

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -

معهد التربية البدنية و الرياضية

قسم التربية البدنية و الرياضية

بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر تخصص علم الحركة و حركة الانسان

بعنوان

# علاقة الضغوط المهنية بتقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ففي التعليم المتوسط

بحث وصفي بالأسلوب المسحي اجري على بعض أساتذة التعليم المتوسط بولايتي مستغانم و غليزان

إشراف:

- د/ حرباش ابراهيم

إعداد الطالبات:

- مغنية فطيمة.
- مسعود راضية.

السنة الجامعية 2014 - 2015

قائمة المحتويات	
الصفحة	الموضوع
أ	اهداء
ت	شكر و تقدير
ث	قائمة الجداول
ج	قائمة الاشكال
التعريف بالبحث	
02	مقدمة
05	1 - مشكلة
07	2 - أهداف البحث
07	3 - فرضيات البحث
08	4 - أهمية البحث
09	5 - مصطلحات البحث
11	6 - الدراسة السابقة
11	• دراسة يحيياوي محمد 2001/2000 الماجستير
12	• دراسة نبراس يونس محمد أل مراد 2006/2005 الماجستير
13	• دراسة بن حامد محمد 2008/2007 الماجستير
14	• دراسة بن سليمان نبيل "2011/2010" الماستر
15	• دراسة غيدي عبد القادر 2012/2011 الماجستير
16	7 - التعليق و النقد للدراسات السابقة
الباب الأول: الدراسة النظرية	
الفصل الأول: الضغط المهني	
20	تمهيد
20	1-1- ماهية ضغوط العمل
21	1-2- خصائص ضغوط العمل
21	1-3- عناصر ضغوط العمل
22	1-4- مراحل الضغوط

22	بعض النماذج المفسرة لمفهوم ضغوط العمل	-5-1
24	أنواع ضغوط العمل	-6-1
25	مصادر ضغوط العمل	-7-1
26	آثار ضغوط العمل	-8-1
28	أساليب مواجهة ضغوط العمل	-9-1
32	خلاصة	
<b>الفصل الثاني : تقدير الذات</b>		
34	تمهيد	
34	مفهوم الذات	-1-2
36	مفهوم تقدير الذات	-2-2
37	الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات	-3-2
38	نظريات تقدير الذات	-4-2
41	مستويات تقدير الذات	-5-2
42	العوامل المؤثرة في تقدير الذات	-6-2
43	تقدير الذات و التوافق النفسي	-7-2
43	نمو تقدير الذات	-8-2
44	خلاصة	
<b>الفصل الثالث : استاذ التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط</b>		
46	تمهيد	
46	السّمات الأساسية للأستاذ المعاصر	- 1-3
48	مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية في المدرسة الحديثة	-2-3
51	واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية	-3-3
52	الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية	-4-3
55	حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية	-5-3
57	درس التربية البدنية والرياضية	-6-3
58	أهمية درس التربية البدنية	-7-3

58	أهداف درس التربية البدنية	<b>-8-3</b>
59	خلاصة	
<b>الباب الثاني: الدراسة الميدانية</b>		
<b>الفصل الأول: منهجية البحث و اجراءاته الميدانية</b>		
62	تمهيد	
62	منهج البحث	<b>-1-1</b>
62	مجتمع عينة البحث	<b>-2-1</b>
63	مجالات البحث	<b>-3-1</b>
63	ضبط متغيرات البحث	<b>-4-1</b>
64	ادوات البحث	<b>-5-1</b>
67	الأسس العلمية للمقياسين	<b>-6-1</b>
68	الدراسة الاستطلاعية	<b>-7-1</b>
69	الدراسة الاحصائية	<b>-8-1</b>
69	صعوبات البحث	<b>-9-1</b>
<b>الفصل الثاني: عرض و تحليل و مناقشة النتائج</b>		
70	عرض و تحليل و مناقشة نتائج قياس الضغط المهني لعينة البحث	<b>-1-2</b>
70	عرض و تحليل و مناقشة قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور	<b>-1-1-2</b>
73	عرض و تحليل و مناقشة قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث	<b>-2-1-2</b>
75	عرض و تحليل و مناقشة مقارنة قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر (ذكور/إناث)	<b>-3-1-2</b>
76	عرض و تحليل و مناقشة نتائج قياس تقدير الذات لعينة البحث	<b>-2-2</b>
76	عرض و تحليل و مناقشة قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر ذكور	<b>-1-2-2</b>
78	عرض و تحليل و مناقشة قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر إناث	<b>-2-2-2</b>
79	عرض و تحليل و مناقشة مقارنة قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر (ذكور/إناث)	<b>-3-2-2</b>
80	عرض و تحليل و مناقشة نتائج الارتباط في قياس الضغط المهني و تقدير الذات لعينة البحث	<b>-3-2</b>

81	الاستنتاجات	-4-2
81	مناقشة الفرضيات	-5-2
84	الاقتراحات و التوصيات	-6-2
85	خلاصة عامة	-7-2
مصادر و مراجع		
ملاحق		

الملخص باللغة العربية

الملخص باللغة الانجليزي

# الاهداء

أهدي هذا العمل المتواضع الى الوالدين الكريمين "أبي و امي" أطال الله في عمرهما

\*\*\*\*\*

أهديه أيضا إلى إخوتي "أحمد، مجيد، محمد" و أخواتي "مليكة، دليلة، فطيمة  
الزهراء، خديجة، فطيمة، خديجة، و منى"

\*\*\*\*\*

أهديه كذلك إلى كل من ساعدني في انجاز هذا البحث من قريب أو من بعيد إلى " زين الدين،

سارة، إبراهيم، وليد...."

\*\*\*\*\*

إلى كل زميلاتي المقيمين بالإقامة الجامعية 2200 سربير

\*\*\*\*\*

إلى كل زملائي الطلبة الذين رافقوني طيلة الحياة الدراسية

\*\*\*\*\*

إلى كل الذين تسعهم ذاكرتي و لا تسعهم مذكرتي

راضية

# شكر و عرفان

الحمد لله حمدا كثيرا الحمد لله شكرا جزيلا

نتقدم بجزيل الشكر إلى كل من كانت له يد المساعدة في هذا

العمل سواء كان من قريب أو بعيد.

كما لا يفوتنا أن نتقدم بأسمى معاني التقدير و الاحترام

والعرفان إلى أستاذنا القدير "حرباش إبراهيم" المشرف على بحثنا

هذا دون أن ننسى الأستاذ "وليد" و الأستاذ الدكتور المستقبلي

إن شاء الله "قبلي عبد القادر" و الذين لم يبخلوا علينا بالنصح و

الإرشاد فما يسعنا إلا أن نشكر كل أساتذة معهد التربية البدنية و

الرياضية بالمساعدات التي بذلوها من أجلنا.

و إلى كل من كانت له بصمة

في هذا العمل من أساتذة و طلبة

مسعود راضية - مغنية فاطمة

## قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الرقم
62	توزيع عينة البحث	جدول رقم 01
68	أسماء الأساتذة و الدكاترة المرشحين	جدول رقم 02
69	المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لثبات مقياس الضغط المهني و تقدير الذات للعينة قيد الدراسة (ن=10)	جدول رقم 03
71	نتائج قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور	جدول رقم 04
73	نتائج قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث	جدول رقم 05
75	نتائج المقارنة لقياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس	جدول رقم 06
76	نتائج قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر ذكور	جدول رقم 07
78	نتائج قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر إناث	جدول رقم 08
79	نتائج المقارنة لقياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس	جدول رقم 09
80	نتائج الارتباط في قياس الضغط المهني و تقدير الذات لدى عينة البحث	جدول رقم 10

## قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الرقم
22	مراحل ردود الفعل تجاه الضغوط عند "seley"	الشكل البياني رقم 01
23	نموذج بيير ونيومان لضغوط العمل	الشكل البياني رقم 02
72	فارق متوسط مستوى الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور	الشكل البياني رقم 03
74	فارق متوسط مستوى الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث	الشكل البياني رقم 04
76	فارق متوسط المقارنة لقياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس	الشكل البياني رقم 05
77	فارق نسب التقييم العالي و المنخفض لمستوى قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر ذكور	الشكل البياني رقم 06
72	فارق نسب التقييم العالي و المنخفض لمستوى قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر إناث	الشكل البياني رقم 07



نالت الضغوط بشكل عام اهتماما واسعا في العقود الثلاثة الأخيرة من القرن العشرين، و ظل هذا الاهتمام مستمرا حتى وقتنا الراهن، فالتقدم السياسي و الاجتماعي و الثقافي لأي مجتمع مرموق بالعمل الذي يقاس بمدى تحقيقه من إنجازات و تحديات على مر الأزمنة و العصور و هو المعيار الذي يبرز مكانة و سيادة المجتمع، و بذلك تصنف المجتمعات المتقدمة و المتخلفة في نظام عولمي تتسارع فيه تلك المجتمعات للوصول إلى هذه المكانة التي بها تتحقق السعادة و الرفاهية لأفرادها.

و بحكم الحياة المعاصرة التي تفرض على الفرد مطالب جديدة و مستمرة و أدوار مختلفة تماشيا مع العصر و ما لحق به من تغير و تطور مستمرين، أصبح العمل اليوم يحمل في طياته ضغوطا ناجمة عن أعباء المهن و متطلباتها و أصبحت بيئة العمل مليئة بالصراع، و أصبح العامل يسعى وراء تحقيق مكانته؛ و باعتبار أن البيئة التربوية جزء من هذه المجتمعات فإنها ليست بمعزل عن ذلك ، حيث يتعرض العاملون لها لمستويات مختلفة من الضغوط و التوترات، قد تخلف أثارا نفسية و اجتماعية و تنظيمية على كل فرد فيها إذ كثير من العاملين في المؤسسات التربوية يواجهون مواقف و ظروف عديدة ، يتعرضون لحالات من الاضطرابات و القلق و الإحباط و الغضب مما يؤثر على حالتهم الصحية و النفسية وكذا على علاقتهم الاجتماعية، وبالتالي ينعكس هذا على أدائهم و يجد من قدراتهم على تحقيق أهدافهم التربوية (جمال، 1989).

وإن من نعم الله على الإنسان أن يهبه المقدرة على معرفة ذاته و القدرة على وضعها في الموضوع اللائق بها إذ أن جهل الإنسان لنفسه و عدم معرفته بقدراته يجعله يقيم ذاته تقييما خاطئا فأما أن يعطيها أكثر مما تستحق فينقل كاهلها و أما أن يزدري ذاته و يقلل من قيمتها فيسقط نفسه.

فتقدير الذات و الشعور بها من أهم الخبرات السيكولوجية للإنسان ، فالإنسان هو مركز عالمه يرى ذاته كموضوع مقيم من الآخرين و الإنسان يغير من أنماط سلوكه بصورة نموذجية كلما انتقل من دور إلى دور مختلف و بالرغم من ذلك فإنه لا يفكر عادة أن له ذوات متعددة ، فهو عندما يتكلم عن ذاته فإنه عادة ما يتكلم عن شخصيته كما يدركها هو.

وعلى هذا الأساس يمثل تقدير الذات أهمية كبيرة لدى كافة المربين و أولياء الأمور على اعتبار أن العمل على جعل الأساتذة يرون أنفسهم بصورة إيجابية يسهم استنهاض قدراتهم و استعداداتهم في كافة الميادين، و لقد أضحى أمرا جليا أن تقدير الذات المرتفع يقود إلى المزيد من الكفاءة و الفعالية في التعامل مع الكثير من الضغوط الحياتية .

فأستاذ التربية البدنية و الرياضية هو كغيره من الأساتذة لا يمكنه الخروج عن نطاق التعليم حيث يعتبر آخر لبنة تضاف إلى نظام التعليم لما له من دور فعال فهو المعلم و المربي و النفساني في آن واحد لذلك يجب أن يظهر أمام تلامذته بالصورة الحسنة لأنه يعتبر القدوة الحسنة و الجيدة لأنه الأستاذ الوحيد المقرب و الذي يحتك بجميع تلامذته يعرف مشاكلهم و معالجتها ، فضلا عن كونه المسعف الأول لذلك ، فبكل هذه الجهود الذي يقوم بها الأستاذ إلا أنه يواجه ضغوطات كثيرة من نواحي متعددة ، نفسية، مهنية وغيرها و هي تؤثر سلبا عليه؛ فقد نجد أستاذ يتفادى الضغط بطريقته الخاصة ويكون المثال الأعلى و إما نجده مستسلما للضغوط فيكون ذلك الأستاذ الفاشل الغير القادر على تأدية مهامه فهي التي تتغلب عليه وتجعله المثال الأدنى في نظرة التلاميذ ؛ و انطلاقا من هذا جاءت فكرة الدراسة التي تجمع في العلاقة بين المتغيرين مستوى الضغوط المهنية و تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية للتعليم المتوسط (المجيد، 1984).

فقد استهلّت الطالبتان بداية الدراسة بتعريف للبحث والذي تمثل أساسا بالإشكالية المطروحة للدراسة وكذلك الفرضيات المقترحة إلى جانب أهمية الدراسة وأهدافها و أخيرا توضيح بعض المصطلحات والمفاهيم الواردة في هذه الدراسة و التعريفات الإجرائية ، كما تطرقتا إلى عرض بعض الدراسات المشابهة و ذلك لإثراء بحثهما؛ أما ما يخصّ الباب الأول للدراسة النظرية فقد قسمته الطالبتان إلى ثلاث فصول :

- الفصل الأول خصصناه للضغوطات المهنية فوقفنا على ماهيته و أهم خصائصه و عناصره، وكل ما رأيناه يخدم هذا الفصل.

- الفصل الثاني فخصصناه لتقدير الذات على أهم التعاريف و النظريات وأنواعه و كل ما رأيناه يخدم هذا الفصل.

- الفصل الثالث و الأخير فخصصته لأستاذ التربية البدنية و الرياضية فذهبتا إلى أهم التعريفات و الأهمية و الدور الذي يقوم به الأستاذ.

وبعدها انتقلت الطالبتان إلى الجانب الميداني الذي تمثل في منهجية البحث و إجراءاته الميدانية وفيه تم عرض منهج البحث و مجتمع العينة بالإضافة إلى الدراسة الاستطلاعية ، حيث تطرقنا إلى توضيح الطريقة المنهجية المقترحة للدراسة كالمنهج المستخدم في الدراسة و كذا التعريف بمجتمع الدراسة و كيفية اختيار العينة إلى جانب توضيح ووصف الأداة المستعملة للحصول على نتائج الدراسة الحالية .

أما الفصل الثاني فقد خصصناه أيضا لعرض النتائج التي أفرزتها المعالجة الإحصائية و مناقشة النتائج التي تحصلت عليها الطالبتان من خلال المعالجة الإحصائية وما أسفرت عليه النتائج لمقارنتها بمختلف الدراسات السابقة.

وأخيرا تم عرض خاتمة الدراسة مع إعطاء بعض الاستنتاجات و الاقتراحات التي تم استخلاصها من الدراسة الحالية، و كذا المراجع و الملاحق.

## 1 - مشكلة البحث:

إن معظم العاملين في عصرنا الحالي يواجهون أنواعا متعددة من الضغوط أثناء العمل و لهذا يعد اتجاه العامل نحو دوره في العمل عنصر مهم في زيادة الأداء داخل عمله ، فالضغوط في بيئة العمل قد تسبب الشعور بالتوتر و التقليل من مستوى تقديره لذاته والذي ينجم عنه حالات اللامبالاة و الإحباط وكذا القلق الذي يتسبب في عدم التركيز . ونظرا إلى هذا فإن الضغوط المهنية يمكنها أن تتحول إلى مشاكل صحية و نفسية حيث يصعب على الفرد تحمل هذه المشاكل .

وبناء على مسبق ذكره فقد لاحظت الطالبتان من خلال تريضهما الميداني و احتكاكهما بأساتذة التربية البدنية و الرياضية بوجود ضغوط مهنية لدى الأساتذة وهذا ما دفع بهما إلى طرح مشكلة البحث نحو الدراسة ومحاولة التعرف على هذه الضغوط و ربطها بتقدير الذات للرفع من مستوى الأداء المهني و السيطرة على ضغوط المهنة و التخفيف منها؛ ولهذا فإن الضغوط المهنية يمكنها أن تتحول إلى مشاكل مهنية مدمرة لتقدير أستاذ التربية البدنية والرياضية لذاته و هناك العديد من الدراسات التي ربطت الضغط الزائد بأعراض جسدية، نفسية، و سوء التوافق و ضعف الأداء. فلا بد من الإشارة إلى أن العلاقة بين الضغوط في العمل و مستوى تقدير الذات ليست علاقة بسيطة بل هي معقدة أكثر مما يتصورها العديد منا كون هذه العلاقة ترتبط بالمهمة التي يؤديها العامل . و تكمن خطورة هذه المشكلة فيما يترتب عليها من آثار سلبية عندما يواجه الفرد ضغوطا عالية لا يستطيع تحملها، و تعرض صحة الفرد لكثير من المتاعب أو يكون غير متوافق مع نفسه و مع عمله، ف الضغوط المهنية صارت تحدد سلوك كل أستاذ في مجال تخصصه من خلال تصرفاته و أفعاله و درجة دافعيته ومن هنا يتطلب على كل أستاذ أن يكون مستقرا نفسيا و واثقا من نفسه من خلال فهمه الإيجابي لذاته و تقديره لنقاط قوته و استثمارها و تحسينها للوصول إلى أفضل مستوى، و يكون أكثر ثقة و أمنا في معاملاته مع الآخرين و في الأعمال التي يقوم بها، أما الفرد الذي لديه مفهوم الذات السلبي يتصف بأنه يفتقر إلى الثقة في قدراته كلما ضعف تقبل الفرد لذاته ، و بالتالي يصعب عليه تخطي المشاكل و الصعوبات حيث يشير علاوى " إلى أن نزعة الميل إلى التفاؤل هو التوقع العام للفرد بحدوث أشياء أو أحداث حسنة بدرجة أكبر من حدوث الأشياء أو الأحداث السيئة و هي سمة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالصحة النفسية الجيدة لدى الفرد " . (حسن، 1998، صفحة

من هنا تكمن مشكلة دراسة موضوع الضغوط المهنية و علاقتها بتقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية للتعليم المتوسط و لأهمية المتغيرين لكونهما من صميم الحياة اليومية هذا ما جعل الطالبان تتجهان إلى دراسة الموضوع قصد إيضاح العلاقة بين المتغيرين، إذ أن الضغوطات في المهبل المهني تجعل الأساتذة يقدرون ذواتهم بشكل إيجابي أو سلبي ، و هنا تكمل المشكلة في التعرف على العلاقة بين الضغوطات المهنية و تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط لي طرح التساؤل العام على النحو التالي :

- ما طبيعة العلاقة بين الضغط المهني و تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط؟

انطلاقاً من هذا التساؤل تفرعت التساؤلات التالية :

- ما هو مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغط المهني بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور و الإناث في الطور المتوسط؟
- ما هو مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)؟
- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تقدير الذات بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور و الإناث في التعليم المتوسط ؟

2- أهداف البحث: تهدف دراستنا إلى تحقيق غايتنا من خلال:

الهدف العام:

- الكشف عن نوع العلاقة الموجودة بين قياس الضغط المهني و قياس تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط.

الأهداف الفرعية:

- معرفة مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)
- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في قياس الضغط المهني بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور و الإناث في الطور المتوسط
- الكشف على مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث)
- التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في قياس تقدير الذات بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور و الإناث في التعليم المتوسط

3-فرضيات البحث:

الفرض العام:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين قياس الضغط المهني و قياس تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط.

الفرضيات الفرعية:

- مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط مرتفع تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث).
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قياس الضغط المهني بين أساتذة التربية البدنية والرياضية الذكور و الإناث في التعليم المتوسط.

- مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط مرتفع تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث).
- هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قياس تقدير الذات بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور و الإناث في التعليم المتوسط..

#### 4- أهمية البحث:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد دراسته ومن خلال إشكاليته و فرضياته المطروحة و يمكن أن نبرز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية :

- معرفة العائق الذي يعترض مدرس التربية البدنية و الرياضية حيث تفاقمت و تشعبت المشكلات المرتبطة بالمدرسة خاصة في حصة التربية البدنية حيث أصبحت هذه المهنة تحمل في طياتها ضغوطاً تؤثر سلباً على مستوى تقدير الذات و تحول دون تحقيق الهدف المهني لأستاذ التربية البدنية والرياضية.
- معرفة سبب أو العامل الذي يربط الأستاذ بالتلميذ إذا ما كان هذا الأخير هو سبب الضغط.
- معرفة العلاقة الموجودة بين أستاذ التربية البدنية و الرياضية و إدارة المدرسة إذا ما كانت المؤسسة تهتم بأستاذ التربية البدنية و الرياضية و تحسين مكانته، و تحقيق متطلباته، و تقدير عمله.
- كذلك الكشف عن العلاقة الموجودة بين أستاذ التربية البدنية و الرياضية و الأساتذة الآخرين .

ونظراً لأهمية الموضوع و درجة حساسيته فقد نأمل أن تكون هناك استفادة من هذه الدراسة سواء في المراكز العلمية الجامعية و المؤسسات التربوية و الطلبة الباحثين من أجل الاستفادة و تقديم الخدمات الإرشادية و النفسية لرفع من مستوى تقدير الذات و كذا التخفيف من الضغوطات و زيادة التحديات للضعوبات التي يواجهها كل أستاذ و طريقة التعامل معها.

#### 5- مصطلحات البحث:

❖ الضغوط المهنية:

● **اصطلاحاً:** هي من التفاعلات بين الفرد و البيئة و التي تسبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر و القلق. (وأخرون، 2010، صفحة 113)

● **إجراء:** هي تلك الحالة الانفعالية التي تحدث نتيجة مصادر مهنية و نستدل عليها من خلال الأعراض النفسية و جسدية و سلوكية مهنية التي سوف نقيسها بمقياس الضغوط المهنية.

