



أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك

ابراهيم محمد صالح ابراهيم

فضيلة نايف شمس الدين

المخلص

اشتمل البحث على خمسة فصول وهي:

الفصل الاول: التعريف بالبحث و المقدمة واهميته، وتتبع أهمية إدارة الضغوط في تحسين العملية التعليمية والتربوية تحقيق النظام والعمل على تطويرها وتقديمها ، ويكتسب هذا البحث أهميتها من خلال مساعدة صانعي القرار في وزارة التربية في وضع خطط وبدائل ملائمة للحد من الضغوط التي يواجهها المشرفين اختصاص التربية الرياضية بمحافظة دهوك على ضوء نتائج البحث.

تهدف البحث الى بناء استبانته (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك). والتعرف على درجة انعكاس ضغوط العمل على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك والتعرف على دور أدارة الضغوط العمل في تقييم الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك. مجالات البحث يتكون من المجال البشري:- المتمثل بالمشرفين اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك . المجال أزماني :- ما بين الفترة (2020/11/12) إلى الفترة (2021/6/29) م ،المجال المكاني :- في قسام النشاط الرياضي والمدرسي بمحافظة دهوك. ويمثل الفصل الثاني من الدراسات النظرية والدراسة المشابهة. وفصل الثالث هي: استخدم الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل المشكلة، يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي قسم النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة دهوك والبالغ عددهم عند تطبيق البحث (38) مشرف وظيفي لعام الدراسي (2021/2020) كونهم المعنيين بالدرجة الأولى بموضوع البحث، المعالجة الإحصائية:

لتحليل البيانات في هذه الدراسة تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل التكرارات والنسب المئوية والرتب والمتوسطات الحسابية واختبار (ت) ومعامل الارتباط (بيرسون) ومعامل الثبات (ألفا كرونباخ) حسب الحقبة الإحصائية (spss). والفصل الرابع يشمل عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها، الفصل الأخير وهي الخامسة وهي اهم الاستنتاجات وتشمل النتائج على: وهنا استنتجت الباحثان ما يلي:- ادارة الضغوط تسهم لتأثير على حالة الوظيفية وانعكاسه على مشرف اختصاص من الناحية السلوكية والنفسية والصحية في اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة دهوك. ويتم تحسين العمل وتطويره والارتقاء بالمستوى المعرفي والوظيفي لمشرفي على مستوى اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة محافظة دهوك من خلال ادارة الضغوط.

المشرف اختصاص يحتل بالدور الاساسي في النشاطات الرياضية والاهتمام بادارة الضغوط لدى مشرفي التربية الرياضية سواء كانت صحية او بيئية او مدرسية. وان ضمان نجاح القرارات في الاداء الوظيفي في الغالب اتجاهات السلطة التنفيذية وان الضغوط العمل مصدرها الحرص الشديد على الراي ونتائجها.

التوصيات وتوصي الباحثان بما يلي:-

الاهتمام بتنمية وتطوير برنامج الرعاية الذهنية والمادية لمشرفي اختصاص من ناحية ادارة الضغوط العمل وانعكاسه، وفتح دورات تدريبية و ورشات عمل من اجل مساعدة المشرفين. ويجب توفير بيئة عمل تضمن الحالة المعيشية لمشرفي اختصاص من الناحية المادية والفنية والنفسية. والالتزام بالنزاهة والموضوعية في تقييم اداء مدرسي التربية الرياضية واعطاء كل مدرس حقه وعقاب المهملين وتحويل الضغوط العمل من الوضع السلبي الى الايجابي وكيفية التعامل مع الضغوط العمل. وعمل اجتماعات دورية مع بعضهم البعض من اجل تقوية اتصالات الرسمية في تحقيق ادارة الضغوط العمل لدى مشرفي التربية الرياضية.

الكلمات المفتاحية: أدارة ضغوط العمل، الأداء الوظيفي، التربية الرياضية.



Management of Work Stress and its Reflection on the Job Performance of the Supervisors of the Specialization of Physical Education in the General Directorate of Education of Dohuk

Ibrahim Muhammed Salih Ibrahim

Fadhila Nayef Shams El Din

ABSTRACT

Work pressure management and its reflection on the work performance of the supervisors of the specialization of physical education in the General Directorate of Education of Dohuk.

The research includes five chapters, namely:

The first chapter includes the definition, introduction and the significance of research. The importance of pressure management stems from the process of teaching and education, system achievement and working on its development and progress. In the light of this study, its significance is to help decision-makers in the Ministry of Education to develop appropriate plans and alternatives to reduce the pressure the specialized supervisors in physical education face in Duhok Governorate.

The research aims to build a questionnaire (work pressure management, and the reflection of work pressure on the assessment of work performance of the supervisors specialized in physical education in the General Directorate of Duhok Education).

The research fields consist of the human field: represented by supervisors specialized in physical education in the General Directorate of Dohuk Education. The temporal domain: - between the period (12/11/2020) to the period (29/6/2021 AD), the spatial domain: - in the sports and school activities sections in Dohuk governorate.

The second chapter represents a theoretical background and similar studies.

In the third chapter, the researchers used the descriptive approach in the survey method to solve the problem. The research community consists of all employees of the Department of Sports and School Activities in Dohuk Governorate, whose number when applying the research was (38) work supervisors for the academic year (2020/2021), being primarily concerned with the subject of the research.

The supervisor specialized occupies the primary role in sports activities and pays attention to pressure management. among physical education supervisors, whether it is health, environmental or school. Ensuring the success of decisions in work performance is mostly the orientation of the executive authority, and the sources of work pressure are great concern for opinion and its results.

Keywords: managing work stress, job performance, physical education.



الفصل الأول

1- التعرف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث:

تعد ضغوط العمل في مجال الاداري من احدى الموضوعات الاساسية التي يركز عليها الباحثون من حيث الاثار والمسببات هو التحديات التي تواجه المنظمات المعاصرة وان وجود الضغط الوظيفي لها مستويات وهي مؤثرة سلبا على الاداء الافراد وبالتالي اداء المجموعات ككل.

