



المواصفات المهارية والتكتيكية للاعب المعد في الكرة الطائرة لدى فرق الدرجة الثانية من البطولة الجهوية للشرق الجزائري "

الدكتور إيدير حسان أستاذ محاضر قسم "ب"
جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

ملخص

إن الكرة الطائرة من الألعاب الرياضية التي تتميز بقدرة عالية جدا من سرعة التحرك وسرعة ردا لفعل وقدرة عالية من التوافق العصبي العضلي وتتطلب توفر عدة عوامل أساسية للقيام بالحركة ونجاحها من بينها الإحساس والوعي بحركة الجسم في الفراغ، وإدراك حسي حركي kinesthésique-perception وهو إدراك العلاقات بين الفراغ وأجزاء جسم الإنسان أثناء الحركة باستخدام مستقبلات حساسة للحركة توجد ضمن النظام الشامل للأوتار العضلية والعضلات والأربطة ومفاصل الجهاز الحركي (Bayer.E 1987.) ومن ثم فقد ارتأينا في بحثنا هذا التركيز على مهارة من المهارات الأساسية والتي تعتبر من أهم المهارات في فريق الكرة الطائرة وهي مهارة الإعداد وكذا اللاعب المعد والمواصفات النموذجية التي يجب أن يتحلى بها وما لها من دور في تسيير مقابلات الكرة الطائرة إن مهارة الإعداد فهي الأخرى تعد من المهارات الهجومية التي يرتبط نجاح الهجوم بالإعداد الجيد لها وكذلك قابلية اللاعب المعد، وهذا ما أكده. " أكرم زكي خطابه " من أن اللاعب المعد الذي يعد الكرة بشكل جيد سوف يتمكن اللاعب المهاجم من إحراز نقطة. أن اللاعب المعد هو محرك الفريق ويمتلك مواصفات خاصة تميزه عن بقية اللاعبين منها" التوقيت السليم والركض للإعداد وسرعة رد الفعل خلال المباراة، لهذا يكون تدريب اللاعب المعد تدريبا ً استثنائيا وبطريقة جيدة، وعلى اللاعبين كافة إجادة هذه المهارة بسبب مواقف اللعب التي تتبدل أحيانا في أثناء المباراة ويكون اللاعب الضارب مسئولاً عن أعداد الكرة لزملائه

" المواصفات المهارية والتكتيكية للاعب المعد في الكرة

الطائرة لدى فرق الدرجة الثانية من البطولة الجهوية للشرق الجزائري "

مشكلة البحث:

من خلال متابعتنا لمجريات البطولة الوطنية الجزائرية للكرة الطائرة ذكور لاحظنا الدور الأساسي الذي يلعبه اللاعب المعد في نجاح أو إخفاق الفريق في تسجيل النتائج والتفوق في المقابلات حيث لا يتوقف دوره في التنظيم التكتيكي للفريق فحسب ولكن يجب الأخذ بعين الاعتبار التمكن الجيد للمعد في إحداث الخلل الدفاعي داخل الفريق المنافس ، كما أن قوة ودقة هجوم الفريق تتوقف على قدرة المعد العالية في إحداث الفارق أثناء المنافسة كما هو معترف به في الكرة الطائرة في المستوى العالي أنه وراء كل مهاجم ذوا مستوى علي هناك معد من المستوى الرفيع.

ولقد لاحظنا في الدوري الجزائري نقص في عدد ومستوى المعدين والذي أثر سلبا على مستوى بعض الفرق مع أنها تمتلك تركيبة بشرية قوية من الناحية المرفولوجية والفسولوجية ولكنها لا تستطيع تسجيل نتائج جيدة وهذا لافتقارها لصانع ألعاب حقيقي.

ولهذا ارتأينا إلى طرح التساؤل التالي عن مامدى مساهمة اللاعب المعد في الرفع من المستوى المهاري والتكتيكي للفريق وتسجيل النتائج الجيدة ؟

فرضيات البحث

يلعب المعد دورا رئيسيا في إحداث الفارق أثناء منافسات الكرة الطائرة فلا يقتصر دوره على الأعداد وكفي بل يتعدى إلى تطبيق جميع مهارات وتكتيك الكرة الطائرة مثله مثل جميع أفراد الفريق ومن ثم تم طرح الفرضيات الجزئية التالية .

* هناك صعوبات في الأداء التقني تواجه المعد أثناء القيام بعملية الأعداد في بطولة الكرة الطائرة الجزائرية .

* المكونات المرفولوجية للمعد تنقص من قدرة الأداء الجيد للمعد في البطولة الجزائرية للكرة الطائرة .

أهداف البحث :

- معرفة وتطور الأداء وتحليل دور المعد أثناء المنافسات الرياضية الرسمية.

- معرفة المواصفات النموذجية للاعب المعد .

التعريف الإجرائي لمصطلحات البحث:

- المواصفات : المعايير المثلى والمعتمدة عالميا أو محليا في الأداء .
- المهارة : في المجال الرياضي من وجهة نظر مختصي علم الحركة عرفها (وجيه محجوب) بأنها ثبات الحركة وأليتها واستعمالها في وضعيات مختلفة وبشكل ناجح". وذكر أيضا بأنها الدقة في الأداء عندما يلتقي المسار الحركي مع مسار الأداة بدون الانتباه الكامل إلى مجريات الأمور.
- المعد: هو اللاعب الذي يقوم بإيصال الكرة بدقة إلى اللاعبين الضاربين في الكرة الطائرة .

إجرات البحث :

عينة ومجتمع البحث:

الدراسة شملت مجتمع البحث معدوا الكرة الطائرة للبطولة الوطنية للقسم الثاني للشرق الجزائري وأخذنا كعينة عمدية أحسن ستة فرق التي هي: سبورتينغ عين اسمارة ، – أمني الواد ، الوفاق الرياضي لتجنانت ، اتحاد يسكرة ، نادي شبيبة الخروب ، نادي تنية العابد باتنة .

منهج البحث : منهج وصفي الذي يعتبر طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى أغراض محددة باستعمال الملاحظة والتي تعمل على توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة² .

المجال المكاني والزمني :

تم البحث الميداني من مرحلة الذهاب الممتدة بين 2013/11/20 و 2014/02/25 للشرق بإجراء الملاحظة على ستة مقابلات واخذ بعض القياسات الجسمية وكذلك تقييم التقني والتكتيكي لبعض المعدين الأساسيين للفرق الستة .

