



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم: الإدارة والتسيير الرياضي



مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

تخصص: تسيير المنشآت الرياضية

الموضوع:

الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز من وجهة نظر موظفي المنشآت الرياضية -دراسة ميدانية ببعض المنشآت الرياضية بولاية الوادي-

تحت إشراف الدكتور:

- شتيوي عبد المالك

من إعداد الطالب:

- بن عودة يونس

السنة الجامعية:

2017/2016

شكر

نشكر الله سبحانه وتعالى على فضله وتوفيقه لنا، والقائل في محكم تنزيله:
{ إِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ... } (7) سورة إبراهيم

كما نتقدم بالشكر الخالص إلى الأستاذ المشرف : " شتيوي عبد المالك " الذي سهّل لنا طريق العمل ولم ييخل علينا بنصائحه القيّمة، فوجّهنا حين الخطأ وشجعنا حين الصّواب فكان نعم المشرف

ولا ننسى أن نتقدّم بكل احترامنا إلى كلّ من ساعدنا، من قريب أو من بعيد في إنجاز هذا البحث المتواضع.

وفي الأخير نحمد الله عز و جلّ، الذي أنعم علينا بإنهاء هذا العمل.

فهرس المحتويات

الصفحة

العنوان

- شكر.....
- فهرس المحتويات
- قائمة الجداول والأشكال
- مقدمة..... أ.....

الجانب التمهيدي

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية..... 03
2. الفرضيات 04
3. أهمية الدراسة 04
4. أهداف الدراسة 05
5. أسباب اختيار الموضوع..... 05
6. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة 05
7. الدراسات السابقة..... 06

الجانب النظري

الفصل الأول : الضغوط المهنية

- تمهيد 12
- أولاً: مفهوم الضغوط..... 13
- ثانياً: عناصر الضغوط..... 15
- ثالثاً: مراحل الضغوط..... 16
- رابعاً: أنواع الضغوط المهنية..... 17
- خامساً: مصادر الضغوط المهنية 19
- سادساً: نماذج و نظريات الضغوط المهنية..... 26
- سابعاً: الآثار المترتبة على الضغوط المهنية..... 31
- ثامناً: أساليب مواجهة الضغوط المهنية..... 33
- خلاصة الفصل..... 36

الفصل الثاني: دافعية الإنجاز

38	تمهيد
39	أولا: الدافعية.....
39	1- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية.....
40	2- تصنيف الدوافع.....
41	3- وظائف الدافعية.....
41	ثانيا: تعريف دافعية الإنجاز.....
42	ثالثا: مكونات دافعية الإنجاز.....
43	رابعا: أنواع دافعية الإنجاز.....
43	1- دافعية الإنجاز الذاتية.....
43	2- دافعية الإنجاز الاجتماعية.....
43	خامسا: خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي.....
44	سادسا: نظريات دافعية الإنجاز.....
44	1- نظرية الحاجة للإنجاز لماكيلاند.....
45	2- نظرية أتكينسون: الحاجة للإنجاز.....
46	3- نظرية العزو.....
47	4- نموذج دافعية الكفاءة.....
48	سابعا: قياس الدافعية للإنجاز.....
48	1- المقاييس الإسقاطية.....
49	2- المقاييس الموضوعية.....
51	خلاصة

الفصل الثالث: المنشآت الرياضيّة

53	تمهيد.....
54	1- المنشآت الرياضية في العصر القديم.....
55	2- المنشآت الرياضية في العصر الحديث.....
56	3- مفهوم المنشأة الرياضية.....
57	4- إدارة المنشآت الرياضية.....
58	5- خصائص المنشآت الرياضية.....
58	6- أسس تخطيط المنشآت الرياضية.....
59	7- تعريف الإمكانيات.....
59	8- أهمية الإمكانيات في التربية الرياضية.....
60	9- مبادئ الإمكانيات الرياضية.....
61	10- أنواع الملاعب.....
61	11- مزايا دراسة إمكانيات المنشأة الرياضية.....
63	خلاصة.....

الجانب التطبيقي الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة

66	تمهيد
66	1- الدّراسة الإستطلاعية.....
66	2- المنهج المستخدم في الدراسة
67	3- أداة الدراسة
67	4- تحديد متغيّرات الدّراسة
67	5- مجتمع الدّراسة.....
67	6- ضبط العيّنة
67	7- حدود الدراسة
68	8- الوسائل الإحصائيّة

الفصل الخامس: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

1. عرض وتحليل نتائج ومناقشة نتائج الاستبيان 70
- 1-1- عرض وتحليل العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى 70
- 1-2- تفسير ومناقشة نتائج المحور الأول..... 76
- 1-3- عرض وتحليل العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية 77
- 1-4- تفسير ومناقشة نتائج المحور الثاني 83
- 2- الإستنتاج العام 84
- 3- الإقتراحات 85
- خاتمة..... 86

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
.1	المقارنة بين الضغوط الإيجابية والضغوط السلبية	18
.2	الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب)	20
.3	يبيّن مدى تأثير نقص المعلومات لأداء المهام على بدن العامل	70
.4	يبيّن مدى تأثير روتينيّة العمل على دافعيّة العامل	71
.5	يبيّن مدى تأثير المكالمات الهاتفية على العامل	72
.6	يبيّن نسبة تعامل العامل بخشونة مع زملاء العمل	73
.7	يبيّن ما إذا كان العمل التطوعي يسبّب التوتر للعامل	74
.8	يمثل نسب إحساس عامل المنشآت الرياضية بتقديمه لأقصى ما لديه في العمل	75
.9	يبيّن نسب تأثير بعد المنزل عن مكان العمل على عامل المنشآت الرياضية.	77
.10	يبيّن نسبة تأثير زحمة السير على حالة العامل أثناء عمله	78
.11	يبيّن نسبة تأثير المشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل على العامل	79
.12	يبيّن نسبة تأثير المشاكل العائلية على العامل أثناء عمله	80
.13	يبيّن نسبة تأثر العامل بالضوضاء الخارجيّة أثناء العمل	81
.14	يبيّن نسبة تأثير المهمّات الإدارية الخارجيّة على العامل	82

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
28	يبين نموذج لبيير ونيومان	.1
29	يبين نموذج جيسون وزملائه	.2
32	يوضح تأثير ضغوط العمل على الأداء	.3
70	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (03)	.4
71	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (04)	.5
72	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (05)	.6
73	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (06)	.7
74	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (07)	.8
75	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (08)	.9
77	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (09)	.10
78	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (10)	.11
79	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (11)	.12
80	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (12)	.13
81	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (13)	.14
82	يبين تمثيلا لنسب الجدول رقم (14)	.15

لو تأملنا في المؤسسات الرياضية لوجدنا إختلافا وتباينا كبيرا بين العمال في هذه المؤسسات والمنشآت الرياضية، فمنهم من يمتلك نفسا راضية بما هي عليه، وربما لا يتعدى طموحها موضع قدميها، فأَيّما صخرة أعاقَت حركة قدميه توقّف عندها ينتظر حتّى تنزاح من تلقاء نفسها أو يأتي من يزيحها عنه، وهذا لن يكون إلاّ بسيل جارف يزيل هذه الصخرة التي تعيقه، وهذا بالطبع بعد أن يزيل هذه النفس القابضة مكانها. وفي الجانب الآخر نجد عمّالا لا ترضى أنفسهم إلاّ بالأجماد والمطالب العالية وإجتياز الصّعاب والعقبات، فمتى رأت الجهد في شيء هانت أمامها كل تلك الصعاب والعقبات حتّى تبلغ ذلك الجهد وكما يقولون: "الصخور تسد الطريق أماما الضعفاء، أما الأقوياء فيرتكزون على الصخور ذاتها لكي يصلوا إلى القمة ... فيا للهمة".

ولا شك أنّنا حين أردنا أن نتكلّم عن هذه الصّخور المعرّقة التي تسدّ الطريق أمام الضّعفاء ويرتكز عنها الأقوياء لكي يصلوا إلى القمة كثيرة وعديدة ، سببنا تركيزنا في بحثنا هذا على تلك الضّغوط المهنيّة متنوّعة المصادر الداخليّة والخارجيّة.

غير أن الأمر ليس بالهين فقد أوضح (بيتر هانسون) أنّه "في مجال صحة الإنسان تمثل الضّغوط نسبة 80% من مجموع الأمراض التي يعاني منها النّاس، وتعتبر ضمنا السّبب وراء وفاة الملايين من البشر على نطاق العالم كل يوم من جراء مشكلات صحيّة مختلفة كالتّوبات القلبيّة والقرحة، والأمراض المعدية، وهذا ما يكلف أمريكا الشماليّة مثلا، خسارة تبلغ 200 مليون دولار في العام ". (سعد بن عميقان الدوسري، 2005، ص 4/3) وعلى إعتبار أنه لا تكاد تخلو أي مؤسسة من ضغوط العمل، حيث تضطرّ العمال في كثير من الأحيان إلى التوتّر والقلق، ما قد ينعكس سلبا على كفاءتهم، وتأثر دافعيتهم لأدائهم مهامهم، لذا فقد إرتأينا أن نعالج موضوعا عنوانه ب: "الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بدافعيّة الإنجاز من وجهة نظر موظفي المنشآت الرّياضيّة". وفي محاولة منّا لإثراء هذا الموضوع إقترحنا له خمسة فصول بين الجانب النظري والجانب التّطبيقي، حيث احتوى الجانب التّظري على ما يلي:

الفصل الأوّل:

تناولنا فيه ضغوط العمل، وهو الآخر تكلمنا فيه على ضغوط العمل من حيث بعض المفاهيم وبعض الآثار المتعددة والمتنوعة الناجمة عن هذه الضغوط.

الفصل الثّاني:

تناولنا فيه دافعيّة الإنجاز، حيث تكلمنا عموما عن الدّافعيّة وأنواعها، ووظائفها، ثمّ تعرّفنا بالخصوص على دافعيّة الإنجاز، مكوّنها، وأنواعها، وخصائصها، وبعض المتغيّرات الأخرى المتعلّقة بها.

الفصل الثالث:

تطرقتنا في هذا الفصل إلى المنشآت الرياضية، إدارتها، وخصائصها، وكذا أسس تخطيطها. أما الجانب التطبيقي فقد إحتوى على:

الفصل الرابع:

حاولنا فيه أن نبرز الطريقة العلمية التي إنتهجناها لمعالجة هذا الموضوع ميدانيا، والأداة التي إستعملناها لجمع البيانات.

الفصل الخامس:

هو عبارة عن عرض وتحليل نتائج الدراسة، ثم مناقشة أهم النتائج في ظل فرضيات بحثنا، إنتهاء إلى إقتراح بعض الأمور التي قد تكون خير معين لعمّال المنشآت الرياضية في تعزيز دافعيتهم لعملهم من جهة، والتخفيف من ضغوط العمل من جهة أخرى.

الجانب التمهيدي

الإطار العام للدراسة

1. الإشكالية:

إنّ المتتبع لمراحل التطوّر والنمو التي مرّت بها المؤسسات الرياضية منذ الإستقلال إلى يومنا هذا، يدرك أنّها كانت تتخبط في العديد من المشاكل والمعوقات التي لازمتها على إمتداد هذه الفترة ، كنقص التّأطير والخبرة وإنتشار مظاهر الإهمال والتسيّب وسوء إستعمال الموارد البشرية ونقص الدّافعية للإنجاز، حيث بيّنت مختلف الدّراسات والأبحاث أن هذا الأخير من أهم المسببات التي من شأنها أن تتسبّب في عرقلة عجلة التنمية نحو الأهداف المسطرة لها التي تهدف إلى رفع مردود المنشآت الرياضية.

وباحتلال المؤسسات لأهميّة كبيرة في حياة المجتمعات المعاصرة، بحيث أنّها أخذت في السيطرة على معظم نشاطات المجتمع ، تحولت النظرة إليها على أنّها طاقة إنسانية وحيويّة تسهم بشكل رئيسي في تطور المجتمعات وباعتبار الفرد عنصر مهمّ لقيام هذه المؤسسة، إذ لم نقل أهمّها، وهو يواجه عدّة مواقف وظروف تفوّق طاقته الجسمية ، والنفسية ، والذهنية ، حيث يصعب التعايش والتكيف معها وإستمرار هذه المواقف والظروف من شأنها توليد ضغط لدى العامل. (جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس، 2002، ص513)

وتعتبر الضغوط المهنية من أبرز التحدّيات التي تواجه العامل في بيئة عمله، حيث يتولّد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل تحقيق الإستجابة التلقائية لها ، ممّا تظهر لديه العديد من المظاهر كالإرهاق والإجهاد وتفشّي القلق ومشاعر الإحباط والغضب والإكتئاب.

وتعتبر المنشآت الرياضية من ضمن المؤسسات التي يتعرض عمّالها لمصادر متعددة من الضغوط وذلك نظرا لطبيعة أعمالهم والتي تتطلّب وجوب أخذ الحيطة والإنتباه المستمرّ خصوصا عندما تزداد الأعباء والمسؤوليات وهذا ما يؤثر في الإبتحاح الكامن لدى العامل ويعرقل سعيه إلى تحقيق التفوّق في إنجاز المهام الموكلة له ممّا يقلّل من مستوى دافعية الإنجاز والحماس لبذل الجهد، ويتربّب عنه نوع من التّراخي والكسل وعدم تحمل المسؤولية وهذا التأثير يخلق نتائج سلبية على الفرد والمنظمة على حدّ سواء.

أي أن العمل الإداري في المؤسسات الرياضية يستلزم دراسة جيدة وعناية كبيرة بدافعية الإنجاز بغية الوصول إلى أعلى كفاءة في أداء المهام لتحقيق الأهداف المسطرة، في حين أظهرت دراسات أخرى أن قطاعات كبيرة من العاملين في المؤسسات المختلفة العامّة منها والخاصة يعانون من الإجهاد النفسي و يتعرّضون إلى قدر كبير من الضغوط لتحسين أدائهم في إنجاز الأعمال، وهذا ما يفسر زيادة الاهتمام بالصحة النفسية للعمّال لما لها من تأثير كبير على أداء الأفراد العاملين.

وحيث أن التطور الذي يعرفه المجال الإداري يتطلب من عمال المؤسسات الرياضية جهودا جبّارة ، خاصة في ظلّ السعي الجاد الذي تبذله لبلوغ درجات الكفاءة في أداء المهام الإدارية وإذا كان الأمر يتطلب كفاءة عالية في الأداء تميّزها جودة المخرج، كان أوّل المبادئ إمتلاك الموظّف دافعية قويّة لإنجاز أعماله كأحد أهم المحدّات لجودة العمل، هذا المبدأ قد يولّد ضغوطا مختلفة المصادر متفاوتة الدّرجات، أي أنّ محاولة الوصول إلى أعلى كفاءة في

أداء المهام تتأثر من جهة بدافعية العمّال، ومن جهة أخرى بتعرضهم للضغوط ، وياعتبار أن المؤسسات الرياضيّة من بين أهم المؤسسات التي لها طابع إداري لإحتوائها على طاقم إداري يسهر على تسييرها وتحقيق أهدافها، فإنّها تخضع لكل ما سبق ذكره حول دافعية الإنجاز وضغوط العمل، لذا فإن هذه الدراسة سوف تتناول العلاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة ، وذلك من خلال طرح التساؤل التالي:

ما طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة؟

التساؤل العام:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة؟

التساؤلات الجزئية:

1- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية الداخليّة ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة؟

2- هل توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية الخارجيّة ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة؟

2. الفرضيات:

2-1- الفرضية العامة:

توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة.

2-2- الفرضيات الجزئية:

- الفرضية الجزئية الأولى:

توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية الداخليّة ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة.

- الفرضية الجزئية الثانية:

توجد علاقة إرتباطية بين الضغوط المهنية الخارجيّة ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضيّة.

3. أهمية الدراسة:

تعاني العديد من المنظمات في العصر الحالي على إختلاف أنواعها من إزدياد إنتشار الضغوط المهنية داخل بيئتها التنظيمية والتي إن إستمرت تترك أثارا سلبية على العاملين بها، كالقلق والإضطراب و كذا الإحباط، مما يؤثر سلبا على حالتهم الصحيّة والنفسيّة، وهذا قد يؤثّر على دافعيّتهم لإنجاز مختلف الأنشطة والمهام المنوطة بهم، مما يخلق نوعا من الرّوتين والملل لديهم يتسبب في إنخفاض أدائهم وكذا شعورهم بعد الرضا والإستقرار، من هنا تستمدّ الدّراسة أهميّتها.

وحيث تحاول دراسة دافعية الإنجاز وما لها من أهمية ليس فقط في المجال النفسي، ولكن أيضا في العديد من المجالات الأخرى كالمجال الاقتصادي والمجال الإداري والتربوي، المساهمة في مساعدة المسؤولين على وضع إستراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط والحفاظ على مستوى محدّد لها، وذلك لضمان دافعية إنجاز معيّنة.

4. أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى:

- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي المنشآت الرياضية بولاية وادي سوف.
- التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية بولاية وادي سوف.
- التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية بولاية وادي سوف.

5. أسباب اختيار الموضوع:**1- أسباب ذاتية:**

- الرغبة في معالجة موضوع دافعية الإنجاز نظرا لأهميتها في حياتنا وحتى مستقبلنا المهني.
- استحوذ عنصر ضغوط العمل على اهتمامنا بسبب ميلنا إلى معالجة المواضيع التي تدور حول الموارد البشرية وبالذات الصحة النفسية.
- تناسب إمكانياتنا وموضوع دافعية الإنجاز من حيث أنه ليس معقدا كثيرا.

2- أسباب موضوعية:

- القيمة العلمية لموضوع البحث.
- الموضوع جديد من حيث أنه لم يتم تناوله في المجال الرياضي من طرف طلبة التربية البدنية والرياضية بصفة عامة وطلبة الإدارة والتسيير الرياضي بصفة خاصة.
- توفر المساعدات على مستوى الإدارات الرياضية لولاية وادي سوف.

6. تحديد المفاهيم الإجرائية للدراسة:

تكتسب المفاهيم في العلوم الإنسانية أهمية كبيرة وذلك لما تحمله من دلالات ومقاصد نظرية لها أثرها المباشر على كل بحث، ومن هنا فإن لكل بحث خصوصيته التي تميزه عن غيره من البحوث، فالمفاهيم هي التي تعبر عن طبيعة الموضوعات و الظواهر التي يقوم الباحث بدراستها.

ومن أهم المفاهيم بالنسبة المستخدمة في هذه الدراسة و التي تتطلب تحديدا لدلالاتها ما يلي:

- **الضغوط المهنية:** حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تؤثر على الحالة النفسية.
- **الدافعية:** هي القوة المحركة لسلوك الفرد والتي توجهه نحو استجابات معينة، وذلك لإشباع حاجة معينة، حيث تستثار هذه القوة بعوامل قد تكون نابعة من الفرد ذاته أو من البيئة المحيطة به.

- دافعية الإنجاز: هي السعي تجاه الوصول إلى مستوى من التفوق والامتياز.
- المنشآت الرياضية: هي عبارة عن مجتمعات رياضية تمارس فيها مختلف الرياضات سواء الفردية أو الجماعية وهذه المنشأة لها إدارة تسيّرها وفق برنامج معيّن، كما أن هذه المنشآت من الملاعب والساحات والمرافق الرياضية من جهة، والأجهزة والأدوات والوسائل الرياضية من جهة أخرى من المستلزمات الرئيسية للسير الحسن، إذ أنّها تمثل العمود الفقري للنشاط الرياضي.

7. الدراسات السابقة:

لقد تمّ عرض بعض الدراسات فقط لأن موضوع كتب عنه الكثير وعولج من جميع جوانبه.

- دراسة شارف حوجة مليكة (2010): بعنوان: "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين"

دراسة مقارنة في المراحل التعليمية الثلاث (ابتدائي، متوسط، ثانوي) بولاية تيزي وزو:

هدفت هذه الدراسة إلى البحث في مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، ومعرفة ماذا إن كانت هل هناك فروق في الشعور بالضغوط المهنية وذلك تبعاً لاختلاف المراحل التعليمية والخبرة المهنية، ولتحقيق أهداف الدراسة تمّ بناء مقياس مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين، انطلاقاً من الأدب التربوي والدراسات السابقة حول الموضوع واشتمل المقياس أربع أبعاد موزعة على 48 بند وهي: مصادر ضغوط طبيعة العمل، مصادر الضغوط المادية والفيزيقية، مصادر الضغوط الاجتماعية والسياسية التعليمية ومصادر الضغوط العلائقية.

- اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المقترن اشتملت عينة الدراسة 210 مدرس من الجنسين، اختبر بطريقة غير عشوائية حصصية في 5 بلديات من ولاية تيزي وزو.

- ومن أبرز نتائج الدراسة:

أن مدرّسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية مع وجود فروق دالة إحصائية تعود لصالح مدرّسي التعليم المتوسط الذين تبين أنّهم الأكثر شعوراً بالضغوط المهنية ككل وفي بعده المهني الثاني والثالث والرابع، كما بيّنت النتائج أنّ المصدر الأول من المقياس مصدر ضغوط طبيعة العمل، لم تظهر فيه فروق دالة.

- دراسة مكناسي محمد (2007/2006) بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية"، دراسة ميدانية على أعوان السجون بمؤسسات إعادة التأهيل بقسنطينة.

تدور إشكالية الدراسة حول طبيعة العلاقة الموجودة بين التوافق المهني و ضغوط العمل التي يتعرض لها

العاملون بالمؤسسات العقابية، وذلك من خلال الإجابة على التساؤل التالي:

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

وللإجابة على هذه التساؤل تم وضع الفرضية التالية:

- توجد هناك علاقة ارتباطية بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية التي يعاني منها أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة. وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على درجة التوافق المهني لدى أعوان السجون بمؤسسة إعادة التأهيل والتعرف على مستوى ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية لديهم، وكذلك التعرف على العلاقة الموجودة بين درجة التوافق المهني ومستوى ضغوط العمل من خلال أعراضها.

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما العينة فقد قام الباحث بتطبيق دراسته الميدانية على جميع أفراد المجتمع الأصلي للدراسة من أعوان السجون العاملين بمؤسسة إعادة التأهيل بقسنطينة، أي أنّ عيّنة الدراسة هي كل مجتمع الدراسة وعددهم (176) عون.

توصّلت نتائج هذه الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغوط العمل من خلال الأعراض الجسدية والنفسية والسلوكية، كما أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغوط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني، كما أوضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائية مع كل من العمر وسنوات الخبرة وكانت كلّها موجبة وطرديّة ممّا يعني أن التوافق المهني يتأثر بمتغيري السن وسنوات الخبرة، ومن جهة أخرى أوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ارتباط دالة إحصائية ممّا يشير إلى أنّ مستوى ضغوط العمل لا يتأثر بكل من متغيري السن وسنوات الخبرة.

- دراسة نوي الجمعي وصاهد فتيحة (2006/2005) بعنوان "الضغط المهني وعلاقته بدافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي ببرج بوعربريج".

تهدف الدراسة إلى التعرف على مستويات الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى هؤلاء المعلمين وكذلك العلاقة بين المتغيرين وطبيعتها، تمت هذه الدراسة على عيّنة عددها 41 أستاذ.

استخدم الباحث مقياسين هما:

-مقياس لقياس الضغط المهني للدكتور نجاح القبّان يهدف لقياس أهم مصادر وأعراض الضّغط المهني.

-مقياس لقياس دافعية الانجاز وضعه د.عبد الرحمان صالح الأزرق.

توصّلت الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباط بين الضغط المهني ودافعية الانجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي.

- دراسة نبيل محمد الفحل (2004/2003): حول دافعية الانجاز دراسة مقارنة بين المتفوقين والعاديين من الجنسين في التحصيل الدراسي في الصف الأول الثانوي.

تهدف الدراسة إلى التعرف على مدى دافعية الانجاز لدى كل من الطلاب المتفوقين والعاديين، وكذلك التعرف على الفروق بينهم.

أجريت هذه الدراسة على عيّنة تتكوّن من (60) طالبا، (30 من الطلبة المتفوقين و30 من العاديين).

إضافة أيضا إلى 60 طالبة (30 من المتفوقات، 30 من العاديات).

إستخدم الباحث إستمارة جمع البيانات العامّة واختبار الدافع للإنجاز للأطفال والراشدين، إعداد، ومن نتائج هذه الدراسة:

- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة المتفوقين.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات مجموعة الطلاب العاديين في التحصيل الدراسي وبين متوسط درجات الطالبات العاديات على مقياس دافعية الإنجاز.
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسط درجات الطالبات المتفوقات وبين متوسطات درجات الطالبات العاديات في التحصيل الدراسي على مقياس دافعية الإنجاز.

- التعليق على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة أن لها علاقة بالدراسة الحالية ، وذلك ما يتيح لنا تحصيل أكبر فائدة لذا تنوّعت أهداف هذه الدّراسات وفقاً للهدف العام لكل دراسة.

من حيث المنهج:

فمن حيث المنهج إستخدمت شارف خوجة المنهج الوصفي المقترن ، أما دراسة مكناسي محمد و دراسة نوي الجمعي وصاهد فتيحة فاعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي ، أما دراسة نبيل محمد الفحل فإعتمدت على المنهج الوصفي وهو نفس المنهج المتبع في دراستنا.

من حيث الأدوات:

أما من حيث الأدوات فنجدها أنّ جلّها إعتمدت على مقياس الضّغط المهني ، إلاّ دراسة نبيل محمد الفحل التي إعتمدت على الإستبيان وهو ما سنعتمده في دراستنا .

أما من حيث المعالجة الإحصائية فنجد أنّ أغلبها إستعمل النسب المئوية وهو نفسه المعتمد في دراستنا.

والإستفادة من الدّراسات السّابقة تتجلّى في:

- كيفة صياغة فرضيات الدراسة الحالية.

- كيفة صياغة المحتوى العلمي للإطار النظري لهذه الدراسة.

- تحديد المنهج المستخدم في الدّراسة .

الجانب النظري

الفصل الأول

الضغوط المهنية

تمهيد

يعيش الفرد ويتفاعل مع عناصر بيئة تتميز بالتغيّر المستمر بمختلف أنواعه والذي يشمل كل مجالات الحياة حيث أصبح السمة المميزة للعصر الحالي. مما يجعل هذه البيئة غير صحيحة لما تولده من صراعات وضغوطات بمختلف أنواعها والتي تؤثر على الفرد من الناحية الفيزيائية والاجتماعية والنفسية، حيث يصعب عليه التكيف معها، وهذا يظهر خاصة في المجال المهني حيث يعاني العمال من شتى أنواع الضغوط ويحاولون بشكل دائم التكيف معها وتسخيرها لصالحهم، إلا أنّها في الكثير من الأحيان تفوق قدرتهم التكيفية وتصبح هاجسهم الوحيد، ويختلف الأفراد في استجاباتهم للضغوط فمنهم من تدفعه تلك الضغوط إلى المثابرة والجدية لتحقيق الأهداف المنشودة وقد تدفع البعض الآخر إلى الإحباط واليأس وانخفاض الإنتاجية وبالتالي تواجه المنظمات مشاكل عديدة من شأنها أن تؤثر على تحقيق أهدافها.

