

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المركز الجامعي تيسمسيلت
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر

في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: النشاط البدني الرياضي المدرسي

بعنوان:

مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

دراسة مسحية على أساتذة بعض ثانويات ومتوسطات ولاية تيسمسيلت

إشراف الأستاذ:

د. واضح أحمد الأمين

من إعداد الطلبة:

د. واضح محمد

د. قامير براهيم

السنة الجامعية: 2014-2015

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة شكر

حمداً لله تعالى وشكراً على فضله أن منّ عليّ ووفقني لإنهاء هذا البحث، واخصُّ بالشكر أستاذي المحترم الدكتور واضح أحمد أمين، أولاً لقبوله الإشراف على هذا البحث، وثانياً على توجيهاته طوال فترة إشرافه على البحث.

كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل الذين قدموا لي يد المساعدة. كما لا يفوتني شكر أساتذة التربية البدنية والرياضية على مشاركتهم في الدراسة الميدانية، ولكل من ساعدني في توزيع وجمع بيانات الدراسة. كما لا تفوتني الفرصة أن أشكر السادة الأساتذة المحكمين، وأساتذة معهد التربية البدنية والرياضية بتيسمسيلت.

وكل من ساهم في هذا البحث بالنصيحة والعون والتشجيع.

الإهداء

إلى الوالدين الكريمين اللذين بذلا النفس

والنفيس من أجل تربيتي وتعليمي.

إلى جميع إخوتي وأخواتي...

إلى كل الأصدقاء والزملاء...

إلى كل من وقفوا بجانبي...

فهميز
بز
هبة

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة و السلام على الحبيب المصطفى

باسمك اللهم فاتح الأبواب و مسبب الأسباب و جاعل العلم ينتقل من أولي الألباب إلى
الطلبة والطلاب

أهدي ثمرة جهدي

إلى التي أرضعتني من لبنها و غذتني من حنانها

إلى هبة الرب وكمال الود و الصفاء القلب

إلى الحائرة دوما عني و المشتاقة دائما وحنونة أبدا علي

أمي الغالية

إلى من تمنى لي النجاح و دفعني للعمل و شجعني لمواصلة المشوار

أبي العزيز رحمه الله و جعل الجنة مثواه

إلى كل من كانوا و لازالوا سندا لي في الحياة إخوتي و أخواتي

إلى جدتي حفظها الله و أخوالي و خالتي و أعمامي و إلى كل الأقارب و الأهل

إلى إخواني الذين لم تدهم أمي

إلى كل من علمني حرفا معلمي المدرسة الابتدائية و أساتذتي في الإكمالية

و الثانوية و أساتذتي في الجامعة

و أهدي هذا العمل إلى كل من وسعته ذاكرتي و لم تسعه مذكرتي

و العلم يبقى و لا يزول

الزهرة مصيرها الذبول

واضح محمد
واضح محمد

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	العبارات السلبية والابجابية التابعة لكل محور.	79
02	حساب (ت) لعبارات المحور الأول.	81
03	حساب (ت) لعبارات محور الراتب الشهري.	81
04	حساب (ت) لعبارات محور العلاقات مع المعلمين الآخرين.	82

مقدمة

1. مقدمة:

إن من أهم ما يُميّز حياة الإنسان مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين سرعة إيقاع الحياة وثورة الاتصالات التي جعلت العالم قرية صغيرة، وكذلك دخول التكنولوجيا في كل أنشطة الحياة اليومية في جميع المجالات من تعليم، صناعة، تجارة، زراعة، طب، مواصلات... وأيضاً تحوُّل الاقتصاد العالمي إلى نظام السوق الحرة؛ كل هذه المتغيرات الكبيرة في نمط الحياة تشكل تحدياً لقدرات الإنسان ومن ثمَّ فإنَّ عليه استيعابها والتعامل معها، فهي إذن تشكل ضغوطاً نفسية للإنسان هذا العصر وعليه التكيف معها، وفي الوقت الذي يمكنه التكيف مع بعض هذه الضغوط فإنه قد لا يستطيع التكيف مع البعض الآخر.

والضغوط المهنية في العمل جانب هام من ضغوط الحياة، فهي ظاهرة نفسية مثلها مثل القلق والعدوان وغيرها، لا يمكن إنكارها بل يجب التصدي لها من قبل المختصين لمساعدة العامل على التكيف مع عمله، وصولاً إلى زيادة الإنتاج وجودته وبالتالي تنمية المجتمع وتقدمه؛ وحسب تصنيف منظمة العمل الدولية تعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً، وذلك لما تزخر به البيئة التعليمية من مثيرات ضاغطة، يرجع بعضها إلى شخصية الأستاذ التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة والكبيرة في مجال التعليم ومؤسساته، و إلى ما ينظم أو يقيد عمله من قرارات ولوائح وقوانين؛ ويرجع البعض الآخر إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها الأستاذ، ومدى تقديرها لدوره والأهمية التعليم.

وإذا كان مهمّاً التصدي لظاهرة الضغوط المهنية للعمل عامة، فالتصدي لضغوط مهنة التدريس أهم بكثير، وذلك من منطلق خطورة استمرار تلك الضغوط المهنية التي تؤدي في نهايتها إلى مرحلة الاحتراق المهني (Psychological Burnout)، والتي تتميز بحالات التشاؤم واللامبالاة، قلة الدافعية، فقدان القدرة على الابتكار في العمل، والقيام بالواجبات بصورة آلية؛ أي أنها تفتقد إلى الاندماج الوجداني الذي يعتبر أحد الركائز الأساسية لمؤشرات التكيف لدى الأفراد، مما يؤدي إلى إتهاك الفرد وقلة كفاءته، ويعمل على زيادة الآثار السلبية في حياته (عن ليلي عثمان إبراهيم عثمان، 1987، ص 12).

ويعد اهتمام كل الدول الحضارية الكبرى بالمدرس دليلاً على أن التعليم لم يعد قطاعاً استهلاكياً بل هو من أهم مجالات الاستثمار - الاستثمار البشري - كما أن التعليم هو الأداة الأولى والأكثر فاعلية في تطور وتنمية المجتمع، لأن المدرس هو المؤسس الأول للشعوب، فهو الذي يشكل التلاميذ في جميع مراحل التعليم المختلفة، فإذا أحسن التشكيل أصبحت الإفادة شاملة لكل الأجيال الصغيرة حتى تكبر، لأنهم نواة المستقبل واشراقة الغد، وهم الذين سيتحملون المسؤولية في المستقبل ويكونوا أباءً وأجداداً صالحين لأنفسهم ولشعوبهم.

وعليه وقصد تشخيص مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، ارتأينا القيام بدراسة ميدانية، تقوم على أسس علمية ومنهجية واضحة، لتقصي حقيقة الضغط المهني لدى هاته الفئة، لمعرفة مصادره ومسبباته.

ولقد تضمن البحث ستة فصول جاءت على النحو التالي: ثلاثة فصول في الباب الأول الذي تضمن دراسة نظرية وفصلين في الباب الثاني تضمن دراسة تطبيقية وفصل تمهيدي تم تخصيص هذا الفصل كمدخل عام لتقديم الموضوع والخطوط العريضة له، من خلال المقدمة، طرح الإشكالية، صياغة الفرضيات، بيان أهداف البحث، أهمية البحث، المصطلحات المستخدمة في البحث، وأخيراً الدراسات السابقة والمشاهدة.

أما الفصل الأول في الباب الأول فقد تم تخصيصه لشرح مفهوم الضغوط المهنية من خلال تعريفها لغويًا، ذكر لمحة تاريخية عن ظهور هذا المصطلح في مختلف الميادين انطلاقاً من الجانب الطبي ووصولاً إلى الميدان الرياضي، مراحل عملية الضغط، أنواع الضغوط، ومن ثم استعراض مختلف النظريات والنماذج المفسرة للضغوط المهنية.

وتطرق الفصل الثاني إلى عدد من العوامل ذات صلة بإحداث الضغوط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وذلك وفق تقسيم ثنائي يشمل عوامل الضغط المهني المتعلقة بالعمل والمنظمة، والعوامل المهنية الاجتماعية المتعلقة بالفرد.

وكل العوامل السابقة تتفاعل فيما بينها في سياق متتابع محدثة جملة من الآثار والنتائج السلبية على أستاذ التربية البدنية الذي كان موضوع الفصل الثالث، وتم التطرق فيه إلى مسؤوليات الأستاذ وسماته ودوره في المحافظة على الصحة المهنية ودوره في التلقين والتوجيه والإرشاد فهو المرابي والمنشط.

أما الفصل الأول في الباب الثاني فخصصناه إلى المنهجية المتبعة للدراسة والإجراءات الميدانية المتخذة والمتمثلة في مجتمع البحث، وعينة البحث، والمقياس المتبع بالإضافة إلى الأساليب الإحصائية المستخدمة كما شمل كذلك الدراسة الاستطلاعية والأساسية، أما الفصل الثاني في الباب الثاني فقد تم تخصيصه لعرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة.

التعريف بالبحث

إن النتيجة السلبية للضغوط المهنية تعد من أهم الموضوعات التي مازالت تلقى اهتماما وجدلا بحثيا واسعا لدى الباحثين لما لها من آثار ضارة على الفرد والمجتمع بصفة عامة (لطفى راشد محمد، 1992)؛ ومن الممكن أن يؤدي استمرار الضغوط المهنية وفي حالة التكيف السلبي، إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة، ومضاعفات صحية، جسدية، نفسية، وسلوكية تجعل أستاذ التربية البدنية والرياضية ينحرف عن الأداء المعتاد في عمله؛ مع العلم أن تأثير هذه الضغوط يتوقف على طبيعة الشخصية، وما تتصف به من قدرة على تحمل الإحباط، أو المرونة، أو مستوى التفاؤل... (عبد الستار إبراهيم، 2002، ص. 13).

ورغم اعتبار الضغط ضرورياً وعاملاً محفزاً للتوازن الداخلي والإيقاع البيولوجي للفرد، إلا أن الزيادة في الضغط المهني، أو مدة التعرض له التي تتجاوز طاقات التكيف قد تؤدي إلى نشأة الأمراض وتطورها (رضا مسعودي، 2003، ص. 51).

إن ضغط العمل المستمر له آثار سلبية على صحة الفرد البدنية العقلية مثل أمراض القلب، ارتفاع ضغط الدم، التوتر، الشعور بالإحباط، والاضطهاد ويؤدي ذلك إلى انخفاض في الأداء، وترك العمل، والغياب، ويعرض سلامة الآخرين إلى الخطر، كما إن هناك طائفة كبيرة من الأمراض المهنية، يعتقد أنها نتاج مباشر للضغوط كالقلق والاكتئاب والوساوس، كما إن هناك قطاعاً كبيراً من الأمراض العضوية يلعب فيها الضغط المهني الدور المهم نفسه، ومن أمثلتها ارتفاع ضغط الدم، والسكري، الربو، التهاب المفاصل... (عبد الستار إبراهيم، 2002).

إن الأحداث الصغيرة المزعجة والمواقف الشائعة والدائمة التي لا تكاد تخلو منها حياة الإنسان، بشكل يومي ومتكرر تقريبا، تعد من مصادر الضغوط المهنية البسيطة التي لا يستهان بها، فهي تعمل عمل قطرات الماء التي تحفر الصخر بتكرار تساقطها، لذا يعتقد (دافيد الميدا) أن التوترات اليومية البسيطة وتكرار الضغط يوميا يؤثر على الصحة بقدر تأثير الأحداث الكبيرة؛ وقد أشارت الدراسات التي قام بها لازاروس وزملاؤه (1985) إلى أن الضغوط الناجمة عن الأحداث اليومية المزعجة المتكررة، ربما تكون أكثر تأثيراً على الأفراد من الأحداث الكبيرة... (عن رضا مسعودي، 2003، ص. 49).

إن قدرة أستاذ التربية البدنية والرياضية على تحمل مثل هذه العوامل والأعباء ومواجهتها يحدث التكيف الإيجابي عنده، الأمر الذي ينتج عنه عدم حدوث هبوط في مستوى كفاءته وفعاليتته؛ أما في حالة عدم قدرته على تحمل ومواجهة الضغوط الواقعة عليه، والتي قد تتجاوز طاقات التكيف عنده، عندئذ تحدث عملية التكيف السلبي للأستاذ وبالتالي يظهر الإجهاد الذي يعتبر بمثابة البداية الأولى أو إنذار لعدم قدرة وظائف أجهزة الجسم على التكيف الإيجابي مع هذه الضغوط و الأعباء؛ وفي حالة استمرار هذا الإجهاد وعدم القدرة

التعريف بالبحث

على استخدام مختلف الطرق والوسائل لمواجهةته تحدث جملة من الآثار والنتائج السلبية الوخيمة (عدم الاهتمام بالمادة، بالتلاميذ، كثرة التغيب ...).

وإزاء النتائج السلبية التي قد تترتب عن الضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية، فإنه ينبغي عدم إغفال أو غض الطرف عن مصادر ومسببات هذه الضغوط، لذا كان من الواجب دراسة هذه الظاهرة وتحديد أهم أسبابها ومصادرها ليتسنى لنا الحد من أثارها ومقاومة مضاعفاتها، وبالتالي محاولة الوصول بأستاذ التربية البدنية والرياضية إلى التكيف الإيجابي مع هذه الضغوط المهنية، وخاصة إذا ما لاحظنا أن مادة التربية البدنية والرياضية قد حظيت في الآونة الأخيرة باهتمامات كبيرة - البكالوريا الرياضية - نظرا للدور الذي تلعبه على الصعيد الفردي (التلميذ) والجماعي (المجتمع).

ولأجل فهم أعمق لظاهرة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة عن التساؤلات التالية:

2. التساؤل العام :

➤ هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الضغوط المهنية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي والطور المتوسط؟

1.2. التساؤلات الجزئية:

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير العمل مع التلاميذ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير الراتب الشهري؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير العلاقات مع الأساتذة الآخرين؟

3. الفرضية العامة:

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الضغوط المهنية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي والمتوسط لصالح أساتذة التعليم الثانوي.

1.3. الفرضيات الجزئية:

1. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير العمل مع التلاميذ .
2. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير الراتب الشهري.
3. توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير العلاقات مع الأساتذة الآخرين.

4. أهداف الدراسة:

- 1 معرفة الفروق في أبعاد الضغوط المهنية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي والمتوسط لصالح أساتذة التعليم الثانوي
- 2 معرفة الفروق في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات تعزى لمتغير العمل مع التلاميذ .
- 3 معرفة الفروق في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات تعزى لمتغير الراتب الشهري.
- 4 معرفة الفروق في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات تعزى لمتغير العلاقات مع الأساتذة الآخرين.

5. أهمية البحث:

يستمد موضوع الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية أهميته من جهة أنه لم يحظى بالاهتمام في الدراسات العربية بشكل عام وفي البيئة الجزائرية بشكل خاص، ومن جهة أخرى ونظرا للانعكاسات السلبية الخطيرة التي قد تخلفها الضغوط المهنية المستمرة على صحة الأساتذة وأدائهم، جاءت هذه الدراسة لتتناول موضوع هذه الضغوط من أجل معرفة مستوياتها عند الأساتذة والتي تفيد في الحكم عما إذا كان مستوى الضغط معتدل، أم أنه بلغ مستويات قد تشكل خطرا على صحة الأساتذة، مما يستدعي

التعريف بالبحث

اهتمام الباحثين والجهات الوصية من اجل العمل على وضع إستراتيجيات من شأنها إدارة الضغوط المهنية لجعلها في مستويات صحية.

وتقدم هذه الدراسة قائمة تتضمن مصادر ومسببات الضغوط المهنية من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، مما يسهل على المسؤولين والجهات الوصية وضع آلية لمعالجة هذه الضغوط حسب أهميتها أو بالأحرى درجة خطورتها، وبالتالي تحقيق الرضا في العمل، تحسين الأداء، وتجنب المشاكل التي قد تنجم عن الضغوط المهنية.

6. المصطلحات المستخدمة في البحث:

. الضغط:

هو كل تأثير مادي أو نفسي معنوي يأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك الفرد، ويعوق توازنه المهني والعاطفي، ويؤدي إلى إحداث توتر عصبي أو قلق نفسي، يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجه الفرد .

هي الإحساس الناتج عن فقدان الاتزان بين المطالب والإمكانات ويصاحبه عادة مواقف فشل، حيث يصبح هذا الفشل في مواجهة المطالب والإمكانات مؤثرا قويا في إحداث الضغوط المهنية. (شوقية ابراهيم، 1992، ص.44)؛ ويعرفها ميلز، Mills (1982)، الضغوط بأنها رد فعل داخلي ينتج عن عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات البيئية الواقعة عليه (عويد سلطان المشعان، 2001، ص.71).

1.6. التعريف إجرائي:

هو حالة من عدم الاستقرار ناتجة عن الإجهاد العقلي والبدني والمهني، تسبب عدم قدرة الفرد على التكيف مع البيئة المحيطة به؛ ونظرا لكثرة المتطلبات التي تقع على عاتقه، وعدم قدرته على تلبية هذه المتطلبات؛ ولعدم مساعدة الأشخاص المحيطين به لتخطي هذه الضغوط يصل الفرد إلى حالة من الإحباط والاكئاب قد تصل به إلى حالة من الانفعالات المهنية تؤدي به إلى الابتعاد عن مهنته.

وتعني: ضم، وشد، وربط استعملت بصفة Stringer الضغط كلمة أصلها لاتيني وهي متداولة في القرن السابع عشر بما يرادف 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، والتوتر أو الجهد. (الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مذكرة تخرج ليسانس 2013/2012)

2.6. الضغوط المهنية للأستاذ:

شعور الأستاذ بعدم قدرته على مواجهة أحداث و متطلبات مهنة التدريس من جهة، و تشكيل هذه المتطلبات تهديدا لذاته من جهة أخرى ينتج عنه معدلا عاليا من الانفعالات السلبية، التي تصاحبها تغيرات فسيولوجية وسلوكية كرد فعل تنبهي لتلك لضغوط.

3.6. الاحتراق المهني Psychological Burnout :

يعرفه كل من فرويد نبرجر، Freuden Berger (1980)، وماسلاش، (1982 Maslash) أن الاحتراق بمثابة حالة إتهاك للنواحي البدنية والذهنية تؤدي إلى مفهوم سلبي للشخص نحو نفسه أو ذاته إضافة إلى تكوين اتجاهات سلبية نحو العمل والحياة والناس الآخرين.

ويرى فيندر، Finder (1989) بأن الاحتراق المهني يتميز بالإتهاك الانفعالي أو البدني ويؤدي إلى انخفاض مستوى الفرد، إضافة إلى العديد من المشاعر المهنية السلبية التي ربما تصل به إلى الاكتئاب (أسامة كامل راتب، 1997، ص. 15-16).

4.6. أستاذ التربية البدنية والرياضية:

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يلعب دورا فعالا في حياة التلميذ، فهو عبارة عن وسيط بين التلميذ والرياضة؛ لذا كان من الضروري إعداد هذا الأستاذ إعداد مهنيًا وأكاديميًا وثقافيا وعلميا (محمد سيد عزمي، 1996، ص. 23)؛ وهو كذلك الشخص الذي يكرس نفسه مهنيًا لتعليم الآخرين ومساعدتهم، كما يشارك في التطوير الثقافي ويهتم بتربية الأطفال وتحقيق الأهداف التربوية التي يصبوا إليها.

7- الدراسات السابقة:

تمهيد:

تعد الدراسات السابقة بما تحتوي من إجراءات وما توصلت إليه من نتائج مرجعا يساعد الباحث في تحديد طريقة وأسلوب البحث المناسب وكذلك اختيار انسب المناهج ووسائل جمع البيانات؛ وفي حدود ما اطلع عليه الباحث من دراسات في الضغوط المهنية وجد اهتماما كبيرا من الدراسات السيكولوجية بالضغوط المهنية والمهنية لدى العاملين في المهن المختلفة (معلمين، موظفين، أطباء، ممرضين...)، حيث توصلت تلك الدراسات إلى بعض المصادر الضاغطة والاضطرابات المهنية المترتبة عليها.

8- ملخصات الدراسات السابقة:

تعرض الباحث إلى بعض الدراسات التي حاولت التعرف على مصادر الضغوط المهنية والمهنية للأستاذ (المدرس) وأثارها المهنية وقد تم تصنيف تلك الدراسات على النحو التالي :

1.8 دراسة فيميان وآخرون Fimian & Al (1986):

قام بدراسة الضغوط المهنية لدى الأساتذة بهدف تحديد المواقف الأكثر شدة وتوترا للضغوط المهنية، كما هدف إلى التعرف على المظاهر الجسمية والسلوكية لتلك الضغوط.

أجريت الدراسة على عينة قوامها (365) معلما، واستعملت الأدوات التالية في البحث، استبيان مكون من (18) سؤال للحصول على معلومات شخصية ومهنية عن الأساتذة يسبقه مجموعة من البيانات الديموغرافية؛ والثاني مقياس مصادر الضغوط يتضمن ستة مقاييس نوعية هي:

الضغوط المهنية.

عدم الرضا عن العمل.

مصاحبات سلوكية.

استثارة الدافعية.

مصاحبات فيزيولوجية (جسمية).

مصاحبات انفعالية.

كانت النتائج كالاتي:

أن أكثر من (80%) من أفراد العينة راضيين عن عملهم، بينما سجلت نسبة قليلة بأنهم غير راضيين عن عملهم.

سجل ثلث عدد أفراد العينة بأنهم يشعرون بالضغط عندما يعملون في ورش العمل.

وأشارت النتائج أن هناك مصادر أساسية للضغط منها:

- المرتب غير المناسب. - سلوك التلاميذ. - نقص المعرفة في العمل.
- الاستنزاف الانفعالي والجسدي. - صعوبة النظام في الفصل. - الشعور بالقلق.

2.8. دراسة باين و فورنهام Payne & Furnham (1987):

قام بدراسة أبعاد الضغوط المهنية لدى أساتذة المدارس الثانوية بقرب الهند، بهدف تحديد الأبعاد والعوامل التي تشارك بصفة رئيسية في الضغوط المهنية، والتي تمثل مصادر رئيسية للضغوط.

وأجريت الدراسة على عينة من (195) مدرساً ممن لديهم خبرة خمس سنوات، (100) مدرساً ممن لديهم خبرة من (06-10) سنوات، و (149) مدرساً ممن لديهم خبرة (11) سنة أو أكثر؛ وأستعمل مقياس مكون من (36) عبارة تقيس الضغوط المهنية.

وأسفرت النتائج عن وجود ثمانية عوامل هي:

- عدد ساعات العمل.
- السلطة.
- سلوك التلاميذ.
- الكفاءة المهنية.
- الثقة الروتين.
- العلاقات بين الزملاء.

