

## الرضا المهني (الوظيفي) وعلاقته بالإحترق النفسي للمدربين دراسة ميدانية على مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم - صنف أكابر -

أ.كريع محمد

معهد علوم وتقنيات النشاطات البدنية والرياضية

جامعة قاصدي مرباح بورقلة ( الجزائر )

### الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الرضا المهني ومستوى الإحترق النفسي للمدربين، حيث إشمطت الدراسة هنا على شقين نظري وآخر تطبيقي. وأستخدم الباحث هنا المنهج الوصفي بأسلوبه المسحي على عينة تتكون من 40 مدرب، أعتمدت فيها إجابة 35 مدرب منهم موزعين على أربع أقسام ينشطون فيها. ولقد توصلت الدراسة هنا إلى توضيح درجة الرضا عند المدربين وكذلك درجة الإحترق النفسي الذي يسببه الرضا أو عدم الرضا عن المهنة وكذلك تبيان العلاقة بين هاتين المتغيرين.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا المهني (الوظيفي) - الإحترق النفسي - المدربين في كرة القدم.

### Résumé:

L'étude visait à déterminer la relation entre la satisfaction et le niveau professionnel de l'épuisement professionnel pour les entraîneurs , où l' étude a porté ici sur une partie théorique et une autre application à deux volets.

Le chercheur a utilisé l'approche descriptive ici avec son style sur l'échantillon de l'enquête est constitué de 40 bus , ont été adoptés par la réponse de l'entraîneur 35 d'entre eux , répartis sur quatre sections contactives.

à la fin de l'étude on est arrivé à clarifier le degré de satisfaction chez les entraîneurs , et aussi le degré d'épuisement causé satisfaction ou d'insatisfaction avec la profession , et aussi pour démontrer la relation entre ces deux variables.

**Mots clés:** la satisfaction professionnelle ( de carrière ) - épuisement - entraîneurs dans le football ,

### مقدمة :

إن المكانة الكبيرة والأهمية الرياضية البالغة في الدول، والتي جعلت منها مقياس تقاس به درجة التقدم والرقي لهاته الأمم ، إلا دليل على ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري الذي يعتبر المادة الخام، للوصول إلى مصاف الدول الكبيرة في مجال الرياضة.

و المدرب كعنصر بشري، يعتبر عامل فعال في عملية تكوين و اكتشاف الأبطال، ولذا كان لزوما على الدول الاهتمام به من خلال البحث على جميع الجوانب والوسائل والمصادر التي تؤدي إلى رضاه، ورغم الجهود والبحوث العلمية التي سعت لإيضاح الغموض في مسألة الرضا الوظيفي عند الكثير المدربين في العالم إلا أننا لزلنا نلاحظ ونلمس مشاكل عديدة تعود سلبيا على الجانب النفسي والصحة النفسية للمدرب الرياضي، الذي يعاني من الضغوط النفسية جراء العمل الكبير في ميدان التدريب ولوقت طويل، حتى أضحي بعض المدربين يتعرضون إلى درجة كبيرة من الإحترق النفسي، وكما يؤكد " محمد حسن علاوي، 1997" إن الإحترق النفسي للمدربين بدأت تظهر بصورة

واضحة، وخاصة في بالنسبة للأنشطة الرياضية ذات الشعبية الجارفة في بعض الدول في السنوات الأخيرة كنتيجة للضغوط النفسية والمعوقات المهنية والإدارية والاجتماعية التي قد يواجهها المدرب الرياضي في نطاق عمله والتي من نتائجها اعتزال بعض المدربين الرياضيين العمل في مهنة التدريب الرياضي وكذلك أحجام بعض اللاعبين المعتزلين في الانخراط في سلك مهنة التدريب الرياضي.<sup>1</sup>

والحقيقة في دراستنا هاته نحاول إيضاح العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي في ميدان التدريب ودرجة الاحتراق النفسي الذي يتعرض له المدربون خلال مشوارهم التدريبي .  
و الرضا الوظيفي اهتم به الباحثون في مجال علم النفس الصناعي وعلم نفس العمل و السلوك التنظيمي، إلا انه في المجال الرياضي يعتبر من المواضيع الحديثة نسبيا نظرا لحدثة علم النفس الرياضي.

## 1- أهداف وفرضيات الدراسة:-

### أ-الإشكالية :-

للمدربين الرياضيين دور هام وكبير في تحسين وتنمية مستوى الرياضة في بلدنا الجزائر، كذلك هو من العناصر الأساسية في تحسين وتطوير الصحة العامة للرياضيين الممارسين، فالنوادي والفرق الرياضية في ضل اقتصاد السوق الحر الراهن وفي ضوء عصر العولمة أصبحت تعتبر كمؤسسات لها نظامها وميزانياتها الخاصة، كما أن لها طاقم مسير تحكمه قوانين خاصة بالنوادي وقوانين عامة من الرباطات و الفدراليات والوزارات التي تنشط تحت اسمها، فأصبحنا نسمع بمبالغ كبيرة لتتقل اللاعبين والمدربين من فريق لآخر، كل هذا التحول في مسار الرياضة، سببه ارتباط الرياضة بالمجال الاقتصادي ارتباط وثيقا، ونلاحظه في جانب الإشهار والدعاية للشركات والمنتجات عبر الرياضيين، والحقيقة أن الجزائر بدأت تخطو خطوات سريعة نحو هذا الاتجاه .

والمتمثل في تزواج الحركة الرياضية بالمجال الاقتصادي معا في العالم والجزائر، يدرك أن المدربين ليسو بمعزل عن هذا الأمر ،فكما له ايجابيات له سلبيات عديدة، وفي ضل هذا الاقتران الكبير بين الرياضة و الاقتصاد نتج عنه صراعات كبيرة بين الفرق و النوادي، وهذا لطابع التنافس ومحاولة البقاء في القمة أو السقوط إلى قسم أدنى مما يجعل المدربين دائما في حالة توتر دائم.