ان ضغوط العمل جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وانفعال وتوتر مستمر مما يؤدي الى اثار السلبية على صحة الفرد داخل المؤسسة وتختلف مصادر ضغط العمل التي يواجهها العاملون بحسب الخصوصية المهنية لكل عمل، كما يتباين درجة الشعور بضغط العمل تبعا لعوامل عديدة تتعلق بالفرد ذاته من حيث شخصية وجنسية ومستواه التعليمي. (برهم، 3، 2006)

ويعد المؤسسة التربوية وتعليمية هامة ونظاما متكاملًا ومنهم قسم النشاط الرياضي التي تضم مجموعة من الافراد تربطهم علاقات قوية بحيث يؤثر كل منهم في الاخر ويتأثر بهم، لذلك فان تعرض شخص او فرد في المؤسسة لظروف غير ملائمة او لاي اضطراب سوف يمثل مصدر مقلق لضغط لبقية افراد المؤسسة الرياضية بصورة مباشرة وغير مباشرة. ولهذا من الضروري يقوم النشاط الرياضي بتوفير ويجاد مناخ ملائم ومريح لكل الافراد داخل المؤسسة ولكن بدرجات مختلفة من حيث المستويات العمرية والتعليمية.

وهنا تعد التنظيمات الإدارية وحدات اجتماعية تتألف من أفراد يعملون معاً من أجل الوصول لتحقيق أهداف مشتركة ، لذا لا بد من إدارة تعمل على التوجيه والتنسيق والتأثير على العمليات المتداخلة للوصول إلى أداء أفضل ، وتقع الإدارة الضغوط ضمن إطار الإدارة العامة.

وقد أولى الباحثون في مجال السلوك التنظيمي في الدول الغربية ضغوط العمل الكثيرة من اهتمامهم ، وان هذا الاهتمام بضغط العمل يرجع إلى أثارها السلبية في سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم تجاه أعمالهم ومؤسساتهم. (صابط، 4، 2017)

هنا برزت أهمية البحث من أهمية إدارة الضغوط في تحسين العملية التعليمية والتربوية تحقيق النظام والعمل على تطويرها وتقديمها ، ويكتسب هذا البحث أهميتها من خلال مساعدة صانعي القرار في وزارة التربية في وضع خطط وبدائل ملائمة للحد من الضغوط التي يواجهها المشرفين اختصاص التربية الرياضية بمحافظة دهوك على ضوء نتائج البحث.

2-1 مشكلة البحث

ان المتغيرات المستمرة والمتسارعة هي سمة هذا العصر وبالتالي تغير لمستويات في الاداء ضغوط العمل وقدرتهم على العمل بما يعكس على اداء عملهم ، اذ يمكن للاهداف التعليمية والتربوية ان تحقق اذا تم على تحقيق من هذه الضغوط .ومن هنا انطلاقا للتعرف على ضغوط العمل التي تواجهه الاداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية وتحديد اسبابها ومصادرها ونتائجها وعلاقته بصحتهم وبيادانهم ومدى تأثير هذه الضغوط على الاداء ، ويمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال التالي (ما انعكاس ادارة ضغوط العمل على الاداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك)

3-1 أهداف البحث:-

1. تهدف البحث الى بناء استبانة (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على أداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك).
2. التعرف على درجة انعكاس ضغوط العمل على أداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك
3. التعرف على دور أدارة الضغوط العمل في تقييم أداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك

4 مجالات البحث

- 1-4-1 المجال البشري:- المتمثل بالمشرفين اختصاص التربية البدنية في المديرية العامة لتربية دهوك .



1-4-2 المجال أزماني :- ما بين الفترة (2020/11/12) إلى الفترة (2021/6/29) م
1-4-3 المجال المكاني :- في قسام النشاط الرياضي والمدرسي بمحافظة دهوك.

الفصل الثاني

2- الدراسات النظرية والدراسات المشابهة

1-2-1 الدراسات النظرية:-

1-1-2 الضغوط العمل.

إن ضغط العمل بالمفهوم العلمي هو تفاعل بين الدوافع والمنبهات الموجودة في البيئة الخارجية ، وبين الاستجابة الفردية لها بأشكال تحددها معالم الطباع والشخصية ، وهذا يعني أن مستوى الشعور بضغط العمل وأنعكاساتها ، يتفاوت من شخص إلى آخر وذلك بحسب كفاءته وطبيعته وموقعه في المؤسسة الرياضية .(صابط نهيلي، 2021، 123)

ويعرفه (الهندأوي ، 1994) بأنها " تجربة ذاتية تحدث لدى الفرد محل هذا الضغط اختلالاً نفسياً كالتوتر أو القلق أو الإحباط أو اختلالاً عضوياً كسرعات ضرب القلب وارتفاع ضغط الدم ويحدث هذا الضغط نتيجة لعوامل قد يكون مصدرها البيئة الخارجية أو المؤسسة أو الفرد نفسه "

وأشار (الكبيسي ، 2005 : 10) إلى ضغوط العمل (بأنها الظروف أو الإحداث أو المواقف غير العادية التي يتعرض لها العاملون داخل بيئة العمل أو بسببها فتؤثر سلباً على راحتهم النفسية ومشاعرهم وأحاسيسهم ومعنوياتهم لتنعكس بدورها على صحتهم العقلية أو الجسدية أو كليهما معا .

2-1-2 إدارة ضغوط العمل

أن الإدارة الرياضية يجب أن تهتم بمستويات الضغوط عندما تكون في حدودها الدنيا أو المتوسطة وذلك لأن مثل هذه المستويات قد تؤدي إلى مستويات مرتفعة في الأداء للأفراد العاملون بالقسم أو الوحدة في المؤسسة الرياضية ، ويلاحظ أن المستويات العالية من الضغوط أو حتى المستويات المنخفضة منه التي تبقى لفترة طويلة قد تعمل على تخفيض مستوى أداء الأفراد العاملون الأمر الذي يتطلب من الإدارة الرياضية اتخاذ التدابير اللازمة لإدارة هذه العملية.

تهتم الإدارة عندما تكون مستويات الضغوط في حدودها الدنيا أو المتوسطة وذلك لان مثل هذه المستويات قد تؤدي إلى مستويات مرتفعة في الأداء للأفراد العاملين بالقسم في المديرية ، ويلاحظ إن المستويات العالية من الضغوط أو حتى المستويات المنخفضة منه التي تبقى لفترة طويلة قد تعمل على تخفيض مستوى أداء الأفراد العاملين الأمر الذي يتطلب من الإدارة اتخاذ التدابير اللازمة لإدارة هذه العملية ، ويعرف (أبو ناصر ، 2008 : 124) إدارة الضغوط بأنها (فلسفة المديرية ومبادئها المبنية على مجموعة من الأساليب من أجل رفع الصحة والسلامة لدى الموظف والمديرية بما يؤدي إلى منع حدوث متاعب للموظف أو المديرية كما تمثل كافة الجهود التي يبذلها الموظفين والمديريات للتغلب على المشكلات التي توجهم بسبب الضغوط) ، كما ويعرفها (جلاّب ، 2011 : 204) بأنها عملية إدارة الضغط بوصفها الإجراءات الهادفة إلى مساعدة الأفراد للتعاطي الفاعل مع الضغط وتخفيفه.

