

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

م.د. نيكار خالد نجم الدين ، م.د. عمر حمدي عبد الرحمن

العراق. جامعة صلاح الدين. كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

Nicar Khaled\_89@yahoo.com

الملخص

هدف البحث إلى التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي المدرسي في العراق , واستخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لملائمة مشكلة البحث , وتمثلت عينة البحث من المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي في العراق البالغ عددهم ب(279) مشرف ومشرفة وبواقع

(20 مديرية) أي بنسبة (100%) من مجتمع البحث الأصلي, وتم معالجة البيانات إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية , من خلال النتائج التي حصل إليها أستنتج الباحثان , تعرض المشرفين الفنيين الى ضغوط العمل المختلفة , أن المشرفين الفنيين غير راضين عما يقدم لهم من حوافز ومكافئات ضمن مبدأ الثواب وأنهم يعانون من ظروف عملهم مما ينعكس على ضعف احترام الذات وعلى العلاقات مع العاملين من معلمين ومدرسين وإدارات مدارس . ويوصي الباحثان ضرورة أن تُبادر وزارة التربية الى تعزيز مكانة المشرفين الفنيين ومساندتهم وجدانياً واجتماعياً واعلامياً بوصفه مهنة ذات مستوى عالٍ من المهارة , وتوفير دعمٍ إداري إعلامي يعزز هيبتهم وصلحياتهم وحقوقهم .

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل ، الرضا الوظيفي ، المشرفين الفنيين

**Work stress and its relationship to job satisfaction among technical supervisors of the directorates of sports and scout-school activities in Iraq**

Lect Dr.. Nicar Khaled Najm Al-Din, Lect.Dr.Omar Hamdi Abdel-Rahman  
Iraq. Salah al-Din University. College of Physical Education and Sports Science  
Nicar Khaled\_89@yahoo.com

---

**Abstract**

The research aimed to identify the relationship between work stress and job satisfaction with technical supervisors of school sport directorates in Iraq. The researchers used the descriptive approach in the survey method to suit the research problem. The research sample consisted of technical supervisors in the directorates of sporting activity in Iraq whose number is (279) male and female supervisors in 20 directorates .

per ( 100%) of the original research community. The data were statistically processed using the statistical package. Based on the results obtained by the researchers, the technical supervisors were exposed to the different work stress and the technical supervisors are not satisfied with the incentives and rewards provided to them within the principle of reward since they suffer from their work conditions which are reflected in the weakness of self-esteem and on the relationships with the workers such as teachers and school administrations. The researchers recommend that the Ministry of Education should initiate the enhancement of the status of technical supervisors and support them emotionally, socially and informally as a profession with a high level of skill, and provide media administrative support that enhances their prestige, powers and rights .

**Keywords:** work stress, job satisfaction , supervisors, directorates

## 1- المقدمة :

الأشراف الفني يحظى باهتمام كبير من المنظرين التربويين، لماله من دور 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 أعقد وأصعب الأدوار لما يكتنفه من غموض وتعدد في التسميات والمهام فهو المسؤول عن تقديم المساعدة للمعلمين والمدرسين لتحسين ادائهم وتنميتهم مهنيًا، والمسؤول عن إعداد الخطط والبرامج الرياضية والكشفية المتنوعة وإعداد منتخبات التربية بكافة الألعاب المدرسية ومتابعتها وزيارة المدارس في تجمعاتها والمساهمة في الإعداد 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 لزال الإشراف الفني يتعثر في القيام بدوره، محدودًا في صلاحياته وسلطاته ومتباينًا في ممارساته حتى وصف بأنه لا يزال يبحث عن هوية لذاته.

وعمل المشرف يفرض عليه عددا من المسؤوليات والواجبات، زيادة على متابعة التطورات التي تحدث نتيجة التغير المستمر في المجال الإشرافي ومطالب الوقت الملحة وخطورة الخطوات التي يتخذها، هذا علاوة على ما تتطلبه طبيعة العمل من التواصل و التفاعل الانساني، وهذا بدوره جدير بتعريض المشرفين الفنيين إلى ضغوط عديدة في العمل.

