



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
معهد التربية البدنية والرياضية



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في ميدان علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
تخصص نشاط بدني رياضي ترويحي.

تحت عنوان:

دور أنشطة ترويحية رياضية في التقليل من الضغوطات المهنية
لدى موظفي الإدارة على مستوى المؤسسات التعليمية

دراسة ميدانية على مستوى المؤسسات التعليمية لبلدية تامست ولاية أدرار

الأستاذ المشرف:

أ.د. مناد فضيل

من إعداد الطالب:

❖ دلمي عبد الرزاق

السنة الجامعية: 2024 / 2025

1. ملخص البحث

عنوان البحث: "دور أنشطة ترويحية رياضية في التقليل من الضغوطات المهنية لدى موظفي الإدارة على مستوى المؤسسات التعليمية"

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى فعالية الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من الضغوطات المهنية لدى موظفي الإدارة بالمؤسسات التعليمية. ولأجل ذلك اتبعنا المنهج الوصفي المسحي بالإعتماد على استبيان موجه لإداري المؤسسات التعليمية، حيث تمثلت عينة الدراسة في (35) إداريا من المؤسسات التعليمية ببلدية تامست ولاية أدرار، بنسبة بلغت 43.30% من مجتمع البحث. وجاءت أهم نتائج البحث بأن موظفو الإدارة في المؤسسات التعليمية يعانون من مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية، وأن الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية يشعرون براحة نفسية وتحسن في المزاج العام ومن أهم الاقتراحات تعزيز ثقافة الترويح داخل الوسط التربوي من خلال تنظيم دورات رياضية إدارية ودية تساهم في تحسين العلاقات المهنية

2. الكلمات المفتاحية:

- الأنشطة الترويحية الرياضية - الضغوطات المهنية - موظفو الإدارة

1.Summary of the research

Research title: "The Role of Sports Recreational Activities in Reducing Occupational Stress among Administrative Staff in Educational Institutions"

This study aims to identify the effectiveness of sports recreational activities in reducing occupational stress among administrative staff in educational institutions.

For this purpose, we followed the descriptive survey method using a questionnaire addressed to the administrators of educational institutions, where the study sample consisted of (35) administrators from educational institutions in the municipality of Tammest, Adrar state, with a percentage of 43.30% of the research population.

The main findings of the research were that administrative staff in educational institutions suffer from high levels of occupational stress, and that those who practice sports recreational activities feel psychological comfort and an improvement in general mood.

One of the most important suggestions is to promote the culture of recreation within the educational environment by organising friendly administrative sports tournaments that contribute to improving professional relations

2.Keywords:

- Recreational sports activities - Occupational stress - Administrative staff

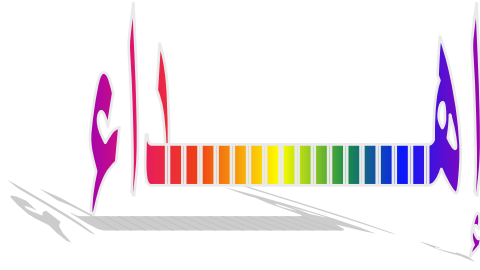
شكر و تقدير

الحمد لله وكفى، والصلاة والسلام على الحبيب المصطفى وآله
وصحبه أجمعين.

فالحمد لله الذي وفقنا لإتمام هذه المرحلة من مسيرتنا الدراسية،
والمتمثلة في إعداد هذه المذكرة، سائلين المولى عزّ وجل أن
يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم، وأن ينفعنا به في الدارين.
ثمرة هذا الجهد، ونعمة هذا التوفيق بفضل الله تعالى، أهديتها إلى:
وإلى والديّ الكريمين، حفظهما الله وأطال في عمرهما، وأسأله أن
يقدرني على ردّ شيء من جميلهما.

إلى عائلتي الصغيرة، بداية بزواجتي الوفية وأولادي الأعزاء،
إلى كل الإخوة والأخوات، الذين كانوا دوماً سنداً وعاوناً.
إلى كل طلاب دفعة 2025، بجامعة عبد الحميد بن باديس –
مستغانم،

وإلى كل من كان له أثرٌ طيبٌ في حياتي، وإلى كل من أحبهم.



أهدي ثمرة جهدي إلى من عجز الشعراء عن مدحها وجفت أقلام الفصحاء
في شكرها ... إلى من وصى عليها الذي فوق سبع سماوات وجعل الجنة
تحت أقدامها أمي الغالية

إلى سندي في الدنيا وسر نجاحي ونور دربي وصاحب السيرة العطرة
إلى من أنهل من خيرك وعطائك الذي لا ينضب
أبي الغالي

إلى التي لا أملك جرأة التعبير عن الامتنان والعرفان لها لكن يكفيني
ان تعرفي يا نور العين ومهجة الفؤاد أن لك شخصا ينظر فرصة واحدة ليقدّم
لكي الروح والقلب
زوجتي العزیزة...

إلى قطع من الروح والقلب أبنائي الأعزاء دمت لي السند والصحة الطيبة دوما

إلى من كانوا دائما بجانبني وتقاسمت معهم مرحلة الطفولة
وتجمعني معهم كلمة حب منذ الصغر وكانوا عوننا وذراعا وافيّا
إخوتي وأخواتي.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
46	جدول رقم(01): مقارنة بين الضغوط الإيجابية و الضغوط السلبية
57	جدول رقم (02): يوضح معامل ألفا كرونباخ والصدق الذاتي لمحاور الاستبيان.
62	الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير الجنس.
63	الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير العمر
64	الجدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير عدد سنوات العمل في الإدارة
65	الجدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثين على أساس مصادر التوتر
66	الجدول رقم (07): يوضح تأثير ضغط العمل على النفسية
67	الجدول رقم (08): يوضح المهام المسببة للإجهاد الذهني
68	الجدول رقم (09): يوضح وسائل التوازن بين العمل والحياة
69	الجدول رقم (10): يوضح ما ينقص بيئة العمل لتقليل الضغوط
70	الجدول رقم (11): يوضح أسباب التوتر في العلاقات المهنية
71	الجدول رقم (12): يوضح تقدير المجهود المهني
72	الجدول رقم (13): يوضح أثر كثافة المهام وضيق الوقت
73	الجدول رقم (14): يوضح ممارسة النشاط الترويحي
74	الجدول رقم (15): يوضح وتيرة الممارسة
75	الجدول رقم (16): يوضح توفر أستاذ متخصص
76	الجدول رقم (17): يوضح توفر دعم مالي
77	الجدول رقم (18): يوضح الراحة النفسية أثناء الممارسة
78	الجدول رقم (19): يوضح الأهداف من الممارسة

79	الجدول رقم (20): يوضح التغير النفسي بعد الممارسة
80	الجدول رقم (21): يوضح تأثير النشاط على الضغوط المهنية
81	الجدول رقم (22): يوضح تأثير النشاط على الأداء الوظيفي
82	الجدول رقم (23): تشجيع المؤسسة للممارسة
83	الجدول رقم (24): يوضح تأثير النشاط الجماعي على العلاقات
84	الجدول رقم (25): يوضح تخصيص وقت داخل العمل للممارسة
85	الجدول رقم (26): يوضح معوقات ممارسة النشاط

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
62	الشكل رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير الجنس
63	الشكل رقم (02): يوضح المبحوثين حسب العمر
64	الشكل رقم (03): يوضح المبحوثين حسب عدد سنوات العمل في الإدارة
65	الشكل رقم (04): يوضح مصادر التوتر
66	الشكل رقم (05): يوضح تأثير ضغط العمل على النفسية
67	الشكل رقم (06): يوضح المهام المسببة للإجهاد الذهني
68	الشكل رقم (07): يوضح وسائل التوازن بين العمل والحياة
69	الشكل رقم (08): يوضح ما ينقص بيئة العمل لتقليل الضغوط
70	الشكل رقم (09): يوضح أسباب التوتر في العلاقات المهنية
71	الشكل رقم (10): يوضح تقدير المجهود المهني
72	الشكل رقم (11): يوضح أثر كثافة المهام وضيق الوقت
73	الشكل رقم (12): يوضح ممارسة النشاط الترويحي
74	الشكل رقم (13): يوضح وتيرة الممارسة
75	الشكل رقم (14): يوضح توفر أستاذ متخصص
76	الشكل رقم (15): يوضح توفر دعم مالي
77	الشكل رقم (16): يوضح الراحة النفسية أثناء الممارسة
78	الشكل رقم (17): يوضح الأهداف من الممارسة
79	الشكل رقم (18): يوضح التغيير النفسي بعد الممارسة
80	الشكل رقم (19): يوضح تأثير النشاط على الضغوط المهنية
81	الشكل رقم (20): يوضح تأثير النشاط على الأداء الوظيفي
82	الشكل رقم (21): يوضح تشجيع المؤسسة للممارسة
83	الشكل رقم (22): يوضح تأثير النشاط الجماعي على العلاقات
84	الشكل رقم (23): يوضح معوقات ممارسة النشاط
85	الشكل رقم (24): يوضح معوقات ممارسة النشاط

قائمة المحتويات	
الصفحة	العنوان
أ	الملخص
ج	شكر وتقدير
د	اهداء
هـ	قائمة الجداول
ز	قائمة الأشكال
ط	قائمة المحتويات
التعريف بالبحث	
01	1-المقدمة
03	2-الاشكالية
04	3-فرضيات الدراسة
04	4-أهداف البحث
04	5-أهمية البحث
05	6-تحديد المفاهيم والمصطلحات
06	7-الدراسات السابقة والمثابفة
10	8-التعليق على الدراسات المثابفة
الباب الأول: الجانب النظري	
الفصل الأول: الأنشطة الترويحية وموظفو الإدارة	
14	تمهيد
15	1-مفهوم الترويح
16	1-1-تعريف الترويح
17	1-2-أنواع الترويح
19	1-3-الهدف من الترويح
19	1-4-سمات الترويح
20	1-5-أهمية الترويح
21	1-6-مستويات الحاجات الإنسانية

22	1-7- مستويات المشاركة في مناشط الترويح
23	2-الترويح الرياضي
23	2-1- أنشطة الترويح الرياضي
24	2-2- مميزات النشاط الترويحي الرياضي
24	2-3- خصائص الترويح الرياضي
26	2-4-العوامل المؤثرة في الأنشطة الرياضية الترويحية
27	2-5- أهداف الترويح الرياضي
32	3-تعريف موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية
33	3-1-المهام الأساسية لموظفي الإدارة
34	3-2-التحديات التي تواجه موظفي الإدارة
34	3-3-الإطار القانوني والتنظيمي
35	3-4- دور موظفي الإدارة في تحسين جودة التعليم
36	خلاصة الفصل
الفصل الثاني: الضغوطات المهنية	
38	تمهيد
40	1.تعريف الضغوطات المهنية
40	1-1-تعريف الضغوط المهنية لدى الإداريين
41	2- عناصر الضغط المهني
41	3- أسباب الضغط المهني
43	4- مصادر ضغوط العلاقات التربوية
44	5- أنواع الضغوط المهنية
46	6- آثار الضغوط المهنية
48	7- الآثار النفسية السيكولوجية
50	خلاصة الفصل
الباب الثاني: الجانب التطبيقي	

الفصل الأول: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

53	تمهيد
54	1- منهج البحث
54	2- مجتمع وعينة البحث
54	3- مجالات البحث
55	4- متغيرات البحث
55	5- أدوات البحث
56	6- الدراسة الاستطلاعية
56	7- الأسس العلمية للأداة
58	8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث
59	خلاصة الفصل
الفصل الثاني عرض وتحليل النتائج	
61	تمهيد
62	1- عرض وتحليل النتائج
86	2- مناقشة النتائج بالفرضيات
89	3- الإستنتاجات
90	4- الاقتراحات والتوصيات
91	خلاصة عامة
المصادر والمراجع	
الملاحق	

التعريف بالبحث

1-المقدمة:

تعد الضغوط المهنية من أبرز الإشكالات التي يواجهها العاملون في شتى القطاعات، ويزداد أثرها وضوحاً في المجال التربوي والإداري بالمؤسسات التعليمية، حيث تستلزم طبيعة العمل الإداري تحقيق توازن دقيق بين أداء المهام اليومية، والاستجابة للمتطلبات التنظيمية، إلى جانب المحافظة على تواصل فعال ومستمر مع مختلف المتدخلين في البيئة المدرسية.

وتشير دراسات عديدة إلى أن استمرار التعرض لمستويات مرتفعة من الضغط المهني قد يؤدي إلى نتائج سلبية على الصعيدين النفسي والجسدي، مثل القلق، التوتر، الانهك المهني، وانخفاض الأداء الوظيفي (Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T 2003).

وفي ظل هذه التحديات، برزت أهمية الأنشطة الترويحية والرياضية كآلية فعالة للتخفيف من حدة التوتر والضغوطات، حيث تساهم هذه الأنشطة في تحسين المزاج، تعزيز التوازن النفسي، وزيادة الشعور بالرضا الوظيفي (Paluska, S. A, &Schwenk, T. L. 2000 ,167-180).

كما أظهرت بعض الأبحاث أن إدماج برامج رياضية منتظمة للموظفين يمكن أن يؤدي إلى تقليل مستويات الإرهاق وتحسين جودة الحياة المهنية (Hassmén, P., Koivula, N., &Uutela, A 2000, 30(1), 17-25).

بناءً على ما سبق، تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن أثر الأنشطة الترويحية الرياضية في الحد من الضغوط المهنية التي يواجهها موظفو الإدارة بالمؤسسات التعليمية، وذلك من خلال اعتماد مقاربة ميدانية تركز على دراسة استطلاعية لتحديد مدى فاعلية هذه الأنشطة لدى عينة محددة من الموظفين الإداريين.

واحتوت هذه الدراسة على بابين، الأول يضم ثلاث فصول:

الفصل الأول: احتوى على مفهوم الأنشطة الترويحية، أنواعه، أهميته، قياسه، مميزات النشاط الترويحي الرياضي خصائص الترويح الرياضي، أهداف الترويح الرياضي وخالصة الفصل .

-الفصل الثاني تضمن على مفهوم الضغوطات المهني ،أسبابه، آثاره الوظيفي، قياسه، ثم علاج الضغط المهني. و خلاصة الفصل.

-الفصل الثالث : تضمن على مفهوم موظفي الادارة ،أسبابه، آثاره الوظيفي، قياسه، ثم علاج الضغط المهني. وخلاصة الفصل.

أما في الباب الثاني ضم فصلين :

الفصل الأول: يحتوى على منهج الدراسة، الدراسة الأساسية و الاستطلاعية، مكان اجراء الدراسة وادوات الدراسة وخلاصة الفصل.

-الفصل الثاني: احتوى على عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة، وكذا الفرضيات الجزئية ثم يليها استنتاج عام.

2-الإشكالية:

تعتبر الضغوط المهنية من أكثر الظواهر النفسية انتشارا في مختلف ميادين العمل، لا سيما في المؤسسات التي تعتمد على التفاعل البشري والتواصل الإداري المستمر مثل المؤسسات التعليمية، فموظفو الإدارة في المدارس يتعرضون يوميا إلى ضغوط متعددة المصادر، تتنوع بين ضغوط تنظيمية ناتجة عن كثافة المهام والروتين الإداري، وضغوط نفسية ناتجة عن التوتر المستمر والتعامل مع أطراف متعددة كالمعلمين، التلاميذ، وأولياءهم، فضلا عن القيود المرتبطة بالزمن واللوائح التنظيمية. (الصوفي، 2016، صفحة 211)

وتؤدي هذه الضغوط إذا لم يتم التحكم فيها إلى تداعيات سلبية على الموظف من حيث الأداء، والحالة النفسية، والانخراط في العمل بل وقد تتطور إلى مشكلات صحية مزمنة أو انفعالية، ومن هنا أصبح البحث عن وسائل غير تقليدية للتخفيف من حدة هذه الضغوط أمرا ضروريا، خاصة تلك الوسائل التي تجمع بين الطابع النفسي والاجتماعي والجسدي، ومن أبرزها الأنشطة الترويحية الرياضية. (عبد الرحمن، 2021، صفحة 144)

فالأنشطة الترويحية باعتبارها ممارسات تتم في أوقات الفراغ تتيح للموظف فرصة للهروب المؤقت من روتين العمل، واستعادة النشاط والتوازن النفسي. كما أثبتت الدراسات النفسية والرياضية أن الممارسة المنتظمة للرياضة الترويحية تساهم في إفراز هرمونات السعادة، وتقلل من مستويات التوتر والقلق، وتدعم الثقة بالنفس والتفاعل الاجتماعي الإيجابي.

وفي ضوء ما سبق، يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى فعالية الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من الضغوطات المهنية لدى موظفي الإدارة بالمؤسسات التعليمية ؟

2-1-التساؤلات الفرعية :

1- ما هي أبرز أشكال الضغوطات المهنية التي يواجهها موظفو الإدارة

بالمؤسسات التعليمية ؟

2- هل تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من الضغوطات

المهنية وتحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة ؟

3-فرضيات الدراسة :

3-1-الفرضية الرئيسية :

• تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من الضغوطات

المهنية لدى موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية.

3-2-الفرضيات الجزئية :

1- يتعرض موظفو الإدارة داخل المؤسسات التعليمية لضغوطات مهنية

متعددة تؤثر سلبا على حالتهم النفسية وأدائهم الوظيفي.

2- تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التخفيف من حدة

الضغوطات المهنية وتحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة.

4-أهداف البحث :

1- التعرف على مدى فعالية الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من

الضغوطات المهنية لدى موظفي الإدارة بالمؤسسات التعليمية.

2- معرفة أبرز أشكال الضغوطات المهنية التي يواجهها موظفو الإدارة

بالمؤسسات التعليمية.

3- معرفة مساهمة ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من

الضغوطات المهنية وتحسين الأداء الوظيفي لدى موظفي الإدارة.

5-أهمية البحث :

تكتسي هذه الدراسة أهميتها من معالجتها لموضوع حيوي يتمثل في الضغوطات

المهنية التي يواجهها موظفو الإدارة داخل المؤسسات التعليمية، وما ينجم عنها من

آثار سلبية على الأداء المهني والتوازن النفسي، في مقابل إبراز الدور الوقائي

والوظيفي الذي يمكن أن تلعبه الأنشطة الترويحية الرياضية كأحد الأساليب غير الدوائية الفعالة في الحد من تلك الضغوط، وذلك بما توفره من فرص للتفريغ النفسي، وتحقيق التوازن بين متطلبات العمل والحياة الشخصية، وهو ما يمنح هذا البحث بعدا نظريا وتطبيقيا في آن واحد، يمكن أن يستثمر في تحسين بيئة العمل الإداري داخل المنظومة التربوية.

6-تحديد المفاهيم والمصطلحات:

6-1-الأنشطة الترويحية الرياضية:

اصطلاحا:

هو كل نشاط بدني اختياري يمارسه الفرد في أوقات فراغه، يهدف إلى الراحة النفسية، الترفيه، والتجديد الجسدي والعقلي، دون ضغوط خارجية أو أهداف تنافسية. (الهوري، 2011، صفحة 31)

إجراءيا:

هو مجموع الأنشطة البدنية ذات الطابع الترويحي التي يمارسها موظفو الإدارة خارج أوقات العمل الرسمي، بشكل اختياري، بهدف الراحة أو التسلية، والتي تم قياسها من خلال المحور الثاني من استبيان الدراسة.

6-2-الضغوطات المهنية:

اصطلاحا:

هي استجابات نفسية وجسمية تنتج عن تفاعل الفرد مع متطلبات بيئة العمل التي تفوق قدراته أو توقعاته، وتؤثر سلبا على أدائه وصحته النفسية. (عبد الحميد، 2007، صفحة 24)

إجراءيا:

هي مجموعة المواقف والمصادر المهنية التي تسبب لموظفي الإدارة مشاعر توتر أو إرهاق، مثل كثافة المهام، ضعف التواصل، ضغط الوقت... وتم قياسها من خلال المحور الأول في استبيان الدراسة.

6-3-موظفو الإدارة:

اصطلاحاً:

هم الأفراد المكفون بمهام إدارية وتنظيمية داخل المؤسسات التعليمية، مثل المدير، الناظر، المقتصد، أو كتاب الضبط، وتتمثل وظائفهم في التسيير الإداري والتنظيمي للعمل التربوي. (يونس، 2014، صفحة 42)

إجراءياً:

هم أفراد العينة في هذه الدراسة، والذين يشغلون مناصب إدارية دائمة في مؤسسات تعليمية (مديرون، نواب مديرين، مساعدين إداريين...)، وتمت دراسة آرائهم من خلال تطبيق الاستبيان عليهم.

4-6-المؤسسات التعليمية:

اصطلاحاً:

هي كل منشأة رسمية أو خاصة تعنى بعملية التربية والتعليم، وتضم أطقماً تعليمية وإدارية تسهر على تنفيذ البرامج التربوية. (يونس، 2014، صفحة 61)

إجراءياً:

هي المدارس والمؤسسات التربوية التي يعمل فيها أفراد العينة، والتي تمثل المجال المكاني لتطبيق الدراسة الحالية.

7-الدراسات السابقة و المشابهة :

❖ دراسة قارة، النذير (2023):

- عنوان الدراسة: الأنشطة الرياضية الترويحية كوسيلة لتخفيف ضغوط العمل مع

تحسين الأداء الوظيفي لأستاذ الطور الابتدائي - سطيف

- الهدف من الدراسة:

الكشف عن العلاقة بين ممارسة النشاط الرياضي الترويحي وتحسين الأداء

وتقليل الضغوط المهنية لدى أساتذة الابتدائي.

- المنهج وعينة الدراسة: منهج وصفي، استبيان طُبّق على 50 أستاذاً منتسباً

لعشر مدارس.

- نتائج الدراسة:

- أظهرت أن ممارسة الترويح الرياضي مرتبطة بانخفاض القلق المهني وتحسن واضح في الأداء الوظيفي .

❖ كريبع محمد وبوحنك عبد العزيز (2023)

- عنوان الدراسة: إدارة وقت الفراغ وعلاقتها بمستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين في ضوء إدراكهم لمفهوم الترويح الرياضي.
- هدف الدراسة: دراسة العلاقة بين إدارة وقت الفراغ وممارسة الترويح الرياضي، وبين مستويات الضغوط المهنية لدى المعلمين.
- المنهج والعينة: استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (310) معلماً ومعلمة بمدارس التعليم الابتدائي في ولاية ورقلة.

- نتائج الدراسة: بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية سلبية دالة إحصائياً بين تنظيم وقت الفراغ وممارسة الترويح وانخفاض مستوى الضغوط المهنية، مع وجود فروق لصالح الإناث والممارسين المنتظمين.

❖ عبد الله عبد القادر (2021):

- عنوان الدراسة: ضغوطات العمل وتأثيرها في الإقبال على ممارسة الترويح الرياضي.
- هدف الدراسة: تحليل العلاقة بين مستوى الضغوطات المهنية وإقبال الأفراد العاملين على ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية.
- المنهج والعينة: اعتمد الباحث على المنهج الاستكشافي الوصفي، وشملت العينة (276) مفردة من مرتادي المرافق الرياضية بولاية تلمسان.

- نتائج الدراسة:توصلت الدراسة إلى أن الضغوط المهنية تؤدي إلى زيادة الدافع لممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية كوسيلة للهروب من الضغط وتحقيق الراحة النفسية، مع اختلافات واضحة حسب الجنس والفئة العمرية.

❖ دراسة هالة مصطفى إبراهيم - صفوت على جمعة 2021 :

- عنوان الدراسة:تأثر ممارسة بعض الانشطة الترويحية على التفكير الايجابي لدى طالب جامعة الاسكندرية

- الهدف من الدراسة:

• تأثير ممارسة بعض الانشطة الترويحية على التفكير الايجابي لدى طلاب جامعة الاسكندرية.

• الفروق بين ممارسي بعض الانشطة الترويحية و غير الممارسين فى التفكير الايجابي

❖ الفروق بين طلاب الجامعة فى النشاط الترويحي الممارس وفقا (للجنس - والمستوى التعليمي للاب والام)

- المنهج وعينة الدراسة:إستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته لطبعة الدراسة.

