

جامعة الجبيل بونعامة - خميس مليانة -  
معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

مذكرة مقدمة لإستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي  
الميدان علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية

التخصص: النشاط البدني التربوي  
الموضوع:

**دراسة مصادر الاحتراق النفسي واثره على الأداء الپداغوجي الأساتذة التربية  
البدنية والرياضية في مرحلة التعلم الثانوي**

دراسة ميدانية في بعض ثانويات ولاية المدية

إشراف الدكتور:

- بوازيد مختار

إعداد الطالب:

- سعد سعود فؤاد

السنة الدراسية 2021 - 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



## شكر وتقدير

أحمد الله القدير على أن وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع فله  
الحمد والشكر.

كما أتقدم بجزيل الشكر إلى الدكتور "بوازيد مختار" الذي أمدنا  
بتوجيهاته القيمة ونصائحه طوال فترة إنجاز هذا البحث.

كما أتقدم بالشكر إلى كل من قدم لي يد المساعدة في إنجاز  
هذا البحث سواء من قريب أو من بعيد ومن بينهم "د. مغراني  
سليم".

## إهداء

أتقدم بهذا العمل المتواضع إلى من رعاني وسهر الليالي من أجلي  
وكانوا سببا في نجاحي إلى والديا الكريمين، أطال الله في عمرهما.  
كما أهدي هذا العمل إلى الزوجة الكريمة حفظها الله وإلى أولادي  
(إياد، عبد الرؤوف، معاذ) وإلى العائلة الكريمة إلى كل من جمعتني  
بهم أواصر الصداقة



## قائمة المحتويات

الترقيم	العنوان	الصفحة
.1	الواجهة	أ
.2	كلمة شكر	ب
.3	الإهداء	ج
.4	قائمة المحتويات	هـ
.5	ملخص الدراسة	ك
.6	مقدمة	1
<b>الجانب التمهيدي: التعريف بالبحث</b>		
.7	إشكالية البحث	4
.8	الفرضيات	5
.9	الفرضية العامة	5
.10	الفرضيات الجزئية	5
.11	أسباب اختيار الموضوع	6
.12	أهمية البحث	6
.13	أهداف البحث	7
.14	شرح المصطلحات والمفاهيم	7
.15	الدراسات السابقة	11
<b>الجانب النظري</b>		
<b>الفصل الأول: الاحتراق النفسي ومصادرها</b>		
.16	تمهيد	16
.17	الضغوط النفسية	17

17	نضرة عامة عن الضغوط	.18
17	التعريف الضغوط	.19
18	نشأة الضغوط	.20
19	أنواع الضغوط	.21
20	مسببات الضغوط	.22
22	علامات وأعراض التوتر والضغط النفسي	.23
23	من الضغوط المهنية والنفسية إلى الاحتراق النفسي	.24
23	حقيقة الاحتراق النفسي	.25
24	مفهوم الاحتراق النفسي	.26
25	تعريف الاحتراق النفسي	.27
25	علاقة الاحتراق النفسي ببعض المفاهيم والمصطلحات	.28
25	علاقة الاحتراق النفسي بالضغوط	.29
25	علاقة الاحتراق النفسي بمفهوم الذات	.30
25	علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي	.31
25	علاقة الاحتراق النفسي بالتعب	.32
26	أبعاد الاحتراق النفسي	.33
26	الإجهاد العاطفي	.34
26	تبلد المشاعر	.35
26	شعور النقص بالإنتاج	.36
26	العلاقة بين أبعاد الاحتراق النفسي	.37
27	مراحل الاحتراق النفسي	.38
30	مستويات الاحتراق النفسي	.39
30	الإحترق نفسي معتدل	.40

30	الإحتراق نفسي متوسط	.41
30	الإحتراق نفسي شديد	.42
31	أسباب الإحتراق النفسي	.43
33	مصادر الإحتراق النفسي	.44
36	أعراض الإحتراق النفسي	.45
38	طرق وعلاج الإحتراق النفسي	.46
39	استراتيجيات التخفيف من حدة الإحتراق النفسي	.47
39	استراتيجيات ما قبل الخدمة	.48
39	استراتيجيات أثناء الخدمة	.49
41	خلاصة	.50
<b>الفصل الثاني: الأداء البيداغوجي</b>		
43	تمهيد	.51
44	التدريس	.52
46	مكونات وعناصر عملية التدريس	.53
47	مكونات نضام التدريس	.54
48	طرق التدريس	.55
49	نظريات التعلم	.56
50	الأداء	.57
50	المعنى اللغوي للأداء	.58
51	المعنى الاصطلاحي للأداء	.59
52	عناصر الأداء	.60
53	العوامل المؤثرة في الأداء	.61
54	محددات الأداء	.62

55	الأبعاد الأداء	.63
55	تقييم أداء الأساتذة	.64
57	المبادئ الأساسية في تقييم الأستاذ	.65
57	المعايير ومؤشرات الأداء	.66
58	المحاور أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية	.67
59	تخطيط الدرس	.68
60	تنفيذ الدرس	.69
61	التقويم	.70
64	خلاصة	.71
<b>الفصل الثالث: التربية البدنية والرياضية والأستاذ</b>		
66	تمهيد	.72
67	التربية العامة	.73
68	تعريف التربية	.74
68	تعريف التربية البدنية والرياضية	.75
69	علاقة التربية البدنية بالتربية العامة	.76
69	أهداف وأغراض التربية البدنية والرياضية	.77
69	أهمية التربية البدنية والرياضية	.78
73	حصة التربية البدنية والرياضية	.79
74	أغراض حصة التربية البدنية والرياضية	.80
74	أهداف حصة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية	.81
74	أستاذ التربية البدنية والرياضية	.82
75	طبيعة عمل الأستاذ	.83
75	المبادئ الأساسية الشخصية أستاذ التربية البدنية	.84

76	الصفات المتوفرة في أستاذ التربية البدنية والرياضية	.85
77	اختيار واعداد أستاذ التربية البدنية	.86
77	واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية	.87
79	خلاصة	.88
<b>الجانب التطبيقي</b>		
<b>الفصل الرابع: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية</b>		
81	تمهيد	.89
82	الدراسة الاستطلاعية	.90
83	المنهج العلمي المتبع	.91
84	مجتمع البحث	.92
84	عينة البحث	.93
85	متغيرات البحث	.94
85	المتغير المستقل	.95
85	المتغير التابع	.96
85	مجالات البحث	.97
86	أدوات البحث	.98
88	الخصائص السيكمترية لأدوات البحث	.99
101	الوسائل الإحصائية	.100
103	خلاصة	.101
<b>الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج</b>		
105	تمهيد	.102
106	عرض وتحليل نتائج أبعاد مقياس مصادر الاحتراق النفسي (من 01-	.103
	10 سنوات)	



114	عرض وتحليل نتائج مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة (من 01-10 سنوات)	.104
117	عرض وتحليل نتائج أبعاد مقياس مصادر الاحتراق النفسي (من 10- فما فوق)	.105
125	عرض وتحليل مستوي الأداء البيداغوجي للأساتذة من (10 سنوات فما فوق)	.106
128	عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية	.107
139	مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات	.108
146	الخلاصة	.109
147	الإستنتاج العام	.110
150	الخاتمة	.111
	إقتراحات وفروض مستقبلية	.112
152	المراجع	.113
	الملاحق	.114

دراسة مصادر الاحتراق النفسي وأثره على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية والرياضية

في مرحلة التعليم الثانوي

دراسة ميدانية في بعض ثانويات ولايتي البويرة وبومرداس

إعداد الطالب: إشراف الأستاذ الدكتور :

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير مصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية في بعض ثانويات ولاية البويرة وبومرداس ومعرفة درجة استجابة الأساتذة لهذه المصادر ومعرفة مستوى أدائهم، وكذلك العلاقة بين أبعاد المقياس والأداء وأجريت هذه الدراسة عينة تكونت من (60) أستاذ من أصل (234)، واختيرت بطريقة عشوائية واستعمل في الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومقياس مصادر الاحتراق النفسي على الأداء السعودي، وكان تساؤل الدراسة كما يلي: - ما أثر مصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي؟ وأسفرت نتائج الدراسة على ما يلي:

- توجد علاقة ارتباطية عكسية بين أبعاد مقياس الاحتراق النفسي والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية.

- هناك تأثير سلبي لمصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية.



# المقدمة

تعتبر العملية التربوية منذ بدايتها ابتداء من الروضة أي ما قبل المدرسة ومرورا بالمرحلة الابتدائية، ومرحلة التعليم المتوسط، والطور الثانوي، ومرحلة التعليم الجامعي إلى أن تصل إلى أعلى الدرجات العلمية، من بين العوامل الأساسية في تكوين وصقل شخصية الفرد ونموها من جميع جوانبها وذلك من خلال ما تقدمه للأفراد من خدمات معرفية وعقلية ونفسية واجتماعية، وأنشطة جسمية حركية، فما من أمة تسعى لأن تحتل مكانة مرموقة بين الأمم، إلا وأولت العملية التربوية اهتماما بالغا تستطيع من خلالها بناء جيل واع متمثلا في ثقافته أولا ثم قادرا على التكيف مع معطيات التكنولوجيا الحديثة ثانية.

يمثل العنصر البشري أساسا لتطور المجتمع والارتقاء به، إلا أن تنمية هذا العنصر البشري باعتباره ثروة المجتمع لا تكون إلا من خلال التربية التي تعتبر حسب (طه علي، 2005) بأنها "مجموعة من الإجراءات والأنشطة التي تقدم للفرد بغرض إعداد وتنشئته تنشئة متزنة من جميع النواحي البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية، وإعداد المواطن الصالح الذي يخدم بلده ويتحمل أعباء تقدمه والرقى به" وعليه فان تنمية أي مجتمع مرهونة بتنمية هذه الثروة لديه سواء أكانت مادية أو بشرية، فالتربية محور التقدم وحجر الزاوية في كل تطوير وإصلاح، حيث أن الإصلاح والتغيير الذي لا يستند إلى التربية يكون مصيره الفشل، لأنه لا يلبث أن يضمحل ويزول" (سليم، 2003، ص. 15).

ورغم التطور الكبير للعصر الحالي في جميع مجالات الحياة، أدى بذلك إلى المزيد من الحاجات الناشئة عن هذا التطور، وقد انعكس ذلك على الحياة الإنسانية في حد ذاتها فأصبحنا نعيش عصرا مليئا بالضغوطات الكبيرة العائدة إلى التطور السريع سواء في المجال العلمي أو التكنولوجي أو الاجتماعي المتسارع، كل هذه الأمور ساهمت وساعدت في تعقيد أمور الحياة وولدت توترات نفسية لدى الأفراد مما اعتبر الضغوط أحد المظاهر الرئيسية التي تتصف بها حياتنا المعاصرة، وهذه الضغوط ما هي إلا انعكاس للتغيرات الحادة والسريعة التي طرأت على كافة نواحي الحياة، وهو الأمر الذي ولد جملة متغيرات سريعة ومتلاحقة، أدت إلى العديد من المشكلات والصراعات النفسية التي تواجه الفرد في تواصله مع الآخرين، فطبيعة العمل اليوم تشكل بيئة ضاغطة بشكل كبير، حتى وان كانت الضغوط النفسية كما يراها بعض الباحثين سمة من سمات الحياة (منصوري، 2013، ص. 16).

فهي في بعض مستوياتها قد تكون مطلوبة إن لم تكن ضرورية وذلك لتحفيز الفرد ودفعه للإنجاز والأداء على أكمل وجه وتحقيق النجاح، غير أن زيادتها عن الحد المناسب قد تفضي إلى مشاكل

يصعب حلها لما لها من آثار سلبية على الصحة العقلية والبدنية، " ذلك أن عدم الاهتمام بحالات الضغوط النفسية بشكل مناسب قد يؤدي إلى تفاقم الوضع وحدوث حالات الاحتراق النفسي الذي يعد إحدى نتائج الأزمات النفسية الخطيرة على الكوادر البشرية العاملة في مؤسسات التعليم بشكل عام، والتي تؤثر سلبية في الجانب الاجتماعي، والصحي وهو بنظر اليه باعتباره المحصل النهائي للضغوط النفسية" (الشيوخ، 2011، ص.3).





**الجانب التمهيدي**

**التعريف بالبحث**

## 1. إشكالية البحث:

ما من أمة تسعى لأن تحتل مكانا مرموقا بين الأمم إلا وأولت العملية التربوية اهتماما بالغاً نستطيع من خلالها بناء جيل واع في ثقافته وقادرا على التكيف مع معطيات التكنولوجيا الحديثة، لذا يعتبر التعليم أداة فعالة لتحقيق التنمية البشرية والاجتماعية والاقتصادية، فهو مهنة إنسانية ذات قداسة خاصة، تتطلب على القائمين بها الإخلاص في العمل مع النفس والناس ويبدل جهد أكبر لنشر العلم والقضاء على الجهل والتخلف، ومهنة التدريس بأبعادها المختلفة تسعى للوصول بالعملية التربوية إلى الهدف المنشود، مما جعل الدول قديما وحديثا توليها عناية فائقة لأن نجاحها أو فشلها ينعكس على المهني الأخرى في المجتمع.

يعتبر الأستاذ أحد عناصر العملية التربوية فهو صاحب رسالة يستشعر عظمتها ويؤمن بأهميتها، ولا ييخل على أدائها بغال أو رخيص، وهو موضع تقدير المجتمع واحترامه وثقته لذلك تتطلب منه أن يكون في مستوى هذه الثقة والتقدير والاحترام، ومن بين الأساتذة نذكر أساتذة تربية البدنية والرياضية حيث يعتبر هذا التخصص حسب المشروع الجزائري كما ذكره بورغدة (2008) جزء لا يتجزأ من المنظومة التربوية وأداة مهمة في تكوين الفرد في الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية والفكرية.

رغم كل هذا فإن الأستاذ في المؤسسات التربوية والتعليمية تبرز في طريقه معوقات تحول دون قيامه بعمله وأدائه على الكمال، "كونه يعيش في عالم ذات طبيعة خاصة، فهو يعيش تحت ضغط متراكم متعدد المصادر والجوانب والأبعاد وهي ممتدة التأثير" (أحمد الخضير، 1991، ص. 13) لذلك "نجده يتخبط في تسيير راتبه الشهري الزهيد جدا مقارنة بأترابه في الميادين الأخرى، كما أنه يعيش ظروف عمل قاسية تتمثل في نقص الملاعب وساحات اللعب وكثرة التلاميذ في الفصل إضافة إلى عدم تقدير بعض المسؤولين لدوره وسوء فهم مهامه من طرف أساتذة تخصصات الأخرى مما يؤدي به إلى تحمل مشاق نفسية ناتجة عن الشعور بالتهميش وسوء التقدير، وعدم الرضا، وهذا ما أكدته دراسة مسعود بورغدة" (بورغدة، 2008، ص. 5).

الأمر الذي من شأنه أن يساهم في إحساس الأستاذ بالعجز عن تقديم أدائه على أكمل وجه أن مشاعر عدم الرضا عن العمل قد تسبب تذبذبا في الأداء "إذ غالبا ما يترتب على ذلك حدوث اضطرابات، وحالة من الإجهاد تضع الأستاذ تحت وطأة الضغوط النفسية الداخلية والخارجية التي تؤدي إلى استنزاف جسمي وانفعالي" (الشيوخ، 2011، ص. 2-3).

أشار (حسن، 2006) و(جميل، 1998)، وكذلك (Selye) في الرواشدة (2006) و (أبو حمدان والغزاوي، 2006) أن هذا الضغط هو العلاقة والاستجابة التكيفية بين الفرد والبيئة، كما أنه مجموعة من الأعراض تتزامن مع التعرض لموقف ضاغط (بهاء الدين، 2008، ص. 20). وذكر عبد العزيز (2005) " أن زيادة هذه الضغوط تفقد الفرد قدرته على التوازن وقد يؤدي إلى لإجهاد ثم الاحتراق النفسي " (عبد العزيز، 2005، ص. 18).

### التساؤلات الجزئية:

1. هل توجد علاقة إرتباطية بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي؟
2. هل توجد علاقة إرتباطية بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية في مرحلة التعليم الثانوي؟
3. هل توجد علاقة إرتباطية بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي؟.
4. هل توجد علاقة إرتباطية بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي؟.

### 2. الفرضيات:

#### 1.2 الفرضية العامة:

- لمصادر الاحتراق النفسي أثر كبير على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية أي رحلة التعليم الثانوي.

#### 2.2 الفرضيات الجزئية:

1. توجد علاقة إرتباطية بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.
2. توجد علاقة إرتباطية بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.
3. توجد علاقة إرتباطية بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.

4. توجد علاقة ارتباطيه بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.

### 3. أسباب اختيار الموضوع:

من طبع الباحث النظر إلى القضايا التي تستوجب البحث من أجل تحديد مواقع الخلل والبحث عن البدائل والحلول ولعل من أسباب التي من خلالها أدت إلى اختيار الموضوع:

- ✓ قلة الدراسات التي تناولت الموضوع خاصة في الجانب التربوي رغم الأهمية التي يمثلها الأستاذ داخل المنظومة التربوية،
- ✓ أن ظروف بيئة العمل وضغوطاتها النفسية والمهنية تؤدي إلى التوتر، والاستنزاف والإجهاد ثم الاحتراق النفسي،
- ✓ السعي إلى لفت انتباه المسؤولين ذوي العلاقة ولا سيما وزارة التربية والتعليم ومديريات التعليم من أجل الاهتمام بالجوانب النفسية والاجتماعية للأستاذ.

### 4. أهمية البحث:

تكمل أهمية هذا البحث بأنه يمثل إضافة علمية متواضعة في مجال البحث العلمي مما يمكن له ان يقدمه من جمع معلومات نظريه لموضوع الاحتراق النفسي ومصادره في الوسط التربوي وتأثيره على أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية واتجاههم نحو مهنة التدريس في كل المؤسسات التربوية، كما له أهمية عملية تتعلق بما يمكن أن يتوصل إليه من نتائج نتيجة التطبيق الميداني الذي تقوم به الدراسة وأخذها لآراء عينة من مجتمع البحث لمعرفة الاتجاه السائد لدى هذه العينة ومدى معاناتهم من هذه الضغوطات والتي تعتبر مصدر للاحتراق النفسي وما يمكنه للمؤسسات ذات العلاقة ولا سيما وزارة التربية والتعليم ومديريات التعليم تقديمه من أجل ذلك، ولهذا البحث أهمية خاصة للباحث نفسه كونه أستاذ التربية البدنية والرياضية في إحدى ثانويات ولاية البويرة من حيث أن التركيز على دراسة مصادر الاحتراق النفسي لدى أساتذة التربية البدنية وأثرها على الأداء البيداغوجي قد يجعل الباحث يتعرف بشكل مباشر على هذه المصادر وكيف تؤثر في الأستاذ نفسيا واجتماعيا، لهذا من الطبيعي أن يدفعه إلى الشعور الدائم أن مجتمعه له الفضل عليه في كل مراحل حياته، لذا وجب الوقوف على أهم هذه الصعوبات التي تواجه أساتذة التربية البدنية والرياضية أثناء ممارستهم لمهنتهم بأمانة وإخلاص ويسعى لتقديم الأفضل فيها من تقديم مقترحات ووجهات نظر مهمة مستخلصة من آراء باحثين وعلماء تطرقوا إلى هذه الظاهرة.

## 5. أهداف البحث:

- معرفة أهم المصادر التي تؤثر في أستاذ التربية البدنية والرياضية والتي تؤدي إلى ظاهرة الاحتراق النفسي؛
- معرفة مستوى تأثير مصادر الاحتراق النفسي على أساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي؛
- معرفة مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية نتيجة إدراكهم لهذه المصادر والعلاقة بينهما.
- تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت سنوات الخبرة للأستاذ تلعب دورا في مدى الإستجابة لهذه المصادر ومدى تأثيرها على الأداء العام لديهم.

## 6. شرح المصطلحات والمفاهيم:

المصادر:

لغة: قال الزمخشري: " المفعول المعلق هو المصدر، سمي بذلك لأن الفعل يصدر عنه" ويسميه سيويوه: "الحدث والحدثان، وربما سماه: الفعل" (الزمخشري، ص. 31).

إجرائيا: هو منبع حدوث الشيء، وفي دراستنا هو المنبع والفعل الذي يؤدي إلى الاحتراق النفسي.

اصطلاحا:

عرفه كل من ماسلاش وجاكسون (1996) " بأنه حالة من الإجهاد الانفعالي، وتبدل المشاعر ونقص الشعور بالإنتاج، يحدث لدى الأفراد الذين يعملون في مهن يتم التعامل مع الأفراد بصورة رسمية (الجعافرة، 2013، ص، 301).

وهو "حالة تدهور نفسي ووظيفي تنتج من زيادة الحساسية للضغوط المهنية (عيسى، 995 ص.133).

وعرفته الحرتاوي (1991) بأنه " حالة نفسية تؤرق الأفراد الذين يعملون في مهن تتطلب تد خدمات اجتماعية، وإنسانية لأناس كثيرين، وذلك نتيجة لضغوط العمل، والأعباء الزائدة عاتق هؤلاء الأفراد " (الخرابشة، 2005، ص.300).

كما عرفه جمعة سيد يوسف (2007) بأنه "حالة من الإنهاك الجسمي والانفعالي والعقلي تحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا، وضاغطة مصحوبة بتوقعات شخصية مرتفعة تتعلق بأداء الفرد" (سيد يوسف، 2007، ص.37)



كما يرى جيل كيلبي (Gill Killy 1993) بأنه " هو الاستجابة للضغط النفسي المتواصل والناجم عن أسلوب التعامل مع الآخرين خلال العمل " (دبائي، 2013، ص. 34). وعرفه كذلك تايلور (1986) بأنه " عبارة عن الإرهاق واستنفاد القوة والنشاط"، كما ذكر تعريف آخر - (Potter) على أنه " فقدان الإرادة والقوة على دفع وتنشيط الاهتمام " ( شريط، 2012، ص، 86).

#### الأداء البيداغوجي:

لغة: " (أدى) دينه (تأدية) قضاها، والاسم الأداء) وهو (أدى) للأمانة من فلان بالمد و (تأدى) إليه الخبر أي انتهى " محمد، 1986، ص.5).

حسن الأداء: القيام بالأمر أو الشيء على أحسن وجه ( محمد داود محمد، 2006، ص.27). كما أنه يقابل اللفظة اللاتينية PERFORMARE التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية PERFORMANCE التي تعني إنجاز العمل أو " الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه " (عبد المليك مزهودة، 2001، ص 86).

كما تشير بعض الكتابات إلى أن "الأداء هو أداء مهارة، القدرة على عمل شيء ما، أداء العمل" (عبد الحميد زيتون، 2003، ص.56) اصطلاحاً:

يرى عبد الحميد زيتون " أنه يقصد به تنفيذ الدرس ويتطلب من المعلم: رابط موضوع الدرس بالواقع الاجتماعي للطلاب و استخدام طرق تدريس واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة وربط المادة العلمية بمشكلات الطالب اليومية وتعميق معلومات المدرس أكثر من الكتاب المدرسي " ( عبد الحميد، زيتون، 2003، ص 56).

كما ذهب جدوت عزت عطوي عند الحديث عن الأداء على " أنه كل المهام الأساسية الموكلة للمعلم والأستاذ لتنفيذ العملية التربوية والإعداد لها والحرص على إنجازها وتنشيطها وتحسين فعاليتها لتضل حيوية ومتطورة ومتجددة بمختلف جوانبها ، وأبعادها لتحقيق أهدافه" (جدوت عزت عطوي، 2009، ص. 134).

وفي هذا الصدد تعرف هايتر (haynes) الأداء بأنه " الناتج الذي يحققه الموظف عند قيامه بأي عمل من الأعمال، و يعرف الأداء أيضا بأنه "قدرة الفرد على تحقق أهداف الوظيفة التي يشغلها" (عبدالله عبد الرحمن النميان، 2003، ص.37)

## التعريف الإجرائي:

هو مجموعة من المهارات والمعارف التي يظهرها أساتذة التربية البدنية والرياضية أثناء القي بنشاطهم التدريسي.

الأستاذ :

## التعريف الإجرائي:

هو الشخص الذي يقوم بتدريس مادة التربية البدنية والرياضية في المؤسسات التربوية بشرط متحصل على شهادة الليسانس فما فوق ومتخرج من أقسام ومعاهد علوم وتقنيات الأنشطة البدنية والرياضية.

## اصطلاحا

ويعرفها المفكر التربوي "ديوي" "dewy" على أنها أسلوب للحياة وطريقة مناسبة لمعايشة الحياة تعاطيها من خلال خبرات الترويح البدني واللياقة البدنية والمحافظة على الصحة شباط الوزن وتنظيم الغذاء والنشاط، وهو مفهوم يتسق مع التربية مدى الحياة وتعرفها ويست "بونشر" أنها العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإنساني من خلال وسيط هو الأنشطة البدنية المختارة لتحقيق ذلك (أمين الخولي، 2002، ص.30).

## ظروف العمل:

## التعريف الإجرائي:

ويقصد بها الظروف البيئية المحيطة بمكان العمل من إضاءة وتهوية، ضوضاء نضافة... الخ بالإضافة إلى التجهيزات الفنية المساعدة في مكان العمل، ولها دور في التأثير على العامل يسلكوه وعلى رضاه كما أكدتها أعما التون مايو، وتجارب هوثورن" (العبيدي، 2013، ص. 263-264).

يطلق عليها أيضا (بيئة العمل): "العبء الوظيفي الزائد عن قدرة الفرد وغموض الدور وعدم

المكان المناسب لأداء العمل" (مهند، 2003، ص.51).

خصوصا ما يتعلق بالوسائل البيداغوجية وساحات اللعب فيما يخص أساتذة التربية البدنية والرياضية

العلاقة مع الآخرين:

التعريف الإجرائي:

تمثل في العلاقات في المحيط التربوي مثل علاقة الأستاذ بالتلاميذ، وعلاقته بالوجه، وعلاقته بزملائه وكناك علاقته بالإدارة، وعلاقته بأولياء التلاميذ.

المصادر المادية:

التعريف الإجرائي:

تتمثل في الراتب الشهري، أو المالي نتيجة تأدية مهنته، وما إذا كان يكفي لسد متطلبات المعيشة.

المصادر الذاتية:

التعريف الإجرائي:

هي كل توقعات الأستاذ من المهنة، وتحمله للمسؤوليات التي تفوق قدراته، والكفاح من أجل نشر الأبحاث العلمية، والاشتراك في لجان مختلفة، والمشكلات الشخصية.

تخطيط الدرس :

وبعرفه عبده حسن أنه " الإجراءات والممارسات المتبعة في صياغة الأفكار المرتبطة بتطوير المنهج أو بذاته في خطط منظمة: تحدد الأهداف المطلوبة، وتقتراح الإجراءات والوسائل والأدوات اللازمة الوصول إلى تلك الأهداف، كما تقتراح إجراءات وعمليات التقويم الخاصة بها تحدد الوقت اللازم لذلك" (نوال إبراهيم شلتوت، 2008، ص 9).

تنفيذ الدرس :

إن "عملية تنفيذ الدرس هي الخطوة العملية التي يتم فيها ترجمة الأفعال والقرارات التي تم وضعها في خط الدرس، وفي هذه الخطوة تتحدد الإستراتيجية التدريسية ودور كل من التلميذ والمعلم والخبرات التعليمية، وكيفية استخدام الوسائل والأدوات" (نورة بوعيشة، 2008، ص 43).

التقويم :

لغة: " قوم الشيء أي قدر قيمته، فتقويم الشيء أي وزنه، "محمد حسانين، 1995، ص 37).  
اصطلاحاً: يعرفه، باهي حسين أنه " هو عملية تفسير معلومات التقويم واعطاء حكم عليها"  
(باهي حسين، 2007، ص 3).

## إدارة وتنظيم الفصل:

اصطلاحاً: عملية تكامل الجهود الإنسانية من أجل الوصول إلى هدف مشترك، وتنظيم الأعمال المختلفة التي يمارسها عدد من العاملين من أجل تحقيق هدف معين بأقل جهد، وأسرع وقت وأفضل نتيجة (عزت عطوي، 2009، ص.16).

## 7. الدراسات السابقة:

## 1.7 الدراسات التي تناولت الإحترق النفسي ومصادره:

## 1.1.7 دراسة بو بكر ديابي وعقيل ساسي (2009/2010):

مقارنة مستوى الإحترق النفسي عند كل من معلمي المرحلة الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط وأساتذة التعليم الثانوي في ورقلة، وهدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن مستويات الإحترق النفسي لدى العاملين في مجال التدريس وعمما إذا كانت هناك فروق تعود إلى المستوى الذي يدرس فيه المسند أو الجنس أو الخبرة المهنية، وتكونت العينة من (425) معلما ومعلمة بورقلة منهم (21) معد مرحلة ابتدائية و(146) أستاذ متوسط، و (88) أستاذ ثانوي، واستخدمت في الدراسة مقياس ماسلاش المقنن للإحترق النفسي كما استخدم المنهج الوصفي في الدراسة وأسفرت النتائج ما يلي:

- وجود إحترق نفسي منخفض لدى غالبية أفراد العينة في جميع أبعاد المقياس .
- عدم وجود فروق بين أفراد مجتمع الدراسة تعزى إلى متغيرات المستوى التعليمي والجنس الخبرة المهنية.

## 2.1.7 دراسة محمد حمزة الزيودي (2007):

حول مصادر الضغوط النفسية والإحترق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات وهدفت الدراسة إلى الكشف عن ظاهرة الإحترق النفسي وشملت عينة الدراسة على (110) معلم ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية من مدارس جنوب الأردن خلال الفصل الدراسي (2003-2004) وطبق مقياس ماسلاش للإحترق النفسي وأشارت النتائج إلى:

- أن معلمي التربية الخاصة في جنوب الأردن يعانون من مستويات مختلفة من الضغوط النفسية والإحترق النفسي تراوحت من المتوسط إلى العالي؛
- أكثر مصادر الضغوط هي: الدخل الشهري، العلاقات مع الإدارة وكثرة الطلاب في الصف، وعدم تعاون الزملاء، ونضرة المجتمع المتدنية لمهنة التعليم؛
- هناك فروق دالة إحصائياً تعزى لمتغير سنوات الخبرة، و متغير الدخل الشهري.

**3.1.7 دراسة جيل ( Jille، 2000):**

بحثت هذه الدراسة في العلاقة بين توقعات تنظيم المزاج السلبي والضغط الوظيفي والتكيف والكآبة والاحترق النفسي لدى المعلمين، وقد بلغ عدد المشاركين في هذه الدراسة (90)، من (6) مدارس في مقاطعتي لوس أنجلوس وأدرانج في كاليفورنيا، على قائمة ضغط المعلم ومقياس تنظيم المزاج السيء، ومقياس التكيف، وقائمة ماسلاش للاحتراق النفسي ومسح المربين، وقائمة الأعراض المختصرة، حيث أشارت النتائج:

- أن توقعات تنظيم المزاج السلبي قد تنبأت بشكل متميز بوقوع التكيف والكآبة والاحترق النفسي، بشكل يفوق ما يتوقعه الضغط فقط .

كما تبين أن توقعات تنظيم المزاج السلبي ترتبط بشكل إيجابي بالتكيف الإيجابي، وبشكل سلبي بالتكيف التجني، كما أشارت أن المعلمين ذوي النتائج العالية في تنظيم المزاج السلبي أشاروا إلى مستويات أدنى من الاحتراق النفسي والكآبة (سليم، 2003، ص. 75).

**2.7 الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء البيداغوجي:**

**1.2.7 دراسة مسعود بورغدة (2008):** حيث تمحورت الدراسة على العلاقة بين الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وأدائهم أجريت الدراسة على عينة تتكون من (115) أستاذ في التربية البدنية والرياضية لكل من (قسنطينة، باتنة، سطيف، الجزائر)، وأسفرت النتائج على:

- تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، وامتلاكهم لمستوى متوسط في الكفايات اللازمة لأداء واجبه التدريسي؛

- أن الالتحاق بالقسم (مباشر، تحويل) وعلاقة العمل (مثبت، مستخلف) لهما أثر في المتغيرين (الرضا الوظيفي، والأداء)؛

- متغيرات الجنس، الخبرة، الالتحاق بالقسم وعلاقة العمل، لهما أثر في المتغيرين (الرضا الوظيفي، الأداء)، وحسب هذه الدراسة يعتبر الأداء أقوى متغير يؤثر في الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية.

**2.2.7 دراسة سحراء أنور حسين (2013):** هدفت هذه الدراسة إلى قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، حيث كانت العينة المختارة (80) موظف، وذلك من خلال طرح تساؤلين للدراسة:

✚ ما هو مستوى ضغوط العمل لدى عينة الدراسة ؟



ما مدى تأثيره في مستوى الأداء الوظيفي؟

وأسفرت الدراسة على النتائج التالية :

- أن مستويات الخاصة لضغوط العمل التي يعاني منها أفراد العينة كانت مرتفعة بشكلها العام سواء ما كانت عن طبيعة العمل أو صراع الدور أو عبء العمل؛
- وجود تأثيرات ذات دلالة معنوية للأبعاد الفرعية للضغوط على الأداء الوظيفي.

# الجانب النظري



# الفصل الأول

## الإحتراق النفسي ومصادره

## تمهيد:

مما لاشك فيه أن المتطلبات التي تزايدت على الإنسان المعاصر جعلته فريسة الضغوط المحيطة به من كل جانب، وهذه الضغوط لعبت دورا كبيرا في نشأة الأعراض السيكومترية، وأصبحت بمثابة خطر داهم يهدد صحة الفرد وسلامته النفسية والجسدية معا وعجز الإنسان عن مواجهة هذه الضغوط أو التعامل معها إضافة لاستمرارها يؤدي به إلى ما يسمى بالاحتراق النفسي والذي يظهر على سلوك الفرد وتصرفاته وتعوقه عن أداء وظائفه بشكل طبيعي، وكنتيجة لفرض الضغوط والمواقف الضاغطة نفسها أصبحت جزءا لا يتجزأ من حياة الناس، وربما ذلك أحد الأسباب التي جعلت الاهتمام بها على مستوى البحث والدراسة أمرا مبررا، ومنه سنتطرق في هذا الفصل إلى هذه الظاهرة لمعرف مفهومها ومصادرها ومسبباتها وكذلك أعراضها.

### 1.1. الضغوط النفسية :

#### 2.1. نضرة عامة عن الضغوط:

مثير (selye) عالم الغدد الصماء بجامعة مونتريال الكندية أول من قدم ترجمة للإحساس بمفهوم الضغط إلى الحياة العملية، ويشير هذا المصطلح - الضغوط - إلى العبء والمحنة كما أنه يشير إلى الشد والتوتر الذي تصل إليه النفس البشرية، كل ما يسبب الإجهاد، كما البشرية للإنسان قد بلغت درجة من الشد تزيد عن الاحتمال" (عبد العزيز يعني أن النفس 2005، ص.18).

كما أن الضغوط بكل أنواعها هي نتاج التقدم الحضاري المتسارع الذي يؤدي إلى إفراز انحرافات تشكل عبئا على قدرة ومقاومة الناس في التحمل... الخ، فرياح الحضارة تحمل في طياتها آفات تستهدف النفس الإنسانية، وزيادة التطور تحمل النفس أعباء فوق الطاقة، وينتج عنها زيادة في الضغوط على أجسامنا مما ينعكس على الحالة الصحية (الجسدية... البدنية) والبدنية ويؤدي ذلك إلى الانهيار ثم الموت. أصبحت الضغوط النفسية سمة من سمات الحياة المعاصرة، تسير تغيرات المجتمعات الإنسانية وتحولاتها بإبعادها المختلفة، وهي تصيب الكبار والصغار على حد سواء، ويرى علماء النفس أن الأطفال يعانون من الضغوط النفسية أكثر من الكبار، وذلك بسبب قلة خبراتهم في مواجهة هذه الضغوط والتغلب عليها، والضغوط النفسية أمر طبيعي في حياة الإنسان، ويمكن لأي عرض أن يكون لفترة قصيرة مؤشرا لضغوط نفسية طبيعية تزول من تلقاء نفسها وتعود من جديد للظهور كلما تطلب الموقف ذلك، أما عندما نلاحظ استمرار هذه الأعراض لفترة زمنية طويلة فإنها تصبح آنذاك دلائل على ضغط نفسي مزمن وضار (بهاء الدين، 2008، ص.19-20).

#### 3.1. تعريف الضغوط:

تعرف الضغوط بأنها حالة انفعالية مؤلمة يحاول الفرد تجنبها وتؤثر سلبا على " أداءه " وهذه الضغوط يشير إليها ( selye ) كما ذكرنا آنفا ويقول على أنها سلبية ( distress ) بحيث تكون غير سارة وسيئة، كما تعرف الضغوط النفسية بأنها عوامل خارجية ضاغطة تؤثر على الفرد جزئيا أو كليا بدرجة عالية، توجد لديه إحساس بالتوتر، وزيادة هذه الضغوط تفقد الفرد قدرته على التوازن وقد يؤدي إلى الإجهاد ثم الإحتراق النفسي " (عبد العزيز، 2005 ص.18).

ويذكر جمعة سيد يوسف "أنه فيه اختلاف حسب الباحثين في تعريفه فمنهم من نضر إليه أنه مثير أو منبهات ومنهم من تعامل معها على أنها استجابات " (سيد يوسف، 2007، ص.11).

وبحديثنا عن الضغوط نجد تعريف (fontana) حيث قدم عدة مواقف ينتج على أثرها الضغط وذلك بأنه " حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للكائن الحي " وفي هذا السياق يعرفه أيضا بأنه " استجابة انفعالية لموقف معين " وهذا يعني أن الضغط متغير بيئي (environmental variable) مثل ضغط الجمهور على اللاعبين، ومن ثم تعرف الضغوط بأنها " توافق ضعيف للفرد مع المواقف التي يتعرض لها (عبد العزيز، 2005 ص.18).

وفي نفس الموضوع قدم عويد سلطان المشعان (2001) تعريف لي " ميلز " (1982) حول الضغوط حيث قال " أهما رد فعل داخلي ينتج عن عدم قدرة الفرد على الوفاء بالمتطلبات البيئية الواقعة عليه " (شريط محمد، 2012، ص.48).

#### 4.1. نشأة الضغوط:

يرى (دافيدون 1983) بما يخص تكون الضغط بأنه ينشأ من داخل الشخص نفسه و يسمى ضغط داخلي أو قد يكون ناتجا عن ظروف خارجية مثل العمل، والعلاقات الشخصية من الأصدقاء، أو شريك الحياة... الخ، ويسمى هذا ضغط خارجي، وسواء أكانت الضغوط داخلية أو خارجية متمثلة في أحداث الحياة فإنها تعد استجابات للتغيرات بيئية والأحداث اليومية تحدث كثيرا من الضغط للإنسان ولكن يجب على الفرد أن يساير ظروف الحياة والمواقف المختلفة، وقد يفشل بعض الناس فيمر به خبرات خيبات الأمل والإحباط والصراعات من الضغوط اليومية، لكن عدد قليل هم الذين يواجهون الظروف القاسية وبحديثنا عن تكون الضغوط للإنسان ميز كل من (فيجلي) و(ماكوين) عام 1983 بين نوعين أساسيين باعثن للضغوط النفسية، أحدهما طبيعية وتشمل التغيرات أثناء دورة الحياة كتغيرات العلاقات الأسرية، ونمو أعضاء الأسرة، والأخرى كارثة تصيبهم فجأة وغالبا ما تمنع قدراتهم على المواجهة، وقد تعرف كل من " (فيجلي) و(ماكوين) " على بعض الخصائص التي تميز بواعث الضغوط النفسية وهي كالاتي:

1. ليس هناك وقت للإستعداد؛
2. ممارسة سابقة ضعيفة أو غير موجودة؛
3. منابع ضعيفة للإرشاد والتوجه النفسي؛
4. نقص في السيطرة والإحساس بالعجز؛
5. إحساس بالضيق والخسارة والفقدان؛
6. حساس بالضيق والتمزق؛

7. تأثير عاطفي عالي؛

8. وجود مشاكل وطبية.

وفي نفس المرجع أوجد عناصر توجد عناصر رئيسية للشكل الضغط وهي:

• مصادر الموقف الضاغط؛

• الاستجابة لهذا الموقف الضاغط (بهاء الدين، 2008، ص. 22-23).

### 5.1. أنواع الضغوط:

يري (شيخاني 2003) أن "أسباب الضغوط النفسية (الضاغطات) متعددة ومتنوعة، ويمكن تقسيمها إلى فئتين اثنتين عامتين - خارجية وداخلية -:

#### 1.5.1 الضاغطات الخارجية:

◀ البيئة المادية: الضجيج، والأضواء الساطعة، والحرارة والأماكن الضيقة.

◀ التفاعل الاجتماعي: الخشونة، والترؤس والخشونة أو العدوانية من جانب الآخرين.

◀ التنظيمية: القواعد والأنظمة والقوانين، والروتين الحكومي، والمواعيد الأخيرة

(آخر عمل الانجاز عمل ما)

◀ أحداث الحياة الرئيسية: موت نسيب، وفقد عمل، والترقية والطفل الجديد

(شيخاني، 2003، ص.12)

في حين ذهب بهاء الدين (2008) إلى أن أنواع الضغوط تتمثل في :

الضغوط الانفعالية والنفسية: مثل (القلق، الاكتئاب، المخاوف المرضية)  
الضغوط الأسرية.

الضغوط الاجتماعية: كالتفاعل مع الآخرين وكثرة اللقاءات وقتلتها (بهاء الدين، 2008 ص 24).

#### 2.5.1 . الضاغطات الخارجية:

◀ خيارات نمط الحياة: الكافيين، ونوم غير كاف، وجدول أعمال مقل؛

◀ الحديث الذاتي السلبي: التفكير المتشائم، والنقد الذاتي، والتحليل المفرط؛

◀ الإشارك العقلية: التوقعات غير الواقعية، واخذ الأمور بطريقة شخصية، والتفكير في

الحصول على كل شيء أو لا شيء، والمبالغة، والتصلب في الرأي أو العناد ؛

◀ سمات الشخصية المضغوطة: النوع (أ) والكمالي (التراع إلى مرتبة الكمال) ومدم العمل

(شيخاني، 2003، ص.12).

هذه العوامل تولد أعراضا شتى من الضغط العاطفي والعقلي، وأكثرها شيوعا تشتمل في ما يلي:

1\* الغضب؛

2\* القلق؛

3\* الهم؛

4\* الخوف والاكتئاب (شيخاني، 2003، ص.13).

وفي هذا الصدد يرى (حسني ومحمود 1993) "بأن الضغوط هي نوعان حيث أشركها بظروف العمل وتمثل في :

❖ **ضغوط العمل الايجابية (job positive stress):** وهي حالة يتم فيها الحدث أو الموقف الضاغط بتوتر وقلق، ينجح فيه الفرد بالتكيف الايجابي مع الحدث بتحويله إلى حافز يستنفر جهد وطاقت الفرد الإبداعية ويؤدي إلى حالة من الحماس والفرح.

❖ **ضغوط العمل السلبية (job negative stress):** وهي حالة يتسم فيها الحدث أو الموقف الضاغط بتوتر وقلق، يعجز فيه الفرد عن التكيف الايجابي مع الحدث وذلك بالتقاعس عن العمل أو التهرب منه مصحوبا بمشاعر العداة وعدم الرضا الوظيفي" (عبد المنان، 2005، ص.23).

### 6.1. مسيبات الضغوط:

حسب إبراهيمي أسماء (2015) "فان مسيبات الضغوط وخاصة منها الضغوط المهنية تتمثل فيما يلي:

- مسيبات تتعلق بطبيعة العمل وظروف المؤسسة أو المنظمة.

- مسيبات تتعلق بجوانب شخصية الفرد.

- مسيبات تتعلق بجوانب العلاقات الاجتماعية والعائلية للفرد.

#### 1.6.1. مسيبات الشعور بالضغوط الخاصة بظروف العمل وهي كالأتي:

1- غموض الدور: غياب الوضوح حول المسؤوليات، مثال استلام عمل جديد أو الترقية وتغيير البيئة التنظيمية وكل هذا تسبب انخفاض الرضا الوظيفي.

2- العمل الزائد عن طاقة الفرد: هي كل الأعمال الزائدة والتي تؤدي إلى الإرهاق.

3- صراع الأدوار: والمقصود بها كل المسؤوليات التي يقوم بها سواء في العمل أو البيت أو أي مسؤولية أخرى.

4- طبيعة العمل.



- 5- المواجهة المتكررة مع المسؤولين.  
 6- المسؤولية على الأفراد.  
 7- ظروف العمل: مثل ساعات العمل، إدارة غير مناسبة (إبراهيمي، 2015، ص.69-74).

### 2.6.1 . مسيبات الشعور بالضغط الخاصة بجوانب شخصية الفرد:

في هذا الصدد نجد أن هناك مجموعة من العوامل التي تسبب في شعور الفرد بالضغط ونذكر منها ما يلي:

- مفهوم الذات.
- نمط السلوك الشخصية (أ) و(ب).
- الشخصية القلقة.
- مركز التحكم (إبراهيمي، 2015، ص.75).

### 3.6.1 مسيبات التي تتعلق بالجوانب الاجتماعية والعلاقات الأسرية:

التفاعل مع الآخرين وكثرة اللقاءات أو قتلها و الزواج أو الانتقال إلى منزل جديد أو وفاة أو طلاق... الخ" (بهاء الدين، 2008، ص. 24-27).  
 وبجديتنا عن مسيبات الضغوط لدى الأفراد يرى عثمان (2002) أنها تتمثل في:

- أعباء العمل الأكبر من المعتاد؛
- تغيرات إيجابيات الوظيفة؛
- نقص الدعم في الرئيس؛
- نقص الاحترام من الزملاء؛
- تغيير المهنة؛
- حالات التسريع من العمل؛
- نقص التدريب وبالخصوص الخبرة.
- نقص المعلومات؛
- الإدارة والإشراف على الآخرين؛
- نقص الخيارات المهنية البديلة؛
- نقص الراتب (بهاء الدين، 2008، ص.32).