أولاً: مفهوم الضغوط:

عندما نتحدث عن الضغوط، فإننا نعني بذلك قضية لازمت الإنسان منذ وجوده على الأرض، فقد وجد ليعمل وكان هذا العمل ولا يزال مصدراً لشقاء، وذلك مصداقاً لقوله تعالى: "لقد خلقنا الإنسان في كبد" ولقد ترتب عن هذا العمل وما صاحبه من شقاء مواجهة الإنسان للعد يد من المخاطر والتحديات في حياته التي كانت سبباً في هاته الضغوط، حيث استطاع الإنسان أن يتكيف مع بعضها ويسخر بعضها لصالحه، في حين كان بعضها الآخر قاسياً وشديداً ترتب عنها في بعض الأحيان تعاسته وشقاؤه.

وكلمة ضغط مشتقة من اللغة اللاتينية، واستخدمت في القرن 17 بمعنى: الشدة أو المحنة أو الحزن، أو البلاء.

وخلال القرنين الثامن و التاسع عشر أصبح يشير إلى القوة أو الضغط أو الإجهاد أو التوتر، ثم استخدم المصطلح في العلوم الأخرى، خصوصاً في علم النفس ليبدل على الموقف الذي يكون فيه الفرد واقفاً تحت إجهاد انفعالي أو جسدي. (أحمد بن محمد هيجان، 1998، ص13)

1- تعريف الضغوط المهنية:

1-1- التعريف اللغوي:

- الضغط Stress: مشتق من الفعل الثلاثي Stringers الذي يعني: ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي Etreinder بمعنى طوق ذراعيه وجسمه مؤدياً بذلك إلى الاحتناق الذي يسبب القلق. (شحاته حسن، زينب النجار، 2000، ص208)

- وقد يعني أيضاً: القهر، الاضطراب والضغط بمعنى الشدة والمشقة.

1-2- التعريف الاصطلاحي:

أ- الضغوط كمثير:

يعرفه لازاروس وكوهين Lazarus&Cohen على أنها: "الأحداث التي تتحدى الفرد وتتطلب التكيف الفسيولوجي، أو المعرفي أو السلوكي". ويعرف الضغط بأنه يشير إلى أي شيء من شأنه أن يؤدي إلى استجابة انفعالية حادة ومستمرة.

والضغوط حالة تأثر في الجوانب الانفعالية للفرد وفي عملية تفكيره، وهذه الحالة تؤثر على نحو سلبي في تفكير الأفراد وفي سلوكياتهم وفي حالتهم الصحية. (جمعة سيد يوسف، 2004، ص17)

ب- الضغوط كاستجابة:

يتناول أصحاب هذا الاتجاه الضغط باعتباره ردود أفعال بدنية كانت أو نفسية أو سلوكية، التي تصدر عن الفرد نتيجة التعرض لمثيرات معينة. تعريف "فونتانا Fontana": الضغوط هي حالة تنتج عندما تزيد المطالب الخارجية عن القدرات والإمكانات الشخصية للكائن الحي.

أما "جرينبرج" و "بارون" "Greenberg" و "Baron" فيعرفانها على أنها: نوع من الحالات الوجدانية وردود الأفعال الفسيولوجية التي تحدث في مواقف معينة، حيث يشعر الأفراد أنهم قادرون على تحقيق أهداف المنظمة. (عبد العزيز المجيد محمد، 2008، ص18)

ج- الضغوط كتفاعل بين الفرد والبيئة:

نظر أصحاب هذا الاتجاه للضغوط على أنها محصلة تفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية المحيطة به، حيث يتبنى أصحاب هذا الاتجاه المنظور الشامل كما وجدوا من نقص فيما يخص الاتجاهين السابق ذكرهما. ومن بين التعاريف الموضحة لهذا الاتجاه:

- تعريف **BEEH & NEWMAN**: بأنها عبارة عن حالة تنشأ بسبب تفاعل العوامل المتعلقة بالعمل مع خصائص العاملين، تحدث تغييراً في الحالة البدنية أو النفسية للفرد تدفعه إلى تصرف بدني أو عقلي غير معتاد.

- ويعرفه **GRATH**: بأنه عبارة عن حالة تنتج عن التفاعل بين الفرد والبيئة بحيث تضع الفرد أمام مطالب أو عوائق أو فرص.

- ويرى **الصباغ** بأنها: "الموقف الذي يؤثر فيه التفاعل بين ظروف العمل وشخصية العامل والتي تؤثر على حالته النفسية والبدنية والتي قد تدفعه إلى تغيير نمط سلوكه". (حمود سليمان العميان، 2005، ص161)

من خلال استعراضنا للتعاريف سابقة الذكر سواء من تطرقت للضغوط على أنها مثير أو تلك التي تطرقت للضغوط على أنها استجابة، والأخرى التي تناولتها على أنها تفاعل بين الفرد والبيئة، يمكننا استخلاص تعريف للضغوط ينظر إليها بنظرة شمولية، حيث يمكن اعتبارها:

"حالة تصيب الفرد نتيجة عدم توافقه مع بيئة العمل، لتعرضه لمثيرات ذاتية وبيئية تفوق طاقته التكيفية وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسية والفسيولوجية والسلوكية".

ثانيا: عناصر الضغوط:

توجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية والتي حددها "سيزلاقي" و"الاس" في ثلاث عناصر أساسية هي: المثير، الاستجابة والتفاعل.

أولاً: عنصر المثير: يحتوي هذا العنصر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشاعر الضغوط، وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

ثانياً: عنصر الإستجابة: يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفسيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبدئها الفرد مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

ثالثاً: عنصر التفاعل: وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة. كما أن هذا التفاعل من عوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشاعر الإنسانية وما يترتب عليها من استجابات. (اندرو دي سيزلاقي، مارك جي والاس: ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد، 1991، ص180)

ثالثاً: مراحل الضغوط:

أ- مرحلة التعرض للضغوط: يطلق عليها البعض مرحلة الإنذار المبكر أو مرحلة الإحساس بوجود الخطر، وتبدأ هذه المرحلة بتعرض الفرد لمثير معين، سواء كان هذا المثير داخلياً أو خارجياً. ويمكن القول بأن هذا المثير أدى إلى حدوث ضغوط معينة عندما تفرز الغدد الصماء هرمونات معينة يترتب عليها بعض المظاهر التي يمكن أن نستدل منها على تعرض الفرد لهذه الضغوط ومن أهم هذه المظاهر:

.زيادة ضربات القلب.

.الأرق.

.توتر الأعصاب.

.الضحك المستيري.

.سوء استغلال الوقت.

.الاستهداف للحوادث.

.الحساسية للنقد. (محمد إسماعيل بلال، 2005، ص44)

ب- مرحلة رد الفعل (التعامل مع الضغوط): تبدأ هذه المرحلة فور حدوث التغيرات السابقة حيث تؤدي إلى إثارة العمليات الدفاعية في الجسم في مرحلة التعامل مع التغيرات، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما بالمواجهة أو الهروب وذلك في محاولة للتغلب عليها والتخلص منها بسرعة وبذلك يعود الفرد إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح في ذلك ينتقل إلى المرحلة التالية حيث يكون قد تعرض بالفعل إلى الضغوط.

ج- **مرحلة المقاومة ومحاولات التكيف:** عند التنبيه يستجيب الجسم بإفراز الهرمونات من أجل رفع نسبة الكوليستيرول في الدم، لتوفير الطاقة التي يحتاجها الجسم من أجل الاستجابة، حيث يحاول الفرد في هذه المرحلة علاج الآثار التي حدثت بالفعل ومقاومة أي تدهور أو تطورات إضافية بالإضافة إلى محاولة التكيف مع ما يحدث فعلا فإذا نجح في ذلك قد يستقر الأمر عند هذا الحد وتزداد فرص العودة إلى حالة التوازن أما في حالة الفشل، ينتقل الفرد إلى المرحلة التالية.

د- **مرحلة التعب والإنهاك:** ينتقل الفرد إلى هذه المرحلة عندما يتعرض لمصادر الضغوط باستمرار ولفترة زمنية طويلة حيث يصاب بالإجهاد نتيجة لتكرار المقاومة ومحاولات التكيف ويمكن الاستدلال على الوصول إلى هذه المرحلة من خلال بعض المظاهر والآثار من أهمها:

.الاستياء من جو العمل.

.انخفاض معدلات الانجاز.

.التفكير في ترك الوظيفة.

.الإصابة بأمراض نفسية مثل النسيان المتكرر، السلبية، اللامبالاة والاكتئاب.

.الإصابة بالأمراض العضوية مثل قرحة المعدة، السكر وضغط الدم. (محمد إسماعيل بلال، 2005، ص54)

رابعا: أنواع الضغوط المهنية:

حاول الباحثون في موضوع الضغوط تقسيم هذه الأخيرة إلى أنواع وذلك حسب معايير تصنيف معينة، ويعتبر التصنيف على أساس الآثار المترتبة عنها هو المعيار الأكثر شيوعا حيث يصنف الضغوط إلى نوعين وهما ضغوط إيجابية و أخرى سلبية.

وقد ميّز هانز سيلبي - SELY - بين نوعين من الضغوط وهما:

أ- **ضغط ايجابي EUSTRESS:** وهذا الضغط يعد حافزا يدفع الفرد نحو الأداء الأفضل ويساعده على الإبداع وتنمية الثقة بالنفس.

ب- **ضغط سلبي DISTRESS:** وهو الصورة المدمرة للضغوط، ويؤدي إلى اختلال وظيفي في تكيف الكائن، حيث تؤثر في حالته الجسدية والنفسية، وهذا ما يؤدي إلى اختلال في الاستجابة سواء المعرفية أو النفسية، الأمر الذي يؤدي إلى ضعف في الأداء. (محمد حسن محمد حمادات، 2007، ص167) بالإضافة إلى التصنيف السابق هناك تصنيفات أخرى أهمها.

1- حسب معيار السبب:

- أ- الضغوط الأسرية (التنافر الأسري، الانفصال، وفاة، فقر ...)
- ب- ضغوط النقص (نقص الممتلكات، نقص الأصدقاء ...)
- ج- ضغوط العدوان (سوء المعاملة من العائلة، من الأقران والأصدقاء ...)
- د- ضغوط السيطرة (التأديب، العقاب القاسي ...)

2- من حيث الشدة: صنفها "بابكوك" - "Babcock" إلى ثلاث أنواع وهي:

- أ- ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية: كالعصاب وهذا النوع مرتبط بشكل وثيق بالمفهوم الذي يعطيه الطب العقلي للقلق.
- ب- ضغط ذو أصل خارجي: أي صادر من بيئة الفرد كمواجهته لعراقيل خلال سعيه لتحقيق أهداف معينة فيريد اجتيازها وتخطيها ليشعر بالراحة والرضا.
- ج- جهاد مرتبط بالحاجة إلى الإبداع: فالمبدع في حاجة لأن يعيش في بيئة تحفزه على استغلال طاقاته الإبداعية بتطوير وظائفه الطبيعية.

3- من حيث الفترة الزمنية:

- والتي تستغرقها الشدة أو التوتر ومدى التأثير على صحة الإنسان النفسية والبدنية، ويقسم Jains الضغوط إلى:
- أ- الضغوط البسيطة: وتستمر ثوانٍ معدودة إلى ساعات طويلة، وتكون ناجمة عن مضايقات صادرة عن أشخاص تافهين أو أحداث قليلة الأهمية في الحياة.
- ب- الضغوط المتوسطة: وتمتد من ساعات إلى أيام وتنجم عن بعض الأمور كفترة عمل إضافية أو زيارة شخص مسؤول أو غير مرغوب فيه.
- ج- الضغوط المضاعفة: وهي التي تستمر لأسابيع وأشهر وتنجم عن أحداث كبيرة كالنقل من العمل أو الإيقاف عن العمل أو موت شخص عزيز. (لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة، 2006، ص16)

4- من حيث المصادر:

صنّفها "Grath" إلى:

- أ- الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء ممارسة مسؤولياته ومهام وظيفته، وتتضمن مصادر متنوعة قد تكون نفسية أو اجتماعية أو تقنية.
- ب- الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: تظهر لدى الأفراد الذين يتفاعلون معاً في مجالات العمل مع الزملاء.

ج- الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: تعزى إلى الخصائص الشخصية المتوارثة أو المكتسبة. (فاروق عبده فلية، السيد عبد المجيد، ط2، 2009، ص308).

وقد وضع عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان جدولاً لمقارنة بين الضغوط السلبية والضغوط الايجابية نورده فيما يلي: (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد هيجان، مرجع سبق ذكره، ص30)

الضغوط السلبية	الضغوط الايجابية
1. تسبب انخفاضاً في الروح المعنوية.	1. تمنح دافعاً للعمل.
2. تولد ارتباكاً.	2. تساعد على التفكير.
3. تدعو للتفكير في الجهد المبذول.	3. تحافظ على التركيز على النتائج.
4. تجعل الفرد يشعر بتراكم العمل عليه.	4. تجعل الفرد ينظر إلى العمل بتحد.
5. تشعر الفرد بأن كل شيء يمكن أن يقاطعه ويشوش عليه.	5. تحافظ على التركيز على العمل.
6. الشعور بالأرق.	6. النوم جيداً.
7. ظهور الانفعالات وعدم القدرة على التعبير عنها.	7. القدرة على التعبير على الانفعالات والمشاعر.
8. الإحساس بالقلق.	8. تمنح الإحساس بالمتعة.
9. تؤدي إلى الشعور بالفشل.	9. تمنح الشعور بالإنجاز.
10. تسبب للفرد الضعف.	10. تمد الفرد بالقوة و الثقة.
11. التشاؤم من المستقبل.	11. التفاؤل بالمستقبل.
12. عدم القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.	12. القدرة على الرجوع إلى الحالة النفسية الطبيعية عند المرور بتجربة غير سارة.

جدول رقم (1) المقارنة بين الضغوط الايجابية والضغوط السلبية.

خامسا: مصادر الضغوط المهنية: يمكن حصر مصادر الضغوط المهنية إلى جانبين رئيسيين هما:

1- مصادر الضغوط المهنية المتعلقة بالفرد:

تختلف استجابة الأفراد للضغوط وذلك بحسب السمات والخصائص المميزة لكل فرد، فمن الممكن أن يتعرض الأشخاص إلى نفس الضغوط ومع ذلك لا يكون الأثر واحدا، وتوضح هذه الدراسة مجموعة من المصادر الفردية والمرتبطة بالفرد وهي على النحو التالي:

1-1- مفهوم الذات:

هي تكوين معرفي موحد ومتعلم للمدركات الشعورية، والتصورات والتعميمات الخاصة بالذات، يبلوره الفرد ويعتبره تعريفا نفسيا لذاته.

ويتكون مفهوم الذات من أفكار الفرد الذاتية المتسقة المحددة للعناصر المختلفة لكيونته الداخلية والخارجية والتي تشتمل على العناصر التالية:

أ- المدركات والتصورات التي تحدد خصائص الذات كما تنعكس إجرائيا في وصف الفرد لذاته كما يتصورها هو "الذات المدركة".

ب- المدركات والتصورات التي تحدد الصورة التي يعتقد أن الآخرين يتصورونها والتي يمثلها الفرد من خلال التفاعل الاجتماعي مع الآخرين "الذات الاجتماعية".

ج - المدركات والتصورات التي تحدد الصورة المثالية للشخص الذي يود أن يكون "الذات المثالية".

د - إن نظرة الفرد لذاته تحدد بشكل رئيسي إمكانية تعرضه للضغوط من عدمه، وإذا كانت تلك النظرة تمثل شعورا سلبيا تجاه الذات فهذا يزيد من احتمال وقوعه تحت تأثير الضغوط بشكل كبير.

هـ - أما إذا كانت تلك النظرة تعبر عن شعور ايجابي تجاه الذات فإن ذلك يعني تفهم الفرد لذاته وثقته وتقديره لها عالية، ومن ثم يقل احتمال تعرضه للضغوط. (عبد الحافظ سلامة، 2006، ص53).

1-2- نمط الشخصية:

يعرفها عمار كشرود في معجمه بأنها: "تشير إلى الخصائص والسمات التي تتوافر في تركيب بنية وكيان الشخص".

ويمكن تصنيف الأفراد إلى نمطين من أنماط الشخصية: أحدهما أكثر قابلية للضغوط بسبب رغبته في إنجاز أكبر عدد من المهام في أقصر وقت ممكن والمبالغة في طموحاته، وكأنه يسابق الزمن ويعرفُ بالنمط "أ".

أما النمط الثاني فيكون عكس النمط الأول: يعرف باسم النمط "ب" الذي يتميز بالثقة والهدوء وكذا أخذ الأمور ببساطة وأخذ الوقت في التعامل مع الأمور ومواجهتها (عمار الطيب كشرود، 1994، ص266).

ولقد حاول "لوثانس" 1985 أن يفرق بين نمط الشخصية "أ" ونمط الشخصية "ب" من خلال وصفه لسلوكيات كل منهما وذلك كما يوضحه الجدول التالي:

نمط الشخصية (أ)	نمط الشخصية (ب)
<ul style="list-style-type: none"> ✓ مستعجل دائما. ✓ يمشي بسرعة. ✓ يأكل بسرعة. ✓ غير صبور بسبب ضياع الوقت. ✓ يعمل شغيقين في آن واحد. ✓ لا يستمتع بوقت الفراغ. ✓ مشغول بالأرقام. ✓ يقيس النجاح بالكمية. ✓ شديد وعنيف. ✓ منافس. ✓ يشعر دائما أنه تحت ضغط الوقت. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ليس في عجلة من أمره دائما. ✓ متأن في مشيته. ✓ يستمتع بوقته دون الإحساس بالذنب. ✓ صبور ولا يؤنب نفسه كثيرا على ضياع الوقت. ✓ ليست لديه مواعيد نهائية إنجاز العمل. ✓ يلعب من أجل المتعة وليس من أجل الكسب. ✓ ذو أسلوب لطيف في الحياة. ✓ لا يهتم بالوقت.

الجدول رقم 2 : الفرق بين نمط الشخصية (أ) ونمط الشخصية (ب).

1-3- مركز التحكم في الأحداث:

يتعلق بمدى اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به، والفرد الذي يتصف بأنه داخلي يعتقد بأنه أكثر تحملا في الأحداث من حوله بينما نمط مركز التحكم الخارجي يعتقد بأن ما يحدث له خارج عن نطاق سيطرته.

ويعتبر مركز التحكم أحد أبعاد الشخصية التي وضعها "روتر" - "Roter" 1966، حيث أشار إلى أنه من الممكن أن يتفاوت مركز التحكم لدى الأفراد بين درجة عالية من السيطرة الداخلية ودرجة عالية من السيطرة الخارجية.

وتشير نتائج بعض الدراسات أن الأفراد أصحاب مركز التحكم الداخلي هم أقدر تحملا للتهديدات التي يتعرضون لها في حياتهم وأنهم أقل قلقا وأقل معاناة من الضغط

المهني، في حين أن الأفراد أصحاب التحكم الخارجي يتميزون بارتفاع مستوى القلق والعدوانية وأكثر معاناة من الضغوط، في كثير من المواقف التي تحيط بهم لاعتقادهم بأن ما يحدث لهم هو نتيجة عوامل خارجية لا يمكنهم السيطرة عليها.

وقد أوضح الهيجان ستة أبعاد لمفهوم الذات وهي:

أ- **الوعي بالذات**: وهي مدى إدراك الفرد أن لديه القدرة على التأثير على عمله من حوله.

ب- **القيمة الذاتية**: مدى شعور الفرد بأنه مساوٍ للآخرين في الحقوق والواجبات.

ج- **حب تقدير الذات**: تعني عدم تعريض الفرد نفسه للمشاق أو المخاطر التي تزيد على طاقته.

د- **شعور الفرد بالتميز** من حيث الأهمية والخصوصية عن الآخرين.

هـ- **الثقة بالذات**: قدرة الفرد على التكيف مع العالم من حوله.

و- **احترام الذات**: ويتمثل في قدرة الشخص على التعبير عن مشاعره بصورة واضحة.

نستنتج مما سبق بأن إدراك الفرد لذاته وتقديره لها تقديرا إيجابيا يجعل منه أكثر تحملا للضغوط، العكس

يجعل منه فردا أكثر تعرضا للضغوط. (علي حمدي، مرجع سابق، ص17)

1-4- عبء الدور:

ويقصد به أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل، بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيسبب ذلًا في شعوره بالملل وعدم الارتياح، فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية: زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال، وآخر نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات والمهارات اللازمة لأدائه أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكانياته.

ويقسّم عبء العمل إلى قسمين:

أ- **العبء الكمي للعمل**: يقصد به عدم اتزان كمية العمل الموكّل للفرد مع قدراته وإمكانياته سواء بالزيادة و التي لا تمكنه من إنجاز عمله بالشكل المرغوب أو بالنقصان و الذي لا يمثل تحديا لقدرات الفرد، وهذا يمثل احد المؤثرات المؤدية للضغوط والتي تحدث اختلالا نفسيا بداخله وذلك يعود لعدم توافق قدرات الفرد مع مهام عمله من حيث: قلة تأهيله أو حدثته أو عدم تناسب مؤهلاته مع طبيعة العمل.

ب- **العبء النوعي للعمل**: يظهر من خلال شعور الفرد بأن المهارات اللازمة لإنجاز العمل والتي تتطلب مستوى معين تفوق إمكانياته و قدراته، أو عدم اتساع الوقت للقيام بالنشاط المنجز، فإذا أراد الفرد وقتا لإنجاز نشاط معين عليه أن يسرقه من وقت نشاط آخر، وإذا كان يسرق الوقت من ساعات حياته الأسرية أو فترات الراحة أو من إهمال بعض

المسؤوليات الأخرى فإن هذا يزيد من الضغوط التي يتعرض لها. (جيرلاند جليج، روبرت بارون، 2004، ص260)

1-5- صراع الدور:

يحدث أن كان هناك تعارض بين متطلبات الدور، فعندما يتعرض الفرد لموقف يفرض عليه متطلبات متعارضة، كأن يتطلب وظيفة للعمل لساعات طويلة أو السفر مسافات بعيدة وقد يتعارض ذلك مع دوره بوصفه زوجا أو أباً فإنه حينئذ يعاني من صراع الدور الذي يتولد عندما تكون هناك متطلبات متعارضة في آن واحد يقع تحتها الفرد سواء من رئيسه أو زميله في العمل أو مرؤوسه بحيث تتعارض مجارات الفرد لمجموعة التوقعات المتصلة بالعمل من مجارة مجموعة أخرى من التوقعات، مما يؤدي إلى حدوث صراع الدور بالنسبة لهذا الفرد.

وقد تتعدد أدوار الفرد الواحد تبعا لهذا لعدة أدوار:

أ - دوره كزوج.

ب- دوره كموظف أو عامل.

ج- دوره كأب.

د- دوره كرتب أسرة. (إبراهيم بن حمد البدر، 2006، ص62)

وقد يأخذ صراع الدور عدة أشكال وذلك تبعا للأدوار التي يمكن للفرد أن يقوم بها داخل المنظمة، وخاصة

عندما تتعارض مطالب العمل التي ينبغي للفرد الوفاء بها، ومن بينها:

• تعارض مطالب العمل من حيث الأولويات:

تظهر حين تتداخل مطالب العمل من حيث الأولويات وهذا حينما يجد بعض الموظفين أنفسهم في مأزق نتيجة حاجتهم لإنجاز الأعمال التي تملئها عليهم، أدوارهم اليومية ومطالب أخرى يكلفهم بها رؤسائهم في العمل ويتوقعون منهم الانجاز الفوري لها، هذا يتكرر بشكل أكبر أو كثيرا لدى مديري الإدارة الوسطى، فكثيرا ما يجدون حرجا عندما تتعارض مطالب الإدارة العليا مع مطالب الإدارة الإشرافية أو التنفيذية.

• تعارض حاجات الفرد مع متطلبات المنظمة:

يحدث هذا التعارض كما يقول " آرجرس" - "Argirs" عندما تحاول المنظمات تطبيق الصيغ أو الإجراءات بشكل رسمي في معاملاتها في الوقت الذي يفضل الأفراد العاملين بها إتباع الشكل غير الرسمي في إنجاز أعمالهم. ويضيف آرجرس أن عدم التوافق بين الأفراد والمنظمات يزداد خاصة إذا كان الأفراد ذوي شخصيات ناضجة و يسعون لتحقيق ذواتهم في الوقت ذاته تحاول المنظمة أن تجعلهم معتمدين عليها من خلال التخصص الدقيق في العمل ووحدات السيطرة و التحكم. (محمد حسن محمد حمادات، مرجع سابق، ص173)

• تعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة:

يحدث هذا التعارض خاصة بين الموظفين الجدد، حيث يجدون حرجا في الإبقاء على التزامات الأدوار والمسؤوليات المدرجة ضمن الوصف الوظيفي لأعمالهم التي تتطلب منهم التقيد بالمهام وبين طلبات المساعدة من قبل الزملاء مما يعني الخروج عن واجباتهم ومسئولياتهم، وفيما يكون الموظفون القدامى قد تعودوا على تقديم المساعدة فيما بينهم، نجد أن الموظف الجديد يكون في حالة من الخوف و التردد في أداء هذه الأعمال لاسيما إذا كانت تتعارض مع توجهات رئيسه المباشر.

• تعارض قيم الفرد مع قيم المنظمة:

إن تعارض قيم الفرد والتي يستند عليها في الحكم على الأشياء وقيم المنظمة يعد مشكلة من المشكلات التي يتعرض لها الفرد والتي تحول دون الانسجام بين أهدافه و أهداف المنظمة التي يعمل بها مما يؤدي إلى العجز في تحقيق تلك الأهداف المزدوجة. (عبد الرحمن الهيجان، مرجع سابق، ص229)

1-6- غموض الدور:

ويقصد به عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية، أو عندما تقدم له معلومات خاطئة، أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة، أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به، وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور.

ويمكن أن يوجد الغموض في أي من المجالات التالية: مسؤوليات الفرد، قواعد ومصادر السلطة، تقييم المشرف لأداء الفرد، التغييرات التنظيمية وهناك احتمال أكثر لحدوث الغموض في المنظمات المعقدة وكبيرة الحجم، ويحدث غموض الدور في الحالات أدناه:

أ-تحدث تغيرات تكنولوجية.