- نتائج الدراسة:

❖ أكثر ممارسي النشاط الترويحي الرياضي و الخلوي و التجاري من الذكور

❖ أكثر ممارسي النشاط الترويحي الثقافي و الاجتماعي و الفني من الإناث

❖ النسبة الاكبر من الممارسين للنشاط الترويحي من الذكور.

❖ دراسة بوعزيز محمد وآخرون (2018):

- عنوان الدراسة:إسهامات ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التخفيف من الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم المتوسط.

- هدف الدراسة:هدفت إلى الكشف عن تأثير ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في خفض مستوى الضغوط النفسية التي يتعرض لها أساتذة التعليم المتوسط.

- المنهج والعينة:استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي على عينة قوامها (304) أستاذًا وأستاذة بمتوسطات ولاية مستغانم في الجزائر.

- نتائج الدراسة:أظهرت النتائج أن ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية تساهم بفعالية في خفض الضغوط النفسية لدى أفراد العينة، وأوصت الدراسة بضرورة تشجيع الأساتذة على الانخراط في هذه الأنشطة بشكل منتظم.

❖ دراسة بوعزيز محمد (2017):

- عنوان الدراسة:دور النشاط الترويحي الرياضي في التخفيف من الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- هدف الدراسة:دراسة العلاقة بين ممارسة الأنشطة الترويحية ومستوى الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- المنهج والعينة:استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (80) أستاذًا وأستاذة من ثانويات ولاية غليزان.

- نتائج الدراسة:أظهرت أن الأساتذة الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية يتمتعون بمستويات أقل من التوتر والقلق مقارنة بغير الممارسين، وأكدت على أهمية دمج هذه الأنشطة ضمن البرامج المهنية التكميلية.

❖ دراسة د.هيزوم محمد 2015

- عنوان الدراسة:المستوى الثقافي و أثره على الممارسة الرياضية للنشاط البدني الترويحي في الجنوب الجزائري

- الهدف من الدراسة:

- قياس مستوى الثقافة الرياضية لدى المراهقين الممارسين الانشطة الترويحية الرياضية
 - قياس مستوى الامن الفكري لدى المراهقين الممارسين الانشطة الترويحية الرياضية
 - مقارنة دور الثقافة الرياضية في تحقيق الأمن الفكري بين المراهقين الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية الجماعية والمراهقين الممارسين للأنشطة الرياضية الفردية
 - المنهج وعينة الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالدراسة المقارنة نظرا لملاءمته لأغراض الدراسة.
 - نتائج الدراسة:
 - مستوى الثقافة الرياضية لدى المراهقين الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية جاء بدرجة موافقة عالية حيث بلغ المتوسط الحسابي (3,60)
 - جاءت درجة الموافقة الكلية لمستوى الأمن الفكري لدى المراهقين متوسطة حيث بلغ المتوسط الحسابي (2,25)
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث متغير اللعبة في مستوى الأمن الفكري لدى المراهقين، وأن هذه الفروق تعود لصالح المراهقين الممارسين للألعاب الرياضية الجماعية
 - توجد فروق ذات دلالة إحصائية من حيث متغير الممارسة للأنشطة الترويحية الرياضية في مستوى الأمن الفكري لدى المراهقين، وأن هذه الفروق تعود لصالح المراهقين الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية.
- 8-التعليق على الدراسات السابقة:
- من خلال تحليل الدراسات السابقة، يتضح أنها تناولت موضوع الضغوط النفسية والمهنية وارتباطها بممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية من زوايا

متعددة، وبعتماد مناهج وأدوات وصفية وتحليلية متقاربة. وقد ركزت بعض الدراسات (مثل دراسة بوعزيز 2017، وعبد القادر 2021) على الفئة التعليمية وخاصة الأساتذة، وأكدت على دور الأنشطة الترويحية في تخفيف التوتر وتحسين الأداء، في حين اتجهت دراسات أخرى (كدراسة هالة مصطفى 2021، وكريبع محمد 2023) إلى فئات طلابية وتعليمية مختلفة، مسلطة الضوء على العلاقة بين النشاط الترويحي ونتائج نفسية إيجابية مثل التفكير الإيجابي أو تنظيم وقت الفراغ. كما اتضح أن معظم الدراسات اعتمدت على المنهج الوصفي وطبقت أدوات استنبائية موجهة، مما ينسجم مع المنهج المعتمد في الدراسة الحالية. غير أن ما يميز هذه الدراسة هو تركيزها على فئة موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية، وهي فئة قلما تم التطرق إليها بشكل مباشر في البحوث السابقة، رغم ما تواجهه من ضغوط مهنية مركبة. وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الأعمال السابقة في عدة جوانب أبرزها:

- دعم الجانب النظري المتعلق بالترويح والضغوط المهنية.
- بناء الأداة (الاستبيان) اعتمادا على مؤشرات متكررة في دراسات مشابهة.
- تأكيد أهمية توجيه البرامج الترويحية كآلية لتحسين الصحة النفسية والوظيفية للعاملين في قطاع التعليم.

الباب الأول الدراسة النظرية

الفصل الأول

الأنشطة الترويجية وموظفو الإدارة

تمهيد:

تعد الأنشطة الترويحية بمختلف أشكالها وسيلة فعّالة لإعادة التوازن النفسي والجسدي للإنسان في ظل الضغوط اليومية المتزايدة، حيث بات الترويح ضرورة في حياة الفرد المعاصر، وليس مجرد ترفٍ أو وقت فراغ، ويكتسب النشاط الترويحي الرياضي خصوصاً أهمية متزايدة لما يوفره من فوائد صحية ونفسية واجتماعية.

وفي بيئة العمل التربوي يعد موظفو الإدارة من أكثر الفئات عرضة للتوتر والإرهاق نتيجة تعدد المهام والمسؤوليات، مما يجعلهم في حاجة ماسة إلى مساحات ترويحية تُمكنهم من تخفيف الضغوط واستعادة الحيوية. وعليه، يتناول هذا الفصل الجوانب المفاهيمية للنشاط الترويحي، أنواعه، أهدافه، ودوره في تحسين جودة الحياة الوظيفية، مع تسليط الضوء على خصوصية موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية.

1- مفهوم الترويح :

ان كلمة الترويح بلفظها العربي لم تستخدم الا قليلا في الكتابات الاجتماعية بل استخدمت في مكانها الفاظا أخرى مثل الفراغ اللهو اللعب وهي في اللغة العربية من فعل راح و منعها السرور و الفرح.(خوجة وامين،2020،ص12)

يذكر كمال درويش و محمد الحماحي عن بتلر أن الترويح يعد نوعا من أوجه النشاط التي التي يكون من نواتجها اكتسابه تمارس في وقت الفراغ و التي يختارها الفرد بدافع شخصي لممارستها و العديد من القيم البدنية و الخلقية و المعرفية و الاجتماعية(كمال درويش، محمد الحماحي،1997،ص68)

وكذلك عرفته عبد السلام عبد الغفور (2001) على انه رد فعل عاطفي أو حالة نفسية وشعور يحسه الفرد قبل أثناء وبعد ممارسته لنشاط ما سلبيا أو ايجابيا هادفا ويتم أثناء وقت الفراغ وأن يكون للفرد مدفوعا برغبة شخصية ويتصف بحرية الاختيار(عبد السلام،2001،ص109).

يؤكد "براينبل" أن الترويح يمثل أسلوباً للحياة، حيث يسهم في تنمية الفرد من خلال ممارسته لأنشطة وقت الفراغ. ويذهب "رومني (Romney)" إلى أن الترويح ليس مجرد نشاط فحسب، بل يشمل مشاعر وردود أفعال عاطفية، ويُعد سلوكاً وطريقة لفهم الحياة. أما "كراوس (Kraws)"، فيرى أن الترويح يتمثل في مجموعة من الأنشطة أو الخبرات التي تُمارس خلال وقت الفراغ، ويختارها الفرد بإرادته الحرة بهدف تحقيق المتعة والسرور، واكتساب قيم شخصية واجتماعية.

في حين يعرفه "كراوس" و"باتس (Bates)" معاً بأنه خبرة ونشاط وحالة انفعالية ناتجة عن مشاركة الفرد في أنشطة وقت الفراغ بدافع داخلي. من

جانبه، يرى "كارلسون (Carlson) "أن الترويح هو تجربة لقضاء وقت الفراغ بطريقة ممتعة،

في حين يرى احمد محمد فاضل أن الترويح بشكل عام، هو عبارة عن مساعدة الأفراد للحصول على خبرات إيجابية تساعدهم على تجديد الروح واستعادة (LeisureExperiences) أثناء وقت الفراغ الطاقة البشرية ولذا من الممكن أن نعرف الترويح على انه " يشمل جميع أوجه الأنشطة البناءة والمقبولة اجتماعياً والتي تؤدي أثناء وقت الفراغ ويتم اختيارها والاشتراك بها لدوافع ما وفقاً لإرادة الفرد وذلك بغرض اكتساب العديد من (Intrinsic Motivation)داخلية القيم الشخصية وتحقيق الرضا والسرور والمتعة من المشاركة ذاتها وليس لدوافع(محمد عبد العزيز ،2013، ص12-13).

و خلاصة القول أن الترويح هو نشاط اختياري يحدث في وقت الفراغ و يسهم في التنمية الفرد من جميع الجوانب البدنية ، الانفعالية الاجتماعية ، ثقافية و ذلك حسب نوع النشاط المختار(احمد فاضل 2007).

وبناءً على ذلك، يُعد الترويح وسيلة فاعلة تفتح آفاقاً واسعة أمام فئات المجتمع كافة، وخصوصاً الشباب وكبار السن، للمشاركة في أنشطة تعزز أواصر العلاقات الاجتماعية، وتحفز على التعاون، وتسهم في الارتقاء بالجوانب الصحية والنفسية.

1-1-تعريف الترويح: ويمكن تعريف الترويح على انه " نشاط اختياري ممتع للفرد ومقبول من المجتمع ويمارس في أوقات الفراغ ويسهم في بناء الفرد وتنميته كما يمكن أن تحدد النشاط الترويحي فياتجاهين(العوفي محمد 2023 ص 13):

أ- الاتجاه الأول : يعرف الترويح على انه مزاولة نشاط اختياري في وقت الفراغ يستهدف التحرر من الإعياء ويحقق الانتعاش والتجديد .

ب-الاتجاه الثاني : يعرفه على انه رد فعل عاطفي ونوع من العلاج الحيوي لتدعيم العلاقات الإنسانية والوصول إلى التوازن النفسي دون انتظار لأي مكافأة مادية.

التي و من ثم يرى الطالب الباحث أن المحور الأساسي للترويح هو السعادة و مجموعة الأحاسيس والمشاعر يجنيها الفرد جراء ممارسته ومزاولته للأنشطة التي تتميز بالإخاء، الانجاز الابتكار والإبداع، وعليه فان درجة الاستمتاع و المرح التي يبحث عنها الفرد في مختلف أشكال الترويح تعتبر غاية وهدف منشود في حد ذاته.

1-2- أنوع الترويح:

من علماء النفس أو الباحثون الذين ينتمون إلى اتجاه النشاط الترويحي كنشاط فعال يدل على النشاط الترويحية المبدعة كالرياضة والغناء والرسم وصيد الأسماك العالم أو الباحث " ريلتز" والذي قسم الأنشطة الترويحية إلى(هدى حسن محمود محمد 2000):

1-2-1-الأنشطة الايجابية : مثل الأنشطة الرياضية والرسم والموسيقى .

1-2-2-الأنشطة الإستخالية : مثل القراءة ومشاهدة التلفزيون ومشاهدة المباريات الرياضية في الملاعب.

1-2-3-الأنشطة السلبية :ويقصد بها النشاط الذي لا يتميز بجهد كالنوم والاسترخاء .

في حين قسم الترويح علماء آخرون طبقاً لأنواعها وأهدافها كالاتي:

1-2-4-الترويح الثقافي : كالقراءة و الكتابة والراديو والتلفزيون.

1-2-5- الترويح الفني : كهواية جمع الطوابع والعملات والأشياء الأثرية وهواية تعلم التصوير وفن الديكور وعلم الطيور والنبات وهوايات الابتكار مثل فن الخزف والنحت والرسم والإشغال اليدوية .

1-2-6- الترويح الاجتماعي : كالمشاركة في الجمعيات الثقافية والاجتماعية والزيارات والحفلات الترفيهية.

1-2-7- الترويح الخلوي : ويقصد به رحلات الخلاء والتمتع بجمال الطبيعة والنزهات البرية والبحرية وهوايات الصيد وغيرها

1-2-8- الترويح الرياضي : وهو يعتبر من الأركان الأساسية في برامج الترويح ويشمل الألعاب الصغيرة والترويحية كألعاب الرشاقة والجري وألعاب الكرات الصغيرة وغيرها والألعاب الرياضية الكبيرة ككرة القدم والألعاب التنافسية الفردية والزوجية والجماعية وألعاب الماء كالسباحة وكرة الماء والتجديف. (عبد الرحمن، 2021، ص43)

1-2-9- الترويح العلاجي : وتستخدم فيه الوسائل العلاجية وحركات إعادة التأهيل والسباحة العلاجية وغيرها من الوسائل التي تحقق الشفاء.

1-2-10- الترويح التجاري : وهو الترويح ذا الطابع الاستشاري إذ يتمتع به الفرد في مقابل مادي لا يدخل في نظامه كالمسرح والسينما وغيرها من المؤسسات الترويحية التجارية . ويتضح للطالب الباحث مما تقدم أن تصنيف الأنشطة الترويحية ، يتصف بالمرونة ، والتنوع ، ويميل الباحث إلى تصنيف عطيات خطاب ، لكونه شاملاً ، وواضحاً ، ومنطلقاً من أساس موضوعي لا يفرق فيه بين نشاط ترويحي وآخر من حيث الأهمية ، فالأنشطة الترويحية جميعاً يفترض أن تؤدي وظائف تربوية متكاملة ، تسهم

في بناء شخصية الفرد بطريقة شاملة (عطيات محمد خطاب 1982ص66,65,64).

1-3- الهدف من الترويح:

يرى بعض العلماء أن الترويح لا يهدف سوى إلى الترويح ذاته، وأن دافعه الأساسي يتمثل في تحقيق السرور، أي الشعور بالرضا والسعادة. غير أن هذا التصور يُعد، من وجهة نظر العديد من الباحثين، نظرة محدودة؛ إذ يُختزل مفهوم الترويح في هدف واحد فقط، متجاهلاً باقي الأهداف المتنوعة التي يمكن أن تتحقق من خلاله.

فالأنشطة الترويحية تختلف وتتعدد، ولكل منها أغراضها التي تسهم بشكل مباشر في بناء شخصية الفرد وتنميته على مختلف المستويات .

وفي هذا السياق، تشير (تهاني عبد السلام 2001) إلى أن السعادة تمثل المحور الأساسي للترويح، إلا أن الفرد يكتسب من خلال ممارسته للأنشطة الترويحية مجموعة من الأحاسيس والمشاعر الإيجابية، مثل الإخاء، والإنجاز، والابتكار، والإبداع، فضلاً عن تنمية بعض القدرات البدنية والعقلية والعاطفية. وسنتناول لاحقاً الأهداف الخاصة بكل نوع من أنواع الأنشطة الترويحية بشكل أكثر تفصيلاً.

1-4- سمات الترويح :

يمتاز الترويح بعدد من السمات التي تفرقه عن غيره من الأنشطة، ومن خلال دراسة مفهومه، يمكن تحديد أبرز هذه السمات على النحو الآتي:

1-النشاط البناء:

يُعد الترويح نشاطاً هادفاً يسهم في تنمية شخصية الفرد وتطويرها، من خلال مشاركته الفاعلة في مختلف الأنشطة الترويحية. (الصوفي، 2016، ص128)

2-النشاط الاختياري:

يمارس الفرد الترويح بإرادته الحرة، بما يتماشى مع ميوله ودوافعه واستعداداته وقدراته، ما يعزز الإقبال عليه والرغبة في استمراره.

3- حالة سارة:

يرتبط الترويح بمشاعر الفرح والسعادة، ويوفر للفرد مساحة للتعبير عن ذاته وإطلاق طاقاته الإبداعية من خلال ما يمارسه من أنشطة ممتعة.

4- يُمارس في وقت الفراغ:

يتم الترويح خلال الفترات التي يتحرر فيها الفرد من مسؤوليات العمل أو الالتزامات الأخرى، مما يتيح له فرصة الاسترخاء والتجديد. (عاطف، 2019، ص205)

5- يحقق التوازن النفسي:

من خلال إشباع الحاجات النفسية، تسهم الأنشطة الترويحية في تحقيق حالة من الراحة النفسية والرضا الداخلي، ما يساعد الفرد على استعادة توازنه النفسي. ويرى الطالب الباحث أن هذه الخصائص تميز النشاط الترويحي عن غيره من الأنشطة، نظراً لما يحققه من توازن شامل في جوانب الحياة المختلفة، ويمنحه لجميع من يشاركون فيه أو يرغبون بممارسته.

1-5-أهمية الترويح :

في ضوء ما أشارت إليه الجمعية الأمريكية للصحة والتربية والترويح، يُعد الترويح عنصراً أساسياً في حياة المجتمعات الحديثة، لما له من أدوار متعددة، أبرزها:

- تلبية الحاجات الإنسانية للتعبير الإبداعي عن الذات.
- المساهمة في التخفيف من الضغوط النفسية والتوتر الناتج عن نمط الحياة المعاصرة.
- تعزيز الاستقرار والسعادة في الحياة الشخصية والعائلية.

• دعم وتنمية القيم الديمقراطية لدى الأفراد.

1-6 مستويات الحاجات الإنسانية:

وضع العالم "ماسلو (Maslow) تصوراً لتسلسل الحاجات الإنسانية، قسمه إلى خمس مستويات مترابطة، تتمثل في: (هدى، 2000، ص92)

1-6-1: الحاجات الفسيولوجية:

وتُعد الأساس في هرم الحاجات، وتشمل ضروريات البقاء كالغذاء، النوم، المأوى، الصحة، الراحة، إضافة إلى الحاجة إلى العمل.

1-6-2: حاجات الأمان:

وتأتي مباشرة بعد الحاجات الفسيولوجية، وتتمثل في الشعور بالاستقرار، الأمان، التحرر من الخوف، والوقاية من الأخطار.

1-6-3: الحاجات الاجتماعية:

وتعبّر عن رغبة الإنسان في بناء علاقات اجتماعية إيجابية، كالصداقة، القبول الاجتماعي، والانتماء إلى الجماعات المختلفة.

1-6-4: حاجات تقدير الذات:

وتُعرف بالحاجات النفسية أو الذاتية، وتشمل الثقة بالنفس، الشعور بالقدرة على الإنجاز، واحترام الذات.

1-6-5: حاجات تحقيق الذات:

وتُتمثل أعلى درجات الحاجات، حيث يسعى الفرد إلى تحقيق طموحاته، وتطوير ذاته، والتعبير عن إمكاناته في الإبداع والابتكار.

هذه المستويات ليست منفصلة، بل تتداخل وتندرج، إذ يعتمد تحقيق الحاجات العليا

على إشباع الحاجات الأدنى، مما يجعلها سلسلة متكاملة من الدوافع الإنسانية.

1-6-5- حاجات تحقيق الذات: تحتل هذه الحاجات قمة الهرم في التسلسل وهي مرتبطة بالحاجات المتمثلة في النجاح ، في التعبير عن الذات القدرة على الإبداع و الابتكار ،تطوير الشخصية (محمد عبد العزيز سلامة 2013 ، ص-11)و في ضوء هذه الحاجات وفقا لتسلسلها حسب مستوياتها الخمس يتضح بأنها غير مستقلة عن بعضها البعض بل هي متداخلة و مترابطة حيث يكمل كل مستوى منها الآخر أي يستطيع الفرد أن ينتقل لمستوى حتى يتمكن من إشباع الذي هو فيه(حمد عبد العزيز سلامة 2013 ، ص11).

1-7- مستويات المشاركة في مناشط الترويج :

يوضح "ناش Nach" مستويات المشاركة وفقا لما يلي:

المستوى الأول: و يتضمن المشاركة الابتكارية *Créative participation* في العديد من المناشط والتي تتيح للفرد الابتكار و الإبداع في أداءه و أهمها: التأليف، الابتكار، النماذج والتصميمات، العروض.

المستوى الثاني: و يتضمن المشاركة الايجابية و التي تتيح للفرد المشاركة الفعلية في النشاط و تحقيق التنمية الذاتية للفرد، و من أهمها المباريات و المسابقات الرياضية، التمثيل المسرحي، العزف الموسيقي، الخدمات البيئية المعسكرات الرحلات، الرسم، لعب الشطرنج.(العوفي،2023،ص214)

المستوى الثالث: و يشمل المشاركة الوجدانية *EMOTIONAL* و التي تسمح بالمشاركة الوجدانية للفرد من خلال الاستمتاع و تتمثل في: قراءة القصص و الروايات، مشاهدة الأفلام و المسرحيات و التمثيلات و كذا التلفزيون و الاستماع إلى البرامج الإذاعية الاستماع إلى الموسيقى و مشاهدة البرامج و المسابقات الرياضية زيارة المعارض والمتاحف.

المستوى الرابع: و تتضمن المشاركة السلبية و التي تتيح للفرد ممارسة النشاط الترويحي أو الاستمتاع بها، و من ثم فان ذلك المستوى لا يرقى إلى درجة التأثير الانفعالي أو الوجداني في الفرد و من أهمها: لقاء الأقراب والأصدقاء، التسلية و الترفيه، اللهو واستهلاك الوقت، تبادل الحديث مع الآخرين، الجلوس حول المائدة.

يتضمن هذا المستوى من المشاركة الأنشطة التي تُسبب الأذى أو الضرر للفرد نفسه *Harmful to Self*، مثل: تعاطي المخدرات، إدمان الكحول، ممارسة أفعال غير أخلاقية أو غير تربوية، ولعب الميسر.

المستوى السادس:

يشمل هذا المستوى الأنشطة التي تُلحق الضرر بالمجتمع *Harmful to Society*، ومنها: ارتكاب الجرائم، استغلال الدين لأغراض سلبية، وممارسة أعمال العنف.

2- الترويح الرياضي:

المقصود بالترويح الرياضي هو ذلك النوع من الترويح الذي تتضمن برامجه العديد من المناشط البدنية و الرياضية كما انه يعد أكثر أنواع الترويح تأثيرا على الجوانب البدنية و الفسيولوجية للفرد الممارس لأوجهه مناشطه التي تشتمل على الرياضات و الألعاب(العوفي،2023،ص18)

2-1- أنشطة الترويح الرياضي

تُعد الرياضات والألعاب من أبرز مكونات برامج الترويح الرياضي، إذ تشكل الجانب الأكبر منها. كما يمكن تنظيم أنشطتها بما يتوافق مع أهداف الأفراد واحتياجاتهم واهتماماتهم، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي. ويلاحظ أن المشاركة في هذه الأنشطة تتأثر بعدة عوامل، من أبرزها: مستوى المهارة، العمر، الجنس، الحالة البدنية، والحالة الصحية للفرد.

2-2- مميزات النشاط الترويحي الرياضي :

يمثل النشاط الترويحي تجربة إنسانية فاعلة تؤثر بشكل إيجابي في الفرد مهما كان عمره، إذ يحمل في طياته خبرات ممتعة يصعب حصر جميع فوائدها. ومع ذلك، يمكن القول إن هذا النشاط يسهم في تشكيل شخصية الإنسان، ويساعده على التكيف مع المجتمع، وتمكينه من أداء أدواره المختلفة بنجاح. ويتميز كذلك بتوفير متعة نابغة من الممارسة ذاتها، دون أن يكون الهدف الأساسي هو الوصول إلى مستويات عالية من الأداء أو تحقيق الإتقان. (تواتي، 2012، ص41)

وتتجلى فوائد النشاط الترويحي الرياضي في عدة جوانب، من أبرزها:

- تعزيز الحيوية والنشاط، وتنمية روح الجدية، والقدرة على مقاومة التعب.

- المساهمة في تخفيف التوتر العصبي، ومنح الفرد شعوراً بالراحة النفسية.

- تحسين كفاءة الأجهزة الحيوية في الجسم، كالجهاز الدوري والتنفسي.

