



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

تحت عنوان :

تأثير بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية
البدنية و الرياضية في الطور المتوسط

دراسة ميدانية أجريت على بعض متوسطات -ولاية تيسمسيلت-

إشراف الأستاذ :

د/ غانس محمد

من اعداد الطلبة:

-عربي العربي

- مصباح يزيد

السنة الجامعية: 2018-2019



المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي تيسمسيلت



معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

تحت عنوان:

تأثير بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية
البدنية و الرياضية في الطور المتوسط

دراسة ميدانية أجريت على بعض متوسطات -ولاية تيسمسيلت-

إشراف الأستاذ:

د/ غانس محمد

من اعداد الطلبة:

- غربي

- مصباح يزيد

السنة الجامعية: 2018-2019

كلمة شكر

قال تعالى: بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ: {يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}

سورة المجادلة، الآية 11

عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ ، قَالَ: سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، يَقُولُ: " مَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَبْتَغِي فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ " رواه أَبُو داود والترمذي.

وقال الشافعي رحمه الله: رأيت العلم صاحبه كريم... ولو ولدته أباء لنام

وليس يزال يرفعه إلى أن يعظم أمره القوم الكرام

-ديوان الإمام الشافعي، ص 18-

نشكر الله عز وجل وعلا ونحمده على توفيقه لنا في إتمام هذا البحث المتواضع

كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الدكتور "غانس محمد" على جميع النصائح و التوجيهات.

كما لا ننسى كل من عمال مكتبة الفجر على مساعدتهم لنا في إنجاز هذا البحث.

العربي+يزيد

إهداء

ها نحن اليوم والحمد لله نطوي سهر الليالي وتعب الأيام وخلصنا مشوارنا بين دفتي هذا العمل المتواضع، إلى منارة العلم والامام المصطفى إلى الأمي الذي علم المتعلمين إلى سيد الخلق إلى رسولنا الكريم سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم، إلى الينبوع الذي لا يمل العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها إلى والدتي العزيزة، إلى من سعى وشقى لأنعم بالراحة والهناء الذي لم يبخل بشئ من أجل دفعي في طريق النجاح الذي علمني أن أرتقي سلم الحياة بحكمة وصبر إلى والدي العزيز، إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إلى أخواتي وأخواني ، إلى من سرنا سوياً ونحن نشق الطريق معاً نحو النجاح والإبداع إلى من تكا تقنا يداً بيد ونحن نقطف زهرة وتعلمنا إلى أصدقائي وزملائي، إلى من علمونا حروفاً من ذهب وكلمات من درر وعبارات من أسمى وأجلى عبارات في العلم إلى من صاغوا لنا علمهم حروفاً ومن فكرهم منارة تنير لنا سيرة العلم والنجاح إلى أساتذتنا الكرام دون استثناء .

العربي

إهداء

إلهي لا يطيب الليل الا بشكرك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك

ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك

ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة ونصح الأمة إلى نبي الرحمة نور العالمين سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

أما بعد:

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى من قال الرحمان بحقهما " وبالوالدين إحسانا" إلى درة العقل

ولب القلب إلى أغلى إنسانة في الحياة طالما سهرت على تربيته وغمرتني بالحب والحنان إلى قرة عيني.

إلى من عمل وتعب وسقاني من عرق جبينه وأطعمني من شغل يمينه رمز العطاء بلا حدود إلى الذي لا أحب إلا وجوده ولا أرجو من الدنيا إلا رضاه أبي الغالي حفظه الله ورعاه وأطال في عمره.

إلى إخوتي وإلى من تذوقنا معهم أجمل اللحظات وكانوا معي على طريق الخير والنجاح وكل الأصدقاء وزملاء العمل و إلى أساتذتنا الكرام بدون استثناء .

إلى كل من تعش محبتهم في قلوبنا، ولم ندون اسمائهم بأقلامنا إلى كل هؤلاء نكن الشكر والمحبة والتقدير .

يزيد

ملخص البحث

تتناول الدراسة الحالية مشكلة "تأثير بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط وبذلك فهي تهدف الى هدفين: **هدف علمي**: (إبراز آثار الضغوط المهنية و العوامل المعيقة لعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية ومن جهة العوامل أخرى المحفزة والمساعدة على أداء مهام التدريس) و **هدف عملي**: (بعد القيام بالدراسة الميدانية والنظر في كل العوامل التي قد تكون سبباً في تشكيل الضغوط على الأساتذة، ومحاولة إيجاد الحلول التي يمكن عن طريقها التخلص أو الإقفاص من حدة هذا الضغط من حيث توفر المساحات الكافية للممارسة الرياضية وتوفير المنشآت الرياضية لمراعاة التغيرات المناخية المختلفة وتوفير الوسائل البيداغوجية الكافية لإيصال الهدف) ،وذلك لدى عينة قوامها (15 أستاذ في التعليم المتوسط) تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد قمنا بوضع الفرضيات التالية:

الفرضية العامة: للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

الفرضيات الجزئية:

1- لضغط الإدارة تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية

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

واعتمدنا في هذا البحث على الأدوات التالي: مقياس الأداء و مقياس مصادر الضغط في مكان العمل ووزعنا استبيان مكون من محورين على عينة الدراسة

وقد تبنت الدراسة المنهج الوصفي وتلخصت الاساليب الاحصائية فيما يلي: النسبة المئوية ،اختبار حسن المطابقة وقد أسفرت النتائج النهائية عن تحقق الفرضية الأولى (للضغوط الإدارية تأثير على أداء الأستاذ و تحقق الفرضية الثانية الخاصة بالوسائل و المنشآت الرياضية وبذلك تحقق الفرض العام للبحث القائل بتأثير الضغوط على أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية) وقد فسرت النتائج إحصائياً ونوقشت في ضوء الدراسات السابقة و المشابهة كدراسة ميهر و دراسة راتشر واسترات(1985) خاصة بتحقيق الفرضية الأولى ومناقضة دراسة: قطاف محمد ياسين، مطلس نبيل وهي دراسة أجريت على متوسطات تيسمسيلت.

Abstract :

The present study discusses the problem of "the effect of some occupational pressures on the performance of the physical Education and sports professor in the intermediate stage and thus aims at two goals: scientific Objective: (highlighting the effects of professional pressures and factors impeding the work of professor of physical Education and sports and other factors forum And help in the performance of teaching tasks (f) A practical objective: (after undertaking the field study and considering all factors that may be the reason for shaping the pressure on professors, and trying to find solutions through which to eliminate or reduce the severity of this pressure in terms of the availability of sufficient space for practice Sports and the provision of sports facilities to take into account the different climatic changes and provide sufficient pedagogical means to deliver the target), in a sample of (15 professors in intermediate education) selected in a random way, we have established the following hypotheses:

General premise: For professional pressure impact on the performance of physical education and sports teacher.

Partial hypotheses:

- 1 pressure management effect on the performance of physical education and sports professor
- 2-The lack of pedagogical methods and sports facilities has an impact on the performance of physical education and sports teachers.

In this research, we have relied on the following tools: Performance measure and pressure source gauge in the workplace and we have distributed a questionnaire consisting of two axes on the study sample

The study adopted the descriptive approach and summarized statistical methods in the following: The SPSS program, the percentage of the Alpha Cronbach coefficient for the calculation of the test stability coefficient as well as the Pearson coefficient, and the final results have yielded the first hypothesis (administrative pressures have an impact on the performance of the professor and lack of verification The second hypothesis of the means and facilities of sports and thus the general imposition of the research on the impact of pressure on the performance of the professor of Physical Education and sports (the results have been statistically interpreted and discussed in the light of previous and similar studies such as the study of Mehr and the study of Ratcher Wastrath (1985) in particular to achieve The first hypothesis and the opposite of the study: Qitaf Muhammad Yassin, Muis Nabil, a study conducted on the averages of the state of Tessimesilt.

قائمة المحتويات

عنوان البحث	
كلمة شكر	
إهداء	
ملخص البحث باللغة العربية	
ملخص البحث باللغة الاجنبية	
قائمة المحتويات	
قائمة الجداول	
قائمة الاشكال	
الباب الأول : الجانب النظري	
الصفحة	
أب-ج-د	مقدمة
06	1-الإشكالية
08	2-الفرضيات
08	3-أهداف البحث
09	4-أهمية البحث
10	5-تحديد المفاهيم الأساسية للبحث
19	6-الدراسات السابقة والمثابهة
26	7-التعليق على الدراسات السابقة
الخلفية النظرية للبحث	
29	تمهيد
30	1-1 مفهوم الضغط وطبيعته
31	2-كيفية حدوث الضغط
32	1-1- مفهوم الضغط المهني
34	4-أعراض الضغوط
36	5-الآثار السلبية المترتبة على الضغوط المهنية

37	6- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي
38	7- بعض التغيرات الفزيولوجية والنفسية والسلوكية الناتجة عن الضغط
39	8- طرق وأساليب مواجهة الضغط النفسي والمهني وتحمله
39	9- بعض النظريات المفسرة للضغط
45	خلاصة الفصل
47	1- تمهيد
48	2- مفهوم الأداء
48	3- عناصر الأداء المهني
49	4- مفهوم تقويم الأداء المهني
53	خلاصة الفصل
54	تمهيد
55	2- تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية
58	3- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التعليمية
59	4- أستاذ التربية البدنية والرياضية كقائد للأنشطة والممارسات التدريسية
59	5- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في تخطيط وتنظيم وإدارة النشاط في الدرس
60	6- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية
61	7- دور الأستاذ في إعداد درس التربية البدنية والرياضية
61	8- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة
62	9- طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية و الرياضية

63	10- إعداد أستاذ التربية البدنية و الرياضية
64	11-الأستاذ و برنامج التربية البدنية و الرياضية
64	12-العوائق و العراقيل التي تواجه أستاذ التربية البدنية و الرياضية
66	خلاصة الفصل
	الباب الثاني (الجانب التطبيقي)
	الفصل الأول :إجراءات البحث
69	تمهيد
70	1- المنهج المتبع
70	2- مجتمع الدراسة و البحث
71	2-2-الدراسة الاستطلاعية
72	2-3-عينة الدراسة الأساسية
73	3-تحديد متغيرات الدراسة
73	4- أدوات البحث
76	5-الوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج النهائية
77	6-مجالات الدراسة
78	7-الخصائص السيكومترية لأداة البحث
80	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: عرض تحليل ومناقشة النتائج
82	1-عرض وتحليل النتائج
111	2-عرض نتائج الفرضية الأولى


113	3- عرض نتائج الفرضية الثانية.
117	4- مناقشة وتحليل النتائج
119	5- الاستنتاج العام للدراسة
120	6- خلاصة عامة
122	7- الاقتراحات
	المصادر والمراجع
	الملاحق والمرفقات

قائمة الجداول:

الرقم	العنوان	الصفحة
01	جدول (01) يمثل التغيرات الفزيولوجية والنفسية والسلوكية الناتجة عن الضغط.	38
02	(02):يمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس	72
03	جدول (03) : يمثل توزيع المتوسطات وعينة الدراسة	72
04	جدول رقم(05) : يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس جدول.	79
05	جدول رقم(05) : يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس جدول.	79
06	جدول (06):يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	82
07	جدول (07):يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	83
08	جدول (08):يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	84
09	جدول (09):يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	85
10	جدول (10):يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	86
11	جدول (11):يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	87
12	جدول (12):يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	87
13	جدول (13):يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	88
	جدول (14):يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	89
	جدول (15):يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	90
	جدول (16):يوضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	90
	جدول (17):يوضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل	91

92	جدول (18): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
92	جدول (19): يوضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
93	جدول (20): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
94	جدول (21): يوضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
95	جدول (22): يوضح توزيعات إجابات البند السابع عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
96	جدول (23): يوضح توزيعات إجابات البند الثامن عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
96	جدول (24): يوضح توزيعات إجابات البند التاسع عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل
المحور 2	
98	جدول (25): يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس أداء المدرس.
98	جدول (26): يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس أداء المدرس.
99	جدول (27): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس أداء المدرس.
100	جدول (28): يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس أداء المدرس .
101	جدول (29): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس .
102	جدول (30): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس .
102	جدول (31): يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس .
103	جدول (32): يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس .
103	جدول (33): يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس أداء المدرس .
104	جدول (34): يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس أداء المدرس.
104	جدول (35): يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس أداء المدرس .

105	جدول (36): يوضح توزيعات إجابات الحادي عشر لمقياس أداء المدرس .
106	جدول (37): يوضح توزيعات إجابات البند الثاني عشر لمقياس أداء المدرس .
107	جدول (38): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس أداء المدرس .
108	جدول (39): يوضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس أداء المدرس .
109	جدول (40): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس أداء المدرس .
110	جدول (41): يوضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس أداء المدرس .
111	جدول (42): يوضح توزيعات نتائج الفرضية الأولى.
112	جدول (43): يوضح مستويات بعد ضغط الإدارة ومقياس أداء المدرس
113	جدول (44): يوضح توزيع نتائج الفرضية الثانية.
115	جدول (45): يوضح مستويات بعد ضغط نقص الوسائل ومقياس أداء المدرس



الباب الأول
(الجانب النظري)



يعتبر العمل أساس حياة الإنسان، فهو مصدر عيشه ورزقه، والنجاح فيه يدعم صحته النفسية ويحقق له النجاح والاستقرار النفسي والسعادة ومن بين هاته الاعمال والوظائف عملية التدريس (الداهري،،، 2010،،، صفحة 22).

و هي مجموعة من العلاقات المستمرة التي تنشأ بين المعلم و المتعلم بحيث تساعد هذه الأخيرة المتعلم على النمو و اكتساب المهارات و الخبرات، ويعرف صالح ذياب هندي وهشام عامر عمليات التدريس على أنه مجموعة الأنشطة البدنية التي يقوم بها المعلم في موقف تعليمي لمساعدة التلاميذ للوصول إلى أهداف تربوية محددة (عامر، 1992، صفحة 177) وذلك من خلال كافة الأطراف التي تهم العملية التربوية من إداريين و عاملين وتلاميذ لغرض نمو المتعلمين و الاستجابة لرغباتهم وخصائصهم حتى يكون التدريس أحد أبرز و أهم المحاور في العملية التربوية.

