

## ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق

بحث تقدم به

اكرم حسين رشيد

المدير العام لتربية

الانبار

أ.م.د نبهان حميد احمد

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

جامعه الانبار

### ملخص البحث

هدف البحث الى تصميم استبانة لغرض الكشف عن ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين في العراق و الكشف عن درجة تقدير المشرفين الفنيين في العراق لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم ومعرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في العراق. واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي باعتباره أفضل المناهج لتحقيق أهداف الدراسة وملاءمته طبيعة مشكلة البحث وتكونت عينة البحث من (246) مشرف ومشرفة أي بنسبة (88,17%) من مجتمع البحث الأصلي, واستخدم الباحثان الحقيبة الاحصائية (SPSS) لمعالجة البيانات احصائياً. واستنتج الباحثان أن المشرفين الفنيين غير راضين عما يقدم لهم من حوافز ومكافآت ضمن مبدأ الثواب وأنهم يعانون من ظروف عملهم مما ينعكس على ضعف إحترام الذات وعلى العلاقات مع العاملين من معلمين ومدرسين وإدارات مدارس , أن المشرفين الفنيين يشعرون بالامان والاستقرار بسبب إمتلاكهم للوظيفة التي تؤمن لهم الجانب المادي الذي يسد جزءا من متطلبات الحياة .

### **The pressures of work and its relationship with job satisfaction among supervisors and technicians directorates Sports Scout activity in Iraq** **Abstract**

Find goal to design a questionnaire for the purpose of detecting the pressures of work and job satisfaction for supervisors and technicians in Iraq detection supervisors estimate the degree of technical levels in Iraq to work pressures they face and find out the degree of job satisfaction among supervisors technicians in Iraq. The researchers used the descriptive survey manner as the best approaches to achieving the objectives of the study and relevance of the nature of the research

problem and formed the research sample of (246) Musharraf and honorable an increase (88.17%) of the community of original research, and researchers used statistical Pouch (SPSS) to process the data statistically. The researchers concluded that the supervisors technicians are not satisfied with what offers them incentives and rewards within the principle of reward and they suffer from their working conditions, which reflects the weakness of self-esteem and relationships with staff of teachers and teachers and departments of schools, that supervisors technicians feel safe and stability because they maintained for the job, which provides them side material which fills part of the requirements of life.

## الباب الاول

### 1- التعريف بالبحث

#### 1-1 مقدمة البحث وأهميته

أن كل منظومة تربوية تحرص على تطوير عناصرها لتحافظ على بقائها وفعاليتها، والاشراف الفني يمثل احد مكوناتها الاساسية المرتبط بتحقيق اهدافها وتقييم ادائها، والذي نال اهتماما كبيرا منذ بدايته وصولا به الى مفهومه بخصائصه ومهامه المتنوعة، وادواره المتعددة، وكفاياته اللازمة في مواجهة المشكلات التربوية المرتبطة بتطوير بيئة التعلم والتدريب والتربية الكشفية وزيادة فاعلية المعلمين والمدرسين.

فالاشراف الفني يحظى باهتمام كبير من المنظرين التربويين، لماله مندور فاعل في انجاح العملية التعليمية والتربوية وتنفيذ النشاطات الرياضية والكشفية المركزية وزيارة المدارس للاطلاع عليها ومعاونة المعلمين والمدرسين على تنفيذها، وهو عامل مهم في تحسين عملية التربية والتعليم، رغم أنه قد أعقد وأصعب الأدوار لما يكتنفه من غموض وتعدد في التسميات والمهام فهو المسؤول عن تقديم المساعدة للمعلمين والمدرسين لتحسين ادائهم وتنميتهم مهنياً، والمسؤول عن إعداد الخطط والبرامج الرياضية والكشفية المنوعة وإعداد منتخبات التربية بكافة الالعاب المدرسية ومتابعتها وزيارة المدارس في تجمعاتها والمساهمة في الاعداد والتنفيذ للاستعراضات الرياضية السنوية ومساعدة المعلمين والمدرسين على تشكيل البيئة المناسبة لتعلم تلاميذهم وطلابهم، غير أن هذا الاهتمام لا يلاقي ما يوازيه على أرض الواقع، إذ لا زال

الاشراف الفني يتعثر في القيام بدوره، محدودا في صلاحياته وسلطاته ومتباينا في ممارساته حتى وصف بانه لا يزال يبحث عن هوية لذاته.

ويواجه المشرف الفني اثناء قيامه بالأدوار الواجبات، وتنفيذه التعليمات المكلف بها من قبل مديرية النشاط الرياضي والكشفي جملة من المعوقات والمشاكل التي تحد من فاعليته على القيام بتنفيذ تلك الواجبات، وتكون مهمته هنا التغلب على تلك المشكلات، ولعل ابرز تلك المشكلات التي تواجه المشرفين الفنيين هي انتشار ظاهرة ضغوط العمل أو ما يسمى ايضا بالضغوط المهنية. حيث إن تعدد مصادر ضغوط العمل جعلت انسان هذا العصر قلقا سهلا لاستثارة، سريع الانفعال، ولا يقف هذا التأثير في المنزل أو في الحياة العامة، بل ينتقل إلى بيئة العمل، الامر الذي ينعكس سلبا على ادائه الوظيفي، وعلاقاته بزملائه ورؤسائه في العمل، وربما على صحته النفسية والجسمية، كما أن ضغوط العمل رهق كاهلا لاقتصاد الوطني، وتؤدي إلى انخفاض العائد الاقتصادي في مؤسسات الدولة. ورضا المشرف عن وظيفته يعتبر مقياسا لمدى فاعلية ادائه، "فمستوى رضاه عن وظيفته له تأثير كبير على مدلا كفاءته في العمل، وحرصه عليه، ويزداد جهده في عمله بزيادة استغراقه فيه أو بمقدار توحده مع عمله، وبمقدار ما يوفره له العمل من إشباع لحاجاته ودوافعه واستغلال لقدراته".<sup>(1)</sup>

وتكمن أهمية دراسة موضوعي ضغوط العمل والرضا الوظيفي هو للتعرف على الضغوط التي تواجه المشرفين الفنيين وتأثيراتها الايجابية أو السلبية على رضاهم الوظيفي الذي هو الاخر قد يؤثر سلبيا أو إيجابيا مما تتأثر به العملية التربوية والتعليمية من خلال تأثر الأنشطة والفعاليات والبرامج الرياضية والكشفية المعدة من قبل مديرية النشاط الرياضي والكشفي وأحد أدوات تنفيذها هو المشرف الفني، لان شعوره بالسرور يعطيه دافعية للعمل والابداع مما يحفزه كثيرا على تحقيق الاهداف المرسومة لرفع مستوى المعلم والمدرس والتلميذ والطالب على حد سواء.