ولعل من أهم العوامل التي تساعد على نجاحهم في أداء مهماتهم هو قدرتهم على توفير المناخ الصالح لممارسة العمل الفني الناجح في ميدان اختصاصهم واشعار المعلمين والمدرسين بالانتماء إلى المدرسة وحب العمل داخلها.

وتكمن أهمية دراسة موضوع ضغوط العمل والرضا الوظيفي هو لمعرفة الضغوط التي تواجه المشرفين الفنيين وتأثيراتها الايجابية أو السلبية على رضاهم الوظيفي الذي هو الاخر قد يؤثر سلبيًا أو إيجابيًا 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، لأن شعوره بالسرور يعطيه دافعية للعمل والابداع مما يحفزه كثيرا على تحقيق الاهداف المرسومة لرفع مستوى المعلم والمدرس والتلميذ والطالب على حد سواء.

ومن خلال خبرة الباحثان وقربهم من المشرفين الفنيين وملاحظتهم مدى الشعور بالضيق لديهم بالنظر للأعباء الكثيرة التي يكفون بها ومطالبتهم بانجازها والتي تعد أكبر من وقتهم فيظل

نقص الإمكانيات وإنعدام 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.

ويهدف البحث الى:

1- الكشف عن العلاقة بين درجة ضغوط العمل لدى المشرفين الفنيين في العراق ورضاهم الوظيفي.

2- اجراءات البحث:

1-2 منهج البحث: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات الارتباطية لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث

2-2 مجتمع البحث وعينته:

اشتمل مجتمع البحث على المشرفين الفنيين في مديريات النشاط الرياضي والكشفي في العراق والبالغ عددهم (279) مشرفاً ومشرفة والمتمثلة بـ(20) 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"

(هزاع محمد الهزاع ، 1992، ص21)

فقد تمّ اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية أي بنسبة (100%) من مجتمع البحث الأصلي. حسب ما مبين في الجدول (1).

جدول (1) يبين مجتمع البحث

المشرفين الفنيين	مديرية النشاط الرياضي والكشفي	ت
9	الكرخ 1	1
22	الكرخ 2	2
17	الكرخ 3	3
17	الرصافة 1	4
22	الرصافة 2	5
19	الرصافة 3	6
8	الانبار	7
11	بابل	8
10	كربلاء	9
18	ديالى	10
19	المتى	11
6	واسط	12
7	ميسان	13
16	القادسية	14
5	البصرة	15
20	التاميم	16
15	نينوى	17
10	صلاح الدين	18
18	النجف	19
10	ذي قار	20
279	المجموع الكلي	

- حاسوب نوع (Lenovo) صيني عدد (1)
  - حاسبة يدوية نوع (cosiopx) يابانية عدد (1).
  - استمارات جمع المعلومات
  - استمارات تفرغ المعلومات
  - المصادر العربية والاجنبية
  - شبكة المعلومات الدولية.(Inter net)
  - برنامج الحقيبة الاحصائية (spss)
  - مقياس الرضا الوظيفي وضغوط العمل
- (اكرم حسين رشيد , 2016 ، ص135-138)

#### 2-4 التجربة الاستطلاعية للاستباننتين

إنّ الغاية من اجراء التجربة الاستطلاعية هو ليتأكد الباحثان من ملائمة الاستباننتين للعينة ومدى وضوح التعليمات والفقرات التي وضعها وهي عبارة عن "تدريب عملي للباحث للوقوف على السلبيات والايجابيات التي تقابله في اثناء اجراء الاختبار لتفاديها وتم اجراء التجربة الاستطلاعية على مشرفي مديرية الكرخ الثالثة والبالغ عددهم (17) مشرف، ومن اهداف التجربة الاستطلاعية هي:

- التعرف على 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 للإجابة عن فقرات الاستباننة.

