

معلومات البحث

خاص ببيئة التحرير

15/04/2019 أستملم:

10/12/2019 المراجعة:

10/05/2020 النشر:

علاقة الضغوط المهنية بالرضا الوظيفي عند مدربي كرة القدم

دراسة ميدانية على مدربي كرة القدم أكابر ولاية جيجل.

قرين وليد_ طالب دكتوراه.

علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية_ جامعة بسكرة.

الجزائر

الايمل: grinewalid56@gmail.com

Printed ISSN: 2352-989X

Online ISSN: 2602-6856

الملخص:

هذفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي عند مدربي كرة القدم وللقيام بهذه الدراسة استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل لأن المجتمع صغير كان عدد أفراد ٣٣ مدرب ، حيث تم استبعاد ٥ مدربين الذين لم يقدموا استماراتهم، كما اعتمد على المنهج الوصفي لأنه الأنسب والملائم للمشكلة المطروحة.

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية ، الرضا الوظيفي، مدربي كرة القدم.

ABSTRACT

The aim of the study was to know the relationship between both professional pressure and job satisfaction in football coaches. In

order to carry out this study, the researcher used a comprehensive survey method because the community was small. The number of its members was 33. There were 50 trainers who did not submit their forms. And appropriate to the problem at hand.

Keywords: Professional pressures, Satisfaction job .the coach of football

مقدمة:

بالرغم مما يشهده العالم من تطور وتقدم علمي في شتى المجالات، وبالرغم أيضا مما أحرزه وتوصل إليه إنسان العصر من اكتشافات واختراعات علمية وعملية، إلى أنه مازال يعاني من عدة مشاكل من بينها الضغوط بشتى أنواعها، ومن بينها الضغوط المهنية، إلى الحد الذي أصبح عصرنا ككل يوصف بعصر الضغوط، فأصبحت العديد من المهن والوظائف تتوافر على درجات متفاوتة ومتباينة من الأعباء والضغوط البدنية والنفسية المرتبطة بها.

وفي المجال الرياضي يمكن اعتبار مهنة التدريب من المهن التي ترتبط هي الأخرى بالعديد من الضغوط، وبصفة خاصة في بعض الأنشطة و الرياضات الأكثر شعبية ككرة القدم، والتي شهدت منذ ظهورها كلعبة تطور مستمر، وعرفت ممارستها نقلة نوعية من الممارسة كهواية إلى مرحلة أكثر احترافية وأكثر تنظيم لدرجة أنها أصبحت تمارس كمهنة لكسب لقمة العيش، كما صارت الفرق والنوادي عبارة عن مؤسسات لها نظامها وميزانياتها الخاصة وكذا نظام لعب ونمط تدريبي خاص.

وبما أن المدرب يعتبر محور العملية التدريبية، فهو القائد الذي يصنع ويتخذ القرار الرئيسي في النادي ومن مهامه رفع مستوى اللاعبين وتحقيق النتائج والأهداف المسطرة، كما يكون مسؤولا عنها أمامهم كافة من مشرفين، رؤساء، وعاملين، وحتى الجماهير، كل هذه الأشياء جعلت مدرب كرة القدم يعيشون جو عمل يميزه التوتر الدائم والضغوط الحادة التي نخرت قواهم وقدراتهم وسببت لهم العديد من الأمراض، وغرست فيهم سلوكيات سلبية نحو أنفسهم ونحو الآخرين ودفعت ببعضهم إلى حد اعتزال مهنة التدريب، وبالأخص بعدما زادت الصراعات بين الفرق والنوادي من أجل زيادة المكاسب والمزايا وتحقيق الشهرة، وكذا البحث عن البقاء في المراتب الأولى وتجنب السقوط إلى الأقسام الدنيا كل هذا زاد من الضغط على المدربين وجعلتهم غير مرتاحين وخلقت لديهم الشعور بالإحباط ونوع من عدم الرضا.

حيث يعد الرضا الوظيفي للمدرب مسألة في غاية الأهمية، فجودة إنتاجه وإخلاصه وولائه وقيامه بواجباته على أكمل وجه، والتزاماته المهنية نحو لاعبيه وزملائه في الفريق تتوقف على مدى رضاه الوظيفي، ومن هنا كان لزاما على رؤساء النوادي والفرق توفير كل سبل الراحة والطمأنينة، والاستقرار الوظيفي للمدربين وذلك من خلال العدل في

التعامل والإنصاف في الإجراءات، وتوطيد علاقات العمل والاهتمام بدوافع المدرب وحاجاته، وتوفير الإمكانيات المادية والمعنوية التي تساعد على أداء عمله بكل رضا وأريحية، وعليه فإن تحقيق الرضا الوظيفي أصبح ضرورة لازمة وملحة لتحقيق الأهداف والوصول إلى النتائج المرجوة.

وفي دراستنا هذه سنحاول إيضاح العلاقة بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

١. الإشكالية:

إن النجاح التام في الألعاب والفعاليات الرياضية يتوقف بدرجة كبيرة على الدور الذي يقوم به المدرب، والذي يعتبر حجر الزاوية والركن الأساسي والمهم في العملية التدريبية، فإنه من الجدير الاهتمام بدراسة العوامل التي تؤثر في رضا الوظيفي والتي تنعكس على سلوكه المهني، إذ يعد الرضا الوظيفي للمدرب مسألة في غاية الأهمية، فجودة إنتاجية المدرب وإخلاصه و ولائه وقيامه بواجباته والتزاماته المهنية نحو لاعبيه وزملائه في الفريق تتوقف على مدى رضا الوظيفي.