7.1 علامات وأعراض التوتر والضغط النفسي

سلوكيا	نفسيا	جسديا
فرط الأكل / نقص الشهية	قلق	الصداع
انعدام الصبر	إهتياج	كز الأسنان
ميل إلى الجدل	شهور بخطر أو موت مدهمين	تضييق وجفاف الذقن
مماطلة	اكتئاب	شد الفكين
زيادة التدخين	تباطؤ في التفكير	الم في الصدر
انعزال	تسارع في التفكير	خلفان في القلب
تجنب المسؤولية وأثارها	شعور بالعجز	قصر النفس
أداء سيء في العمل	شعور بفقدان الأمل	ارتفاع ضغط الدم
تدهور	شعور بانعدام القيمة	الم عضلي
عناية سيئة بالصحة	شعور بغياب الهدف	عسر الهضم
تغير في العلاقات العائلي الحميمية	شعور بعدم الأمان .	إمساك / إسهال
	شعور بالأمان	زيادة في التعرق
	حزن	برودة وتعرق في المدين
	دفاعية	تعب
	غضب	ارق
	فرط الحساسية	مرض متكرر
	بلادة	

جدول رقم (01): يمثل علامات التوتر والضغط النفسي (بهاء الدين، 2008، ص.34)

وبحديثنا عن أعراض الضغوط نجد تقارب كبير بين بهاء الدين وشايع عبد الله حيث ذكروا هذه

الأعراض بالتدقيق وذكرها عبد الله (2011) كما يلي:

✓ آثار فسيولوجية : مثل اضطرابات الجهاز الهضمي، والجهاز الدموي المتمثلة في إرتفاع ضغط الدم... الخ.

✓ آثار نفسية: كنقص الانتباه، والشك وزيادة معدل الأخطاء، والتوتر النفسي والوسواس، والاكتئاب والعجز... الخ.

- ✓ آثار سلوكية عامة: اضطرابات الكلام، والنوم، والشك في الأصدقاء... الخ.
- ✓ آثار اجتماعية: مثل التوتر، وانتهاء العلاقات الاجتماعية، العزلة والانسحاب وانعدام القدرة على تحمل المسؤولية" (شايع عبد الله، 201، ص.16).

**8.1. من الضغوط المهنية والنفسية إلى الإحتراق النفسي:** من خلال حديثنا على الضغوط المهنية والنفسية خصوصا في المجال المدرسي التربوي بحيث يعتبر المجتمع المدرسي صورة مصغرة من المجتمع الكبير، وهو يعاني من مشكلات عدة، شأنه شأن أي مؤسسة اجتماعية أخرى، فالمعلمين والأساتذة إضافة إلى ما يعانونه من مشكلات اجتماعية واقتصادية، لديهم مشكلات خاصة بطبيعة عملهم، فقد وصفت مهنة التدريس بأنها أكثر المهن معانات من الضغوط، وفي حالة استمرارها قد تؤدي إلى حالة نفسية سيئة تعرف بالإحتراق النفسي والذي يعد من الظواهر النفسية التي نالت اهتمام الباحثين لا سيما في مجال التدريس حيث أن الأستاذ والمعلم احد المحاور الهامة في العملية التعليمية" (سميرة ميسون 2010، ص.2).

لذلك فان استمرار الضغوط على الأستاذ خصوصا إذا لم يكن هناك علاج لها أو برامج ارشادية للتخفيف منها قد تؤدي الى ظاهرة الإحتراق النفسي وهذا ما يؤكد عبد العزيز من خلال تعريفه للضغوط النفسية بأنها عوامل خارجية ضاغطة تؤثر على الفرد جزئيا أو كليا بدرجة عالية، توجد لديه احساس بالتوتر، وزيادة هذه الضغوط تفقد الفرد قدرته على التوازن وقد يؤدي إلى الإجهاد ونهاد ثم الإحتراق النفسي " عبد العزيز، 2005، ص.18).

### 9.1 حقيقة الإحتراق النفسي:

يرى سيد يوسف (2007) أن الإحتراق النفسي عبارة عن حالة من الإتهاك الجسمي والانفعالي والعقلي تنتج عن الإتهاك طويل المدى في مواقف مشحونة انفعاليا ويحدث عندما يفقد العمل معناه، وتكون النسبة بين الضغوط والمكافآت في صالح الضغوط، والأفراد المعرضون للإحتراق النفسي هم الذين يحتاجون ويرغبون في الشعور بأنهم يفعلون شيئا مفيدا ومهما في العمل بأفضل صورة وفي وقت قصير"، ويرى بعض المنظرين أن كل الأعمال تمر بثلاث مراحل يطلقون عليها دورة " تعلم- مارس- علم " " learn-do-teach " وفي المرحلة أنت تتعلم مهنتك ومهاراتها، ومهامها الخاصة وسياستها، وتكون هذه المرحلة عادة ضاغطة جدا، غير أن العمال يتعاملون معها بشكل جيد لأنهم يوضعون في حالة تحد واستشارة من خلال المهنة الجديدة، وبعد أن يتقن الفرد الأسس يتحول إلى المرحلة الثانية وهي مرحلة الممارسة أي ممارسة العمل كل يوم وكل أسبوع) والشعور بحالة الرضا والإتقان من

خلال الأداء الجيد، ومع ذلك عندما يصل الفرد إلى تعلم مهنته بالكامل لدرجة أنه يستطيع ادائها فإنه يحتاج عند هذه النقطة إلى تمرير المعرفة والمهارات إلى الآخرين وهي المرحلة الأخيرة في الدورة، فإذا حدث ما يعوق الفرد عن تعلم أشياء جديدة أو استمرت الضغوط والاحباط في التزايد والوصول إلى مستويات مرتفعة، فإن أعراض الإحتراق النفسي تبدأ في غزو جوانب العمل في حياة الفرد" (سيد يوسف، 2007، ص. 37-38).

### 10.1. مفهوم الإحتراق النفسي:

مفهوم الإحتراق النفسي (Psychological Burnout) من المفاهيم الحديثة نسبياً ويعتبر "هيربارت فرويدنبرجر" (H. freudenberger) أول من استخدم هذا المصطلح في أوائل السبعينات للإشارة إلى الاستجابات الجسمية والانفعالية لضغوط العمل لدى العاملين في المهن الإنسانية ومنها مهنة التدريس الذين يرهقون أنفسهم في السعي لتحقيق أهداف صعبة، وقد أصبح مفهوم الإحتراق النفسي مصطلحاً واسع الانتشار وسمة من سمات المجتمع المعاصر، فقد بينت ماسلاش (Maslach) "أن هذه الظاهرة الخطيرة تصيب أصحاب المهن فتسبب لهم القصور والعجز عن تأدية العمل بالمستوى المطلوب"، "وأشار فريدمان (Friedman 1991) إلى أن هذا المفهوم يرتبط بمهنة التعليم أكثر من غيرها من المهن الأخرى ولذلك فكلمة كان العاملون في قطاع التربية على مختلف مستوياتهم ووظائفهم أكثر وعياً بالإحتراق النفسي والوقاية منه والتقليل من آثاره كلما أدى ذلك إلى فاعلية أفضل في العملية التربوية" (أحمد عوض، 2002، ص. 13).

كما يقول هيربارت فرويدنبرجر " أدركت من خلال ممارستي العيادية أن الأفراد قد يكونون أحياناً ضحايا حرائق مثلهم مثل البنات، فتحت تأثير الضغط الناجم عن الحياة في عالم معقد تلتهم طاقاتهم ومواردهم الداخلية وكأما تحت فعل النيران ولا يبقى إلا فراغاً شاسعاً يحتل دخول أنفسهم حتى لو بقيت حياتهم الخارجية سليمة نوعاً ما" (freudenberger، 1978، p. 03).

وقد اشارت جمعية التربية الوطنية الأمريكية (N.E.A) إلى أن ثلث المدرسين الذين تم اختيارهم في الدراسة ظهرت عليهم أعراض الإحتراق النفسي من خلال إجاباتهم أنهم لو بدؤوا حياتهم ثانية فإنهم سوف لن يختاروا مهنة التعليم وقد ظهر أم 20% إلى 60% منهم كانوا مصابين بالإحتراق النفسي وان 41% من المدرسين في نيويورك و 17.6% في شيكاغو: مصابون بالإرهاق البدني والذهني نتيجة عملهم مما أدى بالبعض إلى ترك عملهم في مهنة التدريس)، كما أكدت أيضاً ماسلاش (maslach) في دراستها "بأن الإحتراق النفسي قد يشكل واستتراف انفعالي تتمثل في فقدان الأمل

والشعور بالكآبة والإجهد البدني والذهني والتصرف سلبيا اتجاه الذات والآخرين والحياة العامة" (عبد اللطيف، 2007، ص. 337-338).

**11.1. تعريف الإحترق النفسي:** أوردت الحرتاوي (1991) تعريفا للإحترق النفسي وذلك بأنه " حالة نفسية تؤرق الأفراد الذين يعملون في مهنة تتطلب تقديم خدمات اجتماعية، وانسانية لأناس كثيرين، وذلك نتيجة لضغوط العمل، والأعباء الزائدة على عاتق هؤلاء الأفراد " (الخرابشة، 2005، ص. 300).

كما يعرفه جمعة سيد يوسف (2007) بأنه "حالة من الإهناك الجسمي والانفعالي والعقلي تحدث بسبب التورط طويل المدى في المواقف المشحونة انفعاليا، وضاغطة مصحوبة بتوقعات شخصية مرتفعة تتعلق بأداء الفرد" (سيد يوسف، 2007، ص. 37) وفي نفس السياق ونفس الموضوع نجد تعريف تايلور (1986) بأنه "عبارة عن الإرهاق واستنفاد القوة والنشاط كما ذكر تعريف آخر لـ (Potter) على انه فقدان الإرادة والقوة على دفع وتنشيط الاهتمام" (شريط، 2012، ص. 86).

وفي هذا الصدد يشير (أرنولد وآخرون) إلى "أن الفرد عندما يمر بمرحلة ضغوط شديدة تنهار لديه وسائل التكيف يصل عندها إلى مرحلة الاستنزاف أو ما يسمى بمرحلة الإحترق النفسي كما يظهر مما سبق أن ضغوط العمل هي البداية المنطقية للإحترق النفسي، حيث تبدأ مراحل ضغوط العمل بالمصادر والمسببات التي تؤدي إليها مما يسبب الإجهد للأفراد من النواحي المعرفية والجسمية والسلوكية ولو استمر هذا الاجتهاد لفترة طويلة فانه يؤدي إلى الإحترق النفسي" (منصوري نبيل، 2014، ص. 82).

### 12.1 أبعاد الإحتراق النفسي:

إعتبرت كل من ماسلاش وجاكسون ( maslach et jackson ) الإحتراق النفسي مفهوما يتكون من ثلاثة أبعاد هي:

**1.12.1 الإجهاد العاطفي (emotional exhaustion):** ويعني أن العمال الذين يصابون بالإحتراق النفسي يكون لديهم زيادة في الشعور بالتعب والإرهاق العاطفي (محمد عوض، 2002، ص 14) كما يعرفه عمار فريجات ووائل الرضي (2009) على أنه شعور بالتعب الناتج عن ضغوط العمل (فريجات، الرضي، 2009، ص 7)

**2.12.1 تبدل المشاعر (Dehumanization):** ويعني ان يبدأ العمل ببناء اتجاه سلبي نحو العملاء (محمد عوض، 2002، ص.14).

و يضيف أيضا الزيودي (2007) أنه الشعور الذي يتولد لدى الفرد بسبب ضغوط العمل الزائد ويترتب عليه عدم الشعور بالقيمة الإنسانية للفرد" (محمد الزيودي، 2007، ص.200).

**2.12.1 شعور النقص بالإنجاز ( Reduced Feeling of Accomplishment ):**

و يعني ميل العمال لتقييم أنفسهم سلبيا (محمد عوض، 2002، ص.14).  
و يعرفه كذلك الزيودي " بأنه ميل الفرد إلى تقييم نفسه بطريقة سلبية ويتضمن عدم الشعور بالسعادة وتقييمه من خلال مجموعة الدرجات الفرعية الخاصة بهذا البعد" (محمد الزيودي 2007، ص.200).

### 13.1. العلاقة بين أبعاد الإحتراق النفسي:

ذكر منصورى (2014) تبدل الشعور أو الابتعاد عن العمل كرد فعل سريع للإرهاك حيث أن البحوث التي تناولت الإحتراق النفسي في عدد واسع من المنظمات والمجموعات المهنية توصلت دائما إلى وجود علاقة وطيدة بين مرحلة الإرهاك وتبدل الشعور أما علاقة عدم الفعالية أو نقص الشعور بالإنجاز مع البعدين الآخرين لعرض الإحتراق النفسي فتعد الأكثر تعقيدا، ففي بعض الأحيان يظهر بأنها امتداد - على نحو ما - للإرهاك الانفعالي أو تبدل الشخصية أو لهما معا، إذ أن وضعية العمل التي تتصف بأزمان الطلبات المرتفعة تؤدي مع مرور الوقت إلى الإرهاك أو تبدل الشعور والتي تعمل بدورها أيضا على طمس الشعور بالفعالية، وابعد من ذلك ولنفرض تداخل الإرهاك وتبدل الشعور مع الفعالية فإنه من الصعب التمتع بالشعور بالإنجاز عندما يكون الفرد منهكا أو عندما يعامل ببرودة ولا مبالاة (منصورى، 2014 برى، 2014، ص. 91)

### 14.1. مراحل الإحترق النفسي

إن الإحترق النفسي هو عبارة عن سيرورة تتطور تدريجياً عب الزمن كما أوردته مزياني فتيحة (2016) في موقع جامعة ورقلة ضمن بحث حول مفهوم الإحترق النفسي: ابعاده ومراحل تكونه نقلا و تكونه نقلا عن (شوفلي shaufeli وبيتر peeters، 2000) وتشير أيضا نقلا عن وولي وزملائه (1990) إلى أن مفهوم المراحل التطورية قد أيدت من طرف العديد من الباحثين، وفي نفس السياق أضافت أمل فلاح (2008) بأن الإحترق النفسي يعد جزءا من عملية الإجهاد لذا يعتبر عملية متصلة وليس حدثا منفصل، فهو مرحلة متأخرة من المحاولات الفاشلة في التعامل مع الأوضاع السلبية للإجهاد بحيث يمكن القول بان الإحترق النفسي هو عملية تبدأ بحالة من الإجهاد ثم تتطور بمرور الوقت" (أمل فلاح، 2008، ص.26).

#### ◀ مراحل الإحترق النفسي عند ماسلاش وجاكسون :

إن الإحترق النفسي عند ماسلاش وجاكسون يتكون من ثلاثة أبعاد يمر تطورها بثلاثة مراحل بحيث تتبع ترتيبا زمنيا معيناً وهي:

- الإهناك الانفعالي؛
- تبدل المشاعر؛
- انخفاض الانجاز الشخصي.

فعندما تصبح متطلبات الفرد غير محتملة، يشعر هذا الأخير بإهناك انفعالي الذي يأتي في المرحلة الأولى، ثم تبدل مشاعره في المرحلة الثانية وهذا من أجل حماية نفسه من هذه المتطلبات التي تصبح غير محتملة ثم ينجم عنه فقدان الانجاز الشخصي في المرحلة الثالثة والاحيرة (Pronost، A.M.، et Tap، 1997، p.77)

◀ مراحل الإحترق النفسي عند " ماتيسون وايفانسفيك " (Mateson et 1987) (Efansfeik): ان الإحترق النفسي عند " ماتيسون وايفانسفيك " لا يحدث فجأة ، ولكنه يحدث بالتتابع وعلى مراحل والتي تتمثل في أربعة مراحل وهي:

– المرحلة الأولى: مرحلة الاستغراق (الشمول) (L entousiasme):

وفيها يكون مستوى الرضا عن العمل مرتفع وتشمل حالة من الاستثارة والسرور، وعندما يحدث عدم اتساق بين ما هو متوقع عن العمل، وبين ما يحدث فعلا فان هذا يؤدي إلى الإحترق النفسي.

– المرحلة الثانية: مرحلة الكساد (Stagnation): وفيها ينخفض مستوى الرضا عن العمل تدريجياً ونقص الكفاءة، وينخفض مستوى الأداء في العمل، وتنخفض الاستثارة التي كانت في المرحلة الأولى، ويشعر الفرد فيها باعتلال الصحة النفسية، وينتقل اهتمام الفرد من العمل إلى مظاهر الحياة الأخرى مثل: الاتصالات الاجتماعية، والهوايات، وممارسة أنشطة معينة لشغل أوقات الفراغ.

– المرحلة الثالثة: مرحلة الانفصال (Frustration)

وفيها يدرك الفرد ما يحدث الفرد ويبدأ بالانسحاب النفسي، ويرتفع بذلك لديه مستوى الإجهاد ويصل فيها الفرد إلى الإنهاك المزمن واعتلال الصحة البدنية والنفسية.

– المرحلة الرابعة: مرحلة الاتصال (Laphatie).

وتعتبر هذه المرحلة أقصى مرحلة في سلسلة الإحتراق النفسي وفيها تزداد الأعراض البدنية والنفسية والسلوكية سوءاً وخطراً، حيث يختل تفكير الفرد نتيجة ارتياب وشكوك الذات ويصل بذلك الفرد إلى مرحلة التدمير ويصبح الفرد في تفكير مستمر ودائم لترك العمل أو حتى التفكير في الانتحار (نبار رقية، 2012، ص. 34).

وهذه المراحل التي ذكرناها توافق نسبياً مع المراحل التي ذكرها بايلي في " نيراشا دانيرام2003 Nirasha Dhaniram " والتي عددها كالاتي:

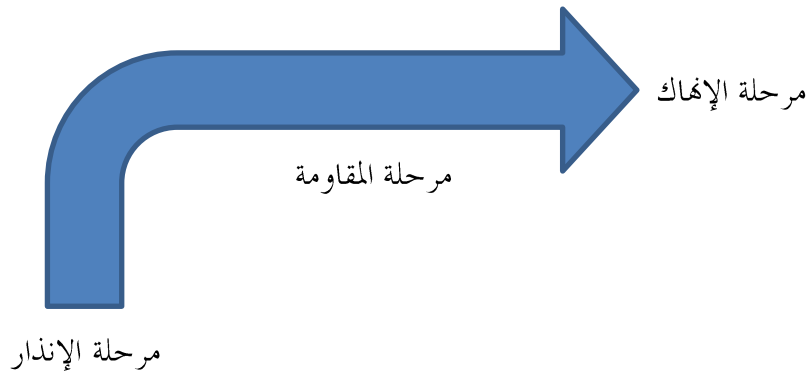
– المرحلة الأولى: الحماسة: وتتميز هذه المرحلة بطاقة عالية وحماسه مرتفعه لتحقيق الأهداف ويبدأ هذا الكم الهائل من الطاقة في الذوبان بنهاية السنة الأولى من العمل.

– المرحلة الثانية: الركود: وفي هذه المرحلة يبدأ التباطؤ بالظهور على الموظف وتبدأ مستويات النشاط في الانخفاض ويبدأ الشعور بالإحباط وأن الاحتياجات الشخصية لم تستوفى بالكامل.

– المرحلة الثالثة: الإحباط وباستمرار المرحلتين السابقتين يبدأ الفرد باكتشاف أنه غير قادر على تحقيق الأهداف التي كان يطمح في تحقيقها ومن ثم يزداد الشعور بالإحباط ويصبح الموظف من غير قادر على الإيفاء بمطالب عملاءه بل يتحول عملاءه إلى أعداء وينضرو إليهم كشيء مزعج



- المرحلة الرابعة: اللامبالاة: وتعتبر اللامبالاة علامة على عدم القدرة على التفاعل ويبدأ الشخص في بناء الدرع الدفاعي ويتخذ وضعية دفاعية وتتسم هذه المرحلة بالسخرية والتهكم (Nirasha. Dhaniram, 2003, p.73)
- وفي نفس الموضوع وبحديثنا عن مراحل الاحتراق النفسي نجد عدة مراحل فمثلا عن ذلك أشار كل من الطحاينة (1995) و " شهاب " (2001) بأنها تمر بثلاثة مراحل هي:
- المرحلة الأولى: هي مرحلة وجود ضغط ناجم عن عدم التوازن بين متطلبات العمل والقدرات اللازمة لتنفيذه من قبل الفرد القائم بهذا العمل.
- المرحلة الثانية: وهي نتيجة للمرحلة الأولى، والتي هي رد الفعل الانفعالي لحالة عدم التوازن، حيث يشعر الفرد بالقلق والتعب، والإجهاد الناجم عن الضغط التي تولده متطلبات العمل.
- المرحلة الثالثة: وهي مجموعة التغيرات في اتجاهات الرد وسلوكه، مثل الميل لمعاملة الأشخاص المتعامل معهم بطريقة آلية وانشغاله عنهم بالاتجاه نحو إشباع حاجاته الشخصية مما ينجم عنه التقليل من الالتزام الذاتي بالمسئولية الوظيفية (خرابشة، 2005، ص. 301).
- كما نضيف أحد الأشكال الذي يوضح مراحل الاحتراق النفسي حسب العرض الذي أجرته نجية سهيل (2012، 2013) حول الاحتراق النفسي



شكل رقم (01): يمثل مراحل الاحتراق النفسي للأستاذ .

كما نجد بحث مقتبس من موقع جامعة ورقلة (2016) قامت به مزياني فتيحة نقلا عن افري (1985) Everly وعن علي عسكر (2000) أنه ليس بالضرورة وجود جميع الأعراض للحكم

بوجود حالة الإحتراق النفسي في كل هذه المراحل، بل وجود أو ظهور عنصرين أو عرضين في كل مرحلة يمكن أخذها كمؤشر على أن الفرد يمر بالمرحلة المعنية من مراحل الإحتراق النفسي. بناء على ما تقدم فإن البحث في ظاهرة الإحتراق النفسي لا تختلف عن البحث في ظاهرة الضغط المهني و ذلك من منطلق تشابه الظروف و الخلفية التي ينمو فيها كل منهما، علما بأن شعور الفرد بالضغط المهني لا يعني بالضرورة إصابته بالإحتراق النفسي و لكن إصابة الفرد بالإحتراق النفسي هو حتما نتيجة لمعاناته بالضغوط الناجمة عن العمل هكذا يمكن القول أن الأصل في الإحتراق النفسي هو الضغط المهني، الذي إذا ما استمر يمكن أن يؤدي الي ظهور اعراض و مؤشرات الإحتراق النفسي، و بعبارة اخرى يعتبر الإحتراق النفسي مؤشرا مميزا لضغوط العمل المتراكمة و الطلبات والتوقعات التي لا يستطيع الفرد التكيف معها بنجاح.

### 15.1. مستويات الإحتراق النفسي:

أشار منصورى نبيل (2014) نقلا عن سبانيول (1989) "Spaniol" إلى أن الإحتراق النفسي مشاعر ارتبطت بروتين العمل، وقد حدد له ثلاث مستويات وهي:

#### 1.15.1 إحتراق نفسي معتدل

وينتج عن نوبات قصيرة من التعب، والقلق، والإحباط، والتهيج.

2.15.1 إحتراق نفسي متوسط: وينتج عن نفس الأعراض السابقة، ولكنها تستمر لمدة أسبوعين على الأقل (منصورى 2014، ص.96).

3.15.1 إحتراق نفسي شديد: وينتج عن أعراض جسمية، مثل القرحة، وآلام الظهر المزمنة، ونوبات الصداع الشديدة وليس غريبا أن يشعر العاملون بمشاعر إحتراق نفسي معتدلة ومتوسطة من حين لآخر ولكن عندما تلح هذه المشاعر وتظهر في شكل أمراض جسمية ونفسية مزمنة عندئذ يصبح الإحتراق مشكلة خطيرة (بدران، 1997، ص. 37)

### 16.1 أسباب الإحتراق النفسي:

يرى العضيلة (1990) أن ماسلاك (Maslach) قد توصلت إلى أن الإحتراق النفسي هو استجابة للمؤثر الناتج عن التفاعل بين المعلم والتلاميذ أو المدير أو المشرف و المعلمين أو الشخص البيئة التي يعمل بها، أما الإرهاق العاطفي المتكرر والإرهاق الشعوري العاطفي الناتج عنه فإنهما يشكلان أساس الإحتراق، معظم المربين يببالغون في عطائهم ومن ثم يشعرون بالتعب والإرهاق الجسدي والنفسي والعقلي، ويشعرون بان مصادره العاطفية أو الشعورية تنضب" (أحمد عوض، 2002، ص.15).

وفي نفس المرجع يرى الطيرري (1991) أن الإحتراق النفسي يعد الاستجابة السلبية لضغط العمل طويل الأمد، وهذا يعني أن الإحتراق النفسي يزيد من الزمن واستمرارية وجود ضغط العمل ويجدينا عن أسباب الإحتراق النفسي فانه لا يختلف في البحث عن أسباب الضغوط المهنية وذلك لتشابه الظروف والخلفية التي ينمو فيها كل منهما وفي هذا الصدد قام ماهر (1983، Maher p.390) باستعراض أربعة عشر دراسة تناولت أسباب الإحتراق النفسي وأعراضه وقد بين أن هناك ثمانية أسباب رئيسية للإحتراق النفسي وهي:

- ✓ العمل لفترات طويلة دون الحصول على فترات راحة؛
- ✓ غموض الدور؛
- ✓ فقدان الشعور بالسيطرة على مخرجات العمل؛
- ✓ الشعور بالعزلة في العمل وضعف العلاقات المهنية؛
- ✓ زيادة العبء في العمل وكثرة المهام المطلوبة؛
- ✓ الروتين والملل في العمل؛
- ✓ ضعف استعداد الفرد للتعامل مع ضغوط العمل؛
- ✓ الخصائص الشخصية للفرد.

وفي المجال التعليمي فان المؤسسات الأكاديمية تولي هذا الموضوع الأهمية القصوى لأثره السلبى على العمل الأكاديمي، والإنساني في هذه المؤسسات وغيرها وقد وجد أن اهم عشرة مشاكل تولد الإجهاد في التعليم العالي، وفي التعليم، نذكر منها ثلاثة مشاكل وهي كالآتي:

- ✓ الشعور بأعباء العمل؛
- ✓ التداخل بين متطلبات العمل وبين المتطلبات الفردية؛
- ✓ عدم التقدم في الإنجاز (أصلان صبح المساعيد، 2011، ص. 09).

إلى أن علي عسكر وزملائه (1986) يرون أن حدوث هذه الأسباب والعوامل لحدوث الإحتراق النفسي تتوقف على جوانب ثلاثة وهي:

❖ العوامل الخاصة بالجانب الفردي:

هناك شبه اتفاق بين معظم الباحثين على أن الموظف الأكثر التزاما وإخلاصا في عمله يكون أكثر عرضة للاحتراق النفسي من غيره، ويرجع ذلك لكونه يكون تحت ضغط داخلي للعطاء وفي نفس الوقت يواجه ظروف خارجية عن إرادته تقلل من هذا العطاء ومن العوامل المؤثرة مدى ما يتمتع به الموظف من قدرات ذاتية على التكيف ومستوى الطموح لديه، فالمعلم أو الأستاذ الذي يتفاني في عمله ويرغب في تحقيق أهدافه بأعلى درجة من النجاح يتعرض إلى ظاهرة الإحتراق النفسي أكثر من غيره إذا ما واجهته مشكلات مثل : كثرة عدد الطلاب أو التلاميذ والمشكلات السلوكية و ضغوطات من طرف إدارة المدرسة، والمشرفين التربويين وقلة الإمكانيات وغيرها (أحمد عوض، 2002، ص. 15-16).

❖ العوامل الخاصة بالجانب الاجتماعي:

يرى (عوض، 2002) أن هذه العوامل ترجع إلى تزايد الاعتماد من طرف أفراد المجتمع على المؤسسات الاجتماعية الأمر الذي يساهم في زيادة العبء الوظيفي الذي يكون سببا في تقديم خدمات أقل من المستوى المطلوب، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى شعور الموظف بالإحباط وبالتالي زيادة الضغوط، ومع أن هذه التوقعات مقبولة نوعا من حيث التزام الموظف في تقديم أفضل ما لديه بغض النظر عن العقبات التي تواجهه إلا أن الواقع الوظيفي في ظل المؤسسات البيروقراطية يحول دون تحقيق ذلك، مما يؤدي إلى توليد ضغط نفسي على المهني فيجعله أكثر عرضة للاحتراق النفسي " (عوض، 2002 ص. 16).

❖ العوامل الخاصة بالجانب الوظيفي:

يعد هذا الجانب الأكثر وزنا في ايجابية وسلبية المهني نظرا لما يمثلها العمل من دور مهم في حياة الفرد في العصر الحديث، فالعمل يحقق حاجات أساسية للفرد مثل: السكن والصحة وغيرها، وأيضا حاجات نفسية لها أهميتها في تكوين الشخصية مثل: التقدير واحترام الذات والنمو والاستقلالية، ويعتبر عجز الفرد في التحكم في بيئة العمل من عوامل التي تؤدي إلى شعوره بالقلق والكآبة والضغط العصبي والتي تؤدي بذلك إلى الإحتراق النفسي (عوض، 2002، ص.16).

### 17.1 مصادر الاحتراق النفسي:

يظهر مما سبق أن ضغوط العمل هي البداية المنطقية للاحتراق النفسي، حيث تبدأ مراحل ضغوط العمل بالمصادر والمسببات التي تؤدي إليها مما يسبب الإجهاد للأفراد من النواحي المعرفية والجسمية والسلوكية ولو استمر هذا الإجهاد لفترة طويلة فإنه يؤدي إلى الاحتراق النفسي (منصوري نبيل، 2014، ص.82).

لذلك فإنه عندما لا يكون هناك توافق بين طبيعة العمل وطبيعة الإنسان الذي ينخرط في أداء ذلك العمل وكلما زاد التباين بين هاتين البيئتين زاد الاحتراق النفسي الذي يواجهه الموظف في مكان عمله، وأشارت ماسلاش إلى أن جذور وأساس الاحتراق النفسي يكمن في مجموعة عوامل تتركز في الظروف الاقتصادية، والتطورات التكنولوجية والفلسفة الإدارية لتنظيم العمل (بوبكر دباي، 2013، ص.37).

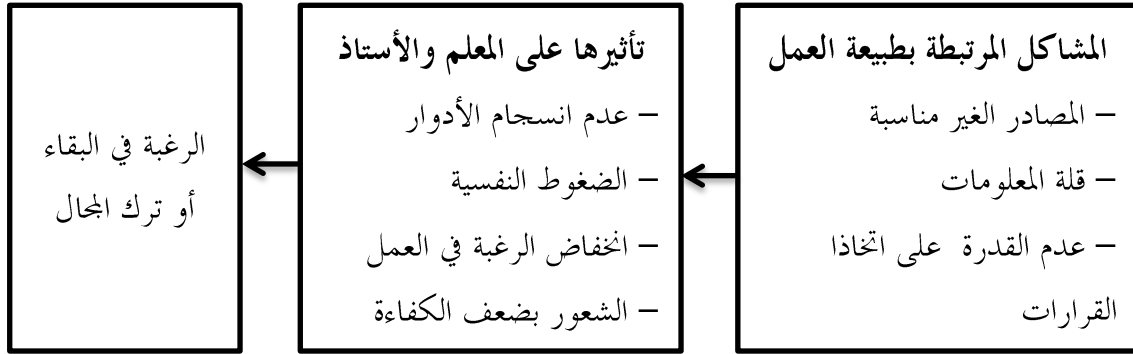
وفي نفس المرجع (دباي 2013) فإنه أشار إلى أن ماسلاش و ليرت قد حددا مجموعة عوامل تنظيمية مؤسسية تؤدي إلى الاحتراق النفسي لدى الموظفين والعاملين حيث نذكر منهم:

- **ضغط العمل:** حيث يشعر الموظف بأن لديه أعباء كثيرة محاطة به وعليه تحقيقها.
- **محدودية صلاحيات العمل:** إن أحد المؤشرات التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي هو عدم وجود صلاحيات لاتخاذ قرارات لحل مشكلات العمل.
- **قلة التعزيز الايجابي:** عندما يبذل الموظف جهدا كبيرا في العمل وكل ما يستلزم ذلك من جهد كبير دون أي تعزيز وتحفيز ايجابي. . انعدام الاجتماعية: أي عدم وجود علاقة متينة بين الموظف و الزملاء والمحيط الاجتماعي المحيط به.
- **عدم الإنصاف والعدل.**

● **صراع القيم:** يكون الموظف أحيانا أمام خيارات صعبة، فقد يتطلب منه العمل القيام بشيء ما والاضطلاع بدور ما ولا يكون ذلك متوافقا مع قيمه ومبادئه (دباي، 2013 ص.38).

وبحديثنا عن المصادر التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي فإن المهم في ذلك هو سلوك الفرد لأنه هو محصلة ردود الفعل المباشرة للتعرض لمصادر الضغوط في بيئة العمل (علي عسكر، 2003، ص.112)، التي تؤدي إلى حالة عدم الرضا وما يصاحبها من غياب الدافعية في العمل والتي قد تؤدي إلى فرض موقف للأستاذ في ترك أو البقاء في مكان عمله، لذلك حدد كل من (جريستين، كياتنج، يوفانوف، هارنيس، 2001) أن هناك مجموعة من العوامل والمصادر التي تؤدي بالمعلم والأستاذ إلى

الاستمرار أو البقاء في العمل وتعتمد هذه العوامل والمشاكل على طبيعة العمل، فكلما ازدادت المشاكل ازداد احتمال ترك المعلم والأستاذ لعمله وهذا ما نوضحه في الشكل (02) الآتي:



شكل رقم (02): يمثل العوامل التي تؤدي بالأستاذ إلى البقاء أو ترك العمل (بندر العتيبي، ص.8). إن المدرسة أو الوسط التربوي يلعب دورا كبيرا في إضهار الإحترق النفسي عند المعلمين الأساتذة ويتمثل ذلك في عدم وضوح الواجبات، وعدم الإلمام بالقواعد والأنظمة المتبعة وزيادة عدد الطلاب داخل الفصل، ونقص المصادر المتوفرة، وتدني مستوى التواصل ونقص الدعم الرسمي، وفي هذا الصدد أضاف صلاح مرسي (1998) عدة مصادر تعيق وتؤثر على المعلمين منها: معوقات تتعلق بالتلاميذ، معوقات لدى المعلم، معوقات تتعلق بالصف الدراسي، الحاجة إلى تعديل خطة الدراسة تتفق مع الأنشطة المصاحبة للمنهاج زيادة نصاب المعلم (ساعات العمل)، الحاجة إلى التوجيه التربوي، عدم مشاركة المعلم في إعداد المناهج والأنشطة.. الخ (صلاح مرسي، 1998، ص.23).

وهذا ما أكده بوفرة مختار وزميله منصور مصطفي (2014) إلى أن هناك عدة مصادر

للأستاذ التي تواجهه في مهنة التعليم منها ما يتعلق:

✓ بالجانب المهني كظروف العمل السيئة والغير المريحة؛

✓ الجانب العلائقي كسوء العلاقة مع التلاميذ؛

✓ سوء العلاقة مع الإدارة التربوية .

✓ البيداغوجي كثافة البرامج وسرعة تغييرها (بوقرة مختار، 2014، ص.02).

وهذا ما يؤكد كمال دواني، وانمار الكيلاني، وخليل عليان (1989) في دبي (2013)

إلى أن مصادر الضغوط التي تؤدي إلى الإحترق النفسي تتمثل في:

✓ سلوك التلاميذ؛

- ✓ مصادر علائقية: مثل علاقة الأستاذ بالموجه (مفتش التربية)، علاقته بزملائه، علاقة الأستاذ بالإدارة؛
- ✓ الصراعات المدرسية؛
- ✓ ضيق الوقت، والأعباء الإدارية؛
- ✓ غياب التفاهم بين الأستاذ والإدارة، وأولياء الأمور (كمال دواني، 1989، ص.06).
- ونلاحظ أن مختلف المصادر تتشابه في الجانب التربوي خصوصا ما يتعلق بالجانب العلائقي فقد أشار أيضا العقرباوي (1994) في دراسة له أجريت على مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم في عمان الكبرى، فكانت أهم المصادر التي تؤدي إلى الإحتراق النفسي هي: العلاقة مع المعلمين والرئيس، والمجتمع المحلي والطلاب
- وكذلك النمو المهني، والرضا عن المهنة، وطبيعة العمل، وكذلك دراسة حامد (1999) التي أجريت على معلمي الطلبة المعوقين عقليا في اليمن فكانت المصادر تتمثل في خصائص الطلبة، وطبيعة العمل (مهند عبد العلي، 2003، ص.50-51).
- واكدت ماسلاش (1987) "من خلال دراساتها المتعددة حول الإحتراق النفسي في المجالات النفسية بان سببها الرئيسي هو معوقات العمل " (الخطيب، 2007، ص 12)
- وفي ضوء اطلاع البار ضوء اطلاع الباحث على عدة مصادر فانه يتوافق مع دراسة مهند عبد . (2003) حيث صنف المصادر إلى أربعة مجموعات هي:
- ◀ مصادر ذاتية متعلقة بالفرد نفسه: توقعات الفرد من المهنة، وتحميل الفرد نفسه مسؤوليات تفوق قدراته، والكفاح من أجل نشر الأبحاث العلمية، والاشتراك في لجان مختلفة والمشكلات الشخصية.
- ◀ مصادر متعلقة بالعلاقة مع الآخرين مثل: العلاقة مع المدير والمشرف التربوي، والزملاء والمجتمع والتلاميذ وأولياء الأمور .
- ◀ مصادر تتعلق بالنواحي المادية مثل: تدني الراتب، وعدم توفير الدعم المادي الكافي لتوفير مختلف متطلبات العيش.
- ◀ مصادر تتعلق بظروف العمل في المؤسسة (بيئة العمل : العبء الوظيفي الزائد عن قدرة الفرد وغموض الدور وعدم توفر المكان المناسب لأداء العمل (مهند، 2003، ص.51).

خصوصا ما يتعلق بالوسائل البيداغوجية وساحات اللعب فيما يخص أساتذة التربية البدنية والرياضية، وكل هذه العوامل تخلق الشعور بالفشل والإحساس الأكثر شيوعا والمرتبط بضغط العمل وهو الشعور بالتناقض (أمل فلاح، 2008، ص.26).

### 18.1. أعراض الإحتراق النفسي:

في دراسة أوردتها الراشدان (1995) في يوسف حرب (1998) أن كالاميداس (1979) Calammadas) وجد أن أعراض الإحتراق النفسي يمكن تشخيصها على النحو التالي .

- عندما يبدأ الموظفون بالحرص على الإجازات والعطل الأسبوعية والأعياد ويبدون فرحتهم عند حلول العطل الأسبوعية.
- رغبتهم في التقاعد والحديث عنه وعن مزاياه وعن دورهم في تخصصهم من العمل
- الانصراف بسرعة إلى بيوتهم بعد انتهاء العمل، وكل هذه الأعراض تمثل الدرجة الأولى والمستوى المبكر للإحتراق النفسي وهناك أعراضا أخرى متقدمة للإحتراق النفسي تتمثل فيما يلي:

- ظهور أعراض الإجهاد الجسمي والقلق اليومي؛
- ظهور أعراض الإرهاق اليومي وعدم الانتباه والتركيز في العمل، والتي تؤثر على حماس الأستاذ ونقص الدافعية في العمل؛
- تغيير السلوك وعدم الرغبة في التعامل مع الآخرين؛
- عدم الرغبة في الأداء والانجاز والعزلة (يوسف حرب، 1998، ص.24).

وأورد محمد الخطيب (2007) نقلا عن محمد (1999) أن جاكسون وماسلاش يرون أن أعراض الإحتراق النفسي عند المعلمين والأساتذة ناتجة عن الضغوط النفسية، وأكثر الأعراض شيوعا تتمثل في: الإنهاك الانفعالي، تبدل المشاعر، نقص في الانجازات الشخصية في العمل، وفي نفس السياق أشار عسكر والعريان (1982) أن الإحتراق النفسي تنتج عنه آثار عديدة مثل: تدني الإحساس بالمسؤولية، واستنفاد الطاقة النفسية والتخلي عن المثاليات وزيادة السلبية ولوم الآخرين في حالة الفشل وقلة الدافعية ونقص الفعاليات الأداء وكثرة التغيب عن العمل وعدم الاستقرار الوظيفي. كما ذكر " تشرنز" (1987) عدة أعراض تتمثل في: الإحساس بالذنب، واللوم والإحساس بالتعب والإجهاد والإنهاك معظم الوقت ، وتجنب التحدث مع الزملاء في شؤون العمل، والذاتية المطلقة و الشك(محمد الخطيب، 2007، ص.12).



وأكد عساف (1996) أن ما اف (1996) أن ماسلاش (1987) عدت أعراضا للاحتراق النفسي نذكر منها: "انطفاء شعلة الحماس للمدرس، تكوين اتجاهات سلبية اتجاه الطلبة والزملاء وتكوين مفهوم سالب للذات، وخاصة فيما يتعلق بالعمل، والمعاناة من أمراض نفسية وجسمية مختلفة، وزعزعة الثقة بالعلاقات الشخصية والمهنية، وعدم القدرة على الإنتاج العملي والأكاديمي" (محمد الخطيب، 2007، ص. 12).

وقدم سيدولانين (Cedoline.1982) في كتابه "الاحتراق النفسي في التعليم الحكومي: الأعراض والأسباب، ومهارات البقاء" والمشار إليه في الراشدان (1995، ص. 61-71) تقييما شاملا لأعراض الاحتراق النفسي، مشيرا بأنه من النادر أن تجد شخصا خاليا من هذه الأعراض والتي أهمها:

❖ **الأعراض الجسمية:** تتمثل في الإجهاد والاستنزاف، وتشنج العضلات، والآلام البدنية، أمراض القلب والصحة العقلية (عوض، 2002، ص. 17)، وكذلك الضعف العام، والصداع المستمر (يوسف حرب 1998، 26).

❖ **الأعراض العقلية (المعرفية):** صف قرارات صنع القرار، وعيوب في صنع المعلومات، والتفكير المفرط بالعمل.

❖ **الأعراض الاجتماعية:** و في الانسحاب الاجتماعي، والسخرية والتذمر، والفجالب الساخرة وتفريغ الضغط في اليوم تفريغ الضغط في البيت، وأيضا الارتباطات المنفرة والعزلة الاجتماعية.

❖ **الأعراض النفس - عاطفية:** الاحساس باليأس، الأكتئاب والقلق (يوسف حرب، 1998، ص. 26)، وكذلك التبرير أو الإنكار وجنون العظمة واللامبالاة في العمل، وانتقاص الذات، والاتجاهات المتحجرة والمقاومة الشديدة للتغيير (عوض، 2002، ص. 17).

❖ **الأعراض الروحية:** عندما يصل الاحتراق النفسي إلى مرحلته النهائية، فإن الأنا تصبح مهددة من كل شيء تقريبا، وتصبح أعراض الضغط الجسدية منتظمة وتكون الثقة بالنفس متدنية، وكذلك تصبح فعالية العمل ضعيفة، وتضيع العلاقات الاجتماعية بشكل كبير وتصبح الحاجة إلى التغيير أو الهرب من الواقع هي الفكرة الرئيسية التي تسيطر على تفكير الشخص وعندما لا يدرك الموظف سوى خيارات التقاعد (عوض، 2002، ص. 17-18).

كما نضيف أيضا أحد الأعراض والذي يتمثل في:

❖ الأعراض السلوكية: وتتمثل في التذمر والشكوى المتواصلة من العمل، ضعف الأداء، عدم الرضا عن ظروف العمل، التغيب المستمر، والمتكرر عن العمل (يوسف حرب، 1998، ص.26).

### 19.1. طرق وعلاج الإحترق النفسي:

يشير الفرخ (2001). (2001) بعد تلخيصه للعديد من آراء الخبراء في التعامل مع الإحترق النفسي من أجل التخلص من أجل التخلص منه إلى جزأين أو منحنين:

#### 1. المنحنى الوقائي: من أجل الوقاية: من أجل الوقاية من الإحترق النفسي يجب تتبع ما يلي:

- الاختيار المناسب للموظفين والعاملين؛
- نشر الوعي والتدريب والتعليم في بيئة العمل؛
- استخدام الحوافز المادية والمعنوية؛
- تشجيع اللياقة الصحية والبدنية.

#### 2. المنحنى العلاجي: يشترط ما يلي:

- تحسين مناخ العمل: توفر فرص للترقية والمكافأة، وفرص التقدم؛
- توفير المؤازرة الاجتماعية: من خلال توفير علاقة اجتماعية إيجابية بين العمال التبدد الشعور بالوحدة والعزلة (معروف محمد، 2014، ص.31).
- توفير برامج الإرشاد النفسي: وذلك من أجل تحقيق النمو النفسي السليم والتغلب على المشكلات النفسية والاجتماعية، التي تعيق التكيف المهني والاجتماعي (صلاح الدين، 2011، ص.28)

كما توجد دراسات تشير إلى طرق تخفيف الضغط والإحترق النفسي لدى العاملين منها دراسة زاسترو " (Zastrow) المشار إليه في (عبد الرحمان، 1992) التي أشار إلى عدة من الطرق منها:

- اخذ إجازات باستمرار؛
- ممارسة التمارين الرياضية مثل الركض والسباحة؛
- دراسة الهوايات المختلفة وحضور الأنشطة الترويحية؛
- تكوين علاقات شخصية مع زملاء العمل؛
- ينوع المهام التي يقوم بها الشخص أثناء العمل حتى لا يكون عمله روتينياً؛

- محاولة تحديد العوامل التي تسبب المشاعر السلبية أثناء العمل؛
  - اللجوء إلى خلق روح المداعبة أثناء العمل (عوض، 2002، ص. 18-19).
- كما أشار يوسف حرب (1998) إلى أن هناك دراسات تناولت طرق التخفيض من الإحتراق النفسي من خلال بعدين هما:

● البعد الفردي: القيام بأنشطة لتجنب الإصابة بالتوتر الناجم عن طبيعة الحياة وظروفها المختلفة.

● البعد الاجتماعي: يتمثل في الدعم العاطفي من قبل زملاء العمل والأهل أو الأصدقاء مما يساعد من التخلص منه ومن أعراضه (يوسف حرب، 1998، ص. 35).

### 20.1. استراتيجيات التخفيف من حدة الإحتراق النفسي:

أشار بوبكر دبابي (2013) إلى إستراتيجيتين للتخفيف من الإحتراق النفسي هما:

#### 1.20.1 استراتيجيات ما قبل الخدمة:

- الواعية في العمل: يجب أن يركز تدريب المعلمين والأساتذة قبل الخدمة على واقع وحقيقة المدارس والفصول الدراسية أكثر من تشجيع التوقعات المثالية مثال إعطاء فكرة والأساتذة قبل الخدمة من الخدمة على واقع وحقيقة المدارس والفصول الدراسية أكثر من تشجيع التوقعات المثالية مثل البية مثال إعطاء فكرة عن المشاكل التي تحدث داخل الفصل.. الخ.
- التوازن في العلاقات في العلاقات مع الطلاب والتلاميذ.
- إدراك معنى الفشل والنجاح.
- خفض الضغط النفسي : مثال تدريسهم كيفية إدراك الأعراض الجسمية والضغط النفسي.

