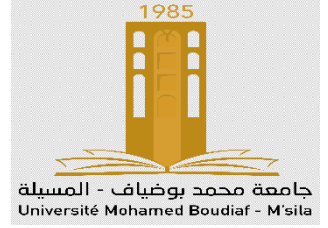


وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة محمد بوضياف جامعة المسيلة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية



أطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية و الرياضة تحت عنوان:

**الضغط المهني و علاقته بإستنفاد الطاقة النفسية لدى**

**أساتذة التربية البدنية و الرياضية ومدى إنعكاساته على**

**تطبيق البرامج التعليمية ضمن المناهج الجديدة .**

**دراسة ميدانية في ولايتي المدية و المسيلة**

إشراف :

أ . د : أوشن بوزيد

إعداد الباحث :

غيدي عبدالقادر

السنة الجامعية: 2017/2016

## المحتويات

-أ- شكر: .....

-ب- الإهداء: .....

-ج- قائمة الجداول: .....

-د- قائمة الأشكال: .....

### -الجانب النظري-

01 - مقدمة .....

### -الجانب التمهيدي-

### - الإطار العام للدراسة و التعريف بالبحث -

1- الإشكالية..... 06

2- الفرضيات ..... 10

3- أهداف الدراسة..... 10

4- أهداف البحث ..... 12

5- التعريف الإجرائي للمصطلحات..... 13

6- الدراسات السابقة والمشاهدة: ..... 17

## الباب الأول - الجانب النظري -

### الفصل الأول - التربية البدنية و الرياضية-

- 31..... تمهيد:
- 32..... /1 مفهوم التربية: .....
- 33..... /2 علم التربية واختلاف المربين في تعريف التربية: .....
- 36..... /3 التربية الحديثة والتربية التقليدية: .....
- 37..... /4 أهمية التربية وأهدافها: .....
- 39..... /5 التربية البدنية: .....
- 41..... /6 أسس وخصائص التربية البدنية: .....
- 42..... /7 التربية الرياضية: .....
- 44..... /8 التربية البدنية والرياضية: .....
- 47..... /9 أهمية التربية البدنية والرياضية في الميدان التربوي: .....
- 49..... /10 أهداف التربية البدنية والرياضية في المنظومة التربوية الجزائرية: .....
- 51..... /11 علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة: .....
- 51..... /12 أستاذ التربية البدنية و الرياضية: .....
- 53..... /13 شخصية أستاذ التربية البدنية و الرياضية: .....

- 14/ السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية : 55.....
- 15/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية : 56.....
- 16/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية و الرياضية اتجاه المادة التعليمية : 58.....
- 17/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه التقويم: 58.....
- 18/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية اتجاه البحث العلمي : 59.....
- 19/ الخصائص و الصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية : 59.....
- 20/ واجبات أساتذة التربية البدنية والرياضية : 64.....
- 21/ درس التربية البدنية والرياضية : 61.....
- 22/ أهمية درس التربية البدنية والرياضية : 68.....
- 23/ أغراض درس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة: 69.....
- 24/ الطبيعة التربوية لدرس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة : 71.....
- 25/ تقسيم درس التربية البدنية والرياضية حسب المنهاج الجديد : 72.....
- 26/ طرق إخراج درس التربية البدنية والرياضية حسب المنهاج الجديد . 78.....
- 27/ تقويم درس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة : 80.....
- 28/ استمرارية درس التربية البدنية والرياضية : 81.....
- 29/ فوائد ممارسة الرياضة : 82.....
- 84..... خلاصة الفصل

## الفصل الثاني - تطور التعليم عبر الأزمان-

86.....	-تمهيد
85.....	1.2 / التعليم
88.....	2.2 / المراحل التعليمية عبر الأزمان
93.....	3.2 / إصلاح التعليم سنة 1970
96.....	4.2 / الإصلاح التربوي الجديد
96.....	5.2 / تنظيم التدريس ومراحله في الجزائر:
98.....	6.2 / مكانة مهنة التعليم:
99.....	7.2 / مقومات مهنة التدريس
99.....	8.2 / العملية التعليمية والضغط المهني
104.....	9.2 / مشاكل مهنة التعليم وصعوبات قطاع التربية الوطنية
109.....	10.2 / صعوبات قطاع التربية الوطنية
115.....	خلاصة الفصل:

## الفصل الثالث - الضغط المهني و العمل -

117.....	- تمهيد:
118.....	1.3 / ضغوط العمل:

127.....	2.3 / النظريات المفسرة للضغط :
131.....	3.3 / ضغوط الحياة في البيئة والعمل:
133.....	4.3 / مصادر ضغوط العمل :
137.....	5.3 / البيئة النفسية للعمل :
137.....	6.3 / مصادر الضغوط النفسية :
139.....	7.3 / الأعراض :
141.....	8.3 / أساليب مواجهة الضغوط :
142.....	9.3 / الأساليب الإيجابية في مواجهة الضغوط :
142.....	10.3 / الأساليب السلبية لمواجهة الضغوط :
144.....	11.3 / العواقب النفسية للضغط :
146.....	12.3 / قياس الضغط :
148.....	13.3 / مسببات الضغوط:
157.....	14.3 / النتائج المترتبة على الضغوط:
167.....	15.3 / وسائل علاج الضغط المهني :
178.....	- خلاصة الفصل :

## الفصل الرابع

### الطاقة النفسية الفعالة

- 181..... /1-4 الطاقة النفسية.....
- 184..... /2-4 مفهوم الطاقة النفسية.....
- 188..... /3-4 الطاقات النفسية.....
- 191..... /4-4 مستوى منسوب الطاقة.....
- 192..... /5-4 طاقات الأعماق البشرية.....
- 193..... /6-4 الإنسان الطاقوي.....
- 198..... /7-4 إرتفاع منسوب الطاقة.....
- 199..... /8-4 إنخفاض منسوب الطاقة.....
- 200..... /9-4 الطاقة النفسية الفعالة.....
- 202..... /10-4 طاقات الأعماق البشرية.....
- 208..... /11-4 نظرية إستنفاد الطاقة.....
- 211..... /12-4 نوعية ومستوى الطاقة.....
- 217..... /13-4 قنوات ومسارات الطاقة.....
- 218..... /14-4 الثقوب النفسية السوداء.....

220.....	15-4 / كيمياء النفس الكونية.....
221.....	16-4 / مراكز الطاقة في الجسم البشري.....
228.....	17-4 / أفكار إيجابية بديلة للتفكير السلبي في تفسير بعض الأحداث والخبرات اليومية.....
232.....	- خلاصة الفصل :.....

## الباب الثاني - الجانب التطبيقي -

### الفصل الخامس - الإطار المنهجي للبحث وإجراءاته الميدانية -

235 .....	تمهيد : .....
236.....	1.5 / المنهج المتبع:.....
237.....	2.5 / مكان الدراسة: .....
237.....	3.5 / مجالات البحث:.....
238.....	4.5 / الدراسات الإستطلاعية: .....
239.....	5.5 / مجتمع البحث.....
242.....	6.5 / الأدوات المستخدمة في الدراسة:.....
248.....	7.5 / الأدوات الإحصائية:.....

## الفصل السادس - عرض ومناقشة النتائج -

251.....	تمهيد
252.....	1.6 / خصائص أفراد عينة الدراسة: .....
253.....	2.6 / عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها: .....
280.....	3.6 / الاستنتاج العام: .....
282.....	4.6 / الاقتراحات والتوصيات.....
284.....	- الخاتمة .....
285.....	- قائمة المصادر والمراجع.....
	- الملاحق

- قائمة الجداول:

الرقم	العناوين	الصفحة
01	-جدول يوضح قنوات ومسارات الطاقة	217
02	-جدول يوضح عينة البحث حسب الجنس.	240
03	-جدول يوضح عينة البحث حسب السن	241
04	-جدول يوضح عينة البحث حسب الأقدمية في العمل.	241
05	-جدول يوضح درجات التنقيط للمقياس الثاني.	247
06	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين العمل في حد ذاته و استنفاد الطاقة النفسية.	255
07	-جدول يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: الدور الإداري و استنفاد الطاقة النفسية	257
08	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين العلاقات البينشخصية و استنفاد الطاقة النفسية	259
09	-جدول يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: السيرة الذاتية و استنفاد الطاقة النفسية .	262

264	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين الجو و البنية التنظيمية و استنفاد الطاقة النفسية .	10
266	-جدول يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: التواجه البيت -العمل و استنفاد الطاقة النفسية .	11
268	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين العمل في حد ذاته و إستنفاد الطاقة النفسية، إختبار " ليفن "	12
269	-جدول يبين درجة معامل الارتباط بين الدور الإداري و استنفاد الطاقة النفسية إختبار " ليفن "	13
270	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين العلاقات البينشخصية و استنفاد الطاقة النفسية .	14
271	-جدول يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: السيرة الذاتية و استنفاد الطاقة النفسية	15
272	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين الجو والبنية التنظيمية و استنفاد الطاقة النفسية .	16
273	-جدول يبين درجة معامل الارتباط " بيرسون " بين التواجه البيت - العمل و استنفاد الطاقة النفسية .	17

274	-جدول يبين إختبار للفرق بين متوسط المجموعتين	18
275	-جدول يبين قيمة الارتباط المتعدد	19
276	-جدول يبين معاملات الإنحدار	20
277	-جدول يبين قيمة الارتباط المتعدد لتنتائج الفرضية الثامنة	21
277	-جدول يبين معامل الإنحدار	22

قائمة الأشكال :

الصفحة	العناوين	الرقم
130	-شكل رقم 1 يوضح الميكانيزم البيولوجي للضغط.	01
143	-شكل يوضح أعراض الضغوط.	02
146	-منحنى لآداء الإنساني ل باتل.	03
185	العلاقة بين الطاقة النفسية و التوتر والأداء الرياضي	04
187	مناطق الطاقة النفسية	05
188	الطاقة النفسية المنخفضة	06
187	شكل يوضح القصبات الهوائية	07
214	شكل يظهر مسار عملية التنفس	08
224	شكل يظهر مراكز الطاقة في الجسم البشري	09
222	شكل يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: العمل في حد ذاته و استنفاد الطاقة النفسية .	10
225	شكل يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: الدور الإداري و استنفاد الطاقة النفسية	11

229	شكل يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: العلاقات بينشخصية و استنفاد الطاقة النفسية .	12
232	شكل يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: السيرة المهنية و استنفاد الطاقة النفسية .	13
235	شكل يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: الجو و البنية التنظيمية و استنفاد الطاقة النفسية .	14
238	شكل يبين المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لدرجات أفراد العينة المتحصل عليها في: التواجه البيت - العمل و استنفاد الطاقة النفسية	15

رقم 01	طلب تسهيل مهام	01
رقم 02	قائمة الأساتذة المحكمين للمقاييس	02
رقم 03	مقياس الضغط المهني	03
رقم 04	مقياس كامل (12 محور) معرب	04
رقم 05	مقياس الأداء	05
رقم 06	SPSS (النتائج)	06
رقم 07	المقاييس باللغة الأصلية	07

# الباب الأول الجانب النظري

## - مقدمة :

إن للعمل مكانة هامة في حياة الأفراد نظرا لأهميته ، فهو ليس مهنة لكسب المال فقط بل أصبح بالإضافة إلى ذلك وسيلة لإشباع الكثير من الدوافع و الحاجات بإختلافها ،والنفسية منها خاصة، فهو بهذا يشكل محور النشاط الإجتماعي الذي ينبغي أن يحقق فيه الفرد أكبر قدر ممكن من التوافق النفسي. إن التطور السريع الذي شهده العالم اليوم، وعالم الشغل أدى إلى مضاعفة المجهودات لأجل التغيير في شتى المجالات و الميادين ،الإجتماعية والتنظيمية و حتى السياسية ، الأمر الذي جعل المؤسسات تعاني من عدة مشاكل خاصة منها المتعلقة بالعنصر البشري ، مما توجب عليها محاولة إرضائه و التخفيف من حجم معاناته جراء ما يحصل له من ضغوطات مهنية داخل و خارج عمله ،و حتى ببيته أحيانا ،والتي تؤثر كثيرا على حالته النفسية مما يؤدي إلى إنعكاسات سلبية عليه وأخرى إيجابية على العموم ، بسبب تلك المصادر الكبيرة لتلك الضغوط .

إن مهنة التعليم هي من أحسن صور التربية و الإصلاح إذا ما توفرت على الظروف الملائمة و المناسبة لتمكين الأستاذ من تأدية عمله على أجمل صورة ، وإلا كانت العملية التعليمية و التعلمية فاشلة بالأساس.

يعتبر موضوع ضغوط العمل من المواضيع الهامة والتي حظيت بالإهتمام والدراسة من قبل الباحثين، إذ أصبحت هذه الضغوط تشكل جزءا من حياة الأفراد نتيجة تطور المجتمعات والتقدم التكنولوجي والصناعي، و يمثل ضغط العمل أحد الظواهر الانسانية التي تصاحب التعقيدات المتسارعة التي واكبت عملية التطور في عالم اليوم، ولقد تم رصد الظاهرة تحديدا لدى مقدمي الخدمات الانسانية في مجالات الرعاية الاجتماعية في العديد من الدول المتقدمة والنامية على حد سواء (Rothmann,2003,p 522)

إن فهم و إدراك الضغوط المهنية بمظاهرها و أشكالها و التعرف على أنماط المواقف الضاغطة ، و مصادرها المختلفة يساعد كثيرا في تفسير الظواهر التي تواجه المدرسة الجزائرية خاصة ، و العالم كالكمل ، و معرفة العلاقة الإرتباطية بين هذه الظواهر و مدى تأثيرها على نفسية الأفراد سواء كانوا صغارا أم كبار و العمال جميعا داخل المنظمات و المؤسسات ، و إيجاد أثارها على الأساتذة و مدى توافقتهم في ظلها ، ناهيك عن تأثيرهم إلى درجة إستنفاد طاقتهم النفسية و الفشل الذريع في عملهم بعد نقص أدائهم ، و على مدى تأثير الأساتذة بذلك إلى حد الإحترق و الفشل ، و التنازل عن المبادئ ، و إن نقص العمل و الأداء هو الواقع المعاش في كل المؤسسات التعليمية بالجزائر .

تعد الضغوط المهنية من الظواهر التي تواجه العاملين بمختلف القطاعات، و بمستويات متباينة حيث يتعرض العاملون في جميع القطاعات بدرجات متفاوتة من الضغوط المهنية التي تؤثر سلبا على صحتهم النفسية، و تقلل من مجهوداتهم في أداء مهامهم المهنية مما ينعكس سلبا على تحقيق الأهداف المنتظرة منهم، و تؤدي إلى الارهاق الجسدي الذي يقلل بدوره من مقاومة الجسم للأمراض الجسدية (عمر مصطفى النعاس، 2008، ص127).

إن كثرة الضغوط قد تؤثر على نقص و إستنفاد الطاقة النفسية وبالتالي على مستوى الأداء و العمل بشتى المجالات خاصة على المدرسين في العديد من المستويات ، ليس فقط على المدرس بل ممكن حتى على التلاميذ و الطلاب لما تكون البرامج التعليمية كثيفة و أسلوب التلقين إرتجالي فقط ، خال من أي تكوين مسبق للأستاذ في طرق و مناهج التعليم .

ومن الضغوط اليومية التي يتعرض لها الإنسان سواء كان في المجال الصناعي أو غيره من المجالات شعوره بالغبين و الإهانة، أو أنه هضم حقه في علاوة أو ترقية يستحقها، أو أن زميلا له نال شيئا لا يستحقه (محمد شحاته، 2006، ص:291).

إن مناهج التعليم تطورت جدا ،وأصبحت الجزائر تغير في طرق التعليم وهذا ما لاحظناه في السنوات الماضية فكانت طريقة التعليم تقليدية في السنوات الماضية لكن نتائجها جيدة ،بحيث أنجبت المدرسة الجزائرية العديد من العلماء والنخبة في شتى المجالات الرياضيات و الإقتصاد و الرياضة ،إلا أن المنهاج الجديد والذي يتحدث عن الدراسة بالمقاربة بالكفاءات هو في الواقع يحمل أفكار ممتازة و به طرق جد متطورة و حديثة وحضارية في كيفية التدريس وإعطاء التلميذ الحصة الكبيرة في النشاط و إبداء رأيه والعمل الذاتي بمساعدة الأستاذ طبعاً ، و هذه الطريقة لم تجد إستحسان قوي من طرف أغلب الأساتذة بالجزائر .

و قد قسمت بحثي هذا إلى بابين، أما الباب الأول فيحتوي بموجبه على الجانب التمهيدي وأربعة فصول ،حيث بدأت بفصل تمهيدي تطرقت فيه إلى الإشكالية و فرضيات البحث ، و أهمية البحث و أسباب إختياره و أهدافه إلى جانب ذلك الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا مع تقديمي لعدة تعاريف إجرائية .

أما الفصل الأول فقد خصص إلى التعريف بالتربية عند الباحثين والعلماء ، مع شرح لأهميتها و أهدافها ، مع التعريف بالتربية البدنية ،مع أهدافها وأسسها إلى جانب ذلك تم التطرق إلى التربية الرياضية و التربية البدنية و الرياضية وأهميتها في المجال التربوي وأهدافها على مدى المراحل في ضوء تطور المنظومة التربوية الجزائرية مع شرح لشتى المعاني الخاصة إلى جانب ذلك تم التطرق إلى الرياضة المدرسية .و درس التربية البدنية و الرياضية حسب المنهاج الجديد

أما الفصل الثاني فتطرقت فيه إلى التعلم و التعليم و مهنة التدريس و كذا المقومات الأساسية للتجديد و علاقة التعلم بالتعليم و التعليم المتوسط ، و المعلم و العوامل المميزة التي تؤثر في سلوكه ، و دوره في المؤسسة و المجتمع و تنمية النشء و مسؤولياته العظيمة اتجاه أبناء وطنه ، و صيغاته و ميزاتة حسب

بعض المفكرين و الباحثين إلى جانب ذلك أهم المراحل التي مر بها التعليم عبر الوقت وفي شتى الدول، مع ذكرنا لاهم المقومات الأساسية لمهنة التعليم

أما الفصل الثالث و الأهم فتطرقنا فيه إلى الضغوط المهنية و أنواعها و أهم النظريات المفسرة لها ، وكذا مسببات الضغط المهني و الآثار الناتجة عنه إلى جانب ذلك المصادر، و الأعراض الخطيرة الناتجة عنه ، وكيفية مواجهة هذه المواقف و الضغوط و المقاييس الخاصة بالضغوطات المهنية ومثال عن الإحترق النفسي كإحدى نتائج الضغوط في مجال العمل و كذا أسبابه و الآثار الناجمة عنه و العلاج .

أما الفصل الرابع عن الطاقة النفسية وتطرت فيه إلى ماهية الطاقة النفسية لدى بعض العلماء والكتاب فتكلمت على الطاقة النفسية الفعالة والعلاقة بين الطاقة النفسية والتوتر و الأداء، وإنهيار الطاقة النفسية وطاقت الأعماق البشرية والوجود ، مع ذكرنا لأهم نظريات إستنفاد الطاقة و أهم مصادرها وفي الاخير تحدثت على مسارات الطاقة النفسية في الجسم خاصة والكون .

أما الباب الثاني وهو الجانب التطبيقي، والذي يحتوي على فصلين أساسيين ،فالفصل الخامس تكلمت فيه على الإطار المنهجي للبحث فبدأت حديثي عن الدراسة الإستطلاعية التي قمنا بها ، إلى جانب ذلك قمنا بذكر المنهج المتبع وتكلمت عن عينة بحثي مع تعيين الحدود المكانية للبحث و الحدود الزمانية مع جميع أدوات البحث والأدوات الإحصائية المستعملة، مع ذكر عدة أنواع من المقاييس بعضها جديد ومترجم من بينها مقياس الطاقة النفسية ومقياس الضغط المهني و الإستبيان الخاص بمدى تطبيق البرامج التعليمية ، مع شرح لجميع بنود المقاييس للإستفادة منها مستقبلا من طرف طلبة المعاهد خاصة معهد علوم و تقنيات النشاطات البدنية والرياضية .

وفي الأخير و في الفصل السادس تطرقت إلى قراءة عرض النتائج جميعها مع التحليل و تفسير النتائج الفرضيات الثمانية ، وكذا تقديم الإستنتاجات ، و الإستنتاج العام وفي الأخير تطرقت إلى ذكر أهم

الإقتراحات و بعض التوصيات التي وجدتها مناسبة جدا حسب رأي الشخصي، مع ذكر أهم المراجع العربية و الأجنبية التي قمنا بالإستفادة منها وأهم الملاحق والتي تحتوي على مقاييس الثلاث المستعملة بالبحث .

## -الإشكالية :

قد يشعر الإنسان بأن طاقته ضعيفة ومعنوياته منخفضة، وإن وجود هذه الأعراض لا يعني بالضرورة أن هناك مرض جسدي يعاني منه، بل من الممكن أن يكون السبب نفسي.

وتعود أهم أسباب التعب العاطفي إلى تجاهل الناس للشخص نفسه، أو فشله في القيام بأشياء تشعره بالسعادة، الأمر الذي يستهلك طاقته العاطفية و يولد لديه الشعور بالإنحطاط والتعب الجسدي، و بالتالي يؤثر سلباً على عمله .

ويحتاج أي شخص في هذه الحالة إلى رفع معنوياته و قدرته العاطفية، وكما يتم رفع اللياقة البدنية عن طريق ممارسة التمارين الرياضية ، فإنه بإمكان الإنسان أن يرفع من قدرته العاطفية عن طريق ممارسة نشاطات تزيد من التفاؤل وتبعث على الإسترخاء والثقة بالنفس.

وإن أهم ما يمكن أن يقوم به الإنسان لرفع طاقته العاطفية، هو التوقف عن العيش وفقاً لرغبة الآخرين كإختيار المكان الذي يعمل به والمكان الأنسب للعيش فيه مثلاً ، والذي يشعر فيه بالراحة وليس الذي يفرضه عليه مجتمعه أو ظروفه، وأيضاً من المهم أن يتعلم الإنسان الرفض عندما يطلب منه شيئاً لا يريد عمله.

ومن المهم جداً تواجد الأشخاص الإيجابيين في حياة الإنسان للقيام بدعمه وتشجيعه على الشعور بالرضا عن النفس ، فهؤلاء يلهمون من حولهم إلى المزيد من النجاح والإبداع، مما يشكل الدور الأكبر في تجاوز حالة التعب العاطفي، بدلاً من الأشخاص المتذمرين الذين يقومون بوضع العراقيل أمام من حولهم ، لأنهم يعملون على إستنفاد طاقة من حولهم ويشعروهم بالإحباط والإعاقة و العجز .

أما التخطيط للمستقبل والعمل للوصول إلى أهداف محددة يضعها الإنسان أمامه ويعمل لكي يصل إليها، يمكن أن يضفي معنى للحياة ويجعل فيها أشياء كثيرة تولد الشعور بالأمل والسعادة، مع الإبتعاد عن

العيش على الماضي وما فات الإنسان من فرص، و ما كان يمكن أن يحققه لو تصرف بشكل مختلف، والأفضل من هذا هو أن يتم التركيز على الحاضر وعلى ما يرغب الإنسان بصنعه في حياته المستقبلية. إلى جانب ذلك الضغوط الأخرى ومصادرها خاصة المتعلقة بظروف العمل، و الظروف الطبيعية كالحرارة و البرد الشديد و كثرة التفكير في العمل حتى بالبيت ، و حتى كثافة البرامج التعليمية لها الدور الأكبر في هذه المشاكل النفسية.

و هناك دراسة لـ "martans" تشير إلى أن هناك علاقة بين الطاقة النفسية و الأداء ، و تشير إلى وجود علاقة خطية بين زيادة الطاقة النفسية وتحسين الأداء أي أن ارتفاع مستوى الطاقة النفسية يؤدي إلى تحسين أداء المهارات ، ويبدو أن ذلك يتوقف إلى حد كبير على درجة صعوبة المهارة، وهذا من ناحية ومدى إتقانها من ناحية أخرى، فهذه العلاقة الطردية تساعد عملية التعلم للوصول إلى نقطة معينة . إن الذي يحدد مكان هذه النقطة هو درجة صعوبة الواجبات الحركية ذاتها وعلى ضوء ما سبق يمكن أن نستنتج أن ارتفاع الطاقة النفسية قد يؤدي إلى عرقلة عملية التعلم واكتساب المهارات الجديدة ، بينما يحسن أداء المهارات التي تتم إتقانها من قبل، وهذا معناه أن أداء المبتدئ للمهارات الرياضية سيتأثر سلبيا عند زيادة الطاقة النفسية بينما الرياضي الذي يتقن أداء المهارات قد يستفيد من ارتفاع مستوى هذه الطاقة ، بحيث أنه توجد علاقة وطيدة بين العمل و الضغوط و إستنفاد الانسان لطاقته النفسية مما تعنيه الكلمة .

بينما ترى دراسة أخرى أن علاقة الطاقة النفسية بالأداء الرياضي لا يتحدد بواسطة مستوى او شدة الطاقة النفسية مهما كانت عالية أو منخفضة فقط، ولكن تتحدد بالأخص من خلال معرفته مصادرها او اتجاهها هل هو ايجابي أم سلبي وبشكل عام فانه من أمثلة مصادر الطاقة النفسية السلبية التي تفوق الأداء،

التوتر ، القلق ، الخوف ، الغضب ، أما أمثلة مصادر الطاقة النفسية الايجابية التي سهلت الأداء فهي

الإثارة، السعادة ، الإستمتاع بالأهداف الواقعية. (صلاح فؤاد محمد، 2012، ص:306)

إن المصادر السلبية للطاقة النفسية تفوق الأداء و تؤثر بشكل او بآخر عليه ،لأنها تؤدي إلى زيادة التوتر العضلي، فتجعل الإنتباه محدودا، والتركيز ضعيفا، كما أن التعب يحل بسرعة.... الخ

أما المصادر الايجابية للطاقة النفسية فإنها تساعد على الإندماج في الأداء وتركيز الإنتباه والتخلص من مصادر الأفكار السلبية، حيث أكدت دراسة تشيكية في علم النفس بإشراف عالم النفس زيدنيكنافرا تيل " أن المصاعب النفسية والبدنية تقف وراء تناقص الطاقة والمزاج السيئ ولذلك فإن أفضل طريقة لإعادة إكتساب المبادرة الحياتية تكمن في التوصل إلى توافق بين الجسد والروح."

كما أشارت بعض الدراسات مثل دراسة " Kathleen " إلى وجود علاقة خطية بين زيادة الطاقة النفسية وتحسين الأداء أي أن ارتفاع مستوى الطاقة النفسية يؤدي إلى تحسين الأداء ،حيث أنه هناك مصادر تجعل من الممارسة الرياضية مصدر للراحة النفسية والثقة بالنفس ،و السعي للنجاح ،و تحقيق للطموح من خلال أهداف موضوعية تحسن مستوى الأداء.(kathleen ,donaghy.2003.p.2.4)

وأكد أن هذا الأمر قد يحصل لأي إنسان على وجه الأرض مهما كان ،و بطبيعة الحال لأساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و ربما يتأثرون بالضغوطات مما يؤثر سلبا غالبا أو إيجابا على مستوى أدائهم ، فتتفقد طاقتهم النفسية فيعجزون عن أداء عملهم بصورة أو بأخرى، حيث يجدون أنفسهم عاجزون على العمل نظرا لعدة ظروف و مشاكل داخل المؤسسة و ربما خارجها ، ليس هذا فقط بل يمكن ان تكون مشاكل متعلقة بالبيت فتعكس على احساسهم و شعورهم، مما يؤثر ذلك على تطبيق البرامج التعليمية المفروضة عليهم تطبيقها في الأجال المحددة .

إن إستنفاد الطاقة النفسية بالنسبة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية هو حاصل بالتأكيد بالمؤسسات التعليمية بالجزائر .

و هذا ما دعانا لطرح التساؤل التالي /

هل الضغط المهني له علاقة بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية

و الرياضية ، بحيث ينعكس ذلك على مدى تطبيق البرامج التعليمية.... ؟

**التساؤل العام الأول:**

هل هناك علاقة ارتباطية بين مصادر الضغط المهني (العمل في حد ذاته والدور الاداري والعلاقات

البيشخصية والسيرة المهنية والانجاز والجو والبنية التنظيمية والتواجه البيت -العمل) واستنفاد الطاقة

النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

**التساؤل العام الثاني:**

هل تؤثر مصادر الضغط المهني و إستنفاد الطاقة النفسية على تطبيق البرامج التعليمية؟

**التساؤلات الفرعية:**

1- هل توجد علاقة ارتباطية بين العمل في حد ذاته له واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية

البدنية و الرياضية ؟

2- هل توجد علاقة ارتباطية بين الدور الاداري واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية

والرياضية ؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية بين العلاقات البينشخصية واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

4- هل توجد علاقة ارتباطية بين السيرة المهنية والانجاز واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ؟

5- هل توجد علاقة ارتباطية بين الجو والبنية التنظيمية واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

6- هل توجد علاقة ارتباطية بين التواجه البيت -العمل واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ؟

7- هل تؤثر مصادر الضغط المهني في تطبيق البرامج التعليمية؟

8- هل يؤثر إستنفاد الطاقة النفسية في تطبيق البرامج التعليمية؟

-الفرضية العامة الأولى:

توجد علاقة ارتباطية بين مصادر الضغط المهني (العمل في حد ذاته والدور الاداري والعلاقات البينشخصية والسيرة المهنية والانجاز والجو والبنية التنظيمية والتواجه البيت -العمل) واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

-الفرضية العامة الثانية:

تؤثر مصادر الضغط المهني و إستنفاد الطاقة النفسية في تطبيق البرامج التعليمية.

## -الفرضيات الجزئية:

1- توجد علاقة إرتباطية بين العمل في حد ذاته وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

2- توجد علاقة إرتباطية بين الدور الإداري وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

3- توجد علاقة إرتباطية بين العلاقات البينشخصية وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

4- توجد علاقة إرتباطية بين السيرة المهنية والانجاز وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

5- توجد علاقة إرتباطية بين الجو والبنية التنظيمية وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

6- توجد علاقة إرتباطية بين التواجه البيت -العمل وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

7- تؤثر مصادر الضغط المهني المختلفة لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في تطبيق البرامج التعليمية.

8- يؤثر إستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية في تطبيق البرامج التعليمية.

## -أهداف البحث :

- معرفة الضغوط المهنية و أخطارها على الحياة العملية .
- معرفة الطاقة النفسية وكيف تتأثر بالضغوط المهنية.
- معرفة البرامج التعليمية الخاصة بمادة التربية البدنية و الرياضية.
- التعرف على انعكاسات استنفاد الطاقة النفسية على الجسد و على الأداء.
- معرفة العوامل المؤدية إلى ظهور أعراض الضغط المهني لدى أساتذة التعليم المتوسط في مادة التربية البدنية و الرياضية.
- التعرف على مدى انعكاسات الضغوط على الحياة الاجتماعية لأساتذة التعليم المتوسط في مادة التربية البدنية و الرياضية.

## -أهمية وأسباب اختيار البحث :

- إعطاء نظرة علمية حول موضوع الضغط وكيفية إدراك الأستاذ له، وتأثير الضغط المهني على الأستاذ و إنعاس ذلك في الوسط التربوي .
- إعطاء نظرة حول أهم المشاكل التي يعاني منها أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجزائر، و التي تؤثر على إستنفاد الطاقة النفسية.
- محاولة الوصول إلى الأسباب المؤدية للضغط المهني وللبحث والتفكير في الآليات التي تحد من هذه المشكلة الخطيرة .

- التعريف بمصطلح الطاقة النفسية في المجال الرياضي و مجال التعليم .

## -التعريف الإجرائي للمصطلحات:

### التربية لغة:

التربية في اللغة مأخوذة من فعل ربى أي غذى الولد وجعله ينمو وربى الولد أي هذبه ، وأصلها يربوا أي زاد وزنها.

ومن جعل أصلها "ربى" فلا بد يجعل المصدر ترتيبيا لا تربية، يقال رب القوم يرببهم بمعنى ساسهم وكان فوقهم ورب النعمة زادها، وربى الولد، رباه حتى أدركه.(رابح تركي 1999.ص 18)

### التربية إصطلاحا :

التربية في الاصطلاح معناها "التهيئة" وهي تعلق بكل كائن حي كالنبات والحيوان والإنسان ولكل منها طرائق خاصة لتربيته، وتربية الإنسان تبدأ في الحقيقة قبل ولادته ولا تنتهي إلا بموته وهي تعنى باختصار أن نهياً الظروف المساعدة لنمو الشخص نموا متكاملًا، من جميع النواحي الشخصية العقلية والجسمية والروحية. (نفس المرجع،1990،ص18) .

والتربية حسب رأي "هي أخلاق مستمدة من العائلة و المدرسة و المجتمع تؤثر في شخصية الفرد فتجعله شخصا كاملا من شتى الأبعاد البدنية و العقلية والروح".

### -التربية البدنية:

يرى فيري: "بان التربية البدنية جزء لا يتجزأ من التربية العامة وأنها تشمل دوافعهم النشاطات الموجودة في كل شخص للتنمية من الناحية العضوية والتفوقية والانفعالات. (أنجيلا ميس،1982،ص:129)

أما 'كونز' فنظريته للتربية جاءت في قوله: "أنها ذلك الجزء عن التربية العامة الذي يختص بالأنشطة القوية من التعليم. (محمد عوض بسيوني، 1992، ص: 86).

أما بالنسبة إلي فهي " تلك المادة التي يدرسها أساتذة مختصون و التي تعتنى بتحسين هيكله الفرد منذ صغره في كل المجالات لكي يكون ذلك المواطن الصالح".

#### -الضغط المهني :

هي مجموعة من التفاعلات بين الفرد و البيئة والتي تسبب في حالة عاطفية او وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق (نوي جمعي، صاهد فتيحة، 2010، ص: 113).

وكذلك تعرف على أنها "حالة إنفعالية تصيب الفرد ، نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل ، جراء مواقف و مشكلات بيئية و مختلف المثيرات الداخلية و الخارجية التي تفوق طاقته التكيفية ، و ينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية و السلوكية و العضوية و الاجتماعية و المهنية .."(نفس المرجع السابق ،ص:114).

وحسب ما أرى" إن الضغوط المهنية هي الحالة الناتجة عن عدم التوازن بين الرغبات الشخصية والواقع المعاش ،والذي ينعكس على العمل والنجاح".

#### -الأستاذ :

هو المرابي الأمين الذي يعهد إليه اولياء الامور بثقة و إطمانان على فلذات أكبادهم ،ويمستقبل ناشئتها .

(عفان عبدالكريم، بدون سنة، ص: 09)

وهو الفرد الذي يقوم بتدريس مجموعة من التلاميذ داخل مؤسسة حكومية أو خاصة .

و هو أيضا الذي يدرس تلاميذ التعليم تلاميذ التعليم المتوسط برنامجا تعليميا وفق تخصصه بإحدى مؤسسات التعليم.

#### -التعليم المتوسط :

هو ذلك التعليم الذي يضمن تعليما مشترآ لكل التلاميذ، يسمح لهم بإتساب المعارف والكفاءات الأساسية الضرورية لمواصلة الدراسة في المستوى اللاحق أو الإلتحاق بالتعليم أو التكوين المهنيين أو المشاركات في حياة المجتمع.

وهو تعليم يهدف أساسا إلى تلبية الحاجات التربوية الأساسية الذي حدده إعلان عام ( 1990 ) .

(وزارة التربية الوطنية، 2009)

كما هو نوع من أنواع التعليم الذي يبدأ بانتهاء مرحلة التعليم الإبتدائي وينتهي عند بداية التعليم الثانوي .

و هي المرحلة التي يدرس فيها أساتذة مختصون و في هذه المرحلة بالذات ،بمعنى أنهم لا يستطيعون التدريس في مرحلة أكبر منها .

#### - الطاقة النفسية:

يستخدم مصطلح الطاقة النفسية في مجال علم النفس على نحو مرادف لمصطلحات أخرى عديد مثل الدافع ، التنشيط ،الإستثارة ، لكل من العقل والجسم ولكن كما يتضح أن هذه المصطلحات تخلط بين كل من العقل والجسم . (أسامة كامل راتب،2000،ص :117).

و-حسب رأيي- فالطاقة النفسية هي "الدافع الدفين والطاقة الدافعة للعمل و التي يؤدي إلى إنعكاسات سلبية عند نقصها، و إيجابية في الحياة عند توفرها ."

## إستنفاد الطاقة النفسية :

أشارت ماسلاش (Maslach, 1982) ، إلى الإحترق النفسي بإعتباره "متلازمة أو مجموعة أعراض الإجهاد العصبي، و إستنفاد الطاقة الإنفعالية ، والتجرد عن الخواص الشخصية، والإحساس بعدم الرضا عن الإنجاز الشخصي في المجال المهني ، وهي مجموعة أعراض، يمكن أن تحدث لدى الأشخاص، الذين يؤدون نوعاً من الأعمال، التي تقتضي التعامل المباشر مع الناس. ( البتال،1999،ص: 18)

إن إستنفاد للطاقة النفسية هي الإحترق النفسي و والذي يحدث نتيجة المجهود الذي بذله الفرد رغبة في تحقيق هدف معين وانتظار المكافئة والتعزيز.

حسب رأبي الخاص : هي نقص في دافع الإنجاز والعمل و الذي يؤثر على مستوى الأداء إما بالفشل أو بالنجاح .

### -مناهج التعليم:

هي برامج الدراسة، وسائله وطرقه و أساليبه.( <http://www.almaany.com/ar/dict/ar>)

و هي حسب -رأبي الخاص- مجموعة الخبرات التي يستفيد منها الأستاذ فقط لا غير ينفذها في أرض الواقع، والتي ستصبح دستور يتبعه في تطبيق برامجه عبر السنين .

### - التعليم :

التعليم هو فن مساعدة الآخرين على التعلم، وهو يثير نشاط المعلم والمتعلم لإكتساب السلوك ،وبالتالي فعملية التعلم تنصب على المعلم والمتعلم .(سهير كاملا حمد 2004، ص: 40).

وهو حسب -رأبي الخاص- التدريس في قطاع التربية و التكوين بطاقة نفسية مرتفعة وأداء عال .

## -الدراسات السابقة والمثابفة :

إن ضغوط الحياة اليومية سواء الايجابية أم السلبية لها تأثير على الصحة والصحة النفسية و التوافق، إن التوافق و الضغوط المهنية ليسا متبادلان ولكنهما عوامل مستقلة و مستمرة ففي أي وقت يمارس الفرد مستوى معين من التوافق و مستوى معين من الضغوط ولا يمكن إشراكهما في وقت واحد.

لقد وجدنا دراسات قليلة مثابفة ولم نجد أي دراسات سابقة في موضوعنا الذي يتحدث عن الضغوط المهنية وعلاقتها بإستفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ومدى إنعكاسات ذلك على تطبيق البرامج التعليمية،في حين وجدنا دراسات كثيرة تتحدث عن الضغوط المهنية لدى الأساتذة والمدرسين خصوصا ، ووجدنا دراسات تتناول موضوع الطاقة النفسية لدى الرياضيينبالأخص.

## -الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية :

1-دراسة سعود محمد النمر سنة (1994) تحت عنوان : " دراسة تحليلية لإتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاع العام و الخاص في المملكة السعودية "

وهدفت الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية :

التعرف على طبيعة الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد ، وتبيان المصادر المسببة لها وأهم الآثار الناجمة عنها سواءا في القطاع العام أم الخاص في المملكة السعودية ، كما أنها هدفت إلى التعرف على مدى التباين بين أفراد الدراسة حول مصادر الضغوط المختلفة بناءا على اختلافات القطاعين العام و الخاص .

ولقد إشمئت عينة الدراسة على مجموعة من العاملين السعوديين و غير السعوديين بمدينة الرياض بالضبط و تمثلت العينة في 500 عامل .

وتوصلت النتائج إلى وجود فروق بين أفراد العينة في كلا القطاعين في مستويات الضغوط ، كما توصلت الدراسة إلى ان الفئات الاقل في العمر أكثر شعورا بالضغوط .(سعود محمد النمر،1994، ص:58).

## 2- قام ( عويد سلطان المشعان سنة 2000) بدراسة:

عنوانها"مصادر الضغوط في العمل لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت وعلاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية:"

هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين في المرحلة المتوسطة لدولة الكويت وعلاقتها بالإضطرابات النفسية الجسمية ، وتألفت عينة الدراسة من (746) معلماً ومعلمة ، منهم (377) معلماً ، و(369) معلمة ، ومنهم (363) من الكويتيين، و(383) من غير الكويتيين ، وبينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الكويتيين وغير الكويتيين في مصادر ضغوط العمل، لصالح المعلمين الكويتيين ، كما بينت نتائج الدراسة وجود فروق معنوية بين الجنسين في مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات النفسية والجسمية ، لصالح الإناث ، كذلك بينت نتائج الدراسة وجود معامل ارتباط معنوي بين مصادر الضغوط المهنية ، والاضطرابات النفسية الجسمية.

## 3- قام (وهف بن علي القحطاني، سنة 2000) بدراسة:

عنوانها"العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بمدينة الرياض " : وهدفت إلى التعرف إلى أهم العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الابتدائية بالرياض وقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها: أن العوامل المدرسية المؤدية إلى قصور أداء المعلمين في المدارس الإبتدائية بمدينة الرياض التي إشتملت عليها الدراسة قد حصلت على متوسطات حسابية تتراوح بين (3.11 - 3.94) من أصل (5) درجات، وقد جاءت مرتبة حسب الأهمية على النحو التالي: زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها، زيادة كثافة الطلاب في

الفصول الدراسية، العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، وأخيراً النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

#### 4- قام (وسام بريك، سنة 2001) بدراسة:

عنوانها "مصادر الضغوط المهنية وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية والمهنية لدى معلمي المدارس الخاصة في عمان:"

هدفت إلى التعرف على مصادر الضغوط المهنية التي يواجهها المعلمون في المدارس الخاصة من وجهة نظرهم، ومعرفة مستوى الضغوط لدى المعلمين وعلاقتها ببعض المتغيرات، وشملت عينة الدراسة (409) معلم ومعلمة، منهم (155) معلماً، و (254) معلمة.

وأوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي: العلاقة مع الآباء، والعلاقة مع الطلبة، والظروف المعنوية، والظروف المادية، والعلاقة مع الإدارة، والعلاقة مع الزملاء، وغموض الدور، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستواها لدى المعلمات، وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية، والظروف المعنوية، والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير المستوى التعليمي، لصالح حملة البكالوريوس، وبينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية تبعاً لمتغير الدخل، لصالح فئة الأقل دخلاً، كما بينت نتائج الدراسة أنه توجد فروق معنوية في مستوى الضغوط المهنية لدى المعلمين تبعاً لمتغير العبء التدريسي، لصالح المعلمين الذين يعلمون أكثر من (29) حصة أسبوعياً.

5- قام ( عبید بن عبدالله العمري ،سنة 2003 ) بدراسة:

عنوانها "ضغوط العمل عند المدرسين: "

هدفت إلى التعرف على إختبار العلاقة بين المتغيرات الديمغرافية ، والمتغيرات الوظيفية من جهة ، وضغوط العمل من جهة أخرى في مدارس مدينة الرياض الحكومية ، وبلغت عينة الدراسة ( 472 ) معلماً ، وأوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديمغرافية - العمر ، والراتب الشهري ، ومدة الخدمة - وضغوط العمل ، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية - عبء العمل، وصراع الدور ، وغموض الدور ، وطبيعة العمل ، والأمان الوظيفي - وضغوط العمل ، كذلك أوضحت نتائج الدراسة أن المتغيرات الوظيفية أكثر تأثيراً على ضغوط العمل من المتغيرات الديمغرافية.

6- قام (نضال عواد ثابت،سنة 2003) بدراسة:

عنوانها "ضغوط العمل وعلاقتها بالإتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة"

هدفت للتعرف إلى الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظات غزة والعلاقة بين الضغوط والاتجاه نحو مهنة التدريس. وتكونت عينة الدراسة من (375) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات المرحلتين الأساسية والثانوية التابعة لوزارة التربية والتعليم الفلسطينية في جميع محافظات غزة. وإستخدم الباحث بعض الأدوات التي تمثلت باستبانة ضغوط العمل المدرسي إعداد الباحث، ومقياس الإتجاه نحو مهنة التدريس الذي صمم من طرف (مجدي حبيب 1990)، و قد أظهرت نتائج الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات المعلمين والمعلمات في الدرجة الكلية لضغوط العمل المدرسي إضافة إلى عدد كبير من أبعادها لصالح مجموعة المعلمين الذكور، كما كشفت النتائج عن وجود ارتباط دال سالب بين ضغوط العمل المدرسي والإتجاه نحو مهنة التدريس في العينة الكلية وعينتي المعلمين

والمعلمات بإستثناء ضغط العلاقة مع أولياء الأمور والتلاميذ لم يكن دالاً في علاقته بالإتجاه نحو مهنة التدريس في العينتين الكلية والمعلمات.

#### 7- قام (عماد الكحلوت ونصر الكحلوت، سنة 2006) بدراسة:

##### عنوانها "الضغوط النفسية وعلاقتها بأداء معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا"

هدفت إلى الكشف عن مدى شيوع الضغوط المدرسية ومستوى الأداء والعلاقة بينهما. وتكونت عينة الدراسة من (66) من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا من الجنسين بواقع 34 من المعلمين و32 من المعلمات" بمحافظتي غزة وشمالها وتمثلت الأدوات التي استخدمها الباحثان بمقياس الضغوط المدرسية وإستبانة ملاحظة الأداء من إعداد الباحثين.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الضغوط المدرسية شائعة عند أفراد العينة من معلمي التكنولوجيا بالمرحلة الأساسية العليا عند مستوى 55.19%، وأن الضغوط المدرسية تتدرج في سلم أعلاه ضغوط سلوكيات التلاميذ وأدناه ضغوط العلاقة مع المدير. كما أن أداء المعلمين يقع عند مستوى 77.95%. وأن الأداء يتدرج في سلم أعلاه المجال الشخصي والإداري وأدناه مجال التقييم والتقويم، و لم تظهر نتائج الدراسة وجود علاقة بين الضغوط المدرسية وأداء معلمي التكنولوجيا.

#### 8-دراسة( للدكتور نوي بوجمعة و الأستاذة صاهد فتيحة، سنة 2010)، بجامعة سطيف

##### تحت عنوان " الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي "

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف عن مدى وجود علاقة بين الضغوط المهنية و دافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ببرج بوعريريج بالجزائر ، حيث إستعمل الباحث عينة قوامها 41 أستاذ بالمرحلة الثانوية ، و من بين ما توصل إليه الباحث أن الضغوط المهنية لها علاقة بمستوى الإنجاز لدى الأساتذة

، وبذلك على أدايمهم ، و من الطبيعي ان تكون هناك تأثيرات سلبية على الأساتذة و على صحتهم النفسية ، وعلى سلوكياتهم العلائقية مع زملاء والأساتذة و العمال وعلى دافعيتهم في العمل ،

حيث إستخدم الباحث المنهج الوصفي ، ودرس مستوى الطموح ، مستوى المثابرة و مستوى الأداء ومستوى إدراك الزمن .

وحتى أنه تكلم على مستوى التنافس أيضا .

9-دراسة (مؤيد عبدالكريم شاكر النقيب ، سنة2012) :

تحت عنوان " العوامل التنظيمية المسببة لضغط العمل و علاقتها بالانتماء الوظيفي "

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى ضغط العمل الناتج عن بعض العوامل التنظيمية ممثلة في (صراع الدور ، غموض الدور ، والبيئة المادية )، وعلاقتها وتأثيرها على الإلتناء الوظيفي في المؤسسات الصحية بمحافظة الأنبار بالعراق .

إعتمد الباحث على عينة قوامها (110) من الأطباء العاملين بالمؤسسات الصحية من فئات عمرية مختلفة و خبرات متفاوتة ، حيث إستخدم الباحث الوسط الحسابي والانحراف المعياري لقياس مستوى الضغط ،والإلتناء في حين إستخدم معامل الارتباط "بيرسون " وتحليل الإنحدار لتحليل التباين ولتحديد العلاقة والتأثير بين ضغط العمل و الإلتناء الوظيفي

وتوصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها :

يواجه الأطباء مستوى منخفض من ضغط العمل وخاصة بالنسبة لحديثي التعيين.-

هناك علاقة سالبة و قوية بين المتغيرين وذات دلالة معنوية -

-هناك تأثير واضح لمؤشرات ضغط العمل على الإنتماء الوظيفي. (مجلة جامعة الانبار

للعلوم الاقتصادية و الإدارية ،سنة 2012، المجلد 04، العدد 09).

### -الدراسات الأجنبية :

(Dinham Steve) قام بها 1992سنة 1-دراسة

هدفت إلى التعرف على أسباب إستقالة المعلمين من مهنة التدريس، وهل الإستقالة هي إستجابة واضحة للتعرض لضغوط قوية جداً.

وتكونت عينة الدراسة من (57) معلم حديثي الإستقالة من التعليم الابتدائي بمقاطعة نيويولز بأستراليا، وكانت المقابلة هي الأداة المستخدمة فيالدراسة لسؤال هؤلاء المعلمين عن رؤيتهم للأسباب التي أدت بهم إلى ترك المهنة ، وقد بينت نتائج الدراسة أن من أهم أسباب الإستقالة كان وصول المعلم إلى نقطة حرجة في إتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها، وأيضاً معاناته من الاتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء، حيث أثرت تلك العلاقات على أدائهم و مستوى الإلتقان .

( بورك و سميث):smith و ، Bourke قام بها 1992 دراسة سنة 2-

هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغط العمل ،وعبء العمل ، والرضا المهني ، وتكونت عينة الدراسة من (204) معلم ومعلمة من المعلمين والمعلمات ممن يعملون في استراليا ، وأظهرت نتائج الدراسة أن ظروف العمل وأعبائه ، تؤثر بشكل مباشر في إحداث الضغوط، و تحدث عليهم تغييرات كبيرة في سلوكياتهم ، مع الزملاء و العمال ، كما بينت نتائج الدراسة أن متغيرات : الجنس ، وسنوات الخبرة ، والمركز الوظيفي ، والعبء التدريسي ، وتركيبية الصف ، والمدرسة ، وموضوع التدريس لها تأثير في إحداث ضغوط العمل.

، والتر جمش وجوزيف توريلي: **Walter Gmelch & Joseph Torelli 3-دراسة سنة 1993** "

عنوانها " غموض الدور وضغوط العمل والإحترق الوظيفي لدى مديري المدارس".

وقد هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين غموض الدور وضغوط العمل والإحترق الوظيفي ، وأسفرت الدراسة عن مجموعة من النتائج من أهمها وجود علاقة بين المتغيرات الثلاثة ، وقد أوصت الدراسة بتدريب المديرين على أساليب الإسترخاء قبل إستلام مهام العمل الإدارية.

دراسة كلارك و سالي سنة 1996 بعنوان: (تقنو ستراست آوت )-4-

« techno stress out »

هدفت الدراسة منذ تحديد مسببات الشعور بضغط العمل لدى العاملين في المكتبات العامة الأمريكية التي تعتمد استخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل كبير في اعمالها.وقد أجريت الدراسة بإستخدام إستبانة تم توزيعها على عينة من 500 فرد يمثلون العاملين في مجتمع الدراسة،و بينت الدراسة أن ظاهرة الشعور بضغط العمل الناتج عن إستخدام تكنولوجيا المعلومات في إتساع كبير، كما تشير إلى أنه بالرغم من أن للتكنولوجيا فوائد كبرى إلا أن هناك آثار سلبية تصاحب إستخدامها مما يتطلب البحث في تلك الظاهرة لتحقيق الإستفادة القصوى بأقل إنعكاسات سلبية على العاملين، كما أشارت أيضا إلى ان الشعور بضغط العمل لا ينتج عن التكنولوجيا في حد ذاتها، إنما يعود بدرجة كبيرة الى عدم فاعلية ادارة التغيير عند إدخال تلك التكنولوجيا، حيث أن العاملين يقاومون التأثير السلبي لتلك التكنولوجيا على الأجواء الإجتماعية التي يعيشونها، حيث تقدهم فرصة التفاعل مع المتعاملين و المراجعين بشكل مباشر، إضافة إلى خشيتهم من تأثيرها السلبي على إستقرارهم الوظيفي بسبب إلغاء بعض الوظائف وبالتالي إمكانية الإستغناء عن بعضهم، وخلصت الدراسة إلى أن فاعلية إدارة التغيير عند إدخال التكنولوجيا في العمل

لها أثر كبير في خفض الشعور بضغط العمل لدى العاملين، لأن مسبباته في جزء رئيس منها تعود إلى مقاومة التغيير المتمثل بإدخال التكنولوجيا في العمل وليس إلى التكنولوجيا بحد ذاتها.

دراسة ميريت و سشاوبروك سنة 1997 بعنوان : 5-

« the Effect of job control on coping with work stressors »

هدفت هذه الدراسة إلى إختبار العلاقة بين المقدرة الذاتية للموظف على السيطرة على عمله و مقدرته على التعايش و التكيف مع المواقف الضاغطة داخل بيئة عمله ، و هدفت أيضا الى تحديد العلاقة بين زيادة متطلبات الوظيفة و الإصابة بضغط الدم الشرياني ، وتكونت عينة الدراسة من (423) موظف ، وكانت اهم النتائج المتحصل عليها في هذه الدراسة ، أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين زيادة متطلبات العمل و الإصابة بإرتفاع أو إنخفاض ضغط الدم تعزى للجنس ، حيث وجد أن الذكور أكثر نسبة للإصابة بهذا المرض ، حيث تضعف مقدرتهم الذاتية على مواجهة و معايشة المواقف الضاغطة الناتجة عن زيادة متطلبات العمل .

(بيرك وجرينجلاس وشورزر : Burk Greenglass & schwarzer 6-دراسة سنة 1996 قام

ضغوط العمل والدعم الإجتماعي على عدم الثقة بالنفس وعلى الإحترق الوظيفي ونتائجه" تأثير " وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة مسببات وآثار الإحترق لدى المعلمين ومديري المدارس ، وذلك عبر إستبانة قدمها الباحثون وقاموا بمقارنة نتائجها مع نتائج الاستبانة نفسها بعد توزيعها مرة ثانية بعد مرور سنة من توزيع الإستبانة الأولى ، وقد أسفرت النتائج عن أن مصادر ضغوط العمل لدى أفراد العينة تتمثل في كمية العمل ، وغموض الدور ، وصراع الدور ، والدعم الإشرافي ، وقد أوضحت الدراسة أن من الآثار الناتجة عن ضغوط العمل هي : أمراض القلب ، والشعور بالاكنتاب، كما أظهرت أيضاً أن

هناك علاقة قوية بين التوقعات ، وبين مستوى الاحتراق الوظيفي .

7- دراسة "كولين جونز" سنة 2000 ببريطانيا تحت عنوان :

### « Stress .the perceptions of social work lectures in britain »

هدفت الدراسة الى فحص الرضا الوظيفي ، الشعور بالضغط و الإجهاد الإجتماعي ببيريطانيا ، ولتحقيق

هذا الغرض تم إستخدام الإستبانة البريدية ن وكانت عينة الدراسة مكونة من 522 من المحاضرين ،

حيث توصلت هذه الدراسة الى النتائج التالية :

-بينت ان محاضري العمل الإجتماعي يتمتعون بمستويات عالية من الرضا ، ووجود مجموعة من

الضغوط متشابهة لتلك الموجودة في المجتمع البريطاني .

-كما بينت أن الربع من المحاضرين في العمل الإجتماعي يعانون من القلق و الكآبة.

وبالتالي لا بد أن لا ننظر الى الضغوط والإجهاد بشكل أساسي كمشكلة فردية ، و لكن نتاج تفاعلات

القسم ،المستويات و المؤسسة و البيت وكل ما يتعلق بالعمل .

(<http://www.almostafa.info/data/arabic>)

: (Mark Halling, 2003)7- الدراسة التي قام بها " مارك هالينغ "

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على ضغوط العمل وإستراتيجيات إدارتها بين مديري المدارس

الابتدائية،و إلى أسباب الضغوط لدى مديري المدارس الإبتدائية الحكومية في جنوب "داكوتا" بأمريكا

وإستراتيجيات التكيف عند أفراد الدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (196 مديراً وأسفرت نتائج الدراسة على

أن ضغوط العمل المتمثلة فيكمية العمل، والإلتزام بأنظمة وسياسة الولاية والمنظمة، من أكثر عوامل

الضغوط لدى أفراد الدراسة، كما أوضحت الدراسة أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية ترجع إلى عدد الطلاب بالمدرسة، وسنوات الخبرة.

أما فيما يتعلق بإستراتيجيات التكيف التي يستخدمها المديرون فقد أشار أفراد الدراسة إلى أن الأنشطة الرياضية والمعتقدات الدينية والأنشطة الاجتماعية مثل قضاء الوقت مع العائلة، و الأصدقاء والاسترخاء من بين الاستراتيجيات التي يستخدمونها للتكيف مع الضغوط (ناهدة طه غضية 2008، ص:54).

### -مدى الاستفادة من الدراسات السابقة :

لقد إستفاد الباحث من خلال الإطلاع عن الدراسات السابقة و غيرها في كافة عناصر البحث من بدايته إلى نهايته ، سواء الجانب النظري أو الإجرائي :

- 1- إختيار موضوع البحث
- 2- إستنباط متغيرات البحث
- 3- تحديد أهداف البحث
- 4- وضع فروض البحث
- 5- التعرف على المقاييس و البرامج المستخدمة في تلك الدراسات مما ساعدنا في إختيار المقاييس الخاصة بهذا البحث .
- 6- إختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبحث الحالي .
- 7-تفسير النتائج وتحليلها و مناقشتها أيضا.

## -التعليق على الدراسات السابقة و المشابهة :

من خلال إستعراض مختلف الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية و النفسية لدى الأساتذة و المدرسين و غيرهم ، إتضح لنا ان مهنة التعليم و التدريس تعتبر من أكثر المهن التي يعاني شاغليها من الضغوط النفسية ، فقد توصلت كل الدراسات التي تم ذكرها إلى أن المدرسين يعانون من ضغوط ناجمة من ممارستهم لمهنة التعليم ، مع وجود إختلاف في مستوى الضغوط تبعا للخصائص الشخصية (السن ، الجنس أحيانا نو الحالة العائلية ) و المهنية (الخبرة في العمل ، والمستوى التعليمي ) .

كما إتفقت أغلب الدراسات على ان أكثر المصادر المسببة للضغوط المهنية لدى المدرس هي ظروف العمل التربوي ( الإكتضاض في القسم الواحد ، العبء المهني و التطور المهني ، و عدم توفر الوسائل التعليمية و الأجهزة اللازمة للتدريس ، الحجم الساعي المعمول به و الأجر ... )

و إضافة إلى ذلك ظروف العمل الفيزيائية ، علاقة المعلم و الأستاذ بالتلميذ او الطالب ، علاقة المدرس بالإدارة ، علاقة الأستاذ بمهنته ، علاقته بالزملاء خاصة و بالمجتمع الأصلي .

وقد توصلت أغلب الدراسات إلى وجود علاقة بين الضغوط التي يتعرض إليها الأستاذ و ظهور الأعراض و الإضطرابات السيكوسوماتية .

و على الرغم من وجود العديد من الدراسات التي تناولت موضوع الطاقة النفسية إلا أنها ترتبط دراستها بالممارسة الرياضية فقط ، عند لاعبي كرة القدم مثلا ، والطلاق النفسية والصلابة النفسية ، حيث كانت كما وجدنا دراسات تتحدث عن دافعية الإنجاز و هو عنصر من الطاقة النفسية .

إلا دراسة واحدة نشرت بإحدى الدورات العلمية المحكمة للدكتور نوي جمعي والأستاذة صاهد فتيحة سنة 2010، وهي أطروحة دكتوراه تحت عنوان : "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم

الثانوي" ، وقد سبق للباحث وأن ذكرها ، حيث من بين نتائجها ان الضغوط المهنية تؤثر على العلاقات  
البيشخصية و على دافعية الإنجاز لدة أساتذة التعليم الثانوي ، وعلى مستوى الأداء لديهم .

# الفصل الأول

- التربية البدنية والرياضية-

## تمهيد :

التربية البدنية والرياضية إحدى فروع التربية العامة التي تتسم نظرياتها من العلوم المختلفة، حيث يدرك متابعوها عظمتها من خلال تتبع دراستها وفهم إستراتيجيتها العميقة ، والتي تهتم بكل العلوم الأخرى من بيولوجيا و علم التشريح والطب الرياضي وعلم الحركة ، حيث تستخدم عن طريق النشاط البدني الرياضي المنظم ، والموجه لإعداد الفرد إعدادا متكاملا بدنيا واجتماعيا وعقليا تستمد أنشطتها المختلفة من برامج تربية وترفيهية وألعاب لأجل سلوك إجتماعي مميّز و راق جدا، و تتجلى أهميتها في المرحلة الإبتدائية خاصة و المرحلة المتوسطة والثانوية عامة ، و حتى الجامعية ، وذلك لخصوصية هذه المراحل جميعها ، لذا سنتطرق في هذا الفصل إلى مفهوم التربية البدنية والرياضية ومراحل تطورها وأهميتها في الميدان التربوي وكل الميادين الأخرى و بناء مجتمع قوي و متماسك .

## 1 / مفهوم التربية:

### 1. 1 / التربية عند عامة الناس:

إن كلمة التربية من الكلمات الشائع التداول بين الناس في الحياة العامة ويستعملها كثيرا فيقولون مثلا: "فلان قليل التربية أو فلان حسن الأخلاق والتربية كما يقولون فلان ربي أولاده تربية حسنة أو فلان أهمل تربية أولاده كما يقولون أن هذه المرأة تعرف كيف تربي أولادها وتلك لا تحسن تربية أولادها وفلان أرسل أولاده كي يتعلموا ويتربوا.. الخ

ولذلك فإن التربية بالمعنى العلمي مدلولها أوسع وأشمل مما يستعمله الأشخاص العاديون في حياتهم.

### 1. 2 / مفهوم التربية:

التربية هي تبليغ الشيء الى كماله، او هي كما يقول المحدثون تنمية الوظائف النفسية بالتمرين حتى تبليغ كمالها شيئا فشيئا تقول: "ربيت الولد اذا قويت ملكته ونسيت قدراته وهذبت سلوكه حتى يصبح صالحا في بيئة معينة".

والتربية هي عبارة عن طريقة يتوصل بها إلى نمو قوي للإنسان بصفة طبيعية فتطوي تحتها جميع ضروب التعليم والتهديب التي من شأنها إنارة العقل وتقويم الطبع وإصلاح العادات والمشارب وإعداد الإنسان لتنفع نفسه وتربية في الحياة التي يكون فيها قادرا بالاعتناء بنفسه. (رابح تركي، 1990: 18)

### 1.2.1 / التربية لغة:

التربية في اللغة مأخوذة من فعل ربي أي غذى الولد وجعله ينمو وربي الولد أي هذبه ، و أصلها يربوا أي زاد وزنها.

مصدر ربّي ، ونقول سهر على تربية إبنه تربية سليمة أي تهذيبه و تعليمه وتنشئته.

( <http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar> )

ومن جعل أصلها "ربى" فلا بد يجعل المصدر ترتيبيا لا تربية، يقال رب القوم يربيهم بمعنى ساسهم وكان فوقهم ورب النعمة زادها، وربى الولد، ربا حتى أدركه (رابح تركي، 1990، ص: 18) .

## 1.2.2/ التربية إصطلاحا :

التربية في الاصطلاح معناها "التهيئة" وهي تعلق بكل كائن حي كالنبات والحيوان والإنسان ولكل منها طرائق خاصة لتربيته، وتربية الإنسان تبدأ في الحقيقة قبل ولادته ولا تنتهي إلا بموته وهي تعنى باختصار أن نهياً الظروف المساعدة لنمو الشخص نموا متكاملًا، من جميع النواحي الشخصية العقلية والجسمية والروحية. (نفس المرجع، 1990، ص: 18) .

والتربية حسب رأي "هي أخلاق مستمدة من العائلة و المدرسة و المجتمع تؤثر في شخصية الفرد فتجعله شخصا كاملا من شتى الأبعاد البدنية و العقلية والروح".

كما أننا نرى أنها تلك الاخلاق الحميدة التي يتصف بها الأفراد الذين يمارسون التربية البدنية و الرياضية في عدة أشكال، وفي منظمات حكومية و خاصة .

## 2/ علم التربية واختلاف المربين في تعريف التربية:

### 1.2/ علم التربية:

يقوم بمقارنة نظم التربية في المجتمعات المختلفة ليعرف مدى تطابق النظم وبيئته ويشرح الأسباب الاجتماعية التي أدت إلى ظهورها ويكشف عن القوانين التي تخضع لها في تطورها حيث تجلى دراسته

للتربية كظاهرة إجتماعية ولا شان له بها من حيث أنها نشاط يحدثه المربون في نفسية الطفل ومن خلال هذين المفهومين يحكم على نشاط التربية البدنية في بلادنا. اذن فعلم التربية ليس مشتقا بذاته، بل هو علم يستمد أصوله من العلوم الإجتماعية والإقتصادية والسياسية...الخ، و بالتالي فالتربية ليست ظاهرة تمارس في المدارس والمكتبة والملعب فحسب بل تعدى إلى الجامعات والمعاهد العليا، وهدفها هو مساعدة الشخصية الإنسانية على النمو إنفعاليا وإجتماعيا بشكل سليم يحررها من كراهية وحقد وهي من المبادئ الأساسية لتحقيق الأمن والسلامة والإستقرار بالنسبة للفرد وبالتالي من المجتمع.

لقد حاول كثير من المربين قديما وحديثا أن يعرفوا التربية بتعريف جامع مانع ولكنهم اختلفوا في ذلك إختلافا كبيرا نظرا لإختلافهم في تحديد الغرض من التربية وأهدافها في المجتمع.

## 1.2.2/ التربية عند أفلاطون:

يرى أفلاطون أن الغرض من التربية هو أن يصبح الفرد عضوا صالحا في المجتمع ويضيف الى ذلك قوله، أن التربية الخاصة بالفرد ليست غابة لذاتها وإنما هي غاية بالنسبة للغاية الكبرى، وهي نجاح المجتمع وسعادته ولذلك فهو يعرف التربية بالتعريف التالي:

"التربية هي إعطاء الجسم والروح وكل ما يمكن من الجمال وكل ما يمكن من الكمال. (رابح تركي: 19)

## 2.2.2/ التربية عند أرسطو:

يرى أرسطو الذي هو تلميذ أفلاطون أن الغرض من التربية يتلخص في الأمرين التاليين:

الأمر الأول: أن يستطيع الفرد عمل كل ما هو مفيد وضروري في الحرب والسلم.

الأمر الثاني: أن يقوم الفرد بكل ما هو نبيل وخير من الأعمال وبذلك يصل الفرد إلى حالة السعادة، كما

كان يعرف التربية بأنها إعداد العقل لكسب العلم، كما تعد الأرض لنبات والزرع.

### 3.2.2/التربية عند "جون ديوي":

عرف جون ديوي التربية بأنها الحياة، وهي عملية تكيف بين الأفراد وبيئتهم، وهي تكوين لفعالية الأفراد ثم صيها في قوالب معينة أي تحويلها إلى عمل اجتماعي مقبول من الجماعة.(محمد عطية الاراشي، 1993:

(118

### 4.2.2/ التربية عند هيل:

يرى "هيل" أن التربية الكاملة هي تلك التي تحفظ الصحة البدنية والقوة الجسمية للتلميذ وتمكنه من السيطرة على قواه العقلية والنفسية والجسمية وتزيد في سرعة إدراكه وحدة ذكائه، وتعود سرعة الحكم ودقته إلى أن يكون رقيق الشعور ويؤدي واجباته بذمة وضمير. (أمين أنور الخولي، 1996،ص: 4)

### 5.2.2/ التربية عند بستالوزي:

يرى بستالوزي أن التربية هي تنمية كل قوى الطفل تنمية كاملة متلائمة.( محمد عطية الاراشي: 119)

### 3.2/ تعريف التربية عند علماء التربية المحدثين:

التعريف الأول: التربية عملية تكيف ما بين الفرد وبيئته... فالوظيفة الأساسية حسب هذا التعريف هي أن تجعل الإنسان قادرا على ملائمة حاجاته مع الظروف المحيطة به.

التعريف الثاني: أن التربية هي عملية نمو الفرد وهو يعني أن الطفل الذي يتربى ينمو تدريجيا في جسمه وعقله وأخلاقه. (أحمد مختار عضاضة،1968،ص: 115) .

### 3/ التربية الحديثة والتربية التقليدية:

مما لا شك فيه أنه يوجد فرق شاسع بين التربية التقليدية والتربية الحديثة فالتربية الكلاسيكية التي كانت تعتمد على تلقين فلسفتها التربوية عن طريق أسلوب التسلط والقوة ومبينة على الحكم المثالية المبالغ فيها والبعيدة كل البعد عن الموضوعية، متجاهلة في بعض الجوانب أن الفرد الذي تسعى في تربيته عبارة عن جزء متكامل بين نفسه وجسمه والعلاقات التي تربطه بالعالم المحيط به على عكس ذلك فإن التربية الحديثة التي أصبح شغلها الشاغل هو تطوير الكائن البشري والتنفيس عما يختزنه وما يحمله من أسرار وعوالم اتجاه ذاته، واتجاه حياته الخاصة والعامة كما قال مونتيامي: "إن التربية الحديثة هي إفساح المجال أمام كل فرد لكي يتمتع بوجوده بكل إخلاص" (رابح ترمي، 1990، ص: 15)

وللتربية الحديثة خصائص تميز بما هي:

أصبحت عملية استثمارية وليست استهلاكية بحيث نجد أنها عملية لها أثارها ونتائجها والتي تقاس علميا لتبيين مدى استفادة القوة البشرية من هذه العملية للمجتمع وكل الأفراد وليست محتكرة عند جماعة معينة دون أخرى.

التربية الحديثة عملية علمية محضة تخضع للمنهج العلمي والتجريبي التربوي، نجد التربية الحديثة اليوم لا تخضع لآراء المفكرين والمجتهدين بل تخضع للمناهج العلمية.