ب-تغيير أحد أفراد العمل.

ج-وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا

د-إخفاء الرؤوسين معلومات عن المشرف كوسيلة للسيطرة على الأحداث، أو كأسلوب لمضايقه المشرف غير المفضل بالنسبة لهم.

وقد أوضحت إحدى الدراسات أن عدم كفاية المعلومات أو غموضها يمثل مصدرا لضغوط بالنسبة لثلث العاملين فيما عبر 10% فقط من العاملين في نفس الدراسة بان لديهم معلومات كافية عن وظائفهم.

1-7- المسؤولية تجاه الآخرين:

تعتبر المنظمة نظاما اجتماعيا معقدا تقوم على أساس التفاعل بين أفرادها سواء بشكل رسمي أو غير رسمي ولذا فإنه من الممكن إن ينشأ عن هذا التفاعل العديد من مسببات الضغوط بالنظر إلى اختلاف الأفراد المنتمين إليها من حيث عاداتهم و قيمهم و كذا مستويات تعليمهم وأجناسهم وغير ذلك.

هذه المسببات تضع المسؤولين عنهم تحت تأثير ضغوط فيما يخص التعامل معهم وتحفيزهم ومكافأتهم وعقابهم والاستماع إلى الشكاوي والفصل فيها وغيرها من عوامل التفاعل. (جهاد بن محمد الرشيد، 2003، ص52-53)

2- المصادر التنظيمية للضغوط المهنية:

ويقصد بها كل المصادر التنظيمية المرتبطة بمحيط العمل أو المرتبطة بالعمل نفسه و التي يتعرض لها الفرد وسنستعرض فيما يلي أهم هذه المصادر:

1-2- عدم المشاركة في اتخاذ القرارات:

يولي الباحثون أهمية كبيرة لعملية اتخاذ القرارات حيث تعتبر عملية جوهرية فيما يخص تسيير المنظمة. حيث يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها:

أ- أهمية القرار والنتائج المترتبة عنه.

ب- درجة تعقيد القرار.

ج- مدى المشاركة في اتخاذ القرار.

د- المسؤولية المترتبة على القرار.

هـ - درجة توفير المعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.

وإتباع الفردية في اتخاذ القرارات وعدم إشراك العاملين من قبل الرؤساء والمشرفين، تمثل مصدرا من مصادر ضغوط العمل بالنسبة للموظفين الذين يشعرون بعدم أهميتهم في اتخاذ القرارات وخاصة تلك التي يتأثرون بها وهم مسؤولون عنها.

ويرجع الهنداوي أن عدم مشاركة الرؤوسين في اتخاذ القرارات يعد مصدرا لضغوط العمل وذلك لسببين هما:

أ- ينمو لدى الفرد إحساس بعدم أهميته في المنظمة التي يعمل بها وأنه كل مهمل، ليس لأفكاره أو آرائه قيمة، ولهذا فقد استبعد من المشاركة في صنع القرار.

ب- تتزايد حدة الضغوط إذا ما كانت القرارات لا تُتخذ بشكل فعال -على الأقل من وجهة نظر الفرد- الهدف الذي سطرته من أجله، وهو ما يعني مقاومة و اعتراض من جانب الفرد على هذه القرارات مما يضعف في النهاية من حدة ضغوط العمل لديه.

ويشير هيجان إلى أن اتخاذ القرارات بما تتضمنه من إبعاد متعددة تتعلق بالمدير أو الموظف من الممكن أن تعد سببا من أسباب ضغوط العمل وبخاصة إذا ما كانت هذه القرارات قائمة على أساس المركزية الشديدة وعدم مشاركة الموظفين. (خليل محمد حسين الشماع، 2007، ص109)

2-2- تقييم الأداء:

يعتبر تقييم الأداء من أهم مصادر الضغوط فهو حكم متعدد الأبعاد، على قدرة فرد ما لشغل عمل وتطويره، ويقوم به أحد أو عدة مسؤولين في المؤسسة المعنية.

فالتقييم عندما لا يؤسس بطريقة موضوعية و التي تعتمد على كفاءة الأداء و تتدخل فيه العلاقات الشخصية و المحسوبية بين القائد والإتباع فإن هذا يولد نوعا من الإجباط لدى بعض المرؤوسين نظرا لعدم تقدير إمكانياتهم ومساواتها لقدرات زملائهم الأقل منهم كفاءة، قد يفضل بعض الزملاء عنهم، فيما يتعلق بترشيحهم للمناصب الإدارية أو فيما يخص الحوافز و هذه الأشياء تعد مصدرا من مصادر الضغوط (محمد مرعي مرعي، 1999، ص241).

2-3- ظروف العمل المادية:

تلعب ظروف العمل المادية دورا مهما في الضغوط إذا لم تحافظ على المستوى المناسب لصحة وسلامة العاملين فيها أهمها، الإضاءة، الضوضاء، الحرارة، التهوية وساعات العمل...

أ- الضوضاء:

تعد من أسباب الضغوط لآثار النفسية و العضوية السلبية التي تخلفها على الفرد ومن أكثر الخصائص الصوتية ارتباطا بالضوضاء، الشدة و التردد، فقد أثبتت الدراسات أن زيادة إفرازات الغدد، الأدرينالين فوق الكلى مما يؤدي بالجسم إلى الاستجابة الحادة من خلال زيادة ضربات القلب و الضغط الدموي و التي تدل على ارتفاع مستوى الضغط لدى الأفراد، كما يشير السباعي إلى أنه قد تبين من نتائج بعض البحوث التي أجريت في مجلس بحوث الصحة الصناعية في بريطانيا أن الضوضاء والأصوات المزعجة لا تترك تأثيرها على الأعمال الحركية البسيطة ولكنها تقلل من كفاءة الإنتاج في الأعمال الصعبة المعقدة لأن هذه الأعمال في حاجة إلى تركيز شديد عند إنجازها.

ب- الحرارة:

تبين بعض الدراسات أن التطرف في درجات الحرارة يؤثر على الصحة وأشكال السلوك الاجتماعي مثل: العدوان، كما أنّ الرطوبة ترتبط سلبيا مع النشاط والحالات المزاجية الايجابية.

حيث ينبغي للفرد أن يعمل في بيئة عمل تتوفر على درجة حرارة معتدلة، ذلك أنّ درجة الحرارة غير المناسبة في مكان العمل (سواء بالارتفاع أو الانخفاض)، تسبب ضيقا لدى العامل، كما تؤثر تأثيرا سيئا على النواحي الفسيولوجية للعامل، مما يزيد إحساسه بالضيق ويسرع إليه التعب والملل، ويقلل كفاءته في العمل.

وتحدد الحرارة المناسبة لكل بيئة وذلك بحسب نوع العمل وكذا اختلاف الأفراد والقطاع الجغرافي.

ج- الإضاءة:

يحدث الأثر السلبي في حالة الإضاءة المتطرفة، وتساعد الإضاءة المناسبة على سهولة الإدراك، وبالمقابل تؤدي الإضاءة غير المناسبة إلى مشكلات الصداع. والإضاءة المناسبة تختلف باختلاف خصائص العامل ونوع العمل ومكانه ويرى عبد القادر طه أنه بالرغم من أن بعض الأبحاث أظهرت أن شدة الإضاءة ترفع الإنتاج في بعض الأعمال إلى 35%، إلا أنها لو زادت عن القدر المناسب قد تؤدي إلى انخفاضه. ولا يجب التركيز على شدة الإضاءة فقط بل يجب كذلك مراعاة موقع أجهزة الإضاءة بالنسبة للعين. (حسين حريف، 2003، ص07)

د- الاتصال:

يعتبر الاتصال الدعامة الأساسية، التي يقوم عليها أي تنظيم، فهو "عملية تفاعل اجتماعي يستخدمها الناس لبناء معانٍ تشكل في عقولهم صورة ذهنية للعالم، يتبادلونها عن طريق الرموز، وهو المشاركة في فكرة أو اتجاه أو موقف، وهو أساس العلاقات الإنسانية ومن خلاله يمكن أن تتطور هاته العلاقات وذلك لشموله على معلومات وأفكار وتجارب مختلفة". ويؤكد كل من "ديفيز" و"سكوت" "Davis" & "Scott" بأنه بدون اتصال يتعذر أن يوجد تنظيم أو أن يتقدم الإنتاج الجماعي، ذلك لأن الاتصال هو العملية الوحيدة التي تربط الأفراد بعضهم ببعض داخل الجماعة.

وللاتصال دور أساسي في أي تنظيم لا مكن تجاهله، ووجود أي اختلاف أو تشويش في هذه العملية يعتبر مشكلة يمكن أن تقع فيها المنظمة، حيث أن الكثير من الاضطرابات التي تحدث داخل المنظمة يتسبب فيها سوء التفاهم وسوء في قنوات الاتصال بين مختلف المستويات التنظيمية. سواء بين الإدارة، العمال، أو بين العمال أنفسهم، وهذا ما يخلق جواً تنظيمياً تسوده الضغوط والتي تؤدي إلى صراعات وانخفاض في الروح المعنوية وكذا التعيب. (محمد علي محمد، 1983، ص441)

سادسا: نماذج و نظريات الضغوط المهنية:

تعددت النظريات والنماذج المفسرة للضغوط وذلك راجع لتعقيد ظاهرة الضغوط من جهة وكذا إلى تعدد التخصصات المتناولة لهذا الموضوع، وسنحاول التطرق لبعض منها:

1- نظرية "هانز سيلبي" "Hans Selye" -1936-:

قدم هانز سيلبي تصورا لردود الفعل النفسية والجسدية تجاه الضغط حيث اعتبر أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط، هدفا للمحافظة على الكيان والحياة، وحدد سيلبي ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط أطلق عليها أعراض التكيف العامة، وهي:

أ- **الفرع:** وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بدرجة التعرض المبدئي للضاغط ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم.

ب- **المقاومة:** وفيها يحاول الفرد مقاومة مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان.

ج- **الإجهاد:** وفيه تستنزف طاقة الفرد ويصبح عرضة للإصابة بالأمراض.

2- النظرية المعرفية "لريتشارد لازاروس" - "Ritchard lazarus":

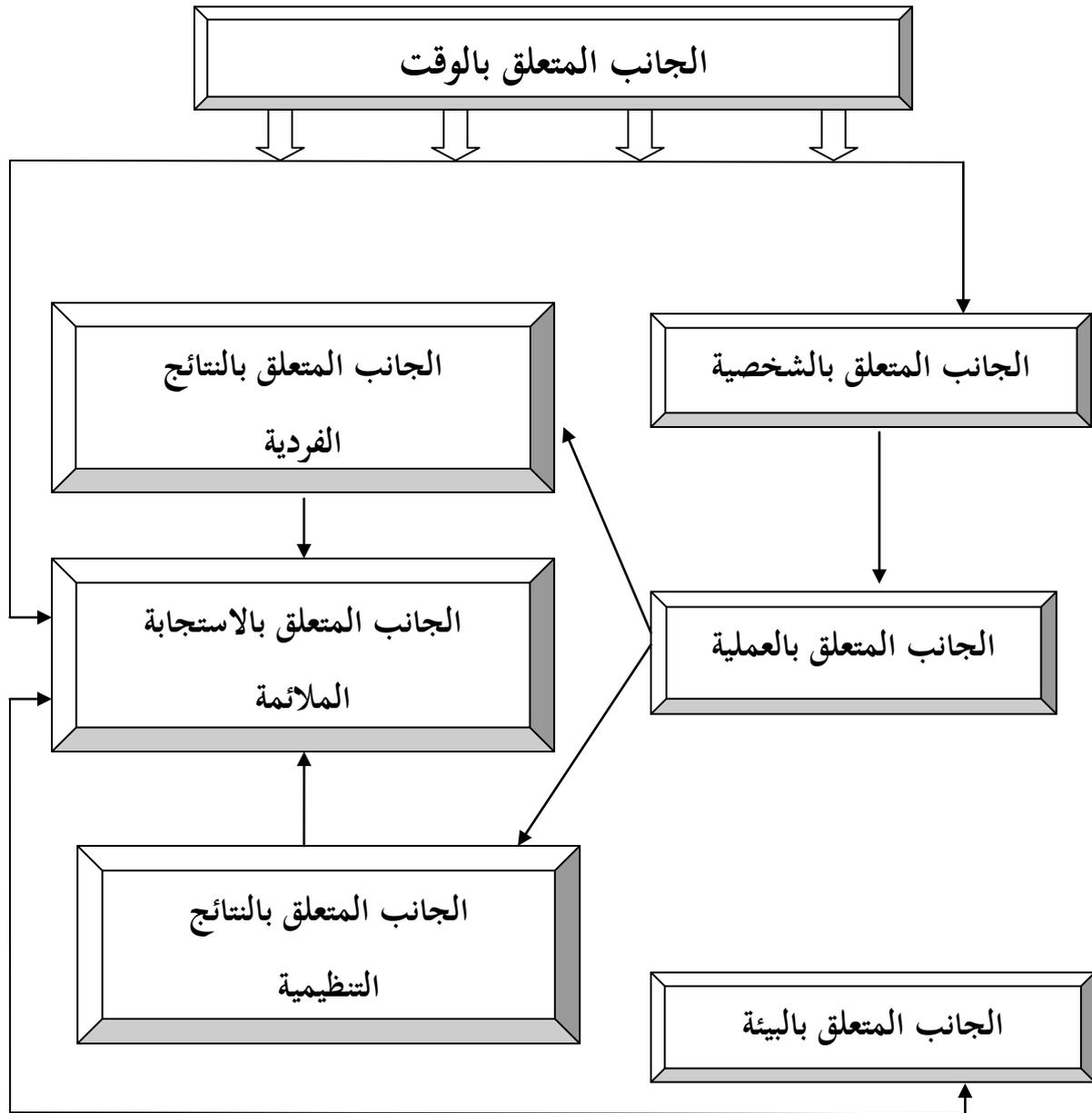
توضح هذه النظرية بأن التقدير المعرفي يعتمد على طبيعة الفرد بينما يكون إدراك كمّ التهديد ليس لإدراك مصدر الضغوط فقط بل للعلاقة بين الضغوط البيئية المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية، حيث يعتمد تقدير الموقف على العديد من العوامل الشخصية، وعلى عوامل أخرى خارجية، بيئية، اجتماعية. وتحدد هذه النظرية أن الضغط ينشأ بوجود تناقض بين المتطلبات الشخصية للفرد ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في خطوتين:

1- معرفة الأسباب التي تسبب الضغط.

2- تحديد الطرق التي تلائم التغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف. (وليد السيد خليفة، 2007، ص152)

3- نموذج ليبير ونيومان -1978-:

يقوم النموذج على افتراض أن الضغوط التي يتعرض لها الفرد في بيئة عمله لها مصدران هما: الفرد والمنظمة، حيث أن تفاعل هذين العنصرين في زمن محدد، قد يؤدي إلى ضغوط تترك أثارها على كل من الفرد والمنظمة، وهذا يدفع كلا منهما إلى الاستجابة لهذه الضغوط بالشكل الملائم، وهذا ما يوضحه الشكل الموالي: (T .A. Beehr .1995. p12)



الشكل رقم (01) يبين نموذج لبيير و نيومان.

4- نموذج جيبسون وزملائه -1982-:

مصادر الضغوط الوظيفية المختلفة وتأثير ذلك على عملية إدراك الفرد لهذه الضغوط على مستوى الضغط الذي يشعر به، ومن هذا على النتائج وآثار الضغط. ويشير هذا النموذج إلى دور الفروق الفردية (المعرفية، العاطفية، البيولوجية، والديمغرافية) على إدراك الفرد للظروف الضاغطة التي واجهها. (عبد الرحمان بن أحمد بن محمد الهيجان، مرجع سابق، ص 90)



الشكل رقم (02) يبين نموذج جيبسون وزملائه.

5- نموذج هيجان لتفسير الضغوط - 1998-

يتضمن نموذج هيجان لتفسير الضغوط الأبعاد التالية:

5-1- مصادر الضغوط:

- أ- المصادر المتعلقة بالفرد وهي: مصادر متعلقة بشخصية الفرد ومصادر نفسية وكذا مصادر سلوكية.
ب- المصادر المتعلقة بالمنظمة: وهي ثقافة المنظمة وطبيعة الوظيفة وعبء العمل والإحباط الوظيفي والعمليات التنظيمية وظروف العمل المادية والتغيير في بيئة العمل.

5-2- النتائج المترتبة على الضغوط:

- أ- نتائج الضغوط على الفرد: الاضطرابات الفسيولوجية، والاضطرابات النفسية، الاضطرابات السلوكية.
ب- نتائج الضغوط على المنظمة: عدم دقة القرارات، تدني مستوى الإنتاج، الغياب، والتسرب الوظيفي، الصراع داخل بيئة العمل، ارتفاع معدل الشكاوي، وحوادث العمل.

5-3- إدارة الضغوط وتشمل:

- أ- إدارة الضغوط على مستوى الفرد: - الفرع إلى الله، تعديل بناء الشخصية لدى الفرد، إدارة الوقت، مواجهة الصراع في بيئة العمل، التمارين الرياضية.
ب - الدعم الاجتماعي، الحفاظ على الجهد، طلب المساعدة من المختصين.

ج- إدارة الضغوط على مستوى المنظمة:

- وتشمل كل من: إدارة ثقافة المنظمة، إعادة تصميم الوظائف، الإشراف الناجح، استخدام الدوافع، بفاعلية مواجهة الصراع في بيئة العمل، الأساليب التنظيمية، توفر المناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي تحسين ظروف العمل المادية.

5-4- برامج إدارة الضغوط:

- أ- برامج إدارة الضغوط على مستوى الفرد.

ب- برنامج إدارة الضغوط على مستوى المنظمة. (عبد الرحمن بن أحمد بن محمد الهيجان، المرجع السابق، ص 92)

- مما سبق نلاحظ أن النماذج والنظريات تختلف من تناول باحث لآخر، حيث لا يوجد نموذج واحد أو نظرية متفق عليها، حيث نلاحظ كذلك أن النظريات والنماذج التي عرضت ركزت على بعض الجوانب التي أغفلتها نماذج ونظريات أخرى.

سابعا: الآثار المترتبة على الضغوط المهنية:

يواجه العامل داخل المنظمة العديد من أنواع الضغوط أثناء قيامه بعمله، وإذا استمرت وزادت عن القدر المعقول، تركت أثرا سلبيا على الفرد في حد ذاته، وعلى المنظمة، وهذا يعيق الطرفين لبلوغ أهدافهما المرجوة. لكن هذا لا ينفي أن الضغوط يمكن أن تؤدي إلى نتائج فعالة، حيث أن المتفوق عليه أن وجود قدر معين من الضغوط يمكن أن يسهم في تحسين أداء الفرد وعليه فإن للضغوط آثارا سلبية وأخرى ايجابية الآثار الايجابية للضغوط المهنية تتمثل فيما يلي:

1- الآثار الإيجابية للضغوط المهنية:

- أ- التعاون والتضافر في الجهود من أجل إيجاد حلول للمشكلات.
- ب- زيادة الرغبة والدافعية نحو العمل.
- ج- تعزيز الشعور بالرضا الوظيفي والشعور بالانجاز.
- د- انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل.
- هـ- تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة سواء كان هذا الاتصال رسميا أو غير رسمي، حيث تتطلب الضغوط المهنية زيادة في قنوات الاتصال واستخدامها بشكل فعال من أجل مواجهة هاته الضغوط.

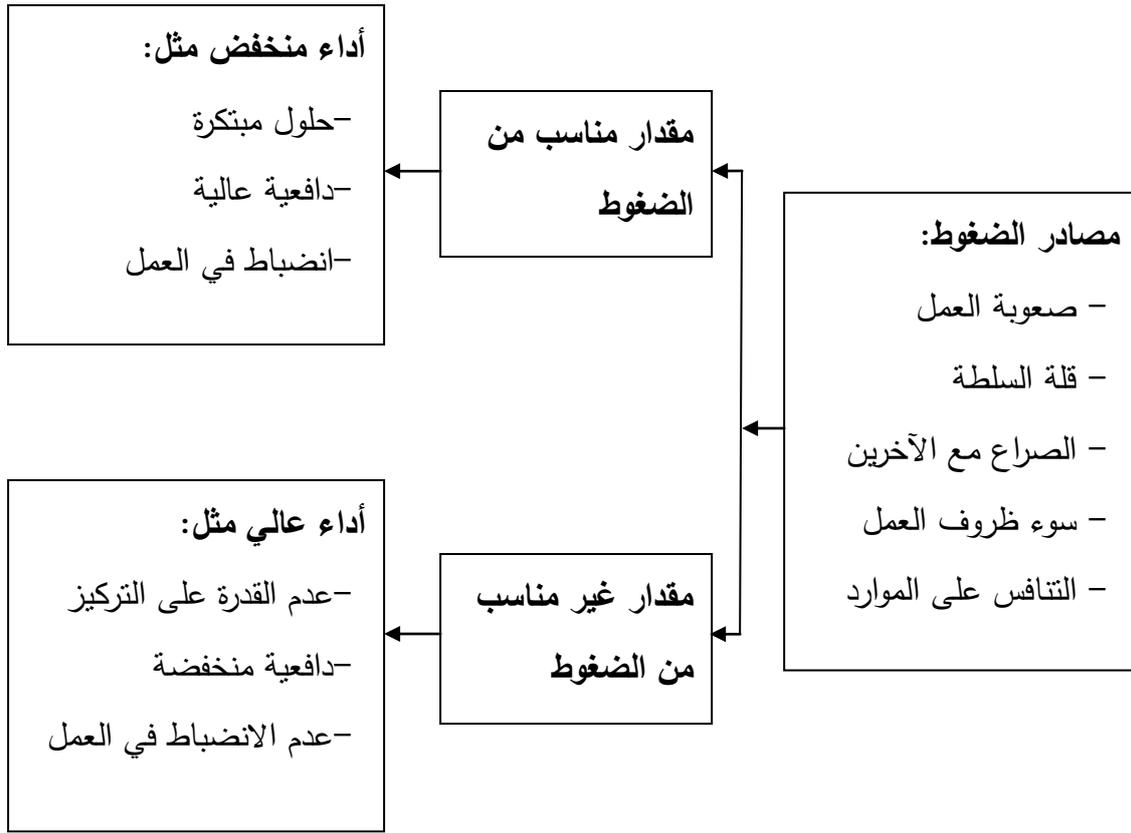
2- الآثار السلبية للضغوط المهنية:

يترتب على الضغوط المهنية آثار سلبية متنوعة تشمل الفرد والمنظمة تتمثل في:

أ- إنخفاض الأداء:

إن ارتفاع مستوى الضغوط عن المقدار المناسب أو انخفاضه عنه، ذو تأثير سلبى على أداء العامل، ويؤدي إلى ضعف الأداء وانخفاضه.

كما أن مقدار عالي أو منخفض من الضغوط قد لا يكون مثيرا أو مشجعا للأداء في حين أن مقدار مناسب للضغوط يكون مثيرا، ونسوق شكلا يصف العلاقة بين الضغوط والأداء. (توفيق عبد الرحمان، 1994، ص24)



الشكل رقم (03): يوضح تأثير ضغوط العمل على الأداء.

ب- الملل:

يقصد به اضطراب الفرد إلى الاستمرار في عمل لا يميل إليه، والضغط يخلق حالة من الملل أو السأم لدى الفرد نتيجة الظروف الخارجية للعمل، والوضع الاجتماعي والشخصي، مما يقلل انتباهه ويجذب الفرد نحو عمله.

ج- التعب:

يعرفه فيرنون بأنه مجموع نتائج النشاطات التي تظهر في تناقص القدرة على القيام بالعمل، حيث عادة ما يصاحب الشعور بالتعب عدم الثبات وعدم الاستقرار والقلق، والضيق الشديد، واضطراب في الحالة الانفعالية للفرد مما يؤدي إلى انخفاض أدائه نتيجة لتعرضه للضغوط الناتجة عن بيئة العمل الخارجية أو الناجمة عن طبيعة الفرد ذاته.

د- التغيب:

تعتبر مشكلة التغيب مشكلة هامة، وتكون مرتبطة بطبيعة الأعمال والمواقف التي يمر بها الفرد في عمله.

حيث يميل الفرد إلى التأخر عن العمل شيئاً فشيئاً إلى أن يتغيب تماماً، وذلك نتيجة الإرهاق والملل أو عدم الرضا عن العمل، حيث إذا تعددت حالات الغياب يؤدي إلى توقف العمل تماماً، كما أنها تخلق حالة من حالات دوران العمل

هـ - مشكلات صحية:

حيث أن تعرض الفرد إلى استنفار انفعالي يزيد عن قدرته على التحمل، قد يصيبه بأمراض صحية خطيرة مثل: الصداع المستمر، الذبحة الصدرية، وعدم انتظام معدلات القلب، أمراض الكبد والرئة، أمراض الجهاز العصبي المختلفة، ارتفاع ضغط الدم، زيادة نسبة الكوليستيرول في الدم. (ديفيد فونتانا، 2009، ص37).

ثامنا: أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

تعدد أساليب مواجهة الضغوط فهناك أساليب عامة تطبق على معظم أنواع الضغوط، كالالتجاء إلى الله، وقراءة القرآن و الدعاء، وهناك أساليب خاصة بأنواع معينة من الضغوط و مهما كان الأسلوب المتبع لمواجهة الضغوط فيجب أن تتوفر فيها الشروط التالية:

أ- أن يتوافر في استخدام أي أسلوب من أساليب مواجهة الضغوط صفة الخصوصية لأن الأسلوب الذي يصلح لفرد ما قد لا يصلح لفرد آخر، و ذلك نظرا للفروق الفردية الموجودة بين الأفراد.

ب- أن تكون أساليب مواجهة الضغوط مبنية على أساليب تفضيل الشخص بدلا من أن تكون مفروضة عليه.

ج- تتعدّد أساليب مواجهة الضغوط و ذلك نظرا لتعدد أبعاد الضغوط من حيث الأساليب والنتائج، وهذه الأساليب لا بد أن تجمع بين أنشطة الفرد العقلية و البدنية و العاطفية و الاجتماعية.

د- أن تتسم أساليب مواجهة الضغوط بالمرونة بمعنى أن تكون قابلة للتعديل و التكيف بما يلائم ظروف الفرد والمنظمة التي ينتمي لها. (محمد بن حمد الهيجان، مرجع سابق، ص294)

1- الأساليب الفردية للتعامل مع الضغوط المهنية:

إن من الافتراضات التي تقوم عليها دراسات الضغط الفرضية التي تقول: أن الضغط يعتمد في الأساس على الكيفية التي يدرك بها الفرد الحدث أو الموقف الضاغط، ومن ثم الكيفية التي يتعامل بها مع ذلك الحدث، فالفرد الذي يدرك حدثاً من الأحداث على أساس أنه موقف تحدي سيعمد إلى التعامل معه بشكل مباشر وذلك باتخاذ إجراء معين، أو قد يتعامل معه على أساس إستراتيجية التركيز على المشكلة من أجل تغيير الواقع وإبداله بأحسن منه.

