاذاً ب: غالبا أي ما نسبته 52.2%، و 11 ب: دائما أي ما نسبته 47.8%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يستخدمون طرق تعلم تناسب جميع المستويات، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالبا ودائما.

جدول 31: يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	نادرا
%00	0	أحيانا
%8.7	2	محايد
%47.8	11	غالبا
%43.5	10	دائما
%100	23	المجموع

أوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين



دائرة نسبة 26: توضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس أداء المدرس.

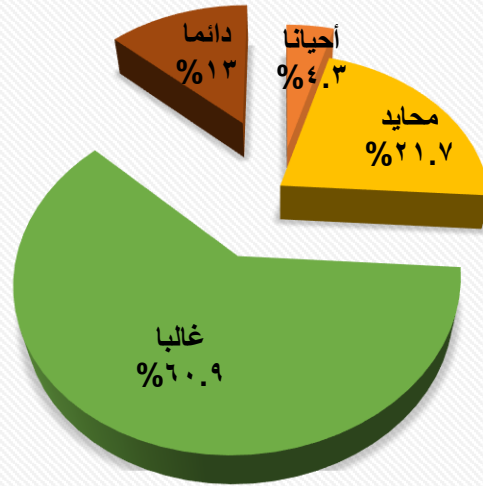
نلاحظ من خلال الجدول رقم (31): أن للأساتذة آراء مختلفة حول توزيع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين، حيث أجاب 02 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 8.7%، و 11 أستاذا ب: غالبا أي ما نسبته 47.8%، و 10 ب: دائما أي ما نسبته 43.5%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يوزعون الوقت توزيعاً مناسباً للأنشطة والتمارين، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالباً ودائماً.

جدول 32: يوضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس أداء المدرس

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	نادراً
%4.3	1	أحياناً
%21.7	5	محايد
%60.9	14	غالباً
%13	3	دائماً
%100	23	المجموع

أشارك بفعالية في أنشطة وحدة التدريب والرياضة المدرسية



■ دائماً ■ محايد ■ غالباً ■ أحياناً

دائرة نسبة 27: توضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس أداء المدرس

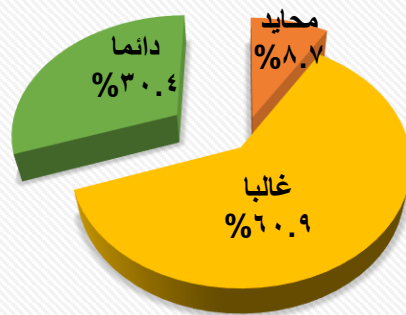
نلاحظ من خلال الجدول رقم(32): أن للأساتذة آراء مختلفة حول المشاركة بفعالية في أنشطة وحدة التدريب والرياضة المدرسية، حيث أجاب أستاذ واحد ب: أحيانا أي ما نسبته 4.3%، وأجاب 05 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 21.7%، و 14 أستاذا ب: غالبا أي ما نسبته 60.9%، و 03 المتبقين ب: دائما أي ما نسبته 13%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يشاركون بفعالية في أنشطة وحدة التدريب والرياضة المدرسية، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالبا.

جدول 33: يوضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
%00	0	نادرا
%00	0	أحيانا
%8.7	2	محايد
%60.9	14	غالبا
%30.4	7	دائما
%100	23	المجموع

أستعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين



دائرة نسبة 28: توضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس أداء المدرس.

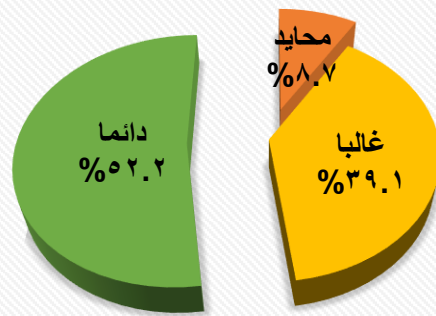
نلاحظ من خلال الجدول رقم(33): أن للأساتذة آراء مختلفة حول استعمال التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين، حيث أجاب أستاذين ب: محايد أي ما نسبته 8.7%، و 14 أستاذا ب: غالبا أي ما نسبته 60.9%، و 07 المتبقين ب: دائما أي ما نسبته 30.4%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يستعملون التقويم المستمر، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: غالبا.

