



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

جامعة محمد بوضياف المسيلة

معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

قسم التدريب الرياضي

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علوم

وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

شعبة التدريب الرياضي

تخصص تحضير بدني وذهني



جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

دراسة الفروق في مستويات الاحتراق النفسي لدى مدربي بعض الالعاب الجماعية

دراسة ميدانية لبعض أندية لولاية المسيلة لكرة القدم و الكرة الطائرة اكابر

المشرف:

د. سديرة سعد

إعداد الطالب:

عبد الصمد محمد الأمين

الموسم الجامعي: 2016/2015

فهرس المحتويات

كلمة شكر

مقدمة..... ا, ب, ج, د

الفصل الاول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

اولا-الاحترق النفسى

- 1- اصل مصطلح الاحترق النفسى (07)
- 2- تعريف الاحترق النفسى (09)
- 3- الضغوط النفسية..... (11)
- 3-1- بعض النظريات التى ساهمت فى تفسير الضغوط النفسية..... (15)
- 3-2- تعليق على النظريات السابقة..... (15)
- 3-3- الضغوط النفسية و الاحترق النفسى..... (16)
- 4- المدرب الرياضى..... (18)
- 4-1- مفهوم شخصية المدرب الرياضى..... (19)
- 4-2- الصفات الصحية للمدرب الرياضى..... (21)
- 4-3- الصفات الفنية للمدرب الرياضى..... (21)
- 4-4- الصفات المهنية للمدرب الرياضى..... (23)
- 4-5- سمات المدرب الناجح..... (25)
- 5- مفهوم الاحترق النفسى للمدرب الرياضى..... (36)

- 6-مراحل احتراق المدرب الرياضي.....(36)
- 7-اعراض الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي..... (37)
- 8-ابعاد الاحتراق النفسي (38)
- 9-العلاقة بين ابعاد الاحتراق النفسي..... (39)
- 10-مصادر الاحتراق النفسي (40)
- 11-الخصائص الديموغرافية و الاجتماعية(41)
- 1- السن.....(42)
- 2- الحالة المدنية(42)
- 3- الخبرة.....(42)
- 4- الجنس.....(42)
- 5- المستوى التعليمي.....(43)
- 12-الدراسات المشابهة
- 1-الدراسة العربية.....(45)
- 2-الدراسات الاجنبية(47)
- 3-التعليق على الدراسات السابقة(49)

الفصل الثاني: الاطار العام للدراسة

- 1-الاحتراق النفسي(52)
- 1-1 التعريف الاصطلاحي(52)
- 2-الاشكالية.....(53)

الفصل الثالث: الاجراءات الميدانية في الدراسة

- 1- الدراسة الاستطلاعية (58)
- 2- المنهج المتبع في الدراسة (58)
- 1- مجتمع الدراسة (59)
- 2- عينة الدراسة (59)
- 3- متغيرات الدراسة (61)
- 4- ادوات جمع البيانات والمعلومات (61)
- 5- الاساليب الاحصائية (62)

الفصل الرابع عرض و تحليل و مناقشة النتائج

- 1- عرض وتحليل ومناقشة الفرضيات (64)
- 1-1 عرض و تحليل نتائج الفرضية الأولى (64)
- 1-2 عرض و تحليل نتائج الفرضية الثانية (65)
- 1-3 عرض و تحليل نتائج الفرضية الثالثة (66)
- 1-4 عرض و تحليل نتائج الفرضية العامة (69)

الفصل الخامس: استنتاجات واقتراحات

- 1- استنتاجات عامة (71)
- 2- اقتراحات (72)
- 3- الافاق المستقبلية في الدراسة (72)

- المراجع المعتمدة في الدراسة.....
- 4-1 قائمة المراجع باللغة العربية.....(74)
- 4-2 قائمة الاطروحات والرسائل العلمية.....(75)
- 4-3 قائمة المراجع باللغة الاجنبية.....(78)
- 5-الملاحق.....(80)
- 6- نماذج وبرامج مقترحة للحد من الاحتراق النفسي.....(82)
- ملخص الدراسة

الخلفية النظرية والدراسات السابقة

مقدمة:

إن إعداد اللاعب ويتبعه إعداد الفريق عمل ليس بالأمر الهين لأن التدريب الرياضي أصبح علما قائما بذاته، فالمدرّب أصبح على عاتقه مهام كبرى يقوم بها فهو مربّي بالدرجة الأولى وهو شخص ذو دراية كبيرة بالحياة يحتاجه اللاعبون في كثير من نواحي الحياة المختلفة.

إن المدرّب هو القائد الذي يصنع أو يتخذ القرار الرئيسي ومن مهامه تحسين الصحة ورفع مستوى التطور وتحقيق النتائج العالية نسبيا.

ومن هنا يكون على عاتق المدرّب عدة مسؤوليات جسام بجانب مسؤولياته عن المستوى الذي يصل إليه اللاعبون ويكو مسؤولا عن مستوياتهم أمام المسؤولين بكافة انواعهم حتى أمام الجمهور والمشرفين والعاملين , ويتعرض المدرّب خلال مسيرة حياته لكثير من المعوقات والعقبات التي تحول بينه وبين الراحة النفسية وتحقيق أهدافه , إن تعرض المدرّب للضغوط النفسية ناتج عن الأعباء الزائدة كما وكيفا لإرضاء اللاعبين والمسيرين والجمهور , وعندما يتأثر المدرّب بالضغوط النفسية فإنه يبدأ بالشعور بالتعب البدني والذهني كلما ذهب للنادي بغرض التدريب , وعقب انتهاء التدريب يصعب عليه استعادة نشاطه وحيويته , ويصبح أقل دافعية في بذل الجهد لتخطيط التدريب , وأقل حماسة في التطبيقات العملية مع اللاعبين , ويبدأ يستثار بسرعة لأي خطأ يرتكبه اللاعب ويصبح التدريب يمثل له عبئا كبيرا و من هنا الاحتراق النفسي . ويعتبر الاحتراق النفسي من المصطلحات النفسية التي ظهرت في بداية السبعينات وخاصة في مجال ضغوط العمل , ثم أصبح الآن من المصطلحات الأكثر انتشارا في مجالات عديدة منها الرياضة .

ويرى كل من " فرند نبرج " Erendenberger 1982 و " ما سلاش " 1980 " أن الاحتراق بمثابة حالة إنهاك للنواحي البدنية والذهنية تؤدي إلى مفهوم سلبي للشخص نحو نفسه أو ذاته , إضافة إلى تكوين اتجاهات سلبية في العمل والحياة والناس الآخرين فضلا على افتقاد المثالية والشعور بالغضب , أما " فليين 1991 قدم تعريفا أكثر تحديدا للاحتراق الرياضي على أنه حالة من الانسحاب أو التدمير أو فقدان دافع المنافسة التي تصيب الرياضي , ويعد الاحتراق النفسي من الظواهر التي نالت اهتمام الباحثين وتركزت اهتماماتهم بكثرة على مهنة التدريب وذلك لأهمية الدور الذي يلعبه في المجتمع بأكمله وقد تناولها بالدراسة رصد لأسبابها وتحديدًا للاعراضها ووصفها لتأثيراتها السلبية فمن الأسباب المؤدية لحدوثها أنها نتيجة لضغوط نفسية مهنية ومستمرة إلى جانب نقص مساندة الرؤوسين والزملاء , وزيادة حجم العمل عن الحد المعقول .. وتبعًا لذلك يؤدي إلى إصابة المدرّب بالاحتراق النفسي إلى الغياب المتكرر والسلبية في التعامل مع المحيطين والإحساس بالملل والإحباط والتعب والإرهاق (Freudenberger, 1978, p85) .

من هنا برزت الحاجة إلى تسليط الضوء على موضوع الاحتراق النفسي الذي يعد إحدى نتائج الأزمات النفسية الخطيرة على الكوادر البشرية العاملة في الرياضة بشكل عام ,

والتي تؤثر سلبياً في الجانب الاجتماعي , والصحي , والنفسي للأفراد الذين يعانون منها و

الذين يفترض فيهم القيام بعملهم بطرائق تتسم بالفاعلية , إن الضغوط النفسية كما يرى بعض الباحثين بشكل عام تعتبر سمة من سمات الحياة فهي في بعض مستوياتها قد تكون مطلوبة أن لم تكن ضرورية وذلك لحفز الفرد ودفعه إلى الانجاز وتحقيق النجاح غير أن زيادتها عن الحد المناسب قد تفضي إلى مشاكل يصعب حلها لما لها من آثار سلبية

على الصحة العقلية والبدنية ذلك أن عدم الاهتمام بحالات الضغوط النفسية بشكل مناسب قد يؤدي الى تفاقم الوضع وحدوث حالات الاحتراق النفسي ومن هذا المنطلق فإن الاحتراق النفسي ينظر إليه باعتباره المحصل النهائي للضغوط النفسية.

إن التداعيات والأعراض التي تؤثر في عملية السير الحسن للأداء المهني كظروف العمل الغير المهيئة تجعل المدرب يعمل على بذل جهد إضافي للأداء الحسن ، وهذا ما ينعكس على صحته التي ليست بمنى عن الأخطار الصحية .

انطلاقاً من هذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة لمعرفة خلفية هذا المرض والأعراض وإعطاء الحلول والوسائل الناجعة للخروج من هذه الأزمة.

وسعى في البحث عن هذه التساؤلات جاءت هذه الدراسة بشقيها النظري والتطبيقي كمحاولة للإجابة عنها باعتبار إن الجانب النظري يعمق أكثر في تراث الاحتراق النفسي وشخصية المدرب ويبحث في الدراسات السابقة وما ذكره الرواد والباحثون في الميدان كما يسعى الجانب التطبيقي في ضوء هذه الدراسة الى تبين هذه الحالة

و تم تقسيم البحث إلى خمسة فصول يظم الفصل الاول و يظم:

الفصل الاول يتناول الحديث عن ظاهرة الاحتراق النفسي وعن أسبابها ومراحل تطورها واهم النظريات المفسرة التي درست هذه الظاهرة، والاطلاع على الخلفيات النظرية المتمثلة في الدراسات السابقة.

الفصل الثاني يتناول الإشكالية الدراسة مع توضيح الأهداف وإبراز أهميتها وضبط المصطلحات وكشف فروض الدراسة .

الفصل الثالث وفيه تم التطرق إلى إجراءات البحث الميدانية من خلال توضيح حدود الدراسة وتحديد عينة البحث مع إبراز خصائص العينة من العمر ، الجنس ، الحالة الاجتماعية ، ثم التطرق إلى الأداة المستعملة والمتمثلة في مقياس الاحتراق النفسي وإبراز الإجراءات المتبعة لغرض التطبيق والحصول على الدرجة الخام التي عولجت بالأساليب الإحصائية اللازمة ، ثم يتناول الفصل الرابع عرض و تحليل نتائج الدراسة النهائية من خلال التطبيق الميداني في جداول احصائية عن طريق تحويل المعلومات النظرية الى معلومات كمية ومناقشتها في ضوء فرضيات الدراسة وربطها بالخلفية النظرية والدراسات السابقة من خلال التحليل والنقد والربط والاستنباط .

اولا :الاحترق النفسي الرياضي:

1-أصل مصطلح الاحتراق النفسي:

إن ظاهرة الاحتراق النفسي قد أخذت بعين الاعتبار منذ سنة 1959 في فرنسا من حيث لاحظ بعض الحالات المرضية Claud Veil ، طرف الطبيب العقلي كلود فيل المرتبطة بالمهنة التي لا تدخل في إطار التصنيف النوزوغرافي الكلاسيكي، وتشير إلى أن التطرق لهذه الظاهرة كان أول مرة من طرف Bradely برادلي Hollet، هوللي ، سنة 1969 باعتبارها اكتئاب نفسي ناتج عن الضغط (Hollet :2006 p 59)

وترى إيزابيل قوتيبي Isabelle Gautier أن مفهوم الاحتراق النفسي مفهوما ، حديث النشأة، إذ يرجعه العديد من الباحثين إلى السبعينات وهو مستمد من المصطلحات السكاترية للإشارة إلى مهنيين يحترقون جسديا وانفعاليا وعلائقيا وسلوكيا، فهو يعكس فقدان تدريجي للمثالية وللطاقة والتحفز. (Gautier, 1983 p.138)

يرجع أول استعمال لهذا المصطلح للطبيب العقلي والمحلل النفسي الأمريكي سنة 1974 والذي أطلقه لوصف Herbert Freudenberger ، هاربرت فرودنبرجر حالة مجموعة من المتطوعين الشباب العاملين معه في هياكل العناية الطبية الاجتماعية، حيث لاحظ بأن تصرفاتهم أصبحت أسوأ من سلوك المرضى، وقد أشار فرودنبرجر في أول مقال له حول الموضوع، في وضبط السبعينات - في إطار فصل المؤسسات الاستشفائية في الولايات المتحدة الأمريكية - أن العاملين في القطاع الصحي العام يلجؤون إلى الاستعمال المزمّن لعدة موارد مختلفة لمواجهة ظروف عمل انفعالية بدرجة أكبر بالنسبة للأوساط الاستشفائية الأخرى ، وهو ما أطلق عليه آنذاك بالعامية الأمريكية "Butn out" (Corten et al, 2006 p 130-131)

وقد جاء عن فرودنبرجر " :أدركت من خلال ممارستي العيادية أن الأفراد قد يكونون أحيانا ضحايا حرائق مثلهم مثل البنائيات ، فتحت تأثير الضغط الناجم عن الحياة في عالم معقد، تلتهب طاقتهم ومواردهم الداخلية وكأنها تحت فعل النيران ولا يبقى إلا فراغا شاسعا يحتل دواخل أنفسهم، حتى ولو بدت هياكلهم الخارجية سليمة نوعا ما". (Freudenberger, 1978, p3)

وقد أصبح هذا المصطلح شائعا من خلال جمهور مجموعة من الباحثين مثل ماسلاش وأصبح أكثر شيوعا في الثمانيات حيث ركزت معظ م (Maslach & Pines) وبينز الدراسات على وصف الحالة النفسية للمهني الذي يعمل في قطاع الخدمات الاجتماعية والإنسانية، واتضح أن أكثر المهنيين تعرضا للإجهاد والاحتراق النفسي هم العاملون في مهن الطب والتمريض، الرياضة والشرطة والتدريس. (الوابلي، 1995 ، ص 9) التي تعبر عن أعراض الإنهاك المهني من ميدان "Burn -out" وقد أستمدت كلمة علم الفضاء، حيث تطلق هذه الكلمة على الزمن الذي يقع فيه الصاروخ بعدما يتم استهلاكه Canoui & Mauranges وقوده بسرعة كبيرة،

لذلك يرى كل من كانوي ومورنجيس 1998 أن الاحتراق النفسي أشبه بحالة صاروخ ينفذ وقوده، مما يؤدي به إلى التحطم .

والتي لا تختلف في مجملها ، Burn out عدة معاني لكلمة Harraps يقدم قاموس عن الملاحظة الإكلينيكية التي أشار إليها فرودنبرجر، إذ تعبر عن صورة شمعة تضحل أو تحترق ببطء، أو عن مصباح ينطفئ أو بصورة أكثر تعبيراً لإنسان تنطفئ شعلته أو يفرغ كل ما فيه ويسكنه فراغ شاسع بداخله، وباختصار إنسان استهلكت كل موارده الداخلية وإن كان يبدو للعيان في صورته العادية.

ويرى كريستيان قيليفيك 1991 أن الفعل Burn out بالإنجليزية يعني أن نتلف ونفنى من الداخل ونختزل تدريجياً إلى حالة الرماد. فالأدب ، Burn out لا توجد ترجمة فرنسية مرادفه تماماً للمعنى الأصلي لكلمة والتي تقترب من "Bruleur interne" الفرنسي كثيراً ما يشير إلى المصطلح بعبارة المعنى الأصلي للكلمة الإنجليزية، إلى أنها تشير مظهرًا مؤلماً، بيد أن هؤلاء الأشخاص يعانون نوعاً من التخدير الانفعالي. (Cornet et al, 2006 p111)

أن المصطلحات المستعملة تختلف حسب الفترة Agnès Perry وترى أناس ييري الذي يستعمل في بعض "Usure" والوسط الذي يستعمل فيه، وتشير إلى أن مصطلح الأحيان للتعبير عن هذه الظاهرة يعتبر غير مناسب، فإذا ما اطلعنا على أي قاموس للغة يرتبط بإتلاف الشيء نتيجة Usure الفرنسية، سوف نلاحظ أن المعنى الأول لكلمة Usure استعماله المتواصل، صحيح أنه في المعنى المجازي يمكن التكلم عن ... Usure des Forces و "nerveuse الخ ، لكن المعنى الأول هو الذي يبقى في النهاية هل البشر مثل الأشياء يمكن الاستغناء عنها Perry عندما تصبح غير قابلة للاستعمال؟ وهل يمكن تعويض الأجراء عندما يصبحون غير مفيدين؟ ، وحتى وإن كانت الإجابة بالنفي، فإن الضغط الممارس حالياً على الأجراء، عندما ينتظر المئات من الأفراد فرصة الظفر بمنصب عمل يعيد إلى الذهن المعنى الأول لكلمة كيف يمكن في هذه الظروف أن يتعرف الفرد على حالة إنهاكه المهني، في ، "Usure" حين أن التأكيد على ذلك يعرضه للطرد من العمل لذلك تفضل بييري Perry استعمال عبارة، "Epuisement Professionnel" أو حيث تعرف القواميس الفرنسية كلمة "Epuisement") Perry1998(بفقدان للقوى الجسمية والذهنية غير أن كورتن يرى أن Corten نقص قوى الجسم وطاقته الحيوية التسمية تتجه أكثر إلى التركيز على بعد التعب (Fatigue) وإن كان هذا الأخير ، موجوداً في أغلب الأحيان، فإنه لا يميز ظاهرة الاحتراق النفسي.

وأخيراً فإن البعض يستعمل كلمة الإنهاك الانفعالي " Emotionne L'épuisement " او " L'assèchement Emotionnel " للإشارة إلى الظاهرة، إلا أن هذا العرض لا يمثل إلا بعداً واحداً من بين المؤشرات الخاصة بأعراض الاحتراق النفسي. أما الدراسات العربية التي حاولت ترجمة هذا المفهوم إلى اللغة العربية فتختلف فيما بينها هي أيضاً، حيث نجد الباحثين في مجال الخدمة الاجتماعية يستخدمون مصطلح الإعياء المهني، وذلك لارتباطه بطبيعة المهنة التي يمارسها أفرادها، كما أن هناك مصطلحات أخرى استعملت للتعبير عن الإرهاق والاستنزاف

الذي يميز هذه الظاهرة منها: الإنهاك المهني، الإجهاد المهني، التآكل المهني، والتي تعد أغلبها ترجمة للعبارات باللغة الإنجليزية، ويبدو هنا "Exhaustion" الفرنسية التي تمت الإشارة أو ترجمة لكلمة أن مصطلح الاحتراق النفسي باللغة العربية أكثر دقة للتعبير عن المعنى الأصلي لكلمة Burn out (Perry , 1998 p101).

2- تعريف الاحتراق النفسي:

يعرف فرويد نبر الاحتراق النفسي على أنه حالة من الإعياء والضعف تصيب الجسد وستنفد طاقته الحيوية (Freudenberger :& North , 1988 p 89)

ويعرفه جمعة سيد يوسف بأنه حالة من الإنهاك الجسدي والانفعالي والعقلي تحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا، والضاغطة بشدة والتي تترافق مع التوقعات الشخصية المرتفعة من الأداء والإنجاز. (جمعة سيد يوسف: 2004، ص 213)

ويعرفه تايلور 1986 Taylor بأنه عبارة عن الإرهاق واستنفاد القوة والنشاط، على أنه فقدان الإرادة والقوة على دفع وتنشيط الاهتمام .، وذكر تعريفا لبوتر Potter كما عرفت كريستينا ماسلاش، 1982 Christina Maslach الاحتراق النفسي في مجال الصحة على أنه تناذر التعب الجسدي الانفعالي الذي يؤدي إلى إدراك سلبي للذات، مواقف سلبية في العمل وانخفاض ملحوظ في التحنيد الشخصي اتجاه المرضى.

ويرى فيتشيو، 1991 Vecchio أن الاحتراق النفسي هو الإنهاك أو الاستنزاف ، البدني والانفعالي نتيجة التعرض المستمر لضغوط عالية. (علي عسكر: 2003، ص 195)

ويشير جولد وباشلور، 1988 Gold & Bachlor أن الاحتراق النفسي يرتبط ، بمجموعة من الأعراض المرضية المزمنة، وعليه يعرفانه على أنه " الكآبة أو تراجع القوى الحيوية أو أنه استنزاف عاطفي، شعور باليأس وفهم الذات بطريقة سلبية، أو أنه الفشل في إنجاز العمل المتوقع ". (سليمان الوابلي، 1995 ، ص 11)

في حين حددت ماسلاش (1982) أعراض الاحتراق النفسي بأنها الإنهاك العاطفي وتبدل المشاعر وتدني الشعور بالإنجاز التي تحدث في نطاق العمل وتسبب الاحتراق النفسي نتيجة استنفاد الفرد لمصادره الجسمانية والنفسية . ويرى شرنيس Cherniss, 1980 أن الاحتراق النفسي ظاهرة تتصف بالقلق والتوتر والإنهاك الجسدي والانفعالي كاستجابة للضغوط المرتبطة بالعمل، وتحدث في النهاية تغيرات سلوكية وتغيرات تتعلق بالاتجاهات نتيجة لذلك.