1-1- الإلتجاه والوعي:

تكمن أهمية الإلتجاه والوعي في أننا لا نستطيع أن نغير من سلوكنا دون تغيير اتجاهاتنا، وهذه بدورها لن تتغير إلا إذا كان هناك وعي وإدراك من جانبنا لما نقوم به، أو ما ينبغي أن نقوم به لتحسين الظروف.

وكما في عملية التطعيم حيث يكتسب الجسم مناعة ضد الأمراض، فإن البعض من الباحثين يدعو إلى تطبيق الفكرة للمناعة ضد الضغوط، فيإمكان الفرد أن ينمي ما يعرف بالتطعيم الانفعالي من خلال معايشة الموقف الذي يسبب له القلق، والإزعاج، ويتم ذلك من خلال:

- جمع معلومات وافية وكاملة عن المواقف وإن كانت غير سارة.
 - في حالة القلق تجمع تفاصيل عن المصادر الخارجية المتوفرة التي بإمكانها مساعدتك للتعامل مع الموقف بفعالية.
 - في حالة عدم وجودها عليك إدراك ذلك فرما يساعدك ذلك على عمل شيء قبل استفحال المشكلة.
 - تشجيع نفسك على تبني خطط لمواجهة الموقف مع الاعتراف بوجود ضغوط عليك.
- 1-2-2- الصلاة و قراءة القرآن لقوله عز وجل "ألا بذكر الله تطمئن القلوب".**

1-3-3- مزاوله بعض التمارين الرياضية.

1-4-4- التركيز في أداء نشاط ذو أهمية حيث يمكنه من التخفيف من حدة الضغوط.

1-5-5- الابتعاد عن العادات السلوكية السيئة مثل اللجوء إلى المهدئات والتخلص من التصورات الذهنية الخاطئة التي تؤدي إلى الاقتناع بالفشل. (علي عسكر، 2005، ص98)

2- الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط:

2-1- التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:

إن المخالفات التي يقع فيها الكثير من الإداريين في ممارساتهم اليومية بسبب عدم إتباعهم للمبادئ المتعارف عليها في الإدارة والتنظيم، تسبب الكثير من الضغوط النفسية لمرؤوسيه، لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد وهذا يمكن أن يشيع جوا من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الإدارية الأدنى.

2-2- تصميم وظائف ذات معنى:

تفقد كثير من الوظائف معناها وقيمتها لبعض الأسباب منها زيادة حدة التخصص بالقدر الذي يفقد فيه الموظف أية متعة في أداءه للعمل المنوط به، وينقلب العمل إلى روتيني وممل، كما تفقد الوظائف معناها وأهميتها من انعدام حرية التصرف فيها، وعليه يكون العلاج أو الوقاية متمثلة في تصميم وإعادة تصميم الوظائف بالشكل الذي يجعلها ذات معنى وأهمية، ويتحقق ذلك من خلال ضمان أن الوظيفة تقوم بالعديد من الأنشطة والمهام كما تتيح مقدارا مناسباً من السلطة للأداء.

2-3- إعادة تصميم الهيكل التنظيمي:

تعاني المنظمات كل فترة زمنية من مشاكل تنبع من تغيرات في هياكل الوظائف والعلاقات والسياسات والإجراءات، ويؤدي هذا التغيير إلى إلقاء مزيد من الضغوط على العاملين، ويمكن إعادة تصميم هيكل التنظيم بعدة طرق لعلاج مشاكل الضغوط.

مثلا إضافة مستوى تنظيمي جديد أو تخفيض مستوى الإشراف، أو دمج وظائف أو تقسيم إدارة كبيرة إلى إدارتين أصغر من الحجم، أو إنشاء وظائف مثل: مساعد المدير، يمكنها أن تحل المشاكل ويضاف إلى ذلك إمكانية توظيف العلاقات، الدورات المستديمة، والنظر في هيكل المقررات الوظيفية التي تتناسب مع حجم عبء العمل في كل وحدة تنظيمية. (عويد سلطان المشعان، 1994، ص324)

خلاصة الفصل

تطرقنا في هذا الفصل إلى توضيح ماهية الضغوط وذلك من خلال عرض تعاريف للضغوط كما قدمه بعض الباحثين ثم محاولة بلورة تعريف يوضحها من ثم ذكر عناصرها ومراحلها وكذا أنواعها. ثم التماس أهم مصادرها والمتعلقة بالفرد والمنظمة على حد سواء وكذا استعراض أهم المداخل النظرية المفسرة لظاهرة الضغوط ثم توضيح أهم الآثار والنتائج المترتبة عنها. وأخيرا تم التطرق لأهم أساليب مواجهة الضغوط على مستوى الفرد والمنظمة وذلك للتخفيف من حدتها.

الفصل الثاني

دافعية الإنجاز

تمهيد

يرجع الإهتمام بدراسة الدافعية لأهميتها ، ليس فقط في المجال النفسي ولكن في العديد من المجالات والميادين التطبيقية والعلمية كالمجال الإقتصادي والمجال الإداري وكذا المجال الأكاديمي.

حيث يعد دافع الإنجاز عاملا مهما في توجيه سلوك الفرد و تنشيطه، وكذا إدراكه للمواقف فضلا عن مساعدته في فهم وتفسير سلوكه وسلوك المحيطين به، كما يعتبر دافع الإنجاز مكوّنا أساسيا في سعي الفرد اتجاه تحقيق ذاته وتأكيد لها، وذلك من خلال ما ينجزه وفيما يحققه من أهداف والتي تضمن نجاح العملية الإنتاجية المسطرة من طرف المنظمة.

أولاً: الدافعية:

إن الإهتمام الكبير من طرف الباحثين بموضوع الدافعية في مجال السلوك التنظيمي له أهمية كبيرة، فأداء الفرد لأي نشاط أو سلوك معين يتوقف على وجود دافع يحدد استجابته نحو إصدار سلوك معين وبصورة عامة فإن اهتمامنا بموضوع الدوافع في مجال العمل يهدف إلى الوقوف على مؤشرات يمكن استغلالها واستخدامها لتحسين الاتجاهات النفسية والاجتماعية للعمال في هذا المجال. (طارق كمال، 2007، ص109)

ونظرا لهذه الأهمية نجد أن الاختلاف في التعاريف المتناولة لهذا الموضوع وذلك بحسب توجهه والإطار النظري لكل دارس ، وسنحاول التطرق لبعض منها:

- **فالدافعية:** تعرّف بأنها قوة دافعة تؤثر في تفكير الفرد وإدراكه للأمور والأشياء، كما توجه السلوك الإنساني نحو الهدف الذي يشبع حاجاته ورغباته.

- ووفقا لبيندر (pender 1998) : فالدافع يحدد شكل و شدة و مدة السلوك المتعلق بالعمل.

- وعرقها **مصطفى عيشوي:** على أنّها "حالة من التوتّر النفسي والفسولوجي الذي قد لا يكون شعوريًا أو لا شعوريا، تدفع الفرد للقيام بأعمال ونشاطات وسلوكيات لإشباع حاجات معينة للتخفيف من التوتّر ولإعادة التوازن للسلوك أو النفس بصفة عامة.

- وعرقها **طارق كمال** على أنّها: "كل ما يحرك السلوك، ويوجهه في اتجاه معين وما يسبب استمرارية ذلك النوع من السلوك".

كما أن الدافعية "عبارة عامل داخلي يستشير سلوك الفرد يوجهه ويحقق فيه التكامل، ولا يمكن ملاحظة مباشرة وإنما تستنتج من السلوك، أو نفترض وجوده حتى يمكننا تفسير هذا السلوك".

ويمكن القول أن الدافعية من خلال ثلاث مكونات وهي:

- تحريك السلوك من خلال إكسابه طاقة للتحريك.

- توجيه السلوك عمليا نحو هدف معين.

- لدرجة إشباع الحاجة أو تحقيق الهدف تؤدي إقنا: لتكراره، أو تثبيته، أو تغييره.

1- بعض المفاهيم المرتبطة بالدافعية:

يمكن التمييز بين الدافعية وبعض المفاهيم ذات الصلة بها نذكر منها ما يلي:

- **الحاجة:** حالة من النقص والعوز، والإفتقار وإختلال التوازن تقترن بنوع من التوتر والضيق ولا تلبث أن تنزل الحاجة متى قضيت.

- **الحافز:** هو حالة من التوتر تجع الكائن العضوي في حالة من التهيؤ والاستعداد للاستجابة لجوانب معينة في البيئة.

- الغريزة: يعرفها "ماك دوجال" بأنها: استعداد فطري نفسي جسمي، يدفع الفرد إلى أن يدرك وينتبه إلى أشياء من نوع معين، ويشعر إزائها بانفعال، ثم يسلك نحوها سلوكا معيناً، أو يحاول ذلك على الأقل.
- الباعث: عبارة عن مثير خارجي يحرك الدافع وينشطه ويتوقف ذلك على ما يمثله الهدف الذي يسعى الفرد لتحقيقه من قيمة.

وفي ضوء ذلك فإن الحاجة تنشأ لدى الكائن الحي نتيجة حرمانه من شيء معين، ويترتب على ذلك أن ينشأ الدافع الذي يعبى طاقة الكائن الحي، ويوجه سلوكه من أجل الوصول إلى الباعث (الهدف). (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص93)

2- تصنيف الدوافع:

تعددت التصنيفات المقدمة من طرف الباحثين لأنواع الدوافع المختلفة ومن بين هذه التصنيفات تصنيف عبد اللطيف، والذي قسم الدوافع إلى:

2-1- التصنيف الذي يميز بين الدوافع الوسيلية والدوافع الإستهلاكية:

- أ - الدافع الوسيلي: هو الذي يؤدي إشباعه إلى الوصول إلى دافع آخر.
- ب - الدافع الإستهلاكي: هو الإشباع الفعلي للدافع ذاته.

2-2- تصنيف الدوافع وفقاً لمصدرها:

- أ- دوافع الجسم: تتمثل في دوافع الجوع و العطش و الجنس...
- ب- دوافع إدراك الذات: وهي التي تعمل على المحافظة على صورة مفهوم الذات.
- ج- الدوافع الإجتماعية: والتي تخص العلاقات بين الأفراد.
- 2-3- تصنيف الدوافع طبقاً لنظرية "ماسلو" في الدافعية الإنسانية:
- أ- حاجات فيسيولوجية: كالحاجة إلى الطعام، الهواء، الماء، السكن...
- ب- حاجات الأمن والسلامة: الحاجة إلى بيئة آمنة وخالية من الأضرار المادية والتفسيية.
- ج- حاجات الانتماء والقبول: تتمثل في الحاجة للقبول من طرف الآخرين.
- د- حاجات تحقيق الذات: حاجة الفرد لأن يحقق ذاته وذلك من خلال استغلال كافة قدراته وإمكاناته.

2-4- تصنيف الدوافع في ضوء المنشأ:

وهو التصنيف الأكثر شيوعاً وتتمثل في:

- أ- دوافع أولية: هي استعدادات يولد الفرد مزوداً بها، تسمى بالدوافع الفطرية، تتمثل في: دافع الجوع، دافع العطش، دافع الجنس، دافع الأمومة...
- ب- دوافع ثانوية: هي الحاجات النفسية المكتسبة من البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها الفرد كالحاجة إلى الحب والحاجة إلى المكانة الاجتماعية. (عبد الحميد محمد شاذلي، 2001، ص96)

3- وظائف الدافعية:

تؤدي الدافعية وظائف أساسية في تحديد وتشكيل السلوك، وذلك على النحو التالي:

أ- **وظيفة بعث السلوك وإثارته:** فالدافعية توفر القوة أو الطاقة التي تحرك السلوك وتدفع الكائن إلى النشاط وبذل الجهد بعد حالة السكون، وتتناسب شدة الدافع طرديا مع درجة النشاط أو مع قدر الطاقة التي يعبئها الكائن فكلما زاد وقت الحرمان (في حالة الدوافع الأولية) أو أهمية الهدف (في حالة الدوافع الثانوية) زاد النشاط المبدول في سبيل الوصول إلى الهدف والعكس صحيح.

ب- **وظيفة توجيه السلوك:** وذلك بتحديد مساره بين البدائل السلوكية المختلفة فالدافعية هنا بمثابة البوصلة التي تحدد اتجاه السير للإنسان في طريق سلوكي محدد.

فالدافعية هي القوة المحرصة التي توجه الطاقة اللازمة لتنفيذ الأهداف المرغوب الوصول إليها.

المجهودات اللازمة لتحقيق بصفة جيدة حسب القدرات والعمل المنتظر.

ج- **وظيفة للمحافظة على البقاء والاستمرار:** وهذا ينعكس من خلال تنشيط سلوك الأفراد بشكل دائم من أجل إشباع حاجاته لضمان بقائه واستمراره.

ثانيا: تعريف دافعية الإنجاز:

يعد دافع الحاجة للإنجاز من أهم الدوافع النفسية في مجال العمل والذي يعبر عن حاجة ذاتية داخلية تتصل

بالقوى والرغبات الداخلية لدى الأفراد، والمتمثلة في رغبتهم في التميز والإبداع.

ويظهر ذلك ذاتيا عليهم لأنهم يفضلون الأعمال ذات الطبيعة غير الروتينية والتي تتصف بنوع من التحدي

والمنافسة حيث أنهم يبذلون جهدا أكثر من غيرهم إثباتا لأنفسهم وإرضاء لذواتهم وذلك بغض النظر عن

المكافآت والعائد المادي الذي سيمنح لهم. (عمر عبد الرحيم نصر الله، 2003، ص133)

ونظرا لهذه الأهمية حظيت دافعية الإنجاز بإهتمام كبير من طرف الإدارات وكذا علماء النفس، علم النفس

التنظيمي والذين أعطوا له تعاريف مختلفة وذلك كل حسب اتجاهاته لفكري.

يرى عبد القادر طه بأنها: "تشير الى رغبة الفرد وميله لإنجاز ما يعهد إليه من أعمال ومهام وواجبات بأحسن

مستوى وأعلى ناحية ممكنة حتى يحوز رضا رؤسائه ومخدوميته، فتنتفتح أمامه سبل زيادة الدخل ويسهل أمامه سبل

الترقية والتقدم نحو ما يوجد لدى بعض العاملين والموظفين".

ويرى كل من ماكلييلاند و اتكينسون (1951- 1958) بأن دافع الانجاز هو "تهيؤ ثابت نسبيا في الشخصية

يحدد مدى سعي الفرد ومثابرتة في سبيل تحقيق أو بلوغ نجاح يترتب عليه نوع من الإشباع وذلك في المواقف التي

تتضمن تقييم الأداء في ضوء مستوى محدد من الامتياز".

ويتمثل دافع الانجاز "في الرغبة في القيام بعمل جيد والنجاح فيه وتتميز هذه الرغبة في الطموح والاستمتاع

في مواقف المنافسة والرغبة الجارحة في العمل بشكل مستقل، وفي مواجهة المشكلات وحلها، وتفصيل المهمات

التي تنطوي على مجازفة متوسطة بدل المهمات التي لا تنطوي على مجازفة قليلة أو مجازفة كبيرة جدًا". (أديب محمد الخالدي، 2008، ص 49)

ثالثًا: مكونات دافعية الإنجاز: يرى أوزيل 1969 أن هناك ثلاث مكونات على الأقل لدافع الإنجاز و هي:

أ- الحافز المعرفي: الذي يشير إلى محاولة الفرد إشباع حاجاته لأن يعرف ويفهم حيث أن المعرفة الجديدة تعيّن الأفراد على أداء مهامهم بكفاءة أكبر فإن ذلك يعدّ مكافأة له.

ب- توجيه الذات: وتمثله رغبة الفرد في المزيد من السمعة والصيت والمكانة التي يحرزها عن طريق أدائه المتميّز والملتزم في الوقت نفسه بالتقاليد الأكاديمية المعترف بها، بما يؤدي إلى شعوره بكفايته واحترامه لذاته.

ج- دافع الانتماء: بمعناه الواسع الذي يتجلى في الرغبة في الحصول على تقبل الآخرين، ويتحقق إشباعه من هذا التقبل بمعنى أن الفرد يستخدم نجاحه الأكاديمي بوصفه أداة لحصول على الاعتراف والتقدير من جانب أولئك الذين يعتمد عليهم في تأكيد ثقته بنفسه. (مجدي أحمد محمد عبد الله، 2003، ص 181-182)

وفيما يخصّ عبد المجيد (1985) فاعتبر أن الدافع للإنجاز دالة لسبعة عوامل هي:

أ- التطلع للنجاح.

ب- التفوق عن طريق بذل الجهد والمثابرة.

ج- الانجاز عن طريق الاستقلال عن الآخرين في مقابل العمل مع الآخرين بنشاط.

د- القدرة على انجاز الأعمال الصعبة بالتحكم فيها والسيطرة على الآخرين.

هـ- الانتماء إلى الجماعة والعمل من أجلها.

و- تنظيم الأعمال وترتيبها بهدف انجازها بدقة وإتقان.

ر- مراعاة التقاليد والمعايير الاجتماعية المرغوبة أو مساندة الجماعة والسعي لبلوغ مكانة مرموقة بين الآخرين.

أما عبد القادر (1977) فقد قام بتحديد دافع الانجاز من خلال ثلاثة مكونات وهي:

أ- الطموح العام.

ب- النجاح والمثابرة على بذل الجهد.

ج- التحمل من أجل الوصول إلى الهدف.

أما عن جاكسون، أحمد وهي (1986) فيرون أن الدافع للإنجاز ناتج عن عدة عوامل أولية وهي:

أ- المكانة بين الأفراد.

ب- المكانة بين الخبراء.

ج- التملك.

د- الاستقلالية.

هـ- التنافسية.

و- الاهتمام بالامتياز.

أما عمران (198) فيفترض أن دافع الإنجاز يتكون من الأبعاد التالية:

أ- **البعد الشخصي**: ويتمثل هذا البعد في محاولة الفرد تحقيق ذاته المثالية من خلال الإنجاز وأن دافعيته في ذلك دافعية ذاتية، إنجاز من أجل الإنجاز، حيث يرى الفرد أن في الإنجاز متعة في حد ذاته، وهو يهدف إلى الإنجاز الخالص الذي يخضع للمقاييس والمعايير الذاتية الشخصية، ويتميز الفرد من أصحاب هذا المستوى العالي في هذا البعد بارتفاع مستوى كل من الطموح والتحمل والمثابرة وهذه أهم صفاته الشخصية.

ب- **البعد الاجتماعي**: ويقصد به الاهتمام بالتفوق في المنافسة على جميع المشاركين في المجالات المختلفة كما يتضمن هذا البعد أيضا الميل إلى التعاون مع الآخرين من أجل تحقيق هدف كبير بعيد المنال.

ج- **بعد المستوى العالي في الإنجاز**: ويقصد بهذا البعد أن صاحب المستوى العالي في الإنجاز يهدف إلى المستوى الجيد والممتاز في كل ما يقوم به من عمل.

رابعاً: أنواع دافعية الإنجاز:

يميز شارلز سميث (Charles Smith 1969) بين نوعين أساسيين من دافعية الإنجاز على أساس

مقارنة الفرد بنفسه أو بالآخرين وهما:

1- **دافعية الإنجاز الذاتية**: وهي التي تتضمن تطبيق المعايير الشخصية الداخلة في الموقف، كما يمكن أن تتضمن معيار مطلق للإنجاز.

2- **دافعية الإنجاز الاجتماعية**: وهي التي تتضمن تطبيق معايير التفوق التي تعتمد على المقارنة الاجتماعية في الموقف.

كما يمكن أن يعمل كل منهما في نفس الموقف ولكن قوتها تختلف وفقا لأيهما السائد في الموقف، فإذا كانت دافعية الإنجاز الذاتية هي المسيطرة في الموقف فغالبا ما تتبع بالدافعية الاجتماعية، إما إذا كانت الدافعية للإنجاز هي المسيطرة في الموقف فإن كلا منهما يمكن أن يكون فعالا في الموقف. (سيد محمود الطواب، 1987، ص52)

خامساً: خصائص الأفراد ذوي الإنجاز العالي:

أ- يملكون النزعة للقيام بمجازفات محسوبة ومنضبطة لذلك يضعون لأنفسهم أهدافا تنطوي على التحدي والمجازفة، وهم يفعلون ذلك كحالة طبيعية ومستمرة إذ أنهم لا يشعرون باللذة والإنجاز إذا كانت المهام والأهداف التي ينفذونها سهلة ومضمونة النتائج.

ب- الميل إلى الوضعيات والمواقف التي يتمكنون فيها من تحمل المسؤولية الشخصية في تحليل المشاكل وإيجاد الحلول لها.

ج- الرغبة في التغذية العكسية لإنجازاتهم ومراقبتها ليكونوا على علم بمستوى إنجازاتهم.

د- يهتم الشخص ذو الدرجة المرتفعة من الإنجاز بما يؤديه من عمل في حد ذاتها أكثر من اهتمامه بأي عائد مادي يعود عليه من إنجاز هذا العمل، وهو دون شك يرغب في الحصول على قدر كبير من المال لكونه مقياساً لدرجة امتيازته في أداء عمله.

هـ- يتميز الأفراد مرتفعي الإنجاز بالثقة العالية بالنفس حيث يميلون للشك في آراء الأفراد الأكثر خبرة من هم، ويلتزمون بأرائهم حتى ولو كانوا لا يملكون معرفة معمقة بالموضوع الذين يريدون اتخاذ القرار فيه.

و- يفضلون المهن المتغيرة والتي تحدث فيها تحديات مستمرة، وينفرون من المهن الروتينية.

ز- يتخذون قرارات ذات درجة معقولة من الخطر المرتبط بها.

- يتميز ذوي الإنجاز المرتفع بتحمل المخاطرة المتوسطة، أي أنّ هناك إمكانية حساب احتمالات هذه المخاطرة.

- درجة متوسطة من المخاطرة تعني أنّها قد تكون مناسبة لحجم ونوعية قدرات الفرد، أي أنّ ذوي الإنجاز المرتفع يفضلون الأعمال التي يعرفون كيف ومتى يقومون بها. (سعاد نايف البرنوطي، 2004، ص256)

سادساً: نظريات دافعية الإنجاز:

تعددت النظريات المتناولة لدافعية الإنجاز و ذلك بحسب الأطر النظرية التي انطلق منها كل باحث لهذا

الموضوع، نذكر منها ما يلي:

1- نظرية الحاجة للإنجاز لماكلياند:

يعرف ماكلياند دافعية الإنجاز بأنها نظام شبكي من العلاقات المعرفية والانفعالية الموجهة أو المرتبطة بالسعي من أجل بلوغ مستوى الامتياز والتفوق.

وتتبع هذه النظرية من الرغبة الكبيرة في اكتشاف دافع الإنجاز عند مشاهدة أفراد وهم يؤديون أعمالهم لأنه يفصح عن ظاهرة جديرة بالاهتمام مؤداها أن الأفراد يختلفون في درجة المثابرة لتحقيق الأهداف ومدى السعادة التي يحصلون عليها من إنجازهم لهذه الأهداف.

وقد أشار ماكلياند وآخرون 1953 إلى أن هناك ارتباط بين الخبرات السابقة والأحداث الإيجابية وما يحقّقه الفرد من نتائج فإذا كانت مواقف الإنجاز الأولية إيجابية بالنسبة للفرد فإنه يميل للأداء والانهماك في السلوكيات المنجزة ، أما إذا حدث نوع من الفشل وتكونت هناك بعض الخبرات السلبية فإن ذلك سوف ينشأ عنه دافعا لتحاشي الفشل. (علي أحمد عبد الرحمان عياصرة، 2006، ص105).

وقد أوضح كورمان (Korman 1974) أن تصور ماكلياند في الدافعية للإنجاز أهمية كبيرة لسببين:

أ-السبب الأول: أنه قدم لنا أساساً نظرياً يمكن من خلاله مناقشة وتفسير نمو الدافعية للإنجاز لدى بعض الأفراد وانخفاضها لدى البعض الآخر، حيث تمثل مخرجات أو نتائج الإنجاز أهمية كبيرة من حيث تأثيرها الإيجابي والسلبي

على الأفراد ، فإذا كان العائد إيجابيا ارتفعت الدافعية ، أما إذا كان سلبيا انخفضت الدافعية، ومثل هذا التصور قد يمكن من خلاله قياس دافعية إنجاز الأفراد والتنبؤ بالأفراد الذين يؤدون بشكل جيد في مواقف الإنجاز مقارنة بغيرهم.

ب- السبب الثاني: يتمثل في استخدام ماكيلاند لفروض تحريبية أساسية لفهم وتفسير ازدهار وهبوط النمو الاقتصادي في علاقته بالحاجة للإنجاز في بعض المجتمعات والمنطق الأساسي خلف هذا الجانب أمكن تحديده في ما يلي:

- هناك اختلاف بين الأفراد فيما يحققه الإنجاز من خبرات مرضية بالنسبة لهم.

- يميل الأفراد ذو الحاجة المرتفعة للإنجاز إلى العمل بدرجة كبيرة في المواقف التالية مقارنة بالأفراد المنخفضين في هذه الحاجة وخاصة في كل من:

أ- مواقف المخاطرة المتوسطة:

حيث تقل مشاعر الإنجاز في حالات المخاطرة المحدودة أو الضعيفة ، كما يحتمل أن لا يحدث الإنجاز في حالات المخاطرة الكبيرة.

ب- المواقف التي تتوفر فيها المعرفة بالنتائج أو العائد من الأداء:

حيث انه مع ارتفاع الدافع للإنجاز يرغب الشخص في معرفة إمكانياته وقدراته على الإنجاز.

ج- المواقف التي يكون فيها الفرد مسؤولاً عن أدائه:

ومنطق ذلك هو أن الشخص الموجه نحو الإنجاز يرغب في تأكيد مسؤولياته عن العمل.

نظراً لأنّ الدور الملزم لعمل ما يتسم بعدد من الخصائص فإنّ الأفراد ذوي الحاجة المرتفعة للإنجاز سوف ينجذبون إلى هذا الدور أكثر من غيرهم.