ترتب عن هذا كله مشاكل كبيرة للعديد من المدربين فأصبحوا غير مرتاحين في عملهم ،ولهذا أصبحنا نرى أن الكثير من المدربين يغيرون النوادي في الموسم الرياضي الواحد أكثر من مرة، إما عن طريق استقالتهم أو عن طريق إقالتهم ،فالأمر هنا يتعلق بظروف العمل ودرجة الرضا فيه.

كما أن مشاكل العمل تؤدي إلى ظهور ضغوط كبيرة تؤثر على نفسية المدربين مما يجعل ظاهرة الاحتراق النفسي تنتشر لديهم وهذا ما ذهب إليه علاوي إلى "أن ظاهرة الاحتراق النفسي للمدربين بدأت تظهر بصورة واضحة وخاصة بالنسبة للأنشطة الرياضية ذات الشعبية الجارفة في بعض الدول في السنوات الأخيرة كنتيجة للضغوط النفسية والمعوقات المهنية والإدارية والاجتماعية التي يواجهها المدرب الرياضي في نطاق عمله.<sup>2</sup>

في الحقيقة أن محمد حسن علاوي ربط هنا ظاهرة الاحتراق النفسي بعامل المعوقات المهنية و الإدارية والاجتماعية أي تكلم عن ظروف العمل وبالتالي عن الرضا في المهنة التي يسبب عدم الارتياح فيها ظهور ظاهرة الاحتراق النفسي.

<sup>1</sup> (محمد حسن علاوي، علم نفس المدرب والتدريب، ط1، دار الفكر العربي مصر، 1997، ص120)

<sup>2</sup> (محمد حسن علاوي، سيكولوجية المدرب الرياضي، ط1، دار الفكر العربي القاهرة مصر، 2002، ص120).

وتبرز الإشكالية هنا في "غموض مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين في كرة القدم وعلاقته بدرجة الاحتراق النفسي الذي يخلفه اختلاف الرضا عن مهنة التدريب".

ب- أهداف الدراسة:-

- 1\_ التعرف على مستوى الرضا ودرجة الإحترق النفسي لدى مدربي ولاية ورقلة وتبيان العلاقة بينهما.
- 2\_ إثراء الدراسات في هذا الموضوع خصوصا في مهنة التدريب التي تعتبر من المهن الضاغطة.
- 3\_ التوصل إلى توصيات يمكن أن تساهم في تحسين مستوى الرضا الوظيفي لدى المدربين وبالتالي تحسين حالتهم النفسية.

ج-الفرضية العامة:-

توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الرضا الوظيفي ودرجة الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة لقدم، صنف أكابر لولاية ورقلة.

د-الفرضيات الجزئية:-

- 1- ينخفض مستوى الرضا الوظيفي العام لدى مدربي ولاية ورقلة على سلم استبانة الرضا الوظيفي.
- 2- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي و العوامل الوظيفية التالية: (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الأمان في العمل، الراتب والعلوات، الترقية والتقدم في العمل، ظروف العمل).
- 3- ترتفع درجة الاحتراق النفسي بدرجات تفوق المتوسط على سلم الاحتراق النفسي عند المدربين "لمارتنز" لدى مدربي كرة القدم صنف أكابر- ولاية ورقلة.
- 4- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي ولاية ورقلة في كرة القدم صنف أكابر-.

2- الدراسات السابقة:

في مجال الرضا المهني في مهنة التدريب:-

عام 2004 تحت عنوان: Jong Chae Kim 1- دراسة

"THE EFFECTS OF WORK EXPERIENCES AND INSTITUTIONAL SUPPORT ON JOB SATISFACTION AMONG NCAA COACHES"

والتي درست من الجمعيات الرياضية النسوية الأمريكية.

حيث خلصت النتائج إلى:

- \_ تقييم العمل يؤثر على الدعم المؤسساتي المعنوي و الدعم المؤسساتي المادي وهذا مرتبط بالرضا عن العمل.
- \_ البحث أثبت علاقة قوية بين ثلاثة من خبرات العمل ونوعان من الدعم المؤسساتي في الطبيعة التنظيمية، حيث يؤثر على موقف المدربين أو رضا في تأثير الخبرة المهنية والدعم المؤسساتي على الرضا الوظيفي للمدربين والسبب الرئيسي لهذه الدراسة اكتشاف العلاقة بين 4 خبرات من العمل (تنوع العمل، الاستقلالية في العمل، ضغط العمل، تقييم العمل ) تكونت العينة من 599 مدرب في 7 رياضات العمل .
- \_ إضافة إلى الدعم المادي يؤدي بالمدرّب الرياضي إلى راحته في العمل (إبداع).
- \_ تقييم العمل يلعب دور كبير لكل المدربين الذي يتحصلون على عائدا والذين لا يتحصلون على عائدا في تشكيل العمل المريح.

عام 2009 تحت عنوان " Maicael smucker 2- دراسة

Organizational justice and job satisfaction in coaching.

تهدف الدراسة إلى التعرف على العدالة التنظيمية والرضا الوظيفي في التدريب داخل إدارات رياضة ألعاب القوى في المدارس العليا في الو.م، أ من وجهة نظر المدربين، بلغ حجم العينة 392 مدرب في المدرسة العليا للرياضيين.

- خلصت الدراسة على وجود خمسة أبعاد للرضا لها علاقة بالرضا الوظيفي العام للمدربين.
- كما تبين للمدربين أن الأقسام الرياضية على جو عادل أثناء العمل، وتوافقت مع كل مجال عمل عموماً.