نلاحظ من خلال هذه التعريفات أن مجمل الباحثين يركزون على مظاهر وأعراض الاحتراق النفسي المتمثلة في حالة من الإنهاك الجسدي والانفعالي والعقلي، في حين نجد تعريفات أخرى تركز على أسباب الاحتراق النفسي المتمثلة أساسا في عدم القدرة على الالتزام بالعمل والتغلب على الضغوط المستمرة وظروف العمل السلبية المختلفة، حيث:

، يعرف ماكبرايد Mcbride ظاهرة الاحتراق النفسي بأنها استنزاف جسدي وانفعالي بشكل كامل بسبب الضغط الزائد عن الحد، وينتج عنه عدم التوازن بين المتطلبات والقدرات، بحيث يشعر الفرد أنه غير قادر على التعامل مع أي ضغط إضافي في الوقت الحالي، مما يؤدي به إلى الاحتراق النفسي . (فايزة عبد الكريم الفاعوري: 1990، ص 75)

وتوصلت ماسلاش إلى أن الشخص الذي لا يستطيع التعامل مع الضغوط المستمرة يفقد اهتمامه وشعوره بكل الأمور التي يمكن أن يساعده بها الآخرون، وتتسع المسافة بينه وبينهم ويصبح أقل اهتماما بحاجاتهم الاجتماعية والجسدية والانفعالية، وبالتدرج يجد الفرد نفسه معزولا عن الآخرين. (معيض عبد الله الزهراني: 1991، ص 128)

ويرى سعيد حسن 2003 على أنه شعور عام بالإجهاد ودرجة عالية من الإرهاق يتعرض له الفرد نتيجة للضغوط الكثيرة التي يعايشها في عمله والتي تعوقه عن أداء وظائفه بشكل طبيعي، ويتجسد الاحتراق النفسي في مجموعة من ردود الأفعال. (سعيد حسن: 2003، ص 88)

كما نجد أيضا بعض التعاريف التي تركز أساسا على النتائج والآثار المختلفة للاحتراق النفسي ولا سيما السلوكية منها كالابتعاد عن المستفيدين من الخدمة والاتجاهات السلبية نحو الزبائن وفقدان التعاطف معهم، حيث:

تعرفه ماسلاش الاحتراق النفسي بأنه فقدان الاهتمام بالأشخاص الموجودين في محيط العمل، حيث يحس الفرد بالإرهاق والاستنزاف العاطفيين اللذان يجعلان الفرد يفقد الإحساس بالإنجاز، ويولد عنده الاتجاهات السلبية نحو الزبائن ويفقد بذلك تعاطفه نحوهم (Maslach 2001, p 214)

في حين يرى كل شارما، (1996) وويسكوبت (1980) أن الاحتراق النفسي يعني فقدان المهني للاهتمام بمن يستفيد بخدماته، ونتيجة لذلك فإنه يمارس عمله بدون مبالاة أو أهمية ويفقد الرغبة في الابتكار والتجديد (طواله : 1999 ص 75)

ويعرف عادل عبد الله (1994) الاحتراق النفسي بأنه عرض لاتجاهات غير ملائمة نحو العملاء ونحو الذات وغالبا ما يرتبط بأعراض انفعالية وجسدية غير مريحة تتراوح بين الإنهاك والقلق إلى القرحة والصداع النصفي، إضافة إلى تدهور الأداء. (عادل عبد الله : 1994 . ص 85)

وهناك تعاريف أخرى جاءت شاملة على الأعراض والأسباب والنتائج معا:

إذ يرى مقابله والرشدان، (1997) بأن الاحتراق النفسي هو استنزاف الطاقة النفسية المخزنة لدى الفرد، يؤدي به إلى حالة عدم التوازن النفسي الاضطرابات التي تظهر نتيجة للضغوط النفسية الشديدة التي تسببها أعباء العمل ومتطلباته مما تنعكس آثاره سلبا بشكل مباشر على العملاء وعلى المؤسسة التي يعمل فيها الفرد، ولا يمكن التخلص من هذه الحالة إلا من خلال التعامل المباشر مع العوامل البيئية التي سببها وليس من خلال التركيز على دور الفرد في مساهمة تلك المواقف (طواله: 1999 ص 108)

ويعرف فهد السيف، 2000 الاحتراق النفسي بأنه حالة عقلية وخبرات نفسية داخلية تعبر عن إنهاك عاطفي وتبدل شعور وعدم القدرة على تحقيق ذات الممارس المهني الذي يفقد حماسه واهتمامه بمن يقدم لهم الخدمات، وذلك ناتج عن ضغوط العمل ونوعية المستفيدين من الخدمة وطبيعة الوظيفة والبنية التنظيمية للمؤسسة، وطبيعة الإشراف والعلاقات الاجتماعية في العمل. (فهد السيف: 2000 ص 113)

من خلال مجموعة هذه التعاريف يمكن تعريف الاحتراق النفسي بأنه حالة نفسية يتصف بها تتسم بالإرهاق الجسدي والفكري والانفعالي، تفقده حيويته وتعاطفه باللاعبين واهتمامه نتيجة لأسباب فردية كنقص النضج الانفعالي أو لمصادر

اجتماعية كغياب الدعم لاجتماعي أو تنظيمية كغموض الدور، وللتخلص من هذه الحالة يجب التركيز على العوامل التنظيمية التي سببتها وليس على دور الفرد في مسايرة تلك المواقف

من منطلق أن الضغوط النفسية مرحلة تسبق مرحلة الاحتراق النفسي كما يرى بعض الباحثين وتمهد له فلا بد إذن من الإلمام الجيد بموضوع الضغوط النفسية حتى يتسنى فهم مصطلح الاحتراق النفسي بشكل أفضل. (عسكر, 2000)

3- الضغوط النفسية

اول من بحث في موضوع الضغوط النفسية هو الطبيب الكندي هانز سيلبي (Seley) والذي كان يسمى ابو الضغوط النفسية, حيث قدم هذا المفهوم الى الحياة العملية في مؤتمر ميونخ وقد وصفه بانه نتيجة للحضارة التي لا يستطيع الانسان الآن تحملها او التكيف معها. (الحسيني, 2000)

3-1- بعض النظريات التي ساهمت في تفسير الضغوط النفسية

اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغوط طبقاً لاختلاف الأطر النظرية التي تبنتها وانطلقت منها على اسس فسيولوجية او نفسية او اجتماعية او تفاعلية وستعرض الباحثة فيما يلي بعض النظريات التي اهتمت بتفسير الضغوط النفسية:

أولاً: - من ناحية فسيولوجية (نظرية هانز سيلبي):

كان لطبيعة تخصص سيلبي تأثير كبير في صياغة نظريته في تفسير الضغوط النفسية فلقد تخصص في دراسة الفسيولوجيا والأعصاب , وظهر هذا التأثير من خلال اهتمامه باستجابات الجسم الفسيولوجية الناتجة عن الضغوط كما انه استخدم السم والصدمات الكهربائية على الحيوانات كضواغط .

ويرى سيلبي إلى إن الاستجابة غير المحددة تكون مجموعة من الاعراض العامة لمحاولات التكيف مع المتطلبات الملحة موضحا ان الشخص الذي يعجز عن حل مشكلة آنية او تفادي خطر وشيك يلجأ الى استخدام ميكانيزمات الدفاع لديه وهي عبارة عن اجراء دفاعي على هيئة نشاط ذهني يتم غالباً في العقل الباطن فيتيح امكانية التوصل الى حلول توفيقية للمشكلة الشخصية وتبرز هذه الاعراض على ثلاث مراحل هي:

1- مرحلة رد الفعل الانتباهي

وهي مرحلة رد الفعل الانتباهي والمتمثل في الانذار او الاحساس بوجود المشكلة يكون الجسم متيقظاً ومتحفزاً للحالة الوشيكّة المفضية الى الضغوط النفسية

2- مرحلة المقاومة

وهي مرحلة المقاومة او محاولة الاستجابة لدواعي التكيف مع المتطلبات الملحة يحاول الجسم استعادة توازنه والرجوع الى وضعه الطبيعي.

3- مرحلة استنفاد الطاقة البدنية والذهنية والعاطفية

وهي مرحلة الاجهاد التام والتعرض المستمر للضغوط النفسية فإنها تقتزن بعدم القدرة على التكيف وتكون أعراضها مشابهة تماماً لأعراض المرحلة الاولى وهكذا فان الشخص سوف يعاني من الضغوط النفسية بالقدر الذي يحول دون تمكنه من التكيف مع المتطلبات الملحة. (الرشيدى, 1999)

ثانياً :- من ناحية اجتماعية (نظرية موراي):

يعتبر موراي ان مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان اساسيان على اعتبار ان مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة ويعرف الضغط بانه صفة لموضوع بيئي او لشخص تيسر او تعوق جهود الفرد للوصول الى هدف معين ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما :

1- ضغط بيتا Beta Stress: ويشير الى دلالة الموضوعات البيئية والاشخاص كما يدركها الفرد.

2- ضغط ألفا Alpha Stress: ويشير الى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي.

ويوضح موراي ان سلوك الفرد يرتبط بالنوع الاول ويؤكد على ان الفرد بخبرته يصل الى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة اما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة فهذا ما يعبر عنه بمفهوم الفا. (في:الديري, 2005)

ثالثاً :- من ناحية ادراكية(نظرية الجشطلت):

تمثل نظرية الجشطلت اهمية كبيرة في عملية ادراك المثيرات الامر الذي يجعلنا نستفيد من هذه النظرية وتوظيفها في ادراك الضغوط النفسية , ويرى اصحاب هذه النظرية ان الادراك العام سابق على التحليل والتعرف على الاجزاء. ومن الاسئلة التي يحاول الاجابة عليها انصار نظرية الجشطلت هو التساؤل التالي:

كيف يدرك الفرد الموقف الموجود فيه؟ وكيف يستجيب له في اطار معرفي؟

ويرى علماء نفس الجشطت ان ادراك الفرد للعناصر الموجودة في المجال الذي يوجد فيه وكذلك ادراكه للعلاقات التي تربط بين عناصر واجزاء المجال من شأنه ان يؤدي بالكائن الحي الى اعادة تنظيم المجال في كل او في صورة جديدة وهذا الكل او هذه الصورة هي ما يفسره اصحاب النظرية بالتعلم الذي ينشأ عملية الاستبصار والذي يتضمن عمليتين من اهم العمليات العقلية التي يمارسها الفرد في موقف التعلم وادراك العلاقات. (الشرقاوي, 1988)

والاستبصار عملية تتوقف على قدرة الفرد العقلية وعلى درجة نضوجه كما تحتاج الى قدر من الخبرة السابقة والتي تساعد على فهم الموقف وادراك عناصره كما ان اهم ما يميز عملية الاستبصار هو امكانية استخدام الحلول التي تعلمها الفرد عن طريق الاستبصار في مواجهة المواقف الجديدة. (العنزي, 2004)

ويمكن توظيف عملية الاستبصار في ادراك الضغوط النفسية وتحقيق ما يسمى الاستبصار بسمات الحدث الضاغظ عن طريق محاولة الادراك الكلي للحدث الضاغظ وما يتضمنه من عناصر او مكونات كادراك مسبباته وظروف وقوعه وادراك اهميته ودلالته ومعناه بالنسبة للفرد وما يتضمنه من تاثيرات ايجابية او سلبية وادراك الحلول الملائمة للتعامل معه, ويؤدي الادراك دوراً حيوياً في عملية ادراك الضغوط وحل المشكلات حيث تمثل وظيفة الادراك المدخل الاساسي والاطار الثابت الذي يؤدي الى حل المشكله او يؤخر حلها فالفاهيم والمبادئ ما هي الا صيغ وجشطلتات معرفية تعلن عن الوصول الى الحل الصحيح والطريق السليم لحل مشكله ما هو تحديد كيف يمكن ادراك هذه المشكله وفهم متطلباتها وعندئذ سوف نجد الحل سريعاً. (العنزي, 2004)

ولذلك فالمشكلات من وجهة نظر علماء الجشطت هي في الاساس مشكلات ادراكية تظهر الى الوجود عندما يحدث للفرد توتر او اجهاد نتيجة للتفاعل بين الادراك وعوامل التذكر عند التفكير بهدف حل مشكله او بهدف فحصها من زوايا مختلفة وعند تقليب الامور ازائها يبرز على السطح وفي لحظة ما اقرب للحظة الفجائية الحل الصحيح وفقاً لمبدأ الاستبصار. (العنزي, 2004)

رابعاً: - التمييز بين حالة القلق وسمة القلق (نظرية سبيلبيرجر):

اثبت سبيلبيرجر من خلال دراساته التي قام بها أن الضغوط تلعب دوراً هاماً في إثارة الاختلافات على مستوى الدافع كل حسب ادراكه للضغط للأشخاص الذين يختلفون في ميلهم للقلق.

وقد صاغ نظريته على الضغط، القلق والتعلم وهو يرى ان النظرية الشاملة يجب ان تاخذ في اعتبارها العوامل والمتغيرات الاتية:

- 1- طبيعة وأهمية الضغوط في المواقف المختلفة.
 - 2- قياس مستوى شدة القلق الناجمة عن الضغوط في المواقف المختلفة .
 - 3- قياس الاختلافات الفردية في الميل للقلق.
 - 4- توفر السلوك المناسب للتغلب على حالات القلق الناتجة عن الضغوط في مختلف المواقف.
 - 5- توضيح تأثير الدفاعات السيكولوجية التي يستخدمها الافراد الذين تجرى عليهم تجارب التعلم للتخفيف من حالة القلق.
 - 6- تحديد القوة النسبية للاستجابات الصحيحة والميول نحو الاخطاء التي تنتج عن التعليم.
 - 7- قياس ذكاء الاشخاص الذين تجرى عليهم تجارب التعلم ومعرفة قدراتهم على التعلم.
- لذلك نجد ان هذه النظرية تركز على المتغيرات المتعلقة بالمواقف الضاغطة وادراك الفرد لها. (الرشيدي, 1999)

خامساً: من ناحية تفاعلية (نظرية لا زاروس):

قدم هذه النظرية لازاروس Lazarus (1970). وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الادراك والعلاج الحسي الادراكي ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية والعوامل المتصلة بالموقف نفسه وتعرف هذه النظرية الضغوط بانها "تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك الى تقييم التهديد وادراكه في مرحلتين هما:

المرحلة الاولى:

وهي الخاصة بتحديد ومعرفة ان بعض الاحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط.

المرحلة الثانية:

وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف.

(في: الديري, 2005)

2-3 تعليق على النظريات السابقة:

مما سبق عرضه نجد أن النظريات السابقة:

- تختلف الاستجابات للضغوط النفسية فتجد حدث يؤثر بفرد ولا يؤثر بفرد آخر ويحكم ذلك مجموعه عوامل منها خصائص الفرد النفسية وثقافته وسنه وخبرته والدعم الذي سوف يحصل عليه من مجتمعه سواء مادياً او معنوياً.
- لم يهتم سيلبي بالتركيز على العلاقة المتبادلة بين الفرد وبيئته كأحد مصادر الضغط حيث إن اهتمامه كان منصب على المظاهر الفسيولوجية .
- لقد أهملت نظرية الجشطالت الجانب الفسيولوجي وركزت فقط على النواحي الإدراكية.
- اهتم سييلبرجر بتحديد طبيعة المواقف الضاغطة ومدى ادراك الفرد لها.

3-3- الضغوط النفسية والاحتراق النفسي

هنالك شي من اللبس والغموض يكتنف الكتابات التي تطرقت لموضوع الاحتراق النفسي وعلاقته بالضغوط النفسية ويمكن ان يعزى ذلك الى التداخل في تعريف المصطلحين.

لقد تناول نيهاموس هذا الموضوع وميز بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي ملاحظاً أن الاحتراق النفسي هو انعكاس للضغوط النفسية الذي لا يقتصر عليها دون سواها ومن ابرز الخصائص المميزة للاحتراق النفسي التي توصل لها نيهاموس هي:

اولاً: ان الاحتراق النفسي يحدث نتيجة لضغوط العمل النفسية المتمثلة في تضارب الادوار وغموضها وازدياد حجم العمل وظروف العمل واحواله التي تنطوي على بعض المخاطر.

ثانياً: ان الاحتراق النفسي يحدث في معظم الاحيان لدى المديرين الذين يلتحقون بالمهنة برؤية مثالية مؤداها اهم لا بد ان ينجحوا في مهنتهم.

ثالثاً: هنالك صلة وثيقة وعلاقة تناسبية متبادلة بين الاحتراق النفسي والسعي الى تحقيق المهام التي يتعذر تحقيقها. (في الرشيدى, 1999)

وقد رأى الكثير من الباحثين ان هناك علاقة متبادلة ووثيقة بين المصطلحين على الرغم من عدم تطابقهما فقد ذكر فاربر ان الضغوط النفسية يمكن ان تكون ايجابية او سلبية وبالمقابل فان الاحتراق النفسي يكون دائماً سلبياً كذلك يرى فاربر ان الاحتراق النفسي في احوال كثيرة لا يكون نتيجة للضغوط النفسية المحضة أي مجرد حدوث الضغوط النفسية وانما يكون نتيجة للضغوط النفسية التي لا تحظى بالاهتمام ولا تجد المساندة الضرورية على الوجه الذي يؤدي الى تلطيف آثارها والحد من مضاعفاتها. (المرجع السابق)

ولابد من الإشارة إلى عدد من النقاط التي توضح الاختلاف بين حالة الاحتراق النفسي وحالات أخرى مشابهة:

- على الرغم من أن التعب أو التوتر المؤقت قد يشكل العلامات الأولية لهذه الحالة إلا إن ذلك ليس كافياً للدلالة عليها وبخاصة إذا كانت قصيرة الأجل فالاحتراق النفسي يتصف بحالة من الثبات النسبي فيما يتعلق بالتغيرات السلبية.

- يختلف الاحتراق النفسي عن التطبيع الاجتماعي حيث يغير الفرد سلوكه واتجاهاته نتيجة للتفاعل مع الآخرين الذي يمكن أن تترتب عليه مظاهر سلوكية سلبية إذا كان الوسط الاجتماعي الذي يحدث فيه ذلك التفاعل يدعم التصرفات غير البناءة أما بالنسبة للاحتراق النفسي فان سلوك الفرد هو محصلة ردود الفعل المباشرة للتعرض لمصادر الضغوط في بيئة العمل.
- حالة عدم الرضا وما قد يصاحبها من غياب للدافعية في العمل لا تعتبر احتراقاً نفسياً ومع ذلك ينبغي أخذها بعين الاعتبار لان استمرارها يؤدي إلى الاحتراق النفسي.
- الاستمرار في العمل لا يعتبر مؤشراً يعتمد عليه في إصدار حكم بغياب الاحتراق النفسي فالفرد ربما يستمر في عمله بالرغم مما يعانيه من احتراق نفسي لأسباب متعددة منها على سبيل المثال عدم توفر فرص للالتحاق بأعمال أخرى. (عسكر, 2000)

4-المدرّب الرياضي :

تمهيد:

تتحد العمليات التدريبية في الألعاب الجماعية بعدة محددات أهمها اللاعب، المحتوى الرياضي (التكتيك والتكتيك وتقني الأحمال) الاتصال الجيد لتوصيل المعلومات وتوجيه دوافع المشاركة الرياضية، متى يمكن الوصول لتدقيق الهدف العام للتدريب وهو الارتقاء بالمستوى الرياضي وتطوير الجوانب الفنية والبدنية والنفسية للاعبين أو الفريق ككل قد يمكن الوصول بهم إلى المستويات الرياضية العالمية فالمدرّب الرياضي يعتبر بمثابة القائد فالقيادة الرياضية هي العملية التي يقوم بها المدرّب لتوجيه سلوك اللاعبين من أجل نفعهم برغبة صادقة نحو تدقيق هدف مشترك بينهم.

إن التدريب عملية متشعبة المطالب بجمع خيوطها المدرّب في يدي، والمدرّب الممتاز يكون من أهم واجباته خلق التآلف الجيد بينه وبين جميع من يتعامل معهم وإيجاد روح التعاون بينهم وحب كل منهم للتضحية في سبيل الفريق وهذا بلا شك يعتمد على مقدار الذكاء الاجتماعي الذي يتمتع به المدرّب. (علي فهمي البيك ص 55.2003)

4-1- مفهوم الشخصية:

أنت كمدرب رياضي أو كمدبر في لفريق رياضي معين هل حاولت أن تصف أن تتعرف على شخصيتك؟ إنك إذا حاولت ذلك فمن المحتمل أن تجد نفسك تتعدد مجموعة من السمات أو الصفات أو القدرات مقل: اجتماعي أو منبسط أو متسامح أو قوي أو شجاع، أو قلق أو متردد أو انفعالي.

وربما قد تتذكر بعض السمات أو الصفات أو القدرات التي جعلتك تستجيب بصورة معينة أو سلوك معين في بعض المواقف المختلفة سواء في مواقف التدريب الرياضي أو في مواقف المنافسة الرياضية أو في بعض المواقف العامة في حياتك اليومية.

ومفهوم الشخصية ليس بهذا القدر من البساطة فقلد حاول العديد من الباحثين في علم النفس تعريف الشخصية "Personality" "إلا أنهم اختلفوا فيما بينهم في العديد من الجوانب.

وبالرغم من ذلك فإن معظم الباحثين في علم النفس يتفقون في الوقت الحالي على أن هناك بعض الجوانب التي يمكن أن تحدد مفهوم الشخصية بصورة واضحة، ومن بين أهم هذه الجوانب التي أشار إليها محمد علاوي (1999) ما يلي:

- الشخصية تتميز بالتفرد أي تختلف من شخص إلى آخر بالرغم من تشابه الأشخاص في بعض الجوانب بحكم البيئة أو الوراثة أو الثقافة.

- الشخصية تمثل العلاقة الدينامية بين الشخص وبيئته، وهي بالتالي مكتسبة فهي ليست موجودا عند الشخص منذ ولادته إنما هي نتاج التفاعل الاجتماعي، إذ أن الشخص يخلق لنفسه شخصيته بالمواقف التي يجابهها والمشاكل التي يقوم بحملها أو التصدي لها، كما يغير شخصيته تبعاً لتفاعله مع الآخرين.

- الشخصية ليست السلوك الظاهري للشخص ولكنها استعداد لنوع معين من السلوك يظهر في كثير من المواقف، وهذا الاستعداد يتكون مما يسمى بالعادات أو السمات أو الخصائص أو الاتجاهات أو الدوافع وما إليها.

- الشخصية تنظيم أو نظام متكامل من الأجهزة المتعددة تتفاعل وتتعاون معاً لأداء الوظائف الحيوية وفي ضوء هذه الملامح يبدو أن مفهوم الشخصية يشير إلى أنها التنظيم الفريد لاستعداد الفرد للسلوك في المواقف المختلفة أو كما أشار واينبرج وجولد (1999) إلى أن الشخصية هي مجموع تلك الخصائص التي تجهل الشخص فريداً.

ومن ناحية أخرى أشار هولاندر إلى أنه من أفضل الطرق لفهم الشخصية النظر إليها من خلال بنيتها أو تركيبها وذلك على أساس تقسيمها إلى ثلاثة مستويات مرتبطة بعضها ببعض الآخر، وهذه المستويات كما يقدمها هولاندر هي:

الجوهر النفسي:

وهو يمثل المستوى الأساسي للشخصية كما أنه المكون الأكثر عمقا في الشخصية ويتضمن الاتجاهات والقيم والميول والدوافع والمعتقدات وغيرها عن شخصية الفرد، وعن قيمته وقدراته، فكان الجوهر النفسي يمثل قلب الشخصية ويعتبر بمثابة حقيقة الشخص، أو الشخص على حقيقته.