- ظروف العمل

كما أشارت أيضا أن الإناث لديهن ضغوط أكثر من الذكور؛ وان المدرسات الأقل خبرة والأقل إعداداً لديهن أقل شعور بالضغط من غيرهن.

3-8. دراسة علي عسكر و أحمد عباس (1988):

قام بدراسة مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية، بهدف تحديد ومقارنة درجة الضغوط التي يتعرض لها العاملون في كل من مهنة التعليم في المعاهد، والخدمة الاجتماعية، والتمريض.

وكانت عينة البحث مكونة من (353) عاملاً في مهن مختلفة، (78) معلماً، (162) ممرضاً، (73) أخصائياً اجتماعياً، (40) من العاملات في قطاع الخدمة المهنية؛ واستعمل مقياس لقياس الضغوط المهنية، وكانت أهم النتائج تشير إلى:

عدم وجود درجة عالية في الضغوط بين العاملين.

أن العاملين بالتمريض هم الأكثر تعرضاً للضغوط من بين المهن الثلاثة.

4-8. دراسات عن الضغوط المهنية:

1-4-8. الدراسات العربية:

1-1-4-8. دراسة العرابوي سحنون:

تحت عنوان "الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا والوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية" سنة 2009 بجامعة حسبية بن بوعلي. الشلف، بهدف التعرف على تحديد نوع العلاقة بين الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة الرياضة البدنية وشملت عينة البحث 100 أستاذ للتربية البدنية والرياضية ببعض ثانويات الغرب الجزائري وكان اختيارهم مقصوداً، أما الثانويات فقد تم اختيارها بطريقة عشوائية وبلغت 40 ثانوية وكانت نتائج الدراسة كالتالي:

- وجود جملة من الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

- وجود نوع من الرضا المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالرغم من وجود الضغوط المهنية.

التعريف بالبحث

- توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية والراض الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

8-4-1-2. دراسة قاسم حسن وآخرون:

أجرى قاسم حسن وآخرون 1990 مدارس بعنوان "الضغوطات والعقبات التي تعترض مسارات الرياضة المدرسية" بهدف تشخيص الصعوبات والعقبات التي تعترض مسارات الرياضة المدرسية لإيجاد السبل والحلول لمعالجة تلك الصعوبات والعقبات، وقد استخدم المنهج الوصفي، وكانت العينة 300 مدرس بالمدارس الابتدائية والمتوسطة والإعدادية، أدوات البحث: الاستبيان، وكانت أهم النتائج:

- عدد الساعات المخصصة لدرس التربية الرياضية لا يحقق الهدف.

- أكثر من نصف الأساتذة في المدارس الابتدائية ليسوا من ذوي الاختصاصات والنشاطات الداخلة تكون معدومة في المرحلة الراهنة.

8-4-1-3. دراسة عصمت إبراهيم كامل:

أجرت عصمت إبراهيم كامل 1990 مدارس بعنوان "برنامج مقترح لمنح شهادة البكالوريوس في التربية الرياضية وتحليل بعض برامج إعداد معلمي التربية الرياضية" بهدف وضع برنامج مقترح لإعداد أساتذة التربية الرياضية بالبحرين ولتحقيق ذلك استخدم المنهج الوصفي التحليلي ثم تحديد الأهداف الرئيسية لبرنامج إعداد الطالب بمهنة معلم التربية البدنية والرياضية، وكانت أهم النتائج:

- البرنامج المقترح في الإعداد الثقافي العام 24 ساعة معتمدة بنسبة 18,65.

- الإعداد الأكاديمي التخصصي 72 ساعة معتمدة بنسبة 8,65.

- إجمالي عدد الساعات المعتمدة 129 ساعة بواقع 3 ساعات للنظري و 2 ساعة للعملي.

8-4-1-4. دراسة شمة محمد آل خليفة:

أجرت شمة محمد آل خليفة 1994م دراسة بعنوان "المشكلات المهنية لمعلمات التربية الرياضية في المدارس الابتدائية بنات بدولة البحرين" بهدف التعرف على أهم المشكلات المهنية التي تواجه معلمات التربية

التعريف بالبحث

الرياضية بالرحلة الابتدائية واقترح الحلول لها، استخدم المنهج الوصفي، العينة 130 معلمة من المرحلة الابتدائية، الأدوات: المقابلة الشخصية والاستبيان، وكانت أهم النتائج:

- ضرورة تطوير المناهج بكلية التربية لتتلاءم مع التطور العلمي والعمل على رفع مستوى اداء الأساتذة.
- الاهتمام بتلميذات المرحلة الابتدائية في محتويات المنهج.

8-4-1-5.دراسة محمد السيد الششتاوي:

دراسة محمد السيد الششتاوي 2000 بعنوان "دراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي" بهدف التعرف على الضغوط النفسية المهنية لعينة البحث وكذلك التعرف على الفروق في الضغوط النفسية وفقا لسنوات الخبرة والممارسة والمرحلة التعليمية والجنس استخدم المنهج الوصفي، على عينة قوامها 565 من معلمين ومعلمات التربية لرياضية بقطاع تعليمي كامل وهو وسط الدلتا التعليمي أدوات جمع البيانات: مقياس الضغوط النفسية المهنية لمعلم التربية الرياضية إعداد محمد حسن علاوي والذي يتضمن 6 محاور هي أسباب مرتبطة بكلا من العلاقة مع التلاميذ بالمدرسة بالإمكانات المادية بالمدرسة بالراتب الشهري للمعلم بالتوجيه التربوي الرياضي بالعلاقة بين الأستاذ وإدارة المدرسة بالعلاقة مع الأساتذة الآخرين وكانت أهم النتائج توصل الباحث إلى أن الضغوط متشابهة ومتقاربة في النتائج إلى حد كبير نظرا لعملهم المشترك في مهنة واحدة، كما أن هناك اختلاف في ترتيب محاور الضغوط النفسية بالنسبة للعينة معلمين ومعلمات تبعا لنوع للجنس، وقد توصل إلى وجود ضغوط نفسية ذات تأثير على العينة ذوي الخبرة الأقل نظرا لعدم توافقتهم مع العمل.

الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مذكرة تخرج ليسانس

2013/2012

8-4-2.الدراسات الأجنبية:

8-4-2-1.دراسة برت 1978 وتويمان 1991

كما أوضحت دراسة برات 1978، وتويمان 1991 أن من بين أهم مصادر ضغوط العمل لدى الأساتذة هي العلاقة مع الزملاء والتلاميذ غير المتعاونين والعدوانيين، عدم كفاية الراتب وعدم التقدير، وعدم

التعريف بالبحث

وفرة الوقت الكافي للاسترخاء وكثرة المهام المفروضة، وضعف نظام الضبط وهذا ما توصل إليه فانسور 1989، وكدا سميث وبورك (1992)، ترومانو (2001).

8-4-2-2 دراسة دينهام ستيف:

كما وجد دينهام ستيف 1992 أن من أسباب استقالة الأساتذة من مهنة التدريس هو الاستجابة الواضحة لضغوط قوية جدا يصل الأستاذ جراءها إلى نقطة حرجة في اتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز الأساتذة عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها وأيضا معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقات مع العمال.

8-4-2-3 دراسات متفرقة:

هذا وقد كفت أيضا بعض الدراسات العربية عن مصادر ضغوط العمل في البيئة العربية ومن بينها دراسة وسامبيرك 2000، فوقية محمد رضا 1999، محمد الأنور (بدونسنة)، شوقية إبراهيم 1993، عزت عبد الحميد 1996، رضا أبو سريع 1993، عويد الشمان 1998.

9- التعليق على الدراسات السابقة:

من خلال الدراسات السابقة التي عرضناها والتي تمحورت مواضيعها حول الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى التلاميذ نحو الرياضة المدرسية، نلاحظ أن كل لدراسات استعملت المنهج الوصفي وهذا لتلاؤمه مع موضوع الدراسة، كما أن العينة المختارة كانت تقريبا في كل الدراسات التي عرضناها من أساتذة التربية البدنية والرياضية والتلاميذ كانت مماثلة للعينة التي أخذناها، كما أظهرت بعض هذه الدراسات نفس النتائج تقريبا.

حيث استفدنا من خلال هذه الدراسات في البحث الذي قمنا به، فمعظم النتائج التي توصلت إليها تطابقت ونتائج هذه الدراسات.

خلاصة:

قدمنا في هذا الفصل مجموعة من الدراسات السابقة والمشابهة لموضوع بحثنا هذا، حيث كان الهدف العام من هذه الدراسات هو التوصل إلى تعميمات دقيقة تعطي الفرصة والإمكانيات لتفسير سلوك الإنسان والتنبؤ به إذا أمكن، وكذا محاولة الباحث من خلالها، عدم تكرار ما جاء فيها وهذا بغية إعطاء هذا البحث أكثر مصداقية، والتعرف على الصعوبات التي واجهتها الباحثين السابقين لأخذها بعين الاعتبار أثناء إجراء الدراسة الحالية

الفصل الأول: الضغط المهني

تمهيد:

يعتبر مجال العمل من أهم مجالات التي تسبب الضغط نظرا لأهميته ومكانته في حياة الإنسان ففيه يقضي هذا الأخير معظم أوقاته وعليه يعلق أغلب أمانيه ومنه ينتظر الكثير من الرضا والإشباع لرغباته لهذا حظي الضغط في ميدان العمل خاصة منذ أوائل السبعينيات باهتمام الباحثين وظهر مصطلح الضغط المهني الذي اندرج من المفهوم العام للضغط.

إن الأستاذ في محيطه المهني، حتى يعمل ويبذل الجهد الكافي لتحقيق وبلوغ الأهداف بحاجة لمستوى معين من الإثارة والضغط، فهو عندما يحترم مواعيد عمله، ويمثل لأوامر رؤسائه ويقوم بمهامه على أحسن وجه غالبا ما يكون ذلك خضوعا منه فرغم ضغوط العمل وقوانينه والحاجة الاقتصادية والاجتماعية، وتبقى هذه الوضعية طبيعية طالما لم تتجاوز هذه الضغوطات حدود قدرات الفرد التكيفية أي متى كان بإمكان الأستاذ أن يخضع لها ويسير وفقها ويتكيف معها دون أن يدركها كعوامل ضاغطة من جهة ودون أن يختل توازنها مع إمكانيته ومحدوديته من جهة أخرى.

1-1. مفهوم الضغط:

مصدر كلمة stress منبتق من كلمة لاتينية stringer والتي تعني الشد بقوة etreinder وكانت الأساس في ميلاد هذه الأخيرة والتي تعني الإحاطة بالجسم والأعضاء إذ يمكن لضغط قلب أو صدر شخص ما ولكن أيضا خنقه ومما يؤدي أيضا إلى إيقاف التنفس القلق الاضطراب مع الشعور بالحزن الذي ينتاب القلب والنفس والذي يؤدي بالشخص إلى الإحباط.

كلمة أخرى أصلها stringere وهي الشعور بالغربة والوحدة والضغط الذي ينتاب الفرد في مواقف حساسة (كالحاجة للخطر وكذا المعاناة ...) (زكية، 1998، صفحة 16).

اما كلمة stress نستعملها إطلاقا (سالي هانس 1936) لتحديد الاستجابة الكلية غير المحدودة للجسم، فالكائن الحي في استجابة دائمة لتأثيرات المحيط الخارجي الذي يعيش فيه والذي يتعلق إما بالألم أو الفرح، فتكيف الجسم يمكن أن يترجم باستجابات غددية عصبية تنشط في الهيبتوتلاموس مثل الغدة الدرقية والكظرية، ويمكن إفراز (الأندريالين والنوردنيلين) وهرمون (acth) كل هذه الإفرازات تعمل على رفع الضغط الدموي. (شاوشة، 1996، صفحة 09)

يمكن تعريف الضغط بأنه شعور باضطرابات نفسية تتبعها اضطرابات فسيولوجية نتيجة لمثيرات مختلفة، ويمكن أن تؤدي إلى أمراض مختلفة في حالة ما إذا فاق الضغط قدرات الفرد.

1-2. كيفية حدوث الضغط:

إن محاولة تكيف الجسم مع المواقف التي يوجد بها يترجم عن طريق الاستجابات العصبية الهرمونية بحيث إن تحت الهيبتوتلاموس يعمل على إفراز مادة تثير الغدة الدرقية والتي تحرر هرمون (acth) كما يثير أيضا الغدة الكظرية والتي تقوم هي الأخرى بإفراز (الأندريالين والنوردنيلين) وبهذا يرتفع معدل القلب والضغط الدموي وتصبح عملية التنفس وهناك من يرى أن الضغط الدموي يحدث بعد أن يمر الجسم بثلاثة مراحل:

.مرحلة الإنذار: والتي تفسر الاستجابة الأولية للجسم أمام مثيرات خارجية اين يجند كل قواه الدفاعية ضد هذه الأخيرة بحيث تعمل خلايا اللحاء الغددية على إفراز على محتوياتها الهرمونية في الدم.

مرحلة المقاومة: تكون استجابة الجسم عكس استجابته في مرحلة الإنذار بحيث ترسب خلايا اللحاء الغددية المحتويات المفروزة خلال المرحلة السابقة وبالتالي يحدث ضياع في الوزن وذلك لعدم السيلان العادي للدم وعندما تطول مدة المقاومة يفقد الكائن الحي قوته وينحل في المرحلة الأخيرة.

مرحلة الإرهاق: أين تظهر أعراض الضغط الناتجة عنه في صحة الجسم كالأمرض السكوسوماتية والاضطرابات النفسية كالانفعال أو القلق. (4.1980/P.cordre)

1-3. أسباب الضغط:

يرجع السبب الرئيسي إلى المحيط الاجتماعي وما يحتويه إلا أن هناك من الباحثين من اهتموا على إبراز العلاقة بين الحالة الاجتماعية وظهور الضغط ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- أسباب اجتماعية:

تكمن في التفاعل بين محيط العمل ومحتواه أي الظروف المهنية والقدرات الثقافية وظروف حياة العامل حيث تؤثر هذه العوامل على صحة العامل وأدائه.

- أسباب مرتبطة بالمهنة:

تعتبر الحياة في العمل من العناصر الهامة لأحداث الضغط وعي ترتبط ارتباطا وثيقا بمحيط العمل كعدم الرضا في العمل ونجد من بين الدراسات التي أثبتت وجود علاقة بين الأسباب المرتبطة بالمهنة وتولد الضغط الدراسة التي قام بها "كردل وجماعته (1976) التي تبين أثر التقنيات الإنتاجية بالتسلسل على مجموعتين من العمال أثناء العمل بحيث كانت المجموعة الأولى مكلفة بإنجاز مهام صعبة وخطيرة نتيجة طبيعتها وبعد مدة عمل لوحظ على العمال ضعفا تمثل في استجابات وازدياد في إفراز الغدد الصماء وبعد ذلك حاولوا مقارنة هذه المجموعة بأخرى تعمل في هذه السلسلة لكن العمل فيها غير محدود وتبين من النتائج أن الإفراز للاندريالين والنورادرينالين كان مرتفعا لدى عمال المجموعة الأولى مقارنة بالمجموعة الثانية كما أوضحت إجابات العمال أنهم يعانون من تأخر استعادة قواهم بعد ساعات العمل.

- أسباب مرتبطة بظروف العمل:

إن البيئة الملائمة التي تكون فيها الظروف مناسبة لأداء واجب الأستاذ تعمل على تحضيره وتكييف جهوده وتزيد من كفاءته سواء كان العمل ذهني أو عضلي، والعكس كارتفاع أو انخفاض درجة الحرارة وأفادت الدراسة التي قام بها (كيلى وكوبر 1981) على مجموعة من العمال يعملون بمصنع حداده بأثينا بأن الظروف الفيزيائية للعمل كانت سببا في إصابتهم بالضغط في مهنتهم وتمثل تلك الظروف في الضوضاء والدخان والحرارة إلى جانب النتائج الاجتماعية النفسية الناجمة عن الانعزالية والانزعاج بين الأفراد في مجال العمل. (محمد، 2009، الصفحات 9-10)

تعتبر الأسباب الاجتماعية من أبرز العوامل التي تؤدي إلى حدوث الضغط حيث أنها تحيط بالفرد ولا يمكن التخلص منها بسهولة، كما أن نوع العمل وظروفه أيضا تسبب الضغط للفرد إلا أنه يمكن معالجة ذلك عن طريق تهيئة ظروف العمل.

1-4. علاقة الضغط ببعض المفاهيم الأخرى:

للضغط مفهوم متشعب ويجمع الباحثون على أن مفهومه بمثابة خليط أو تركيب مشترك من الانفعال، الصدمة والألم... ومن بين المفاهيم التي تكررت كثيرا في موضوع الضغط باعتبارها كمفردات له نجد:

- التوتر:

تعني كلمة "stress" في القواميس الإسبانية "Tentions" أي توتر وهو شعور بالشدة يؤدي إلى اختلال التوازن، ويعتبر كل من (سلي، فاخر عقلي، دولاي، بستوني) أن الضغط هو حالة من التوتر ويمثل التوتر بداية فقدان التوازن النفسي والفيزيولوجي ما يؤدي لإعادة التوازن أو فقدانه.

من خلال ما سبق يتضح أن الضغط أصبح يعرف بشكل نسبي غير أن كل ضغط يمكن اعتباره توتر وليس كل توتر هو بالضرورة ضغط لأن الضغط أوسع من التوتر بالإضافة لاشتماله على مفاهيم أخرى.

- الانفعال:

الضغط والانفعال استجابة نفسية وفسولوجية للجسم في محاولته للتكيف مع المواقف والفرق يكمن في درجة ومدة شيوع وحركة وسرعة زواله وخطورة نتائجه، فالانفعال ضغط ضعيف الشدة ويولد تكراره الضغط والذي يولد بدوره انفعال كبير أي أن كليهما يؤدي إلى الآخر لذا يعتبر البعض أن الانفعال سبب لحدوث الضغط وآخرون يعتبرونه نتيجة له.

- الإثارة:

يعتبر كل من (سلي، بيوسي، رينو) إنها حالة توتر نفسية عصبية ناتجة عن تغير داخل أو خارج العضوية وتكون بشدة كافية لتحظى بالاستقبال الحسي للفرد، وتعتبر الإثارة عن وضعية الحث على الاستجابة، إذن تمثل جانب واحد من جوانب الضغط وهناك من يعتبرها سبب للضغط عندما تأخذ قيما متطرفة.

- الصدمة:

يرى (سلي لوبر) أنها موقف أو وضعية تؤدي إلى اضطراب والإخلال بتوازن الجسم واشتراكها في عدة خصائص مع الضغط واعتبرها البعض مرادفة له، ويتمثل الفرق بينهما في أن الصدمة ذات طابع فجائي أما الضغط يحدث بعد مدة معينة، ويعتبرها "سالي" أولى (الصدمة) مراحل الضغط.

- الاعتداء:

يرى (ريفولي أرون) أنه ما يتولد عن عوامل الضغط على الفرد من عدوان، بحيث يمثل هذا الأخير جانبا من جوانب الضغط لأنه غير محدد لما تسببه عوامل الضغط وإنما أيضا استجابة الفرد لهذا العدوان. (موساوي، 2001، صفحة 14)

من خلال ما سبق نلاحظ أن الضغط هو حالة من التوتر أما والانفعال، الإثارة والصدمة من جوانب الضغط حيث أن الانفعال سبب لحدوث الضغط والصدمة تعتبر من أولى مراحلها.

1-5. طرق علاج الضغط:

أولا تتم بالمعالجة أسباب حدوثه كعزل الفرد عن المكان الذي يتفاعل معه، وإعادة النظر في الجوانب السلبية في العمل ومنح الوقاية الخاصة للعامل وتوفير النقل من مكان العمل إلى الأمكنة التي ينتقل إليها، وإن لم تحقق هذه الطرق الهدف تستخدم الطرق التالية:

- التريية البدنية وطرق الاسترخاء:

تستخدم التريية البدنية والرياضية لعلاج الضغط حيث تعتبر من أجمع الوسائل في ذلك وهذا من خلال ما أثبتته الدراسات وهذا بتطبيق بعض تقنيات الاسترخاء في مكان العمل.

- الاسترخاء:

ينتج عنه تغيرات فيزيولوجية مثل تقليل نسبة التنفس والدورة الدموية وزيادة موجات "إيكر" (موجات بطيئة تساعد على الاسترخاء)، ويجب أن يتم الاسترخاء في جو هادئ ومريح وبهذا الخصوص اقترح "بتراس وبنسن" 1978 الخطوات التالية:

أن يجلس الشخص في وضعية مريحة وجيدة ثم يغمض عيناه ويعمل على استرخاء كل عضلات الجسم والتنفس عن طريق الأنف وهذا لمدة تتراوح ما بين 10 إلى 20 دقيقة، ويجب الانتظار لمدة دقائق عند فتح العينين للنهوض، تكرر كعملية بعد ساعتين في حال فشل إزالة الضغط.

- التأمل العقلي:

يصاحبه نقص التنفس وضربات القلب وثبات في الضغط الدموي وكل هذا بهدف الوصول إلى ذهن خال من التشوهات، وقد أفادت عدة دراسات نجاح هذه الطريقة، وتستخدم مرتين في اليوم لمدة ما بين 15 إلى 20 دقيقة، وتتم باتباع الخطوات التالية:

- النوم صفة بصفة مريحة على الظهر.

- تمديد الأيدي على طول الجسم.

- غلق العينين.

- محاولة تصور عملية التنفس والإحساس بمرور الهواء عبر الأنف.

- ترديد كلمات معينة ذهنياً بطريقة تسمح بنسيان بعض المثيرات.

- الترويض الذاتي:

انطلاقاً من فكرة معينة يتم الترويض الذهني، يساهم في تعديل وظائف الجسم (التنفس، الدورة الدموية،)، يتم عن طريق الجلوس على كرسي وغلق العينين وترديد الجمل التالية: إنني هادئ وقوي، أتنفس بهدوء، جبعتي باردة، وبعد ذلك يتم ثني اليدين والرجلين والتنفس بعمق ثم فتح العينين. (tureot,1998,pp.146/211)

انطلاقاً من مبدأ الوقاية خير من العلاج، يمكن معالجة الضغط عن طريق التخلص من أسبابه سابقة الذكر عن طريق تهيئة ظروف العمل وزرع حب المهنة وإتقان العمل وعلاج الأسباب الاجتماعية المولدة للضغط، ويمكن استخدام هذه الطرق في حال التعرض للضغط.