حيث يشير العجمي إلى أن تدني مستوى الرضا الوظيفي قد يؤدي إلى ظهور المشاعر السلبية تجاه العمل، وعدم التعاون الجاد، والإهمال، واللامبالاة، وعدم الشعور بالانتماء. (العجمي، محمد، 2000، ٣٣)

و بالمقابل أشار العامري إلى أن الرضا الوظيفي المرتفع يعمل على رفع مستوى الطموح عند العاملين ويقلل من معدل الغياب ويقلل أيضا من مشكلات وصراعات العمل ويؤدي بالتالي إلى ارتفاع نسبة الإنجاز. (العامري خالد، ٢٠٠٣، ٥٢).

وقد أشار كل من سيزلاقي و والاس أنه كنتيجة للتعرض للضغوط المهنية هناك مشكلة أساسية تحدث للعامل تتمثل في عدم الرضا الوظيفي، بحيث أنه يجب على المؤسسات والمنظمات لكي تكون فعالة وقادرة على تحقيق أهدافها العمل على تقصي واكتشاف مختلف الضغوطات المهنية التي يعاني منها أفرادها، والتي لها تأثير مباشر على مستوى الرضا الوظيفي لديهم. (سيزلاقي أندرو: ومارك جي ولاس: ٢٠٠٧، ١٨١).

كما يشير محمد حسن علاوي إلى أن مهنة التدريب من المهن التي ترتبط بصورة واضحة بالعديد من الضغوط على مختلف أنواعها، إذ يرتبط عمل المدرب بعدة عوامل تتميز بالانفعالات الحادة كالقلق والتوتر والاستثارة والضغط، والتي قد تسهم في إتهاك قواه وطاقاته وقدراته، وتعمل كذلك على إضعاف ثقته في نفسه وتنمية اتجاهات سلبية نحو ذاته ونحو الآخرين، فيعتقد أنه غير كفء في عمله كمدرب وأنه غير مقدر من طرف الآخرين، مما قد يؤدي به إلى بعض الأمراض العضوية وينتابه الصراع النفسي الذي يحرمه من الاستمتاع بحياته على أكمل وجه، ويخلق في نفسيته مشاعر الاستياء مما يجعله غير راض عن مهنة التدريب. (محمد حسن علاوي، ٢٠٠٢، ص ١٨٠).

وانطلاقا من هذا ارتأى الباحث لدراسة واقع وعلاقة الرضا الوظيفي والضغوط المهنية في المجال الرياضي وبالتحديد في رياضة كرة القدم من خلال إشكالية صاغها في التساؤل الرئيسي التالي:

هل توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم صنف أكابر؟

٢-١ الفرضية العامة:

- توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

٢-٢ الفرضيات الجزئية:

- توجد جملة من عوامل و أسباب الضغط المهني التي تؤثر بدرجات متفاوتة على مدربي كرة القدم صنف أكابر.

- مدربي كرة القدم راضون بدرجة متوسطة عن حياتهم المهنية.

- هناك اختلاف في الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بين مدربي كرة القدم صنف أكابر.

٣ أهمية الدراسة:

انطلاقاً من الأهمية الكبيرة التي تحض بها ظاهرة الضغوط المهنية والتي ينتج عنها العديد من المشكلات والصعاب و الصراعات التي تدفع بالمدرّب في بعض الأحيان إلى حد ترك مهنة التدريب نهائياً.

يمكن اعتبار هذه الدراسة كخطوة تسهم في معرفة العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى المدرّب والوقوف على مختلف أسباب ضغوط العمل التي تفرضها مهنة التدريب، وعوامل الرضا الوظيفي لدى المدرّبين.

٤ تحديد المصطلحات:**٤-١ تعريف الضغوط المهنية:**

كما أشار "هانز سيلبي Selye" إلى أن الضغوط موجودة لدى جميع الأفراد بدرجة معينة إلى أن التعرض المستمر للضغوط الحادة يؤثر بصورة سلبية على حياة الفرد ويؤدي إلى عدم قدرته على الأداء و الإنتاج وظهور بعض الأعراض المرضية الجسمية أو النفسية. (محمد حسن علاوي ٢٠٠٢، ١٨٠).

٤-٢ تعريف الرضا الوظيفي:

هو عبارة عن إحساس شخصي وداخلي يتمثل في شعور مدرّب كرة القدم بالسعادة والارتياح لإشباع حاجاته ورغباته، أثناء مزاولة المهنة التدريب والذي ينتج عنه نوع من الرضا، يعبر من خلاله عن موقفه تجاه عمله في مهنة التدريب إما بالقبول أو الرفض.

٤-٣ تعريف المدرّب:

المدرّب شخصية تربوية يتولى مهنة المدرّب والمعلم معاً، ويؤثر تأثيراً مباشراً في تطوير شخصية اللاعبين كما أنه من أهم الأسباب والعوامل التي تساعد على الوصول باللاعب إلى أعلى المستويات الرياضية. (حسن سيد أبو عبده، ٢٠٠١، ٢٨).

٥ إجراءات البحث:**٥-١ منهج البحث:**

يتميز البحث العلمي بتعدد مناهجه، حيث أنه ليس بالإمكان انجاز بحث ما دون اعتماد منهج واضح ومناسب يبني عليه الباحث انطلاقته ليكون المرشد الذي يوجهه، وذلك حتى تتسم دراسته بالدقة والموضوعية، ويعرف المنهج

بأنه " فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار للكشف عن حقيقة مجهولة أو للبرهنة على حقيقة لا يعرفها الآخرون".
(بوداود عبد اليمين، ٢٠١٠، ٢٦)

وفي دراستنا هاته و لطبيعة المشكلة المطروحة، و نوع الدراسة فإن المنهج الأنسب هو المنهج الوصفي الذي يهدف إلى دراسة ظاهرة موجودة في الواقع ويهتم بوصفها وصفا دقيقا ويعبر عنها تعبيراً كيفياً عن طريق وصف هذه الظاهرة مع تبيان خصائصها.