وأكد ماكيلاند بان النمو الاقتصادي للأمم يعتمد على الأداء الناجح للدور الملزم، حيث يعتمد نجاح المجتمع وتقدمه على الأفراد الذين ينجذبون إلى الوظيفة الملزمة حيث تحمل المسؤولية والاستقلالية في الأداء. (عبد اللطيف محمد خليفة، 2000، ص44)

2- نظرية أتكينسون: الحاجة للإنجاز:

تهدف هذه النظرية إلى توقع سلوك الأفراد الذين رتبوا بتقدير عال أو منخفض بالنسبة للحاجة للإنجاز.

ويقول أتكينسون أن الناس يكونون مرتفعي الحاجة للإنجاز يكون لديهم استعداد أو كفاح من أجل النجاح.

هذا ويكونون مدفوعين للحصول على الأشياء التي تأتي من تحقيق أو إنجاز بعض الأهداف التي توجد فيها فرص للنجاح ويتجنبون الأعمال السهلة وأنهم يقبلون على التدريب ليصبحوا أكثر إنجازاً.

كما أن هؤلاء الناس يفضلون الحصول على النقد في وقته وتغذية عكسية عن أدائهم وتظهر الدراسات أنّ هؤلاء الناس ذوي الحاجات المرتفعة للإنجاز يقومون بأداء أفضل خاصة في الأعمال ذات الالتزام مثل بدء الأعمال الجديدة.

كما قام أتكنسون بإلقاء الضوء على العوامل المحددة للإنجاز القائم على المخاطرة، وأشار إلى أن مخاطرة الانجاز في عمل ما تحددها أربعة عوامل:

-منها عاملان يتعلقان بحصول الفرد.

-وعاملان يرتبطان بخصائص المهمة المراد إنجازها وذلك على النحو التالي:

2-1- فيما يتعلق بحصول الفرد:

هناك على حدّ تعبير أتكنسون نمطان من الأفراد يعملان بطريقة مختلفة في مجال التوجه نحو الإنجاز.

أ- النمط الأول: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الحاجة للإنجاز بدرجة أكبر من الخوف من الفشل.

ب- النمط الثاني: الأشخاص الذين يتسمون بارتفاع الخوف من الفشل بالمقارنة بالحاجة للإنجاز.

وقد ركّز علماء النفس في دراستهم لدافع الإنجاز على هذين النمطين المتقابلين أو المتناظرين. فلا يوجد

فردٌ يتمتّع بنفس القدر من النمطين، فالأفراد المرتفعون في الحاجة للإنجاز يتوقع أن يظهروا الانجاز الموجه نحو

النشاط، وذلك لأن قلقهم من الفشل محدود للغاية.

أما فيما يتعلق بالأفراد المنخفضين في الحاجة للإنجاز فيتوقع أن لا يوحد النشاط المنجز لديهم أو يوجد بدرجة

محدودة وذلك بسبب افتقارهم للحاجة للإنجاز وسيطرة الخوف من الفشل والقلق عليهم.

2-2- خصائص المهمة: بالإضافة إلى هذين العاملين للشخصية، هناك أيضا موقفان أو متغيران يتعلقان

بالمهمة يجب أخذهما بالاعتبار وهما:

أ- العامل الأول: احتمالية النجاح وتشير إلى الصعوبة المدركة للمهمة وهي أحد محددات المخاطرة.

ب- العامل الثاني: الباعث للنجاح في المهمة: يتأثر الأداء في مهمة ما بالباعث للنجاح في هذه المهمة. ويقصد

بالباعث للنجاح، ذلك الاهتمام الداخلي أو الذاتي لأيّ مهمة بالنسبة للشخص. (عبد اللطيف محمد خليفة، مرجع سابق،

ص82)

3- نظرية العزو:

يعتبر "هايدر" هو المؤسس لنظرية العزو، ومن الأوائل المهتمين بدراسة دوافع الفرد الكامنة وراء تفسيراتهم

السببية، حيث تقوم على تفسير سلوك العلاقات بين الأفراد، وما يستعمله هذا السلوك من إدراك الفرد الآخر

وتحليل الفعل وتأثير المتغيرات البيئية في عملية العزو.

ويعتبر هايدر أن هناك دافعين رئيسيين وراء التفسيرات السببية التي يقدمها الأفراد:

أ- الدافع الأول: حاجة الفرد لتكوين فهم مترابط على العالم المحيط.

ب- الدافع الثاني: حاجة الفرد للتحكم والسيطرة على البيئة، وذلك من خلال التنبؤ بسلوكيات الآخرين

والسيطرة عليها.

للفرد أهمية كبيرة في دافعية الإنجاز حيث يعتبر كل من "أركيس" و "جرسكي" أن الأفراد الذين يوجد لديهم دافع

للنجاح أكبر من دافع تجنب الفشل يميلون إلى عزو النجاح إلى أسباب داخلية، في المقابل نجد أن الأفراد الذين

يوجد لديهم دافع لتجنب الفشل بدرجة أكبر من دافع تحقيق النجاح يميلون إلى عزو النجاح لأسباب خارجية خلافا لما جاء به أتكنسون.

ويرى "وينر" أن الفشل في تحقيق الهدف يمكن أن يؤدي إلى ترك العمل كما يمكن أن يؤدي أيضا إلى إعادة النظر والمثابرة في أداء العمل حتى الوصول إلى الهدف.

ومن هذا المنطلق، قام وينر وآخرون بصياغة نظرية العزو التي تهدف إلى توضيح تأثير الدوافع على الخبرات والنجاح والفشل، وميّز بين ثلاثة أبعاد للسمية.

الثبات: ويقصد به القدرة على الاستمرار بشكل معتدل أو بشكل غير مستقر.

السمية: يقصد بها العوامل الداخلية والخارجية.

التحكم: ويقصد به العوامل التي تخضع لسيطرة أو التي تكون خارج نطاق السيطرة.

4- نموذج دافعية الكفاءة:

قدّمت "سوزان هارتر" نظريتها في دافعية الإنجاز والمؤسسة على شعور الفرد بكفاءته الشخصية، والتي تفترض أن الأفراد لديهم دافعية فطرية لكي يكونوا أكفاء في جوانب أو مجالات الإنجاز البشري وإلشباع الإلحاح وذلك لكي يكون الفرد كفؤا في مجال إنجازي معين فإنه يحاول أن يسعى للتمكن أو التفوق.

وقد أشارت "هارتر" إلى أن إدراك الفرد لنجاح أو شعوره بخبرة النجاح في مجال وحاولته للتفوق يولد لديه مشاعر إيجابية وشعور بفعالية الذات والكفاءة الشخصية والتي تدعم وتعزز دافعية الكفاءة، وكلما ارتفعت دافعية الكفاءة لدى الفرد فإن ذلك يشجعه على القيام بمحاولات أخرى للتفوق.

وعلى العكس من ذلك فإن عدم إدراك الفرد للنجاح أو شعوره بخبرة الفشل في محاولاته للتفوق فإن ذلك يولد لديه مشاعر سلبية بالكفاءة الشخصية و بفاعلية الذات، وبالتالي انخفاض دافعية الكفاءة والتي تنتج محاولات قليلة للتفوق.

من ناحية أخرى أشارت "هارتر" إلى أن دافعية الكفاءة عبارة عن تكوين متعدد الأبعاد وهذه الأبعاد تتفاعل معا، وتؤثر على محاولات البدء لإحراز التفوق في مجال إنجازي معين . (مصطفى حسن الباهي، أمنية ابراهيم شليبي، 1998، ص40)

ومن بين أهم أبعاد هذه التكوينات التي أشارت إليها "هارتر" ما يلي:

أ- **المجال النوعي محاولات التفوق:** تتضمن كل من المجال المعرفي أو المجال الاجتماعي والمجال الحركي.

ب- **أثر التدعيم الخارجي:** فالآثار التي يتركها الآخرون لدى الفرد تعد مهمة بالنسبة له، وذلك من خلال التدعيم أو التعزيز أو القدوة.

ج- **نتائج الأداء وعلاقته بصعوبة المهمة:** حيث أنه كلما كانت المهمة المؤداة من طرف الفرد صعبة وإستطاع إنجازها بنجاح فإن ذلك يولد لديه الشعور بالكفاءة الشخصية.

سابعاً: قياس الدافعية للإنجاز :

تصنّف مقاييس دافعية الإنجاز إلى قسمين: الأولى مقاييس إسقاطية، والثانية مقاييس موضوعية.

1-المقاييس الإسقاطية:

1-1- مقياس الإنجاز لمكلياند وزملاؤه Mc Clelland et All -1953 - بتقدير الصّور

والتخيّلات:

أعدّ ماكلياند اختبار لقياس الدافعية للإنجاز، مكون من أربعة صور تم توليد بعضها من اختبار تفهم الموضوع (T.A.T) الذي أعده موراي "Muray".

كما صمّم ماكلياند البعض الآخر خصيصاً لقياس الدافع للإنجاز، ويتم عرض كل صورة في أثناء الإختبار على شاشة سينمائية لمدة عشرين ثانية أمام المفحوص، ثم يطلب الباحث منهم بعد ذلك كتابة قصة تغطي أربعة أسئلة بالنسبة لكل صورة من الصور الأربعة، والأسئلة هي:

- ماذا حدث، ومن هم الأشخاص؟

- ما الذي أدى إلى هذا الموقف، بمعنى ماذا حدث من الماضي؟

- ما محور التفكير، وما المطلوب أداءه، ومن الذي يقوم بهذا الأداء؟

- ماذا سيحدث؟ وما الذي يجب عمله؟

بعد ذلك يجيب على هاته الأسئلة، في مدة لا تزيد عن أربع دقائق وسيستغرق الاختبار كله في حالة استخدام الصور الأربعة، عشرين دقيقة.

ويرتبط هذا الإختبار أصلاً بالتخيل الإبتكاري من خلال تحليل نواتج تخيلات المفحوصين لنوع معين من المحتوى

(رشاد عبد العزيز عبد الباسط، 1999، ص23).

1-2- مقياس الإستبصار: ل: فرنش French 1958-:

قامت "فرنش" بوضع مقاييس الاستبصار على ضوء الأساس النظري الذي وضعه ماكلياند لتقدير صور وتخيّلات الإنجاز، حيث وضعت جملاً مفيدة، تصف أنماطاً متعددة من السلوك يستجيب لها المفحوص باستجابة لفظية إسقاطية عند تفسيره للمواقف السلوكية، الذي يشتمل عليه البند أو العبارة.

1-3- مقياس التعبير عن طريق الرسم (A.G.E.T): ل- أرونسون-Aronson-:

صمّم هذا المقياس لقياس دافعية الإنجاز عند الأطفال لأنه وجد أن إختبار ماكلياند وزملاؤه وكذا إختبار فرنش للإستبصار صعبة بالنسبة للأطفال الصغار، وقد تضمّن نظام التقدير الذي وضعه أرونسون لتصحيح إختبار الرسم فئات أو خصائص معينة كالخطوط والحيزّ والأشكال وذلك للتمييز بين المفحوصين ذوي الدرجات المختلفة لدافع الإنجاز. (رشاد علي عبد العزيز موسى، 1994، ص24-25)

- بالرغم من تطبيق هذه المقاييس على عدد من العينات إلا أنه تعرض لعدة إنتقادات من بينها:
- إعتبرها الكثير من الباحثين أنها ليست مقاييس حقيقية بل إنها تصف إنفعالات المفحوصين بصدق مشكوك فيه.
 - لا تحتوي على معيار موحد للتصحيح بل تختلف من شخص لآخر.
 - يرى بعض الباحثين أن هذه المقاييس لا تقيس فقط الدوافع بل تتعداها إلى جوانب من شخصية الفرد.
 - ويرى فيرنون 1953 Vernon - أن اختبار تفهم الموضوع لا تستطيع أن تقيس به الدوافع إلا عند الفرد المتعلم تعليما جيدا لكي يتمكن من أن يكتب قصة ويعبر عما يراه.

2- المقاييس الموضوعية:

حاول الباحثون تصميم مقاييس أكثر موضوعية لقياس دافع الإنجاز متجنبين الأخطاء التي احتوتها المقاييس الإسقاطية، من بينهم ما يلي:

1-1- إستخبار الدافع للإنجاز: ل: هرمانس - 1970-:

- حاول هرمانس بناء اختبار الدافع بعيدا عن نظرية أتكنسون وذلك بعد حصر جميع المظاهر المتعلقة بهذا التكوين، وقد انتقت منها الأكثر شيوعا على أساس ما أكدته البحوث السابقة، وهي:
- مستوى الطموح.
 - السلوك المرتبط بقبول المخاطرة.
 - المثابرة.
 - توتر العمل.
 - إدراك الزمن.
 - التوجه نحو المستقبل.
 - اختيار الرفيق.
 - سلوك التعرف.
 - سلوك الإنجاز.

ويتكوّن هذا الإستخبار من 29 عبارة متعددة الإختيارات. (مجدي أحمد محمد عبد الله، مرجع سابق، ص187)

2-1- مقاييس التوجه نحو الإنجاز: ل: ايزنك و ويلسون Aysenk & Wilson -1975-:

ضمن إستخبار يتضمن سبعة مقاييس فرعية تقيس المزاج التجريبي، المثالي ويتكون المقياس من 30 بندا، ويجاب عنها ب: نعم ، غير متأكد، لا.

1-3- مقياس "راي- لن" للدافع للإنجاز 1960 : وضع "لن" هذا المقياس في 1960 وطوّره "راي" في السبعينيات ويتكون من 14 سؤالاً يجاب عنها بنعم، غير متأكد، لا. وللتحكّم في وجهة الإيجاب تمّ عكس مفتاح تقدير الدرجات (التّصحيح) في نصف عدد العبارات، والدرجة القصوى هي 42، وللمقياس ثبات يزيد على 70.

خلاصة الفصل

تمّ التطرق في هذا الفصل إلى تعريف الدافعية ثم إلى دافعية الإنجاز، و ذلك بتقديم تعريفات مختلفة للباحثين في الدوافع النفسية، ثمّ التعرض لمكوّنات دافعية الإنجاز وكذا أنواعها، وخصائص ذوي الإنجاز العالي، كما تمّ عرض لبعض نماذج ونظريات دافعية الإنجاز، وأخيرا تم تقديم بعض الطرق لقياس دافعية الإنجاز.

الفصل الثالث

المنشآت الرياضيّة

تمهيد

لكي يمكن لكل فترة تعليمية في المنهج الدراسي أو تدريبية في النشاط الرياضي أن تحقق أهدافها فإنه من الضروري توافر المنشآت الرياضية بشكل كاف فكما أن الأماكن المناسبة ضرورية من أجل تعليم ناجح وممارسة جيدة، فهي أيضا مطلوبة من أجل ممارسة ناجحة وجيدة في التربية البدنية والرياضية.

إنّ النقص في الأماكن التعليمية والمنشآت الرياضية المناسبة والملاعب هي أسباب استمرار البرامج الهزيلة للتربية البدنية والرياضية ، وهذا لا يعني أن البرامج الجيدة والممارسة الجيدة لا يمكن أن تقوم على الإمكانيات والمنشآت القديمة والغير مناسبة ، وإنما يعني أنه على الأقل يمكن توافر الأرض الفضاءات الكافية لتعليم مجموعة رياضية بطريقة فعالة وبعض البرامج الممتازة التي تقام على المنشآت القديمة بينما تقدم أسوء البرامج في المنشآت الحديثة والتجهيزات الحديثة.

وإنّ نجاح المنشآت الرياضية في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على كفاءة وفعالية الإدارة وطريقة تسييرها والمبادئ الأساسية التي يتمسك بها المشرف في التخطيط للمنشآت والإمكانيات الرياضية حيث أن المشرف هو أعلم بما يجب أن تحتاج إليه المنشآت من تسيير، اتخاذ القرارات.

1- المنشآت الرياضية في العصر القديم:

يرجع الفضل لإقامة المنشآت الرياضية إلى الإغريق حيث أنهم أول من اهتم بإقامة دورات رياضية. والتسمية الحالية للدورات الأولمبية مأخوذة عنهم إذا أقاموا عام 468 قبل الميلاد دورة رياضية في مدينة "أوليمبيا" استمرت لمدة خمسة أيام اشترك فيها أعداد كثيرة من اللاعبين الإغريق الذين حضروا من مختلف المقاطعات مما اضطر المسؤولين لإقامة إنشاء عدد من الملاعب الكبيرة التي تتسع لاستيعاب للأعداد الوفيرة من المتفرجين الذين حرصوا على متابعة المباريات ومشاهدة وتشجيع الأبطال وقد أطلق على الملعب الرئيسي الكبير لفظ إستاد *STADAM* وكان يطلق في بداية الأمر على مضمار الجري، وفي أثناء العصر الروماني أطلق لفظ أستاذ على مجموعة من المنشآت الرياضية التي تضم الملاعب الآتية:

1-1- ملعب البنتاثون:

رياضة البنتاثون الرومانية القديمة تقابل رياضة الخماسي الحديث حاليا ولكنها كانت في ذات الوقت عبارة التنافس في خمس رياضات هي العدو، الوثب العالي، قذف القرص...

1-2- ملعب الهيبودروم:

ويخصص هذا الملعب في عصر الرومان لسباقات الفروسية والعربات، كما كان يخص هذا الملعب هذا الملعب أيضا لإقامة الرقصات أثناء الأعياد المختلفة والمواسم، بالإضافة لاستخدامه في التنافس بين الخطباء والشعراء.

1-3- البالاسترا:

هو مكان للتدريب حيث خصص لتعليم وإعداد اللاعبين وتدريبهم على الفنون الرياضية المختلفة.

1-4- الليونيدون:

وهو مكان معد ومخصص لاستضافة وإقامة اللاعبين والزوار من المقاطعات البعيدة المختلفة تقابله القرى الرياضية في العصر الحالي. (عفاف ع المنعم درويش، 1998، ص59)

1-5- الكولوسيوم:

وهو أشهر الملاعب التاريخية القديمة الذي شيده الإمبراطور "فسباسان" فوق بحيرة صناعية بروما، ولكنه توفي قبل إتمام بناؤه وإستكمل إبنه الإمبراطور "نيتسي" بناؤه عام 80 ميلادية ويعتبر الكولوسيوم أول ملعب أقيم على أسس علمية هندسية حيث روعي عند تصميمه المداخل والمخارج والملعب الرئيسي له بيضاوي الشكل أقيمت حوله مدرجات عبارة عن أربعة طوابق بلغ ارتفاعها 48 مترا تستوعب حوالي 80000 ثمانين ألف متفرج، كما الحق له به مدرسة لتعليم فنون المصارعة وتم تجميل واجهته من الخارج بمجموعة من التماثيل المصنوعة من المرمر والرخام ويعتبر عام 1890 هو بداية التقدم الحقيقي للمنشآت الرياضية التي أخذت كثير من الدول الأوروبية تطويرها على أيدي خبراء متخصصين في هذا المجال وخاصة ألمانيا، فلندا، إيطاليا ثم انتقلت تكنولوجيا التجهيزات الرياضية إلى إنجلترا وفرنسا وأمريكا ودول أخرى ويمكننا متابعة هذا التطور التكنولوجي الهائل يتبع

الدورات الأولمبية المختلفة بداية بدورة ميونيخ الأولمبية 1972 حتى آخر الدورات الأولمبية الحديثة حيث نلاحظ مدى تنافس الدول في إظهار ما لديها من تقنيات حديثة متطورة في مجال المنشآت الرياضية أسوأ بياقي المجالات الحيوية الهامة لهذه الدول العظمى. (المرجع السابق، ص60)

2- المنشآت الرياضية في العصر الحديث:

1-2- المدن الرياضية:

تظهر أهمية المدن الرياضية، عند تنظيم دورات أو بطولات دولية أو مهرجانات شباب بالإضافة لدورها الهام في إعداد وتجهيز الفرق والمنتخبات القومية وللمدن الرياضية مواصفات ومشمولات خاصة بهما يمكن أن نوردتها فيما يلي:

2-2- الملعب:

يشتمل على ملعب قانوني لكرة القدم وحوله مضمار للعدو ومسافة 4 متر يحتوي على عدد من 6-8 حارات مع التجهيزات الخاصة لميدان مسابقة ألعاب القوى من الوثب بأنواعه القفز بالزانة، الرمي بأنواعه بالإضافة إلى مدرجات المتفرجين التي تتسع لأكثر من 25000 متفرج ومقصورة لكبار الزوار وأماكن الإعلاميين، وتستعمل المنطقة الموجودة أسفل المدرجات للخدمات المختلفة مثل المداخل والمخارج، الاشتراكات وصلالات الاستقبال، غرف التدليك ودورات المياه، ورشات لصيانة والمخازن.

3-2- الصالة المغطاة:

يجب ألا تقل الحلبة الموجودة في وسط الصالة المغطاة عن 45 مترا طول 27 مترا عرض، وذلك لإمكانية استغلالها في أكثر من رياضة بالإضافة لوجود مدرجات المتفرجين وتستغل المنطقة أسفل هذه المدرجات في توفير الخدمات المختلفة للاعبين والإداريين والحكام من دورات المياه والمخازن، الخدمات الطبية... الخ. كما يجب أن تلحق بهذه الصالة الرئيسية صالة أخرى تمارس عليها، أنشطة متنوعة ومسرح وغرف الاجتماعات مع صالة أخرى تستخدم كمكان لمشاهدة التلفزيون وكفترية مع مختلف الخدمات الأخرى مثل المخازن وأماكن الصيانة.

4-2- الملاعب المفتوحة:

من الضروري توفير مجموعة من الملاعب المفتوحة داخل المدينة الرياضية وهذه الملاعب تكون أرضيتها من المسطحات الخضراء للممارسة كرة القدم، الهوكي، كرة اليد، بالإضافة لتوفير ملعب جيباز فني مفتوح، مع ملاعب مفتوحة أخرى لكرة السلة واليد والطائرة، التنس مع توفير مدرجات خاصة لكل ملعب.

5-2- حمام السباحة والغطس:

يجب توفير حوض السباحة أولمبي (50 x 21) مترا بعمق 2.10 متر بالإضافة لحوض غطس منفصل لا تقل أبعاده عن (15 x 12) متر بعمق متدرج يبدأ بـ 3.5 متر من جميع الجوانب حتى يصل إلى المنتصف

بعمق 5.25 متر مزود بمصعد مع توفير حوض للتدريب (25 x 12.5) متر وحوض آخر للإحماء قبل المسابقات مع توفير مدرجات حوض السباحة الأولمبي تستغل المنطقة الموجودة أسفلها كغرف خلع الملابس.

2-6- مناطق الإعاشة:

وهي مجموعة من الغرف المخصصة للنوم بحيث لا يقل عددها عن 100 غرفة مزودة بالخدمات الفندقية وتكييف هواء مركزي وصلات للاجتماعات والجلوس ومكتبة مزودة بالكتب وشرائط الموسيقى والفيديو، وكافيتيريا ومطعم رئيسي وكل ما يوفر للاعبين احتياجاتهم طول فترة إقامتهم.

2-7- الخدمات المركزية:

وهي المسؤولة عن توفير الخدمات العامة للمنشآت لإمدادها بالكهرباء والمياه وشبكة الصرف الصحي والاتصالات والطرق الرئيسية والفرعية الموجودة بالمدينة وأماكن انتظار السيارات والمركز التجاري والخدمات الأخرى السياحية البريدية الاستعلامات، الأمن ... الخ. (المرجع السابق، ص 61-62)

3- مفهوم المنشأة الرياضية:

تعتبر المنشأة الرياضية العنصر الأساسي لكلّ مسعى في التطور الرياضي فهي تتحكم في المستقبل الرياضي كله، تشكل القاعدة التي بدونها لا يمكن القيام بأي مسعى لتعميم وتوسيع الممارسات الرياضية.

ويعود مفهوم المنشآت الرياضية حسب المرسوم التنفيذي (416-91) المؤرخ في 02/11/1991 يحدد شروط إحداث المنشآت الرياضية واستغلالها، والمنشآت الرياضية التي سنتطرق إليها هي منشآت ذات الطابع العمومي والتي نتعرف على مفهومها القانوني خلال الرجوع إلى المادة 02 من القرار الوزاري المشترك والمؤرخ في 03/02/1993 المتعلق باستعمال المنشآت الرياضية العمومية لغرض الممارسات الرياضية التربوية والتنافسية الجماهيرية في الوسط التربوي، والمقصود بالمنشآت الرياضية ذات الطابع العمومي هي كل هيكل مهيأة للنشاط الرياضي التابع لسلطة دواوين المركبات المتعددة الرياضات في الولايات والقاعات المتعددة الرياضات والملاعب التابعة لسلطة الإدارة المكلفة بالشبيبة والرياضة بالإضافة إلى هذا القرار نجد التعرض لهذا النوع من المنشآت ضمن أحكام الأمر (95-05) لا سيما المواد من 88 إلى 99 من القرار الوزاري حيث يمكن أن نفهم من خلالها أن المنشآت الرياضية العمومية هي تلك التي أُنجزت بالمساهمة المالية للدولة أو الجماعات المحلية لهذه المنشآت استعمال خاص، حيث يكون تعاملها بصفة مجانية لرياضة النخبة والمستوى العالي وللتربية البدنية والرياضية والتنظيمات الرياضية للمعاقين والمتخلفين ذهنيا ولعمليات تكوين الإطارات الرياضية التي تقوم بها المؤسسات العمومية.

والمنشآت الرياضية هي كل منشأة مفتوحة للجمهور معدة خصيصا للممارسات الرياضية والبدنية، التي تتوفر فيها الشروط التقنية والصحية والأمنية لاحتواء النشاطات الرياضية والبدنية. (المرسوم التنفيذي رقم: 416-91 المؤرخ في 2-11-1991، الجزائر)

4- إدارة المنشآت الرياضية:

4-1- الإعتبارات الضرورية في تصميم المنشأة الرياضية:

هناك العديد من العناصر التي يجب أن تراعى عند تصميم المنشأة الرياضية والشروع في العمليات الخاصة بالتسهيلات والإمكانات الرياضية الخاصة به نذكر منها ما يلي:

1- إحتياجات المستخدمين له حيث يجب أن تصمم المنشآت الرياضية طبقا لطبيعة استخدامها من جانب المستخدمين، كما يجب أو توضع متطلبات الاتحاد الدولي في الاعتبار.

2- يجب أو يوضع أمام المهندسين الذين سوف يصممون المنشأة الرياضية التفاصيل الكاملة باستخدامها مثل طبيعة أرضية المنشأة، ومتطلبات الإضاءة، ومتطلبات نظام الصوت، وطبيعة الاستخدامات المتعددة للحجرات والقاعات، وللتخزين وحجرات الملابس، ومساحات الممارسة الرياضية.

3- على هؤلاء الذين سوف يديرون المنشأة الرياضية أن يخططوا جيدا لكيفية إدارته، وتحقيق أفضل استخدام له وعمليات النظافة وركن السيارات وأساليب إزالة الفضلات والنفايات، وأن يضعوا في الاعتبار استخدامات المنشأة من جانب المعاقين كما أن عليهم أن يحددوا الخدمات المطلوبة للمشاهدين به.