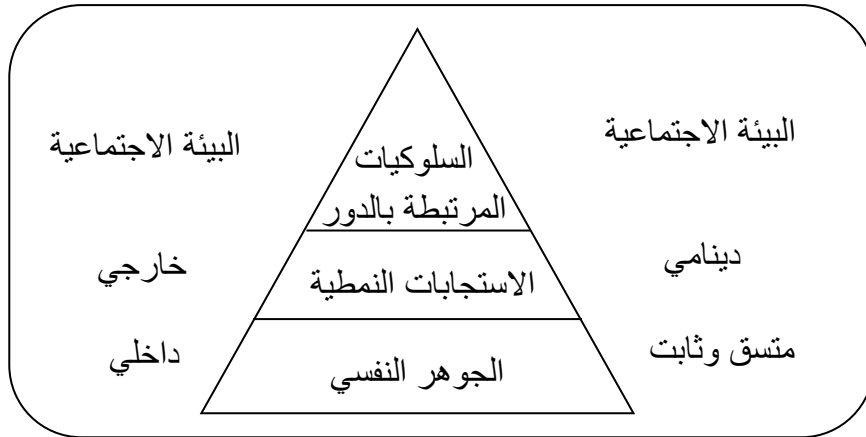
الاستجابات النمطية:

الاستجابات النمطية تشكل الأسلوب المعتاد الذي يستجيب به الشخص للمواقف البيئية المختلفة، فعلى سبيل المثال يبدو على المدرب الرياضي أو المدير الفني في معظم المواقف أنه يتحكم في انفعالاته وخاصة في موقف المنافسات الرياضية من حيث أن هذا التحكم الانفعالي يشير إلى أسلوبه المضاد الذي يستجيب به في مواقف المنافسة الرياضية والذي يعتبر بمثابة مؤشر صادق للجوهر النفسي للشخص.

وعلى ذلك إذا لاحظنا هذا المدرب الرياضي أو المدير الفني الانفعالي أو العصبية في موقف واحد فقط - أي في منافسة رياضية واحدة فقط - فإننا نخطئ عندما نصفه بالانفعالية أو العصبية لأن مثل هذا الوصف قد لا يشكل الاستجابات النمطية له. (علي فهمي البيك. 2003 ص 13.14)

السلوكيات المرتبطة بالدور:

السلوكيات المرتبطة بالدور تشكل الجانب الظاهري للشخصية والتي على أساسه يقوم الشخص بالاستجابات طبقاً لإدراكه للمواقف البيئية أو الاجتماعية المختلفة وهذه الاستجابات أو السلوكيات هي الجانب الأكثر تغيراً في الشخصية في ضوء إدراكات الشخص لتغيرات البيئة الخارجية، نظراً لأن المواقف المختلفة قد تتطلب من الشخص الاستجابة أو السلوك بصورة مختلفة أو بالأدوار مختلفة وهذه الأنواع من السلوكيات لا يمكن اعتبارها "استجابات نمطية" كما لا يمكن اعتبارها مؤشراً صادقاً "للجوهر النفسي" ولكنها تمثل في حقيقتها الجانب الدينامي للشخصية من حيث أنه يتضمن أنواع السلوك في المواقف المتغيرة والمتعددة، والشكل رقم 01 يوضح نموذجاً لتركيب الشخصية طبقاً لمفهوم هولاندر.



الشكل يمثل نموذجاً لـ

شخصية المدرب وخصائصه:

تلعب شخصية المدرب دوراً هاماً في نجاح عملية التدريب ولا بد لكل من يريد أن يعمل في مجال التدريب

كمهنة أو وظيفة أن يتصف بخصائص ومميزات تتضمن ما يلي:

أولاً: الخصائص الشخصية للمدرب الرياضي:

- أن يكون شخصية تربوية متطورة التفكير وطني مخلص لوطنه، يعلم دور الرياضة في المجتمع.

- أن يتسم بالشخصية المتزنة، في تصرفاته ليجوز احترام الجميع.

- أن يتميز بالضبط وألا تراه الانفعالي، قادرا على ضبط النفس أمام لاعبيه يتقبل المناقشة بدون انفعال أو تعصب.
- أن يتمتع بالذكاء الاجتماعي وهذا يعني قدرته على التعامل الجيد مع الغير وخاصة الذين لديهم علاقة بعملية التدريب في إدارة النادي وأعضاء الأجهزة الفنية والإدارية المعاونة له ومع الحكام والجمهور.
- يتمتع بالذكاء في حل المشاكل التي تقابله خلال العمل.
- الحكم الصائب على الأمور والعدالة في تصرفاته وحكمه على المشاكل والأفراد.
- النضج الانفعالي والثقة بالنفس والطموح دون الطمع.
- أن يكون مظهره العام يوحي بالاحترام والثقة وقوة التأثير الإيجابي على الغير.
- يتمتع بروح التفاؤل واثقا من نفسه وتصرفاته.
- لديه القدرة على بث روح الحماس وخلق الدافعية لدى لاعبيه.
- له فلسفة متميزة في الحياة بصورة عامة، وفي عملية التدريب بصورة خاصة.
- أن يكون مقتنعا بعمله كمدرّب محبا له، ولكل من يعمل معه مقدرا لدوره ولديه الاهتمام الصادقة بأهمية التدريب كعامل

ثانيا:

- لديه القدرة والاستعداد على الإطلاع الدائم في مجال اللعبة، كذلك المجالات الأخرى المرتبطة بها، مطلع على المجالات الدورية المتخصصة المرتبطة بالتدريب الرياضي والعلوم المرتبطة به بصفة عامة ومجال تخصصه بصفة خاصة.
- يداوم على الاشتراك في دورات ودراسات تدريبية محلية أو دولية مرتبطة بمجال تخصصه. (علي فهمي البيك. 2003 ص 15)

4-2- الصفات الصحية للمدرب الرياضي.

- أن يكون متمتعا بالصحة الجسمية مظهره على النشاط.
- أن يقوم بعمل الفحوص الطبية الدورية بصفة منتظمة في بداية الموسم.
- أن يتمتع بقدر عال من مستوى اللياقة البدنية بصورة تمكنه من أداء الحركات والنماذج أثناء التدريب وكذلك المباريات التجريبية ويكون على مستوى من المهارة الحركية يسمح له بأداء النماذج المطلوبة.
- أن يكون نموذجيا في إتباع البرامج الغذائية والصحية كي يستطيع القيام بمهام عمله، ويحتذي به جميع اللاعبين ويرون فيه مثلهم الصحي الفريد.
- أن يكون ممارسا لأي نشاط رياضي مخالف لنوع الرياضة التي يقوم بتدريبها للراحة الذهنية من عناء التدريب.

4-3- الصفات الفنية للمدرب الرياضي.

- لديه القدرة على تقديم الدعم النفسي للاعب في مواجهة الظروف الصحية والمعقدة سواء في التدريب أو المنافسات.

الفصل الاول :الخلفية النظرية والدراسات السابقة

- لديه القدرة على تحليل أخطاء اللاعب بصورة منطقية وموضوعية للاستفادة من أدائه وقدراته الكاملة.
- لديه القدرة على اتخاذ القرار تحت ضغط المنافسة بهدوء وتركيز ورؤية.
- القدرة على تحويل الفشل إلى موقف نجاح.
- لديه القدرة على الوصول باللاعب لقمة أدائه في توقيت المنافسة.
- تحديد الهدف المراد تحقيقه مع الفريق فمثلا هل الهدف هو الوصول إلى البطولة؟ هل الحصول على ترتيب متقدم بالدوري؟ هل فقط البقاء في الدوري وعدم الهبوط إلى الدرجة الأقل؟ ومن الضروري ألا يقالي المدرب في تحديد هذا الهدف بل يجب عليه وضع هدف واقعي يمكن تحقيقه وفقا للإمكانات المتاحة وقدرات لاعبي الفريق.
- تحديد متطلبات خطة التدريب من أدوات وأجهزة ومستعمرات.
- تحديد الاحتياجات من قوى بشرية معاونة مع تحديد مسؤوليات وواجبات عمل كل فرد فيها.
- مراجعة المتاح بالنادي من ملاعب وصالات تدريب وأجهزة وأدوات تدريب.
- وضع تحديد الميزات المطلوبة لتنفيذ خطة التدريب السنوية.
- وضع برنامج زمني يوضح فيه خطوات وإجراءات تنفيذ خطة تدريب سنوية.
- وضع معايير تقييمية للتعرف عن طريق القياس على مستوى تحقيق التدريب للأهداف المرحلية (الأعراض) لكل مرحلة زمنية من فترات التدريب السنوية، وتعديل مسار العمل التدريبي لتحقيق الأهداف في حالة هنالك قصور في تحقيق هذه الأهداف وذلك بعد دراسة أسباب هذا القصور والعمل على تلاقيه مستقبلا حتى يحقق الخطة التدريبية هدفها الأصلي.
- أن يكون لديه القدرة على اختيار أنسب الطرق لتحقيق الأهداف.
- أن يكون ملما بالطرق العلمية والوسائل الفنية والأدوات الحديثة.
- أن يكون شخصا لديه القدرة على الإبداع في إخراج وحداته التدريبية.
- الذكاء في وضع خطط التدريب واللعب الجيد.
- أن يكون لديه الخبرة بحيث يستطيع أن يكتشف مواطن الخطأ في أي لاعب في الفريق ليصلح الأداء، وفقا لمتطلبات سير المباراة.
- أن يكون متمتعا بلياقة بدنية وصحية ونفسية مميزة.
- لديه القدرة على التعبير وتوصيل المعلومات بسهولة إلى اللاعبين وجميع من يتعاملون معه.
- شجاعا لديه القدرة على تحمل المسؤولية أو أكثر من آخريين وألا ينصف له حق.
- المدرب كقائد يجب أن يكون صبورا هادئا حازما دون تكلف أو شدة وأن يختار الألفاظ غير الجارحة مع اللاعبين وأن يحافظ على كرامتهم أمام الغير وأن يكون حازما في انتزاه وتعقل وأن يكون لديه روح المرح دون ابتذال.

4-4- الصفات المهنية للمدرب الرياضي:

- الخبرات السابقة كلاعب، بمعنى أن يكون قد مارس اللعبة لعدة سنوات وشارك في البطولات التي ينظمها الاتحاد (اتحاد اللعبة).
- أن يكون حاصلًا على شهادة تعليمية متوسطة على الأقل حتى يمكن شيع الدراسات التدريبية المتخصصة حتى يستخلص ما هو مفيد له في مجال عمله كمدرّب.
- المعرفة الجيدة بنوع النشاط الممارس (اللعبة) كعلم، والمعرفة الجيدة للعلوم التي تتعلق بعملية التدريب.
- يفضل أن يكون ملماً بأحد اللغات الأجنبية التي تسمح له بالإطلاع على أحداث المراجع والتحدث بها.
- يجب عليه أن يتمتع بقدر عالٍ من التأمل المهني في مجال التدريب فكلما زاد التأمل المدرب مهنيًا كلما زاد إنتاجه من حيث الرقي بمستوى لاعبه.

جدول رقم 01: الصفات الشخصية الإيجابية والسلبية المؤثرة في نجاح المدرب.

الصفات السلبية	الصفات الإيجابية
- الحساسية للنقد - عدم الأمانة - عدم الاستقرار	- القيادة - المرح - الحيوية - الجدية - الأمانة -
- الانفعالي - الإفراط في توجيه النقد للآخرين - العمل	- الاستقرار الانفعالي - الوفاء - المثابرة - الطموح -
- عدم النظام - الأنانية - القلق - الفضاضة	- الابتكار - التفاؤل - اليقظة (الذكاء الاجتماعي) -
- والسخرية - السوقية - غير عطوف على الآخرين	- التعاون - ضبط النفس - الثقة

المدرب الرياضي كشخصية تربوية:

إن الغرض الأساسي من تناولنا لموضوع المدرب الرياضي من حيث أنه شخصية تربوية يهدف بالدرجة الأولى إلى تعريف هؤلاء الذين يتطلعون إلى العمل في مجال التدريب بالواجبات والخصائص والسمات والمعارف والدوافع التي ترتبط بشخصية المدرب الرياضي وطبيعة عمله حتى يصبح في مقدورهم إعداد أنفسهم لمثل هذا العمل.

إن المدرب الرياضي أو (المدير الفني) كشخصية تربوية يتولى قيادة عملية التدريب والتعليم للاعبين الرياضيين ويؤثر تأثيراً مباشراً في تطوير شخصياتهم بصورة شاملة ومرتنة.

وتتأسس عملية التربية والتعليم للاعب الرياضي على مقدار ما يتحلى به المدرب الرياضي أو المدير الفني من قيم وخصائص وسمات وقدرات ومعارف ومهارات ودوافع والتي يشترط توافرها في المدرب الرياضي أو المدير الفني حتى يمكن أن يكتب عمله كل نجاح وتوفيق.

إن المهمة الملقاة على عاتق المدرب الرياضي أو المدير الفني تتطلب منه الإسهام والمعاونة الفاعلة في تحقيق أهداف الدولة التي تحاول تحقيقها عن طريق المستويات الرياضية العالية، فالمدرب الرياضي الذي يقتنع في قرارة نفسه

بالمستقبل الزاهر للدولة لا يقنع فقط بمحاولة العمل على الارتقاء بالمستوى الرياضي للاعبين حسب، بل يبذل قصارى جهده للعمل على تربيتهم تربية خلقية والإسهام بقدر كبير في محاولة تنمية الشخصيات الواعية والفاعلة.

ويتطلب الأمر من المدرب الرياضي أو المدير الفني لضمان نجاحه في تحقيق تلك الواجبات أن يكون على إلمام تام بالنظم والقواعد والقوانين والمفاهيم والقيم والعادات السائدة في مجتمعه والتي يتأسس عليها أيديولوجية الدولة والتي تحدد أهداف ومحتويات ووسائل تربية الأفراد تربية رياضية واعية وبهذه الطريقة يستطيع المدرب الرياضي أن يسهم بنصيب وافر في العمل على البناء القوي التسامح لوطنه ورفع رايته عالية خفاقة بين مختلف الأمم.

ولا يتحقق للمدرب الرياضي النجاح في عمله في تكوين مختلف الاتجاهات الوطنية والخلقية والمميزات وما لم ينعكس ذلك كله على سلوكه وتصرفاته ويقوم بممارستها ممارسة فعلية، فبذلك يصبح نموذجاً ومثالاً حياً يؤثر تأثيراً بالغاً في سلوك لاعبيه. (محمد حسن علاوي، سيكولوجية المدرب الرياضي. ص 15.16.17)

- وعلى ذلك ينبغي أن تكون القيم التربوية الرياضية والخلقية هي إحدى المعالم الرئيسية لسلوك المدرب الرياضي وكلما ازداد استخدام المدرب الرياضي لهذه القيم في حياته وعمله وسلوكه بصورة واضحة وبدرجة كبيرة من الوعي كتب للعمل التربوي الذي يهدف إلى تكوين الشخصيات الرياضية كل نجاح وازدهار.

إذ الفترة الطويلة لإعداد النشء للمستويات الرياضية العالية والتطوير الشامل المتزن لقدراتهم وخصائصهم تتطلب من المدرب الرياضي بذل الجهد الهادف في عمله أن يكون محباً ومخلصاً له، وأن يتحلى بالصبر والمثابرة والقدرة على مجابهة الصعاب، كما يتأسس عمله التربوي على الأمانة والصدق والشرف وتحمل المسؤولية.

ويتركز توفيق المدرب الرياضي في عمله على قدرته على إشاعة روح التفاؤل والمرح والسرور والسعادة بين صفوف اللاعبين وذلك نظراً لما تتطلبه عمليات التدريب والاشتراك في المنافسات الرياضية من بذل الجهد العنيف، بالإضافة إلى ذلك فإن انعكاس التفاؤل والروح المرحة على سلوك المدرب الرياضي يسهم بدرجة كبيرة في التغلب على كثير من المواقف القاسية كما في حالات الهزيمة أو الإصابة أو الصدمات المختلفة.

بالإضافة إلى ذلك فإن المثال الذي يعطيه المدرب الرياضي بالتمسك بالسلوك الخلقى الحميد يصبح نموذجاً ومثالاً يحتذى به جميع أفراد الفريق الرياضي.

كما أن الميل والشعور الصادق للمدرب الرياضي تجاه جميع لاعبيه يضمن له التأثير الإيجابي في عمله التربوي ويعمل على تشيد صرح نفوذه واحترامه لدى الجميع.

إن عمل المدرب الرياضي لن يكتب له النجاح إذا اتسم سلوكه بالتحيز والمحاباة أو بالقسوة والعنف بل يجب أن تتأسس علاقة المدرب الرياضي باللاعبين على الاحترام والعطف والحب والثقة المتبادلة وأن يتخذ من اللاعبين جميعاً أصدقاء وإخوة وأبناء له، يشعر بشعورهم ويحس بأفراحهم وسعادتهم ومشاكلهم الشخصية وكل ما يلهمهم من أحزان وأحداث وأن تتسم مشاركته الوجدانية لهم بالاستجابة والفاعلية بالإضافة إلى ذلك يجب على المدرب الرياضي أن يعمل جاهداً على تكوين العلاقات العاطفية الوطيدة بينه وبين اللاعبين.

ولا يخلو الأمر - في بعض الأحيان - بالنسبة لطبيعة عمل المدرب الرياضي من قيامه بالنقد وتوقيع بعض العقوبات أو حرمان اللاعب من بعض المميزات ومن مثل هذه الحالات يراعي قيام المدرب الرياضي بإيضاح وتبيان الأسباب الموضوعية لذلك، والتأكد من فهم اللاعب لتلك الأسباب واقتناعه بها حتى يمكن ذلك العمل على توافر العلاقة الوطيدة بين المدرب الرياضي واللاعبين.

4-5- سمات المدرب الناجح:

مما سبق ونتيجة لخبراتنا التطبيقية العلمية في مجال التدريب الرياضي يمكن استخلاص أن العديد من المدربين الرياضيين الناجحين يتشابهون في بعض السمات الشخصية وهذه السمات قد يعزى إليها - بالإضافة إلى عوامل أخرى - نجاحهم في عملهم كما أنه من الأهمية بمكان أن يعرف المدرب الرياضي السمات الشخصية التي يتسم بها حتى يعرف نفسه على حقيقتها وبالتالي يستطيع تطوير أو تنمية هذه السمات بوسائل مختلفة وأن يعرف درجة إسهام هذه السمات الشخصية في درجة نجاحه أو فشله فالمدرب الرياضي الناجح يتميز بالعديد من السمات أهمها:

القدرة على اتخاذ القرار تعتبر من أهم السمات التي يتميز بها المدرب الناجح وخاصة في مواقف المنافسة المتغيرة التي تتطلب سرعة الاختيار من بين بعض البدائل واختيار بديل محدد بصورة رشيدة وعقلانية وليس بصورة عاطفية أو انفعالية وهنا يجب أن نؤكد أنه ليس المهم هو السرعة القصوى في اتخاذ القرار المناسب الموقف المعين وفي التوقيت المناسب. (علي فهمي البيك: 2003.ص22.23)

الثقة بالنفس:

إن المدرب الرياضي الواثق من نفسه لا يظهر عليه التردد أو القلق أو التوتر في المواقف الغير متوقعة ويستطيع إبراز وجهة نظر اللاعبين ومعاونيه بسهولة وإقناعهم بها فالمدرب يتميز بثقة في نفسه وفي قدراته ومعلوماته ومعارفه وخبراته يكتسب مركزاً قويا بين اللاعبين ويساعد على احترامهم له وتقبلهم التوجيهات والثقة بالنفس تساعد المدرب على سهولة اتخاذ القرار وتقبل آراء اللاعبين وأعضاء جهازه المعاون دون حساسية ولكننا ننوهنا ونحذر من أن المغالاة في الثقة بالنفس أو الغرور من جانب المدرب من العوامل ذات الأثر العكسي على اللاعبين ولا تساعد على توطيد العلاقات الإيجابية معهم أو مع الجهاز المعاون له. - (محمد حسن العلاوي: 1998.ص32.33)

تحمل المسؤولية:

المدرب الناجح يكون مستعداً لتحمل المسؤولية في جميع الظروف والأوقات والمواقف الخاصة في حالات الفشل ويسعى إلى ممارسة النقد الذاتي قبل انتقاد الآخرين، ومحاولة مواجهة الأسباب التي أدت إلى مثل هذه الحالات ففي بعض الأحيان نجد أن بعض المدربين يرجعون أسباب الفشل أو الهزائم إلى اللاعبين أو الفريق ككل أو إلى بعض الأسباب أو العوامل الأخرى.

في حين أنهم قد ينسبون العذر والنجاح إليهم، وبغض النظر عن الأسباب التي تؤدي إلى الفوز أو الهزيمة فإن هناك جزءاً من المسؤولية يقع على عاتق المدرب ولا بد أن يتحمل هذه المسؤولية بقدر كبير من الشجاعة فتحمل المسؤولية تتطلب من المدرب قوة الإرادة والشجاعة في مواجهة الأخطاء ومحاولة بذل الجهد لتصحيح هذه الأخطاء.

الإبداع:

إن الإبداع والابتكار أحد السمات الهامة والضرورية التي يجب أن يتميز بها المدرب الرياضي فالقدرة على الابتكار واستخدام العديد من الوسائل الحديثة والمبتكرة أثناء عملية التدريب وكذلك التشكيل المتنوع للبرامج التدريبية والقدرة على إبراز أنواع متجددة ومبتكرة في مجال عملية التدريب الرياضي سواء في طرق أو وسائل أو الأدوات ومعينات التدريب المستخدمة تعتبر من بين أهم العوامل التي تظهر قدرة المدرب على الإبداع والذي يعد أحد المحاور المؤدية إلى نجاح المدرب في عمله، فالمدرب الناجح مبدع ومبتكر غير روتيني أو تقليدي.

المرونة:

المدرب الذي يتسم بالمرونة مدرب واقعي يتعامل مع الأحداث بطريقة واقعية وليس بطريقة مثالية أو خيالية، فالمرونة يقصد بها القدرة على التكيف والمواءمة للمواقف المتغيرة وخاصة في نطاق الظروف ذات الضغوط النفسية العالية كما هو الحال في المنافسات الرياضية. ¹ محمد حسن العلاوي: (1998. ط1. ص20)

الثبات الانفعالي:

فكثيرا ما يصادف المدرب الرياضي العديد من المواقف العصبية سواء في عمليات التدريب أو المنافسات والتي تتطلب من المدرب ضبط النفس وكبح جماحها والسيطرة على انفعالاتها، إذ أن سرعة الانفعال ولغضب والنفرة والعصبية وسرعة التقلب والحدة من العوامل التي تسهم في الأضرار بالعمل التربوي الرياضي للمدرب وتساعد على التأثير السلبي النفوذ وسلطات المدرب.