و تدريس مادة التربية البدنية والرياضية عملية معقدة لأنها تعمل على تنمية الشخصية والقدرات وتكوين العادات والصفات الخلقية، هذا ما جعل العلماء والباحثين في مجال تدريس هذه المادة يهتمون بتطوير وتحديث هذا المجال.

فعملية 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، 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 الأخرى، 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.

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 الأمر بالنسبة للأستاذ، لذا فقد أصبحت دراسة الضغوط المهنية لدى الأساتذة قضية رئيسية في المؤسسات التعليمية، اضافة الى مضاعفات الضغوط المهنية على الأساتذة تنعكس تأثيراتها على التلاميذ والاداريين والعاملين في المؤسسة التربوية، وكذلك انعكاساتها على العملية التعليمية بأكملها.

كما أن للضغوط المهنية تأثير كبير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية خصوصا ضغط الإدارة وضغط نقص الوسائل والمنشآت الرياضية و تستمد دراستنا أهميتها باعتبارها موضوع من المواضيع التي مازالت تثير جدل الباحثين بحيث يعتبر أثر بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط 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.

ولتحقيق الغرض من هذه الدراسة، اعتمدنا في بحثنا على بابين الأول خصصناه للجانب النظري و الباب الثاني خصصناه للجانب التطبيقي.

الفصل التمهيدي قد خصصه الباحثان للتعريف بالدراسة من حيث الإشكالية وصياغة الفرضيات وأهداف البحث، أهمية البحث أسباب اختيار الموضوع و التعريف بمصطلحات البحث و تحليل و مناقشة الدراسات السابقة و المشابهة.

الباب الأول: الخلفية النظرية للبحث.

الباب الثاني: الجانب التطبيقي.

الدراسة النظرية



1- الإشكالية:

تعد مشكلة الضغوط المهنية ومصادرها وآثارها على العاملين في المؤسسات والتنظيمات المختلفة من أكثر 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.

ويؤكد محمد حسن علاوي في كتابه سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرّب الرياضي نقلاً عن "سيلي" 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. (علاوي، 1998، صفحة 13)

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 واللاعبين، ولم يكن الأستاذ في غنى عن التعرض لظاهرة الضغط بالنظر للرسالة الجسيمة 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 ذلنا الصعوبات التي تواجه الأساتذة والعراقيل التي من شأنها أن تعيق أدائهم وتؤثر على مردودهم الشيء الذي قد يزيد في تنامي ظاهرة الضغط لدى هاته الشريحة. (محمد، 2007). 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 المتوسط.

ومما سبق ذكره نطرح الإشكالية التالية:

1-1-التساؤل العام:

هل لبعض الضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط؟

1-2-التساؤلات جزئية:

1- هل لضغط إدارة المؤسسة تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط؟

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

2-الفرضيات :

1-2-الفرضية العامة:

-للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط .



2-2-الفرضيات الجزئية:

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

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

3-أهداف البحث:

قسمنا أهداف البحث إلى هدفين (علمي، عملي) :

أ-الهدف العلمي :

- معرفة كل ما يمكن أن يكون دافعاً لمجتمعنا بشكل عام، ونظامنا التربوي بشكل خاص.
- إجراء دراسات وأبحاث 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.

ب -الهدف العملي:

بعد القيام بالدراسة الميدانية والنظر في كل العوامل التي قد تكون سبباً في تشكيل الضغوط على الأساتذة، نحاول من خلالها إيجاد الحلول التي يمكن عن طريقها التخلص أو الإنقاص من حدة هذا الضغط من حيث توفر المساحات الكافية للممارسة الرياضية وتوفير المنشآت الرياضية لمراعاة التغيرات المناخية المختلفة وتوفير الوسائل البيداغوجية الكافية لإيصال الهدف.

4-أهمية البحث:

1-التأكيد على الدور السلبي للضغط المهني الذي قد يتعرض له أستاذ التعليم المتوسط وهو يؤدي مهامه



التعليمية.

2- 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.

3- إثراء التراث العلمي في مجال ضغوط العمل مما يساعد على فهم وتفسير الأبعاد والآثار الناجمة عن ضغوط العمل.

4- الاهتمام بالمدرس وتحسين مكانته الاجتماعية وأوضاعه المهنية وذلك بالكشف عن أهم مشاكله لماله من دور ومسؤولية كبيرة في المجتمع.

5- الكشف عن بعض مصادر الضغوط المهنية التي قد تؤدي إلى إخلال في النظام التربوي.

6- التعرف على أهم مصادر الضغط لدى أساتذة التربية البدنية وتشخيصها لمعرفة التعامل معها ووضع استراتيجيات وقائية للتقليل من حدتها.

7- 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:

5-1-1- الضغط:

يبدو أن المصطلح قد اشتق من الكلمة الفرنسية القديمة (Distress) والتي تشير إلى معنى

الاختناق والشعور بالضيق والظلم، وقد تحولت في الانجليزية (Stress) والتي أشارت إلى الشيء غير



المحِبُّ 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.

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

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

5-2- تعريف الضغط المهني:

5-2-1- تعريف الضغط المهني:

"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. (المشعان، 1993، صفحة 61)

يعرفه "توماس THOMAS": بأنه حالة من الشدة النفسية والتي تتطلب من الفرد التكيف معها. 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، فبالرغم 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، (الخالق، علم النفس المهني ، 1983، صفحة 22) وعرفه "سيللي 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.

ويرى "كراسك KARASEK": أن الضغوط هي متطلبات العمل التي قد تفوق قدرات وطاقات الموظف. (ربيع، 1997، صفحة 37)، أما "بارون BARON": فيشير إلى أن الضغوط المهنية هي الظروف البيئية التي تحيط بالفرد في بيئة العمل وتسبب لها الضيق والتوتر (المصادر الخارجية للضغوط). (الحصة، 1993، صفحة 100)

5-3- الواسائل البيداغوجية:

5-3-1- الواسائل البيداغوجية:

يقصد بالواسائل البيداغوجية جميع أنواع الوسائط التي تستخدم في العملية التعليمية والتعلمية لتسهيل اكتساب المفاهيم والمعارف والمهارات، وخلق المناخ الملائم لتنمية المواقف والاتجاهات وغرس القيم . (الرحيم، 1989، صفحة 61)

5-3-1- الواسائل 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 والمجسمات والخرائط الحائطية والشرائح وأجهزة الإسقاط الخلفي وأجهزة الإبيسكوب والأفلام والراديو والتلفاز وأشرطة الكاسيت وأشرطة الفيديو والحاسوب...)، كما يمكن اعتبار تجهيزات حجرة الدرس والحديقة المدرسية والبيئة المحلية من الواسائل التعليمية. (الرحيم، 1989، صفحة 41)



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

5-4-الأداء :

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

و يعرف أيضاً بأنه: "كفاءة الفرد أو العامل لعمله ومسلكه، ومدى صلاحيته في القيام بعمله وتحمله

المسؤولية". (منصور، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، 1973، صفحة 120،121)

ويعرفه الدكتور "عصام عبد الخالق" على أنه: "إيصال الشيء إلى المرسل إليه، وهو عبارة عن

انعكاس لقدرات ودوافع كل فرد لأفضل سلوك ممكن نتيجة لتأثيرات متبادلة للقوة الداخلية وغالباً ما يؤدي

بصورة فردية، وهو نشاط أو سلوك يوصل إلى نتيجة كما هو المقياس الذي تقاس به نتائج التعلم، وهو

الوسيلة للتعبير عن عملية التعليم سلوكياً". (الطالب، 1983، صفحة 215)

5-5-أستاذ التربية البدنية والرياضية:

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

العناصر التالية:

-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 (أنور، أصول التربية البدنية و الرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، 1998، صفحة 25)



5-6- 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 . (فرج، صفحة 30)

5-7- مرحلة التعليم المتوسط:

يتم فيها إعداد التلميذ للالتحاق بالتعليم الثانوي مدته أربع سنوات، يهدف إلى إكساب التلاميذ المعارف الضرورية لمتابعة الدراسات بالثانوية كتتمية قدرات التحليل والتعميم والتكيف مع مختلف الوضعيات والقدرة على التقييم الذاتي إذ يتلقى التلميذ مواد عدة من قبل أساتذة متخصصين في كل مادة تعليمية. (الأنظمة التربوية، 2008، صفحة 12)



6-الدراسات السابقة والمشابهة:

6-1-الدراسات العربية:

6-1-1-دراسة محمد السيد الشتاوي (2000):

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

أ-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 تبعاً 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:

ب-عوامل مرتبطة بالعمل:

-عوامل مرتبطة بالتلاميذ.

-عوامل مرتبطة بالإمكانات 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 (562) معلماً ومعلمة، (412) معلماً و (145) معلمة.

ج-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 تعرضاً للضغوط النفسية المهنية من معلمي المرحلة الثانوية.

-هناك فروق دالة إحصائية تابعة لمتغير الخبرة المهنية ولصالح الأقل خبرة.

6-2-1-دراسة الطالبة " مانع صبرينة "

رسالة "ماجستير" بعنوان: "ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين"، 2008.

هدفت هذه الدراسة إلى:

-اكتشاف المحددات الرئيسية التي تسبب الضغوط للأستاذ الجامعي.

-التعرف على أهم الطرق والأساليب التي من خلالها يستطيع الأستاذ الجامعي التخلص من ضغوط

العمل، والرفع من مستوى أدائه.

والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو: "المنهج الوصفي"، أما الأساليب الإحصائية المستعملة فهي:

التكرار، النسبة المئوية، واعتماد التمثيل البياني، الاستبيان، أما العينة فقد شملت جميع الأساتذة الدائمين

بكلية الاقتصاد والتسيير بجامعة "الحاج لخضر" بباتنة.



أ-نتائج الدراسة:

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

6-3-1-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 الثانوي2014. (هشام، 2014)

تمثلت أهداف هذه الدراسة في:

معرفة كل ما يمكن أن يكون دافعا لمجتمعنا بشكل عام، ونظامنا التربوي بشكل خاص. إجراء أبحاث ودراسات نفسية تبرز أثار 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.



أ- 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 أدائه 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.

6-4-1-دراسة زيان بوزيان حسين و عيوز أمين (2014):

رسالة "ماستر"، معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية، جامعة الجبالي بونعامة، خميس مليانة، من إعداد الطالبين: زيان بوزيان حسين، عيوز أمين، تحت عنوان: أهم أسباب الضغوطات التي تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في المؤسسات الثانوية مع فئة المراهقين، 2014. (عيوز، 2014)

أ- أهداف الدراسة:

-معرفة درجة تحكم أو عدم تحكم الأستاذ في الوسائل العلمية والتكنولوجية وتأثيرها على أدائه خلال



الحصة.

-معرفة تأثير الخصائص المميزة لمرحلة المراهقة على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

-معرفة تأثير قلة المنشآت الرياضية والوسائل البيداغوجية على أداء الأستاذ خلال الحصة.

-معرفة تأثير الضغوطات الاجتماعية (الأسرة، المجتمع، المؤسسة التربوية، مناخ العمل) على أداء

أستاذ التربية البدنية والرياضية.

ب-أهم النتائج المتوصل إليها:

-عدم قدرة الأستاذ على التحكم في الوسائل العلمية والتكنولوجية وعدم استعمالها وتوظيفها يؤثر على

أدائه خلال الحصة التعليمية.

-الخصائص المميزة لمرحلة المراهقة تؤثر سلبا على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

-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.



6-5-1-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.

أ-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.

6-2-الدراسات الأجنبية:

6-2-1-دراسة هابلين، هالين وهاريس: (Haplin,Halyin and harris)1985:

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

أ-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 (32) عبارة.

وكانت عينة البحث تتكون من (132) معلما قد تم اختيارهم من ثلاث ولايات أمريكية، على النحو

الآتي (41) معلما من ولاية الاباما، (52) معلما في ولاية كانساس، (31) معلما في ولاية متشجان.

ب- 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.

- أظهرت الدراسة أن المعلمات الإناث أكثر شعورا بالضغوط النفسية من المعلمين الذكور.

- أشارت النتائج إلى أن إدراك المعلمين للضغوط يزداد كلما ازداد عدد سنوات خبرتهم.

6-2-2-دراسة راتشر واستراث (Raschre&Strathe)1985:

قاما بدراسة الضغوط النفسية لدى المعلمين بالتعليم الابتدائي.

أ-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 (232) معلما بالتعليم الابتدائي تراوحت أعمارهم ما بين (22-52 سنة)، أي

بمتوسط قدره (35) سنة ومتوسط خبرتهم التدريسية (12) سنة.



ب- أهم النتائج:

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

- المهام الإدارية والأعمال الكتابية التي تعد مصدرا لانزعاج المعلمين.

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

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

7- التعليق على الدراسات السابقة والمشابهة:

لقد وجهنا اهتمامنا في مراجعة الدراسات السابقة أن تكون في المجال التربوي التعليمي، وبالرغم من أن الدراسات تتنوع حول أستاذ التربية البدنية و الرياضية (دراسات حول تأثير بعض الضغوط المهنية في التعليم المتوسط على أستاذ التربية البدنية و الرياضية) إلا أننا كنا أكثر تحديدا وتوجيها في اختيار الدراسات السابقة وانتقائها، فقد تناولنا الدراسات التي تكلمت على الضغوط المهنية التي يعاني الأستاذ في التعليم.

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

3- تناولنا بعض الدراسات العربية (05 دراسات) حول موضوع الضغوط المهنية التي يعاني منها المدرسون عموما ومدرس التربية البدنية والرياضية خاصة والتي تؤثر على أدائهم، ودراسات في البيئة الأجنبية (02 دراسات).



- 4- تشير نتائج الدراسات لوجود للضغوط المهنية التي يعاني منها الأساتذة ، 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 المهنية لدى الأساتذة والمعلمين تبعاً 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 تأثير ضغط الإدارة المدرسية، ونقص الوسائل البيداغوجية على الأداء التعليمي لأستاذ التربية البدنية والرياضية 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 وبالنظر إلى النتائج التي تم التوصل إليها رصدنا المزيد من العلاقات الجوهرية بين متغير ضغط العمل والعديد من المتغيرات المرتبطة بالعمل في المجال.

