

الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام لدى موظفي المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي في وزارة التربية

م.د. زينة إبراهيم مهدي دروش

وزارة التربية المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي

zina2852000@yahoo.com

009647702303737

هدف البحث إلى التعرف على درجة الالتزام والضغوط المهنية التي يواجهها الموظفون العاملون في المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي، والتعرف على علاقة الضغوط المهنية بالالتزام لديهم، واستعملت الباحثة المنهج الوصفي بأسلوب المسح، وتم اختيار مجتمع البحث بالطريقة العمدية من موظفي المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي، والبالغ عددهم (112) موظفاً وموظفة، وبلغ حجم عينة البحث (65) موظفاً وموظفة، واستعملت الباحثة استمارتي استبانة قياس الضغوط المهنية، وقياس الالتزام، وتم إجراء التجربة الرئيسية في مقر المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي، واستعملت الباحثة قوانين النسبة المئوية والوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل ارتباط بيرسون للوصول إلى نتائج البحث، وتوصلت الباحثة لمجموعة من الاستنتاجات هي: وجود ضغوط مهنية عالية لدى الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي وأهمها تمثلت في قلة الملاعب والمساحات والتجهيزات الرياضية وقلة الموارد المالية، وجود ضعف في الالتزام من قبل الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي، وجود علاقة ارتباط موجبة بين الضغوط المهنية والالتزام لدى الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي. الكلمات المفتاحية: الضغوط النفسية - الالتزام الوظيفي - النشاط الرياضي والمدرسي.

Occupational Pressure and Its Relationship With The ministry of Education's Physical Education And Scholastic Activity General Bureau Staff Commitment

Dr. Zeena Ibraheem Mahdi Darwash

Ministry of Education

The aim of the research was to identify the degree of occupational pressure that the ministry of education staff suffers from. In addition to that the research aimed at identifying the relationship between these occupational pressures with their commitment. The researcher used the descriptive method. The subjects were (112) staff members of general bureau of physical education and scholastic activity. A form was designed to measure occupational pressure and commitments. The main experiment was held in the general bureau of physical education and scholastic activity center from 5/2/2108 – 1/3/2018. The data was collected and treated using proper statistical operations like standard deviation, mean, etc. to come up with the conclusions. The researcher concluded that there are high occupational pressure on general bureau of physical education and scholastic activity staff impersonated in lack of sport facilities, equipment and financial resources. In addition to that there is a weakness in general bureau of physical education and scholastic activity staff commitment. Finally the researcher concluded a positive correlation relationship between occupational pressure and commitment in general bureau of physical education and scholastic activity staff.

Keywords : occupational pressure, commitment, physical education.

المقدمة:

اصبح مصطلح الضغوط من الصطلحات الدارجة في حياتنا اليومية نتيجة لكثرة استعمالها، ويعود سبب ذلك الى تعقيد الحياة الذي نشهده في الوقت الراهن ودخول التكنولوجيا بكل اشكالها لكافة مرافق الحياة مما صعب من الحياة من الناحية النفسية مقابل تبسيط الإجراءات والتي كانت تأخذ وقتاً طويلاً، غير ان تعقيد الحياة ولد الكثير من الضغوط على الفرد منها النفسية والمهنية والدراسية والحياتية وغيرها العشرات من انواع الضغوط التي تعمل بالتالي الى خفض إنتاجية الفرد وتدهور حالته الصحية للارتباطها الوثيق بالكثير من الامراض كون الضغوط تولد نوعاً من القلق وان كلاهما حالة انفعالية مؤقتة تزول بزوال المؤثر الا انه في يومنا هذا نشهد استمرار الضغوط مما يولد قلقاً مستمراً وبالتالي يؤثر سلباً في قدرة الفرد على الاحتفاظ بانفعالاته وفي شخصيته وفي دافعيته للعمل الذي يؤديه.

وقد يصادف أي شخص منا ان يتعرض للضغوط في اثناء حياته العامة او في اثناء أداء واجباته المهنية والتي قد تكون بسبب ظروف داخلية خاصة بحياة الفرد او نتيجة العمل الذي يعمل به وهذه الضغوط ممكن ان يكون لها التأثير السلبي على المدى الطويل في حالة عدم تشخيصها ومعالجتها في السمات الشخصية لدى الفرد ومنها الالتزام، وذلك من خلال التزامه بدوامه والواجبات والاعمال الموكلة له وتنفيذها على اتم وجه.

ان مصطلح الضغوط المهنية ظهر في العقود الأخيرة في علم النفس والإدارة العامة بسبب ضغوط الحياة المتزايدة وزيادة متطلبات العمل الذي انقل كاهل الموظفين العاملين سواء في القطاع العام او الخاص على حدٍ سواء مما يستوجب العمل على تفادي هذه الضغوط لاجل تفادي الانحدار في الأداء الوظيفي. وقد عرفه سيلبي (Selye) على انه "استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه" (Selye, H, 1959).

