

The Educational Supervision's Role in Managing Career Pressures Faced by Physical Educational Teachers in the Republic of Iraq

Amer Khalifa Hamad Al-Fahdawi

Department of Vocational Education, Anbar Education Directorate, Anbar, Iraq

alfahadamer10@gmail.com

KEYWORDS: Educational Supervision, Managing Career Pressures, Physical Education Teachers.



<https://doi.org/10.51345/v34i4.833.g411>

ABSTRACT:

The study aimed to determine the role of the educational supervision in managing the career pressures facing the Physical Education (PE) teachers in Iraq where the study used the descriptive, analytical method. To achieve the objectives of the study, a questionnaire was used to collect data from the study sample, which consisted of 800 male and female PE teachers in the public schools in Iraq who were selected by the one-stage cluster sample method by 8 % of the study population. The researcher distributed (50) questionnaires to the teachers of each governorate. The study concluded a medium degree for the role of the educational supervision in managing the career pressures facing the PE teachers in the Republic of Iraq, statistically significant differences at sig. ($\alpha \leq 0.05$) for the viewpoints of the study sample on the role of the educational supervisor in managing the career pressures facing the PE teachers according to gender in favor of the females, and finally no statistically significant differences at sig. ($\alpha \leq 0.05$) between the viewpoints of the study sample on the role of the educational supervisor in managing the career pressures facing the PE teachers in Iraq accruing to the personal variables of (gender, age group, educational level, and number of years of experience).

REFERENCES:

- Alasomukai, A. V. (2019). Job Stress Management among Secondary School Principals in Rivers State, Nigeria. *International Journal of Scientific Research in Education*, 12 (1), 164-189.
- Brudnik-Dąbrowska, M Noworol, C. (2021). Coping with Stress and Burnout... in the Physical Education Teaching Profession, *journal Coping with Stress and Burnout*, 1(1), 30 – 58.
- Centeio, E, fahlman, M. (2018). Building healthy communities: Comprehensive school health program to prevent obesity in elementary school. *Preventive Medicine*, 111 (1), 210 – 215.
- Kusuma, A. (2018). work stress (causes, impacts and solutions): a case study on the net. *yogyakarta employees. Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 7.

دور الإشراف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق

م.م. عامر خليفة حمد الفهداوي

قسم التعليم المهني، مديرية تربية الأنبار، الأنبار، العراق

alfahadamer10@gmail.com

الكلمات المفتاحية: الإشراف التربوي، إدارة الضغوط المهنية، معلمي التربية الرياضية.

<https://doi.org/10.51345/v34i4.833.g411>

ملخص البحث:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور الإشراف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (800) معلم ومعلمة التربية الرياضية في المدارس الحكومية في جمهورية العراق، تم اختيارهم بالطريقة العينة العنقودية ذات المرحلة الواحدة وذلك بما نسبته (8%) من مجتمع الدراسة، حيث قام الباحث بتوزيع (50) استبانة على معلمي كل محافظة، وأظهرت الدراسة، وجود درجة متوسطة في دور الإشراف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق، كما وأظهرت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، وكانت الفروق لصالح الإناث، كما وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في الجمهورية العراقية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع الفئتي العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

المقدمة:

يعد التعليم الركيزة الأساسية في بناء المجتمع وتطوره، والتعليم لأفراد المجتمع يمثل ضرورة ملحة لأجل تكوين الشخصية وبناء المستقبل منذ القدم، وتطور المجتمعات تكون الحاجة إلى التعليم أكثر إلحاحاً، فكلما تقدمت العلوم وهيمنت التكنولوجيا الحديثة على مختلف مرافق الحياة ازدادت حاجة المجتمع إلى تعليم ابنائه وفق المستحدثات العصرية، وفي مجال الاهتمام بالتعليم اهتمت المؤسسات التربوية في العقود الأخيرة بالإشراف التربوي لما له من أثر فعال ينعكس تأثيره الإيجابي على العملية التعليمية بكافة عناصرها، حتى يتم تلافي كثير من الضغوط المهنية التي تقف عائقاً أمام تحقيق الأهداف التربوية المختلفة التي يجب الوصول إليها من العملية التعليمية.

ويعد الإشراف التربوي عنصراً أساسياً في النظام التعليمي، وركناً مسانداً للعملية التعليمية، إذ أنه يساهم في تطوير أداء المعلمين، وهو لازم لتنفيذ السياسة التعليمية وتوجيه الإمكانات البشرية والمادية والمدرسية بشكل

فعال، بل إن نجاح المعلم يقتزن إلى حد كبير بنجاح المشرف التربوي في تأدية أدواره ومهامه بشكل فعال (عابدين، 2011).

والإشراف التربوي عملية إبداعية مهنية تهتم برفع وتطوير أداء المعلمين لمهامهم الوظيفية كما أنها توجه المعلمين لكيفية تطوير أساليب التعليم والتعلم، بشكل يساعد على تقديم الخدمة التعليمية والمعرفية الأفضل للطلبة، والاهتمام بتشجيع النمو الذاتي لدى المعلمين، ويتم ذلك عبر رفع فعالية الطرق والأساليب، لتكون مؤثرة وكفؤة على مخرجات العملية التعليمية (حناوي ونجم 2019)، ولأن الإشراف التربوي الحديث أصبح ينظر إليه كعملية تعاونية، فإنها تحتاج إلى تنمية الثقة والتقدير بشكل متبادل بين المشرف والمعلم، لتحقيق الوصول إلى المفاهيم المشتركة حول أبرز المهام التي يحتاجها المعلم في تطوير أدائه، وذلك يساعد كل منهما في الوصول إلى قرار، كما أن الإشراف التربوي يعمل على الارتقاء بعملية التعليم والتعلم، من خلال التركيز في مساعدة المعلمين على تحديد واستغلال ذكاء الطلبة من خلال التوجيه التربوي لتحريك نمو كل طالب، ويوجهه نحو مساهمة فاعلة في المدرسة والمجتمع ككل (بلقاسمي، 2022). ويعتبر الإشراف التربوي نظاماً معقداً يتأثر بالعديد من العوامل كالضغوط المهنية التي تؤثر على المعلم بشكل عام ومعلم التربية الرياضية بشكل خاص، ولا بد من إلمام المشرف التربوي بجميع العوامل المؤثرة بالضغوط المهنية حتى يستطيع التعامل مع المعلمين الذين يقومون بتدريس حصة التربية الرياضية في المدارس (الغامدي، 2019).

ولقد لقي موضوع الضغوط المهنية اهتماماً متزايداً من قبل الباحثين في مجالات عدة في علم النفس والتربية لما له من انعكاسات على الأفراد واتجاهاتهم وأدائهم في العمل، حيث تكاد لا تخلو أي مهنة من الضغوط المهنية ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى، ومن شخص إلى آخر، وذلك لاختلاف مصادرها في البيئة المهنية واختلاف استجابة الأفراد لها، ونظراً للفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم اتجاه الموقف الضاغطة.