جدول 34: يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
00%	0	نادرا
00%	0	أحيانا
8.7%	2	محايد
39.1%	9	غالبا
52.2%	12	دائما
100%	23	المجموع

أراعي الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة



■ دائما ■ غالبا ■ محايد

دائرة نسبة 29: توضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس أداء المدرس.

نلاحظ من خلال الجدول رقم(34): أن للأساتذة آراء مختلفة حول مراعات الفروق الفردية بين المتعلمين وتوظيف الأنشطة المتنوعة، حيث أجاب 02 من الأساتذة ب: محايد أي ما نسبته 8.7%، و 09 أستاذة ب: غالبا أي ما نسبته 39.1%، و12 المتبقين ب: دائما أي ما نسبته 52.2%.

ومن خلال هذا يتبين لنا أنّ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يراعون الفروق الفردية بين المتعلمين ويوظفون أنشطة متنوعة، فقد كانت إجابة أغلب الأساتذة ب: دائما.

عرض نتائج الفرضية الأولى:

هناك تأثير لضغط الإدارة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول 35: يوضح توزيعات نتائج الفرضية الأولى.

الرقم	الضغط (x)	الأداء (y)	(x.y)	X ²	Y ²
01	21	60	1260	441	3600
02	19	59	1121	361	3481
03	25	52	1300	625	2704
04	19	54	1026	361	2916
05	18	59	1062	324	3481
06	20	54	1080	400	2916
07	18	57	1026	324	3249
08	26	46	1196	676	2116
09	21	59	1239	441	3481
10	25	49	1225	625	2401
11	25	46	1150	625	2116
12	17	57	969	289	3249
13	17	55	935	289	3025
14	12	58	696	144	3364
15	24	54	1296	576	2916
16	21	53	1113	441	2809

3025	196	770	55	14	17
3364	441	1218	58	21	18
3600	784	1680	60	28	19
3364	144	696	58	12	20
2704	169	676	52	13	21
3249	100	570	57	10	22
3249	625	1425	57	25	23
70379	9401	24729	1269	451	المجموع
			55	20	\bar{x}

جدول 36: يوضح مستويات بعد ضغط الإدارة ومقياس أداء المدرس

المستوى	الفئة	بعد ضغط الإدارة لمقياس مصادر الضغط
منخفض	[18-08]	
متوسط	[29-19]	\bar{x}
مرتفع	[40-30]	
المستوى	الفئة	مقياس أداء المدرس
منخفض	[29-13]	
متوسط	[47-30]	
مرتفع	[65-48]	\bar{x}

من خلال الجدول رقم (35): نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (20)، وعلى حسب الجدول رقم (36) الذي يبين لنا مستويات بعد الإدارة لمقياس الضغط المهني، يقع هذا العدد في الفئة ما بين (19-29) والتي تعبر عن المستوى المتوسط، مما يعني أن الإدارة تمارس نوع من الضغوط على أساتذة التربية البدنية والرياضية، أما متوسط مقياس الأداء فهو: (55)، وعلى حسب الجدول رقم (36) يقع هذا العدد في الفئة ما بين (48-65)، والتي تعبر عن المستوى المرتفع، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله على أحسن وجه ويقدم ما عليه.

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: (-0.343)، وبمقارنة قيمة sig (0.109) بمستوى الدلالة α (0.05) وجدنا أن sig أكبر من α ، ومنه يتبين لنا أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية.

وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة لم تتحقق، فبالرغم من وجود بعض الضغوط من طرف إدارة المؤسسة إلا أنها لا تؤثر على أداء الأساتذة.

عرض نتائج الفرضية الثانية:

هناك تأثير لنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول 37: يوضح توزيع نتائج الفرضية الثانية.