حيث أصبحت تعنى بالشخص ككل وجدانيا وخلقيا وعقليا وحركيا فهناك ترابط بين الجانب المعرفي والجانب السلوكي والنمو الشخصي بالنمو الاجتماعي والنمو الحركي بالخبرات والمهارات اللازمة للإنتاج والنجاح في مهن المجتمع المتعددة.

أصبحت التربية الحديثة لا تفصل بين التلميذ وأستاذه في العملية التعليمية بل تقتحمها مباشرة دون أي حاجز أو مانع أو عقدة لتطوير التربية وتحقيق أهدافها السامية ومن أشهر علماء التربية الحديثة. مونتامي القائل: "على المربي أن يتعلم كيف يتوارى أمام تلميذه"، ويقول أيضا: "من الأفضل أن يترك المعلم تلميذه ويتصرف أمامه لكي يحكم على سرعته وليصل في حكمه إلى مدى يجب أن يستوي معه ليتلاءم مع قوته. (أنجيلا ميسي ، 1982،ص: 03).

وكما لاحظنا فهناك فرقا في التربية الحديثة والتربية التقليدية حيث ان لكل منها مزايا عديدة فالتربية التقليدية كانت تفرض فروضا على عقول الأطفال بشكل بشكل تسلطي والتربية الحديثة بالغت في إعطاء الطفل حق التصرف في كل شيء دون قيد أو شرط ، وتطلق لرغباتهم العنان دون توجيه أو إرشاد (أنجيلا ميسي،1982،ص:4-5)

وحسب رأي ان الفرق بين التربية التقليدية و التربية الحديثة أن التربية التقليدية فعلا كانت تفرض فرضا على العقول الأطفال لكن التربية الحديثة لا تعطي الطفل حق التصرف في كل شيء بل في حدود العقل و المنطق مع الإرشاد و المراقبة من بعيد .

#### 4/ أهمية التربية وأهدافها:

##### 1.4/ أهمية التربية:

للتربية أهمية بالغة في حياة الفرد أو الجماعة حيث تلعب دورا هاما في الحفاظ على تماسكها، وسوف نتطرق هنا إلى أهمية التربية بالنسبة لها:

بالنسبة للجماعة:

المحافظة على بقاء الجماعة أو تماسكها.

السعي لمسايرة العصر وبالتالي التطرق والازدهار .

المحافظة على الثروة البشرية وحسن توجيهها لمصلحة المجتمع.

بالنسبة للفرد:

تنمية شخصية الفرد وإعداده للحياة.

اكتساب مهنته واستقلاله اقتصاديا.

إعداده للقيام بدور اقتصادي هادف. (مديرية التكوين والتربية خارج المدرسة، ص: 35)

## 2.4 / أهداف التربية:

تهدف التربية العامة إلى تنشئة الفرد سلميا ومع مجتمعه من جهة أخرى للفرد بجملة في المعارف الحياتية

التي تساعده على العيش ومواجهة المشاكل التي تواجهه في حياته اليومية ومبدئيا لا يمكن تكوين عالم

أوسع في مجال دون تعليمه القراءة والكتابة ودون تزويده بقاعدة علمية تقنية متينة كما لا يمكن تعليم أي

شخص جملة من الخصائص النفسية السلوكية السامية قبل أن تعلمه قيم ومعتقدات وتقالييد مجتمعة

الأصلي وقبل إكسابه القوة على التكيف في مجتمعه وأهداف التربية يشترك فيها كل المجتمع وتعلق أساسا

بتكوين الشخصية الإنسانية من شتى جوانبها الجسمية والعقلية والوجدانية والاجتماعية وتمثل هذه الأهداف

في تكوين الشخصية المتكاملة إذن أهداف التربية متكاملة فالتركيز على هدف معين لا ينبغي أبدا إهمال

الأهداف الأخرى انطلاقا من أن التأكيد على الأهداف صعب تحقيقها مرة واحدة ولهذا أدرك معلم القرن

التاسع عشر والعشرون برعي الدور المتقدمة الحديثة بهذه الحقيقة وذلك قصد دراسة العوامل التي تؤثر

في إعداد الأجيال الناشئة وتوجيه شخصيتها، فالتربية إذن وحدة متماسكة العناصر يكمل بعضها البعض.

(نورالدين بوسليماني وآخرون ، 1996، ص: 13).

فالتربية إذن تهتم بالجانب العلمي للطفل حيث تشرف على سلامة صحته تجري عليه كشوف طبية دورية كما تربي العقل على حسب التفكير وحسن إدراك الفرد لما يصادقه من مواقف معقدة وتهدف كذلك إلى تنمية الروح الاجتماعية التي تتمثل في حسن التعامل مع الآخرين، كما تهتم بالجانب النفسي للفرد وقد أعلن مكتب القريبة بالولايات المتحدة الأمريكية أن الفرد يتعلم من أجل:

عضوية صالحة في الأسرة.

الصحة.

المواطنة.

الكفاءة المهنية.

حسن استغلال أوقات الفراغ.

إرضاء الحاجة البدنية. (إسماعيل علي سعيد، 2012، ص: 99) .

## 5/ التربية البدنية:

### 1.5/ مفهوم التربية البدنية:

أن التربية البدنية هي جزء متكامل من التربية العامة التي تهتم بمعظم الأنشطة الفعالة والقادرة على منح توازي طبيعي للتلاميذ كما تحرص على تنشأتهم على أحسن وأفضل ما نشئو عليه من قوة الجسم وسلامة البدن ومظاهر الصحة والحيوية والنشاط لكي يصلوا في النهاية إلى تحقيق الانسجام والجمال.

وكما نعلم ان التربية البدنية من الموارد التربوية التي لها حاجة ماسة وضرورية للوسائل والإمكانيات إذ

بدونها لا يمكن تحقيق الأهداف المسطرة من طرف الدولة، ومن المؤسف أن نجد معظم مؤسساتها

التربوية تعتقد لهذه الوسائل من جهة ومن جهة أخرى تتجاهل وتختصر مادة التربية البدنية، وهكذا يجد المربي نفسه أمام مختلف الطرق ومجموعة كبيرة من التلاميذ ينتظرون منه أن يكسبهم المهارات الحركية وان يطوروا قدراتهم البدنية وأمامه أيضا عراقيل وموانعهم تحد نشاطه التربوي وتخص التجهيزات الرياضية يمكنه من بلوغ هذه الأخيرة وهذا بفضل الوسائل التربوية النشيطة ويحصل التلميذ على كل حاجاته الإنسانية لبناء شخصيته ونقدمه ولهذا تكون قيمته قد ارتفعت. (بوثلجة غياث، 1989، ص: 30-31).

التربية البدنية لا تقتصر فقط على المدارس بل يجب أن تكون أيضا في الخارج لا ممارسة الرياضة داخل المدرسة غير كافية، فعلى أولياء التلاميذ تشجيع أبنائهم على مستوى ممارسة الرياضة بدل أن يسخروا أو يستهزئوا بها.

ولقد ثبتت دراسات في علم النفس أن هناك رابطة قوته بين الجسم والعقل او الفكرية تسيطر على أعمال الأساتذة وعلى جميع نواحي التربية الأخرى وتحل لهم التضحية بمادة التربية البدنية وخير دليل على ذلك نجد أن بعض الأساتذة إذا أرادوا تعويض الحصص الضائعة فإنهم يقومون بتعويضها في الوقت المخصص لحصة التربية الرياضية، وهذا خطأ في حق حصة التربية البدنية والرياضية بصفة شاملة متجاهلين قيمة الرياضة وهي الدرس الوحيد الذي يفرض التوازن بين التربية العقلية والتربية الحديثة الجسدية فالتلميذ الذي يتعب ذهنه في الدروس طوال النهار وهو جالس لا يبدي اي حركة بدنية لبعض الوقت وعلى تعويض الجسم لطرد الكسل والخمول.

## 2.5/ معنى التربية البدنية:

للتربية البدنية عدة معاني وكلها في مغزى أو معنى واحد وهذا ما عرفه بعض العلماء ونركز من بينهم وأشهرهم.

1- فيري: والذي يرى: "بان التربية البدنية جزء لا يتجزأ من التربية العامة وأنها تشمل دوافعهم النشاطات الموجودة في كل شخص للتنمية من الناحية العضوية والتوفيقية والانفعالات. (أنجيلا ميسي، 1982، ص: 129)،

2- أما 'كونز' فنظريته للتربية جاءت في قوله: "أنها ذلك الجزء عن التربية العامة الذي يختص بالأنشطة القوية من التعليم. (محمد عوض بسيوني، 1992، ص: 86).

بينما يعرفها 'تسالز': "التربية هي جزء من التربية العامة وميدان تجريبي يهدف إلى تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية والعقلية والانفعالية والاجتماعية".

وذلك عن طريق ألوان من النشاط البدني اختيرت لغرض تحقيق المهام (ع الوهاب عمراني، 1996، ص: 12.1).

إذن وبعد استعراضهم لهذه الآراء المختلفة نستطيع القول أن التربية تعمل دوما على تنمية الصفات البدنية ، والقوام السلم للفرد، إضافة إلى تحقيق التوازن الاجتماعي والعقلي والنفسي له.

و توجد في الحقيقة عدة أسس و خصائص لمادة التربية البدنية و هي :

## 6/ أسس وخصائص التربية البدنية:

### 1.6 /أسس التربية البدنية:

إن جسم الإنسان ذو تركيب معقد جدا ولا بد أن يكون تركيبه مألوما لكل مدرب بدقة لإعطاء تفسيرات لطبيعة عمل العضلات أثناء كل أمرين كذلك ما يتصل بالأجهزة التي تمد الوقود للدورة التنفسية والجهاز العضلي التي تعمل أجزاؤه كدوافع تعمل عليها العضلات.

تستطيع التربية البدنية أن تعمل وتلعب دورا هاما في تحسين أسلوب الحياة لأنها تتخيل الحياة اليومية وهي مادة علمية وظيفيتها تعويد الفرد على التكيف ولها أيضا نشاطات متعددة تستطيع تسميته الاجتماعية لتحقيق المصالح الشخصية وفي نفس الوقت تؤكد الخصائص الضرورية لحياة الأفراد والمجموعة.

مما سبق تبين لنا أن التربية البدنية تؤدي وظيفتها قائمة على أسس علمية قادرة على إعطاء التفسيرات الواضحة لها وأهميتها ودورها خلال المنظومة التربوية.

## 2.6 / خصائص التربية البدنية:

تميز التربية البدنية بخصائص نابعة من وسائلها وجوهر مفهومها وتمثل فيما يلي:

- تعتمد على اللعب بشكل أساسي للأنشطة.

- تعتمد على التنوع الواسع في الأنشطة مما يساعد على مصادقة جميع أنواع الفروق الفردية لدى التلاميذ.

- ترتبط بالرياضة فهي تزويد الشباب بحركة ثقافية معرفية تساعدهم على مسايرة وإحراز مكانة إجتماعية.

- كما أن القيم ، والخصال المتصلة بالمعايير والأخلاق ، والآداب يتم إكتسابها بطرق غير مباشرة.

## 7 / التربية الرياضية:

### 1.7 / معنى التربية الرياضية:

كثيرا ما يكون الخلط بين التربية البدنية والرياضية فكلمة "Sport" تعني الرياضة وهي لكلمة أو جملة من اللعب والنشاط المنظم أو غير المنظم للصغار أو الكبار على حد سواء وعن مباريات رسمية أو مدرسية

أو سباقات وطنية أو محلية فالتربية البدنية والرياضية هي مصطلحات تعبر عن حركات الإنسان المنظمة سواء كان في مستواها التعليمي التربوي البسيط في المدرسة وهو ما نسميه "التربية الرياضية" أو حتى في إطار تطبيق المهارات المتعلقة بمجال تنافسي تحت قيادة تربوية وهذا ما نسميه التربية الرياضية. (محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطبي، 1992، ص: 22).

## 2.7/ أهداف التربية الرياضية:

بإمكاننا القول أن التربية الرياضية هي عملية تربوية تتم خلال ممارسة الإنسان للنشاط البدني الذي يساهم في تنمية جسم الإنسان وتأمين سلامته من النواحي العقلية والاجتماعية والنفسية والخلقية وهذا من أجل القدرة على القيام بواجباته اتجاه نفسه ومجتمعه ومن هنا يمكن إعطاء أهم هذه الأهداف التي تسعى التربية الرياضية إلى تحقيقها:

- التربية الرياضية تسعى إلى تحقيق النمو الاجتماعي.

- التربية الرياضية تساهم في التنمية العقلية.

- التربية الرياضية تساهم في التدريب على حسن الشخصية والأخلاق.

- التربية الرياضية تساهم في التنمية العقلية.

- التربية الرياضية تساهم في ممارسة الحياة الصحية السليمة.

- التربية الرياضية تنمي المهارات الحركية المختلفة.

- التربية الرياضية تنمي العادات الصحية السليمة.

- التربية الرياضية تسعى إلى التنمية الاجتماعية.

- التربية الرياضية تسعى إلى اكتساب الصحة البدنية وتميئتها.

## 8/ التربية البدنية والرياضية:

يمكن وصف التربية البدنية والرياضية بطرق عديدة مختلفة فالبعض يراها مرادفها لمفاهيم :

مثل: التمرينات - اللعب - الألعاب، ووقت الفراغ، الترويح الرياضي، المسابقات الرياضية، الرقص...،

فكل هذه المفاهيم جميعها في الواقع تعبر عن اطر وأشكال الحركة المنظمة في المجال الأكاديمي الذي

يطلق عليه اسم التربية البدنية والرياضية. (محمد عوض بسيوني، 1992، ص: 17)

وفي هذا السياق يعتبر المدرس أخصائي التربية البدنية والرياضية ناقلا للتراث الثقافي المتصل بالمجال

والمتمثل بالإطار السابق ذكره من المفاهيم والذي يتحد بالنشاطات وأشكالها الثقافية والاجتماعية.

وينظر للتربية البدنية والرياضية على أنها مجموعة من القيم والمهارات والمعلومات والاتجاهات التي يمكن

أن يكسبها برنامج التربية البدنية للأفراد، لتوظيف ما تعلمه في تحسين نوعية الحياة ، ونحو المزيد من

تكيف الإنسان مع بيئته ومجتمعه.

حيث أنه توجد عدة مفاهيم تخص التربية البدنية و الرياضية و تختلف من مفكر إلى آخر

وقد أعطى بعض المفكرين عدة مفاهيم مختلفة للتربية البدنية والرياضية من بينهم المفكر فند زواج والذي

يشير إلى ان مفهوم التربية البدنية والرياضية وهو وليد القرن (20) فهي تعامل مع برامج الرياضة

والرقص وغيرها من أشكال النشاط البدني في المدارس وهكذا ظهرت التربية البدنية كنوع من التغيرات

المتطلبة في الوضع التربوي. (بهاء سلامة، 1992، ص: 29).

ويعبر مفكر التربية البدنية البريطاني "مورجان" أن التربية البدنية تضمن في حد ذاته الوسط الذي يمكن للتربية أن تتأثر به ، والذي يتمثل في اطر منتظمة عن النشاط البدني وعلى الرغم من أن الأنشطة البدنية متباينة ومختلفة ، إلا أن هناك خصائص مشتركة فيما بينها أهمها أنها توظف الحرية ، الحيوية، الحركات، المهارات...الخ.( أمين أنور الخولي، مرجع سابق،ص: 29).

## 2.8/ أهمية التربية البدنية والرياضية:

إن اهتمام الإنسان بجسمه وصحته ولياقته البدنية أعطى للتربية البدنية أهمية كبيرة وهذا لفعل ممارسة للأنشطة البدنية والرياضية كاللعب والرقص، التمرينات البدنية...الخ. ولعل أقدم النصوص التي أشارت إلى أهمية النشاط البدني على المستوى القومي ما ذكره سقراط .مفكرة الإغريق . أبو الفللفة عندما كتب: على المواطن أن يمارس التمرينات البدنية للحفاظ على لياقته البدنية كمواطن صالح يخدم شعبه ويستجيب لنداء الوطن إذا دعي الداعي. كما ذكر المفكر 'شيلر' في رسالته "ريد" أن التربية البدنية تعني بتهديب الإرادة ويقول انه لا بأسف على الوقت الذي يخصص للألعاب في مدارسنا بل انه على النقيض الوقت الوحيد الذي يمضي على خير وجه.

هكذا وقد أثارت التربية البدنية والرياضية اهتمام مفكرين عرب مثلا "العقاد" الذي يضيف الرشاقة الحركية بأنها تعتبر في تلاؤم وأعضاء الجسم وظائفها وآدابها...

وتناول "يوسف إدريس" قضية الرياضة قائلا: "اللعبة هنا ليس أبدا إضاعة الوقت أو الجهد أو المال وهو الجانب الذي علمناه يحد من نشاط الجانب الآخر للإنسان ذلك الصارم المكتئب.

أما عند الغرب فنجد العالم السياسي "بنيامين فرانكي" ذكر في مؤلف بعنوان توصيات النشأ بمزايا التمرين البدني لتقوية الدول وتوطيد أركانها.

### 3.8/ أهمية التربية البدنية والرياضية في الجزائر:

ترمي التربية البدنية والرياضية إلى تحقيق ثلاث مهام رئيسية وهي:

- من الناحية البدنية:

تحسين قدرات الفرد الفيزيولوجية والنفسية من خلال التحكم أكثر في البدن وتكييف السلوك مع البيئة وذلك بتسهيل تحولاتها بواسطة تدخل ناجع منظم لتنظيم عقلانيا.

- من الناحية الاقتصادية:

إن تحسين الصحة الفردية وما تكسبه من ناحية المحرك النفسي امر يزيد من قدرته على مقاومة التعب، إذ يمكنه من استخدام القوة المستخدمة في العمل استخداما محكما فانه يؤدي بذلك إلى زيادة المردودية الفردية والجماعية في عالم الشغل الفكري واليدوي. (مصطفى أمين الخولي، ص: 98).

- من الناحية الإجتماعية والثقافية:

"...إن التربية البدنية والرياضية، تجعل القيم الثقافية والخلقية التي توجه أعمال كل مواطن ويساهم في تعزيز الوئام الوطني، مدخرة للظروف الملائمة للفرد لكي يتحدى ذاته في العمل وتنمية روح الانضباط والتعاون والمسؤولية والشعور بالواجبات المدنية، كما ترمي إلى التخفيف من الثورات التي تشكل مصدر خلافات بين أفراد الجماعة الواحدة او بين المجموعات التي تنتمي إلى هيئة اجتماعية واحدة مساعدة بذلك على إنشاء علاقات إنسانية أكثر إنفراجا. (أحمد بوسكرة، ص: 07).

وحسب رأي الخاص فإن التربية البدنية و الرياضية أيضا سبيل لإنشاء الوطن الذي له قدرات شبانية لصد أي عدوان خارجي على البلد .

## 9/أهداف التربية البدنية والرياضية في الميدان التربوي:

بعد التعرض لتحديد التربية البدنية والرياضية كمفهوم وكما مادة تربوية وتوضيح أهدافها سنحاول تحديد أهدافها داخل المنظومة التربوية بصفة عامة، أن الاعتراف بان التربية البدنية والرياضية تساعد على إعداد مواطن صالح متزن بدنيا وعقليا، انفعاليا وحتى اجتماعيا. (أحمد بوسكرة،مرجع سابق،ص: 09).

يجعل تحديد الأهداف المنوطة لها تحقيق هذه الجوانب جميعها وهذا ما سعت إليه المنظومة التربوية ، إن الاختلاف الملاحظ هو اختلاف في الأولويات التي تسعى لتحقيقها كما أن الأولويات التي نسعى لتحقيقها اي تعزيز هدف أكثر من الأهداف الأخرى يرجع الظروف التي يعيشها في المجتمع فظروف المجتمعات متغيرة وتتأثر بعوامل مثل:

درجة المن والاستعداد الحربي.

الإهتمام بالصحة العامة.

العناية بالترويح.

القيم البدنية.( التربية البدنية، الكتاب السنوي الأول، 1998، ص: 136).

### 1.9/أهداف خاصة بنمو الطفل:

وهي ما يسمى بأهداف النمو، ويرى أن لها الأسبقية في تحديد الأهداف ، ويقسمها حسب ثلاثة مجالات، حيث يقول جرت العادة على تصنيف أهداف النمو في التربية البدنية والرياضية من خلال الثلاثة الآتية (الوجداني، المعرفي، الحركي).

### 2.9/ أهداف النمو الوجداني:

وهي تظهر من خلال علاقات الفرد بذاته والآخرين وهي تخص أنماط العلاقات التي يعقدها الفرد، مع محيطه المادي والبشري ويرى "هيبرارد" أن أهداف النمو الوجداني هي عنصر هام في بناء صورة عن ذاته واندماجه الاجتماعي.

### 3.9/ أهداف النمو المعرفي:

وهي تظهر من خلال معالجة مختلف المواقف.

- إدراك العلاقات من خلال مواقف معينة.

- الاتصال عن طريق اللغة والحركة.

- التقويم الذاتي ومعرفة النتائج المتوصل إليها.

### 4.9/ أهداف النمو الحركي:

وهي محددة بشكل يحقق:

- المحافظة على القدرات البيولوجية للطفل.

- تطوير القدرات البدنية والحركية للفرد وفق خصائصه البيولوجية، والفيزيولوجية المورفولوجية.

( قرين رشيدة، مرجع سابق، ص: 83 )

## 10/ أهداف التربية البدنية والرياضية في المنظومة التربوية الجزائرية:

تبدو أهمية التربية البدنية والرياضية في المنظومة التربوية من خلال الأهداف التي تصب لتحقيقها وخاصة فيما يخص تحقيق نمو سوي للطفل من جميع جوانب شخصيته من خلال تحقيق الأهداف المراد بلوغها على المستويات التالية حيث حددها المجلس الأعلى للتربية

كما يلي:

- على المستوى الوجداني: تحقيق التوازن النفسي والانفعالي للتلميذ.

- على المستوى العقلي: تقوية قدراته العقلية التي تساعد على التحصيل المعرفي وعلى التفكير المنطقي والتكيف.

- على المستوى الاجتماعي: تطوير القدرة على التكيف في المجتمع والاندماج فيه وتقوية روح

الجماعة. ( قرين رشيدة، ص: 84 ).

- على المستوى الجسمي: تطوير القدرات الحركية والجسمية وتحسين الصحة وحماية الجسم وإيجاد التوازن والتنسيق بين القدرات العقلية والحسية والحركية في الجسم، وتؤكد السياسة التربوية الجزائرية على هذه الأهداف لمادة التربية البدنية والرياضية من خلال الكتاب السنوي الذي يصدره المركز الوطني للوثائق التربوية، من خلال الجزء المخصص للتربية البدنية حيث تم التعرف بصفة موجزة الأهداف التربوية والرياضية من خصائصها، أهميتها وخصوصيتها، كمادة تعليمية والتي لخصناها كما يلي:

- تنمية المهارات النافعة للحياة.
- تنمية الكفاءات العقلية والذهنية.
- النمو الاجتماعي.
- الترويح وشغل الفراغ.
- ممارسة الحياة الصحية السليمة.
- تنمية الصفات القيادية الصالحة بين المواطنين.
- إتاحة الفرصة للنابعين للوصول إلى البطولة، وتنمية الكفاءات والمواهب الخاصة. (المجلس الأعلى للتربية ، 1997،ص: 31).

ونظرا لأهمية تحديد الأهداف ومجالات التربية البدنية والرياضية بدقة فقد حددت المنظومة التربوية الجزائرية ثلاث مجالات تمحور حولها الأهداف وهي:

- المجال الوجداني الاجتماعي.
  - المجال المعرفي.
  - المجال النفسي الحركي.
- هذه هي بصفة عامة الأهداف الخاصة لمادة التربية والرياضية في المنظومة التربوية الجزائرية. (التربية البدنية، الكتاب السنوي الأول،ص:138).

## 11 / علاقة التربية البدنية والرياضية بالتربية العامة:

لقد اكتسب تعبير التربية البدنية والرياضية معنى جديد بعد إضافة التربية إليه حيث يقصد بالتربية البدنية تلك العملية التربوية التي تم عند ممارسة أوجه النشاط التي تنمي وتصون جسم الإنسان وحينما يسبح الإنسان أو يتدرب أو يمشي أو يمارس الترحلق أو يياشر أي لون من ألوان النشاط البدني الذي يساعده على تقوية جسمه وسلامته فان عملية التربية تم في نفس الوقت.(المجلس الأعلى للتربية،م س: 139/138).

ومن ذلك أصبحت العملية الاسمية التي تربط بين الغرض وتطبيق أي تربية، والتربية البدنية مقرونتين ببعض تحت عنوان التربية البدنية والرياضية وأصبح ارتباطها واضحا جليا متفقين في الغرض والمعنى وكذا المظهر الذي يحدد تنمية وتطور تكيف النشئ من الناحية الجسمية والعقلية والاجتماعية وذلك عن طريق النشاطات الرياضية المختارة بغرض تحقيق أسمى المثل والقيم الإنسانية تحت إشراف قائدة صالحة ومؤهلة تربويا.( محمد عوض بسيوني،ص: 30).

وقد تعرض لهذه العلاقة العديد من العلماء منهم "تيري" الذي يرى أن التربية البدنية جزء لا يتجزأ من التربية العامة، أنها تشغل دوافع النشاطات الموجودة في كل شخص للتنمية من الناحية العضوية والتوافقية والعقلية والانفعالية. (عبد الوهاب عمراني،ص: 11).

## 12 / أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

إن أستاذ التربية البدنية و الرياضية يلعب دوراً هاماً وحيوياً و له فاعلية في العملية التربوية فمسؤوليته كبيرة جدا و مهمته ، إذا أن مهمته لا تقتصر على التربية الجسمية فحسب بل يتعداها لتصل إلى أكثر من ذلك ، لأنه لا يتفاعل مع تلاميذه في الفصل فقط بل يتعداها إلى فناء المدرسة ، والى علاقات التلاميذ بتلاميذ المدارس الأخرى .

كما أن لأستاذ التربية البدنية و الرياضية أثرا على حياة التلميذ المدرسية ، فهو الذي يوجه قواه الطبيعية التوجيه السليم ويهيئ لقواه المكتسبة البيئة التعليمية الملائمة ، كما أنه يساعد التلميذ على التطور في الاتجاه الاجتماعي السليم ، وذلك لأن وظيفة أستاذ التربية البدنية و الرياضية لا تعد مقصورة على توصيل العلم إلى المتعلم ، كما يضمن البعض ولكنه مربي أولا و حجر الزاوية في النظام التعليمي . فال معلم دوره مهم وخطير، فهو نائب عن الوالدين و موضع ثقتهما ، لأنهما قد وكلا إليه أمر تربية أبنائهم حتى يصبحوا مواطنين صالحين ، و ليس هناك معلم في أي مدرسة تحتاج له الفرص التي تتاح لأستاذ التربية البدنية و الرياضية في الأخذ بيد التلاميذ إلى الطريق السوي المقبول إجتماعيا ، و ذو الأثر الصحي و العقلي . ( زينب علي عمر، غادة جلال عبد الحكيم ، 2008، ص: 65-66).

وبجانب ما سبق فإن معلم التربية البدنية و الرياضية يعد رائدا اجتماعيا ويعني ذلك أنه يشعر بما في المجتمع من مشاكل ، و يعمل على أن يعد التلاميذ بحيث يستطيعون التعامل مع هذه المشاكل وحلها كما أنه يسهم بمجهوده الشخصي في إرشادهم إلى كيفية التغلب على ما يصادفهم من أمراض اجتماعية و من تصرفات شاذة يقوم بها بعض الشواذ من الخارجين على المجتمع ، وبالتالي يساعد ذلك على حمايتهم ( محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح محمد ، 2004 ، ص: 197).

وحسب رأي هو كذلك ذلك الإنسان الذي يقتدى به من حيث الاخلاق التي يتسم بها ، و حتى أنه يوجد تلاميذ يقلدون الأستاذ في كل شيء حتى اللباس و الكلام و الغذاء ، إذن فإن التلاميذ هم صورة طبق الأصل لأسانذتهم بكل تأكيد .

حيث تختلف وجهات النظر في تحديد الخصائص التي يجب أن تتوفر في شخص ما لنطلق عليه اسم معلم، فالدكتور فيلب جاكسون مثلا، يرى أن المعلم هو صانع قرار يفهم طلبته ، و يفهمهم وقادر على

إعادة صياغة المادة الدراسية ، وتشكيلها بشكل يسهل على الطلبة استيعابها ، يعرف ماذا يعمل ومتى يعمل . (محمد عبد الرحمان عدس ، 1996، ص:35)

والمعلم هو وسيلة المجتمع وأداته لبلوغه هدفه، فهو منقذ البشرية من ظلمات الجهل ، عابرا بهم إلى ميادين العلم والمعرفة ، وهو من أهم العوامل المؤثرة في العملية التعليمية ، ويمثل محورا أساسيا ومهما في منظومة التعليم لأي مرحلة تعليمية ، فمستوى المؤسسات التعليمية ومدى نجاحها وتحقيقها لأهدافها يتوقف على المعلم ويكمن في المعلم احد الاختلافات الرئيسية لطرق التدريس ، ويقوم المعلم بدور الأبوين في تكوين الذات العليا أو الضمير للصغار وتنمية الشخصية وهو يلعب دورا في الأخذ بيد الطفل أثناء نموه ، ونمو عقله وحواسه الخمسة وصحته النفسية ، وهو يحقق النضج الانفعالي للطفل وتقبل اتجاهاته ويسعى لوصول الطفل إلى التوافق الشخصي و الاجتماعي ، والمعلم بحكم وظيفته مصدر للمعرفة ، فهو موجه ومرشد ومورد للعلم والمعرفة (حسين عبد الحميد احمد رشوان ، 2006، ص:181).

### 13/ شخصية أستاذ التربية البدنية و الرياضية :

#### 1.13/ الشخصية التربوية للمدرس :

نظرا للتطور التربوي المتواصل لكل من عمليتي التعليم و التعلم يجب علينا إذا أن نراعي الجوانب الخاصة للتلميذ ، لأنه هو العنصر الأهم في العملية التعليمية ، وذلك يكون من الناحية النفسية و البدنية و الاجتماعية بالطرق المدروسة الهادفة في التعليم ، و يدخل العمل المهم للأستاذ في إمتلاك الوسائل المادية و المعرفية الملائمة لمعالجة هذه المجالات الخاصة بالمتعلم، ويفترض على الأستاذ التركيز على جانبي النمو و التكيف كأهداف لتحقيق الغايات المنشودة ، بالتنسيق مع البرامج و الدروس ، كما أن للأستاذ تأثير كبيرا على جانب القيم والأخلاق .

## 2.13 / الشخصية القيادية للمدرس :

يقول "ارنولد" أن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر قائداً لحد كبير بحكم سنه ، وتخصصه الجذاب ، كما يعتبر الوحيد من بين هيئة التدريس الذي يتعامل مع البعد الغريزي للطفل وهو اللعب ، كما زادت وسائل الإعلام من فرض شخصية الأستاذ كقائد في أيامنا هذه و يعتقد "ويليامز" أن دور معلم التربية البدنية و الرياضية فعال جدا وذلك إيجابيا أو سلبيا ، بالنظر إلى أن الطفل يطبق ما يتعلمه من أسرته و مدرسته ومجتمعه .

ولقد أفادت بعض الدراسات أن شخصية مدرس التربية البدنية و الرياضية له دور على النمو الاجتماعي والعاطفي للتلميذ ، ومن الواجب أن يدرك الأستاذ حساسة التلاميذ و المشاكل التي يعانون منها و الفروق الفردية الخاصة المختلفة أثناء العملية التعليمية .

وفي دراسة قدمها "ويتي" وقام خلالها بتحليل كتابات اثني عشر ألف تلميذ و طفل و مراهق تتصل بتصوراتهم عن توفير الأمان وتقديرات التلاميذ ، تليها صفات مثل : (إهتمامه بالحافز، التعرف على تلاميذه ، إظهار الحنان و الألفة ، اتصافه بروح مرحة ، اهتمامه بمشاكل التلاميذ ، التعاطف والتسامح ) ولقد توصلت (جنجز بالي ) أن الوصف الغالب للقيادات الناجحة هو أنهم أناس يعطون الآخرين إحساسا بالارتياح ، ولديهم القدرة على إشعارهم بالأمان والانتهاة و بعض الاهتمام . (أمين أنور الخولي، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ،ص:33-34).

وقد أشار " عدنان جلون" إلى ما اتفق عليه العديد من العلماء في المجالات القيادية على ضرورة توفير المواصفات التالية في القيادة و هي : مواصفات فطرية ، مواصفات اجتماعية ، مواصفات علمية ، مواصفات عقلية ... الخ

وتوفر هذه المواصفات يعطي المجتمع مدرسا و قائدا أفضل . ومن الجانب الديني يذكر القرآن الكريم في وصفه للقائد و القيادة في أكثر من موضع ومناسبة موضحا الأسس القيادية الصحيحة حيث وصف الله تعالى رسول هذه الأمة محمد صلى الله عليه و سلم بأوصاف قيادية ، نذكر منها على سبيل المثال :  
الآية الكريمة التالية " **وإنك على خلق عظيم** " القلم آية(4)

" ولو كنت فضا غليظ القلب لانفضوا من حولك فأعف عنهم و إستغفر لهم وشاورهم في الأمر " (آل عمران . (159)

"أدع إلى سبيل ربك بالحكمة والموعظة الحسنة وجادلهم بالتي هي أحسن " (النحل آية 125).  
(أمين أنور الخولي ، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، المرجع السابق ، ص35-36).

#### 14/ السمات الأساسية لأستاذ التربية البدنية والرياضية :

##### 1.14/ السمات الأساسية للأستاذ المعاصر :

اشتدت التربية الحديثة شروطا دقيقة جدا لنجاح العملية التعليمية و أدائها على أحسن وجه، وبما أن الأستاذ هو المسئول الأول والأخير على نجاح هذه العملية فهي تشترط فيه التحلي بالسمات التالية:  
-الأستاذ يجب أن يستطيع إنجاز مهمات اجتماعية وتربوية ، ويسهم في تطوير جانب التكيف فيها وينظم العمليات التربوية باتجاهاتها الحديثة ويحسن استثمار التقنيات التربوية .

-يجب أن يتفهم بعمق مهماته إتجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية ،وما ينشأ عن العلاقات المتبادلة بين الأستاذ والتلميذ ، وهي علاقات يجب أن تتميز بالحوار والتفاعل والرعاية وتبادل الخبرة ، بحيث تتعدى نقل المعرفة من طرف لآخر لتؤدي إلى تنمية القدرات ، وممارسة قوى التعبير والتفكير

وإطلاق قوى الإبداع ، وتهذيب الأخلاق وتطوير الشخصية بجمالها ، بما يكفل المشاركة في تقدم المجتمع .

-عليه أن يمتلك من القدرات والمهارات والمعلومات ما يجعل منه باحثاً تربوياً يسهم في حل المشكلات التربوية عن دراية ووعي .

-عليه أن يتحلى بروح المبادرة والنزعة إلى التجريب والتجديد ، وان يكون واثقاً بنفسه في تنظيم النشاط التربوي بحرية واختيار .

إن الطابع الفعال للشخصية الإنسانية تحدده ظروف الحياة الاجتماعية ، وإن هذه الشخصية نفسها لها القدرة على تغيير تلك الظروف ، فالوعي الإنساني لا يعكس العالم الموضوعي فقط وإنما يدعه أيضاً ، فعالية الأستاذ تظهر من خلال حكمتها على تلك التغيرات التي تطرأ على خصائص نشاطه ومواصفات تأثيراته على ذلك الموضوع ، وكما نعرف فإن موضوع عمل الأستاذ الأساسي هو (التلميذ) ، حيث أن طبيعة عمل الأستاذ مرتبطة بخاصية التأثير المتبادل بين الذات (الأستاذ) والموضوع (التلميذ) أثناء النشاط التعليمي ، فالأستاذ في أيامنا هذه ليس ناقصاً "بسيطاً" للمعارف إنما هو منظم وقائد موجه. وكما أرى أنه أيضاً ذلك الأب المربي ، و الأخ الذي يساعد التلاميذ بإبداء رأيه و نصائحه وحتى تقديم العون المعنوي والمادي أحيانا .

## 15/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية :

### 1.15/ فهم أهداف التربية البدنية و الرياضية :

يتحتم على المدرس التربية البدنية والرياضية فهم أهداف مهنة التربية البدنية والرياضية سواء كانت

طويلة المدى أم أغراض مباشرة ، فإن معرفة المدرس الأهداف التي يسعى إلى تحقيقها تجعله قادراً

النجاح في عمله اليومي ، وإذا ما عرفت أغراض التربية البدنية و الرياضية جيدا أمكن عمل تخطيط سليم لبرامجها .

ولهذا -كما أرى- يجب على الأستاذ أن يكون ملما جيدا بالمناهج الجديدة و عالما بمحتوياتها و ملم بكل ما تعرفه من تطور حقيقي لأجل معرفة كيفية تسيير الحصص بما تقتضيه من مقاربات حديثة .

### 2.15 / تخطيط برنامج التربية البدنية و الرياضية :

المسؤولية الثانية لمدرس التربية البدنية والرياضية هي تخطيط برنامج التربية البدنية والرياضية وإدارته في ضوء الأغراض ، وهذا يعني الاهتمام باعتبارات أولها وأهمها:

إحتياجات ورغبة الأفراد الذين يوضع البرنامج من أجلهم ، ويراعى عند وضع البرنامج ضرورة تعدد أوجه النشاط ، وهناك عدة عوامل تدخل في تحديد الوقت الذي يخصص لكل من هذه الأنشطة مثل "العمر" كذلك يجب أن يضع نصب عينيه عدد المدرسين ، والأدوات ، وحجم الفصل ، وعدد التلاميذ ، والأحوال المناخية .

كذلك يجب مراعاة القدرات العقلية والجسمية للمشاركين ، وتوفير عامل الأمان والسلامة ومن البديهي أن يتناسب مع المراحل التعليمية المختلفة .

### 3.15 / توفير القيادة :

إن توفير القيادة الرشيدة يساعد على تحقيق أغراض التربية البدنية والرياضية ، والقيادة خاصة تتوفر في المدرس الكفاء ، هذه الخاصية لها أثر على استجابة التلاميذ لشخصية المدرس وتوجيهاته ومن بين الوظائف الأساسية للقيادة الوصول بقدرات الفرد إلى أقصى طاقاته من النواحي الجسمية والعصبية والعقلية والاجتماعية .

والقيادة لا تتأثر ما لم يحصل المدرس على التدريب المهني الكافي كي يصبح قادرا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التربية البدنية والرياضية ، ويجب أن يدرك مدرس التربية البدنية والرياضية أن مسؤوليته تمتد خارج نطاق الجماعة إلى المدرسة التي يعمل بها ، وليس المدرسة فحسب بل المجتمع المحيط به ، فهو موجود وسط يجب أن يؤثر به . (أمين أنور الخولي ، محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون ، المرجع السابق ، ص38-39).

فذلك وجب على الأستاذ ان تكون لديه شخصية قوية تتصبه قائدا على الكوكب المدرسي أثناء القيام بالحصص التعليمية -حسب رأي الخاص-

## 16/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية و الرياضية إتجاه المادة التعليمية :

يحضا أستاذ التربية البدنية والرياضية اليوم بتجربة أكبر في تحديد المنهج وأنواع النشاط التعليمي لتلاميذه، فهم يشاركون كأفراد وجماعات لإعداد خطط العمل لسنة الدراسية وذلك فيما يتعلق بالمادة التعليمية ، هكذا نرى أن الأستاذ لم يصبح غائبا عن ساحة التعليم إن صح التعبير ، وإنما أتاحت له الفرصة لوضع الخطط التعليمية ، والمناهج والطرق العلمية انطلاقا من واقع التلاميذ من داخل أو خارج الصف المدرسي . . (نثبيال كانتور ، 1972، ص.161).

## 17/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه التقويم :

إن عملية تقويم عمل التلاميذ هي عملية دقيقة وهامة جدا ، ولكي يسير بصفة صحيحة يجب استعمال الوسائل اللازمة لتسجيل نتائجها ، وللقياس الصحيح لنمو التلاميذ يجب الإستعانة بأخصائيين في عمل الاختبارات وغيرها من أدوات القياس ، وعلى عكس الأستاذ في المدرسة الحديثة قد أعد إعدادا سليما

حيث تعلم أن يقوم النمو في الاتجاهات والمثل والعادات والاهتمامات ، كما أنه قادرا على الكشف عن نواحي ضعف المتعلم وإعداده بالمواد والأساليب العلاجية .

حيث أنه من الواجب على الأستاذ ان يكون لديه خطط وطرق حديثة للتقويم بمعناه العام و الخاص و منه وجب عليه الإجتهد هو الآخر لوضع هيكل خاص به للتقويم و معرفة الأخطاء و النقائص و تعديلها بصفة دائمة و مستمرة ، والإعتماد على نفسه و خبراته لإنشاء ذلك التقويم الهام في العملية التربوية الذي تمليه عليه المقاربة الحديثة . (نشيال كانتور ،1972،ص.161).

## 18/ مسؤوليات أستاذ التربية البدنية والرياضية إتجاه البحث العلمي :

تتخصر هذه النقطة في بذل الأستاذ لجهود مستمرة نحو تحسين عمله ، فهو مطالب بالإبداع في العمل والبحث المستمر في أمور هؤلاء الذين يقوم بتعليمهم ، ولا يبقى خاملا معتمدا دوما على معارفه السابقة ، فيجب أن يهتم بكل ما هو جديد في ميدان التربية والتعليم وعلم النفس وكل ماله علاقة بمجال عمله ، محاولا دمج كل هذه المعارف مع ما اكتسبه من خبرة ميدانية ، وهذا بدوره سينعكس إيجابيا على كفاءته المهنية ويجعله أكثر قناعة بالعمل الذي يؤديه . (نشيال كانتور ،1972،ص.161).

حيث أنني أرى :أنه يجب أن يكون ملما بالمستجدات و المناهج الجديدة ، و يبحث عن الجديد في عالم العلم و المعرفة الخاصة بمادته ،بما أنه يعيش في وقت به كل الإمكانيات المادية منها الأنترنات وسهولة الإتصال بأكبر العلماء و الوصول إلى تصفح المكتبات العربية و الأجنبية بسهولة .

## 19/ الخصائص والصفات الواجب توفرها في أستاذ التربية البدنية والرياضية :

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية يعتبر الوسيط بين المجتمع و التلميذ ، ونموذجا يتأثر به التلاميذ بحيث يقوم بتمكينهم من الحصول على معارف جديدة ، كما يعمل على كشف مهاراتهم الحركية وقدراتهم

العقلية ثم توجيههم التوجيه الصحيح، ولكي يؤدي أستاذ التربية البدنية والرياضية وظيفته بصفة ممتازة أصبح من الضروري أن تتوفر فيه مجموعة من الخصائص و الصفات في عدة جوانب باعتباره معلما ومربيا وأستاذ .

ومن أهم عوامل نجاح المعلم في مهنته ألا تقتصر مهمته على تلقين وتحفيظ المواد الدراسية ، وإنما ينبغي أن يكون كذلك رائدا اجتماعيا. (رابح تركي،1999.ص:246).

### 1.19/ الخصائص الشخصية :

لمهنة التعليم دستور أخلاقي لا بد أن يلتزم به جميع الأساتذة ويطبقون قيمه ومبادئه على جميع أنواع سلوكهم ، وبهذا الصدد قام مكتب البحوث التربوية في نيويورك بإلقاء الضوء على بعض مستلزمات شخصية الأستاذ وذلك لمساعدة هذا الأخير على معرفة نفسه بصفة جيدة ، تمحورت هذه الدراسة حول العناصر التالية : الهيئة الخارجية للأستاذ (النشاط الخمول ...) وعلاقته مع التلاميذ ، مع زملائه ، مع رؤسائه ، أولياء أمور التلاميذ . (رابح تركي،1999.ص:246).

ولذلك تحتاج مهنة التدريس إلى صفات خاصة حتى يصبح هدف التعليم سهل التحقيق ويمكن إيجاز هذه الصفات فيما يلي :

### 1.1.19/ الصبر والتحمل : إن الأستاذ الجيد هو الذي ينظر إلى الحياة بوجهة نظر مليئة بالتفاؤل فيقبل

على عمله بنشاط ورغبة ، فالتلاميذ كونهم غير مسئولين هم بحاجة إلى السياسة والمعالجة ولا يمكن للأستاذ فهم نفسية التلميذ إلا إذا كان صبورا في معاملتهم قوي الأمل في نجاحه في مهنته .

**2.1.19/ العطف واللين مع التلاميذ :** فلو كان الأستاذ قاسيا مع التلاميذ فيعزلهم عليه ، ويفقدهم الرغبة

في اللجوء إليه والإستفادة ، كما لا يكون عطوفا لدرجة الضعف فيفقد إحترامهم له ومحافظتهم على النظام.

بحيث يجب أن يكون لطيفا و يتعامل مع التلاميذ على أنه أبناء له .

**3.1.19/ الحزم والمرونة :** فلا يجب أن يكون ضيق الخلق قليل التصرف سريع الغضب حيث يفقد

بذلك إشرافه على التلاميذ وإحترامهم له .

أن يكون طبيعيا في سلوكه مع تلاميذه وزملائه .

بحيث يجب أن يكون القدوة الخلاقة و الإنسان المتزن في أرائه وأفعاله ليكسب حب وتقدير التلاميذ .

**2.19/ الخصائص الجسمية :**

لا يستطيع أستاذ التربية البدنية والرياضية القيام بمهمته على أكمل وجه إلا إذا توفرت فيه خصائص

جسمية هي : (صالح عبد العزيز، عبد العزيز عبد المجيد، 1984، ص:20).

-القوام الجسمي المقبول عند العامة من الأشخاص خاصة التلاميذ ، فالأستاذ يجب أن يراعي دائما

صورته المحترمة التي لها أثر اجتماعي كبير .

-التمتع بلياقة بدنية كافية يمكنه من القيام بأي حركة أثناء عمله .

-أن يكون دائم النشاط فالأستاذ الكسول يهمل عمله ولا يجد من الحيوية ما يحركه للقيام بواجبه

-يجب أن يتمتع بالاتزان والتحكم العام في عواطفه ونظرتة للآخرين ، فالصحة النفسية والجسدية والحيوية

تمثل شروطا هامة في إنتاج تدريس ناجح ومفيد .

وحسب رأيي الشخصي - يجب أن يكون خلو و طيب المشاعر و رؤوف بالتلاميذ لا يغضب بسرعة و لا يبدو عليه اليأس والملل في عمله ، و إن ضاقت به الحياة .

### 3.19/ الخصائص العقلية والعلمية :

على الأستاذ أن يكون ذا قدرات عقلية لا يستهان بها ، وأن يكون على استعداد للقيام بالأعمال العقلية بكفاءة وتركيز ، وذلك لأنه يحتاج دائما إلى تحليل سلوك التلاميذ ، وتحليل الكثير من المواقف التي تنطوي على مشكلاتهم التربوية . ( محمد مصطفى زيدان ، ص.60).

ومن خلال ما سبق يمكننا تلخيص أهم العناصر التي يمكن للأستاذ أن يتميز بها حتى يصبح ناجحا في مهنته ما يلي :

- أن يتيح فرص العمل والتجارب للتلاميذ حتى يعتمدوا على أنفسهم ويكون لهم تفكير مستقلا و حر .

- أن يطبق المبادئ التربوية الحديثة في عمله مثل التعاون ، الحرية ، العمل بالرغبة ، والجمع بين الناحيتين العلمية والعملية في عملية التعليم .

- على الأستاذ أن يكون ذا شخصية قوية تمكنه من الفوز بقلوب التلاميذ و احترامهم .

- أن يكون واعيا بالمشاكل النفسية والاجتماعية لتلاميذ و يبين ذلك أمامهم حتى يضعوه موضع الثقة.

المثابرة دوما للتجديد في العمل نحو الأفضل الأنجع ، كما يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية منظم التفكير قوي العقل ، واسع النظرة للحياة ، سريع الملاحظة ، قادر على التصور والتخيل والإستنباط

، وبالإضافة إلى هذه الصفات يجب أن يكون متصفا بالمميزات التالية :

### 1.3.19 /الإمام بالمادة :

الأستاذ الكفاء هو الأستاذ الواسع الاطلاع والثقافة والواثق بنفسه ،كما يجب أن يكون قادر على اجتذاب ثقة تلاميذه له ، وكذلك يجب أن يكون أستاذ التربية البدنية والرياضية ميالا للإطلاع وتنمية المعارف ،لأن إفادة التلاميذ من طرف الأستاذ تكون من خلال المعلومات والمعارف الواسعة لدى الأستاذ. ( محمد مصطفى زيدان ،ص.60).

### 19 . 2.3 / الذكاء :

فالأستاذ على صلة دائمة بالتلاميذ ومشاكلهم ، لذا عليه أن يكون ذا تصرف حكيم وأن يكون له القدرة على حل المشاكل ، فنجاحه متوقف على مدى ذكائه وسرعة بديهته وتفكيره ، فلا بد أن يكن دقيق الملاحظة متسلسل الأفكار قادرا على المناقشة والإقناع يخلق الميل لمادته عند التلاميذ وحسب ما أرى أنه بإمكانه ويفعل ذكائه أن يستميل التلاميذ اليه فيسيطر على قلوبهم و أحاسيسهم و يفعل بهم ما يشاء إيجابيا ، فإن أحبه التلاميذ يكون هو الأب و الأخ و الصديق .

### 19 /4.19 الخصائص الخلقية والسلوكية :

لكي يكون الأستاذ التربية البدنية والرياضية دور فعال وأثر إيجابي خلال تدريس مادته على تلاميذه وذلك في معاملته مع المحيط المدرسي يجب أن تتوفر فيه خصائص منها :

أن يكون محبا لمهنته جادا فيها ومخلص لها .

—أن يكون مهتما بحل مشاكل تلاميذه ، ما أمكنه ذلك من توضيحات .

—أن يحكم بإنصاف فيما يختلف فيه التلاميذ ،ولا يبدي أي ميل لأي تلميذ دون الجماعة فهذا يؤدي إلى إثارة الغيرة بين التلاميذ .

- يجب أن يكون متقبلاً لأفكار التلاميذ متفتحاً لهم .

- الأمل والثقة بالنفس : فالأستاذ يجب أن يكون قوي الأمل حتى ينجح في مهمته ، وأن يكون واسع

الأفاق كي يصل إلى تفهم التلاميذ وهذا لا يكون إلا بالثقة في النفس .

## 5.19/ الخصائص الاجتماعية :

يعتبر أستاذ التربية البدنية والرياضية شخص له تجاربه اجتماعية في الحياة تكبد مشاقها وصبر على

أغوارها بما واجهه من صعوبات نفسية واجتماعية ، واجهته خلال الحياة ، حيث أكسبته رصيذا معرفيا

صقل تلك المعارف ورسخت لديه بما أحاط به من دراسة علمية قبل أن يكون مربيا أو أستاذا ، لذا يعتبر

الأستاذ رائدا لتلاميذه ، وقدوة حسنة لهم ، وله القدرة على التأثير في الغير .

كما أن له القدرة على العمل الجماعي ، لذا يجب أن يكون لديه الرغبة في مساعدة الآخرين وتفهم

حاجاتهم ، وتهيئة الجو الذي يبعث على الارتياح والطمأنينة في القسم .

وهو إلى جانب ما سبق يعد رائدا اجتماعيا ، وبالتالي فهو متعاون في الأسرة التربوية وعليه أن يساهم في

نشاط المدرسة ويتعاون مع إدارتها في القيام بمختلف مسؤولياتها . (حمد مصطفى زيدان ، المرجع السابق ،

ص.45).

## 20/ واجبات أساتذة التربية البدنية والرياضية :

### 1.20/ الواجبات العامة :

تتشكل الواجبات العامة لأستاذ التربية البدنية والرياضية جزء لا يتجزأ من مجموع واجباته المهنية في

المؤسسة التي تعمل بها ، وهي في نفس الوقت تعتبر النشاطات والفعاليات التي يبديها اتجاه المؤسسة

في سياق العملية التعليمية المدرسية .

ولقد أبرزت دراسة أمريكية أن مديري المؤسسات يتوقعون من مدرس التربية البدنية والرياضية

الجديد ما يلي :

- لديه شخصية قوية تتسم بالأخلاق والالتزان .
- يعد إعدادا مهنيا جيدا لتدريس التربية البدنية والرياضية .
- يتميز بخلفية عريضة من الثقافة العامة .
- يستوعب المعلومات المتصلة بنمو الأطفال وتطورهم كأسس لخبرات التعليم .
- لديه القابلية للنمو المهني الفعال والعمل الجاد المستمر لتحسين مستواه المهني .
- لديه الرغبة في العمل مع التلاميذ وليس مع الرياضيين الموهوبين فقط .

## 2.20/ الواجبات الخاصة :

- إلى جانب الواجبات العامة توجد واجبات خاصة به ، يتوقع أن يؤديها من خلال تحمله بعض المسؤوليات الخاصة بالمؤسسة ، وهي متصلة بالتدريس اليومي في المدرسة ، وفي نفس الوقت تعتبر من الجوانب المتكاملة لتقدير عمل المدرس بالمدرسة ومنها :
- حضور اجتماعات هيئة التدريس ، واجتماعات القسم و لقاءات تقييم التلاميذ وفقا للخطة الموضوعية.
  - تتمية واسعة للمهارات الحركية والقدرات البدنية لدى التلاميذ .
  - تقرير قدرات الطلبة في مقرراتهم الدراسية .
  - السهر على سلامة التلاميذ ورعايتهم بدنيا وعقليا وصحيا .

-الإشراف على التلاميذ عند تكليفهم بأي مسؤولية . (أمين أنور الخولي ، 2002 ، ص:153،152).

### 3.20/ واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المجتمع :

من أهم واجبات المدرس تدعيم العلاقة بين المدرسة التي يعمل فيها والبيئة المحيطة به من خلال :

-التعاون مع المؤسسات الموجودة في المجتمع وخاصة المؤسسات التي تخدم مدرسته .

-اشتراك أهالي الحي في نواحي النشاط المختلفة بالمدرسة من خلال تنظيم المسابقات والبطولات

المفتوحة التي يشترك فيها أبناء المجتمع المحلي مثل مسابقات الجري للجميع .

-التطوع في الأندية أو الهيئات الرياضية وأن يساهم بمجهوده البناء في أن يحقق هذه الهيئات والنوادي

وأهدافها .

-المساهمة في خدمة المجتمع بالاشتراك في الأعمال التي يتطلبها هذا المجتمع فيكون له دور فعال في

الدفاع المدني أو التمريض أو التوعية إذا إحتاج الأمر لذلك .

-أن يتحسس مشكلات مجتمعه وأن يبصر المواطنين بها ويشاركهم في معالجتها .

-أن يتبع التقاليد والحدود التي يضعها المجتمع المحلي وأن يكون مثلا للمواطن الصالح علما وخلقا .

-أن يوثق بين المنزل والمدرسة فيدعو أولياء أمور التلاميذ لحضور الحفلات والمهرجانات التي تقام داخل

المدرسة ويناقشهم في المشاكل العامة التي قد تعترض أبنائهم .

#### 4.20/ واجبات مدرس التربية البدنية والرياضية بصفته عضوا في المهنة :

- على أستاذ التربية البدنية والرياضية أن يتفهم مسؤولياته كعضو في المهنة وعليه أن يحترم تقاليد مهنته وأن يكون عضوا فعال من خلال اشتراكه في مختلف أنواع النشاط التي من شأنها أن تزيد من كفاءته وتدفعه إلى التقدم المستمر في مهنته ، ويشمل هذا النشاط النواحي التالية :
- إذا لم يكن قد تلقى إعدادا كاملا فعليه أن يحاول تكملة إعداده عن طريق الدراسات الممكنة في الميدان.
  - الإطلاع المستمر على أحداث ما نشر من بحوث في التربية البدنية والرياضية وطرق التدريس وأن يطبق معلوماته في تدريسه بقدر الإمكان .
  - الإشتراك في المجالات والمطبوعات الدورية المهنية .
  - محاولة الحصول على درجات علمية أعلى .
  - العمل على زيادة ثقافته العامة وذلك عن طريق الإطلاع المستمر على كل ما هو جديد .
  - أن يتبع تقاليد المهنة الخلقية.(زينب علي عمر،غادة جلال عبد الحكيم ،المرجع السابق، ص:82.80).

#### 21/ درس التربية البدنية والرياضية :

##### 1.21/تعريف درس التربية البدنية والرياضية :

يعرف درس التربية البدنية والرياضية على أنه الوحدة الصغيرة في البرنامج الدراسي في الخطة الشاملة لمنهاج التربية البدنية والرياضية بالمدرسة ، وهي تشمل كل أوجه الأنشطة التي يريد المدرس أن يمارسها تلاميذ هذه المدرسة ، وأن يكتسبوا المهارات التي تتضمنها هذه الأنشطة بالإضافة إلى ما يصاحب ذلك من تعليم مباشر وتعليم غير مباشر.(محمود عوض بسيوني، فيصل ياسين،1992،ص:94)

ويعتبر درس التربية البدنية والرياضية "أحد أشكال المواد الأكاديمية مثل علوم الطبيعة والكيمياء واللغة ، ولكنه يختلف عن هذه المواد بكونه يمد التلاميذ ليس فقط بمهارات وخبرات حركية ولكنه يمددهم أيضا بالكثير من المعارف والمعلومات التي تعطي الجوانب العلمية بتكوين جسم الإنسان ، وذلك باستخدام الجوانب الحركية مثل إلى المعلومات التي تعطي الجوانب العلمية بتكوين جسم الإنسان ، وذلك باستخدام الجوانب الحركية مثل التمرينات والألعاب الجماعية والفردية ، وتتسم تحت الإشراف التربوي عن طريق مربين أعدوا لهذا الغرض . (حسن معوض ، حسن شلتوت ، 1996 ، ص:102)

وبذلك ينشأ التلاميذ بالمدرسة أو المؤسسة التعليمية على " حب الدرس مما يقدم لهم من مهارات جديدة تعمل على تنمية قدراتهم واتجاهاتهم وميولهم نحو فعاليات خاصة والتي تعمل على ترسيخ قاعة الرياضة المدرسية كما يعتبر درس التربية البدنية والرياضية الوحدة الصغيرة في البرنامج الدراسي وهو أساس كل منهاج للتربية البدنية والرياضية كما يجب أن تراعى فيها حاجات التلاميذ بالإضافة إلى ميولهم ورغباتهم " . (إبراهيم حامد قنديل ، 1990 ، ص:15).

## 22/ أهمية درس التربية البدنية والرياضية :

لما كانت التربية البدنية والرياضية تعد الركن الأساسي لتطوير كافة قدرات التلاميذ ، فقد وجب الاهتمام بمادتها وما تحتاج إليه من إمكانيات بشرية ومادية من مساحات وأجهزة وأدوات وبرامج ومناهج حديثة . (قاسم المندلوي وآخرون ، 1990 ، ص:98)

ولما كانت التربية البدنية والرياضية قد عرفت بأنها " عملية توجيه النمو والقوام للإنسان باستخدام التمرينات البدنية والتدريبات الصعبة وبعض الأساليب الأخرى ، والتي تشارك في الأوساط التربوية بتنمية النواحي النفسية والاجتماعية والخلقية فإن ذلك يعني أن درس التربية البدنية والرياضية كأحد أوجه الممارسات لما يحقق أيضا هذه الأهداف ، ولكن على مستوى المدرسة فهو يضمن النمو الشامل

والمشرف للتلاميذ لتحقيق احتياجاتهم البدنية طبقاً لمراحلهم السنية ، فتعطي الفرصة للبالغين منهم بالاشتراك في أوجه النشاط داخل وخارج المدرسة .(محمود عوض بسيوني، فيصل ياسين ش، م سابق، ص: 92).

وبهذا يكون درس التربية البدنية والرياضية قد حقق إلى حد معين الأهداف التربوية التي رسمتها

المناهج التربوية في المجالات النمو البدني والصحي والنفسي والاجتماعي .. الخ للتلميذ وفي كل المستويات.

### 23/ أغراض درس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة:

لقد وضع الكثير من الباحثين جملة أغراض خاصة بدرس التربية البدنية والرياضية، فنجد كل من " عباس أحمد السامرائي وبسطويسي أحمد بسطويسي " قد حدد عدة أغراض لدرس التربية البدنية والرياضية كما يلي : (عباس أحمد السامرائي ، بسطويسي أحمد بسطويسي ، 1994 ، ص: 73).

-تنمية الصفات البدنية .

-النمو الحركي .

-الصفات الخلقية الحميدة .

-الإعداد للدفاع عن الوطن .

-الصحة والتعود على العادات الصحيحة والسليمة .

-النمو العقلي و التكيف الاجتماعي .

كما أشارت " عينات أحمد فرج أنه ينبثق من أهداف التربية البدنية العديد من الأغراض التي يسعى

درس التربية البدنية والرياضية إلى تحقيقها وتشمل :

-الإرتقاء بالكفاءة الوظيفية للأجهزة الجسم والصفات البدنية .

-إكتساب المهارات ، الحركات ، والقدرات الرياضية .

-تكوين الإتجاهات القومية الوطنية و أساليب السلوك السوية .

ويمكن تحديد أغراض درس التربية البدنية والرياضية - بشيء من التفصيل - فيما يلي :

### 1.23/ تنمية الصفات البدنية :

" كالقوة العضلية ، السرعة ، المطاولة ، الرشاقة والمرونة ، وتبين أهمية هذه الصفات أو العناصر وتمييزها في المجال الرياضي ليس فقط من واقع علاقاتها بتعلم المهارات والفعاليات الرياضية المختلفة الموجودة في المنهاج المدرسي ، بل تتعدى هذه الأهمية لحاجة التلميذ إليها في المجتمع (أحمد السامرائي ، بسطوسي أحمد بسطو يسي ، نفس المرجع السابق ، ص:74-79).

ويقول " حسن علاوي " في هذا الصدد وتحديدا بالنسبة للميزات للنمو العقلي لفئة المراهقين " أن القدرات العقلية تتضح وتظهر الفروق الفردية في القدرات فتتكشف إستعداداتهم الفنية ، الثقافية والرياضية ، والإهتمام بالتفوق الرياضي وإتضح المهارات البدنية . (محمد حسن علاوي ، 1992 ، ص: 148 .)

### 2.23/ تنمية المهارات الحركية :

يعتبر النمو الحركي من الأغراض الرئيسية لدرس التربية البدنية والرياضية ويقصد بذلك تنمية الحركات عند المتعلم ، والمهارات الحركية تنقسم إلى حركات أساسية ومهارات حركية رياضة ، فالمهارات الحركية الأساسية هي تلك الحركات الطبيعية والفطرية التي يزولها الفرد تحت الظروف العادية مثل :

العدو والمشي والقفز ، أما المهارات الرياضية فهي الألعاب و الفعاليات المختلفة التي تؤدي تحت إشراف الأستاذ ولها تقنيات خاصة بها ، ويمكن للحركات الأساسية أن ترتقي إلى مهارات رياضية.

### 3.23/ إكتساب الصفات الخلقية :

يرى " عدلان جلون " أن الأغراض الاجتماعية تتمثل في تهيئة الجو الملائم للتكيف بنجاح في المجتمع الصالح وإتاحة الفرصة للتعبير عن النفس والابتكار وإشباع الرغبة في المخاطرة حتى ينمو الطالب نفسيا واجتماعيا. (عدلان درويش جلون وآخرون ،1994،ص:30 )

### 4.23/ النمو العقلي :

تعتبر عملية النمو عملية معقدة للغاية ، فهي تلك التغيرات الوظيفية والجسمية والنفسية التي تحدث للكائن الحي ، وهي عملية نضج للقدرات العقلية.

ومن خلال ما تطرق إليه الباحث من أغراض للتربية البدنية والرياضية يمكن القول انه يلعب مدرس التربية البدنية والرياضية دورا ايجابيا في النمو بصورة عامة وفي النمو العقلي للتلميذ بصفة خاصة ، لكن بشرط أن يكون على معرفة وافية على كل ما يخص التلميذ وعلى كل ما يطرأ عليه من تغيرات نفسية وانفعالية وبدنية ، وذلك بغرض كشف كفاءاته وتوجيهها التوجيه السليم الذي يخدم كل من التلميذ و درس التربية البدنية والرياضية على حد سواء .( محمد حسن علاوي ، مرجع سابق ، ص:151 .)

### 24/ الطبيعة التربوية لدرس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة :

وتتمثل الطبيعة التربوية لدرس التربية البدنية والرياضية في عملية التفاعل التي تتم بين التلاميذ في إطار القيم والروح الرياضية ، حيث يكتسبون الكثير من الصفقات التربوية التي تعمل على تنمية السمات المختلفة كالشعور بالصدق والمثابرة والمواظبة واقتحام الصعوبات مع الزملاء هذه الصفات تلعب دورا

كبيراً في بناء الشخصية الإنسانية وتكسيبها طابعها المميز ، وعلى هذه المرتكزات تبنى أهداف درس التربية البدنية والرياضية مما تعطيه الطابع التربوي .

ويعتبر درس التربية البدنية والرياضية الوحدة المصغرة في البرنامج الدراسي ، فالخطة الشاملة في منهاج التربية البدنية والرياضية بالمدرسة تشمل كل أوجه النشاط الذي يريد المدرس أن يمارسه لتلاميذ هذه المدرسة ، وأن يكتسبوا المهارات التي تتضمنها هذه الأنشطة البدنية الرياضية . (محمود عوض بسيوني ، فيصل ياسين الشاطي ، مرجع سابق ، ص : 100 .)

## 25/ تقسيم درس التربية البدنية والرياضية حسب المنهاج الجديد :

صنف علماء التربية الرياضية الأنشطة البدنية والرياضية وفقاً لاتجاهات متباينة ووفقاً لهدفها

والمشاركين فيها ولنوعيتها وأدوارها ووفقاً لطبيعتها أيضاً .

وسيحاول الباحث فيما يلي أن يتناول أهم التقسيمات للأنشطة البدنية والرياضية والتي تشمل ثلاث جوانب أساسية وهي :

درس التربية البدنية والرياضية .

-النشاط الرياضي الداخلي .

-النشاط الرياضي الخارجي .

## 1.25/ درس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة :

يعتبر درس التربية البدنية والرياضية كغيره من الدروس المنهجية الأخرى ، كما له دور فعال ومميز

في تحقيق الأهداف التربوية ، فهو الوحدة الرئيسية للرياضة المدرسية لكونه يكتسي طابعاً خاصاً يميزه

عن باقي الدروس ، قد أضحى من الأهمية العناية بمكوناته وبالمادة التي يحتويها ، وطريقة توصيل هذه المادة إلى التلاميذ . (غسان صادق ، سامي الصفار ، 1988 ، ص 209)

وبذلك يمثل درس التربية البدنية والرياضية " القالب أو الإطار الذي تتجمع فيه كل الخبرات التربوية والرياضية والمدرسية ، وينظر إليه على أساس القاعدة الأساسية للرياضي عامة ورياضيي المستويات العليا خاصة ، فتنشئة التلاميذ بالمدرسة على حب الدرس وفق ما يقدم لهم من مهارات جديدة تعمل على تنمية قدراتهم واتجاهاتهم نحوه ، بحيث يزيد من ميولهم نحو فعاليات خاصة ، والتي تعمل على ترسيخ قاعدة الرياضة المدرسية ، كما يعتبر درس التربية البدنية والرياضية الوحدة الصغيرة في البرنامج الدراسي ، وهو أساس كل مناهج للتربية البدنية والرياضية ، كما يجب أن تراعى فيه حاجات التلاميذ بالإضافة إلى ميولهم ورغباتهم. (غسان صادق ، سامي الصفار ، 1988 ، ص 209 . )

وعلى ذكر هذا الإيجاز فيما يخص درس التربية البدنية والرياضية ، هو أن الباحث قد تطرق إليه بشكل مفصل قبل هذا العنصر ، لذا سيحاول التفصيل بعض الشيء في العنصرين المواليين ألا وهما النشاط الداخلي و النشاط الخارجي .

## 2.25 / النشاط الرياضي الصفّي (الداخلي) :

وهو النشاط الذي يقدم خارج أوقات الجدول المدرسي داخل المدرسة، وهو المجال الذي يجد فيه المتعلم فرصة اختيار وتجريب ما تعلمه ، وهو احد أنواع الممارسة الفعلية التي تتصل اتصالا وثيقا بالدروس وتمثل القاعدة ، والتي ينبغي عليها تخطيط النشاط الداخلي ، فبرامج النشاط الداخلي تعتبر كملا لبرامج دروس حصة التربية البدنية والرياضية .

هو أفضل الميادين التي يتعلم فيها الفرد للممارسة الفعالة للنشاط ، إضافة إلى أن التلميذ يجد فيه فرصة إختيار ما يتناسب مع ميوله ورغباته واستعداداته ، لذلك يجب أن تنال هذه الأنشطة نفس القدر من

الإهتمام والتخطيط و التنفيذ والتقويم من المدرس والتلميذ ، فبرامج الدروس تتيح للتلاميذ تعلم المهارة ،  
أما برامج النشاط الداخلي فتتيح فرصة تحسين أهداف هذه المهارات .

### 1.2.25/ مميزات النشاط الرياضي الصفّي ( الداخلي ) :

بالإضافة إلى كون النشاط الرياضي الداخلي مكملًا للمنهج الدراسي ، فهو يتميز بعدة مميزات تربوية

أهمها ما يلي :

- يتيح هذا النشاط فرصة لكل تلميذ في أن يشترك اشتراكا إيجابيا في النشاط المحبب إليه .
- يتيح النشاط الرياضي الداخلي فرصة التعلم عن طريق الممارسة العملية التربوية الصحيحة .
- يساعد على الترويح وحسن استغلال أوقات الفراغ بحيث لا يتطلب مستوى عال من المهارة .
- يتيح الفرصة لتنمية الصفات الاجتماعية وتنمية روح الجماعة .
- كما يتيح للأفراد فرصة اكتساب مجالات جديدة واكتساب خبرات لم يسبق لهم أن تطرقوا لها .
- ومما سبق ذكره من مميزات للنشاط الرياضي الداخلي ، يمكننا القول أن النشاط الرياضي الداخلي ومن خلال برامجه المختلفة يمثل مجالا واسعا لتحقيق أهداف التربية البدنية والرياضية وكذا مجالات الفنية والمعرفية والسلوكية مما يوافق - طبعا - إتجاهات وميول ورغبات التلاميذ .(محمود عوض بسيوني ، مرجع سابق ، ص:192).