4- يجب أن يوضع في الاعتبار كيفية وصول كل من المتفرجين والمستخدمين والعاملين إلى المنشأة الرياضي.

4-2- الإعتبارات الضرورية في بناء المنشأة الرياضية:

1- يجب بناء المنشأة الرياضية على أساس أنه سيستخدم على المدى الطويل أن بناءه من خلال ذلك قد يكلف أكثر، ولكنه سوف يوفر كثيرا في المستقبل.

2- الأدوات ومواد البناء الجيدة التي تستخدم في المبنى سوف توفر كثيرا على المدى الطويل كما أن استخدامها سيكون أفضل.

3- يجب أن يوضع في الاعتبار المواد المتاحة حيث سيؤثر ذلك في الوفاء بتكاليف البناء.

4- إذا ما كان المنشأة الرياضي سوف يستخدم في مسابقات دولية فيجب مراعاة أن تكون مواصفات البناء منفذة طبقا للقواعد التي تصنعها الاتحادات الدولية. (مفتي إبراهيم حماد: مرجع سبق ذكره، ص 153-154)

4-3- الإعتبارات الضرورية في استخدامات المنشأة الرياضية:

1- عند بداية تصميم المنشأة الرياضية يجب أن يوضع تصور لما سيكون عليه المبنى من حيث ما يلي:

- عدد الأفراد الذين سيعملون به وعمل كل منهم.

- تكاليف الانتفاع، وصيانتته، والحفاظ عليه، وإجراءات الأمن.

- عدد الساعات التي سوف يستخدم خلالها.

2- ما هي الأنشطة الأخرى التي يمكن استغلال المنشأة الرياضي فيها بجانب الاستخدامات الرياضية (حفلات الاستقبال، والاجتماعات، مكتبة... الخ).

- 3- يجب أن تتمشى استخدامات المنشأة الرياضية مع اتجاهات المجتمع وأن تكون استخدامات أدواته وأجهزته ومبانيه آمنة وجذابة.
- 4- يجب أن تدار المنشأة الرياضية بأسلوب يضمن دخل مادي يعوّض تكاليف صيانته واستهلاكاته، وذلك من خلال وضع السياسات وتكاليف الاستخدام.
- 5- تكاليف عمالة المنشأة الرياضية تعتبر هي أكبر المصروفات الجارية، يجب التأكد من تغطيتها مع المحافظة على كفاءة العمل، والأدوات والأجهزة.
- 6- ضرورة وضع موجه لعمليات المنشأة الرياضية وتعديله عند اللزوم مثل رسم الأرضيات مراسم الاستخدام، وقوائم الأدوات الرياضية وكيفية استخدامها وواجبات عامة للعاملين به، ومسؤوليات العاملين في حالة الطوارئ ومتطلبات إدارة المبنى.
- 7- وضع نظم العمل واستغلال المنشأة الرياضية مثل السيطرة على الجوانب المالية والتقارير وتأمين المبنى ضد الحرائق والسرقات وتدريب العاملين وموجه للسياسات.
- 8- وضع خطة مادية لموارد الإحلال والتجديد. (مفتي إبراهيم حماد: المرجع السابق، ص155)

5- خصائص المنشآت الرياضية:

لاعتبار منشأة أتمها رياضية، لا بد أن تتوفر على العنصرين التاليين:

- أن تكون مفتوحة للجمهور ويقصد من ذلك عدم الاستعمال على فئة معينة من الناس، وأن تكون المنشأة مفتوحة للجميع، فهي ذات استعمال مشترك بين جميع الناس سواء تعلق الأمر بالرياضيين أو المتفرجين أو غير ذلك من الناس.
 - أن تكون المنشأة معدة للممارسة البدنية والرياضية أو الترفيهية يجب أن تكون المهمة الرئيسية والأساسية لهذه المنشأة هو أن تمارس فيها النشاطات البدنية والرياضية وأما النشاطات الترفيهية وإما النشاطين معا.
- وباعتبار المنشأة معدة خصيصا لمثل هذه الممارسات لا يمنع من إمكانية أن تمارس فيها بصفة تبعية أو عرضية نشاطات أخرى غير الممارسات الرياضية والبدنية بمختلف أشكالها كأن تكون نشاطات ثقافية أو عروض اجتماعية أو تظاهرات ذات طابع سياسي قصد جعل المنشآت ذات مردودية أحسن، وممارسة هذه النشاطات لا يغير من كون المنشآت تمارس فيها بصفة تبعية منشآت رياضية فالمهم هو أنها مفتوحة للجمهور ومعدّة خصيصا للممارسات البدنية والرياضية بمختلف أشكالها وأن النشاطات الأخرى تمارس بصفة عرضية أو تبعية. (المرسوم التنفيذي رقم: (91-416)، المؤرخ في 2-11-91. الجزائر)

6- أسس تخطيط المنشآت الرياضية:

هناك عدة مبادئ أساسية يجب مراعاتها عند التخطيط لإقامة النوادي ومراكز التدريب والقرى الرياضية من أجل الاستغلال الأمثل وضمان فاعلية وسهولة وسلامة استعمالها حتى تحقق الهدف التي أنشئت من أجله ونبين أهم هذه المبادئ التي ينبغي وضعها من الحسبان والدراسة قبل التنفيذ فيما يلي:

6-1- إختيار الموقع:

يتوقف دراسة هذا العنصر على نوع المنشأة الرياضية المطلوبة إقامتها، حيث يختلف إختيار الموقع ومساحته بالنسبة لإنشاء بعض الملاعب الصغيرة عن مراكز تدريب الناشئين وعن المجتمعات الرياضية بالولايات والمدن الكبيرة ويراعي في ذلك الحجم، الكثافة السكانية والطلب الاجتماعي والرياضي للممارسة، ويفضل إختيار الموقع الذي يبعد عن المناطق السكانية بمسافة أقل عن (04 كيلومترات) بالنسبة للشباب، (02 كيلومتر) بالنسبة للأطفال حتى يسهل إنشاء شبكة من المواصلات السريعة تتجه من جميع أطراف المدينة إلى الملاعب أو يمكن قطع المسافة سيراً على الأقدام.

6-2- وسائل المواصلات:

والتي يستحسن أن تكون المنشأة الرياضية قريبة من المدينة أو القرية بالنسبة لاختيار موقع الملعب والمدن الرياضية ويجب دراسة أقصى حد لضبط حركة المرور والتنقل في أيام المباريات الرسمية حتى تتمكن توفير وسائل النقل للمشاهدين من وإلى الملعب في أقل وقت ممكن.

6-3- التّجانب الوظيفي للملاعب والوحدات:

- أ- إن وحدات نزح الملابس ودورات المياه والحمامات قريبة من أماكن اللعب.
- ب- يجب أن تكون جميع الملاعب بجوار بعضها البعض حتى يسهل صيانتها.

7- تعريف الإمكانيات:

هي كل ما ومن يمكن أن يساهم في تحقيق هدف معين حالي أو مستقبلي من تسهيلات وملاعب وأجهزة وأدوات وميزانية وظروف مناخية وجغرافية ومعلومات وكوادر متخصصة متبعين الأسلوب العلمي للتخطيط والإدارة والتقييم لتحقيق تلك الأهداف. (حسن أحمد الشافعي، 2004، ص18)

8- أهمية الإمكانيات في التربية الرياضية:

لا شك أن توفير الإمكانيات وحسن استخدامها يعتبر أمراً حتمياً لا غنى عنه بالإضافة إلى أنها أحد العوامل المؤثرة في تقدم الدول وتطورها لما لها من أثر استثماري في تنمية طاقات الأفراد والجماعات، ويظهر ذلك واضحاً في مجال التربية البدنية والرياضية حيث يؤثر الإمكانيات بمختلف أنواعها في نجاح أنشطتها وتحقيق أهدافها ويمكننا التعرف على أهمية الإمكانيات في هذا المجال على النحو التالي:

- توافر الإمكانيات يعد أحد العناصر الأساسية المؤثرة في نجاح فعالية العملية التعليمية حيث لا غنى عن وجود أبنائه وملاعب وأدوات رياضية مدرسية.
- إن تفريخ صفوف متتالية من الناشئين للانضمام للفرق الرياضية ذات المستوى العالي، والفرق القومية في مختلف الرياضات لا يمكن أن يتم دون توافر الإمكانيات المادية والبشرية الخاصة بهذا المجال.

- إن البرامج المختلفة لأغراض التربية الرياضية تضعف ولا يمكن لها أن تحقق أهدافها كاملاً في غياب الإمكانيات.
- يعد توافر الإمكانيات وحسن استخدامها على المستوى القومي خاصة في مجال الإعلام الرياضي من العوامل البالغة التأثير على المشاهدين لتنمية مختلف الجوانب الثقافية الرياضية مما يزيد بصورة أخرى من الشعور بالانتماء للوطن. (بوداود عبد اليمين، 2006، محاضرة في تسير المنشآت الرياضية)
- إن توافرت الإمكانيات الخاصة بتقديم المهارات الرياضية وخاصة الصعبة بطريقة وصورة بسيطة سلسلة تعلق بذهن المتدرب وتساعده للوصول إلى مرحلة الثبات والإتقان والأداء الآلي بصورة أقرب إلى المثالية مما يساعد في رفع مستوى الأداء.
- إن تواجد الإمكانيات يوفر الجهد لكل من اللاعب والمدرب والتلميذ والمعلم حيث توافر الإمكانيات والأدوات الرياضية وغيرها من مختلف الإمكانيات سواء في أماكن التدريب أو المدارس أو ما إلى غير ذلك يؤثر في جذب التلاميذ وغيرهم نحو ممارسة مختلف الأنشطة الرياضية.
- توافر وتنوع الإمكانيات وخاصة الأجهزة والأدوات يقلل من شعور الممارسين بالملل.
- إن توافر الإمكانيات خاصة في المناطق الشعبية (كالساحات الشعبية، مراكز الشباب) يجد من المظاهر السلوكية غير المرغوب فيها والتي تتنافى مع القيم الأخلاقية والعادات والتقاليد الاجتماعية في مختلف بلدان العالم.
- إن توافر الإمكانيات يؤثر بالإيجاب في نشر التربية الرياضية والتعريف بأهميتها ويرغب مختلف فئات الشعب الإقبال على ممارستها.
- إن توافر الإمكانيات في مختلف المجالات ومنها التربية البدنية والرياضية يساعد الحكومة نحو تحقيق أهدافها العامة.
- إن توفير الإمكانيات عالية المستوى سواء كانت مادية أو بشرية له الأثر الكبير في الارتقاء بالمستوى الرياضي للممارسين سواء من الناحية المهارية أو الخطئية.
- يعد توفير الإمكانيات وحسن استخدامها سواء في المؤسسات الاجتماعية العامة أو الإذاعية العقابية له دوره الفعال في مساعدة هذه المؤسسات على ممارسة نزلائها لمختلف الأنشطة الرياضية مما يساهم في تحقيقها لأهدافها التي أنشأت من أجلها.

9- مبادئ الإمكانيات الرياضية:

- إن مبادئ التخطيط على جانب كبير من الأهمية إذا كان هدف الإنشاء هو توفير أماكن ذات فعالية للتعليم أو التدريب وفيما يلي بعض تلك المبادئ التي يمكن أن يستفيد منها مسؤولي الإدارة والمهندسون المعماريون في تطوير أساليب إنشاء أماكن التربية البدنية والرياضية، يجب أن يشارك في التخطيط المبدئي كل الأشخاص الذين يعملون أو يستفيدون من الإمكانيات الرياضية في عملهم، إن أي برنامج رياضي يحتاج لبعض المواقع التعليمية الأساسية. (الحسن الشافعي: مرجع سبق ذكره، ص51)

10- أنواع الملاعب:

الملاعب على اختلاف أنواعها يمكن تقسيمها طبقاً للأهداف المعينة، ولكن لا يعني هذا أن كل تقسيم ونوع قائم بذاته بل يجب أن تكون هذه التقسيمات كلها مرتبطة ببعضها ويمكن تقسيمها إلى ما يلي:

أ- من حيث الأهداف:

- ملاعب علاجية - ملاعب تدريبية - ملاعب ترويجية - ملاعب تنافسية.

ب- من حيث الشكل الهندسي:

- ملاعب مستطيلة - ملاعب مربعة - ملاعب دائرية - ملاعب بيضوية.

ج- من حيث الشكل العام:

- الملاعب المكشوفة - حمامات السباحة - الفصل.

د- من حيث اللعبة:

- ملاعب المنازلات - ملاعب الألعاب الجماعية - ملاعب الألعاب الفردية و الزوجية.

هـ- من حيث القانونية:

- ملاعب قانونية - ملاعب غير قانونية.

و- من حيث التبعية:

- ملاعب حكومية (مدارس وكليات، مراكز الشباب) - ملاعب تابعة لهيئة معينة مثل النوادي ونوادي الشركات.

ي- من حيث الأرضية:

نوعية الأرض تلعب دوراً كبيراً بالنسبة للألعاب وهي تختلف حسب كل لعبة ومتطلباتها ويمكن تصنيفها إلى ملاعب خضراء، سوداء فحمية، الحمرة المخلوطة، العشب الاصطناعي، الإسفلت، البلاط، الرملية، الإسمنت والجليدية الثلجية، المائية... الخ. (عفاف عبد المنعم: مرجع سبق ذكره، ص 27)

11- مزايا دراسة إمكانات المنشأة الرياضية:

إن التعرف على المزايا والأهداف الممكن تحقيقها من دراسة إمكانات المنشآت الرياضية يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- الوصول إلى أفضل الطرق والوسائل لعمل المنشأة:

حيث أن الدراسة تمكننا من تطوير أداء المنشأة بما يسمح برفع مستوى كفاءتها الفنية والإدارية بما يساهم في تقديم خدمات أفضل في شكل أنشطة وأهداف تحققها.

ب- إختيار أفضل للتقييم التنظيمي للمنشأة:

إن دراسة الإمكانيات يتبعه بالضرورة دراسة للتوليفة المثالية للصفات والميزات والأهداف الخاصة بالمنشأة إذ يمكن من خلالها الوصول إلى البدائل الممكنة لتصميم التنظيمي والذي يحقق مرونة تساعد المنشأة في تقديم أنشطتها بدرجة عالية من الكفاءة.

ج- زيادة حماس العاملين بالمنشأة:

إن هذا الأمر ضروري بالغ الأهمية، فإن دراسة المنشآت الرياضية تساعد في البحث عن سلوك ودوافع الأفراد المكونين لهذه المنشأة وعلى ذلك يمكننا من الإجابة على السؤال التالي، لماذا يتصرف الأفراد بصورة معينة؟ وهناك حكمة تقول: "أنته يمكنك أن تقود حصانا إلى الماء، ولكنك لا تستطيع أن ترغمه عن شرب الماء" وهذا ينطبق على الإنسان لذا فإن دراسة الإمكانيات والموارد تزودنا بالعوامل المختلفة والأسباب التي من شأنها زيادة حماس العاملين بالمنشأة للاستفادة الكاملة والسليمة منهم.

د- الإشباع الأفضل للحاجات الإنسانية:

إن دراسة الإمكانيات المتاحة في المنشآت تساعد في التعرف على كيفية تحقيق هذا الإشباع بأفضل الطرق والصور و بالتالي يتحقق الإشباع بأقل جهد ممكن وأقل تكلفة.

هـ- تطوير مختلف ألوان الممارسة الرياضية:

من خلال دراسة الإمكانيات والموارد التي يمكن التواصل إلى أفضل أنواع الأنشطة سواء التي يقبل عليها الأفراد والارتقاء بهذه الأنشطة والوصول بلاعبها إلى رياضة المستويات العليا سعياً لتحقيق البطولة بالإضافة للتعرف على نواحي الضعف وتدعيمها ونواحي القوة وتعميمها.

و- زيادة أعداد الممارسين:

مما لا شك فيه أن دراسة الإمكانيات المختلفة في المنشأة الرياضية يصنع أيدي المسؤولين على نواحي النقص، مما يدفعهم لاستكمالها والتوسع في إقامتها وتوفيرها مما يتيح الفرصة الأكبر عدد ممكن من الأفراد للاستمتاع بالمشاركة في مختلف الأنشطة الرياضية.

ي- استخدام أفضل الموارد المتاحة:

إن الحجم المتاح من الموارد لمجتمع معين أقل عادة من حاجات أفراد هذا المجتمع ومن خلال دراسة الإمكانيات يمكن الوصول إلى الاستخدام الأمثل لموارد المجتمع بما يحقق أقصى إشباع للمواطنين.

ك- تحقيق أفضل الأهداف:

إن المحصلة النهائية لجميع المزايا السابقة والتي تحقق من دراسة الموارد والإمكانيات هي الوصول إلى أفضل الطرق فعالية في مساعدة المنشآت على تحقيق وإنجاز الأهداف التي أنشئت من أجلها ألا وهي الإشباع الأفضل للحاجات الإنسانية للمواطنين بأقل جهد. (مفتي إبراهيم حماد: مرجع سبق ذكره، ص 173-174)

خلاصة الفصل

إنّ تطور المنشآت الرياضية لن يتوقف عند هذا الحد ، سواء كان ذلك من ناحية الخدمات أو من الناحية الإجمالية التي أصبحت تصمّم عليها، وإنّ نجاح تسيير هذه المنشآت الرياضية وتحقيق أهدافها يعتمد بالدرجة الأولى على كفاءة وفعالية الإدارة المسيرة لها، والمبادئ الأساسية التي يتمسك بها المشرف في التخطيط والتسيير للإمكانيات الرياضية، وقد تطرقنا في هذا الفصل إلى جملة من المتغيّرات التي تتعلّق عموماً بالمنشأة الرياضيّة (تاريخها، ومستلزماتها، والطرق الأمثل لتطويرها... الخ).

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية

للدراسة

تمهيد:

بعد دراسة الجانب النظري، الذي يتناول الرصيد المعرفي الخاص بموضوع البحث والذي يحوي ثلاثة فصول وهي: الضغوط المهنية، دافعية الإنجاز، المنشآت الرياضية.

ومنه الانتقال إلى الجانب التطبيقي " الميداني " لدراسة الموضوع دراسة ميدانية وذلك لإيجاد حل للإشكال المطروح من خلال إثبات صحة الفروض ، ولكي يتسنى ذلك ينبغي تحديد مجالات الدراسة: "المجال المكاني والمجال الزمني" والتي تلائم موضوع البحث ، ثم القيام بتحديد عينة الدراسة الممثلة للمجتمع المدروس، وكل دراسة ميدانية لا بدّ من اعتماد منهج معيّن وتحديد الأداة المناسبة لجمع البيانات التي تخدم موضوع البحث. وعليه سوف نتطرّق في هذا الفصل إلى جميع هذه النقاط وبالتفصيل.

1 - الدّراسة الإستطلاعية:

تعرف الدراسة الإستطلاعية على أنّها عبارة عن دراسة علمية كشفية تهدف إلى التعرف على المشكلة، وتقوم الحاجة إلى هذا النوع من البحوث، عندما تكون المشكلة محل البحث جديدة لم يسبق إليها، أو عندما تكون المعلومات أو المعارف المتحصل عليها قليلة أو الضعيفة.

وعلى هذا الأساس تعتبر الدراسة الإستطلاعية من أهم المراحل التي يجب القيام بها قصد التأكد من ملائمة مكان الدراسة للبحث ومدى صلاحية الأداة المستعملة حول موضوع البحث، ولهذا قمنا بدراسة إستطلاعية على مستوى بعض المنشآت الرياضية بولاية الوادي، وقد كان الهدف من هذه الدراسة جمع المعلومات التي لها إرتباط وثيق ومباشر بمتغيرات الدّراسة والتي يمكن من خلالها التأكد من ملائمة المنشأة الرياضية لموضوع الدّراسة.

2- المنهج المستخدم في الدراسة :

من المؤكّد أن الدراسات العلميّة لن تستطيع الوصول إلى هدفها بدقّة وموضوعيّة دون إستخدام مجموعة من القواعد العامّة التي يسترشد بها الباحث للوصول إلى هدفه الصحيح بأسلوب علميّ يضمن له دقّة النتائج وسلامتها، وهذا هو المنهج. فالمنهج عبارة عن أسلوب من أساليب التنظيم الفعّالة لمجموعة من الأفكار المتنوعة والهادفة للكشف عن حقيقة تشكل هذه الظاهرة أو تلك. ولقد إتبعنا في هذه الدراسة المنهج الوصفي، والذي أحد هذه المناهج العلميّة المتّبعة في البحث وهو الذي يعتمد على وصف الظاهرة ويعبّر عنها تعبيراً كمياً أو رقمياً فيوضّح مقدار الظاهرة، أو حجمها ودرجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى، وعلى هذا الأساس قمت بتبني هذا المنهج وذلك لملاءمته لطبيعة الدراسة التي أجريتها. (موريس أنجرس، 2004 م، ص 298)

3- أداة الدراسة:

لإضفاء الموضوعية والدقة اللازمة لأي دراسة علمية لا بد من إستعمال بعض الأدوات العلمية ، والوسائل التقنية التي بواسطتها يصل الباحث إلى كشف النقاب عن الظاهرة التي هي محل الإهتمام و الدراسة ، وقد إستخدمت في دراستي هذه الإستبيان.

الإستبيان:

هو مجموعة من الأسئلة المرتبطة بطريقة منهجية ، وهو كذلك وسيلة لجمع المعلومات ، يستعمل كثيرا في بحوث العلوم الاجتماعية ، وهذه الطريقة تساعد الحصول على المعلومات ، من المصدر الأصلي يتم وضع أسئلة في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين وهذا للحصول على أجوبة. (فاطمة عوض صابر، 2002ص167)

4- تحديد متغيرات الدراسة:

4-1- المتغير المستقل: هو الضغوط المهنية.

4-2- المتغير التابع: هو دافعية الإنجاز.

5- مجتمع الدراسة:

يعرفه "Grawitz" على أنه مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات. (موريس أنجرس، المرجع السابق، ص 300)

يتكوّن مجتمع الدراسة من عمّال وموظفي ديوان بعض المنشآت الرياضيّة بولاية الوادي، والبالغ عددهم 30عاملا، وعلى ضوء هذه المعطيات يمكننا تحديد عيّنة البحث.

6- ضبط العيّنة:

حرصا على الوصول إلى نتائج أكثر دقة وموضوعية ومطابقة للواقع حيث قمت باختيار عينة البحث بطريقة عشوائية منتظمة ولقد كانت خصائصها أو مميزاتها كالاتي (الجنس، مدة سنوات الخبرة ، الحالة العائلية، الشهادة المتحصل عليها) والعينة تتكون من جميع رؤساء المصالح (الخلايا) و العاملين الإداريين الدائمين المتكون عددهم 30 فرد بديوان المركب المتعدد الرياضات و المنشآت التابعة له ببلدية الوادي بولاية الوادي أي أن الدراسة كانت مسحية في مجتمع البحث هذا.

7- حدود الدراسة:

7-1- الحدود المكانية: شملت الدراسة الميدانية رؤساء المصالح و العاملين الإداريين بديوان المركب المتعدد الرياضات والمنشآت التابعة له بولاية الوادي.

7-2- الحدود الزمنية: طبقت هذه الدراسة في السداسي الثاني من العام الجامعي 2016/2017 خلال شهر أبريل.

8- الوسائل الإحصائية:

لقد إعتمدت في تحليلي لنتائج الاستبيان على الدائرة النسبية كوسيلة إحصائية، حيث تسمح لي هذه الوسيلة بإجراء مقارنة بين مختلف النتائج المتحصل عليها من خلال الاستبيان الموجه للموظفين ، و ذلك بالمقارنة بين التكرارات الحقيقية بالنسبة للإجابة على الأسئلة المطروحة. قمت بجمع الإجابات على كل سؤال مع مراعاة تحليل الأسئلة حسب طبيعتها على شكل محاور للفرضيات المقدمة، حيث إستخرجت النسب العلمية لتحليل المعطيات العددية على القاعدة الثلاثية كما هو موضح في القانون التالي:

$$\frac{\text{العدد الفعال} \times 100}{\text{مجموع العينة}} = \text{النسب المئوية}$$

الفصل الخامس

عرض وتحليل ومناقشة

النتائج

1- عرض وتحليل ومناقشة نتائج الإستبيان:

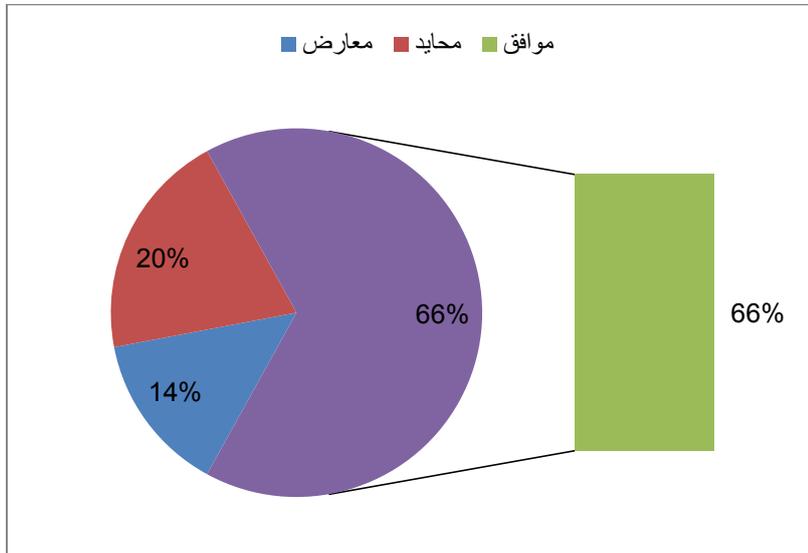
1-1- عرض وتحليل العبارات المتعلقة بالفرضية الأولى:

العبرة الأولى: هل تشعر بالتعب والإجهاد بسبب نقص المعلومات لأداء المهام المسندة إليك؟

الغرض من العبرة: مدى تأثير نقص المعلومات لأداء المهام على بدن العامل.

الجدول رقم (3): يبيّن مدى تأثير نقص المعلومات لأداء المهام على بدن العامل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
66%	20	موافق
20%	06	محايد
14%	04	معارض
100%	30	المجموع



شكل رقم (4): يمثل نسب الجدول رقم (03).