اللفية النظرفة للبحف



تمهيد:

تعتبر ظاهرة الضغوط المهنية من أكثر المواضيع اهتماما في العصر الحالي حتى نكاد نجزم أن تكون في أولويات هذا العصر لما لها من أثار 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.



1-1- مفهوم الضغط وطبيعته:

الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي STRINGER وتعني: ضم، شد، وربط، استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بما ترادف: الألم والصعوبات، والشدة والخسارة، والمضايقات، أو المصائب والنكبات أي كل ما يعبر على نتاج حياة صعبة، وفي أواخر القرن الثامن عشر كان الضغط يستعمل مرادفا لمعاني: القوة، التوتر أو الجهد المكثف. (COUPER، 1994، CL)، (صفحة 167)

و يعتبر هانز سيلبي SELYE.H الأب الروحي لمفهوم الضغط وهذا بعد مجموعة من الأبحاث قادت إلى وضع نظريته الشهيرة والتي فتحت أفقا جديدة وميدانا جديدا وحسبا للمهتمين بالضغوط النفسية عامة والمهنية خاصة، وعلى الرغم من أن كلمة الضغط أصبحت مألوفا واعتيادية للإنسان المتخصص والعادي، وبانت جزءا من مصطلحات هذا العصر إلا أن 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 والاحترق النفسي، والقلق، وهي مفردات وثيقة الصلة ببعضها البعض، وترتبط مع الضغط بشكل أو بآخر.

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 لمفهوم الضغط، كان لزاما علينا تقديم تعريف يمكننا الاسترشاد به في دراستنا ويساعدنا في تحليل لهذا الموضوع، حيث برزت ثلاثة اتجاهات تمثلت فيما يلي:



1-الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط كتهديد في حد ذاتها ولتر كانون (1126) الذي فسر الضغط على

أنه "سبب محتمل من أسباب الاضطرابات الجسمية". (طاهر، 1994، صفحة 23)

2-الاتجاه الذي ينظر إلى الضغوط على أنها استجابة لتهديد، ويتناول أصحابه الضغط باعتباره استجابة

الفرد للمثيرات لمسببات الضغط ومن رواده هانز سيلبي الذي طور أعمال كانون، وتركز بحثه حول تحديد

المصطلحات الفيزيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم اتجاه الضغوط، فقد لاحظ سيلبي أن المرضى

الذين يعانون أمراضا متعددة يظهرون الكثير من الاستجابات النفسية والفيزيولوجية المتماثلة.

(الرحمان، 1988، صفحة 16)

2- كيفية حدوث الضغط:

إن محاولة تكييف 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 والنوادرنالين 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 ولمقاومة العوامل التي تحدث

الضغط.

ب-المرحلة الثانية: وتعرف بمرحلة المقاومة حيث تعود الأعضاء الجسمية للكائن الحي إلى أداء

وظيفتها بصورة طبيعية. (h.stroud، 1997، صفحة 40)



ج-المرحلة الثالثة: هي مرحلة الإجهاد أين تظهر أعراض الضغط في صحة الجسم كالأمراض السيكوسوماتية والاضطرابات النفسية كالانفعال والقلق. (Le stress et les vois، 1980، صفحة 4)

3- مفهوم الضغط المهني:

هو نتيجة عدم توافق بين الفرد ومحيطه إما بفقدان الانسجام بين قدرات الفرد والمتطلبات المهنية أو هو إدراك الفرد لعدم وجود توازن بين متطلبات الموقف والإمكانات المتاحة كما أكد ذلك علم النفس الرياضي.

3-1- عوامل الضغط المهني:

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

3-1-1- 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" و"روز" 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. (توفيق، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها، 1999، صفحة 75)

3-1-2- 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 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. (دليله، 1997)

3-1-3- 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 حيث وجد "راش" و"هولمس" 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 (عثمان، 2001، صفحة 85)، و 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.



3-1-4-العوامل المرتبطة بالظروف المحيطة بالعمل:

يعد 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، لازال لم يلق مصدر ظروف العمل وطبيعته الاهتمام نفسه الذي لاحظناه في بيئات العمل الأخرى وهذا لاختلاف وزنها وقوة تأثيرهما خاصة من جانب المردودية، إذ يعتقد أن ظروف العمل وطبيعته لا تؤثر على المردودية المدرسية إلا بنسبة قليلة جدا مقارنة مع بيئات العمل الأخرى، محاولين إبعاد العامل الاقتصادي من العملية التربوية.

و عن تاريخ الاهتمام بظروف العمل وطبيعته، يمكننا القول إنها درست كعوامل للتعب وليس للضغط من قبل أطباء العمل والمهندسين البشريين منذ أكثر من قرن بقليل. (بنجمان، 1997، صفحة 11) ويعتبر سيلبي من أوائل الباحثين الذين وجهوا انتباههم إلى مصادر الضغوط المتعلقة ببيئة 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. (سليمان، 1990 أكتوبر، صفحة 84)

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 (المجيد، 2005، صفحة 50)



4-1-الأعراض الفسيولوجية :

4-1-1-الأمراض العضلية العظمية:

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

4-1-2-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.

4-1-3-الأمراض الجلدية:

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

4-1-4-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. (الخالق، علم النفس المهني، 1983، صفحة 43)



4-2-الأعراض المعرفية:

وتتمثل في: الخوف، القلق، التفكير الغير عقلائي، التردد، فقدان الثقة (المجيد، سيكولوجية مواجهة

الضغوط في المجال الرياضي، 2005، صفحة 47).

4-3-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.



6- طرق علاج الضغط في المجال الرياضي:

6-1- العلاج بالأساليب المعرفية:

- أسلوب التأمل.

- أسلوب الإيحاء الذاتي.

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 بالضغط 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 تهيئة 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 عليه. (المجيد، سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، 2005، صفحة 47)

عدم التحلي بالعدوانية اتجاه 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 وقتا طويلا ومصاريف كثيرة الأمر الذي أدى إلى التقليل منها واقتصارها على بعض الحالات فقط. (الرحمان، 1994، صفحة 37)

7- بعض التغيرات الفزيولوجية والنفسية والسلوكية الناتجة عن الضغط: (محمد شمعون، 2000، صفحة 53)

من خلال هذا الجدول نحاول أن نختصر جميع التغيرات وهي كالتالي:

التغيرات السلوكية	التغيرات النفسية	التغيرات الفيزيولوجية
- التحدث بالسرعة والارتباك.	- الإزعاج (الهم).	- زيادة نبضات القلب.
- قضم الأظافر.	- الشعور بالارتباك.	- زيادة ضغط الدم.
- إنقباض العضلات.		
- حركات مفاجئة غير إرادية.	- عدم القدرة على إتخاذ القرار.	- زيادة إفراز العرق.
- عبوسة الوجه.		- زيادة إفراز الأندرينالين.
- النقر بالقدم.	- عدم التركيز في العمل.	- زيادة معدل التنفس.
		- زيادة إستهلاك الأكسجين.

- زيادة التوتر العضلي.	- عدم القدرة على توجيه الإنتباه.	- تقطع الصوت.
- جفاف الحلق.	- فقدان السيطرة والتحكم.	- الإرتجاج (الإرتعاش).
- تكرار التبول.	- فتح العينين وغمضهما على النحو اللاإرادي.	
- زيادة السكر في الدم.	- ضيق مجال الانتباه.	

جدول (01) يمثل التغيرات الفزيولوجية والنفسية والسلوكية الناتجة عن الضغط.

8- طرق وأساليب مواجهة الضغط النفسي والمهني وتحمله:

يمكننا أن نصنف الأساليب والأدوات الكثيرة المصممة من أجل وضع استراتيجيات لمواجهة هذه الظاهرة إلى أسلوبين هما:

أ- **الأساليب الفردية:** وهو ما يستطيع الفرد استخدامه من أساليب أو أدوات بغية تخفيض مستويات التوتر أو الضغط عليه وعلى سبيل الذكر لا الحصر: الفرع إلى الله- التمارين الرياضية- الاسترخاء- التأمل- التغذية الجيدة و الصحية-الدعم الاجتماعي.

ب- **الأساليب التنظيمية:** وهو ما تستطيع المؤسسة (النادي) استخدامه من أجل تخفيض مستويات التوتر لفئة من العاملين فقط (الرياضيين) أو لجميع العاملين في المؤسسة ونذكر منها: التقدير المستمر للضغط المهني- برامج الوقاية من الضغط النفسي و المهني-تحسين ظروف العمل الفيزيائية- تحسين علاقات العمل توضيح الأدوار.

9- بعض النظريات المفسرة للضغط:

9-1-1-1- 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 لضاغطة 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 (الاستشارة العامة).

2-مرحلة المقاومة **Résistance phase** " والتي ينتقل فيها الجسم من المقاومة العامة إلى أعضاء

حيوية معينة تكون قادرة على الصد لمصدر التهديد وبالتالي التكيف معه لفترة محددة.

3-مرحلة الإستتراف: وهي المرحلة الأخيرة والتي تستنفذ فيها الأعضاء الحيوية قواها اللازمة للصدوم

والمقاومة والتي تؤدي في بعض الحالات إلى الموت. (Fraser، 1981،،، صفحة 42)

9-1-2-نظرية "ريتشارد لازاروس **Richard Lazaros**:"

وقد انصب اهتمامه على التقييم الذهني ورد الفعل من جانب الفرد للمواقف الضاغطة حيث اتفق

مع والتر كانون فيكون 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 كوهن **Robert**"

Kahnالذي ركز على الأدوار الاجتماعية والتوقعات الشخصية كمسببات للضغوط، وكذا "هاري

لفنسون **Harry Levinson**"الذي تناول الضغوط النفسية من منظور التحليل النفسي.



9-2- نظريات حول متغيرات الدراسة:

9-2-1- 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. (مرسي، 2005 ، صفحة 89)

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 يحلو المشاكل عن طريق المفاهيم الإنسانية وهذا في ظلال علاقات الإنسانية بينهم.

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- ضرورة مشاركة العمال في اتخاذ القرارات 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 موروثه 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. (الخواجا، 2009، صفحة 41)

و لا يقصد أصحاب هذه النظرية أن يخرط الإداري في علاقات شخصية مباشرة مع العاملين بحيث لا تعود هناك مسافات اجتماعية تفصل بين الإداري والمرؤوسين، لأن جهود الإداري في هذه الحالة تنتشت 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 التقهّم المشترك الذي يجعل السلطة تشعرهم بأن مصلحتها أن تتظر 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. (سلطي، 2001، صفحة 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. (مطوع، 1970، صفحة 45)

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

"د. جريفيت" الذي طبق وعدّل مفهوم الإدارة كعملية اتخاذ القرارات في مجال الإدارة التعليمية، وقد قسم

هذه النظرية إلى أربع فروع:



- 1- **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. (جريفيت، ترجمة محمد منير مرسي وآخرون، 1971، صفحة 7)
- 2- **الفرض الثاني** : إن الإدارة هي عملية توجيه للحياة في المنظمة الاجتماعية وهي مسيطرة عليها.
- 3- **الفرض الثالث** : إن أهم وظائف الإدارة هي تطوير وتنظيم عملية اتخاذ القرار على أفضل وجه.
- 4- **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 بالنعين الرسمي والشخصي معا، وكذلك قد يتخذ القرار على مستوى مركزي أو لا مركزي في حالة تفويض السلطة. (التريوي، 2001، صفحة 44)

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 أن القرارات بأنواعها المختلفة تتخذ بعد اجتياز عدد معين من الخطوات، والتي تتراوح بين الخمسة والستة." (عياصرة، 2006، صفحة 94) ويرى "علي عياصرة" أن خطوات اتخاذ القرار تتضمن :

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 "الخوaja": 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؟

(الخوaja، 2009، صفحة 42)



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.



تمهيد:

الفرد يعيش ضمن منظمة متكاملة تسعى كل واحدة منها إلى انجاز أعمالها بكفاءة وفعالية عالية وذلك من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف التي تم التخطيط لها مسبقاً أقل تكلفة ممكنة. وغالباً ما يحدث لبس أو تداخل بين الأداء والجهد، فالجهد يشير إلى الطاقة المبذولة، أما الأداء فيقاس على أساس النتائج التي حققها الفرد، وللأداء مؤهلات عدة تضمن له التفوق والرقى نحو الأفضل في تحقيق النتائج الأفضل.



2- 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 توضيح هذا المفهوم.

2-1- محددات الأداء:

يتحدد من التعاريف السابقة للأداء وخاصة تعريف " راوية حسن " أن الأداء هو نتاج العلاقة المتداخلة بين كل من الجهد المبذول من طرف الأستاذ، القدرات التي يتمتع بها لأداء وظيفته ومدى إدراكه لمتطلبات وظيفته ومهامه فيها. (حسن، إدارة الموارد البشرية، 2004)

حيث ترى أن محدداته تتمثل في: الجهد، القدرات، إدراك الدور.

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 موجها 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.

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: (حسن، إدارة الموارد البشرية، 2004)



3-1- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتتضمن المعارف قدرات عن تنظيم العامة والمهارات الفنية

والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة وما يرتبط بها.

3-2- نوعية العمل: وتعني إدراك الموظف لعمله وما يمتلكه من رغبة ومهارة وبراعة وقدرات.

3-3- كيفية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف إنجازه .

3-4- 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.

4- مفهوم تقويم الأداء المهني:

يعرف "أبو شيخة" ونادر تقويم الأداء بأنه " أسلوب يمكن من إصدار حكم موضوعي على قدرة

الأستاذ 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 (شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليم، 2011) وتقديم أداء أستاذ التربية البدنية

والرياضية لعمله وتقييم لمسلكه، وتقدير مدى كفاءته بعمله وهيبته العلمية والنهوض بالواجبات

والمسؤوليات المناطة إليه حاضرا ومستقبلا." (الكلادة، 2008، صفحة 183)

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.