#### 2-5 الأسس العلمية للاستباننتين:

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 الاستبانيتين" (سعد عبد الرحمن ، 1998، ص160)

#### 1- صدق الاستبانة:

الصدق "مدى صلاحية الاختبار أو الاستبانة في قياس ما وضع من أجله"

(ليلي السيد فرحات ، 2007، ص 112)

اذ يشير الصدق "إلى المدى الذي يستطيع المقياس قياس ما وضع فعلاً لقياسه"

(أحمد سليمان عودة ، 1992، ص97)

وللصدق عدة معانٍ وله مفهوم واسع أولها قياس الاختبار للسمة المراد قياسها من خلاله ولا يقيس شيئاً آخر بدلاً منه، وتم استخدام الصدق المحتوى (اتفاق الخبراء ، 75% فما فوق) وبهذا يهدف هذا النوع من الصدق الى معرفة مدى تمثيل الاختبار للظاهرة التي يرمي الى قياسها .

#### أ- صدق المحتوى:

ويعدُّ هذا النوع من الصدق من أهم الأنواع المستخدمة في الاختبارات

(عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون ، 1981، ص39)

ويتمَّ إيجاد صدق المحتوى عندما يقوم الباحث بعرض الاستبانة بصورتها الأولية على مجموعة من الخبراء والمختصين والمحكمين، ويعد الاختبار صادقاً " إذا تم عرضه على عدد من السادة الخبراء والمختصين في الإجابات وحكموا بأن الاختبار يقيس ما تم وضعه لقياسه بكفاءة جيدة" (نادر الزيود وهشام عليان ، 1998، ص184)

وكما مبين في الجدول (2).

جدول (2) يبين قيم معامل الاسس العلمية للاستبانيتين

موضوعية	الثبات	الصدق	الأسس العلمية
---------	--------	-------	---------------

			الاختبارات
0.80	0,85	0.80	استبانة ضغوط العمل
0.85	0.76	0.85	استبانة الرضا الوظيفي
* معنوي عند مستوى الدلالة $\geq (0.05)$			

## 2- ثبات الاستبانتين:

### التجزئة النصفية:

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 (18) مشرفا واستخرج معامل الثبات بين نصفي المقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون

### 3- الموضوعية:

عرض الباحثان الاستبانتين على الخبراء لغرض التأكد من صلاحية مجالاتها وفقراتها ووضوحها، فضلا عن وضوح تعليمات المقاييس وطريق احتساب الدرجة وقد اتفق الخبراء على الاستبانتين بعد تعديل بعض فقرات الاستبانتين بناءً على ملحوظاتهم، وبهذا تحققت موضوعية المقاييس، فالموضوعية تعني "مدى وضوح التعليمات الخاصة بتطبيق الاستبانة او حساب الدرجات او النتائج الخاصة به "

## 2-6 التطبيق النهائي للاستبانتين

- أ- استبانة ضغوط العمل تضمن 8 مجالات و 42 فقرة.
- اعلى درجة له 210 درجة وتعني اعلى ضغوط يتعرض لها الفرد (ضغوط كثيرا جدا)
- اقل درجة 42 وتعني ضغوط منخفضة جدا.
- الوسط الفرضي للاستبانة 126 وكلما زاد الوسط الحسابي عن الوسط الفرضي فهذا يعني العينة تتعارض لضغوط في العمل.
- ب- استبانة الرضا الوظيفي تضمن 5 مجالات و 26 فقرة.
- 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 يع  
تشعر بالرضا عن الوظيفة.
- 2-7 الوسائل الإحصائية: استخدام الباحثان نظام الحقيبة الإحصائية برنامج (spss) للحصول  
على النتائج المطلوبة مستخدماً القوانين كلها التي تحقق الهدف المطلوب من هذه الدراسة >

3- عرض النتائج ومناقشتها

3-1 عرض وتحليل نتائج علاقة الارتباط بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي ومناقشتها  
الجدول (3) يبين علاقة 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 $\geq (0.05)$ - درجة الحرية 0.195				

يتبين من الجدول (3) أعلاه أن معامل الارتباط لإستبانتني 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 فكل فعل رد فعل ولكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد عناصر الضغوط في المديرية التي يعمل فيها المشرف الفني بعنصر المثير والبيئة، وينتج عنها شعور المشرف بالضغط . (سعيد الشرم ، 2005 ، ص136)

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 الريس ، 1998، ص17)

في حين يرى (محمود العميان 2005) ان عنصر التفاعل : وهو التفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة. 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 لتعرف هذه العناصر وطرق التعامل معها من أجل التغلب على هذه الضغوط.