#### ❖ مفهوم الذات :

يعتبر مفهوم الذات متغيراً هاماً لا يمكن الاستغناء عنه لفهم الشخصية أو السلوك الإنساني بوجه عام ، وهو المفهوم الذي يكونه الفرد عن نفسه.

باعتباره كائناً بيولوجياً ، اجتماعياً أي باعتباره مصدراً للتأثير و التأثير بالنسبة للآخر أو بعبارة أخرى فإن مفهوم الذات هو ذلك التنظيم الإدراكي الانفعالي الذي يتضمن استجابات الفرد نحو نفسه ككل.

#### ❖ تقدير الذات :

● **التعريف الإجرائي:** يعرف تقدير الذات على أنه شعوراً مناسباً يتولد من حسن الرأي الذي يتكون عند الفرد فيما يخص جدارته و قيمته.

● **التعريف الاصطلاحي:** يعرف روزانبرغ (1997) تقدير الذات "أنه التقييم الذي يقوم به

الفرد بالنسبة لذاته و هو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض و يوضح أن تقدير الذات العالي يدل على أن الفرد ذو كفاءة أو ذو قيمة و يحترم ذاته أما تقدير الذات المنخفض فيشير إلى رفض الذات و عدم الاقتناع بها". (الرحمان، 1998، صفحة 398)

ومن خلال التعريف السابق يمكننا القول بأن تقدير الذات هو فكرة المرء عن نفسه هو بمثابة الإطار الذي ينظر الفرد من خلاله للحياة، و هو موجه لسلوكه .

#### ❖ أستاذ التربية البدنية و الرياضية:

يشير إبراهيم نصر إلى الأستاذ على أنه إنسان مرشد و موجه و إنه يسير سفينة التعليم (ناصر،

1982، صفحة 131) كما يرى إسحاق محمد بأن الأستاذ مصدر توثيق العلاقة التفاعلية لديه القوة على

كشف نقاط القوة و الضعف عند تلاميذه مما يساعدهم على التعامل معه بطريقة مستمرة قائمة على فهم السلوك والوقوف على أسباب تصرفه. (محمد، 1982، صفحة 91).



## ❖ المرحلة المتوسط :

هي المرحلة التي تقع في منتصف سلم التعليم الرسمي العام بين التعليم الابتدائي و التعليم الثانوي يلتحق به التلاميذ بعد إتمام السن الحادية عشر من العمر على الأقل و مدة الدراسة فيه أربع سنوات و بعدها يتحصل على شهادة إتمام المرحلة المتوسطة.

### 6-الدراسات السابقة:

#### 1- دراسة يحيياوي محمد 2001/2000 الماجستير. " تقدير الذات عند أستاذ التربية البدنية و الرياضية "

تكمن مشكلة هذه الدراسة في معرفة مستوى تقدير الذات عند أستاذ التربية البدنية و الرياضية و كذا الهدف من هذا البحث معرفة درجة و مستوى تقدير الذات عند أساتذة ت ب ر ،الكشف عن العلاقة التي تربط أستاذ ت ب ر مع محيطه المهني ،و نظرهم إليه و إلى مادته .

و قد تجلت فرضيات البحث في : تقدير أستاذ ت ب ر لذاته يتأثر بعوامل الكفاءة و المحيط المهني الاجتماعي ،التقدير السلبي للذات عند أستاذ ت ب ر مآله نقص الخبرة و التذبذب التكويني.

النظرة السلبية لأساتذة المواد الأخرى لخصه ت ب ر تؤثر سلبا على تقدير الذات .

فقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الإرتباطي أما عينة البحث فكانت 50 أستاذ ت ب ر 320 أستاذ المواد الأخرى.

حيث اعتمد في جمع بياناته على أداة و التي تمثلت في مقياس تقدير الذات .

أما ما يخص النتائج فكانت على النحو التالي:

- هناك تقدير سلبي للذات عند فئة كبيرة نوعا ما 60 % من عينة أساتذة ت ب ر و هذا يدل

على التعارض أو عدم التوافق .

- لقد تبين لنا أن مستوى تقدير الذات عند أستاذ ت ب ر غير مرتبط بسنوات الخبرة ،ضعف

العلاقة الارتباطية بين مستوى تقدير الذات و سنوات الخبرة .

- هناك تذبذب في التكوين عند جل أفراد عينة أساتذة ت ب ر .

- لم تتحقق صحة الفرضية الجزئية الأولى .

توصيات: تقدم الخدمات لأعضاء المهنة و العمل على حل مشكلاتها، الاهتمام بشؤون مادة ت ب ر من مختلف جوانبها و العمل على ارتقائها و ازدهارها، توسيع قاعدة التعاون بين أساتذة ت ب ر و أساتذة المواد الأخرى ، لم تشمل الأساتذة الممارسين في إطار تنظيمي مهني يعمل على التحسيس بمشكلات الواقع المهني و الآمال و التطلعات.

**2- دراسة نبراس يونس محمد آل مراد 2006/2005 الماجستير " تقدير الذات لدى طالبات قسم التربية البدنية و الرياضية و علاقته بمستوى التحصيل الأكاديمي " جامعة الموصل .**

تمثلت مشكلة البحث و هدفها في التعرف على مستوى تقدير الذات لدى طالبات قسم التربية الرياضية و علاقته بمستوى التحصيل الأكاديمي .

التعرف على مستوى تقدير الذات لدى طالبات قسم ت ب ر في كلية جامعة الموصل

التعرف على العلاقة بين مستوى تقدير الذات و مستوى التحصيل الأكاديمي في مقررات العملية لطالبات قسم ت ب ر في كلية التربية للبنات جامعة الموصل .

استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة البحث و تكونت عينة البحث من 10 طالبات .

و بالنسبة للأداة فقد استخدم مقياس روزامبارغ لتقدير الذات و يتكون المقياس من 10 عبارات، و كذا الوسائل الإحصائية المناسبة ( المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الارتباط ).

أما نتائج الدراسة: وجود مستويات إيجابية فوق المتوسطة لدى الطالبات.

وجود علاقة معنوية بين مستوى تقدير الذات و بين التحصيل الأكاديمي .

وجود علاقة معنوية بين مستوى تقدير الذات و بين مستوى التحصيل الأكاديمي للمقررات العملية.

**3 – دراسة بن حامد محمد 2008/2007 الماجستير: " مصادر الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و علاقته ببعض المتغيرات الديمغرافية".**

تمثلت مشكلة وأهداف هذه الدراسة في : تسليط الضوء على مصادر الضغط لدى أساتذة ت.ب.ر، التعرف على الضغوط المهنية لأساتذة تعود للعمل مع التلاميذ، التعرف على الضغوط المهنية تعود لإمكانات المادية . وكذلك على الراتب الشهري ،وكذا مع العلاقات مع الأساتذة الآخرين. تجلت فرضيات هذه الدراسة في :

معاناة أساتذة ت.ب.ر من ضغط مهني بسبب العمل مع التلاميذ – الإمكانات المادية – الراتب الشهري- التوجيه التربوي – العلاقة مع الأستاذ و الإدارة – العلاقة مع الأساتذة الآخرين.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغط لأساتذة ت.ب.ر تعود إلى متغير الجنس.

- لا توجد فروق دالة إحصائية في مصادر الضغط لأساتذة ت.ب.ر تعود إلى متغير الأقدمية في

التدريس.

أما ما يخص العينة فقدرت بـ 75 أستاذ ، كما استخدم الباحث المنهج الوصفي بالإضافة إلى أداة المستخدمة وهي مقياس الضغوط المهنية .

**أهم النتائج :** لقد أسفرت النتائج : تعرض أساتذة ت.ب.ر لضغوط مهنية بسبب : العمل على التلاميذ و الإمكانات المادية ، و الراتب الشهري و التوجيه التربوي و كذا علاقة الأستاذ بإدارة المؤسسة و علاقة الأستاذ بالزملاء ، لا توجد فروق دالة إحصائية لمتغير الجنس في مصادر الضغط لأساتذة ت ب ر

توجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير الأقدمية ، لا توجد فروق دالة إحصائية تعود لمتغير المؤهل العلمي في مصادر الضغط لأساتذة ت ب ر .

**4- دراسة بن سليمان نبيل " 2011/2010" الماستر مصادر الضغوط المهنية تؤثر سلبا على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية.**

إن مشكلة هذه الدراسة تتمثل في معرفة ما إذا كانت مصادر الضغوط المهنية لأساتذات ب ر تؤثر على أداءه البيداغوجي.

وتجلت أهدافه في : تحديد مستويات الضغوط المهنية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية .

وكذا معرفة مدى تأثير مصادر الضغوط المهنية باختلاف الخصائص الفردية لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ،

تحديد أهم المصادر تأثيرا على الأستاذ في ظل الإصلاحات التربوية الجديدة.

أما فرضيات هذه الدراسة : مصادر الضغوط المهنية تؤثر سلبا على الأداء البيداغوجي لأساتذات ب ر .

يتعرض أساتذات ب ر لمستوى مرتفع من الضغوط المهنية .

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغط المهني لدى أساتذات ب ر وعامل الجنس.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستويات مصادر الضغوط المهنية لدى أساتذات ب ر وعامل

المهنة ،توجد علاقة إرتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و الأداء البيداغوجي لأساتذات ب ر.

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي في دراسة الواقع الظاهري .أما عينة البحث فقدرت بـ 60 أستاذ.

ومن أهم النتائج : يعاني أغلب أساتذات ب ر من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية كما بينت النتائج

أن عامل الجنس ساهم في تحديد مستويات الضغوط وأن الذكور أكثر شعورا بالضغط منه على الإناث أما

عامل الخبرة المهنية فقد حدد أيضا مستوى الضغط الفئة الوسطى الأكثر تأثرا لتليها الفئة الطويلة ثم الفئة

القصيرة . كما أثبتت نتائج عن وجود علاقة إرتباطية عكسية بين مصادر الضغوط المهنية و الأداء

البيداغوجي لدى أساتذات ب ر .

**5- دراسة غيدي عبد القادر 2012/2011 الما جستر "الضغط المهني و أثره على مستوى**

**الأداء لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط و الثانوي بالجزائر.**

تتمثل مشكلة البحث في مدى تأثير الضغط المهني على مستوى الأداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية فيما كان يتجه هدف الدراسة نحو : معرفة مدى وجود علاقة إرتباطية بين الضغوط النفسية و المهنية من جهة و بين أداء أساتذة التعليم المتوسط و الثانوي في مادة ت ب ر من جهة أخرى .

معرفة أهم العوامل المؤدية إلى ظهور أعراض الضغط المهني، التعرف على مدى انعكاسات الضغوط على الحياة الاجتماعية .

أما الفرضيات فكانت: الضغوط المهنية تؤثر على مستوى أداء أساتذة التربية البدنية و الرياضية . وكذا المشاكل الإدارية و التنظيمية تؤدي إلى ظهور الضغوط المهنية لدى أساتذة ت ب ر . كثرة العمل و صعوبة التحلي عن التفكير فيه بالبيت يؤدي إلى الضغوط مهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية.

كما اعتمد الباحث في دراسته على المنهج : الوصفي

أما عينة البحث فكانت مقصودة قدرت بـ 60 أستاذ التربية البدنية و الرياضية. وفيما يخص الأداة المستعملة في هذا البحث :- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل .

فيما يخص النتائج المترتبة عن هذه الدراسة فكانت كالتالي : أن أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا يميل إلى المشاكل المتعلقة بالإدارة ، و هو كغيره من أساتذة المواد الأخرى يحضر و يتعب كأستاذ الفيزياء و الرياضيات . و يتأثر بالظروف المحيطة به كالحرارة و البرودة و حتى الظروف الأخرى تؤثر عليه و على تلاميذته لأنه هو المسؤول عنهم و هذا ما يؤثر على عزيمته و على أدائه.

### التعليق و النقد على الدراسات السابقة:

من خلال تعرضنا إلى بعض الدراسات السابقة و التي تناولت الضغوط المهنية و تقدير الذات و مستوى القياس فيها أتت هذه الدراسات تؤكد أن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يعاني من ضغوط مهنية عدة حددت في احد الدراسات السابقة و هي الخاصة بن سليمان نبيل 2011/2010 ، كم ان احدها و هي دراسة غيدي عبد القادر أتت محددة لمستوى هذه الضغوط المهنية بالمرتفع ، إضافة الى توصلها أن أساتذة (ذكور) يعانون ضغطا أكثر من استاذات و المشار إليها في كل من دراسة بن حامد محمد

2008/2007 إلى جانب دراسة عبيدي عبد القادر 2012/2011، وكذا دراسة بن سليمان نبيل 2011/2010 و التي تخصصت في دراسة الضغوط المهنية والتي أسفرت معظم نتائجها عن وجود ضغوط لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضة وهذه النتيجة توافقت إلى حد كبير مع دراستنا الحالية من حيث تحديد مستوى الضغوط المهنية مع مراعاة الاختلاف بينها.

و قد اتفقت الدراسات من حيث المنهج مع دراستنا و الذي يتناسب و أهداف الدراسة حيث تم استخدام المنهج الوصفي، و في ما يخص العينة فقد اختلفت الدراسات في الحجم و النوع و الجنس و كيفية اختيار عينة البحث و في جميع متغيرات البحث و طبقت على الأساتذة، في حين أن معظم الدراسات استخدمت الأداة و التي تمثلت في مقياسي الضغط المهني و تقدير الذات.

كما تبين ان مستوى تقدير الذات عند الأساتذة يعاني من تذبذب عند بعض الفئات من خلال هذه الدراسات مقارنة بدراستنا التي أوجدت تقدير ذات مرتفع .

من خلال تحليل و تصنيف الدراسات السابقة و التي تناولت قياس تقدير الذات و الضغط المهني لدى الأساتذة التربية البدنية الرياضية و استخدامه في عدة مجالات أمكن الاستفادة منها و قد ساعدت الطالبتان في توجيه مسار بحثهما الحالي و نذكر نقاط منها:

- اختيار المنهج المناسب للدراسة .
- صياغة الأهداف و الفرضيات.
- تحديد و ضبط متغيرات البحث.
- تحديد خطوات من أجل إجراء الدراسة من الناحية الفنية و الإدارية .

بعد ما سبق ذكره نأتي إلى تحديد الإضافة من دراستنا هذه و التي تمثلت في إيجاد العلاقة الارتباطية لمتغيرين حددوا و عولجوا في دراسات سابقة على انفصال، إذ انه باعتبارهما احد أهم المؤثرات على مستوى الأداء و الكفاءة المهنية لذا كانت دراستنا موضحة لجانب العلاقة الارتباطية العكسية التي جمعت بين المتغيرين، فارتفاع مستوى التقدير للذات يؤثر على تحديد مستوى الضغط المهني، هذا بالنظر إلى طبيعة الضغوط و التي اختلفت في دراستنا بين أبعاد القياس المحددة في التلميذ، الإدارة و المدير، و الزملاء أساتذة المواد الأخرى .

## الباب الأول : الدراسة النظرية

## الفصل الاول : الضغط المهني



## تمهيد:

لا شك أن موضوع الضغط بشكل عام قد استقطب اهتمام الكثير من الباحثين و الدارسين و ذلك ما تفسره العديد من البحوث و الدراسات في كتب علم النفس و السلوك الإنساني بشكل عام، و قد أخذ مصطلح ضغوط العمل عدة تسمية في الوطن العربي، فتارة يأخذ اسم الضغوط المهنية و الضغوط الإدارية و أخرى التوتر التنظيمي و كذا ضغوط الوظيفة و الإجهاد في العمل (هيجان، 1998).

و رغم كل ذلك فهم يتفقون في تحديد المقصود من الضغوط المهنية حيث يشيرون إلى الموقف الذي يكون فيه عدم الملائمة بين الفرد و مهنته مما يحدث تأثير داخلي يخلق حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد حيث أن لخصائص الفرد الشخصية و الخصائص الوظيفية دور مهم في إحداث ضغوط العمل و الإحساس بها، و من ثم تعرف بأنها "تجربة ذاتية تحدث احتلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد ينتج عن عوامل في البيئة أو المنظمة التي يعمل بها الفرد نفسه (القاسم، 1991).

لقد أصبحت الضغوط تشكل جزءاً من حياة الأفراد و المجتمعات نظراً لكثرة تحديات هذا العصر و زيادة مطالبه، فلا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من هذه الضغوط حيث بات من الصعوبة تفاديها أو تجاهلها، و هذا ما دفع الغالبية من الناس إلى العمل على مجاهاها أو محاولة التعايش معها، ولا يتوقف تأثير الضغوط على الجوانب الشخصية للأفراد و البيئة فحسب، بل يرافق الأشخاص في بيئة العمل و تنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية و النفسية، و تحدّ من الأداء الوظيفي لديهم و علاقتهم مع الآخرين و تكيفهم مع ظروف العمل، الأمر الذي يتسبب في انخفاض الإنتاجية و تدني جودتها (BOWSER, 2000).

### 1-1- ماهية ضغوط العمل:

ينشأ مفهوم ضغوط العمل في المؤسسات التي تعتمد في تحقيق أهدافها بصورة رئيسية على العنصر البشري، حيث أطلق هذا المصطلح على المتغيرات التي تحيط بالعاملين و تسبب لهم شعوراً بالتوتر (القحطاني، 2007) وقد أشار الزرياء إلى أن "ضغوط العمل هي تأثير داخلي لدى الفرد ينجم عن

التفاعل بين قوى ضاغطة ومكونات الشخصية وقد يؤدي على اضطرابات جسدية أو نفسية أو سلوكية لديه، تدفعه إلى الانحراف عن الأداء الطبيعي أو يؤدي إلى حفزه لتحسين أدائها (الدوسري، 2007).

يشير مصطلح الضغط إلى "مجموعة من المتغيرات الجسدية والنفسية التي قد تحدث للفرد أثناء تعرضه للمعاناة الناتجة عن الأحداث والمواقف الضاغطة والتي تتنوع مصادرها بحسب طبيعة العمل في كل مهنة بسبب عدم التوافق بين الفرد والمواقف التي يتعرض لها في محيط عمله (القبلان، 2004).

ويرى صلاح عبد الباقي أن "الضغوط هي مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (الباقي، 2004).

### 1-2- خصائص ضغوط العمل:

تمتاز ضغوط العمل بعدد من الحقائق الهامة نوضحها في ما يلي :

- أن ضغوط العمل منتشرة دائما وتوجد في مكان العمل بشكل أو بآخر.
  - يختلف الناس في استجابتهم وردود أفعالهم تجاه الضغوط.
  - تتفاوت ضغوط العمل من حيث طبيعتها ودرجة تأثيرها على الأفراد (الدوسري، 2007).
- فالضغوط التي تنتج في المؤسسات الرياضية ذات الإقبال الجماهيري المكثف والكبير تكون كبيرة مقارنة بالضغوط الموجودة في المؤسسات الرياضية ذات الإقبال المحدود.

### 1-3- عناصر ضغوط العمل:

حدد سيزلاغي و والاس sizlacy & wallace ثلاث مكونات لضغوط العمل تتمثل في :

- أ. المثير: وهو عبارة عن مصادر الضغوط المختلفة الشخصية والبيئة والوظيفة.
- ب. الاستجابة: وهي ردة الفعل التي تحدث من الفرد عند تعرضه للمثيرات الضاغطة، وهي ردود فعل نفسية أو جسمانية أو سلوكية تجاه الضغط وهي :

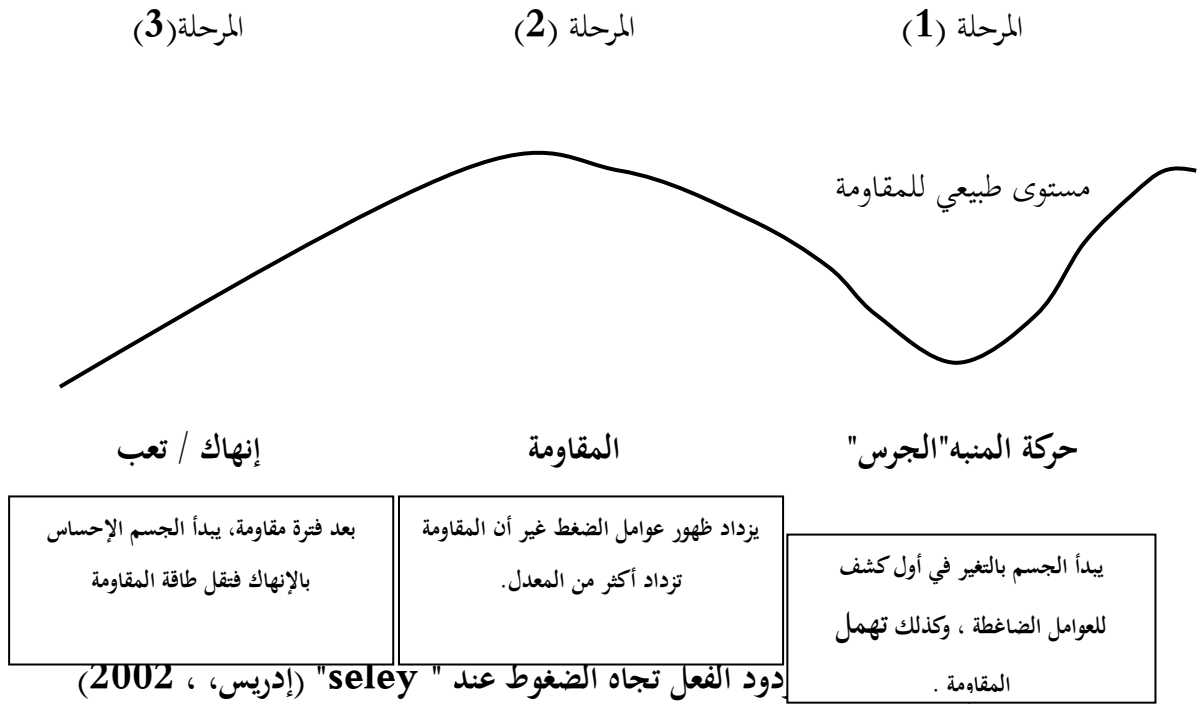
- الآثار النفسية: قلق ، توتر.
- الآثار الجسمي: صداع، قرحة، أزمت القلب... .