4-1- 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 (شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليم، 2011، صفحة 94)

4-2- أهمية تقويم الأداء :

يحظى تقويم الأداء بأهمية خاصة في العملية الإدارية وبين موضوعاتها، فهو الأسلوب الذي يدفع الأجهزة الإدارية بحيوية 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 إلى الأفضل.
-تحديد زيادات الأجر، والمكافآت التي يمكن أن يحصل عليها الفرد وذلك كنوع من المقابل للأداء.
-تحديد مناسبة الوظيفة الحالية للفرد، وتحديد إمكانية نقله 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.

-تحديد أوجه القصور في أداء الفرد، واحتياجه إلى التطور والتنمية، وذلك عن طرق جهود التدريب.

-توجيه المديرين لربط سلوك مرؤوسيهم بنتائج العمل وقيمه النهائية.

-اكتشاف العاملين المؤهلين أكثر من غيرهم لإشغال المناصب القيادية في المؤسسات.



-تحديد الاحتياجات التدريبية والتطويرية وفق منهجية علمية وموضوعية.

- تعزيز وتشجيع التواصل والحوار بين الرئيس المباشر والمرؤوس، وإتاحة الفرصة للمرؤوس للاطلاع على مستوى أدائه الوظيفي والمسلكي وتعزيز نقاط القوة وتجنب نقاط الضعف لديه. (شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، 2011)

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

4-3- صعوبات تقييم الأداء :

يقوم المسيرون في هذه المرحلة بقياس إنجازات المؤسسة بكفاءة وفعالية على المستوى التطبيقي ولا زالت تطرح عدة إشكاليات معقدة بالرغم من كثرة الدراسات والبحوث التي اهتمت 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، و توصل الباحثون إلى حكم مؤقت و ظرفي، وفيما يخص صعوبة 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 من يقوم بالتقييم الرئيس الزبائن مجموعة مقيمين المرؤوس النظراء التقييم الذاتي و 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 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 (المادية) النقدية فيغلب عليها الأجل الطويل ويكثر استخدامها في المستويات العليا من الهيكل التنظيمي. (مزهودة، 2011، صفحة 98) وتقييم الأداء يعد عملية صعبة لأنه يتعلق بالعامل البشري أكثر مما يتعلق بواقع المؤسسة ومنه قد يكون التقييم غير ثابت على حسب حالة الشخص فتكون بعض النتائج غير صحيحة في بعض الحالات.



خلاصة 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 أن 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.



تمهيد:

تحتاج التربية البدنية والرياضية بشدة إلى قيادة مؤهلة هي أساس لتحقيق الكثير من إمكانيات التربية البدنية والرياضية، ولذا فليعلم مربي اليوم أن عليه عبء ثقيل يختلف عما كان عليه في الماضي فهو لم يعد مجرد حافظة معلومات، أو ناقل ثقافة، أو معلم للمهارات الأساسية فحسب وإنما هو فوق ذلك يجب أن يكون مرنا في تفكيره قادرا على أن يتقبل الأفكار الجديدة ويقومها، وأن يكيف نفسه واتجاهاته في ضوء ما فهمه عن المجتمع الذي يعيش فيه، وبصفة أدق يجب عليه أن يتحلى بالسمات الشخصية اللازمة والكافية، والتي عن طريقها مجتمعة يتحصل على الكفاءة في التدريس.



2- تعريف أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية أو المربي الرياضي صاحب الدور الرئيسي في عمليات التعليم والتعلم، حيث يقع على عاتقه اختيار أوجه النشاط المناسب للتلاميذ في الدرس وخارجه بحيث يستطيع من خلالها تحقيق الأهداف التعليمية والتربوية وترجمتها وتطبيقها على أرض الواقع. وللأستاذ دور كبير في انجاز الأعمال الإجرائية في درس التربية البدنية والرياضية فهو يخطط وينظم ويرشد ويوجه التلاميذ في الدرس، ومن الضروري أن تكون العلاقة بينه وبين التلاميذ ايجابية مما يقود نشاطهم بشكل ايجابي وهذا من خلال مشاركة الأستاذ التلاميذ أفكارهم وطموحاتهم ومشاعرهم بثقة وصدق، ويتقهم مشاكلهم ويحترم آراءهم في نفس الوقت، ولا يقتصر دور الأستاذ على تقديم أوجه النشاط البدني الرياضي المتعدد بل لهدور أكبر من ذلك، فهو يعمل على تقديم واجبات تربوية من خلال الأنشطة الرياضية التي دف إلى تنمية وتشكيل ورع القيم والأخلاق الرفيعة لدى التلاميذ، مما يساعدهم على اكتساب قدرات بدنية وقوام معتدل وصحة عضوية ونفسية ومهارات حركية وعلاقات اجتماعية ومعارف واتجاهات وميولات ايجابية. (خطابية، 1997، صفحة 174، 173)

و يمكن القول أن الأستاذ هو الفرد الكفاء القادر على ممارسة عمله التربوي على الوجه الأكمل المرضي نتيجة توظيفه لما يلي:

-المؤهل الدراسي الذي حصل عليه في مجال تخصصه.

-الخبرة العلمية الفعلية الناتجة عن ممارسة فنية تطبيقية.

- القيام بأبحاث علمية ونشر نتائجها.



2-1- صفات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

بصفة عامة يجب أن يكون إعداد المدرس في أي مجتمع من المجتمعات أو في أي دولة من الدول

محققا للأمر التالي:

- أن يعرف المفاهيم والاتجاهات السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه.

- أن يلم بالمادة الدراسية بالدرجة الأولى التي تجعل منه موردا صالحا يستمد منه المتعلمون حاجاتهم من المعلومات والخبرات.

- أن يكون لديه القدرة على توصيل المعلومات.

- أن يكون واعيا لأهداف المنهج الدراسي وتوجيهاته ومحتوياته.

- أن يكون على علم بخصائص المتعلمين وحاجاتهم. (أحمد، 2001، صفحة 88)

- أن يكون على دراية تامة بعلم الإدارة المدرسية ونظمها وقوانينها وطرق التعامل معها.

وتعتبر هذه الصفات عامة للمدرسين ككل ومن ضمنهم مدرسو التربية البدنية والرياضية ويقول

"د حسن معوض" 1982 أن هناك صفات لمدرس التربية يمكن تلخيصها في أربع جوانب:

جوانب شخصية- جوانب الخبرة- جوانب الإعداد المهني -جوانب الصحة.

وفي دراسة مجلس المدارس بإنجلترا، قد وضعت النتائج صفات مدرس التربية البدنية والرياضية في

أعلى الترتيب بين مجموعة من المدرسين والمدرسات وجاءت بالترتيب التالي:

-القدرة على كسب واحترام ثقة التلاميذ-القابلية في توصيل الأفكار-القدرة على الإيحاء بالثقة-التمكن

المعرفي للمادة-مستوى عال من الأمانة والاستقامة. (الخولي، التربية الرياضية المدرسية، 1998، صفحة 152)

وفي دراسة كان قد أجراها " حازم النهار" 1993 " في الأردن، بينت الصفات والسلوكيات التي



يفضلها الطلاب أن تتوفر في مدرسي التربية البدنية والرياضية، وقد صنفها إلى قسمين مهنية وشخصية كفايات مهنية نردها في النقاط التالية باختصار:

- يشجع الطلاب كثيرا على ممارسة الرياضة- يهتم بأراء الطلاب- ينضم البطولات الرياضية المدرسية
- يوضح فائدة التمرين الجيد- يحضر الأدوات والأجهزة قبل بداية الدرس. (الخولي، التربية الرياضية المدرسية، 1998، صفحة 153)

2-1-1- كفايات شخصية:

- عادل في إعطاء الدرجات- أن يكون مهذب ومرح- أن يتفهم ميول وحاجات الطلاب -يساهم في إيجاد علاقات اجتماعية بين الطلاب ،وفي قائمة مجلس كاليفورنيا لإعداد المعلمين كانت الصفات الرئيسية للمدرس الكفاء هي:

أن يكون قادر على تعليم التلاميذ.

-أن يرشد ويوجه الطلبة بحكمه.

-يساعد التلاميذ على فهم التراث الثقافي.

- أن يساهم بفاعلية فيوجه النشاط المدرسي. (أنور، أصول التربية البدنية و الرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، 1998،

صفحة 193)

2-2- صفات الأستاذ الناجح:

إن المسؤولية الكبيرة لأستاذ التربية البدنية والرياضية هي تنفيذ المنهج ونجاح العملية التعليمية

التربوية وتحقيقها للأهداف المنشودة، وحتى يتم له ذلك الدور الفعال لا بد أن يتصف بصفات متعددة

ومتنوعة نلخصها فيما يلي:



2-2-1- الصفات الشخصية وتتمثل في الآتي:

-خلوه من العاهات وخاصة في الحواس أو الأعضاء.

- أن يكون كلامه واضحا خاليا من العيوب التعبيرية كالتلعثم وجسة اللسان.

-صحته جيدة ونشاطه واضح، خال من الأمراض المزمنة كالهزال العام والربو وغيرها.

-حسن المظهر دون المبالغة. (جامل، 1999، صفحة 34 40)

2-2-2- الصفات النفسية منها:

الصبر والتحمل وضبط النفس -أن يكون حازما في إرادته لنفسه ومجموعته ولكن حزما بغير قسوة

المحبة والعطف على التلاميذ - القدوة الصالحة وقوة الشخصية.

2-2-3- الصفات العقلية:

-الذكاء ضروري للنجاح في أي مهنة -الكفاية العملية أو التمكن العملي، شرط أساسي لنجاح الأستاذ

في عمله -الخبرة والمران التدريسي الطويل.

2-2-4- الصفات الاجتماعية:

المرح في غير ابتذال-إظهار ميول قيادي وقوة الإرادة -سداد الرأي وعدم الانفعال-عدم الاستهزاء

بمشاعر الآخرين واحترام خصوصياتهم . (جامل، 1999، صفحة 34، 40)

3- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في العملية التعليمية:

3-1-أستاذ التربية البدنية والرياضية كمربي:

إن وظيفة الأستاذ الأساسية هي تربية التلميذ في جميع النواحي الجسمية والعقلية والحركية

والاجتماعية ومهمته كمربي هي أن ينمي التلميذ من الحالة الأولى التي يجده عليها وبذلك يتهيأ له أن



يقول أنه قاد التلميذ أثناء سنوات الدراسة إلى أحسن حالة متوقعة انطلاقاً من الاستعدادات الفطرية في ذات التلميذ.

فالمربي الذي يوطن نفسه على القيام بعمل تربوي صالح يؤدي به حتماً إلى الاستفادة من الطاقة التي بداخل التلميذ وتوجيهها نحو الأحسن، كما أنه من واجب الأستاذ المربي إمداد التلميذ بكل ما درسه في المعهد وتعلمه وجربه حتى يجهزه للحياة المستقبلية سواء كانت المراحل الدراسية التالية أو النشاطات اللاصفية الخارجية وذلك بحسن المرافقة وحسن الأخذ باليد. (رمضان، 1994، صفحة 65)

4-أستاذ التربية البدنية والرياضية كقائد للأنشطة والممارسات التدريسية:

إن استخدام أسلوب بيداغوجي معين يساعد الأستاذ في توجيه عملية التعليم، حيث أن دوره لا يكمن في التلقين فقط بل يتعداه إلى المساعدة عن طريق حضوره وتفهم العلاقات، وهذا عن طريق كفاءته من خلال الأنشطة والممارسة، كما أنه يعمل على تسهيل النشاطات للفرد وللجماعة، وهذا يتطلب كفاءة وخصائص مهنية مكتسبة من خلال الممارسة فالأستاذ قائد في جماعته يوجه ويعطي التعليمات المفيدة وذلك في نطاق التشاور وتفهم الآخرين، لأن القيادة حالياً ليست ملكاً لفرد بالمفهوم العام، ولكنها مهمة ومسؤولية ووظيفية بأن القيادة عملية سلوكية.)

5- دور أستاذ التربية البدنية والرياضية في تخطيط وتنظيم وإدارة النشاط في الدرس:

- حددت روبرت دريبين (RobertDreeben) للعملية التعليمية أربع جوانب يجب مراعاتها:
- طرق تقديم محتوى الموضوع التعليمي واختيار وتنظيم أوجه النشاط التعليمي.
- استئثار دوافع المتعلمين وذلك من أجل حثهم على المشاركة.
- ضبط الفصل وذلك من خلال تعويد المتعلمين على حفظ النظام وتعويدهم على ذلك.



-استخدام طرق التعليم القائمة على المشاركة والتي تدور حول المتعلم.

وفي دراسة "لايفوراك دافيس" تم تحديد أربع مهام للمدرس في العملية التعليمية:

التخطيط-التنظيم-القيادة والتوجيه.

6- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

6-1-الواجبات العامة:

يرى "أكرم زكي خطايبية" الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية في النقاط التالية:

-معرفة وفهم أهداف التربية البدنية والرياضية سواء كانت طويلة المدى وغير المباشرة و قصيرة المدى

ومباشرة. (العزیز، 1984، صفحة 163)

-التخطيط لبرنامج التربية البدنية والرياضية مع الأخذ بعين الاعتبار أغراضها مع مراعاة الأمور التالية:

-احتياجات ورغبات التلاميذ.

-الميول والفروق الفردية.

-تحديد الفترة الزمنية الملائمة لتنفيذ هذه الأنشطة وتحديد حجم الفصل الدراسي.

-الأخذ في الاعتبار المرحلة العمرية .

-الأعداد والتحضير لبيئة درس التربية البدنية والرياضية وتنظيمها للاستعداد والتعلم، ويشمل ذلك تحضير

الأجهزة الضرورية والأجهزة المساعدة وكذلك تحديد الأدوار التي سيشترك فيها كل تلميذ أو عدة تلاميذ.

-توفير القيادة الرشيدة والحكيمة التي تساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية.

-تحديد الصعوبات والعراقيل التي تواجه عملية تنفيذ المنهج والسعي لحلها.