طرق ووسائل البحث:

- * التحليل الببليوغرافي : تسمح لنا بمعرفة بعض المقاربات النظرية على الخصائص المرفولوجية والتقنية للاعب الكرة الطائرة وبالخصوص اللاعب المعد .
- * الملاحظة: مجريات البحث تخص ملاحظة اللاعبين المعدين أثناء المنافسات الرسمية، وتقوم الملاحظة على ملاحظة طول اللاعب وتنفيذ الإعداد وكذلك التنفيذ في كلتا الحالتين عندما يكون الإرسال عند المنافس وعندما يكون الإرسال عند فريقه.
- * الطرق الإحصائية: المتوسط الحسابي – النسبة المئوية.

تحليل نتائج الدراسة :

1-تحليل نتائج المواصفات المرفولوجية :

المعد	النادي	قائمة المعد
-1	الوفاق الرياضي لتاجنانت (ميلة)	1.79
-2	ألمبيك الوادي	1.77
-3	النادي الرياضي باتنة	1.78
-4	إتحاد بسكرة	1.80
-5	نادي شبيبة الخروب	1.79
-6	سبورتينغ عين أسمارة قسنطينة	1.79

جدول (1)

-متوسط الطول : 1.78

من الجدول رقم 1 نلاحظ أن متوسط الطول لدى المعدين الستة للفرق المراد دراستها هو 1.80 وأن معدين ثلاثة يفوق طولهما 1.79 م . بعيد عن المستوى العالي الذي هو 1.96 م عند الأكابر ذكور .

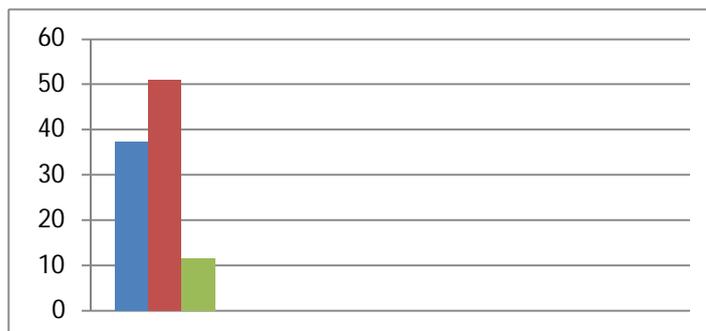
2-تحليل نتائج أداء مختلف المهارات التقنية :

أ- تحليل أداء مهارة الإرسال :

الملاحظة	إرسال بتسجيل نقطة	إرسال مستقبل من المنافس	إرسال ضائع
عدد الإرسال	55	75	17
النسبة المئوية	37.41%	51.02%	11.56%

جدول (2)

عدد الإرسالات: 147



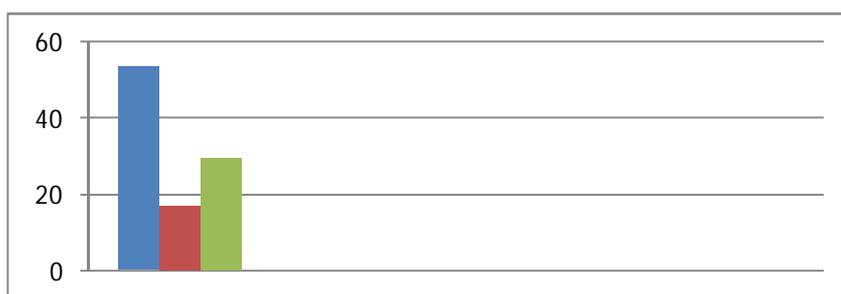
شكل (2) يوضح تنفيذ الإرسال بالنسبة للمعديين

من الجدول (2) نرى أنه من 147 إرسال نفذه المعدون أثناء الستة مقابلات انه 37.41% تم تسجيل بهم نقطة مباشرة و51.02% تم استقبالهم من طرف الفريق المنافس ، و11.56% خارج الملعب ، ومن هنا نستنتج من خلال هذه النتائج أن المعد في الكرة الطائرة في البطولة الوطنية القسم الثاني ليس لديه تركيز على الإرسال من أجل تسجيل النقطة .
ب-تحليل أداء مهارة الدفاع :

الملاحظة	دفاع جيد للمعد	دفاع غير صحيح	دفاع خارج الميدان
الوضعية الدفاعية	54	17	30
النسبة المئوية	53.46%	16.83%	29.70%

جدول (3)

عدد الوضعيات الدفاعية: 101



شكل (3) تحليل أداء مهارة الدفاع

من الجدول (3) يتضح أن النسبة المئوية لتنفيذ للدفاع عن الملعب لدى اللاعب المعد و من خلال 101 لقطة دفاعية هناك 53.46% وضعية دفاعية جيدة و16.83% وضعية دفاعية غير صحيحة و29.70% ودفاع خارمنطقة اللعب .
ومن هنا يتضح لنا أن اللاعبين المعديين يحسنون الدفاع عن الملعب بنسبة كبيرة .

ج-تحليل أداء مهارة الصد:

الملاحظة	صد جيد	صد متبوع بالعب الكرة	صد فاشل
عدد الصد	33	29	62
النسبة المئوية	26.61%	23.38%	50%

الجدول (4)

عدد الصد: 124



شكل (4)تحليل أداء مهارة الصد

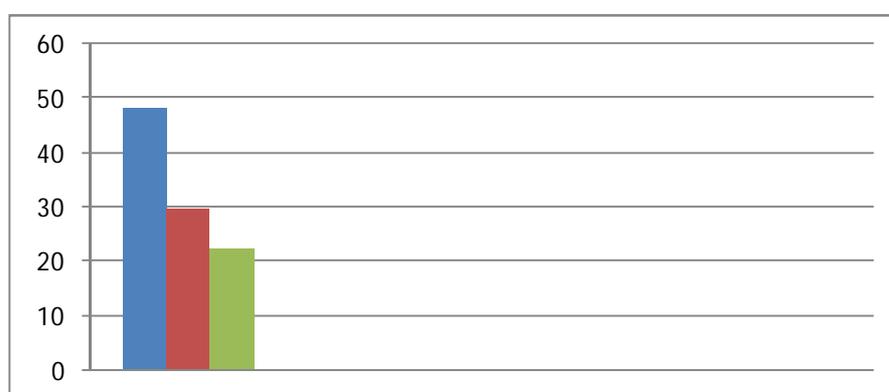
من الجدول (4) ومن 122 عملية صد قام بها المعدون هناك 26.61% صد جيد وتسجيل نقطة و23.38% صد متبوع بلعب الكرة و50% صد فاشل أي أن الكرة مرت أو لمست الصد وسجلت ضدهم .

