

جامعة آكلي محند أولحاج البويرة
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية و الرياضية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في ميدان
علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية
التخصص: تدريب رياضي نخبوي.
الموضوع

الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم

دراسة ميدانية لمدربي كرة القدم لولاية البويرة
صنف الأواسط U15

لجنة المناقشة:
- منصورى نبيل مشرفا
- فرنان مجيد رئيسا
- حماني ابراهيم ممتحنا

إعداد الطلبة :
- طرفاني موسى
- بولحارس اسعيد

السنة الجامعية: 2020-2021

شكر و عرفان

قال تعالى: " وإذ تأذن ربكم لئن شكرتم لأزيدنكم ولئن كفرتم إن عذابي لشديد "

بادئ ذي بدء نحمد الله حمدا يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه أن مكننا من إتمام هذا العمل، والذي جعل لنا نورا اهتدينا به في الظلمات وعقلا ميزنا به بين المتشابهات ومنارا اهتدينا به من التيه في مفارق الطرقات، نسأله أن يتقبل عملنا خالصا لوجهه الكريم.

ولأن الإعراف لأهل الفضل بفضلهم واجب يطوق عنق صاحبه، فإننا نرف أسمى عبارات الشكر إلى من علا علو السماء في نظرنا، إلى من لقننا معاني الصبر وعلمنا كيف نمسك بزمام الأمور ونتحدى الصعاب، ونرى الدنيا بمنظارها الأبيض، إلى الذي دفعنا إلى الأمام خطوة خطوة وأولى اهتماما بالغا بنا، إلى الذي بصرنا بنور بصيرته وصفاء فؤاده، ففتح لنا قلبه وأعطانا الكثير من وقته، إلى الذي قدم مصلحتنا على مصلحته فأمد لنا يد العون وساعدنا في أصعب الفترات وشجعنا للسير قدما، إلى الذي نتمنى أن تفتح له الدنيا جناحيها وترزقه من فضائلها وتبسط له دروب النجاح، إلى من نسعى للسير على خطاه لعلنا نصبح مثله في يوم من الأيام أستاذنا المشرف القدير "منصوري نبيل" كان لنا الشرف الكبير بمعرفتك، لك منا فائق التقدير والإحترام وعميق الإمتنان.

أنت مهديت لنا طريق الفلاح وفتحت لنا أبواب النجاح ووجهتنا إلى ما فيه الصلاح فسدد الله خطاك إلى كل ما فيه خير، ورفعك بكل جهد ونصيحة درجات العلا في الجنان... آمين.

إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى من عطرت حياتي وأبهجتها إلى من كانت السند لي في كل
شدة

إلى من رافقتني طيلة دربي بدعوات الخير فأحلى كلمة نطق بها لساني. " أمي الحبيبة"
أطال الله في عمرها

إلى من رباني على الاخلاق والحب والعطاء إلى رمز الفخر والاعتزاز إلى الذي زرع فيا
روح العمل والمثابرة إلى الذي تعب من أجل تربيتي ومنحني بالكثير في سبيل نجاحي
وسعادتي أمي العزيزة أطال الله في عمرها.

إلى من قاسموني مشوار العمر إخوتي الأعزاء.

إلى روح أبي الطاهرة رحمه الله وأسكنه فسيح جنانه.

إلى من قاسمني أفراحي وأحزاني وكان سند لي في كل خطواتي الذي كان أخي وأبي

إلى أصحاب دربي وأصدقائي منذ مشواري الدراسي.

وإلى كل الأهل والأقارب بدون استثناء.

وإلى كل من نسيهم قلبي ولم ينساهم قلبي.

أسعيد



إهداء

اهدي ثمرة جهدي الى من قال فيهما الله سبحانه وتعالى (وقضى ربك ألا تعبد إلا إياه وبالوالدين إحسانا)

الى التي تملك قلبا برحمته رعاني ووجه تبسم إذا راني الى اميرة قلبي ومهجة روعي الى عذبة السجايا ... الى ذات الحروف الاربعة ... الى من اشفقت على عيني من كثرة القراءة ... الى من رافقتني دعواتها دائما ... الى التي سهرت الليالي لأجلي فكانت تحترق كالشمعة لتثير دربي ... الى التي لو افنيت عمري ما اوفيت حقها ... الى من تملك الجنة تحت اقدامها، ويعجز اللسان عن شكرها ... الى سر وجودي وبلسم قلبي ... الى التي لم تتعلم وعلمت المستحيل كي اتعلم، اليك يا أغلي من كل الحشود امي الغالية حفصك الله واطال عمرك

الى من كلله الله بالهيبة والوقار، الى الذي كان رمز العطاء والنضال، الى الذي لم يدخر جهدا في تربيته ونصحي ... الى الذي كان لي عينا تحرسني، الى الذي حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم، الى القلب الكبير ابي العزيز حفصه الله واطال عمره.

الى من كانوا سندا ونورا لي في ليلة حالكة الظلمة ، فحرموا نفوسهم الراحة ، علموني ان الحياة لا تنال الا على جسر من التعب ، والى الذين طالما حملوا برؤيتي في مثل هذا اليوم ... الى المصابيح التي انارت حياتي ، الى عطر ونسمة وبهجة العائلة اخوتي الى من جمعني بهم القدر في سفينة المعرفة ،والذين كتبوا أسماء من ذهب في مذكرة حياتي فكانوا اخوة لي ، الى من قاسمني الحياة الجامعية بجلوها ومرها طيلة خمس سنوات الى من ستبقى ذكراهم احلى من عبق الياسمين وازهار الريحان ، واخص بالذكر : محمد ، عبد المالك ، سعيد ،كريم ،

منير .

الى من كانوا خير سندا ودعما لي في أصعب الاوقات ابن عمي عبد الحفيظ، وبلال

والى كل طلبة واساتذة تخصص علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

موسى

محتوى البحث

الصفحة	الموضوع	الرقم
أ	شكر وتقدير	
ب	اهداء	
ج	محتوى البحث	
ح	قائمة الجداول	
ط	ملخص البحث	
ك	المقدمة	
مدخل عام: التعريف بالبحث		
2	_الإشكالية	1
3	_فرضيات البحث	2
3	_أسباب اختيار الموضوع	3
4	_أهمية البحث	4
4	_أهداف البحث	5
5	_تحديد المفاهيم والمصطلحات	6
الجانب النظري: الخلفية النظرية للدراسة والدراسات المرتبطة بالبحث		
الفصل الأول: الخلفية النظرية للدراسة		
المحور الأول: الضغوط النفسية		
11	- تمهيد	
11	-تعريف الضغوط النفسية	1
12	-طبيعة الضغوط النفسية	2
13	-أنواع الضغوط النفسية	3
14	-مراحل الضغوط النفسية	4
15	-مسببات الضغط النفسي	5
16	-مصادر الضغوط للمدرب الرياضي	6
17	- الأفعال أو المواقف التي تثير الضمير	7
18	-النظريات المفسرة للضغوط النفسية	8
21	-خلاصة	9

المحور الثاني: التوافق المهني		
22	-تمهيد	
23	-مفهوم التوافق	1
23	-تعريف التوافق المهني	2
24	-مظاهر التوافق المهني	3
25	-العوامل المؤثرة في التوافق المهني	4
26	-أليات تحقيق التوافق المهني للعاملين	5
27	-قياس التوافق المهني	6
28	-علاقة الصحة النفسية بالتوافق المهني	7
29	-نظريات التوافق المهني	8
33	-خلاصة	9
المحور الثالث: المدرب الرياضي		
34	-تمهيد	
35	-المدرب خصائص ومميزات	1
35	- مفهوم المدرب الرياضي	1-1
35	-مدرب كرة القدم	2-1
36	- خصائص مدرب كرة القدم	3-1
36	- خصائص وصفات المدرب الناجح	4-1
37	- أشكال وأنواع المدربين	2
37	- تصنيف مدرب كرة القدم	3
38	-مميزات مدرب كرة القدم	4
39	-وظائف المدرب	5
40	- أساليب القيادة للمدرب الرياضي	6
42	-خلاصة	7
الفصل الثاني: الدراسات المرتبطة بالبحث		
44	-تمهيد	
45	-دراسات تناولت الضغوط النفسية	1
54	-دراسات تناولت التوافق المهني	2
64	-التعليق على الدراسات	3

66	-نقد الدراسات	4
67	-خلاصة	5
الجانب التطبيقي: الدراسة الميدانية للبحث		
الفصل الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية		
69	-تمهيد	
70	- الدراسة الإستطلاعية	1
71	- المنهج المتبع	2
72	- مجتمع البحث	3
72	- عينة البحث	4
73	- أدوات البحث	5
74	- خلاصة	6
	- البلوغرافيا	
	- الملاحق	

قائمة الجداول

20	جدول يمثل نموذج سيلبي للضغوط النفسية	1
38	جدول يمثل مميزات مدرب كرة القدم	2

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم، وكذا مستوى التوافق المهني مدربي كرة القدم بالرابطة الولائية لولاية البويرة الأواسط صنف U15 ، وذلك من خلال معرفة العالقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني مدربي كرة القدم، ثم معرفة مستوى الضغوط النفسية ومستوى التوافق المهني لدى مدربي كرة القدم، بالإضافة إلى معرفة إذا ماذا كانت توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم.

تشكل الضغوط النفسية محور اهتمام كثير من علماء النفس، لكونها أصبحت عاملاً يفرض نفسه في جل المشكلات النفسية، وحتى الجسمية لدرجة تسمية العصر بعصر الضغوطات، كما يسمى الضغط النفسي بالقاتل الصامت. (سلامي، 2008، ص01). فوصف العصر الحديث الذي نعيش فيه بعصر الضغوط النفسية أو عصر القلق ليس فيه أي تعارض أو اختلاف، لأنه إذا امعنا النظر في الوصفين فسنجد كليهما صحيحاً فمن ناحية الأحداث والمثيرات الضاغطة والمتلاحقة التي تعصف بكيان الفرد ووجوده من كل صوب واتجاه يمكن القول بأنه عصر الضغوط، أما إذا نظرنا من خلال النتائج التي تلم بالإنسان وبعاني منها جراء التغيرات والأحداث يمكن القول أنه عصر القلق.

وتضيف (عقون، 2012، ص04) انه من المعروف أن طبيعة العلاقة بين مختلف المتغيرات النفسية دياليتكية (دائرية)، بحيث تكون مقدمة ونتيجة في نفس الوقت، وينطبق هذا القول على علاقة الضغط بالقلق.

حيث أصبحت الضغوط في مجال العمل سمة من سمات العصر، وقد استحوذ هذا الموضوع على اهتمام العديد من دول العالم مثل الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا الغربية، وتعمل هذه الدول جاهدة على تقدير حجم الخسائر التي تلحقها هذه الظاهرة بمؤسساتها على المستويين المادي والبشري، بالإضافة إلى قيام هذه الدول بعقد العديد من المؤتمرات والبرامج التدريبية والندوات المختلفة بهدف توعية العاملين وتثقيفهم حول أفضل السبل للسيطرة على هذه الضغوط. (الدرويشي نجيب عباس، 2003، ص1). فالضغوط من أبرز التحديات التي تواجه العامل في بيئة عمله حيث يتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشي القلق. (المرسي، ادريس، 2002، ص513).

وتأثير هذه الضغوط لا يقتصر فقط على الحالة النفسية بل يمتد إلى أدائهم حيث يفقد المدرب تواقفه المهني مما يؤدي إلى عدم انسجامه مع مهنته و عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله. حيث يعد التوافق المهني أمراً ضرورياً لنجاح الفرد في عمله و قدرته على التكيف مع ظروف العمل و متطلباته. حيث أنه لا ينفصل عن الرضا عن العمل و الرضا عن الحياة لأنه من الجوانب الهامة للصحة النفسية لدى المدربين فإذا اختلفت إحدى مكونات التوافق المهني فسيتعرض إلى الشعور بالعجز عن العمل مما

المقدمة

يترتب عليه انعدام الدافعية و القدرة على التجديد والابتكار. (عطاف محمود ،نادرة غازي ،2009، ص424)

حيث يفقد المدرب توافقه المهني مما يؤدي إلى عدم انسجامه مع مهنته و عدم الانتفاع من قدراته في مجال عمله . حيث يعد التوافق المهني أمرا ضروريا لنجاح الفرد في عمله و قدرته على التكيف مع ظروف العمل و متطلباته . حيث أنه لا ينفصل عن الرضا عن العمل و الرضا عن الحياة لأنه من الجوانب الهامة للصحة النفسية لدى المدربين فإذا اختلفت إحدى مكونات التوافق المهني فستعرض إلى الشعور بالعجز عن العمل مما يترتب عليه انعدام الدافعية و القدرة على التجديد والابتكار. (عطاف ،غازي ،2009، ص424).

وتختلف استراتيجيات إدارة الضغوط لدى الأفراد تبعا لاختلاف الخصائص الشخصية ،وتبعا لطبيعة الموقف الضاغط ...حيث يمكن للأفراد تعلم إدارة الضغوط من خلال إدراك المواقف التي تسبب الضغوط ومنها التدريب على إدارة الوقت ،وضع أولويات للمهام و الواجبات ، طلب الدعم و المساعدة الاجتماعية من المحيطين ،كما يمكن ادارة الضغط من خلال خفض الانفعالات السلبية واستخدام أسلوب التعبير الانفعالي، بالإضافة للاستراتيجيات السلوكية مثل الاسترخاء العضلي و التأمل وممارسة الرياضة. (انتصار،2015،ص 832) .ويؤكد بركات عن "دعنا،1994" أن التمارين الرياضية تعتبر الأسلوب الأكثر فعالية في التعامل مع الضغط النفسي حيث تميل إلى الانخفاض عند جميع الأشخاص الذين يمارسون التمارين بشكل منتظم ،كما تجعل الناس ينامون بشكل أفضل أثناء الليل .وتفيد الحركات الجسمية والتمارين الرياضية في تقليل مستوى التوتر أو الضغط.(زياد بركات 2010 ص5).

ويضيف حازم وآخرون ان العلماء في مجال علم النفس والرياضة يؤكدون أن بالإمكان إزالة حدة التوترات والقلق والاضطرابات النفسية بمزاولة الرياضة اليومية وبأسلوب يضمن إفراز هرمون الأندروفين والذي يشبه مادة (المورفين) وبذلك يشعر الإنسان بالراحة والهدوء .(حازم النهار وآخرون،2010، ص289) .

ومن هنا تأتي ضرورة الحاجة إلى التدخلات من أجل إدارة و معالجة هذه الضغوط النفسية والقلق عندمربي كرة القدم بالتخفيف و التقليل من حدها، و ذلك عن طريق بناء برنامج تروبيحي رياضي باستخدام تشكيلة واسعة ومختلفة من أنشطة الترويح الرياضي ،لينعكس ذلك إيجابا على الرفع من درجة توافقه المهني.

المقدمة

يعتبر موضوع علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم موضوعا حديثا نوعا ما لم ينل نصيبا كافيا من البحوث والدراسات لذلك جاءت دراستنا الموسومة بالضغوط.. النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم.

من اجل دراسة وتحليل هذين الظاهرتين ولأجل ذلك قمنا بتقسيم البحث الى جانبين نظري وتطبيقي اساسهما الفصل التمهيدي الذي تناولنا فيه إشكالية وفرضيات الدراسة وكذا أسباب الموضوع و أهميته وأهدافه واهم مصطلحات الدراسة اصلاحيا واجرائيا.

وفي الفصل النظري تناولنا ثلاثة محاور الضغوط والنفسية والتوافق المهني وكذا مدربي كرة القدم وفي الفصل الثاني تناولنا اهم الدراسات السابقة المتناولة للموضوع اما في الجانب التطبيقي فتناولنا في الفصل الثالث الدراسة الاستطلاعية والمنهج البحث ومتغيراته وكذا مجالات الدراسة وادواتها واهم الوسائل الإحصائية وفي الفصل الرابع النتائج المتوصل اليها بالعرض والتحليل والاستنتاج وأخيرا اهم التوصيات المتوصل اليها في ضوء النتائج



مدخل عام التعريف بالبحوث

تعد لعبة كرة القدم من الألعاب التي لاقت الاهتمام العالمي المتزايد في كل بلدان العالم حيث شهدت تطورا هائلا في إعداد اللاعبين، وتميز هذا التطور بارتفاع مستوى الأداء المهاري والبدني والخططي والنفسي والذهني للاعبين من حيث امتلاكهم للقدرات والمهارات العالية ، وتمتعهم بمستوى بدني جيد، وتطوير تفكيرهم الجماعي، وقدرتهم على تنظيم تحركاتهم الخططية، لتكوين وحدة فكر للفريق وعلى أساس ذلك يتم تنفيذ التفكير الخططي السليم في كل موقف من مواقف المباراة

للمدربين دور هام وكبير في تحسين وتنمية مستوى الرياضة في العالم وفي بلادنا الجزائر، ويعتبر من العناصر الأساسية في تحسين وتطوير الصحة العامة للرياضيين الممارسين فالنوادي والفرق الرياضية في ظل اقتصاد السوق الحر الراهن وفي ضوء عصر العولمة أصبحت تعتبر كمؤسسات لها نظامها ومميزاتها الخاصة، كما ان لها طاقم مسير تحكمه قوانين خاصه بالنادي وقوانين عامة من الرابطات والفيدراليات الوزارات التي تنشط تحت اسمها، فاصبحنا نسمع بمبالغ كبيرة لتنتقل للاعبين والمدربين من فريق لآخر كل هذا التحول في مسار الرياضة سببه ارتباط الرياضة بالمجال الاقتصادي ارتباطا وثيقا، ونلاحظه في جانب الاشهار والدعاية للشركات والمنتجات عبر الرياضيين، والحقيقة ان الجزائر بدأت تخطو خطوات سريعة نحو هذا الاتجاه.

والمتمثل في تزاوج الحركة الرياضية بالمجال الاقتصادي معا في العالم والجزائر يدرك ان المدربين لجسو بمعزل عن هذا الامر، فكما له ايجابيات له سلبيات عديده وفي ضل هذا الاقتران الكبير بين الرياضة والاقتصاد نتج عنه صراعات كبيرة بين الفرق والنوادي وهذا لطابع التنافس ومحاولة البقاء في القمة والابتعاد عن السقوط الى قسم أدنى مما يجعل المدربين دائما في حاله ضغط دائم.

ترتب عن هذا كله مشاكل كبيره للعديد من المدربين فأصبحوا غير مرتاحين في عملهم، ولهذا أصبحنا نرى ان الكثير من المدربين يغيرون النوادي في الموسم الرياضي الواحد أكثر من مرة، اما عن طريق استقالتهم او عن طريق اقالتهم، فالأمر هنا يتعلق بظروف العمل ودرجه التوافق المهني فيه.

والتوافق المهني يؤثر بمجموعة من العوامل الشخصية والمهنية وعوامل أخرى، وفي بحثنا هذا حددنا العوامل الشخصية وبعض العوامل الأخرى ب (السن، الحالة العائلية، سنوات التدريب، المؤهل العلمي، القسم الذي يدرّب فيه، درجة التدريب المتحصل عليها، طبيعة المدرب، اعتبار الدخل، شكل تقاضي الأجر) والعوامل المهنية ب (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الامان في العمل، الراتب والعلاوات، الترقية والتقدم في العمل، ظروف العمل)

كما أن مشاكل العمل تؤدي إلى ظهور ضغوط كبيرة تؤثر على نفسية المدربين مما يجعل ظاهره الضغوط النفسية تنتشر لديهم وهذا ما ذهب إليه علاوي 1997 إلى أن ظاهرة الضغوط النفسية للمدربين بدأت تظهر بصورة واضحة

وخاصة بالنسبة للأنشطة الرياضية ذات الشعبية الجارفة في بعض الدول في السنوات الأخيرة كنتيجة للضغوط النفسية والمعوقات المهنية والإدارية والاجتماعية التي يواجهها المدرب الرياضي في نطاق عمله. (محمد علاوي، 1997، ص120)

وفي الحقيقة أن محمد حسن علاوي ربط هنا ظاهرة الضغوط النفسية بعامل المعوقات المهنية والإدارية والاجتماعية أي تكلم عن ظروف العمل وبالتالي وعن التوافق والرضا في المهنة بسبب عدم الارتياح فيها ظهور ظاهره الضغوط النفسية.

وتبرز الإشكالية هنا في العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم. تساؤلات وفرضيات الدراسة

التساؤل العام

هل هناك علاقة ارتباطيه بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم لولاية البويرة U15

التساؤلات الجزئية

ما مستوي الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم U15

ما مستوى التوافق المهني لدى مدربي كرة القدم U15

2-فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة:

توجد علاقة ارتباطيه موجبة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم

الفرضيات الجزئية:

مستوى الضغوط النفسية المميز لدى مدربي كرة القدم متوسط U15

مستوى التوافق النفسي لدى مدربي كرة القدم متوسط U15

3-أسباب اختبار الموضوع:

-نقص الدراسات في هذا المجال الخصب.

-إظهار جانب مهم في جوانب المتكاملة للرياضيين.

-الدراسة هي تدعيم للدراسات السابقة المتتالية للموضوع.