فالتحكم في الانفعالات من الأهمية بمكان المدرب الرياضي الناجح حتى يستطيع إشعاع الهدوء والاستقرار في نفوس اللاعبين، وحتى يستطيع أن يعطي تعليماته ونصائحه وقراراته للاعبين بصورة واضحة وبذات هادئة وخاصة في مواقف المنافسات الرياضية ذات الطابع الانفعالي العنيف والضغوط النفسية العالية، فظهور انفعالات الخوف والقلق والتوتر والاستثارة على المدرب سوف يشغل أثرها بصورة فورية على اللاعبين وبالتالي يصبح المدرب مسؤولا بصورة مباشرة عن عدم تحلي اللاعبين عن انفعالهم.

الاعتطاف:

أظهرت العديد من الدراسات إلى أن الاعتطاف أو التناغم الوجداني من أبرز السمات الفاعلة بالنسبة للمدرب الرياضي كعميق ومساعد للاعبين إذ أن هذه السمة تساعد المدرب الرياضي على تفهم حاجات وميول ودوافع اللاعبين ليس بهدف التأثير عليهم ولكن بهدف القدرة على حفزهم لإخراج أحسن ما عندهم.

ويقصد بالاعتطاف أو التناغم الوجداني إحساس وإدراك بما يحس به اللاعب وبفهم انفعالاته وتقديره لما يعنيه، وكما ذكرنا سابقا يجب عدم الخلط بين هذه الصفة وصفة التعاطف التي تعني اتجاهها انفعاليا يتميز بمشاعر وجدانية، فالتعاطف يقصد به مشاركة المدرب للاعبين انفعالهم أي مشاركة وجدانية فسممة التناغم الوجداني أو الاعتطاف للمدرب الرياضي تكمن في مهارته الاتصالية باللاعبين وقدرته على تفهمهم وتقديرهم والميل والشعور الصادقين للمدرب تجاه لاعبيه الأمر الذي يعمل على اكتسابه لثقتهم وتقديرهم.

إن العلاقة بين المدرب واللاعبين التي تتأسس على الاحترام والعطف والاعتطاف والحب والثقة المتبادلة وإحساس المدرب بجهود اللاعب تعتبر من بين أهم العوامل التي تعمل على نجاح المدرب في عمله.

القدرة على اتخاذ القرار:

إذ قدرة المدرب على سرعة ملاحظة مواقف التدريب أو المنافسة الرياضية والحكم عليها بطريقة موضوعية، وكذلك القدرة على سرعة اتخاذ القرار بتنوع أو تغير التصورات الخططية أو سرعة التعرف على مكان الخطأ في الأداء كلها عوامل هامة مرتبطة بالقدرة على اتخاذ القرار.

ولا يقصد أن يتغاضى المدرب عن الخطأ أو أن يتقبل الأمر الواقع لعد حدوث المزيد من المشاكل أو العقبات ولكن يقصد بسمة المرونة التي تميز المدرب الناجح القدرة على تحقيق الأهداف المرجوة في ضوء متطلبات الموقف وإمكانية استخدام أكثر من وسيلة لتحقيق الهدف وعدم الجمود أو النمطية أو الإصرار على طريقة واحدة وعدم تغييرها بالرغم من فشلها في تحقيق الأهداف.

الطموح:

المدرب الناجح طموح يتميز بالواقعية نحو التفوق والمزيد من التفوق في ضوء الأسس الموضوعية وبالتالي يسعى إلى دفع لاعبيه بشتى الوسائل الإيجابية لتحقيق أعلى ما يمكن من مستوى لتحقيق الأهداف الموضوعية فالمدرب الطموح يتميز بالثابرة والإصرار وعدم فقد الأمل في تحقيق الهدف النهائي، ولا يستسلم بسهولة تجاه الفشل أو عدم تحقيق الأهداف ويسعى نحو تطوير نفسه وتطوير قدراته ومعلوماته ويتمسك بأهدافه بغض النظر عن قيمة الوقت أو الجهد المبذول ولا يقنع بمكاسبه الحالية ولكن يسعى إلى المزيد من المكاسب في إطار الإمكانيات المتاحة واستثمارها لأبعد مدى.

القيادة:

تعتبر القيادة أحد السمات الهامة لنجاح المدرب في عمله سواء أثناء التدريب أو المنافسة، ويقصد بالقيادة قدرة المدرب على التوجيه والتأثير في سلوك اللاعبين وقدرته على التنسيق والترتيب المنظم للمجهودات الجماعية من أجل التوصل إلى تطوير مستوى وقدرات ومهارات اللاعبين والفريق ككل إلى أقصى درجة، كذلك قدرته على حفز اللاعبين وعلى نقد اللاعبين أو أحيانا توقيع بعض العقوبات عليهم في التوقيت المناسب، فالمدرب الذي يتسم بالقيادة ينال احترام الجميع سواء اللاعبين أو جهاز معاون أو إدارة أو حكام أو جمهور وبقدراته ويستمعون إليه وينتقدون توجيهاته عن طيب خاطر واثقناع ويثقون في قدراته على قيادتهم ورعايتهم. (محمد حسن علاوي 1996. ص 23.30)

بعد العرض السابق لشخصية المدرب وخصائصه والسمات التي يجب أن يتحلى بها المدرب - كأحد المحاور - لضمان نجاحه كمدرب في قيادة الفريق خلال التدريب. والمنافسة يمكن استخلاص أنه إذا كانت شخصية المدرب تتحدد بسلوكه الناتج عن العلاقات المباشرة وغير المباشرة فيمكن القول بأن مجالات السلوك لمدرّب تتخذ اتجاهات ثلاثة هي:

- المجال البدني.

- المجال المعرفي.

- المجال الانفعالي.

فوق اتجاهات السلوك في هذه المجالات الثلاثة يمكن القول بأنه على المدربين في مجالات الألعاب الجماعية أن

يتحلوا ويتصفوا بالخصائص التالية:



الشكل يمثل اتجاهات المجال السلوكي للمدرب.

معنى الذات:

يرى دايفيد مايرز (1996) وهربرت مارش (1997) أن مفهوم الذات "Self concept" يعتبر من بين

أهم متغيرات الشخصية كما أنه يمثل الجوهر النفسي للشخصية.

ومفهوم الذات و مفهوم الشخص عن ذاته أو معتقداته عن نفسه أو صورة نفسه أو ذاته أو تصوره أو وصفه

لذاته، وبعبارة أخرى هو مجمل الأفكار والمشاعر والإدراكات والمعتقدات للفرد عن نفسه كشخص.

وأنت كمدرب رياضي أو كمدرب فني هل تعرف نفسك أو ذاتك؟ إذا لم تكن تعرف نفسك أو ذاتك فكيف

تستطيع أن تساعد اللاعبين على أن يعرفوا أنفسهم؟

ومفهوم الذات للمدرب الرياضي أو المدير الفني يكتسب غالبا من تقديراته الشخصية عن نفسه أو عن ذاته،

وكذلك عن طريق إدراك الكيفية التي يستجيب بها الآخرون اتجاهه أو كيفية ردود أفعالهم نحو سلوكه وأفعاله وأدائه.

الذوات الثلاثة:

أشار العديد من الباحثين في علم النفس إلى إمكانية تقسيم مفهوم الذات إلى ذوات ثلاثة هي:

- الذات الواقعية.

- الذات العامة.

- الذات الممكنة.

تقدير الذات والمدرّب الرياضي:

- معنى تقدير الذات:

أشار كينت فوكس 1997 إلى ضرورة التمييز بين مصطلح "مفهوم الذات" تقدير الذات لأن هناك فروقا بينهما فمفهوم الذات يعزى إلى وصف الذات في حين أن تقدير الذات يرتبط بالعامل التقييمي لمفهوم الذات من حيث أن الشخص يصدر حكما أو تقديرا عن جدرانه أو كفاءته.

ويرى كامبل (1984) أن تقدير الذات هو وعي الشخص بالمزايا أو نواحي القوة التي يمتلكها أو يتميز بها من وجهة نظره، ولا يقصد بهذه المزايا أو نواحي القوة ارتباطها دائما بالجوانب الاجتماعية المرغوبة إذ قد يقوم مدرّب رياضي بتقدير ذاته أو تقييم نفسه على أنه "ديكتاتوري" أو "عنيف" مثلا، وقد تكون هذه الديكتاتورية أو هذا العنف من الجوانب المرغوب فيها اجتماعيا.

فكأن تقدير المدرّب الرياضي لذاته أو لنفسه يتم في إطار إدراكه لنفسه أو لذاته بغض النظر عما إذا كان هذا الإدراك مقبولا أو غير مقبول من الناحية الاجتماعية.

هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن تقدير الذات للمدرّب الرياضي لا يرتبط فقط بوعيه بنواحي القوة أو المزايا التي يمتلكها بل يرتبط أيضا بوعيه بجوانب الضعف والقصور في ذاته.

وفي بعض الأحيان قد يقوم المدرّب الرياضي بتقديراته على أساس نجاحاته أو فشله في تحقيق الفوز في المنافسات الرياضية سواء للفريق الرياضي أو اللاعبين الذي يقوم بتدريبهم وهذا التفكير يبدو ساذجا لأن التقدير الإيجابي للذات لا يتحقق عن طريق الهزائم للآخرين، أو الفوز على الآخرين، لكنه يتحقق عن طريق رؤية المدرّب الرياضي لنفسه كشخص جدير بالاحترام والكفاءة والقيمة بغض النظر عن الفوز والهزيمة.

كما أن نجاح المدرّب الرياضي يرتبط بدرجة واضحة بقدرته على نقد ذاته وموضوعيته في تقييمه لنفسه وتقديره لشخصه، فإذا كان المدرّب الرياضي لديه الثقة بالنفس فإنه يكون بمقدوره إكساب اللاعبين الثقة بأنفسهم لأن فاقد الشيء لا يعطيه وإذا كان يشعر بقيمته كإنسان فإنه بالتالي يعترف بقيمة الآخرين.

وهنا تبرز تساؤلات هامة هي: كيف يقيم أو يقدر المدرّب الرياضي نفسه؟ وهل يشعر المدرّب الرياضي في قرارة نفسه بأنه شخص له قيمة وكفاء في عمله وجدير بالاحترام، إذ أن الإجابة على مثل هذه التساؤلات وغيرها من الأهمية بمكان، نظرا لأن حكم المدرّب الرياضي على نفسه وتقييمه لذاته وتقديره لشخصه يعتبر من الجوانب الهامة التي تساعد على النجاح في عمله التربوي الرياضي.

وعلى ذلك فإن مقدرة المدرّب الرياضي على الوعي بذاته أو قدرته على تقدير وتقييم ذاته هي بمثابة اللبنة الأولى نحو فهم ذاته وقدراته على تغيير أو تشكيل ذاته نحو الأفضل. - محمد حسن علاوي

تصنيفات تقدير الذات:

أشار فوكس (1997) ومارش (1996) إلى وجود العديد من النماذج التي يمكن على أساسها تصنيف وتقدير الذات إلا أن أفضل نموذج هو النموذج "المهمي متعدد الأبعاد" والذي يوجد في قمته التقدير الشامل أو الكلي للذات ثم تتدرج إلى أبعاد يندرج إلى أبعاد فرعية خاصة بكل بعد. (حسن البيك. 2003. ص32.33) وفي إطار هذا النموذج يمكن تصنيف تقدير الذات للمدرب الرياضي إلى العديد من التصنيفات ومن بين هذه التصنيفات ما يلي: شكل رقم 07.

تقدير الذات الجسمية:

تقدير الذات الجسمية تعبر عن مدى إدراك المدرب الرياضي للجوانب المختلفة المرتبطة بصحته البدنية والنفسية وإدراكه لعواقب الإفراط في التدخين أو في تناول الأطعمة والوجبات الغذائية غير الصحية، وإدراكه لمدى أهمية النوم الكافي والراحة الإيجابية وقدرته على ما يواجهه أو يعترض طريقه من ضغوط أو توتر أو قلق بالأساليب المناسبة.

تقدير الذات الخلقية:

تقدير الذات الخلقية بالنسبة للمدرب الرياضي تعبر عن تقديره لذاته من وجهة نظر الإطار المرجعي الخلفي والقيم الحميدة للرياضة من حيث حث لاعبيه على اللعب التطبق واحترام المنافسين والبعد عن استخدام العنف والعدوان في المنافسات الرياضية، بالإضافة إلى تقديره لمختلف الجوانب الخلقية من سلوكه كالأمانة والصدق وعدم التحيز وغيرها من الجوانب الخلقية التي تتسم بها الرياضة في أفضل معانيها.

تقدير الذات الاجتماعية:

تقدير الذات الاجتماعية بالنسبة للمدرب تشير إلى تقييمه لطبيعة علاقاته مع اللاعبين والمساعدين والزلاء والإداريين وغيرهم ممن تستدعي طبيعة عمله التفاعل معهم سواء في المجال الرياضي أو خارج المجال الرياضي.

تقدير الذات الشخصية:

يقصد بتقدير الذات الشخصية للمدرب الرياضي إدراكه بقيمته الشخصية (قيمة الذات) ومدى تقديره لصلاحياته وكفاءته كإنسان ومدى ما يتسم به من سمات شخصية إيجابية سواء بعلاقته مع نفسه أو بعلاقته مع الآخرين.

تقدير الذات الأسرية:

تقدير الذات الأسرية للمدرب الرياضي يقصد بها إحساسه وتقييمه لنفسه كعضو في أسرة ووفائه بمتطلباتها والاهتمام برعايتها وقضاء المزيد من الوقت معها والتفكير في المستقبل الزاهر لها.

تقدير الذات التدريبية:

تقدير الذات التدريبية للمدرب الرياضي يقصد بها تقييمه لقدراته التدريسية في مجال تخصصه الرياضي وإدراكه لمدى نجاحاته في تطوير مستويات الفريق الرياضي أو اللاعبين ومدى تحقيقه للانتصارات في المنافسات الرياضية وتقييم مستوى معلوماته ومعارفه العلمية الحديثة في مجال التدريب الرياضي وفي مجال إدارة المنافسة الرياضية.

تقدير الذات القيادية:

تقدير الذات القيادية للمدرب الرياضي تعني قدرته كقائد رياضي على التوجيه والتأثير في سلوك اللاعبين الرياضيين (أو فريق رياضي) من أجل دفعهم برغبة صادقة نحو تحقيق الأهداف المرجوة، بالإضافة إلى تقييم سلوكه القيادي وعمّا إذا كان يهتم بالدرجة الأولى بالأداء أو برعاية اللاعبين أو بالاهتمام المتكامل بكل من الأداء ورعاية اللاعبين.

الثقة بالذات والمدرّب الرياضي:

يعرف واينبرج وريتشاردسون (1990) الثقة بالذات بأنها الاعتقاد بأن الفرد يستطيع أداء سلوك معين بنجاح. فكأن الثقة بالذات بالنسبة للمدرب الرياضي يقصد بها درجة التأكيد أو اليقينية بأنه يمتلك القدرة والمهارة والمعرفة لكي يكون مدرباً رياضياً ناجحاً وفعالاً.

وقد أشار العديد من الباحثين في مجال علم النفس الرياضي إلى أن الثقة بالذات تعتبر من بين أهم الخصائص الحيوية للمدرب الرياضي كما أنها عامل هام في تحديد درجة فاعلية ونتائج أدائه.

فالثقة المنخفضة بالذات للمدرب الرياضي تؤدي إلى تحقيقه لنتائج منخفضة في مجال عمله، وكذلك الثقة المفرطة أو الزائدة للذات تؤدي أيضاً إلى نفس النتائج، أما الثقة بالذات التي تتأسس على القدرات والمهارات والمعارف الجيدة والتي يمتلكها المدرب الرياضي والتي يطلق عليها المصطلح "الثقة الأفضل بالذات" فإنها تعني أن المدرب الرياضي يعرف حدود قدراته ومهاراته ومعارفه ومعلوماته ويحاول استثمارها لأقصى مدى في سبيل تحقيق الأهداف المرجوة وتحقيق النجاح.

وقد أشار محمد علاوي (1998) إلى الفروق بين المدرب الرياضي الذي يتسم بالثقة الأفضل بالذات والمدرب الرياضي الذي يتميز بالثقة المنخفضة بالذات وذلك على النحو الآتي:

خصائص الثقة الأفضل بالذات للمدرب الرياضي:

- مسترخ وهادئ ومطمئن.
- يستطيع تركيز انتباهه على ما يقوم به من أعباء.
- يعرف جيداً ما الذي ينبغي عليه أن يفعله.
- لا يشتغل تفكيره في الجوانب أو النتائج السلبية.
- قادر على تصحيح أخطائه بصورة ذاتية.
- يثق تماماً في كفاءته وفاعليته.

- يبدو عليه التفاؤل.

خصائص الثقة المنخفضة بالذات للمدرب الرياضي:

- متوتر وقلق.

- يصعب عليه التركيز والانتباه في كثير من المواقف.

- مترجح ولديه شكوك في قدراته ومهاراته ومعلوماته.

- أهدافه غير محددة بصورة واضحة.

- غير قادر على تصحيح أخطائه بصورة ذاتية.

- يبدو عليه التشاؤم في كثير من المواقف. (محمد حسن علاوي، ص35.36)

واجبات المدرب الرياضي:

إن ضمان الوصول باللاعب إلى أعلى المستويات الرياضية يلغي على المدرب الرياضي أو المدير الفني مسؤولية

تحقيق العديد من الواجبات سواء في عملية التدريب الرياضي أو المنافسات الرياضية وتتلخص أهم هذه الواجبات فيما يلي:

- الواجبات التعليمية.

- الواجبات التربوية النفسية.

- الواجبات التعليمية:

تتضمن الواجبات التعليمية جميع المعطيات التي تستهدف التي تستهدف التأثير في قدرات ومهارات ومعلومات

ومعارف اللاعب الرياضي وتشمل أهم هذه الواجبات التعليمية على ما يلي:

- التنمية الشاملة المتزنة للصفات أو القدرات البدنية الأساسية كالقوة العضلية والسرعة والتحمل والمرونة والرشاقة وغيرها من الصفات أو القدرات البدنية الأساسية.

- التنمية الخاصة للقدرات والصفات البدنية الضرورية لنوع النشاط الرياضي الذي يتخصص فيه اللاعبون.

- تعليم المهارات الحركية الأساسية لنوع النشاط الرياضي التخصص واللازم للوصول إلى أعلى المستويات الرياضية.

- تعليم القدرات الخطئية الضرورية للمنافسات الرياضية.

- إكساب المعارف والمعلومات النظرية من النواحي الفنية للأداء الحركي ومن خطط اللعب وطرق التدريب المختلفة

والجوانب الصحية والنفسية والقوانين واللوائح والأنظمة الأساسية المرتبطة بالنشاط الرياضي المتخصص وغير ذلك من

المعارف والمعلومات النظرية الهامة الأخرى.

- الواجبات التربوية النفسية:

تتضمن الجوانب التربوية النفسية كل المؤثرات المنظمة التي تستهدف إكساب وتنمية الجوانب التربوية والنفسية

الهامة للاعب الرياضي وتشتمل أهم هذه الجوانب على ما يلي:

- تربية النشء على حب الرياضة والعمل على أن تكون النشاط الرياضي ذو المستوى العالي من الحاجات الأساسية للنشء.

- تشكيل مختلف دوافع وحاجات وميول اللاعب والارتقاء بها بصورة تستهدف أساسا الارتقاء بمستوى اللاعب ومستوى الجماعة أو الفريق الرياضي.

- إكساب وتنمية السمات الخلقية الحميدة كالخلق الرياضي والروح الرياضية واللعب النظيف وغيرها من السمات التربوية لدى اللاعب الرياضي.

- إكساب وتنمية السمات والخصائص الإرادية كسمة الهادفة وسمة ضبط النفس والتعميم والثقة بالنفس وتحمل المسؤولية وغيرها من السمات النفسية لدى اللاعب الرياضي.

وفي ضوء ما تقدم يمكن ترجمة أهم الواجبات التعليمية والتربوية التي تقع على كاهل المدرب الرياضي أو المدير الفني إلى أربع عمليات محددة تهدف كل منها إلى تحقيق بعض الواجبات المعينة، وهذه العمليات هي: شكل رقم 7.

- الإعداد البدني:

يهدف الإعداد البدني إلى إكساب وتنمية الصفات أو القدرات البدنية الأساسية والضرورية لنوع النشاط الرياضي المتخصص.

- الإعداد المهاري والخططي:

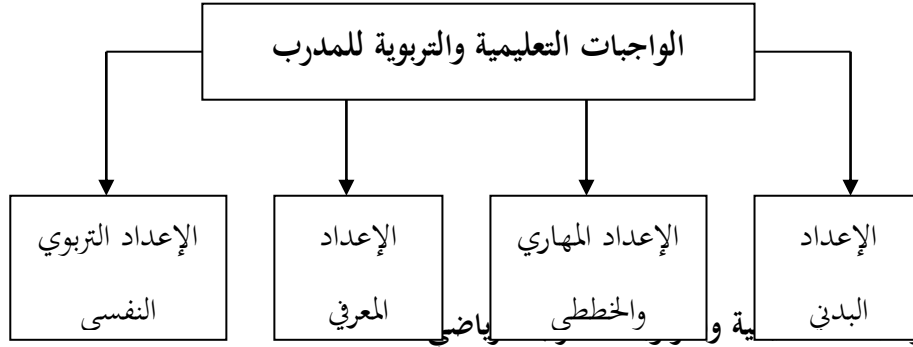
يهدف الإعداد المهاري والخططي إلى تعليم وإتقان المهارات إذا وإتقان المهارات الحركية الرياضية والقدرات الخططية التي يستعملها اللاعب الرياضي والإعداد المهاري الخططي يكونان وحدة واحدة، إذ إن المهارات الحركية الرياضية هي التي تشكل أساس الأداء الخططي، كما أن عملية تعلم المهارات الحركية ينبغي أن يخضع أساسا لوجهة النظر الخططية.

- الإعداد المعرفي:

يهدف الإعداد المعرفي إلى إكساب اللاعب الرياضي مختلف المعارف والمعلومات العامة المرتبطة بالتدريب الرياضي، والمنافسات الرياضية بصورة تساهم في قدرته على استثمار هذه المعارف والمعلومات من الارتقاء بمستواه الرياضي.

- الإعداد التربوي النفسي:

يهدف الإعداد التربوي النفسي إلى إكساب وتنمية مختلف السمات والصفات والقدرات التربوية والنفسية الإيجابية من حيث أنها من العوامل الهامة لتشكيل شخصية اللاعب الرياضي بصورة متكاملة ومتوازنة، وينبغي علينا النظر إلى هذه الجوانب الأربعة على أنها مكونات مترابطة وينبغي الاهتمام بها جميعها حتى يمكن التأثير على مستوى اللاعب للوصول به إلى أعلى المستويات الرياضية.



