

رقم الترتيب:.....

الرقم التسلسلي:.....

جامعة قاصدي مباح - ورقلة -  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
قسم: النشاط البدني الرياضي التربوي



مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان: علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية  
الشعبة: التربية الحركية  
التخصص: التربية الحركية للطفل والمراهق

من إعداد الطالبين:

- طفراوت أمين.

- ميطح هشام.

بعنوان

مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية  
والرياضية في المرحلة الثانوية  
دراسة ميدانية لثانويات بلدية بسكرة

نوقشت وأجيزت علناً بتاريخ: 2014/06/08.

أمام اللجنة المكونة من السادة:

الأستاذ: دودو بلقاسم (دكتور محاضر-أ- جامعة قاصدي مباح- ورقلة-رئيساً .

الأستاذ: برقوق عبد القادر (أستاذ مساعد -أ- جامعة قاصدي مباح- ورقلة-مشرفاً .

الأستاذ: عبيدي صالح (أستاذ مساعد جامعة قاصدي مباح- ورقلة-مناقشاً .

السنة الجامعية: 2013 - 2014

# إهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع إلى من يحترقان كشمعة التضحية لينيرا  
للطريق، إلى من سقى مآزِي الصبر والحنان، إلى من كانا لي الحِصن الدافئ  
في ليالي الشتاء القارصة، إلى من أقاماً لنفسي تمثالاً لم تضعه يد إنسان، إلى من  
أعيتهما أحلام نجاحي، إلى اللذان ابتسما في وجه الصعاب من أجل رؤية أبنائهما  
سعداء، إلى اللذان مهم ذكرت لم ولن أوفيهما حقهما ولو مثقال ذرّة، وهما:  
الوالدة العزيزة "هادية الصديق"، والوالد الفاضل "عبد القادر طفراوت" أطال الله  
في عمرهما.

وإلى من جمعني بهم رحمٌ واحداً، وعشنا معاً تحت سقفٍ واحد في السرِّاء والضراء:  
أبوبكر، عبد العزيز، نجات، حياقالي أعمامي وعمّاتي خاصة عمّتي الكريمة: "نادية"،  
والأخوال والخالات كل واحدٍ باسمه.

إلى صديقي: "زويني محمد"، والصديقة الغالية: "قلايلية خيرة"، وكافة أصدقاء الطفولة، والجامعة،  
والذين لعبتُ معهم في مختلف الفرق الرياضية، وإلى زميلي في البحث "ميطح هشام".

## طفراوت أمين

# إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

فَرِضْ لَهُمْ نَاجِدًا مِّنَ الدُّفُلِ تَعَالَيْنِ: ﴿الرَّحْمَةُ وَ قُلْ رَبِّ ارْحَمْنَاهُمْ بِمَا كَانُوا يَكْفُرُونَ﴾

﴿الإسراء: 24﴾

إلى التي أوصاني بها المولى خيراً وبرا، إلى التي حملتني وهنا على وهن، إلى التي سهرت الليالي لأنام ملئ  
أجفاني، إلى منبع الحب والحنان إلى رمز الصفاء والوفاء والعطاء، إلى أمي الغالية: \*كلثوم\* حفظها الله  
ورعاها في كل وقت بعينه التي لاتنام.

إلى رمز العز والشموخ إلى من وطأ الأشواك حافيا ليوصلني إلى ما وصلت إليه اليوم، إلى أبي

العزیز \*الطاهر\*.

وإلى كل الإخوة والأخوات: باية، نورالدين، رحيمة، فريدة، عادل، شهرة، صبرينة، زينب، هدى وسرين وكل  
الأهل والأقارب وإلى أعمامي وعماتي وخالي مراد وسمية بلحاج .

إلى كل الأصدقاء: سفيان مخلوف جلول، وزميلي في البحث عن صبره وتفهمه: أمين طفراوت

\*وإلى الذين لم يذكرهم اللسان ويذكرهم القلب.

ميطلع هشام

# كلمة شكر وعرفان



عملاً بقول الرسول صلى الله عليه وسلم: "شكر الناس له يشكر الله"

نشكر الله تعالى على توفيقه لنا لإنجاز هذا البحث.

يسعنا ويشرفنا أن نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من ساهم معنا في إنجاز هذا

العمل، سواء من قريب أو من بعيد.

ونخص بالذكر الأستاذ القدير: برفوق عبد القادر، المشرف على بحثنا،

الذي لم يبخل بتوجيهاته ونصائحه علينا، ولم يتوانى في تقديم آرائه الصائبة

لنا، حتى تم إنجاز هذا العمل.

وأيضاً نقدم جزيل الشكر للأستاذة: "دودو بلقاسمو، مويدي محمد، بوجراة

عبد الله، أحميدة نصير" لمساعدتهم لنا.

وتحياتنا إلى كل أساتذة وطلبة وعمال معهد التربية البدنية والرياضية بجامعة

ورقلة

والله في عون العبد ما دام العبد في عون أبيه

## الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير الضغوط المهنية على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية، مستخدمين المنهج الوصفي الذي يتناسب وهذا النوع من الدراسات لتحقيق فرضيتي البحث، اللتان تضمنتا الدور الإداري ونقص الوسائل البيداغوجية، وشملت عينة البحث كافة أساتذة التربية البدنية والرياضية لبلدية بسكرة، والذين حصرناهم حصراً شاملاً قوامه (27) أستاذاً دائمين في مناصبهم، كما اعتمدنا في بحثنا هذا على مقياسين تبنيناهما من دراسة مشابهة لـ: "غيدي عبد القادر"، بنفس عنوان دراستنا، المقياس الأول يمثل الضغط في مكان العمل والثاني يمثل الأداء، وبعد استخدام برنامج "SPSS" ومعادلة بيرسون لمعرفة نوع وقوة العلاقة بين الضغط والأداء، خلصنا إلى أنه هناك علاقة عكسية متوسطة سالبة ما بينهما، أي أنه كلما قل الضغط زاد الأداء والعكس صحيح، وعلى ضوء هذه النتائج اقترحنا مايلي: ضرورة انتهاج النمط الديمقراطي في تسيير المؤسسات التربوية، وإعطاء حصة التربية البدنية والرياضية أهميتها الحقيقية في المؤسسات كسائر الحصص التربوية الأخرى من حيث الوسائل المخصصة والقاعات الخاصة لذلك.

**الكلمات المفتاحية:** الضغط المهني، الأداء، الإدارة، الوسائل البيداغوجية.

## Abstract:

This study aimed to investigate the effect of the pressure of professional performance professor of physical education and sports, using the descriptive approach that is appropriate for this type of studies to achieve my thesis research, which comprehend administrative role and the lack of means teaching, and research sample includes all professors of physical education and sports in Biskra, who limit exclusively comprehensive strength (27) professor permanent in office, as we have adopted in this research on the two measures Father of study similar to: " Ghedi Abdul Qadir," the same title of our study, the first measure represents the pressure in the workplace and the second is the performance, and after using the program "spss" the equation of Pearson to know the type and strength of the relationship between pressure and performance, we have concluded that there is an inverse relationship medium between them, that is, the less the pressure increased performance, and vice versa,

and in the light of these results we proposed the following: the need to adopt a style democratic in the conduct of educational institutions, giving the share of Physical Education and Sports its true significance in the educational institutions, like all other quotas in terms of means and private rooms allocated for it.

Keywords: Occupational Stress, performance, management, pedagogical methods

– فهرس المحتويات:

الصفحة	العنوان
أ	إهداء
ب	إهداء
ج	كلمة شكر وعرفان
د	الملخص بالعربية – الإنجليزية
و	فهرس المحتويات
ح	قائمة الجداول
ك	قائمة الأشكال
1	مقدمة
<b>الجانب النظري</b>	
<b>الفصل الأول: مدخل للدراسة</b>	
5	الإشكالية 1
7	أهداف الدراسة 2
7	الفرضيات 3
8	أهمية الدراسة 4
8	تحديد المصطلحات والمفاهيم 5
12	النظريات المفسرة للضغوط 6
<b>الفصل الثاني: الدراسات المرتبط</b>	
24	عرض الدراسات السابقة 1
29	نقد وتحليل الدراسات السابقة 2
<b>الجانب التطبيقي</b>	

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

33		تمهيد
34	نهج الدراسة	1
34	الدراسة الاستطلاعية	2
37	عينة الدراسة	3
38	حدود الدراسة	4
39	أدوات جمع البيانات	5
41	أساليب التحليل الإحصائية	6
43		خلاصة
الفصل الرابع: عرض وتحليل ومناقشة النتائج وأهم الاستخلاصات		
45	عرض وتحليل النتائج	1
78	مناقشة وتحليل النتائج	2
80	الإستنتاج العام للدراسة	3
81	الإقتراحات	4
82		خاتمة
قائمة المراجع		
الملاحق		



قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
36	يوضح توزيع الاساتذة المحكمين	01
37	يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس	02
37	يوضح توزيع الثانويات وعينة الدراسة	03
41	يبين فئات مقياس الضغط	04
41	يبين فئات مقياس الأداء	05
41	يبين مستويات مقياس الضغط	06
41	يبين مستويات مقياس الأداء	07
45	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل	08
46	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل	09
47	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل	10
48	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل	11
49	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل	12
50	يوضح توزيع نتائج إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل	13
51	يوضح توزيع نتائج إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل	14

52	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل	15
53	يوضح توزيع نتائج إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل	16
54	يوضح توزيع نتائج إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل	17
55	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	18
56	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	19
57	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	20
58	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	21
59	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	22
60	يوضح توزيع نتائج إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل	23
61	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الأول لمقياس الأداء	24
62	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني لمقياس الأداء	25
63	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث لمقياس الأداء	26
64	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الرابع لمقياس الأداء	27
65	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الخامس لمقياس الأداء	28

66	يوضح توزيع نتائج إجابات البند السادس لمقياس الأداء	29
67	يوضح توزيع نتائج إجابات البند السابع لمقياس الأداء	30
68	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثامن لمقياس الأداء	31
69	يوضح توزيع نتائج إجابات البند التاسع لمقياس الأداء	32
70	يوضح توزيع نتائج إجابات البند العاشر لمقياس الأداء	33
71	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الحادي عشر لمقياس الأداء	34
72	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني عشر لمقياس الأداء	35
73	يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث عشر لمقياس الأداء	36
74	يوضح توزيع نتائج الفرضية الأولى	37
76	يوضح توزيع نتائج الفرضية الثانية	38

قائمة الأشكال:

الصفحة	العنوان	رقم الشكل
14	وضح حدوث الضغط طبقاً لنظرية هاتز سيلبي	01
21	يوضح تدرج الأولويات في الاحتياجات الإنسانية عند ماسلو	02
45	الدائرة النسبية للجدول رقم 08	03
46	الدائرة النسبية للجدول رقم 09	04
47	الدائرة النسبية للجدول رقم 10	05
48	الدائرة النسبية للجدول رقم 11	06
49	الدائرة النسبية للجدول رقم 12	07
50	الدائرة النسبية للجدول رقم 13	08
51	الدائرة النسبية للجدول رقم 14	09
52	الدائرة النسبية للجدول رقم 15	10
53	الدائرة النسبية للجدول رقم 16	11
54	الدائرة النسبية للجدول رقم 17	12
55	الدائرة النسبية للجدول رقم 18	13
56	الدائرة النسبية للجدول رقم 19	14
57	الدائرة النسبية للجدول رقم 20	15
58	الدائرة النسبية للجدول رقم 21	16
59	الدائرة النسبية للجدول رقم 22	17
60	الدائرة النسبية للجدول رقم 23	18
61	الدائرة النسبية للجدول رقم 24	19
62	الدائرة النسبية للجدول رقم 25	20

63	الدائرة النسبية للجدول رقم 26	21
64	الدائرة النسبية للجدول رقم 27	22
65	الدائرة النسبية للجدول رقم 28	23
66	الدائرة النسبية للجدول رقم 29	24
67	الدائرة النسبية للجدول رقم 30	25
68	الدائرة النسبية للجدول رقم 31	26
69	الدائرة النسبية للجدول رقم 32	27
70	الدائرة النسبية للجدول رقم 33	28
71	الدائرة النسبية للجدول رقم 34	29
72	الدائرة النسبية للجدول رقم 35	30
73	الدائرة النسبية للجدول رقم 36	31

## مقدمة

إن العملية التربوية بأبعادها وتأثيرها على مصير المجتمع هي مرتبطة أساساً بمعطيات وعوامل عديدة من أهمها الأستاذ، الذي يعتبر قدوة وكفاءة ودائرة معارف للسائلين وثقافة للمحتاجين من المشرفين والمتعلمين.

ولم تقتصر رسالته على أنها تلقين للعلم فقط، ولكنها رسالة شاملة للمجتمع من المعارف والأخلاق، لهذا وجب عليه أن يعمل بالمثاليات ليكون النموذج المقتدى به والمرآة الصادقة لأنه يعد العامل الحاسم في مدى تحقيق عملية التعليم من جميع النواحي المعرفية والخلقية والتربوية، وبما أن التربية البدنية والرياضية ساهمت في تحسين قدرات التلميذ في مجال السلوك الحركي واللياقة البدنية عن طريق تنوع واسع من الأنشطة التطبيقية، وفي المجال العاطفي الاجتماعي، بفضل العلاقات الديناميكية الناتجة عن التنظيم والمواجهة بين الفرق، اعتبرت من بين أهم الأساليب في تحقيق أهداف التربية العامة، لأنها تعمل على تنمية الفرد تنمية متكاملة من النواحي العقلية، الاجتماعية، الصحية الخلقية.

لذا فتدريس التربية البدنية والرياضة يحتاج بشدة إلى قيادة مؤهلة هي أساس لتحقيق الكثير من إمكانياتها، حيث أن أستاذ التربية البدنية والرياضة يعتبر من أعضاء هيئة التدريس بالمجتمع المدرسي الذي يؤثر في تشكيل الأخلاق والقيم الرفيعة، ويعتمد في ذلك على التوفيق بين ميول التلميذ وإمكانيات المؤسسة التعليمية وقدراته الشخصية في تقديم واجبات تربوية في إطار بدني رياضي يهدف إلى النمو والتكيف.

إلا أن مدرس التربية البدنية والرياضة ليس مجرد مجموعة من الخصائص والصفات الحميدة، بل هو إنسان وقائد قادر على تلبية الحاجيات الانفعالية من متغيرات عديدة تشكل له ضغطاً على حالته النفسية، وهو ما دفعنا إلى التطرق لهذا الموضوع الذي نجده وسيلة نستظهر فيه الضغوط المهنية التي تؤثر على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضة.

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

وقد اعتمدنا في طرحنا هذا على طريقة "I.M.R.A.D"، والتي تركز على أربعة أقسام هي:

المقدمة "Introduction"، الطريقة والأدوات "Method"، النتائج "Results"، المناقشة "Discussion"

وعليه قمنا بتقسيم بحثنا إلى جانبين رئيسيين (نظري، تطبيقي)، حيث عرضنا في:

**الجانب الأول:** الإطار النظري الذي يحتوي على فصلين، الفصل الأول تناولنا فيه التعريف بالبحث، محددتين: الإشكالية، والأهداف، والفروض، وأهمية البحث، كما حددنا أهم المصطلحات والمفاهيم، وأهم النظريات المفسرة التي تناولت متغيرات الدراسة، أما الفصل الثاني: فقمنا فيه بعرض وتحليل ونقد الدراسات السابقة.

**الجانب الثاني:** الإطار التطبيقي والذي يحتوي بدوره على فصلين، الفصل الأول منه أوضحنا فيه طرق ومنهجية الدراسة ذاكرين فيه: المنهج المتبع، الدراسة الاستطلاعية، مجتمع وعينة الدراسة، حدود الدراسة، وكذا أدوات جمع البيانات والأساليب الإحصائية، أما الفصل الرابع فقمنا فيه بعرض وتحليل ومناقشة النتائج، وأهم الاستخلاصات المتوصل إليها.



الجانب

النظري



## الفصل الأول: مدخل للدراسة

1- الإشكالية

2- أهداف الدراسة

3- الفرضيات

4- أهمية الدراسة

5- تحديد المصطلحات والمفاهيم

6- النظريات المفسرة للظغوط

1- الإشكالية:

إنّ التغيير السريع والمستمر هو السمة الواضحة لهذا العصر، فالنتيجة الحتمية لذلك هي ما يتعرض له العاملون في المنظمات بمستويات متفاوتة من الضغوط والتوترات التي تترك آثارها النفسية والاجتماعية على كل من الفرد والمنظمة والمجتمع بصفة عامة.

وقال "علي بن حمد بن سليمان النوشان" سنة (2003): " إن الإنسان في بيئته الخارجية يتعرض لضغوط متباينة، بالإضافة إلى بيئة العمل الداخلية التي تزخر بالعديد من المصادر المتنوعة للتأثير على الفرد، وهي بالتالي تولّد نتائج سلبية على الفرد تنعكس أحياناً على العمل ذاته، فكمية العمل المجهّد أو نوعية صراع الدور أو غموضه أو الظروف المحيطة بالعمل تمثل مجتمعةً مصادر رئيسية لضغوط العمل التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في بيئة العمل اليومية"<sup>1</sup>.

تختلف طبيعة الأفراد من فردٍ لآخر بتحملهم لأحداث الحياة الضاغطة كلٌّ له طريقة للتكيف معها، فكل فردٍ مختلف عن الآخر مما يترتب عن ذلك تفاوت في الاستجابة للأحداث الضاغطة، لهذا نجد نفس المثير يتعرض له عدد من الأفراد ولكن تختلف طرقهم في التكيف، كما نجد مثيلاً يؤثر بفرد ولكن لا يؤثر بالآخر وهذا يثبت أن الاستجابة للأحداث الضاغطة تتأثر بكيفية التفاعل بين المثير والبيئة عن طريق الأسلوب الذي يتبعه الفرد للتكيف، ويدخل في عملية الاستجابة لخبرات الفرد السابقة وخصائصه النفسية وطريقة تفكيره، كما أنّ هناك علاقة قائمة بين الضغط المهني وبعض المتغيرات كنوع العمل ومشقته، أو السن وما يصاحبه من تعدد المواقف التي مرَّ بها الفرد، أو الخبرة والاعتقاد على المواقف، أو الظروف المهنية المتمثلة في الوسائل البيداغوجية، ومساحة الممارسة الرياضية كل هذه المتغيرات تتحكم بمستوى الضغط المهني، أي يتفاعل المتغير مع المثير الضاغط، والنتيجة إمّا حالة من الضغط المهني أو عدمها.

فبما أنّ التعليم عبارة عن قاعدة أساسية بُنى عليها أهداف ومبتغيات أجيال وحضارات أفراد المجتمع البشري، فإنّ التعليم ينبغي درجة التفكير لدى الكائن الحي العاقل أي الإنسان ويربيه على أسس وعقائد تسهل له التأقلم مع نمط حياته وكذا تخطّي الصعوبات والعواقب التي يمكن أن يواجهها خلال مراحل نموه الفيزيولوجي وخاصة الذهني، فتربية النفس على قواعد سليمة، تساعد الفرد على التفريق بين السيئ والجيد، واجتناب الأول وإتباع الثاني فريضة حثنا الخالق الأحد عليها.

1- علي بن حمد بن سليمان النوشان، ضغوط العمل و آثارها على عملية اتخاذ القرارات، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تخصص العلوم الإدارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، 2003، ص4.

وعند إلقاء الضوء على واقع التربية البدنية والرياضية في الجزائر نلاحظ أن منظومتنا التربوية تسعى إلى النهوض بالمستوى التربوي التعليمي بمحاولة توفير إمكانيات مادية وبشرية معتبرة، و تسطير برامج تعليمية وفق التطور التكنولوجي الحاصل، ومع ذلك يظل هذا الجهد المبذول غير كافٍ مقارنة إلى ما وصلت إليه دول أخرى، وكما تعمق الواحد منا في دراسة مشكلات التعليم في المنظومات التربوية الجزائرية، كلما زاد اقتناعاً بأن المدرس هو حجر الزاوية في النهوض به.

ومعروف أن التربية البدنية والرياضية هي إحدى العمليات التربوية التي يحاول من خلالها المربون الوصول بالفرد إلى كمال قدراته الأخلاقية والنفسية والفكرية، وهو ما لم تتجاهله المنظومة التربوية في الجزائر، حيث نجد مادة التربية البدنية والرياضية ضمن المواظمة في المؤسسة التربوية نظراً لأهميتها وآثارها الإيجابية في التحصيل العلمي للتلاميذ، لكن الشيء الملاحظ هو أن مادة التربية البدنية والرياضية لا تُنظر إليها من هذا الجانب، حيث وبالرغم من الدور الذي تلعبه المادة في الترويح عن التلاميذ وإعدادهم نفسياً واجتماعياً، إلا أننا نجد في مجتمعنا من يعتبرها مضيعة للوقت وإهداراً للجهد وتشتيتاً لتفكير التلاميذ، وتضييعاً لمستقبلهم الدراسي.

وهذا ما جعل الكثير من مدرسي المادة لا يؤدون واجبهم على أكمل وجه، فالأستاذ بحاجة إلى تهيئة الجو المناسب للعمل من طرف إدارة المؤسسة العامل بها، شأنه في ذلك شأن بقية زملائه أساتذة المواد الأخرى، لأن تكوينه الجامعي يفرض عليه تحقيق أهداف علمية واضحة (معرفية، عاطفية، بدنية)، وهو ما يحاول الأساتذة تحقيقه على أرض الواقع لكنهم يصطدمون بظروف غير مناسبة، لا تعرقل تطوير مهنة التربية البدنية والرياضية فحسب، بل تعيق إجراء حصة عادية بدون أهداف إجرائية مسبقة، كالوضعية السيئة لمساحة ممارسة هذا النشاط بالنسبة لقاعات التدريس المحيطة بالملعب، وكذا كثرة التلاميذ في الأفواج تولد أحياناً عدم التحكم والسيطرة الكلية عليهم، فيؤدي حتماً إلى تزايد المشاكل الناتجة عن تلك الفوضى التي يحدثها هؤلاء التلاميذ التي تزج مدرسين في مواد أخرى، فيلجأ إلى إجراءات إدارية كالشكوى لمدير المصلحة التربوية، وإلى جانب ذلك قلة أو انعدام الوسائل البيداغوجية المراد العمل بها في بعض الأحيان، بالإضافة إلى انعدام القاعات المكيفة للنشاطات الرياضية مع عدم صلاحية الأرضيات التي قام عليها الحصص التربوية الرياضية.

ومما سبق ذكره نحاول أن نحدد أثر الضغوط المهنية على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات

الثانوية عن طريق طرح التساؤل العام للبحث على الشكل التالي:

- ما مدى تأثير الضغوط المهنية، على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات؟

ومن أجل تناول هذا التساؤل قمنا بطرح تساؤلات فرعية هي:

- هل لإدارة الثانوية دور في رفع أو خفض الإحساس بالضغط المهنية على أستاذ التربية البدنية والرياضية؟
- هل نقص الوسائل البيداغوجية في الثانويات يؤدي إلى ظهور ضغوط مهنية على أستاذ التربية البدنية والرياضية؟

## 2- أهداف الدراسة:

قسمنا أهداف الدراسة إلى هدفين (علمي، عملي):

### 2-1- الهدف العلمي:

- معرفة كل ما يمكن أن يكون دافعاً لمجتمعنا بشكل عام، ونظامنا التربوي بشكل خاص.
- إجراء دراسات وأبحاث نفسية تبرز آثار الضغوط المهنية النفسية على أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- البحث العلمي في العوامل المهمة المعيقة لعمل أستاذ التربية البدنية والرياضية، ومن جهة أخرى المحفزة والمساعدة على أداء مهام التدريس.