٢-٥ مجتمع وعينة البحث:

نعني بمجتمع البحث " جميع المفردات الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها، أو جميع الأفراد و الأشخاص أو الأشياء الذين يكونون موضوع مشكلة البحث". (محسن علي السعداوي، سلمان الحاج، ٢٠١٣، ٣٠)

وفي دراستنا هذه اعتمدنا على أسلوب الحصر الشامل في تعاملنا مع مجتمع البحث الذي يضم جميع مدربي كرة القدم في ولاية جيجل صنف الأكابر في جميع الأقسام وبلغ عددهم ٣٣ مدرب في ٣٣ نادي موزعين على ٥ أقسام (القسم الثاني هواة، القسم الجهوي الأول، القسم الجهوي الثاني، القسم الشرقي و القسم ما قبل الشرقي)، إلا أنه هناك نسبة عدم استجابة قدرت ب ١٥,١٥% نظرا لوجود بعض المعوقات وبالتالي يتكون مجتمع الدراسة ٢٨ مدرب بنسبة ٨٤,٨٥ %. والجدول التالي يوضح هذا:

أقسام النشاط	عدد الفرق	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المعتمدة	نسبة الاستبيانات من المجتمع الأصلي
القسم الثاني هواة	٠١	٠١	٠١	١٠٠%
القسم الجهوي الأول	٠١	٠١	٠١	١٠٠%
القسم الجهوي الثاني	٠٥	٠٥	٠٥	١٠٠%
القسم الشرف	١٤	١٤	١٢	٨٥.٧%
القسم ما قبل الشرقي	١١	١١	٠٨	٧٢.٧%

المجموع	٣٣	٣٣	٢٨	84.8% 5
---------	----	----	----	------------

جدول (١): يوضح عدد الفرق والمدربين و الاستبيانات الموزعة والمعتمدة ونسبتها المؤوية

٥-٣ أدوات البحث:

في بحثنا هذا تم الاعتماد في عملية جمع المعلومات والبيانات على أداتين هما:

* مقياس أسباب الضغوط على المدرب الرياضي.

هذا المقياس أعده الدكتور محمد حسن علاوي، وقد تم استخدامه هذا المقياس في البيئة العربية تبث أنه صالح، مما دفع بنا إلى اعتماده في دراستنا هاته في البيئة الجزائرية، وهذا بالطبع بعد عرضه على مجموعة من المحكمين الذين اتفقوا على أنه صالح وقياس ما وضع من أجله.

* استبيان خاص بالرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم.

وهو عبارة عن استبيان للرضا الوظيفي خاص بمدربي كرة القدم، تم إعداداه في صورته الأولية انطلاقا من الاستبانة التي وضعها الباحث كريغ محمد في دراسته " الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم".

وقد استخدم هذا الاستبيان في البيئة الجزائرية مما دفعنا للاستعانة به هذا بالطبع بعد عرضه على مجموعة من المحكمين والذين اتفقوا على أنه صالح وقياس ما وضع لأجله.

ويتكون هذا الاستبيان من ٢٨ عبارة تناولت شق الرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم حيث تقيس الرضا الوظيفي من خلال العوامل التالية:

- العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين: وتشمل العبارات من (١-٦).

- الأمن الوظيفي والطمأنينة في العمل: وتشمل العبارات من (٧-١٢).

- الأجور والعلاوات وتشمل: العبارات من (١٣-١٧).

- الترقية والنمو الوظيفي: وتشمل العبارات من (١٨-٢٢).

- ظروف العمل وتشمل: العبارات من (٢٣-٢٨).

٥-٤ المعاملات العلمية لأدوات البحث:

في دراستنا هذه اعتمد الباحث على أداتين، استبيان لقياس الرضا الوظيفي ومدربي كرة القدم وكذا مقياس مصادر وعوامل الضغوط المهنية لمدربي كرة القدم، واللذان سبق و أن طبقا في البيئة العربية و الجزائرية، وتبث تمتعهما بصدق وثبات عاليين، إلى أنه حرص الباحث على التأكد من صدق هاتين الأداتين في دراسته الحالية.

وللتأكد من صدق الأداتين اتبع الباحث الطرق التالية:

الصدق:

اعتمد الباحث على الصدق الظاهري، الذي يتأسس على نقطتين أساسيتين هما:

* مدى مناسبة الاختبار لما يقيسه.

* مدى مناسبة الاختبار لمن يطبق عليهم.

ويتم تقويم هذا الصدق من قبل مختصين في المجال الذي ينتمي إليه الاختبار.

ونظرا لتوفر دراستنا على أداتين للقياس، قام الباحث بإعداد الاستبيان الخاص بالرضا الوظيفي لمدربي كرة القدم، ثم قام بعرضه على أساتذة ودكاترة المعهد لتحكيمها، وتكون عددهم من (٥٥) محكمين.

أما مقياس الضغوط المهنية لمحمد حسن علاوي، والذي تم تطبيقه في العديد من الدول العربية تم هو الآخر عرضه على المحكمين من أجل معرفة مدى ملائمة للبيئة الجزائرية.