6-2-الواجبات الخاصة:

توجد واجبات خاصة إلى جانب العامة التي يتوقع أن يؤديها الأستاذ من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة في المدرسة، وهي في نفس الوقت قد تعتبر أحد الجوانب المتكاملة لتقدير عمل الأستاذ، منها:

حضور اجتماعات هيئة التدريس واجتماعات القسم ولقاءاته.

-التعاون والتنسيق مع الزملاء في نفس القسم.

-الإشراف على غرفة تبديل الملابس أثناء استخدام الطلبة لها.

-تقييم الطلاب وفق للخطة الموضوعية. (أنور، 1996، صفحة 165، 164)

7- دور الأستاذ في إعداد درس التربية البدنية والرياضية:

أستاذ التربية البدنية والرياضية هو العنصر الأساسي في التخطيط والإعداد للدرس بكل ما يحتويه من أنشطة وخبرات تخص جميع المستويات التعليمية، ولا شك أن هذا يتطلب منه معرفة عميقة بكيفية اختيار المحتوى والوسائل والطرق الجيدة لضمان التنفيذ السليم للدرس، ويأتي في مقدمة ذلك معرفة الطرق والمناهج الحديثة في إخراج الدرس وفق ما تقتضيه طبيعة البيئة التربوية بكل عناصرها ومحاولة تطوير وتحسين النقاىص باستمرار عملية تقويم البرامج والوسائل الموصلة لذلك.

8-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة:

ويمكن أن نقسم مسؤوليات الأستاذ للقيام بعمله على أحسن وجه كما يلي:

8-1-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية:

أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم يحظى بتجربة أكبر في تحديد المنهج و أنواع النشاط التعليمي



لتلاميذه فهم يشاركون كأفراد و جماعات لإعداد خطط العمل للسنة الدراسية، وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير و إنما أتاحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية والمناهج والطرق العملية انطلاقا من واقع التلميذ من داخل أو خارج الصف المدرس يومن واجب الأستاذ الإمام الجيد بجميع ما يتعلق بالنشاط الرياضي المدرسي من مهارات رياضية، وطرق التدريس، وأساليب حديثة في التعليم من المستحب في العملية التربوية أن يكون الأستاذ مشاركا في نوع من أنواع النشاط المدرسي. (أنور، 1996، صفحة 16)

8-2-مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم:

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا، ولكي تسير بصفة صحيحة يجب أن يكون الأستاذ يفهم بوضوح تقدم تلاميذه، وللتقويم الجيد يجب استعمال الوسائل اللازمة لتسجيل نتائجها وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الاستعانة بأخصائيين في عمل الاختبارات وغيرها من أدوات القياس، دون إهمال الاهتمام باعتبارات معينة أولهما و أهمها احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم و يراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط، و هناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة، كذلك يجب أن يأخذ بعين الاعتبار عدد المدرسين الأدوات، عدد التلاميذ والأحوال المناخية كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية، و الجسمية للمشاركين (التلاميذ)وتوفير عامل الأمان والسلامة، ومن البديهي أن يتناسب البرنامج مع المراحل التعليمية .

9-طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يلعب أستاذ التربية البدنية و الرياضية في قطاعات التعليم المختلفة الدور الأكثر عمقا و إثراء للتربية عن سائر مجالات العمل المهني في إطار التربية البدنية بمختلف تخصصاتها، و الأستاذ يحقق أدوارا مثالية في علاقاتها بالثقافة و المجتمع و المدرسة و مجال التربية البدنية و الرياضية، كما يحقق



أهداف و أدواره ويدركها هو لأنه الشخص الذي يعمل في خط الواجهة المباشرة مع التلاميذ في المتوسطات والثانويات فهو يعكس القيم و الأهداف التي يتمسك بها .

و البيئة المعرفية في التربية البدنية و الرياضية التي تشتق منها المناهج و البرامج سوف تقرر إلى حد بعيد محتوى الخبرات و تنظيمها و طريقة تدريسها والتي تعكس الاهتمامات و نوعية الإسهام المهني في التربية.

و واجب الأستاذ الأول يتصل بالتعليم، بالتحديد تنفيذ و متابعة برامج في التربية البدنية التعليمية و عليه أن يدرك أهداف التربية البدنية في علاقاتها بالأهداف العامة للتربية في مجتمعه، و هذا الإدراك يعبر عن التقويم المستمر للتلاميذ من مختلف الجوانب السلوكية، كذلك تقييم جوانب البرامج و طرق التدريس في ضوء الأهداف الموضوعية للبرامج. (أنور، أصول التربية البدنية و الرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، 1998، صفحة 138)

10- إعداد أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يعتبر إعداد الأستاذ من الأسس الهامة التي تقوم عليها السياسة التعليمية، تلك السياسة التي يعتني الأستاذ بتنفيذها و تتمثل في إعداد المتعلم للحياة في المجتمع الذي يعيش فيه وفقا للفلسفة التي ارتضاها هذا المجتمع لنفسه و للعملية التعليمية أبعادها و ركائزها، و من أهمية إعداد الأستاذ يقول " تشارلز ميريل "لا يسمح لأحد بممارسة مهنة التعليم ما لم يعد إعدادا أكاديميا خاصا لها"، حيث أنها تتطلب من القائمين عليها التخصص الدقيق في المادة العلمية و الإلمام التام بأساليب و طرق تدريسها كما ينبغي أن يكون خبيرا بالأسس النفسية و الاجتماعية التي تم بحاجات التلاميذ و دوافعهم و ميولهم حتى يتمكن من التعامل معهم و إرشادهم و توجيههم. (عزمي، 1996، صفحة 21)



11-الأستاذ و برنامج التربية البدنية و الرياضية:

يتمثل دور الأستاذ التربية البدنية و الرياضية التربوي فيما يتصل ببرنامج التربية البدنية في

المؤسسة خلال أربعة جوانب هي:

تدريس التربية البدنية-إدارة النشاط الداخلي-إدارة النشاط الخارجي.

12-العوائق و العراقيل التي تواجه أستاذ التربية البدنية و الرياضي:

يمكن تقسيم هذه العوائق إلى عدة جوانب و هي:

12-1-الجوانب الإدارية:

1-النظرة غير الشاملة و الموضوعية إلى التربية البدنية و الرياضية من قبل المدرسة و إدارته.

2-كثرة نصاب المعلم من الحصص.

3-عدم توافر البدائل عن الصالات و الملاعب المغطاة بسبب حرارة الجو.

12-2-الجوانب الفنية:

1-قلة التأهيل من دورات تدريبية مهنية وإعادة النظر بمحتوى التربية البدنية و الرياضية.

2-قلة الموجهين (المشرفين).

3-تدخل بعض الموجهين التربويين في الجوانب الفنية مما يؤثر سلبا على التدريس.

12-3-الجوانب المنهجية:

1-عدم مناسبة بعض محتويات المنهج مع طبيعة التلاميذ وكذلك الأدوات و الأجهزة.

2-عدم وضوح وفهم تقويم أهداف المنهج باعتباره المحصلة للدروس.



3-عدم تنفيذ منهاج التربية البدنية و الرياضية تبعا للخطة الدراسية السنوية.

4-نقص في المنافسات الرياضية.

12-4-الجوانب الخاصة بالتلميذ:

1-عدم ارتداء الزي الرياضي لعدد كبير من التلاميذ.

2-عزوف بعض التلاميذ لممارسة النشاط الرياضي.

3-عدم الاهتمام بالتربية البدنية و الرياضية لكون المادة غير أساسية.

4-شعور التلاميذ بحرارة الجو يقلل من إقبالهم على ممارسة التربية البدنية و الرياضية.

5-هناك بعض الأنشطة لا تتناسب مع ميول و رغبات التلاميذ.

12-5-الجوانب الخاصة بالإمكانيات:

1-عدم توفر و تناسب الإمكانيات الحالية من ملاعب و أدوات و منشآت رياضية لعدد التلاميذ.

2-قلة الميزانية المخصصة للتربية البدنية و الرياضية. (مستتجة عن طريق إجابات الأساتذة على الاستبيان)



خلاصة الفصل:

مما سبق ذكره يتضح لنا جليا أن لأستاذ التربية البدنية و الرياضية دور مهم و فعال لا يستهان به شأنه شأن المواد الأخرى في تربية النشء في جميع النواحي المعرفية و الخلقية و البدنية ... الخ. و لاحظنا كذلك أن نجاح درس التربية البدنية و الرياضية مرتبط بكيفية تعامل الأستاذ مع التلاميذ خاصة في مثل هذه المرحلة (مرحلة المراهقة) إلا أن هناك بعض المشاكل التي يواجهها الأستاذ خاصة نقص الإمكانيات الرياضية و المرافق و العتاد الرياضي.



الباب الثاني
(الجانب التطبيقي)

الفصل الأول: إجراءات البحث

**تمهيد:**

تعتمد الدراسات العلمية في تناول الظواهر والتشكيلات البحثية بتناولها بصورة كبيرة وتعتمد على الجانب التطبيقي وهذا قصد الإجابة على التساؤلات المطروحة حول الموضوع المدروس وهذا بتوظيف التقنيات الإحصائية في التحليل والتفسير للتأكد من صحة الفرضيات المصاغة أو نفيها، وهنا تتجلى أهمية اختيار الوسائل الصحيحة والمناسبة لجمع المعلومات والتقنيات الملائمة للترجمة المتعلقة بالبيانات ولذلك سنحاول في هذا الفصل توضيح أهم الإجراءات الميدانية التي اتبعناها في هذه الدراسة من أجل الحصول على نتائج علمية و كما هو معروف أن أي بحث علمي يميزه موضوعيته العلمية، وهذا لا يمكن أن يتحقق إلا إذا اتبع صاحب الدراسة منهجية علمية دقيقة وموضوعية.



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.

2- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى التي تساعد الباحث في إلقاء نظرة عامة حول الدراسة الميدانية لبحثه وتهدف الدراسة الاستطلاعية إلى التأكد من ملائمة دراسة البحث، و التحقق من صلاحية الأدوات المستعملة لجمع المعلومات و معرفة الزمن المناسب لإجرائها و على هذا الأساس في هذه الدراسة قمنا بـ:

أولاً: زيارة استطلاعية لمديرية التربية -لولاية تيسمسيلت- وهذا قصد التعرف على عدد من المتوسطات و أماكن توزيعها على مستوى الدوائر وعدد الأساتذة الموظفين بها وذلك 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 تواجهها خلال الدراسة بالإضافة إلى معرفة مختلف العمليات

الإحصائية المستعملة للحساب وهذا ما يسهل علينا التعامل معها أثناء إجراء الدراسة.

ثانياً: زيارة استطلاعية لبعض المتوسطات، وقد اخترنا بعض أساتذة التربية البدنية و الرياضية لولاية

تيسمسيلت والمتمثلة في (بلدية العيون، دائرة ثنية الحد، دائرة تيسمسيلت، بلدية تملاحت، دائرة برج

بونعامة دائرة الأزهرية) من أجل توزيع الاستبيان بغية تشخيص الأفكار حول موضوع البحث و أدوات

وتم اختيار العينة الاستطلاعية حيث قدرت بـ :12أستاذ، أي ما نسبته 18.57% من مجتمع البحث الكلي

للدراسة والمقدر بـ: 70 أستاذًا، وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

2-3- عينة الدراسة الأساسية:

تم اختيار عينة من الأساتذة حيث قدرت بـ :15أستاذ، أي ما نسبته 20.65% من مجتمع البحث الكلي

للدراسة والمقدر بـ: 70 أستاذًا، وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

جدول (02):يمثل أفراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة المئوية
ذكر	12	80%
أنثى	3	20%
المجموع	15	100%



جدول (03) : يمثل توزيع المتوسطات وعينة الدراسة

الرقم	المتوسطة	عدد أفراد العينة	النسبة المئوية
01	العقيد عثمان - تيسمسيلت-	2	13.33%
02	الأمير خالد- تيسمسيلت-	2	13.33%
03	17 أكتوبر لرجام	2	13.33%
04	سي الطيب -المعاصم	1	6.66%
05	جرباد منصور خميستي	1	6.66%
06	زكودة احمد-برج الامير عبد القادر	1	6.66%
07	نذير عبد القادر- تيسمسيلت-	2	13.33%
08	جرجور الزويبير- بوقايد	1	6.66%
09	ضبيب عبد الرحمان -أولاد بسام-	2	13.33%
10	شباح محمد -عماري	1	6.66%
	المجموع	15	100%

3- تحديد متغيرات الدراسة:

تعتبر الدراسة الحالية دراسة وصفية، واشتملت على المتغيرات التابعة والمستقلة التالية

3-1- المتغير المستقل:

هو عبارة عن المتغير الذي يفترض الباحث أنه السبب أو أحد الأسباب لنتيجة معينة ودراسة قد

تؤدي به إلى معرفة تأثيره على متغير آخر .

3-1-1- المتغير المستقل: تأثير بعض الضغوط المهنية

3-2- المتغير التابع:

هو «متغير يؤثر في المتغير المستقل، وهو الذي لا تتوقف قيمته على مفعول تأثير قيم المتغيرات

الأخرى، حيث أنه كلما أحدثت تعديلات على قيم المتغير المستقل ستظهر على المتغير التابع».



(راتب، 1999، صفحة 219)

3-2-1- المتغير التابع: أداء أستاذ التربية البدنية.

4- أدوات البحث:

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

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

4-1- 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 الجزائر. (عبد، 212/2011، صفحة 139)، وهي دراسة في بيئة جزائرية وعلى مجتمع مشابه لمجتمع دراستنا، و يضم في الأصل (19) عبارة مرقمة كالاتي:

(01،02،03،04،05،06،07،08،09،10،11،12،13،14،15،16،17،18،19)

تكون الإجابة فيه بمنح درجات من (01-05) حسب كل سؤال، ثم جمع العلامات الخام لكل مبحوث.

أ: مقياس مصادر الضغط في مكان العمل:

يعد هذا المقياس من أحد مقاييس مؤشر الضغط المهني وهو للباحثين: "كوبرن سلون"، و"يليامس" (1988) وقد تم 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) بند موزعة على (06) مقاييس جزئية اخترنا منها مقاييس جزئيين يتناولان موضوع بحثنا هذا وهي:



ب- الدور الإداري: الضغط الذي يعيشه الفرد في العمل الذي يقوم به وأخذنا (05) بنود وهي المرقمة كآلاتي: (01،02،03،04،05).