وتعد مهنة التعليم من أكثر المهن إثقالاً بالضغوط المهنية نظراً لما تنطوي عليه من أعباء ومتطلبات ومسؤوليات بشكل مستمر، الأمر الذي يتطلب مستويات عالية من الكفاءات والمهارات الفنية والشخصية من جانب المعلم، حيث أن هذا الأخير يتأثر بما يجري حوله من تغيرات وضغوط مختلفة يمكن أن تؤثر في أدائه ودوره المتوقع، وبما أن المعلم يعد أحد محاور العملية التعليمية يجب الاهتمام بهذه الفئة، وتوفير بيئة مناسبة خالية من الضغوط تضمن لهم الاستقرار في العمل لرفع مستوى أداء المعلمين للوصول إلى الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.

إن ظاهرة الضغوط المهنية للمعلمين بشكل عام ومعلم التربية الرياضية بشكل خاص تعد من أكثر الظواهر خطورة لما لها من آثار سلبية، والمتمثلة في الإنهاك والاحتراق النفسي، والشعور بالإعياء وفقدان النوم، كما

يتبع ذلك أعراض أخرى مثل التوتر الحاد والقرح المعدية وانقباض العضلات وزيادة عدد دقات القلب وعلى المستوى المهني تنعكس زيادة الضغط في تنامي المعدل السنوي لغياب المعلمين وعدم الرغبة في الأداء وارتفاع في عدد الذي يتقاعدون مبكراً، كما أن معلم التربية الرياضية يعاني من زيادة المسؤوليات والواجبات الخارجية عن نطاق عمله الأساسي، وأيضاً تدريس بعض الحصص الإضافية التي لا توجد بجدول حصصه الأساسي، وعدم الرضا عن الراتب الشهري، وضعف الإمكانيات المادية، وكثرة أعداد الطلبة في الفصل، والتوجيه التربوي الرياضي، والعلاقة مع إدارة المدرسة والمدرسين الآخرين، وضعف فرص الترقى، مما يؤدي في النهاية إلى قلة الدافعية وفقدان القدرة على الابتكار والابداع في العمل والقيام بجميع الواجبات بصورة آلية وظهور حالة من التشاؤم واللامبالاة وفقدان الاندماج الوجداني وهذا يعتبر مؤشراً على عدم التكيف لدى المعلمين والمعلمات مما يؤدي لقلة كفاءتهم، ولكن عندما يكون معلم التربية الرياضية خالي من الضغوط المهنية فإن تفكيره يكون مصباً على العمل الذي يؤديه.

أولاً: الضغوط المهنية

مفهوم الضغوط المهنية:

عرفها حسين ومحمد (2021، ص 159) على أنها: "كل ما يؤدي إلى حدوث خلل في قدرة الشخص على التكيف مع المهنة التي يمارسها والتوافق مع الأفراد المحيطين به، أو تحول دون الحفاظ على توازنه الطبيعي أثناء ممارسة العمل".

وعرف أيضاً زيتوني (2020، ص 821) نقلاً عن العالم براون على أنها: "عدم قدرة الفرد على التأقلم مع مواقف معينة بقوله عن ضغوط العمل بأنها استجابات نفسية وجسمية وسلوكية للأفراد في مواقف تكون متطابقتها الحالية أكبر من قدرات الأفراد على التأقلم".

كما يؤكد Kusuma (2018, p:7) "أن الضغوط المهنية هو نتيجة المعاملات بين الأفراد مع بيئتهم، لا يمكن أن يتولد الإجهاد من الفرد أو من محيطه، بل التفاعل بين الاثنين، ويتم اختبار الضغوط عندما ينظر إلى الموقف أو يحكم عليه بأنه يتجاوز القدرات أو الموارد، ضغوط العمل هو علاقة بين الفرد والبيئة التي يقدرها الأفراد بما يتجاوز القدرات أو الموارد التي يمتلكها ويهدد رفاهية الفرد".

ويعرف الباحث الضغوط المهنية على أنها عبارة عن: مجموعة العوامل الخاصة ببيئة العمل والتي تؤثر في طبيعتها السلبية أو الإيجابية على حياة الفرد الشخصية وتوجهاته وأسلوب أدائه وإنتاجيته، وهي الأعباء الزائدة عن طاقته وقدراته، وقد تكون هذه التأثيرات نفسية أو جسدية، وقد تصل بالفرد إلى تدني كبير بعمله في حالة لم يتم معالجتها.

أهمية دراسة الضغوط المهنية:

لقد حظيت دراسة الضغوط المهنية اهتمام الباحثين في مختلف المجالات العلمية، وذلك لما لضغوط العمل من أثر سلبي على أداء الفرد وعلى مستوى دافعيته تجاه العمل وتراجع إنتاجيته لقد تم الاهتمام بموضوع ضغوط العمل من جوانب متعددة كما ذكرها محمود (2011)، والكريمي وجبر (2018)، كما يأتي:

1. المنظور الإنساني: إذ تتسم الإدارة الحديثة بالمسؤولية الإنسانية الأمر الذي يحتم عليها الاهتمام بالموارد البشرية التي تشكل ثروة بشرية هامة في الأعمال المختلفة، لذلك لا بد من الاهتمام بالحالة الجسمية والنفسية للأفراد العاملين وتوفير الرفاهية لهم.
 2. المنظور الإنتاجي: إذ أن الاهتمام بصحة الفرد العامل من الناحية النفسية والجسمية وتقليل ضغوط العمل عليه يؤدي إلى زيادة الإنتاجية.
 3. المنظور الابتكاري: إن بيئة العمل الخالية من الضغوط بأنواعها والتي تقوم بإشباع حاجات الفرد النفسية، والاجتماعية والوظيفية، والمادية، تولد الدافع لدى الفرد لبذل المزيد من الجهد والإنجاز مما يزيد من قدرته على الإبداع والابتكار.
 4. المنظور الرحبي: إن المؤسسات التي يتميز أفرادها العاملون بغياب التوتر والقلق والاجتهاد تتميز بالإنتاجية العالية، وبالتالي بالأرباح المرتفعة.
- أما في المؤسسات التعليمية والتربوية فإنه تم إيلاء موضوع ضغوط العمل معرفة مسبباته أهمية كبيرة وذلك لعدة أسباب ومنها: تنمية قدرات ومهارات المعلمين في التعامل مع ضغوط العمل الداخلية والخارجية، وبالتالي تطوير مهارات التنظيم والتخطيط والتوجيه في المدرسة، والعمل على حمايته من اتخاذ القرارات الخاطئة التي تنجم في الحالات الانفعالية والعصبية والتوتر والحرص على تجنب عشوائية القرارات والتخبط وقصور الرؤية لدى المعلمين والتي تنتج عند تعرضه لضغوط العمل، كما وتكمن أهمية دراسة ضغوط العمل لدى المعلمين بتحسين فاعليته ودافعيته نحو العمل ورفع روحه المعنوية وسيادة روح التعاون بينه وبين المعلمين بالشكل الذي ينعكس إيجاباً على المدرسة ككل (العبيدات، 2017).