- يعمل النشاط الترويحي الرياضي على التخلص من الطاقة

الزائدة (تواتي احمد بن بنقلاوز، 2012، ص43)

2-3- خصائص الترويح الرياضي :

من أهم الخصائص التي يتميز بها الترويح الرياضي ما يلي:

2-3-1- تهيئة الفرص للنشاط الحركي :

إتاحة فرصة المشاركة للجميع من

خلال توفير المنشآت و التجهيزات اللازمة وإعداد البرامج المناسبة.

2-3-2- الهادفة :

نشاط هادف وبناء يسهم في تنمية المهارات والقيم

والاتجاهات التربوية وتطوير الشخصية.

والترويح الرياضي يختلف في خصائصه عن الأنشطة الرياضية للمستويات العليا، كرياضات المحترفين وأشباه المحترفين . فمثلا بالمقارنة مع رياضة المنافسات (الرسمية ، المحلية والدولية) .(احمد فاضل،2007،ص84)

2-4-2-العوامل المؤثرة في الأنشطة الرياضية الترويحية :

هنالك مجموعة من الفوائد التي تعود على الشخص عند اشتراكه في أنشطة رياضية ترويحية ، أول هذه الفوائد تنعكس على القدرة الحركية والفسولوجية وهذا بالطبع يساعد الشخص على مواجهة ظروف الحياة بأسلوب أسهل.

وتشير الدراسات التي أجريت في الدول الأوروبية إلى أن الترويح وأنشطته يتأثران بعدة متغيرات رئيسية، من أبرزها:

1-4-2-الوسط الاجتماعي:

أظهرت العديد من الدراسات أن العادات والتقاليد تلعب دوراً حاسماً في تحديد نوع الأنشطة الترويحية المفضلة، حيث تتأثر هذه الأنشطة بثقافة المجتمع وقيمه، مما يجعل لكل مجتمع طابعاً خاصاً في ممارسة الترويح.

2-4-2-البيئة والمستوى الاقتصادي:

يُعد دخل الفرد من العوامل المؤثرة بشكل كبير في اختياراته الترويحية، وفي الطريقة التي يقضي بها وقت فراغه. فقد تبين أن بعض أنواع الترويح ترتبط بمستوى الدخل، مثل السفر، والرحلات السياحية، وتناول الطعام خارج المنزل، وزيارة المنتجعات.(حلمي وفرحان،1998،ص71)

3-4-2-المرحلة العمرية والجنس:

لكل فئة عمرية أسلوبها الخاص في ممارسة الترويح؛ فالطفل يميل إلى اللعب والحركة، بينما يفضل كبار السن الهدوء والاسترخاء، أما الشباب فينطلقون بحرية

في مختلف الأنشطة. كما تشير الدراسات إلى وجود اختلافات بين الجنسين في اختيار الأنشطة الترويحية، حيث يميل الذكور عادة إلى الألعاب الحركية والمنافسة، بينما تفضل الإناث أنشطة مرتبطة بالتدبير المنزلي والرمي وألعاب أقل حدة.

4-4-2 المستوى الثقافي والتعليمي:

يؤثر مستوى التعليم والثقافة بشكل واضح في توجهات الأفراد وأساليب ترويحهم وهواياتهم. فغالباً ما يتلقى الفرد في مراحل تعليمه المختلفة تدريبات وخبرات ترويحية تسهم في تشكيل ميوله وتنمية ذوقه في اختيار أنشطة قد يستمر في ممارستها طوال حياته.

2-5- أهداف الترويح الرياضي:

تري تريزا ولانسكا Teresa Walanska إن للترويح الرياضي العديد من القيم values و من الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها للمشاركين في مناشطهم المختلفة و التي من أهمها: (العوفي، 2023، ص 21)

-تعويض نقص الحركة البدنية للفرد و الناتج عن تقدم الفني الذي لحق بهذا العصر مما أدى إلى تقليص حركة الإنسان.

-التخلص من الوزن الزائد أو البدانة التي تنتج عن الإفراط في تناول الطعام أو النقص في الحركة البدنية.

-تحسين و تطوير الحالة الصحية للفرد.

-الترويح عن النفس و التخلص من التوتر العصبي.

و يرى محمد الحماحمي أن للترويح الرياضي (الرياضي للجميع إسهامات في التأثير الايجابي على العديد من جوانب نمو المشاركين في ممارسة أوجه مناشطه . كما يهدف الترويح الرياضي إلى الوقاية من المتغيرات

المدنية الحديثة و إلى زيادة المردود الإنتاجي لهؤلاء المشاركين في برامجهم ولذا فقد قام الحماحي بتحديد

2-5-1- الأهداف الصحية:

أهداف الترويح الرياضي وفقا لطبيعة تلك الأهداف وذلك على النحو التالي: وهي الأهداف المرتبطة بوجه عام بصحة الممارس بانتظام لمناشطهم و

تتضمن الأهداف التالية: (خوجة، 2020، ص142)

- تطوير الحالة الصحية للفرد.

- تنمية للعادات الصحية المرغوبة.

- الوقاية و الإقلال من فرص التعرض للإصابة من أمراض القلب و الدورة الدموية.

- زيادة المناعة الطبيعية للجسم ومقاومته للأمراض.

- الحد من الآثار السلبية للتوتر النفسي وللقلق وللتوتر العصبي.

- التغذية الجيدة والمناسبة وفقا أنواع الجهد المبذول في ممارسة النشاط.

- المحافظة على الوزن المناسب للجسم.

2-5-2- الأهداف البدنية:

وتشمل الأهداف التي تهتم بالحالة البدنية للممارس بانتظام لمناشطها وهي:

- تنمية اللياقة البدنية. (فاضل، 2007، ص61)

- تحديد نشاط وحيوية الجسم.

- المحافظة على الحالة البدنية الجيدة.

- الاحتفاظ بالقوام الرشيق.

- الوقاية من بعض انحرافات القوام.

- تصحيح بعض الخرافات القوام.

-استرخاء العضلي والعصبي.

-مقاومة الانهيار البدني في سن الشيخوخة.

2-5-3-الأهداف المهارية :وهي الأهداف المرتبطة بتعليم و تنمية

المهارات الحركية بوجه عام ، وتشمل أهم الأهداف التالية:

-تنمية الحس الحركي منذ الصغر.

-تعليم المهارات الحركية للألعاب وللرياضات المختلفة منذ الصغر وتعليم

مناشط الحركية التي تتميز ممارستها بطابع الاستمرارية على مدى الحياة ،

وذلك كالعاب الريشة الطائرة، تنس الطاولة، كرة السرعة، المضرب

الخشبي، وكرياضات السباحة، والمشي، والجري، والهرولة jogging .

-تنمية المهارات الحركية للفرد.

-الارتقاء لمستوى الموهوبين رياضيا. (البدري،2016،ص251)

2-5-4-الأهداف النفسية:

وهي الأهداف التي تهتم بالفرد الممارس لمناشطها من الجانب النفسي،

وتحتوي على أهم الأهداف التالية:

-تنمية الرغبة و استشارة دافعة الفرد نحو ممارسة النشاط الحركي.

-تحقيق السعادة (للفرد) الحياة الفرد و الترويح عن ذاته.

-إشباع الميل للحركة أو اللعب أو لهواية الرياضة.

-التعبير عن الذات و تفريغ الانفعالات المكبوتة.

-الحد من التوتر النفسي و العصبي الناتج عن ظروف الحياة في المجتمعات

المعاصرة.

-تحقيق الاسترخاء و التوازن النفسي للفرد

- تنمية مفهوم الذات.(عاطف،2019،ص84)

-إشباع الدافع للمغامرة.

-إشباع الدافع للمنافسة.

2-5-5-الأهداف الاجتماعية: تُعد هذه الأهداف جزءاً من الأبعاد

الاجتماعية المرتبطة بممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية، حيث تركز

على تنمية الجانب الاجتماعي للفرد المنتظم في ممارستها، وتشمل ما يلي:

• المساهمة في الحد من العزلة الاجتماعية التي أصبحت سمة من

سمات المجتمع المعاصر، من خلال بناء علاقات وصدقات مع

الآخرين سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات.

• تلبية حاجة الفرد للتواصل والالتقاء مع أشخاص يشاركونه نفس

الميول والاهتمامات.

• تعزيز التوافق الاجتماعي بين الأفراد والمجموعات المشاركة في

أنشطة "الرياضة للجميع".

• تنمية السلوك الاجتماعي السليم وتعزيز القيم الإيجابية في التعامل مع

الآخرين.

• تشجيع المشاركة في الفعاليات والاحتفالات والمهرجانات الرياضية،

وتعزيز روح التعاون في تنظيمها وتنفيذها.

• تطوير مهارات التواصل والحوار والتفاوض بين الجماعات، بما

يعزز مفهوم العمل الجماعي.

• توفير فرص للتخطيط الجماعي والتدريب على اتخاذ القرارات

المشتركة، وتنمية القدرة على حل المشكلات التي قد تواجهه ممارسة

الأنشطة الرياضية. (هدى، 2020، ص167)

- غرس مفاهيم الحياة الاجتماعية القائمة على المشاركة الديمقراطية والاحترام المتبادل، بما يسهم في بناء مجتمع أكثر تماسكاً وتعاوناً.
- 2-5-6- الأهداف الثقافية: تشمل الأهداف المرتبطة بالنشاط الرياضي الترويحي تزويد الفرد بأنواع متعددة من المعارف والمهارات التي تسهم في تنمية شخصيته المتكاملة، ومن أبرز هذه الأهداف ما يلي:
 - تعزيز الثقافة الرياضية لدى الفرد من خلال تزويده بالمعلومات، والاتجاهات، والعادات المرتبطة بمفهوم "الرياضة للجميع".
 - رفع وعي الفرد بأهمية ممارسة الرياضة في الحياة المعاصرة، وتشكيل إدراكه لدورها الحيوي.
 - تنمية اتجاهات إيجابية نحو المشاركة في الأنشطة الرياضية سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات.
 - تعريف الفرد بأنشطة وقت الفراغ والأنشطة الخارجية، وتعليمه كيفية تنظيمها والاستفادة منها.
 - التعرف على الألعاب الشعبية ذات الصلة بالتراث الثقافي، مما يعزز الانتماء والهوية الوطنية.
 - إدراك الفرد لقدراته الحركية وحاجاته الجسدية، وتنمية الوعي بجسمه.
 - فهم قواعد الأمان والسلامة أثناء ممارسة الأنشطة الرياضية، بما يتوافق مع طبيعة "الرياضة للجميع".
 - تعليم أساليب الوقاية من الإصابات الرياضية وكيفية التعامل معها في حال حدوثها.
 - تعزيز فهم الفرد للبيئة التي يعيش فيها، وتفاعله الإيجابي معها.

ومن خلال ما تقدم، يتبين للطالب الباحث أهمية الترويح الرياضي بالنسبة لكافة شرائح المجتمع، إذ تزداد ضرورته مع الحاجة الملحة إلى الاستمرارية في ممارسة هذه الأنشطة، بغض النظر عن السن، أو الجنس، أو طبيعة العمل. لذلك، ينبغي التركيز على الأنشطة الرياضية القابلة للممارسة مدى الحياة، مع دعم الدوافع الذاتية لدى الأفراد للاستمرار في المشاركة.

وبذلك، يمكن القول إن تحقيق الصحة العامة، واللياقة البدنية، والشعور بالمتعة النفسية، وإشباع الميول والرغبات، إلى جانب الفوائد الاجتماعية والنفسية، تمثل أبرز الغايات التي يسعى الترويح إلى تحقيقها في حياة الفرد والمجتمع.

3-تعريف موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية

يُقصد بموظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية تلك الفئة من العاملين الذين يتولون المهام التنظيمية و التسييرية والإدارية التي تضمن السير الحسن للمرفق التربوي. وهم يشكلون جزءاً أساسياً من الهيكل الوظيفي للمؤسسة، حيث يقومون بتسيير الشؤون الإدارية اليومية، وتطبيق التعليمات الرسمية، وتنظيم الوثائق، ومتابعة الموارد البشرية والمادية، مما يُمكن الطاقم التربوي من أداء مهامه في بيئة مستقرة ومنظمة.

يُطلق مصطلح موظفي الإدارة على الطاقم غير التربوي العامل بالمؤسسة التعليمية، والذي يشمل: المدير، نائب المدير، مستشاري التربية، المقتصدين، الأعوان الإداريين، وموظفي المصالح الاقتصادية. ويؤدي هؤلاء أدواراً تنظيمية، رقابية، مالية، وتنسيقية بين مختلف الفاعلين التربويين (زروقي، 2019، ص. 42).

3-1-المهام الأساسية لموظفي الإدارة

يؤدي موظفو الإدارة دوراً أساسياً في ضمان حسن سير العمل داخل المؤسسات التعليمية، وتتوسع مهامهم لتشمل الجوانب التنظيمية، الإدارية، والتربوية. ومن بين أبرز المهام التي تقع على عاتقهم:

- (1) تسيير الشؤون الإدارية اليومية: مثل تحرير المراسلات، استقبال وتوجيه الملفات، وتنظيم الأرشيف.
- (2) إعداد وتحديث الوثائق الرسمية: كالجداول الزمنية، قوائم التلاميذ، محاضر الاجتماعات، والسجلات الإدارية المختلفة.
- (3) تنظيم الموارد البشرية والمادية: من خلال متابعة حضور الموظفين، تنظيم العطل، وضبط استعمال الوسائل والتجهيزات المدرسية.
- (4) التنسيق بين الإدارة والطاقم التربوي: عبر تسهيل تبادل المعلومات وتنفيذ التعليمات التربوية والإدارية.
- (5) ضمان العلاقة مع الأولياء والمحيط الخارجي: عبر استقبال الزوار، تقديم التوضيحات، والمشاركة في بناء جسور التعاون مع المجتمع المحلي.
- (6) تطبيق التعليمات الوزارية والتنظيمية: والتأكد من احترام القوانين المعمول بها داخل المؤسسة.

(7) المساهمة في إنجاح الحياة المدرسية: من خلال المشاركة في تنظيم الامتحانات، الأنشطة التربوية، والمجالس المختلفة.

إن أداء هذه المهام بكفاءة يسهم بشكل مباشر في تحسين الأداء العام للمؤسسة وضمان جودة التعليم المقدم. وقد نصت وزارة التربية الوطنية في النظام الداخلي النموذجي (2012، ص. 45) على وجوب احترام التسلسل الإداري، وتكليف الموظفين الإداريين بمهام تسييرية دقيقة تدعم الوظيفة التعليمية.

3-2-التحديات التي تواجه موظفي الإدارة:

على الرغم من الأدوار الحيوية التي يضطلع بها الطاقم الإداري داخل المؤسسات التعليمية، إلا أنه يواجه العديد من التحديات، من أبرزها:

- الضغط المهني الناتج عن تعدد المهام ونقص الكوادر البشرية المؤهلة؛
- غياب برامج التكوين المستمر وضعف آليات التقييم المعتمدة على التحفيز والتقدير؛
- عدم وضوح بعض المهام والصلاحيات، مما يؤدي إلى تداخل الأدوار وارتباك في توزيع المسؤوليات داخل المؤسسة.

وقد أظهرت دراسة ميدانية أن أكثر من 60% من الإداريين يعانون من الإجهاد والقلق الوظيفي، بسبب تعدد المسؤوليات وقلة الاعتراف المؤسسي بجهودهم. (بوشنافة، 2021، ص72)

3-3-الإطار القانوني والتنظيمي:

ينظم القانون الأساسي للوظيفة العمومية (06-03) والأنظمة الداخلية للمؤسسات التربوية علاقة الموظف الإداري بمحيطه المهني. وتتص المادة 110 من النظام الداخلي للمؤسسات التربوية على خضوع الموظفين الإداريين للسلطة التدريجية للمدير، في إطار من الانضباط والمسؤولية (وزارة التربية الوطنية، 2012، ص. 45).

كما أكدت المادة 114 على ضرورة إشراك مختلف الفاعلين الإداريين في اتخاذ القرار التربوي، وتفعيل مبدأ التشاور ضمن آليات التسيير التربوي (وزارة التربية الوطنية، 2012، ص. 47).

3-4-دور موظفي الإدارة في تحسين جودة التعليم:

يلعب موظفو الإدارة دوراً جوهرياً في دعم وتحسين جودة التعليم داخل المؤسسات

التربوية، إذ يشكلون حلقة وصل بين الجوانب التنظيمية والبيداغوجية للعملية التعليمية. فهم يسهرون على توفير بيئة إدارية مستقرة ومنظمة تُمكن الطاقم التربوي من أداء مهامه بكفاءة، كما يسهمون في ضمان احترام الأنظمة والتعليمات وتطبيق السياسات التربوية المعتمدة.
من بين أدوارهم الأساسية:

- تنظيم وتسيير الموارد البشرية والمادية بما يضمن الاستخدام الأمثل لها لخدمة الأهداف التربوية؛
- ضبط الجداول والوثائق الرسمية التي تسهل سير العملية التعليمية؛
- التنسيق مع مختلف الفاعلين التربويين لضمان الانسجام بين الإدارة وهيئة التدريس؛
- تسهيل التواصل بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي بما يدعم الشراكة التربوية؛
- الإشراف على تطبيق الإجراءات التنظيمية والقانونية المرتبطة بالحياة المدرسية؛
- المساهمة في تنفيذ البرامج الإصلاحية التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم.

وقد بينت دراسة أن كفاءة الإدارة المدرسية، وتكاملها مع الهيكل التربوي، ينعكس إيجاباً على التحصيل الدراسي وسيرورة العمل التربوي. (بن عمار، 2020، ص105)

خلاصة:

تناول هذا الفصل مجموعة من المحاور النظرية المتعلقة بالأنشطة الترويحية وموظفي الإدارة، حيث تم التطرق أولاً إلى مفهوم الترويح وأهميته في حياة الفرد، ثم عرضت أنواع الأنشطة الترويحية، مع التركيز على النشاط الترويحي الرياضي. كما شمل الفصل أهداف الترويح ووظائفه، ومقومات نجاحه في بيئات العمل. وفي الجزء الأخير تم تسليط الضوء على موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية من حيث مهامهم، طبيعة عملهم، والضغوط التي يتعرضون لها، مع التمهيد لدور النشاط الترويحي في التخفيف من هذه الضغوط ضمن الإطار العام للدراسة.

الفصل الثاني الضغوط المهنية

تمهيد

تعد الضغوط المهنية من القضايا الجوهرية التي تحظى باهتمام متزايد في ميادين العمل المختلفة، نظراً لتأثيرها المباشر على أداء الأفراد ورضاهم الوظيفي وصحتهم النفسية والجسدية. فبيئة العمل المعاصرة، بما تتسم به من تنافسية عالية، وتغيرات مستمرة، وتزايد في متطلبات الأداء، تخلق العديد من التحديات التي قد تشكل مصادر ضغط على العاملين في مختلف المستويات الوظيفية. وتتنوع هذه الضغوط بين ما هو ناتج عن طبيعة المهام، أو العلاقات داخل المؤسسة، أو ظروف العمل التنظيمية، مما يجعل من الضروري دراسة هذه الظاهرة وتحليل أسبابها ونتائجها وسبل التخفيف من حدتها.

1. تعريف الضغوطات المهنية :

هناك تعاريف عديدة لمفهوم الضغط المهني يمكن تحديدها في:

لغة : يشير الأصل اللغوي لكلمة الضغط ، ضغطه ، ضغطا بمعنى زحمة وعصره(طه عبد العظيم حسين،2006، ص16).

اصطلاحا : هي عبارة عن ردود فعل اتجاه المؤثرات المادية و النفسية المتمثلة في الخوف والاضطراب و زيادة ضغط الدم والارتباك حيث تعبر هذه الردود بعدم ارتياح الفرد في ذلك الموقف(صلاح الدين محمد عبد الباقي ، ص28).

ويشير الدكتور " هارون توفيق الرشيدى "أن الضغوط المهنية يكون منشأها مهنة الفرد وما يقوم به من عمل مثل الخلاف مع الزملاء ، ضغوط قواعد العمل ، عدم الرضا عن المركز الوظيفي ، المرتب ، الترقية ، التمييز غير المبرر ، من قبل الرؤساء ويكون معنى الضغوط هو الشعور بالعبء والنقل الناشئ عن مهنة الفرد والصعوبات التي يواجهها

وقد ذهب الدكتور "بودارن " Boudarene" في تعريف للضغط المهني " إلى أن العمل هو الصحة ، ولكنه يعتبر مصدر للضغوط حيث انه يؤدي إلى حدوث توتر وقلق واضطراب راجع إلى وجود صراعات خطيرة مرتبطة بميدان العمل تؤدي بدورها إلى صعوبات صحية ، وهذا ما توصلت إليه الدراسات المرتبطة بضغط العمل وهو وصول العامل إلى عدم الرضا الوظيفي وغياب دافعية الانجاز ، وهذا ما يؤدي إلى عدم الرضا عن الذات وبالتالي التأثير السلبي على صحة

العامل(Mahmoud boudarene, 2005, p 101).

وفي نفس الاتجاه يعرف "كوبر" (1984) الضغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر سلبا على أداء الفرد في العمل منها ، غموض الدور ، صراع الدور، ظروف العمل البيئية، عبء العمال ، العلاقات الشخصية في العمل، هذه العناصر تسبب الإجهاد الفيزيولوجي والنفسي للفرد(شعبان علي حسين السيسي، 2002، ص 356).

ويعرف "سيد عبد العال" (2002) ضغوط العمل "بأنها مجموعة التغيرات الفيزيولوجية والجسمية والنفسية يعانيها العمال أو الموظفين، كرد فعل لمجموعة من المثيرات المؤثرة عليه في بيئة العمل والتي لم يعد العامل قادرا على تحملها أو الوفاء لمتطلباتها ، لذلك يعرف استجابة ضغط العمل بأنها كافة أنماط السلوك الانفعالي التي تدل على بلوغ حالة الإجهاد الجسمي والنفسي كتغير عن حالة عدم التوافق مع متطلبات موافق إنجاز العمل والمهام بالمستوى الذي تعود الفرد عليه لكثرة الأعباء والمهام وتعددتها وتراكمها وفقا لنمط شخصيته.(طه عبد العظيم حسين، 2006، ص 216).

1-1- تعريف الضغوط المهنية لدى الإداريين:

تُعرف الضغوط المهنية لدى الإداريين بأنها الحالة النفسية الناتجة عن اختلال التوازن بين متطلبات الوظيفة الإدارية والموارد أو القدرات المتاحة للفرد، مما يؤدي إلى استجابات انفعالية وسلوكية سلبية، مثل القلق، التوتر، انخفاض الرضا الوظيفي، وتراجع الكفاءة المهنية. وتتعدد مصادر هذه الضغوط لتشمل غموض الدور، تضارب المهام، ضغط الوقت، ضعف الدعم التنظيمي، والمناخ المهني المتوتر داخل المؤسسات التربوية.

2- عناصر الضغط المهني:

للضغط المهني ثلاث عناصر أساسية، درسها العديد من العلماء و الباحثين ومن بينهم (سىزلاجي ووالاس، 1989، ص195) الذي يرى :

أن خبرة الضغوط النفسية لدى الفرد في مجال العمل، تنشأ عنها حالة عدم توازن نفسي، أو فسيولوجي، وتتحدد هذه الحالة من خلال ثلاث عناصر وهي : المثير والاستجابة، والتفاعل

2- 1- المثير : و هو يتمثل في القوى المسببة للضغط، والتي تقتضي إلى الشعور بالضغط المهني، وقد تأتي من البيئة والمنظمة، أو الفرد ذاته(حمود فتحي عكاشة، 1999، ص86).

2- 2- الاستجابة: و يتضمن هذا العنصر ردود فعل نفسية، أو جسمية، أو سلوكية تجاه الموقف الضاغط، وهناك استجابتان للضغط تلاحظان كثيراًهما(محمود فتحي عكاشة المرجع السابق ص86):

1. الإحباط: والذي يحدث لوجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له.
2. القلق: وهو الإحساس بعدم الاستعداد للاستجابة بصورة ملائمة في بعض المواقف.

2- 3- التفاعل: وهو يكون بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة، ويأتي هذا التفاعل المركب، من تفاعل العوامل البيئية، والعوامل التنظيمية في الوظيفة والمشاعر الشخصية للفرد(محمود فتحي عكاشة ص87).