اذ لا يمكن تخيل مجتمع او مهنة بلا ضغوط، حيث تلعب الضغوط دوراً محورياً في الإنجاز، قد تدفع مستواه كشكل من اشكال الصلابة النفسية والدافعية للإنجاز، وهنا يكون عائدها إيجابي او قد تعيق الإنجاز باشكاله المختلفة كنتيجة عدم قدرة الفرد على التكيف معها او تحملها وهنا يكون العائد سلبي، وتعتبر الضغوط المهنية احد اشكال الضغوط التي تواجه الفرد لما تحمله من دلائل للمكانة الاجتماعية والاستقرار المادي ولما تحققه كذلك من فرص النجاح المهني والانجاز بكافة اشكاله. (أحمد فاروق و هشام إسماعيل)

فضلا عن إن الفرد يتعرض في حياته إلى ضغوط تأتي من مصادر مختلفة تعمل كل منها بشكل مستقل أو تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد. (احمد ماهر، 1986)

كما ويشير مفهوم الضغوط إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد سواء بشكل كامل أو على جزء منه وبدرجة تحدث لديه إحساسا بالتوتر أو تشويها في تكامل شخصيته، وحينما تزداد شدة هذه الضغوط فإن ذلك قد يفقد الفرد قدرته على التوازن ويغير نمط سلوكه عما هو عليه. (فرج عبد القادر طه، 1993). وهي تتكون من عناصر متداخلة متتابعة هي المثير والاستجابة والتفاعل (اندرو دي سيزلاكي، مارك جي والاس، 1991).

وان الضغوط المهنية التي تواجه الموظف والتي يختلف مستواها وتأثيرها من بيئة إلى أخرى تتباين في تأثيراتها على الموظف بتباين سماته الشخصية (حمدي علي الفرماوي، 1990).

وقد اهتم العالم بشكل عام بالضغوط المهنية وتأثيراتها على السمات الشخصية والأعراض النفسية والجسمية والمرضية الناتجة عنها. وان هذه الضغوط قد تكون داخلية المنشأ نتيجة الانفعالات أو بعض الحالات النفسية، أو قد تكون ضغوطاً خارجية تنشأ من البيئة المحيطة بالفرد. كما قد يؤدي التعرض المستمر للضغوط النفسية إلى التأثير في الالتزام سواء بشكل ايجابي أم سلبي.

ويعد مصطلح الالتزام من احدث المصطلحات تداولاً في علم النفس على مستوى الدراسات النظرية والميدانية معاً، ويبدو إن الالتزام ليس بمفهوم فحسب بل هو عملية سيكولوجية لها أبعادها النفسية والاجتماعية، وينظر إلى الالتزام على انه مرحلة لاحقة لما تم في مرحلة الإلزام، الذي يعني تعلم الفرد ما تعده الجماعة هدفها ومن ثم يكون سلوك الفرد هنا خارجياً وخارجاً عنه، ثم يتحول هذا السلوك الخارجي إلى داخلي حين يحدث اندماج الفرد لما ألزم به من قبل، وهنا يتحول إلى التزام تلقائي بأهداف الجماعة وبأداء كل ما هو متوقع منه. ويتضح مستوى الالتزام الشخصي عندما يقتنع الفرد بأهمية العمل دون التأثير بالضغوط الخارجية ودون الحاجة إلى أن يخبره أحداً ما بأهمية ذلك العمل الذي يقوم به، أي الشعور بتحمل المسؤولية وانه من غير المعقول أن يقدم الفرد مستوى عالٍ دون أن يمتلك درجة عالية من تحمل المسؤولية نحو انجاز الهدف. ويمكن التعرف على درجة التزام الفرد نحو انجاز الهدف من خلال محكين أساسيين هما: كمية الوقت، ودرجة الجهد. (أسامة كامل راتب، 1994، 1995)

وتناولت العديد من الدراسات هذا المجال منها دراسة (سعود محمد النمر، 1994) والتي هدفت إلى التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي يتعرض لها الفرد وأهم المصادر المسببة لها و أهم الآثار الناجمة عنها سواء في القطاعين العام والخاص في المملكة العربية السعودية، توصلت الدراسة إلى وجود فروق في ضغوط العمل بين كلا القطاعين العام والخاص، أن الفئات الأقل في العمر هم أكثر شعوراً بالضغوط وخاصة فيما يتعلق بنوع و كمية وظروف العمل. أما دراسة (حنان عبدالرحيم الاحمدي، 2002) فقد هدفت الدراسة الى توضيح ماهية ضغوط العمل والاثار المترتبة عنها والتعرف على مدى اختلاف ضغوط العمل باختلاف الخصائص المهنية والشخصية وقياس مستوى ضغوط العمل من خلال قياس الاعراض النفسية والجسمية، وتوصلت الدراسة الى وجود بعض الاعراض الجسمية بدرجات متوسطة بنسبة (41%) ودرجات عالية بنسبة (21%) ووجود اعراض نفسية بنسبة تصل الى (25%). في حين تناولت دراسة (ناهدة محمد حسن سعد، 2003) تصميم مقياس الضغوط المهنية لأخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا والتعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية والرضا الوظيفي لدي أخصائي وأخصائيات النشاط الرياضي بالجامعة والتعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي وتقدير الذات لدي أخصائي وأخصائيات النشاط الرياضي بجامعة المنيا، واستنتجت الباحثة إنه كلما زادت الضغوط المهنية قل الرضا الوظيفي والعكس صحيح، وكلما زادت الضغوط المهنية كلما قل تقدير الذات والعكس صحيح، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط الإدارية، والضغوط الخاصة بالإمكانات، فضلاً عن وتم تقنين مقياس للضغوط المهنية لأخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا.