1-6. آثار الضغط:

- على الحياة اليومية:

يشعر المصاب بالتعب ويعاني من سوء التغذية وقلة النوم ما يؤثر على سلوكه (الغضب، غياب المناقشة...) ما يؤثر على علاقته مع الغير ما يزيد من حدة الضغط. (tueot,1993.PP.14/15)

- على الحياة المهنية:

يولد تأخراً عن مواعيد العمل وضياع الوقت نتيجة الأمراض الناجمة عن الضغط كما يزيد من نسبة الغيابات ويصعب على العمال التكيف مع العمل كل هذا يؤدي في الأخير إلى ضعف المردود وينصح في هذا الإطار الاستجابة الذكية لعوامل الضغط من أجل نتائج أقل سلبية. (elevi,1998,P.54)

- على المستوى الفردي:

يحتمل أ يصاب الفرد بالاكتئاب والحزن وشعور بالملل وهذا نتيجة الفشل في التعامل مع مواقف معينة أو الفشل في بلوغ العامل لهدفه وتحقيقه للمهام كالمسندة له أو التعرض لمثير يؤثر سلباً على نفسيته ما يولد

حالة عدم الاستقرار واختلال في شخصية العامل ما يجعل هذا الأخير يبحث عن حلول لتحقيق توازن مادي ونفسي بحيث يتفاعل مع البيئة إلا أنها تتأثر بمتغيرات تتعلق بحياة الفرد التي قد تعرقل اتباع الدوافع والحاجات ما يعرض الفرد للتوتر أو الإصابة بألم عضوي. (عشوي م، مدخل إلى علم النفس، 1990، صفحة 145)

- الآثار السلوكية:

محاولة من العامل للهروب من الضغط يلجأ إلى الإدمان والمخدرات والتدخين، كما يظهر على العامل بعض المشاكل ك فقدان الشهية أو زيادة في الوزن، كذلك كثرة النوم هروبا من الضغوطات.

- الآثار السيكوسوماتية:

تعني الأمراض الجسمية الناتجة عن العوامل النفسية والانفعالات الشديدة تنجم بسبب التعرض للضغوط بشكل مستمر وتتمثل في القرحة المعدية، ارتفاع ضغط الدم والإصابة بالربو، وتعمل الضغوط على سهولة الإصابة بالأمراض والاضطرابات وتتمثل في سبعة أنواع وهي:

تشمل اضطرابات جلدية كالإلزاما التساقط الفجائي للشعر... ويشير "هانس سالس" في هذا الصدد إلى أن الزيادة في إفراز هرمون "acth" يحدث آثارا بالغة على الجلد ومن أجل تفادي ذلك يجب معالجتها باستخدام حقن هرمون "acth" لتفادي ظهور أعراض ثانوية.

- الاضطرابات المعدية المعوية:

منها القرحة المعدية، التهاب القولون، الغثيان، القيء، الإسهال والإمساك زيادة حموضة المعدة، وتشير الإحصائيات أن شخصا واحدا من أصل ثمانية أو عشرة أشخاص يعانون من القرحة المعدية في زمن معين من الحياة.

- الأمراض العظمية العضلية:

من ضمنها التشنجات العضلية وتقلص عضلات البطن والمعدة عند مواجهة الانفعالات الشديدة مثل مواجهة موقف معين لأول مرة وآلام الظهر.

-اضطرابات التنفس:

يعتبر الربو من السيكوسوماتية المرتبطة بجهاز التنفس من ضمنها زيادة التنفس وعمق الاضطرابات أثناء العطس.

-الاضطرابات القلبية الوعائية:

أهمها صداع نصف الرأس النوبة القلبية وارتفاع الدم وعدم انتظام ضربات القلب وتلف الشرايين ويعتبر ارتفاع ضغط الدم الأكثر انتشارا، فقد أثبتت دراسة أمريكية أن الأشخاص المتميزين بالرغبة الكبيرة في المنافسة يتميزون بالعدوانية لأنهم مستقلون ويتمسكون بوهم أو حلم لتخطيهم بسرعة مراحل الحياة الاجتماعية بأي ثمن وهم يمتلكون لبيدات مرتفعة في الدم ووقت تحتر الدم جد محدود وكثرة التبول وأثبتت دراسة أخرى أن هناك علاقة متبادلة بين الجهاز العصبي المركزي فأى حالة من الضغط الشديد تزيد من إفراز المعدة وبالتالي الإصابة بالقرحة المعدية وأثبتت ذلك تجربة أجريت على الفئران حيث ثبتت لأكثر من 20 دقيقة وبعد الفحص وجد أنها أصيبت بالقرحة وهذا ما يمكن أن يحدث عند حرمان شخص معين من التدخين لمدة معينة. اضطرابات الأعضاء الجنسية: تحدث عبر ثلاث محطات:

المجموعة الأولى: هي اضطرابات حفي الوضعية الجنسية مثل العجز الجنسي.

المجموعة الثانية: اضطراب في وظيفة الإنجاب في شكل صعوبة المحيض والإجهاض الفجائي والعقم النفسي أي عدم قدرة المرأة على الحمل بالرغم من سلامتها.

المجموعة الثالثة: اضطرابات متعلقة بوظيفة التبول (التبول اللاإرادي، التبول الليلي) والعجز عن التبول في الأماكن العامة، يتم الكشف عن هذه الحالات بسهولة ويتم معالجتها بعد التحليل. (عشوي م.، مدخل إلى علم النفس، 1990، صفحة 147)

للضغط آثار سلبية على حياة الفرد وكل نوع من أنواع التأثيرات قد يؤدي إلى ضياع مستقبل الفرد، لذا يجب الأخذ بعين الاعتبار وإعطاء أهمية بالغة لمعالجة أي تأثير للضغط على الفرد بهدف الحفاظ على حياة هادئة.

خلاصة:

لقد تم في هذا الفصل إلقاء الضوء على أهم ما له علاقة بالضغط حيث تم تسليط الضوء على أهم ما له علاقة بالضغط حيث تم تسليط الضوء على مفهومه وأسبابه وهي أسباب اجتماعية، أسباب مرتبطة بالمهنة وأسباب مرتبطة بظروف العمل وعرضت أهم المصطلحات المتعلقة به وتمثلت في التوتر، الانفعال الإثارة، الصدمة والاعتداء كما تم عرض كيفية حدوثه حيث أنه يمر عبر ثلاثة مراحل، وتم التطرق إلى طرق علاج الضغط وآثاره على الحياة اليومية للفرد حيث تمثلت هذه الآثار في آثار على الحياة اليومية والمهنية وعلى المستوى الفردي لآثار سلوكية والسيكوسوماتية.

الفصل الثاني: مصادر الضغوط المهنية

. تمهيد:

من مظاهر الحياة التي يجيهاها أساتذة التربية البدنية والرياضية اليوم، التعرض إلى درجات متفاوتة من الضغوط المهنية أثناء العمل، بسبب العمل ذاته أو عوامل تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية، أو المادية، أو لأسباب خارجة عن العمل؛ وتؤكد الدراسات المهنية أن مصادر الضغوط متباينة ومتداخلة في آن واحد؛ ومن المتغيرات المهمة التي تحدد استجابة الإنسان للضغوط الواقعة عليه إدراكه لها، لأن ما يعد ضاغطاً لأحد الأفراد قد لا يكون كذلك لكل الناس.

ونظراً لأهمية الضغوط المهنية وعلاقتها السلبية بمجال العمل، والإنتاج، فقد أولى علماء النفس هذا الموضوع اهتمامهم، ودرسوا هذه الحالة؛ حيث أن الضغوط المهنية كحالة يمر بها الأفراد تترتب عليها أمور شتى في بيئة العمل، فالإهمال وعدم المحافظة على إمكانيات العمل وأدواته، وإضاعة الوقت، والتأخر عن العمل، والتسيب، وسوء العلاقات مع الزملاء، وتأخير المهمات، كل هذه وغيرها تمثل أمثلة على الآثار المترتبة على التعرض للضغوط المهنية.

ومهما تكن الحلقة التي تكون سبباً في الضغط المهني، فإن العلاقة المتبادلة تتحقق بين حلقات ثلاث، فحلقة العمل قد تكون سبباً للضغوط لدى الفرد، فكثرة العمل، وقلة التقدير وعدم الاحترام داخل بيئة العمل ينعكس سلباً على الفرد مع أسرته؛ وكذا الحال بحلقة الأسرة، فعدم القدرة على تلبية مطالبها، والخلافات التي تحدث داخلها، تكون سبباً في ضغوط تنعكس على فعالية الفرد داخل بيئة العمل مما قد يترتب عليه انخفاض وعدم جودة الإنتاجية؛ أما الحلقة الثالثة وهي الحياة العامة والعلاقات الاجتماعية بشكل عام، قد تكون بدورها سبباً في الضغوط المهنية وتنتقل آثارها مع الفرد إلى العمل وجو الأسرة.

وفيما يلي استعراض لعدد من العوامل المتسببة في إحداث الضغط المهني لدى الأفراد، وباعتبار أستاذ التربية البدنية والرياضية فرد مثله مثل بقية الأفراد، فإن هذه العوامل تنطبق عليه أيضاً؛ وذلك وفق تقسيم ثنائي يشمل عوامل الضغط المهني المتعلقة بالعمل، والعوامل الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

1-2. مصادر الضغط المهني المتعلقة بالعمل:

أولى الباحثون العوامل المهنية المسببة للضغوط المهنية الكثير من اهتمامهم ويعتبر كاهن وزملاؤه, Kahen & al (1969) أول من وجه الأنظار إلى الضغوط التي تسببها المنظمة (بارون, 1999, ص.45), والتي لها آثار سلبية على سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم تجاه أعمالهم ومنشأتهم (المير, 1995, ص.31), وقد كشفت الدراسات عن وجود عدد من متغيرات محيط العمل لها تأثير على معاناة الأفراد من الضغط المهني؛ والتي سيتم التطرق إليها فيما يلي:

- المناخ التنظيمي:

يشمل المناخ التنظيمي منظومة القيم الأساسية التي تتبناها المنظمة والفلسفة التي تحكم سياستها لتحقيق أهدافها, والطريقة التي يتم بها إنجاز المهام (القربوتي, 2000, ص.75), والذي يهم في هذا المقام هو الإشارة إلى أهم الممارسات التي يُعتقد أن لها علاقة قوية بالضغوط المهنية وتمثل فيما يلي:

- ثقافة المنظمة:

وهي جملة القيم والمعتقدات والممارسات السائدة في المنظمة, والتي تطورت واستقرت مع الزمن بحيث أصبحت سمة خاصة بالتنظيم, تميزه عن غيره من المنظمات الأخرى, وهي التي تحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول, والمهم وغير المهم, كما تحدد المسار الذي يجب أن يتبعه الأفراد في عملهم وتعاملهم داخل المنظمة (هيجان, 1998, ص.60), وتعتبر ثقافة المنظمة مصدرا مسببا للضغط المهني حسب هيجان؛ عندما:

- لا يستطيع الفرد تبني قيم المنظمة لوجود فجوة أو تعارض بين قيمه التي يؤمن بها والقيم السائدة في التنظيم, بحيث لا يستطيع التوفيق بينهما.
- يلاحظ الفرد أن المنظمة تدعوا إلى الالتزام بقيم معينة في الوقت التي تظهر ممارساتها عكس ذلك.
- تتسم بالصرامة ولا تراعي قدرات وإمكانيات الأفراد وتتجاهل احتياجاتهم وطموحاتهم, وكذا عدم تحقيق العدالة في التعامل معهم.

– السياسة التنظيمية:

هي الطريقة التي تتبعها الإدارة في تحقيقها لأهداف وغايات المنظمة, وتشكل هي الأخرى مصدرا رئيسيا للضغط المهني, فقد تبين حسب لطفي راشد محمد 1992 أن نظام الرقابة الصارمة, عدم العدالة في نظام الأجور والترقيات, و وضع مواصفات مثالية للوظائف قبل التعيين, والغموض في الإجراءات من بين مسببات ضغوط العمل؛ أما بريف وزملائه, Brief & al, (1981) فيؤكدون على أن السياسات التنظيمية تمثل سببا من أسباب ضغوط العمل إذا تضمنت وجود تقييمات الأداء غير الملائمة, وعدم العدالة في المكافآت والرواتب وغموض السياسات وعدم دقتها, وطريقة تغيير الأفراد من وظائفهم بصفة غير منتظمة, أو نقلهم من أماكن عملهم (هيجان, 1998, ص.61).

– العمليات التنظيمية:

وهي جملة الممارسات التي تستهدف توجيه وتنسيق جهود الأفراد نحو تحقيق أهداف المنظمة, والتي قد تكون مصدراً مسبباً للضغط المهني إذا مورست بشيءٍ من التعسف والعشوائية, ولقد حاول كل من بريف وزملائه, Brief & al, (1981), تلخيص العمليات التنظيمية المسببة للضغوط المهنية في العمل في النقاط التالية (هيجان, 1998, ص.61):

- الاتصال السيئ.
- التغذية المرتدة السيئة أو غير الملائمة فيما يتعلق بالأداء.
- الأهداف الغامضة أو المتعارضة.
- التفويض غير الفعال.
- قصور برنامج التدريب.

أما الدكتور لطفي راشد محمد 1992, فقد ذكر ضمن العمليات التنظيمية المسببة لضغوط العمل ضعف نظم الاتصال وإرجاع المعلومات, والتفويض غير السليم والقصور في برنامج التدريب, والعمالة الزائدة أو النقص فيها؛ في حين اكتفى الدكتور هيجان 1998, في معرض حديثه عن العمليات التنظيمية المتسببة في الضغوط المهني في العمل بالإشارة إلى العمليات المتعلقة بالإشراف واتخاذ القرارات, والدوافع والاتصال وتقويم الأداء

والتطوير الوظيفي, ويضيف معلقاً عن ذلك أن ممارسة هذه العمليات بشكل سليم تؤدي إلى تحسين العلاقة بين العاملين والمنظمة وتحررهم من وطأة الضغوط النفيسة الضارة في العمل.

2.2. ضغوط الدور:

يعرف باريك, Pareek (1976), الدور بأنه الموقع الذي يحتله الفرد في التنظيم, ونعني بهذا مجموعة أنماط السلوك التي يتوقعها الفرد الذي يشغل منصباً أو مركزاً معيناً, وأنه يوجد لكل فرد داخل التنظيم مسار وظيفي يشكل في النهاية دوره وسلوكه الوظيفي الذي يتم تحديده من قبل الإدارة أو الزملاء أو رؤساء الأقسام, ويحدد دور الفرد بطريقة رسمية من خلال ما يسمى بالوصف الوظيفي, الذي يوضح المهام والواجبات التي ينبغي للموظف تأديتها, والمؤهلات والخبرات التي ينبغي أن تتوفر لديه, وموقعه في الهيكل التنظيمي (خضر عباس بارون, 1999, ص.72).

وتشير الكثير من الدراسات التي أجريت لمعرفة أسباب الضغط المهني أن مطالب الدور تعتبر من بين المصادر الرئيسية المتسببة في الضغط المهني في العمل, حيث كشفت الدراسات المهمة بشعور الأفراد بضغوط أدوارهم المهنية أن نوع العمل الذي يقوم به الفرد وما يتضمنه من واجبات ومسؤوليات, وغموض وزيادة أعباء وصراع الأدوار من المحددات الهامة لمقدار ونوع الضغط الذي يتعرض له (لطفی راشد محمد, 1992, ص.33); وسيتم شرح هذه العوامل وعلاقتها بالضغط المهني بشيء من التفصيل على النحو التالي:

1.2.2. غموض الدور:

عرف كاهن وآخرون, Kahin & al (1964), غموض الدور بأنه فقدان الوضوح في دور الفرد في العمل, وفي الأهداف التي يحققها وفي مدى مسؤولياته (ستورا, 1997, ص.55); كما يعرفه ماكجراث (1976), بأنه الانتقال إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة, مثل المعلومات الخاصة بمحدود مسؤولياته وسلطته, والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة, وطرق تقييم الأداء, ويترب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته, مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء, وكيفية تحقيق هذه التوقعات; وينشأ غموض الدور عندما لا تتوفر المعلومات الواضحة والملائمة لدى الفرد عن الدور المطلوب منه, أو عن طريق القيام به, أو عن نتائج قيامه بالدور; كما ينشأ عن التعارض بين هذه المعلومات (لطفی راشد محمد, 1992, ص.33); ويمكن حصر أسباب غموض الدور وان تعددت مظاهره في أربعة مصادر أساسية هي:

أولاً: عدم إيصال المعلومات الكافية إلى الفرد, فيما يتعلق بالدور المطلوب منه, أو نطاق مسؤولياته وحدود صلاحيته وسلطته الوظيفية, أو لا تتوفر المعلومات الكافية عن أهداف عمله والإجراءات المتبعة فيه, والارتباط بين دوره ودور الآخرين في المنظمة.

ثانياً: تقديم المعلومات غير الواضحة أو المشوشة من قبل الرئيس أو المشرف أو الزملاء إلى الموظف, وبخاصة الحالات التي تكون فيها مثل هذه المعلومات تحمل مصطلحات فنية غير مألوفة كالمصطلحات العلمية.

ثالثاً: عدم وضوح السلوكيات التي تمكن الفرد من أداء الدور المتوقع منه, حيث نجد في مثل هذه الحالة الكثير من المهام تسند إلى الموظف دون وضوح طريقة التنفيذ.

رابعاً: عدم وضوح النتائج المترتبة عن الدور المتوقع من الفرد, وذلك كما هو الحال عندما يتجاوز العامل الأهداف المطلوبة منه, أو يخفق في تحقيقها, أو يحقق هذه الأهداف بطريقة غير مألوفة في المنظمة.

وقد أوضحت دراسة عن القوى العاملة أن غموض وعدم كفاية المعلومات المتعلقة بوظائفهم, أدت إلى زيادة التوتر, والشعور بعدم الجدوى, وانخفاض الرضا الوظيفي والثقة في النفس (سمير عسكر, 1988)؛ كما وجد الباحث كاهن وزملائه (1994), من جامعة ميشيغان أن الأفراد الذين يعانون من فقدان تحديد دورهم يظهرون قليلاً من الرضا في نشاطهم المهني, وتوترات متزايدة متعلقة بعملهم, وشعوراً بقلّة أهمية أعمالهم في التنظيم بصحبها فقدان احترام الذات.

وهذا ما جاء عن علي عسكر (2000), بينت البحوث بأن غموض الدور يرتبط بانخفاض الرضا الوظيفي, وتكرار التعبير عن الرغبة في ترك العمل, والتوتر في مكان العمل, ودرجة منخفضة من الثقة بالنفس, ومن الجانب الفيزيولوجي هناك علاقة بين غموض الدور وارتفاع ضغط الدم (علي عسكر, 2000, ص.107).

- صراع الدور:

ويشكل صراع الدور أحد المصادر الرئيسة للضغوط, مما يعني أهمية العناية به وأخذها في الاعتبار, صراع الدور يحدث عندما يواجه الفرد التزامات عدة ويطلب بإنجاز هذه الالتزامات في الوقت نفسه؛ حيث يتعرض الفرد في المنظمة لمجموعة من التوقعات السلوكية التي تفترضها مجموعة الدور التي ينتمي إليها, وكثيراً ما تكون هذه التوقعات متضاربة, بحيث يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة, أو يقوم بعمل لا يرغب فيه, أو يعتقد

أنه ليس جزء من مهامه, أو خارجا عن إرادته, أو عندما يطلب منه القيام بأعمال غير متجانسة (لظفي راشد محمد, 1992, ص.34), لذلك فإن الضغط المهني يكون نتيجة لتعرض الفرد لمواقف تفرض عليه متطلبات متعارضة (سمير عسكر, 1988, ص.41), ويطلق على هذا النوع من الضواغط صراع الدور, ويتخذ هذا الصراع عدة أشكال نوجزها فيما يلي: (لظفي راشد, 1992, ص.34).

عدم ملائمة الدور: ترجع إلى نوعين من الشعور.

أ- يشعر حامل الدور بأنه ليس لديه وسيلة (موارد) مناسبة لأداء الدور.

ب- يشعر حامل الدور بأنه غير مؤهل لأداء دوره بفعالية.

صراع المرسل الواحد للدور: يحدث عندما يطلب رئيس العمل من مرؤوسيه القيام بواجبين متعارضين, كأن يصدر تعليمة شفوية للفرد تتعارض مع القانون الداخلي للتنظيم, يتحمل فيما بعد الفرد تبعاتها بمفرده لعدم وجود الدليل المادي.

الصراع بين مرسلي الدور: يحدث عندما تتعارض توقعات مجموعة الدور مع بعضها البعض تجاه دور معين, كما هو الحال عند تعرض المشرف لطلب رئيسه حول زيادة الإنتاج في قسمه, وفي الوقت نفسه يطالبه العاملون تحت إشرافه بتخفيف عبء العمل اليومي ويتوقعون منه الموافقة على ذلك, أو عند تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة؛ وكذلك يظهر تعارض أو صراع الدور حينما يكون الفرد واقعا تحت أكثر من قيادة, ويتلقى الأوامر من أكثر من رئيس يطلبون منه القيام بوظائف متناقضة.

صراع تعدد الأدوار: وهذا النوع من الصراع شائع بين الأفراد نظرا لقيامهم بأدوار مختلفة ومتعددة, فقد يكون الرجل أبناً وأباً وأستاذاً وطالباً وعضواً في جمعية و... في الوقت نفسه.

صراع الدور الشخصي: وينجم عن تعارض مطالب الآخرين (المنظمة, زملاء العمل, الأقارب, الأصدقاء), مع القيم التي يتمسك بها القائم بالدور.

صراع الإفراط في الدور: يحدث عندما يكون الفرد معرضا لتوقعات من جهات متعددة لا يستطيع الاستجابة لها, ويرتبط هذا النوع من الصراع بضغوط الوقت, ذلك انه في كثير من الأحيان يجد بعض الموظفين أنفسهم في

مأزق, نتيجة لحاجاتهم إلى إنجاز الأعمال التي تملئها عليهم أدوارهم اليومية والأعمال التي يكلفهم بها الرؤساء ويتوقعون لها الإنجاز الفوري.

وأهمية صراع الدور كمصدر مسبب للضغوط المهنية تعتمد على طبيعة الموقف الذي يحدث فيه الصراع, وعلى الفرد وإدراكه للموقف ومقدرته على التكيف معه؛ وقد اثبت كاهن في دراسة له أن الأفراد الذين يعانون من صراع الدور يشعرون بعدم الرضا في العمل إلى جانب الإحساس بالضغط المهني (زهير الصباغ, 1981, ص.66)؛ وبالإضافة إلى كونه أحد مصادر الضغوط المهنية, يؤدي صراع الدور إلى الإصابة بضغط الدم وزيادة نسبة الكولسترول والسمنة (علي عسكر, 2000, ص.106).

وأوضحت نتائج إحدى الدراسات أن دقات القلب تتزايد بحدة في الأوقات التي يتعرض فيها الفرد لصراع الدور أثناء عمله اليومي, وفي دراسة على عينة من المديرين والمؤوسين تبين أن صراع الدور يؤدي إلى صراع داخلي حاد, وزيادة التوتر وانخفاض الرضا الوظيفي, وانخفاض الثقة في الرؤساء والمنظمة ككل (سمير عسكر, 1988, ص.42).