4- أهمية البحث:

يستمد موضوع الضغوط النفسية والرضا المهني لدى الرياضيين عموما والمدرّبين خصوصا أهميته من جهة أنه لم يحظى بالاهتمام الكافي في الدراسات العربية بشكل عام، وفي البيئة الجزائرية بشكل خاص، ومن جهة أخرى فإن موضوع الدراسة من الموضوعات الحديثة التي لقيت المزيد من الاهتمام في السنوات الأخيرة، نظرا لتزايد إعداد المتكامل للمدرّبين واللاعبين، الذين قد يؤدي تعرضهم إلى الضغوط دون القدرة على التكيف معها، إلى هبوط مستوياتهم وكفاءاتهم وفعاليتهم وبالتالي يظهر ما يعرف بالاحتراق النفسي ثم الانسحاب الكلي أو الجزئي من الرياضة.

تمهيدا لتحديد إستراتيجية ملائمة لمواجهة وإدارة الضغوط النفسية، لجعلها في مستويات صحية لدى المدرّبين، ولعلمنا بأن مصادر الضغط النفسي عديدة ومتنوعة ويصعب التحكم فيها كلها، تقدم الدراسة الحالية قائمة بعوامل ومسببات الضغط الأكثر أهمية كما تكشف الدراسة عن قائمة تتضمن أكثر أعراض ومؤشرات الضغط النفسي ظهورا لدى المدرّبين الذين يعانون من مستويات مرتفعة من الضغط النفسي، للاستفادة منها في تشخيص مستوى الضغط النفسي عموما.

وتقدم الدراسة أيضا قائمة أعراض الضغط النفسي والرضا المهني أو التوافق لدى المدرّبين، تتضمن الأعراض النفسية والفيزيولوجية والسلوكية والتي ترتبط بالضغط النفسي للاستفادة منها في إقامة المؤشرات التي يمكن الاعتماد عليها في التعرف على مدى معاناة المدرّبين من الضغط النفسي.

5- أهداف الموضوع:

يسعى الموضوع الى محاولة تحقيق الأهداف التالية

1- معرفة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم.

2- التعرف على مستويات الضغوط المهنية لدى مدربي كرة القدم

3- التعرف على مستويات التوافق المهني المميز لدى مدربي كرة القدم.

6- تحديد المفاهيم والمصطلحات:

6-1- مفهوم الضغط

لغة: أي ضغط ضغطا ضغطة. أي عصره زحمة ضيق عليه. (المنجد في اللغة والإعلام، 1996 ص451).

الكتاب المحدثون يقيدون ب على.

فيقولون ضغط عليه، والضغط في اللغة الفرنسية يطلق عليها مصطلح (stress) وهي كلمة انجليزية مشتقة من كلمة أخرى (Destresse): وتعني الحزن والانهك وتنقسم الى جزئيين:

Stress: تعني الضغط

De: تعني سيء (المنجد في اللغة والاعلام، 1996، ص541).

اصطلاحاً: في الفيزياء وهو يعني المضاعفات التي تؤثر على حركة ضغط الدم في الجسم

Destresse أن مصطلح الضغوط النفسية مشتق من الكلمة الفرنسية القديمة .

6-2- تعريف الضغوط النفسية اصطلاحاً:

والتي تشير إلى معنى الاختناق، والشعور الضيق والألم، والظلم والشعور الغير مرغوب والغير محبب، وقد تحولت إلى الانجليزية إلى معنى التناقض ويمكن اعتبار هذا المصطلح في الأصل يدل على مدى المعاناة والضيق والاضطهاد. (فوتناتا، 1994).

وكذلك سيخدم مصطلح الضغوط النفسية كمصطلح رديف للقلق، ولكن الضغط في العلوم الفيزيائية هو نتاج وضع ثقل على شيء، كوضع وزن على جسر وقد تؤثر عوامل أخرى على الضغط الفيزيائي مثل، الرياح والحرارة أما في العلوم الإنسانية فيستخدم لوصف كمية الضغط البيئي الذي يستطيع الشخص تحمله قبل أن تبدأ لمواجهة مشكلاته. الرائد الأول الذي قدم مفهوم الضغوط النفسية إلى الساحة العلمية وعرفه، seIye (الخطيب، 2001) ويعتبر هانز سيللي بأنه حالة من حالات الكائن الحي التي تشكل أساساً للتفاعلات التي يبدي فيها تكيفاً، أو التي يبدي فيها سوء بأنه صفة لموضوع بيئي أو شخصي تيسر أو تعوق جهود الفرد في تحقيق هدف ما. Murray (التكيف ويرى موراي (الرشيدي، 1999) وتعتبر الضغوط النفسية حالة من التوتر النفسي الشديد لدى الفرد يحدث بسبب العوامل الخارجية التي تضغط على الفرد وتخلق عنده حالة من اختلال التوازن واضطرابات السلوك. (عبد الله، 2001)

6-3- التعريف الاجرائي للضغوط النفسية

هو عبارة عن تجارب وإحساسات خاصة بالفرد، والتي من خلالها يشعر باختلالات نفسية او عضوية والتي يترتب عليها بدورها التوتر والقلق وعدم الاستقرار، وكل هذا ينتج عن عوامل في البيئة الخارجية او المنظمة او الفرد نفسه، ويعبر عنه من خلال مقاييس متعددة للضغوط النفسية.

6-4- تعريف التوافق لغة

التوافق مأخوذة من وفق الشيء لا امه واتفق معه وهو ان التوافق ان يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (المعجم الوسيط 2008).

6-5- معنى التوافق اصطلاحا

التوافق عملية توازن بين الكائن الحي والإنسان وما يحيط به ومجتمعها ومعايير بيئته الاقتصاد السياسية والخلقية (عبيد واخرون 2014 ص 478).

كما عرف العلماء مصطلح التوافق حسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابهة ومنها المختلفة نذكر منها: بان التوافق هو الاسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءه في علاقته مع البيئة

او هو علم يشير الى فهم الانسان لسلوكه وافكاره بدرجة تسمح برسم استراتيجية لمواجهه ضغوط الحياة اليومية (فحجان 2010 صفحة 12).

وهو يعني كذلك وجود العلاقات منسجمه مع البيئة تتضمن القدرة على اشباع معظم حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية وعلى ذلك يتضمن التوافق كل البيانات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم اشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة (الشهيري 2000).

6-5- التعريف الإجرائي للتوافق المهني

هو ما يقوم به الفرد من جهد مستمر لتحقيق درجة من الإنسان والتكيف مع متطلبات وظروف المهنة التي يمارسها، وإلى إيجاد نوع العلاقة الحسنة بينه وبين زملائه ورؤسائه في العمل.

5-7- تعريف المدرب الرياضي

- لغة

هو ذلك الشخص الذي يقوم بالإعداد المهاري والتكتيكي للاعبين فهو القائد الأول للفريق والذي يمتلك شهادة ومستوى معين في التدريب ويصنف في بلادنا إلى ثلاث أصناف

مدرب محترف

مدرب شبه محترف

مدرب هاوي

المدرب لغة

تدرب تعلم، علم، مدرب، معلم، وهو شخصية مثقفة (جمعة سيد يوسف، 2004، ص 150).

اصطلاحاً: المدرب هو الشخصية التربوية التي تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي

- تعريف كرة القدم

- **التعريف اللغوي:** كرة القدم " football " هي كلمة لاتينية و تعني ركل الكرة بالقدم ، فالأمريكيون يعتبرونها بما يسمى عندهم باك " regby " أو كرة القدم الأمريكية أما كرة القدم المعروفة و التي سنتحدث عنها تسمى " soccer "

- **التعريف الإصطلاحي:**

كرة القدم رياضة جماعية يتكبد مع جميع الناس، ويمكن لكل من يريد ان يمارسها ، ويمكن ان تتحول الى رياضة في مكان فارغ، او على مساحة خضراء ، فوق ارضية خضراء على شكل مستطيل.

- التعريف الإجرائي:

كرة القدم هي رياضة جماعية تمارس من طرف جميع الأصناف، كما تلعب بين فريقين يتألف كل منهما من إحدى عشر لاعبا، تلعب بواسطة كرة منفوخة في أرضية مستطيلة، في نهاية كل طرف من طرفيها مرمى، ويتم تحريك الكرة بواسطة الأقدام ولايسمح إلا لحارس المرمى بلمسها باليدين، ويشرف على تحكيم هذه المباراة حكم وسط، وحكمان تماس وحكم رابع لمراقبة الوقت، بحيث توقيت المباراة هو 90دقيقة وفترة راحة مدتها 15دقيقة

الجانب النظري

الخلفية النظرية للدراسة والدراسات المرتبطة
بالبحث

الفصل الأول

الخلفية النظرية للدراسة

- تمهيد

إن العنصر البشري هو اللبنة الأساسية التي تبنى بها الشعوب والأمم وكذلك هو أساس بناء الفرق الرياضية والمدرب الرياضي يعتبر لبنة في بناء الفرق الرياضية وعنصر فعال في المنظومة الرياضية للدول، فهو الذي يرسم الأهداف ويخطط للوصول إليها وينفذها وفق سياسة رياضية، وبالتالي فإن انحرافه سوف يؤثر على النوادي الرياضية وعلى مستوى الرياضة عموماً.

والتوافق المهني إحدى الموضوعات التي نالت اهتمام علماء النفس وذلك لأن معظم الأفراد يقضون جزءاً كبيراً من حياتهم في شغل الوظائف وبالتالي يجب عليهم أن يبحثوا عن الرضا والتوافق المهني ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية، والمدرب الرياضي هو الآخر شخص يقضي جزءاً من حياته في ميدان التدريب لذا يجب الاهتمام بدراسة نواحي التوافق المهني، كما نتعرف على الضغوط النفسية للمدربين والمشاكل التي يعانون منها من خلال مشوارهم التدريبي والتي تؤثر على مستوى التوافق المهني لديهم.

وسنحاول في هذا الفصل إلى بناء قاعدة معرفية من خلال التطرق إلى مجموعة من المحاور حيث سنتناول فيها مجموعة من المعلومات التي تم جمعها من مختلف المراجع والدراسات المرتبطة بالبحث وذلك من خلال المحاور التالية:

- المحور الأول: الضغوط النفسية

- المحور الثاني: التوافق المهني

- المحور الثالث: المدرب الرياضي

- تمهيد

يلاحظ في العديد من المهن والأعمال والوظائف المختلفة توافر درجات متفاوتة ومتسابقة من الابعاء والضغوط البدنية النفسية المرتبطة بها، الا ان ادراك العاملين بها واستجاباتهم لهذه الضغوطات تختلف اختلافا واضحا من شخص لآخر في ضوء اختلاف خصائص الدور وفي ضوء بعض العوامل، وتعتبر مهنة التدريب في المجال الرياضي من بين اكثر المهن الرياضية ارتباطا بالضغوط على مختلف انواعها حيث يتعرض المدرب خلال مسيرة حياته لكثير من المعوقات والعقبات ، وهذه تؤثر في تحقيق أهدافه على المدى القريب وهذه الضغوط النفسية ناتجة عن الأعباء الزائدة والتي لها تأثير على المدرب، إذ يشعر بحالة من التعب البدني والذهني كلما ذهب الى فريقه الذي يعمل فيه والمسؤول عليه في التدريب ،وبعد كل نهاية حصة تدريبية يصعب عليه استعادة حيويته ونشاطه ، ويصبح اقل دافعية في بذل الجهد لتخطيط اهداف مستقبلية مع فريقه، حيث ان دراسة الجوانب النفسية وتقويم انعكاسها على المدرب يعد مؤشرا لاستعداد وقدرات المدرب الذي يتعرض الى العديد من الضغوط النفسية التي تؤثر سلبا على سير عمله سواء في اثناء التدريب ، او المنافسة الرياضية، وبما ان الضغط النفسي هو من متغيرات دراستنا هاته، فلا باس ان نعرف على الضغوط النفسية.

1-تعريف الضغوط النفسية:

يشير " ويليامز " إلى أن مصطلح الضغوط من أكثر المصطلحات عرضة لسوء الاستخدام من طرف الباحثين، حيث غالبا ما يستخدم للتعبير عن السبب والنتيجة في آن واحد، وذلك نتيجة الخلط القائم بين مفهوم الضواغط " Stressors " والضغط " Stress " وقد جاءت الضواغط لتشير إلى تلك القوى والمؤثرات التي توجد في البيئة (المحيط)، أما كلمة الضغط فتعبر عن الحادث ذاته. (حمدي علي الفرماوي .رضا عبدالله، 2008، ص 35).

والضغط على وجه العموم ليس سوى ردود الأفعال الفيزيولوجية والانفعالية والنفسية لحوادث وأشياء معينة مهددة للفرد في بيئة العمل.(فاروق السيد عثمان، 2001، ص 9-10).

والضغط هو تجربة ذاتية تحدث اختلالا نفسيا أو عضويا لدى الفرد وينتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه. ويتيح لنا هذا التعريف تحديد ثلاث مكونات رئيسية للضغط في المنظمات هي: المثير، الاستجابة، التفاعل.(أندرو سيزلاقي ، مارك جي ولاس، 1991، ص 180).

2- طبيعة الضغوط النفسية

تعتبر كافة الضغوط النفسية من الظواهر الإنسانية المعقدة، التي تتجلى في كافة المجالات البيولوجية والنفسية الاجتماعية والاقتصادية والمهنية حيث أنها تكون متجسدة في الوسط الذي يعيشون فيه

1-2: البيئة الطبيعية

وما تحويه من ضغوط الغلاف الجوي ودرجات الحرارة، والكوارث الكونية، ضيق السكن، قلة عدد الحجرات وضعف الإضاءة

2-2: البيئة الاجتماعية

وما تحويه من ضغوط الشقاكات الأسرية، والتفاوت الحضاري، وكثرة الأنباء والأقران، وصراع الأجيال، واختلاف الاتجاهات والميول وقلة نصيب الفرد من الرفاهية الاجتماعية. (الرشدي، 1999).

2-3: الضغوط الاقتصادية

حيث توجد ضغوط البطالة، وانخفاض الإنتاج، وعدم عدالة توزيع الناتج القومي والتفاوت الطبقي

2-4: ضغوط سياسية

بحيث تنشأ الضغوط من عدم الرضا عن نظام الحاكم القائم والصراعات السياسية والثقافية وهيمنة بعض القوى وعدم أهلية النظام الحاكم وعدم القدرة على التكيف مع أوضاع السياسة القائمة

2-5: ضغوط مهنية

ويكون منشؤها مهنة الفرد، وما يقوم به من عمل مثل: الشقاق مع الزملاء، وعدم الرضا عن المركز الوظيفي والمرتب والترفيه والتميز الغير مبرر

3-أنواع الضغوط النفسية:

حاول الباحثون تقسيم الضغوط إلى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة، فظهرت نماذج وتصنيفات عدة منها:

1. تصنيف " موارى " (1975): الذي قسمها إلى ثلاث أنواع:

أ . الضغوط الناجمة عن التوترات الاعتيادية: ويراد بها الضغوط الناتجة عن المشكلات اليومية.

ب . الضغوط النمائية الناتجة عن التوترات الاعتيادية: وتشمل الضغوط الناجمة عن التغيرات التي تتطلب تغييرا مؤقتا من العادات وفي أسلوب الحياة.

ج . ضغوط الأزمات الحياتية: وتشمل ضغوط المرض الشديد أو فقدان شخص عزيز وتكون قوية وتستمر مدة محدودة.(منى محمد عثمان الجبلي، 2006، ص 22).

2. تصنيف " سيلاي «: حيث ميز " سيلاي " بين نوعين من الضغوط وهما:

أ . ضغط إيجابي: وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو أداء أفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

ب . ضغط سلبي: وهو الصورة المدمرة للضغوط، ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن. (محمد حسن محمد حمادات، 2007، ص 167).

حيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسية.(ماجدة بهاء الدين السيد عبيد، 2008، ص 33).

بالإضافة إلى هذه التصنيفات هناك تصنيفات أخرى أهمها:

1. حسب معيار السبب:

أ . الضغوط الأسرية (التنافر الأسري، الانفصال، وفاة، فقر ...)

ب . ضغوط النقص (نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء...)

ج . ضغوط العدوان (سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء...)

د . ضغوط السيطرة (التأديب، العقاب القاسي...)

2. من حيث الشدة: صنفها " بابكوك " إلى ثلاثة أنواع وهي:

أ . ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية: كالعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.

ب . ضغط ذو أصل خارجي: أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.

ج . ضغط مرتبط بالحاجة إلى الإبداع: فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية. (لوكيا الهاشمي ، بن زروال فتيحة، 2006، ص ص15-16)

3 . من حيث الفترة الزمنية: التي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى التأثير على صحة الإنسان النفسية والبدنية، ويقسم " Jains " الضغوط إلى:

أ . الضغوط البسيطة: وتستمر من ثوان معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.

ب . الضغوط المتوسطة: وتمتد من ساعات إلى أيام، وتتجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.

ج . الضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع وأشهر وتتجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل، أو موت شخص عزيز. (عثمان مريم، 2010، ص 61).

4-مراحل الضغط النفسي:

يعتبر هانس سيلاي من الرواد الأوائل الذين اهتموا بموضوع الضغط النفسي ونتائجه السلبية والمرضية، حيث قدم نموذجا من ثلاث خطوات تتضمنها الاستجابة للضغط النفسي أطلق عليها اسم: " متلازمة التكيف العام " ويرى أن الضغط استجابة تتكون من ثلاثة مراحل:

1. مرحلة الإنذار «التحذير»:

وفيها تنشط العضوية لمواجهة التهديد وتقوم بإفراز الهرمونات ويتسارع النبض والتنفس، ويصبح فيها الشخص في حالة متأهبة لمواجهة أو الهرب. (محمد أحمد النابلسي وآخرون، 1991، ص 285).

2. مرحلة المقاومة:

حيث تعمل العضوية على مقاومة التهديد وكلما زادت حالة الضغط انتقل الفرد إلى مرحلة المقاومة، وفيها يشعر الفرد بالقلق والتوتر، مما يشير إلى مقاومة الفرد للضغط وقد يترتب على هذه المقاومة وقوع حوادث وضعف القرارات المتخذة والعرضة للأمراض خلال هذه المرحلة، وذلك لأن الفرد لا يستطيع أن يسيطر على موقفه بأحكام. (أندرو سيزلاقي، مارك جي ولاس، 1991، ص 181).

3. مرحلة الإنهاك: وتحدث عند الفشل في التغلب على التهديد واستمرار الضغط النفسي لفترة طويلة مما ينجم عنه

استهلاك العضوية لمصادرها الفيزيولوجية، مما يؤدي إلى الانهيار الجسمي أو الانفعالي، فعندما تنهار المقاومة يحل الإرهاق والأمراض المرتبطة بالإجهاد مثل: القرحة المعدية، الصداع، ارتفاع ضغط الدم، والأخطار التي تشكل تهديدا مباشرا للفرد والمنظمة على السواء. ويفسر Hebb الضغط النفسي بطريقة أخرى تبين أن الفرد يعمل تحت ظروف خارجة عن إرادته في التحكم فيها، فيصبح قلقا، ضعيف التركيز، فيقل أيضا أداؤه. (الهاشمي لوكيا، 2002، ص 11).

5- مسببات الضغوط النفسية

5-1: مسببات الضغط الداخلية

- الأعضاء الحيوية

فقد ترجع تلك المسببات إلى طبيعة الجينات الوراثية عند بعض الأفراد مثل هذه الأمراض تؤدي إلى اختلال التوازن، واستنفاد الطاقة والقوة وتزيد أيضاً من صعوبة العمل على المستوى المرغوب، فعندما نكون مرضى نحاول أجسامنا هامة أن تستعين بتوازنها، ولذي قلا تبقى لها ما يكفي في الطاقة لأداء مهام ملقاة عليهم

5-2: مسببات الضغط الخارجية

مسببات خارجية شخصية وتنقسم إلى:

علاقات زوجية

التربية والأطفال

الالتزامات المادية

حالات الوفاة

حالات الطلاق

ضغوط الدراسة

مشكلات قانونية

مسببات خارجية بيئية وتنقسم إلى

الضباب والدهان - .الضوضاء الشديدة-

درجة الحرارة

الازدحام

نقص الإضاءة والإفراط فيها

مسببات خارجية وظيفية وتنقسم إلى:

تغيير واجبات وظيفية - .أعباء العمل الأكبر من المعتاد-

نقص الدعم من المدير

نقص الاحترام من الزملاء

تغيير المهنة ونقص التدريب والمعلومات

نقص الراتب والخيارات المهنية الأخرى.

6. الأفعال أو المواقف التي تثير الضمير

1- كل ما يمس كرامة الفرد واحترامه لنفسه وكل ما يحول بينه وبين توكيده لذاته .

2- حين تثبت الظروف للفرد أنه ليس من أهمية أو من القوة ما كان يظن .

3- حين يستبد به الخوف من فقدان مركزه الاجتماعي أو حين نتوهم ذلك أو يفقده بالفعل .

4- حين يشعر بالعجز وقلة الحيلة إزاء عادة سيئة يريد الإقلاع عنها .

5- "تعارض الأدوار المرتبطة بالعمل ويطلق عليه أحيانا "صراع الدور .

6- مدى وضوح الدور المنوط به العمل، ويطلق عليه "غموض الدور .

7- العبء الوظيفي، ويعني مدى استطاعة العامل الوفاء بمتطلبات الوظيفة .