الثبات:

- ثبات المقياس: وهو كما موضح في الجدول التالي:

رقمه	الأبعاد	معامل الثبات.
الأول	أسباب وعوامل مرتبطة باللاعبين أو الفريق الرياضي.	٠,٨٤١
الثاني	أسباب وعوامل مرتبطة بخصائص المدرب وشخصيته.	٠,٧٧٧
الثالث	أسباب وعوامل مرتبطة بالإدارة العليا للفريق.	٠,٨٦٩
الرابع	أسباب وعوامل مرتبطة بوسائل الإعلام.	٠,٨٧٠
الخامس	أسباب وعوامل مرتبطة بالمشجعين.	٠,٧٨٤
	معامل ثبات المقياس ككل.	٠,٩٥٥

جدول (٢): يوضح قيم معامل الثبات لأبعاد المقياس للمقياس.

- ثبات الاستبيان: وهو كما موضح في الجدول التالي:

رقمه	الأبعاد	معامل الثبات
الأول	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	٠,٧٥٠
الثاني	الأمن الوظيفي والطمأنينة في العمل.	٠,٧٨١

٠,٩١١	الأجور والعلاوات.	الثالث
٠,٨١٢	الترقية والنمو الوظيفي،	الرابع
٠,٨٨٢	ظروف العمل.	الخامس
٠,٩٦٠	معامل ثبات الاستمارة ككل	

جدول (٣): يوضح قيم معامل الثبات لأبعاد الاستبيان.

٦ المعالجات الإحصائية:

- التوزيع التكراري.
- النسبة المئوية.
- معامل الارتباط بيرسون.
- كاف تريبع.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري

تم استخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الإنسانية (SPSS)

٧- عرض ومناقشة النتائج:

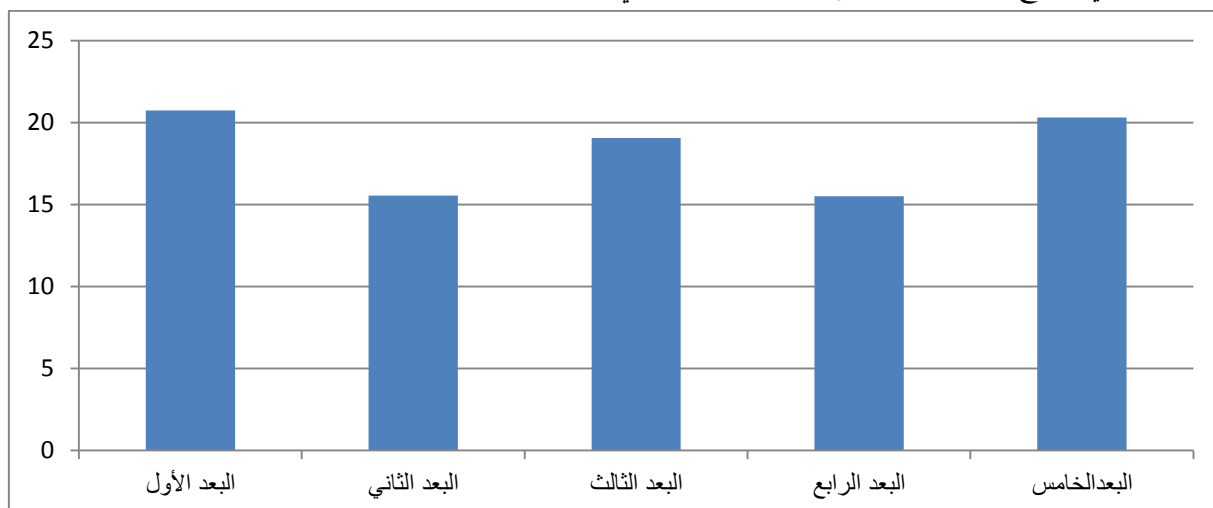
٧-١- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى:

ـ درجة التأثير لعوامل وأسباب الضغط المهني على مدربي كرة القدم:

الأبعاد.	مجموع المتوسطات الحسابية.	درجة التأثير.
عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة باللاعبين	٢٠.٧٤	بدرجة كبيرة .
عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالشخصية	١٥.٥٥	بدرجة قليلة.
عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالإدارة العليا للفريق	١٩.٠٥	بدرجة متوسطة.
عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بوسائل الإعلام	١٥.٥١	بدرجة قليلة.

عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبة المشجعين.	٢٠٣	بدرجة متوسطة.
---	-----	---------------

جدول (٤): يوضح درجة التأثير لعوامل وأسباب الضغط المهني.
والمدرج التكراري التالي يوضح درجة التأثير لعوامل وأسباب الضغط المهني.



شكل (١): يوضح درجة التأثير لعوامل وأسباب الضغط المهني.

نلاحظ في الجدول (٤) أعلاه و الشكل رقم (١)، أن عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة باللاعبين لها تأثير بدرجة كبيرة على مدربي كرة القدم، أما العوامل والأسباب المتعلقة بالإدارة العليا للفريق و المشجعين لهما تأثير بدرجة متوسطة على مدربي كرة القدم، في حين نجد أن كل من العوامل المرتبطة بالشخصية و وسائل الإعلام تؤثر بدرجة قليلة على المدربين.

ومن خلال المعالجة الإحصائية تبين لنا أنه هناك العديد من عوامل وأسباب الضغط المهني التي تؤثر بدرجات متفاوتة على المدربين مما يؤكد صحة الفرضية الأولى.