- المرأة العاملة وصراع الدور:

وباعتبار المجتمع يتكون من شقين كان لزاما علينا التطرق إلى الجنس الآخر؛ فمثلاً المرأة العاملة قد تجد نفسها ضحية صراع الدور مما يعرضها للضغط المهني الذي يجهدا ويعرضها للإرهاق والإنهاك؛ ويحدث صراع الدور لدى المرأة عندما تتعارض مسؤوليات العمل ومتطلباته مع المسؤوليات الأسرية والمنزلية، فعملها يحتاج منها وقتاً وجهداً لإنجاز المهمات الموكلة إليها، وفي الوقت نفسه التزاماتها الأسرية والمنزلية تحتاج هي الأخرى إلى إنجازها ولا تحتمل التأخير، كما لا يمكن إسناد هذه المهمات إلى فرد آخر كي يقوم بها بالنيابة عنها.

وفي وضع كهذا تجد المرأة نفسها في حيرة من أمرها، ويبدأ الصراع المهني يأخذ مكانه في ذاتها، حيث الشعور بالتقصير وتأنيب الضمير يبدأ ينهشها ويؤثر فيها، سواء كان هذا التقصير في العمل أو المنزل، فكلاهما مهم بالنسبة لها، ولا يمكن إهماله أو التساهل فيه، فشؤون المنزل من أبناء وزوج وضيوف وغيرها تحتاج إلى وقت لإنجازها وقد لا تجد متسعاً من الوقت لإنجاز ذلك، وإن أعطت هذه الأشياء جل وقتها واهتمامها فقد ينعكس ذلك على أدائها في عملها، حيث يكون الإنجاز والعطاء أقل مما يجب، نظراً لأنها لا تركز ذهنياً وليس لديها

النشاط والحيوية اللازمين للقيام بدورها، بل قد تتحول إلى عامل إعاقة في بيئة العمل، مما يؤثر سلباً ويشير حفيظة الأخرى اللاتي يعملن معها.

– عبء الدور:

يميل معظم الناس إلى تفضيل القيام بالأعمال التي توفر لهم إثبات ذواتهم، وذلك لما تحمله في طياتها من خصائص التحدي والتجديد، على أن لا تكون هذه الأعمال تحمل طابع الضغط عليهم، أو أنها مملّة لدرجة أنهم يفقدون الحماس في أدائها، ويلزم هنا أن نفرق بين نوعين من عبء الدور، هما:

– زيادة عبء الدور:

و هو قيام الفرد بمهام تتطلب مهارات عالية لا يملكها، أو لا يستطيع إنجاز هذه المهام في الوقت المتاح، وتنقسم زيادة عبء الدور هي الأخرى إلى قسمين:

عبء كمي:

والذي يحدث عندما تسند إلى الفرد مهام كثيرة ومختلفة ولا يكون للفرد الوقت الكافي لإنجاز هذه المهام (سمير عسكر، 1988، ص.44؛ لطفى راشد، 1992، ص.67)، ولا سيما إذا كانت هناك مواعيد نهائية مسبقة لإنجاز الأعمال، ومثال ذلك أن يكون لدى الفرد كثير من الأعمال التي تتطلب منه الإنجاز في وقت محدد، ومع أنه قد يكون كفؤاً بدرجة فائقة في أداء عمله، لكن كمية العمل قد لا تساعد في إظهار كفاءته، كذلك فإن العبء الزائد في العمل قد يقتضي من الشخص العمل لساعات طويلة متواصلة دون التمكن من أخذ فترات راحة (هيجان، 1998، ص.111)، وقد يمتد إنجاز المهمة العمل حتى خارج أوقات العمل الرسمية.

عبء نوعي:

وينشأ عندما لا تتوفر لدى الفرد المعارف والمهارات اللازمة للقيام بجزء من العمل، أو يحدث عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لإنجاز مستوى أداء معين تفوق مهاراته الحالية، أي أن الفرد يفتقر إلى القدرة اللازمة لأداء العمل بكفاءة (سمير عسكر، 1988، ص.44؛ لطفى راشد محمد، 1992، ص.67)؛ ولعل من أهم العوامل التي تسهم في مشكلة العبء، نوعية العمل وزيادة درجة عالية من المهارات لأدائه بشكل جيد، والتي قد

لا تتوفر لدى الفرد مما يجعله عرضة للضغوط المهنية, وهذا النوع من الأعمال المعقدة ربما يعايشه الكثير من الأفراد الذين يعملون في مجال الأمن والبحوث والرعاية الصحية (هيجان, 1998, ص.111).

ولقد بينت نتائج الدراسة التي قام بها وليام وهندركس William & Hendrix, أن لزيادة الحمل الوظيفي علاقة بانخفاض الرضا الوظيفي وانخفاض في تقدير الذات, وزيادة ضربات القلب, وزيادة التدخين (علي عسكر, 2000, ص.110).

ويفترض فرانش وكابلان, French & Caplan (1970), أن عبء العمل (النوعي والكمي) ينتج عنه على الأقل تسعة (09) أعراض هي: " الإرهاق الجسمي والمهني, عدم الرضا عن العمل, والتوتر في العمل, انخفاض تقدير الذات, الشعور بالتهديد والحيرة, ارتفاع الكوليستيرول في الدم, زيادة دقات القلب, الإصابة بأمراض تصلب الشرايين التاجية للقلب, الإصابة بحساسية الجلد, ميل الأفراد إلى عادات سيئة كالتدخين " (صلاح الدين محمد عبد الباقي, 2000, ص.89).

- انخفاض عبء الدور:

لقد كان التركيز في الأبحاث والدراسات المتعلقة بالضغط المهني في العمل موجه نحو العبء الزائد, حتى تم التوصل إلى أن العمل القليل هو أيضا من أسباب الضغوط المهنية, حيث يمثل مشكلة الكثير من الأفراد خاصة عندما يصبح ظاهرة مستمرة, ويرجع ذلك إلى أن العمل القليل يتطلب قدرات أقل من إمكانيات الفرد, وهو غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتمامه (لطفني راشد محمد, 1992, ص.68).

فالأعمال التي لا تتطلب من الشخص المتخصص استخدام مهاراته وخبرته بكفاءة, أو تلك الأعمال التي يغلب عليها طابع التكرار الممل تعتبر في الغالب أمثلة جيدة للأعمال التي يعيش أصحابها خبرة البطالة المقنعة (هيجان, 1998, ص.113)؛ وبالتالي يفتر الفرد إلى الشعور بالأهمية أو التحدي والإثارة في عمله, ويكون عرضة للشعور بالملل والرتابة, وانخفاض تقدير الذات وزيادة الشكوى والعصبية, والغياب والعزلة (سمير عسكر, 1988, ص.45), وعندما يجد الفرد نفسه يؤدي أعمالا بسيطة وقليلة لمدة زمنية قصيرة, بينما يضل بقية الوقت لا يؤدي عملا؛ فمن شأن الملل وعدم التركيز المهني في العمل أن ينقصا من القدرة على رد الفعل لدى العمال والمستخدمين في الحالات الطارئة والغير المتوقعة (صلاح الدين محمد عبد الباقي, 2000, ص.90).

وبجانب النتائج السلبية للمنظمة، تمثل قلة العبء مصدرا للصراع الداخلي واهتزاز الثقة بالنفس وبخاصة عند التحدث الإنجازات الوظيفية التي تتم بين الأصدقاء من وقت إلى آخر، كما يعتبر قلة العبء له ارتباط سلبي بالتقاعد، حيث يجد الفرد نفسه فجأة خارج المحيط الذي تعود عليه ولم يعد يمارس الأنشطة اليومية التي كانت تأخذ معظم وقته، يشعره بالكآبة، فقدان الثقة في النفس... وخاصة في حالة عدم التهيؤ للتقاعد وعدم وجود مصدر بديل للدخل، وغياب مصدر إشباع للرغبات الشخصية غير العمل (علي عسكر، 2000، ص.111).

- جماعة العمل:

إن الإنسان اجتماعي بطبعه لا يمكنه أن يعيش منعزلا عن الآخرين، فمنذ نشأة الفرد أعتبر أحد أعضاء جماعة، وتبدأ هذه الجماعات بالأسرة، وتنتهي بالعديد من الجماعات، مثل جماعات العمل أو الجماعات الاجتماعية؛ لذلك فإن العلاقات الشخصية الطيبة داخل فريق العمل هي عامل أساسي في صحة الفرد والمنظمة (ستورا، 1997، ص.74).

والعلاقات الطيبة هي تلك العلاقات التي يسودها الاحترام والثقة المتبادلة بين أفراد الجماعة، إلى جانب الدعم والتشجيع، والاهتمام بالمشكلات التي تجابه الأفراد في بيئة العمل ومحاولة حلها بأساليب بناءة؛ ولخصها بوك، Buck (1975)، بالاحترام المتبادل والدفء في العلاقات الإنسانية (ستورا، 1997، ص.75)؛ وتوفر العلاقة الايجابية للفرد مع مجموعة العمل إشباعا لحاجاته الاجتماعية، والتي تمثل حسب إبراهيم ماسلو، الحاجة الثالثة من سلم الحاجات، وتشتمل على الحاجة للحب، والانتماء لجماعة معينة، والقبول من قبل هذه الجماعة (سهيلة محمد، 1999، ص.82؛ علي حسن، 1998، ص.68).

ويترتب عن علاقات العمل الجيدة حسب فونتانا، Fontana (1989)، توثيق العلاقات بين الأفراد، وتعميق الثقة، وزيادة تقدير الفرد لذاته، وتعزيز القدرات الإبداعية، ورفع مستوى الإنتاجية والرضا الوظيفي (هيحان، 1998، ص.125)؛ كما إن علاقة الفرد السيئة مع الآخرين في ميدان العمل تؤدي به إلى الشعور بالضغط المهني وعدم الرضا عن العمل (كوبر، Cooper، 1981، ص.79)، كما يضعف أداءه ويتولد له شعور بالضغط والتوتر (كيت كينان، 1999، ص.129).

ويرى لوثنانز (1992) (نقلا عن حسن حريم، 1997، ص.99)، أن أهم العوامل المسببة للضغوط المهنية والتي مصدرها جماعة العمل هي:

الافتقار إلى تماسك الجماعة.

افتقار الفرد إلى دعم الجماعة ومؤازرتها.

التنازع والصراع بين أفراد الجماعة.

وجود شخصيات عدائية ومشاغبة في العمل.

تباين معايير الجماعة مع قيم الفرد.

ويمكن للمشرف (المدير) أن يتسبب في الكثير من الضغوط المهنية في العمل للأفراد (الأساتذة) الذين

يشرف عليهم من خلال:

القيام بأنماط سلوكية متناقضة.

عدم توفير الدعم والمؤازرة للفرد.

عدم إظهار الاهتمام بالأفراد.

ممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب.

السعي لإيجاد بيئة عالية الإنتاجية.

التركيز على السلبيات وإغفال الأداء الجيد.

- ظروف العمل:

على الرغم من أن معادلة ليفين، Lewin، والتي مفادها أن السلوك هو نتيجة تفاعل الشخصية مع البيئة، قد مضى عليها زمن ليس بالقصير، إلا أن الاهتمام بالتفاعل المتبادل بين الفرد والبيئة ضمن إطار تخصصي يعتبر حديثاً نسبياً، ويستند الباحثون في هذا المجال في تفسيرهم للعلاقة بين البيئة والسلوك على مجموعة من المدخل منها مدخل الضغط البيئي الذي يشير إلى أن بعض عناصر البيئة التي يتعرض لها الفرد تمثل مصادر ضغوط عليه؛ مثل الحرارة، التلوث، الضجيج، الازدحام (علي عسكر، 2000، ص.116).

ويعتبر هانس سيلبي (1979)، من أوائل الباحثين الذين وجهوا اهتمامهم إلى مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بيئة العمل المادية، حيث أشار إلى أن الكثير من ظروف العمل المادية تسبب الضغط المهني للأفراد، وتتضمن هذه الظروف: الضوضاء، الضوء، اختلاف درجة الحرارة، والصوت الناجم عن البيئة الداخلية للعمل (هيجان، 1998، ص.133).

في نفس السياق يرى سمير عسكر (1988)، أن ظروف العمل غير المريحة أو الخطرة تساهم في زيادة المعاناة من ضغط العمل؛ فمثلاً: الحرارة الشديدة، الضوضاء، الروائح الكريهة، والازدحام، يمكن أن تمثل ظروف فيزيقية ضاغطة على الفرد العامل، وفيما يلي عرض وجيز لأكثر مصادر الضغوط المهنية الناتجة عن ظروف العمل شيوعاً:

– الضوضاء:

يعتبر الضجيج أو الضوضاء صورة من صور التلوث الهوائي، ونحن لا نطلق لفظ الضوضاء على كل صوت يتحرك عبر الهواء؛ إنما بسبب شدته أو بسبب وقوعه بشكل مفاجئ، أو بسبب استمراريته والتي قد تمنع الفرد من التركيز في عمله؛ ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطاً بالضغوط المهنية هي الشدة والتردد، وقد بينت نتائج الدراسات أن زيادة شدة الصوت تؤدي إلى استثارة الجهاز العصبي لدى الإنسان، وزيادة إفرازات الغدة الأدرينالية (الكظرية)؛ مما يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب، وضغط الدم، والتي تدل على ارتفاع مستوى الضغط المهني لدى الفرد.

ويُقاس الصوت بواسطة وحدة قياسية يطلق عليها (الديسبل)؛ ويشكل التعرض للمستويات العالية من الصوت العالي مصدراً للضيق والانزعاج وربما إلى فقدان السمع في حالة التعرض لمستوى أعلى من (85) ديسبل بصورة مستمرة؛ وفي نفس السياق يقول إليوت (1998): " أنه في بعض أماكن العمل تشكل الضوضاء شكلاً رئيسياً من أشكال التلوث بدرجة تجعل أي محاولة لعملية التركيز كفاحاً مجهداً؛ والضوضاء الزائدة ليست فقط مزعجة بل إنها يمكن أن تدمر حاسة السمع؛ وقد يكون هناك أيضاً مشكلة الضوضاء الأقل من سرعة الصوت، فالذبذبات ذات التردد المنخفض لا يمكن سماعها ولكنها تسبب شعوراً بالإجهاد الشديد " (علي عسكر، 2000، ص.118).

– الإضاءة:

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة؛ وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع الناتج عن تكيف العضلات للتمكن من الرؤية الواضحة؛ ولا يقتصر الاهتمام على درجة الإضاءة، بل ينبغي مراعاة موقع أجهزة الإضاءة من حيث الموقع والاتجاه بالنسبة للعين (علي عسكر، 2000، ص.117)؛ وقد تكون الإضاءة سببا في الضغط المهني في العمل وذلك لما تخلفه من الآلام مثل الصداع نتيجة لحاجة الشخص إلى أن يحدق بصورة أشد في حالة الضوء المنخفض أو تضيق حدقة العين للتركيز في حالة الضوء الساطع (هيجان، 1998، ص.135).

– الحرارة:

تكون الحرارة مصدرا للضغط المهني في حالة تطرفها من حيث الزيادة أو النقصان، وتتحكم المراكز العصبية العليا في الدماغ في عملية تنظيم درجة حرارة الجسم، حيث تضبطها عند درجة حرارة 37° تقريبا، فإذا ما أحس الفرد عن طريق حاسته الجلدية أنه يتواجد في وسط تقل درجة حرارته عن هذا المستوى فإنه يشعر بالبرد والعكس صحيح (علي عسكر، 2000، ص.116)؛ هذا التطرف في درجة الحرارة قد يكون سببا من أسباب الضغوط المهنية وبخاصة إذا لم تكن هناك الوقاية الكافية، حيث أنها تؤثر على تركيز العامل ومن ثم كفاءته في اتخاذ القرار السليم، إلى جانب إمكانية تعرضه لبعض الأمراض والحوادث التي تصل إلى الوفاة (هيجان، 1998، ص.135).

– الراتب الشهري:

ولابد أن يدور الحديث هنا عن تلك العلاقة الحسائية بين متوسط دخل الفرد ومستوى الأسعار السائدة في بلدٍ ما، إن مقدار قابلية الفرد على شراء السلع والخدمات الضرورية لتحقيق اكتفائه الذاتي من متطلبات تهم الوحدة العائلية لا بد وان تنعكس على شكل مجموعة من الضغوطات المهنية من حيث مستوى تفكير الفرد بكيفية المواصلة على تحقيق الأمن الغذائي لأسرته.

ومن هنا نجد أن الأفراد الذين يعيشون في دول ذات مداخيل قومية عالية مع توفر عامل التوزيع العادل للثروة يعانون من ضغوط نفسية اقل بكثير جداً، وتكاد لا تذكر مقارنة بالدول ذات التوزيع السيئ للثروة أو الدول الفقيرة.

وحتى في الدول الأوروبية فإن مستوى الضغوط المهنية يرتفع بالتأكيد في الدول التي لا تتوفر فيها نظم الإعانة الاجتماعية (الطبية والمدرسية وغيرها) عن تلك الدول التي تتوفر فيها مثل هذه النظم الاجتماعية.

2-3. مصادر وعوامل الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد (الأستاذ):

تلعب الخصائص الفردية للأستاذ دورا هاما في تحديد نوع الاستجابة وردود الفعل نحو مسببات الضغوط المهنية, وكذا مستوى معاناته منها, ففي الغالب تعتبر الخصائص الفردية عاملا وسيطا تخفف أو تزيد من وطأة الضغوط المهنية على الأفراد, لهذا نجدهم لا يستجيبون بنفس الطريقة للمواقف الضاغطة (علي عسكر, 2000, ص.153)؛ وفيما يلي سيتم تناول أهم المؤثرات الشخصية على الضغوط المهنية.

- التقدير المعرفي للضغوط المهنية:

يحمل كل فرد منا أفكارا عن نفسه وعن العالم الخارجي, وهذه الأفكار هي افتراضات أساسية يفترضها الفرد ويسلم بصدقها, وتوجه كل من سلوكه اليومي وأفكاره عن العالم الخارجي, اتساقا مع ذلك يرى المعرفيون أن اضطراب السلوك راجع إلى افتراضات خاطئة أو عمليات فكرية غير صائبة (احمد عبد الخالق, 1998, ص.22), لهذا فمن الأهمية بمكان ألا نغفل دور وجهة نظر الفرد للوضعية الضاغطة كعامل يساهم سلبا أو إيجابا في تحديد الآثار الانفعالية و الفيزيولوجية التي يسببها الحدث الضاغط, وهو ما يفسر لنا استجابة الأفراد لعامل ضاغط واحد, وعادة ما يتم تقدير الحدث المثير وفقا لأربعة اتجاهات هي:

الضرر أو الأذى: تلف أو خسارة وقعت بالفعل.

التهديد: ضرر أو خسارة متوقعة أو مستقبلية.

تحدي: أحداث مستقبلية ربما تتضمن فوائد شخصية.

لا يشكل أي عنصر من الثلاثة السابقة وبالتالي يهمل ولا يفرض رد فعل تكيفي (سابولسكي, Sapolsky, 1998, ص.186).

ونقلا عن فولكمان, Folkman (1984), فإن معنى الحدث الضاغط حسب كل من (لازاريس وكوين, Lazarus & Coyne, 1980) و (فولكمان وشيفر, Folkman & Schaefer, 1979) و

(كانر و فولكمان, Kanner & Folkman, 1980) و (لازاريس و لوبي, Lazarus & Lounnier, 1978) يتحدد وفق نوعين أساسيين للتقدير المعرفي هما التقدير الأولي و التقدير الثانوي.

- التقدير الأولي (المبدئي):

وهو تقدير تلقائي (آلي) سريع, على شكل الكل أو اللاشيء, يقيم الشخص من خلاله دلالة معاملة أو علاقة معينة بالنسبة لاستقرار الحياة والصحة المهنية, وقد يكون التقدير الأولي إيجابيا ملطفا يشير إلى أن العلاقة أو المعاملة غير مرهقة, ولا تطغى أو تتجاوز إمكانيات الشخص, وقد يكون التقدير الأولي سلبيا ضاغطا يسبب ضررا أو تهديدا أو تحدي يفوق إمكانيات الفرد؛ وعادة ما تصاحب التقدير السلبي انفعالات سلبية كالضغط والخوف والاستياء؛ إلا أن تقديرات التحدي غالبا ما تصاحبها انفعالات سارة كالاستثارة والتحفيز والتطلع (فولكمان, 1984, ص.35)؛ ويتأثر التقييم بعاملين هما:

أ- العوامل الشخصية: وهي مفاهيم يكوّنها الفرد عن نفسه وعن العالم ويتبناها ويستخدمها كعدسات لإدراك الأحداث (فولكمان, 1984, ص.36), أو هي نظرية شخصية عن الذات لا توجد خلال الوعي الشعوري, ولكنها تكمن في نسق المفاهيم قبل الشعورية, التي تتكون من خبرات الشخص وتوجه سلوكه (احمد عبد الخالق, 1998, ص.28), وتشمل المعتقدات والالتزامات.

تجدر الإشارة إلى أن هناك تشكيلة واسعة من المعتقدات منها المعتقدات العامة كالدين والبداهيات العلمية, وكذلك المعتقدات الخاصة, والتي يحملها الفرد عن ذاته من حيث إدراكه لقدراته ومدى فعاليته في مواجهة أحداث الحياة (فولكمان, 1984, ص.36)؛ وكلما كانت هذه المعتقدات الخاصة إيجابية فإن هذا يعني أن الفرد سيكون أقل عرضة للضغوط المهنية (هيجان, 1998, ص.146)؛ وتعتبر الالتزامات كذلك من أهم محددات التقدير الأولي, حيث تنظم المتطلبات حسب الأولويات والأهمية, وتعرف على أنها مستويات من التجريد تتراوح بين القيم والمثل العليا والأهداف الخاصة (فولكمان, 1984, ص.37).

ب- العوامل الموقفية: تشمل طبيعة الضرر أو التهديد, وما إذا كان الحادث الذي تعرض له الفرد مألوفا لديه, أو جديد عليه, وما هي احتمالات حدوثه والوقت المتوقع له, و إلى أي درجة من الوضوح أو الغموض تبدو نتيجته المتوقعة (محمد السيد, 2000, ص.78).

– التقدير الثانوي:

ويقصد به تقييم إمكانات التعامل أو مواجهة الحادث الضاغط، أو هو معالجة للسؤال "ماذا يمكنني أن أفعل؟"، ويتأثر التقدير الثانوي بقدرات وإمكانات الفرد البدنية، المهنية، الاجتماعية، والمادية، مع مراعاة متطلبات الوضعية؛ وتمثل الإمكانات البدنية في صحة الفرد وقدرته على التحمل؛ أما الموارد الاجتماعية فتشمل شبكة العلاقات الاجتماعية للفرد، وحجم المساندة المقدمة له، سواء كانت مساعدة مادية أو عاطفية أو تواصلية أو إيدولوجية؛ أما الإمكانات المهنية فتشمل معتقدات الفرد التي يمكن الاستناد إليها في الإبقاء على الأمل، ومهارات حل المشكلات، وتقدير الذات، والروح المعنوية؛ وتشير الإمكانات المادية إلى الأشياء الملموسة كالمال والأدوات والتجهيزات (فولكمان، 1984، ص.40؛ محمد السيد، 2000، ص.80).