أسباب الضغوط المهنية:

أولاً: الأسباب العامة للضغوط المهنية في مجال العمل (الفرماوي وعبد الله، 2009):

1. مشكلات تنظيمية: من المصادر العامة للضغط المهني، سوء النظام الذي يتسبب في تأخير القرارات المهمة، وعدم قدرة الفرد في العمل على تحديد المسؤول المباشر عن اتخاذ القرارات، والنقص المستمر في الإمكانيات المادية والأجهزة والمعدات الضرورية، وعجز النظام عن وضع خطة محددة للإنتاج.

2. نقص الكفاءة المهنية: إن نقص المهارة أو الكفاءة لدى عدد من العاملين في مجال العمل يضع حملاً أكبر على من لديه هذه المهارات، أو عندما لا يتوفر تخصصات معينة لازمة لاستكمال المهام المهنية، مثل تسجيل المكالمات التليفونية أو نقل المعدات أو إصلاحها، فهذه المهام الإضافية يتحملها العاملون والمعنيين بها، إضافة إلى المهام الأصلية ربما يصلون إلى الشعور بعدم قيمة التخصص المؤهلين لها أو إحساسهم بالإرهاق الجسمي والنفسي الذي يجعلهم غير قادرين على التركيز على المهام المهنية الأصلية.
3. ساعات العمل الطويلة أو غير المنتظمة: العمل لمدة كبيرة يصل بالفرد إلى حالة من الملل، فالجسم الإنساني له إيقاع يرتبط بتكوينه ويتناغم بصورة معينة مع ساعات النهار والليل ولا بد من وجود ساعات للعمل وساعات للنوم، أن هذا التناغم يرتبط بطريق ما مع الطبيعة، حيث العمل نهاراً والاستراحة ليلاً أيضاً يرتبط بنظام المجتمع والبعد الاجتماعي للحياة، معنى ذلك أن خروج الإنسان عن المألوف في الطبيعة أو المجتمع قد يسبب له اجتهاداً ينعكس عليه نفسياً.
4. الشعور بالمكانة الأقل والمكافأة غير المناسبة: لا يمكن تجاهل انعكاس شخصية الإنسان على أدائه ونظراته إلى أبعاد العمل المتعددة تلك مسألة مهمة لا بد من وضعها في الاعتبار حيث إحساس الفرد بأهمية دوره في العمل الذي ينعكس على إحساسه بذاته ومن ثم فإن رغبة الإنسان في تأكيد ذاته عن طريق وجود أهمية لدوره في العمل يمكن أن يتأثر كثيراً إذا شعر بمكانة غير مناسبة، أو أصبح تقدمه في العمل لا يقابله الانتباه أو التقدير المناسب، وقد يكون الأجر المناسب أو مكان العمل المناسب ليس في حد ذاته هو المقصود في تحقيق المكانة ولكن نظرة الجمهور إلى هذين السببين ينعكس على الحالة النفسية للعامل، فإما إحساس بتأكيد ذات مرتفع وإما إحساس بالإحباط.
5. مهام وإجراءات غير ضرورية: من بين الإجراءات والأداءات غير الضرورية في مجال العمل بصفة عامة، وتكرار ملء استمارات وكتابة تقارير وتقديم إثباتات لدرجات أو دورات وليس ذلك سوى لإثبات الإدارة دوراً في العمل وتأكيد سلطتها.
6. عدم الاستقرار وفقدان الأمن: عندما يحدث عد استقرار في القرارات وتغيير مستمر في السياسات يتسبب ذلك في جمود وسلبية عند العامل، فيقف عن التخطيط أو الالتزام بإجراءات معينة ويكون ذلك سبباً لشعور الإنسان بالضغط النفسي. إن التغييرات الحادة في حياة الإنسان وإن كانت سارة تؤدي إلى الضغط النفسي وعندما تكون التغييرات حادة غير سارة تؤدي بالفرد إلى نوع من التهديد الذاتي المؤدي إلى الشعور بالضغط.

ثانياً: أسباب محددة للضغط في مجال العمل

1. طبيعة الوظيفة تعد الوظيفة ذاتها مصدراً من مصادر الضغوط في العمل وذلك لما تتصف به هذه الوظيفة من صفات تميزها من غيرها من الوظائف الأخرى سواء أكان ذلك فيما يتعلق بالفئة التي تصنف فيها هذه الوظيفة، أو المكانة التي تتيحها للأفراد الذين يعملون بها.
2. غموض الدور: ويقصد بها افتقار الفرد إلى المعلومات التي يحتاجها لإنجاز عمله في المنظمة. من الغريب أن لا نكون على علم مسبق بطبيعة العمل الذي نحن عليه مقبلون، أنه يجب أن نعرف متى تبدأ وتنتهي مسؤوليتنا في هذا العمل، ويجب أن نعرف علاقة ومسؤوليات الآخرين بمهامنا في العمل. فقد يترتب على هذا الوضع أن نلام أو نعاقب على أشياء أو مهام كنا لا نعتقد أنها تقع ضمن مسؤولياتنا.
3. صراع الدور: يلعب الفرد عدة أدوار، حيث يقوم بمحاولة مقابلة التوقعات المختلفة التي تريدها الأطراف المختلفة، وأحياناً تكون هذه الأدوار متعارضة، هذا يعني أنه قد يحدث تعارض في مطالب العمل من حيث الأولوية، وتعارض في حاجات الأفراد على متطلبات المنظمة، وتعارض مطالب الزملاء مع تعليمات المنظمة، وتكون الضغوط نتيجة لعدم مقدرة الرد على تحقيق التوقعات المختلفة.
4. توقعات غير واقعة عن الذات الكمالية: أظهرت البحوث على المعلمين بصفة خاصة أن توقعاتهم غير الواقعية من ذواتهم هي إحدى المصادر الهامة لضغوطهم النفسية، إن توقعاتنا العالية عن فاعلية الذات قد تدفعنا إلى مزيد من العمل، فتكلف أنفسنا بمهام لا تتفق مع إمكانياتنا أو قدراتنا، فيسبب ذلك إحباطاً وخيبة أمل تعد مصدراً مهماً للضغط، وعلى نحو ما فإن توقعاتنا عن إمكانياتنا ترتب بكل من صراع الدور وغموضه، فعدم وضوح الدور أو صراع الأدوار قد تصل بالعامل إلى أفكار تبريرية.
5. ضعف التأثير على صنع القرار: قد لا يقع الكثير من الأفراد في حالة من الضغط حيث لا يستطيعون إصدار قرار ما أو التأثير في قرار ما.
6. مواجهات متكررة مع المسؤولين: تعتبر العلاقات غير الموفقة مع المسؤولين إحدى المصادر المهمة للضغوط، خاصة إذا كان هؤلاء المسؤولون من الذين يعتمدون التأثير في الآخرين على نحو ما، فقد يعتمدون رفع عاملين محددين أو خفض شأن آخرين أمام بقية العاملين، أو أمام من بيدهم أمر قرارات الترقية أو صرف حوافز مالية.