2-2 الدراسات المشابهة

1-2-2 دراسة (مبارك بن فالح بم مبارك الدوسري"2010") ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدنية المنورة :

وتناولت هذه الدراسة التعريف بالبحث عن ضغوط و العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتمثلت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيس التالي : ما علاقة ضغوط العمل بالرضا الوظيفي من وجهة نظر الأفراد العاملين بحرس الحدود بمنطقة المدنية المنورة .

منهج الدراسة وأدواتها : استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي كما استخدم الباحث الاستبانة أداة لجمع البيانات ، ومجتمع وعينة الدراسة : يتكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة



المدنية المنورة ويتكون عددهم من (423) فردا وقام الباحث باختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسة حسب المعادلات الإحصائية والتي تحدد الحد الأدنى لحجم العينة بـ (203) من الأفراد العاملين في مراكز حرس الحدود بمنطقة المدينة المنورة وذلك بدرجة دقة = 95% ونسبة خطأ في التقدير = 5%.

أهم النتائج والتوصيات التي تم التوصل في هذه الدراسة وكانت النتائج هي اتضح أن مستوى ضغوط العمل لدى معظم أفراد الدراسة مرتفع وذلك بمتوسط حسابي (3.75 من 5) وهو مؤشر يقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس الخماسي، وجاءت العبارة " يأس الأفراد العاملين في المراكز من الحصول على الترقية " بالمرتبة الأولى من حيث موافقة معظم أفراد الدراسة عليها بدرجة مرتفعة جدا بمتوسط (4.31 من 5) أما أهم التوصيات فكانت ضرورة تدوير العمل بين أفراد المراكز وبين أفراد القيادة والوحدات الأخرى بالمنطقة والعمل على إضافة نقاط تفصيلية للأفراد العاملين في المراكز بحرس الحدود عند أعداد بيانات الترقيات.

الفصل الثالث

3-1 منهج البحث وإجراءاته الميدانية.

3-1-1 منهج البحث

استخدم الباحثان في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي والذي يعرفه (علاوي و راتب ، 1999 :132) بأنه " في مجال البحث العلمي يعتمد اختيار منهج البحث لحل المشكلة على أساس طبيعة المشكلة لذا تم اعتماد المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لحل المشكلة " للوصول إلى نتائج البحث بعد جمع المعلومات بناء على استبانته بناتها الباحثان وطورتها من أجل الكشف عن (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك) من وجهة نظر مشرفين اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك

3-2 مجتمع البحث وعينة البحث:

يتكون مجتمع البحث من جميع موظفي قسم النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة دهوك والبالغ عددهم عند تطبيق البحث (38) مشرف وظيفي لعام الدراسي (2020/2021) كونهم المعنيين بالدرجة الأولى بموضوع البحث ، والأقدر على التعامل مع متغيرات البحث ، لذا تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية ، ويبلغ عدد عينة البحث (32) مشرف فني وهم يشكلون كامل مجتمع البحث بنسبة 100% في دهوك بعد إبعاد (6) مشرفا للمشاركة في التجربة الاستطلاعية ونتيجة لهذا قسمت العينة على قسمين الأولى لإجراءات بناء الاستبانته والثانية لغرض تطبيق الاستبيان بالتالي :

أولاً: عينة بناء الاستبانته : وشملت عدداً من مشرفي اختصاص في قسم النشاط الرياضي والمدرسي والبالغ عددهم (6) فني حيث بلغت نسبتهم (15,79%) من مجتمع البحث.

ثانياً: عينة التطبيق : وشملت (32) من مشرفين اختصاص في قسم النشاط الرياضي والمدرسي، والبالغ حيث بلغت نسبتهم (84,21%) من مجتمع البحث.

3-3 الأدوات والأجهزة والوسائل المستخدمة في البحث:-

3-3-1 أدوات البحث:

استخدم الباحثان الأدوات الآتية:-

3-3-1-1 الملاحظة :- من خلال ملاحظة الباحثان ومتابعته لمشرفي اختصاص في قسم النشاط الرياضي والمدرسي وحددت مشكلة البحث الحالية.

3-3-1-2 الاستبيان:- قامت الباحثان بإعداد مجموعة من استمارات الاستبيان التي تخص موضوع بحثها.

3-3-2 الأجهزة المستخدمة في البحث:

- جهاز حاسوب محمول نوع (LENOVO).

- حاسبة يدوية نوع (kenko).

3-3-3 الوسائل المستخدمة في البحث:

- المصادر والمراجع العربية والأجنبية .



- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).

3-4 إجراءات البحث الرئيسية :-

3-4-1 إجراءات بناء استمارة استبيان (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك) :- وهي "مجموعة من الخطوات الأساسية التي يمكن أتباعها عند بناء الاختبار أو الاستبانة وكيفية الربط بين وحدات الاستبانة لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو السمة أو الصفة أو القدرة ". حيث تسعى الباحثان إلى أعداد استبيان (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك) بما يتلاءم مع الأسس العلمية التي انطلق منها موضوع بحث.

3-4-2 تحديد محور فقرات الاستبانة

1- لغرض تحديد فقرات الاستبانة قامت الباحثان بالاطلاع على المصادر والمراجع العلمية والدراسات السابقة التي تخص علم الإدارة العامة والإدارة الرياضية وبعض المقاييس ، والاستعانة بأراء بعض الخبراء والمختصين (نظر ملحق رقم (1)) في هذا المجال من خلال المقابلات الشخصية تم تحديد فقرات الاستبيان لكل محور من محاور الاستبانة (نظر ملحق رقم(2) و حول مدى صلاحية المحورين و حذف أو تعديل أو إضافة أي فقرة ولم يجري أي تغيير على الاستبانة حيث تم الاتفاق عليه (86.4%) من قبل الخبراء يعتقد انه محورا مهماً وحيوياً في مسألة إدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة دهوك.