الرقم	الضغط (x)	الأداء (y)	(x.y)	X ²	Y ²
01	36	60	2160	1296	3600
02	35	59	2065	1225	3481
03	31	52	1612	961	2704
04	35	54	1890	1225	2916
05	32	59	1888	1024	3481
06	37	54	1998	1369	2916
07	35	57	1995	1225	3249

2116	361	874	46	19	08
3481	1296	2124	59	36	09
2401	1444	1862	49	38	10
2116	729	1242	46	27	11
3249	900	1710	57	30	12
3025	729	1485	55	27	13
3364	1024	1856	58	32	14
2916	900	1620	54	30	15
2809	961	1643	53	31	16
3025	841	1595	55	29	17
3364	900	1740	58	30	18
3600	576	1440	60	24	19
3364	1024	1856	58	32	20
2704	729	1404	52	27	21
3249	1156	1938	57	34	22
3249	1225	1995	57	35	23
70379	23120	39992	1269	722	المجموع
			55	31	\bar{x}

جدول 38: يوضح مستويات بعد ضغط نقص الوسائل ومقياس أداء المدرس

المستوى	الفئة	بعد ضغط نقص الوسائل لمقياس مصادر الضغط
منخفض	[18-08]	
متوسط	[29-19]	
مرتفع	[40-30]	\bar{x}
المستوى	الفئة	مقياس أداء المدرس
منخفض	[29-13]	
متوسط	[47-30]	
مرتفع	[65-48]	\bar{x}

من خلال الجدول رقم (37): نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (31)، وعلى حسب الجدول رقم (38) الذي يبين لنا مستويات بعد نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية لمقياس الضغط المهني، يقع هذا العدد في الفئة ما بين (30-40) والتي تعبر عن المستوى المرتفع، مما يعني أن نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية تشكل ضغطاً كبيراً على أساتذة التربية البدنية والرياضية، أما متوسط مقياس الأداء فهو: (55)، وعلى حسب الجدول رقم (38) يقع هذا العدد في الفئة ما بين (48-65)، والتي تعبر عن المستوى المرتفع، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله على أحسن وجه رغم نقص الوسائل والمنشآت الرياضية.

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: (0.385)، وبمقارنة قيمة sig (0.070) بمستوى الدلالة α (0.05) وجدنا أن sig أكبر من α ، ومنه يتبين لنا أنه لا توجد علاقة دالة إحصائية.

وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة لم تتحقق، وأن نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية لا تؤثر على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية.

2- مناقشة وتحليل النتائج:

تهدف دراستنا إلى تحليل بعض الضغوط المهنية وأثرها على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية، وقد قمنا بتقسيم الفرضية العامة إلى فرضيتين جزئيتين واللتين ستناولهما بالمناقشة والتفسير.

مناقشة الفرضية الأولى:

محتوى الفرضية الأولى: هناك تأثير لضغط الإدارة على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية

لقد تبين من اختبار " R_p " أن قيمة "sig" أكبر من قيمة " α " ما يؤكد عدم دلالتها، وعليه فإننا نستطيع اتخاذ قرار قبول الفرضية الصفرية، والتأكد بأنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط الإدارة وأداء أساتذة التربية البدنية والرياضية، أي أن ضغط إدارة المؤسسة لا يؤثر على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتتفق نتائج هذا الفرض مع ما جاء في دراسة " شريفة بلعباس، عبد القادر قرينعي، على شعبان" 2015، بعنوان: دور الضغوط المهنية على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط، وقد حاول الطلبة من خلال هذه الدراسة التعرف على دور الضغوط المهنية ومسبباتها وأثرها على أساتذة التربية البدنية والرياضية، وطبقت الدراسة على مجموعة من أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط، وخلصت إلى أن الضغط المهني ليس له دور في مستوى الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية على مستوى المتوسطات.

وتتعارض نتيجة الفرض مع ما توصلت إليه دراسة "طفراوت أمين وميطح هشام" 2014 والتي هدفت إلى إجراء دراسة تبرز آثار الضغوط المهنية النفسية على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتوصلت إلى وجود علاقة دالة بين ضغط الإدارة وأداء الأستاذ، بحيث توصل إلى أن ضغط الإدارة يؤثر على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية ولو كان ضعيفا.

كما تتعارض نتائج هذا الفرض مع ما توصلت إليه دراسة "زيان بوزيان حسين وعيوز أمين" 2014 والتي هدفت لتعرف على أهم أسباب الضغوطات التي تؤثر على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات الثانوية، وتوصل إلى أن الضغوطات الاجتماعية - الأسرة، المجتمع، المؤسسة التربوية- تؤثر على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية بدرجة كبيرة.