كما أنه يمكن الأستاذ من تحقيق عدة نتائج ميدانية في مجال تخصصه .

## 2.2.25/ أهداف النشاط الرياضي الصفّي (الداخلي):

يسعى النشاط الرياضي الداخلي لتحقيق جملة من الأهداف التربوية والسلوكية والاجتماعية تتلخص فيما

يلي :

- يحقق أهداف التربية البدنية والرياضية .
- يرفع من مستوى التلاميذ في الأنشطة المختلفة .
- يخلق روح التعاون والمساعدة داخل المؤسسة .
- ينمي الجوانب النفسية كالميول والاتجاهات .
- يدعم القيم الخلقية والاجتماعية لدى المتعلمين .
- ينمي الشخصية ( الإستقلالية والقيادة ) . (محمود عوض بسيوني ، مرجع سابق، ص:193)

## 3.25/ النشاط الرياضي اللاصفي (الخارجي):

النشاط الرياضي الخارجي هو نشاط مكمل لمنهاج التربية البدنية والرياضية بالمدرسة ويختص بالمتمازين في الأداء الرياضي ، والنشاط الخارجي نشاط تنافسي أساسا ، يتبارى فيه وحدات تمثل المدرسة مع وحدات مماثلة أخرى من نفس السن ونفس الجنس ، وتجرى مباريات هذا النشاط وفقا لقواعد وشروط متفق عليها بهدف تحديد الفائز أو الفائزين من بين المشتركين . (محمود عوض بسيوني، م سابق،ص: 193)

ولا شك أن منهاج التربية البدنية والرياضية الجيد هو الذي يتيح فرصة اكتشاف قدرات التلاميذ

ويوجههم من خلال برنامج النشاط الرياضي الخارجي ، والمتمثلة فيما يلي:

### 1.3.25/ برنامج النشاط الرياضي اللاصفي (الخارجي) :

أ- نشاطات الفرق المدرسية :

فكما هو معروف أن لكل مدرسة أو مؤسسة تربية فريق يمثلها في الدورات الرياضية بين المدارس سواء في الألعاب الفردية أو الجماعية ، وهذه الفرق تعتبر الواجهة الرياضية للمدرسة وعنوان تقديمها في مجال التربية البدنية ، ويتألف فريقها من بين أحسن التلاميذ الذين تفرزهم دروس حصة التربية البدنية والراضية وكذا الأنشطة الداخلية ومن هنا يجب الإهتمام بهذه الفرق ومد يد المساعدة إليها .(محمود عوض بسيوني، م سابق،ص: 193).

ب-النشاطات الخلوية :

وهي أهم الأنشطة التي يجد فيها التلاميذ راحتهم ويعبرون عن شخصيتهم بحرية ، وفي هذه النشاطات نجد الرحلات والمعسكرات حيث تقام العديد من الأنشطة فيها ، فيتعلم التلاميذ منها الكثير من الأمور التي تساعدهم في حياتهم المستقبلية ، بالإضافة إلى الصفات النفسية الأخرى كالاعتماد على النفس والقدرة على إتخاذ القرارات وتحمل المسؤولية .

لكن هذا الذي نلاحظ غيابه في السنوات الأخيرة بالمدرسة الجزائرية للأسف ، لقد كانت البرامج الخلوية و اللاصفية من أهم الوسائل التي تشغل التلاميذ لإفراغ مكبوتاتهم و الترويح عن النفس .

إن الرياضة المدرسية هي أهم المتنفسات التي يتم فيها ممارسة مختلف الرياضات لأهداف تربية ،و تحت إشراف أساتذة مختصين

ويتم رسم أهداف التربية البدنية و الرياضة المدرسية :

- وزارة التربية والتعليم

- وزارة الشباب و الرياضة

- حسب الخطط المرسومة

- توضع المناهج حسب التجهيزات المتوفرة ،و تماشيا مع الواقع الإجتماعي و الثقافي.

ومن أهم أهداف التربية البدنية و الرياضة المدرسية مايلي :

- تنمية قدرات الطالب بدنيا و نفسيا.

- تعليمه مختلف المهارات الحركية .

- إعداده لمختلف أدوار القيادة و التبعية. (محمود عوض بسيوني، م سابق،ص: 193)

- تنشئته على إحترام القوانين وتطبيعه على مختلف القيم الإجتماعية.

إذن إلى جانب حصة التربية البدنية و الرياضية هناك حصص الرياضة المدرسية .

وحسب رأي فإنني ارى أن الرياضة وسيلة تربية هامة تسهم في الوقاية من الإنحراف ،حيث يمكن

إختزال دور الرياضة المدرسية خاصة في مايلي :

- تكوين الفرد في إختصاص ما من الرياضات.

- تطبيع التلاميذ على معايير المجتمع المرغوبة من خلال تأثره بالأستاذ المربي.

- مساعدته في إختزال السلوك .

- إشباع حاجاته النفسية و الإجتماعية .

- تعويد التلميذ على إحترام القوانين ..

- تسهيل إندماجه في المجتمع .

### 3.25. 2/ مميزات النشاط الرياضي اللاصفي :

وتتمثل مميزات النشاط الرياضي الخارجي فيما يلي :

-الإرتقاء بمستوى الأداء الرياضي .

-تعلم قوانين الألعاب وخطط اللعب .

-تحقيق النمو البدني والصحي والعقلي والنفسي والمحافظة عليه .

-تنمية النمو و التكيف الاجتماعي .

-تنمية النضج الإنفعالي وتطوير العادات و السلوكات المختلفة .

-إفساح المجال للفرق الرياضية للتنمية الإجتماعية والنفسية .

-إحتكاك التلاميذ مع غيرهم من تلاميذ المدارس الأخرى .

### 26/ طرق إخراج درس التربية البدنية والرياضية حسب المنهاج الجديد :

يقصد بإخراج درس التربية البدنية والرياضية "استخدام جميع الوسائل والإمكانات التي تساعد على تنظيم

التلاميذ بشكل ديناميكي والتي يمكن خلال ذلك الوصول إلى الهدف المرجو بطريقة سريعة وبسيطة".

أما الطريقة الشائعة في إخراج درس التربية البدنية والرياضية فهي كما يلي :

## 1.26/ الطريقة الجماعية :

حيث يؤدي التلاميذ جميع الحركات والتمارين الرياضية بشكل جماعي وبحمل موحد مع استخدام الوسائل المتوفرة ، وهذا النوع من الإخراج للدرس يخدم المهارات الفردية كالوثب وأنواعه مثل الجري والسباحة ، وكذا يستخدم أحيانا في الألعاب الجماعية ككرة القدم وكرة السلة والكرة الطائرة.... الخ .

ومن مميزات هذه الطريقة أنها مريحة بالنسبة للأستاذ ، حيث يستطيع هذا الأخير تعليم مجموعة من التلاميذ في وقت واحد ، إلا أن الصعوبة تكمن في تصحيح الأخطاء ، ويلعب موضع أو مكان المدرس دوراً كبيراً في ملاحظة الأخطاء .(عبد اللطيف نصيف ، 1981 ، ص102-104).

## 2.26/ طريقة الأداء التابعي :

في هذه الطريقة يقوم التلميذ بأداء المهارات والحركات بالترتيب واحدة وراء واحدة وبدون توقف ، وهذه الطريقة تعتمد على الوسائل والإمكانات المتوفرة ، ومن مميزاتا أنها تتيح لنا الفرصة في معرفة الفروق الفردية عند التلاميذ إلى جانب تماسك وحدة الدرس مع تنظيم الحمل بشكل أفضل وتستعمل هذه الطريقة كثيراً في الجمباز ، إلا أن لهذه الطريقة عيب هو الوقوف الذي يقضيه التلميذ في إنتظار دوره .

حيث يمكث التلميذ ينتظر دوره الذي يطول فهو يستعجل اللعب .

## 26. 3/ طريقة المناوبة البسيطة :

يؤدي التلاميذ التمرينات بشكل متناوب ، حيث ينقسمون إلى مجموعتين تقوم المجموعة الأولى بأداء التمارين ثم ترجع إلى الخلف ، لتقوم المجموعة الثانية بنفس الشيء ، ويركز استعمال هذه الطريقة في الوثب العالي والوثب الطويل.... الخ.(عبد اللطيف نصيف ، 1981 ، ص102-104).

## 26. 4/ طريقة المجموعات المتناوبة الجديدة :

حيث يقسم المدرس التلاميذ إلى مجموعات ليقوموا بتأدية أنواع المهارات بشكل مفصل ، يتم في هذه الطريقة نشاط تطبيقي عند توسيع المكان وتوفر الأجهزة حيث تقوم كل مجموعة بأداء التمارين ثم تتناوب ويقوم المدرس بالمرور على المجموعات الواحدة تلو الأخرى وبالإستعانة بالتلاميذ الممتازين .

## 26. 5/ الطريقة الفردية :

تستعمل هذه الطريقة عند تقويم أو معرفة المستوى الذي وصل إليه التلاميذ ، حيث يقوم كل تلميذ بأداء المهارات بشكل فردي ، ومن خلال هذه الطريقة يستطيع الفرد اكتشاف الأخطاء إلى جانب القدرات المتوفرة لديهم (عبد اللطيف نصيف ، 1981 ، ص:102-104).

## 27/ تقويم درس التربية البدنية والرياضية حسب المناهج الجديدة :

يجب على مدرس التربية البدنية والرياضية أن يعمل على تقويم الدرس بصفة مستمرة من خلال ما يلي:

-التقويم البدني و المهاري والمعرفي للدرس (التقويم الشامل) .

-قياس النتائج لكل وحدة من وحدات الدرس .

-إستخدام وسيلة التقويم كأنها جزء من الدرس .

-إستخدام أساليب مختلفة للقياس تتناسب مع هدف الحصة .

-تشجيع المتعلمين على التقويم الذاتي والمشارك (مكارم حلمي أبو هوجة ، محمد سعد زغلول ، 1999 ،

ص:96-102 )

وفي هذا الموضوع -حسب رأيي- رأي مخالف لأنني أختلف كثيرا مع هذه النقاط التي تبدو أنها لا تفرق بين التقييم و التقويم ، فالتقييم هو إجراء فحوصات للتلاميذ لمعرفة مدى إستعدادهم للبرامج التعليمية ، اما التقويم فهو إكتشاف مدى التحصيل الدراسي و تعديل النقائص .

## 28/ إستمرارية درس التربية البدنية والرياضية :

لكي يتمكن المدرس من استمرارية الدرس بدون توقف أو عرقلة يجب مراعاة ما يلي :

- أن يكون هناك ترابط بين أجزاء الدرس بدون توقف أثناء التنفيذ .
- يجب عمل التشكيلات والتكوينات ( الصفوف والدوائر ) .
- تؤدي جميع مجريات الدرس والمتعلمون في حالة انتشار في الملعب .
- يجب عدم ترك المتعلمين في وضع السكون لفترات طويلة أثناء الشرح تحضير وتوفير الأدوات والأجهزة في الملعب قبل الدرس .
- عدم التركيز بشكل كبير على الأخطاء البسيطة لبعض المتعلمين .
- التقليل من الشرح أثناء تعليم المهارات وعدم الدخول في تفاصيل غير مهمة .
- إرشاد المتعلمين إلى النقاط المهمة يكون أثناء قيامهم بالحركات .

من خلال ما سبق ذكره ، تتضح جليا الأهمية الكبيرة التي تلقىها المنظومة التربوية لدرس التربية البدنية والرياضية ، وذلك من خلال توفير كل الوسائل والمتطلبات البيداغوجية من أجل تسهيل عملية تقديم الدرس بهدف الوصول إلى تحقيق الأهداف التربوية وذلك لا يتسنى إلا إذا كان مدرس التربية البدنية

والرياضية على معرفة وافية باستعدادات وكفاءات واتجاهات وميول تلاميذه . ( مكارم حلمي أبو هوجة ،

محمد سعد زغلول ، 1999 ، ص:96-102 )

فالدروس الخاصة بالتربية البدنية و الرياضية سلسلة طويلة لا يمكن تقسيمها ، بل يجب الحفاظ على الترابط الحاصل بين الدروس من خلال الفصول و السنوات حسب المنهاج، ولهذا يجب التخطيط الجيد و العمل على إستمرارية الوحدات المقترحة .

## 29/ فوائد ممارسة الرياضة :

### 1.29/ فوائد ممارسة الرياضة على المدى القصير :

- زيادة نبضات القلب مما يؤدي إلى تدفق الدم المحمل بالاكسجين و العناصر الغذائية لإنتاج الطاقة في جميع أنحاء الجسم .

- التنفس بعمق مما يزيد كمية الأوكسجين و إعطائه طاقة أكبر لحمل الفضلات من الرئة .

-التخفيف من الإضطرابات و من مشاكل الدورة الشهرية لدة البنت (الأنثى).

- تحسين اللياقة البدنية ( زيادة القوة العضلية و التحمل و تحسين القوام و المرونة )

- تقليل آلام تصلب الشرايين والامراض المزمنة مثل : الروماتيزم

- زيادة القدرة الجسمية على أداء الاعمال اليومية دون الشعور بالتعب أو الإجهاد.

-تحسين نمط النوم.

-تحسين المزاج و السلوك .

## 2.29/ فوائد ممارسة الرياضة على المدى البعيد :

-تقوية جهاز المناعة

-تقوية جهاز الدورة الدموية بما يحتويه من القلب و الشرايين الدموية

- زيادة حجم الألياف العضلية و ينتج عنها زيادة القوة العضلية .

-التقليل من الدهون المخزنة بالجسم.

-زيادة كثافة العظام وزيادة إمتصاص الكالسيوم.

حيث أنه يوجد دور للتربية البدنية و الرياضية في التقليل من الضغوط النفسية و هذا ما أثبتته التجارب و

الدراسات ، حيث توجد علاقة وطيدة بين الجسم و النفس فكلاهما يؤثر على الآخر و يتأثر به ، و ربما

لممارسة صلة بالتقليل من الضغوطات النفسية حسب الدراسات الجديدة

و هي كالاتي :

- يساعد المشي على القضاء على الأرق

- يزيد من تقديرات الفرد لذاته

- يخلص الفرد من الهموم و يعدل نبضات القلب.(د حسن بدران ،ص: 25)

## خلاصة:

إن مساعي الجزائر خاصة وكل الجهود التي تقوم بها الدول الأخرى لأجل تطوير وتنظيم التربية البدنية والرياضية المتوافقة مع الحداثة دليل قاطع على حرصها الشديد على أهمية المادة شكلا ومضمونا، وما لها من تأثير على تلاميذ المرحلة الأساسية لذا يبقى إسهام التربية البدنية والرياضية شرطا أساسيا لمواكبة المسار الدراسي باعتبارها تربية قاعدية ملازمة للطفل بأبعاده الفكرية والاجتماعية والحسية الحركية حسب ما جاء في المناهج الجديدة ، وما لهذه المادة من دور هام في بناء شخصية التلميذ باعتماد المنطق الجديد ومقاربة ذات الأبعاد الشاملة لبناء الفرد الفعال، المتزن والمندمج، والمتفتح الذي يستطيع مواكبة ومواجهة الرهانات العالمية الحالية والمستقبلية.

مما سبق ذكره يتضح لنا أن التربية البدنية والرياضية هي عملية حيوية تساعد على نمو الإنسان نموا متكاملًا من جميع النواحي لأن أهدافها لا تنحصر في بناء البدن فقط ، بل تعدت ذلك المفهوم القديم إلى تنمية الجوانب المعرفية و العقلية، كالذكاء و الإدراك و ذلك من خلال الاجتهادات العلمية القائمة من أجل الوصول بهذه المادة إلى أرقى المستويات لتحقيق أهداف المجتمع الصالح الذي يبني دولته و وطنه في شتى المجالات .

# الفصل الثاني

-التعليم وتطوره عبر الأزمان -

## تمهيد :

إن النظام التربوي في أي دولة من الدول يعكس طموحاتها، ويسعى في سيرورة دائمة إلى إيجاد الحلول المناسبة لتنشئة الأجيال تنشئة إجتماعية صحيحة ، تجعل منهم مواطنين صالحين في المجتمع، ويعتبر قطاع التربية والتعليم المرآة الصادقة للفلسفة التي يتبناها أي مجتمع من المجتمعات حيث تتطور وفقا لإمكانياته، وتعتبر المدرسة التي توكل إليها مهام التربية والتعليم، وأهداف المدارس تتباين بتباين أنواع التعليم ومراحلته حتى تسدّ حاجات جميع مراحلته التعليمية، ولو أنها في الوقت نفسه تقوم أصولها على أهداف مشتركة، ويعتبر التدريس في أي مرحلة تعليمية كانت فن لا يتقنه إلا من وهب هذا الفن النبيل والصعب في آن واحد باعتبار أن عملية التدريس تهدف أساسا إلى بناء شخصية الفرد في جوانب عديدة كالعقلية، الخلقية والكمالية، و الصحية، و عملية تعامل مع عقول على إختلاف ما فيها من فروق فردية و حاجات فردية أيضا وتخضع للعديد من المتغيرات والمستجدات التي تطرأ على ساحة العولمة والتي هي في تغير وتجدد دائمين.

## 1-التعليم :

التعليم هو فن مساعدة الآخرين على التعلم، وهو يثير نشاط المعلم والمتعلم لإكتساب السلوك، وبالتالي فعملية التعلم تنصب على المعلم والمتعلم.

والتعليم مهنة من أفضل المهن الإنتاجية،حيث أنها تخلق القوى البشرية الناضجة الضرورية اللازمة لبناء المجتمع وتطوره، وتقوم على مجموعة متكاملة من المعارف والأفكار تستدعي تدريبا عقليا مناسباً، فهي تركز على الأنشطة العقلية أكثر من الحسية ، وتتطلب هذه المهنة إعدادا مهنيا شاملا، ولمدة طويلة، وتعتمد على التجارب والبحث العلمي للمعرفة المتطورة لها.

ومهنة التعليم تعطى الفرصة للمعلم أن يتعامل مع الكبير والصغير والطفل والشاب والفتاة.

والأطفال أمانة في أعناقهم، فهم المرشدون والموجهون لهم.

والتعليم وسيلة لتدريب الطفل، والنضج هو الأساس الذي يبني عليه هذا التعليم لإكسابه ما يحتاج إليه من معلومات ومهارات واتجاهات وعادات .(سهير كاملا حمد 2004، ص: 40).

ووجود الصبي مع غيره من الصبيان أَدعى إلى التعلم والتخرج، فانه يباهي الصبيان مرة ويغبطهم مرة، ويأنف القصور من شأنهم مرة ، ثم أنهم يتوافقون ويتعارضون الزيارة، ويتكلمون ويتعارضون الحقوق ، وكل ذلك من أسباب المباشرة والمباهاة ، والمساجلة والمحاكاة ، وفي ذلك تهذيب لأخلاقهم وتحريك لفهمهم وتمارين لعاداتهم.

ويلعب التعليم دورا في إكساب الفرد ايجابية في المواقف المختلفة، فالمشاركة في منحى الحياة تحتاج إلى قدر كبير من راحة العقل، ووجود الفهم .

وحتى في مجال النكت فإنها تتطلب إماما بالظروف السياسية والاجتماعية والإقتصادية وكلها أمور يجب على المشارك في النكتة أن يكون على علم بها وبمدلولها النفسي والرمزي. (سهير كاملا حمد 2004، ص: 40)

وقد إتضح من دراسة أجريت في العلاقة بين التعليم وسماع النكت تبين منها أنه كلما انخفض المستوى العلمي للأفراد كلما زادت نسبة تقديرهم على أن سماع النكتة يبعدهم عن الهم والمتاعب، وكلما ارتفع المستوى التعليمي للأفراد كلما قلت وظيفة النكتة المسموعة في أنها تبعدهم عن الهم والمتاعب، وكلما زادت في أنها "بتعرفه رأي الناس في حاجة" ويدل هذا على أن فهم دلالة النكتة يحتاج إلى إعمال الفكر (سهير كاملا حمد، ص: 119-120).

وتبين وجود علاقة بين موقف القافية ومتغير نوع التعليم في دراسة أجريت في هذا المجال وأظهرت فئة التعليم العام تساويا تقريبا بين من يعرف القافية ومن لا يعرفها .

وجاءت نسبة التعليم العلمي بنسبة أعلى من معرفة القافية فاقت كل نسب فئات التعليم الأخرى، وزادت نسبة من يعرفون القافية على نسبة عدم معرفتها في فئات التعليم الأدبي، و هكذا استبان الفروق بين التعلم والتعليم ، وإذا كان التعلم يعتمد على التعليم ،فان العكس صحيح . (عصام نور ،2004، ص:21) .

## 2-المراحل التعليمية عبر الأزمان :

لقد مرّ التعليم عبر الأزمان بعدة مراحل أهملها :

- تطور التربية والتعليم في الجزائر :

مرت المنظومة التربوية الجزائرية بمراحل عديدة إرتبطت بواقعها السياسي والثقافي والإقتصادي، ولقد بذلت جهود معتبرة لإصلاح وإعادة الإعتبار لهذا القطاع الهام رغم الصعوبات التي واجهتها، ويمكن إبراز هذه المراحل في النقاط التالية:

- التربية والتعليم في الإسلام:

إهتم الإسلام بالتربية والتعليم، حيث ازدهر التعليم بالشرق العربي وانتشرت فيه المؤسسات الدينية والتربوية نتيجة ظهور الإسلام بهذه المنطقة، وبذلك ظهرت مؤسسات تربوية كثيرة كالمساجد ، الكتاتيب ، قصور الخلفاء، و منازل العلماء لهدف نشر العلم والمعرفة.

لقد إنتشر الدين الإسلامي في ربوع الجزائر لتعدد مبادئ الدين إلى جانب القراءة والكتابة.بعد ذلك ظهرت المدارس في فترة متأخرة وبقيت المساجد والكتاتيب هي مراكز النشاطات العلمية من قبل ظهور الموحدين أي حوالي القرن السادس الهجري، ومن المدارس الأولى التي اشتهرت بها الجزائر تلك التي أسست بتلمسان في عهد الزيانيين القرن التاسع الهجري، ولقد كانت الأوقاف هي الممول الرئيسي لمصاريف المدارس وأجور المدرسين، أمّا من حيث برامج الدراسة تتمثل في تفسير القرآن والحديث والفقه والبيان والحساب، ودراسة النصوص. ( بوفلجة غيات مرجع سابق ،ص:10،11)

في حين أنها إنتشرت في كامل ربوع الوطن في كل من التيطري بالأخص وقسنطينة والمسيلة والجلفة وحتى بتيزي وزو وبجاية ومناطق أخرى بعد ذلك حسب الروايات التي سمعتها من كبار الشيوخ بمنطقتي

### 1-1. التربية والتعليم في العهد التركي:

شهدت هذه الفترة إنتشار المؤسسات الدينية و مؤسسات التعليم الإبتدائي في كل القرى والمدن وكانت التعاليم الإسلامية تقدم في الكتاتيب، و بعد حفظ القرآن الكريم كان أغلبية الطلاب يتوقفون عند هذه المرحلة، وفئة قليلة منهم يتوجهون إلى جامعة فاس المغربية أو جامعة الزيتونة في تونس أو جامعة الأزهر بمصر لمواصلة الدراسة ( بوفلجة غيات مرجع سابق ،ص: 12)

لكن ما لاحظته من خلال مطاعتي أن العثمانيين إهتموا بالتعليم بمقدار إهتمامهم بالجانب الديني للمؤسسات التربوية، وذلك بولاية المدينة خاصة والتي كانت عاصمة للدولة العثمانية آنذاك ، وكانت نهاية العهد العثماني في الجزائر نهاية حتمية للمؤسسة الدينية، بل نستطيع ان نقول بانها بداية لعهد

المضايقات في فترة الإحتلال الفرنسي الغاشم ، و التي لم تؤثر كثيرا في نفوس الجزائريين الذين بقوا متمسكين بدينهم الحنيف في الخفاء أحيانا ، إلا ان هناك من باع دينه و وطنه في تلك الفترة الإستعمارية .

### 1-2. التربية والتعليم في عهد الإستعمار الفرنسي:

إن أول ما عمد إليه الإستعمار الفرنسي في الجزائر هو القضاء على الثقافة الإسلامية، وذلك بمطاردة علماءها وتشريدتهم، وهدمت الكثير من الكتاتيب والزوايا ومصادرة الأملاك الدينية والأوقاف، فقد تبنى الإستعمار الفرنسي سياسته التي تمثلت في:

-تفجير الجزائريين لصالح رفع مستوى معيشة الأوروبيين.

-تجهيل الجزائريين بهدف رفع المستوى العلمي للأوروبيين.

-نشر المسيحية والحط من شأن الدين الإسلامي.

-إحلال اللغة الفرنسية محل اللغة العربية في التعليم والإدارات والمؤسسات ومنعت الثقافة

الوطنية ومحاولة إدماج الجزائريين في الثقافة الفرنسية.(طعيلي محمد الطاهر، 2008، ص:25، 24).

و ما لاحظناه أن الإستعمار الفرنسي نجح إلى حدّ بعيد في ترسيخ اللغة الفرنسية التي أصبح الكثير من المواطنين الجزائريين يتكلمون بها و يتباهون بالنطق بها أمام الناس إلى غاية الساعة .

### 1-3. التربية والتعليم عند الإستقلال:

شكل التعليم أحد الأولويات الأساسية في السياسة التنموية الشاملة التي اتبعتها الدولة مباشرة بعد حصولها على الإستقلال عام ( 1962 ) ، رغم أنّها واجهت غداة الاستقلال عدّة مشاكل من بينها تخلف إجتماعي

وانتشار الأمية حيث بلغ (95 %) عند الذكور و 99% عند الإناث، إضافة إلى النقص الكبير في

الهياكل المدرسية والموارد المالية، و العجز الشبه التّام للمؤطرين والفنيين في مختلف القطاعات

الإجتماعية والإقتصادية .ومنظومة تربوية لا تخدم مصالحها وطموحاتها .وقد كان الواقع التربوي الإجتماعي يَتميّز ب:

1- إنخفاض مستوى التمدرس عند الجزائريين وحاجة الجزائر إلى إطارات والكفاءات لتسييرالإقتصاد والمصالح الإجتماعية، ممّا أدى إلى جلب المتعاونين من بعض الدول العربية والأوروبية خاصة فئة المدرسين.

2- إنتشار المدارس مع توفير الظروف المناسبة للدراسة(بوفلجة غيات، مرجع، سابق، ص:36 ) كما قامت الجزائر ب:

-تعميم التعليم بإقامة المنشآت التعليمية وتوسيعها إلى المناطق النائية

-جزأة إطارات التعليم و جعل إطارات التعليم جزائرية.

-التعريب التدريجي للتعليم، مع تكيف مضامين الموروثة عن النظام

الفرنسي (وزارة التربية الوطنية، الأنظمة التربوية، 2008 ، ص:8 )

#### - 4.1.تنظيم التعليم غداة الاستقلال من 1962الى 1970:

لقد كان التعليم غداة الإستقلال مقسما إلى مايلي:

-التعليم الإبتدائي :وهي مرحلة إلزامية تبدأ من سن السادسة مدة الدراسة فيها 6 سنوات، وقد

تضاف سنة واحدة (أي) سبع سنوات للتلاميذ الذين يحضرون الشهادة الإبتدائية، أمّا سنوات

الدراسة فقسمت إلى:

1- التحضير الأول.

2- التحضيري الثاني.

3- الإبتدائي الأول.

4- الإبتدائي الثاني.

5- المتوسط الأول.

6- المتوسط الثاني.

7- النهائي (بوفلجة غيات، مرجع سابق ، ص: 9 - 11)

وتنتهي السنة السادسة من التعليم الابتدائي بمسابقة الدخول إلى السنة الأولى من التعليم الثانوي (السادسة سابقا)، بينما يحضر تلاميذ السنة السابعة شهادة التعليم وتمنح لهم فرصة الإلتحاق إلى السنة الثانية من التعليم العام، أمّا الفاشلون، الإبتدائي فليس لهم الحظ في مواصلة الدراسة (بوفلجة غيات، مرجع سابق ، ص: 37، 38)

- التعليم المتوسط: مدة التعليم أربعة سنوات، وفي نهاية المرحلة يجتاز الطالب إمتحان شهادة التعليم المتوسط، وينقسم التعليم في هذه المرحلة إلى :

1- التعليم العام :مدته أربع سنوات ويؤدي إلى ثانوية التعليم العام وتنتهي الدروس بإجتياز شهادة أهلية الدراسة في الطور الأول وقد عوضت بشهادة التعليم العام.  
-التعليم التقني :مدته 3 سنوات ويؤدي إلى ثانوية التعليم التقني وتنتهي الدراسة بإجتياز شهادة الكفاءة المهنية.

-التعليم الفلاحي :مدته ثلاث سنوات، وتمنح للطالب شهادة الكفاءة الفلاحية:

-التعليم الثانوي :يوفر التعليم الثانوي ثلاث أنواع من التكوين :

-التعليم العام :مدته ثلاث سنوات ويحضر لمختلف شعب البكالوريا

التي تتيح الدخول إلى الجامعة، وتتمثل الشعب في الرياضيات، علوم تجريبية فلسفة، أمّا ثانويات التعليم التقني فتحضر الطلبة لإجتياز البكالوريا شعب تقني رياضي تقني إقتصادي.

-التعليم الصناعي والتجاري :يحضر التلاميذ لإجتياز شهادة الأهلية في

الدراسات الصناعية والأهلية في الدراسات التجارية، وقد تم تعويض هذا النظام بتتصيب الشعب التقنية الصناعية والتقنية المحاسبية والتي تتوج بشهادة بكالوريا التقني.

-التعليم التقني :يحضر لإجتياز شهادة التحكم خلال ثلاث سنوات من

التخصص يعد الحصول على شهادة الكفاءة المهنية .(وزارة التربية الوطنية ، الأنظمة التربوية، مرجع سابق، ص:8).

وتميزت هذه الفترة الإنتقالية ب:

-تعميم التعليم بإقامة المنشآت التعليمية وتوسيعها إلى المناطق النائية

-جزارة إطارات التعليم

-التعريب التدريجي للتعليم.

ما نلاحظه من هذه الفترة أن التركيز كان على تعميم التمدرس أكثر من العناية

بالبرامج التربوية والإصلاح، حيث حافظ التعليم على نفس البرامج الفرنسية مع تعريب مواد الشعب المعربة.

### 3- إصلاح التعليم:(1970 )

يسمى بمشروع المدرسة الأساسية الذي تم تعميمه إبتداءا من ( 1980 ) ويعتبر هذا الأخير إصلاحا جذريا لم تشهده الجزائر من قبل وهو إصلاح شامل في مجالات الهياكل ومضامين البرامج وطريق واستراتيجيات التدريس وذلك وفق صدور أمرية رقم (35،76) بتاريخ 16 أفريل سنة1976 ، حيث عرفت المدرسة الاساسية في هذا الإصلاح على أنها تلك البنية القاعدية التي تمنح طوال تسع سنوات تربية إجبارية مشتركة بين الجميع، وهي تتيح لكل تلميذ إمكانية مواصلة دراسته إلى أقصى ما يستطيع، كما تهيئه في نفس الوقت من النواحي العلمية والتقنية والعلمية إلى الإلتحاق إمّا بوحداث الإنتاج إمّا بمؤسسات التكوين المهني أو مؤسسات التعليم الثانوي، ومن خصائصه انه تعليم شامل يحتوي على المعارف

الأساسية والتطبيقات العلمية والمهنية فيندمج في مناهجه ما بين المعرفة والعمل ويدرب التلاميذ على  
توظيف المعارف المكتسبة في تطبيقات علمية منتجة، وهو مختلف الجوانب العقلية والوجدانية والحرآية  
بشكل متوازن، كما يساعد الطفل على التكيف مع محيطه وفق روح العصر الذي يعيشه وخصائص  
الثقافة التي ينتمي إليها، فهو يهدف إلى تنمية قدرات واستعدادات التلاميذ وإشباع ميولهم وتزويدهم بالقدر  
الضروري من القيم والسلوكات والمعارف والمهارات العلمية والمهنية التي تنفذ مع ظروف البيئات  
المختلفة. (طعيلي محمد، الطاهر، مرجع سابق ، ص: 28).

ومن بين الأسباب التي أدت إلى ظهور المدرسة الأساسية نوجزها ما يلي:

-وجود حاجز مسابقة الدخول إلى السنة الأولى متوسط وتعتبر مسابقة السادسة  
عائقا حقيقيا بالنسبة للتلاميذ الضعفاء وهو سبب إقصاء عدد كبير منهم عن النظام التربوي و في  
سن مبكرة.

-إمكانية جنوح الأطفال المطرودين من المدارس في سن مبكرة نتيجة إهمالهم ، وتركهم لعناية  
الشارع في سن يحتاجون فيها إلى عناية المجتمع، ونظرا باستحالة إلتحاقهم بعالم الشغل مما يؤثر  
إلى إزديدا معدل الأمية بين المجتمع الجزائري. (وزارة التربية الوطنية، هياكل النظام التربوي بموجب  
أمرية 1976 ) .

-إزدواجية في لغة التكوين حيث إذا كانت هناك شعبتان في إطار التعليم المتوسط (معربون  
ومفرنسون) مزدوجي اللغة مما يؤثر على مستوى تحصيل التلاميذ، وما نتج عن ذلك صراعات  
لدى أفراد الشعب الواحد

- عدم شمولية التعليم المتوسط والذي لا يتماشى مع ديمقراطية التعليم وإجحاف في حق بعض  
المناطق المحرومة.

-تغلب الطريقة الإلقائية والتمركز حول المدرس.

كما أدى إصلاح التعليم إلى إدماج كل من التعليم الإبتدائي والتعليم المتوسط في مرحلة واحدة متكاملة وهي التعليم الأساسي، وشهدت هذه الفترة تكاثر مؤسسات تكوين الأساتذة وإحداث المعاهد التكنولوجية للتربية بدلا من المدارس العليا للطلب المتزايد للمدرسين.(بوفلجة غيات، مرجع سابق ، ص:41 )

وكانت المدرسة الأساسية ترمي إلى تحقيق الأهداف التالية:

-ضمان تربية إلزامية مجانية خلال مدة تسع سنوات.

-ضمان قدر متساو من المعلومات لكل طفل وجود حصص خاصة للتلاميذ المتخلفين

والضعفاء في بعض المواد مع وجود ضمان تربية خاصة لذوي الإحتياجات الخاصة.

-توحيد لغة التعليم والقضاء على ازدواجية اللغة وإعادة الإعتبار للغة العربية.

-ربط البرامج التعليمية بالقيم العربية الإسلامية وتعريف النشر على دينه ومقوماته الحضارية.

-مراعاة نمو قدرات الطفل عند وضع البرامج، حيث يعتبر النمو النفسي والجسمي للطفل أهم

عامل يجب أخذه بعين الإعتبار، حيث يعتبر النمو النفسي والجسمي للطفل أهم عامل يجب أخذه

بعين الإعتبار عند وضع أي نظام تربوي عصري.

-تعليم الأسس الرياضية والعلمية حتى يتمكن التلميذ من إتساب تقنيات التحليل والإستدلال .

(نفس المرجع، ص:44-54).

ولقد واجهت المدرسة الأساسية عوائق عديدة لكونها تتطلب إمكانيات مادية وبشرية هائلة فهي بحاجة إلى

خفض عدد التلاميذ بالفصول الدراسية أما تحتاج إلى أجهزة ومخابر ضرورية إضافة إلى تدهور المستوى

الإقتصادي والإجتماعي للمدرسين وإنحطاط مكانتهم في المجتمع، وهكذا أنخفض مستوى رضاهم المهني

مما أثار على آدائهم التربوي (.نفس المرجع السابق، ص 50).

#### 4- الإصلاح التربوي الجديد:

إنطلاقاً من العام الدراسي 2003.2004 عرفت المنظومة التربوية إصلاحات كبرى وتمحورت حول

ثلاث محاور وهي:

-تحسين نوعية التأطير.

-إعادة تنظيم المنظومة التربوية، إذ تم الإحتفاظ ب تسع سنوات لكنها صنفت بالطريقة الآتية:

-تعليم تحضيرى إجباري:

-التعليم الأساسي : وهو تعليم إلزامي ومجاني مدته تسع سنوات يشمل الشريحة العمرية (من 6

إلى 16 سنة)

و مهمته إعطاء تربية قاعدية مشتركة وينقسم إلى:

أولاً - التعليم الإبتدائي :مدته خمس سنوات

ثانياً - التعليم المتوسط :مدته أربع سنوات.

-التعليم الثانوي :يرمي إلى الإلتحاق بالتعليم العالي مدته ثلاث سنوات ، ويشمل نوعين من

التعليم

أولاً:التعليم الثانوي العام.

ثانياً:التعليم الثانوي العام والتكنولوجي ( وزارة التربية الوطنية، الأنظمة التربوية، ص: 50 ).

#### 5- تنظيم التدريس ومراحله في الجزائر:

يخضع نظام المراحل التعليمية منطبق التدرج باعتبار أن الكفاءات الختامية المستهدفة في نهاية آل طور

بالنسبة لكل البرامج المقررة فيه تشملها بالضرورة الكفاءات المستهدفة في نهاية الطر الموالي، وبالتالي لا

يمكن أن ينتقل التلميذ من طور إلى آخر إلا إذا أظهرالتقويم أنه يتحكم بصفة آافية في الكفاءات

المستهدفة للطور السابق، وبذلك يصبح الطور هو الوحدة القاعدية لتقويم مدى تمكن التلاميذ من

المكفاءات الختامية، ويعتبر النظام التربوي بمثابة طريقة أو نظاما يتبعها المنظومة التربوية لتلقين المتعلمين معارف مختلفة في جميع ميادين المعرفة، ولقد قسّم التعليم في الجزائر إلى مراحل وأطوار متعددة متدرجة نتيجة تصوّر علمي وهو أنّ الإنسان يمرّ بأدوار معينة في مراحل حياته، وأنّ لكل مرحلة فيها معاملها تميزها عن غيرها من المراحل الأخرى. (تركي رابح عمامرة، مرجع سابق، ص: 55)، ولما كان موضوع البحث يتناول الأطوار التعليمية الثلاث (الطور الابتدائي المتوسط، و الثانوي)، حيث سنحاول فيما يلي التطرق إلى هذه الأطوار.

التعليم الأساسي، ويشمل الطور الابتدائي والمتوسط.

### 1.5- أهداف التعليم المتوسط : يهدف التعليم المتوسط إلى تحقيق الأهداف التالية:

-منح المحتويات التربوية الأساسية من خلال مختلف المواد التعليمية التي تتضمن المعارف

والمهارات والقيم والمواقف التي تمكن التلاميذ من:

-إكتساب المهارات الكفيلة بجعلهم قادين على التعلم مدى الحياة

-تعزيز هويتهم بما يتماشى والقيم الإجتماعية والروحية والأخلاقية ومقتضيات الحياة في

المجتمع.

-تعلم الملاحظة والتحليل والإستدلال وحل المشكلات وفهم العالم الحي والإبداع.

-التمكن من التكنولوجيات الجديدة للإعلام والإتصال وتطبيقاته الأولية.

-النتفتح على الحضارات والثقافات الأجنبية وتقبل الإختلاف مع مواصلة الدراسة أوالتكوين لاحقا.

-العمل على توفير ظروف تسمح بنمو أجسامهم وتنمية قدراتهم البدنية واليدوية.

-جعل التلميذ يتحكم في قاعدة من الكفاءات التربوية والثقافية والتأهيلية التي تمكنه من الدراسة

والتكوين ما بعد الإلزامي أو الإندماج في الحياة العملية. (وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم

الاساسي، 2009، ص: 95) .

## 6- مكانة مهنة التعليم:

من المتفق عليه أن المدرس في الماضي القريب كان ضمن دائرة ضيقة ممن يطلق عليهم طبقة المتقنين، وأنت المجتمعات تنظر إلى أعضاء هذه الطبقة نظرة إحترام وتقدير، وكانت مهنة التعليم تعطي لصاحبها من المال ما يضمن له حياة كريمة، ولكن مع التغيرات الحديثة في مجالات الحياة المختلفة لم تعد هذه المهنة من المهن التي تساعد من يشغلها أن يتمتع بحياة إقتصادية مريحة تنعكس على حياة إجتماعية عالية، حيث ظهرت مهن أخرى كثيرة يتمتع أصحابها بمكانة عالية ومستوى معيشي مرتفع مع جهد أقل بالمقارنة مع مهنة التدريس، وهكذا تفهقرت هذه المهنة، وهناك دراسات عديدة أكدت ذلك في مختلف دول العالم.

ففي دراسة أجراها الأستاذ " عرفات عبد العزيز " عن أفضلية المهن المختلفة لدى عينة من تلاميذ التعليم الثانوي في آل من مصر والمملكة العربية السعودية استنتج أن مهنة التدريس من المهن المحدودة الرغبات بين التلاميذ حيث لا يتعدى نسبة من يرغبون في العمل بمهنة التعليم حوالي 10 بالمائة. (وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الاساسي، 2009، ص: 95) .

وفي دراسة أخرى قامت بها المنظمة الدولية للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) عن أوضاع المدرسين في العالم، وقد أجريت هذه الدراسة بعد عقد مؤتمر عام في باريس حيث إجتمع فيه ممثلي حوالي 75 دولة، ناقش المؤتمر أوضاع المدرسين الإقتصادية والإجتماعية في مختلف دول العالم، توصلت الدراسة إلى تبيان أن مهنة التعليم تواجه الكثير من الصعوبات التي تدفع الكثير من الشباب إلى تفضيل مهن أخرى وذلك لضعف الحوافز المادية والمعنوية وتواضع المكانة الإجتماعية التي لا تتناسب ما يبذله المدرس من جهد.

وفي المملكة المتحدة يعاني المدرسون من التفرقة بينهم وبين أصحاب المهن الأخرى، ويعانون من ضعف العائد المادي، مما أدى بالمدرسين إلى محاولات الإمتناع عن العمل في مثل هذه الدول التي لا تسمح

سياستها الديمقراطية بالتعبير عن المعاناة والظلم وذلك كمحاولات للحصول على حقوقهم السياسية والإقتصادية والإجتماعية. (نفس المرجع السابق، ص:95).

## 7- مقومات مهنة التدريس:

لما كانت لكل مهنة مقوماتها فإن مهنة التدريس تعتبر من المقومات التي تستند إليها ما يكفيها لان تنبؤ مكانة عالية تجعلها على رأس كل المهن، وتكمن مقومات المهنة فيما يلي:

- أن تشتمل على عمليات فكرية مع قدرة فردية على تحمل المسؤولية.
- أن تتضمن محتوى عملياً يغذي المهنة وينميها، وهذا يتطلب إعدادا علميا معيناً.
- أن تتحرك هذه المهنة وفق رؤى فكرية خاصة في إعداد الفرد للمهنة.
- أن تشمل على عدد من المهارات التي تختص بها المهنة.
- أن يتعرض القائم بالمهنة لقطاع عريض من الثقافات العامة والمتخصصة تتيح له تكوين رؤية مستندة عن العالم الذي يعيش فيه، وأن يمتلك رصيذا علميا ومعرفيا يرتبط بالمهنة التي يشغلها. (وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الاساسي، 2009، ص:96) .

## 08- العملية التعليمية والضغط المهني:

تعتبر العملية التعليمية من أكثر الظواهر الإنسانية تعقيدا، تتداخل فيها عوامل عديدة ومتغيرات يصعب على المدرس التحكم فيها، لذلك تتعدد الضغوط المهنية التي يتعرض لها المدرسين، والتي ترجع بالدرجة الأولى إلى تعقد العملية التعليمية وما تتضمنه مهنة التدريس من خصوصيات بدءا من أعباء المهنة، التعامل مع الفروق الفردية للتلاميذ، الإدارة التفتيش، الزملاء، تطبيق مختلف البرامج الدراسية، المسؤولية الأخلاقية إتجاه التلاميذ... الخ. (وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الاساسي، 2009، ص:96) .

## 1.8-تعريف العملية التعليمية:

العملية التعليمية عبارة عن تنشئة إجتماعية وتربوية سلوكية تعتمد على عملية إتصال في تحقيق أهدافها . تعتمد أساسا على التفاعل القائم بين (المدرس المرسل) (والتلاميذ المستقبل) فيحرص كل منها على توجيه رسالة يفهمها الآخر نتيجة لهذا الفهم تنشأ إستجابة المستقبل على هيئة سلوك يصدر عنه، ويكون التفاعل وفقا لا بدّ من توفير جو تتوافر فيه عوامل مادية ومعنوية.(عبدالله عمر الفرا ، 1999،ص:66).

ويقصد أيضا بالعملية التعليمية مختلف الإجراءات والنشاطات التي تحدث داخل الفصل الدراسي، تهدف إلى إتساب المتعلمين معرفة نظرية أو مهارة علمية أو إتجاهات إيجابية، فهي نظام معرفي يتكون من مدخلان ومعالجة ومخرجات، فالمدخلات هم المتعلمين والمعالجة هي العملية التنسيقية لتنظيم المعلومات وتفسيرها وإيجاد العلاقة بينها وربطها بالمعلومات السابقة، أمّا المخرجات فتتمثل في تخريج طلبة أكفاء و متعلمين . ( net http/teachegypt.net/shewthread.php.19,25 ).

ويشير و"لسن ولوجان" أن العملية التعليمية تتضمّن عددا من المكونات منها المتعلقة بالتعليم والمتعلقة بالمعلمين والمتعلمين ومكونات تتعلق بنشاط التعليم والتعلم وهي:

- 1- الأهداف والأولويات :توجيه نشاط التعليم.
- 2- التلاميذ :تعليمهم قصد تحقيق الهدف الأساسي للنظام التعليم.
- 3-الإدارة التعليمية :توجيه وتنسيق وتقييم النظام.
- 4-البناء التعليمي والجدول الزمني : توزيع الوقت والتلاميذ على أنواع التعليم المختلفة.
- 5-المحتوى: خلاصة ما سوف يحصل عليه التلميذ.
- 6- المدرسون: مساعدة التلاميذ في الحصول على المحتوى.
- 7- الوسائل التعليمية :تتمثل في آتب، خرائط...
- 8- مدى توفر الإمكانيات الفيزيقية قصد تسهيل العملية التعليمية.

9- التكنولوجيا: تتمثل في آل الأساليب التكنولوجية المستهدفة في أداء أعمال محددة.

10- ضوابط التحكم في نوعية التعليم، قواعد القبول والإمتحانات.

11- البحوث العلمية لتحسين الأداء الوظيفي للنظام وتطوير المسؤولية.

12- التكاليف ومؤشرات النظام وفعاليتها. (وزارة التربية الوطنية ، 2009،ص:94).

وفي نفس الإتجاه يرى كل من " هوك " و"دونكان " أن العملية التعليمية عملية معقدة تتأثر بعوامل عديدة، وكثيرا ما تغيب عن وعي المدرس ولا يمكنه التحكم فيها إلا بكيفية جزئية، لذا يراز الباحثان أساسا على الهدف من العملية التعليمية، والذي يعني تسهيل التعلم لدى التلميذ وإحداث تغييرات في سلوكاته قابله للملاحظة.

## 2.8-العناصر الأساسية للعملية التعليمية:

تتكون العملية التعليمية من عناصر عديدة منها:

1.2.8- المدرس : يعتبر الركيزة الأساسية في العملية التعليمية حيث يجب أن تتوفر لديه مجموعة من

الكفاءات والمؤهلات، وأن تكون لديه رغبة في التعلم ، قصد مساعدة التعليم على تحقيق الأهداف

التعليمية بنجاح وسير وذلك من خلال:

-فهم العملية التعليمية وخصائص المرحلة العمرية التي يقوم بتدريسها ويشرف عليها.

-الإلمام بالمادة الدراسية وجزئياتها وتنظيم معدلاتها وأهدافها والمستويات التي ينبغي على

المتعلم الوصول إليها .

دراسة التلاميذ في إطار خلفياتها، من حيث استعداداتهم للتعلم ومستوى ذكاءهم ، ومختلف

مشاكل التكيف لديهم.

2.2.8-المتعلم:يعتبر التلميذ أهم مدخلات العملية التعليمية، ويتم تقسيم مراحل التعليم وفقا لأعمارهم،

ووفقا لذلك فالإدارة الفعالة ببيئة التعليم تتطلب من المدرس أن يقف على كافة النواحي المتصلة بالتلاميذ

من حيث نموهم، النفسي، المعرفي، وحسب" بياجيه "يرى أن المعرفة تكتسب إذا ربطت بالمعارف السابقة، والتعلم لن يحدث إلا إذا أُندمج في شبكة من ذي قبل في نسق معرفي، وفي كل تعلم لا بد أن يؤخذ بعين الإعتبار التصورات الموجودة في التلميذ وفي نظامه المعرفي، فعلى البيداغوجي أي (المدرس) أن يحلل طبيعة التصورات الخاطئة حتى يتغلب على عوائق التعلم. وقد أعطى " ميالاري مهم من مكونات الفعل التعليمي إن على المدرس أن يضع في حساباته خصائص المتعلمين من حيث (السن، الجنس، الوسط المعيشي، القدرات العقلية، الفروق الفردية) ، وهذا أمر يصعب على المدرس لذا عليه أن يكون على دراية بمبادئ علم النفس النمو، علم الإجتماع بالإضافة إلى تخصصه في مادة تدريسه. (محمد عبد الباقي أحمد ص:43).

### 3.2.8-المادة التعليمية: هي المحتوى المتنوع من المعلومات التي تصاغ من أسلوب منهجي إذ تحتوي

على مجموعة من الأنشطة، والتي تتماشى مع درجة نمو قدرات التلاميذ ، وهي عبارة عن مجموعة من الرموز والإشارات والعبارات التي تصاغ في منهج علمي يقترح على التلاميذ من قبل المدرس بعد تخطيطها والإعداد لها مسبقا .وتحتوي المادة التعليمية على المقررات والبرامج التي يتم صياغتها حسب مميزات كل مرحلة عمرية يمر بها التلاميذ .(محمد عبد الباقي أحمد، ص:43).

وتكمن صعوبات العملية التعليمية في النقاط التالية:

#### 1- ترتبط الصعوبة الأولى بالأهداف التي وضعت مجموعة القسم من أجلها فالتلاميذ لا

ينتظرون من مدرسيهم تلقينهم المعلومات في مختلف المواد الدراسية، بل مهمتهم تتجاوز ذلك إلى النظر في كيفية إعدادهم ليكونوا مواطنين صالحين في المجتمع وتزويدهم بكل ما يحتاجونه لمواجهة الحياة أو باختصار فإنّ المجتمع يرغب في أن تعمل المدرسة على مساعدتهم حتى تتفتح شخصيتهم، وتنمو نموا سليما، وهذه الغاية تجعل من التدريس عملية معقدة وصعبة.

2- ترتبط الصعوبة الثانية بمحتويات التعليم ومواده، وبالمصادر الديدانكتيكية والتكنولوجية المتوفرة والمستعملة في كل قسم، وكذا الظروف السكولوجية التي تحيط بالمدرسة وأنواع الإمتحانات وأساليب التقييم المستعملة، والتي تجعل من ظاهرة القسم ظاهرة معقدة تتفاعل داخل عوامل متشعبة. (وزارة التربية الوطنية ، 2008 ، ص:2).

3- ترتبط هذه الصعوبة بالتباين بين التلاميذ، فالقسم عبارة عن مجموعة من التلاميذ لكل واحد منهم شخصية متميزة وميولات خاصة تتحدّد بدورها بانتماءاتهم السوسيوثقافية، ومن بينها الإختلاف في وثيرة التعلم والتي تتفاوت لديهم رغم تقارب أعمارهم، ويترتب على ذلك العديد من المشاكل خاصة ما يميّز أنظمة التعليم وهو طابعها الجماعي الذي يتجاهل الخصوصيات الفردية للتلاميذ، وهذا الطابع الجماعي لمهنة التعليم يضيف معوقا آخرا يزيد من تعقيد العملية التعليمية، فالمدرس لا يبدؤ أن يفكر باستمرار في ثلاثين أو أربعين تلميذا في نفس الوقت دون أن يكون بإمكانه إرضائهم جميعا، وغالبا ما يكون عاجزا وذلك باعتبار أن طبيعة عمله تقتضي منه إنجاز عدد معين من الساعات في حين أن ذلك العمل لن ينتهي وأنه لا يشعر بالإرتياح على الرغم من مجهوداته ، والسبب يكمن في حتمية الرسوب ممّا ينقص من قيمة نتائجه. ويلاحظ أن مجموعة من تلاميذه تتخبط باستمرار في حملة من الصعوبات رغم جهوده، فيعتبره شعور بالعجز التام أمام الفشل الحتمي لفئة من تلاميذه والذي بإمكانه معرفتهم والتنبؤ بفشلهم وفي بداية السنة. (وزارة التربية الوطنية ، 2008 ، ص: 3).

4- تتعلق هذه الصعوبة بتطبيق مقارنة التدريس الحديثة (المقاربة بالكفاءات) وهذه المقاربة جعلت من المتعلم محور العملية التعليمية وتعمل على إشراكه في مسؤولية وتنفيذ عملية التعلم وهي على إختيار وضعيات تعليمية مستفادة من الحياة في صيغة مشكلات، وبذلك يصبح المعلم مبسّطا ومنظما وليس ملقّنا والتأطير والبعض أن المعاينة الميدانية ولأسباب موضوعية عدّة يعود

بعضها إلى التكوين والتأطير والبعض الآخر لظروف العمل كانوا يولون إلاً أهمية نسبية لهذه المقاربة التي كثيرا ما افترضت على الجانب الشكلي والإداري في بداية تعاملهم معها على الأقل، وبذلك فعدم إتقان المقاربة يؤدي حتما إلى الشعور بتدني الأداء لدى المدرسين ( وزارة التربية الوطنية ، 2008 ، ص:3 ).

5-عدم إلمام المدرس بالخصائص النفسية للتلاميذ فمن المدرسين من يجهل خصائص المرحلة التي يعلّم فيها ، خاصة فترة المراهقة المبكرة مما يصاحبها من سلوكيات فيفسر تصرفاتهم بقياسها مع تصرفات الراشدين، وهذا ما يجعل منه التوقع الأشياء الكثيرة منهم. إلى جانب صعوبات أخرى مادية و معنوية .

## 09- مشاكل مهنة التعليم وصعوبات قطاع التربية الوطنية:

### 1.9-مشاكل مهنة التعليم:

يعتبر التعليم مهنة إنتاج إجتماعي وهو بهذا المفهوم يصبح من أفضل المهن الإنتاجية في المجتمع، حيث ينتج القوى البشرية الضرورية لبناء المجتمع وتطوره ومهنة التعليم مهنة صعبة أونها تتعلق بمستقبل أطفال وأمة وشعب، ويواجه التعليم في أنحاء كثيرة من العالم مشكلات وتحديات آثيرة تملحها طبيعة العصر الذي نعيش فيه والتي تتمثل فيما يلي:

### 1.1.9- نقص الإمكانيات المادية والبشرية:

التعليم في أماكن كثيرة من العالم يعاني من نقص كبير في الموارد المالية، والمدرسين المؤهلين تأهيلا جيدا، والمباني والتجهيزات المدرسية، و رغم أنّ هذه المشاكل تختلف من دولة لأخرى، إلا أن هناك عاملا مشتركا يجمع بينها وهو أنه لا يمكن التغلب على هذه المشكلات بدون العمل على إيجاد نظام للتعليم عصري وجديد في أهدافه ومحتواه وأساليبه ووسائله التعليمية ( رابح ترمي عمارة، مرجع سابق، ص:256 ).

### 2.1.9 -التعليم في دول العالم الثالث لا يحقق مطالب العصر:

التعليم لا يزال يعتمد إلى درجة آبية على تكنولوجيا تعليمية قديمة، إذا ما قرنناه بمجالات أخرى كالصناعة والزراعة والطب والإتصالات لوجدنا أن أساليب العمل في هذه المجالات قد خُطت خطوات عملاقة وفعّالة في إستخدامها للتكنولوجيات الحديثة لتحسين كفاءة العمل، وهناك من يفسّر أسباب هذا التخلف النسبي كون التعليم يعتبر من أكثر النشاط الإنساني صعوبة وتعقيدا. (نفس المرجع ، ص:256).

- تخلف مناهج التعليم وأسلوبه عن التقدم التكنولوجي:

يلاحظ في الوقت الذي يستمتع فيه الكبار، والصغار بثمار التكنولوجيا والتطبيق العلمي في حياتهم اليومية وفي داخل المدارس، فإنّ محتوى التعليم لايمكّن التلاميذ من ممارسة التفكير العلمي والتطبيق العلمي للمعرفة، ومن هنا أنّ التناقض بين التعليم كنظام، وبين واقع الحياة التي يعيشها الناشؤون والشباب. (وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الأساسي، 2009، ص:92)

### 3.1.9 - التعليم مهنة مفتوحة:

في إطار تراكم المعارف وانتشارها من قبل وسائل الإعلام المختلفة فإن المدرسين لم يعودوا المصدر الوحيد للمعرفة كما كانوا في الماضي، فكثيرا من الآباء يمكنهم أن ينقصوا من كفاءة المدرس، بل حتى التلاميذ أصبحوا في وضع يتمكنون فيه من التغلب على المدرسين وقد ساعد على ذلك أن التعليم في المدارس لا يزال يقوم بتقليدية تقليد لفظي أكاديمي، وهو أمر يمكن أن تغني عنه الكتب وبعض وسائل الإعلام بحيث لم يعد معه للمدرسين دور مهني مميز خاص بهم، وهكذا ليس غريبا أن يؤمن الكثير من الناس بأن مهنة التعليم وخاصة في المرحلة الابتدائية يمكن لأي فرد أن يمارسها. (نفس المرجع السابق، ص:92).

#### 4.1.9- ضعف العائد المادي:

إنّ التعليم لا يعطي لأعضائها المقابل الذي يتناسب مع الجهد مقارنة بأجور المهن الأخرى، وضعف مرتبات المدرسين تتجلى بوضوح عند مقارنة الرواتب وخاصة بالنسبة لمدرسي المرحلة الابتدائية، فمرتب مدرس في بعض دول أمريكا الجنوبية وفرنسا لا يكفي لسد حاجياته، لذا فغالبا ما يعتمد المدرسون على الإعانات والمساعدات التي تقدم من أسرهم، وأيضا أنّ التعليم مهنة عامة تتسم باتساع القاعدة التي تتعامل معها، و إتساع أعداد العاملين بها أصبحت عاجزة على مكافأة أو إعطاء رواتب للمدرسين بشكل مجزأ، وهذه حقيقة يعاني منها المدرسين في معظم أنحاء العالم، وقد أدى قلة الأجر في التعليم إلى البحث عن مصادر دخل أخرى وغالبا ما يكون ذلك على حساب نواحي أخرى من أهمها سمعة المهنة (نفس المرجع السابق، ص:92).

#### 5.1.9- صعوبة فرص الترقية:

إنّ المهن الأخرى تتنوع فيها فرص للترقية في الوظيفة، وغالبا ما يكون ذلك مرتبطا بنواح مادية وأدبية متمثلة في تقليد وظيفة مرغوبة تصاحبها مسؤوليات لها وزن ومكانة في المجتمع لكن المدرسين لا يحصلون على وظائف أبرى إدارية وتوجيهية إلاّ العدد القليل منهم .وهم الذين وجدوا في التعليم بأن مستواهم لائق إقتصاديا وإجتماعيا، أو ترقية متمثلة في نقل بعض العناصر الممتازة من مدرسين من المناطق الريفية إلى مدارس المدن أو المدارس النموذجية وتظل الترقيات لا تشبع الطموحات التي تتفق والعاملين في المهنة.

#### 6.1.9- التعليم مهنة صعبة ومثقلة:

من الصعوبة على المدرس التعامل مع آل الفئات العمرية للتلاميذ بطريقة مناسبة ، وليس سهلا النزول إلى مستوى المتعلمين وخاصة الأطفال أضف إلى هذا آله الظروف أوالبيئات التي يعمل بها المدرسين فكثيرا ما تعاني من إزدحام الفصول، قلة الإمكانيات، آثرة الواجبات المنزلية التي تؤدي خارج حجرات

الدراسة والتي تشغل الكثير من وقت المدرس وفي بعض الأحيان بعد المؤسسة يسبب له صعوبة الانتقال إلى المدارس، كل هذا يجعل من التعليم مهنة مثقلة، فقلما يخرج منها المدرس إلى إطار حياته الخاصة أو يستمتع بها على النحو الذي يراه.

### 7.1.9- إنخفاض الإقبال على مهنة التعليم:

تعاني مهنة التعليم من إنخفاض واضح لدى المقبلين عليها رغم ما يلاحظ من تزايد الأعداد الملتحقة بكليات التربية، لكن المشكلة تكمن هل كل هذه الأعداد المقتلة للمهنة توجد عندها رغبة حقيقية في الإنسحاب إليها، والامر الواقع يبيّن فعلا إنخفاضا ملحوظا في الإقبال على الإلتحاق بكليات التربية وفق رغبات حقيقية للعمل بالتعليم، وهذا ما أضرّ بالعملية التعليمية نتيجة دخول عناصر غير مؤهلة للعمل بمهنة التعليم وقد ساعد في تفاقم هذه المشكلة ما يلي: (نفس المرجع السابق، ص:93).

1- نظرة القائم بمهنة التعليم لذاته على أنه أقل من غيره من أصحاب المهن الأخرى وبذلك ينتج

عدم الثقة في النفس وفي المهنة التي يمارسها.

2- قلة إثارة مهنة التعليم لطموح الأفراد وفي الصعود الإجتماعي السريع

3- إحساس الأفراد بما يتحمله القائم بمهنة التعليم من إرهاق شديد نتيجة كثرة المسؤوليات

والأدوار والعمل مع جماعات كبيرة من المتعلمين.

4- شعور الأفراد بسوء الظروف التي يعمل فيها من يمارس مهنة التعليم من حيث

اكتظاظ الأقسام وقلة الإمكانيات وتعقد علاقات العمل.

5- ضعف العائد المادي لمهنة خاصة عند من لا يلجأ إلى مسالك أخرى تزيد من دخله كإعطاء

دروس خصوصية، وذلك إذا قورن بما يتحصل عليه أصحاب المهن الأخرى والتي لا تتفق

إطلاقا ما يبذله المدرس من جهده ووجود فرص متنوعة للعمل خارج مهنة التعليم خاصة في ظل

التطورات الحديثة.

6- قلة فعالية التنظيم النقابي الرسمي لمهنة التعليم والمعروف بنقابة المعلمين في الدفاع عن حقوق المهنة وحقوق أعضائها، ويتولى آل ما يخص المهنة من أوضاع وحقوق و واجبات والدفاع عنها إذا ما قورنت بالنقابات الأخرى.(وزارة التربية الوطنية 2009،ص:93).

### 8.1.9- التعليم مهنة محيرة:

إن مهنة التعليم محيرة حقا وهذا يعود أساسا إلى طبيعة المهنة والتي تتطلب على القائم بها متطلبات عديدة وأدوار كثيرة والتي تستوجب أن يكون خارقا للعادة، فهو يكتفي بدوره التقليدي كناقل للمعرفة في مجال تخصصه إنما يدعوا ممارسه دوره التربوي كاملا، فالمدرس مطلوبا أن يكون مربيا للشخصية في جميع جوانبها النفسية الجسمية...والمطلوب منه أن يكون متفهما صورا ومحببا وصديقا لتلاميذه هذا آله بجانب دوره كعضو في مهنته وبين كثرة هذه الأدوار غالبا ما ينشأ التعارض لهذا قد ينجح البعض منهم في أداء أدوار منها ويفشل في غيرها ، أو تجد غالبية المدرسين يهربون من أدائها وإعطائها مكانا هامشيا ومن ثم تبقى هذه المطالب شعارات هامشية جوفاء لكنّها في نفس الوقت تظل مصدرا للتوتر والضيق بالنسبة للمدرس . (محمد أحمد كريم، فاروق شوقي البوهي، مرجع سابق ، ص: 41 ).

### 9.1.9-مشكلة الهجرة إلى البلدان الأخرى:

تعتبر من المشاكل الأساسية التي تعاني منها مهنة التعليم والتي تتمثل استنزافا للعقول من ذوي الخبرة والمهارة ومن ذوي الشهادات الجامعية العلمية والتقنية والفنية، الأطباء والعلماء والمهندسين والباحثين، وهذا يؤدي إلى إفتقار الدول التي يهاجر أبنائها للعناصر القادرة على تحقيق التنمية البشرية السليمة والتي هي أساس لأية تنمية أخرى، ولقد أكدت الدراسات في هذا المجال أنّ أسباب الهجرة تتمثل فيما يلي :

(بوفلجة غيات ،مرجع سابق ،ص :64)

1- الأسباب الداخلية :يقصد بها الحالة التي يعيشها المهاجر داخل وطنه والتي تعكس في

مجملها أوضاع المجتمع الفكرية والثقافية بما فيها من تيارات متعددة وضغوط سياسية واجتماعية

يتعرض لها المدرس، وقلة وضوح السياسة التعليمية المنتهجة وقلة توفر مناخ الحرية الأكاديمية المشجعة لإبداع والإنتاج الفكري، هذا بالإضافة إلى الأوضاع المادية السيئة والتي تتناسب مع ما يواجهه المدرس من أعباء وما يقع عليه من مسؤوليات.

2- الأسباب الخارجية: عبارة عن مجموعة من القوى التي تساعد في إغراء وإجتذاب هذه الكفاءات والتي تتمثل في الرواتب المغرية مع توفير الإمكانيات اللازمة ، وإغراء في المناصب والدرجات العلمية المختلفة مع توفير المناخ المشجع على الإبداع والإبتكار.

3-الأسباب الذاتية: وهي مجموع الرغبات الداخلية الكامنة عند الشخص الراغب في الهجرة والتي تختلف من فرد لآخر تبعا لظروفه أوجود رغبة في الحصول على جنسية المجتمع الذي يرغب في الهجرة إليه، إضافة إلى غيرها من الأمور الخاصة. (بوفلجة غيات ،مرجع سابق ،ص: 64)

## 10- صعوبات قطاع التربية الوطنية:

عرف قطاع التربية في الجزائر مشاكل عدة، أدت إلى ضعف المستوى ، وتعدد حالات العنف داخل المؤسسات التربوية وتذمر كل من التلاميذ والمربين والمسؤولين السياسيين وعدم رضاهم عن أداء قطاع التربية . وهذه الصعوبات تمس جميع المراحل التعليمية منها التعليم الأساسي والتعليم الثانوي والتي يمكن إرجاعها فيما يلي:

### 1.10- المحيط العام للمدرسة:

لا يمكن الحصول على مدرسة سليمة ذات مستوى عال إذا كان محيطها معتلا مليئا بالنقائص والصعوبات الإجتماعية ، و الإقتصادية والسياسية والأمنية لهذا فإن المدرسة بما تحتويه من عناصر هي إنعكاس لهذا الواقع المتردي.

## 2.10- نقص العناية المادية بقطاع التربية:

رغم الإرتفاع الظاهري لميزانية قطاع التربية، إلا أنها توجه في غالبيتها إلى أجور المستخدمين إذ أن المتخصص لميزانية التسيير لسنة ( 1998 ) المقدرة ب ( 124 ) مليار دينار يتبين له أن ( 95 % ) من الميزانية مخصصة للرواتب ويبقى هامش قليل لتغطية النفقات البيداغوجية للتلميذ والمدرس في مجال التوثيق والتكوين والوسائل التعليمية من جهة والصيانة وتسيير المؤسسات التعليمية من جهة أخرى. وإذا قارنا ذلك بما هو معمول به في دول أخرى نجد أن المرتبات تمثل أقل من (90%) من الميزانية ونجد في فنلندا مثلا أن ( 72 % ) فقط من الميزانية موجهة لأجور المدرسين والموظفين. (بوفلجة غيات، مرجع سابق، ص: 65-66)

فلا غرابة أن تعرف غالبية المدارس عبر الوطن حالة مزرية من الإهمال فالساحات غير مهياًة بطريقة سليمة القاعات الدراسية باردة، زجاج النوافذ مكسر و هناك مدارس بنيت فيها الأقسام الدراسية دون مكتب للمدير وليس نادرا وجود إدارة بدون إمكانيات، دون كاتبة إدارية، إلى جانب ذلك نجد غياب المطعم المدرسي وقلة النقل المدرسي في الأرياف، ونقص الإمكانيات داخل المؤسسات التربوية، يزيد من معاناة التلاميذ والمدرّسين معا ويؤثر سلبا على مستوى أرائهم.

## 3.10- تدني المكانة الإجتماعية للمدرس:

يعاني المدرس من عدة مشاكل ساهمت في تدني مكانته الإجتماعية من بينها ضعف القدرة الشرائية للمدرس وتحمله مسؤولية فشل التلاميذ ومشاكلهم، بل وحتى المشاكل السياسية والإقتصادية للبلاد، وقد إستغل الكثير من المدرسين فرصة تسهيل شروط التقاعد، فتركوا التعليم، ذلك أن تراكم المشاكل اليومية والمهنية للمربين زاد من إحباطهم وضعف مردودهم.

#### 4.10- الإدارة المدرسية :

تعتبر الإدارة المدرسية من بين حلقات الضعف في المدرسة الجزائرية إذ أنّ المدرس يترقى إلى منصب مدير بعد عدد معين من سنوات الأقدمية والحصول على علامة محددة في التفتيش، ولهذا تكون عملية تحمل مسؤولية الإدارة مرحلة قبل الخروج إلى التقاعد، وبذلك لا وجود لمعايير عملية محددة ولا تكوينا مناسباً، فالمدرس الناجح ليس بالضرورة مديراً ناجحاً، وبهذا فعدم إعطاء أهمية للإدارة المدرسية وعدم وجود معايير مدروسة وتكوين مناسب، لمديري المؤسسات التربوية يؤثر سلباً على العملية التربوية (بوفلجة غيات، مرجع سابق، ص:67)

#### 5.10- المناهج الدراسية:

تتميز المناهج الدراسية بالإكتظاظ وبالإحتواء على الكثير من المعلومات المكثفة والتي لا تخدم الهدف ، وكثرة الكتب المدرسية والكراريس المستعملة، وهكذا إهتم التلاميذ بالمواد الثانوية على حساب المواد الأساسية، وضاع التلميذ وأصبحت إهتم التلاميذ بالمواد الثانوية على حساب المواد الأساسية، وضاع التلميذ وأصبحت الدراسة عقاباً له، وصار التلميذ يعمل على تلبية طلبات المدرسين تجنباً للعقاب.