ثالثاً: مسببات الضغوط الناشئة عن جماعة العمل

يؤدي الفرد عمله في المؤسسة ضمن جماعة عمل معينة، حيث نجد أن بعض الضغوط التي يتعرض لها الفرد مصدرها الجماعة وزملاء العمل، ومن أهم هذه الضغوط الافتقار إلى تماسك الجماعة، افتقار الفرد إلى دعم الجماعة ومؤازرتها، التنازع والصراع بين أفراد الجماعة. كما ويمكن للمدير أن يسبب بعضاً من الضغوط للفرد في العمل ومنها: عدم إظهار الاهتمام بالفرد، ممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب، السعي لوجود بيئة عالية الانتاجية.

رابعاً: الضغوط التي تسببها المؤسسة:

- العوامل والمؤثرات المؤسسية عديدة ومتنوعة، يمكن أن تكون مصدر ضغط للأفراد، فمنها ما يتعلق بالهيكل التنظيمي، وبعضها يتعلق بثقافة المنظمة، والبعض له علاقة بعمليات الاتصال والقيادة واتخاذ القرارات ومنها:
1. عوامل تتعلق بسياسات المؤسسة، وتتضمن: عدم المساواة بين العاملين في الرواتب والحوافز، إجراءات غير واضحة، قواعد غير مرنة.
 2. الهيكل التنظيمي، ويتضمن: المركزية وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات، فرص محدودة في الترقية والتقدم، درجة عالية من الرسمية.
 3. ظروف العمل وتتضمن: الازدحام وعدم الخصوصية، الضوضاء والحرارة والبرودة الشديدة، إنارة غير مناسبة.
 4. العمليات وتتضمن: اتصالات ضعيفة، تغذية راجعة ومحدودة حول الأداء، أهداف متضاربة.

خامساً: مسببات الضغوط من خارج المنظمة:

يواجه الفرد ضغوطاً كثيرة قد تكون ناشئة من عوامل ومؤثرات وظروف ليست لها علاقة بعمل الفرد أو الجماعة أو المنظمة فقد تكون ناشئة عن ضغوط تتعلق بحياة الفرد الخاصة، وما يتعرض له من أحداث شخصية، والانتقال المستمر، التغيرات الاجتماعية والتقنية.

أنواع الضغوط المهنية:

هناك أنواع متعددة للضغوط المهنية يمكن تصنيفها وفق عدة معايير نذكر منها معيار الأثر ومعيار الشدة، ومعيار المصادر وتوضح أنواع الضغوط المهنية هي على النحو الآتي (الشلي، 2019):

1. الضغوط المهنية الايجابية والتي تؤثر بشكل إيجابي لتحقيق أهداف العمل وزيادة دافعية الإنجاز لدى العاملين.

2. الضغوط المهنية السلبية: وهي الضغوط التي من خلالها يفقد الفرد السيطرة على الصعيد التكيفي مما يسبب القلق والإحباط والتي تنعكس على إنجازات الفرد في العمل.
3. ضغوط مؤقتة: تظهر في أوقات مختلفة في الحياة وتسبب القلق.
4. ضغوط دائمة: وهي الضغوط المزمنة وتسبب تهديداً أساسياً للفرد.

مراحل الضغوط المهنية:

يقسم (عامر والمصري، 2018) الضغوط إلى المراحل الآتية:

1. مرحلة نشوء الضغوط: يبدأ في هذه المرحلة ظهور ضغوط العمل، وتبدأ بوادر هذه الضغوط في شكلها الأول بالصورة غير مباشرة.
2. مرحلة نمو الضغوط: في هذه المرحلة تكون القوى الضاغطة استكملت قدرتها واحكمت سيطرتها على الفرد، فتتملك عواطفه وأفكاره، وتبدأ بتوجيه سلوكه في الاتجاه الغير مرغوب.
3. مرحلة اكتمال الضغوط: وهذه المرحلة يكون الضغط قد اكتمل ليصل إلى ذروته، ويكون في هذه المرحلة أكبر من مقاومة الموظف أو العامل، وبالتالي يخضع ويستجيب لقوى الضغوط ويبدأ بالتعامل معها.
4. مرحلة انحصار الضغوط: وتبدأ هذه المرحلة عندما يتحقق جزء مهم من مطالب قوى ضغوط العمل، أو بالوصول إلى اتفاق بين العام أو الموظف والعوامل الضاغطة، ومن ثم تبدأ هذه القوى بتحقيق الضغوط على الموظف أو العامل وتقديم الدعم له، وبهذا فإن المعارضة تصبح مهادنة ثم تعاون ثم مشاركة جزئية ثم كاملة إلى أن تنتهي الضغوط.
5. مرحلة اختفاء الضغوط: وتكون هذه المرحلة عندما تحقق القوى الضاغطة مطالبها بشكل كامل، وتفقد المبرر في استمرارها، ويكون أمامها خيارين إما الانصراف والانتهاء من الضغوط أو الانتقال إلى جماعة أخرى.

ثانياً: الإشراف التربوي

مفهوم الإشراف التربوي:

عرف مناو (2022، ص 2897) الإشراف التربوي على أنه "عملية التأكد من أن العاملين التربويين كالمعلمين والمدراء والمشرفين يقومون بإتباع السياسات والمبادئ والقواعد والأنظمة التربوية الواجب اتباعها، وذلك من أجل تعليم الطلبة وتحقيق الأهداف التربوية المنشودة بفعالية".

أما بلقاسمي (2022، ص997) فقد عرف الإشراف التربوي هي عبارة عن عملية تربوية قيادية، إنسانية، تعاونية، توجيهية تسعى إلى مساعدة المعلمين على النمو المهني لتحسين نوعية التعليم والتعلم لكي يكون أكثر فاعلية وقدرة على توجيه النمو المستمر لكل طالب نحو المشاركة الأكيدة في بناء المجتمع الديمقراطي الحديث". ويعرف الباحث إجرائياً الإشراف التربوي على أنها عملية سلوك منظم تنظيمياً رسمياً من قبل المؤسسة التعليمية، لا يتم بشكل عشوائي بل بطريقة علمية مخططة تهدف إلى تحسين وتطوير عملية التعليم عبر توفير الإمكانيات والموارد المتاحة، مع مراعاة الجانب الإنساني في هذه العملية.