• الآثار التنظيمية: التأثير السلبي على الأداء.

ج. التفاعل : وهو الذي يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أو بيئية أو

شخصية وبين ما يحدث من استجابات (الباقى، مرجع سابق ، بتصرف).

1-4-مراحل الضغوط:



إن استجابة الإنسان للضغوط تمر بثلاث مراحل: (الروقي)

أ. المرحلة الأولى: الإنذار وهي المرحلة التي تكون فيها مقاومة الفرد للضغوط ضعيفة، يلي ذلك

هجوم مضاد تنشط فيه آليات دفاعية لديه.

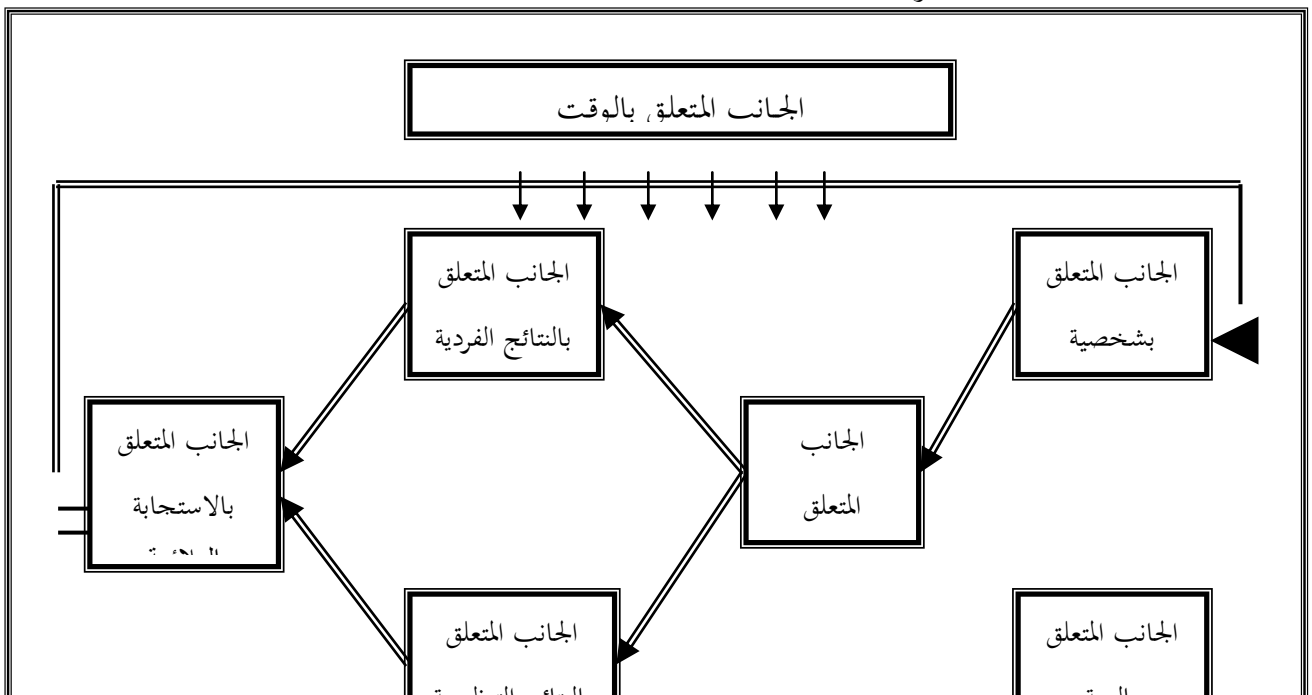
ب. المرحلة الثانية: المقاومة في هذه المرحلة يصل الفرد إلى قدرته القصوى على التكيف وفي

الأحوال المثلى فإنه يعود إلى التوازن.

ج. المرحلة الثالثة: الإنهاك في هذه المرحلة ومع مسببات الضغوط يؤدي إلى مرحلة الإنهاك حيث تنهار فيها آليات التكيف.

### 1-5- بعض النماذج المفسرة لمفهوم ضغوط العمل :

- **نموذج السيلي ( seley )** :. و يسمى نموذج الأعراض العامة للتكيف 1974 . يعد هذا النموذج من أقدم النماذج التي حاولت تفسير ضغوط العمل حيث يشير سيلي في نمودجه إلى أن أي سبب من مسببات ضغوط العمل له تأثيرات سلوكية أو فسيولوجية على الفرد تتمثل في ردود الفعل الجسمية والنفسية، وإن هذه الردود لا تحدث في وقت واحد بل تمر بثلاث مراحل ويخلص الشكل ( 10 ) هذه المراحل (التويم، 2005).
- **نظرية التوافق البيئي**: يندرج تحت هذه النظرية العديد من النماذج أبرزها نموذج ( ميتشجان ) الذي اقترحه كل من ( katz end kahn )، ووفقا للتصورات الأولية لهذا النموذج فإن البيئة تؤثر على إدراك الفرد وبالتالي تؤثر على إستجابته ثم على صحته، حيث يركز نموذج ميتشغن على العلاقة بين إدراك الفرد لعمله، وإدراكه لقدراته الشخصية وعلاقة ذلك بالضغوط والإجهاد أين يميز بين نوعين من التوافق بين الفرد والبيئة
- **نموذج بيير ونيومان ( peehr & newman )**: يركز هذا النموذج في تفسيره لضغوط العمل على العلاقة بين مسببات ضغوط العمل والتوترات التي تصيب الفرد، أي بين الجانب البيئي والآثار الإنسانية الناجمة عنها ويشير هذا النموذج إلى أن مسببات ضغوط العمل التي يتعرض لها الأفراد ناتجة عن التفاعل بين الفرد والمنظمة التي يعمل فيها ويترتب على هذا التفاعل ظهور الاستجابة الملائمة لهذه الضغوط.



شكل رقم (02) نموذج بيير ونيومان peehr & newman لضغوط العمل

#### 1-6-أنواع ضغوط العمل:

تقسم ضغوط العمل بالنظر إلى اعتبارات متعددة، ونعرض فيما يلي أهم هذه الاعتبارات:

##### أ. الضغوط الإيجابية:

وهي الضغوط المفضلة والمرغوب فيها حيث يمكن أن تستخدم كمنبه أو أداة تحذير للمشاكل التي يتعرض لها الفرد، وقد أوضح ( Forbes ) المؤشرات التالية فيما يتعلق بالضغوط الإيجابية التي تحدث بين الموظفين.

- ارتفاع حجم النشاط وقوته.
- زيادة الدوافع .
- تعلم الهدوء وعدم الانفعال تحت الضغوط.
- القدرة على إدراك وتحليل المشاكل.
- زيادة القدرة على التذكر والتركيز .
- التفاعل نحو المستقبل.

- تساعد على تحديد خطوات المواجهة أو المحددات النهائية مثل تاريخ بداية ونهاية العمل (جاد، 2005).

#### ب. الضغوط السلبية:

هي الضغوط التي تسبب الضرر والأذى للأفراد، وتركز معظم الدراسات على التعامل مع الضغوط بمفهومها السلبي ومن ثم يمكن تعريف الضغط السلبي على انه عبارة عن قليل أو كثير من الاستشارة التي ينتج عنها أذى أو ضرر على عقل أو جسم الفرد كتعرضه لبعض أمراض القلب وتصلب الشرايين ...، أو من الناحية النفسية مثل: (الفتور واللامبالاة والسأم والأرق والنظرة التشاؤمية للأمر)، أو من الناحية الوظيفية مثل: (انخفاض الإنتاجية وزيادة معدلات الغياب) (ماهر، 2000).

كما انه من الممكن أن ينتج الإجهاد عن عدم النظام ، فلا بد وانه قد يواجه العمال بعض المواقف العصبية بسبب ضياع شيء مهم نتيجة الفوضى، وفي مثل هذه المواقف يزيد انفعال الجسم وهو ما يؤدي في النهاية إلى الإجهاد، لأنه سرعان ما يشعرون بحياة الأمل عندما يمر الوقت دون العثور على الشيء الضائع تماما كما هو الحال عند ضياع الأشياء الورقية (نوتس، 2004) ولعل استمرار الفوضى الورقية يؤدي إلى اضطراب العامل إلى تكرار عملية البحث كلما أراد الحصول على ملف معين أو ورقة معينة ، وهذا التكرار يسبب له روتينية في العمل وعبء زائد .

أ. الضغوط البسيطة: وتستمر من ثواني معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة من أشخاص تافهين، أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب. الضغوط المتوسطة : وتستمر من ساعات إلى أيام، وتنجم عن بعض أمور كفترة عمل إضافية أو زيارة شخص مسئول أو غير مرغوب فيه.

ج. الضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع أو أشهر أو سنوات وتنجم عن أحداث كبيرة، كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز (التويم ن.، مرجع سابق).

#### 1-7- مصادر ضغوط العمل :

- يرى (هيجان) أن الباحثين الذين اجتهدوا في وضع تصنيف لمصادر ضغوط العمل سلكوا ثلاث مسارات هي:

- النموذج الثنائي: يصنف ضغوط العمل في مجموعتين.
- النموذج الثلاثي: يصنف مصادر ضغوط العمل إلى ثلاث مجموعات رئيسية.
- النموذج المتعدد الأبعاد: يصنف مصادر ضغوط العمل إلى أربع مجموعات رئيسية فأكثر (القبلان ن.).

#### ✓ المصادر البيئية:

. تتمثل بالضغوط الناتجة عن افتقار بيئة العمل المادية إلى عوامل الراحة الجسمية والسلام النفسية للعاملين (القبلان ن.، مرجع سابق). كأن يكون مقر المؤسسة الرياضية في وسط المدينة، وهذا ما يعرض العامل للضوضاء وتلوث الجو.

#### ✓ المصادر التنظيمية والجماعية:

يجمع علماء السلوك على أن العلاقة الوطيدة بين أعضاء جماعة العمل تعتبر عاملا محوريا في تحقيق الصحة النفسية للعمال (إدريس ج.) ، كما أن هناك العديد من العوامل التنظيمية التي تؤدي للضغط حيث ترى ( ماجدة العطية) أن " بعض الإداريين يتسببون في خلق ثقافة تنظيمية تتميز بالضغط والخوف والقلق، ويفرضون ضغوطا غير واقعية للإنجاز خلال فترة زمنية قصيرة ويستخدمون أساليب السيطرة الشديدة ويطردون العاملين الذين لا يكون إنجازهم بمستوى المعايير المحددة " (العطية، 2003) .

#### ✓ المصادر الفردية :

وهي مجموعة من المسببات التي تعود إلى ما يتعلق بجوانب شخصية الفرد وهي تشمل:

. القضايا العائلية (مشاكل زوجية - مشاكل مع الأفراد....)

. مشاكل اقتصادية (إنفاق الفرد أكثر من إيراداته، عدم تمكن العمال، عدم تمكن العمال من إدارة

أمورهم المالية) حاجاتهم تزيد عن قدراتهم المالية (الدوسري س.).

#### 1-8-آثار ضغوط العمل :

يرى (محمد لطفي) أن للضغوط تأثيرا إما أن يكون إيجابا أو سلبيا على الفرد وبالتالي على أدائه (لطفي، 2002).

- الآثار الإيجابية : تتمثل أهم الآثار الإيجابية المترتبة على ضغوط العمل:
  - إثارة الدوافع القوية لدى الفرد وتنمية معارفه لتأكيد القدرة في القيام بالعمل .
  - تقوية العلاقات الاجتماعية بين العاملين في المؤسسات الرياضية.
  - رفع الروح المعنوية بين العاملين ومستوى الشعور بالرضا، لتحقيق الاستقرار والأداء المتميز.
  - اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة من بين العاملين بالمؤسسة من خلال مواجهة التحديات المتعددة بالعمل.
  - تنمية الاتصال بين العاملين بالمؤسسة، حيث تتطلب ضغوط العمل زيادة قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال لمواجهة تلك الضغوط وتحقيق أهداف المنظمة كما تؤدي الضغوط إلى:
    - زيادة تركيز الفرد في العمل وعلى نتائجه.
    - المقدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.
    - الشعور بالإنجاز والنظر إلى المستقبل بتفاؤل.
    - المقدرة على العودة إلى الحالة النفسية الطبيعية عند مواجهة تجربة غير سارة (التويم ن.، مرجع سابق).
- الآثار السلبية: يظهر تأثير الضغط بعدة طرق، فالأفراد الذين يشعرون بمستويات عالية من الضغط، قد يصابون بضغط الدم ، أو القرحة أو الانفعال .... ويمكن تصنيف الآثار السلبية إلى ثلاث أصناف: فيزيولوجية، سيكولوجية ، مظاهر سلوكية .
- الآثار الفيزيولوجية : أدت أبحاث المختصين في العلوم الصحية والطبية إلى الاستنتاج بان الضغط يمكن أن يؤدي إلى تغيرات في التمثيل الغذائي وزيادة عدد ضربات القلب وتسارع التنفس وارتفاع ضغط الدم والصداع وقد يؤدي إلى سكتة قلبية (العطية، مرجع سابق).



• الآثار السيكولوجية : توجد درجة محدودة في تحمل الإنسان للضغط، وعندما يتجاوز الأفراد هذه الدرجة للضغط العالية التي تواجههم، تبدأ الإضرابات النفسية التي تصيب الأفراد نتيجة لضغوط العمل الكثيرة والمتنوعة من أهمها :

- القلق : تتميز بالأعراض التالية :  
العجز عن التركيز .

. شعور الفرد بفقدان السيطرة على نفسه .

. التوتر العضلي الذي يترتب عليه شعور الفرد بالعجز عن الاسترخاء (يونس، 1993).

- الاكتئاب : وهو أحد الاستجابات النفسية لضغوط العمل وله استجابات مختلفة وله أشكال مختلفة منها (الحزن ، الاكتئاب الشديد والذي يحدث غالبا بسبب حادثة مثيرة ، الاكتئاب المزمن وهو يختلف عن الاكتئاب الشديد لأن أعراضه تستمر لفترة طويلة )

- الملل : ويقصد به تلك الحالة النفسية التي تنشأ من القيام بعمل ينقصه الدافع القومي، أو اضطراب الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه ، ويختلف مفهوم الملل عن التعب فالعمل الممل غير المتعب يختلف عن العمل المتعب غير الممل، لان العمل غير الممل يمكن السيطرة عليه لتنوع العمل أما الشعور بالتعب فلا يخفف سوى بالراحة ، وفي المقابل يشتركان في الضجر و السام وفتور الهمة ، والميل إلى ترك انجاز المهام

- التعب النفسي : ويقصد به الإحساس بالضيق الذي يصاحب الأداء المستمر لأي عمل من الأعمال ، وعادة ما يصاحبه الشعور بالتعب والقلق و عدم الثبات والاستقرار وهذا ما يؤدي إلى اضطراب علاقات الفرد الاجتماعية (عويضة، 1996).

وقد قام (الطريوي) بتلخيص الآثار النفسية المحتملة للضغط في أربعة آثار هي :  
. روح المقاتلة والمواجهة

. الهروب وعدم المواجهة من خلال الابتعاد عن مصدر الضغط أو الانسحاب من المواقف الضاغطة

. الجمود في الرأي، الأمر الذي يؤدي إلى سوء التصرف في المواقف الضاغطة

. التعلم من الموقف والاستفادة الإيجابية من خلال استثمار الفرد للموقف الضاغط وتحويله لصالحه

(التويم ن..، مرجع سابق).

### • الآثار السلوكية :

إن الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل تحدث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة ، فالأغراض السلوكية الناتجة عن ضغوط العمل تبرز بشكل واضح على الفرد أكثر من الأغراض الجسمية والنفسية ويمكن الاسترشاد بها عند تحليل آثار ضغوط العمل على الأداء ومن أهم تلك الأعراض السلوكية ما يلي :

. المعانات من الأرق.

. الإفراط في التدخين.

. اضطراب الوزن وفقدان الشهية.

. التغير في عادات النوم.

. استخدام الأدوية المهدئة.

. عدم احترام الأنظمة والقوانين المرعية في المؤسسة (علي).

### 1-9-أساليب مواجهة ضغوط العمل :

لقد تم الاتفاق على أن الضغوط سمة من سمات العصر الحديث حيث لا يمكن تجنبها تماما

بأي حال من الأحوال ولكن يمكن إدارتها بالسيطرة عليها (نجاح، 2004).

لكن تبقى أساليب ومناهج مواجهة الضغوط متعددة ومختلفة ، حيث يشير هيجان إلى أن

هناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع ضغوط العمل كتدعيم العقيدة الإيمانية والتزام العبادات

وارتياد المساجد والدعاء، وهناك أساليب خاصة ببعض أنواع الضغوط مثل إعادة تصميم الوظائف

بالنسبة إلى أعباء الوظيفة وهناك أساليب تركز على مسببات الضغوط ومحاولة تجنب الأفراد لها أو التقليل من حدتها ، وهناك أساليب تركز على آثار الضغوط (التويم ن.، مرجع سابق).

• **الأساليب الفردية لمواجهة ضغوط العمل :** ذكر الباحثون مجموعة من الأساليب التي يمكن أن

تساعد على التحكم في الضغوط والسيطرة عليها على مستوى الفرد أهمها :

- **إعادة بناء الشخصية** يمكن تعديل بناء الشخصية من خلال بناء الذات الإيجابية ، وذلك بتعزيز الثقة بالنفس والاعتماد على الذات وتقبل الخبرات ، والبعد عن السلوك الدفاعي وكذلك يمكن تعديل بناء الشخصية من خلال ممارسة السلوك الحازم بحيث يمكن للفرد التعبير عن ذاته وتقديرها ، بدرجة تسمح له بالمطالبة بحقوقه والدفاع عنها بطريقة معقولة .

كما يمكن للفرد تعديل بناء الشخصية عن طريق تعديل السلوك المتصل بنمط الشخصية مثل :

. التحكم في الغضب .

. التعود على التركيز .

. إيقاف حالات التفكير المزعجة .

. تدوين أسباب القلق والمبادرة إلى التخلص منها (غنام، مرجع سابق).

- **التأييد الاجتماعي :**

. ويتمثل في البحث عن المساندة الاجتماعية من قبل الفرد إما للحصول على المعلومات

التي تساعد على فهم المشكلة التي تسبب الضغط لإيجاد أساليب حلها أو للمساندة العاطفية التي تعيش

على تحمل موجة الانفعال بإقامة علاقات صادقة وحميمة مع أفراد يشعر بالارتياح لهم ويثق باتزانهم

وصحة حكمهم على الأمور (القبلان، مرجع سابق).

- **التركيز:** إن قيام الفرد بالتركيز في أداء نشاط ذي معنى وأهمية لمدة معينة ، يساعد في تخفيف حدة الضغوط ، حيث يؤدي التركيز في الأداء إلى صرف الفرد عن التفكير لمصادر الضغوط ويؤدي به إلى القيام بعمل خلاق وإنجاز ، ساعد على الشعور بالتقدير واحترام الذات .
- **الاسترخاء والراحة :** . بالحصول على فترات راحة مناسبة خلال وقت العمل مع ضرورة عدم التفكير في المشكلات التي تزعجه ، حيث يتطلب الاسترخاء البعد عن كل ما يجعل الفرد يتذكر الضغوط حتى يعيد الجسم إلى توازنه الطبيعي (القحطاني، مرجع سابق).
- **طلب المساعدة من المختصين :** يلجأ الفرد إلى هذا الأسلوب عندما لا تجدي المحاولات السابقة نفعا ، حيث أن الضغوط قد تكون من الحدة بحيث يعجز الشخص عن مواجهتها بالأساليب السابقة مما يحتم طلب المساعدة من الأشخاص المختصين.
- **فرص العمل البديلة:** تعتمد هذه الإستراتيجية إذا بلغت الضغوط درجة كبيرة جدا حيث تضطر العامل إلى ترك العمل أو الغياب أو طلب النقل إلى وظيفة جديدة أو الحصول على إيجازه. ومن أعراض الضغوط التي يقرر الفرد بعدها اللجوء إلى مختص :
- شعور الفرد بالأعراض العضوية والنفسية الشديدة كأمراض القلب والاضطرابات الهضمية
- طول المدة التي يتعرض لها الفرد للاضطرابات الصحية أو النفسية.
- عدم القدرة على التخلص من المشكلات المسببة للضغوط.
- صعوبة الانسجام مع أشخاص محددین في العمل (قبلان، مرجع سابق) . إلى جانب كل المحاولات الفردية السابقة لتقليل ضغوط العمل يبقى على المؤسسات والمنظمات دور مهم جدا يقع في نطاق مسؤولياتها بشكل مباشر (قبلان، مرجع السابق).
- **على مستوى المؤسسة :** إن مواجهة الضغوط تقتضي تضافر جهود كل من الفرد والمؤسسة ولهذا فإن المؤسسة ملزمة باتخاذ الأساليب المناسبة لمواجهة ضغوط العمل من خلال اتخاذها لمجموعة من القرارات والإجراءات للسيطرة على مسببات الضغوط والتخفيف من آثارها الضارة، وتتمثل أهم الأساليب التي يمكن للمؤسسة استخدامها لمواجهة ضغوط العمل:

- العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار التي يقوم بها العاملين بالمؤسسة للقضاء على صراع الدور.  
- إقرار مبدأ المشاركة في وضع السياسات واتخاذ القرارات للتخلص من الشعور بالإحباط الناتج عن تهميش العامل .

- زيادة الاتصالات الرسمية مع العاملين للتقليل من غموض الدور  
- وضع أهداف محددة وتميز بالتحدي لأنها تؤدي إلى التقليل شعور الأفراد بالضغط (العطية، مرجع سابق).