ومن خلال هذا يتبين لنا أن أساتذة التربية البدنية والرياضية يتعرض لبعض الضغوط من طرف إدارة المؤسسة ورغم ذلك يعمل على إبقاء رتم الأداء في المستوى المرتفع ويعمل بجد لكي يتجنب العوامل الخارجية التي من شأنها أن تعيق سير العملية التعليمية وهذا ما لاحظناه من خلال إجابة الكثير من أساتذة التربية البدنية والرياضية.

مناقشة الفرضية الثانية:

محتوى الفرضية: هناك تأثير لنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

يتبن من اختبار " R_p " أن قيمة "sig" أكبر من قيمة " α " ما يؤكد عدم دلالة الفرضية الثانية، وعليه فإننا نستطيع اتخاذ قرار قبول الفرضية الصفرية والتأكد من أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، وتعارض نتيجة الفرض مع ما توصلت إليه دراسة "طفراوت أمين وميطح هشام 2014" والتي هدفت إلى إجراء دراسة تبرز أثار الضغوط المهنية النفسية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، وتوصلت إلى وجود علاقة دالة بين ضغط نقص الوسائل البيداغوجية وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، وتوصلت النتائج إلى أن أستاذ التربية البدنية والرياضية رغم نقص الوسائل إلا أنه يحاول جاهدا القيام بواجبه والرفع من مساوى أدائه.

وبتفسير النتائج المتحصل عليها في دراستنا نستطيع القول بأن هذا راجع إلى الشخصية القوية التي يتمتع بها أستاذ التربية البدنية والرياضية عن غيره من الأساتذة والتي تساعد في تخطي جميع العقبات التي تواجهه في مساره المهني، فرغم الظروف القاسية المحيطة بأستاذ التربية البدنية والرياضية إلا أنه يبقى صامدا محافظا على سيرورة العمل وهذا راجع إلى ما يتميز به من مسؤولية وتركيز وتفان في أداء العمل.

ومما لا شك فيه أن توفير ظروف مهنية ملائمة وتحقيق الحاجات الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية، سيساهم في التقليل من الضغوط المهنية ويزيد من الأداء والرضى الوظيفي بالنسبة للأستاذ.

أما من خلال النتائج المتحصل عليها من المقياسين الأول والثاني، فإنه يتأكد لنا بصفة عامة ومطلقة، أن الأداء لا يتأثر بالضغوط التي يتعرض لها أستاذ التربية البدنية والرياضية.

وعليه فإن الفرضية العامة لبحث الحالي والتي تقول: هناك تأثير لبعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية. تعتبر خاطئة.

وبالتالي فإننا نرفض هذا الفرض الذي وضعناه في بداية الدراسة، والذي أكدته الأرقام الإحصائية.

الفصل الثالث:

الاستنتاجات

والاقتراحات

3- الاستنتاج العام للدراسة:

إن الدور الهام الذي تلعبه التربية البدنية والرياضية 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 أثر بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي وأسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

- بالرغم من وجود ضغوط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية إلا أنها لا تؤثر بشكل كبير على أدائه.
- قدرة أستاذ التربية البدنية والرياضية على تخطي العقبات مهما كانت صعوبتها.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط الإدارة وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

4- الاقتراحات:

- * انطلاقا من النتائج المتوصل إليها وبعض نتائج الدراسات السابقة نقترح بعض التوصيات:
- احترام وتقدير الأستاذ في كل مراحل التعليم واعتباره أساس أي نجاح لأي إصلاح.
- تكريم المدرسين الجادين فعلا لإحداث التنافس الإيجابي بين الأساتذة.
- أن تشمل الإصلاحات التربوية هيئة التدريس في شقها الاجتماعي وجانبها التربوي كاشتراك الأساتذة في القرارات الهامة والمرتبطة بعمله كالمناهج والبرامج.
- أن يحافظ على صحته النفسية والجسدية عن طريق بناء التوافق النفسي ودعم القوة الإيجابية في الذات والابتعاد عن التشاؤم والتحكم في الانفعالات
- أن يتعامل مع القضايا بكثير من الواقعية والموضوعية.
- يسعى لأن يجعل عمله بريقا عن طريق زيادة مهارته في التفاعل الاجتماعي وفي العمل والذي يساهم في إحداث الصلابة النفسية.

-الاعتماد على الوسائل المتوفرة رغم قلتها.