3- أسباب الضغط المهني :

هناك العديد من الأسباب، التي تجعل موقف الموظف موقفاً ضاغطاً، كما أن هناك

العديد منها ومن هذه الأسباب نجد :

ما ورد عند محمد شحاتة ربيع الذي يرى أن هناك أسباب عديدة لضغط المهني منها :

3-1- الحمل الزائد: وهو أن يكون حمل الوظائف الزائدة، مصدر تأزم نفسي شديد، لأن ذلك معناه استهلاك الطاقة الجسمية، و النفسية للفرد. كما يرتبط حمل الوظائف الزائدة، بأمراض القلب هذا ما أظهرته نتائج دراسة، أجريت على الأفراد الذي نتصي بهم نوبات قلبية، وهم في سنالرشد، و هي سن تعتبر مبكرة نسبياً، بالنسبة لهذه النوبات بين منها أن 70% منهم، يعملون أكثر من 60 ساعة أسبوعاً (محمد شحاتة ربيع، ص 257).

3-2- نوعية العمل: هناك أشخاص يعانون من ضغط المهني، رغم عدد ساعات الوظيفة قليلة، ولكن وظيفتهم تتطلب دقة، مهارة، والتعرض لأخطار عديدة. ومع ذلك، فإن غياب الضغط المهني بشكل كلي ليس بالمفيد، إذ أن من المرغوب فيه أن يكون ثمة قدر من التوتر، بحيث تستنهض دافعية الموظف نحو أداء وظيفته، والإتقان فيها (حيات بوكلبة. خروج النايلى. 2014 ص 14).

3-3- التطور التكنولوجي: يرى بعض الموظفين، أن التطور التكنولوجي تهدىدا لهم و ذلك لسببين (حياة بوكلبة. خروج النايلى 2014 ص 14) :

- 1- أنه يصعب على البعض استيعاب كيفية تشغيل الآلات الحديثة.
- 2- أنهم يرون أن هذه الآلات قد تؤدي إلى الاستغناء عن العديد منهم وتعريضهم للبطالة، كما تؤدي هذه التكنولوجيا إلى ضرورة تدريب الموظفين وتعديل المهنة.
- 4-3- تقييم الأداء: وهو الحكم على السلوك الإنتاجي للموظف، ومنحه العلاوة، أو الترقية أو حرمانه منها، حسب نتيجة هذا التقييم. ومن المتوقع أن الموظفون الذين يحصلون على تقدير اتمنخفضة في عملية تقييم الأداء، يرون هذا التقييم مصدرا من

مصادر الضغط المهني، كونه مصدر للشعور بالتوتر، والانضغاط(محمد شحاتة ربيع 2010،ص258)

5- 3-الصلة بأفراد مضغوطين : إن الاتصال بأفراد يعانون من الضغط المهني، يؤثر على الأفراد الآخرين الذين يتصلون بهم، ويمكن أن نطلق على هذه الفكرة، عدوى انتقال الشعور بالانضغاط، ذلك أن مزاملة شخص دائم الشكوى، والتذمر ينقل هذه المشاعر السلبية إلى الآخرين، وكأنه يعرض علىهم جوانب سلبية في الوظيفة، كانوا غافلين عنها، وغيرها من الضغوط المهنية، كتحمل المسؤولية والعمل الروتيني، الظروف الفيزيائية للمهنة(محمد شحاتة ربيع، 2010، ص 260).

4- مصادر ضغوط العلاقات التربوية:

توجد العديد من المتغيرات التي تساهم في توتر الإداريين، نتيجة لسوء علاقته سواء مع المدير، الزملاء والطلاب، هذا ما يسبب مصدر من مصادر الضغوط المهنية لديه.

ويشير الى ان الكثير من الدراسات والبحوث اتفقت على وجود مصادر عامة للضغوط يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة الى اخرى وهي تباين ايضا في تأثيراتها على العامل بتباين سماته الشخصية وهذه المصادر هي(حمدي علي الفرمانى 1997ص153):

1. تعارض الادوار المرتبطة بالعمل و يطلق عليها احيانا "صراع الدور".
2. مدى وضوح الدور المنوط به العمل و يطلق عليه "غموض الدور".
3. العبء الوظيفي و يعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة.
4. غياب الدعم الجماعي للعامل وانجازاته
5. الصعوبات في البيئة المادية للعمل

وإذا كانت مجالات العمل المختلفة تزخر بمصادر الضغوط التي يمكن ارجاع بعضها الى العامل والآخر الى المؤسسة والبعض الثالث الى البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد(عبد الحميد عبدوني ، ص529).

• **الصراعات مع الرؤساء:** توجد صراعات لا قيمة لها مع (رئيس و مرؤوس) تشكل في معظمها مصدرا للضغط، و ذلك باعتبار الرئيس لديه قدرة التحكم فيما يخص المصادر المادية و يمكنه أن يسيطر على العامل من حيث مركز العمل، شروط العمل باعتباره المسؤول على إعطاء العمال فرص التطور المهني من حيث (العلاوة و الترقية في المنصب، وفي بعض الأحيان يعطى منصب أقل مما يستحقه العامل، و هذا يعتبر بمثابة تصغير للمكانة المهنية خاصة أمام زملائه، هذا ما يجعل العامل يشعر بعدم تقدير الذات وتتكون لديه نظرة سلبية اتجاه عمله هذا ما يحد قدرته على الأداء و إتقان العمل(هوارى توفيق بن سالمة توفيق 2021 ص 26).

• **الصراعات مع الزملاء:** من المفترض أن يكون الجو الاجتماعي في العمل مليئا بقرص التعاون و تبادل الأفكار، لكن ما يلاحظ أن معظم المنظمات تكثر فيها الصراعات والخلافات بين العمال، وهناك تفاعل وتداخل بين مختلف المتغيرات وهي من نوع صراعات شخصية من أجل الحفاظ على المنصب والمكانة، وهناك أدوار غير محددة وهكذا تصبح يومية عبارة عن سلسلة من المواجهات بين الأفراد في جو يسوده الاتهامات و الأكاذيب و هذا ما يولد الضغط المهني(هوارى توفيق بن سالمة توفيق ص 26).

5- **أنواع الضغوط المهنية:** نذكر منها الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية ولعل الجدول الآتي يوضح الفرق بينهما(محمد صلاح الدين أبو العلا ، 2009، ص 12):

الرقم	الضغوط الإيجابية	الضغوط السلبية
01	تمنح دافع العمل.	الضغوط السلبية
02	تساعد على التفكير .	تسبب انخفاض في الروح المعنوية.
03	تحافظ في التركيز على النتائج.	تولد إحباطا.
04	تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد.	تدعو للتفكير في المجهود المبذول.
05	تحافظ على التركيز في العمل.	تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه .
06	الوم جيدا.	تشعر الفرد بأن كل شيء ممكن أن يقضيه بمشقة عالية.
07	القدرة على التعبير عن الانفعالات والمشاعر.	الشعور بالأرق.
08	تمنح الإحساس بالمتعة.	ظهور انفعالات وعدم القدرة على التعبير .
09	تمنح الشعور بالإنجاز .	الإحساس بالقلق.
10	تمد الفرد بالقوة والثقة.	تؤدي إلى الشعور بالفشل.
11	التفاؤل بالمستقبل.	تسبب للفرد الضعف.

التشاؤم من المستقبل.	القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.	12
----------------------	---	----

جدول (01): مقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية. (النوشان، 2004،

صفحة 115)

6- آثار الضغوط المهنية:

6-1- على المستوى المدرسي:

لا يمكن اعتبار جميع آثار ضغوط العمل سلبية بالضرورة، إذ قد تكون لبعض الضغوط تأثيرات إيجابية تدفع الفرد نحو الإنجاز والتميز، وتحفزه على التنافس وبذل الجهد في حل المشكلات. فالضغط يُعد أحد مظاهر الحياة الطبيعية، إلا أن الضغوط الشديدة والمزمنة قد تؤدي إلى الإنهاك المهني (L'épuisement professionnelle). وتعد مهنة التعليم من أكثر المهن تعرضاً للضغوط نظراً

لارتباطها الوثيق بالجوانب الاجتماعية.

وقد أظهرت العديد من الدراسات أن المهن التي تتطلب تفاعلاً مباشراً مع المجتمع،

مثل التعليم والرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية، تتسم بمستويات عالية من

الضغط.

ومن المهم التأكيد على أن مكان العمل ليس المصدر الوحيد للضغوط، لكن بالنظر

إلى أن الفرد، ولا سيما المدرس، يقضي أكثر من 60% من وقته في العمل، فإن

أعباء مهنة التعليم لا تقتصر على المدرسة فقط، بل تمتد لتشمل المنزل وأماكن

أخرى أيضاً.

- و هناك نوعان من آثار الضغوط المهنية و هما:

6-2-الغياب و التأخر عن العمل:

تؤثر ضغوط العمل بشكل سلبي على مستوى الولاء المؤسسي، وتؤدي إلى تدني الروح المعنوية وزيادة معدلات التأخر عن العمل. فارتفاع مستويات الضغط المهني قد يدفع بعض إلى ترك وظائفهم كوسيلة للهروب من تلك الضغوط، وهو ما يعود غالباً إلى ضعف قدرتهم على التكيف مع بيئة العمل أو مع طبيعة المدرسة. وفي بعض الحالات، قد يتزايد الانسحاب من العمل، مما يدفع المؤسسة التعليمية إلى اتخاذ قرارات تتعلق باستبدال بعض الأفراد غير الفاعلين، وإتاحة الفرصة لأشخاص جدد يتسمون بالحيوية والنشاط لتجديد البيئة المهنية وتعزيز فاعليتها.

6-3-ضعف الاتصالات:

إن ارتفاع مستوى ضغوط العمل يؤثر سلباً على نمط وطبيعة الاتصالات بين الأفراد داخل المدرسة. فكلما زاد غموض الدور الوظيفي وصراعه، ارتفع معه مستوى الضغط، مما يؤدي إلى تدهور العلاقات المهنية وتعزيز مشاعر الكراهية وانعدام الثقة بين الزملاء. ويسهم هذا الوضع في تأجيج مشاعر الحقد والغيرة وازدياد حدة الصراعات بينهم. كما أن توتر العلاقات داخل البيئة المدرسية ينعكس على مستوى الرضا، والذي قد يظهر في مظاهر مثل كثرة الغياب، عدم الانتظام في الحضور اليومي، وضعف الالتزام بإتقان المهام الموكلة إليهم.

6-4-اتخاذ القرارات الخاطئة:

إن اضطراب العلاقات في العمل وانسداد قنوات الاتصال يؤدي إلى عدم الثقة و عدم الموضوعية في اتخاذ مختلف القرارات المرتبطة بالعملية التعليمية، نتيجة تعرضه لحالة عدم الاتزان و التوافق النفسي وعدم إيجاد الحلول للمشاكل المختلفة التي تواجه العامل و بالتالي يتم اتخاذ مختلف القرارات بصورة خاطئة، هذا

ما يؤدي إلى نتائج سلبية وخيمة سواء على الفرد أو المنظمة بصفة عامة (حسين، 2006، ص 233، ص 234).

6-5- على مستوى الفرد:

الفرد هو المستقبل الأساسي و المباشر للضغوط المختلفة و تأخذ هذه الآثار صوراً متعددة، فقد تكون جسدية أو نفسية، سلوكية، معرفية و اجتماعية و قد تكون شاملة لهذه الجوانب، فالضغوط تحدث تحولات في جسم الإنسان مرتبطة بتأثر الجهاز العصبي و زيادة الإفرازات الغددية التي تؤثر سلباً على صحة الفرد، و تظهر مؤشرات الضغوط على شكل اضطرابات التي قد تتطور إلى أمراض خطيرة تتسبب في الانقطاع الكلي عن العمل، لكن هذه الآثار تتباين من فرد إلى آخر تبعاً للفروق الفردية و اختلاف ظروف العمل و متطلباته و فيما يلي نشير إلى هذه الآثار المختلفة (هواري توفيق بن سالمة توفيق ص 26).

7- الآثار النفسية السيكولوجية:

يترتب عن إحساس الفرد بتزايد الضغوط في العمل إلى حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تؤثر على الحالة النفسية للفرد العامل و ذلك من خلال الشعور بالحزن، الكآبة، القلق، عدم التركيز، صعوبة في التعبير ، التردد و اللامبالاة و هذه النتائج تكون معوقة جداً للمدرسة، و لقد أثبتت دراسات كل منها لم ستروم" و "ورينج " (Holm Storm et Weiving) أن هناك علاقة بين حالة المزاج و وقوع الحادثة الضاغطة فالحوادث السارة تستدعي المزاج الإيجابي الذي يترجم الشعور بالمتعة و الحيوية والنشاط، أما الحوادث المؤلمة تستدعي حالة المزاج السلبي الذي يترجم عن طريق الشعور بالضيق و التعب الدائم.

وحسب (boudarene) فإن من أهم تأثيرات الضغط النفسي على العامل يتمثل في عدم التوازن العاطفي، القلق، فساد الطبع، اضطراب في السلوك

والعدوانية، وفي هذه الحالة فإن علاقات الفرد مع غيره ومحيطه تكون على شكل نزاعات دائمة ومستمرة تؤثر على الإدماج المهني، ومن آثار الضغط الاضطراب النفسي وهو مصطلح حديث وليد الضغوط والذي يعني عدم استطاعة الفرد استعمال طاقته وموارده النفسية والجسمية (حسين، ط. ع، ص 235).

7-1- الآثار الفيزيولوجية:

يتعرض الفرد بسبب الضغوط إلى مختلف الأمراض السيكوسوماتية وهي أمراض جسمية نفسية المنشأ باعتبار أن الضغط النفسي هو المسبب لها و يرجع ذلك إلى التغيرات المختلفة التي تطرأ على الجسم جراء المواقف الضاغطة، و من أثلة الأعراض ما يلي (هواري توفيق بن سالمة توفيق ص 29):

- ✓ أمراض الجهاز الهضمي مثل أمراض القولون، الإسهال، السكري.
- ✓ أمراض الرئتين و الجهاز التنفسي، كالربو و صعوبات التنفس.
- ✓ أمراض الجهاز العضلي و العظام كآلام الظهر ، توتر العضلات.
- ✓ أمراض الجهاز التناسلي و من أكثر الأعراض التي تظهر تتمثل (في آلام الرأس (Maux de tête) فقدان الوزن (Perte de Poids) إرتفاع ضغط الدم (Hypertensions artérielles) و (التعب المزمن (Fatigue Cronique) و اضطراب الجهاز الهضمي (Gastro-Intestinales) (dysfonctions و الإلتهاب الفيروسي (Susceptibilités Infections Virales)

خلاصة الفصل :

يتناول هذا الفصل موضوع الضغوط المهنية التي يعاني منها موظفو الإدارة في المؤسسات التربوية، حيث تم تسليط الضوء على طبيعة هذه الضغوط ومصادرها، سواء كانت ناتجة عن كثافة المهام الإدارية، أو ضعف الإمكانيات المتاحة، أو غموض الأدوار وتداخل المسؤوليات، أو بسبب العلاقات المهنية المتوترة داخل بيئة العمل.

الباب الثاني الدراسة الميدانية

الفصل الأول

منهجية البحث و الإجراءات الميدانية

تمهيد:

تعد المنهجية العلمية ركيزة أساسية في البحوث الأكاديمية، إذ تُحدد من خلالها الأساليب والإجراءات التي يعتمدها الباحث في جمع البيانات وتحليلها. وتعتمد فعالية البحث على مدى ملاءمة المنهج لطبيعة المشكلة المدروسة، ودقة تنظيم الخطوات الميدانية بما يضمن تقليل الأخطاء واستثمار الوقت والجهد. ومن هنا تبرز أهمية اختيار المنهج المناسب، وتحديد العينة بدقة، واعتماد الأدوات التي تتوافق مع أهداف البحث وطبيعته.

1- منهج البحث:

في سياق البحث العلمي يعد اختيار المنهج المناسب خطوة أساسية تتوقف على طبيعة المشكلة محل الدراسة، وانطلاقاً من هذا المبدأ، تمحور موضوع بحثنا حول دراسة تتطلب توظيف المنهج الوصفي.

2- مجتمع وعينة البحث:

2-1- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في دراستنا في الإداريين في المؤسسات التعليمية وبلغ عددهم (79) إدارياً من المؤسسات التعليمية على مستوى بلدية تامست بولاية أدرار.

2-2- عينة البحث:

حرصاً منا على الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع، قمنا باختيار عينة بحثنا بطريقة عمدية والتي كانت متواجدة بالمؤسسات التعليمية والمقدر عددهم (35) إدارياً ببلدية تامست ولاية أدرار، بنسبة بلغت 43.30% من مجتمع البحث.

3- مجالات البحث:

3-1- المجال البشري:

تمثل في الإداريين من المؤسسات التعليمية لبلدية تامست ولاية أدرار.

3-2- المجال الزمني:

شرعنا في إنجاز الجانب النظري لهذا البحث في بداية شهر فيفري إلى غاية نهاية شهر مارس من سنة 2025، أما فيما يخص الجانب التطبيقي فقد تم إنجازه في الفترة الممتدة من شهري أفريل الى شهر جوان من نفس السنة.

3-3- المجال المكاني:

أجريت الدراسة على مستوى المؤسسات التعليمية لبلدية تامست ولاية أدرار، حيث

تعتبر مكان اجراء الدراسة الميدانية المتمثلة في توزيع الاستبيان على الأساتذة بهذه المدارس.

4- متغيرات البحث:

4-1- المتغير المستقل:

المتغير المستقل في هذه الدراسة هو: الأنشطة الترويحية الرياضية.

4-2- المتغير التابع:

والمتغير المستقل في هذه الدراسة هو: الضغوطات المهنية.

5- أدوات البحث:

من أجل اختبار الفرضيات المقترحة لبحثنا هذا والوقوف على مدى تحقيقها وانطلاقاً من أهدافه تم إعداد:

5-1- أدوات الجانب النظري:

اعتمدنا في جمع المادة العلمية النظرية على عدة مراجع ومصادر عربية وأجنبية وبعض المجالات والمذكرات تتقارب من حيث القيمة العلمية ولها علاقة كبيرة بموضوع الدراسة.

5-2- أدوات الجانب التطبيقي:

5-2-1- الاستبيان:

هو مجموعة من الأسئلة أو الجمل التي يطلب من المفحوصين الإجابة عنها بالطريقة التي يحددها الباحث حسب أغراض البحث حسب.(ذوقان عبيدات،1998،ص184) واهتم الطالب الباحث في صياغة الاستبيان على المصطلحات المستخدمة لتلاءم العينة، كما تم تقسيم الأسئلة حسب محاور تخدم فرضيات البحث وتكون استبيان البحث في النهاية من محورين كالتالي:

- المحور الأول: شمل (08) أسئلة تتعلق بالفرضية الجزئية الأولى.

- المحور الثاني: شمل (12) سؤال يتعلق بالفرضية الجزئية الثانية.

6- الدراسة الاستطلاعية:

تعد الدراسة الاستطلاعية خطوة أساسية ومحورية في مسار البحث العلمي، إذ تشكل الأساس الذي يبنى عليه باقي مراحل البحث، فمن خلالها يتمكن الباحث من اختبار أدواته البحثية للتأكد من مدى صلاحيتها، ودقتها، ووضوحها، مما يسهم في تلافي الأخطاء المحتملة وتحسين جودة النتائج النهائية.

- يؤكد فريق البحث أن الدراسة الاستطلاعية التي أُجريت قد استندت إلى مراجعة أدبية موثقة ضمن الجانب النظري من هذه المذكرة، بينما تم في الجانب التطبيقي الاعتماد على نتائج دراسات سابقة، وذلك بغرض تحقيق الأهداف التالية:
- التعرف على حجم المجتمع الأصلي وخصائصه ومميزاته؛
- التأكد من صلاحية أداة البحث (الاستبيان) من خلال التركيز على ما يلي:
- وضوح البنود ومدى ملاءمتها لمستوى أفراد العينة وخصائصهم؛
- التأكد من وضوح التعليمات المصاحبة؛
- سهولة ووضوح صياغة الأسئلة؛
- الإلمام المسبق بظروف إجراء الدراسة الميدانية الأساسية، بما يتيح للباحثين تفادي الصعوبات والعوائق المحتملة أثناء التنفيذ.

7- الأسس العلمية للأداة:

بعد الاطلاع الوثيق والمعمق على مشكلة الدراسة ومتغيراتها، تمت صياغة الاستبيان في شكله الأولي وكان لابد للباحث من إخضاعه للموضوعية والاختباري الصدق والثبات.

7-1- صدق الاستبيان:

بهدف معرفة مدى مناسبة عبارات الاستبيان لما يقيسه ولمن يطبق عليهم ومدى

علاقتها بالاستبيان ككل قام الباحث بعرض أداة الاستبيان على مجموعة من الأساتذة والدكاترة المختصين في علوم التربية والتربية البدنية والرياضية بجامعة مستغانم، حيث تم تصحيح بعض الأخطاء اللغوية وحذف بعض عبارات الاستبيان.

7-2- الثبات:

يقصد بثبات الاستبيان أنه تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة توزيعه أكثر من مرة، لذا قام الباحث بتوزيع الاستبيان على مجموعة من (07) اداريين وبعد مرور أسبوع، قمنا بإعادة توزيع الاستبيان على نفس العينة وفي نفس الظروف، وتم التحقق من ثبات استبيان الدراسة من خلال معامل ألفا كرونباخ.

الجدول (02): يوضح معامل ألفا كرونباخ لمحاور الاستبيان.

النتيجة	عدد الأسئلة	الصدق الذاتي	معامل ألفا كرونباخ	محاور الاستبيان
ثابت	08	0.82	0.73	01 المحور الأول
ثابت	12	0.79	0.77	02 المحور الثاني
ثابت	20	0.81	0.75	الاستبيان ككل

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معامل ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان تتراوح بين (0.73 و 0.77) وهي معاملات مرتفعة، وكذلك معامل ألفا لجميع محاور الاستبيان معا بلغ 0.75 وهذا يدل على أن قيمة الثبات مرتفعة لأداة الدراسة وذات ثبات كبير مما يجعلنا على ثقة تامة بصحة الاستبيان وصلاحيته لتحليل وتفسير نتائج الدراسة واختبار فرضياتها.

7-3- الموضوعية:

يعتبر الاستبيان موضوعيا إذا كان يعطي نفس الدرجة بالرغم من اختلاف المصححين ولذلك فإنه من الأفضل استخدام الأسئلة التكميلية أو الاختيار من متعدد أو صح أو خطأ، ونعم أو لا، حتى يسهل على الباحث تصحيحها على نحو موضوعي دون تدخل حكمه الذاتي في تقدير الدرجة.

كما يقصد بالموضوعية الاستبيان عندما يكون لأسئلته نفس المعنى من مختلف أفراد العينة التي يطلق عليها الاستبيان ويتحقق الباحث من ذلك بإجراء تجربة استطلاعية ويختار سؤال من أسئلة الاستبيان ويطرحة على مجموعة من الأفراد و يطلب كل واحد أن يوضح بلغته معنى السؤال، فإذا كان هناك اتفاق على المعنى كانت صياغة السؤال موضوعية وإذا كان هناك اختلاف على المعنى فلا بد من إعادة صياغته حتى يتحقق شرط الموضوعية.

8- الأساليب الإحصائية المستخدمة في البحث:

تم إدخال البيانات لبرنامج EXCEL Office Microsoft وصبها في برنامج المعالجة الاجتماعية SPSS من ثم استخدام أسلوب النسبة المئوية كأساليب إحصائية، وهذا لتحليل ومعالجة البيانات من أجل الوصول إلى النتائج وتحليلها ثم تقديم الاستنتاجات:

النسبة المئوية = [عدد التكرارات / المجموع] * 100

س ← 100 فإن:

ع ←

X = النسبة المئوية.

ع = عدد الإجابات التكرارات.