أهمية الإشراف التربوي:

تتضح أهمية الإشراف التربوي أنه في جميع مجالات الحياة يحتاج الأفراد إلى من يوجههم ويرشدهم حتى يتحسن أدائهم المهني، وعمليات لا يمكن أن يتحقق النجاح اللازم لها إلا إذا وجدت من يتهم بها، ويشرف عليها، ويوفر لها الإمكانيات اللازمة حتى تسير كما تم التخطيط لها، كما أن معظم التربويين يرون أن الإشراف التربوي ضرورة لعدة أسباب من أهمها التطور في مجال التربية والتعليم، والمشاركة في تطوير التعليم، ومعرفة الفروق الفردية بين المدرسين، بالإضافة إلى ضخامة المسؤولية الاجتماعية للمعلم، وأن الإشراف التربوي وسيلة مهمة لتبادل الخبرات (أمر الله، 2013)، ولقد وضح الجلامدة (2016) أهمية الإشراف التربوي في عدة أسباب من أهمها ما يلي:

1. عدم إلمام المعلمين الجدد إلاماً كافياً بالمعلومات والطرق اللازمة في عملية التدريس.
2. بعض المعلمين ضعيفين في مادة الدراسات الاجتماعية والأمور المهنية.
3. يفتقر الإشراف التربوي المعلمين على الاطلاع إلى المصادر التي تساعد في حل المشكلات.
4. توجيه المعلم وإرشاده لإنمائه مهنيًا ونمو تلاميذه في الاتجاهات السليمة.
5. المشاركة في حل مشكلات المعلمين والطلبة، وتطوير العملية التعليمية بكل جوانبها.
6. يساعد الإشراف التربوي على الارتقاء بجودة التعليم.
7. ومن هنا يتضح لدى الباحث أن المهمة الأساسية للإشراف التربوي هي تطوير قدرات المعلمين وتنميتها، وتحسين مستوى أدائهم، ومحاولة حل مشكلاتهم في العمل، وتوجيههم لمواكبة التطورات والتغيرات المعاصرة في المعرفة العلمية والتكنولوجية وتسخيرها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.

أهداف الإشراف التربوي:

من أهم أهداف الإشراف التربوي هو تحسين العملية التعليمية وتطويرها ضمن إطار الأهداف المرجو تحقيقها من خلال النظر إلى العوامل المؤثرة عليها، وحل جميع المشكلات التي تواجه العملية التعليمية (عطوي، 2008). كما أن الإشراف التربوي يسعى إلى تطوير العملية التربوية بكافة عناصرها، حيث يمثل أهم هدف من أهداف الإشراف التربوي في تحسين العملية التعليمية لصالح المعلم والطالب، ويشجع الإشراف التربوي المعلمين على الاهتمام بالعملية التعليمية وتحسينها، والاهتمام بمساعدة الطلبة على التعلم كلا حسب قدراته الفردية وإمكاناته، وإكساب المعلمين مهارات التقويم وخاصة مهارة التقويم الذاتي، وحث المعلمين على التعاون فيما بينهم للتغلب على الصعوبات المهنية حتى يكتمل نموهم المهني (الخطيب، 2015).

فالهدف النهائي والأهم والشامل من الأشراف التربوي هو نمو الطلبة وتطوير المجتمع، ثم تحسين عملية التعليم والتعلم، وإنشاء بيئات مناسبة للتعليم والتعلم، حتى نقوم بضمان واستمرارية البرنامج التربوي وتطويره ليتناسب مع الظروف التي يمر خلالها في الفترات الطويلة (أمر الله، 2013). ويرى العديد من الباحثين التربويين أمثال (حسين، 2020، الصائغ، 2018؛ الرشدي، 2020) أن للإشراف التربوي أهداف أساسية من ضمنها تنظيم العملية التعليمية، وتحديث المناهج المدرسية، والعمل على تنمية قدرات المعلمين، وتهيئة البيئة المدرسية المناسبة، وربط البيئة المحلية مع البيئة المدرسية.

أما الأهداف الثانوية للإشراف التربوي فتتمثل في التخطيط للموقف التعليمي لمصلحة المتعلم، ومشاركة المعلمين في وضع خطط لتحقيق أهدافهم بالأساليب الجديدة للتعامل مع نفسية المتعلمين وتشجيعهم على اتباعها، ويقف الإشراف التربوي أيضاً عند نقاط الضعف في المادة العلمية لدى المتعلمين وينمي قدراتهم، وتنوير المعلمين بأحدث الطرق التربوية في التعليم خصوصاً في مجال التخصص، وينمي العلاقات الإنسانية في البيئة التعليمية سواء كانت بين المعلمين أنفسهم أو المعلمين والإدارة المدرسية (عايش، 2008).

معوقات الإشراف التربوي:

يتأثر الإشراف التربوي كغيره من عناصر المنظومة التعليمية بمجموعة من المعوقات التي قد تقلل من فاعليته، وقد تقف حائلاً دون تحقيق أهداف العملية التربوية وفيما يلي عرض لأهم المعوقات التي تحول بين المشرف التربوي وأعماله الإشرافية وأدواره القيادية وتتلخص هذه المعوقات على النحو الآتي:

أولاً: المعوقات الإدارية: تتمثل المعوقات الإدارية في كثرة الأعباء الإدارية حيث تتمثل المهمة الأساسية للمشرف التربوي مهمة فنية بجته يتخللها جزء يسير من الجانب الإداري، إلا أن الواقع الملموس عكس ذلك حيث يتم إسناد أعمال إضافية للمشرف التربوي تعيق نشاطه الميداني وقد تضعفه، وكذلك بالنسبة لمدير

المدرسة فالجانب الإداري والمسؤوليات المتعددة التي تقع على عاتقه تضعف من دوره الإشرافي (الربيعي، 2019).

كما وتتمثل المعوقات الإدارية في قلة الدورات التدريبية حيث يعتبر التدريب أثناء الخدمة من أهم الأمور والفرص التي تقوم على صقل مهارات المشرف والمدير وتطويرها، فمع التنامي المستمر والتقدم في العلوم الإنسانية لا بد أن يتزامن ذلك مع التنمية المهنية لكلا الطرفين، فقلة الدورات التدريبية وتغليب الجانب النظري على البرامج والورش التدريبية تسهم في انخفاض فاعلية الإشراف التربوي وتجعله مؤطراً بأفكار لا تتناسب مع الانفجار المعرفي في مختلف العلوم ويشكل معوقاً من المنظومة التعليمية (غداد، 2010).

كما أن ضعف قدرة مديري المدارس على ممارسة الإشراف التربوية حيث ينبغي أن يمتلك مدير المدرسة مقومات شخصية تساعد على ممارسة الإشراف، إلا أن هذه المقومات لا تتوافر لدى الجميع فقد تشكو بعض الإدارات من قصور في الشخصية وأساليب الإدارة، وقد يعاني البعض الآخر من ضعف عملية الإشراف والمتابعة والتقييم، مما يؤثر سلباً على عملية الإشراف (الفرح ودبابة، 2015).

ثانياً: المعوقات الاقتصادية: إن نجاح أعمال المنظومة التعليمية يتوقف على العاملين فيها فمتى توافرت في هؤلاء العاملين المقدرة على العمل بالإضافة إلى الرغبة في العمل فإن ذلك سيؤدي بكل تأكيد إلى زيادة الإنتاجية وهناك ارتباط بين الرغبة في العمل والحوافز المقدمة، ومن أهم المعوقات الاقتصادية التي تؤثر بشكل كبير ومباشر أو غير مباشر على العملية الإشرافية ما يلي (غداد، 2010): قلة الوسائل التعليمية المخصصة لبرامج التعليم والتعلم المختلفة، مما ينعكس أثره على سير العمل، أيضاً قلة الحوافز المادية للمشرفين والإداريين، وقلة المصادر التعليمية كوجود المكتبات في المدارس، واتساع البقعة الجغرافية لانتشار المدارس مع قلة وجود وسائل ومواصلات مناسبة للقيام بمهام العمل الإشرافي.