7- مصادر الضغوط للمدرب الرياضي:

هناك العديد من مصادر الضغوط والتي يمكن ان يصادفها المدرب الرياضي في إطار عمله في مهنة التدرب

الرياضي، كما ذكره (فتحي عكاشة، 1999، ص 90، 91).

وقد اشارت بعض الدراسات في علم النفس الرياضي الى أن مصادر الضغوط لدى المدرب الرياضي عديدة

ومتنوعة.

فعلى سبيل المثال اسفرت دراسة "والتر كرول Kroll" عن مصدرين هامين للضغوط التي يواجهها المدرب الرياضي

هما: عدم احترام اللاعبين للمدرب الرياضي وعدم قدرة المدرب الرياضي الارتقاء بمستوى اللاعبين او تحقيق نتائج

جيدة.

كما اشارة دراسات كل من فندر Fender (1989) وتيلر Taylor (1993) الى ان مصادر الضغوط للمدرب الرياضي قد

تكون ضغوطا مرتبطة بعمله (ضغوط العمل) كالضغوط في مجال التدريب او المنافسات الرياضية الضغوط

اجتماعية التي ترتبط بالتعامل مع الاخرين او ضغوط اسرية والتي ترتبط بعلاقات المدرب الاسرية، او ضغوط

انفعالية او نفسية كالقلق والاكتئاب والخوف والتشاؤم او ضغوط عضوية كالإصابة بالمرض او صعوبات النوم او

الاسراف في اجهاد الجسم والعادات الصحية السيئة.

المحور الأول: الضغوط النفسية

ومن ناحية أخرى أشار محمد علاوي (1998) إلى العديد من الضغوط التي يمكن أن يصادفها المدرب الرياضي وذلك في ضوء مراجعة العديد من الدراسات والبحوث في مجال الضغوط النفسية والتي يمكن تلخيصها فيما يلي:

- ضغوط مرتبطة بالمنافسات والنتائج.
- ضغوط مرتبطة بالعلاقة مع اللاعبين أو الفريق الرياضي.
- ضغوط مرتبطة بالشخصية المدرب الرياضي.
- ضغوط مرتبطة بالإدارة العليا للفريق الرياضي.
- ضغوط مرتبطة بوسائل الإعلام.
- ضغوط مرتبطة بالمشجعين.
- ضغوط مرتبطة بالعوامل الخارجي

8: النظريات المفسرة للضغوط النفسية.

اهتمت نظريات علم النفس بتفسير طبيعة الضغط النفسي والانفعالات المتعلقة به وأثر هذه الانفعالات في الصحة النفسية فيما يلي سنعرض بعضها

:

8-1: نظرية التحليل النفسي

يتميز التحليليون بين الشعور بالقلق الموضوعي الذي يعتبر هو ردة فعل معقولة لمواقف مؤلمة والقلق السلبي يعتبر وقد اعتقد فرويد بأن القلق كمشير داخلي ناتج عن صراعات غير منطقية وغير محددة ومصحوب بالخطر الحقيقي السلبي يمكن إيقاظه بواسطة الصراعات غير الشعورية داخل الأفراد، وعلى الخصوص بين الذين يعانون من مشاكل جنسية وعدوانية، وآلية التحكم بها وبما تصطدم بالانا والانا الأعلى والعديد من الرغبات تقف أمام تهديدات ويذكر فرويد أن الليبيد ويصطدم بضغوط الآخرين، لأنها على نقيض من شخصيتهم أو قيمتهم الاجتماعية المجتمع، وهو مستعد من قبل الرقابة وكما هو مصدود وملغى في اللاوعي، ومن الممكن الحصول على حل للصراع بين القوى الكاتبة والقوى المكبوتة بتحويل طاقة القوى المكبوتة نحو أهداف أخرى، عندما يتم التحويل بالتوافق مع متطلبات الواقع الخارجي والمثل الواعية.

المحور الأول: الضغوط النفسية

وطبقاً للنظرية النفسية فإننا جميعاً لدينا صراعات غير شعورية ولدى بعض الناس على أي حال فإن هذه الصراعات أكثر حدة وعداداً، وهؤلاء الناس يرون حوادث حياتهم كمسببات للضغط، واعتبر فرويد الكتب من أهم عوامل ووسائل ميكانيكية الدفاع اتجاه الضغوط، وفي الكتب أو الإخضاع تكون الذكريات والتأثيرات مرعبة جداً أو مؤلمة، ومستثناه من الوعي والإدراك المحسوس أو الوعي والذكريات التي تهيج الخجل، والذنب والاكنتاب تعتبر عوامل الضغط و يعتبرها فرويد غالباً تكبح ويعتقد فرويد أن كبح بعض عوامل الضغط من مشاعر ورغبات، ومخاوف يتم في الطفولة، وأن الكبح نادراً ما يكون ناجحاً كلياً والذين يعانون منه تبرز لديهم أمراض مثل الشريان التاجي، والسرطان.

كما يرى علماء مدرسة التحليل النفسي أن الضغوط من خلال كل موقف أو سلوك تعبير عن صراع ما بين قوي ونزاعات، ورغبات متعارضة أو متباينة سواء بين الفرد والمحيط الخارجي أم داخل الفرد ذاته وعندما تصطم النزعات الغريزية بتحريم يأتي من المحيط الاجتماعي أو من الرقابة النفسية الداخلية إلي يمثلها (الأنا الأعلى) فإن التفاعلات تؤدي إلى نشوء آليات الدفاعية. (محمود الوردني، 1986).

ويؤكد يونغ على أن الضغط النفسي كمسبب للأمراض الاضطرابات النفسية، أنه ناتج عن الطاقة التي هي مع الإنسان بالفطرة وهذه الطاقة تنتج عن سلوكيات فطرية وتطورها خبرات الطفولة مما يكون شخصية المستقبلية وسلوكه المتوقع وإذا ما واجه الإنسان أنواعاً من الصراعات النفسية الداخلية نتيجة ضغوط حياتيه مختلفة ويتغير السلوك المتوقع حدوثه وهو ما يسمى بالمرض النفسي الناتج عن الضغوط الذي يحتاج إلى علاج (بجبي ندى، 1998).

8-2: النظرية السلوكية

يرى السلوكيون أن الضغوط تتمثل في الاعتماد على عملية التعلم كمنطلق من خلاله يتم معالجة معلومات المواقف الخطرة التي يتعرض لها الفرد والمثيرة للضغط، وتكون هذه المثيرات مرتبطة شرطياً مع مثيرات حيادية أثناء الأزمة أو مرتبطة بخبرة سابقة فإن الفرد يصنفها على أنها مخيفة ومقلقة. (عبد الرحمن الطريزي، 1994).

ويرى السلوكيون أن التفاعلات المتبادلة لدى إنسان حي وواقعي مع وسطه الفيزيائي والاجتماعي وهو ممارسة التنبؤ والتوقع لمعرفة السلوك قبل وقوعه ورأوا أن تكيف محل سلوك حسب متطلبات الموقف المحدد وبصورة ذات معنى ومغزى وأن جسم الإنسان ليس سلبياً بل هو فعال يسعى لأن يتكيف ولا يفسر بفعل الوسط، فالوسط والجسم يفسرانسويًا مع بعضهما البعض.

وقد تبين غولدنبيرج (1977) النتائج النفسية والسلوكية التي تحدثها الضغوط وتحدث من السلوك ومدى تأثره على نمط سلوكه المعتاد، والضغط في نظره يؤدي إلى القلق ولكنه يكون أحياناً ناجحاً وعملياً لأنه يؤدي بالإنسان إلى اتخاذ قرارات حاسمة ويقوي إرادته التي تمكنه من مواجهة الفشل أو النجاح في المستقبل كما يعلم الضغط الإنسان

المحور الأول: الضغوط النفسية

أسلوب حل المشكلات منذ الصغر ويهيئ شخصيته لتكون فاعله ومواجهة لما قد يواجهه مستقبلاً من أحداث ويرى أنه لن يتمكن أحد من تفسير سلوك الفرد الخاطيء لأن السلوك يفسر بمدى وقى الضغط عليه ليسهل تعديله والتخلص من مسبباته. (بجبي ندى، 1998).

3-8: نظرية هانز سيللي

يتألف النسق الفكري لنظرية سيللي في الضغوط بأن الضغوط متغير مستقل وهو استجابة لعامل ضابط، كما يربط بين التقدم أو الدفاع ضد الضغط وبين التعرض المستمر المتكرر للضاغطة وحدد ثلاثة مراحل للدفاع وتسمى: مراحل التكيف العام وهي

مرحلة التنبيه (رد الفعل اتجاه الخطر)

مرحلة المقاومة. مرحلة الإجهاد (الانهك)

مرحلة الإجهاد

المرحلة الاولى	المرحلة الثانية	المرحلة الثالثة
التنبيه	المقاومة	الاجهاد
يظهر الجسم التغيرات الخاصة بالتعرض لعوامل الضغط لأول مرة وتبدأ مقاومته والاضمحلال في نفس الوقت.	في هذه المرحلة يتم التأكد مما إذا كان التعرض لعوامل الضغط يتوافق مع التكيف، تزداد المقاومة لتجاوز المستوى العادي.	يعقب التعرض المستمر والمتصل لنفس عوامل الاجهاد والتي أصبح الجسم متأقلماً معها في النهاية تستنزف طاقة التكيف.

الجدول رقم 01: نموذج سيللي للضغوط النفسية

8-4: نظرية سيبيلجر

تعتبر نظرية سيبيلجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم نظريته في الضغوط حيث أنه يربط بين قلق الحالة والضغط *stress* ويعتبر الضغط الناتج عن ضاغط معين مسبباً لحالة القلق ويهتم كذلك فإنه يمي بين مفهوم ال ضغط فكلاهما مفهومين مختلفين. فكلمة ضغوط تشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال *threat* ومفهوم التهديد لبيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي أما كلمة التهديد فتشير إلى التقدم والتفسير الذي لموقف خاص على أنه خطيراً ومخيف (الرشدي، 1999).

8-5: نظرية موارى

فالضغط عند موارى يمثل المؤثرات الأساسية للسلوك وهذه المؤثرات توجد في بيئة الفرد فبعضها مادي والآخر بشري وترتبط كذلك بالأشخاص والموضوعات وأما التجنب هذا الإشباع وهي محكومة بعدة عوامل اقتصادية واجتماعية وأسرية والعطف والخداع والالتزان والسيطرة والعدوان.

:ويقسم موارى الضغوط النفسية إلى نوعين

.ضغوط آلف: وهي التي توجد في الواقع الموضوعي في بيئة الفرد

.ضغوط بيتا: وهي الضغوط كما يدري الشخص

ويؤكد موارى أنه يمكن أن نستنتج وجود الحاجة لدى الفرد من بعض المظاهر التي تتضح في سلوك الشخص إزاء انتقائه واستجابة لنوع معين من المثيرات يصاحبه انفعال خاص وحين يتم إشباع الحاجة يحس الفرد بالراحة كما يحس بالضيق إذا لم يتحقق الإشباع ومن تلك الحاجات الانجاز، الانتماء، العدوان، الاستقلال، المضادة، السيطرة، التحفيز.

9-الخلاصة

أصبحت الأجيال الحالية معظمها تتخبط في الصراعات والمنازعات النفسية نتيجة لما تواجهه من ضغوط خاصة مع التطور والتقدم التكنولوجي وهذا ما زاد من لفت الانتباه للتركيز على موضوع الضغوط النفسية وتناوله بالدراسة وبالرغم من اختلاف وجهات وأراء الباحثين في تفسير هذه الظاهرة إلا أنه اتضح جليا توافقهم على أن الشخص يعاني من عدم الاتزان النفسي وعدم الاستقرار نتيجة لهاته الضغوط كما أن هذه الأخيرة تؤثر في الوضعيات المعاشة في المستوى والشدة كالوضعيات الاقتصادية أو الأسرية حيث يكون من أثارها تغيرات فيزيولوجية وسلوكية ومعرفية وللمجال المهني الذي ينتمي إليه مدرب كرة القدم والذي يسبب له ضغط شديد نتيجة أنه يجد نفسه أمام مواقف حرجة وضاغطة ومرغم على مواجهتها وإيجاد الحل لها لتحسين مهارات وأداء الفريق وهذا ما يدفع لاستعمال استراتيجيات خاصة تساعد المدرب على مواجهة هاته الضغوط والتقليل من حدة القلق والتوتر الذي يشعر به جرأها.

تعد الحياة سلسلة من عمليات التوافق التي يعدل فيها الفرد سلوكه في سبيل الاستجابة للمواقف المركبة من اجل اشباع حاجته و لكي يكون الانسان سويا ينبغي ان يكون تواقفه مرنا وقادرا على تقديم استجابة منوعه تلائم المواقف المختلفة وبالتالي تحقيق دوافعه اي ان التوافق يبدو في قدره الفرد على ان يتكيف تكيفا سليما وان يتألم مع بيئته الاجتماعية والمادية والمهنية ومع نفسه والتوافق عملية معقدة الى حد كبير تتضمن عوامل جسميه ونفسيه واجتماعيه كثيره وعلى هذا الاساس فان سلوك الذي يصدر عن الفرد ما هو الا محاوله جاهده منه لان يحقق تواقفه ويكفل له البقاء والاستمرار(عبيد 2014 ص 478).

ومن هنا إرثينا أن نعالج في هذا الفصل التوافق المهني لدى مدربي كره القدم من خلال التطرق الى مفهوم التوافق لغة واصطلاحا وتطوره سيكولوجيا ومن ثم الى بعض التعاريف والى مفهوم التوافق العام لان التوافق المهني ما هو الا مظهر من مظاهر التوافق العام للفرد والى العوامل المؤثرة في التوافق المهني ومظاهره المختلفة ومن ثم الى النظريات المفسره للتوافق المهني في مجال علم النفس والعلوم الاجتماعية والإنسانية بصفه عامه مع ادراج بعض الدراسات السابقة.

1- مفهوم التوافق

1-1- معنى التوافق لغة

التوافق مأخوذة من وفق الشيء لا امه واتفق معه وهو ان التوافق ان يسلك المرء مسلك الجماعة ويتجنب ما عنده من شذوذ في الخلق والسلوك (المعجم الوسيط ، 2008).

1-2- معنى التوافق اصطلاحا

التوافق عملية توازن بين الكائن الحي والإنسان وما يحيط به ومجتمعها ومعايير بيئته الاقتصاد السياسية والخلقية (عبيد واخرون 2014، ص، 478).

كما عرف العلماء مصطلح التوافق حسب وجهات نظرهم فكان منها المتشابهة ومنها المختلفة نذكر منها: بان التوافق هو الاسلوب الذي بواسطته يصبح الفرد أكثر كفاءة في علاقته مع البيئة

او هو علم يشير الى فهم الانسان لسلوكه وافكاره بدرجه تسمح برسم استراتيجية لمواجهة ضغوط الحياة اليومية(فحجان 2010، ص، 12)

وهو يعني كذلك وجود العلاقات منسجمه مع البيئة تتضمن القدره على اشباع معظم حاجات الفرد وتلبي معظم مطالبه البيولوجية والاجتماعية وعلى ذلك يتضمن التوافق كل البيانات والتغيرات في السلوك والتي تكون ضرورية حتى يتم اشباع العلاقة المنسجمة مع البيئة. (شهيري، 2000).

2- تعريف التوافق المهني:

يتناول الباحث العديد من التعريفات حول التوافق المهني وذلك على النحو التالي:
يعرفه بديع بأنه توافق العامل مع جميع متغيرات العمل بما يبعث على الرضا المهني ويتضمن ذلك رضا العامل واشباع حاجاته وتحقيق طموحاته وتوقعاته مما يتعكس على إنتاجيته وكفايته وعلاقته بزملائه ورؤسائه ومع بيئة العمل . (بديع محمود مبارك القاسم، بدون تاريخ ، ص 50)

ويعرفه مجدي على أنه قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ما ينتظم مع شخصيته من إمكانات عقلية ومعرفية، مزاجية، جسمية، اجتماعية، وقدرات وميول واستعدادات مهنية، ومن ثم فإن وضع الفرد في المكان الذي يتناسب مع تلك الإمكانيات ظهرت عليه علامات الشعور بالرضا واستمتع بحياته ويعمله وأسرته وأصدقائه، وشعر بالطمأنينة والسعادة، وهكذا نجد أن التوافق يبدو في قدرة الفرد على أن يتكيف تكيفا سليما. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2005، ص 59)

المحور الثاني : التوافق المهني

ويعرف عباس محمود عوض التوافق المهني بأنه العملية الدينامية المستمرة التي يقوم بها الفرد لتحقيق التلاؤم بينه وبين البيئة المهنية المادية والاجتماعية والمحافظة على هذا التلاؤم وينبغي أن يكون في الحسبان أن قدرة الفرد على التكيف لظروف ومطالب العمل، إنما تعني أن يتكيف للآلة ولروتين العمل ولزملائه ولمزاج رئيسه، وللظروف الفيزيائية التي تحيط به، وأن يدرك أن رغبته الصادقة في العمل وقدرته على أدائه أداء مرضيا، ليست في ذاتها ضمانا لقبوله من زملائه، وترقيته من رئيسه. (عباس محمود عوض، 2005، ص15)

ويعرفه مرسى بأنه: "حصول الشخص على عمل يناسب قدراته وإمكاناته ويرضي ميوله وطموحاته، ويشعر بالنجاح والتفوق، ويدرك فيه رضا المشرفين والزملاء عنه وعن إنتاجه، فإذا فقد العامل مشاعر الرضا والإرضاء في العمل سواء توافقه في عمله مع نفسه ومع الناس". (كمال مرسى، 1988، ص 142).

ويعرفه العجمي بأنه: "شعور بالسرور ناتج من إدراك الشخص بأن وظيفته تشبع قيما مهمة لديه". (راشد العجمي، 1999، ص 52)

ويعرفه المليجي بأنه: «الأسلوب الذي بواسطته يصبح الشخص أكثر كفاءة في علاقته مع بيئته، وهو محاولته لمواجهة متطلبات الذات، ومتطلبات البيئة". (عبد المنعم المليجي، 1971، ص 385).

ويعرفه المهنا بأنه: "قدرة العامل على تحقيق التكيف والشعور بالرضا والانسجام مع البيئة المهنية". (سعيد المهنا، 2002، ص 6)

ومما سبق يري الطالب الباحث من التعريفات السابقة أن التوافق المهني يشير إلى العديد من العوامل التي يتصف بها العامل منها رضاه عن العمل وإرضاءه، ومدى التلاؤم بينه وبين مجتمع (محيط) عمله، والذي ينعكس على نجاحه المهني.

3- مظاهر التوافق المهني:

للتوافق المهني مظاهر، وأول مظاهره الرضا عن العمل. وهناك الرضا الإجمالي عن العمل و الرضا عن جوانب معينة من بيئة العمل، و كل مظاهر الرضا عن الجوانب المختلفة للعمل، ليس من الضروري أن تتعادل مع الرضا عن العمل ككل ومقياس الرضا الإجمالي عن العمل يسمح للعامل أن يقيم كل جانب فيما يتصل بالأهمية النسبية له ومهما كان، فإن مقاييس الرضا الإجمالي عن العمل ستحدد مظاهر العمل التي تهم كل فرد، ذلك أن لها جوانب كثيرة مترابطة تشير إلى التوافق المهني "زيادة الأجر و التطور الذاتي للشركة، و ثبات العمال و انفكاك العمالة، و شعبية العامل، والاستفادة من قدرات الفرد. (عوض عباس، 1996، ص ص 38-39)

العامل الأول: الرضا عن العمل

فالرضا يشمل الرضا الإجمالي عن العمل والرضا عن مختلف جوانب بيئة عمل الفرد: عن مشرفه، وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل له، وظروف عمله، وساعات عمله، وأجره ونوع العمل الذي يشغله كما يشمل إشباع حاجاته وتحقيق أوجه طموحه وتوقعاته، ويشمل اتفاق ميوله المهنية وميول معظم الناس الناجحين، الذين يعملون في مهنته. (السماري عبد الله، 2006، ص 23)

العامل الثاني: الإرضاء

المحور الثاني : التوافق المهني

أما الإرضاء، فإنه يتضح من إنتاجيته وكفايته، ومن الطريقة التي ينظر بها إليه مشرفه وزملائه، والشركة أو المؤسسة التي يعمل لها، كما يتضح سلبيا من غيابه وتأخره، ومن عدد قدرته على البقاء في العمل لمدة مرضية من الزمن. ويتضح أيضا من اتفاق قدراته ومهارته تلك المتطلبة للعمل (طه فرج، 1980، ص 55).

4-العوامل المؤثرة في التوافق المهني:

4-1- عوامل حضارية وتكنولوجية:

يؤثر في التوافق المهني للفرد ما يغشحياته اليوم من تغيرات حضارية وتكنولوجية ... تزعزع أمنه واستقراره النفسي، وتجعله يتردى بين الأمل واليأس، والرضا والقنوط، كما أنها تحبط حاجاته الأساسية، وتخفق شخصيته، وتشيع فيها الاضطرابات النفسية على اختلاف أنواعها.