#### دراسات سابقة حول الاحتراق النفسي:

##### أولاً: الدراسات العربية:

1\_ دراسة سميرة عرابي وآخرون عام (2007) بعنوان "الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن" هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن وكذلك التعرف على الفروق في مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن تبعاً لمتغير الدرجة. ولتحقيق ذلك أجريت الدراسة على عينة قوامها (81) مدرباً، وطبق عليهم مقياس ماسلاش المعرب والخاص بالاحتراق النفسي، والمعدل من قبل الباحثين وأظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم في الأردن كان ضمن المستوى المتوسط، كما خلصت الدراسة إلى أن درجة المدرب (دولي أ، ب، س) لها تأثير على مستوى الاحتراق، فقد نتاج الدراسة أنه كلما ارتفعت درجة المدرب انخفضت درجة الاحتراق النفسي لديه .

2\_ دراسة رمزي جابر (2007) بعنوان "الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم بفلسطين" هدفت الدراسة إلى التعرف على الاحتراق النفسي لدى مدربي كرة القدم بفلسطين، ولتحقيق ذلك، أجريت الدراسة على عينة قوامها (60) مدرباً، وطبق عليهم مقياس أسباب الاحتراق النفسي للمدرب الرياضي، إعداد محمد حسن علاوي (1998). وأظهرت نتائج الدراسة وجود عدة مستويات لعوامل الاحتراق النفسي للمدربين في محافظات غزة، على النحو التالي: عامل اللاعبين (1) عامل الإدارة العليا للفريق (2) عامل خصائص المدرب (3) عامل وسائل الإعلام (4) عامل المشجعين (5) وقد أوصى الباحث بعدم التدخل في صميم العمل الفني للمدربين، وأن يتميز سلوك المدرب بالاستقرار والاتساق في التعامل مع اللاعبين .

##### ثانياً: الدراسات الأجنبية :

1\_ دراسة دانيال ولايث وتابلور وبروك (1990) بعنوان "علاقة الاحتراق الرياضي بالضغط النفسية والانسحاب من الرياضة" هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الاحتراق كاستجاب "انفعالية والضغط النفسية والانسحاب من الرياضة عند العاملين في كرة القدم، واستخدام الباحث المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من مجموعة من الرياضيين الممارسين لأنشطة رياضية مختلفة، وأوضحت النتائج أهم مصادر الضغوط النفسية والاحتراق النفسي للرياضيين هي: التعب البدني الشديد \_ عدم كفاية الوقت لاستعادة الشفاء واستجماع القوى للمنافسة \_ عدم القدرة على مواجهة تلك الضغوط \_ الإحباط الناتج عن محاولة إرضاء الآخرين (المدرب \_ الآباء \_ الزملاء \_ الجمهور).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> (رمزي رسمي جابر، دراسة تقويمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب، مجلة جامعة الأقصى المجلد الحادي عشر، العدد الأول، ص 2007)

**3- ضبط المصطلحات والمفاهيم:****3-1- الرضا الوظيفي:-**

الرضا في اللغة ضد السخط، وارتضاه، رآه له أهلاً، ورضي عنه:- أحبه وأقبل عليه.<sup>1</sup>  
يطلق تعبير الرضا الوظيفي على الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته وعمله، فيصبح إنساناً تستغرقه الوظيفة ويتفاعل معها من خلال طموحه الوظيفي و رغبته في النمو والتقدم وتحقيق أهدافه الاجتماعية، من خلالها يمكن تسمية الفرد حينئذ بالشخص المتكامل.<sup>2</sup>

**3-2- الاحترق للمدرب الرياضي:-**

هي حالة الإنهاك العقلي والانفعالي والبدني و الدافعي، يشعر به المدرب، نتيجة للأعباء والمتطلبات الزائدة والمستمرة الواقعة على كاهله كنتيجة لعمله كمدرّب رياضي، وإدراكه أن جهده وتفانيه في عمله وكذلك علاقته مع اللاعبين أو مع الآخرين (كالإداريين، والنقاد الرياضيين، والمشجعين) لم تتجح في إحداث العائد أو المقابل الذي يتوقعه.<sup>3</sup>

**4- المنهج المعتمد في الدراسة:**

المنهج العلمي المعتمد في الدراسة هو المنهج الوصفي "المسحي".  
والمنهج الوصفي المسحي كما عرفه محمد زيان عمر "عبارة عن مسح شامل للظواهر الموجودة في جماعة معينة، وفي مكان معين ووقت محدد بحيث يحاول البحث النقد ووصف الأوضاع القائمة والاستعانة بما يصل إليه في التخطيط للمستقبل".<sup>4</sup>

**5- مجتمع وعينة الدراسة:-**

يتكون مجتمع الدراسة من جميع المدربين الذكور في ولاية ورقلة وفي كل الأقسام التي ينشطون فيها "صنف أكابر" وبلغ عددهم 40 مدرب في 40 نادي ينشط في 04 أقسام (قسم مابين الرابطة - قسم جهوي أول - قسم جهوي ثاني - قسم ولائي) وقد استخدم الباحث أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات من المدربين.  
فالعينة هنا هي العينة القصدية أو الهدفية: فهي عينة غير احتمالية، وهي عينة تصلح في مجال الحصر الشامل.