2- تم احتساب أوزان بدائل الإجابات الخماسي بالاتجاه الايجابي من (1-5) وقد تم عرضها على السادة الخبراء للأخذ بأرائهم وكانت إجابتهم عليها بالموافقة نسبة 100% على وفق البدائل المبينة في الجدول الآتي :

الجدول رقم (1)

يبين : بدائل الإجابات في استمارة الاستبانة الإدارة بالضغوط

الدرجة	البدائل	ت
5	موافق بشدة	1
4	موافق	2
3	محايد	3
2	غير موافق	4
1	غير موافق بشدة	5

3-5 الاسس العلمية لاستبانته

1- صدق الاتساق الداخلي للأداة:

الاتساق الداخلي او تسمية بصدق الدراسة هو ان تؤدي وتقيس اسئلة الاستبيان ما تم وضعه لقياس فعلا، وذلك لمعرفة مدى ارتباط عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية وذلك بحساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية ، وذلك عندما وزعنا الاستبانة على عينة استطلاعية عددها (6) كانت درجة الارتباط عالية ومعنوية ودالة عند مستوى (0.05) مما يدل على تجانس الفقرات كلها.

2- ثبات الأداة:

تعريف معامل (ألفا كرونباخ) هو عبارة عن معامل مقياس او مؤشر لثبات بطارية الاختبار والاستبيان. تم حساب معامل الثبات باستخدام معامل الثبات (ألفا كرونباخ) حيث بلغت قيمة معامل الثبات 78% وهذا يدل على ثبات مرتفع للأداة.

3- الموضوعية

هو نالظر والحكم على الاشياء والاحداث والظواهر والاشخاص بنزاهة وتجرد وبعد عن الاهواء الذاتية والميول والاتجاهات والانحيازات الشخصية. (طه واخرون، 1993، 144).

ترى الباحثان الموضوعية تعني عدم تحيز الحكام في إعطاء النتائج أو القيم والتوصل إلى النتيجة نفسها ولما كان الاستبيان يعتمد على سلم الخماسي لذا فما على المحكم إلا وضع الدرجات لكل فرد وهذه الدرجة لا يختلف عليها المحكمون.



2-6 التطبيق النهائي لاستبانته

بعد استكمال شامل لمتطلبات وإجراءات بناء الاستبانة أصبحت الاستبانة جاهزاً للتطبيق ومكوناً من (24) فقرة مقسمة على محورين، إذ قامت الباحثان بتطبيق الاستبيان بصورتها النهائية على عينة التطبيق البالغ عددها (32) مشرف فني في النشاط الرياضي والمدرسي في محافظة دهوك ، وقد تم الانتهاء من جمع الاستبيانات في (24/4/2021م)، حيث قام الباحثان بتفريغها ، ورصد كل المعلومات الواردة فيها تمهيداً للمعالجة الإحصائية .

2-7 المعالجة الإحصائية:

لتحليل البيانات في هذه الدراسة تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية مثل التكرارات والنسب المئوية والرتب والمتوسطات الحسابية واختبار (ت) ومعامل الارتباط (بيرسون) ومعامل الثبات (ألفا كرونباخ) حسب الحقيبة الإحصائية (spss).

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

لقد تم تحقيق الهدف الأول وهو بناء استبانة استبيان (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على أداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك) من خلال الإجراءات التي قام بها الباحثان في أعداد استبانته ، حيث تناول الباحثان في هذا فصل استعراض لأهم النتائج التي ظهرت من خلال تطبيق أداة البحث (الاستبانة) على عينة البحث ، وبعد أن تم جمع النتائج ومن ثم معالجتها إحصائياً باستخدام الحقيبة الإحصائية (spss) ، ومن أجل استعراض وتحليل فقرات الاستبانة بهدف التعرف على درجة أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على أداء الوظيفي لمشرفي اختصاص ، والتعرف على دور أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على أداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك

4-1 عرض نتائج المحور الأول وتحليلها ومناقشتها: - حيث تم حساب الوسط المرجح والوزن المئوي لكل فقرة من فقرات المحور الأول ، وكذلك ترتيبها وذلك لمعرفة (درجة انعكاس ضغوط العمل على أداء الوظيفي لمشرفين الاختصاص) وجدول رقم (2) يبين ذلك :-

جدول (2)

يبين الوسط الحسابي المرجح والوزن المئوي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الأول لاستبانته

الترتيب	الوزن المئوي	الترتيب المرجح الحسابي	الفرق	الحوار الأول
				درجة انعكاس ضغوط العمل على أداء الوظيفي لمشرفين اختصاص
				ت
الخامسة	70%	3.5	1	تأثير السياسة المعتمدة في مديريتكم وتميل إلى توظيف الأفراد الجدد.
السابعة	65%	3.2	2	تسهم في تقليل أو السيطرة على الاختلال الوظيفي من حيث التأثير على حالة المشرفين اختصاص الجسدية والنفسية وسلوكية.
الثالثة	77%	3.8	3	تحافظ على الثبات والاستقرار الحالة الانفعالية للمشرفين اختصاص في حالة تعرض للضغوط الناتجة عن التعب الشديد.
الثالثة	75%	3.7	4	يتحمل المشرفين اختصاص المسؤولية الشخصية عن تخفيض مستوى الضغط لديهم.
السادسة	68%	3.4	5	تراعي إدارة الضغوط المثيرات (الداخلية ،الخارجية) التي يتعرض لها المشرفين اختصاص والتي لها أثار ونتائج عليهم.
تاسعة	60%	3	6	تمتاز مديريتكم بإتباع أساليب إعادة النظر في الأهداف وتصميم العمل والمشاركة.
الرابعة	72%	3.6	7	يستطيع المشرفين اختصاص أداء أعمالهم بشكل حسن متى ما كانت لديهم أهداف واضحة تمتاز بالتحدي ويحصلون على تغذية عكسية عن مستوى الحاصل باتجاه هذه الأهداف.