الخاتمة

الخاتمة:

مما لا شك فيه أن لكل دراسة هدف تسعى إلى تحقيقه وذلك من خلال استخدام المنهج العلمي للوصول إلى الحقائق أو بالأحرى الوصول إلى الإجابة على تساؤلات الدراسة المطروحة كفي الإشكالية وبالتالي التحقق من مدى صحة الفروض المقترحة في بداية الدراسة، ولما كانت الدراسة الحالية تبحث عن إجابة من خلال تساؤلات التي شكلت الإشكالية المطروحة قصد معرفة أثر بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي ولقد اسفرت نتائج الدراسة الحالية على ما يلي:

- ضغط الإدارة لا يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية وهذا راجع إلى ما يتميز به أستاذ التربية البدنية والرياضية من مسؤولية وتركيز رغم الظروف المحيطة سيما أنه لا يبالي بالظروف والمشاكل الإدارية لأنه يعمل بالساحة والميدان.
- نقص الوسائل لا يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية بسبب راجع لشخصية الأستاذ وقدراته على تحمل المسؤوليات المختلفة واستطاعته على التلاؤم مع الأوضاع المختلفة.
- الضغوط المهنية لا تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية راجع لعدة عوامل:
- الخبرة المكتسبة في الميدان من قبل أغلبية الأساتذة.
- التحلي بروح المسؤولية.
- الاتسام بالشخصية القوية.
- الانسيابية والتأقلم مع الأوضاع المختلفة.
- التعايش مع الواقع الفعلي.
- طبيعة شخصية الأستاذ الاجتماعية.
- تلاؤم قدرات الأستاذ الذاتية مع الوظيفية.

المصادر

والمراجع

1- قائمة المراجع:

- أحمد محمد عبد الخالق 1983، علم النفس المهني الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.
- الغيص منى راشد ربيع، تحليل الضغوط التنظيمية التي تتعرض لها القيادات الإدارية من السيدات في الجهاز الحكومي، دراسة تحليلية، مجلة الدراسات الخليجية والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، الكويت، 1997.
- أحمد أوزي: المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى سنة 2006م.
- أحمد بن محمد الفاضل، المنشآت الرياضية، جامعة الملك سعود.
- أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، دار الفكر العربي، القاهرة، ط1.
- أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان، عدنان درويش جلون، التربية الرياضية المدرسية. القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة:4.
- أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي، الطبعة الثانية، 2002.
- الرشيد هارون توفيق: الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999.
- السالم مؤيد سعيد سليمان: التوتر التنظيمي، مفاهيمه، وأسبابه واستراتيجيات إدارته، الإدارة العامة، العدد 68، أكتوبر، 1990.
- احمد عبد الخالق: علم النفس المهني-الدار الجامعية للطباعة والنشر-بيروت، سنة1983.
- ابراهيم عصمت مطاوع، الأصول الإدارية للتربية، طبعة2، دار المعارف، القاهرة، سنة1970.
- أسعد أحمد محمد عكاشة، أثر الثقافة التنظيمية على مستوى الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، سنة:2008.
- أحمد محمد الطيب، الإحصاء في التربية وعلم النفس، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، الإسكندرية، سنة:1999.
- ابن منظور، سنة:1988.
- بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية إعدادها وطرق استخدامها، دار إحياء العلوم، بيروت 1989.

- بيتر ج. ل. تومسون، مدخل إلى نظريات التدريب. القاهرة: مركز التنمية الإقليمي، 1996.
- حريفت، ترجمة محمد منير مرسي وآخرون، نظرية الإدارة، عالم الكتب، القاهرة، سنة 1971.
- جودت عزت عطوي، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2001.
- دانيال رينغ، معجم عربي فرنسي، مكتبة لاروس، 1875.
- رايح تركي، أصول التربية والتعليم، الجزائر: المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، 1990.
- زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية. القاهرة: دار الفكر العربي، 2008.
- طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية، سنة: 2008.
- محمد حسن علاوي، سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي، سنة 1998.
- مصطفى حسين باهي، سيكولوجية الإدارة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة 2001.
- مروان عبد المجيد إبراهيم، إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2002.
- محمد صبحي حسانين، القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، 1995.
- محمد منير مرسي: الإدارة المدرسية الحديثة، عالم الكتب، طبعة معدلة ومنقحة، سنة 1995.
- محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، 1984.
- محي الدين الأزهرى، الإدارة ودور المديرين أساسيات وسلوكيات، القاهرة، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، سنة 1993.
- محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تكنولوجيا إعداد وتأهيل معلم التربية الرياضية. الإسكندرية: دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط2، 2004.
- محمد محمد الشحات، تدريس التربية الرياضية. القاهرة: العلم والإيمان للنشر والتوزيع، ط1، 2007.
- محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، تدريس التربية الرياضية، مرجع سبق ذكره.
- محمد السباعي، معلم الغد ودوره. دار المعارف، الطبعة الأولى، 1985.
- محمد مصطفى زيدان، الكفاية الإنتاجية للمدرّس. بيروت: دار النشر، ط01.

- ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، المجلد:14.
- محمد زياد عمر، اساليب التدريس، أنواعها، عناصرها، كيفية قياسها، دراسة التربية الحديثة، دمشق، سنة:1999.
- نثيال كانتور، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقهي. مصر: ط01، دار المعارف، 1972 .
- صاح الداهري، الطبعة الاولى، سنة 2005.
- صادق الحصه محمد، التوتر في العمل لدى مديري ومديرات المدارس القطرية (دراسة استطلاعية حول كلية التربية جامعة قطر)، قطر سنة:1993.
- صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس. مصر: دار المعارف، الطبعة الأولى،1984.
- عبد الفتاح يوسف، الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجتهم الإرشادية، مركز البحوث، 1999.
- عنايات محمد أحمد فرج، مناهج وطرق تدريب التربية البدنية، دار الفكر العربي، القاهرة، سنة:1998.
- عبد الرحمن عيسوي: الصحة النفسية والعقلية، دار النهضة العربية للطباعة والنشر بيروت 1992.
- عثمان فاروق السيد: القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، القاهرة،2001.
- عبد العزيز المجيد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي.
- عيسوي عبد الرحمن: الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، بيروت، سنة 1994.
- عمار بوحوش، الاتجاهات الحديثة في علم الإدارة، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر،1984.
- عبد الكريم درويش وآخرون، أصول الإدارة العامة، المكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة،1974.
- عبد الفتاح الخواج، تطوير الإدارة المدرسي، دار الثقافة، عمان، 2004.
- علي عياصرة ومحمد الفاضل، الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، سنة2006.
- عبد الفتاح الخواج، تطوير الإدارة المدرسية، دار الثقافة، عمان، سنة2004.
- غسان عبود، المنشآت الرياضية، كلية الهندسة المعمارية، جامعة دمشق.
- سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، سنة:2011.

- ستورا بنجمان: الإجهاد أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت، 1997.

- سامي سلطي عريفج، الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، 2001.

- شحاته والنجار، سنة: 2003.

- شعبان علي حسين السيسي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، 2009،

- هيجان عبد الرحمن بن محمد: ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة. مركز البحوث والدراسات الإدارية، الرياض، 1988.

- هشام محمود زكي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية،

2- الرسائل والأطروحات الجامعية:

- موساوي حليلة، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية: دور الاتصال المؤسسي في رفع الأداء الوظيفي في إدارة الجماعات المحلية في الجزائر، إشراف د. تلعيث خالد، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، سنة: 2015.

- يوفيان خير الدين، لعرج سفيان، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: تأثير الضغط المهني على الأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، إشراف د. ملوك كمال، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، 2014.

- كامليا بركات، مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم السياسية: نمط القيادة وأثرها على الأداء الوظيفي في الإدارة العامة، إشراف د. خالد تلعيث، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر، سنة: 2014.

- عبد الرحمان غربي، عبد الحميد يحياوي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: السمات الشخصية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، إشراف أ. رويم فائزة، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة: 2013.

- مبروك بولال، إبراهيم محو علي، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: بعض السمات الانفعالية وعلاقتها بالأداء المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي، أ. كريبع محمد، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة: 2014.

- القروي ياسين، بورقعة طه جمال الدين، مذكرة لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية: تأثير القلق على مستوى أداء لاعبي كرة القدم في المنافسات الرياضية، أ. براهيمى قدور، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، سنة: 2013.