والعينات القصدية: هي العينات التي يتم انتقاء أفرادها بشكل مقصود من قبل الباحث نظراً لتوافر بعض الخصائص في أولئك الأفراد دون غيرهم ولكون تلك الخصائص هي من الأمور الهامة بالنسبة للدراسة، كما يتم اللجوء لهذا النوع من العينات في حالة توافر البيانات اللازمة للدراسة لدى فئة محددة من مجتمع الدراسة الأصلي،<sup>5</sup>

<sup>1</sup> (ابن منظور، 1956، المجلد 14، ص 323)<sup>2</sup> (ناصر عبد الخالق، السلوك التنظيمي في البلاد العربية، دار العلوم الكويت، 1982، ص 24)<sup>3</sup> (محمد حسن علاوي، سيكولوجية المدرب الرياضي، ط1، دار الفكر العربي القاهرة مصر، 2002، ص 196)<sup>4</sup> (محمد زيان عمر، البحث العلمي ومناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 1993، ص 18)<sup>5</sup> (محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر عمان الأردن

(1999، ص 96)

## جدول: يبين عدد المدربين والاستبيانات الموزعة والمعتمدة

أقسام النشاط	عدد الفرق والمدربين	الاستبيانات الموزعة	الاستبيانات المعتمدة	نسبة الاستبيانات المعتمدة من المجتمع الأصلي
قسم مابين الرباطات	03	03	03	%7.5
قسم الجهوي الأول	09	09	08	%20
قسم الجهوي الثاني	14	14	11	%27.5
القسم الولائي	14	13	13	%32.5
المجموع	40	39	(35)	%87.5

\*- تم استبعاد ثلاثة من الاستبيانات لعدم اكتمالها كما وجد فريقان بدون مدرب كان يسيران من طرف لاعب من لاعبي الفريق.

## 6- خصائص العينة:

نعتبر العينة متجانسة لاعتبار أن المدربين معتمدين و حاصلين على شهادة في التدريب وينشطون تحت اسم مديرية وولاية واحدة "مديرية الشباب والرياضة لولاية ورقلة"، كذلك فإن كل فريق معني بالصعود إلى قسم أعلى أو السقوط إلى قسم أدنى أو البقاء في قسمه، مما يجعل كل المدربين يعيشون دائما نفس حالة الضغوط خلال الموسم، وهذا كله من شأنه يجعل العينة تعيش ظروف عمل تكاد تكون متشابهة

## 7- أدوات الدراسة:

انقسمت أداة الدراسة إلى ثلاثة أقسام.

**القسم الأول:** ويتصل ببعض المعلومات الشخصية والوظيفية عن المبحوث.

**القسم الثاني:** تكون من 28 عبارة تناولت شق الرضا الوظيفي لدى المدربين باستخدام مقياس ليكارت، تتراوح درجاته من (1-5)، وتقيس الرضا للمدربين من خلال العوامل الوظيفية التالية (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين وتشمل العبارات من 1-6، الأمان في العمل وتشمل العبارات من 7-12، الراتب والعلوات وتشمل العبارات من 13-17، الترقية والتقدم في العمل وتشمل العبارات من 18-22، ظروف العمل وتشمل العبارات من 23-28).

**القسم الثالث:** ويشمل مقياس الاحتراق النفسي للمدربين "لمارتنز" تعريب محمد حسن علاوي يتكون من 10 عبارات باستخدام مقياس ليكارت تتراوح درجاته من (1-5).

## \*- الاستبيان:

تم اعتماد الاستبيان بالدراسة في الشق الأول من البحث، من خلال الاستعانة بالدراسات التي سبقتها في هذا المجال.

## \*- المقياس:

تم اعتماد مقياس الاحتراق النفسي للمدربين "لمارتنز" تعريب محمد حسن علاوي وقد استخدم هذا المقياس في البيئة العربية وثبت بأنه صالح لها.

## 8- مجالات الدراسة:

## 1-8- المجال المكاني:

يتجلى المجال المكاني لدراستنا هو مربوبي فرق ولاية ورقلة وفي كل الأقسام التي تنشط فيها نواديهها لصنف الأكبر والمتمثلة في 04 أقسام (قسم بين لرباطات، قسم جهوي أول، قسم جهوي ثاني، قسم ولائي).

## 2-8- المجال الزمني:

يتجلى الإطار الزمني لدراستنا من (سبتمبر 2009 إلى غاية جوان 2010)

## 9- صدق وثبات أدوات الدراسة:

## 9-1-1- الصدق الذاتي:

ويقصد به الصدق الداخلي للاختبار، وهو عبارة عن الدرجات التجريبية للاختبار منسوبة للدرجات الحقيقية الخالية من أخطاء القياس؛ ويقاس عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل ثبات الأداة<sup>1</sup>. وبما أن معامل ثبات استبيان الرضا الوظيفي للمدربين يساوي: 0.868، ومعامل ثبات مقياس الاحتراق النفسي للمدربين يساوي: 0.715 فإن معامل الصدق الذاتي يكون كالتالي:

$$= \text{معامل الصدق الذاتي} \times \text{معامل الثبات} = \sqrt{\quad}$$

$$\text{الصدق الذاتي لاستبيان الرضا للمدربين} = 0.931$$

$$\text{الصدق الذاتي لمقياس الاحتراق النفسي للمدربين} = 0.845$$

## 9-1-2- صدق التكوين الفرضي:

## 1-جدول يبين معاملات ارتباط استبيان الرضا الوظيفي:

رقم البند	معامل الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة
14	**0.823	دال عند 0.01
15	**0.810	دال عند 0.01
16	**0.845	دال عند 0.01
17	**0.609	دال عند 0.01
18	**0.692	دال عند 0.01
19	**0.460	دال عند 0.05
20	**0.642	دال عند 0.01
21	**0.482	دال عند 0.01
22	**0.549	دال عند 0.01
23	**0.549	دال عند 0.01
24	**0.800	دال عند 0.01
25	**0.497	دال عند 0.01
26	**0.585	دال عند 0.01

رقم البند	معامل الارتباط بالمحور	مستوى الدلالة
01	**0.685	دال عند 0.01
02	**0.488	دال عند 0.01
03	**0.511	دال عند 0.01
04	**0.712	دال عند 0.01
05	**0.674	دال عند 0.01
06	*0.357	دال عند 0.05
07	**0.667	دال عند 0.01
08	**0.685	دال عند 0.01
09	**0.759	دال عند 0.01
10	**0.630	دال عند 0.01
11	**0.703	دال عند 0.01
12	**0.808	دال عند 0.01
13	**0.870	دال عند 0.01