فالتكنولوجيا قد أدت إلى تغيرات هامة في الكيان الاجتماعي نتيجة لقلة الحاجة إلى العمل اليدوي ، وزيادة العمل الذهني المطرد ، كما أدت من ناحية أخرى إلى تحسن ظروف العمل الفيزيائية وارتفاع معدلات الإنتاج ، وإلى نقص الاحتياجات من العمالة كما صحب مسيرة التطور التكنولوجي الثورة التكنولوجية ، تحول المجتمع الريفي إلى مجتمع صناعي ، مما أوجد خلافا نوعيا بين العقلية الصناعية المنصهرة في بوتقة الحياة المدنية ، وصراع أهلها ، وتعدد مطالبها ن والتميز بالثقافة والانعزالية والعقلية الزراعية التي تعكس هدوء حياة الريف وبساطتها . (عباس محمود عوض، 2005، ص 18).

4-2-عوامل شخصية:

إن تنافر السمات الشخصية ومتطلبات المهنة يؤديان - ليس فقط إلى تعطيل التقدم والنجاح، بل إنهما يساعدان على سوء التوافق الفردي، والذي يتبدى في أشكال مختلفة كالتعاسة ونقص الكفاية في العمل، والإسراف في ترك العمل، والمشكلات الاجتماعية الكبيرة.

وينبغي أن يكون واضحا أنه أحيانا ما يكون سوء التوافق المهني عرضا لاضطراب عميق في الشخصية، ويمكن أن تتمثل العوامل الشخصية المؤثرة في التوافق المهني فيما يلي:

- الحالة الصحية والتي ترجع إلى أساس فيسيولوجي، ذلك أن أي خلل في الكيمياء الجسمية يؤدي إلى خلل في وظائفها، وهذا الخلل بطبيعة الحال يؤثر في سلوك الفرد، وفي استجابته للمواقف المختلفة، وليس من شك في أن الخلل كلما كان كبيرا، كان تأثيره أعمق وأوسع مدى، إذ يمتد إلى الوظائف النفسية المختلفة، ذلك أن التكوين البيولوجي ليس بمنفصل عن التكوين النفسي، بل أنهما مع يكونان وحدة متكاملة، ذلك أن الإنسان الفرد وحدة جسمية نفسية.

- الحالة النفسية أو المزاجية، الاضطرابات الانفعالية والنفسية ... والصراع، والقلق، والإحباط... الخ.

- السمات الشخصية: استعداداته للعمل وميوله ورغباته وطموحه، ومستوى اقتداره، ومتاعبه الشعورية واللاشعورية. (ماهر عطوة الشافعي، 2002، ص 30).

المحور الثاني : التوافق المهني

وكننتيجة لما سبق يرى الطالب الباحث أن هناك عدة عوامل تتظافر معا لتؤثر في التوافق المهني، ومن ثم يمكن أن تحدث سوء التوافق المهني، وبالتالي ينعكس على مردوده الإنتاجي، من جهة وعلى استقراره النفسي من انفعالات، واضطرابات، وضغوطات نفسية من جهة أخرى.

5 - آلية تحقيق التوافق المهني للعاملين:

لكي نعمل على رفع مستوى التوافق المهني للعامل، يعرض الدكتور السيد محمد خير تفصيلا لعلاقات العامل مع مكونات بيئته، وبالتالي فإن العمل على تحسين توافق العامل وعلاقاته مع كل من مكونات بيئته هذه سوف يؤدي إلى تحقيق التوافق المطلوب له في عمله. أما هذه العلاقات فهي: علاقات العامل بحرفته . علاقة العامل بنظام المؤسسة . علاقة العامل بالرؤساء . علاقة العامل بزملائه . علاقة العامل بظروف العمل . علاقة العامل بالآلات العمل . علاقة العامل ببيئته خارج المؤسسة(طه فرج، 1992، ص 54).

5-1- علاقة العامل بظروف العمل:

يقصد بظروف العمل الشروط المادية التي يعمل فيها من ضوء وتهوية ورطوبة ونظام تتابع فترات العمل والراحة.... الخ، فقد يختار العامل اختيارا نفسيا صحيحا فيوضع في المهنة التي تناسب من حيث الميول والاستعدادات والسمات الانفعالية، وقد يدرّب تدريبا ناجحا على استخدام قدراته إلى أحسن وجه لمصلحته ومصلحة المؤسسة بحيث تتاح له أكبر فرصة ممكنة للتوافق الصحيح مع بيئة العمل. ولكن ينبغي فضلا عن ذلك أن تهيأ له أسباب الاحتفاظ بهذا التوافق الصحيح بتوفير الظروف البيئية الطبيعية لدوام هذا التوافق وتحسينه. ولا شك أن العمل من جانب المسؤولين على تهيئة ظروف عمل مناسبة للعامل يسهم أيضا في رفع معدلات الإنتاج علاوة على زيادة رضا العمل عن عمله وزيادة توافقه فيه (طه فرج، 1992، ص ص 57-58).

5-2- علاقة العامل بالرؤساء:

ينبغي على المؤسسة إذا ما كانت تعمل جادة على تحسين توافق العامل المهني أن تعمل على أن تسود العلاقات الاجتماعية والنفسية الصحية بين الرئيس والمرؤوس.

ويلخص لنا أو برداهم Oberdahm نتيجة بحوث قام بها لهدف حصر الميزات السلوكية التي تخلق علاقات نفسية صحية بين المشرف والمرؤوسين وتشع روح الثقة المتبادلة في جو المؤسسة وقد بنى هذا التلخيص على ملاحظات علمية مضبوطة في عدد من المؤسسات الصناعية . فيما يلي:

- . معاملة المرؤوسين معاملة تشعرهم باحترامه لشخصياتهم.

. تمثيلهم تمثيلا أمنيا لدى الهيئات العليا.

. تطبيق قوانين الشركة ولوائحها عليهم تطبيقا مرنا.

. اعتبار نفسه دائما مثلا يحتذي . إخلاصه في إرشادهم تشجيعا وتأنيبا.

. إعطائهم فرصة كافية لنمو والتقدم مهنيا ومعاونتهم على التحسن.

. دراستهم دراسة فردية للتعرف على الميزات الخاصة بكل منهم بقصد معاملة كل منهم المعامل المناسب.

. تنمية إخلاصهم للمؤسسة عن طريق إخلاصهم لهم والعدل والرحمة في معاملاتهم.

المحور الثاني : التوافق المهني

- إحلال كل عامل في العمل الذي يناسب قدراته وميوله.

- يتحمل المسؤولية عن المرؤوسين فيما يقعون فيه من أخطاء. (ماهر عطوة الشافعي، 2002، ص 31).

5-3- علاقة العامل بزملائه:

لا يكشف التوافق المهني عن نفسه في أداء العمل فحسب، بل وفي نظام العلاقات الشخصية التي تكتنف حياة العامل، ولا شك أن موقف العمل إنما هو موقف اجتماعي ديناميكي يمثل فيه الزملاء ما يمثله الإخوة بالنسبة للفرد. ويلاحظ أن الظاهرتين الأساسيتين اللتين تحددان العلاقة بين العامل وزملائه داخل مؤسسة العمل، هما (التعاون والمنافسة)، وتلجأ أغلب المؤسسات إلى استخدام العامل الثاني استخداما صريحا أو ضمنيا.

ومما تقدم يمكن القول إن علاقة العامل بزملائه إنما هي عامل هام وفعال في تحقيق التوافق، ذلك أدعى إلى تحقيق التوافق بينهم والتآلف ورفع كفاءتهم الإنتاجية ذلك أن موقف العمل والعناصر المشكلة للعلاقات الإنسانية فيه ذات أثر بالغ على الصحة النفسية للعامل، فإن سادت في هذا الجو العلاقات الودودة الحليمة ساعد هذا على تحقيق التوافق. (عباس محمد عوض، 2005، ص ص 24-25-26).

5-4- علاقة العامل بنظام المؤسسة:

إن العامل المتوافق توافقا حسنا مع عمله عادة ما يكون على علاقة حسنة مع النظام والهيئات الإدارية للمؤسسة، ولعل الخبير بشكاوى العمال وما يقومون به من مشاغبات يدرك أن أغلبها يصدر عن الفاشلين في أعمالهم، فالعامل الذي لا يجد الرضا النفسي يتزعم المتمردين والقائمين بالاضطرابات داخل المؤسسة، وبذلك ينجح في صرف غيره عما فشل فيه هو ويرضي اعتباره لذاته، لذلك على المؤسسة أن تقوم بدراسة الأسباب الحقيقية التي تؤدي إلى سوء العلاقة بين العامل ونظام المؤسسة وهيئاتها الإدارية وتحاول جادة العمل على إزالتها. (طه فرج، 1992، ص 55)

ومما سبق يرى الطالب الباحث أنه إذا نجح العامل في تحسين علاقاته في بيئة عمله (مع زملائه، رؤسائه، ظروف عمله...) استطاع بذلك أن يرفع من مستوى توافقه المهني إلى حد كبير، بل استطاع أيضا، أن يتفاعل مع محيطه، مما يعمل على تخفيض قابليته للحوادث، والمشاكل النفسية (من اضطرابات نفسية، قلق...) بالإضافة إلى أنه يسهم في رفع معدلات الإنتاجية والمردودية، وهذا ينعكس إيجابا على العامل بحيث يشعر بالراحة النفسية.

6- قياس التوافق المهني:

يمكننا قياس التوافق المهني للعامل باستخدام ما يلي:

- مقياس الرضا الإجمالي عن العمل.
- مقياس اتجاه يشمل مقاييس فرعية لقياس الاتجاهات نحو جوانب العمل المختلفة.
- مقياس للرغبات. - مقياس مستوى الطموح.
- بطارية قدرات. - مقياس للميول.
- مقياس للإنتاجية أو الكفاية الإنتاجية.
- مقاييس مقننة للغياب والإصابات.

-استبيان عن التاريخ المهني.

-صحيفة متابعة الفرد في العمل.

-محك للملائمة المهنية. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2005، ص61)

ويرى عباس محمد عوض أن التوافق المهني يمكن أن يدرك من خلال نوعين متتامين من المحكمات هما في حقيقة الأمر وجهان لعملة واحدة: أحدهما الرضا والآخر الإرضاء.

فالرضا يعني رضا العامل عن العمل وتقبله بوجه عام ،كذا تقبل كل ما يحيط ببيئة العمل و نواحيها المختلفة ، ذلك من وجهة نظر العامل نفسه أما الإرضاء فيعني الرضا عن العامل من وجهة نظر رئيسية (أو إدارة المصنع) قياس الرضا إذا إنما يعكس تقييم الفرد لبيئة عمله و تتمثل هذه البيئة في (المشرف ، زملاء العمل .الأجر،نوع العمل الملتحق به العامل) و يتضمن هذا إشباع حاجته وتحقيق مطامحه وتوقعاته وتمشي ميوله المهنية مع ميول الناجحين في مهنته ، ومقياس الإرضاء إنما يعكس تقييم الرؤساء للعامل ولكفائته الإنتاجية و صلاحيته للعمل.

ويتميز هذان الاختباران بأنهما محكمان تقديريان يقيسان متغيرات سلوكية يمكن ملاحظتها وتسجيلها بطريقة موضوعية. وقد ينبج عن هذه المحكمات التقديرية قرارات وأفعال تنظيمية (ترقية،نقل، رقت من العمل، جزارات... الخ) ويعطى نمط هذه الأفعال والقرارات وتنفيذها لها دلالة على في التاريخ المهني للعامل ذلك التاريخ الذي يشمل على متغيرات هي: نوع الأعمال التي مارسها العامل، المكانة التي وصل إليها فيها، أسباب تركه لهذه الأعمال، عدد مرات بقاءه بدون عمل مدة البطالة.(عباس محمد عوض، 2005، ص ص 114-115).

إذن التاريخ المهني للعامل يضيف جديدا لدراسة التوافق المهني. ذلك أنه يعرض دورات الرضا وعدم الرضا، الإرضاء وعدم الإرضاء، التي يمر بها الفرد خلال سنوات عمله.

إذا التوافق المهني يمكن أن يوصف كعملة تحدث خلال عمل الفرد، تقاس عن طريق اختبائي الرضا والإرضاء، يضيف التاريخ المهني لهما دلالة.

7-علاقة الصحة النفسية بالتوافق المهني:

ليس من شك أن الصحة النفسية ذات صلة وثيقة بالتوافق المهني، أي بكفاية العامل الإنتاجية، وعلاقاته الاجتماعية في مضمار العمل، والصحة النفسية ليست مجرد خلو الفرد من الأمراض الشاذة، إنما هي إلى جانب هذا حالة تتميز بعلامات إيجابية وعلامات السلبية. فمن علامات الصحة النفسية السلبية:

-قدرة الفرد على الإنتاج المعقول في حدود ذكائه وحيويته واستعداده إذ كثيرا ما يكون الكسل والقعود والخمود دلائل على شخصيات هدتها الصراعات، وستنفذ الكبت حيويته.

- قدرة الفرد على عقد صلات اجتماعية راضية مرضية، صلات تتسم بالتعاون والتسامح والإيثار، لا يشوبها التحدي والعدوان والارتياب، أو عدم الاعتماد المسرف على الغير، أو عدم الاكتراث لمشاعرهم. (عباس محمود عوض، 2005، ص 30).

أما من العلامات الإيجابية يركمال مرسى أن التوافق المهني ينمي الصحة النفسية ، فإن تمتع العامل بالصحة النفسية من عوامل تقدمه وزيادة إنتاجه ، فالتأثير متبادل بين الصحة النفسية و التوافق المهني ، فكلما زاد توافق

المحور الثاني : التوافق المهني

العامل في عمله نمت صحته النفسية ، وكلما نمت صحته النفسية زاد توافقه المهني ، لأن العامل المتمتع بالصحة النفسية حسن الخلق ، حريص على إتقان عمله ، يسعى إلى كسب الخبرات والمهارات التي تحسن من أدائه وترفع من كفاءته وتزيد إنتاجه ، ويحافظ على وقت عمله وأجهزته وخاماته ، ويعامل رؤسائه وزملاءه ومرؤوسيه معاملة حسنة .(كمال مرسى، 1988، ص 142-143).

8- نظريات التوافق المهني

تهتم نظريات التوافق المهني بعوامل التوافق المهني المتمثلة في العامل والعمل فبعضها يركز على خصائص العامل وماذا تطابقها مع بيئتي العمل وبعضها يركز على مدى اشباع الحاجات العامل نتيجة قيامه بالعمل وبعضها يجمع بين ما يتوقف العامل وبين واقع العمل وهكذا

وفيما يلي عرض موجز لبعض النظريات التي تناولت موضوع التوافق المهني بهدف تدعيم الإطار النظري للدراسة

8-1- نظرية النموذج مظهر الرضا

تعتبر نظرية نموذج مظهر الرضا التي ناد بها لولا 1973 نموذج خاصا لتحديد الرضا المهني وطبقا لهذه النظرية يكون الافراد ورضينا عن مظهر من مظاهر عملهم اصدقاء العمل والمشرفين والرواتب عندما يكون مقدار المظهر الذي يدركونه يتحصلون عليه فعلا زيادة على ذلك عندما يدرك الافراد هذا المقدار المتحصل عليه أكثر مما يستحقونه فيجب ان يعم عليهم الشعور بالذنب وباللامساواة واخيرا إذا أدركوا بأنهم يتحصلون على شيء قليلا من المظهر النظرية التوقع بأنهم سوف يشعرون بعدم الرضا اي الاستياء(فحجان، 2010، ص، 27).

نظريه الثبات الآفاق تم تطوير هذه النظرية من قبل كورمان 1976 وتهتم بالعلاقة بين مستوى تقدير الذات للعمل والاداء الوظيفي وبناء على هذه النظرية هناك علاقة موجبه بين الاثنين اضافة الى ان العمال ذوي التقدير العالي في اداء عملهم على مستويات عاليه بينما العمال ذوي التقدير المنخفض للذات يؤدون اعمالهم على مستويات منخفضة وهناك ثلاثة انواع من تقدير الذات مهمه لأداء الوظيفي وهي:

تقدير ذات المزمّن الذي يعني شعور الفرد العام حول نفسه ثانيا تقدير الذات في المواقف الذي يعني شعور الفرد حول نفسه في موقف معين كتشغيلي اله او مخاطبه الاخرين ثالثا تقدير الذات بالتأثر الاجتماعي الذي يعني كيف يشعر الفرد بنفسه بناء على توقعات الاخرين وبالأمكان تحسين اداء العامل وذلك بزياده مستوى تقديره الذاتي لكن زياده مستوى تقديره الذاتي الذات المزمّن بالرغم من ان هناك طريقتين لذلك الاولى تعطي للعامل فكره دقيقه حول

المحور الثاني : التوافق المهني

قواهم خاصة في ورشه العمل وهذه الافكار يعتقد انها تزيد من مستوى تقدير الذات وذلك بإبلاغ العامل عن قواه العديدة وانه شخص جيد الثانية تعطى للعامل مهمه سهله جدا يكون من المؤكد النجاح فيها فهذا النجاح يعتقد انه يزيد من مستوى تقديره لذاته الذي قد يزيد بدوره من الاداء الذي يزيد في مستوى تقدير الذات وهكذا (خليل، 2010، ص 54).

8-2- نظرية التدرج الهرمي لماسلو

هرم ماسلو هي نظريه وضعها عالم النفس ابراهام ماسلو و تلخص الاحتياجات الانتاج الإنسانية التي تؤثر بشكل رئيسيه على سلوك الانسان والتي يفسر نقصها اصابته بالعديد من الامراض النفسيه فهو يرى ان الاحتياجات الإنسانية تتدرج في الأهمية اتبعا لتحكمها في سلوك الانسان وشخصيته فوضع الاحتياجات الأساسية اللازمة لبقاء الانسان في راس الهرم ثم تاليها اتبعا احتياجات الجانية يعتبر ماسلو احد الرواد الاوائل العاملين في حقل الدافعيه العاملين في حقل الدافعية والاحتياجات الإنسانية لان نظريه الحاجات لماسلو تهدف لتحقيق هدفين فهي تصنف الحاجات الأساسية في سلسله من الناحية وترتيبها هذه الحاجات بالسلوك العام للفرد من ناحيه ثانيه ان نموذج ماسلو للحاجات المتدرجة يتألف من خمس مستويات من الحاجات الإنسانية وكذلك ي تكون من مجموعه من الفرضيات تتركز حول كيفية ان اشباع هذه الحاجات يؤثر في اهميتها المستويات الخمسة للحاجات هي:

تنقسم الاحتياجات التي يسعى الانسان الى اشباعها الى خمس مجموعات مرتبطة حسب اهميتها في الهرم الانساني كالتالي:

احتياجات الفيزيولوجية وهي الاحتياجات الرئيسية التي تحافظ على بقاء الانسان عضويا مثل الحاجة الى الطعام والماء والاكسجين والراحة والنوم والسكن والملبس والنشاط والتكاثر والاشباع الحسي
احتياجات الامان وتتضمن نجاح الشخص في التواصل مع المجتمع احساسه بقبول الاخرين له وجوده انتمائه لدائرة اجتماعيه سواء العائلة الصغرى او الكبرى مجموعه الاصدقاء الحي السكني الانتماء الوطني وغيرها
الاحتياج للتقدير يسعل الانسان دائما الى تأكيد مكانته المجتمعية خاصة في نطاق معارفه والقريبين منه ويشبع هذا الشعور برد فعل الاخرين له احتياجاتهم وتقديرهم سواء شخصا او ماديا او ثقافيا

المحور الثاني : التوافق المهني

احتياج اثبات الذات يأتي هذا الاحتياج على قمة هرم ماسلو ويكون غالبا بعد اشباع الاحتياجات السابقة ولو جزئيا حيث يحاول الشخص في هذه المرحلة التمييز في مجال ما او الاهتمام بهويته ما او حتى احتراف مهنة او القدره على الابتكار القدره على الابتكار

8-3- نظرية التأثير الاجتماعية قدم كل من بفر وسلاننيك 1978 نظرية الرضا الوظيفي تخلو من مفهوم الحاجة فكرتها الأساسية هي ان استجابة الفرد العاطفية للوظيفة قد تكون ناتجة عن رد فعل زملاء العمل للوظيفة كما انها ايضا نتيجة للخصائص الموضوعية للوظيفة نفسها بعبارته اخرى لا تقوم ادراكات الوظيفة على اساس الخصائص الموضوعية للوظيفة فقط ولكنها تتأثر ايضا وبدرجه كبيره بمؤشرات اجتماعيه في مكان العمل وبالتالي يحتمل ان ينظر الى نفس الوظيفة بطرق مختلفة تبقى للكيفية التي يستجيب بها زملاء العمل الى الوظيفة من الحاجات التي تصدر قائمه وتتصدر قائمه الحاجات المختلفة في حاله عدم اشباعها في امل الفرد الذي يشعر ببروده شديده ان يجد مكانا دافئا و اشباع هذه الحاجات يعتبر ضروريا للحفاظ على الفرد وكذلك الحفاظ على نوعه وان هذه الحاجات فطرية عامه يشترك فيها جميع الافراد بغض النظر عن اختلاف بيئتهم واجنسهم واعمارهم وثقافتهم (فحجان 2010 ص 29).