شكل رقم 07: الخصائص الإيجابية والسلبية للمدرب الرياضي:

تتصف المنافسات الرياضية بالكثير من الانفعالات المصاحبة والتي تثبت في تحركات وتصرفات المدرب عن قيادة الفريق من خارج الملعب من النداء والصياح الناجم عن المتابعة وفي كثير من الأحيان يتطلب من المدرب -خلال المنافسات- نوع من ضبط النفس من توافر له ظروف ملائمة لاتخاذ القرار في ظروف تتميز بالضغط والتوتر النفسي وقد يصل انفعال بعض المدربين في المنافسات الهامة خلال بعض البطولات المحلية أو الإقليمية أو القارية أو العالمية إلى درجة فسيولوجية تعادل أو تفوق اللاعب نفسه، وتتغير تلك الحالة وفي ظروف ومجريات اللعب ونتيجة المباراة تبقى اللاعبين لمهام واجباتهم داخل الملعب وفيما يلي بعض الخصائص الإيجابية والسلبية للمدرب الرياضي:

أولاً: الخصائص الإيجابية للمدرب الرياضي:

- تقديم الدعم النفسي للاعب في مواجهة الظروف الصحية والمعقدة سواء في التدريب أو المنافسة.
- تحليل أخطاء اللاعب بصورة منطقية وموضوعية للاستفادة من أدائه وقدراته الكامنة.
- القدرة على اتخاذ القرار تحت ضغط المنافسة بهدوء وتركيز.
- القدرة على تحويل مواقف الفشل إلى مواقف نجاح.
- تكوين علاقات إيجابية طيبة مع جميع اللاعبين على حد سواء (نجم أو لاعب ناشئ).
- إطلاق روح الفريق ومتابعة الجو النفسي المتناغم طول فترات الموسم.
- اشتراك اللاعبين في بناء الأهداف ومستويات الطموح بصورة واقعية.
- التمسك باللاعبين أيا كان مستواهم بإعطائهم قيمة دورهم بالفريق. (محمد حسن علاوي. 1996. ص 43. 41)

ثانياً: الخصائص السلبية للمدرب:

- إهانة اللاعب والسخرية منه والإقلال من شأنه مما يقلل من رصيده لدى اللاعبين وبالتالي فقد شعبية لنوع العدوان اللفظي.

الفصل الاول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

- توجيه التعليمات بصورة انفعالية حادة (الصراخ) والاعتقاد بأن نجاحه في التدريب والمنافسة يتوقف على السخط والنفرة.
- يبدي سلوك متزن في التمرين ويبدو بصورة مغايرة تماما في المنافسة (مضطربا أو مهددا).
- الاعتقاد بأن لاعب أو أكثر يهد دون مكائته الاجتماعية بل ومستقبله الرياضي.
- لا يستفيد من أخطائه ويحاول تعديل خطته أثناء المنافسة ارتجاليا.
- التأكد على الفوز أولا وأخيرا كهدف مطلق للقاء أو المنافسة.
- الاهتمام باللاعبين البارز فقط دون الاستفادة بالآخرين لتحقيق شهرته الشخصية.
- المدرب الـكـي يسعى إلى تحقيق ما يصبوا إليه دون وضوح رؤية الجماعة الفريق مثل شرح الأهداف العامة.
- إتباع أساليب معقدة في التهيئة على حساب مهارات الفريق.
- استخدام الأسلوب التسلطي في جميع المواقف التي قد لا تحتاج إلى ذلك.
- التعبير عن الاتصالات بشكل مبالغ فيه مما قد يثير اللاعبين وال جماهير ويؤدي إلى شغب الملاعب.
- عدم الاحتفاظ بقدر من اللياقة مما يعرضه لأزمات فسيولوجية نتيجة التغيرات المفاجئة في مواقف المنافسة.

5- مفهوم الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي:

لقد شاع استخدام مصطلح الاحتراق السنوات الأخيرة في المجال الرياضي Burnout خاصة في بعد أن سمعنا عن العديد من المدربين الرياضيين الذين تركوا العمل في مهنة التدريب الرياضي وانسحبوا منها وظهر على الأفق العديد من المدربين المصابين بحالات الملل والضيق واليأس والأمراض المختلفة الناتجة عن الضغوط التي تقع على كاهل المدربين العاملين في مهنة التدريب الرياضي،

ودلت الدراسات والنظريات المرتبطة بهذه الظاهرة في مجال بعض الوظائف والمهن الأخرى خارج المجال الرياضي والتي ينظر إليها على أنها مهنة ضاغطة على الفرد وتؤدي إلى انخفاض مستوى إنجازاته وعدم رضاه عن عمله أو منته أو نشاطه مما قد يؤدي في النهاية إلى تركه للمهنة سواء بإرادته، أو بدون إرادته نتيجة عدم قدرته مقاومة هذه الضغوط ومحاولة التكيف الإيجابي معها، والمجال الرياضي يوجد فيه العديد من الضغوط والأحمال والأعباء والمتطلبات التي يطلب من المدرب الرياضي الوفاء بها مما يعرضه للإجهاد والإنهاك فلا يستطيع مقاومة هذه الأعباء ومواجهتها. (محمد حسن علاوي: 1997, ص 97)

لذلك اهتم الباحثون في علم النفس الرياضي بدراسة هذه الظاهرة الاحتراق وذلك للتعرف على أهم أسبابها وأيضاً أهم علاماتها وأعراضها لدى المدربين الرياضيين حتى يمكن التوصل إلى بعض الحلول والتوجيهات للوقاية منها. وفي الدراسة الحالية يتبنى الباحث تعريف محمد حسن علاوي 1997 للاحتراق النفسي للمدرب الرياضي وهو " : حالة من الإنهاك العقلي والانفعالي والبدني يشعر بها المدرب الرياضي كنتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الواقعة على كاهله كنتيجة لعمله كمدرّب رياضي وإدراكه بأن جهده وتفانيه في عمله وكذلك علاقاته مع اللاعبين أو مع الآخرين كإداريين أو المشجعين أو النقاد الرياضيين لم تنجح في إحداث العائد أو المقابل الذي يتوقعه."

6- مراحل احتراق المدرب الرياضي:

إن عملية الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي تعتبر هي المرحلة الأخيرة الناتجة عن زيادة العبء البدني والنفسي على المدرب الرياضي، حيث توجد عدة مراحل من زيادة العبء البدني والنفسي تنتهي بالاحتراق ثم الانسحاب من التدريب وهذه المراحل مكن توضيحها كما يلي:

-هبوط مستوى إنجاز الرياضي وسوء أداء العمل التدريبي نتيجة الضغوط والأعباء المستمرة الزائدة عن إمكانيات وقدرات المدرب الوظيفية والبدنية والنفسية.

-عندما يدرك المدرب الرياضي هبوط مستواه مستوى إنجازته بالرغم من الاستمرار في العمل التدريبي وتطوير نفسه فإنه يحاول أن يعوض ذلك بالمزيد من العمل وبذل الجهد أملاً في زيادة مستوى الإنجاز.

-يحدث نتيجة المزيد من بذل الجهد زيادة الضغوط النفسية والأعباء على المدرب الرياضي ومن ثم يستمر هبوط إنجاز المدرب الرياضي.

-يبدأ إدراك المدرب الرياضي للآثار السلبية الناتجة عن الضغوط الزائدة، أي يتحول العبء من زيادة الضغوط والأعباء على أجهزة الجسم البيولوجية ليصبح العبء عقلياً وانفعالياً ومرتبطة بالتفكير السلبي.

وينعكس ذلك في شكل تساؤلات يسألها المدرب لنفسه:

- ما قيمة الجهد الذي يبذل؟

- لماذا الإنجاز أقل من الأهداف المتوقعة؟

- لماذا ينخفض تقديره وتشجيع الآخرين؟

- هل هناك قصورا في قدراتي؟

يحدث نتيجة التفسير السلبي - الإدراك السلبي لأعراض الضغوط النفسية (هبوط مستوى الإنجاز - والإحساس بعدم قيمة الجهد المبذول، نقص المكافأة والتقدير) ظهور أعراض الإجهاد النفسي كالاستجابات النفسية السلبية ومنها): كالإحباط، (.حسن السيدأبو عبده: 2001, ص126)

زيادة الخوف من الفشل، زيادة القلق، ضعف الثقة بالنفس، نقص تقدير الذات، سهولة الغضب أو العدوان، عدم الاهتمام، الاتصال السلبي مع الزملاء والآخرين (.حسن السيدأبو عبده: 2001, ص126)

7-أعراض الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي: أما عن أعراض الإجهاد النفسي والذاتان يعتبران المرحلتين اللتان يحدث بعدها الاحتراق ، فإنه يمكن تقسيمها إلى الأعراض التالية:

5-1 الأعراض النفسية :

-ارتفاع درجة التوتر والاستثارة والقلق وعدم القدرة على التحكم في الانفعالات.

-زيادة الميل للمشاحنة.

-ضعف الصلة بين المدرب وزملاءه وكذلك بينه وبين اللاعبين، وضعف التفاعل

الإيجابي مع الآخرين.

-هبوط في مستوى الثقة بالنفس.

-زيادة الحساسية عند النقد.

-الخوف من الفشل.

-انخفاض الروح المعنوية وقوة الإرادة والشعور بالاكئاب.

-ضعف الدافعية وهبوط الحماس.

-عدم الاستقرار الداخلي والإحساس بالضيق.

-التقدير السلبي للذات وللآخرين (.حسن السيد أبو عبده: 2001, ص127)

5-2 الأعراض الوظيفية الفسيولوجية:

-الأرق والسهاد وارتباط النوم بالأحلام المزعجة.

-فقد الشهية للطعام.

-الإحساس بالتعب والألم العضلي.

- إعاقة في وظائف المعدة والأمعاء.
 - الزيادة الواضحة في درجة حرارة الجسم.
 - الإحساس بالدوار.
 - زيادة القابلية للإصابة بالعدوى وذلك لعدم قدرة الجسم على المقاومة.
 - نقص السعة الحيوية للرئتين والشعور بصعوبة التنفس.
 - طول فترة استعادة النبض لحالته الطبيعية .
- أما بالنسبة لعلامات وأعراض الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي فإنه يوجد أيضا العديد من الأعراض النفسية والفسولوجية والسلوكية والبدنية والتي تتشابه مع أعراض الاحتراق النفسي للعاملين في المجالات الأخرى وهذه الأعراض هي:

3-5 الأعراض الفسيولوجية :

- الإعياء.
- الإصابة بالبرد لمدة طويلة.
- حيث يظهر على المدرب الرياضي مجموعة العلامات والأعراض الفسيولوجية ومنها:
- المعاناة من مشاكل معدية - معوية متكررة .(مجمد عبد الرحمن طوالبه : 2001,ص112)
- الشكوى دائما من الصداع.
- قصر النفس.
- نقص الوزن.
- انخفاض مستوى طاقة المدرب الرياضي.
- نقص فاعلية الأداء.

4-5 الأعراض البدنية:

- الشعور بالإرهاك البدني.
- ضعف الحيوية . (مجمد عبد الرحمن طوالبه : 2001,ص112)

8- أبعاد الاحتراق النفسي:

يعتبر الإنهاك الانفعالي البعد المركزي للاحتراق النفسي، فعندما يصف الأشخاص أنفسهم أو غيرهم بأنهم يخبرون حالة الاحتراق النفسي، غالبا ما يرجعون إلى تجاربهم مع الإنهاك الانفعالي، ويعد هذا الأخير من أكثر المظاهر الخاصة بالاحتراق النفسي التي تم التطرق إليها وتحليلها. إن التركيز على هذا البعد في التعريف بالاحتراق النفسي جعل بعض الباحثين كما ، Shirom, 1989 يرون بأن البعدين الآخرين غير ضروريين كمظهرين للعرض أن العديد من الباحثين قدموا انتقادات واسعة حول سيورة الاحتراق النفسي وفق ثلاثة أبعاد، ولا سيما فيما يتعلق ببعد الفعالية المهنية.

ومن فمّن وجهة النظر الإمريقية توصل لي وأشفورت Lee & Ashforth 1996 , خلال الدراسة (Meta Analyse) إلى وجود ارتباط ضعيف بين بعد انخفاض الفعالية ، المهنية مع البعدين الآخرين للاحتراق النفسي، ويقترح جرّين، والكّي وتاييلور é green 1991 taylor, walkey أن الإجهاد الانفعالي واتخاذ المسافة عن العمل (Cynicism) يمثلان ابعدان المركزيان للاحتراق النفسي. ويذهب ليتر Leiter 1993، في نفس الاتجاه، إذ يؤكّد بأن الفعالية المهنية تكون نتائجها مختلفة عن

(Lee & Ashforth, 1996 : Schaufeli & Alii, 2002 p 305)

البعدين الآخرين، بحيث أن ارتباطها مع متغيرات أخرى مختلفة أو تذهب في الاتجاه المعاكس أما ماسلاش Maslach فترى بأن اعتبار بعد الإنهاك الانفعالي أهم بعد في ، الاحتراق النفسي لا يعني بأنه كاف لوحده في وصف أعراض الظاهرة، فإذا ما تم التركيز على الاحتراق النفسي يعكس بعد الضغط في الاحتراق النفسي فإنه يفشل في الإمام بالمظاهر الصعبة لعلاقة الأفراد مع عملهم.

Maslach، وتضيف ماسلاش أن الإنهاك ليس بالتجربة العابرة بل تؤدي بالفرد إلى أخذ مسافة انفعالية معرفية عن العمل الذي يقوم به، ويكون ذلك في بادئ الأمر كطريقة لمواجهة عبء العمل المرتفع، ففي ميادين المساعدة الإنسانية تعمل المتطلبات الانفعالية للعمل على إنهاك قدرات المدرب في الاستجابة لمتطلبات الفريق the end of the rope They feel at فالإنسانية أو تبدل الشعور هو محاولة لترك مسافة بين المدرب واللاعبين ، بحيث أن متطلباتهم يمكن التحكم فيها بشكل أحسن عندما يتم اعتبارهم كأشياء غير بشرية في ميدان التدريب.

أما المدربين الذين ينعكون ولا يلقون التشجيع بحيث أن المتطلبات المرتفعة تستنزف مواردهم الفردية تؤدي بهم في الأخير إلى عدم القدرة على البذل النفسي، وأمام هذه المتطلبات المنهكة، يطور الأفراد نوع من استراتيجيات التجنب لمواجهة الوضعيات الصعبة، وتتجلى مظاهره في اللامبالاة، التهكم ، وأخذ نوع من المسافة عن العمل، وبصفة عامة تعمل هذه الاستجابة على خفض الطاقة التي يتم اعتمادها في التدريب وحل المشاكل الوظيفية التي يتلقاها الفرد مما يؤدي إلى نقص في الفعالية التدريبية. (Ashforth, 1996 : Schaufeli & Alii, 2002 p 305)

9- العلاقة بين ابعاد الاحتراق النفسي :

يعتبر تبدل الشعور أو الابتعاد عن العمل كرد فعل سريع للإنهاك حيث أن البحوث التي تناولت الاحتراق النفسي في عدد واسع من المنظمات والمجموعات المهنية توصلت دائما إلى وجود علاقة وطيدة بين مرحلة الإنهاك وتبدل الشعور.

أما علاقة عدم الفعالية أو نقص الشعور بالإنجاز مع البعدين الآخرين لعرض الاحتراق النفسي فتعد الأكثر تعقيدا، ففي بعض الأحيان يظهر بأنها امتداد - على نحو ما- للإنهاك الانفعالي أو تبدل الشخصية أو لهما معا ، إذا أن وضعية العمل التي تتصف بإزمان الطلبات المرتفعة تؤدي مع مرور الوقت إلى الإنهاك أو تبدل الشعور والتي تعمل بدورها أيضا على طمس الشعور بالفعالية، وأبعد من ذلك، ولنفرض تداخل الإنهاك وتبدل الشعور مع الفعالية، فإنه من الصعب التمتع بالشعور بالإنجاز عندما يكون الفرد منهكا أو عندما يعامل ببرودة ولا مبالاة.

أما في ميادين خارج التدريب فيظهر بأن عدم الفعالية تتطور بالتوازي معالبعدين الآخرين للاحتراق النفسي عوضا عن تتابعه 1993,leiter, حيث أن نقص الشعور بالإنتاج يظهر بوضوح أكبر نتيجة لنقص الموارد، في حين أن الإنهاك واتخاذ المسافة عن العمل يظهران نتيجة ارتفاع العبء والصراعات الاجتماعية وتدر الإشارة هنا، أنه منذ بداية تحديد الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي.

(Maslach1996 p 201)

ظهرت عدة نماذج تفسيرية لتطور أعراض هذه الأبعاد، حيث يقترح النموذج المرحلي (The Phase Model) أن كل بعد من هذه الأبعاد الثلاثة يمكن تصنيفه إلى درجة عالية أو منخفضة، بحيث أن احتمال الجميع بينها ينتج عنه (8) أنماط أو مراحل للاحتراق النفسي.

يقترح هذا النموذج أن تبدل الشعور (Depersonalisation) أو الابتعاد عن العمل (Cynicism) تعتبر المرحلة الأولى للاحتراق النفسي، يتبعها الشعور بعدم الفعالية (Inefficacy) وفي الأخير تأتي مرحلة الإنهاك الانفعالي، الخيار الآخر لهذا النموذج، يقترح بأن الأبعاد المختلفة تتطور في نفس الوقت لكل بشكل منفصل وهكذا ينتج عنها (8) مراحل، وتقترح الأبحاث التي تنبت النموذج المرحلي أن تطور هذه الأعراض من المستوى المنخفض للاحتراق النفسي إلى المستوى المرتفع يرتبط بتدهور مؤشرات العمل والصحة النفسية للأفراد. (Golembiewski & Munzenrider, 1988)

ويفترض النموذج الأخر (Leiter & Maslach (1998) أن تطور الأبعاد الثلاثة يتم، في فترات متتالية عبر الزمن بحيث أن بروز أعراض أحد الأبعاد يبنى بتطور أعراض البعد الآخر، وحسب هذا النموذج يظهر أولا الإنهاك الانفعالي الذي يؤدي إلى تطور أعراض البعد عن العمل، التي تؤدي بدورها إلى عدم الفعالية، وعلى سبيل المثال توصلت إحدى الدراسات على الممرضين إلى تطور الاحتراق النفسي عبر المراحل التالية. (Maslach1996 p 201)

أ - ضغوط التفاعل مع المشرفين أدت إلى ارتفاع الإنهاك المهني لدى الممرضين

ب - المستويات المرتفعة من الإنهاك أدت بالممرضين إلى تبدل المشاعر وخاصة عند أولئك الذين يفتقدون للدعم من طرف الزملاء.

ج - عندما تستمر أعراض تبدل المشاعر، يشعر الممرضون بنقص الشعور بالإنتاج. (Maslach1996 p 201)

10- مصادر الاحتراق النفسي: منذ بداية ظهور المنشورات حول الاحتراق النفسي عرف هذا الأخير على أنه نتيجة الالتزام المفرط والشديد بالنشاط المهني الكثير التطلب، حيث أن استغلال كل الإمكانيات والقدرات في تقديم يد المساعدة والعون، والاستجابة لنوع من الإيثار المثالي و الانهماك في التدريب وتلبية متطلبات المحيط التي تستلزم موارد نفسية كبيرة شكلت أهم الأسباب الرئيسية في تفسير ظاهرة الاحتراق النفسي.

وبصيغة أخرى فإنه منذ الوهلة الأولى كانت مسألة الالتزام بالعمل والمطالبة بهذا الالتزام ترافق البحوث والدراسات المتعلقة بالاحتراق النفسي، حتى أنه في الصيغة الأولى ألقى الباحثون بالأبعاد الثلاثة المعروفة (MBI) لمقياس ماسلاش للاحتراق النفسي الإنهاك الانفعالي، تبدل الشعور، نقص الإنتاج في العمل بعدا رابعا أسموه الإندماج في العمل

(involvement) ، حيث تصفه ماسلاش واكسون Maslach & Jackson على أنه بعد اختياري (Truchot , 2006a p. 2333)

لقد أثار موضوع الالتزام والارتباط بالعمل عدة بحوث وظهور عدة مصطلحات عن أكثر من (25) مصطلح أو سلم قياس منذ سنة Morrow ، حيث يكشف مرو، 1983, 1956 ، وقد مثل الالتزام الوظيفي بالأفكار التي تحمل معاني التضحية والتفاني، النزاهة والاستقامة والهمة في العمل، كما ند في التراث العلمي مثلا مفهوم الالتزام التنظيمي commitment الذي يعبر عن مدى قبول العامل بقيم وأهداف التنظيم ودرجة طموحه , للبقاء في المنظمة، كما أنه قد يفيد أيضا عن المكانة والأهمية التي يشغلها العمل في حياة العامل Greenhauss, 1971 ويقدم لنا نوفو وتيفني Neveu & Thevenet, 2002 الأوجه المختلفة للالتزام والارتباط بالعمل وهو مفهوم تتعدد تعاريفه.

هذا التنوع في المفاهيم يمتد أثره إلى البحوث التي تناولت الاحتراق النفسي، حيث درس هذا الأخير في خضم عدد كبير من المفاهيم، مثل الرضا المهني، الانسحاب، الإدمان عن العمل، توجه المسار المهني، الالتزام بالعمل، الالتزام التنظيمي.... الخ.

إن استعراض هذه المفاهيم أمر مطلوب قصد توضيح علاقاتها بمفهوم الاحتراق النفسي، إذا غال ما يتم استعمال كلمات البذل والعطاء النفسي، الاندماج في العمل، الانغماس في العمل، الارتباط بالعمل والالتزام للتعبير عن نفس المفهوم، غير أن مجال الدراسة هنا لا يسمح للباحث بتناول كل هذه المفاهيم بمختلف دلالتها، ينطلق هذا الفصل من إحدى المفارقات، إذ توصلت البحوث الأولى أن الالتزام الوظيفي الشديد يؤدي إلى الاحتراق النفسي وأن تخفيض المتطلبات المهنية يمثل وسيلة فعالة للوقاية وتجنب أعراض الاحتراق النفسي، غير أنه من سنوات قليلة، ذهب بعض الباحثون إلى أن الالتزام في العمل لا يمثل مصدرا لظهور أعراض الاحتراق النفسي، بل يمثل مصدرا للتحفيز والفعالية الذاتية، وفي الأخير التمتع بالصحة النفسية والجسمية.

وهذا ما تشير إليه ماسلاش ويلتر أيضا، إذ بهذا الشكل يكون الالتزام على النقيض تماما من الاحتراق النفسي، تتحول الطاقة إلى إنهاك والالتزام إلى تبدل الشعور والفعالية إلى غياب للفعالية ومن هذا المنطلق يصبح الاحتراق النفسي عبارة عن الانخفاض التدريجي للالتزام. (Maslach & Leiter, 1997, p 34)

11- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية

تشير العديد من الدراسات إلى دور العوامل الفردية والمميزات السوسيو ديمغرافية في تحديد مدى تعرض كل فرد للاحتراق النفسي، ويعتبر السن، الجنس، الحالة المدنية، الخبرة، المستوى التعليمي والتكوين من بين المميزات السوسيو ديمغرافية التي درست علاقاتها مع الاحتراق النفسي.