س = عدد أفراد العينة.

$$\frac{100xع}{س} = X$$

خلاصة:

يتضح مما سبق أن أي دراسة علمية لا يمكن أن تحقق أهدافها دون الاعتماد على منهجية واضحة ومحددة، إذ تعد المنهجية العلمية ركيزة أساسية في نجاح البحوث وفعاليتها. ويتعين على الباحث أن يختار المنهج الملائم لطبيعة موضوعه ومتطلباته، إلى جانب انتقاء أدوات البحث بدقة وموضوعية، مثل العينة، والمتغيرات، وأداة الاستبيان، بما ينسجم مع أهداف الدراسة ويسهم في الوصول إلى نتائج دقيقة. إن الالتزام بالمنهجية العلمية لا يساهم فقط في تنظيم الجهد وتوفير الوقت، بل يعزز كذلك من موثوقية النتائج ومصداقيتها. ولهذا ينبغي أن تكون خطوات البحث وأدواته واضحة وخالية من الغموض والتعارض، لضمان سلامة المسار العلمي وقوة الاستنتاجات المستخلصة.

الفصل الثاني

عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

للتأكد من صحة الفرضيات المقدمة في الجانب النظري كان لا بد لنا من دراسة تكون أكثر دقة وأكثر منهجية والمتمثلة في عرض نتائج الاستبيان وتحليلها ومناقشتها بشكل منهجي وموضوعي ثم مناقشة فرضيات الدراسة ومقابلتها بالنتائج.

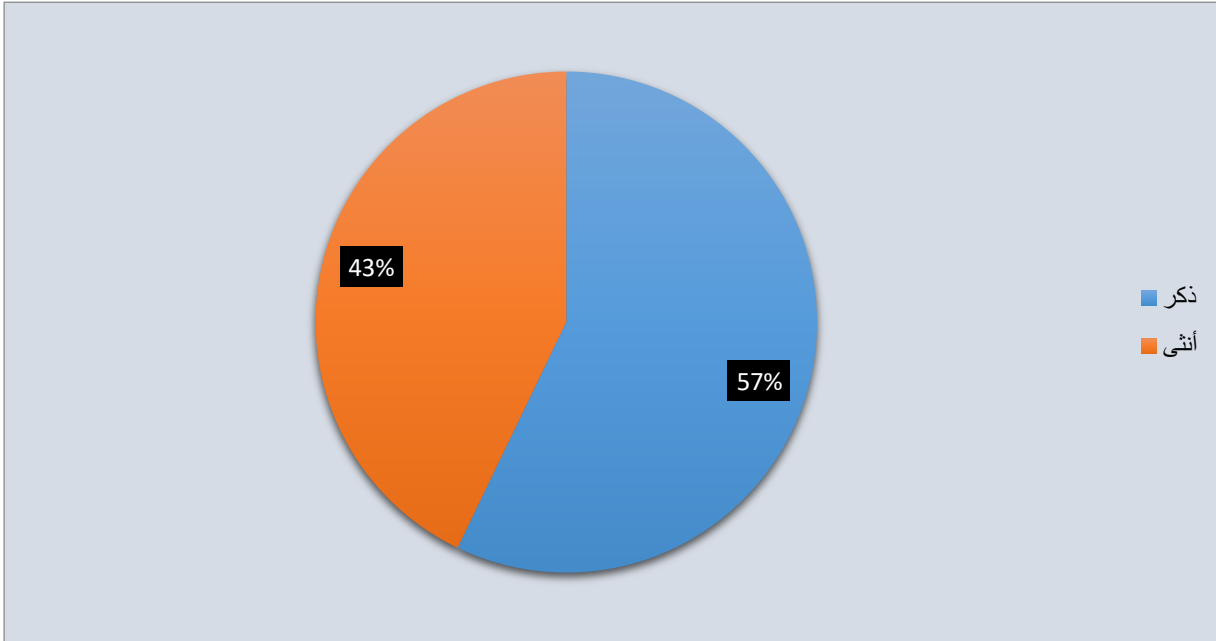
1- عرض وتحليل النتائج:

1-1- تحليل البيانات الشخصية:

توزيع المبحوثين حسب متغير الجنس:

الجدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير الجنس.

الاحتمالات	التكرار	النسب %
ذكر	20	57,1
أنثى	15	42,9
المجموع	35	100%



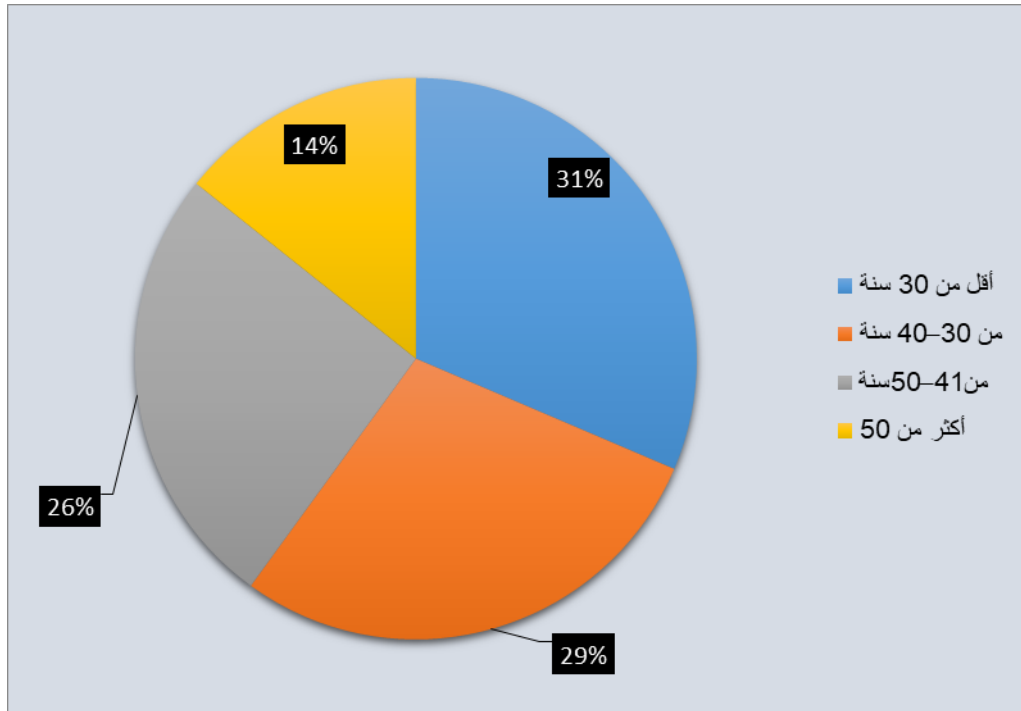
الشكل رقم (01): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير الجنس

يتضح أن الذكور يمثلون النسبة الأكبر من العينة (57.1%)، مقابل 42.9% للإناث، مما يشير إلى ميل بسيط في التركيبة الإدارية نحو الذكور، وهو ما قد يعكس التوزيع الفعلي في بيئة العمل المدروسة.

- توزيع المبحوثين حسب متغير العمر:

الجدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير العمر

الاحتمالات	التكرار	النسب %
أقل من 30 سنة	11	31,4
من 30-40 سنة	10	28,6
من 41-50 سنة	9	25,7
أكثر من 50	5	14,3
المجموع	35	100,0



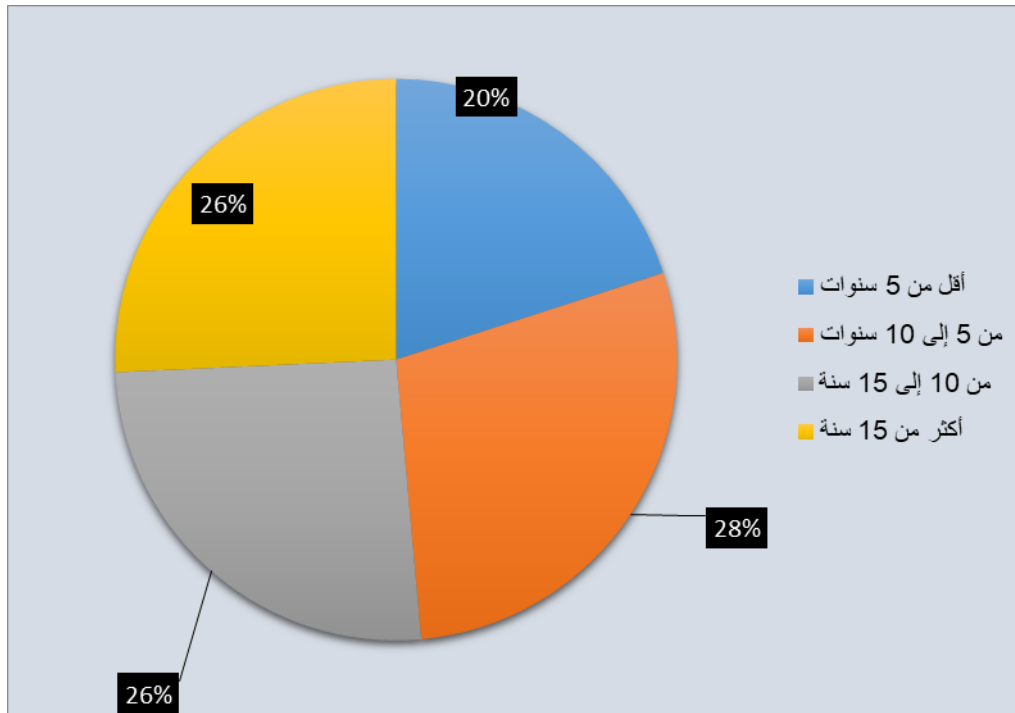
الشكل رقم (02): يوضح المبحوثين حسب العمر

الفئة الأكثر تمثيلاً كانت "أقل من 30 سنة" بنسبة 31.4%، تليها "30-40 سنة" (28.6%)، ثم "41-50 سنة" (25.7%)، وأخيراً "أكثر من 50 سنة" (14.3%). هذا التنوع العمري يمنح الدراسة بعداً غنياً من حيث تباين وجهات النظر والخبرات.

توزيع المبحوثين حسب متغير عدد سنوات العمل في الإدارة:
الجدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين على أساس متغير عدد سنوات العمل في

الإدارة

الاحتمالات	التكرار	النسب %
أقل من 5 سنوات	7	20
من 5 إلى 10 سنوات	10	28,6
من 10 إلى 15 سنة	9	25,7
أكثر من 15 سنة	9	25,7
المجموع	35	100,0



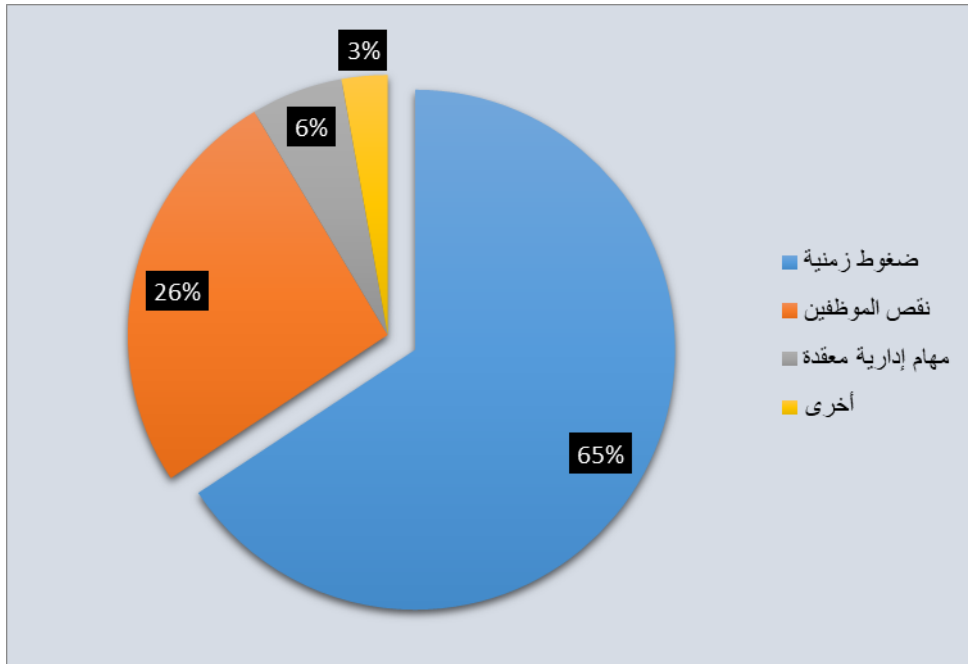
الشكل رقم (03): يوضح المبحوثين حسب عدد سنوات العمل في الإدارة
يتبين من الجدول أن الفئة العمرية "أقل من 25 سنة" تمثل النسبة الأعلى بـ 31.4%،
تليها فئة "من 25 إلى أغلب المشاركين يملكون خبرة تتراوح بين 5 إلى 15 سنة
(51.4%)، ما يدل على وجود شريحة متمرسه إدارياً، وهي ذات أهمية في تقييم
الضغوط الإدارية.

1-2-المحور الأول: الضغوط المهنية

1. ما أبرز مصادر التوتر التي تواجهك في عملك الإداري؟

الجدول رقم (06): يوضح توزيع المبحوثين على أساس مصادر التوتر

الاحتمالات	التكرار	النسب %
ضغوط زمنية	23	65.71
نقص الموظفين	9	25,71
مهام إدارية معقدة	2	5.71
أخرى	1	2,85
المجموع	35	100%



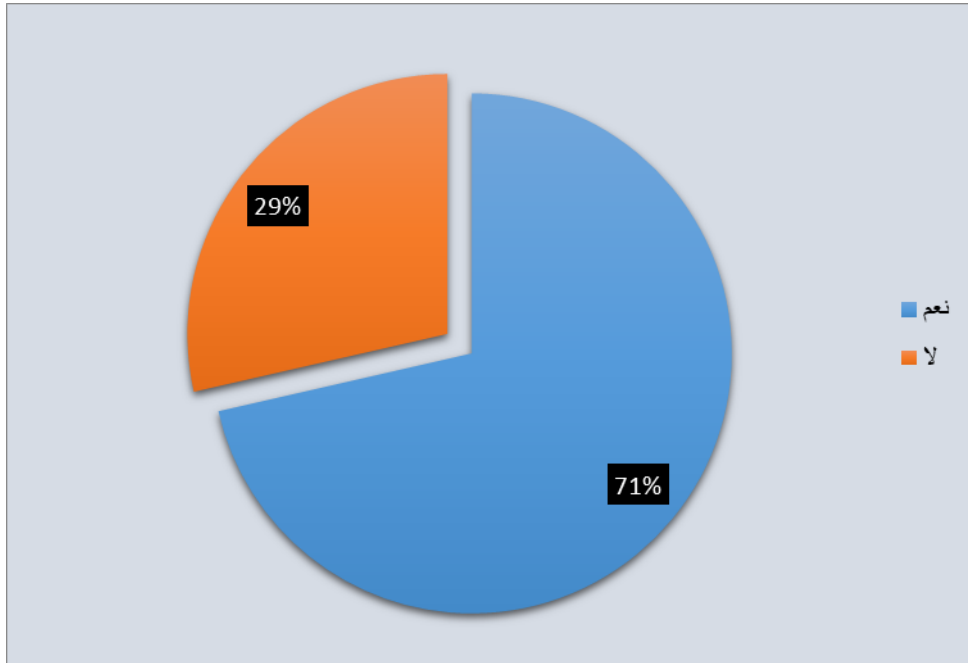
الشكل رقم (04): يوضح مصادر التوتر

تُعد "الضغوط الزمنية" السبب الأكثر بروزاً (65.7%)، تليها "نقص الموظفين" (25.7%)، وهو ما يشير إلى ضغوط تنظيمية وبنوية تؤثر على جودة الأداء.

2. هل يؤثر ضغط العمل على حالتك النفسية أو المزاجية

الجدول رقم (07): يوضح تأثير ضغط العمل على النفسية

النسب %	التكرار	الاحتمالات
71.42	25	نعم
28.57	10	لا
100%	35	المجموع



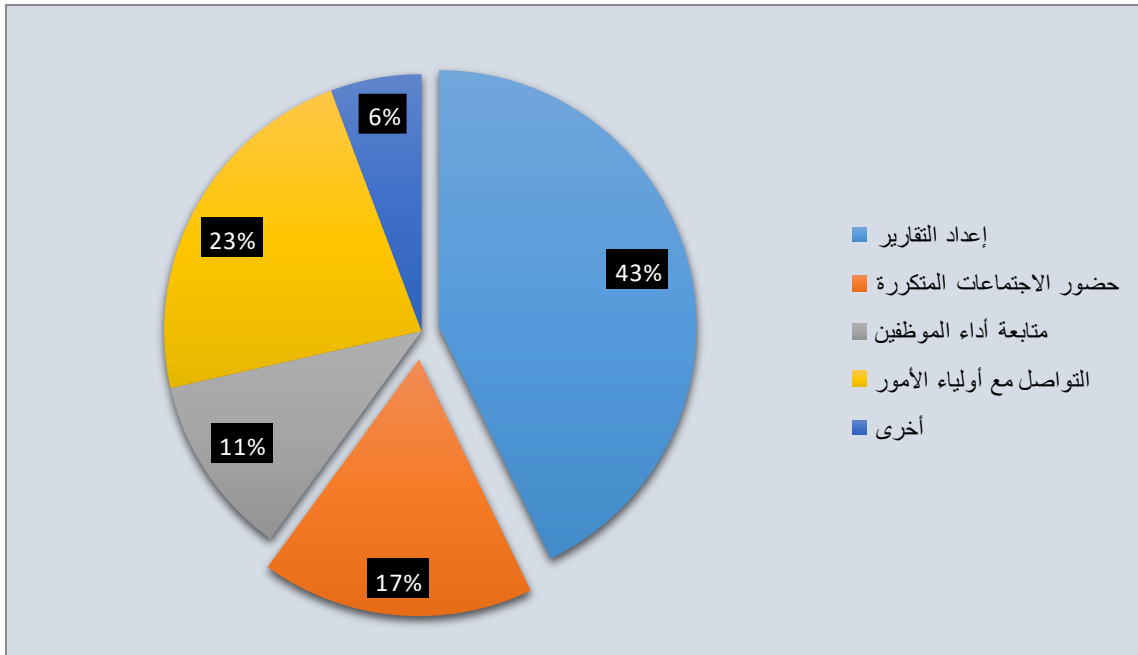
الشكل رقم (05): يوضح تأثير ضغط العمل على النفسية.

71.4% من المشاركين أكدوا أن ضغط العمل يؤثر على حالتهم النفسية أو المزاجية، مما يبرز أهمية دعم الصحة النفسية داخل المؤسسات.

3. ما نوع المهام التي تسبب لك إجهاداً ذهنياً؟

الجدول رقم (08): يوضح المهام المسببة للإجهاد الذهني

النسب %	التكرار	الاحتمالات
42,9	15	إعداد التقارير
17,1	6	حضور الاجتماعات المتكررة
11,4	4	متابعة أداء الموظفين
22,9	8	التواصل مع أولياء الأمور
5,7	2	أخرى
100%	35	المجموع



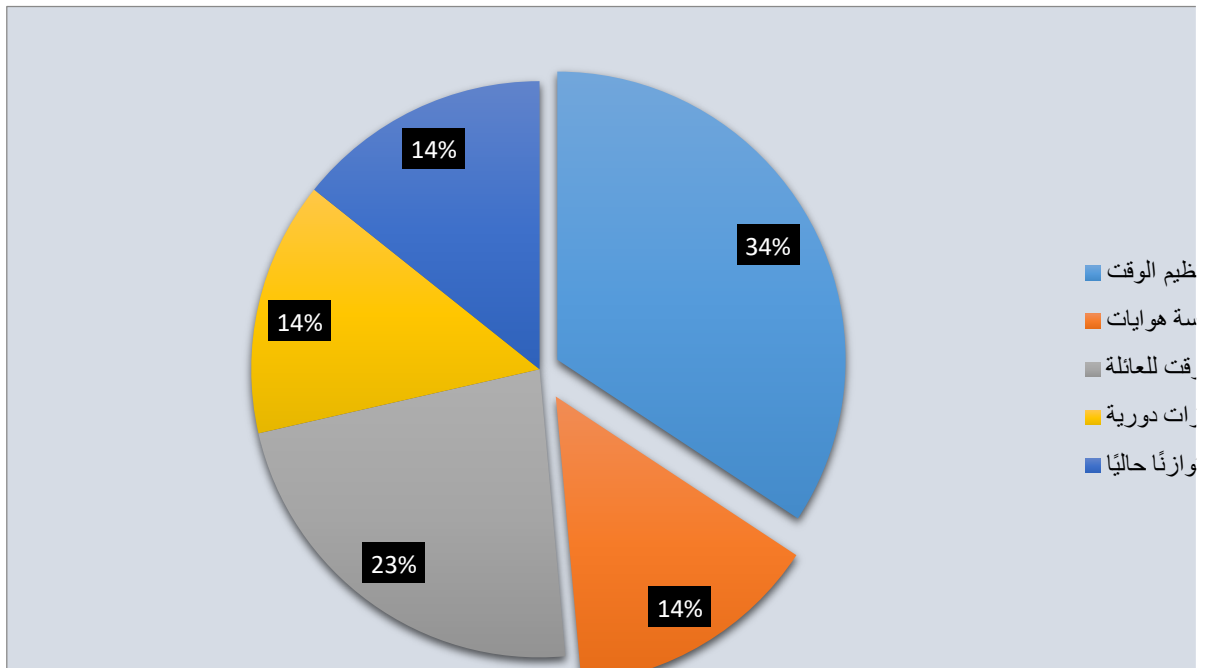
الشكل رقم (06): يوضح المهام المسببة للإجهاد الذهني

إعداد التقارير (42.9%) والتواصل مع أولياء الأمور (22.9%) تأتي في الصدارة، ما يشير إلى أن المهام الكتابية والتفاعلية من أبرز مسببات الضغط الذهني.

4. ما الوسائل التي تعتمدها لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة؟

الجدول رقم (09): يوضح وسائل التوازن بين العمل والحياة

النسب %	التكرار	الاحتمالات
34,3	12	تنظيم الوقت
14,2	5	ممارسة هوايات
22,9	8	تخصيص وقت للعائلة
14,2	5	طلب إجازات دورية
14,2	5	لا أحقق توازناً حالياً
100%	35	المجموع



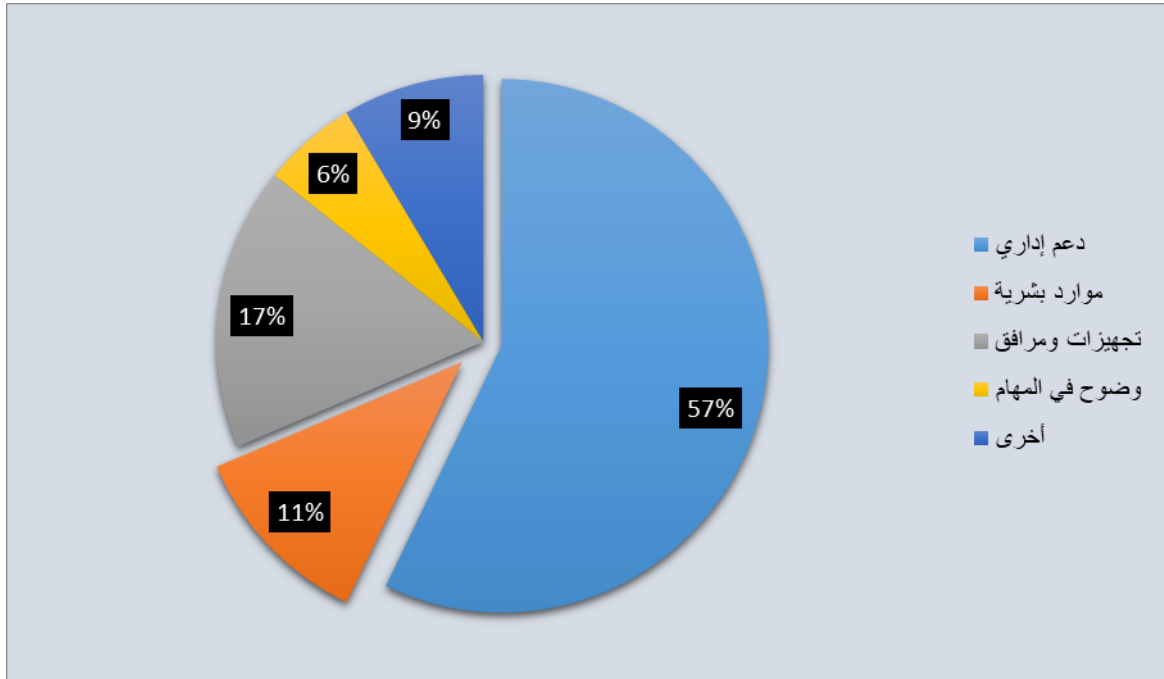
الشكل رقم (07): يوضح وسائل التوازن بين العمل والحياة

أكثر الوسائل استخداماً كانت "تنظيم الوقت" (34.3%)، تليها "تخصيص وقت للعائلة" (22.9%)، بينما صرّح 14.2% بعدم قدرتهم على تحقيق أي توازن حالياً، مما يعكس الحاجة إلى خطط دعم توازني أفضل.