(1) صالح البلادي. الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2010. ص2.

## 1-2 مشكلة البحث

من خلال اطلاع الباحثان، وقربهما من المشرفين الفنيين وملاحظة مدى الشعور بالضيق لديه بالنظر للأعباء الكثيرة التي يكلفون بها ومطالبتهم بانجازها والتي تعد أكبر من وقتهم فيظل نقص الإمكانيات وانعدام الصلاحيات وعدم توفر وسائل النقل وسعة الرقعة الجغرافية للمدارس وبعدها عن بعضها، حيث أصبحت ظاهرة ضغوط العمل ظاهرة جديرة بالاهتمام لما لها من خطورة وتأثير على كثير من جوانب حياة الفرد والمجتمع.

وعليه فإن الدراسة الحالية سينصب إهتمامها على ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في العراق.

## 1-3 أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

- 1 - تصميم استبانة لغرض الكشف عن ضغوط العمل والرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين في العراق.
- 2 - الكشف عن درجة تقدير المشرفين الفنيين في العراق لمستويات ضغوط العمل التي تواجههم.
- 3- معرفة درجة الرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين في العراق.

## 1 - 4 مجالات البحث

1 - 4 - 1 المجال البشري: المشرفين الفنيين - مديريات النشاط الرياضي والكشفي - المديرية العامة للتربية في العراق.

1 - 4 - 2 المجال المكاني: مديريات النشاط الرياضي والكشفي.

1 - 4 - 3 المجال الزمني: للمدة من 2015 / 6 / 24 إلى / 2015 / 2015.

الباب الثاني

## 2- منهجية البحث وإجراءاته

1-2 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي باعتباره أفضل المناهج لتحقيق أهداف الدراسة وملاءمته طبيعة مشكلة البحث.

## 2-3 مجتمع البحث وعينته

اشتمل مجتمع البحث على المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق والبالغ عددهم (279) مشرفا ومشرفة والمتمثلة بـ(20) مديرية وبعد استبعاد (3) مديريات هي (صلاح الدين الانبار ونيوى) للظروف الامنية وصعوبة الوصول لها والبالغ عددهم (33) مشرف والمشرفة وبذلك اصبح عدد العينة (246) مشرف ومشرفة، وترتبط عملية اختيار العينة ارتباطاً وثيقاً بطبيعة البحث المأخوذة منه العينة كونها "تمثل الجزء من المجتمع التي يجري اختيارها على وفق قواعد وأصول علمية تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً"<sup>(1)</sup>، فقد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وبواقع (17 مديرية) التي تحتوي (246) مشرف ومشرفة أي بنسبة (88,17%) من مجتمع البحث الأصلي.

**3-2-1 عينة البناء:** من أجل تصميم الاستمارة تطلب العمل وجود عينة خاصة بالبناء، حيث اشتملت عينة البناء على (137) مشرفاً فنياً تم اختيارهم بطريقة عمدية موزعين على مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق. والجدولين (1 ، 2) يبين ذلك.

#### الجدول (1) يبين مديريات النشاط الرياضي والكشفي (عينة البناء)

ت	مديرية النشاط الرياضي والكشفي	عدد العينة
1	كرخ 2	22
2	كرخ 3	17 استطلاعية
3	رصافة 2	22
4	رصافة 3	19 للثبات
5	تاميم	20
6	مثنى	19
7	بابل	11
8	ميسان	7
	المجموع	137

(1) هزاع محمد الهزاع: تجارب عملية في وظائف الجهد البدني، الرياض، جامعة الملك سعود، عمارة شؤون المكتبات، 1992، ص 21.

الجدول (3) يبين تفاصيل عينة البناء

المشرفين الفنيين النسبة المئوية	التجربة الأساسية (للتحليل الإحصائي للمقرات)	المستبعدون	عينة الثبات	التجربة الاستطلاعية	المجموع
عدد المشرفين الفنيين	100	1	19	17	137
النسبة المئوية من عينة البناء	%72,99	%0,73	%13,87	%12,41	%100

3-2-2 عينة التطبيق

اشتملت عينة التطبيق على (109) مشرفاً فنياً موزعين على مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق ويمثلون نسبة (44,3%) من عينة البحث، وتم استبعاد (4) استمارات وذلك لعدم اكتمال الإجابة عليها، حيث اشتملت عينة التطبيق بصورتها النهائية على (105) مشرفاً فنياً، وكما مبين في الجدولين (3،4).

الجدول (3)

يبين مديريات النشاط الرياضي والكشفي (عينة التطبيق)

ت	مديرية النشاط الرياضي والكشفي	عدد العينة مشرف + مشرفة
1	كرخ 1	9
2	رصافة 1	17
3	كربلاء	10
4	ديالى	18
5	واسط	6
6	قادسية	16
7	بصرة	5
8	نجف	18
9	ذي قار	10
	المجموع	109

الجدول (4) يبين تفاصيل عينة التطبيق

المجموع	المستبعدون	عينة التطبيق النهائي	العينات
109	4	105	عدد المشرفين الفنيين
%100	%3,67	%96,33	النسبة المئوية من عينة البناء

2-3 الأجهزة والأدوات ووسائل جمع المعلومات.

( كاميرا تصوير نوع (Sony) - حاسوب نوع (HP) - ساعة توقيت الكترونية - حاسبة يدوية نوع (cosiopx) - استمارات جمع المعلومات - استمارات تفرغ المعلومات - المصادر العربية والاجنبية - المكتبة الافتراضية - شبكة المعلومات الدولية - برنامج الحقيبة الاحصائية (spss).