الأولى	79%	3.9	تتمكن من إعادة تصميم العمل من إشعار المشرفين اختصاص في المديرية بالمزيد من المسؤولية وبأن عملهم ذو معنى والاستقلالية وزيادة مستوى التغذية العكسية.	8
ثامنة	62%	3.1	تعمل على إن يكون مستوى الضغوط مناسب للمشرفين اختصاص بحيث يكون مثيرا ومشجعا للأداء.	9
العاشرة	56%	2.8	تسهم في زيادة مستوى الاتصالات التنظيمية الرسمية في تخفيض حالة عدم التأكد من خلال دورها في تخفيض غموض الدور والصراع فيه.	10
الحادية عشرة	54%	2.7	تتمتع ببرامج الرعاية على أجمالي الظروف الذهنية والمادية الخاصة بالمشرفين اختصاص.	11

سوف تقوم الباحثان بمناقشة أعلى وأقل فقرة من الفقرات الاستبانه على مستوى المحور الأول كما يلي :-
أ- مناقشة أعلى فقرتين على مستوى المحور الأول :-

1- احتلت الفقرة الثامنة على المرتبة الأولى بوسط مرجح قدره (3.9) وبوزن مؤوي قدره (79%) وهنا ترى الباحثان بأن إدارة الضغوط تسعى إلى تتمكن من إعادة تصميم العمل من إشعار المشرفين اختصاص في المديرية بالمزيد من المسؤولية وبأن عملهم ذو معنى والاستقلالية وزيادة مستوى التغذية العكسية الارتقاء بالمستوى المعرفي للفرد والجماعة لان بالمعرفة يتم تحسن العمل وتطويره في أي مجال كان وان الإدارة التي لا تضع الهدف ولا تهتم به كما يجب لا يمكن أن تكون أدارة ناجحة أو على الأقل لا تتجح في إعمالها لذا يجب أن تكون الأهداف صريحة وواضحة ومفهومة لجميع لمشرفي اختصاص في قسم النشاط الرياضي والمدرسي حيث هنا يؤكد (العجمي ، 2010 : 336) على أداء لمشرفي اختصاص يتجه إلى التحسن في قسم النشاط الرياضي والمدرسي عندما يفهمون جيدا الأهداف المراد تحقيقها الذي يعملون فيه ، بالإضافة إلى أن الأداء يتحسن عندما يشاركون في تحديد الأهداف بشكل دقيق غير غامض عليهم أن يحققوها سوء على المدى القريب أو المتوسط أو البعيد.

2- احتلت الفقرة الثالثة على المرتبة الثانية بوسط مرجح قدره (3.8) وبوزن مؤوي قدره (77%) و ترى الباحثان بان هذا يدل على إن تحافظ على الثبات والاستقرار الحالة الانفعالية للمشرفين اختصاص في حالة تعرض للضغوط الناتجة عن التعب الشديد، وهذا ما يؤكد عليه (أبو ناصر، 2008: 115) على اتخاذ الموقف الايجابي نحو الضغوط ويعمل على تخفيفها ودائما يكون الفرد على دراية بالضغوط عندما يكون واقعا تحت تأثيرها.

ب- مناقشة أقل فقرتين على مستوى المحور الأول :-

1. احتلت الفقرة العاشرة على المرتبة العاشرة بوسط مرجح قدره (2.8) وبوزن مؤوي قدره (56%) وهنا ترى الباحثان بأن أدارة الضغوط ليست بالمستوى المطلوب لكي تسهم في تحقيق زيادة مستوى الاتصالات التنظيمية الرسمية في تخفيض حالة عدم التأكد من خلال دورها في تخفيض غموض الدور والصراع في قسم النشاط الرياضي والمدرسي حيث أن الاتصال التنظيمي الرسمي بشكله ومظهره وبتحديد العلاقات والمستويات الإدارية وتقسيم الأعمال وتوزيع الاختصاصات وجود الاتصالات محدودة من المراكز إلى جميع أجزاء في قسم النشاط الرياضي والمدرسي ، حيث يؤكد (جلاب، 2011: 207) يجب على المديرين الاعتماد على الاتصالات الفاعلة في تشكيل ادراكات لمشرفي اختصاص كون الأخيرة تلعب دورا وسيطا في عملية الاستجابة للضغط من قبل هؤلاء لمشرفي اختصاص.

2. واحتلت الفقرة الحادية عشرة على المرتبة الحادية عشرة بوسط مرجح قدره (2.7) و بوزن مؤوي قدره (54%) وهنا ترى الباحثان بان ليس لدى أدارة الضغوط برامج رعاية على أجمالي الظروف الذهنية والمادية الخاصة بلمشرفي اختصاص في قسم النشاط الرياضي والمدرسي بالمستوى المطلوب وبحيث يجب أن تكون هذه البرامج على شكل ورشات عمل هادفة إلى مساعدة المشرفين اختصاص بشأن العديد من الجوانب الحياتية ولاسيما الاعتدال في التدخين وتخفيض الوزن والتنوع في الأكل وممارسة الرياضة ، وهنا يشير (جلاب، 2011: 207) بالإشارة أن هذه البرامج تعمل على أساس تحمل الأفراد لمسؤولية ورعاية أنفسهم ذهنيًا وماديًا وان دور القسم يقتصر على تسهيل بلوغ هذه الغاية لا غير

4-2 عرض نتائج المحور الثاني وتحليلها ومناقشتها: - حيث تم حساب الوسط المرجح والوزن المؤوي لكل فقرة من فقرات المحور، وكذلك ترتيبها وذلك لمعرفة (دور أدارة الضغوط العمل في تقييم أداء المشرفين اختصاص) وجدول رقم (3) يبين ذلك .



جدول (3)
يبين الوسط الحسابي المرجح والوزن المنوي والترتيب لكل فقرة من فقرات المحور الثاني لاستبانه