وبما انه لا يكاد يخلو واقع حياتنا المهنية الحالي من التعرض للضغوط سواء أكانت داخلية ام خارجية وبدأنا نسمع عن مصطلح الضغوط في كل حديث ومناسبة كونه ارتبط مع تعقيد الحياة التي نعيشها وباشكال مختلفة وحديثة، اذ لا يكاد ان يخلو أي عمل او مهمة من الضغوط، وان الموظفين في كل قطاع الدولة قد يعانون من ضغوط العمل المهنية لاسباب عدة وكثيرة يصعب حصرها بسبب صعوبة وتعقيد الحياة، مما قد يؤدي الى ظهور اعراض لامراض نفسية او عضوية او كلاهما، ويعد الموظف جزءاً من هذا المجتمع والذين يواجه ضغوطاً مختلفة تعيق عملهم الاداري من خلال تأثيرها في درجة التزامهم في واجباتهم الوظيفية والإدارية والاجتماعية المكلفين بها، ونظراً لأهمية دراسة الضغوط المهنية للتعرف على سبب قلة التزام بعض الموظفين الذين قد يكونوا يواجهون ضغوطاً مهنية تعيق التزامهم بالشكل الأمثل، ارتأت

الباحثة دراسة التعرف على الضغوط المهنية ومدى الالتزام والعلاقة بينهما لدى الموظفين في المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي.

الطريقة والأدوات:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي وبأسلوب المسحي التحليلي، لملاءمته متطلبات الدراسة. طريق جمع البيانات ومعلومات مقننة عن الظاهرة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (محمد الكسباني، 2012). وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية وتمثلت بموظفي المديرية العامة للتربية الرياضية والنشاط المدرسي، وبلغ حجم عينة البحث الكلية (65) موظفاً وهم من حاملي شهادة البكالوريوس والماجستير والدكتوراه وخريجي المعاهد والاعداديات، من مجموع (112) موظفاً بنسبة مئوية مقدارها (58%) من المجتمع الأصل، وتم استبعاد الموظفين دون ذلك.

الجدول (1) يبين تفاصيل عينة البحث

مج الأناث	مج الذكور	المعاهد والاعداديات		البكالوريوس		الماجستير		الدكتوراه		الشهادة الجنس
		إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
25	40	3	11	14	24	2	1	6	4	العدد
65		14		38		3		10		المجموع

أداة البحث (الاستبانة): اعتمدت الباحثة على الاستبانة كونها أداة البحث الوحيدة المستخدمة لجمع المعلومات من المستجيبين، فضلاً عن كونها الأداة المناسبة لتحقيق أهداف البحث، وتوفر فرصة للمستجيبين للتعبير، وقد راعت الباحثة الوضوح في العبارات وتجنب الغموض وان تكون العبارات معبرة عن آرائهم وبحرية تامة. وتم استعمال الآتي:

- استبانة قياس الضغوط المهنية لـ (محمد حسن علاوي، 1998) للتعرف على الأسباب أو العوامل التي قد تؤدي الى حدوثها، وقد قامت الباحثة بالتعديل على الاستبانة أعلاه من اجل مناسبتها وموائمتها لطبيعة البحث والمجتمع العراقي، ويتضمن المقياس على (16) عبارة وتم استخراج الشروط العلمية لها.
- استبانة قياس الالتزام الوظيفي لكل من (Kobasa & Maddi-1992) والمعربة من قبل (محمد حسن علاوي، 1998)، وهي استبانة لقياس عامل الالتزام من حيث الاعتقاد الراسخ للفرد من قيمة جدارته وإحساسه بمسؤولية العمل الذي يرتبط به، وان الالتزام يعد بعداً هاماً من أبعاد سمة الصلابة التي تعد من سمات الشخصية المهمة التي تشكل وسيلة مقاومة عندما يواجه الفرد ضغوط الحياة، ويتضمن المقياس على (10) عبارات. وعلى وفق مقياس رباعي التدرج (أوافق تماماً، أوافق إلى حد ما، لا أوافق، لا أوافق تماماً). والذي تم تغييره الى مقياس ثلاثي الأبعاد وفق مقياس (ليكرت) والذي يعد أكثر دقة، وتم استخراج الشروط العلمية لها.

ولاحتساب اوزان البدائل لعبارات الاستبانة لكل محور اعتمدت الباحثة طريقة ليكرت (Likert) الثلاثي في القياس كونها تتناسب مع طبيعة البحث وطبيعة الاستبانة. إذ يُعد من أكثر المقاييس استخداماً في البحوث المسحية الذي يستعمل نمط الأسئلة المغلقة ويبين المستجيب قوة موافقته من عدمها على العبارات، وان عدد الاستجابات في مقياس ليكرت تتراوح بين (3-9) استجابات وعلى ان تكون المسافة متساوية بين الاستجابات. (Jerry R. Thomas and Jack K. Nelson, 1996).