(Maslach et al, 2001,p408)

1- السن :

حسب العديد من الباحثين ، يعد السن عاملا مهما في موضوع الاحتراق النفسي حيث يبدو أن العمال الشباب أكثر تعرضا لأعراض الاحتراق النفسي تشير عدة أبحاث إلى علاقة سلبية بين السن وأحد أو عدد من أبعاد الاحتراق النفسي، حيث تم الحصول على نتائج دالة:

عند المعلمين.

عند المرضى وعمال المستشفيات.

عند موظفي المصحات العقلية.

عند العمال الاجتماعيين.

عند المختصين النفسانيين.

غير أن هناك أبحاث أخرى لم تتوصل إلى علاقة دالة بين السن والاحتراق النفسي.

2-الحالة المدنية :

تتفق أغلبية نتائج البحوث التي اهتمت بالعلاقة بين الحالة المدنية والاحتراق النفسي أن الأفراد المتزوجين يخبرون عادة مستويات ضعيفة من الاحتراق النفسي بالمقارنة مع العزاب والمطلقين .وهناك بعض النتائج الأخرى التي توصلت إلى غياب علاقة دالة بين الحالة المدنية والاحتراق النفسي.

3-الخبرة :

حسب باينس وماسلاش، 1978 ، تعتبر عدد سنوات الخبرة عاملا حاسما بالنسبة للاتجاهات السلبية وفقدان الشعور بالإنتاج، إلا أن نتائج الدراسات جاءت متناقضة فيما بينها، حيث تشير بعض البحوث إلى العلاقة السلبية بين الخبرة والاحتراق النفسي، إذ أن الأشخاص الأقل تجربة هم الأشخاص الأكثر عرضة للاحتراق النفسي . وهناك البعض من الدراسات تشير إلى أن الخبرة ترتبط بشكل إيجابي مع (Maslach et al, 2001, p410) الاحتراق النفسي .في حين أن بعض الدراسات الأخرى تشير إلى عدم وجود علاقة دالة بينهما.

4-الجنس :

النتائج المتعلقة بالجنس وأبعاد الاحتراق النفسي معقدة ومتضاربة في بعض الأحيان حيث توصلت بعض البحوث إلى ارتفاع درجة (cordes & Dougherty, 1993) الإنهاك الانفعالي عند النساء بالمقارنة مع زملائهن من الرجال. في حين بعض الدراسات الأخرى توصلت إلى نتائج معاكسة فيما يتعلق بتبلد الشعور أو الأنسنة، توصلت العديد من النتائج إلى أن الرجال لديهم مستوى عال بالمقارنة مع النساء .بالنسبة لبعد الشعور بالإنتاج، جاءت بعض النتائج لصالح الرجال وهناك نتائج أخرى جاءت لصالح النساء .وعلى العكس تماما هناك بعض الباحثين توصلوا إلى أن الجنس لا يعد عاملا مهما في تطور الإنهاك المهني أو أنه لا توجد علاقة دالة بين الجنس والاحتراق النفسي.

5- المستوى التعليمي :

حيث توصل فليينوف وبدوان Villeneuve & Beaudoin 1993 جاءت نتائج البحوث والدراسات مختلفة فيما يخص علاقة المستوى التعليمي وأبعاد الاحتراق النفسي ، في دراستهما على الموظفين الاجتماعيين أن أولئك الذين تلقوا تكويناً جامعياً يبدون أعراضاً أقل فيما يتعلق ببعدها الشعور بالمقارنة مع أولئك الذين لم يتلقوا تكويناً جامعياً، كما توصلوا أيضاً إلى أن أولئك الذين استفادوا من تكوين مكمل خلال ممارسة وظيفتهم يخبرون درجات أقل من الإنهاك الانفعالي بالمقارنة مع أولئك الذين لم يستفيدوا من التكوين.

Pen, Romano & Foat, رومانو وفوات 1988 ، في حين توصل إلى أن الموظفين في قطاع مهن المساعدة الذين لديهم مستوى أقل من البكالوريا يتمتعون بالشعور بالإنجاز بدرجة أعلى بالمقارنة مع الحاصلين على البكالوريا أو شهادات التعليم العالي .

هناك بحوث أخرى توصلت إلى استنتاجات مختلفة، حيث أن المستوى التعليمي يتعلق بشكل أكبر ببعدها الشعور بالإنجاز بحيث تربطها علاقة إيجابية. (Maslach et al, 2001, p410)

من جهة أخرى أثارت البحوث الأولى حول الموضوع Maslach & Jackson 1981 إلى وجود علاقة إيجابية بين المستوى التعليمي وبعدها الإنهاك الانفعالي والشعور بالإنجاز الشخصي، كما خلصت إلى وجود علاقة عكسية ببعدها الشعور، وفي الأخير يشير العديد من الباحثين على عدم وجود علاقة دالة بين المستوى التعليمي أو التكوين والاحتراق النفسي.

وخلاصة القول أن نتائج البحوث والدراسات لا تسمح باستخلاص استنتاجات واضحة حول العلاقات بين المميزات السوسيوديموغرافية والاحتراق النفسي، حيث أن تأثير العوامل الفردية لم يتضح بشكل حاسم، رغم ذلك يمكن استخلاص بعض النتائج العامة:

من بين كل المتغيرات السوسيوديموغرافية التي درست، توصلت الأبحاث إلى أن السن هو العامل الأكثر ارتباطاً بالاحتراق النفسي، فعلى غير المتوقع فإن الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة لديهم أعلى مستوى من الاحتراق النفسي على من يكبرهم سناً، إذا لاحظت ماسلاش (2001) أنه كلما كان يتقدم الإنسان في السن، تصبح ميكانيزمات التكيف مع الضغط أكثر فاعلية، من جهة أخرى " يجب التعامل مع هذا الإثبات بحذر وتحفظ، فالواقع أن الشباب الذين يتعرضون للاحتراق النفسي في بداية مشوارهم المهني يغادرون عملهم مبكراً ولا يتكون ورائهم إلا أولئك الذين يتمتعون بدرجة عالية من المقاومة. (Maslach et al, 2001, p410)

كما ترى راسكل وشواتزر Rascle & Scheitzer 2006 أن هناك فترتين انتقاليتين مهمتين ترتبط بالاحتراق النفسي خلال الحياة المهنية، وهما بداية ونهاية المشوار المهني، فخلال السنوات الأولى من الممارسة المهنية، يتعين على المبتدئ تسيير الفارق الذي لا يمكن تجنبه بين تطلعاته الأولية وحقيقة الميدان، حيث يتوجب عليه إيجاد أجوبة سلوكية، انفعالية ، معرفية لكي يتوافق مع متطلبات العمل) هذه الأجوبة لا يتم التطرق إليها دائماً خلال فترة التكوين (، كما تعتبر نهاية المسار المهني في بعض الأحيان مرحلة صعبة وخاصة في المهن التي تجمع بين متطلبات قوية واعتراف اجتماعي

ضعيف المعلمين، الممرضين توصلت البحوث المقارنة بين النتائج الكلية للاحتراق النفسي بين الرجال والنساء إلى نتائج متطابقة، أما تلك المتعلقة بنتائج الأبعاد الثلاثة للاحتراق النفسي فتظهر بعض الاختلافات، فالإنهاك الانفعالي يبدو بشكل أكبر عند النساء) وإن كانت ليست نتيجة كل البحوث (وقد يرجع ذلك إلى أن النساء يعبرون بطريقة أسهل عن مشاعرهن السلبية المتواجدة في سجلهن الانفعالي (بالمقارنة مع الرجال، كما أنهن يخصصن وقتاً أكبر خارج مجال عملهن في المهام المنزلية والاعتناء بالأطفال، مما يشكل لديهن عبء عمل معتبر.

أما نتائج تبدل الشخصية فهي بشكل أكبر عند الرجال (Schaufeli & Enzmann 1999).

وخاصة في مهن مثل التعليم ويمكن إرجاع هذه النتائج للمعايير المختلفة للأدوار الرجالية والنسائية المسطرة في المجتمع. حيث ينتظر من الرجال مزايا وظيفية ومن النساء مزايا انفعالية وعاطفية مثلاً أغلب موظفي الشرطة رجال وأغلب موظفي التمريض نساء (Rascle 2001, Maslach et al 2001, & Schweitzer).

12- الدراسات المشابهة:

1-الدراسات العربية

1-1- دراسة رمزي جابر" (2008) بعنوان مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الجماعية في فلسطين "هدفت الدراسة إلى التعرف على مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام كرة القدم والسلة والطائرة واليد في فلسطين، ولتحقيق ذلك أجريت دراسة على عينة قوامها (27) حكم من اندية الدرجة الممتازة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي، وجمع بيانات الدراسة وتحقيق أهدافها، تم استخدام مقياس الاحتراق للحكم الرياضي من تصميم "واينبرج وريتشاردسون" ومن اقتباس " محمد حسن علاوي (1998) " وأظهرت نتائج الدراسة ان فقرة أشعر بأني أكثر قسوة مع الناس منذ أن بدأت في عمل حكم رياضي في المرتبة الاولى، بينما جاءت فقرة أشعر بانني قد حققت نتائج طيبة أثناء عملي في التحكيم الرياضي في المرتبة الثانية، بينما جاءت فقرة أشعر بأني أساهم في ارتقاء بمستوى اللاعبين من خلال قيامي في التحكيم بالمرتبة الثالثة والاخيرة.

1-2- دراسة منصور ذياب عام (2008) بعنوان " دراسة الضغوط المهنية وبعض سمات الشخصية وعلاقتها بأعراض الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي: "استهدفت هذه الدراسة للتعرف على الضغوط المهنية ودرجات الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي، وقد طبقت الدراسة على 20 مدربا، وقد طبق عليهم مقياس الضغوط على المدرب الرياضي ومقياس الرضا عن مهنة التدريب الرياضي. وقد أظهرت نتائج الدراسة انه هناك نقص في الإنجاز الرياضي والانهاك الانفعالي والتذمر الشخصي، تم أكثر البدائل التي ستؤدي إلى عدم الرضا عن العمل في مهنة التدريب لدى المدرب الأقل خبرة والمدرب الأكثر احساسا بدرجة الضغوط المهنية مع وجود علاقة ارتباطية سالبة بين درجة الضغوط المهنية بكل من المتغيرات المستقلة كل على حدى.

1-3- دراسة زياد الطحاينة عام (2008) بعنوان " مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الالعاب الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات: "هدفت هذه الدراسة إلى كشف عن مستوى الاحتراق النفسي لدى حكام الألعاب الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات، وتكونت عينة الدراسة من 120 حكما، وقام الباحث باستخدام المنهج الوصفي، ولتحقيق أهداف الدراسة استعمل الباحث مقياس الاحتراق النفسي للحكم الرياضي. وأظهرت نتائج الدراسة ان حكام الألعاب الرياضية يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة. كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى الحكام تعزى لمتغير العمر والخبرة، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين حكام الألعاب الفردية وحكام الألعاب الجماعية.

1-4- دراسة سميرة عرابي وآخرون عام (2008) بعنوان " الإحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن: "هدفت الدراسة على التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الاردن وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن تبعا لمتغير الدرجة. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (71) مدربا، وطبق عليهم مقياس " ماسلاش "المعرب والخاص بالاحتراق النفسي، وتم تعديله

من قبل الباحثين. واطهرت نتائج الدراسة على ان مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن كان ضمن المستوى المتوسط.

1-5- دراسة محمد حسن علاوي: قام محمد حسن علاوي بدراسة عام (1996) تحت عنوان (عوامل الاحتراق النفسي للمدربين في كرة القدم) وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الأسباب أو العوامل التي قد تسهم في الاحتراق النفسي للمدربين في كرة القدم، وأستخدم الباحث مقياس عوامل الضغوط على المدرب الرياضي وقد استملت العينة 10 سنوات، وقد - على (75) مدربا لكرة القدم تتراوح خبراتهم التدريبية ما بين 3 أسفرت النتائج عن حصول العامل المرتبط بالإدارة العليا للفريق على أكبر درجة من درجات الاحتراق يليه العامل المرتبط باللاعبين والفريق الرياضي، ثم العامل المرتبط

بالمفرجين والمتعصبين ثم العامل المرتبط بوسائل الإعلام وأخيرا العامل المرتبط بالمدرب الرياضي. (محمد حسن علاوي،

1996، ص 116)

3- الدراسات الأجنبية:

2-1- دراسة جمعية تخطيط بركلي Berkely: قامت جمعية أصدقاء تخطيط بركلي بدراسة عام 1977 تحت عنوان (السن والاحتراق) Planning Associates وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين السن والاحتراق النفسي للمدربين الرياضيين، وقد تم وقد اشتملت عينة الدراسة Maslach Burnout Scale تطبيق اختبار ماسلاش للاحتراق على مجموعة من مدربي بعض الأنشطة الرياضية، واتضح وجود علاقة عكسية بين السن والاحتراق أي أن الاحتراق يرتبط سلبا بالسن .

2-2- دراسة جيباك Gibek: قام جيباك وآخرون بدراسة عام (1982) تحت عنوان (الاحتراق عند المدربين الرياضيين) يهدف التعرف على أسباب وتأثيرات الاحتراق وكذلك بعض المتغيرات الأخرى التي يحتمل إسهامها في حدوث الاحتراق لدى المدربين الرياضيين، وقد استخدم الباحث طريقة دراسة لحالة واشتملت عينة الدراسة على مجموعة من مدربي الأنشطة الرياضية، وقد استطاعت الدراسة التوصل إلى أن المدربين الرياضيين يطلب منهم الوفاء بالعديد من المطالب والمستويات حيث يقومون بأدوار مختلفة ويتعرضون باستمرار لضغوط الوقت مما يعرضهم للاحتراق النفسي .

2-3- دراسة والتر كرول Kroll: قام والتر كرول بدراسة عام (1982) تحت عنوان (عوامل الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي) بهدف التعرف على أهم الأسباب أو العوامل التي قد تكون مؤدية إلى الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي، وقد وجه الباحث سؤالاً للمدربين عن أهم الأسباب التي تسهم في الضغط النفسي عليهم كمدربين رياضيين وقد اشتملت عينة الدراسة على (93) مدربي رياضيا في بعض الأنشطة الرياضية ومن نتائج الدراسة حصول العوامل المرتبطة باللاعبين وكذلك الإنجاز الشخصي للمدربين على نسبة عالية من التكرارات .

2-4- دراسة كاسيس و مايربرج Caccese, Mayerberg: قام كاسيس ومايربرج بدراسة تحت عنوان (الاحتراق النفسي وجنس المدرب) بهدف التعرف على العلاقة بين الاحتراق النفسي وجنس المدرب الرياضي، وقد استخدم الباحثان مقياس واشتملت عينة الدراسة على عينة عشوائية من مدربي الكليات الجامعية، ومن بين أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة مايلي:

- حصل الإناث على درجات أعلى من الذكور في عامل الإنهاك الانفعالي.

- حصل الإناث على درجات أقل من الذكور في عامل الإنجاز الشخصي.

- لا توجد أي فروق دالة إحصائية بين الجنسين في عامل التغير الشخصي نحو الأسوأ.

2-5- دراسة ويلسون وبيرد Wilson, Bird: قام ويلسون وبيرد بدراسة تحت عنوان (الاحتراق لدى مدربي جامعة كندية) وتهدف الدراسة إلى التعرف على الاحتراق عند مدربي إحدى الجامعات الكندية، وقد استخدم الباحثان مقياس ماسلاش Maslach Burnout للاحتراق وقد اشتملت عينة الدراسة على مجموعة من مدربي الأنشطة الرياضية في إحدى الجامعات الكندية وأسفرت الدراسة عن:

- أن المدربين الرياضيين الذين يعملون لفترة زمنية طويلة وخسروا الموسم الرياضي، وكان عدد ساعات تدريبهم للفريق كبيرا، يعانون مستويات عالية من الاحتراق .

2-6- دراسة سوزان كابل Capel: قامت سوزان كابل 1986 بدراسة تحت عنوان (العوامل التنظيمية والنفسية المرتبطة بالاحترق للمدربين الرياضيين) وتهدف الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل النفسية والتنظيمية التي تساعد على الوقوع في الاحترق النفسي للمدربين الرياضيين، وقد استخدمت الباحثة اختيار ماسلاش للاحتراق واشتملت عينة الدراسة على (322) مدربا من المدربين المتفرغين والذين يعملون أكثر من 12 ساعة بصورة يومية، ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

-انخفاض في درجات المدربين في عامل الإنهاك الانفعالي ويرجع هذا إلى أن مدربي العينة من كبار السن والذي يعني إنه كلما زاد سن المدرب زادت خبرته وثقته في نفسه وزاد احترام الآخرين له مما يقلل فرصته في الوقوع في الاحترق، وذلك نتيجة له يحظى بتقدير واحترام الآخرين نظرا لعامل السن.

-انخفاض درجات التغير الشخصي نحو الأسوأ لنفس السبب السابق ذكره.

-ارتفاع معدل صراع الدور وغموض الدور ووجود مركز تحكم خارجي .

2-7- دراسة ديل Dale: قامت بدراسة عام (1988) تحت عنوان (الاحترق والسلوك القيادي للمدربين) وتهدف الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الاحترق والسلوك القيادي للمدربين، واستخدمت الباحثة مقياس ماسلاش واشتملت عينة الدراسة على (30) مدربا في بعض الأنشطة الرياضية، وأسفرت الدراسة عن وجود علاقة دالة إحصائية بين الاحترق والنمط القيادي السائد لدى المدربين). (رمزي جابر: 2007, ص25)

3- التعليق على الدراسات:

بالنسبة للدراسات العربية كانت تقريبا كلها في سنة 2008 وفي بيئات مختلفة، حيث كانت العينة بين المدربين والحكام حيث اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي وهذا لملاءمته وطبيعة الدراسة، وخلصت النتائج إلى ان هناك تفاوت في مستويات الاحتراق النفسي. أما بالنسبة للدراسات الاجنبية أجريت في الفترة الزمنية من عام 1988- 1996 تنوعت أهداف ونتائج هذه الدراسات حيث درات (3) دراسات حول العلاقة بين السن والاحتراق أظهرت نتائج دراستين منهم عن وجود علاقة سلبية بين السن والاحتراق، أي كلما زاد السن قل فرص الوقوع في الاحتراق وهذا عكس المتوقع وتفسير ذلك يرجع إلى أن الأفراد الأكبر سنا يكون مستوى ثقتهم بأنفسهم أكبر من الأفراد الأصغر سنا، كما أنهم يحظون باحترام وتقدير الآخرين، وتكون لديهم خبرة أكبر في حسم الصراعات في مجال العمل وهاتان الدراستان هما " دراسة جمعية أصدقاء تخطيط بركلي العلاقة بين السن والاحتراق، ودراسة أديان تايلور، وجودي دانيال، لولاراي ليث، ورون بيرك عن الاحتراق والسن، بينما أظهرت دراسة جراف أن هناك علاقة إيجابية بين السن والاحتراق، أي كلما زاد السن زادت فرصة الوقوع في الاحتراق..

بينما تناولت دراسة واحدة العلاقة بين الاحتراق وجنس المدرب وهي:

دراسة كاسيس ومايربرج حيث أكدت نتائجها أن المدربات الإناث حصلن على مستوى أعلى للاحتراق من المدربين الذكور وهذا يناقض دراسة ويلسون وماجرتي وبيرد والتي توصلت نتائجها إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المدربين الذكور والإناث. كانت عينات هذه الدراسات كلها من المدربين فيما عدا دراسة واحدة كانت العينة فيها من العاملين في مجال كرة القدم. كان المقياس المستخدم في معظم هذه الدراسات هو مقياس " ماسلاش " للاحتراق وهو مقياس عام لا يرتبط بالمجال الرياضي وقد يعزي أسباب استخدامه إلى عدم وجود مقياس نوعي خاصة بالمجال الرياضي متاح لدى الباحثين.

وقد استفادت الدراسة الحالية من هذه الدراسات على النحو التالي:

-مساعدة الباحث في جمع إطار نظري شامل لمفهوم الاحتراق، خصائصه،

ونماذجه

-التعرف على المزيد من التغيرات النفسية والتنظيمية التي قد تؤدي إلى الاحتراق (صراع الدور - غموض الدور - السن

-الجنس - الدخول - مركز التحكم،..)

-ضرورة إجراء القياس النفسي للمدربين في فترة المنافسات حتى تكون هناك صورة واضحة للضغوط والإجهاد النفسي وبالتالي الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية.

-ضرورة استخدام مقياس نوعي خاصة بالمجال الرياضي بدلا من استخدام مقياس عام لا يرتبط بالمجال الرياضي

خلاصة:

ما يمكن استخلاصه في هذا الفصل هو أن الأشخاص الذين يعانون من الاحتراق النفسي يتميزون بتآكل مصادر طاقتهم والذي يترجم على شكل إنهاك انفعالي وتعب جسدي، والإشكال الذي يطرح أن هذه الوضعية لا تتعلق بحالات بسيطة وعابرة بل تكون مستدامة، بحيث أن هؤلاء الأشخاص لا يستطيعون الاسترخاء ، مما يترتب عن ذلك مجموعة من المشاكل الشخصية التي تؤثر على صحتهم ومشاكل أخرى جماعية تؤثر على نوعية العمل.

الفصل الثاني

الاطار العام للدراسة

1-الكلمات الدالة في الدراسة :

1-1 الاحتراق النفسي *Psychological Burnout*

1-1-2 التعريف اللغوي: بمعنى احترق , احتراقا - اي بمعنى هلك (احمد زكي بدوي : بدون سنة , ص33)

1-1-3 التعريف الاصطلاحي للاحتراق النفسي :

وردت تعاريف كثيرة لمصطلح الاحتراق النفسي في الأبحاث والدراسات التي تناولت هذه الظاهرة ولكن بالرغم ماهية الاختلاف بين هذهاالتعريفات إلاأن هناك نقاطاً تجمع عليها معظم الباحثين وهي أن الاحتراق النفسي عبارة عن: خبرة نفسية سلبية داخلية تتضمن المشاعر والاتجاهات والدوافع وتشمل استجابات سلبيةوغير ملائمة نحوالغير ونحو الذات ومفهومها وان الاحتراق يحدث على المستوى الفردي.(حامدعمار- 1995 - ص 33)

-التعريف الاجرائي: الدرجة التي تحصل عليها المدرب عند إجابته على مقياس الاحتراق المستخدم في هذه الدراسة .