#### 2.20.1 استراتيجيات أثناء الخدمة:

- الإستراتيجيات الفردية: يجب أن يعرف المعلم كيفية إدارة واستغلال وقته بكفاءة وفعالية وطلب المساعدة من زملائه؛
- تعظيم قدرة المربي على التأثير والتغيير التربوي بإنهاء الانفصال المؤسسي بين المعرفة النظرية والممارسة في التربية نتيجة تقسيم العمل التقليدي بين منتج المعرفة وممارستها؛
- تطوير نظم الإعداد للمربي من خلال الإصلاح التعليمي الشامل، وزيادة التدقيق في تمهين التعليم؛

---

- تشجيع المربي على أداء دوره النقدي، أي المبادرة بالتطور التربوي المعقول، وتحديد لز الموقف التعليمي (دبائي، 2013، ص.49-50).

## خلاصة:

من خلال كل ما سبق من هذه المعلومات النظرية حول الإحتراق النفسي وأضراره على الصحة النفسية للأستاذ يجب النفسية للأستاذ يجب توجيه الأنظار نحو الأساتذة، واتخاذ الإجراءات والتدابير والتي تساعد على جعل الأستاذ أكثر تكيفا مع الضغوط التي يواجهها خاصة فيما يتعلق بيئة العمل الوظيفية (محيط العمل)، كما يجب اتخاذ الإجراءات التي من شأنها أن الأساتذة يتمتعون بأكثر صحة نفسية جيدة تجعله يتكيف مع نفسه ومع الآخرين مثل املاء والعلاقات الأخرى، وكذلك تطوير المناخ المناسب لتطوير الاتجاهات الايجابية نحو ذاته وتوفير برامج إرشادية للتخفيف من هذه الضغوط النفسية والمهنية والاجتماعية وتوفير الجو المناسب للعمل لأن هذه الأعراض قد تعود بالسلب على الأداء البيداغوجي للأستاذ ومن ثم إلى عدم الرضا الوظيفي والعكس صحيح.



**الفصل الثاني**

**الأداء البيداغوجي**

تمهيد:

الأداء بشكل مباشر عن مجهودات العاملين في سبيل تحقيق أهداف بات والمنظمات، كما يتوقف مستوى الأداء على قدرات ومهارات وخبرات بن التي تقع خلف مجموعة من المتطلبات التي تتضمن المؤهلات التعليمية العاملين اوال، والاهتمامات وغيرها من العوامل التي تدرج تحت الوصف الوظيفي اللازم ميم الوظائف واشترط توفر المؤهلات اللازمة لشغلها، فالأداء الراقي يرتكز إلى بنية علمية وتأهيل عملي تطبيقي يوضح مهام العمل ويبسط إجراءاته وخطواته، حيث تساهم القدرات والمهارات والخبرات السابقة للعاملين في دعم الابتكار والإبداع بشرط توفير الجو والمناخ الملائم الذي يشجع على ذلك واستغلال قدراتهم لتحقيق أهداف المؤسسات والمنظمات (شيخة، 2015، ص.13).

## 1.2 التدریس:

لقد تعدد التعاريف في هذا المجال حيث نجد مجموعة من التعريفات منها: "أن التدریس مشتقة من فعل درس فيقال درس الشيء - يدرسه درسا ودراسة، ويقال درس السورة أو الكتاب أي: ذلته بكثرة القراءة حتى حفظته ودرس الكتاب قام بتدريسه، وتدارس الشيء: أي درسه وتعهده بالقراءة والحفظ، ومنه المدرس: وهو مقدار من العلم يدرس في وقت ما" (عفاف عثمان، 2008، ص 11).

ويرى زيد منير على أن التدریس الفعال " هو ذلك النمط من التدریس الذي يفعل من دور باب في التعلم فلا يكون فيه الطالب متلقي للمعلومات فقط بل مشاركا وباحثا عن عالمية بشق الوسائل الممكنة، وهو يعتمد كذلك على النشاط الذاتي والمشاركة الايجابية المتعلم والبحث باستخدام مجموعة العمليات العلمية كالملاحظة، وضع الفروض والقياس ... الخ" (منير عبوي، 2008، ص. 13).

كما تضيف عفاف عثمان أن التدریس قد تطور تدريجيا عبر العصور حتى وصلنا بصيغته الحديثة، وقد أخذ من العلوم الأخرى كعلم الاجتماع والفلسفة والمنطق والعلوم الطبيعية وعلم النفس التربوي كثيرا ومن علماء التدریس في عصر النهضة " ماروجر أسكان، جون لوك كومنيوس روسو، بستالوزي، فوربل، هربارت... الخ" (عفاف عثمان، 2008، ص. 11).

في نفس السياق يقول مصطفى السايح أن "التعليم يجعل المتعلمين قادرين على اكتساب مهارات معينة ومعارف واتجاهات وهو تعليم يستمتع به المتعلمين" (مصطفى السايح محمد، 2002، ص. 162).

ويعرفه الدكتور كمال عبد الحميد زيتون حيث يقول: " إذا إنتقلنا من اللغة العربية إلى الإنجليزية نجد أن كلمة التدریس وردت بمعنى مهنة التعليم أو مذهب أو تعاليم تعني إرشاد الإنسان بالتعليمات أو المعلومات المتنوعة في المعاهد التعليمية بواسطة المعلم وكذلك وردت بمعنى ما يتم تعلمه من المبادي (عبد الحميد زيتون، 2003، ص. 28).

وفي نفس السياق يعرفه عصام الدين متولي " بأنه عبارة عن سلسلة من الإجراءات والترتبات والأفعال المنظمة التي يقوم بها المعلم بدء بالتخطيط حتى بداية التنفيذ للتدریس ساهم فيها التلاميذ نظريا وعمليا حتى يمكن أن يتحقق له التعليم ويعني ذلك أن مهمة التدریس الأساسية تتمثل في:

- استخدام الطرق والأساليب التي تساعد التلاميذ على التعلم.
- إتاحة الفرص للتلاميذ كي يستمتعوا باكتساب الخبرات عن طريق الأنشطة المختلفة (عصام الدين متولي، 2011، ص. 13).



ويرى الربيعي، وحمد أمين (2011) أن التدريس تعرض الآراء واتجاهات متباينة ويرجع ذلك إلى وجود أكثر من اتجاه بين التربويين الذي أدى إلى إعطاء عدة مفاهيم منها:

• التدريس باعتباره عملية اتصال.

• التدريس عملية تعاون.

• التدريس نضام.

• التدريس مهنة.

• التدريس علما أو فنا (محمد الربيعي، 2011، ص.10).

ونجد أيضا تعريف محمد سلامة للتدريس معلما التلفزيون هذا المرشد أو آلة مثل تربية يتطلب وجود مرشد قد يكون الحاسوب... الخ (محمد سلامة، 1999، ص. 98).

وأشار جابر عبد الحميد جابر (2000) على أن التدريس عمل معقد وعملية متعددة الجوانب تبدأ بتخطيط متقن وتنتهي بتقويم الدرس (عبد الحميد جابر، 2000، ص. 339).

كما أضاف أيضا في الحديث عن التدريس أنه عملية تقتضي مهارات قبل وأثناء وبعد التدريب والتي تظهر في الخطوات الثلاث: التخطيط والتنفيذ والتقويم (جابر، 2000، ص.339).

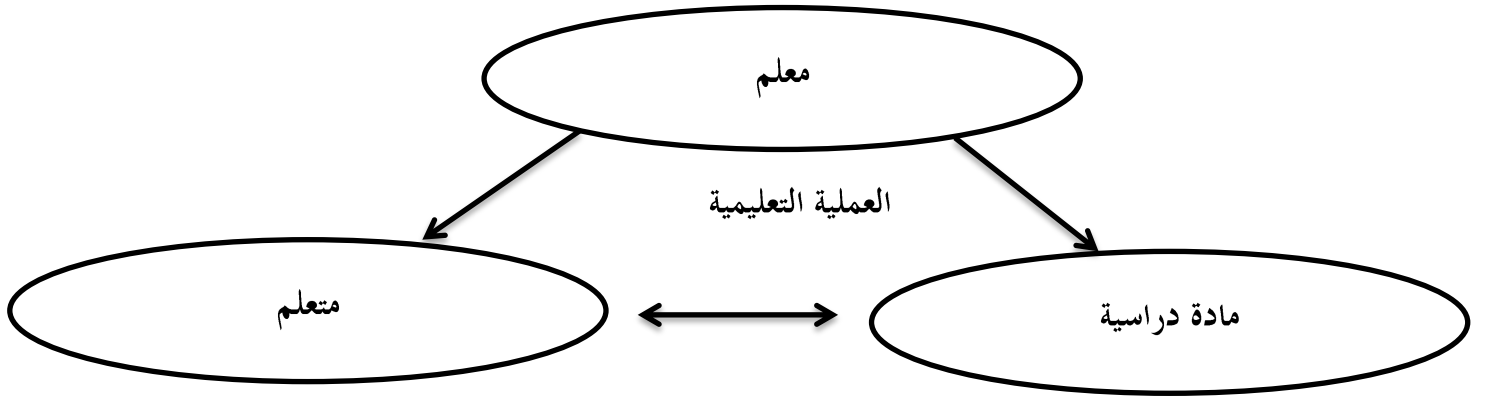
وتعرفه الفتلاوي على "أنه مجموعة متكاملة من الأشخاص و المعدات والإجراءات السلوكية التي تشترك جميعا من أجل تحقيق أغراض التدريس على نحو جيد (سهيلة، 2003، ص 16)، وهذا ما ذهب إليه محمد عبد الجواد 2009 بقوله: "هو ذلك النمط من التدريس الذي يفعل من دور الطالب في التعلم فلا يكون الطالب فيه متلق للمعلومات فقط بل مشاركا وباحثا عن المعلومة" (مصطفى السايح محمد، 2009، ص. 163). وفي نفس الموضوع ترى الدكتورة عفاف عثمان (2008) أن التدريس وردت بمعنى مهنة التعليم أو التدريس، أو مذهب، أو تعاليم كما تعني إرشاد الإنسان بالتعليمات والمعلومات المتنوعة في المعاهد التعليمية (عفاف عثمان ، 2008، ص.10-11).

ويرى "هربرت كوهل" أن التدريس الجيد يضمن مهارات مختلفة في المواقف المدرسية المختلفة حيث يشمل التدريس الجيد قدرة المعلم على تنظيم وإدارة عدد من التلاميذ "هربرت كوهل، 1984، ص.31).

في مجال التربية البدنية والرياضية أنه عملية بيّف أيضا عفاف عثمان أن التدريس فيها نقل المعلومات من المعلم أو الأستاذ إلى المتعلم الذي يعمل جاهدا إلى توصيل أحداث التعلم من خلال أساليب مختلفة والتغذية الراجعة، كما أن التدريس يعتبر مجال معرفي منظم مما دفع إلى التفكير في الاستعانة بالأساليب

المستحدثة للقيام ببعض المهام التربية الرياضية للتلاميذ، حيث يؤدي إلى زيادة فعالية العملية التدريسية في تدريس التعليمية واستغلال جميع حواس التلاميذ بدل من استخدام حاسة واحدة (عفاف عثمان ، 2008، ص.13-14).

وأضافت أيضا في نفس الكتاب استراتيجيات التدريس في التربية الرياضية في نفس الصفحة إلى العلاقة البيداغوجية في العملية التعليمية للتدريس كما تظهر في الشكل التالي:

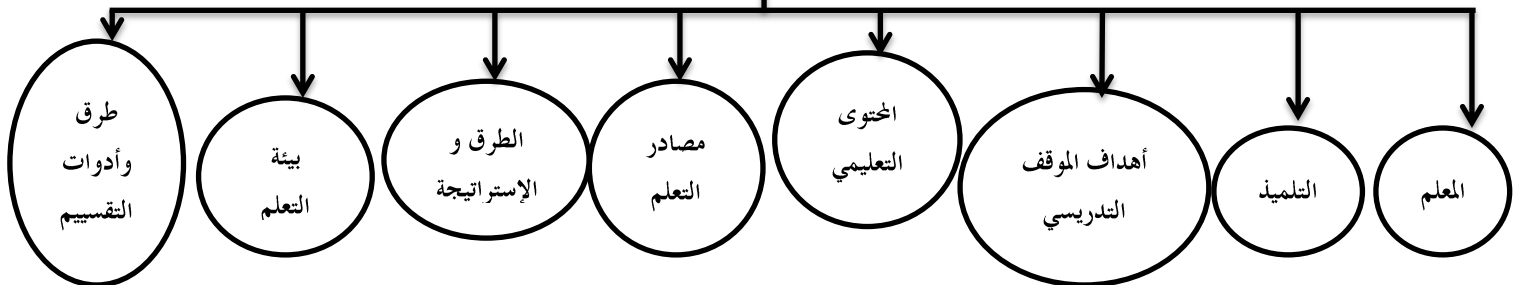


شكل رقم (06): يمثل النظرة الثلاثية الدينامية للتدريس.

## 2.2. مكونات وعناصر عملية التدريس:

التدريس عملية تعليم مقصودة ومخططة تتكون من عناصر ديناميكية تتفاعل مع بعضها البعض بهدف إحداث تعلم جيد لدى التلاميذ والشكل التالي يوضح عناصر عملية التدريس فهو كل ما يقوم به المعلم من إجراءات وعمليات مع تلاميذه ليحقق الأهداف المرجوة وهو عملية تفاعل حيوي بين الأفراد تتمثل في التفاعل بين المعلمين بعضهم البعض من ناحية والتلاميذ والمعلمين من ناحية ثانية والتلاميذ بعضهم البعض من ناحية ثالثة والشكل الآتي يبين عناصر عملية التدريس (عبد الحميد، 2011، ص.18).

### مكونات وعناصر عملية التدريس



شكل رقم (07): يبين مكونات وعناصر عملية التدريس.

### 3.2. مكونات نظام التدريس:

#### 1.3.2. المدخلات :

هي مجموعة من العناصر أو الأجزاء أو المكونات، وتشتمل على خصائص المعلم ومهاراته، خصائص التلاميذ، والأهداف، والكتب الدراسية، وبيئة الفصل والتجهيزات والمعدات والوسائل التعليمية وغيرها (عفاف عثمان، 2008، ص.16).

أما الربيعي فيرى أن المدخلات هي كل العناصر التي تدخل النظام من اجل تحقيق أهداف معينة والتي تنقسم إلى نوعين:

- مدخلات رئيسة: وهي ضرورية لقيام النظام.
- مدخلات محيط النظام (محمد الربيعي، 2011، ص.16).

#### 2.3.2. العمليات :

تعرفها عثمان عفاف "بأنها التفاعلات التي تحدث بين المدخلات وتؤدي إلى تغيرات يمكن ملاحظتها في سلوك التلاميذ" (عفاف عثمان، 2008، ص.16).

ويضيف الربيعي على " أنها تضم الاستراتيجيات بما تشمله من طرائق وأساليب واستعمال الوسائل التعليمية، وتشمل العلاقات المتبادلة والمتفاعلة بين مدخلات النظام كالتفاعل بين الطلبة والأساتذ والإداريين لتمويل مدخلات النظام إلى مخرجات تحقق أهداف النظام" (محمد الربيعي، 2011، ص.16)

#### 3.3.2. المخرجات:

هي النتائج النهائية ومؤشر لنجاح أو فشل النظام، وفي نضام التعليمي هي التغيرات التي تحدث في معرفة أداء وسلوك التعلم من مخرجات النظام (محمد، 2011، ص.16-17).

وهذا ما أشارت إليه أيضا عفاف عثمان على أنها نتاج التفاعلات التي تحدث بين المدخلات وتحقيق الأهداف المتوقعة لدى التلاميذ مثل: نمو التلاميذ العلي أو المعرفي واتجاهات إيجابية نحو المادة الدراسية (عفاف عثمان، 2008، ص.16)

#### 4.3.2. التغذية الراجعة:

يرى العزمي (1996) أنها تعطي مؤشرا عن مدى تحقق الأهداف وانجازها وتوضيح مراكز القوة والضعف في أي مكون من المكونات السابقة للنضام وفي ضوء هذه النتائج يمكن إجراء تعديلات المدخلات والعمليات لتحقيق مستوى أعلى من الأهداف" (الربيعي، 2011، ص.17)

## 4.2 طرق التدريس:

يرى مجدي محمود (2009) جدي محمود (2009) "أن هذه الطرق المستخدمة تتعدد في تدريس التربية البدنية والمهارات الحركية إلا أننا سنعرض أكثرها استعمالاً في هذا المجال:

### 1.4.2 الطريقة الكلية:

وهي تشير إلى تلك الطريقة التي يقوم فيها المعلم بتدريس المهارات بطريقة تشمل المهارة (ككل) حيث يرى أنصار هذه الطريقة أن الطريق الصحيح والتدريب والتدريب على المهارات الحركية يجب أن يبدأ من مرحلة التوافق الأولى للمهارات الحركية ككل، ثم ينتقل إلى مرحلة التوافق الجيد للمهارة الحركية ككل أيضاً، مما يتطلب ضرورة تنظيم المواد المرغوب تعلمها ودراستها في وحدات كبيرة تدرس كل منها ككل إذ يساعد هذا على إعطاء الوحدات معنى ومقارنة الوحدات بعضها البعض وبالتالي إدراك العلاقات بين عناصر المادة المختلفة (مجدي محمود، 2009، ص.40).

### 2.4.2 الطريقة الجزئية:

وفيها تقسم المهارة الحركية المركبة عند تعلمها إلى عدة أجزاء صغيرة، يقوم المتعلم بأداء كل جزء على حدى وبعد إتقانه لهذا الجزء ينتقل به المعلم إلى الجزء الذي يليه وهكذا حتى ينتهي من تعلم جميع أجزاء المهارة، ثم يقوم بعد ذلك بأداء المهارة كلها كوحدة واحدة واثقاء المختلف الأجزاء المكونة لها (مجدي محمود، 2009، ص. 42-43).

### 3.4.2 حل المشكلة

وهذه الطريقة أو الأسلوب على قدرات التلاميذ على التنوع في استجاباتهم الحركية حيث يتضمن هذا الأسلوب العلاقة بين:  
مثير معين، وهو قد يكون سؤال من المدرس يثير التلميذ فكراً، وبذلك تتكون لديه مشكلة تدعوه إلى البحث عن حل.

- عمليات فكرية تساعد على إنتاج استجابات متشعبة.
- الاستجابة الحركية، أي أداء حركة ترتبط بالمثير، وهذه الاستجابة تكون ما أو متشعبة، ويمكن تناول فرع من الاستجابة وينتج عنها استجابات أخرى (محسن محمد ، 2008، ص. 16-17).

#### 4.4.2 . التدريس من خلال مواقف اللعب:

وتعتمد هذه لطريقة على تدريس المهارات الأساسية لكثير من الألعاب من خلال مواقف حقيقية قد تكون في صورة مباريات في أغلب الأحيان أو تدريبات جماعية في أحيان حيث يمكن إيقاف المباريات خلال فترات معينة يقوم فيها المدرس بتدريس مهارة أساسية مهارات اللعب أو إصلاح خطأ يرتبط بناحية فنية في الأداء (مجدي محمود، 2009، ص 44 )

#### 5.2 . نظريات التعلم: المعدلات النظرية في هذا المجال إلا أننا سنذكر بعضها ومنها:

##### 1.5.2 . خطة كيلر:

المبدأ الأساسي لخطة "كيلر" في التعليم هو أن: المتعلم يقوم باستيعاب كل المفاهيم الوحدة والتعليمية ومهاراتها وإتقانها، قبل الانتقال إلى الوحدة التي تليها، كما أن الصفة المميزة لخطة في التعليم هي السرعة الذاتية، وإتقان التعلم حيث أن نجاح هذه الطريقة في التعليم هو انشغال المتعلم في المواد، والوحدات التعليمية الخاصة بالمادة، وبذلك يتوجب على كل طالب أن يكون مساهما فعالا في العملية التعليمية، بدلا من أن يكون سلبيا مستقبلا فقط المعلومات التي تنتقل إليه من المعلم ومن بين النقاط التي رسمها كيلر نذكر:

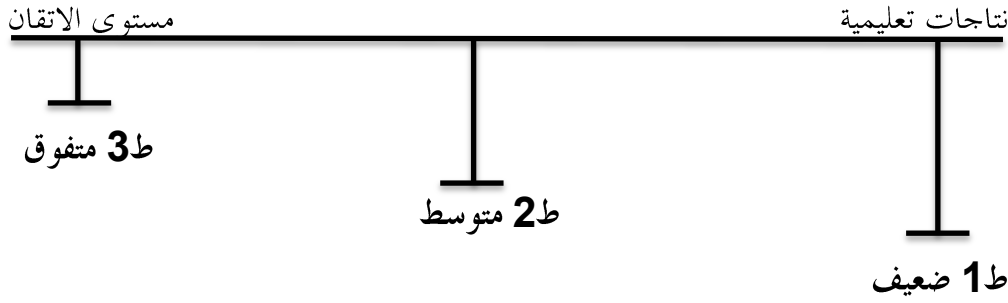
- تجزئة المادة الدراسية إلى مجموعة من الوحدات الدراسية؛
- تجزئة الوحدة الدراسية إلى مجموعة من الأطر الدراسية على النحو التالي:
  - ❖ يتكون كل إطار من معلومات وأسئلة؛
  - ❖ يوجد تقويم بنائي بين إطار وآخر.
- يقدم في نهاية الوحدة الدراسية تقويم ختامي، يختبر المتعلم في مجمل المعلومات التي عرضت عليه في الأطر الدراسية الخاصة بالوحدة الدراسية
- يقدم في نهاية دراسة المادة الدراسية إطار تقويمي ختامي شامل لكل الوحدات الدراسية (عزو إسماعيل، 2006، ص. 57-58).

#### 2.5.2 . التعلم للإتقان:

يعرف "اندرسون" و"بلوك" (1989) التعلم الاتقاني: بأنه "مجموعة من الأفكار والممارسات التعليمية المتعددة، ومجموعة الأفكار التعليمية وممارستها المتعددة من إجراءات التعليم والتقييم تهدف إلى تحسين التعليم المقدم للطلبة حتى يصل جميعهم أو معظمهم إلى مستوى إتقان المادة التعليمية، كما يشيران إلى أن التعلم الاتقاني يتطلب وجود وحدات تعليمية منظمة تنظيما متتابعا، وبأهداف محددة، أو

مستويات متعددة الأداء وتدریس مبدئي صغيرة ومنظمة تنظيما جماعي، واحد، واختبارات تكوينية وتجميعية، وتصحيحات للتعلم فردية أو جماعية ويتضح مما سبق أن التعلم للإتقان يركز على:

- إعطاء الطالب الوقت الكافي الذي يحتاجه لتحقيق أهداف التعلم بدرجة من الكفاية والإتقان، حيث أن الفروق بين الطلبة ليست تحصيلية وإنما زمنية والشكل الآتي يبين ما يلي:



من 75% - 90% الطلبة يتقن المادة

شكل رقم (08): يبين مستويات التعلم للإتقان.

- إن من يتعلم أي موضوع أو مهمة ينبغي أن يأخذ في اعتباره تحليل المهمة إلى أهداف واضحة محددة، مع إتاحة الوقت الكافي للطلاب لتحقيق تلك الأهداف (عزو إسماعيل، 2006 ص. 58-59).

### 3.5.2 التدریس الهرمي (جانبيه):

يمثل جانبيه الاتجاه التوافقي بين السلوكين والذهنيين في تفسير التطور الذهني حيث بأن هناك شروط خارجية تؤثر في تعلم المتعلم مهمة تدریس معين " السلوك السلوكي"، وشروط داخلية تؤثر في تعلم تلك المهمة (الاتجاه الذهني) ويركز نموذج جانبيه على أن تحليل المهمة التدريسية هو القاعدة الأساسية التي تمكن المعلم تنظيم تدرسه وتجعله قادرا على تحديد أهدافه وشروطه واستراتيجياته بشكل واضح واعتمد جانبيه على مبدئين أساسيين هما:

- أنواع التعلم وشروطه.
- تحليل المهام (إسماعيل عفانة، 2006، ص.60).

### 6.2 الأداء:

#### 1.6.2 المعنى اللغوي للأداء:

(أدى) دينه (تأدية) قضاؤه، والاسم الأداء) وهو (أدى) للأمانة من فلان بالمد و(تأدي) إليه الخبر أي انتهى (محمد، 986، ص.5).

كما نجد في المعجم الوسيط أن كلمة الأداء بمعنى: أدى واجبه : أنجز ما عليه على أكمل وجه، أدى وظيفه أو مأمورية. أدى يمينا أي أقسم، حلف (معجم المعاني الجامع).

حسن الأداء: القيام بالأمر أو الشيء على أحسن وجه (محمد، 2006، ص.27).

ونجد كذلك في معجم المعاني عن الأداء : مصدر أدى، قام بأداء واجبه، بإنجازه، بإكماله فيقال كان أدائه للنص سليما، أسلوب تعبيره وطريقته (معجم المعاني الجامع)

كما أنه يقابل اللفظة أن ان اللفظة اللاتينية performare التي تعني إعطاء كلية الشكل لشيء ما والتي اشتقت منها اللفظة الإنجليزية performance التي تعني إنجاز العمل أو "الكيفية" التي تبلغ بها التنظيم أهدافه " (عبد المليك، 2001، ص.86).

وتشير بعض الكتابات إلى أن الأداء هو أداء مهارة، القدرة على عمل شيء ما، أداء العمل (عبد الحميد، 2003، ص.56).

## 2.6.2. المعنى الاصطلاحي للأداء:

إن شيوع استخدام مصطلح الأداء وكثرة استعماله خاصة في البحوث التي تتناول المؤسسة لم يؤدي إلى توحيد مختلف وجهات النظر حول مدلوله، فهو قد يستخدم للتعبير عن مدى بلوغ الأهداف أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد، كما نجده في كثير من الأحيان يعبر عن إنجاز المهام حيث يعرف بأنه قيام الفرد بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله، وهو كذلك الكيفية التي يؤدي بها العاملون مهامهم أثناء العمليات الإنتاجية والعمليات المرافقة لها باستخدام وسائل الإنتاج المتاحة لتوفير مستلزمات الإنتاج والإجراء التحويلات الكمية والكيفية المناسبة لطبيعة العملية الإنتاجية (مزهودة، 2001 ص.86).

كما أن تحديد تعريف الأداء راجع لاختلاف الأفراد و الجماعات الذين يستخدمونه فبالنسبة المدير مؤسسة اقتصادية أو تربوية الأداء يعني المردودية، و بالنسبة للعامل يعني مناخ من فرد لآخر ومن فئة لأخرى، أما بعض العمل، لهذا الأداء مسألة إدراكية تختلف من يعتقدون أن الأداء مرادف لمصطلح إنتاجية" ككيرني وبرمان"، ومنهم من يعتقد أنه يتكون من محورين أساسيين هما الكفاية و الفعالية ويتبنى هذا الرأي الباحث غرينبي وتعني كيف نعمل؟ أما الفعالية فماذا أفعل؟ بمعنى ألها تعبر عن صلاحية المستخدمة للحصول على النتائج المطلوبة (عبد القادر، 2002، ص.126)

## 7.2 عناصر الأداء: يرى عبد الله (1979) أن عناصر الاداء تتكون بصفة عامة من هاته العناصر

الآتية :

- المعرفة بمتطلبات الوظيفة: وتشتمل المعارف العامة، و المهارات الفنية و المهنية والخلفية العامة عن الوظيفة ,و المجالات المرتبطة بها؛
- نوعية العمل: وتتمثل في مدى ما يدركه الفرد عن عمله الذي يقوم به وما يمتلكه من رغبة و مهارات فنية و براعة وقدرة على التنظيم و تنفيذ العمل دون الوقوع في الخطأ.
- كيفية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يستطيع الموظف انجازه في الظروف العادية للعمل ومقدار سرعة هذا الانجاز.
- المثابرة و الوثوق :و تشمل الجدية والتفاني في العمل و قدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الاعمال في اوقاتها المحدد، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين، وتقييم نتائج عمله (عبد الله، 2003، ص، 39).
- و ذهب بوقطف محمد في رسالته التحضيرية المكملة لنيل رسالة الماجستير نقلا عن سلم بن بركة براك الفايدي ومحمد بن عبد الله العثمان علي ان لعناصر الاداء مكونات اساسية بدونها لا يمكن التحدث عن وجود اداء فعال، و ذلك يعود لأهميتها في قياس و تحديد مستوى الاداء للموظفين في المؤسسات المختلفة و يمكن حصرها فيما يلي :
- الموظف وكفاءاته :وهو ما يمتلكه الموظف من معرفة ومهارات واهتمامات وقيم واتجاهات و دوافع، أما كفاءاته فتعني ما لدى الموظف من معلومات و مهارات و اتجاهات وقيم ،وهي تمثل خصائصه الاساسية التي تنتج اداء فاعل يقوم به لذلك الموظف بالإضافة إلى التفاني والجدية في العمل والقدرة علي تحمل المسؤولية وانجاز الاعمال في مواعدها ومدى الحاجة إلى الاشراف و التوجيه، وفي حقيقة الامر أن البنية المعرفية للموظف في حالة تغيير دائمة نتيجة لتأثير عمليات تعليمية عديدة كالتكوين
- العمل ومتطلباته: وتشمل المهام والمسؤوليات أو الادوار والمهارات والخبرات التي يتطلبها عمل من الاعمال أو وظيفة من الوظائف، و ما تتصف به الوظيفة من متطلبات وتحديات وما تقدمه من فرص عمل مميز فيه تحد، و يحتوي علي عناصر التغذية الاسترجاعية (التغذية الراجعة) كجزء منه، و تشمل أيضا الدقة والنظام والاتقان والبراعة و التمکن الفني و القدرة على تنظيم وتنفيذ العمل وسرعة الانجاز والتحرر من الأخطاء.



● البيئة التنظيمية ومركباتها: وهي تتكون من عوامل داخلية و عوامل خارجية و تتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الاداء الفعال مثل التنظيم وهيكله وموارده واهدافه ومركزه الاستراتيجي و الاجراءات المستخدمة، أما العوامل الخارجية التي تشكل بيئة التنظيم والتي تؤثر في الأداء الفعال هي: العوامل الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية، الحضارية، القانونية (بوقطف محمد، ص، 63-64).

وهذا ما يتوافق مع مسعود بورغدة محمد في رسالته الدكتوراه حيث قسم الاداء الى ثلاثة عناصر اساسية هي:

- الموظف: وما يمتلكه من معرفة و مهارات و اهتمامات وقيم و دوافع و اتجاهات؛
- الوظيفة: وما تتصف به من مواقف و تحديات و ما تقدمه من فرص عمل؛
- الموقف: يقصد به البيئة التنظيمية و ما تتصف به و ما تتضمنه من مناخ للعمل و الاشراف، وغيهما حيث تؤدي الوظيفة من خلاله ضمن هذه العوامل (بورغدة محمد، 2008، ص 59).

**8.2 العوامل المؤثرة في الأداء :** في كل مجال من مجالات من مجالات العمل هناك عوامل تؤثر على طبيعة أداء العامل مما يؤدي إلى من العمال بشكل سلبي والتي تكون نتيجتها نقص في الانجاز والمردودية ومن بين هذه العوامل :

- غياب الأهداف المحددة إذا ما كانت المنظمة لا تملك خطط تفصيلية لعملها وأهدافها ومعدلات الإنتاج لإدارتها .
  - عدم مشاركة العاملين في الإدارة يؤدي إلى ضعف الشعور بالمسؤولية مما يؤدي إلى تدني مستوى الأداء لدى هؤلاء الموظفين.
  - عدم توفر شروط العمل أي بيئة العمل الوظيفية.
  - مشكلات الرضا الوظيفي: فالرضا الوظيفي من العوامل الأساسية التي تؤثر على الأداء فكلما زاد الرضا زاد الأداء بالنسبة للعاملين.
  - التسبب الإداري الذي يكون مؤثر بشكل سلبي على أداء الموظفين الآخرين وهذا راجع به اسلوب أو الإشراف السائدة في المؤسسات (معتز سعيري، 2011، ص 8-9).
- ومن خلال كل ما سبق فان الأداء هو كل المهام والممارسات التربوية التي يقوم بها الأستاذ داخل المؤسسة التربوية والمكاملة لعمله لتحسين العملية التربوية.

## 9.2 محددات الأداء:

وبالنظر إلى أن الأداء هو كل المهام التي يقوم بها العامل في المؤسسات على اختلاف طبيعة العمل إلا أن تحديد مستواه يتطلب معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى وماهية التفاعل بينهما، كما أن السلوك الإنساني هو المحدد للأداء الوظيفي للفرد وهو محصلة التفاعل بين طبيعة الفرد ونشأته والموقف الذي يوجد فيه، والأداء لا يظهر نتيجة لقوى أو ضغط نابغة من داخل الفرد نفسه فقط، ولكن نتيجة لعملية التفاعل والتوافق بين القوى الداخلية للفرد والقوى الخارجية المحيطة به ( عبد الرحمان، 2003، ص.40).

ولهذا نجد أن محددات الأداء الوظيفي تتمثل في:

- الجهد المبذول من طرف الفرد.
- القدرات التي يتمتع بها الفرد لأداء الوظيفة.
- مدى إدراكه لمتطلبات وظيفته.

**1.9.2 الجهد:** يشير الجهد إلى الطاقة الجسمية والعقلية التي يبذلها الفرد لأداء مهمته أو وظيفته وذلك للوصول إلى أعلى معدلات عطائه في مجال عمله.

**2.9.2 القدرات:** سير القدرات إلى الخصائص الشخصية للفرد التي يستخدمها لأداء وظيفته أو هامه.

**3.9.2 إدراك متطلبات الوظيفة:** ويعني به "الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله الشعور بأهميته في أدائه" (بوعطيط، 2009، ص. 74).

وفي نفس السياق وبتكلمنا عن محددات الأداء يرى عبد الرحمان النميان نقلا عن هلال احمد عبد الغني حسن وآخرون أن محددات الأداء توضح في العناصر الآتية:

- الدافعية الفردية تعبر عن مدى الرغبة الموجودة لدى الفرد للعمل والتي يمكن أن تظهر من خلال حماسة وإقباله على العمل الذي يعبر عن توافق هذا العمل مع ميوله واتجاهاته.

- مناخ العمل يعبر عن الإشباع الذي توفره بيئة العمل الداخلية ، وهو إحساسه بالرضا عن عمله بعد أن يكون قد حقق رغباته وأهدافه وأشبع حاجاته جميعها.

- القدرة لدى الفرد على أداء العمل، هذه القدرة يستطيع الفرد تحصيلها بالتعليم والتدريب واكتساب الخبرات والمعارف المتخصصة المرتبطة بالعمل (النيان، 2003، ص. 40).

كما أن القدرة والرغبة في العمل يتفاعلا معا في تحديد مستوى الأداء، أي أن التأثيرات الموجودة بين القدرة والعمل على مستوى الأداء يتوقف على درجة رغبة الشخص في العمل وبالعكس فان تأثير

الرغبة في العمل على مستوى الأداء يتوقف على مقدرة الشخص على القيام بالعمل والتي نلاحظها من خلال المعادلة التالية:

مستوى الأداء = المقدرة على العمل X الرغبة في العمل (علي السلمي، 1985، ص. 27)

### 10.2 أبعاد الأداء:

تعني بأداء الفرد لله القيام بالأنشطة والمهام المختلفة التي يتكون منها عمله حيث يمكن أن نميز ثلاثة أبعاد للأداء والمتمثلة فيما يلي:

**1.10.2 كمية الجهد المبذول:** نعر عن مقدار الطاقة الجسمية أو العقلية التي يبذلها الفرد خلال فترة زمنية وتعتبر المقاييس التي تقيس سرعة الأداء أو كميته في خلال فترة معينة معبرة عن البعد الكمي للطاقة المبذولة.

**2.10.2 الجهد المبذول:** فتعني مستوى بعض الأنواع للأعمال، قد لا يهتم كثيرا بسرعة الأداء أو كميته بقدر ما يهتم بنوعيته وجودة الجهد المبذول ويندرج تحت المعيار النوعي للجهد الكثير من المقاييس التي تقيس درجة مطابقة الإنتاج والتي تقسمه درجة خلو الأداء من الأخطاء والتي تقيس درجة الإبداع والابتكار في الأداء.

### 3.10.2 نمط الأداء:

يقصد به الأسلوب أو الطريقة التي يبذل بها الجهد في العمل، أي الطريقة التي تؤدي بها أنشطة العمل فعلى أساس نمط الأداء يمكن قياس الترتيب الذي يمارسه الفرد في أداء حركات أو أنشطة معينة أو مزيج هذه الحركات أو الأنشطة إذا كان العمل جسمانيا بالدرجة الأولى، كما يمكن أيضا قياس الطريقة التي يتم الوصول بها إلى حل أو قرار لمشكلة معينة أو الأسلوب الذي يتبع في إجراء بحث أو دراسة (بوعطيط، 2009، ص. 78).

**11.2 تقييم أداء الأساتذة:** يقصد بتقييم الأداء في المعنى العام قياس مدى قيام العاملين بالوظائف المسندة إليهم وتحقيقهم للأهداف المطلوبة والمنشودة والمقررة، ومدى تقدمهم في العمل كما أنه يعتبر دراسة تحليلية لأدائهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل (عبد الناصر، 2006، ص. 4)

كما يعرف أيضا أنه عبارة عن قياس الأداء الفعلي ومقارنة النتائج المطلوب تحقيقها والممكن الوصول إليها حتى تكون صور حية لما حدث ويجدث فعلا، ومدى النجاح في تحقيق الأهداف وتنفيذ الخطط المصنوعة بما يكفل اتخاذ الإجراءات الملائمة لتحسين الأداء (عبد المليك مزهودة، 2001، ص. 95). ويضيف جودت عزة عطوي " أن من بين أهداف تقويم المعلمين

والأساتذة هو مساعدتهم على تحسين أدائهم من خلال تلمس حاجاتهم المهنية، وتوفير الفرص لتلبية هذه الحاجات بالأساليب الإشرافية المختلفة والحكم على مدى فاعلية المعلم والأستاذ في تخطيط مهامه التعليمية وتنفيذها وتقييمها " (جودة عزة عطوي، 2009، ص.316).

تحدد أهمية وأهداف التقييم فيما يلي:

- رفع الروح المعنوية وتحسين علاقات العمل : إن جوا من التفاهم والعلاقات الحسنة يسود الموظفين ورؤسائهم عندما يشعرون أن جهودهم موضوع تقدير من قبل الإدارة، كما ان شعور الموظفين في أن قرارات الإدارة تكون على أساس الكفاءة في العمل سيؤدي إلى خلق جو من الثقة وبالتالي رفع الروح المعنوية للموظفين.
- إشعار الموظف بمسؤولياته: يترتب على هذا التقييم اتخاذ قرارات هامة تتعلق بالمستقبل الوظيفي، و سيشعر العامل بالمسؤولية اتجاه نفسه و اتجاه العمل وسيبذل كل جهوده لتأدية عمله على أحسن وجه.
- زيادة فعالية الرقابة و الإشراف يتطلب من الرئيس المباشر ملاحظة و مراقبة أداء المرؤوس و متابعة تقدم أدائه باستمرار، مما يساعد في زيادة فعالية الرقابة والإشراف
- الكشف عن الإحتياجات التربوية من نتائج التقييم تحديد نقاط الضعف في الأداء والنواحي التي تحتاج إلى تطوير وتنمية، وبذلك يمكن حصر الإحتياجات التربوية مما يساعد على تصميم البرامج المناسبة واللازمة لتحسين و رفع مستوى الأداء .
- تقييم سياسة الإختيار والتدريب: تعد عملية تقييم الأداء بمثابة إختيار للحكم على المدى سلامة و نجاح الطرق المستعملة في إختيار و تدريب الموظف.
- ضمان عدالة المعاملة : حتى تضمن عدالة المعاملة يجب أن يكون أسلوب تتوافر فيه شروط الموضوعية والعدالة لتحديد كفاءة الموظفين (مسعود بورغدة 2008، ص.60)
- مساعدة الأساتذة على تحسين أدائهم من خلال تلمس حاجاتهم المهنية وتوفير فرص لتلبية هذه الحاجيات بالأساليب الإشرافية المختلفة، والحكم على مدى فاعلية الأستاذ في تخطيط مهامه التعليمية وتنفيذها وتقييمها (جودة، 2009، ص.316).
- خلق بيئة صافية نشطة وتوصيل المعرفة إلى التلاميذ والقدرة على تنمية مهاراتهم وقدراتهم من خلال هذه البيئة الصافية، ووضع المعالجات للطلاب الذين يحتاجون إلى مساعدة.
- خلق علاقات إنسانية مع تلاميذه يسودها العطف والتوجيه والإرشاد .

- قدرته على التزود بالمعرفة في تطوير قدراته ، وحضور الدورات التي تعدها المدرسة له .
- خلق علاقات ودية مع زملائه والإدارة المدرسية (صالح عبد الله ، 2011، ص.31).
- الالتزام بالأسس النفسية، ومراعاة تدرج المعلومات ومدى مناسبتها للطلبة وأساليب

تقديمها وعرضها.

- معرفة دافعية المدرس ورغبته في التدريس
  - قياس كفاءة أداء العاملين لتحدي كفاءة القوى العاملة.
  - تحديد القدر اللازم من التدريب لرفع مستوى الأداء
  - تحديد كفاءة سياسات التدريب و التكوين و تقدير الحاجات التدريبية.
- وفي نفس الموضوع يضيف مسعود بورغدة نقلا عن محمد عبد الحليم منسي أنه من بين أهم داف تقييم الأداء التربوي هي كالاتي:

- تشخيص صعوبة التعلم.
- توجيه العملية التربوية.
- إتخاذ القرارات التربوية.
- تقدير الجهود التربوية للمؤسسات التعليمية المختلفة (مسعود بورغدة، 2008، ص.61).

## 12.2. المبادئ الأساسية في تقويم الأستاذ:

يرى سلامة عبد العظيم حسن أنه هناك العديد من الوسائل والاستراتيجيات التي تستخدم في تقييم أداء المعلمين والأساتذة ومنها آراء ومعتقدات كلا من الآباء والطلاب وأعضاء المجتمع الخارجي عن الخصائص والسمات المتميزة للأستاذ الفعال، كما يتم تقييم أدائه من خلال ما يلي:

- تقسيم مستويات التفوق الدراسي للطلاب .
- تأثيره على سلوكيات التلاميذ داخل وخارج المدرسة .
- قدراته على التواصل الفعال مع التلاميذ .
- قدرته على توصيل المادة العلمية إلى التلاميذ بأسلوب جيد .
- والقدرة على إدارة الفصل على إدارة الفصل الدراسي بصورة فعالة بما يحقق معها أهداف ومعايير العملية التعليمية .

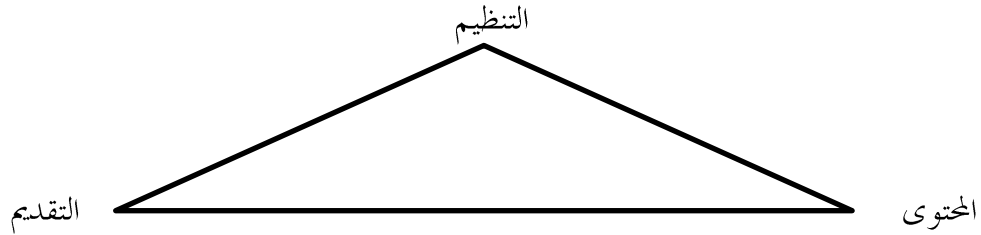
- توزيع الوسائل والأدوات الوسائل والأدوات التعليمية داخل الفصل واستغلالها بما يتماشى مع الفعاليات التعليمية داخل الفصل (عبد العظيم، 2006، ص. 252).
- وكيفية التزام المعلم والأستاذ بوضع خطة الدرس والخطة اليومية والفصلية ومراعاة جوانب الإعداد الجيد للدرس والمتعلقة بالتهيئة وتحديد الأهداف الإجرائية والمحتوى التعليمي المتوافق مع مستوى التلاميذ.
- واختيار الأنشطة والوسائل التعليمية وطرائق التدريس المناسبة، واختيار وسائل التقويم المناسبة (تشخيصي، تكويني، نهائي) و
- طريقته في خلق بيئة صفية نشطة وتوصيل المعرفة إلى التلاميذ والقدرة على تنمية مهاراتهم وقدراتهم من خلال هذه البيئة الصفية، ووضع المعالجات للتلاميذ الذين يحتاجون إلى مساعدة.
- عمله على خلق علاقات إنسانية مع تلاميذه يسودها العطف والتوجيه والإرشاد.
- طريقته في تحفيز وشد انتباه التلاميذ، وتكريم المثابرين ومعاقبة المسيئين وخلق جوا من الديمقراطية بعيدا عن التسلط والديكتاتورية.
- " التفاعل مع الإدارة المدرسية والتلاميذ وأولياء الأمور .

## 13.2 محاور أداء أساتذة التربية البدنية والرياضية:

### 1.13.2 تخطيط الدرس:

التخطيط في أبسط صورة هو البحث عن أفضل البدائل الممكنة لتحقيق هدف معين في مدة معينة وفي حدود الإمكانيات المتاحة تحت الملابس والظروف القائمة، وهو يعني كذلك تجميع الحقائق المعلومات وتحليلها ثم ترتيب خطوات (عصام بدوي، 2001 ص. 57).

ويرى مصطفى السايح "أنه بفضل التخطيط يفكر الأستاذ في عدد من القضايا ذات الصلة التي تحدد طبيعة الدروس وتنظيمها وكيفية تقديم المحتوى وهذا الشكل يبين ما يلي:



شكل رقم (09): يمثل المتغيرات الأساسية في تخطيط دروس ت. ب. ر.

المصدر: مصطفى السايح محمد، 2009، ص. 173-174

✓ **التخطيط بعيد المدى** : بالنسبة للتخطيط السنوي أو بما يخص أساتذة التربية البدنية والرياضية لابد من وضع النشاطات التي يتضمنها المنهاج وتكون مسايرة حسب الظروف بيئة العمل والوسائل البيداغوجية المتوفرة.