كما يتميز مقياس ليكرت بكونه الطريقة الأكثر استخداماً في القياس، ويعطي حرية أكبر للإجابة وللتعبير عن اتجاه العبارة لوجود بدائل عدة، ان تعدد البدائل يزيد من ثبات الاستمارة كون الإجابة تكون بين الموافقة التامة والرفض التام. (حامد عبدالسلام زهران، 1973) (محمد توفيق واخرون)، وكان احتساب الاوزان باتجاه إيجابي من (3-1) وعلى وفق البدائل (أوافق تماماً - اوافق - لا أوافق تماماً)، كما في الجدول أدناه مع مراعاة المساواة بين الاستجابات.

الشروط العلمية للاستبانيتين: تم اجراء الشروط العلمية علي عينة التجربة الاستطلاعية وعلى (10) موظفين للحصول على الاتي:

- **الصدق:** يُعد هو "درجة الصحة التي يقيس بها الاختبار ما نريد قياسه" (عصام النمر، 2008، ص69). وللتأكد من الصدق استخدمت الباحثة نوعين من أنواع الصدق هما:
- ✓ **صدق المحتوى (المضمون):** يركز هذا النوع من الصدق على حكم الخبراء والمختصين في المجال المعني، وغالباً ما يستعمل في بداية اعداد الاختبار او المقياس، ولا يستخدم فيه تحليل احصائي محدد بل يعتمد على رأي المختصين في تحديد العبارات ومدى ملاءمتها او إضافة عبارات اخرى او حذف بعض منها (هزاع بن محمد الهزاع، 20112).
اذ تم عرض استبانة قياس الضغوط المهنية والالتزام على (5) من الخبراء والمختصين الذين عملوا على تعديل بعض العبارات وحذف بعضها والموافقة على قسم منها، وتم اعتماد نسبة اتفاق (75%) فما فوق لقبول العبارة، وهذا ما أشار اليه أيضاً (Bloom)، اذ حدد حصول العبارة على نسبة اتفاق بين الخبراء مقدارها (75%) فأكثر حتى يمكن عدها عبارة او معياراً صالحاً لتحقيق الصدق له. (بلوم واخرون، 1983). وأظهرت النتائج على الاتفاق على (16) عبارة من اصل (35) عبارة من عبارات الاستبانة الاصلية لاستبانة الضغوط المهنية وبما يتواءم مع طبيعة البحث ومجتمعهم، في حين تم الاتفاق على عبارات استبانة اللاتزام جميعها البالغة (10) عبارات.
- ✓ **معامل الاتساق الداخلي (صدق العبارات):** يُعد الصدق البنائي اكثر أنواع الصدق قوتاً اذ يشير "الاتساق الداخلي الى مدى تجانس العبارات في قياسها للصفة" (أميرة حنا، 2001، ص55)، وقد بينت النتائج صدق العبارات المستعملة لكل استبانة من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية للاستبانة، اذ بلغت قيم معامل الارتباط لاستبانة الضغوط المهنية (0.730 - 0.892)، في حين بلغت لستبانة اللاتزام (0.701 - 0.823) وهي معاملات ارتباط جيدة يمكن الاعتماد عليها.
- ✓ **الثبات:** يُعد الثبات من المؤشرات الضرورية للمقياس لكونه يعني "مدى قياس الاختبار للمقدار الحقيقي للسمة التي يهدف إلى قياسها" (صلاح الدين محمود علام/ 2000، ص 131) وقد اعتمدت الباحثة على استخدام طريقة الفاكورنباخ لقياس ثبات الاستبانة من حيث الاتساق الداخلي للعبارات، وقد بينت النتائج الثبات العالي لعبارات الاستبانة، اذ بلغ معامل الثبات الكلي للاستبانة الضغوط المهنية (0.991) في حين بلغت (0.904) لاستبانة اللاتزام وهي معاملات ثبات عالية يمكن الاعتماد عليها والوثوق بها.
- القوة التمييزية للاستبانة:** تم استعمال اختبار (T-test) للمجموعات المستقلة لقياس الفروق بين الدرجات العليا والدنيا للاستبانيتين، اذ تم ترتيب القيم تصاعدياً لكل عبارة ثم اجراء اختبار (T-test) للعينات المستقلة بين المجموعة العليا والدنيا وقد بينت النتائج معنوية الفروق بين القيمتين العليا والدنيا ولجميع عبارات الاستبانيتين، اذ تراوحت قيم (t) المحسوبة بين (3.130 - 9.000) لاستبانة الضغوط المهنية و (2.887 - 6.000) لاستبانة اللاتزام وكانت مستويات الخطأ كلها اقل من (0.05) مما يدل على معنوية الفروق الامر الذي يدل على قدرة العبارات في التمييز بين الإجابات.
- الموضوعية:** إن عبارات الاستبانة لا تتضمن إجابات مفتوحة من لدن عينة البحث وهي مغلقة ومحصورة بين إجابات محددة على وفق مقياس ليكرت الثلاثي، وعلى وفق ذلك تُعد الاستبانة ذات موضوعية.