ويرى الباحثان أن هذه العوامل لا بد وأن تكون مجتمعة حتى تحدث ضغوط العمل فإن عدم وجود مثير لن يولد رد فعل وان عدم وجود تفاعل ما بين المثير والاستجابة يبقي كل منها على حاله. إن ضغوط العمل لا تتكون بين ليلة وضحاها وانما هناك مراحل عدة لا بد أن يمر بها المشرف الفني حتى يظهر أثر تلك الضغوط عليه. وهنالك عدة ضغوط للعمل الوظيفي تنذر بوجود الخطر وذلك عند تعرض المشرف لمثير داخلي أو خارجي، تؤدي 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.

وهناك مرحلة بعد حدوث التغيرات السابقة ، ويأخذ رد الفعل أحد الاتجاهين إما المواجهة لمحاولة التغلب عليها أو الهروب ومحاولة التخلص منها وبذلك يعود المشرف إلى حالة التوازن وإذا لم ينجح ينتقل للمرحلة الثانية حيث يكون قد أصيب بالضغط . ويحاول المشرف المقاومة والتكيف لعلاج 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 ، حيث يصل الفرد عند التعب بعد تعرضه للضغط 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 .

ويستعرض الباحثان أهم المصادر المحتملة لضغوط العمل إذ أن محاولة كشف الأسباب الكامنة وراء تلك الضغوط هو الشغل الشاغل للباحثين في هذا المجال وقد حلل الكثير من هؤلاء الباحثين أسباباً مختلفة لضغوط العمل، إلا أن تركيز الباحث هنا انصب على مسببات ضغوط العمل لدى المشرفين الفنيين ، إن مصادر ضغوط العمل كثيرة حتى انه يمكن القول إن أي شيء داخل العمل قد يكون مصدراً للتوتر والقلق، ويعتمد هذا على إدراك الفرد لهذه الأسباب وعلى أبعاد العمل والبيئة المحيطة به، أو بمعنى آخر فإنها تعد تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد.

4- الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1- تعرض المشرفين الفنيين الى بعض ضغوط العمل وفقاً لمجالات الاستبانة.

2- 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.

3- اثرت ضغوط العمل في الرضا الوظيفي وبشكل عكسي اذ كلما زادت الضغوط انخفض الرضا الوظيفي لديهم .

4-2 التوصيات:

1- زيادة الدعم المالي لتغطية النفقات الإضافية التي يشكو منها المشرفون الفنيون ، الأمر الذي يؤمل أن يقلل ضغوط العمل ويحقق رضا وظيفياً وإيجابياً.

2- ضرورة أن تولي وزارة التربية موضوعي ضغوط العمل والرضا الوظيفي أهمية خاصة ، لما لها من تأثيرات وانعكاسات سلبية على سير العمل لدى المشرفين الفنيين وهي من مباحث الدراسة.

المصادر

- أحمد سليمان عودة : أساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية , ط2، الأردن ، مكتبة الثنائي ، 1992.

- اكرم حسين رشيد : ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين لمديريات النشاط الرياضي المدرسي في العراق ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية جامعة الانبار ، 2016.
- سعد عبد الرحمن : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، القاهرة ، دار النهضة العربية ، 1998.
- سعيد الشرم: المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس، رسالة دكتوراه غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر، القاهرة ، 2005 .
- هزاع محمد الهزاع : تجارب معملية في وظائف الجهد البدني، الرياض، جامعة الملك سعود، عمارة شؤون المكتبات ، 1992.
- عبد الجليل إبراهيم الزوبعي وآخرون : الاختبارات والمقاييس النفسية ، جامعة الموصل، مطبعة جامعة الموصل، 1981.
- فضية الرئيس : ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود ، الرياض، 1998.
- ليلى السيد فرحات : القياس والاختبار في التربية الرياضية ، ط4، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 2007.
- نادر الزيود وهشام عليان : مبادئ القياس والتقويم في التربية الرياضية ، ط2، عمان، دار الكتب، 1998.