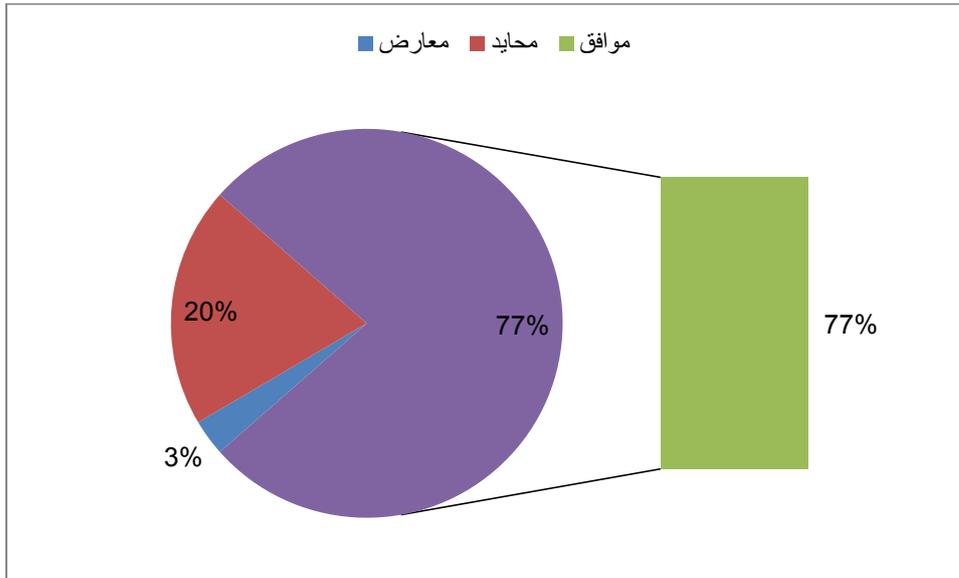
• تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (3) أن جلّ عمّال المنشآت الرياضيّة يشعرون بالتعب والإجهاد بسبب نقص المعلومات المسندة إليهم لأداء المهام، حيث أنّ نسبة 66% من المجموع وافقوا على العبرة، كما أنّ نسبة 20% تنوعت آراؤهم في شكل محايد، في حين نسبة 14% يرون عكس ذلك. ومنه نستنتج أن العمّال في المنشآت الرياضيّة يشعرون بالتعب والإجهاد بسبب نقص المعلومات المسندة إليهم لأداء المهام.

العبرة الثانية: هل تحسّ بالملل بسبب روتينيّة العمل؟
الغرض من العبرة: مدى تأثير روتينيّة العمل على دافعيّة العامل.

الجدول رقم (4): يبيّن مدى تأثير روتينيّة العمل على دافعيّة العامل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
77%	23	موافق
20%	06	محايد
03%	01	معارض
100%	30	المجموع



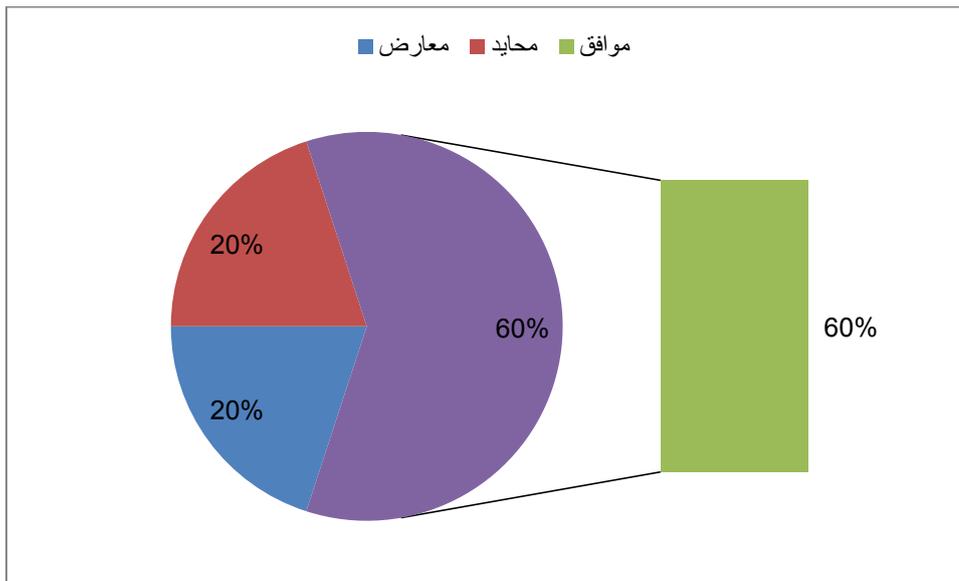
الشكل رقم (5): يبين نسب الجدول (04).

• تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (4) أن أغلبية العمّال المنشآت الرّياضية يتأثرون بروتيينيّة العمل، حيث أنّ نسبة 77% من المجموع يقرّون بذلك، بينما نسبة 20% تنوعت آراؤهم في شكل محايد، في حين نسبة 3% فقط يحسّون أنّهم لا يتأثرون بروتيينيّة العمل. ومنه نستنتج أن عمّال المنشآت الرّياضيّة أكثرهم يتأثرون سلبا بروتيينيّة العمل.

العبرة الثالثة: هل تشكو من تعرّضك للصداع بسبب كثرة المكالمات الهاتفية أثناء العمل؟
 الغرض من العبرة: معرفة ما إذا كانت المكالمات الهاتفية تؤثر سلباً على العامل وتسبب له الصداع.
 الجدول رقم (5): يبيّن مدى تأثير المكالمات الهاتفية على العامل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
60%	18	موافق
20%	06	محايد
20%	06	معارض
100%	30	المجموع



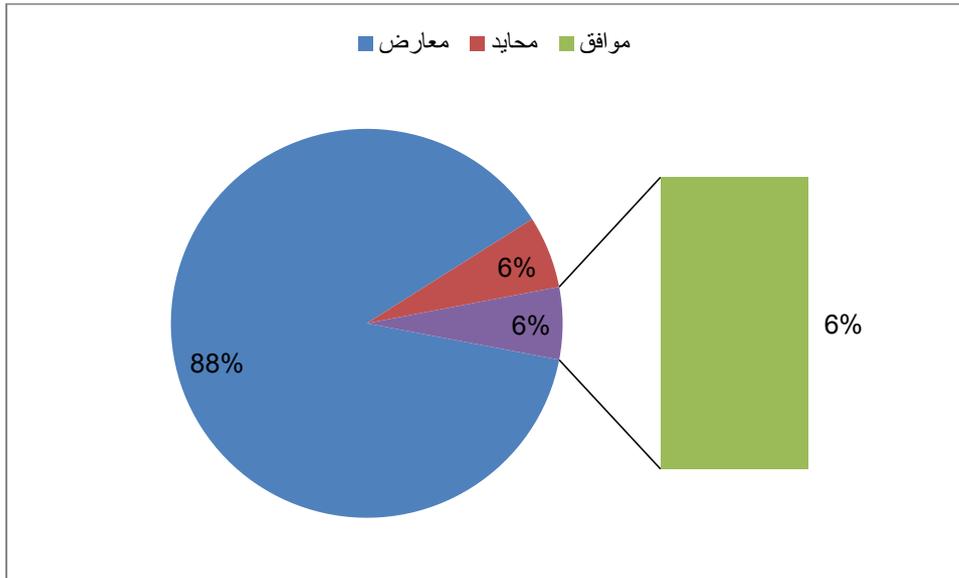
الشكل رقم (6): يمثل نسب الجدول رقم (05).

• تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (5) أن نسبة كبيرة من عمّال المنشآت الرياضية يشكون من تأثرهم بالمكالمات الهاتفية ويصيبهم الصداع أثناء العمل، حيث أنّ نسبة 60% من المجموع يوافقون على العبرة، بينما نسبة 20% تنوعت آراؤهم في شكل محايد، كما أن نفس النسبة 20% يعارضون الفكرة. ومنه نستنتج أن أنّ أغلبية العمّال في المنشآت الرياضية يتأثرون بكثرة المكالمات الهاتفية.

العبرة الرابعة: هل تحسّ بأنك تتعامل بخشونة مع زملائك في العمل؟
 الغرض من العبرة: معرفة ما إذا كان العامل في المنشأة الرياضيّة يتعامل بخشونة مع زملاء العمل.
 الجدول رقم (6): يبيّن نسبة تعامل العامل بخشونة مع زملاء العمل.

الإجابة	التكرارات	النسب المئوية
موافق	02	%06
محايد	02	%06
معارض	26	%88
المجموع	30	%100



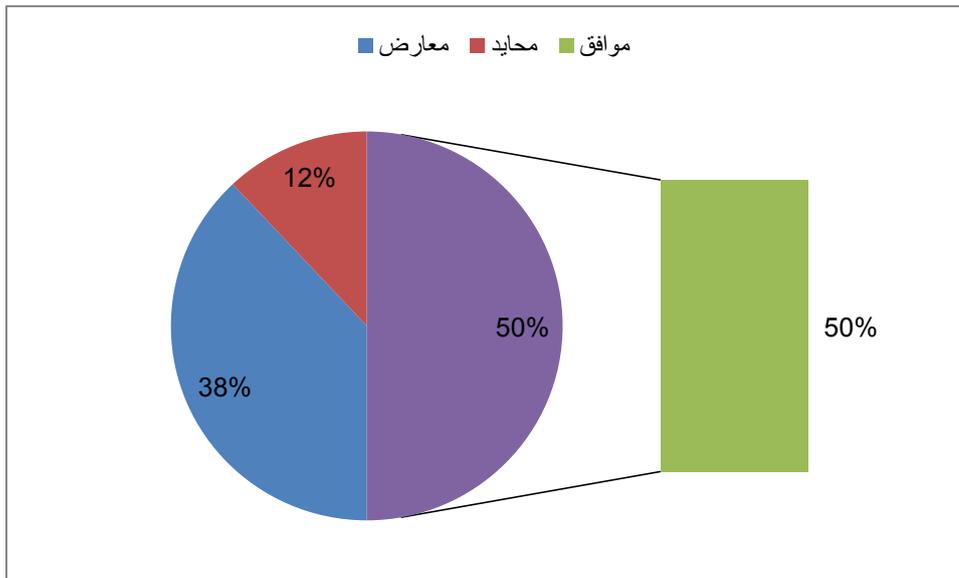
الشكل رقم (7): يمثّل نسب الجدول (6)

• تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (6) أن جلّ العمّال يقرّون بأنهم لا يتعاملون بخشونة مع زملائهم في العمل، حيث أن نسبة 88% من المجموع يعارضون الفكرة، بينما نسبة 06% تنوعت آراؤهم في شكل محايد، كما أنّ نسبة 06% أيضا يحسّون أنهم يتعاملون بخشونة مع زملائهم في العمل. ومنه نستنتج أن العمّال في المنشآت الرياضيّة لديهم قابليّة تجاه العمل.

العبرة الخامسة: هل تقوم بالعديد من المهام من تلقاء نفسك، والتي تعطي قيمة لعملك؟
 الغرض من العبرة: معرفة ما إذا كانت الأعمال التطوعية تسبب التوتر للعامل.
 الجدول رقم (7): يبين ما إذا كان العمل التطوعي يسبب التوتر للعامل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
50%	15	موافق
12%	04	محايد
38%	11	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (8): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (7).

• تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (7) أن نسبة كبيرة من عمال المنشآت الرياضية يرون أن العمل التطوعي يسبب لهم التوتر غالباً، حيث أن نسبة 50% من المجموع يوافقون على ذلك، بينما نسبة 12% تنوعت آراؤهم في شكل محايد، كما أن نسبة 38% يعارضون الفكرة.

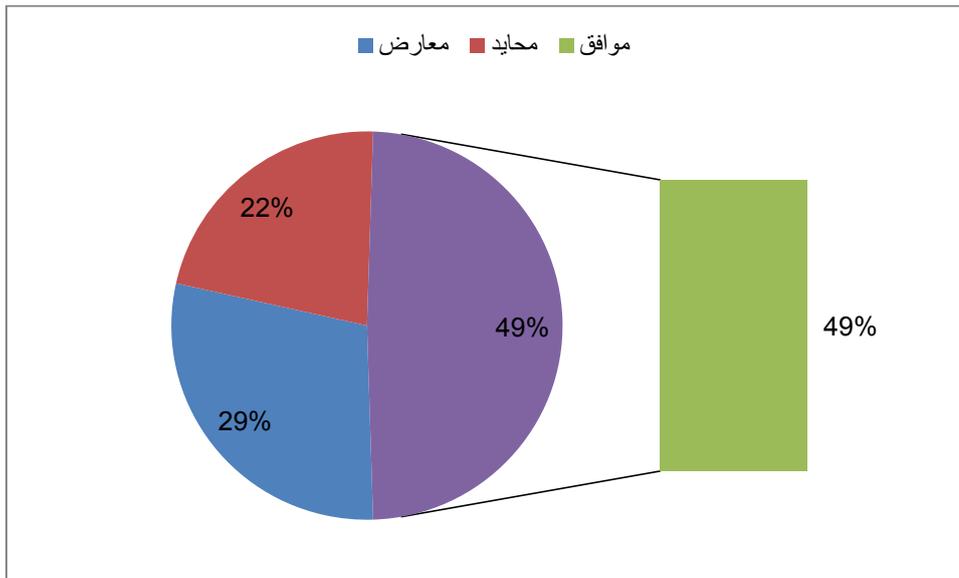
ونستنتج من هذا أن العمل التطوعي يسبب التوتر غالباً لدى عمال المنشآت الرياضية.

العبارة السادسة: هل تحسّن أنك تقدّم أقصى ما تملك من جهد في العمل؟

الغرض من العبارة: معرفة مدى إحساس عامل المنشآت الرياضية بتقديمه لأقصى ما لديه في العمل.

الجدول رقم (8): يمثل نسب إحساس عامل المنشآت الرياضية بتقديمه لأقصى ما لديه في العمل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
49%	15	موافق
22%	06	محايد
29%	09	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (9) : يمثل نسب الجدول رقم (08) .

تحليل النتائج:

نلاحظ من خلال الجدول رقم (8) أن نسبة كبيرة نوعاً ما من عمال المنشآت الرياضية يرون أنّهم مفعمون بالطاقة والحيوية ويقدمون أقصى ما لديهم أثناء العمل، حيث أنّ نسبة 49% من المجموع يوافقون على يوافقون ذلك، بينما نسبة 22% تنوّعت آراؤهم في شكل محايد، كما أنّ نسبة 29% يعارضون الفكرة. ونستنتج من هذا أنّ غالبية عمال المنشآت الرياضية يحسّون بالطاقة والحيوية أثناء عملهم.

2-1- تفسير ومناقشة نتائج المحور الأول:

من خلال الجداول (03 . 04 . 05 . 06 . 07 . 08) نخلص إلى ما يلي:

كلّما كانت المعلومات المقدّمة لأداء المهام ناقصة وغير واضحة، إضافة إلى روتينيّة العمل، وأيضاً كثرة المكالمات الهاتفية أثناء العمل، وكذا الأعمال التطوّعية الزائدة، فإنّ ذلك يجهد الموظّف ويتعبه بدنيّاً، كما يخلق لدى العامل نوع من التوتر والصّداع، وكذا الإحساس بالملل بسبب تراكم هذه الأعباء، وهذا الأمر بدوره يساهم بشكل سلبيّ في خفض دافعيّة الإنجاز لدى الموظّف، بحيث رأينا في الجدول رقم (03) كيف أنّ نسبة 66% يثبتون هذا الوضع وفق آرائهم فيما يخصّ نقص المعلومات المقدّمة لأداء المهام، إضافة إلى ما وجدناه في الجدول رقم (04) حيث كانت نسبة الذين يوافقون على أنّ روتينيّة العمل تؤثر على الموظّف في حدود 49%، كما يبيّن الجدول رقم (05) مدى تأثير كثرة المكالمات الهاتفية على العامل بحيث تسبّب له الصّداع، حيث وافق الموظّفون على ذلك حسب آرائهم بنسبة 60%، وأوضح الجدول رقم (07) كيف أنّ العمّال في المنشآت الرياضيّة يتوتّرون بسبب الأعمال التطوّعية حيث وافق على هذا الرأي نسبة 50%. وكلّ هذا يتوافق مع ما أشارت إليه (شارف خوجة مليكة) في دراستها: "مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين الجزائريين"، حين أثبتت في تحليلها للفرضية الثانية التي تمس علاقة الظروف الماديّة والفيزيقيّة ومدى تأثيرها على المدرسين بمختلف المستويات، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى التي تقول أن هناك علاقة بين الضغوط المهنية الداخليّة و دافعيّة الإنجاز لدى موظّفي المنشآت الرياضية .

أما فيما يتعلّق بالجدول رقم (06) فقد أبرز نسبة 88% من آراء الموظّفين تعارض فكرة أنّ العامل يتشاجر كثيراً مع زملائه في العمل، إضافة إلى ما أبرزه التحليل الخاص بالجدول رقم (08)، حيث كشف أنّ نسبة 49% الموظّفين يوافقون على أنّهم يقدمون أقصى ما يملكون من جهد أثناء عملهم، وهذا ما لا يتوافق مع مضمون الفرضية الأولى.

و هذه النتائج عموماً توافق إلى حدّ بعيد ما توصلت إليه نتائج دراسة (مكناسي محمد) بعنوان: "التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظّفي المؤسسات العقابية"، حيث خلص إلى وجود علاقة ارتباطية بين أبعاد التوافق المهني ومتغير ضغط العمل من خلال الأعراض الحسديّة والنفسيّة والسلوكيّة، كما أشارت هذه النتائج إلى أن مستوى ضغط العمل يزداد بانخفاض درجة التوافق المهني، كما أوضحت النتائج أن للتوافق المهني علاقة ارتباط دالة إحصائية مع كل من العمر وسنوات الخبرة وكانت كلّها موجبة وطرديّة ممّا يعني أن التوافق المهني يتأثر بمتغيري السن وسنوات الخبرة كمتغيّرين داخليّين.

وبالإعتماد على ما سبق ذكره نستنتج أن الموظّفين في إطار المنشآت الرياضيّة تتأثر دافعيّتهم للإنجاز بشكل سلبيّ بعلاقة عكسيّة اتجاه ضغوط العمل الداخليّة.

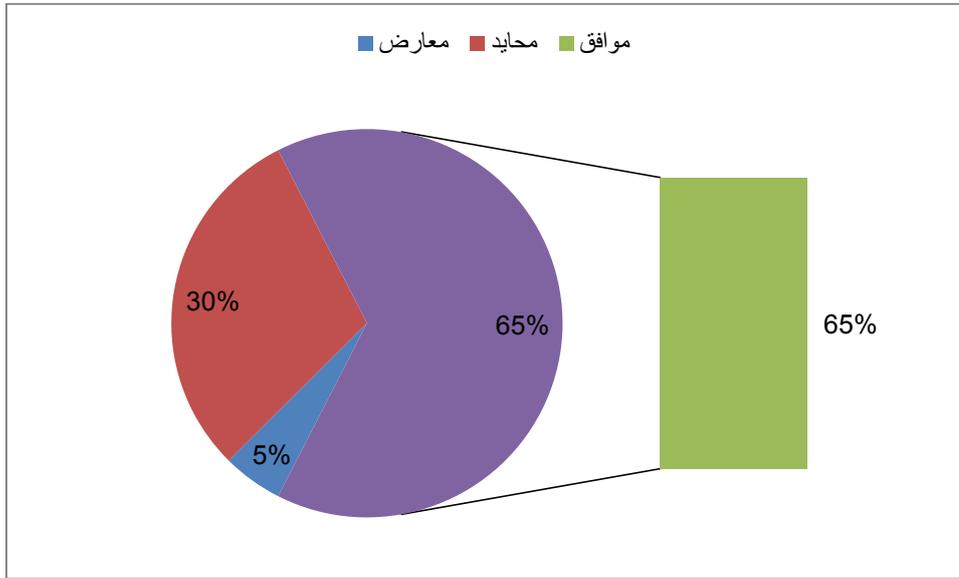
1-3- المحور الثاني: عرض وتحليل العبارات المتعلقة بالفرضية الثانية:

العبرة الأولى: هل يؤثر عليك بعد مسكنك عن مقرّ عملك أثناء العمل؟

الغرض من العبارة: معرفة مدى تأثير بعد المنزل عن مكان العمل على عامل المنشآت الرياضية.

الجدول رقم (9): يبين نسب تأثير بعد المنزل عن مكان العمل على عامل المنشآت الرياضية.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
65%	20	موافق
30%	08	محايد
05%	02	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (10): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (9).

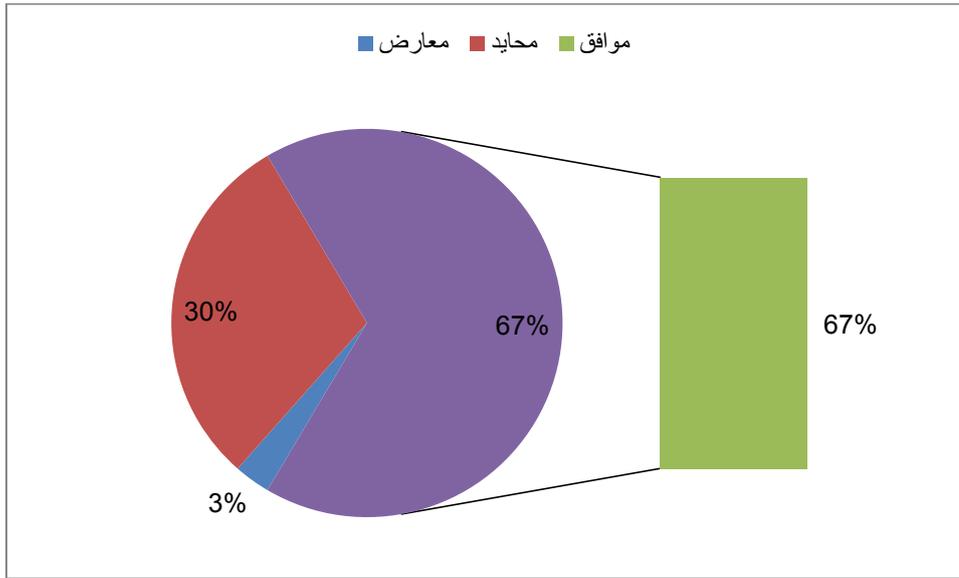
• تحليل النتائج:

من خلال نتائج الجدول رقم (9) نلاحظ أن نسبة 65% من عمّال المنشآت الرياضية يرون بأن بعد مسكنهم عن مقرّ العمل يؤثر عليهم فيهم، كما أنّ نسبة 30% أتوا على آراء محايدة، في حين تبقى نسبة 05% هي فئة المعارضين. و منه نستنتج من خلال نتائج الجدول السابق أن أغلبية العمّال يتأثرون ببعد المسكن عن مقرّ العمل.

العبارة الثانية: هل تسبب لك زحمة السير التوتّر أثناء ذهابك للعمل؟
الغرض من العبارة: معرفة ما إذا كانت زحمة السير توتّر عامل المنشآت الرّياضيّة.

الجدول رقم (10): يبيّن نسبة تأثير زحمة السير على حالة العامل أثناء عمله.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
67%	20	موافق
30%	09	محايد
03%	01	معارض
100%	30	المجموع



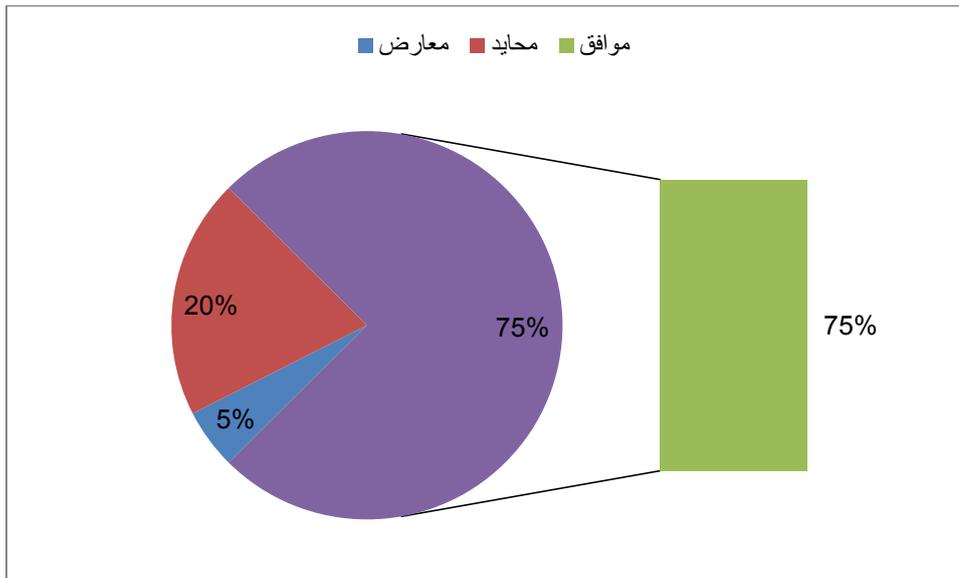
الشكل رقم (11): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (10).

• تحليل النتائج:

من خلال النتائج المحصل عليها في الجدول رقم (10) نلاحظ أنّ نسبة 67% من إجابات العمّال أكّدت على أن زحمة السير تسبب لهم التوتّر عند ذهابهم للعمل، على غرار نسبة 30% من باقي الآراء التي كانت في إجابة محايدة، أمّا نسبة 03% المتبقية فكانت معارضة لذلك.
ومنّه نستنتج أن جلّ العمّال يتأثرون بزحمة السير التي تسبب لهم التوتّر أثناء ذهابهم للعمل.

العبارة الثالثة: أثناء عملك لا تستطيع أن تعالج المشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل بترؤي؟
 الغرض من العبارة: معرفة مدى تأثير المشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل على العامل أثناء عمله.
 الجدول رقم (11): يبيّن نسبة تأثير المشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل على العامل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
75%	22	موافق
20%	06	محايد
05%	02	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (12): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (11).

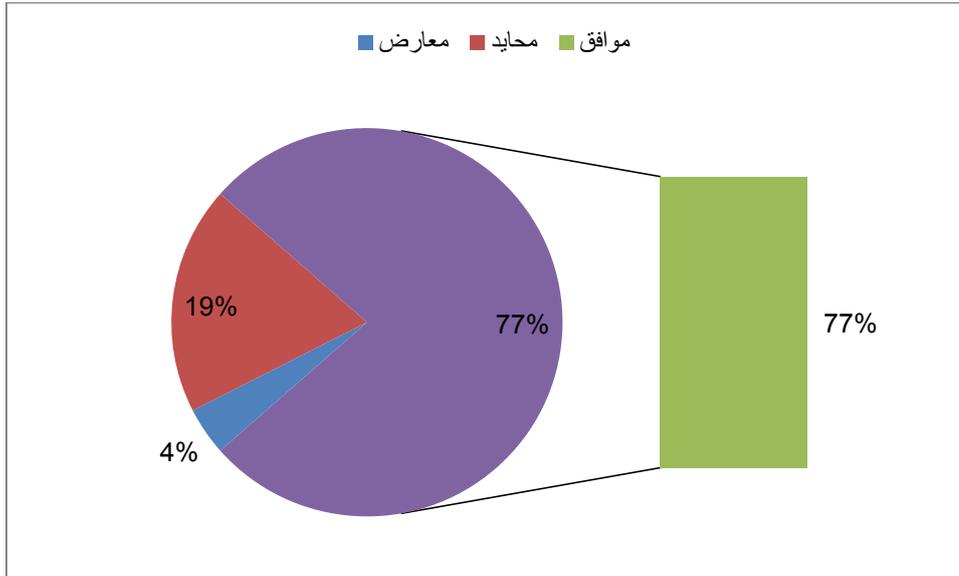
• تحليل النتائج:

من خلال نتائج الجدول رقم (11) نلاحظ أن نسبة 75% من العمّال يوافقون على أنّ المشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل تؤثر على سيرورة العمل، أمّا نسبة 20% فيستقرّون على رأي محايد، في حين أنّ نسبة 05% فقط يعارضون ذلك.
 و منه نستنتج أن الأغلبية الساحقة لعمّال المنشآت الرياضية يتأثرون بالمشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل على حساب عملهم.