المدرب الرياضي:

لغة: تدرّب ،تعلم،علم،trainer ،مدرب، معلم وهو شخصية مثقفة وعملية ،ذاتخبرة، حسنة المعاملة تلعب دورا هاما في نجاح عملها و في احترامها لجميع، مما يجعل عملها في تنفيذ خطة التدريب الرياضي العامة تسير بسلاسة (جمع هسيديوسف، 2004 ، ص 105)

1-3الضغط النفسي:

الضغط كلمة لاتينية stringer وهي وتعني ضم وشد وربط استعملت بصفة متداولة في القرن السابع عشر بماي رادف: الألم،الحسارة/ المضايقات،المصائب. وه يزيادة التوتر (علي عسكر، 2003 ، ص 88)

2- الاشكالية

إن المكانة الكبيرة و الأهمية الرياضية البالغة في الدول، والتي جعلت منها مقياس تقاس به درجة التقدم والرقي لهاته الأمم ،إلادليل على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر المادة الخام ،للوصول إلى مصاف الدول الكبيرة في مجال الرياضة. و المدرب كعنصر بشري, يعتبر عامل فعال في عملية تكوين و اكتشاف الأبطال, و لذا كان لزوما على الدول الاهتمام به من خلال البحث على جميع الجوانب و الوسائل و المصادر التي تؤدي إلى رضاه, و رغم الجهود و البحوث العلمية التي سعت لإيضاح الغموض في مسألة الاحتراق النفسي لدى الكثير من المدربين في العالم إلا أننا مازلنا نلاحظ و نلمس مشاكل عديدة تعود سلبيا على الجانب النفسي و الصحة النفسية للمدرب الرياضي الذي يعاني من الضغوط النفسية جراء العمل الكبير في ميدان التدريب و لوقت طويل, حتى أضحي بعض المدربين يتعرضون إلى درجة كبيرة من الاحتراق النفسي, و كما يؤكد " محمد حسن علاوي "1997 إن الاحتراق النفسي للمدربين بدأت تظهر بصورة واضحة, و خاصة بالنسبة للأنشطة الرياضية ذات الشعبية الجارفة في بعض الدول في السنوات الأخيرة كنتيجة للضغوط النفسية و المعوقات المهنية و الإدارية و الاجتماعية التي قد يواجهها المدرب الرياضي في نطاق عمله و التي من نتائجها اعتزال بعض المدربين الرياضيين العمل في مهنة التدريب الرياضي و كذلك أحجام بعض اللاعبين المعتزلين في الانخراط في سلك التدريب الرياضي .

للمدربين الرياضيين دور هام و كبير في تحسين و تنمية مستوى الرياضة في بلدنا الجزائر , و كذلك هو من العناصر الأساسية في تحسين و تطوير الصحة العامة للرياضيين الممارسين, فالنوادي و الفرق الرياضية في ظل اقتصاد السوق الحر الراهن و في ضوء عصر العولمة أصبحت تعتبر كمؤسسات لها نظامها و ميزانيتها الخاصة, كما أن لها طاقم مسير تحكمه قوانين خاصة بالنادي و قوانين عامة من الرابطات و الفيدراليات و الوزارات التي تنشط تحت اسمها, فأصبحنا نسمع بمبالغ كبيرة لتنقل اللاعبين و المدربين من فريق الى لآخر, كل هذا التحول في مسار الرياضة, سببه ارتباط الرياضة بالمجال الاقتصادي ارتباطا وثيقا, و نلاحظه في جانب الإشهار و الدعاية للشركات و المنتجات عبر الرياضيين, و الحقيقة أن الجزائر بدأت تخطو خطوات سريعة نحو هذا الاتجاه. و المتأمل في تزاوج الحركة الرياضية بالمجال الاقتصادي معا في العالم و الجزائر, يدرك أن المدربين ليسوا بمعزل عن هذا الأمر, فكما له ايجابيات له سلبيات عديدة, و في ظل هذا الاقتران الكبير بين الرياضة و الاقتصاد نتج عنه صراعات كبيرة بين الفرق و النوادي, و هذا الطابع التنافسي و محاولة البقاء في القمة أو السقوط إلى القسم الأدنى مما جعل المدربين دائما في حالة توتر دائم, ترتب عن هذا كله مشاكل كبيرة للعديد من المدربين فأصبحوا غير مرتاحين في عملهم, و لهذا أصبحنا نرى أن الكثير المدربين يغيرون النوادي في الموسم الواحد أكثر من مرة إما عن طريق استقالتهم أو إقالتهم, فالأمر هنا يتعلق بظروف العمل و درجة الرضا فيه, كما أن مشاكل العمل تؤدي إلى ظهور ضغوط كبيرة تؤثر على نفسية المدربين مما يجعل ظاهرة الإحتراق النفسي تنتشر لديهم و هذا ما ذهب إليه علاوي إلى " أن ظاهرة الاحتراق النفسي للمدربين بدأت تظهر بصورة واضحة و خاصة بالنسبة للأنشطة الرياضية ذات الشعبية الجارفة في بعض الدول كنتيجة للضغوط النفسية و المعوقات المهنية و الإدارية و الاجتماعية التي يواجهها المدرب الرياضي في نطاق عمله هذه المعوقات.

في الحقيقة أن محمد حسن علاوي ربط هنا ظاهرة الاحتراق النفسي بعامل المعوقات المهنية و الادراية و الاجتماعية أي تكلم عن ظروف العمل و بالتالي عن الرضا في المهنة التي يسبب عدم الارتياح فيها ظهور ظاهرة الاحتراق النفسي . و تبرز الإشكالية هنا في :

التساؤل العام :

" هل توجد فروق احصائية في مستوى الاحتراق النفسي بالنسبة للمدرب الرياضي ؟ "

وتتفرع منه عدة تساؤلات جزئية :

- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي للعينة المدروسة تبعاً لمتغير نوع الرياضة ؟
- هل توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي للعينة المدروسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية ؟

3_الفرضية العامة :

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في مستوى الاحتراق النفسي بالنسبة للمدرب الرياضي

4_الفرضيات الجزئية:

- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي للعينة المدروسة تبعاً لمتغير نوع الرياضة
- توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الاحتراق النفسي للعينة المدروسة تبعاً لمتغير الخبرة المهنية

5_اهداف الدراسة :

تهدف الدراسة الى معرفة مستويات وفروق حالة الاحتراق النفسي بالنسبة للمدرب الرياضي لمجموعة من المتغيرات تبعاً لنوع الرياضة والحالة الاجتماعية وسنوات الخبرة .

6_اهمية الدراسة :

بما ان المدرب الحلقة الاضعف في المنظومة الرياضية الجزائرية الا انه يتظاهر بالكثير من القوة ,لان الضغوط المترتبة على هذه الشخصية او المهنة لا يستهان بها خاصة في الجزائر نظرا لعدة اعتبارات منها ما تكون داخلية أي داخل جماعة الفريق ومنها ما تكون خارجية ,التي تتميز بكثرة القوى الضاغطة على المدرب.وتكمن اهمية هذا البحث تفسير هذه الظاهرة من عدة نواحي اجتماعية,تخصصية,ذاتية املا منا الى التعرف اكثر الى المتغيرات المرتبطة بالاحترق النفسي.

أما عن أهمية الدراسة من الجانب التطبيقي فتكمن في أن معرفة مستوى الاحتراق النفسي الذي يتعرض له المدرب من شأنه أن يساعد في:

- التخطيط بشكل أفضل لتحسين أوضاع هذه الفئة.
- وضع الحلول المناسبة والممكنة لمصادر وسلبيات الاحتراق النفسي.
- وضع برامج إرشادية مهنية ونفسية مناسبة تساعد المدرب وفقاً لخصائص ومتغيرات معينة لمثل هذه المهن، وبالتالي تحقيق التكيف وتحسين نوعية الخدمات التي تقدم للرياضة والاعبين .

الفصل الثالث

الاجراءات المنهجية

تمهيد:

بعد الانتهاء من الجانب النظري يسعى الباحث إلى تأكيد ما توصل إليه في الجانب النظري عن طريق التأكد من الدراسة من خلال جانبها التطبيقي الذي يتناول هذا الفصل الخطوات والإجراءات العملية المستخدمة في جمع وتحليل بيانات الدراسة من حيث المنهج ومجتمع الدراسة، و كيفية بناء أداة الدراسة والأسس العلمية والإجراءات التي استخدمت للتحقق من صدقها وثباتها والأساليب الإحصائية المتبعة في التحليل.

1- الدراسة الاستطلاعية :

بعد النظر في الدراسات السابقة، التي استعملت استمارات استبائية ومقاييس والتي بحثت في أسبابه ومصادره، انتقلنا أيضا إلى الميدان من أجل تكوين فكرة واضحة حول أفراد الدراسة، ومن جهة أخرى لاختيار مقياس يعبر بصدق عن مسببات الظواهر وآثاره حيث اخترنا بعض الرياضات الجماعية التي تمثل ميدان دراستنا والتي من شأنها أن تساعدنا في بناء الصور النهائية للمقياس وعلى أساس الإجابات التي تحصلنا عليها، وملاحظة الشخصية خرجنا بعدة ملاحظات أفادتنا في بحثنا . و اختيارنا لمقياس رينر مارتيناز.

2- المنهج المتبع:

لقد اعتمد الباحث في دراسته على المنهج الوصفي الذي يركز على وصف دقيق وتفصيلي لظاهرة أو موضوع محدد على صورة نوعية أو كمية رقمية وقد يقتصر هذا المنهج على وضع قائم في فترة زمنية محددة أو تأطير يشمل عدة فترات زمنية

يعرف منهج البحث بتعريفات متعددة لعل من أشملها التعريف الذي أورده فوزي غرايبة و آخرون بوصفه أنه الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة في العلوم بواسطة مجموعة من القواعد العامة، تهتم على سير العمل وتحدد عملياته حتى تصل إلى نتيجة معينة (فوزي غرايبة وآخرون: 2002، ص30).

وحتى يكون المنهج المتبع أكثر دقة فقد استخدمت الدراسة مدخلين من المنهج الوصفي هما: المدخل المسحي والمدخل الارتباطي، لأن المدخل المسحي وحده لا يكفي لدراسة الظاهرة لكونه يتناول وصف الظاهرة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها دون دراسة العلاقة أو استنتاج الأسباب، بينما المدخل الارتباطي فإنه يهتم بمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة ما بين متغيرين أو أكثر (امين ساعاني: 1993، ص78)

يهدف هذا المنهج أما إلى رصد ظاهرة أو موضوع محدد ، يهدف إلى فهم مضمونها أو قد يكون هدفه الأساسي تقويم وضع معين للأغراض عملية ويمكن تعريفه " بأنه أسلوب مكن أساليب التحليل المرتكز على المعلومات وذلك من اجل الحصول على نتائج علمية تم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة (دوقان عيدات وآخرون أن الدراسة الوصفية هي التي : 1998، ص179)

3-مجتمع الدراسة

مفهومه :

نعني أن يشمل جميع عناصر ومفردات المشكلة أو ظاهرة قيد الدراسة (ربحي مصطفى عليان واخرون: بدون سنة , ص137) ، ويشمل مجتمع الدراسة في بحثنا هذا حول دراسة الفروق في الاحتراق النفسي لدى المدرب الرياضي ولكن في واقع الأمر ، إن دراسة مجتمع البحث الأصلي كله يتطلب وقتا طويلا وجهدا شاقا وتكاليف مادية مرتفعة ، ويكفي أن يختار الباحث عينة ممثلة لمجتمع الدراسة بحيث تحقق أهداف البحث وتساعد على انجاز مهمته.

ويمثل مجتمع الدراسة في بحثنا هذا مدربي الكرة الطائرة وكرة القدم حيث بلغ عددهم 15 مدرب .

4- عينة الدراسة

ومن ثم استخدام العينة : هي عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة ونجزئ الدراسة تلك النتائج وتعميمها على كامل مجتمع الدراسة (مروان عبد المجيد براهيم:2000,ص186)و تكونت العينة المدروسة من مدربي الرياضات التالية :

- 5 مدربين للكرة الطائرة

- 10 مدربين لكرة القدم

بحيث كان مجموع العينة 15 مدربين

واخذت هذه العينة بالطريقة القصدية والجدول الموالي يوضح كيفية اختيار العينة

جدول رقم (1) يمثل توزيع افراد العينة وحسب نوع الرياضة

نوع اللعبة	التكرار	النسبة %
الكرة الطائرة	05	30
كرة القدم	10	70
المجموع	15	100

ثم تم توزيع افراد العينة حسب متغيرات السن والخبرة المهنية كما يلي:

جدول رقم (2) يوضح توزيع الفئات حسب متغير الخبرة المهنية

النسبة %	التكرار	الفئات
60	08	من 1-10
30	05	من 11-20
10	02	اكثر من 20
100	15	المجموع

المجال الزمني : تمت الدراسة الاستطلاعية في شهر مارس وتمت الدراسة الأساسية في شهر افريل من عام 2016

المجال البشري : اشتملت عينة الدراسة الاستطلاعية بـ 08 مدربين شملتهم الدراسة الاستطلاعية في حين قدرة العينة في الدراسة الأساسية 15 مدربين .

المجال المكاني : شملت عينة الدراسة بعض اندية ولاية المسيلة اكابر للكرة الطائرة وكرة القدم هذا يعني ان المجال المكاني كان في حدود ولاية المسيلة

5-متغيرات الدراسة:

المتغير المستقل : يطلق على هذا النوع من المتغيرات اسم العوامل المثيرة ، وهو المتغير الذي يعتبره الباحث المؤثر الأساسي لان الباحث يخصصه التحريب عن في الظاهرة أو السلوك الذي يلاحظه أو يدرسه ويسمى هذا المتغير بالمتغير التجريبي طريق تغييره لمعرفة مدى تأثيره. ويكمن في هذه الدراسة الاحتراق النفسي

المتغير التابع : وهو ما ينتج عن اثر المتغير المستقل ، ويسمى هذا النوع من المتغيرات بمتغير الاستجابة أي قيمة هذا المتغير تتأثر بتغير قيمة المتغير المستقل .

والمتغير التابع في هذه الدراسة هو متغيرات -السن ,الخبرة المهنية ,نوع الرياضة -

6- ادوات جمع لبيانات والمعلومات

يرى العديد من الباحثين أنه من المفيد في الدراسات الميدانية استخدام أكثر من أداة ، فتعدد أدوات الدراسة و تكاملها يعمل على محاصرة الظاهرة موضوع الدراسة من جوانبها المختلفة ، و يمكن من خلالها التوصل إلى بيانات يكون من الصعب الحصول عليها باستخدام أداة واحدة، كذلك فإن استخدامها يفيد في توفير البيانات اللازمة لتصميم أداة أخرى و التي تمثل الأداة الرئيسية في الدراسة.

تم اعتماد المقياس كأداة أساسية للدراسة بوصفها من أهم وسائل البحث العلمي لبحث و جمع البيانات و المعلومات على الظاهرة موضوع الدراسة بالاستعانة بالدراسات السابقة والأدبيات المكتوبة حول هذا الموضوع، من خلال مراجعة العديد من المقاييس المتعلقة بمتغيري الضغوط المهنية والاحتراق النفسي من أجل الاستفادة منها في تصميم وبناء أداة الدراسة. وتم استعمال مقياس هو:

7-مقياس الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي: لكي يحول المدرب الرياضي ان يعرف مدى احساسه بالاحتراق في

الوقت الحالي او مد اقترابه من هذه الظاهرة فانه يستطيع تقييم حالته باستخدام المقياس الذي صممه رينر مارتيناز 1987 واطلق عليه مقياس الاحتراق للمدرب الرياضي ويتكون المقياس من 10 عبارات يقوم المدرب بالاستجاب على كل عبارة بكل صدق وامانة على مقياس خماسي التدرج (بدرجة كبيرة جدا, بدرجة كبيرة, متوسطة, قليلة 'قليلة جدا) والدرجة العظمى للمقياس 50 درجة على اساس منح الدرجة 5 عند الاجابة (بدرجة كبيرة جدا) ويمكن للمدرب الرياضي جمع درجاته على جميع الاسئلة العشرة التي يتكون منها المقياس وان يضع نفسه طبقا لدرجات الحاصل عليها في احد المجموعات الاربع التالية:

20-درجة =انت على ما يرام

-من 21-30 =درجة تحتاج الى بعض المراجعات في عمالك التدريبي

-من 31-40 درجة =انت على حافة الاحتراق

-من 41-50 = لقد احترقت نفسيا ماذا تنتظر:

ثبات المقياس

استخدم الباحث لقياس ثبات مقياس الاحتراق النفسي بالفاكورياخ باستخدام برنامج اس بسس عن طريق الحاسوب بتوزيع المقياس على 08 مدرين على مرتين والفاصل الزمني يقدر بحولي اسبوعين وكانت

قيمة الفا :

Alpha=0.715 فهي قيمة عالية تعبر عن درجة عالية من الثبات

6- الاساليب الاحصائية

تمت معالجة بيانات مفردات الدراسة وفقا لبرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية حيث استخدم برنامج spss

خلاصة

تم في هذا الفصل شرح مجموعة من الاجراءات منها الدراسة الاستطلاعية وتحديد المنهج المتبع و مجتمع الدراسة والتعريف بأدوات جمع البيانات والمعلومات وتطرقنا الى اجراءات التطبيق الميداني وذلك تمهيد للدراسة الاساسية والجانب التطبيقي

الفصل الثاني

عروض السالم والسالم والسالم

1. عرض و تحليل و مناقشة نتائج الفرضيات:

1.1. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الأولى :

للتحقق من صحة الفرض القائل: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الاحتراق النفسي لدى المدربين تعزى لمتغير نوع اللعبة "، تم استخدام اختبار "ت" للفرق بين متوسطي عينتين " وذلك للتحقق من دلالة الفروق بين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.

يكون الحكم على دلالة قيم اختبار "ت" من عدمها اعتمادا على مستوى الدلالة، فإذا كان مستوى الدلالة أصغر من 0.05 فقيمة "ت" دالة إحصائيا، أما إذا كان أكبر من 0.05 فقيمة "ت" غير دالة إحصائيا. (سعد زغلول بشير: 2003، ص121).

جدول رقم (1): اختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطي نوع اللعبة:

المتغير	البيان الإحصائي		المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
	العدد	الفئة						
نوع اللعبة	05	كرة الطائرة	31.0000	7.31437	0.606	8	0.561	غير دال إحصائيا
	10	كرة القدم	28.2000	7.29383				

تحليل الجدول رقم 1:

يتضح من خلال الجدول رقم (1): أن قيمة (ت) تساوي 0.606 عند درجة الحرية 8، أما مستوى الدلالة فيساوي 0.561 و هو أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05، ومنه فإن قيمة (ت) غير دالة إحصائيا، و هذا يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين نتائج المجموعتين: مدرب الكرة الطائرة و مدرب كرة القدم.

الاستنتاج الخاص بالفرضية الجزئية الأولى:

يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها أنه لا توجد فروق دالة إحصائيا بين نتائج المجموعتين: الممارسة لكرة الطائرة و الممارسة لكرة القدم، ومنه فإن الفرضية التي تقول أن: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الاحتراق النفسي لدى المدربين تعزى لمتغير نوع اللعبة " لم تتحقق.

1.2. عرض و تحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية :

للتحقق من صحة الفرض القائل: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الاحتراق النفسي لدى المدربين تعزى لمتغير الخبرة المهنية "، تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي " ANOVA " لدراسة الفروق بين المتوسطات الحسابية للفئات الثلاث. يكون الحكم على دلالة قيم اختبار "ف" من عدمها اعتمادا على مستوى الدلالة، فإذا كان مستوى الدلالة أصغر من 0.05 فقيمة "ف" دالة إحصائية، أما إذا كان أكبر من 0.05 فقيمة "ف" غير دالة إحصائية. (سعد زغلول بشير: 2003، ص121)

جدول (2) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لفئات الخبرة المهنية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيان الإحصائي		المتغير
		العدد	الفئة	
6.98570	32.0000	10	من 1 إلى 10	الخبرة المهنية
7.21110	25.0000	05	من 11 إلى 20	
		00	أكثر من 20	

جدول رقم (3): يبين نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA)، ومصدر التباين بين المجموعات وداخل المجموعات لفئات الخبرة المهنية :

القرار الإحصائي	مستوى الدلالة	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المتوسطات	مصدر التباين	البيان الإحصائي
							المتغيرات
غير دال	0.418	0.990	49.200	2	98.400	بين المجموعات	الخبرة المهنية
			49.714	7	348.000	داخل المجموعات	
				9	446.400	المجموع	

تحليل الجدول:

يتضح من خلال الجدول رقم (3): أن قيمة (ف) تساوي 0.99 عند درجة الحرية 2، أما مستوى الدلالة فيساوي 0.418 و هو أكبر من قيمة مستوى الدلالة 0.05، ومنه فإن قيمة (ف) غير دالة إحصائياً، و هذا يعني أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين نتائج فئات متغير الخبرة.

و هذا عكس ما جاءت به دراسة دراسة زياد الطحاينة عام (2008) بعنوان " مستويات الاحتراق النفسي لدى حكام الالعاب الرياضية في الأردن وعلاقتها ببعض المتغيرات و التي كانت نتائج الدراسة ان حكام الألعاب الرياضية يعانون من الاحتراق النفسي بدرجة متوسطة . كما أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى الحكام تعزى لمتغير العمر والخبرة، في حين لم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي بين حكام الألعاب الفردية وحكام الألعاب الجماعية.

و حسب دراسة باينس وماسلاش، 1978 ، تعتبر عدد سنوات الخبرة عاملاً حاسماً بالنسبة للاتجاهات السلبية وفقدان الشعور بالإنجاز، إلا أن نتائج الدراسات جاءت متناقضة فيما بينها، حيث تشير بعض البحوث إلى العلاقة السلبية بين الخبرة والاحتراق النفسي، إذ أن الأشخاص الأقل تجربة هم الأشخاص الأكثر عرضة للاحتراق النفسي . وهناك البعض من الدراسات تشير إلى أن الخبرة ترتبط بشكل إيجابي مع (Maslach et al, 2001, p410) الاحتراق النفسي . في حين أن بعض الدراسات الأخرى تشير إلى عدم وجود علاقة دالة بينهما

الاستنتاج الخاص بالفرضية الجزئية الثانية: يتضح من خلال النتائج المتحصل عليها أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين نتائج أنه لا توجد فروق دالة إحصائياً بين نتائج فئات متغير الخبرة، ومنه فإن الفرضية التي تقول أن: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الاحتراق النفسي لدى المدربين تعزى لمتغير الخبرة المهنية " لم تتحقق.