من خلال الجدول أعلاه: يتضح أن جميع معاملات الارتباط لاستبيان الرضا الوظيفي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 حيث بلغت أقل قيمة 0.357 وأعلى قيمة 0.870 وهذا يشير على أن الاستبيان يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

## 2-جدول يبين ارتباط المحاور بالدرجة الكلية لاستبيان الرضا

المحور	معامل ارتباط المحور بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
1-العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين	**0.738	دال عند 0.01
2-الأمان في العمل	**0.832	دال عند 0.01
3-الراتب والعلاوات	**0.495	دال عند 0.01
4-الترقية والتقدم في المهنة	**0.696	دال عند 0.01
5-ظروف العمل	**0.859	دال عند 0.01

<sup>1</sup> (محمد نصر الدين رضوان، المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، طبعة أولى، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، 2006م، ص216)

يبين الجدول: معاملات ارتباط كل من المحاور الخمسة بالدرجة الكلية للاستبيان حيث بلغ أقل ارتباط 0.495 وأعلى ارتباط بلغ 0.0859 عند مستوى دلالة 0.01 وهذا مؤشر آخر على الصدق الكبير الذي تتمتع به الاستبانة.

### 3-جدول يبين معاملات ارتباط مقياس الاحتراق النفسي للمدربين

رقم البند	معامل الارتباط بالدرجة الكلية	مستوى الدلالة
01	**0.523	دال عند 0.01
02	**0.578	دال عند 0.01
03	**0.536	دال عند 0.01
04	**0.571	دال عند 0.01
05	**0.530	دال عند 0.01
06	**0.588	دال عند 0.01
07	**0.611	دال عند 0.01
08	**0.503	دال عند 0.01
09	**0.379	دال عند 0.01
10	**0.561	دال عند 0.01

يتضح من الجدول: معاملات ارتباط كل بند من بنود مقياس الاحتراق النفسي لمارتنز العشر بالدرجة الكلية للمقياس حيث بلغت أقل قيمة 0.379 وأعلى قيمة 0.611 عند مستوى دلالة 0.01 مما يدل على أن مقياس الاحتراق النفسي يتمتع بدرجة عالية من الصدق.

### 9-2- ثبات الأداة:

9-2-1 الثبات بألفا كورنباخ:

$\text{Alpha} = 0.868$  بلغ ثبات استبيان الرضا الوظيفي للمدربين:

$\text{Alpha} = 0.715$ : بلغ ثبات مقياس الاحتراق النفسي للمدربين

فهما قيمتان عاليتان يعبران عن درجة كبيرة لثبات الأدوات.

### 10- الطرق والأساليب الإحصائية:

حيث spss تمت معالجة بيانات مفردات الدراسة وفقا لبرنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (استخدم الباحث أساليب المعالجة الإحصائية التالية:

تم ترميز وإدخال البيانات على الحاسب الآلي، ولتحديد طول خلايا مقياس الرضا الوظيفي الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) تم حساب المدى (5-1=4) ثم نقسمه على أكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئة الصحيح (0.8=5/4) بعد ذلك ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل في المقياس، وذلك لتحديد الحد الأعلى لهذه الحالة، نفس الشيء نستعمله بالنسبة لقيمة الدرجة لكلية للاستبيان والمكونة من 28 عبارة وعلى مقياس خماسي حيث (140-28=112) تمثل المدى، للحصول على طول الفئة الصحيح (22.4=5/112) ويساوي بالتقريب (22)



## 11- عرض ومناقشة نتائج الدراسة الميدانية:

11-1- الفرضية الأولى: ينخفض مستوى الرضا الوظيفي العام لدى مدربي ولاية ورقلة على سلم استبيان الرضا الوظيفي.

بلغت متوسط درجات الرضا وانحرافها المعياري لكل بند ومحور ل (ن = 35) مدربا كالتالي:

## جدول: يبين المستوى العام للرضا للمدربين

رقم البند	العبارة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الرضا
01	يسهم رئيس النادي في مساعدتي حين أجد صعوبة في العمل.	35	3.71	1.26	راضون
02	واجباتي المحددة اتجاه النادي معقولة وفي حدود القانون الداخلي.	35	4.11	0.67	راضون
03	هناك وضوح في التعليمات و القوانين الداخلية التي تصدر عن إدارة النادي.	35	3.31	1.1	رضا متوسط
04	أشعر بحرص إدارة النادي على سماع مقترحات المدربين.	35	3.05	1.3	رضا متوسط
05	هناك تفويض كافي ومناسب من رئيس وإدارة النادي لاتخاذ قرارات تتعلق بعملية كمدرب.	35	3.77	1.00	راضون
06	أستطيع القيام بعملية دون تدخل الآخرين. (مثل طاقم إدارة النادي، لاعبين قدامى، لجنة الأنصار، الأنصار، لاعبين ذو خبرة...الخ).	35	3.97	1.09	راضون
	محور العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين		3.65 م.م.م.م. 21.94=	0.61 م.م.م.م. 3.67=	راضون
07	أشعر باعتراف المسؤولين على النادي وتقديرهم لما أقوم به من مجهودات وعمل.	35	3.71	0.78	راضون
08	طريقة تقويم أدائي كمدرب صحيحة و مقبولة من طرف إدارة النادي.	35	3.57	0.73	راضون
09	إدارة النادي تتدخل للمساعدة عند حدوث أي مشكل.	35	3.85	1.03	راضون
10	طريقة تعامل إدارة النادي في قضايا إقالة المدربين موضوعية.	35	2.28	1.01	رضى متوسط
11	يسرني ما أجد من تعاون من زملائي في النادي.	35	3.68	0.93	راضون
12	تلتزم إدارة النادي بالتأمينات الصحية للمدربين.	35	3.74	1.17	راضون
	محور الأمان في العمل		3.47 م.م.م.م. 20.85=	0.67 م.م.م.م. 4.05=	راضون
13	أتقاضى أجرا يتناسب مع وضعي.	35	2.08	1.14	غير راضون
14	يتناسب ما أتقاضاه مع متطلبات المعيشة.	35	1.97	0.98	غير راضون
15	يعتبر أجري مناسب مقارنة مع زملائي الآخرين في المهنة.	35	2.60	1.00	غير راضون
16	ما أتقاضاه يتناسب مع أهمية العمل الذي أقوم به.	35	2.11	1.05	غير راضون
17	إدارة النادي تحرص على أن تستوفي كل مستحقاتي المالية.	35	3.2	1.20	راضون
	محور الراتب والعلوات		2.39 م.م.م.م. 11.97=	0.84 م.م.م.م. 4.24=	غير راضون
18	إدارة النادي توفر لي الفرصة للتكوين والتدريب الذي يؤهلني للترقي في عملي. (تسهم في إرسالي إلى التربصات والتكوينات ودفع مستحقاتها	35	2.34	1.18	غير راضون