من هنا يمكننا القول بأن اللاعبين المعديين يجدون صعوبة في أداء مهارة الصد ومن بين المعديين الستة هناك من لم يقوم بالصد بتاتا
د-تحليل أداء مهارة السحق بالنسبة للمعديين :

الملاحظة	سحق جيد	سحق متبوع بالعب الكرة	صد فاشل
عدد مرات السحق	26	16	12
النسبة المئوية	%48.14	%29.62	%22.22

جدول (5)

عدد مرات السحق: 54



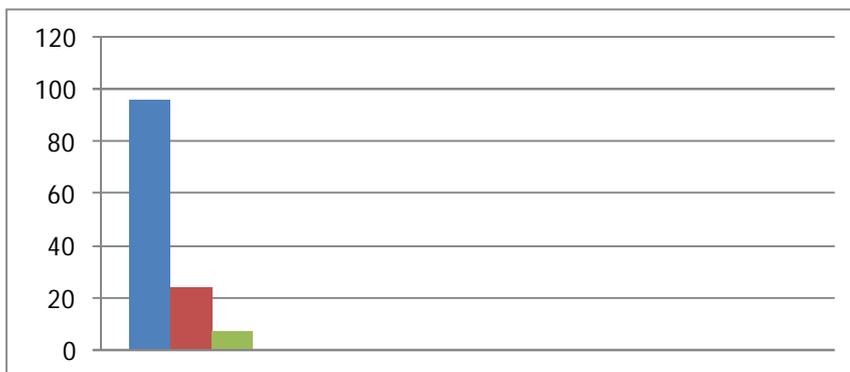
شكل (5) أداء مهارة السحق بالنسبة للمعدين

من الجدول (5) من 54 عملية سحق هناك 48.14 % سحق جيد وتسجيل نقطة وعادتا ما يكون من عملية الخداع التي يقوم بها المعد أمام الشبكة ، و 29.62 % عملية سحق التقطت من طرف دفاع الفريق المنافس ، و 22.22 % عملية سحق فاشلة .
من هنا يمكن القول بأن المعدين ينفذون عملية السحق بصفة استثنائية وهم يجودونها بنسبة مقبولة لأن السحق ليس من مهامهم الرئيسية
هـ- تحليل أداء مهارة الإعداد:

الملاحظة	إعداد جيد	إعداد ووجود صعوبة في السحق	إعداد ضعيف
عدد مرات الإعداد	290	101	29
النسبة المئوية	%69.04	%24.04	%06.90

جدول (6)

عدد الإعدادات : 420



شكل (6) تحليل أداء مهارة الإعداد

من الجدول (6) نلاحظ أنه من 420 إعداد خلال الستة مقابلات ان نسبة الأعداد الجيد الذي سجلت به نقاط يساوي 69.04% والأعداد الذي وجد في اللاعبين الضارين صعوبة في تعديته للفريق المنافس 24.04%، أما الأعداد السيئ الذي أرجعت فيه الكرة إلى المنافسين يساوي 6.90%.

تحليل نتائج توزيع اللعب بالنسبة للمعد :

من الجدول التالي نلخص نتائج الملاحظة التي خصت الجانب التكتيكي للاعبين المعدين) خلال

الستة مقابلات التي قمنا بملاحظتها ومن الوضعيات الاثنتين . C1 و C2)

C1- عندما يكون الإرسال عند الفريق المنافس.

C2 - عندما يكون الإرسال عند فريق المعد .

الإعداد من C1

جدول (7)

2	3	4	المنطقة الدفاعية	منطقة الإعداد
95	89	155	17	عدد التمريرات
26.68	25	43.53	4.77	النسبة المئوية

عدد الإعدادات: 356

الأعداد من C2

جدول (8)

2	3	4	المنطقة الدفاعية	منطقة الإعداد
36	23	52	14	عدد التمريرات
28.80	18.40	41.60	11.20	النسبة المئوية

عدد الإعدادات: 125

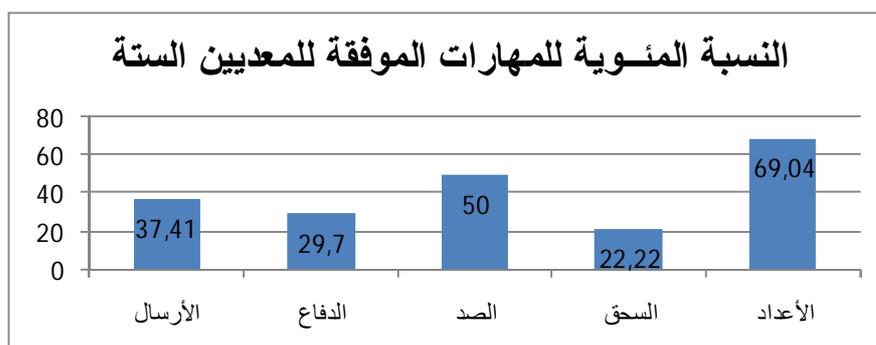
الأعداد من الوضعيتين 1 و 2

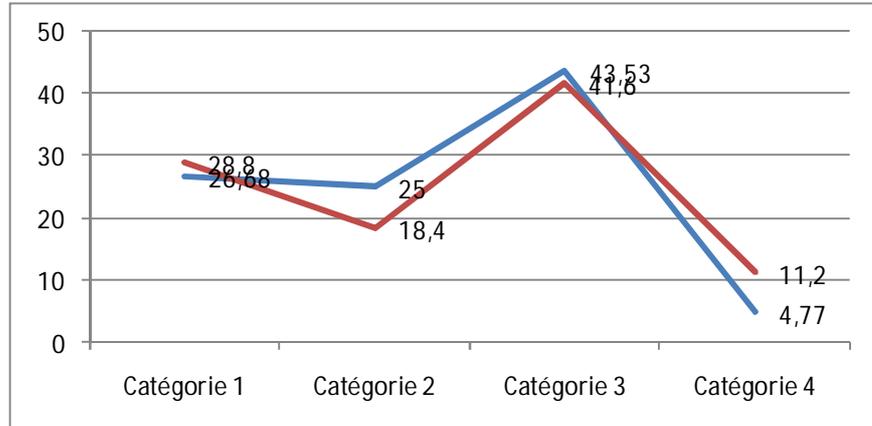
جدول (9)

2	3	4	المنطقة الدفاعية	منطقة الإعداد
131	112	207	31	عدد التمريرات
27.23	23.28	43.03	06.44	النسبة المئوية

عدد الأعداد: 481

من الجدول 9 نستنتج أن توزيع اللعب من الوضعيتين يكون بنسبة أكبر في المنطقة 4 بنسبة 43.03% كرات عالية وسهلة ، أما مركز 3 فنسبة الكرات تقدر 23.28% وهي نسبة متوسطة أما مركز 2 فتقدر ب 27.23 % وهي ضعيفة ومن المنطقة الدفاعية 06.44% جد ضعيفة وهذا يدل على أن المعدين الستة يلعبون الكرات السهلة ولا يبذلون أي جهد في تنوع التمريرات .





