



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

معهد التربية البدنية و الرياضية

قسم التدريب الرياضي



بحث مقدم ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في التدريب و التحضير البدني

الضغوط المهنية و أثرها على عمل مدربي كرة القدم

بحث وصفي أجري على مدربي الجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر)

إشراف:

أ. د/ بن لكحل منصور

لجنة المناقشة:

رئيس اللجنة: د/عتوتي نور الدين

إعداد الطالبان:

دردور ابراهيم الخليل

عضو اللجنة: د/سنوسي عبد الكريم

حدوش سنوسي

السنة الجامعية: 2016/2015

شكر و تقدير

الحمد لله حمدا كثيرا ونشكره شكرا جزيلاً الذي كان فضله وعطاؤه كريماً

نحمده لأنه سهل لنا المبتغى وأعاننا على إتمام هذا العمل وذلّل لنا الصعاب وهون لنا المتاعب يقال: إن أول العلم الصمت وثانيه الاستمتاع وثالثه التحفظ ورابعه العمل وخامسه النشر

ومن هناك لا يسعنا إلا أن نتقدم بجزيل الشكر و التقدير والاحترام و الامتنان للأستاذ المشرف الدكتور بن لكحل منصور لما أبداه من توجيهات قيمة و معلومات نيرة و متابعة مستمرة لإخراج هذا البحث بشكله النهائي.

كما نتقدم بالشكر و التقدير إلى السادة الدكاترة و أساتذة معهد التربية البدنية و الرياضية بمستغانم على التوجيهات القيمة و التشجيعات التي قدموها لنا لإتمام هذا البحث

كما نتقدم بالشكر الخاص إلى الأستاذ الدكتور قزقوز محمد الذي لم يبخل علينا ومهد لنا الطريق لإتمام هذا البحث بنصائحه

و لا يفوتنا في هذا المقام أن نشكر كل من ساهم في إنجاز هذه المذكرة و كل من ساعدنا من قريب أو بعيد ولو بكلمة طيبة.

إهداء

الحمد لله الذي سلم ميزان العدل لذوي الألباب وأنزل عليهم الكتب مبينة للخطأ و الصواب
ونحمده حمدا من يعلم أنه مسبب الأسباب ونشهد أن محمدا عبده ورسوله
يطيب لنا أن نقدم هذه القطرة التي ندفعها إلى البحر الزاخر إنه بحر العلم الذي يخلد الإنسان
إلى الدهر.

اهدي ثمرة جهدي

إلى الحضن الدافئ والقلب الحي إلى العين التي قاطعت النوم للسهر على راحتنا إلى
من أدفأني بضمها أغمرتني بحنانها إلى التي لا مثيل ولا خلف لها إلى الاسم الذي
يخفي حقيقة نجاحي أُمي العزيزة حفصها الله .

إليك من كنت لي منبعاً للثقة والصبر وحسن الخلق أبي الكريم حفصه الله.

جدي و جدتي إخواني و أخواتي حفظهم الله جميعاً.

ولا يفوتنا أن نتقدم بإهدائنا هذا إلى كافة الأصدقاء و إلى جميع أساتذة التربية البدنية و
الرياضية

والى كل من ساهم في إنجاز هذا العمل العلمي ولو بكلمة طيبة، دون أن ننسى

وفي الأخير تقبلوا منا فائق الشكر والاحتلام.

دردور إبراهيم الخليل

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى الوالدين الكريمين أطال الله عمرهما ، الزوجة
الكريمة و أولادي الأعزاء .

و إلى كل من ساعدنا في انجاز هذا العمل سواء من بعيد أو من قريب ، و إلى كل
أساتذة

و دكاترة معهد التربية البدنية و الرياضية لجامعة عبد الحميد بن باديس ، مستغانم .

حدوش سنوسي

ملخصات بالعربية و اللغات الأجنبية

ملخص الدراسة

عنوان الدراسة:

الضغوطات المهنية و أثرها على عمل مدربي كرة القدم

الهدف من الدراسة:

- 1) معرفة اثر ضغوطات مسؤولي الإدارة على عمل مدربي كرة القدم .
- 2) معرفة اثر ضغوطات اللاعبين على عمل مدربي كرة القدم.
- 3) التعرف على مصادر ضغوط العمل للمدربين.
- 4) التعرف على مدى تأثير الجمهور و وسائل الإعلام على عمل مدربي كرة القدم.

الفرضية العامة:

الضغوطات المهنية لها اثر سلبي على عمل مدربي كرة القدم.

إجراءات البحث:

تمثلت عينة البحث في مدربين كرة القدم للجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) ، حيث كان عددهم 13 مدرباً، و قد استخدم الطالبان الباحثان في هذه الدراسة المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

أهم استنتاج:

استنتج الطالبان من خلال الدراسة و بناء على ما أفرزته المعالجات الإحصائية أن أثر الضغوط المهنية التي يواجهها مدرب كرة القدم خلال عمله راجع إلى نقص ثقة الإدارة و التدخل في عمله و عدم احترام اللاعبين لمدربهم، وأيضاً الهتافات العدائية من جانب المتفرجين زيادة على ذلك النقد الحاد له من طرف بعض وسائل الإعلام.

أهم توصية:

إقامة اجتماعات دورية مع المدربين للتعرف على ابرز المشاكل و الضغوطات ومعوقات العمل ومحاولة حلها بأسلوب مرضي لكل الأطراف لان الاهتمام بهم سوف يزيد من رغبتهم في العمل والتفاني من اجل ذلك.

General summary

The title of the study: *"The professional pressure and its impact on the football coaches"*

The aim of the study

1/ Know the effect of the pressures of the administration leaders on the football coaches work.

2/ Know the effect of players pressure on the football coaches work.

3/ Identity the sources of the work stress to the football coaches.

4/ Determine the effect or the influence of the public and the media on the football coaches work.

General hypothesis: *The professional pressure have negative impact on the football coaches work.*

The search procedures: *The search sample consisted the football coaches of the first regional ORAN league (senior), there were 13 coaches .The two searchers followed the descriptive approach using the typical model as an example.*

The most important conclusion:

The two searchers concluded through their research basing on the statistical treatments that the impact of the professional pressures which face the football coach are due to : lack of confidence from the administration , the interfere of the administration in his work , lack of respect from the players to their coach , the cheers hostility of spectators and the sharp criticism of some media.

The most important recommendation:

1/ Establish regular meetings with coaches to determine and identify the main problems ,pressures and the work constraints.

2/ Try to solve the problems with satisfactory because their attention will increase the willigness to work .

Résumé général

* **Le titre de l'étude:** "La pression professionnelle et son impact sur les entraîneurs du football"

* **Le but de l'étude:**

1 / Connaître l'effet des pressions de l'administration sur les entraîneurs de football.

2 / Connaître l'effet des joueurs sur les entraîneurs de football.

3 / Identifier les sources du stress au travail chez des entraîneurs de football.

4 / Déterminer l'effet ou l'influence du public et des médias vers les entraîneurs de football.

* **Hypothèse générale:** La pression professionnelle ont un impact négatif sur les entraîneurs de football.

* **Les procédures de recherche:** L'échantillon se composait de recherche les entraîneurs de football de la première ligue régionale ORAN, ils sont 13 entraîneurs .Nous ont suivi l'approche descriptive.

* **La conclusion la plus importante:** Les deux chercheuses conclu grâce à leurs base de recherche sur les traitements statistiques que l'impact de la pression professionnelle qui fait face à l'entraîneur est due à: manque de confiance par l'administration, l'interfèrent de l'administration dans son travail, le manque du respect des joueurs envers leur entraîneur, l'hostilité acclamations des spectateurs et la critique acerbe de certains médias.

* **La recommandation la plus importante:**

1 / Mettre en place des réunions régulières avec les entraîneurs afin de déterminer et d'identifier les principaux problèmes, les pressions et les contraintes de travail.

2 / Essayez de résoudre les problèmes avec satisfaction car leur attention va augmenter l'amour de travailler.

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
46	يوضح النوادي التابع لها المدربين	01
48	يوضح أسماء و الدرجات العلمية و الجامعة التابعين لها الأساتذة المحكمين	02
50	يوضح العينة الاستطلاعية	03
51	يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق الخاص بمحاور استبيان المدربين	04
52	يوضح نتائج الثبات بطريقة إعادة معامل الارتباط بيرسون الخاص بمحاور استبيان المدربين	05
56	يمثل تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الأول لاستمارة المدربين	06
57	يمثل التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كا2 للمحور الأول للاستمارة المقدمة للمدربين	07
59	يمثل تكرار القيم في المستويات المحددة ونسبها المئوية للمحور الثاني لاستمارة المدربين	08
60	يمثل التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كا2 للمحور الثاني للاستمارة المقدمة للمدربين	09
62	يمثل تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الثالث لاستمارة المدربين	10
63	يمثل التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كا2 للمحور الأول للاستمارة المقدمة للمدربين	11

قائمة الأشكال البيانية

الصفحة	عنوان الشكل البياني	رقم الشكل
11	يمثل نموذج ماك لين للضغط المهني "تفاعل العوامل	01
12	يمثل نموذج توركوت للعمل التنظيمي	02
13	يوضح أزمدة (مراحل) الثلاث للضغط	03
23	يمثل مصادر الضغوط المهنية للمدرب الرياضي	04
24	يوضح علاقة الضغط بالقلق	05
39	يمثل دوافع المدرب الرياضي	06
57	يمثل النسب المئوية للمحور الأول لاستمارة المدربين	07
60	يمثل النسب المئوية للمحور الثاني لاستمارة المدربين	08
63	يمثل النسب المئوية للمحاور الثالث لاستمارة المدربين	09

محتوى البحث

الشكر و التقدير	١
الاهداء	ب
لاهداء	ت
محتوى البحث	ث
قائمة الجداول	ز
قائمة الأشكال	س

التعريف بالبحث

مقدمة	01
1- مشكلة	03
2- الفرضيات	04
1-2- الفرضية العامة	04
2-2- الفرضيات الجزئية	04
3- أسباب اختيار البحث	04
4- أهداف البحث	05
5- أهمية البحث	05
6- تحديد المفاهيم و شرح المصطلحات	05
7- الدراسات المشابهة و المرتبطة	06

الباب الأول: الجانب النظري

الفصل الأول: عوامل وأثار الضغط المهني

تمهيد	09
-------------	----

10	1- الضغط المهني.....
10	1-1- تعريف الضغط.....
10	1-2- النظريات المفسرة للضغط المهني.....
11	1-2-1- نظرية ماك لين.....
12	1-2-2- نظرية تور كوت.....
12	1-3- كيفية حدوث الضغط.....
12	1-3-1- مرحلة الإنذار.....
13	1-3-2- مرحلة المقاومة.....
13	1-3-3- مرحلة الإرهاق.....
14	2- عوامل وأثار الضغط المهني.....
14	2-1- عوامل الضغط المهني.....
14	2-1-1- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالعمل.....
14	2-1-1-1- عوامل خاصة ببيئة العمل.....
15	2-1-1-2- عوامل خاصة بظروف التحفيزية.....
15	2-1-2- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالفرد.....
16	2-1-2-1- نمط الشخصية.....
16	2-1-2-2- القدرات.....
17	2-1-2-3- الحاجات.....
18	2-1-2-4- التحكم.....
18	2-1-3- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالبيئة الخارجية.....
18	2-1-3-1- العوامل الأسرية.....
18	2-1-3-2- العوامل الاجتماعية.....
19	2-1-3-3- العوامل الثقافية.....
19	2-1-3-4- العوامل الموقفية.....
20	2-1-4- ضغوط مرتبطة بالجانب الاجتماعي للمدرب.....
20	2-1-4-1- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالمنافسات والنتائج.....

- 20.....عوامل الضغط المهني المرتبطة بشخصية المدرب الرياضي
- 21.....5-1-2- ضغوط مرتبطة بالعمل في الفريق
- 21.....1-5-1-2 عوامل الضغط المهني المتعلقة بالعلاقة مع اللاعبين
- 22.....2-5-1-2 عوامل الضغط المهني المرتبطة بالإدارة العليا للفريق
- 22.....6-1-2- ضغوط مرتبطة بالعوامل الخارجية
- 22.....1-6-1-2 عوامل الضغط المرتبطة بوسائل الإعلام
- 22.....2-6-1-2 عوامل الضغط المرتبطة بالمشجعين
- 23.....2-2- آثار الضغط المهني
- 23.....1-2-2- آثار الضغط المهني على مستوى الفرد
- 23.....1-1-2-2 الآثار النفسية
- 26.....2-1-2-2 الآثار السيكوسوماتية
- 29.....3-1-2-2 الآثار السلوكية
- 30.....4-1-2-2 الآثار المعرفية
- 31.....2-2-2- آثار الضغط المهني على مستوى الحياة اليومية
- 32.....خلاصة

الفصل الثاني: المدرب و كرة القدم

- 33.....تمهيد
- 34.....1- مفهوم المدرب الرياضي
- 34.....2-1- مدرب كرة القدم
- 35.....3-1- خصائص المدرب الرياضي
- 36.....4-1- خصائص وصفات المدرب الناجح
- 36.....5-1- أشكال و أنواع المدربين
- 36.....1-5-1- المدرب المجتهد
- 36.....2-5-1- المدرب المثالي
- 36.....3-5-1- المدرب المتسلق
- 37.....4-5-1- المدرب الطموح

37.....	1-5-5- المدرب الواقعي
37.....	1-5-6- المدرب الحائر
37.....	1-5-7- المدرب الطواف
37.....	1-5-8- المدرب الحديث
37.....	1-6-6- دافعية المدرب الرياضي
38.....	1-6-1- دوافع رياضية
38.....	1-6-2- دوافع مهنية
38.....	1-6-3- دوافع اجتماعية
38.....	1-6-4- تحقيق أو إثبات الذات
38.....	1-6-5- المكاسب الشخصية
38.....	1-6-6- الاتجاه التعويضي
39.....	1-7- واجبات المدرب الرياضي
39.....	1-7-1- الواجبات التعليمية
40.....	1-7-2- الواجبات التربوية النفسية
40.....	1-7-3- الإعداد البدني
40.....	1-7-4- الإعداد المهاري
40.....	1-7-5- الإعداد الخططي
41.....	1-7-6- الإعداد الذهني
41.....	1-8- قوانين كرة القدم
44.....	خلاصة

الباب الثاني: الجانب التطبيقي

الفصل الأول: منهجية البحث و الإجراءات الميدانية.

45.....	تمهيد
46.....	1- منهج البحث
46.....	2- مجتمع البحث

46.....	3- عينة البحث
50.....	4- مجالات البحث
50.....	4-1- المجال البشري
47.....	4-2- المجال المكاني
47.....	4-3- المجال الزمني
49.....	5- أدوات جمع البيانات
49.....	6- خطوات إعداد الاستبيان
50.....	7- الدراسة الاستطلاعية للاختبار
54.....	خلاصة

الفصل الثاني: عرض و مناقشة النتائج.

55.....	تمهيد
56.....	1- عرض و مناقشة النتائج
65.....	2- الاستنتاجات
65.....	3- مناقشة فرضيات البحث
74.....	4- صعوبات البحث
75.....	5- التوصيات و الاقتراحات
76.....	خاتمة

المصادر و المراجع

ملاحق

التعريف بالبحث

مقدمة:

إن من أهم ما يُميّز حياة الإنسان مع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين سرعة إيقاع الحياة وثورة الاتصالات التي جعلت العالم قرية صغيرة وكذلك دخول التكنولوجيا في كل أنشطة الحياة اليومية في جميع المجالات حيث كل هذه المتغيرات الكبيرة في نمط الحياة تشكل تحدياً لقدرات الإنسان ومن ثم فإن عليه استيعابها والتعامل معها، فهي إذن تشكل ضغوطاً نفسية للإنسان هذا العصر وعليه التكيف معها، وفي الوقت الذي يمكنه التكيف مع بعض هذه الضغوط فإنه قد لا يستطيع التكيف مع البعض الآخر.

وفي المجال الرياضي يمكن اعتبار مهنة التدريب الرياضي من المهن التي ترتبط بصورة واضحة بالعديد من الضغوط على مختلف أنواعها، وبصفة خاصة في بعض الأنشطة الرياضية الأكثر شعبية ككرة القدم بحيث تستقطب العديد من الشعوب حيث أخذت الحياة خاصة المهنية منها في التعقد لما تفرضه من ظروف جديدة ومتغيرات باستمرار قد تجعل الفرد غير قادر على التكيف معها، وما تزخر به من مشيرات ضاغطة، يرجع بعضها إلى شخصية المدرب التي تحدد قدرته على التكيف مع المتغيرات السريعة والكبيرة في مجال التدريب و إلى ما ينظم أو يقيد عمله من قرارات ولوائح وقوانين. ويرجع البعض الآخر إلى البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المدرب، ومدى تقديرها لدوره ولأهمية التدريب.

وقد أولى الباحثون للضغط المهني أهمية كبيرة في مختلف دول العالم، وعليه وقصد تشخيص ظاهرة الضغوط المهنية لدى المدربين، ارتأينا القيام بدراسة سيكولوجية ميدانية، تقوم على أسس علمية ومنهجية واضحة، لتقصي حقيقة الضغط المهني لدى هاته الفئة.

ومن هذه الأهمية تستمد دراستنا أهميتها باعتبار موضوعنا من المواضيع التي ما زالت تثير جدل الكثير من و على ضوء هذه المعطيات قمنا بإجراء هذه الدراسة التي تركز على الضغوط المهنية وأثرها على عمل مدربي كرة القدم و الذي ادرجناه في جانبين: الجانب النظري و الجانب التطبيقي مع العلم أننا تعرضنا قبل الغوص في هاذين الجانبين إلى فصل تمهيدي يعرفنا بالبحث حيث تضمن إشكالية البحث

وتساؤلاته، وأسباب اختيار الموضوع، وأهمية البحث والهدف منه، إضافة إلى تحديد مصطلحات البحث وصياغة فروضه

الجانب النظري: قد شمل فصلين أملتھا ضرورة الدراسة حيث جاء في الفصل الأول ليعرفنا بعوامل و آثار الضغط المهني، والثاني ليدلنا على المدرب و كرة القدم.

الجانب التطبيقي : الفصل الأول أبرزنا فيه الدراسة الاستطلاعية و كذا المنهج المستخدم ، إجراءات التطبيق الميداني و حدود الدراسة، والثاني خصصناه لعرض و تحليل النتائج و متمثلة في استمارة الاستبيان الموجهة للمدربين . وفي الأخير انهينا بخلاصة عامة و بعض الاقتراحات و التوصيات لعلھا تؤخذ بعين الاعتبار.

1- المشكلة :

أن التطور الذي يعرفه المجال الرياضي من المهن والأعمال والوظائف المختلفة يتطلب جهودا جبارة خاصة في ظل السعي الجاد الذي تبذله لبلوغ درجات الكفاءة في أداء مهامك حيث تصادفك الكثير من الضغوطات البدنية النفسية المرتبطة بها وإذا كان الأمر يتطلب كفاءة عالية في الأداء تميزها جودة المخرج كان لزاما وضع مبدأ الالتزام بالوقت كأحد أهم المحددات لجودة العمل ، هذا الالتزام قد يولد ضغوط مختلفة المصادر متفاوتة الدرجات أي أن محاولة الوصول إلى أعلى كفاءة في أداء المهام تتأثر من جهة بإدارة العمال لأوقات العمل ومن جهة أخرى بتعرضهم للضغوط حيث أظهرت بعض الدراسات أن "قطاعات كبيرة من العاملين في المؤسسات المختلفة العامة منها والخاصة يعانون من الإجهاد النفسي و يتعرضون إلى قدر كبير من الضغوط لتحسين أدائهم في أنجار الأعمال (الموسي، 2002، صفحة 512)"، إلا أن إدراك العاملين بهذه المهن واستجاباتهم لهذه الضغوط تختلف اختلافا واضحا من شخص لآخر في ضوء اختلاف خصائص الدور وفي ضوء بعض العوامل.

في المجال الرياضي يمكن اعتبار مهنة المدرب الرياضي من المهن التي ترتبط بصورة واضحة بالعديد من الضغوط على مختلف أنواعها، إذ يرتبط عمل المدرب الرياضي بعوامل متعددة تتميز بالانفعالات الحادة وكذا آثار جانبية.

باعتبار أن رياضة كرة القدم هي الأكثر شعبية في العالم بحيث تستقطب الكثير من الشعوب لمشاهدتها وكذلك لممارستها وأصبح للاعب و الإدارة و العوامل الخارجية أهمية بالغة من أجل تحقيق الفوز أو الخسارة للفريق والتي قد تسهم في إتهامك قوى وطاقات وقدرات المدرب الرياضي في كرة القدم، وتعمل على إضعاف ثقته في نفسه وتنمية اتجاهات سلبية نحو ذاته ونحو الآخرين والاعتقاد بأنه غير كفء في عمله كما قد يشعر بإصابته ببعض الأعراض للأمراض العضوية وشبه الصراع النفسي الذي يجرمه من الاستمتاع بحياته المهنية على الوجه الكامل.

كما أشار "سيللي" إلى أن الضغوط موجودة لدى كل فرد بدرجة معينة، إلا أن التعرض المستمر للضغوط الحادة يؤثر بصورة سلبية على حياة الفرد ويؤدي إلى عدم قدرته على الأداء والإنتاج وظهور بعض الأعراض المرضية الجسمية أو النفسية. (علاوي م.، 2002)

وهذا ما يقودنا إلى طرح التساؤل العام لبحثنا على النحو التالي:

1-1 التساؤل العام:

هل الضغوط المهنية تؤثر على عمل مدربي كرة القدم ؟

1-2 التساؤلات الجزئية:

ومن خلال هذا التساؤل أدرجنا التساؤلات الجزئية التالية :

- 1) هل ضغوط مسؤولي الإدارة اثر على عمل مدربي كرة القدم؟
- 2) هل ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم ؟
- 3) هل الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور و وسائل الإعلام يؤثر على عمل مدربي كرة القدم؟

2- الفرضيات:

وللإجابة على التساؤلات السابقة نترح الفرضيات التالية :

2-1 الفرضية العامة:

الضغوط المهنية لها اثر سلبي على عمل مدربي كرة القدم.

2-2 الفرضيات الجزئية

- 1) لضغوط الإدارة اثر على عمل مدربي كرة القدم.
- 2) ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم.
- 3) الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور و وسائل الإعلام يؤثر على عمل مدربي كرة القدم.

3- أسباب اختيار البحث:

لا شك أن اختيار الباحث لمشكلة ما اعتباراته وأسباب قد تكون أسباب ذاتية، فتكون هذه الأخيرة بمثابة دوافع محفزة على اختيارنا لهذا الموضوع و جاءت نتيجة للأسباب التالية:

- الكشف على أن هناك ضغوط مهنية داخلية وخارجية تؤثر سلبا على مدربي كرة القدم.
- الرغبة في إفادة الآخرين بلمحة عن هذا المجال.
- الرغبة في معالجة هذا الموضوع خاصة وإنه كثر الحديث عنه في الآونة الأخيرة.

4 - أهداف البحث:

من المعروف أن الضغط المهني له أسباب وانعكاسات على المدربين و لهذا نهدف من خلال دراستنا للتوصل إلى :

- 1) معرفة اثر ضغوط الإدارة على مدربي كرة القدم .
- 2) معرفة اثر ضغوط اللاعبين على مدربي كرة القدم.
- 3) التعرف على مصادر ضغوط العمل للمدربين.
- 4) التعرف على مدى تأثير الجمهور و وسائل الإعلام على مدربي كرة القدم.

5- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أنه عبارة عن دراسة تحليلية للضغوطات المهنية التي تؤثر على مدربي كرة القدم و بالاعتماد على الاستبيان نسعى إلى إيضاح و بيان ما ينتج عن هذه الضغوط المهنية من آثار سلبية على عمل المدرب الرياضي في كرة القدم.

6- تحديد المفاهيم و شرح المصطلحات:

1-6 الضغط:

الضغط هو عبارة عن قوى تحاول إعاقة أو التقليل من قابلية الفرد على الاستمرارية في العمل وخاصة بالنسبة للمدربين في الضغوط التي يتعرضون لها وتتفاوت درجتها من شخص إلى آخر وتبعاً لسماته الشخصية التي يتمتع بها .

اصطلاحاً: الضغط مفهوم جاء في الفيزياء وهو يعني المضاعفات التي تؤثر على حركة ضغط الدم في الجسم. (Lazarousse)

- التعريف الإجرائي:

نقصد بالضغط المهني في بحثنا هذا هو عبارة عن مجموعة من العوامل التي تسبب تعب وإرهاق المدرب خلال ممارسته لمهنة التدريب.