ولقد ذكر لازروس (1984)، في كتابه (الضغط المهني وعمليات التكيف)، بأنه كلما كانت درجة إدراك الفرد لذاته بأنه قادر على التحكم في المواقف عالية، كانت درجة تعرضه للضغوط المهنية قليلة والعكس صحيح؛ وكذلك بين جير وآخرون، Geer & al (1970) أن مجرد توقع الفرد أنه يستطيع التحكم في مسببات الضغوط المهنية من الممكن أن يكون وسيلة فعالة للتخفيف من حدة الضغوط؛ أما فيشر، Fisher (1984)، الذي يعتبر من أبرز الباحثين الذين استطاعوا أن يجمعوا العديد من الشواهد التي تشير إلى أن مجرد الشعور بالقدرة على التحكم ربما يكون أعظم وسيلة لإدارة الضغوط المهنية (هيجان، 1998، ص.150).

مع العلم أن عمليتي التقدير الأولي والثانوي يتمان بسرعة مع تغذية راجعة مستمرة، حيث تتشكل الانفعالات كنتيجة لسياق مستمر من التقييمات؛ ومع استمرار الضغط المهني تتوالى التقديرات المعرفية وإستراتيجيات المقاومة في شكل دائري مع تغذية راجعة مستمرة، فإذا نتج عن التقييم المعرفي أن هناك عمل يمكن القيام به فإن الفرد يستعمل أسلوب المقاومة المتمركزة حول حل المشكل، وإذا كان التقدير عكس ذلك يفسح المجال لأساليب المواجهة المركزة على الانفعال، والتي قد تعمل على تغيير المعنى الذاتي للوضعية الضاغطة، مما قد يجعلها تقدر على أنها غير مهددة أو أنها لا تتجاوز إمكانات الفرد وموارده، وهكذا إلى أن يحصل التكيف وإعادة التوازن أو يحدث الاضطراب وسوء التوافق (جرزياني وآخرون، 1998، ص.55).

- سلوك النمط (أ):

يعتبر هذا المتغير أو العامل من أكثر المتغيرات التي جذبت اهتمام الباحثين وهم يحاولون معرفة المزيد حول الضغوط المهنية وتأثيرها في الصحة المهنية والبدنية للعاملين بمستوياتهم الوظيفية المختلفة؛ ويعود شيوع مصطلح سلوك النمط (أ) إلى منتصف الخمسينات عندما وضع اثنان من الأخصائيين في أمراض القلب وهما فريدمان و روزمان Friedman & Rosenman وصفا لشخصية المرء المهياً للإصابة بأمراض الشريان التاجي للقلب.

ويمكن القول اعتماد على العديد من الدراسات أن الأفراد ذوي النمط (أ) يتسمون بعدة خصائص منها التنافس الشديد، الرغبة القوية في الانجاز، التسرع، نفاذ الصبر، سرعة الحديث، توتر عضلات الوجه، الإحساس بعامل الوقت، العدوانية؛ وفي المقابل فإن الأفراد ذوي النمط (ب)، الذين ينخفض احتمال تعرضهم لمخاطر الإصابة بأمراض الشريان التاجي للقلب، يتصفون بالتححرر من العدا، الاسترخاء، عدم وجود إلحاح عامل الزمن(علي عسكر، 2000، ص.161-163).

ويعتقد جلاس، Glass، (1977)، أن سلوك النمط (أ) ما هو إلا سلوك تكييفي لمواجهة مواقف الضغط المهني أو الإجهاد، على اعتبار أن الأفراد من ذوي النمط (أ) يشعرون بالتهديد وعدم الأمان في حالة فقدانهم السيطرة في المواقف، لذا فهم يعملون جاهدين للحفاظ على التحكم، وقوة الحاجة لديهم تؤدي إلى خبرات متكررة من الشعور بالعجز والإحباط والاكتئاب، استجابة لمواقف الحياة الكثيرة التي يصعب التحكم فيها (حصه عبد الرحمان، 1996).

كما تشير البحوث المعاصرة إلى أن نفاذ صبر وسرعة انفعال سلوك النمط (أ) من شأنه إيجاد تنافر أو عدم انسجام مع الآخرين وبالتالي غياب التفاعل الاجتماعي، وهذا بدوره يؤدي إلى غياب الدعم الاجتماعي، كما أن الرغبة القوية في الانجاز والتي تؤدي إلى اندماجهم شبه التام في عملهم تكون وراء قلة تفاعلهم الاجتماعي، ووراء افتقارهم للمهارات الاجتماعية (علي عسكر، 2000، ص.164).

وتشير أدبيات الضغوط المهنية إلى أن الأفراد الذين لديهم الاستعداد للتعرض للضغوط المهنية تظهر عليهم مؤشرات سلوكية متكررة في الحياة العامة، فمثل هؤلاء يميلون إلى عمل الأشياء التي يقومون بها وينجزونها على وجه السرعة، وبصورة مبالغ فيها مما يعرضهم للإجهاد في هذه الحالة، كما أن هؤلاء يصعب عليهم الاستراحة، ويواصلون العمل، وقد يظن البعض أن هذا أمر إيجابي، لكن على العكس من ذلك، فمواصلة العمل واستمراره

قد تحدث ضرراً بالعمل في حد ذاته، إذ قد يكون الإنتاج أقل مما يجب في جودته ومستواه، أو قد يتسبب الإرهاق الذي يتعرض له الفرد في إتلاف إمكانات العمل المادية مما يحدث خسارة فادحة، كأن يحدث حرقاً، أو يعطل جهازاً مهماً.

ومن المؤشرات السلوكية الدالة على الاستعداد للإصابة بالضغوط فقدان الصبر عندما يؤدي الآخرون أعمالهم ببطء، والاستمتاع بمنافسة الآخرين، والاندماج في العمل بصورة مبالغ فيها، وعمل عدة مهمات في الوقت نفسه، مع ما قد يترتب على ذلك من خلط بين الأشياء، وعدم دقة، ويلاحظ أيضاً الاندفاع لإخبار الآخرين بالمشاعر، والرغبات، وعدم الرضا، والتبرم الدائم حول الإنجازات، وكثرة الكلام، والكلام بسرعة، وتشتت الذهن، وعدم التركيز عندما يتحدث إليه الآخرون، ومن المؤشرات أيضاً الانشغال الكلي بالعمل، وإهمال الهوايات، وعدم الاستمتاع بالإجازة، وإن حدث وأخذ إجازة فتكون قصيرة، كما أن المعرضين للضغوط يتطلعون دوماً لرضا الرئيس في العمل والأقران.

ويضيف برشون وآخرون (1994)، نمط آخر يسمونه النمط (C)، يتميز أصحاب هذا النمط بأنهم أشخاص ذوو عاطفة جياشة، وهم أكثر استقلالية، وقدرة على الاعتراف والتعبير عن عواطفهم ضعيفة، وثقتهم بأنفسهم متدنية، فهم يقيمون عواطفهم مما يجعلهم يتألمون في صمت، واستجاباتهم للضغط المهني تكون عن طريق إفرازات قشرية كضربية، وهم أكثر قابلية من غيرهم للإصابة بالأمراض المناعية مثل السرطان.

– السند الاجتماعي:

تعد المساندة الاجتماعية من أهم عوامل الدفاع ضد العوامل الضاغطة، ويُعبّر السند الاجتماعي عن شبكة العلاقات الاجتماعية التي تمنح الفرد الاهتمام والرعاية والتقبل والتواصل وعضوية الجماعة والمساعدة الملموسة وقت الحاجة، وجملة المعارف والخبرات لمواجهة المشكلات (أحمد عبد الخالق، 1998، ص.112).

وتشير الدراسات حسب علي عسكر (2000)، إلى أهمية نوعين من الدعم الاجتماعي:

دعم انفعالي Emotional Suport: ويتمثل في استجابات سلوكية مثل الاستمتاع، وإظهار التعاطف مع صاحب المشكلة.

دعم وسيلي Instrumental Suport: ويتجسد في تقديم المساعدة اللفظية أو المادية لصاحب المشكلة, كما تلعب المساندة دورا وقائيا, حيث تعمل كمنطقة عازلة أو مخففة لنتائج الأحداث الضاغطة, فالأشخاص الذين يمرون بأحداث مؤلمة تتفاوت استجاباتهم لتلك الأحداث تبعا لتوفر مثل هذه العلاقات الودية والمساندة, ويزداد احتمال التعرض لاضطرابات نفسية كلما نقص مقدار المساندة كما ونوعا (علي عسكر, 2000, ص.137).

ويجب أن لا ننسى أن المساندة في حد ذاتها ليست هي المهمة بل إن إدراك الشخص لهذه المساندة هو الذي يمكن أن يقلل من اثر الضغوط المهنية (احمد عبد الخالق, 1998, ص.112), فالدعم الاجتماعي الضئيل والمدرك على هذا الشكل من قبل الفرد هو الذي يزيد من احتمال المرض (شويتزر ودنتزر, Schweitzre & Dantzer, 1994, ص.85), حيث بينت التقارير الإكلينيكية أن نظم المساندة الاجتماعية الضعيفة لها دور في تطوير اضطرابات الضغوط المهنية (احمد عبد الخالق, 1998, ص.112).

وقد ربطت الدراسات في مجال علم الأوبئة بين العلاقات الاجتماعية ومعدلات الوفاة, فكانت معدلات الموت بجميع أسبابها مرتفعة بين غير المتزوجين (عزاب, أرامل, مطلقين) مقارنة بمعدلها بين المتزوجين, لدرجة أن البعض يرى أن تقدير حجم العلاقات الاجتماعية لدى الفرد كالزواج, والاتصال بالأصدقاء وأفراد الأسرة, وعضوية الجماعات الدينية والروابط الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية تنبئ بمعدلات الوفاة اللاحقة لدى الأفراد (محمد السيد, 2000, ص.92).

وجاء عن سمير عسكر (1982), أن المساندة الاجتماعية تعمل كمصدر أو وسادة لمنع أو تخفيف النتائج السلبية للمواقف الضاغطة, وأظهرت إحدى الدراسات الاجتماعية أن هناك علاقة عكسية معنوية قوية بين المساندة الاجتماعية وضغط العمل, فكلما زادت المساندة الاجتماعية قلة الشكوى المرتبطة بصحة الأفراد; كما توصل لوفالو, Lovallo (1997), إلى أن شبكات المساندة الاجتماعية القوية تحسن الصحة لأنها تحسن وظيفة الجهاز المناعي.

وفي نفس السياق أجرى أندرو وآخرون, Andro & al (1992), بحثا على عينة قوامها 821 زوجا من التوائم الإناث, وقد أسفرت الدراسة عن:

إن الدعم الاجتماعي له أثر كبير في تخفيف الضغوط المهنية.

أن ثمة علاقة إيجابية بين الدعم الاجتماعي والتكيف مع الضغط ولاسيما لدى الأفراد الذين لديهم ضبط داخلي.

وفي دراسة أخرى لكسلر, **Kessler (1982)** تمخض البحث عن:

أن ضعف الدم الاجتماعي يعتبر مصدرا قويا من مصادر ضغوط الحياة.

إن الإناث أكثر شعورا بالضغط وأكثر تعرضا له (الموسوي, 1998, ص.43).

- تراكم أحداث الحياة:

الحقيقة أن البيئة التي نعيش فيها لا تعرف الاستقرار الدائم, فهي في تغير مستمر, يفرض على الفرد تكيف سلوكه باستمرار ليحدث علاقة أكثر توافقا مع محيطه, فهو لا ينفك يواجه عبر سنين حياته مواقف ضغط شتى, فالأحداث والمطالب التي تقع عليه كل يوم كثيرة ومتعددة, ولها درجات متفاوتة قد تعظم أو تصغر, ويؤدي تراكم هذه المطالب وتزامن حدوثها إلى استنفاد واستنزاف كم هائل من طاقات الفرد, بحيث تكون النتيجة الاختيار العضوي والمهني للفرد.

ويشبه أليوت (1998), و علي عسكر (2000), تراكم أحداث الحياة بتشغيل عدد من الأجهزة المنزلية في وقت واحد, الأمر الذي يزيد من الحمل الاستهلاكي عن طاقة الجهاز المولد للكهرباء, وبالتالي انقطاع التيار الكهربائي؛ وعلى عكس النظام الكهربائي لا يمتلك الإنسان جهازا آليا مساندا للسلامة, يجنبه الآثار السلبية الناتجة عن الحمل الزائد (علي عسكر, 2000, ص.109).

من هذه الزاوية كان موضوع أحداث الحياة ومدى تأثيرها على الفرد مجال بحث من قبل راهي وهولمز, Rahe & Holmes (1967), حيث صمما قائمة تشتمل على (43) بند يعالج كل منها حدثا من أحداث الحياة المختلفة, ثم طلب من حوالي (400) شخص تقدير أوزان أحداث الحياة بالاعتماد على حدث الزواج والذي أعطيت له (50) درجة كنقطة ارتكاز أو كقاعدة لهذا التقدير, وذلك وفقا لما يراه الشخص فيما يتعلق بمقدار الوقت الذي يحتاج إليه كي يتكيف مع كل حادثة, باعتبار أن كل حدث من هذه الأحداث يفرض عليهم مطالب محددة لإعادة التوافق, ومن ثم فإنه كلما كانت الدرجة المعطاة للحادثة كبيرة, فإن وقع الحادثة يكون أكثر تأثيرا وضغطا على الفرد, وبالتالي يصعب التكيف معها في وقت قصير؛ وبعد تفريغ القوائم وجد أن

درجات المجموعات المختلفة متشابهة, وقد تم حساب أوزان وحدات الحياة بقسمة متوسط درجات البند على (10), وللإشارة فقد تراوحت أوزان البنود ما بين (11 - 100).

بناءً على نتائج هذه الدراسة وضع راهي وهولمز, Rahe & Holmes (1967), ما أسمىه (بمقياس تقدير التوافق الاجتماعي), والذي يطلب فيه من الأفراد أن يحددوا الأحداث التي وقعت لهم خلال فترة زمنية معينة, والمحصلة الكلية لمجموع البنود لها مدلول تنبؤي بالحالة الصحية للسنتين التاليتين (هيجان, 1998؛ ليندا دافيدوف, 2000؛ أحمد عبدالحالق, 1998؛ علي عسكر, 2000؛ محمد السيد, 2000).

كما تعتبر الأحداث الصغيرة المزعجة والمواقف الشائعة والدائمة, التي لا تكاد تخلو منها حياة الأفراد بشكل يومي ومتكرر تقريبا, مصدرا من مصادر الضغوط المهنية البسيطة التي لا يستهان بها, فهي تعمل عمل قطرات الماء التي تحفر الصخر بتكرار تساقطها, وهو ما لا تفعله خزانات ماء ضخمة لو سكبناها مرة واحدة, فإنما السيل اجتماع الندى, وان الجبال من الحصى, لذا يعتقد دافيد الميدا, أن التوترات اليومية البسيطة وتكرار الضغط المهني يوميا يؤثر على الصحة بقدر الأحداث الكبيرة (واست, West, 1999).

كما أشارت نتائج الدراسات التي قام بها لازروس و زملائه (1985), إلى أن الضغوط المهنية الناجمة عن الأحداث اليومية المزعجة والمتكررة, ربما تكون أكثر تأثيرا على الأفراد من الأحداث الكبيرة التي أشار إليها راهي و هولمز (هيجان, 1998, ص.125).

خلاصة:

عالج هذا الفصل من البحث بعض مصادر ومسببات الضغوط المهنية, والتي يعتقد الباحث أن لها صلة بالضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية, حيث تم تضمين جميع العوامل الضاغطة في فئتين هما: العوامل المتعلقة بالعمل والمنظمة, والعوامل المهنية الاجتماعية المتعلقة بالفرد, وكل هذه العوامل تتفاعل في سياق متتابع محدثة التكيف واستعادة الاتزان الحيوي, أو التعرض لمستويات متفاوتة من الضغوط المهنية, وعندما تتجاوز هذه العوامل طاقات التكيف لدى الفرد, ينتج عن ذلك جملة من الآثار والنتائج السلبية, والتي هي محور الفصل اللاحق.

الفصل الثالث: أستاذ التربية البدنية والرياضية

تمهيد:

يتوقف مدى تقدم التلاميذ ومقدار الخبرات التي يتعلمونها ونوعيتها على مدى إسهام الأستاذ الفاعل والحيوي والكبير في تحقيق ما يتطلع إليه المجتمع من تنشئة أفراده وفقاً لغايات وأهداف تربوية، واجتماعية، وإنسانية، وبذلك فلا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربى أولاً وقبل كل شيء وعليه تقع مسؤولية تربية التلاميذ من النواحي الجسمية والمهنية والاجتماعية؛ وعلى ذلك فأستاذ التربية البدنية والرياضية يجب أن يتصف ببعض السمات والخصائص القيادية التي تحتاجها مهنته، ولكونه مربياً قبل أن يكون ممرناً لفنون الرياضة وفعاليتها المختلفة، ولكون هذه السمات وتلك الخصائص هي ليست مجرد رغبة ولا هي فحص معلومات، أو خبرات مكتسبة، وإنما هي موهبة واستعداد لا تنهياً إلا لقلّة قليلة من الناس حيث تجلوها المعرفة كما تصقلها التجارب فكلها وسائل وأساليب لتحقيق الهدف (البدري، 2001، ص.132).

ويؤكد شارلز ميريل (Charles Merrill) لا يُسمح لأحد بممارسة مهنة التعليم ما لم يُعد إعداداً أكاديمياً خاصاً بها حيث إنها تتطلب من القائمين بها التخصص الدقيق في المادة العلمية، والإلمام التام بأساليب وطرائق تدريسها، كما ينبغي أن يكون خبيراً بالأسس المهنية، والاجتماعية التي تهتم بمحاجات التلاميذ، ودوافعهم وميولهم حتى يتمكن من التعامل معهم وإرشادهم وتوجيههم، فالأستاذ التربية البدنية والرياضية دور مهم في إعداد المتعلم ولهذا كان من الضروري إعداد هذا المدرس إعداداً مهنياً وأكاديمياً وثقافياً وعملياً، وبالنسبة للإعداد المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية فإنه يشمل كل العمليات التربوية التي يتعرض لها الفرد في مراحل إعداد كمدرس، والتدريس في التربية البدنية والرياضية يخضع لنفس معايير التدريس في المواد الأخرى، فهو يحتاج إلى إعداد متكامل من المادة الدراسية واكتساب النواحي التربوية والخبرات الفنية والتي تساعد على مواجهة مشاكل التلاميذ والعمل على حلها، كما أن شخصيته وكفاءته تؤثران تأثيراً كبيراً في إنجاح منهج التربية الرياضية (عزمي، 1996، ص.23، 24).

3-1. السمات الأساسية للأستاذ المعاصر:

اشتراطت التربية الحديثة شروطاً دقيقة جداً لنجاح العملية التعليمية وأدائها على أحسن وجه، وبما أن الأستاذ هو المسئول الأول والأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية:

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

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

عليه أن يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثاً تربوياً يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي.

عليه أن يتحلى بروح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد، وأن يكون واثقاً بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار (B.Andrey, J.le ment ,1971,P.16).

" إن الطابع الفعال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية، وإن هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف، فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط وإنما يبدعه أيضاً." (جبرائيل بشارة، 1986، ص.37).

ففاعلية عمل الأستاذ تظهر من خلال حكمنا على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفات تأثيراته على ذلك الموضوع، وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو (التلميذ)، ذلك الكائن الحي صاحب العالم الداخلي المتنوع والمعقد، والمتميز عن غيره من الكائنات الحية بديناميكية خارقة في أفعاله وحواسه، الأمر الذي يتطلب تنظيم النشاط التربوي على أساس مراعاة الخصائص المميزة لنمو شخصية التلميذ الذي هو موضوع التربية والتعليم، حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين

الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقلاً "بسيطاً" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه (كب جوزيف وآخرون، ص. ١١١).

فهو القادر على تحليل الظواهر، وعلى رؤية أسباب النجاح والفشل، ولذا فهو لا يختار أساليبه وطرقه ووسائله أثناء التعليم ببساطة، وإنما يختار أحسنها، وهو يُشخص ويُصمم نشاط تلاميذه المعرفي الدراسي، ويتوقع النتائج التي يمكن الحصول عليها.

ويمكن تلخيص موقف الأستاذ من تلاميذه في النقاط التالية:

- إعداد التلميذ لمستقبل حياته.
- تنمية قدراته واستعداداته ومهاراته إلى أقصى ما هو مهياً لها.
- تهيئة المجال له للنمو والإنتاج.
- تفهم أغراض التربية والوصول إلى تحقيقها، بوضع المناهج والطرق الملائمة، حتى يعمل على تنمية شخصية تلاميذه تنمية كاملة.
- يساعد التلميذ على تنظيم المعلومات وتوسيع تجاربه وإدراك عالمه، ويوجهه توجيهاً يجعل منه قوة فعالة وعضو نافع في المجتمع.
- إعداد التلميذ للعيش في مجتمع أكثر تقدماً ورفقاً من المجتمع الحالي.

ونستنتج مما سبق أن التربية الحديثة قد غيرت تماماً من عمل الأستاذ، حيث لم يعد النشاط كله من جانبه، بل أصبح موقف التلميذ إيجابياً، فالتلميذ في نظر التربية الحديثة ليس مادة عديمة الحياة، بل هو كائن حي، والحياة لا يمكن تعريفها إذا أهملنا قدرة الكائن الحي على تلبية دواعي بيئته، فالتلميذ لم يعد يُنظر إليه على أنه مستقبل سلمي ومخزن للمعلومات، بل هو كائن حي له ذاتيته ونشاطه وميوله ودوافعه الطبيعية، فهو يمثل مصدر النشاط والميول والدوافع، وهي التي تُعين ما يحتاجه من الخبرات والمهارات، ووظيفة الأستاذ هنا هي تهيئة الفرص المناسبة التي تسمح بالإفصاح عن نزعات التلميذ بأساليب تلاؤم بينه وبين البيئة، فيثير الأستاذ أمام تلاميذه المشاكل التي تتحدى تفكيرهم وتثير نشاطهم للتغلب عليها، وحلها بأنفسهم بالوسائل التي يريدونها مع الاستعانة بأستاذهم، والاسترشاد به فيما يعترضهم من صعوبات، على أن تثير هذه المشكلات في نفوس التلاميذ رغبة في الدراسة والتعلم وما شبه ذلك.