8-4- تقسيم جامعة منيسوتا للتوافق المهني ان نظرية منيسوتا تعتبر من اهم النظريات التي اهتمت بعنصري التوافق الرضا والارضاء حيث اصدرت جامعه امنيه الأمريكية كتابا عن التوافق المهني قام بأعداده بعض الأساتذة حيث قسم التوافق المهني الى الاقسام التالية

الرضا عن العمل الروح المعنوية اتجاهات العمال دوافع العمال المحاكاة السلوكية مثل الجزاءات والحوادث المهنية وقد طور مجموعة من الباحثين في الجامعة نظريه التوافق المهني وانا وكانت نظره الباحثين للتوافق المهني في هذه النظرية عبارته عن ناتج التفاعل بين الفرد والبيئة التي يعمل فيها على شكل رضا بالفرنسية وارضاء داووس 1976 فمحك الرضا يعكس رضا الفرد عن العمل ومكوناته وعن العلاقة بين الزملاء في العمل وجهه نظر الفرد في رؤسائه والأجر الذي يتقاضاه وساعات العمل ونوع العمل والظروف المحيطة بعمله واشباع حاجه وتحقيق طموحاته (الشهيري، 2000، ص 34).

انني حك الارض فهو تقييم سلوك العمل لدى الفرد في سوره كميته الاداء وجودته بمعنى اخر هو رضا المسؤولين عن العمل العامل لما يقدمه من اعمال وماذا كفاءته في اداء مهامه وفق ما تتطلبه ظروف العمل منه ماذا وفاء الفرد بمتطلبات العمل الفرد

ويمكن تلخيص نتائج أساتذة جامعه بني سويف كما ارادوها كما يلي:

المحور الثاني : التوافق المهني

التوافق المهني يمكن الاستدلال عليه يمكن الاستدلال عليه من خلال محكمين هما الرضا والارضاء حيث يتضمن الرضا تقبل العمل بوجه عام وتقبل العامل لظروف بيئة العمل من اشراف وزملاء واداره وتقبل احوال العمل والاجر وسعه العمل وكذلك وكل ذلك يتضمن اشباح حاجات الفرد

اما الارضاء فيعبر عنه بمدى كفاءة العامل واهليته للعمل وكفايته بالطريقة التي يقدره بها رؤسائه وزملائه في العمل كما يستطيع ان يعبر عنها سلبيا بالتغيب وعدم انجازها ولماذا يوكل اليه من مهام والحوادث التي تقع منها وعدم استقراره في العمل

الفروق بين الفرد والآخرين لها دلالة واهميه في التوافق المهني

يحتاج التوافق المهني الى بعض الوقت لحدوثه

الصورة قد تختلف انماط التوافق المهني باختلاف المهن

يتأثر التوافق المهني بعوامل السن والجنس والتعليم والتدريب ونمط الشخصية والتكيف خارج العمل

العوامل المرتبطة بالرضا عن العمل هي الاجر الزملاء في العمل الشعور بالأمنالإدارة فرصه الترقية

يمكن فهم اتجاهات العمال في نطاق علاقاتهم بالمحاكاة السلوكية مثل الغياب والحوادث

الوسائل التي تستخدم في قياس التوافق المهني هي قياس الرضا المهني وقياس الاتجاهات والروح المعنوية

قياس الاستعدادات والميول وقياس الصلاحية في العمل واستبيان عن التاريخ المهني

وفي إطار نظرية منيسوتا للتوافق المهني في العمل فانه ينظر الى مدى استقرار العامل في وظيفته على ان

المحكمة في العمل فكل ما كانت فترة بقاء الموظف في عمله طويله دل ذلك على توافقه ما هذا العمل(الشيبهري 2000 ص35).

ويلخص الباحث نظريه ثمانية سوداء للتوافق المهني في العمل كما وردها اداووس 1976

ان للفرد حاجات تشبع من خلال العمل

ان العمل يمثل يمثل في العلاقة بين سلوك العامل ومتطلبات العمل

يتوقف على رضا الفرد وماذا رغبته في الاستمرار في العمل

ان لبيئة العمل مطالب يمكن تحقيقها عن طريق قدرات الفرد وادائه ومن ثم فان وفاء الفرد بمتطلبات العمل الذي

يحدد مستوى الرضا

يعد الارض عاملا مهما في الرضى كما يعتبر الرضا عاملا مساعدا في الارضا

9- خلاصة

مما لا شك فيه أن التعرض للضغوط النفسية والقلق أصبح أمرا حتميا لا مفر منه و حقيقة واقعية، وهذا نتيجة لتعرض الفرد إلى مواقف ضاغطة و ذلك في إطار علاقاته ببيئة العمل (تلاميذ و زملاء ،وظائف إداري)أضف إلى ذلك طبيعة العمل (المهنة) و ما تمليه من أعباء كثيرة و مطالب تفوق قدرته على تحملها في جو مليء بالمشاكل و الصراعات مما يؤدي حتما إلى آثار نفسية وجسدية تنعكس سلبا على أدائه لمهنته وعلى توافقه المهني لأنه ذات صلة وثيقة بالصحة النفسية للعامل، فهي ليست خلو العامل من الأمراض فقط ، بل تتعدى إلى علاقاته في مضمار العمل ، مع زملائه ، ومسؤوليه وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ،ذلك لان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل ، ومع متطلبات العمل نفسه ، ومع الظروف الاقتصادية للعمل ،بالإضافة إلى استعداداته الذاتية ، وميوله ومزاجه ، حيث ينعكس ذلك على مردوده وإنتاجيته .

-تمهيد

تعتبر مهنة التدريب كتنظيم وإدارة للخبرة التعليمية الرياضية لتصبح خبرة تطبيقية للمدربي مهنة تعتمد أولاً وأخيراً على الكفاءة الفردية التي يجب أن تتوفر فيمن يقبل العمل في هذه المهنة ،حيث عليه أن يكون على مقدرة عالية لفهم التدريب وكذا كيفية استخدام الطرق والأساليب والإجراءات الفنية المتصلة بتنظيم وتوجيه خبرات اللاعبينفعمليات التدريب الرياضي تعتمد في الأساس على مبادئ علمية استمدت من علم التشريح ووظائف الأعضاء والبيولوجية وعلم الحركة وعلم النفس وعلم الاجتماع الرياضي إلى غيرها من العلوم التي تساعد في إعداد المدرب الكفاء الذي بدوره يساهم في تطوير كرة القدم.

1- المدرب خصائص ومميزات

1-1- مفهوم المدرب الرياضي

يمثل المدرب الرياضي العامل الأساسي والهام في عملية التدريب كما يمثل أيضا أحد أهم المشاكل التي تقابل الرياضة والمسؤولين عنها سواء في الأندية أو على مستوى المنتخبات الوطنية فهم أغلبية وكثرة. فالمدرب المتميز لا يصنع بالصدفة، بل يجب أن يكون لديه الرغبة للعمل كمدرب، يفهم واجباته ملم بأفضل وأحدث طرق التدريب وأساليبه وحاجات لاعبيه، متبصر بكيفية الاستخدام الجيد لمعلوماته الشخصية وخبراته في مجال لعبه واختصاصه. (علي فهمي ألبيك وعماد الدين عباس أبو زيد: المدرب الرياضي، ص5، 2003).

المدرب الرياضي هو شخصية تربوية تتولى عملية تربية وتدريب اللاعبين وتؤثر في مستواهم الرياضي تأثيرا مباشرا، وله دور فعال في تطوير شخصية اللاعب تطورا شاملا ومنتزعا، لذلك وجب أن يكون المدرب مثلا يحتذى به في جميع تصرفاته ومعلوماته، ويمثل المدرب العامل الأساسي والهام في عملية التدريب، فتزويد الفرق الرياضية بالمدرب المناسب يمثل أحد المشاكل الرئيسية التي تقابل اللاعبين المسؤولين ومديري الأندية المختلفة. (وجدي مصطفى فاتح، الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرب، ص25: 2002).

ويطبق على المدرب مسميات عديدة "فهو القائد ومرشد ورائد الحلقة، يتميز بعمق البصيرة مما يجعله في مركز متميز يسعى إليه المشاركين لنهل المعرفة والخبرة. (محمد حسن محمد الحسين، طرق التدريب، ص121، 2004).

1-2- مدرب كرة القدم:

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

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

ويعتبر إعداد مدرب كرة القدم لمهنة التدريب من أهم الجوانب الأساسية للارتقاء والتقدم بالعملية التدريبية، فالتفوق الرياضي هو محصلة لعدة عوامل من أهمها انعكاس الفلسفة التدريبية للمدرب ذي الخبرات العملية والمعرفية والفنية في انتقاء اللاعبين وإعدادهم لمستويات البطولة في ضوء الإمكانيات

المتاحة لذا يجب أن يلم مدرب كرة القدم بأحدث التطورات المعرفية والفنية التي يحتاجها أثناء عمله في مهنة التدريب. ولإعداد مدرب كرة قدم إعدادا متكاملًا تربويًا ومهنيًا من خلال تزويده بالمهارات والقدرات البدنية والفنية والنفسية المختلفة، والأهمية الكبرى في تكوين الحس المهني لديه، وخاصة في أداء عمله ومهامه التربوية، التدريبية والمهنية. وتستنلزم البرامج التدريبية في كرة القدم وجود القيادة الرشيدة المتمثلة في المدرب ويأتي إلا إذا حصل على التدريب المهني الكافي، وأصبح قادرًا على فهم المشكلات التي يتضمنها ميدان التدريب ويكتسب المدرب خصائصه المهنية التي تؤهله للقيام بعملية التدريب بكفاءة من خلال ما تهيأ من خبرات ودراسات علمية وعملية تساهم في إعداده إعدادًا متكاملًا للقيام بالعملية التربوية التدريبية. (حسن سيد أبو عبده، ص 28-29، 2001).

1-3- خصائص مدرب كرة القدم:

ويتضمن نوعية السمات الشخصية التي يتسم بها المدرب الرياضي ومدى تفاعل هذه السمات مع بعضها البعض، وكذلك نمط السلوك المفضل لدى المدرب الرياضي وكما إذا كان هذا النمط السلوكي ينمو نحو الاهتمام بالأداء والاهتمام بمشاعر اللاعبين والأداء معًا وكذلك مقدار النفوذ الشخصي أو نفوذ المنصب أو المركز الذي يساهم في التأثير والتوجيه على سلوك اللاعبين. (ناهد رسن سكر، ص 31، 2002)

وفيما يلي نذكر بعض الخصائص والصفات التي يتميز ويتمتع بها المدرب الرياضي: (حسن السيد أبو عبده، ص 30، 2001)

1- أن يكون مؤمنًا محبًا لعمله معتنيًا بقيمته في تدعيم وتربية وتدريب اللاعبين للوصول بهم إلى المستويات العليا.

2- أن يكون معدا مهنيًا حتى يستطيع التقدم باستمرار.

3- أن يكون قادرًا على اختيار الكلمات المناسبة والمعبرة عن أفكاره تعبيرًا واضحًا.

4- أن يتميز بعين المدرب الخبرة في اكتشاف المواهب.

5- أن يكون ذكيًا، ممتعا بمستوى عالي من الإمكانيات والقدرات العقلية.

6- أن يبني علاقته على الحب والإخلاص والاحترام المتبادل مع زملائه.

1-4- خصائص وصفات المدرب الناجح:

بالنسبة لخصائص وصفات المدرب الناجح فإنها تحدد في النقاط التالية:

- يتميز بالواقعية وعدم الغرور والإخلاص في العمل.
- يتميز بالاحترام المتبادل والتفكير العقلاني والمنطقي.
- يتميز بالثبات الانفعالي والتماسك في المواقف الصعبة.
- يتميز بالحماس والرغبة في تحقيق الفوز والثقة بالنفس.
- يتميز بالقدرة على اكتشاف الموهوبين والعدل وعدم التفرقة بين اللاعبين.
- يهتم بالثقافة الرياضية العامة والخاصة. (يحيى السيد الحاوي، المدرب الرياضي، ص 33-34، 2002).

2- أشكال وأنواع المدربين:

الحقل الرياضي مليء بأشكال وأنواع مختلفة من المدربين الرياضيين وقد أشار العديد من الأخصائيين في هذا الموضوع بأنواع المدربين يكونون على النحو التالي:

2-1- المدرب المجتهد: الذي يرغب في التجديد وزيادة معلوماته ومعارفه من خلال اشتراكه في الدورات التدريبية سواء بالداخل أو الخارج.

2-2- المدرب المثالي: وهذه النوعية من المدربين نجدهم مثاليين إلى حد ما في تفكيرهم وأخلاقهم وتعاملهم وأسلوب قيادتهم للاعبين وطريقة الحوار مع محيطهم.

2-3- المدرب المتسلق: الذي يرغب في سرعة الوصول للمستويات العالية دون بذل الجهد والعطاء، ودائما يقترب للمسؤولين بطرق ملتوية ويوضح لهم أنه الأفضل دون أن يحقق نتائج إيجابية، وإذا تم الإطاحة به، فلا يجد مكان بين المدربين الشرفاء.

2-4- المدرب الطموح: وهذه النوعية من المدربين دائما يرغب في التجديد، ومعرفة أحدث أساليب التدريب والاهتمام بالبحث العلمي والتقييم المستمر لعملية التدريب، مع الوضع الاعتبار في الإمكانيات المتاحة.

2-5- المدرب الواقعي: وهو المدرب الذي ينظر إلى الأمور بنظرة واقعية، واضعا في الاعتبار إمكانياته وإمكانيات الهيئة المنتمي إليها، وبالتالي يوظف ذلك وفقا لقدرات لاعبيه، وهذه النوعية من المدربين يفكرون في جميع الأمور التي تقابلهم بجدية واضعا في الحساب الطموحات التي يهدف إليها وفقا لقدرات لاعبيه.

2-6- المدرب الحائر: وهذه النوعية من المدربين قليلة الحيلة، وينقصها الواقعية والالتزام، لذلك نجد أن مستوى التفكير لدى هؤلاء المدربين ينقصه الدقة والوعي بكثير من الأمور وغالبا ما تقل هذه النوعية من المدربين لعدم ثقتها في نفسها وفي قدرتها.

3-7- المدرب الحديث: وهذه النوعية من المدربين نجد أنها كثيرة الاطلاع ترغب في الحديث، وبعضهم يجيد أكثر من لغة أجنبية، ودائم الاشتراك في الدورات التدريبية المتقدمة في الدول الأجنبية، ويراسل المجالات والدوريات العالمية ويستفسر عن أحدث المعلومات والمعارف الرياضية في مجال تخصصه.

3- تصنيف مدرب كرة القدم:

يمكن تصنيف المدربين حسب إمكانيات اللاعبين ومستوياتهم إلى ما يلي:

1- مدرب فرق النوادي.

2- مدربي المدارس، الكليات والجامعات.

3- مدربي فرق الأطفال والناشئين.

4-مميزات مدرب كرة القدم :

- 1- المجال البدني
- 2- المجال المعرفي
- 3- المجال الانفعالي

المجال	مميزات المدرب
- المجال البدني	. الصحة الجيدة . حسن المظهر . القدرة على إعطاء النموذج . القدرة على القيادة
- المجال المعرفي	. معرفة القواعد والقوانين . معرفة آداب اللعبة . معرفة استراتيجية اللعبة . معرفة الأساليب الحديثة للتدريب . القدرة على التخطيط للتدريب . القدرة على توظيف النظريات . العلمية في المجالات التطبيقية
- المجال الانفعالي	. ضبط النفس والثبات الانفعالي . القدرة على توجيه وإرشاد الفريق . المشاركة الايجابية للاعبين . القدرة على اتخاذ القرار . له سمات شخصية مرغوبة اجتماعيا

الجدول رقم(2): جدول يمثل مميزات مدرب كرة القدم

5-وظائف المدرب:

إن مهمة المدرب تتمثل في الارتقاء بالمستوى الحركي والنفسي للفريق عن طريق تربية إيديولوجية دقيقة كتقوية الفريق بتقنيات جيدة، إظهار وتوثيق الروح الجماعية للفريق الوصول إلى تحقيق نتائج جيدة. فوظائف المدرب متعددة نلخصها فيما يلي:

5-1-وظيفة التنظيم:

تتطلب الاحتكاك المباشر حيث أن المدرب يقوم بعملية:

- التقويم.

- التوجيه والتخطيط.

مما يحمله مسؤولية مباشرة وشاملة.

5-2-وظيفة التأقيل:

والمتمثلة بتوصيل المعارف والاتصال، تعلم الجوانب التقنية والتكتيكية.

5-3-وظيفة الاتصال:

تتمثل في نسج روابط علاقته بين المدرب والمتدرب.

5-4-وظيفة نفسية:

وهي التأثير الممارس من طرف المدرب على نشاط وسلوك الرياضي في المواقف التدريبية والمنافسة بهدف ضبط الحالات النفسية والتوترات.

5-5-وظيفة المراقبة:

وتتمثل في إبراز والثناء على كل الأفعال التي تؤثر ايجابيا في الرياضي.

5-6-المدرب كقائد:

يعتمد وصول اللاعب أو الفريق الرياضي إلى أعلى المستويات الرياضية لعدة عوامل، ومن بين أهم هذه العوامل المدرب، إذ يرتبط الوصول إلى المستويات الرياضية العالية ارتباطا وثيقا بمدى قدرات المدرب على إدارة عملية التدريب، من تخطيط وتنظيم وتنفيذ وتقييم، وعلى قدراته في إعداد اللاعب في المنافسات الرياضية وإدارته لهذه المنافسات وكذلك قدرته على رعاية وتوجيه وإرشاد اللاعبين قبل وأثناء وبعد المنافسات وفي ضوء ذلك يمكن النظر المدرب الرياضي من حيث انه قائد يقوم بعملية الإدارة الفنية للاعبين أو الفريق ككل في الرياضة التخصصية، كما يقوم بإدارة عملية التوجيه والإرشاد والرعاية للاعبين والفريق، فالقيادة عبارة عن علاقة متبادلة بين الفرد والقائد ومجموعة من الأفراد ويقوم فيها بالتوجيه والتأثير على سلوك هذه المجموعة من الأفراد بمختلف الطرق والوسائل بغية تحقيق هدف أو أهداف محددة أو هي الدور الذي يتضمن التأثير والتفاعل، ويقود نحو انجاز الهدف، وينتج عن التغيير البنائي خلال المجموعات

فالقيادة ببساطة تعني كيفية التخطيط للهدف، وذلك لإعطاء الآخرين الاتجاه من خلال معرفتهم من مطلوب، عمله كذلك يعني القيادة بتطوير كل من البيئة الاجتماعية والنفسية، أي ما يسمى مناخ الفريق وتماسك الفريق وهذا يعني ويؤكد لنا أن دور المدرب لا يقتصر فقط على تطوير القدرات البدنية والمهارية فحسب.

6-أساليب القيادة للمدرب الرياضي:

يعني الأسلوب القيادي ماهية أنماط السلوك التي يتبناها القائد لمساعدة جماعته على انجاز الواجبات وإشباع الحاجات، وقد اختلف الباحثون في تصنيف أنماط القيادة بالقدر الذي اختلفوا فيه في تعريفها ولكن هناك ثلاث أساليب هم:

الأسلوب الأوتوقراطي والأسلوب الديمقراطي والأسلوب الفوضوي.

6-1- الأسلوب الأوتوقراطي:

ويتميز هذا النمط في محور السلطة بيد القائد وحده ، فهو الذي يتخذ القرارات بنفسه و يحدد سياسة الجماعة و أدوار الأفراد ، يرسم الخطط و يملئ على الجماعة أنشطتهم و نوع العلاقات بينهم وهو بدوره الحكم و مصدر الثواب و العقاب ، ويهتم بضمان طاعة الأفراد الذين لا يملكون حق اختيار العمل أو المشاركة في اتخاذ القرار أو حتى المناقشة ، وهو يتدخل في معظم الأمور ، و بطبيعة الحال فإنه في ظل هذا المناخ الاستبدادي تؤدي الطاعة العمياء دون مناقشة و عدم إبداء الرأي إلى تعطيل القدرة على الخلق و الإبداع و الابتكار حيث يعتمدون كلية على القائد ، كذلك لا يتيح هذا المناخ مجالاً كافياً لتنمية العلاقات الإنسانية بين أفراد الجماعة فتتخفف الروح المعنوية إلى جانب الافتقار إلى العلاقات الإنسانية اللازمة وتحقيق التكيف الاجتماعي بينهم مما يؤدي إلى احتمال انتشار المنافسة غير الشريفة والنزاع وضعف روح التعاون كما يؤدي انتشار الروح السلبية لدى الأفراد واكتفاءهم بالعمل بالقدر الذي يحميهم من عقاب القائد الاستبدادي .

6-2- الأسلوب الديمقراطي:

في هذا الأسلوب من القيادة يعمل القائد على توزيع المسؤولية وإشراك أفراد الجماعة في اتخاذ القرارات ويشجعهم على تكوين العلاقات الشخصية وتحقيق التفاهم المتبادل بينهم كما يحاول كسب ودهم وتعاونهم وحبهم فيلتفوا حوله ويدعمونه ويتقبلون أوامره بروح راضية ويسعون لتنفيذها وهو ما يؤدي إلى انتشار مشاعر الرضا، الارتياح، الإخلاص، الإقبال على العمل، التعاون الاستقرار ورفع الروح المعنوية وكفاءة الأداء والقائد الديمقراطي يسعى إلى أن يشعر كل فرد في الجماعة بأهمية مساهمته الايجابية في شؤون الجماعة كما يعمل على توزيع المسؤولية بين أفراد الجماعة مما يزيد قوتها.