2-6 كرة القدم:

"كرة القدم " Football " هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم، ومن الناحية الاصطلاحية، كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الناس كما أشار إليها، رومي جميل "كرة القدم قبل كل شيء هي رياضة جماعية يتكيف معها كل أصناف المجتمع (جميل، 1986)".

1-2-6 التعريف اللغوي:

كرة القدم (Football) هي كلمة لاتينية وتعني ركل الكرة بالقدم، فالأمريكيون يعتبرون الفوتبول ما يسمى عندهم بالـ "Regby" أو كرة القدم الأمريكية، أما كرة القدم المعروفة والتي سنتحدث عنها تسمى "Souer".

2-2-6 التعريف الإجرائي:

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من 11 لاعبا، تلعب بواسطة كرة منفوخة فوق أرضية مستطيلة ، في نهاية كل طرف من طرفيها مرمى ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولا يسمح إلا لحارس المرمى بلمسها باليدين ويشرف على تحكيم المباراة حكم وسط ، وحكمان للتماس وحكم رابع لمراقبة الوقت بحيث توقيت المباراة هو 90 دقيقة ، وفترة راحة مدتها 15 دقيقة، وإذا انتهت المباراة بالتعادل " في حالة مقابلات الكأس " فيكون هناك شوطين إضافيين وقت كل منهما 15 دقيقة ، وفي حالة التعادل في الشوطين الإضافيين يضطر الحكم إلى إجراء ضربات الجزاء لفصل بين الفريقين.

6-3 المدرب:

هو شخصية تربوية الذي يتولى عملية تربوية وتدريب اللاعبين ويؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا متزا. (مصطفى، 2000، صفحة 25)

7- الدراسات السابقة:

إن التطرق إلى الدراسات السابقة هو عامل مساعد للبحث وهذا لمعرفة ما وفر الباحثون من آراء ونظريات ومعارف ومعلومات، تسهم في توفير قاعدة للباحثين للانطلاق في إعداد بحثهم هذا.

كلما أقيمت دراسة علمية لحقتها دراسات أخرى تكملها وتعتمد عليها وتعتبر بمثابة ركيزة أو قاعدة للبحوث المستقبلية ، إذ أنه من الضروري ربط المصادر الأساسية من الدراسات السابقة ببعضها البعض، حتى يتسنى لنا تصنيف وتحليل معطيات البحث والربط بينهما وبين الموضوع الوارد والبحث فيه.

ومن المواضيع التي سبقت وتناولت بعض الجوانب لهذا الموضوع نجد الدراسات الآتي ذكرها:

● **دراسة فييحة مزياني:** عنوان هذه الدراسة: "أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني عند المديرين"، وذلك من خلال الإجابة على الإشكالية المطروحة في هذه الدراسة والمتمثلة في هل هناك علاقة بين الضغط المهني والصحة النفسية والجسمية والرضا عن العمل، وقد اقترحت هذه فروض من بينها يدرك المديرون ضغطا مهنيا مرتفعا فيما يخص مصادره المختلفة كالعمل في حد ذاته والدور الإداري والعلاقات الشخصية والسير المهنية والإنجاز والجو التنظيمي وهذا نظرا لخصوصية مهام مهنية المديرين بتميز المديرون بقوة عالية في مقاومة الضغط حيث يستعملون بصورة عالية الاستراتيجيات التالية: السند الاجتماعي، استراتيجية المهمة، المنطق والعلاقة بين البيت والعمل والاندماج والوقت، وقد استخدمت للتأكد من فرضيتها استبيان مؤشر الضغط المهني (Occupational stress indicator) "(لكوچر وسلون رويلياس) الذي تم نشره سنة 1988، حيث أعد هذا الاستبيان بغرض تحديد وقياس مصادر وآثار الضغط المهني، بالإضافة إلى استبيان عوامل الشخصية.

وقد تكونت عينة البحث من 100 مدير موزعين على العديد من المؤسسات.

وقد كشفت نتائج الدراسة بأن المديرين الجزائريين يدركون ضغطا مهنيا مرتفعا فيما يخص العمل في حد ذاته والجو والبنية التنظيمية والدور الإداري والعلاقات الشخصية، وضغطا متوسطا فيما يخص السيرة المهنية والإنجاز.

وتوصلت الدراسة أيضا إلى أن المديرين يلجئون في مقاومتهم للضغط إلى استعمال استراتيجيات عديدة تتمثل في إستراتيجية السند الاجتماعي وإستراتيجية المهمة وإستراتيجية الوقت وإستراتيجية الاندماج.

— تعليق عام على الدراسة:

تناولت هذه الدراسة علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية والجسمية والرضا عن العمل، متطرفة أثناء ذلك إلى بعض مصادر وآثار الضغط المهني التي يعاني منها المديرون ومحاولة إيجاد حلول لها.

- توظيف الدراسة:

لقد أفادتنا هذه الدراسة أولا من الجانب النظري حيث تعرفنا على ظاهرة الضغط المهني، كما أنها أفادتنا من الجانب المنهجي في صياغة فرضيات بحثنا وتحديدتها تحديدا قابلا للدراسة.

● دراسة حاج لخضر وعباد علي و بلعربي عبد الرحمان: عنوان هذه الدراسة: "الضغط المهني لدى

مدربي كرة القدم " تهدف على التعرف على مصادر الضغط المهني و الكشف عن وجود الضغط لدى

مدربي كرة القدم وأيضا عوامل هذه الضغوط وآثارها على مدربي كرة القدم.

وتكونت عينة الدراسة من: 32 مدرب موزعين على 3 ولايات (البيض، تيارت و سعيدة).

وكانت إشكالية الدراسة : ما هي عوامل الضغوط المهنية التي تؤثر على مدربي كرة القدم؟.

حيث كشفت هذه الدراسة عن الضغط المهني لدى مدربي كرة القدم القسم الجهوي الغربي والوقوف على أسباب حدوث هذه الظاهرة ومعرفة أهم الآثار المترتبة عنها.

تعليق عام عن الدراسة:

لقد اهتمت الدراسات السابقة في مجملها بالضغط المهني، وربطته بعدة متغيرات حسب نوع الدراسة، حيث نجد مثلا أن دراسة فتيحة مزباني قد تناولت علاقة الضغط المهني بالصحة النفسية والرضا عن العمل متطرفة في سياق ذلك إلى بعض مصادر وآثار الضغط المهني الذي يعاني منه المدبرون

من خلال ما سبق يتضح لنا أن لهذه الدراسات علاقة مباشرة ببحثنا من حيث تناولها للضغط المهني الذي يعتبر المتغير المشترك بينها، كما أنها أفادتنا في:

- بناء الجانب النظري.

- تحديد خصائص ضغوط العمل وتحليل أبعادها.

- فهم وتحليل المعالم والأبعاد المختلفة لظاهرة الضغوط لدى العمال.

- مساعدتنا في بناء الاستمارة الاستبيان.

- بناء الجانب المنهجي للدراسة وتحديد بعض فروض البحث.

الباب الأول

الجانب النظري

الفصل الأول

عوامل وآثار الضغط المهني

تمهيد:

لقد زاد الاهتمام في السنوات الأخيرة بموضوع الضغط المهني باعتباره يمس بالدرجة الأولى الصحة النفسية للفرد، و قد أثبتت الكثير من الدراسات أن للضغوط المهنية آثارا على سلوك العمل، وأنه قد ينتج عنها آثارا فسيولوجية، النفسية، السلوكية وجسمية التي تنعكس على الفرد. مما يؤدي بالضرورة إلى التأثير إما إيجابا أو سلبا على أدائهم لإهمالهم، لأن العمال يستجيبون لهذه الضغوطات بأساليب مختلفة، فمنهم من تدفعه على المثابرة والجدية لتحقيق أهداف المؤسسة وذلك بإنجازهم للإعمال في أوقاتها المحددة وبأحسن وجه، وقد تدفع البعض منهم إلى الإحباط والتوتر واليأس مما قد يتسبب في تدني مستوى أدائهم للعمل وإنجازه في الوقت المخصص له، ولعل هذا التباين في آثار ضغوط المهنية على الأفراد، يرجع إلى اختلاف مستوى هذه الضغوط أو اختلاف السمات الشخصية لكل عامل أو إلى أسباب أخرى. و كما أشار الكثير من الباحثين " أن ضغوط العمل-Job stresses-من الظواهر التي لا يمكن تجنبها في المنظمات حيث أنها تؤثر على كل أعضاء المنظمة سواء أكانوا رؤساء أم مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة " (الرب، 2005، صفحة 507).

وعلى أساس هذه المعطيات سنتناول موضوع الضغوط المهنية في الفصل الأول مبينين النظريات المفسرة لهذه الضغوط و كيفية حدوثها والعوامل والمصادر التي قد تسببت في إحداث الضغط المهني بالإضافة إلى الآثار الناتجة عنه.

1- الضغط المهني :

1-1- تعريف الضغط: Stress

الضغط (stress) كلمة مشتقة من الفعل اللاتيني (stringer) الذي يعني : ضيق على، ضغط، شد، أوثق (ستورا، 1997، ص.4).

ولم يظهر هذا المصطلح عند كتاب أوربا إلا في القرن الرابع عشر ميلادي عندما وصفوا أحد الأشخاص بأنه كان تحت الضغوط الشديدة مما ترتب عليه بطء نمو أوجه الصلاح لديه (هيجان، 1998، ص.26)؛ كما وصف هوكس، Hooks (1976) ظاهرة في العلوم الطبيعية تشير إلى وجود حمل (load) أو ضغط (stress) فيزيائي يسبب إجهادا (Strain) فيزيائيا لمادة معينة (أحمد عبد الخالق، 1998، ص.20).

ويؤكد ميلز، Mills (1982) أن الضغط هو " رد فعل داخلي ينتج من عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات البيئية الواقعة عليه (عويد سلطان المشعان، 2001، ص.71).

وقد أشار محمود عنان (1995) إلى أن الضغط (stress) يحدث عندما يدرك الفرد أن قدراته الراهنة لا تتواءم مع مهمة انجاز الهدف، بينما يعرف الضغط فسيولوجيا بدرجة التنشيط للجهاز العصبي السمبثاوي. (محمود عبد الفتاح عنان، 1995، ص.698).

ويعرف قاموس Oxford الضغط بـ:

- عبارة عن بذل قوة مجبرة (إكراه) والمثال على ذلك الفقر.
- عبارة عن قوة تتطلب جهد و طاقة كبيرة (الخضوع لضغط كبير).
- القوة التي يمارسها الجسم (كوكس، T.Cox 1986، ص.2).

نستنتج مما سبق أن الضغط عبارة عن استجابة الفرد لمتطلبات خارجية كظروف العمل والظروف الاجتماعية، أي الوسط الذي يعيش فيه الفرد؛ كما هو عبارة عن محاولة جسم الإنسان التكيف مع الوضع الجديد قصد البحث عن التوازن الجسمي والعقلي.

1-2- النظريات المفسرة للضغط المهني: ((T.M)، صفحة 45)

ونتناول فيها نظريتين الأولى لماك لين والثانية لتوركوت على النحو التالي:

1-2-1- نظرية ماك لين (MC. LEAN):

ولقد قدم ماك في نظريته هذه سنة 1974 بتناول ثلاثي الأقسام يمثل المؤثرات، القابلية للانجرار

والمحيط وبعد كل قسم من هذا التناول مبنيا على علاقة التفاعل والتداخل فيما بينها.

أ- المحيط (Le Contexte):

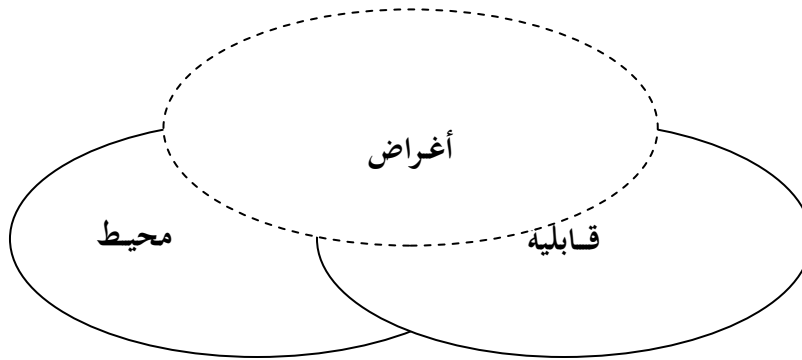
تشبع المحيط لكل الميادين، الاجتماعي، المادي، الاقتصادي، السياسي وتدخل مؤثرات هذا المحيط في مستويات مختلفة لحياة الفرد (مادية، مهنية، عملية) وتلزم بعض المحيطات المهنية قدرات كبيرة للتكيف معها وفقا لطبيعة العمل وخصائصه وتنشأ ظروف العمل غير الملائمة لقدرات وطاقات العمل ضغطا لدى أغلبيتهم.

ب- قابلية الإنجرار (Vulnérabilité):

تختلف القابلية من فرد لآخر، حيث يلاحظ في ظروف مشابهة ومؤثرات متماثلة تختلف طريقة وطبيعة الاستجابة للأفراد، ويتعلق هذا المجال بالقابلية الفردية للعمل، استعداد لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الداخلية والخارجية.

ج- المؤثرات (Agents du Stress):

تكون العوامل الخاصة بغض النظر عن طبيعتها (علائقية، نفسية، محيطية، فيزيولوجية، مهنية) المحرك المؤثر في توجيه وتوليد سياق الضغط ويوضح النموذج المتمثل في الشكل رقم 01 العوامل سالفة الذكر:

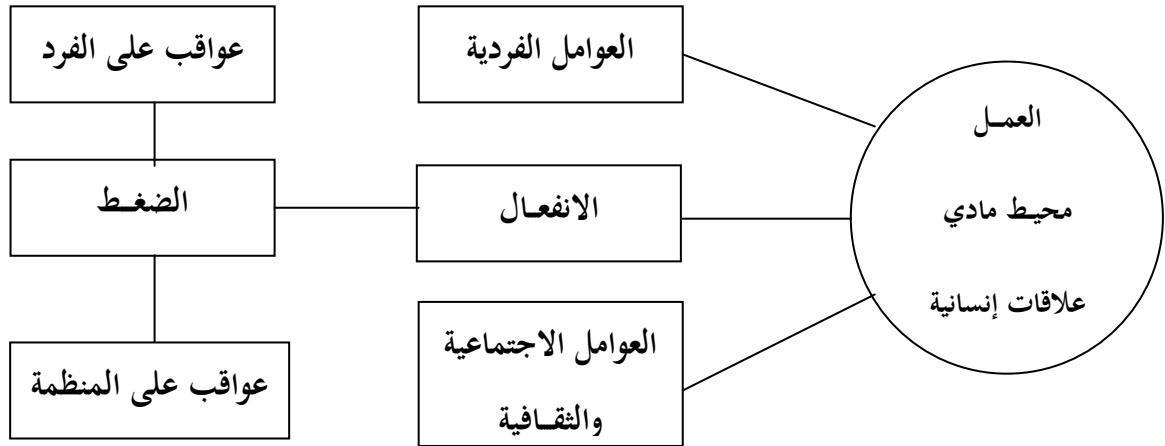


شكل رقم 01: نموذج ماك لين للضغط المهني "تفاعل العوامل"

يتضح من هذه النظرية حسب ماك لين أنه عندما تتقاطع مكونات الضغط المذكورة سالفاً، والمتمثلة في المؤثرات أو عوامل الضغط القابلة للانجرار، المحيط، فإن ذلك يؤدي بالضرورة إلى ظهور أغراض الضغط.

1-2-2- نظرية تور كوت (P.R. Turcotte):

يدرس توركوت في نظريته التفاعل الموجود بين مؤثرات الضغط والاستجابة، تأثير المتغيرات المعدلة عليها، حيث يحاول توضيح العلاقة الموجودة بين المؤثرات واستجابة الفرد من خلال نمودجه سنة 1982 العمل التنظيمي كما هو موضح في الشكل رقم 02.



شكل رقم 02: نموذج توركوت للعمل التنظيمي. (عيطوط، 1997، صفحة 101)

يذهب هذا النموذج إلى إبراز التفاعل الموجود بين عوامل الضغط والاستجابة لها، وتوضيح دور المتغيرات المعدلة للضغط، وعليه يركز الباحث على طبيعة العمل، إطاره الحقيقي، نوع العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، بالإضافة إلى التقدم التكنولوجي والتكنولوجيا المستخدمة والجو العام لمحيط العمل، وتعد كل هذه العوامل مصادر للضغط المهني ونخلص في الأخير أن ظاهرة الضغوط اهتمت بدراساتها تخصصات متعددة باعتبارها ظاهرة إنسانية، بيولوجية، اجتماعية، مهنية، وقد انتهت كل دراسة إلى نتائج ساعدت في فهم هذه الظاهرة والكشف عن أبعادها.

1-3-3- كيفية حدوث الضغط:

إن محاولة تكيف الجسم مع الموقف الذي يوجد فيه تترجم عن طريق استجابات عصبية هرمونية، وحسب هانز سيللي يحدث الضغط بعد أن يمر الجسم بثلاث مراحل يوضحها الشكل رقم 03 هي:

1-3-1- مرحلة الإنذار:

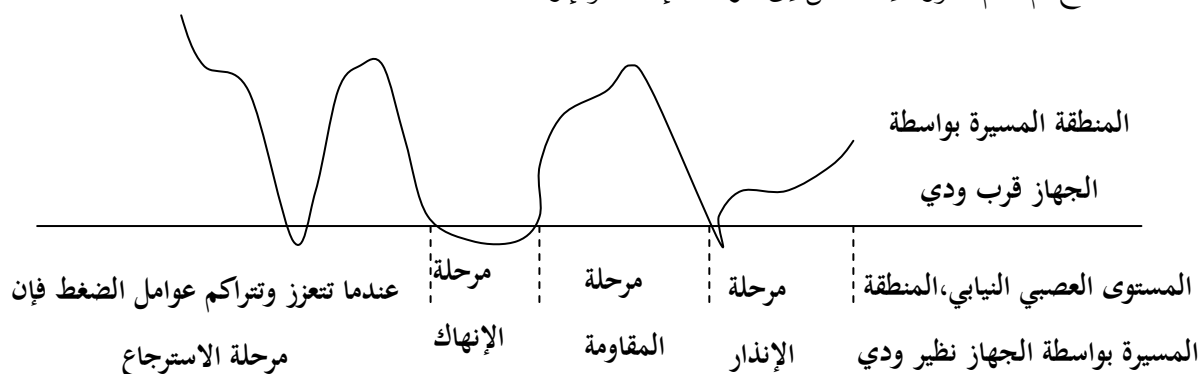
تكون هذه المرحلة تحت رقابة الجهاز الدوراني وتفاعلات الهدم والبناء في حالة يقظة، تتدخل أثناء

هذه المرحلة الميكانيزمات الدفاعية للفرد، فيعبيء الجسم الطاقة المحصل عليها من استجابة الإنذار حسب تغيرات قلبية عرقية نتيجة لتفريغ الأدرينالين الذي تفرزه الغدة الكظرية بصفة مفاجئة وعنيفة ويرتفع ضغط الدم ويزداد دوران الدم في العضلات والدماغ، وتزداد الإيقاعات القلبية والتنفسية مما يجعل استجابة الفرد السلوكية في هذه الحالة تتميز بالمواجهة أو الهروب، وإذا استمر تعرض الفرد للضغط فإنه يعيش المرحلة الثانية من الضغط.

1-3-2- مرحلة المقاومة:

ويطلق عليها أيضا مرحلة التكيف الكامل أو التوازن وتحدث هذه المرحلة عندما يكون التعرض للضغط متلازما مع التكيف وهنا تختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى، وتظهر تغيرات واستجابات أخرى تدل على التكيف، فهذه المرحلة أساسية لميكانيزم الضغط تسير بواسطة الجهاز الودي.

يزداد في هذه المرحلة النشاط الفيزيولوجي تزايدا سريعا يجعل الفرد يعيش ضغطا يوميا وتوترا داخليا إلا أن هذا الأخير يتلاءم مع المرحلة بعكس ما يحدث في مرحلة الإنذار التي تأتي فجأة وعلى شكل صدمة وزيادة عنيفة لما يجري داخل الفرد من أفكار وأحاسيس، بيد أنه إذا ما استمر عامل الضغط أو أن ميكانيزم الدفاع لم يحم بدوره فإنه يصل إلى مرحلة الإنهاك والإرهاق.



شكل رقم 03: يوضح أزمنة (مراحل) الثلاث للضغط

1-3-3- مرحلة الإرهاق:

وهي مرحلة تعقب المرحلة الثانية ويكون الجسم فيها قد تكيف، غير أن الطاقة الصاروخية تكون قد استمدت وأنه إذا كانت الاستجابة الدفاعية شديدة، ومستمرة لفترة طويلة فإنه قد ينتج عنها أمراض التكيف التي تحدث عندما يتعدى مصادر الجهاز الفيزيولوجي وبمعنى آخر فإن هذه المرحلة تأتي بعد تلاشي

ميكانيزمات التكيف وتحت فعل الجهاز نظير ودي، وبحركات الذهاب والإياب تعود إلى مستواها شيئاً فشيئاً، إذ أن هذه المرحلة قابلة للانعكاس، فبعد فترة جيدة من الراحة يعود الجسم إلى حالته الطبيعية.

يبدو جلياً مما سبق أن تقسيم آليات الضغط إلى ثلاث مراحل يحقق هدفاً هاماً يتمثل في تسيير طاقة الجسم بطريقة فعالة، وجعلها تحت التصرف عند الحاجة وتحديدتها مباشرة بعد الاستعمال بهذا يعتبر الضغط مبدأً بيولوجي ضروري، إذ ينظم دفاع الجسم ضد كل الاعتداءات الخارجية سواء باتخاذ سلوك هروبي أو هجومي.

2-عوامل وأثار الضغط المهني:

2-1-عوامل الضغط المهني:

2-1-1-عوامل الضغط المهني المتعلقة بالعمل:

أولى الباحثون للعوامل المهنية المسببة للضغوط الكثيرة من اهتمامهم نظراً لأهميتها، وتأثيره على أداء الفرد، فقد كشفت الدراسات عن وجود عدد من المتغيرات في محيط العمل لها تأثير مباشر على المعانات من الضغط المهني ومن بينها:

2-1-1-1-عوامل خاصة ببيئة العمل:

إن محيط العمل إذا كان غير مريح، أو غير مناسب فإنه يساهم في زيادة معاناة الفرد من الضغط المهني كالحرارة... الخ، وفي مايلي عرض موجز لأكثر مصادر الضغوط شيوعاً الناتجة عن محيط العمل.

- الحرارة:

ينبغي أن يعمل الإنسان في بيئة عمل توفر درجة حرارة معتدلة لأن... الفرد تقل كلما زادت درجة الحرارة وانخفضت عن المعدل المناسب، كما تؤثر تأثير سيئاً على التوالي الفسيولوجية ما يزيد الإحساس بالضغط ويقلل الكفاءة، ولا شك أن درجات الحرارة المثلى لبيئة العمل سوف تختلف بعض الشيء من قطاع جغرافي إلى آخر ومن هنا فإن تحديد درجات الحرارة المثلى ينبغي أن يتم بناءً على نوعية القطاع الجغرافي الموجود به ونوع القطاع الجغرافي الموجود به ونوع الفصل في السنة... الخ. (هيجان، 1995، صفحة 200)

- الضوضاء:

الطول والتردد، وهي عامل ذو تأثير سيء ويرجع ذلك إلى سببين أساسيين هما:

- كون الضوضاء عاملا مزعجا فتسبب بذلك ضيقا واستياء.
- كونها عاملا مشتتا للانتباه والتركيز فتصرف بذلك الانتباه.

2-1-1-2- عوامل خاصة بالظروف التحفيزية:

وهي العوامل التي من شأنها إذا توفرت تشعر بالراحة وإذا غابت فتسبب له ضغطا يؤثر على أدائه كعامل الأجر، والحوافز، والأمن الوظيفي.

- الأجر:

يعتبر الأجر المتقاضى من أهم عناصر بيئة العمل وتحفيزاته ، وهو إلى جانب هذا عنصر يجمع بين الجانب الطبيعي والاجتماعي والنفسي وفي ذات الوقت، حيث أن الأجر الذي يحصل عليه لقاء عمله هو المصدر الأساسي لإشباع أغلب متطلباته وحاجاته الأساسية والفيزيولوجية والنفسية سواء أكانت غذاء أو تكوين أسرة، أو تحقيق ذات، أو تأمين مستقل... الخ.