ثالثاً: المعوقات الفنية: أشارت كل من الحريري، 2006؛ والفرح وآخرون، 2015 إلى وجود عدد من المعوقات الفنية وهي امتناع بعض المعلمين من تنفيذ توجيهات المشرف التربوي وتعليماته، ضعف الكفايات المهنية لدى المشرف التربوي أو مدير المدرسة أو المعلم، ضعف الانتماء لمهنة التعليم، عدم دقة أساليب التقييم التربوي التي يمارسها المشرف، قلة التنوع في الأساليب الإشرافية، والتباين في شخصيات المعلمين مما قد يولد ضغطاً نفسياً على المشرف التربوي ومدير المدرسة، كالمعلم الكسول الذي لا يبالي، والمتجمد الذي يعتقد أنه وصل حد الجودة والكمال فلا يتطور من أدائه، والمعلم الراض الذي لا يتقبل وجهات نظر الآخرين، والمتبرم الذي لم يجد إلا مهنة التدريس وظيفته له، والقديم الذي لا يقبل تغيير أساليبه ولا يمن بالتجديد، كما أن من أهم المعوقات ضعف بعض المشرفين التربويين في توظيف التكنولوجيا في ندواتهم ودوراتهم التدريبية (الزهراني، 2020).

رابعاً: المعوقات الاجتماعية: تتمثل المعوقات الاجتماعية في البيئة المدرسية من العوامل المؤثرة في المنظومة التعليمية، فهي محفزة للإبداع ومولدة للتفكير الناقد، ولها دور فعال في التأثير على جميع المنتسبين لها، وإذا ما عانت من خلل ما فإن ذلك ينعكس على بقية عناصر المنظومة التعليمية، فالبيئة المدرسية غير الملائمة تشكل أحد المعوقات التي تواجه مدير المدرس والمشرف التربوي، كالمباني المدرسية المستأجرة التي لا تتوفر فيها مقومات الأمن والسلامة، وبعض البيئات التي لا تتوفر فيها المساحات الكافية للأنشطة التربوية والرياضية (الريبيعي، 2019).

خامساً: المعوقات الشخصية: إن شخصية مدير المدرسة والمشرف التربوي وقدرتهما في التعامل مع الآخرين ومع مستجدات المواقف بشكل عام لها أثر في تخفيف من ضغوطات العمل والعكس صحيح، فإذا لم تكن لديهما مقومات الشخصية القيادية فإن ذلك يشكل معوقاً ملموساً لعملية الإشراف، ومن أهم هذه المعوقات ما يلي: عدم امتلاك شخصية قيادية لها القدرة على التأثير على الآخرين، ضعف العلاقة المهنية والاجتماعية بين مدير المدرسة والمشرف التربوي والمعلم، تأثير المشاكل الشخصية في العمل (التراب، 2019). ونتيجة لذلك ونظراً لأهمية الدور الذي يقوم به المشرف التربوي بوصفه محوراً أساسياً لعملية التربية وعصبها الرئيس الذي يتوقف عليه نجاح التربية وأحد أهم أركان العملية التعليمية فإن أي معوقات تعترض طريقه تحول بالتالي دون أداء واجبه الإشرافي للمعلم على النحو الأفضل، وتؤدي إلى إحساسه المباشر بعجزه عن القيام بواجباته ومسؤولياته تجاه المعلمين والطلبة والمجتمع الذي يعمل فيه، وإزاء هذا الصراع بين الواقع وما هو متوقع أن يقوم به المشرف التربوي، فإن ذلك يؤدي إلى العديد من المشكلات التي تترتب على الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلم والتي حاولت هذه الدراسة الكشف عنها ومعرفة مصادرها ومستوى الضغط الذي تسببه وما يترتب عليه من مشكلات، وما الدور الذي يقوم به المشرف التربوي في مواجهة هذه الضغوط المهنية.

مشكلة الدراسة وأسئلتها:

يعد المشرف التربوي عنصراً مهماً من عناصر العملية التعليمية، لما له من دور في تحسين أداء المعلمين وتحقيق الأهداف التعليمية من خلال العديد من المهام التي يقوم بها المشرف، والتي تتعلق بالضغوط المهنية لضمان تحقيق الأداء المتميز لدى المعلمين، ونتيجة لإحساس الباحث بالمشكلة من خلال عمله في ميدان التعليم كمعلم للتربية الرياضية وتعامله مع المشرفين التربويين حيث لاحظ الباحث أن دور المشرف التربوي يعد محدوداً، ولا يتم منحه الصلاحيات الكافية للتأثير في أداء المعلم وتوجيهه، حيث يكون دوره أقرب إلى المتابعة للمعلمين وتوجيههم دون إمدادهم بآليات مواجهة الضغوط المهنية التي تواجههم في المدرسة وهي من أهم الجوانب التي يجب أن يعالجها المشرف التربوي وذلك ضمن وظائفه التي يقوم بها لتحسين العملية التربوية

والتعليمية، لذلك جاءت هذه الدراسة للكشف عن دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق؟
2. هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق تعزى للمتغيرات الشخصية الآتية: (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)؟

أهمية الدراسة:

يمكن إبراز أهمية هذه الدراسة من خلال ما يلي:

1. تتمثل أهمية هذه الدراسة من أهمية الموضوع ذاته، وهو دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في الجمهورية العراقية، وتوعية المشرف التربوي في كيفية إرشاد المعلم في مواجهة الضغوط المهنية التي قد تواجه المعلم أثناء العمل.
2. كما وتستمد أهمية هذه الدراسة في أنه قد يساهم في إلقاء الضوء على دور المشرف التربوي ومستوى دعمه للمعلم في مواجهة الضغوط المهنية أثناء العمل، والذي سيغير من نظرت المعلم للضغوط المهنية ويزيد من فرص المساهمة في تطوير أداء المعلمين، وبالتالي تطوير العملية التعليمية.
3. من المؤمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء أدبيات المشرف التربوي والضغوط المهنية لدى معلمي التربية الرياضية.
4. ندرة الدراسات السابقة حول دور المشرف التربوي في مواجهة الضغوط المهنية لدى المعلمين حسب علم الباحث من خلال بحثه في قواعد البيانات المحلية والعربية.
5. قد تساهم هذه الدراسة في اتخاذ أسلوب جديد للإشراف التربوي معتمداً العلاقات الإيجابية بين المشرفين ومعلمي التربية الرياضية.
6. من المؤمل أن تساهم نتائج هذه الدراسة في تزويد صناع القرار في وزارة التربية العراقية والقائمين على تطوير المعلمين في تبني أدوات جديدة وغير تقليدية لتطوير التعليم من خلال إيجاد برامج في مواجهة الضغوط المهنية، وتفعيل دور الإشراف في ذلك.
7. قد تساهم نتائج هذه الدراسة في تغيير اتجاهات المعلمين بشكل عام ومعلمي التربية الرياضية بشكل خاص نحو الضغوط المهنية ودور المشرف التربوي في المساعدة في ذلك.