بيان يوضح قيمة الإعداد من الوضعيتين C1 و C2

الخلاصة:

نستخلص من هذه الدراسة وضعية الكرة الطائرة الجزائرية ونخص بالذكر خصوصيات اللاعب المعد الذي يعتبر ركيزة الفريق ومن خلال النتائج المحصل عليها يتضح لنا وجود عدة عوامل تأثر على مردود الأعداد منها العوامل المرفولوجية المتمثلة في طول القامة حيث يتبين لنا أن متوسط الطول لدى المعد الجزائري هو 1.84م مقارنة بالنسبة الدولية التي هي 1.96م وهذا ما يجيب على الفرضية الثانية التي تنص على أن العامل المرفولوجي يكون عائق لدى المعدين الجزائريين .

أما من الناحية التقنية ومن خلال ملاحظتنا لستة مقابلات أتضح لدينا أن معظم المعدين لا يبالون أهمية إلى تنفيذ المهارات الأخرى ما عدا مهارة الأعداد وبدرجة أقل الدفاع عن الملعب كما هو موضح في الأعلى وهذا ما يجيب على الفرضية الأولى التي تنص على وجود صعوبة في الأداء التقني للمعديين الجزائريين .

كما يتضح لنا أن الأعداد يكون بشكل جيد عندما تكون الكرة من الوضعية C1 أحسن عندما يكون الإرسال عند الفريق المنافس من C2 عندما يكون الإرسال عند فريق المعد وهذا لسهولة الاستقبال .

التوصيات :

- يجب الأخذ بعين الاعتبار العوامل المرفولوجية عند انتقاء اللاعبين المعدين وخاصة عامل الطول .
- يجب تدريب المعدين أثناء فترة التكوين على إتقان جميع مهارات الكرة الطائرة وعدم الاكتفاء بالإعداد فقط.
- تخصيص تمارين خاصة بالمعديين وفي جميع وضعيات المقابلة حتى يتمكن المعد من التعود عليها وعدم الارتباك.
- على كل الفرق وضع إستراتيجية تكوين للاعبين وخاصة المعدين وهذا راجع للنقص الملاحظ في هته الفئة .

قائمة المراجع باللغة العربية :

- 1- أحمد البسطوسي : أسس ونظريات الحركة ، دار الفكر العربي ، ط1، القاهرة .1996
- 2- أميرة حسن محمود وماهر حسن محمود: الاتجاهات الحديثة في علم التدريب الرياضي، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة النشر.الإسكندرية.2008.
- 3- أبو العلاء أحمد عبد الفتاح:التدريب والأسس الفسيولوجية، دار الفكر العربي القاهرة..1997
- 4- أبو العلاء أحمد عبد الفتاح ومحمد صبيحي حسنين : فيزيولوجيا و مرفولوجيا الرياضي و طرف القياس والتقويم ، دار الفكر العربي القاهرة.1997.
- 5- حمدي عبد المنعم : الكرة الطائرة ، مهارات ، خطط ، قانون : (القاهرة ، مؤسسة كليوباترا ، 1984)
- 6- حمدي عبد المنعم ومحمد صبيحي حسنين : الأسس العلمية للكرة الطائرة وطرق القياس للتقويم ، مركز الكتاب للنشر القاهرة..1997
- 7- سعد حماد الجميلي : الكرة الطائرة ، مبادئها وتطبيقاتها الميدانية ، ط1 ، دار الدجلة ، عمان . 2006 .
- 8- علي مصطفى طه: الكرة الطائرة ، تاريخ ، تعليم ، تدريب ، قانون ، دار الفكر العربي، القاهرة .1999.
- 9- محمد صبيحي حسنين وكمال عبد الحميد ، اللياقة البدنية ومكوناتها ، دار الفكر العربي ، القاهرة .1996
- 10- وجية محجوب : التعلم الحركي ، ط1 : (الموصل ، مطبعة جامعة الموصل ، 1985)

قائمة المراجع باللغة الأجنبية :

- 1 -Francias Treillis: Les techniques et Méthodes de L'Entrainement sportif ed Le Concept, Paris 2002
- 2-Gille Bartoli: Manuel De Volley Ball de l'initiation au perfectionnement, Ed - Amhara, Paris 2007.
Sébastien Maitre: UFR staps Clermont Ferrand PARIS 1999.
- 3-Weineck Jugain: Manuel D'entrainement 4eme Edition Vigot, PARIS1986
- 4-le passeur FIVB, Séminaire Sportif de suisse avril 2013.
- 5-Volley Ball, Christine –Lamouche, Ed sport, Borneman, Paris 1992.



تأثير الضغوطات المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية والرياضية

أ/ نواصرية منى أستاذة مساعدة قسم "أ".
جامعة العربي بن مهدي أم البواقي.
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

الملخص:

الموضوع يطرح مشكلة تأثير الضغوطات المهنية على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية والرياضية وعلى فاعليته و مردوده أثناء انجازه لعمله.

résumé:

Le sujet t'aborde l'influence de la pression professionnelle sur la rentabilité objective chez les professeurs de l'E.P.S et son efficacité et son rendement pendant l'achèvement de son travail.

تأثير الضغوطات المهنية على الرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية و الرياضية

مقدمة:

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الفرد، نظرا لدوره وأهميته بالنسبة له، فهو ليس وسيلة لكسب الرزق فحسب، وإنما أصبح بالإضافة إلى ذلك وسيلة لإشباع كثير من الدوافع والحاجات النفسية الهامة ذلك أن العمل هو محور النشاط الاجتماعي، الذي ينبغي أن يحقق فيه الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق.

فعن الدراسة الجادة لسلوك العمل ومشكلاته في المنظمات، تعتبر ظاهرة حديثة نسبيا، بدأ الاهتمام بعد التفتن إلى أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية ومن هذا المنطلق بدأ الاهتمام ببيئة العمل، وبالضغط المهني الذي ينعكس على فاعلية المنظمة و نوعية العمل (ارمسترونغ 1991 Armstrong).