الترتيب	الوزن المنوي	الوسط الحسابي	دور إدارة الضغوط العمل في تقييم أداء المشرفين اختصاص	
			الفقرات	ت
ثامنة	66%	3.31	تساعد على تقليل الملل عند المشرفين اختصاص الناتج عن ظروف خارجية للعمل ووضع الاجتماعي والشخصي ما يقلل انتباهه وانجذاب الفرد نحو عمله.	12
الرابعة	71%	3.5	تعزيز إدارة الضغوط بالرضا الوظيفي والإنجاز.	13
الأولى	81%	4	تسمح للعاملين بالمشاركة بإبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بأدائهم بشكل مباشر.	14
السابعة	67%	3.3	العمل الذي تقوم به يؤدي إلى تدعيم وتقوية العلاقات الاجتماعية بين المشرفين اختصاص في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي.	15
الثانية	78%	3.9	توضح الدور الذي يؤديه المشرفين اختصاص وتحليله من خلال الوظيفة.	16
الخامسة	69%	3.45	تعمل على انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل.	17
السادسة	68%	3.4	تحافظ على التوازن بين مطالب الموقف وقدرة الاستجابة المشرفين اختصاص لهذا الموافق.	18
الحادية عشرة	60%	3	تراعي الضغوط الناتجة عن البيئة المادية التي يتعرض لها المشرفين اختصاص إثناء ممارسة مسؤولية ومهام وظيفتهم.	19
العاشرة	62%	3.1	تعاون وتشارك من أجل إيجاد حلول المناسبة للمشاكل في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي.	20
تاسعة	64%	3.2	تنمية المهارات الإبداعية للمشاركين في تحسين قدراتهم الفنية والسلوكية والفكرية في إيجاد الحلول الابتكارية لتخفيف ضغوط العمل ومواجهة المواقف الصعبة.	21
الثالثة	73%	3.52	تتبع أسلوب الروتين في العمل والكف عن أي مبادرة فردية.	22
الثالثة عشرة	43%	2.1	تعمل على رفع كفاءات في أداء الأعمال الموكلة للمشرفين اختصاص في المديرية النشاط الرياضي والمدرسي	23
الثانية عشرة	58%	2.9	تدعم الإبداع وتنمية الثقة بالنفس مما يؤدي إلى دفع المشرفين اختصاص إلى الأداء الأفضل.	24

سوف تقوم الباحثان بمناقشة أعلى وأقل فقرة من الفقرات الاستبانه على مستوى المحور الثاني كما يلي:-

أ- مناقشة أعلى فقرتين على مستوى المحور الثاني :-

1- احتلت الفقرة الرابعة عشرة على المرتبة الأولى بوسط مرجح قدره (4.0) بوزن منوي قدره (81%) ،على مستوى المحور الثاني لاستبانه ، ترى الباحثان أن أهمية القرارات في قسم النشاط الرياضي والمدرسي تعكس في الغالب اتجاهات السلطة التنفيذية لدى الرأي ونتائجها أوسع اثر وان الضغوط على متخذها تتعدد مصادر ها وانه يراعى الحرص الشديد في اتخاذها ضمنا لنجاحه ، حيث يؤكد(العجمي ،2010: 259)على أن تتخذ القرارات الديمقراطية التي يتم فيها المشاركة حيث تكون هذه القرارات والتي يتم اتخاذها عن طريق إشراك المستويات المختلفة من المشرفين في التنظيم وكل من يعينهم أمر القرار من خارج التنظيم وتتميز مثل هذه القرارات بفاعليتها ورشدها ذلك لان مشاركة المرؤوسين في صنعها يساعد على قبولهم لها وعدم معارضتهم لها بعد إصدارها ، وكما يؤكد(جلاب ، 2011 : 206) بان تكمن إدارة الضغوط في التحكم لمشرفي اختصاص وتخفيض من مستوى الضغط لديهم وذلك لدور المهم في تخفيض صراع الدور وغموضه.

2- واحتلت الفقرة السادسة عشرة على المرتبة الثانية بوسط مرجح قدره (3.9) بوزن منوي قدره (78%) على مستوى المحور الثاني لاستبانه وهنا وترى الباحثان بأن هذا يبين لدى إدارة الضغوط في قسم النشاط الرياضي والمدرسي اهتمام بتوضيح الدور الذي يحتله المشرف الفني في عمله سوء كانت هذه الأدوار رياضية أو كسفية أو بيئية وصحية أو



مدرسية ، حيث أن غموض الدور يؤدي إلى الإحباط الوظيفي حيث لا تتوفر للمشرف الفني المعلومات الكافية أو الواضحة تمكنه من أداء عمله بطريقة مرضية وكذلك وضوح السلوكيات والنتائج المطلوبة منه، وهنا يؤكد (الاسدي، 2014: 347) أن متطلبات الدور هي عبارة عن التوقعات والمحددة الرسمية وغير رسمية من أعضاء مجموعة الدور وهذه المتطلبات يتم توصيلها للمشرف من خلال وسائل التوصل المختلفة.

ب- مناقشة أقل فقرتين على مستوى المحور الثاني :-

1- احتلت الفقرة الرابعة وعشرين على المرتبة الثانية عشرة بوسط مرجح قدره (2.9) بوزن مؤي قدره (58%) ، على مستوى المحور الثاني لاستيبانه ، وهنا ترى الباحثان إن إدارة الضغوط في قسم النشاط الرياضي والمدرسي توجه معوقات في الإبداع وتنمية الثقة بالنفس للوصول لمشرفي اختصاص إلى أفضل أداء ، حيث إن هذه المعوقات تحول دون إبداع حيث أن لأبداع أهمية كبيرة لقسم النشاط الرياضي والمدرسي حيث له الأثر على بقاء وازدهار الأنشطة الفكرية والذهنية لأفاق أوسع من شأنها تحقق إمكانية النهوض والتطور، وهذا يدل على ضعف التدريب والتنمية للذات يهتمان بتحديد وتقدير وتطوير الكفاءات الرئيسية للمشرفين كالمعارف والمهارات والاتجاهات من خلال التعلم المخطط الذي يساعد المشرفين على أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية بفاعلية ، وحيث يؤكد (الاسدي، 2014: 318) على أن الإبداع له قدرة يمكن تدريبها وتنميتها حيث يرفع من قدرة الشخص الإبداعية ، كما ويؤكد (خصاونه:87، 2011) على أن التدريب يعمل على تزويد لمشرفي اختصاص العاملين بمهارات ومعارف جديدة لم تكن موجودة لديهم من قبل وتمكنهم من القيام بأداء واجباتهم الوظيفية بأكبر قدر من الكفاءة.

2- احتلت الفقرة الثالثة والعشرين على المرتبة الثالثة عشرة بوسط مرجح قدره (2.1) و بوزن مؤي قدره (43%) ، على مستوى المحور الثاني لاستيبانه وترى الباحثان هنا أن إدارة الضغوط ليست بالمستوى المطلوب لرفع مستوى الكفاءات وتحويل الضغوط من الوضع السلبي إلى الوضع الإيجابي وذلك يدل على أن ثقافة الاختلاف وكيفية التعامل مع الضغوط من انجح الكفايات لدى مشرفي اختصاص وتحتاج إلى قبول المعطيات كأفضل وسيلة للتعامل مع الضغوط في قسم النشاط الرياضي والمدرسي ، حيث يؤكد (السكارنة، 2010: 176) أن المدير الناجح هو الذي يهئ البيئة التي ينجح فيها الإدارة والمشرفين اختصاص وعلى المديران يقدر بان لمشرفي اختصاص في القسم أهم وأعظم موارد في سبيل التغيير والتطور وهذا لان المدير يتعامل مع موارد بشرية حيث يجب أن يقوم بتقدير وتعظيم مساهمتهم وقادرا على الارتباط بالناس والتواصل معهم ويدعم العلاقة التعاونية وروح المشاركة بينهم للوصول إلى أفضل أداء .