2-4 خطوات تصميم الاستبانة وإجراءاتها الميدانية

2-4-1 إعداد الصيغة الأولية للاستبانة

2-4-1-1 إعداد الصيغة الأولية لمجالات وفقرات وسلم المقياس

لقد اعتمد الباحث في بناء الصيغة الأولية للاستبانة على الاطلاع على الأدبيات التي تتعلق بموضوع البحث مع مراجعة الدراسات السابقة ومن خلال ذلك قام الباحث بوضع محاور للاستبانة بصيغتها الأولية. كما موضحة في الملحقين (1،2).

- مقياس الضغوط النفسية يتضمن 8 مجالات و62 فقرة.

- مقياس الرضا الوظيفي يتضمن 5 مجالات و53 فقرة.

وقد خضعت الإستبانة التي تم تصميمها لهذه الدراسة لعدّة اختبارات، الغرض منها الوصول لاستبانته ملائمة إلى حد معقول لأهداف الدراسة الحالية، التي كانت على وفق مقياس ليكرت الخماسي. واستناداً إلى ذلك تم وضع (5) بدائل للاجابة لكل فقرة من فقرات الاستبانة،

ان التدرج الخماسي يعد افضل تدرج للاجابة عندما تكون العينة من الراشدين<sup>(1)</sup> وتعطى الدرجات لل فقرات (1-2-3-4-5).

#### مدرج فقرات الإستبانة

تنطبق بدرجة				
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبير جدا
1	2	3	4	5

وتم عرض المجالات والفقرات والسلم على مجموعة من الخبراء والمختصين لبيان صلاحية هذه المجالات والفقرات والسلم. وأيضا للتأكد من قابلية كل فقرة من حيث المفردات وكيفية صياغتها ومدى وضوحها من خلال كل بديل من البدائل ومعرفة مدى صلاحيتها من عدمها مع إيجاد التعديل المقترح.

وبعد جمع الاستمارات وإجراء العمليات الإحصائية تم الاتفاق على المجالات والفقرات التي تمت الموافقة عليها او تعديل بعض الفقرات او دمجها وحذف بعضها واطافة البعض الاخر. كما مبين في الجدولين (6،7). اذ اصبح مقياس الضغوط من 8 مجالات و(42) فقرة ومقياس الرضا من 5 مجالات و(26) فقرة.

## 2-5 التجربة الاستطلاعية للاستبانة

إنّ الغاية من اجراء التجربة الاستطلاعية هو ليتأكد الباحث من ملاءمة المقياس للعينة ومدى وضوح التعليمات والفقرات التي وضعها وهي عبارة عن "تدريب عملي للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله في اثناء اجراء الاختبار لتفاديها"<sup>(2)</sup>؛ لغرض تنفيذ العمل بدقة "وتذليل الصعوبات والاجراءات غير

(1) احسان عليوي الدليمي. اثر اختلاف تدرجات بدائل الإجابة في الخصائص السيكومترية لمقياس الشخصية وتبعاً للمراحل الدراسية، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد - كلية التربية ابن رشد، 1997، ص148.

(2) قاسم المنذلاوي. الاختبارات والمقياس في التربية الرياضية:(مطابع التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، 1990) ص107.

الاقتصادية في الجهدين المادي والبشري<sup>(1)</sup> كما تهدف التجربة الاستطلاعية معرفة الوقت المستغرق واللازم للإجابة لذا كان "إعداد الصورة الأولى لل فقرات قبل القيام بتوزيعها على العينة وتحليلها احصائياً"<sup>(2)</sup>، وتم اجراء التجربة الاستطلاعية على مشرفي مديرية الكرخ الثالثة والبالغ عددهم (17) مشرف من ضمن عينة البناء وتم استبعادهم من عينة التطبيق، ومن اهداف التجربة الاستطلاعية هي:

✓ إعطاء الوقت اللازم والكافي لأفراد العينة لملاحظة وقراءة الفقرات.

✓ إعطاء فرصة للاستفسار عن الحالات غير الواضحة.

✓ أن تكون الإجابة عن جميع الفقرات.

✓ وتوضح من نتائج هذا الأجراء أن جميع الفقرات واضحة ومفهومة لجميع

أفراد العينة وكذلك تم تحديد الوقت (10 - 15) دقيقة للإجابة عن فقرات

الاستبانة.

## 2-6 التجربة الرئيسة للاستبانة

إنَّ غاية الباحث من إجراء التجربة الاساسية هو تطبيق الاستبانة لغرض تحليل الفقرات احصائياً وايجاد قوتها التمييزية ودرجة اتساقها الداخلي واستبعاد الفقرات غير المميزة وايجاد الصدق والثبات للاستبانة، لكي تصبح الاستبانة جاهزة للتطبيق.

### 2-6-1 الخصائص السيكومترية لفقرات الاستبانة

يهدف التحليل الإحصائي للفقرات إلى إبقاء الفقرات الصالحة في الاستبانة واستبعاد غير الصالحة منها؛ وذلك من خلال الكشف عن مدى دقة الفقرات في

(1) بيداء كميلان محمود. مستوى النمو البدني لبعض القدرات البدنية والوظيفية لأعمار (9-12) سنة: (رسالة ماجستير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، 2003، ص38.

(2) وجيه محجوب. اصول البحث العلمي ومناهجها، عمان، دار المناهج للتوزيع والنشر، 2001، ص82.

قياس ما أعدت لقياسه، وبذلك فقد قام الباحث بتحليل فقرات الاستبانة؛ وذلك من خلال استخراج القوة التائية لكل فقرة عن طريق احتساب الدرجة الكلية التي يحصل عليها كل فرد ونتيجة لجمع وزن كل فقرة من الفقرات، اذ تعد عملية حساب القوة التائية للفقرات خطوة مهمة جداً في بناء الاستبانة ومن الطرق الشائعة في تحليل الفقرات (أسلوب المجموعتين المتطرفتين).