ج- العمل في حد ذاته والظروف المحيطة به: وهذا الجزء يقيس مدى تأثير الأستاذ بالظروف البيئية والطبيعية في مكان العمل، وهذا الجزء أخضعناه للتغيرات وذلك بالتشاور مع الأستاذ المؤطر، 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: (05) بنود مرقمة كآلاتي: (01،02،03،04،05).

د- تعليمة 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.

هـ - تصحيح المقياسين:

بالاتفاق مع الأستاذ المشرف قسمنا كل مقياس إلى فئات تعبر عن كل عبارة على حدا، فبالنسبة إلى مقياس الضغط قسمناه إلى (05) فئات، ومقياس الأداء قسمناه إلى (05) فئات، مع العلم أن المقياس الأول خماسي التدرج و الثاني خماسي التدرج مقياس "ليكرت"، وقد اتبعنا الخطوات التالية:

أ- حساب طول الفئات.

ب- تحديد الفئات.

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

نادرا.....(01)

أحيانا.....(02)



محاييد.....(03)

غالبا.....(04)

دائما.....(05)

وحاصل الدرجات الخام هي درجة ذلك المقياس.

5- الوسائل الإحصائية المستخدمة في معالجة النتائج النهائية:

5-1- المنهج الإحصائي: استخدمنا المنهج الوصفي.

5-2- 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 إجرائها. كذلك يهدف إلى صياغة البيانات العديدة صياغة علمية يسهل التعامل معها.

5-3- النسب المئوية:

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

$$\text{النسبة المئوية (\%)} = \frac{\text{عدد التكرارات} \times 100}{\text{ن}}$$

ن

5-4- معادلة "بيرسون": "واستخدمت من أجل معرفة درجة ارتباط متغيري الضغط المهني والأداء

المهني.



تكتب على الشكل التالي:

$$r = \frac{\text{مج (س-ص)} (\text{ص-ص})}{\sqrt{\text{مج (س-ص)}^2 \times \text{مج (ص-ص)}^2}}$$

حيث ر: معامل الارتباط.
س: المتغير الأول.
ص: المتغير الثاني.

الهدف منه: معرفة مدة العلاقة الارتباطية بين الاختبارين بالرجوع إلى جدول الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط بيرسون.

5-6- 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.

$$\bar{س} = \frac{\text{مج س}}{ن}$$

حيث س: المتوسط الحسابي. مج س: مجموع الدرجات.
ن: عدد الأفراد.

الهدف منه هو الحصول على متوسط نتائج المختبرين بالإضافة إلى ذلك وهو ضروري لاستخراج الانحراف المعياري.

-ثبات مقياس الضغط في مكان العمل هو 0.65.

-ثبات مقياس الأداء هو 0.72 هما معاملان يؤكدان ثبات المقياسين.

6-مجالات الدراسة:

6-1-المجال الزمني

بدأنا في إنجاز الجانب النظري لبحثنا هذا في شهر فيفري إلى غاية بداية مارس، أما فيما يخص

الجانب التطبيقي فقد امتد من شهر مارس إلى شهر ماي.

6-2-المجال المكاني:

يتجلى محيط دراستنا في بعض متوسطات ولاية تيسمسيلت.

6-3- المجال البشري:

شملت دراستنا بعض أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط لولاية تيسمسيلت والمقدر عددهم

بـ: 15 أستاذ من بينهم 3 أستاذات.

7- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

يعتبر الصدق والثبات أحد أهم شروط سلامة أداة القياس وهما مرتبطان ببعضهما البعض. وفي

هذا يقول "كورتون" (الصدق مظهر الثبات" ، (الطيب، 1999، صفحة 292)بمعنى أن أداة القياس تكون

ثابتة والعكس ليس صحيحاً فقد يكون الاختبار ثابتاً لكنه لا يتمتع بالصدق)، ولهذا سنتأكد من الشرطين:

7-1-الثبات:

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

المكافئة، أو طريقة التجزئة النصفية، أو طريقة الاتساق الداخلي "لألفا كرونباخ" التي اخترناها لحساب

ثبات أداة دراستنا عن طريق برنامج " SPSS، وتحصلنا على النتيجة التالية:

7-2-الصدق:

يعرف (ماسيك 1994م) صدق الاختبار على أنه: " تقييم شامل يوفر من خلاله الدليل المادي

والمبرر النظري اللازمين لإثبات كفاية وملائمة ومعنى أي تأويل أو فعل يبني على درجة الاختبار.

(الطيب، 1999، صفحة 292)



7-2-1- 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.

7-2-2- 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

صدق الاختبار = الثبات

-ثبات مقياس الضغط في مكان العمل هو 0.65

-ثبات مقياس الأداء هو 0.72 هما معاملان يؤكدان ثبات المقياسين و الجدول يبين نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس.

جدول رقم(05) : يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس

المقياس	عدد أفراد العينة	معامل الثبات	معامل الصدق
مقياس الضغط المهني في مكان العمل	12	0.65	0.42
مقياس الأداء	12	0.72	0.51

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



خلاصة:

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



الفصل الثاني: عرض تحليل
ومناقشة النتائج

المحور 1

1- عرض وتحليل النتائج:

السؤال (1): اختلاف أرائكم الشخصية مع آراء إدارة المؤسسة

جدول (06): يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	محايد	3.6	5.99
33.3	5	غالبا		
53.3	8	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06): أن للأساتذة آراء مختلفة مع آراء إدارة المؤسسة، حيث أجاب 08 منهم

ب: دائما أي بما يعادل 53.3%، و 05 منهم ب: غالبا أي ما يعادل 33.3%، في حين أجاب 02 ب:

محايد أي ما يعادل 13.3% بينما لم يختاروا الإجابات أحيانا ونادرا ومن خلال هذا يتبين لنا أن هناك

اختلاف كبير بين آراء الأساتذة الشخصية و إدارة المؤسسة حيث كانت أغلب الإجابات بدائما أي ما

يعادل نسبة 53.3% من مجموع الأساتذة.

السؤال (02): غموض فيما يخص طبيعة عملكم

جدول (07): يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
40.0	6	أحيانا	2.31	7.81
13.3	2	محايد		
26.7	4	غالبا		
20.0	3	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(07): أن إجابات الأساتذة كانت على النحو التالي: 06 أساتذة كانت إجابتهم بـ: أحيانا بنسبة 40% فيما كانت إجابات لـ 04 أساتذة بغالبا بنسبة 26.7% و 03 بدائما بنسبة 20% و كانت إجابات أستاذين بمحايد بنسبة 13.3% وعليه خلصنا إلى أن هناك بعض الغموض فيما يخص طبيعة عمل الأساتذة والتي كانت بنسبة 40% من مجموع الأساتذة.

السؤال (03): محسوبية كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة.

جدول (08): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
46.7	7	أحيانا	8.17	7.81
6.7	1	محايد		
40.0	6	غالبا		
6.7	1	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(08): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 07 أساتذة كانت إجابتهم بأحيانا بنسبة 46.7% و 6 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 40% وأستاذين كانت إجابتهما بمحايد ودائما على التوالي بنسبة 6.7% لكليهما، ومنه نستخلص أنه توجد محسوبية كاملة وتمييز خفي أحيانا بين الأساتذة بنسبة 46.7% وغالبا بنسبة 40%.

السؤال (04): توجيه غير كاف من طرف رؤساكم

جدول (09): يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	7.32	9.48
46.7	7	أحيانا		
13.3	2	محايد		
20.0	3	غالبا		
13.3	2	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09): أن إجابات الأساتذة كانت على النحو التالي: 07 أساتذة كانت إجابتهم بـ: أحيانا بنسبة 46.7% فيما كانت إجابات لـ 03 أساتذة بغالبا بنسبة 20% وأستاذين بمحايد بنسبة 13.3% و كانت إجابات أستاذين بمحايد بنسبة 13.3% فيما كانت إجابة أستاذ واحد بنادرا بنسبة 6.7% وعليه خلصنا إلى أن هناك توجيه غير كاف أحيانا من طرف رؤساء الأساتذة والتي كانت بنسبة 46.7% من مجموع الأساتذة.

السؤال (05): المادة غير مهمة في نظر الإدارة

جدول (10): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	12.57	9.48
6.7	1	أحيانا		
6.7	1	محايد		
53.3	8	غالبا		
26.7	4	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(10): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 53.3% و 4 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 26.7% فيما كانت إجابة ثلاثة أساتذة مختلفة بين المحايد و نادرا و أحيانا بنسبة 6.7% لكل منهم.

ومنه نستخلص أن المادة غير مهمة في نظر الإدارة بنسبة 53.3% ودائما بنسبة 26.7%.

السؤال: 06 وجوب المخاطرة في عملي

جدول (11): يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
20.0	3	أحيانا	11.2	5.99
40.0	6	غالبا		
40.0	6	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(11): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 06 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 40% و 6 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 40% فيما كانت إجابة ثلاثة أساتذة بأحيانا بنسبة 20% بينما لم يختاروا الإجابات نادرا ومحايد ومن خلال هذا يتبين لنا يجب المخاطرة في عمل أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

السؤال (07): التغيرات التي تطلب منكم في عملكم كل مرة

جدول (12): يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	8.74	7.34
20.00	3	محايد		
26.7	4	غالبا		
40.00	6	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(12): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 06 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 40% و 4 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 26.7% فيما كانت إجابة أستاذين بمحايد بنسبة 20% وأستاذ آخر بأحيانا بنسبة 13.3% ومنه نستخلص أن اغلب إجابات الأساتذة كانت بدائما بنسبة 40% أي أن هناك تغيرات تطلب من الأساتذة في كل مرة في عملهم.

السؤال (08): تعرضكم للحرارة الشديدة والبرد الشديد في الساحة

جدول (13): يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	19.2	5.99
6.7	1	غالبا		
86.7	13	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(13): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 13 أستاذ كانت إجابتهم بدائما بنسبة 86.7% وكانت إجابة أستاذين أحدهما بغالبا و الآخر نادرا بنسبة 6.7% لكل منهما ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة معرضين للحرارة الشديدة والبرد الشديد في الساحة بنسبة 86.7% .

السؤال (09): قلة عدد الوسائل بسبب عدم جلبها

جدول (14): يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	أحيانا	30.74	7.81
6.7	1	محايد		
46.7	7	غالبا		
40.0	6	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(14): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 07 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 46.7% وكانت إجابة 06 أساتذة بدائما بنسبة 40% و أستاذين كانت إجابتهما بين الحياد وأحيانا لكليهما نسبة 6.7% ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يعانون نقص فادح في الوسائل .

السؤال(10):انعدام ظروف الأمن(الملعب غير مهياً)

جدول (15):يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	15.29	5.99
40.0	6	غالبا		
46.7	7	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(15): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 07 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 46.7% وكانت إجابة 06 أساتذة بغالبا بنسبة 40% و أستاذين كانت إجابتهما بأحيانا بنسبة 13.3% ومنه نستخلص أن هناك انعدام لظروف الأمن(الملعب غير مهياً) بنسبة 46.7%.

السؤال(11):انعدام الوسائط الالكترونية

جدول (16):يوضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	أحيانا	42	5.99
26.7	4	غالبا		
66.7	10	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(16): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 10 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 66.7% وكانت إجابة 04 أساتذة بغالبا بنسبة 26.7% و أستاذ واحد كانت إجابته بأحيانا بنسبة 6.7% ومنه نستخلص أن هناك إنعدام للوسائط الالكترونية.

السؤال (12): تصادمكم مع أولياء التلاميذ

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

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	38	9.48
6.7	1	أحيانا		
6.7	1	محايد		
53.3	8	غالبا		
26.7	4	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (17): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 53.3 % وكانت بدائما إجابة 04 أساتذة بنسبة 26.7 % و 08 أساتذتين لكليهما بنسبة 6.7% أحدهما نادرا والآخر أحيانا ومنه نستخلص أن هناك تصادم مع أولياء التلاميذ.

السؤال (13): عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل

جدول (18): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	محايد	26	5.99
53.3	8	غالبا		
40.0	6	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 06 أساتذة بدائما بنسبة 40 % و 08 أساتذ واحد كانت إجابته بالحياد بنسبة 6.7% ومنه نستخلص أن الملاعب غير ملائمة للأداء الكامل.

السؤال (14): بعد الملاعب عن المتوسطة (خارج المؤسسة) أو وجودها في الساحة وبين الأقسام

جدول (19): يوضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
20.0	3	نادرا	8.74	7.81
13.3	2	أحيانا		
26.7	4	غالبا		
40.0	6	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 06 أساتذة كانت إجابتهم بدائما

بنسبة 40 % وكانت إجابة 04 أساتذة بغالبا بنسبة 26.7 % وثلاثة أساتذة كانت إجابتهم بنادرا بنسبة

20 % و أستاذين كانت إجابتهما بأحيانا بنسبة 13.3 % ومنه نستخلص أن هناك بعد للملاعب عن

المتوسطة (خارج المؤسسة) أو وجودها في الساحة وبين الأقسام.

السؤال (15): عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية

جدول (20): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	42	5.99
26.7	4	غالبا		
66.7	10	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 10 أساتذة كانت إجابتهم

بدائما بنسبة 6.7 % وكانت إجابة 04 أساتذة بغالبا بنسبة 26.7 % و أستاذ واحد كانت إجابته بنادرا

بنسبة 6.7 % ومنه نستخلص أن هناك عدم وجود للوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية

السؤال (16): الزيارة المفاجئة للمفتش تسبب لي القلق.

جدول (21): يوضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	22.74	7.81
6.7	1	محايد		
46.7	7	غالبا		
33.3	5	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (21): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 7 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 46.7 % وكانت إجابة 05 أساتذة بدائما بنسبة 33.3% و 2 أستاذين كانت إجابتهما بأحيانا بنسبة 13.3% و 1 أستاذ واحد كانت إجابته بمحايد بنسبة 6.7% ومنه نستخلص أن الزيارة المفاجئة للمفتش تسبب القلق.