✓ **التخطيط قصير المدى**: مثل التخطيط لحصة دراسية، أو لأسبوع، أو وحدة دراسية (عبد الحميد، زيتون، 2003، ص 371)

يتوقف نجاح مادة التربية البدنية وتحقيق أهدافها على حسن تصميمه وتخطيطه للدرس لذلك عليه ضبط هذه العناصر كما يلي:

- الأهداف - المحتوى - مواد التدريس
- النشاط: وهو يعبر عن ما يعمله الاستاذ والتلاميذ خلال تنفيذ الدرس
- المتعلمين: وخصائصهم وقدراتهم وميولهم.
- المحيط الاجتماعي والثقافي للتدريس، ويهتم بإدارة الموقف التدريسي والتفاعل والمناخ الاجتماعي والانفعالي ( عفاف عثمان، 2008، ص.35)
- ونجد أن هناك تقسيم لسير حصة الدرس وهو كما أشار إليه خالد الحشوش:

- الجزء التمهيدي (المرحلة التمهيديّة): تتمثل في تهيئة التلاميذ والمناداة مع القيام بتمارين الإحماء.
- الجزء الرئيسي (المرحلة الرئيسية): التمرينات الأساسية التي من شأنها تحقق الهدف التعليمي والأهداف المثل في تطبيق والتمرينات الأساسية الإجرائية.
- الجزء الختامي (المرحلة التقييمية): أداء أنشطة أو بعض الألعاب وتقييم جهود التلاميذ والإشارة إلى إنجازاتهم (خالد محمد الحشوش، 2012، ص 265).

هناك أربعة عناصر هامة يشتمل عليها تخطيط الدرس

- ✓ تحديد الأهداف التدريسية ؛
- ✓ اختيار الدرس وتدوينه في شكل نص مكتوب (بطاقه حصة)؛
- ✓ إعداد وسائل المساعدة التي ستستخدم؛
- ✓ تحديد الطريقة التي تتم بها مراقبة وتقييم التلاميذ (السايح، 2009، ص 17).

### 2.13.2 تنفيذ الدرس:

إن عملية تنفيذ الدرس هي الخطوة العملية التي يتم فيها ترجمة الانفعال والقرارات التي تم وضعها في خط الدرس، وفي هذه الخطوة تتحدد الإستراتيجية التدريسية ودور كل من التلميذ والمعلم والخبرات التعليمية، وكيفية استخدام الوسائل والأدوات من أجل أن تحقق هذه العمليات مجتمعة الأهداف التعليمية، وتعد خطوة تنفيذ الدرس اختباراً لخطوة الدرس في الواقع بعد أن كانت عبارة عن تصور مبدئي لسير الدرس، ففي هذه المرحلة من التدريس يجند المعلم كل ما يمتلك من مهارات و قدرات ومعرفة من أجل التأثير في المتعلمين ذلك بالحكم في الأحداث التدريسية التي تجري بينه وبين تلاميذه المتمثلة في التهيئة للدخول في الدرس واستراتيجيات وأساليب تدريس محتوى الدرس (نورة بوعيشة، 2008، ص.43).

ويعطي مجدي محمود فهيم بعض قرارات مرحلة التنفيذ وهي كالآتي:

شرح المهام ويحدد المفاهيم والمهارات التي سيقوم التلاميذ بتنفيذها .

- يقوم المدرس بشرح المهام ويحدد المفاهيم والمهارات التي سيقوم بتنفيذها؛

- يؤكد على أهمية التعاون والاعتماد المتبادل لتحقيق الأهداف، كما يقوم بتحديد المسؤولية الفردية، ويراقب عمل المجموعات ومدى قيامهم بأدوارهم والتأكد من إنجازهم للأهداف المسطرة؛

- يحل المشكلات في الوقت المناسب، وتشجيع الطلاب وامدادهم بالتغذية الرجعية عن أدائهم مع تقويم أدائهم (مجدي محمود فهيم، 2009، ص.98)، ويقسم الدرس في التربية البدنية إلى

- جزء تمهيدي: حيث يقوم الأستاذ بالمنادة والقيام بالتمارين التشكيلية (الإحماء، الإعداد هدفها إعداد التلاميذ نفسياً وبدنياً للدخول في الحصة وتجنب الإصابات الألعاب الصغير، تمارين على شكل ألعاب، نشاط حر... الخ)

- جزء رئيسي: وهو لب الموضوع والمتمثل في الأنشطة التعليمية والأنشطة التطبيقية التي تخدم هدف الحصة مع مراعاة الأستاذ لطرق التدريس مثل (تمارين السرعة والتحمل... الخ).

- جزء ختامي: يقوم التلاميذ بعمل مجموعة من التمارين البسيطة التي لا تحتاج إلى جهد كبير من أجل الاسترجاع والرجوع إلى حالتهم الطبيعية (مجدي محمود، 2009، ص.207).



### 3.13.2 التقييم:

قوم الشيء أي قدر قيمته، فتقويم الشيء أي وزنه (محمد حسنين، 1995 ، ص.37). ويعرفه باهي حسين أنه " هو عملية تفسير معلومات التقييم وإعطاء حكم عليها (باهي حسين 2007، ص.3). ومفهوم التقييم من وجهة نظر استيك" و تنرينك" أنه يتضمن الحصول على معلومات وإصدار أحكام فيه ويضيف " ألكين" إلى ذلك عملية صنع القرارات (محمود علام، 2006، ص 11)

ويضيف "بابام" أن المفهوم التقييم لدى معظم المربين يستخدم مرادفا أو بديلا لمفهوم القياس في حين أن البعض ينظر إليه أنه مصطلح أكثر لطفا في التعبير عن المصطلح التقييم الذي ربما يبدو مهددا أو مزعجا ويطلق عليه القياس دون حكم قيمي" (باهي حسين 2007، ص.20-21).

كما يعرفه رنجي مصطفى علي على أنه حيث يقول "يقصد بالتقويم في البحث الحالي بأنه مقدار ما تحقق من الأهداف التعليمية من خلال قياس نواتج التعلم وما حدث بها من تغييرات بهدف التحسين والتعديل للوصول إلى الأهداف المرجوة" (رنجي مصطفى، 2009، ص 260).

كما يعرفه في المجال التربوي على أنه عملية تقوم على التقدير لنجاح الأهداف التربوية التي سبق تقديرها وتتضمن هذه العملية عدة خطوات أساسية :

- تحديد الأهداف المراد تحقيقها مسبقا في عمليتي التعليم والتعلم
- محاولة تحديد الأهداف التي تم تحقيقها والتي لم يتم تحقيقها في تقدير المسبق
- الوصول إلى التصور المقترح لتطوير وتحسين عملية التعليم والتعلم (رنجي مصطفى، 2009، ص 261)، ويعرفه مصطفى السايح " التقييم عملية قياس يقوم بها الموجه أو المدير في مجال التربية والتعليم بغرض معرفة مستويات الكفاية عند الأستاذ ، كما تعني في التعليم تشخيصا للموقف، والأداء من جميع جوانبه : المنهج، والإستاذ، والمدرسة، والمتعلم" ( مصطفى السايح، 2009، ص.301).

#### أ. وظائف التقييم التربوي

- الكشف عن القوة والضعف في البرامج التعليمية؛
- الكشف عن القوة والضعف في تحصيل التلاميذ؛
- الكشف عن مواهب التلاميذ وقدراتهم؛
- اختيار التقنيات التربوية الملائمة؛

- دعم عملية اتخاذ القرار؛
- مساعدة أولياء الأمور على مساعدة أبنائهم؛
- تحسين البيئة التربوية (صالح عبد الله ، 2011، ص.17).

ب. أنواع التقييم:

- التقييم التشخيصي: في بداية السنة الدراسية أو قبل البدا في دراسة وحدة تعليمية بغية التعرف من هذا التقييم على قدرات وكفاءات التلاميذ ومستواهم ورصيدهم من المعلومات واستعداداتهم وذلك قصد تحديد الخبرات والمهارات اللازمة لتميتها .
- التقييم التكويني: يكون بصفة دائمة خلال العملية التربوية، عبر مختلف النشاطات التي تحتويها حصة التربية البدنية والرياضية في مختلف مستويات التعليم.
- التقييم التحصيلي: يكون هذا التقييم خلال مختلف مراحل التعليم، عموما بعد نهاية كل محور وفصل دراسي برف مدى تقدم العملية التربوية وقدرات المتعلم بعد المرحلة التعليمية المراد تقييمها .

إن العلامة التي يتحصل عليها التلميذ خلال العملية التقييمية يمكن أن تؤثر عليه إيجابيا أو سلبيا، فقد تكون محفزة لبيذل أقصى جهد أو محطمة لإرادته وسعيه للنجاح، لذا يجب أن يكون التقييم موضوعي وبناء، ومقاييسه واضحة للمعلم والمتعلم (وزارة التربية، 2006، 287-288)، وفي هذا الصدد نعطي مثالا على كيفية التنقيط في حصة التربية البدنية والرياضية في الأنشطة الجماعية المبينة في الجدول الآتي:

المستويات	الخصائص المميزة	العلامة
المستوى 1	متفرج (ليست لديه الرغبة في المشاركة )	من 03-06
المستوى 2	راد فعل ( مجدّد النشاط )	من 07-10
المستوى 3	متكيف ( يجد الحلول المناسبة)	من 11-14
المستوى 4	باحث (له بعد النظر أثناء المشاركة )	من 15-17
المستوى 5	الموهوب، صانع الألعاب.	17

جدول رقم (03): يوضح كيفية التنقيط في الأنشطة الجماعية

المصدر : ( وزارة التربية الوطنية، 2006، ص.20).

ج. خصائص التقويم التربوي :

- 1- الشمولية
- 2- تنوع الأساليب والأدوات
- 3- الديناميكية
- 6- العدالة
- 4- الموضوعية
- 5- الموائمة
- 7- الإجراءات.

ونذكر جزءا من وسائل التقييم التي يتبعها الأستاذ:

بطاقة ملاحظة: يحدد فيها المعلم نوع السلوك المرغوب ملاحظته لدى التلميذ أكان في جالب سلوكه التفاعلي مع المدرس، أو من خلال ملاحظة مواقفه التعليمية داخل الصف.

- المقابلة
- الأسئلة والمناقشة.
- التقويم الذاتي: أن يقوم التلاميذ أنفسهم بتقويم ما تعلموه.
- التقارير
- الاختبارات (صالح عبد الله، 2011، ص. 35-36).

## الخلاصة:

مما لا شك فيه أن المستوى التلاميذ الذين يخطط لهم الأستاذ تأثيرا قويا في أدائه وخطة الدرس فالأستاذ يتعامل مع مجموعة متباينة من البشر، و لكل واحد منهم حاجات جسمية سيكولوجية و أكاديمية ، لا يمكن تجاهلها أثناء أدائه البيداغوجي داخل المؤسسة فالعامل باسى لنجاح خطة الدرس هو مدى مراعاة هذه الخطة الحاجات التلاميذ و دوافعهم والعمل من أجل رفع مستوى الدافعية لدى التلاميذ والمحافظة عليها طيلة الدرس، ومراعاة الفروق الفردية بينهم، إذ يأتي التلاميذ إلى المدرسة أيضا ولديهم حاجات سيكولوجية وانفعالية متنوعة تؤثر في أدائهم في حجرة الدراسة، فنجاح الأداء بما فيه خطة الدرس مرهون باحتوائها لكل حاجات التلاميذ رغم تباينها، وذلك لضمان مشاركتهم في تنفيذ الخطة فيأخذ كل تلميذ نصيبه من العمل، مما يؤدي إلى تحقيق مستوى معين من الأهداف المسطرة.



## **الفصل الثالث**

# **التربية البدنية والرياضية**

## تمهيد:

تحتل التربية البدنية والرياضية مكانة هامة في المنظومة التربوية، لا يمكن تجاوزها او الاستغناء عنها في حياة التلميذ ، وخاصة وأنه يمر بمرحلة هامة في حياته وهي المراهقة و ما تضمنه من تربية وتنمية وصقل لكل مركباته البدنية، النفسية، الفكرية والاجتماعية المؤسسة له، لذا أولتها وزارة التربية الوطنية العناية الكاملة، وأدرجتها كمادة تعليمية في جميع مراحل التعليم حتى تأخذ مكانتها وتلعب دورها المنوط بها، و إدراج هذه النشاطات البدنية والرياضية، لا يتنافى مع النظرة الشاملة للتعليم، المبنية على تطوير قدرات التلميذ وإكساب كفاءات له، لتجسد المغزى الأساسي الذي يعتبر التلميذ وحدة متكاملة ومتداخلة بعيدا عن التصنيفات التي ترى وأنه جسم وعقل كل على حدا، لأنه لا يمكن أن ننمي الواحد دون الآخر نظرا لارتباطهما معا.

والنشاط الحركي يساهم مساهمة فعالة في التربية الشاملة، الذي يمنح التلميذ معايشة حالات متنوعة واقعية ومجسدة ، تستلزم وتستدعي تجنيد طاقاته الكامنة، لتتبلور بعد ذلك وتساهم في استقلالية تصرفاته عن طريق إكسابه آليات التكيف الذاتي ضمن تعليمات ذات أبعاد تربوية تسعى من خلالها إلى تنمية كفاءات تؤهله لمواجهة الحياة. ونضرا لأهمية التربية البدنية والرياضية بصفة عامة، عمدنا إلى تناولها بشكل مفصل من تعاريف للتربية البدنية ومفاهيمها وأهدافها ودور أساتذتها.

### 1.3. التربية العامة:

### 2.3. تعريف التربية:

جاء في لسان العرب، ربا الشيء : "زاد و نما، و رببته: نميته" (ابن منصور، 1968). كما نجد في كتاب دروس بالمراسلة للمدرسة العليا بوهرا ن "أنه تكلم عن التربية حيث نجد إحدى المفاهيم الخاصة بها ومنها أنه في القرآن الكريم "و يربي الصدقات"، أي يزيدها وربوت في بني فلان: نشأت فيهم" (محمد بريقو، 2005، ص.13).

ويضيف محمد بريقو وآخرون في نفس الكتاب (ص.13) أنه في المعجم الوسيط، "تربى: تنشأ وتغذي وتتقف، ورباه : نمى قواه الجسمية والعقلية والخلقية، وهكذا فإن المعنى القاموسي في لغتنا العربية لكلمة تربية، يتضمن العناصر التالية: النمو، التغذية، التنشئة والتثقيف. أما في اللغة الفرنسية فإننا نجد كلمتين، الأولى: تربية، والثانية : بيداغوجيا. الأولى من أصل لاتيني، والثانية من أصل يوناني".

وتعرف التربية كذلك على "أها مجموعة من الإجراءات والأنشطة التي تقدم للفرد بغرض إعداده وتنشئته تنشئة مترنة من جميع النواحي البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية، وإعداد المواطن الصالح الذي يخدم بلده ويتحمل أعباء تقدمه والرقى به" (طه علي، 2005، ص.23)

وفي نفي السياق وفي نفس الكتاب يقول إميل دوركايم (1858-1917): "لقد دخلت كلمة تربية إلى اللغة الفرنسية بفضل علماء عصر النهضة حينما أوردها Robert Estienne قاموسه اللاتيني الفرنسي عام 1549، بمعنى التغذية Nourriture

ثم يذكر التنشئة fowlKUIITE في معجمه التربية، أن الفعل اللاتيني Educare يشير إلى معنى التنشئة ، ELEVERتستخدم كذلك لغير الإنسان وخاصة في مجال تربية بعض الحيوانات ،أما كلمة Pédagogie فإنها مكونة من مقطعين يونانيين الأول Ped وأصله PAIS أو PEDOS.بمعنى طفل، والمقطع الثاني Agogie وأصله OGOGE .بمعنى القيادة والتوجيه "، إذا فكلمة بيداغوجيا تعني توجيه الأطفال وقيادتهم" (محمد بريقو، 2005ص13-14).

- ارسطو (384- 322 ق م)، ومن آرائه : " التربية اعداد العقل للكسب، كما تعد الأرض للنبات و الزرع". -امانويل كانت (1724- 1804)، و من آرائه : " الغرض من التربية الوصول بالإنسان إلى الكمال الممكن، و مهمة التربية أن تحترم حرية الفرد الطبيعية و تساعد على تحقيق إنسانيته".

- جون جاك روسو (1778-1812)، و من آرائه : " الغاية من التربية، ألا نحشو رأس الطفل بالمعلومات، إنما نهدب قواه العقلية، ونجعله قادرا على تثقيف نفسه بنفسه ".  
 - بيستالوتزي (1746-1827)، و من آرائه : " التربية هي تنمية كل قوى الطفل تنمية كاملة و متكاملة "، و هو يذهب مذهب روسو، أن التربية الناجحة تلك التي تحترم مؤهلات الطفل".  
 عرف افلاطون" التربية بأنها : " إعطاء الجسم والروح كل ما يمكن من الجمال والكمال ".  
 ويشير "كانط" إلى "أن التربية هي أن تنمي لدى الفرد كل نواحي الكمال، والكمال هو التنمية المنسقة لكل القدرات الإنسانية، وأن نصل بهذه القدرات إلى أقصى درجة ممكنة"(حسين عبد الحميد، 2002، ص،3).

**3.3. تعريف التربية البدنية والرياضية:** يرى جمال محمد على أن التربية الرياضية معاني و تعارف عدة كثيرة تختلف باختلاف نظرة المتخصصين لها ودورها في مجال اهتماماتهم وتخصصهم ولكن كل هذه المعاني والتعاريف تتفق في مضمونها على انها : تربية الرد عن طريق النشاط الحركي او البدني أو عن طريق اللعب، فالتربية الرياضية ماهي الا تربية عامة و لكن عن طريق استغلال ميل الأفراد للحركة والنشاط البدني " (ماهر حسن 2005، ص.17).

ويقول أيضا وفي نفس المرجع انه باستعراض لهذا التعريف أنه يوجد في القاموس الألماني تعريف للتربية الرياضية وذلك بأنها " اللعب والتمرين البدني"، بينما قاموس أكسفورد الرياضي عرفها بأنها " اللهو والتسلية". وبكلامنا عن التربية البدنية نجد تعريف آخر لها حيث يقول: "هي ذلك الجزء من التربية الذي يهدف إلى تنشئة الأفراد وتطور نموهم البدني والنفسي والعقلي والاجتماعي عن طريق ممارسة الأنشطة البدنية والرياضية أي أن التربية هي بناء ضخم يتكون من مجموعة من الأفرع تمثل التربية البدنية احد فروعها، أو إذا تخيلنا أنها بناء كبير فالتربية البدنية جزء من هذا البناء يضعف البناء ويسقط اذا سقط منه هذا الجزء " (طه علي، 2005، ص.23).

ويعرفها المفكر التربوي "ديوي" " dewy" على أنها أسلوب للحياة وطريقة مناسبة لمعايشة الحياة و تعاطيها من خلال خبرات الترويح البدني واللياقة البدنية والمحافظة على الصحة و ضبط الوزن وتنظيم الغذاء والنشاط، وهو مفهوم يتسق مع التربية مدى الحياة وتعرفها "ويست بوتشر" " أنها العملية التربوية التي تهدف إلى تحسين الأداء الإنساني من خلال وسيط هو الأنشطة البدنية المختارة لتحقيق ذلك" (أمين الخولي، 2002، ص.30) كما أن "التربية الرياضة هي نضام تربوي له أهدافه المشتقة من الأهداف التربوية العامة المجتمع، والتي تهدف إلى تحسين الأداء الإنساني العام خلال أنشطتها المختلفة



والمتنوعة التي تناسب كل فرد بذاته فرد بذاته طبقا لاستعداداته وقدراته وإمكانياته، فالتربية الرياضية لها طرقها الخاصة بها والتي من خلالها يمكن تحقيق اللياقة البدنية والصحية العامة لفئة معينة من المجتمع من أجل حياة أكثر صحة" (محمد علي، 2011، ص.101)

**4.3 علاقة التربية البدنية بالتربية العامة:** اتفق علماء التربية في مطلع العصر الحديث على أن نضوج الفرد يسير في أربعة اتجاهات متوازنة هي: النضج العقلي، النضج الاجتماعي، النضج البدني والنضج النفسي، ولما كان الإنسان يعتبر وحدة متكاملة لا يمكن تقسيمها إلى عقل ونفس وبدون علاقة اجتماعية، لذلك فإن فلسفة التربية البدنية قد تطورت من مجرد وسيلة للمساعدة على النضوج البدني لكونها وسيلة للمساعدة على النضوج الكامل للإنسان في عقله وفي نفسه وفي علاقاته مع الآخرين وهكذا أصبح للتربية البدنية والرياضية معنى جديد بعد إضافة كلمة تربية إليه حيث أصبح المقصود بها تلك العملية التربوية التي تتم عند ممارسة أوجه النشاط التي تنمي و تصون جسم الإنسان فحينما يلعب الإنسان أو يسبح أو يمشي أو يياشر أي لون من ألوان النشاط الرياضي التي تساعد على تقوية جسمه فإن عملية التربية تتم في نفس الوقت ، لذلك فإن التربية البدنية لا تهدف إلى تكوين الفرد من الناحية الجسمانية فقط بل أن غرضها أسمى من ذلك، فالهدف الرئيسي لها هو تكوين الفرد تكويناً متزاناً من جميع النواحي الجسمانية والحلقية والاجتماعية والعقلية والنفسية

، هذا فضلاً عما يكتسبه الإنسان أو الفرد من معلومات تتعلق بالصحة والتغذية وما إلى ذلك، ومنه فإن التربية الرياضية تعتبر جزءاً بالغ الأهمية في عملية التربية العامة وهي ميدان تجريبي هدفه تكوين المواطن اللائق من الناحية البدنية والعقلية والانفعالية والاجتماعية عن طريق ألوان من النشاط البدني التي اختيرت بغرض تحقيق هذه الأهداف والوصول بالإنسان إلى فهم أقدر للمواقف الجديدة نتيجة للخبرات التي اكتسبها من ممارسته التربية الرياضية (ماهر حسن، 2005، ص. 18.19).

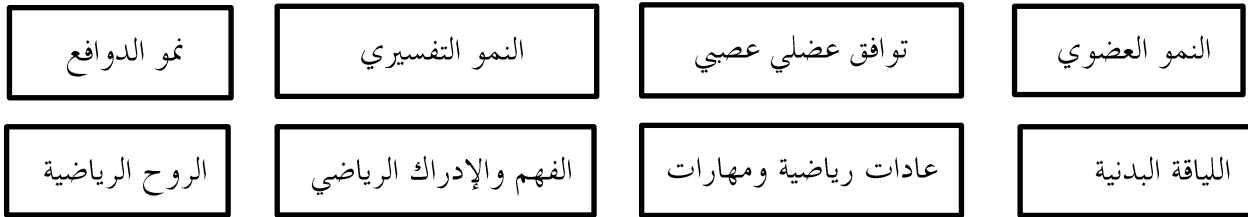
**5.3 أهداف وأغراض التربية البدنية والرياضة :** لكي نعرف الفرق بين الهدف والغرض فإنه يجب أن نعرف كلا منهما ، فالهدف هو نص شامل للغرض البعيد ودليل لتوجيه واختيار الأغراض والأنشطة وطرق التدريس المناسبة . أما الغرض " فهو نص يتبع الهدف ويخضع له يقل عنه في الأهمية ويزيد من حيث المدى عن العائد (الناتج) فهو دليل لاختيار و توجيه محتوى البرامج و الانشطة و الطرق و النتائج" (ماهر حسن، 2005، ص.20).

1.5.3 أغراض التربية البدنية والرياضة

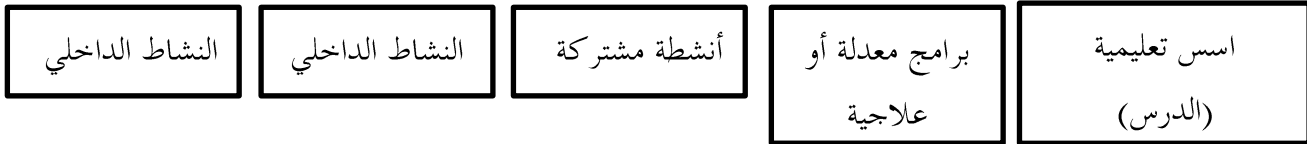
أغراض بعيدة:



أغراض قريبة :



تنخفض بواسطة:



وتشتمل على أنشطة مثل:



وتحدد بواسطة:



نتائج مباشرة



شكل رقم (11): يمثل نموذج كارل بوكوالتر لأغراض التربية الرياضية (ماهر، 2005، ص.24).

**2.5.3 أهداف التربية البدنية والرياضية:** نجد في كتاب التربية البدنية والرياضية لـ (طه على) انه قد تغيرت أهداف التربية البدنية و الرياضية منذ العصور القديمة إلى وقتنا الحالي وفقا للتغيرات التي حدثت في العوامل الثقافية والاقتصادية والاجتماعية ولذلك فالدول لها أهداف متباينة، وهذا الاختلاف ليس في القيم فحسب ولكنه اختلاف في اولوية هذه القيم التي تتمثل في درجة الأمن والاستعداد الحربي، والاهتمام بالصحة العامة لابناء الشعب والعناية بالترويح وأنشطة الفراغ ويمكن حصر هذه الأهداف فيما يلي:

◀ **التنمية العضوية والبدنية:** تعمل التربية البدنية على التنمية العضوية وتنشيط الوظائف الحيوية للإنسان من خلال إكسابه اللياقة البدنية والقدرات الحركية التي تعمل على تكييف أجهزة الإنسان بيولوجيا ورفع مستوى كفاءتها الوظيفية وإكسابها الصفات التي تساعد الإنسان على قيامه بواجباته الحياتية بسرعة دون الشعور بالتعب أو الإرهاق، فمن خلال الأنشطة البدنية يكتسب الإنسان والفرد القوة والسرعة والجلد العضلي والتحمل الدوري والتنفسي، والقدرة العضلية والرشاقة والمرونة، والتوافق العضلي العصبي، يضاف إلى ذلك تحسين عمل الجهاز القلبي الوعائي والتنفسي والسعة الحيوية "(حميد رشوان، 2011، ص. 32).

كما أن الهدف من التربية البدنية هو الارتقاء بالأداء البدني وإكسابه القدرات الحركية التي تعمل على تكييف أجهزة جسم الإنسان بيولوجيا والرفع من مستوى كفاءتها الوظيفية، فمن خلال الأنشطة الرياضية التي يمارسها الانسان يكسب القوة، الرغبة التحمل و الصفات البدنية الأخرى، بالإضافة إلى تحسين ريثم نبضات القلب و هذا ما يعطي لياقة بدنية جيدة (البيسوني، 1992، ص. 27).

◀ **تنمية وتنشيط المهارات الحركية:**

- حركات انتقالية كالمشي والوثب والجري. حركات غير انتقالية كالثني واللف والميل؛
- حركات معالجة وتناول: الرمي والدفع والركل؛
- تنمي مفهوم الذات وتكسب الثقة بالنفس؛
- توفر طاقة العمل وتساعد على اكتساب اللياقة البدنية ؛
- تمكن الفرد من الدفاع عن النفس وزيادة فرص الأمان؛

◀ **الترويح عن النفس:**

- شغل وقت الفراغ ايجابيا؛

- تكوين اتجاهات وعادات صحية سليمة وصحيحة؛
- العمل على زيادة الثقة بالنفس و تفعيل روح الجماعة و تكوين علاقات اجتماعية؛
- التأهيل إلى حياة سعيدة وخلق مواطن صالح (أحمد قبلان، 2014، ص.57)؛
- الإحساس بالرضا وبمشاعر الإجادة والإنجاز؛
- الانتعاش والقبول والنجاح والإنجاز؛
- تحقيق الأغراض الشخصية (عبد الحميد، 1978 ص 19).

◀ **التنمية النفسية والعصبية والاجتماعية:** تعمل التربية الرياضية على تربية الفرد تنمية تتسم بالاتزان والشمول والنضج، بهدف التكيف النفسي الاجتماعي للفرد مع مجتمعه، وتعتمد متغيرات التنمية الانفعالية في التربية الرياضية على الفروق الفردية، و تكسب التربية البدنية الفرد توافقا عصبيا ، وذلك بالتحكم في الجسم الذي يسمح بحركات سريعة ورشيقة، وتنمية المهارات التي تتضمن رد فعل سريع كما في الألعاب والرقص مما يسمح للفرد بقضاء وقت فراغ صحي سليم واسترخاء وما يصحبه من التحرر العضلي والعصبي والمرونة التي تسمح لمفاصل الجسم بالتحرك الأقصى مداها " (أحمد رشوان، 2011، ص.34).

كما تعتمد أساليب التنمية الانفعالية في التربية البدنية والرياضية على عدة مبادئ منها الفروق الفردية وانتقال أثر التدريب. لذلك فإن القيم النفسية المكتسبة من المشاركة في برنامج التربية البدنية والرياضية، تنعكس أثرها من الميدان إلى المجتمع في شكل سلوكيات مقبولة" (حسن، 1992، ص.146).

◀ **التنمية الجمالية والصحية:** يتميز اللاعب والمدرب بكل ما هو جميل وتشجع هذه المهارات الفرد على الابتكار والتعبير عن احساسه، كما تعد البرامج الفنية وسيلة فعالة للتقليل من حدة التوتر النفسي وعلاج مشكلات الفرد ووسيلة لتزيين النادي أو المؤسسة الرياضية، وتستطيع التربية البدنية أن تقدم الكثير في مجال الجمال فحجم الإنسان قطعة فنية إذا أحسنه تنسيقه وليس هناك احسن من الجسم البشري الكامل بالتناسب الجسم البشري الكامل بالتناسب والنماء، كما ان هناك جمال الحركة الذي يمكن تنميته عن طريق النشاط البدني (أحمد رشوان، 2011، ص 35)، كما يتبين دور التربية البدنية بأنه "نصف ساعة من المشي السريع يساعد على الوقاية من الازمات القلبية وكما أن عدم ممارسة التربية الرياضية والرياضية بصفة عامة، تجعل عضلات الجسم دائما في حالة ارتخاء، ويصعب على القلب والرئة أن يقوموا بوظيفتهما بصورة جيدة، او

تصاب المفاصل بضعف ويمكن إصابتها بسهولة وكان أقله النشاط له خطورة مثل خطورة التدخين، كما تساعد التربية الرياضية الفرد على التحمل والصبر وذلك على تدريب الجسم أن يكون أكثر مرونة وحركة (أحمد رشوان، 2011، ص. 31).

◀ الجانب المعرفي: "تساعد التربية البدنية والرياضة بصفة عامة على نضج التركيز والتفكير والقدرات الإدراكية واليقظة والتصوير الذهني للحركة وكيفية معرفة حدوث الإصابات وكيفية تفاديها فكما نقول المقولة الشهير العقل السليم في الجسم السليم، كما تمكن التلاميذ من معرفة تاريخ وقوانين ألعاب الفردية والجماعية وكيفية ممارستها بالشكل الصحيح وكيفية أثرها على الجانب النفسي والبدني والاجتماعي خصوصا التنشئة الاجتماعية، كما يجب أن تكون هذه الحركات الرياضية لازمة لنمو وبناء جسم الإنسان وتفكيره وقدراته العقلية والنفسية وفي حياته اليومية عامة (محمد علي، 2011، ص. 102).

◀ الجانب الحسي الحركي: يساهم النشاط الرياضي على اكتساب القدرات البدنية والمتمثلة في: السرعة، المقاومة، المرونة، المتانة والقوة العضلية للمحافظة على اللياقة البدنية والصحية، كما يساعده يتحكم في توزيع جهده وتناوب فترات الراحة والعمل، كما نجد أن دور التربية البدنية والرياضية بأنها تساهم بشكل كبير في:

- تنمية التوافق العضلي العصبي؛
- تنمية الأجهزة العضوية؛
- تنمية الوعي في اللعب ووقت الفراغ (ماهر حسن، 2005، ص. 21).

**6.3 أهمية التربية البدنية والرياضية:** تبدو أهمية الأنشطة الرياضية واللعب في حياة الطفل، فهو يحقق دوره التربوي في بناء شخصية الطفل بوعي من الكبار والآباء والمعلمين، ويمد إياهم الفرص أمام الطفل لتحقيق ذاته في أنشطة اللعب، لذلك فإن البرامج الرياضية تتيح فرص التنفيس عن مشاعر التوتر والشد العصبي الذي يلازم الحياة اليومية، كما تستخدم الأنشطة الرياضية كمتنفس للطاقة الزائدة، وبعض الغرائز، ويعود بالفائدة النفسية بصفة عامة" (أحمد رشوان، 2011، ص. 27).

كما تكمن أهمية النشاط البدني خصوصا ما ذكره "سقراط" أبو الفلسفة عندما كتب: "على المواطن ان يمارس التمرينات البدنية للحفاظ على لياقته البدنية كمواطن صالح يخدم شعبه و يستجيب لنداء الوطن إذا دعا الداعي". كما ذكر المفكر الشهير " شيلر " " shiller " في رسالة جمالية التربية : " أن الإنسان يكون إنسانا فقط عندما يلعب " (أنور الخولي، 1999ص. 41).

### 8.3 أغراض حصة التربية البدنية والرياضية:

- تطوير المهارات الحركية الأساسية بالإضافة إلى تعليم المهارات الحركية؛
- تطوير وتربية الروح الجماعية والعمل على التكيف الاجتماعي؛
- تنمية الصفات الخلقية، التعاون، المثابرة، التضحية والإقدام؛
- تطوير وتحسين القدرات العقلية على الإدراك، الذكاء، الانتباه والتحليل، وهذا عن

طريق الألعاب والتمارين المدرجة وفق المناهج (بسطويسي، 1996، ص.87).

### 9.3 أهداف حصة التربية البدنية والرياضة في المؤسسات التربوية: يمكن تلخيص أهداف حصة

التربية البدنية والرياضية كما وجدناه في كتاب أساليب التدريس في التربية البدنية والرياضة لمصطفى السايح (2003). فيما يلي:

- تنمية الكفاءة البدنية وصيانتها؛
- تنمية المهارات البدنية والنافعة في الحياة. تنمية الكفاءة الذهنية و العضلية؛
- ممارسة الحياة الصحية السليمة . التمتع بالنشاط البدني والترويحي وشغل وقت الفراغ؛
- تنمية صفات القيادة الصالحة؛
- إتاحة فرصة النابغين للوصول إلى البطولة وتنمية الكفاءات المواهب الرياضية.

كما تتوضح الأهداف بالنسبة للتلاميذ في الأغراض التربوية والإدارية حيث يقوم التلاميذ بعد الانتهاء من الحصة بإعادة الأجهزة والأدوات فتكونوا عادة لديهم ويتعاون التلاميذ في ذلك فتصبح عادة حميدة لهم كما يتوجب على المعلم في هذه الفترة أن يثني على المجتهدين والممتازين منهم ويرفع من معنويات الضعفاء، ويلوم بعض المشاغبين. متولي، 2011، ص.170).

**10.3 أستاذ التربية البدنية والرياضية:** كان الناس ينضرون للأستاذ بمنصور الظاهرة الفريدة في المجتمع، فكان مصدر المعرفة و خالق الافكار الجديدة والموجه الروحي والأخلاقي والمطور الحضاري كما قال الغزالي: "من اشتغل بالتعليم فقد تقلد أمرا عظيما وخطرا جسيما" (رايح تركي، 1990، ص 24).

ونجد أيضا أن معلمي وأساتذة التربية البدنية والرياضية أن أكثرهم يتمتعون باستعدادات طبيعية ومميزات تفوق مستوى عملهم، غير أن هناك عوامل معوقة منها نقص الخبرة وطبيعية المناهج الدراسية ووسائل التعليم وعدم القدرة على معالجة شؤون الإداريين وهبوط المستوى الصحي والمطالبة بالحصول

على جوائز ، وهذه المعوقات تقف حائلا دون تمكينهم من استثمار إمكانياتهم واستعداداتهم الطبيعية لذلك (داود الربيعي، 1 (26، ص 143).

و يمكن : القول أن أستاذ التربية البدنية والرياضة هو مربى بالدرجة الأولى والذي يدرس هذه الأنشطة الرياضية للتلاميذ من اجل تكوينهم من جميع النواحي الجسمية والعقلية والنفسية والاجتماعية .

### 11.3 طبيعة عمل الأستاذ :

أستاذ التربية البدنية والرياضة يحقق أهدافه وتمثل أدواره كما يدركها هو شخصا وليس كما تصبح هذه الأهداف والأدوار في أذهان المسؤولين التربويين لأن الشخصي الذي يعمل في خط المواجهة المباشرة مع التلاميذ في المدارس والمؤسسات التربوية التعليمية. فهو يعكس القيم والأهداف التي يتمسك بها، وتجد لديه قناعة شخصية ومهنية، واجبه الاول يتصل بالتعليم وبالتحديد تنفيذ ومتابعة برامج التربية البدنية التعليمية وعليه أن يدرك اهداف التربية البدنية في علاقتها بالأهداف العامة للتربية في مجتمعه، وهذا الإدراك. يعبر عن توجه فكري تربوي. كما يشكل إطار عمل للإلتزامات المطلوبة منه، وتمثل عمل أستاذ التربية المدرسية من خلال أربعة جوانب هي:

**1.11.3 تدريس التربية البدنية:** وذلك من خلال درس التربية البدنية المقررة في النهج المدرسي حسب كل صف دراسي.

**2.11.3 إدارة النشاط الداخلي:** وهي الأنشطة المكملة للدرس وذات طابع تطبيقي، وتتم داخل أسوار المدرسة

**3.11.3 إدارة النشاط الخارجي:** وهي أنشطة ذات طابع تنافسي، تمثل فرق المدرسة ومنتجاتها في المسابقات خارج المدرسة.

**4.11.3 إدارة البرامج الخاصة:** وهي أنشطة تتعهد حالات الإعاقة بأنواعها بما يناسبها، كما أنها على الجانب الآخر تتعهد حالات التفوق والامتياز الرياضي، مما يعمل على استمرارته والارتقاء به (أمين الخولي، 1996، ص.138).

### 12.3 المبادئ الأساسية لشخصية أستاذ التربية البدنية:

**1.12.3 احترام الذات:** استاذ التربية الرياضية لابد وأن يؤمن أن مهنته التدريسية من إشراف المهن ويضع افي اعتباره انه ليس ناقل للمعرفة والمعلومات ومعلم المهارات فقط، ولكنه أستاذ رائد في عمله ومجتمعه، ويحمل كل القيم والمثل والمفاهيم، وبالتالي فاحترام الذات ضرورة هامة لمعلم التربية الرياضية، فهذا يجعله أن يعرف أين هو وموقعه من العملية التربوية التعليمية، و يعرف حقوقه وواجباته نحو نفسه

ونحو تلاميذه، وزملاءه في المدرسة و المجتمع ،و بالتالي يحدد الاطار العام الذي يمكنه من دوره وواجباته على اكمل وجه

**2.12.3 احترام المهنة:** احترام المهنة من احترام الذات وعلى أستاذ التربية الرياضية أن يكون إيمانه قوي بأنه يعمل في مهنة شريفة مقدسة، وإيمانه القوي يركز على احترام لنفسه وأن احترام المهنة لا يتأكد إلا إذا كان المعلم ملماً بمادته العلمية، وبكل أبعاد العملية التعليمية ويكون قادراً على أن يتعامل مع تلاميذه ويتفاعل معهم بكل احترام وتقدير.

**3.12.3 احترام المتعلم:** المتعلم هو المحور الهام في العملية التعليمية، وتتوقف عليه هذه العملية فهو عنصر متصل بالأستاذ اتصالاً دائماً، فيتعاملان ويتفاعلان، ويشأ بينهما ارتباط وثيق مستمر، كما نشأ بينهم علاقة ودية طيبة مبنية على احترام المتعلم، شخصيته احساسيه، مشاعره وعواطفه، وما يحمله من قيم ومواقف واتجاهات، فلا يجب أن ينظر المعلم إلى تلاميذه بأنهم أداة استسلام للمعرفة بل هم أفراد لهم ميولهم واهتماماتهم ورغباتهم وطموحاتهم فإحترام المعلم لتلاميذه ضرورة حتمية لنجاح العملية وهذا بدون شك امتداد لإحترام المعلم لذاته ولمهنته

**4.12.3 العلاقات الطيبة:** احترام الأستاذ لكل ما ذكرناه سابقاً يتطور ويحدث له نمو داخل إطار تكوين وبناء علاقات طيبة ومحبة مع كل الأفراد المكونين للعملية التعليمية، فيجب على الأستاذ أن يبني جسراً من العلاقات الطيبة مع كل من زملائه في المدرسة وفي المهنة و مع اسر تلاميذه ومع جماعة المجتمع الذي يعيش فيه ومع المتعلم نفسه، لذلك فإن الأستاذ في التربية الرياضية ويعاملهم بميزان العدل والمساواة، ويغرس بينهم فضائل التعاون جماعية العمل ، يتحدث معهم بأسلوب مهذب، ويتحكم في تصرفاته تجاه تلاميذه عند الغضب (مصطفى، 2001، ص.31،32).

### 13.3. الصفات المتوفرة في أستاذ التربية البدنية والرياضية:

- تنمية المهارات والكفايات الخاصة؛
- تعلم العديد من المداخل المتنوعة لتدريس المهارات الأساسية؛
- الحصول على خبرات في تفهم البيئات والثقافات غير المعديّة التي من الأفضل تعلمها من الزملاء وسكان تلك البيئات؛
- التمرس على تطوير المنهاج لتلائم الاحتياجات الخاصة للتلاميذ المعنيين والبيئات المعينة؛
- تعلم كيفية تكييف و تطوير الخاتام التعليمية الموجودة؛
- القدرة على تنظيم الفصل الدراسي؛



- فهم التكوين الاجتماعي للمدرسة وسياستها؛
- تكوين وعي بأساليب تنظيم البيئات.

### 14.3 اختيار وإعداد استاذ التربية البدنية: هل المدرس الناجح من جميع مواصفاته في الشكل

والمضمون ولد ناجحا في ميدان التدريس، وهل مجرد حصوله على الإجازة الجامعية أو لدرجة دكتوراه يصبح مؤهلا للتدريس؟

فضلا عن مؤهلات المدرس العلمية والشخصية لآبد من إعداده إعدادا مهنيا لمهنة التدريس: لان للإعداد فلسفة مهنية خاصة واتجاهها تربويا هادفا، ومن بين ميزات المدرس:

- ضرورة اختيار كليات التربية ومعاهد إعداد المعلمين والمدرس المناسب في الشكل

والمضمون لإعداده إعدادا جيدا؛

- اللياقة البدنية والصحية وسلامة العقل والجسد، وأن يكون خاليا من الأمراض والعاهات

والتشوهات التي قد تعيق عملية التربية والتعليم؛

- الرزانة والاستقرار النفسي والتميز بالصبر والهدوء؛

- الطلاقة في التعبير والحديث والتدريس؛

- التمكن من الكتابة والقراءة بشكل جيد؛

- رغبة أكيدة بالالتحاق بمهنة التدريس؛

- المواصفات الاجتماعية (حسان حلاق، 2008، ص 29).

### 15.3 واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية:

يمكن القول أن واجبات أستاذ التربية البدنية والرياضية حسب (متولي 2011) أنها تنحصر

في أربع:

#### 1. واجباته اتجاه التلاميذ:

التلميذ يجب أن يكون المستهدف الأول بنشاط وواجبات الأستاذ فترتيته وتنشئته وتنميته من مختلف جوانب حياته البدنية والنفسية والعقلية والاجتماعية هي المسؤولية الأولى للتربية والمؤسسات التربوية ورجالها وأولها المعلم حيث ساهمون في التربية التلاميذ تربية شاملة من مختلف الجوانب البدنية والنفسية والاجتماعية والعقلية فلا يفوت الأستاذ أي فرصة متاحة له ولا يجب أن يكون تخصص الأستاذ حجة أن لا يقوم في أي هذه الجوانب.

#### 2. واجباته اتجاه نفسه.

3. واجباته اتجاه المدرسة.
4. واجباته اتجاه المجتمع.
5. واجباته اتجاه برنامج التربية البدنية:
  - تعليم أوجه النشاط البدني (درس التربية البدنية)؛
  - النشاط الداخلي؛
  - النشاط الخارجي؛
  - البرامج الخاصة؛
  - التربية البدنية والرياضة.
6. واجبات أخرى الاستاذ التربية البدنية:
  - الإشراف على الملاعب والأجهزة؛
  - وضع النظم وقواعد العمل والإشراف على سير العمل؛
  - الإشراف على تنفيذ الميزانية؛
  - عمليات الجرد؛
  - وضع التقارير؛
  - عمل الدفاتر والسجلات؛
  - المعاونة في إدارة برنامج المنطقة التعليمية؛
  - إعداد ترتيبات للأيام الرياضية؛
  - تنظيم وإدارة المباريات والمنافسات؛
  - وضع تعليمات للأمن والسلامة؛
  - الترويح بعد اليوم الدراسي أو أثناء العطلة الصيفية؛
  - القيام بعمل الإسعافات الأولية الضرورية؛
  - المساهمة في الأعمال الإدارية في المدرسة إضافة إلى أعمال الامتحانات؛
  - تنظيم الاجتماعات بالمدرسة (متولي، 2011، ص.295)

## خلاصة:

من خلال ما تطرقنا إليه في هذا الفصل يمكننا أن نستخلص أن التربية البدنية والرياضية هي جزء لا يتجزأ من التربية العامة، والتي تعمل على بناء الفرد بصورة شاملة من ناحية البدنية، العقلية العضوية، الجمالية، النفسية والاجتماعية، وهي نضام له أهدافه كما رأينا أن حصة التربية البدنية والرياضية تعتبر حقلاً أساسياً للتعليم تربية النشء، لها واجبات تتمثل في التنمية الشاملة عن طريق اكتساب التلميذ المعارف والمعلومات، وكذلك صفات يجب أن تتوفر في الحصة حتى تكون ناجحة وعليه تم بناء الحصة بتقسيمها إلى أجزاء مع وضع أهداف لها يريد المدرس تحقيقها.

وفي هذا الإطار يتبين لنا جلياً أن للمدرس دور كبير في حياة التلميذ، فهو الذي يساعده على التطور والتعلم وذلك بتحقيق رغباته وفق إمكانيات المدرسة، وذلك عن طريق الجهد المبذول والعمل الناجح والمعلم بحكم وظيفته مصدر للمعرفة هو موجه مرشد و مورد للعلم والمعرفة.