الملحق (1) استبانة ضغوط العمل لدى المشرفين الفنيين بصيغتها النهائية

ت	المجال الأول: ضغوط ناتجة عن كمية وطبيعة العمل.	تتطبق بدرجة
---	--	-------------

ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					1 حجم العمل وكميته تزيد عن الوقت المخصص لها
					2 أشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية لتي أقوم بها.
					3 يتم تكليفي بمهام خارج أوقات الدوم الرسمي .
					4 أشعر بالتعب من كثرة عدد المدارس المطلوب متابعتها
					5 أعاني من كثرة شكاوى المعلمين والمدرسين عند زيارتهم
تتطبق بدرجة					ت المجال الثاني: ضغوط ناتجة عن صراع الدور
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					1 أرى أن مهاراتي وقدراتي غيرموظفةفي عملي كما يجب .
					2 ينتابني شعور بالضيق عندما أفوض صلاحياتي لاحد زملائي .
					3 أرى أن متطلبات العمل تتعارض مع طموحي
					4 أؤدي بعض الاعمال بطريقة أعتقد أنها خاطئة .
					5 يطلب مني تنفيذ أعمال متعددة ومتناقضة من قبل عدة رؤساء
					6 ضعف مستوى التأهيل التربوي لدى المعلمين والمدرسين يزيد من العبء الملقى عليّ.
					7 اشعر بالاحباط من عدم جدية المعلمين والمدرسين في القيام بمسؤولياتهم بتشكيل الفرق وتنظيم المسابقات.
					8 أدخل في صراع ومواجهة مع المعلمين والمدرسين الذين ازورهم وأتابع مدارسهم لعدم تقبلهم ملاحظاتي
تتطبق بدرجة					ت المجال الثالث : ضغوط ناتجة عن الاتصال
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					1 أجد صعوبة في التواصل مع رؤسائي في مديرتي والمديرية العامة
					2 أجد صعوبة في الاتصال مع المدارس التي أشرف عليها.
					3 أعتد على وسائل اتصال روتينية بطيئة في التوصل مع المدارس
					4 أجد صعوبة في توفير المكان لعقد الاجتماعات مع المعلمين والمدرسين
					5 اشعر بالضيق عند تتأقل المعلمين والمدرسين في التعاون والتنسيق مع بعضهم
تتطبق بدرجة					ت المجال الرابع : ضغوط ناتجة عن علاقات العمل
ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جدا	
					1 أشعر أن هناك شيئا من عدم الثقة والتفاهم بيني وبين زملائي.
					2 أجواء العمل تتسم بالشد والتوتر العصبي

					3	أشعر بتردي علاقتي الاجتماعية مع الزملاء والأصدقاء بسبب اعباء العمل الاداري
					4	أشعر أن زملائي يضمرون لي مشاعر الغيرة والحسد
تتطبق بدرجة					ت	المجال الخامس : ضغوط ناتجة عن إتخاذ القرار
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا		
					1	طبيعة عملي لاتسمح لي باتخاذ قرارات جريئة لتطوير العمل
					2	قل مايتيح لي مديري فرصة المشاركة في اتخاذ القرار
					3	الترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات عملي
					4	أشعر بالحاجة لدورات تدريبية في صنع القرار
					5	أشعر بمضايقات عند رفض المديرية لاتخاذ القرار
					6	أشعر بمضايقات من قبل الادارة لتغيير قراراتي.
تتطبق بدرجة					ت	المجال السادس : ضغوط ناتجة عن النمو المهني والارتقاء الوظيفي
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا		
					1	أشعر بعدم وضوح نظام الترقية في مكان عملي
					2	فرص الترقية والتقدم في وظيفتي الحالية لاتقوم على أسس عادلة
					3	قلة الفرص المتاحة في تعلم مهارات جديدة او تنميتها من خلال الدورات كمشرف فني او المشاركة في الندوات والمؤتمرات الدولية
					4	نقص الإمكانيات يحول دون إكمال دراستي العليا.
تتطبق بدرجة					ت	المجال السابع : ضغوط ناتجة عن تقويم الاداء
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا		
					1	أشعر بالضيق عندما لاتسمح لي مديرتي بالاطلاع على تقويم أدائي او الاعتراض على النتيجة
					2	أشعر بعدم تنوع وموضوعية الطريقة التي يتم تقويمي بها
					3	يتدخل أكثر من طرف في تقييم الأداء ليس لهم صلة بعملي
					4	أشعر بالإحباط لعدم حصولي على ترقية كثرمة لجهدي المتميز
					5	يقيموني رئيسي المباشر اقل مما استحق
تتطبق بدرجة					ت	المجال الثامن: ضغوط ناتجة عن بيئة العمل المادية
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا		
					1	مساحة الغرف لا تتناسب مع عدد الموظفين .
					2	الأمن والسلامة في مكان عملي شبه معدومة
					3	أعاني من كثرة الضوضاء في مكان العمل