#### 6.10- تدني الدافعية للدراسة:

يعاني التلاميذ من مجموعة من المشاكل الأسرية والاجتماعية والمدرسية تعود أسبابها إلى إكتظاظ الأقسام والمواد الدراسية، وعدم كفاءة المدرسين وعدم مبالاة الإدارة وغياب محيط مدرسي مشجع، وإنشغال الأولياء عن ابنائهم إمّا لإنشغالهم بالحياة اليومية، إمّا أنهم يجدون صعوبة في فهم المواد المدرسة، كل هذه العوامل أثرت سلباً على المستوى التحصيلي للتلاميذ وإزدادت كذلك من قلق وإحباط المدرسين. (وزارة التربية الوطنية، المسار الدراسي للتعليم الاساسي، 2009، ص: 93) .

كما أنه يستوجب علينا التعليق على علاقة الأستاذ بتلاميذه أيضا ، كما تطمح إليه المدارس الحديثة ، حيث يقول الدكتور "علي سليمان" أن العلاقة تكون قوية و حسنة بين الأستاذ أن يهتم بطلبات و رغبات المراهق و أن لا يترك أي موقف بيداغوجي دون المرور عليه و التطرق إليه ، فالعلاقة إذا بين المراهق لها دور هام في تكوين و توجيه التلميذ توجيهها سليما و في بناء شخصية المراهق سواء بالإيجاب أو بالسلب .

و لتجنب النتائج السلبية ، يجب على المربي الأستاذ أن يعطي نوع من الحرية للتلاميذ و من جهتهم بعض المسؤولية في حدود إمكانياتهم و عدم توبيخهم أمام زملاء .

كما يجب أيضا معالجة الاضطرابات النفسية و المشكلات السلوكية التي تؤثر في النمو الجسمي للمراهق و كذا العقلية و حتى يتمكن من معرفة متطلبات التلاميذ و كيفية التعامل معهم، و هذا بالطبع يؤدي إلى خلق جو إيجابي و علاقة متينة بين الأستاذ و المراهق و بالتالي سيؤدي واجبه التربوي على أحسن وجه.

فالعلاقة الأستاذ بالتلميذ إذ يعتبر المفتاح الموصل إلى النجاح التعليمي أو فشله، إذ يعتبر التلميذ مرآة تعكس حالة الأستاذ المزاجية و استعداداته و انفعالاته ، فهو إن أظهر روح التفتح للحياة و الاستعداد للعمل بكل جد و حزم فإننا نجد نفس الصفات عند التلميذ و إن كانت غير هذا فإن النتيجة تكون مطابقة لصفاته ، فإذا كان المعلم يميل إلى السيطرة و استعمال القوة في معاملة التلميذ فالنتيجة التي يجنيها الأستاذ أن تكون حتما سلبية حيث يميل إلى الانسحاب وإلى العدوان أو الانحراف.

إذا فالعلاقة التي تربط الأستاذ بالتلميذ ليست أمرا سهلا و بسيطا كما يتصوره البعض، فالنجاح أو الفشل لهذه العلاقة المرتبطة ارتباطا وثيقا بمجموعة من العوامل المعقدة و منها علاقة التلميذ بوالديه.

فإذا كانت هذه الأخيرة مبنية على الاحترام غالبا لتأكيد تكون كذلك مع أستاذه و إذا كانت العكس فذلك.

إذا فالعلاقة التي تربط الطرفين يجب أن تكون علاقة مبنية على أساس الصداقة و الاحترام و المحبة ،  
المعلم الناجح عليه أن يكون قادرا على التأثير بصورة بناءة على حياة التلميذ.

و من الطبيعي أن يؤدي الأستاذ دوره في توجيه المسار النهائي للناشئ و يساعده على إكتشاف قدراته  
الفعلية و تحقيقها أو مساعدته على الصمود ، أمام الصعوبات الخاصة في التكيف، و على مواجهة  
الإتجاهات الشاذة و العادات المدمرة و غيرها من المعوقات التي تعرقل سيرورته ككائن سوي و شخصية  
سامية.(علي سليمان،1996،ص:137)

على أساس ما جاء به الأخصائي في علم التربية د/ أميلي دوركيم أن التربية هي العملية المتابعة من  
طرف الأجيال الناشئة التي مازالت غير ناضجة للحياة الاجتماعية ، و هدفها هو إثارة و تنمية مجموعة  
من المجالات الفسيولوجية و القدرات العقلية و الأخلاقية التي يتطلبها المجتمع السياسي في مجمله.  
(.EMILE DUR KHIEME ,1977).

تسعى المنظومة التربوية إلى تجسيد هذه النوايا من خلال برامجها المدروسة و تأطير نواديها التعليمية  
بالأساتذة الأسوياء.

إلا سويداء، هذا شأن أستاذ التربية البدنية و الرياضية و كل هذا يبقى متعلق بمادي تحصيل التلاميذ  
للبرنامج الملقى عليهم. (مناهج التربية البدنية والرياضية 1996،ص:11).

و من جانبه يقول الدكتور "علي" أستاذ علم المناهج و طرق التدريس لجامعة حلوان عن أهمية النصح و  
الإرشاد من قبل القائمين على تربية التلميذ، فيجب أن يقترب من التلاميذ بمعاملة قوامها المودة و الحب  
و الرحمة قصد تقبلهم لإرشادات التي تفيدهم في مستقبلهم ألتعلمي و الذي يجنبهم عديد من المشاكل قد  
تؤدي إلى الفشل الدراسي.

و تقول الدكتورة سامية أبو الفتوح ، التحصيل الدراسي لدى التلاميذ يعتمد على مساعدة الأساتذة على تنمية ذكائهم و قدراتهم و حل مشاكلهم و توجيههم توجيهها تربويا صحيحا. ( مجلة حواء آدم، 2003 )

## خلاصة الفصل:

التعليم مهنة نبيلة، تحمل مسؤولية أخلاقية تتعلق ببناء شخصية الفرد في جميع جوانبها، الصحية، النفسية، الوجدانية، الفكرية، الأخلاقية قصد إعداده لحياة المستقبل، لكنها في نفس الوقت تعتبر مهنة شاقة ومتعبة تتضمن العديد من الاعتبارات ومحاطة بظروف متشابكة على المدرس مراعاتها إن أراد أن يقوم بدوره على أحسن وجه، ولعل من أهم تلك الاعتبارات أن يكون مستعدا لممارستها، معرفة مرحلة نمو التلاميذ وقدراتهم والفروق الفردية بينهم وخلفياتهم الإجتماعية، بالإضافة إلى ذلك معرفة الأسس الفلسفية والسياسية والإجتماعية التي تتبناها المدرسة ومختلف المناهج المطبقة، وأن يكون على إطلاع دائم فيما يخص المستجدات الحاصلة في ميدان تخصصه، مع تحسين علاقاته المهنية وذلك قصد تفادي الضغوط الناجمة عن المهنة.

# الفصل الثالث

-الضغط المهني و العمل -

## تمهيد :

يواجه معظم الناس في عصرنا الحالي شتى أنواع الضغوط التي يتحمل أعباؤها ، أثناء العمل و بسببه ، أو خارج العمل لأسباب أخرى غير العمل ، فهذا العامل لا يستطيع أن يتحمل معاملة رئيسه ، وذلك الموظف الذي لا يستطيع الموافقة على الانتقال إلى وظيفة أخرى أو موقع عمل آخر .

و تلك السكرتيرة التي لم تعد قادرة على مسايرة مديرها ، و ذلك المهندس الذي يتقاعد في سن مبكرة لأنه لم تتح له فرص النمو و التقدم ، و ذلك الأستاذ الذي قد ملّ من الإنتقاد و التعسف الإداري و الأمثلة كثيرة على فشل الموظفين في التأقلم و التكيف مع متطلبات و ظروف العمل و سياسات المنظمة ، و الأسلوب القيادي و الإشرافي و غير ذلك ، هذا عدا عن الظروف و المتطلبات و التحديات الكثيرة التي يواجهها الناس في حياتهم وأيضا الإزدحام المروري ، و الضوضاء ، والتلوث البيئي ، و البطالة و الإستخلاف في العمل، و كذا المشكلات العائلية .

حيث تفيد بعض الدراسات أن تكاليف الأمراض الناتجة عن القلق في الولايات المتحدة الأمريكية تقدر بنحو 75 إلى 100 بليون دولار أمريكي سنويا ، و ذلك حب الدراسات الجديدة ، و هو ما يعادل عشرة أمثال ما تكلفه جميع الإضطرابات مجتمعة ، و في هذا الفصل سنسلط الضوء على تعريف ضغوط العمل و مسبباتها و نتائجها و طرق تجنبها و معالجتها.

### 1.3 / ضغوط العمل :

لقد حظي الضغط (Stress) بدراسات عديدة إلى 120 ألف دراسة قبل 1981. ويسمى الضغط بمرض الحضارات الحديثة، وهو ليس بداء جديد بل كان معروفا لدى أسلافنا غير أن ميكانيزم هذا الأخير لم يكن واضحا حين ذلك.

وتوسعت الدراسات حول الضغط وفي مختلف التخصصات العلمية والاجتماعية الأمر الذي جعل هذا المفهوم شائع الاستعمال حتى عند عامة الناس، ويعتبر الطبيب الكندي عالم الغدد الصماء (هانس سيلبي Hans Selye) أول من استخدم هذا المفهوم سنة 1936 حيث كان له شأن عظيم في اكتشاف مصطلح الضغط وهذا بفضل دراساته العديدة التي قام بها حول استجابات الجسم غير المحددة عند تعرضه للآثار الخارجية، والتي توصل من خلالها إلى أن هناك أسباب غامضة من شأنها أن تحدث توترات لدى الشخص عندما يفشل في التكيف معها، مثل حالة الحزن أو الفرح أو الغضب ..الخ.

ليطلق بعد ذلك على مجمل هذه الاستجابات مصطلح الضغط، كما توصل أيضا في عام 1950 إلى التمييز بين نوعين من الضغط هما: ضغط عابر، وضغط ذو طبيعة معقدة.

بعد هذا الإكتشاف أخذ هذا المصطلح في التبلور أكثر من بداية الستينات حيث توسعت مجالات تطبيقه أكثر فأكثر من البيولوجيا إلى الفيزيولوجيا وأخيرا إلى العلوم النفسية والاجتماعية التي تشير إلى كل ما لا يمكن تفسيره وفقا للعوامل الوراثية أو البيولوجية أو الفيزيولوجية.

وقد بين أصحاب هذا التطور أن العوامل الاجتماعية تعمل من خلال وظيفتين هما أن هذه العوامل تعمل على نشر المرض باعتبار المجتمع منبع الأحداث والاحباطات والتغيرات.

إنها تعمل على التخفيف منه حيث يقود المجتمع إلى الشفاء أو التخفيف من المرض بفضل الشد

الأخلاقي أو الفوائد الجانبية. (Griffiths.1981.P :336).

فالمنظور الاجتماعي يهتم بالضغط ولكنه يركز أساسا حول التعامل الفعال معه، وهو يبحث في العوامل

الاجتماعية التي تعمل على الحد منه وفي العوامل التي تزيد من آثاره.

وقد تدعمت أهمية العوامل الاجتماعية بافتراضين هاميين سنة 1970 هما:

أولاً: الأول مفاده أن المرض قد تكون له عوامل عديدة وغير محددة من الصعب التوصل إليها، لذلك

يجب القيام بالبحث انطلاقا من العوامل النفسية والاجتماعية ذات الخطورة الملحوظة على الصحة.

ثانياً: أما الافتراض الثاني فمفاده أن المرض لا يتحدد بالعوامل النفسية والاجتماعية التي يتعرض لها

الفرد فقط بل يتحدد بمدى مقاومة الفرد لهذه العوامل.

ما يتضح من خلال هذين الافتراضين أنه من الضروري البحث عن العوامل والضوضاء والفشل الدراسي

كلها ضغوط نفسية، فالوقائع الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والمهنية وغيرها تكتسب معناها ممن

يدركها وهي وقائع يقع تحت طائلتها فرد ما وليست ضاغطة في حد ذاتها، وإنما تكتسب هذه الصفة

عندما يدركها الفرد على أنها كذلك ولها نتائج تحدث على المستوى ذات الفرد جسمية-معرفية، عقلية،

نفسية، وتستقر الضغوط بصفة عامة في وعي الناس بدرجات متفاوتة فكثيرا ما يتحدث الأفراد عن أنهم

واقعون تحت طائلة ضغط ما، وهم يتحدثون عن أشياء يعرفونها ويستطيعون تشخيصها بدقة لأنها كامنة

في الوسط الذي يعيشون فيه في البيئة الطبيعية للتفهم ضغوط الغلاف الجوي، ودرجة الحرارة، البرودة،

طبيعة التضاريس، شح الموارد الطبيعية وأيضا الضغط السكني وازدحام السكان وقلة الخدمات، وضغوط

ضييق السكن وقلة عدد الحجرات في المنزل، ضعف الإضاءة....الخ.

وفي البيئة الاجتماعية توجد ضغوط التشكيلات والوضعيات والنماذج الاجتماعية، والشقاكات الأسرية، التفاوت الحضاري، كثرة الأبناء، الجيران، اختلاف الميول والاتجاهات، صراع القيم، قلة نصيب الفرد من الرفاهية الاجتماعية والوسائط التكنولوجية وضغوط الأحداث الشائعة في الحياة ففقدان أو موت عزيز كما أن الحوادث بالسيارة يمكن أن تكون مصدر للضغوط حيث تؤدي إلى تغيير في الحياة وتتطلب إعادة التوافق، وأن التغييرات الحادة تجعل التوافق صعبا ينتج عنه الضغط.

وتتضمن ضغوط العمل تداخل وتفاعل ظروف العمل مع مميزات وخصائص الموظف نفسه التي تؤدي إلى تغيير سيكولوجي، فيزيولوجي، يؤثر على حياته وسلامته، ويؤثر على الأداء الوظيفي وبالتالي على أداء المؤسسة المهنية (سامي محسن، 2011، ص:90).

تعريف Hall Mansfield: الضغوط هي قوة خارجية تؤثر في النظام سواء كان فردا أو منظمة وتؤدي إلى حدوث تغييرات داخلية في صورة إجهاد (عاشور خديجة، 2012، ص:188).

وفي الوضع الإقتصادي توجد ضغوط الفقر، البطالة، إنخفاض الإنتاج، عدم عدالة توزيع الناتج القومي، التفاوت الطبقي، ويكون معنى الضغط هنا التباين بين المتطلبات التي ينبغي أن يؤديها الفرد وقدرته على الاستجابة لها، كما أن الشعور بالوفاة والعبء وعدم الرضا الناتج من عدم التوافق مع الأوضاع الاقتصادية، وعلى المستوى السياسي نشأة الضغوط من عدم الرضا عن نظام الحكم، ضغط الحكم، الصراعات السياسية، الصراعات النقابية وأهمية بعض القوى، ضغط الحكم بالنسبة للحاكم ويكون معنى الضغط هنا أنه عدم الرضا والشعور بالوفاة الناتج عن عدم التكيف مع الأوضاع السياسية القائمة. أما فيما يخص تطور مفهوم الضغط لدى العاملين بالمهن الإنسانية لوحظ اهتمام كبير بالبحث في هذا الموضوع وتطورت نتائجه حيث يؤكد باركلي "Perkily -1977" أن ما يجعل الضغط أكثر حدة في

المهن الأساسية هو المتطلبات التي تفرضها هذه المهن والتي تختلف عن متطلبات المهن الإنسانية يستعملون أنفسهم كوسائل لتحقيق حاجات الآخرين.

وفي سنة 1993 خلال المؤتمر العالمي للصحة المهنية الذي أقيم بفرنسا بين الباحثين الأسباب الموحدة الأساسية للضغط المهني منها العامل الأكثر أهمية هو مشكل التنظيم في الحياة المهنية ومن عوامل الخطر ذكروا: المرتب، غياب الاستقلالية، العبء الثقيل في العمل، عدم توجيه العامل لعمله بنفسه، غياب التشجيع من طرف المسؤولين والزلاء، عدم إتاحة الفرصة للعامل لاستعمال معرفته الخاصة ومؤهلاته وذكائه في تطوير العمل وخلق الجديد. ( Griffiths , 1981 , P 337 ).

حيث أن الضغوط من الموضوعات التي بدأت ومازالت تستقطب إهتمام الكثير من الباحثين في مجال السلوك التنظيمي أو السلوك في مجال العمل هو موضوع الضغوط STRESS التي يخبرها الفرد في بيئة العمل وتستخدم عبارة "الضغوط" في الواقع للدلالة على حالتين مختلفتين، ففي الأولى نشير إلى الظروف البيئية التي تحيط بي الفرد والتي تسبب له نوعا من الضيق والتوتر.

و ضمن هذا الإطار فإنها تشير إلى وجود مسببات مختلفة أو مصادر خارجية للضغوط، وفي الحالة الثانية تشير إلى ردود الفعل الداخلية والتي تحدث بسبب هذه المصادر أو الشعور غير السار الذي يعطي تسمية الضغوط حسب (BARON1986) ، وقد إتفق معظم المهتمون بهذا الموضوع على أن المواقف البيئية التي تدرك بأنها ذات متطلبات تفوق قدرات وإمكانات الفرد في التعامل معها ، تمثل ضغوطا بالنسبة له.

وتتباين ردود أفعالنا للمواقف التي نختبر فيها الضغوط من إهتزاز الركب إلى الشعور بالعجز واليأس ، و ردود الفعل هذه على إختلاف أنواعها يمكن تصنيفها إلى ثلاثة أنواع:

**أولاً :** نستجيب فسيولوجيا حيث يتمثل ذلك بزيادة نبضات القلب ، و إرتفاع ضغط الدم،و جريان الدم إلى الأطراف،وكما يقول 'هانز سيليه HANS SELYE'الباحث المشهور في هذا الموضوع ، وعالم الغدد الصماء سنة 1936، أن هذه الردود تساعدنا على التعامل مع المواقف المهددة أو المخاطر .

**ثانياً :** نستجيب نفسيا حيث تتناوبنا مشاعر مختلفة مثل الخوف ، القلق،و التوتر .

**ثالثاً :** نستجيب ظاهريا بأنواع من السلوك التكيفي نهدف من ورائها لتقليل الآثار السلبية أو الشعور الإيجابي نحو الذات وذلك عن طريق اللجوء إلى ما ينسينا أو يشغلنا عن مصادر التهديد،أو إقناع أنفسنا ليس هناك أي خطر حقيقي ولا يتطلب الملقى كل هذا القلق .

وبغض النظر عن قدرتنا على مواجهة المواقف المختلفة فانا للضغوط أثارها السلبية والتي ينبغي التعامل معها لإبقائها بأقل مستوى ممكن وخاصة في بيئة العمل محور اهتمامنا الحالي ، فالضغوط والعمل يسران جنبا إلى جنب وذلك لسبب واضح هو إننا نتعرض لدرجات مختلفة من الضغوط في مجال العمل فغالبا ما نتعرض لمواقف وظروف تكون متطلباتها فوق طاقتنا أو يمكننا انجازها على حساب مهام أخرى.

وتعني الضغوط تلك الظروف المرتبطة بالضغط و التوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعا من إعادة التوافق عند الفرد وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية و نفسية ،وقد تنتج الضغوط كذلك من الصداع ،والإحباط ،القلق ،وتفرض الضغوط على الفرد متطلبات قد تكون فيزيولوجية أو إجتماعية أو نفسية .

فبينما يفضل "هانس سيلاي" مصطلح الصراع ليشير به إلى نفس النمط من المواقف ويستخدم "باتل هاين" مفهوم المواقف المتطرفة ،أو بمعنى آخر المواقف صعبة التكيف ، ويجمع سعد جلال بين مفهوم الضغط و مفهوم الشدة .

وعرف Baron ضغط العمل بأنه استجابات جسمية ونفسية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطلباتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم معها (خالد عيادة، 2011، ص:49).

أما برودزنكي وزملائه (Brodzinki et others) فيعرفون ضغط العمل بأنه تفاعل بين الفرد والبيئة، ينتج عنه تغيرات جسمية ونفسية تحدث انحرافات في أداء الفرد الطبيعي (خالد عيادة، 2011، ص:49).

ومن أنواع الضغط ثلاث هي:

1-الضغط السلبي و يعرف ب ديس سترس .DYS STRESS حيث يحاول الفرد عمل تغير مفاجئ للمحيط بكل ما يمتلكه من طاقات للتكيف الضروري مع هذه التغيرات و هذا للسير الحسن ،فإذا كان التكيف مراد من طرف الفرد فهذا يؤدي إلى إنهاك لطاقته وعند ها يظهر ما يسمى بالضغط المرضي.

2- أما الضغط الإيجابي فهو الذي يعرف بإسم يوستريس .EU STRESS وهو كل ما يرضي الفرد أو يتقبله كالفرح والنجاح ، و الضغط الإيجابي يحرض نفس الإستجابات الفيزيولوجية التي يقوم عليها الضغط السلبي -النبض القلبي السريع- غير أن الإحساس المرافق له رائع.

و يعرفه ميلر .M.miller william على أنه متطلبات خاصة توضع على الفرد و تسبب له توترا و تؤثر في وظائفه الجسمية تأثيرا مضادا. (MILLER.C..1977: 133)

3-و الضغط المحايد و يعني أنه أن أي كائن حي هو بحاجة إلى ضغط الإستمرار ،و الغياب التام له أي غياب الضغط بالنسبة له هو الموت، والعكس صحيح، فإذا فاق حده و كان هناك إفراط يمكن أن يؤدي إلى وضع حد نهائي لوجوده من الناحية التركيبية أو المهنية ، ومن المعروف أنه إذا كان هناك إفراط أو غياب تام للضغط في الحياة المهنية فهذا يؤدي إلى إنعدام المردودية أو يؤثر عليها سلبا .

و هذه بعض التعاريف المهمة للضغط من الناحية النفسية:

يعرض الباحثان في هذا الجزء تعريفات الضغط بشكل عام ثم يتناولان مفهوم ضغوط مهنة التدريس بشكل خاص.

يعرف ماك جراف" (Mc Graph, 1970: 211) الضغوط بأنها إدراك الفرد لعدم قدرته على إحداث استجابة مناسبة لمطلب أو مهام، ويصاحب هذا الإدراك عدة انفعالات سلبية متمثلة في الغضب، والقلق، والاكتئاب، وتغيرات فسيولوجية كرد فعل تنبيه للضغوط التي يتعرض لها الفرد.

ويذكر سيلبي (Selye, 1959: 25) بأن الضغط هو "استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه"، ويعرف دالي (Daley, 1979: 325) الضغوط بأنها الحالة الناتجة عن عدم توازن بين مطالب الموقف وقدرة استجابة الفرد لهذا الموقف الضاغط، بينما يعرف (فاخر عاقل، 1979) الضغط هو "حالة من التوتر النفسي الشديد".

ويعرف سمير عسكر ضغط العمل بأنه مجموعة من التغيرات الجسمية والنفسية التي تحدث للفرد في ردود فعله أثناء مواجهته لمواقف المحيط التي تمثل تهديدا لها (خالد عيادة، 2011، ص:50)

ويشير كل من (طلعت منصور وفيولا البيلاوي 1989) إلى أن الضغوط stress ظاهرة من ظواهر الحياة الإنسانية يخبرها الإنسان في مواقف وأوقات مختلفة تتطلب منه توافقا أو إعادة توافق مع البيئة. ويقولان بأن الضغوط المهنية قد تمثل عاملا هاما يسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية.

ويرى (شاكر قنديل، 1993: 445)، أن مفهوم الضغوط يشير إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بكليته أو على جزء منه وبدرجة تحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه.

كما يعرف جونسون سنة (2002) ضغط العمل بأنه إدراك الفرد لخبرة ما أو حدث على أنه مهدد أو صعب .( منصورى مصطفى، 2010، ص:28).

ويشير كل من (ميدل وهيث، 1981) نقلا عن (وفاء عبد الجواد، 1994: 11)، إلى أن الضغوط عبارة عن قوة تسبب جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا لدى الفرد عند تعرضه لمثير

أو أن الضغوط رد فعل فسيولوجي وسيكولوجي وانفعالي وعقلي ناتج عن استجابات الأفراد للمثيرات البيئية والصراعات والأحداث الضاغطة المتباينة.

أما حسب -المعهد الوطنى لدراسة الصحة والسلامة (NIOSH) فيعرف ضغط العمل على أنه الأذى الجسدى والنفسى الذى يصيب الفرد عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته وحاجاته فى العمل. ( سامى محسن، 2011، ص:90).

أما (صالح أبو حطب، 2006) فيرى أن الضغوط النفسية تتجلى فى إطار كلى متفاعل، يتضمن الجوانب النفسية، والجسمية، والاقتصادية، والاجتماعية، والمهنية، ويتجلى ذلك التفاعل من خلال ردود فعل نفسية، انفعالية، فسيولوجية، لذلك فإن جميع الضغوط تعتبر ضغوطا نفسية.

وضغط العمل مدى مقدرة الفرد على التأقلم أو التكيف مع المواقف الناتجة عن العوامل التنظيمية والبيئية والشخصية والتي تؤدي إلى رد فعل وعدم اتزان مما يؤثر على حالته الصحية والجسمية والنفسية والسلوكية، وتؤدي به إلى الانحراف عند مسار الأداء الطبيعى لإنجاز مهامه. (خالد عيادة 2011: 50)

أما المعهد الوطنى لدراسة الصحة والسلامة (NIOSH) فيعرف ضغط العمل على أنه الأذى الجسدى والنفسى الذى يصيب الفرد عندما لا تتناسب متطلبات الوظيفة مع قدراته وحاجاته فى العمل ( سامى محسن، 2011، ص:90).

حيث يتضح من خلال التعريفات السابقة للضغط أن هناك شبه اتفاق فيما بينها على أن الضغوط تتمثل بوجود مثيرات بيئية وعوامل خارجية وصراعات وأحداث متباينة يخبرها الفرد في مواقف وأوقات مختلفة وتسبب له جهدا فسيولوجيا وسيكولوجيا وتحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته أو قد تفقده قدرته على التوازن وتسهم في مختلف الاضطرابات النفسية والجسمية. (لبنى صبري سليمان فرج الله، لندا سمير الشكري. 2009: 15).

وتأخذ مصادر الضغط شكل مستويات متتالية تبدأ بالفرد ذاته وتتدرج حتى تصل إلى البيئة الخارجية للمنظمة التي يعمل فيها، وهذه المستويات هي:

1- الفرد ذاته

2- جماعة العمل

3- المنظمة التي يعمل فيها

وتضم العوامل التنظيمية التالية:

- الوظيفة التي يشغلها

- الدور الذي يؤديه

- الهيكل والمناخ التنظيمي

- الكادر الوظيفي

- العلاقات مع الرئيس والزلاء والمرؤوسين

4- البيئة الخارجية:

وهناك مجموعة من الصفات أو الخصائص التي تجعل الوظيفة أكثر من غيرها قدرة على إحداث الضغط ومن هذه الخصائص مايلي:

- كثرة العمل وشدته
- عدم استخدام مهارات الفرد وقدرته وطاقته
- ظروف عمل خطيرة جدا
- واجبات صعبة أو معقدة
- ظروف عمل طبيعية رديئة وغير سارة
- صراعات شخصية
- اتخاذ القرارات
- التغيير التنظيمي (Christophe Dejours, 2012, p :12)
- عدم وجود تعاون مع الزملاء والمشرفين
- فقدان التحكم والتأثير في ظروف العمل وواجباته
- عوامل شخصية
- مسؤوليات عالية بالنسبة لصحة الآخرين ورخائهم ورفاهيتهم (أحمد جابر، 2013ص:125-126).

حيث أن الأمن الوظيفي يزيل الشعور بالقلق نتيجة خوف العمال من فقدان وظائفهم، كما أنه يرفع من مستويات ولاء العمال بمؤسستهم (مراد نعموني، 2014، ص:83).

### 2.3/ النظريات المفسرة للضغط :

#### 1.2.3/ النظرية الفيزيولوجية :

شكل الضغط موضوعا لعدد كبير من المحاولات النظرية ، كان اغلبها يتركز على مبدأ استجابة الجسم للاعتداءات المحبطة ومواجهتها للمحافظة على التوازن الداخلي.(الباحثة دليلة عيطور،1997: 80-81)

### 1.1.2.3/نظرية وليام كانون :

لقد حدد وليام كانون مفهوم التوازن الداخلي للجسم مركزا على الاستجابة البدنية للخوف أو الفزع بإفراز غدة الأدرينالين وفي كتابه " la sgosse de corps " يعتبر أن الاستجابة بالضغط تظهر تحت تنشيط الجهاز العصبي المستقل وتعتبر استجابة فيزيولوجية للتكيف مع الجهد المبذول أو الهروب أثناء الحالات الضاغطة ، بهذا وصل كانون إلى دراسة الدور الفيزيولوجي للإنفعال وكان يدرس ظاهرة الضغط تحت تأثير مؤشرات معينة مثل البرد ، الحرارة، أو نقص الأكسجين وكان حينئذ سيستعمل مصطلح " حالات موضوعة تحت الضغط " بالتالي وضع نظرية التوازن الداخلي مع شرح الظواهر اللازمة لتحقيق التكيف أو استرجاع توازن الجسم. (دليلة عيطور. 1997، ص:80-81)

إن الهدف من دراسة كانون هو توضيح الدور الفيزيولوجي للخوف وبالتالي قياس الضغط في حالات مختلفة ليقوم في الأخير بتحديد التوازن الداخلي .

### 2.1.2.3/ نظرية هانس سيلبي :

تستند نظريته إلى مجموعة التجارب الفيزيولوجية التي أجريت على الحيوانات والتي أسفرت على أن الضغط استجابة فيزيولوجية بيولوجية ونفسية منذر عن خطر ومعرض للتهئية و الدفاع تجاه عدوان أو تهديد ومن هنا فهو رد فعل طبيعي وتكيفي له آثاره الفيزيولوجية المعينة ( تحرير السكر في الدم،رفع الضغط الدموي، توجيه الكتل الدموية من المحيط نحو الأعضاء المركزية ). ( SELYE HANS.1981: 56 )

عرض سيلبي 1956م نظريته حول " الأعراض العامة للتكيف " وبرز مدى تداخل الأجهزة في سياق التكيف ودور الغدد النخامية على الغدتان العفويتان واستجابتهما للضغط تنشيط الأجهزة الباطنية ، غدد الهرمونات بإفرازاتها البيوكيماوية لكل غدة أثناء ظهور الزمرة العامة للتكيف (SGA) والتي هي تفاعل قوة المؤثرات ومواجهة الجسم لها لاسترجاع التوازن الأساسي للجسم و التكيف مع الوقائع الجديدة

،الضغط في الزمرة العامة للتكيف مع مركب الإستجابات الدال على الجانب الفيزيولوجي للجسم وهذه الاستجابات لها عدة مراحل و هي ثلاث :

#### أ- مرحلة الإنذار :

في حالة حدوث صدمة يضطرب جسم الإنسان ويصبح غير متكيف وتظهر أعراض واضطرابات سلبية للتوازن الوظيفي ، فتنشط الغدة النخامية الغدتان العضويتان وإفراز هرمون التكيف لمقاومة الوقع وتنتج عن هذه الإفرازات طاقة تجند قوى الفرد للمقاومة أو الهروب.

#### ب- مرحلة المقاومة :

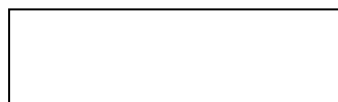
يدخل الجسم في هذه المرحلة إذا طالت مدة التعرض للصدمة فترتفع المقاومة بتجنيد مستمر للهرمونات المفرزة ، ويعمل هذا الجهد على تقوية حساسية الجسم للمؤثرات الأخرى مما يؤدي به إلى التكيف معها.

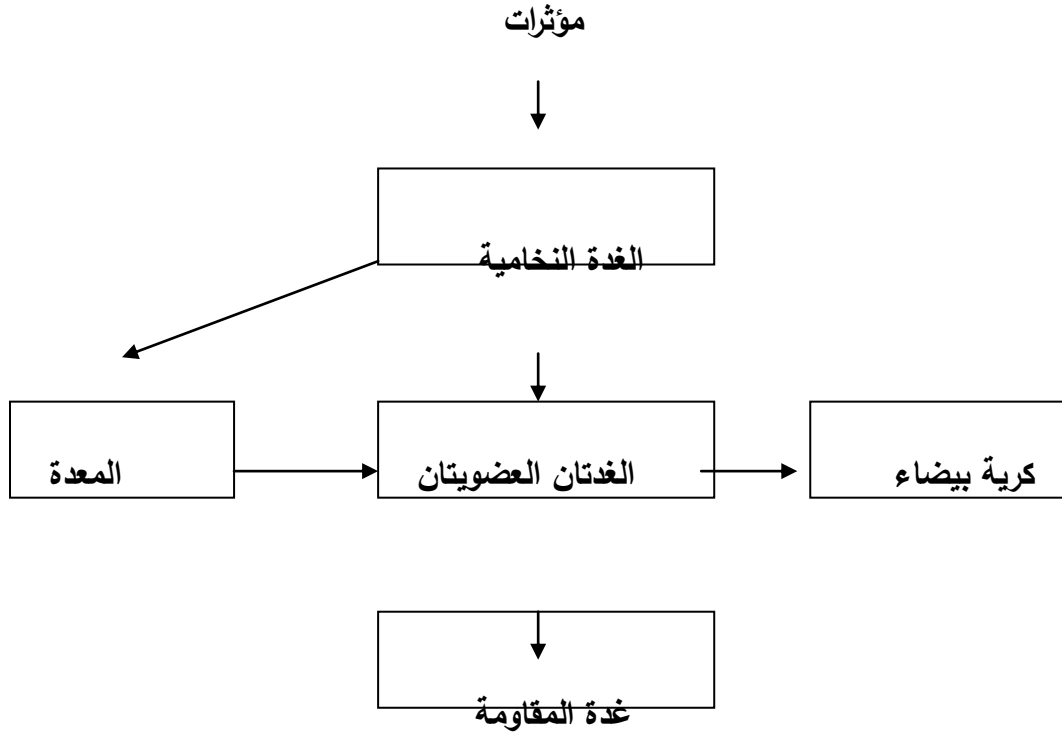
#### ج- مرحلة التعب :

تصبح الوسائل الدفاعية الفيزيولوجية ، و النفسية غير الفعالة في إعادة التوازن في حالة عدم تمكن الجسم من التكيف مع المؤثرات المعرض لها ، وتظهر اضطرابات سيكوسوماتية. (SELVE HANS1977- : 58).

وتوجد عدة ميكانيزمات للضغط

نلخص الميكانيزم البيولوجي للضغط في المخطط التالي :





شكل يمثل: الميكانيزم البيولوجي للضغط (SELVE HANS1977- : 58.)

رغم أهمية النظرية و قبولها في هذا الميدان ، إلا أنها مازالت عرضة لنقد الباحثين فيري وبارن .

### 2.2.3/النظرية المعرفية :

يعتبر التناول المعرفي الظواهر النفسية لكيفية تصور الفرد وإدراكه لهذه الظواهر ويؤكد باك BECK أن سلوك الإنسان يتحدد بالطريقة التي يدرك بها الفرد الواقع و المحيط ويرى إيلس ELIS من ناحيته أن السلوك بالاعتقادات و الأفكار التي يكونها الفرد عن وقائع الحياة التي يتعرض إليها ، فيكتسب الفرد أفكارا غير منطقية استنادا لتعلم خاطئ وغير منطقي يلقيه إياه والديه و المحيط الثقافي يخلد هذا التفكير في سن الرشد وتصبح التجارب الماضية مؤثرات غير منطقية في التفكير، فتشوه هذه الأخيرة طريقته في التفكير وتسبب ظهور اضطرابات سلوكية . (دليلة عيطور. 1997 : 84)

### 1.2.2.3 / نظرية لازاروس :

تدرج نظرية لازاروس ضمن التناول المعرفي وتعتبر الضغط نتيجة للتفاعل الديناميكي بين الفرد والمحيط ، بهذا تختلف عن النظريات السابقة الذكر القائلة بان مصدر الضغط هو المحيط. (الفرد ← المحيط )

ترتكز النظرية على دور التفاعل الديناميكي لكل العوامل المتعلقة بالظاهرة باعتبارها مؤثرا واستجابة

و العمليات العقلية و المعرفية التي يستعملها الفرد للفهم و التحكم في الظاهرة لتحديد الأثر المهدد

ولتحديد أساليب المقاومة المستعملة ، وينظم الدوافع النفسية و العوامل المحيطية وتشير نظرية لازاروس

إلى العلاقة التبادلية المستمرة و المتغيرة بين الفرد والمحيط ، طور لازاروس نموذجا للضغط يركز على

فكرة سيئة وهي التقويم المعرفي للواقع فيحدث الضغط إذا توقع الفرد أن الحالة هي ضاغطة بالنسبة له

حينما يحدد الفرد و سائل المقاومة ثم يستجيب للمؤثر الضاغط و نعتبر الاستجابة للضغط على مدى

فعالية وسائل مقاومة الشخص المستعملة لمواجهة الواقع و التعامل معه ومع متغيراته ، تتعلق هذه

الاستجابة بمميزات الفرد وتصوره وإدراكه وتقييمه للحوادث ويشير التقييم المعرفي إلى إدراك الفرد وإحكامه

على الطبيعة الخاصة للمؤثرات ومعناه بالنسبة لذاته وقدراته على التعامل معه، يلعب هذا التقويم دور

الوسيط في سياقات أساليب المقاومة والاستجابة. (دليلة عيطور، 1997 ،ص: 84)

### 3.3 / ضغوط الحياة في البيئة والعمل:

لا شك في أن بعض الأعمال تبدو أكثر ضغطا من غيرها، وأن أي عمل من الأعمال يمكن أن يكون

ضاغطا إذا انطوى على عناصر الإحباط والإجهاد والقلق والصراع.

ويحدد ماك لين (M clean) سنة 1980 متغيرين إثنين يؤديان بالعامل إلى تجاوز حدود الاحتمال

وبالتالي إلى ضغوط مرتبطة بالعمل هما:

- العباء الكمي: وهو زيادة حجم العمل المطلوب انجازه.
  - العباء الكيفي: وهو أن العمل يتطلب مهاما صعبة في تحقيقها. (بشرى إسماعيل، 2008: 64 )
- كما قدم كوبر ومارشال « cooper et marshall » سنة 1976 نموذجا يوضح تأثير العوامل التنظيمية وخصائص العمل المختلفة على صحة العمال وطبقا ل "كوبر ومارشال" فإن أحداث الحياة الضاغطة قد تنتج من ستة مصادر هي:

- العوامل الداخلية.
  - دور الفرد في المؤسسة.
  - العلاقات و الواجبات البيئشخصية.
  - عوامل النمو المهني.
  - البناء التنظيمي.
  - تعارض المنزل (العائلة).
  - العمل
- وكذلك لخص دافيز (davis)مصادر الضغط لدى العمال فيما يلي:

- عبء العمل الزائد
- ضغوط الوقت
- الإشراف الغير الجيد
- المناخ السياسي غير الآمن
- السلطة غير المناسبة للقيام بالمسؤوليات
- غموض الدور

- الاختلاف بين قيم المؤسسة والعامل.....الخ. (بشرى إسماعيل. 2008، ص: 65 )

كذلك يتضح مما سبق أنه لا توجد قائمة مقبولة بالمواقف الضاغطة إذ أنّ مصادر ضغوط متنوعة

وتشمل :

- طبيعة الدور المهني.

- الظروف الطبيعية للعمل.

- البيئة النفسية للعمل.

### 4.3 /مصادر ضغوط العمل :

و يتضح مما سبق انه لا توجد قائمة مقبولة للمواقف الضاغطة إذ أنّ مصادر ضغوط العمل متنوعة

و تشمل:

1- طبيعة الدور المهني

2- الظروف الطبيعية للعمل

3- البيئة النفسية للعمل.

### 1.4.3/طبيعة الدور المهني :

أشار " كاهن و كوين " (kahn et quinn) سنة 1969 أن المهنة إذا تضمنت غموض وصراع و

عبء في الدور ،فإن ذلك من شأنه أن يسبب الضغط و هذا يتضمن ضغط الدور ،صراع الدور

،عبء الدور.

### 4.3.1.1/غموض الدور :

يوجد غموض الدور عندما يكون لدى الفرد معلومات غير كافية عن العمل وأيضا عندما يوجد نقص في وضوح هذا الدور ، فلا يعرف العامل ما يجب عليه عمله، كما عرفه " ماتسون و إيفانسفيك " سنة 1987 على أنه " نقص وضوح أهداف العمل و مدى مسؤوليات الفرد في عمله ". (د بشرى إسماعيل.2008: 66)

### 2.1.4.3/ صراع الدور :

يوجد صراع الدور عندما يكون الفرد في دور مهني محدد و تديره متطلبات مهنية متضاربة متصارعة أو يقوم بأشياء لا يرغب القيام بها ، أو أنه يعتبرها ليست جزء أساسي من إختصاصه المهني .أو على أنها عدم تفاهم وعدم تلاقي في الآراء في عمل واحد له مسؤولين إثنين معا في نفس العمل.

1- عبء الدور : أن يكون لنا الكثير من العمل أو القليل منه قد يتسبب القلق و الضغط .

أ- أن يكون الفرد مجهدا وتعبا ، ويصبح أقل قدرة على تحمل المضايقات و التوترات

ب- أن يتعرض الفرد إلى متطلبات عمل غير معقولة ، تجعله يشعر بأنه عبد لمواعيده و لجداول العمل و هذا يشكل في حد ذاته موقفا ضاغطا للغاية.

### 2.4.3/ الظروف الطبيعية للعمل :

ليس هناك شك في أن الظروف التي تحيط بنا أثناء قيامنا بأداء شيء ما تؤثر إلى حد كبير في إنجازنا لهذا الشيء وبالسرعة المطلوبة و مثال ذلك : ( الحرارة الشديدة ، البرودة ، الضوضاء ... الخ

### 1.2.4.3/ضغط الضوضاء :

والضوضاء مفهوم نفسي يتضمن أكثر من مجرد إدراك الصوت ، وتعرف الضوضاء بأنها صوت غير مقبول ، وهي غير مقبولة عندما تكون زائدة عن عاداتها الطبيعية فتسبب إتهاك الخلايا السمعية ، وأحيانا الصمم المؤقت.

حيث تشير الدراسات إلى أن الآثار الفسيولوجية الناتجة عن الضغط قد ظهرت لدى الأفراد الذين تعرضوا لضوضاء مرتفعة الشدة و هم يؤدون أعمالهم و هذه الآثار الفسيولوجية شملت إضطرابات الجهاز الهضمي و إضطرابات الأوعية الدموية ..

### 2.2.4.3/ضغط الحرارة :

تعتبر درجة الحرارة المرتفعة أو المنخفضة عوامل ضاغطة في العمل وأستاذ التربية البدنية و الرياضة معرض لها بدرجة كبيرة ، حيث أنه بالأساس يعمل خارج القسم فتؤثر عليه و على الإنتباه و تغير مستوى الإثارة ، و الجسم يقوم بدوره لتخفيف درجات الحرارة المرتفعة مما يزيد من عبء العمل و يجعل المهام صعبة.

حيث توصلت دراسة " فرنون " ( vernon ) سنة 1931 إلى أن التطرف في درجات الحرارة في مكان العمل يسبب ضيقا شديدا لدى العامل ينعكس بالتالي على كفاءته في أدائه لعمله فيزداد إحتمال إصابته .

و كذلك يرى "سميث" ( smith) سنة 1944 أن أي شيء يجعل العامل يحس بالضيق يجذب إنتباه العامل نحو نفسه ، ومن ثم يبعد إنتباهه عن العمل ، و هكذا يمكن أن يتورط في الإصابة .

و هذا ما يحصل تماما لأساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية من بداية السنة الدراسية إلى غاية نهاية السنة ، وهذا راجع إلى عدم توفر القاعات المغطاة بأغلب المؤسسات التربوية .

#### **3.2.4.3/ضغط الإضاءة :**

حيث أن زيادة مستوى الإضاءة تؤدي إلى تحسين مستوى الأداء خاصة أن الإضاءة تؤثر على كمية واجبات التمييز البصري المطلوبة ، ليس زيادة الإضاءة فقط بل نقصانها أيضا هذا بالنسبة للعمال في المصانع ، والمدرس و الأستاذ داخل الأقسام .و أستاذ التربية البدنية طبعاً لا يتأثر بهذا المؤثر غالباً.

#### **4.2.4.3 /ضغط الحركة :**

يؤدي الكثير من الناس أعمالهم و هم جلوس على الكراسي ،و يصاحب ذلك إهتزازات و مشاعر بالحركة والتسارع البطيء ، والعمال في المصانع يتعرضون إلى إهتزازات بسبب الآلات تؤثر على مشاعرهم و تسبب دوار الحركة و الحركة الكثيرة تسبب التعب وهذا ما نلاحظه على أساتذة المادة في الميدان حيث لا يجلس الأستاذ إلا قليلاً ، وهو يقوم بواجب عمله الذي يتمثل في تعليم الصغار منذ بداية الحصة إلا نهايتها مما يسبب له الإرهاق .

#### **5.2.4.3/ضغط التلوث :**

الروائح الكريهة و الدخان المتصاعد من المصانع و من هنا و هناك و تلك المواد السامة قد تكون أيضا مصدرا للضغط لدى جميع الناس داخل و خارج المصانع ، فتسبب أحيانا الموت ، وإلى أمراض صدرية تارة أخرى ..الخ

### 5.3/ البيئة النفسية للعمل :

وهي تتمثل أساسا في العلاقات بين الزملاء والرؤساء ، والعلاقات الحميمة قد تعمل على إزالة الضغوط في المؤسسة.

#### 1.5.3/ ضغوط النمو المهني : وهما :

أ- الخوف من الزيادة عن الحاجة و الإستغناء عن العامل (الفصل من العمل)

ب-نقص الأمن المهني

#### 2.5.3/ ضغط مواعيد و جداول العمل :

حيث ترى " شاندراباتل " (chandra patel) سنة 1991 إلى أن تغيير جداول و مواعيد العمل

بصفة دورية هي مواقف ضاغطة " بيولوجية و كذلك إجتماعية و إنفعالية "

و بيولوجية على أنها تقلل من إفرازات " الأبينفرين و الكورتيزول " وتؤدي إلى إنخفاض درجة الحرارة

و نقص الأداء و زيادة الجهد . (بشرى إسماعيل،ص: 81 ) .

### 6.3/ مصادر الضغوط النفسية : وهي كالاتي وتشمل سبع أنواع

#### 1-6.3/ ضغوطات فيزيائية :

و تتمثل في ضغوط الغلاف الجوي و الحرارة الشديدة ،و البرودة و الزلازل والبراكين و الأعاصير .

فالزلازل مثلا تعد من مصادر الضغوط .

### 6.3-2/ ضغوطات مادية و إقتصادية :

تتمثل في الفقر و إنخفاض الدخل الفردي إلى جانب عدم كفايته ، و البطالة و التفاوت الطبقي الذي يؤدي إلى الشعور بالنقص و القلق و عدم تمكن الفرد من توفير كل متطلباته و إحتياجاته الحياتية.

### 6.3-3/ ضغوط ثقافية :

تتمثل في إسترداد الثقافات و الإنفتاح على الثقافات التي ربما تكون هدامة في أغلب الأوقات ، و تؤثر على ميول الفرد التي تحبس في جو العائلة المحافظة .

### 6.3-4/ ضغوط إجتماعية و نفسية:

تتمثل الخلافات الأسرية و الطلاق و المرض العضوي للفرد نفسه ، أو لأحد أفراد الأسرة ، مما يؤدي إلى عدم إتاحة الفرصة لك أفرادها بسبب تداخل المواقف الضاغطة .

### 6.3-5/ ضغوط سياسية :

و تنشأ من عدم الرضا عن نظام الحكم و الإستبداد ، و الصراعات النفسية و النقابية .  
كما هو الحال في أغلب البلدان .

### 6.3-6/ ضغوط أكاديمية :

ترتبط بالمجال الأكاديمي ، و تتمثل في إنتقال الطالب من مدرسة لأخرى و صعوبة إيجاد المواد الأكاديمية بالنسبة للأساتذة ، و المرئيين و الباحثين ، سواء داخل المؤسسة أو خارجها أي في المكتبات مثلا .

### 6.3-7/ضغوط مهنية :

ترتبط ببيئة العمل ، و مثال ذلك العبء الكمي و الكيفي .( محمد ع السلام يونس، ص: 164 )

وكذلك يمكن تلخيصها في المشاكل الإدارية و التنظيمية ، و المتعلقة في العلاقات مع المسؤولين داخل المنظمة ، إلى جانب ذلك العلاقات مع المسير المالي بالنسبة لأساتذة التربية البدنية و الرياضية على حسب المثال .

### 7.3/ الأعراض :

وهكذا فإن الأعراض الجسمية للضغوط تتمثل فيما يلي :

- التوتر العضلي ( آلام الكتف و الظهر ..)

- عرق اليدين

- التنفس غير المنتظم

- جفاف الفم

- نوبات الدوار

- برودة الأطراف

- خفقان القلب

- إنخفاض الصوت

- آلام المعدة

- الغثيان

- كثرة التبول

- الإسهال

إرتعاش اليد....الخ. ( محمد ع السلام يونس .2004،ص:96 ).

أما آخرون يرون بأنه توجد أعراض خارجية كذلك وهي كالتالي :

وهناك مجموعة من الصفات أو الخصائص التي تجعل الوظيفة أكثر من غيرها قدرة على إحداث الضغط

ومن هذه الخصائص مايلي:

- كثرة العمل وشدته
- عدم استخدام مهارات الفرد وقدرته وطاقته
- ظروف عمل خطيرة جدا
- واجبات صعبة أو معقدة
- ظروف عمل طبيعية رديئة وغير سارة
- صراعات شخصية
- اتخاذ القرارات
- التغيير التنظيمي (Christophe Dejourns, 2012, p :12)
- عدم وجود تعاون مع الزملاء والمشرفين
- فقدان التحكم والتأثير في ظروف العمل وواجباته
- عوامل شخصية
- مسؤوليات عالية بالنسبة لصحة الآخرين ورخائهم ورفاهيتهم (أحمد جابر، 2013ص:125-126).

كل هذه الأعراض يمكن مواجهتها ، و يمكن أيضا الشفاء من أعراضها و التحكم في لآلامها و ذلك عبر

عدة أساليب .

### 8.3/أساليب مواجهة الضغوط :

إن الفرد أمام هذه الضغوط يمكن له أن يقوم بعدة ادوار و أعمال للتخفيف من هذه المشاكل ،فهو لا يستسلم أبدا بالفطرة ،و يقوم بالمقاومة و بات عليه أن يتعلم إستراتيجيات فعالة لمواجهة هذه الضغوط حيث أن هناك تصنيف لأساليب المواجهة هي :

1- المواجهة الموجهة نحو الإنفعال : حيث يحاول العامل التحكم في مشاعره السلبية كالغضب و الإحباط.

2- المواجهة الموجهة نحو المشكلة : حيث يحاول العامل و ضع خطط واقعية للتفاعل .  
فلقد قسم " ميدنيك " (mednick) و زملاؤه سنة 1975 ردود الفعل التكيف للضغط إلى:

- ردود الفعل الموجهة نحو المشكلة
- ردود الفعل الموجهة نحو الدفاع
- الإستجابة العصابية و الذهانية

أما عن تصنيف أساليب المواجهة للضغط لدى المصريين فقد صنفها " حسن مصطفى " سنة 1994، إلى سبعة أصناف هي :

- 1- العمل من خلال الحدث
- 2- الإنشقاف نحو إتجاهات الأنشطة
- 3- التجنب و الإنكار
- 4- طلب المساندة الإجتماعية
- 5- الإلحاح و الإقتحام القهري
- 6- العلاقات الإجتماعية

7- تنمية الكفاءة الذاتية .

### 9.3/ الأساليب الإيجابية في مواجهة الضغوط :

- العمل من خلال الحدث : وهي إستفادة الفرد من الحدث و تصحيح مساره
- المساندة الإجتماعية : تتضمن محاولات الفرد للبحث عن يساعده و يسانده في محنته و يمدده بالتوجيه و النصح .
- العلاقات الإجتماعية : تتمثل في إيجاد الفرد متنفس له بعيدا عن الأحداث ، بالتواجد مع الأصدقاء
- تنمية الكفاءة الذاتية : وتتضمن تكريس الفرد جهده للعمل و لإنجاز مشروعاته و خطط جديدة ترضي طموحاته و تطرد الأفكار السيئة المرتبطة بالحدث مما يشعره بالرضا عن الذات.

### 10.3/ الأساليب السلبية لمواجهة الضغوط :

ومن بين هذه الأساليب و التي ذكرها " د حسن مصطفى " سنة 1994 هي :

#### 1.10.3/ السلبية :

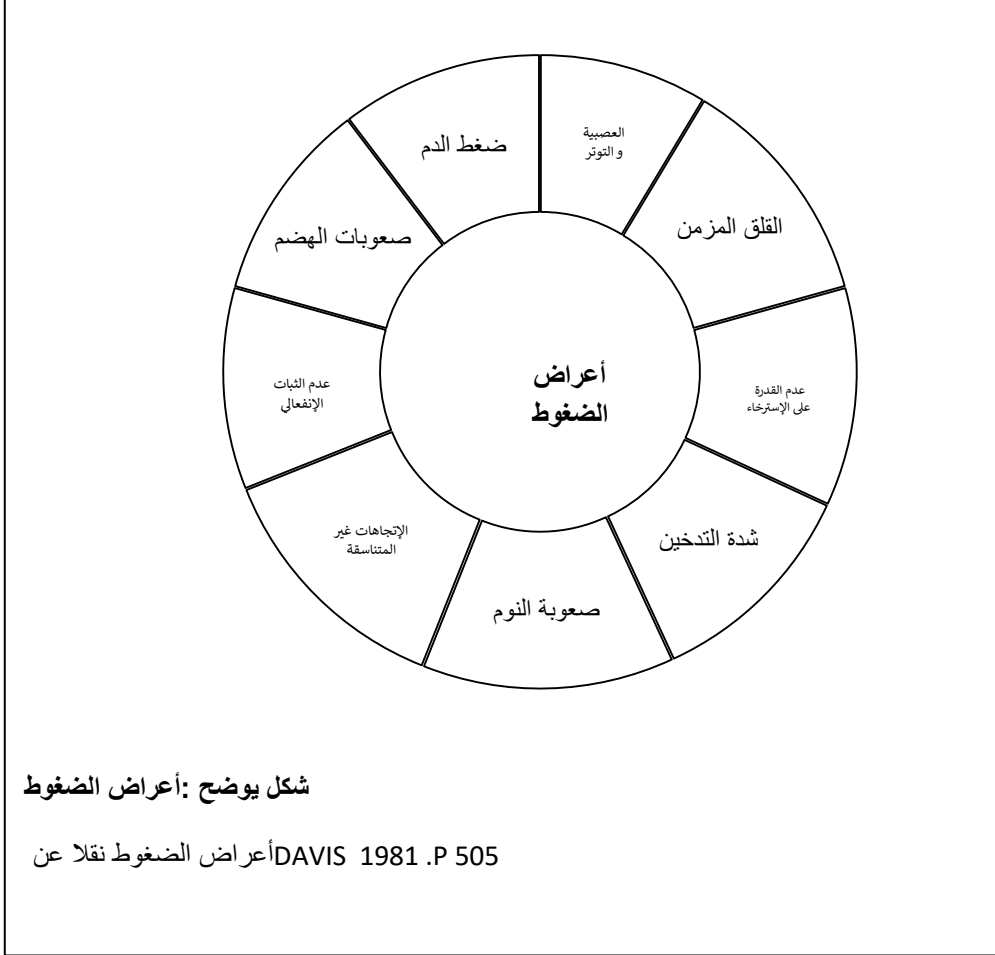
و تبدو في نقص جهد الفرد في التعامل مع الموقف الضاغط و الأفراد وذلك بممارسة نشاط آخر كالنوم و مشاهدة التلفاز كثيرا.

#### 2.10.3/ الإلتفاف إلى إتجاهات و أنشطة أخرى :

و هي تتضمن قدرة الفرد إلى إعادة تنظيم حياته من جديد بعد الأحداث الصادمة و التفكير في أشياء جديدة في حياته و إيجاد عنصر فكاهي ينسيه الأحداث.

### 3.10.3 /التجنب و الإنكار :

تشير إلى مشاعر الإنقباض التخيلي ، وإنكار المعاني الناتجة عن الأحداث و الكبت السلوكي.



### 4.10.3 /الإلحاح و الإلتفاف القهري :

وهذا الأسلوب السلبي للمواجهة يشير إلى مدى تدخل الأفكار التلقائية المرتبطة بالحدث بصورة قهرية وتكرار الأحلام المضطربة و الموجات المؤلمة من الأحاسيس و السلوكيات المتكررة المتعلقة بالحدث.

بحيث لا يجد فرارا منها، إلى جانب ذلك أخاف آخرون عدة عناصر أخرى أهمها :

- الإنسحاب المعرفي العقلي .

- التحول إلى الدين.

و الذي ربما قد يسبب أضرار على الوطن، و المواطن في بعض المرات ، بسبب الغلو

و العصبية للدين أكثر من اللزوم .

### **11.3/العواقب النفسية للضغط :**

إن الإستجابة النفسية للضغوط تشمل أيضا الاستجابات السلوكية و الانفعالية ، و المعرفية و يمكن

تقديمها في مايلي :

#### **1.11.3/الإستجابة السلوكية :**

يتوقف سلوك الفرد الذي يواجه موقفا ضاعطا جزئيا على مستوى الضغط الذي يمر به ،فقد إرتبطت

أنماط مختلفة من ردود الفعل بمستويات خفيفة أو متوسطة أو مرتفعة من الضغط كما يلي :

#### **- الضغط الخفيف :**

ينشط و يقوي سلوكات بيولوجية مهمة مثل / الأكل و العدوان و السلوك الجنسي و هذا يجعل

الفرد أكثر يقظة و حذرا ، ويمكن تدعيمها بسلوكيات إيجابية مثل السعي لطلب المساندة و لكن

عدم حل الضغط الخفيف يمكن أن ينتج عنه سلوكات غير متكيفة مثل سرعة الغضب و الإنفعال

و عدم القدرة على التركيز .

#### **- الضغط المتوسط :**

سبب إضطراب السلوك ، خاصة عندما يتطلب الفرد السلوك ، المهارة ، والتنسيق و قد يؤدي

الضغط المتوسط إلى زيادة العدوان وخاصة عندما يكون الفرد محبطا .

- أما الضغط الحاد :

فهو يمنع و يوقف السلوك وقد يؤدي إلى الجمود الحركي الذي يفسر على أنه إستجابة دفاعية ضد الموقف الضاغط .

ويرى " ديبيرن " ( dubrin ) سنة 1990 أنه من بين أكثر العواقب السلوكية الملحوظة للضغوط هي كما يلي :

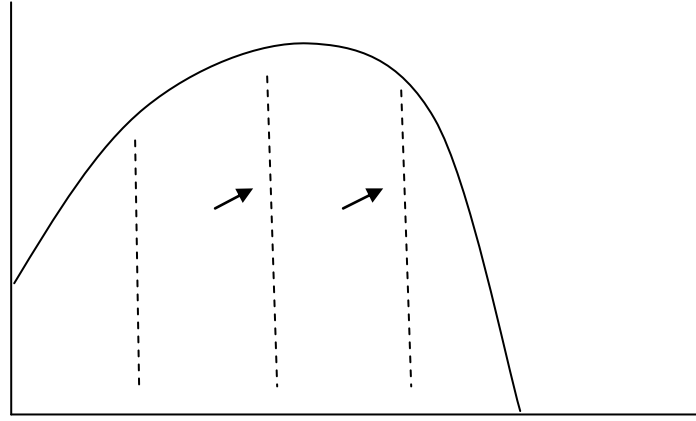
- الإهتجاج و عدم الإرتياح
- الإنخفاض المفاجئ في الأداء المهني
- تغيرات متطرفة في عادات الأكل
- زيادة التدخين
- زيادة تناول المهدئات إلى جانب ذلك نمط السلوك المدعور .
- كما أرى- حسب رأيي الخاص - أنه بإمكاننا إضافة كثرة الصراخ و التذمر مع الآخرين .
- كما أضافت " شاندراباتيل " سنة 1991 تصنيفات أخرى :

- زيادة و نقص النوم ، قلع الشعر و الصلع
- عدم الإهتمام بالمظهر ، القيادة الطائشة
- الكلام المتواصل ، هزهزة الركبة
- الوسواس

الغياب المتكرر عن العمل . : ( د بشرى إسماعيل ، 2008، ص: 104 )

فالضغط المهني يؤثر سلباً في العمل و إنتاجية العامل و يؤدي إلى إنخفاض معدلات الأداء المهني، و التغيب الكثير عن العمل ، فالعلاقة بين هذه المتغيرات و ضغط العمل مهمة و متصلة بالأداء المهني فهي جد معقدة .

أما "باتل" فقد أوضحت منحنى الأداء الإنساني كما في الشكل الموضح أدناه و هو كالتالي :



شكل يوضح : منحنى الأداء الإنساني لباتل "patel"

### 12.3/ قياس الضغط :

أشار " ماتيسوس " و " إيفانسفك سنة 1987 إلى أنه توجد مقاييس للضغط هي :

#### 1.12.3/مقاييس التقرير الذاتي :

وتتضمن سؤال العمال مباشرة عن شعورهم نحو العوامل المرتبطة بالمهنة، وعن مدى رضاهم عن عملهم داخل مكان العمل .

### 2.12.3/المقاييس البيوكيميائية :

وهي التي تقدم تقديرا أو تقييما لوظائف الأجهزة البيولوجية في الجسم ، و بالطبع التركيز على نشاط الجهاز الغدي .

### 3.12.3/المقاييس النفسية الفسيولوجية :

وهي التي تقيس أحد أجهزة الجسم مثل : ( قياس معدل ضربات القلب )

### 4.12.3/مقاييس الأداء :

و التي هي تقيس تأثيرات الضغوط على قدرة الفرد على أداء المهمة التي يقوم بها و على سبيل المثال :

( قياس مهارات حل المشكلة). (.حمدي ياسين ،.حسن الموسي،.علي عسكر، 1999،ص : 173)

وكذلك توجد عدة مقاييس تخص الضغط المهني على حسب المثال ، و مقياس قياس الضغط لدى العمال ، و المدرسين أيضا .

إلى جانب ذلك الأخذ بالحسبان هذه النقاط ، و المتمثلة في مايلي :

- ظروف العمل والسلامة المهنية و دراسة العلاقات الإجتماعية للأستاذ و معرفة أسبابها.

- الظروف النفسية والعلاقات بين الزملاء الإيجابية و السلبية خاصة ، و معرفة أسبابها

و دوافعها .

- الهندسة البشرية معرفة قدرات الأستاذ على التكيف المهني كأساس و شرط للنجاح في مهنته .

- الرضى المهني و يأتي بالأخص بالولاء للمؤسسة و المدير و مدى تقبل الأستاذ له و رضاه عن الإدارة .

- الضغط المهني و هي بدراسة شخصية الأستاذ و معرفة العوامل الأساسية لمواجهة المشاكل الداخلية للمؤسسة حسب أهميتها و في الوقت المناسب .

- السلوك التنظيمي و معرفة مدى استجابة الأستاذ للتصرفات و السلوكيات نتيجة احتكاكه مع الزملاء في المؤسسة .

و على الإدارة أن تتميز بفلسفة التسيير كما يقال و تنظيم العمل ،بما في ذلك كيفية تطبيق القوانين و إجراءات العقاب و الثواب أيضا و تقسيم العمل بالتساوي بين الأفراد.

### 13.3/ مسببات الضغوط:

هناك عوامل كثيرا تساهم في حدوث الضغوط على الفرد في مجال عمله ويمكن تصنيف العوامل إلى تصنيفين رئيسيين

إحدهما يشتمل على عوامل ذات علاقة ببيئة العمل أو العمل نفسه والآخر يشتمل على عوامل ذات علاقة بالسيمات أو كما يعرف بالعوامل الشخصية .

فالعوامل التي تتعلق بالعمل هي :

\_متطلبات العمل ودرجة تفاوتها من مهنة إلى أخرى

\_التعارض في الأدوار المطلوبة من الفرد .

\_عدم وضوح المسؤوليات .

زيادة العبء الوظيفي ( زيادة الإثارة )

المسؤولية عن الآخرين .

غياب الدعم الاجتماعي من الزملاء .

غياب المشاركة في القرارات وعدم تشجيع الاستقلالية .

عملية تقييم الأداء إذا أدركها الفرد بأنها غير عادلة.

بيئة العمل المادية.( حمدي ياسين ،حسن الموسى،علي عسكر، 1999 : 173 )، والتي تتمثل حقيقة في

الإضاءة، التهوية ،درجة الحرارة ، مستوى الضجيج ، تنظيم الأثاث....الخ.

التغيرات التي تحدث من حين إلى آخر من حيث السياسة العامة لي المنظمة وإعادة التنظيم فيها .

وأما العوامل الشخصية فإنها تأتي ضمن المحاور التالية .

1\_ أحداث الحياة المختلفة التي تمر بالفرد بإيجابيتها وسلبياتها مثل الزواج ،الطلاق ،تغير مكان الإقامة

،حالات الوفاة ، العطل ، التقاعد وغيرها تحمل درجات مختلفة من الضغوط تتراوح بين 11\_100

(100) لحالة وفاة شخص عزيز إلى( 11) لحالة المخالفات القانونية البسيطة كما جاء في مقياس الواقف

(الإجماعي ) .(حمدي ياسين ،حسن الموسى،علي عسكر، 1999 : 173 )

2\_ الفروق الفردية في درجة التفريغ أو التخلص من التوتر ،وتدخل ضمن ذلك درجة القدرة على ترك

هموم العمل في المكتب مع نهاية الدوام و تنمية الأنشطة أو الهوايات تنسي الفرد تلك الهموم .

3- نمط الشخصية ،حيث يتم تصنيف الأفراد إلى نمطين ،احدهما أكثر قابلية لضغوط العمل بسبب رغبته

فانجاز اكبر عدد من المهام في اقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته وكأنه يسابق الزمن . هذا

النمط يعرف بنمط أ ( Type A ) يكون على عكس النمط ب ( Type B ) الذي يتميز بالثقة والهدوء يأخذ الأمور ببساطة أكثر ويأخذ وقته في التعامل مع الأمور التي تواجهه.

4- مركز التحكم ( Locus OF Control ) ، ويتعلق الأمر بمدى إعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به. والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا في الأحداث من حوله، بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته. وقد بينت الدراسات بأن ذوي التحكم الخارجي أكثر عرضة لضغوط العمل والشعور بالإحباط و المرارة .

5- قدرات وحاجات الفرد ومدى توافقها مع متطلبات المنظمة، و هذا التوافق الذي يحقق للفرد من خلال تحقيق حاجات الفرد وشعوره بكفاءته وأهليته للقيام بالعمل المطلوب منه ، وهذا بدوره يؤدي إلى تقليل معاناته من ضغوط العمل.

### 1.13.3/المسببات التنظيمية لضغوط العمل :

تختلف مسببات ضغوط العمل ودرجة ومستوى تلك الضغوط تبعا لنوعية الوظائف ومما سيتبع ذلك من اختلاف في حجم عبئ العمل الملقى على كل وظيفة ،ولذلك فإن المطالب المفروضة على الوظيفة تعتبر من أبرز العوامل المحددة لمستوى ضغط العمل التي تواجهها ولذلك فإن تدبير كثير من الوظائف الموجودة في المنظمات يوضح لنا كيف تختلف تلك الوظائف من حيث الأعمال من جانب ، ومن حيث مقدار ضغوط العمل المفروضة عليها من جانب آخر، فلا يكون مثلا تصور أن يتساوى حجم ضغوط العمل على وظائف مختلفة مثل قائد الطائرة ، أو طبيب في غرفة الحالات المستعجلة ، أستاذ جامعي .. الخ

وقد أثبتت الدراسات الحديثة أن تحديد الوظائف التي تتسم بدرجة عالية من ضغوط العمل عن غيرها من الوظائف يتوقف على خصائصها التي تمكن من ممارسة الأنشطة التالية :

## -إتخاذ القرارات

- تبادل المعلومات المتعلقة بالوظيفة مع الآخرين
  - العمل في مناخ تنظيمي ووظيفي ضاغط بطبيعته
  - العمل في وظيفة غير محددة المعالم وتؤدي مهامها بطريقة غير نظامية (عشوائية)
  - العمل في وظيفة تتضمن اتصالات شخصية عامة .
  - أداء وظائف من النوع الهيكلي المفتوح من حيث الأساليب
  - العمل في الوظيفة في ظل ظروف تتسم بالتغير المستمر في الشركة .
- 1.1.13.3/ صدام وغموض الدور الذي يمارسه الفرد ووجود حالات عدم التأكد من المناخ السائر حول ذلك الدور يمكن أن يمثل مصدر أساسيا لمصاعب وضغوط العمل وبشأن ذلك.
- و حينما يعاني الفرد من حالة عدم التأكد أثناء عمله في وظيفته بالنسبة للنواحي التالية :
- نطاق مسؤوليات الوظيفة
  - حدود سلطات الوظيفة مطالب إنتاج محددة
  - المعايير المستخدمة في تقييم مهام الوظيفة
- 2.1.13.3/ العمل في ظل حالة من الإنخفاض الملحوظ لتلك الأحمال الزائدة وهناك نوعين من الأحمال الزائدة التي يواجهها الفرد فهناك الأحمال الزائدة الكمية التي يعاني منها شاغل الوظيفة حينما يكلف بأعمال معينة لا يمكن أدائها في الوقت المحدود وهناك الأحمال الزائدة الكيفية التي تحدث حينما لا

تتناسب مؤهلات وقدرات شاغل الوظيفة لمقابلة مطالب العمل بالوظيفة ، و لا يؤدي زيادة عبئ العمل إلى ظهور العمل فقط ولكن الانخفاض الملحوظ والمستمر لحمل العمل في الوظيفة يمكن أن يكون أيضا مصدرا رئيسيا لضغوط العمل في الوظيفة ويقود انخفاض عبئ العمل في الوظيفة إلى آثار سيئة على الفرد مثل الشعور بعدم الأهمية .