حيث أننا توصلنا إلى أن عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة باللاعبين كان لها تأثير بدرجة كبيرة، ويمكن إرجاع ذلك إلى وجود بعض المشاكل والصراعات بينهم ومحاولتهم التكتل ضد المدرب،

أما العوامل والأسباب المرتبطة بالشخصية فكان لها تأثير بدرجة قليلة على المدربين، وهذا راجع ربما إلى قدرة معظم المدربين في التعامل مع المشاكل التي تواجههم وتميزهم بالثقة والهدوء و أخذ الوقت الكافي للتعامل مع الأمور، وهو ما يفسره النمط (ب) من أنماط الشخصية. (يزيد بوجمعة، ٢٠١٥، ١٦)

وفيما يتعلق بعوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالإدارة العليا للفريق، فهي تؤثر بدرجة متوسطة على المدربين وهذا راجع لاستجابة إدارة النادي للطلبات الضرورية للمدربين ومنحهم المسؤوليات الكافية والتقدير المادي والمعنوي اللازم.

إضافة إلى هذا فإن عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالمشجعين تؤثر بدرجة قليلة على المديرين وهذا راجع إلى أن معظم المديرين الذين تمت عليهم الدراسة يدربون في نواد تنشط في البطولات المحلية والجهوية فهي لا تحظى بالاهتمام الكافي من وسائل الإعلام.

أما العوامل والأسباب المهنية المرتبطة بالمشجعين فكان تأثيرها هي الأخرى بدرجة متوسطة على المديرين، حيث يرجع ذلك إلى وجود بعض المتعصبين من الجمهور الذين يحاولون الاعتداء على المدرب واللاعبين، وانقلابهم ضده خاصة فيما يتعلق بالأندية المهددة بالسقوط إلى مستويات أدنى.

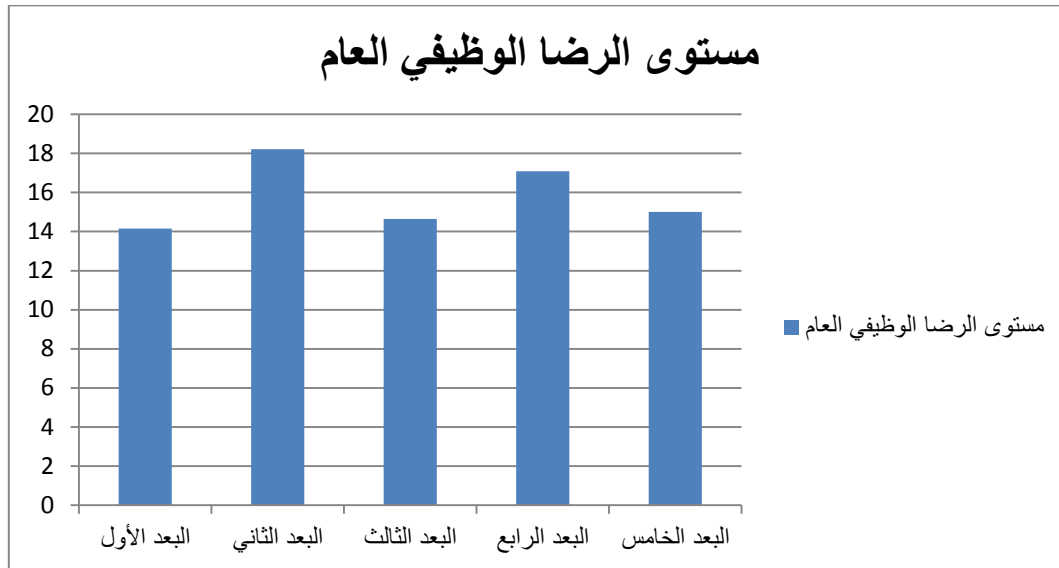
٧-١- عرض وتحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية:

— مستوى الرضا الوظيفي العام للمدربين:

الأبعاد	مجموع المتوسطات الحسابية	مستوى الرضا
العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.	١٤.١٦	راضون بدرجة متوسطة
الأمن الوظيفي والطمأنينة في العمل.	١٨.٢٢	راضون بدرجة متوسطة
الأجور والعلاوات.	١٤.٦٥	راضون بدرجة متوسطة
الترقية والنمو الوظيفي.	١٧.٠٩	راضون
ظروف العمل.	١٥	غير راضون
المجموع:	٧٩.١٢	راضون بدرجة متوسطة

جدول (٥): يوضح مستوى الرضا الوظيفي العام.

والمدرج التكراري التالي يوضح مستوى الرضا الوظيفي العام.



الشكل (٢): مدرج تكراري يوضح مستوى الرضا الوظيفي العام.

نلاحظ في الجدول (٥) أعلاه والشكل رقم (٢)، أن مدربي كرة القدم راضون عن الترقية والنمو الوظيفي، و غير راضون عن الظروف التي يعملون فيها، كما يلاحظ أن المدربين قد أبدوا رضا بدرجة متوسطة على كل من (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الأجور والعلاوات، الأمن الوظيفي والطمأنينة في العمل).

أما فيما يتعلق بالمجموع الكلي للمتوسطات الحسابية فقد جاء (٧٩.١٢). والذي يندرج ضمن المجال المحصور بين (٥٠.٤ - ٧٢.٨) المعبر عن موافق بدرجة متوسطة في التصحيح الكلي للاستبيان خلال هذه الفرضية افترضنا أن مدربي كرة القدم راضون بدرجة متوسطة عن حياتهم المهنية.

ومن خلال المعالجة الإحصائية تبين لنا حق أن مدربي كرة القدم لديهم رضا وظيفي بدرجة متوسطة عن مهنة التدريب ما يؤكد صحة الفرضية الثانية.

ويمكن إرجاع هذه النتيجة المتوصل إليها إلى أن المدربين كانوا راضين بدرجة متوسطة على جل الأبعاد.