وقامت الباحثة بتوزيع استمارتي الاستبانة على عينة البحث الرئيسة من تاريخ (2018/2/5) ولغاية (2018/3/5)، وتم اعطاؤهم الوقت الكافي للإجابة، وبعد الانتهاء من جمع المعلومات كافة، قامت الباحثة بتفريغ الاستمارات تمهيداً للعمل الإحصائي للحصول على النتائج. واستعملت الباحثة النُظْم الإحصائية (Microsoft Excel) لغرض تنزيل البيانات وتبسيطها، وبرنامج (SPSS Ver 20) لغرض معالجة البيانات إحصائياً

النتائج والمناقشة:

الجدول (2) يبين تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية وتقديرها اللفظي¹ (*) لعبارات

استبانة الضغوط المهنية

التقدير اللفظي	الأهمية النسبية	س ^١ المرجح	البدائل						الفقرات
			لا أوافق تماماً		أوافق		أوافق تماماً		
			%	ك	%	ك	%	ك	
عالٍ	51.69	2.58	10.77	7	20.00	13	69.23	45	1
عالٍ	47.38	2.37	20.00	13	23.08	15	56.92	37	2
منخفض	27.69	1.38	69.23	45	23.08	15	7.69	5	3
عالٍ	48.00	2.40	15.38	10	29.23	19	55.38	36	4
متوسط	45.23	2.26	16.92	11	40.00	26	43.08	28	5
عالٍ	48.92	2.45	10.77	7	33.85	22	55.38	36	6
عالٍ	52.62	2.63	12.31	8	12.31	8	75.38	49	7
منخفض	32.00	1.60	56.92	37	26.15	17	16.92	11	8
عالٍ	49.23	2.46	12.31	8	29.23	19	58.46	38	9
عالٍ	48.00	2.40	13.85	9	32.31	21	53.85	35	10
متوسط	34.46	1.72	46.15	30	35.38	23	18.46	12	11
عالٍ	47.38	2.37	13.85	9	35.38	23	50.77	33	12
عالٍ	47.08	2.35	15.38	10	33.85	22	50.77	33	13
منخفض	30.15	1.51	60.00	39	29.23	19	10.77	7	14
منخفض	29.54	1.48	55.38	36	41.54	27	3.08	2	15
متوسط	40.00	2.00	29.23	19	41.54	27	29.23	19	16

من الجدول أعلاه، نلاحظ ان بعض عبارات الضغوط المهنية حصلت على نسب وأوساط حسابية عالية منها (1) و (6) واللذان تضمنتا قلة الملاعب والمساحات وعدم كفاية الاعتمادات المالية وهما يعدان الأساس لعمل أي مؤسسة رياضية اذ بدونهما لا يمكن القيام بالاعمال المنامة بالمديرية وهي من الأسباب الرئيسة لحدوث الضغوط المهنية كونها

(*) التقدير اللفظي (المدى 1-3=2) مقسم على ثلاث عبارات = (0.66). (صلاح الدين محمود علام، 2000)

• 1 - 1.66 = منخفض.

• 1.67 - 2.33 = متوسط.

• 2.34 - 3.00 = عالٍ.

تحجم عمل الموظفين وبالتالي تقلل دافعيتهم للعمل والإنتاج. كما حصلت عبارات أخرى أيضاً على نسب عالية من عدم كفاية الرواتب ووجود بعض التشدد بين الموظفين والتركيز على الجوانب السلبية وإهمال الإيجابية منها للموظف كلها عبارات تؤدي إلى حدوث الضغوط المهنية لدى الموظف وبشكل سلبي تؤثر في عمل المؤسسة وإن التغلب عليها يعد أمراً صعباً إلى حد ما كونها أسباب خارجية تحتاج إلى حلول من قبل الجهات العليا وليست داخلية تخص الموظف نفسه، وهنا يأتي دور الموظف في قدرته على مواجهة هذه التحديات والضغوط والتأقلم معها في سبيل عدم تفاقم تأثيرها السلبي على الموظف. إذ تعبر الضغوط المهنية عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي، وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً أو إزعاجاً، أو تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل. (Okebukola, P. A & Jegede, O. Jk, 1989).

ومن جانب آخر يمكن أن نلاحظ أن ليست كل الضغوط التي يتعرض لها الموظف كانت سلبية بل إن قسماً منها كان إيجابياً معززاً للعمل وهو ما ورد في الفقرة (6) والتي حصلت على أهمية نسبية عالية والتي تفسر أن الضغوط المهنية تزيد من دافعية الموظف للعمل والتي تعد تحديداً داخلياً للموظف مع نفسه وإثباتاً لذاته في العمل والتغلب على الضغوط الخارجية المحيطة به. إذ أن لظاهرة الضغط جانبان، الجانب الأول إيجابي ولا يلحق ضرراً بالفرد بل يعتبر مفيداً للفرد، حيث يكون عامل حفز للفرد لبذل الجهد نحو النمو والتقدم وحسن الأداء، أما الجانب الثاني فهو سلبي، ويتمثل في الألم الذي يعاني منه الفرد. وعندما يذكر الضغط غالباً ما ينصرف معناه إلى هذا الجانب الذي يشير إلى الجانب السلبي. (راشد محمد لطفي، 1992).