### أسلوب المجموعتين المتطرفتين (القوة التمييزية) للفقرات.

ويقصد بالقوة التمييزية "مدى قدرة الفقرة على التمييز بين المستويات العليا والمستويات الدنيا من الأفراد بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة". (1)

ويكاد يتفق أصحاب القياس النفسي على "إنَّ القوة التمييزية للفقرات ومعاملات ارتباطها من أهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي التثبت منها في المقاييس" (2)، ولاختبار الفقرات المميزة فقد تم ترتيب الاستبانات بحسب مجموع درجاتها الكلية تنازلياً من أعلى درجة للاستبانة إلى أوطأ درجة لعينة البناء، ثم أخذت نسبة 27% من الإجابات الحاصلة على أعلى الدرجات وسميت بالمجموعة العليا، وبعدها أخذت نسبة 27% من الإجابات الحاصلة على أدنى الدرجات وسميت بالمجموعة الدنيا، حيث سيقوم الباحث بتطبيق قانون (t) بين عينتين مستقلتين.

وتم تطبيق القوة التمييزية على عينة البناء والبالغ عددهم (100) مشرفاً.

مؤشر الصدق الفقرات (معامل الاتساق الداخلي):

(1) ( Show marine :Seales for the Measurment of Attudes, New York, McGraw Hill , 1967, P450.

(2) صلاح عبدالباقي؛ التجريب في علم النفس ط1، عمان، دار الفكر، 2011، ص112.

ويعني التعرف على علاقة ارتباط كل فقرة من الفقرات بالدرجة الكلية للاستبانة نفسها ويشار إلى أن هذا الإجراء يزود الاستبانة بعدة مميزات وهي<sup>(1)</sup>:

- إن إجراء ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية (الاتساق الداخلي) يظهر مدى ترابط الفقرات فيما بينها، ولذلك لجأ الباحث إلى استخدام قانون الارتباط البسيط (بيرسون) لاستخراج قيم معامل الارتباط "ويعد ذلك معياراً لصدق الاختبار"<sup>(2)</sup>،

تحذف الفقرات التي تكون معاملات ارتباط درجاتها بالدرجة الكلية للاستبيان (غير معنوية) على اعتبار أن الفقرة لا تقيس الظاهرة أو السمة التي يقيسها المقياس بأكمله. وبعد معالجة النتائج المقياسين أن جميع فقرات المقياسين حققت قيم معنوية، لأن قيم مستوى الخطأ لقيم الارتباط اقل من مستوى دلالة (0,05).

## 2-7 مؤشرات صدق وثبات وموضوعية الأداة

ومن أهم مؤشرات الخصائص القياسية المهمة "التي اتفق عليها المختصون في القياس النفسي خاصيتي الصدق والثبات، إذ تعتمد عليها دقة البيانات أو الدرجة التي تحصل عليها من المقاييس"<sup>(3)</sup>.

### 1. صدق الأداة.

الصدق "مدى صلاحية الاختبار أو المقياس في قياس ما وضع من أجله"<sup>(1)</sup>، حيث يشير الصدق "إلى المدى الذي يستطيع المقياس قياس ما وضع فعلاً لقياسه"<sup>(2)</sup>

(1) باسم نزهت السامرائي وطارق حميد البلداوي؛ بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس: (بغداد، المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد 77، العدد 2/، 1987) ص 92.

(2) مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق، الثبات-الصدق-الموضوعية-المعايير: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999) ص 47.

(3) سعد عبد الرحمن؛ القياس والتقويم في التربية وعلم النفس: (القاهرة، دار النهضة العربية، 1998) ص 160.

وللصدق عدة معانٍ وله مفهوم واسع أولها قياس الاختبار للسمة المراد قياسها من خلاله ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منه، وتم استخدام (الصدق الظاهري، والصدق الذاتي، والصدق العاملي).

أ. الصدق الظاهري.

يعدُّ الصدق الظاهري من الوسائل المهمة المستخدمة للدلالة على صدق المقياس ويهدف هذا النوع إلى معرفة مدى تمثيل الاختبار للظاهرة التي يهدف إلى قياسها ويعدُّ هذا النوع من الصدق من أهم الأنواع المستخدمة في الاختبارات<sup>(3)</sup>، و يتمُّ إيجاد الصدق الظاهري عندما يقوم الباحث بعرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين والمحكمين، ويعدُّ هذا الإجراء صدق الاختبار حيث تشير المصادر إلى "أنه يمكن أن يعد الاختبار صادقاً إذا تم عرضه على عدد من السادة الخبراء والمختصين في الإجابات وحكموا بأن الاختبار يقيس ما تم وضعه لقياسه بكفاءة جيدة"<sup>(4)</sup>.

## 2: ثبات المقاييس :

تم ايجاد ثبات المقاييس من خلال:

### أ- اعادة الاختبار:

(1) ليلي السيد فرحات؛ القياس والاختبار في التربية الرياضية ط4: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007) ص 112.

(2) أحمد سليمان عودة؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: ط2، (الأردن، مكتبة الثنائي، 1992) ص97.

(3) عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون؛ الاختبارات والمقاييس النفسية: (جامعة الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981) ص39.

(4) نادر الزيود وهشام عليان؛ مبادئ القياس والتقييم في التربية الرياضية ط2: (عمان، دار الكتب، 1998) ص184.

يعد المقياس ثابتا اذا حصلنا منه على النتائج نفسها لدى إعادة تطبيقه على الأفراد أنفسهم في ظل نفس الظروف. ولأجل استخراج الثبات استخدم الباحث طريقة (الاختبار وإعادة الاختبار test-retest) وتم تطبيق معامل ثبات الاختبار على أفراد العينة الاستطلاعية والبالغ عددها (19) مشرفا.