ونجد أيضا أن العمل الخاص بمسؤولية الأفراد عن الآخرين من البشر يعتبر مصدرا للضغط التي تواجههم أثناء العمل ولأن تقسيم العمل هو المبدأ السائر عند إعداد الهياكل التنظيمية للمنظمات لذلك فإن مجموعة الوظائف الموجودة بالتنظيم يمكن تصنيفها إلى ثلاث مجموعات رئيسية :

#### - المجموعة الأولى :

هي التي تختص بصفة أساسية بالنواحي المادية لعمال المنظمة مثل الوظائف التي تضطلع بالإمداد والمشتريات ومتابعة عمليات الصنع والإنتاج وصيانة المعدات والأجهزة

#### - المجموعة الثانية :

من الوظائف التي تركز أساسا على النواحي المالية لأعمال المنظمة ، مثل الوظائف التي تضطلع بالموازنات وشؤون الضرائب والمحاسبة.

#### - المجموعة الثالثة :

من الوظائف التي لها طابع إشرافي وقيادي مثل وظائف المديرين في المستويات الإدارية المختلفة والتي تختص أساسا بالعنصر الإنساني من أعمال المنظمة .

3.1.13.3/ وقد وجد أيضا في كثير من الدراسات الحديثة أن مستوى الضغوط يمكن أن يزداد تأثيرها على

الفرد كلما قل الدعم الاجتماعي الذي يتلقاه الفرد من بقية أقرانه في التنظيم حال ما تقع تلك الضغوط ،

والمقصود هنا ، إذا لم يتمكن الفرد الذي يتعرض للضغوط، أن يجد متنفساً له مع زملائه في العمل ، أو مع مرؤوسه ، فإن ذلك يشير إلى ضالته بل انعدام الدعم الاجتماعي الذي يحصل عليه من التنظيم ، وبالتالي تزداد حدة آثار الضغوط التي يواجهها.

4.1.13.3/ كثيراً ما يواجه الأفراد ضغوط العمل التي تنشأ من إهمالهم .وعدم تمكينهم من الاشتراك

في اتخاذ القرارات التي تؤثر بدرجة أو بأخرى على وظائفهم ولا شك أن ذلك يرجع إلى تأثير عدم اشتراكهم في صنع القرارات على شعورهم بعدم الأهمية وعدم الاعتراف من جانب الإدارة .( بشرى

إسماعيل.2008 ،ص: 114)

4.1.13.3/ وهناك مصادر تنظيمية متنوعة للضغوط التي تواجه العاملين في التنظيم.فقد تحدثت ضغوط

لأسباب أخرى مثل :

-عملية تقييم الأداء للعاملين ،وخصوصاً إذا كانت نتائجها تؤثر على المستقبل الوظيفي للموظف.

-ظروف العمل المادية ،حيث يزداد تأثيرها في ظهور الضغوط حينما تنخفض جودة تلك

العوامل مثل:الإضاءة والتهوية .....الخ

-الضغوط التي تنشأ عن التغيير التنظيمي وانعكاساته المختلفة مثل:تغيير الهيكل التنظيمي، وحالات

الاندماج .

2.13.3/ المسببات المنظمة للضغوط :

ولقد صنف الكاتب "luthans" المسببات المنظمة للضغوط على النحو التالي:

### 1.2.13.3 / عوامل تتعلق بسياسات المنظمة : وتتضمن :

- تقييم أداء العاملين بصورة ارتجالية وغير منصفة.

- عدم المساواة بين العاملين في الرواتب والحوافز.

- قواعد غير مرنة.

- تدوير نوبات العمل.

- تنقلات متكررة بين العاملين لمواقع مختلفة.

- واجبات وظيفية غير واقعية.

### 2.2.13.3 / الهيكل التنظيمي: ويتضمن العوامل والجوانب التالية:

- المركزية، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

- فرص محدودة في الترقية والتقدم.

- درجة عالية من الرسمية.

- درجة عالية في التخصص الوظيفي.

- الاعتمادية والترابط بين الأدوار.

- نزاع التنفيذيين - الإستشاريين .

### 3.2.13.3 / ظروف العمل : وتشتمل على :

- الإزدحام وعدم الخصوصية للموظفين.
- الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة.
- تواجد مواد كيميائية سامة ومواد إشعاعية.
- تلوث الهواء.
- مخاطر على أمن وسلامة الفرد.
- إنارة غير مناسبة.

### 4.2.13.3 / العمليات: وتتضمن:

- اتصالات ضعيفة.
- تغذية راجعة محدودة وضعيفة حول الأداء.
- أهداف متضاربة/غامضة.
- قياس غامض/غير مناسب للإنجاز.
- نظم رقابة غير عادلة،معلومات غير مناسبة .

### 3.13.3/العوامل الشخصية المسببة للضغوط:

إن العوامل الشخصية تؤثر على كل فرد في التنظيم على درجة تعرضه لضغوط العمل و إمكانياته في التغلب عليها .وتعتبر الخصائص الشخصية للفرد .ونمط حياته واتجاهاته أثر بارز في نطاق ونوعية الضغوط التي يتعرض لها أثناء العمل وتتمثل فيما يلي:

- توجد علاقة كبيرة بين طبيعة وحجم الأحداث التي تمر في حياة الفرد ،و بين حالته الصحية ،و ليس من شك أيضا أن ذلك ينعكس بالسلب على الأداء والسلوك وبالتالي على مستوى إنتاجية الفرد ، ثم يتجمع في النهاية الأثر النهائي لذلك على السلوك التنظيمي ولذلك فإن الفرد الذي يتعرض لأحداث سريعة ومؤثرة في حياته مثل ،حالات الوفاة لأقارب من الدرجة الأولى ، أو الأصدقاء ، وحالات الطلاق وحالات المرض الفعال لأفراد أسرته وغيرها، لها تأثير ملموس على صحته وبالتالي على درجة الضغوط أثناء العمل .

- يختلف الأفراد في قدرتهم على ترك هموم وضغوط ومشاكل العمل خلفهم في نهاية اليوم ،و لاشك أن كل واحد منا يعاني من مشاكل وضغوط وتوترات العمل في ظل العمل في المنظمات الحديثة ،و لكن الشيء الأساسي هو الإختلاف الواضح فيما بين الأفراد، فيما يتعلق بقدرتهم على ترك تلك الضغوط والمشاكل في المكتب وعدم حملها إلى المنزل وقد أثبتت الدراسات أن الأفراد الذين يتمكنون من ترك همومهم ومشاكلهم وضغوطهم في المكتب ، يعتبرون أقل تعرضا للأمراض العضوية و أقل ترددا على الأطباء ،و أقل تناولا للأدوية المهدئة ،و أقل تمسكا بالتدخين أو تناول المشروبات الأخرى في حين تميز الأفراد الذين لا يمكنهم ترك الهموم والضغوط بكثرة تعرضهم لكل من الأمراض العضوية والنفسية ،ولذلك فإن الفرد الذي يتعلم كيف يترك همومه خلفه ، يصبح في وضع يمكنه من مواجهة ضغوط العمل والتقليل من آثارها السلبية بشكل عام .( حسين ع الحميد أحمد رشوان.2006،ص: 100)

### 14.3/ النتائج المترتبة على الضغوط:

بسبب المصادر المختلفة للضغوط فإن الأفراد يتعرضون لها بشكل أو بآخر، ونظرا لوجود الاختلافات الفردية فإنهم يتباينون في مواجهتها، ويمكن تصنيف النتائج أو الآثار السلبية لضغوط العمل كالتالي:

- الحالة الصحية، تسمى الضغوط بالقاتل الصامت وتكون وراء مشكلات الصداع وإصابات المعدة وأمراض القلب والتهاب المفاصل.

- الحالة النفسية، نظرا لكون الجسم كنظام متكامل فإن أي خلل جسدي من شأنه التأثير على الجانب العقلي أو النفسي، فالفرد الواقع تحت الضغوط يوصف بأنه سريع التحول في مزاجه وانفعالاته لديه تقدير منخفض للذات، غير راض عن عمله، ويتبنى اتجاهات سلبية نحو عمله.

#### 1.14.3/ الأداء والعمل:

من المعروف أن تأثير الضغوط ( الإستهارة) يأخذ شكل حرف U بالمقلوب، أي أن الأداء العادي يرتبط بدرجة معتدلة من الضغوط، ومع ذلك فإن هذه النتيجة مفتوحة الآن لكثير من الجدل من جانب الباحثين، حيث يرون أن توضع بالاعتبار الموقف والفرد والمهمة المطلوب انجازها عند تحديد العلاقة بين الضغوط والأداء ومع ذلك، فقد بينت الدراسات ارتباط الضغوط بالغياب وترك العمل واللجوء إلى المهدئات، ومن المناسب هنا التطرق إلى حالة نفسية تعرف بالاحتراق النفسي تتولد نتيجة التعرض المستمر للضغوط، ويعرف الإحتراق النفسي بأنه الإستنزاف البدني والانفعالي، وتتمثل في مجموعة من المظاهر السلبية من مثل التعب والإرهاق، والشعور بالعجز، وفقدان الاهتمام بالآخرين، وفقدان الاهتمام بالعمل، والسخرية من الآخرين والسلبية في مفهوم الذات عند الفرد، وأعتقد بأنه من الطبيعي القول بأن هذه المظاهر تساهم بدرجة عالية من السلبية في قدرة الفرد في عمله، وتكمن خطورة هذه الحالة للمنظمة

في بقاء العاملين ذوي الدرجة العالية من الإحترق النفسي في أعمالهم دون أية مساهمة ملموسة في أعمالهم، ونظرا لأهمية معدل الاحترق النفسي واهتمام الباحثين به من خلال إجراء البحوث الميدانية أو تناول الموضوع في حلقات النقاش في المؤتمرات واللقاءات الدورية لفرع علم النفس الإداري أو الصناعي المنبثق من جمعية علم النفس العالمية، فإننا سنتناوله بشيء من التفصيل ضمن إطار مهن الخدمات التي تبرز فيها مشكلة الاحترق النفسي بشكل أكبر في المهن الأخرى.

### 2.14.3/الإحترق النفسي كإحدى نتائج الضغوط في مجال العمل:

أفضل وسيلة لتعريف هذا المفهوم هو إعطاء وصف لمثال يتجسد فيه الاحترق النفسي ، لهذا السبب نقدم المثال التالي قبل البدء بتقديم تعريف عام .ليلي، الأخصائية الاجتماعية ، كانت تعمل في أحد مراكز الصحة النفسية ،حيث كان هذا أول عمل لها بعد حصولها على درجة الماجستير في الخدمة الاجتماعية قبل ثمانية أشهر . وبدأت ليلي ،كغيرها من الموظفات في هذه المهنة ، عملها مع آمال وتوقعات عظيمة .لكن بعد فترة قصيرة نسبيا في العمل أصيبت بخيبة أمل وذلك بسبب عدم وجود دافعية أو استعداد للتغيير في كثير من عملائها المترددين على المركز ، فقد كانت ترغب في عمل جلسات علاجية لجميع أفراد العائلة ،ولكنها لم تتمكن من إقناع العميل بإحضارهم للجلسات العلاجية ، كذلك فقد كان متوقعا منها أن تمضى بعضا من وقتها في عمل استشارات وتوعية في المجتمع ،ولكنها لم تكن متأكدة مما يجب عمله ، وفي الوقت نفسه أصبح شعورها بعدم الكفاءة لمثل هذا النوع من العمل مصدر قلق لها ، الأمر الذي كرهها في عملها وأصبحت أكثر عرضة لإصابات البرد والأنفلونزا، بجانب ذلك ،أصبحت أقل تعاطفا وحساسية لمتطلبات عملائها في معظم الحالات ،فقد كانت تتوقع أن يكون عملها أكثر إثارة مثل ما كانت تقراه في الكتب الدراسية أثناء الدراسة الجامعية ،لكن إحساسها بالملل في جلسات كثيرة مع

العملاء جعلها تعقد العزم على ترك العمل والرجوع إلى مقاعد الدراسة للحصول على درجة الدكتوراه في علم النفس. (حمدي ياسين ، حسن المرسي ، علي عسكر، 1999، ص:176) .

الإحترق النفسي هو حالة تتسبب عن شعور الفرد بأن إحتياجاته لم تلبى، وطموحاته لم تتحقق، وتصيبه بذلك خيبة أمل بسبب الفشل الذي أصابه .

في الحقيقة ،يغمرنا الشعور بأن معظمنا ممن يعملون في مجال التربية و الخدمات الإنسانية الأخرى قد يكون لدينا على الأقل مستوى متوسطا من الإحترق النفسي من وقت لآخر ، وقد يقلقنا، وبإعتقادنا بأنه السبب الذي يدفعنا للإهتمام بالموضوع ، و خاصة بالنسبة للذين يعملون في الخدمات المهنية لكن ماذا نعني بالضبط عندما نذكر الإحترق النفسي.

هناك إختلاف ملحوظ ، لسوء الحظ ،في التعريفات من ناحية الباحثين و الكتاب الذين يتناولون هذا المفهوم، و يصبح التعبير أكثر وضوحا عندما يستند الشخص على التعريف الوارد في القاموس و تفصيلاته في البحوث، فالقاموس يعرف الفعل "يحترق" ب "يفشل" و ينهار، أو يصبح منهكا نتيجة العمل الزائد على الطاقة . (حسين حريم.2004،ص: 294).

ويعتبر فقدان الإهتمام بالعمل أو المستفيدين من الخدمة التغير السلبي الرئيسي، حيث يعامل بطريقة آلية و بغير إكتراث، و التغيرات السلبية الأخرى تشمل الزيادة في التنشيط و التشاؤم، و اللامبالاة بالعمل ،و قلة الدافعية ، و السلبية، و الغضب السريع مع العملاء ورفاق العمل، والأناانية، والميل لإيقاع اللوم على العملاء والمؤسسة في حالة الفشل، و مقاومة التغيير ، و فقدان القدرة على الابتكار .

وهناك أيضا بجانب التغيرات السلبية في التفكير والسلوك في مجال العمل،علامات جسمية وسلوكية.وهذه تشمل التعب المستمر، وأعراض البرد،والصداع ،وقلة النوم،والاستعمال الزائد للعقاقير ، والتقليل من قيمة

الذات، و الخلافات العائلية والزوجية بالطبع فإن هذا لا يعني بوجود كل هذه الظواهر في الشخص ليقال عنه أنه (يحترق)، فعندما نلاحظ بعض هذه الظواهر والعلامات يجب علينا ملاحظة الظروف المحيطة بالعمل بعناية، لأن لها الدور الأكبر وإعتبارها مصدر للحالة، ويمكن أن نقدم هذه النقطة بصورة تفصيلية مبتدئين بالتعريف الخاص بالإحترق بتمييزه عن ظواهر أخرى .

**أولاً:** الإحترق النفسي ليس هو التعب أو التوتر المؤقت، مع أن وجود هذا الشعور ربما يكون علامة مبتكرة له.

وإستخدامنا لتعبير الإحترق النفسي يشمل التغيير في علاقات واتجاهات المهنة نحو عمله، وعملائه بجانب الشعور بالإرهاك والشد العصبي الذي يحدث في بعض الأحيان.

**ثانياً:** الإحترق يختلف عن ظاهرة التطبيع الاجتماعي، تلك العملية التي يغير فيها الفرد اتجاهاته وسلوكه نتيجة التأثير الاجتماعي من الزملاء والعملاء، فعلى سبيل المثال ، يصف "Mcpherson" في كتابه مدرس المدينة الصغيرة، كيف أن المدرسين القدامى يؤثرون في المدرسون الجدد ليركزوا على النظام والتحكم في فصولهم . (حسين حريم.2004،ص: 294).

والتغيرات السلبية التي تحدث نتيجة الإحترق ربما كرد فعل للأثر التطبيعي من قبل المشرفين وزملاء العمل.ولكن في الإحترق النفسي تعتبر هذه التغيرات ردود فعل مباشرة للضغط المتزايد الناتج عن العمل. فكنتا الظاهريتين أي التطبيع والإحترق تتضمنان التغيير في السلوك و الاتجاهات بحكم الدور الذي يلعبه الفرد في أي نظام، لكن الإحترق النفسي هو بمثابة التكيف الفردي مع الضغط.

وأخيرا وليس آخرا، نحب إن نوضح الفرق بين الإحترق النفسي وتغيير الوظيفة، فالإحترق ربما يؤدي بالعاملين إلى ترك أعمالهم،لكن ربما يبقى هؤلاء على الرغم من (بسبب الراتب المغربي، و المسؤوليات

القليلة والضمان الوظيفي)، بالإضافة إلى أن الناس يتركون وظائفهم لوظائف أخرى لأسباب ايجابية أو غير ذات علاقة بهذه الظاهرة. ففي حالة التغيير المستمر للعاملين لا نستطيع الجزم بأن هذه الظاهرة وحدها هي المسؤولة .

### 1.2.14.3/أسباب الإحترق النفسي :

هناك نظريات عدة تدور حول أسباب هذه الظاهرة ، وكلها تحمل بعض الصدق، وهذه النظريات تركز على ثلاثة مستويات: المستوى الفردي، والمستوى التنظيمي، والمستوى الاجتماعي، ومع إن الأسباب الفردية والاجتماعية لها دورها المهم، إلا أنها تساهم بقدر أقل من العوامل التنظيمية (ظروف العمل) لظهور الإحترق النفسي عند المهنيين، ومن أجل إعطاء صور كاملة، سنستعرض الأسباب الخاصة بالفرد و المجتمع، وبعد ذلك نتطرق إلى المسببات الخاصة ببيئة العمل.

فمن الناحية الفردية، يعتبر ' فرودينبرجر ' Freudenberger أول من استخدم تعبير الإحترق في كتاباته مدعياً بأن المخلصين و الملتزمين هم أكثر عرضة للإحترق، وكذلك الذين لديهم الرغبة الفورية بأن يقبلوا من قبل الزبائن أو العملاء ذوو قابلية للإصابة بالحالة، فهناك احتمال بوجود بعض الصدق في هذه الإدعاءات. (حسين حريم.2004،ص: 295/296).

ففي البحوث التي قمنا بها وجدنا بأن الجماعة المهنية الأكثر عرضة للإحترق النفسي هي الأكثر مثالية و الإلتزاماً بمهنتها، ومنهم بصفة خاصة المحامون العاملون في مراكز خدمات الطبقات الفقيرة، فالمشكلة تصل إلى درجة فظيعة في هذه المجموعة، حيث إن نظرتهم البطولية إلى ما يقومون به من أعمال تعتبر من أهم الأسباب التي أدت إلى ذلك، ومن جانب آخر، نجد إن الافتراض المقدم من طرف ' فرودينبرجر ' فيه الكثير من الحقيقة، حيث إن تعريف الإحترق النفسي يتضمن فقدان الإلتزام والمثالية في العمل مع

مرور الوقت، الأمر الذي يجعل الذين أقل إلتزاما وعهدا في ظروف أفضل من هذه الناحية، و هناك أسباب أخرى للإحترق النفسي على المستوى الفردي، والتي تحتاج لبحوث ميدانية أكثر، و منها:

- 1-واقعية الفرد في توقعاته أو أماله- زيادة عدم الواقعية تحمل في طياتها مخاطر الوهم والإحترق.
- 2-مدى الإشباع الفردي خارج نطاق العمل-زيادة حصر الاهتمام بالعمل تزيد من احتمال الإحترق.
- 3-الأهداف المهنية - و وجدنا إن المصلحين الإجتماعيين (الراغبين في إحداث تغييرات اجتماعية عن طريق أعمالهم) هم أكثر عرضة لهذه الظاهرة.
- 4-مهارات التكيف العامة.
- 5-النجاح السابق في مهن ذات تحدي لقدرات الفرد .
- 6-درجة تقييم الفرد لنفسه.
- 7-الوعي والتبصر بمشكلة الإحترق النفسي.

ومن الناحية الاجتماعية، بإمكان الفرد سرد عوامل اجتماعية و تاريخية يمكن اعتبارها من العوامل المساعدة، أذكر منها ثلاث عوامل:

أولاً:هناك اعتماد متزايد على المؤسسات الرسمية والمهنيين المتخصصين لتقديم الخدمات والعناية في مجتمعنا، و الخدمات التي كانت تقدم من قبل هيئات غير رسمية، مثل الأقارب و الجيران، و العائلة، و مؤسسة المجتمع،و دور العبادة. (حسين حريم.2004،ص: 295/296).

ومع أن هذه المؤسسات غير الرسمية مازالت تلعب دورها في تقديم الخدمات، إلا أن الظاهرة التي نلمسها في محاولة المؤسسات الرسمية تجاه تحمل المسؤولية كاملة بهذا الصدد، الأمر الذي أدى زيادة عدد هذه المؤسسات زيادة كبيرة، ولكن في الواقع هذه الزيادة لا تواكب الحاجة المتزايدة، فعلى سبيل المثال، ما إن يفتح مركز للصحة النفسية في مجتمع ما حتى نجد قائمة طويلة من المعالجين (هناك إستثناءات خاصة في المجتمعات التقليدية حيث الأفراد، لأسباب معنوية أو أدبية، يحاولون حل مشاكلهم داخل نطاق الأسرة أو الأقارب)، ومن الغريب أن زيادة عدد المؤسسات والمتخصصين تصاحبها زيادة.

الفجوة بين العرض والطلب، وغالبا ما يتطلب الأمر من المتخصصين تحمل أعباء هذا الظرف بصورة زيادة الحالات وضغط العمل، بجانب الإدارات غير المتجاوبة والإمكانات غير الكافية.. الخ.

فكما ذكرنا سابقا، فالمسببات الخاصة بالمستوى التنظيمي أو ظروف العمل لها علاقة مباشرة لظهور هذه المشكلة، هذه المسببات يمكن التحكم فيها على عكس المستويين السابقين، في تناولنا لمشكلة الإحترق النفسي الخاصة بظروف العمل إهتدينا بثلاثة أسباب:

**أولا:** البحوث الخاصة بالضغط النفسي وطرق التعامل معه تقترح بأن فقدان الإمكانيات والقوة يعتبران من أهم مسببات الضغط، والقلق والكآبة في الأفراد، وعند استمرار هذه الحالة تتطور ظاهرة تسمى "العجز المتعلم learned helplessness"، حيث إن الفرد يستخلص من ذلك بأنه الظاهرة تشبه إلى حد كبير ظاهرة الإحترق النفسي، و بناء على ذلك من الممكن الافتراض بأن أي موقع عمل يكون الفرد فيه مفتقرا إلى المصادر والنفوذ لحل المشاكل التي تواجهه سوف يكون مصدرا للضغط، وفي حالة إستمرار هذه الحالة يحدث الإحترق.

**ثانياً:** إسنادا على النوعية نفسها من البحوث (الضغط النفسي)، نجد أن قلة إثارة العضو لها آثار سلبية كما للإثارات الشديدة، لذلك فالعمل الرتيب الخالي من الإثارة، والتنوع والتحدي ربما يؤدي إلى الضغط واحتراق النفس. (حسين حريم. 2004، ص: 295/296).

**ثالثاً:** أي فشل يواجه الفرد في وجوده لتحقيق الحاجات الشخصية خلال عمله سوف يساهم في حالة عدم الرضى، والضغط وبالتالي الإحتراق ، و المهنيون يأتون إلى أعمالهم متوقعين الكثير، فهم يريدون زملاء مساندين ،وعملاء يقرون بالجميل ،وعملاء مشوقا مثيرا ،فضلا عن الاستقلالية ،وفي الوقت نفسه ما يريده أي عامل آخر مثل :راتب كاف،فرص للتقدير وتطور وظيفي ،ومسئول متفاهم وكفاء ،وشعور بالانجاز ، ولسوء الحظ غالبا ما يصابون بخيبة الأمل،و مع أن درجة الرضا المنخفضة ليست هي الاحتراق ،إلا أن ذلك بشكل تحذيرا لما سيأتي،والجو الوظيفي في المؤسسة والتركيب الوظيفية لها دخل في عملية الإحتراق.

وهنا تبرز أهمية دور القيادة والإشراف ، و إستنادا على كتابات كولدنبيرج "goldenbergr" ،فإنه يميل الإداريون في مؤسسات الخدمات الإنسانية كالمستشفيات ، ومراكز الخدمة الاجتماعية ، والمدارس إلى افتراض مفاده أن المؤسسة يجب أن تركز فقط على حاجات المستفيدين من خدمات هذه المؤسسات وإهمال حاجات الهيئة القائمة بالمسؤولية ، والافتراض المصاحب لذلك هو أن أفراد الهيئة يجب أن يكونوا أو يعتبروا كمحصول متكامل ، ولديهم الكفاءة لمواجهة مثل هذه المشكلة .

وعلاوة على ذلك ، يفترض بعض الإداريين لأسباب عديدة ، بان الهيئة لا يمكن الوثوق بها من ناحية تأدية أعمالهم دون تدخل ، ونتيجة لذلك ، تخلق الإدارة تركيبة وظيفية وأسلوب تحكم من أجل محاسبة الهيئة في حالة خروجها عن الخط المرسوم ، الأمر الذي يؤدي إلى خلق الأنظمة الإشرافية الاستبدادية ، والصراعات بين الهيئة والإدارة وتزايد البعد النفسي بين العاملين ، وفي بحوثنا مع الإختصاصيين الاجتماعيين ومهنيين آخرين في مجال الخدمة الإنسانية وجدنا الشكاوى المستمرة حتى من أفضل

المشرفيين . هذه الشكاوى كانت تتركز حول السند الكافي ، ومعرفة نتائج أعمالهم ، وبأن هؤلاء المشرفين لم يأخذوا بالاعتبار الحاجات النفسية والمشاكل الشخصية لهم . (حسين حريم.2004،ص: 296/295).

إنه من السهل نقد الإداري و المشرف ، ولكننا نشك بأن هؤلاء هم السبب الرئيس في حدوث الاحتراق النفسي ، فهؤلاء أيضا يتعرضون للضغوط ، ومع استمرار ذلك ربما تؤدي هذه الضغوط إلى علاقات سلبية مع الذين يعملون تحت قيادتهم ، ولسوء الحظ فإن معظم البحوث في هذا المجال ركزت على الهيئة مما يجعل الباب مفتوحا لبحث المشكلة على المستوى الإداري .

و بجانب القوانين والمعايير الخاصة بالمؤسسة وطبيعة الإشراف ، هناك القيم المنبثقة من المؤسسة والتي لها آثارها في بروز هذه المشكلة . فمثلا ، هناك عرف متفق عليه في السجون يجعل من الشخص غير مرغوب فيه أو يعتبر منحرفا عن الجماعة إذا ما عبر عن الخوف ، والتردد ، والشفقة أو عواطف أخرى . وبناء على ذلك من الصعب على الحراس التخلص من الشد أو التوتر العصبي عن طريق غير العنف الجسدي ، والذي يحدث باستمرار في السجون لذا فإن حراس السجون أكثر عرضة للاحتراق النفسي بسبب الوضع الثقافي في المؤسسة ، والخاصية الأخرى للاحتراق النفسي هي كونها ظاهرة معدية .

فقد وجد كل من "شوارتز" "Schwartz" وول "will" ، بأنه عندما ترجع ممرضة ملتزمة ونشطة إلى العمل بجناح تكون نسبة الإحتراق النفسي عالية بين العاملين فيه ، سرعان ما تستلم وتظهر عليها الأعراض الخاصة بهذه الظاهرة ، ففي أي موقع عمل فيه الأغلبية في حالة "الإحتراق النفسي" فإن نسبة حدوث ذلك للعضو الجديد تكون عالية . (حسين حريم.2004،ص: 296/295).

فعلا يمكن أن تكون نسبة العاملين المعرضون للإحتراق كبيرة جدا .

### 2.2.14.3/ أثار الإحتراق النفسي :

من الناحية النفسية ، الإحتراق النفسي ما هو إلا انعكاس أو رد فعل لظروف العمل غير المتحملة .  
والعملية تبدأ عندما يشتكى المهني من ضغط أو إجهاد من النوع الذي لا يمكن تقليله والتخلص منه عن طريق أسلوب حل المشكلات . والتغيرات في الاتجاهات وأنواع السلوك المصاحبة للإحتراق النفسي توفر هروبا نفسيا ، وتحمي الفرد من تردي حالته إلى أسوأ من ناحية الضغط العصبي.

(حسين حريم.2004،ص: 295/296).

بجانب ذلك يمكن حصر الآثار التالية لهذه الظاهرة في عدة نقاط أهمها :

- 1- تقليل الإحساس بالمسؤولية .
- 2- تمتاز العلاقة مع العميل بالبعد النفسي .
- 3- إستنفاد الطاقة النفسية .
- 4- التخلي عن المثاليات وزيادة السلبية في الشخص .
- 5- لوم الآخرين في حالة الفشل .
- 6- نقص الفعالية الخاصة بالأداء .
- 7- كثرة التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي .

### 3.2.14.3/ علاج الإحتراق :

مع أن استعراض الظروف المحيطة بهذه الظاهرة يوحي بالكآبة ومحدودية للتعامل معها، إلا أنه في الواقع هناك ما يمكن عمله لتقليل من هذه الظروف في كل مؤسسات الخدمة الإنسانية وبالطبع ، تفاوت مواقع العمل في مدى نجاحها تبعا للظروف المحيطة بها . (حسين حريم.2004،ص: 295-296).

إذن الإحترق يمكن علاجه، أو التقليل من آثاره على النفس البشرية ، على عدة مجالات و ميادين .

ويمكن إعتبار الخطوات التالية كجهود رامية للتقليل من هذه الآفة ، أو منه ظهور الإحترق النفسي بين

العاملين في مجال الخدمات المهنية :

- 1- عدم المبالغة في التوقعات الوظيفية .
- 2- المساندة المالية للمؤسسات الاجتماعية بالمجتمع .
- 3- وجود وصف تفصيلي للمهام المطلوب أدائها من قبل المهني .
- 4- تغيير الأدوار و المسؤوليات .
- 5- الاستعانة باختصاصي نفسي للتغلب على المشكلة .
- 6- زيادة المسؤولية والاستقلالية المهني .
- 7- المعرفة بنتائج الجهود المبذولة سراء على المستوى الفردي أو المستوى الإداري
- 8- وجود روح التأزر والاستعداد للدعم النفسي للزميل في مواجهة مشاكل العمل اليومية ، الأمر الذي يتطلب الحوار المفتوح وطرح المشاكل بطريقة دورية .
- 9- الإهتمام ببرامج التطوير ونمو العاملين نموا مهنيا ونفسيا .

التعامل الإيجابي مع الضغوط أو التحكم في الضغوط .( حسين حريم.2004،ص: 295/296).

### 15.3/ وسائل علاج الضغط المهني :

يمكن تصنيف طرق و وسائل الضغوط والوقاية منها ، بصورة عامة إلى فردية ووسائل تنظيمية، ويمكن

تقديمه على النحو التالي حسب أهميتها :

### 1.15.3 / الوسائل التنظيمية لعلاج ضغوط العمل :

ومن بين الوسائل والطرق العامة التي يمكن للمنظمة من خلالها تخفيف ، وعلاج ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد ما يلي :

#### 1.1.15.3 / تحليل أدوار الأفراد وتوضيحها :

بحيث يعي ويدرك كل فرد بوضوح مسؤولياته، ومهامه، وسلطاته، و ما هو مطلوب منه، وما يتوقعه الآخرون منه، وما يتوقعه هو من غيره ، وبما يساعد على تجنب التنازع والتضارب في الأدوار.

#### 2.1.15.3 / إعادة النظر في تصميم الأعمال بما يساعد على إثراء الأعمال :

من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل توفير مزيد من المسؤولية والاستقلالية الإعتراف، وفرص التقدم .( د. حسين حريم.2004: 295/296).

#### 3.1.15.3 / إيجاد مناخ تنظيمي مؤازر للأفراد :

من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي ، و العمليات بما يتيح للأفراد قدرا أكبر من الانفتاح، والاتصالات والمشاركة و اللامركزية ، وتفويض السلطة ، و اللارسمية ، والمرونة.

#### 4.1.15.3 / الموازنة الاجتماعية :

من خلال توفير علاقات اجتماعية ايجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بأن زملائه ورؤيسه يساندونه ويقدمون له العون والمساعدة ويقدرونه ، ويشعر بأنه مقبول منهم ، وأنهم يساعدونه في حل مشكلاته، ويشركونه في أنشطتهم مما يبديد شعور الفرد بالعزلة والإغتراب.( حسين حريم.2004،ص: 295/296).

### 5.1.15.3/ تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للأفراد :

بحيث يكون الفرد على علم ودراية بتدرجه ومساره الوظيفي ، وفي أي اتجاه هو سائر في مجاله الوظيفي.

### 6.1.15.3/ برامج مساعدة العاملين :

وتشتمل على برامج تعليمية وتدريبية و إرشادية لمساعدة الأفراد و إقناعهم بوجوب معالجة ضغوط العمل التي يتعرضون لها ومن ضمن برامج مساعدة العاملين توفير الخدمات الاكلينيكية ،وهذه تركز على الأسلوب الطبي التقليدي في العلاج ، ويتضمن التشخيص

و العلاج والتصفية، وتتمثل في إجراء مراجعة دورية للأشخاص ذوي الأعمال التي (Screening) تسبب ضغوطا، للكشف مسبقا عن أي مؤشرات على وجود مشكلات واتخاذ الإجراءات الوقائية .

### 7.1.15.3/الإرشاد:

يهدف إرشاد الموظفين إلى تحسين صحة وسلامة الموظف عقليا ، بحيث يشعر الفرد بارتياح تجاه نفسه ، وبشكل صحيح نحو الآخرين وبأنه قادر على مواجهة متطلبات الحياة ،ويمكن أن يتم الإرشاد بواسطة أشخاص متخصصين وغير متخصصين مثل أخصائي شؤون العاملين أو الرئيس المباشر للموظف ،على أنه ينبغي أن يتم بصورة سرية ومكتومة بحيث يشعر الفرد بالحرية في التحدث و الإفصاح عن مشكلته وظروفه الشخصية والخاصة ، يمكن أن يتم الإرشاد بطرق متنوعة تتفاوت فيها درجة مشاركة وسيطرة الموظف في عملية الإرشاد، ومن هذه الطرق : (د. حسين حريم. 2004 : 298).

### 1.7.1.15.3 / الإرشاد الموجه:

وفيه يتم الاستماع لمشكلة الموظف ،يقدر المرشد مايجب عمله ويخبر الموظف ويحفزه على عمل ما هو مطلوب، وهذا الأسلوب يحقق وظيفة النصح

### 2.7.1.15.3 / الإرشاد غير الموجه:

وهو عكس الأول ويركز على إعطاء الموظف قدرا كبيرا من المشاركة ، وفيها يقوم المرشد بالإصغاء بمهارة ، وتشجيع الموظف على شرح المشكلة وفهمها وتقرير الحلول المناسبة.

### 3.7.1.15.3 / الإرشاد التعاوني بالمشاركة :

وفيه لا يكون أحد الطرفين (المرشد والموظف) مسيطرا على عملية الإرشاد(حسين حريم. 2004 : 298).

### 2.15.3 / الطرق الفردية لعلاج ضغوط العمل:

يستطيع الإنسان تجنب ضغوط العمل وعلاجها بوسائل وطرق متعددة ومن أهمها:

### 1.2.15.3 / التمارين الرياضية:

أثبتت الدراسات العلمية والأبحاث أن الأشخاص الذين يمارسون التمارين الرياضية المتنوعة مثل المشي ، الركض ، والسباحة ، وركوب الدراجات، وغيرها هم أقل عرضة للتوتر والضغوط من غيرهم .

### 2.2.15.3 / الإسترخاء :

ويؤدي إلى إنخفاض توتر العضلات وانخفاض ضربات القلب وضغط الدم ، وتباطؤ في عملية التنفس ويتم بإتخاذ وضع مريح وإقفال العينين ، ووسيلة عقلية متكررة في مكان هادئ.

### 3.2.15.3/ التأمل :

وفيها يتم إسترخاء العضلات والجهاز العصبي اللاإرادي ،وتفريغ الذهن (استرخاء الحالة الذهنية )، والابتعاد عن التفكير بالعالم الخارجي الذي يتسبب في الضغوط ،ويردد الفرد عبارة أو كلمة مسالمة أو يركز على صورة ذهنية ، في موقع هادئ وهناك طرق عديدة للتأمل ومنها قراءة القرآن الكريم ،"اليوغا"، وفي اليوغا يجلس الفرد في مكان هادئ في وضع مستريح ، مغلقا عينيه ، مرددا لفظا عديم المعنى ، ونظرا لأهمية التأمل في تخفيف الضغوط وعلاجها قامت بعض المنظمات بتخصيص غرف لموظفيها لغايات التأمل.( حسين حريم . 2004 : 298).

### 4.2.15.3/ الفكاهة:

حيث تشير بعض الدراسات والأبحاث أن الضحك يساعد على تجنب وتخفيف الضغوط التي يواجهها الناس ،كما تشير إلى أن بعض الممثلين الهزليين المشهورين ينتمون إلى عائلات كانت تواجه حالات قلق وضغوط متزايدة .

### 5.2.15.3/ التغذية البيولوجية الراجعة :

وتتضمن هذه الطريقة استخدام الأجهزة الالكترونية لتدريب الفرد وزيادة إدراكه لأي تغيير في الجسم ،وفي ضوء ذلك يتصرف الفرد بطريقة معينة محاولا من خلالها السيطرة على هذه التغيرات فمثلا إذا ما أشار الجهاز إلى أعراض للتوتر من ارتفاع ضغط الدم ،وزيادة ضربات القلب ،ويستطيع الشخص أن يسيطر على ذلك جزئيا من خلال إبطاء سرعة ومعدل تنفسه و إبطاء معدل شهيقه وزفيره وجعلها عميقة ومن سلبيات هذه الطريقة أن الأجهزة عالية التكاليف،وهي متنوعة وعديدة وليست جميعها تتمتع بدرجة عالية من الدقة والمصدقية . (حسين حريم . 2004 : 299)

### 6.2.15.3 / ضبط السلوك ذاتيا:

وبموجب هذه الطريقة يقوم الفرد بالسيطرة على الأشياء

والأمور التي تسبق السلوك والتي تعقبه ،وبذا يستطيع السيطرة على سلوكه ،فمثلا مدير المبيعات الذي يواجه سيلا مستمرا من شكاوي العملاء طيلة اليوم ،يمكنه تغيير تدفق هذه الشكاوي عليه بتعيين مساعد له يقوم بالنظر في هذه الشكاوي ويحيل للمدير الحالات الاستثنائية فقط ،كما يمكن للمدير تغيير النتائج من خلال إعطاء نفسه فترة استراحة وهدوء بعد مواجهة عميل غاضب .

### 7.2.15.3 / إعادة البناء المعرفي :

وهي تشجيع الفرد على تبني الاعتقاد بأن إخفاقه المتقطع لا يجب أن يعني له بأنه إنسان فاشل

### 8.2.15.3 / شبكة العلاقات: وذلك بتشجيع الفرد على الانضمام للجماعات المختلفة وتوثيق عرى

الصدقة ،والعلاقات بينه وبين زملائه في العمل وغيرهم خارج العمل بما يساعد على توفير المساندة

الاجتماعية له. . (حسين حريم. 2004 : 299)

### 9.2.15.3 / الاهتمام بالفرد:

وهي طريقة تتعدى مسألة تخفيف التوتر ، وتتبنى السعي نحو تحقيق توازن منسجم ومتناغم ومنتج بين

جوانب الحياة الفسيولوجية والعقلية والاجتماعية للفرد، وذلك من خلال تقبل الفرد مسؤوليته عن تطوير

وتطبيق برنامج صحي من خلال اقتراح تغييرات في نمط الحياة ونظام التنفس ، واسترخاء العضلات

،والتخيل الايجابي ،والتغذية وتتضمن هذه الإستراتيجية خمسة أبعاد:

1- مسؤولية الفرد ذاته عن صحته وحياته

2- التوعية الغذائية

3- تخفيف الضغوط والاسترخاء

4- اللياقة البدنية

5- الحساسية تجاه البيئة

وتهدف هذه الطريقة أساسا إلى المساعدة الناس على المواءمة مع البيئة والظروف التي

يعيشون فيها.(د. حسين حريم.2004 : 299)

أما التحفيز المعنوي، فقد يكون عن طريق التقدير اللفظي للأداء أمام الزملاء وتقديم الشهادات والمدح وغيرها من المكافآت التي قد يكون لها أهمية كبيرة في الرفع من مستوى رضا العمال وولائهم والتزامهم، وعلى الرغم من قيمة هذا النوع من التحفيز غير أن الكثير من المديرين لا يعطونه أهميته الحقيقية، ولا يعتمدونه في تحفيز العمال داخل المؤسسات (مراد نعموني، 2014 ص:112).

## 16- المخاطر المهنية لنشاط التعليم أو التدريس :

يوجد تعريف واسع للصحة في العمل ، اين يتداخل و يتفاعل الجانب الجسمي ، النفسي مع البعد الإجتماعي الذين يحضون باهتمام بليغ في قطاع التربية و التعليم .

هناك مخاطر جسمية و نفسية في القطاع تؤثر على صحة و كيان و رفاهية العامل هذا ما يعكس المعنى العام للصحة المهنية .

إن الهدف الرئيسي لهذه الدراسة هو البحث عن اهم العوامل والأسباب في ظروف و شروط العمل للأساتذة و التي تؤثر على الوضعية و الصحة العامة للأساتذة .

حيث أجريت الدراسة مع عينة لأساتذة الطور الابتدائي في "بورتو" بالبرتغال مستعملين أداة الفحص "ينسات" و كانت نتائج الفحص غايتها تحليل العلاقة الإحصائية ، و التي وجدت أن مميزات و خصائص العمل الإحصائي التي تلقاها الأساتذة تؤثر مباشرة على صحتهم و هي مرتبطة بكل القيود و الإلتزامات الجسمية و البيئية التي لها علاقة بالمحيط بالإضافة إلى القيود الإجتماعية و التنظيمية (العلاقات ) .( tylor & francis group, 2014.p37)

وفقا للمنظمة العالمية للصحة إن الصحة هي كمال و تمام الجانب الجسمي و العقلي و الإجتماعي (الرفاهية ) و ليست غياب الأمراض و العلل (العجز) فحسب .

وفي هذا التعريف للصحة كرفاهية الفرد هناك بعد ذاتي و الذي يعتبر أكثر من أن نكون بصحة جيدة. ( tylor & francis group, 2014.p223) .

دراسة الصحة أثارت انعكاس ركز على إدراك الشخص و توجيهه للجانب الاجتماعي (الرفاهية) حسب (mag2003) ، هذا لكي نعطي أكثر توضيح للعلاقة غير الواضحة بين الصحة و العمل.

دراسة الصحة في العمل تعكس هذا الأسلوب أو الطريقة ، و العمل ممكن أن يكون مفيد للصحة العقلية، و يرفع الإحساس بالمضمون الإجتماعي ، الرتب و الهوية ، و لكن يمكن كذلك ان يكون مصدر للقلق الإنهيار ، الكآبة ، و في الأخير عدم القدرة على العطاء و التي تؤدي إلى إنخفاض مستوى الأداء المهني المحترف و زيادة مستوى الغياب الفكري أثناء العمل و الحوادث ( harnois & gabriel , 2000 )

في الحقيقة التحليل يتميز بالتعقيد بالإضافة إلى طابعه بتغير مع الوقت ، العلاقة بين الصحة و العمل ليست بسيطة و لا فريدة ( Gollac & volkoff2000 )، ليست فقط ميزة العمل العام ، يمكن ان يكون لها عدة نتائج على الصحة ، ولكن كذلك مشكل صحي خاص يمكن أن يكون له عدة اسباب حيث لا يوجد علاقة للعوامل المهنية و من جهة أخرى الحالة الصحية نفسها تؤثر على قدرة العامل لأداء واجب

إن الصحة في العمل تستدعي تعريف أوسع أن يتفاعل و يتداخل الجانب الجسمي و العقلي و البعد الاجتماعي ، هذا البعد كان لوقت طويل محل إهتمام ILO/WHO، و التي تعني " ترقية و الحفاظ على أعلى الدرجات للجانب الجسمي و العقلي و الرفاهية الاجتماعية للعمال.

رفاهية العمل مثل الرفاهية العامة ، ممكن ان تفهم كظاهرة متعددة الابعاد ، و تظهر نفسها في الجانب المعرفي و التحفيزي ، التصرفات و الصحة الجسمية للعامل.

هذا الأسلوب يأخذ منظور إدراكي (فهم) ، و إستفهامي للصحة العملية و المهنية ، مركزا على الرفاهية في العمل.

بمعنى أن كل الأعمال و المهن يجب أن توفر للعمال الإمكانيات للقيام بدور فعال يعكس إمكانيات لتمثيل انفسهم و أعمالهم . (tylor & francis group, 2014.p223).

## 17- محددات المخاطر النفسية الاجتماعية :

لإهتمام بالعوامل النفسية و التنظيمية وعلاقتهم بالصحة المهنية ليست بالجديد ، الأهمية و المعرفة الواسعة والكبيرة المكتسبة و المحققة في السنوات الاخيرة نتيجة للتغيرات الهامة في المنظمات و ظاهرة العولمة بينت نتائج المخاطر النفسية و الاجتماعية في صحة العمال ، حيث ان هذا المقال يهدف الى إظهار الدراسة المصممة كجزء من الشروع التقييمي لمحددات المخاطر النفسية و الاجتماعية في الصحة و الهياكل التربوية ، و التي ينتظر من تطبيقها جمع المعلومات التي تسمح لرؤساء المنظمات و الهياكل بتصميم مقاييس للوقاية في اماكن العمل ، كما أنه يساهم في تحقيق إقتحام العمال في الحوارات والنقاشات المتعلقة بالامن والسلامة في العمل ، كما تسمح بتصميم آليات و تدابير جديدة للعمل من خلال إستعمال المعلومات التي لها علاقة بهذا الموضوع .

إن التغييرات الهامة التي أخذت مكانها في العشرينات الأخيرة في محيط العمل ، أنتجت نشوء أخطار في مجال الصحة المهنية و الأمان ، أدت إلى تمييز نموذج جديد للمخاطر بالإضافة إلى المخاطر الفيزيائية و الكيميائية و البيولوجية و التي تسمى مخاطر نفسية إجتماعية .(tylor & francis group, 2014.p37) و المعنى النظري من وراء ذلك عرف من طرفة لجنة ILO/WHO في 1984 كظروف للعمل الموجودة و المتعلقة بهياكل المنظمات ، المضمون ( المحتوى ) ، و كمية العمل و التي يمكن أن تؤثر على كل من الرفاهية و الصحة الجسمية و العقلية و الاجتماعية للعمال و آدائهم.

لوحظ أن الحالة الإجتماعية النفسية الغير ملائمة يمكن أن تؤثر على صحة الفرد بدرجات متنوعة و متفاوتة مثل أمراض عضوية ، كأمرض القلب ، عسر الهضم ، أمراض جلدية ، أو نفسية كالإرتباك ،أو عاطفية ، هذه التغييرات يمكن أن تقع بطريقة مباشرة أو عن طريق حالات القلق أو الإضطراب أو التفاعل مع عوامل أخرى .

من جهة أخرى لوحظ أن النتائج السلبية لا تحدث على مستوى الفرد فقط ، بل على مستوى المنظمة و الهيكل عامة ، مسببة ما يلي :

- الغياب الفكري في مكان العمل .

- النزاعات في مكان العمل .

- قلة الإنتاج .(tylor & francis group, 2014.p37)

كما لوحظ أن تفاعل العامل في عمله يمكن أن يؤدي إلى نتائج إيجابية ، أين يحظى العمال بفرص لتطوير مهاراتهم لذلك ظهر أنه ما يميز العوامل الإجتماعية النفسية عن العوامل الأخرى لأخطار العمل هو غايتها الوقائية .

إن المخاطر الإجتماعية النفسية و الضغط و القلق له علاقة بالعمل وهما متلازمان ، إذ أن الشخص يتعرض لضغوط و مطالب أثناء تأدية مهامه الكثيرة و التحكم و الضيق في ظروف العمل تعتبر أسباب

خطيرة للصحة النفسية و الجسمية ( Melchior , 2007, Vahtera & Kivimaki , 2008 )

هناك علاقة منسجمة بين الشكاوي الصحية للعمال و التعرض للمخاطر الإجتماعية النفسية و التي

تترجم إلى مجموعة من النتائج :

-على المستوى الفردي : جسمية ، عقلية و إجتماعية .

-على المستوى الهيكلي : الغياب ، المرض ، عمليات الإنتاج...إلخ

وعلى العموم فإن المخاطر الإجتماعية النفسية تضم عوامل و أسباب لها علاقة بالعمل ، مع أسباب

تركز على النشاطات أو الأساليب في العمل بالإضافة إلى السياق الإجتماعي النفسي الذي تقع فيه هذه

الحالة ظروف العمل ، مقاييس العمل .(tylor & francis group, 2014.p223)

## -خلاصة الفصل:

إن الإنسان في حياته اليومية وخاصة العملية أصبح يتعرض لضغوط العمل والتي تشكل مصدر خطر في الحياة اليومية وهي متزايدة في الإنتشار من يوم لآخر ومن سنة إلى أخرى ، وهذه المواقف الضاغطة يتعرض لها أساتذة التربية البدنية و الرياضية هم أيضا على غرار الآخرين حيث أصبح هذا الداء يعرف بمرض العصر ، الذي يؤدي بالعمل والأستاذ خاصة إلى عدة أمراض نفسية و فيزيولوجية راجعة إلى عديد من عوامل ،ومتمثلة في العوامل التنظيمية والجماعية ،ومن خلال الأساليب المقدمة لمواجهة هذه الضغوط وتهيئة الظروف الجيدة للعمل والتي أصبحت ضرورة ملحة من أجل رفع مستوى الصحة لدى الأفراد والمنظمات والتي لها دور كبير في الرفع والزيادة في المرودية والفاعلية في العمل، خاصة في مجال التعليم .

# الفصل الرابع

-الطاقة النفسية الفعالة -

## تمهيد :

إن للإنسان بطبيعته طاقة نفسية يستمد منها القوة للعمل والدراسة ويستمد منها حاجاته النفسية الأخرى ، وبطبيعة الحال للتغلب عن المشاكل التي يواجهها بعمله و للتغلب أيضا عن الضغوط التي ربما أو غالبا ما تكون بسبب ظروف العمل، ولذلك قمنا بالتعريف بهذا المجال الهام جدا والذي لا يسمع به أكثر الناس خاصة في مجال التعليم ، فهناك من يرى أن هذه الطاقة مستمدة من جسم الإنسان و هناك من يتحدث عن طاقة كونية يستمد الفرد منها طاقته ، ولقد وصف الكثير من العلماء الطاقة النفسية على أنها مجرد تعبئة للمعنويات وهنا بدأ جوهر الإختلاف بين رجال الدين والبيولوجيا و الفيزياء الكونية ، حيث سنحاول في هذا الفصل التعريف بالطاقة ومعنى تعرض الأستاذ لإستنفادها.

## 1- الطاقة النفسية :

الطاقة في اللغة : الوسع والقدرة والاحتمال وفي الاصل الطوق ،وهو مايجعل في العنق ، خلقه كطوق الحمام .

وهو طوق بلون مختلف عن لون الريش الذي بجسم الحمام وغيره من الطيور حيث يعطي لذلك الطير شكلا أجمل وعادة يكون في ذكور الطير أو صنعة كطوق الذهب والفضة ، وغيرها من الجواهر والحلي التي يلبسها النساء في أعناقهن بقصد الزينة .

ويتوسع فيه فيقال : طوقته كذا : قلدته. (د طلال خياط ،1428، ط1، ص15).

قال تعالى : (سَيُطَوَّقُونَ مَا بَخُلُوا بِهِ ) آل عمران 180.

ومن هنا يتضح للقارئ الكريم كون الطاقة شئئ يحيط بالانسان في الاصل

وقد وردت كلمة البطاقة في القرآن الكريم في عدة مواضع :

( قَالُوا لَا طَاقَةَ لَنَا الْيَوْمَ بِجَالُوتَ وَجُنُودِهِ ) البقرة 249

( رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ) البقرة 286

( وَعَلَى الَّذِينَ يَطِيقُونَهُ فِدْيَةٌ طَعَامِ مَسْكِينٍ ) البقرة 184.

وهي عبارة عن مجموعة من الموجات والذبذبات الكهربائية والكهرومغناطيسية والحرارية والضوئية

والصوتية والتي يتم التفاعل فيما بينها لتوليد حقل الطاقة حول وداخل جسم الانسان وغيره من

الموجودات .

فهي المحرك الباعث على النشاط والحركة لدى الانسان وجميع المخلوقات فكل شئ في الكون عبارة عن طاقة في صورة من الصور المادية والتي تختلف باختلاف كثافة وسرعة تذبذب الطاقة بها ، وتأخذ هذه الصورة العديد من الأشكال فمنها ما هو على شكل جماد لكثافة الطاقة وبطء سرعتها ، فان خفت هذه الكثافة وزادت السرعة تحولت الى سائل ومن ثم إلى غاز ، وهي في شكلها الأولي عبارة عن ذبذبات إهتزازية قابلة للتحويل للعديد من الأشكال وهي المسئولة عند الانسان عن الصحة النفسية والعقلية والجسدية ، فهي **الغذاء** الدائم له دون أي تدخل منه ، وهي مسخرة لإمداده بما يحتاج إليه منها حتى يفارق الحياة ، وهي في ذلك تمد الجسد بالطاقة اللازمة لعمليات البناء والهدم والتي تشترك فيها مع الطاقة الناتجة عن عمليات التغذية والحركة لديه ، كما أنها تساعد الدماغ على القيام بعملياته العقلية المختلفة - التذكر ، والحفظ ، الإدراك ، والوعي وغيرها - بصورة أفضل أكمل ، كما أنها تعمل على بث الشعور بالطمأنينة والسكون للنفس فتقبل واقعها وتتعامل معه بشكل تفاعلي .

فينتفي مع ذلك الشعور بالمشاعر السلبية المدمرة مثل مشاعر الغضب والخوف والقلق ، وينعم الإنسان بالسعادة والرضا والتي تتحقق مع خلق الإنسجام الرائع الذي يحدث تدفق الطاقة وإنسيابها بدون عوائق في جسد الإنسان .

والحديث هنا عن الطاقة الكونية التي تتكون من جميع ما يحيط بنا ، والتي أوجدها الخالق جل وعلا من حولنا لتمد أجسامنا بما تحتاج إليه بصورة طبيعية ليس للبشر فيها دخل إلا من عرف طرق الوصول إليها وأحسن إستخدامها ، فسيتمد منها قدرا إضافيا يساعده في التغلب على الأسلوب العصري الحديث والذي أتسم بالسرعة في كل شيء ، الأمر الذي كان له بالغ الأثر على صحة الإنسان ، هذا علاوة على نسبة التلوث التي غطت أكثر بقاع الأرض فلم يسلم منها إنسان أو حيوان أو نبات .

كما أن لكل جسم من الأجسام طاقة معينة ، غير أن الأجسام الحية لها طاقة متغيرة على الدوام بسبب إختلاف مصادر الطاقة وبسبب تأثير العواطف والمشاعر على نوعية الطاقة بداخلها ومن حولها . (د طلال خياط، 1482، ط1، ص 17)

ويستخدم مصطلح الطاقة النفسية في المجال علم النفس على نحو مرادف لمصطلحات اخرى مثل (الدافع ، التنشيط ، الإستثارة ) لكل من العقل والجسم .

ولذلك فإن إستخدامها في مجال التدريب الرياضي وتدريب المهارات النفسية للرياضيين يسبب نوعا من الغموض في الوقت الذي يعتبر فيه مصطلح الطاقة النفسية أيسر فهماً وتحديداً ، إذ المطلوب في مجال التدريب النفسي تمرين الذهن وتنشيطه مستقلاً عن الجسم وعلى الرغم من أننا لا نستطيع أن نغفل النظرة المتكاملة من حيث التأثير ، والتأثير بين العقل والجسم ولكن يجب أن يؤخذ بنظر الاعتبار أن تنشيط الذهن قد يسبب تنشيط الجسم ولكن قد لا يكون سبباً لذلك .

وينظر إلى الطاقة النفسية على أنها أكثر من كونها نوعا من النشاط أو الحيوية والشدة لوظائف العقل وهي أساس الدافعية كما أن الطاقة النفسية يمكن أن تتخذ الشكل الإيجابي أو السلبي ويتوقف ذلك على طبيعة إنفعالات مصدر الطاقة ، فالإثارة والسعادة مصدران للطاقة الايجابية ، أما القلق والغضب فانهما مصدران للطاقة السلبية وكما هو الحال بالنسبة لأغلب السمات النفسية فأن الطاقة النفسية تتميز بالتدرج إذ أن الأشخاص يتفاوتون من حيث الزيادة أو النقصان خلال الأوقات المختلفة ووفقا لنوع الموقف .

ويوجد في مجال الرياضي مصطلحان مرتبطان بالطاقة النفسية فعندما يتجه الرياضي من الطاقة النفسية المنخفضة إلى المرتفعة يطلق عليه التعبئة النفسية وعندما تصل الطاقة النفسية الى درجة مرتفعة تتجاوز الطاقة النفسية المثلى يطلق عليها انهيار التعبئة النفسية ، ويهدف التدريب النفسي الى

تحقيق الرياضي المستوى الأمثل من التعبئة النفسية التي تلائم الموقف أو المنافسة المثلى (أسامة كامل راتب، 2000، ص 117)

## 2- مفهوم الطاقة النفسية :

يرتبط مفهوم الطاقة النفسية بثلاث مصطلحات وهي :

\_ **الطاقة النفسية المثلى** : وهي أفضل حالة لدى اللاعب من حيث الإستعداد النفسي و يطلق عليها حالة الطلاقة النفسية .

\_ **تعبئة الطاقة النفسية** : و تعني بها الأساليب التي يتبعها المدرب مع اللاعب ، أو اللاعب مع نفسه لزيادة مستوى الطاقة النفسية الإيجابية لما يحقق للاعب الطاقة النفسية المثلى

\_ **إنهيار الطاقة النفسية** : و تحدث عندما تزداد التعبئة النفسية بدرجة كبيرة ويكون مصدرها سلبيا ،  
- **أولا / الطاقة النفسية المثلى:**

لكي يحقق اللاعب الأداء الأفضل يجب أن تكون لديه قدرة بدنية و مهارية عالية وتحكم خططي فائق، غير أن ذلك يكون غير كافي إذا لم يكن اللاعب في حالة أفضل من الناحية النفسية التي تساعده على إخراج أفضل ما لديه من القدرات ، هذه حالة الطلاقة النفسية التي يجب إكتشافها و مساعدة اللاعبين على الوصول اليها .

وتقع الطلاقة النفسية بين منطقتي القلق و الملل حسب مقاله الدكتور أسامة راتب حيث عرف الطلاقة النفسية على أنها " الخبرة الإيجابية التي تحدث عندما يكون اللاعب مرتبطا كليا بالأداء في موقف ما تتساوى فيه المهارات الشخصية مع التحديات المطلوبة لهذا الموقف "

وتتميز الطلاقة النفسية بالعديد من الخصائص ، كما قال الدكتور أسامة راتب الطلاقة النفسية ترتبط بالخصائص التالية :

- التحديات تساوي المقدرة و المهارة

- معرفة الفرد لما يريد

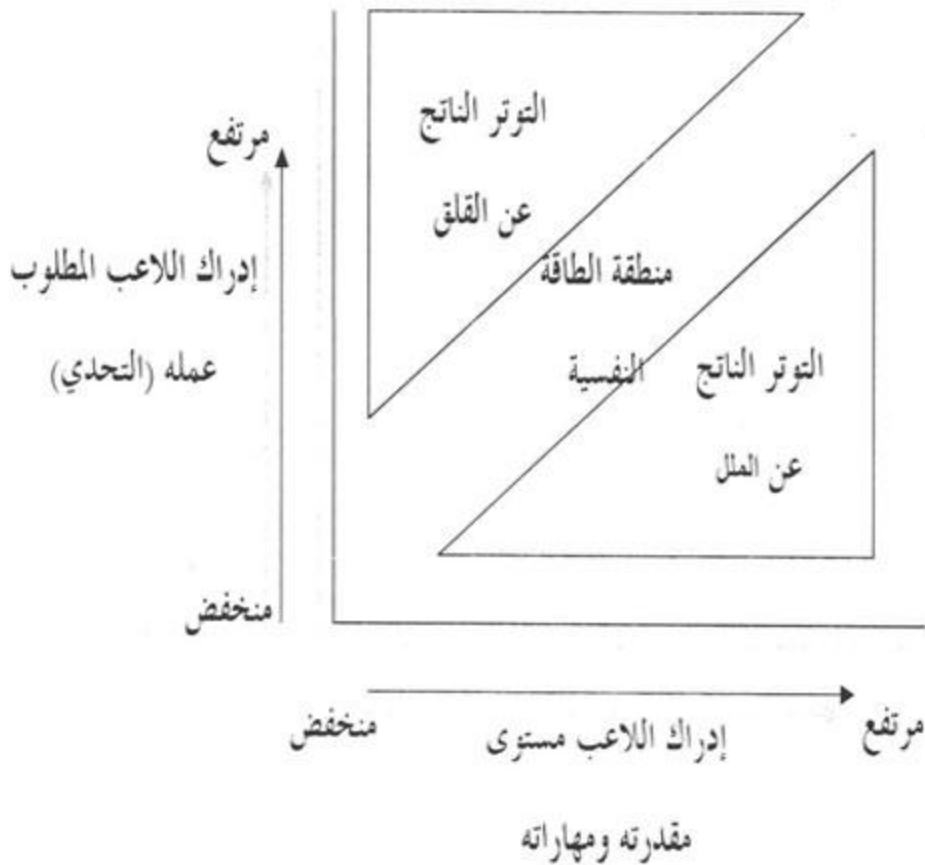
- وجود أهداف واضحة

- التركيز العميق

- التحكم و السيطرة

- فقدان الإحساس بالزمن

وهذا الشكل يبين لنا العلاقة بين الطاقة النفسية و التوتر والأداء الرياضي



شكل - 21 - : العلاقة بين كل من الطاقة النفسية و التوتر والأداء الرياضي

في حين أنه توجد دراسة "كين رافيتزا" والذي رأى أن الخبرات النفسية المرتبطة بالطلاقة النفسية تكمن في مايلي:

- عدم الخوف من الفشل
- عدم التفكير في الأداء
- الإندماج الكلي في النشاط
- التركيز في مجال محدود
- الأداء دون جهد
- السيطرة الكاملة
- تغيير الإحساس بالزمن
- التزامن والتكامل لجميع الأشياء

أما دراسة " لوهر " فقد توصل من خلال دراسة أجراها في مقابلة لمجموعة كبيرة من الرياضيين الصفوة أن الطلاقة النفسية ترتبط بالخصائص التالية :

- الإسترخاء العقلي
  - الإسترخاء البدني
  - الثقة بمعنى القوة و السيطرة والقدرة على مواجهة المواقف الصعبة
  - التركيز في الأداء
  - الوعي و الإدراك
- أما دراسة " كوها " فقد أكدت أن الطلاقة النفسية تكمن في الخائص التالية :
- المجال الضيق للتركيز على فكرة ما
  - الإندماج في الأداء

- السيطرة على الإنفعالات

- درجة عالية من الثقة

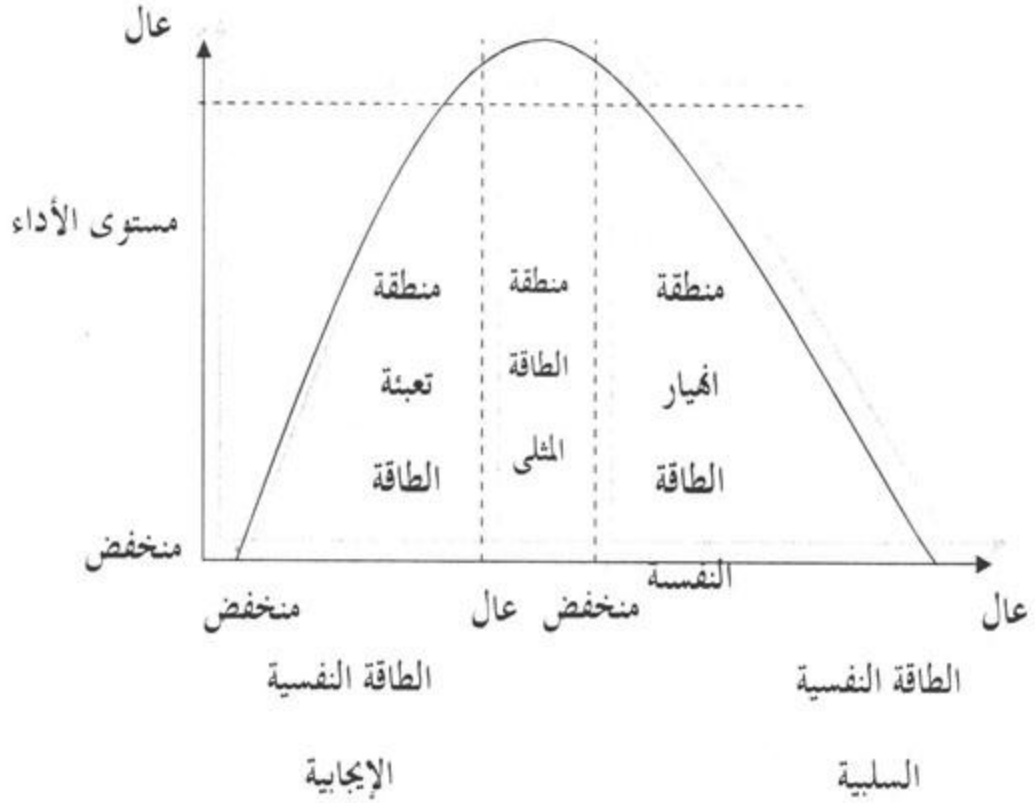
- عدم الخوف

-الإسترخاء العقلي و البدني .

- السيطرة و التحكم في عمل الجسم مع العقل .

- ثانيا : تعبئة الطاقة النفسية :

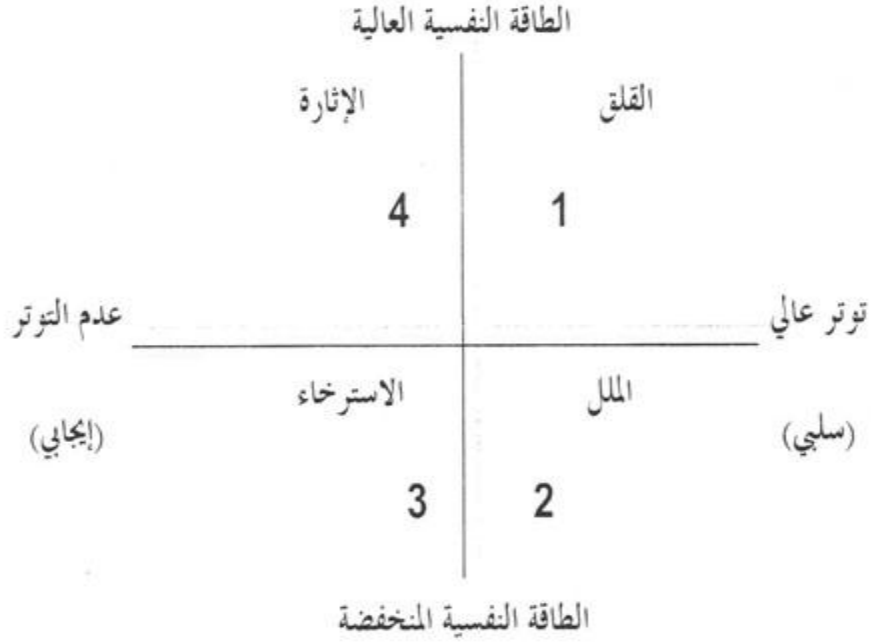
ونعني بها الإجراءات والأساليب التي يتبعها المدرب او الاستاذ او اللاعب مع اللاعبين بغرض الوصول الى افضل حالة من الإستعداد النفسي التي تسمح له بتحقيق أقصى وأفضل أداء ، و يحتاج اللاعب الى التعبئة عندما يكون له استعداد للمشاركة في المنافسة ضعيفا ، او عدم إدراك اهميتها أو ضعف التركيز للمنافسة .



شكل 23 - مناطق الطاقة النفسية<sup>151</sup>

-ثالثا : إنهيار الطاقة النفسية :

إنهيار الطاقة النفسية يحدث بعد التعبئة النفسية ، بحيث يكون هناك خلل أو اضطراب في حالة الطلاقة النفسية و تحدث عادة عندما تكون مصادر التعبئة للطاقة النفسية العالية سلبية مثل التوتر و القلق الخوف و الغضب كما هو ظاهر في الشكل الذي يوضح إنهيار الطاقة النفسية من المنطقة رقم أربعة أو ما يسمى حالة الطلاقة الى واحد من المناطق الثلاث الأخرى المتبقية 1،2،3.



شكل 22 - يوضح أبعاد الطاقة النفسية من المنطقة 4 (حالة الطلاقة) إلى واحد من المناطق الثلاثة الأخرى 1، 2، 3 .

### 3-الطاقات النفسية:

الموجودات الحية نتاج تفاعلات طاغوية ، وتعشقها ببعضها ينجم عن تفاعل ما فيها من الطاقات الكامنة المتوازنة المحتشدة في أعماقها ومسكوكات ذاتها ، التي تجد لها أسواقا وبضائعا وذخائرا كفيلة بتنميتها والإستثمار فيها .

ويبدو الكائن الحي وكأنه بانروما مصنوعة بقدرات الطاقة المدخرة فيه،و هذه الطاقات تمنح السلوك شكله وألياته وترسم خارطة مسيرته وتحدد أهدافه .

وقد تتمازج الطاقات وتتصارع وتتأمر ، بل وتتقاتل في دنيا الأعماق الحية ، وتتسبب بتفاعلات ناجمة عن محصلة التفاعل السلبي أو الإيجابي المنعكس في الواقع الذي يتحرك فيه الحي.