ومن جانب آخر نجد أن هناك عبارات حصلت على أهمية نسبية متوسطة ومنخفضة في الضغوط المهنية مثل العبارات (3-5-14-15-16) وهي تدل على مساندة المدير لموظفيه وإن المناخ العام هو مناسب للعمل بالرغم من وجود بعض الخلافات الشخصية بين الموظفين فضلاً عن حصول الموظفين على بعض العوائد المالية الإضافية التي تزيد من دخلهم الشهري ووجود الفعاليات الرياضية والفنية في منهاج المؤسسة والأسلوب الجيد للتعامل مع الموظفين كل ذلك كان له الأثر الإيجابي في مواجهة الضغوط المهنية.

الجدول (3) يبين تكرارات البدائل ونسبها المئوية والوسط الحسابي المرجح والأهمية النسبية وتقديرها اللفظي لعبارات استبانة الالتزام

التقدير اللفظي	الأهمية النسبية	س _ن المرجح	البدائل						الفقرات
			لا أوافق تماماً		أوافق		أوافق تماماً		
			%	ك	%	ك	%	ك	
متوسط	44.62	2.23	46.15	30	30.77	20	23.08	15	1
عالٍ	49.23	2.46	66.15	43	13.85	9	20.00	13	2
متوسط	45.85	2.29	49.23	32	30.77	20	20.00	13	3
عالٍ	49.68	2.48	67.74	42	12.90	8	19.35	12	4
متوسط	35.38	1.77	18.46	12	40.00	26	41.54	27	5
متوسط	52.00	2.60	69.23	45	21.54	14	9.23	6	6
متوسط	43.08	2.15	38.46	25	38.46	25	23.08	15	7
منخفض	33.23	1.66	20.00	13	26.15	17	53.85	35	8
متوسط	42.46	2.12	44.62	29	23.08	15	32.31	21	9
متوسط	34.77	1.74	16.92	11	40.00	26	43.08	28	10

من خلال الجدول أعلاه الخاص بمقياس استبانة الالتزام فنجد أن معظم العبارات كانت إجاباتها منخفضة أو متوسطة (متوسطة بالمعدل العام) وهو دليل على وجود نوع من الضعف في الالتزام من قبل الموظفين بسبب وجود بعض الضغوط المهنية الخارجية عليهم، وإن عدم قدرة الموظفين على التغلب على هذه الضغوط تقلل من التزامهم الوظيفي

للاعمال المكلفين به، إذ ان التفاعل بين الضغوط الموجودة واستجابة الموظفين لها بالشكل الأمثل لها الأثر الكبير في التغلب عليها وبالتالي عدم تأثر التزام الموظف بالواجبات المكلف بها. إن هناك ثلاثة اتجاهات لمفهوم ضغط العمل على النحو التالي: الاتجاه الأول: يتناول الضغط باعتباره أحد المؤثرات أو المنبهات التي توجد في البيئة ويحدث تأثيره على الفرد. الاتجاه الثاني: ويرى أن الضغط عبارة عن استجابة للمثيرات (مسببات الضغط). أما الاتجاه الثالث فيتناول الضغط باعتباره التفاعل الذي يحدث بين هذين العنصرين، مسببات الضغط والاستجابات نحوها. (رحي عليان ومحمد خير أبو زايد، 2002).

كما يمكن ان يُعزى عدم التزام الموظفين بواجباتهم الى الظروف التي الخارجية التي تحيط بهم وما يتعرض له الموظف من ارهاصات في مجال حياته العامة والمهنية والتي كلها لها الدور السلبي في التزامهم والذي يعكس سمة الصلابة والتي هي من السمات الشخصية العامة للفرد بشكل عام والموظف بشكل خاص فضلاً عن عدم إحساس الموظف بقيمته الفعلية وجدارته بالعمل وكذلك عدم احساسه بمسؤولية العمل الذي يقوم به. وفي هذا الصدد يشير (محمد حسن علاوي) نقلاً عن (كوباسا) "الى أن الالتزام يعد بعداً هاماً من ابعاد سمة الصلابة (Hardness) والتي تعد من السمات الشخصية العامة التي تشكل وسيلة مقاومة عندما يواجه الفرد بعض ضغوط الحياة" وأن ما يجبر الموظفين على العمل تحت هذه الظروف هو قناعتهم بعملهم كونه مصدر عيشهم الوحيد واهمية المحافظة عليه تمكنهم من استقبال وتصدي الضغوط بشكل يتيح لهم البقاء في وظائفهم وهنا لا بد ان يكون للجهات العليا وقفة جادة لمتابعة تخفيف الضغوط الحياتية المهنية مقابل ارتفاع معدل الالتزام

الجدول (4) معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والالتزام

المتغيرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	نسبة الخطأ
الضغوط المهنية	1.846	0.707	0.939	0.000
الالتزام	2.124	0.631		

من خلال الجدول اعلاه، الخاص بعلاقة الارتباط بين الضغوط المهنية والالتزام نجد ان الوسط الحسابي للضغوط المهنية كان اعلى من درجة الحدة البالغ (1.50) بمقدار (0.346) درجة وهو يدل على وجود نوع من الضغوط ولكن ليس بدرجة عالية جداً، اما في الالتزام فنجد ان الوسط الحسابي كان ايضاً اعلى من درجة الحدة البالغة (1.50) بمقدار (0.624) وهو يدل على وجود الالتزام بدرجة متوسطة من قبل الموظفين بعملهم بالرغم من الضغوط المهنية الموجودة، اما معامل الارتباط بين الضغوط المهنية والالتزام فقد كان عالياً وبلغ (0.939) وهو معنوي عند مستوى الخطأ (0.05).