### 2-2- الهدف العملي:

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

## 3- الفرضيات:

وكإجابة مؤقتة على التساؤل الميئي صُغنا الفرضية العامة التالية:

- للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية.
- وتفرّع منها فرضيتين جزئيتين هما:
- لإدارة الثانوية دور في رفع أو خفض الإحساس بالضغط المهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.
- يؤدي نقص الوسائل البيداغوجية في الثانويات إلى ظهور ضغوط مهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.

4- أهمية الدراسة:

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

5- تحديد المصطلحات والمفاهيم:

5-1- تعريف الضغط:

- لغةً :

- حسب "قاموس لاروس": الضغط يضغط ضغطاً عليه تشدد وضيق على الشخص<sup>1</sup>.
- حسب القاموس المدرسي: الضغط مصدر ضغط، العصر، الكبس، التشدد، والتضييق<sup>2</sup>.
- وفي تعريف آخر: الضغط كلمة إنجليزية مشتقة من كلمة تعني "البؤس الحزن، الإنهاك"<sup>3</sup>.
- كما أن الضغط (Stress) مشتقة من اللاتيني (Stringer) الذي يعني: ضيق على - شد - أوثق<sup>4</sup>.
- تعريف الضغط المهني اصطلاحاً :

- "تتمثل في مجموعة العوامل البيئية مثل غموض الدور، صراع الدور والعلاقات الشخصية، الأعباء الزائدة، أو أي خصائص موجودة في بيئة العمل التي تخلق تهديداً للفرد<sup>5</sup>.

- "ضغوط العمل أمر لا يمكن ولا يستحسن تجنبه، حيث أنه مادام الإنسان يتفاعل مع بيئته فإنه عرضة لمطالب الحياة والعمل الذي يؤدي إلى الضغوط"<sup>6</sup>.

- وعرفه "هال ومانسفيلد" 1970 Hall-Mansfield: "أهمّاً قوة خارجية تؤثر على الفرد ويترب عليها تغييرات تتمثل في صورة اجتهاد يعاني منه الفرد"<sup>7</sup>.

1- أحمد عابد وآخرون، المعجم العربي الأساسي لاروس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ص773.

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

3- Norbert Sillamy : Dictionnaire encyclopédique, Larousse, Paris, 1980, P114.

4- جان بنجمان سنور، الإجهاد أسبابه وعلاجه، ترجمة أنطوان هاشم، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، 1997، ص14.

5- محمود سلمان العميان، السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، عمان، 2002، ص160.

6- حسن حريم، السلوك التنظيمي، سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال، ط3، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2009، ص33.

7- شعبان علي حسين السيسي، السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، المكتب الجامعي الحديث، 2009، ص361.

- ويعرفه "ماكلين" على أنها: "تلك القوى أو العناصر الموجودة في بيئة العمل والتي تسبب الإجهاد أو الانحراف عملاً يجب أدائه وتنفيذه"<sup>1</sup>.

### 5-2- تعريف الضغط المهني إجرائياً :

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

### 5-2-1- الإدارة:

#### - التعريف اللغوي:

حسب قاموس "السييل" تستعمل كما يلي<sup>2</sup>:

إدارة مال: فندق وهي بمعنى تسيير رأس المال.

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

مجلس الإدارة: وهو بمعنى اجتماع، جلسة.

#### التعريف الاصطلاحي:

تتناولتها "موسوعة العلوم الاجتماعية": بأنها عملية خاصة بتنفيذ الأغراض والإشراف على تحقيقها، وهي الناتج المشترك لأنواع ودرجات مختلفة من الجهود الإنساني الذي يبذل في هذه العملية<sup>3</sup>.

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

في إدارة وقيادة الانسجام في توحيد جهود هذه الأفراد سواء كان ذلك من خلال الإنجازات الفعالة والكافية لتحقيق أبسط الاحتمالات في النجاح<sup>4</sup>.

يقول تايلور: "أن فن الإدارة هو المعرفة الصحيحة لما تريد من الرجال أن يقوموا بعمله، ثم رؤيتك إياهم يعملونه بأحسن طريقة وأرخصها"<sup>5</sup>.

#### التعريف الإجرائي:

التنظيم الإداري هي عملية إنسانية اجتماعية تتحد فيها جهود العاملين في إدارة المؤسسة الثانوية كأفراد

1- شعبان علي حسين السيسي، نفس المرجع السابق، ص361.

2- دانيال ريغ، معجم عربي فرنسي، مكتبة لاروس، 1983، ص، 1875.

3- مصطفى حسين باهي، سيكولوجية الإدارة الرياضية، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، 2001، ص25.

4- مروان عبد المجيد إبراهيم، إدارة البطولات والمنافسات الرياضية، دار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2002، ص52.

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

وجماعات لتحقيق الأهداف التربوية المنشودة، مراعين في ذلك أفضل استخدام ممكن للإمكانيات المادية والفنية المتاحة فيها، من أجل توفير جو مناسب للأساتذة بصفة عامة، وأستاذ التربية البدنية والرياضية بصفة خاصة، من أجل تأدية عمله على أحسن وجه.

### 5-2-2- الواسائل البيداغوجية:

#### إصطلاحاً :

يقصد بالوسائل التعليمية جميع أنواع الوسائط التي تستخدم في العملية التعليمية والتعلمية لتسهيل اكتساب المفاهيم والمعارف والمهارات، وخلق المناخ الملائم لتنمية المواقف والاتجاهات وغرس القيم<sup>1</sup>.  
الوسائل التعليمية هي: " كل ما يعين المدرس على تطوير منهجية عمله والزيادة في مردوديته التربوية، وكل ما يعين المتعلمين على إثراء خبراتهم وعقلنة أساليب تعلمهم، وهي تضم: (الكتب المدرسية والسيورات بأنواعها والنماذج والعينات والمجسمات والخرائط الحائطية والشرائح (الشفافات) وأجهزة الإسقاط الخلفي وأجهزة الإيبسكوب والأفلام والراديو والتلفاز وأشرطة الكاسيت وأشرطة الفيديو والحاسوب...)، كما يمكن اعتبار تجهيزات حجرة الدرس والحديقة المدرسية والبيئة المحلية من الوسائل التعليمية"<sup>2</sup>.

#### التعريف الإجرائي:

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

### 5-3- الأداء:

#### - لغة:

الأداء مصدر أَدَّى - التأدية، الإيصال، كقوله تعالى في سورة البقرة، الآية (178)<sup>3</sup>.

أدى الشيء: أوصله والأداء إيصال الشيء إلى المرسل إليه<sup>4</sup>.

الأداء: تأدية بمعنى الإيصال والقضاء ويعني التنفيذ<sup>5</sup>.

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

2- نفس المرجع السابق، ص 68.

3- القاموس المدرسي، مرجع سبق ذكره، ص 71.

4- قاموس المنجد في اللغة والإعلام، دار الشروق، ط3، بيروت، لبنان، 1997، ص 06.

5- الفيروز آبادي، القاموس المحيظ، مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1998، ص 1233.

اصطلاحاً :

يعرف بأذنه: قيام الفرد بالأنشطة لهام المختلفة التي يتكوّن منها عمله"<sup>1</sup>.  
يعوّف أيضاً بأذنه: "كفاءة الفرد أو العامل لعمله ومسلكه، ومدى صلاحيته في القيام بعمله وتحمُّله المسؤولية"<sup>2</sup>.  
ويعرفه الدكتور "عصام عبد الخالق" على انه: "إيصال الشيء إلى المرسل إليه، وهو عبارة عن انعكاس لقدرات ودوافع كل فرد لأفضل سلوك ممكن نتيجة لتأثيرات متبادلة للقوةالداخلية وغالباً ما يؤدي بصورة فردية، وهو نشاط أو سلوك يوصل إلى نتيجة كما هو المقياس الذي تقاس به نتائج التعلم، وهو الوسيلة للتعبير عن عملية التعليم سلوكياً"<sup>3</sup>.

إجرائياً :

هو عبارة عن مجموعة من المهام والأنشطة التي يقوم بها أستاذ التربية البدنية والرياضية، وفق برنامج ونظام محدد في المؤسسات التربوية للمرحلة الثانوية.

5-4- التربية البدنية:

جرّفها "ناش": "أثما جزء من التربية العامة، تستغل دوافع النشاط الطبيعي في الفرد لتنميته من الذّواحي العضوية والتوافقية والتهذيبية"<sup>4</sup>.

تعرفها الجمعية الأمريكية للصحة والتربية البدنية والترويح: "التربية البدنية هي المادة التي يتعلم فيها الأطفال ليتحركوا أو يتعلموا، ويرى "كوتر" أن التربية البدنية هي ذلك الجزء من التربية العامة الذي يختص بالأنشطة القوية من التعليم"<sup>5</sup>.

ويرى "تشرلزبيكو": "أن التربية البدنية هي جزء متكامل من التربية العامة وميدان تجربي يهدف إلى تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية والعقلية والانفعالية والاجتماعية، وذلك عن طريق ألوان من الأنشطة البدنية بغرض تحقيق مهام معينة"<sup>6</sup>.

1- أحمدصقر عاشور، إدارة القوى العاملة، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، 1979، ص50.

2- منصور أحمد منصور، إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، ط1، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، 1973، ص(121،120).

3- نزار مجيد الطالب، علم النفس الرياضي، دار الحكمة للطباعة، بدون طبعة، بغداد، العراق، 1983، ص(214-215).

4- بن تومي عمر، بن طالب فضيلة، أثر التربية البدنية على التحصيل الدراسي، مذكرة ليسانس، جامعة الجزائر م ع ن، 1986، ص11.

5- سيد احمد حورية، مكانة التربية البدنية وقيمتها التربوية في الطور الأول من التعليم الأساسي، مذكرة ليسانس، جامعة الجزائر، م ع ن، 1993، ص(10-11).

6- محمد عوض بسبوني، فيصل ياسين الشاطي، نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص22.



#### 5-4- أستاذ التربية البدنية:

لأستاذ التربية البدنية و الرياضية أثرٌ\* على حياة التلميذ المدرسية، فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم، كما أنه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم، وذلك لأن وظيفة أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا تعد مقتصةً على توصيل العلم إلى المتعلم كما يضمن البعض ولكنه مربي أولاً و حجر الزاوية في النظام التعليمي.

فالمعلم دوره مهم وخطير، فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهمما لأنهما قد وكَّلا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين ، وليس هناك معلم في أي مدرسة تتاح له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول اجتماعياً، وذو الأثر الصحي و العقلي<sup>1</sup>. و بجانب ما سبق فإن معلم التربية البدنية و الرياضية يعد رائداً اجتماعياً و يعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل، و يعمل على أن يعد التلاميذ بحيث يستطيعون التعامل مع هذه المشاكل وحلها، كما أنه يسهم بمجهوده الشخصي في إرشادهم إلى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية و من تصرفات شاذة يقوم بها بعض الشواذ من الخارجين على المجتمع، وبالتالي يساعد ذلك على حمايتهم<sup>2</sup>.

#### 6- النظريات المفسرة للضغوط:

##### تمهيد:

هناك العديد من النظريات والاتجاهات العلمية في مجال دراسة و تفسير الظواهر الإنسانية، و من بينها ظاهرة الضغوط النفسية، إذ تعد من الظواهر المعقدة التي حاول الكثير من الباحثين التوصل إلى حلها من خلال معرفة أسبابها و كيفية إدارتها، خاصةً المتعلقة بالعمل موضوع دراستنا، و على هذا الأساس قمنا بتقسيم النظريات إلى قسمين، الأول يتناول الضغوط النفسية ومدى تأثيرها من الناحية الفيزيولوجية، و النفسية، و الاجتماعية، و الثاني خاص بالنظريات المتعلقة بمتغيرات الدراسة، و المتمثلة في نظريات حول الإدارة المدرسية، و أخرى حول ظروف العمل.

1- زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، طرق تدريس التربية الرياضية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، 2008، ص(65-66).  
2- محمد سعد زغول، مصطفى السابح محمد، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الطبعة الثانية الإسكندرية، مصر، 2004، ص197.

## 6-1- النظريات المفسرة للضغوط النفسية:

سوف نتناول فيها ثلاث وجهات نظر والتي تمثل ثلاث أنساق فكرية والتي بدورها اهتمت بتفسير الضغوط النفسية وهي: النسق الأول فيزيولوجي عصبي "لهانز سيلبي"، أما الثاني فهو نفسي قدمه "سبيلبر جر"، أما الثالث فهو نفسي اجتماعي وقدمه "هنري موراي".

### 6-1-1- نظرية هانز سيلبي "Hans Selye":

كان لطبيعة تخصصه الدراسي تأثير كبير في صياغة نظريته في الضغوط، حيث تخصص في دراسة الفيزيولوجية والأعصاب وظهر هذا التأثير من خلال اهتمامه باستجابات الجسم الفيزيولوجية الناتجة عن الضغوط (Stresser)، كما أنه استخدم السم والصدمات الكهربائية على الحيوانات كضواغط.

ويرى هانز سيلبي من خلال نظريته أن الضغط متغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط يميز الشخص ويصفه على أساس الاستجابة للبيئة الضاغطة، وأن هناك استجابة وأنماط معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير موقف ضاغط، وتعتبر هذه الاستجابة دليلاً على وجود ضغط، كما يعتبر حدوثها مصحوباً بأعراض تمثل بالفعل حدوث ضغط<sup>1</sup>.

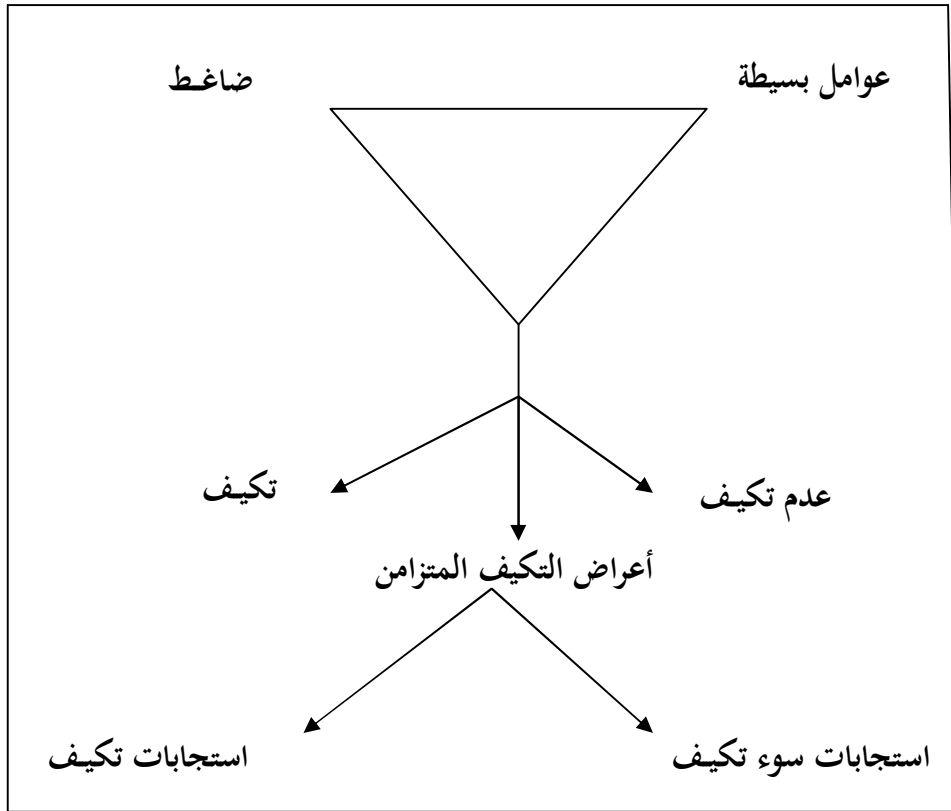
ويعتبر سيلبي أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضاغط عالية وهدفها هو المحافظة على الكيان والحياة.

كما يربط بين تقدم الفعل أو الدفاع ضد الضغط وبين التعرض المستمر والمتكرر للضاغط، وفي هذا الصدد يحدد ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وهذه المراحل نفسها تمثل أيضاً مراحل التكيف العام، هي: الفرع، المقاومة، الإجهاد.

ويختتم سيلبي نظريته بتعريف الضغط على أنه: "حالة من حالات الكائن الحي التي تشكل أساساً للتفاعلات التي يبدي فيها تكيفاً أو التي يبدي فيها سوء تكيف".

وقد أوضح هانز سيلبي مفهومه برسم توضيحي كما هو مبين في الشكل رقم 01.

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



شكل رقم 01: يوضح حدوث الضغط طبقاً لنظرية هاتز سيلي.

في إطار هذا الرسم التوضيحي نميز الضاغط وهو متغير مستقل ينتج منه ضغوط، والعوامل الوسيطة وهي التي لها دور هام في زيادة أو تقليل تأثير الضاغط، مثل: المناخ، والطعام، وأعراض التكيف المتزامن التي تظهر في وقت واحد ويقصد بها الضغوط الطارئة التي تظهر في الكائن الحي مثل: التغيرات الكيميائية، وأخيراً استجابات التكيف أو سوء التكيف مثل: ضغط الدم أو أمراض القلب.

ويذكر سيلي أنه تتحدد شدة الاستجابة للضغط عن طريق العوامل الوسيطة، كما تعتمد نوعية الاستجابة على نوع عملية التكيف.

### 6-1-2- نظرية سيبيلجر "Spielberger":

يتخذ سيبيلجر من القلق وحدته التعبيرية لتفسير الضغوط النفسية ولهذا فإن فهم نظريته في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط، فلقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين نوعين من القلق هما: قلق الحالة (Anxiety state)، وقلق السمة (Anxiety trait).

وفي هذا الإطار يشير سبيلبرجر على أن القلق شقين يشملان قلق السمة أو القلق العصابي أو القلق المزمن، وكذلك قلق الحالة أو القلق الموضوعي أو قلق الموقف.

وقلق السمة استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل الفرد قلقاً، يعتمد بصورة أساسية على الخبرات الماضية، بينما قلق الحالة هو حالة موقفية تعتمد بصورة أساسية ومباشرة على الظروف الضاغطة.

"سبيلبرجر" في نظريته يربط بين قلق الحالة والضغط حيث يعتبر أن: الضغط الناتج عن ضغوط معين مسبباً لحالة القلق، وما يثبت في علاقة قلق الحالة بالضغط يستعيده على قلق السمة أو القلق العصابي الناتج عن الخبرات السابقة بالضغط حيث أن الفرد يكون من سمات شخصيته القلق أصلاً.

ويهتم في هذا الإطار المرجعي لنظريته بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها ويحدد العلاقة بينهما وبين ميكانيزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة، فالفرد في هذا الصدد يقدّر الظروف الضاغطة التي أثارت حالة القلق لديه ثم يستخدم الميكانيزمات الدفاعية المناسبة لتخفيف الضغط (كبت، إنكار، إسقاط...) أو يستدعي سلوك التجنب الذي يسمح بالهروب من الموقف الضاغطة.

وقد اهتم سبيلبرجر بتحديد خصائص وطبيعة المواقف الضاغطة التي تؤدي إلى مستويات مختلفة لحالة القلق، إلا أنه لا يساوي بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق، وذلك لأن الضغط النفسي وقلق الحالة يوضحان الفروق بين خصائص القلق كرد فعل انفعالي والمثيرات التي تستدعي هذه الضغوط.

فالقلق كما يرى "سبيلبرجر" هو عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي تحدث كرد فعل لشكل ما من الضغط، وتبدأ هذه العملية بواسطة مثير خارجي ضاغطة.

ويمز أيضاً بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد (Theat) فكلاهما مفهومان مختلفين، فكلمة ضغط تشير على الاختلافات في الظروف والأحوال البينية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي (Objectue danger)، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير أو مخيف أي بمعنى توقع الخطر أو إدراك ذاتي للخطر (Syubjective approssal danger).

### 3-1-6: نظرية هنري موراي "Henry Murray":

ينفرد موراي بين منظري الشخصية بعمق الفهم للدينامية التي تحدث في داخل الكائن البشري من أجل انبثاق لحظة التكيف وإحداث التوازن النفسي، وسيتم منهجه بالديناميات النفسية.

وتوصل موراي إلى مستوى عال من الدينامية النفسية عندما يتعرض لمفهوم الحاجة ومفهوم الضغط، ويعتبرهما مفهومين مركزيين ومتكافئين في تفسير السلوك الإنساني، ويعد الفصل بينهما تحدياً خطيراً، كما يلتقي كل من الضغط والحاجة في حوار دينامي يظهر في مفهوم الثيما والذي يعني به موراي وحدة سلوكية كلية تفاعلية تتضمن الموقف الحافز (الضغط) والحاجة.

وهكذا فإنه طبقاً لوجهة نظره يصعب دراسة الضغوط منفصلة عن الحاجات، حيث يعرف الضغط على أنه خاصية لموضوع بيئي أو شخصي تسير أو تعيق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين، وترتبط الضغوط بالأشخاص أو الموضوعات التي لها دلالات مباشرة تتعلق بمحاولات الفرد لإشباع متطلبات حاجته. وهكذا طبقاً لنظرية موراي تكون الحاجات النفسية قوى دافعية لكنها لا تعمل بمفردها، وإنما تتظاهر مع القوى البيئية في دينامية من أجل انبثاق السلوك الإنساني، وإذا كانت هذه القوى مسيرة وقادرة على الإشباع استعداد الإنسان توازنه وانتظامه.

أما في حالة أن تعوق إشباع الحاجات المثارة فهنا نكون إزاء حالتين من الضغوط:

**أولاً:** حالة وجود ذاتي للأشخاص والقوى والنماذج، والأنماط والقوالب والوضعيات الاجتماعية في المحيط الفيزيقي الذي يعيش فيه الإنسان، وهذا الوجود مادي بصرف النظر عن دلالة هذه الأشياء، ويمكن أن نكشف عنه بالبحث الموضوعي، وهذه الحالة سمّاها موراي ضغط ألفا (ALPHA).

**ثانياً:** حالة دلالة الأشياء والموضوعات وتنشأ عندما يكون لدى الفرد حاجة مثارة وترتبط هذه الحالة من أجل الإشباع ببعض الأشخاص والوضعيات الاجتماعية، والقوى، وفسر الفرد هؤلاء الأشخاص والقوى أنها ضاغطة في اتجاه نحو الإشباع وإزالة التوتر، فإنه ينشأ ضغط بيتا (BETA)، فالاعتبار هنا يكون للتفسير والتأويل الذي يلجأ إليه الفرد، فليست الموضوعات والأشياء هي ضواغظ في حد ذاتها وإنما تكون ضاغطة عندما يدركها ويفسرها الفرد على أنها كذلك.

ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط ارتباطاً وثيقاً بضغط بيتا، ولكن من المهم بالرغم من ذلك اكتشاف المواطن التي يستجيب لها الفرد وبين ضغوط ألفا الموجودة بالفعل.

وما سبق نجد أن موراي ميّز بين نمطين من الضغوط هما:

- ضغط بيتا: وهي دلالات الموضوعات البيئية كما يدركها الفرد.

- ضغط ألفا: وهي خصائص الموضوعات البيئية كما توجد في الواقع أو كما يظهر البحث الموضوعي.