وقد ركز كل من slcum,hellrietgel على الأساليب التالية للتقليل من ضغوط العمل:

أ - الدعم العاطفي الذي يقوم به المشرفون في بيئة العمل للتأثير على مشاعر ووجدان الأفراد العاملين نحو التغلب على الضغوط التي يتعرضون لها.

ب - استخدام منهج الموازنة والتهديئة في تسوية الصراعات التنظيمية .

ج - وضع وتطبيق البرامج الخاصة مثل :

- برامج تهدف لتحسين صحة الأفراد.
- برامج لتدريب القيادات العليا وتدريب الأفراد.
- تقديم النصح والإرشاد للآخرين (الرب، مرجع سابق).

د- تطبيق برامج الوقت المرن " flexitime " وبما يسمح للموظف بأن يعمل في الوقت الذي ناسب ظروفه العائلية أو الصحية ، وهي تخلص الفرد من الأرق والقلق والإرهاق والتشتت (الرب، نفس المرجع).

ويرى (هيجان) أن تحسين ظروف العمل المادية تعتبر عاملاً أساسياً للتقليل من ضغوط العمل حيث أن تحسين ظروف العمل المادية تأخذ بعين الاعتبار الإجراءات التالية:

\_ الصوت : يلزم اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من الأصوات المزعجة والتي تعتبر مصدر

للضغوط، كأن تقوم بتكليف أصوات الأجهزة والمعدات المستخدمة لتتلاءم ومستوى السمع العادي للأفراد ، أو تزويدهم ببعض وسائل الحماية من الأصوات الزائدة عن الحد .

ـ الإضاءة: يجب على المؤسسة توفير الإضاءة الملائمة للعمال

ـ التلوث: من واجب المؤسسة تزويد الأفراد للمعلومات الضرورية عن المخاطر المترتبة عن التلوث

الناجم عن استخدام الأجهزة والمواد وإعلامهم بوسائل الوقاية والأمن الصحي .

ـ تصميم المكاتب : يجب تصميم المكاتب وأماكن العمل بصورة تأخذ العوامل الصحية

والاجتماعية في الاعتبار وتوفر الخصوصية المناسبة لانجاز المهام ، وتوفر أماكن خاصة لممارسة بعض

الأنشطة الاجتماعية و مثل (المكتبة ، قاعات الاستراحة ، قاعات الاستقبال .....الخ) (غنام،

2004).

وبصرف النظر عن مكان العمل أو طبيعته ، فانه من المؤكد أن العامل سيضطر إلى التعامل مع

مجموعة من الناس السلبيين ، فبعضهم سيكون ذا سلوك سيئ أو عدائي ، ما قد يسبب حدوث صراعات

بينهم و بين العامل ، وهذا ما يؤكد على ضرورة تعلم كيفية التعامل مع هؤلاء الناس بحيث لا يؤثرون على

العامل (الزنان، 2003) .

ولعل تجنب المبالغة في الاحتلاط وإقامة العلاقات الاجتماعية على حساب العمل تعتبر من بين

أهم الأساليب لتفادي الصراعات الشخصية في بيئة العمل

خلاصة:

إنّ الإنسان في حياته اليومية و خاصة العملية أصبح يعاني من ضغوط العمل و التي تشكّل

مصدرا خطرا في حياته اليومية و هي متزايدة في الانتشار من يوم لآخر و من سنة إلى أخرى، و هذه

المواقف الضاغطة يتعرض لها أساتذة التربية البدنية و الرياضية هم أيضا على غرار الآخرين حيث أصبح

هذا الداء يعرف بمرض العصر، الذي يؤدي بالعامل إلى عدة أمراض نفسية و فيزيولوجية راجعة إلى العديد

من العوامل و المتمثلة في العوامل التنظيمية و الجماعية، و من خلال الأساليب المقدمة لمواجهة هذه

الضغوط و تهيئة الظروف الجيدة للعمل و التي أصبحت ضرورة ملحة من أجل رفع مستوى الصحة لدى

الأفراد و المنظمات و التي لها دور كبير في الرفع و الزيادة في المردودية و الفاعلية في العمل.

## الفصل الثاني : تقدير الذات

## تمهيد:

يعتبر مفهوم تقدير الذات بمثابة الزاوية في الشخصية الإنسانية و هو أحد أهم عناصر التوجيه النفسي و التربوي، فمفهوم الشخص لذاته يجعله أكثر تحررا من الاضطرابات النفسية و يجعله يعيش حالة من التوافق و التكيف النفسي.

كما أن الشخص السوي يكون أكثر تحررا في تقرير مصيره اعتمادا على نفسه و ثقته في مقدرته و نظرا لتعدد الحياة أصبح الإنسان يمارس نماذج عديدة من السلوك للمواقف المختلفة، ولقد فرضت عليه المرونة في التصرف أن يمارس أكثر من نموذج السلوكي إزاء مثيرات تبدو متماثلة، و لقد زاد تذبذب الشخصية و تأرجحها بين التيارات المتباينة للفكر الإنساني و باتت وحدة الذات أو فهم الذات بعدا بعيد المنال .

و سنتناول في فصلنا هذا تعريف مفهوم الذات و تقدير الذات و الفرق بينهما و ذكر أهم النظريات التي تطرقت إليه و كذلك العوامل المؤثرة في تقدير الذات.

## 2-1- مفهوم الذات:

يعتبر مفهوم الذات متغيرا هاما من متغيرات الشخصية، حيث أثار هذا المفهوم اهتمام الباحثين في مجال علم النفس نظرا لأهميته البالغة في فهم الشخصية و لهذا فقد تعددت التعاريف فيما يخص هذا المفهوم. فقد عرفه كارل روجرز ROGERS بأنه " عبارة عن هيئة منظمة من الإدراكات المقبولة من طرف الوعي، و هي مكونة من عناصر أهمها إدراكات الفرد الذاتية لخصائصه النفسية و قدراته والإحساسات و المفاهيم المرتبطة بالذات و علاقتها بالآخرين و المحيط الخارجي القيم و المزايا المدركة و المرتبطة بالتجارب و المواقف و الأهداف و المثل المدركة سواء كان لها مكان سلمي أو إيجابي".

أما ريمي RAIMY 1943 فقد عرفه على أنه " نظام إدراكي متعلم يؤدي وظيفته على أساس إدراك الفرد لذاته على أنها موضوع"، حيث ذهب سعد جلال إلى تعريف الذات بأنها " ذلك التنظيم الديناميكي لمفاهيم الفرد و أهدافه و مثله و القيمة التي تحدد السبل التي ينتهجها في سلوكه، فهي صورة الفرد عن نفسه التي تمدده بالطرق التي تمكن أن يجابه بها الحياة و مشاكلها " (سعد، 1967، صفحة



114)؛ ويعتبر وليام جيمس " الذات ظاهرة شعورية تماما و يرى أنها المجموع الكلي لكل ما يستطيع الفرد أن يعتبره له ، و قد قسم الهوية أو ما يسميها بالآنا:

● **الآنا المادية :** و التي تشير إلى جسم الإنسان و ممتلكاته و أسرته و كل الماديات التي يمكن أن يشعر بها الفرد بوحدة و انسجام معها .

● **الآنا الاجتماعية :** و التي تشير إلى الفكرة التي يكونها الفرد عن نفسه من خلال تصورات الآخرين له.

● **الآنا الروحية :** و هي حالة من الشعور و العواطف التي يدركها الفرد و أضاف جيمس أنه لفهم الآنا يجب عدم التركيز على مكوناتها ، بل يجب النظر إلى المشاعر و العواطف التي تحدث مثل الذات و الأفعال التي تحدث مثل البحث عن الذات و حفظ الذات . (الدين إ.، 1982، صفحة 56)

و نجد حامد عبد السلام زهران " عرف مفهوم الذات بأنه تكوين معرفي منظم و موحدو متعلم للمدركات الشعورية و التصورات و التعميمات الخاصة بالذات يبلور الفرد و يعتبره تعريفا نفسيا لذاته. (حامد عبد السلام زهران، دون تاريخ، صفحة 193)

كما ذهب حامد زهران إلى نفس ما ذهب إليه كارل روجرز و هذا في تحديد المستويات الذات الثلاثة و هي كما يلي:

● **مفهوم الذات العام:** و يقصد به التعابير التي يطلقها الشخص عن نفسه و هو إدراك الفرد لذاته الواقعية وهو يضم عددا من المفاهيم الأخرى مثل الاجتماعية و الأسرية .

● **مفهوم الذات المكبوتة:** تعتبر مجموعة الأفكار المهددة للفرد و هذا بعد دفعها من منطقة الشعور إلى منطقة اللاشعور.

● **مفهوم الذات الخاص :** يعتبر مفهوم الذات الخاص المنطقة المحرمة التي لا يستطيع الفرد الكشف عنها حيث يعتبر بمثابة عورة بالنسبة للفرد له ، لأنه يضم محتويات غير مرغوب فيها اجتماعيا ، و قد اعتبر روجرز المنطقة المرجعية فيه تحليله المتمركز حول الذات لأنه هو الذي يؤدي إلى فهم سلوك الفرد . (حامد عبد السلام زهران، دون تاريخ، صفحة 220)

## 2-2- مفهوم تقدير الذات:

يعتبر مفهوم تقدير الذات من أهم المفاهيم المتعلقة بشخصية الإنسان و قد شاع استخدامه في كتب علم النفس و الاجتماع و كتب الكثير عن أهمية تقدير الذات كما ظهرت مقالات بانتظام عن ذلك في الجرائد و المجلات العامة و المقالات الخاصة بعلم النفس.

فيرى عكاشة محمود فتحي " أن تقدير الذات يعد أحد الأبعاد الهامة لشخصية ،بل و يعده العلماء من أكثر تلك الأبعاد أهمية و تأثيرا في السلوك فلا يمكن أن نحقق فهما واضحا للشخصية أو سلوك الإنسان بوجه عام دون أن تشمل متغيراتها الوسيطة مفهوم الذات ، حيث يرى البورت ALPORT " أن تقدير الذات الإيجابي هام و أساس إلى درجة أن كل بناءات الشخصية تلعب دورا في تنظيمها كما يشير جيرجن GERGAN " إلى أن تقييم الفرد أو تقدير الفرد لذاته يلعب دورا أساسيا في تحديد سلوكه و يشير روجرز ROGERS إلى أن دافع السيطرة عند الفرد ما هو إلا تعبير عن الحاجة إلى تقدير الذات.

و أكد عكاشة محمود فتحي أن العلماء قد استخدموا مصطلح تقدير الذات على أنه مجموعة من الأحكام الشخصية التي يراها الفرد عن نفسه كمحصلة لخصائصه الانفعالية و العقلية و الجسمية فهو أقرب إلى مصطلح " تقويم الذات " من خلال المكونات السلوكية و الانفعالية الشخصية. لذا نجد بونر BONR قد أكد على أن تقدير الذات هو الأسلوب الذي يدرك نفسه في علاقاته مع الآخرين. (محمد ف.، 1990، صفحة 156)

و قد عرفه زيلر ZILLER بأنه مجموعة المدركات التي يكونها الفرد عن قيمته الذاتية و هذه المدركات تكون مرتبطة و متأثرة بمدركات و ردود أفعال الأشخاص الآخرين الذين لهم مكانة معينة لدى الفرد. و أما سليمان عبد الرحمان سيد فرأى أن تقدير الذات عبارة عن تقييم يقوم به الفرد نحو ذاته ، فضلا عن كونه تقدير و تعبير سلوكي يعبر الفرد من خلاله عن مدى تقديره لذاته و هو التقدير من قبل الفرد يعكس شعوره بالجدارة و الكفاية .

و إبراهيم عبد الرحمان و عبد الحميد محمد فرؤيته لتقدير الذات هو تقييم وجداني للشخص لكل ما يملكه من خصائص عقلية و مادية و قدرة على الأداء ، و يعتبر حكما شخصيا للفرد على قيمته الذاتية أثناء

تفاعله مع الآخرين أي اجتماعيا ، و يعبر عنه من خلال اتجاهات الفرد نحو مشاعره و معتقداته و تصرفاته  
كما يدركها الآن في اللحظة الراهنة (محمد، 1994، صفحة 38)

مما سبق يتضح أن تقدير الذات هو الفكرة التي يدركها الفرد عن كيفية رؤية الآخرين و تقييمهم ،  
وكل التعريفات السابقة إنما تؤكد الدور الاجتماعي أو دور الآخرين و التفاعل معهم في تقدير الفرد لذاته ،و  
هذا يوضح أهمية التفاعل مع الآخرين في تكوين تقدير الذات لدى الفرد.

## 2-3- الفرق بين مفهوم الذات و تقدير الذات :

قدم كوبر سميث "COOPER SMITH" تعريفا للفرقة بين مفهوم الذات و تقدير الذات .

مفهوم الذات يشمل مفهوم الشخص و آرائه عن نفسه ، بينما تقدير الذات يتضمن التقييم الذي  
يصنعه و يتمسك به من عادات مألوفة لديه مع اعتبار لذاته و لهذا فإن تقدير الذات يعبر عن اتجاه القبول أو  
الرفض و يشير إلى معتقدات الفرد اتجاه ذاته و باختصار يكون تقدير الذات هو الحكم على مدى صلاحيته ،  
معبرا عنها بواسطة الاتجاه الذي يحمله نحو ذاته ، فهو خبرة ذاتية ينقلها الآخرون عن طريق التقارير اللفظية و  
يعبر عنها بالسلوك الظاهر. (عبد الحافظ ليلي عبد الحميد، 1982، صفحة 08)

و في الأبحاث التي قام بها فوكس "FOX" 1990 ميز بين الإصلاح الوصفي ( مفهوم الذات )و  
الإصلاح العاطفي الوجداني في تعليقه يقول : إن مفهوم الذات يشير إلى وصف الذات من خلال استخدام  
سلسلة من الجمل الإخبارية مثل: أنا رجل ، أنا طالب، و ذلك لتكوين و صياغة صورة شخصية متعددة  
الجوانب.

يشير بون BORN " إلى أن تقدير الذات هو الحكم أو التقييم الذي يضعه الفرد لأفعاله و  
رغباته ، و تقوم هذه الأحكام على القيم التي يعيش الفرد في وسطها و لتي يؤمن بها و يتبناها ثم أن تقدير  
الذات يحمل معنى مقيما لذات بالرجوع إلى معايير يتبناها الفرد أثناء مراحل التنشئة الاجتماعية ، و تقييم  
الذات يشمل كل تصريح يشير إلى حكم إيجابي أو سلبي على الذات و ذلك انطلاقا من المنظومة القيمة  
للشخص ، أو القيم المفروضة من الخارج و تقدير الذات يؤثر على مفهوم الذات من حيث تأثره بمجموعة  
الأحكام التي يطلقها الأفراد المهمون في حياة الفرد.

وعليه فإن تقدير الذات عنصر من عناصر مفهوم الذات فهو يعبر عن اتجاهات القبول والرفض لذات  
أما مفهومه هو الصورة التي يقدمها الفرد عن نفسه دون تقييم لها.

وتقدير الذات هو عقد موازنة بين تصور الشخص و ما هو عليه عن طريق مجموعة من الأحكام التي  
يصدرها عنه أفراد حوله.

أما مفهوم الذات فهو يشمل جميع الأبعاد و تصورها ، و مجموع الإدراكات المرتبطة بهذه الأبعاد  
أي دون عقد موازنات، و نستنتج مما سبق أن هناك فروق بين مفهوم الذات و تقدير الذات فالأول هو  
التعريف الذي يضعه الفرد أو الفكرة التي يكونها عن ذاته ، أما تقدير الذات فهو التقييم الذي يضعه الفرد عن  
ذاته بما فيها من صفات.

## 2-4- نظريات تقدير الذات:

هناك نظريات تناولت تقدير الذات من حيث نشأته و نموه و أثره على سلوك الفرد بشكل عام و  
تختلف تلك النظريات باتجاهات صاحبها و منهجه في إثبات المتغير الذي يقوم على دراسته ومن هذه  
النظريات:

### • نظرية روزنبرغ ROSENBERG:

تدور أعمال "روزنبرغ" حول محاولته دراسة نمو و ارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته و ذلك من خلال المعايير  
السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط به، و قد اهتم بصفة خاصة بتقييم من خلال المعايير المراهقين لذواتهم ،  
و أتضح أنه عندما نتحدث عن التقدير المرتفع للذات فنحن نعني أن الفرد يحترم ذاته و يقيمها بشكل مرتفع  
بينما تقدير الذات المنخفض أو المتدني فيعني رفض الذات و عدم الرضا عنها. (السيد، 1996، صفحة  
89) لذا نجد أن أعمال "روزنبرغ" قد دارت حول دراسة نمو ارتقاء سلوك تقييم الفرد لذاته وسلوكه من زاوية  
المعايير السائدة في الوسط الاجتماعي المحيط بالفرد.

وقد اهتم "روزنبرغ" بتقييم المراهقين بذواتهم و صب اهتمامه بعد ذلك حول ديناميكية تطور صورة  
الذات الإيجابية في مرحلة المراهقة كما اهتم بالدور الذي تقوم به الأسرة في تقدير الفرد لذاته و العمل على

توضيح العلاقة بين تقدير الذات الذي يتكون في إطار الأسرة ، أساليب السلوك الاجتماعي للفرد مستقبلا ، و المنهج الذي استخدمه روزنبرغ هو الاعتماد على مفهوم الاتجاه باعتباره أداة محورية تربط بين السابق و اللاحق من الأحداث ، كما اعتمد على السلوك باعتباره مفهوم يعكس اتجاه الفرد نحو نفسه و طرح فكرة أن الفرد يكون اتجاه نحو كل الموضوعات التي يتعامل معها و يختبرها ، و ما الذات إلا أحد هذه الموضوعات ، و يكون الفرد نحوها اتجاهها لا يختلف كثيرا عن الاتجاهات التي يكونها عن الموضوعات الأخرى، و لو كانت أشياء بسيطة يود استخدامها كما يؤكد أن تقدير الذات " هو تقييم الذي يقوم به الفرد و يحتفظ به عادة لنفسه " وهو يعبر عن اتجاه الاستحسان أو الرفض (أفاقي، 1995، صفحة 103)

### ● نظرية كوبر سميث COOPRE SMITH :

أعمال كوبر سميث تمثلت في دراسة تقدير الذات عند الأطفال ما قبل المدرسة و يرى أن تقدير الذات يتضمن كل من العمليات تقييم الذات و ردود الأفعال و الاستجابات الدافعية و على عكس روزنبرغ لم يحاول كوبر سميث أن يربط أعماله في تقدير الذات بنظرية أكبر فإنه أكثر شمولية و لكنه ذهب إلى أن تقدير الذات مفهوم متعدد الجوانب، و لذا فإن علينا إلا نغلق داخل منهج واحد أو مدخل معين لدراسة ، بل علينا أن نستفيد منها جميعا لتفسير الأوجه المتعددة لهذا المفهوم ويؤكد كوبر سميث بشدة على أهمية تجنب فرض الفروض غير الضرورية ويقسم تعبير الفرد عن تقديره لذاته إلى قسمين:

● التعبير الذاتي و هو إدراك الفرد لذاته و وصفه لها .

● التعبير السلوكي وهو يشير إلى الأساليب السلوكية التي تفضح عن تقدير الفرد لذته و التي تكون

متاحة للملاحظة الخارجية (أفاقي، 1995، صفحة 104).

● و يميز كوبر سميث بين نوعين من تقدير الذات :

➤ **تقدير الذات الحقيقي** : و يوجد عند الأفراد الذين يشعرون بالفعل أنهم ذو قيمة .

➤ **تقدير الذات الدفاعي** : و يوجد عند الأفراد الذين يشعرون أنهم غير ذو قيمة ، و قد أفترض في

سبيل المثال ذلك أربع مجموعات من المتغيرات تعمل كمحددات لتقدير الذات و هي النجاحات و القيم و الطموحات.

## ● نظرية زيلر ZELR :

تفترض نظرية زيلر أن تقدير الذات ينشأ داخل إطار الاجتماعي للمحيط الذي يعيش فيه الفرد ، لذا ينظر زيلر إلى تقدير الذات لا يحدث في معظم الحالات إلا في إطار المرجع الاجتماعي.

و يصف زيلر تقدير الذات بأنه تقدير الفرد لذاته و يلعب دور المتغير الوسيط لأنه المنطقة المتوسطة بين الذات و العالم الواقعي ، وعلى ذلك فعندما تحدث تغيرات في بيئة الشخص الاجتماعي فإن تقدير الذات هو العامل الذي يحدد نوعية التغيرات والتي ستحدث في تقييم الفرد لذاته تبعاً لذلك.

و تقدير الذات حسب زيلر مفهوم مرتبط بين تكامل الشخصية من ناحية و قدرة الفرد على أن يستجيب لمختلف المثيرات التي يتعرض لها من ناحية أخرى ، و لذلك فإنه افترض أن الشخصية التي تتمتع بدرجة عالية من التكامل تحظى بدرجة عالية من الكفاءة في الوسط الاجتماعي الذي توجد فيه.

و إن تأكيد زيلر على العامل الاجتماعي جعله يسهم مفهومه ، و يوافق النقاد على ذلك بأن تقدير الذات الاجتماعي ، و ادعى أن المناهج الأخرى في دراسة الذات لم تعطي العوامل الاجتماعية حقها في نشأة مفهوم تقدير الذات

## 2-5- مستويات تقدير الذات :

لقد ذهب أغلبية العلماء إلى اعتبار تقدير الذات التقييم الفرد لنفسه أو ذاته و هذا التقييم يكون بالفرد عندما يبدي نوعاً من الاستحسان حول ذاته هذا يعني أن تقديره لذاته هو تقدير إيجابي كما أنه قد يبدي نوع من الرفض حول ذاته ما يدل على أن تقدير لذاته هو تقديره سلبي ومنه نجد أن مستويات تقدير الذات هي:

## ● التقدير الذات المرتفع :

إن الشخص الذي يكون لديه تقدير مرتفع يمكن وصفه بأنه ذلك الشخص الذي يتصف بالوفاق من نفسه و في قدراته حيث يشير " روزامبرغ " إلى أن الفرد ذو تقدير المرتفع للذات يدل على أنه ذو كفاءة عالية أو ذو قيمة و يحترم ذاته.