## الفصل الرابع

منهجية البحث وإجراءاته

المبدئية

## تمهيد:

تعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة من أجل الوصول إلى الحقائق الموجودة في مجتمع الدراسة وفي أي بحث علمي، فالبحوث العلمية مهما كانت اتجاهاتها وأنواعها تحتاج بالضرورة إلى منهجية علمية للوصول إلى أهم نتائج البحث، وبالتالي تقديم وتزويد المعرفة العلمية بأشياء جديدة وهامة، وطبيعة مشكلة البحث هي التي تحدد لنا المنهجية العلمية التي تساعدنا في معالجتها، وموضوع البحث الذي نحن بصدد معالجته يحتاج إلى كثير من الدقة و الوضوح في عملية تنظيم وإعداد خطوات إجرائية ميدانية للخوض في تجربة البحث الرئيسية، وبالتالي الوقوف على أهم الخطوات التي من مفادها التقليل من الأخطاء واستغلال أكثر للوقت والجهد.

بعد انتهائنا من الجانب النظري للبحث، سنتقل في هذا الفصل إلى الإحاطة بالموضوع من الجانب التطبيقي، والقيام بدراسة ميدانية تهدف إلى تحقيق الأهداف المسطرة من قبل، فيما تتأكد صحة الفرضيات، حيث سنحاول أن نوضح أهم الإجراءات الميدانية التي اتبعناها في الدراسة والأدوات والوسائل الإحصائية المستخدمة، والمنهج العلمي المتبع حسب متطلبات الدراسة وتصنيفها، كل هذا من أجل الحصول على نتائج علمية يمكن الوثوق بها واعتبارها نتائج موضوعية قابلة للتجربة بمرّة أخرى، وكما هو معروف فإن الذي يميز أي بحث علمي هو مدى قابليته للموضوعية العلمية وهذا لا يتحقق إلا إذا اتبع القائم بالدراسة منهجية علمية دقيقة وموضوعية.

#### 1.4 الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية الخطوة الأولى للإلمام بكل جوانب البحث من خلال تحديد متغيرات الدراسة وصياغة فرضيات البحث على ضوءها، ويعتبر ميشلي (Mucchielli، 1983) الدراسة الاستطلاعية المرحلة التحضيرية للبحث لأنها مرحلة البحث عن الفرضيات الممكنة (بورغدة، 2008، ص.110).

أجرت مقابلة مع أساتذة التربية البدنية والرياضية وكذلك مفتش المادة وذلك في ندوة علمية في أجريت مارس 2022 حيث تم التحدث مع 14 أستاذ في التربية البدنية و الرياضية وأسفرت النتائج على التالي:

- ✓ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يعانون من ظروف صحية حيال تأدية؛
- ✓ أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية يعانون من كثرة التلاميذ داخل الحصة
- ✓ أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية يشكون من ضعف الراتب الشهري؛
- ✓ معظم أساتذة التربية البدنية والرياضية يعانون من إستهزاء بعض الزملاء في المهنة بحصة التربية البدنية الرياضية.

قام الباحث ببناء مقياس لمصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وذلك بالإعتماد على عدة دراسات متعلقة بمصادر الضغوط النفسية والمهنية عند (خوجة 2011) ومصادر الاحتراق النفسي التي تؤدي إلى الاحتراق النفسي وكذلك مقياس الاحتراق النفسي لكريستينا ماسلاش (Maslach) في (سهيلة، 2013)

أما مقياس الأداء البيداغوجي فتم أخذه من أطروحة دكتوراه (مسعود بورغدة 2008)، وتم التأكد من صدق وثبات وموضوعية المقياس (أنظر نفس الفصل، ص. (213-215)، من ثم تم توزيعه على أربعة عشر أستاذ في التربية البدنية والرياضية قصد معرفة سلامة اللغة ومدى ملائمة العبارات ومدى إستيعابها وملائمة المقياس للدراسة كذا التأكد من الشروط العلمية للأداة منهجية البحث وإجراءاته الميدانية التأكد من الشروط من الشروط العلمية للأداة، كما كان الهدف أيضا من توزيع المقياس على العينة الاستطلاعية معرفة مستوى تأثير مصادر الاحتراق النفسي على أساتذة التربية البدنية والرياضية وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول رقم (04):

أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المستوى	أفراد العينة	المتوسط الحسابي	المستوى
01	3.91	عالي	08	3.91	عالي
02	3.15	متوسط	09	3.15	متوسط
03	2.30	منخفض	10	2.30	منخفض
04	3.24	متوسط	11	3.24	متوسط
05	2.19	منخفض	12	3.28	عالي
06	3.50	عالي	13	3.50	عالي
07	3.43	عالي	14	3.36	عالي

جدول رقم (04): يوضح مستوى تأثير مصادر الاحتراق النفسي للعينة الاستطلاعية

من خلال الجدول رقم (04): نلاحظ أن العينة الاستطلاعية من أساتذة التربية البدنية والرياضية أن المتوسط الحسابي قد تراوح بين 2.19 إلى 3.91 وهي قيم معنوية تدل على مستوى تأثير من منخفض أو متوسط أو مرتفع لمصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في التعليم الثانوي.

**2.4. المنهج العلمي المتبع:** كلمة المنهج باللغة الفرنسية " Methode " وترجع هذه الكلمة إلى أصل يوناني يعني البحث أو النظر أو المعرفة، والمعنى الاشتقاقي لها يدل على الطريقة أو المنهج الذي يؤدي المطلوب، ويعرف أحد العلماء المنهج بأنه: " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار من أجل الكشف عن حقيقة مجهولة لدينا أو من أجل البرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخرون (بوداود، 2010، ص. 26).

كما نجد تعريف آخر للمنهج حيث يقول إسماعيل (1994) أن لكلمة " المنهج " استعمالين: أحدهما عام والآخر خاص، وأن مدلولهما في الحالتين متقاربان فالمنهج يأتي بمعنى السمة الغالبة على مجموعة من الظواهر الفكرية أو السلوكية، ويأتي بمعنى الطريق أو الطريقة المتحددة التي توصل الإنسان من نقطة إلى نقطة، فالمنهج في البحث يعتبر وحدة متكاملة ذات كيان مستقل " (سعيد إسماعيل، 1994، ص. 61-62).

وفي منهج البحث العلمي يعتمد فيه اختيار المنهج المناسب لحل مشكلة البحث على طبيعة المشكلة نفسها، وتختلف المناهج تبعاً لاختلاف الدراسة والهدف الذي يود الباحث التوصل إليه، ويعتبر المنهج الطريقة التي تتبع للكشف و عن الحقائق بواسطة استخدام مجموعة من قواعد العامة ترتبط بتجميع البيانات وتحليلها حتى نصل إلى نتائج ملموسة (الدليمي، 2013، ص. 147).

أما في دراستنا هذه فقد استعملنا المنهج الوصفي التحليلي لمدى مناسبه لبحثنا ودراستنا الحالية فهو عبارة عن "وصف علمي يستند إلى التحليل ولا يكون وصفا علميا إلا أن يسبقه التحليل (الخصر جميع جزئيات الموصوف، وترتيبها، وترتيب هذه التصنيفات حسب نظام مشكلة البحث)، فهو يرتبط بالواقع قدر الإمكان" (سعيد إسماعيل، 1994، ص. 63).

**3.4. مجتمع البحث:** إن المقصود من مجتمع البحث كما عرفه الباحثون: هو مجموع محدود أو غير محدود من المفردات ، حيث تنصب الملاحظات، ويعرفه آخرون على أنه: " جميع مفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث " (مرسلي، 22005، ص. 165).

ولهذا فقد إعتدنا في بحثنا وإرتأينا أن يكون مجتمع الدراسة خاص بأساتذة التربية لولاية المدية حيث إشتمل المجتمع الإحصائي المقدم من طرف مديرية التربية لولاية المدية لموسم 2021 - 2022 على 116 أستاذ

الولاية	عدد الثانويات	عدد الاساتذة
المدية	62	116

#### جدول رقم (05) يوضح مجتمع البحث

**4.4 عينة البحث:** يمكن تعريف العينة على أساس أنها مجموعة الوحدات التي يتم اختيارها من المجتمع الإحصائي، ولذلك فهي تعتبر جزء من المجتمع يتم اختيارها وفق قواعد خاصة بحيث تكون العينة المسحوبة ممثلة قدر الإمكان المجتمع الدراسة (التوفيق، 2014، ص. 78).

**1.4.4 العينة وكيفية اختيارها:** حرصنا للوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع باختيار العينة الخاصة بالمقاييس بطريقة عشوائية بسيطة حيث بلغت 60 أستاذ في التربية البدنية والرياضية من أصل 116 أستاذ أي بنسبة 51.72 %، وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية لسببين:

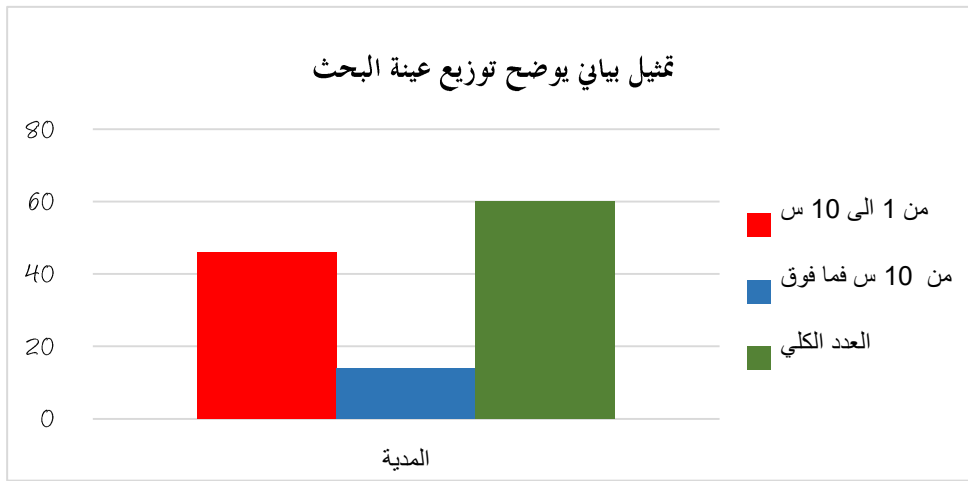


- السبب الأول: لأنها أبسط طرق اختيار العينة؛
- السبب الثاني: لأن العينة العشوائية تعطي فرصاً متكافئة لجميع الأفراد.

#### 2.4.4 . مواصفات وخصائص عينة البحث:

العدد الكلي	الخبرة		الولاية
	من 10 س فما فوق	من 1 الى 10 س	
60	14	46	المدينة

جدول رقم (06): يوضح توزيع أفراد عينة البحث.



جدول رقم (12): التمثيل البياني لتوزيع أفراد عينة البحث.

**5.4 . مجالات البحث:** من أجل التحقق من صحة أو خطأ الفرضيات التي تم تسطيرها للوصول إلى الأهداف التي نريد تحقيقها قمنا بتحديد ثلاث مجالات:

**1.5.4 المجال البشري:** يمثل المجال البشري عدد الأفراد الذين تم من خلالها أنجز هذه الدراسة والجدول التالي يوضح أفراد المجال البشري بالتفصيل:

المجموع الكلي	عدد الفرد	الدراسة
74	14	الاستطلاعية
	60	الاساسية

جدول رقم (07): يوضح المجال البشري للدراسة.

**2.5.4 . المجال المكاني:** يمثل الإطار المكاني الذي تم فيه إنجاز هذه الدراسة، والجدول التالي يوضح المجال المكاني بالتفصيل:

المكان	الجانب
مختلف المكتبات الجزائر، خميس مليانة	النظري
بعض ثانويات ولاية المدية	التطبيقي

جدول رقم (08): يوضح المجال المكاني للدراسة.

**3.5.4 المجال الزمني:** يمثل الإطار الزمني تم فيه انجاز هذه الدراسة، والجدول التالي يمثل الإطار الزمني

لِلدراسة: من 15 جانفي إلى 20 أفريل

**6.4 أدوات البحث:** قصد الوصول إلى حلول الإشكالية المطروحة والتحقق من صحة فرضيات

البحث يجب اتباع أنجع الطرق والأدوات وذلك من خلال الدراسة والتفحص، حيث سيتناول الباحث في الجزء الخطوات التي اتبعها لتقنين المقياسين المذكورين وذلك حسب الخطوات التالية:

✓ وصف الأدوات بصورتها الأولية.

✓ إجراءات ضبط الأدوات وذلك من خلال:

- التطبيق الأولي لمقياس مصادر الاحتراق النفسي لاستخراج الخصائص السيكومترية

(الصدق والثبات) على بيئة وعينة الدراسة بطرق مختلفة، وفيما يلي عرض هذه

الخطوات بالتفصيل:

**1.6.4 مقياس مصادر المصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية:** قام الباحث

ببناء فقر باحث ببناء فقرات وعبارات مقياس مصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية، وذلك من خلال الاطلاع على الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة والمرتبطة بموضوع

الدراسة الحالي، كذلك تم الاطلاع على مقياس كريستينا ماسلاش " (Maslach) في (سهيلة،

2013)، وتكون مقياس دراستنا من أربعة أبعاد، بمجموع 36 عبارة (فقرة) توزعت كما يلي:

- البعد الأول (ظروف العمل : تضمن عشرة (10) عبارات (05) عبارات موجبة، 05 عبارات سالبة).

- البعد الثاني (العلاقة مع الآخرين: تضمن تسعة (09) عبارات (01) عبارات موجبة 09 عبارات سالبة).

- البعد الثالث (المصادر المادية): تضمن ثمانية (08) عبارات (03) عبارات موجبة، و05 عبارات سالبة).

## الفصل الرابع

### منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

– البعد الرابع (المصادر الذاتية) (المصادر الذاتية): تضمن تسعة (09) عبارات (كلها عبارات سالبة).

اما فيما يخص أوزان الاستجابة على فقرات المقياس فقد حدد الباحث أربع تدريجات متمثلة فيما يلي:  
– بالنسبة للعبارات الموجبة:

الاوزان	دائما	غالبا	احيانا	ابدا
الدرجات	04 درجات	03 درجات	02 درجات	01 درجة

جدول رقم (10): يوضح توزيع درجات العبارات الموجبة لمقياس مصادر الاحتراق النفسي  
– بالنسبة للعبارات السالبة:

الاوزان	دائما	غالبا	احيانا	ابدا
الدرجات	01 درجة	02 درجات	03 درجات	04 درجات

جدول رقم (11): يوضح توزيع درجات العبارات السالبة لمقياس مصادر الاحتراق النفسي.

بعد ذلك يطلب من الشخص المستجوب أن يضع علامة (X) على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس، وبذلك يتدرج اتجاه الشخص المستجوب من دائما إلى غالبا إلى أحيانا إلى أبدا.

#### 2.6.4 . مقياس الأداء: تم الاعتماد على مقياس الأداء البيداغوجي المستخدم في دراسة الباحث

مسعود بورغدة محمد في أطروحة الدكتوراه الموسومة ب "الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتهم بأدائهم" سنة 2008، بجامعة قسنطينة، والموضح في قائمة الملاحق.

ولأجل تحديد مستويات مصادر الاحتراق النفسي والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية تم حساب المتوسط لمعرفة المستويات والتي تم دمجها في الجدول التالي:

– مستويات مصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية:

الأبعاد	المتوسط الحسابي	مستويات مصادر الاحتراق النفسي
أبعاد مصادر الاحتراق النفسي	من 1 ← 1.75	منخفض جدا
	من 1.76 ← 2.50	منخفض
	من 2.51 ← 3.25	متوسط
	من 3.26 ← 4	عالي

جدول رقم (12): يوضح مستويات مصار الإحترق

- مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية:

الأبعاد	المتوسط الحسابي	مستويات الأداء البيداغوجي
أبعاد الأداء البيداغوجي للأساتذة	من 1 ← 1.75	منخفض جدا
	من 1.76 ← 2.50	منخفض
	من 2.51 ← 3.25	متوسط
	من 3.26 ← 4	عالي

جدول رقم (13): يوضح مستويات الأداء البيداغوجي للأساتذة

7.4 الخصائص السكومترية لأدوات البحث

1.7.4 إجراءات الصدق والثبات لمقياس مصادر الإحترق النفسي

◀ صدق الأداة: يعتبر الصدق اهم شروط الاختبار الذي يدل على مدى تحقيق الاختبار لهده الذي وضع من اجله، ويشير باروا (barrow) ومك جي (mc-gee) الى الصدق يعني "المدى الذي يؤدي فيه الاختبار للغرض الذي وضع من اجله، حيث يختلف الصدق وفقا للاغراض التي يود قياسها، والاختبار الذي يجري لإثباتها (موفق اسعد محمود، 2011، ص، 21، 22) بمعنى ان يقيس فعلا ما اعد لقياسه ولا يقيس شيئا بديلا عنه او بالإضافة اليه (فاطمة عوض صابر، ميرفت علي خفاجة، 2002، ص، 167).

أ. صدق الاتساق الداخلي للمقياس: وهو معرفة مدى "ارتباط كل عبارة مع الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد المقياس، وتستخدم هذه الوسيلة الإحصائية كمحك داخلي لقياس مدى صلاحية العبارات ومعرفة ما يقيسه الاختبار، أو بمعنى صدق المضمون" (ميمون، 2014، ص. 208).

ب. وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لمقياس مصادر الإحترق النفسي في الدراسة الحالية باستخدام معامل ارتباط بيرسون عن طريق استخراج معامل ارتباط كل عبارة بدرجة المحور الذي ينتمي إليه، وقد تم تطبيق المقياس على أربعة عشر (14) أستاذ في التربية البدنية مي والرياضية حيث وضعنا كل بعد في جدول خاص يمثل علاقة العبارات بالدرجة الكلية للمحور الذي ينتمي إليه، وسنعرض ذلك بالتفصيل كما هو موضح في الجداول التالية:

- البعد الأول: ظروف العمل:

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
العبارة (1)	0.76**	0.00	دال
العبارة (2)	0.61**	0.02	دال
العبارة (3)	0.75**	0.00	دال
العبارة (4)	0.81**	0.00	دال
العبارة (5)	0.79**	0.00	دال
العبارة (6)	0.70**	0.00	دال
العبارة (7)	0.72**	0.00	دال
العبارة (8)	0.79*	0.03	دال
العبارة (9)	0.56**	0.01	دال
العبارة (10)	0.79**	0.00	-
البعد ككل	-	-	-

البعد الأول: ظروف العمل

جدول رقم (16): يوضح علاقة عبارات ظروف العمل بالبعد الذي تنتمي إليه.

\* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

\*\* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

– البعد الثاني: العلاقة مع الآخرين:

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
العبرة (1)	0.80**	0.00	دال
العبرة (2)	0.62**	0.01	دال
العبرة (3)	0.70**	0.00	دال
العبرة (4)	0.79**	0.00	دال
العبرة (5)	0.80**	0.00	دال
العبرة (6)	0.68**	0.00	دال
العبرة (7)	0.68**	0.00	دال
العبرة (8)	0.75**	0.00	دال
العبرة (9)	0.69**	0.00	دال
البعد ككل	–	–	–

البعد الثاني: العلاقة مع الآخرين

جدول رقم (17): يوضح علاقة عبارات العلاقة مع الآخرين بالبعد الذي تنتمي إليه

\* تعني أن العبرة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

\*\* تعني أن العبرة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

– البعد الثالث: المصادر المادية:

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
العبرة (1)	0.76**	0.00	دال
العبرة (2)	0,60**	0.02	دال
العبرة (3)	0.58**	0.00	دال
العبرة (4)	0.76**	0.00	دال
العبرة (5)	0.79**	0.00	دال
العبرة (6)	0.70**	0.00	دال
العبرة (7)	0.66**	0.01	دال
العبرة (8)	0.74**	0.00	دال
البعد ككل	–	–	–

البعد الثالث: المصادر المادية

جدول رقم (18): يوضح علاقة عبارات المصادر المادية بالبعد الذي تنتمي إليه

\* تعني أن العبرة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

\*\* تعني أن العبرة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

- البعد الرابع: المصادر الذاتية

العبارات	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
العبارة (1)	0.67**	0.00	دال
العبارة (2)	0,70**	0.00	دال
العبارة (3)	0.95**	0.00	دال
العبارة (4)	0.64**	0.01	دال
العبارة (5)	0.65**	0.01	دال
العبارة (6)	0.87**	0.00	دال
العبارة (7)	0.72**	0.00	دال
العبارة (8)	0.80**	0.00	دال
العبارة (9)	0.60**	0.02	دال
البعد ككل	-	-	-

البعد الرابع: المصادر الذاتية

جدول رقم (19): يوضح علاقة عبارات المصادر الذاتية بالبعد الذي تنتمي إليه

\* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05)

\*\* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

نلاحظ من الجداول أرقام (16)، (17)، (18)، (19)، أعلاه أن معظم عبارات المقياس تتمتع ارتباطية دالة إحصائية مع درجة المحور الذي تنتمي إليه حيث تراوحت معاملات ذات الدلالة بين (0.60) و (0.95)، وهي دالة عند مستوى (0.01) و (0.05) وبالتالي يمكن القول أن المقياس يتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي لعباراته يقيس ما أعد لقياسه وهو التعرف على مصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، إذ يضم المقياس في صورته النهائية (36) عبارة.



– علاقة كل بعد بالدر على بعد بالدرجة الكلية لمقياس مصادر الاحتراق النفسي للأستاذ :

الرقم	البعد	معامل الارتباط	مستوى الدلالة	الدلالة
1	ظروف العمل	0.93**	0.00	دال
2	العلاقة مع الآخرين	0.83**	0.00	دال
3	المصادر المادية	0.69**	0.00	دال
4	المصادر لذاتية	0.61**	0.00	دال
/	المقياس ككل	1	-	-

جدول رقم (20): يوضح علاقة كل بعد بالمقياس ككل.

\* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05).

\*\* تعني أن العبارة دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01).

يتضح من خلال الجدول رقم (20): أن جميع معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية

المقياس مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، (0.05) حيث تراوحت بين

(0.61)، (0.93)، وذلك ما يؤكد صدق اتساق محتوى الأبعاد مع الدرجة الكلية لمقياس احتراق

النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في الطور الثانوي.

ب. الصدق الذاتي للمقياس:

تم قياس الصدق الذاتي لأبعاد المقياس من خلال حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات  
معامل صدق الاختبار : ويحسب كالآتي (محمد نصر الدين رضوان، 2002، ص278):  
معامل صدق الاختبار = ثبات الاختبار  $\sqrt{\quad}$ ،  
وستعرض نتائج معامل الصدق الذاتي في الجداول التالية:

**ثبات الأداة:** يعني ثبات او شات الاختبار "درجة الثقة" ويقول "فان دالين" (Van dalin)  
"إن الاختبار يعتبر ثابتا . يعطى نفس اد النتائج باستمرار إذا ما تكرر تطبيقه على نفس المفحوصين  
وتحت نفس شروط" (محمد صبحي حسانين، 1995، ص193)، أي أنه سيعطي تقريبا نفس النتائج  
إذا ما أحد تطبيقه أكثر من مرة تحت نفس الظروف وعلى نفس الأفراد، وبذلك سيظهر نوعا من  
الاستقرار، وقد تم حساب ثبات مقياس مصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية  
بثلاث (03) طرق:

1- معامل ألفا كرونباخ؛

2- التجزئة النصفية؛

3- معامل جوثمان.

تم تنظيم نتائج المعاملات السابق ذكرها في أربعة جداول، كل جدول يعبر عن بع من أبعاد  
المقياس:

- البعد الأول: ظروف العمل:

✓ ألفا كرونباخ:

البعد الأول	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
ظروف العمل	10	0.83

جدول رقم (21): يوضح معامل ألفا كرونباخ لبعد ظروف العمل.

✓ طريقة التجزئة النصفية:

تم في هذه الطريقة طريقة إيجاد الارتباط بين النصفين باستخدام معادلة تصحيح الطول لسوبرمان براون التي تساوي: 2 على 1 تساوي: 2 على 1+ر، وكذلك عن طريق معادلة جوثمان، والجدول التالي واضح نتائج هذه المعادلات:

البعد الأول	عدد العبارات	التجزئة النصفية	معامل الثبات	معامل الارتباط بين النصفين	معامل تصحيح سبرمان براون	معامل جوثمان
ظروف العمل	10	10 عبارات	0.55	0.705	0.827	0.811
		10 عبارات	0.78			

جدول رقم (22): يوضح معامل الثبات لبعد ظروف العمل \

$$- \text{معامل الصدق للبعد الأول} = \text{الثبات} = \sqrt{0.827} = 0.91$$

- البعد الثاني: العلاقة مع الآخرين:

البعد الثاني	عدد العبارات	ألفا كرونباخ
العلاقة مع الآخرين	09	0.83

جدول رقم (23): يمثل ألفا كرونباخ لبعد العلاقة مع الآخرين.

✓ طريقة التجزئة النصفية: تم في هذه الطريقة إيجاد الارتباط بين النصفين باستخدام معادلة تصحيح الطول لسوبرمان براون التي تساوي: 2ر على 1ر تساوي: 2ر على 1ر+، وكذلك عن طريق معادلة جوثمان، والجدول التالي واضح نتائج هذه المعادلات:

المعامل	معامل تصحيح سيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الثاني
0.828	0.83	0.707	0.601	05 عبارات	09	العلاقة مع الآخرين
			0.73	04 عبارات		

جدول رقم (24): يوضح معامل الثبات لبعد العلاقة مع الآخرين.

$$- \text{معامل الصدق للبعد الثاني} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.83} = 0.91$$

- البعد الثالث: المصادر المادية

✓ ألفا كرونباخ:

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد الثالث
0.83	08	المصادر المادية

جدول رقم (25): يوضح ألفا كرونباخ لبعد المصادر المادية

✓ طريقة التجزئة النصفية: تم في هذه الطريقة طريقة إيجاد الارتباط بين النصفين باستخدام معادلة تصحيح الطول لسوبرمان براون التي تساوي: 2ر على 1ر تساوي: 2ر على 1ر+، وكذلك عن طريق معادلة جوثمان، والجدول التالي واضح نتائج هذه المعادلات:

المعامل	معامل تصحيح سيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الثالث
0.914	0.92	0.851	0.56	04 عبارات	08	المصادر المادية
			0.827	04 عبارات		

جدول رقم (26): يوضح معامل الثبات لبعد المصادر المادية.

- معامل الصدق للبعد الثالث = الثبات =  $\sqrt{0.92} = 0.96$

- البعد الرابع: المصادر الذاتية:

✓ ألفا كرونباخ:

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد الرابع
0.83	08	المصادر الذاتية

جدول رقم (27): يوضح معامل الثبات لبعد المصادر الذاتية.

✓ طريقة التجزئة النصفية: تم في هذه الطريقة طريقة إيجاد الارتباط بين النصفين باستخدام معادلة

تصحيح الطول لسوبرمان براون التي تساوي: 2ر على 1 تساوي: 2ر على 1+ر، وكذلك

عن طريق معادلة جوثمان، والجدول التالي واضح نتائج هذه المعادلات:

معامل جوثمان	معامل تصحيح سيرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الرابع
0.81	0.816	0.689	0.715	05 عبارات	09	المصادر
			0.728	04 عبارات		الذاتية

جدول رقم (28): يوضح معامل الثبات لبعد المصادر الذاتية.

- معامل الصدق للبعد الرابع = الثبات =  $\sqrt{0.816} = 0.90$

من خلال عرض الجداول السابقة إتضح أنها تتمتع بصدق وثبات عالية، حيث تراوحت قيمة الثبات

للأبعاد بين (0.81)، (0.91) وقيمة معامل الصدق الذاتي للأبعاد بين (0.90)، (0.96) مما

يبرز ثقلها العلمي ويجعلها أداة مناسبة للدراسة كما يشجعنا ذلك على تطبيقها.

◀ صدق وثبات المقياس ككل:

✓ ألفا كرونباخ:

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المقياس ككل
0.81	36	

✓ التجزئة النصفية:

معامل جوثمان	معامل تصحيح سبرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	المقياس كل
0.96	0.96	0.92	0.59	18 عبارات	36	
			0.66	18 عبارات		

جدول رقم (29): يوضح معامل الثبات لمصادر الاحتراق النفسي ككل

– معامل الصدق للمقياس ككل = الثبات =  $\sqrt{0.96} = 0.90$

◀ موضوعية الأداة:

إن أداة الدراسة المستخدمة استخلصت من مراجع علمية وبحوث ودراسات أكاديمية، كما أنها كانت سهلة وواضحة ومفهومة الفقرات والمعاني لعينة أساتذة التربية البدنية والرياضية لكل و ولايتي البويرة وبومرداس مما يؤكد مناسبتها لهم، حيث نؤكد هنا على أننا وبمعية ساعدنا في العمل لم نسجل أي غموض، أو تأويل لعبارات أداة المقياس من طرف المستجوبين وهذا إن دل على شيء إنما يوحي بموضوعية أداة الدراسة وهو مقوم آخر له الأداة الجيدة، هذا ما يجعلنا نؤكد أن أداة القياس المستعملة في دراستنا في مقياس مصادر الاحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي تتميز بثبات وصدق عاليين وموضوعية يجعلنا نراهن عليها في جمع بيانات يمكن الوثوق بها.

**2.8.4. وصف الأداة الثانية:** بالاعتماد على مقياس الأداء البيداغوجي المستخدم في دراسة الباحث

مسعود بورغدة محمد في أطروحة الدكتوراه الموسومة بـ "الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضة وعلاقته بأدائهم" سنة 2008، بجامعة قسنطينة، حيث يتكون من أربعة أبعاد موضحة كما يلي:

– البعد الأول (تخطيط الدرس): تتضمن عشرة (10) عبارات.

– البعد الثاني (تنفيذ الدرس): تتضمن ثلاثة عشر (13) عبارة.

– البلاد الثالث (التقويم): تضمن سبعة (07) عبارات.  
 – البعد الرابع (أوزان و تنظيم الفصل): تضمن ثمانية (08) عبارات.  
 أما فيما يخص اوزان الإستجابة على فقرات المقياس فقد حدد الباحث أربع تدرجات متمثلة فيما يلي:

الأوزان	دائما	غالبا	أحيانا	أبدا
الدرجات	04 درجات	03 درجات	02 درجات	01 درجة

جدول رقم (30): يوضح توزيع درجات العبارات الأداء البيداغوجي للأستاذ .

بعد ذلك يطلب من الشخص المستجوب أن يضع علامة (X) على الإجابة التي تعبر عن رأيه بالنسبة لكل عبارة من العبارات التي يتضمنها المقياس، وبذلك يتدرج اتجاه الشخص المستجوب من دائما إلى غالبا إلى أحيانا إلى أبدا.

أما بالنسبة للخصائص السيكمترية للمقياس فقد تمتع بمعاملات صدق وثبات عالية حيث وزارت معاملات الصدق بالنسبة للأبعاد والأداء ككل ما بين ( 0.74 ) و (0.86) بالنسبة البعد الأول، و (0.60) و (0.76) بالنسبة للبعد الثاني، و (0.66) و (0.93) بالنسبة للبعد الثالث، و (0.62) و (0.80) ( بورغدة، 2008، ص. 144-152).

أما بالنسبة لمعامل الثبات فقد انحصر ما بين ( 0.87 ) و ( 0.95 ) مما يدل على تميز المقياس بثبات عالي (بورغدة، 2008، ص. 153).

وقد قام الباحث بإيجاد المعاملات العلمية المقياس الأداء البيداغوجي حيث وجد أيضا نسب وقد هذه معاملات عالية كما يلي موضحة في الجداول التالية:

– تخطيط الدرس:

✓ ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد الأول
0.90	10	تخطيط الدرس

جدول رقم (31): يوضح ألفا كرونباخ لبعد تخطيط الدرس

✓ التجزئة النصفية

معامل جوثمان	معامل تصحيح سبرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الأول
0.845	0.899	0.816	0.56	10 عبارات	10	تخطيط
			0.95	10 عبارات		الدرس

جدول رقم (32): يوضح معامل الثبات لبعده تخطيط الدرس.

$$- \text{معامل الصدق للبعد الاول} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.899} = 0.95$$

- البعد الثاني: تنفيذ الدرس

✓ ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد الثاني
0.86	13	تنفيذ الدرس

جدول رقم (33): يمثل ألفا كرونباخ لبعده تنفيذ الدرس.

✓ التجزئة النصفية

معامل جوثمان	معامل تصحيح سبرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الثاني
0.933	0.937	0.881	0.748	7 عبارات	13	تنفيذ الدرس
			0.708	6 عبارات		

جدول رقم (34): يوضح معامل ثبات لبعده تنفيذ الدرس.

$$- \text{معامل الصدق للبعد الثاني} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.837} = 0.967$$

- البعد الثالث: التقويم

✓ ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد الثالث
0.74	07	التقويم

جدول رقم (35): يمثل ألفا كرونباخ لبعده التقويم.



✓ التجزئة النصفية

معامل جوثمان	معامل تصحيح سبرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الثاني
0.81	0.831	0.708	0.42	7 عبارات	07	التقويم
			0.75	6 عبارات		

جدول رقم (36): يوضح معامل ثبات لبعد التقويم

$$- \text{معامل الصدق للبعد الثالث} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.83} = 0.91$$

- البعد الرابع: إدارة وتنظيم الفصل

✓ ألفا كرونباخ

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	البعد الرابع
0.814	08	إدارة وتنظيم الفصل

جدول رقم (37): يمثل ألفا كرونباخ للبعد إدارة وتنظيم الفصل

✓ التجزئة النصفية:

معامل جوثمان	معامل تصحيح سبرمان براون	معامل الارتباط بين النصفين	معامل الثبات	التجزئة النصفية	عدد العبارات	البعد الرابع
0.83	0.83	0.71	0.42	04 عبارات	08	إدارة وتنظيم
			0.89	04 عبارات		الفصل

جدول رقم (38): يوضح معامل الثبات لبعد إدارة وتنظيم الفصل.

$$- \text{معامل الصدق للبعد الرابع} = \sqrt{\text{الثبات}} = \sqrt{0.83} = 0.91$$

9.4. الوسائل الإحصائية: لا يمكن لأي باحث أن يستغني عن الطرق والأساليب الإحصائية مهما كان نوع الدراسة التي يقوم بها سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية، تمد بالوصف الموضوعي الدقيق،

فالباحث لا يمكنه الاعتماد على الملاحظات ولكن الاعتماد على الإحصاء يقود الباحث إلى الأسلوب الصحيح والنتائج السليمة... إلخ

وقد تم الإعتماد على برنامج الحزمة الإحصائية (Spss 23)، لاستخراج المعادلات التالية:

- النسبة المئوية %؛
- المتوسط الحسابي؛
- الانحراف المعياري؛
- ألفا كرونباخ؛
- التجزئة النصفية؛
- معامل ارتباط سوبرمان براون؛
- معامل جوتمان؛
- صدق الاتساق الداخلي؛
- لصدق الذاتي.

## خلاصة:

يعتبر هذا الفصل بمثابة الفصل التمهيدي للمرحلة التطبيقية حيث تشمل منهجية البحث وإجراءاته الميدان الميدانية فمن خلاله وضع الباحث مشكلة الدراسة بشكل مباشر وهذا فصل الدراسة الاستطلاعية للمشكلة التي كانت قاعدة أساسية لكي نبين أن الظاهرة موجودة مع ويعتبر بمثابة الدليل أو المرشد الذي ساعدنا على تخطي كل الصعوبات، وبالتالي الوصول الى تحقيق أهداف البحث بسهولة كبيرة. كما تناولنا فيه أهم العناصر التي تخدم دراستنا بشكل مباشر، ووضعنا في مستهل المنهج العلمي المتبع في الدراسة، بالإضافة مجتمع وعينة الدراسة وكذا حدود الدراسة المكانية والزمانية، ووصفنا الأدوات والتقنيات المستعملة في جمع المعلومات والبيانات (مقياس مصادر الاحتراق النفسي الأستاذة التربية البدنية والرياضية، وكذلك مقياس الأداء البيداغوجي للأستاذة)، والوسائل الإحصائية وكذا المعالجة الجيدة للمعطيات .... إلخ، من العناصر اس يعتمد عليها أي باحث في الجانب التطبيقي لدراسته.

كل هذه الأمور تدخل تحت إطار الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية التي تعتبر العلم الذي يركز عليه الباحث لإعطاء بحثه مصداقية منهجية، ويكون عمله منظم بطريقة مقنعة ومنطقية، وتخدم مجالات البحث العلم، فأى عمل يخلوا من هذا المجال العلمية، ولا يمكن الاستفادة منه كدراسة علمية في جميع المجالات.



## **الفصل الخامس**

**عرض وتحليل ومناقشة النتائج**

## تمهيد:

تعد عملية جمع النتائج وعرضها من الخطوات التي تلزم الباحث على القيام بها، من اجل التحقق من صحة الفرضيات المقدمة أو عدم صحتها، فالعرض وحده غير كافي للخروج بنتيجة علمية (ذات دلالة علمية) ما لم يكملها الباحث بعملية تحليل ومناقشة علمية لهذه النتائج، حتى تصبح لها قيمة علمية وتعود بالفائدة على البحث بصفة عامة ومن خلال هذا الفصل سنقوم بعرض وتحليل ومناقشة النتائج، التي تم جمعها والتحصل عليها من الدراسة الميدانية، وسنحاول من خلاله أيضا إعطاء بعض التفاسير لإزالة الإشكال المطروح في الدراسة مع الحرص على أن تكون مصاغة بطريقة منظم تمكن من توضيح مختلف الأمور المبهمة، وحرصنا عند تقديم عملية الشرح والتحليل على أن تتم العملية بطريقة علمية و منظمة و الهدف الرئيسي من هذا الفصل هو تحويل النتائج الميدانية إلى نتائج ذات قيمة علمية وعملية يمكن الاعتماد عليها في إتمام هذه الدراسة وبلوغ أهدافها .

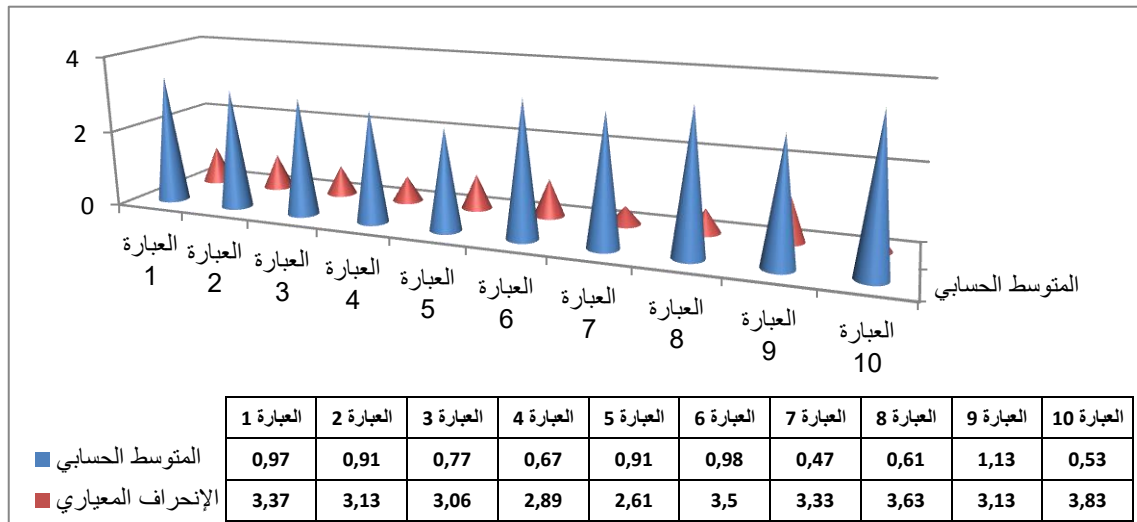
1.5. عرض وتحليل نتائج أبعاد مقياس مصادر الاحتراق النفسي (من 01-10 سنوات):

1.1.5 البعد الاول ظروف العمل: الجدول رقم (39): يوضح مستوى استجابات أفراد عينة

الدراسة إزاء عبارات بعد ظروف العمل مرتبة حسب المتوسطات الحسابية:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
عالي	4	0.97	3.37	عبارة رقم (01)
متوسط	7	0.91	3.13	عبارة رقم (02)
متوسط	8	0.77	3.06	عبارة رقم (03)
متوسط	9	0.67	2.89	عبارة رقم (04)
متوسط	10	0.91	2.61	عبارة رقم (05)
عالي	3	0.98	3.50	عبارة رقم (06)
عالي	5	0.47	3.33	عبارة رقم (07)
عالي	2	0.61	3.63	عبارة رقم (08)
عالي	6	1.13	3.13	عبارة رقم (09)
عالي	1	0.53	3.83	عبارة رقم (10)
عالي	/	7.95	32.48	بعد ظروف العمل

الجدول رقم (39): يوضح تحليل عبارات بعد ظروف العمل (من 01-10 سنوات)



الشكل رقم (18): يمثل تحليل عبارات بعد العلاقة مع الآخرين من (01 إلى 10 سنوات).

يظهر الجدول رقم (39): استجابات افراد عينة الدراسة ازاء عبارات بعد ظروف العمل و التي جاءت علي النحو التالي:

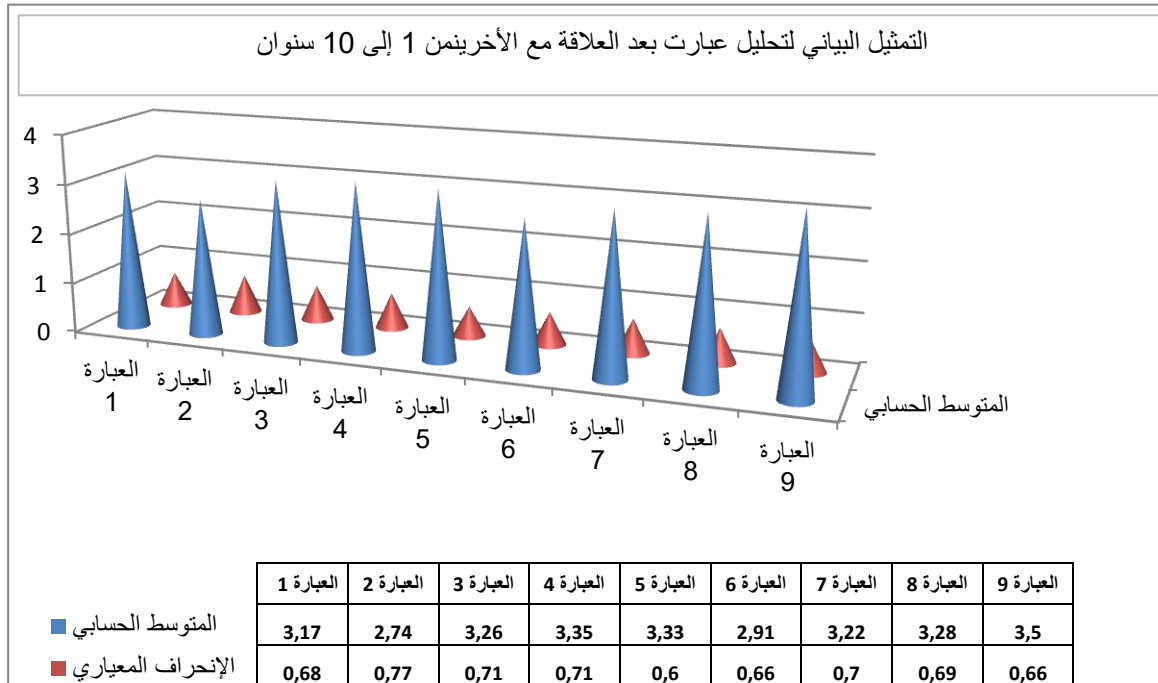
احتلت العبارة العاشرة الاولى في استجابات الاساتذة نحو بعد ظروف العمل بمتوسط حسابي قدره (3.83) وانحراف معياري قدره (0.53) و بمستوى عالي ,تلتها العبارة الثامنة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.63) وانحراف معياري قدره (0.61) و بمستوى عالي أيضا اما العبارة السادسة فقد احتلت الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدره (3.50) وانحراف معياري قدره (0.98) ومستوى عالي، في حين العبارة الأولى جاءت في الترتيب الرابع بمتوسط حسابي قدره (3.37) وانحراف معياري قدره (0.97) ومستوى عالي، اما العبارتين السابعة والتاسعة فجاءتا على التوالي في الترتيب الخامس و السادس بمتوسطات حسابية قدرها (3.33)، (3.13) وانحرافات معيارية قدرها (0.74)، (1.13) و بمستوى عالي أيضا، وجاءت العبارات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة علي التوالي في الترتيب السابع والثامن والتاسع والعاشر بمتوسطات حسابية قدرها (3.13)، (3.06) (2.89)، (2.61)، وبانحرافات معيارية قدرها (0.91)، (0.77)، (0.67)، (0.91) و بمستوى متوسط.

ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعده ظروف العمل والمتمثلة في ساعات العمل وتوفر الوسائل البيداغوجية والرعاية الصحية والقاعات ومساحات اللعب، وبعده مكان العمل... الخ، حيث انحصرت بين المستوي والمستوى العالي، إلا أن الأغلبية منهم كان لهم مستوى عالي في الاستجابة لهذا البعد مما بين أنه كلما كانت ظروف العمل غير متوفرة وملائمة فإنها تؤثر في معنويات أساتذة التربية البدنية وهذا ما يتوافق مع دراسة القحطاني (2012) حيث بين أن أكثر الأشياء التي تؤثر في معنويات العامل بعد مكان العمل وافتقاره للشروط المناسبة للعمل (القحطاني 2012 ، ص. 103)، وهذا ما يجعلهم غير راضين عن ظروف العمل كما أكدها مسعود بورغدة (2008) في دراسته الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية وعلاقته بأدائهم.

2.1.5 البعد الثاني: العلاقة مع الآخرين

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
عبارة رقم (01)	3.17	0.68	7	متوسط
عبارة رقم (02)	2.74	0.77	9	متوسط
عبارة رقم (03)	3.26	0.71	5	عالي
عبارة رقم (04)	3.35	0.71	2	عالي
عبارة رقم (05)	3.33	0.60	3	عالي
عبارة رقم (06)	2.91	0.66	8	متوسط
عبارة رقم (07)	3.22	0.70	6	متوسط
عبارة رقم (08)	3.28	0.69	4	عالي
عبارة رقم (09)	3.50	0.66	1	عالي
العلاقة مع الآخرين	28.76	6.18	/	عالي

جدول رقم (40): يوضح تحليل عبارات بعد العلاقة مع الآخرين من (01 إلى 10 سنوات).