(المالية.)					
19	أفضل لأداء عملي.	35	4.14	0.60	راضون
20	توجد مصداقية في عملية الترقية في النادي (من مدرب أصناف صغرى إلى مدرب للفريق الأول إلى مدير فني ... مثلا).	35	3.31	1.07	رضى متوسط
21	الترقية في التدريب ترتبط بالكفاءة والإتقان والنتائج المحققة في العمل.	35	4.11	0.79	راضون
22	يتيح لي عملي التعلم واكتساب خبرات جديدة في ميدان التدريب الرياضي.	35	4.2	0.58	راضون
محور الترقية والتقدم في المهنة					
			3.01	0.49	راضون
			م.م.ع. = 18.11	م.م.ع. = 2.49	
23	أرضية الميدان التي أتدرب عليها تساهم في أداء عملي بصورة جيدة.	35	2.08	1.14	غير راضون
24	العتاد والوسائل البيداغوجية المتوفرة في النادي تسهم ايجابيا على أدائي في مهنة التدريب.	35	3.05	1.37	رضى متوسط
25	هناك تنسيق بين مختلف مدربي الأصناف التي تتدرب في نفس الملعب.	35	3.00	1.28	رضى متوسط
26	ساعات العمل ومواعيد الحصص التدريبية مناسبة.	35	2.94	1.10	رضى متوسط
27	الميزانية التي توفرها لي إدارة النادي كافية.	35	2.14	1.28	غير راضون
28	ألمس حرصا من إدارة النادي على تقديم خدمات من شأنها أن تسهم في تأدية عملي بفاعلية أكثر.	35	3.17	1.12	رضى متوسط
محور الظروف الملائمة للعمل					
			2.73	0.76	رضى متوسط
			م.م.ع. = 16.4	م.م.ع. = 4.56	
مستوى الرضا العام					
			3.18	0.49	رضى متوسط
			م.م.ع. = 89.28	م.م.ع. = 13.84	

التحليل: يتضح من الجدول أعلاه

### 1- في محور العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين:

أن متوسط درجة الرضا عن محور العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين تساوي إلى (3.65 من 05) وهي تشير على أن المدربين راضون في علاقتهم مع رؤسائهم ومرؤوسيتهم.

### 2- في محور الأمان في العمل:

يلاحظ من الجدول أن متوسط درجة الرضا عن محور الأمان في العمل جاءت مساوية إلى (3.47 من 5) وهي تشير إلى أن المدربين راضون عن عوامل الأمان في العمل

### 3- في محور الراتب والعلوات:

يلاحظ في الجدول أعلاه أن متوسط درجة الرضا عن محور الراتب والعلوات جاءت مساوية إلى (2.39 من 5) وهي تشير إلى أن المدربين غير راضون عن الراتب والعلوات التي يتقاضونها.

## 4- في محور الترقية والتقدم في المهنة:

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط درجة الرضا عن محور الترقية والتقدم في المهنة جاءت مساوية إلى (3.01 من 5) وهي تشير إلى أن المدربين راضون عن محور الترقية والتقدم في المهنة في نوابيهم.

## 5- في محور الظروف الملائمة للعمل:

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط درجة الرضا عن محور الظروف الملائمة للعمل جاءت مساوية إلى (2.73 من 5) وهي تشير إلى أن المدربين راضون بدرجة متوسطة عن محور الظروف الملائمة للعمل في مهنتهم.

## 6- في مستوى الرضا العام للمدربين:

يلاحظ من الجدول أعلاه أن متوسط درجة الرضا عن بنود الاستبيان جاءت مساوية إلى (3.18 من 5) فهي تشير إلى أن المدربين في ولاية ورقلة لكرة القدم راضون بدرجة متوسطة عن مهنة التدريب عموماً، كما نجد أن المدربين في محور الراتب والعلوات غير راضون بمتوسط حسابي مساوي إلى (2.39) أما محور الظروف الملائمة للعمل فكانت درجة الرضا متوسطة وهذا بمتوسط حسابي مساوي إلى (2.73)، أما في بقية المحاور أي محور العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين ، و محور الأمان في العمل ومحور الترقية والتقدم في المهنة، فكان المدربين راضون عن هاته المحاور بمتوسطات حسابية جاءت على التوالي (3.65 - 3.47 - 3.01).

\*- من خلال ما سبق يتضح أن مستوى الرضا الوظيفي للمدربين لكرة القدم في ولاية ورقلة لصنف الأكاير هي درجة متوسطة وبذلك نستطيع القول أن الفرضية الأولى القائلة بأنه ينخفض مستوى الرضا الوظيفي للمدربين في ولاية ورقلة لم تتحقق.