- الحوافز:

هي عبارة عن متغيرات أو عوامل تؤدي إلى تغيير ايجابي في السلوك أو العكس صحيح حيث تستخدم الحوافز بأنواعها في الحث على إعطاء المزيد وتحقيق الحاجات النفسية الأساسية للتقدير والنجاح.

- الأمن الوظيفي:

كلما كان مناخ العمل خاليا من التهديدات وعدم الشعور بالأمان كان سلوك المدرب خاليا من الحوادث والأخطاء حيث أن المدرب لا يشعر بالأمان في عمله سواء كان ماديا أو معنويا فإنه لا يستطيع تأدية مهامه على أكمل وجه، وذلك لكونه واقعا تحت طائلة الضغط الذي تؤثر في إدراكه، وسلوكه وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه في عمله. (Ctalamo، 1987، صفحة 117)

2-1-2- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالفرد:

إلى جانب الأسباب السابقة الذكر نجد أسباب أخرى للضغط تتعلق بالفرد في حد ذاته، ومدى السيطرة الذاتية التي تتجلبها المنظمة للفرد في أدائه لعمله، وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها عمله كلما زاد

رضاهم عنه، فالمتغيرات الذاتية بإمكانها أن تميز طموح الفرد لمستوى أداء أقل من المستوى طموح يشير لديه الإحساس بالفشل ويحرك بداخله مشاعر الأشياء والعكس صحيح.

وبالتالي فالخصائص الفردية تعتبر عاملا أساسيا يحقق أو يزيد من وطأة الضغوط على الأفراد ولهذا نجد أنهم لا يستجيبون بنفس الطريقة للمواقف الضاغطة، وفيما يلي سيتم تناول أهم المؤثرات الشخصية على الضغط المهني والتي اتفق حولها كل من خاض في هذا الموضوع.

2-1-2-1- نمط الشخصية:

حيث يمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين (أ و ب) كالتالي:

- النمط أ:

وهو أكثر قابلية لضغوط العمل، بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد من المهام في اقصر وقت ممكن، والمبالغة في طموحاته، وكأنه يسابق الزمن، وهو النمط الذي يجب تحدي البيئة ومتغيراتها وما يتعرض له من صراع يتميز في الغالب بالعدوانية ويكون أكثر عرضة من غيره لأمراض القلب.

- النمط ب:

يتميز بالثقة والهدوء ويأخذ الأمور ببساطة أكثر، ويأخذ وقته في التعامل مع الأمور التي تواجهه مما يجعله أقل عرضة لضغوط العمل.

وقد أكدت الدراسات التي قام بها (فيرمان وروز تمار) بأن النمط (أ) أكثر تعرضا لأمراض القلب بثلاث مرات من النمط (ب)، وما يتميز به من خصائص كعدم الشعور بالراحة وانعدام الصبر والشعور بالتنافس، فهو أكثر استجابة لعوامل الضغط من النمط (ب) فهو حين يتعرض لعوامل الضغط يظهر زيادة معتبرة من الإثارة الفيزيولوجية كضربات القلب وضغط الدم. (مقدم ع.، 1996، صفحة 38)

ومن جهة أخرى هو أميل للانسحاب من مواقف الضغط والشعور لعدم القدرة على مواجهة والتكيف معها خاصة إذا كان يشعر بأنه لا يستطيع التحكم في عوامل الضغط هاته.

2-2-1-2- القدرات:

ونعني بها قدرات الفرد، ومدى توافقهما مع المتطلبات هذا التوافق الذي يتحقق للفرد من خلال

قدرته على أداء المهام المطلوبة منه بكل سهولة وشعوره بكفاءته وأهليته بالعمل المطلوب منه، وهذا بدوره يؤدي إلى تقليل معاناته من ضغوط العمل، والعكس صحيح.

2-1-2-3- الحاجات:

إن إشباع الأفراد لحاجاتهم باعتبارها موجه لسلوكياتهم و دافعيتهم للأداء وموقعها في سلم الإشباع، وقد قام (أبرهام ماسلو 1945) بتقديم نظرية تحديد مجموعة الحاجات الإنسانية والأهمية النسبية لكل منها في تدرج الإشباع، وعلاقة إشباع هذه الحاجات بأداء الفرد لعمله ونجدها تنقسم إلى خمس مجموعات هي:

- الحاجات الفيزيولوجية:

وتتضمن حاجات الفرد الجسدية الأساسية للحياة مثل الحاجات للطعام والماء والهواء والنوم... الخ.

- حاجات الأمان:

وتعبر عن حاجات الفرد إلى أن يكون بمأمن من الأخطار وأن يشعر بقدر من الاطمئنان على الكيان المادي للفرد فقط، وإنما يتضمن الأمان النفسي والمعنوي أيضا فاستقرار الفرد في عمله وانتظامه داخله وتأمين مستقبله تمثل عوامل أمن نفسي.

- الحاجات الاجتماعية:

وهي تتضمن حاجات الفرد في أن يشعر بأن الآخرين يباد لونه الود والمحبة وأنه ينتمي إلى جماعة معينة وأن يكون له أصدقاء يتصل ويتفاعل معهم. (مقدم ع.، صفحة 39)

- حاجات التقدير:

وهي متمثلة في حاجات الفرد إلى الشعور بأنه محل تقدير، وهذا من خلال المكانة الاجتماعية التي يحتلها.

- حاجات تحقيق الذات:

وتعبر عن حاجة الفرد في أن ينطلق بقدراته ورغباته إلى أفاق تتيح له أن يمارس الأعمال والأنشطة بما يتفق والاستخدام الأمثل لامكانياته وطاقاته.

ومن هنا يمكن القول بأن الصحة النفسية ترتبط بإشباع المجموعات الخمس من الحاجات فالأفراد الذين يحققون ذواتهم يعيشون دون أن تعترضهم ضغوط تسبب لهم الألم عكس الذين لم يصلوا إلى إشباع جميع حاجاتهم.

2-1-2-4- التحكم:

يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به، والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملاً للأحداث من حوله، بينما نمط مركز أ التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج نطاق سيطرته، وقد بينت الدراسات بأن ذوي التحكم الخارجي أكثر عرضة لضغوط العمل والشعور بالإحباط والمرارة عن غيرهم. (ياسين، 1999، صفحة 74)

2-1-3- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالبيئة الخارجية:

يميز الباحثون بين نوعين من الأحداث الضاغطة التي تؤثر في الفرد، الأولى تلك التي تسجل داخل إطار العمل، والثانية تلك التي تسجل خارجه وهي التي ستتناولها وفق أربع عناصر المتمثلة في العوامل الأسرية الاجتماعية، الثقافية، وأخيرا العوامل الموقفية.

2-1-3-1- العوامل الأسرية:

قد يتأثر الفرد بجملة من المشاكل الشخصية كالزواج الفاشل مثلاً أو فقدان شخص عزيز... الخ، وهذا لكونه عنصر يتأثر ويؤثر داخل عائلته، ومن هذا قد يصاب الفرد بالحسرة والألم، أين يصبح قابل لإدراك أن جميع الحالات تعد مصدراً للضغط حيث يكون رد فعله متمثلاً في إحساسه بعدة اضطرابات مصحوبة باستجابات للجهاز العصبي الإعاشي ويظهر ذلك من خلال الأعراض التالية: إفراز الأدرينالين، والنورادريالين، ارتفاع ضغط الدم، زيادة دقات القلب، وبالتالي فإن المشاكل الأسرية تؤثر على الفرد حيث أنها تتفاعل مع الحياة المهنية، ومن هنا يكون الفرد قابل بالضغط المهني. (André، صفحة 18)

2-1-3-2- العوامل الاجتماعية:

إن العلاقات الاجتماعية كعلاقاته مع أصدقائه أو مع زملائه، أو مع جيرانه... الخ، خارج مجال العمل تعتبر من العوامل التي تؤدي إلى اضطرابات العامل، وعدم استقراره، الأمر الذي يؤثر على صحته النفسية فينعكس ذلك على أدائه في العمل وسلوكه وهيئة جسمه للاستجابة إلى الضغط.

ونجد في هذا الإطار نظرية "راه وهلس": التي تدخل في التناول النفسي الاجتماعي للضغط، وتدرس السياقات النفسية الاجتماعية لهذه الظاهرة، فتراكم أحداث الحياة يؤدي إلى ظهور اضطراب الصحة البدنية للإنسان من أهمها يمكن ذكر:

- حوادث مفاجئة:

تتمثل في الصدمات المتناوبة، لفقدان فرد أو شخص محبوب أو شيء عزيز، الأمراض الخطيرة، الحزن....

- حوادث مزمنة:

تتميز بالاستمرارية مثل صراع الأجيال، الصراع العائلي.

- المراحل الانتقالية في الحياة:

وتشكل الأزمات التي عرفها الفرد مثل: المراهقة، الزواج، الطلاق، تغير مقر العمل... الخ.

وقد حقق "راه وهلس 1975م" سلما يقيس التغيرات الحاصلة في حياة الفرد والتي تطلب منه جهد كبيرا للتكيف إذا تعرض لها، لكن هذا السلم لا يفرق بين الحوادث الايجابية والحوادث السلبية مثل: الموت، الحادثة وهما مولدتان للضغط.

2-1-3-3- العوامل الثقافية:

نفترض "مارغريت ميد" أن الثقافة تترجم استجابة الضغط إلى لغة مفهومه، فالثقافة المتبادلة في الجماعة يمكن أن تلعب دور الوافي هي عوامل الضغط، كما يمكن أن يزيد منها ويطلق عليها ضغط الثقافة الوراثية، فكل ما تحصل عليه الفرد ثقافيا له تأثير خاص على مستوى احتمال الضغط فحسب هوارد مثلا يتفاعل الكنديون مع الضغط بطريقة واضحة ويطورون أعراضا من السهل الكشف عنها، بينما يكتب الكنديون الإنجليز الأعراض التي تتطور لديهم والتي تظهر على شكل أعراض معدية، معوية، وقلبية.

ومن العوامل التي لديها تأثير على طريقة الاستجابة للضغط هناك ثقافة محيط العمل.

2-1-3-4- العوامل الموقفية:

يقصد بها الحالة التي يوجد عليها الفرد أثناء تعرضه للضغط في وقت معين، وتشمل طبيعة الضرر أو التهديد ما إذا كان الحادث الذي تعرض له الفرد مألوفاً لديه ، أو جديداً عليه، وما هي احتمالات

حدوثه، والوقت المتوقع فيه، وإلى أي درجة من الوضوح أو الغموض تبدو النتيجة المتوقعة.

نجد العوامل الموقفية أيضا تتعلق بالحالة التي تتم فيها العلاقة بين الضغط والفرد ويدخل فيها مدى اهتمام الفرد وفهمه وتصوره لمصدر الضغط، فالأفراد يختلفون في مدى إدراكهم الضغوط من حولهم ومدى فهمهم وتفسيرهم لها، وكل ذلك يدخل في العناصر الموقفية التي تقوم بتعديل العلاقة بين الضغط والاستجابة له من قبل الفرد. (عيطوط، 1997، الصفحات 89-90)

2-1-4- ضغوط مرتبطة بالجانب الاجتماعي للمدرب:

2-1-4-1- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالمنافسات والنتائج:

- من بين أهم الضغوط التي قد يعاني منها المدرب الرياضي بالنسبة للمنافسات الرياضية ونتائجها ما يلي:
- الاهتمام المغالى فيه بالنسبة لنتائج المنافسات الرياضية بغض النظر عن مستويات الفرق المنافسة أو اللاعبين المنافسين ومحاولة أن يكون الهدف الرئيسي للمدرب الرياضي هو الفوز بأية وسيلة نظرا لارتباط الفوز في المنافسات بالعديد من المكاسب المادية والمعنوية.
- تكرار خبرات الفشل والهزيمة في المنافسات الرياضية لفريق المدرب الرياضي أو اللاعبين وظهور اللاعبين بمستويات منخفضة أو عدم تحقيق اللاعبين أو الفريق الرياضي للنتائج المرجوة.
- الاشتراك في المنافسات الرياضية دون فترات راحة كافية الأمر الذي قد يلقي على المدرب الرياضي المزيد من القلق والتوتر والاستثارة واستنزاف قواه وطاقاته في عمليات الإعداد للمنافسات بالإضافة إلى ما قد يتطلب ذلك من مشاق السفر والانتقال والتغيير في العادات اليومية السائدة بالنسبة للمدرب الرياضي.

2-1-4-2- عوامل الضغط المهني المرتبطة بشخصية المدرب الرياضي:

- توافر بعض الخصائص الشخصية لدى المدرب الرياضي واتسامه ببعض السمات الشخصية مثل عدم ضبط الانفعالي وسرعة الاستثارة والتقلب الوجداني وسمة القلق العالي وغيرها من الخصائص والسمات التي تلقي بالمزيد من الضغوط على كامل المدرب الرياضي.
- توافر بعض الأنماط السلوكية لدى المدرب الرياضي مثل محاولته الوصول إلى الكمال أو الإتقان التام أو محاولة وضع المعايير أو مستويات عالية جدا أو غير حقيقية للاعبين أو الفريق الرياضي لمحاولة تحقيقها

وبالتالي عدم قدرتهم في الوصول إليها، أو ميل المدرب إلى إتقان المزيد من الوقت الجهدى إزاء ما دون ضرورة حقيقية لذلك. (علاوي م.، 2002، الصفحات 184-185)

- إحساس المدرب الرياضي بعدم التقدير الكافي لعمله من جانب الإدارة العليا للفريق الرياضي (مجلس إدارة النادي مثلاً) أو هي جانب اللاعبين أو من جانب الآخرين كوسائل الإعلام أو المتفرجين مثلاً).

- حساسية المدرب للنقد الذي قد يوجه إليه من الآخرين.

- عدم قدرة المدرب على الاتصال الجيد سواء باللاعبين أو الإداريين أو ممثلي وسائل الإعلام أو المشجعين.

- عدم قدرة المدرب الرياضي على التكيف والمرونة تجاه العديد من العقبات والصعاب التي قد تصادفه في عمله وعدم محاولته مواجهتها والسيطرة عليها.

- إحساس المدرب بعدم قدرته على تطوير مستويات اللاعبين أو إضافة المزيد إلى قدراتهم وكذلك عدم قدرته على إكسابهم الدافعية والتحفيز.

2-1-5- ضغوط مرتبطة بالعمل في الفريق:

2-1-5-1- عوامل الضغط المهني المتعلقة بالعلاقة مع اللاعبين:

من بين أهم الضغوط التي قد يعاني منها المدرب الرياضي والتي قد ترتبط بعلاقاته مع اللاعبين أو الفريق الرياضي ما يلي:

- عدم احترام اللاعبين للمدرب الرياضي بصورة كافية بحيث يشعر أنه معلم أو أب أو أخ أكبر للاعبين.

- عدم تقدير اللاعبين للجهد الذي يبذله المدرب الرياضي لمحاولة الارتقاء بمستوياتهم الرياضية أو عدم الاعتراف بالدور الرئيسي للمدرب الرياضي في تطوير قدراتهم ومهاراتهم الرياضية.

- شعور المدرب الرياضي بوجود علاقات فاترة مع اللاعبين أو وجود صراعات بين أفراد الفريق الرياضي مع بعضهم البعض وعدم وجود تماسك قوي للفريق.

- عدم تحقيق اللاعبين أو الفريق الرياضي للنتائج المرجوة أو الهزائم المتكررة للاعبين أو الفريق الرياضي وظهور بوادر التخاذل وعدم توافر دافعية الإنجاز لدى اللاعبين. (علاوي، 2002، صفحة 186)

2-1-5-2- عوامل الضغط المهني المرتبطة بالإدارة العليا للفريق:

- عدم اقتناع الإدارة العليا للفريق الرياضي بكفاءة المدرب أو عدم تقديرها المادي والمعنوي له.
- التدخل في صميم العمل الفني للمدرب الرياضي ومحاولتها السيطرة عليه والتأثير في قراراته أو محاولة وضع العراقيل والمعوقات والعقبات في طريقه باستخدام بعض القرارات السيادية (مثل رفض إقامة منافسات، أو معسكرات خارجية أو داخلية لسبب أو لآخر).
- شعور المدرب بأنه مهدد بالاستغناء عنه من قبل الإدارة العليا للفريق أو شعوره بالحد من اختصاصاته وسلطاته.

2-1-6- ضغوط مرتبطة بالعوامل الخارجية:

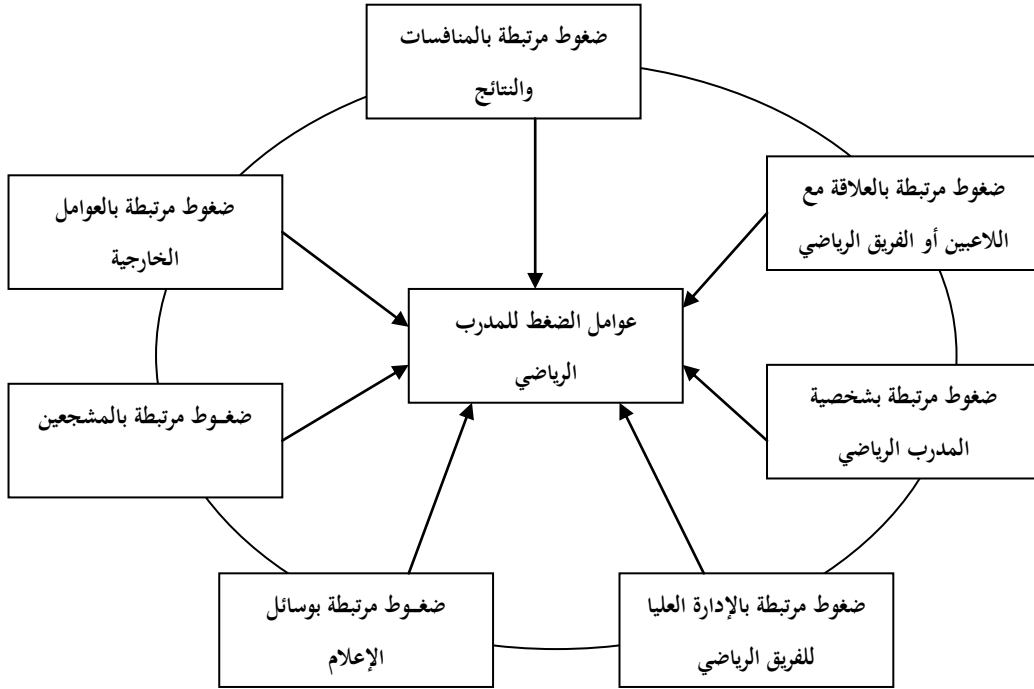
2-1-6-1- عوامل الضغط المرتبطة بوسائل الإعلام:

- النقد الحاد للمدرب الرياضي عن طريق بعض وسائل الإعلام وشعور المدرب بقسوة هذا النقد وعدم صحته أو تخفيفه.
- شعور المدرب بوجود بعض المحاولات من بعض وسائل الإعلام لإبراز وتضخيم ما تطلق عليه أخطاء المدرب سواء بالنسبة لتشكيل الفريق الرياضي أو اختيار اللاعبين أو تغييرهم أو بالنسبة لخطط الأداء أو طرق التدريب وغير ذلك من النواحي التي ترتبط بالرؤية المتكاملة للمدرب الرياضي والتي قد لا تعرفها أو تدركها بعض الوسائل الإعلامية بالإضافة إلى عدم الاستجابة هذه الوسائل الإعلامية لإيضاحات المدرب أو وجهة نظره التي قد توضح بعض الأسباب أو عدم محاولة هذه الوسائل الإعلامية الاقتناع برأي المدرب الرياضي.

2-1-6-2- عوامل الضغط المرتبطة بالمشجعين:

- الهتافات العدائية من جانب المتفرجين والتي قد تمس المدرب الرياضي بالدرجة الأولى.
- محاولة التهجم أو الاعتداء البدني أو اللفظي على المدرب الرياضي من بعض المشجعين المتعصبين لسبب أو لآخر. (علاوي م.، 2002، الصفحات 186-187)

- مقاطعة المتفرجين لمشاهدة المنافسات التي يشترك فيها فريق المدرب الرياضي كوسيلة احتجاج على المدرب



الشكل رقم 04: يمثل مصادر الضغوط المهنية للمدرب الرياضي. (علاوي، سيكولوجية المدرب الرياضي، 2002، صفحة 189)

2-2- أثار الضغط المهني:

2-2-1- أثار الضغط المهني على مستوى الفرد:

يمكن أن تكون نتائج على مستوى الفرد غير خطيرة كزيادة ضربات القلب كما يمكن أن تكون جد خطيرة حيث تؤدي إلى الوفاة، ففي حالات كثيرة يسمح سلوك الصراع أو الهروب الذي يثيره عامل الضغط بالتخلص من مصدر الضغط، بينما لا يمكن إثارة هذا النوع من السلوك في حالة الضغط المستديم الذي يمكن أن تكون نتائجه وخيمة على المدى الطويل، وقد تم تحديد آثار الضغط على مستوى الفرد في أربع مستويات هي:

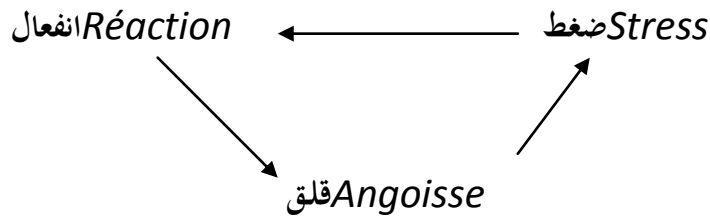
2-2-1-1- الآثار النفسية:

تعتبر الحالة النفسية للأفراد من أهم المؤشرات المحددة لآثار الضغط المهني، ذلك أن الناس جميعاً لديهم درجة محدودة من التحمل للضغوط الواقعة عليهم والتي يؤدي تجاوزها نتيجة الضغوط العالية التي

يواجهونها إلى اختلالات عصبية تمثل في أساسها حيل دفاعية اعتمد عليها الفرد اعتمادا زائدا وهو يحاول تجنب الضغوطات التي يوجهها، ومن أهم الآثار الناجمة عن ضغوط العمل في هذا الإطار الاكتئاب، القلق، التوتر، العدائية، التعب والملل.

- القلق والتوتر:

يعتبر الضغط النفسي ظاهرة انفعالية للإنسان، ويعد عنصرا من الحقائق اليومية إلى درجة اعتباره مصدر عدة أمراض كالآلم والخوف والغضب وخاصة القلق الذي يؤدي إلى الشعور بعدم الراحة، كما أنه عند زيادة الانفعال يؤدي إلى زيادة شدة القلق. فيتحول إلى الشعور بالخوف الشديد من مواجهة موقف أو أمر علما أن هذا الموقف لا يشير في حد ذاته أي خوف، وذلك كأن يشتد خوف شخص عندما يدخل إلى مكتب أو يقابل شخصا ما، حيث يرجع السيكولوجيين سبب هذا القلق إلى حالة سابقة قوامها الشعور بانعدام الأمن، والعلاقات الاجتماعية الغير مرضية.



الشكل رقم 05: يوضح علاقة الضغط بالقلق.

- الاكتئاب:

يظهر الاكتئاب عندما يعجز الفرد عن التوافق مع بعض المواقف والأحداث المؤلمة، مما قد يؤدي إلى إصابة الفرد بالحزن والانهيار، الاكتئاب عادة ما يحدث للفرد عندما يتعرض لصدمة ما كأن يفقد شخصا عزيزا عليه، أو عجزه في إنجاز المهام المسندة إليه، أو خيبة أمل كبيرة، وللاكتئاب نتائج وخيمة تظهر على شكل أعراض تنهك قواه كالشعور بالتعب وعدم الاستقرار وانخفاض دافعية الفرد في العمل، والدافعية إلى الاستجابة إلى المثيرات الحياتية.

- العدائية:

تنتج عن كبت الجهود اللازمة لتحقيق هدف ما، ومن أعراضها التوتر الشديد والمبالغة في ردة الفعل على أمور تافهة وثورات غضب عنيفة قد تؤدي إلى اضطرابات في علاقات الفرد الاجتماعية.