واجري التطبيق الأول للمقاييس بتاريخ (5 / 8 / 2015), وبعد مرور أسبوعين أعاد الباحث تطبيق المقاييس مرة ثانية وعلى العينة نفسها، بتاريخ (19 / 8 / 2015) وفي نفس الظروف التي طبق بها المقاييس في الاختبار الأول قدر الإمكان, من اجل الحصول على نتائج صحيحة , ومن ثم أوجد الباحث معامل الارتباط بين نتائج الاختبارين باستخدام معامل الارتباط البسيط بيرسون, وبعد مقارنة قيم مستوى الخطأ, لمعاملات الارتباط تبين أنها اقل من مستوى دلالة (0,05)

#### ب- التجزئة النصفية Split Half :

تعتمد هذه الطريقة على تقسيم فقرات الاختبار على نصفين الأول يحتوي على الفقرات ذات الأرقام الفردية والآخر يحتوي على الفقرات ذات الأرقام الزوجية، وبذلك تعطي هذه الطريقة درجات متكافئة لنصفي الفقرات

ولحساب الثبات بهذه الطريقة فقد تم استخدام بيانات استمارات (19) مشرفا واستخرج معامل الثبات بين نصفي المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman – Brawn)

#### 2-8 التطبيق النهائي للاستبانة

بعد أن تتم إجراءات بناء الأداة بصورتها النهائية من خلال عمليات التحليل الاحصائي التي سوف تجرى لل فقرات وحساب القوة التمييزية لها، والتأكد من ثبات الاستبانة وصدقها وموضوعيتها، سيتم تطبيق الاداة على عينة التطبيق.

#### أ- مقياس الضغوط تضمن 42 فقرة و8مجالات.

-اعلى درجة له 210 درجة وتعني اعلى ضغوط يتعرض لها الفرد(ضغوط كثيرا جدا)

-اقل درجة 42 وتعني ضغوط منخفضة جدا.

الوسط الفرضي للمقياس 126 وكلما زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي فهذا يعني العينة تتعارض لضغوط في العمل.

#### ب- مقياس الرضا الوظيفي ضمن 26 فقرة و5 مجالات.

-اعلى درجة له 130 درجة وتعني اعلى درجة من الرضا الوظيفي الذي يشعر به المشرف (اي رضا كبير جدا).

-اقل درجة 26 وتعني رضا منخفض جدا اي عدم الرضا الوظيفي.

الوسط الفرضي للمقياس 78 وكلما زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي فهذا يعني العينة تشعر بالرضا عن الوظيفة.

## 2-9 الوسائل الإحصائية

ستخدم الباحث نظام الحقيبة الإحصائية برنامج (spss) للحصول على النتائج المطلوبة مستخدماً القوانين كلها التي تحقق الهدف المطلوب من هذه الدراسة.

الباب الثالث

3- عرض وتحليل النتائج ومناقشتها

يتضمن هذا الباب عرضاً للنتائج وتحليلها ومناقشتها، على وفق البيانات التي تم الحصول عليها، بعد الانتهاء من جمع البيانات وقد تم تحويلها إلى جداول كونها أداة توضيحية للبحث، ولأنها تقلل من احتمالات الخطأ في المراحل التالية من البحث، وتعزز الأدلة العلمية وتمنحها القوة. وفي ضوء البيانات الإحصائية التي توصلت إليها نتائج البحث تم تنظيم عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها بالترتيب الآتي:-

3 - 1 عرض وتحليل نتائج إستبانة ضغوط العمل ومناقشتها :

جدول (18)

يبين وصف إستبانة ضغوط العمل ومجالاتها لغرض التعرف على القيم

معامل الالتواء	اقل قيمة حققته العينة	اعلى قيمة حققته العينة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الفقرات الاصلية	مجالات إستبانة ضغوط العمل
-0.28	68	189	126	19.78	167.8	42	إستبانة ضغوط العمل
0.09	7	22	15	3.26	20.3	5	مجال كمية وطبيعة العمل
-0.17	14	36	24	5.86	31.3	8	مجال صراع الدور
0.27	8	22	15	2.15	19.2	5	مجال الاتصال
-0.46	9	18	12	1.46	17.4	4	مجال علاقات العمل
-0.17	11	25	18	5.86	21.3	6	مجال إتخاذ القرار
0.15	7	17	12	2.24	18.7	4	مجال النمو المهني والارتقاء الوظيفي
-0.48	9	20	15	1.49	21.2	5	مجال تقويم الاداء
-0.34	10	19	15	1.37	18.4	5	مجال بيئة العمل المادية

يتبين من الجدول (18) أعلاه أن عدد فقرات مقياس ضغوط العمل هي (42) فقرة وبلغ الوسط الحسابي لها (176.8) فيما كان الانحراف المعياري (19.78) والوسط الفرضي (126) وبلغت أعلى قيمة حققته العينة (189) أما أقل قيمة حققته العينة فبلغت (68) وبلغ معامل الالتواء (-0.28) وبلغت عدد فقرات مجال كمية وطبيعة لعمل (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (20.3) فيما كان الانحراف المعياري (3.26) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققته العينة (22) أما أقل قيمة حققته العينة فبلغت (7) وبلغ معامل الالتواء (0.09).

ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها . كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل الوظيفي. فيما بلغت عدد فقرات مجال صراع الدور (8) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (31.3) فيما كان الانحراف المعياري (5.86) والوسط الفرضي (24) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (36) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (14) وبلغ معامل الالتواء (-0.17). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها من خلال صراع الدور في العمل الوظيفي . كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال الصراع في الدور .

وبلغت عدد فقرات مجال الاتصال (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي(19.2) فيما كان الانحراف المعياري ( 2.15) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (22) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (8) وبلغ معامل الالتواء (0.27). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها في مجال الاتصال. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال ضعف الاتصال في العمل الاداري. في حين بلغت عدد فقرات مجال علاقات العمل (4) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (17.4) فيما كان الانحراف المعياري (1.46) والوسط الفرضي (12) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (18) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (9) وبلغ معامل الالتواء (-0.46). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها من خلال ضعف علاقات العمل الوظيفي. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي , يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال ضعف علاقات العمل فيما بينهم.