أهداف الدراسة:

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق.

مصطلحات الدراسة:

الإشراف التربوي: عرفها آل مداوي (2022، ص، 346) على أنها: عملية قيادية تعاونية منظمة تهتم بالموقف التعليمي بجميع عناصره من مناهج ووسائل وأساليب وبيئة ومعلم وطالب، وتهدف إلى دراسة العوامل المؤثرة في ذلك الموقف وتقييمها للعمل على تحسينها وتنظيمها من أجل تحقيق الأهداف التربوية المنشودة من هذه العملية". ويعرف الباحث الإشراف التربوي إجرائياً على أنها: عملية فنية وإدارية، تتم وفق فلسفة تعاونية مشتركة بين عناصر الموقف التعليمي، من أجل تطوير عمليتي التعليم والتعلم.

الضغوط المهنية: عرفها (Alasomukai, 2019:p 166) على أنها هي عبارة عن: "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة العمل للأفراد والتي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد وفي حالتهم النفسية والجسمانية، و في أدائهم لأعمالهم نتيجة التفاعل للأفراد مع بيئة عملهم التي تحوي الضغوط". ويعرف الباحث الضغوط المهنية إجرائياً: على أنها حالة من القلق والتوتر يشعر بها الموظف؛ نتيجة للمعوقات، والتحديات، والمشاكل التي تواجهه في بيئة العمل، وتؤدي إلى ردود أفعال قد تؤثر على مستوى أدائه وقدراته، وعلى مختلف جوانب شخصيته النفسية، والجسمية، والاجتماعية.

معلمي التربية الرياضية: هو الشخص المؤهل علمياً وتربوياً لتدريس مناهج التربية الرياضية في المدارس الأردني. والمشرف على جميع النشاطات الرياضية فيها، من تدريب للفرق الرياضية وإقامة البطولات والمهرجانات الرياضية داخل المدرسة أو خارجها للعام الدراسي 2022/2021.

الدراسات السابقة:

1- دراسة مناوور (2022): هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور المشرفين التربويين في تطوير المعلمين مهنيًا في المدارس الحكومية الأردنية من وجهة نظر هؤلاء المعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (382) معلم ومعلم، تم اختيار هؤلاء المعلمين من خمسة وثلاثين (35) مدرسة حكومية ابتدائية وثانوية، وأظهرت الدراسة أن درجة تطوير المشرف التربوي للمعلمين مهنيًا في المدارس الحكومية العراقية عالية في جميع المجالات المستهدفة بشكل مشترك ومنفصل.

2- **دراسة سي العربي وبن رباح، بومعزة (2021):** هدفت هذه الدراسة التعرف إلى علاقة الاتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو حصة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالضغوط المهنية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (100) معلم ومعلمة، وأظهرت الدراسة وجود درجة متوسطة في الاتجاهات نحو حصة التربية البدنية والرياضية، ومستوى مرتفع في الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وأن هناك علاقة ارتباطية قوية عكسية بين الاتجاهات نحو حصة التربية البدنية والرياضية والضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

3- **دراسة القرالة (2021):** هدفت هذه الدراسة التعرف على أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ومن أجل جمع البيانات تم تطوير أداة الدراسة الاستبانة، تم توزيعها على عينة تكونت من (284) معلماً ومعلمة من المدارس الثانوية في مديريات محافظة الكرك، وأظهرت النتائج أن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية كان متوسطاً، وأن مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة لفقرات الكفاءة الذاتية جاء متوسطاً، كما أظهرت النتائج وجود أثر لأبعاد الضغوط المهنية (بيئة العمل، غموض الأدوار، العلاقات الإنسانية، تقييم الأداء، العبء الوظيفي) على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية.

4- **دراسة كل من (Brudnik-Dąbrowska, Noworol, 2021):** هدفت هذه الدراسة التعرف إلى استراتيجيات التعامل مع الإجهاد والإرهاق في تدريس التربية الرياضية، كما وتسلسل الضوء على دور الفروق الفردية بين الجنسين في استراتيجيات المواجهة مثل القتال والدعم الاجتماعي، والتفكير بالتمني، والتخفيف من النتائج، وتحمل المسؤولية والإجراءات، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (20) معلم ومعلمة في تنفيذ استراتيجيات الإجهاد والإرهاق، وأظهرت الدراسة يتعامل معلمي التربية الرياضية بشكل فعال مع الإرهاق في تدريس التربية الرياضية (القتال والدعم الاجتماعي، والتفكير بالتمني، والتخفيف من النتائج، وتحمل المسؤولية والإجراءات).

5- **دراسة عون والميساوي (2021):** هدفت هذه الدراسة التعرف إلى الضغوط المهنية لدى معلمي التربية البدنية وكيفية مواجهتها، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت (33) معلم ومعلمة من معلمي التربية البدنية، وأظهرت الدراسة وجود ضغوط لدى معلم التربية البدنية إلا أنها

لا تأثر بشكل كبير على أدائه ، وجود صورة سلبية من أولياء الطلبة بشكل خاص حول مادة التربية البدنية وتمثل مصدر ضغط للمعلم وتحد من دافعهم الأمر الذي يتطلب منا تصحيح بعض المفاهيم الخاطئة.

6- دراسة (Centeio, et.al, 2020): هدفت هذه الدراسة التعرف على تصورات معلمي التربية البدنية لتطبيق التربية البدنية عبر الإنترنت خلال جائحة كورونا 2019 وكذلك لاستكشاف احتياجاتهم فيما يتعلق بدعم خبرات التدريس المستقبلية واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة صحيفة الأسئلة المفتوحة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (4302) أدى التحليل النوعي الاستنتاجي والاستقرائي إلى ثلاثة مواضيع: (أ) لحظات فخر المعلمين، (ب) المساعدة الكثير من العقبات، و (ج) تحديات المستقبل. ذكر المعلمون الكثير من النجاحات والتحديات التي واجهوها من خلال جائحة COVID-19. تركز العديد من العناصر بشكل خاص على استخدام والوصول إلى التكنولوجيا ومشاركة الطلاب وتلبية احتياجات الطلاب بطرق مختلفة. يمكن أن توفر النتائج إرشادات حول كيفية القيام بذلك تناول المكونات الأساسية للتربية البدنية في بيئة الإنترنت. بالإضافة إلى ذلك، قد توفر النتائج نظرة ثاقبة أولئك الذين يقومون بتعليم وتدريب وإعداد المعلمين للتدريس في بيئة افتراضية و / أو بعيدة جسدياً.