الفرضية العامة:

للتحقق من صحة الفرض القائل: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجات مقياس الاحتراق النفسي لدى المدربين حسب مجالات تصحيح مقياس الاحتراق النفسي لريني مارتيناز"، تم استخدام "ت" لعينة واحدة واستخدام النسب المئوية.

يكون الحكم على دلالة قيم اختبار "ت" من عدمها اعتمادا على نفس الطريقة السابقة.

الجدول رقم (6) المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية لمقياس الاحتراق النفسي

المتغير	البيان الإحصائي		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	قيمة "ت"	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار
	الفئة	العدد						
الاحتراق النفسي	المدربين	15	7.04273	29.6000	-0.180	9	0.861	غير دال إحصائياً

الجدول رقم (7) النسبة المئوية لدرجات المفحوصين على مقياس الاحتراق النفسي

النسبة المئوية	التكرار	مجالات تصحيح المقياس
10%	01	اقل من 20
50%	10	من 21-30
30%	03	31-40
10%	01	41-50

يتضح من الجدول رقم (6) أن المتوسط الحسابي المساو ل 29.6 يشير إلى أن المدربين يحتاجون إلى بعض المراجعات في عملهم التدريبي، ألا أنه غير دال احصائيا عند 0.05 مما يدل على أن درجات الاحتراق النفسي لدى عينة البحث مختلفة، (الجدول رقم 7) كما أنها تختلف عن الدرجة 30 والتي افترضنا انها النقطة الفاصلة بين الاحتراق النفسي وعدمه ومنه الفرضية القائلة: "توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاحتراق النفسي لدى المدربين لم تتحقق. و هذا ما ذهبت اليه دراسة سميرة عرابي وآخرون عام (2008) بعنوان "الإحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن": هدفت الدراسة على التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (71) مدربا، وطبق عليهم مقياس "ماسلاش" المعرب والخاص بالاحتراق النفسي، وتم تعديله من قبل الباحثين. واطهرت نتائج الدراسة على ان مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم كان ضمن المستوى المتوسط. و ذلك في حدود المقبول.

و قد اضافت دراسة محمد حسن علاوي عدة عوامل اخرى مثل المتفرجين المعصين ووسائل الاعلام... :قام محمد حسن علاوي بدراسة عام (1996) تحت عنوان (عوامل الاحتراق النفسي للمدربين في كرة القدم) وتحذف

هذه الدراسة إلى التعرف على أهم الأسباب أو العوامل التي قد تسهم في الاحتراق النفسي للمدربين في كرة القدم، وأستخدم الباحث مقياس عوامل الضغوط على المدرب الرياضي وقد استملت العينة 10 سنوات، وقد - على (75) مدربا لكرة القدم تتراوح خبراتهم التدريبية ما بين 3 أسفرت النتائج عن حصول العامل المرتبط بالإدارة العليا للفريق على أكبر درجة من درجات الاحتراق يليه العامل المرتبط باللاعبين والفريق الرياضي، ثم العامل المرتبط بالمتفرجين والمتعصبين ثم العامل المرتبط بوسائل الإعلام وأخيرا العامل المرتبط بالمدرّب الرياضي. (محمد حسن علاوي، 1996، ص 116)

الفصل الخامس

الاستراتيجيات البحثية

-استنتاجات عامة

سعت هذه الدراسة الى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي ، وذلك من خلال توظيف مقياس ريني مارتيناز للاحتراق النفسي، ويمكن تلخيص أهم الاستنتاجات لهذه الدراسة على النحو التالي:
-نستنتج من خلال ما سبق أن مستوى الاحتراق النفسي لدى المدربين كان متباين أن المستوى الكلي مستوى منخفض

- من خلال نتائج الدراسة المصاحبة لمستوى الدلالة لقيم "ف" نستنتج بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة عند مستوى ($\alpha=0.05$) في الاحتراق النفسي عند المدربين تبعاً لمتغير الخبرة المهنية
 - من خلال نتائج الدراسة المصاحبة لمستوى الدلالة لقيم "ف" نستنتج بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة عند مستوى ($\alpha=0.05$) في الاحتراق النفسي عند المدربين تبعاً لمتغير السن
 - من خلال نتائج الدراسة المصاحبة لمستوى الدلالة لقيم "ف" نستنتج بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة عند مستوى ($\alpha=0.05$) في الاحتراق النفسي عند المدربين تبعاً لمتغير نوع الرياضة
- الاستنتاجات في الجانب النظري.

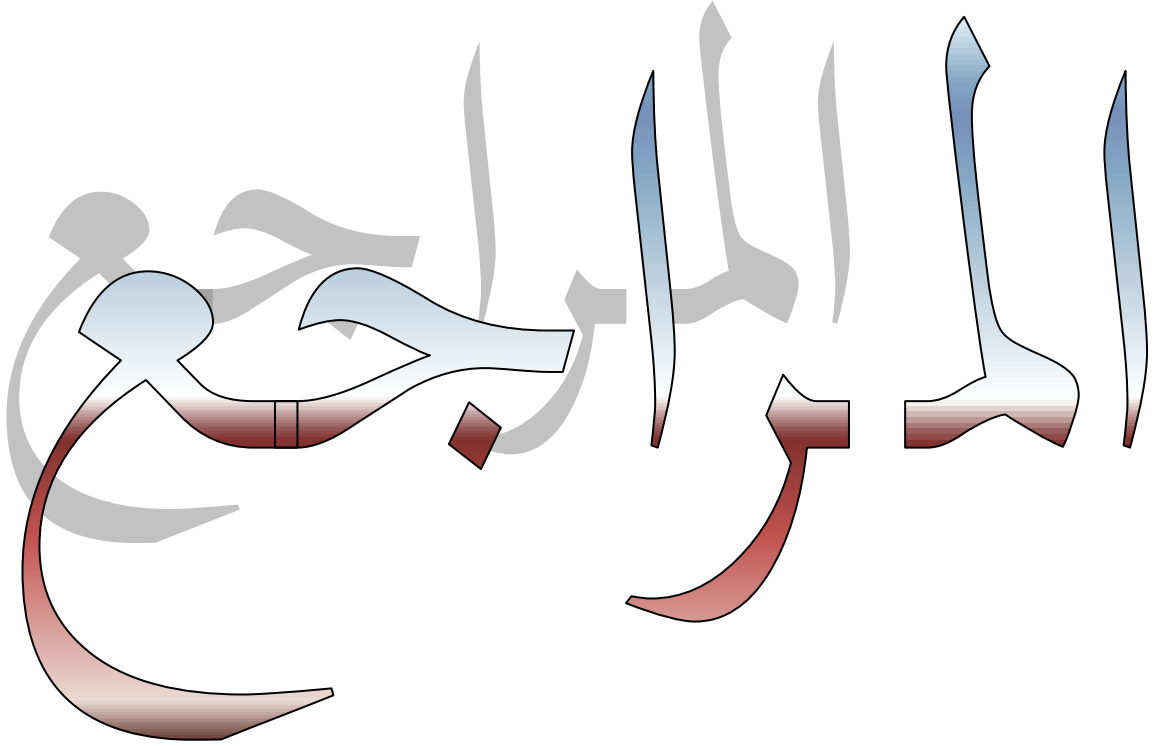
- ان الاحتراق ظاهرة متعددة الواجهه ناتجة من متغيرات شخصية و تنظيمية.
- يشكل الاحتراق استجابة لموقف او عدت مواقف باتفاق العديد من الباحثين والمهتمين بهذا الشأن .
- هناك تفاوت في مستويات الاحتراق تولده عدة متغيرات مما يجعله مقبولاً او مرفوضاً

2-الاقتراحات

- من خلال استعراضنا للدراسات السابقة وما تمخضت عنه من نتائج هذه الدراسة يمكننا تقديم الاقتراحات الآتية:
- زيادة التدريب والاسترخاء والطمأنينة من بين العوامل التي تساعد المدرب على مواجهة الإنهاك النفسي في العمل.
 - زيادة مهارات التفاعل الوجداني في العمل، وذلك عن طريق العائد النفسي الذي يرفع من معنويات المدربين ويزيد من صلابتهم النفسية في مواجهة الاحتراق النفسي.
 - العمل على الاهتمام بالرواتب وربط الراتب بجدول غلاء المعيشة وتخصيص علاوة مهنية تتناسب والجهد المبذول تعزيز وتوضيح نمط العلاقة المهنية بين المدربين عن طريق فتح الحوار بين الإدارة و المدرب .
 - التنسيق بين وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة الشبيبة والرياضة الوطنية في تفعيل وتوظيف نتائج البحوث العلمية التي تساهم في تطوير العملية التدريسية.

3-الافاق المستقبلية للدراسة

- وتستثير هذه الدراسة عدداً من الموضوعات التي تتطلب مزيداً من البحوث والدراسات مستقبلاً من أهمها:
- اعادة هذه الدراسة ولكن على عينة كبيرة من المدربين
 - اعادة هذه الدراسة ولكن على عينة تتكون من عدة انواع من الرياضة
 - دراسة علاقة المتغيرات الديمغرافية و السوسيو لوجية بالاحتراق النفسي



قائمة المراجع

- 1-أحمد أمين فوزي، بثينة محمد فاضل سيكولوجية، شخصية الرياضي المصرية. للطباعة والنشر والتوزيع، ط1 ، مصر،2005
- 2-حسن السيد أبو عبده، الاتجاهات الحديثة في التخطيط وتدريب كرة القدم القاهرة، دار الفكر العربي،2001
- 3-محمد أحمد النابلي 1991 ، الصدمة النفسية وعلم النفس الحروب والكوارث ، دار النه العربية ، بيروت ، لبنان
- 4-محمد السيد عبد الرحمان 2001 ، نظريات النمو، مكتبة زهراء الشرق. ط1
- 5-محمد حسن علاوي 1998 ، سيكولوجية الإصابة الرياضية ، دار الكتاب للنشر، القاهرة.ط1
- 6-محمد حسن علاوي 1998 ، سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرّب الرياضي، ط2
- 1، دار الكتاب والنشر ، القاهرة.
- 7-محمد حسن علاوي1996، علم التدريب الرياضي، دار الكتاب والنشر، ط2 ، القاهرة،
- 8-مصطفى كامل راتب ومحمد حسام الدين 1998 ، الحكم العربي وقوانين كرة القدم الخماسية ، مركز كتاب للنشر ، القاهرة.ط1
- 9-علي عسكر 2000 ، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الكويت.
- 10-يوسف جمعة سيد 2000 ، دراسات في علم النفس الإكلينيكي، دار غريب الطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة.

11- سعد زغلول بشير: دليلك إلى البرنامج الإحصائي spss، المعهد العربي للتدريب و الإحصاء، بغداد، 2003، ص121.

12- فوزي غرايبة و آخرون- أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية - دار وائل للنشر و التوزيع- عمان - 2002- ص- 30.

13 - أمين ساعاتي- تبسيط كتابة البحث العلمي - ط2 - المركز السعودي للدراسات الإستراتيجية- مصر - 1993 - ص- 78.

14- ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم - مناهج وأساليب البحث العلمي : النظرية والتطبيق دار صفاء , عمان , ص , 125-137

15- مروان عبد المجيد إبراهيم - أسس البحث العلمي لإعداد الرسائل الجامعية , مؤسسة الرواق , الأردن , 2000 - ص 186

الأطروحات والرسائل:

1- معيض عبد الله الزهاني 1991 ، دراسة مقارنة لأبعاد الضغوط النفسية لمعلمي التربية الخاصة والعامة في

المملكة العربية السعودية رسالة ماجستير (غ م) كلية التربية - جامعة الخليج العربي - البحرين

1- رمزي جابر 2007 ، دراسة تقويمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب ، مجلة جامعة الاقصى ، المجلد

11، العدد 2، ص 25

مجلات ودوريات:

1- عبد المحسن فهد سيف، 2000 ، محددات الإعياء المهني بين الجنسين .ت في

مؤسسات الرعاية الاجتماعية ببعض مدن المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة

العامة، الرياض، المجلد 39 ، العدد4

2 - محمد عبد الرحمان طولبية - مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي الحاسوب في المدارس التابعة لمحافظة

اريد والمفرق وعجلون وحرش - مجلة مؤتة للبحوث والدراسات - المجلد (14) - العدد (2) -1999- ص -

3- الموسوى محمد 1998 ، الضغوط النفسية لدى العاملين في مجال الخدمة النفسية،

دراسة عملية، المجلة التربوية، المجلد 12 ، العدد 07 ، ملس النشر العلمي، جامعة

الكويت.

4-المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، الضغوط النفسية للمعلم , مجلة مؤقتة للبحوث والدراسات - المجلد (5)

-العدد 2, 2000, ص 25

القواميس:

1- احمد زكي بدوي وصديقه يوسف محمود ,المعجم العربي الميسر - قاموس عربي _عربي, دار الكتاب .

القاهرة ,د س ن -ص 33

المراجع الأجنبية:

- 1Corten ph, *burnout: verites, contre verites, impact sur la sante* <http://home>
- 2- Cortne PH, Brackelaire c, dewell p, froml, hashemic kornreich ch
terrasses
- 3- Cordes c et Dougherty T (1993) A review and an integration of
research
- 4- on job burnout, academy of
- 3Freudenberger, H, j (1994) staff Burnout , journal of social issves vol
30
- 4Gautier I (2003) butnout des medecins IN le bulltin du conseil
- 5Golembieski, RT et munzenrider, R F (1998) phases of burnout, NY,
- 6Hollet S (2006) une application du modele de disequilibre effort –
- 7Lee, RT, et ash fort, BE (1996) A meta – analytic examination of the
- 8Maslach c (1982) burnout, the cost of caring NY prentice hall press/
- 9Maslach c, schaufeli ub et leiter, MP (2001) job burnout annval revieu
of
- 10Pines A (1993) , An existential perspective in WB schaufelin c
maslach et
- 11-Shirom, A (1989) burnout in work organisation in CL cooper et
ITrobetson (revieu on industrial and organisational psychology



الملاحق

- مقياس الاحتراق النفسي

بسم الله الرحمن الرحيم

قسم: التدريب الرياضي

تخصص: تحضير بدني و ذهني

سيدي المدرب: تحية طيبة وبعد

لدى يقوم الباحث بإجراء دراسة بعنوان "دراسة الفروق في مستويات الاحتراق النفسي مدربي الكرة الطائرة وكرة القدم" وذلك استكمالاً لنيل شهادة الماستر , تخصص تدريب رياضي واملني فيكم كبير في التكرم بالإجابة على فقرات هذا المقياس , وفقاً لما ترونه مناسباً لموضوع البحث المقترح احيطكم علماً بان المعلومات التي ستدلون بها ستحاط بالسرية التامة , ولا تستخدم الا للغرض العلمي

القسم الاول : بيانات اولية

-القسم الذي يلعب به الفريق :

-الخبرة بالسنوات في مجال التدريب:

السن :

التخصص :

-ملاحظة : يرجى وضع علامة امام ما تراه مناسباً

القسم الثاني :

ضع علامة على ما تراه مناسباً لك على هذا المقياس

العبارة	بدرجة	بدرجة	بدرجة	بدرجة	بدرجة
---------	-------	-------	-------	-------	-------

الفصل الاول: الخلفية النظرية والدراسات السابقة

كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	قليلة	قليلة جدا	
					1- تشعر بأن هناك المزيد والمزيد من الأعمال التي تشعر بأنك لا تستطيع أن تؤديها؟
					2 لديك إحباط متزايد بمسئولياتك؟
					3- تشعر في انخفاض في طاقتك النفسية الايجابية وارتفاع في طاقتك النفسية السلبية؟
					4- تشعر بانخفاض في قدراتك البدنية كنتيجة لعملك كمدرّب رياضي؟
					5- تتضايق بسهولة من الناس الذين تعمل معهم أو تقوم بتدريبهم؟
					6- تدور في ذهنك أفكار عما إذا كانت مهنة التدريب مناسبة لك؟
					7- تشعر بزيادة الضغوط عليك لكي تفوز في المنافسات؟
					8- تفكر كثيرا بأن الآخرين لا يفهمونك ولا يفهموا م تحاول القيام به كمدرّب رياضي؟
					9- أنت مشغول جدا لدرجة أنك لا تستطيع أن تقوم بأعباء الحياة اليومية أو مسؤولياتك الأسرية بصورة مقبولة؟
					10- تشعر بعدم وجود أصدقاء أو أقارب لديك تستطيع أن تحدثهم عن مشاكلك؟

نماذج و برامج مقترحة للحد من ظاهرة الاحتراق النفسي

اقترحت إحدى الدراسات برنامجا وقائيا لما قبل الخدمة يشمل على أربعة عناصر كما يلي:

1- الواقعية في العمل :

يجب أن يركز تدريب المدربين قبل الخدمة على واقع وحقيقة الحياة العملية و الملاعب أكثر من تشجيع التوقعات المثالية . ومن شأن الكثير من الأنشطة , مثل : الالتقاء , والتحدث مع أصحاب الخبرة من المدربين رؤساء الفرق أن يعطي هؤلاء المتدربين فكرة عن المشاكل داخل الفرق الرياضية , مما يقلل من حجم الصدمة التي قد يتعرض لها الكثير من هؤلاء المتدربين بعد التحاقهم بالحياة العملية .

2- التوازن في العلاقة مع اللاعبين :

حيث المدربين الذين يشاركون بعمق في مشاكل لاعبيهم قد يتعرضون إلى بعض المشاكل العاطفية التي قد يمتد تأثيرها سلبيا إلى أسرهم إذا لم يكن في مقدورهم فصل الحياة العملية عن الحياة الأسرية . أما المدرب الذي يقوم بفصل وعزل نفسه عن اللاعبين , فإن ذلك من شأنه إحداث آثار سلبية عن اللاعبين . ويكمن الحل في إيجاد علاقة متوازنة مع اللاعبين , أساسها الاحترام المتبادل . ولا شك أن خبرات المدرب العملية لها دور كبير في منع حدوث مثل هذه المشاكل .

3- إدراك معنى النجاح و الفشل :

يجب أن يتعلم المدرب أثناء دراسته ، ويدرك معنى النجاح الذي سيحققه ، وكذلك الفشل الذي قد يواجهه . وذلك بالتركيز على الإستراتيجيات والخطط التي من شأنها تعزيز نجاح المدرب و اللاعب .

4- التدريب على استراتيجيات خفض الضغط النفسي :

يجب أن تساعد برامج إعداد المدربين على التعرف على طرق واستراتيجيات خفض الإجهاد والضغط النفسية , حيث يمكن تدريسهم كيفية إدراك الأعراض الجسمية والضغط النفسي والطرق اللازمة لضبط وخفض هذه الأعراض.

ثانيا : استراتيجيات أثناء الخدمة :

الاستراتيجيات الفردية :

يبدو أن مشكلة الاحتراق النفسي لدى المدربين مشكلة مستديمة ولهذا فمن الضروري أن يتعلم هؤلاء المدربون الاستراتيجيات الفعالة لخفض الإجهاد والضغط النفسي ، وتجنب الاحتراق النفسي في حياتهم اليومية .

وإحدى الدراسات اقترحت الاستراتيجيات التسع التالية ، والتي يمكن لمعلم التربية الخاصة إتباعها للتغلب على مشكلة الاحتراق النفسي :

- 1- يجب أن يعرف ويدرك المدرب سلفا المشاكل العاطفية الكامنة في مهنتهم.
- 2- يجب أن يكون المدربون واقعيين ومنطقيين فيما يتعلق بالأهداف التي يضعونها لأنفسهم ولاعبهم .
- 3- يجب على المدرب تفويض بعض مسؤولياتهم لمساعدتهم ، وإلى المتطوعين الراغبين في العمل معهم .
- 4- يجب على المدرب طلب الدعم والمساندة من زملائه .
- 5- يجب على المدربين خفض فترات الاتصال المباشر مع لاعبيهم .
- 6- يجب على المدربين موازلة أنشطتهم الفكرية ، والمحافظة على علاقات جيدة مع أقرانهم من المدربين .
- 7- يجب على المدربين الخاصة موازلة التمارين الرياضية .
- 8- يحتاج المدربون إلى التغيير في عملية التدريب ، واستخدام عناصر جديدة ومتنوعة .
- 9- يحتاج المدربون إلى موازلة أنشطة بعيدة عن مجال العمل من شأنها المساعدة في نسيان هموم الفريق ومشاكله ، وتنمية ذلك.

الاستراتيجيات المهنية :

يمكن أن يكون الفريق في خفض مستوى الاحتراق النفسي أكثر فعالية من الجهد الفردي الذي قد يقوم به المدرب بمفرده . وقد يكون ذلك صحيحا في المجال المهني ، طالما أن الكثير من الأعمال وتنظيمها خارج نطاق تحكم وسيطرة

المدرس لذا يجب على رؤساء الفرق إدراك أن بإمكانهم القيام بدور رئيسي وهام لمنع حدوث الاحتراق النفسي لدى مدربيهم. أيضا يجب على رؤساء الفرق تبني وتطوير برامج لمساعدة المدربين في خفض مستويات الضغط النفسي والإجهاد .

وقدمت إحدى الدراسات تسع توصيات لبرامج التدريب كالتالي :

- 1- يحتاج المدربون حديثو التجربة (الجدد) إلى المساعدة والدعم والمرونة بالإضافة إلى الوصف الدقيق لأداء مهامهم .
- 2- يحتاج المدربون أصحاب الخبرة والتجربة إلى أن يمنحوا الرعاية من خلال التشجيع , وتزويدهم بالأفكار والمواد التدريبية والاستراتيجيات الجديدة .
- 3- يحتاج المدربون إلى معرفة وإدراك توقعاتهم من أنفسهم , وكذلك من لاعبيهم .
- 4- يحتاج المدربون إلى زيادة الوعي حول المكان والمهمة المناسبة لقدراتهم في الفريق .
- 5- تنمية احترام الذات لدى المدرب وذلك بالتشجيع والشكر , والاعتراف بفضلهم . ويمكن تحقيق ذلك من خلال إبراز النواحي الإيجابية في عملهم , وإرسال رسائل شكر وتقدير لهم .
- 6- إحداث بعض التغيرات من أجل النمو والتطوير المهني , مثل منحهم تفرغا علميا بغرض تجديد فعاليتهم وطاقاتهم .
- 7- دمج الأهداف الشخصية للمدربين مع أهداف البرامج والأهداف الفريق
- 8- تنمية العلاقات الفعالة بين المدربين ، مثل : تشجيع مجموعات المساندة والدعم المعنوي .
- 9- إعطاء المدربين فرصة لممارسة المهارات القيادية والإدارية الفعالة مثل المشاركة في الأعمال المكتبية , جدولة الاجتماعات , والإشراف عليها , واتخاذ القرارات الهامة.