- بن حامد محمد، مذكرة لنيل شهادة الماجستير بعنوان: مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية، إشراف د. بوعجناق كمال، معهد التربية البدنية والرياضية - سيدي عبد الله، جامعة الجزائر، سنة: 2007.

- زربي أحلام، رسالة ماجستير بعنوان: استراتيجيات التصرف اتجاه الضغوط المهنية وعلاقتها بفعالية الأداء، إشراف أ.د. فراحي فيصل، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا، جامعة وهران، سنة: 2013.

- طفراوت أمين، ميطح هشام، مذكرة تخرج بعنوان: " مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية "، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، سنة: 2014.

- زيان بوزيان حسين، عيوز أمين، مذكرة تخرج بعنوان: " أهم أسباب الضغوطات التي تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المؤسسات الثانوية مع فئة المراهقين "، جامعة الجيلالي بونعامة بجميس مليانة، سنة: 2014.

- دعنا وفاء طاهر: الضغط النفسي عند المرشدين في المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم في الأردن، رسالة ماجستير، إشراف رياض يعقوب، الجامعة الأردنية، عمان، 1994 .

- ديلة عيطور: الضغط النفسي والاجتماعي لدى الممرضين، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر معهد علم النفس.

- الطالبة مهدي بلعسله فتيحة، مذكرة تخرج بعنوان " أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها "، جامعة تيزي وزو، الجزائر.

- الطالبة شارف خوجة مليكة، مذكرة لنيل شهادة الماجستير " مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث "، سنة: 2010/2011.

- شريفة بلعباس، عبد القادر قرينعي، على شعبان، مذكرة لنيل شهادة ليسانس بعنوان: دور الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة زيان عاشور الجلفة، 2015-2016.

- الطالب بين حامد محمد، مذكرة بعنوان "مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية"، السنة: 2007-2008.

- غيدى عبد القادر، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، المعاملة، جامعة الجزائر(03)، الجزائر، سنة:2011.
- عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية لتعليم العالي، سنة:2010/2009.

3-المجالات:

- مهدي بعسله فتيحة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: أساتذة التعليم الثانوي ومدى معاناتهم من الضغط النفسي جراء مهنة التعليم ومتطلباتها، جامعة تيزي وزوو، الجزائر.
- عبد المليك مزهودة، مفهوم وتقييم الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد:01، سنة: نوفمبر 2011.

4-قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

- 01 Fraser, T .M (1983) : **Stress et satisfaction au travail**, Bit, Genève.
- 02- LEHALLE.H,**Psychologie des l'adolescent** ,sans ed,1985.
- 03- COUPER. CL (1994) **organisation du travail et stress d'origine professionnelle** « in » **automation du travail**. Bit , Genève .
- 04-h.stroud. **vaincre stress et l'auviète (connaissance du monde)**.
Alger 1997
- COUPER. CL (1994) **organisation du du travail et stress d'origines professionnelle** « in » **automation du travail**. Bit, Genève .
- Grath.j. **Stress and behavior in organizations** "in" durette. M.D (ed) **hand book industrial and organization psychology**. Chicago Rab Mc Nolly ,1976 .
- h.stroud. **vaincre stress et l'auviète (connaissance du monde)**. Alger 1997 .
- Fraser (T.M): **Stress et satisfaction au travail** B.T.T' Genève' Suisse, 1981.

5-المواقع:

http://accompedag.blogspot.com/2012/02/blog-post_23.html,

الموسوعة العربية العالمية، سنة:1999.

الملاحق

مقياس مصادر الضغط في مكان العمل

نرجو من أستاذنا المحترم الإجابة على الأسئلة التالية بكل موضوعية، وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة التي تمثل الإجابة المناسبة بالنسبة لك.