ان ما ذكر في اعلاه لا يعني بالضرورة ان الضغوط التي يتعرض لها الموظفين تقلل من درجة التزامهم بل على العكس فهي يمكن أن تزيد من دافعيتهم للداء وبمعنى آخر انها قد تكون ايجابية وليست سلبية، وان القدرة على التغلب على الضغوط يعد تحدياً كبيراً وعلى ادارة المؤسسة مراعاة ذلك من خلال التحفيز المستمر لموظفيها من خلال تشجيعهم بالوسائل المتاحة وعلى سبيل المثال لا الحصر الحوافز المالية وكتب الشكر والتثمين فضلاً عن زيادة روابط العلاقات الاجتماعية والتعامل بشفافية مع الجميع واستعمال مبدأ العقاب والثواب وتطبيق القانون على الجميع على حدٍ سواء. فضلاً عن تثقيف الموظفين في التعامل الجيد مع الضغوط والتفوق عليها دون ان تؤثر سلباً على عملهم اي ان يكون لدى الموظفين القدرة الجيدة على عزل الضغوط عن التزامهم الوظيفي. إذ ان الضغوط تحدث عندما يواجه الفرد مطالباً كثيرة ترهقه أو تفوق قدراته الفنية والادارية على التكيف، وأن التفاعل يحدث بين المطالب الخارجية والأساس البنوي وقابلية الشخص للتأثر وبين كفاءة الشخص الدفاعية. كما ان للإحباط والصراع والتهديد دوراً في إحداث الضغوط. (Lazarus R.)

(S. & Coyne. J. C, 1981). كما إن العلاقة المتبادلة بين الضغوط المهنية والالتزام غالباً ما تفسر على أنها سلبية في حين يمكن أن تكون إيجابية تزيد من دافعية الموظف للداء غير أنها تكون سلاح ذو حدين، فإما أن تستمر بالإيجابية من خلال حسن التعامل والتقدير والمتابعة المستمرة من قبل الإدارة العليا، أو أنها قد تتحول مستقبلاً إلى سلبية تؤدي إلى ضعف الأداء وقلة الالتزام نتيجة التراكمات غير المعالجة للضغوط وفقدان الثقة من الموظف بإدارته العليا.

الاستنتاجات:

- وجود ضغوط مهنية عالية لدى الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي أهمها تمثلت في قلة الملاعب والساحات والتجهيزات الرياضية وقلة الموارد المالية.
- وجود ضعف في الالتزام من قبل الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي.
- وجود علاقة ارتباط موجبة بين الضغوط المهنية والالتزام لدى الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي.
- لم تؤثر الضغوط المهنية سلباً على الالتزام الوظيفي لدى الموظفين العاملين في مديرية التربية الرياضية والنشاط المدرسي بل كان تأثيرها إيجابياً إلى حد ما.

المصادر

- أحمد فاروق عبد القادر و هشام إسماعيل إبراهيم هلال: الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى قيادات الإدارة الرياضية ببعض الجامعات المصرية. (www.researchgate.net)
- أحمد ماهر: السلوك التنظيمي: مدخل بناء المهارات، الإسكندرية، المكتب العربي الحديث، 1986.
- أسامة كامل راتب؛ الأسس النفسية لبناء الهدف في المجال الرياضي: سلسلة الفكر العربي في التربية البدنية والرياضة، القاهرة، دار الفكر العربي، 1994.
- أسامة كامل راتب؛ علم نفس الرياضة المفاهيم-التطبيقات: ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 1995.
- أميرة حنا؛ بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، أطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، 2001.
- اندرو دي سيزلاكي، مارك جي والاس: ترجمة: جعفر أبو القاسم أحمد: السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991.
- بلوم وآخرون؛ تقييم الطالب التجميعي والتكويني، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون، القاهرة، دار مكدو جيل، 1983.
- حامد عبدالسلام زهران؛ علم النفس الاجتماعي، ط3، القاهرة، عالم الكتب، 1973.
- حمدي علي الفرماوي: ضغوط العمل والاتجاه نحو التدريب لدى المتدربين أثناء الخدمة في الكويت. المجلة المصرية للدراسات النفسية: العدد 17- المجلد: السابع، أغسطس، 1990.
- دراسة حنان عبدالرحيم الاحمدي (2002) بعنوان: ضغوط العمل لدى الأطباء: المصادر والأعراض، دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية والخاصة بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية، الرياض، معهد الإدارة العامة، 2002.
- راشد محمد لطفي: نحو إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها، الإدارة العامة، ع75، 1992.
- ربحي عليان ومحمد خير أبو زايد: ضغوط العمل لدى العاملين في المكتبات الجامعية الحكومية والخاصة في الأردن، مجلة العلوم التربوية تصدر عن عمادة البحث العلمي الجامعة الأردنية: دراسات، 2002، المجلد: 29، العدد 2.