- ضعف الإنسان:

عندما تزداد التهديدات والاحباطات والصعوبات يلجأ الإنسان إلى ميكانيزمات جد معقدة، حيث يبدأ بالانفصال الجزئي عن الواقع بتشويه منخفض للصور العقلية، مروراً بتشويه الجسم، إلى أن يصل الإنسان إلى الفشل في تنظيم الدفاعات المناسبة لمواجهة الضغوط، ويقود هذا المستوى إلى انتكاسة وانحيار واضح بحيث يبدو الإنسان في هذه الحالة منفصلاً عن الواقع متخلياً عليه تماماً، وهكذا يبقى الهروب من الواقع يمثل طريقة الإنسان لحماية الشخصية، وإحداث التوازن الداخلي حتى يصل الإنسان إلى حالات من الهذيان والهلوسة وجملة أخرى من الأمراض العقلية حتى النضوب ثم الموت. (رضا، 1999، صفحة 56)

- التعب:

ويسمى أيضاً الإعياء المهني، ويعد من أهم الآثار التي تنجم عن ضغوط العمل وهو حسب (روشتون) آخر مرحلة لضغوط العمل، ويسمى أيضاً الإنهاك المهني، والاحتراق النفسي، وكلها تدل على حالة من الإنهاك يعيشها في عمله والتي تعوقه عن أداء وظائفه بشكل طبيعي. كما يذهب جمع كبير من الباحثين إلى تعريف الإعياء المهني بأنه سوء التكيف الناتج عن ضغوط العمل.

ويرى فريق آخر أنه حالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفي وتبدل الشعور، وعدم القدرة على تحقيق الذات لدى العامل الذي يفقد حماسه واهتمامه لمن يقدم لهم الخدمات، وذلك ناتج عن ضغوط العمل ونوعية المستفيدين من الخدمة، وطبيعة الوظيفة، والعلاقات الاجتماعية في العمل.

- الملل:

يقصد بالملل تلك الحالة النفسية التي تنشأ من القيام بعمل ينقصه الدافع القوي، أو اضطراب الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه.

ويختلف مفهوم الملل عن التعب، فالعمل الملل غير المتعب، يختلف عن العمل المتعب غير الملل، ولكنهما يشتركان في الضجر والسأم والتشاؤم وفتور المهمة، ولكن الملل يمكن السيطرة عليه بتنوع العمل، أما الشعور بالتعب فلا يخففه سوى الراحة والاستحمام، ومن أعراض الملل لدى العاملين المغالاة في تقدير الزمن فيشعر العامل بأن الوقت قد طال وعقارب الساعة لا تتحرك، ومن المعروف أن من يؤدي عملاً شيقاً ممتعاً يلفت الانتباه ويشير الاهتمام لا يشعر بالزمن ومن يؤدي عملاً رتيباً مملاً يشعر وكأن الزمن أبطأ

ولا يريد أن يمضي، وربما كان ذلك رغبة لا شعورية في التعبير عن الملل مع العمل الرتيب. (رضا، 1999، صفحة 56)

2-2-1-2- الآثار السيكوسوماتية:

يعتبر الضغط ضروريا كعامل محفز لتثبيت التوازن الداخلي والإيقاع البيولوجي للإنسان إلا أن الزيادة في نسبة الضغط أو مدة التعرض له، والتي تتجاوز طاقات التكيف لدى الفرد قد تؤدي إلى نشأة الأمراض أو تطورها، أو حتى صعوبة الشفاء منها ومن بين هذه الأمراض:

- أمراض الجلد:

قد يتأثر الجلد بحالات الضغط النفسي الذي يحدث خللا في الجهاز العصبي اللاإرادي (فقدان التوازن بين الجهاز الودي والجهاز الودي) فينتج من ذلك تقلصات أو امتدادات في أوعية الجلد الدموية مع نفوذ مادة الهيستامين تحت الجلد ومن أهم أمراض الجلد التي قد تحدث جراء التعرض للضغط الشديد.

- **سقوط الشعر:** في حالة التشنج الشرياني لأوعية الجلد أول ما يتأثر هو الشعر، نظرا لنقص تزويده بالمواد الغذائية والأكسجين ولهذا السبب يلجأ أطباء الجلد إلى استخدام مراهم ممددة للأوعية الجلدية لعلاج سقوط الشعر.

- **مرض حساسية الجلد:** من أهم أسبابها الوراثية والبيئية والرطوبة وخاصة الانفعال النفسي الذي يؤدي إلى نفوذ مادة الهيستامين تحت الجلد المسببة للحكة الجلدية في مرض الإكزيما التي تعالج بمضادات الهيستامين والكورتيزولات.

- **مرض تشمع الجلد:** وفي هذا المرض تنته مادة الكيراتين المغطية للجلد، فيكثر انقسام الخلايا الشمعية بشكل سريع فينتج تراكم قشرات شمعية في الجلد، ولعلاج هذا المرض يجب أيضا مكافحة القلق زيادة وصف أدوية مثل: البيتاميتازون، والبولارامين. (شهيب، 1982، صفحة 215)

- أمراض الجهاز التنفسي:

إن الضغط الذي يصيب الفرد يعمل على تواتر الجهاز العصبي اللاإرادي، وخاصة الجهاز الباراسمبتي، ومعلوم أن كل عضو من أعضاء الجسم له نهايات عصبية مزدوجة أي مكونة من الجهاز السمبتي والجهاز الباراسمبتي وكل جهاز يعمل بصفة مضادة للجهاز الآخر، ويعتمد التيار العصبي في

الجهاز السمبتاوي على مواد كيميائية أهمها المواد الأدرينية، النورادرينية المرخية لعضلات القصبات الهوائية.

أما الجهاز العصبي الباراسمبتاوي فإنه يعتمد على الأسيتيل كولين لتمرير الكهرباء إلى أعضاء الجسم ومن خصائص مادة الأسيتيل كولين أنها تعمل على تقليص العضلات الملساء للقصبات الرئوية، وتنبية الغدد اللعابية ومخاطية الأنف فيحدث ضيق تنفس لدى مرضى الحساسية يكون الجهاز الباراسمبتاوي مسيطرا على الجهاز السمبتاوي ولهذا يلجأ أطباء الرئة إلى تقديم أدوية سمبتاوية مثل: نيوفيلين وإلى علاج حساسية الأنف بمضادات الهيستامين كالكيوتيفات.

- أمراض القلب الوعائية:

من أضرارها ارتفاع ضغط الدم، الصداع النصفي، النوبات القلبية، عدم انتظام ضربات القلب وتصلب الشرايين وبعد ارتفاع ضغط الدم الظاهرة المرضية الأكثر انتشارا حيث يلعب الضغط دورا هاما في ظهورها، وإن لوحظ أنه خلال الفترة الشتوية للحرب الروسية التقليدية بين 1939-1940 وكذلك خلال الحرب العالمية الثانية أن عددا كبيرا من الجنود والمتواجدين في الصف الأول والذين كانوا يتمتعون بصحة جيدة أصيبوا فجأة بارتفاع شديد في ضغط الدم، وعادت الحالة إلى وضعها الطبيعي بمجرد عودة الجنود إلى منازلهم. (شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، 1982، صفحة 215)

أما فيما يخص السكتة القلبية فهناك دراسات خاصة أقيمت في الولايات المتحدة الأمريكية أثبتت أن الأشخاص الذين يتميزون بذوق شديد في المنافسة يتصفون بالعدوانية وكثرة انشغالهم بمستقبلهم ودرجة قلقهم على تنظيم مراحل الحياة الاجتماعية بسرعة بأي ثمن نجد أنهم يملكون لبيدات في الدم جد مرتفعة ووقت تخثر الدم جد ضعيف ومحدد كذلك إدرار البول جد مرتفع مع احتمال إصابة الوريد الأجوف السفلي بالمقارنة مع أولئك الذين يتصفون بنمط حياة هادئة بعيدة عن الاضطرابات والقلق.

- الأمراض المعدية المعوية:

وتشمل القرحة المعدية، التهاب، القولون، الغثيان، القيء، حرقة فم المعدة، الإمساك، الإسهال، وزيادة حموضة المعدة.

الشعور بعقدة في المعدة كثيرا ما يشكوها الناس إحساسهم بوجود شيء كالكرة في أعلى البطن، هذا راجع لتقلص الحجاب الحاجز نظرا لتأثير الضغط النفسي على الجهاز العصبي الباراسمبتاوي الذي يرتبط مباشرة بأعضاء التنفس كما سبق ذكره وبجهاز الهضم (إفراز حمض الهيدروكليد، تقلصات المعدة).

- مرض قرحة المعدة والاثنا عشر: المعدة عبارة عن أنسجة لحمية غددية تفرز العصارات والإنزيمات، وحامض (HCL) وهي مسؤولة عن عملية طحن الغذاء وهضمه قبل مروره بالأمعاء، في الحالات العادية تكون عملية الهضم دون إحساس بتحريك المعدة ودون ألم، أما في حالات الضغط النفسي وحالات القلق المزمن إفراز حمض (HCL) وتنتج المعدة بفعل العصب التائه، ويصعب التئام القرحة، وقد يصل الأمر إلى إجراء عملية جراحية يتم من خلالها قطع الشبكة الباراسمبتاوية المسؤولة عن تلك الاضطرابات وتسمى هذه العملية بـ:.

- مرض المعى الغليظ: أو ما يعرف بالخلل الوظيفي.

توجد علاقة متينة بين الأمعاء والجهاز العصبي اللاإرادي، ففي حالة عدم وجود سبب عضوي، وبعد التشخيص بمحلول الباريت وبقاء الألم في الأمعاء الغليظة، يمكن القول بان مصدر هذه الآلام راجع إلى عامل نفسياني يتمثل في تهيج المعى الغليظ، نتيجة الضغط النفسي المسلط على المريض، في هذه الحالات يختل التوازن بين السمبتاوي المرضي والباراسمبتاوي القابض للعضلات الملساء المبطننة للمعى الغليظ ويكون التيار العصبي في اتجاه الباراسمبتاوي.

وتوجد أيضا علاقة بين الجهاز اللاإرادي (السمبتاوي و الباراسمبتاوي) والمخ ومركز الإحساس بالألم. وتوجد عدة طرق لعلاج تشنجات المعى الغليظ غير العضوية أي الوظيفية. (شهيب، السلوك الإنساني في التنظيم، 1982، صفحة 217)

- الأمراض العضلية العظمية:

من بين هذه الاضطرابات نجد آلام الظهر، تشنج العضلات، الصداع الضاغط وغالبا ما يستجيب للمواقف الانفعالية بتوتر العضلات، كما يحدث أثناء المشاحنات حيث تنقلص عضلات البطن والمعدة وأثناء مواجهة المواقف الانفعالية الشديدة مثل العمليات الجراحية، الخبرات الجديدة التي يمر بها الفرد لأول مرة والذكريات المؤلمة.

- الاضطرابات الجنسية: ويمكن تقسيمها إلى ثلاث مجموعات:

- اضطرابات الوظيفة الجنسية، حيث تضطرب وظيفة بعض الأعضاء وتعجز عن أداء مهامها ومن أمثلة ذلك البرود الجنسي والعجز الجنسي.

- اضطرابات وظيفة التبول، وهي مجموعة من الاضطرابات التي تتعلق بوظيفة التبول اللاإرادي، التبول الليلي، العجز عن التبول، في بعض الأماكن مثل دورة المياه العامة، وتسهل ملاحظة ذلك في المستشفيات حيث يحدث كف وعجز عن التبول للكثير من الأشخاص. (رضا، 1999، صفحة 58)

- اضطرابات الغدد والإفرازات:

تتمثل هذه الاضطرابات في زيادة إفراز هرمون الغدة الدرقية والكظرية، مرض السكر، العرق المفرط، حب الشباب، أما فيما يخص زيادة إفراز الغدة الدرقية كهرمون النيروكسين فإنه يؤدي إلى زيادة نشاط الفرد قابليته للانتشار والزرقة والتوتر، وكذا تغير المزاج، والإصابة بالأرق، وقد بينت بعض الدراسات أن الضغط يؤثر على نشاط الغدة الدرقية بحيث يؤدي إلى تضخم الغدة مما يؤدي إلى زيادة التوتر بسبب زيادة إفرازها وهذا ما يوضح العلاقة بين الجسم والنفس، ويحدث هذا في حالة استجابة الفرد المبالغ فيها لموقف مثير بطريقة غير كافية فهذا دليل على نقص إفراز هذه الغدة وبالتالي يصاب هذا الشخص بالاكتئاب والعزلة.

أما الغدة الكظرية فقد لوحظ أن الزيادة في إفراز الأدرينالين والنورادرينالين بسبب الضغط يؤدي إلى زيادة ضربات القلب وزيادة السكر في الدم، وكذا ارتفاع ضغط الدم وهي تشبه أعراض القلق مهما يكن لا ينبغي أن تسبب هذه الاضطرابات وغيرها لأسباب نفس جسمية إلا إذا توفر دليل بعد إجراء الفحوص الطبية والتحليل الضرورية، إلى جانب الدراسات النفسية للمشكلات موضوع الدراسة، ولعل التأكيد على تداخل العوامل النفس جسمية في حدوث كثير من الأمراض يجد دعماً للفكرة القائلة بتكامل الجوانب النفسية والجسمية وتأثير بعضها في البعض الآخر، سلبي وإيجاباً صحة ومرضاً.

2-2-1-3- الآثار السلوكية:

فيما يخص النتائج السلوكية يمكن الإشارة إلى أنه غالباً ما تكون الاستجابة الانفعالية ترجمة

سلوكية تتمثل في استهلاك الدخول أو السجائر وردود أفعال عدوانية ومحاولات الانتحار، ومشاكل في

الوزن واضطرابات النوم. (رضا، 1999، صفحة 58)

وتعتبر الآثار السلوكية للضغط أكثر وضوحاً من الآثار الفيزيولوجية والنفسية، حيث تمثل وسيلة من الوسائل التي ينفس بها الفرد عن نفسه من الضغوط التي يعاني منها في العمل، فمن المعروف أن هناك

الكثير من الاضطرابات السلوكية الملازمة للضغط المهني والتي تتمثل في الإفراط في الأكل، ترك العمل، الميل للوقوع في الحوادث، الاعتداء على الأفراد والأشياء.

وقد يصل إلى ارتكاب الحوادث والمخالفات، واضطرابات الكلام، الشكوى، الاستقالة، التغير الملحوظ في طريقة المشي والجلوس.

2-2-1-4- الآثار المعرفية:

تتسبب الضغوط في العديد من الاضطرابات المعرفية ولهذه الاضطرابات آثارها البيئية على عملية

التفكير والعجز المتعلم.

- التفكير:

إن عدم القدرة على التفكير بموقف معين تفكير موضوعيا يزيد من صعوبة التماشي معه تماشيا بناءً إلا أن وضوح الأثر الذي يحمله الضغط على التفكير يسهل عملية المعالجة ومنها:

- صعوبة التركيز: وينتج عنها تراجع الأداء لأن ضعف التركيز يعني حتما صعوبة إكمال الواجبات.

- عدم القدرة على التفكير بشكل سليم: أي صعوبة ترتيب الأفكار ترتيباً منطقياً يسمح بمعالجة المشاكل غالباً، ما يؤدي بالفرد إلى الشك بقدراته ومؤهلاته وهذا نتيجة للضغوط الزائدة. (كنان، 1999، صفحة 18)

- القيام بتصرفات مبالغ فيها: قد يجد الشخص نفسه مثبّتا بشدة في أنماط معينة من التصرفات مما يزيد من صعوبة قدرته على التماشي مع الظروف المتغيرة التي تتطلب الكثير من المرونة.

- العجز المتعلم:

إن فقدان الإمكانيات والقوة يعتبران من أهم مسببات الضغط والقلق والكآبة عند الأفراد، وعند استمرار هذه الحالة قد تطور ظاهرة تسمى العجز المتعلم، حيث أن الفرد يستخلص من ذلك بأنه عاجز عن عمل أي شيء لتحسين وضعه وبداخله اليأس، هذه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهرة الاحتراق النفسي وبناءً على ذلك من الممكن الافتراض بأن أي موقع عمل يكون الفرد فيه مفتقر إلى المصادر والتعود لحل المشاكل التي تواجهه سوف تكون مصدراً للضغط وفي حالة استمرار هذه الحالة يحدث العجز المتعلم والذي تتجلى مظاهره في الأشكال التالية:

- انخفاض في الدافعية المهنية، وغياب الرغبة في المبادرة بالقيام بسلوك غير عادي أو طرح فكرة تحمل جديد.

- الاقتناع الشخصي بعدم إمكانية التحكم في ظروف العمل وبالتالي التكيف معها حتى وإن كان ذلك على حساب الصحة البدنية النفسية.

- الخلل في التوازن الانفعالي الذي يمكن أن يؤدي إلى الاكتئاب والقلق وما يرتبط بهما من آثار سلبية على الأداء الوظيفي.

- غياب أو انخفاض الرغبة في مواجهة المشكلات والتغلب على المعوقات التي تواجه الفرد.

- رفض وتجنب المعلومات التي تساهم في إعادة التحكم أو التعامل مع الأحداث من حوله. (رضا، 1999، صفحة 60)

2-2-2- آثار الضغط المهني على مستوى الحياة اليومية:

يتأثر الشخص المصاب بالضغط بعدة عواقب كالأضطرابات مزاجية، الإحساس بالتعب، قلة النوم، وهذه الاضطرابات تجعل سلوكياته مختلفة تجاه عائلته، فيتغير الجو العائلي، وهذا لون الطابع الذي يتميز به هذا السلوك المتغير هو الغضب، غياب المناقشة، ومن هنا تضطرب علاقته مع أفراد عائلته، وأصدقائه، وخبراته، وهذا ما يزيد شدة ضغطه وتوتره.

وفي هذا الصدد قام كل من هولماس وراهي بإعداد زائد للقيام بتحقيق نفسي اجتماعي، حيث يشمل هذا الاختبار مجموعة من البنود تمثل التغيرات التي تؤثر على الحياة الخاصة للفرد كالزواج، الحالة الاقتصادية، العلاقات مع المحيط ... الخ ومفتاح هذا الرائد يقسم إلى ثلاث أقسام:

- أقل من 150 نقطة يعني احتمال ضئيل للإصابة باضطراب جسدي أو نفسي.

- بين 150 و 300 نقطة يعني احتمال يقدر بـ 9.50 للإصابة بمرض خطير خلال السنين الآخرين.

- أكثر من 300 نقطة يعني احتمال يقدر بـ 80% للإصابة بمرض خطير.

ولقد وضع بعض علماء النفس أمثال (رشاردولازاروس) وزملائه قائمة من 118 خطر يومي قد يتعرض له الفرد وسألوا المشاركين في الدراسة بأن يحدد كل واحد منهم أي من هذه الأخطاء قد واجهته، وكيف كانت شديدة أو مكثفة.

خلاصة:

إن تعدد النماذج و النظريات المفسرة للضغط المهني فتح المجال للتعرف أكثر على ضغوط العمل وعلاقتها ببيئة العمل وشخصية العامل والخصائص الثابتة لدى الفرد، حيث نرى أن تخصصات متعددة كعلم النفس وعلم الاجتماع وعلم الإدارة والطب باعتبارها ظاهرة إنسانية وبيولوجية واجتماعية ومهنية قد اهتمت بدراسة هذه الضغوط و رغم اختلافها إلا أن النتائج تتكامل فيما بينها، ونجد أيضا أن العوامل المتسببة للضغوط و الآثار الناتجة عنها لها صلة بالضغط المهني لدى مدربي كرة القدم، حيث قد تظهر على شكل أعراض نفسية أو سلوكية، أو جسمية أو معرفية، وتظهر جميعا في وقت واحد تبعا لخصائص كل عامل.

الفصل الثاني

مدرب كرة القدم

تمهيد:

مهنة التدريب تعتمد على الاتصال الجيد لتوصيل المعلومات وتوجيه الدوافع المشاركة الرياضية حتى يمكن الوصول لتحقيق الهدف العام و الارتقاء بمستوى الرياضي وتطوير الجوانب الفنية والبدنية والنفسية..... إلخ، اما مدرّب كرة القدم يجب ان يكون ذو إعداد متكامل تربويا ومهنيًا من خلال تزويده بالمهارات و القدرات البدنية والفنية و النفسية المختلفة، و الأهمية الكبرى في تكوين الحس المهني لديه، وخاصة في أداء عمله و مهامه التربوية و التدريبية و المهنية.

و قد تطرقنا في هذا الفصل إلى مفهوم المدرّب الرياضي وخصائصه و صفات المدرّب الناجح و دافعية المدرّب الرياضي و واجباته وأيضا التعريف بكرة القدم و ذكر نبذة تاريخية عنها و تطورها في العالم والجزائر ، كما ذكرنا بعض المدارس العريقة لهذه اللعبة و المبادئ الأساسية و القوانين النظم له .

1- مفهوم المدرب الرياضي:

"هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطويرا شاملا ومتزنا، لذلك وجب أن يكون المدرب مثالا يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرّب المناسب يمثل أحد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين المسؤولين ومديري الأندية المختلفة. (السيد، 2002، صفحة 25)

ويطلق علي المدرب مسميات عديدة " فهو القائد ومرشد ورائد الحلقة، يتميز بعمق البصيرة مما يجعله في مركز متميز يسعى إليه المشاركون لنهل المعرفة والخبرة". (الحسين، 2004، صفحة 121)

المدرب الرياضي هو المحرك الأول للفريق، وفي بعض المواقف الأداء الصعب يصبح المدرب بمثابة المعلم، فمهنته الأساسية بناء لاعبيه وإعدادهم بدنيا ونفسيا و مهاريا وفنيا للوصول بهم إلى أعلى المستويات، فهو أولا وأخيرا يجب علينا توضيح حقيقة هامة وهي أن مهنة التدريب تعتبر من الوظائف الصعبة وتحتاج إلى شخصية ذات طابع خاص فهذه كرة المهنة تحتاج إلى مجهود ذهني وجسماني كبير. (حسن، 1997، صفحة 115)

1-2- مدرب كرة القدم:

يعتبر مدرب كرة القدم هو حجر الزاوية في العملية التعليمية و التدريبية، والتي تسهم في بناء اللاعبين لتحقيق أعلى المستويات، وقد ثبت من خلال أداء الدراسات النفسية و التربوية إن نجاح عملية التعليم و التدريب يرجع 60 % منها للمدرب وحده وقد يكون إرجاع هذه الأهمية إلى فعالية الدور الذي يقوم به بحكم وضعه القيادي في عملية التدريب.

ومدرب كرة القدم كشخصية تربوية يتولى مهنة المعلم و المدرب معا ويؤثر تأثيرا مباشرا في تطوير شخصية اللاعبين، كما أن من أهم العوامل التي تساعد علي الوصول باللاعب لأعلى المستويات الرياضية، فالتدريب في كرة القدم يحتاج إلى مدرب كفئ يستطيع أن يكون قائدا ناجحا لديه القدرة على العمل التعاوني الجماعي فيما يتعلق باللاعبين و الأجهزة المعاونة الفنية والإدارية والطبية التي تعمل معه كما أن له سلوك يعد من العوامل المؤثرة على زيادة حدة الانفعالات أو خفضها بالنسبة للاعب.

وتستلزم البرامج التدريبية في كرة القدم وجود القيادة الرشيدة المتمثلة في المدرب و يأتي إلا إذا حصل على التدريب المهني الكافي، وأصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التدريب و يكتسب

المدرّب خصائصه المهنية التي تؤهله للقيام بعملية التدريب بكفاءة من خلال ما تهيأ من خبرات و دراسات علمية و عملية تساهم في إعدادة إعدادا متكاملًا للقيام بالعملية التربوية التدريبية. (أبوعبد، 2002، الصفحات 28-29)

1-3- خصائص المدرّب الرياضي:

ويتضمن نوعية السمات الشخصية التي يتسم بها المدرّب الرياضي ومدى تفاعل هذه السمات مع بعضها البعض، وكذلك نمط السلوك المفضل لدى المدرّب الرياضي وكما إذا كان هذا النمط السلوكي ينمو نحو الاهتمام بالأداء و والاهتمام بمشاعر اللاعبين والأداء معا وكذلك مقدار نفوذ الشخصي أو نفوذ المنصب أو المركز الذي يساهم في التأثير و التوجيه على سلوك اللاعبين.