وكثيرا ما يتساءل الإنسان عن لماذا يتحدث مع هذا الإنسان دون غيره ، أو يتنافر معه ، والسبب الكامن وراء هذا السلوك يتعلق بنوعية الطاقات التي يحويها والتي تساهم في حركته وتطلعاته ، وما يبدر منه ويؤول إليه من الانعكاسات المحيطة المؤثرة عليه .

فعندما تجدني في تفاعل إيجابي وتواصل إبداعي وفكري مع شخص من الفلبين، ابدأ بالتساؤل عن السر وراء ذلك ؟

وحيثما أجتهد بالبحث ، أجد أن فيه أصولا إسبانية ، ومن ثم هناك مؤثرات عربية عبر الأجيال ، انغرست فيه وتفتحت في أعماقه .

وأجده يطرب لقراءة القرآن ويحمله معه في الهاتف النقال ، فأدرك أن الطاقة التي فيه تحفزه لهذا الإنجذاب رغم أنه لا يعرف العربية ، ولا يفهم معاني ما يسمع ، لكنه في داخله يكنز قوة تشده لذلك فيستمع للقرآن كل صباح ، وأحاوره في هذا ، فيقول : ربما جدي الخامس عشر كان يفعل ذلك ، أو ربما كان يقرأ القرآن عند الصباح ، أي أنه يريد القول أن ما يحويه من ذخائر طاغوية تجعله يقوم بما يقوم به .

(د صادق السمراي ، صيف 2014 ، ص 1).

البعض يحسب أن الطاقة الكامنة في المخلوق إنما هي مضغوطة في الحوامض الأمينية أو الجينات والصبغات الوراثية في قلب النويات .

بينما الدلالات السلوكية تشير إلى أنها مخبوءة في مكان آخر ، وأنها تظهر على شاشة الحياة النشطة في فضاءات الإدراك الفعال المتحكم بحياة المخلوق .

فالطاقة السلوكية المعدة والراسمة للسلوك ، قد تكون داخل الخلايا البدنية ، وإنما في مواقع ومحطات ذات طاقات حيوية وأدراكية ، أو كأنها في مخازن ضوئية موجية ، متحفزة ومحيطة بالحي ، ويمكنها أن

تستحضر له خارطة السلوك الذي يتوجب عليه القيام به ، والتفاعل مع ما يترتب عليه من نتائج وتراكمات مؤثرة في واقع وجوده ومحيطه.

فالطاقة السلوكية كالهالة أو المجالات الكهرومغناطيسية الحافة بالحي والواعية لملامح ذاته ومدارج وعيه وإدراكه ، والمتواشجة مع مافيه من نبضات وإيقاعات وتواصلات ذاتية وموضوعية .

ووفقا لهذا الفهم السلوكي ، يمكن إستشراف ما سيؤول إليه الحال، وما هي خارطة تجوله من حالة لأخرى ، وكيف سيكون بعد كذا فترة ( سنة أو عدة سنوات).

يخزنها والمؤلفة لما حوله من هالة الحياة ، وغلافه الطاقوي والمحافظ على إدامة التواصل والبقاء .

فالحي يموت بعد أن تنطفئ الطاقة المغلفة لوجوده والمحافظة على كيانه ، ويتبدد تلك الطاقة وخفوتها ، تبدأ مرحلة الموت والوصول إلى سواحل الختام . ( صادق السامرائي ، صيف: 2014، ص 2 ) .

أي أن الكائن الحي يخبو وينطفئ نفسيا قبل أن يتحقق الصمت البدني فيه ، ونصفه بالميت الخالي من قدرات التفاعل الكيميائي والفيزيائي والنفسي والروحي ، لإفتقاده للطاقة اللازمة لتشغيل كل جهاز فيه .

فدائما الوجود الحيوي ، ليس خيالا أو وهما ، وإنما حقيقة موجودة ومؤثرة ، وكل فاعل ومؤثر يمكن قياسه وتقديره وإستكناه أو إبطائها .

ويبدو أن المعارف البشرية قد أصبحت قاب قوسين أو أدنى من الإمساك بجوهر أسرار مافي المخلوقات من آليات صنع الحياة ، والتي ربما سنتخذ مسميات أخرى مغايرة لما تعارفنا عليه وعهدناه ، كالنفس

والروح وغيرها . ( صادق السامرائي ، صيف 2014، ص 02).

فهذه التوصيفات ربما ستتبدل ، بعد أن تتكشف حقيقة أن كل حي عبارة عن طاقة ذات منشأ ومنطلق ومسيرة موجية تنتهي إلى حيث إنطلقت ، في متواليّة التوالد الموجي الطاقوي الحي الفعال المولد للحالات المتنوعة الأشكال والاتجاهات .

فالمنتوج الحي ناجم عن تفاعلات كيميائية صاخبة في بودقة الأرض المتقلبة تحت النار ، والتي يغلى ما فيها ويلد الأشياء ويحقق المتغيرات ، فكل شئٍ تلده البودقة ، ماهو إلا رمز طاقي ، أوجده التفاعل الدائب الأزلي الأبدي الدوار .

وهكذا فإن إعادة النظر بالمفاهيم النفسية والروحية والإدراكية وما نسميه بالوعي ، لابد له أن يصل إلى معارف جديدة مغايرة لما عهدناه من الدراية والفهم والسلوك والتفكير والإبداع والحياة .

فأبجديات الحياة ثابتة وما تنتجه مطلق ومتجدد ، ويزداد تعقيدا بتواصل التفاعلات وتمازج الطاقات وإظهارها لما فيها من ذخائر المكنونات .(صادق السامرائي، صيف 2014، ص 03 )

#### مستوى منسوب الطاقة :4-

يختلف مستوى منسوب الطاقة بالجسم بحسب الظروف النفسية - الفرح ، والحزن ، وغيرها من المشاعر - وتفاعلاتها مع البيئة المحيطة فيرتفع مستوى الطاقة أو ينخفض ، فبعلو الهمة والنظرة التفاؤلية والإيحاءات الإيجابية ترتفع وتنساب الطاقة في الجسد مشكلة ذلك التناغم والإنسجام الداخلي بين العقل والنفس والجسد ، فيشعر المرء بالحب والرضا والقبول لنفسه والآخرين ، فيقبل على الحياة والناس ، وكما يقول الشاعر :

كن جميلا ترى الوجود جميلا ومن كانت  
نفسه بغير جمال لا ترى الوجود شيئا جميلا .

أما عندما يسود التفكير التشاؤمي ويمتلئ النفس بمشاعر الحزن والأسى والاكتئاب ، تتخفف الهمة  
ويتدنى معها مستوى الطاقة الداخلية ، ومع الاستمرار في الاستسلام للتفكير بتلك الطريقة مع الإحباطات  
السلبية الداخلية أو الخارجية ، تتعطل مسارات الطاقة وتعم الفوضى مكان النظام ، فيصاب الفكر  
بالتشويش وعدم وضوح الرؤية ، والنفس بالضيق والوسواس ، والجسد بالأمراض. (طلال علي عبد الغني ،  
1428هـ ، ص 21 ) .

### طاقات الأعماق البشرية : 5-

الوجود في جوهر ذاته طاقة تعبر عن كينونتها بأشكال مطلقة ، فكل موجود طاقة ذات مواصفات نوعية  
و قدرات متميزة ، ولا يوجد شيء في الكون من غير طاقة مكنوزة فيه .  
فالجماذ طاقة ، وعناصر الجدول الدوري الواحد منها طاقة ذات قدرات متباينة عن غيره ، وفقا لكثافة  
الأواصر و قوة الإنشداد و التفاعل .  
وكما هو معروف فالنواة تكنز أعظم الطاقات و كذلك الاليكترونيات و البروتونات ، و المخلوقات  
تعبيرات متنوعة عن الطاقة ، فالبذرة فيها طاقة هائلة تؤهلها للإنطلاق نحو صناعة الشجرة العظيمة  
الوارفة الظلال (صادق السامرائي ، 2014. ص:1 ) .

و مايبدر من البشر إنما هو نوع من انواع الطاقة التي فيه ،وبالوسيلة التي توفرت له للتعبير عنها في  
ظرف زمني و مكاني محدد ، ومنتاسب مع كينونته الذاتية و الموضوعية .  
و العواطف و الانفعالات طاقات يمكن توصيفها بالسلبية او الايجابية او المتعادلة .  
إن الاشياء لا تنعدم ، بل تعيش ادوارا من الإستحالة من حالة طاقوية الى حالة أخرى ، وكل حالة يمثلها  
رمز مادي أو حي يساهم في حزنها و التعبير عنها وفقا لمنطلقات و أساسيات تتواءم مع إرادتها و تتوافق  
مع ما فيها .

بعض المجتمعات تسخر الطاقات الإنفعالية لأبنائها في السلبيات ، والكثير منها يستثمرها في الإيجابيات .

وما يتحقق في مجتمعاتنا من ويلات و تداعيات ، ما هو إلا إندلاق للطاقات الإنفعالية في أوعية ضارة ، وإنبعاجات في مسارات إتلافية ناقمة على ذاتها و موضوعها ، وجوهرها الأخلاقي و العقائدي و الحضاري .

(صادق السامرائي ، 2014.ص:2) .

ومن الممكن تحويل الطاقات البشرية الإنفعالية الى ما يرسم لها ، ولذلك بتكرار الاقران الهادف الى صناعة المطلوب إثباته .

## 6-الإنسان الطاقى :

ثبت علميا بالتصوير باستخدام اجهزة و كاميرات خاصة ان المجال الطاقى ذات طبيعة حيوية كهربائية روحية و انها تتاثر بالمغناطيس و الكهرباء و المواد الكيميائية و الحالة الصحية و النفسية للشخص و يمكن لبعض الاشخاص الموهوبين رؤية المجال الطاقى بأعينهم اذا نظروا لشخص ما أمكنهم رؤية الاشعة الصادرة من جسمه وبالتمرين يمكن معرفة معاني الألوان المصاحبة لتلك الاشعة.(أحمد العيسى ، علوم الطاقة، ويكيبيديا،المقال 04).

وجرت خلال العقود الحالية العديد من الدراسات التي إتسمت بالدقة الكبيرة و قيست المجالات الطاقوية وتم تصويرها بطرق متعددة في الجامعات والمعامل والمستشفيات بوضوح تام حيث امكن مشاهدة الوانها الجميلة وتسجيل مواصفاتها ونشرت المراكز المتخصصة نتائج ابحاثها في هذا المجال وتتابع جهود العلماء والباحثين من الغرب و الشرق حول إستخدام المجال الطاقى للإنسان في التشخيص المبكر للامراض قبل حدوثها و يوجد الآن في المراكز الطبية المتقدمة حول العالم الا العالم العربي وأجهزة

" G.D.V " التي تقيس توزيع مستويات طاقة الاجسام الحيوية عن طريق اصابع اليد من خلال فتحة

صغيرة ثم تغذي الحاسوب بتلك المعلومات فيخرج تقرير يحتوي على كل نقاط الضعف والمرض في

الجسم بكل تفاصيلها،العجيب في الموضوع ان المجالات الطاقية تكشف عن الكثير من التفاصيل حول

حقيقة الشخص الداخلية وامراضه العضوية و النفسية ومشاعره تجاه الآخرين وبالتالي فعدم مقدرتنا على

رؤيتها بالعين المجردة تعتبر نعمة من الله تعالى علينا و الا ما كان في وسع احد ان يتحمل و يستوعب

كل هذه المعلومات و التفاصيل الدقيقة.

إختلف العلماء و الباحثين في ايجاد وصف موحد تصف المجالات الطاقية و لكن يمكن وصفها بأنها :

هي عبارة عن طاقة ذات خصائص كهرومغناطيسية تحيط بالكائن الحي أو غير الحي وتكتسب قوتها من

مادة تكوين هذا الكائن ولا يمكن رؤيتها بالعين المجردة الا بواسطة القليل من البشر وامكن تصويرها حديثا

بواسطة اجهزة كريليان . (أحمد العيسي ،علوم الطاقة،ويكيبيديا،المقال 04).

سمعنا عن الكيمياء العضوية لكن من فيكم سمع عن الفيزياء العضوية...؟

لماذا ترتاح لشخص تقابله لأول مرة ...؟ هل سبق و أن فكرت في أحد الأشخاص فرأيته قريباً منك أو

وردك منه اتصال أو رسالة...؟ ثرى ما هو تفسيرك لذلك، وهل تقول أنه مصادفة أو هل يمكن تفسيره .؟

وما علاقة ذلك بالمجالات الطاقية...؟ إن كل كائن حي هو مكون من ذرات و بالتالي من إلكترونات

و بروتونات، ينتج عن ذلك مجال مغناطيسي و مجال كهربائي فيتولد مجال يسمى إلكترومغناطيسي،

يكون حول الكائن الحي و هو ما يسمى بالاورا بمفهوم مبسط. تحثل الاورا مكانة هامة في حياتنا وقد

إهتم العلماء وذوو الجلاء البصري بهذا الرداء المضيء حول الجسد حيث أعطت دراسة تأثير هذا الرداء

على صحة الإنسان الجسدية والنفسية نتائج لا يمكن تجاهلها ، هذه الاورا التي تحيط بالجسد ليست شيئاً

خيالياً وقد أمكن تصويرها كما يصور الأطباء مرضاهم بأشعة إكس (X) ، و من خصائصها انها تنتشر

على بعد قدم حول جسد الانسان وتشتع بالألوان المضيئة من جميع الاتجاهات و هي ذات شكل بيضاوي وألوانها متداخلة فيما بينها مثل ألوان قوس قزح ، وهذه الاورا هي بمثابة سجل طبيعي تُدون فيه رغبات الإنسان وميوله وعواطفه و أفكاره ومستوى رقيه الخلقى و الفكري و الروحي ، كما تنطبع عليها حالته الصحية و يتغير شكلها وألوانها و ما تتعرض له من انبعاث أو اضطراب تبعاً لحالة الانسان النفسية والصحية، و ترجع فكرة تواجد سحابة طاقة تحيط بالانسان إلى أزمنة بعيدة، فقد صور الفنانون القدماء الرجال المُقدسين وقد أحيط بهم إطار مضيء، وكان قدماء الصينيين يصفونها عندما كانوا يقولون بأن صورة واحدة خير من ألف كلمة، في حين ترك قدماء المصريين رسومات عن الاورا في آثارهم. وقد وصفها الذين رأوها بأنها عبارة عن شكل دائم التغير ومختلفة الألوان ولها طبيعة موجية رقيقة.(أحمد العيسي ،علوم الطاقة،ويكيبيديا،المقال 04).

لا أحد يشك في ان الطاقة تعتبر المصدر الاساسي لتسيير الحياة اليومية وكلنا نعلم ان الانسان منذ خلقه الله سعى الى البحث عن مصادر الطاقة ومحاولة تطويرها واستكشاف آفاقها والتعرف على مكوناتها.

وحتى الأمس القريب كان يشار الى الطاقة بالطاقة الفيزيائية اي الملموسة فقط والتي تستخدم في معظم حقول الانتاج وكانت تعتبر الطاقة الابرز في حياتنا حتى بات اكتسابها والحفاظ عليها والسعي للحصول عليها بشتى الوسائل المحرك الاساسي للنزاعات في العالم خصوصا واننا بنتنا نسمع في كل يوم عن الاختلافات بشأن مختلف انواع الطاقة المعروفة وخصوصا منها النفط والغاز والذرة والكهرباء والمياه والثروات الطبيعية وغيرها.

ولكن في مقابل الطاقة الحسية التي تشغل العالم منذ بدايات القرن الماضي سعى آخرون الى استكشاف طاقة من نوع مختلف اذا تعمقنا في خفاياها وجدنا انها النوع الاله من الطاقة والاكثر افادة للانسان بحد

ذاته ومنها يمكن الاتجاه نحو حياة افضل للجميع انطلاقاً من سعي كل فرد الى معرفة نفسه وتحسينها والاستفادة من قدراتها.

هل شعرت يوماً بشعور خفي يسرى فيك مثلاً أن تكون في حالة إيجابيه و فجأة تتحول حالتك إلى سلبيه ، ربما كان السبب أنك أتحت بعض الوقت في التفكير في فلان من الناس ، فالتفكير في أى إنسان كما يقول علماء الطاقة البشرية يتيح اتصالاً أثرياً بينكمآ يكون تحته أربعة احتمالات:

1-أما أن يكون هو إيجابياً و أنت إيجابي فكلكما سيقوى الآخر.

2-و أما أن يكون هو إيجابي و أنت سآبي فهنا ستتأثر به و ستكون أنت أيضاً إيجابي و لكن هو سيصبح سلبى .

3-أو تكون أنت إيجابي و هو سآبي.

4-أو تكونا سلبيين و هذه أخطرهم. . (أحمد العيسى ، علوم الطاقة،ويكيبيديا،المقال 05).

كذلك حينما تفكر بالخوف أو الشجاعة أو الحب أو البغض فإن جميع النماذج التي حولك و جميع الاشخاص الذين هم أمامك ممن يعيشون نفس الشعور سينالك منهم شيء سواء ايجابي أو سلبى... بمعنى أنك إذا فكرت بالشجاعة فإن كل شجاعة تطوف حولك ستتهك من خيرها و إن فكرت ف الخوف فإن كل الخوف حولك و كل خوف يحمأه أنسان أمامك سينالك منه نصيب..

فأنتبه لأفكارك جيداً و لتكن إيجابية ، إذن:

1- نحن نتأثر و نؤثر في الاخرين عبر مسارات فكرية و ذهنية غير مرئية.

2- اننا نجذب لأنفسنا ما نفكر فيه.

3- اننا و لو كنا في حالة إيجابيه فاننا معرضون لتغيير حالتنا بشكل مفاجئ إلى السابيه لمجرد

التفكير في نماذج سَابِيه. .. (أحمد العيسي، علوم الطاقة، ويكيبيديا)

و هذا هو العامل الاساسي لتغيير المزاج عند بعض الناس و حالات الإكتئاب و غيرها و خصوصاً أننا صادفنا عدداً كبيراً من الناس يتسائلون عن سبب الإكتئاب و الشعور بالضيق.

أثبت العلم الحديث نشاطات عديدة لجسم الإنسان لم تكن معلومة لدينا في الماضي القريب، ومن هذه النشاطات الأثر الكهرومغناطيسي للنشاط الكهربي لعقل الإنسان، فإن خلايا المخ عند الإنسان والتي تعد بالملايين تقوم بعدة مهام عن طريق إرسال الإشارات الكهربية فيما بينها، وهذه الإشارات الكهربية بدورها تكون بمثابة الأمر المرسل من مراكز المخ المختلفة المسؤولة عن تحريك الأعضاء والإحساس والقيام بتوصيل المعلومات من الحواس إلى مراكز المخ والعكس، فنقوم بتوصيل الأوامر من المخ إلى الأعضاء من خلال الأعصاب. (أحمد العيسي، علوم الطاقة، ويكيبيديا)

وهذا النشاط الكهربي مهما كانت درجة ضعفه فإنه يولد نوعاً من الطاقة الكهرومغناطيسية يمكن رصدها بالعديد من الأجهزة المعدة لذلك بل وتصويرها بالموجات شديدة الصغر على شكل مجال طاقي ضوئي حول الإنسان و له مدى معين و لون طيفي يميز المجال الطاقي من شخص إلى آخر ومن حالة إلى حالة لنفس الإنسان.

ومما لا شك فيه أيضاً أن هذا المجال الطاقي الضوئي الغير المرئي هو وليد نشاط المراكز العديدة في المخ من مراكز الحواس إلى الذاكرة إلى الإتزان.

فكل العمليات العقلية التي تمارسها هذه المراكز المخية يكون لها قدر معين من الطاقة كأثر للنشاط الكهربى المبذول فيها، وهذه الطاقة يمكن قياسها بصورة أو بأخرى لتسجل نفس القدر من الطاقة عند إعادة هذه العمليات بعينها. (أحمد العيسى، علوم الطاقة، ويكيبيديا)

والمراد الوصول إليه أنه يمكن أن يثبت معيلاً أن النشاط الذهني الذي يستغرقه المخ في إجراء عملية حسابية معينة يصدر عنه قدر من الطاقة الكهرومغناطيسية يساوي نفس القدر الصادر عند إجراء نفس هذه العملية الحسابية مرة أخرى.

ومن هنا يمكننا القول : إن جميع العمليات التي يقوم بها مخ أو عقل الإنسان يصدر عنها كمية معينة من الطاقة يمكن تمييزها عن غيرها بالقدر التي تسمح به إمكانيات الأجهزة المستعملة حالياً.

والأمر كذلك يمكن تمثيله بجهاز يقوم بإرسال إشارات كهرومغناطيسية لها مدلول معين يقوم جهاز آخر باستقبال هذه الإشارات وحل شفرتها ومعرفة مدلولها، و جهاز الإستقبال هذا هو عقل الإنسان الآخر الذي وهبه الله القدرة على الشعور بهذه الموجات واستقبالها وترجمتها عقلياً إلى الأفكار التي ترد في عقل الأول (أحمد العيسى، علوم الطاقة، ويكيبيديا).

وهذا الأمر ليس بغريب بالنسبة لعالمنا الحديث الذي وصلت فيه مخترعات الإتصال إلى العديد من الأجهزة اللاسلكية والتي تعتمد على نقل الصوت والصورة بموجات قصيرة و طويلة يتم إستقبالها عن بعد، ولكن هذه المعلومات عن الطاقة المنبعثة من جسم الإنسان دلالاتها على الأفكار الدائرة في عقل الإنسان وذاكرته وما يشغله قد تتوافق توافقاً تاماً مع غيرها عند شخص آخر وهو أمر غير مستبعد تماماً وخاصة أن البشر يعدون بالملايين مما يجعل فرصة توافق البعض منهم أمراً لا شك فيه، وفي هذه الحالة يمكن لشخصين أو أكثر أن تدور في عقولهم نفس الأفكار ولكن هذه ظاهرة أخرى تسمى توارد الخواطر. (أحمد العيسى، علوم الطاقة، ويكيبيديا، المقال 05).

## إرتفاع منسوب الطاقة :7-

وكما قلنا سابقا أن علو الهمة والنظرة التفاؤلية للحياة من الأسباب المعنية على إرتفاع منسوب الطاقة

الجسدية وفيما يلي نستعرض بعضا من الأمور المعنية على ذلك :

الصلاة : قال الرسول الكريم عليه الصلاة والسلام : ( قم يا بلال أرحنا بالصلاة ) .

الذكر : قال الله تعالى : ( ألا بذكر الله تطمئن القلوب ) .

العبادات كالصوم والزكاة والحج ومن ثم النوافل .

التفكير التفاؤلي، قال الرسول صلى الله عليه وسلم : ( تفاعلوا بالخير تجدوه ) .

الإيحاءات الإيجابية ، من داخل النفس ، ومن الغير .

ممارسة الرياضة وتمارين الطاقة والتنفس الصحيح .

التأمل والإسترخاء .

الرحلات والسفر .

تغيير العمل أو المسكن .

الزواج أو ولادة طفل جديد في الأسرة .

إجتماع الأسرة والأصدقاء في الأعياد والمناسبات . ( طلال علي عبد الغني ، 1428هـ ، ص22) .

## 8-إنخفاض منسوب الطاقة :

ومن الأسباب التي تؤدي إلى إنخفاض مستوى الطاقة الداخلية لدى الفرد مايلي :

-التفكير التشاؤمي (الطير) .

-الإيحاءات السلبية ( من النفس والغير )

-الإنفعال السلبي .

-الإحباط.

-الإصابة بإعاقة .

-المصائب والكوارث .

-وفاة قريب أو صديق .

-الطلاق ونشئت الأسرة .

-الفصل في العمل والمسكن .

-الخصام والشجار والنظرات الحادة .

-دخول أقسام الشرطة والمحاكم والمستشفيات . ( طلال علي عبد الغني ، 1428هـ ، ص 23 )

## 9- الطاقة النفسية الفعالة :

لقد أصبح العالم اليوم شغوفاً بمسايرة التقدم و التطور في شتى المجالات ، ولا سيما المجالات التي تقوم على أساس الطاقات البشرية ، ومن هذا المنطلق إهتم البحث العلمي بالطاقات البشرية بشكل عام و بطاقات الشباب بشكل خاص ، والتي تمثل المحرك الفعال بالدرجة الأولى للوصول إلى الرقي و التقدم الذي تطمح اليه جميع الدول سواء كانت متقدمة أم نامية .

وقد سخرت جميع طاقات الكون لخدمة الإنسان و تحويلها في نهاية المطاف الى طاقة فعالة بداخله ، تدفع به نحو الإرتقاء بنفسه و بمجتمعه وبعالمه ، حيث تعتبر الطاقة النفسية الفعالة من اقوى الطاقات التي يمتلكها الإنسان ، فهي قوة محرّكة بداخله ، إذا تواجدت وأستغلت بالشكل الامثل ،قادته نحو تحدي كل ما يعيقه ، ويقف امامه و يحوله الى إبداع يغير عالمه . ( صلاح فؤاد محمد ، 2012ص:306)

و يرى "بوسنر" و "روثبارت" في سنة 2010 أن مفهوم الطاقة الفعالة بإعتباره مرتبط بنظام التنشيط الفيسيولوجي الذي يحكم نظام عمل المخ ، وتبادل المعلومات بين الفرد و البيئة الخارجية ، والذي من

شأنه ان يدفع الفرد الى إنجاز مهام محددة في حالة المستويات المرتفعة للطاقة ، او يدفع الفرد الى عدم إنجاز أي مهام في حالة المستويات المنخفضة من الطاقة .( صلاح فؤاد محمد ،مرجع سابق ،ص:306)

كما ان كل فرد يمتلك محرك لسلوكه ، و هو ما يمكن ان يطلق عليه " مولد الطاقة النفسية الفعالة " لديه ، والذي يكون محكوم بمستوى " التنشيط السيكو فيسيولوجي " لدى الفرد ذاته ، فإن هذا المولد للطاقة النفسية الفعالة ينتج قدرا محدد من تلك "الطاقة النفسية " في صورتها الاولية ، كطاقة لها معنى سيكولوجي يتحدد في مفاهيم تتعلق بالموقف الذي يتواجد فيه الفرد ، والتي تعمل من خلال دفع الفرد للسلوك بطريقة محددة في المواقف البيئية التي يمر بها ، فتدفع الفرد الى التفاعل مع المواقف الضاغطة التي يمر بها ، ومن هنا تظهر الفروق الفردية بين الأفراد في مستوى "الضغوط النفسية " و الشعور بالإجهاد النفسي و التي تتحدد اساسا بقدرة الافراد على مقاومة المواقف المحبطة و مقاومة " الإجهاد النفسي " ، أو الإستجابة لتلك الضغوط التي يمر بها من خلال الإستفادة مما يمتلكون من طاقة نفسية فعالة دافعة للسلوك ، حيث يعتمد تأثير الفرد بالمواقف البيئية على مستوى المخزون الفيزيائي للطاقة النشطة لديه (محمد علي كامل،2001،ص:20،17)

كما أن الطاقة النفسية الفعالة ترتبط لدى الفرد بقدرته على العمل و الإنجاز ،أي ان المستويات المرتفعة للطاقة النفسية الفعالة تدفع الفرد و تحمسه للقيام بالأعمال و المهام المكلف بها ، وبكفاءة تامة ، لأنه في هذه اللحظة سيكون لديه أنشطة و مهارات و قدرات يعمل على إستغلالها في إتمام هذه المهام ، في حين أن الفرد الذي لديه مستوى منخفض من الطاقة النفسية الفعالة لا يستطيع القيام بالمهام المكلف بها بالشكل المناسب . كما أثبتته "بوسنر" و "روثبارت" سنة (2010). ( صلاح فؤاد محمد ،2012،ص:307)

ويصنف "بيسكول" في 2008، الطاقة النفسية الفعالة الى مستويين ، والذي يشير الى مدى استغلال الفرد

لطاقته

-المستوى الأول : المستوى التحتي حيث يشير الى إنبياز الفرد الى الروتين ، ويتصف الفرد بانه يتعب بسرعة ، وحذر و مسرف في الدقة .

-المستوى الثاني : المستوى الفوقي حيث يتصف الفرد الذي يقع في هذا النطاق بالحيوية و وفرة العطاء و الإستقلال العقلي ، كما أنه يكون قادرا على ممارسة العديد من الأنشطة .

كما يصنف "تاير"سنة (2003) الطاقة النفسية الفعالة وفقا لتأثير الفرد بالضغوط النفسية و التوتر الى مستويين هما :

أ-الطاقة التوتيرية : وهي تشير الى المستويات المتوسطة ، أو المنخفضة من الطاقة ، و المصحوبة بالمستويات المرتفعة من التوتر أو بإحساس الفرد بالضغوط المهنية . (صلاح فؤاد محمد ، 2012،ص:307).

ب-الطاقة غير التوتيرية : و هي تشير المستوى المرتفع من الطاقة ، غير المصحوبة بالمستويات المرتفعة من التوتر أو إحساس الفرد بالضغوط النفسية .

ويؤكد " محمد سيد فهمي " سنة (2007) أن الأسباب الكامنة وراء إنخفاض قدرة الأفراد على تادية مهامهم و القيام بالأعمال اليومية تختلف تبعا لإختلاف امزجتهم - سواء أكان إيجابيا أو سلبيا - لأن المزاج يعتبر عنصرا مركزيا للسلوك البشري ، ويعتبر أيضا قاعدة للعديد من الأنشطة اليومية المشتركة ، فضلا عن إختلاف قدرتهم على التعامل مع المواقف المقلقة و مواجهة المشكلات و غيرها ، و هذا كله يرجع الى إختلاف مستويات الطاقة الفعالة، كما أن هذه الأسباب قد تختلف من شخص لآخر ، ومن موقف لآخر . (صلاح فؤاد محمد ، 2012،ص:308).

## 10-طاقات الأعماق البشرية :

الوجود في جوهر ذاته طاقة تعبر عن كينونتها بأشكال مطلقة ، فكل موجود طاقة ذات مواصفات نوعية وقدرات متميزة ، ولا يوجد شئ في الكون بأسره من غير طاقة مكنوزة فيه .

فالجاذب طاقة ، وعناصر الجدول الدوري الواحد منها طاقة ذو قدرات متباينة عن غيره ، وفقا لكثافة الأواصر وقوة الأتشداد والتفاعل ،

وكما هو معروف فالنويات تكنز أعظم الطاقات وكذلك الإليكترونات والبروتونات وأخواتها. والمخلوقات تعبيرات متنوعة عن الطاقة.

فالبذرة فيها طاقة هائلة تؤهلها للانطلاق نحو صناعة الشجرة العظيمة الوارفة الظلال .

فلكي تكون لابد التعبير عن الطاقة التي فينا ، فالبشر يسكب طاقاته في أوعية الأيام ، ويسعى لإنبثاق مافيه وجريانه في واد الخلق والإبداع ، والتعبير عن كنه الذات وجوهره المكنون الكامن فيه .

(صادق السامرائي، 2014 ، ص75).

فما يبدر من البشر إنما هو تعبير عن نوع الطاقة التي فيه ، وبالوسيلة التي توفرت له للتعبير عنها من ظرف زمني ومكاني محدد، ومتناسب مع كينونته الذاتية والموضوعية ، وهذا ينطبق على العواطف والانفعالات بأسرها ، لأنها تعبيرات عن الطاقات المتأججة في الأعماق البشرية ، والتي توفرت لها آليات الإندلاق والانطلاق والتفاعل مع محيطها الذي قدحها أو أججها ووفر لها منافذ الأنبثاق والتنامي والتفاعل مع مفردات طاقيّة أخرى متعددة.

ويبدو العواطف والانفعالات تخضع لقوانين الطاقة وتؤكدّها ، وتضخها من مسارات إنسكابها وتواصلها في السلوك البشري ، وقد تكون هذه الطاقة منكبسة أو مضطربة ، وفي جميع الاحوال تجد لها منفذا للانطلاق والتأثير بمحيطها ، والدخول في متواليّة التفاعلات المتحققة من هذا التواصل مع الواقع .

والعواطف والإنفعالات طاقات يمكن توصيفها بالسلبية أو الأيجابية أو المتعادلة .

وحقيقة التفاعل الطاقوي أن لابد من الإشارات المختلفة لصناعة المركبات السلوكية اللازمة للديمومة والتجدد ، والتنامي والتواصل المتواكب مع متغيرات الظروف الزمانية والمكانية الناجمة عن مؤثرات الطاقة بأنواعها . (صادق السامرائي ، 2014،ص 75 ).

وكما هو معلوم أن الأشياء لا تتعدم ، بل تعيش أدوارا من الإستحالة من حالة طاقوية إلى حالة أخرى ، وكل حالة يمثلها رمز مادي أو حي ، يساهم في خزنها والتعبير عنها ، وفقا لمنطلقات وأساسيات تتواءم مع إرادتها وتتوافق مع ما فيها .

والطاقة الإنفعالية ذات درجات متفاوتة من العنفوان ، قد تكون ساكنة أو إعصارية الطباع ، وفي الحالتين تساهم في صناعة أثرها في الموجود الحي وفي محيطه الذي يؤثر فيه.

وهذه الطاقة الانفعالية يمكن تهذيبها وتوجيهها ، وكذلك الإستثمار فيها ، وتحويلها إلى طاقة سلبية هائلة حارقة مدمرة ، بعد أن يتم تسليحها بالأفكار القادرة على رعايتها ، وإحكام السيطرة عليها ، وتسخيرها للتعبير عن منطلقاتها وأهدافها . (صادق السامرائي ، 2014،ص 75 ).

كما هو واضح في عالمنا المعاصر،فأن بعض المجتمعات تسخر الطاقات الإنفعالية لأبنائها في السلبيات والكثير منها يستثمرها في الإيجابيات ، وذلك بتوفير المنافذ الوطنية الحضارية الكفيلة بتحويل الطاقة إلى صيرورة نافعة بناءة ، بينما الأخرى توفر لها الظروف والمعوقات اللازمة لاسلبتها وانبعاجها وانحرافها وتسخيرها لتحقيق أعلى درجات التدمير الذاتي والموضوعي .

وما يتحقق في مجتمعاتنا من ويلات وتداعيات ، ما هو إلا إندلاق للطاقات الإنفعالية في أوعية ضارة وإنبعاجات في مسارات إتلافية ناقمة على ذاتها وموضوعها ، وجوهرها الأخلاقي والعقائدي والحضاري .

ومن الممكن تحويل الطاقات البشرية الإنفعالية إلى ما يرسم لها ، وذلك بتكرار الإقران الهادف إلى صناعة المطلوب إثباته .

وبما أن الطاقات الإنفعالات الكامنة في مجتمعاتنا قد تم إقران إطلاقها بما هو سلبي ، فأنها ستعصف بالوجود المعاصر وتحيله إلى عصف مأكول.

فطاقات العواطف والإنفعالات المنفلتة من عقلنا ، تكون عمياء وتسخر العقل لتسويغ آثامها وبشاعتها. وهذا قد فسر ما يدور في عالمنا المتمحن بجراح النداعيات المريرة ، والتفاعلات العسيرة التي دخلت في اضطرابات عشوائية ، ومدارات دائرية مفرغة الطباع والتفاعلات .

ومن الواضح أن المجتمعات المتقدمة كاليابان والصين ودول الغرب وأمريكا ، قد أدركت ومنذ عقود أهمية الإستثمار في الطاقات الإنفعالية المكنوزة بالبشر ، ولهذا تسيدت الصين وإرتقت اليابان ، وإمتلكت القدرات الكبرى باقي المجتمعات ، التي لا تزال تعزز هجرة البشر إليها ، لكي تستثمر طاقاتهم العاطفية والإنفعالية وتوظفها لصالح قوتها ، بإقرانها بالأفكار الإيجابية المعاصرة القادرة على تحقيق النقلات الحضارية النوعية المتميزة ، التي تنمي التفوق والإقتدار وتفتح أبوابا جديدة وتؤسس لبدايات مسيرات إبداعية وإدراكية لا محدودة .

وما تشترك فيه مجتمعاتنا ، أنها عاجزة عن إمتلاك مهارات الإستثمار بالطاقات الإنفعالية والعاطفية لأبنائها ، وتوجيهها في مسارات ذات مردودات إيجابية وقدرات بناءة ، هادفة للإستقواء الوطني والحضاري ، وإطلاق المشاريع القادرة على ولادة برامج إبداعية ذات تفاعلات إيجابية .

(صادق السامرائي ، 2014، ص 76).

وهذا ينطبق على جميع الدول العربية ، التي بسبب أميتها الإستثمارية في الطاقات البشرية العاطفية والانفعالية ، راحت تستغيث من زيادة السكان ، وقلة الموارد ولا تجد وفقا لرؤيتها الضيقة ، إلا أن تصنع حروبا وصراعات للتخلص من البشر والتهجير ، وهذا يحصل في مجتمعاتنا ومنذ عقود عديدة ولا يزال يدور في ذات الدوامة (صادق السامرائي ، 2014،ص 76 ).

إن الحل الصحيح يتأكد بمواجهة النفس ودراسة الحالة ، واكتساب خبرات الإستثمار في الطاقات العاطفية للإنسان في المجتمع .

وبدون إمتلاك هذه المهارات فلن نجد حلا لأية مشكلة ، فالزمن يتغير والمكان عليه أن يتغير والإنسان لابد له أن يكون في عصره ، وأن تتسجم طاقاته الإنفعالية والعاطفية مع كل ذلك ، وإلا يصاب بأزمات إرتدادية موجعة تقذف به إلى أزمان أخرى وأماكن متصورة ، فينقطع عن واقعه وينقطع رأس وجوده ، ويحسب أنه يعيش حياة وما هو إلا يصنع موتا ، وينزلق في وديان الإنقراض والخسران الأبيد .

فهل سيتحقق عندنا إدراك عملي لطاقات الإنفعال والعواطف ، والنيات لإستثمارها في صناعة الحاضر والمستقبل ، أم أننا سنبقى في محيط إنفعالي عاطفي معزز بإضطراب الطاقات ، وإنسكاب القدرات في رمال العدم والغياب . (صادق السامرائي ، 2014،ص 76 ).

#### -الطاقة النفسية الزمنية :

النفس تتواشج مع الزمن وتكون فيه ، ويكون فيها ، فلا زمن بلا نفس ولا نفس بلا زمن .

الإحساس بالزمن تعبير نفسي كامن في أعماق المخلوقات ، لأن النفس تصنع زمنها .

الإحساس بالزمن هو الإتصال ما بين النفس وبقعتها الحية الماضية في سبل التبدلات ، والإستحالات والرجوع إلى أصلها وجوهر حقيقتها الذاتية .

أن النفس تملك قدرات إدراك مصيرها تحل فيه من الحالات الحية .

النفس تحل في مكانها وفقا لقدرات إنجابية وتطلعات رغبوية ، أو نزعات منبثقة من ينباع الطاقات الأزلية .

لكل مكان نفس تحل فيه ، ولكل نفس مكان يستوعبها ،أو يحقق شيئا من تطلعاتها المكنونة ، أيا كانت طبيعتها ومناهجها (صادق السامرائي ، 2014،ص 76).

النفس كائن حي بكل ما تعنيه كلمة حي قد لا نبصرها ولا نلمسها ، ولكنها قائمة ذات شكل ووزن وجوهر ومكان واضح .

أن الإدراك الزمني هو إدراك نفسي وصيرورة معرفية حسية وشعورية فاعلة في الحياة بمعرفة الملامح الشكلية الفارقة لأية نفس ، يمكن رسم خارطة السلوك وتقدير ماهية المصير .

النفس تصرخ في مكانها وتحسب أنها في بقعة خاطئة وعليها أن ترحل عنها مبكرا ، وهذا يفسر الإنتحار الذي هو من أخطاء التفاعل ما بين النفس وبقعتها الخفية .

كان المريض يشعر بأنه على شفا المغادرة وأن العلاجات لن تنفع ، فصوت الموت قد هتف في وعيه وتجسد في قسماات وجهه ، وتجسد في قسماات وجهه ، وصافرة الرحيل أخذت تصوت في أرجاء ذاته .

(صادق السامرائي ، 2014،ص 74).

الحياة و يهندسها ويرسم ملامحها بفرشات الصيرورات الواعدة الخفية لشعور بالزمن إحساس نفسي مجرد من كل القوى والطاقات الأخرى ، لأن النفس هي منبع نبضات الكائن المتبرعمة فيه ، والساعية لبلوغ شأوها وختام سفرها في مروج ذاته وتراب كيانه (صادق السامرائي ، 2014،ص 74).

ومما سبق يمكن تعريف الطاقة النفسية الفعالة على أنها قوة محركة داخل الفرد، إذا أستغلت بالشكل الأمثل، قادت الفرد نحو تحدي كل ما يعيقه ، ويقف امامه ويحوّله الى إبداع ينير عالمه ، مما يساعد ذلك على إشباع الكثير من حاجياته النفسية ، و يتحقق له التوافق و السواء النفسي . (صلاح فؤاد محمد ،2012،ص:308).

## 11- نظرية إستنفاد الطاقة:

نظرية إستنفاد الطاقة من النظريات التدريبية الحديثة والتي تعتمد على فرضية الإجهاد الأيضي المعروفة سابقاً ( Metabolic stress ) ... ،وتظهر هذه الفرضية أهميتها جراء التحميل العضلي العالي بالشدّة القصوى

وفوق القصوى وحتى درجة إستنفاد الطاقة والجهد أو حتى حدوث حالة التعب الكبير أو الإعياء للعضلات العاملة ، وهذه الدرجات العالية للتعب سوف تسبب وتقود إلى زيادة واضحة وكبيرة في قيم حامضية الدم ( Blood-PH ) كما أن هذا الإندفاع القصير الأمد والسريع الزمن في تبادل المواد داخل العضلات العاملة سوف يعمل على إيقاد ميكانيكية الزيادة اللاحقة لهورمون التضخم المقرر للعضلة ، والذي سوف يعمل ايضاً على تصاعد وتزايد عمليات البناء البروتيني داخل تلك العضلات ، كما ويساعد في زيادة سمك الألياف أي زيادة التضخم العضلي جراء تلك التدريبات الشديدة والمجهددة للقوة ولدرجات إستنفاد الجهد والطاقة القصوى وإستناداً على نظرية التقويض البروتيني كما أطلق عليها العلماء الألمان . ( Proteinkatabolismus ) .

. ( Goto , et. Al: 2005-p963 ) .

أما بالنسبة لنظرية التقويض البروتيني التي تم والتي تعني الإضطرابات والتغيرات الميكانيكية الحاصلة داخل الخيوط البروتينية الإنقباضية الدقيقة ( Myofibrillen ) ألياف العضلات العاملة جراء التحميل

العضلي العالي لتدريبات القوة القصوى وفوق القصوى، وحتى إستنفاد الجهد بالمقاومات الخارجية كالأثقال والأجهزة والتمارين القسرية بوزن الجسم، أو مع أوزان إضافية على الجسم أيضاً، والتي سوف تقود إلى رفع درجة البناء البروتيني العالي للألياف العضلية ، وتحدث هذه التأثيرات الفسيولوجية للألياف و بشكل مؤكد بعد تدريبات القوة العضلية بالشدة القصوى وفوق القصوى جراء شدة الإنقباضات العضلية العالية والمصحوبة بالحركات، اي التمرينات التوافقية غير المعتادة أو المألوفة وبشكل خاص في تمرينات القوة بالإنقباضات العضلية اللامركزية ، أي تمارين القوة الإرتدادية والمطاوعة ذات المقاومات الكبيرة بالأحمال العالية نسبياً ، كما في تمارين القفز العميق أو الدفع القوي والسريع للأثقال الساقطة ، ويحصل جراء هذا النوع من التمارين تغيير في الوحدات الإنقباضية للويفات العضلية البروتينية الدقيقة ،(السااركومير) ، وتحديداً في منطقة ( زاد).وهذا من هذه الوحدات الإنقباضية للويفات البروتينية ، التغييرات تقود إلى عمليات ترميم جديدة للوحدات الإنقباضية المتضررة وبالإتجاه الطولي ، أي تحصل زيادة طولية للوحدات الإنقباضية وتضاف وحدات للويفات طولياً إعتياداً على المبدأ الترميمي الميكانيكي كحل فسيولوجي لهذه الأجزاء المتضررة ، والتي تقوم بتوليد لويفات جديدة ، كما أنها سوف تخضع لمبدأ البناء أو الخلق البروتيني اللاحق حتى تصبح أجزاء إنقباضية كاملة جديدة بفعل فعالية العمل البنائي للهورمون البنائي للويفات البروتينية الدقيقة ، وبذلك سوف تعمل هذه الزيادة في توسيع المقطع العرضي للعضلة التي تم تعرض أليافها لهذه الشدة العالية من التمرينات.

كذلك فإن تحسن وتطور القوة العضلية وفق هذه النظرية سوف يكون بسبب الإثارة أو التحفيز العصبي الكبير .

لقد عرفنا بأن القوة العضلية سوف تتحسن وتتطور جراء زيادة مساحة المقطع العرضي للعضلات أي التضخم العضلي جراء البناء البروتيني داخل اللويفات الإنقباضية الدقيقة ، أما بالنسبة لزيادة القوة الأكبر فسوف يحصل جراء إزدياد قدرة الرياضي على توليد الإثارة العصبية الإرادية للإنقباضات العضلية أيضاً

، وهذا يعني زيادة التوافق الداخلي بين مئات الوحدات الحركية السريعة الإنتفاض داخل العضلة الواحدة ، كذلك جراء التوافق بين العضلات العاملة بتلك الحركات ومنها توافق عمل العضلات الرئيسية الشادة و العضلات المساعدة و المساندة أي المنقبضة ،والعضلات المضادة، وتتأثر بأعمالها التوافقية السريعة العالية .

وأثناء القيام بالإنقباضات العضلية القصوى وخاصة في تحسين وتطوير ذلك التوافق الداخلي للوحدات الحركية المنقبضة للعضلة يتم تحقيق ثلاثة أهداف فسيولوجية مهمة وضرورية لتحسن القوة القصوى وهي

#### : (Maximale Rekrutierung)التجنيد القصوي

أ-التجنيد القصوي: يعني إثارة أو تحفيز معظم الوحدات الحركية في داخل العضلات العاملة جراء إطلاق الإشارات أو الحوافز العصبية بالقوة والشدة الممكنة.

#### : (Maximale Frequenzierung)التردد القصوي

التردد القصوي يعني إثارة الوحدات الحركية بتحميل ترددات الإشارات أو الحوافز العصبية بشكل سريع وبصورة مبكرة جداً قبل الإنقباضات العضلية ، وأن مثل هذه الترددات السريعة للإشارات العصبية تسبب

حصول إنقباضات عضلية عالية ، ويجب أن ترتفع سرعة تحميلها بالجهاز العصبي من 55 إلى 150 م/ث.

#### : (Maximale Synchronisation) التزامن القصوي

التزامن القصوي يعني عملية تحفيز وإثارة جميع الوحدات الحركية للعضلات المنقبضة بنفس اللحظة وبشدة إشارة ومثير عصبي كبير لإنتاج أكبر قوة شد ممكنة.

أما بالنسبة للتوافق العضلي بين العضلات المشاركة في العمل يعني مشاركة جميع العضلات في تلك الحركات أو التمرينات في آن واحد لإنتاج أعلى وأكبر قوة عضلية ممكنة ، وهذه العضلات هي

العضلات الشادة الرئيسية ( العضلات القائمة بالدور الرئيسي ) ، والعضلات المساعدة ( المساعدة والمشاركة بالعمل الرئيسي ) ، ويتم ذلك من قبل الجهاز العصبي المركزي الذي يعمل على توجيه وتنظيم إشارات وحوافزه العصبية الكهربائية اللازمة والكافية وبالسرعة والتردد والقوة اللازمة لكي تقوم بعملها على أعلى درجة وكفاءة ممكنة . كما يطلق إيعازاته وإشارات العصبية الكهربائية للعضلات المضادة لكي تقلل من توترها وتزيد من إرتخائها لكي تسمح للعضلات الشادة الرئيسية للقيام بواجبها بشكل كامل . كما يعمل الجهاز العصبي المركزي على إطلاق إيعازاته ، وإشارات وأوامره العصبية الكهربائية للعضلات المثبتة للمفاصل لكي تقوم بالثبيث القوي اللازم للمفصل لكي تقوم العضلات الشادة الرئيسية والمساعدة لها بالقيام بعملها بأكبر قدر ممكن من الشد والإنقباض العضلي لإنتاج القوة.

أن التوافق العصبي الداخلي للوحدات الحركية والخارجي بين العضلات المشاركة بالعمل هو السبب أو الهدف الأكبر في رفع قوة العضلات وفي أنتاج مستوى عالي من القوة العضلية عندما يتم تنظيم عمل المجاميع العضلية الشادة الرئيسية والمساعدة والمضادة والمثبتة بالسرعة والقوة والتنظيم العالي المطلوب في تلك الحركات أو التمارين البدنية والرياضية.(هوتمان واخرون .سنة2007) .

## 12-نوعية ومستوى الطاقة :

أ-مصادر الطاقة :

للطاقة البشرية مصادر عدة أولها الطاقة الناتجة عن إلتقاء الحيوان المنوي البويضة في داخل رحم الأم ، الأمر الذي يفجر طاقة خلق الإنسان وهي الطاقة الأساسية التي تناقلت من صلب الرحم عبر عصور التاريخ ، علم الذر ، في حالة سكون حتى وصلت إلى الرحم الذي أختاره الله لها لإكمال التحول إلى هيئة جسدية إنسانية فسبحان الله أحسن الخالقين ، قال الله تعالى : (وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ

هَذَا غَافِلِينَ ) الأعراف 172

ومن ثم يبدأ جسم الإنسان بعد نفخ الروح فيه باستقبال أنواع عدة من الطاقة عبر مصادرها المختلفة والتي من أولها النور المنبعث من أجزاء الكون الذي يغذي مراكز الطاقة في الجسم وثانيها الأكسجين ، ثم الماء والغذاء... إلخ ، وفي السطور القادمة سنستعرض كل مصدر من هذه المصادر بشيء من التفصيل (طلال علي عبد الغني ، ط1428، 2هـ ، ص26).

أولاً: الكون:

إن المقصود بالكون هو كل ما يحيط بنا من كواكب ونجوم وأشكال الطبيعة من أشجار وبحار وجبال ، بالإضافة إلى الموجات والذبذبات اللونية والصوتية المنتشرة في جزء من أجزائه ، ولكل عنصر من هذه العناصر دور في إمداد الجسم البشري بالطاقة ، ومن هنا انطلق المنجمون والمشعوذون بأخذ هذا الجزء من الحقيقة وبنو عليه الكثير من الخرافات والأكاذيب التي عصفت بعقول العامة من الناس وفي بعض الأحيان الخاصة منهم ، هذا وقد أثبتت الدراسات والبحوث على مدى القرون السابقة دور الكواكب و النجوم في تأثير على الأرض ومن فيها فالشمس مثلا تمد الأرض بالحرارة والدفع كما أن ضوءها مهم للنبات في عملية التركيب الضوئي ، هذا علاوة على دورها في تقنية الأجواء ، وكما أن القمر يؤثر على عمليتي المد والجزر ، في البحار فإنه بالتالي يؤثر على الإنسان فترتفع نسبة السوائل بجسمه في فترة اكتمال القمر في منتصف الشهر، وهنا يتبين لنا دور صيام الأيام البيض والتي تساعد على تقليل كمية

السوائل في جسم الانسان فيكون التوازن الذي يشعر الانسان بالراحة والرضا ، وقد أجريت العديد من الدراسات على المرضى المصابين ببعض الامراض النفسية والعقلية ، ففي عام 1996 أثبت الدكتور " ليونارد رافيتز " من جامعة ديوك الأمريكية أن الجسم يتأثر بمجال الأرض المغناطيسي ( الذي بدوره يتأثر بمنازل القمر حول الأرض وتبلغ الشحنات أشدها عندما يصبح بدرا) ..ويعتقد حاليا أن المرضى العقلين وغير الأسوياء أكثر تأثرا بإكتمال البدر من الأسوياء الذين لا يتجاوز تأثير إكتمال القمر عليهم سوى إكتئابا بسيطا لايعرفون له سببا ، وقد بينت الدراسات التي أجراها المعهد الأوروبي لطب المناخ أن الحالات التي كانت تصيب هؤلاء المرضى من تهيج وزيادة في الإضطرابات النفسية في نفس تلك الفترة من الشهر القمري.

(. طلال عبد الغني ،ط2،1428هـ، ص 29).

كما أن الأرض تصدر بحد ذاتها طاقة كهرومغناطيسية ، فيبدو لنا أن الأجزاء الصلبة الموجودة على الأرض ساكنة ، بينما هي في حركة ونشاط مستمر وقد تبدو ساكنة لأن طاقتها ذات تردد مرتفع وسعة منخفضة ، وبمقارنة ناتج الكهرومغناطيسي للجسم البشري يبلغ جزءاً من مليار من نصف وحدة (غوس) ، بينما يبلغ الناتج الكهرومغناطيسي للأرض واحد ونصف وحدة (غوس) - وحدة كثافة الاختلاج المغناطيسي - وهي وحدة لقياس القيمة المتناهية الصغر بجهاز قدرة التدخل الشديد الناقلية ، وقد لوحظ هذا التأثير عند ما بدأت رحلات الانسان للفضاء الخارجي .( طلال عبد الغني ،ط2،1428هـ ، ص31)

هذه الطاقة الأرضية بالإضافة للطاقة السماوية تحقق التوازن في جسم الانسان بين الموجب والسالب عن طريق إستقبالها عبر مراكز الطاقة الرئيسة بجسده والتي تنقسم إلى : ثلاث مراكز سماوية وثلاث مراكز أرضية ومركز متوسط بين هذه المراكز لتحقيق التوازن بين تلك الطاقات لبعضها البعض وسنأتي على شرح تلك المراكز بالتفصيل في الفصل الرابع بإذن الله.

وقد ورد ذكر الطاقة في ديننا الإسلامي بلفظ البركة ، والبركة هي الزيادة والفضل ، فنجد أن كلمة البركة قد وردت في الأماكن والأشياء المحتوية على قدر كبير جدا من الطاقة كالبلد الحرام والمسجد الأقصى ، وحبّة البركة والزيتون وغيرها .

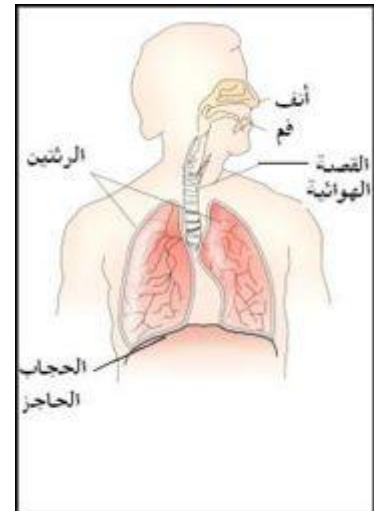
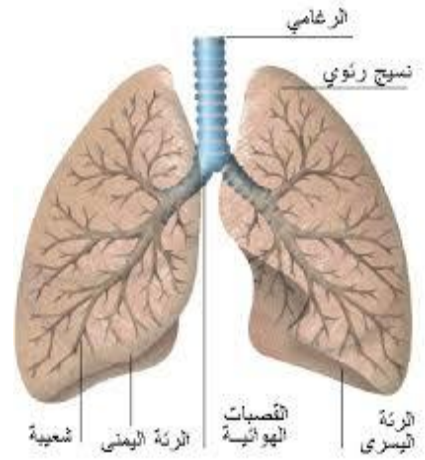
وهي عبارة عن مخلوق لطيف مكون من جزيئات الضوء التي لا ترى بالعين المجردة إلا لبعض الأشخاص بشكل فطري أو لمن يقوم بعملية التدريب على رؤيتها وقد وجد الباحث السوفيتي السكندر دبروف أنه في خلال عملية انقسام الخلايا ينبعث منها أشعاعي فوتوني وهي أجزاء من أمواج الضوء ، ويقوم هذا الإشعاع بإنتاج بريق باهت يمكن أن نسميه بالبريق البيولوجي ، وتوجد إصدارات الفوتون التي تنتجها خلايا أجسامنا في الترددات فوق البنفسجية ما وراء الطيف المرئي والذي يشكل بدوره حقل الطاقة البشرية أو ما يطلق عليه

. (طلال عبد الغني ، ط2، 1428هـ ، ص32-33) (aura) .جاك شوارتز - حقول الطاقة البشرية .

## ثانيا: الأكسجين

وهو المصدر الثاني من المصادر القوية التي تمد جسم الانسان بالطاقة ، فعن طريق عمليتي الشهيق والزفير يحمل الهواء جزيئات الطاقة الى الرئتين والتي تعتبر من أكبر أجهزة الجسم الداخلية ومنها تنساب الطاقة الى بقية أجزاء الجسد، والمتأمل في الجهاز التنفسي يرى حكمة الخالق جل وعلا وقدرته اللامتناهية في الدقة والاحكام والتي أظهرت هذا الجهاز بكل ما يحتويه من إمكانات ، وعلى قدر حجم الرئة إلا أن نسبة كبيرة من بني الإنسان لا تستخدم سوى جزء ضئيل منها فالتنفس يكاد يكون سطحيا فيقل بذلك كمية الأكسجين والطاقة اللازمة للجسم ويتعرض الجسم لكثير من المشاكل الصحية والنفسية وعدم القدرة على القيام بالعمليات العقلية بصورة صحيحة ، أما الفئة الأقل من البشر والتي تتنفس بشكل صحيح ودائم فتكون أقل عرضة للمشاكل السابقة .

ونستطيع ملاحظة الفرق في طاقتنا الشخصية عند تواجدنا في الأماكن التي يتوفر بها الهواء الطلق النقي ، وخصوصا في الأماكن البعيدة عن عوامل التلوث البيئي في الحدائق الخضراء وشواطئ البحار وضاف الأتهار ، ومن هنا يتبين لنا أهمية ممارسة تمارين النفس للجميع وبخاصة لمن يتنفسون بشكل سطحي أو جزئي . (د. طلال عبد الغني ، ط1428، 2هـ ، ص 35)



شكل يظهر مسار عملية التنفس ص: 35

وعند البدء بأداء تلك التمارين قد يشعر المتدرب عليها بشيء من الدوران (عدم التوازن) وذلك بسبب كمية الأوكسجين العالية التي تصل الى الدماغ وهو غير معتاد عليها ، وبعد فترة من التدريب يصبح الأمر طبيعياً ، أما النتائج فتتمثل في إختفاء الكثير من المشاكل الصحية و النفسية لدى الشخص وقد يجد البعض عند أداء تمارين التنفس في بداية الأمر صعوبة بالغة في أخذ الهواء وإخراجه بكميات كبيرة ، قد يعود ذلك لخلل في مركز الطاقة في منطقة التمارين لفترة وبعدها ستزول تلك المشاكل البسيطة المتعلقة ببداية التنفس ، ويمكن تعلم تلك التمارين عن طريق حضور المحاضرات أو الاشتراك في الدورات التي تهتم بهذا الفن وهو الأفضل ، أو عن طريق تعلم طرقها من الكتب المختصة بذلك، وبعون الله سأدرج بعض التمارين التنفسية للفائدة بإذن الله في الفصل الخامس والخاص بالتمارين . (طلال عبد الغني ، ط2، 1428هـ ، ص 36)

## الين و اليانج:

سأبدأ بتعريف حرفي لمعنى كلمة الين واليانج في اللغة الصينية ، فمعنى كلمة ين ( الجانب المظلم من الجبل) أما يانج فتعني (الجانب المشرق من الجبل) وقد قامت هذه النظرية بعد ان خرجها أحد الفلاسفة الصينيين بعد مراقبته لشروق الشمس وهي تشرق على الجبل فيضئ الجانب المقابل للشمس فيما يبقى الجانب الآخر مظلم نسبياً، ومن ثم لاحظ أن الجانب المشرق يظلم فيما يشرق الجانب الذي كان مظلماً، ومن هنا قرر أن كل شيء في الكون يتبع نفس النظرية في الثنائية التكاملية فكل مظلم يمكن أن يشرق وكل مشرق يمكن أن يظلم، وأن كل جانب من تلك الجوانب مكمل للجانب الآخر ، فالجانب المشرق يمثل الحرارة والدفئ والحيوية والنور وغيرها من الصفات التي سنوردها لاحقاً ، أما الجانب المظلم فيمثل البرودة والسكون والظلام والاحتمال وغيرها .

الآخر أمر محتمل فعلى سبيل المثال : تعتبر قطرة الماء محتوية عصالين ،فعلى سبيل المثال : تعتبر قطرة الماء المحتوية على صفات الين واليانج في توازن تام وعندما تتبخر فإنها تتحول الى يانج ، أما اذا جمدت وصارت ثلجاً فإنها تأخذ صفات الين . (طلال عبد الغني ،ط1428،2هـ ، ص 40)

وكذلك الأمراض المختلفة تظهر في صورة متطرفة من الين أو اليانج ، وكل ما هو مطلوب لإصلاح ذلك الخلل هو التحول للطرف الآخر بالقدر الذي يحقق التوازن ، ويتم ذلك بالعديد من الوسائل العلاجية لديهم مثل العلاج بالأعشاب الصينية والتدليك وغيرها .

ذلك بكثير من الوسائل العلاجية لديهم مثل العلاج بالأعشاب ،هذا وقد ينظر البعض الى تلك النظرية على أنها تمثل اتجاه عقدي عند الصينيين أو البوذيين ، وأنه لا يجوز لنا معشر المسلمين الأخذ بها لأنها جزء لا يتجزء من معتقداتهم ، وهذا في رأيي قول غير صحيح فأنا أرى أنها سنة كونية الله في الكون لتحقيق الاتزان والإنسجام في حياة الإنسان وكون الشرقيون قد اكتشفوا تلك السنة وطبقوها في الكثير من مجالات الحياة لديهم لا يمنعنا من الإستفادة من فكرهم بما لا يتعارض مع معتقداتنا وقيمنا ، هذا وقد ورد ذكر ذلك التناقض الذي يحقق التكامل في ديننا الحنيف بثنائية الذكر والأنثى والشاهد على ذلك قول الله تعالى في محكم التنزيل : (وَمِنْ كُلِّ شَيْءٍ خَلَقْنَا زَوْجَيْنِ لَعَلَّكُمْ تَتَذَكَّرُونَ) الذاريات49.

وهذا تفسير للآية الكريمة من جامع البيان (واختلف في معنى خُلِقْنَا زَوْجَيْنِ فقال بعضهم : عنى به: ومن كل شيء خلقنا نوعين مختلفين كالشقاء والسعادة والهدى والضلالة . ونحو ذلك ) (جامع البيان للطبري)

(وَخَلَقْنَاكُمْ أَزْوَاجًا \* وَجَعَلْنَا نَوْمَكُمْ سُبَاتًا \* وَجَعَلْنَا اللَّيْلَ لَكُمْ رَقَبًا \* وَجَعَلْنَا الشَّمْسَ وَالْقَمَرَ آيَاتٍ لِلنَّاسِ وَاللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتٍ لِلنَّاسِ وَاللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتٍ لِلنَّاسِ وَاللَّيْلَ وَالنَّهَارَ آيَاتٍ لِلنَّاسِ) (طلال عبد الغني ،ط1428،2هـ ، ص

### قنوات ومسارات الطاقة: 13-

ثانوي	رئيس	
الأمعاء الغليظة	الرئسة	
المعدة	ال	مسار
الأمعاء الدقيقة	القلب	
المثانة	الكلية	
التأمور (الغشاء القلبي)	المسخن الثلاثي المرارة والكبد	
وعاء الحمل	الوعاء الحاكم منسق	
جهاز الاخصاب	الطاقة	

لاحظ علماء الشرق القدامى - منطقة التبت والصين والهند- أن لكل عارض صحي يصيب الإنسان وخصوصا في الأمراض الداخلية دليل أو علامة تظهر في مناطق مختلفة من الجسد ، وتظهر هذه الدلائل على شكل ألم يصيب نقطة خارجية في جسم الانسان في الجلد أو الأطراف ، ومع تكرار الملاحظة والتتبع المستمر لهذه العوارض تبين لهم أن لكل عضو داخلي نقطة احساس خارجية يربط بينهما مسار للطاقة (مريديان) ، وهذه المسارات التي حددت في بعض علوم الشرق باثني عشر مسار عليها النقاط الحساسة والتي ترتبط بقنوات الطاقة (الناديات) -النواقل الدقيقة للطاقة - وهي أشبه ما تكون بالشعيرات الدموية التي تصل الى كل جزء من أجزاء الجسد ، وقد لاحظ هؤلاء العلماء وجود أكثر من اثنا وسبعون ألف قناة ناقلة للطاقة مرتبطة بالمسارات الاثني عشر وتلك النقاط منتشرة في جميع أجزاء الجسد كما توضح الصور ذلك ، وهذه المسارات يطلق عليها اليابانيون إسم ( كي ) ،و التي بمعنى الطاقة الحيوية الشخصية ، وهي التي تعمل بازدواج وتناسب عبر العمود الفقري ومن ثم تتوزع على شقي الجسد الأيمن والأيسر كما هو مبين في

الجدول أعلاه . ( طلال عبد الغني ، ط1428، 2هـ ، ص 46 )

ومع أن هذه المسارات مرتبطة بأعضاء رئيسة وأعضاء ثانوية والتي سيأتي شرحها لاحقا الا أن بعض المسارات ترتبط مباشرة بوظائف حيوية ، فالمسخن الثلاثي مثلا يربط بالدورة الدموية وبتوزيع السوائل داخل الجسم ، أما التامور وهو الغشاء الذي يغلف القلب ويحتوي على سائل بلازما فمساره أيضا له ارتباط بالدورة الدموية وبالقلب ، أما وعاء الحمل والوعاء الحاكم فهما يقومان باستلام الطاقة وتنسيقها داخل المسارات الاثني عشر . ( طلال عبد الغني ، ط1428، 2هـ ، ص46) .

إن لاحظنا أن الطاقة لا تستحدث من العدم كل إنسان لديه طاقة بداخله ،إما سيوظفها في العيش والعمل بسعادة ، وإما أن يخزنها بجسمه طول حياته بدون أي فائدة مرجوة .

## 14-الثقوب النفسية السوداء:

البشر رغم مادية الوجود ومعالم المكان فإنه طاقة ، ووجود متحرك في فضاءات يحيطها الغلاف الجوي وبيضاها بقوة قد تستخرج غضبها وانفعالاتها ، ويحولها إلى ثقوب سوداء لا تعرف الضوء من شدة الضغط . ( صادق السمراي ، ط2014، 15 ص1).

وبما أننا نعيش عليها ( الأرض ) فإن أخلاقنا من أخلاقها ، وسلوكنا من سلوكها ، ونعاني من أوجاع ضغطها ، ونصاب بالغثيان الإدراكي من شدة دورانها وعدم مثولها للراحة .

ومن على سطحها إمتلاكنا القدرة على إبصار مجموعات شمسية في أعماق الكون ، وأدركنا الثقوب السوداء ، التي هي نقاط إرتباك بين الأكوان يلغى فيها الزمن ، ويتحقق الوجود الشامل في أكثر من مكان في الكون المتمدد المطلق الاتساع . ( صادق السمراي ، ط2014، 15 ص1).

لا نعي ثقوبنا السوداء وما يعتمل في النفوس من إنحدارات وإبتلاعات هائلة ، كأنها سورة مياه تغيب من يدخلها وتدفعه في القاع ، الذي يتحول إلى بقعة تشفط من يكون بمجالها المرعب .

إن نظرية الكم النفسية والفكرية تسحقنا وتقضي علينا ، لأننا نتحول وفقا لها إلى موجودات ذات تأثير في المكان والزمان ، " أنت جرم صغير إنطوائي فيك الجرم الأكبر "

ولا نحن بحواسنا المحدودة بقاديرين على فهم ما يدور حولنا من الأحداث ، التي تأثر فينا وتعيد تخليق نفوسنا وبرمجة عقولنا ، لكي تحقق ما تريده من خلالنا .

فنحن ندري ولا ندري ، ونرى ولا نرى ، ونسمع ولا نسمع ، لأننا مكبلين بالمحدودية الخلقية ، التي أرادت لنا أن نعيش في هذا الفضاء ونراه وفقا لحواسنا لا كما هو . ( صادق السمراي ، ط2014، 15 ص2).

نفسر ما يدور من حولنا وفقا لمحدودية قدراتنا ، وليس وفقا لما هو حاصل حقا فنتوهم المعرفة ، ونعيش في غاية الجهل واللامعرفة واللامدرية .

ونتفاعل وكأننا ندري ، وفي حقيقة أمرنا لا ندري ، وبرغم الجهل العاطف فينا ، وبرغم الأدلة الكونية والرسالات السماوية ، التي تريد أن تساعدنا على فهم أنفسنا ودورنا فوق الأرض ، فأنا نتعنت ونكابرنرفض ونحسب أننا ندري .

إن معادلة الصيرورة الأدمية الأرضية فيها من الجهل واللامدري الكثير ، وأن دوران الأرض الدائب فينا هو الذي يمنعنا من الرؤية .

وتبقى تدور ونحن معها تدور في أفلاك الأبد وأكوان السرمذ.( صادق السمراي ، ط2014، ص 15 ص 3).

## 16- كيمياء النفس الكونية :

كل شيء بمقدار ، وحسبان ، وتوازن دقيق وتفاعل ديمومة حكيم ، فلا يزيد أو ينقص ، بل يدور ويتحول من حالة إلى أخرى .

فالأرض أمنا وفيها إبتداؤنا ، وإليها رحيلنا ، ومنها إنطلاقنا إلى أكوان ستحملنا إليها أرواح متسامية تقف بين يدي بارئها ، لتقرر مصيرنا الأبدى في معاقل الحياة الكونية ، على أننا كنا نتوطن ظهر إحدى مكوناتها المليارية .

لكل حي دورته وميقاته وميلاده وموته ، وجذوره وإمتداداته ورسالاته ، وما عليه أن يؤديه وما لا يؤديه .

البشر يقتلون بعضهم ويأكلون كل ما دب على وجه البسيطة ، وربما لا يوجد مخلوق يقتل بعضه أكثر من البشر ، وما قتل نوع بعضه إلا إنقرض ، مالم يكن تكاثره كالأسمك.(صادق السمراي ، ط2014، ص20ص1).