ويصغي القائد الديمقراطي للآخرين أكثر مما يجعلهم ينصتون إليه فهو يقترح ولا يأمر، والجماعة الديمقراطية تتميز بدافعية أكبر نحو العمل وبمقدرة أعلى على الأداء كما يعم الرضا والشعور بالارتياح بين أفراد الجماعة كما تسود روح التعاون والصداقة ويقبل الإحساس بالإحباط والفردية.

رغم ما تحفقه القيادة الديمقراطية من ايجابيات ينعكس أثرها على أفراد الجماعة إلا أن التمادي في اللامركزية قد يؤدي إلى نوع من التسبب واللامبالاة بين أفراد الجماعة حينها يفقد القائد القدرة على الاحتفاظ بالمناخ القيادي والسيطرة على زمام الأمور، القدرة على اتخاذ القرارات وذلك في حالات اللغو والمبالغة فيه بالإضافة إلى أن هذا النمط القيادي لا يصلح في مجالات معينة خاصة في الأوقات العصيبة وعند الشدائد وفي ظل الحالات الطارئة والأزمات.

6-3-الأسلوب الفوضوي:

ويطلق عليه أيضا الحرية المطلقة أو قيادة عدم التدخل، وفي هذا النوع من القيادة يكون هناك حرية مطلقة للأفراد في التخطيط للعمل وتحديد الأهداف، اتخاذ القرارات واختيار النشاط والأصدقاء كذلك فإن السلوك يكون حياديا فلا يشارك إلا بحد أدنى من المشاركة مع إظهار الاستعداد للمعاونة، ومن نتائج هذا النوع من القيادة أن علاقات الود والثقة المتبادلة بين الأفراد تكون بدرجة متوسطة أيضا.

7- خلاصة:

إن الاهتمام بالعلوم المرتبطة بعلم التدريب الرياضي من العوامل الأساسية في إنجاح المدرب الرياضي الذي يحسن التعامل معها خلال خبرته في مجال التدريب وذلك باستعمال طرق علمية تساعده على تحقيق أهدافه بالإضافة إلى علاقته الجيدة باللاعبين التي تمكنه من أداء مهامه في ظروف ملائمة وبناء فريق قوي.

9- خاتمة:

مما لا شك فيه أن التعرض للضغوط النفسية أصبح أمراً حتمياً لا مفر منه و حقيقة واقعية وهذا نتيجة لتعرض الفرد إلى مواقف ضاغطة و ذلك في إطار علاقاته ببيئة العمل (للاعبين و زملاء ، وطاقم إداري ومشجعين) أضف إلى ذلك طبيعة العمل (المهنة) و ما تمليه من أعباء كثيرة و مطالب تفوق قدرته على تحملها في جو مليء بالمشاكل و الصراعات مما يؤدي حتماً إلى آثار نفسية وجسدية تنعكس سلباً على أدائه لمهنته وعلى توافقه المهني لأنه ذات صلة وثيقة بالصحة النفسية للعامل، فهي ليست خلو العامل من الأمراض فقط ، بل تتعدى إلى علاقاته في مضمار العمل ، مع زملائه ، ومسؤوليه وهو أمر ضروري لقيام الفرد بمهام عمله على أكمل وجه ،ذلك لان التوافق المهني يرتبط بالنجاح في العمل ، ومع متطلبات العمل نفسه ، ومع الظروف الاقتصادية للعمل ،بالإضافة إلى استعداداته الذاتية ، وميوله ومزاجه ، حيث ينعكس ذلك على مردوده وإنتاجيته .

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى ثلاث محاور وهم الضغوط النفسية والتوافق المهني والمدرّب الرياضي.

الفصل الثاني

الدراسات المرتبطة بالبحث

تمهيد:

قام الطالب الباحث في هذا الفصل بتقديم بعض الدراسات السابقة والبحوث المشابهة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، في مختلف القطاعات، وإن كانت هناك دراسات تناولت المتغيرات النفسية المتعلقة بالبحث فإنها قليلة، وإن وجدت فإنها في أغلبها ترتبط بمتغير آخر، أما عن ارتباطها بمتغير التوافق المهني فهي نادرة خاصة في البيئة الجزائرية - على حد علم الباحث - حيث واجه الباحث صعوبات بسبب ندرة هذه الدراسات المتعلقة بمتغيرات البحث.

قام الطالب الباحث بعرض هذه البحوث والدراسات المشابهة التي لها علاقة بموضوع الدراسة هدفها الرئيسي، ووصف العينة، والأدوات المستخدمة، المنهج المستعمل وكذا الأسلوب الإحصائي الذي اتبع في تحليل بياناتها، والنتائج التي توصلت إليها كل دراسة على حده. ويختم في الأخير بمجموعة من التوصيات والاقتراحات التي تصب في موضوع الدراسة.

فقد صنف الطالب الباحث الدراسات السابقة في ضوء المتغيرات الرئيسية للدراسة الحالية إلى:

1: دراسات تناولت الضغوط النفسية.

2: دراسات تناولت التوافق المهني.

1. دراسات تناولت الضغوط النفسية.

1.1. دراسة (مها صبري حسن ، 2008) : علاقة الضغوط النفسية ببعض المتغيرات الوظيفية

لدى الممارسات وغير الممارسات للنشاط الرياضي .

هدفت الدراسة إلى:

- معرفة الضغوط النفسية التي تواجه الطالبات الممارسات وغير الممارسات للنشاط الرياضي المنتظم.
- معرفة الفروق بين الضغوط النفسية التي تواجه الطالبات الممارسات وغير الممارسات للنشاط الرياضي المنتظم.

فرضيات البحث:

- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الطالبات الممارسات وغير الممارسات للنشاط الرياضي المنتظم في درجة الضغط النفسي.
- هناك علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية وبعض المتغيرات الوظيفية للممارسات وغير الممارسات للنشاط الرياضي المنتظم.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي.

العينة: تم العمل مع 40 طالبة بجامعة ديالى.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياس الضغوط النفسية لأسامة كامل راتب.

المعالجة الإحصائية: تم استخدام نظام spas

نتائج الدراسة:

توصل الباحث إلى ما يلي:

- تميزت الطالبات الممارسات للنشاط الرياضي المنتظم بدرجة ضغط نفسي أقل من الطالبات غير الممارسات
- إن للنشاط الرياضي المنتظم دورا إيجابيا في تحسين أغلب المتغيرات وانعكس على خفض الضغط النفسي للطالبات.
- أهم الاقتراحات:
- ضرورة تنمية النشاط الرياضي لدى الطالبات الجامعيات من أجل التخفيف من الضغوط النفسية.
- الاهتمام بالجانب النفسي بشكل عام للطالبات ذات الجامعات العلمية والرياضية بشكل خاص.

1.1دراسة (حمزة الأحسن، 2015): الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم وانعكاساتها على مستوى تقدير الذات لديهم.

مشكلة الدراسة:

- ما مستوى الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم بولاية البويرة؟

هدفت الدراسة الى:

- التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم بولاية البويرة، والكشف عن المصادر المسببة هذه الضغوط.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: بلغت العينة (115) مدربين تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين: مقياس الضغوط النفسية. مقياس تقدير الذات.

المعالجة الإحصائية: -اختبار فريدمان للرتب.

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

نتائج الدراسة:

- وجود ضغوط نفسية مرتفعة لدى مدربي كرة القدم.

2.1.دراسة (محمد مقداد فاضل عباس خليفة، 2012): الضغوط النفسية واستراتيجيات مواجهتها

لدى مدربي كرة القدم بمملكة البحرين.

هدفت الدراسة الى:

- تحديد مظاهر ومصادر الضغوط النفسية الذي يتعرض لها مدربي كرة القدم بمملكة البحرين وتحديد أنواع الاستراتيجيات التي يستخدمونها لمواجهة هذه الضغوط.

منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي.

عينة البحث: بلغ عدد أفرادها (146) مدرب اختيرت عينة الدراسة بطريقة طبقية عشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحثان استبانة ضمت ثلاث ابعاد مظاهر الضغوط النفسية، مصادرهما، استراتيجيات مواجهتها.

نتائج الدراسة:

- أن مدربي كرة القدم يبدون مظاهر متعددة للضغوط النفسية، أهمها المظاهر الانفعالية كترك مهنة التدريب، والشعور باليأس والملل.

- أن مدربي كرة القدم يتعرضون لمصادر متنوعة من الضغوط النفسية أهمها المتعلقة باللاعبين -مدربي كرة القدم يستخدمون استراتيجيات متنوعة لمواجهة الضغوط النفسية التي يتعرض لها وأهمها الاستراتيجيات المعرفية.

3.1. دراسة (علا محمود حميدة، 2011): مستوى ضغوط العمل عند مدربي كرة القدم في

الأردن.

هدفت الدراسة إلى:

- الكشف عن مستوى ضغوط العمل عند مدربي كرة القدم في الأردن والمشكلات الناجمة عنها
منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

عينة البحث: بلغ عدد أفرادها (574) مدرب ومدربة اختيرت عينة الدراسة بطريقة طبقية عشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث استبيان لقياس مستوى الضغوط النفسية.

نتائج الدراسة:

- أن مستوى ضغوط العمل التي تواجه مدربي كرة القدم بمستوى مرتفع.

أما أهم توصية: محاولة التخفيف من أعباء العمل ما أمكن من الضغوط المهنية التي يتعرض لها المدرب.

3.1. دراسة (مهدي بالعسلة فتيحة، 2013). مدربي كرة القدم ومدى معاناتهم من الضغط النفسي

جاء مهنة التدريب ومتطلباتها.

هدفت الدراسة إلى:

- تحديد أهم المشاكل والعوائق من خلال معرفة معاناتهم من الضغط النفسي الناتج عن الإصلاح التدريبي الجديد.

المنهج: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي.

العينة: تتكون من 60 مدرب بالجزائر العاصمة اختيروا بطريقة عشوائية.

ادوات الدراسة: اعتمدت على مقياس فيميان للضغوط النفسية.

نتائج الدراسة:

- إن مدربي كرة القدم - الممثلين في عينة الدراسة - يعانون من ضغط نفسي مهم منظر التضايفر عدة عوامل مساهم في ذلك من هياظروف العمل، ضيق الوقت، كثافة البرامج التدريبية مع نقص الحجم الساعي ...

التوصيات:

أوصت الباحثة بالاهتمام بالتكوين المستمر للمدرب نفسيًا، وبيداغوجيًا، وتربويًا ليزداد إدراكهم كمربين ومربين وتزداد قدرتهم على التحكم والتغلب على المشكلات التدريبية التي تواجههم من جهة، والقدرة على التحكم في انفعالاتهم والسيطرة عليها تجنبًا للضغط النفسي.

4.1. دراسة (عثمان مريم، 2010): الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية.

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم ببيسكرة.
 - التعرف على مستوى دافعية الإنجاز الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم ببيسكرة.
 - التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى مدربي كرة القدم ببيسكرة.
- مشكلة البحث: ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى مدربي كرة القدم ببيسكرة.

فرض البحث: للضغوط النفسية علاقة بدافعية الإنجاز لدى مدربي كرة القدم.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: تم العمل مع 119 مدرب ببيسكرة، واختيرت بطريقة عشوائية

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين: مقياس الضغوط النفسية. مقياس دافعية الإنجاز.

المعالجة الإحصائية: استخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية ودافع النجاح.
- وجود علاقة ارتباطية سالبة بين الضغوط النفسية ودافع تجنب الفشل. وبالتالي كان الارتباط بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز سالبًا.

5.1. دراسة (شارف خوجة مليكة، 2011): مصادر الضغوط النفسية لدى المدربين الجزائريين - دراسة

مقارنة في الفئات العمرية

هدفت الدراسة إلى:

- الرغبة في معرفة مصادر الضغوط المهنية لدى مدرسي التعليم الابتدائي، المتوسط، الثانوي.
- تصميم مقياس لقياس مصادر الضغوط المهنية لدى فئة المدرسين.
- معرفة الفروق بين مدرسي التعليم الابتدائي ومدرسي التعليم المتوسط ومدرسي التعليم الثانوي في مصادر الضغوط المهنية.

مشكلة البحث: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي ومدرسي التعليم المتوسط ومدرسي التعليم الثانوي في مصادر الضغوط المهنية؟

فرض البحث: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي ومدرسي التعليم المتوسط ومدرسي التعليم الثانوي في مصادر الضغوط المهنية.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن.

العينة: تم العمل مع 210 مدرسا موزعين على النحو التالي: 70 مدرسا في التعليم الابتدائي، 70 مدرسا في التعليم المتوسط، 70 مدرسا في التعليم الثانوي بولاية تيزي وزوو. تم اختيارهم بطريقة غير عشوائية حصصية

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين

المعالجة الإحصائية: استخدام البرنامج الإحصائي SPSS (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية).

نتائج الدراسة:

- أن مدرسي التعليم المتوسط أكثر شعورا بمصادر الضغوط المهنية.
- لم تظهر فروق دالة إحصائية بين مدرسي التعليم الابتدائي، المتوسط، والثانوي، بمعنى أن جميع المدرسين على اختلاف مراحلهم التعليمية يعانون من الضغوط الناجمة عن طبيعة العمل.
- أما متغير الخبرة المهنية، فالنتائج لم تظهر فروقا دالة إحصائية بين الفئات الثلاث.

أهم الاقتراحات:

- على المدرس أن يكون استراتيجيات ذاتية لتسيير الضغوط ومواجهتها وممارسة بعض الأساليب للتخفيف من الضغط، كالرياضة، الاسترخاء، الهدوء....

- توطيد وتحسين علاقاته مع الإدارة والزملاء في المهنة ومع التلاميذ.

- تحسين أجور المدرسين في جميع المراحل التعليمية وتوفير فرص الترقية في المهنة.

- توفير الشروط اللازمة لأداء المدرس، الكتب، الوسائل التعليمية، تحسين الظروف الفيزيائية للعمل، توفير الطب المهني ...

- بناء المزيد من المؤسسات التربوية خاصة في التعليم المتوسط، قصد التخفيف من ظاهرة اكتظاظ الأقسام.

6.1.دراسة (نظمي أبو مصطفى ، ياسر حسن الأشقر، 2011): الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني.

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي، لدى المعلم الفلسطيني.
- التعرف على الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي تبعاً لمتغيرات: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة.

مشكلة البحث:

ما علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني؟

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: 330 معلم ومعلمة بمدارس المرحلة الأساسية العليا في كل من مدارس التعليم العام، ووكالة الغوث للاجئين الفلسطينيين في محافظة خان يونس، حيث تم اختيارها بالطريقة العشوائية البسيطة.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياس الضغوط المهنية لدى المعلم الفلسطيني، من إعداد نظمي أبو مصطفى بـ 50 فقرة، ومقياس الرضا الوظيفي من إعداد نظمي أبو مصطفى بـ 50 فقرة.

المعالجة الإحصائية: - التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري.

- تحليل التباين الأحادي. - اختبار (ت).

نتائج الدراسة:

- توجد علاقة سالبة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية والرضا الوظيفي للمعلم الفلسطيني

- لا توجد فروق معنوية في الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، تبعاً لمتغيري: النوع الاجتماعي، نوع المدرسة، عكس متغيري المؤهل العلمي وسنوات الخدمة التي كانت فيها فروق معنوية.

أهم الاقتراحات:

- العمل على التخفيف من مستوى الضغوط المهنية لدى كل من المعلمين الفلسطينيين والمعلمات،

حيث أنها تؤثر على الرضا الوظيفي لديهم.

- مساعدة السلطة الإدارية معلمي سنوات الخدمة: من سنة إلى خمس سنوات وذلك من خلال إعطائهم مهمات قليلة.

7.1. دراسة (محمد حمزة الزيودي، 2007) مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات.

هدفت الدراسة إلى: الكشف عن ظاهرة الضغط النفسي والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في إقليم الجنوب وعلاقتها ببعض المتغيرات الديمغرافية كالجنس والعمر والحالة الاجتماعية والخبرة التدريسية والمؤهل العلمي.

مشكلة البحث:

- ما مصادر الضغط النفسي والاحتراق النفسي التي يتعرض لها معلموا التربية الخاصة في جنوب الأردن؟
- هل هناك ضغوط ذات دلالة إحصائية في الاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة تعزى للجنس أو المؤهل العلمي أو لسنوات الخبرة أو للدخل الشهري؟

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته موضوع الدراسة.

العينة: اشتملت عينة البحث على (110) معلما ومعلمة واختيروا بطريقة عشوائية من مدارس جنوب الأردن.

إجراءات البحث: - استخدم الباحث طريقة المقابلة شبه المفتوحة. - مقياس ماسلاش للاحتراق النفسي

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري. - تحليل التباين الأحادي. - اختبار (ت).

نتائج الدراسة:

- أشارت نتائج الدراسة إلى أن معلمي التربية الخاصة يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية والاحتراق النفسي تراوحت من المتوسط إلى العالي.

- أشارت نتائج الدراسة إلى أن أكثر مصادر الضغوط النفسية هي المرتبطة بالأبعاد الآتية قلة الدخل الشهري، والبرنامج الدراسي المكتظ، والمشاكل السلوكية والعلاقات مع الإدارة، وعدم وجود التسهيلات المدرسية، وزيادة عدد الطلاب في الصف، وعدم وجود حوافز مادية، وعدم تعاون الزملاء، والعلاقات مع الطلاب، ونظرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم.

أهم الاقتراحات:

- إجراء المزيد من الدراسات المسحية بهدف معرفة واستقصاء الأسباب التي تؤدي إلى الضغوط النفسية والاحتراق النفسي.
- العمل على تحسين الأوضاع المعيشية للمعلمين من خلال تحسين سلم الرواتب وتفعيل نظام الحوافز المادية وتوفير فرص للترقية.
- 8.1.دراسة (خولة عزات القدومي،ياسر فارس خليل، 2011): إدراكات طلبة جامعة اربد الأهلية لمصادر الضغوط النفسية في ضوء بعض المتغيرات
- هدفت الدراسة إلى: التعرف على إدراكات طلبة جامعة اربد الأهلية لمصادر الضغوط النفسية لديهم
- مشكلة البحث:
- ما مستوى إدراكات طلبة جامعة اربد الأهلية للضغوط النفسية في أثناء تواجدهم في الجامعة؟
- منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته موضوع الدراسة.
- العينة: اشتملت عينة البحث على (531) طالبا وطالبة، واختيروا بطريقة عشوائية من جامعة اربد الأردن.
- إجراءات البحث:-مقياس الضغوط النفسية من إعداد الباحثان.
- المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:
- تحليل التباين الأحادي.- اختبار (ت). - استخدام البرنامج الإحصائي SPSS
- نتائج الدراسة:
- إن مستوى إدراكات طلبة جامعة اربد الأهلية لمستوى معاناتهم الضغوط النفسية في ضوء المصادر والمتضمنة في المقياس متوسط.
- وجود فروق دالة إحصائية في متوسطات تقديرات الطلبة والطالبات على البعد (الاجتماعي، والمادي) ولصالح الطلاب.

أهم الاقتراحات:

- توفير برامج توعية خاصة للطلاب الذكور، حول طرق التعامل مع مصادر الضغط بحيث يتوافر لديهم المناعة والقدرة على مواجهتها بأسلوب واقعي بعيد عن التضخم.

- إجراء المزيد من البحوث حول أنواع الضغوط النفسية، ومصادرها باعتبار أن مصادر الضغوط تتغير متأثرة بنوعية المؤسسة التعليمية.

9.1. دراسة (أحمد عيد الشخانة، 2010): التكيف مع الضغوط النفسية . دراسة ميدانية -

هدفت الدراسة إلى: تحديد مصادر الضغوط النفسية وأساليب التكيف ومساويات الصحة النفسية لدى العاملين، كما تهدف إلى استكشاف احتمال وجود علاقة ارتباطية بين تلك الأساليب التكيفية ومستويات الصحة النفسية.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: اشتملت عينة البحث على (208) عاملاً، واختيروا بطريقة عشوائية بشركة الإسمنت الأردنية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياس الضغوط النفسية ومقياس أساليب التكيف من إعداد كارفور (1997)

ومقياس الصحة النفسية من إعداد غولديبرغ وويليام (1991)

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث البرنامج الإحصائي SPSS

نتائج الدراسة:

- أشارت نتائج الدراسة إلى أن العاملين في شركة الإسمنت الأردنية يتمتعون بمستويات سوية من الضغوط والصحة النفسية، ويستخدمون أساليب التكيف المرتكزة على حل المشكلة بدرجة كبيرة ومتوسطة، وأساليب التكيف المرتكزة على الانفعال والأساليب الجنبية بدرجة متوسطة وقليلة.

أهم الاقتراحات:

- إجراء المزيد من الدراسات حول أساليب تكيف العاملين مع الضغوط النفسية.

- أخذ مصادر الضغوط النفسية بالحسبان عند معالجة مشاكل العاملين في مكان العمل.

10.1. دراسة (العبودي فاتح، 2008) الضغط النفسي وعلاقته بالرضا الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى: محاولة تشخيص عوامل الرضا الوظيفي بمؤسسة الخزف الصحي بالميلية وتحديد مدى تأثير الضغط النفسي عليها.

مشكلة البحث:- هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الشعور بالضغط النفسي والرضا الوظيفي؟

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته موضوع الدراسة.