6-2- نظريات حول متغيرات الدراسة:

6-2-1- نظريات حول الإدارة المدرسية:

أ- نظرية العلاقات الإنسانية:

هناك عدة آراء متنوعة اهتمت بموضوع العلاقات الإنسانية في المجال الإداري بصفة عامة ومنها آراء "ماري باركر فوليت" Mary barker volet أول من اهتم بدراسة العلاقات الإنسانية في الإدارة، و أول من اهتمت اهتماماً للجانب السيكولوجي فيما يتعلق بالمبادئ الأساسية للتنظيم الإداري<sup>1</sup>.

وتقوم هذه النظرية على أفكار أهمها: "أن المشاكل الإدارية لا تحل عن طريق القوانين والهياكل الرسمية واستعمال وسائل الإكراه فقط، إذ لا بد من وجود الإرادة حتى يتسنى للأفراد أن يحلوا المشاكل عن طريق المفاهيم الإنسانية، وهذا في ظل العلاقات الإنسانية بينهم"<sup>2</sup>.

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

- ضرورة اعتبار التنظيم غير الرسمي إلى جانب التنظيم الرسمي لأية منظمة<sup>3</sup>.

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

وترى هذه النظرية أن قيام العلاقات على أسس سليمة يعتبر ضرورياً لنجاح الإدارة عموماً والإدارة المدرسية خصوصاً، لذلك فإن هذه النظرية تؤمن بأن السلطة موروثه في القائد التربوي ولا هي نابعة من القائد لأتباعه في المدرسة، فالسلطة في القائد نظرية وهو يكتسبها من أتباعه من خلال إدراكهم للمؤهلات التي يمتلكها هذا القائد، ومن ضمن مسؤوليات مدير المدرسة أن يتعرف ويفهم ويحلل حاجات المدرسين والتلاميذ وحاجات المدرسة<sup>4</sup>.

ولا يقصد أصحاب هذه النظرية أن ينخرط الإداري في علاقات شخصية مباشرة مع العاملين، بحيث لا تعود هناك مسافات اجتماعية تفصل بين الإداري والمرؤوسين، لأن جهود الإداري في هذه الحالة تشتت بعيداً عن الهدف الإنتاجي للمؤسسة، ولكن مما يتوخاه أصحاب هذه النظرية هو مراعاة الأبعاد النفسية والاجتماعية التي تجعل العاملين يؤثون دورهم بدون اللجوء للمراوغة ومقاومة السلطة، لأن العاملين يتطلعون دائماً إلى نوع من

1- محمد منير مرسي، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة، سنة 1984، ص 89.

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

3- عبد الكريم درويش وآخرون، أصول الإدارة العامة، المكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، سنة 1974، ص 103.

4- عبدالفتاح الخواجا، تطوير الإدارة المدرسي، دار الثقافة، عمان، سنة 2004، ص 41.

التفهم المشترك الذي يجعل السلطة تشعرهم بأن مصلحتها أن تنظر في شأنهم بعناية مثلما تولى متطلبات العمل عنايتها، حيث أن المرؤوس الذي لا يكون معوقاً بمشكلات يستطيع أن يركز في العمل، فتقل الأخطاء التي يرتكبها وتزداد وجوه التكامل بين عمله وأعمال الفريق، ويحافظ على التعاون مع الأقران دعماً لاستمرارية المؤسسة التي يرتاح لها<sup>1</sup>.

### ب- نظرية اتخاذ القرار:

يعتبر "هربرت سيمون" herbert asimon " من أشهر رواد هذه النظرية، والتي أبرزها في كتابه "السلوك الإداري" عام (1945)، حيث قال فيه بأن: "اتخاذ القرارات هو قلب الإدارة، وإن مفاهيم نظرية الإدارة يجب أن تكون مستمدة من منطق وسيكولوجية الاختيار الإنساني"<sup>2</sup>.

وقد تمّ تطوير هذه النظرية من خلال آراء عدد من الباحثين في مجال الإدارة، أهمهم: "د. جريفيت" D.Greffiths، الذي طبّق وعدّل مفهوم الإدارة كعملية اتخاذ القرارات في مجال الإدارة التعليمية، وقد قدّم هذه النظرية إلى أربع فروض:

- \* الفرض الأول: الإدارة نوع من السلوك يوجد في كافة التنظيمات الإنسانية وهو يقول بأنه: "لا يمكننا دراسة الإدارة التعليمية دراسة معزولة عن أنواع مجالات الإدارة الأخرى"<sup>3</sup>.
  - \* الفرض الثاني: إن الإدارة هي عملية توجيه للحياة في المنظمة الاجتماعية وهي مسيطرة عليها.
  - \* الفرض الثالث: إن أهم وظائف الإدارة هي تطوير وتنظيم عملية اتخاذ القرار على أفضل وجه ممكن.
  - \* الفرض الرابع: إن المدير يتعامل مع جماعات أو أفراد ينتمون إلى جماعات وليس مع أفراد مستقلين بذاتهم.
- واعتبر "جريفيت" أن القرار هو عبارة عن مجموعة الأحكام التي تؤثر في عملية التنفيذ، فمفهوم القرار عنده ليس مجرد القرار بحد ذاته بل هو جميع الأفعال التي تلزم لوضعه موضع التنفيذ، والقرارات قد تكون رسمية يتخذها رجل الإدارة في ممارسته للدور المتوقع منه في المؤسسة، وقد تكون شخصية تتعلق برغبة رجل الإدارة الخاصة كإنسان ليس كعضو في المؤسسة، وعادةً ما يتلون قرار الإداري بالنوعين الرسمي والشخصي معاً، وكذلك قد يتخذ القرار على مستوى مركزي أو لا مركزي في حالة تفويض السلطة<sup>4</sup>.

وبالنسبة لخطوة اتخاذ القرار فإن "جريفيت" يرى أن تركيبة التنظيم الإداري في العمل التربوي يتحدد بالطريقة التي تعمل بها القرارات حيث أنه يقول نيكاد يكون هناك إجماع على أن القرارات بأنواعها المختلفة تُتخذ

1- سامي سلطي عريفج، الإدارة التربوية المعاصرة، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، سنة 2001، ص 25.  
 2- ابراهيم عصمت مطاوع، الأصول الإدارية للتربية، ط 2، دار المعارف، القاهرة، سنة 1970، ص 45.  
 3- جريفيت، ترجمة محمد منير مرسى وآخرين، نظرية الإدارة، عالم الكتب، القاهرة، سنة 1971، ص 7.  
 4- جودت عزت عطوي، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2001، ص 44.

بعد اجتياز عدد معين من الخطوات، والتي تتراوح بين الخمسة والستة<sup>1</sup>.

ويرى "علي عياصرة" أن خطوات اتخاذ القرار تتضمن<sup>2</sup>:

- وضوح الأهداف وفهمها.

- تجميع الحقائق والآراء وأفكار الآخرين المتصلة بالمشكلة.

- تحليل وتفسير المعلومات.

- التوصل إلى احتمالات ممكنة لصورة القرار.

- تقييم مدى فعاليته في تحقيق الأهداف.

ويضيف "الخواجا": مرحلة وضع الحل المفضل موضع التنفيذ مع تهيئة الجو لتنفيذه وضمان مستوى أدائه

ليتناسب مع خطة التنفيذ، ثم تقوم صلاحية القرار الذي اتخذَ، وهل هو أنسب القرارات؟<sup>3</sup>.

## 6-2-2- نظريات حول ظروف العمل:

أ- نظرية ماسلو لتسلسل الحاجات (Maslouè need hierarchy):

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

- **الحاجات الفسيولوجية:** تأتي هذه الحاجات في المرتبة الأولى من حيث أهميتها وهي ترتبط بوظائف بيولوجية

مثل الحاجة إلى الغذاء والماء والراحة والتنفس والجنس...، وهي أكثر الحاجات هيمنة<sup>4</sup>، يجب إشباعها إشباعاً تاماً

- **الحاجات الاجتماعية:** ومنها:

● **الحاجات الأمنية:** وتظهر هذه الحاجات إذا تمت تلبية الحاجات الفسيولوجية وهي تظهر في مجموعة من

الحاجات مثل: الحاجة إلى الضمان الوظيفي والاستمرار والوقاية والتنظيم والقوانين التي تحدد المسؤوليات

والواجبات.

● **الحاجات الاجتماعية:** عند تلبية الحاجات الأساسية يصبح الفرد أكثر رغبةً في تكوين علاقات صداقة

وكسب رضا الآخرين وإبداء استعداد لتبادل الصداقة والعطف، فالسلوك العدواني وغير المتعاون كما يرى الكثير

من العلماء يؤدي إلى عدم وجود علاقات اجتماعية بين الأفراد -الإنسان اجتماعي بطبعه-، وبإشباع الحاجات

السابقة تبرز أهمية حاجات أخرى مثل: الحاجات الذاتية والتي تمثل موقفاً أعلى في ترتيب سلم الحاجات كالحاجة

1- علي عياصرة ومحمد الفاضل، الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في المؤسسة التربوية، ط1، دار الحامد، عمان، الأردن، سنة 2006، ص94.

2- علي عياصرة ومحمد الفاضل، نفس المرجع السابق، ص96.

3- عبدالفتاح الخواجا، تطوير الإدارة المدرسية، دار الثقافة، عمان، سنة 2004، ص42.

4- هشام محمود زكي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مرجع سابق، ص447.



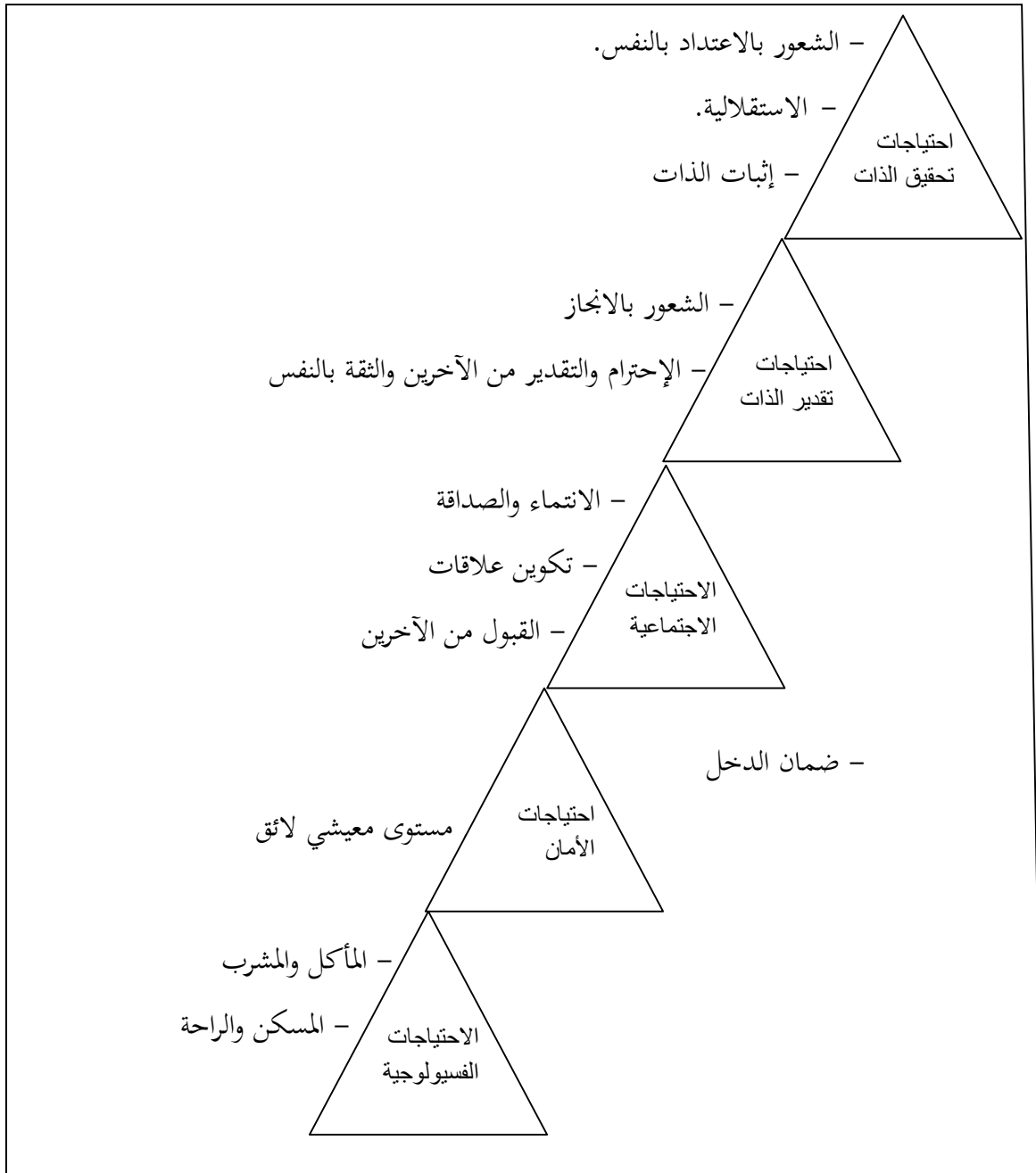
الخاصة بالمكانة والتقدير والتي تمثل جانبين، فهناك الجانب الداخلي كالثقة بالنفس والاستغلال والقدرة على الإنجاز والمعرفة، وهناك جانب خارجي والمتعلق بالسمعة والتقدير من الآخرين والوضع الاجتماعي<sup>1</sup>، وهناك أيضاً الحاجات المتعلقة بتحقيق الذات، والتي تخص نجاح الفرد في التعبير عن ذاته وممارسة قدراته وتطوير شخصيته وقدرته على الإبداع والابتكار.

لقد لاقت نظرية ماسلونجاً وقبولاً من قبل المسؤولين، حيث أنها قدمت تفصيلاً وتقسيماً لحاجات الأفراد بما يساعده على فهم السلوك البشري، إلا أنه وجه لفتناً من قبل بعض المعارضين لها، وهو أن حاجات الفرد لا يجوز تحديدها بالشكل الذي قدمه ماسلو والنظر إليها من زاوية ثابتة بل هي تتسم بالديناميكية، حيث أن الحاجات الفردية تتغير دائماً نظراً لتعدد المواقف التي يتعرض لها الفرد، كما يمكن للفرد الواحد أن يشعر بحاجاته إلى تحقيق الذات وحاجاته إلى الأمن في نفس الوقت، ومن ثم يهتم بكلا النوعين أو المستويين ويسعى إليهما وهذا يعني أن كلا النوعين من الحاجات فعالاً ويعتبر في نفس الوقت دافعاً<sup>2</sup>.

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

1- علي عساكر، مرجع سبق ذكره، ص39.

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



الشكل 02- يوضح تدرج الأولويات في الاحتياجات الإنسانية عند ماسلو.

### ب- نظرية هيرزبرج المعامل المزدوج (Two Factor theory):

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

- 1- فهناك مجموعة من العوامل التي تتسبب في عدم رضا الفرد عن عمله أو وظيفته وتتعلق هذه العوامل حسب هيرزبرج - بمحيط الوظيفة - أي الظروف الخارجية للوظيفة مثل الأجور، ظروف العمل، الإدارة والرقابة والضمان الاجتماعي والإشراف ومستوى العلاقات مع الزملاء والمشرفين، وتسبب عدم وجود هذه العوامل الإهمال والتأخر والتغيب والرغبة في ترك العمل، ولهذا فإن هيرزبرج سمّأها بالعوامل الصحية وعملها هو إبراز عدم الرضا<sup>1</sup>.
- 2- وهناك مجموعة من العوامل تسبب عدم الرضا الوظيفي، وهي التي تدفع إلى العمل والأداء الجيد والتجديد والالتزام والارتباط وتتعلق بالوظيفة نفسها، حيث تشمل الإنجاز والتقدير لما يقوم به الفرد من قبل المسؤولين والتقدم في الوظيفة والنمو والتطور الذاتي، لذلك فقد سميت هذه العوامل بالدوافع<sup>2</sup>، لأنها تدفع إلى العمل و تحسين الأداء واستمرار هذا التحسين.
- وقد لاقت نظرية هيرزبرج اهتماماً كبيراً من الممارسين والعلماء السلوكيين، وكانت هناك نتائج مؤيدة وأخرى معارضة، ومن ضمن الآراء المعارضة لهذه النظرية أنه يمكن لعامل من العوامل الصحية التي تحدّث عنها هيرزبرج أن تكون عامل من عوامل الدافعية للعمل لدى مجموعة من الأفراد كالأجر مثلاً<sup>3</sup> وقد تؤدي عوامل أخرى إلى الرضا أو عدمه كالعمر أو المستوى الوظيفي.
- وقد يوجه إليه النقد من حيث التفرقة التي أحدثها هيرزبرج بين ما أسماه بالعوامل الصحية وعوامل الدوافع نتيجة الاختلاط الذي قد يقع فيه الأفراد بين بعض العوامل المحيطة بالوظيفة، كما أن دراسة هيرزبرج اهتمت بموضوع الرضا أو عدم الرضا أكثر من اهتمامها بموضوع الدافعية والأداء<sup>3</sup>.

1- محي الدين الأزهرى، نفس المرجع السابق، ص272 .  
 2- محي الدين الأزهرى، نفس المرجع السابق، ص 272 .  
 3- محي الدين الأزهرى، نفس المرجع السابق ، ص276.

## الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة

1- عرض الدراسات السابقة

2- تحليل ونقد الدراسات السابقة

1- عرض الدراسات السابقة:

- الدراسة رقم (01): رسالة "ماجستير" في العلوم الإدارية من إعداد الطالب: "سعد بن عميقان سعد الدوسري"، سنة: (2005) تحت عنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية"<sup>1</sup>. هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى ضغوط العمل والولاء التنظيمي لدى العاملين بشرطة المنطقة الشرقية.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية.
- التعرف على فروق المتوسطات في كل ضغوط العمل والولاء التنظيمي، بين العاملين بشرطة المنطقة الشرقية والتي تعزى للمتغيرات الشخصية والوظيفية.
- أمّا أهمية الدراسة كانت بسبب وجود فجوة ونقص في الدراسات التي تناولت العلاقة بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي في الوطن العربي عامة والخليج خاصة.
- ولقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي والمسح الشامل للمبحوثين، كما تمثلت أدوات جمع المعلومات في "الإستبيان".

ومن أبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- أنّ مستوى ضغوط العمل الذي يشعر بالضباط ظهر بوجه عام متوسط نسبياً .
- أنّ مستوى الولاء التنظيمي الذي يشعر به الضباط من أفراد مجتمع الدراسة ظهر بوجه عام مرتفع نسبياً .
- وجود علاقة ارتباطية سالبة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي.
- وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل من عبء العمل، وصراع الدور، غموض الدور، قلة فرص التقدم والنمو الوظيفي من جهة والولاء التنظيمي من جهةٍ أخرى.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات ضغوط العمل بين ضباط الشرطة على أساس العمر لصالح الذين خدمتهم أقل من (05 سنوات)، وكذلك لصالح الذين خدمتهم ما بين (10-15 سنة).
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات الولاء التنظيمي بين ضباط الشرطة على أساس علاقتهم بزملائهم في العمل لصالح الذين درجوا علاقتهم ممتازة.

1- سعد بن عميقان سعد الدوسري، ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، سنة 2005.

- الدراسة رقم (02): رسالة "ماجستير" من إعداد الطالبة "مانع صبرينة"، بعنوان: "ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين"<sup>1</sup>، سنة: (2008).

هدفت هذه الدراسة إلى:

- اكتشاف المحددات الرئيسية التي تسبب الضغوط للأستاذ الجامعي.

- التعرف على أهم الطرق والأساليب التي من خلالها يستطيع الأستاذ الجامعي التخلص من ضغوط العمل، والرفع من مستوى أدائه.

والمنهج المتبع في هذه الدراسة هو: "المنهج الوصفي" أمّا الأساليب الإحصائية المستعملة فهي: التكرار، النسبة المئوية، اختبار (X<sup>2</sup>)، واعتماد التمثيليات، الإستبيان، أمّا العيّنة فقد شملت جميع الأساتذة الدائمين بكلية الإقتصاد والتسيير بجامعة "الحاج لخضر" بباتنة.

نتائج الدراسة:

- تعرض الأستاذ الجامعي لجملة من الضغوط وأهم مصادرها انخفاض الأجر و مشاكل النقل والسكن.

- تعدد الأدوار والمهام التي يقوم بها الأستاذ الجامعي من وظيفة أكاديمية تحوي الأداء التدريسي و البحثي، ووظيفة إدارية، تؤثر سلباً على أدائه.

- نقص الخبرة المهنية تزيد من تطور الضغوط.

- وجود علاقة تأثيرية بين مستوى ضغوط العمل ومستوى الأداء.

- الدراسة رقم (03): رسالة "ماجستير" في علوم التسيير (فرع إدارة الأعمال) للطالب "شاطر شفيق"، عنوانها: "أثر ظغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية"<sup>2</sup>، سنة: (2010).

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على طبيعة ضغوط العمل في المؤسسة الإقتصادية عموماً والمؤسسة الصناعية

خصوصاً، ومعرفة مختلف عناصرها وأسبابها وتتبع آثارها على الرضا الوظيفي وعلى صحة الموارد البشرية وأداء

المؤسسات، وتحديد مختلف الأساليب الممكنة للتعامل مع هذه الضغوط.

1- مانع صبرينة، ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، سنة 2008.

2- شاطر شفيق، أثر ظغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجزائر، سنة 2010.

أمّ الجانب التطبيقي في المؤسسة الصناعية الجزائرية سونلغاز - جيغل - فتهدف نتائجها ومقترحاتها إلى مساعدة متّخذي القرار في هذه المؤسسة على وضع استراتيجية فعّالة للحد من الآثار السلبية لضغوط العمل والرفع من مستوى شعور الموارد البشرية بالرضا الوظيفي، وكشف مختلف الأسباب التي تقف وراء هذا الشعور.

تمثلت أدوات التي استُخدمت في جمع المعلومات في: استمارة الإستبيان، الوثائق والسجلات المتعلقة بمؤسسة - سونلغاز - بولاية جيغل، والبرنامج الإحصائي للعلوم الإجتماعية "spss".

ومن أهم النتائج التي توصل إليها الباحث في دراسته هي:

- أنّ الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة تعاني من مستويات مرتفعة في ضغوط العمل، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور ضغوط العمل (3.69).

- جاءت المصادر المرتبطة بالبيئة الداخلية في المرتبة الأولى من حيث تسببها في شعور الموارد البشرية بمستويات مرتفعة من ضغوط العمل، حيث بلغ متوسطها الحسابي (3.77)، تليها المصادر المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري بمتوسط حسابي يقدر ب: (3.61)، وأخيراً المصادر المرتبطة بالبيئة الخارجية بمتوسط حسابي يقدر ب: (3.48).

إنّ مستوى الرضا الوظيفي الذي تشعر به الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ظهر بوجه عام منخفض، حيث بلغ المتوسط الحسابي الكلي لمحور الرضا الوظيفي (2.24).

- أثّرت مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الخارجية سلباً على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة، حيث ترتبط معه بعلاقة عكسية و متوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تقدر ب: (0.45).

- أثّرت مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالبيئة الداخلية سلباً على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة، حيث ترتبط معه بعلاقة عكسية وقوية ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) تقدر ب: (0.666).