شكل رقم (18): يمثل تحليل عبارات بعد العلاقة مع الآخرين من (01 إلى 10 سنوات).



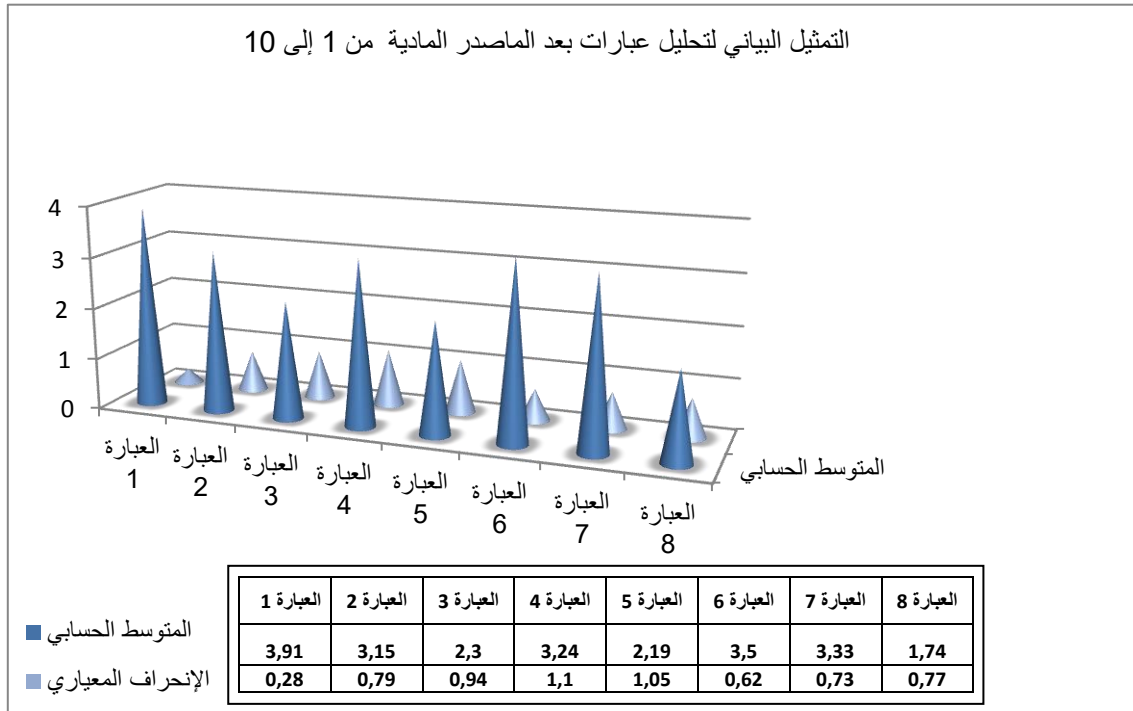
عرض وتحليل ومناقشة النتائج الفصل الخامس يظهر جدول رقم (40): استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد العلاقة مع الآخرين و التي جاءت على النحو التالي: احتلت العبارة التاسعة الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد العلاقة مع الآخرين بمتوسط حسابي قدره (3.50) وانحراف معياري قدره (0.66) وبمستوى عالي، تلتها العبارة الرابعة المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.35) وانحراف معياري قدره (0.71) و بمستوى عالي أيضا، أما العبارة الخامسة فقد احتلت الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدره (3.33) وانحراف معياري قدره (0.60) وبمستوى عالي، في حين العبارتين الثامنة والثالثة فجاءتا على التوالي في الترتيب الرابع والخامس بمتوسطات حسابية قدرها (3.28)، (3.26) انحرافات معيارية قدرها (0.96)، (0.71) وبمستوى عالي أيضا، أما العبارة السابعة فجاءت في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي قدره (3.22)، وانحراف معياري قدره (0.70) وبمستوى متوسط وجاءت العبارات الأولى والسادسة، والثانية على التوالي في الترتيب السابع والثامن والتاسع وبمتوسطات حسابية قدرها (3.17)، (2.91)، (2.74)، وبانحرافات معيارية قدرها (0.68)، (0.66)، (2.74)، وبمستوى متوسط أيضا.

ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعدها العلاقة مع الآخرين والمتمثلة في العلاقات مع المدير والزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور حيث كانت نسبة الاستجابة لهذا البعد كبيرة وبمستوى عالي، مما يؤكد بأنه يعتبر مصدر يؤثر في استجابة أساتذة التربية البدنية وهذا ما يتوافق مع دراسة (بن حامد، 2008) ودراسة (القحطاني، 2012).

3.1.5 البعد الثالث: المصادر المادية:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
عالي	1	0.28	3.91	عبارة رقم (01)
متوسط	5	0.79	3.15	عبارة رقم (02)
منخفض	6	0.94	2.30	عبارة رقم (03)
متوسط	4	1.10	3.24	عبارة رقم (04)
منخفض	7	1.05	2.19	عبارة رقم (05)
عالي	2	0.62	3.50	عبارة رقم (06)
عالي	3	0.73	3.33	عبارة رقم (07)
منخفض جدا	8	0.77	1.74	عبارة رقم (08)
عالي	/	6.28	23.36	بعد المصادر المادية

جدول رقم (41): يوضع تحليل عبارات بعد المصادر المادية من 1 إلى 10 سنوات).



شكل رقم (19): يمثل تحليل عبارات بعد المصادر المادية من (01 إلى 10 سنوات)

عرض وتحليل ومناقشة النتائج من خلال نتائج الجدول رقم (41): الاستجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد المصادر المادية والتي جاءت على النحو التالي:

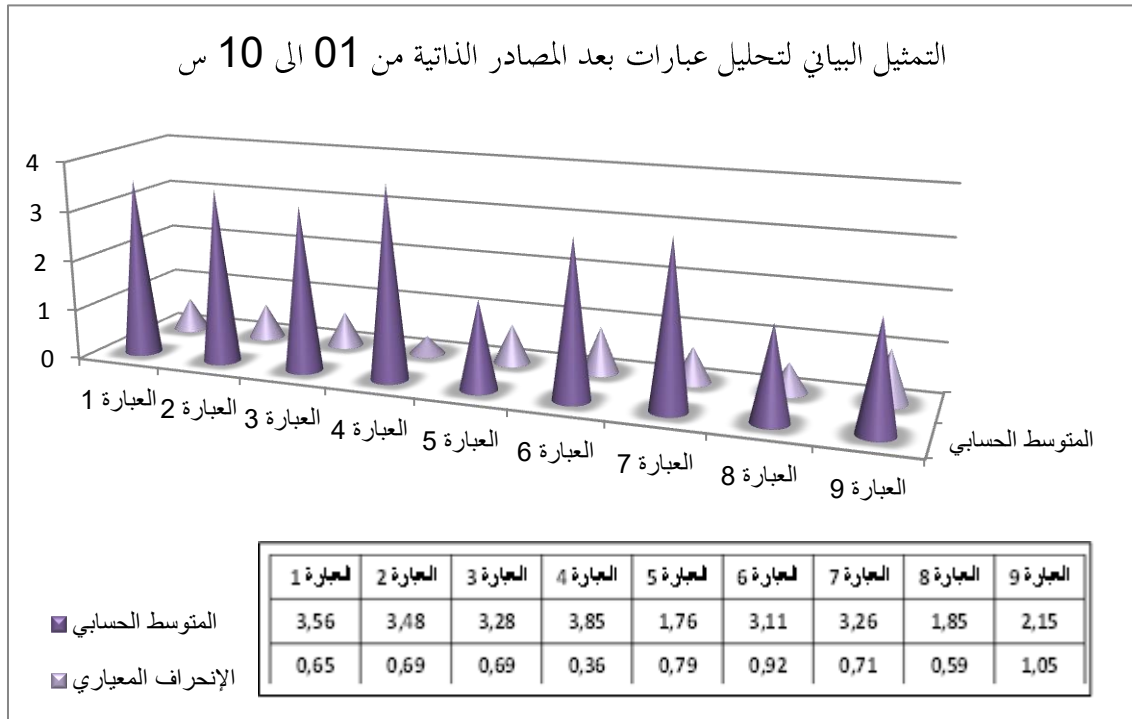
احتلت العبارة الأولى الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد المصادر المادية بواسطة حسابي قدره (3.91) وانحراف معياري قدره (0.28) وبمستوى عالي، تلتها العبارتين السادسة والسابعة مرتبين على التوالي في المرتبة الثانية، والثالثة بمتوسطات حسابية قدرها (3.50)، (3.33) وانحرافات معيارية قدرها (0.62)، (0.73) وبمستوى أيضا، أما العبارتين الرابعة والثانية فقد احتلتا على الترتيب المرتبة الرابعة والخامسة بمتوسطات حسابية قدرها (3.24)، (3.15) وانحرافات معيارية قدرها (1.10)، (0.79) وبمستوى متوسط، في حين العبارتين الثالثة والخامسة فجاءتا على التوالي في الترتيب السادس والسابع بمتوسطات حسابية قدرها (2.30)، (2.19) وانحرافات معيارية قدرها (0.94)، (1.05) وبمستوى منخفض، أما العبارة الثامنة فجاءت في المرتبة الثامنة والأخيرة بمتوسط حسابي قدره (1.74)، وانحراف معياري قدره (0.77)، وبمستوى منخفض جدا.

ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعدها المصادر المادية والمتمثلة في الراتب الشهري ومدى تغطيته لتكاليف الحياة حيث كانت نسبة استجابة لهذا البعد كبيرة وبمستوى عالي، إلا أن القليل منهم كانت نسبهم متوسطة ومنخفضة مما يبين تأثر الأساتذة بهذا البعد مقارنة بأدائهم وبزملائهم في القطاعات الأخرى وهذا يدل على عدم رضاهم بالأجر وهو ما يتوافق مع أوبسول (Opshol) في (بورغدة) حيث توصل إلى الأهمية القصوى للأجور والمكافآت (بورغدة، 2008، ص.170).

4.1.5 البعد الرابع: المصادر الذاتية

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
عبارة رقم (01)	3.56	0.68	2	عالي
عبارة رقم (02)	3.48	0.77	3	عالي
عبارة رقم (03)	3.28	0.71	4	عالي
عبارة رقم (04)	3.85	0.71	1	عالي
عبارة رقم (05)	1.76	0.60	9	منخفض
عبارة رقم (06)	3.11	0.66	6	متوسط
عبارة رقم (07)	3.26	0.70	5	عالي
عبارة رقم (08)	1.85	0.69	8	منخفض
عبارة رقم (09)	2.15	0.66	7	منخفض
بعد المصادر الذاتية	26.3	6.18	/	عالي

جدول رقم (42): يوضح تحليل عبارات لبعد المصادر الذاتية من ( 01 إلى 10 سنوات).



شكل رقم (20): عبارات بعد المصادر الذاتية من (01 إلى 10 سنوات).

يظهر الجدول رقم (42): استجابات أفراد ، عينة الدراسة إزاء عبارات بعد المصادر الذاتية والتي جاءت على النحو التالي:

احتلت العبارة الرابعة الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد المصادر الذاتية بمتوسط حسابي قدره (3.85) وانحراف معياري قدره (0.36) وبمستوى عالي، تلتها العبارات الأولى والثانية والثالثة والسابعة على التوالي في المراتب الثانية والثالثة، والرابعة، والخامسة بمتوسطات حسابية قدرها (3.56)، (3.48)، (3.28)، (3.26)، بانحرافات معيارية قدرها (0.65)، (0.69)، (0.69)، (0.71)، وبمستوى عالي أيضا، أما العبارة السادسة فقد احتلت الترتيب السادس بمتوسط حسابي قدره (3.11) وانحراف معياري قدره (0.92) ومستوى متوسط، في حين العبارات التاسعة والثامنة، والخامسة فجاءوا على التوالي في الترتيب السابع والثامن والتاسع بمتوسطات حسابية قدرها (2.15)، (1.85)، (1.76) وانحرافات معيارية قدرها (1.05)، (0.59)، (0.79)، وبمستوى منخفض.

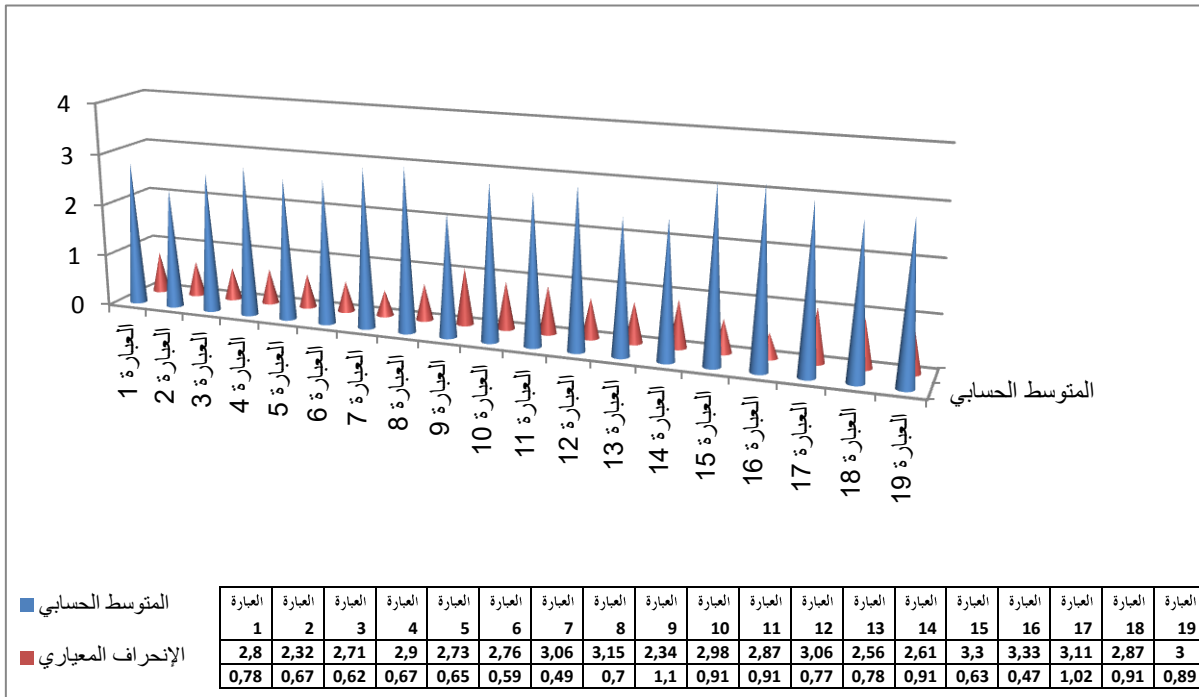
ومنه نلاحظ أن هناك نسبة استجابات عالية الأساتذة التربوية البدنية والرياضية لبعده المصادر الذاتية والمتمثلة في نقص المعلومات، وعدم الاهتمام بحصة التربية البدنية من طرف الآخرين ونقص الأداء.. الخ، وهذا ما يدل على أنه يؤثر في أساتذة التربية البدنية والرياضية في حين كان مستوى الاستجابات للبعده متوسط إلى منخفض لأقلية الاساتذة وهذا ما يمكن ان يرجع لنمط شخصية الأستاذ في الاستجابة لمصادر الاحتراق النفسي وهو ما توصلت إليه (نشوى، 2007) حول "الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب)" حيث توصلت إلى وجود احتراق نفسي لهم مع اختلاف يعود إلى نمط الشخصية (دباي، 2010، ص.31-32).

**1.5 عرض وتحليل نتائج مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة (من 01 - 10 سنوات):**

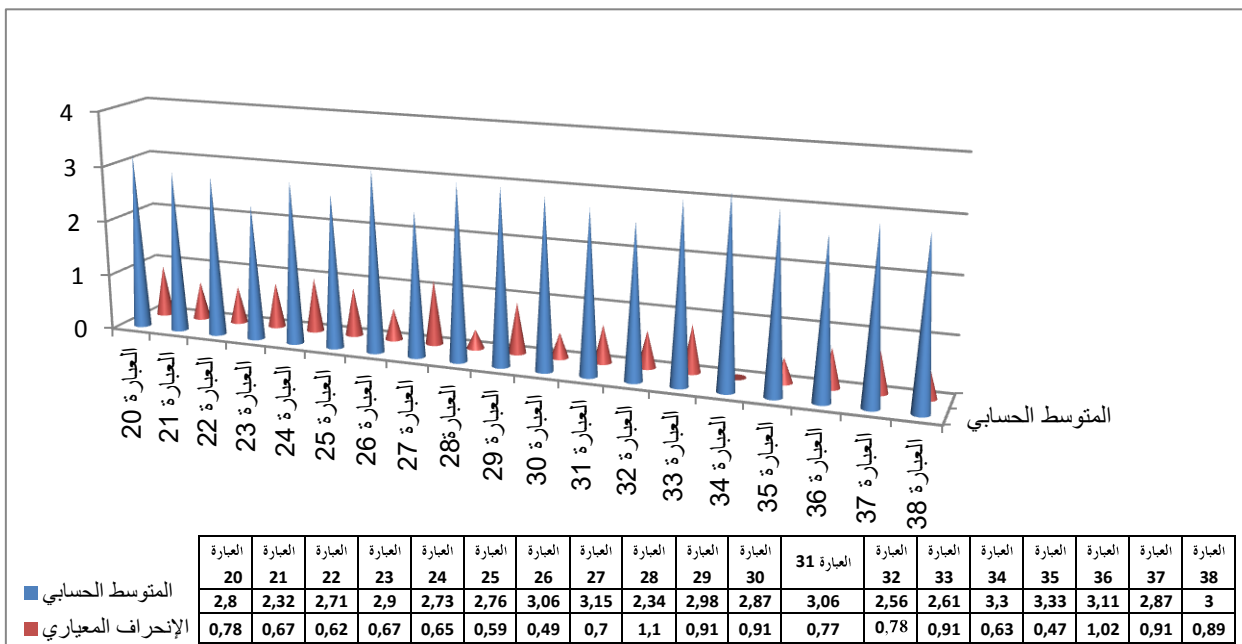
المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات	المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البيانات
متوسط	05	0.91	3.16	20	متوسط	24	0.78	2.80	01
متوسط	20	0.68	2.93	21	منخفض	38	0.67	2.32	02
متوسط	23	0.67	2.89	22	متوسط	30	0.62	2.71	03
منخفض	34	0.81	2.49	23	متوسط	21	0.67	2.90	04
متوسط	19	0.97	2.93	24	متوسط	30	0.65	2.73	05
متوسط	26	0.87	2.76	25	متوسط	29	0.59	2.76	06
متوسط	04	0.56	3.24	26	متوسط	13	0.49	3.06	07
متوسط	32	1.16	2.59	27	متوسط	06	0.70	3.15	08
متوسط	09	0.34	3.13	28	منخفض	37	1.10	2.34	09
متوسط	08	0.91	3.13	29	متوسط	17	0.91	2.98	10
متوسط	15	0.45	3.02	30	متوسط	24	0.91	2.87	11
متوسط	22	0.67	2.89	31	متوسط	12	0.77	3.06	12
متوسط	28	0.65	2.74	32	متوسط	33	0.78	2.56	13
متوسط	07	0.84	3.15	33	متوسط	32	0.91	2.61	14
عالي	02	0.47	3.33	34	عالي	03	0.63	3.30	15
متوسط	11	0.43	3.11	35	عالي	01	0.47	3.33	16
متوسط	26	0.69	2.80	36	متوسط	10	1.02	3.11	17
متوسط	14	0.73	3.04	37	متوسط	25	0.91	2.87	18
متوسط	18	0.58	2.98	38	متوسط	16	0.89	3.00	19
متوسط	/	27.86	110.73	المجموع	متوسط	/	27.86	110.73	المجموع

جدول رقم (43): يمثل تحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من (1 - 10 سنوات).

التمثيل البياني لتحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 01 إلى 10 س



التمثيل البياني لتحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 01 إلى 10 س



شكل رقم

(21): يمثل تحليل عبارات مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 1 إلى 10 سنوات.

من خلال الجدول رقم (43): نلاحظ استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات الاداء البيداغوجي والتي جاءت على النحو التالي: احتلت العبارات (16)، و(34)، و (15)، المراتب الأولى والثانية والثالثة على الترتيب بمتوسطات حسابية قدرها (3.33)، (3.33)، (3.30) وانحرافات معيارية قدرها (0.47)، (0.47)، (0.63)، وبمستوى عالي، في حين تلتها باقي العبارات بدرجة متوسطة إلا أن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية متباينة ومختلفة حيث جاءت في الترتيب من الرابع الى السادسة عشر بمتوسطات حسابية، من (3.24) إلى (3.00)، وانحرافات معيارية من (0.56) إلى (0.89) وبمستوى متوسط، أما بقية العبارات كانت بمستوى متوسط أيضا ومتوسطات حسابية من (2.98) إلى (2.56)، وانحرافات معيارية من (1.02) (0.78) أما باقي العبارات (23)، (9)، (2)، فجاءوا في الترتيب الأخير بمستوى منخفض وبتوسطات حسابية قدرها (2.43) (2.34)، (2.32)، وانحرافات معيارية (0.81) (110) (0.67). نجد من خلال الجدول أن أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية والتي تتراوح خبرتهم ما بين (01 إلى 10 سنوات) كان مستوى أدائهم البيداغوجي متوسط، في حين نجد نسبة قليلة جدا منهم كان مستوى أدائهم عالي ومنخفض وهذا لا يدل على تقصيرهم وإنما يدل على تأثرهم بالمصادر التي ذكرناها سابقا ونقص الحوافز المادية والمعنوية ونقص رضاهم الوظيفي كما أكدتها دراسة (معزوز ، 2004)، في الثانوية الرياضية، ودراسة التيجاني بمكة المكرمة حيث توصلت الدراسة الأولى إلى أن الحوافز المقدمة في الثانوية الرياضية تعمل على تطوير الأداء، أما الثانية توصلت إلى علاقة طردية بين الحوافز والرضا الوظيفي.



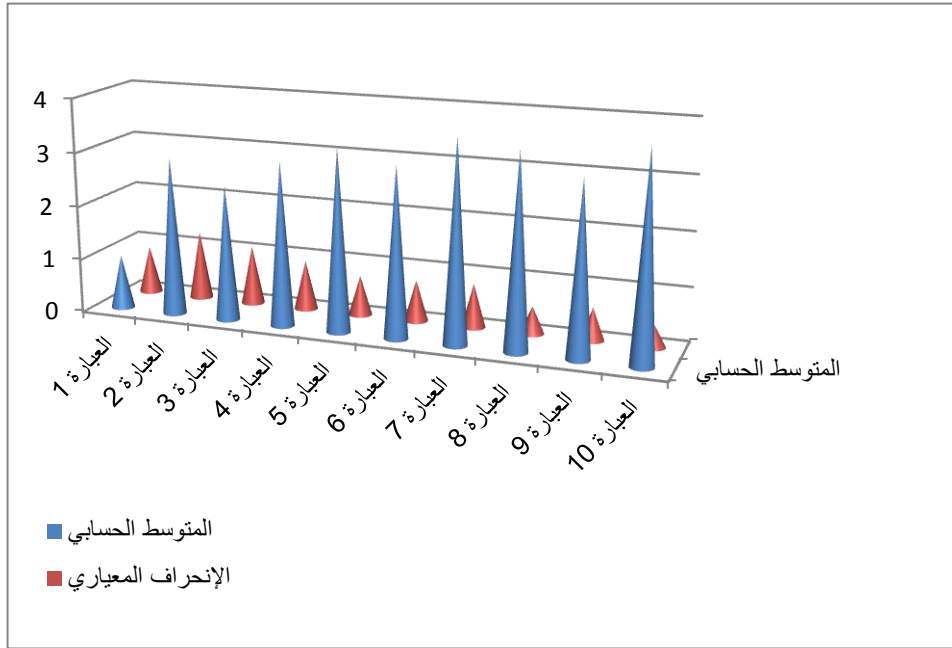
**2.5** عرض وتحليل نتائج أبعاد مقياس مصادر الاحتراق النفسي (من 10- فما فوق):

**1.2.5** البعد الأول ظروف العمل:

جدول رقم (44): يوضح مستوى استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد ظروف العمل مرتبة حسب المتوسطات الحسابية:

العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الترتيب	المستوى
عبارة رقم (01)	3.00	0.88	8	متوسط
عبارة رقم (02)	2.93	1.27	9	متوسط
عبارة رقم (03)	2.50	1.09	10	منخفض
عبارة رقم (04)	3.07	0.92	7	متوسط
عبارة رقم (05)	3.36	0.74	5	عالي
عبارة رقم (06)	3.14	0.77	6	متوسط
عبارة رقم (07)	3.71	0.82	3	عالي
عبارة رقم (08)	3.57	0.51	4	عالي
عبارة رقم (09)	3.71	0.61	2	عالي
عبارة رقم (10)	3.78	0.42	1	عالي
بعد ظروف العمل	32.77	8.03	/	عالي

جدول رقم (44): يوضح تحليل عبارات لبعد ظروف العمل من 10 سنوات فما فوق.



شكل رقم (22): يمثل تحليل عبارات لبعده ظروف العمل من 10 سنوات فما فوق. يظهر الجدول رقم (44): استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد ظروف العمل والتي جاءت على النحو التالي:

احتلت العبارة العاشرة الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد ظروف العمل بمتوسط حسابي قدره (3.78) وانحراف معياري قدره (0.42) وبمستوى عالي، تلتها العبارة التاسعة في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي قدره (3.71) وانحراف معياري قدره (0.61) وبمستوى عالي أيضاً، أما العبارة السابعة فقد احتلت الترتيب الثالث بمتوسط حسابي قدره (3.71) بن معياري قدره (0.82) وبمستوى عالي، في حين العبارتين الثامنة والخامسة جاءتا في الترتيب الرابع والخامس الباب الرابع والخامس على التوالي بمتوسطات حسابية قدرها (3.57)، (3.36) وانحراف معياري قدره (0.51)، (0.74) وبمستوى عالي، أما العبارات السادسة والرابعة والثانية، فجاءوا على التوالي في الترتيب السادس والسابع، والثامن والتاسع بمتوسطات حسابية قدرها (3.14)، (3.07) (3.00)، (2.93) وانحرافات معيارية قدرها (0.74)، (0.92)، (0.88)، (1.27)، وبمستوى متوسط، وجاءت العبارة ثلاثة في المرتبة العاشرة بمتوسط حسابي قدره (2.50)، وبانحراف معياري قدره (1.09)، وبمستوى منخفض.

ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعده ظروف العمل والمتمثلة في ساعات العمل وتوفر الوسائل البيداغوجية والرعاية الصحية والقاعات ومساحات اللعب، وبعده مكان العمل ... الخ، حيث انحصرت بين المستوى المتوسط والمستوى العالي، إلا أن الأغلبية منهم كان لهم مستوى عالي في الاستجابة لهذا البعد رغما خبرتهم في الميدان مما يبين أنه كلما كانت ظروف العمل غير متوفرة وملائمة فإنها تشعر أساتذة التربية البدنية والرياضية بضغوطات كبيرة حول هذا البعد والذي قد يؤدي إلى الاحتراق النفسي وهذا ما يتوافق مع دراسة شفيق (2010)، حيث قسم ظروف العمل إلى أقسام منها حجم ساعات العمل والظروف الفيزيائية وكلا تولد ضغط كبير للعامل (شفيق

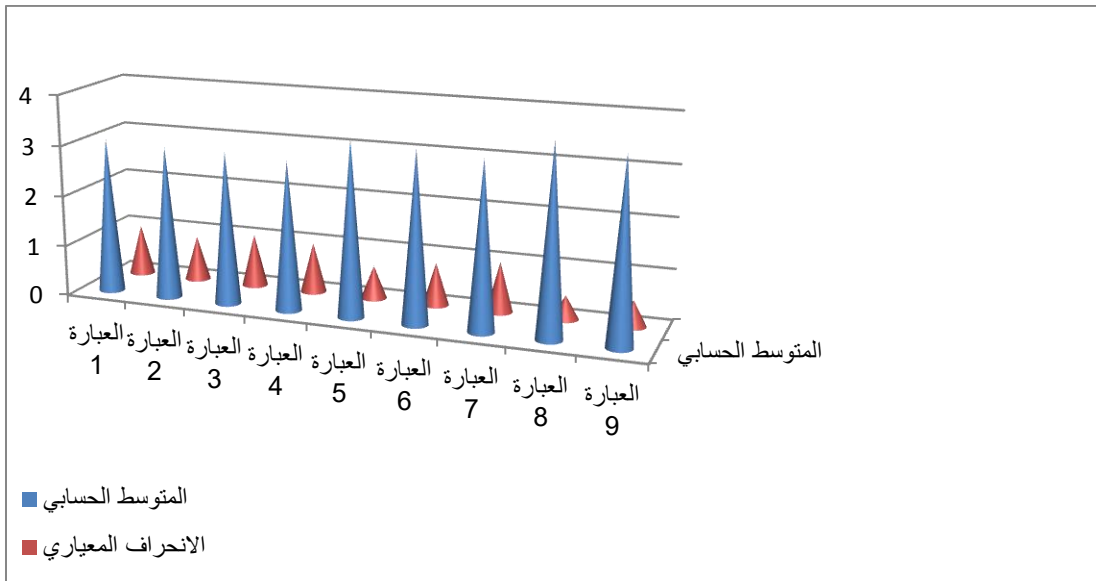
2010، ص. 176-177)، وكذلك دراسة عبد القادر (2012) الذي أكد بأن ظروف العمل لها في الضغط المهني الأستاذ التربية البدنية (عبد القادر، 2012، ص. 159-160).

### 2.2.5 البعد الثاني: العلاقة مع الآخرين:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	6	0.99	3.07	عبارة رقم (01)
متوسط	7	0.88	3.00	عبارة رقم (02)
متوسط	8	1.04	3.00	عبارة رقم (03)
متوسط	9	0.99	2.93	عبارة رقم (04)
عالي	3	0.65	3.43	عبارة رقم (05)
عالي	4	0.84	3.36	عبارة رقم (06)
عالي	5	0.99	3.28	عبارة رقم (07)
عالي	1	0.47	3.71	عبارة رقم (08)
عالي	2	0.51	3.57	عبارة رقم (09)
عالي	/	7.36	29.35	بعد العلاقة مع الآخرين

جدول رقم (45): يوضح تحليل عبارات لبعده العلاقة مع الآخرين من 10 سنوات فما فوق.

التمثيل البياني التحليل عبارات بعد العلاقة مع الآخرين من 10 س فما فوق



شكل رقم (23): يمثل تحليل عبارات لبعدها العلاقة مع الآخرين من 10 سنوات فما فوق.

يظهر جدول رقم (45): استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد العلاقة مع الآخرين عرض وتحليل ومناقشة النتائج والتي جاءت على النحو التالي: من العبارة الثامنة الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد العلاقة مع الآخرين متوسط حسابي قدره (3071) وانحراف معياري قدره (0.47) وبمستوى عالي، تلتها أدوات التاسعة، والخامسة والسادسة والسابعة على التوالي في المرتبة الثانية، والثالثة والرابعة والخامسة بمتوسطات حسابية قدرها (3.57)، (3.43)، (3.36)، (3.28) وانحراف معياري قدرها (0.51)، (0.65)، (0.84)، (0.99) وبمستوى عالي أيضاً، أما العبارات الأولى والثانية والثالثة والرابعة على التوالي فقد احتلت الترتيب السادس والسابع والثامن والتاسع، بمتوسطات حسابية قدرها (3.07)، (3.00)، (3.00)، (2.93) وانحرافات معيارية قدرها (0.99)، (0.88)، (1.04)، (0.99) وبمستوى متوسط.

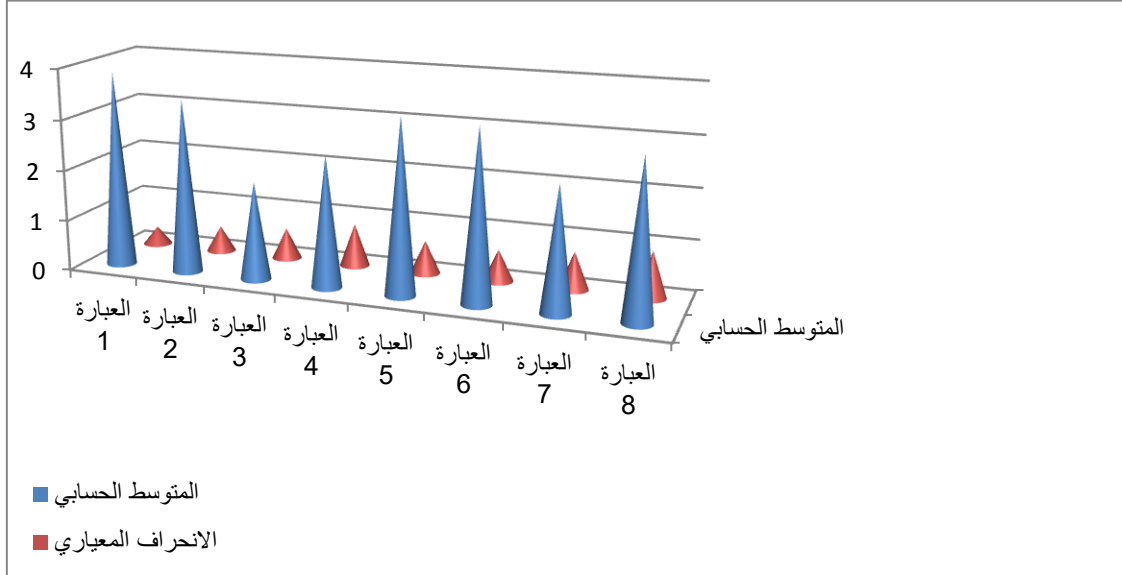
ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعدها العلاقة مع الآخرين والمتمثلة في العلاقات مع المدير والزملاء والتلاميذ وأولياء الأمور حيث كانت نسبة الاستجابة لهذا البعد بمستوى عالي، في حين الباقي بنسبة متوسطة، رغم خبرة المائدة مما يعني أنه لا توجد فروق في معامل الخبرة وهذا ما يتوافق مع دراسة زياد كامل اللالا (2014)، في دراسة التي أجراها حول الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي الاحتياجات خاصة، كما أن هذا البعد يعتبر مصدر يؤثر في أساتذة التربية البدنية وهذا ما يتوافق مع دراسة (بن حامد 2008) ودراسية (القحطاني 2012).

3.2.5 البعد الثالث: المصادر المادية:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
عالي	1	0.36	3.86	عبارة رقم (01)
عالي	2	0.51	3.43	عبارة رقم (02)
منخفض	8	0.61	1.93	عبارة رقم (03)
عالي	6	0.85	2.57	عبارة رقم (04)
متوسط	3	0.65	3.43	عبارة رقم (05)
عالي	4	0.63	3.36	عبارة رقم (06)
متوسط	7	0.75	2.43	عبارة رقم (07)
متوسط	5	0.92	3.07	عبارة رقم (08)
عالي	/	5.28	24.08	بعد المصادر المادية

جدول رقم (46): يوضح تحليل عبارات لبعد المصادر المادية من 10 سنوات فما فوق.

التمثيل البياني لتحليل عبارات المصادر المادية من 10 س فما فوق



شكل رقم (24): يمثل تحليل عبارات لبعد المصادر المادية من 10 سنوات فما فوق.

يظهر جدول رقم (46): استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد المصادر المادية التي جاءت

على النحو التالي:

إحتلت العبارة التاسعة الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد المصادر المادية وسط حسابي قدره (3.86) وانحراف معياري قدره (0.36) وبمستوى عالي، ثم تلتها و الثانية والثالثة والسادسة على التوالي بمتوسطات حسابية (3.43)، (3.43)، (3.36)، وانحرافات معيارية قدرها (0.51)، (0.65)، (0.63) مستوى عالي أيضا، أما العبارات الثامنة والرابعة والسابعة فقد احتلت على التوالي الترتيب الخامس والسادس والسابع بمتوسطات حسابية قدرها (3.07)، (2.57)، (2.43) وانحرافات معيارية قدرها (0.92)، (0.85)، (0.75) وبمستوى متوسط، في حين العبارة الثالثة فجاءت في الترتيب الثامن بمتوسط حسابي قدره (1.93)، وانحراف معياري قدره (0.61) وبمستوى منخفض.

ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعده المصادر المادية والمتمثلة في الراتب الشهري ومدى تغطيته التكاليف الحياة حيث كانت نسبة الاستجابة لهذا البعد كبيرة وبمستوى عالي، إلا أن القليل منهم كانت نسبهم متوسطة منخفضة مما يبين تأثير الأساتذة بهذا البعد مقارنة بأدائهم وبزملائهم في القطاعات الأخرى

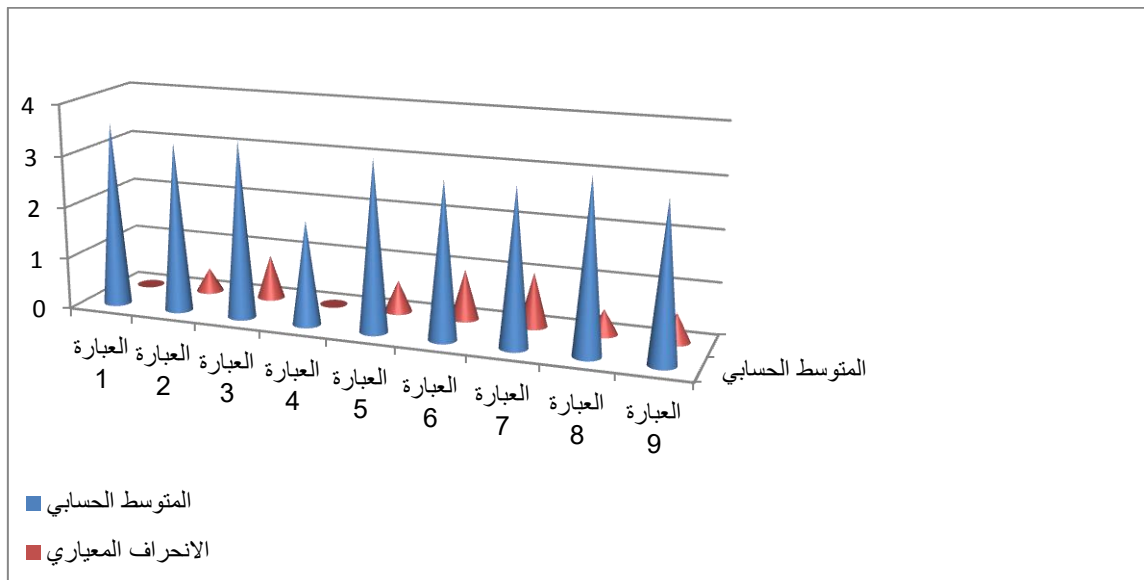
وهذا يدل على عدم رضاهم بالأجر رغم الخبرة وهو ما يتوافق مع أوبسول (Opshol) في

(بورغدة) حيث توصل إلى الأهمية القصوى للأجور والمكافآت (بورغدة، 2008، ص70).

4.2.5 بعد المصادر الذاتية:

المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
عالي	1	0.51	3.57	عبارة رقم (01)
عالي	2	0.46	3.28	عبارة رقم (02)
عالي	3	0.85	3.42	عبارة رقم (03)
منخفض	9	0.00	2.00	عبارة رقم (04)
عالي	5	0.61	3.28	عبارة رقم (05)
متوسط	7	0.96	3.00	عبارة رقم (06)
متوسط	8	1.04	3.00	عبارة رقم (07)
عالي	4	0.47	3.28	عبارة رقم (08)
متوسط	6	0.55	3.00	عبارة رقم (09)
عالي	/	5.45	27.83	بعد المصادر المادية

جدول رقم (47): يوضح تحليل عبارات لبعده المصادر الذاتية من (10) س فما فوق).  
التمثيل البياني لتحليل عبارات بعد المصادر الذاتية من 10 س فما فوق



شكل رقم (25): يمثل تحليل عبارات البعد المصادر الذاتية من (10) سنوات فما فوق).

يظهر جدول رقم (47): استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات بعد المصادر الذاتية التي

جاءت على النحو التالي:

احتلت العبارة الأولى الترتيب الأول في استجابات الأساتذة نحو بعد المصادر الذاتية بمتوسط حسابي قدره (3.75) وانحراف بمتوسط معياري قدره (0.51) وبمستوى عالي، تلتها من الثالثة والثانية والثامنة، والخامسة على التوالي في المرتبة الثانية، والثالثة والرابعة والخامسة بمتوسطات حسابية قدرها (3.42)، (3.28)، (3.28)، (3.28) وانحرافات معيارية قدرها (0.85)، (0.46)، (0.47)، (0.61) وبمستوى عالي أيضا، أما العبارات التاسعة والسادسة والسابعة على التوالي فقد احتلت الترتيب السادس والسابع والثامن، بمتوسطات حسابية قدرها (3.00)، (3.00)، (3.00)، وانحرافات معيارية قدرها (0.55)، (0.96)، (1.04)، وبمستوى متوسط، أما العبارة الرابعة فكانت في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي قدره (2.00)، وانحراف معياري قدره (0.00) وبمستوى منخفض، ومنه نلاحظ أن هناك تفاوت في نسبة استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لبعده المصادر الذاتية والمتمثلة في نقص المعلومات، وعدم الاهتمام بحصة التربية البدنية من طرف الآخرين ونقص الأداء... الخ، حيث كان عاليا وهذا ما يدل على أنه يؤثر في أساتذة التربية البدنية والرياضية في حين كان مستوى الاستجابات للبعد متوسط إلى منخفض لأقلية الأساتذة وهذا يمكن أن يرجع لنمط شخصية الأستاذ في الاستجابة لمصادر الاحتراق النفسي وهو ما توصلت إليها (نشوى، 2007) حول "الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ-ب)" حيث توصلت إلى وجود احتراق نفسي لهم مع اختلاف يعود إلى نمط الشخصية (دباي، 2010، ص. 31-32).

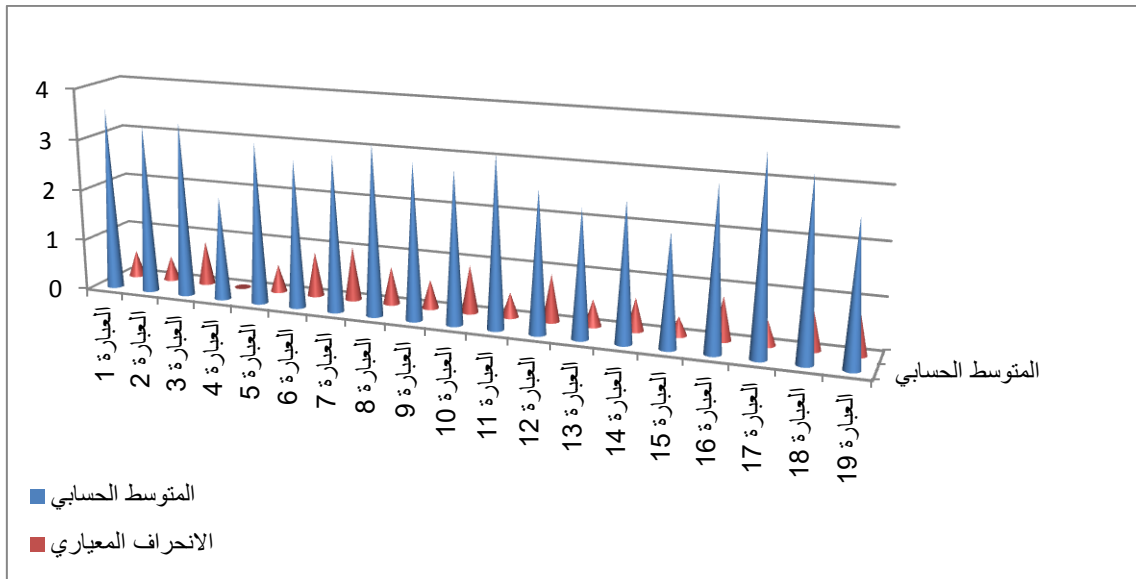


5.2.5 عرض وتحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 10 سنوات فما فوق

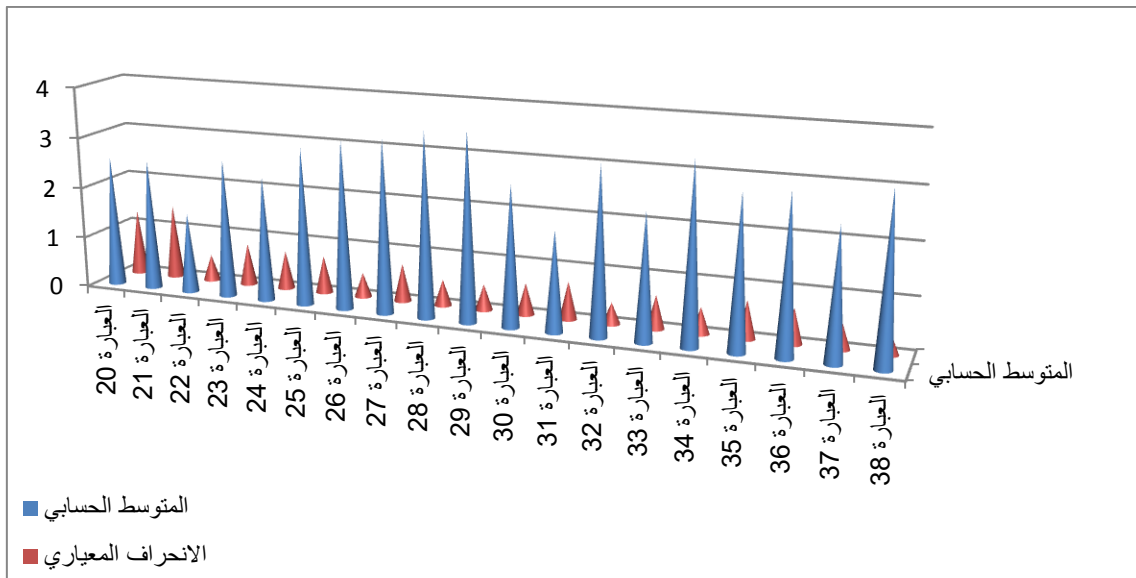
المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات	المستوى	الترتيب	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارات
متوسط	29	1.28	2.57	20	متوسط	4	0.51	3.57	01
متوسط	30	1.45	2.57	21	منخفض	9	0.47	3.28	02
متوسط	38	0.51	1.57	22	متوسط	5	0.85	3.43	03
منخفض	26	0.82	2.71	23	متوسط	36	0.00	2.00	04
متوسط	32	0.75	2.43	24	متوسط	15	0.53	3.14	05
متوسط	17	0.73	3.07	25	متوسط	23	0.86	2.86	06
متوسط	12	0.47	3.28	26	متوسط	18	1.04	3.00	07
متوسط	07	0.74	3.36	27	متوسط	10	0.73	3.28	08
متوسط	03	0.51	3.57	28	منخفض	20	0.55	3.00	09
متوسط	02	0.50	3.64	29	متوسط	21	0.92	2.93	10
متوسط	27	0.61	2.71	30	متوسط	10	0.47	3.28	11
متوسط	37	0.73	1.93	31	متوسط	24	0.91	2.71	12
متوسط	13	0.42	3.21	32	متوسط	34	0.51	2.43	13
متوسط	33	0.65	2.43	33	متوسط	28	0.63	2.64	14
عالي	06	0.51	3.43	34	عالي	35	0.36	2.14	15
متوسط	22	0.73	2.93	35	عالي	16	0.83	3.07	16
متوسط	19	0.68	3.00	36	متوسط	1	0.47	3.71	17
متوسط	31	0.52	2.50	37	متوسط	8	0.74	3.37	18
متوسط	14	0.42	3.21	38	متوسط	25	0.82	2.71	19
متوسط	/	24.76	110.66	المجموع	متوسط	/	24.76	110.66	المجموع

جدول رقم (48): يمثل تحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 10 سنوات فما فوق.