ففي البعد الأول الخاص بالعلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين أبدى المدربون رضا بدرجة متوسطة وذلك لوضوح التعليمات الداخلية الصادرة عن إدارات النوادي وكذا تعدد وسائل الاتصال أمام المدربين الشيء الذي جعل يشعرون بأن آرائهم و مقترحاتهم و شكواهم تصل إلى المسؤولين، كما أن التعليمات والأوامر الصادرة عن الرؤساء تصل إليهم بوضوح وتحاول دائما إشراكهم في عملية وضع أهداف الفريق، وهذا يتفق مع ما تؤكد (نظرية الهدف) التي وضعها "لوك" (عبد الغفار حنفي وحسن نزار، ٢٠١٢، ١٩٩٦)

حيث أن غياب الاتصال يؤدي إلى تشتت جماعة العمل وانعزال أفرادها بمشاكلهم الخاصة وهذا ما يخلق لديهم مشاعر الاستياء وعدم الرضا. أما ما خلق نوعا من عدم الرضا لدى المدربين هو تدخل الأشخاص الغير المعنيين في صميم عمل المدرب مثل لجنة الأنصار و بعض اللاعبين القدامى.

وفيما يخص الأمن الوظيفي والطمأنينة في العمل نجد أن المديرين راضون عنها بدرجة متوسطة ويمكن إرجاع ذلك إلى الجو الذي يعمل فيه المدرب والذي يسوده الاحترام والتعاون، إضافة إلى الضمانات التي تتيح له الاستمرار في عمله دون طرد أو التهديد بالإقالة.

فالأمن الوظيفي والاطمئنان في مكان العمل من شئنه أن يبعد مشاعر القلق والاستياء ويرفع لهم مستوى الرضا الوظيفي، ويعتبر من الحاجات الأساسية التي يجب توفيرها، وهذا ما جاء في تفسير حاجات الأمن التي ذكرها ماسلو في نظريته، (نظرية تسلسل الحاجات). (العربي حكيم، منقلا من يزيد ٢٠١٤، ١٤).

وقد أبدى المدربون رضا بدرجة متوسطة عن الأجور والعلاوات ويمكن إرجاع هذا إلى أن معظم المديرين الذين أجريت عليهم الدراسة يمارسون مهنة التدريب كمديرين شبه محترفين أي أنهم يزاولون مهنة أخرى في حياتهم. إضافة إلى التزام إدارة النوادي بدفع مستحقاتهم في وقتها، وهذا ما يتفق مع دراسة كل من (حسن سعود، وعلي أبو زع، وخالد العطيات، ٢٠١٠) الذين يرون أن الرضا الوظيفي للمديرين كان بدرجة متوسطة فيما يتعلق بالأجور والعلاوات.

في حين نجد أن المديرين راضون عن الترقية و النمو الوظيفي وذلك لمراعاة أغلبية النوادي التدرج في عملية الترقية، وكذا إتاحة الفرصة للمديرين لاكتساب وتعلم خبرات جديدة في ميدان التدريب وتطوير مناهج جديدة في العمل" فالترقية والنمو الوظيفي تقترون بزيادة في الراتب وزيادة في المكانة في نفس الوقت". (رائد محمد السطيري ٢٠١٠، ١٢٦).

إلا أن معظم المديرين كانوا غير راضين عن الظروف التي يزاولون فيها مهنة التدريب، وهذا راجع لنقص التنسيق بين مختلف مدربي الأصناف الأخرى وساعات العمل و الحصص التدريبية الغير مناسبة، وتدني الخدمات المقدمة من طرف النوادي لأن معظمها ينشط في البطولات المحلية و الجهوية التي لها ميزانية محدودة، وتتفق النتائج التي توصلنا إليها في هذه الفرضية مع ما توصل إليه الباحث (كريع محمد) من نتائج في دراسته حيث وجد أن مدربي كرة القدم صنف أكابر في ولاية و رقلة راضون بدرجة متوسطة عن مهنة التدريب.

٣-٧ عرض وتحليل ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الثالثة:

المتغير	كاف المحسوبة	كاف تربيع	كاف تربيع الجدولية	درجة الحرية	الدلالة الإحصائية
الضغوط المهنية	١٠٢.٨٤	٢٦.٢٩	Df= 16	دال	
الرضا الوظيفي	٥٠.٧٧	٢٦.٢٩	Df= 16	دال	

جدول (٦): يبين الاختلاف في الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بين المديرين. ألفا = ٠.٠٥

من خلال الجدول (٦) أعلاه والذي يوضح مدى الاختلاف في الضغوط المهنية والرضا الوظيفي عند مدربي كرة القدم.

نلاحظ أن k^2 المحسوبة الخاصة بالضغوط المهنية قد بلغت ١٠٢.٨٤ وهي أكبر من k^2 الجدولية التي بلغت قيمتها ٢٦.٢٩ وهذا عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ أي أن درجة الشك (٥٠%)، ودرجة الثقة هي (٩٥%) أما $df=16$

كما نلاحظ أن k^2 المحسوبة الخاصة بالرضا الوظيفي بلغت قيمتها ٥٠.٧٧ وهي أكبر من k^2 الجدولية التي بلغت قيمتها ٢٦.٢٩. وهذا عند مستوى الدلالة ٠.٠٥ و $df=16$

من خلال المعالجة الإحصائية تبين لنا أنه هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية في الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بين مدربي كرة القدم، مما يؤكد صحة الفرضية الثالثة، ويمكن إرجاع ذلك إلى عدة عوامل مختلفة منها العوامل المرتبطة بالمدرسين فنجد البعض لديهم القدرة على تحمل الضغوط والتعامل معها بإيجابية الشيء الذي يجعلهم أكثر رضا، في حين أن البعض الآخر يتعاملون معها بطريقة سلبية فيكون الاستياء والقلق حليفهم. (أحمد ماهر، ٢٠٠٠ ، ٢٣٤).