5. ما أكثر ما ينقصك في بيئة العمل لتقليل الضغوط؟

الجدول رقم (10): يوضح ما ينقص بيئة العمل لتقليل الضغوط

النسب %	التكرار	الاحتمالات
57,1	20	دعم إداري
11,4	4	موارد بشرية
17,1	6	تجهيزات ومرافق
5,7	2	وضوح في المهام
8,6	3	أخرى
100%	35	المجموع



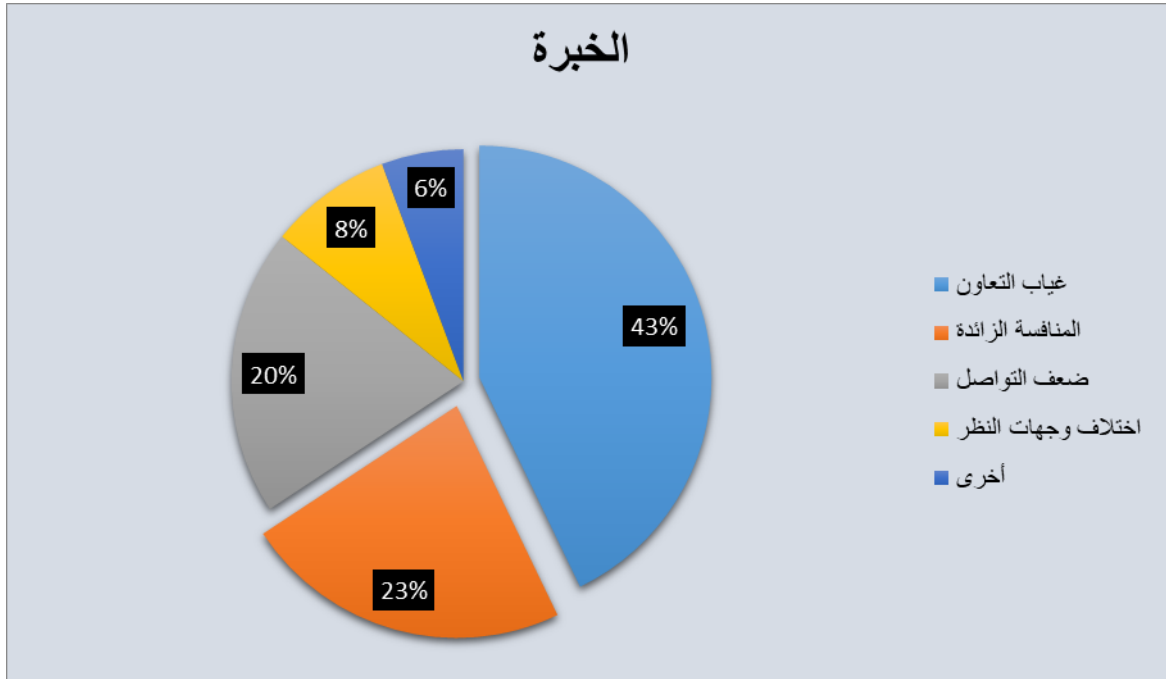
الشكل رقم (08): يوضح ما ينقص بيئة العمل لتقليل الضغوط

"الدعم الإداري" تصدر القائمة بنسبة 57.1%، وهو مؤشر واضح على الحاجة لتحسين أساليب القيادة والدعم المعنوي.

6. ما أسباب التوتر في علاقاتك المهنية؟

الجدول رقم (11): يوضح أسباب التوتر في العلاقات المهنية

النسب %	التكرار	الاحتمالات
42,9	15	غياب التعاون
22,9	8	المنافسة الزائدة
20	7	ضعف التواصل
8,5	3	اختلاف وجهات النظر
5,7	2	أخرى
100%	35	المجموع



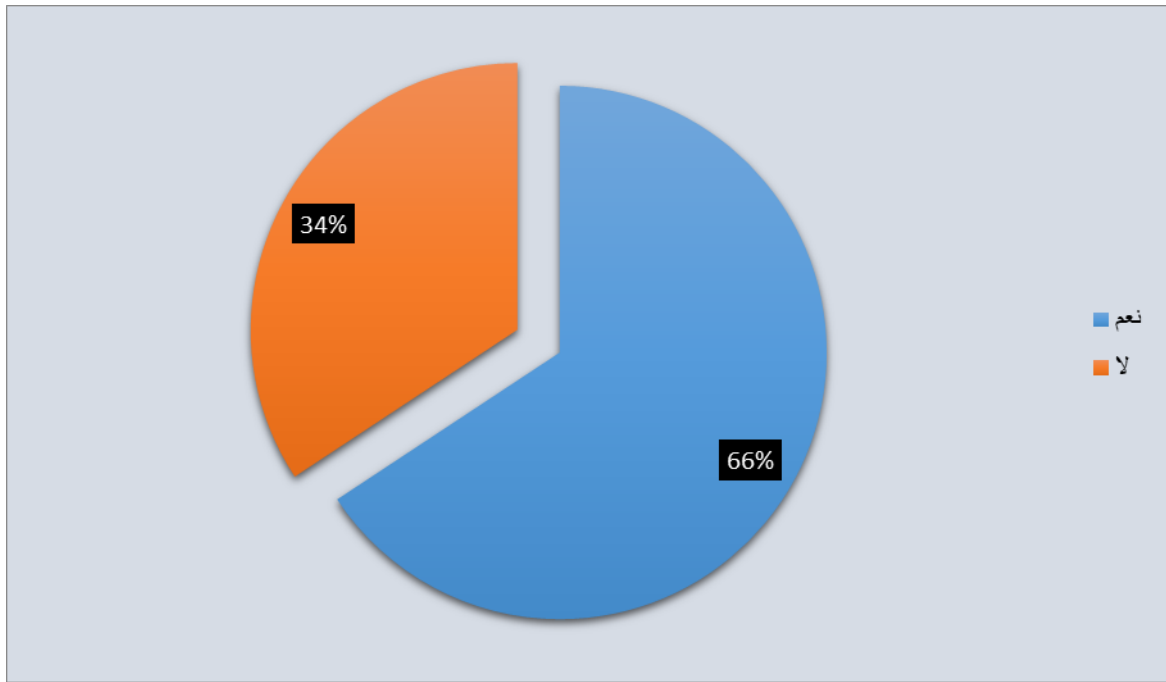
الشكل رقم (09): يوضح أسباب التوتر في العلاقات المهنية

غياب التعاون (42.9%) والمنافسة الزائدة (22.9%) كانتا من أهم العوامل، مما يدل على وجود مشكلات في مناخ العمل الجماعي.

7. هل تشعر بأن مجهودك في العمل مُقدَّر؟

الجدول رقم (12): يوضح تقدير المجهود المهني

النسب %	التكرار	الاحتمالات
65,7	23	نعم
34,3	12	لا
100%	35	المجموع



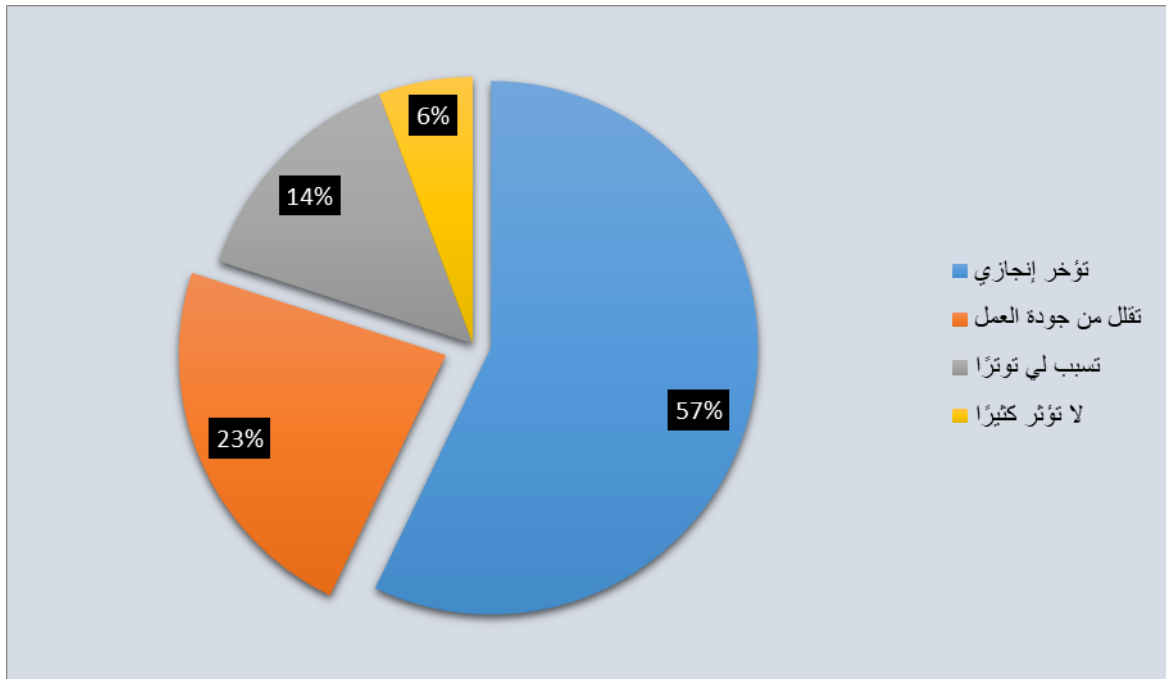
الشكل رقم (10): يوضح تقدير المجهود المهني

65.7% يشعرون أن مجهودهم مقدر، بينما يرى 34.3% العكس، وهو ما يستدعي تحسين سياسات التحفيز والاعتراف.

8. كيف تؤثر كثافة المهام وضيق الوقت على إنجازك؟

الجدول رقم (13): يوضح أثر كثافة المهام وضيق الوقت

النسب %	التكرار	الاحتمالات
57,1	20	تؤخر إنجازي
22,9	8	تقلل من جودة العمل
14,2	5	تسبب لي توتراً
5,7	2	لا تؤثر كثيراً
100%	35	المجموع



الشكل رقم (11): يوضح أثر كثافة المهام وضيق الوقت

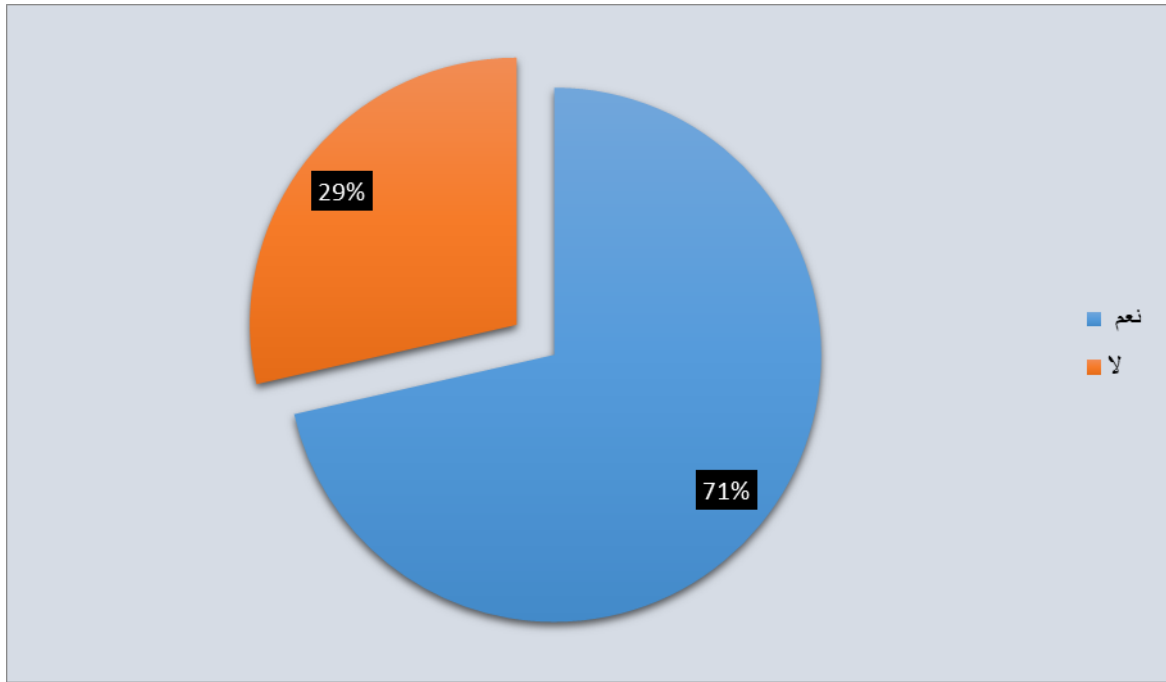
أكثر من النصف (57.1%) أشاروا إلى أن ذلك يؤدي إلى تأخر الإنجاز، بينما أبلغ 22.9% عن انخفاض جودة العمل، ما يعكس أثراً مباشرة على الفعالية الإدارية.

1-2-المحور الثاني: الأنشطة الترويحية الرياضية

9. هل تمارس أي نشاط ترويحي رياضي بانتظام؟

الجدول رقم (14): يوضح ممارسة النشاط الترويحي

النسب %	التكرار	الاحتمالات
71,4	25	نعم
28,6	10	لا
100%	35	المجموع



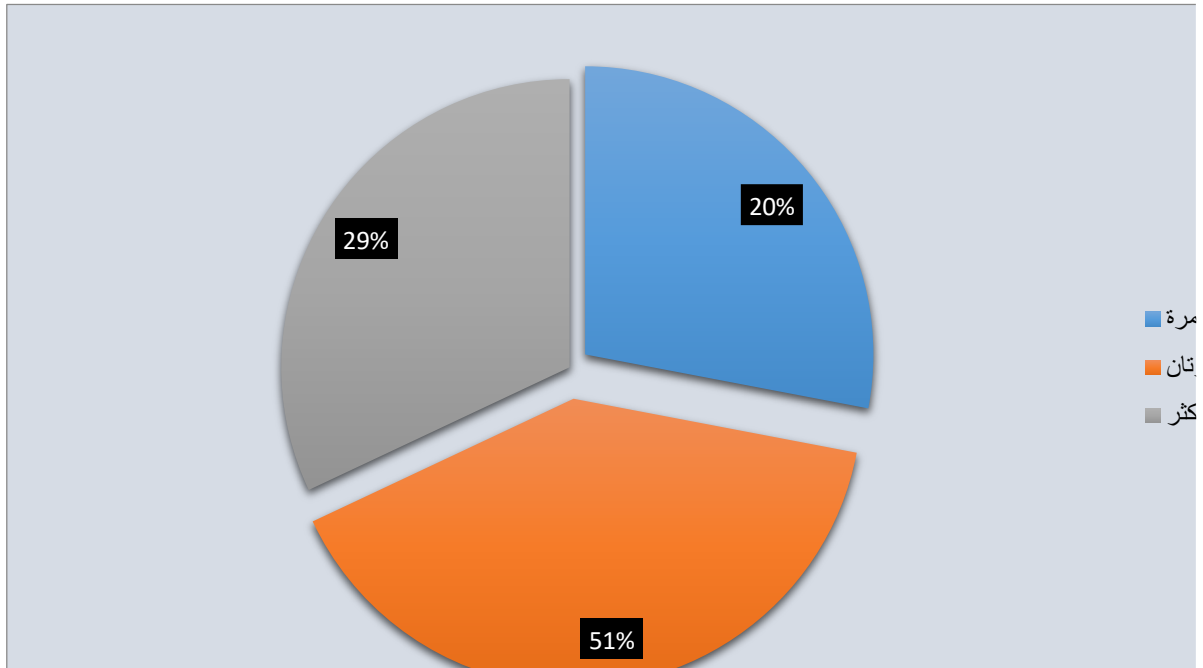
الشكل رقم (12): يوضح ممارسة النشاط الترويحي

نسبة كبيرة (71.4%) تمارس نشاطاً رياضياً ترويحياً بانتظام، ما يبرز وعياً بأهمية هذه الأنشطة.

- إذا كانت الإجابة نعم، كم مرة في الأسبوع؟

الجدول رقم (15): يوضح وتيرة الممارسة

النسب %	التكرار	الاحتمالات
20	7	مرة
28.57	10	مرتان
51.42	18	3 مرات فأكثر
100%	35	المجموع



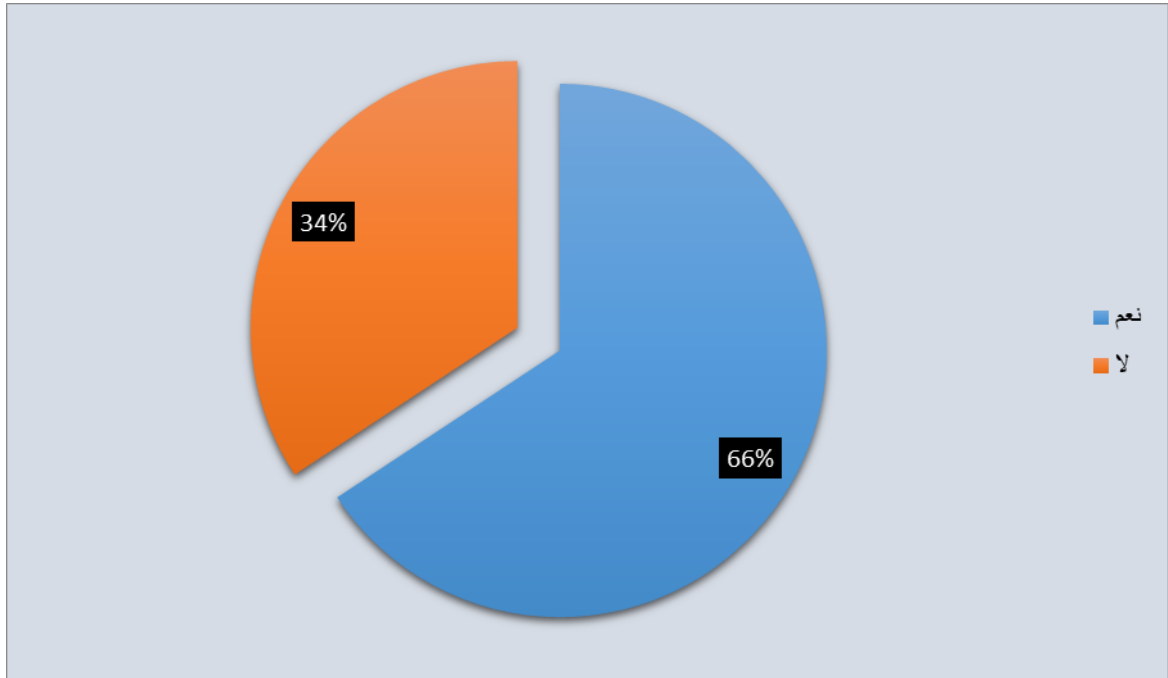
الشكل رقم (13): يوضح وتيرة الممارسة

أغلب الممارسين يمارسون النشاط مرتين أسبوعياً أو أكثر (80%)، مما يدل على انتظام نسبي.

10. هل لديكم استاذ متخصص في النشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (16): يوضح توفر أستاذ متخصص

النسب %	التكرار	الاحتمالات
65,7	23	نعم
34,3	12	لا
100%	35	المجموع



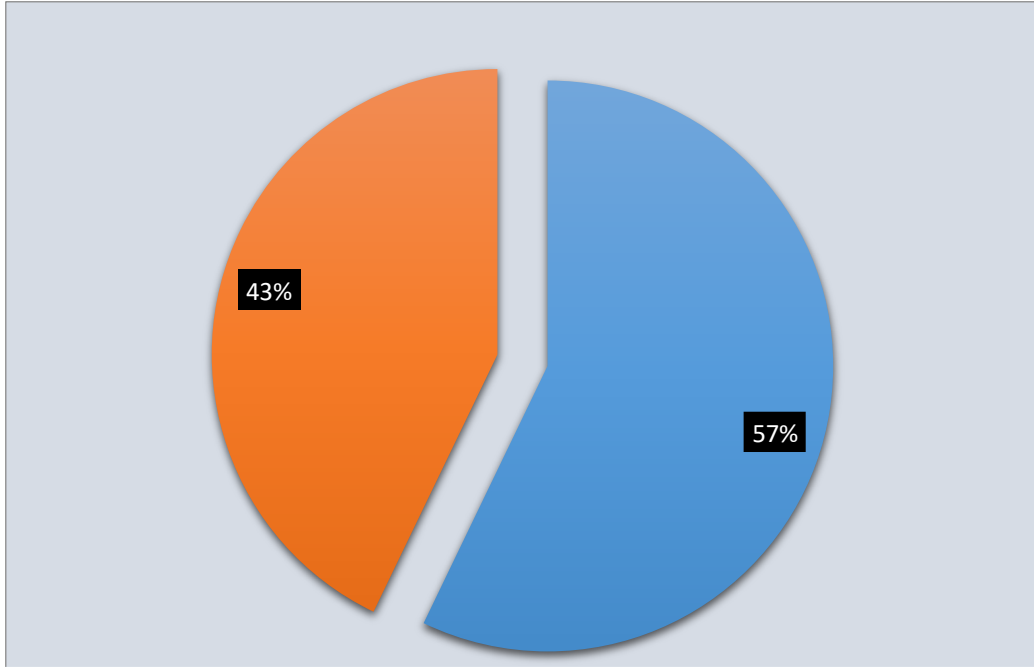
الشكل رقم (14): يوضح توفر أستاذ متخصص

65.7% أكدوا وجود أستاذ متخصص، وهو مؤشر إيجابي على تأطير النشاط الرياضي.

11. هل لديكم جانب مالي مخصص للنشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (17): يوضح توفر دعم مالي

النسب %	التكرار	الاحتمالات
57,1	20	نعم
42,9	15	لا
100%	35	المجموع



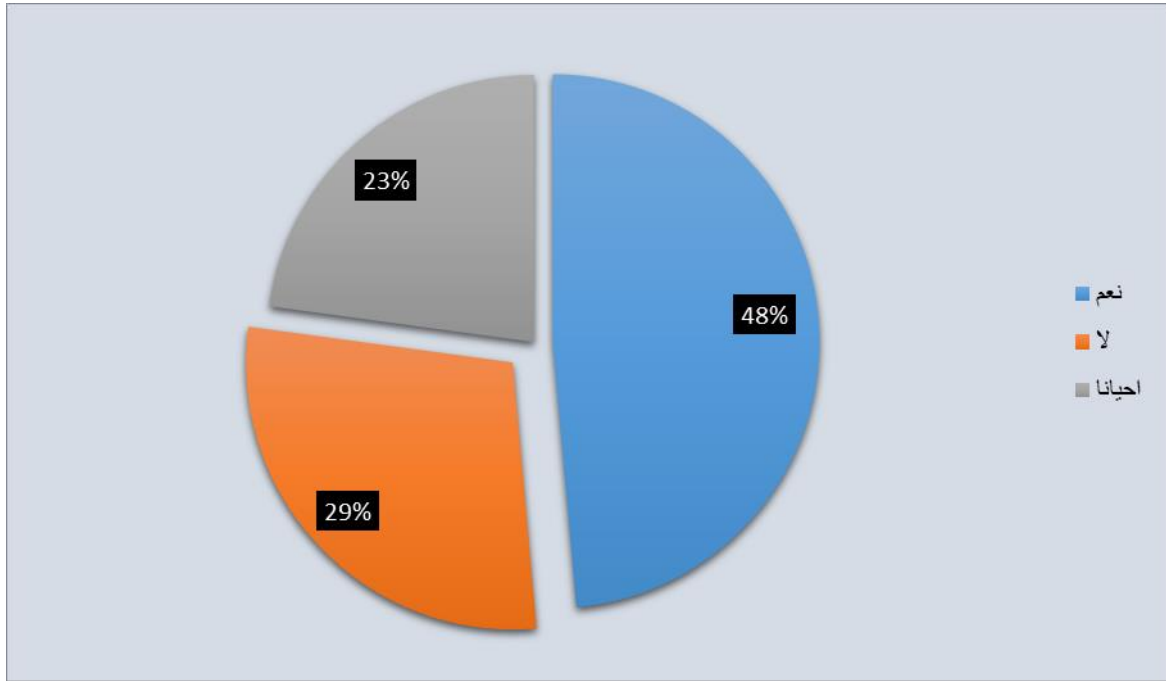
الشكل رقم (15): يوضح توفر دعم مالي

نصف المشاركين تقريباً (57.1%) أكدوا وجود تمويل مخصص، ما يعكس توفر الموارد جزئياً.