- أثّرت مصادر ضغوط العمل المرتبطة بالخصائص الشخصية للمورد البشري سلباً على الرضا الوظيفي، حيث ترتبط معه بعلاقة عكسية ومتوسطة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) تقدر ب: (0.333)، لكنها علاقة ضعيفة.

- ترتبط ضغوط العمل بعلاقة عكسية وقوية مع الرضا الوظيفي ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.01) تقدر ب: (0.689).

- **الدراسة رقم (04):** رسالة "ليسانس" في علم الاجتماع (تنظيم وعمل)، من إعداد الطالبان: "معمر الزهرة، بوبرمة شريفة"، بعنوان: "أثر ضغوط العمل على أداء الأستاذ الجامعي"<sup>1</sup>، سنة (2012).

هدفت هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مدى تأثير عبء العمل وصراع الدور على الأستاذ بجامعة "قاصدي مرباح" بورقلة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-.

- التعرف على مدى تأثير تعدد الأدوار والمهام على الأداء التدريسي والبحثي للأستاذ بجامعة "قاصدي مرباح" بورقلة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-.

- التعرف على مدى تأثير الأحوال البيئية والتوتر في العلاقات الاجتماعية على أداء الأستاذ بجامعة "قاصدي مرباح" بورقلة - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية-.

أدوات جمع البيانات:

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

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

- **الدراسة رقم (05):** رسالة "ليسانس" كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم الإدارة والتسيير الرياضي، من إعداد الطلبة: "حاج لخضر، عباد علي، بلعربي عبد الرحمان" بعنوان: "الضغط المهني لدى مدربي كرة القدم"<sup>2</sup>.

أهداف الدراسة:

- الكشف عن وجود الضغط لدى مدربي كرة القدم.

- الكشف عن عوامل هذه الضغوط.

لتعرف على آثار هذه الضغوط على مدربي كرة القدم.

أدوات جمع البيانات:

1- معمر الزهرة، بوبرمة شريفة، أثر ضغوط العمل على أداء الأستاذ الجامعي، مذكرة ليسانس، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، سنة 2012.

2- حاج لخضر، عباد علي، بلعربي عبد الرحمان، الضغط المهني لدى مدربي كرة القدم، مذكرة ليسانس، جامعة المسيلة، الجزائر، 2008.



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

نتائج الدراسة:

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

– الدراسة رقم (06): رسالة "ماجستير"، معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله، المعاملة، من إعداد الطالب: "غبيدي عبد القادر"، بعنوان: "الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية"<sup>1</sup> (2012).

تمثلت أهداف هذه الدراسة في:

– محاولة معرفة مدى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط النفسية والمهنية من جهة، وبين أداء أستاذ التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية.

– معرفة أهم العوامل المؤدية لظهور أعراض الضغط المهني لدى أستاذ التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية.

– التعرف على مدى انعكاسات الضغوط على الحياة الاجتماعية لأستاذ التعليم المتوسط والثانوي في مادة التربية البدنية والرياضية.

أدوات جمع البيانات:

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

– مقياس الأداء.

نتائج الدراسة:

1- غبيدي عبد القادر، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر (03)، الجزائر، 2012

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

## 2- تحليل نقد الدراسات السابقة:

تمّ توظيف هذه الدراسات للاستفادة منها في دراستنا الحالية، وذلك من أجل معرفة جوانب ومتغيرات أخرى من شأنها أن تثرى موضوعنا مثل: "غموض الدور، صراع الدور، عبئ العمل"، كما جاء في الدراسة الثانية للطالبة "مانع صبرينة".

وقد اهتمت هذه الدراسات في مجملها بالضغط المهني، وربطته بعدة متغيرات حسب نوع الدراسة، حيث نجد مثلاً أن دراسة "سعد بن عميقان سعد الدوسري" ودراسة "شاطر شفيق"، قد تناولتا علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية والرضا الوظيفي، متطرفة في سياق ذلك إلى بعض مصادر وآثار الضغط المهني الذي يعاني منه العمال في المجال الأمني والصناعي.

وبالنظر إلى التساؤلات الرئيسية للدراسات السابقة تمكنا من صياغة تساؤلاتنا بشكل دقيق، كما أن الفروقات والعلاقات المتوقعة بين المتغيرات الأساسية لدراستنا مختلفة عن الدراسات المعروضة، حيث تقيس الدراسة الحالية أثر ضغط الإدارة المدرسية، ونقص الوسائل البيداغوجية على الأداء التعليمي لأستاذ التربية البدنية والرياضية، وهذا ما لم تتعرض له الدراسات السابقة، ولقد استفدنا من تطبيق الدراسات السابقة للمنهج الوصفي والذي مكّن الدراسة الراهنة من الخروج بنتائج أكثر فاعلية، كما تميزت الأدوات البحثية بالتنوع، حيث شملت على الاستبانة والمقياس والمناقشات الجماعية والمقابلات، ومكّنتنا التنوع الحالي من صياغة أداة دراسة تبنيناها من دراسة "غيدى عبد القادر" بمزيد من التعديل والدقة، وبالنظر إلى النتائج التي تم التوصل إليها رصدنا المزيد من العلاقات الجوهرية بين متغير ضغط العمل والعديد من المتغيرات المرتبطة بالعمل في المجال مثل: "غموض الدور، صراع الدور، عبئ العمل"، كما جاء في دراسة الطالبة "مانع صبرينة".

كما أكدت الدراسات على وجود فروقات معنوية وفقاً لمتغيرات دراستنا الحالية، وهذا مثلاً عاملاً مساعداً مكّنتنا من تحديد متغيرات دراستنا بدقة مع التمكن من قياس التفاعلات الممكنة بين تلك المتغيرات والتعرف على أثر تفاعلاتها الممكنة في ضغط العمل اليومي.

من خلال ما سبق يتضح لنا أن لهذه الدراسات علاقة مباشرة ببحثنا من حيث تناولها للضغط المهني

الذي يعتبر المتغير المشترك بينها، كما أنها أفادتنا في:

- بناء الجانب النظري.
- تحديد خصائص ضغوط العمل وتحليل أبعادها.
- فهم وتحليل المعالم والأبعاد المختلفة لظاهرة الضغوط لدى العمال.
- مساعدتنا في أداة الدراسة.
- بناء الجانب المنهجي للدراسة وتحديد بعض فروض البحث.



الجانب

التطبيقي

## الفصل الثالث: الإجراءات المنهجية للدراسة

- تمهيد

1- منهج الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- عينة الدراسة

4- حدود الدراسة

5- أدوات جمع البيانات

6- أساليب التحليل الإحصائية

- خلاصة

تمهيد:

إن فعالية المدرسين في أي مرحلة تعليمية لا تتوقف عند تطور المناهج والطرائق والأساليب التعليمية والتقويمية، وإنما يعتمد على المدرسين أنفسهم من حيث كونهم راضين عن المهنة أو راغبين فيها أو محميين عنها، فهم يسعدون إذا ما توفرت لهم شروط التقدم والتطور، ومن هذه الشروط زيادة الاهتمام بهم وبمشكلاتهم المهنية. ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المدرس من حيث إعداد الأفراد للحياة الاجتماعية باعتباره العصب الرئيسي في نجاح التربية وتحقيق أهدافها وغاياتها، وأهمية مراعاة كل متطلبات مهنة التدريس بصفة عامة وتدريس مادة التربية البدنية والرياضية - موضوع الدراسة - بصفة خاصة، وذلك من خلال بعدين هما: "التنظيم الإداري الجيد، وتوفير الوسائل البيداغوجية اللازمة"، فقد تركزت دراستنا الميدانية في أهم مرحلة من مراحل النظام التعليمي وهي المرحلة الثانوية، حيث حاولنا من خلال الدراسة أخذ آراء أساتذة التعليم الثانوي حول مدى تأثير هذين البعدين على مستوى أدائهم المهني.

وقد تناولنا في هذا الفصل الإطار المنهجي للدراسة، من خلال وصف الخطوات الإجرائية التي سارت عليها الدراسة الحالية، والتي تمثلت في: "منهج الدراسة، والدراسة الاستطلاعية، وتحديد مجتمع وعينة الدراسة ووصفها، وكذا تحديد الحدود الزمنية والبشرية والمكانية للدراسة، والخطوات التي تم اتباعها في بناء أدوات الدراسة وصدقها وثباتها وتطبيقها بصورتها النهائية على عينة الدراسة الأساسية، والأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل نتائج الدراسة.

## 1- منهج الدراسة:

تعتبر الطريقة التي ينتهجها الباحث في دراسة مشكل ما، واكتشاف الحقيقة التي تهدف لفهم الظاهرة موضوع الدراسة بالإجابة على التساؤل التالي: كيف يمكن حل مشكلة البحث؟ وذلك بالكشف عن الحقيقة والوصول إلى حلول لا يؤثر بها احتمال أو شك، وفي هذا الشأن يقول عمار بوحوش ومحمد الذنبيات (1999): "أن المنهج هو الطريقة التي يتبناها الباحث في دراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة"<sup>(1)</sup>.

والمناهج أنواع بحسب نوع الظاهرة المدروسة، وما يناسبها، وبما أننا في دراستنا بصدد وصف ظاهرة الضغط المهني، وكذا الكشف عن أسباب حدوثه ومدى تأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانويات، فإن المنهج الأنسب لدراستنا هو المنهج الوصفي، الذي يهدف إلى جمع الحقائق والبيانات عن الظاهرة المدروسة أو الموقف المعين بغية تفسير تلك الحقائق، وذلك بتحليل البيانات وتفسيرها لمعرفة دلالاتها، وعليه "إن المنهج الوصفي عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، في وقت محدد بحيث يحاول الباحث كشف ووضع الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل"<sup>(2)</sup>.

## 2- الدراسة الاستطلاعية:

بعد النظر في الدراسات السابقة، التي استعملت استمارات استبائية ومقاييس الضغط المهني، والتي بحثت في أسبابه ومصادره، انتقلنا أيضاً إلى الميدان من أجل تكوين فكرة واضحة حول ملائمة أداة الدراسة لأفراد العينة، ومن جهة أخرى للتأكد من صدق وثبات هذه الأداة.

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

- إعادة صياغة بعض أسئلة مقياس الضغط في مكان العمل وخاصة المتعلقة بالفرضية الثانية بشكل مبسط.
- حذف بعض الأسئلة التي وجدنا أنها لا تفيد في دراستنا.

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

(1) - محمد زياد حمدان، أساليب التدريس، أنواعها، عناصرها، كيفية قياسها، دراسة التربية الحديثة، دمشق، 1999، ص 07.

(2) - محمد زياد عمر، البحث العلمي ومناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1993، ص 118.

من حيث:

- مدى وضوح البنود والتعليمات وسلامتها لغوياً .
- مدى ارتباط البنود بالتعليمات والجانب المدروس.
- مدى ملائمة عبارات المقياس لما أُعدت له.
- إضافة أي معلومات أو تعديلات أو بنود يرونها مناسبة.
- حذف أي معلومات أو تعديلات أو بنود يرونها غير مناسبة.

## 1-2- العينة الاستطلاعية:

تم اختيار عينة استطلاعية تقدر ب: (12) أستاذاً للتربية البدنية والرياضية، أي ما نسبته (31%) من مجتمع البحث الكلي للدراسة والمقدَّر ب: (39) أستاذاً، وقد تم اختيار هذه العينة بطريقة عشوائية بسيطة.

## 2-2- الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

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

## 2-2-1- الثبات:

هناك عدة طرق للتأكد من ثبات أداة القياس وهي طريقة إعادة الاختبار، أو طريقة الصور المكافئة، أو طريقة التجزئة النصفية، أو طريقة الاتساق الداخلي "لألفا كرونباخ" التي اخترناها لحساب ثبات أداة دراستنا عن طريق برنامج "spss"، وتحصلنا على النتيجة التالية:

- ثبات مقياس الضغط في مكان العمل هو: "0.687".

- ثبات مقياس الأداء هو: "0.786". و هما معاملان يؤكدان ثبات المقياسين.

## 2-2-2- الصدق:

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

1- احمد محمد الطيب، الإحصاء في التربية وعلم النفس، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، الإسكندرية، 1999، ص292.

2- احمد محمد الطيب: مرجع سابق، ص 230.



أ- الصدق الظاهري:

للتأكد من صدق أداة الدراسة قمنا باستخدام صدق المحكمين كأداة للتأكد من أن المقياس يقيس ما أعد له، حيث قمنا بتوزيع الاستمارات على مجموعة من الأساتذة من جامعة ورقلة- معهد علوم وتقنيات التربية البدنية والرياضية-، والموضحين في الجدول الآتي:

جدول رقم(01): يوضح توزيع الاساتذة المحكمين

الدرجة العلمية	الأستاذ	الرقم
أستاذ محاضر " أ "	مجيدي محمد	01
أستاذ محاضر " أ "	بوجرادة عبد الله	02
أستاذ مساعد " أ "	أحميدة نصير	03

وبالاعتماد على الملاحظات والتوجيهات التي أبدتها المحكّمون، قمنا بإجراء التعديلات التي اتفق عليها معظمهم، حيث تم حذف بعض العبارات وتغيير صياغة بعضها الآخر.

ب- الصدق الذاتي:

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

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

- صدق مقياس الضغط في مكان العمل يساوي:  $\sqrt{0.687}$  أي: "0.828".
  - صدق مقياس الأداء يساوي:  $\sqrt{0.786}$  أي: "0.886".
- وهذا جدول يبين نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس:

جدول رقم(02): يوضح نتائج الخصائص السيكومترية لأداة القياس

المقياس	عدد أفراد العينة	معامل الثبات	معامل الصدق
مقياس الضغط المهني في مكان العمل	12	0.687	0.828
مقياس الأداء	12	0.786	0.886

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

### 3 - عينة الدراسة:

بعد استبعاد أفراد العينة الاستطلاعية المحصورين في (12) فرداً، تبقى لدينا (27) أستاذاً لديهم نفس الخصائص والمميزات وكانوا هم من طُبِّقت عليهم الدراسة الأساسية، وبالتالي فإن نوع عينتنا من عينات الحصر الشامل، وتوزع حسب الجدول التالي:

جدول رقم(03): يوضح توزيع الثانويات وعينة الدراسة.

الرقم	الثانوية	عدد العينة	النسبة المئوية
01	العربي بن مهدي	04	15%
02	سي الحواس	03	11%
03	متقنة السعيد بن شايب	02	07%
04	الحكيم سعدان	03	11%
05	مكي مني	03	11%
06	محمد خير الدين	01	04%
07	بلونار محمد	02	07%
08	رضا العاشوري	01	04%

09	بوصبيعات محمد	01	4%
10	محمد بجاوي	02	7%
11	متقنة محمد قروف	04	15%
12	السعيد عبيد	01	4%
	المجموع	27	100%

#### 4- حدود الدراسة:

##### 4-1- الحدود الزمنية:

شرعنا في الإجراءات الميدانية للدراسة في الفترة الممتدة ما بين: 2014/02/16 إلى غاية 2014/04/15، وقد كانت الخطوات كالتالي:

- تم اختيار مقياس الضغط المهني في مكان العمل ومقياس الأداء، والموافقة عليه من طرف الأستاذ المشرف يوم: 2014/02/25.

- الموافقة على أسئلة المقياسين من طرف الأستاذ المشرف يوم: 2014/03/03.

- توزيع أداة الدراسة على المحكمين ابتداءً من يوم: 2014/03/05 واسترجعناهم يوم: 2014/03/12.

- تحصلنا على مختلف أسماء أساتذة التربية البدنية والرياضية، وعلى توزيعهم على مختلف ثانويات مدينة بسكرة وذلك من طرف مديرية التربية يوم: 2008/03/17.

- بدأنا في توزيع الاستمارات الخاصة بأفراد العينة الاستطلاعية واسترجاعها في الفترة الممتدة ما بين: 2014/03/17 إلى 2008/03/19.

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

الأساسية، وذلك ابتداءً من تاريخ: 2014/04/13، إلى غاية استرجاع آخر استمارة يوم:

2014/04/15.

##### 4-2- الحدود المكانية:

يتجلى محيط دراستنا في مختلف ثانويات مدينة بسكرة، و البالغ عددهم 12 ثانوية.

#### 4-2- الحدود البشرية:

شملت دراستنا كل أساتذة التربية البدنية والرياضية الدائمين في مناصبهم المهنية بمدينة بسكرة والمقدر عددهم بـ: (39) أستاذاً .

#### 5- أدوات جمع البيانات:

اعتمدنا في بحثنا هذا على الأدوات التالية:

- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل لـ : "Slone and wiliam and cooper"
- مقياس الأداء.

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

#### أ- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل:

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

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

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

1- غيدي عبد القادر، الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي في الجزائر، رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله، المعالمة، جامعة الجزائر(03)، الجزائر، (2011/2012)، ص139.

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

- **طريقة التصحيح:** تنقط بنود الاختبار وفق (06) درجات من (01) إلى (06) كما يلي:

- مصدر واضح تماماً ..... (06)

- مصدر واضح..... (05)

- مصدر على العموم..... (04)

- ليس مصدرًا على العموم ..... (03)

- ليس مصدرًا واضحاً ..... (02)

- ليس مصدرًا واضحاً تماماً ..... (01)

وحاصل الدرجات الخام هي درجة ذلك المقياس.

**ب- مقياس الأداء:**

يضم في الأصل (13) عبارة مرقمة كالتالي: (01،02،03،04،05،06،07،08،09،10،11،12،13).

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

**ج- تصحيح المقياسين:**

بالإتفاق مع الأستاذ المشرف قسمنا كل مقياس إلى فئات تعبر عن كل عبارة على حدا، فبالنسبة إلى مقياس

الضغط قسمناه إلى (06) فئات، ومقياس الأداء قسمناه إلى (04) فئات، مع العلم أن المقياس الأول سداسي

التدريج أما المقياس الثاني فهو رباعي التدريج، وقد اتبعنا الخطوات التالية:

أ- حساب طول الفئات.

ب- تحديد الفئات.

وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجدولين التاليين:

جدول رقم(04): يبين فئات مقياس الضغط

المصدر	الفئة
من مصدراً واضحاً تماماً	]4 -1]
من مصدراً واضحاً	]9 -5]
ليس مصدراً على العموم	]14 -10]
مصدر على العموم	]19 -15]
مصدر واضح	]24 -20]
صدر واضح تماماً	]29 -25]

جدول رقم(05): يبين فئات مقياس الأداء.

المستوى	الفئة
مداً	]3 -1]
حياناً	]7 -4]
البالغ	]11 -8]
ائماً	]15 -12]

ثم وبالاستشارة دائماً مع الأستاذ المشرف، قسمنا المقياسين على حسب الفرضيات المطروحة إلى ثلاث مستويات، المستوى الأول يعبر عن تأثير مرتفع، والمستوى الثاني تأثير متوسط، والثالث تأثير ضعيف، كما هي موضحة في الجدولين التاليين:

جدول رقم(06): يبين مستويات مقياس الضغط

المستوى	الفئة
منخفض	]32 -16]
متوسط	]66 -33]
مرتفع	]96 -34]

جدول رقم(07): يبين مستويات مقياس الأداء

المستوى	الفئة
منخفض	]26 -13]
متوسط	]40 -27]
مرتفع	]52 -41]

6- أساليب التحليل الإحصائية:

6-1- التوزيع التكراري:

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

6-2- النسب المئوية:

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

إمكانيات كل بند.

$$\frac{x * 100}{n} - \%$$

x = عدد التكرارات.

n = العينة.

% = النسبة المئوية.

6-3- معادلة "بيرسون": واستخدمت من أجل معرفة درجة ارتباط متغيري الضغط المهني والأداء المهني.

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

Rp = معامل الارتباط بيرسون.

n = حجم العينة.

x.y = متغيران.

6-4- المتوسط الحسابي:

هو قيمة تتجمع حولها قيم مجموعة ويمكن من خلالها الحكم على بقية قيم المجموعة، فتكون هذه القيمة هي

الوسط الحسابي، واستخدم من أجل تحديد متوسط مستويات الضغط والأداء.

$$\bar{x} = \frac{\sum fx}{\sum f}$$

$\bar{x}$  = المتوسط الحسابي.

f = مركز الفئة.

x = التكرار

### خلاصة:

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



## الفصل الرابع:

### عرض وتحليل ومناقشة النتائج وأهم الاستخلاصات

1- عرض وتحليل النتائج

2- مناقشة وتحليل النتائج

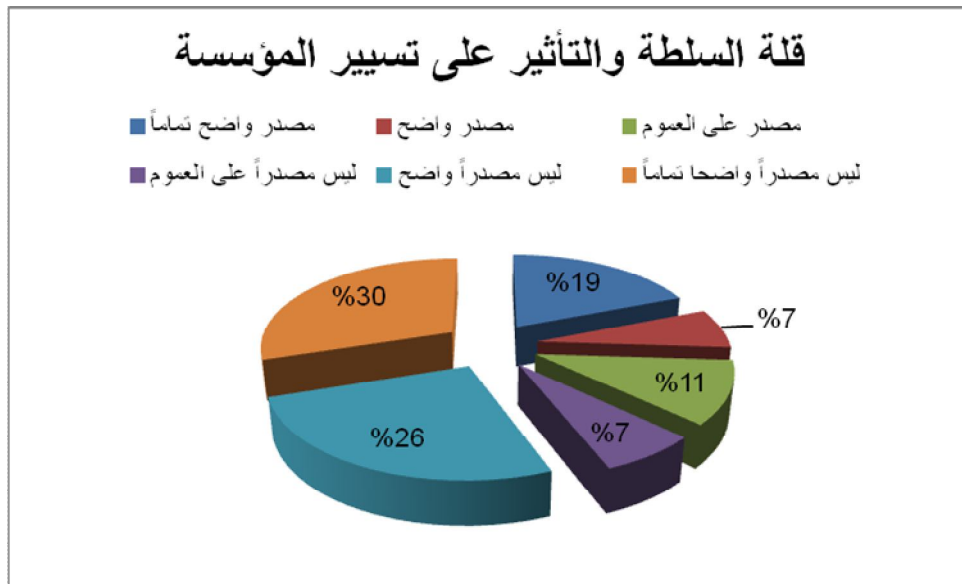
3- الإستنتاج العام للدراسة

4- الإقتراحات

1- عرض وتحليل النتائج:

جدول رقم(08): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الأول لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	المصدر
13	%19	5	صدر واضح تماماً
	%07	2	مصدر واضح
	%11	3	مصدر على العموم
	%07	2	ليس مصدراً على العموم
	%26	7	يس مصدرراً واضح
	%30	8	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	%100	27	المجموع



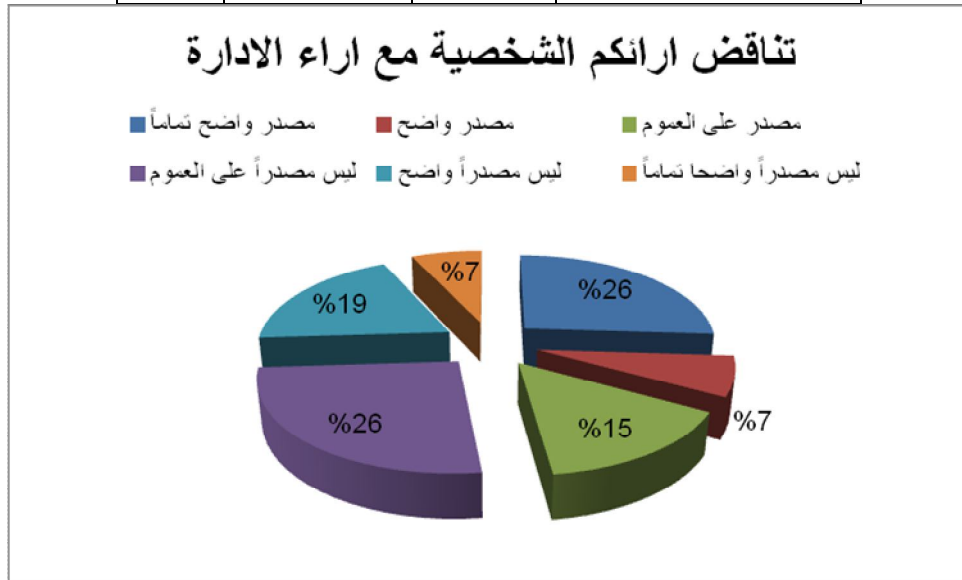
الشكل رقم(03): الدائرة النسبية للجدول رقم 08

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (08) أن للأساتذة آراء مختلفة حول قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة، حيث أجاب (8) منهم ب: ليس مصدر واضح تماماً أي ما نسبته %30، و(7) ب: ليس مصدر واضح ما نسبته %26، وكانت إجابة (5) مصدر واضح تماماً بنسبة %19، و(3) أساتذة مصدر واضح على العموم بنسبة %11، أما الأربعة المتبقين فكانت إجاباتهم (2) ليس مصدر واضح على العموم، و(2) مصدر واضح

وذلك ما نسبته 07%، لكل منهما، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (13)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [10 - 14]، أي ليس مصدراً على العموم. ومن خلال هذا يتبين لنا أن قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة لا تشكل ضغطاً كبيراً على المبحوثين.