3-2. مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة :

و هنا نركز جيداً على كلمة مسؤوليات، فهذا إن دل على شيء إنما يدل على الواجبات التي تنتظر الأستاذ لأداء مهنته، وللقيام بعمله على أحسن وجه، ويمكن تقسيم مسؤوليات الأستاذ كما يلي:

- 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 غائباً عن ساحة التعليم إن صح التعبير و إنما أتيحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية، والمناهج والطرق العملية انطلاقاً من واقع التلميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي، ومن واجب الأستاذ الإمام الجيد بجميع ما يتعلق بالنشاط الرياضي المدرسي من مهارات رياضية، وطرق للتدريس، وأساليب حديثة في التعليم (محمد سعد زغلول، مصطفى السائح محمد، 2001، ص:20).

- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه الإرشاد و التوجيه:

التربية الحديثة تفرض على الأستاذ الدور الجديد الذي يتعدى نطاق المادة التعليمية، إلى حل مشاكل التلاميذ، كمشاكل الصحبة، والمشاكل الاجتماعية، ومشاكل التوجيه التعليمي، واختيار المهنة، ونشاط أوقات الفراغ؛ و كل ذلك يتطلب منه أن يكون مُعداً إعداداً خاصاً لها، فالأستاذ المرشد والموجه الفعال يجب أن يكون دارساً للطفولة ومشاكلها، و لبرامج الإرشاد المهني وأساليبه، ولاستعدادات الفرد و اهتماماته، وكل الجوانب الشخصية التي يُؤكّل له أمر توجيهها.

- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه الصحة المهنية:

بعد الثورة التي قامت ضد التربية و مبادئها، أصبح من المسلم به أن الحياة المدرسية ذات أهمية كبرى في صحة الطفل المهنية، و اتزان شخصيته في حاضره ومستقبله، لذلك نجد أن كل البرامج الشاملة للمواد والطرق التعليمية في المدرسة الحديثة لها غرض واحد، هو تحقيق نمو الشخصية السليمة الصحيحة للتلميذ؛ فمن المعتقدات السائدة اليوم هو أن احد أسباب الأمراض المهنية للشباب والكبار يرجع إلى أحداث غير سارة مرت بهم في حياتهم المدرسية (فكري حسن زيان، 1971، ص.277).

- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه النشاط المدرسي (خارج القسم):

من المستحب في العملية التربوية أن يكون الأستاذ مشاركا في نوع من أنواع النشاط المدرسي، كرئاسة جمعية من جمعيات النشاط، أو رئاسة فصل، أي أن يكون رائدا له، وهذا النشاط كثيرا ما يكون خبرة سارة تتطلب جهدا ومهارة وتفكيراً تربوياً سليماً، وهذه التجربة والمبادرة الجميلة تسمح للتلاميذ من اكتشاف جوانب عديدة من حياة الأستاذ كان يجب أن يكتشفها أثناء القيام بالدروس، كما يمكن لهذا الأخير أن يكتشف جوانب عديدة من حياة تلاميذه.

- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم :

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جداً، 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، وعلى عكس الأستاذ في التربية التقليدية، فإن الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أعد إعداداً سليماً حيث تعلم أن يقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات، كما انه قادراً على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالمواد والأساليب العلاجية.

- مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي:

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

- فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية :

يتحتم على الأستاذ فهم أهداف مهنة التربية البدنية و الرياضية سواء كانت طويلة المدى أو قصيرة المدى، لها أغراض مباشرة أو غير مباشرة؛ لذا فان معرفة الأستاذ لهذه الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله

قادرا على النجاح في عمله اليومي؛ وإذا ما عرفت أغراض التربية البدنية و الرياضية جيدا، أمكن عمل تخطيط سليم لبرنامجها.

- تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

المسؤولية الثانية لأستاذ التربية البدنية والرياضية إدارته في ضوء الأغراض، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات معينة أولهما و أهمها احتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من اجلهم، و يراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط؛ وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل العمر، كذلك يجب أن يأخذ بعين الاعتبار عدد المدرسين، الأدوات، حجم الفصل، 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 المختلفة (أمين أنور الخولي، 1996، ص.154، 155).

- توفير القيادة:

إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضة، والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء؛ هذه الخاصية لها أثرها على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته، ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية و العصبية و العقلية و الاجتماعية؛ كما أن هذه القيادة لا تكتسب ما لم يتحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادراً على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية و الرياضية؛ و يجب أن يدرك الأستاذ أن مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها، و ليس المدرسة فحسب بل و المجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يؤثر فيه و يتأثر به.

3-3. واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

- الواجبات العامة:

تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية جزءاً لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها، و هي في نفس الوقت تعبر عن النشاطات و الفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية.

و لقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية و الرياضية الجديد ما يلي:

لديه شخصية قوية تتسم بالحسم، الأخلاق و الاتزان.

يعد إعداد مهنيا جيدا لتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية.

يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.

يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال و تطورهم كأساس لخبرات التعليم.

لديه القابلية للنمو المهني الفعال و العمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني.

لديه الرغبة للعمل مع كل التلاميذ و ليس مع الرياضيين الموهوبين فقط.

- الواجبات الخاصة:

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

حضور اجتماعات هيئة التدريس، واجتماعات القسم و لقاءاته، تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعة.

إدارة برامج التلاميذ أصحاب المشكلات الوظيفية والمهنية (الفروقات الفردية) .

تنمية واسعة للمهارات الحركية و القدرات البدنية لدى التلاميذ.

تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.

السهر على سلامة التلاميذ و رعايتهم بدنيا و عقليا و صحيا.

الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية (أمين أنور الخولي، 1998، ص.154).

3-4. الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الوسيط بين المجتمع والتلميذ، و نموذجاً يتأثر به التلاميذ، بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة، كما يعمل للكشف على مهاراتهم الحركية و قدراتهم العقلية ثم توجيههم الوجهة الصحيحة، ولكي يقوم أستاذ التربية البدنية والرياضية بوظيفته بصفة جيدة و يجب أن يتصف بمجموعة من الخصائص و الصفات في عدة جوانب باعتباره معلما و مربيا و أستاذا.

- الخصائص الشخصية:

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة و يطبقون قيمه و مبادئه على جميع أنواع سلوكهم، و بهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ و ذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة، و قد تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية: الهيئة الخارجية للأستاذ (هل هو نشيط، حامل، منبسط...) علاقته مع التلاميذ، مع الزملاء، مع رؤسائه، مع أولياء أمور التلاميذ (تركي رابح، 1990، ص.426).

فمهنة التدريس تحتاج إلى صفات خاصة حتى يصير هدف التعليم سهل التحقيق، و يمكن إنجاز هذه الصفات فيما يلي:

الصبر والتحمل: إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بمنظار التفاؤل فيقبل على عمله بنشاط و رغبة، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة و المعالجة، و لا يجدي فهم الأستاذ سيكولوجية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم، قوي الأمل في نجاحه في مهنته.

العزم والمرونة: فلا يجب أن يكون ضيق الخلق، قليل التصرف، سريع الغضب، يفقد بذلك إشرافه على التلاميذ واحترامهم له، لذلك يجب ألا يوجه إلى مهنة التدريس من كان ذا مزاج قلق غير مستقر.

أن يكون طبيعياً في سلوكه مع تلاميذه وزملائه.

- الخصائص الجسمية:

لا يستطيع الأستاذ القيام بمهمته على أكمل وجه إلا إذا توفرت فيه خصائص جسمية هي:

تمتعه بلياقة بدنية كافية تمكنه القيام بأي حركة أثناء عمله.

القوام الجسمي المقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ، فالأستاذ يجب أن يراعي دائماً صورته المحترمة التي لها أثر اجتماعي كبير.

أن يكون دائم النشاط، فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه (صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، 1984، ص.20).

يجب أن يتمتع بالاتزان و التحكم العام في عواطفه و نظرتة للآخرين, فالصحة المهنية والجسدية والحيوية تمثل شروطاً هامة في إنتاج تدريس ناجح ومفيد, كالصوت الجلي و المسموع والمتغير النبرة حسب متطلبات الموقف التعليمي وطبيعته، حيث إن وسيلة الاتصال العام في التعليم المدرسي هي الكلمة المسموعة، فإذا كان صوت الأستاذ غير واضح أو خافت يؤول هنا بالعملية التعليمية التربوية إلى فشل أو تدني في النوعية (محمد زيدان حمدان، 1985، ص.18).

- الخصائص العقلية و العلمية:

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

وبصفة عامة إن عملية التربية تقتضي من صاحبها سرعة الفهم و حسن التصرف و اللياقة و المرونة، فالأستاذ لا بد أن يصل إلى مستوى عال من التحصيل العلمي و هو مستوى لا يمكن الوصول إليه بدون ذكاء.

بعد كل هذه العناصر التي سبق ذكرها يمكننا و بسهولة تلخيص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته وأهمها ما يلي:

على الأستاذ أن يكون ذا شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ و احترامهم.

أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون, الحرية, العمل برغبة, و الجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم.

أن يكون قوي السمع و البصر خاليا من العاهات الجسدية.

أن يكون رحب الصدر قادرا على التحكم بأعصابه و ضبط شعوره.

أن يتيح فرص العمل و التجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم و يكون لهم تفكير حرا مستقلا.

أن يكون جديرا بان يكون المثل الأعلى في تصرفاته و مبادئه أمام التلاميذ.

أن يكون واعيا بالمشاكل المهنية و الاجتماعية للتلاميذ و يبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع ثقة.

المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل و الأنجح.

أن يكون قادرا على التحصيل السريع و مصدر للتجديد, فعلى دعم المعرفة والتفكير العلمي يستمد الأستاذ سلطته (محمد السباعي، 1985، ص.38).

كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية نشيط العقل منظم التفكير، واسع النظرة للحياة، سريع الملاحظة، قادر على التصور والتخيل والاستنباط؛ فضلا على هذه الصفات يجب أن يكون متصفا بالميزات التالية:

- الإلمام بالمادة:

الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الاطلاع و الثقافة والواثق بنفسه, وان تكون له نزعة إلى التجريد والتجريب، وان يكون قادرا على اجتذاب ثقة تلاميذه له، أما ضعف الأستاذ في مادته فيؤدي إلى قصور تحصيل التلاميذ في هذه المادة، كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية و الرياضية ميالا للاطلاع و تنمية

المعارف، لان الذي لا يوسع معارفه و معلوماته لا يستطيع أن يفيد التلاميذ و يضيف. محمد زيان حمدان، أن تكون للأستاذ معرفة عامة تتمثل في أساليب و مبادئ العلوم المختلفة يمكن أن تضيفي هذه المعرفة على أسلوب العلم مرونة في التعليم، و تنوعا في المعلومات التي يمكن أن يقدمها للتلاميذ (محمد زيدان، 1985، ص.60).

- الذكاء:

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ و مشاكلهم، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم و أن تكون له القدرة على حل المشاكل، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته و تفكيره، فلا بد أن يكون دقيق الملاحظة متسلسلا في أفكاره قادرا على المناقشة والإقناع، يخلق الميل لمادته عند التلاميذ (صالح عبد العزيز، 1984، ص.16).

- الخصائص الخُلقية والسلوكية:

لكي يؤثر الأستاذ تأثيرا ايجابيا خلال تدريس مادته على تلاميذه وفي معاملاته على المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :

العطف واللين مع التلاميذ: إذ يجب أن لا يكون قاسي القلب كي لا ينفرون منه ومن مادته.

الصبر وطول البال والتحمل: فمعاملاته للتلاميذ تحتاج إلى السياسة والمعالجة بدون أن يفقد أعصابه، مع معرفة سيكولوجيتهم التي سوف تساعده في اختيار الطريقة المناسبة في معاملتهم، فعند فقدانه الصبر يغلب عليه طابع القلق وهذا يؤدي به إلى الإخفاق في عملية التدريس.

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

- أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه، ما أمكنه ذلك من توضيحات.
- يجب أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلصا لها.
- أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ، ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة، فهذا يثير الغيرة بين التلاميذ.

- يجب أن يكون متقبلاً لأفكار التلاميذ متفتحاً لهم.
- أن يكون طبيعياً في سلوكه مع تلاميذه وزملائه في العمل (صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، 1984، ص. 163-162).

- الخصائص الاجتماعية:

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه الاجتماعية في الحياة تكبد مشاقها وخبر مطابها، وصبر على أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية، واجهته خلال تلك الحياة، أكسبته رصيذا معرفيا صقل تلك المعارف ورسخت لديه لما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مريياً أو أستاذاً، لذا يعتبر الأستاذ رائداً لتلاميذه، وقدوة حسنة لهم، وله القدرة على التأثير في الغير، كما أن له القدرة على العمل الجماعي، لذا يجب أن تكون له الرغبة في مساعدة الآخرين و تفهم حاجاتهم، والعمل على مساعدتهم، وهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم، كما يجب أن يكون قدوة لهم في ذلك العمل، بغرس العادات الصحيحة بين التلاميذ، وعليه العمل لتوثيق الصلة بين المدرسة والمنزل والمجتمع.

وهو إلى جانب ذلك رائداً اجتماعياً، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يسهم في نشاط المدرسة و يتعاون مع إدارتها في القيام برسالتها و مختلف مسؤولياتها (محمد مصطفى زيدان، 1973، ص. 45).

- الخصائص المهنية:

على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون ذا شخصية رزينة سوية متزنة قوية، كما يجب أن يدع مشاكله خارج الحصة العملية حتى لا يؤثر في تلاميذه، فيجب أن يكون سوياً متكامل الشخصية، لا يعاني من متاعب نفسية، وإلا فإن متاعبه وهمومه ستعكس لا محالة على تلاميذه، فقد يقسو عليهم أحياناً دون أن يكون هناك ما يبرر هذه القسوة، و كل ما في الأمر أن هذا الأستاذ يكون قد حصر في المدرسة ظروف البيئة و مشاكله المهنية، فلم يجد إلا هؤلاء الصغار كوسيلة لتفريغ توتره بصفة عشوائية كما لو ينتقم في شخصهم (صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبدالمجيد، 1984، ص. 163).

3-5 الأستاذ و تأثيراته في التدريس:

عندما يتحدث المرء عن التدريس فإنه يذهب مباشرة إلى مصطلح إنساني نطلق عليه عادة المدرس أو الأستاذ صانع التدريس وأداته الفنية التنفيذية، حيث يصعب في معظم الأحوال عمليا ومنطقيا فصل المصطلحين عن بعضهما البعض أو فهم أحدهما دون الرجوع للآخر والتعرف عليه، ومن هذه المؤثرات التي تعمل على التأثير على سلوك الأستاذ في عمله.

3-6. حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:

بعد كل الواجبات التي سبق ذكرها عن الأستاذ، وكل ما يجب أن يكرس له نفسه جسميا، وروحيا لأداء مهنته على أحسن وجه، فإن ذلك يستوجب الاهتمام الكامل بالأستاذ بإعطائه كل الحقوق المؤسسة، ومن هذه الحقوق نذكر :

- يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية.
 - يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب ومناهج تعليمية جديدة.
 - لا يجب أن تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادرتهم أو مسؤولياتهم.
 - يجب أن تعطي السلطات توصيات الأساتذة الوزن الذي تستحقه، وذلك فيما يتعلق بملائمة المناهج الدراسية وأنواع التربية الأخرى المختلفة للتلاميذ.
 - يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادل أو غير مسوغ من جانب هؤلاء، خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية.
 - يجب توطيد دستور أخلاقي أو دستور سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في تأكيد اعتبار المهنة وممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها.
- من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة، يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب ولاسيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الاعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم، أي يعتمد إلى حد كبير على المركز الاقتصادي الذي يوضعون فيه (جوزيف بلاط وآخرون، 1986، ص.388).

ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع، ومن ثم أهمية الأستاذ، كما يجب للراتب أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.

تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم ولأسرهم.

يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرة أكثر وتحمل مسؤوليات أكبر.

يجب أن تحمي إجراءات الضمان الاجتماعي الأساتذة في جميع الظروف الطارئة التي يشتمل عليها ميثاق الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية (1952) (جوزيف بلاط وآخرون، 1986، ص.88)، أي الرعاية الطبية وإعانة المرضى، وإعانة الضرر أثناء الوظيفة، وإعانة الأسرة والأمومة والأكفاء بسبب المرض أو العجز وإعانة الورثة.

يجب أن تدرك السلطات إن التحسينات في المكانة الاجتماعية والاقتصادية للأساتذة في ظروف معيشتهم وعملهم وشروط استخدامهم، ومكانتهم المهنية المستقبلية، هي أفضل الوسائل للتغلب على أي نقص قائم عند الأساتذة الأكفاء، وكذا العمل على جذب إلى مهنة التعليم أعدادا بالغة من الأشخاص المؤهلين تماما والاحتفاظ بهم.

3-7. درس التربية البدنية والرياضية:

إن درس التربية البدنية كغيره من الدروس المنهجية الأخرى، له دور فعال ومميز في تحقيق الأهداف التربوية، حيث يمثل الجزء الأهم من مجموع أجزاء البرنامج المدرسي للنشاط البدني الرياضي التربوي، ومن خلاله تقدم كافة الخبرات والمواد التعليمية التي تحقق أهداف المنهج، ويفترض أن يستفيد منه كل التلاميذ، ونظرا للطبيعة التعليمية للدرس يجب أن يراعي فيه المدرس كافة الاعتبارات المتعلقة بطرق التدريس والوسائل التعليمية والتدرج التعليمي لتتابع الخبرات المتعلقة وطرق القياس والتعليم.

- تعريف درس التربية البدنية والرياضية:

هو الوحدة الصغيرة في البرنامج الدراسي للتربية البدنية والرياضية في الخطة الشاملة لمنهاج التربية البدنية والرياضية بالمدرسة، وهي تشتمل كل أوجه الأنشطة التي يريد المدرس أن يمارسها تلاميذ هذه المدرسة، وأن

يكتسبوا المهارات التي تتضمنها هذه الأنشطة، بالإضافة إلى ما يصاحب ذلك من تعلم مباشر وتعليم غير مباشر (محمود عوض بسيوني، 1992، ص.94).

ويعتبر درس التربية البدنية أحد أشكال المواد الأكاديمية مثل علوم الطبيعة، والكيمياء واللغة، ولكنه يختلف عن هذه المواد لكونه يمد التلاميذ ليس فقط بمهارات وخبرات حركية ولكنه يمدهم أيضا بالكثير من المعارف والمعلومات التي نعطي الجوانب الصحية، المهنية والاجتماعية بالإضافة إلى المعلومات التي تعطي الجوانب العلمية بتكوين جسم الإنسان وذلك باستخدام الأنشطة الحركية مثل التمرينات والألعاب المختلفة الجماعية والفردية وتتم تحت الإشراف التربوي عن طريق مربين أعدوا لهذا الغرض (حسن معوض، 1996، ص.102).

وإذا كانت التربية البدنية والرياضية عرفت بأنها عملية توجيه النمو وقوام الإنسان باستخدام التمارين البدنية والتدابير الصحية وبعض الأساليب الأخرى التي تشترك مع الوسائط التربوية في تنمية النواحي المهنية والاجتماعية والخلقية، فإن بذلك يعني أن درس التربية البدنية والرياضية كأحد أوجه الممارسات لها تحقق أيضا هذه الأهداف ولكن على مستوى المدرسة فمن النمو الشامل والمتزن للتلاميذ، ويحقق احتياجاتهم البدنية طبقا لمراحلهم السنوية وتدرج قدراتهم الحركية، وبهذا الشكل فإن درس التربية البدنية والرياضية لا يعطي مساحة زمنية فقط ولكنه يحقق الأغراض التربوية التي ترسمها السياسة التعليمية في مجال النمو البدني والصحي للتلاميذ (محمود عوض بسيوني، 1992، ص.95).

كما يعتبر درس التربية البدنية في البرنامج الدراسي وهو أساس كل منهاج للتربية البدنية، كما يراعي حاجات الطلبة بالإضافة إلى ميولهم ورغباتهم (غسان الصادق، بدون سنة، ص.209).

- بناء درس التربية البدنية والرياضية:

لقد اختلفت وجهات النظر حول بناء درس التربية البدنية والرياضية ولكن رغم هذا فإن أغليبيتهم يقسمونه إلى ثلاثة أقسام هي:

- القسم التحضيري:

ويتضمن هذا الجزء ما يلي: الأعمال الإدارية، الإحماء (الإعداد البدني). وتمثل الأعمال في اصطحاب الأستاذ للتلاميذ من الفصل إلى المكان المخصص لدرس التربية البدنية والرياضية مع قيام التلاميذ بتغيير الملابس واخذ المختلفة والعضلات والمفاصل وتهيئة التلميذ من الناحية المهنية والمعنوية، أما الإحماء الخاص فهو

يخدم الأجزاء التي ستشارك في القسم الرئيسي بصورة كاملة وتدخل التمرينات الخاصة بكل نوع من الرياضات على حدة.

- القسم الرئيسي:

ويتمثل النشاط التعليمي الذي يقدم المهارات والخبرات الواجب تعلمها سواء أكانت اللعبة فردية أو جماعية، وطريقة التعلم تلعب دور كبير في استيعاب التلاميذ للمادة الأستاذة وهي تعبر عن أسلوب الإيضاح أو استخدام الطريقة الكلية والجزئية.

أما النشاط التطبيقي فيهدف إلى تطبيق ما تعلمه التلاميذ من جزء النشاط التعليمي وذلك بتقييم تلاميذ القسم، ويبدأ التلاميذ بالتمرين والتدريب الغيابات ثم البدء في الإحماء: الإحماء العام الذي يتمثل في التمرينات والألعاب بقصد تهيئة أجهزة الجسم حسب طبيعة الحصة تحت إشراف وتوجيه الأستاذ الذي يكون شغله الشاغل هو مراقبة المجموعة وتصحيح الأخطاء وإبداء النصيح من أجل خدمة أهداف الحصة.

- القسم الختامي:

يهدف هذا القسم إلى تهدئة أجهزة الجسم الداخلية وإعادتها بقدر الإمكان إلى ما كانت عليه سابقا ويتضمن هذا الجزء تمرينات التهيئة بأنواعها كتمرينات التنفس، والاسترخاء والألعاب الترويحية ذات الطابع الهادئ، وقبل انصراف التلاميذ يقوم الأستاذ بإجراء تقويم النتائج التربوية ويشير إلى الجوانب الإيجابية والسلبية والأخطاء التي حدثت أثناء الدرس، وختام الدرس يكون شعار القسم أو نصيحة ختامية (عباس احمد السمراي، 1984، ص.36).