إن اختيار الإنسان للمهنة التي يعتمد عليها في حياته من اخطر ما يصادف الإنسان من مشكلات تتوقف سعادة الفرد طول حياته على مدى نجاحه في المهنة التي اختارها، وليس كل إنسان يصلح لجميع المهن لان لكل مهنة مقوماتها وشروطها، والمهارات اللازمة لأدائها ولكل إنسان مواهبه وقدراته التي توافق مهنة دون أخرى.¹

لذلك مشكلة توجيه الأفراد نحو المهنة التي تصلح لهم و يصلحون لها تعتبر من المشكلات التي تواجه الحياة الحالية التي تنعكس على سعادة الفرد وطمأنينته في عمله وفي حياته الشخصية. يعتبر الرضا المهني للعاملين تعبيرا صادقا عن نوع العلاقات السائدة في المؤسسة، أي عن نوع المناخ السائد بها و يعتبر رضا الفرد عن عمله الأساس الأول لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي نجد أن الاهتمام بالأساتذة من ناحية قدراتهم المعرفية ولتكوينية يكون أكبر مقارنة بالاهتمام من الناحية النفسية و مختلف العوامل المؤثرة فيها، إذ أن أستاذ التربية البدنية والرياضية شخصية قيادية إلى حد كبير ولقد أصبحت التربية البدنية والرياضية في العصر الحديث من المجالات التي توسعت بشكل كبير على المستوى الاجتماعي، بعد أن زاد وعي الجماهير بقيمتها الصحية و الترويحية و التربوية.

1- محمد السر غيري و آخرون، علم النفس و آداب المهنة، مكتبة الرشاد، الدار البيضاء، المغرب، 1991، ص 244

لقد توصلت العديد من الدراسات إلى أن ضغط العمل، قد يسبب للإنسان العديد من
مراض والاضطرابات (النفوسو-جسمية) مثل زيادة الشعور بالقلق و الإحباط، ارتفاع ضغط
الدم، ارتفاع مستو الكوليسترول (steel 1991) و آلام الظهر، التهاب المفاصل، الصداع،
القرحة، السرطان، السكري، تليف الكبد (1990، barom. hendrix 1985) أمراض القلب و
تصلب الشرايين، ضعف جهاز المناعة و عدم قدرته على مقاومة العديد من الأمراض الخطيرة
(شنايدر 1992، bourgeois 1994 banmann، Briancom-nuissier 1985).

أما عل مستوى منظمات الأعمال ، فقد كشف تقرير لأحد شركات التامين في الولايات
المتحدة الأمريكية، عام 1984 أن هناك مليون عامل يتغيبون يوميا بسبب الضغوطات و بتكلفة
تقدر ب 150 مليون دولار سنويا (1991 schuriner 1994 toivahe) و عن (العتيبي 1997).
انه هناك ما بين 70% إلى 90% من المترددين على عيادات الأطباء من أمراض سببها الضغط،
كما كشفت نتائج إحدى الدراسات أن 70% من الأفراد موضع الدراسة يعتقدون أن زيادة
تعرضهم لضغوطات العمل قد أدت إلى خفض إنتاجيتهم، و بتغيب 20% من الأفراد يوميا بسب
الضغوط و يفكر ثلث العينة، جديا في الاستقالة نتيجة لقروضهم للضغوط.
و قد وجد (فرانش و كبلان) (caplan، frech، 1970) أن الهيئة لها مسؤولية الأفراد تدخن
أكثر ضغط دمها مرتفع و نسبة الكلسترول عالية لديها بالمقارنة مع المديرين الذي تنصب
أعمالهم عل الإشراف عل غير الأفراد (baglioui et al 1990)
أما دراسة (كوبرستورا) فهي من بين الدراسات التي بينت أسباب و مصادر الضغط عند
الأشخاص الذين تستند إليهم العملية الإدارية و التي توصلت إلى تباين ثلاث أسباب للضغط
هي على التوالي:

العلاقات التنظيمية، قرارات الإدارة العليا، تطبيق الاستراتيجيات الجديدة. و أثبتت نتائج هذه
الدراسة أن هناك مظاهر توافق الضغط المهني تتمثل في القلق الاكتئاب، و آثار نفسية وسلوكية
عديدة (العوملة 1994).

يتبين لنا من خلال هذه الدراسات المعروضة أن الضغط المهني قد يمس أنواع و فئات مهنية
مختلفة، غير أن مصادره و درجة التأثير به تختلف من مهنة إلى أخرى فالبعض يستطيع
مواجهته و البعض الآخر يكيف سلوكه لتحدي المحيط و استنادا لما سبق ستركز الدراسة على

تأثير الضغوط المهنية على أساتذة التربية البدنية محاولة التعرف على أثاره، عل الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية و ما يعاني منه من اجل الحفاظ عل فاعليته و السير الأمثل لحصة التربية البدنية و السيطرة على الضغط المهني و توجيهه من اجل القضاء عل سلبياته مما يزيد من رضا الأستاذ.

تستمد الدراسة الحالية أهميتها باعتبارها موضوع من الموضوعات التي لقيت و مازالت تلقى اهتماما كبيرا من الباحثين.

1/ الإشكالية:

إن اهتمام المنظمات اليوم بجميع العوامل التي تؤثر في السلوك الإنساني هو في الحقيقة اهتمام بمكانتها في المستقبل، باعتبار ان العنصر البشري في المنظمة، احد اكبر ركائز استمرارها، لذلك كان جديرا بالاهتمام، وبكل ما يتأثر به و ما يؤثر فيه قصد الوصول به إلى درجة تحقق لديه الرضا عن الوظيفة.

ولما كان الضغط النفسي من ابرز العوائق التي تصادف العمل في العديد من المنظمات، فقد شغل موضوع "الضغط" اهتمام كبير من الباحثين و المتخصصين حيث عملوا على الكشف على أهم مصادره التنظيمية و المهنية، و كذا اقتراح الاستراتيجيات اللازمة لمواجهته، أو على الأقل للتقليل من حدته خاصة بين أوساط العمال.

ذلك أن مصدر الضغوط لديهم قد تعدد فلا يمكن اعتبار محيط العمل المصدر الوحيد له، بل إن الضغط هو نتاج تفاعل الإنسان مع كمل الأحداث اليومية التي يعيشها سواء أكانت سرية أو اجتماعية أو تنظيمية أو مادية أو معنوية.

و اهتمام الباحثين المختصين في الضغط النفسي خاصة لدى العاملين كان نتاج لما يسببه من أثار سلبية عل الصحة النفسية و الجسمية للعمال، و كذا عل حياتهم الاجتماعية و المهنية و آرائهم في العمل و رضاهم عنه.

و من ثم فان الضغط هو محصلة التفاعل بين الفرد و البيئة، إذ لا يمكن اعتباره نتاج نظام شخصية الفرد و الذي بدوره هو نتاج النظم لبيئي المحيط به بما فيه من تنظيمات و مؤسسات و متغيرات اجتماعية و اقتصادية و سياسية و تنظيمية إدارية و مالية و معنوية و غيرها.