جدول رقم (09): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
17	26%	7	صدر واضح تماماً
	07%	2	مصدر واضح
	15%	4	مصدر على العموم
	26%	7	ليس مصدراً على العموم
	19%	5	يس مصدرراً واضح
	07%	2	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع



الشكل رقم (04): الدائرة النسبية للجدول رقم 09

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (09)، أن للأساتذة آراء مختلفة حول تناقض آرائهم الشخصية مع آراء الإدارة، حيث أجاب (7) منهم ب: مصدر واضح تماماً، و(7) ب: ليس مصدر واضح على العموم، أي بنسبة

26% لكل منهما، وكانت إجابة (5) ليس مصدر واضح أي ما نسبته 19%، و(4) أساتذة بمصدر على العموم بنسبة 15%، أما الأربعة المتبقين فكانت إجاباتهم (2) ليس مصدر واضح تماماً، و(2) مصدر واضح وذلك ما نسبته 07%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (17)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، أي مصدر على العموم.

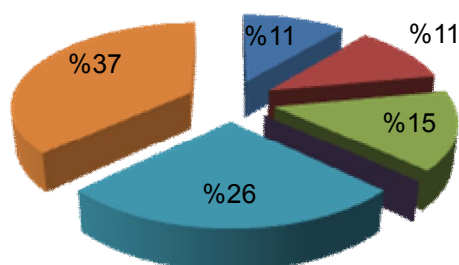
ومن خلال هذا يتبين لنا أن تناقض آراء الأساتذة الشخصية مع آراء الإدارة تشكل ضغطاً على المبحوثين.

جدول رقم (10): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
12	11%	3	صدر واضح تماماً
	11%	3	مصدر واضح
	15%	4	مصدر على العموم
	00%	00	ليس مصدراً على العموم
	26%	7	يس مصدراً واضح
	37%	10	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع

### غموض في ما يخص طبيعة عملكم

- مصدر على العموم
- مصدر واضح
- صدر واضح تماماً
- ليس مصدراً واضحاً تماماً
- يس مصدراً واضح
- ليس مصدراً على العموم



الشكل رقم (05): الدائرة النسبية للجدول رقم 10

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم(10)، أن للأساتذة آراء مختلفة حول الغموض فيما يخص طبيعة عملهم، حيث أجاب (10) منهم ب: ليس مصدر واضح تماماً ما نسبته 37%، و(7) ب: ليس مصدر واضح بنسبة 26%، وكانت إجابة (4) أساتذة مصدر على العموم، أي ما نسبته 15%، و(3) مصدر واضح و(3) مصدر واضح تماماً بنسبة 11% لكليهما، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(12)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [10 - 14] ليس مصدراً على العموم.

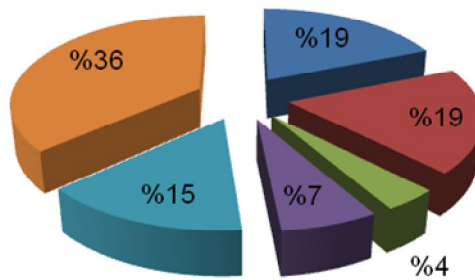
ومن خلال هذا يتبين لنا أنه ليس هناك غموض كبير فيما يخص طبيعة عمل أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم(11): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الرابع لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
14	19%	5	صدر واضح تماماً
	19%	5	مصدر واضح
	4%	1	مصدر على العموم
	7%	2	ليس مصدراً على العموم
	15%	4	يس مصدرراً واضح
	37%	10	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع

### محسوبة كاملة وتمييز خفي بين الاساتذة

- مصدر على العموم
- مصدر واضح
- مصدر واضح تماماً
- ليس مصدراً واضحاً تماماً
- ليس مصدراً واضح
- ليس مصدراً على العموم



الشكل رقم(06): الدائرة النسبية للجدول رقم 11

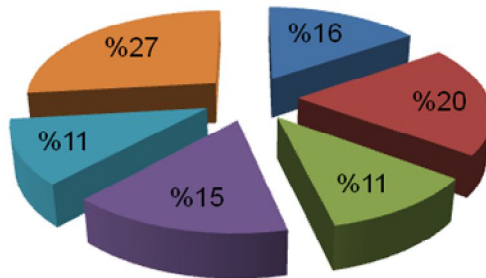
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (11)، أن للأساتذة آراء مختلفة حول المحسوبية للكاملة والتميز الخفي بين الأساتذة، حيث أجاب (10) منهم ب: ليس مصدر واضح تماماً ما نسبته 3%، وعشرة منهم فكانت إجاباتهم 05 مصدر واضح تماماً و05 مصدر واضح وذلك ما نسبته 19% لكل منهما، وكانت إجابة (4) ب: ليس مصدر واضح بنسبة 15%، وأجاب أستاذين ب: ليس مصدر على العموم بنسبة 7%، وأشار واحد فقط مصدر على العموم ما نسبته 4%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (14)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [10 - 14]، ليس مصدراً على العموم، ومن خلال هذا يتبين لنا أنه ليس هناك محسوبية بين الأساتذة.

جدول رقم (12): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الخامس لمقياس الضغط في مكان العمل

المتوسط	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
15	15%	4	صدر واضح تماماً
	20%	5	مصدر واضح
	11%	3	مصدر على العموم
	15%	5	ليس مصدراً على العموم
	11%	3	ليس مصدراً واضح
	26%	7	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع

### توجيه غير كافي من طرف رؤسائكم

- مصدر على العموم
- مصدر واضح
- مصدر واضح تماماً
- ليس مصدراً واضحاً تماماً
- ليس مصدراً واضح
- ليس مصدراً على العموم

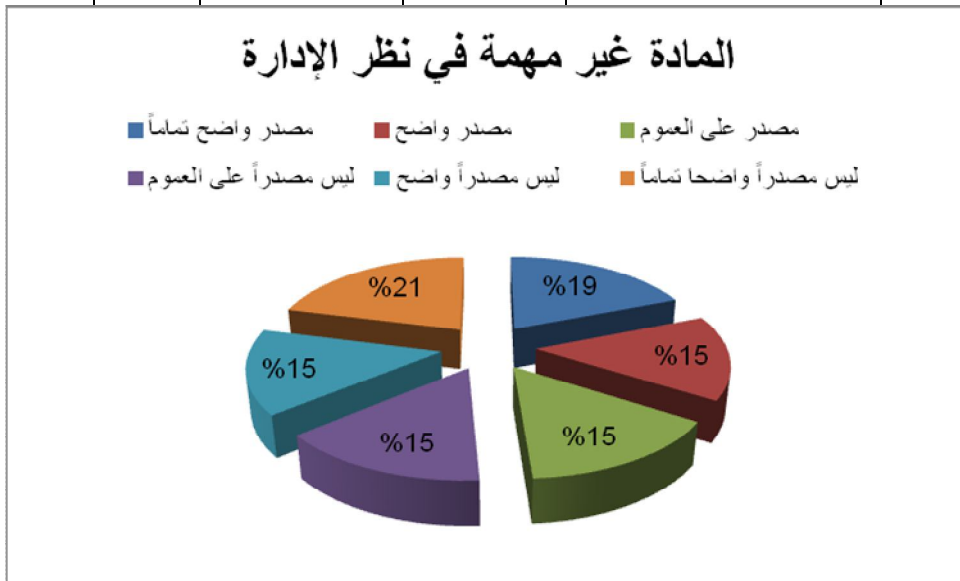


الشكل رقم (07): الدائرة النسبية للجدول رقم 12

نلاحظ من خلال الجدول رقم(12)، الذي تقول فيه العبارة أن التوجيه غير كافي من طرف الرؤساء، عبر عنه (7) أساتذة ب: ليس مصدر واضح تماماً أي بنسبة 26%، وأجاب (10) أساتذة (5) منهم أنه مصدر واضح، و(5) ليس مصدراً على العموم، وهذا ما نسبته 20% لكل منهم، في حين يرى (4) آخرين أنه مصدر واضح تماماً بنسبة 15%، أما (6) المتبقين فأجاب (3) عللانه ليس مصدر واضح، و(3) مصدر على العموم، أي مانسبته 11% لكل منهم، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(15)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، مصدر على العموم ومن خلال هذا يتبين لنا أن التوجيه غير الكافي يشكل ضغطاً بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم(13): يوضح توزيع نتائج إجابات البند السادس لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
15	19%	5	صدر واضح تماماً
	15%	4	مصدر واضح
	15%	4	مصدر على العموم
	15%	4	ليس مصدراً على العموم
	15%	4	ليس مصدراً واضح
	21%	6	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع

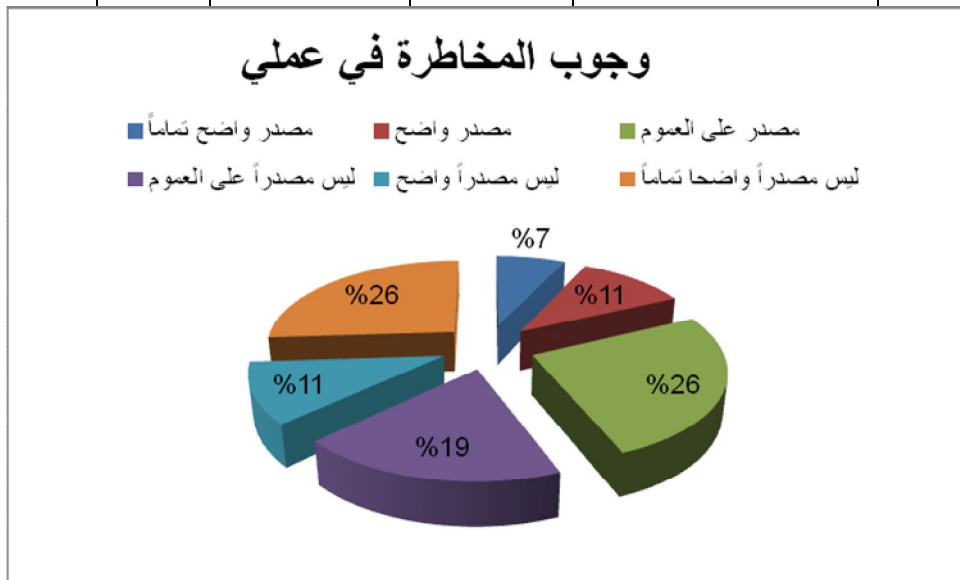


الشكل رقم(08): الدائرة النسبية للجدول رقم 13

نلاحظ من خلال الجدول رقم(13) أن إجابات الأساتذة حول عبارة المادة غير مهمة في نظر الإدارة، حيث يرى (6) منهم أنه ليس مصدر واضح تماماً بنسبة 21%، أما (5) فيرونه مصدر واضح تماماً وهذا ما نسبته 19%، أما (16) أستاذ المتبقية فكانت متساوية أربع تكرارات لكل درجة مصدر أي نسبة 15% لكل منهم. وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(15)، ما يقابل في الجدول رقم(04) لفئات مقياس الضغط [15-19]، مصدر على العموم ومن خلال هذا يتبين لنا أن عدم أهمية المادة في نظر الإدارة تشكل ضغطاً بالنسبة لأستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم(14): يوضح توزيع نتائج إجابات البند السابع لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
14	07%	2	صدر واضح تماماً
	11%	3	مصدر واضح
	26%	7	مصدر على العموم
	19%	5	ليس مصدراً على العموم
	11%	3	ليس مصدراً واضح
	26%	7	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع



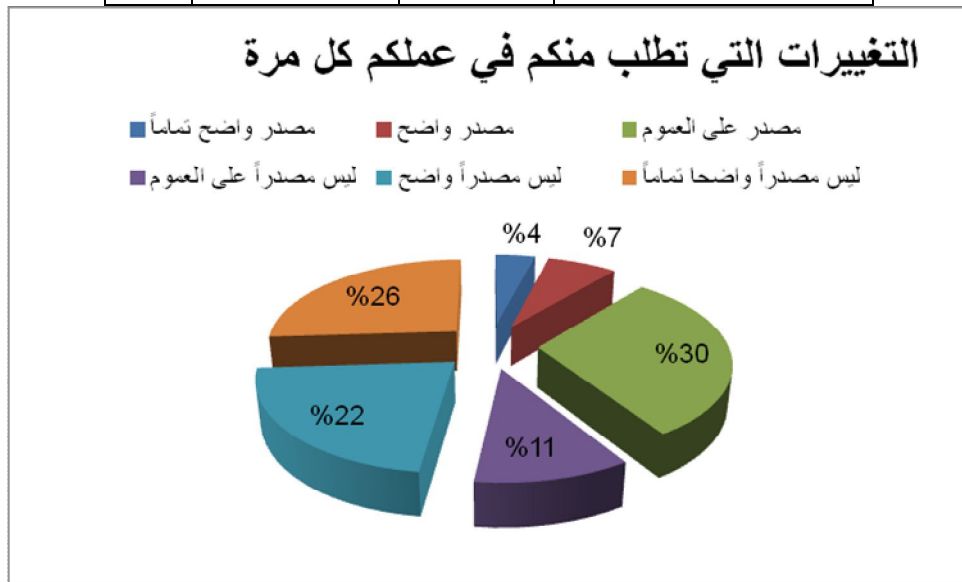
الشكل رقم(09): الدائرة النسبية للجدول رقم 14



نلاحظ من خلال الجدول رقم (14)، أن وجوب المخاطرة في العمل عبر عنها (7) أساتذة منهم ب: ليس مصدر واضح تماماً، و(7) مصدراً على العموم أي بنسبة 26% لكل منهم، وأجاب (5) أساتذة أنه ليس مصدراً على العموم، كما أجاب (6) أساتذة آخرين (3) منهم ليس مصدراً واضح، و(3) مصدراً واضح وهذا مانسبته 11% لكل منهم، في حين يرى (2) آخرين أنه مصدر واضح تماماً بنسبة 7%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (14)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [10 - 14]، ليس مصدراً على العموم، ومن خلال هذا يتبين لنا أنه ليس هناك مخاطرة في عملي.

جدول رقم (15): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثامن لمقياس الضغط في مكان العمل

درجۃ المصدر	التكرارات	النسبة المئوية	$\bar{x}$
صدر واضح تماماً	1	4%	13
مصدر واضح	2	7%	
مصدر على العموم	8	30%	
ليس مصدراً على العموم	3	11%	
ليس مصدراً واضح	6	22%	
ليس مصدراً واضحاً تماماً	7	26%	
المجموع	27	100%	

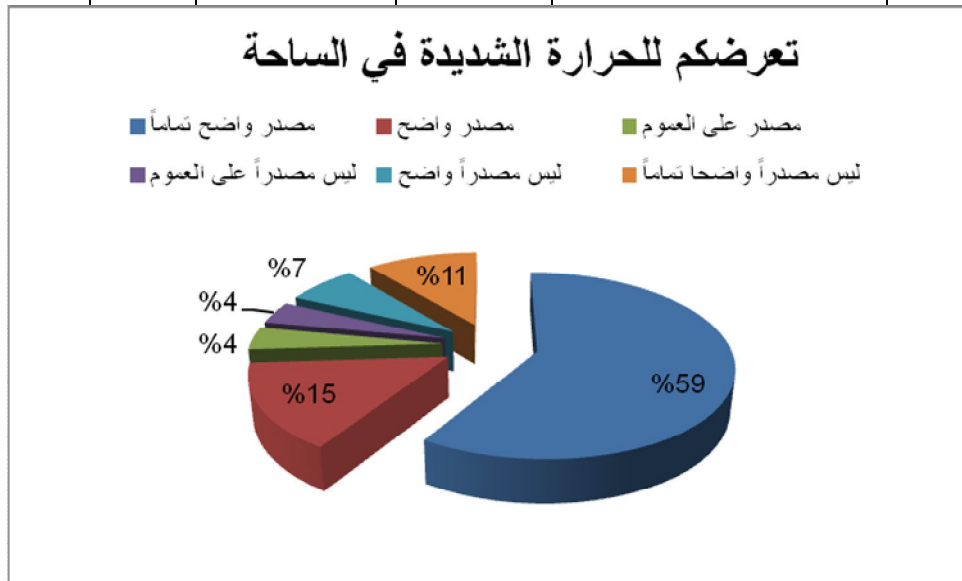


الشكل رقم (10): الدائرة النسبية للجدول رقم 15

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (15)، أن للأساتذة آراء مختلفة حول التغييرات التي تطلب منهم في عملهم كل مرة، حيث أجاب (8) منهم ب: مصدر على العموم ما نسبته 30%، و(7) منهم كانت إجاباتهم ليس مصدر مصدر واضح تماماً بنسبة 26%، و(6) ليس مصدر واضح وذلك ما نسبته 22%، وكانت إجابة (3) ب: ليس مصدر على العموم بنسبة 11%، واجاب أستاذين ب: مصدر واضح بنسبة 7%، وأشار واحد فقط إلى مصدر واضح تماماً بنسبته 4%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (13)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [10 - 14]، ليس مصدرًا على العموم ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ لا يتعرض إلى تغييرات كثيرة في عمله، سواء في أوقات العمل، أو مكان إجراء الحصة.

جدول رقم (16): يوضح توزيع نتائج إجابات البند التاسع لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
22	59%	16	صدر واضح تماماً
	15%	4	مصدر واضح
	4%	1	مصدر على العموم
	4%	1	ليس مصدرًا على العموم
	7%	2	ليس مصدرًا واضح
	11%	3	ليس مصدرًا واضحًا تماماً
	100%	27	المجموع

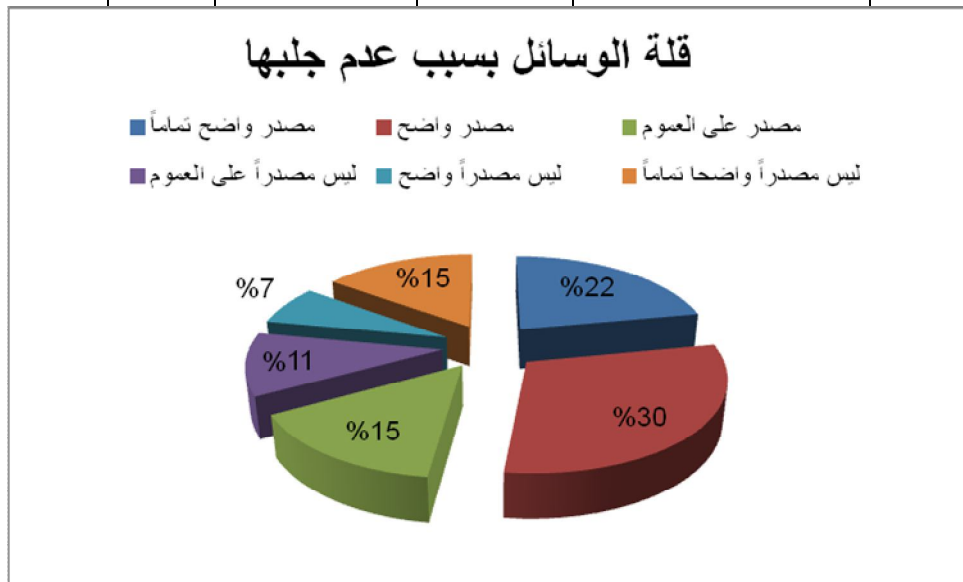


الشكل رقم (11): الدائرة النسبية للجدول رقم 16

نلاحظ من خلال الجدول رقم (16)، أن إجابات الأساتذة حول تعرضهم للحرارة الشديدة في الساحة يرى (16) أساتذاً نه مصدر واضح تماماً بنسبة 59%، و (4) مصدرا واضح، أي بنسبة 15%، وأجاب (3) أنه ليس مصدرا واضحا تماماً بنسبة 11%، وأساتذتين ليس مصدرا واضح مانسبته 07%، وأجاب أستاذ بمصدر على العموم، والآخر ليس مصدرا على العموم مانسبته 04% لكل منهم، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (22)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [20 - 24]، مصدر واضح، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ عرضة للحرارة الشديدة أثناء عمله، وهذا يشكل له ضغط مهني كبير.