وبلغت عدد فقرات مجال إتخاذ القرار (6) فقرات وبلغ الوسط الحسابي(21.3) فيما كان الانحراف المعياري ( 5.86) والوسط الفرضي(18) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (25) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (11) وبلغ معامل الالتواء (-0.17). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي

تتعرض لها من خلال ضعف اتخاذ القرار في العمل الوظيفي. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال ضعف اتخاذ القرار. أما عدد فقرات مجال النمو المهني والارتقاء الوظيفي فقد بلغت (4) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (18.7) فيما كان الانحراف المعياري (2.24) والوسط الفرضي (12) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (17) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (7) وبلغ معامل الالتواء (0.15). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها من خلال ضعف النمو المهني والارتقاء الوظيفي. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال ضعف النمو المهني والارتقاء الوظيفي. وبلغت عدد فقرات مجال تقييم الاداء (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (21.2) فيما كان الانحراف المعياري (1.49) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (20) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (9) وبلغ معامل الالتواء (-0.48). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها من خلال ضعف عملية تقييم الاداء الوظيفي. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال ضعف عملية تقييم الاداء الوظيفي. فيما بلغت عدد فقرات مجال بيئة العمل المادية (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (18.4) فيما كان الانحراف المعياري (1.37) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (19) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (10) وبلغ معامل الالتواء (-0.34). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الضغوط التي تتعرض لها من خلال ضعف تهيئة بيئة العمل المادية للاداء الوظيفي. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث تتعرض الى ضغوط العمل من خلال ضعف تهيئة بيئة العمل المادية للاداء الوظيفي. ومن خلال النتائج الاحصائية في إستبانة ضغوط العمل تبين أن قيمة الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي وهذا يعني أن العينة تعاني من ضغوط جراء العمل حيث إن تعدد مصادر ضغوط العمل جعلت إنسان هذا العصر قلقا سهل الاستثارة، سريع الانفعال، ولا يقف هذا التأثير في المنزل أو في الحياة العامة، بل ينتقل إلى بيئة العمل، الأمر الذي ينعكس سلبا على أدائه الوظيفي، وعلاقاته بزملائه ورؤسائه في العمل، وربما على

صحته النفسية والجسمية (عويد المشعان، 2000)<sup>(1)</sup> مما يؤثر في النتيجة على أدائه ويكون سببا بعدم تحقيق الاهداف المرسومة للمديرية.

ويرى الباحث أن الإنسان في وقتنا الحاضر يعيش عصر القلق والضغط الناتجة عن التقدم التكنولوجي وتسارع إيقاع الحياة حيث أصبح يتوجب على الانسان ملاحقة هذا التسارع، وما يعيننا في هذا الجانب بالتحديد هو ضغوط العمل لدى المشرفين الفنيين، ولقد زاد الاهتمام بضغط العمل في الآونة الأخيرة لأهمية نتائجه في اتخاذ العديد من القرارات المتعلقة بهم، والتأثير في سلوكهم، ومستوى تفاعلهم واحساسهم بالمديرية التي يعملون بها.

### 3 - 2 عرض وتحليل نتائج إستبانة الرضا الوظيفي ومناقشتها:

#### جدول (19)

يبين وصف إستبانة الرضا الوظيفي ومجالاتها لغرض التعرف على القيم

معامل الالتواء	اقل قيمة حققتها العينة	اعلى قيمة حققتها العينة	الوسط الفرضي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	عدد الفقرات	مجالات إستبانة الرضا الوظيفي
-0.35	40	94	78	7.755	74.84	26	إستبانة الرضا الوظيفي
-0.48	7	18	15	2.75	14.56	5	مجال الحوافز والمكافآت
-0.99	9	21	18	3.24	16.82	6	مجال ظروف العمل
-0.86	9	19	15	3.45	14.62	5	مجال التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل
-0.71	8	18	15	3.28	14.31	5	مجال الانتماء للمهنة
-0.41	7	18	12	1.53	14.59	5	مجال الأمن والاستقرار

يتبين من الجدول (19) أعلاه أن عدد فقرات مقياس الرضا الوظيفي هي (26) فقرة وبلغ الوسط الحسابي (74.84) فيما كان الانحراف المعياري (7.755) والوسط الفرضي (78) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (94) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (40) وبلغ معامل الالتواء (-0.35). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في ضعف الرضا الوظيفي من خلال مجالاته الخمسة والدرجة الكلية له. كما ان قيمة الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي , يعني ان عينة البحث لا تمتلك رضا وظيفي نحو مهنتها من خلال تعرضها لضغوط العمل الوظيفي. فيما بلغت عدد فقرات مجال الحوافز والمكافآت (5) فقرة وبلغ الوسط الحسابي (14.56) فيما كان الانحراف المعياري

(<sup>1</sup>) عويد المشعان. مصدر سبق ذكره، 2000، ص 206.

(2.75) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (18) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (7) وبلغ معامل الالتواء (-0.48). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في ضعف الرضا الوظيفي من خلال ضعف الحوافز والمكافآت. كما ان قيمة الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي, يعني ان عينة البحث لا تمتلك رضا وظيفي نحو مهنتها من خلال ضعف الحوافز والمكافآت .

وبلغت عدد فقرات مجال ظروف العمل (6) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (6.82) فيما كان الانحراف المعياري (3.24) والوسط الفرضي (18) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (21) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (9) وبلغ معامل الالتواء (-0.99) ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في ضعف الرضا الوظيفي من خلال ضعف ظروف العمل. كما ان قيمة الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي , يعني ان عينة البحث لا تمتلك رضا وظيفي نحو مهنتها من خلال ضعف ظروف العمل . فيما بلغت عدد فقرات مجال التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (14.62) فيما كان الانحراف المعياري (3.45) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (19) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (9) وبلغ معامل الالتواء (-0.86). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في ضعف الرضا الوظيفي من خلال ضعف التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل. كما ان قيمة الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي , يعني ان عينة البحث لا تمتلك رضا وظيفي نحو مهنتها من خلال ضعف التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل. في حين بلغت عدد فقرات مجال الانتماء نحو المهنة (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (14.31) فيما كان الانحراف المعياري (3.28) والوسط الفرضي (15) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (18) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (8) وبلغ معامل الالتواء (-0.71).

ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في ضعف الرضا الوظيفي من خلال ضعف الانتماء نحو المهنة. كما ان قيمة الوسط الحسابي اقل من الوسط الفرضي , يعني ان عينة البحث لا تمتلك رضا وظيفي نحو مهنتها من خلال ضعف الانتماء نحو المهنة. و بلغت عدد فقرات مجال الامن والاستقرار (5) فقرات وبلغ الوسط الحسابي (14.59) فيما كان الانحراف المعياري (1.53) والوسط الفرضي (

12) وبلغت أعلى قيمة حققتها العينة (18) أما أقل قيمة حققتها العينة فبلغت (7) وبلغ معامل الالتواء (-0.41). ولما كانت قيم معامل الالتواء محصورة بين  $1_{+}$  هذا يعني ان عينة البحث متقاربة وغير مختلفة في الرضا الوظيفي من خلال الشعور بالامن والاستقرار. كما ان قيمة الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي , يعني ان عينة البحث تمتلك رضا وظيفي نحو مهنتها من خلال الشعور بالامن والاستقرار.