كما يمكن إرجاع هذا الاختلاف إلى الحياة العائلية الخاصة بكل مدرب، والتي تكون لها تأثيرات مباشرة على حياته المهنية، فالأفراد الذين لديهم استقرار في حياتهم يكونون سعداء في عملهم وتقل عندهم الضغوط على عكس الأفراد الغير راضين عن نمط حياتهم الاجتماعية والعائلية عادة ما ينقلون هذا إلى مكان عملهم. (شرفي عامر، ٢٠١٢، ٣٩).

ويمكن إرجاع هذا الاختلاف أيضا إلى أن المدربين الذين تمه عليهم الدراسة ينشطون في أقسام مختلفة (الثاني هواة، الجهوي الأول، الجهوي الثاني، الشرقي، ما قبل الشرقي....). حيث أن لكل قسم ميزات وخصائص ينفرد بها عن باقي الأقسام الأخرى، كذلك التناقض بين الأهداف المسطرة والإمكانات المتاحة مادية وبشرية يمكن أن يزيد من الاختلاف في الضغوط المهنية ويخلق الاستياء وعدم الرضا عن المهنة التي يزاولونها.

٧-٤ عرض وتحليل ومناقشة الفرضية العامة:

المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط بيرسون	الجدولية R	الدلالة الإحصائية
الضغوط المهنية	٩١.٢١	١٩.٠٣	٠.٣٨	دال
الرضا الوظيفي	٨١.٥٧	٢١.٣٣		

-جدول (٧): يوضح العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم. ألفا=٠.٠٥

من خلال الجدول (٧): أعلاه والذي يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لكل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي وكذا معامل الارتباط بيرسون بينهما وفيما يلي عرض وتحليل للجدول:

بلغ المتوسط الحسابي في نتائج الضغوط المهنية ٩١.٢١ ، أما الانحراف المعياري فكان ١٩.٠٠ .
وبلغ المتوسط الحسابي للنتائج الخاصة بالرضا الوظيفي ٨١.٥٧ ، أما الانحراف المعياري فكان ٢١.٣٣ .
أما فيما يتعلق بمعامل الارتباط بيرسون بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي فكانت قيمته: ٠.٨٥ - وهذه القيمة أكبر من قيمة $R = ٠.٣٨$ الجدولية، عند مستوى الدلالة ٠.٠٠٥ .

ومما سبق عرضه نستنتج أن هناك علاقة ارتباطية عكسية قوية ذات دلالة إحصائية بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، أي أن هذا يعني كلما زادت الضغوط المهنية كلما تناقص الرضا الوظيفي.

وبالتالي فإن الفرضية العامة القائلة: بأنه توجد علاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى مدربي كرة القدم قد تحققت.

ومن خلال المعالجة الإحصائية المبينة في الجدول (٧) التي تثبت أنه توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من المتغيرين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي، ومنه يمكن القول أن الفرضية العامة قد تحققت، أي أنه كلما زادت الضغوط المهنية لدى المدربين كلما تناقص مستوى الرضا الوظيفي عندهم، وهذه النتائج التي توصلنا إليها تتوافق مع ما وصل إليه الباحث: (العرباوي سحنون) حيث وجد أنه هناك علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين كل من الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية.

وتتوافق نتائج التي وصلنا إليها أيضا مع ما وصلت إليه الباحثة: عائشة راشد العامر. في دراستها حيث توصلت إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدى كل معلمي ومعلمات التربية الرياضية بالمرحلة الإعدادية والثانوية بمملكة البحرين.

ويمكن تفسير النتائج التي توصلنا إليها في كون معظم معاملات الارتباط بيرسون بين أبعاد المتغيرين كانت ما بين علاقة عكسية متوسطة وعلاقة عكسية قوية، خاصة فيما يتعلق بالعلاقة بين الإدارة العليا للفريق والرؤساء التي كانت علاقة عكسية قوية ونفسر هذا بأن الضغوط المهنية المتعلقة باللاعبين ترتفع إذا كانت إدارة الفريق غير مقتنعة بالمدرّب ولا تقدره بصورة كافية، ولا تستجيب لمطالبه، وتتدخل في صميم عمله هذا كله سيؤدي إلى شعور المدرّب بالقلق والاستياء مما يخفض من مستوى رضاه عن إدارته وبالأخص رئيس الفريق.

وأيضاً فيما يتعلق بشخصية المدرّب والأمن والطمأنينة في العمل، حيث أن المدرّب ذو الشخصية الانطوائية ترتفع عنده الضغوط لأنه يصعب عليه تكوين علاقات صداقة مع الآخرين في بيئة عمله الشيء الذي يجعله لا يحس بالاطمئنان لمن هم حوله، كما أن المدرّب ضعيف الشخصية يتعذر عليه مقاومة مختلف الضغوطات التي يتعرض لها ويتعذر عليه حتى الدافع عن نفسه من جل التهديدات التي قد تصادفه في بيئة عمله مما يخلق فيه شعور عدم الأمن.