وفي ما يلي نذكر بعض الخصائص والصفات التي يتميز و يتمتع بها المدرّب الرياضي وهي كما يلي: (أبوعبد، 2002، صفحة 30)

- 1- أن يكون مؤمنا محبا لعمله معتنيا بقيمته في تدعيم، وتربية، وتدريب اللاعبين للوصول بهم إلى المستويات العليا.
- 2- أن يكون معدا مهنيا حتى يستطيع التقدم باستمرار.
- 3- أن يكون قادر على اختيار الكلمات المناسبة والمعبرة عن أفكاره تعبيرا واضحا.
- 4- إن يتميز بعين المدرّب الخبرة في اكتشاف المواهب.
- 5- أن يكون ذكيا، ممتعا بمستوى عالي من الإمكانيات و القدرات العقلية.
- 6- أن يبني علاقته على الحب: المتبادل والاحترام المتبادل مع زملائه في الأجهزة التي يعمل معها (الجهاز الفني الإداري- الطبي-الحكام - الجمهور)، وكذلك احترام تنفيذ القوانين ومراعاة اللعب التنافس النظيف والشريف كما يضيف " الدكتور مفتي إبراهيم " بعض الخصائص التي يتميز أو التي يجب أن يكون عليها المدرّب الرياضي، وهي كالآتي : (إبراهيم، صفحة 27)
- 1- حسن المظهر، حسن التصرف، الصحة الجيدة، والقدرة على قيادة الفريق.
- 2- الثقافة و المعلومات التدريبية في الرياضة التخصصية، والمقدرة على تطبيقها.
- 3- التماسك بمعايير الأخلاق (الأمانة، الشرف، العدل، المثابرة، الولاء، المسؤولية الصديق).
- 4- التمتع بالسمات الشخصية الإيجابية، الثبات الانفعالي، الانبساطية، الصلابة، التحكم الذاتي الاجتماعي

5- يجب أن يكون مثلاً ونموذجاً يقتدي به محبا لعمله ويخلص له، ويوفر الوقت الكافي.

6- التمتع بالسمات الشخصية الإيجابية، (التنظيم، المثابرة، الإبداع، المرونة، القدرة)

1-4- خصائص وصفات المدرب الناجح:

بالنسبة لخصائص وصفات المدرب الرياضي الناجح، فأنها تحدد في النقاط التالية:

- يتميز بالواقعية ودعم الغرور والإخلاص في العمل.
- يتميز بالاحترام المتبادل والتفكير العقلاني و المنطقي.
- يتميز بالثبات الانفعالي و التماسك في المواقف الصعبة.
- يتميز بالقدرة علي اكتشاف الموهبين وبالعدل وعدم التفرقة بين اللاعبين.
- يهتم بالثقافة الرياضية العامة والخاصة. (الحاوي، 2002، الصفحات 33-34)

1-5- أشكال و أنواع المدربين:

الحقل الرياضي مليء بأشكال وأنواع مختلفة من المدربين الرياضيين الذين يعملون في الملاعب المفتوحة، و داخل الصالات المغلقة و قد أشار العديد من الأخصائيين في هذا الموضوع بأن أنواع المدربين يكونون علي النحو التالي:

1-5-1- المدرب المجتهد: الذي يرغب في التجديد و زيادة معلوماته و معارفه من خلال اشتراكه في الدورات التدريبية، سواء بالداخل أو الخارج.

1-5-2- المدرب المثالي: وهذه النوعية من المدربين نجدهم مثاليين إلي حد ما في تفكيرهم وأخلاقهم وتعاملهم وأسلوب قيادتهم للاعبين و طريقة الحوار لاعبيهم ومع الإدارة و النقاد الرياضيين.

1-5-3- المدرب المتسلق: الذي يرغب في سرعة الوصول للمستويات العالية دون بذل الجهد و العطاء، ودائماً يتقرب للمسؤولين بطرق ملتوية ويوضح لهم أنه الأفضل دون أن يحقق نتائج إيجابية، وإذا تم الإطاحة به، فلا يجد مكاناً بين المدربين الشرفاء.

1-5-4-المدرّب الطموح: وهذه نوعية من المدرّبين دائماً يرغب في التّجديد، ومعرفة أحدث أساليب التّدريب و الاهتمام بالبحث العلمي و التّقييم المستمر لعملية التّدريب، مع الوضع في الاعتبار الإمكانيات المتاحة.

1-5-5-المدرّب الواقعي: وهو المدرّب الذي ينظر إلى الأمور بنظرة واقعية، واضعاً في الاعتبار إمكانياته و إمكانيات الهيئة التي ينتمي إليها، وبالتالي يوظف ذلك وفقاً لقدرات لاعبيه، وهذه النوعية من المدرّبين يفكرون في جميع الأمور التي تقابلهم بمجدية واضعاً في الحساب الطموحات التي يهدف إليها وفقاً لقدرات لاعبيه.

1-5-6-المدرّب الحائر: وهذه النوعية من المدرّبين قليلة الحيلة، و ينقصها الواقعية والالتزام، ولذلك نجد أن مستوى التفكير لدى هؤلاء المدرّبين ينقصه الدقة و الوعي بكثير من الأمور و غالباً ما تقل هذه النوعية من المدرّبين لعدم ثقتها في نفسها و في قدرتها.

1-5-7-المدرّب الطواف : وتكون هذه النوعية من المدرّبين غير مستقرة علي وضع معين وينظر إلى الجانب المادي كأساس في تنفيذه للتدريب، وقد يكون منهم المدرّب المتحيز، الجاد ، الطموح، والكثير منهم محترف لهذه المهنة، مهما انتمائه وولاءه للنادي الذي تربي فيه، أي ينظر إلى مصلحته فوق مصلحة الآخرين.

1-5-8- المدرّب الحديث: وهذه النوعية من المدرّبين نجد أنها كثيرة الإطلاع ترغب في التّحديث، وبعضهم يجيد أكثر من لغة أجنبية، ودائماً الاشتراك في دورات التّدريب المتقدمة في الدول الأجنبية، ويراسل المجلات و الدوريات العالمية و يستفسر عن أحدث المعلومات و المعارف الرياضية في مجال التخصص من خلال شبكات المعلومات " الانترنت " وكثيراً ماتلاقى هذه النوعية من المدرّبين استحسان كبير من المسؤولين، ويتخطفها الأندية الكبيرة سواء داخل مصر أو في الدول العربية الشقيقة. (الحاوي، 2002، الصفحات 32-33)

1-6- دافعية المدرّب الرياضي:

واقع المدرّب الرياضي أو المدير الفني تختلف طبقاً لمستواه في مهنة التّدريب الرياضي إذ تختلف دوافع المدرّب الرياضي الحديث عن دوافع المدرّب الرياضي للاعب أو لفريق من الدرجة الأولى، و التي تختلف عن دوافع المدرّب الرياضي أو المدير الفني لإحدى الفرق القومية.

وقد أشار كل من أرفن هان " (1996) وباومان (1996) وعلاوي (1992) إلى الدافع التي يمكن اعتبارها من بين أهم دوافع المدرب الرياضي أو المدير الفني وهي كما يلي: (علاوي م.، 2002، صفحة 29)

1-6-1- دوافع رياضية:

قد نجد بعض اللاعبين الرياضيين يشعرون عقب اعتزالهم الممارسة الرياضية أن من واجبهم الإسهام في تطوير نوع الرياضة التي تخصصوا فيها، ومحاولة العمل مع الناشئين لإكسابهم خبراتهم الشخصية، و الارتقاء بمستوياتهم.

1-6-2- دوافع مهنية:

كثيرا ما نجد خريجي الكليات التربية البدنية و الرياضية يعملون في مجال التدريب الرياضي كنتيجة لدراستهم الرياضية التخصصية علي أساس أن مهنة التدريب الرياضي هي مهنتهم المناسبة لطبيعة دراستهم.

1-6-3- دوافع اجتماعية:

مثل الاتجاه نحو الاشتراكية في المجالات الاجتماعية، ومحاولة تكوين علاقات وصدقات اجتماعية، و السعي نحو التقبل الاجتماعي كنتيجة لعملهم في مجال التدريب الرياضي.

1-6-4- تحقيق أو إثبات الذات:

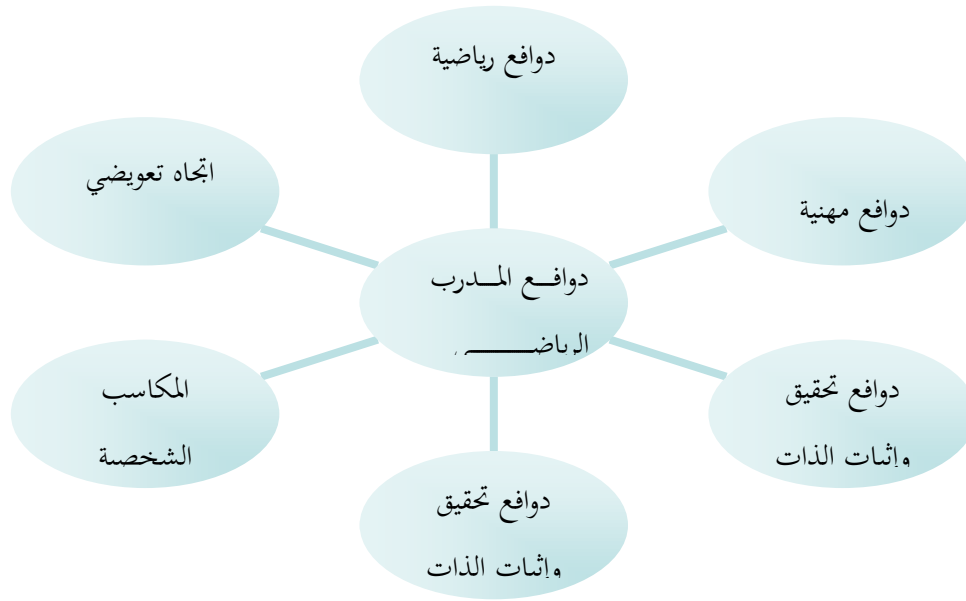
قد يرى الفرد أن عمله في مجال التدريب الرياضي يحقق له إثبات ذاته في إحدى المجالات التي يرى أنه كفئ فيها، وكذلك الشعور بمدى أهميته، وتعامل الناس معه على أنه أكثر أهمية.

1-6-5- المكاسب الشخصية:

مثل المكاسب المادية و المعنوية أو الحاجة إلى اكتساب مكانة متميزة أو مركز مميز بين الجماعة أو اكتساب الشهرة، واكتساب الاعتراف من الآخرين.

1-6-6- الاتجاه التعويضي:

قد يرى اللاعب المعتزل أن قيامه بالتدريب الرياضي يعوضه عن النجاح الذي افتقده كنتيجة لاعتزاله اللعب، كما قد يتخذ اللاعب الذي لم يحقق مستويات عالية في رياضة من مهنة التدريب تعويضا له عن عدم قدرته على التفوق كلاعب.



الشكل رقم 06: دوافع المدرب الرياضي (علاوي م.، 2002، صفحة 31)

1-7- واجبات المدرب الرياضي:

إن ضمان الوصول باللاعب إلى أعلى مستويات الرياضية يلقي على المدرب الرياضي أو المدير الفني مسؤولية تحقيق العديد من الواجبات سواء في عملية التدريب الرياضي أو في المنافسات الرياضية وتتلخص أهم الواجبات فيما يلي : (علاوي م.، 2002، صفحة 51)

- الواجبات التعليمية.

- الواجبات التربوية النفسية.

1-7-1- الواجبات التعليمية:

تتضمن الواجبات التعليمية جميع العمليات التي تستهدف التأثير في قدرات و مهارات و معلومات و معارف اللاعب الرياضي وتشمل أهم هذه الواجبات التعليمية علي مايلي:

- التنمية الشاملة المتزنة للصفات أو القدرات البدنية الأساسية، كالقوة العضلية، السرعة، التحمل، المرونة، الرشاقة، وغيرها من الصفات أو القدرات البدنية الأساسية.

- التنمية الخاصة للصفات أو القدرات البدنية الضرورية لنوع النشاط الرياضي الذي يتخصص فيه اللاعب الرياضي.

- تعليم المهارات الحركية الأساسية لنوع النشاط الرياضي التخصصي و اللازم للوصول إلى أعلى مستويات الرياضية.

1-7-2-الواجبات التربوية النفسية:

تتضمن الجوانب التربوية النفسية وكل المؤثرات المنظمة التي تستهدف إكساب وتنمية الجوانب التروية و النفسية الهامة للاعب الرياضي، وتشمل أهم هذه الجوانب على ما يلي:

- تربية النشء على حب الرياضة، و العمل على أن يكون النشاط الرياضي ذو المستوى العالي من الحاجات الأساسية للنشء.

- تشكيل مختلف دوافع و حاجات وميول اللاعب و الارتقاء، بها بصورة تستهدف أساسا الارتقاء بمستوى اللاعب ومستوى الجماعة أو الفريق الرياضي.

- اكتساب وتنمية السمات الخلقية الحميدة، كالخلق الرياضي و الروح الرياضية و اللعب النظيف وغيرها من السمات التربوية لدى اللاعب الرياضي.

بالإضافة إلى الواجبات التي يلخصها ناهد رسن سكر و المتمثلة في مايلي:

1-7-3-الإعداد البدني :

وهو الواجب الأول للمدرب إذ أن اللاعب بدون قدرة بدنية لا يستطيع أن يؤدي المباريات بإتقان، وهذا ما يؤثر نسبيا على مستوى تنفيذه لخطط اللعب.

1-7-4-الإعداد المهاري:

وذلك بالعمل على أن يصل اللاعب إلى الإتقان التام و المتكامل في الأداء الفني للمهارة تحت أي ظرف من ظروف المباراة، ويهدف المدرب إلى تلقين اللاعب إتقان المهارة، وهذا يساعد على أن يعيد تفكيره في تنفيذ التحرك المخطط فقط مما يسهل عمله ويجعله أكثر تركيزا.

1-7-5-الإعدادالخططي:

لم يصبح التدريب على المهارات مرتبط ارتباطا وثيقا بتعلم خطط ومع ذلك فإن الإعداد الخططي له خطواته الخاصة.

1-7-6- الإعداد الذهني:

إن العقل السليم، والتصرف الحسن، متطلبات هامة جدا لكل لاعب أثناء المباراة وخاصة أثناء اللحظات الحاسمة .

1-8- قوانين كرة القدم:

بالإضافة إلى هذه المبادئ الأساسية هناك 17 قانون يدير اللعبة وهي كالتالي :

-ميدان اللعب:

يكون مستطيل الشكل لا يتعدى طوله 130 م و لا يقل عن 100م ، و لا يزيد عرضه عن 100م و لا يقل عن 60 م .

- الكرة:

كروية الشكل ، غطاؤها من الجلد لا يزيد محيطها عن 71سم ، و لا يقل عن 68سم ،أما وزنها لا يتعدى 453 غ و لا يقل عن 359 غ .

-مهمات اللاعبين

لا يسمح لأي لاعب أن أي شيء يكون فيه خطورة على لاعب آخر.

-عدد اللاعبين:

تلعب بين فريقين ، يتكون كل منهما 11 لاعبا داخل الميدان ، و سبعة لاعبين احتياطيين .

- الحكام :

يعتبر صاحب السلطة المزاولة لقوانين اللعبة لتنظيم القانون و تطبيقه.

- مراقبو الخطوط:

يعين للمباراة مراقبان للخطوط وواجبهما إن يبينوا خروج الكرة من الملعب، و يجهزان برايات من المؤسسة

التي تلعب على أرضها المباراة .

- مدة اللعب :

شوطان متساويان كل منهما 45 د ، يضاف إلى كل شوط وقت ضائع و لا تزيد فترة الراحة بين الشوطين عن 15 د .

- بداية اللعب:

يتحدد اختيار نصفي الملعب ، و ركلة البداية على القرعة بقطعة نقدية و للفريق الفائز بالقرعة اختيار إحدى ناحيتي الملعب أو ركلة البداية.

- الكرة في الملعب أو خارج الملعب :

تكون الكرة خارج الملعب عندما تعبر كلها خط المرمى أو التماس ، عندها يوقف الحكم اللعب و تكون الكرة في الملعب في جميع الأحوال الأخرى من بداية المباراة إلى نهايتها .

- طريقة تسجيل الهدف:

يحتسب الهدف كلما اجتازت الكرة خط المرمى بين القائمين و تحت العارضة (علي،خليفة، 1987، صفحة 255).

- التسلل :

يعتبر اللاعب متسللا إذا كان اقرب من خط مرمى خصمه من الكرة في اللحظة التي تلعب فيها الكرة .

- الأخطاء و سوء السلوك:

يعتبر اللاعب مخطئا إذا تعمد ارتكاب مخالفة من المخالفات التالية :

- ركل أو محاولة ركل الخصم.
- عرقلة الخصم مثل محاولة إيقاعه باستعمال الساقين أو الانحناء أمامه أو خلفه
- دفع الخصم بعنف
- الوثب على الخصم
- ضرب أو محاولة ضرب الخصم باليد
- مسك الخصم باليد بأي جزء من الذراع

- يمنع لعب الكرة باليد إلا حارس المرمى
- دفع الخصم بالكتف من الخلف إلا إذا اعترض طريقه (مختار، 1997، صفحة 23).
- الضربة الحرة : حيث تنقسم إلى قسمين:
- مباشرة: وهي التي يجوز فيها إصابة مرمى الفريق المخطئ مباشرة .
- غير مباشرة: وهي التي لا يمكن إحراز هدف بواسطتها إلا إذا لعب الكرة أو لمسها لاعب آخر
- ضربة الجزاء : تضرب الكرة من علامة الجزاء و عند ضربها يجب أن يكون جميع اللاعبين خارج منطقة الجزاء.
- رمية التماس: عندما تخرج الكرة بكاملها من خط التماس.
- ضربة المرمى: عندما تحتاز الكرة بكاملها خط المرمى فيما عدى الجزء الواقع بين القائمين و يكون آخر من لعبها من الفريق الخصم .
- الضربة الركنية: عندما يخرج الخصم الكرة من خط المرمى فيما عدا الجزء الواقع بين القائمين

خلاصة :

إن ما يمكن استخلاصه من خلال ما أشرنا إليه حول المدرب وكرة القدم، نجد أن المدرب هو العمود الفقري للفريق فعلى عاتقه تقع مسؤولية وقيادة الفريق ، فالمدرب هو القادر على حماية أعضاء الفريق من التيارات الفاسدة والأهواء الشخصية وإعدادهم للحياة عن طريق ممارسة النشاط الرياضي من خلال عملية التدريب التي يتحدد بها أداء فريقه، أما كرة القدم فهي اللعبة الأكثر انتشارا في العالم ، و ليس هناك ما يستدعي الحديث عنها، فأصبحت الرياضة التي تفرض نفسها على كافة الأصعدة، وهي رياضة جماعية يتكيف معها كل أفراد المجتمع وعلى هذا فمن الوهلة الأولى وجب أن تكون رياضة كرة القدم منظمة وموجهة كما ينبغي، نحو غايات تربوية سامية .

الباب الثاني

الجانب التطبيقي

الفصل الأول
منهجية البحث و الإجراءات
الميدانية

تمهيد:

بعد محاولتنا لتغطية الجوانب النظرية للبحث و كل ما يخص موضوع الضغط المهني على المدرسين، سنحاول في هذا الجزء أن نحيط بالبحث من الجانب التطبيقي بدراسة ميدانية عن طريق وصف الإجراءات والخطوات الميدانية المتبعة في تنفيذ وإخراج هذه الدراسة معرفين بالمنهج المستخدم في هذا البحث و مجتمع و عينة البحث المستخدمة في ذلك و كل ما يخص المجال الزماني و المكاني و ووصفين الأداة المستعملة (الاستبيان) وكيفية التأكد من صدقها وثباتها و ذلك بالمرور بمراحل خطوات بناء الاستمارة المتمثلة في: (الصدق الظاهري، صدق المحكمين، بالإضافة إلى الثبات و الصدق باستعمال معمل ارتباط يرسون) مع تبيان إجراءات الدراسة والأساليب الإحصائية المستعملة في تفسير النتائج التي يتضمنها البحث.

1- منهج البحث:

إن اختيار منهج البحث يختلف باختلاف نوع الدراسة و إن استعمال منهج البحث يختلف باختلاف المشكلات والمواضيع المطروحة للدراسة، ومن خلال المشكلة التي بين أيدينا فإن المنهج الوصفي يبدو أكثر ملائمة لحل هذه المشكلة والمسح و هو بتعريف العساف "عبارة عن طريقة بحث يتم تطبيقها من أجل الوصول إلى وصف كمي هادف ومنظم محتوى أسلوب الاتصال".

2- مجتمع البحث:

إن عينة البحث هي أساس عمل الباحث ويقول عبد العزيز فهمي هيكل " أن عينة البحث هي المعلومات عن عدد الوحدات التي تسحب من المجتمع الأصلي لموضوع الدراسة بحيث تكون ممثلة تمثيل لصفات هذا المجتمع، حيث تمثل مجتمع البحث في مدربين كرة القدم للجهوي الأول لرابطة وهران.

3- عينة البحث:

- شملت 13 مدربا لأكابر الجهوي الغربي الأول لرابطة وهران بنسبة 100%.

جدول رقم (01) يوضح النوادي التابع لها المدربين:

الرقم	اسم المدرب	اسم النادي التابع له
01	جفال جمال	غالية عين تادل
02	بنططا عبد القادر	شباب سيدي علي
03	كشاملي مختار	ملودية الحجاج
04	منور لزرق	اولمي ارزو3
05	مغفور فرحات	نصر السانيا
06	نشينش محمد	شباب بن داود
07	حفاف رضوان	شبيبة سيدي براهيم
08	بوشاقور محمد	مجد زمورة
09	دودوح عبد القادر	شباب مازونة
10	بولنزة محمد	اتحاد تلمسان
11	بن كابو عمر	غالية سيدي خالد
12	بسغير محمد	جمعية المرسى
13	غباش رفيق	اتحاد سيدي محمد بن علي

4- مجالات البحث:

4-1- المجال البشري:

شمل المجال البشري للبحث 13 مدرب كرة قدم أكابر.

4-2- المجال المكاني:

لقد تم توزيع الاستبيان على المدربين في النوادي التابعين لها و البعض في ملعب دائرة عين تادل و ذلك باغتنامنا فرصة الفرق الزائرة.

4-3- المجال الزمني:

مر بحثنا بعدة خطوات زمنية:

الخطوة الأولى:

مرحلة مشروع البحث وتم فيها تقديم فكرة عامة أولية ومبسقة عن البحث للمشرف في شهر أكتوبر

الخطوة الثانية:

تم فيها جمع المادة الخبرية قصد تأسيس نظري للبحث يسمح لنا بتكوين فكرة عامة وموسعة تسمح لنا بمعالجة جيدة للمشكلة، مع إجراء عدة مقابلات مع أساتذة جامعيين في مختلف التخصصات أصحاب خبرة وكفاءة متميزة و جمع الخلفيات النظرية وضبط الفصول النظرية و بناء الاستمارة و الأداة، و لبناء الاستمارة قمنا بمراجعة المراجع الخاصة بعلم النفس و المذكرات السابقة و الأساتذة المختصين بعلم النفس و كتب التربية البدنية و الرياضية و تم استخراج عبارات عن موضوع بحثنا و أضيفت بعض العبارات من الدراسات السابقة ثم تم إجراء الدراسة الاستطلاعية لغرض مسح و معرفة مدى صدق الاستمارة و تحكيمها من طرف الأساتذة المختصين و معرفة الكيفيات التي تتم من خلالها عملية توزيعها. بحيث استخدمنا في تحليل النتائج و تفرغها المقياس الخماسي لي (lekarte) من خلال هذا فقد توصلنا إلى تحكيم هذه الدراسة و تصحيحها من طرف الأساتذة و قد تم استخلاص العبارات المناسبة لموضوع دراستنا (للاستمارة و الأداة).

و بعد عرضها على مجموعة من المحكمين : أنظر الجدول الموالي

تم الوصول إلى الصيغة النهائية للاستمارة.

جدول رقم (02) يوضح أسماء و الدرجات العلمية و الجامعة التابعين لها الأساتذة المحكمين :

الرقم	الاسم و اللقب	التخصص	الدرجة العلمية	الجامعة التابع لها
01	حجار خرفان محمد	تدريب رياضي	دكتورة	جامعة مستغانم
02	ميم مختار	تدريب رياضي	دكتورة	جامعة مستغانم
03	كوتشوك سيدي محمد	تدريب رياضي	دكتورة	جامعة مستغانم
04	غوال عدة	تدريب رياضي	دكتورة	جامعة مستغانم
05	قزقوز محمد	تربية بدنية و رياضية	دكتورة	جامعة البيض

الخطوة الثالثة:

تم في هذه المرحلة التنفيذ أي توزيع الاستمارات على المدربين في أواخر السداسي الثاني من السنة الدراسية (2015-2016).