العينة: اشتملت عينة البحث على (90) من مصلحة الإنتاج

إجراءات البحث:- استخدم استبيان من إعداد هولمنز.

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري. - معامل الارتباط.

نتائج الدراسة:

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الضغط النفسي ومتغير الأجر.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الضغط النفسي ومحتوى العمل.
- عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيري الضغط النفسي ونمط الإشراف.

أهم الاقتراحات:

- محاولة التقليل من مسببات الضغط وذلك بمراعاة الطبيعة والظروف التي يمارسها فيها العمل.
- إجراء مزيد من الدراسات للتعرف على أبعاد ظاهرة الضغط النفسي وعلاقتها بتغيرات وعوامل الرضا الوظيفي.

2. دراسات تناولت التوافق المهني:

1.2. دراسة (بوتوتة لامية، 2015): التوافق المهني للمرضيين.

هدفت الدراسة إلى: مدى تحقيق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتزي وزو للتوافق المهني.

- مشكلة البحث: هل يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتزي وزو للتوافق المهني؟

- منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي.
- العينة: تم العمل مع (210) ممرضا وممرضة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية.
- إجراءات البحث: استخدمت الباحثة مقياس التوافق المهني.
- المعالجة الإحصائية: استخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية لبيانات دراستها الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار (ت).

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

- تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS

- نتائج الدراسة:

- يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتزي وزو توافق المهني بدرجة منخفضة.
- أهم الاقتراحات:

- التشجيع على المطالعة لأحدث الدوريات العلمية لتحسين نموهم المهني.
- ضرورة العمل على تحسين بيئة العمل.

2.2. دراسة (ماهر عظة الشافعي، 2002): التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وعلاقته بسماتهم الشخصية.

هدفت الدراسة إلى:- التعرف على مستوى التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة.

- التعرف على العلاقة بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة وسماتهم الشخصية.

- التعرف على الفروق الدالة إحصائياً في سمات الشخصية لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس، المؤهل الدراسي، القسم الذي يعمل به، عدد سنوات الخبرة)

- التعرف على الفروق الدالة إحصائياً في التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات تبعاً لمتغيرات الدراسة (الجنس . المؤهل الدراسي . القسم الذي يعمل به . عدد سنوات الخبرة)

مشكلة البحث: ما العلاقة التوافق المهني للممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية بمحافظة غزة

وبين سماتهم الشخصية وبعض المتغيرات؟

فرض البحث:

- لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين العاملين بالمستشفيات الحكومية وسمات الشخصية لديهم.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير المؤهل

الدراسي

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي العلائقي.

العينة: تم العمل مع 1026 ممرضا وممرضة بقطاع غزة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني من إعداد الباحث، والثاني مقياس

للسمات الشخصية من إعداد الدكتور نظمي أبو مصطفى. مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية

- معامل الارتباط «بيرسون» - تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA). - اختبار (ت).

- المتوسط الحسابي والانحراف المعياري - تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS

نتائج الدراسة:

- أن مستوى التوافق المهني بصورة عامة منخفض، حيث بلغت نسبة (48.9%)
 - وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين التوافق المهني لدى الممرضين وبين سماتهم الشخصية.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير الجنس.
 - عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني لدى الممرضين تعزى لمتغير المؤهل
- الدراسي أهم الاقتراحات:
- يجب أن يكون المناخ داخل المستشفى مناخاً أسرياً يحقق للعاملين النماء والإثراء الإيجابي البنّاء في مختلف جوانب الشخصية.

- أن تراعي إدارة المستشفى العدل في المعاملة والترقية بين الموظفين.

- تحسين رواتب الموظفين بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.

- إشراك الموظفين في إدارة بعض البرامج الثقافية والصحية.

- دراسة التوافق المهني وعلاقته ببعض المتغيرات مثل: الحالة الاجتماعية، القلق الإحباط ...

3.2. دراسة (فواز بن محمد صالح الشيخ ، 2009): التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى

عينة من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع بمحافظة جدة

هدفت الدراسة إلى: -معرفة مدى التوافق المهني الذي يتمتع به العمال السعوديون العاملون في بعض المصانع بمحافظة جدة.

- معرفة العلاقة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية والفروق بين أصحاب الإرباعين الأعلى والإرباعين الأدنى على درجة المساندة الاجتماعية في التوافق المهني

- معرفة الفروق في التوافق المهني والمساندة الاجتماعية في ضوء متغيرات (نوع المهنة، العمر، مدة الخدمة، المؤهل العلمي، مقدار الراتب، عدد ساعات العمل، والحالة الاجتماعية)

مشكلة البحث: ما مظاهر التوافق المهني والمساندة الاجتماعية التي يتمتع بها العمال والعلاقة بينهما؟

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: بلغت 218 فرداً من العمال السعوديين العاملين في بعض المصانع في جدة بالطريقة العشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني من إعداد بشرى إسماعيل،

والثاني مقياس المساندة الاجتماعية من إعداد بشرى إسماعيل. وقام الباحث بإجراء تعديلات مناسبة بما يتلاءم والبيئة السعودية.

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية

- اختبار الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بإيجاد قيم معامل الارتباط «بيرسون» -استخراج " ألفا كرونباخ " للثبات. - التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية. - تحليل التباين الأحادي أنوفا - اختبار (ت).

نتائج الدراسة:

- هناك مظاهر في أبعاد التوافق المهني يتمتع بها العمال وهي على الترتيب: المسؤولية عن العمل، ظروف العمل، العلاقة بالزملاء، العلاقة بالمشرف، نوع العمل، ظروف السوق المتغيرة والخاصة بالعمل.)
- هناك مظاهر في أبعاد المساندة الاجتماعية يتمتع بها العمال وهي على الترتيب (المساندة الأسرية، مساندة الزملاء، مساندة الأقارب...).

- توجد علاقة ارتباطية دالة بين التوافق المهني والمساندة الاجتماعية لدى العمال في جميع الأبعاد ماعدا أبعاد (مدعمات العمل الاقتصادي والمساندة الأسرية) وبين(ظروف العمل والمساندة الأسرية) أهم الاقتراحات:

- زيادة أجور العاملين للقيام بالالتزامات الأسرية والاجتماعية.

- إجراء دراسة حول العلاقة بين قيم العمل وخصائص الشخصية.

3.2.دراسة (إسماعيل طه، الطاف ياسين، 2006): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

يهدف البحث إلى التعرف على: -قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة.

- قياس التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.

- التعرف إلى العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: بلغت 120 أستاذا من 6 كليات ذات تخصصات مختلفة من جامعة بغداد بالطريقة العشوائية

إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني من إعداد خليل (2005)،

والثاني مقياس الضغوط المهنية من إعداد خليل (2005).

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط «بيرسون» - اختبار (ت) لعينة واحدة.

نتائج الدراسة:

- تشير القيمة التائية المحسوبة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبمقارنة الوسط الفرضي الذيلغ (75) بوسط عينة البحث الذي بلغ (95) نجد أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوطا مهنية.
- أن أساتذة الجامعة يتمتعون بتوافق مهني جيد، وقد يعود ذلك إلى استفادة التدريسيين من اختصاصاتهم والثقة في بأنفسهم في محاولة للتكيف أو للتغلب على الوضع الصعب الذي يمر به القطر.
- العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني سالبة، فكلما ازدادت الضغوط قل التوافق المهني للأساتذة.

أهم الاقتراحات:

- إجراء بحوث حول كيفية معالجة الضغوط المهنية لدى أساتذة الجامعة.
- إجراء بحوث حول سبل تعزيز التوافق المهني لدى أساتذة الجامعة.
- عمل دورات للتدريسيين الجامعيين في الصحة النفسية.
5.2.دراسة (السماري عبد الله، 2006): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية. يهدف البحث إلى التعرف على مستوى التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل لدى العاملين بالأجهزة الأمنية بقوات الطوارئ الخاصة.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي.

العينة: تم العمل مع 400 ضابط بمدينة الرياض تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.
إجراءات البحث: استخدم الباحث مقياسين، الأول مقياس التوافق المهني، والثاني مقياس ضغوط العمل وهما من إعداد الباحث.

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل ارتباط «بيرسون»

- النسب المئوية.

نتائج الدراسة:

- أن مستوى التوافق المهني لدى العاملين بالأجهزة الأمنية أقل من المتوسط وهناك تباين واضح في مستوى الرضا الوظيفي ومستوى ضغوط العمل في حدود الوسط.

6.2.دراسة (عيسى محمد، 2004) التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض.

هدفت الدراسة إلى:دراسةمتغيرين أساسيين في مجال السلوك التنظيمي في رياض الأطفال يتعلق أولهما بالتوافق المهني لدى معلمات الرياض، باعتباره أمرا أساسيا يضمن التقليل من الهدر الناشئ عن سوء استغلال القدرات، أو سرعة استهلاك الأداة البشرية وثانيهما الاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل، كما تعرضت الدراسة لبيان العلاقة المحتملة بينهما.
مشكلة البحث:

ما العلاقة بين التوافق المهني والاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض؟ وما طبيعتها؟
منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

العينة: تم العمل مع 105 معلمة بدولة الكويت، تم اختيارهم بالطريقة العشوائية.
إجراءات البحث: استخدم الباحث أداتين إحداهما لقياس التوافق المهني وفق النموذج التفاعلي، والذي استخلصه " هاريسون " ورفاقه، والثانية لقياس الاحتراق النفسي كمؤشر للإحساس بالضغوط النفسية في مجال العمل.

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- اختبار الاتساق الداخلي للاستبانة وذلك بإيجاد قيم معامل الارتباط «بيرسون "
- استخراج " ألفا كرونباخ " للثبات.
- التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية.
- تحليل التباين الأحادي أنوفا (ANOVA). - اختبار (ت).

نتائج الدراسة:

لقد أسفرت الدراسة عن النتائج الآتية:

- إن درجات التوافق المهني لدى معلمات الرياض يتسم توزيعها بالاعتزال، وأن المتغيرات المتمثلة في العمر الزمني أو سنوات الخبرة أو المؤهل أو المنطقة التعليمية لم تكن ذات أثر جوهري في تحديد هذا التوافق. كما جاءت نتائج الإحساس بالاحتراق النفسي على المنوال نفسه.

7.2.دراسة (حسن مصطفى عبد المعطي، 2007) التوافق المهني لدى المعلمين والمعلمات بالمرحلة الابتدائية.

هدفت الدراسة إلى:

- بناء مقياس للتوافق المهني للمعلمين والمعلمات على قدر مناسب من الثبات.
 - تطبيق القياس في محاولة الإجابة عن التساؤلات التي أثيرت في مشكلة البحث.
- مشكلة البحث:

- هل توجد فروق بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية في التوافق المهني؟
 - هل توجد فروق في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات في المرحلة الابتدائية في اختلاف السن؟
- فرض البحث:

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في التوافق المهني بين المعلمين والمعلمات، وهذه الفروق لصالح المعلمات.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الإحصائي.

العينة: تم العمل 392 معلم ومعلمة من إدارة الزقازيق، مصر

إجراءات البحث: استخدم الباحث استبيان التوافق المهني للمعلمين من إعداد الباحث.

نتائج الدراسة:

- لا توجد فروق معنوية واضحة بين المعلمين والمعلمات في التوافق المهني.
- توجد فروق معنوية واضحة في التوافق بين المعلمين والمعلمات في مستوى الأعمار المختلفة.

8.2.دراسة (مكناسي محمد ، 2007): التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي

المؤسسات العقابية.

هدفت الدراسة إلى:

التعرف على طبيعة العلاقة الموجودة بين التوافق المهني وضغوط العمل التي يتعرض لها العاملون بالمؤسسات العقابية (أعوان السجون).

مشكلة البحث:

- ما مستوى ضغوط العمل التي يتعرض لها أعوان السجون من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية الناتجة عنها؟

- ما هي العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة؟

فرض البحث:

توجد هناك علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها لدى أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الصفي التحليلي.

العينة: تم العمل 141 عون، واختيروا بالطريقة العشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث استبيان التوافق المهني، واستبيان الضغوط العمل من إعداد الباحث.

نتائج الدراسة:

- إن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية وان جميع هذه العلاقات عكسية.

9.2.دراسة (سامي خليل فحجان، 2010): التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها

بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة.

هدفت الدراسة إلى:

- التعرف على التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية وعلاقتها بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة، بمؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة.

- التعرف على مستوى تلك التغيرات، ومدى علاقة التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية بمرونة الأنا.

مشكلة البحث:

- ما مستوى التوافق المهني والمسؤولية الاجتماعية ومرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة؟

- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، فئة المعلم، سنوات الخبرة؟

فرض البحث:

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، فئة المعلم، سنوات الخبرة.

منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

العينة: تم العمل 287 مع معلما ومعلمة بقطاع غزة. تم اختيارهم بطريقة عشوائية.

إجراءات البحث: استخدم الباحث ثلاث أدوات لتحقيق أهداف الدراسة. استبانة التوافق المهني، استبانة المسؤولية الاجتماعية، استبانة مرونة الأنا.

المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث في المعالجة الإحصائية لبيانات دراسته الأساليب الإحصائية التالية:

- معامل الارتباط «بيرسون» - معامل ألفا كرونباخ.

- التجزئة النصفية. - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

- تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS.

نتائج الدراسة:

- أن مستوى التوافق المهني يشير إلى فوق المتوسط.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجة التوافق المهني تعزى لمتغير الجنس، الحالة الاجتماعية، فئة المعلم، سنوات الخبرة.

أهم الاقتراحات:

- تبصير المعلمين بالمزيد من المعلومات لتعزيز قدراتهم على مواجهة ضغوط العمل.

- زيادة الاهتمام بالبرامج الإرشادية والتوجيهية المتخصصة (مرونة الأنا - التوافق المهني - المسؤولية الاجتماعية).

10.2.دراسة (بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016): التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية

المدركة لدى عينة من الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

هدفت الدراسة إلى:- التعرف على التوافق المهني وعلاقته بالفاعلية الذاتية المدركة لدى عينة من

الموظفين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية.

- مشكلة البحث: هل يحقق الممرضون العاملون بالمستشفى الجامعي ندير محمد بتزي وزو للتوافق

المهني؟

- منهج البحث: استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي الارتباطي.

- العينة: تم العمل مع (260) موظفا وموظفة يعملون في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة الداخلية. تم اختيارهم بطريقة العشوائية الطبقية.
 - إجراءات البحث: استخدمت الباحثة مقياسين: مقياس التوافق المهني ومقياس الفاعلية الذاتية المدركة.
 - المعالجة الإحصائية: استخدمت الباحثة في المعالجة الإحصائية لبيانات دراستها الأساليب الإحصائية التالية:
 - اختبار (ت).
 - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري
 - تحليل التباين الثنائي.
 - معامل ارتباط بيرسون.
 - نتائج الدراسة:
 - بلغ مستوى التوافق المهني لدى عينة الدراسة مرتفعا بدرجة كبيرة.
 - أهم الاقتراحات:
 - دراسة فاعلية برنامج إرشادي جمعي عن التوافق المهني وربطه بمتغيرات مختلفة.
 - 11.2. دراسة (فؤاد صبيحة وآخرون، 2014). الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من مدربي ومدربات في محافظة اللاذقية.
 - هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى افراد العينة.
 - منهج البحث: المنهج الوصفي.
 - العينة: تم العمل مع (688) معلما ومعلمة.
 - أدوات البحث: استخدم مقياسين: مقياس التوافق المهني ومقياس الضغوط النفسية.
 - المعالجة الإحصائية: استخدم في المعالجة الإحصائية spss للتحليل الاحصائي.
 - نتائج الدراسة:
 - لا توجد علاقة ارتباط بين الضغوط النفسية والتوافق المهني.
3. التعليق على الدراسات:

نظرا لتعدد المتغيرات المتضمنة بالبحث، والمتمثلة في الضغوط النفسية، التوافق المهني، وبعد تصنيف وعرض الدراسات المرتبطة وفي حدود ما أتيح-للطالب الباحث-من إطلاع ودراسة وفي الأخير مكن للباحث التوصل إلى الاستخلاصات الهامة التالية:

1.3. من حيث المنهج: لاحظ الطالبان الباحثان من الدراسات المشابهة السابق عرضها ما يلي:

اتفقت جل الدراسات في استخدام نوع المنهج، حيث تم استخدام المنهج الوصفي لجميع الدراسات والبحوث تقريبا، إلا قلة من الدراسات - حسب حدود علم الباحث - والتي استخدمت المنهج التجريبي مثل دراسة (بشير حسام، حملاوي عامر، 2014)، ودراسة (علي موسى علي دبابش، 2011) أما المنهج الوصفي فتباين بين المنهج الوصفي الارتباطي كدراسة (بدرية محمد يوسف الرواحية، 2016)، والمنهج الوصفي التحليلي مثل دراسة (حمزة الأحسن، 2015)، و (دراسة عثمان مريم 2010). أما المنهج الإحصائي في دراسة (حسن مصطفى عبد المعطي 2000)، ودراسة (مكناسي محمد، 2007). أما دراسة (ماهر عطوة الشافعي 2000) فاستخدم المنهج الوصفي العلائقي، أما دراسة (شارف خوجة مليكة 2011) فاستخدمت المنهج الوصفي المقارن أما دراسة (محمد الحماحمي 1983)، ودراسة سعاد خيربي كاظم 2009، و دراسة عبد الإله بن أحمد الصوي (2006). فاستخدموا المنهج الوصفي بالطريقة المسحية.

2.3. من حيث العينة:

لقد تباينت الدراسات في حجم و نوع و جنس وكيفية اختيار عينة البحث و في جميع متغيرات البحث فمنها ما طبقت على العمال، الطلبة، ممرضين و مدربين، حيث لوحظ أن معظم الدراسات السابقة قد أجريت ما بين (24) فردا في دراسة (علي موسى علي دبابش، 2011) إلى (1026)، فردا في دراسة ماهر عطوة الشافعي، وأنه معظم الدراسات تركز عدد عينتها (100 - 400)، كما لوحظ أيضا اختلافا في طريقة اختيار العينات و نوعها من الطريقة العشوائية التي كانت معظم الدراسات أتبعتها إلى الطريقة غير عشوائية المخصصة (دراسة شارف خوجة 2011) إلى الطريقة الطبقيّة العشوائية مثل دراسة (صلاح عبد الرحيم 2006) إلى الطريقة الطبقيّة الجغرافية مثل (دراسة عبد الإله بن أحمد الصوي 2006). الطريقة الطبقيّة العشوائية كدراسة (محمد مقداد، فاضل عباس خليفة، 2012)، ودراسة (علا محمود حميدة، 2011).

3.3. من حيث الأدوات:

لقد اختلفت معظم الدراسات في استخدام أدوات البحث من برامج إرشادية مثل دراسة (علي موسى علي دبابش، 2011) برامج علاجية كدراسة (إبراهيم باجس معالي، 2013)، ودراسة (حامد أحمد الغامدي، 2010) إلى المقاييس والاستبيانات فبالنسبة لمغير الضغوط النفسية فتم استخدام استبيانات من اعداد الباحث كدراسة (خولة عزات القدومي، ياسر فارس خليل، 2011) اما بعض الدراسات الأخرى كدراسة (مهدي بلعسله فتحة، 2013) فاستخدمت مقياس فيميان، ودراسة (أحمد عيد الشخانة، 2010) لكارفر. وفيما يخص مقياس القلق فاستعمل مقياس تايلور (عقون آسيا، 2012)، ودراسة (حامد احمد الغامدي، 2010) مقياس مستشفى الصحة النفسية للقلق من إعداد فهم الدليم وآخرون. أما بالنسبة للتوافق المهني فجل الدراسات تم إعداد أداة البحث من طرف الباحث كدراسة (السماري عبد الله، 2006) ودراسة (سامي خليل فحجان، 2010). ماعدا بعض الدراسات كدراسة (محمد عيسى، 2004) استخدم مقياس هاريسون ورفاقه (دراسة إسماعيل، الطاف 2006) فاستخدم مقياس من إعداد (خليل، 2005)، ودراسة (فواز بن محمد صالح، 2009) من إعداد بشرى إسماعيل.

1.4.3. المعالجة الإحصائية:

لقد اختلفت الأساليب الإحصائية الخاصة بالبحوث المشابهة والدراسات السابقة باختلاف الهدف من كل دراسة، فبعض الدراسات اكتفت باستخدام المعالجات الأولية المتداولة في كل البحوث والمتمثلة في المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية بالإضافة إلى دلالة الفروق باستخدام "ت" خاصة في العينات الكبيرة.

اما بالنسبة للعينات الصغيرة فتم استخدام اختبار مان وتني u لعينتين مستقلتين. واختبار ويلكوكسون لعينتين مرتبطتين كدراسة (علي موسى علي دبابش، 2011).

وفي الأخير تمت المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج SPSS في كل البحوث تقريبا، خاصة منه الحديثة.

2.4.3. من حيث النتائج:

- إن التوافق له أثر ايجابي على الراحة النفسية للأفراد.
- أهمية التوافق والذي يلعب دورا ايجابيا في تحقيق الصحة النفسية.
- أن المدربون يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية، تراوحت بين المتوسط والعالي إلا دراسة (إسماعيل طه، الطاف ياسين، 2006) التي جاءت نتائجها معاكسة حيث أن أساتذة التعليم العالي لديهم ضغوط منخفضة.