- أهمية درس التربية البدنية :

يرى قاسم المندلاوي وآخرون أن للتربية البدنية الرياضية مكانه كبيرة في عملية بناء شخصية التلميذ وتطويرها بدنيا وعقلياً ونفسياً واجتماعياً، ويحتاج التلاميذ إلى الحركة واللعب لكي تنمو وتتكامل أجهزتهم الداخلية وتتكيف لكامل الاحتمالات والظروف الحياتية والعملية لاكتساب المناعة والمعارضة ضد الأوبئة والأمراض وتعد التربية البدنية والرياضية الوسيلة الأساسية لبناء وتكوين شخصية التلميذ المهنية الاجتماعية من خلال درس التربية البدنية والرياضية .

والوحدات التدريسية في المدرسة يتعلم التلميذ الكثير من الصفات المهنية والتربوية والاجتماعية مثل : التعاون، الاحترام ، الالتزام بتطبيق القوانين والتعليمات والنظام وتنفيذ الأوامر والإشارات وغيرها ولما كانت التربية الرياضية تعد الركن الأساسي لتطوير مكانة مهارات التلميذ لذا وجب الاهتمام إلى مادتها وما تحتاج إليه من إمكانيات ومتطلبات بشرية ومادية من مساحات وأجهزة وأدوات وبرامج ومناهج حديثة (قاسم المندلاوي وأخرون،1990،ص.98).

وإذا كانت التربية البدنية عرفت بأنها عملية توصية للنمو البدني والقوام للإنسان باستخدام التمرينات البدنية والتدريبات الصعبة وبعض الأساليب الأخرى التي تشارك مع الأوساط التربوية بتنمية النواحي المهنية والاجتماعية والخلفية فإن ذلك يعني أن درس التربية البدنية والرياضية كأحد أوجه الممارسات لما يحقق أيضا هذه الأهداف ولكن على مستوى المدرسة فهو يضمن من النمو الشامل والمشرف للتلاميذ لتحقيق احتياجاتهم البدنية طبقا لمراحلهم السنية، وتدرج قدرتهم الحركية ويعطي الفرصة المتميزين منهم للاشتراك في أوجه النشاط داخل وخارج المؤسسة التربوية، بهذا الشكل فإن درس التربية البدنية والرياضية لا يغطي مساحة زمنية فقط ولكنه يحقق الأغراض التربوية التي رسمتها السياسة في مجال النمو البدني والصحي للتلاميذ على كل المستويات (محمد عوض بسيوني،1992،ص.94).

- أهداف درس التربية البدنية :

يعتبر الدرس في أي مادة حجر الزاوية لكل منهاج رسمي، ولدرس التربية البدنية والرياضية أغراض متعددة تنعكس على العملية التربوية في المجال المدرسي أولا ثم على المجتمع كله ثانيا؛ كما يسعى إلى تحقيق أهداف عديدة مثل الارتقاء بالكفاءة الوظيفية لأجهزة الجسم والصفات البدنية واكتساب المهارات الحركية والقدرات الرياضية وإكتساب المعارف الرياضية والصحية وتكوين الاتجاهات القومية الوطنية وأساليب السلوك السوية (عنايات أحمد،1988، ص.11)، ويمكن تلخيص أهم أهداف درس التربية البدنية والرياضية فيما يلي:

- تنمية الصفات البدنية والمهارات الحركية:

يرى عباس أحمد السامرائي وأحمد بسطوسي أن أهم أغراض حصة التربية الرياضية تنمية الصفات البدنية الأساسية كالقوة العضلية والسرعة والمطاولة والرشاقة والمرونة والقوة العضلية كأهم عنصر وصفة بدنية

ترتيبها بعوامل اجتماعية أو نفسية أو صحية... فتنمية القوة العضلية متطلبة لإعطاء الفرد الشخصية الدفاعية وكذلك القدرة على مواجهة أعباء الحياة فإذا كان للقوة العضلية أهمية خاصة بين العناصر البدنية سواء في المحيط المدرسي أو المجتمع ، فإن بقية العناصر الأخرى كالسرعة ، و المطاولة ، والرشاقة ، والمرونة لها قدرها من الأهلية أيضا وتنمية مثل هذه الصفات تعمل على تقوية الأجهزة العفوية والوظيفية بالجسم كالقلب والرئتين والدورة الدموية .. الخ ، والتي تساعد الجسم على إمكانية القيام بوظائفه الحيوية وعلى التغلب على بعض المؤثرات الخارجية كمقاومة التعب وبعض الأمراض (أمين أنور الخولي، 1996، ص.711)

كما أنها تعطي للجسم نشاطا وحيوية وتبعث في النفس أمل الحياة وللإنسان بمحنته وسعادته فأمل الحياة والبهجة والسعادة قد يكون مصدرها راحة و اطمئنان الفرد وقناعته بها وصل إليه من مستوى لهذه الصفات أو العناصر والتي تساعد في إعطائه شخصية كاملة ومتزنة ولذلك يجب الاهتمام بكل عنصر من العناصر من جهة ، والعناصر المركبة من جهة أخرى وذلك في مجال الصحة أو خارجها لغرض من الأغراض الهامة للتربية الرياضية دون إهمال إحداها حتى تنمو هذه الصفات عند التلاميذ نموا متزنا ، لقد تكلمنا عن حصة التربية البدنية لغرض تنمية الصفات البدنية والتي لها ارتباط سواء بالفعاليات أو الألعاب الرياضية المختلفة من جهة وفي المجتمع من جهة أخرى وكما تشكل أساس وقاعدة وأهمية كبيرة لجميع فعاليات والألعاب فكل فعالية أو لعبة من الألعاب تحتاج إلى صفة بدنية خاصة.

- التنمية العقلية :

يشير غرض التنمية العقلية إلى تجميع المعارف أو العناية على التفكير وتفسير هذه المعارف وأوجه النشاط البدني ، يجب أن تعلم وعلى ذلك فهناك حاجة إلى التفكير من جانب الجهاز الذهني وينتج عن ذلك اكتساب المعرفة ، فيلم الشخص بمسائل مثل فوائدين وفنون الأداء والإستراتيجية في أوجه النشاط البدني والرياضي ويمكن أن نتخذ كرة السلة هنا كنموذج ففي هذه الرياضة يجب على الممارس أن يلم بجوانب عديدة كقانون اللعبة وإستراتيجية الدفاع والهجوم وأنواع التمريرات المختلفة ، وأخيرا لا بد أن يعرف الفوائد والقيم المستمدة من ممارسة هذه الرياضة .

والخبرات الفنية التي يتعلمها الشخص بالخبرة ينتج عنها معارف على الفرد أن يكتسبها ، فمثلا يعرف الشخص أن الكرة تسير أسرع وبدقة أكبر ر إذا قام بخطوة عند تمريرها كما يمكن للمرء اكتساب بعض المعارف

التي تعتبر غاية في الأهمية مثل التبعية والقيادة والشجاعة والاعتماد على النفس ويجب أن نؤخذ المعرفة الخاصة بالصحة مكانا هاما في البرنامج وحصيلة المعلومات تمد الشخص بخبرات وتساعد على تفهم وتفسير المواقف الجديدة التي تقابلها من يوم إلى آخر، وهذا يعني أنه يملك قدرة أكبر على الوصول إلى قرارات حكيمة، وأنه يستطيع أن يفرق بين الخطأ والصواب فعن طريق خبراته في الألعاب والرياضيات المختلفة يستطيع الشخص أن ينمي إحساسه بالقيم وتنمية اليقظة والمقدرة على شخصية الموقف المشحون بالانفعال (تسالز أيبوكور، 1964، ص.169).

ونرى أن حصة التربية البدنية والرياضية تهدف إلى تنمية الحواس والمقدرة على التفكير واكتسابهم المعارف والمعلومات عن كيفية أداء الحركات الرياضية والممارسة المنظمة لها وتنمية قابلية القيادة الرشيدة وتدعيم الصفات المعنوية والسمات الإرادية والسلوك اللائق لديهم.

- التنمية الاجتماعية والخلقية :

يرى جلال العبادي وآخرون أن الفعاليات الرياضية تتم في مجالات اجتماعية عديدة وبهذا الاتجاه فإنها تظهر واحدة من العناصر الضرورية للتطور الحضاري والاجتماعي في المجتمع مما يؤكد أهمية التربية البدنية والرياضية بصفتها أداة فعالة في عملية الإعداد المتكامل للفرد والمجتمع (جلال العبادي، 1989، ص.77)؛ كما تساهم الممارسة الإيجابية للفرد في تقدم المجتمع وازدهاره؛ كما يكون لها أهمية في الاستخدام الأمثل والأفضل لوقت الفراغ ودعم القدرة الصحية لأبناء المجتمع على مقاومة الأمراض المختلفة وكذلك مكانتها في البناء والتنشئة الاجتماعية وأهميتها في مختلف مراحل الحضارات الإنسانية وبتطويرها للعلاقات والروابط الاجتماعية فضلا عن أهميتها المهنية والبدنية (جلال العبادي، 1989، ص.79).

ويرى عدنان درويش جلون وآخرون أن الأغراض الاجتماعية تتمثل في تنمية الجو الملائم الذي يمكن الطالب من إظهار التعاون وإنكار الذات ، والإخوة الصادقة وإعدادهم للتكيف بنجاح في المجتمع الصالح وإتاحة الفرصة للتعبير عن النفس والابتكار وإشباع الرغبة في المخاطرة حتى ينمو الطالب نموا نفسيا واجتماعيا (عدنان درويش، 1994، ص.30).

خلاصة:

لا تقتصر وظيفة الأستاذ على التعليم، أي توصيل العلم إلى المتعلم، وإنما تعدت ذلك إلى دائرة التربية، فالأستاذ مربّي أولاً وقبل كل شيء، وعليه تقع مسؤولية تربية التلاميذ من النواحي الجسمية والمهنية والاجتماعية؛ وعلى ذلك فأستاذ التربية البدنية والرياضية يجب أن يتصف بجملة من السمات والخصائص القيادية التي تحتاجها مهنته.

من خلال هذه العناصر نجد أن المنظومات التربوية غير مطالبة بالحرص على واجبات الأساتذة فحسب، بل تتعدى ذلك بكثير، حيث أنها مطالبة أيضاً بالحرص على توفير كل حقوقهم ابتداءً من الحرية المهنية و مروراً بالعلاقات بين الأساتذة وبين الطاقم التربوي كاملاً، وكذا مراعاة الجانب الاجتماعي للأستاذ؛ وهكذا فإن الأستاذ ليس مؤهلاً فقط كما يظن البعض، بل انه محاطاً من جميع الجوانب ولا يُنتظر منه إلا الكفاءة المهنية وأداء رسالته النبيلة.

وتهدف حصة التربية البدنية والرياضية إلى تنمية السمات الخلقية وإدماج الفرد ضمن المجتمع عن طريق التربية الصالحة، وتنشئة التلميذ على التحلي بالصبر، الطاعة، النظام، وحب الآخرين، كما ترمي إلى تعريفهم بأهمية ممارسة نشاطات التربية البدنية والرياضية، وذلك لما تحمله من خصائص وإيجابيات تعود على الفرد بنتائج تدفعه ليسهم في دفع عجلة النمو والرفي الحضاري.

الفصل الرابع: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

تمهيد:

يرجع مصطلح: منهجية (Méthodologie) إلى أصل يوناني تحت مصطلح (Logos) ويعني علم طريقة البحث؛ ويرجع مصطلح: منهج (Méthode) أيضا إلى أصل يوناني تحت مصطلح: Odos، ويعني الطريقة التي تحتوي على مجموعة القواعد العلمية الموصلة إلى هدف البحث (Modeleine). (GRAWITZ, 1994, p.265).

وعليه فإن منهجية البحث تعني مجموعة المناهج والطرق التي تواجه الباحث في بحثه، وبالتالي فإن وظيفة المنهجية هي جمع المعلومات، ثم العمل على تصنيفها وترتيبها وقياسها وتحليلها من أجل استخلاص نتائجها والوقوف على ثوابت الظاهرة الاجتماعية المدروسة (فريدريك معتوق، 1998، ص.231).

إن هدف الدراسة الحالية هو محاولة تشخيص ظاهرة الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية العاملين بالثاويات والوقوف على مصادرها وأسبابها، وكذا جملة الآثار والنتائج الدالة على وقوع هذه الفئة تحت وطأة الضغوط المهنية، فإن الإجراءات الميدانية تضمنت الخطوات التالية:

1-4. منهج الدراسة:

يعرف المنهج بأنه عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه (موريس أنجرس، (Mourice ANGERS، 1996، ص.58).

إن منهج الدراسة له علاقة مباشرة بموضوع الدراسة وبإشكالية البحث، حيث إن طبيعة الموضوع هي التي تحدد اختيار المنهج المتبع، وانطلاقاً من موضوع دراستنا الحالي (مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية) الذي يتناول دراسة ظاهرة مهنية واجتماعية كما هي عليه في الحاضر، وذلك من خلال التشخيص والوقاية وكشف جوانبها وتحديد العلاقة بين عناصرها، بغرض توضيح تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

ومما سبق اعتمدنا على المنهج الوصفي، فهو يعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، ووضع مؤشرات وبناء تنبؤات مستقبلية، ومن ثم الوصول إلى تعميمات بشأن موضوع الدراسة؛ حيث قمنا في هذه الدراسة بوصف ما هو موجود في الواقع من مصادر للضغوط المهنية التي يتعرض لها أساتذة التربية البدنية والرياضية.

2-4. مجتمع الدراسة:

لكي يكون البحث مقبولاً وقابلًا للإنجاز، لابد من تعريف مجتمع البحث الذي نريد فحصه، وأن نوضح المقاييس المستعملة من أجل حصر هذا المجتمع (موريس أنجرس، 2006، ص.299)؛ ومجتمع دراستنا يتكون من بعض أساتذة مادة التربية البدنية والرياضية العاملين بالمؤسسات التعليمية العمومية للطور الثانوي والمتوسط بولاية تيسمسيلت وعلى سبيل الحصر ولقرب المسافة قمنا بالتعامل مع أساتذة دائرة لرجام وبلدية تيسمسيلت، وبلدية عماري.

3-4. عينة البحث:

هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وهي تعتبر جزء من الكل، بمعنى أنه تؤخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع لتجرى عليها الدراسة، وبما أن مجتمع الدراسة متجانس (أساتذة التربية البدنية والرياضية)، فقد اعتمد الباحث على عينة غرضيه في حدود ما تسمح به إمكانات الباحث هذا

من جهة، ومن جهة أخرى وخاصة أنه ليس بالإمكان حمل كل أساتذة التربية البدنية والرياضية على المشاركة في البحث، بالإجابة على الاستبيان؛ لذا كان لزاما على الباحث الاعتماد على العينة القصدية لجمع البيانات، ويدخل هذا ضمن الصعوبات التي تلقاها الباحث أثناء بحثه.

4-4. مجالات البحث:

-المجال المكاني للدراسة : أجرينا بحثنا هذا على مستوى دائرة لرجام وبلدية تيسمسيلت، وبلدية عماري، وبلدية المعاصم.

-المجال الزمني للدراسة : تراوحت المدة الزمنية من بداية شهر فيفري إلى غاية أواخر شهر أفريل 2015 وهي مرحلة النظري ومن خلالها قمنا بجمع أهم ومختلف المعلومات حول موضوع الضغوطات المهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي والمتوسط.

ومن بداية شهر أفريل إلى نهاية شهر ماي 2015 خصصناه للجانب التطبيقي من خلال توزيع الاستبيانات ومناقشة النتائج.

-المجال البشري للدراسة :

قمنا بالدراسة في متوسطات وثانويات البلديات التالية: تملاحت، لرجام، سيد العنتري، الملعب، المعاصم، عماري، وتيسمسيلت

4-5. أدوات البحث:

على ضوء أهداف البحث وطبيعة الدراسة، ولأجل اختبار فرضيات البحث والوقوف على مدى تحققها قمنا باستعمال مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن علاوي لمعرفة مصادر ومسببات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

4-6. الإطار المرجعي للمقياس:

قام بتصميم المقياس محمد حسن علاوي للتعرف على الأسباب أو العوامل التي قد تؤدي إلى حدوث الضغوط على معلم التربية البدنية والرياضية؛ وتتضمن القائمة 36 عبارة موزعة على 06 أسباب أو عوامل هي:

- أسباب مرتبطة بالعمل مع التلاميذ.
- أسباب مرتبطة بالإمكانات المادية.
- أسباب مرتبطة بالراتب الشهري.
- أسباب مرتبطة بالتوجيه التربوي الرياضي.
- أسباب مرتبطة بالعلاقة بين الأستاذ وإدارة المدرسة.
- أسباب مرتبطة بالعلاقة مع الأساتذة الآخرين.

ويقوم معلم التربية الرياضية بالإجابة على عبارات القائمة على ضوء مقياس خماسي التدرج (تنطبق بدرجة كبيرة جدا، أو بدرجة كبيرة فقط، أو بدرجة متوسطة، أو بدرجة قليلة، أو بدرجة قليلة جدا)؛ وقد صممت هذه الأداة لقياس الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية والرياضية في المجتمع المصري. (محمد حسن علاوي، 1998، ص. 72-77).

4-7. تصحيح القائمة:

يطلب من الأستاذ قراءة كل عبارة وتحديد درجة تعرضه لها؛ وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة أمام واحد من خمسة خيارات؛ و يتم تصحيح القائمة بمنح قيمة تتراوح من خمسة درجات إلى درجة واحدة كالتالي: بدرجة كبيرة جدا تمنح العلامة (05)، وبدرجة كبيرة (04)، وبدرجة متوسطة (03)، وبدرجة قليلة (02)، وبدرجة قليلة جدا (01)، وهذا بالنسبة للعبارات الموجبة. أما العبارات السالبة فيكون تصحيحها كالتالي: بدرجة كبيرة جدا (01)، وبدرجة كبيرة (02)، وبدرجة متوسطة (03)، وبدرجة قليلة (04)، وبدرجة قليلة جدا (05).

ويجب أن نشير إلى وجود عبارات في اتجاه هدف القائمة (وجود ضغوط نفسية)، وأخرى عكس هذا الهدف (عدم وجود ضغوط) على كامل محاور المقياس.

4-8. الدراسة الاستطلاعية:

للتحقق من صلاحية أداة الدراسة، والتأكد من توفرها على الخصائص السيكومترية، تم تطبيقها على عينة استطلاعية قوامها عشرة (10) أساتذة يُدرّسون مادة التربية البدنية والرياضية ببعض ثانويات ومتوسّطات تيسمسيلت، قمنا بتوزيع استمارة المقياس عليهم وتضمنت الاستمارة التعريف بمفهوم الضغوط المهنية أولاً، ثم توجيه سؤال مفتوح حول مصادر وأسباب الضغوط المهنية التي يتعرض لها أستاذ التربية البدنية والرياضية تم الاعتماد على طريقة الاختبار وإعادة الاختبار وذلك بتوزيع استمارة المقياس على العينة الاستطلاعية ثم إعادة توزيعها على نفس العينة بعد مدة زمنية قدرها 10 أيام، بعدها قمنا بتفريغ النتائج، وقد تم حساب المعاملات العلمية لأداة البحث من خلال ذلك.

4-9. الدراسة الأساسية:

بعد مرحلة التطبيق تم تفريغ بيانات الاستبيانات الصالحة لغايات الدراسة والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS (Statistical Package for Social Science)، وهذا من أجل مناقشة الفرضيات في ضوء أهداف البحث، و قد استخدمنا الأساليب الإحصائية.

4-10. المعاملات العلمية لأداة البحث:

يتم حساب الثبات عن طريق معامل ارتباط بيرسون الذي يساوي:

$$\text{معامل الارتباط : } r = \frac{N \text{ مج (س) } \times \text{ مج (ص) - مج (س) } \times \text{ مج (ص)}}{\sqrt{[N \text{ مج (س) } - (\text{مج} \times \text{س})]^2 [N \text{ مج (ص) } - (\text{مج} \times \text{ص})]^2}}$$

$$\text{دلالة معامل الارتباط : } \alpha = \frac{R \times 2}{R + 1}$$

معامل الثبات: $\alpha = 0,94$

معامل الصدق = $\sqrt{\text{معامل الثبات}}$

معامل الصدق = $0,97$

الصدق الظاهري: المقصود به صدق المحكمين ونعني عرض قائمة عبارات كل بعد على مجموعة من الأساتذة قصد تحكيمه لمعرفة مدى تطابق العبارات مع عينة الدراسة أو مجتمع الدراسة.

11-4. الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج:

- نظام spss 13.00

بعد مرحلة التطبيق تم تفرغ بيانات الاستبيانات الصالحة لغايات الدراسة والمستوفية الإجابة في الحاسب الآلي بغرض تحليلها ومعالجتها عن طريق البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS Statistical (Package for Social Science)، وهذا من أجل مناقشة الفرضيات.

جدول رقم(1): العبارات السلبية والايجابية التابعة لكل محور.

المحور	أرقام العبارات التي في اتجاه هدف القائمة	أرقام العبارات التي ليست في اتجاه هدف القائمة
العمل مع التلاميذ	31، 19، 13، 07	.25، 01
الراتب الشهري	33، 27، 15، 03	21، 09
العلاقات مع الأساتذة الآخرين	30، 36، 18، 02	.24، 12

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة

النتائج

5-1. عرض نتائج الدراسة:

5-1-1. عرض نتائج الفرضية الأولى:

جدول (2): حساب (ت) لعبارات المحور الأول.

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	المتوسط الحسابي	العينة
دال	38	0,05	1.68	5.90	25.45	اساتذة ث
					20.24	اساتذة م

نلاحظ من خلال الجدول رقم(01) أن المتوسط الحسابي لأساتذة التعليم الثانوي والمتوسط على التوالي بلغ 24.45 ، 20.24 كما نلاحظ إن ت المحسوبة 5.90 أكبر من ت الجدولية 1.68 عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 38 .

5-1-2. عرض نتائج الفرضية الثانية:

جدول (3): حساب (ت) لعبارات محور الراتب الشهري.

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	المتوسط الحسابي	العينة
دال	38	0,05	1.68	3.55	25.10	أساتذة ث
					24	أساتذة م

نلاحظ من خلال الجدول رقم(3) أن المتوسط الحسابي لاساتذة التعليم الثانوي والمتوسط على التوالي بلغ 25.10، 24 كما نلاحظ ان ت المحسوبة 3.55 أكبر من ت الجدولية 1.68 عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 38.

3-1-5.. عرض نتائج الفرضية الثالثة:

جدول (4): حساب (ت) لعبارات محور العلاقات مع الأساتذة الآخرين.

القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	ت الجدولية	ت المحسوبة	المتوسط الحسابي	العينة
غير دال	38	0,05	1.68	1.55	24.4	أساتذة ث
					23.55	أساتذة م

نلاحظ من خلال الجدول رقم(04) أن المتوسط الحسابي لأساتذة التعليم الثانوي والمتوسط على التوالي بلغ 24.4 ، 23.55 كما نلاحظ إن ت المحسوبة 1.55 أقل من ت الجدولية 1.68 عند مستوى الدلالة 0,05 ودرجة الحرية 38 مما يوحي إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير بعد العلاقات مع الأساتذة الآخرين الثانوي.

2-5.. تحليل ومناقشة النتائج:

1-2-5. تحليل ومناقشة نتائج الفرضية الأولى:

انطلاقاً من الخلفية النظرية لهذه الدراسة تم اختيار الفرضية للبحث والتي جاءت حول علاقة العمل مع التلاميذ بين أساتذة التعليم الثانوي وأساتذة التعليم المتوسط بهدف معرفة الضغوط الأكثر تأثيراً في المستوى أو الطور ومن خلال الدراسة المتوصل إليها أثبتت بأن وجود علاقة ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لبعده العمل مع التلاميذ بين أساتذة الثانوي وأساتذة المتوسط لصالح أساتذة التعليم الثانوي وقد وضحت النتائج الموضحة في الجدول رقم (3) أن هناك ضغوط مهنية بالنسبة للعوامل المرتبطة بالعمل مع التلاميذ بمتوسط حسابي قدر بـ 25,45 بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي و 20,24 بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط.

تعتبر الأسباب الاجتماعية من أبرز العوامل التي تؤدي إلى حدوث الضغط حيث أنها تحيط بالفرد ولا يمكن التخلص منها بسهولة، كما أن نوع العمل وظروفه أيضا تسبب الضغط للفرد إلا أنه يمكن معالجة ذلك عن طريق تهيئة ظروف العمل، كما أن سلوك التلاميذ من خلال المرور على مرحلة مهمة في حياة الفرد وهي مرحلة المراهقة ونظرا للتغيرات التي تطرأ على الفرد في هذا الوقت بالذات من تغيرات فيزيولوجية ومورفولوجية مما يصعب من طريقة التعامل والتحكم في التلاميذ.

وهذا ما تثبته الدراسة السابقة محمد السيد الششتاوي 2000 بعنوان "دراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى أستاذة وأستاذة التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي، ومنه يمكن القول أن الفرضية الأولى تحققت مع نفس عبارات بعد العمل مع التلاميذ.

5-2-2. مناقشة نتائج الفرضية الثانية:

من خلال الدراسة المتوصل إليها أثبتت وجود ضغوط مهنية لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية وقد وضحت النتائج الموضحة في الجدول رقم (05) أن هناك ضغوط مهنية بالنسبة للعوامل المرتبطة بالراتب الشهري بمتوسط حسابي قدر بـ 25,10 بالنسبة لأستاذة التعليم الثانوي و 24 بالنسبة للتعليم المتوسطات المحسوبة 3,55.

إن الطريقة التي تتبعها الإدارة في تحقيقها لأهداف وغايات المنظمة، وتشكل هي الأخرى مصدرا رئيسيا للضغط المهني، فقد تبين حسب لطفي راشد محمد 1992 أن نظام الرقابة الصارمة، عدم العدالة في نظام الأجور والترقيات، ووضع مواصفات مثالية للوظائف قبل التعيين، والغموض في الإجراءات من بين مسببات ضغوط العمل؛ أما بريف وزملائه، Brief & al، (1981) فيؤكدون على أن السياسات التنظيمية تمثل سببا من أسباب ضغوط العمل إذا تضمنت وجود تقييمات الأداء غير الملائمة، وعدم العدالة في المكافآت والرواتب وغموض السياسات وعدم دقتها، وطريقة تغيير الأفراد من وظائفهم بصفة غير منتظمة، أو نقلهم من أماكن عملهم (هيجان، 1998، ص.61)، ومقارنة بما توصلنا إليه من خلال نتائج الدراسة الإحصائية في بعد الراتب الشهري أن الفرضية الثانية تنطبق على ما جاءت به الدراسات السابقة.

5-2-3..مناقشة نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال الدراسة المتوصل إليها أثبتت وجود ضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية وقد وضحت النتائج الموضحة في الجدول رقم (07) أن هناك ضغوط مهنية بالنسبة للعوامل المرتبطة بالعمل مع الآخرين بمتوسط حسابي قدر بـ 24,4 بالنسبة لأساتذة التعليم الثانوي و 23,55 بالنسبة لأساتذة التعليم المتوسط بما يبين أن الفرضية الثالثة لم تتحقق، وهذا لعدم التوافق بين أساتذة التربية البدنية والرياضية وباقي الأساتذة وهذا يعود إلى اختلاف الدور المهني ومجال النشاط، وهذا ما تثبته الدراسة السابقة محمد السيد الششتاوي 2000 بعنوان "دراسة مقارنة للضغوط النفسية المهنية لدى أساتذة وأستاذة التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي وبعد الرؤية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية والمحيط التربوي البيداغوجي.فالفرضية الثالثة لم تتحقق و هذا للاختلاف الدور الذي تلعبه المهنة .

الإستنتاج العام:

في حدود عينة البحث والمقياس المستخدم واعتمادا على ما توصل إليه الباحثان من نتائج وتفسيرها تم التوصل إلى الاستنتاجات التالية:

1. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير العمل مع التلاميذ .
2. وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير الراتب الشهري.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات والمتوسطات لمتغير العلاقات مع الأساتذة الآخرين.

وبالتالي نستنتج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في أبعاد الضغوط المهنية بين أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي والمتوسط لصالح أساتذة التعليم الثانوي.

خاتمة:

حاولت الدراسة الحالية الكشف عن مستويات الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية العاملين بالمؤسسات التربوية للطورين الثانوي والمتوسط، وأثر الخصائص الفردية و الشخصية لأفراد العينة على مستويات الضغط المهني لديهم، وكذلك حاولت الدراسة الإجابة عن التساؤلات المتعلقة بأهم العوامل والمصادر الأكثر تسببا في إحداث الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

بعد تحليل وإثراء متغيرات البحث نظريا، وإعداد أداة لجمع البيانات وتطبيقها على عينة مكونة من 50 أستاذا يعملون بمختلف المؤسسات التربوية بولاية تيسمسيلت ودائرة لرجام، بلدية المعاصم، وبلدية عماري وبعد جمع البيانات ومعالجتها إحصائيا وعرضها وتحليلها وتفسيرها ومناقشتها بالاعتماد على التناول النظري وعلى ما توفر من دراسات سابقة أو مشابهة، توصلت نتائج الدراسة إلى مايلي:

أولا: أكدت نتائج الدراسة الحالية تعرض أساتذة التربية البدنية والرياضية لمستوى مرتفع من الضغوط المهنية على أغلب مصادر الضغوط المهنية للمقياس، وهذه دلالة واضحة لمعاناة الأساتذة، وهذا يدعم الفرض القائل بمعاناة أساتذة التربية البدنية والرياضية من الضغوط المهنية بدرجة عالية، خاصة في العمل مع التلاميذ.

ثانيا: أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مصادر الضغوط المهنية بين الأساتذة تعزى لمتغير الراتب الشهري.

ثالثا: أسفرت نتائج الدراسة الحالية عن معاناة أساتذة التربية البدنية والرياضية طريقة تعامل الأساتذة فيما بينهم في الطورين المتوسط والثانوي أنها لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية غير دال وهذا لاختلاف طريقة التدريس وطريقة التعامل بين الأساتذة أو العلاقة بين مدرسي التربية البدنية والرياضية وباقي الأساتذة والمعلمين.

وهذا دل على جملة من النتائج على سبيل المثال لا الحصر نذكرها فيما يلي:

- عدم اعتراف المجتمع بالدور التربوي لأستاذ التربية البدنية والرياضية يضايقه كثيرا
- الكثير من الأساتذة يشعرون بأنهم يعملون برواتب غير مناسبة.
- الكثير من الأساتذة يعتقدون ان مهنة التدريس لا توفر لهم الأمان المادي المناسب.
- التلاميذ غير المتعاونين في الحصص يضايقون الأساتذة .
- بعض الأساتذة ينظرون لأستاذ التربية البدنية والرياضية نظرة غير عادلة.
- الأساتذة يشعرون بضعف التقدير للعمل الذي يقومون به من إدارة المؤسسة.
- العمل مع التلاميذ يحتاج إلى جهد بدني مستمر.
- شعور الأستاذ بالخوف من الإصابات (التلاميذ).
- التضايق من وجود أكثر من قسم في وقت واحد في ملعب مشترك.
- أعداد التلاميذ لا تتناسب مع الإمكانيات الرياضية للمؤسسة.

الاقتراحات والتوصيات:

إنطلاقاً من نتائج البحث والتحليل التي برزت من خلال المناقشة أمكن التوصل إلى الاقتراحات والتوصيات التالية:

1. وضع برنامج وأنشطة اجتماعية تساعد على انتشار التواصل والتفاعل بين التلاميذ ومن ثم زيادة العلاقات الاجتماعية.
2. وضع معايير السلوكية للتلاميذ التي تنظم سلوكهم وعلاقاتهم ببعضهم مما يؤدي إلى تنظيم علاقتهم الاجتماعية سليم داخل المؤسسة.
3. وضع الإطار التكتيكي وفقاً لمنظمة الاتصال والتفاعل الاجتماعي.
4. وضع أساليب ومناهج عملية لتحسين العلاقات بين التلاميذ والمعلمين والإدارة.
5. تشجيع وتحفيز الأساتذة فردياً وجماعياً وذلك لتقوية الروابط بينهم وبين الإدارة ومن ثم زيادة مروية الفريق.
6. الكشف عن المشكلات السلوكية والدوافع السلبية مثل الصراع، التمرد، العنف، الخ في الفريق قصد حلها وتعديلها واستشارتها على بذل الجهد.
7. الإطلاع المستمر على ما هو جديد في مجال الاختصاص.
8. ضرورة انتهاج الأساليب القيادية المناسبة للسمات الشخصية للأساتذة ومؤهلاتهم وتجاربهم.
9. يجب اعتبار الأستاذ كائن ذو شخصية ثلاثية بدني، فكري، نفس اجتماعي.
10. دراسة علاقة أساتذة التربية البدنية والرياضية وباقي الأساتذة المعلمين لمعرفة نقاط قوة وضعف هذه العلاقة لما في ذلك من تأثير على المردود.
- وفي الأخير يمكن القول أنه يجب ألا تكون النتائج الرياضية غاية في حد ذاتها، فالنتائج الرياضية لا تكون إلا بالاهتمام والعناية بالتركيب البشرية للفريق التربوي.
- 11- العمل على وضع مجموعة من الأساليب والأدوات والمقاييس التي يمكن استخدامها لتقدير مستوى الضغوط المهنية، وأعراضه المختلفة.

12:القيام بالدراسات التي تبحث في موضوع الإستراتيجيات والأساليب الملائمة لإدارة الضغوط المهنية بكفاءة وفعالية.

13- إجراء المزيد من الدراسات حول نفس الموضوع باستخدام متغيرات أخرى لم تتناولها الدراسة الحالية.

قائمة المصادر والمراجع:

المصادر والمراجع باللغة العربية:

- احمد عبد الخالق، 1998 الصدمة النفسية، مطبوعات جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، الكويت.
- أمين أنور الخولي، 1996 الرياضة والمجتمع، المجلس الوطني الثقافي للأدب والفنون، سلسلة عالم المعرفة، الكويت.
- تركي رابح، 1990 أصول التربية والتعليم - المؤسسة الوطنية للكتاب، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
- جبرائيل بشارة، 1986 تكوين المعلم العربي، بيروت، لبنان.
- جلال العبادي، 1989 علم الاجتماع الرياضي، مطبعة الموصل، بغداد.
- حسن حرير، 1997 السلوك التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات، دار زهران للنشر والتوزيع عمان الأردن .
- حسن معوض، 1996 التنظيم والإدارة في التربية البدنية - دار المعارف - القاهرة.
- خضر عباس بارون، 1999 دراسة في الفروق بين الجنسين في الضغوط الناجمة عن أدوار العمل، المجلة التربوية، المجلد 13، العدد 52، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
- زهير الصباغ، 1981 ضغط العمل، المجلة العربية للإدارة، المجلد 05، العدد 01، جامع اليرموك، الأردن.
- سمير عسكر، 1988 متغيرات ضغط العمل، دراسة نظرية وتطبيقية ف قطع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة، مجلة الإدارة العامة، العدد 60، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- سهيلة محمد، 1999 إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- صالح عبد العزيز، 1984 التربية وطرق التدريس، طبعة أولى، دار المعارف، مصر.
- صلاح الدين محمد عبد الباقي، 2000 السلوك التنظيمي في المنظمات، دار شباب الجامعة، مصر.
- عباس احمد السمراي، 1984 طرق تدريب التربية الرياضية، جامعة بغداد.
- عدنان درويش، 1994 التربية الرياضية المدرسية ، دار الفكر العربي، مصر.
- علي حسن، 1998 إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علي عسكر، 2000 ضغوط الحياة .. وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث الكويت .
- عنايات أحمد، 1988 مناهج وطرق تدريس التربية البدنية، دار الفكر العربي، مصر.
- غسان الصادق، التربية البدنية والرياضية - بدون سنة - كتاب منهجي، جامعة بغداد.

- قاسم المندلأوي وأخرون، 1990 دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية البدنية والرياضية، جامعة الموصل، العراق.
 - القريوتي محمد قاسم، 2000 نظرية المنظمة والتنظيم، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
 - لطفي راشد محمد، 1992 نحو إطار شامل لتسيير الضغوط العمل - وكيفية مواجهتها، مجلة الإدارة العامة، العدد 75، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية .
 - محمد السباعي، 1985 معلم الغد ودوره، طبعة أولى، دار المعارف.
 - محمد السيد عبد الرحمن، (2000) علم الأمراض العقلية والنفسية، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
 - محمد حسن علاوي، 1998 سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرّب الرياضي، طبعة أولى، دار الكتاب والنشر، القاهرة .
 - محمد حمدان زياد، 1986 أدوات ملاحظة التدريس - استعمالاتها - مناهجها، د.م.ج، الجزائر.
 - محمد سعد زغلول، تكنولوجيا إعداد معلم التربية الرياضية، الطبعة الأولى، مكتبة الإشعاع الفنية، المعمورة، بحرين.
 - محمد عوض بسيوني، 1992 نظريات وطرق تدريس التربية البدنية - ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر.
 - محمد مصطفى زيدان، 1973 أدوات ملاحظة التدريس - استعمالاتها - مناهجها، د.م.ج، الجزائر.
 - الموسوي حسن، 1998 الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية - دراسة عاملية، المجلة التربوية، المجلد 12، العدد 07، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
 - موسى اللوزي، 2001 التطوير التنظيمي أساسيات ومفاهيم حديثة، دار وائل للطباعة والنشر، الأردن.
 - المير عبد الرحيم بن علي، 1995 العلاقة النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية، دراسة عاملية، المجلة التربوية، المجلد 12، العدد 07، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت.
 - هيجان عبد الرحمن بن أحمد، 1998 ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
 - الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، مذكرة تخرج ليسانس
- 2013/2012
- تشارلز أيبوكور، 1964 أسس التربية البدنية، ترجمة حسن معوض وكمال صالح، فرنكلين للطباعة والنشر، القاهرة، مصر العربية.

المصادر والمراجع باللغة الأجنبية.

- جوزيف بلاط وآخرون، 1986 إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية - إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- فريديريك معتوق، 1998 معجم العلوم الاجتماعية : انكليزي - فرنسي - عربي، أكاديميا، بيروت، لبنان.
- كيت كينان، 1999 السيطرة على الضغوط النفسية، ترجمة مركز التعريب والترجمة، عرض جبار محمود، الدار العربية للعلوم، بيروت، لبنان.
- ليندا دافيدوف، 2000؛ الشخصية -الدافعية والانفعالات، ترجمة سيد الطوب ومحمود عمر، سلسلة علم النفس، طبعة أولى، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مصر العربية.
- نثيال كانتور، 1971 المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقي وفرنسيس عبد النور، الطبعة الثانية، دار المعارف، مصر.
- B.Andrey, J.le ment ,1971,P.16.
- Modeleine GRAWITZ, 1994, p.265.

محتويات البحث

الصفحة	العنوان
	كلمة شكر
	إهداء
	محتويات البحث
	قائمة الجداول
	المقدمة
04	1. الإشكالية:
05	2. التساؤل العام :
05	3. الفرضية العامة:
06	4. أهداف الدراسة:
06	5. أهمية البحث:
07	6. المصطلحات المستخدمة في البحث:
09	7- الدراسات السابقة:
09	8- . ملخصات الدراسات السابقة:
14	9- .التعليق على الدراسات السابقة:
15	الخلاصة.....

الباب الأول: الجانب النظري

1- الفصل الأول: الضغط المهني

18	تمهيد.....
19	1-1. مفهوم الضغط:
19	1-2. كيفية حدوث الضغط:
20	1-3. أسباب الضغط:
21	1-4. علاقة الضغط ببعض المفاهيم الأخرى:
23	1-5. طرق علاج الضغط:
24	1-6. آثار الضغط:
27	خلاصة.....

2- الفصل الثاني: مصادر الضغوط المهنية

29	تمهيد.....
30	2-1. مصادر الضغط المهني المتعلقة بالعمل:
32	2.2. ضغوط الدور:
42	2-3. مصادر وعوامل الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد (الأستاذ):
50	خلاصة.....

3- الفصل الثالث: أستاذ التربية البدنية و الرياضية.

52	تمهيد.....
53	3-1. السمات الأساسية للأستاذ المعاصر:
55	3-2. مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة:

58 3-3. واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:
59 3-4. الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:
64 3-5. الأستاذ و تأثيراته في التدريس:
64 3-6. حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:
65 3-7. درس التربية البدنية والرياضية:
71 خلاصة.

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

4- الفصل الأول: منهجية البحث و إجراءاته الميدانية

74 تمهيد.
75 4-1. منهج الدراسة:
75 4-2. مجتمع الدراسة:
75 4-3. عينة البحث:
76 4-4. مجالات البحث:
76 4-5. أدوات البحث:
77 4-6. الإطار لمرجعي للمقياس:
77 4-7. تصحيح القائمة:
78 4-8. الدراسة الاستطلاعية:
78 4-9. الدراسة الأساسية:
78 4-10. المعاملات العلمية لأداة البحث:
79 4-11. الأساليب الإحصائية المستعملة في تحليل النتائج:

5- الفصل الثاني: عرض و تحليل و مناقشة النتائج

81 1-5. عرض نتائج الدراسة:
82 2-5. تحليل ومناقشة النتائج:
84 الإستنتاج العام.
85 الخاتمة.
87 الإقتراحات والتوصيات.

المراجع.

الملاحق

ملحق رقم 01

﴿ مقياس الضغوط المهنية ﴾

زملائي أساتذة التربية البدنية والرياضية تحية طيبة وبعد...

في إطار القيام بدراسة أسباب الضغوط النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية, ضمن متطلبات الحصول على شهادة الماستر، وبصفتك الشخص المؤهل لتزويدنا بالمعلومات المناسبة في هذا الموضوع, نرجوا منك الإجابة عن أسئلة الاستبيان بعناية, وتتعهد بحفظ سرية إجابتك التي لن نستخدم إلا لأغراض علمية، ولك منا جزيل الشكر سلفا.

ملاحظة:

الرجاء قراءة كل عبارة في الصفحتين الموالتين ثم الإجابة عليهما بوضع علامة (X) في الخانة التي تناسب شعورك؛ مع العلم أنه ليست هناك إجابات صحيحة وأخرى خاطئة، إنما المهم هو مدى تطابق إجابتك مع ما تشعر به، لطفا لا تترك أي عبارة دون إجابة.

كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	العبارات
					1- أشعر بأن التلاميذ لديهم إهتمام واضح بمحصة التربية الرياضية
					2- المالمع الضرورية لقيامي بعملتي قليلة جدا أو تكاد تكون غير موجودة.
					3- راتي لا يتناسب مع مسؤولياتي وواجباتي
					4- الزيارات المفاجئة للموجه التربوي تسبب لي القلق
					5- أشعر بأن مدير (ناظر) المدرسة يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي
					6- مناخ العمل في مدرستي يتميز بالخلافات بين المدرسين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق
					7- التلميذ ليس لديهم الدافع للإشتراك في حصص التربية الرياضية
					8- الإعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي غير كافية
					9- راتي بفرده يكفي حاجاتي الضرورية

					10- يضايقني تركيز الموجه على الجوانب السلبية وإغفال الجوانب الإيجابية في عملي .
					11- رأيي غير مهم لمدير (أو ناظر) المدرسة
					12- أشعر أن العلاقات بيني وبين معظم المدرسين وثيقة جدا .
					13- مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مني وقتا طويلا وتجعلني عصبيا.
					14- الادوات والأجهزة الرياضية بالمدرسة مناسبة لكي أقوم بعملتي على خير وجه.
					15- مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب
					16- توجيه الموجه لي لايتأسس على أسس موضوعية.
					17- مدير المدرسة لا يقدر عملي التقدير الكافي .
					18- يوجد نوع من التعصب ضد مدرسي التربية في مدرستي.
					19- ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية الرياضية
					20- حالة الملاعب بالمدرسة لا تشجع على التدريس .
					21- أحصل على حوافز مادية لا بأس بها بالإضافة لمرتي.
					22- الموجه التربوي يمنحني الفرصة للمناقشة ويسعى جاهدا لمعاونتي .
					23- أشعر من إدارة المؤسسة بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به.
					24- معظم المدرسين بالمدرسة يقدرون قيمة عمل مدرس التربية الرياضية.
					25- أعداد التلاميذ في الفصل الواحد قليلة مما يساعد على إستفادتهم من حصة التربية الرياضية.
					26- الإمكانيات الرياضية بالمدرسة مناسبة لإعداد التلاميذ
					27 - أشعر أنني أعمل براتب غير مناسب.
					28- أسلوب التوجيه التربوي الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي .
					29- إدارة المدرسة تضع معظم الحصص التربية لرياضية في نهاية اليوم

					الدراسي.
					30- نضرة بعض المدرسين لمدرسي التربية الرياضية نظرة غير عادلة .
					31- يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنوات النهائية عن حصص التربية الرياضية.
					32- أعداد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالمدرسة.
					33- الراتب الذي أحصل عليه لا يتناسب مع ما أقوم به من جهد.
					34- إسرار الموجه التربوي على ضرورة تطبيق المنهج الموضوع بصورة حرفية يسبب لي الضيق.
					35- مدير (ناظر) المدرسة يمنحني قدرا كبيرا من السلطة والحرية للقيام بعملية.
					36- أشعر بوجود تباعد بيني وبين عدد كبير من مدرسي المواد الأخرى بالمدرسة.