12. هل تشعر بالراحة النفسية أثناء ممارسة النشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (18): يوضح الراحة النفسية أثناء الممارسة.

النسب %	التكرار	الاحتمالات
48,6	17	نعم
28,6	10	لا
22,8	8	احيانا
100%	35	المجموع



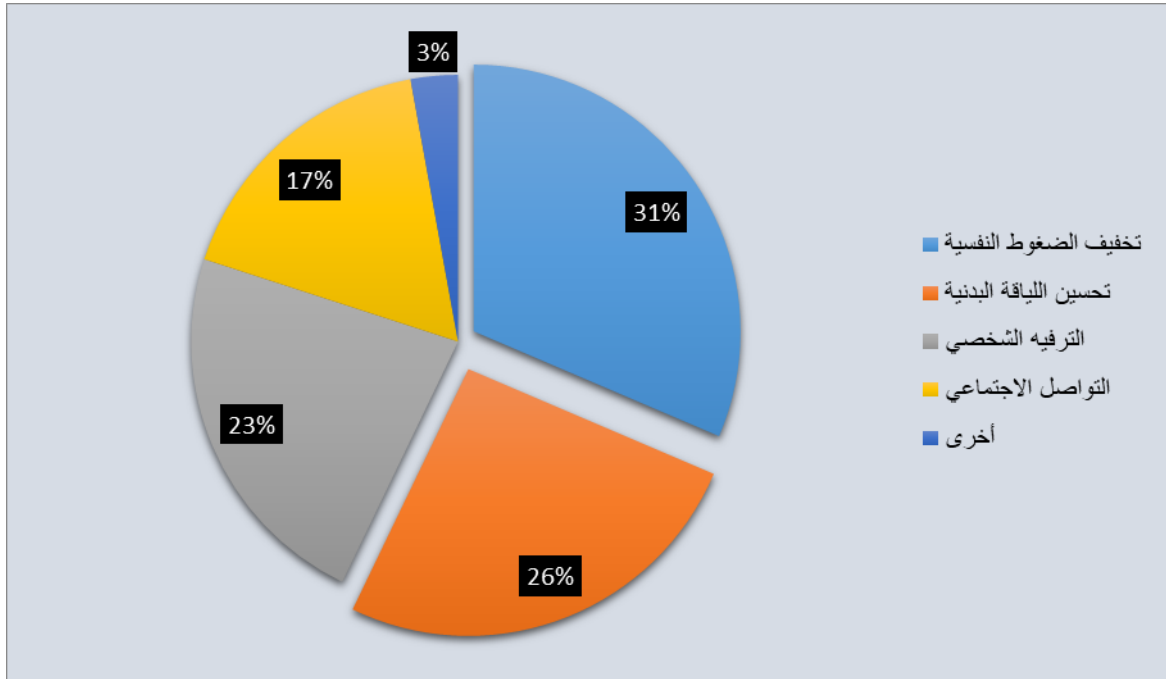
الشكل رقم (16): يوضح الراحة النفسية أثناء الممارسة

نحو نصف العينة (48.6%) يشعرون بالراحة النفسية أثناء النشاط، مع تباين طفيف في التقدير، ما يؤكد أثراً نفسياً إيجابياً عاماً.

13. ما هدفك الأساسي من ممارسة النشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (19): يوضح الأهداف من الممارسة

النسب %	التكرار	الاحتمالات
31,4	11	تخفيف الضغوط النفسية
25,7	9	تحسين اللياقة البدنية
22,9	8	الترفيه الشخصي
17,1	6	التواصل الاجتماعي
2,9	1	أخرى
100%	35	المجموع



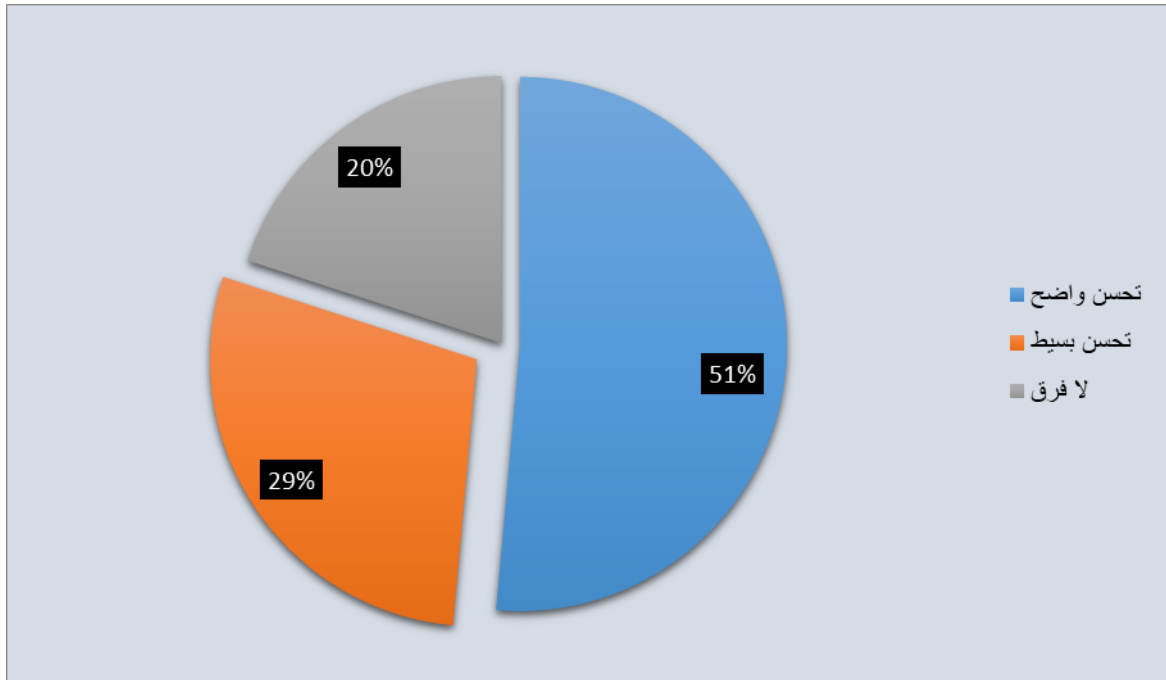
الشكل رقم (17): يوضح الأهداف من الممارسة

تخفيف الضغوط النفسية" كان الهدف الأبرز (31.4%)، تليه "تحسين اللياقة" و"الترفيه الشخصي"، مما يعكس أن النشاط يخدم أغراضاً نفسية وصحية واجتماعية.

14. ما التغيير الذي تشعر به في حالتك النفسية بعد ممارسة النشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (20): يوضح التغيير النفسي بعد الممارسة

النسب %	التكرار	الاحتمالات
51,4	18	تحسن واضح
28,6	10	تحسن بسيط
20	7	لا فرق
100%	35	المجموع



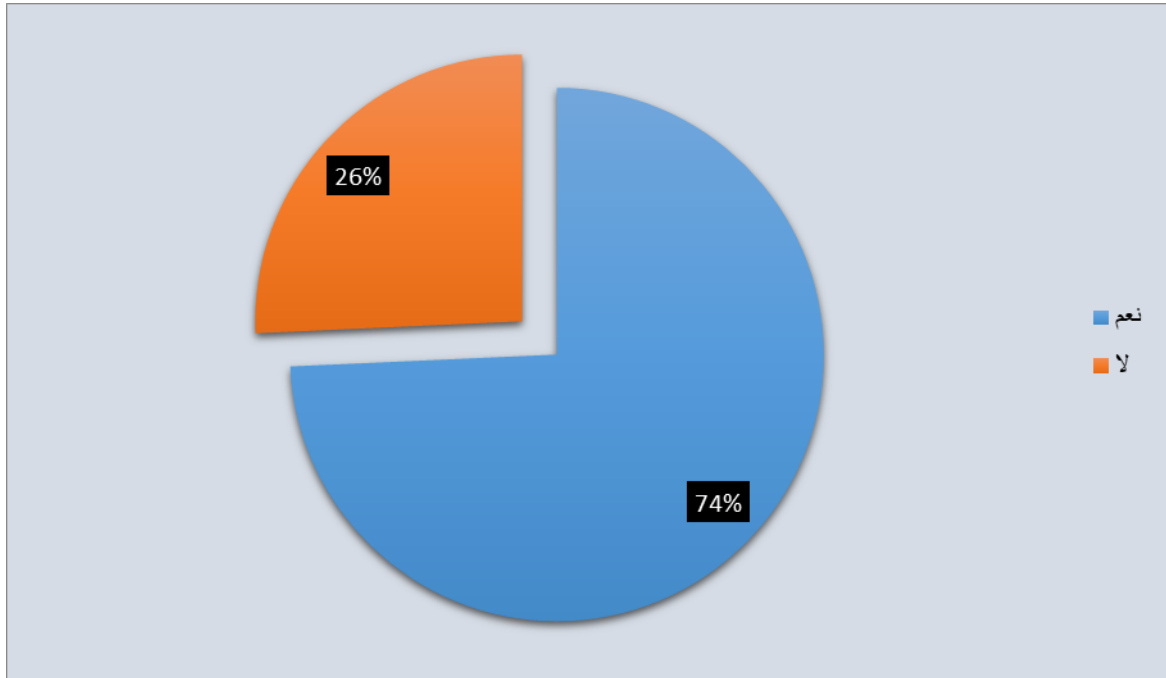
الشكل رقم (18): يوضح التغيير النفسي بعد الممارسة

51.4% لاحظوا تحسناً واضحاً، و28.6% تحسناً بسيطاً، وهو ما يدل على الأثر العلاجي للنشاط الترويحي.

15. هل تساهم الانشطة الترويحية الرياضية في تقليل الضغط المهني لديك؟

الجدول رقم (21): يوضح تأثير النشاط على الضغوط المهنية

النسب %	التكرار	الاحتمالات
74,3	26	نعم
25,7	9	لا
100%	35	المجموع



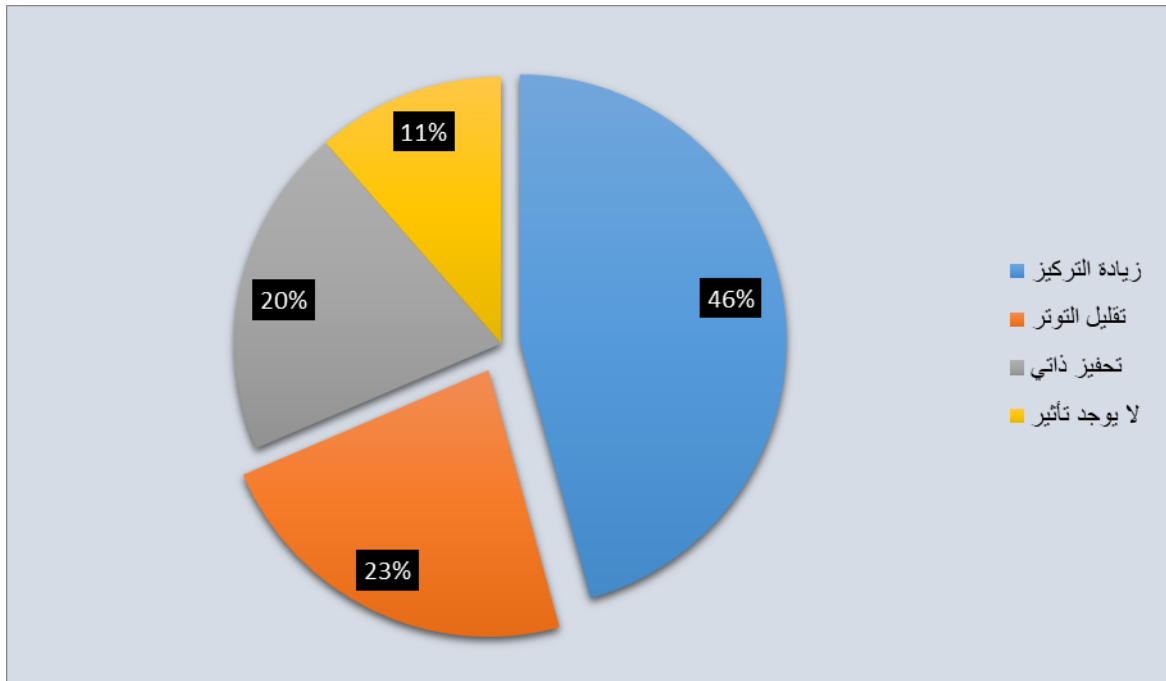
الشكل رقم (19): يوضح تأثير النشاط على الضغوط المهنية

74.3% أكدوا دوره في تقليل الضغط المهني، ما يجعل النشاط الترويحي أداة فعالة في التخفيف من الأعباء.

16. كيف تؤثر الأنشطة الترويحية الرياضية على أدائك في العمل؟

الجدول رقم (22): يوضح تأثير النشاط على الأداء الوظيفي

النسب %	التكرار	الاحتمالات
45,7	16	زيادة التركيز
22,9	8	تقليل التوتر
20	7	تحفيز ذاتي
11,4	4	لا يوجد تأثير
100%	35	المجموع



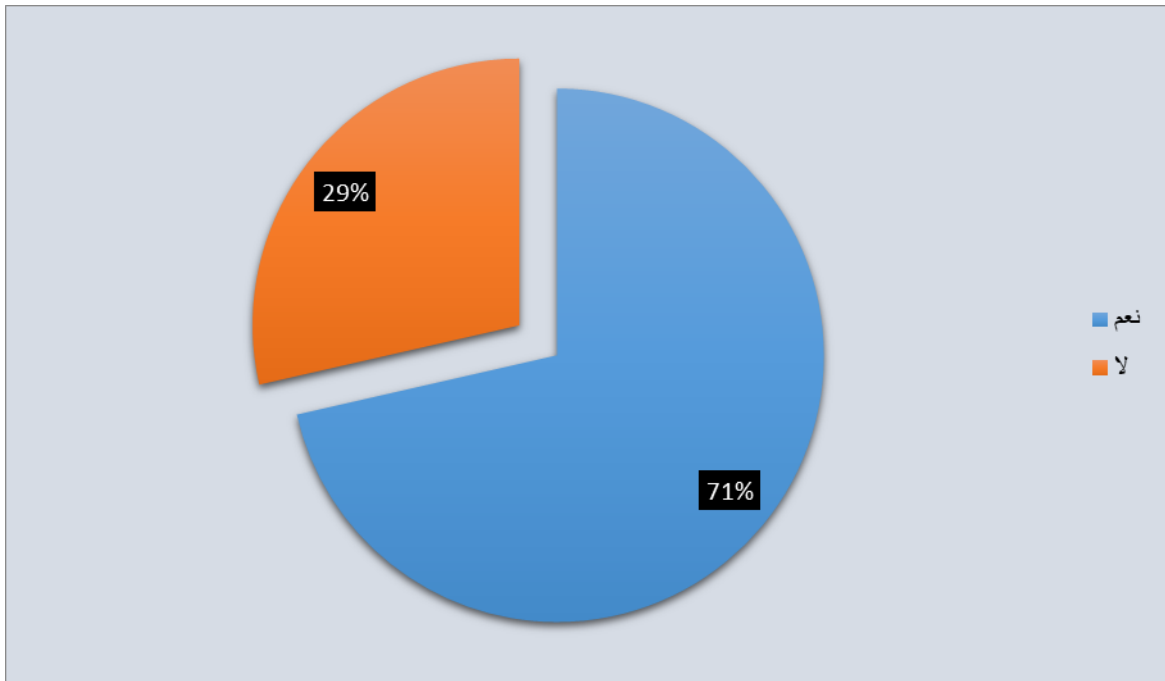
الشكل رقم (20): يوضح تأثير النشاط على الأداء الوظيفي

"زيادة التركيز" و"تقليل التوتر" كانا الأثرين الأكثر بروزاً، مما يدعم دمج هذه الأنشطة ضمن استراتيجيات الموارد البشرية.

17. هل ترى أن المؤسسة تشجع على ممارسة النشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (23): تشجيع المؤسسة للممارسة

النسب %	التكرار	الاحتمالات
71,4	25	نعم
28,6	10	لا
100%	35	المجموع



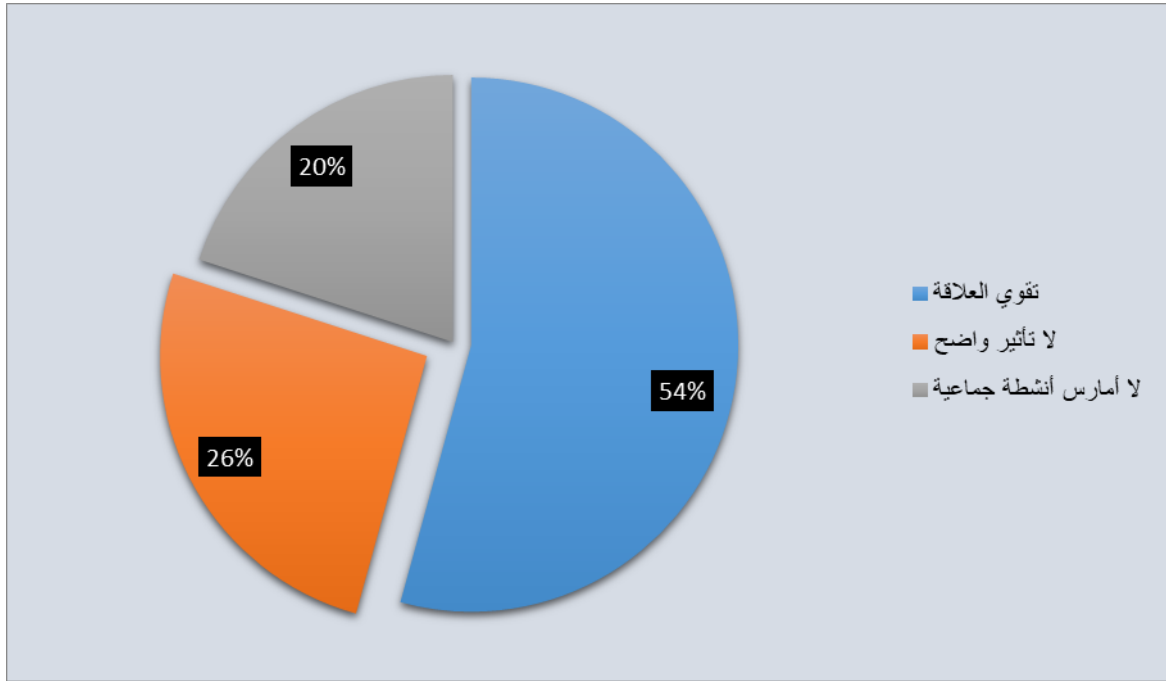
الشكل رقم (21): يوضح تشجيع المؤسسة للممارسة

71.4% يرون أن المؤسسة تشجع هذه الأنشطة، ما يعكس ثقافة مؤسسية داعمة نسبياً.

18. كيف تؤثر الأنشطة الترويحية الرياضية الجماعية على علاقتك بزملاء العمل؟

الجدول رقم (24): يوضح تأثير النشاط الجماعي على العلاقات

النسب %	التكرار	الاحتمالات
54,3	19	تقوي العلاقة
25,7	9	لا تأثير واضح
20	7	لا أمارس أنشطة جماعية
100%	35	المجموع



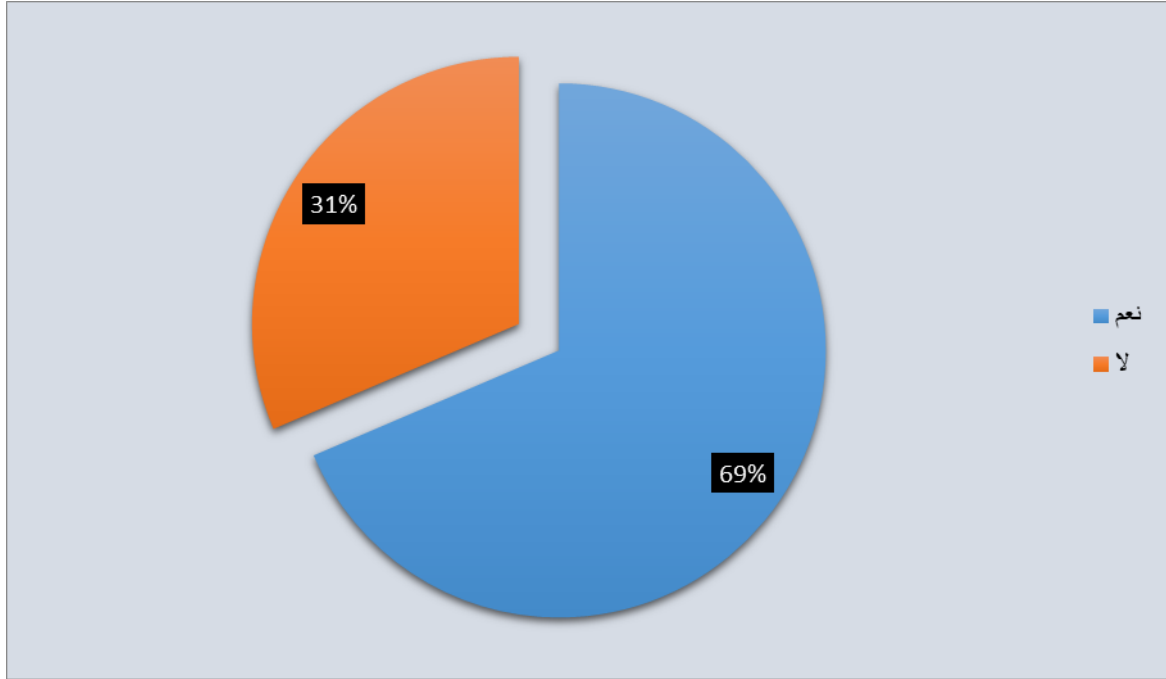
الشكل رقم (22): يوضح تأثير النشاط الجماعي على العلاقات

54.3% أكدوا أنه يقوي العلاقة مع الزملاء، مما يعزز قيم التعاون والاندماج الاجتماعي في العمل.

19. هل تؤيد تخصيص وقت ضمن ساعات العمل لممارسة النشاط الرياضي؟

الجدول رقم (25): يوضح تخصيص وقت داخل العمل للممارسة

النسب %	التكرار	الاحتمالات
68,6	24	نعم
31,4	11	لا
100%	35	المجموع



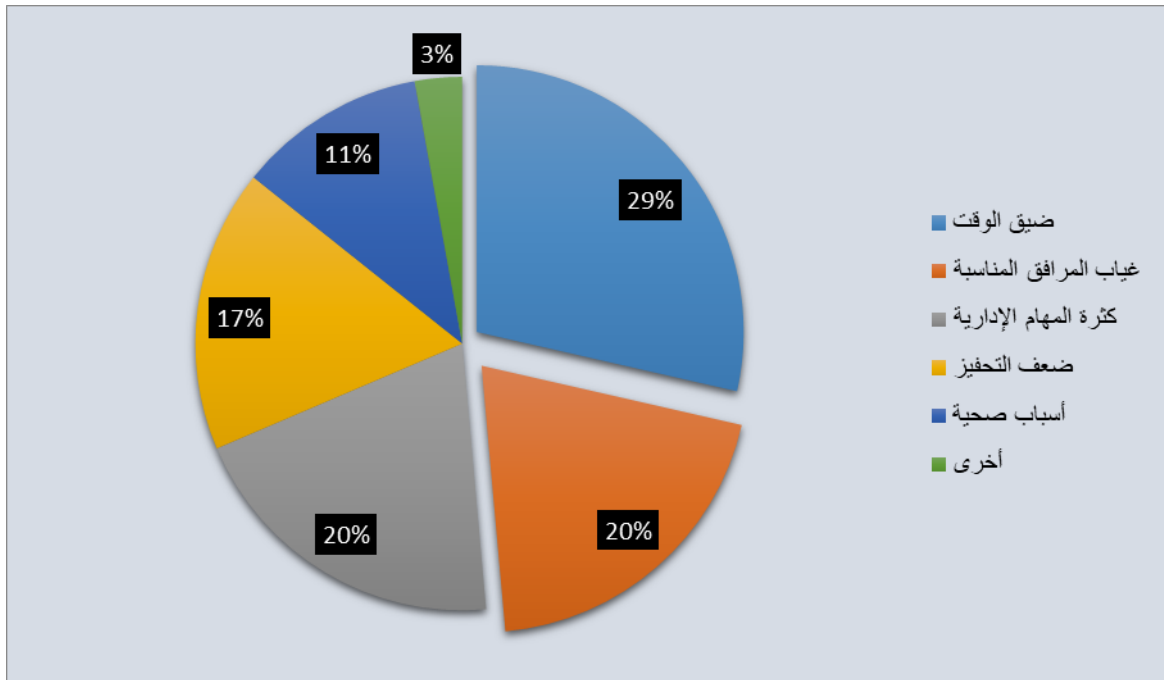
الشكل رقم (23): يوضح معوقات ممارسة النشاط

68.6% يؤيدون هذا المقترح، مما يدل على استعداد إداري للاستثمار في الرفاه المؤسسي.