- إن درجة التوافق المهني بصورة عامة منخفضة في معظم الدراسة وذلك لتأثرها ببعض المتغيرات

4. نقد الدراسات:

من خلال العرض السابق للدراسات السابقة والمثابفة تبين للطالب الباحث بعض الاختلافات ونقاط التشابه ما بين الدراسات المثابفة والدراسة الحالية ومن أهمها ما يلي:

- في نوعية العينة المختارة وعددها، حيث بلغ (20) حيث قسمت إلى مجموعتين. مجموعة ضابطة (10) أساتذة ومجموعة تجريبية (10) أساتذة لإجراء الدراسة الأساسية، والتي تمثلت في أساتذة التعليم المتوسط لولاية مستغانم، بالمقارنة مع الدراسات المثابفة التي كانت تتمحور معظمها حول الممرضين، ثم أعوان الحماية المدنية، وكذا أعوان السجون. بالإضافة العدد الذي تراوح في معظم الدراسات من (48) إلى (141)، إلا بعض الدراسات التي تجاوزت فيها العينة (300) فردا، مثل دراسة ماهر عطوة الشافعي الذي بلغت (1026).

- أما بالنسبة لنوع المنهج فاستخدم الطالب الباحث المنهج التجريبي عكس جل الدراسة المثابفة التي استخدمت المنهج الوصفي.

- نوع الأسلوب الإحصائي المستخدم حيث تمت معالجة البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS (الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية) في جل الدراسات، وهذا ما توافق واشترك معه الطالب الباحث باستخدام نفس الأسلوب الإحصائي.

- إن معظم الدراسات تناولت متغير واحدا فقط مثل التوافق المهني أو الضغوط النفسية، أما البعض الآخر تناولهما معا، في حين تناولت هذه الدراسة أربع متغيرات معا (ممارسة الأنشطة الترويحية الرياضية، الضغوط النفسية، القلق، التوافق المهني).

5. خلاصة.

لقد تم التطرق في هذا الباب الى الدراسات السابقة والبحوث المشابهة، المرتبطة بمتغيرات الدراسة، كما تطرق إلى موضوع الضغوط النفسية، علاقتها بالعمل والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم، وإلى أهمية هذه الدراسات لدى المدربين. وأثرها الإيجابي في التحرر، والتخلص من الضغوط النفسية، التي باتت هاجس كبير عندهم، نتيجة طبيعة المهنة، والظروف المحيطة بالعمل، بالإضافة إلى العلاقات مع اللاعبين، والطاقم الإداري، كما عرج في الفصل الثاني الى الضغوط والنفسية والتوافق المهني.



الجانب التطبيقي الدراسة الميدانية للبحر

الفصل الثالث

منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

- تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول بالحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة ،
فإخضاع الظواهر في التربية البدنية والرياضية والرياضة عموماً إلى القياس والتجريب، واعتماد الأساليب
الإحصائية سعياً إلى الوصول للقدر كبير من الدقة في النتائج المتوصل إليها في البحوث، وكذلك
إضفاء الموضوعية العلمية من حيث طرح المواضيع وكذلك معالجتها، ولذلك يتم التركيز كثيراً على
الجانب التطبيقي في البحوث العلمية وهذا قصد الإجابة على التساؤلات التي تطرح حول الموضوع المدروس
وهذا بتوظيف التقنيات الإحصائية في التحليل والتفسير للتأكد من صحة الفرضيات المصاغة أو بطلانها،
وهنا تتجلب أهمية اختيار الوسائل المناسبة لجمع المعلومات والتقنيات المناسبة للترجمة المتعلقة بالبيانات.

ولذلك سوف نتناول في هذا الفصلاً متعلقاً بمنهجية الدراسة الميدانية من حيث المنهج المناسب

وشرحاً لأدوات الوسائل المستعملة لجمع المعلومات وتحليل ذلك، مع إبراز علاقتها بالفرضيات

والجانب النظري وكذا شرح التقنيات الإحصائية بشيء من التفصيل.

1- الدراسة الاستطلاعية:

البحوث الاستطلاعية في معناها العام أنها البحوث جديدة التناول لم يتطرق إليها من قبل ولا تتوفر عليها بيانات أو معلومات علمية مسبقة تجعل الباحث يجهل كثيرا من أبعادها وجوانبها. (ناصر ثابت ، 1984 ، ص74)

ويشير محمود عبد الحليم أن أهم أهداف الدراسة الاستطلاعية تشترك في:

1- ممارسة تطبيق الاختبارات وتحديد صعوبات التطبيق ومحاولة حلها.

2- عمل ملاحظات بشأن التأكد من مناسبة محتويات هذه الاختبارات لمستوى أفراد عينة البحث وكذلك مناسبة الوقت المحدد لكل منها.

3- يمكن تحديد جوانب القصور في إجراءات تطبيق أدوات جمع بيانات البحث ويمكن تعديل تعليمات هذه الأدوات في ضوء ما تسفر عنه الدراسة الاستطلاعية.

4- يمكن تحديد ما يستغرقه الدراسة الميدانية من وقت. (محمود المنسى، 2011، ص60)

وبعد أن استعرض الباحث الإطار النظري للدراسة والذي تم من خلال تحديد المفاهيم الأساسية لها و المتمثلة أساسا في الطلاقة النفسية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى لاعبي كرة القدم فالباحث يركز على ضبط الإشكالية والفرضيات عند الانطلاق في البحث العلمي ومنها يحتم عليه اختيار أدوات البحث الضرورية والمناسبة لإنجاز الدراسة الميدانية الذي يعطي مصداقية كبيرة للإشكالية المطروحة و تأكيد أو نفي الفرضيات الموضوعة مسبقا كحل نظري للموضوع، ومما لاشك فيه أن الاختبارات والمقاييس النفسية تعد المقياس الموضوعي المقنن لعينة من السلوك المراد اختياره تمثيلا دقيقا. (عباس، 1996، ص 11)

وبعد أن استعرض الباحث الإطار النظري للدراسة والذي تم من خلال تحديد المفاهيم الأساسية لها و المتمثلة أساسا في موضوع الطلاقة النفسية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى لاعبي كرة القدم فالباحث يركز على ضبط الإشكالية والفرضيات عند الانطلاق في البحث العلمي ومنها يحتم عليه اختيار أدوات البحث الضرورية والمناسبة لإنجاز الدراسة الميدانية الذي يعطي مصداقية كبيرة للإشكالية المطروحة من جهة ومن جهة أخرى تأكيد أو نفي

الفرضيات الموضوعية مسبقا كحل نظري للموضوع. ومما لا شك فيه أن الاختبارات والمقاييس النفسية تعد المقياس الموضوعي المقنن لعينة من السلوك المراد اختياره تمثيلا دقيقا. (د/ فيصل عباس، 1996، ص 11)

2- المنهج المتبع:

في حقيقة الأمر ليس الباحث هو من يختار المنهج الذي يراه مناسباً للدراسة بقدر ما طبيعة الموضوع والمتناول هي التي تحدد نوع المنهج بما أن الدراسة التي يبيّن أيدينا دراسة العلاقة بين الضغوط النفسية والتوافق المهني لدى مدربي كرة القدم وتبعاً لأهداف الدراسة وطبيعة الموضوع وكذلك لتبعاً للمشكلة التي حتم علينا استعمال المنهج الوصفي التحليلي لمناسبتة لطبيعة الإشكال المطروح حيث يعتبر منا أكثر مناهج البحث استخداماً وخاصة في مجال الأبحاث التربوية والنفسية والاجتماعية والرياضية، ويهتم بجمعاً وصافاً دقيقة علمية للظواهر المدروسة، ووصفها للوضع الراهن وتفسيره، وكذلك تحديد الممارسات الشائعة والتعرف علينا لأراء والمعتقدات والاتجاهات عند الأفراد والجماعات، كما يهدف أيضاً للدراسة العلاقة القائمة بين الظواهر المختلفة. والمنهج الوصفي يقوم بدراسة الظاهرة كما توجد في الواقع، يهتم بوصفها وصفاً دقيقاً يعبر عنها بتعبيراً كيفياً أو تعبيراً كمياً، فالتعبير الكيفي يصف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها، أما التعبير الكمي فيعطينا وصفاً رقمياً يوضح مقدار هذا الظاهرة أو حجمها ودرجات ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.

فالمنهج الوصفي لا يتوقف عند وصف الحالة فقط بل يتعدى ذلك ليصل إلى تحليل واستنتاج النتائج إذ يرى محمد شفيق أن الدراسة الوصفية لا تقع عند مجرد جمع المعلومات والحقائق بل تتجه إلى تصنيف هذه الحقائق وتلك البيانات وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص لالاتها وتحديد هاب الصورة التي يعي عليها كما وكيفاً بهدف الوصول إلى نتائجها التي يمكن تعميمها.

3- مجتمع البحث:

يتكون مجتمع الدراسة على جميع مدربي كرة القدم للرابطة الولائية لولاية البويرة، للموسم الرياضي لفئة الاواسط U15 (2021/2020)

4- عينة البحث:

العينة في معناها هي مجتمع الدراسة الذي يجمع منه البيانات الميدانية وهي جزء من الكل، وتعني بذلك عدد الأفراد المستخرج من المجتمع المراد دراسته، وتستخدم للدلالة على جزء من مفردات المجتمع التي تم اختيارها في الدراسة في أغلب الأحيان وتطبق نتائجها على المجتمع.

5- أداة البحث:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم وعلاقة ذلك بالتوافق المهني لديهم:

ويعد الاطلاع على الأدبيات التربوية والنفسية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة والاطلاع على موضوع الضغوط النفسية تم اعتماده على دراسة القدومي (محمد حسينا النظاري، 2012) ومقياس التوافق المهني ل شموري كاميليا 2017

5-1- مقياس الضغوط النفسية:

تم تصميم مقياس الضغوط النفسية من خلال:

- تحديد الأبعاد الثلاثة الرئيسة التي اشتملت عليها المقياس

- اختيار الفقرات التي تقع تحت كل بعد

وفى ضوء ذلك تم تحديد عدد فقرات المقياس 50 فقرتو 03 أبعاد وتم عرض المقياس على 05 أساتذة محكمين الذين قاموا بتعديل بعض الفقرات حيثاً عطلت فقرتو ز نمدرجو فقسلم متدرج ثلاثي (تنطبق دائماً، تنطبق أحياناً، تنطبق نادراً) لقياس مستوى الضغوط النفسية لدى مدربي كرة القدم وبذلك تنحصر درجات أفراد بين (50 و 150)

5-2- مقياس التوافق المهني:

اعتمدت الباحثان في هذا الدراسة علم مقياس التوافق المهني، حيث تم تبني مقياس التوافق المهني لشموري كاميليا 2017 ويتكون المقياس من 84 بنداً و 4 بدائل (عالية، متوسطة، منخفضة، منعدمة).

طريقة التصحيح:

كانت طريقة التصحيح من خلال البنود، حيثاً تحتو على بنود ايجابية وأخر سلبية

10، 15، 14، 13، 18، 11، 2، 2، 0، 0، 5، 4، 3، 8، تصحيحا لفقرا تا لاجابية وهي 1)
 (84)، حيث تأخذ الإجابة عالية 4، متوسطة 3، منخفضة 8، معدومة 1، 83، 88، 81، 12، 12، حيث تأخذ
 الإجابة عالية 1، متوسطة 8، 10، تصحيحا لفقرا تا لسلبية وهي 11 (: منخفضة 3، معدومة 4
 ا- الصدق الظاهري:

من الطرائق التي يلجأ إليها الباحث للحصول على صدق المحتوى اللجوء إلى عدد من المحكمين ليقوموا بالحكم
 على ما إذا كان كل بند يمثل تمثيلا صادقا ما وضع له وما إذا كان يقيسه بكل موضوعية أو ما يعرف بالصدق
 الظاهري، إذ بعد رجوع الباحث إلى مجموعة من الدراسات السابقة التي تتمحور حول موضوع الصلابة النفسية
 وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى تم اختيار مقياس الضغوط النفسية وقد تم عرض المحاور على عينة
 من الأساتذة المختصين في التربية البدنية والرياضية والذي بلغ عددهم (5) أساتذة من معهد علوم وتقنيات النشاطات
 البدنية والرياضية

2- ثبات المقياس:

تعد الأداة ثابتة إذا أعطت النتائج نفسها في قياسها للظاهرة لمرات عديدة
 إذ يعد أسلوب ثبات المقياس عن طريق إعادة الاختبار (Testability - retestyli) أكثر الطرق استخداما في إيجاد
 معامل الثبات وأكثرها شيوعاً. (حسنين، محمد صبحي، 1995، ص: 197)

6- الوسائل الإحصائية:

هدف الدراسة الإحصائية هو محاولة التوصل على مؤشرات ذات دلالة، تمكننا من التحليل
 والتفسير والحكم على صحة الفرضيات وتستخدم الباحث الحقيقية الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لتحليل بيانات
 الدراسة بعد قيام الباحث بتفريغ البيانات وترميزها، وتستخدم الباحث المعالجات الإحصائية التالية:
 - النسبة المئوية - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
 - معادلة كرو نباخ ألفا Alpha Cronbach لحساب الثبات للأداة.

7- خلاصة:

تناولنا في هذا الفصل التمهيدي للجانب التطبيقي الخطوات المنهجية التي يتبعها الباحث من أجل ضبط الإجراءات الميدانية الخاصة بالدراسة و توضيحاً لها الطرق والأدوات المستعملة في جمع المعلومات وتسلسلها وتنظيمها ، وأيضاً عرض هذه الطرق والأدوات وتوضيح كيفية استعمالها بالإضافة إلى المجالات التي يتم فيها الدراسة من مجال المكان أو الزمان ، كما حددنا كل من مجتمع وعينة البحث الذي تمحور تحولها لدراستنا ، والهدف منها جمع المعلومات في أحسن الظروف وعرضها في أحسن الصور لأجل الوصول إلى النتائج مصاغاً بطريقة علمية تتساعد على إيجاد حلول للمشكلة المطروحة سلفاً .

وتكمن أهمية هذا الفصل كونه يعتبر الركيزة المنهجية التي تعتمد عليها الباحث لرسم خريطة عمل واضحة المعالم والأبعاد ويحدد الإطار المنهجي والعلمي الذي يجب على الباحث أن يلتزم به ليُعطي مصداقية علمية لبحثه ، فالباحث الذي يتبع هذه الخطوات والإجراءات أثناء إنجاز بحثه للوصول إلى نتائج علمية ودقيقة يمكن الاعتماد عليها مستقبلاً وحتى إمكانية تعميمها .

السليو غرافيا

المراجع:

- 1- محمد حسن علاوي: سيكولوجية المدرب الرياضي .القاهرة.دار الفكر العربي، ط 1.
- 2- عقون آسيا.(2012). الضغط النفسي المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة .رسالة ماجستير . جامعة فرحات عباس
- 3- أحمد أحمد حرز الله 2010، علم النفس المنني،ط1 ، عمان، الأردن، دار الشرق للنشر والتوزيع.
- 4- معجم اللغة العربية 2008، المعجم الوسيط، المجلد 1،مكتبة الشرق الدولية.
- 5- فوتنتانا ديفيد 1989، الضغوط النفسية تغلب عليها وابداع الحياة، ترجمة حمدي الفرماوي، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة.
- 6- المنجد في اللغة والإعلام، ط35، دار النشر المشرق، بيروت لبنان 1998.
- 7- فاروق السيد عثمان (2001)، القلق و إدارة الضغوط النفسية ، ط 1 ، القاهرة ، مصر: دار الفكر العربي .
- عبد الرحمن بن أحمد بن محمد هيجان (1998)،ضغوط العمل ، منهج شامل لدراسة الضغوط .
- مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، الرياض، المملكة العربية السعودية:معهد الإدارة العامة .
- 8- أندرو سيزلاقي ، مارك جي ولاس (1991)، السلوك التنظيمي و الأداء ، ت جعفر أبو القاسم أحمد ، الرياض ، المملكة العربية السعودية :معهد الإدارة العامة.
- 9- محمد أحمد النابلسي وآخرون (1991) ، الصدمة النفسية ، بيروت ، لبنان:دار النهضة العربية
- 10- منى محمد عثمان الجبلي (2006) : المساندة الاجتماعية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية الطب والعلوم الصحية بجامعة صنعاء ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة صنعاء ، اليمن .
- 11- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (2008) ،الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية ، عمان ، الأردن: دار صفاء للنشر و التوزيع.
- 12- عثمان مريم (2010)،الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى أعوان الحماية المدنية ، الجزائر: جامعة قسنطينة.
- 13- الهاشمي لوكيا (2002) : الضغط النفسي ، مجلة أبحاث نفسية و تربوية ، العدد 60 ، قسنطينة ، الجزائر .
- 14- محمود فتحي عكاشة (1999)،علم النفس الصناعي ، الإسكندرية ، مصر: مطبعة الجمهورية

قائمة المراجع

- 15- السماري عبد الله (2006) : التوافق المهني و علاقته بضغط العمل في الأجهزة الأمنية ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الاجتماعية. الرياض ، المملكة العربية السعودية
- 16- ماهر عطوة الشافعي (2002) : التوافق المهني للمرضيين للعاملين في المستشفيات الحكومية وعلاقتهم بسماتهم الشخصية ، رسالة ماجستير . كلية التربية ، قسم علم النفس ، الجامعة الإسلامية ، غزة ، فلسطين .
- 17- هارون توفيق الرشيد 1999. الضغوط النفسية ، طبيعتها ونظرياتها، برنامج لمساعدة الذات في علاجها ، القاهرة ، مكتبة أنجلو المصرية.
- 18- طه فرج (1992)، علم النفس الصناعي و التنظيمي ، ط 7 ، مصر: دار المعارف .
- 19- عباس محمد عوض (2005)، دراسات في علم النفس الصناعي و المهني ، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- القاسم بديع محمود مبارك (.8111). علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق، ط 1 ، مؤسسة الورق للنشر والتوزيع: عمان
- 20- عبد المنعم المليجي (1971)، النمو النفسي ، ط 4 ، الإسكندرية، مصر: دار الحديث.
- 21- عوض عباس (1996) ، الموجز في الصحة النفسية ، ط 2 ، مصر: دار المعارف.
- 22- كمال مرسى (1988) ، المدخل إلى الصحة النفسية ، ط 1 ، مصر: دار القلم للنشر و التوزيع
- 23- سامي خليل فحجان (2010) : التوافق المهني و المسؤولية الاجتماعية و علاقتهما بمرونة الأنا لدى معلمي التربية الخاصة ، رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية ، غزة .
- بوتوتة لامية . (2015) . التوافق المهني للمرضيين، رسالة ماجستير ، جامعة مولود معمري ، تيزي وزو: كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
- 25- علي فهمي ألبيك وعماد الدين عباس أبو زيد: 2003، المدرب الرياضي، ص5.
- 26- وجدي مصطفى فاتح: 2002 الأسس العلمية للتدريب الرياضي للاعب والمدرب، ص25، 2002.
- 27- محمد حسن محمد الحسين: 2004، طرق التدريب، ص121.
- 28- حسن سيد أبو عبده: 2001، ص 28-29.
- 29- ناهد رسن سكر: 2002، ص31.

قائمة المراجع

30- حسن السيد أبو عبده: 2001، ص 30.

31- يحيى السيد الحاوي: 2002، المدرب الرياضي، ص 33-34.

الملاحق

المُلحق رقم [01]



قسم التدريب الرياضي

الرقم:...../م ع ت ن ب ر /2021 .

إلى السيد (ة):.....م.ب.س.ر.الرابطة الولائية.....

لكم هذه العتمة لوفيق البويرة.

الموضوع: تسهيل مهمة.

يشرفني أن أقدم إلى سيادتكم المحترمة بهذا الطلب المتمثل في تسهيل مهمة:

- الطالب (ة):.....م.ب.س.ر.الرابطة الولائية..... رقم التسجيل: 16.16.33.03.4195

- الطالب (ة):.....م.ب.س.ر.الرابطة الولائية..... رقم التسجيل: 16.16.33.03.5709

للقيام بزيارة ميدانية على مستوى مؤسستكم لغرض جمع بعض المعلومات والبيانات المتعلقة بالدراسة
الاستطلاعية والميدانية لنهاية التكوين خلال الموسم الجامعي 2020 / 2021. والذي يندرج ضمن التحضير
لنيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية.

تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

مدير المؤسسة المستقبلية



Ligue de Football W Bouira
Le Secrétaire Général P / I
S. HAMLAOUI



Résumé

La présente étude visait à identifier le niveau de stress psychologique chez les entraîneurs de football, ainsi que le niveau de compatibilité professionnelle des entraîneurs de football dans l'association étatique de l'état de Bouira, classe moyenne U15, en connaissant la relation entre la pression psychologique et la compatibilité professionnelle. des entraîneurs de football, puis connaître le niveau de stress psychologique et le niveau de compatibilité Professionnalisme chez les entraîneurs de football, en plus de savoir s'il existe une corrélation entre le stress psychologique et la compatibilité professionnelle chez les entraîneurs de football.