5- أدوات جمع البيانات:

تعتبر هذه الوسائل و الأدوات العلمية يلجأ إليها الباحث لجمع الحقائق والمعلومات حول موضوع الدراسة، لذلك فقد تختلف أدوات البحث وفق طبيعة الموضوع وأهدافه، لذلك يجب على الباحث أن يحسن اختيار الأداة المناسبة للحصول على نتائج نهائية تعكس دقة وموضوعية وصدق و أمانة المعطيات وفي دراستنا هذه استخدمنا الأدوات التالية:

1) الملاحظة (سليمان.وعلي، 1998، صفحة 288) :

وهي المشاهدة العينية المقصودة للظاهرة موضوع الدراسة وتدوين ما تتفحصه الملاحظة بغية اكتشاف أسبابها وفهم قوانين حدوثها، هذه الملاحظة تتميز بدرجة عالية من الدقة لأنها لا تعتمد على القدرة البصرية، فالملاحظة المباشرة يضاف لها عنصر هام يتمثل في الانتماء إلى مجتمع الدراسة الذي تتم ملاحظته، و موضوع بحثنا كانت الملاحظة مباشرة في بعض الملاعب، من شأنها أن تأسس عندنا نوع من الحكم والتعرف أكثر فأكثر على أفراد مجتمع الدراسة، وتساعد على تسهيل مهمتنا في الحصول على إجابات تتميز بالمصداقية نوعا ما.

2) المقابلة الشخصية :

استخدم الطالبان المقابلة الشخصية شبه المقتنة مع بعض المبحوثين من المدرسين بهدف الحصول على معطيات واقعية ميدانية تعيشها العينة بهدف بناء استبيان يكون صادق وملم بكل الجانب التي تخص الضغط المهني للمدرب:

- ضغوطات الإدارة.

- ضغوطات اللاعبين.

- ضغوطات الجمهور.

وقد راع الباحثان أن تكون المقابلة حرة ، لكي تسمح بالحصول على البيانات المطلوبة بأقل قدر من التوجيه للمبحوث وبأكبر قدر من التلقائية.

6-خطوات إعداد الاستبيان:

01- الرجوع للمصادر العلمية والدراسات السابقة والمشاهدة وكل ما له ارتباط ببحثنا.

02- مناقشة جوانب مشكلة الدراسة عموما مع بعض الأساتذة في الجامعة في مختلف التخصصات وذلك قصد تكوين فكرة موسعة ووضع تصور عام للمعالجة من شأنه أن يسهل انجاز هذا العمل.

03- إعداد الاستبيان في صورته الأولية مشتملا على المحاور والعبارات لأنواع الصدق والثبات قبل توزيعها في شكلها النهائي.

7- الدراسة الاستطلاعية للاختبار:

هي عبارة أولية يقوم بها الباحثان على عينة قبل قيامه ببحثه لاختبار أساليب البحث وأدواته (200)،
(صفحة 101)

وقد تم القيام بالدراسة الاستطلاعية على بعض المدربين ببعض الملاعب. و ذلك بهدف معرفة مدى ملائمة الأسئلة من حيث مقصودها وأبعادها أي معقدة أو مفهومة إلى غير ذلك. قد تم تقديم 05 استبيان على مدربين نف العينة وذلك في بداية السداسي الثاني للسنة الدراسية (2015-2016) حيث أعطينا الاستمارة للعينات مثال: نعطيهم الاستمارة اليوم ثم بعد أسبوع نعطيهم نفس الاستمارة ثم إجراء الصدق و الثبات بأنواعه. وكان الهدف الرئيسي من هذه العملية هو اختبار أدوات البحث الملائمة التي تسمح لنا بتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة.
جدول رقم (03) يوضح العينة الاستطلاعية :

الرقم	اسم المدرب	اسم النادي التابع له
01	جفال جمال	غالية عين تادل
02	بن طاطا عبد القادر	شباب سيدي علي
03	كشاملي مختار	ملودية الحجاج
04	منور لزرقي	اولمي ارزويو3
05	مغفور فرحات	نصر السانيا

أنواع الصدق:

أولا: الصدق الظاهري:

يعتمد على منطقية محتويات الاختبار ومدى ارتباطها بالظاهرة المقاسة، وهو يمثل الشكل العام للاختبار أو مظهره الخارجي من حيث مفرداته وموضوعيتها ووضوح تعليماتها، و لتحقيق الصدق الظاهري تم الاعتماد على الدراسات السابقة والمشاهدة الخاصة بمتغيرات البحث وتعد هذه الأبحاث والدراسات مصدرا مهما من مصادر مادة الإستبيان وخصوصا التي عنت الضغط المهني وهذه الدراسات ساعدتنا في الانطلاق بطريقة صحيحة من حيث وضع إطار عام للبحث يتناسب مع العينة المبحوثة و مسح الكتب التي تهتم بموضوع بحثنا.

صدق البناء (صدق الاتساق الداخلي): قمنا بحساب قيمة معامل الارتباط بيرسون عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تمثله، قصد معرفة قيمة ارتباط كل عبارة بالمحور من اجل حذفها أو تركها.

الصدق الذاتي: صدق الاختبار يعني بصدق الاختبار "المدى الذي يؤدي الغرض الذي وضع من أجله (حسنين، 1995، صفحة 185) ومن أجل صدق الاختبار هذه الدراسة استعمل صدق المحكمين (الأساتذة) والصدق الداخلي، و جرى التحقق من صدق الاستبيان الداخلي للإستبانة بتطبيقها على عينة استطلاعية بلغ حجمها (05) مدرين من مجتمع الدراسة، وقد تم حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (04) يوضح نتائج معامل الارتباط بيرسون لحساب الصدق الخاص بمحاور استبيان المدرين.

الرقم	الوسائل	الصدق	ن	مستوى	درجة	ر (ج)	نوع الدلالة
01	ضغوطات الإدارة	0,97	05	0.05	04	0,80	دال إحصائيا
02	ضغوطات اللاعبين	0,87					
03	ضغوطات الجمهور و وسائل الإعلام	0,98					

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معاملات الصدق الخاصة بمحاور استبيان المدرين جاءت مرتفعة مما يعبر على صدق الاستبيان في قياسه لما وضع لأجله.

ثبات الاختبار:

يعرفه مقدم عبد الحفيظ على أنه "مدى استقرار ظاهرة معينة في مناسبات مختلفة" ويعرفه كذلك "بأنه مدى دقة أو استقرار نتائجها فيها لو طبق على عينة من الأفراد في مناسبتين مختلفتين (الحفيظ، 1999، صفحة 109) وهو من أهم الركائز الأساسية لأي اختبار حيث يفترض أن يعطي الاختبار نفس النتائج تقريبا إذا أعيد استخدامه مرة أخرى على نفس الأفراد في نفس الظروف (المهادي، 1999، صفحة 110).

01- عرض الثبات بطريقة اختبار إعادة الاختبار: معامل الارتباط بيرسون:

ثالثاً: طريقة إعادة التطبيق Méthode Test-retest: وتعتبر هذه الطريقة من أبسط الطرق وأسهلها في تعيين معامل ثبات الاختبار، وتتلخص هذه الطريقة في تطبيق الاستبيان على مجموعة من الأفراد ثم يعاد التطبيق مرة أخرى على نفس المجموعة، ويحسب معامل الارتباط بين التطبيقين لتحصل على معامل ثبات درجات الاختبار.

جدول رقم (05): يوضح نتائج الثبات بطريقة إعادة معامل الارتباط بيرسون الخاص بمحاور استبيان المدرسين:

الرقم	الوسائل	الثبات	ن	مستوى	درجة	ر (ج)	نوع الدلالة
01	ضغوطات الإدارة	0,98	05	0.05	04	0.80	دال إحصائياً
02	ضغوطات اللاعبين	0,93					
03	ضغوطات الجمهور و وسائل الاعلام	0,99					

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن قيم معاملات الارتباط الخاصة بكل محاور استبيان الأساتذة جاءت دالة وبقيم كبيرة حيث بلغت (0,98، 0,93، 0,99)، وهي أكبر من (ر) الجدولية التي تبلغ (0.80) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (04)، مما يدل على أنه هناك ارتباط طردي قوي يعكس ثبات الاستبيان.

الوسائل الإحصائية المستعملة:

يقول أبو صالح وآخرون أن علم الإحصاء هو ذلك العلم الذي يبحث في جميع البيانات وتنظيمها وعرضها وتحليلها واتخاذ القرارات، بناءً عليها. (سعد، 1991، صفحة 184)، ولمعالجة النتائج المتحصل عليها استخدمنا البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (spss)، من أجل الحصول على نتائج الاختبارات التالية:

-المتوسط الحسابي

-الانحراف المعياري

-النسبة المئوية

-معامل ارتباط بيرسون للثبات

-معامل الارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي

-كا2.

-المدى لحساب مستويات الدرجات (عالية، متوسطة، منخفضة).

خاتمة:

يمكن اعتبار هذا الفصل الذي تناولنا فيه منهجية البحث، من بين أهم الفصول التي ضمتها دراستنا هذه لأنه يحتوي على أهم العناصر الأساسية التي قادتنا إلى احتواء أهم المتغيرات والعوامل التي كان بالإمكان أن تعيق السير الحسن لهذه الدراسة. إن هذا الفصل يعتبر بمثابة الدليل أو المرشد الذي ساعدنا على تخطي كل الصعوبات، وبالتالي الوصول إلى تحقيق أهداف البحث بطريقة منهجية وعلمية صحيحة. كما تناولنا فيه أهم العناصر التي تهم دراستنا بشكل كبير، منها متغيرات البحث، المنهج المتبع، أدوات البيانات... الخ من العناصر التي يعتمد عليها أي باحث في الجانب التطبيقي لدراسته.

الفصل الثاني

عرض و مناقشة نتائج البحث

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل إلى المعالجة الإحصائية الوصفية للمعطيات، وكل ماله علاقة بالعرض وتحليل النتائج و ذلك بعرض النتائج المتحصل عليها و تفريغ استمارة المدربين و النتائج المتحصل عليها وبعد ذلك نقوم بتحليل والمناقشة لكل محور على حدى ثم مناقشة فرضياتنا أي صحتها أو عدم صحتها و الاستعانة بالدراسات السابقة و الجانب النظري لتفسيرها أكثر و في الأخير نتوصل إلى الاستنتاجات العامة ونخرج بخاتمة البحث مع جملة من الاقتراحات والفرضيات المستقبلية.

1- عرض و مناقشة النتائج: الفرضية الأولى:

من خلال الفرضية الأولى و التي تنص على (لضغوط الإدارة أثر على عمل مدربي كرة القدم) و من خلال ما نريد الوصول إليه من أهداف استخدمنا الوسائل الإحصائية المتمثلة في النسبة المئوية بعد توزيع الاستمارات الخاصة (بالمدرين) و تفرغها وفق المقياس المحدد و بعد المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها باستخدام النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و كذا استخدام كا2 تم التوصل إلى النتائج الآتية:

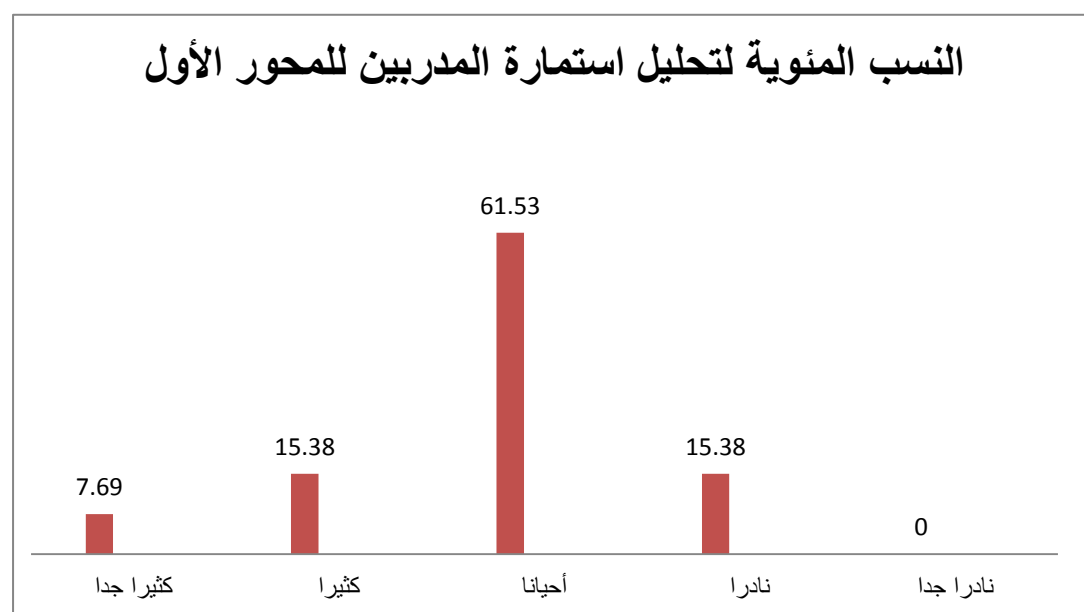
الجدول رقم(06): يمثل تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الأول لاستمارة المدرين:

الرقم	الدرجات القيم	كثيرا جدا		كثيرا		احيانا		نادرا		نادرا جدا	
		تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية
ضغوطات الادارة											
1	الادارة العليا غير مقتنعة بكفاءتك	00	00	05	38,4	04	30,7	03	23,0	01	7,69
2	الادارة لا تمنحك التقدير الذي تستحقه	02	15,3	00	00	07	53,8	03	23,0	01	7,69
3	يتدخل بعض الاداريين في صميم العمل الذي تقوم به	00	00	02	15,3	05	38,4	04	30,7	02	15,3
4	الادارة العليا تضغط عليك لبعض الطلبات الضرورية	01	7,66	02	15,3	07	53,8	02	15,3	01	7,69
5	القرارات المتخذة داخل الفريق غير محترمة	00	00	00	0	05	38,4	07	53,8	01	7,69
6	تتلقى من طرف الادارة ضغوطات	01	7,69	06	46,1	04	30,7	01	7,69	01	7,69
7	تشعر بضيق الصدر بسبب الصرعات مع الادارة	00	00	03	23,0	08	61,5	01	7,69	01	7,69
8	تكلفك الإدارة بأعمال ميدانية تشتت تركيزك و قلقك	00	00	01	7,69	04	30,7	06	46,1	02	15,3
9	الادارة لا تفهم مشاكلك النفسية	02	15,3	02	15,3	07	53,8	02	15,4	00	00
10	لا تعاملك الادارة معاملة حسنة	03	23,0	02	15,4	03	23	01	7,69	04	30,7

جدول رقم(07): يمثل التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كا2 للمحور الأول للاستمارة المقدمة

للمدربين:

الإجابة بالدرجات	تحديد الأبعاد	التكرارات المشاهدة	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	مستوي الدلالة	درجة الحرية	كا2 الجدولية	كا2 المحسوبة
كثيرا جدا	من 42 إلى 50	01	7,69	2,60	0,05	04	9.488	15,05
كثيرا	من 34 إلى 41	02	15,38					
أحيانا	من 26 إلى 33	08	61,53					
نادرا	من 18 إلى 25	02	15,38					
نادرا جدا	من 10 إلى 17	00	00					
مجموع كل محور		13	%100					



شكل رقم(07): يمثل النسب المئوية للمحور الأول لاستمارة المدربين.

فمن خلال النتائج المدونة في الجدول و الشكل أعلاه بعد تفريغ الاستمارة الموجهة للمدربين لقياس مدي الضغط الإداري و أثره على عمل مدربي كرة القدم للجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) والذي بلغ عددهم 13 فأجاب مدرب واحد إن الضغط الإداري يؤثر على عمل مدربي كرة القدم كثيرا جدا بنسبة 7.69%، و مدربين أجابوا إن لضغط الإدارة اثر على عمل مدربي كرة القدم كثيرا بنسبة 15.38%، أما المدربين الذين أجابوا أن الضغط الإداري يؤثر على عمل مدربي كرة القدم بنسبة متوسطة أي أحيانا فعددهم 8 مدربين بنسبة 61.53%، و اثنين من المدربين أجابوا أن الضغط الإداري يؤثر على عمل مدربي كرة القدم نادرا بنسبة 15.38%، و لدلالة الفروق بين الإجابات استخدمنا اختبار حسن المطابقة كا² حيث بلغت قيمة كا² المحسوبة 15.05 و هي أكبر من كا² الجدولية التي بلغت 9.488 عند مستوي الدلالة 0,05 (درجة الثقة 99 % و درجة الشك 01 %) و منه نستنتج أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مدربين الجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) و التي تقول على أن ضغوط الإدارة تؤثر على مدربي كرة القدم ، و الدليل على ذلك أن أعلى نسبة كانت 61.53 %الذين أجابوا أن الضغط الإداري له اثر بنسبة متوسطة أي أحيانا.

و منه نستنتج أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مدربين الجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) لصالح الإجابات التي تقول :أن ضغوطات الإدارة تؤثر على عمل مدربي كرة القدم. و منه نستنتج أن ادارة الفريق هي الأخرى تؤثر بشكل متوسط على عمل مدربي كرة القدم و هي ما تتفق مع دراسة حاج لخضر وعباد علي و بلعربي عبد الرحمان في جميع المحاور و تختلف مع تحليل نتائج استمارة المدربين في محور الضغوط المرتبطة بالإدارة العليا بنسبة متوسطة و ذلك لعدم اقتناع الإدارة العليا للفريق الرياضي بكفاءة المدرب أو عدم تقديرها المادي والمعنوي له و التدخل في صميم العمل الفني للمدرب الرياضي ومحاولتها السيطرة عليه والتأثير في قراراته أو محاولة وضع العراقيل والمعوقات والعقبات في طريقه باستخدام بعض القرارات السيادية (مثل رفض إقامة منافسات، أو معسكرات خارجية أو داخلية لسبب أو لآخر).

الفرضية الثانية:

من خلال الفرضية الثانية و التي تنص على (ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم) و من خلال ما نريد الوصول إليه من أهداف استخدمنا الوسائل الإحصائية المتمثلة في النسبة المئوية بعد توزيع الاستمارات الخاصة (بالمدربين) و تفريغها وفق المقياس المحدود بعد المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل

عليها باستخدام النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و كذا استخدام كا2 تم التوصل إلى النتائج الآتية:

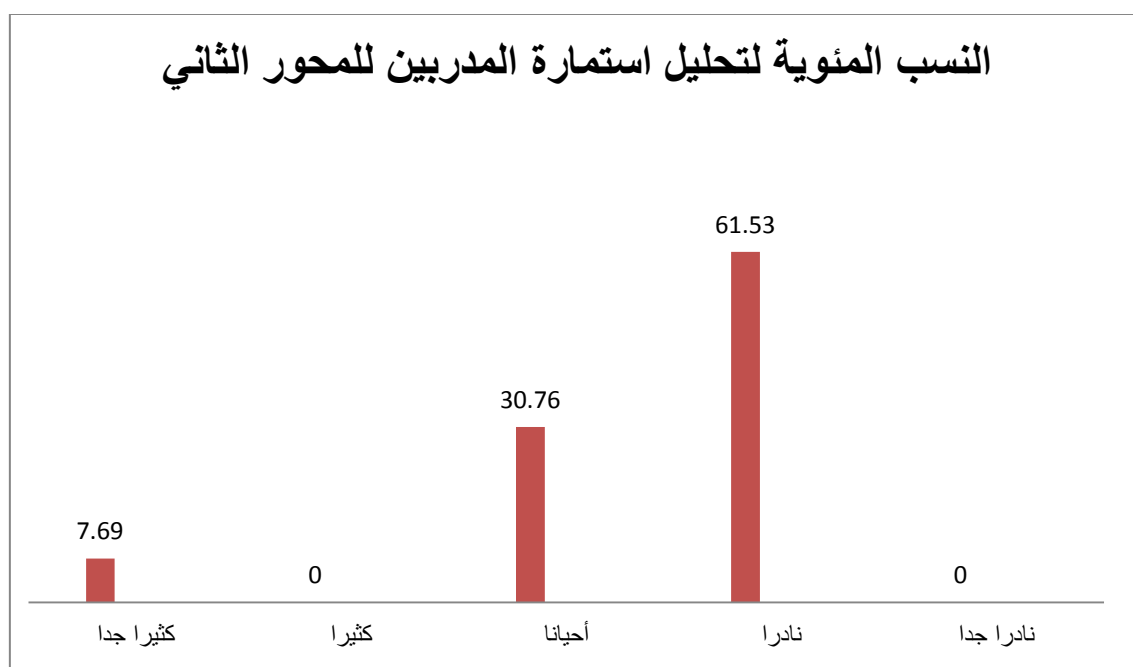
الجدول رقم(08):يمثل تكرار القيم في المستويات المحددة ونسبها المئوية للمحور الثاني لاستمارة المدربين :

الرقم	الدرجات		كثيرا جدا		كثيرا		أحيانا		نادرا		نادرا جدا	
	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة	النسبة المئوية	تكرار القيمة
ضغوطات اللاعبين												
11	تتعرض للضغط بعدم تقدير اللاعبين للجهد الذي تبذله		04	30,7	03	23	02	15,3	03	23	01	7,6
12	ضغوطات اللاعبين تسبب لك المشاكل و الصراعات أثناء الحصة التدريبية		03	23	01	7,69	04	30,7	02	15,3	03	23
13	يؤثر عليك اللاعب الذي لا يلتزم بتعليمات		00	00	07	53,8	04	30,7	02	15,3	00	00
14	عدم مبالاة اللاعبين و دخولهم بأعصاب باردة يزيد من ضغوطاتك المهنية		01	7,69	09	69,2	01	7,69	01	7,69	01	7,69
15	الاشتباكات التي تحدث بين اللاعبين تأثر على مردودية التدريب		05	38,4	01	7,69	02	15,3	04	30,7	01	7,69
16	تجد مشاكل مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية		00	00	00	0	07	53,8	02	15,3	04	30,7
17	اكتشابات بعض اللاعبين يؤثر سلبا على مردودية الحصص التدريبية و المقابلات		00	00	05	38,4	06	46,1	01	7,69	01	7,69
18	عدم مبالاة اللاعبين يؤثر على شخصية المدرب الجيدة		01	7,69	04	30,7	03	23	04	30,7	01	7,69
19	تظهر العصبية لدى المدربين أثناء المباراة		01	7,69	05	38,4	05	38,4	02	15,3	00	00
20	يؤثر دور اللاعبين على تحسين مردود الفريق		07	53,8	02	15,3	02	15,3	02	15,3	00	00
21	اللاعبين له دور في تحسين الحالة العصبية للمدرب أثناء المباراة		03	23	05	38,4	04	30,7	01	7,69	00	00

جدول رقم(09): يمثل التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كا2 للمحور الثاني للاستمارة المقدمة

للمدربين:

الإجابة بالدرجات	تحديد الأبعاد	التكرارات المشاهدة	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	مستوى الدلالة	درجة الحرية	كا2 الجدولية	كا2 المحسوبة
كثيرا جدا	من 42 إلى 50	01	7,69	2,60	0,05	04	9.488	13,81
كثيرا	من 34 إلى 41	00	00					
أحيانا	من 26 إلى 33	04	30,76					
نادرا	من 18 إلى 25	08	61,53					
نادرا جدا	من 10 إلى 17	00	00					
مجموع كل محور		13	%100					



شكل رقم(08): يمثل النسب المئوية للمحور الثاني لاستمارة المدربين.

من خلال النتائج المدونة في الجدول و الشكل أعلاه بعد تفريغ الاستمارة الموجهة للمدربين لقياس مدي ضغط اللاعبين و أثره على عمل مدربي كرة القدم للجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) والذي بلغ عددهم 13 فأجاب مدرب واحد أن ضغط اللاعبين يؤثر على عمل مدربي كرة القدم كثيرا جدا بنسبة 7.69%، و أربع مدربين أجابوا أن ضغط اللاعبين له اثر على عمل مدربي كرة القدم بنسبة متوسطة أي بنسبة 30.76%، أما المدربين الذين أجابوا أن ضغوطات اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم بنسبة نادرة فعددهم 8 مدربين بنسبة 61.53%، و لدلالة الفروق بين الإجابات استخدمنا اختبار حسن المطابقة ك² حيث بلغت قيمة ك² المحسوبة 13.81 و هي أكبر من ك² الجدولية التي بلغت 9.488 عند مستوي الدلالة 0,05 (درجة الثقة 99 % و درجة الشك 01 %) و منه نستنتج أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مدربين الجهوي الأول لرابطة وهران و التي تقول على أن ضغوطات اللاعبين نادرا ما تؤثر على عمل مدربي كرة القدم ، و الدليل على ذلك أن أعلى نسبة كانت 61.53% الذين أجابوا أن الضغط الذي يأتي من طرف اللاعبين له اثر بنسبة اقل من متوسطة أي نادرا.