					4 أعاني من سوء الإضاءة والتهوية في مكان العمل
					5 أشعر بالضيق عند توقف العمل بسبب نقص في الأدوات او عطل الاجهزة

استبانة الرضا الوظيفي لدى المشرفين الفنيين بصيغتها النهائية

ت	المجال الأول : الحوافز والمكافآت	تنطبق بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1	يتناسب راتبي مع الوضع الاقتصادي العام للمجتمع ويكفي لسد احتياجاتي					
2	أشعر بأن عملي ومهامي تتناسب مع الراتب الذي أحصل عليه .					
3	العلاوات السنوية المقدمة لي مجزية .					
4	يوفر لي الاشراف الفني برنامجا للرعاية الصحية					
5	توفر لي وظيفتي فرصة لتأمين مستقبلي من خلال حصولي على التقاعد .					
ت	المجال الثاني: ظروف العمل	تنطبق بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1	الوصف الوظيفي لطبيعة العمل واضح ودقيق وخالي من الصعوبات					
2	يتم توزيع الاعمال بين المشرفين في المديرية بتوازن وعدل .					
3	هناك تكامل بين دوري كمشرف فني وبين دور مديرالنشاط الرياضي والكشفي.					
4	يوفرلي مكان العمل بيئة مناسبة لاداء المهام واعطاء راحة لاستعادة النشاط					
5	اتمتع بالصلاحيات الكافية للقيام بالمسؤوليات الملقاة على عاتقي					
6	اشعر بالطمأنينة على صحتي في مكان عملي					
ت	المجال الثالث: التقدير واحترام الذات وعلاقات العمل	تنطبق بدرجة				
		كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا
1	أشعر بتقدير وتشجيع مديري و زملائي في الاشراف الفني في حال قيامي بعمل مميز أو اضافي					
2	أشعر بأنني عضو فعال في جماعة العمل وذو مركزا إجتماعيا مرموقا .					
3	التحفيز غير المادي من قبل وسائل الاعلام والمديرية يزيدمن اهمية عملي ويحفزني على الانتاجية .					

					4	العمل الذي أقوم به يشعرني باحترام ذاتي ويتناسب مع رغباتي و اهتماماتي
					5	العمل يتيح لي الفرص لتكوين الصداقات وعلاقات مع العاملين في الاشراف الفني يسودها الود والمحبة
تنطبق بدرجة					ت	المجال الرابع : الانتماء للمهنة
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا		
					1	أشعر بان المديرية التي اعمل بها تمثل جزءاً من حياتي.
					2	أقدم مصلحة العمل على مصلحتي الشخصية.
					3	يهمني نجاح المديرية التي اعمل بها.
					4	احافظ على ممتلكات المديرية التي أعمل فيها كممتلكاتي الخاصة.
					5	أشعر بالسعادة عند وجودي في المديرية وأوظب علىأوقات الدوام الرسمي دون تأخير أو تغيب
تنطبق بدرجة					ت	المجال الخامس : الأمن والاستقرار
كبيرة جدا	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جدا		
					1	اشعر بالرضا والامان تجاه قانون مكافئة نهاية الخدمة لأنه يناسب العمل الذي أقوم به ويوفر لي حياة كريمة
					2	أريأن نظام التأمين الصحي في العمل ملائم للنظام التقاعدي.
					3	أشعر ان قانون التقاعد جيد.
					4	لا يتم الاستغناء عن المشرف الفني بسهولة
					5	ترتبط الترقية في عملي بالكفاءة