التمثيل البياني لتحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 10 س فما فوق



التمثيل البياني لتحليل مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة من 10 س فما فوق



شكل رقم (26): يمثل تحليل عبارات مستوى الأداء البيداغوجي للأساتذة

من 10 سنوات فما فوق.

من خلال جدول رقم (48): نلاحظ استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء عبارات الأداء

البيداغوجي والتي جاءت على النحو التالي:

جاءت العبارة السابعة عشر في المرتبة الأولى في الترتيب بمتوسط حسابي قدره (3.71) وبانحراف

معياري قدره (0.47) وبمستوى عالي، وفي حين جاءت 11 عبارة بنفس المستوى للعبارة السابعة

عشر بمتوسطات حسابية قدرها من (3.64) إلى (3.28)، وبانحرافات معيارية قدرها من (0.50) إلى (0.47)، بينما جاءت أغلبية العبارات الأخرى بمستوى متوسط، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها ما بين (3.21) إلى (2.57) وبانحرافات معيارية محصورة ما بين (0.42) إلى (1.45)، في حين جاءت العبارات ذات المستوى الضعيف في الترتيب ما قبل الأخير بمتوسطات حسابية قدرها (2.43) إلى (1.93) وانحرافات معيارية قدرها (0.75) إلى (0.73).

أما العبارة (22) فجاءت في الترتيب الأخير بمتوسط حسابي (1.57)، وانحراف معياري قدره (0.51)، وبمستوى ضعيف جدا، نجد من خلال الجدول أن أغلبية أساتذة التربية البدنية والرياضية والتي تتراوح خبرتهم ما بين (10 سنوات فما فوق) كان مستوى أدائهم البيداغوجي متوسط، في حين نجد نسبة قليلة منهم كان مستوى أدائهم عالي ومنخفض وهذا لا يدل على تقصيرهم وإنما يدل على تأثيرهم الحوافز المادية والمعنوية ونقص رضاهم الوظيفي، كما دراسة (معزوز، 2004) في الثانوية الرياضية، ودراسة التيجاني بمكة المكرمة حيث توصلت الدراسة الأولى إلى أن الحوافز المقدمة في الثانوية الرياضية تعمل على تطوير الأداء، أما الثانية توصلت إلى وجود علاقة طردية بين الحوافز والرضا الوظيفي.

3.5: عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية:

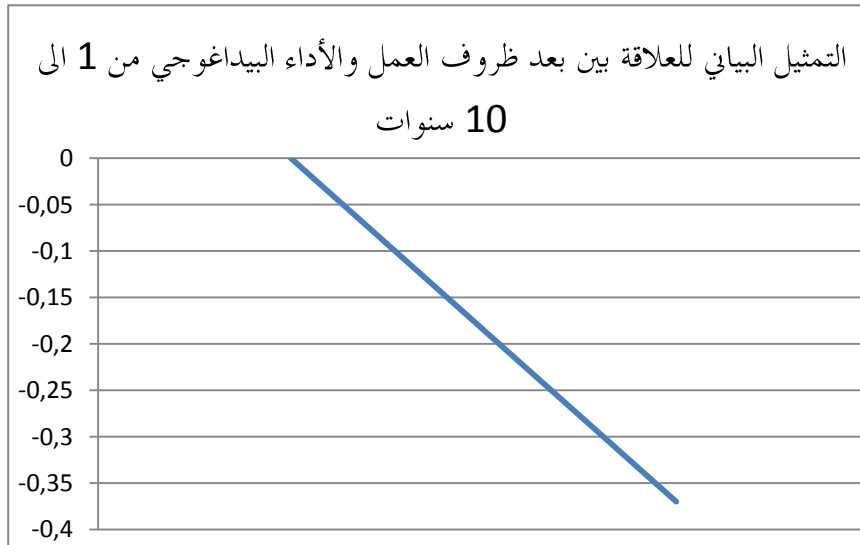
1.3.5 عرض وتحليل نتائج الفرضيات الجزئية الأولى:

توجد علاقة ارتباطيه بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

- البعد الأول: ارتباط ظروف العمل والأداء من 01 إلى 10 سنوات):

التوزيع الإبعاد	عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
بعد ظروف العمل	46	0.05	45	-0.37	0.28	دال
مقياس الأداء	46					إحصائيا

الجدول رقم (49): يوضح العلاقة بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي من 1 إلى 10 سنوات).



الشكل رقم (27): يمثل العلاقة بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي من 1 إلى 10 سنوات.

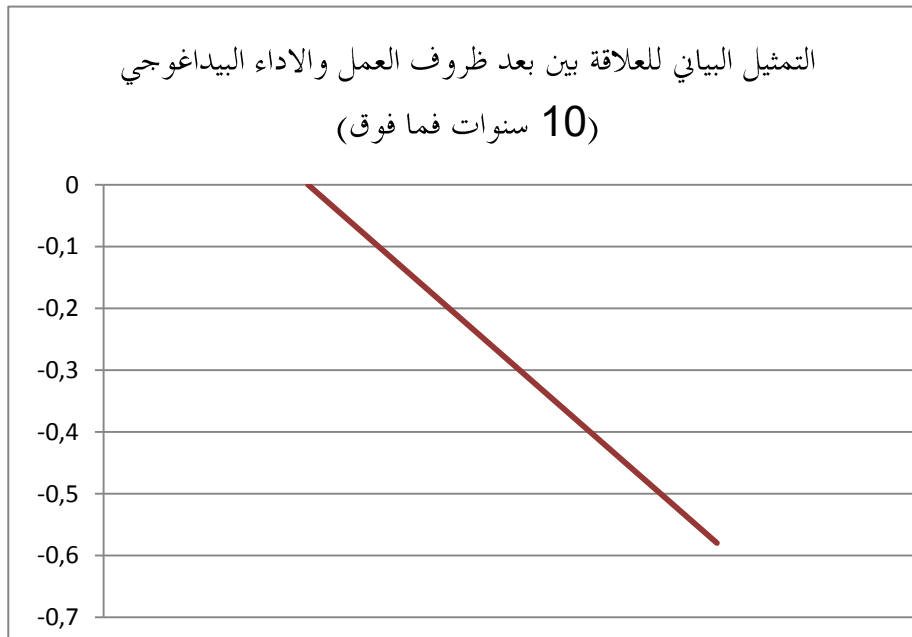
من خلال الجدول رقم (49): يتضح أن العلاقة بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي أساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 01 إلى 10 سنوات) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05)، وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.37) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.28) عند درجة الحرية 45 فهذا يعني وجود علاقة

عكسية سالبة دالة إحصائياً بين ظروف العمل والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.

- البعد الأول: ارتباط ظروف العمل والأداء البيداغوجي من (10 سنوات فما فوق):

الدلالة	قيمة ر الجدولية	قيمة ر المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	عدد العينة	التوزيع
						الإبعاد
دال إحصائياً	0.51	-0.58	13	0.05	14	بعد ظروف العمل
						مقياس الأداء

الجدول رقم (50): يوضح العلاقة بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي من (10 سنوات فما فوق).



الشكل رقم (28): يمثل العلاقة بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي للأساتذة (من 10 سنوات فما فوق).

من خلال الجدول رقم (50): يتضح أن العلاقة بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي الأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 10 سنوات فما فوق) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة

الارتباط المحسوبة (0.58 -) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.51) عند درجه الحرية 13 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائيا بين ظروف العمل والاداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.

### 2.3.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة ارتباطيه بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

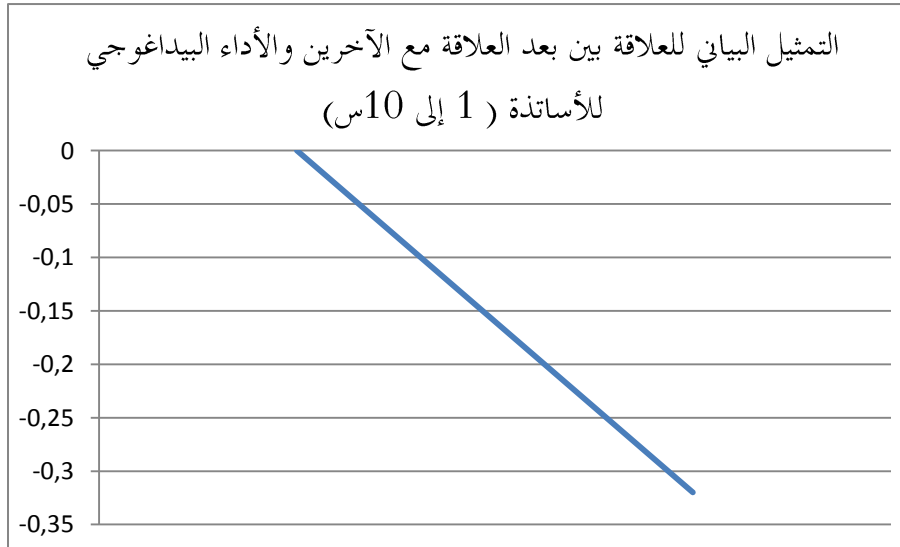
لفحص هذه الفرضية استعملنا معامل ارتباط بيرسون بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي

- البعد الثاني: ارتباط بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي للأساتذة من (01 إلى 10س).

الإبعاد	التوزيع	عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
بعد العلاقة مع الآخرين	46	0.05	45	-0.32	0.28	دال	إحصائيا
مقياس الأداء	46						

الجدول رقم (51): يوضح العلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي من (01 إلى 10س).

التمثيل البياني للعلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي للأساتذة ( 1 إلى 10س)

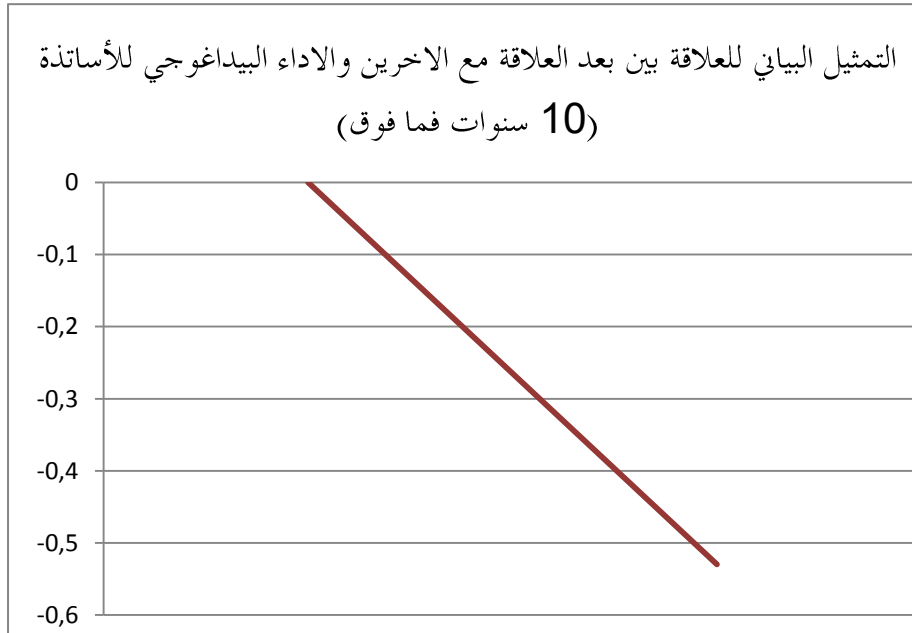


الشكل رقم (29): يمثل العلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي للأساتذة (01 إلى 10 س).

من خلال الجدول رقم (51): يتضح أن العلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 01 إلى 10 سنوات) وقد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.32) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.28) عند درجة الحرية 45 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (من 01 إلى 10 سنوات خبرة في مرحلة التعليم الثانوي).  
- ارتباط بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي بالنسبة للخبرة من (10س فما فوق).

الإبعاد	التوزيع		عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
	بعد العلاقة مع الآخرين	مقياس الأداء						
دال إحصائيا	14	14	14	0.05	13	-0.53	0.51	دال إحصائيا

الجدول رقم (52): يوضح العلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي (من 10سنوات فما فوق).



الشكل رقم (30): يمثل العلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي (من 10 سنوات فما فوق).

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (52): أن العلاقة بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 10 سنوات فما فوق)، قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.53) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.51) عند درجة الحرية 13 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (10 سنوات خبرة فما فوق) في مرحلة التعليم الثانوي.

**3.3.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:** توجد ارتباط بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي للأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

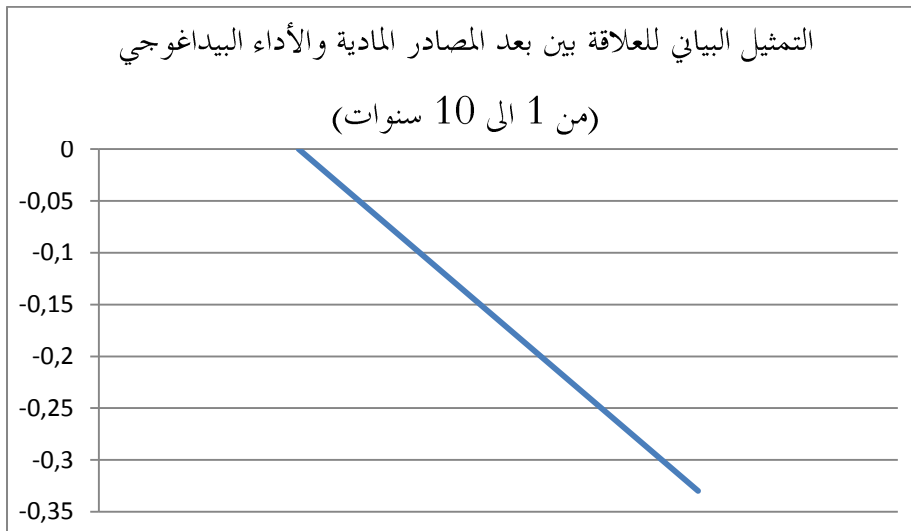
لفحص هذه الفرضية استعملنا معامل ارتباط بيرسون بين المصادر المادية والأداء البيداغوجي

– البعد الثالث: ارتباط بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي (1 إلى 10س)

الدلالة	قيمة ر الجدولية	قيمة ر المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	عدد العينة	التوزيع
						الإبعاد
دال إحصائيا	0.28	-0.33	45	0.05	46	بعد المصادر المادية
					46	مقياس الأداء

الجدول رقم (53): يوضح العلاقة بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي

من 1 إلى 10 سنوات



الشكل رقم (31): يمثل العلاقة بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي للأساتذة

(من 1 إلى 10 سنوات).

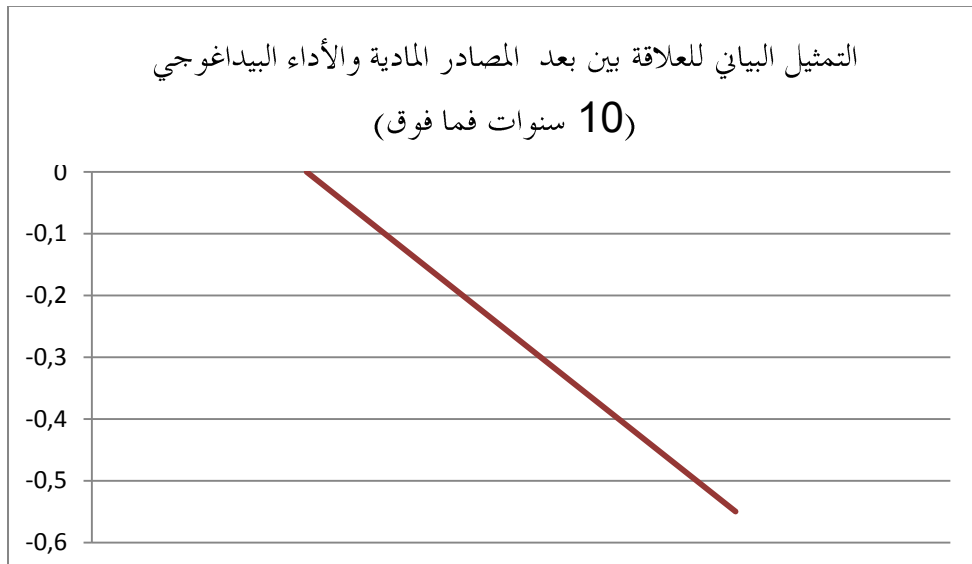


يتضح لنا من خلال الجدول رقم (52): أن العلاقة بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 1 إلى 10 سنوات) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبأن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.33) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.28) عند درجة الحرية 45 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (من 01 إلى 10 سنوات) في مرحلة التعليم الثانوي.

- ارتباط بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي للأساتذة من 10 سنوات فما فوق).

الدلالة	قيمة ر الجدولية	قيمة ر المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة	عدد العينة	التوزيع
						الإبعاد
دال إحصائيا	0.51	-0.55	45	0.05	14	بعد المصادر المادية
					14	مقياس الأداء

الجدول رقم (54): يوضح العلاقة بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي (10 سنوات فما فوق).



الشكل رقم (32): يمثل العلاقة بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي للأساتذة من (10 سنوات فما فوق)

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (54): أن العلاقة بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 10 سنوات فما فوق) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.55) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.51) عند درجة الحرية 13 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين المصادر المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية من (10 سنوات خبرة ما فوق) في مرحلة التعليم الثانوي.

### 4.3.5 عرض وتحليل نتائج الفرضية الجزئية الرابعة: توجد ارتباط بين بعد المصادر الذاتية والأداء

البيداغوجي للأساتذة التربية البدنية والرياضية في الطور الثانوي.

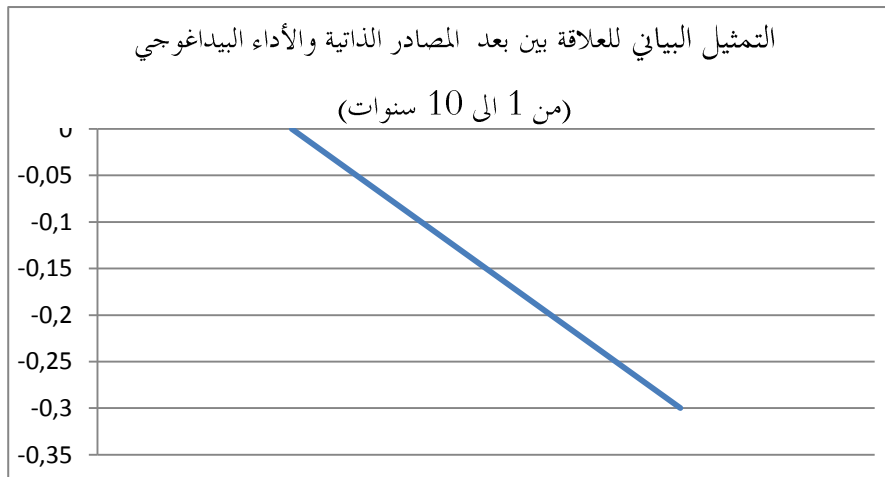
لفحص هذه الفرضية استعملنا معامل ارتباط بيرسون بين المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي

- البعد الرابع: ارتباط بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي (1 إلى 10س)

الإبعاد	التوزيع	عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
بعد المصادر الذاتية		46	0.05	45	-0.30	0.28	دال
مقياس الأداء		46					إحصائيا

الجدول رقم (55): يوضح العلاقة بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي للأساتذة

من 1 إلى 10سنوات



الشكل رقم (33): يمثل العلاقة بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي

من (01 إلى 10 سنوات).

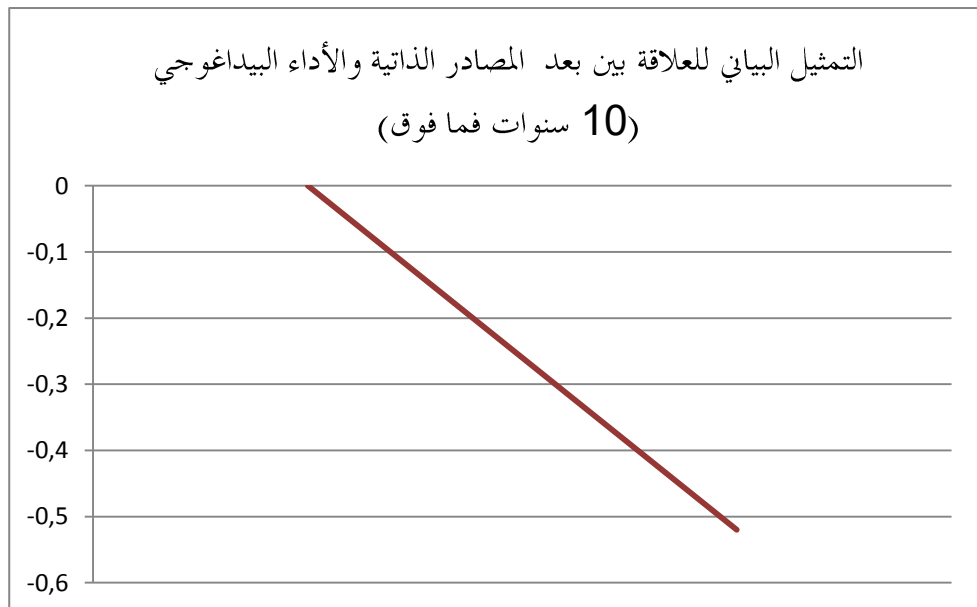
لنا من خلال الجدول رقم (55): أن العلاقة (22) ان العلاقة بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 01 إلى 10 سنوات) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.30) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.05) وبما أن قيمة ادم) عند درجة الحرية 45 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين و الذاتية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (من 01 إلى 10 سنوات في مرحلة التعليم الثانوي).

- ارتباط بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي للأساتذة من (10 سنوات فما فوق).

الإبعاد	التوزيع		عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
	بعد المصادر الذاتية	مقياس الأداء						
بعد المصادر الذاتية	14	14	14	0.05	45	-0.52	0.51	دال إحصائيا
	14	14						

الجدول رقم (56): يوضح العلاقة بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي للأساتذة

من 01 إلى 10 سنوات).



شكل رقم (34): يمثل العلاقة بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي للأساتذة

من (10 سنوات فما فوق).

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (56): أن العلاقة بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (من 10 سنوات فما فوق) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.52) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.51) عند درجة الحرية 13 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين مصدر الذاتية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (10 سنوات خبرة فما فوق) في مرحلة التعليم الثانوي.

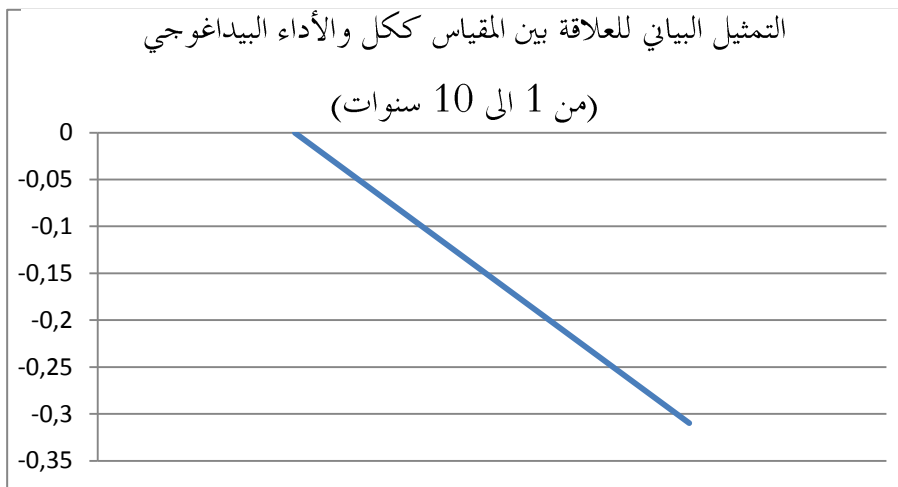
**5.3.5. عرض وتحليل نتائج ارتباط المقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي:** للأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي.

لفحص هذه الفرضية استعملنا معامل ارتباط بيرسون بين المقياس ككل والأداء البيداغوجي للأساتذة من (01 إلى 10 سنوات):

- أولاً: ارتباط المقياس ككل والأداء البيداغوجي للأساتذة من (01 إلى 10 سنوات)

الإبعاد	التوزيع		عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
	مصادر الإحتراق النفسي	مقياس الأداء						
	46	46	46	0.05	45	-0.31	0.28	دال إحصائياً

جدول رقم (57): يوضح العلاقة بين مقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي (من 1 إلى 10 سنوات).



شكل رقم (35): يمثل العلاقة بين المقياس ككل والأداء البيداغوجي للأساتذة

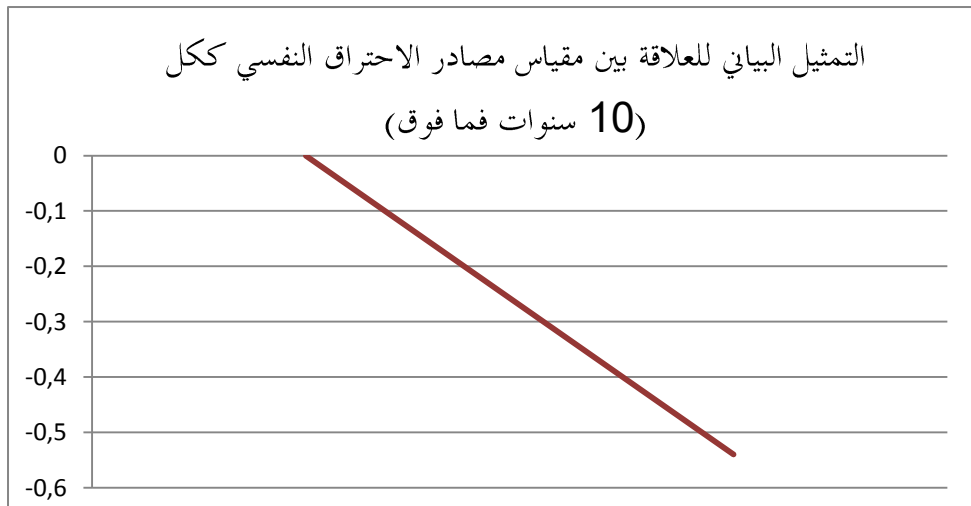
من ( 1 إلى 10 سنوات). (10 سنوات فما فوق).

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (57): أن العلاقة بين المقياس الكلي والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (م من 01 إلى 10 سنوات) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.31) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.28) عند درجة الحرية 45 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين المقياس الكلي والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (من 01 إلى 10 سنوات) في مرحلة التعليم الثانوي.

- أولاً: ارتباط مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي للأساتذة من (10 سنوات فما فوق)

التوزيع	عدد العينة	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ر المحسوبة	قيمة ر الجدولية	الدلالة
مصادر الإحترق النفسي	14	0.05	45	-0.54	0.51	دال
مقياس الأداء	14					إحصائياً

جدول رقم (58): يوضح العلاقة بين مقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي (من 1 إلى 10 سنوات).



شكل رقم (36): يمثل العلاقة بين مقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي للأساتذة (10 سنوات فما فوق).

يتضح لنا من خلال الجدول رقم (58): أن العلاقة بين المقياس الكلي والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي (10 سنوات فما فوق) قد بلغت مستوى الدلالة الإحصائية، حيث كانت دالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) وبما أن قيمة الارتباط المحسوبة (-0.54) أكبر من قيمة الارتباط الجدولية (0.51) عند درجة الحرية 13 فهذا يعني وجود علاقة عكسية سالبة دالة إحصائية بين المقياس الكلي لمصادر الاحتراق النفسي والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية (10 سنوات فما فوق) في مرحلة التعليم الثانوي.

#### 4.5 مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضيات:

من خلال الدراسة التي قمنا بها قصد معرفة تأثير مصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، قمنا بطرح أربعة أسئلة جزئية متفرعة عن التساؤل العام، ثم اقترحنا أربع فرضيات لدراستها ميدانيا وتسجيل النتائج من خلال الواقع الميداني.

#### 1.4.5 مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضية الجزئية الأولى:

بعد عرض وتحليل نتائج المقياسين الذين وزعا على أساتذة التربية البدنية والرياضية، وبعد عملية التفريغ والتحليل تم الوصول إلى أغلبية الحقائق التي كنا قد طرحنا من خلالها فرضيات بحثنا، وانطلاقا من الفرضية الجزئية الأولى التي مفادها أن "توجد علاقة ارتباطية بين ظروف العمل والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي"، ومن خلال النتائج المتحصل عليها والمؤكدة بطريقة إحصائية وعلمية تبين أن مستوى تأثير مصدر ظروف العمل على الأساتذة كان عاليا كما هو موضح في الجدولين (39)، (44)، كما أن مستوى الأداء لدى الأساتذة كان متوسط كما لاحظناه في الجدولين رقم (43)، (48)، وبناء على مختلف النتائج المتحصل عليها في الجدولين، أن هناك تأثير الظروف العمل على الأداء، وهذا يتفق مع نتائج دراسة (أنور حسين، 2013) التي هدفت إلى قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي، حيث أشارت نتائجها إلى وجود تأثيرات ذات دلالة معنوية الأبعاد الفرعية للضغوط على الأداء الوظيفي وتتفق كذلك مع دراسة (عبد العزيز، 2001) حول بيئة العمل ومناسبتها لأداء العاملين والتي أشارت نتائجها إلى أن بيئة العمل غير المناسبة تؤثر على أداء العاملين ومنه عدم رضا العاملين حوافز المقدمة لتتفق هذه الأخيرة مع دراسة (بورغدة، 2008) حول الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية وعلاقته بأدائهم، والتي أكدت على أن تدني درجة الرضا الوظيفي لأساتذة تؤثر على أدائهم، ومن خلال القراءات السابقة واستنادا على كل النتائج المتحصل الأساتذة نور في الجدولين رقم (49)، (50)، تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة)، حيث قدر معامل الارتباط بين بعد الارتباط بين بعد ظروف العمل والأداء البيداغوجي للأساتذة بـ (-0.37) وهو أكبر قيمة الارتباط الجدولية المقدره بـ (0.28) عند مستوى الدلالة (0.05) مما يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (من 01 إلى 10 سنوات)، أما بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (10 سنوات فما فوق)، فقد قدر معامل الارتباط بين ظروف العمل والأداء البيداغوجي بـ (-0.58) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدره بـ (0.51) عند

مستوى الدلالة (0.05) وهذا بدوره يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا ما يتفق مع نتائج دراسة (عبد القادر سعيد، 2009) حول مستويات ضغوط العمل والأداء الوظيفي وطبيعة العلاقة بينهما، حيث أشارت نتائجها إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل الداخلية والخارجية والأداء ومنه يفسر الباحث أن هذا المصدر قد أثر على الأداء البيداغوجي للأساتذة مع وجود تفاوت قليل في قيمة الارتباط لدى الأساتذة ذوي الخبرة من (01 إلى 10 سنوات) ومن (10 سنوات فما فوق)، إلا أن عامل الخبرة لم يمنع الأساتذة من استجابتهم لتأثيرات ظروف العمل مما يعني أنه لا توجد فروق في الاستجابة كما أشارت إليه دراسة (دباوي وعقيل، 2009/2010) حول مقارنة الاحتراق النفسي عند كل من معلمي المرحلة الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط والتعليم الثانوي لذلك تعتبر ظروف العمل من مصادر الاحتراق النفسي والتي تتمثل في حجم العمل وعبء العمل وصراع الدور، وبعد مكان العمل .. الخ، وهذا ما أكدته دراسة (حرب، 1999) حول مصادر الاحتراق النفسي لدى معلمي الطلبة المعوقين عقليا في اليمن، على أن ظروف العمل مصدر من مصادر الاحتراق النفسي.

هذا التطابق الكبير في النتائج يؤكد صحة الفرضية الجزئية الأولى وتحققها بنسبة كبيرة.

#### 2.4.5 مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضية الجزئية الثانية:

لقد قمنا بصياغة الفرضية الجزئية الثانية على أساس أنه "توجد علاقة ارتباطية بين بعد العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي" ومن خلال النتائج المتحصل عليها والمؤكددة بطريقة إحصائية وعلمية تبين أن مستوى تأثير بعد مصدر العلاقة مع الآخرين على الأساتذة كان عاليا كما هو موضح في الجدولين (40)، (45)، حيث تعتبر طبيعة العلاقات التي تربط الأفراد بعضهم ببعض تحدد الدرجة الضغط النفسي لديهم، فعندما تكون هذه العلاقات ذات طبيعة تنافسية وغير متوازنة الأمر الذي يزيد من حدة الضغط النفسي والذي يؤدي إلى الاحتراق النفسي، إن الغيرة التنافس وسوء العلاقة أو التواصل مع زملاء العمل يؤدي إلى زيادة الضغط النفسي في العمل، وهذا ما أشار إليه (Swanson, 1999) في (رجاء مريم، 2008، ص.484)، وكذلك بينت دراسة (بن حامد، 2008) حيث أشارت نتائجها أن العلاقة مع الزملاء والعلاقة مع المدير والتلاميذ تعرض أساتذة التربية البدنية والرياضية لضغوط مهنية، وهذا ما أشار . إليه أيضا (البتال، 1999) أنه من بين مصادر الاحتراق النفسي للأستاذ سلوك التلاميذ والعلاقات في المحيط التربوي وغياب التفاهم، وعدم الاهتمام بهذه الحالة قد يؤدي إلى تفاقم الوضع وحدوث الاحتراق



النفسي (الشيوخ، 2011، ص.3)، كما أن مستوى الأداء لدى الأساتذة كان متوسط كما لاحظناه في الجدولين رقم (43)، (48)، ومن خلال القراءات السابقة واستنادا على كل النتائج المحصل عليها في الجدولين رقم (51)، (52)، تبين وجود وارتباطيه عكسية (سالبة) حيث قدر معامل الارتباط بين بعد العلاقة مع الآخرين وراء البيداغوجي للأساتذة بـ (-0.32) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدره و (0.28) عند مستوى الدلالة (0.05) مما يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (من 01 إلى 10 سنوات)، أما بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (10 سنوات فما فوق)، فقد قدر معامل الارتباط بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي ب (-0.53) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدره ب(0.51) عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا بدوره يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، أي أنه كلما زادت استجابات الأساتذة لتأثير هذا البعد كلما نقصت قابليتهم اتجاه الأداء البيداغوجي، وهذا ما اشارت إليه نتائج دراسة (عبد العزيز، 2001) أن طبيعة العلاقات السائدة بين العاملين والرؤساء لا تتم بصورة مثالية مما يؤثر على الأداء، ويفسر الباحث أن توتر العلاقة مع الآخرين يضعف الدافعية في الأداء والانجاز كما أكدته دراسة (أندرسون وايبانيكي، 1984) حول العلاقة بين الاحتراق النفسي والدافعية وبينت وجود علاقة بين الاحتراق النفسي ونقص الحاجات وضعف الدافعية، وبما أن هذا البعد يندرج ضمن بيئة العمل الداخلية والخارجية فإنه يعتبر من بين المصادر التي تولد الضغط لدى الأساتذة، وهذا ما جاءت به دراسة(برايد، 1983) حيث أشار إلى أن العلاقات المتعارضة مع الآخرين من بين أهم مصادر الضغوط لدى الأساتذة (حامد، 2008، ص.104)، ومنه يفسر الباحث أن هذا المصدر قد أثر الأداء البيداغوجي للأساتذة مع وجود تفاوت قليل في قيمة الارتباط لدى الأساتذة ذوي الخبرة من (01 إلى 10 سنوات) ومن (10 سنوات فما فوق)، إلا أن عامل الخبرة لم يمنع الأساتذة من استجابتهم لتأثيرات العلاقة مع الآخرين أي ليست هناك فروق في الاستجابة لهذا البعد وهو ما أشارت إليه دراسة دواني وزملاؤه (1989) التي هدفت إلى الكشف عن او مستوى الاحتراق النفسي لدى المعلمين الأردنيين بأبعاده الثلاثة والتي نصت على عدم وجود فروق جوهرية بين المستوى العلمي ومستوى الخبرة، ويعتبر هذا البعد من مصادر الاحتراق النفسي والتي تتمثل في حجم العمل وعبء العمل وصراع الدور وبعد مكان العمل، وهذا ما أكدته دراسة (حرب، 1999) في (الشيوخ، 2011) على أن العلاقة مع الآخرين مصدر من مصادر الاحتراق النفسي.

من هذا المنطلق وحسب ملاحظتنا النتائج المتحصل عليها، بالإضافة إلى التطابق الكبير بينها وبين نتائج الدراسات السابقة يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت.

### 3.4.5. مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضية الجزئية الثالثة:

قمنا بصياغة الفرضية الجزئية الثالثة على أساس أنه توجد علاقة ارتباطية بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم ومن خلال النتائج المتحصل عليها والمؤكدة بطريقة إحصائية وعلمية تبين أن من مستوى تأثير المصادر المادية على الأساتذة كان المصادر عالياً كما هو موضح في الجدولين (41)، (46)، إلا أن القليل منهم كانت نسبهم متوسطة ومنخفضة مما يبين تأثير الأساتذة هذا البعد مقارنة بأدائهم وبزملائهم في القطاعات الأخرى وهذا ما يدل على عدم رضاهم الأجر وهو ما يتوافق مع أوبسول (Opshol) في (بورغدة، 2008) حول الرضا الوظيفي للأساتذة التربية البدنية وعلاقته بأدائهم، حيث توصل إلى الأهمية القصوى للأجور والمكافآت (بورغدة، 2008، ص. 170)، ويرى (محمد حمزة الزيودي، 2007) في دراسة حول مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك، إلى أنه من بين مصادر الضغوط هي الدخل الشهري، كما أن مستوى الأداء لدى الأساتذة كان متوسط كما لاحظناه في الجدولين رقم (43)، (48)، مما يبين أن أساتذة التربية البدنية غير رضون على الأجر وهو ما يتوافق مع دراسة (صديقي عيسى وخياطي) في (بورغدة، 2008)، حيث أشاروا في دراستهم إلى أن الأساتذة غير راضون عن الأجر بنسبة (93.7%)، ومن خلال القراءات السابقة واستناداً على كل النتائج المتحصل عليها في الجدولين رقم (53)، (54) تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة)، حيث قدر معامل الارتباط بين بعد المصادر المادية والأداء البيداغوجي للأساتذة بـ (-0.33) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدر بـ (0.28) عند مستوى الدلالة (0.05) مما يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (01 إلى 10 سنوات)، أما بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (10 سنوات فما فوق)، فقد قدر معامل الارتباط بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي بـ (-0.55) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدر بـ (0.51) عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا بدوره يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، ويفسر الباحث أن المصادر المادية تدرج ضمن بيئة العمل الداخلية، والخارجية فإنها تعتبر من بين المصادر التي تولد الضغط لدى الأساتذة كما أكدته دراسة (بن حامد، 2008) وكذلك دراسة (عبد العزيز، 2001) حول بيئة العمل ومناسبتها بأداء العاملين، حيث أشار إلى أن نقص الحوافر المادية والمعنوية يؤثر على العاملين

وكذلك دراسة (الظاهري 2007) حول بيئة العمل الداخلية وعلاقتها بالتسرب الوظيفي حيث أشارت إلى عدم مناسبة الراتب الشهري للعاملين، ونلاحظ وجود تفاوت قليل في قيمة الارتباط لدى الأساتذة ذوي الخبرة من (01 إلى 10 سنوات) ومن (10 سنوات فما شرق)، إلا أن عامل الخبرة لم يمنع الأساتذة من استجابتهم لتأثيرات المصادر المادية أي ليست هناك فروق في الاستجابة لهذا البعد وهذا ما توافق مع دراسة (مونتجمري، 1989 "Montgomery) حول العلاقة بين نمط القيادة المدرك للمشرفين وبين الاحتراق النفسي للإناث حيث أكدت أن علاقة الاحتراق النفسي بالعمرك فقط. ويعتبر هذا البعد من مصادر الإحترق النفسي، وهذا ما أكدته دراسة (الشيوخ 2011) حول الإحترق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم، وكذلك دراسة برايد (1983) التي أكدت بأن الراتب غير كافي من مصادر الضغوط.

ومن هذا المنطق وحسب ملاحظتنا للنتائج المتحصل عليها، بالإضافة إلى التطابق الكبير بينها وبين نتائج الدراسات السابقة يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الثالثة قد تحققت.

#### 4.4.5. مناقشة ومقابلة النتائج بالفرضية الجزئية الرابعة:

قمنا بصياغة الفرضية الجزئية الرابعة على أساس أنه "توجد علاقة ارتباطية بين المصادر الذاتية الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي" ومن خلال النتائج تحصل عليها والمؤكدة بطريقة إحصائية وعلمية تبين أن مستوى تأثير المصادر الذاتية والمتمثلة في شخصية الأستاذ وتوقعاته من المهنة والكفاءة المهنية وتكيفه مع بيئة العمل وكذلك عرفها (مهند، 2003) على أنها التوقعات الفرد من المهنة، وتحميل الفرد نفسه مسؤوليات تفوق قدراته، والكفاح من أجل نشر الأبحاث العلمية، والاشتراك في لجان مختلفة والمشكلات الشخصية (مهند، 2003، ص.50)، وهذا ما يتفق مع دراسة (برايد، 1983) حيث أوضحت أن مصادر الضغوط لدى الأساتذة متعددة وأهمها كثرة المسؤوليات، ولاحظنا أن مستوى تأثيره على الأساتذة كان عاليا كما هو موضح في الجدولين (42)، (47)، كما أن مستوى الأداء لدى الأساتذة كان متوسط كما لاحظناه في الجدولين رقم (43)، (48)، ومن خلال القراءات السابقة واستنادا على من النتائج المتحصل عليها في الجدولين رقم (55)، (56)، تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة)، حيث قدر معامل الارتباط بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي للأساتذة بـ(-0.30) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدره بـ (0.28) عند مستوى الدلالة (0.05) مما يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من ( من 01 إلى 10 سنوات)، أما بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (10

سنوات فما فوق)، فقد قدر معامل الارتباط بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي بـ(0.52-) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدرة ب (0.51) عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا بدوره يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا ما يؤدي إلى خفض الروح المعنوية للعامل كما أشارت إليه دراسة (الحري، 2005) حول الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني، إضافة إلى دراسة (جيل، 2000، Jille) حول العلاقة بين توقعات تنظيم المزاج السليبي والضغط الوظيفي والتكيف والكآبة والاحترق النفسي لدى المعلمين، وأكدت النتائج أن توقعات التنظيم المزاج السليبي قد تنبأت بشكل متميز بوقوع التكيف والكآبة والاحترق النفسي بشكل يفوق ما يتوقعه الضغط (مهند بعد سليم، 2003، ص. 68-75).

ومن ها المنطلق وحسب ملاحظتنا النتائج المتحصل عليها، بالإضافة إلى التطابق الكبير بينها وبين نتائج الدراسات السابقة يمكننا القول بأن الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت.  
عرض وتحليل ومناقشة النتائج

#### 5.4.5. مناقشة ومقابلة نتائج ارتباط مقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي للأساتذة:

بعد عرض وتحليل نتائج المقياسين الذين وزعا على أساتذة التربية البدنية والرياضية، وبعد عملية التفرغ والتحليل تم الوصول إلى أغلبية الحقائق التي كنا قد طرحنا من خلالها جهات بحثنا، ومن خلال النتائج المتحصل عليها والمؤكدة بطريقة إحصائية وعلمية وخاصة ما لاحظناه من خلال الجدولين رقم (57)، (58)، وكذلك القراءات السابقة، تبين وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة)، حيث قدر معامل الارتباط بين بعد المصادر الذاتية والأداء البيداغوجي للأساتذة ب (0.31-) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدرة بـ (0.28) عند مستوى الدلالة (0.05) مما يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (من 01 إلى 10 سنوات)، أما بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من (10 سنوات فما فوق)، فقد قدر معامل الارتباط بين العلاقة مع الآخرين والأداء البيداغوجي بـ (0.54-) وهو أكبر من قيمة الارتباط الجدولية المقدرة بـ (0.51) عند مستوى الدلالة (0.05) وهذا بدوره يؤكد الدلالة الإحصائية لمعامل الارتباط، وهذا يعني أنه كلما كانت استجابة أساتذة التربية البدنية والرياضية المصادر الاحتراق النفسي نقصت قابلتهم اتجاه أدائهم وهذا يعود بأثر سلبى على أداء الأساتذة وهو ما يتوافق مع تعريف (سلمان وزاجر، 1986) حيث عرفوا الاحتراق النفسي للمعلم والأستاذ على أنه نمط سلبى الاستجابات للأحداث التدريسية الضاغطة

وللتلاميذ ولمهنة التدريس بالإضافة إلى إدراك هناك نقصا في المساندة والتأكيد من قبل إدارة المدرسة (ميسوم ومحمدي، 2010، ص. 290).