و منه نستنتج أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مدربين الجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) لصالح الإجابات التي تقول :أن ضغوطات اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم. و منه نستنتج أن أهم الضغوطات التي قد يعاني منها المدرب الرياضي والتي قد ترتبط بعلاقاته مع اللاعبين أو الفريق الرياضي تتمثل في عدم احترام اللاعبين للمدرب الرياضي بصورة كافية و أيضا عدم تقدير اللاعبين للجهد الذي يبذله المدرب الرياضي لمحاولة الارتقاء بمستوياتهم الرياضية و عدم تحقيق اللاعبين أو الفريق الرياضي للنتائج المرجوة أو الهزائم المتكررة للاعبين أو الفريق الرياضي وظهور بوادر التخاذل وعدم توافر دافعية الإنجاز لدى اللاعبين. (علاوي م.، 2002، صفحة 186)

الفرضية الثالثة:

من خلال الفرضية الثالثة و التي تنص على (الضغوط التي تأتي من طرف الجمهور ووسائل الإعلام تؤثر على عمل مدربي كرة القدم) و من خلال ما نريد الوصول إليه من أهداف استخدمنا الوسائل الإحصائية المتمثلة في النسبة المئوية بعد توزيع الاستمارات الخاصة (بالمدرين) و تفريغها وفق المقياس المحدد و بعد المعالجة الإحصائية للنتائج المتحصل عليها باستخدام النسب المئوية و المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري و كذا استخدام ك² تم التوصل إلى النتائج الآتية:

الجدول رقم(10):يمثل تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الثالث لاستمارة المدربين
كل عبارة على حدا.

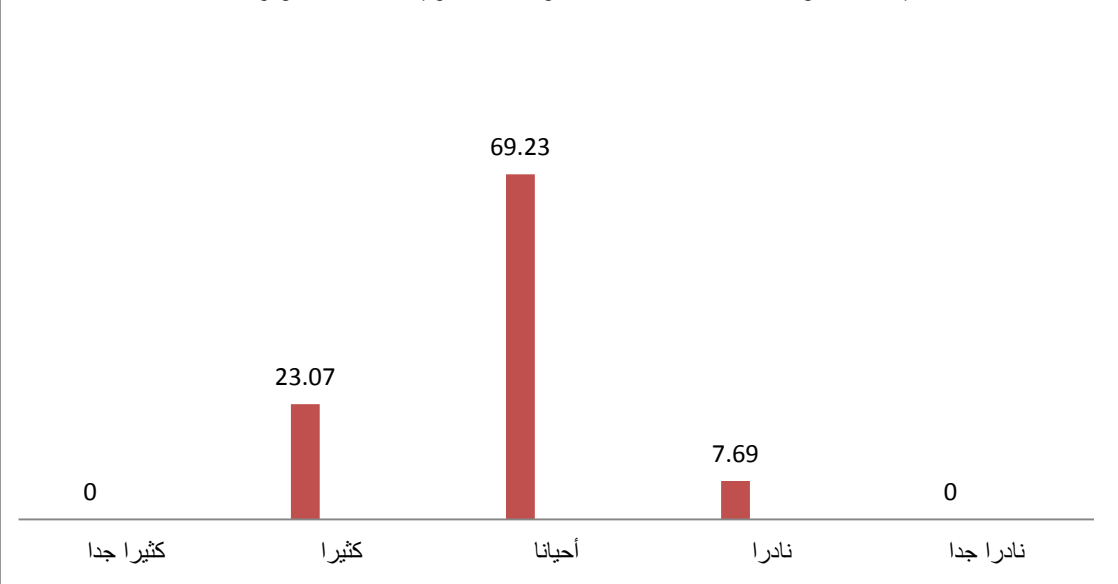
الرقم	الدرجات القيم	كثيرا جدا		كثيرا		احيانا		نادرا		نادرا جدا	
		النسبة القيمة	تكرار القيمة	النسبة القيمة	تكرار القيمة	النسبة القيمة	تكرار القيمة	النسبة القيمة	تكرار القيمة	النسبة القيمة	تكرار القيمة
ضغوطات الجمهور و وسائل الاعلام											
22	تتعرض للضغط بسبب الهتافات العدوانية	20	15,3	30	23,0	20	15,3	40	30,7	20	15,3
23	سبق لك ان بعض المتعصبين حاول التهميم او الاعتداء عليك	00	00	10	7,69	40	30,7	30	23,0	50	38,4
24	يؤثر فيك طلب بعض المشجعين بتغييرك	10	7,69	10	7,69	30	23,0	50	38,4	30	23
25	قلة حضور الجمهور أثناء المباريات و تشجيعاتهم يؤثر سلبا على مردودية المدرب	10	7,69	20	15,3	80	61,5	20	15,3	00	00
26	سبق ان عادت لك الحالة العصبية اثناء المباراة بسبب الجمهور	00	00	70	53,8	20	15,3	10	7,69	30	23,0
27	استفزاز الجمهور في المباريات له دور في زيادة الضغط	30	23,0	20	15,3	60	46,1	20	15,3	00	00
28	وسائل الاعلام تضخم اخطاء المدرب	20	15,3	30	23,0	70	53,8	00	00	10	7,69
29	تتعرض للضغط لاحساسك بتحيز بعض و سائل الاعلام	00	00	50	38,4	30	23,0	50	38,4	00	00
30	يؤثر عليك تجاهل بعض وسائل الإعلام للمدربين	20	15,3	10	7,69	90	69,2	10	7,69	00	00
31	تجد صعوبة في حالتك العصبية عندما ينتقدونك وسائل الإعلام عند الهزيمة	20	15,3	50	38,4	40	30,7	20	15,3	00	00

جدول رقم(11): يمثل التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كا2 للمحور الأول للاستمارة المقدمة

للمدربين:

الإجابة بالدرجات	تحديد الأبعاد	التكرارات المشاهدة	النسبة المئوية	التكرار المتوقع	مستوي الدلالة	درجة الحرية	كا2 الجدولية	كا2 المحسوبة
كثيرا جدا	من 42 إلى 50	00	00	2,60	0,05	04	9.488	21,99
كثيرا	من 34 إلى 41	03	23,07					
أحيانا	من 26 إلى 33	09	69,23					
نادرا	من 18 إلى 25	01	7,69					
نادرا جدا	من 10 إلى 17	00	00					
مجموع كل محور		13	%100					

النسب المئوية لتحليل استمارة المدربين للمحور الثالث



شكل رقم(09): يمثل النسب المئوية للمحاور الثالث لاستمارة المدربين.

من خلال النتائج المدونة في الجدول و الشكل أعلاه بعد تفريغ الاستمارة الموجهة للمدربين لقياس مدي ضغط الذي يأتي من طرف الجمهور ووسائل الإعلام و أثره على عمل مدربي كرة القدم للجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) والذي بلغ عددهم 13 فأجاب ثلاثة مدربين بان ضغط الجمهور ووسائل الإعلام يؤثر على عمل مدربي كرة القدم كثيرا بنسبة 23.07%، أما المدربين الذين أجابوا أن ضغوطات الجمهور ووسائل الإعلام تؤثر على عمل مدربي كرة القدم بنسبة متوسطة أي أحيانا فعددهم 9 مدربين بنسبة 69.23%، و مدرب واحد أجاب أن ضغط الجمهور ووسائل الإعلام له اثر على عمل مدربي كرة القدم بنسبة نادرة أي بنسبة 7.69%، و لدلالة الفروق بين الإجابات استخدمنا اختبار حسن المطابقة كا² حيث بلغت قيمة كا² المحسوبة 21.99 و هي أكبر من كا² الجدولية التي بلغت 9.488 عند مستوي الدلالة 0,05 (درجة الثقة 99 % و درجة الشك 01 %) و منه نستنتج أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مدربين الجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) و التي تقول على أن ضغوطات الجمهور ووسائل الإعلام أحيانا ما تؤثر على عمل مدربي كرة القدم ، و الدليل على ذلك أن أعلى نسبة كانت 69.23%الذين أجابوا أن الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور ووسائل الإعلام له اثر بنسبة متوسطة أي أحيانا.

و منه نستنتج أن هنالك فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات مدربين الجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) لصالح الإجابات التي تقول: أن الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور ووسائل الإعلام يؤثر على عمل مدربي كرة القدم.

و منه نستنتج أن من أهم ضغوطات الجمهور الهتافات العدائية من جانب المتفرجين والتي قد تمس المدرب الرياضي بالدرجة الأولى مقاطعة المتفرجين لمشاهدة المنافسات التي يشترك فيها فريق المدرب الرياضي كوسيلة احتجاج على المدرب وأيضا محاولة التهجم أو الاعتداء البدني أو اللفظي على المدرب الرياضي من بعض المشجعين المتعصبين لسبب أو لآخر. (علاوي، سيكولوجية المدرب الرياضي، 2002، الصفحات 186-187)

و من جهة أخرى شعور المدرب بوجود بعض المحاولات من بعض وسائل الإعلام لإبراز وتضخيم ما تطلق عليه أخطاء المدرب سواء بالنسبة لتشكيل الفريق الرياضي او اختيار اللاعبين أو تغييرهم أو بالنسبة لخطط الأداء أو طرق التدريب وغير ذلك من النواحي التي ترتبط بالرؤية المتكاملة للمدرب الرياضي والتي قد لا تعرفها أو تدركها بعض الوسائل الإعلامية بالإضافة إلى عدم الاستجابة هذه الوسائل الإعلامية لإيضاحات المدرب أو وجهة نظره التي قد توضح بعض الأسباب أو عدم محاولة هذه الوسائل الإعلامية الاقتناع برأي المدرب الرياضي.

2- الاستنتاجات:

من خلال ملاحظة وتحليل نتائج الاستبيان وانطلاقاً من استنتاجات المحاور الثلاث، بالنسبة للمدربين، يتبين لنا بوضوح أثر الضغوط المهنية التي يواجهها مدرب كرة القدم خلال عمله من طرف الإدارة، اللاعبين، الجمهور ووسائل الإعلام و التي تمثلت فيما يلي:

1-نقص ثقة الإدارة في المدرب وتدخلها في صميم عمله و رفضها لبعض طلباته و عدم دعمه مادياً يؤثر على مشواره المهني.

2-عدم احترام و تقدير اللاعبين للجهد المبذول من طرف المدرب وتعدد الصراعات والمشاكل بين اللاعبين يؤدي إلى تدني نتاج الفريق و عدم تحقيق اللاعبين لنتائج مرضية.

3-المتنافسات العدائية من جانب المتفرجين قد تمس المدرب الرياضي بالدرجة الأولى.

4- النقد الحاد للمدرب الرياضي عن طريق بعض وسائل الإعلام وشعور المدرب بقسوة هذا النقد وعدم صحته يؤثر عليه أحياناً.

3- مناقشة فرضيات البحث :

بعد أن استخلصنا الاستنتاجات من خلال التحليل ومناقشة النتائج تم مقارنتها بفرضيات البحث كانت كالآتي :

الفرضية الأولى :

من خلال عرض نتائج المحور الأول والذي يخدم لنا الفرضية الأولى والتي صيغت بأن لضغوط الإدارة اثر على عمل مدربي كرة القدم وكانت الأسئلة قد جاءت من العام إلى الخاص وكان عنوان المحور الأول ضغوطات الإدارة.

ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجدول نرى أن المدرب يشعر بأنه مهدد بالاستغناء عنه من قبل إدارة الفريق أو شعوره بالحد من اختصاصاته و التدخل في عمله و ذلك لعدم اقتناع الإدارة بكفاءته مما يؤثر على جانبه المهني و ويؤكد ميلز، Mills (1982) أن الضغط هو " رد فعل داخلي ينتج من عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات البيئية الواقعة عليه (عويد سلطان المشعان، 2001، ص.71).

وقد أشار أيضا محمود عنان (1995) إلى أن الضغط (stress) يحدث عندما يدرك الفرد أن قدراته الراهنة لا تتواءم مع مهمة انجاز الهدف، بينما يعرف الضغط فسيولوجيا بدرجة التنشيط للجهاز العصبي السمبثاوي. (محمود عبد الفتاح عنان، 1995، ص. 698).

حيث أن ماك لين تناول ثلاثي أقسام تمثل المؤثرات، القابلية للانجرار والمحيط وبعد كل قسم من هذا التناول مبنيا على علاقة التفاعل والتداخل فيما بينها. " المحيط: تشبع المحيط لكل الميادين، الاجتماعي، المادي، الاقتصادي، السياسي وتدخل مؤثرات هذا المحيط في مستويات مختلفة لحياة الفرد (مادية، مهنية، عملية) وتلزم بعض المحيطات المهنية قدرات كبيرة للتكيف معها وفقا لطبيعة العمل وخصائصه وتنشأ ظروف العمل غير الملائمة لقدرات وطاقات العمل ضغطا لدى أغليبيتهم"، قابلية الانجرار: تختلف القابلية من فرد لآخر، حيث يلاحظ في ظروف مشابهة ومؤثرات متماثلة تختلف طريقة وطبيعة الاستجابة للأفراد، ويتعلق هذا المجال بالقابلية الفردية للعمل، استعداد لمواجهة الصعوبات والمؤثرات الداخلية والخارجية. المؤثرات: تكون العوامل الخاصة بغض النظر عن طبيعتها (علائقية، نفسية، محيطية، فيزيولوجية، مهنية) المحرك المؤثر في توجيه وتوليد سياق الضغط.

قد أثبتت النتائج المستخلصة من الجداول رقم (06،07) التي تمثل على التوالي (تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الأول لاستمارة المدربين، التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و ك2 للمحور الأول للاستمارة المقدمة للمدربين) صحة هذه الفرضية إذن النتائج التي توصلنا إليها تحقق لنا الفرضية الجزئية الأولى بأن ضغوطات الإدارة تؤثر على عمل مدربي كرة القدم و هو ما يتفق مع دراسة فتيحة مزياني حيث كشفت نتائج الدراسة بأن المديرين الجزائريين يدركون ضغطا مهنيا مرتفعا فيما يخص العمل في حد ذاته والجو والبنية التنظيمية والدور الإداري والعلاقات الشخصية، وضغطا متوسطا فيما يخص السيرة المهنية والإنجاز و دراسة .

و من خلال المؤتمر العالمي للصحة المهنية الذي أقيم بفرنسا بين الباحثين الأسباب الموحدة الأساسية للضغط المهني منها العامل الأكثر أهمية هو مشكل التنظيم في الحياة المهنية ومن عوامل الخطر ذكروا: المرتب، غياب الاستقلالية، العبء الثقيل في العمل، عدم توجيه العامل لعمله بنفسه، غياب التشجيع من طرف المسؤولين والزملاء، عدم إتاحة الفرصة للعامل لاستعمال معرفته الخاصة ومؤهلاته وذكائه في تطوير العمل وخلق الجديد. (Griffiths، صفحة 337)

يعتبر الضغط حالة من حالات الفرد التي تشكل أساس التفاعلات التي يظهر فيها تكيف أو سوء تكيف فإذا تضمنت المواقف الضاغطة مطالب في حدود قدرة الفرد واستطاع تحقيقها يحدث التكيف والتوافق، وأما إذا تضمنت هذه الضغوط مطالب فوق الطاقة والاحتمال فإن ذلك يؤدي إلى سوء التكيف والاضطراب، فكلما زادت قوة الضغط زاد احتمال خروج الفرد على اتجاه الاحتمال والتي تساعد قدرات الفرد وإمكانيته على التكيف معها.

تعتبر الضغوط من جانب وظيفي لما يكون عليه البناء الاجتماعي من تكامل أو تفكك فتحدث الضغوط بفشل هذا البناء الاجتماعي في القيام بوظائفه كما ينتج الإحساس بالضغوط كجانب وظيفي لعدم تكامل الشخصية واختلاف آليات الدفاع النفسية و الفيزيولوجية لدى الفرد، وعدم كفاية وأهلية القدرات والاستعدادات لديه لتحمل الضغوط، أو لتعرضه لكثير من الضغوط في فترات زمنية متقاربة. حيث يرى سيلبي أن أعراض الاستجابة الفيزيولوجية للضاغط عالمية وهدفها هو المحافظة على الكيان والحياة.

كما يربط بين تقدم الفعل أو الدفاع ضد الضغط وبين التعرض المستمر المتكرر للضاغط وفي هذا الصدد يحدد ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط وهذه المراحل نفسها تمثل أيضا مراحل التكيف العام، وهذه المراحل هي: الفرع، المقاومة، الإجهاد، ويختتم سيلبي نظريته بتعريف الضغط على أنه: "حالة من حالات الكائن الحي التي تشكل أساسا للتفاعلات التي يبدي فيها تكيفا أو التي يبدي فيها سوء تكيف".

و مما سبق ذكره يمكننا القول بان الفرد الذي يعاني من الضغط هو نتيجة كردة فعل طبيعية عما يعانيه وتؤثر في حالته المزاجية والانفعالية. و إن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير من العاملين وهناك بعض الإداريين يتدخلون في شؤون المدرب ويفرضون رأيهم فلهذا نرى أن المدرب يشعر بعدم قدرته على التكيف والمرونة تجاه العديد من العقبات والصعاب التي قد تصادفه في عمله وعدم محاولة مواجهتها والسيطرة عليها مما يجعله يشعر بأنه مهدد بالاستغناء عنه من قبل إدارة

الفريق أو شعوره بالحد من اختصاصاته و التدخل في عمله و ذلك لعدم اقتناع الإدارة بكفاءته مما يؤثر على جانبه المهني.

الفرضية الثانية:

من خلال عرض نتائج المحور الثاني والذي يخدم لنا الفرضية الثانية والتي صيغت بأن ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم وكانت الأسئلة قد جاءت من العام إلى الخاص وكان عنوان المحور الثاني ضغوط اللاعبين.

ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجدول نرى أن من بين أهم الضغوط التي قد يعاني منها المدرب الرياضي خلال عمله والتي قد ترتبط بعلاقاته مع اللاعبين أو الفريق الرياضي هي عدم احترام اللاعبين للمدرب الرياضي بصورة كافية بحيث يشعر أنه معلم أو أب أو أخ أكبر لهم و عدم تقديرهم للجهد الذي يبذله المدرب لمحاولة الارتقاء بمستوياتهم الرياضية أو عدم الاعتراف بالدور الرئيسي للمدرب الرياضي في تطوير قدراتهم ومهاراتهم الرياضية و أيضا عدم تحقيق اللاعبين أو الفريق الرياضي للنتائج المرجوة أو الهزائم المتكررة للاعبين أو الفريق الرياضي وظهور بوادر التخاذل وعدم توافر دافعية الإنجاز لدى اللاعبين (علاوي م، 2002، صفحة 186) مما يؤثر على المدرب الرياضي حيث يشعر بوجود علاقات فاترة مع اللاعبين أو وجود صراعات بين أفراد الفريق الرياضي مع بعضهم البعض وعدم وجود تماسك قوي للفريق.

قد أثبتت النتائج المستخلصة من الجداول رقم (08،09) التي تمثل على التوالي (تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الأول لاستمارة المدربين، التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كذا للمحور الأول للاستمارة المقدمة للمدربين) صحة هذه الفرضية إذن النتائج التي توصلنا إليها تحقق لنا الفرضية الجزئية الثانية بأن ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم و هو ما يتفق مع دراسة حاج لحضر وعباد علي و بلعربي عبد الرحمان حيث تهدف إلى الكشف عن وجود الضغط لدى مدربي كرة القدم وأيضا عوامل هذه الضغوط وآثارها على مدربي كرة القدم. بحيث كشفت نتائج الدراسة عن عدم احترام و تقدير اللاعبين للجهد المبذول من طرف المدرب و وجود العديد من الصراعات والمشاكل بين اللاعبين و هذا راجع إلى تحقيق اللاعبين للنتائج متواضعة أو كثرة الهزائم فلذلك يجب ان تكون العلاقة جيدة بين اللاعبين فيما بينهم و احترام مدريهم لتفادي هذه الصراعات و المشاكل، والعلاقات الطيبة هي تلك العلاقات التي يسودها الاحترام والثقة المتبادلة بين أفراد الجماعة، إلى جانب الدعم

والتشجيع والاهتمام بالمشكلات التي تواجه الأفراد في بيئة العمل ومحاولة حلها بأساليب بناءة، ولخصها بوك Buck (1975)، بالاحترام المتبادل والدفع في العلاقات الإنسانية (ستورا، 1997، ص.75)؛ وتوفر العلاقة الإيجابية للفرد مع مجموعة العمل إشباعا لحاجاته الاجتماعية، والتي تمثل حسب إبراهيم ماسلو الحاجة الثالثة من سلم الحاجات، وتشتمل على الحاجة للحب، والانتماء لجماعة معينة، والقبول من قبل هذه الجماعة (سهيلة محمد، 1999، ص.82؛ علي حسن، 1998، ص.68).

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

ويرى لوثانز (1992) (نقلا عن حسن حريم، 1997، ص.99)، أن أهم العوامل المسببة للضغط والتي مصدرها جماعة العمل هي: الافتقار إلى تماسك الجماعة، افتقار الفرد إلى دعم الجماعة ومؤازرتها، التنازع والصراع بين أفراد الجماعة، وجود شخصيات عدائية ومشغبة في العمل و أخيرا تباين معايير الجماعة مع قيم الفرد.

و مما سبق ذكره يمكننا القول بان الفرد الذي يعاني من الضغط هو نتيجة كردة فعل طبيعية عما يعانيه وتؤثر في حالته المزاجية والانفعالية. و إن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير من العاملين وهناك بعض الإداريين يتدخلون في شؤون المدرب ويفرضون رأيهم فلهذا نرى أن المدرب يشعر بعدم قدرته على التكيف والمرونة تجاه العديد من العقبات والصعاب التي قد تصادفه في عمله وعدم محاولة مواجهتها والسيطرة عليها مما يجعله يشعر بأنه مهدد بالاستغناء عنه من قبل إدارة الفريق أو شعوره بالحد من اختصاصاته و التدخل في عمله و ذلك لعدم اقتناع الإدارة بكفاءته مما يؤثر على جانبه المهني.

الفرضية الثالثة:

من خلال عرض نتائج المحور الثالث والذي يخدم لنا الفرضية الثالثة والتي صيغت بأن الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور و وسائل الإعلام يؤثر على عمل مدربي كرة القدم وكانت الأسئلة قد جاءت من العام إلى الخاص وكان عنوان المحور الثاني ضغوطات الجمهور و وسائل الإعلام.

ومن خلال النتائج المحصل عليها من الجدول نرى أن من بين أهم الضغوط التي قد يعاني منها المدرب الرياضي خلال عمله والتي قد ترتبط بعلاقاته مع الجمهور هي الهتافات العدائية من جانب المتفرجين والتي قد تمس المدرب الرياضي بالدرجة الأولى، محاولة التهجم أو الاعتداء البدني أو اللفظي على المدرب الرياضي من بعض المشجعين المتعصبين لسبب أو لآخر و مقاطعة المتفرجين لمشاهدة المنافسات التي يشترك فيها فريق المدرب الرياضي كوسيلة احتجاج على المدرب.

أما بالنسبة لوسائل الإعلام، فيمكننا ذكر بعض الضغوطات التي قد يعاني منها المدرب الرياضي تجاههم و هي النقد الحاد للمدرب الرياضي عن طريق بعض وسائل الإعلام وشعور المدرب بقسوة هذا النقد وعدم صحته أو تحفيز و أيضا شعور المدرب بوجود بعض المحاولات من بعض وسائل الإعلام لإبراز وتضخيم ما تطلق عليه أخطاء المدرب سواء بالنسبة لتشكيل الفريق الرياضي أو اختيار اللاعبين أو تغييرهم أو بالنسبة لخطط الأداء أو طرق التدريب وغير ذلك من النواحي التي ترتبط بالرؤية المتكاملة للمدرب الرياضي والتي قد لا تعرفها أو تدركها بعض الوسائل الإعلامية بالإضافة إلى عدم الاستجابة هذه الوسائل الإعلامية لإيضاحات المدرب أو وجهة نظره التي قد توضح بعض الأسباب أو عدم محاولة هذه الوسائل الإعلامية الاقتناع برأي المدرب الرياضي.