20. ما أكثر ما يعيقك عن ممارسة النشاط الترويحي الرياضي؟

الجدول رقم (26): يوضح معوقات ممارسة النشاط

النسب %	التكرار	الاحتمالات
28,6	10	ضيق الوقت
20	7	غياب المرافق المناسبة
20	7	كثرة المهام الإدارية
17,1	6	ضعف التحفيز
11,4	4	أسباب صحية
2,9	1	أخرى
100%	35	المجموع



الشكل رقم (24): يوضح معوقات ممارسة النشاط أبرزها "ضيق الوقت" (28.6%) و"غياب المرافق" (20%)، ما يشير إلى الحاجة لتحسين البنية التحتية والتخطيط الزمني.

2/- مناقشة النتائج بالفرضيات:

2-1- مقابلة النتائج بالفرضية الجزئية الأولى:

" يعاني موظفو الإدارة في المؤسسات التعليمية من مستويات مرتفعة من الضغوطات المهنية نتيجة تراكم المهام، وطول ساعات العمل، وضعف الدعم المؤسسي."

تؤكد نتائج الاستبيان صحة هذه الفرضية بشكل جلي، حيث أشار 65.7% من أفراد العينة إلى أن "الضغوط الزمنية" تعد المصدر الأبرز للتوتر في العمل، تليها مشكلات تنظيمية مثل "نقص الموظفين" (25.7%) و"مهام إدارية معقدة" (5.7%). كما أن 57.1% من المبحوثين يرون أن ما ينقص بيئة العمل هو "الدعم الإداري"، ما يدل على ضعف الدعم المؤسسي كمصدر إضافي للضغط. وعبر أكثر من 71% عن تأثرهم النفسي أو المزاجي بسبب ضغط العمل. أما فيما يتعلق بآثار هذه الضغوط، فقد أشار 57.1% إلى أن كثافة المهام تؤخر الإنجاز، و22.9% إلى أنها تؤدي إلى انخفاض جودة العمل، وهي مؤشرات تدعم الفرضية بأن موظفي الإدارة يعانون بالفعل من ضغوط كبيرة مرتبطة بطبيعة العمل وظروفه.

ومنه نستنتج ان الفرضية الجزئية الاولى والتي مفادها: " يعاني موظفو الإدارة في المؤسسات التعليمية من مستويات مرتفعة من الضغوطات المهنية نتيجة تراكم المهام، وطول ساعات العمل، وضعف الدعم المؤسسي محققة.

2-2- مقابلة النتائج بالفرضية الجزئية الثانية:

" تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في تحسين الحالة النفسية والوظيفية لموظفي الإدارة، من خلال تقليل الشعور بالضغط وزيادة التركيز والرضا المهني".

البيانات المدروسة تدعم هذه الفرضية بقوة، حيث أشار 45.7% من المبحوثين إلى أن النشاط الترويحي أدى إلى زيادة تركيزهم في العمل، و22.9% أكدوا أنه

ساعدهم على تقليل التوتر، بينما أفاد 20% بأنه يوفر لهم تحفيزاً ذاتياً، وهي كلها جوانب مرتبطة مباشرة بالأداء والرضا المهني. كما صرح 71.4% بأنهم يشعرون بالراحة النفسية أثناء ممارسة النشاط الرياضي، وأوضح 68.6% أنهم يؤيدون تخصيص وقت ضمن ساعات العمل لهذا الغرض، مما يعكس قناعة عامة بأثر النشاط الترويحي في تحسين ظروف العمل النفسية والمهنية. كذلك فإن 54.3% أكدوا أن الأنشطة الرياضية الجماعية تعزز العلاقة مع الزملاء، ما ينعكس إيجابياً على بيئة العمل. هذه المؤشرات مجتمعة تثبت أن النشاط الترويحي الرياضي يُعد أداة مهمة لتحسين الحالة النفسية والرضا المهني لدى العاملين في الإدارة. ومنه نستنتج ان الفرضية الجزئية الثانية و التي مفادها" تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في تحسين الحالة النفسية والوظيفية لموظفي الإدارة، من خلال تقليل الشعور بالضغط وزيادة التركيز والرضا المهني محققة.

2-3- الفرضية العامة:

"تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية". تشير نتائج الاستبيان بشكل واضح إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية ومستوى الضغوط المهنية لدى موظفي الإدارة. إذ أفاد 74.3% منالمبحوثين بأن هذه الأنشطة تساهم في تقليل الضغط المهني، كما أوضح 71.4% منهم أنهم يمارسون نشاطاً رياضياً بانتظام. ويظهر ذلك أثراً مباشراً على الجوانب النفسية والوظيفية؛ حيث أشار 51.4% إلى شعورهم بتحسن واضح في حالتهم النفسية بعد ممارسة النشاط، في حين أشار آخرون إلى تحسن بسيط (28.6%). وتُدعم هذه النتائج الفرضية العامة بوضوح، إذ تُظهر أن النشاط الترويحي لا يُعد

مجرد وسيلة ترفيهية، بل يمثل أداة فعالة في تقليل التوتر المهني وتحسين جودة الحياة داخل المؤسسة.

ومنه نستنتج ان الفرضية العامة والتي مفادها "تساهم ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التقليل من مستوى الضغوطات المهنية لدى موظفي الإدارة في المؤسسات التعليمية محققة.

3- الإستنتاجات:

- بعد انتهائنا من هذه الدراسة توصلنا إلى إثبات صحة الفرضيات المقترحة في البداية، كما تمكنا من استخلاص عدة نتائج هامة:
- يعاني موظفو الإدارة في المؤسسات التعليمية من مستويات مرتفعة من الضغوط المهنية، تعود بشكل أساسي إلى كثافة المهام الإدارية، ضغط الوقت، غموض الأدوار، وتعدد مصادر التوتر داخل بيئة العمل.
 - تبين أن غالبية الموظفين لا يمارسون الأنشطة الترويحية الرياضية بانتظام، رغم إدراكهم لأهميتها في تحقيق التوازن النفسي، مما يشير إلى ضعف الثقافة الترويحية أو غياب الدعم المؤسساتي.
 - أظهرت نتائج الاستبيان أن الممارسين للأنشطة الترويحية الرياضية يشعرون براحة نفسية وتحسن في المزاج العام وهو ما يؤكد الأثر الإيجابي المباشر لهذه الأنشطة على الصحة النفسية للموظفين.
 - تساهم الأنشطة الترويحية الرياضية في التخفيف من الضغوط المهنية من خلال تقليل مشاعر التوتر، وزيادة التركيز، والتحفيز الذاتي، فضلا عن تحسين جودة العلاقات المهنية بين الزملاء، خاصة عند ممارسة الأنشطة في إطار جماعي.
 - أشارت النتائج إلى وجود عراقيل متعددة تحد من ممارسة النشاط الترويحي داخل المؤسسات التعليمية أبرزها ضيق الوقت، غياب المرافق الرياضية المناسبة، كثافة الأعباء الإدارية، وغياب التحفيز والدعم من طرف الإدارة.
 - تؤكد هذه الاستنتاجات على أهمية إدماج الأنشطة الترويحية ضمن برامج دعم الموظفين في الوسط التربوي، لما لها من دور وقائي وعلاجي في تحسين الأداء الإداري وضمان بيئة عمل مستقرة وصحية.

4- المقترحات:

- بناء على نتائج الدراسة يمكننا صياغة بعض التوصيات والإقتراحات:
- تفعيل برامج ترويحية رياضية منتظمة داخل المؤسسات التعليمية لفائدة موظفي الإدارة من خلال إدراجها ضمن الأنشطة التكميلية الأسبوعية أو الفصلية.
- تهيئة مرافق رياضية مناسبة داخل المؤسسات أو التعاقد مع مراكز محلية رياضية لضمان بيئة محفزة لممارسة النشاط الترويحي.
- تشجيع موظفي الإدارة على تبني نمط حياة نشط، عبر حملات توعية داخلية تبرز الفوائد النفسية والمهنية للنشاط الترويحي خاصة في أوقات الضغط.
- إدراج النشاط الترويحي في خطط التكوين المستمر والتأهيل الوظيفي بوصفه أداة لتحسين التوازن النفسي ورفع كفاءة الأداء الإداري.
- إشراك الموظفين في تصميم برامج ترويحية تراعي رغباتهم واحتياجاتهم بما في ذلك اختيار نوع النشاط وتوقيته وطبيعته (فردية/جماعية).
- تعزيز ثقافة الترويح داخل الوسط التربوي من خلال تنظيم دورات رياضية إدارية ودية تساهم في تحسين العلاقات المهنية وتخفيف التوتر الجماعي.
- اقتراح تخصيص فترات محددة ضمن الأسبوع الإداري لممارسة أنشطة بدنية خفيفة بما لا يؤثر على سير العمل.

خلاصة عامة:

في خضم التحديات اليومية التي يواجهها موظفو الإدارة بالمؤسسات التعليمية، تتزايد أهمية البحث في الوسائل الكفيلة بالتخفيف من الضغوط المهنية وتحسين جودة الحياة الوظيفية.

وقد سعت هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على دور الأنشطة الترويحية الرياضية بوصفها أداة فعالة في تقليل حدة التوتر والإرهاق الناتج عن كثافة الأعباء الإدارية، واضطراب العلاقات المهنية، وضغط الوقت.

من خلال توظيف المنهج الوصفي وتطبيق استبيان ميداني على عينة من موظفي الإدارة، أظهرت النتائج أن ممارسة النشاط الترويحي الرياضي وإن كانت محدودة لدى بعض الموظفين فهي تسهم بشكل ملحوظ في تعزيز الراحة النفسية، وتحسين الأداء، وتدعيم العلاقات المهنية، وهو ما يدعو إلى دمج هذه الممارسات ضمن السياسات التربوية والبيئة التنظيمية للمؤسسة التعليمية.

ختاماً فإن هذه الدراسة لا تدعي الإحاطة الكاملة بكل أبعاد الموضوع، لكنها تشكل محاولة علمية متواضعة للإسهام في بناء رؤية وظيفية أكثر توازناً، من خلال ربط النشاط الترويحي بالصحة المهنية، ونأمل أن تستثمر نتائجها في تحسين واقع العمل الإداري التربوي، وأن تكون منطلقاً لدراسات أوسع وأكثر تخصصاً في المستقبل.

المصادر و المراجع

المصادر و المراجع:

1-المراجع بالعربية:

1. احمد فاضل الترويح الرياضي. جامعة نايف العربية، السعودية. 2007.
2. بلعربي، ع.، رواب، ع. (2021). النشاط الرياضي الترويحي وأهميته في تخفيف الضغط المهني لدى أساتذة التعليم الثانوي في ظل جائحة كورونا كوفيد-19. مجلة معارف، 16(2)
3. بن عمار، ف. (2020). الإدارة التربوية والتحول في المدرسة الجزائرية. مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، 38(1)، 95-112.
4. بوشنافة، ن. (2021). الضغط المهني لدى الطاقم الإداري بالمؤسسات التربوية. مجلة البحوث النفسية والتربوية، 15(2)، 66-82.
5. بوعزيز، م.، بن سي قدور، ح. (2018). إسهامات ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في التخفيف من الضغوط النفسية لدى أساتذة التعليم المتوسط
6. تهناني عبد السلام 2001
7. حسين، ط. ع. إدارة الضغوط التربوية و النفسية ص 53. دار الفكر للطباعة و النشر و التوزيع، ط 1. 2006، ص 235.
8. حلمي ابراهيم و ليلي السيد فرحان (1998) . التربية الرياضية و التربية للمعاقين. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي. 1998ص71
9. حمدي علي الفرمانى ضغوط العمل و الاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين اثناء الخدمة فب الكويت المجلة المصرية للدراسات النفسية العدد17- المجلد السابع اغسطس
10. حمود فتحي عكاشة، "علم النفس الصناعي" ، دط ، دار الفكر للنشر والتوزيع، بيروت.1999

11. حياة بوكلبة. خدوج النايلي. الضغط المهني وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى موظفي مؤسسة سونلغاز. 2014 ص 14
12. خوجة أحمد وليد بلرمدة محمد امين دور الانشطة الترويحية الرياضية قي التقليل من الضغوط النفسية لدى اعوان الحماية المدنية 2020
13. د. تواتي احمد بن بنقلاوز . . (2012). البرمج الترويحية. مستغانم، الجزائر: معهد التربية البدنية والرياضية بمستغانم.
14. د. عمار بوضياف، 2007
15. زروقي، ك. (2019). التسيير الإداري في مؤسسات التعليم الثانوي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
16. شعبان علي حسين السيبي، أسس السلوك الإنساني بين النظرية و التطبيق، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2002.
17. صلاح الدين محمد عبد الباقي، "السلوك الإنساني في المنظمات" ، ط1 ، دار الجامعية للطباعة والنشر ،الإسكندرية.
18. طه عبد العظيم حسين ، سلامة عبد العظيم حسين ،"إدارة الضغوط النفسية والتربوية" ، دار الفكر للطباعة والنشر ، الإسكندرية. 2006
19. طه عبد العظيم حسين، إدارة الضغوط التربوية و النفسية، دار الفكر للطباعة والنشر و التوزيع، الأردن، ط 1، 2006، ص 216.
20. عبد الحميد عبدوني، صياح ساعد، سليمة سايجي، الضغوط المهنة و علاقتها بالصحة النفسية لدى مديري المؤسسات التربوية، ص529
21. عبد السلام عبد الغفور مقدمة في الصحة النفسية (2001) ص109
22. عطيات محمد خطاب 1982 ص65,66, 64
23. العوفي محمد. أسامة ولد العربي دوافع النشاط البدني الرياضي الترويحي بعد سن التقاعد 2023

24. محمد شحاتة ربيع، "علم النفس المهني"، ط1، دار المسيرة للطباعة للنشر والتوزيع، عمان 2010.
25. محمد صلاح الدين أبو العلا، ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيم، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية غزة - كلية التجارة - قسم إدارة الأعمال، رسالة ماجستير، 2009.
26. محمد عبد العزيز التريخ و اوقات الفراغ. الاسكندارية: دار المعارف 2013
27. محمود فتحي عكاشة المرجع السابق
28. النوشان علي، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية في الرياض، أكاديمية نايف للعلوم العربية، رسالة ماجستير، 2004.
29. هارون توفيق الرشدي، الضغوط النفسية، طبيعتها، نظرياتها، مكتبة الأنجلو المصرية للنشر و التوزيع، مصر، 1999، ص 50
30. هدى حسن محمود محمد. الترويح و اهميته (الإصدار الطبعة 1). الاسكندرية: دار الوركاء للطباعة و النشر. 2000.
31. هواري توفيق بن سالمة توفيق الضغوط المهنية وعلاقتها بجودة الحياة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في المرحلة الثانوية 2021 ص 26
32. وزارة التربية الوطنية. (2012). النظام الداخلي النموذجي للمؤسسات التربوية. الجزائر: مديرية التعليم الثانوي، ص. 45-47.
33. سارة عاطف عبد العال الصافوري: تأخير ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية في تحسين مستوى التقصير الدراسي لدى طالبات كلية التربية البدنية بنات جامعة الزقازيق.
34. البدري، عبد العزيز. إدارة المؤسسات التعليمية: المفهوم، الهيكل، الوظائف . القاهرة: دار الفكر العربي. (2016).

35. الفيومي، صلاح الدين. الإدارة التعليمية: المفاهيم والاتجاهات الحديثة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع. 2014 ص. 23.

36. الصوفي عبد المجيد. (2016). الترويح وعلاقته بالصحة النفسية للموظف العمومي . مجلة العلوم النفسية والتربوية.

37. حمودة محمد. (2018). الضغوط النفسية المهنية وعلاقتها بالاحترق النفسي لدى العاملين في القطاع الإداري .مجلة دراسات نفسية وتربوية.

38. غانم، أحمد. (2019). أثر ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية في التخفيف من الضغوط النفسية لدى الموظفين .المجلة العربية لعلوم الرياضة، 11(4)، 98-117.

39. عبد الرحمن فاطمة. (2021). فعالية البرامج الترويحية في تحسين الصحة النفسية لدى العاملين في المؤسسات التربوية .مجلة علوم الإنسان والمجتمع.

40. عزيز يوسف. (2020). الضغوط المهنية لدى موظفي الإدارة المدرسية وسبل مواجهتها .مجلة علوم التربية.

41. النوشان علي،(2004)، ضغوط العمل وأثرها على عملية اتخاذ القرارات، دراسة مسحية على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية في الرياض، أكاديمية نايف للعلوم العربية، رسالة ماجستير.

2-المراجع الأجنبية:

42. Hassmén, P., Koivula, N., &Uutela, A. (2000).

Physicalexercise and psychologicalwell-being: A population study in Finland. *PreventiveMedicine*, 30(1).

43. Mahmoud boudarene, le stress entre bien être et souffrance, ed, Berti, Alger, 2005.

44. Paluska, S. A., & Schwenk, T. L. (2000). Physical activity and mental health: Current concepts. *Sports Medicine*, 29(3).

Leka, S., Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work organisation and stress: Systematic problem approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم

معهد التربية البدنية و الرياضية

استمارة استبائية موجهة للاداريين بالمؤسسات التعليمية

في إطار انجاز مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر تحت عنوان "دور أنشطة ترويحية رياضية في التقليل من الضغوطات المهنية لدى موظفي الادارة على مستوى المؤسسات التعليمية" نضع بين أيديكم هذا الاستبيان الذي يتكون من جزأين ، نرجو التفضل بالإجابة عليها وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة، ونحيطكم علما أن إجاباتكم ستحظى بالسرية التامة ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي.

الأستاذ المشرف:

أ/ د. مناد فضيل

من إعداد الطالب:

❖ دلمي عبد الرزاق

السنة الجامعية: 2024 / 2025

الإستبيان

القسم الأول: البيانات العامة

الجنس:

ذكر أنثى

العمر:

أقل من 30 سنة من 30-40 سنة من 41-50 سنة

أكثر من 50

عدد سنوات العمل في الإدارة:

أقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات من 11-15 سنوات أكثر

من 15 سنة

الجزء الثاني

+ المحور الأول: الضغوطات المهنية

1. ما أبرز مصادر التوتر التي تواجهك في عملك الإداري؟

○ ضغوط زمنية

○ نقص الموظفين

○ مهام إدارية معقدة

○ تدخلات خارجية

○ أخرى

2. هل يؤثر ضغط العمل على حالتك النفسية أو المزاجية؟

نعم

لا

3. ما نوع المهام التي تسبب لك إجهاداً ذهنياً؟

○ إعداد التقارير

○ حضور الاجتماعات المتكررة

○ متابعة أداء الموظفين

○ التواصل مع أولياء الأمور

○ أخرى

4. ما الوسائل التي تعتمدها لتحقيق التوازن بين العمل والحياة الخاصة؟

○ تنظيم الوقت

○ ممارسة هوايات

○ تخصيص وقت للعائلة

○ طلب إجازات دورية

○ لا أحقق توازناً حالياً

- كم ساعة عمل تعتبرها مرهقة في اليوم؟.....

5. ما أكثر ما ينقصك في بيئة العمل لتقليل الضغوط؟

○ دعم إداري

○ موارد بشرية

○ تجهيزات ومرافق

○ وضوح في المهام

○ أخرى

6. ما أسباب التوتر في علاقاتك المهنية؟

○ غياب التعاون

○ المنافسة الزائدة

○ ضعف التواصل

○ اختلاف وجهات النظر

○ أخرى

7. هل تشعر بأن مجهودك في العمل مُقدَّر؟

نعم

لا

8. كيف تؤثر كثافة المهام وضيق الوقت على إنجازك؟

○ تؤخر إنجازي

○ تقلل من جودة العمل

○ تسبب لي توتراً

○ لا تؤثر كثيراً

➤ المحور الثاني: الأنشطة الترويحية الرياضية

9. هل تمارس أي نشاط رياضي ترويحي بانتظام؟

نعم لا

- إذا كانت الإجابة نعم، كم مرة في الأسبوع؟

مرة مرتان 3 مرات فأكثر

10. هل لديكم استاذ متخصص في الأنشطة الرياضية الترويحية؟

نعم لا

11. هل لديكم جانب مادي مخصص في الأنشطة الرياضية الترويحية؟

نعم لا

12. هل تشعر بالراحة النفسية أثناء ممارسة النشاط الرياضي الترويحي؟

نعم لا احيانا

13. ما هدفك الأساسي من ممارسة الأنشطة الرياضية الترويحية؟

○ تخفيف الضغوط النفسية

○ تحسين اللياقة البدنية

○ الترفيه الشخصي

○ التواصل الاجتماعي

○ أخرى

14. ما التغيير الذي تشعر به في حالتك النفسية بعد ممارسة الأنشطة الرياضية

الترويحية؟

○ تحسن واضح

○ تحسين بسيط

○ لا فرق

15. هل تساهم الأنشطة الرياضية الترويحية في تقليل الضغط المهني لديك؟

○ نعم

○ لا

16. كيف تؤثر الأنشطة الرياضية الترويحية على أدائك في العمل؟

○ زيادة التركيز

○ تقليل التوتر

○ تحفيز ذاتي

○ لا يوجد تأثير

17. هل ترى أن المؤسسة تشجع على ممارسة النشاط الرياضي الترويحي؟

○ نعم

○ لا

18. كيف تؤثر الأنشطة الرياضية الترويحية الجماعية على علاقتك بزملاء

العمل؟

○ تقوي العلاقة

○ لا تأثير واضح

○ لا أمارس أنشطة جماعية

19. هل تؤيد تخصيص وقت ضمن ساعات العمل لممارسة النشاط الرياضي

الترويحي؟

نعم

لا

20. ما أكثر ما يعيقك عن ممارسة النشاط الرياضي الترويحي؟

ضيق الوقت

غياب المرافق المناسبة

كثرة المهام الإدارية

ضعف التحفيز

أسباب صحية

أخرى

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم -
معهد التربية البدنية والرياضية

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية
لإنجاز البحث

أنا الممضي أدناه،

الطالب(ة): د. دلمحي عبد السراج رقم التسجيل الجامعي: 0004278233
الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 103044399 والصادرة بتاريخ: 26/01/2013
عن سيد محمد مستغانم
المسجل بمعهد التربية البدنية والرياضية / قسم التربية البدنية والرياضية

شعبة النشاط البدني الرياضي التربوي / التخصص النشاط البدني الرياضي المدرسي () - الترويحي (X)
والمكلف بإنجاز مذكرة ماستر بعنوان:

دور أنشطة الترويحيّة رياضيّة في التقليل من المخاطر المهنيّة
لدى موظفي الدوائر على مستوى المؤسسات التعليميّة

أصح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية والمنهجية ومعايير الأخلاقيات العلمية والنزاهة الأكاديمية
المطلوبة في إنجاز البحث ، وأتحمل المسؤولية الشخصية عن كل المحتوى المتضمن في البحث المذكور أعلاه .

التاريخ: 2013/07/13

إمضاء المعني

* ملحق القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.