جدول رقم (17): يوضح توزيع نتائج إجابات البند العاشر لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
17	22%	6	صدر واضح تماماً
	30%	8	مصدر واضح
	15%	4	مصدر على العموم
	11%	3	ليس مصدراً على العموم
	07%	2	ليس مصدراً واضح
	15%	4	ليس مصدراً واضحا تمام
	100%	27	المجموع

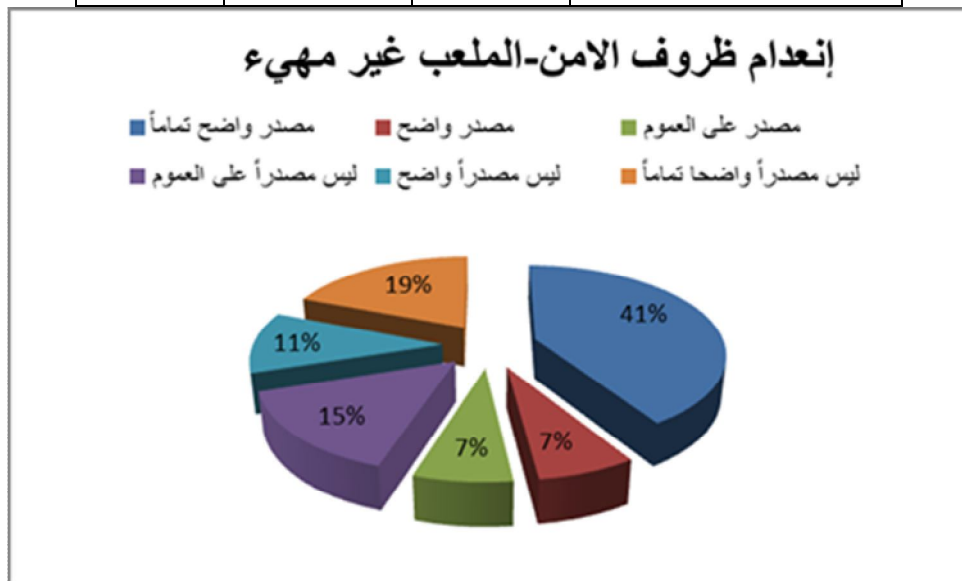


الشكل رقم (12): الدائرة النسبية للجدول رقم 17

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (17)، أن للأساتذة آراء مختلفة حول قلة الوسائل بسبب عدم جلبها، حيث أجاب (8) منهم ب: مصدر واضح ما نسبته 30%، و(6) منهم ب: مصدر واضح تماماً بنسبة 22%، و(8) أساتذة (4) يرون انه ليس مصدراً واضحاً تماماً، و(4) مصدر على العموم، ذلك ما نسبته 15% لكل منهم، وكانت إجابة (3) ب: ليس مصدر على العموم بنسبة 11%، وأجاب أستاذين ب: ليس مصدر واضح بنسبة 7%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (17)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15-19]، مصدر على العموم ومن خلال هذا يبين لنا أن عدم جلب الوسائل، يشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (18): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الحادي عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

درجات	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
18	41%	11	صدر واضح تماماً
	7%	2	مصدر واضح
	7%	2	مصدر على العموم
	15%	4	ليس مصدراً على العموم
	11%	3	ليس مصدراً واضح
	19%	5	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع

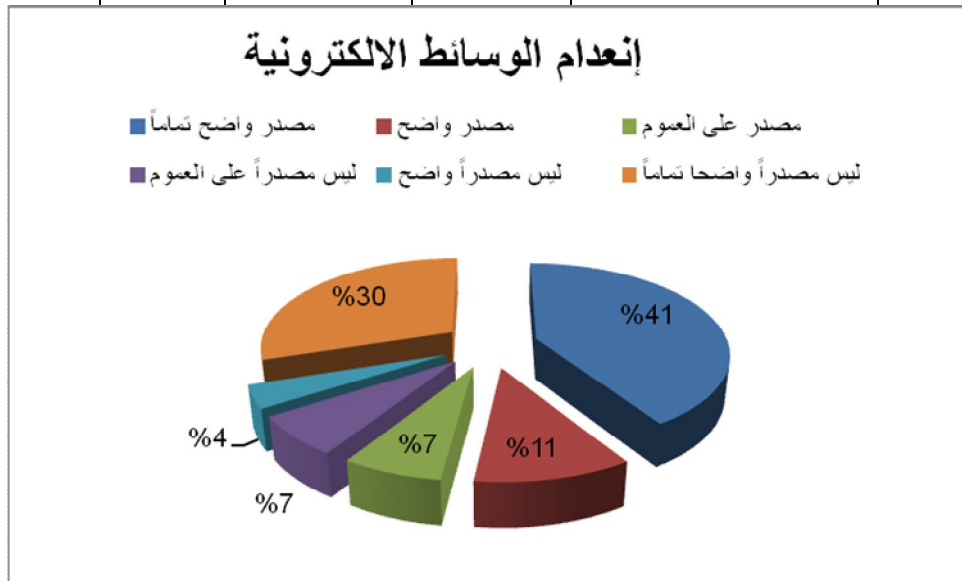


الشكل رقم (13): الدائرة النسبية للجدول رقم 18

نلاحظ من خلال الجدول رقم (18)، أن إجابات الأساتذة حول انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهية عبر عنه (11) أساتذاً بأنه مصدر واضح تماماً بنسبة 41%، و (5) ليس مصدراً واضح تماماً أي بنسبة 19%، وأجاب (4) أنه ليس مصدراً على العموم بنسبة 15%، و (3) أساتذة ليس مصدراً واضح مانسبته 11%، ويرى أستاذين أنه مصدر على العموم، وأستاذين مصدر واضح مانسبته 7% لكل منهم، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (18)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، مصدر على العموم، ومن خلال هذا يبين لنا أن انعدام ظروف الأمن وعدم تهيئة الملعب لأداء الأنشطة الرياضية، تشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (19): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
18	41%	11	صدر واضح تماماً
	11%	3	مصدر واضح
	7%	2	مصدر على العموم
	7%	2	ليس مصدراً على العموم
	4%	1	ليس مصدراً واضح
	30%	8	ليس مصدراً واضحاً تمام
	100%	27	المجموع

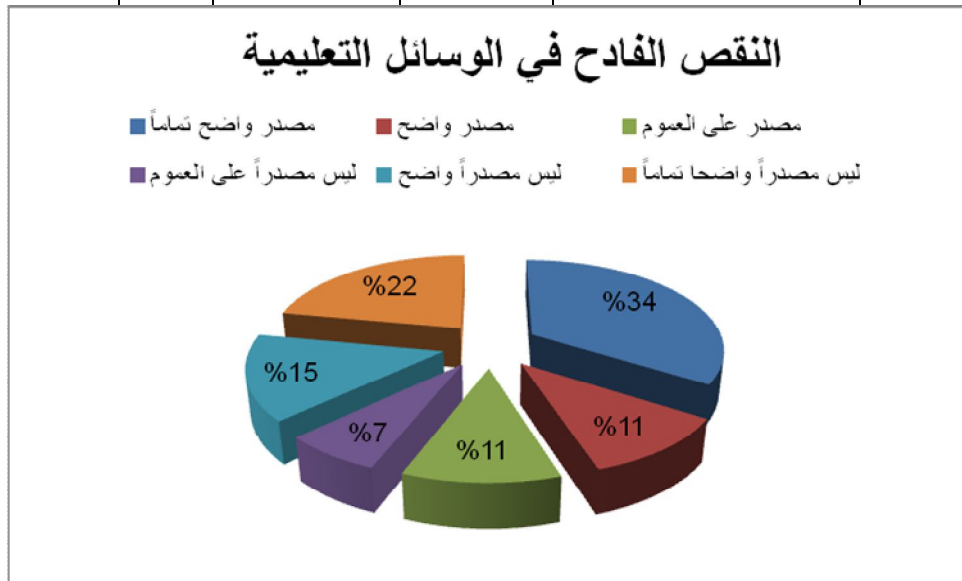


الشكل رقم (14): الدائرة النسبية للجدول رقم 19

نلاحظ من خلال الجدول رقم (19)، أن إجابات الأساتذة حول انعدام الوسائط التكنولوجية يعتبر عنه 11 أساتذاً أنه مصدر واضح تماماً بنسبة 41%، و (8) ليس مصدراً واضح تماماً أي بنسبة 30%، وأجاب (3) أنه مصدراً واضح بنسبة 11%، و (4) أساتذة (2) منهم ب: ليس مصدراً واضحاً على العموم، و (2) مصدر على العموم ما نسبته 7% لكل منهم، ويرى أستاذ واحد أنه ليس مصدراً واضحاً بنسبة 4%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (18)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، مصدر على العموم، ومن خلال هذا يبين لنا أن انعدام الوسائط الإلكترونية، تشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (20): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
17	34%	9	صدر واضح تماماً
	11%	3	مصدر واضح
	11%	3	مصدر على العموم
	7%	2	ليس مصدراً على العموم
	15%	4	ليس مصدراً واضح
	22%	6	ليس مصدراً واضحاً تمام
	100%	27	المجموع

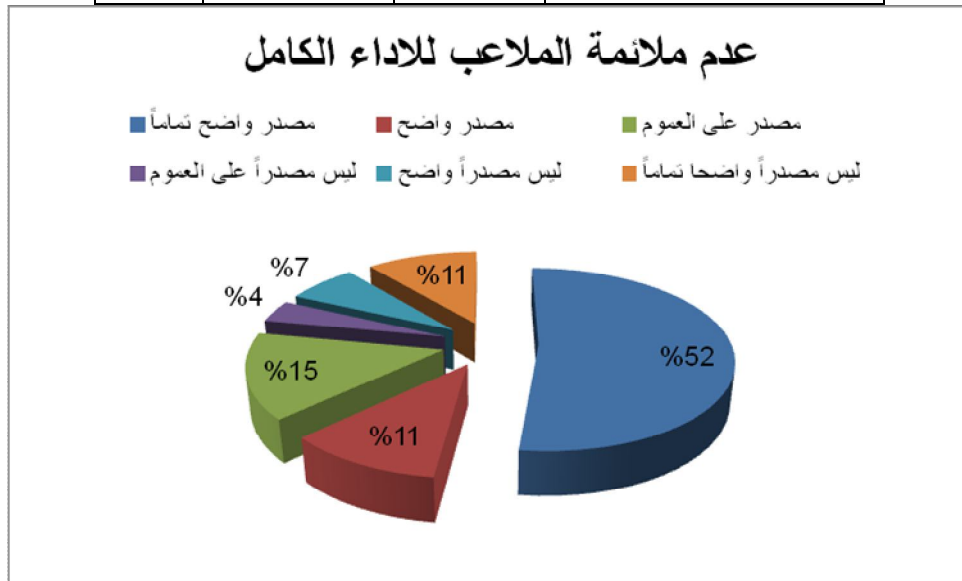


الشكل رقم (15): الدائرة النسبية للجدول رقم 20

نلاحظ من خلال الجدول رقم (20)، أن إجابات الأساتذة حول النقص الفادح في الوسائل التعليمية تعتبر عنه (9) أساتذة انه مصدر واضح تماماً بنسبة 34%، و(6) ليس مصدراً واضح تماماً أي بنسبة 22%، وأجاب (4) أنه ليس مصدراً واضحاً بنسبة 15%، و(6) أساتذة (3) منهم اعتبروه مصدر على العموم، و(3) آخرين اعتبروه مصدر واضح ما نسبته 11% لكل منهم، ويرى أستاذين أنه ليس مصدراً على العموم ما بنسبة 7%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (17)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، مصدر على العموم ومن خلال هذا يبين لنا أن النقص الفادح في الوسائل البيداغوجية، تشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (21): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الرابع عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
20	52%	14	صدر واضح تماماً
	11%	3	مصدر واضح
	15%	4	مصدر على العموم
	4%	1	ليس مصدراً على العموم
	7%	2	ليس مصدراً واضح
	11%	3	ليس مصدراً واضحاً تمام
	100%	27	المجموع



الشكل رقم (16): الدائرة النسبية للجدول رقم 21

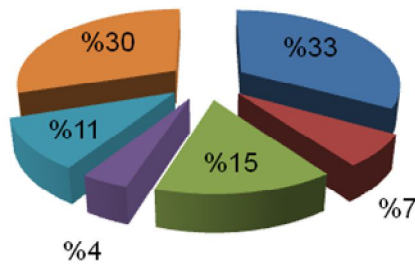
نلاحظ من خلال الجدول رقم (21)، أن إجابات الأساتذة حول عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل عبر عنه (14) أساتذاً أنه مصدر واضح تماماً بنسبة 52%، و(4) مصدر على العموم أي بنسبة 15%، وأجاب (6) أساتذة (3) أنه مصدر واضح، و(3) ليس مصدراً واضحاً تماماً بنسبة 11% لكل منهم، و(2) ليس مصدراً واضحاً بنسبة 7%، وأشار أستاذ واحد أنه ليس مصدراً على العموم بنسبة 4%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (22)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [20 - 24]، مصدر واضح، ومن خلال هذابين لنا أنّ الملاعب الغير ملائمة للأداء الكامل للنشاط الرياضي كثيرة، وتشكل ضغطاً كبيراً على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (22): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الخامس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
16	33%	9	صدر واضح تماماً
	7%	2	مصدر واضح
	15%	4	مصدر على العموم
	4%	1	ليس مصدراً على العموم
	11%	3	ليس مصدراً واضح
	30%	8	ليس مصدراً واضحاً تماماً
	100%	27	المجموع

### بعد الملاعب عن الثانوية (خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة

■ مصدر على العموم ■ مصدر واضح ■ مصدر واضح تماماً  
■ ليس مصدراً واضحاً تماماً ■ ليس مصدراً واضح ■ ليس مصدراً على العموم



الشكل رقم (17): الدائرة النسبية للجدول رقم 22



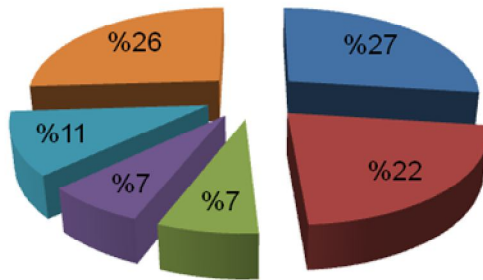
نلاحظ من خلال الجدول رقم (22)، أن إجابات الأساتذة حول بُعد الملاعب عن الثانوية (خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة عبر عنها (9) أساتذة انها مصدر واضح تماما بنسبة 33%، و(8) ليس مصدرا واضح تماما أي بنسبة 30%، واجاب (4) أنها مصدر على العموم بنسبة 15%، و(3) أساتذة ليس مصدرا واضحا بنسبة 11%، و(2) مصدر واضح بنسبة 7%، ويرى أستاذ واحد أنه ليس مصدرا على العموم ما بسبة 4%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (16)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، مصدر على العموم ومن خلال هذا يبين لنا أن بُعد الملاعب أو وجودها داخل ساحة المؤسسة، وتشكل ضغطاً بنسبة متوسطة على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (23): يوضح توزيع نتائج إجابات البند السادس عشر لمقياس الضغط في مكان العمل

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة المصدر
15	26%	7	صدر واضح تماماً
	23%	6	مصدر واضح
	7%	2	مصدر على العموم
	7%	2	ليس مصدراً على العموم
	11%	3	ليس مصدراً واضح
	26%	7	ليس مصدراً واضحاً تمام
	100%	27	المجموع

### عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية

- مصدر على العموم
- مصدر واضح
- مصدر واضح تماماً
- ليس مصدراً واضحاً تماماً
- ليس مصدراً واضح
- ليس مصدراً على العموم

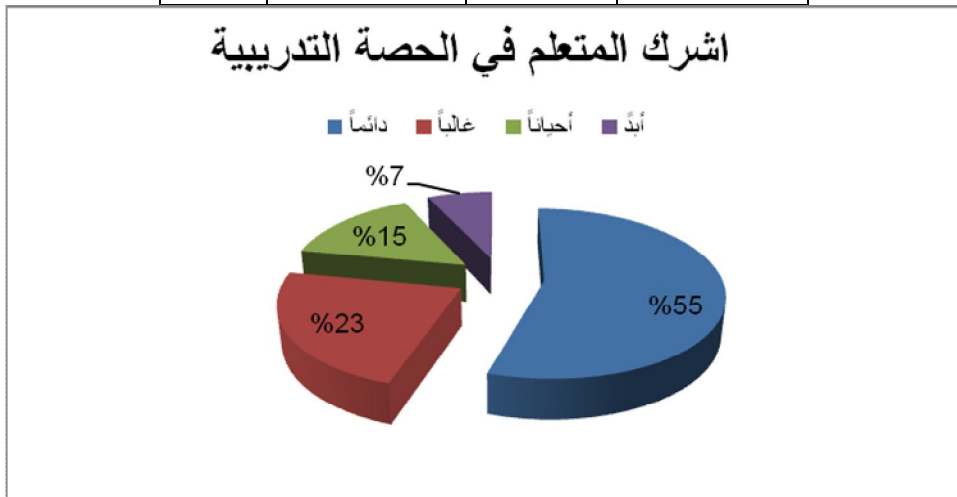


الشكل رقم (18): الدائرة النسبية للجدول رقم 23

نلاحظ من خلال الجدول رقم (23)، أن إجابات الأساتذة حول عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأوليقيبر عنها (14) أستاذًا، حيث يرى (7) أنها مصدر واضح تمامًا، و(7) آخريين أنها ليس مصدر واضح تمامًا بنسبة 26% لكل منهم، و(6) ب: مصدر واضح أي بنسبة 23%، وأجاب (3) أساتذة أنه ليس مصدر واضح بنسبة 11%، وأربع أساتذة المتبقين (2) منهم يرون أنه ليس مصدر على العموم و(2) آخريين أجابوا أنه مصدر على العموم أي مانسبته 7% لكل منهم، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (15)، ما يقابل في الجدول رقم (04) لفئات مقياس الضغط [15 - 19]، مصدر على العموم ومن خلال هذا يبين لنا أن نقص عدة الإسعافات الأولية، تشكل ضغطاً بدرجة متوسطة على أستاذ التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (24): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الأول لمقياس الأداء

درجة الأداء	التكرارات	النسبة المئوية	$\bar{x}$
ائماً	15	55%	09
البأ	6	23%	
حياناً	4	15%	
د	2	7%	
المجموع	27	100%	

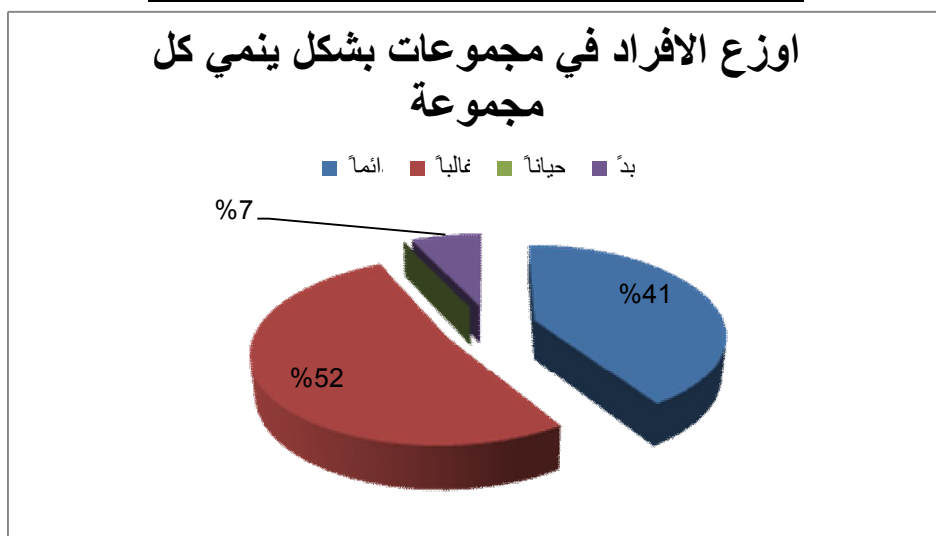


الشكل رقم (19): الدائرة النسبية للجدول رقم 24

نلاحظ من خلال الجدول رقم (24)، أن للأساتذة عدة آراء حول إشراك المتعلم في الحصة التعليمية، حيث أجاب (15) منهم ب: دائما أي بنسبة 55%، و(6) ب: غالبا مانسبته 23%، و(4) أحيانا أي ما نسبته 15% و(2) ب: أبدا أي ما نسبته 7%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8- 11] أي غالبا، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ غالبا ما يشرك التلاميذ في إنجاز الحصة.

جدول رقم(25): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
09	41%	11	ائماً
	52%	14	غالبا
	00%	00	حيانا
	07%	2	د
	100%	27	المجموع



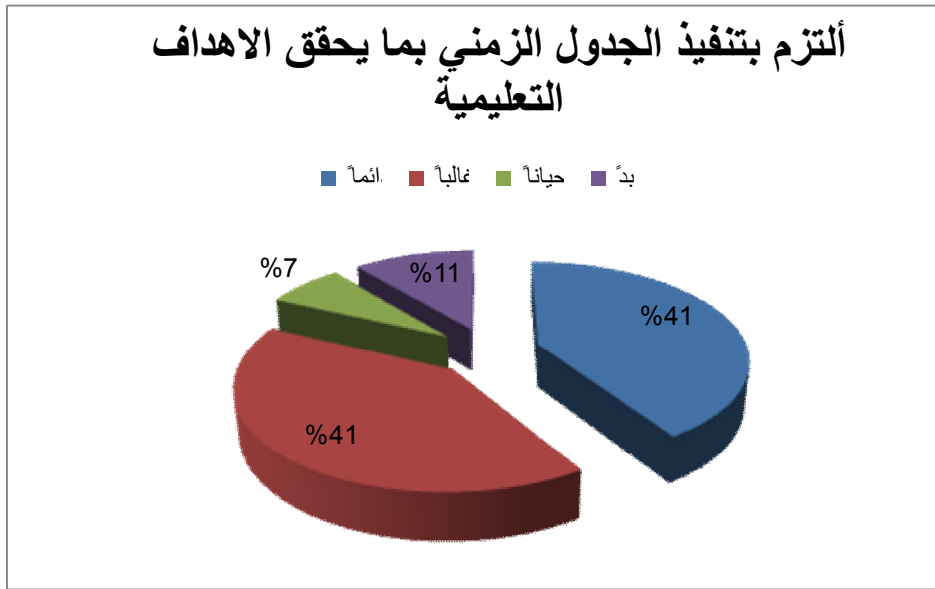
الشكل رقم(20): الدائرة النسبية للجدول رقم 25

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (25)، أن إجابات الأساتذة حول توزيع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة عبر عنه (14) أستاذاً ب: غالبا أي مانسبته 52%، و(11) دائما بنسبة 41%، وأستاذين بأبداً وهذا ما نسبته 7%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات

مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يبين لنا أن الأستاذ في غالب الأحيان يقوم بتوزيع التلاميذ إلى مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة.

جدول رقم(26): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث لمقياس الأداء

درجة الأداء	التكرارات	النسبة المئوية	م
ائماً	11	%41	09
غالباً	11	%41	
حياناً	2	%07	
د	3	%11	
المجموع	27	%100	



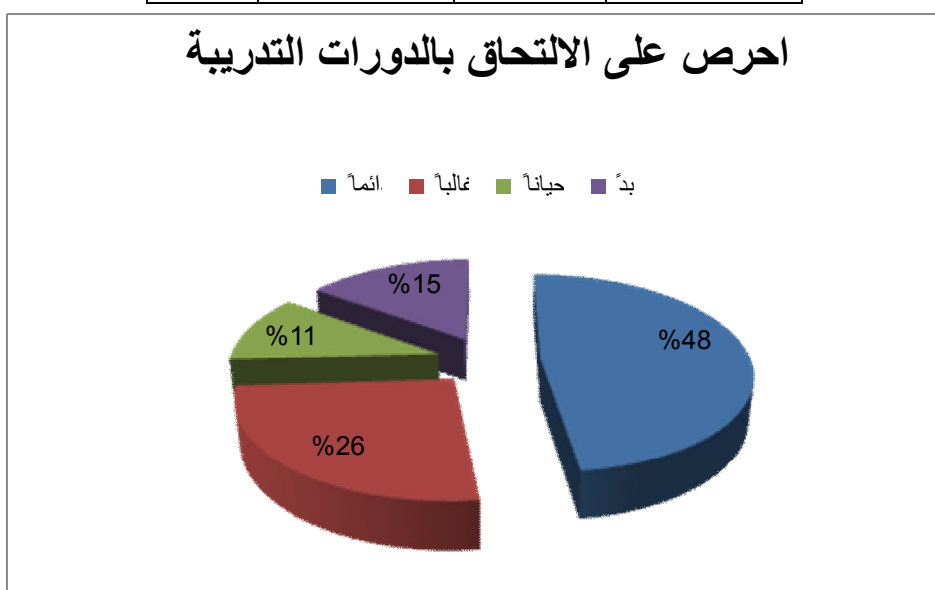
الشكل رقم(21): الدائرة النسبية للجدول رقم 26

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (26)، أن إجابات الأساتذة حول، الإلتزام بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية عبر عنه (11) أستاذاً ب: غالباً، و(11) آخرين ب: دائماً أي مانسبته %41 لكل منهما، و(3) أبدا بنسبة %11، وأستاذين بأحيانا وهذا ما نسبته %07، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ يلتزم بتنفيذ الجدول الزمني على حسب الأهداف التعليمية في غالب الأحيان.