فعنصر الرضا الوظيفي يعد أهم العناصر في تحقيق أهداف أي منظمة لذلك كان ولا يزال من بين المتغيرات التي تحظى باهتمام الدارسين، نظرا لارتباطه بواقع ووصفية العامل في المؤسسة، حيث أن انخفاض و غياب الرضا يسهم بقدر كبير في عدم تحقيق الأهداف. إن الرضا الوظيفي هو شعور نفسي بالارتياح أو السعادة بين إشباع الحاجات و الرغبات و التوقعات من العمل و هذا ما يتجسد في درجة رضا العامل عن العناصر المكونة للعمل من الأجر والإشراف و الترقية و المحيط الداخلي و الخارجي للتنظيم...الخ وهذا الشعور النفسي بالرضا أو عدمه يمكن للعامل أن يعبر عنه من خلال سلوكه الظاهري. فكلما كانت مشاعر الاستياء من العمل قوية كان لذلك اثر على سلوك العامل، كي يلجئ إلى التغيب أو الانتقال إلى العمل بمنظمة أخرى.

وعلى اعتبار أن العاملين من أساتذة التربية البدنية في أي مؤسسة لهم خصوصيا تنظيمية تربطهم مع بيئة عملهم فتسبب لهم ضغوط مهنية، هذه الأخيرة التي تعتبر دراسة حديثة نسبيا. إذ يمكن تمثيل علاقة الفرد بعمله بعلاقة اخذ و عطاء و بمعنى آخر "عرض و طلب" فإذا توفر التوازن بين الجانبين أي أن العمل يستدعي و يتطلب ما بإمكان الأستاذ تقديمه صارت الأمور بصفة طبيعية، أما إذا اختل هذا التوازن، بمعنى أن متطلبات العمل غير متناسبة مع القرارات التكيفية للفرد.

فان هذا الأخير يصبح عرضة للإصابة بالضغط، إذ يرى (لفاسور، 1986) فانه يعرف الضغط المهني على استجابة الجسم الفيزيولوجية و النفسية للعوامل المكونة لمحيط العمل لأي مطلب يفرضه عليه عمله و هذا ما يفيدنا في التساؤل عن تأثيرات الضغط المهني على الرضا الوظيفي لأستاذ التربية البدنية. ومن خلال دراستنا الاستطلاعية و زيارتنا الميدانية لعدد من المؤسسات التعليمية، لاحظنا معانات أستاذ التربية البدنية من ضغوطات مهنية أثرت على رضاه عم عمله، و قصد إنارة هذا الموضوع قمنا بطرح الإشكالية مقدما إياها كالتالي:

– ما طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية لدى أستاذ التربية البدنية و الرضا الوظيفي لديهم ؟
– و هل هناك علاقة بين ظروف العمل؟ (عبء العمل، صراع الدور، غموض الدور بظهور الضغوط المهنية لدى أساتذة التربية البدنية من جهة و بين الرضا الوظيفي لديهم من جهة أخرى.

2/ فرضيات البحث:

أ- الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه عكسية بين الضغط المهني وبين الرضا الوظيفي لدى أستاذة التربية البدنية والرياضية.

ب- الفرضيات الجزئية:

- توجد علاقة ارتباطيه بين ظروف العمل و الضغط المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية.

- توجد علاقة ارتباطيه بين عبء الدور و الضغط المهني لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية.

- توجد علاقة ارتباطيه بين صراع الدور لدى أستاذ التربية البدنية والضغط المهني لديهم.

- توجد علاقة ارتباطيه بين غموض الدور لدى أستاذ التربية البدنية والرياضية والضغط المهني لديهم.

1- عرض النتائج

بعد أن قام الباحث بتوزيع استبيان الدراسة على أفراد العينة وتم الحصول على استجاباتهم فيما يتعلق ببؤده لا تزال هذه الخدمات الجيدة تزداد تطورا وتحسنا.

قام الباحث بتفريغ هذه الإجابات في جداول إحصائية وهذا من اجل تحليل واستخلاص النتائج ومناقشتها في ضوء الفرضيات الجزئية بهدف الدراسة.

1-5- الخصائص الديموغرافية:

❖ السن:

جدول رقم (1): يبين توزيع عينة الدراسة حسب متغير السن

الفئات	التكرارات	النسبة المئوية
اقل من 25 سنة	22	36.66%
25-30 سنة	27	45%
31-40 سنة	06	10%
أكثر من 40 سنة	05	8.33%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في هذا الجدول أن هناك تباين في توزيع نوعية الدراسة من خلال متغير السن.

فاعلي نسبة في التوزيع العمري نجده لدى أستاذ التربية البدنية و الرياضية الذي تتراوح أعمارهم بين 25-30 سنة وهي سن الشباب، كما يبين اغلب أساتذة التربية البدنية هم من الشباب تتراوح أعمارهم بين 25-30 سنة وهذا بنسبة 45% من عينة الدراسة. ثم تليها فئة اقل من 25 سنة وذلك بنسبة 63.66% وهي كذلك تمثل سن الشباب و بالتالي يمكن القول أن نسبة 81.66% هم من أساتذة التربية البدنية و الرياضية. في حين نجد أن فئة 31-40 سنة تمثل 10% من العينة وذا سينعدم الأفراد الأكثر من 40 سنة من عينة البحث تصل إلى 8.33% مما يبين أن العمل كأساتذة تربية بدنية يكاد ينحصر فقط على فئة الشباب.

❖ الحالة العائلية:

جدول (2): يبين توزيع العينة حسب متغير الحالة العائلية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
10%	06	متزوج
90%	54	أعزب
00%	00	مطلق
100%	60	المجموع

يتبين لنا من خلال البيانات الموجودة أعلاه أن غالبية أفراد عينة الدراسة عزاب، وذلك بنسبة 90% من أفراد العينة، في حين نجد أن نسبة المتزوجين تمثل 10% فقط من أفراد العينة فمن خلال الحالة العائلية لأفراد العينة يمكن استخلاص التربية الاجتماعية، فنجد أكبر نسبة من المستجوبين من العزاب و ذلك متا يعكس الحالة العائلية لشباب من 25 إلى 30 سنة في المجتمع الجزائري و هم غالبية أفراد العينة كما رأينا سابقا ولكن اعتبار أفراد العينة من فئة العزاب لا يعني بأي حال أن لا احد مسئول عن سد احتياجات الأسرة بل أكثر من ذلك فهو في مرحلة إعداد لبناء أسرة مما يستلزم عليه مسؤوليات كبيرة تفوق طاقته و تتطلب مصاريف أكبر.