وبينت أيضا دراسة (ريتشارد سون، 1989 Richardson) حول العلاقة بين مستويات النفسي لدى معلمي المدارس الثانوية وبين أساليب الإشراف التربوي، حيث أشارت إلى أن الإشراف التربوي غير المتعاون يؤدي إلى الاحتراق النفسي، بالإضافة إلى وجود علاقة ذات دلالة بين بعد نقص الشعور بالإنجاز وبين الإشراف التربوي، ومن خلال ما سبق تبين أن كل أبعاد مصادر الاحتراق النفسي قد أثرت بشكل كبير على أساتذة التربية البدنية وذلك أثناء تحليل مستوى استجابة الأساتذة لهذه المصادر كما أسفرت عليه النتائج الموضحة في الجداول رقم (39)، (40)، (41)، (42)، (44)، (45)، (46)، (47)، حيث وجدنا مستوى الاستجابة للأبعاد عال، وهذا ما توافقت مع دراسة (العقرباوي، 1994) التي هدفت إلى الكشف عن مستويات الاحتراق النفسي ومصادره لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية والتي أسفرت على وجود احتراق نفسي لديهم، وأيضا دراسة (زيد كامل اللالا، وصائب كامل اللالا، 2014) حول الاحتراق النفسي لدى معلمي ذوي الاحتياجات الخاصة في منطقة القصيم وأشارت دراستهم إلى وجود احتراق نفسي مرتفع عند بعدي نقص الشعور بالإنجاز التسليم وتبلد المشاعر، ومنه انعكس هذا التأثير على الأداء البيداغوجي، حيث كان بمستوى متوسط لدى الأساتذة كما هو موضح في الجداول رقم: (43)، (48)، ويرى الباحث أن لبيئة العمل معوقات دور في إقبال الأستاذ على العمل وهذا ما أشارت إليه دراسة (عبد العزيز 2001)، بيئة العمل ومناسبتها لأداء العاملين، وأسفرت النتائج على عدم رضا أغلبية العاملين عن الحوافر المادية والمعنوية وطبيعة العلاقة السائدة بين العاملين والرؤساء، ومنه يتبين أن للضغوط المهنية علاقة بالاحتراق النفسي فهي تؤثر أولا على الجانب النفسي للأستاذ وكذلك الأداء البيداغوجي لديهم وهذا ما اتفق مع دراسة (ميسون ومحمدي، 2009-2010) حول إدراك مصادر الضغوط المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية، وأظهرت نتائج الدراسة على أن المعلمين الأكثر إحساسا بالضغط هم الأكثر و إحتراقا نفسيا، وبما أن العلاقة كانت عكسية أي كلما زاد مستوى استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية لمصادر الاحتراق النفسي كلما نقصت قابليتهم للأداء، وهذا ما يبين تأثير هذه المصادر على الأداء البيداغوجي للأساتذة.

## خلاصة:

من خلال هذا الفصل تمكنا فعلا من إبراز تأثير مصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، وذلك من خلال تحليل نتائج المقاييس الموزعة على الأساتذة بعد التحقق من صدقها وثباتها وموضوعيتها في البيئة التي هي محل الدراسة.

وخلال هذا الفصل تم التعرف على مستوى استجابات أساتذة التربية البدنية والرياضية تأثيرات مصادر الاحتراق النفسي، حيث كانت بمستوى عالي.

كذلك تم التعرف على مستوى الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية حيث كان بمستوى متوسط.

وما أكد صحة تأثير هذه المصادر على الأداء البيداغوجي للأساتذة هو قيمة الارتباط الدالة إحصائيا بين أبعاد مصادر الاحتراق النفسي والأداء البيداغوجي للأساتذة، حيث وجدت قيم الارتباط جميعها عكسية سالبة عند مستوى الدلالة (0.05)، و(0.01)، بالنسبة لأساتذة التربية البدنية ذوي الخبرة من (01 إلى 10 سنوات)، وكذلك بالنسبة للأساتذة من (10 سنوات فما فوق).

بالإضافة إلى أن العلاقة بين مقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي أيضا عكسية سالبة عند مستوى الدلالة (0.05)، بالنسبة للأساتذة ذوي الخبرة من 01 إلى 10 سنوات وكذلك من 10 سنوات فما فوق.

الاستنتاج العام:

في فرضيات وأهداف البحث وحدود ما أظهرته نتائج الدراسة والظروف التي أجريت العينة التي اختيرت لتمثيل المجتمع الأصلي وبناء على النتائج المتوصل إليها بغية حل المشكلة البحث وذلك في نا على البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها واعتمادا على تقنيات تطبيقية وأساليب إحصائية للمعالجة والتحليل توصلنا إلى الإجابة على تساؤلات دراستنا.

- استنتجنا بأن استجابات الأساتذة لتأثيرات كل أبعاد مقياس الاحتراق النفسي كانت بمستوى عال، أما مستوى الأداء البيداغوجي فجاء متوسط، حيث إثباتهم إحصائيا من خلال المتوسطات الحسابية.

- وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين بعد ظروف العمل (حجم ساعات العمل بعد مكان العمل، نقص الوسائل البيداغوجية... الخ) والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في مرحلة التعليم الثانوي، حيث تم إثباتها إحصائيا عند مستوى إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) للأساتذة من 01 إلى 10 سنوات، وكذلك من 10 سنوات فما فوق.

- استنتجنا وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين بعد العلاقة مع الآخرين (العلاقة مع الزملاء، والتلاميذ، والإدارة.. الخ) والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في تعليم الثانوي، حيث تم إثباتها إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) للأساتذة من 01 إلى 10 سنوات، وكذلك من 10 سنوات فما فوق.

- استنتجنا وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين بعد المصادر المادية (قلة الراتب الشهري عدم تغطيته التكاليف الحياة... الخ) والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في مرحلة التعليم الثانوي، حيث تم إثباتها إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) لأساتذة من 01 إلى 10 سنوات، وكذلك من 10 سنوات فما فوق.

- استنتجنا وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين بعد المصادر الذاتية (شخصية الأستاذ، مشاركته في المنظمات... الخ) والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في سبلة التعليم الثانوي، حيث تم إثباتها إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.05) للأساتذة من 01 إلى 10 سنوات، وكذلك من 10 سنوات فما فوق.

- استنتجنا وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) بين مقياس مصادر الاحتراق النفسي ككل والأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في مرحلة التعليم الثانوي، حيث تم إثباتها

إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.05) للأساتذة من 01 إلى 10 سنوات، وكذلك من 10 سنوات فما فوق.

وانطلاقاً من النتائج السالفة الذكر يتبين أن جميع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد مصادر الاحتراق النفسي والأداء البيداغوجي كانت عكسية سالبة، أي أنه كلما زادت تأثيرات مصادر على الأستاذ كلما نقصت قابليته للأداء، وهذا بدوره يفسر أن مصادر الاحتراق النفسي تؤثر بشكل كبير على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية.





**الخاتمة**

لقد بدأنا بحثنا من المجهول وها نحن الآن ننهي هذا العمل المتواضع بما هو معلوم و بدأنا بما هو غامض وها نحن الآن ننهيه بما هو واضح، وبدأنا بإشكال وافتراضات وها نحن الآن ننهيه بحلول ونتائج، حيث أن لكل بداية نهاية ولكل منطلق هدف مسطر و مقصود ، وها نحن الآن نخط أسطر خاتمة بحثنا التي سنحاول من خلالها تقديم زبدة الموضوع ومدى تحقيق الهدف المرجو من ذلك وتقديم فروض مستقبلية تساعد الباحثين على مواصلة البحث أو إعادة دراسته من جوانب أخرى، حيث انطلقنا من تعاريف ومصطلحات و جسدت بجمع المعلومات ومعالجتها وتحليلها معتمدين في ذلك على العمل المنهجي الذي لا يخلو من الضوابط والالتزامات المنهجية المطلوبة، حيث وضعنا في مقدمة أهدافنا إزالة الغموض والالتباس الذي لمسناه أثناء بداية هذا الموضوع، لهذا كانت من أهم الخطوات المعتمدة هي تنظيم العمل في إطار علمي ومنهجي. فمن خلال دراستنا التي لم تكن محض صدفة أو عشوائية، بل كانت نابعة عن قناعة والهدف منها هو تسليط الضوء على تأثير مصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، وبداية بالجانب النظري حيث قدمنا معلومات ومعطيات كافية حول ظاهرة الاحتراق النفسي ومصادره، كذلك الأداء البيداغوجي للأستاذة، وأيضا التربية البدنية والرياضية، وصولا إلى الجانب التطبيقي أين قمنا بتحليل نتائج المقاييس التي وزعت على أساتذة التربية البدنية والرياضية وتفريغها احصائيا خلال استعمال التقنيات الإحصائية المناسبة والمعدة لهذا الغرض، توصلنا في النهاية الى إبراز تأثير مصادر الاحتراق النفسي على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية و الرياضية في مرحلة التعليم الثانوي، من خلال معرفة قيم الارتباط بين أبعاد المقياس و اداء الأساتذة، والتي جاءت جميعها عكسية سالبة ما يوحي بتحقيق أهداف الدراسة الحالية.

في الأخير يمكن القول أن هذا الموضوع بقدر ما كان شاقا كان واسعا، وأن كل ما بذلناه من جهد كان قليلا مقارنة مع أهميته ودوره في الوسط التربوي، إلا أننا نترك المجال مفتوح أمام اهتمامات وبحوث أخرى لدراسة هذا الموضوع من جوانب وزوايا أخرى، كما نأمل أن تجد دراستنا هذه بما فيها من توصيات واقتراحات آذان صاغية لخدمة هذه المادة حتى تقوم بدورها التربوي القيم.



# قائمة المصادر والمراجع

## قائمة المصادر والمراجع

المصادر والمراجع:

المصادر:

1. القرآن الكريم: سورة الإسراء، الآية (23)، ص.284.  
قائمة المراجع باللغة العربية:
2. ابراهيم الخلوف الملكاوي: إدارة الأداء باستخدام بطاقة الأداء المتوازن، ط 1، الوراق للنشر والتوزيع، 2009.
3. احمد بن مرسلي: مناهج البحث العلمي في العلوم والاتصال، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2005.
4. أحمد محمد عوض بني أحمد: الاحتراق النفسي والمناخ التنظيمي في المدارس، دار الحامد للنشر، ط 1 عمان، 2002.
5. أمين أنور الخولي وآخرون: التربية الرياضية المدرسية، دليل معلم الفصل وطالب التربية العامة، ط 4، دار الفكر العربي، القاهرة، 1998.
6. أمين أنور الخولي: أصول التربية البدنية والرياضية، ط 1، دار الفكر العربي، القاهرة 1996.
7. بدران منى محمد علي: الاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية، دراسة ميدانية، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، مصر، 1997.
8. محمد بسطويسي: أسس ونظريات الحركة، ط 1، دار الفكر العربي، مصر 1996
9. بوحوش عمار، محمود محمد الذنبيات: مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، د.م.ج، الجزائر 1995.
10. بوداود عبد اليمين: مناهج البحث العلمي في علوم وتقنيات النشاط البدني والرياض، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
11. جابر عبد الحميد جابر: مدرس القرن 21 فعال للمهارات والتنمية المهنية، ط 1، دار الفكر العربي 2000.
12. جاجان جمعة الخالدي، رشيد حسين احمد البرواري: الاحتراق النفسي لدي المرأة ط، 1. دار جرير للنشر و التوزيع، 2003،
13. جمال الشافعي وآخرون: مناهج التربية البدنية المعاصرة، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005.

## قائمة المصادر والمراجع

14. جمال محمد علي وآخرون: الرياضة والتربية الرياضية في العصر الحديث، ط 1، دار الفكر العربي، ملتمز النشر والطبع، 2011.
15. جمعة سيد يوسف: إدارة الضغوط، أستاذ علم النفس الاكلينيكي، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث كلية الهندسة، جامعة القاهرة، 2007.
16. جودت عزت عطوي: الإدارة المدرسية الحديثة، مفاهيمها النظرية وتطبيقاتها العملية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2009.
17. حبيب مجدي عبد الكريم: التقويم والقياس و التربية وعلم النفس، ط 1، المجلد 2، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، 2000.
18. حسن خلاف: طرائق منهاج التدريس والعلوم المساعدة وصفات المدرس الناجح، دار النهضة العربية، ط 1، 2008.
19. حسن عبد الحميد أحمد رشوان: التربية والمجتمع، دراسة في علم اجتماع التربية، المكتب العربي الحديث القاهرة، 2002.
20. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، الرياضة البدنية، مدخل اجتماعي نفسي، المكتب الجامعي جامعة أسيوط، 2011.
21. خالد محمد الحشوش: طرق تدريس التربية الرياضية الحديثة، ط 1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، 2012.
22. رابح تركي: أصول التربية والتعليم، ط 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
23. رابح تركي: مناهج البحث في علوم التربية وعلم النفس، المؤسسة الوطنية للكتاب الجزائر 1984.
24. رشيد زرواطي: مناهج وادوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط 1، الجزائر، 2007.
25. ربحي مصطفى عليان وآخرون: التربية العملية رؤى مستقبلية، الجزء 2، ط 1، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، 2009.
26. رجاء وحيد الدويدري: البحث العلمي أساسياته النظرية وممارسته العلمية، ط 1، دار الفكر المعاصر دمشق، 2000.

27. زكريا الشريبي واخرون: مناهج البحث العلمي الأسس والنظرية والتطبيقية والتقنية الحديثة، ط 1، دار الفكر العربي، مدينة نصر، القاهرة، 2012.
28. زيد منير عبوي: الاتجاهات الحديثة في التعليم والتعلم الفعال، دار الراجحة للنشر والتوزيع عمان، 2008.
29. سعاد نايف البرنوطي: أساسيات إدارة الأعمال، الشركة العربية المتحدة، القاهرة، 2004.
- 30- سعيد إسماعيل صيني: قواعد أساسية في البحث العلمي، ط 1، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1994.
30. سلامة عبد العظيم حسن: الإدارة المدرسية والصفية المتميزة الطريق إلى المدرسة الفعالة، ط 1، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان، 2006.
31. سمير شيخاني: الضغط النفسي، طبيعته، أسبابه، المساعدة الذاتية المداواة، دار الفكر العربي لنشر والتوزيع، بيروت، لبنان، 2003.
- 32.
33. صالح عبد الله عبد الكبير وآخرون: نضام تقويم الأداء المدرسي في مدارس التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية، مركز البحوث والتطوير التربوي، فرع عدن، اليمن، 2011.
34. صلاح الدين محمد عبد الباقي: السلوك الفعال في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2004.
35. صلاح الدين محمود علام: القياس والتقويم التربوي في العملية الدراسية، دار المسيرة للنشر والتوزيع ط 1، عمان، 2006.
36. طه سعد علي واخرون: التربية البدنية والرياضية لذوي الاحتياجات الخاصة، مكتبة الفلاح النشر والتوزيع، 2005.
37. عبد البارى إبراهيم الدرة: تكنولوجيا الأداء البشري في المنظمة العربية للتنمية، القاهرة، مصر، 2003.
38. 38 - عبد الجبار توفيق البياتي: طرق ومناهج البحث العلمي، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
39. عبد الحميد حسين عبد الحميد شاهين: إستراتيجية التدريس المتقدمة واستراتيجية التعلم و انماط التعلم مناهج وطرق التدريس، كلية التربية بدمهور جامعة الإسكندرية، 2011.

40. عبد العزيز عبد المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، 2005.
41. عزو إسماعيل عفانة وآخرون: طرق تدريس الحاسوب، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2006.
42. عصام الدين متولي عبد الله: طرق تدريس التربية البدنية بين النظرية والتطبيق، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية.
43. عصام بدوي: موسوعة التنظيم والإدارة في التربية البدنية والرياضية، ط1، دار الفكر والرياضية، ط1 دار الفكر العربي، القاهرة، 2001. 44 - عصام حسن الدليمي، علي عبد الرحمان صالح: البحث العلمي أسسه ومناهجه، عمان، الاردن 2013.
44. عفاف عثمان عثمان مصطفى: استراتيجيات التدريس في التربية الرياضية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2008.
45. الديري، السيد محمد علي محمد: مناهج التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، النشر والتوزيع، فرع إربد، جامعة اليرموك، 2007.
46. علي الديري، السيد محمد علي محمد: مناهج التربية الرياضية بين النظرية والتطبيق، ط1، دار الفرقان للنشر والتوزيع، فرع اربد . جامعة اليرموك، 2007 .
47. علي السلمي، ادارة الافراد والكفاءة الانتاجية، دار غريب ،القاهرة، 1985.
48. علي عسكري: ضغوط الحياة واساليب مواجهتها دار الكشافة الحديث، طبعة 1، الكويت، 2003.
49. فاطمة عوض صابر، ميرفت عمي خفاجة، أسس البحث العلمي، ط1 ، مكتبة ومطبعة الاشعاع العممية، الإسكندرية، 2002.
50. فرح عبد القادر طه: علم النفس الصناعي والتنظيمي، الطبعة 6، دار المعارف، القاهرة، مصر 1988.
51. كمال عبد الحميد زيتون: التدريس نماذجه ومهاراته، قسم المناهج وطرق التدريس، ط1، كلية التربية بدمنهور جامعة الإسكندرية، 2003.
52. كمال عبد الحميد: خصائص فترة المراهقة كرة اليد للناشئين وتلاميذ المدارس، ط 2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1978.

## قائمة المصادر والمراجع

53. لوسي وآخرون: ترجمة سعد الحسيني، مراجعة عادل عبد الكريم ياسين، ط1، دار الكتاب الجامعي الإمارات العربية المتحدة، 2004.
54. ماجدة بهاء الدين السيد عبيد: الضغط النفسي مشكلاته وأثره على الصحة النفسية، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2008.
55. ماهر حسن محمود محمد: منهاج التربية البدنية المطور (المفتوح) للمدارس الثانوية، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، 2005.
56. مجدي محمود فهيم محمد: الأسس العلمية والعملية لطرق التدريس، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2009.
57. مجيد الكرخي: تقويم الأداء باستخدام السبب المالية، ط1، المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الاردن 2007 .
58. محمد. أحمد الخضري: الضغوط الإدارية، القاهرة، الأسباب، العلاج، مكتبة مدبولي، مطبعة الاطلس القاهرة، 1991.
59. حسين محمد حمص، نوال إبراهيم شلتوت: طرق وأساليب التدريس في التربية البدنية والرياضية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2008.
60. محمد أبو نصار وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، ط2، دار وائل للنشر عمان، 1999.
61. محمد بريقة وآخرون: مقياس مدخل إلى علوم التربية، المدرسة العليا للأساتذة التعليم و التقني، بوهان دائرة التكوين المتواصل، دروس بالمراسلة لفائدة أساتذة التعليم المتوسط في إطار التكوين أثناء الخدمة الإرسال الأول، جويلية، 2005.
62. محمد بن أبي بكر عبد القادر الرازي: مختار الصحيح، مجلد 1، مكتبة لبنان، 1986.
63. محمد حسن أحمد: إدارة التخطيط والتنظيم، ط1، دار الكنوز المعرفية العلمية للنشر والتوزيع، 2007.
64. محمد حسن علاوي: سيكولوجية الاحتراق للاعب والمدرب الرياضي، ط1، رئيس الجمعية المصرية لعلم النفس الرياضي، كركر الكتاب للنشر، 1998.
65. محمد حسن علاوي: علم النفس الرياضي، ط2، دار الفكر العربي، القاهرة، 1992.



66. محمد داود الربيعي، سعيد صالح أحمد أمين: طرائق تدريس التربية الرياضية، ط1، دار الكتاب العلمية، بيروت، لبنان، 2011.
67. محمد داود محمد: المعجم الوسيط واستدراكات المستشرقين، دار غريب للنشر والتوزيع، القاهرة، 2006.
68. محمد دياب إسماعيل: الإدارة المدرسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2001.
69. محمد رفيق الطيب: وظائف التسيير التقنية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
70. محمد سلامة: وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم، ط1، دار الفكر للنشر والتوزيع، مان، الأردن، 1999.
71. حمد صبحي حسانين: القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضية، الجزء الأول، كلية التربية للبنين بالقاهرة، جامعة حلوان، ط3، دار الفكر العربي، القاهرة، 1995.
72. محمد عوض البسيوني وآخرون: نظريات وطرق التربية، ب.ط2، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1992.
73. محمود سلمان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن 2009.
74. مصطفى السايح محمد: أدبيات البحث في تدريس ت، ب، ر، ط1، كلية التربية الرياضية للبنين، دار الوفاء للطباعة والنشر، القاهرة، 2009.
75. مصطفى السايح محمد، محمد سعد زغلول: تكنولوجيا إعداد معلم التربية البدنية والرياضية، ط1، مكتبة ومطبعة الإشعاع، 2001.
76. مصطفى حسين باهي وآخرون: الصحة النفسية في المجال الرياضي، نظريات تطبيقات مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 2002.
77. مصطفى حسين باهي: الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية، ط1، مكتبة الأنجلو المصرية جمهورية مصر العربية، القاهرة، 2007.
78. مصطفى عشوي: أسس علم النفس الصناعي - التنظيمي - المؤسسة الوطنية للكتاب، 3 شارع زيغود يوسف، الجزائر، 1992.
79. المعهد الوطني لتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، التربية وعلم النفس، سند الكوين لفائدة المدارس الابتدائية، الحراش، الجزائر، 2004.

80. موفق أسعد محمود: الاختبارات والتكتيك في كرة القدم، دار دجعة، عمان، 2011.
81. مؤمن خلف عبد الواحد وآخرون: معوقات عملية الأداء في الوزارات الحكومية بقطاع غزة من وجهة نظر المقيمين، غزة، فلسطين، 2009.
82. ناصر الدين أبو حماد: الإرشاد النفسي والتوجيه المهني، عالم الكتاب الحديث، اربد الأردن، 2008.
83. نوال إبراهيم شلتوت وآخرون: مناهج التربية البدنية والرياضية، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر الإسكندرية، 2008.
84. هربرت ر. كوهل: فن التدريس، مراجعة محمد سليمان شعلان، ترجمة سعاد جاد الله، دار الفكر العربي الكويت، 1984.
85. دوزارة التربية الوطنية: منهاج السنة الأولى من التعليم الثانوي والتكنولوجيا، 2005
86. لسان العرب، ابن منظور، المجلد 14، بيروت، 2005.
- قائمة المجلات العلمية باللغة العربية:
87. أصلان صبح المساعيد : مستويات الاحتراق النفسي لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة آل البيت وعلاقتها بالخبرة والتخصص الدراسي، مجلة أم القربي للعلوم التربوية والنفسية مجلد 3، العدد 1، قسم كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت، المفرق، الأردن 2011.
88. بشرة عبد العزيز العبيدي: دور بيئة العمل في تعزيز الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية في محل بغداد للغازات، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 36، 2013.
89. رامي طشطوش وآخرون: ظاهرة الاحتراق النفسي والرضا الوظيفي والعلاقة بينهما لدى معلمي غرف المصادر في الأردن، مجلة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد 27 (8) كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، 17/03/2013
90. رمزي جابر : دراسة تقويمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرّب، مجلة جامعة الأقصى المجلد 11 العدد 01، قسم التربية الرياضية، جامعة الأقصى، غزة، فلسطين. 2007.
91. زينب عبد الرحمان الحسن و آخرون: الاحتراق النفسي ومصادره لدى معلمي المهنيين في السودان مجلة جامع أم القرى للعلوم التربوية والنفسية، مجلد 3، العدد ، 2011.9 .

92. سميرة ميسون، فوزية محمدي: إدارة مصادر الضغوط المهني وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المعلمين بالمرحلة الابتدائية بورقلة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، 2010.
93. شايع عبد الله مجلي وكمال يوسف بلان: الأفكار اللاعقلانية وعلاقتها بالضغوط النفسية لدى طلبة كلية التربية بصعدة، مجلة جامعة دمشق، المجلد 27، كلية التربية، 2011.
94. شريط محمد حسن المأمون: دراسة مقارنة لمستويات الاحتراق النفسي عند مدربي بعض الأنشطة الرياضية المختارة، أطروحة دكتوراه في نظرية ومناهج التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله، زرالدة 2012.
95. صلاح مرسي: أهم المعوقات التي تصادف معلم التربية الخاصة داخل الصف الدراسي، مجلة النال العدد 125، الشارقة، الإمارات العربية المتحدة، 1998.
96. عبد القادر بوخمحم: تحليل وتقييم الأداء الاجتماعي في المنشأة الصناعية، دراسة ميدانية، دراسة ميدانية على الإطارات الوسطى والدنيا في منشآت صناعة النسيج بالشرق الجزائري، مجلة العلوم الإنسانية جامعة منتوري، قسنطينة، عدد 18 ديسمبر، 2002.
97. عبد المالك مزهودة: الأداء بين الكفاءات والفعالية مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 01 نوفمبر، 2001.
98. عبد المنان ملا معمور يوسف بار: الضغوط النفسية التي تواجه الموظفين والعاملين في مجموعات الخدمات الميدانية في مؤسسات الطوافة بمدينة مكرمة، مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والاجتماعية والإنسانية، المجلد 17، العدد 1، ذو الحجة 1425، فبراير 2005.
99. عبد الناصر موسى: تقييم أداء الأفراد، كأداة لرفع أداء المنظمات، مجلة العلوم الإنسانية كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة محمد خيضر، العدد 06، جوان 2006.
100. عمر محمد الخرابشة، احمد عبد الحليم عريبات: الاحتراق النفسي لدى المعلمين مع الطلبة ذوي صعوبات التعلم في غرف المصادر، جامعة مؤتة، مجلد 7، العدد 2 الأردن، 2005.
101. عيسى محمد: التوافق المهني وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى معلمات الرياض، المجلة التربوية المجلد 9، العدد 34.
102. قصي عبد اللطيف، محمد جواد كاسم: الاحتراق النفسي لدى مدرسي العلوم الاجتماعية في المدارس، مجلة كلية التربية الأساسية، العدد 52، جامعة بغداد، 2007.

103. كمال دواني وآخرون: مستويات الاحتراق النفسي لدى معلمي المدارس الحكومية في الأردن، المجلة التربوية، جامعة الكويت، مجلد5، العدد19، 1989.
104. ماهر يوسف المجدلاوي: مصادر الاحتراق النفسي وعلاقتها بالمساندة الاجتماعية لدى ربة من السائقين، مجلة جامعة الأقصى (سلسلة العلوم الإنسانية)، المجلد 18، العدد 2 يوليو، 2014.
105. محمد حمزة الزيودي: مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي لدى معلمي التربية الخاصة في محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة جامعة دمشق، المجلد 23 العدد 2، 2007. 106- مخلوف بلحسين: البيداغوجيا بين الممارسات التقليدية والحديثة والمستقبلية، مجلة دراسات نفسية وتربوية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة لونيسى علي، البليدة2 الجزائر، العدد12، مارس 2015، جمادى الأولى 1436.
106. منصورى مصطفى، بوقرة مختار: علاقة الاحتراق النفسي بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التعليم الثانوي، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 17 ديسمبر، 2014.
107. نور الدين أحمد قايد وآخرون: التعليمية وعلاقتها بالأداء البيداغوجي و التربية، مجلة الوحدات للبحوث والدراسات، العدد 08، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010.
- الاطروحات والرسائل العلمية:
108. ابراهيمي أسماء: الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق الزوجي لدى المرأة العاملة، دراسة ميدانية على عينة من الممرضات والمعلمات بدائرة طولقة ولاية بسكرة: أطروحة دكتوراه تخصص وعلم النفس لمرضي الاجتماعي، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة 2015 .
109. بن عقلية كمال: تطوير مناهج التربية البدنية والرياضية في ظل المقاربة بالكفاءات و انعكاسه على تدريس النشاطات البدنية والرياضية على مستوى مرحلة التعليم المتوسط في الجزائر اطروحة دكتوراه في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضية، معهد التربية البدنية و الرياضية ، سيدي عبد الله، زرالدة، 2008
110. بوبكر دبابي: فاعلية برنامج إرشادي في تخفيض مستوى الاحتراق النفسي لدي معلمي المرحلة الابتدائية، أطروحة دكتوراه في علم النفس التربوي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم العلوم الاجتماعية جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2013.

111. محمد بن مفرح الزهراني: واقع أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في ضوء المعايير المهنية المعاصرة، وعلاقة ذلك بتحصيل طلابهم، أطروحة دكتوراه في التربية تخصص المناهج وطرق تدريس الرياضيات، جامعة أم القرى، كلية التربية، المملكة العربية السعودية 2008.
112. مسعود بورغدة مجيد: الرضا الوظيفي لأساتذة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بأدائهم اطروحة دكتوراه علوم في نظرية ومنهجية التربية والرياضية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2008.
- 114- أمل فلاح فهد الهملان: الاحتراق النفسي والمساندة الاجتماعية وعلاقتها باتجاه العاملين الكويتيين نحو التقاعد المبكر (دراسة سيكومترية كLINIكية)، رسالة ماجستير في التربية، تخصص صحة نفسية، جامعة الزقازيق 2008.
113. بندر بن ناصر العتيبي: الاحتراق النفسي لدى المعلمين العاملين في معهد التربية الفكرية دراسة مقارنة، كلية التربية، جامعة الملك سعود، بدون سنة.
114. بهجة محمود بهجة اسماعيل: تقويم مهارات تدريس التكنولوجيا لدى الطلبة المعلمين بالجامعة الاسلامية في ضوء المعايير العالمية للاداء، رسالة ماجستير، قسم المناهج وطرق التدريس كلية التربية، الجامعة الاسلامية، غزة، 2008.
115. بوعطيط جلال الدين: الاتصال التنظيمي وعلاقته بالأداء الوظيفي، رسالة ماجستير تخصص السلوك التنظيمي وتسيير الموارد البشرية، كلية العلوم الانسانية و العلوم الاجتماعية جامعة منتوري، قسنطينة، 2009 .
116. بوقطف محمد: التكوين اثناء الخدمة و دوره في تحسين اداء الموظفين بالمؤسسة الجامعة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2014
117. عبد الله عبد الرحمن النميان: الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير في العلوم الإدارية، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، السعودية، 2003.
118. فاطمة زابدي: تعليمية مادة التعبير في ضوء بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات الشعبة الأدبية من التعليم الثانوي، رسالة ماجستير في علوم اللسان العربي، كلية الآداب واللغات، أقسم الأدب العربي جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2009.
119. لميعة، محسن محمد الشيوخ: الاحتراق النفسي لدى المعلمة وعلاقته بالاتجاه نحو مهنة التعليم، دراسة ميدانية على معلمات ثانويات مدينة القطيف، كجزء من متطلبات نيل رسالة الماجستير في علم النفس، المملكة العربية السعودية، 2011.

120. محمد جواد الخطيب: الاحتراق النفسي وعلاقته بمرونة الأنا لدى المعلمين الفلسطينيين بمحافظة غزة بحث مقدم إلى المؤتمر الثالث، الجودة في التعليم الفلسطيني، (مدخل التميز) عقد في الجامعة الإسلامية كلية التربية وعلم النفس، غزة، 30-31 أكتوبر 2007.
121. معروف محمد: استراتيجيات التعامل مع الاحتراق النفسي عند أساتذة التعليم الثانوي رسالة ماجستير كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم النفس والأرطفونيا، تخصص صحة النفسية الكيف المدرسي، جامعة وهران، 2014.
122. مهند عبد سليم عبد العلي: مفهوم الذات وأثر بعض المتغيرات الديموغرافية وعلاقته والاحتراق النفسي لدى معلمي المرحلة الثانوية الحكومية في محافظة جنين ونابلس رسالة ماجستير في الإدارة التربوية جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، 2003.
123. نبار رقية: الاحتراق النفسي لدى اساتذة التكوين والتعليم المهنيين، رسالة ماجستير في علم النفس وعلوم التربية، تخصص علم النفس التربوي، كلية العلوم الاجتماعية قسم علم النفس و الأرطفونيا، جامعة وهران، 2012.
124. نشوة كرم عماد أبو بكر دردير: الاحتراق النفسي للمعلمين ذوي النمط (أ - ب) وعلاقته بأساليب مواجهة المشكلات، رسالة ماجستير في التربية، تخصص صحة نفسية، جامعة القيوم كلية التربية، 2007.
125. نورة بوعيشة: الممارسات التدريسية في ضوء مقارنة التدريس بالكفاءات، رسالة ماجستير
126. تخصص علم التدريس، جامعة ورقلة، 2008.
127. يوسف حرب محمد عودة: ظاهرة الاحتراق النفسي وعلاقتها بضغط العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في الضفة الغربية، رسالة ماجستير في الإدارة التربوية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس فلسطين، 1998.
128. معتز سعيري وآخرون: التنمية الإدارية وأثرها على الأداء الوظيفي في الوزارات الحكومية العاملة في محافظة نابلس، جامعة النجاح الوطنية، مشروع تخرج قسم إدارة وأعمال، 2011.
- المراجع باللغة الفرنسية:

129. abdel Halim boudoukha, boun-out et traumatismes, psychologique dunod, paris, 2009.

130. Axel Hoffman, burnout Biographie, sante conjuguee avril 2005.N/32.

131. Freudenberger, The staff burnout syndrome in alternative institution Psychotherapy, Theory Research, and practice, 1978

132. Penes, Maslach, characteristics of staff burnout mental health settings hospital and community psychiatry, 1976.
133. Promost, AM, et Tap,p, Usure professionnelle et formation en soins palliatifs In les cahiers Internationaux de psychologie social .
134. Henri Fayol, General and Industriel Management London Saissac & sons, 1949.
135. 136-Deslandes Neve, L'introduction à la recherche, édition, paris, 1976.

**Les rêves scientifiques:**

136. Maher, E, L, burnout and commitment, Atheoretical alternative personnel and Guidance journal, 61 (7).

**Les Thèses:**

137. Dhaniram, N, stress, burnout and salutogenic Functioning ancong community service Doctors in kuvazulu natal hospitals, master study University of south Africa, february, 2003.

المواقع والمنتديات :

. الساعة:

138. جار الله الزمخشري: المفصل في علم العربية 2014/05/23 (الساعة 17:00).

(<http://rafed.net/turathona/81-82/81-7.html>)

139. معجم المعاني الجامع، معجم عربي عربي، 25/06/2014

([www.almaany.com /ar/dict](http://www.almaany.com/ar/dict))

140. نجية سهيل: عرض حول الاحتراق النفسي مركز التوجيه والتخطيط التربوي

2013 - 2012

([https://copist2011.wikispaces.com/épuisement professionnel](https://copist2011.wikispaces.com/épuisement+professionnel))

25/06/2014 (10:00)

جامعة الجليلي بونعامة- خميس مليانة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

إستبيان مصادر الإحتراق النفسي لأساتذة التربية البدنية والرياضة بعد التعديل

أخي الأستاذ ، أخي الأستاذة.

في إطار قيامنا ببحث تربوي لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضة تحت عنوان:

"دراسة مصادر الإحتراق وأثره على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في مرحلة الثانوي".

نرجو منكم أن تفضلوا بالإجابة على عبارات هذا الإستبيان بوضوح وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) على

الخانة الدالة على شعوركم ، ونعدكم بأن إجاباتكم ومعلوماتكم ستكون سرية، ولن تستخدم إلا لغرض البحث

العلمي المذكور أعلاه.

إشراف الدكتور

- بوازيد مختار

إعداد الطالب

- سعد سعود فؤاد



المعلومات الشخصية

الجنس:  ذكر  أنثى

الشهادات المتحصل عليها:  ليسانس  ماستر

الخبرة:  من 1 إلى 10 سنوات  من 10 سنوات فما فوق

الحالة العائلية:  أعزب  متزوج

مطلق  أرمل

أبدا	أحيانا	غالبا	دائما	عبارات مصادر الإحترق النفسي لأساتذة التربية البدنية
				<p><b>ظروف العمل</b></p> <p>1. اشعر أن ساعات العمل المنظمة والمقررة لي في العمل يوميا وأسبوعيا تلامني؛</p> <p>2. أشعر بأن مؤسستي توفر الإمكانيات والأجهزة اللازمة لعملتي؛</p> <p>3. تواجهني صعوبات عديدة أثناء قيامي بواجباتي في العمل؛</p> <p>4. إن عدم توفر الرعاية الصحية في المؤسسة تؤثر سلبا بي؛</p> <p>5. تحرص مؤسستي على أن توفر أماكن دائمة لحفظ الأدوات وصيانتها؛</p> <p>6. تحرص المؤسسة على توفير الأدوات والأجهزة التي تتوفر فيها مواصفات قانونية؛</p> <p>7. توفر لنا مؤسستنا دوما قاعات رياضية وملاعب وساحات لعب ملائمة وقانونية؛</p> <p>8. أشعر بضيق عند عدم وجود غرف تبديل الملابس خاصة في مؤسستي؛</p> <p>9. أشعر بالتعب من كثرة عدد التلاميذ في الصف الدراسي؛</p> <p>10. يضايقني بعد مكان عملي من مكان إقامتي.</p> <p><b>علاقة مع الآخرين</b></p> <p>1. يقلقني التوتر مع المدير؛</p> <p>2. تقلقني عدم وجود معايير واضحة للتعامل مع المسير المالي؛</p> <p>3. أدخل دوما في مناقشات مع بعض الأساتذة؛</p> <p>4. أشعر بعدم الإرتياح من عدم إحترام بعض الأساتذة لدرسي؛</p> <p>5. تستفزني دوما المصالح الإستشارية التربوية؛</p> <p>6. لا يقدر الزملاء المجهودات التي أقوم بها؛</p> <p>7. أتعاون مع جميع أساتذة المؤسسة؛</p> <p>8. أشعر بالتعب من سلوك بعض التلاميذ أثناء عملي؛</p>

				<p>9. يجبطني عدم تقدير أولياء التلاميذ مجهوداتي.</p> <p><b>مصادر مادية</b></p> <p>1. يكفيني دوما راتي الشهري؛</p> <p>2. يجبطني راتي الشهري عندما أقرانه بزملائي خارج قطاع التربية؛</p> <p>3. عدم كفاية الراتب الشهري يدفعني لتدريس ساعات إضافية؛</p> <p>4. عدم تغطية راتي الشهري لتكاليف الحياة يدفعني للعمل في مهن أخرى؛</p> <p>5. يرهقني عدم توفر المواصلات إلى مكان عملي؛</p> <p>6. يراودني شعور من القلق حيال نظام التقاعد المعمول به؛</p> <p>7. تكسبني مهنتي وأجرني في الوسط الذي أعيش فيه مكانة إجتماعية جيدة؛</p> <p>8. أستطيع أن أدخر من راتي الشهري لشراء سيارة ومسكن.</p> <p><b>مصادر ذاتية</b></p> <p>1. أشعر بالإحباط عندما لا أستطيع التأثير إيجابيا في حياة التلميذ؛</p> <p>2. أشعر بضرورة إقتصاد وقت العمل الحالي؛</p> <p>3. أشعر بإحباط عندما لا أستطيع الرفع من قيمة حصة التربية البدنية داخل المؤسسة؛</p> <p>4. أشعر بأني استترفت إفعالي عندما أتحمل مسؤوليات أكبر من طاقتي؛</p> <p>5. أشعر باليأس عندما تكون مشاركتي مع المنظمات واللجان بدون جدوى؛</p> <p>6. أشعر بالقلق من خلال تصرفات وإهمال التلاميذ للحصة؛</p> <p>7. أشعر بالتوتر عندما يضايقني مستويات مختلفة من التلاميذ من حيث القدرات؛</p> <p>8. أشعر بالتوتر عندما لا تكفيني معلوماتي للإجابة على أسئلة التلاميذ داخل الحصة ؛</p> <p>9. بنقص المعلومات يؤثر سلبا على أدائي البيداغوجي.</p>
--	--	--	--	---

جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة -

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

إستبيان خاص بالأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة بعد التعديل

أخي الأستاذ ، أختي الأستاذة.

في إطار قيامنا ببحث تربوي لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في نظرية ومنهجية التربية البدنية والرياضة تحت عنوان:

"دراسة مصادر الإحترق وأثره على الأداء البيداغوجي لأساتذة التربية البدنية والرياضة في مرحلة الثانوي".

نرجو منكم أن تفضلوا بالإجابة على عبارات هذا الإستبيان بوضوح وموضوعية، وذلك بوضع علامة (X) على

الخانة الدالة على شعوركم ، ونعدكم بأن إجاباتكم ومعلوماتكم ستكون سرية، ولن نستخدم إلا لغرض البحث

العلمي المذكور أعلاه.

إشراف الدكتور

- بوازيد مختار

إعداد الطالب

- سعد سعود فؤاد

أبدا	أحيانا	غالبا	دائما	عبارات الأداء البداغوجي لأساتذة التربية البدنية
				<p><b>تخطيط الدرس</b></p> <p>1. لقدرة على تحديد الأهداف العاة؛</p> <p>2. تحديد الأهداف الإجرائية لكل درس بدقة؛</p> <p>3. تحضيراتي للتمارين البدنية والرياضية تراعي الفروق الفردية بين التلاميذ؛</p> <p>4. أضمن دائما تحضير الوسيلة التعليمية المناسبة للدرس؛</p> <p>5. أراعي تنظيم الدرس معتمدا على طرق التعليم المناسبة لمستوى التلاميذ؛</p> <p>6. أحدد وسائل التقويم لمعرفة مدى تحقيق الأهداف؛</p> <p>7. أراعي التنوع في إختيار التمارين البدنية والرياضية؛</p> <p>8. أخطط الدرس بالتدرج في المراحل (م تمهيدية، م الرئيسية، م الختامية)؛</p> <p>9. أراعي المبادئ العامة للتدرب (شدة وحمولة التمرين وتكرارها وعدد السلاسل والإسترجاع)؛</p> <p>10. أراعي أن يكون الدرس متوافق مع المقرر المدرسي.</p> <p><b>تنفيذ الدرس</b></p> <p>1. أستشير إهتمام التلاميذ بالمشاركة في الدرس والإستعداد للتعلم؛</p> <p>2. أربط موضوع الدرس الحالي بالدروس السابقة كلما أمكن ذلك؛</p> <p>3. أراعي الفروق الفردية بين التلاميذ أثناء الحركات وتوصيل المعلومات؛</p> <p>4. أتحكم في إستخدام طرق التعلم؛</p> <p>5. إستخدام الوسيلة التعليمية المناسبة في الوقت المناسب؛</p> <p>6. إستغلال الوسائل البيداغوجية المتوفرة (كرات، مساحات</p>

				<p>(اللعب)؛</p> <p>7. أستمع بإهتما لأسئلة التلاميذ المتعلقة بالدرس وأجيب عليها؛</p> <p>8. أعيد التمارين البدنية والرياضية الغير مفهومة والصعبة بدقة؛</p> <p>9. أستخدم للغة سليمة ومفهومة؛</p> <p>10. أحسن توزيع وإستغلال الوقت أثناء الحصة؛</p> <p>11. أعمل دائما على أن تكون وضعيتي بالنسبة للتلاميذ مناسبة للملاحظة؛</p> <p>12. أعمل على أن تحقق المرحلة الرئيسية الأهداف المسطرة؛</p> <p>13. أعمل على أن تحقق المرحلة الختامية الرجوع بالتلاميذ إلى الهدوء التام والإسترجاع؛</p> <p><b>التقويم</b></p> <p>1. أراعي بدقة إستمرارية التقويم؛</p> <p>2. أعمل على إختيار التمارين البدنية والرياضية لتحديد المستويات المختلفة؛</p> <p>3. أعمل على التنوع من إختبارات التقويم؛</p> <p>4. أستفيد من نتائج التقويم لإعداده في الدروس المقبلة؛</p> <p>5. أتبين دائما مدى تحقيق الأهداف؛</p> <p>6. ألاحظ بدقة الأخطاء المرتكبة من طرف التلاميذ وأعمل على تصحيحها؛</p> <p>7. أراعي عملية التقويم من حيث الجوانب: الحس الإدراكي، الاجتماعي العاطفي، الجانب المعرفي.</p> <p><b>إدارة تنظيم الفصل</b></p> <p>1. أوزع وأجمع المعدات والأجهزة الرياضية بكفاءة؛</p> <p>2. أتخذ كل الإجراءات لمنع الحوادث والإصابات؛</p> <p>3. أعمل على أن تكون مساحات اللعب والقاعات الرياضية نظيفة دائما؛</p>
--	--	--	--	---

				<p>4. أعمل على أن تكون مساحات اللعب والقاعات عليها العلامات السليمة طبقا للقوانين؛</p> <p>5. أراقب بدقة لباس التلاميذ الرياضي والنظافة والحالات المرضية وأسجلها في سجل خاص؛</p> <p>6. أعتني بمذكرة الحصة من حيث التنظيم والخط وإستعمال الألوان؛</p> <p>7. أنظم دفتر النصوص وأكتب في بعناية مع الدفتر اليومي للأستاذ؛</p> <p>8. أحضر بإستمرار الندوات العلمية ومجالس الأقسام والإجتماعات المتعلقة بالمهنة.</p>
--	--	--	--	---

## قائمة مجمع الدراسة (البحث)

ولاية المدية	
عدد الأساتذة	إسم المؤسسة (الثانوية)
03	ثانوية بن رويسي المدية
02	ثانوية بن شنب المدية
02	ثانوية فنحار عبد الكريم المدية
02	ثانوية زروق بوشريط المدية
02	ثانوية أحمد عروة المدية
02	ثانوية زرواق نورالدين المدية
03	ثانوية الطيب بوقاسمي المدية
01	ثانوية خالد بن زميرلين المدية
01	ثانوية محمود باشن المدية
02	ثانوية أولاد إبراهيم الجديدة
02	ثانوية حنيني عاشور وزرة
02	ثانوية يحي الميلود العمارية
02	ثانوية رابح بن داود بن شكاو
02	ثانوية سي المحجوب
02	ثانوية عبد اللاوي سليمان البرواقية
02	ثانوية علي فراح البرواقية
02	متقنة مصطفى نابي البرواقية
02	ثانوية صديقي النوري البرواقية
02	ثانوية الأخوة مسعودي البرواقية الجديدة
02	ثانوية بلعالم محمد بني سليمان
01	ثانوية بلخير عبد السلام السواقي
01	ثانوية بلقاسمي أحمد السواقي



## الملاحق

01	ثانوية الشيخ بوعمامة بوسكن
02	ثانوية الأمير عبد القادر العمارية
02	ثانوية معركة موقورنو الزويرية
03	ثانوية مولود قاسم سيدي نعمان
02	ثانوية مكوي العيد بوشراويل
02	ثانوية علوان البغدادي خمس جوامع
01	ثانوية الأخوة إبراهيمي سيدي الربيع