قد أثبتت النتائج المستخلصة من الجداول رقم (10،11) التي تمثل على التوالي (تكرار القيم في المستويات المحددة و نسبها المئوية للمحور الأول لاستمارة المدربين، التكرارات المشاهدة و النسب المئوية و كإ2 للمحور الأول للاستمارة المقدمة للمدربين) صحة هذه الفرضية إذن النتائج التي توصلنا إليها تحقق لنا الفرضية الجزئية الثالثة بأن الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور و وسائل الإعلام يؤثر على مدربي كرة القدم خلال عملهم و هو ما يتفق مع دراسة حاج لخضر وعباد علي و بلعربي عبد الرحمان حيث تهدف إلى مدى تسبب المشجعين في المعانات لدى مدربي كرة القدم من الضغط المهني و أيضا إبراز أهمية وسائل

الإعلام في تسبب بالضغط لدى مدربي كرة القدم. بحيث كشفت نتائج الدراسة عن الهتافات العدوانية لبعض المتفرجين التي تمس المدرب، محاولة بعض المتعصبين الاعتداء اللفظي على المدرب و التهجم عليه و مطالبة بعض المشجعين المتعصبين بتغيير المدرب. أما فيما يخص وسائل الإعلام فان الضغوطات المهنية التي تسببها لدى مدربي كرة القدم هي النقد من بعض وسائل الإعلام بصورة تعتبر قاسية، إحساس المدرب بتحيز بعض وسائل الإعلام ضده و تجاهل بعض وسائل الإعلام للمدرب مما يترك المدرب يشعر بأن بعض وسائل الإعلام تضخم أخطائه.

يميز الباحثون بين نوعين من الأحداث الضاغطة التي تؤثر في الفرد، الأولى تلك التي تسجل داخل إطار العمل، والثانية تلك التي تسجل خارجه و يمكننا التطرق إلى الحدث الثاني و ذكر عامل من عوامله الخارجية والتي هي العوامل الموقفية حيث يقصد بها الحالة التي يوجد عليها الفرد أثناء تعرضه للضغط في وقت معين، وتشمل طبيعة الضرر أو التهديد ما إذا كان الحادث الذي تعرض له الفرد مألوفاً لديه، أو جديداً عليه، وما هي احتمالات حدوثه، والوقت المتوقع فيه، وإلى أي درجة من الوضوح أو الغموض تبدوا النتيجة المتوقعة.

نجد العوامل الموقفية أيضاً تتعلق بالحالة التي تتم فيها العلاقة بين الضغط والفرد ويدخل فيها مدى اهتمام الفرد وفهمه وتصوره لمصدر الضغط، فالأفراد يختلفون في مدى إدراكهم الضغوط من حولهم ومدى فهمهم وتفسيرهم لها، وكل ذلك يدخل في العناصر الموقفية التي تقوم بتعديل العلاقة بين الضغط والاستجابة له من قبل الفرد.

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

(Fraser(T.M), 1981, p. 42)

ويرى فونتانا، Fontana (1989)، ان توثيق العلاقات بين الأفراد، وتعميق الثقة، وزيادة تقدير الفرد لذاته، وتعزيز القدرات الإبداعية، ورفع مستوى الإنتاجية والرضا

الوظيفي (هيجان، 1998، ص. 125)، كما إن علاقة الفرد السيئة مع الآخرين في ميدان العمل تؤدي به إلى الشعور بالضغط النفسي وعدم الرضا عن العمل (كوبر، Cooper، 1981، ص. 79)، كما يضعف أدائه ويتولد له شعور بالضغط والتوتر (كيت كينان، 1999، ص. 129).

و مما سبق ذكره يمكننا القول انه كلما كان مناخ العمل خاليا من التهديدات وعدم الشعور بالأمان كان سلوك المدرب خاليا من الحوادث والأخطاء حيث أن المدرب لا يشعر بالأمان في عمله سواء كان ماديا أو معنويا فإنه لا يستطيع تأدية مهامه على أكمل وجه، وذلك لكونه واقعا تحت طائلة الضغط الذي تؤثر في إدراكه، وسلوكه وبالتالي ينعكس ذلك على أدائه في عمله.

الخلاصة العامة:

من خلال انجازنا لهذا البحث المتواضع تم استخلاص صورة واضحة عن الضغوط المهنية التي يواجهها المدرب الرياضي في كرة القدم خلال عملهم من طرف الإدارة، اللاعبين، الجمهور و وسائل الإعلام و لا شك أن ظروف العمل الحالية في كثير من المهن تسبب الشعور بالضغط لدى كثير من العاملين، ومما لاشك فيه أن هناك بعض المهن التي هي بطبيعتها أكثر جلبا للضغط من غيرها، كما هو الحال بالنسبة لمهنة التدريب، و مما سبق ، و نظرا لعوامل الضغط وتأثيراتها في المجتمع الرياضي، فيما سبق، اعترض سبيلنا إشكالا مفاده هل الضغوط المهنية تؤثر على عمل مدربي كرة القدم ؟

و من المعروف أن الضغط المهني له آثار وانعكاسات على المدربين تتعلق بالفرد في حد ذاته ومدى السيطرة الذاتية التي تتجلبها المنظمة للفرد في أدائه لعمله، وفي اختيار السرعة التي يؤدي بها عمله كلما زاد رضاهم عنه، فالتغيرات الذاتية بإمكانها أن تميز طموح الفرد لمستوى أداء أقل من المستوى طموح يثير لديه الإحساس بالفشل ويحرك بداخله مشاعر الأشياء والعكس صحيح، و من هذا المنطلق جاء موضوع بحثنا يهدف إلى معرفة هذه الآثار التي يواجهها المدرب الرياضي.

- هل لضغوط الإدارة اثر على عمل مدربي كرة القدم؟
- هل ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم ؟
- هل الضغط الذي يأتي من طرف الجمهور و وسائل الإعلام يؤثر على عمل مدربي كرة القدم؟
- و لدراسة موضوعنا و حل مشكلتنا و الإجابة على تساؤلاتنا هنالك عدة مفاتيح و طرق و تعتبر طريقة البحث العلمي من أحسن الطرق.و للبحث العلمي منهجيته خاصة به و هي متمثلة في: التعريف بالبحث -الجانب النظري-و الجانب العملي. حيث أهم شيء في التعريف بالبحث هو فرضيات البحث و الدراسات السابقة و هي:

- لضغوط الإدارة اثر على عمل مدربي كرة القدم.
- ضغوط اللاعبين تؤثر على عمل مدربي كرة القدم.
- الضغوط التي تأتي من طرف الجمهور و وسائل الإعلام تؤثر على عمل مدربي كرة القدم.

أما عن الجانب النظري فيزودنا بالمراجع التي تساعدنا في تحليل النتائج، و إثبات فرضياتنا أو عدم صحتها بالإضافة إلى (الدراسات السابقة) و تمثل الجانب النظري في فصلين: عوامل وأثار الضغط المهني، مدرب كرة القدم.

و آخر عنوان للبحث هو: الجانب العملي فيه النتائج المتحصل عليها و مناقشة فرضياتنا و تمثل في فصلين: منهجية البحث و الإجراءات الميدانية:

استخدم الطالبان الباحثان في هذه الدراسة المنهاج الوصفي بالطريقة المسحية .

مجتمع و عينة البحث: شملت 13 مدرب كرة القدم للجهوي الأول لرابطة وهران (أكابر) .

الفصل الثاني للجانب العملي تمثل في: عرض و مناقشة نتائج البحث.

4- صعوبات البحث :

من البديهي أن لا تخلو أي دراسة من صعوبات وعوائق كما هو الحال بالنسبة لدراستنا هذه التي اعترضتنا من خلالها عدة صعوبات وعوائق ولهذا سنكتفي بذكر الصعوبات الأساسية التي واجهتنا في مختلف مراحل إنجاز هذا البحث سواء كانت في الجانب النظري أو التطبيقي والمتمثلة في :

1- نقص المراجع التي تخدم موضوعنا في المعهد مما اضطرنا إلى مختلف المكتبات الأخرى بحثا عن المراجع التي تخدم هذا البحث .

2- صعوبات في توزيع الاستمارات في بعض الفرق والأندية من بعض مسؤوليها .

3- صعوبات في جمع الاستبيانات وكذا تلقي بعضها وضياع البعض الآخر وهذا خلق بعض التأخر في إجراء البحث .

4- بالإضافة لضيق الوقت الذي حاولنا الموازنة في كتابة المذكرة والبحث عن مراجعها ودراستنا اليومية في المعهد والتدريبات الرياضية .

5- التوصيات و الاقتراحات:

إن هذه الدراسة ما هي إلا محاولة بسيطة ومحصورة في إمكانياتنا المتوفرة ، ورغم ذلك أردنا أن نعطي نقطة بداية لبحوث أخرى في هذا المجال بتوسع وتعمق أكثر، والتي نفتقر إليها خاصة باللغة العربية . وعلى النتائج نتقدم ببعض الاقتراحات إلى كل من يهمله الأمر ، سواء كانوا مدربين أو مسئولين ، والتي نأمل أن تكون بناء مما تسهل عليهم تجنب العديد من المشاكل التي يجدها خلال عملهم .

ونستطيع أن نتقدم بالاقتراحات التالية:

- 1- الاهتمام بظروف ومتطلبات المدربين والتعرف على مستوى ما يمتلكونه من سمات شخصية من اجل استخدام الوسائل المناسبة لتطويرها لديهم .
- 2- توجيه المدربين إلى الطرق والإجراءات التي من الممكن إتباعها عند تعرضه للضغوط القوية وكيفية التأقلم عليها وحلها بأبسط الوسائل .
- 3- إقامة اجتماعات دورية مع المدربين للتعرف على ابرز المشاكل و الضغوطات ومعوقات العمل ومحاولة حلها بأسلوب مرضي لكل الأطراف لان الاهتمام بهم سوف يزيد من رغبتهم في العمل والتفاني من اجل ذلك.

الخاتمة

وصلنا والحمد لله إلى نهاية بحثنا هذا بعد بذل مجهود في العمل والبحث والتحليل وتوصلنا من خلال ذلك إلى إثبات جميع الفرضيات المقترحة والذي تمثل محتواه حول الضغوط المهنية وأثرها على عمل مدربي كرة القدم للجهوي الأول لولاية وهران (أكابر) ، حيث اتضح لنا ذلك في الجانبين النظري والتطبيقي .

ومن خلال بحثنا خرجنا بنتائج يمكننا أن نقول على أساسها أن مدربي كرة القدم يعانون ضغطا مهنيا بسبب العوامل الراجعة إلى ضغوط مرتبطة بالجانب الاجتماعي للمدرب والمتمثلة في شخصية المدرب وظروف معينة وظروف مرتبطة بالعمل، اللاعبين والإدارة. ضغوط مرتبطة بالعوامل الخارجية، الجمهور و وسائل الإعلام ، وهذه المعانات التي يعبر عنها المدرب سواء بطريقة شعورية أو لا شعورية تظهر على شكل آثار، إلا أنها تكون متفاوتة في الدرجات بين مدرب وآخر وتكون إما من ناحية النفسية، الأخلاقية، أو الجسمانية.

وعليه نقترح مستقبلا أن تكون دراسات وبحوث تشمل هذه الدراسة والدراسات السابقة وتزيد عليها في التطرق إلى كل الجوانب الخفية وغير مدروسة سابقا لتكون دراسة نموذجية حول هذا الموضوع، ونوصي بضرورة الاهتمام بموضوع الضغط المهني عند مدربي كرة القدم لأن تجاهله يزيد من الآثار السلبية على المدربين فينعكس سلبا على أدائهم، وهذا من أجل العمل على رفع مستوى الرياضة في بلدنا بصفة عامة، وكرة القدم بصفة خاصة.

مصادر و مراجع

المراجع بالعربية:

- 1- آدم العتيبي. (1997). علاقة ضغوط العمل الاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع العمومي في ، ص 180. الكويت : مجلة العلوم الاجتماعية، مج25، العدد 2.
 - 2- آدم العتيبي. (1997). علاقة ضغوط العمل الاضطرابات السيكوسوماتية والغياب الوظيفي لدى العاملين في القطاع العمومي في، ص 180. الكويت: مجلة العلوم الاجتماعية، مج25، العدد 2.
 - 3- المشاهدة. العيانية المقصودة للظاهرة موضوع الدراسة وتدوين ما تتمحور عنه هذه الملاحظة بغية اكتشاف أسبابها وفهم قوانين حدوثها.
 - 4- المقابلة. مقابلة غير مقيدة بنظام عرض الأسئلة حيث تقدم الأسئلة وفق ما يناسب الموقف، وليست مقيدة بالموضوعات التي تطرح بل يترك للمشارك التعبير عن أفكاره بحرية.
 - 5- أمين أنور خولي. (1997). أصول التربية البدنية. القاهرة: دار النشر.
 - 6- بلقاسم، و آخرون. (1997). دور الصحافة الرياضية المرئية في تطوير كرة القدم الجزائرية. معهد دالي ابراهيم: جامعة الجزائر.
 - 7- جمال المرسي. (2002). ثابت إدريس : "السلوك التنظيمي". الإسكندرية: دار الجامعة .
 - 8- حسن السيد أبو عبده. (2002). أساسيات التدريس التربية الحركية و البدنية. الاسكندرية: مكتبة الاشعاع.
 - 9- حسن عبد الجواد. (1984). كرة القدم . لبنان: مكتبة المعارف .
 - 10- حسنين محمد صبحي. (1995). القياس والتقييم في ت ب ر. القاهرة،.
 - 11- حماد مفتي إبراهيم. التدريب الرياضي الحديث، تخطيط - تطبيق - قيادة، مرجع سابق، . دار الفكر العربي، .
 - 12- حمدي ياسين. (1999). علم النفس الصناعي والتنظيمي. الكويت: دار الكتاب الحديث.
 - 13- حنفي محمود مختار. (1997). التطبيق العلمي في تدريب كرة القدم . القاهرة - مصر: دار الفكر العربي ط1.
 - 14- د. محمد حسن علاوي. (2002). سيكولوجية المدرب الرياضي. القاهرة: دار الفكر العربي،.
 - 15- دليلة عبطوط. (1997). الضغط النفسي الاجتماعي لدى الممرضين. جامعة الجزائر: معهد علم النفس وعلوم التربية.
 - 16- رومي جميل. (1986). "كرة القدم". بيروت، لبنان: دار النقائض،.
 - 17- زكي محمد محمد حسن. (1997). المدرب الرياضي، أسس العمل ومهنة التدريب، . الإسكندرية، مصر: منشأة المعرفة، ب ط.
 - 18- سيد محمد جاد الرب. (2005). السلوك التنظيمي. السويس مصر: مطبعة العشري.
 - 19- طاهر سعد. (1991). علاقة التفكير وابتكار لتحصيل دراسي. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- عبد الحفيظ مقدم. مرجع سابق.

- 20- عبد الرحمان عيساوي. (1980). سيكولوجية النمو . لبنان: دار النهضة العربية.
- 21- عبد الله المجيد. (2005). دراسة في أزمة الانتماء و المواطنة في المملكة العربية . دمشق: مجلة الفكر الاسلامي.
- 22- عبد الحفيظ مقدم. (1996). المديرين، دراسات نفسية اجتماعية في المؤسسات الاقتصادية. الجزائر: مركز البحث العلمي والتقني.
- 23- عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان. (1995). ضغوط العمل مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها. الرياض: معهد الإدارة العامة.
- 24- عبد الرحمن محمد عيسوي. (1985). علم النفس الفريزلوجي (دراسة في تفسير سلوك الإنسان). دار المعرفة الجامعية.
- 25- عصام نور. (2004). سيكولوجية المراهقة. الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة.
- 26- علاوي. (2002). سيكولوجية المدرب الرياضي. القاهرة : دار الفكر العربي.
- 27- علي أبو جادو صالح محمد. (2004). علم النفس التطوري الطفولة والمراهقة (الإصدار الطبعة الأولى). دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- 28- علي، خليفة. (1987). كرة القدم- الجماهيرية العربية الليبية- بدون طبعة. ليبيا: ليبيا.
- 29- فهد ابراهيم الحبيب. (2005). تربية المواطنة، الاتجاهات المعاصرة في تربية المواطنة. الباحة.
- 30- كيت كنان. (1999). السيطرة على الضغوط النفسية، ترجمة مركز التعريب والترجمة، عرض جبار محمود، . لبنان: الدار العربية للعلوم.
- 31- مجلة. (1982). الوحدة الرياضية- عدد خاص. الجزائر.
- 32- محمد أبو عودة. (2009، 09 29). google. تاريخ الاسترداد 06 08، 2012، من <http://www.bdnia.com/?p=269>: 21:08
- 33- محمد حسن محمد الحسين. (2004). طرق التدريب، . عمان، الأردن: دار مجدلاوي، .
- 34- محمد علي شهيبي. (1982). السلوك الإنساني في التنظيم. القاهرة: دار الفكر العربي.
- 35- محمود عوض بسيوني و فيصل ياسين الشامي. (1992). نظرية و كرق التربية البنية. المطبوعات الجامعية، ط2.
- 36- مختار سالم. (1988). كرة القدم لعبة الملايين . بيروت – لبنان: مكتبة المعارف .
- 37- مزياني فتيحة. أثر الضغط المهني المميزات النفسية على صحة والرضا الوظيفي عند المديرين، ص 66-80. مذكرة لنيل شهادة ماجستير.
- 38- مسعودي رضا. (1999). الضغط المهني لدى أطباء مصلحة الاستعجالات. جامعة الجزائر: معهد علم النفس وعلوم التربية.
- 39- مصطفى صوليج. (2002). المواطنة السائدة و حقوق المشاركة المتساوية. القاهرة: دار النشر و النوزيع.
- 40- مقدم عبد الحفيظ. (1999). الاحصاء و القياس و التقويم طبعة 01. الأردن: دار النشر.
- 41- معجم علم النفس والتربية. (2000). القاهرة: الطبعة 01 الهيئة العامة..

- 42- نبيل عبد الهادي. (1999). *القياس و التقويم طبعة 01*. الأردن: دار النشر.
- 43- وجدي مصطفى. (2000). *الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرّب*. مصر: دار الهدى للنشر والتوزيع.
- 44- وجدي مصطفى الفاتح، محمد لطفي السيد. (2002). *الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب و المدرّب*. ألمينيا: دار الهدى.
- 45- يحي السيد الحاوي. (2002). *المدرّب الرياضي " بين الأسلوب التقليدي و التقنية الحديثة في مجال التدريب "*. المركز العربي للنشر ، .

المراجع بالفرنسية:

- 1-André .*Savoir et Alain forget* .Paris, France :Opereitato.
- 2- Fraser(T.M .(1981) .(*stress et satisfaction au travail* . Genève,Suisse .

المراجع بالانجليزية:

- 1- Dobley K. Rook and R. Ctalano .(1987) .*Job and nom-job Stresses and their moderation* . Journal of occupational psychology , P 117.
- 2- Gary.hopking .(2002) .*Education world* .edition in chief.
- 3- Griffiths .*Psychology and medicine, OP cité* ، P 337.
- 4- Lazarousse. *Psychological stress and tneopingprocess*. New Yourk.
- 5- Iennart, I. (1971). *society stress and disease* , vol, 1, *proceeding of an international inter*. sweeden: disciplinary symposiam held in Stockholm april, p.53 .
- 6- moss g, e. (1973). *illnees, immunity and social inter – action*. inc: john wiley and spns,p.39.
- 7- Spring, B. c. (1982). *stress asaprecuror of sehizophrenia episodes, in. r. w. j. neufeld (ed)*. u.s.a: psychological stress and psychopathology mcgraw – hill , P.33 .

ملاحق

الملحق رقم (01): الاستمارة المقدمة للمدربين.

الرقم	الدرجات القيم	كثيرا جدا	كثيرا	احيانا	نادرا	نادرا جدا
ضغوطات الادارة						
1	الادارة العليا غير مقتنعة بكفاءتك					
2	الادارة لا تمنحك التقدير الذي تستحقه					
3	يتدخل بعض الاداريين في صميم العمل الذي تقوم به					
4	الادارة العليا تضغط عليك لبعض الطلبات الضرورية					
5	القرارات المتخذة داخل الفريق غير محترمة					
6	تتلقى من طرف الادارة ضغوطات					
7	تشعر بضيق الصدر بسبب الصرعات مع الادارة					
8	تكلفك الإدارة بأعمال ميدانية تشتت تركيزك و قلقك					
9	الادارة لا تتفهم مشاكلك النفسية					
10	لا تعاملك الادارة معاملة حسنة					
ضغوطات اللاعبين						
11	تتعرض للضغط بعدم تقدير اللاعبين للجهد الذي تبذله					
12	ضغوطات اللاعبين تسبب لك المشاكل و الصراعات أثناء الحصة التدريبية					
13	يؤثر عليك اللاعب الذي لا يلتزم بتعليمات					
14	عدم مبالاة اللاعبين و دخولهم بأعصاب باردة يزيد من ضغوطاتك المهنية					
15	الاشتباكات التي تحدث بين اللاعبين تؤثر على مردودية التدريب					
16	تجد مشاكل مع اللاعبين أثناء الحصة التدريبية					
17	اكتنابات بعض اللاعبين يؤثر سلبا على مردودية الحصص التدريبية و المقابلات					
18	عدم مبالاة اللاعبين يؤثر على شخصية المدرب الجيدة					
19	تظهر العصبية لدى المدربين أثناء المباراة					
20	يؤثر دور اللاعبين على تحسين مردود الفريق					
21	اللاعبين له دور في تحسين الحالة العصبية للمدرب أثناء المباراة					
ضغوطات الجمهور و وسائل الإعلام						
22	تتعرض للضغط بسبب الهتافات العدوانية					
23	سبق لك ان بعض المتعصبين حاول التهجم او الاعتداء عليك					
24	يؤثر فيك طلب بعض المشجعين بتغييرك					
25	قلة حضور الجمهور أثناء المباريات و تشجيعاتهم يأتى سلبا على مردودية المدرب					
26	سبق ان عادت لك الحالة العصبية أثناء المباراة بسبب الجمهور					
27	استفزاز الجمهور في المباريات له دور في زيادة الضغط					

					وسائل الاعلام تضخم اخطاء المدرب	28
					تتعرض للضغط لإحساسك بتحيز بعض وسائل الاعلام	29
					يؤثر عليك تجاهل بعض وسائل الاعلام للمدربين	30
					تجد صعوبة في حالتك العصبية عندما ينتقدونك وسائل الاعلام عند الهزيمة	31

الملحق رقم(02) النتائج الخام للصدق و الشبات (الأساتذة) .

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		الرقم العينة
الاختبار القبلي	الاختبار البعدي	الاختبار القبلي	الاختبار البعدي	الاختبار القبلي	الاختبار البعدي	
31	32	29	29	34	33	01
21	23	23	26	21	21	02
32	30	28	30	26	26	03
38	38	30	30	29	31	04
26	27	27	27	35	35	05

الملحق رقم (03) النتائج الخام للدراسة الأساسية لاستمارة المدربين .

المحور الأول										المحور الثاني										المحور الثالث									
كثيرا جدا		كثيرا		أحيانا		نادرًا		نادرًا جدا		كثيرا جدا		كثيرا		أحيانا		نادرًا		نادرًا جدا		كثيرا جدا		كثيرا		أحيانا		نادرًا		نادرًا جدا	
النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار	النسب	عدد تكرار
42	00	34	00	26	01	18	00	10	00	47	01	38	00	29	01	20	00	11	00	42	00	34	01	26	01	18	00	10	00
43	00	35	01	27	02	19	00	11	00	48	00	39	00	30	01	21	01	12	00	43	00	35	01	27	02	19	00	11	00
44	00	36	00	28	01	20	00	12	00	49	00	40	00	31	00	22	00	13	00	44	00	36	00	28	01	20	00	12	00
45	00	37	00	29	00	21	01	13	00	50	00	41	00	32	00	23	01	14	00	45	00	37	00	29	00	21	01	13	00
46	01	38	01	30	01	22	00	14	00	51	00	42	00	33	01	24	01	15	00	46	00	38	01	30	01	22	00	14	00
47	00	39	00	31	02	23	00	15	00	52	00	43	00	34	00	25	00	16	00	47	00	39	00	31	02	23	00	15	00
48	00	40	00	32	00	24	01	16	01	53	00	44	00	35	01	26	01	17	01	48	00	40	00	32	01	24	01	16	00
49	00	41	00	33	00	25	01	17	02	54	00	45	00	36	00	27	00	18	02	49	00	41	00	33	00	25	01	17	00
50	00									55	00	46	00	37	00	28	00	19	02	50	00								