جدول رقم(27): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الرابع لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
08	%48	13	ائماً
	%26	7	غالباً
	%11	3	حياناً
	%15	4	د
	%100	27	المجموع

### أحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية

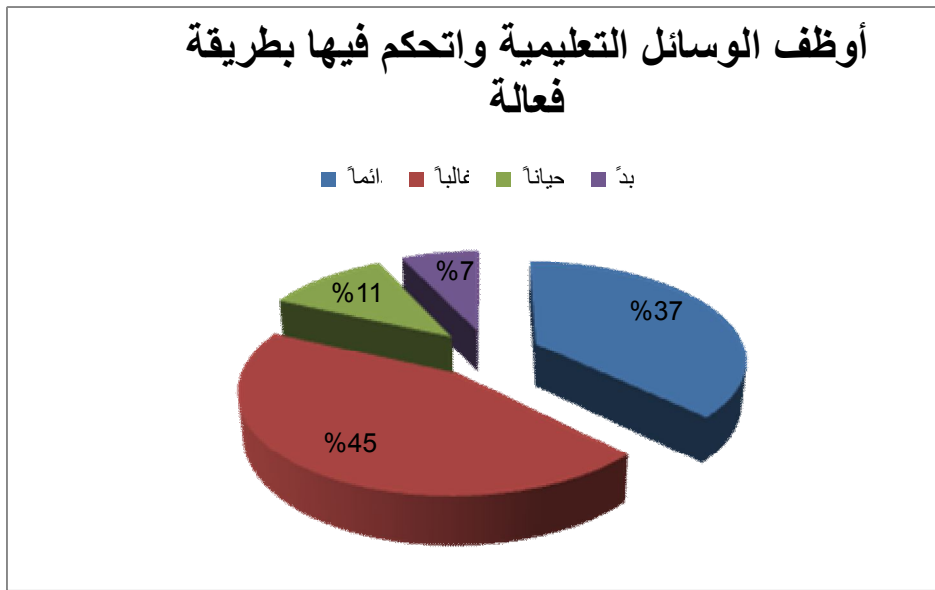


### الشكل رقم(22): الدائرة النسبية للجدول رقم 27

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (27)، أن إجابات الأساتذة حول، أحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية، عبر (13) أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %48، و(7) غالباً بنسبة %26، و(4) ب: ابدا وهذا ما نسبته %15، و(3) أساتذة ب: أحياناً بنسبة %11، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(08)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ قليل التغيب عن الدورات التدريبية التي تقام لهم.

جدول رقم(28): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الخامس لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
09	%37	10	ائماً
	%44	12	غالباً
	%11	3	حياناً
	%07	2	د
	%100	27	المجموع

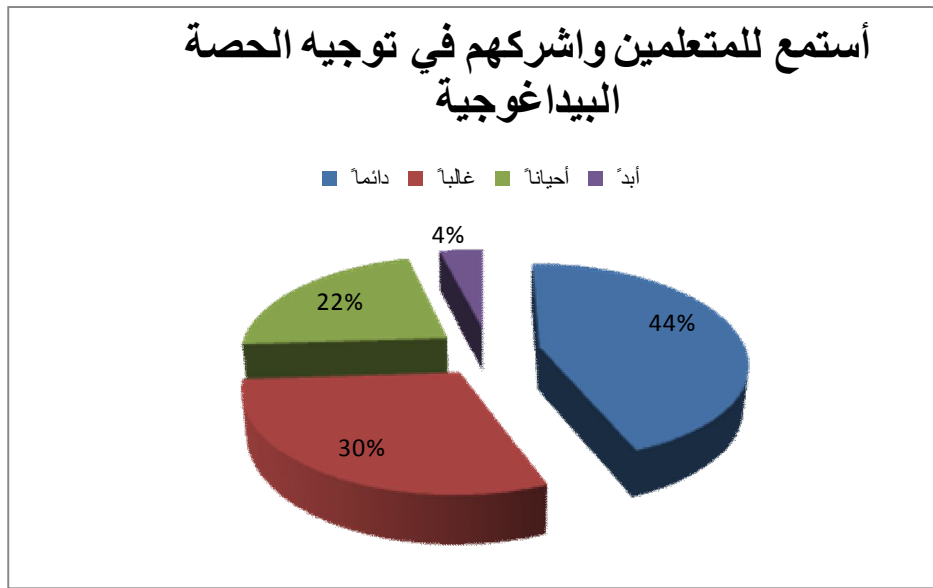


الشكل رقم(23): الدائرة النسبية للجدول رقم 28

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (28)، أن إجابات الأساتذة حول توظيف الوسائل التعليمية والتحكم فيها بطريقة فعالة، عبر (12) أستاذاً ب: غالباً أي مانسبته %44، و (10) دائماً بنسبة %37، و (3) أحياناً وهذا ما نسبته %11، وأستاذين ب: أبداً بنسبة %07، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو (09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ يحرص كثيراً على توظيف الوسائل التعليمية ويتحكم فيها بشكل يخدم أهداف الحصة.

جدول رقم(29): يوضح توزيع نتائج إجابات البند السادس لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
09	%44	12	ائماً
	%30	8	غالباً
	%22	6	حياناً
	%04	1	د
	%100	27	المجموع

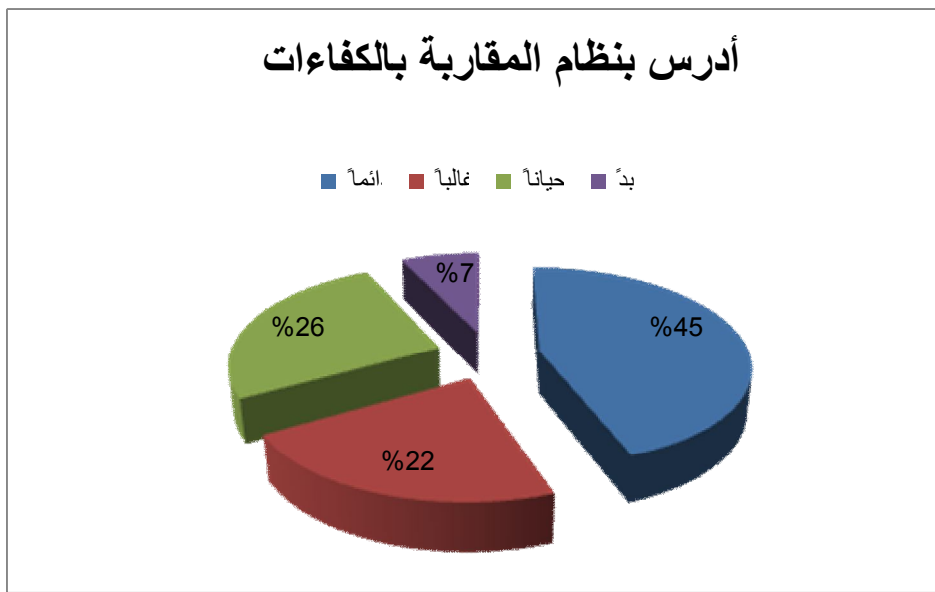


الشكل رقم(24): الدائرة النسبية للجدول رقم 29

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (29)، أن إجابات الأساتذة حول، الحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية عبر (12) أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %44، و(8) غالباً بنسبة %30، و(6) احياناً وهذا ما نسبته %22، وأستاذ واحد ب: أبداً ما نسبته %04، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8- 11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ يترك الحرية للتلاميذ من أجل تقييم الحصة المنجزة.

جدول رقم(30): يوضح توزيع نتائج إجابات البند السابع لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
08	%44	12	ائماً
	%22	6	غالباً
	%26	7	حياناً
	%07	2	أبداً
	%100	27	المجموع



الشكل رقم(25): الدائرة النسبية للجدول رقم 30

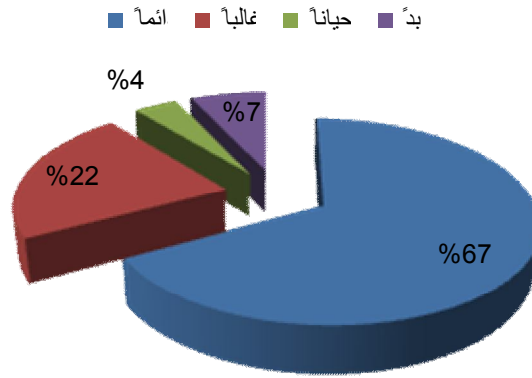
نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (30)، أن إجابات الأساتذة حول التدريس بنظام المقارنة بالكفاءات عبر (12) أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %44، و(7) أحيانا بنسبة %26، و(6) غالبا وهذا ما نسبته %22، وأستاذين ب: ابدا ما نسبته %07، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(08)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ يلتزم بالعمل بنظام المقارنة بالكفاءات في غالب الأحيان.



جدول رقم(31): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثامن لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
10	%67	18	ائماً
	%22	6	غالباً
	%04	1	حياناً
	%07	2	د
	%100	27	المجموع

### أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت

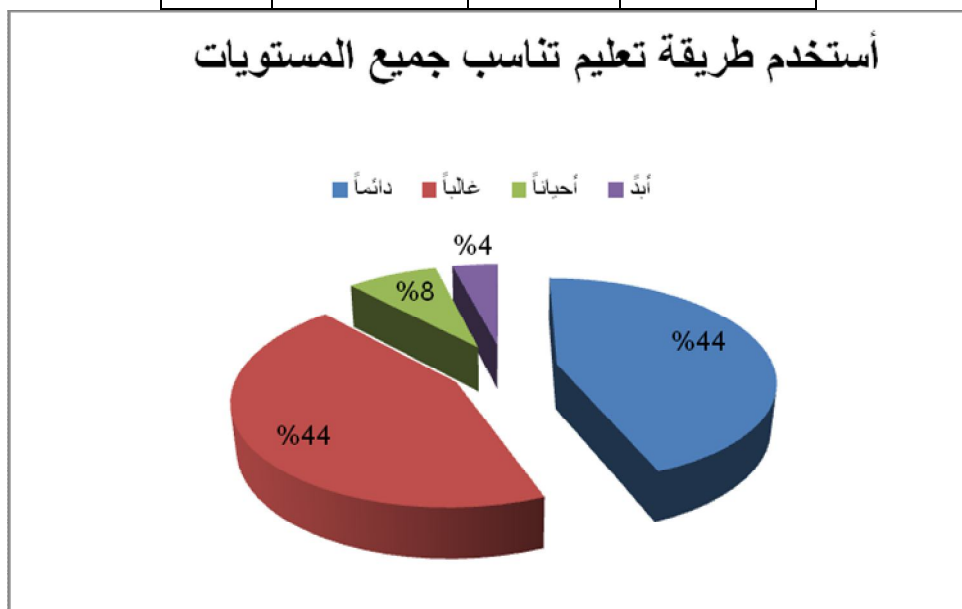


الشكل رقم(26): الدائرة النسبية للجدول رقم 31

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (31)، أن إجابات الأساتذة حول الحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت عبر (18) أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %67، و(6) أحيانا بنسبة %22، و(2) أبدا وهذا ما نسبته %07 واستاذاً واحداً ب: أحيانا ما نسبته %04، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(10)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ غالباً ما يتغيب عن الالتحاق بعمله.

جدول رقم(32): يوضح توزيع نتائج إجابات البند التاسع لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
09	%44	12	ائماً
	%44	12	كثيراً
	%08	02	أحياناً
	%04	01	دائماً
	%100	27	المجموع



الشكل رقم(27): الدائرة النسبية للجدول رقم 32

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (32)، أن إجابات الأساتذة حول، الحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية، عبر (12) أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %44، و(12) آخرين بكثيرة بنسبة %44، وأستاذين ب: أبدا وهذا ما نسبته %08، وأستاذ واحد ب: أحياناً ما نسبة %04، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] ب: كثيراً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ في غالب الأحيان يوفق في استخدام طرق تعليم مناسبة وتحقق الأهداف المسطرة.

جدول رقم(33): يوضح توزيع نتائج إجابات البند العاشر لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
09	48	13	ائماً
	40	11	غالباً
	08	02	حياناً
	04	01	د
	100	27	المجموع

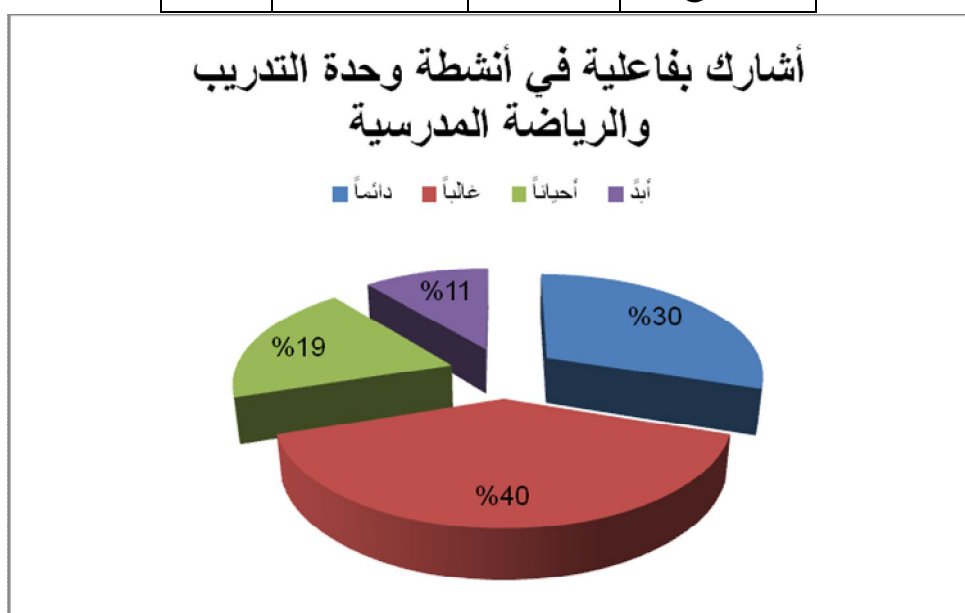


الشكل رقم(28): الدائرة النسبية للجدول رقم 33

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (33)، أن إجابات الأساتذة حول، الحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية، عبر (13)أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %48، و(11) بغالبا بنسبة %40، وأستاذين ب: أبدا وهذا ما نسبته%08، وأساتذ واحد ب: أحيانا بنسبة %11، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ له مقدرة عالية على تقسيم الوقت وفق الأنشطة والتمارين المختارة من طرفه.

جدول رقم(34): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الحادي عشر لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
08	30	08	ائماً
	40	11	غالباً
	19	05	حياناً
	11	03	د
	100	27	المجموع

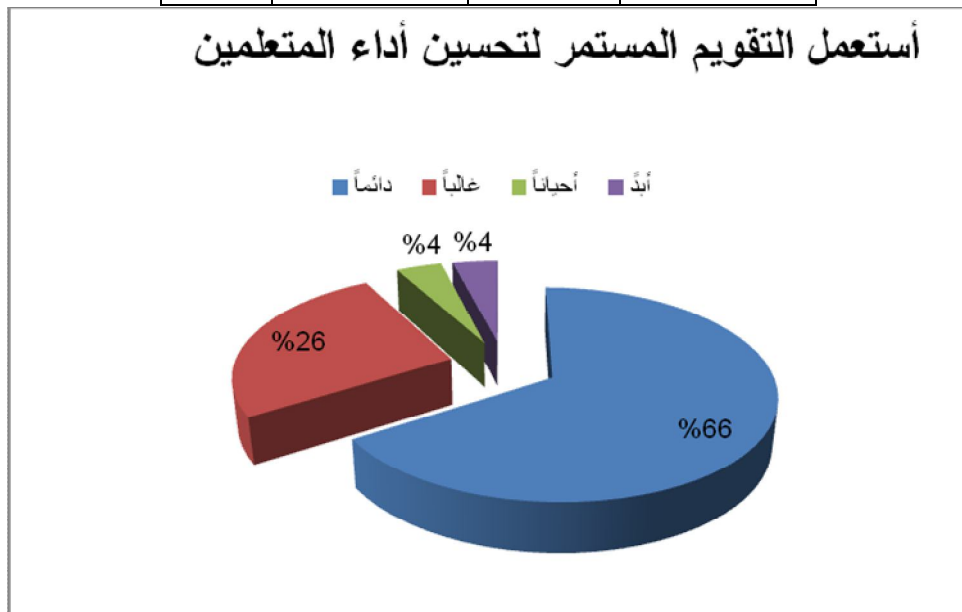


الشكل رقم(29): الدائرة النسبية للجدول رقم 34

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (34)، أن إجابات الأساتذة حول، الحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية، عبر (08) أساتذة ب: دائماً أي مانسبته 30%، و(11) بغالباً بنسبة 40%، و(05) ب: أبلاً وهذا ما نسبته 19%، و(3) أساتذة ب: أحياناً بنسبة 11%، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(08)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ يشارك في الدورات الرياضية المدرسية بدرجة لا بأس بها.

جدول رقم(35): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثاني عشر لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
10	66	18	ائماً
	26	07	غالباً
	04	01	حياناً
	04	01	د
	100	27	المجموع

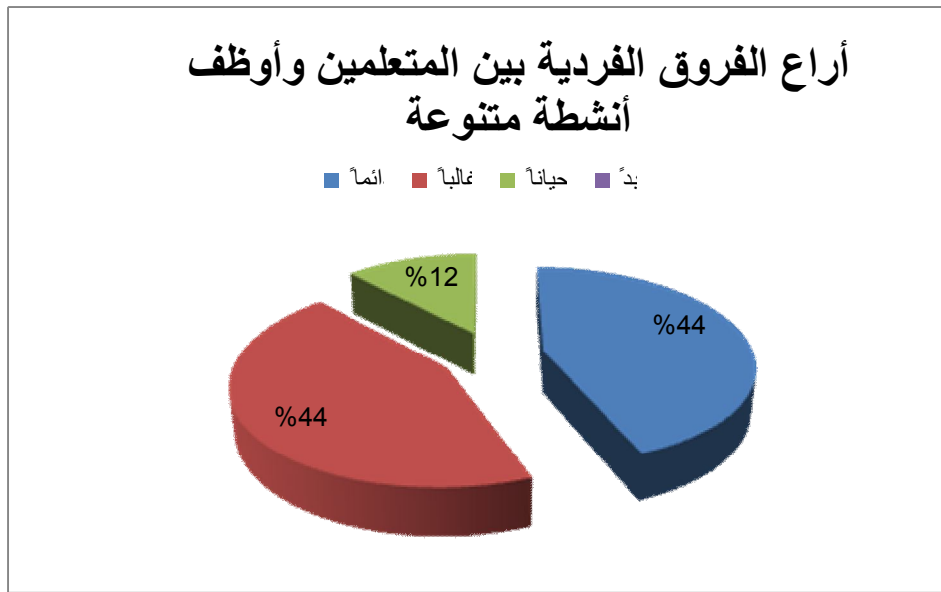


الشكل رقم(30): الدائرة النسبية للجدول رقم 35

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (35)، أن إجابات الأساتذة حول، الحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية، عبر (18)أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته 66%، و(7) غالباً بنسبة 26%، وأستاذ واحد ب: أبداً وهذا وأستاذ آخر ب: أحياناً هذا ما نسبته 04% لكل منهما، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(10)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ في غالب الحصص يقوم بتقويم التلاميذ من أجل تحسين مستواهم.

جدول رقم(36): يوضح توزيع نتائج إجابات البند الثالث عشر لمقياس الأداء

$\bar{x}$	النسبة المئوية	التكرارات	درجة الأداء
09	44	12	ائماً
	44	12	غالباً
	12	03	حياناً
	00	00	د
	100	27	المجموع



الشكل رقم(31): الدائرة النسبية للجدول رقم 36

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم (36)، أن إجابات الأساتذة حول، الحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية، عبر (12)أستاذاً ب: دائماً أي مانسبته %44، و(12) آخرين بغالباً بنسبة %44، و(03) ب: أبداً و(3) ما نسبته %12، وفيما يخص المتوسط الحسابي فهو(09)، ما يقابل في الجدول رقم(05) لفئات مقياس الأداء [8-11] أي غالباً، ومن خلال هذا يتبين لنا أن الأستاذ قلما يتجاهل مبدأ الفروق الفردية في تعليمه للتلاميذ و إجراء المنافسات بينهم.

- عرض نتائج الفرضية الأولى:

- قد يكون لإدارة الثانوية دور في رفع أو خفض الإحساس بالضغط المهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (32): يوضح توزيع نتائج الفرضية الأولى.

الرقم	الضغط (x)	الأداء (y)	(x*y)	$x^2$	$y^2$
1	38	41	1558	1444	1681
2	31	47	1457	961	2209
3	17	47	799	289	2209
4	16	47	752	256	2209
5	17	48	816	289	2304
6	18	43	774	324	1849
7	12	47	564	144	2209
8	21	49	1029	441	2401
9	43	37	1591	1849	1369
10	19	45	855	361	2025
11	37	45	1665	1369	2025
12	23	49	1127	529	2401
13	37	17	629	1369	289
14	23	37	851	529	1369
15	20	37	740	400	1369
16	24	39	936	529	1521
17	23	34	782	529	1156
18	20	42	840	400	1764
19	40	43	1720	1600	1849
20	40	45	1800	1600	2025
21	17	47	799	289	2209

1369	1521	1443	37	39	22
2304	256	768	48	16	23
1444	441	798	38	21	24
2209	576	1128	47	24	25
2304	529	1104	48	23	26
2209	289	799	47	17	27
50281	19113	28124	1151	676	المجموع
			43	25	$\bar{x}$

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

من خلال الجدول رقم(32)، نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (25)، وعلى حسب الجدول رقم (06) الذي يبين لنا مستويات مقياس الضغط يقع هذا العدد في الفئة ما بين [16 - 32]، والتي تعبر على المستوى المنخفض، مما يعني أن الإدارة لا تمارس ضغوط كبيرة على الأساتذة، أمّا متوسط مقياس الأداء فهو: (43)، وعلى حسب الجدول رقم (07) يقع هذا العدد في الفئة ما بين [41 - 52]، والتي تعبر عن المستوى المرتفع، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله على أحسن وجه ويقدم ما عليه.

وبتطبيق معادلة بيرسون التي تتيح لنا معرفة قوة ونوع العلاقة الموجودة بين متغير الضغط ومتغير الأداء عن طريق برنامج "spss"، وجدنا أن معامل الارتباط يساوي: (-0.421)، وعند مستوى الدلالة (0.05) وجدنا أن القيمة الجدولية تساوي (0.367)، أي أن القيمة المحسوبة أصغر من الجدولية، ومنه يتبين لنا أن معامل الارتباط متوسط وذو دلالة إحصائية سالبة على حسب جدول معاملات الارتباط. وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة قد تحققت، وأن للإدارة تأثير عكسي على أداء الباحثين ولو أنه ضعيف بالنسبة إليهم.



- عرض نتائج الفرضية الثانية:

- قد يؤدي نقص الوسائل البيداغوجية في الثانويات إلى ظهور ضغوط مهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.

جدول رقم (33): يوضح توزيع نتائج الفرضية الثانية.