❖ الأقدمية في العمل:

جدول (3): يبين توزيع العينة حسب سنوات العمل كأستاذ التربية البدنية

النسبة المئوية	التكرار	الفئات
60%	3.6	أقل من سنتين
23.33%	14	2-5 سنوات
16.66%	10	أكثر من 5 سنوات
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أكبر نسبة سجلت لدى أفراد العينة من حيث سنوات العمل كأستاذة تربية بدنية هي أقل من سنتين وذلك بنسبة 60% من أفراد العينة. ثم تليها فئة (من 2-5 سنوات) العمل هذا بنسبة 23.33% وأخيراً ذو أكثر من 5 سنوات ويمثلون 16.66% من أفراد العينة و مما يستخلص أن أغلب أفراد العينة هم الذين تكون مدة عملهم سنتين فقط و أن 23.33% هم الذين يعملون من سنتين إلى 5 سنوات و نسبة 16.66% هما لفئة المعرضون أكثر لأعلى نسبة ضغوط مهنية و ظهور لديهم علامات عدم الرضا من العمل كأستاذة تربية بدنية ورياضية.

❖ المستوى الدراسي:

جدول (4): يبين توزيع عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي

النسبة المئوية (%)	التكرار	الفئات
0	00	دون مستوى تعليمي
11.66%	07	مستوى متوسط
38.33%	23	مستوى ثانوي
50%	30	مستوى جامعي
100%	60	المجموع

ما يلاحظ من خلال الجدول ما يلي:

انه لا توجد أي نسبة في عينة الدراسة ممن يعملون كأستاذة تربية بدنية دون مستوى دراسي. هناك نسبة 11.66% من أفراد العينة هم من مستوى متوسط هناك نسبة 38.33% من أفراد العينة من مستوى جامعي

من خلال هذه النتائج فان غالبية أساتذة التربية البدنية والذين اجري معهم الاستجواب التالي هم مستو جامعي ب 50%.
ثم يليه المستوى الثانوي 38.33% من أفراد العينة وهذا ما يبين أن غالبية أساتذة التربية البدنية والرياضية هم من خريجي الجامعات والثانويات.

- استمارة الضغط المهني العام:

النسبة المئوية		التكرار ب (لا)	التكرار ب (نعم)	الضغط المهني العام
ب لا	ب نعم			
16.66%	83.33%	10	50	1/ هل عدم الاهتمام بدرس ت.ب ريبين لك ضيقا وقلق؟
50%	50%	30	30	2/ هل الوسائل البيداغوجية كافية لإنجاح درس التربية البدنية والرياضية؟
23.33%	76.66%	14	46	3/ رأيك هل نقص الوسائل يؤثر على السير الحسن لحصة ت.ب.ر
11.66%	88.33%	07	53	4/ ما هو عدد الأقسام التي ترفون عليها
46.66%	53.33%	28	32	5/ هل تتأثر بالمشاكل التي تواجه أستاذك أثناء العمل؟
31.66%	68.33%	19	41	6/ هل قلة الوسائل تؤثر عليك أثناء حصة التربية البدنية الرياضية
80%	20%	48	12	7/ هل ترى أن المنشآت الرياضية في مؤسستك كافية أم لا؟
55%	45%	33	27	8/ هل تشعر أن أستاذ ت.ب.ر يواجه ضغوط في العمل
58.33%	41.66%	35	25	9/ هل ترى أن الضغوط الملقاة على عاتق الأستاذ تجعله يقوم بدوره على أكمل وجه؟

29	31	%48.33	%51.66	10/ هل تتأثر بعدم ميالة الأستاذ بالحصة جراء الضغوط المهنية التي تواجهه
16	44	%26.66	%37.33	11/ هل تشعر أحيانا انك تشكل ضغط على أستاذ ت.ر.ب
19	41	%31.66	%68.33	12/ هل يصب الأستاذ عليك كل غضبه إذا كان تحت وقع مشاكل وصعوبات؟
46	14	%76.66	%76.66	13/ هل تساهم في رفع الروح المعنوية لأستاذ ت.ر.ب
34	26	%56.66	%56.66	14/ هل ترى أن الظروف المادية لأستاذ التربية البدنية جيدة أم لا
31	29	%51.66	%51.66	15/ هل تؤثر الظروف الفيزيائية الجوية (حرارة رطوبة برودة) عليك وعل أستاذك
47	13	%78.33	%78.33	16/ هل تر بان شخصية أستاذك في مادة التربية البدنية كباقي أساتذة المواد الأخرى
15	45	%25	%25	17/ هل ترى إن إدارة المؤسسة تحترم أستاذ التربية البدنية باقي أساتذة المواد الأخرى
19	41	%31.66	%31.66	18/ هل ترى أن الحجم الساعي لحصة التربية البدنية كاف لانجازها على أكمل وجه
51	09	%85	%85	19/ هل ترى أن علاقة أستاذ التربية البدنية كباقي المعلمين جيدة أم لا
38	22	%63.33	%63.33	20/ هل تجد أن معيء الموجه التربوي لأستاذ التربية البدنية تؤثر عليك
55	05	%91.66	%91.66	21/ هل أنت راض على أستاذ التربية البدنية و الرياضية

2- عرض و تفسير نتائج الدراسة:

جدول رقم (5): يبين إجابات الأساتذة (أساتذة التربية البدنية) على فقرات مقياس ظروف العمل:

رقم الفقرة	مصدر ظروف العمل	التكرار ب(نعم)	التكرار ب(لا)	النسبة المئوية ب (نعم)	النسبة المئوية ب لا
01	موقفي في العمل لا يمكنني من السيطرة على الأوضاع عدم ملائمة محيط المؤسسة لممارسة نشاطي	56	04	%93.33	%6.66
02	عدم ملائمة محيط المؤسسة لممارسة نشاطي	32	28	%53.33	%46.66
03	إنني لا اطلع على ما يجري حولي في المؤسسة	40	20	%66.66	%33.33
04	لا أشارك في القرارات التي تتخذ في المؤسسة	58	02	%96.66	%3.33
05	إن إدارة المؤسسة لا تتيح لأستاذ التربية البدنية الفرصة للمناقشة	56	04	%93.33	%6.66
06	لا أجد أذن صاغية للاقتراحات التي أقدمها	56	04	%93.33	%6.66
07	ليس لي من التدريب الكافي	28	32	%46.66	%53.33
08	إن المؤسسة التي اعمل فيها تسبب لي الضغوط	33	27	%55	%45
09	إن عمال المكثفة تسبب لي إرهاقا مضاعفا	20	40	%33.33	%66.66
10	عدم وجود وسائل العمل المساعدة يزيد من شعوري بالإحباط	45	15	%75	%25
11	كثيرا ما اشعر أن جوا المؤسسة متوتر	40	20	%66.66	%33.33
12	يتصف الهيكل التنظيمي بوجود الكثير من الروتين	09	51	%15	%85
13	أنضايق لانتشار الغيار بكثرة داخل المؤسسة	50	10	%83.33	%16.66