٨- الاستنتاجات:

- هناك العديد من عوامل وأسباب الضغط المهني التي تؤثر بدرجات متفاوتة على مدربي كرة القدم. حيث:
- عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة باللاعبين كان تأثيرها بدرجة كبيرة على المدربين.
- عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالشخصية كان تأثيرها بدرجة قليلة على المدربين.
- عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالإدارة العليا كان تأثيرها بدرجة متوسطة على المدربين.
- عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بوسائل الإعلام كان تأثيرها بدرجة قليلة على المدربين.
- عوامل وأسباب الضغط المهني المرتبطة بالمشجعين كان تأثيرها بدرجة متوسطة على المدربين.
- مدربي كرة القدم صنف أكابر في ولاية جيجل راضون بدرجة متوسطة عن حياتهم المهنية. حيث:
- راضون بدرجة متوسطة عن العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- راضون بدرجة متوسطة عن الأمن الوظيفي والطمأنينة في العمل.
- راضون بدرجة متوسطة عن الأجور والعلاوات.
- راضون عن الترقية والنمو الوظيفي.
- غير راضون عن ظروف العمل.
- هناك اختلاف ذو دلالة إحصائية في الضغوط المهنية والرضا الوظيفي بين مدربي كرة القدم.
- توجد علاقة ارتباطية عكسية ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي.

٩- الخاتمة:

إن التطورات الكبيرة التي عرفها ميدان الرياضة بصورة عامة ترتبت عنه العديد من الضغوط التي تؤثر على العاملين في هذا المجال، ونخص بالذكر في دراستنا هذه مدربي كرة القدم، حيث يعتبرون حجر الزاوية في العملية التدريبية لذلك وجب على النوادي ورؤساء الفرق الاهتمام أكثر بهذه الشريحة وإشباع مختلف حاجاتهم النفسية والمادية والبيئية، لأن هذا يساعد على بعث الارتياح في نفوسهم مما يجعلهم أكثر رضا عن مهنة التدريب التي يزاولونها.

١٠- التوصيات والاقتراحات:

- إعداد برامج خاصة لمساعدة المدربين تشتمل على محاضرات وندوات ينشطها مختصون في هذا المجال من أجل: - مساعدة المدربين على فهم ظاهرة الضغط المهني و معرفة أثارها على صحتهم.
- تحسيس المدربين بضرورة إجراء الفحوصات الطبية و النفسية
- الدورية التي تساعد على اكتشاف المشاكل قبل تفاقمها.
- توعية المدربين بكيفية الوقاية من الضغوط وأساليب وطرق مواجهتها.
- وضع قوانين داخلية خاصة بكل نادي توضح مسؤوليات و مهام كل فرد في الفريق حتى يستطيع المدربون أداء مهامهم دون تدخل الآخرين.

__ إتاحة الفرصة للمدربين لحضور التبرصات والدورات و الندوات العلمية في مجال التدريب للاكتساب خبرات نظرية وميدانية جديدة.

__ منح فرص ترقية عادلة للمدربين على أساس الكفاءة والإتقان والنتائج المحققة.

__ تلبية الحاجيات الضرورية للمدربين و تحسين الظروف التي يعملون فيها حيث صادف بحثنا هذا الانتقال ميدانيا إلى الملاعب التي كانت حالة بعضها مزرية.

المصادر والمراجع:

- العامري خالد: تحقيق الرضا الوظيفي، دار الفاروق النشر والتوزيع، القاهرة مصر، ٢٠٠٣.
- العجمي محمد: الإدارة المدرسية، دار الفكر العربي ط١، القاهرة مصر، 2000.
- سيزلاقي أندرو: ومارك جي ولاس: السلوك التنظيمي والأداء، ترجمة أحمد أبو القاسم أحمد معهد الإدارة العامة الرياض السعودية، ٢٠٠٧.

- محمد حسن علاوي: سيكولوجية المدرب الرياضي، دار الفكر العربي للنشر، ط١ القاهرة مصر، ٢٠٠٢.
- حسن سيد أبو عبده: الاتجاهات الحديثة في التخطيط و تدريب كرة القدم، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، ط١، الإسكندرية مصر، ٢٠٠١.

- بوداود عبد اليمين، مناهج البحث العلمي في علوم وتقنيات النشاط البدني والرياضي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠١٠.

- محسن علي السعداوي- سلمان الحاج عكاب الجناي، أدوات البحث العلمي في التربية الرياضية، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، ط١، عمان الأردن، ٢٠١٣.

- رائد محمد السطري: الإدارة الرياضية، دار جليس الزمان للنشر والتوزيع، ط١، عمان الأردن ٢٠١٠.

- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي مدخل بناء المهارات، الدار الجامعية للنشر، ط٧، الإسكندرية، مصر، ٢٠٠٠.
- عبد الغفار حنفي وحسن نزار: السلوك التنظيمي وإدارة الأفراد، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، ١٩٩٦.

الرسائل والمجلات العلمية:

- شرقي عامر: الرضا عن العمل وعلاقته ببعض المتغيرات في ضوء المدرسة الحديثة، رسالة دكتوراه، معهد التربية البدنية والرياضية سيدي عبد الله، جامعة الجزائر ٣، ٢٠١١/٢٠١٢.

- غيري عبد القادر: الضغط المهني وأثره على مستوى الأداء لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية رسالة ماجستير، معهد التربية البدنية والرياضية، سيدي عبد الله الجزائر، ٢٠١٢.

- العرباوي سحنون: الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أساتذة التربية البدنية والرياضية، رسالة ماجستير ، معهد التربية البدنية والرياضية، جامعة الشلف، الجزائر ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩.

- كريغ محمد: الرضا الوظيفي وعلاقته بالاحترق النفسي لدى المدربين، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، الجزائر، ٢٠٠٩/٢٠١٠.