سلم التنقيط					العبارة	الرقم
مصدر واضح تماما	مصدر واضح	محايد	ليس مصدرا واضحا	ليس مصدرا واضحا تماما		
					قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة.	01
					تناقض آرائكم الشخصية مع آراء إدارة المؤسسة.	02
					غموض فيما يخص طبيعة عملكم.	03
					محبوبة كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة.	04
					توجيه غير كاف من طرف رؤسائكم.	05
					المادة غير مهمة في نظر الإدارة.	06
					وجوب المخاطرة في عملي.	07
					التغييرات التي تطلب منكم في عملكم كل مرة.	08
					تعرضكم للحرارة الشديدة في الساحة.	09
					قلة الوسائل بسبب عدم جلبها.	10
					انعدام ظروف الأمن / الملعب غير مهيب.	11
					انعدام الوسائل الالكترونية.	12
					النقص الفادح في الوسائل التعليمية.	13

					14	عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل.
					15	بعد الملاعب عن الثانوية (خارج المؤسسة)، أو وجودها في الساحة.
					16	عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية.

مقياس أداء المدرس

نرجو من أستاذنا المحترم الإجابة على الأسئلة التالية بكل موضوعية، وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة التي تمثل الإجابة المناسبة بالنسبة لك.

سلم التقييط					الرقم	العبارات
دائما	غالبا	محايد	أحيانا	نادرا		
					01	أشرك المتعلم في الحصة 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 الحصة البيداغوجية.
					07	أدرس بنظام المقاربة بالكفاءات.
					08	أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت.
					09	أستخدم طريقة تعلم تناسب جميع المستويات.
					10	أوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين.
					11	أشارك بفعالية في أنشطة وحدة التدريب والرياضة المدرسية.
					12	استعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين.
					13	أراعي الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة.

جدول 39: يوضح توزيعات الأساتذة المحكمين

الدرجة العلمية	الأستاذ	الرقم
أستاذ محاضر	رقيق ساعد	01
أستاذ محاضر	خاضر صالح	02
أستاذ محاضر	معيظه أحمد	03

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة: بعض الضغوط المهنية وأثرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

هدف الدراسة:

- 1- الرغبة في معرفة بعض مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.
- 2- التعرف على أثر الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- 3- التعرف على بعض مسببات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- 4- معرفة أثر عبء العمل على مستوى الأداء.
- 5- معرفة مستوى بعض الضغوط المهني لدى الأستاذ.
- 6- محاولة كسب وتحقيق مستوى الأداء الجيد من خلال تجنب الضغوط المهنية.

مشكلة الدراسة:

- هل لبعض الضغوط المهنية أثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؟

فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: هناك تأثير لبعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

الفرضيات الفرعية:

- هناك تأثير لضغط الإدارة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- هناك تأثير لنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

إجراءات الدراسة الميدانية:

العينة: تتمثل في 23 أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

المجال الزماني والمكاني: شرعنا في إنجاز الجانب النظري لبحثنا هذا في شهر فيفري إلى غاية بداية مارس، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد امتد من شهر مارس إلى نهاية شهر أفريل، ويتجلى محيط دراستنا في بعض ثانويات مدينة ميلة، والبالغ عددهم 13 ثانوية.

المنهج المتبع: المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

الأدوات المستعملة في الدراسة:

تم الاستعانة بمقياس الضغط في مكان العمل لـ: "Slone and William and Cooper" ومقياس أداء المدرس.

النتائج المتوصل إليها:

- بالرغم من وجود ضغوط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية إلا أنها لا تؤثر على أدائهم.
- قدرة أستاذ التربية البدنية والرياضية على تخطي العقبات مهما كانت صعوبتها.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغط الإدارة وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية وأداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

الاقتراحات:

- احترام وتقدير الأستاذ في كل مراحل التعليم واعتباره أساس أي نجاح لأي إصلاح.
- تكريم المدرسين الجادين فعلا لإحداث التنافس الإيجابي بين الأساتذة.
- أن تشمل الإصلاحات التربوية هيئة التدريس في شقها الاجتماعي وجانبها التربوي كاشتراك الأساتذة في القرارات الهامة والمرتبطة بعمله كالمناهج والبرامج.
- أن يحافظ على صحته النفسية والجسمية عن طريق بناء التوافق النفسي ودعم القوة الإيجابية في الذات والابتعاد عن التشاؤم والتحكم في الانفعالات
- أن يتعامل مع القضايا بكثير من الواقعية والموضوعية.
- يسعى لأن يجعل عمله بريقا عن طريق زيادة مهارته في التفاعل الاجتماعي وفي العمل والذي يساهم في إحداث الصلابة النفسية.
- الاعتماد على الوسائل المتوفرة رغم قلتها.