الفصل الخامس

5-الاستنتاجات والتوصيات

5-1الاستنتاجات

وهنا استنتجت الباحثان ما يلي:-

- 1- ادارة الضغوط تسهم لتأثير على حالة الوظيفية وانعكاسه على مشرف اختصاص من الناحية السلوكية والنفسية والصحية في اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية محافظة دهوك.
- 2- يتم تحسين العمل وتطويره والارتقاء بالمستوى المعرفي والوظيفي لمشرفي على مستوى اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة محافظة دهوك من خلال ادارة الضغوط.
- 3- المشرف اختصاص يحتل بالدور الاساسي في النشاطات الرياضية والاهتمام بادارة الضغوط لدى مشرفي التربية الرياضية سواء كانت صحية او بيئية او مدرسية.
- 4- ان ضمان نجاح القرارات في الاداء الوظيفي في الغالب اتجاهات السلطة التنفيذية وان الضغوط العمل مصدرها الحرص الشديد على الراي ونتائجها.

5-2التوصيات وتوصي الباحثان بما يلي:-

- 1- الاهتمام بتنمية وتطوير برنامج الرعاية الذهنية والمادية لمشرفي اختصاص من ناحية ادارة الضغوط العمل وانعكاسه، وفتح دورات تدريبية و ورشات عمل من اجل مساعدة المشرفين.
- 2- يجب توفير بيئة عمل تضمن الحالة المعيشية لمشرفي اختصاص من الناحية المادية والفنية والنفسية.



- 3- الالتزام بالنزاهة والموضوعية في تقييم اداء مدرسي التربية الرياضية واعطاء كل مدرس حقه وعقاب الموهملين وتحويل الضغوط العمل من الوضع السلبي الى الايجابي وكيفية التعامل مع الضغوط العمل.
- 4- عمل اجتماعات دورية مع بعضهم البعض من اجل تقوية اتصالات الرسمية في تحقيق ادارة الضغوط العمل لدى مشرفي التربية الرياضية.
- 5- عمل دراسات اخرى تعمل على الكشف من المعوقات اخرى مرتبطة بالاداء الوظيفي من ناحية ادارة ضغوط العمل لدى مديرية التربية العامة .

المصادر

1. أبو ناصر، فتح محمد، (2008)؛ مدخل إلى الإدارة التربوية (النظريات والمهارات)، ط1، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
2. الاسدي، سعيد جاسم، (2014)؛ قراءات فلسفية تحليلية في إدارات النظام التربوي، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
3. جلاب، إحسان دهش، (2011)؛ إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان.
4. خصاونة، عاكف لطفي، (2010)؛ إدارة الإبداع والابتكار في منظمات الأعمال، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان.
5. السكارنه، بلال خلف، (2010)؛ القيادة الإدارية الفعالة، ط1، دار الميسرة، عمان.
6. الصابط، سهام حمود، نهيلي، نهاد ابراهيم (2021)، مستحدثات الإدارة والإدارة الرياضية للمهارات الإدارية الأساسية، ط1، مطبعة ماردين، اربيل، العراق.
7. طه، فرج عبالقادر واخرون(1993)، موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، ط1، دار سعاد الصباح، الكويت.
8. العائذي، صالح شافي، (2010)؛ الإدارة أصولها وأفكارها، دار العرب، دمشق.
9. العجمي، محمد حسنين، (2010)؛ الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، ط2، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
10. علاوي محمد حسن، وراتب أسامة كامل، (1999)؛ البحث العلمي في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة.
11. فائق، فوزي عبد الخالق (1996)؛ ضغوط العمل الوظيفي، أفاق اقتصادية، اتحاد غرف التجارة والصناعة في دولة الإمارات العربية المتحدة، المجلد (17)، العدد (67-68).
12. الكبيسي، عامر خضير (2005)؛ إدارة الموارد البشرية في الخدمة المدنية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

References

1. Abu Nasser, Fathb Muhammad, (2008); Introduction to Educational Administration (Theories and Skills), 1st Edition, Dar Al-Maysara for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
2. Al-Asadi, Saeed Jassim, (2014); Analytical Philosophical Readings in the Administrations of the Educational System, 1st Edition, Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman.
3. Gallab, Ehsan Dahesh, (2011); Managing Organizational Behavior in the Age of Change, 1st Edition, Dar Safaa for Publishing and Distribution, Amman.
4. Khasawneh, Akef Lutfi, (2010); Creativity and Innovation Management in Business Organizations, Hamed House for Publishing and Distribution, Amman.
5. Al-Sakarneh, Bilal Khalaf, (2010); Effective administrative leadership, 1st floor, Dar Al-Maysara, Amman.



6. Al-Sabit, Siham Hammoud, Nehaly, Nihad Ibrahim (2021), Management and Sports Management innovations for basic administrative skills, 1st Edition, Mardin Press, Erbil, Iraq.
7. Taha, Faraj Abalqader and others (1993), Encyclopedia of Psychology and Psychoanalysis, 1st Edition, Dar Suad Al-Sabah, Kuwait.
8. Al-Ayhi, Saleh Shafi, (2010); Management, its origins and ideas, Dar Al-Arab, Damascus.
9. Al-Ajmi, Muhammad Hassanein, (2010); Modern Trends in Administrative Leadership and Human Development, 2nd Edition, Dar Al-Maysara for Publishing, Distribution and Printing, Amman.
10. Allawi Muhammad Hassan, and the salary of Osama Kamel, (1999); Scientific Research in Physical Education and Sports Psychology, Arab Thought House, Cairo.
11. Faeq, Fawzi Abdel-Khaleq (1996); Job Work Stresses, Economic Horizons, Federation of Chambers of Commerce and Industry in the United Arab Emirates, Volume (17), Issue (67-68).
12. Al-Kubaisi, Amer Khudair (2005); Human Resources Management in the Civil Service, Cairo, Arab Administrative Development Organization.