ومن خلال النتائج الاحصائية في إستبانة الرضا الوظيفي تبين أن قيمة الوسط الحسابي أقل من الوسط الفرضي وهذا يعني أن العينة غير راضية عن وظيفتها ، ولو إستعرضنا نتائج الاوساط الحسابية لمجالات الحوافز والمكافئات وظروف العمل والتقدير وإحترام الذات وعلاقات العمل والانتماء للمهنة لوجدنا بأن قيم الاوساط الحسابية لهذه المجالات أقل من الوسط الفرضي وهذا يعني أن المشرفين الفنيين غير راضين عما يقدم لهم من حوافز ومكافئات ضمن مبدأ الثواب وأنهم يعانون من ظروف عملهم مما ينعكس على إحترام الذات وعلى العلاقات مع العاملين من معلمين ومدرسين وإدارات مدارس وهذا بدوره يؤدي سلبا على الانتماء للمهنة ، أما في مجال الامن والاستقرار يدل على أن المشرفين الفنيين يشعرون بالامان والاستقرار بسبب إمتلاكهم للوظيفة التي تؤمن لهم الجانب المادي الذي يسد جزءا من متطلبات الحياة ولهذا فإن من أهم طرائق قياس الرضا الوظيفي للمشرفين الفنيين العاملين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي هو التعرف الى مستوى الرضا لديهم في الوسط الذين يعملون فيه، ومن ثم تحديد الاسباب التي تؤدي الى عدم رضاهم، والعمل الى إيجاد حلول سريعة ، لأن رضا المشرفين الفنيين قد يؤثر في ادائهم، ولذا يجب أن تعمل مديرية النشاط الرياضي والكشفي من حين لآخر عدة قياسات للتعرف على مستوى الرضا الوظيفي لدى مشرفيها الفنيين. وهذا ما ذهب إليه (صلاح الدين عبد الباقي، 2003)<sup>(1)</sup> في قياس الرضا الوظيفي، وأكد أن طرائق قياس الرضا الوظيفي تهدف على التعرف الى مستوى الرضا لدى الافراد العاملين في المؤسسات، ومن ثم تحديد الاسباب التي تؤدي الى عدم الرضا، والعمل الى إيجاد حلول سريعة ، لأن رضا الفرد قد يؤثر في ادائه داخل العمل، ولذا يجب أن تعمل المؤسسة من حين لآخر عدة قياسات للتعرف على مستوى

(1) صلاح الدين عبد الباقي ؛ السلوك التنظيمي - مدخل تطبيقي معاصر : ( الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2003 ) ص 235 .

الرضا الوظيفي لدى موظفيها، إذ يعتمد قياس الرضا عن العمل الى ما يذكره الفرد ، وعادة لا يفصح ، أو لا يستطيع الفرد الافصاح بصورة صادقة عما بداخله . وأصبحت العديد من المنظمات والمؤسسات في الوقت الحاضر على اختلاف أنشطتها تعاني من ازدياد ضغوط العمل وانتشارها بشكل واسع بين العاملين فيها، وثبت أن استمرارها يترك آثارا سلبية على صحتهم البدنية والنفسية ومن ثم على أدائهم الوظيفي (فوزي فائق، 1997)<sup>(1)</sup>. والجدير بالذكر أن ضغوط العمل لا تعد خلافاً في الأسلوب الذي تدار به المديرية أو في طريقة تنظيم العمل وأدائه فيها، لأنها عنصر ينشأ مع أي تنظيم إداري، حيث يصعب أن توجد مديرية نشاط رياضي وكشفي لا يشعر المشرفون الفنيون فيها بمستويات مختلفة ومتنوعة من ضغوط العمل، مهما وضعت من خطط وبذل من جهد في أساليب إعدادها وتنفيذها .

### 3 - 3 عرض وتحليل نتائج علاقة الارتباط بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي ومناقشتها:

#### الجدول (20)

يبين المعالم الإحصائية لعلاقة الارتباط بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي.

المقاييس	معامل الارتباط	مستوى الخطأ	دلالة الارتباط	اتجاه العلاقة
مقياس ضغوط العمل	-0.53	0.000	معنوي	عكسية
مقياس الرضا الوظيفي				
معنوي عند مستوى دلالة $\geq (0.05)$				

يتبين من الجدول (20) أعلاه أن معامل الارتباط لمقاييس ضغوط العمل والرضا الوظيفي بلغ (- 0.53) عند مستوى الخطأ (0.000) وعند مقارنته بمستوى الدلالة (0.05) تبين وجود علاقة ارتباط معنوي فيما كان اتجاه العلاقة عكسية أي كلما زادت ضغوط العمل إنخفض الرضا الوظيفي لدى العاملين. إن الحديث عن عناصر ضغوط العمل يتناول العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض وينتج عنها ضغط العمل فلكل فعل رد فعل ولكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد عناصر الضغوط في المديرية التي يعمل فيها المشرف الفني بعنصر المثير

(1) فوزي فائق. ضغوط العمل الوظيفي، مجلة آفاق اقتصادية، مجلد (17) العدد (68) اتحاد غرف

التجارة والصناعة ، الإمارات العربية المتحدة ، 1997 ، ص153.

والبيئة، وينتج عنها شعور المشرف بالضغط (سعيد الشرم، 2005) (1) وعنصر الاستجابة : وهي ردة الفعل التي تنتج عن المشرف التربوي نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغط وقد تكون على شكل إحباط والذي ينتج عن وجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد يكون في شكل قلق وعدم الاستعداد للإجابة بصورة مناسبة للمواقف (فضية الرئيس، 1998) (2) وعنصر التفاعل : وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة (محمود العميان 200 ) (3) . ويحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية أم بيئية أم علاقات شخصية ومشاعر ضغوط العمل وتداخلها. وأهمية هذا العرض تتمثل في وضع المشرفين التربويين في صورة هذا التكوين للتعرف على هذه العناصر وطرق التعامل معها من أجل التغلب على هذه الضغوط.