السؤال (17): مدير المتوسطة لا يقدر عملي

جدول (22): يوضح توزيعات إجابات البند السابع عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	نادرا	16	9.48
13.3	2	أحيانا		
26.7	4	محايد		
40.0	6	غالبا		
6.7	1	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(22): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 6 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 40 % وكانت إجابة 04 أساتذة محايد بنسبة 26.7% و أستاذين كانت إجابتهما بأحيانا بنسبة 13.3 % و أستاذين آخرين كانت إجابتهما بنادرا بنسبة 13.3 % و أستاذ واحد كانت إجابته بدائما بنسبة 6.7 % ومنه نستخلص أن مدير المتوسطة لا يقدر عمل أساتذة التربية البدنية .

السؤال (18): عدد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات المادية للمتوسطة.

جدول (23): يوضح توزيعات إجابات البند الثامن عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	32	5.99
60.0	9	غالبا		
33.3	5	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(23): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 09 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 60 % وكانت إجابة 05 أساتذة بدائما بنسبة 33.3 % و أستاذ واحد كانت إجابته بنادرا بنسبة 6.7 % ومنه نستخلص أن عدد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات المادية للمتوسطة.

السؤال (19) : إصرار المفتش على ضرورة تطبيق المناهج بصورة حرفية يسبب لي القلق

جدول (24): يوضح توزيعات إجابات البند التاسع عشر لمقياس مصادر الضغط في مكان العمل

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	6.74	7.81
20.0	3	محايد		
33.3	5	غالبا		
33.3	5	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(24): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 9 كانت إجابة أستاذين بغالبا ودائما بنسبة 33.3 % لكل منهما وكانت إجابة 03 أساتذة بمحايد بنسبة 20 % و أستاذين كانت إجابتهما بأحيانا بنسبة 13.3 % ومنه نستخلص إصرار المفتش على ضرورة تطبيق المناهج بصورة حديثة.

المحور: 2

السؤال (01): إشراك المتعلم في الحصة الدراسية

جدول (25): يوضح توزيعات إجابات البند الأول لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
20.0	3	أحيانا	14	5.99
26.7	4	غالبا		
53.3	8	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (25): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجاباتهم

بدائما بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 04 أساتذة بغالبا بنسبة 26.7 % و ثلاث أساتذة كانت إجاباتهم

بأحيانا بنسبة 20 % ومنه نستخلص أن معظم الأساتذة يشركون المتعلم في الحصة الدراسية.

السؤال (02): أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة

جدول (26): يوضح توزيعات إجابات البند الثاني لمقياس أداء المدرس

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
46.7	7	غالبا	0.5	3.84
53.3	8	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (26): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجاباتهم بدائما

بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 07 أساتذ بغالبا بنسبة 46.7 % ومنه نستخلص أن معظم الأساتذة يوزعوننا

لتلاميذ في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة.

السؤال (03): ألتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية.

جدول (27): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	18	5.99
53.3	8	غالبا		
33.3	5	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(27): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 05أستاذ دائما بنسبة 33.3% وأستاذين كانت إجابتهما بأحيانا بنسبة 13.3% ومنه نستخلص أغلب الأساتذة يلتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية.

السؤال(04) : أحرص على الالتحاق بالدورات التدريبية

جدول (28):يوضح توزيعات إجابات البند الرابع لمقياس أداء المدرس .

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	26	5.99
40.0	6	غالبا		
53.3	8	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(28): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم دائما بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 06 أساتذة بغالبا بنسبة 40 % وأستاذ واحد كانت إجابته بنادرا بنسبة 6.7 % ومنه نستخلص أغلب الأساتذة يحرصون على الالتحاق بالدورات التدريبية.

السؤال(05): أوظف الوسائل التعليمية و أتحكم فيها بطريقة فعالة.

جدول (29):يوضح توزيعات إجابات البند الخامس لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	12.68	7.81
40.0	6	أحيانا		
26.7	4	غالبا		
26.7	4	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(29): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 06 أساتذة كانت إجابتهم

بأحيانا بنسبة 40 % وكانت إجابة 04 أساتذة بغالبا ودائما على التوالي بنسبة 26.7 % لكل منهما

وأستاذ واحد كانت إجابته بنادرا بنسبة 6.7 % ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يوظفون الوسائل

التعليمية و يتحكمون فيها بطريقة فعالة.

السؤال: 06 أستمع للمتعلمين و أشركهم في الحصة البيداغوجية

جدول (30): يوضح توزيعات إجابات البند السادس لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	18	5.99
53.3	8	غالبا		
33.3	5	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(30): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم

بغالبا بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 05 أساتذة بدائما بنسبة 33.3 % وأستاذين كانت إجابتهما بأحيانا

بنسبة 13.3 % ومنه نستخلص أن معظم الأساتذة يستمعون للمتعلمين و يشركونهم في الحصة

البيداغوجية.

السؤال: 07 أدرس بنظام الجيل الثاني.

جدول (31): يوضح توزيعات إجابات البند السابع لمقياس أداء المدرس .

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	محايد	56	5.99
20.0	3	غالبا		
73.3	11	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(31): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 11 أستاذ كانت إجاباتهم

بدائما بنسبة 73.3 % وكانت إجابة 03 أساتذة بغالبا بنسبة 20 % وأستاذ واحد كانت إجابته بمحايد

بنسبة 6.7 % ومنه نستخلص أن أغلبية الأساتذة يدرسون بنظام الجيل الثاني.

السؤال (08): أحرص على عدم التغيب و الحضور في الوقت.

جدول (32): يوضح توزيعات إجابات البند الثامن لمقياس أداء المدرس .

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	أحيانا	26	5.99
40.0	6	غالبا		
53.3	8	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(32): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجاباتهم بدائما

بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 06 أساتذة بغالبا بنسبة 40 % وأستاذ واحد كانت إجابته بمحايد بنسبة

6.7 % ومنه نستخلص أن جل الأساتذة يحرصون على عدم التغيب و الحضور في الوقت.

السؤال (09): أستخدم طريقة تعليم تناسب جميع المستويات

جدول (33): يوضح توزيعات إجابات البند التاسع لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	أحيانا	14	5.99
46.7	7	غالبا		
40.0	6	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(33): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 07 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 46.7 % وكانت إجابة 02 أستاذين بأحيانا بنسبة 13.3% ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يستخدمون طريقة تعليم تناسب جميع المستويات.

السؤال (10): أوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة و التمارين

جدول (34): يوضح توزيعات إجابات البند العاشر لمقياس أداء المدرس .

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	أحيانا	26	5.99
40.0	6	غالبا		
53.3	8	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(34): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 06 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 40% وأستاذ واحد كانت إجابته بأحيانا بنسبة 6.7% ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يوزعون الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة و التمارين.

السؤال (11): أشارك بفعالية في أنشطة وحدة التدريب و الرياضة المدرسي.

جدول (35): يوضح توزيعات إجابات البند الحادي عشر لمقياس أداء المدرس .

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	50	5.48
6.7	1	أحيانا		
6.7	1	محايد		
33.3	5	غالبا		

		دائما	7	46.7
		المجموع	15	100.0

نلاحظ من خلال الجدول رقم(35): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 07 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 46.7 % وكانت إجابة 05 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 33.3 % و 3 أساتذة كانت إجابتهم بأحيانا ونادرا ومحاييد على التوالي بنسبة 6.7 % لكل واحد منهم ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يشاركون بفعالية في أنشطة وحدة التدريب و الرياضة المدرسي.

السؤال (12): أستعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين

جدول (36): يوضح توزيعات إجابات الثاني عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
20.0	3	أحيانا	26.74	7.81
6.7	1	محاييد		
53.3	8	غالبا		
20.0	3	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(36): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 53.3 % وكانت إجابة 03 أساتذة كانت إجابتهم بأحيانا بنسبة 20 % و 01 أستاذ كانت إجابته بمحايد بنسبة 6.7 % لكل واحد منهم ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يستعملون التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين.

السؤال (13) : أراعي الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة

جدول (37): يوضح توزيعات إجابات البند الثالث عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	أحيانا	42.74	7.81
6.7	1	محايد		
60.0	9	غالبا		
26.7	4	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(37): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 09 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 60 % وكانت إجابة 04 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 26.7 % وأستاذين كانت إجابتهما بمحايد و أحيانا بنسبة 6.7% لكل واحد منهما ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يراعون الفروق الفردية بين المتعلمين ويوظفون أنشطة متنوعة.

السؤال (14): أشعر أن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بالتربية البدنية و الرياضية

جدول (38): يوضح توزيعات إجابات البند الرابع عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
6.7	1	نادرا	42.74	7.81
6.7	1	محايد		
60.0	9	غالبا		
26.7	4	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم(38): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 09 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 60 % وكانت إجابة 04 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 26.7 % وأستاذين كانت إجابتهما بمحايد و أحيانا بنسبة 6.7% لكل واحد منهما ومنه نستخلص أن أغلب الأساتذة يشعرون أن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بالتربية البدنية و الرياضية.

السؤال (15): التلاميذ ليس لديهم دافع للاشتراك في حصة التربية البدنية والرياضية.

جدول (39): يوضح توزيعات إجابات البند الخامس عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
13.3	2	نادرا	24.74	7.81
53.3	8	أحيانا		
20.0	3	محايد		
13.3	2	غالبا		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (39): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 08 أساتذة كانت إجابتهم بأحيانا بنسبة 53.3% وكانت إجابة 03 أساتذة كانت إجابتهم بمحايد بنسبة 20% وأستاذين كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 13.3% وأستاذين كانت إجابتهم بنادرا بنسبة 13.3% ومنه نستخلص أنه أحيانا التلاميذ ليس لديهم دافع للاشتراك في حصة التربية البدنية والرياضية.

السؤال (16) : مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ يأخذ مني وقت طويل وتجعلني عصبيا

جدول (40): يوضح توزيعات إجابات البند السادس عشر لمقياس أداء المدرس.

النسبة المئوية	التكرار	المصدر	ك ² المحسوبة	ك ² الجدولية
20.0	3	نادرا	2	9.48
20.0	3	أحيانا		
13.3	2	محايد		
20.0	3	غالبا		
26.7	4	دائما		
100.0	15	المجموع		

نلاحظ من خلال الجدول رقم (40): أن إجابات الأساتذة كانت كما يلي: 04 أساتذة كانت إجابتهم بدائما بنسبة 26.7% وكانت إجابة 03 أساتذة كانت إجابتهم بغالبا بنسبة 20% و 03 أساتذة كانت إجابتهم بنادرا بنسبة 20% و 03 أساتذة كانت إجابتهم بأحيانا بنسبة 20% وأستاذين كانت إجابتهم

بمحايد بنسبة 13.3% ومنه نستخلص أن مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ يأخذ مني وقت طويل وتجعل أغلبهم عصبيين.

2- عرض نتائج الفرضية الأولى:

لضغط الإدارة تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.

من خلال الجداول: 14، 16، 17، 18، 20، 22، 23 ومن خلال إجابة الأساتذة وبعد عرض وتحليل نتائج المحور الأول اتضح أن معظم الأساتذة يرون أن للإدارة ضغط على أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية ومن حساب ك2 المحسوبة وجدنا أنها أكبر من ك2 الجدولية مما يؤكد على دلالتها أي أن الإدارة تمارس نوع من الضغوط على أساتذة التربية البدنية والرياضية ولكن رغم ذلك يقوم الأستاذ بواجباته و يحاول قدر المستطاع القيام بعمله على أحسن وجه ويقدم ما عليه.

3- عرض نتائج الفرضية الثانية:

لنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية. من خلال الجداول: 28، 31، 32، 34، 35، 36، 37، 38، 39 ومن خلال مقارنة وحساب ك2 وجدنا المحسوبة أكبر من الجدولية مما يؤكد على دلالتها يتضح أن نقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية و نقصها يشكل ضغطا على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية وأن هذا الأخير يقوم بعمله على أحسن وجه رغم نقص الوسائل والمنشآت الرياضية.

4- 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 ستتاولهما بالمناقشة والتفسير.

4-1- مناقشة الفرضية الأولى:

محتوى الفرضية الأولى: لضغط الإدارة تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية لقد تبين

ومن خلال الجداول حيث تبين لنا أن أستاذ 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.

4-2- مناقشة الفرضية الثانية:

4-2-1- محتوى الفرضية: لنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية تأثير على أداء

أستاذ التربية البدنية والرياضية.

من خلال النتائج المحصل عليها في الجداول وجدنا أن هناك صعوبات تواجه أستاذ التربية البدنية والرياضية" وخلصنا إلى أن معظم المدرسين لديهم نقص في الإمكانيات المادية والأجهزة داخل المتوسطة وهذا يؤثر سلبا على مدرس التربية البدنية والرياضية وهو ما توصلنا إليه.

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 تساعده 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 بهمن مسؤولية وتركيز وتقان 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 أن أداء الأستاذ يتأثر بالضغوط ولكن يؤدي هذا الأخير عمله رغم ذلك.

وعليه فإن الفرضية العامة لبحث الحالي والتي تقول: لبعض الضغوط المهنية تأثير على أداء

أستاذ التربية البدنية والرياضية تعتبر محققة.

5- 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 تأثير بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط وأسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

-لا يمكن نكر وجود ضغوط إدارية على أساتذة التربية البدنية والرياضية إلا أنها لا تأثر بشكل كبير على أدائه.

-قدرة أستاذ التربية البدنية والرياضية على تخطي العقبات مهما كانت صعوبتها كتنقص الوسائل البيداغوجية والمنشآت الرياضية .

6- خلاصة عامة:

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير بعض الضغوط المهنية (ضغط الإدارة ونقص أو غياب الوسائل والمنشآت) على أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط و بعد تحليل و إثراء متغيرات الدراسة نظريا و تطبيقيا فارتكزنا على بعض المبادئ العلمية و العملية في اختيار الأدوات و الأساليب التي يتم تحقيق الهدف المتعلق بالدراسة، حيث قسمت إلى باين أساسين **الباب الأول** يحتوي على الخلفية النظرية للبحث ويضم الضغوط المهنية والأداء المهني و أستاذ التربية البدنية و الرياضية أما **الباب الثاني** فقد خصص للجانب التطبيقي حيث قسم لفصلين الفصل الأول شمل منهج البحث وإجراءاته الميدانية أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه عرض تحليل و مناقشة النتائج.