14	تؤثر درجة الرطوبة بكثرة على مستوى الأداء	13	47	%21.66	%78.33
15	التهوية داخل العمل رديئة وضعيفة	15	45	%25	%75
16	أعرض لدرجة عالية عند العمل تحت أشعة الشمس	55	05	%91.66	%8.33
17	مكان العمل لا يتوفر على التدفئة في فصل الشتاء	28	32	%46.66	%53.33
18	أعاني كثيرا من الضوضاء أثناء العمل	44	16	%73.33	%26.66
50	لا يتوفر لدي معلومات إدارية أعمالي بشكل فعال	18	42	%30	%70
56	العمل الذي أزاولة صعب جدا	30	30	%50	%50

جدول رقم (06): يبين ارتباطات متغيرات الدراسة لد عينة الدراسة (حسب معامل بيرسون)

المتغيرات	ظروف العمل	عبء العمل	صراع الدور	غموض الدور	الضغط المهني العام	الرضا الوظيفي
ظروف العمل	1.00	0.251	0.664-	0.364-	0.201	-0.038
عبء العمل	0.251	1.00	0.740	0.740-	0.366	0.095-
صراع الدور	0.664	0.740	1.00	-0.130	0.342	0.290-
غموض الدور	3.64	0.740-	0.130-	1.0	0.245	0.058
الضغط المهني العام	0.201	0.366	0.342	0.245	1.00	0.229
الرضا الوظيفي	0.038		0.0290-	0.058	0.229	1.00

التعليق على الارتباطات متغيرات الدراسة لد عينة الدراسة

بلغ المجموع الكلي لارتباطات الدراسة حسب المعادلة التالية

$$\text{معامل ارتباط} = \frac{2}{(n-1)} * n$$

الخاتمة:

لقد أصبح موضوع ضغوط العم محل اهتمام الكثير من الباحثين و مراكز و مخابر البحث، وهذا الاهتمام راجع إلى الأمراض المترتبة على هذه الضغوط، و إلى التكاليف الناتجة عنها، على المستوى الفردي أو الجماعي أو التنظيمي والهدف وراء معالجة ضغوط العمل، ليس تجنبها بالكامل ولكن إبراز مصادرها ومدى ارتباطها بمتغيرات فردية وتوضيح الآثار النفسية والجسمية والسلوكية له مثل الرضا الوظيفي.

وذلك حتى يتمكن القائمون على القطاعات المهنية من وضع مجموعة من الإجراءات لإدارة هذه الضغوط والتخفيف منها، وتوجيهها توجيه سليم.

ونجد استقراض الباحث لجانب النظري و كذلك أجنب التطبيقي ولمجموعة من البحوث والدراسات السابقة، وجد أن نتائج الدراسة و التي جاء جزء كبير منها مطابق لجانب النظري وللواقع المعاش لأستاذ التربية البدنية، حيث كشفت الدراسة عن مجموعة من مصادر الضغوط المؤثرة على الضغط المهني العام، وعلى الرضا الوظيفي.

حيث كشفت الدراسة أن كل من ظروف العمل الجو الداخلي للمؤسسة و العلاقات بين المشرفين وأساتذة التربية البدنية و كذلك ظروف العمل الغير مناسبة في جوانبها الفيزيائية كالضوضاء وكثرة الغبار والعمل تحت أشعة الشمس، وارتفاع درجة الرطوبة لها علاقة ارتباطية مع ظهور الضغوط المهنية لد أساتذة التربية البدنية و بالتالي يؤثر سلبا ع رضاهم الوظيفي و كذلك مصدر عبء العم وهذا كله رمي بتأثير سلبي على رضا أساتذة التربية البدنية عن وظيفتهم

ومن خلال مصدر صراع الدور فان علاقة تمكن مع الضغط المهنية من خلال معاناة أساتذة التربية البدنية تحت سياسات و إرشادات و تحت أوامر متعارضة من جهات مختلفة مما يصعب لدى أساتذة التربية البدنية التوفيق بين هذه المطالب المتعارضة وهذا مولد لجملة من الضغوط النفسية الشديدة ومنه يؤثر أيضا على رضا هؤلاء العمال على مهنتهم.

والغموض الدور أيضا دور في إحساس أساتذة التربية البدنية بالضغوط المهنية، فغياب المعلومات لدى أساتذة التربية البدنية عن مهنتهم وعدم استطاعتهم تحديد مسؤولياتهم ووجود غموض في الصاحيات التي يتمتعون بها مما يجعلهم غير قادرين على التنبؤ بما هو متوقع منهم

في العمل، فكل هذا له الدور الكبير في ظهور الضغوط لدى هؤلاء ومن ثم غياب الرضا الوظيفي لديهم.

قائمة المراجع:

باللغة العربية:

- 1- براون: عم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة السيد محمد خيري وآخرون، دار المعارف الجامعية، الإسكندرية، 1986.
- 2- إبراهيم السلهاط: النمط القيادي السائد في المؤسسة الجزائرية وعلاقته بالرضا الوظيفي، رسالة ماجستير، قسم عم الاجتماع والتسيير وتنمية الموارد البشرية/ إشراف أ.د لوكيا الهاشي، جامعة منتوري قسنطينة 2001.
- 3- إبراهيم الغمري: السلوك الإداري والعلاقات العامة، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، 1976.
- 4- إبراهيم ع الله المنيف: تطور الفكر الإداري المعاصر، ط. 1993، 1.
- 5- احمد زكي بدوي/ معجم المصطلحات، العموم الإدارية، دار الكتاب المصري.
- 6- احمد سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العم في الجزائر، الجزء الأول، مبادئ قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعة، ط. 2، بن عكنون، الجزائر 2004.
- 7- احمد صقر عاشور: إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية وأدوات البحث، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، ط. 2، 1979.
- 8- احمد ماهر: السوك التنظيمي، مدخل بناء المهارات الدار الجامعة، الإسكندرية، ط. 8، 2002.
- 9- احمد محمد الطيب: الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها المعاصرة، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث 1999.

المراجع باللغة الأجنبية:

- 1-Huli charies, L.effects of community characteristics , o measures of job, satisfaction In journal of applied psychology, vole 50 N° 02?1966
- 2- Huli charies, l job satisfaction ad turn over l femalechrical population journal of applied psychology, vole 50 N° 04,1966
- 3-herz bery,le travail et la nature de l'homme, parie entreprise modern 4^{eme} édition 1978
- 4- lawler.E. managers attitude towards how there pay is ad should be dermied in journal of applied psychology, vole 50 N° 04,1966
- 5-structure et déterminants de la satisfaction de l'emploi chez les cadre