وكذلك هم أكثر ثقة بآرائهم وأحكامهم وأكثر تقبلا للنقد ، و يتأثرون بالمعلومات المشجعة و المتفائلة و المطمئنة أكثر من تأثرهم بالمعلومات المتشائمة و المهددة.

ويتميز أصحاب التقدير المرتفع للذات باحترامهم لأنفسهم و يعتبرونها ذات قيمة و يشعرون بالاعتزاز و الثقة برود أفعالهم و استنتاجاتهم و هذا يسمح لهم بإتباع أحكامهم عندما يختلف آرائهم عن آراء الآخرين ، و يسمح لهم باحترام الأفكار الجديدة ، و هم يرون أنفسهم أشخاصا هامين يستحقون الاحترام و التقدير و الاعتبار و لديهم شعور بالانتماء و اتجاهاتهم المقبولة .

كما يوضح أن الأفراد ذوي التقدير الذات المرتفع يكونون أقل عرضة للضغط النفسي الناتج عن الأحداث الخارجية كما أنهم قادرين على صد المشاعر السلبية الداخلية و لديهم تاريخ سابق للتعامل مع ضغوط البيئة.

#### ● تقدير الذات المنخفض:

هو ذلك المفهوم السلبي الذي يحمل الفرد عن ذاته ، ويقوم بعملية الرفض لذاته ، ويمكن وصفه عامة بأنه ذلك الشخص الذي يفتقر إلى الثقة في قدراته ، و هو الذي يكون يائسا لأنه لا يستطيع أن يجد حلا لمشكلاته وهو الذي يعتقد معظم محاولاته تبوء بالفشل وكذلك يتوقع أن سلوك الخاص ومستوى أدائه يكون منخفضا جدا لأنه في تفكيره لا يستطيع إيجاد إلا القليل من الأعمال و يشعر في أغلبية الأحيان بالإذلال من خلال ما يظهره من سلوكيات. (نفس المرجع السابق، صفحة 86).

ف نجد أصحاب هذا التقدير يركز و على عيوبهم و نقائصهم و صفاتهم الغير الجيدة وهم الأكثر تأثرا بضغوطات الجماعة ، و يضعون لأنفسهم توقعات أدنى من الواقع حيث يسجلون درجات أعلى على مقياس مراقبة الذاتي .

**2-6-العوامل المؤثرة في تقدير الذات :** يرجع علماء النفس تقدير الذات الفرد لذاته بالمتغيرات الخارجية المحيطة به و مدى تفاعل الفرد مع البيئة التي يعيش فيها.

حيث أشار " سلو و ميتلمان " إلى عدة عوامل تؤثر على تقدير الذات وهي :

- **عوامل ثقافية:** كالنظام الاستبدادي في الأسرة و التربية الاستبدادية في المدارس.
- **عوامل ترجع الطفولة المبكرة:** مثل الإسراف في الحماية القائمة على التسلط من قبل الوالدين ، و التسلط من قبل الغير، و المنافسة مع إخوة أكبر و إلهام الوالدين في استشارة غير الطفل بمقارنته بأطفال آخرين ، و الصرامة المفرطة في نظام العقاب و عدم استخدام المدح أو الاحترام أو التقدير ، و المحاباة في الأسرة و انعدام الاستقلال و طول الاعتماد على الغير و العقاب بالتخويف.
- **عوامل ناشئة عن المواقف الجارية:** كالعيوب الجسمية، و ضالة النجاح و الفشل و الشعور بالاختلاف ، و الترفع أو الرفض من قبل الأفراد الآخرين و العجز عن الوفاء ، بما تتطلبه أمور بالإثم و الذنب ، و نظرة الغير له على أنه طفل صغير .

ومن هذا المنطلق نجد أن عملية التفاعل و العلاقات الديناميكية بين الفرد و المجتمع تتشكل من خلالها صورة ذاتية باعتماد الفرد على طريقة تعامل الآخرين معه فضلا عن تلك العملية المقارنة التي يقوم بها الفرد بين ذاته و بين من يحيطون به.

## 2-7- تقدير الذات و التوافق النفسي:

ذهب ريتشارد إلى الاعتقاد أن تقدير الذات هو قدرة المرء على تقبله لذاته جانب هام من التوافق ، و يرتبط بتوفير الذات صفات من قبيل الاعتماد على الذات و مشاعر الثقة بالنفس و إحساس الفرد لكفاءته و البعد عن السلوك الدفاعي و تقبل الخبرات الجديدة و احترام الذات و قدرة المرء على أن يعيش مع نفسه في هدوء و سلام (سوين،، 1979، صفحة 369)، ويرى روزامبارغ 1969 أن تقدير الذات المنخفض غالبا ما يكون مرتبطا بوضعية خاصة منها الإحساس بالفشل الاكتئاب و المشاعر المحيطة و أعراض القلق و يظهر هؤلاء الأشخاص أحيانا كثيرا من الملل ، كما يتصفون بالخجل و الحساسية المفرطة و قلة الثقة بالنفس و الميل إلى العزلة كما أنهم يبدوون آرائهم أمام الآخرين (الدين، صفحة 35 مرجع سابق).

2-8- نمو تقدير الذات: يرى بعض العلماء أن الشعور بالقيمة يبدأ منذ فترة الرضاعة ، حيث ينمو الشعور بالقيمة لدى الرضيع من خلال علاقته القوية مع والدته و تجاوزها و دعمها له في محاولاته للتمكن و يوضح "أبلون " أنه بعد سن الثانية يكون لدى الطفل القدرة على وصف مشاعره بأسلوب خاص و هذه المرحلة



تكون الأنا لديه و ذلك يكون كافيا كأساس في وضع تقييم عن تقدير الذات لديه (أسس سيكولوجية الطفولة، 1990، صفحة 108).

كما أوضح "ديموس" أن الفرد يمكن أن يحتفظ بتقدير الذات إذا شعر بأن له دور فعال و جدير بالثقة و ذو علاقة طيبة مع الآخرين و يعتمد تنظيم تقدير الذات جيد على الطفل ذوي كفاءة ينمو في كنف عالم من الكبار يشجعونه و يساندونه و يحبونه فيرتفع تقدير الذات .

لذا فإن شعورنا بقيمة الشخصية سوف يكون دائما معتمدا على علاقتنا بالعالم الخارجي (نفس المرجع السابق، صفحة 357).

#### خلاصة:

لقد تم استعراض في هذا الفصل متغير أساسي و هو تقدير الذات و تم استعراض أهم التعاريف لتقدير الذات و مفهوم الذات للفرقة بين المصطلحات المتعلقة بالذات للوقوف على حقيقة كل مفهوم على حدى، و قد تمت مناقشة الفروق بين مفهوم الذات و تقدير الذات و كذلك أهم النظريات التي تخصصت في تقدير الذات، وكذلك تطرقنا في هذا الفصل إلى معرفة أهمية تقدير الذات و مدى تأثيرها على سلوكيات الفرد.

## الفصل الثالث: أستاذ التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط

## تمهيد:

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

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

### 3-1 - السمات الأساسية للأستاذ المعاصر:

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

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

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

ففاعلية عمل الأستاذ تظهر من خلال حكمنا على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفات تأثيراته على ذلك الموضوع، وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو (التلميذ) ذلك الكائن الحي صاحب العالم الداخلي المتنوع والمعقد، والمتميز عن غيره من الكائنات الحية بديناميكية خارقة في أفعاله وحواسه، الأمر الذي يتطلب تنظيم النشاط التربوي على أساس مراعاة الخصائص المميزة لنمو شخصية التلميذ الذي هو موضوع التربية والتعليم، حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقلا "بسيطا" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه، فهو القادر على تحليل الظواهر، وعلى رؤية أسباب النجاح والفشل، ولذا فهو لا يختار أساليبه وطرقه ووسائله أثناء التعليم ببساطة، وإنما يختار أحسنها، وهو يُشخص ويصمم نشاط تلاميذه المعرفي الدراسي، ويتوقع النتائج التي يمكن الحصول عليها. (مارين إ.، 1986)

ويمكن تلخيص موقف الأستاذ من تلاميذه في النقاط التالية:

- إعداد التلميذ لمستقبل حياته.
- تفهم أغراض التربية والوصول إلى تحقيقها، بوضع المناهج والطرق الملائمة، حتى يعمل على تنمية شخصية تلاميذه تنمية كاملة.
- يساعد التلميذ على تنظيم المعلومات وتوسيع تجاربه وإدراك عمله، ويوجهه توجيهها يجعل منه قوة فعالة وعضو نافع في المجتمع.
- إعداد التلميذ للعيش في مجتمع أكثر تقدما ورقيا من المجتمع الحالي.

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

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

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

#### • مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه المادة التعليمية:

أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم يحظى بتجربة أكبر في تحديد المنهج و أنواع النشاط التعليمي لتلاميذه، فهم يشاركون كأفراد و جماعات لإعداد خطط العمل للسنة الدراسية، وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير و إنما أتيحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية، والمناهج والطرق العملية انطلاقا من واقع التلميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي، ومن واجب الأستاذ الإمام الجيد بجميع ما يتعلق بالنشاط الرياضي المدرسي من مهارات رياضية، وطرق للتدريس، وأساليب حديثة في التعليم (محمد، 2001).

### • مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه الإرشاد و التوجيه:

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

### • مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه الصحة النفسية:

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

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

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

### • مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم :

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا، ولكي تسير بصفة صحيحة يجب أن يكون الأستاذ يفهم بوضوح تقدم تلاميذه، وللتقويم الجيد يجب استعمال الوسائل اللازمة لتسجيل نتائجها

وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الاستعانة بأخصائيين في عمل الاختبارات وغيرها من أدوات القياس، وعلى عكس الأستاذ في التربية التقليدية، فإن الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أعد إعداداً سليماً حيث تعلم أن يُقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات، كما أنه قادراً على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالمواد والأساليب العلاجية.

#### • مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي:

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

#### • الروح المعنوية لأستاذ التربية البدنية والرياضية:

لقد ذكرنا في كل العناصر السابقة الواجبات التي يقوم بها الأستاذ، فهو كأبي إنسان آخر يمارس مهنة شريفة من حقه إن يحظى بالاحترام الكامل، وخاصة من طرف الذين يحيطون به، سواء كانوا مسئولين في الإدارة، أو زملاء المهنة، أو التلاميذ، وهذا الاحترام لا بد أن يستمر رغم العوائق التي يواجهها ذلك الأستاذ في طريقه، فليس كل ما يتوقعه وهو بعيد عن الممارسة العملية سيحدثه حتماً أثناء العمل، فعلى سبيل المثال من المتوقع بعد التكوين الذي قام به أن يجد 20 أو 30 تلميذاً في كل قسم، لكن في الواقع يكتشف 35 أو 40 تلميذاً بالقسم الواحد (كانتور، 1972)؛ كما أن هناك ظروفاً تؤثر من قريب أو من بعيد على مهنة الأستاذ، وهذه الظروف تكون إما اجتماعية أو اقتصادية أو شخصية، لذا يجب مراعاة كل هذه النواحي لتعديل وتحسين وضعية الأستاذ وجعله يقوم بمهمته على أحسن وجه.

#### • فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية :

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

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

### • تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية:

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

كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية، و الجسمية للمشاركين (التلاميذ)، وتوفير عامل الأمان والسلامة، ومن البديهي أن يتناسب البرنامج مع المراحل التعليمية المختلفة ( الخولي، 1996) إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضة، والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء؛ هذه الخاصية لها أثرها على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته، ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية و العصبية و العقلية و الاجتماعية؛ كما أن هذه القيادة لا تكتسب ما لم يتحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادراً على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية و الرياضية؛ و يجب أن يدرك الأستاذ أن مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها، و ليس المدرسة فحسب بل و المجتمع المحيط به، فهو موجود في وسط يجب أن يؤثر فيه و يتأثر به.

### 3-3- واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

- **الواجبات العامة:** تشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية و الرياضية جزءاً لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في المؤسسة التي يعمل بها، و هي في نفس الوقت تعبر عن النشاطات و الفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة في سياق العملية التعليمية المدرسية ، و لقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية و الرياضية الجديد ما يلي:  
✓ لديه شخصية قوية تتسم بالحسم، الأخلاق و الاتزان.



- ✓ يعد إعداد مهنيًا جيدًا لتدريس مادة التربية البدنية و الرياضية.
- ✓ يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة.
- ✓ يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال و تطوّرهم كأساس لخبرات التعليم.
- **الواجبات الخاصة:** إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة، و هي في نفس الوقت تعتبر احد الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة و منها:
  - ✓ حضور اجتماعات هيئة التدريس، واجتماعات القسم و لقاءاته، تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعة.
  - ✓ إدارة برامج التلاميذ أصحاب المشكلات الوظيفية والنفسية (الفروقات الفردية) .
  - ✓ تنمية واسعة للمهارات الحركية و القدرات البدنية لدى التلاميذ.
  - ✓ تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية.
  - ✓ السهر على سلامة التلاميذ و رعايتهم بدنيا و عقليًا و صحيًا.
  - ✓ الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية (الخولي، الرياضة والمجتمع، 1996).

**3-4- الخصائص الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية:** يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية الوسيط بين المجتمع والتلميذ، و نموذجاً يتأثر به التلاميذ، بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة، كما يعمل للكشف على مهاراتهم الحركية و قدراتهم العقلية ثم توجيههم الوجهة الصحيحة، ولكي يقوم أستاذ التربية البدنية والرياضية بوظيفته بصفة جيدة وحب أن يتصف بمجموعة من الخصائص و الصفات في عدة جوانب باعتباره معلماً و مربياً و أستاذاً.

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

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

- ✓ العطف واللين مع التلاميذ: فلا يجذب أن يكون قاسيا مع التلاميذ فيعزلهم عليه، ويفقدهم الرغبة في اللجوء إليه والاستفادة منه، ولا يكون عطوفا لدرجة الضعف فيفقد احترامهم له ومحافظتهم على النظام.
- ✓ الصبر والتحمل: إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بمنظار التفاؤل فيقبل على عمله بنشاط ورغبة، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة، ولا يجدي فهم الأستاذ سيكولوجية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم، قوي الأمل في نجاحه في مهنته.
- ✓ الحزم والمرونة: فلا يجب أن يكون ضيق الخلق، قليل التصرف، سريع الغضب، يفقد بذلك إشرافه على التلاميذ واحترامهم له، لذلك يجب ألا يوجه إلى مهنة التدريس من كان ذا مزاج قلق غير مستقر.
- ✓ أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه.
- **الخصائص الجسمية:** لا يستطيع الأستاذ القيام بمهنته على أكمل وجه إلا إذا ما لم توفرت فيه هذه الخصائص الجسمية:
  - ✓ تمتعه بلياقة بدنية كافية تمكنه القيام بأي حركة أثناء عمله.
  - ✓ القوام الجسمي المقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ، فالأستاذ يجب أن يراعي دائما صورته المحترمة التي لها أثر اجتماعي كبير.
  - ✓ أن يكون دائم النشاط، فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه (المجيد، 1984)، يجب أن يتمتع بالاتزان و التحكم العام في عواطفه و نظرتة للآخرين فالصحة النفسية والجسدية والحيوية تمثل شروطا هامة في إنتاج تدريس ناجح ومفيد، كالصوت الجلي و المسموع والمتغير النبرة حسب متطلبات الموقف التعليمي وطبيعته، حيث إن وسيلة الاتصال العام في التعليم المدرسي هي الكلمة المسموعة، فإذا كان صوت الأستاذ غير واضح أو خافت يؤول هنا بالعملية التعليمية التربوية إلى فشل أو تدني في النوعية (محمد ز.، 1986)
- **الخصائص العقلية و العلمية:** على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز، لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ، وتحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية.

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

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

- ✓ على الأستاذ أن يكون ذو شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ و احترامهم.
- ✓ أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون، الحرية، العمل برغبة، و الجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم.
- ✓ أن يكون قوي السمع و البصر خاليا من العاهات الجسدية.
- ✓ أن يكون رحب الصدر قادرا على التحكم بأعصابه و ضبط شعوره.
- ✓ أن يتيح فرص العمل و التجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم و يكون لهم تفكيراً حراً مستقلاً.
- ✓ أن يكون جديرا بأن يكون المثل الأعلى في تصرفاته و مبادئه أمام التلاميذ.
- ✓ أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية و الاجتماعية للتلاميذ و يبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع ثقة.
- ✓ المثابرة دوماً للتجديد في العمل نحو الأفضل و الأنجع.
- ✓ أن يكون قادرا على التحصيل السريع و مصدرا للتجديد، فعلى دعم المعرفة والتفكير العلمي يستمد المعلم سلطته (السباعي، 1985).
- ✓ كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية نشيط العقل منظم التفكير، واسع النظرة للحياة، سريع الملاحظة، قادر على التصور والتخيل والاستنباط
- **الخصائص الخلقية والسلوكية:** لكي يؤثر الأستاذ تأثيرا إيجابيا خلال تدريس مادته على تلاميذه وفي معاملاته على المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :
- ✓ العطف واللين مع التلاميذ: إذ يجب أن لا يكون قاسي القلب كي لا ينفرون منه ومن مادته.

- ✓ الصبر وطول البال والتحمل: فمعاملاته للتلاميذ تحتاج إلى السياسة والمعالجة بدون أن يفقد أعصابه، مع معرفة سيكولوجيتهم التي سوف تساعد في اختيار الطريقة المناسبة في معاملتهم فعند فقدانه الصبر يغلب عليه طابع القلق وهذا يؤدي به إلى الإخفاق في عملية التدريس.
- ✓ الأمل والثقة بالنفس: فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته، وان يكون واسع الأفق بعيد التصورات كي يصل إلى تفهم التلاميذ، وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس.
- ✓ أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه، ما أمكنه ذلك من توضيحات.
- ✓ يجب أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلصا لها.
- ✓ أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ، ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة، فهذا يثير الغيرة بين التلاميذ.

- ✓ يجب أن يكون متقبلا لأفكار التلاميذ متفتحا لهم.
- ✓ أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه في العمل (عبدالمجيد، 1984).

- **الخصائص النفسية:** على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يكون ذا شخصية رزينة سوية متزنة قوية، كما يجب أن يدع مشاكله خارج الحصة العملية حتى لا يؤثر في تلاميذه، فيجب أن يكون سويا متكامل الشخصية، لا يعاني من متاعب نفسية، وإلا فان متاعبه وهمومه ستعكس لا محالة على تلاميذه، فقد يقسو عليهم أحيانا دون أن يكون هناك ما يبرر هذه القسوة، و كل ما في الأمر أن هذا الأستاذ يكون قد حصر في المدرسة ظروف البيئة و مشاكله النفسية، فلم يجد إلا هؤلاء الصغار كوسيلة لتفريغ توتره بصفة عشوائية كما لو ينتقم في شخصهم (عبدالعزیزعبدالمجيد، 1984).

- 3-5- حقوق الأستاذ وتأثيرها على كفاءته المهنية:** بعد كل الواجبات التي سبق ذكرها عن الأستاذ، وكل ما يجب أن يكرس له نفسه جسميا، وروحيا لأداء مهنته على أحسن وجه، فان ذلك يستوجب الاهتمام الكامل بالأستاذ بإعطائه كل الحقوق المؤسسة، ومن هذه الحقوق نذكر :

- ✓ يجب أن يتمتع الأستاذ في مهنة التعليم بالحرية الأكاديمية في القيام بالواجبات المهنية.
- ✓ يجب أن يشارك الأساتذة في تطوير برامج وكتب ومناهج تعليمية جديدة.
- ✓ لا يجب أن تنقص هيئات التفتيش من حرية الأساتذة أو مبادرتهم أو مسؤولياتهم.

- ✓ يجب أن تعطي السلطات توصيات الأساتذة الوزن الذي تستحقه، وذلك فيما يتعلق بملائمة المناهج الدراسية وأنواع التربية الأخرى المختلفة للتلاميذ.
  - ✓ يجب تشجيع العلاقات المقامة بين الأساتذة وأولياء التلاميذ، مع حماية الأستاذ من كل تدخل غير عادل أو غير مسوغ من جانب هؤلاء، خاصة في المسائل التي تعتبر بصورة أساسية من صلاحيات الأستاذ المهنية.
  - ✓ يجب توطيد دستور أخلاقي أو دستور سلوكي من جانب منظمات الأساتذة حتى تسهم هذه الأخيرة في تأكيد اعتبار المهنة وممارسة الواجبات المهنية وفق المبادئ المتفق عليها.
  - ✓ من بين العوامل التي تؤثر في مكانة الأساتذة، يجب تعليق أهمية خاصة على الراتب ولاسيما أن عوامل أخرى في الظروف العالمية الراهنة كالمكانة أو الاعتبار الذي يعطى لهم حسب مستوى تقدير وظيفتهم، أي يعتمد إلى حد كبير على المركز الاقتصادي الذي يوضعون فيه (إيبانيز، 1986).
  - ✓ ينبغي لرواتب الأساتذة أن تعكس أهمية الوظيفة التعليمية للمجتمع، ومن ثم أهمية الأستاذ، كما يجب للراتب أن يماثل بشكل جيد الرواتب التي تدفع لمهن أخرى تتطلب مؤهلات مماثلة.
  - ✓ تزويد الأساتذة بالوسائل التي تضمن مستوى معقول من المعيشة لأنفسهم ولأسرهم.
  - ✓ يجب أن يأخذ بالحسبان حقيقة أن بعض الوظائف تتطلب مؤهلات أعلى وخبرة أكثر وتحمّل مسؤوليات أكبر.
  - ✓ يجب أن تحمي إجراءات الضمان الاجتماعي الأساتذة في جميع الظروف الطارئة التي يشتمل عليها ميثاق الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية ( 1952 ) (مارين، 1986)، أي الرعاية الطبية وإعانة المرضى، وإعانة الضرر أثناء الوظيفة، وإعانة الأسرة والأمومة والأكفاء بسبب المرض أو العجز وإعانة الورثة.
- 3-6- درس التربية البدنية والرياضية:** إن درس التربية البدنية كغيره من الدروس المنهجية الأخرى، له دور فعال ومميز في تحقيق الأهداف التربوية، حيث يمثل الجزء الأهم من مجموع أجزاء البرنامج المدرسي للنشاط البدني الرياضي التربوي، ومن خلاله تقدم كافة الخبرات والمواد التعليمية التي تحقق أهداف المنهج، ويفترض أن يستفيد منه كل التلاميذ، ونظرا للطبيعة التعليمية للدرس يجب أن يراعي فيه المدرس كافة

الاعتبارات المتعلقة بطرق التدريس والوسائل التعليمية والتدرج التعليمي لتتابع الخبرات المتعلقة وطرق القياس والتعليم.