الملاحق

ملحق (1)

أسماء السادة المحكمين

مكان العمل	الاختصاص	الاسم	اللقب العلمي	ت
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك	قياس وتقويم	اوديد عوديشو اسي	أ.د.	1
كلية التربية الرياضية/ جامعة الموصل	قياس وتقويم	ضرغام جاسم محمد	أ.د.	2
كلية التربية الأساسية/ جامعة دهوك	علم نفس	جاجات محمد جمعة	أ.د.	3
كلية الادارة والاقتصاد / جامعة دهوك	كلية الادارة والاقتصاد	درمان سليمان صادق	أ.د.	4
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة/جامعة صلاح الدين	الادارة والتنظيم	عوزير سعدى اسماعيل	أ.م.د.	5
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك	الادارة الرياضية	فلاح سعدون عمر	أ.م.د.	6
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك	قياس وتقويم	جميل احمد النجار	أ.م.د.	7
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك	قياس وتقويم	زهراء جميل	أ.م.د.	8
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة دهوك	قياس وتقويم	نهاد ابراهيم طيب	م.	9



ملحق رقم (2)

تحديد محاور وفقرات الاستبانة

تحية طيبة ...

تقوم الباحثان بإعداد بحث بعنوان (أدارة ضغوط العمل وانعكاسه على الأداء الوظيفي لمشرفي اختصاص التربية الرياضية في المديرية العامة لتربية دهوك) وذلك نظراً لأهمية الدور الذي تضطلع به إدارات التربية والتعليم في المنظومة التربوية والتعليمية ، لذا نأمل من سيادتكم التفضل بالاطلاع على ما ورد في هذه الاستبانة من فقرات وأبد رائيكم حول ما تزونه مناسباً وذلك لما تتمتعون به من خبرة وعلمية كبيرة في مجال التخصص ، لذلك يرجى التفضل بالإجابة عما جاء فيها وذلك بوضع علامة (✓) إمام الإجابة التي تعبر عن وجهة نظركم.

ولكم خالص تحياتي وجزيل شكري

التوقيع:

الاسم ودرجة العلمية :

الاختصاص:

مكان العمل :

الباحثان

ابراهيم محمد صالح

فضيلة نائف شمس الدين

الاستبانة

المحور الأول	درجة اعكاس ضغوط العمل على أداء المشرفين اختصاص	مواقف بشدة	مواقف	محايد	غير موافق بشدة	غير موافق
ر:	الفقرات					
1	تأثير السياسة المعتمدة في مديريتكم وتميل إلى توظيف الأفراد الجدد.					
2	تسهم في تقليل أو السيطرة على الاختلال الوظيفي من حيث التأثير على حالة المشرفين اختصاص الجسدية والنفسية وسلوكية.					
3	تحافظ على الثبات والاستقرار الحالة الانفعالية للمشرفين اختصاص في حالة تعرض للضغوط الناتجة عن التعب الشديد.					
4	يتحمل المشرفين اختصاص المسؤولية الشخصية عن تخفيض مستوى الضغط لديهم.					
5	تراعي إدارة الضغوط المثيرات (الداخلية، الخارجية) التي يتعرض لها المشرفين اختصاص والتي لها اثار ونتائج عليهم					
6	تمتاز مديريتكم بإتباع أساليب إعادة النظر في الأهداف وتصميم العمل والمشاركة.					
7	يستطيع المشرفين اختصاص أداء أعمالهم بشكل حسن متى ما كانت لديهم أهداف واضحة تمتاز بالتحدي ويحصلون على تغذية عكسية عن مستوى الحاصل باتجاه هذه الأهداف.					
8	تتمكن من إعادة تصميم العمل من إشعار المشرفين اختصاص في المديرية بالمزيد من المسؤولية وبأن عملهم ذو معنى والاستقلالية وزيادة مستوى التغذية العكسية.					
9	تعمل على إن يكون مستوى الضغوط مناسب للمشرفين اختصاص بحيث يكون مثيراً ومشجعاً للأداء.					



مجلة الفنون والآداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع

Journal of Arts, Literature, Humanities and Social Sciences

www.jalhss.com

Volume (70) August 2021

العدد (70) أغسطس 2021



العدد	المجلد	العدد	المجلد	العنوان	الصفحة
				تسهم في زيادة مستوى الاتصالات التنظيمية الرسمية في تخفيض حالة عدم التأكد من خلال دورها في تخفيض غموض الدور والصراع فيه.	10
				تتمتع ببرامج الرعاية على أجمالي الظروف الذهنية والمادية الخاصة بالمشرفين اختصاص.	11
				دور إدارة الضغوط العمل في تقييم أداء المشرفين اختصاص	
				الفقرات	
				تساعد على تقليل الملل عند المشرفين اختصاص الناتج عن ظروف خارجية للعمل ووضع الاجتماعي والشخصي ما يقلل انتباه وانجذاب الفرد نحو عمله.	12
				تعزيز إدارة الضغوط بالرضا الوظيفي بالإنجاز.	13
				تسمح للعاملين بالمشاركة بإبداء الرأي في القرارات التي تتعلق بأدائهم بشكل مباشر.	14
				العمل الذي تقوم به يؤدي إلى تدعيم وتقوية العلاقات الاجتماعية بين المشرفين اختصاص في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي.	15
				توضح الدور الذي يؤديه المشرفين اختصاص وتحليله من خلال الوظيفة.	16
				تعمل على انخفاض الغياب والتأخر ومعدل دوران العمل.	17
				تحافظ على التوازن بين مطالب الموقف وقدرة الاستجابة المشرفين اختصاص لهذا الموقف.	18
				تراعي الضغوط الناتجة عن البيئة المادية التي يتعرض لها المشرفين اختصاص إثناء ممارسة مسؤولية ومهام وظيفتهم.	19
				تعاون وتشارك من أجل إيجاد حلول المناسبة للمشاكل في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي.	20
				تنمية المهارات الإبداعية للمشاركين في تحسين قدراتهم الفنية والسلوكية والفكرية في إيجاد الحلول الابتكارية لتخفيف ضغوط العمل ومواجهة المواقف الصعبة.	21
				تتبع أسلوب الروتين في العمل والكف عن أي مبادرة فردية .	22
				تعمل على رفع كفاءات في أداء الأعمال الموكلة للمشرفين اختصاص في المديرية النشاط الرياضي والمدرسي	23
				تدعم الإبداع وتنمية الثقة بالنفس مما يؤدي إلى دفع المشرفين اختصاص إلى الأداء الأفضل.	24