\*- نستطيع البرهنة على تحقق الفرضية باستعمال الأداة الإحصائية (ك) مربع لحسن المطابقة للتأكد من تحقق أو عدم تحقق الفرضية:

$$= \text{ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم صنف أكابر. H1}$$

$$= \text{لا ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم صنف أكابر. H0}$$

$$\text{مربع (ك)} = \frac{\sum (f_o - f_e)^2}{\sum f_o}$$

هي مجموع التكرارات المشاهدة في كل فئة من فئات المتغير النوعي.  $\sum f_o$

وهي في التطبيق الحالي حسب التفريغ:

$$\text{راضون بشدة} = 0 / \text{راضون} = 13 / \text{رضى متوسط} = 08 / \text{غير راضون} = 07 / \text{غير راضون بشدة} = 0$$

$$\text{(المشاهدة)} \sum f_o = 28 = 07 + 08 + 13 \text{ وبذلك}$$

: وهو ناتج قسمة مجموع التكرارات المشاهدة على عدد فئات المتغير  $\sum f_e$  أما (المتوقعة): النوعي وهي

$$\text{في التطبيق الحالي تساوي: } 5.6 = 5/28$$

ثم نحسب لكل فئة أي مجموع  $f_e$  مطروح منها  $f_o$  الكل مربع ونقسم على مجموع  $f_o$  الذي يساوي 28.

$$\text{فوجد: (ك) مربع المحسوبة} = 28/125.2 = 4.47$$

استخراج (ك) مربع من الجدول:

في التطبيق الحالي درجات الحرية هي (4=1-5) مستوى الخطأ هو 0.05.

$$\text{نجد (ك) مربع الجدولية} = 9.488$$

(ك) مربع الجدولية > (ك) مربع المحسوبة ومنه فان:

وبالتالي نقبل الفرضية الصفرية القائلة بأنه لا ينخفض مستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم صنف أكابر فهو رضى متوسط حسب الجدول السابق.

**11-2- الفرضية الثانية:** هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في مستوى الرضا الوظيفي و العوامل الوظيفية التالية: (العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، الأمان في العمل، الراتب والعلوات، الترقية والتقدم في العمل، ظروف العمل).  
**1- توضيح العلاقة بمعامل الارتباط:**

مما سبق وجدنا أن معاملات الارتباط بيرسون لمحاور الرضا الوظيفي كانت كلها موجبة ودالة إحصائيا وهي على التوالي حسب ترتيب المحاور (0.738-0.832-0.495-0.696-0.859) وهي كلها دالة إحصائيا عند مستوى دلالة 0.01، مما يدل على أنه توجد علاقة ارتباطية بين كل محاور الرضا الوظيفي والرضا العام.

**1-2- تحليل العلاقة بين العوامل الوظيفية والدرجة الكلية للرضا العام جدول:**

رقم المحور	المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف.ع	الرتبة
01	العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين	3.65	0.4	01
02	الأمان في العمل	3.47	0.67	02
03	الراتب والعلوات	2.34	1.18	05
04	الترقية والتقدم في المهنة	3.01	0.49	3
05	الظروف الملائمة للعمل	2.73	0.76	04
	الرضا الوظيفي العام	3.18	0.49	

**يوضح الجدول:** أعلاه أن محور العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين قد احتل المرتبة الأولى في رضا المدربين بمتوسط حسابي 3.65 وانحراف معياري 0.4 ثم يليه في المرتبة الثانية محور الأمان في العمل بمتوسط حسابي 3.47 وانحراف معياري 0.67 ثم جاء في المرتبة الثالثة محور الترقية والتقدم في المهنة بمتوسط حسابي 3.01 وانحراف معياري 0.49 وفي المرتبة الرابعة جاء محور الظروف الملائمة للعمل أما في المرتبة الخامسة والأخيرة جاء محور الراتب والعلوات.

**2- تحليل الانحدار المتعدد لتوضيح العلاقة بين العوامل الوظيفية والرضا العام جدول:**

المتغيرات	معامل "بيتا" B المعيارية	قيمة "ت"	مستوى الدلالة	معامل التحديد R2	عوامل تضخم التباين VIFs
القيمة الثابتة	0.080	0.985	0.333	01	
العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين	0.982	45.72	0.00	01	1.945
الأمان في العمل	0.990	44.65	0.00	01	2.526
الراتب والعلوات	1.016	82.94	0.00	01	1.214
الترقية والتقدم في المهنة	0.979	38.20	0.00	01	1.836
الظروف الملائمة للعمل	1.018	55.17	0.00	01	2.214

**يوضح الجدول (37):** قيم الانحدار المتعدد حيث تبين معاملات تضخم التباين VIF لكل المتغيرات الخمسة أنها أقل من 5 مما يدل على أن تقدير المعلمة المرافقة لا يتأثر بمشكلة الانحدار الخطي المتعدد. وبذلك تكتب المعادلة على الشكل التالي:

$$Y = C + B1X1 + B2X2 + B3X3 + \dots + BKXK$$

$$Y = 0.080 + 0.982 X1 + 0.990 X2 + 1.016 X3 + 0.979 X4 + 1.018 X5$$

حيث أن:

- C مقدار ثابت=0.080 عند مستوى دلالة 0.333 أي أنه غير دال عند مستوى دلالة 0.05  
- X1-X2-X3-X4-X5 متغيرات (العوامل الوظيفية).