● **تعريف درس التربية البدنية والرياضية:** هو الوحدة الصغيرة في البرنامج الدراسي للتربية البدنية والرياضية في الخطة الشاملة لمنهاج التربية البدنية والرياضية بالمدرسة، وهي تشتمل كل أوجه الأنشطة التي يريد المدرس أن يمارسها تلاميذ هذه المدرسة، وأن يكتسبوا المهارات التي تتضمنها هذه الأنشطة، بالإضافة إلى ما يصاحب ذلك من تعلم مباشر وتعليم غير مباشر (الشاطي، 1992).

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

كما يعتبر درس التربية البدنية في البرنامج الدراسي وهو أساس كل منهاج للتربية البدنية، كما يراعي حاجات الطلبة بالإضافة إلى ميولهم ورغباتهم (سامي، بدون سنة نشر) ولقد صنف بلوم و كراثول الأهداف التعليمية بحيث يفيد ذلك في صياغة المدرسين لأهدافهم التعليمية في صورة عبارات سلوكية ترتبط بـ:

- المجال المعرفي: ويشمل المعرفة والفهم ومهارات التفكير و بكل ما يؤكّد نواتج التعلم الفكرية.

- المجال الوجداني: ويشمل الأهداف التي تؤكد المشاعر والانفعالات مثل الميول والاتجاهات والتذوق.

- المجال السيكوحركي: ويشمل الأهداف التي تؤكد على المهارات الحركية مثل الكتابة، النشاط الرياضي،

الطبع على الآلة الكاتبة. (حمص، 2013)

**3-7- أهمية درس التربية البدنية:** يرى قاسم المندلوي وآخرون أن للتربية البدنية الرياضية مكانه كبيرة

في عملية بناء شخصية التلميذ وتطويرها بدنيا وعقليا ونفسيا واجتماعيا، ويحتاج التلاميذ إلى الحركة واللعب لكي تنمو وتتكامل أجهزتهم الداخلية وتنكيف لكامل الاحتمالات والظروف الحياتية والعملية لاكتساب

المناعة والمعارضة ضد الأوبئة والأمراض وتعد التربية البدنية والرياضية الوسيلة الأساسية لبناء وتكوين شخصية التلميذ النفسية الاجتماعية من خلال درس التربية البدنية والرياضية (قاسم واخرون، 1990).

وإذا كانت التربية البدنية عرفت بأنها عملية توصية للنمو البدني والقوام للإنسان باستخدام التمرينات البدنية والتدريبات الصعبة التي تشارك مع الأوساط التربوية بتنمية النواحي النفسية والاجتماعية والخلقية وتدرج قدرتهم الحركية ويعطي الفرصة للمتميزين منهم الاشتراك في أوجه النشاط داخل وخارج المؤسسة التربوية، بهذا الشكل فإن درس التربية البدنية والرياضية لا يغطي مساحة زمنية فقط ولكنه يحقق الأغراض التربوية التي رسمتها السياسة في مجال النمو البدني والصحي للتلاميذ على كل المستويات (ياسين م.، 1992)

**3-8- أهداف درس التربية البدنية :** يعتبر الدرس في أي مادة حجر الزاوية لكل منهاج رسمي، كما يسعى إلى تحقيق أهداف عديدة مثل الارتقاء بالكفاءة الوظيفية لأجهزة الجسم والصفات البدنية واكتساب المهارات الحركية والقدرات الرياضية واكتساب المعارف الرياضية والصحية وتكوين الاتجاهات القومية الوطنية وأساليب السلوك السوية (فرح، 1988).

#### خلاصة:

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

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

## الباب الثاني: الدراسة الميدانية



## الفصل الأول: منهجية البحث و إجراءاته الميدانية

## تمهيد:

إن الدراسة و البحث في المجال العلمي يتطلب أن يوافق فيه الجانب النظري جانبه التطبيقي ،  
وكما أتينا إلى تعريف بالبحث طرحت فيه فرضيات حددت بأهداف للدراسة تأتي إلى هذا الفصل إلى  
تحديد وسائل و أدوات بحث صدق فرضيات ما طرح مسبقا ، إضافة إلى تقديم منهج المبحث المستخدم  
وتعريف له ، أداة البحث المستعمل في الدراسة و أسس استخدامها أثناء البحث مع إبراز التقنيات  
الإحصائية المناسبة لهذه الدراسة .

### 1-1- منهج البحث:

انطلاقا من كون أن الدراسة التي نقوم بها ذات طبيعة ترابطية تهدف للكشف عن العلاقة بين  
الضغوط المهنية و تقدير الذات ،هذا ما يدعونا إلى استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي و التي  
تحاول من خلاله الطالبتان وصف الظاهرة موضوع الدراسة ،وبيان العلاقة بين مكوناتها ،هذا بالإضافة إلى  
بعض الدراسات السابقة المطع عليها.

### 1-2- مجتمع عينة البحث:

تمثل مجتمع عينة البحث لدينا في أساتذة التربية البدنية و الرياضية للتعليم المتوسط بولايي مستغانم وغيليزان  
اختيرت منه عينة البحث و التي جاءت ممثلة في الجدول الموالي :

الجنس	ولاية مستغانم	ولاية غيليزان	مجموع العينة
الذكور	13	12	25
الإناث	15	10	25

جدول رقم (01) يوضح توزيع عينة البحث

### 1-3- مجالات البحث:

• **المجال البشري:** أجريت الدراسة على أساتذة التربية البدنية و الرياضة في التعليم المتوسط (ذكور ،إناث) ،حيث بلغ عدد الذكور 25 أستاذا وعدد الإناث 25 أستاذة بمجموع كلي قدر بـ 50 أستاذا

• **المجال المكاني:** أجريت الدراسة على مستوى المؤسسات التربوية (المتوسطات) لولايي مستغانم و غليزان و التي بلغت 23 متوسطة (انظر الملحق رقم 01)

• **المجال الزمني:** بدأت الفترة في إعداد مقياسي تقدير الذات و الضغوط المهنية في 2014/12/03 وتم توزيعه على عينة البحث ابتداء من 2015/03/07 لغاية 2015/04/27.

### 1-4- ضبط متغيرات البحث:

إن أي دراسة تتطلب ضبط للمتغيرات قصد التحكم فيها من جهة، و عزل بقية المتغيرات الأخرى حتى لا تؤثر في نتائج البحث .، و بدون هذا تصبح النتائج التي توصلت إليها الطالبتان مستعصية على التحليل و التصنيف و التفسير، و يذكر محمد حسن علاوي و أسامة كامل راتب "انه يصعب على الباحث أن يعترض على المسببات الحقيقية للنتائج، بدون ممارسة الطالب لإجراءات الضبط الصحيحة " (تواتي، 2008).

اشتمل بحثنا على متغيرين هما المتغير التابع و المتغير المستقل و المتغير التابع هو نتيجة للمتغير المستقل .

- المتغير المستقل : الضغط المهني
- المتغير التابع : تقدير الذات
- المتغيرات المشوشة:

حاولت الطالبتان التحكم في المتغيرات المشوشة أو المخرجة، و ذلك بضبطها و تحديدها و السيطرة عليها قدر الامكان، وهذا ما يؤكده (ملاوي، 1987) بأن المتغير الدخيل نوع من المتغير الذي لا يدخل

في تصميم البحث، ولا يخضع لسيطرة الباحث، و لكن يؤثر في نتائج البحث تأثيرا غير مرغوب فيه، و لا يستطيع ملاحظة المتغير الدخيل أو قياسه، لكن يفترض وجود عدد من المتغيرات الدخيلة و تؤخذ بعين الاعتبار عند مناقشة النتائج و تفسيرها، و قصد ضبطها عملت الطالبتان على ما يلي :

- تم صياغة العبارات بأسلوب واضح و غير قابل للتأويل، مع مراعاة البيئة الجزائرية، و الجغرافية.
- تم الإشراف على توزيع واسترجاع أدوات القياس من طرف الطالبتان شخصيا.
- مسح عدد من المتوسطات (الريف، المدينة) على مستوى الولايتين تفاديا لتأثير نوع البيئة على نتائج الدراسة.
- توحيد طريقة شرح كيفية الإجابة على عبارات الأداتين المستعملتين.
- طمأنة المبحوثين (أساتذة، أستاذات) على سرية المعلومات و أنّها ستستخدم فقط للبحث العلمي من أجل أهمية النتائج في الدراسة.

اما المتغيرات التي لم تخضع لسيطرة الطالبتان اتى بعضها كالتالي :

- عدد سنوات الخبرة في العمل.
- الوضعية العائلية الاجتماعية.
- مستويات اقسام التدريس بالمتوسطات وعددها.

## 1-5- أدوات البحث:

لإجراء أي بحث لابد من الاستعانة بمجموعة من الوسائل و الأدوات التي تؤدي إلى انجاز هذا البحث فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على أدوات تمثلت فيما يلي :

- **المصادر والمراجع:** الإلمام النظري حول موضوع البحث من خلال الدراسة في بعض المصادر والمراجع العربية و الأجنبية و كذا شبكة الانترنت .
- **الاستبيان :**

يعد من الأدوات المسحية الهامة لتجميع البيانات المرتبطة بموضوع معين من خلال إعداد مجموعة من الأسئلة المكتوبة يقوم الباحث بالإجابة عليها بنفسه و من أهم التعريفات و التفسيرات المذكورة في مجال البحث أن الاستبيان في أبسط صورة عبارة عن عدد من الأسئلة المحددة تعرض على عينة من الأفراد و يطلب منهم الإجابة عنها فلا يتطلب الأمر شرحا شفهيًا مباشرًا أو تفسيرًا من الباحث و تكتب الأسئلة و تطبع على ما يسمى استمارة الاستبيان.

#### • مواصفات الاستبيان :

افتترضت طبيعة هذا البحث إلى اختيار مقياسي " الضغوط المهنية، و تقدير الذات " للكشف عن العلاقة حيث قمنا بتقديم المقياس إلى بعض الأساتذة و الدكاترة المرشحين للأخذ بأرائهم.

#### 1 - مقياس محمد حسن علاوي للضغوط المهنية:

صمّم هذا المقياس على حسب العوامل التي قد تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية على معلّم التربية البدنية و الرياضية ويتضمّن المقياس (36) عبارة موزّعة على (06) عوامل هي:

1 - عوامل مرتبطة بالعمل مع التلاميذ.

2 - عوامل مرتبطة بالإمكانات الماديّة.

3 - عوامل مرتبطة بالراتب الشهري.

4 - عوامل مرتبطة بالتوجيه المدرسي.

5 - عوامل مرتبطة بالعلاقة بين الأستاذ و الإدارة.

6 - عوامل مرتبطة بالعلاقة مع الأساتذة الآخرين.

و قد أقيمت الطالبتان على ثلاث محاور دون حذف أو تعديل وهذا بعد التشاور مع بعض الأساتذة و الدكاترة الكرام لمعهد ت.ب.ر بولاية مستغانم كونها تتماشى مع موضوع الدراسة و تخدم أهدافها المحددة و هي:

## - المحور الأول:

عوامل مرتبطة بالعمل مع التلاميذ بالمدرسة: و تضمّ العبارات ( 1، 2، 3، 4) و هي في اتجاه هدف المقياس، أما العبارات التي ليست في اتجاه هدف المقياس فهي (5، 6).

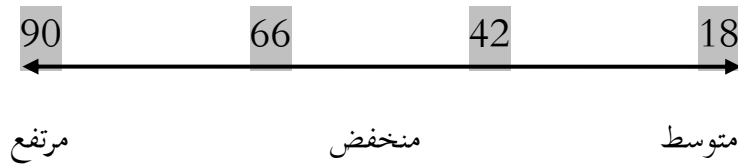
## - المحور الثاني:

عوامل مرتبطة بالعلاقة بين المعلم و إدارة المدرسة: و تضمّ العبارات التي هي في اتجاه هدف المقياس ( 1، 2، 3، 4) أما العبارات التي ليست في اتجاه هدف المقياس فهي (11، 12).

## - المحور الثالث:

عوامل مرتبطة بالعلاقة مع المعلمين الآخرين: و تضمّ العبارات ( 13، 14، 15، 16) و التي في اتجاه هدف المقياس أما العبارات التي ليست في اتجاه هدف المقياس فهي (17، 18).

حيث يقوم أستاذ التربية البدنية و الرياضية بالإجابة على عباراته في ضوء مقياس خماسي التدرّج "بدرجة كبيرة جدًا"، "بدرجة كبيرة"، "بدرجة متوسطة"، "بدرجة قليلة"، "بدرجة قليلة جدًا". (د/ علاوى، 1998). مستويات القياس النظري : قسمت الطالبتان المقياس إلى ثلاث مستويات و هي:

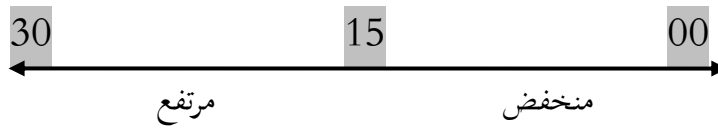


2-مقياس روزنبرغ لتقدير الذات: أعدّ مقياس تقدير الذات عام 1975 من قبل موريس روزنبرغ الأستاذ بجامعة ماريلاند و منذ وفاته في عام 1992 تولى فلورانس روزنبرغ بالتعاون مع جامعة ماريلاند بإعطاء الإذن للراغبين باستخدام المقياس للأغراض التربوية و البحثية.

يعتبر هذا المقياس من أكثر مقاييس تقدير الذات استخداما من قبل الباحثين على المستوى العالمي، إذ ترجم المقياس و استخدم في مشاريع بحث عديدة في بلدان مختلفة، و قام (عبدالله، 2004) بتعريب المقياس و تقنينه. ويتألف المقياس من عشرة أسئلة ذات مقياس متدرج وفق طريقة ليكرت (موافق

بشدة، موافق، غير موافق، غير موافق بشدة) و يتألف المقياس من عشرة عبارات خمسة عبارات ايجابية و هي العبارات ذات الأرقام (1، 3، 4، 9، 5) و خمسة عبارات سلبية و هي العبارات ذات الأرقام (2، 5، 7، 8، 10). أما فيما يتعلق في احتساب الدرجات فإنها تمنح في سلم تنازلي رباعي التدرج (3، 2، 1، 0) بالنسبة للعبارات الايجابية في حين تحتسب درجات العبارات السلبية وفقا لسلم تصاعدي رباعي التدرج (0، 1، 3، 2) و بالتالي فان النهائية العظمى للمقياس تبلغ 30 درجة أما الدنيا فتبلغ صفر درجة.

مستويات القياس النظري : قسمت الطالبان المقياس إلى مستويين و هما:



### 1-6- الأسس العلمية للمقياس :

من أجل ضبط الأسس العلمية للمقياسين من صدق و ثبات و موضوعية قمنا بتوزيع هـ على بعض الدكاترة و الأساتذة في معهد التربية البدنية و الرياضية و هذا خدمة للبحث .

### جدول رقم (02) أسماء الأساتذة و الدكاترة المرشحين

الاسم و اللقب	الرقم
جبوري بن عمر	1
بن زيدان حسن	2
عتوي نور الدين	3
زرف محمد	4
كوتشوك سيدي أحمد	5

### 1-7- التجربة الأساسية :

في إطار ضبط إجراءات البحث و تحديد طريقة سيره قامت الطالبان بالتوجه الى تنفيذ الدراسة الاستطلاعية التي جاءت مقدمة للدراسة الميدانية الرئيسية حيث وزعت الطالبان المقياسين بعد ترشيحه

قصد دراسة موضوعيته لقياس الغرض الموجه من الدراسة على مجموعة من أساتذة التربية البدنية و الرياضية للتعليم المتوسط و التي كان عددها 10 أساتذة لتتم دراسة القصد منها ما يلي:

• **ثبات وصدق المقياس:**

بتاريخ 2015/02/08 وزعت الطالبتان المقياس على عينة من أساتذة التربية البدنية و الرياضية للطور المتوسط بلغ حجمها 10 أساتذة بولاية مستغانم ز غليزان حددوا كعينة للدراسة الاستطلاعية بغرض التعرف على مدى صدق و ثبات المقاييس المستخدمة في هذا البحث العلمي من خلال القياس و إعادة القياس بعد فترة زمنية قليلة محددة قدرت بأسبوع أي بتاريخ 2015/02/15 مع الحفاظ على بعض الظروف الممكن الحفاظ عليها و التي جاءت نتائجها كالتالي:

**جدول رقم (03) يمثل المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لثبات و صدق مقياس الضغط**

**المهني و تقدير الذات للعينة قيد الدراسة (ن=10)**

معامل الصدق	معامل الثبات	القياس 2		القياس 1		المعالجات الإحصائية المقياس
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
0.91	0.83	1,15	51,7	1,17	51,4	الضغط المهني
0.93	0.88	0,99	18,98	0,97	18.75	تقدير الذات

مستوى الدلالة عند (0.01)=0.592 عند (0.05)=0.441، درجة الحرية 9

يتضح من خلال الجدول رقم (03) أن معاملات الارتباط بين درجات القياس الأول و درجات القياس الثاني لكل مقياس دالة معنويا مما يؤكد على أن المقياس على درجة عالية من الثبات .

**1-8- الدراسة الإحصائية :** تعطي الدراسة الإحصائية دقة أكثر في النتائج الميدانية. و تتم ترجمة هذه النتائج إلى أرقام تعتمد لاستخراج المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و استعملت الأدوات الإحصائية التالية : المتوسط الحسابي - الوسيط - الانحراف المعياري - اختبار "ت" لدلالة الفروق - معامل الارتباط بيرسون.



## الفصل الثاني : عرض و تحليل و مناقشة النتائج

## 2-1-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج قياس الضغط المهني لعينة البحث:

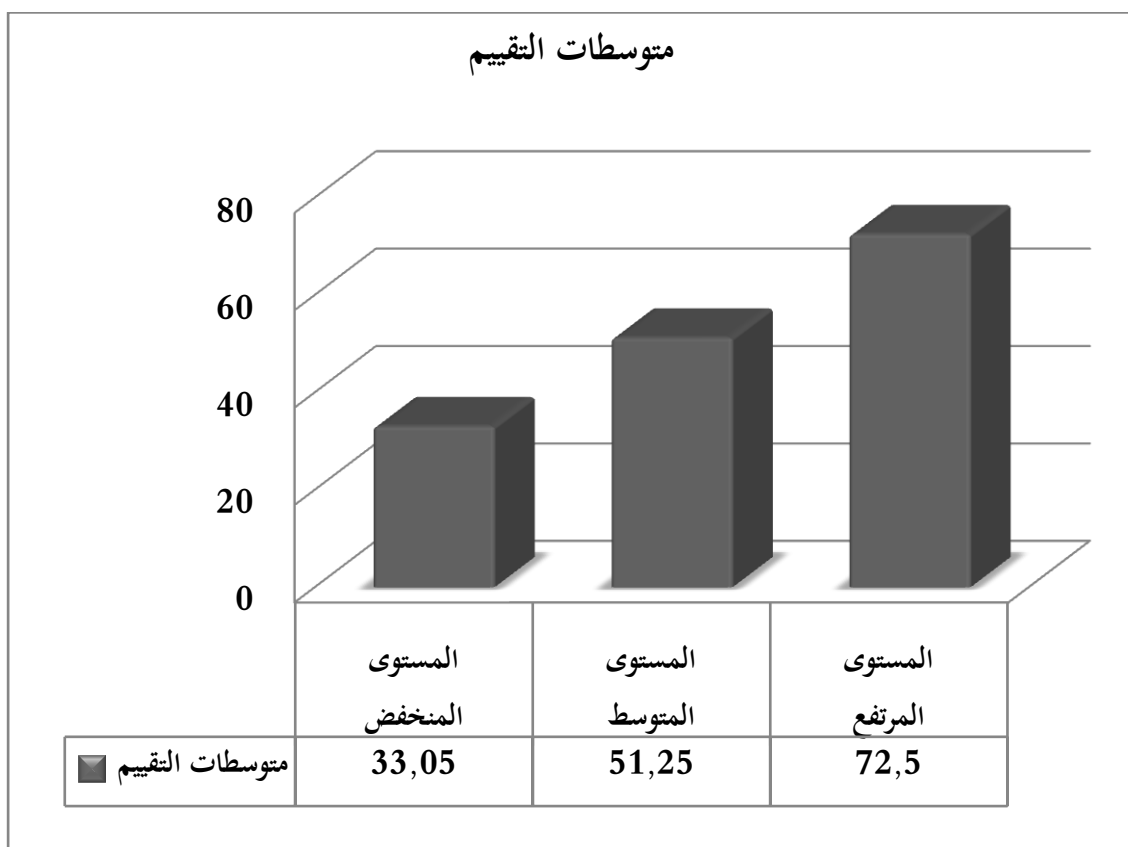
### 2-1-1-1- عرض و تحليل و مناقشة قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور:

الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		أبعاد قياس الضغط المهني
12.18	1.18	49.32	14.57	البعد 1
	1.76		15.63	البعد 2
	2.09		19.12	البعد 3
المتوسط الحسابي		مستويات التقييم		
33.05		منخفض		
51.25		متوسط		
72.5		مرتفع		
90		66		42
←		مرتفع		متوسط
				منخفض
				→

جدول رقم (04) يوضح نتائج قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور

من خلال الجدول رقم (04) الموضح أعلاه لنتائج إجابات عينة البحث في قياس مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور و الذي قدر المتوسط الحسابي فيه للبعد الأول المرتبط بالعمل مع التلميذ في المؤسسة بـ 14.57 بانحراف معياري قدره 1.18، أما البعد الثاني للقياس و المرتبط بالعلاقة مع إدارة المؤسسة جاء المتوسط الحسابي فيه قدر بـ 15.63 بانحراف معياري قدره 1.76، أيضا البعد الثالث المتعلق بالعلاقة مع أساتذة المواد الأخرى جاء المتوسط الحسابي مقدر بـ 19.12 بانحراف معياري قدره 2.09، ليأتي المتوسط الحسابي للأبعاد الثلاثة للمقياس مجملا محدد بـ 49.32 الذي يقع في المستوى المتوسط بانحراف معياري بلغ 12.18، لتأتي متوسطات التقييم لمستويات القياس محددة بـ 33.05 للمستوى المنخفض و 51.25 للمستوى المتوسط أما المستوى المرتفع فقد قدر المتوسط الحسابي له بـ 72.5، هذا طبعاً يمكن إرجاعه إلى طبيعة الممارسة للمهنة على مختلف المستويات حيث تتطلب مهنة التدريس لمختلف المواد الأخرى عامة انضباط و التزام و انتباه لا متناهي مما يفرض ضغطاً

على الأستاذ في التحضير للمحتوى التعليمي و مراقبة التلميذ لأدائه مع حدود مكانية و رقابة متواصلة عكس مادة التربية البدنية و الرياضية التي تفتح للتلميذ مجال واسع للحركة و التعبير و التواصل مما يقلل فرض الضغط على الأستاذ، لكن و بالنظر إلى طبيعة تدريس هذه المادة فالضغط مجملا يكون بمستوى متوسط من خلال معاملات بعض الأساتذة للمواد الأخرى مع أستاذ التربية البدنية و الرياضية استنادا على نظرة توحى بان وجود الأستاذ أمر شكلي، إلا أن الإدارة و الممثلة بمديرها ترى أن أستاذ التربية البدنية والرياضية احد قواعد حفظ النظام التربوي داخل المؤسسة نظرا لطبيعة علاقته التواصلية مع مختلف التلاميذ، و الرسم البياني الموالي يبين فارق متوسطات مستوى قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور



الشكل البياني رقم (03) يبين فارق متوسطات مستوى قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر ذكور

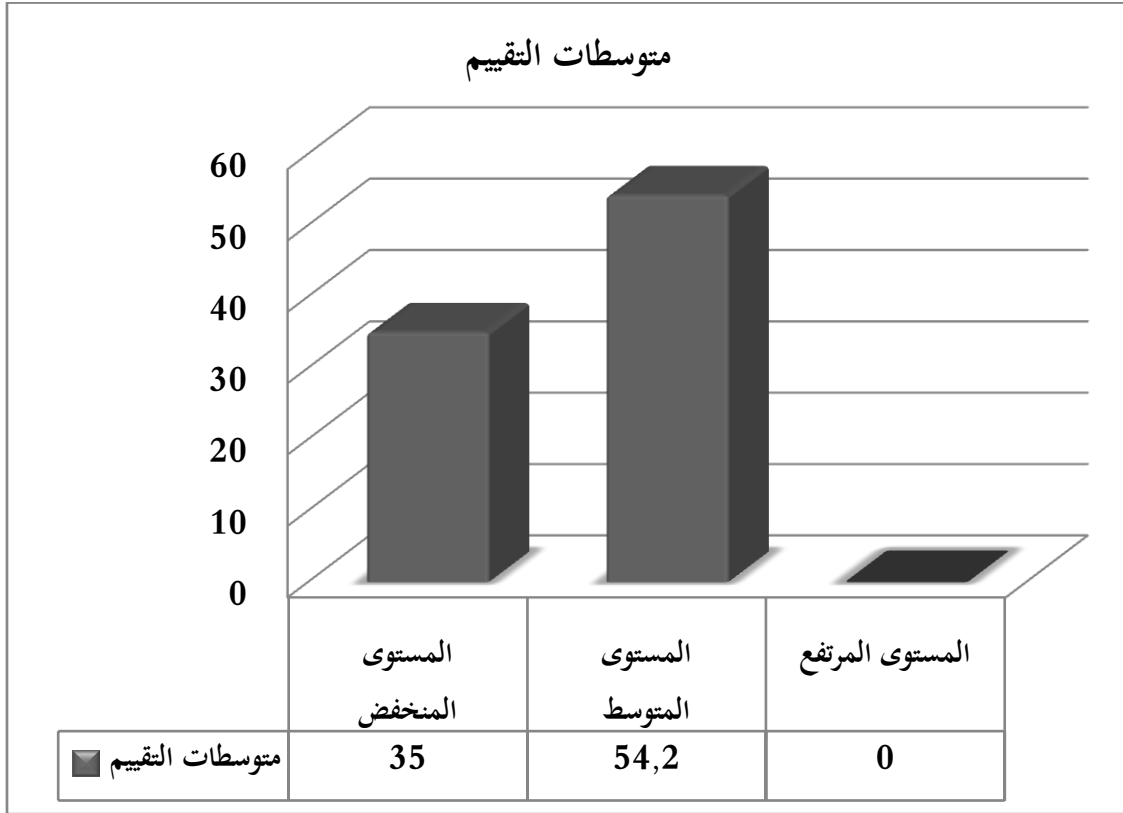
## 2-1-2- عرض و تحليل و مناقشة قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث:

الانحراف المعياري		المتوسط الحسابي		أبعاد قياس الضغط المهني
11.22	1.47	46.52	17.64	1
	1.33		14.06	2
	1.41		14.82	3
المتوسط الحسابي		مستويات التقييم		
35		منخفض		
54.2		متوسط		
00		مرتفع		
90		66		42
←		←		←
مرتفع		متوسط		منخفض

جدول رقم (05) يوضح نتائج قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث

من خلال الجدول رقم (05) الموضح أعلاه لنتائج إجابات عينة البحث في قياس مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية إناث و الذي قدر المتوسط الحسابي فيه للبعد الأول المرتبط بالعمل مع التلميذ في المؤسسة بـ 17.64 بانحراف معياري قدره 1.47، أما البعد الثاني للقياس و المرتبط بالعلاقة مع إدارة المؤسسة جاء المتوسط الحسابي فيه مقدر بـ 14.06 بانحراف معياري قدره 1.33، أيضا البعد الثالث المتعلق بالعلاقة مع الأساتذة للمواد الأخرى جاء المتوسط الحسابي مقدر بـ 14.82 بانحراف معياري قدره 1.41، ليأتي المتوسط الحسابي مجملا مقدر بـ 46.52 بانحراف معياري بلغ 11.22، هو ما حدد متوسطات التقييم لمستويات القياس بـ 35 للمستوى المنخفض و 54.02 للمستوى المتوسط أما المستوى المرتفع انعدم فيه عدد الأساتذة، و هذا بسبب طبيعة أستاذة المادة الأثنوية في مجمل الأمر أي أنها لا تتلقى عراقيل و ضغوط أدراية كبيرة إضافة إلى حفظ العلاقة التواصلية لها مع مختلف أساتذة المواد الأخرى بسبب تفتحها أولا لطبيعة النشاط الممارس و ثانيا لطبيعتها الأثنوية كما ذكرنا سابقا، إذ يبقى مصدر الضغط في اغلب الأحيان هو التلميذ و طريقة المعاملة و العلاقة التواصلية له بالأساتذة استنادا على

نظرتة المحددة لها من طبيعتها كامرأة و الرسم البياني الموالي يبين فارق متوسطات مستوى قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث



الرسم البياني رقم (04) يبين فارق متوسطات مستوى قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر إناث

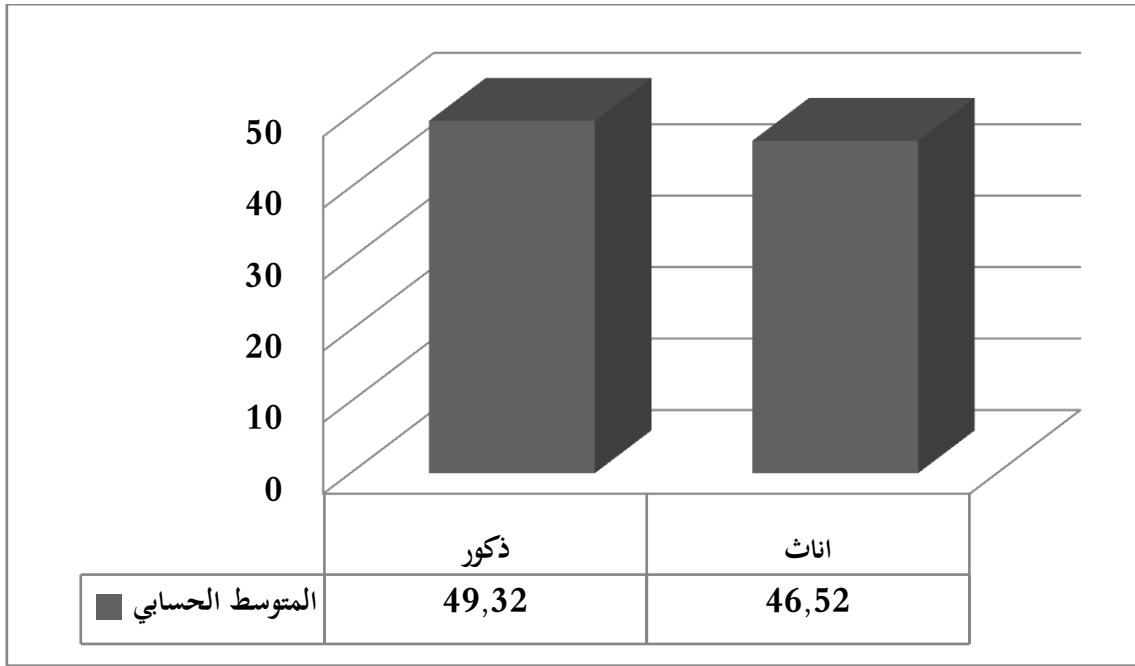
2-1-3- عرض و تحليل و مناقشة مقارنة قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر  
(ذكور/إناث):

الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة التقييم	ت المحسوبة	ت الجدولية	الدلالة الإحصائية
ذكور	49.32	12.18	69.66%	6.78	2.00	دال
إناث	46.52	11.22	71.33%			

(مستوى الدلالة 0.05 ، درجة الحرية 48)

جدول رقم (06) يوضح نتائج المقارنة لقياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح المقارنة بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور و إناث لقياس الضغط المهني استنادا على قيمة المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و التي جاءت محدد للذكور في القياس بـ  $49.32 \pm 12.18$  حيث بلغت نسبة التقييم فيه 69.66%، في حين جاءت قيمتها محددة لدى الإناث  $46.52 \pm 11.22$  بتقييم بلغ نسبة 71.33%، ليؤكد ناتج قيمة ت المحسوبة 6.78 لدلالة الفروق بين المتوسطات و التي جاءت أكبر منها للقيمة الجدولية 2.00 عند درجة الحرية 48 و مستوى الدلالة 0.05 على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط قياس الضغط المهني لدى الذكور و الإناث، و هو ما يبرهن اختلاف مستوى الضغط لصالح أساتذة التربية البدنية و الرياضية و هذا استنادا على ما سبق ذكره من تحديد مصدر الضغط لها المتمثل في التلميذ و طبيعة العلاقة التواصلية معه قصد ضبط النظام و الحفاظ عليه، في حين أن أستاذ التربية البدنية و الرياضية كان مستوى الضغط لديه مرتفع قليلا مقارنة بأستاذة المادة بسبب ضغوط الإدارة عليه و طبيعة العلاقة التواصلية له مع مختلف أساتذة المواد الأخرى الذي يرجع نظرهم المحددة إليه، ليبين الرسم البياني الموالي هذا الفرق في المتوسط الحسابي للمقارنة في قياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس.



الشكل البياني رقم (05) يبين فارق متوسط المقارنة لقياس الضغط المهني لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس

## 2-2- عرض و تحليل و مناقشة نتائج قياس تقدير الذات لعينة البحث:

### 2-2-1- عرض و تحليل و مناقشة نتائج قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر ذكور:

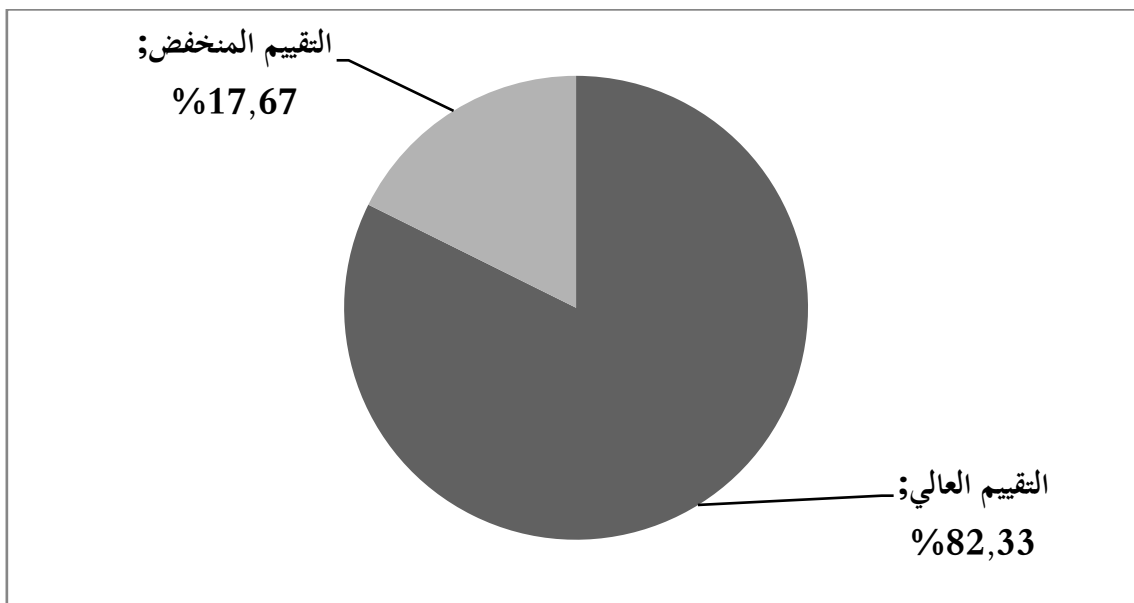
المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسيط	التقييم العالي	قياس تقدير الذات
19.27	0.98	18	%82.33	

30 ← 15 00  
مرتفع منخفض

جدول رقم (07) يوضح نتائج قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر ذكور

من خلال الجدول رقم (07) الموضح أعلاه لنتائج إجابات عينة البحث في قياس مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور و الذي قدر المتوسط الحسابي فيه بـ 19.27 بانحراف معياري بلغ 0.98 ، حيث حدد مستوى القياس لعينة البحث ككل بالمرتفع هذا اعتمادا على نتائج درجات القياس لعينة البحث التي جاءت فوق مستوى درجة القياس النظري ، كذا قيمة الوسيط الحسابي

الذي حدد به 18 لتأتي نسبة التقييم العالي المحدد استنادا عليه بـ 82.33% لتوضح نسبة عالية من عينة البحث ذكور ذات قياس تقدير الذات المرتفع نسبيا مقارنة بالمتوسط النظري للمقياس 15 و التي هي من ضمن العينة الكلية ، حيث يعود هذا إلى مستوى تحديد الكفاءات المهنية للأستاذ التي يسند عليها بناء مقومات و محددات شخصيته ، إذ أن الممارسة لطبيعة نشاطه و تفاعله الفعال مع مختلف أفراد المجتمع يكسبه ثقة بالنفس و يحدد له قيمة مثلى لشخصيته نسبة إليه ، إذ نبين من خلال الرسم البياني الموالي فارق النسب في التقييم العالي و المنخفض بالنسبة لقياس تقدير الذات لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور. و الشكل البياني الموالي يبين فارق النسب المثوية للتقييم العالي و المنخفض في قياس تقدير الذات.



الشكل البياني رقم (06) يبين فارق نسب التقييم العالي و المنخفض لمستوى قياس تقدير الذات المرتفع لدى أساتذة ت ب ر ذكور

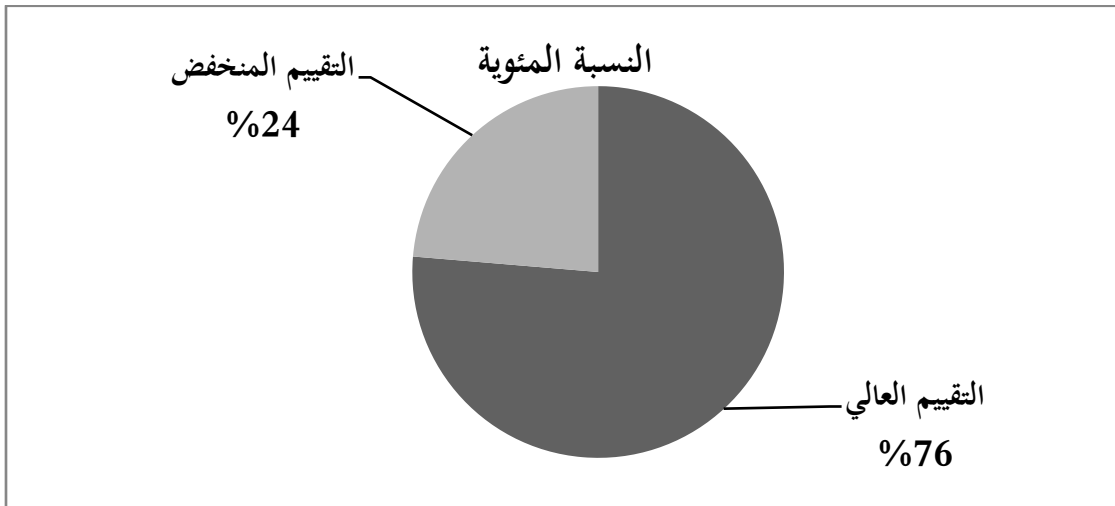


## 2-2-2- عرض و تحليل و مناقشة قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر إناث:

التقييم العالي	الوسيط	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قياس تقدير الذات
76.33%	18	0.81	18.94	

جدول رقم (08) يوضح نتائج قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر إناث

من خلال الجدول رقم (08) الموضح أعلاه لنتائج إجابات عينة البحث في قياس مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية إناث و الذي قدر المتوسط الحسابي فيه بـ 18.94 بانحراف معياري بلغ 0.81، كذا قيمة الوسيط الحسابي الذي حدد بـ 18 لتأتي نسبة التقييم العالي المحدد استنادا عليه بـ 76.33% لتوضح نسبة عالية من عينة البحث اناث ذات قياس تقدير الذات المرتفع نسبيا مقارنة بالمتوسط النظري للمقياس 15، ففي اختيار الأستاذة لطبيعة هذا النشاط ترى تحديا في إثبات للشخصية على حساب أفراد المجتمع من خلال ثقتها بالاستطاعة الفعالة لممارسة هذا النشاط رغم إطلاعها على التزام مواصفات تأديته، و الرسم البياني الموالي يبين فارق النسب بين التقييم العالي و المنخفض لقياس تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية إناث.



الشكل البياني رقم (07) يبين فارق نسب التقييم العالي و المنخفض لمستوى قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر إناث

2-2-3- عرض و تحليل و مناقشة مقارنة قياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر  
(ذكور/إناث):

الجنس	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	ت المحسوبة	ت الجدولية	الدلالة الإحصائية
ذكور	25	19.27	0.98	1.78	2.00	غير دال
إناث	25	18.94	0.81			

(مستوى الدلالة 0.05 ، درجة الحرية 48)

جدول رقم (09) يوضح نتائج المقارنة لقياس تقدير الذات لدى أساتذة ت ب ر حسب متغير الجنس

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح المقارنة بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور و إناث لقياس تقدير الذات استنادا على قيمة المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و التي جاءت محدد للذكور في القياس ب  $19.27 \pm 0.98$  . في حين جاءت قيمتها محددة لدى الإناث  $18.94 \pm 0.81$  ، ليؤكد ناتج قيمة ت المحسوبة 1.78 لدلالة الفروق بين المتوسطات و التي جاءت اصغر منها للقيمة الجدولية 2.00 عند درجة الحرية 48 و مستوى الدلالة 0.05 على عدم وجود فوق ذات دلالة إحصائية بين متوسط قياس تقدير الذات لدى الذكور و الإناث ، إذ يمكن إرجاع سبب ذلك إلى أن كلا منهما تلقى التكوين في نفس الميدان و بنفس الكم المعلوماتي تقريبا ، إضافة إلى اعتبار تقدير الذات احد أبعاد مكونات الشخصية فاستنادا من إجابات العينة على أسئلة المقياس يتضح جليا تمكن العينة من اكتساب المقومات البنيوية للشخصية .