العبرة الرابعة: هل تؤثر عليك المشاكل العائليّة أثناء عملك وترفع من نسبة القلق لديك؟
الغرض من العبرة: معرفة مدى تأثير المشاكل العائليّة على العامل أثناء عمله.

الجدول رقم (12): يبين نسبة تأثير المشاكل العائليّة على العامل أثناء عمله.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
77%	23	موافق
19%	06	محايد
04%	01	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (13): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (12).

• تحليل النتائج:

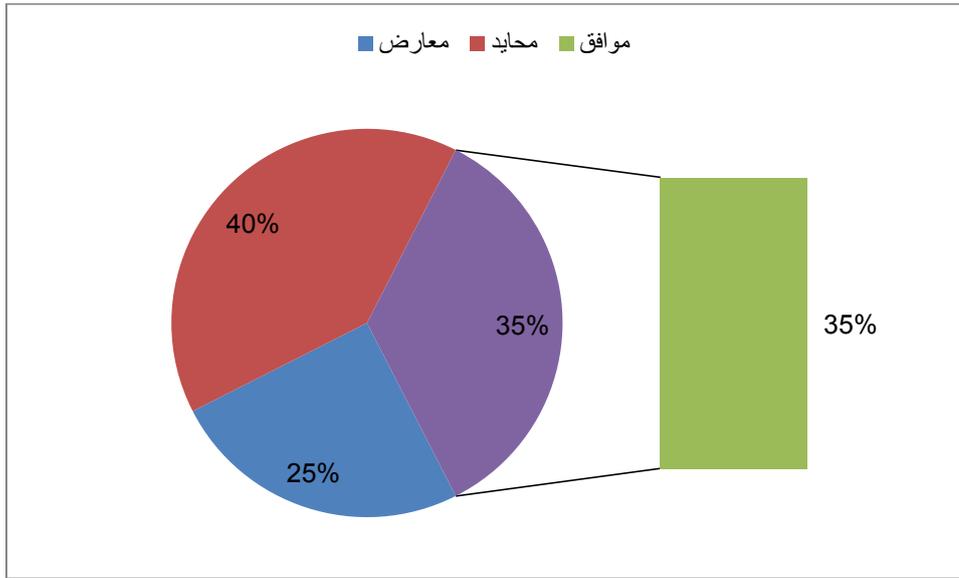
من خلال نتائج الجدول رقم (12) نلاحظ أن نسبة 77% من العمّال يوافقون على أنّ المشاكل العائليّة تؤثر على سيرورة العمل، أمّا نسبة 19% فيستقرّون على رأي محايد، في حين أنّ نسبة 04% فقط يعارضون ذلك.

و منه نستنتج أن أكثر العمّال في المنشآت الرّياضيّة يتأثرون بالمشاكل العائليّة على حساب عملهم.

العبارة الخامسة: هل تتأثر بالضوضاء الخارجية أثناء قيامك بعملك؟
الغرض من العبارة: معرفة مدى تأثر العامل بالضوضاء الخارجية أثناء العمل.

الجدول رقم (13): يبين نسبة تأثر العامل بالضوضاء الخارجية أثناء العمل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
35%	10	موافق
40%	12	محايد
25%	08	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (14): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (13).

• تحليل النتائج:

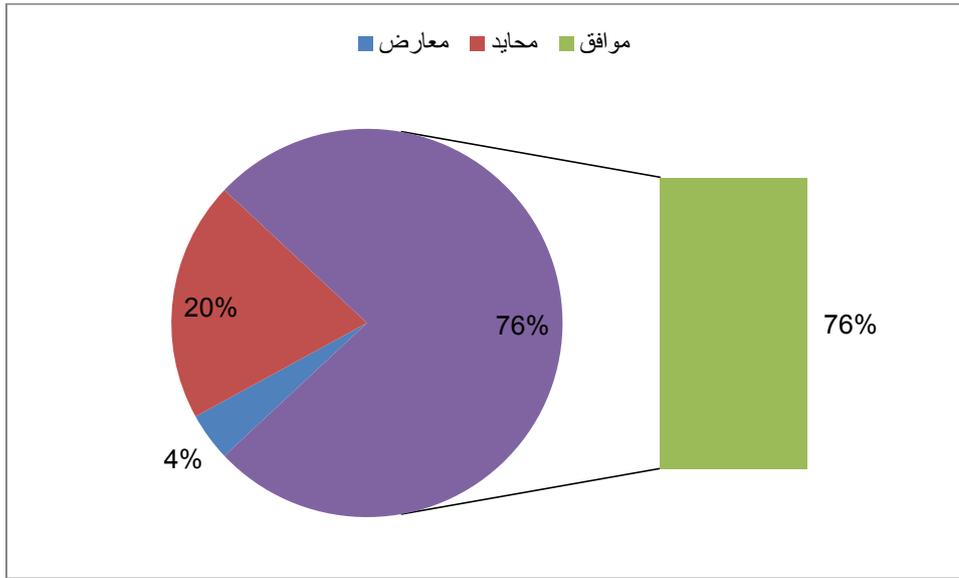
من خلال نتائج الجدول رقم (13) نلاحظ أن نسبة 35% من العمّال يوافقون على أن الضوضاء الخارجية أثناء العمل تؤثر عليهم، في حين أن نسبة 40% منهم هم على رأي محايد، أما نسبة 25% يقرّون بأنهم يعارضون الفكرة.

ومنه نستنتج أن عمّال المنشآت الرياضيّة لا يتأثرون بشكل كبير بالضوضاء الخارجية أثناء عملهم.

العبارة السادسة: هل تسبب لك كثرة المهّمات الإدارية الخارجيّة الضّغط أثناء العودة إلى المكتب؟
الغرض من العبارة: معرفة مدى تأثير المهّمات الإدارية الخارجيّة على العامل.

الجدول رقم (14): يبين نسبة تأثير المهّمات الإدارية الخارجيّة على العامل.

النسب المئوية	التكرارات	الإجابة
76%	23	موافق
20%	06	محايد
04%	01	معارض
100%	30	المجموع



الشكل رقم (15): يبين تمثيلاً لنسب الجدول رقم (14).

تحليل النتائج:

من خلال نتائج الجدول رقم (14) نلاحظ أن نسبة 76% من العمّال يوافقون على أنّ كثرة المهّمات الإدارية الخارجيّة تؤثر على سيرورة العمل وتسبب لهم الضّغط، أمّا نسبة 20% فيستقرون على رأي محايد، في حين أنّ نسبة 04% فقط يعارضون ذلك.

ومنه نستنتج أن الأغلبية الساحقة لعمّال المنشآت الرّياضيّة تؤثر عليهم كثرة المهّمات الإدارية الخارجيّة أثناء العودة إلى المكتب.

1-4- تفسير ومناقشة نتائج المحور الثاني:

من خلال الجداول (09 . 10 . 11 . 12 . 13 . 14) نخلص إلى ما يلي:

بعد تقديم الأسئلة الخاصة بطبيعة العلاقة دافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية وبين الضغوط الخارجية المتنوعة، فقد وجدنا أنّ كلاً من بعد المسكن عن مقرّ العمل، وكذا زحمة السير التي تواجه الموظف أثناء ذهابه للعمل، بالإضافة إلى محاولة حلّ المشاكل العائلية وكذا العاطفية الخارجة عن إطار العمل، وأيضا المهمّات الإدارية الخارجية، كلّ هذه تؤثر بشكل سلبيّ على دافعية الإنجاز لدى الموظف، بحيث رأينا في الجدول رقم (09) كيف أنّ نسبة 65% يثبتون هذا الوضع وفق آرائهم فيما يخصّ تأثير بعد المسكن عن مقرّ العمل، إضافة إلى ما وجدناه في الجدول رقم (10) حيث كانت نسبة 69% يوافقون على أنّ زحمة السير أثناء الذهاب إلى العمل تسبّب له التوتر وتضايقه، كما يبيّن الجدول رقم (11) عدم تمكّن الموظف من معالجة مشاكله العاطفية الخارجة عن العمل بتروّي، حيث وافق الموظفون على ذلك حسب آرائهم بنسبة 75%، وأيضا أوضح الجدول رقم (12) كيف أنّ نسبة القلق لدى العمّال في المنشآت الرياضية ترتفع بسبب المشاكل العائلية، حيث وافق على هذا الرأي نسبة 77%، وهذا ما يثبت صحّة الفرضية الثانية التي تقول أنّ هناك علاقة بين الضغوط المهنية الخارجية و دافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية .

وإذا ما قارنا هذه النتائج بما توصلّ إليه (نوي الجمعي، وصاهد فتيحة) في دراستهما: " الضغط المهني وعلاقته بدافعية الإنجاز لدى أساتذة التعليم الثانوي بـرج بوعريريج"، فنرى أنّها توافقت إلى حدّ بعيد، بحيث ومن أبرز نتائج هذه الدراسة:

أنّ مدرّسي المراحل التعليمية الثلاث يعانون من مصادر الضغوط المهنية، مع وجود فروق دالة إحصائية تعود لصالح مدرّسي التعليم المتوسط، الذين تبين أنّهم الأكثر شعورا بالضغوط المهنية خاصة الضغوط الخارجية، وفي بعده المهني الثاني والثالث والرابع.

ومن هذا كلاً، وبالاعتماد على ما سبق ذكره نستنتج أنّ الموظّفين في إطار المنشآت الرياضية تتأثر دافعيتهم للإنجاز بشكل سلبيّ بعلاقة طردية موجبة أيضا تجاه ضغوط العمل الخارجية.

الإستنتاج العام :

من خلال إجرائنا لهذه الدّراسة الّتي تتمحور حول الضّغوط المهنيّة وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى موظّفي المنشآت الرياضية توصلنا إلى:

معرفة أسباب ظهور الضغوط المهنية لدى موظفي المنشآت الرياضية وهي كالآتي :

أسباب مادية : تدني الأجر ، بعد السكن ، ...

أسباب إجتماعية : مشاكل عائلية ، نقص الأصدقاء..

أسباب مهنية : عدم التنظيم ، المهام الإضافية ، عدم تطبيق القوانين ، غياب العدالة ، التعامل بعدوانية من طرف المسؤول .

إثبات وجود علاقة عكسية بين مستوى الضّغوط المهنيّة و مستوى دافعية الإنجاز عند موظّفي المنشآت الرياضية ممّا يثبت صحة الفرضية العامّة للدّراسة .

الإقتراحات:

- ① التخطيط للقيام بالأعمال الصعبة عندما يكون العامل في قمة نشاطه وتركيزه ، وهذا لتفادي التوتر الناتج عن العجز في إتمام المهام الصعبة.
- ② العمل على ابتكار طرق ترفيهية تساهم في كسر الروتين الذي من شأنه أن يعرقل دافعية الموظف لأداء مهامه بشكل متقن.
- ③ التخطيط الجيد للمكالمات الهاتفية، والذي يؤدي إلى تفادي الإزعاج الناتج عن كثرة المقاطعات الهاتفية.
- ④ عدم التردد في طلب المساعدة من الزملاء عند تراكم الأعمال.

خاتمة

كان الهدف الرئيسي من هذه الدراسة هو التعرف على علاقة الضغوط المهنية بدافعية الإنجاز من وجهة نظر موظفي المنشآت الرياضية بولاية الوادي.

ومن المؤكد أن ضغوط العمل في المؤسسات حيث ما كان نوعها، يمكن أن نخفف منها عن طريق عدة إستراتيجيات مختلفة بسبب إختلاف مصادر الضغوط، فالضغوط التي تنشأ على مستوى الفرد يتم معالجتها بإستراتيجية ذاتية ، بينما الضغوط التي تتولد داخل المنظمة، فيتم معالجتها وفق إستراتيجية خاصة يخطط لها وتنقذ على مستواها ، فكل نوع من أنواع الضغوط يتم مواجهتها حسب مصدرها و مستواها.

وفي محاولة منا لمعرفة إلى أي مدى يمكن أن تؤثر على هذه الضغوط المتنوعة على موظفي المنشآت الرياضية بإختلاف أنواعها، فإننا قمنا في الجانب الميداني بدراسة هذا المتغير، على إثر ما تم ذكره في الجانب النظري.

وبعد تحليل وإثراء متغيرات الدراسة نظرياً، وجمع البيانات المتعلقة بالعينة قيد الدراسة والمكونة من 30 موظفاً، تم تفرغ البيانات ومعالجتها إحصائياً، وتفسيرها ومناقشتها.

وعلى ضوء ما توفّر من دراسات سابقة والتناول النظري توصلت نتائج الدراسة إلى ما يلي:

أولاً: وجود تأثير لضغوط العمل الداخلية على دافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية من وجهة نظر هذا الأخير.

ثانياً: وجود تأثير لضغوط العمل الخارجية على دافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية من وجهة نظرهم.

عموماً يمكن القول أن هذه الدراسة كشفت على أن دافعية الإنجاز ترتبط بالضغوط المهنية بإختلاف مصادرها بعلاقة عكسية وذلك لدى موظفي المنشآت الرياضية بولاية الوادي.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1 - توفيق عبد الرحمان: المدير في مواجهة ضغوط العمل، مركز الخبرات المهنية للإدارة، 1994، القاهرة، مصر.
- 2- جمال الدين محمد المرسي، ثابت عبد الرحمان إدريس: السلوك التنظيمي نظريات وتطبيقات عملي لإدارة السلوك في المنظمة، الدار الجامعية، 2002، الإسكندرية.
- 3- جمعة سيد يوسف: إدارة ضغوط العمل- نموذج التدريب والممارسة-، ايتراك للطباعة والنشر، 2004. القاهرة، مصر.
- 4- جيرلاندر جليج، روبرت بارون: تعريب ومراجعة: رفاعي محمد رفاعي: إدارة السلوك في المنظمات، دار المريخ للنشر، 2004، الرياض.
- 5- حسن أحمد الشافعي، إبراهيم عبد المقصود: الموسوعة العلمية للإدارة الرياضية، الإمكانات والمنشآت في المجال الرياضي، دار الوفاء الدنيا الطباعة والنشر، 2004، الإسكندرية، مصر.
- 6- حنان عبد الرحيم الأحمدى: ضغوط العمل لدى الأطباء-المصادر والأعراض-، مركز البحوث، الرياض، السعودية، 2002.
- 7- خليل محمد حسين الشماع: مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2007، عمان، الأردن.
- 8- رشاد عبد العزيز عبد الباسط: دراسات نفسية، المكتبة الإنجلو مصرية، دار الشروق للنشر، 1999، مصر.
- 9- رشاد علي عبد العزيز موسى: علم النفس الدافعي، دار النهضة العربية، 1994، القاهرة، مصر.
- 10- شحاته حسن، زينب النجار: معجم المصطلحات التربوية والنفسية، الدار المصرية اللبنانية، 2003، لبنان.
- 11- ديفيد فونتانا: ترجمة: حمدي علي الفرماوي، رضا عبد الله: الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة _موجهات نفسية في سبيل التنمية البشرية_، دار صفاء للنشر والتوزيع، 2009، عمان، الأردن.
- 12- طارق كمال: علم النفس المهني، مؤسسة شباب الجامعة، 2007، الإسكندرية، مصر.
- 13- عبد الحميد محمد شاذلي: علم النفس العام، المكتبة الجامعية، ط2، 2001، الإسكندرية، مصر.
- 14- عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان: ضغوط العمل-منهج شامل لدراسة الضغوط-مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها-، معهد الإدارة العامة، 1998، الرياض.
- 15- عبد العزيز المجيد محمد: سيكولوجية مواجهة الضغوط في المجال الرياضي، مركز الكتاب للنشر، 2005، القاهرة، مصر.
- 16- عبد اللطيف محمد خليفة، الدافعية للانجاز ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، ب ط، 2000.
- 17- عفاف عبد المنعم درويش: الإمكانات في التربية البدنية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1998 .

- 18- علي عسكر: الأسس النفسية والاجتماعية للسلوك في مجال العمل - السلوك التنظيمي المعاصر-، دار الكتاب الحديث، ب ط، 2005 القاهرة، مصر.
- 19- عمار الطيب كشرود: معجم مصطلحات علم النفس الصناعي والتنظيمي والإدارة (إنجليزي-عربي)، دار الكتب الوطنية، 1994، ليبيا.
- 20- عمر عبد الرحيم نصر الله: تدني مستوى التحصيل والانجاز المدرسي: أسبابه وعلاجه، دار وائل للنشر والتوزيع، ط 2، 2003، عمان، الأردن.
- 21- عويد سلطان المشعان: علم النفس الصناعي، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، 1994، الكويت، الإمارات العربية المتحدة.
- 22- فاروق عبده فلية، السيد عبد المجيد: السلوك التنظيمي في المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ط 2، 2009، عمان، الأردن.
- 23- لوكيا الهاشمي، بن زروال فتيحة: الإجهاد، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، 2006، عين مليلة، الجزائر.
- 24- مجدي أحمد محمد عبد الله: السلوك الاجتماعي ودينامياته، محاولة تفسيرية، دار المعرفة الجامعية، 2003، الإسكندرية، مصر.
- 25- محمد إسماعيل بلال: السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق، ب ط، 2005، جامعة الأزاريطة، الإسكندرية.
- 26- محمد حسن محمد حمادات: السلوك التنظيمي والتحديات المستقبلية في المؤسسات التربوية، دار حامد للنشر، 2007، عمان.
- 27- محمد علي محمد: علم اجتماع التنظيم -مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج-، دار المعرفة الجامعية، ط 3، 1983 الإسكندرية، مصر.
- 28- محمد مرعي مرعي: أسس إدارة الموارد البشرية- النظرية والتطبيق - دار الرضا للنشر، 1999، دمشق.
- 29- محمود سليمان العميان: السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر، 2005 عمان، الأردن.
- 30- مصطفى حسن الباهي، أمنية ابراهيم شلي: الدافعية - نظريات وتطبيقات -، 1998، القاهرة، مصر.
- 31- وليد السيد خليفة، مراد علي عيسى، الضغوط النفسية والتخلف العقلي في ضوء علم النفس المعرفي (المفاهيم والنظريات-البرامج)، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، 2007، الإسكندرية، مصر.

المراجع باللغة الأجنبية:

32- T .A. Beehr : Psychological Stress In The Work Place, Rout Le Dge, London, 1995.

- 33- اندرو دي سيزلاقي، مارك جي والاس: ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد: السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، 1991، الرياض، السعودية
- 34- إبراهيم بن حمد البدر: المناخ التنظيمي وعلاقته بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، قسم العلوم الإدارية، 2006،
- 35- بوداود عبد اليمين: محاضرة في تسير المنشآت الرياضية، قسم الإدارة والتسيير الرياضي، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، محمد بوضياف المسيلة، 2006، الجزائر.
- 36- جهاد بن محمد الرشيد: إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، 2003، الرياض.
- 37- حسين خريف: الاتصال في المؤسسة، فعاليات الملتقى الوطني الثاني، مخبر علم اجتماع الاتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003، الجزائر.
- 38- سعد بن عميقان الدوسري: " ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي في الأجهزة الأمنية "، رسالة ماجستير، إشراف عامر بن خضير الكبيسي، قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2005م، الرياض.
- 39- سيد محمود الطواب، أثر تفاعل مستوى دافعية الانجاز والذكاء والجنس على التحصيل الدراسي لدى طلاب وطالبات جامعة الامارات العربية المتحدة، مركز البحوث والتطوير والخدمات التربوية والنفسية، جامعة الإمارات العربية المتحدة، 1998.
- 40- مكناسي محمد، التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية، رسالة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل والتنظيم، 2006/2007.
- 41- نايف بن فهد تويم: مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، قسم العلوم الإدارية، 2005، المملكة العربية السعودية.

المجلات:

- 42- محمد أحمد الحارشة وسامر عبد المجيد البشاشة: أثر حاجات مكلياند Mc Clelland على الالتزام التنظيمي لدى العاملين في الاجهزة الحكومية في محافظة الكرك، مجلة جامعة الشارقة للعلوم البحثية والتطبيقية، المجلد3، العدد 02، جمادى الأولى 1427هـ، يونيو، 2006.
- 43- سعود محمد النمر: دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، المجلد 16، العدد 02، عمان. 1999.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة-

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

قسم الإدارة والتسيير الرياضي

إستبيان موظف المنشآت الرياضية

في إطار تحضير مذكرة لنيل شهادة الماستر في التربية البدنية والرياضية تحت عنوان: طبيعة العلاقة الموجودة بين الضغوط النفسية ودافعية الإنجاز لدى عمال المنشآت الرياضية، وأرجو من سيادتكم ملء هذه الإستمارة، كما أتوقع منكم الصدق والموضوعية في إجاباتكم، وأعدكم بأن إجاباتكم ستكون سرية، والتي ستساعدني في إنجاز هذا البحث العلمي.

ملاحظة: ضع علامة (X) في خانة الإجابة التي تراها مناسبة.

المعلومات الشخصية

الجنس: ذكر: أنثى: السن:

الخبرة الوظيفية: أقل من 05 سنوات 05 سنوات فما فوق

علاقة العمل: مرسوم (ة) مستخلف(ة)

شهادة الموظف: ليسانس ماستر دكتوراه تقني سامي

تحت إشراف الدكتور:

شتيوي عبد المالك

من إعداد الطالب:

بن عودة يونس

السنة الجامعية: 2016/2017.

معلومات خاصة بموضوع البحث:

➤ العلاقة بين الضغوط المهنية الداخلية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

- 1- هل تشعر بالتعب والإجهاد بسبب نقص المعلومات لأداء المهام المسندة إليك؟
موافق محايد معارض
- 2- هل تحسّ بالملل بسبب روتينيّة العمل؟
موافق محايد معارض
- 3- هل تشكو من تعرّضك للصداع بسبب كثرة المكالمات الهاتفية أثناء العمل؟
موافق محايد معارض
- 4- هل تحسّ بأنك تتعامل بخشونة مع زملائك في العمل؟
موافق محايد معارض
- 5- هل تقوم بالعديد من المهام من تلقاء نفسك، والتي تعطي قيمة لعملك؟
موافق محايد معارض
- 6- هل تحسّ أنك تقدّم أقصى ما تملك من جهد في العمل؟
موافق محايد معارض

➤ العلاقة بين الضغوط المهنية الخارجية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

- 7- هل يؤثّر عليك بعد مسكنك على مقرّ عملك أثناء العمل؟
موافق محايد معارض
- 8- هل تسبّب لك زحمة السير التوتر أثناء ذهابك للعمل؟
موافق محايد معارض
- 9- أثناء عملك لا تستطيع أن تعالج المشاكل العاطفية الخارجة عن إطار العمل بتروّي؟
موافق محايد معارض
- 10- هل تؤثّر عليك المشاكل العائلية أثناء عملك وترفع من نسبة القلق لديك؟
موافق محايد معارض
- 11- هل تتأثّر بالضوضاء الخارجية أثناء قيامك بعملك؟
موافق محايد معارض
- 12- هل تسبّب لك كثرة المهمّات الإدارية الخارجيّة الضّغط أثناء العودة إلى المكتب؟
موافق محايد معارض

ملخص الدراسة:

✓ عنوان الدراسة :

الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز من وجهة نظر موظفي المنشآت الرياضية.

✓ هدف الدراسة:

نهدف من خلال دراستنا للتوصل إلى:

① التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى موظفي المنشآت الرياضية.

② التعرف على مستوى دافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

③ التعرف على العلاقة الموجودة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

④ التعرف على مصادر ضغوط العمل.

✓ مشكلة الدراسة : هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية؟

الإشكاليات الجزئية:

① هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية الداخلية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية؟

② هل توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية الخارجية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية؟

✓ فرضيات الدراسة:

الفرضية العامة: توجد علاقة بين الضغوط المهنية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

الفرضيات الجزئية:

○ توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية الداخلية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

○ توجد علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية الخارجية ودافعية الإنجاز لدى موظفي المنشآت الرياضية.

✓ إجراءات الدراسة الميدانية:

العينة: قمنا باختيار عينة قدرت بـ 30% من مجتمع الدراسة، وعليه كانت عينة البحث تحوي 30 عاملا.

✓ المجال الزمني و المكاني:

الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال شهر أبريل 2017.

الحدود المكانية: شملت الدراسة الميدانية رؤساء المصالح و العاملين الإداريين بديوان المركب المتعدد الرياضات و المنشآت التابعة له بولاية الوادي.

✓ منهج الدراسة: استخدمنا المنهج الوصفي ، لأنه يناسب موضوع بحثنا.

✓ الأدوات المستعملة في الدراسة: بالإعتماد على نوع المعلومات والبيانات التي نحن بصدد جمعها وعلى الوقت المسموح به والإمكانات المتاحة لنا، وجدنا أن الأداة الأكثر ملاءمة لإجراء هذه الدراسة هي الإستبيان.

① النتائج المتوصل إليها:

وجود علاقة عكسية قوية بين الضغوط المهنية الداخلية منها والخارجية بدافعية الإنجاز من وجهة نظر موظفي المنشآت الرياضية بولاية الوادي.

① الإقتراحات :

① التخطيط للقيام بالأعمال الصعبة عندما يكون العامل في قمة نشاطه وتركيزه ، وهذا لتفادي التوتر الناتج عن العجز في إتمام المهام الصعبة.

② العمل على ابتكار طرق ترفيهية تساهم في كسر الروتين الذي من شأنه أن يعرقل دافعية الموظف لأداء مهامه بشكل متقن.

③ التخطيط الجيد للمكالمات الهاتفية، والذي يؤدي إلى تفادي الإزعاج الناتج عن كثرة المقاطعات الهاتفية.

④ عدم التردد في طلب المساعدة من الزملاء عند تراكم الأعمال.