- سعود محمد النمر: دراسة تحليلية لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط العمل في القطاعين العام والخاص بالمملكة العربية السعودية، المجلة العربية للإدارة، عمان، المجلد 16 العدد 2.
- صلاح الدين محمود علام؛ القياس والتقويم التربوي والنفسي، أساسياته، تطبيقاته، توجهاته المعاصرة، ط10، القاهرة، دار الفكر العربي، 2000.
- عصام النمر؛ القياس والتقويم في التربية الخاصة، عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2008.
- فرج عبد القادر طه معجم علم النفس، دار الصباح، 1993.
- محمد السيد علي الكسباني؛ البحث التربوي بين النظرية والتطبيق، ط1، القاهرة، دار الفكر العربي، 2012.
- محمد توفيق السيد وآخرون؛ بحوث في علم النفس، القاهرة، مكتبة الانجلو المصرية.
- محمد حسن علاوي؛ مدخل في علم النفس الرياضي: ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1998.
- محمد حسن علاوي؛ موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين : ط1، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، 1998.
- ناهدة محمد سعد حسن؛ الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي وتقدير الذات لدى أخصائي النشاط الرياضي بجامعة المنيا، رسالة ماجستير، جمهورية مصر العربية، جامعة المنيا، 2003.
- هزاع بن محمد الهزاع؛ فسيولوجيا الجهد البدني الأسس النظرية وإجراءات العملية للقياسات الفسيولوجية، ج1، المملكة العربية السعودية، الرياض، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، 2012.
- Fischer. Euqncce, O.H. rational, Surver Hery Rolt. Newyork, 1955.
- Jerry R. Thomas and Jack K. Nelson; Research Methods In Physical Activity, 3ed Edition, USA, Human Kinitics, 1996.
- Lazarus R. S. & Coyne. J. C.: Cognitive style stress perception and coping (IN), (IL) Kutach L. B. Schlesinger and associates (eds) hand book on stress and anxiety, Jessy bass publishers, 1981.
- Okebukola, P. A & Jegede, O. J.: Determinants of Occupational Stress among Teachers in Nigeria. Educational Studies, 1989, 15, 23-36 PMID: 2926704 [PubMed - indexed for MEDLINE
- Selye, H., Stress without Distress. Philadelphia Loppin cott. 1959.

الملاحق

استبانة الضغوط المهنية

ت	العبارات	أوافق تماماً	أحياناً	لا أوافق تماماً
1.	الملاعب والساحات ضرورية لقيامي بعملية جدا.			
2.	راتبي لا يتناسب مع مسؤولياتي			
3.	الزيارات المفاجئة للمدير تسبب لي القلق			
4.	اشعر بان مدير العام يقدر الجهد الذي أقوم به في عملي			
5.	مناخ العمل في المديرية يتميز بالخلافات بين الموظفين وهو الأمر الذي يسبب لي المزيد من الضيق			
6.	الموظفين لديهم الدافع للعمل			
7.	الاعتمادات المالية اللازمة للصرف منها على النشاط الرياضي غير كافية			
8.	راتبي بمفرده يكفي حاجتي الضرورية			
9.	بضايقتي التركيز الموجه على الجوانب السلبية وإغفال الجوانب الإيجابية في عملي			
10.	اشعر بان العلاقات بيني وبين معظم الموظفين وثيقة جدا			
11.	الأدوات والأجهزة الرياضية بالمديريات مناسبة لكي أقوم بعملتي على خير وجه			
12.	مهنتي لا توفر لي الأمان المادي المناسب			
13.	يوجد نوع من التشدد بين الموظفين في مديرتي			
14.	احصل على حوافز مادية لا باس بها بالإضافة لمرتبي			
15.	الإمكانات الرياضية والصحية والفنية في المديرية مناسبة لإعداد الطلاب في المدارس			
16.	أسلوب التوجه الحالي يشجعني على بذل المزيد من الجهد في عملي			

استبانة الالتزام

ت	العبارات	أوافق تماماً	أحياناً	لا أوافق تماماً
1	أتعجب غالباً من بذلي الجهد الواضح في عملي			
2	القدرة على التفكير ليست ميزة حقيقية			
3	معظم أوقات الحياة تضيق في أنشطة بلا معنى			
4	محاولتي لمعرفة نفسي على حقيقتها مضیعة للوقت			
5	بالرغم من بذلي جهد كبير في عملي فان العائد يبدو لي قليلاً جداً			
6	الحياة تبدو لي بلا معنى			
7	أجد صعوبة في اكتسابي الحماس في عملي			
8	أود أن تكون حياتي بسيطة ولا تتطلب اتخاذ أية قرارات			
9	لا افهم الناس الذين يقولون إن العمل الذي يقومون به له قيمة في المجتمع			
10	أحلامي وتخيلاتي هي أكثر من الأشياء إثارة في حياتي			