2-3- عرض و تحليل و مناقشة نتائج الارتباط في قياس الضغط المهني و تقدير الذات لعينة البحث:

القياس	ر المحسوبة	ر الجدولية	الدلالة الارتباط
تقدير الذات	0.37-	0.28	دال
الضغط المهني			

-1	0.5	0.3	0	0.3	0.5	+1
سالب	قوي	ضعيف	منعدم	ضعيف	قوي	موجب

جدول رقم (10) يوضح نتائج الارتباط في قياس الضغط المهني و تقدير الذات لدى عينة البحث

من خلال الجدول أعلاه و الذي يوضح دراسة العلاقة الارتباطية لقياس الضغط المهني و تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور و إناث، نجد أن قيمة المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و التي جاءت محددة لقياس تقدير الذات بـ  $19.10 \pm 0.89$ ، في حين جاءت قيمتها محددة لقياس الضغط المهني  $47.92 \pm 11.70$ ، ليؤكد ناتج قيمة ر المحسوبة  $-0.37$  و التي جاءت أكبر منها للقيمة الجدولية  $0.28$  عند درجة الحرية  $48$  و مستوى الدلالة  $0.05$  على إثبات وجود علاقة ارتباط عكسي ضعيف بين قياس تقدير الذات و قياس الضغط المهني لدى عينة البحث، حيث تفيد هذه العلاقة الارتباطية على انه كلما ارتفع مستوى تقدير الذات لأساتذة التربية البدنية و الرياضية انخفض مستوى الضغط المهني عليهم، و هذا تحديد ما يفيد و يؤكد أن تقدير الذات كمكون للشخصية يعمل على رفع الكفاءات المهنية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية التي تتيح له التعامل و التواصل و التحكم في محيط ممارسة نشاطه بطرق منهجية تربوية تعليمية.

## 2-4- الاستنتاجات:

- مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور متوسط .
- مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية إناث بمعدل نسبي و اقل منه نسبة عند الذكور.
- توجد فروق في مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية تبعاً لمتغير الجنس .
- مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ذكور جاء مرتفعاً .
- مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية للإناث جاء مرتفعاً.
- لا توجد فروق بين مستوى تقدير الذات لدى الذكور و لدى الإناث من أساتذة التربية البدنية و الرياضية.
- توجد علاقة ارتباط عكسي ضعيف بين قياس تقدير الذات و قياس الضغط المهني ، يعني أن ارتفاع تقدير الذات يقلل من مستوى الضغط المهني لدى عينة البحث .

## 2-5- مناقشة الفرضيات :

- الفرضية الأولى: مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط مرتفع تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/ إناث).

من خلال الجداول سابقة الذكر من الجدول رقم 04 و الجدول رقم 05 و التي تناقش تحقيق الفرض الأول الذي يدلي بتحديد مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/إناث) حيث أتي مستوى الضغط المهني استناداً على معالجة نتائج القياس لدى كل منه م 1 بالمتوسط مع اعتبار ارتفاع طفيف لمستوى الضغط المهني لدى الذكور نسبة منه لدى الإناث ، و هذا ما يرفض الفرض بقياس مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس (ذكور/إناث)، في حين يرى بن سليمان نبيل في دراسته لمصادر الضغوط المهنية و تأثيرها السلبي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية بحديثه لمستوى الضغط للعينة قصد بحثه بالمرتفع هو ما اختلف لمستوى الضغط مع دراستنا و المحدد بالمتوسط و هذا يعود لأسباب

تتعلق بيئة المجتمع و طبيعته و شخص الفرد إضافة إلى تحديد علاقة الارتباط له مع الأداء البيداغوجي  
بالعلاقة الإرتباطية العكسية .

● **الفرضية الثانية: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قياس الضغط المهني بين أساتذة التربية  
البدنية والرياضية الذكور و الإناث في التعليم المتوسط.**

من خلال الجدول سابق الذكر رقم 06 و الذي يناقش تحقيق الفرض الثاني الذي يدلي بوجود  
فروق ذات دلالة إحصائية في قياس مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم  
المتوسط بين الذكور و الإناث لصالح الإناث و الذي كان مستوى الضغط لديهم اقل منه من مستوى  
الضغط المهني لدى الذكور ، و هذا تبعا لنتائج المقارنة بين القياسين للضغط المهني ، و هو ما يحقق الفرض  
بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في قياس الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم  
المتوسط تبعا لمتغير الجنس (ذكور / إناث) ، حيث يحدد الاختلاف في مصادر هذه الضغوط التي يرى فيها  
بن حامد محمد من خلال نتائج دراسته عدم الاختلاف في المصادر تبعا لمتغير الجنس هذا حسب عينة  
البحث قصد دراسته و أدواته المستعملة فيها من مقياس يحمل كل الأبعاد المحددة له .

● **الفرضية الثالثة: مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم  
المتوسط مرتفع تبعا لمتغير الجنس (ذكور / إناث).**

من خلال الجداول سابقة الذكر من الجدول رقم 07 و الجدول رقم 08 و التي تناقش تحقيق  
الفرض الثالث الذي يدلي بتحديد مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم  
المتوسط تبعا لمتغير الجنس (ذكور / إناث) حيث أتي مستوى تقدير الذات استنادا على معالجة نتائج القياس  
مرتفع نسبة إلى متوسط القياس النظري لدى كل منها مع اعتبار ارتفاع طفيف لمستوى تقدير الذات لدى  
الذكور نسبة منه لدى الإناث ، و هذا يحقق الفرض بقياس مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية  
و الرياضية في التعليم المتوسط تبعا لمتغير الجنس (ذكور / إناث) ، حيث يرى نبراس محمد يونس ال مراد في  
أطروحته للماجستير التي يدرس من خلالها مستوى تقدير الذات لدى الطالبات و يحدده بالاجابي فوق  
المتوسط و هو ما توافق مع تحديد مستوى القياس لدى عينة البحث خاصتنا من جنس الإناث ، في حين

يرى يحيوي محمد في دراسته لتقدير الذات عند استاذ التربية البدنية و الرياضية عكس ذلك ، إذ انه يحدد مستوى القياس للعينة خاصته بالسليبي عند اغلب العينة و التي كانت بنسبة 60 % .

- الفرضية الرابعة: هناك فروق ذات دلالة إحصائية في قياس تقدير الذات بين أساتذة التربية البدنية و الرياضية الذكور و الإناث في التعليم المتوسط..

من خلال الجدول سابق الذكر رقم 09 و الذي يناقش تحقيق الفرض الرابع الذي يدلي بوجود فروق ذات دلالة إحصائية في قياس مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط بين الذكور و الإناث ، إلا أن نتائج المقارنة بين القياسين لتقدير الذات لكلا الجنسين أثبتت غير ذلك ، و هو ما ينفي الفرض الصفري المدلى به لتحقيق الفرض البديل الذي يأتي بعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في قياس مستوى تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط بين الذكور و الإناث .

- الفرضية العامة : توجد علاقة ارتباطيه عكسية بين قياس الضغط المهني و قياس تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط.

من خلال الجدول سابق الذكر رقم 10 و الذي يناقش تحقيق الفرض الخامس الذي يدلي بوجود علاقة ارتباطيه بين قياس الضغط المهني و تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط ، حيث أثبتت نتائج معالجة القياسين للارتباط بينهما دالة إحصائية و محددة للارتباط بالعكسي و الضعيف ، و هو ما يحقق الفرض المدلى به بوجود علاقة ارتباطيه بين قياس الضغط المهني و تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط.

## 2-6- الاقتراحات و التوصيات:

- إجراء دراسات مماثلة بمناطق أخرى.
- البحث عن استراتيجيات التخفيف من حدّات الضغط المهني لدى أساتذة المادة.
- القياس الدوري لمستويات الضغط المهني لدى الأساتذة قصد تحديدها و معالجة أسباب صدورها.

- السعي لتنمية تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية من خلال معالجتهم للضغوط المهنية.
- تأطير و اعتماد الدورات التكوينية قصد الرفع من مستوى الكفاءة المهنية لتخفيف الضغط.

## 2-7 خلاصة عامة:

إن البحث العلمي في المجال النفسي الرياضي التربوي أسهم بشكل كبير في تطور مكونات الفرد من كل الجوانب ، فالأستاذ كأحد أهم الركائز في المجال العلمي الرياضي التربوي تضبطه و تكونه عدة معطيات هي تحكم على تحديد مستوى كفاءته المهنية و التي تنجز من خلال تغلبه على الضغوط المهنية للعوامل الداخلية والخارجية المرتبطة به ، إذ يحدد أحد أهم المكونات و المحددات لذلك تقدير الذات للأستاذ الذي له ارتباط وثيق بتغلب هذا الأخير على ضغوطه المهنية التي تشكل العائق في تحقيق كفاءته المهنية و التي حددناها بقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن علاوي في محاور ثلاث هي العوامل المرتبطة مع التلميذ ، مع الأستاذ الزميل ، مع إدارة المؤسسة .

لتأتي دراستنا حول تحديد مستوى كل من قياس تقدير الذات و قياس الضغوط المهنية و العلاقة بينهما، حيث جاءت الدراسة مكونة من بابين أولهما الدراسة النظرية جمعت تقديمًا لموضوع البحث مع ثلاث فصول عنونت بالضغوط المهنية ، تقدير الذات و أستاذ التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط ، أما الباب الثاني فكان للدراسة الميدانية و شمل فصلها الأول منهجية البحث و إجراءاته الميدانية حيث حدد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي للدراسة على عينة بحث ضمت 50 أستاذًا قصد تحقيق أهداف الدراسة التي حددت للقياس و المقارنة لمستوى الضغط المهني و كذا مستوى تقدير الذات لدى عينة البحث تبعًا لمتغير الجنس ، إضافة إلى إيجاد العلاقة الارتباطية بينهما استعملت الطالبتان مقياس تقدير الذات و كذا مقياس الضغوط المهنية كما ذكرنا سابقًا ، لتأتي النتائج المحللة و المناقشة في الفصل الثاني من الباب الأول محددة لمستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمنخفض لكلا الجنسين .

لتأتي استنتاجات الدراسة محددة للعلاقة الارتباطية بالعكسية الضعيفة و التي توضح قياس مستوى تقدير الذات بالمرتفع نسبيًا إلى المتوسط النظري للمقياس ، إلا أن المقارنة بين القياسين أتى دالا إحصائيا محددًا لارتفاع مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة ذكور مقارنة بالإناث ، عكس اختبار دلالة الفروق لقياس مستوى تقدير الذات بينهما الذي لم يوجد الدلالة الإحصائية ، لتختتم الدراسة باقتراحات جاء أهمها في البحث عن استراتيجيات لتخفيف الضغط المهني لدى الأساتذة ، كذا اعتماد الدورات التكوينية لرفع مستوى تقدير الذات و التوعية حول أهمية ذلك .

## المصادر و المراجع

1. أمين أنور الخولي. (1996) الرياضة و المجتمع المجلس الوطني للأدب و الفنون، سلسلة عالم المعرفة، الكويت
2. أمين أنور الخولي الخولي. (1996). *الرياضة و المجتمع*. المجلس الوطني الثقافي للأدب و الفنون، سلسلة عالم المعرفة، الكويت.
3. السباعي، علي محسن. (1985). *معلم الغد و دوره*. طبعة أولى، دار المعارف.
4. الشاطي (1992). *نظريات و طرق تدريس التربية البدنية*. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
5. العبادي، ج. (1989). *علم الاجتماع الرياضي*. مطبعة الموصل، بغداد.
6. العبادي، ج. (1989). *علم الاجتماع الرياضي*. مطبعة الموصل، بغداد.
7. المجيد، ص. ع. (1984). *التربية و طرق التدريس*. طبعة أولى، دار المعارف، مصر.
8. أنور، أ. أ. (1996). *الرياضة و المجتمع، المجلس الوطني الثقافي للأدب و الفنون، سلسلة عالم المعرفة*. الكويت.
9. إيبانيز، ج. ب. (1986). *إعداد معلمي المدرسة الابتدائية و المدرسة الثانوية*. إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، تونس.
10. بسطويسي، ع. أ. (1984). *طرق تدريب التربية الرياضية*. جامعة بغداد، بغداد.
11. بشارة، ج. (1986). *تكوين المعلم العربي*. بيروت، لبنان.
12. تركي، ر. (1990). *أصول التربية و التعليم*. الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. تواتي، أ. ب. (2008).
14. جالون، ع. د. (1994). *التربية الرياضية المدرسية*. دار الفكر العربي، مصر.
15. حمص، أ. م. (2013). *الخصائص المهنية لمعلم التربية الرياضية للمدارس الإعدادية و الثانوية*. الإسكندرية، دار الوفاء لندنيا الطباعة و النشر.
16. د/ علاوى، م. ح. (1998). *موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين*. القاهرة، مصر: مركز الكتاب للنشر.



17. زيدان، ح. (1986). أدوات ملاحظة التدريس-استعمالاتها-مناهجها. الجزائر، الجزائر : د.م.ج.
18. سامي، ا. ا. (1986). بدون سنة نشر. (التربية البدنية والرياضية، كتاب منهجي. بغداد، جامعة.
19. شلتوت، ح. م. (1996). التنظيم والإدارة في التربية البدنية. القاهرة، مصر: دار المعارف.
20. عبدالعزيزعبدالمجيد، ص. ع. (1984). التربية وطرق التدريس. مصر: طبعة أولى، دار المعارف.
21. عبدالمجيد، ص. ع. (1984). التربية وطرق التدريس. مصر: طبعة أولى، دار المعارف.
22. فرح، ع. أ. (1988). مناهج وطرق تدريس التربية البدنية. مصر: دار الفكر العربي.
23. قاسم واخرون، ا. (1990). دليل الطالب في التطبيقات الميدانية للتربية البدنية والرياضية. جامعة الموصل، العراق.
24. كانتور، ن. (1972). المعلم ومشكلات التعليم والتعلم، ترجمة حسن الفقي وفرنسيس عبد النور. مصر: الطبعة الثانية، دار المعارف.
25. مارين، إ. ب. (1986). إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية. إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
26. مارين، إ. ج. (1986). إعداد معلمي المدرسة الابتدائية والمدرسة الثانوية. إدارة التربية للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
27. محمد، ز. (1986). أدوات ملاحظة التدريس-استعمالاتها-مناهجها. الجزائر، الجزائر : د.م.ج.
28. محمد، م. س. (2001). تكنولوجيا إعداد معلم التربية الرياضية. المعمورة، الطبعة الأولى، مكتبة الإشعاع الفنية، بجزين.
29. ملكاوي، ع. (1987).
30. ياسين، م. ع. (1992). نظريات وطرق تدريس التربية البدنية. الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر
31. أسس سيكولوجية الطفولة 1990.
32. إسماعيل، ع. ا. (1982). الكويت: دار القلم
33. التوجيه النفسي التوجيه النفسي لتوجيه النفسي مصرالتوجيه النفسي 1967مصر
34. الدين، س. خ. مفهوم الذات أسسه ونظرياته وتطبيقاته. العدوانية وعلاقتها بموضوع تقدير الذات 1994
35. النمو في مرحلة المراهقة 1982 الكويتدار القلم
36. بناء مقياس تقدير الذات لدى عينة من أطفال المرحلة الابتدائية 1996

37. تقدير الذات و علاقته ببعض المتغيرات الشخصية 1990 الكويتالجمعية الكويتية
38. تقدير الذات و علاقته بتنشئة الوالدين و الأمن النفسي 1995
39. حامد عبد السلام زهران دون تاريخ علم النفس النمو الطفولة و المراهقة القاهرة عالم الكتب
40. عبد الحافظ ليلي عبد الحميد 1982 مقياس تقدير الذات للصغار و الكبار 08

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي  
جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم  
معهد التربية البدنية و الرياضية

تحية طيبة وبعد:

نرجو من سيادتكم و نقصد أساتذة التربية البدنية و الرياضية أن تجيبوا على الأسئلة بكل موضوعية، وذلك بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة؛ من أجل تحضير مذكرة لنيل شهادة ماستر في التربية البدنية و الرياضية تخصص علوم الحركة و حركة الإنسان

عنوان:

"علاقة الضغوط المهنية بتقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط"

وتشمل القائمة المقترحة على ثلاثة محاور هي :

. أسباب أو عوامل مرتبطة بالعمل مع التلاميذ في المدرسة.

. أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقة بين المعلم و إدارة المدرسة.

. أسباب أو عوامل مرتبطة بالعلاقات مع المعلمين الآخرين.

قائمة الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية

الرقم	العبارات	بدرجة كبيرة جدا	بدرجة كبيرة	بدرجة متوسطة	بدرجة قليلة	بدرجة قليلة جدا
01	التلاميذ ليس لديهم الدافع للاشتراك في حصة التربية الرياضية					
02	مشكلة ضبط النظام مع التلاميذ تأخذ مّتي وقتا طويلا و تجعلني عصبي					
03	ملابس التلاميذ لا تساعد على الأداء الحركي في حصة التربية الرياضية					
04	يضايقني كثرة تغيب تلاميذ السنوات النهائية عن حصص التربية الرياضية					
05	أشعر بأن التلاميذ لديهم اهتمام واضح بحصة التربية الرياضية					
06	أعداد التلاميذ في الفصل الواحد قليلة مما يساعد على استفادتهم من حصة التربية الرياضية					
07	رأيي غير مهم لمدير (أو ناظر) المدرسة					
08	مدير (ناظر) المدرسة لا يقدر عملي التقدير الكافي					
09	أشعر من إدارة المدرسة بضعف التقدير للعمل الجيد الذي أقوم به					
10	إدارة المدرسة تضع معظم حصص التربية الرياضية في نهاية اليوم الدراسي					
الرقم		بدرجة	بدرجة	بدرجة	بدرجة	بدرجة

قليلة جدا	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	العبارات	
					أشعر بأن مدير (ناظر) المدرسة يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي	11
					مدير(ناظر) المدرسة يمنحني قدرا كبيرا من السلطة و الحرية للقيام بعملتي	12
					مناخ العمل في مدرستي يتميز بالخلافات بين المدرسين و هو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق	13
					يوجد نوع من التعصب ضدّ مدرسي التربية في مدرستي	14
					نظرة بعض المدرسين لمدرسي التربية الرياضية نظرة غير عادلة	15
					أعداد التلاميذ لا يتناسب مع الإمكانيات الرياضية بالمدرسة	16
					أشعر بأن العلاقات بيني و بين معظم المدرسين وثيقة جدا	17
					معظم المدرسين بالمدرسة يقدرون قيمة عمل مدرس التربية الرياضية	18

### مقياس تقدير الذات

غير موافق بشدة	غير موافق	موافق	موافق بشدة	العبـارات
				1- أنا شخصية ذو قيمة مثالي مثل بقية الناس.
				2- كثيرا ما يراودني الشعور بأنني إنسان فاشل.
				3- لدي الكثير من الصفات التي تجعلني أفتخر بنفسي.
				4- لدي القدرة على إنجاز الأعمال بجودة عالية.
				5- ليس لدي ما يستحق أن أفخر به.
				6- فكرتي عن نفسي ايجابية بشكل عام.
				7- أشعر أنني شخصية غير نافعة على الإطلاق.
				8- أتمنى أن يكون لدي احترام أكبر لذاتي.
				9- أنا راض تماما عن نفسي.
				10- أشعر بأنني أقلّ قدرا من غيري.

"علاقة الضغوط المهنية بتقدير الذات"

## لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط"

تهدف الدراسة إلى تحديد مستوى الضغط المهني لدى أساتذة التربية البدنية والرياضة في التعليم المتوسط تبعاً لمتغير الجنس ، كذا قياس تقدير الذات ، إضافة إلى التعرف على ما إذا كانت هناك فروق دالة إحصائية في قياس الضغط المهني لأساتذة التربية البدنية و الرياضية تبعاً لمتغير الجنس مع قياس تقدير الذات كذلك ، بالإضافة إلى الكشف عن العلاقة الارتباطية بين القياسين ، حيث كان فرض البحث العام يدلي بأن هناك علاقة ارتباط بين قياس الضغوط المهنية و قياس تقدير الذات لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية في التعليم المتوسط ، من أجل هذا اعتمد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي في الدراسة، كما تمثلت عينة البحث في 50 أستاذاً للتربية البدنية و رياضية (من كلا الجنسين بالتساوي) بولاية مستغانم و غليزان ، حيث تم استخدام مقياسين في الدراسة مقياس محمد حسن علاوي للضغوط المهنية ومقياس روزنبرغ لتقدير الذات كأداة للبحث إضافة إلى الأدوات الإحصائية التي تمثلت في النسبة المئوية و اختبارات للفروق و معامل الارتباط بيرسون ، و جاءت أهم استنتاجات الدراسة أن مستوى الضغط المهني لدى الأساتذة ذكور و إناث منخفض ، و الإناث أقل انخفاضاً منه نسبة إلى الذكور لوجود دلالة الفروق في ذلك تبعاً لمتغير الجنس ، فيما كان مستوى تقدير الذات مرتفع لكليهما مع إثبات علاقة الارتباط العكسية بين القياسين للضغوط المهنية و تقدير الذات .

كما أوصت الطالبتان بالعمل على تحسين صورة مادة التربية البدنية و الرياضية من خلال الاعتماد على الدورات التكوينية و التبرص ، مع العمل على تخفيض مستوى الضغوط المهنية على الأستاذ قصد تحقيق أهدافه التربوية التعليمية الرياضية.

## **The relationship of the work pressure with self evaluation of the sport teachers in the middle school.**

The research aim is to show the level of the work pressure of sport teachers in the middle school according to the gender differences, also to measure the self evaluation. In addition to know if there are statistical differences to measure the work pressure of teacher of sport, paying attention to gender with the self evaluation.

the survey of relationship between the two measures, While the test has examined that there is a relationship between the work pressure and the self evaluation of the teacher of sport in the middle school for that reason, the descriptive method focuses on theoretical on manner .The sample was 50 teachers of both Mostaganem and Relizane. We took Mohammed Hassan alai in work pressure and Rosenberg as tool to measure the self evaluation, in addition to that, the statics which were the percentage and the examination of the differences, and Person coefficient.

The result showed that the level of the work pressure male teacher is higher than female .This means that there are differences in gender .whereas, the self evaluation was higher for both of them, with the affirmation of the relationship and controversial attachment between the two measures of work pressure and self evaluation.

As the students concluded that the amelioration of the image of sport through training and reducing the level of the work pressure of the teacher to realize the educative purpose and interest.

The key concepts:

Work pressure. Self evaluation. Sport teacher. Middle school