مما سبق يتضح أن العوامل الوظيفية لها علاقة ارتباطية موجبة مع الرضا الوظيفي العام

### 11-3-الفرضية الثالثة: ترتفع درجة الاحتراق النفسي بدرجات تفوق المتوسط على سلم الاحتراق النفسي عند المدربين "لمارتنز" لدى مدربي كرة القدم -صنف أكابر- ولاية ورقلة. جدول:

رقم البند	العبارة	المجموع	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الاحتراق
01	لديك إحباط متزايد بمسئولياتك؟	35	2.085	0.919	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية
02	تشعر بأن هناك المزيد والمزيد من الأعمال التي تشعر بأنك لا تستطيع أن تؤديها؟	35	2.857	1.166	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية
03	تشعر بانخفاض في قدراتك البدنية كنتيجة لعملك كمدرّب رياضي؟	35	2.428	1.195	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية
04	تتضايق بسهولة من الناس الذين تعمل معهم أو تقوم بتدريبهم؟	35	1.800	0.759	حالة طبيعية
05	تدور في ذهنك أفكار عما إذا كانت مهنة التدريب مناسبة لك؟	35	2.257	1.244	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية
06	تشعر بانخفاض في طاقتك النفسية الايجابية وارتفاع في طاقتك النفسية السلبية؟	35	2.171	1.150	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية
07	تشعر بزيادة الضغوط عليك لكي تفوز في المنافسات؟	35	3.514	0.919	مرشح لحدوث احتراق نفسي
08	تفكر كثيرا بأن الآخرين لا يفهمونك ولا يفهموا ما تحاول القيام به كمدرّب رياضي؟	35	2.971	0.984	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية
09	أنت مشغول جدا لدرجة أنك لا تستطيع أن تقوم بأعباء الحياة اليومية أو مسئولياتك الأسرية بصورة مقبولة؟	35	3.028	1.097	مرشح لحدوث احتراق نفسي
10	تشعر بعدم وجود أصدقاء أو أقارب لديك تستطيع أن تحدثهم عن مشاكلك؟	35	1.800	0.867	حالة طبيعية
	مستوى الإحتراق العام		2.491	2.491	يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية

من الجدول أعلاه جاءت درجة الاحتراق النفسي الكلية للمدربين بمتوسط حسابي **2.491**

و انحراف معياري **1.03** فهو يمثل "مستوى يجب الانتباه لحدوث حالة سلبية" فهي تعبر عن مستوى متوسط

للاحتراق النفسي العام لدى مدربي ولاية ورقلة لكرة القدم صنف أكابر، ومنه نستنتج أن الفرضية القائلة بأنه ترتفع درجة الاحتراق النفسي للمدربين عن المتوسط على مقياس الاحتراق للمدربين لمارتنز لم تتحقق.

11-4-الفرضية الرابعة: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة الاحتراق النفسي ومستوى الرضا الوظيفي لدى مدربي ولاية ورقلة في كرة القدم -صنف أكابر- . جدول:

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الارتباط بمعامل بيرسون	الارتباط بمعامل سبيرمان	مستوى الدلالة
الرضا الوظيفي	3.18	0.49	-0.597**	-0.582**	عند 0.01**
الاحتراق النفسي	2.491	2.491			

**يوضح :** أعلاه العلاقة بين مستوى الرضا الوظيفي والاحتراق النفسي للمدربين حيث أن الرضا جاء بمتوسط حسابي 3.18 وانحراف معياري 0.49 أما الاحتراق النفسي فجاء بمتوسط حسابي 2.491 وانحراف معياري 2.491، وبلغ معامل الارتباط لبيرسون (-0.597) عند مستوى دلالة 0.01 أي أن هناك علاقة بين متغيرين، وجاء معامل الارتباط لسبيرمان (-0.582) فهو يدل على وجود علاقة عكسية سالبة أي أنه كلما زاد الرضا انخفض الاحتراق النفسي لدى المدربين والعكس صحيح.

## 12- الخلاصة العامة

في الحقيقة أن موضوع الرضا الوظيفي في ميدان الرياضة درس لدى الغرب أما في الدراسات العربية فكانت قليلة إن لم نقل أنها منعدمة ربما راجع إلى غموض دور المدرب الرياضي وغموض طبيعة مهنته إلا أنه كان لزوماً على الدراسات العربية أن تهتم بهذا الموضوع لأن المدرب يعتبر محور العملية التكوينية والتطويرية لرياضة النخبة التي تمثل الدولة في المهرجانات والمحافل الدولية فنحن نعتقد أنه حان الوقت في بلادنا العربية وفي الجزائر خصوصاً أن تهتم بهذه الشريحة وإصدار قوانين أكثر خصوصية منظمة لهاته المهنة الهامة في تطوير رياضة النخبة فلا يعقل أن تتطور الرياضة في بلادنا ونحن نفتقد إلى دراسات في مجال الرضا المهني لهاته المهنة.

## 13-قائمة المراجع

- 1- محمد حسن علاوي، 1997، علم نفس المدرب والتدريب، ط1، دار الفكر العربي مصر.
- 2- محمد حسن علاوي، 2002، سيكولوجية المدرب الرياضي، ط1، دار الفكر العربي القاهرة مصر.
- 3- محمد زيان عمر، 1993، البحث العلمي ومناهجه وتقنياته، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر.
- 4- محمد عبيدات، محمد أبو نصار، عقلة مبيضين، 1999، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر عمان الأردن.
- 5- محمد نصر الدين رضوان، 2006، المدخل إلى القياس في التربية البدنية والرياضية، طبعة أولى، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
- 6- ناصف عبد الخالق، السلوك التنظيمي في البلاد العربية، 1982، دار العلوم الكويت.
- 7- رمزي رسمي جابر، 2007، دراسة تقييمية لظاهرة الاحتراق النفسي للمدرب، مجلة جامعة الأقصى المجلد الحادي عشر، العدد الأول.
- 8- ابن منظور، 1956، المجلد 14

## الرسائل الجامعية

1- Jong Chae Kim. 2004"THE EFFECTS OF WORK EXPERIENCES AND INSTITUTIONAL SUPPORT ON JOB SATISFACTION AMONG NCAA COACHES"