عمر أية قوة يتناسب والزمن الذي تستطيع فيه أن تواصل القبض على قوتها ، وهو زمن لا بد له من بداية ونهاية حتمية لا مفر منها فلأفراد أعمار ، وللسياسات أعمار، وللنظريات أعمار ، ولا يمكن للمطلق أن يتأكد ، لأن الأرض تطحن الأفكار والنظريات والدول والسياسات ، وتخلطها لتستخرج منها مركبات جديد. سطح الأرض بودقة لتفاعلات كيميائية وفكرية ونفسية لا تنتهي إنها معمل كيميائي ، تتوفر فيه عوامل وظروف لإتلاف وإستخراج الجديد من مفردات القديم ، وتصنيع المزيد من المركبات الفكرية والسلوكية والنفسية المتفاعلة على سطحها ، والمؤكدة لحيويتها وقوتها ، وإن المخلوقات تشترك بلبنات بنائها ومفردات تكوينها ، وتختلف في أشكالها ، وتعود إلى ذات العناصر بعد موتها ، فما في أبسط مخلوق من العناصر فينا وما في التراب فينا ، فالموجود وحدة متكاملة . (صادق السمرائي ، 2014 ، ص2).

المخلوقات الحية تكونت من عناصر معلومة تطورت بظروف خاصة لتنتج نوعا من الموجودات دون غيره .

إن العناصر المكونة للمركبات الحية تسعى للتححرر من تفاعلاتها ، والعودة إلى فرديتها ، أي أنها تتعب من شدة التفاعلات ، وتريد أن تستريح قبل إعادة الكرة

عندما تتعب العناصر الكيميائية من مركبات الأحياء ، تضطربهم أن يحققوا ما يرضيها ، وهو الموت الذي يعطي العناصر حريتها ، فنتوقف عن التفاعل ، وتكمن حتى تبدأ من جديد في حالة أخرى جامدة أو حية نحن مركبات من عناصر ثابتة تتفاعل بصور مختلفة ، وفقا للظروف المحيطة بها ، وهذه المركبات تبقى تتفاعل حتى تتعب عناصرها وترغب بالتوقف والكمون فيتحقق الموت ، والإنذار ، فنتخلص العناصر من قيودها ، وتكمن لفترة ثم تعود إلى مركبات أخرى . (صادق السمرائي ، 2014 ، ص 3).

## 17-مراكز الطاقة في الجسم البشري :

يحتوي جسم الانسان عل سبعة مراكز رئيسية للطاقة -شكرة وجمعها شكرات- تسمى شكرة وهي كلمة سنسكريتية أطلقها العلماء القدامى على مراكز الطاقة.

ويمكن تصور هذه المراكز على شكل دوامات دوارة تنطلق من داخل الجسم البشري بالتجاه الخارج ، ويمكن ملاحظة كل شكرة بلونها الخاص وفقا لتردد اهتزازها، وهذه المراكز السبعة موزعة على طول الجسد من الرأس وحتى نهاية العمود الفقري وسيأتي شرح كل مركز من هذه المراكز على حدة(طلال عبد الغني ،ط1428، 2هـ ، ص 47).

تقوم هذه المراكز باستقبال الطاقة الخارجية وايصالها الى مسارات الطاقة وهي بدورها توصلها لقنوات الطاقة، ويتم ذلك عبر موجات ذبذبية دائمة التردد بين مركز الطاقة والجسم الهالي المحيط بالجسم المادي للإنسان ، وهي كما يعرفها علماء الفلسفة الشرقية القديمة بأنها مركز أثيري موازي للغدد الصماء بالجسد وبالتحديد في فضاء الغدد الصماء، وقد يسميها البعض منهم بالغدد الأثيرية لما لها من وظائف تماثل وظائف الغدد الصماء، وبحكم تواجدها في الجسم الأثيري فإن حاسة البصر لا تدركها ، أما الذين أبصروها بواسطة العين الثالثة -مركز الوعي - فيصفونها بأنها أشبه باسطوانة مخروطية الشكل دائمة الدوران ولها اتصال بقاعدة العمود الفقري ، كما أن قدماء الشرق قد شبهوها بزهرة اللوتس وهي زهرة مقدسة في الشرق لكثير من المعتقدات التي يعتقدونها ، ويشبهها البعض منهم بالزهرة المتعددة الأوراق ومع لكل مركز يختلف عدد هذه الأوراق بسرعة دورانها مع اختلاف موقعها في الجسم ولعل السبب في ارتباطها بالغدد الصماء في نظرهم يعود الى أن الشكرات هي المداخل الرئيسية للطاقة في الجسم بينما الغدد الصماء هي المنافذ التي تصلها الطاقة فتتفاعل معها ويصبح عملها متناسقا من جميع النواحي. (طلال عبد الغني ، 1428، ص 48)

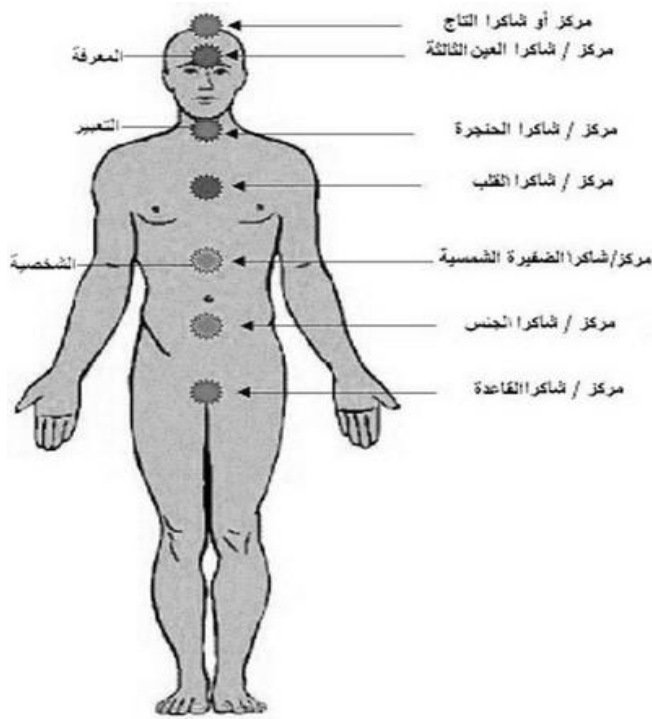
ومن جهة أخرى تشير بعض المخطوطات الشرقية إلى أن مراكز القوى السبعة تتمثل في تلك الشكرات على حد فهمهم للطاقة ومصدرها ، وأنها المسؤولة عن الملكات التي تميز كل شخص على آخر ، وحيث أن هذه المراكز تتصل بالجهاز العصبي وتغذي الغدد للمفاوية في تعمل كهزمة وصل بين حالات الجسدية والنفسية والعقلية وبين الوعي .

كما أن هناك أربعة مراكز فرعية تقوم بدور الناقل فهي مسؤولة عن توصيل الطاقة للجسم والى الغير كما أنها مسؤولة عن تفريغ الطاقة الفائضة من الجسد ، وتقع هذه المراكز في الأطراف الأربعة اليدين والقدمين ، ففي وسط اليدين تقع الشكرات التي تنقل الطاقة للجسم وللآخرين ، وأما الشكرتين الواقعتين في وسط القدم فهي مسؤولة عن تفريغ الطاقة من الجسم .

وهنا أحب أن أشير الى الطريقة الخاطئة التي يتبعها كثير من الأشخاص في المشي والوقوف ، والتي تتمثل في فتح القدمين للخارج بصورة غير طبيعية .

والطريقة الصحيحة التي يجب إتباعها للمحافظة على طاقة الجسد في وضعية المشي والوقوف هي جعل القدمين مستقيمين ومتجهتين إلى الأمام مباشرة وقد يكون لا تجاههما للداخل فوائد أكبر مع صعوبة عمل ذلك ، ونحن نلاحظ ذلك في الأشخاص المصابين بإعاقة العقلية (التخلف العقلي ) حيث تكون أقدامهم متجهة للداخل ، ويلاحظ مقدار الطاقة العالية التي يتمتع بها هؤلاء الأشخاص وهم يتصرفون بصورة فطرية ، كذلك لولا نلاحظ القروء في مشيهم ووقوفهم لرأينا إتجاه أقدامهم للداخل وهممن أكثر الحيوانات طاقة وحيوية ، أما الوقوف والمشي بأرجل مفتوحة فيتسبب في هدر قدر كبير من الطاقة الداخلية لجسم الإنسان ويمكن ملاحظة ذلك بوضوح على بعض الأشخاص الذين يسيرون بهذه الطريقة وهم لا يكادون يقوون على السير أو الحركة .

وهنا سأقدم عرض تفصيلي لكل مركز من مراكز الطاقة مع بيان خواصه واللون المميز له وإرتباطه بالغدد الصماء ، وبيان الصورة الفطرية التي يغذي بها المرء هذه المراكز عند الحاجة الملحة لكمية أكبر من الطاقة ، وسأبدأ من المركز الأول والواقع في قمة الرأس على عكس الطريقة المتعارف عليها في ترتيب تلك المراكز في بعض مدارس الطاقة . (طلال عبد الغني ، 1428هـ ، ص 50) كما هو مبين في الرسم الموضح أعلاه.



## 1 - مركز التاج :

اللون : بنفسجي

المكان : قبة الرأس

الخواص : مركز التاج سماوي المركز المسؤول عن الحالة الروحانية والتسامي والرفي الروحي والنفسي

وهو المركز المختص بالإتصال بالخالق جل شأنه بالإتحاد مع مركز الوعي والقلب عند الخشوع والتضرع لله عز وجل ، وفي التوازن هذا المركز مع بقية المراكز يتحقق التوازن النفسي والعقلي والجسدي للشخص ، أما عند نشاط هذا المركز فإن صاحبه يركن إلى الروحانيات ويتعلق قلبه بها ويسعى إلى إكتشاف أسرارها وسبر أغوارها أكثر من التعلق بالعالم المادي وقد يسوق ذلك البعض إلى الغوص في مسالك الدجالين والسحرة والمشعوذين ، أما من تعلق قلبه بالله فإن نفسه تسمو على جسد

ورغباته ويكون أكثر تحكما في نزعاته ، وحين يقل نشاط هذا المركز يقل معه نشاطه الروحاني ويزيد تعلقه بالمادة .

يعتبر مركز التاج الغدة الأثرية الموازية للغدة الصنوبرية وله خصائص مشابهة لخصائصها .

(طلال عبد الغني، 1428هـ ، ص: 51).

وقد لاحظت أن للإنسان تصرف فطري عند الحاجة لتغذية هذا المركز بالطاقة ، ويكون ذلك التصرف عند وقوع الكوارث والفواجع فيعتمد الشخص لوضع يده بشكل لا شعوري على هذا المركز وذلك لإمداده بالطاقة لكي يتمكن من تحمل هول ذلك الموقف .

### 1.18- خصائص اللون البنفسجي :

يمثل طابع الطاقة الدينية بدرجة كبيرة يساعد على التأمل والحدس والرؤية ، الخيال ، البداهة ، الإلهام التعاطف الروحي العميق ، الوقار ، إحترام الذات ، التطهير والتوجيه الداخلي ، والسلطة على الطريق . والأخلاقيات والقيادة ، والتهدة ، رؤية داخلية فاتحة سماوية (د. طلال عبد الغني ، 1428هـ ، ص53).

### 19-كيفية تلقي الإنسان طاقته من العالم الخارجي :

يقوم الإنسان من تلقي طاقته من العالم الخارجي عن طريق الشاكرات فما هي :

الشاكرة هي مراكز الطاقة والتي تقع على طول جسم الإنسان بشكل عمودي ، ويحتوي جسم الغنسان

على المئات من الشاكرات الفرعية ، لكنها تكون أقل اهمية من الشاكرات الرئيسية والتي هي سبعة

أنواع:

الشاكرات التي تقع أسفل الجسم التي تمثل جانبنا الفطري ، والتي تقع أعلى تمثل الجنتب العقلي ، والشاكرات هنا يمكن أن يكون لها مستويات مختلفة من النشاط عندما تكون مفتوحة ، نظرا لانها تعمل بشكل فعال. (<http://the-light-group.ahlamontada.com>)

فالشاكرات تمثل الجسر الذي يربط بين جسمنا المادي و جسمنا الطاقى ،ولها الوانها التي هي جزء من جسمنا الطاقى ..

الشاكرات هي عبارة دواليب لتحريك الطاقة وتسريع توزيعها في جسم الإنسان ، وهذه الدواليب كثيرة جدا ومنتشرة في مختلف انحاء الجسم ، إلا أن الرئيسية منها سبعة او تسعة كما يقول بعضهم ، تضاف إليها شاكرة" المنغ من" وهي خلف شاكرة السرة وشاكرة الطحال في الجسم ، حيث ان الشاكرات موزعة حسب تسلسل هرمي ، و الشاكرات السبع تعود إلى سبعة مراكز طاقة في الجسم ، وكل منها لها لون معين وهي موزعة بخط مستقيم على العمود الفقري بشكل صاعد من الجذر إلى الرأس .

وكلمة شاكرة هي كلمة سنسكريتية تعني الدولاب ، وعمليا فإن الشاكرات تعمل كدواليب للتسريع من حركة الطاقة ، سواء باتجاه عقارب الساعة أو عكسها ، وعندما تعمل بإجاه عقارب الساعة ، فإنها تكون عادية ومتوازنة وفاعلة ، والشاكرات لها فتحات امامية واخرى خلفية في الجسم ، وهذه الشاكرات تكون مفتوحة طول الوقت لانها تمثل صلة وصلنا مع الطاقة الأرضية و الطاقة الكونية . (زينب حبيب،2015،ص14).

**الشاكرة الأثيرية:** وهي الشاكرة الثانية ،او الماء تعني بشكل حرفي بيت الإنسان الشخصي وتتعلق بالإحتياجات الأساسية لوجود الإنسان وإستمراره ،فلا يمكن أن يوجد شيء بلا ماء ، هذه هي الشاكرة تحمل الحركة لبقية العناصر وتمزجها مع بعض لتخلق الحياة . (زينب حبيب،2015،ص18).

وهي النقطة الجامعة بين الطاقة الجسمية و الجنسية بإختصار .

**الشاكرة القاعدة :** وهي الشاكرة الثانية و هي أساس نظامنا ، وهي ترتبط بالأرض ، إحساسنا بالكون و بإرتباطاتنا بالبلد الذي نعيش فيه ، وإحساسنا بالامان ، إنها حجرة الأساس لبناء كل الشاكرات من اعلى إلى أسفل ، وشاكرة القاعدة تتحكم بكيفية التعامل مع العائلة ،المال والحاجات الأساسية والبقاء على قيد الحياة. وتوجد بين العصعص والعظم العاني والعظم المقعدي .

( big book of yoga ,2016,p 01) .

**الشاكرة النجمية :** وهي الشاكرة الثالثة وتعني حرفيا "مدينة الجواهر "النار هي العنصر العنصر الأساسي و معها تأتي الفرص ،الفعل نالحيوية و القدرة ، هذه الشاكرة كانت قد قورنت لطاقة الشمس التي تدفئنا و تحركنا وتنشطنا ، مع التوازن الصحيح هذه الشاكرة تعطينا الإحترام والدافع ، وتقضي على أنانيتك و تنير العقل ،و بدونها لا نملك لا حياة و لا طاقة، وهي مجموعة من الشرايين الموجودة في البطن .

**شاكرة القلب :** وهي الشاكرة الرابعة وهي النقطة المنتصف بين الثلاث شاكرات السفلية و الثلاثة العلوية ، متوازنة بين المستوى الفيزيائي والذي هو الأرض نو المستوى الروحي وهو السماء ، وهي تعني الصوت المرتبك الموجود في اعماقنا وهي المكان الذي نبدأ منه بضبط و ملائمة هذا الصوت العميق في نبض الحياة .( big book of yoga ,2016,p 01)

إنها متصلة مع عنصر الهواء و تتصل بتفكيرنا العاطفي وإلهاماتنا ، وتوازن هذه الشاكرة يسمح لنا بالحب الحقيقي الغير مشروط متجاوزين بذلك الألام والصعوبات .

**شاكرة الحلق :** وهي الشاكرة التي تسيطر على التواصل بوضوح ،و صدق مع الآخرين وهي أيضا ترتبط بالإبداع والجمال والقدرة على تحمل مسؤولية نفسك و حاجاتك لتنمو ،وأیضا تتصل بالقدرة على مشاركة وإستقبال الغذاء جسديا و نفسيا .

**شاكرة العين الثالثة :** وهي مكان الطاقة الفكرية والبصيرة العقلية و التصور والتركيز و الذاكرة تحكم من هذا المستوى الفهم السريع و التخاطر والملاحظة السريعة ،و تطور من خلال العمل على هذه الشاكرة .

(big book of yoga ,2016,p 02)

**شاكرة التاجية :** وهي الشاكرة السابعة وتعني حرفيا "ألف" وتعود إلى ألف بتلة الموجودة في زهرة اللوتس أننا تفتحها الكامل في ذروة الرأس ، كما أن زهرة اللوتس هي رمز النور في اليوغا ، فإن هذه الشاكرة هي كل شي حول المعرفة ، حيث أنها ليست كباقي الشاكرات فهي كل شيء وفي نفس الوقت لا شيء ،أي بمعنى آخر تحدد معنى كلمة تصل و نجاح (big book of yoga ,2016,p 02)

بالإضافة أن هناك العديد من الشاكرات الاخرى مثل شاكرة المخيخ و شاكرة الغدة الصنوبرية ..الخ

## **20-أفكار إيجابية بديلة للتفكير السلبي في تفسير بعض الأحداث والخبرات اليومية:**

مقابل الأفكار التي تحقق لأصحابها النجاح والرضا، من المنطقي أن توجد أساليب ومعتقدات واتجاهات ذهنية مناقضة للتفكير الإيجابي. ومن ثمّ تساهم بعكس التفكير الإيجابي في إثارة الاضطراب النفسي والفضى وسوء التوافق ستلاحظ من الجدول الآتي "البدائل الإيجابية للتفكير السلبي-اللاعقلاني" أن التعامل مع المفاهيم والاستجابة لمختلف المواقف التي تواجهها، يمكن معالجتها والتفكير فيها، إما

بطريقة سلبية تساهم في زيادة نصيب الفرد من السلبية والتعاسة، وفي المقابل ستجد البدائل الإيجابية التي تيسر علينا القيام بسلوك ملائم للصحة النفسية والإيجابية، فمثلاً:

-الفكرة أو المعتقد السلبي الأول: التأكيد على أن يكون الشخص محبوباً من الجميع، ومؤيداً من الجميع فيما يقول أو يفعل.

البديل الإيجابي: التأكيد على احترام الذات، أو الحصول على التأييد لأهداف محددة (كالترقية في العمل مثلاً)، وتقديم الحب بدلاً من توقع الحب.

الفكرة أو المعتقد السلبي الثاني: الفكرة القائلة أن بعض تصرفات الناس خاطئة أو شريرة، أو مجرمة، وأنه يجب معاقبة الناس الذي تصدر عنهم هذه التصرفات عقاباً شديداً. (عبد الستار مرسى". الفصل 17 ص 101-119).

البديل الإيجابي: بعض التصرفات الإنسانية غير ملائمة أو لا اجتماعية، وأن الناس الذين تصدر عنهم هذه التصرفات أغبياء أو جهلة، أو تتقصم المعلومات الملائمة.

-الفكرة أو المعتقد السلبي الثالث: إنها كارثة أو مأساة، عندما لا تسير الأشياء كما نشتهي لها أن تكون، أو عندما لا تصبح الأشياء كما نتوقع لها.

البديل الإيجابي: من السيئ أن تكون الأشياء عكس ما نشتهي، وأن نحاول بكل جهدنا أن نغير من الظروف أو ضبطها بحيث تكون الأشياء مقبولة إلى حد ما، وإذا كان تغيير المواقف السيئة غير ممكن أو مستحيلاً، فإنه من الأفضل للشخص أن يمهد نفسه لقبول الأشياء، وأن يتوقف عن تصويرها بأنها فظيعة وفاتلة.

الفكرة أو المعتقد السلبي الرابع: الفكرة القائلة أن شقائنا وتعاستنا وعدم إحساسنا بالسعادة نتاج لأشياء خارجية عنّا، كالظروف أو الحظ أو أشخاص آخرين أو مكان معين. (عبد الستار مرسي". الفصل 17ص 101-119).

البديل الإيجابي: إن جزءاً كبيراً من مصيرنا نحمة نحن بآرائنا وتصرفاتنا.

-الفكرة أو المعتقد السلبي الخامس: الفكرة القائلة أنه شيء طبيعي أن يشعر الإنسان بالقلق والتوتر عندما تحدث أشياء خطيرة أو سيئة.

البديل الإيجابي: علينا أن نواجه مصادر الخوف والقلق بصراحة ونحاول أن نقلل من الآثار السيئة التي تترتب عليها، فإذا كان ذلك مستحيلاً فإنه يمكن للإنسان أن يوجه انتباهه لمصادر مشبعة أخرى وأن يتوقف عن تصور أن هذا الشيء خطير أو مخيف.

- الفكرة أو المعتقد السلبي السادس: القائلة أنه من السهل والأحسن أن نواجه مصاعب الحياة ومسئولياتها بالتجنب والإنسحاب.

البديل الإيجابي: بدلا من الفكرة، أن الحل السهل السريع هو حل قد يؤدي على المدى الطويل إلى آثار سيئة، وأنه يجب، مواجهة المصاعب عندما تثور وليس البعد عنها وتجنبها.

- الفكرة أو المعتقد السلبي السابع: القائلة أن الإنسان يحتاج إلى شيء، أو لشخص آخر أقوى وأعظم خبرة لكي يساعده على تحقيق أهدافه في النجاح.

البديل الإيجابي: من الأحسن كثيرا أن نعتمد على أنفسنا وأن نقف على قدمنا وأن نستمد إيماننا من أنفسنا ومن قدراتنا ومن قيمنا الخاصة عند مواجهة مصاعب الحياة ومشكلاتها.

-الفكرة أو المعتقد السلبي الثامن: أن الشخص يجب أن يكون قادرا دائما على التحدي والمنافسة والتفوق والذكاء في كل الجوانب الممكنة.

البديل الإيجابي: بدلا من تبني هذه الفكرة، نقول انه من الممتع للنفس أن يكون الإنسان متمكنا من شيء ما، يتقنه ويستمد منه الإشباع وتحقيق الذات.الفكرة أو المعتقد السلبي التاسع: القائلة أننا نتصرف ونسلك بطريقة معينة بسبب آثار سيئة في تربيتنا في الماضي، وأن الماضي قدر لا يمكن تجنبه.

البديل الإيجابي: بدلا من تبني هذه الفكرة، نقول أننا أصحاب مسئولية أساسية عما يصدر منا من تصرفات وأن الماضي يمكن تجنب آثاره السيئة إذا ما عدلنا وجهات نظرنا وتصرفاتنا الحالية.

- الفكرة أو المعتقد السلبي العاشر: من الواجب أن يشعر الإنسان بالتعاسة والحزن عندما يشعر الآخرون بذلك، ، أو عندما تحيط بهم مشكلة أو كارثة.

البديل الإيجابي: بدلا من ذلك، يجدر تبني الفكرة القائلة أن الإنسان يجب أن يتمالك نفسه إزاء مصائب الآخرين، لأنه سيكون أكثر فائدة لهم مما لو كان كئيبا أو مهزوماً مثلهم.

- الفكرة أو المعتقد السلبي الحادي عشر: السعادة البشرية والنجاح أشياء يمكن الوصول إليها دون جهد.

البديل الإيجابي: بدلا من ذلك، نتبنى الفكرة القائلة أن على الإنسان أن يفعل شيئا وأن يجاهد نفسه لخلق مصادر خاصة لسعادته وأنه بمقدار الجهد المبذول بمقدار ما تتحدد أمنيته.

- الفكرة أو المعتقد السلبي الثاني عشر: هناك مصدرا واحدا للسعادة، وأنها لكارثة إذا ما أغلق أغلق هذا المصدر أو فُقد.

البديل الإيجابي: يمكن للإنسان أن يحقق سعادته من مصادر مختلفة، و أن يبدل أهدافه بأهداف أخرى إذا ما تطلب الأمر ذلك.

- الفكرة أو المعتقد السلبي الثالث عشر: النجاح في الحياة مرهون بمن تعرف من وسائط تأتيك من أصحاب الجاه والسلطة.

البديل الإيجابي: من الجميل أن يكون لك بعض الناس ممن تلجأ إليهم، ولكن لا بديل لك عن تكوين مهارات اجتماعية ونشاط وطرق كل الأبواب المتاحة. (عبد الستار مرسي". الفصل 17 ص 101-119).

## خلاصة الفصل :

إن الطاقة النفسية عالم آخر لا يعلمه إلا الله ، إلا أن بعض العلماء إجتهدوا فكتبوا على ذلك على ان الطاقة النفسية مجموعة متكاملة من الجسد و الروح و العالم الحسي و الميتافيزيقي ، لكن نحن نعرفنا على الطاقة النفسية بمعناها الإجمالي والعام وكيفية إستنفازها والأسباب التي تمكن الإنسان من تردي اوضاعه ونفاذ طاقته ، والتي بالتالي تؤثر على أدائه بالضرورة .

# الفصل الخامس

منهجية البحث وإجراءاته

الميدانية

- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية -

1- المنهج المتبع :

2- مكان الدراسة

3- مجالات البحث

4- الدراسات الإستطلاعية

5- مجتمع البحث

6- الأدوات المستخدمة في الدراسة

7- الأدوات الإحصائية

## تمهيد :

إن الدراسة الميدانية تهدف إلى الإجابة على التساؤلات المطروحة، وإختبار فرضيات البحث التي تمت صياغتها للاعتماد عليها في الإجابة على اشكالية الدراسة الحالية، وإختبار صحة هذه الفرضيات يتطلب منا القيام بدراسة إستطلاعية بعد تحديد المنهج المتبع في الدراسة مع وصف لمجتمع وعينة الدراسة، ومكان وزمان البحث، والأدوات المستخدمة في جمع البيانات وتحليلها.

إن إجراءات الدراسة المتبعة في البحث والتي نقصد بها منهجية الدراسة و التي تعني الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة المطرحة ، والهدف من البحوث العلمية بشكل عام هو الكشف عن الحقائق الكامنة وراء المواضيع التي تعالجها ، وتكمن قيمة هذه البحوث و أهميتها في التحكم في المنهجية المتبعة فيها .

ذلك أن الموضوع و مهما كانت طبيعته لا يخضع الى الدراسة العلمية إلا بعد أن يتمكن الباحث من ضبط الإطار المنهجي بدقة ، و لهذا الغرض سنتطرق في هذا الفصل الى منهجية البحث المتبعة عينة الدراسة و أداة الدراسة ، و الخصائص السيكمترية للأداة و الدراسة الإستطلاعية و الإجراءات التطبيقية المتبعة في الدراسة .

## 1- الدراسات الإستطلاعية :

إن الدراسة الإستطلاعية عملية يقوم بها الباحث قصد تجربة وسائل البحث لمعرفة صلاحيتها ، وكذا صدقها و موضوعية النتائج المتحصل عليها في النهاية، والدراسة الإستطلاعية تسبق العمل الميداني المتمثل في توزيع الإختبار ، وهي مرحلة من مراحل البحث العلمي ، لذا قمنا بإجراء لقاءات مع عينة من أساتذة التعليم المتوسط لمادة التربية البدنية و الرياضية ، والمتمثلة في 13 أستاذ ، حيث تم إختيارهم بطريقة قصدية و هم الأساتذة الذين لديهم خبرة و تجربة كبيرتين في التعليم ، مع إجراء مقابلات مع كل أستاذ و توزيع إستمارة مقياس الأداء في العمل و مقياس الطاقة النفسية الفعالة الجديد والمترجم من اللغة الفرنسية إلى العربية ، و مقياس الضغط المهني الذي يهدف إلى معرفة مستوى الضغط المهني ، حيث ضمت المقاييس على عدة بنود تشتمل على المحاور التالية :

- معلومات شخصية

- محور خاص بالعمل في حد ذاته ، وأهم المشاكل المتعلقة بالإدارة في بيئة العمل.

- كثرة العمل وصعوبة التخلي عن التفكير في العمل حتى في البيت . (خارج العمل)

- ظروف العمل وتأثيرها على الأستاذ.

و ذلك قصد التأكد من صلاحية أدوات الدراسة ومدى ملائمتها للبحث الحالي و المتمثل في الضغط المهني و علاقته بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مدى إنعكاساته على

تطبيق البرامج التعليمية في ضوء المناهج الجديدة.

حيث قمنا بعرضها على بعض الأساتذة المختصين في علم النفس ، وبعد جمعنا لشتى الملاحظات قمنا بتعديلها وإعادة صياغة الأسئلة المبهمة ، و غير الواضحة ، و قمنا بتوزيعها على بعض الأساتذة في التربية البدنية و الرياضية و ذاك قصد :

- التأكد من فهم العبارات
  - التدرب على كيفية شرح المصطلحات و العبارات الى الأساتذة الكرام لتقادي أي إلتباس أو إختلالات .
  - الوقوف هلى أهم الصعوبات التي قد تلاقي الباحث أثناء القيام بالجانب التطبيقي .
  - حساب المعاملات العلمية .
  - معرفة إمكانية التطبيق العملي .
  - معرفة متوسط الزمن المستغرق لتطبيق الأدوات البحثية .
- وقام الباحث بتطبيق الخصائص السيكومترية (المعاملات العلمية ) لأدوات البحث المستخدمة وذلك بمساعدة أحد الإخصائيين كمايلي:

4.1/ حساب معامل الصدق :

4.2/ حساب معامل الثبات : وذلك بإعادة الإختبار و التأكد من صدقه والذي يطلق عليه إسم

( test / retest ) بإعتبارها أحسن الطرق المستخدمة لحساب معامل الثبات لإيجاد معامل إرتباط

بيرسن وهذا لكل المقاييس .

## 2- المنهج المتبع :

إستجابة لطبيعة الموضوع يشترط على الباحث ان يعتمد على منهج مناسب لدراسته ، ويوضح في هذا الإطار الزوابعي والغنام في قولهم بأن " الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة و إكتساف الحقيقة و الإجابة عن الاسئلة و الإستفسارات التي يثيرها موضوع البحث و طبيعة و نوع المشكلة المطروحة للدراسة وهي تحديد نوع المنهج الذي يتبع من بين المناهج المتبعة"(الزوابعي والغنام،1974،ص51)

ولما كان موضوع دراستنا الضغط المهني و علاقته بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مدى إنعكاساته على تطبيق البرامج التعليمية في ضوء المناهج الجديدة.

فإننا نرى أن هذه الدراسة تقتضي إتباع المنهج الوصفي الذي " يقوم أولاً بتحديد الوضع الحالي للظاهرة المدروسة و إعطاء تقرير وصفي عنها " ( عبدالرحمان عدس ،1993،ص:17).

وإلى جانب ذلك إنني أرى أن المنهج الوصفي التحليلي هو المنهج الملائم لدراسة بحثنا هذا، و الذي يعرفه الدكتور عمار بوحوش على أنه "عبارة عن عملية تحليلية لجميع القضايا الحيوية إذ بفضلها يمكن الوقوف على الظروف المحيطة بالموضوع الذي نرغب في دراسته والتعرف على الجوانب التي هي في حاجة الى تغيير وتقييم شامل فهو في مجمله أداة لتوضيح الطبيعة الحقيقية للمشكلة أو الاوضاع الإجتماعية ،و تحليل تلك الأوضاع للوقوف على الظروف المحيطة بها ، او الأسباب الدافعة الى ظهورها ( عمار بوحوش ،1995،ص: 29).

### 3-مكان الدراسة :

أجريت هذه الدراسة في الجزائر في مقر إجراء الدورات التكوينية والندوات لأساتذة التربية البدنية و الرياضية وبالضبط في كل من ولايتي المدية و المسيلة .

### 4-مجالات البحث :

4.1/ المجال البشري: أساتذة التربية البدنية و الرياضية في الطور المتوسط .

4.2/ المجال المكاني : أجريت هذه الدراسة بمتوسطات ولايتي المدية و المسيلة ، كما إغتنمنا فرصة تواجد الأساتذة بالندوات والأيام التكوينية لكي نخفف من معاناة السفر بين البلديات لبعدها عن بعضها البعض .

4.3/ المجال الزمني :أجريت هذه الدراسة بجانبه النظري و التطبيقي في الفترة الممتدة من تاريخ: 01

نوفمبر 2013 إلى غاية تاريخ : 18 جانفي 2017.

### 5- مجتمع البحث : شملت هذه الدراسة

تتكون عينة البحث هذا من مائة ( 100 ) أستاذ يدرس مادة التربية البدنية و الرياضية في مستوى التعليم المتوسط .

وقد تم إختيار العينة بطريقة مقصودة لأنها خاصة بمدرسي مادة التربية البدنية و الرياضية ،و تمثلت في مائة ( 100 ) أستاذ في هذا التخصص من البرنامج التعليمي، في العديد من المؤسسات التربوية و التي تقطن كل من ولاية المدية و ولاية المسيلة فقط.

وتتصف هذه العينة بخصائص تميز أفرادها إلى ثلاث مجموعات.

### 1.5- خصائص أفراد العينة :

و من خصائص العينة المختارة أنها مقسمة حسب السن و الجنس و الأقدمية في العمل.

ونلخص ذلك في الجدول التالي :

جدول رقم (01) : توزيع العينة حسب الجنس:

الجنس	العدد	النسبة المئوية
الذكور	100	%100
الإناث	00	%00

أما من حيث السن فأفراد العينة مقسمون إلى ثلاث فئات عمرية :

يتبين من خلال الجدول كيفية توزيع أفراد العينة حسب متغير السن فنجد أن مجموع العينة يمثل

100 فرد ، منقسمة إلى ثلاث مستويات ، فالمستوى الاول وهو الأساتذة الذين يدرسون مادة التربية

البدنية و الرياضية بالطور المتوسط الذين اعمارهم أقل من الثلاثون سنة (30) ، و عددهم 64 فرد ، أي

بنسبة قدرت ب 64 % ، و المستوى الثاني والذي يتكون من الأساتذة الذين يدرسون مادة التربية البدنية

و الرياضية بالطور المتوسط ، و الذين تتراوح اعمارهم (من 30 إلى 45 سنة ) و بنسبة قدرت ب 33 %

وعدد الأفراد 33 ، و المستوى الثالث والذي يتكون من الأساتذة الذين يدرسون مادة التربية البدنية

و الرياضية بالطور المتوسط -طبعا - والذين تتراوح أعمارهم بين أكبر من(45 إلى 55 سنة )

و بنسبة قدرت ب 3% وعدد الأفراد يمثل 03 أفراد فقط .

ونلخص ذلك في الجدول التالي :

**جدول رقم (02) : توزيع العينة حسب السن :**

المتغير	المستويات	العدد	النسبة المئوية
السن	من أقل من 30 سنة	64	64%
	أكبر من 30 إلى 45	33	33%
	أكبر من 45 إلى 55	3	3%

**جدول رقم (03) : توزيع العينة حسب الأقدمية في العمل :**

الأقدمية في العمل	من:01-05سنوات	من:06-10سنوات	من:11سنة فما فوق
التكرار	23	58	19
النسبة المئوية	23%	58%	19%

## 2.5- عينة البحث:

حيث تضمنت دراستنا عدة أساتذة وذهبنا اليهم في مكان إجراء الأيام التكوينية لكي نجد أكبر قدر من الأساتذة ، و لكي نوفر عناء التنقل بين المتوسطات و هي عينة مختارة بطريقة مقصودة :

( 24)متوسطة بولاية المدية وعلى سبيل المثال لا الحصر:

- متوسطة ابن خلدون ومتوسطة البشير الإبراهيمي، والقاعدة 04 ، و الجديدة 01 ، و م الشهيد بوربيعة الحملاوي ببلدية شنيقل، و متوسطة بلدية عين القصير ، و متوسطة بلدية تافراوت الجديدة، ومتوسطة الأمام إلياس .

(24) متوسطات بولاية المسيلة و هي على سبيل المثال :

- متوسطة بوطي السايح و متوسطة حي المستشفى ، و متوسطة الحي الشمالي ، و متوسطة عكريمي بسيدي عيسى .

## 6- الأدوات المستخدمة في الدراسة :

إعتمدنا في بحثنا هذا على الأدوات التالية :

أ- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل لـ : Cooper ، slone and William(مترجم).

ب-مقياس الطاقة النفسية للبروفيسور ناتالي هوفورث (مترجم) .

ت-مقياس الأداء لمعرفة مدى تطبيق البرامج التعليمية .

## 1.6- مقياس مصادر الضغط في مكان العمل :

يعد هذا المقياس من أحد مقاييس مؤشر الضغط المهني وهو للباحثين : كوبر ، سلون ، وويليامس 1988، وقد تمت ترجمته إلى اللغة الفرنسية من طرف كوبر وستورا 1990 ، وأعد هذا المقياس لغرض تحديد وقياس مصادر وآثار الضغط المهني ، ويتكون المقياس في الأصل من 61 بند موزعة على 06 مقاييس جزئية ، قمنا بأخذها جميعا ،(06) مقاييس جزئية نتناول جوانب موضوع بحثنا هذا، حيث يعتبر مقياس الضغط المناسب حسب رأي لمعرفة اهم مصادر الضغوط المختلفة لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و هو مترجم من اللغة الفرنسية الى اللغة العربية وهي كيفية حسب مادة التربية البدنية و الرياضية و حسب ظروف العمل بالجزائر و هي :

### 1- العمل في حد ذاته والظروف المحيطة به :

وهذا المقياس يقيس مدى تأثر الأستاذ بالظروف البيئية و الطبيعية في مكان العمل، أي مختلف جوانب العمل التي يعيشها الأستاذ والتي تعتبر كمصدر للضغط ، وأخذنا منه 08 بنود وهي المرقمة بـ (1.8.14.20.33.36.40.41.55).

### 2- العلاقات البينشخصية :

إن طبيعة الادارة تتطلب درجة عالية من التواصل مع الافراد سواء داخل او خارج المنظمة ،و أهمها العلاقات مع الرؤساء و الأصدقاء في العمل ، ويهتم هذا المقياس الجزئي بقياس هذه العلاقات و يتكون من 10 بنود وهي (5.6.17.18.26.27.34.37.50.56).

### 3- السيرة المهنية و الإنجاز :

إن الانجاز الشخصي والنجاح المشترك للفرد و المنظمة ، يمكن أن يكون مصدرا رئيسيا للضغط حيث يعمل هذا المقياس الجزئي على قياس هذا النوع من الضغط ، ويتكون من 09 بنود و هي :

( 56.50.37.34.26.18.17.6.5 ) .

### 4-الدور الإداري :

يقيس لنا مدى ادراك الأستاذ او الفرد بصفة عامة للتوقعات التي يضعها الآخرون إتجاهه ، ويتكون من 11 بند أساسي و هي:

( 57.51.45.44.38.31.24.21.15.9.2 ) .

### 5-البنية و الجو التنظيمي :

يقيس هذا المقياس الجزئي الضغط الناتج عن شعور الفرد بالإحباط نظرا لخصائص التنظيم في المنظمة أو المؤسسة ، ويتكون من 11 بند أساسي وهي :

( 57.53.48.42.35.28.23.22.16.12.11 ) .

### 6-التواجه البيت - بالعمل :

و يعني التفكير بالعمل أثناء التواجد بالبيت ، و يهدف إلى قياس الضغط المهني الناتج عن تأثير العمل على الحياة خارج العمل ( البيت) ،والعكس بالعكس ، وأخذنا منه 09 بنود وهي المرقمة ب:

( 59.49.47.46.29.19.13.7.4 ) .

\* **تعليمة المقياس** : كل شيء يمكن أن يشكل مصدر للضغط ( بالنسبة للفرد) في وقت ما، فالشخص الذي يؤكد انه يخضع لضغط شديد في العمل في الوقت الحالي يريد أن يقول انه لديه عمل كثير يقوم به ، لكن هذا لا يمثل إلا جزء من الكل .

\* **طريقة التصحيح** : تتنقط بنود الاختبار وفق (06) درجات من 01 إلى 06 كما يلي :

- 6 - مصدر واضح تماما
- 5 - مصدر واضح
- 4 - مصدر على العموم
- 3 - ليس مصدرا على العموم
- 2 - ليس مصدرا واضحا
- 1 - ليس مصدرا واضحا تماما

حاصل الدرجات الخام هي درجة ذلك المقياس .

**طريقة تصحيح المقياس :**

إن عملية تصحيح المقياس ، تتم بواسطة إستعمال شبكات للتصحيح ، وذلك بوضع كل شبكة على المقياس الجزئي المناسب لها ، وحاصل الدرجات الخام هي درجة ذلك المقياس .

تفسير النتائج :يتم تفسير نتائج الضغط في مكان العمل بالاعتماد على المؤشرات الموضحة في الجدول

الأخير، والتي تتعلق بالمقاييس الستة الجزئية لهذا المقياس وهي كالتالي :

- مصدر العمل في حد ذاته ، مستواه المتدني يتراوح ما بين 6 الى 21 درجة ، اما مجال الدرجات المتوقعة فنجد فيها كل من الحد الادنى و درجته 22 ، والمتوسط الحسابي و درجته 27 ، اما الحد الاعلى فدرجته 32 في حين درجات المستوى المرتفع تتراوح ما بين 33 و 54 درجة .
- أما عن الدور الإداري فمستواه المتدني يتراوح ما بين 6 و 25 درجة أما قيم الدرجات المتوقعة فهي 26 و 33 و 40 درجة ، وهي تمثل كل من الحد الادنى و المتوسط الحسابي و الحد الاعلى على التوالي ،أما مجال المستوى المرتفع فيتراوح ما بين 41 الى 66 درجة .
- في حين أن مجال المستوى المتدني لمصدر العلاقات البيئشخصية ، تتراوح ما بين 6 الى 23 درجة ،أما الحد الادنى لمجال الدرجات المتوقعة فدرجته 24 درجة، ومتوسطه الحسابي 30 أما حده الأعلى فدرجته 36 درجة ، في حين المستوى المرتفع لهذا المصدر فدرجته ما بين 37 الى 60 درجة
- بينما مصدر السيرة المهنية و الإنجاز فدرجته المتدنية تتراوح ما بين 6 الى 23 درجة ،اما عن الدرجات المتوقعة فهي 20 و 27 و 32 و هي تمثل كل من الحد الادنى و المتوسط الحسابي و الحد الاعلى على التوالي ،أما المستوى المرتفع فدرجته تراوحت ما بين 33 و 54 درجة .
- أما عن المصدرين المتبقين و المتعلقين بالجو و البنية التنظيمية و كذلك التواجه البيت وكذا العمل ، فلقد تشابها في جميع الدرجات سواء في المستوى المتدني و التي تراوحت ما بين 6 الى 25 درجة ، أو مجال الدرجات المتوقعة بحده الادنى ، ودرجته 26 و متوسطه الحسابي بدرجة 33 ، و حده الاعلى بدرجته 40 ، اما عن المستوى المرتفع فتراوحت درجاته ما بين 41 و 61 درجة .

**2.6 / مقياس الطاقة النفسية :** قمنا أيضا بإستعمال مقياس الطاقة النفسية كأداة لجمع البيانات وذلك لطبيعة بحثنا ولسهولة إستعماله ، و هو مترجم من اللغة الفرنسية الى اللغة العربية ، فهو أداة من أدوات البحث العلمي للحصول على الحقائق .

وقد قمنا بأخذ عينة من الأسئلة المؤثرة و التي لها معنى واضح المعنى ، ومختارة حسب أهميتها و التي تتكون من 11 سؤال، حيث أخذنا المحور الأول فقط والذي يحتوي على 37 بند ، والخاص بالطاقة النفسية .

**جدول رقم (04) :** يوضح مفتاح التنقيط لمقياس الطاقة النفسية

المجموع	مستوى متدني جدا	مستوى متوسط	مستوى جيد	مستوى مرتفع جدا
القيمة 37	من 37 إلى 73 درجة	من 74 إلى 110 درجة	من 111 إلى 147 درجة	148 إلى 185 درجة

**3.6 / مقياس الأداء :** كما تم وضع مقياس موجه لأساتذة مادة التربية البدنية و الرياضية به (28) سؤال ، وتكون الإجابة بأربع إختيارات ، و يتم منح أربع درجات إلى درجة واحدة أو درجتين حسب كل سؤال ، والجدول التالي يوضح ذلك .

**جدول رقم 05 :** عند الإجابة ب :

الإجابة	دائما	غالبا	أحيانا	أبدا
الدرجة	04	03	02	01

حيث نقوم بجمع العلامات جميعها و كل شخص على حدى ، و هناك سلم تنقيط آخر يمكننا من معرفة مستوى الأداء لكل فرد من خلاله.

و يتمثل مفتاح المقياس أو كما نقصد طريقة التنقيط كما هو موضح أسفله :

**جدول رقم ( 06 ) :يوضح تنقيط الإجابة**

الإجابة	دائما	غالبا	أحيانا	أبدا
العلامة	04 نقطة	03 نقطة	02 نقطة	01 نقطة

وتتمح لكل فرد من أفراد العينة درجة كلية بناء على الدرجة التي يتحصل عليها في كل بند أو سؤال ليتم

تصنيف أفراد العينة حسب هذه الدرجات إلى أداء مرتفع - متوسط - منخفض

أداء مرتفع: الفرد الذي يتحصل على درجة ما بين 82 و 121

أداء متوسط: الفرد الذي يتحصل على درجة ما بين 59 و 81

أداء منخفض : الفرد الذي يتحصل على درجة ما بين 28 و 58.

## **7- الأدوات الإحصائية :**

إستعملنا في تحليل البيانات على معامل الارتباط البسيط " pearson correlation

وذلك حسب صياغة فرضيات بحثنا والتي تبحث عن العلاقة بين المتغيرات وتم حساب معامل الارتباط

لكل فرضية جزئية من فرضيات بحثنا الثلاثة ، ونعتمد في حساب معامل الارتباط بين متغيرين بإستخدام

القيم الكمية الأصلية وفق المعادلة التالية :

$$r_p = \frac{n \sum(x*y) - (\sum x)*(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) * \sqrt{n(\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

حيث أن:

- معامل الارتباط:  $R_p$

- حجم العينة:  $n$

- متغيران:  $Y$   $X$  (قرين رشيدة ، مرجع سبق ذكره )

و ذلك بإستعمال معادلة "بيرسن" ، و تغيير النتائج إلى أمتار ، و التعريف (معامل الرتب).

## الفصل السادس

- عرض وتفسير النتائج -

## عرض ومناقشة النتائج

تمهيد:

- 1 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى .
- 2 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية .
- 3 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثالثة .
- 4 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية الرابعة .
- 5 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية الخامسة .
- 6 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية السادسة .
- 7 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية السابعة .
- 8 - عرض ، تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثامنة .
- 9 - التأكد من النتائج .
- 10 - الإستنتاج العام

## تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج كما أفرزتها المعالجة الإحصائية للبيانات المحصل عليها بعد تطبيق أداة البحث على العينة المدروسة، ونسعى من خلال هذا الفصل إلى استعراض الخصائص الشخصية والتنظيمية لأفراد عينة الدراسة ؛ وكذا عرض مختلف النتائج في إطار التحقق من صحة الفرضيات المصاغة في البحث.

## 1- عرض و تحليل النتائج المتحصل عليها:

سيتم في هذا الجزء عرض نتائج مقياس الضغط المهني ومقياس الطاقة النفسية و المستعمل في هذه الدراسة، و قد قمنا بتطبيقه في بحثنا لمعرفة ان كانت توجد علاقة إرتباطية بين إستنفاد الطاقة النفسية و كل من الضغط المهني أم لا ، وهل العمل في حد ذاته له علاقة إرتباطية بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

و هل للدور الإداري علاقة إرتباطية بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية

و هل للعلاقات البيئشخصية علاقة إرتباطية بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالطور المتوسط ،ومعرفة أيضا هل السيرة المهنية و الإنجاز لهما علاقة إرتباطية بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط ، و هل الجو والبنية التنظيمية لهما علاقة إرتباطية بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية

و الرياضية بالطور المتوسط أم لا...؟

و معرفة هل التواجه البيت -العمل لهما علاقة إرتباطية بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالطور المتوسط أم لا ..؟

وكيف يمكن لذلك أن يؤثر على مدى تطبيق البرامج التعليمية .؟

هذا ما سيتبين لنا من خلال الدراسة التطبيقية هذه .

## 2- عرض و تحليل نتائج الفرضيات:

للتحقق من فرضيات الدراسة استخدم الباحث معاملات الارتباط بطريقة "بيرسون" و لإيجاد العلاقة بين الضغوط المهنية المذكورة أعلاه وبين إستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، و كذا مدى إنعكاسات ذلك على تطبيق البرامج التعليمية ، بحيث:

- إذا كانت قيمة معامل الارتباط موجبة فالعلاقة طردية ، أما إذا كانت سالبة فالعلاقة عكسية.

- إذا كانت قيمة معامل الارتباط محصورة بين:

00 - 0.3: فإنه لا توجد علاقة.

0.3 - 0.5: يوجد ارتباط ضعيف.

0.5 - 0.8: يوجد ارتباط متوسط.

0.8 - 0.9: يوجد ارتباط قوي.

0.9 - 1: يوجد الارتباط قوي جدا.

- أما الحكم على قيمته أن كانت دالة إحصائيا أم لا فإننا نلجأ إلى قيمة مستوى الدلالة المتحصل بحيث إذا:

- كانت قيمته أقل من 0.05 : قيمة  $r$  دالة إحصائيا و بالتالي فدرجة الارتباط دالة إحصائيا.

- كانت أكبر من 0.05 : قيمة  $r$  غير دالة إحصائيا و بالتالي فدرجة الارتباط غير دالة

إحصائيا.

### 3-نتائج الفرضيات الجزئية:

نتائج الفرضية الجزئية الأولى: تنص الفرضية الجزئية الأولى على وجود علاقة ارتباطية بين العمل في

حد ذاته وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية. لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل

الارتباط بيرسون وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

جدول رقم (01): قيمة معامل الارتباط بيرسون بين العمل في حد ذاته وإستنفاد الطاقة النفسية.

العلاقة الارتباطية	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بين العمل في حد ذاته وإستنفاد الطاقة النفسية	-0.009	0.931	98

يتضح من الجدول رقم (01) : أن قيمة معامل الارتباط تساوي -0,009- عند مستوى دلالة 0.931، و

بما أن هذا الأخير أكبر من 0.01 و 0.05 فإن قيمة معامل الارتباط غير دالة إحصائيا عند مستوى

الدلالة 0.01 و 0.05 ، مما يدل على وجود علاقة ارتباطية عكسية في الحقيقة بين العمل في حد ذاته

و إستنفاد الطاقة النفسية و بما أن قيمة معامل الارتباط محصورة بين 0.5 و 0.9 فإن على إعتبار

قيمة معامل الارتباط سالبة ، وهذا شيء إيجابي .

وهذا يدل على أن العمل في حد ذاته لا يساهم في إستنفاد الطاقة النفسية بدرجة متوسطة

حيث أن شدة الحرارة في فصل الصيف لهي عائق كبير لأداء الأستاذ ، وهذا ما أثبتته التجارب في كل

الأوقات خاصة في ولايات الجنوب ، و أن للبرودة و الأمطار ، و سقوط الثلوج لأثر بالغ على مستوى

الأداء في ميدان العمل و ذلك راجع إلى عدم توفر الملاعب المغطاة في أغلب المدارس و المتوسطات ،

وهذا يحدث غالبا في الولايات الشمالية خاصة .

ليس هذا فحسب بل أن الأستاذ و بالرغم من هذه العوائق إلا أنه يعمل و يصبر لأجل تأدية عمله في أحسن وجه لإرضاء ضميره و إرضاء نفسية التلميذ .

و بصفة عامة و كما أن لكل فشل يواجه الفرد في وجوده لتحقيق الحاجات الشخصية خلال عمله سوف يساهم في حالة عدم الرضى، والضغط ،و المهنيون يأتون إلى أعمالهم متوقعين الكثير، فهم يريدون زملاء مساندين ، وعملاء يقرون بالجميل ، وعملا مشوقا مثيرا ، فضلا عن الإستقلالية ، وفي الوقت نفسه ما يريده أي عامل آخر مثل :

راتب كاف، فرص للتقدير وتطور وظيفي، ومسؤول متفاهم وكفاء ، وشعور بالإنجاز، ولسوء الحظ غالبا ما يصابون بخيبة الأمل، ومع أن درجة الرضا المنخفضة ليست هي الإحترق إلا أن ذلك بشكل تحذيرا لما سيأتي،و الجو الوظيفي في المؤسسة والتركيبة الوظيفية لها دخل كبير في عملية الإحترق . وهنا تبرز أهمية دور القيادة والإشراف.

وهذا ما يتفق مع دراسة ل " وسام بريك سنة 2001 و التي أوضحت نتائج الدراسة أن أقوى مصادر الضغوط المهنية كانت على التوالي : العلاقة مع الآباء،والعلاقة مع الطلبة، والظروف المعنوية، والظروف المادية، والعلاقة مع الإدارة،والعلاقة مع الزملاء ، وغموض الدور ، كما أوضحت نتائج الدراسة أن مستويات الضغوط المهنية كانت لدى المعلمين أعلى من مستواها لدى المعلمات ، وأن مستوى الضغوط المهنية المتعلقة بالظروف المادية ، والظروف المعنوية ، والعلاقة مع الزملاء أعلى لدى الفئات العمرية الأصغر سناً من الفئات الأكبر سناً .

نستنتج من ذلك أن الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق.

نتائج الفرضية الجزئية الثانية: تنص الفرضية الجزئية الثانية على وجود علاقة ارتباطية بين الدور الإداري وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية، وإختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الإرتباط "بيرسون" و قد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

**جدول رقم (02):** قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين الدور الإداري ، وإستنفاد الطاقة النفسية.

العلاقة الارتباطية	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بين الدور الإداري وإستنفاد الطاقة النفسية	-0.187	0.062	98

نلاحظ من الجدول رقم (02): أن قيمة معامل الإرتباط تساوي 0,187 عند مستوى دلالة 0,062، و بما

أن هذا الأخير أكبر من 0.01 و 0.05 فإن قيمة معامل الارتباط غير دالة إحصائيا عند مستوى

الدلالة 0.01 و 0.05 ، و بما أن قيمة معامل الارتباط محصورة بين 0.5 و 0.06 فإن درجة هذا الإرتباط

ضعيفة .

مما يدل بأنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين الدور الإداري وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية .

إن زاد الضغط المهني في الحقيقة نقصت الطاقة النفسية ، و إن نقص الضغط في مكان العمل زادت

الطاقة النفسية لدى الأستاذ .

ويمكن تفسير ذلك إلى كون أستاذ التربية البدنية و الرياضية قائم بدوره كما ينبغي ، حيث يبقى منشغلا

بعمله ملتزم بواجباته ، و لا يتأثر غالبا بتلك المشاكل المتعلقة بالإدارة ، مع العلم أننا قد لاحظنا في كلام

الكثير من الأساتذة ، و نقصد بذلك أساتذة التربية البدنية و الرياضية عزيمة فائقة الروعة و التسامح

خاصة من جانب عدم تلبية الإدارة لمطالبهم في إقتناء الوسائل الرياضية، و هذا لدليل واضح و جلي

على أن الأستاذ جد صبور رغم تأثره بالضغط التي يتعرض لها أثناء العمل ، خاصة من ليس له خبرة في العمل ، وهذا ما أثبتته التجارب والدراسات تلك المتعلقة بدراسة ل "الدوين " سنة 1984.

إن البحوث الخاصة بالضغط النفسي وطرق التعامل معه تقترح بأن فقدان الإمكانيات والقوة يعتبران من أهم مسببات الضغط ، والقلق والكآبة لدى الأفراد ، وعند إستمرار هذه الحالة تتطور ظاهرة تسمى "العجز المتعلم".

وبناء على ذلك من الممكن الإفتراض بأن أي موقع عمل يكون الفرد فيه مفتقرا إلى المصادر والنفوذ لحل المشاكل التي تواجهه سوف يكون مصدرا للضغط ، وفي حالة إستمرار هذه الحالة يحدث الإحترق، وإستنفاد الطاقة النفسية لديه .

وهذا ما يتفق مع دراسة " وهف بن علي " سنة 2000، و التي توصلت الدراسة إلى أن العوامل التي تؤثر على العمل هي زيادة العبء التدريسي للمعلم، نقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها، زيادة كثافة الطلاب في الفصول الدراسية، العلاقات الإنسانية السلبية داخل المجتمع المدرسي، وأخيراً النمط الإداري لمدير المدرسة غير الديمقراطي.

وهذا ما يتفق كذلك مع دراسة ل " عبيد بن عبدالله والتي أجريت سنة 2003 والتي أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة سالبة معنوية بين المتغيرات الديمغرافية - العمر ، والراتب الشهري ، ومدة الخدمة - وضغوط العمل ، كما أوضحت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية معنوية بين المتغيرات الوظيفية - عبء العمل، وصراع الدور ، وغموض الدور ، وطبيعة العمل ، والأمان الوظيفي - وضغوط العمل.

نستنتج من ذلك أن الفرضية الجزئية الثانية لم تتحقق.

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة: تنص الفرضية الجزئية الثالثة على وجود علاقة إرتباطية بين العلاقات البينشخصية واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية. لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الإرتباط بيرسون وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

جدول رقم (03): قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين العلاقات البينشخصية ، واستنفاد الطاقة النفسية.

العلاقة الإرتباطية	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بين العلاقات البينشخصية واستنفاد الطاقة النفسية	-0.058	0.567	98

نلاحظ من الجدول رقم (03) : كما يتضح لنا ، أن قيمة معامل الإرتباط تساوي 0,058 عند مستوى دلالة 0,567، و بما أن هذا الأخير أكبر من 0.01 و 0.05 فإن قيمة معامل الإرتباط غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ، ولذلك إن درجة هذا الإرتباط ضعيفة .

وأنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين العلاقات البينشخصية واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

إن العلاقات بين العمال والأساتذة و الأساتذة فيما بينهم ضرورة للحياة و العمل ،ويتحقق ذلك متى ما نجح الشخص في أن يقيم دائرة من علاقات الصداقة الحميمة مع غيره من الأفراد الذي يشعرون بالإرتياح لهم ويثق في نفس الوقت في إترانهم وصحة حكمهم على الأمور ، فعن طريق مثل هذه الدائرة من الصداقات يقوم الفرد بتجاذب أطراف الحديث عن تلك الضغوط أو ما يسمى بعملية التنفيس عن النفس ،



و هذا ما يتفق أيضا مع دراسة ل " دينهام " سنة 1992 والتي بينت نتائجها أن من أهم أسباب الاستقالة كان وصول المعلم إلى نقطة حرجة في إتجاهاته نحو مهنة التدريس تلك التي يعجز المدرس فيها عن مسايرة التغيرات في العملية التعليمية ومقاومتها، وأيضاً معاناته من الإتجاهات السلبية للمجتمع نحو مهنة التدريس ونقص العائد المادي وسوء أخلاق الطلاب وسوء العلاقة مع الزملاء، حيث أثرت تلك العلاقات على أدائهم و مستوى الإتقان .

إلى جانب ذلك سببا قد يكون رئيسياً في وصول الأستاذ إلى حالة الإجهاد النفسي ويتعلق بالخلافات في مجال العمل ، إذا كانت العلاقات بين زملاء المهنة الواحدة والذين يقضون معظم وقتهم خلال النهار في مكان واحد متأزمة ،تتحول حينها حياة الموظف إلى جحيم وكابوس مزعج قد تؤدي في أحيان كثيرة إلى حالات من الاكتئاب المزمن لا علاج لها ، إلا بالانتقال إلى مكان عمل آخر تتوفر فيه سبل الراحة النفسية، و لكسب الراحة النفسية في العمل يجب أن لا نحول كل مسألة إلى نزاع شخصي وفي حال كانت هناك فعلاً مشكلات حقيقية في العمل فيفضل حلها بما يرضي جميع الأطراف، وهذا راجع كذلك إلى قل الخبرة المهنية كما أسفرت عليه دراسة أجراها "سعود محمد النمر " سنة 1994 ،والتي توصلت نتائجها إلى أن الفئات الأقل في العمر أكثر شعورا بالضغط.

نستنتج من ذلك أن الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق.

نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: تتص الفرضية الجزئية الرابعة على وجود علاقة إرتباطية بين السيرة المهنية والانجاز وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ،و لإختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

جدول رقم (04): قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين السيرة المهنية والإنجاز وإستنفاد الطاقة النفسية.

العلاقة الإرتباطية	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بين السيرة المهنية والإنجاز وإستنفاد الطاقة النفسية	-0.083	0.414	98

نلاحظ من الجدول رقم (04): أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0,083 عند مستوى دلالة 0,414، و بما أن هذا الأخير أكبر من 0.01 و 0.05 فإن قيمة معامل الارتباط غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ، ولذلك إن درجة هذا الارتباط ضعيفة .

وأنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين السيرة المهنية والانجاز واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

إن السيرة المهنية والخبرة المهنية تؤثر على طاقة الفرد و الأشخاص بدرجة متوسطة ،إن العمل هو الحلم الذي بات صعب المنال للبعض حيث تحول وجوده عند البعض إلى كابوس يومي وضغوط قد تؤدي إلى الكآبة والتوتر والإجهاد.... فالوظيفة التي ينظر إليها العديد من الناس على أنها الفرصة الحقيقية لتحقيق الذات وإثبات الوجود سرعان ما تحولت لديهم فيما بعد إلى مصدر يومي للإجهاد النفسي.

حيث يختبر الكثير من الناس من فترة إلى أخرى الضغوط في مجال العمل وهذه تبقى حالة طبيعية ما دامت ضمن حدود المعقول ولكن عندما يصبح الإجهاد النفسي عادة يومية لم نعد نستطيع تحملها لابد عندئذ من البحث عن الحلول اللازمة لنبقى محافظين على نشاطنا المهني وأفراداً فعالين في المجتمع. إن نقص الخبرة والتجربة أحياناً يؤثران على نفسية الأستاذ وخاصة الجديد وبذلك يسقط في عدة اخطاء من بينها عدم التحكم بالوقت ضمن أوقات العمل سبب آخر يساعد على الوصول إلى حالة من الإجهاد النفسي لاسيما أن العديد منا وللأسف يضيع وقته أثناء ساعات العمل في أحاديث تافهة وأمور اعتباطية لا أهمية لها متناسياً أن لديه مهاماً أكثر أهمية عليه القيام بها، وهذا ما سيدخله بدون أدنى شك فيما بعد بحالة من عدم التركيز والتوتر ليقف حينها عاجزاً أمام إنجاز ما هو مطلوب منه في الوقت المتبقي لديه.

ولما كانت ضغوط الأعمال متكاثرة متراكمة على المرء عبر مسؤوليته فهو بين خيارين إثنين ، إما أن يجعل تراكم عمله وكثرة مسؤوليته محبطاً له و مؤلماً على المستوى النفسي والجسدي ، وإما أن يجعل ضغط العمل الذي يزاوله هو طريقه للنجاح في حياته عن طريق اتباع تعليمات منهجية دقيقة ، وإن الضغوط تعبر عن نفسها بعدة طرق محددة ، حيث كثرة العمل بأكثر من الطاقة ، أو سوء التوجيه . و هذا ما يتفق كذلك مع دراسة أجريت سنة 1992 من طرف " بورك و سميث والتي أظهرت نتائجها أن

ظروف العمل وأعبائه ، تؤثر بشكل مباشر في إحداث الضغط، و تحدث عليهم تغييرات كبيرة في سلوكياتهم ، مع الزملاء و العمال ، كما بينت نتائج الدراسة أن متغيرات : الجنس ، وسنوات الخبرة ، والمركز الوظيفي ، والعبء التدريسي ، وتركيبية الصف ، والمدرسة ، وموضوع التدريس لها تأثير في إحداث ضغوط العمل .

نستنتج من ذلك أن الفرضية الجزئية الرابعة لم تتحقق.

نتائج الفرضية الجزئية الخامسة: تنص الفرضية الجزئية الخامسة على وجود علاقة ارتباطية بين الجو والبنية التنظيمية واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، وإختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الارتباط بيرسون وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

جدول رقم (05): قيمة معامل الارتباط بيرسون بين الجو والبنية التنظيمية، واستنفاد الطاقة النفسية.

العلاقة الارتباطية	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بين الجو و البنية التنظيمية واستنفاد الطاقة النفسية	-0.031	0.758	98

نلاحظ من الجدول رقم (05): أن قيمة معامل الارتباط تساوي 0,031 عند مستوى دلالة 0,758، و بما أن هذا الأخير أكبر من 0.01 و 0.05 فإن قيمة معامل الارتباط غير دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ، و لذلك فإن درجة هذا الارتباط ضعيفة .

وأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الجو والبنية التنظيمية، واستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

إذن نستطيع القول من خلال النتائج المتحصل عليها بأن فإنه إذا ما أمكن للمنظمة أن تحدد مجموعة من الوظائف التي يتضح بأن العاملين بها يعانون من ضغوط عمل مرتفعة ، فإن إعادة تصميم تلك الوظائف تصبح إستراتيجية مناسبة في هذه الحالة ، وبالطبع فإن الهدف من إعادة تصميم الوظيفة سوف يختلف طبقاً لظروف وملابسات كل موقف على حدى ، فقد يكون الهدف من إعادة التصميم هو تخفيف أعباء الوظيفة في الحالات التي يكون فيها ضغط العمل ناجم عن عبء العمل ، وقد يكون هدف إعادة

التصميم هو إثراء الوظيفة لزيادة الشعور بالمسؤولية أو إزكاء روح التحدي إذا ما كان مصدر الضغط نقص أو قصور في أحد الجوانب السابقة وقد يكون هدف إعادة التصميم هو خلق حالة من التعاون الجماعي والمشاركة عن طريق أداء الوظيفة بالتناوب للتغلب على الشعور بالعزلة.

وهذا ما يتفق كذلك مع دراسة أجراها " كولين جونز " سنة 2000 ، والتي توصلت الى أن الربع من المحاضرين في العمل الاجتماعي يعانون من القلق و الكآبة، وبالتالي لا بد ان لا ننظر الى الضغوط والاجهاد بشكل أساسي كمشكلة فردية ، و لكن نتاج تفاعلات القسم ،المستويات و المؤسسة و البيت وكل ما يتعلق بالعمل .

حيث أسفرت نتائج دراسة قام بها " بيرك " سنة 1996 على أن مصادر ضغوط العمل لدى أفراد العينة تتمثل في كمية العمل ، وغموض الدور ، وصراع الدور ، والدعم الإشرافي ، وقد أوضحت الدراسة أن من الآثار الناتجة عن ضغوط العمل هي : أمراض القلب ، والشعور بالاكئاب، كما أظهرت أيضاً أن هناك علاقة قوية بين التوقعات ، وبين مستوى الاحتراق الوظيفي.

إن إحساس الفرد بأن أداءه محل تقييم موضوعي عادل من المنظمة التي ينتمي إليها ، وأن هذا التقييم يترجم في شكل نظم مناسبة للثواب والعقاب، فإن جانباً لا يستهان به من المصادر المسببة لضغوط العمل في كثير من المنظمات يكون قد تم حصرها ، وتنقلص بالتالي ضغوط العمل إلى حد كبير ، ومن ثم فإن إعادة فحص نظم الحوافز وتقييم الأداء على فترات دورية مناسبة للتأكد من تحقيق هذه النظم ما تقدم يعتبر استراتيجية مناسبة.

نستنتج من ذلك أن الفرضية الجزئية الخامسة لم تتحقق.

نتائج الفرضية الجزئية السادسة: تنص الفرضية الجزئية السادسة على وجود علاقة إرتباطية بين التواجه البيت - العمل وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية، و لإختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الإرتباط بيرسون وقد أسفرت المعالجة الإحصائية على النتائج التالية:

**جدول رقم (06):** قيمة معامل الإرتباط بيرسون بين التواجه البيت - العمل ،و إستنفاد الطاقة النفسية.

العلاقة الارتباطية	قيمة معامل بيرسون	مستوى الدلالة	درجة الحرية
بين التواجه البيت - العمل وإستنفاد الطاقة النفسية	0.083	0.414	98

نلاحظ من الجدول رقم (06): أن قيمة معامل الإرتباط تساوي 0,083 عند مستوى دلالة 0,414، و بما أن هذا الأخير أكبر من 0.01 و 0.05 فإن قيمة معامل الإرتباط غير دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة 0.01 و 0.05 ، ولذلك فإن درجة هذا الإرتباط ضعيفة .

وأنه لا توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة إحصائية بين التواجه البيت - العمل وإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية .

و إستنادا على النوعية نفسها من البحوث (الضغط النفسي)، نجد أن قلة إثارة العضو لها أثار سلبية كما للإثارات الشديدة ،لذلك فالعمل الخالي من الإثارة، والتنوع والتحدي ربما يؤدي إلى الضغط واحترق النفس.

و كذلك أن كثافة الحجم الساعي للأستاذ يؤثر بشكل كبير على نفسيته خاصة إذا كان جدول التوقيت غير متوازن ، بمعنى أنه مبرمج لصالح المواد الأخرى بدون مراعاة الوقت الجيد للممارسة الرياضية .

الشخص المحب لعمله والذي يصل لحد الإدمان، يكون كل تركيزه منصباً على إنجاز الأعمال طوال الوقت وبتناسى العلاقات الهامة في حياته بمختلف أنواعها، فالعمل الإدماني يصب ضغوطه على العلاقات الآتية: علاقة الزواج العلاقة مع الأبناء .. وتتعدى الحدود العائلية لتصل الضغوط إلى حد الأصدقاء، فلا يوجد أياً من هذه العلاقات تحصل على الإهتمام الذي يناله العمل في المراحل المتقدمة والمعقدة لإدمان العمل تظهر هذه الاضطرابات الصحية مثل: الصداع - اضطرابات النوم - اضطرابات في المعدة (القولون العصبي) - الإرهاق المزمن .