وعلى ضوء هذه النتائج المتحصل عليها توصلنا إلى تحقيق فرضيات البحث حيث أن ضغط الإدارة و نقص الوسائل يؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية ورغم ذلك يقوم المدرس بعمله وهذا راجع لشخصية الأستاذ القوية وقدراته على تحمل المسؤوليات المختلفة واستطاعته على التكيف مع الأوضاع المختلفة.

وبعد تفريغ بيانات الاستبيانات و معالجتها إحصائيا و تفسيرها وتحليلها في ظل فرضيات البحث، وعلى ضوء ما توفر من دراسات سابقة و التناول النظري يمكن استنتاج أن العمل كان ولا يزال مصدر الشقاء للإنسان والضغوط في مجال العمل حقيقة موجودة لا مفر منها وإذا كانت الضغوط لازمة في حياة العاملين ، ولكن فلا بد من إدارة هذه الضغوط ومواجهتها والتصدي لها والاستفادة منها وتوجيهها التوجيه السليم، وذلك عن طريق زيادة الضغوط النافعة التي تدفع إلى النمو والازدهار و التقليل من الضغوط الضارة التي تعرضنا للمخاطر.

كما أشارت معظم الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط ولكن تختلف حدتها من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر بحسب مصادر هذه الضغوط ، واختلاف نسبة الاستجابة

لها من شخص لآخر وهذا يرجع الى الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف المسببة للضغوط ، ولقد تبين أن نقص الوسائل أو غياب المنشآت (الفرضية الثانية) تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية وهو راجع لشخصية الأستاذ وقدراته على تحمل المسؤوليات المختلفة واستطاعته على التلاؤم مع الأوضاع المختلفة .

ومن خلال ما تقدم تحليله ومناقشته للفرضيتين فتوصلنا إلى تحقق الفرضية العامة التي تقول: " أن للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية"، حيث وجدنا أن هناك تأثير بدرجة متوسطة على الأداء العام للأستاذ.

وأخيراً، نرجو أن يكون بحثنا قد قدم ولو جزءاً بسيطاً من الحلول لهذه الظاهرة، راجين من كل من يهمله هذا الموضوع أن يتناوله بشيء من التفصيل والدقة لا أنه يبقى بحاجة ماسة إلى دراسات معمقة وتحليلية أكثر خاصة من ذوي الاختصاص، وهذا لأهمية هذا الموضوع خصوصاً كونه يمثل مجال عملنا المستقبلي.

7-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 كإشراك 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.

المصادر و المراجع

المصادر والمراجع

القرآن الكريم:

2-الكتب باللغة العربية:

- 1-إبراهيم عصمت مطاوع، الأصول الإدارية للتربية، ط 2 ،دار المعارف، القاهرة، 1970.
- 2-ابن منظور، لسان العرب، بدون طبعة ،دار صادر بيروت لبنان، 2003الجزأ 15.
- 3-أحمد أوزي، المعجم الموسوعي لعلوم التربية، دار النجاح الجديدة، الدار البيضاء، المغرب، الطبعة الأولى، 2011.
- 4-أحمد صقر عاشور، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، ط 2 ، بيروت لبنان، 1979 .
- 5-أحمد محمد الطيب، الإحصاء في التربية وعلم النفس، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، ط1 الإسكندرية، 1999، ص292.
- 6-أحمد محمد عبد الخالق ،علم النفس المهني الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، 1983.
- 7-أكرم زكي خطايبية، المناهج المعاصرة في التربية الرياضية، دار الفكر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى عمان، 1997.
- 8-أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية و الرياضية، مدخل تاريخ فلسفة، دار الفكر العربي، القاهرة ط 4، 1998 .
- 9-أمين أنور الخولي، أصول التربية البدنية والإعداد المهني، مدخل تاريخ فلسفة ، دار الفكر العربي، ط1 1996.

- 10- أمين أنور الخولي، التربية الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط2 ، مصر، 1998.
- 11- بشير عبد الرحيم الكلوب، الوسائل التعليمية إعدادها وطرق استخدامها، دار إحياء العلوم، بيروت 1989.
- 12- جريفت، ترجمة محمد منير مرسي وآخرون، نظرية الإدارة، عالم الكتب، القاهرة، 1971.
- 13- جودت عزت عطوي، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع الأردن، 2001.
- 14- راوية محمد حسن، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية 2004 .
- 15- الرشيد هارون توفيق، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1999.
- 16- السالم مؤيد سعيد سليمان، التوتر التنظيمي، مفاهيمه، وأسبابه واستراتيجيات إدارته، الإدارة العامة العدد68 ، أكتوبر 1990.
- 17- سامي سلطي عريفج، الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2001.
- 18- ستورا بنجمان، الإجهاد أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان أ. الهاشم، منشورات عويدات، بيروت 1997.
- 19- سعد عامر أبو شندي، إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية، ط2، دار أسامة للنشر والتوزيع عمان، الأردن، 2011.
- 20- شعبان علي حسين السيسي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث ط1، 2009.

- 21-شمعون محمد التدريب العقلي في المجال الرياضي ، دار الفكر العربي، ط2، القاهرة،2000.
- 22-صادق الحصة محمد، التوتر في العمل لدى مديري ومديرات المدارس القطرية (دراسة استطلاعية حول كلية التربية جامعة قطر)،1993.
- 23-صالح الداهري، أساسيات القياس النفسي في الإرشاد و الصحة النفسية، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن ، 2010.
- 24-صالح ذياب هندي، هشام عامر، عمليات دراسات في المناهج و الأساليب العامة، دار الفكر العربي ط7، 1992.
- 25-صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، التربية وطرق التدريس، مصر، دار المعارف، الطبعة الأولى، 1984.
- 26-طاهر محمود الكلالدة، تنمية وإدارة الموارد البشرية ،دار عالم الثقافة للنشر و التوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008.
- 27-عبد العزيز عبد المجيد، سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي ، مركز الكتاب للنشر ط1، القاهرة، مصر، 2005.
- 28-عبد الفتاح الخواجا، تطوير الإدارة المدرسية والقيادة الإدارية، دار الثقافة، ط1، عمان، 2009.
- 29-عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي،2010/2009.
- 30-عبد الله عمر الفراء، عبد الرحمن عبد السلام جامل، المرشد الحديث، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 1999.
- 31-عثمان فاروق السيد، القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة 2001.

- 32- علي عياصرة ومحمد الفاضل، الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية الطبعة الأولى، دار الحامد، عمان، الأردن، 2006.
- 33-عنايات محمد أحد فرج، مناهج وطرق تدريب التربية البدنية، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة 1998.
- 34-عويدة المشعان، مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسي المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالاضطرابات النفسية الجسمية، مجلة العلوم الاجتماعية الكويت.
- 35-عيسوي عبد الرحمان ، الأمراض السيكوسوماتية، دار النهضة العربية، ط 1 ، بيروت ، 1994.
- 36-محمد حسن علاوي، أسامة كامل راتب، البحث العلمي في التربية البدنية والرياضية وعلم النفس، دار الفكر العربي، بدون طبعة، القاهرة، مصر 1999.
- 37-محمد حسن علاوي، سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي، 1998، ط1، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 1998.
- 38-محمد رفعت رمضان، أصول التربية وعلم النفس، دار الفكر العربي، ط1، مصر ، 1994.
- 39-محمد زياد عمر، أساليب التدريس، أنواعها، عناصرها، كيفية قياسها، دراسة التربية الحديثة، دمشق، 1999، ص07.
- 40-محمد سعيد عزمي، أساليب تطوير درس التربية البدنية و الرياضية، منشأة المعارف، ط1 الإسكندرية ، مصر ، 1996.
- 41-محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، ط1، القاهرة، 2005.
- 42-مستتجة من إجابات الأساتذة على الاستبيان.

43-منصور أحمد منصور، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية ، ط1 بيروت، لبنان،1973.

44-الموسوعة العربية العالمية، 1999.

45-نزار مجيد الطالب، علم النفس الرياضي، دار الحكمة للطباعة، بدون طبعة، بغداد، العراق،1983.

46-هيجان عبد الرحمان بن محمد، ضغوط العمل، منهج شامل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الادارة العامة، مركز البحوث والدراسات الإدارية الرياض، 1988 .

3-المراجع باللغة الأجنبية:

1- COUPER. CL (1994) organisation du du travail et stress d'origines 1-
professionnelle « in » automation du travail, Bit,Genève
2- Fraser (T.M): **Stress et satisfaction au travail** B.T.T2
Genève، 1981، Suisse.
3 -h.stroud. vaincre stress et l'auvieté (connaissance du monde). Alger 1997
4- Pigeromagzine « Le stress et les vois (1980)

4-من الانترنت:

1-أحمد بن محمد الفاضل، المنشآت الرياضية، جامعة الملك سعود من الموقع الإلكتروني:

المنشآت%20/<https://repository.nauss.edu.sa/bitstream/handle/123456789/56950>

الرياضية.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

5-الرسائل و المذكرات:

1-يخلف أحمد، ظاهرة التفاعل الاجتماعي الصفي، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد التربية البدنية و الرياضية، الجزائر، 2001.

2-غيدي عبد القادر، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في طور المتوسط والثانوي في الجزائر .

3-رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، المعالمة، جامعة الجزائر (03) الجزائر، (2012/2011) .

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

5-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 الجليلي بونعامة بخميس مليانة، 2014.

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

7-دليلة عيطوط، الضغط النفسي الاجتماعي لدى المرضين، جامعة الجزائر، رسالة ماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، 1997.

8-عبد الله حمد محمد الجساسي، أثر الحافز المادية والمعنوية في تحسين أداء العاملين في وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان، رسالة ماجستير، الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، 2010/2009.

9-الطالب 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، 2007.

6-القرارات الوزارية:

1-وزارة التربية الوطنية، الأنظمة التربوية، 2008.

7-المجلات:

1-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.

2-عبد المليك مزهودة، مفهوم وتقييم الأداء بين الكفاءة والفعالية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الأول، 2011.

8-المعاجم و القواميس:

1-الفيروز أبادي، القاموس المحيط، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1998.

2-قاموس المنجد في اللغة والإعلام، دار الشروق، ط 3، بيروت، لبنان، 1997.

9-كتب مترجمة:

1-موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2004.

الملاحق

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
المركز الجامعي أحمد بن يحيى الونشريسي
معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

استمارة ترشيح المقياس

أساتذتي الكرام يشرفني أن أضع بين أيديكم هذا المقياس لنلتمس من سيادتكم فضلا لتحكيمة من أجل الوقوف على مدى صدقه لتمثيل و قياس الظاهرة المزعم دراستها في بحثنا، علما أن الدراسة تتدرج في إطار التحضير لنيل شهادة الماستر في علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية تخصص نشاط بدني مدرسي تحت عنوان:

" تأثير بعض الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط"

تحت إشراف الدكتور:

-غانس محمد

من إعداد الطلبة:

- غربي العربي

- مصباح يزيد

ملاحظة: ضع علامة (x) في الخانة المناسبة.

معلومات شخصية:

● السن..... :

● الجنس..... :

● سنوات العمل

ذكر أنثى

المستوى التعليمي:

ليسانس تربية بدنية ورياضية

ماستر تربية بدنية ورياضية

دكتوراه تربية بدنية ورياضية

شهادات أخرى

مقياس مكان العمل

الرقم	العبارات	سلم التنقيط				
		نادرا	أحيانا	محايد	غالبا	دائما
01	اختلاف آرائكم الشخصية مع آراء إدارة المؤسسة.					
02	غموض فيما يخص طبيعة العمل.					
03	محسوبية كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة.					
04	توجيه غير كاف من طرف رؤسائكم.					
05	المادة غير مهمة في نظر الإدارة و التلاميذ.					
06	وجوب المخاطرة في عملي					
07	التغيرات التي تطلب منكم في عملكم كل مرة					
08	تعرضكم للحرارة الشديدة والبرد الشديد في الساحة.					
09	قلة الوسائل بسبب عدم جلبها					
10	انعدام ظروف الأمن /الملعب غير مهيب					
11	انعدام الوسائل الالكترونية.					
12	تصادمكم مع اولياء التلاميذ .					
13	عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل					
14	بعد الملاعب عن المتوسطة (خارج المؤسسة)، أو وجودها في الساحة وبين الاقسام					
15	عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية					
16	الزيارة المفاجئة للمفتش تسبب لي القلق					
17	مدير المتوسطة لا يقدر عملي التقدير الكافي					
18	عدد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات المادية للمتوسطة					
19	إصرار المفتش على ضرورة تطبيق المناهج بصورة حرفية يسبب لي القلق					

مقياس أداء المدرس

سلم التنقيط					العبارة	الرقم
دائما	غالبا	محايد	أحيانا	نادرا		
					أشرك المتعلم في الحصة الدراسية .	01
					أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة.	02
					ألتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية.	03
					أحرص على الالتحاق بالدورات التكوينية .	04
					أوظف الوسائل التعليمية وأتحكم فيها بطريقة فعالة.	05
					استمع للمتعلمين و أشركهم في توجيه الحصة البيداغوجية	06
					أدرس بنظام الجيل الثاني.	07
					أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت.	08
					أستخدم طريقة تعلم تناسب جميع المستويات.	09
					أوزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة والتمارين.	10
					أشارك بفعالية في أنشطة وحدة التدريب و الرياضة المدرسية.	11
					أستعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين.	12
					أراعي الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة.	13
					أشعر أن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بالتربية البدنية و الرياضية	14
					التلاميذ ليس لديهم دافع للإشتراك في حصة التربية البدنية و الرياضية	15
					مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ يأخذ مني وقت طويل وتجعلني عصبي	16