الرقم	الضغط (x)	الأداء (y)	(x*y)	$x^2$	$y^2$
1	42	41	1722	1764	1681
2	32	47	1504	1024	2209
3	33	47	1551	1089	2209
4	30	47	1410	900	2209
5	33	48	1584	1089	2304
6	27	43	1161	729	1849
7	15	47	705	225	2209
8	31	49	1519	961	2401
9	39	37	1443	1521	1369
10	21	45	945	441	2025
11	39	45	1755	1521	2025
12	40	49	1960	1600	2401
13	42	17	714	1764	289
14	36	37	1332	1296	1369
15	42	37	1554	1764	1369
16	30	39	1170	900	1521
17	33	34	1122	1089	1156
18	24	42	1008	576	1764
19	35	43	1505	1225	1849

2025	1225	1575	45	35	20
2209	900	1410	47	30	21
1369	2025	1665	37	45	22
2304	1521	1872	48	39	23
1444	324	684	38	18	24
2209	441	987	47	21	25
2304	1444	1824	48	38	26
2209	1089	1551	47	33	27
<b>50281</b>	<b>30447</b>	<b>37232</b>	<b>1151</b>	<b>883</b>	المجموع
			43	33	$\bar{x}$

$$R_p = \frac{n\sum(x * y) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n * \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n * \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

من خلال الجدول رقم(33)، نلاحظ أن متوسط مقياس الضغط هو: (33)، وعلى حسب الجدول رقم (06) الذي يبين لنا مستويات مقياس الضغط يقع هذا العدد في الفئة ما بين [33-66]، والتي تعبر على المستوى المتوسط، مما يعني أنقص الوسائل البيداغوجية تشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية، أمّا متوسط مقياس الأداء فهو: (43)، وعلى حسب الجدول رقم (07) يقع هذا العدد في الفئة ما بين [41-52]، والتي تعبر عن المستوى المرتفع، مما يعني أن الأستاذ يقوم بعمله على أحسن وجه.

وباستخدام معادلة بيرسون التي تتيح لنا معرفة نوع وقوة العلاقة الموجودة بين متغير الضغط ومتغير الأداء عن طريق برنامج "spss"، وجدنا أن معامل الارتباط يساوي: (-0.283)، وعند مستوى الدلالة (0.05) وجدنا أن القيمة الجدولية تساوي (0.367)، أي أن القيمة المحسوبة أصغر من الجدولية، ومنه يتبين لنا أن معامل الارتباط متوسط وذو دلالة إحصائية سالبة على حسب جدول معاملات الارتباط.

وعلى أساس هذا التحليل يمكننا القول بأن الفرضية المطروحة قد تحققت، وأن نقص الوسائل البيداغوجية يؤثر بشكل عكسي ومتوسط على أداء المبحوثين.

## 2- مناقشة وتحليل النتائج:

لقد وضعنا الفرضيات التي تخص دراستنا المتواضعة لإثبات معاناة أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات وقسمناها إلى فرضيتين جزئيتين و التين سنتناولهما بالمناقشة و التفسير.

### - مناقشة الفرضية الأولى:

نص الفرضية: قد يكون لإدارة الثانوية دور في رفع أو خفض الإحساس بالضغط المهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.

ومن خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم(32)، والتي وجدنا فيها أن معامل الارتباط يساوي (-0.421)، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة، وعلى أساس ذلك قبلنا الفرضية المطروحة، وهو أن إدارة المؤسسة لها دور في ظهور الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وتمثل هذه الدلالة في أنه كلما قلت الضغوط الإدارية بالنسبة للأستاذ زاد أدائه، والعكس صحيح، فكلما زاد ضغط الإدارة قل الأداء. وهذا عكس ما ذهبت إليه دراسة "غيدي عبد القادر" (2012) الذي وجد أن العلاقة طردية وقوية جداً. ومن خلال هذا الطرح يتبين لنا أن عينة الدراسة تعمل تحت وصاية إدارية جيدة، حيث أن هذه الأخيرة لا تمارس على أساتذة التربية البدنية والرياضية ضغوط كبيرة تؤثر على أدائهم المهني، وأهم راضون عن الخطة المنتهجة في تسيير المؤسسة، بدليل النتيجة المتحصل عليها في متوسط مقياس الضغط التي تساوي(25)، والتي تعبر على المستوى المنخفض لضغط الإدارة، وهذا يوحي أيضاً أن إدارة المؤسسات موضوع البحث لها توجه ديمقراطي، وهذا يتوافق مع النظريات التي وظفناها في دراستنا والمتعلقة بالإدارة المدرسية.

وفي الجهة المقابلة يمكن تفسير الأداء المرتفع لأستاذ التربية البدنية والرياضية، والذي كان متوسطها الحسابي (43)، والتي تعبر عن المستوى المرتفع، إلى كون الأستاذ قائم بدوره كما ينبغي، حيث يبقى منشغلاً بعمله ملتزماً بواجباته في الكثير من الأحيان، وغلباً ما يتأثر بالمشاكل الإدارية.

كما لاحظنا في كلام الكثير من أساتذة التربية البدنية والرياضية عزيمتهم للعمل وتسامح مع الإدارة، خاصة من جانب تلبية هذه الأخيرة لبعض مطالبهم الاجتماعية والمهنية، والتي يعتبرها بعضهم ضغوطاً، خاصة من ليس له خبرة كافية في كيفية إدارتها، وهذا ما ذهبت إليه بعض الدراسات السابقة كدراسة: "سعد بن عميقان سعد الدوسري(2005)، و مانع صبرينة(2008)".

ومن ناحية أخرى نستطيع القول أن أساتذة التربية البدنية والرياضية المبحوثين، يعملون في جو ملائم، يسوده العدل والاحترام والحرية من ناحية التسيير الإداري، يسمح لهم بأداء واجبهم المهني على أكمل وجه.

#### - مناقشة الفرضية الثانية:

نص الفرضية: قد يؤدي نقص الوسائل البيداغوجية في الثانويات إلى ظهور ضغوط مهنية على أساتذة التربية البدنية والرياضية.

من خلال النتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (33)، والتي وجدنا فيها أن معامل الارتباط يساوي (-0.283)، وهي علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة متوسطة، وعلى أساس ذلك قبلنا الفرضية المطروحة، وهو أن نقص الوسائل البيداغوجية في المؤسسة التربوية يؤدي إلى ظهور ضغوط مهنية. وتمثل هذه الدلالة في أنه كلما قلت الوسائل البيداغوجية زاد الضغط المهني لدى الأستاذ، ونقص أدائه، وكلما توفرت هذه الوسائل قل الضغط المهني لديه، وزاد أدائه. وبالرجوع إلى النتائج المتحصل عليها في متوسط مقياس الضغط، التي كانت (33) أي في الفئة ذات المستوى المتوسط، ، يعني أن نقص الوسائل البيداغوجية تشكل ضغطاً متوسطاً على أستاذ التربية البدنية والرياضية، مما يدل على أنه هناك تقصير نسبي من حيث توفير وسائل العمل، أمّا متوسط مقياس الأداء فهو: (43)، وعلى حسب الجدول رقم (07) يقع هذا العدد في الفئة ما بين [41 - 52]، والتي تعبر عن المستوى المرتفع، وهذا يعني أن الأستاذ رغم نقص الوسائل البيداغوجية إلا أنه يحاول جاهداً القيام بواجبه والرفع من مستوى أدائه. وبصفة عامة فإن توفير ظروف مهنية ملائمة وتحقيق الحاجات الشخصية لأستاذ التربية البدنية والرياضية، سيساهم في التقليل من الضغوط ويزيد من الأداء و الرضى الوظيفي له، وهذا ما ذهبت إليه نظرية "ماسلو" (تسلسل الحاجات)، ونظرية "هيرزبرج" (المعامل المزدوج).

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

ومن هنا فإن الأستاذ يلجأ إلى استعمال وسائل أخرى من إبداعاته لإيصال الفكرة وهذا ما يجعله يتعرض للضغط، لأنه في وضع حرج أمام مسؤوليته كأستاذ يريد العمل بضمير حي وبصدق، وأمام مصير أبنائه التلاميذ

الذين يعانون هم أيضاً من هذا النقص، وبالتالي عدم التكيف مع الأجهزة والوسائل اللازم توافرها، والعمل بعشوائية طيلة الموسم الدراسي مما يؤدي إلى عدم التمكن من الاستفادة من أي شيء، وهذا ما يجعل الأستاذ متذبذب الأفكار، مشرد الذهن، حائر في كيفية علاج هذا المشكل العويص، وهكذا يصبح أكثر قابلية وعرضة للضغط.

أما من خلال النتائج المتحصل عليها من المقياسين الأول والثاني، فإنه يتأكد لنا بصفة عامة ومطلقة، أن الأداء يزيد أو ينقص على حسب نقص أو زيادة مستوى الضغط، الذي يتعرض له أستاذ التربية البدنية والرياضية، وذلك بشكل عكسي.

وعليه فإن الفرضية العامة للبحث الحالي والتي تقول: "إن للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية". تعتبر صحيحة إلى حدٍ ما، حيث أظهرت النتائج الإحصائية بوضوح الارتباط السالب بين مستوى الضغط ومستوى الأداء، بمعنى أنه كلما زاد مستوى الضغط على أستاذ التربية البدنية والرياضية قل أداءه المهني العام والعكس صحيح، أي كلما قلت الضغوط المهنية على الأستاذ زاد أداءه المهني. وبالتالي فإننا نقبل هذا الفرض العام الذي وضعناه في بداية الدراسة، والذي أكدته الأرقام الإحصائية.

### 3- الإستنتاج العام للدراسة:

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

ولقد تطرقنا في بحثنا هذا لمعرفة دور الضغوط المهنية في سير مهمة أستاذ التربية البدنية والرياضية في التعليم

الثانوي، وأسفرت هذه الدراسة عن النتائج التالية:

- إن معاناة أستاذ التربية البدنية والرياضية من ضغوط مهنية لها تأثير عكسي ومباشر على أدائه الوظيفي.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين الضغوط الإدارية و مستوى الأداء عند أستاذ التربية البدنية والرياضية في الثانويات. أي كلما كانت الضغوط الناتجة عن الإدارة تشكل تهديداً للأستاذ كلما نقص أداءه المهني، و العكس صحيح.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية سالبة بين نقص الوسائل البيداغوجية و مستوى الضغط لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الثانويات. أي نقص الوسائل البيداغوجية يزيد من حدة الضغط عند الأستاذ و العكس صحيح.

### 4- الإقتراحات:

- لقد كانت دراستنا لهذا الموضوع المتواضع في حدود الإمكانيات المتوفرة لنا، وبودنا أن تكون هذه الدراسة هي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال الواسع والحساس لكونه يمس مستقبلنا كأساتذة لمادة التربية البدنية والرياضية.
- وعلى ضوء النتائج المتحصل عليها من خلال دراستنا الميدانية، تتجلى لنا بعض الاقتراحات والحلول التي يمكن عبرها التخفيف من معاناة أساتذة التربية البدنية والرياضية من الضغط المهني، وتتجلى هذه الاقتراحات في:
- ضرورة انتهاج النمط الديمقراطي في تسيير المؤسسة التربوية.
  - إعطاء حصة التربية البدنية والرياضية أهميتها الحقيقية في المؤسسات كسائر الحصص التربوية الأخرى من حيث الوسائل المخصصة والقاعات الخاصة لذلك.
  - ضرورة إعطاء المادة وأستاذها حَقَّهما الطبيعي، وتوفير الحاجات اللازمة وفق نظرية ماسلو.
  - يجب على أستاذ التربية البدنية والرياضية، أن يتمتع بشخصية قوية ومعرفة واسعة حول حقوقه وواجباته المهنية، لوضع حد لتجاوزات بعض عمال المؤسسة التربوية.
  - يجب إمداد أساتذة التربية البدنية والرياضية بكل الطرق والمنهجيات الحديثة والمعاصرة من أجل مسايرة التطورات الحديثة، خاصة في مجال العلوم والتكنولوجيا، وتوظيفها في المهنة.
  - يجب على الإدارات المدرسية تبني نظرية التسيير الديمقراطي، وتوفير جميع الوسائل البيداغوجية الضرورية لممارسة الأنشطة الرياضية.

خاتمة:

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

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

ومن خلال ما تقدم تحليله ومناقشته من خلال أسئلة المقياسين التي وزعناها على عينة حصرية وشاملة قوامها (27) أستاذاً للتربية البدنية والرياضية ببلدية بسكرة، توصلنا إلى أن الفرضيتين التي تم اقتراحهما قد تحققتا، وهذا يدل أيضاً على تحقق الفرضية العامة التي تقول: " أن للضغوط المهنية تأثير على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية"، حيث وجدنا أن هناك تأثير بدرجة متوسطة على الأداء العام للأستاذ، في الاتجاه العكسي مع الضغوط النفسية و المهنية.

وأخيراً، نرجو أن يكون بحثنا قد قدم ولو جزءاً بسيطاً من الحلول لهذه الظاهرة، راجين من كل من يهمه هذا الموضوع أن يتناوله بشيء من التفصيل والدقة.

وصفوة قولنا الحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه الدراسة.

قائمة

المراجع



الرقم	المعاجم والقواميس
01	أحمد عابد و آخرون، <u>المعجم العربي الأساسي لاروس</u> ، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم.
02	دانيال ريغ، <u>معجم عربي فرنسي</u> ، مكتبة لاروس، سنة 1983.
03	الفيروز أبادي، <u>القاموس المحيط</u> مؤسسة الرسالة، بيروت، لبنان، 1998.
04	<u>القاموس المدرسي</u> ، دار الشمال للطباعة والنشر والتوزيع، ط3، طرابلس لبنان، سنة 2002.
05	قاموس <u>المنجد في اللغة والإعلام</u> ، دار الشروق، ط3، بيروت، لبنان، 1997.
06	Norbert Sillamy: <u>Dictionnaire encyclopédique</u> , <u>Larousse</u> , Paris, 1980.

الرقم	الكتب العربية
01	ابراهيم عصمت مطاوع، <u>الأصول الإدارية للتربية</u> ، ط 2، دار المعارف، القاهرة، سنة 1970.
02	احمد محمد الطيب، <u>الإحصاء في التربية وعلم النفس</u> ، ط1، المكتب الجامعي الحديث، الأزارطة، الإسكندرية، سنة 1999.
03	أحمد صقر عاشور، <u>إدارة القوى العاملة</u> ، ط2، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت لبنان، سنة 1979.
04	بشير عبد الرحيم الكلوب، <u>الوسائل التعليمية إعدادها وطرق استخدامها</u> ، دار إحياء العلوم، بيروت، لبنان، سنة 1989.
05	جان بنجمان ستور، <u>الإجهاد أسبابه وعلاجه</u> ، ترجمة أنطوان هاشم، منشورات عويدات، بيروت، لبنان، سنة 1997.

06	جودت عزت عطوي، <u>الإدارة التعليمية والاشراف التربوي</u> ، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2001.
07	حسن حريم، السلوك التنظيمي، <u>سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال</u> ، ط3، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، سنة 2009.
10	د.جرفيت، ترجمة محمد منير مرسي وآخرين، <u>نظرية الإدارة</u> ، عالم الكتب، القاهرة، سنة 1971.
08	د.محمد صبحي حسانين، <u>القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية</u> ، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة، سنة 1995.
09	د.مروان عبد المجيد إبراهيم، <u>إدارة البطولات والمنافسات الرياضية</u> ، الدار العلمية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، ط1، عمان 2002، ص52.
11	محي الدين الأزهرى، <u>الإدارة ودور المديرين أساسيات وسلوكيات</u> ، القاهرة، دار الفكر العربي، طبعة أولى، سنة 1993.
12	زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم، <u>طرق تدريس التربية الرياضية</u> ، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى، القاهرة، سنة 2008.
13	سامي سلطي عريفج، <u>الإدارة التربوية المعاصرة</u> ، دار الفكر للطباعة والنشر، عمان، الأردن، سنة 2001.
14	شعبان علي حسين السييسي، <u>السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق</u> ، المكتب الجامعي الحديث، سنة 2009.
15	عبد الكريم درويش وآخرون، <u>أصول الإدارة العامة</u> ، المكتبة الانجلو مصرية، القاهرة، سنة 1974.
16	عبدالفتاح الخواجاء، <u>تطوير الإدارة المدرسي</u> ، دار الثقافة، عمان، سنة 2004.
17	عبدالفتاح الخواجاء، <u>تطوير الإدارة المدرسية</u> ، دار الثقافة، عمان، سنة 2004.
18	علي عياصرة ومحمد الفاضل، <u>الاتصال الإداري وأساليب القيادة الإدارية في</u>

	<u>المؤسسة التربوية</u> ، ط1، دار الحامد، عمان، الأردن، سنة 2006.
19	عمار بوحوش، <u>الإتجاهات الحديثة في علم الإدارة</u> ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، سنة 1984.
20	محمد زياد حمدان، <u>أساليب التدريس</u> ، أنواعها، عناصرها، كيفية قياسها، دراسة التربية الحديثة، دمشق، سنة 1999.
21	محمد زياد عمر، <u>البحث العلمي ومناهجه وتقنياته</u> ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1993.
22	محمد سعد زغلول، مصطفى السايح محمد، <u>تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية</u> ، دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الطبعة الثانية الإسكندرية، مصر، سنة 2004.
23	محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطيء، <u>نظريات وطرق التربية البدنية والرياضية</u> ، دون طبعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 1992.
24	محمد منير مرسي، <u>الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها</u> ، عالم الكتب، القاهرة، سنة 1984.
25	محمود سلمان العميان، <u>السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال</u> ، دار وائل للنشر، عمان، سنة 2002.
26	مصطفى حسين باهي، <u>سيكولوجية الإدارة الرياضية</u> ، مركز الكتاب للنشر، ط1، القاهرة، سنة 2001.
27	منصور أحمد منصور، <u>إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي</u> ، ط1، دار النهضة العربية، بيروت لبنان، سنة 1973.
28	نزار مجيد الطالب، <u>علم النفس الرياضي</u> ، دار الحكمة للطباعة، بدون طبعة، بغداد، العراق، سنة 1983.

الرقم	لرسائل والأطروحات
-------	-------------------

04	بن تومي عمر، بن طالب فضيلة، <u>أثر التربية البدنية على التحصيل الدراسي</u> ، مذكرة ليسانس، جامعة الجزائر م ع ن، الجزائر، سنة 1986.
09	حاج لخضر، عباد علي، بلعربي عبد الرحمان، <u>الضغط المهني لدى مدربي كرة القدم</u> ، مذكرة ليسانس، جامعة المسيلة، الجزائر، 2008.
05	سعد بن عميقان سعد الدوسري، <u>ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية</u> ، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، سنة 2005.
01	سيد احمد حورية، <u>مكانة التربية البدنية وقيمتها التربوية في الطور الأول من التعليم الأساسي</u> ، مذكرة ليسانس، جامعة الجزائر، م ع ن، سنة 1993.
07	شاطر شفيق، <u>أثر ظغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية</u> ، رسالة ماجستير، الجزائر، سنة 2010.
02	علي بن حمد بن سليمان النوشان، <u>ضغوط العمل و أثرها على عملية اتخاذ القرارات</u> ، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، السعودية، سنة 2003.
03	غيدي عبد القادر، <u>الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور المتوسط والثانوي في الجزائر</u> ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر(03)، الجزائر، 2012
06	مانع صبرينة، <u>ضغوط العمل وآثارها على أداء الأساتذة الجامعيين</u> ، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، سنة 2008.
08	معمري الزهرة، بوبرمة شريفة، <u>أثر ضغوط العمل على أداء الأستاذ الجامعي</u> ، مذكرة ليسانس، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، سنة 2012.

الرقم	الكتب الأجنبية
01	Fraser (T.M): <u>Stress et satisfaction au travail</u> B.T.T, Genève, Suisse, 1981.

الملاحق

ملحق رقم (01):

جامعه قاصدي مباح- ورقلة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

### المقياس

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

"الظغوط المهنية وتأثيرها على أداء أستاذ التربية البدنية والرياضية"، نضع بين أيديكم أيها الأساتذة

الكرام هذه الاستملاقي تتضمن أسئلة موجّهة لعيّنة بحث تشمل "أساتذة التعليم الثانوي". من أجل

توظيفها في دراستنا الميدانية.

راجين منكم مساعدتنا من خلال الإجابة على أسئلة المقياسين الخاصين " بالضغط في مكان العمل،

و الأداء بكل صدقٍ و أمانة لئسنى لنا الوصول إلى المعلومات والحقائق التي ستفيدنا في مجال التدريس.

ولكم نأفائق الاحترام و التقدير، وشكراً

إشراف:

إعداد الطالبين:

- الأستاذ: برفوق عبد القادر

- طفراوت أمين

- ميطح هشام

## مقياس مصادر الضغط في مكان العمل:

نرجو من جميع أساتذة التربية البدنية والرياضة أن يجيبوا على الأسئلة الآتية بكل موضوعية، وذلك بوضع العلامة

(X) في الخانة التي تحوي على الرقم الذي يمثل إجابتك ، حسب السلم التالي:

- 6..... مصدر واضح تماماً
- 5..... مصدر واضح
- 4..... مصدر على العموم
- 3..... ليس مصدرًا على العموم
- 2..... ليس مصدرًا واضح
- 1..... ليس مصدرًا واضحاً تماماً

سلم التنقيط						البنود	الرقم
6	5	4	3	2	1		
						قلة السلطة والتأثير على تسيير المؤسسة	01
						تناقض آرائكم الشخصية مع آراء الإدارة	02
						غموض فيما يخص طبيعة عملكم	03
						محسوبية كاملة وتمييز خفي بين الأساتذة	04
						توجيه غير كافي من طرف رؤسائكم	05
						المادة غير مهمة في نظر الإدارة	06
						وجوب المخاطرة في عملي	07
						التغييرات التي تطلب منكم في عملكم كل مرة	08
						تعرضكم للحرارة الشديدة في الساحة	09
						قلة الوسائل بسبب عدم جلبها	10
						انعدام ظروف الأمن/ الملعب غير مهيء	11
						إنعدام الوسائل الإلكترونية	12
						النقص الفادح في الوسائل التعليمية	13
						عدم ملائمة الملاعب للأداء الكامل	14
						عدم الملاعب عن الثانوية(خارج المؤسسة) او وجودها في الساحة.	15

						عدم توفر الوسائل الخاصة بالإسعافات الأولية	16
--	--	--	--	--	--	--	----

### مقياس أداء المدرس

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

الرقم	العبارات	أثماً ن/4	الباباً ن/3	حياناً ن/2	دأ ن/1
01	أشرك المتعلم في الحصة الدراسية				
02	أوزع الأفراد في مجموعات بشكل ينمي كل مجموعة				
03	ألتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية				
04	أحرص على الإلتحاق بالدورات التدريبية				
05	أوظف الوسائل التعليمية وأتحكم فيها بطريقة فعّالة				
06	أستمع للمتعلمين وأشركهم في توجيه الحصة البيداغوجية				
07	درّس بنظام المقاربة بالكفاءات				
08	أحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت				
09	أستخدم طريقة تعلم تناسب جميع المستويات				
10	وزع الوقت توزيعاً مناسباً للأنشطة والتمارين				
11	أشارك بفاعلية في أنشطة وحدة التدريب والرياض المدرسية				
12	استعمل التقويم المستمر لتحسين أداء المتعلمين				
13	أراع الفروق الفردية بين المتعلمين وأوظف أنشطة متنوعة				