الشخص المحب لعمله بدرجة كبيرة ينجح لتوافر صفتين هامتين لديه ، القدرة على السيطرة والقوة في إتخاذ قراراته، وطريقة التفكير لديه في إنجاز الأعمال تكون نمطية متحفظة غير مرنة إلى حد كبير. وقد يجدي هذا في العمل أو للسياسات المتبعة فيه لكن خارج هذا النطاق فلا .. أي في العلاقات مع الزملاء داخل المؤسسة الوظيفية أو خارج محيط العمل في المنزل أو في أي محيط غير رسمي بعيداً عن مجال العمل.

و هذا مايتفق مع دراسة أجراها " مارك هالينغ " سنة 2003 ن والتي أسفرت نتائجها على أن ضغوط العمل المتمثلة في كمية العمل، والإلتزام بأنظمة وسياسة الولاية والمنظمة، من أكثر عوامل الضغوط لدى أفراد الدراسة.

نستنتج من ذلك أن الفرضية الجزئية السادسة لم تتحقق.

**نتائج الفرضية الجزئية السابعة:** تنص الفرضية الجزئية السابعة على تأثير مصادر الضغط المهني المختلفة لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية، وإختبار هذه الفرضية تم تطبيق إختبار ت لعينتين مستقلتين لكل مصدر من مصادر الضغط المهني وكانت النتائج كالتالي:

#### المصدر الأول: العمل في حد ذاته

قمنا بتكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين يعتبرون العمل في حد ذاته كمصدر من مصادر الضغط المهني لديهم وهم الذين حصلوا على الدرجة 33 فما فوق في المقياس، والمجموعة الثانية تحتوي على الأساتذة الذين لا يعتبر العمل في حد ذاته كمصدر من مصادر الضغط المهني وهم الذين حصلوا على الدرجة أقل من 33، وبما أن قيمة إختبار "ليفين" لتجانس التباين (0.102) كانت غير دالة إحصائياً (0.750) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، وبالتالي سنستخدم إختبار "ت" لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (59.00) ومتوسط المجموعة الثانية (57.84). حيث يظهر الجدول رقم (07) نتائج إختبار ت.

#### جدول رقم (07): إختبار ت للفرق بين متوسط درجات المجموعة الأولى والثانية في المصدر الأول

حدود الثقة 95% للفرق		الخطأ المعياري للفرق	الفرق بين متوسط المجموعتين	الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة إختبار (ت)
العليا	الدنيا					
5.351	-2.138	1.887	1.606	0.397	98	0.851

بما أن قيمة إختبار ت ليست دالة إحصائياً فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، وبالتالي لم تتحقق

الفرضية السابعة بالنسبة لمصدر العمل في حد ذاته حيث لا يؤثر مصدر العمل في حد ذاته لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية.

#### المصدر الثاني: الدور الإداري

قمنا بتكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين يعتبرون الدور الإداري كمصدر من مصادر الضغط المهني لديهم وهم الذين تحصلوا على الدرجة 30 فما فوق في المقياس، والمجموعة الثانية تحتوي على الأساتذة الذين لا يعتبر الدور الإداري كمصدر من مصادر الضغط المهني وهم الذين تحصلوا على الدرجة أقل من 30، وبما أن قيمة اختبار ليفين لتجانس التباين (0.353) كانت غير دالة إحصائياً (0.554) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، و بالتالي سنستخدم اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (57.66) ومتوسط المجموعة الثانية (59.44)، حيث يظهر الجدول رقم (08) نتائج اختبار ت.

**جدول رقم (08):** إختبار ت للفرق بين متوسط درجات المجموعة الأولى والثانية في المصدر الثاني

حدود الثقة 95% للفرق		الخطأ المعياري للفرق	الفرق بين متوسط المجموعتين	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة اختبار (ت)
العليا	الدنيا					
2.043	-5.604	0.353	-1.780	0.358	98	-0.924

بما أن قيمة اختبار ت ليست دالة إحصائياً فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية السابعة بالنسبة لمصدر الدور الإداري حيث لا يؤثر مصدر الدور الإداري لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية.

### المصدر الثالث: العلاقات البيئشخصية

قمنا بتكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين يعتبرون العلاقات البيئشخصية كمصدر من مصادر الضغط المهني لديهم وهم الذين تحصلوا على الدرجة 31 فما فوق في المقياس، والمجموعة الثانية تحتوي على الأساتذة الذين لا يعتبر العلاقات البيئشخصية كمصدر من مصادر الضغط المهني وهم الذين تحصلوا على الدرجة أقل من 31، وبما أن قيمة إختبار "ليفين" لتجانس التباين (0.216) كانت غير دالة إحصائياً (0.643) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، وبالتالي سنستخدم إختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (56.66) ومتوسط المجموعة الثانية (60.53)، حيث يظهر الجدول رقم (09) نتائج إختبار ت.

**جدول رقم (09): إختبار ت للفرق بين متوسط درجات المجموعة الأولى والثانية في المصدر الثالث**

قيمة إختبار (ت)	درجة الحرية	الدالة الإحصائية	الفرق بين متوسط المجموعتين	الخطأ المعياري للفرق	حدود الثقة 95% للفرق	
					الدنيا	العليا
-2.141	98	0.035	-3.970	1.854	-7.650	-0.290

بما أن قيمة إختبار ت دالة إحصائياً فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق حقيقي ولا يرجع إلى الصدفة، وبالتالي نستنتج بأن الفرضية السابعة قد تحققت بالنسبة لمصدر العلاقات البيئشخصية، وبالتالي يؤثر مصدر العلاقات البيئشخصية لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية، أي أن الأساتذة الذين يمثل لديهم مصدر العلاقات البيئشخصية كمصدر للضغوط المهنية يؤثر في أدائهم ويؤدي إلى عدم تطبيقهم للبرامج التعليمية.

## المصدر الرابع: السيرة المهنية والإنجاز

قمنا بتكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين يعتبرون السيرة المهنية والإنجاز كمصدر من مصادر الضغط المهني لديهم، وهم الذين تحصلوا على الدرجة 32 فما فوق في المقياس، والمجموعة الثانية تحتوي على الأساتذة الذين لا يعتبر السيرة المهنية والإنجاز كمصدر من مصادر الضغط المهني وهم الذين تحصلوا على الدرجة أقل من 32، وبما أن قيمة إختبار "ليفين" لتجانس التباين (0.051) كانت غير دالة إحصائياً (0.821) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، وبالتالي سنستخدم اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (58.90) ومتوسط المجموعة الثانية (57.53). حيث يظهر الجدول رقم (10) نتائج إختبار ت.

**جدول رقم (10): إختبار ت للفرق بين متوسط درجات المجموعة الأولى والثانية في المصدر الرابع**

حدود الثقة 95% للفرق		الخطأ المعياري للفرق	الفرق بين متوسط المجموعتين	الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة إختبار (ت)
الدنيا	العليا					
5.188	-2.438	1.922	1.375	0.476	98	0.716

بما أن قيمة إختبار ت ليست دالة إحصائياً فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية السابعة بالنسبة لمصدر السيرة المهنية والإنجاز حيث لا يؤثر مصدر السيرة المهنية والإنجاز لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية.

## المصدر الخامس: الجو والبيئة التنظيمية

قمنا بتكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين يعتبرون الجو والبيئة التنظيمية كمصدر من مصادر الضغط المهني لديهم، وهم الذين تحصلوا على الدرجة 32 فما فوق في المقياس، والمجموعة الثانية تحتوي على الأساتذة الذين لا يعتبر الجو والبيئة التنظيمية كمصدر من مصادر الضغط المهني وهم الذين تحصلوا على الدرجة أقل من 32، وبما أن قيمة إختبار "ليفين" لتجانس التباين (1.044) كانت غير دالة إحصائياً (0.309) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، وبالتالي سنستخدم إختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (58.55) ومتوسط المجموعة الثانية (58.11)، حيث يظهر الجدول رقم (11) نتائج إختبار ت.

**جدول رقم (11): إختبار ت للفرق بين متوسط درجات المجموعة الأولى والثانية في المصدر الخامس**

حدود الثقة 95% للفرق		الخطأ المعياري للفرق	الفرق بين متوسط المجموعتين	الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة إختبار (ت)
العليا	الدنيا					
4.198	-3.330	1.897	0.434	0.819	98	0.229

بما أن قيمة إختبار ت ليست دالة إحصائياً فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية السابعة بالنسبة لمصدر الجو والبيئة التنظيمية حيث لا يؤثر مصدر الجو والبيئة التنظيمية لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية.

## المصدر السادس: التواجه البيت-العمل

قمنا بتكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين يعتبرون التواجه البيت-العمل كمصدر من مصادر الضغط المهني لديهم، وهم الذين تحصلوا على الدرجة 33 فما فوق في المقياس، والمجموعة الثانية تحتوي على الأساتذة الذين لا يعتبر التواجه البيت-العمل كمصدر من مصادر الضغط المهني وهم الذين تحصلوا على الدرجة أقل من 33، وبما أن قيمة إختبار "ليفين" لتجانس التباين (0.089) كانت غير دالة إحصائياً (0.766) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، وبالتالي سنستخدم اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (58.94) ومتوسط المجموعة الثانية (57.03)، حيث يظهر الجدول رقم (12) نتائج إختبار ت.

**جدول رقم (12):** إختبار ت للفرق بين متوسط درجات المجموعة الأولى والثانية في المصدر السادس

حدود الثقة 95% للفرق		الخطأ المعياري للفرق	الفرق بين متوسط المجموعتين	الدالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة إختبار (ت)
الدنيا	العليا					
5.942	-2.122	2.032	1.910	0.350	98	0.940

بما أن قيمة إختبار ت ليست دالة إحصائياً فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية السابعة بالنسبة لمصدر التواجه البيت-العمل، حيث لا يؤثر مصدر التواجه البيت-العمل لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية.

**نتائج الفرضية الجزئية الثامنة:** تنص الفرضية الجزئية التاسعة على تأثير استنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية. لاختبار هذه الفرضية تم تطبيق إختبار ت بواسطه تكوين مجموعتين من الأساتذة، المجموعة الأولى تحتوي على الأساتذة الذين لهم طاقة نفسية منخفضة أي يعانون من إستنفاد الطاقة النفسية، والمجموعة الثانية تتكون من الأساتذة الذين لهم طاقة نفسية مرتفعة، وبما أن قيمة إختبار "ليفين" لتجانس التباين (1.316) كانت غير دالة إحصائيا (0.254) فإننا نقبل الفرضية الصفرية بأن تباين المجموعة الأولى يساوي تباين المجموعة الثانية، وبالتالي سنستخدم اختبار ت لعينتين مستقلتين متجانستين لمقارنة متوسط المجموعة الأولى (57.55) ومتوسط المجموعة الثانية (59.45)، حيث يظهر الجدول رقم (13) نتائج إختبار ت.

**جدول رقم (13):** إختبار ت للفرق بين متوسط المجموعتين في إستنفاد الطاقة النفسية

حدود الثقة 95% للفرق		الخطأ المعياري للفرق	الفرق بين متوسط المجموعتين	الدلالة الإحصائية	درجة الحرية	قيمة إختبار (ت)
الدنيا	العليا					
-5.677	1.316	1.903	-1.901	0.320	98	-0.999

بما أن قيمة إختبار ت ليست دالة إحصائيا فإن الفرق الملاحظ بين متوسط درجات المجموعة الأولى والمجموعة الثانية في تطبيق البرامج التعليمية هو فرق غير حقيقي ويرجع إلى الصدفة، وبالتالي لم تتحقق الفرضية الثامنة حيث لا يؤثر إستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية، وبعد حساب معامل الإنحدار وذلك قصد التأكد من النتائج الخاصة بالأثر، أي بالفرضيات الأخيرة السابعة و الثامنة ، وجدنا التالي :

التأكد من صحة نتائج الفرضية الجزئية السابعة: تنص الفرضية الجزئية السابعة على تأثير مصادر الضغط المهني المختلفة لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية، ولإختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الإنحدار المتعدد، حيث مصادر الضغط لمهني الستة هي متغيرات مستقلة، وتطبيق البرامج التعليمية كمتغير تابع وكانت النتائج كالتالي:

**جدول رقم (14): قيمة الارتباط المتعدد**

قيمة الارتباط المتعدد R	الدالة الإحصائية	قيمة $R^2$
0.353	0.049	0.124

نلاحظ من الجدول رقم (14) بأن قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرات السبعة بلغت

(0.353) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.049)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد مربع

( $R^2 = 0.124$ ) ما يعني أن المتغيرات المستقلة (مصادر الضغط المهني) تفسر (12.4%) من التباين

الموجود في المتغير التابع (تطبيق البرامج التعليمية).

جدول رقم (15): معاملات الانحدار

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة t	الدلالة الاحصائية
المصدر 1	0.571	.278	.206	2.055	.043
المصدر 2	-0.187	.298	-.063	-.627	.532
المصدر 3	-0.686	.317	-.216	-2.165	.033
المصدر 4	0.548	.281	.195	1.947	.055
المصدر 5	0.432	.325	.130	1.329	.187
المصدر 6	0.040	.268	.014	.148	.883

نلاحظ من الجدول رقم (15) بأن معاملات الانحدار للمصدر الأول (العمل في حد ذاته) والمصدر

الثالث (العلاقات البيئشخصية) هي الوحيدة التي كانت دالة إحصائياً، حيث كانت قيمتهما على التوالي

(0.571، مستوى الدلالة 0.043) و (0.317، مستوى الدلالة 0.033)، مما يعني أنهما يؤثران في

تطبيق البرامج التعليمية، أما حجم التأثير فإن مصدر العلاقات البيئشخصية أكثر تأثيراً على تطبيق

البرامج التعليمية من مصدر العمل في حد ذاته، حيث كان معامل الانحدار المعياري للمصدر الثالث

(-0.216) أكبر من المصدر الأول (0.206)، في حين نجد بأن معاملات الانحدار للمصادر

الأربعة المتبقية غير دالة إحصائياً، وبالتالي نستنتج بأنه تحققت الفرضية السابعة بالنسبة للمصدر الأول

والثالث فقط.

التأكد من نتائج الفرضية الجزئية الثامنة: تنص الفرضية الجزئية التاسعة على تأثير استنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية في تطبيق البرامج التعليمية، ولإختبار هذه الفرضية تم تطبيق معامل الإنحدار، حيث إستنفاد الطاقة النفسية كمتغير المستقل، وتطبيق البرامج التعليمية كمتغير تابع كالتالي:

جدول رقم (16): قيمة الارتباط المتعدد

قيمة الارتباط المتعدد R	الدالة الإحصائية	قيمة R <sup>2</sup>
0.067	0.004	0.509

نلاحظ من الجدول رقم (16) بأن قيمة معامل الارتباط المتعدد بين المتغيرين بلغت (0.067) وهي

غير دالة إحصائياً (0.509)، كما بلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد مربع ( $R^2 = 0.004$ ) ما يعني أن

المتغير المستقل (إستنفاد الطاقة النفسية) يفسر (0.4%) فقط من التباين الموجود في المتغير التابع (تطبيق البرامج التعليمية).

جدول رقم (17): معامل الانحدار

المتغيرات	معامل الانحدار	الخطأ المعياري	معامل الانحدار المعياري	قيمة t	الدالة الاحصائية
إستنفاد الطاقة النفسية	0.183	0.276	0.067	0.662	0.509

نلاحظ من الجدول رقم (17) بأن معامل الإنحدار لإستنفاد الطاقة النفسية (0.183) غير دال احصائياً

(0.509)، وبالتالي نستنتج بأنه لم تتحقق الفرضية الثامنة

و إتضح جلياً ان درجة الارتباط ضعيفة جداً، مما يدل على أنه لا توجد علاقة بين مصادر الضغوط

المقترحة الستة ، بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، كما نستطيع القول بأن

الطاقة لا تتأثر أبداً بتلك الضغوط مما يدل حسب رأيي الخاص أن الأستاذ المتخصص لا يهتم كثيراً بتلك المصادر ، و ليس لها إنعكاسات كبيرة على العمل وبذلك تؤثر بنسبة قليلة على تطبيق البرامج التعليمية ،ومن بين تلك المصادر التي تؤثر على ذلك المصدر الأول والمتمثل في العمل في حد ذاته لكن بنسبة قليلة ، إلا العلاقات الشخصية كذلك أثرت على نفسية أساتذة التربية البدنية والرياضية فالجزائري يتميز بأنه إجتماعي بالطبيعة، و لا يميل بالفطرة إلى الصراعات مع الآخرين .

ومما سبق التوصل إليه فإن الفرضية العامة والتي نصت على أن : " للضغوط المهنية لها علاقة بإستفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية ،لم تتحقق كليا ، وأن تطبيق البرامج التعليمية يتأثر ببعض المشاكل فقط والتي يمكن إصلاحها،و من بينها العمل في حد ذاته و قلة الإمكانيات والأحوال الجوية ،إلى جانب العلاقات مع الزملاء والطلبة فقط وحتى التي تحدث بين الأفراد فيما بينهم فقط .

## 11- الإستنتاج العام :

إن أستاذ التربية البدنية والرياضية هو إنسان في الحقيقة ، يؤثر و يتأثر بتلك الظروف المحيطة به ، و للإدارة وأسلوب تعاملها ، و هيكلتها دور في تردي أو نمو نسبة الأداء في المؤسسات التربوية و مكان العمل ، و كذلك لمفتش التربية البدنية و الرياضية دور في ذلك فإن كان هذا الأخير يعمل و يراقب و يتتبع أمور الأساتذة لما وصل الأمر إلى درجة العنف بين الأستاذ و مديره أو بينه و بين المسير المالي مثلا ، و لأجل توفير وسائل كان من المفروض توفرها آليا ، حتى وإن لم ينعكس ذلك على إستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية ، إلا أننا لاحظنا أن الأستاذ و خاصة أستاذ التربية البدنية و الرياضية رغم أنه لا يميل بدوره إلى الصدمات و لا إلى الظروف و المشاكل العالقة و المتعلقة بالإدارة ، إلا أنه يتأثر بها وبالتالي تنعكس عليه وعلى صحته و نقص طاقته النفسية ربما على المدى الطويل وبتقدمه في السن ، و تنقص فعالياته إتجاه عمله فيكون نقص في تطبيقه للبرامج التعليمية في وقتها أحيانا ، وعلى الرغم من أنه يعمل بعيدا عن تلك الظروف والمشاكل فهو يعمل في الساحة أو الميدان، فهو لا يصادفها كثيرا .

ليس هذا فقط بل وجدنا في دراستنا أن الأستاذ كذلك لا يتأثر ببعض الظروف لكن هناك ربما ظروف أخرى تؤثر به وتنقص وتستنفذ طاقته النفسية ، و بما أنه يحب عمله كالأخرين فهو لا ينسى عمله حتى بالبيت ، و يتذكر كل ما يحدث له بالميدان أحيانا و في كثير من الأحيان إن لم نقل غالبا يأخذ عمله للبيت ليحضر مذكراته الخاصة بعمله فهو يحضر أيضا ، عكس ما هو شائع عليه ، فلهذه أعمال كثيرة تمثلت في صب النتائج على دفتر التنقيط مثلا أو حساب المعدل في نهاية كل فصل ، فهو يتعب و يمل مثله كمثل باقي الأساتذة كأستاذ الفيزياء و الرياضيات .. الخ

فلما يأخذ عمله فهو يأخذ بذلك مشاكل عمله الى الاسرة و العائلة فتتأثر أسرته بمشاكله الخارجية فيشكل عليهم ضغط هم كذلك ، الى جانب ذلك يمكن ان تكون مشاكل البيت هي التي تؤثر على الاستاذ في مكان عمله أيضا .

و بخصوص الظروف المحيطة به كالبرودة و الحرارة ، و حتى البيئية الأخرى تؤثر على عمله ، لكن ليس بالصورة الكبيرة التي كنا نتوقعها ، والتي كان بالإمكان أن تؤثر عليه ، فلو تأثر بها لكانت قد أحدث آثار بليغة عليه ، و حتى على التلاميذ المحيطين به، فهو مسؤول عنهم و يعنون له الكثير ، لو تأثر بتلك الظروف ستؤدي إلى الإنقاص من عزيمته على العمل و بالتالي على مستوى أدائه.

## -الإقتراحات و التوصيات :

في ضوء نتائج الدراسة لموضوعنا و المتعلق بالضغط المهني وعلاقته بإستنفاد الطاقة النفسية لدى أساتذة التربية البدنية و الرياضية و مدى إنعكاساته على تطبيق الراجح التعليمية ضمن المناهج الجديدة، وما قد وجدناه في واقع مر و في الميدان التجريبي في ساحات و ساعات العمل، و تحت وطأة الظروف السيئة التي يعمل فيها الأساتذة الذين لا حول و لا قوة لهم الا الصبر و العمل وجنا جملة من الاقتراحات وهي مايلي :

أخذ هذه الأسس بالحسبان وهي كالاتي :

- يخص الجانب الإجتماعي و علاقة الأستاذ بالزملاء، حيث وجب على مديرية التربية التدخل لحل النزاعات العالقة بين العمل فما بينهم بصفة عامة ، و الأساتذة من جهة أخرى ، ولما لا توظيف مرشد نفسي بكل المؤسسات التربوية .
- ضمان الأمن و الإستقرار داخل المؤسسة
- التكوين يعتبر وسيلة لتحسين المستوى و بالتالي تحقيق الذات، حيث ان للتكوين دور بالغ في تنمية قدرات الأستاذ وبالتالي على تدريب نفسيته على التحمل و تقدير الزملاء من خلال توعيته و درايته بجانب علم النفس التربوي .
- تأكيد الذات كذلك في مجال العمل يحقق العامل رغبته والإستحقاق من خلال توفير الترقية لمن يعمل بجد وعدم التسوية بين المتقن لعمله وبين اخر لا يتقن عمله من خلال الزيارات المفاجئة للأساتذة في مكان عملهم والتحقق من مذكراتهم وطريقة عملهم داخل الصف، مما يكسب الأساتذة الثقة والعيش لأجل هدف أسمى آخر .
- كما يجب متابعة الأستاذ و هو يعمل و مد يد العون له من الجانب المعرفي و العلمي للمساهمة في تطويره و تأقلمه في المؤسسة خاصة و هو جديد أو مبتدئ.

- إتباع أسلوب الانتقاء العلمي لإختيار أشخاص قادرين لى مهنة التعليم ، فليس كل من يدرس جيدا ،أو يتحصل على شهادة تعليمية هو في الواقع قادر على التدريس.
- ضرورة إشراك أساتذة التربية البدنية و الرياضية في إتخاذ القرارات و الاقتراحات المتعلقة بالجانب التربوي، و إعداد البرامج التربوية ، وعلى أن يكون أستاذ هذه المادة عضو بمجلس التسيير بالمؤسسة التربوية.
- تنظيم ساعات العمل لأستاذ التربية البدنية و الرياضية ، وعلى أن تكون فترة الممارسة من الساعة 08.00 إلى 12.00 فقط
- و على ألا يفوق الحجم الساعي له عن 16 ساعة في الأسبوع(في الطور المتوسط طبعا).
- العمل على إستفادة الأساتذة من رحلات للإستجمام.

## - الخاتمة :

مما سبق ذكره خلال دراستنا للضغوط المهنية العالية التي يعاني منها أساتذة التربية البدنية و الرياضية بالجزائر ، يتبين لنا أن إلى جانب الدور السلبي الذي تلعبه الإدارة في المؤسسات التعليمية إتجاه التلميذ و الأستاذ ، هناك أيضا عوامل أخرى مثل التوقيت السيء و جداول العمل غير المتقنة و غير العادلة أحيانا ، و إن سوء التنظيم و التسيير كذلك يؤثر بدرجة كبيرة ، كما لا ننسى عدة ظروف أخرى كالعلاقات بين الاساتذة و العمال و عمال الإدارة ، الى جانب ذلك الظروف الطبيعية كالحرارة، والبرودة الشديدة في فصل الشتاء خاصة، وذلك لعدم توفر القاعات المغطاة في أغلب المؤسسات التربوية حالت في الواقع بين الأستاذ و إتقان عمله بصورة ممتازة أحيانا ، فتأثر الأستاذ بهذه الظروف و ظروف أخرى بيئية كالدخان المتصاعد من المصانع القريبة من المؤسسات التربوية أدت في النهاية إلى نهاية العمل الجاد في أوساط العمال خاصة وأن أساتذة هذه المادة التي لا تعد إلا أن تكون في نظر الجميع لهو ولعب قد يعانون في كثير من الأحيان من عدة مشاكل عالقة تؤثر عليهم من الناحية النفسية و الإجتماعية خاصة وتنعكس على الصحة و البدن ، فالأستاذ البسيط هو في الحقيقة عنصر هام في المعادلة التربوية و التربية و التعليم و إيصال المعرفة العلمية للتلميذ و الطالب ،ليس هذا فقط بل من يعد الجيل الصاعد بالقوة والحكمة والتفكير السليم ، الذي يحب دينه ووطنه، و الوفي لمعتقداته ، لزم من الإدارة ،و الإداريين الإهتمام أكثر بمشاكل العمال و محاولة معرفة أسبابها .

فهم النظريات المختلفة لا يعني بالضرورة تطبيقها بشكل حرفي ، لما في ذلك من صعوبة ، تؤدي إلى تقييد الباحث ولا تلبى حاجاته، ومن هنا تأتي الحاجة لأخذ القرار فيما هو الأحسن ،و ما يرشدنا إلى الوصول إلى قرار علاجي، نحن نفهم مشكلة الضغوط وتأثيرها على الأساتذة ولا نستطيع مساعدتهم إلا بمثل هذه البحوث التي ربما يمكن بها إيصال صوتهم إلى المسؤولين و أصحاب القرار للتدخل وعلاج

الوضع الذي لا يعد ضعيف إلى حد بعيد ، إن النظرية تفيد في تحديد العلاقة بين الأستاذ و الأستاذ ،  
وبينه وبين العمال و بينه و بين الطالب كذلك .

قائمة المصادر

و المراجع

## قائمة المراجع باللغة العربية:

- القرآن الكريم ، برواية ورش
  - الحديث النبوي الشريف ، صحيح البخاري
- أ- الكتب :
- 1-أسامة كامل راتب ، علم النفس الرياة المفاهيم - التطبيقات ، ط2، القاهرة دار الفكر العربي ، 2000.
  - 2-أسامة كامل راتب ،(2008).علم النفس الرياضة -دار الفكر العربي .
  - 3-أسامة كامل راتب ، ( 2001).الاعداد النفسي للناشئين .دار الفكر العربي .
  - 4- أحمد مختار عضاضة، (1968).التربية العلمية والتطبيقية في المدارس العراقية و التكميلية، مؤسسة الشرق الأوسط للطبع والنشر، ط3، بيروت
  - 5- أمين أنور الخولي، (1996).أصول التربية البدنية والرياضية، المدخل، التاريخ، الفلسفة. دار الفكر العربي، ط1، القاهرة.
  - 6- أنجيلا ميسي ، (1982)التربية الحديثة، ترجمة علي شاهين، منشورات عديدة، بيروت.
  - 7- أحمد بوسكرة، مناهج التربية البدنية والرياضية للتعليم الثانوي والثقافي، دار الخلدونية، الجزائر.
  - 8- أحمد حسين عبيد ،(2000)، فلسفة النظام التعليمي و بنية السياسات التربوية.
  - 9- - أمين أنور الخولي،محمود عبد الفتاح عنان ، عدنان درويش جلون : التربية الرياضية المدرسية ، دار الفكر العربي ،الطبعة الرابعة، القاهرة
  - 10- أحمد جابر حسنين علي (2013). الطابور الخامس: أسلوب القيادة الإدارية بالتجسس ،و أسس القضاء عليه. ط1، المجموعة العربية للتدريب والنشر.القاهرة.

11- أمين أنور الخولي (2002) أصول التربية البدنية والرياضية ، دار الفكر العربي ، الطبعة الثانية ، القاهرة .

12- أحمد جابر حسنين علي ، 2013، الطابور الخامس، أسلوب القيادة الادارية بالتجسس وأسس القضاء عليه ، دار المجموعة العربية للتدريب والنشر ، ط 1، القاهرة.

13- إبراهيم حامد قنديل، (1990)، برنامج ودرس التربية البدنية والرياضية ، مطبعة مخيم ، الطبعة الثانية، الأردن .

14- بهاء سلامة، (1992). الجوانب الصحية في التربية الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة.

15- بشرى إسماعيل، (2008) " ضغوط الحياة والاضطرابات النفسية ". (المكتبة الأنجلو المصرية)

16 - بوتلجة غياث، (1989) أهداف التربية وطرق تحقيقها، ديوان المطبوعات الجامعية .الجزائر

17- حسين ع الحميد أحمد رشوان ، (2008) ، العلم و التعليم والمعلم من منظور علم الاجتماع- مؤسسة شباب الجامعة- القاهرة .

18- حسن بدران . (2004)، الأسس النفسية للتربية البدنية و الرياضية . ( المكتبة البلدية.)

19- حسن حريم .السلوك التنظيمي (2004)، سلوك الأفراد و الجماعات في المنظمات. دار الحامد- الأردن.

20- حمدي ياسين - د حسن المرسي - علي عسكر (1999). علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق. دار الكتاب الحديث . ط الأولى . القاهرة

21- حمدي ياسين . د علي عسكر د حسن الموسوي ، (2008) علم النفس الصناعي و التنظيمي بين النظرية و التطبيق . د ، مكتبة الفلاح للنشر و التوزيع . ط 2 . الكويت.

22- حسين عبد الحميد احمد رشوان ،(2006)، العلم والتعليم و المعلم من منظور علم الاجتماع-  
مؤسسة شباب الجامعة- القاهرة .

23- حسن معوض ، حسن شلتوت ،(1996)، التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية ، دار  
المعارف ، القاهرة.

24- خالد عيادة نزال عليومات،(2011)، ضغوط العمل وأثرها على الأداء ، ط1، دار الخليج ، عمان  
،الأردن.

25- رابح تركي،(1990) ،أصول التربية والتعليم، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر

26- سهير كاملا حمد (2008) ،دراسة في سيكولوجية الشخصية . بيروت

27- سامي محسن الختاتنة ،(2011) ،علم النفس الإداري، ط1، دار الحامد ، عمان ،الأردن .

28 علي عسكر، (2000)، ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها- الطبعة 2 -- دار الكتاب الحديث.  
الكويت.

29- عمر التومي الشيباني ،( بدون سنة ) ، من أسس التربية الإسلامية .القاهرة.

30- عبدالقادر ميسوم،( بدون سنة ) تحسين الأداء التربوي و الفعالية لدى المدرسين . إستخلاصات من  
نتائج أبحاث عالمية حديثة.الجزائر.

31-عبدالرحمان عدس، (1993)، أساسيات البحث التربوي ، دار الفرقان ،الأردن .

32- عمر مصطفى محمد النعاس ،(2008)، دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية. ط1.  
مصراتة، الإدارة العامة للمكتبات، إدارة المطبوعات والنشر.

- 33-عمار بوحوش ،(1995)، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ،المؤسسة الوطنية للكتاب ،الجزائر .
- 34- عبد الستار مرسي،( بدون سنة )، كتاب دليل المعالج المعرفي لتنمية التفكير العقلاني الإيجابي. سلسلة الممارس النفسي "1". الفصل السابع عشرة.
- 35- عفان عبدالكريم ، بدون سنة ، طرق التدريس في التربية البدنية والرياضية، منشأة المعارف ،مصر .
- 36- عصام نور . (2004) ، سيكولوجية التعلم ، القاهرة .
- 37- عدلان درويش جلون وآخرون ،(1994)، التربية الرياضية المدرسية ، دار الفكر العربي، بدون طبعة ،القاهرة .
- 38- عبدالله عمر الفرا ،(1999)، مدخل الى تكنولوجيا التعليم ،مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان .
- 39- عباس أحمد السامرائي ، بسطوسي أحمد بسطو يسي ،(1994)، طرق التدريس في التربية الرياضية، بغداد .
- 40- عبد اللطيف نصيف ،(1981) ،الخطة الحديثة في التربية البدنية والرياضية ، مطبعة الميناء ، بغداد ، العراق .
- 41- عصام نور ، (2004) ، سيكولوجية التعلم . القاهرة، جمهورية مصر العربية .
- 42- علي سليمان ، سنة (1996)، الوظيفية الإجتماعية للمدراس ، دار الفكر العربي ، بيروت.لبنان .
- 43- غسان صادق ، سامي الصفار (1988)، التربية البدنية والرياضية ، كتاب منهجي ، بغداد ، بدون طبعة، العراق .
- 44- فايز مهنا،(1984)، " التربية الرياضية الحديثة " دار الطبع طلاسدار - دمشق، سوريا .

45- طلال خياط، ( 1428هـ ) الطاقة غذاء النفس ، ، ط1.

46- صلاح فؤاد محمد، ( 2012 ) ، دراسة تربوية و نفسية ،مجلة كلية التربية بالزقازيق،العدد 76

مصر .

47- نثيال كانتور ، ( 1972 ) ،المعلم ومشكلات التعليم والتعلم ،ترجمة حسن الفقهي ، الطبعة الأولى ،

دار المعارف ،مصر .

48- محمد شحاتة ربيع ، ( 2006 ) ، أصول علم النفس الصناعي، ط3، دار الغريب ، القاهرة.

49- محمد حسن علاوي ، ( 1992 ) ، علم النفس الرياضي ، دار المعارف ، الطبعة الثامنة ، القاهرة ،

مصر .

50- محمود عوض بسيوني ، فيصل ياسين الشاطي ، ( 1992 ) ، نظريات وطرق التربية البدنية ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر .

51- محمود عبدالفتاح رضوان ، ( 2013 ) ، الأساليب الحديثة في التعامل مع ضغوط العمل ، المجموعة

العربية للنشر والتوزيع ، القاهرة .

52- محمد مصطفى زيدان ( بدون سنة ) ، الكفاية الإنتاجية للمدرس ، دار النشر ، الطبعة الأولى ، بيروت

لبنان

53- محمد ع السلام يونس ، ( 2004 ) ، القياس النفسي . ط الأولى.

54- محمد عطية الأراشي، ( 1993 ) ، روح التربية والتعليم، دار الفكر العربي، ط3، القاهرة.

55- محمد عبد الرحمان عدس، ( 1996 ) ، المعلم الفاعل والتدريس الفاعل - دار الفكر الجامعي الحديث

للطباعة والنشر والتوزيع .

56- محمد سعد زغلول ، مصطفى السايح محمد، (2004)، تكنولوجيا إعداد و تأهيل معلم التربية الرياضية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر ، الطبعة الثانية الإسكندرية ،مصر .

57- محمد عوض بسيوني، فيصل ياسين الشاطبي،(1992 )، طرق التربية البدنية والرياضية. ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر

58- محمد عبد الباقي أحمد، المعلم والوسائل التعليمية، المكتب الجامعي الحديث للنشر والتوزيع، مصر .

59- مصطفى منصورى، (2010)،الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، المحمدية ،منشورات قرطبة ،الجزائر .

60-مراد نعموني، (2014)،مدخل الى علم النفس العمل والتنظيم ،ط1، جسور للنشر و التوزيع ،الجزائر .

61- مكار عبد اللطيف نصيف ، (1981)، الخطة الحديثة في التربية البدنية والرياضية ، مطبعة الميناء ،بدون طبعة ، بغداد .

62-مكارم حلمي أبو هوجة ، محمد سعد زغلول ،(1999)، منهاج التربية الرياضية ، مركز الكتاب والنشر ، مصر .

63- قاسم المندلوي وآخرون ،(1990)، دليل الطلب في التطبيقات الميدانية للتربية البدنية والرياضة ، جامعة الموصل ، بدون طبعة ، العراق .

64- صالح عبد العزيز ، عبد العزيز عبد المجيد ،(1984) ،التربية وطرق التدريس ، دار المعارف ، الطبعة الأولى ،مصر .

65- نثييال كانتور ،(1972)، المعلم ومشكلات التعليم والتعلم ،ترجمة حسن الفقهي ، الطبعة الأولى ، دار المعارف ،مصر .

66- زينب علي عمر،غادة جلال عبد الحكيم ،(2008)، طرق تدريس التربية الرياضية، دار الفكر العربي ، الطبعة الأولى ، القاهرة .

67- زوابغي و الغنام، (1974)، مناهج البحث في التربية ،الجزء الاول ،مطبعة العاني ، بغداد ،العراق

68- يوسف العتوم . أ شفيق قلاح علاونة . أ عبد الناصر ديان جراح ، أ معاوية محمود أبو غزال، أ عدنان 2005،علم النفس التربوي بين النظري و التطبيق ،دار الميسرة للنشر والتوزيع و الطباعة ط1.

69- سهير كاملا حمد ، ( 2008 ) ، دراسة في سيكولوجية الشخصية ، بيروت، لبنان

70-سعيد إسماعيل ،(2012)،مدخل إلى أصول التربية ، ط 1،دار السلام ،مصر .

#### ب - الرسائل:

71- طعيلي محمد الطاهر،(2008 )، تمويل التعليم الرسمي ماقبل الجامعي بالجزائر ،أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في علوم التربية ،الجزائر .

72- دليلة عيطور ،(1997)، الضغط النفسي و الاجتماعي لدى الممرضين( رسالة ماجستير، جامعة بوزريعة ).

73- عبد الوهاب عمراني،(1996)، التربية البدنية والرياضية، ومشاكلها في المدارس الجزائرية، جامعة الجزائر..

74- فتيحة مزياني، (1998)، رسالة ماجستير في علم النفس العمل والتنظيم تحت عنوان:

" أثر الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني عند المديرين." جامعة بوزريعة .

75- ليني صبري سليمان فرج الله ، لندا سمير الشكري ، (2009) ، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين .  
"دراسة بعض الضغوط النفسية وعلاقتها ببعض المتغيرات لمعلمي المرحلة الابتدائية في مدينة غزة."  
فلسطين .

76- قرين رشيدة، السنة الدراسية(2001/ 2002) ، النمو الاجتماعي على مرحلة الطفولة المتأخرة في  
مرحلة التعليم الأساسي، مذكرة شهادة ماجستير، بوزريعة ،الجزائر .

77- نورالدين بوسليمانى و آخرون،(1996)، الرياضة والأمراض العصبية ، مذكرة ليسانس، جامعة  
الجزائر .

78- ناهدة طه غضية ،(2008)، أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي لدى مديري ومديرات المدارس  
الحكومية في محافظات جنوب الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة الأردن

#### ج- المجلات و المطبوعات الجامعية:

79- مؤيد عبدالكريم شاعر النقيب، (2012)، دراسة تحت عنوان :العوامل التنظيمية المسببة لضغط  
العمل وعلاقتها بالانتماء الوظيفي ،مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية،المجلد رقم 04،العدد  
09.العراق .

80- سامية أبو الفتوح و فواز علي،سنة (2003)، ضعف التحصيل الدراسي،الأزمة والحل، مجلة  
حواء،وآدم،الدوحة .

81- خديجة عاشور،(2012)، ضغوط العمل ،النظريات والنماذج،مجلة العلوم الإنسانية ،جامعة محمد  
خضير، بسكرة.

82-سعود محمد النمر،دراسة تحليلية لإتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين  
العام والخاص بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، المجلد رقم 16،العدد 02، عمان .

- 83- نوي جمعي ، صاهد فتيحة ،(2010)،"الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم المهني" رسالة دكتوراه ، مخبر المسألة التربوية بالجزائر في ظل التحديات الراهنة،دفاتر المخبر،(دورة علمية محكمة)، العدد 07،جامعة بسكرة ، الجزائر .
- 84- المجلس الأعلى للتربية، الأيام الدراسية حول المبادئ السياسية التربوية، وملف المدرسة الأساسية والتعليم الحضري، غرداية من 17 إلى 19 نوفمبر سنة 1997.
- 85- التربية البدنية، الكتاب السنوي الأول، 1998، المركز الوطني للوثائق التربوية الجزائرية
- 86- المجلس الأعلى للتربية .نوفمبر سنة 1997.
- 87- التربية البدنية، الكتاب السنوي الأول، 1998.
- 88- وزارة التربية الوطنية،المسار الدراسي للتعليم الاساسي ،سنة 2009.
- 89- أحمد العيسي ،علوم الطاقة، ويكيبيديا، (<http://neronet-academy.com>) .
- 90- لبتال،زيد محمد، (1999)، الاحتراق النفسي لدى معلم التربية الخاصة ، بحث مقدم في ندوة الإرشاد النفسي والمهني من أجل نوعية أفضل لحياة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة" ،جامعة الخليج العربي ، البحرين .
- 91- زينب حبيب،(2015)،مراكز الطاقة في الإنسان، بحث في علم الاحياء، سوريا.
- 92- وزارة التربية الوطنية، مديريةية التعلم الأساسي، اللجنة الوطنية للمناهج، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008 .
- 93- مناهج التربية البدنية والرياضية ،مدرسة التعليم الثانوي ،جوان 1996. الجزائر .

- المراجع باللغة الأجنبية :

94- Emile durkhieme -(1977), educatoin of social éducation- puf.

95- Deejours, C et Gernet, I. (2012). Psychopathologie du travail. Paris :ed masson.

96- Goto, K. et. al. (2005) : The Impact of Metabolic Stress on Hormonal Responses and Muscular adaptation . Medicine & Science in Sports & Exercise .

97-Griffiths : Psychology and medicine, the British psychological society, England, 1981.

98- Hohmann, L. , et. al. ( 2007 ) : Einfuhrung in die Trainings Wissenschaft . Auflage . Limpert Verlag GmbH . Wiebelsheim.

99-Seley,H. (1974).Stress sons déstress,traduction de seikeu et la presse,montréal.

100- Jackson, M. (2003). Burnout and job stress in a local &Rothmann,I. government : the moderating effect of sense of cohernce journal of industrial psychology, South Africa.

101-Selye Hanse ( 1977). Le stress de la vie les maladie -2 - d'adaptation edf, gallenord, paris

102–Dimensions of occupational stress in 1-payne/M,A et Furnham 1987–  
West Indian– secondary school teacher – British Journal of Educational Psychology

103–Deejours, C et Gernet, I. (2012). Psychopathologie du travail. Paris :ed  
Masson.

104–Taylor & Francis Group(2014), Occupational Safety and Hygiene II –  
Arezes.(eds).

105–Kathleen ,Donaghy ,(2003),How to psych up for your sport.

106– Kathryn Budig ,Big Book of Yoga,(2016),The Essential Guide to Complete  
Mind Body.

–مراجع من الانترنت :

107–<http://neronet-academy.com>(.12 AOUT 2016 ,22 :26 H)

108– [http://www.almaany.com/ar/dict/ar.\(23](http://www.almaany.com/ar/dict/ar.(23) NOV 2016,14:05)

109– [http://www.almostafa.info/data/Arabic:\(13](http://www.almostafa.info/data/Arabic:(13) AVR 2015, 13:15)

110– [http://www.dnb.de/de/Wir/Publikationen/dialog2016,02.html,\(](http://www.dnb.de/de/Wir/Publikationen/dialog2016,02.html,() 15 MAR  
2016,22 :25)

الملاحق

- 1 2 3 4 5 6 (15) إنعدام الإتصال و الإستشارة
- 1 2 3 4 5 6 (16) صعوبة التخلي عن التفكير في العمل في البيت
- 1 2 3 4 5 6 (17) البقاء على إطلاع بمستوى التقنيات الجديدة
- 1 2 3 4 5 6 (18) غموض فيما يخص طبيعة عملكم
- 1 2 3 4 5 6 (19) التكوين المهني للمؤسسة غير متكيف وذو نوعية متوسطة
- 1 2 3 4 5 6 (20) حضور الإجتماعات
- 1 2 3 4 5 6 (21) إنعدام المساندة العلانية داخل المؤسسة
- 1 2 3 4 5 6 (22) إتجاه الزوج ومدى رضاه عن عملكم
- 1 2 3 4 5 6 (23) إضطراركم للعمل لساعات طويلة
- 1 2 3 4 5 6 (24) تناقض و تعارض المهام في الوظائف الموكلة
- 1 2 3 4 5 6 (25) تمييز خفي و محسوبة كامنة
- 1 2 3 4 5 6 (26) مهامكم الإدارية روتينية وبدون فائدة
- 1 2 3 4 5 6 (27) عدم القدرة على التفويض
- 1 2 3 4 5 6 (28) تهديد بالفصل في حالة الخطأ
- 1 2 3 4 5 6 (29) الشعور بالعزلة
- 1 2 3 4 5 6 (30) غياب التشجيعات من طرف رؤسائكم
- 1 2 3 4 5 6 (31) عدم الثبات في المنصب - الإستخلاف-
- 1 2 3 4 5 6 (32) آثار عملي على علاقاتي مع أولادي
- 1 2 3 4 5 6 (33) آثار عملي على علاقاتي مع الزوج
- 1 2 3 4 5 6 (34) تقدير أقل
- 1 2 3 4 5 6 (35) وجوب المخاطرة في مهنتي
- 1 2 3 4 5 6 (36) وجوب تغيير عملي من أجل التطور
- 1 2 3 4 5 6 (37) عمل كثير أو قليل التنوع
- 1 2 3 4 5 6 (38) العمل مع الجنس الآخر يؤثر
- 1 2 3 4 5 6 (39) تقييم لا يتوافق مع مستوى أدائي
- 1 2 3 4 5 6 (40) رحلات العمل و لزوم الإبتعاد عن البيت
- 1 2 3 4 5 6 (41) الإستعمال السيئ للوقت من طرف الزملاء
- 1 2 3 4 5 6 (42) أن أعتبر كأستاذ فقط
- 1 2 3 4 5 6 (43) تطلعات الترقية غير أكيدة
- 1 2 3 4 5 6 (44) أثر تراكم العمل
- 1 2 3 4 5 6 (45) غياب المساندة من طرف الزملاء
- 1 2 3 4 5 6 (46) قلة الوسائل أو الموارد المالية تؤثر على عملكم
- 1 2 3 4 5 6 (47) آثار إرغامات عملكم تؤثر على حياتكم
- 1 2 3 4 5 6 (48) التغيرات التي تطلب منكم في عملكم
- 1 2 3 4 5 6 (49) مجرد ظهوركم في العمل
- 1 2 3 4 5 6 (50) نقص المساندة العملية الفعلية
- 1 2 3 4 5 6 (51) العوامل التي تتحكمون فيها مباشرة
- 1 2 3 4 5 6 (52) تقسيم العمل و المسؤوليات بطريقة متساوية
- 1 2 3 4 5 6 (53) حياة زوجية مع شريك يريد تطوير نفسه
- 1 2 3 4 5 6 (54) مواجهة المواقف الصعبة
- 1 2 3 4 5 6 (55) أن تكون مجبرا على القيام بمهام أخرى
- 1 2 3 4 5 6 (56) إن التريبة البدنية مادة غير مهمة

شكرا بخيبي /ع/ القادر

إستمارة مقياس الطاقة النفسية لطالب الباحث : غيدي عبدالقادر

المحور الاول :خاص بالطاقة النفسية الفعالة - السؤال : في الشهر المنفرط كم مرة أحسست بهذه الطريقة .

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	<u>أحس بأنني حيوي و مليئ بالحياة</u>					
2.	<u>لا أحس بأنني مفعم بالحيوية</u>					
3.	<u>أحيانا أحس بقمة الحبوية الى درجة الرغبة في الانفجار</u>					
4.	<u>أملك الطاقة و الروح و الحبوية</u>					
5.	<u>أحس تقريبا دائما بالإستنفار و اليقظة</u>					
6.	<u>أحس بأنني مثار</u>					
7.	<u>أحس بأنني تحت الضغط في كل يوم</u>					
8.	<u>لدي إستعداد لأن أعمل لساعات طويلة متواصلة دون ملل</u>					
9.	<u>أستغرق في التفكير فيما يحدث أو يقع من احداث وتكون غير متوقعة</u>					
10	<u>أفضل القيام بالاعمال الكتابية عن التطبيقية</u>					
11	<u>أقوم بالاعمال التي تحتاج الى مغامرة و جرأة في إتخاذ القرارات</u>					
12	<u>أشعر بالسعادة عندما يطلب مني الآخريين المساعدة</u>					
13	<u>دائما ما أشعر بالفراغ او أن وقتي غير مليء بالعمل الذي يستحق طاقتي</u>					
14	<u>غالبا ما ابذل مجهودي و طاقتي فقط فيما يستحق ذلك من العمل</u>					

					15	<u>أشعر بانني يقظ أغلب الاوقات و مليء بالحيوية و الطاقة</u>
					16	<u>أشعر بانني أبذل مجهودات أكبر واكثر من الآخرين لإنجاز نفس العمل</u>
					17	<u>بمقدوري التفكير في موضوعات متعددة و مختلفة في نفس الوقت دون الشعور بالإرهاق</u>
					18	<u>لا اتأثر بما يحدث حولي من احداث أو إزعاج أثناء العمل</u>
					19	<u>بمقدوري القيام باعمال عديدة في وقت قصير حتى ولو كان ذلك تحت ضغط دون الشعور بالإرهاق</u>
					20	<u>يصيبني التوتر و القلق الشديد إذا ما كلفني أحدهم بمهام ما</u>
					21	<u>إذا بدأت العمل لا اتوقف حتى إكماله نهائيا</u>
					22	<u>أفضل ان اكون قائدا بدون أن يرهقني الإحساس بالمسؤولية</u>
					23	<u>إذا سمحت الظروف فإنني أسارع بالمشاركة في الأعمال التي تستوجب قوى خارقة</u>
					24	<u>عند الحاجة في إتخاذ قرارات أعتمد على تفكيري وقدراتي الخاصة</u>
					25	<u>أبعد عن القيام بالأعمال التي ليس لدي أفكار مسبقة عليها</u>
					26	<u>غالبا ما أستشر ذوي الخبرة و اجمع معلومات عن المهام الموكلة الي قبل القيام بأي مغامرة</u>
					27	<u>أهتم اكثر بالتفاصيل الدقيقة للأشياء بغض النظر عن فائدتها</u>
					28	<u>أبحث عن اكثر من حل للمشكلة الواحدة و أسعى لكل الحلول</u>
					29	<u>أشعر ان ما يسند إلي من أعمال أكثر مما يتسع اليه و قتي</u>
					30	<u>أشترك في المهام التي تتطلب دراسة و تدقيق و فحص</u>
					31	<u>من الصعب علي الإقتناع بأراء الآخرين بدون تجربتي بمفردتي</u>

					32 <u>أبتعد عن فحص أجهزة جديدة خشية إفسادها</u>
					33 <u>لا اهتم بالأحداث التي تدور حولي إلا بعد حدوثها بالفعل</u>
					34 <u>أسعى للحصول على كثير من المسؤوليات بدون كلل</u>
					35 <u>أحب السير على أقدامي حتى وإن تعبت</u>
					36 <u>أمارس ما يتحتم علي القيام به بنشاط حتى وإن إقتضت الظرورة</u> <u>عدم النوم لساعات طويلة ولأيام</u>
					37 <u>إن سمحت الظروف فإنني أفضل استخدام التكنولوجيا الحديثة</u> <u>في العمل عوض الأساليب القديمة .</u>

المحور الثاني :البيانات أسفله تخص تجاربكم في العمل بإمكانكم تبيان في أي مقياس تتوافقون مع هذه المعطيات ،

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	<u>لا أحس حقيقة بأنني مرتبط بأشخاص آخرين في العمل،</u>					
2.	<u>عندي شعور بأنني مرتبط بالجماعة في العمل ،</u>					
3.	<u>ليس لدي حقيقة إتصال بالآخرين في العمل ،</u>					
4.	<u>أستطيع التكلم مع الآخرين في العمل و أجده حقيقة مهم ،</u>					
5.	<u>أحس غالبا بانني وحيد عندما نكون مع الزملاء،</u>					
6.	<u>بعض الأشخاص في العمل أصدقاء حقيقيون ،</u>					
7.	<u>لا أحس حقيقة بأنني كفؤ في عملي ،</u>					
8.	<u>أفهم جيدا المهام المطلوب إتمامها في عملي،</u>					
9.	<u>أحس بأنني قادر في عملي</u>					
10	<u>أشك في قدرتي على تنفيذ عملي</u>					

					11 <u>أحس بأنني قادر على التحكم الجيد في المهام الصعبة في عملي</u>
					12 <u>في العمل غالبا ما أحس بوجود فعل ما يتطلبه مني الآخرون ،</u>
					13 <u>إذا كنت أملك الإختيار سأبدأ عملي بشكل مختلف</u>
					14 <u>مهامي في العمل تتلائم مع ما أريد فعله حقيقة ،</u>
					15 <u>أحس بحرية تنفيذ عملي مثل إعتقادي بأنه من الجيد فعله،</u>
					16 <u>في العمل أحس بأنني مجبر على فعل أشياء لا أريدها ،</u>

المحور الثالث : الخاص بالعمل و العائلة . لتبين درجة توافقك مع البيانات التالية ،

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	<u>عملي يتزامن مع نشاطاتي العائلية أكثر مما أريد</u>					
2.	<u>الوقت الذي أستثمره في عملي يمنعني من المشاركة بعدل مع مسؤولياتي والمهام المنزلية</u>					
3.	<u>نظرا للوقت المستثمر في العمل أتغيب عن النشاطات العائلية</u>					
4.	<u>الوقت المستثمر لتغطية الواجبات العائلية يتزامن غالبا مع عملي</u>					
5.	<u>الوقت المقضي بجانب عائلتي يمنعني غالبا من استثماري في النشاطات المهنية التي تكون ضرورية جدا لمهنتي ،</u>					
6.	<u>يستوجب علي التغيب عن العمل لتغطية واجباتي العائلية</u>					
7.	<u>عندما أعود من العمل غالبا ما اكون متعب فلا أشارك في النشاطات العائلية</u>					

					8. <u>عندما أعود من العمل غالبا ما اكون مستنفذ الإنفعالات أين</u> <u>بمعنى ذلك من المشاركة في النشاطات العائلية</u>
					9. <u>نظرا للضغط المعاش في العمل أعود أحيانا إلى المنزل جد قلق</u> <u>لعمل الأشياء التي احبها ،</u>
					10 <u>نظرا للقلق المعاش في المنزل انا غالبا منشغل بمشاكلي</u> <u>العائلية في العمل</u>
					11 <u>إنني غالبا قلق من المسؤوليات العائلية و عندي صعوبة كبيرة</u> <u>في التركيز ،</u>
					12 <u>الضغط و الخشية من الحياة العائلية يضعف غالبا قدراتي على</u> <u>إنجاز عملي</u>

المحور الرابع : الإرتباطات ، بإستعمال السلم أسفله – بين إلى أي حد تحس حاليا بإرتباطك مع كل واحدة من الحقائق

التالية — محيطا الرقم المناسب لدرجة إرتباطك ، سؤال : إلى أي حد أنت متعلق بـ :

الرقم	الأسئلة	على	قليل 2	وسط	بقوة	بقوة
		الإطلاق		3	4	شديدة
		1				5
1.	<u>مهنتك الحقيقية التعليم</u>					
2.	<u>مسؤوليك ( المدير ،،،، الخ )</u>					
3.	<u>طاقم عملك</u>					
4.	<u>تلاميذك</u>					
5.	<u>مفتشك</u>					
6.	<u>لجنتك المدرسية</u>					
7.	<u>قطاع التربية</u>					

					8. خلال كم من الوقت أيضا تحب مزاوله عمالك
--	--	--	--	--	---

المحور الخامس : المداومة على البقاء بالمؤسسة — كل الأشخاص يقيمون مؤسستكم بطريقة مختلفة ، وكل له أسبابه للبقاء فيها ، يؤخذ بعين الاعتبار وضعيتك في مؤسستك ، السؤال : إلى أي حد أنت موافق أو غير موافق على البيانات التالية ،

الرقم	الأسنلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	سأكون سعيد جدا بإتمام ما تبقى لي في مهنتي بهذه المؤسسة					
2.	في هذه اللحظة سيكون من الصعب جدا ترك مؤسستي حتى ولو كنت أريد					
3.	لا أحس بأي إلزام بالبقاء في العمل في هذه المؤسسة					
4.	أحس فعلا بمشاكل مؤسستي و كأنها تخصني أنا					
5.	أشياء كثيرة في حياتي ستكون مضطربة إذا قررت مغادرة مؤسستي الآن ،					
6.	حتى ولو كان لفائدتني لا أحس بأنه من الصائب مغادرة مؤسستي الآن					
7.	في مؤسستي لا أحس بأنني أمثل جزء هام من العائلة					
8.	في هذه اللحظة البقاء في مؤسستي هو مسألة حاجة بقدر ما هو رغبة					
9.	أحس بانني مذنب في مغادرة مؤسستي حاليا					
10.	لا أحس بأنني مرتبط عاطفيا بمؤسستي					
11.	أعتقد انني املك قليلا جدا من الإمتيازات للتفكير بمغادرة مؤسستي					

					12. <u>مؤسستي تستحق إخلاصي</u>
					13. <u>بالنسبة لي مؤسستي تملك الكثير من المعاني الشخصية</u>
					14. <u>مغادرة مؤسستي تتطلب مني تضحية</u>
					15. <u>لن أغير مؤسستي الآن لأنني أحس بأنه لي التزامات مع الزملاء</u>
					16. <u>لا أملك شعورا قويا بالإنتماء إتجاه مؤسستي</u>
					17. <u>لو لم أستثمر كفاية في مؤسستي لإستطعت العمل خارجها</u>
					18. <u>أرتبط كثيرا بمؤسستي</u>

المحور السادس : بيانات تتعلق ب العمل ،بين أي نقطة أنت موافق أو غير موافق مع كل البيانات التالية بمساعدة السلم المبين ،

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	<u>على العموم نوع العمل الذي أقوم بهي تلائم مع ما أريده في الحياة</u>					
2.	<u>الشروط التي أنجز فيها عملي رائعة</u>					
3.	<u>أنا راض بنوع عملي الذي أقوم به</u>					
4.	<u>لحد الآن تحصلت على الأشياء المهمة التي أردت تحصيلها في عملي</u>					
5.	<u>إذا إستطعت ان أغير أي شيء في عملي لن أغير تقريبا أي شيء فيه</u>					

المحور السابع : عواطف مرتبطة بالعمل ، إليك الآن سلسلة من الجمل التي تعكس الاحاسيس و المشاعر التي يمكن باستمرار الشعور بها في عملك - الرجاء الإجابة قدر المقياس المناسب لهذه المشاعر ،

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	أحس بفراغ عاطفي في عملي					
2.	في نهاية يوم عملي أحس بأنني منهك تماما					
3.	أحس بالعباء عندما أستيقظ صباحا و بأنني مطالب بمواجهة يوم عمل جديد					
4.	العمل في كل يوم مع أناس آخرين بالنسبة الي هو مصدر للضغط					
5.	أحس كليا بانني فاقد لقواي الجسدية من عملي					
6.	أحس بالقنوط من عملي					
7.	املك شعور بانني أعمل بمشقة					
8.	عندي شعور بأنني في قمة الإنهيار					

المحور الثامن : صحة و كينونة جيدة - السؤال : هل بإستطاعتك أن تقول لنا بماذا تحس بدقة ،

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	هل تحس باك فاقد للأمل حين تفكر بالمستقبل					
2.	هل تحس بانك وحيد					
3.	هل كان لديك محو بالذاكرة					
4.	هل تحس بانك محبط أو كان لديك كدمات					
5.	هل تحس بانك مسترخي او تحت ضغط					

					هل تركت نفسك منقاداً ضد شخص أو شيء	6.
					هل تحس بانك ملل أو قليل الاهتمام بالأشياء	7.
					هل تحس بالتخوفات أو الخشية	8.
					هل وجدت صعوبات في تذكرك للأشياء	9.
					هل يكبت بسهولة أو أحسست بأنك على وشك البكاء	10.
					هل أحسست بأنك منفعل أو عصبي داخليا	11.
					هل أحسست بأنك سلبي اتجاه الآخرين	12.
					هل أحسست بسهولة بانك غير سعيد أو مستنفذ القوى	13.
					هل قاطعت أو خاصمت أشخاص بدون أهمية	14.
					إذا قارنت صحتك العقلية مع آخرين و إنتابك الشك في نفسك	15.

المحور التاسع : خصائص عملك داخل الصف مع التلاميذ خصوصا – أجب على الأسئلة لتبين إلى أي مدى انت منزعج من هذه الوضعيات و الأحداث

الرقم	الأسئلة	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1.	مشاكل الانضباط في قسمي					
2.	فعل تسيير السلوكيات الطفولية					
3.	تلاميذ يستطيعون النجاح أفضل حتى و إن أرادوا ذلك					
4.	فعل تدريس تلاميذ قلبي النشاط					
5.	غموضات إدارية بالنسبة لمشاكل الانضباط					
6.	الإنقاص من سلطتي من طرف التلاميذ					

					7. <u>نقص الإتصال و الحوار مع الوالدين</u>
					8. <u>نقص الثقة من طرف الوالدين لشخصي</u>
					9. <u>انتقادات سلبية و متكررة لعملي من طرف الوالدين</u>
					10. <u>الإحساس بوجود تخفيض النقائص التربوية للوالدين</u>
					11. <u>الرجاء المتواصل للوالدين و الكثير</u>
					12. <u>مخاوف الثار من طرف الوالدين</u>
					13. <u>تهم غير واقعية للوالدين</u>
					14. <u>الإحساس بوجود التبرير للوالدين</u>
					15. <u>قليل من الوقت لتحضير دروسي و مهمامي الأخرى</u>
					16. <u>كم هائل من العمل</u>
					17. <u>منوال سريع جدا لأيام العمل</u>
					18. <u>ضغط العمل مرتفع جدا</u>
					19. <u>الزاميات الوقت التي تحد من أولوياتي الشخصية</u>
					20. <u>الكم الهائل من الوثائق الإدارية</u>
					21. <u>نقص التبادل و التعامل مع الزملاء</u>
					22. <u>نقص دعم الزملاء</u>
					23. <u>الشعور بالتهميش من الزملاء</u>
					24. <u>الشعور بانه محكوم علي من طرف الزملاء</u>
					25. <u>التباين في الترتيب البيداغوجي مع زملائي</u>
					26. <u>التباين في الترتيب الشخصي مع زملائي</u>

					27. <u>الشعور بنقص حرية المبادرة</u>
					28. <u>الخوف من حكم الإدارة سلبيا علي</u>
					29. <u>أسلوب تسيير الإدارة</u>
					30. <u>نقص تفهم و دعم الإدارة</u>

### المحور العاشر : معلومات عامة

تاريخ إجابتك عن المقياس : .....

مهنتك : .....الطور :

الصفة : .....الخبرة :

إذا كنت تستطيع بإرتياح ان تخبرنا على هذه المعلومة ، بين لنا في أي مؤسسة انت تعمل : .....

نشكركم لإشتراككم الثمين في إعداد هذا المشروع (المرجع) : (للبروفيسور "ناتالي هولفورت " جامعة كندا - المدرسة الوطنية للإدارة العمومية - مونتريال (كيبك))

استبيان خاص بتطبيق البرامج التعليمية لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية بالطور المتوسط

م	العبارات	عدم توافق تام 1	غير موافق 2	حياد 3	موافق 4	توافق تام 5
1	تجعل التلميذ يشارك في الحصة الدراسية بفاعليه					
2	توزع الأفراد في ورشات بشكل ينمي كل مجموعه					
3	تسمح بالمشاركة الفعالة للتلاميذ في الأنشطة المدرسية					
4	توزع أدوارا على التلاميذ في تصميم الأنشطة الدراسية					
5	تقوم باختيار طرق للتعلم تناسب جميع المستويات					
6	تشارك التلاميذ في تصميم أنشطه ومواقف تعليميه تنمي لديهم حب الاستطلاع					
7	تلتزم بالخطة الزمنية لتوزيع المنهج على مدار أشهر السنة					
8	توزع الوقت توزيعا مناسباً للأنشطة					
9	تضع خطة زمنية متكاملة لجميع الأنشطة الصفية واللاصفية وفقا للأهداف التعليمية					
10	تضع جدول زمني يتناسب مع تحقيق الأهداف التعليمية					
11	تلتزم بتنفيذ الجدول الزمني بما يحقق الأهداف التعليمية					
12	تعديل الخطة الزمنية بما يناسب قدرات التلاميذ					
13	تعديل الخطة الزمنية بما يناسب متطلبات العملية التعليمية (الإمكانيات)					
14	تقوم بعمل رحلات لتحسين العملية التعليمية					
15	نوع الوظيفة التي تشغلها تتلائم مع قدراتك					
16	تستخدم الانترنت في الحصول على معلومات جديدة في تخصصك					
17	البرنامج المقترح واضح و مفهوم بالنسبة لك					
18	تشارك بفاعلية في أنشطة الرياضية المدرسية					
19	قدراتك على الإنجاز جيدة وتتنقن عملك					
20	توظف المهارات المكتسبة من الدورات التدريبية في تحسين أدائك					
21	توظف الوسائل التعليمية وتتحكم فيها بطريقة فعالة					
22	تستمع للتلاميذ ويشاركهم في توجيه الحصة البيداغوجية					
23	حجم البرنامج أكبر من اللازم					
24	الوقت المخصص لإنهاء البرنامج غير كاف					
25	تستعمل المقاربات الحديثة في عمله التدريسي					
26	تشجع التلاميذ على روح المبادرة					
27	الوقت المخصص لإنجاز البرنامج كاف					
28	تحرص على عدم التغيب والحضور في الوقت المقرر					

الطالب الباحث: غيدي عبدالقادر

## ملحق الرقم (04) لنتائج اختبار الفرضيات

نتائج الفرضية الجزئية الأولى:

### Correlations

		stress1	psy
stress1	Pearson Correlation	1	-.009
	Sig. (2-tailed)		.931
	N	100	100
psy	Pearson Correlation	-.009	1
	Sig. (2-tailed)	.931	
	N	100	100

نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

### Correlations

		psy	stress2
psy	Pearson Correlation	1	-.187
	Sig. (2-tailed)		.062
	N	100	100
stress2	Pearson Correlation	-.187	1
	Sig. (2-tailed)	.062	
	N	100	100

نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

**Correlations**

		psy	stress3
psy	Pearson Correlation	1	-.058
	Sig. (2-tailed)		.567
	N	100	100
stress3	Pearson Correlation	-.058	1
	Sig. (2-tailed)	.567	
	N	100	100

نتائج الفرضية الجزئية الرابعة:

**Correlations**

		psy	stress4
psy	Pearson Correlation	1	-.083
	Sig. (2-tailed)		.414
	N	100	100
stress4	Pearson Correlation	-.083	1
	Sig. (2-tailed)	.414	
	N	100	100

نتائج الفرضية الجزئية الخامسة:

**Correlations**

		psy	stress5
psy	Pearson Correlation	1	-.031
	Sig. (2-tailed)		.758
	N	100	100
stress5	Pearson Correlation	-.031	1
	Sig. (2-tailed)	.758	
	N	100	100

نتائج الفرضية الجزئية السادسة:

**Correlations**

		psy	stress6
psy	Pearson Correlation	1	.083
	Sig. (2-tailed)		.414
	N	100	100
stress6	Pearson Correlation	.083	1
	Sig. (2-tailed)	.414	
	N	100	100

## نتائج الفرضية الجزئية السابعة:

### المصدر الأول

#### Group Statistics

	المصدر الاول	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	نعم	44	59.00	8.871	1.337
	لا	56	57.84	9.829	1.313

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	.102	.750	.851	98	.397	1.606	1.887	-2.138	5.351
	Equal variances not assumed			.855	97.002	.394	1.606	1.878	-2.120	5.333

### المصدر الثاني

#### Group Statistics

	المصدر الثاني	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	نعم	61	57.66	8.998	1.152
	لا	39	59.44	9.997	1.601

#### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	.353	.554	-.924	98	.358	-1.780	.353	-5.604	2.043
	Equal variances not assumed			-.903	74.843	.370	-1.780	1.972	-5.709	2.149

## المصدر الثالث

### Group Statistics

	المصدر الثالث	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	نعم	55	56.56	8.884	1.198
	لا	45	60.53	9.629	1.435

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	.216	.643	-2.141	98	.035	-3.970	1.854	-7.650	-.290
	Equal variances not assumed			-2.123	90.760	.036	-3.970	1.870	-7.683	-.256

## المصدر الرابع

### Group Statistics

	المصدر الرابع	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	نعم	60	58.90	9.459	1.221
	لا	40	57.53	9.345	1.478

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	.051	.821	.716	98	.476	1.375	1.922	-2.438	5.188
	Equal variances not assumed			.717	84.435	.475	1.375	1.917	-2.437	5.187

## المصدر الخامس

### Group Statistics

	المصدر الخامس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	نعم	55	58.55	9.239	1.246
	لا	45	58.11	9.672	1.442

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	1.044	.309	.229	98	.819	.434	1.897	-3.330	4.198
	Equal variances not assumed			.228	92.302	.820	.434	1.906	-3.350	4.219

## المصدر السادس

### Group Statistics

	المصدر السادس	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	نعم	69	58.94	9.765	1.176
	لا	31	57.03	8.503	1.527

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	.089	.766	.940	98	.350	1.910	2.032	-2.122	5.942
	Equal variances not assumed			.991	65.879	.325	1.910	1.927	-1.938	5.758

## نتائج الفرضية الجزئية الثامنة

### Group Statistics

	level	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
تطبيق البرامج التعليمية	طاقة نفسية منخفضة	58	57.55	8.338	1.095
	طاقة نفسية مرتفعة	42	59.45	10.684	1.649

### Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
تطبيق البرامج التعليمية	Equal variances assumed	1.316	.254	-.999	98	.320	-1.901	1.903	-5.677	1.316
	Equal variances not assumed			-.960	74.685	.340	-1.901	1.979	-5.843	-.960

-النتائج الخاصة بمعامل الإنحدار الخاص بالأثر على تطبيق البرامج التعليمية :

## الفرضية السابعة

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.353 <sup>a</sup>	.124	.068	9.066

a. Predictors: (Constant), stress6, stress1, stress3, stress5, stress4, stress2

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	35.330	20.775		1.701	.092
	stress1	.571	.278	.206	2.055	.043
	stress2	-.187	.298	-.063	-.627	.532
	stress3	-.686	.317	-.216	-2.165	.033
	stress4	.548	.281	.195	1.947	.055
	stress5	.432	.325	.130	1.329	.187
	stress6	.040	.268	.014	.148	.883

a. Dependent Variable: learning

الفرضية الثامنة

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.067 <sup>a</sup>	.004	-.006	9.418

a. Predictors: (Constant), psy

الحمد لله