ويرى الباحث أن هذه العوامل لا بد وأن تكون مجتمعة حتى تحدث ضغوط العمل فإن عدم وجود مثير لن يولد رد فعل وإن عدم وجود تفاعل ما بين المثير والاستجابة يبقي كل منها على حاله. إن ضغوط العمل لا تتكون بين ليلة وضحاها وإنما هناك مراحل عدة لا بد أن يمر بها المشرف الفني حتى يظهر أثر تلك الضغوط عليه. ولضغوط العمل أربع مراحل بينها ( الهاللي، 2009) (4) وهي :

مرحلة التعرض للضغوط : تعني مرحلة الإحساس بوجود الخطر وذلك عند تعرض المشرف لمثير داخلي أو خارجي، حيث أدى هذا المثير إلى حدوث ضغوط معينة يترتب عليها بعض المظاهر والتي من خلالها يمكننا معرفة تعرض الفرد للضغوط، وأهم هذه المظاهر هي زيادة ضربات القلب، والأرق، وتوتر الأعصاب، وسوء استغلال الوقت، والحساسية للنقد. مرحلة ردة الفعل: تعني التعامل مع الضغوط وتبدأ هذه المرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص

(1) سعيد الشرم. مصدر سبق ذكره، 2005، ص136.

(2) فضية الرئيس. ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، 1998، ص17.

(3) محمود سليمان العميان. مصدر سبق ذكره، 2005، ص161.

(4) عادل الهاللي، مصدر سبق ذكره، 2009، ص75.

منها وبذلك يعود المشرف إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح ينتقل للمرحلة الثانية حيث يكون قد أصيب بالضغوط .

مرحلة المقاومة ومحاولة التكيف: و في هذه المرحلة يحاول المشرف علاج الآثار التي حدثت ومقاومة أي تطورات إضافية ومحاولة التكيف مع ما حدث فعلاً، وإذا نجح قد يستقر الأمر ويصبح هناك أمل في الرجوع لحالة التوازن، أما في حالة الفشل ينتقل الفرد للمرحلة التالية .  
مرحلة التعب والإنهاك: حيث يصل الفرد بهذه المرحلة بعد تعرضه للضغوط لمدة طويلة حيث يصاب بالإجهاد بسبب محاولاته المتكررة للمقاومة والتكيف حيث يمكن أن نستدل على هذه المرحلة من خلال بعض الآثار أهمها الاستياء من جو العمل وانخفاض معدلات الإنجاز والتفكير في ترك الوظيفة والإصابة بالأمراض النفسية مثل النسيان المتكرر، والسلبية، والاكتئاب

#### الباب الرابع

#### 4- الاستنتاجات والتوصيات:

#### 4-1 الاستنتاجات:

بعد معالجة النتائج وتحليلها استنتج الباحث ما يأتي:

1. تصميم استبانة لغرض الكشف عن ضغوط العمل للمشرفين الفنيين في العراق.
2. تعرض المشرفين الفنيين الى ضغوط العمل المختلفة .
3. أن المشرفين الفنيين غير راضين عما يقدم لهم من حوافز ومكافئات ضمن مبدأ الثواب وأنهم يعانون من ظروف عملهم مما ينعكس على ضعف إحترام الذات وعلى العلاقات مع العاملين من معلمين ومدرسين وإدارات مدارس.

#### 4-2 التوصيات:

1. ضرورة أن تُبادر وزارة التربية الى تعزيز مكانة المشرفين الفنيين ومساندتهم وجدانياً واجتماعياً وإعلامياً بوصفه مهنة ذات مستوى عالٍ من المهارة ، وتوفير دعم إداري إعلامي يعزز هيبتهم وصلحياتهم وحقوقهم .
2. تخصيص ميزانيات ملائمة لتغطية النفقات الإضافية التي يشكو منها المشرفون الفنيون ، الأمر الذي يؤمل أن يقلل ضغوط العمل ويحقق رضا وظيفي ايجابي.

### المصادر

- صالح البلادي. الرضا الوظيفي لمديري المدارس المتوسطة بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، 2010.
- هزاع محمد الهزاع: تجارب معملية في وظائف الجهد البدني، الرياض، جامعة الملك سعود، عمارة شؤون المكتبات، 1992.
- قاسم المندلاوي. الاختبارات والقياس في التربية الرياضية: (مطابع التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، 1990.
- بيداء كميلان محمود. مستوى النمو البدني لبعض القدرات البدنية والوظيفية لأعمار (9-12) سنة: (رسالة ماجستير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، 2003.
- وجيه محجوب. اصول البحث العلمي ومناهجهط1، عمان، دار المناهج للتوزيع والنشر، 2001.
- صلاح عبدالباقي؛ التجريب في علم النفس ط1، عمان، دار الفكر، 2011، ص112.
- باسم نزهت السامرائي وطارق حميد البلداوي؛ بناء مقياس اتجاهات الطلبة نحو مهنة التدريس: (بغداد، المجلة العربية للبحوث التربوية، مجلد77، العدد 2/، 1987)
- مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق، الثبات-الصدق-الموضوعية-المعايير: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1999).
- سعد عبد الرحمن؛ القياس والتقويم في التربية وعلم النفس: (القاهرة، دار النهضة العربية، 1998، ص160.
- ليلي السيد فرحات؛ القياس والاختبار في التربية الرياضية ط4: (القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007) ص 112.
- أحمد سليمان عودة؛ أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية: ط2، (الأردن، مكتبة الثنائي، 1992).
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون؛ الاختبارات والمقاييس النفسية: (جامعة الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981).
- صلاح الدين عبد الباقي؛ السلوك التنظيمي - مدخل تطبيقي معاصر: ( الاسكندرية ، دار الجامعة الجديدة ، 2003).
- فضية الريس. ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض ، 1998.
- **Show marine :Seales for the Measurment of Attudes, New York, McGraw Hill , 1967, P450.**