7- دراسة السنهوري وأبو شقة؛ وزايد (2020): هدفت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية وأساليب التفكير لدى معلمي التعليم الأساسي، هذا بالإضافة إلى التحقق من الفروق في الضغوط المهنية وأساليب التفكير لدى معلمي التعلم الأساسي تبعاً لمتغير النوع (ذكور، إناث)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (100) من معلمي التعليم الأساسي، ممن تراوحت أعمارهم ما بين (30-50) عام، وأظهرت الدراسة وجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الضغوط المهنية وأساليب التفكير لدى معلمي التعليم الأساسي، كما وأظهرت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية وأساليب التفكير في ضوء متغير النوع لصالح عينة الإناث.

8- دراسة الوحشي (2020): هدفت هذه الدراسة التعرف إلى العلاقة بين الضغوط النفسية والاحتراق النفسي والأداء الوظيفي للمعلمين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس الضغوط النفسية، ومقياس الاحتراق النفسي لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (200) معلم ومعلمة موزعين في (10) مدارس

للذكور والإناث، وأظهرت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية بين الضغوط المهنية ومجموع أبعاد الاحتراق النفسي، كما وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الضغوط المهنية والأداء الوظيفي، وكذلك عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الاحتراق النفسي بأبعاده الأربعة والأداء الوظيفي للمعلم، كما وأظهرت عدم وجود علاقة دالة إحصائية بين الأبعاد الجسمية للاحتراق النفسي والأداء الوظيفي، كما وأظهرت الدراسة عدم وجود فروق بين المعلمين والمعلمات فيما يتعلق بأجمالي الاحتراق النفسي، كما وأظهرت الدراسة وجود فروق بين المتوسطين مما يوحي بوجود فروق لدى الذكور بأنهم أقل ضغوطاً من الإناث.

9- دراسة السحار وأبو مزيد (2018): هدفت هذه الدراسة التعرف إلى فاعلية برنامج علاجي لتخفيف ضغوط العمل باستخدام تقنية عرض الحالة لدى المرشدين التربويين في محافظة غزة، واستخدمت الدراسة المنهج شبه التجريبي، بتصميم قبلي وبُعدي للمجموعتين (الضابطة والتجريبية)، وقامت الباحثتان بإعداد برنامج علاجي باستخدام تقنية عرض الحالة والمستمد من برامج الإشراف الجمعي الإكلينيكي الذي يعتمد على نموذجين (نموذج لانسل، ونموذج الفريق الانعكاسي)، ومقياس ضغوط العمل، لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة التي تكونت من (24) مرشداً ومرشدة من المحافظة الوسطى، وأظهرت الدراسة عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل لدى المجموعة التجريبية قبل وبعد جلسات الإشراف الجماعي الإكلينيكي لصالح القياس البُعدي، ووجود أثر دال إحصائي للإشراف الجماعي الإكلينيكي في التخفيف من ضغوط العمل لدى المجموعة التجريبية.

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة في إجراءاتها على المنهج الوصفي والمنهج الاستدلالي (التحليلي).

مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي التربية الرياضية في المدارس الحكومية في جمهورية العراق خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي (2023/2022)، وعددهم ما يقارب (100000) معلم ومعلمة.

عينة الدراسة:

تكونت عينة الدراسة من (800) معلم ومعلمة التربية الرياضية في المدارس الحكومية في جمهورية العراق، تم اختيارهم بالطريقة العينة العنقودية ذات المرحلة الواحدة وذلك بما نسبته (8%) من مجتمع الدراسة، حيث

قام الباحث بتوزيع (50) استبانة على معلمي كل محافظة، وتوضح الجدول الآتي توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة).

الجدول رقم (1) توزيع أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)

المتغير	المستوى	العدد	%
النوع الاجتماعي	ذكر	632	79
	أنثى	168	21
	المجموع	800	100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	234	29.3
	30- أقل من 50 سنة	367	45.9
	50 سنة فأكثر	199	24.9
	المجموع	800	100
المستوى التعليمي	دبلوم متوسط	55	6.9
	بكالوريوس	570	71.3
	دراسات عليا	175	21.9
	المجموع	800	100
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	115	14.4
	5 - أقل من 10 سنوات	157	19.6
	10 أقل من 15 سنة	276	34.5
	15 سنة فأكثر	252	31.5
	المجموع	800	100

أداة الدراسة:

تكونت أداة الدراسة بصورتها النهائية من الأقسام الآتية:

القسم الأول: المعلومات العامة، وتحتوي على المتغيرات الآتية:

- 1- النوع الاجتماعي، وله فئتان (ذكر، أنثى).
- 2- الفئة العمرية، وله ثلاثة مستويات (أقل من 30 سنة، 30- أقل من 50 سنة، 50 سنة فأكثر).
- 3- المستوى التعليمي، ولها ثلاثة مستويات (دبلوم متوسط، بكالوريوس، دراسات عليا).
- 4- عدد سنوات الخبرة، ولها أربعة مستويات (أقل من 5 سنوات، 5 - أقل من 10 سنوات، 10 أقل من 15 سنة، 15 سنة فأكثر).

القسم الثاني: دور الإشراف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في الجمهورية العراقية، ويتكون من (20) فقرة.

لتحليل بيانات تم الاعتماد على مقياس ليكرت الخماسي في الإجابة عن الأسئلة وذلك حسب المبين في الجدول (2):

الجدول (2) اختبار مقياس الاستبانة

الدرجة	1	2	3	4	5
مستوى الموافقة	موافق بدرجة منخفضة جداً	موافق بدرجة منخفضة	موافق بدرجة متوسطة	موافق بدرجة عالية	موافق بدرجة عالية جداً

أما فيما يتعلق بالحدود التي اعتمدها هذه الدراسة عند التعليق على المتوسط الحسابي للمتغيرات الواردة في نموذج الدراسة فهي ولتحديد درجة الموافقة فقد حددت الباحثة ثلاثة مستويات هي (مرتفع، متوسط، منخفض) بناءً على المعادلة الآتية (الشريفيين والكيلاني، 2007):

$$\text{طول الفترة} = (\text{الحد الأعلى للبدل} - \text{الحد الأدنى للبدل}) / \text{عدد المستويات}$$

$$1.33 = 3/4 = 3 / (1-5)$$

ويوضح الجدول رقم (3) المقياس في تحديد مستوى الملائمة للوسط الحسابي وذلك للاستفادة منه عند التعليق على المتوسطات الحسابية.

الجدول (3) مقياس تحديد مستوى الملاءمة للوسط الحسابي

الوسط الحسابي	درجة التقييم
1-أقل من 2.33	منخفضة
2.33-أقل من 3.66	متوسطة
3.66-5	مرتفعة

ثبات أداة الدراسة:

للتحقق من ثبات أداة الدراسة قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من (30) معلم ومعلمة تم اختيارهم بطريقة عشوائية من خارج العينة الأصلية للدراسة مرتين بفارق زمني أسبوعين، ثم تم استخراج معامل (كرونباخ ألفا) للاتساق الداخلي لجميع فقرات أداة الدراسة في التطبيق الأول، كما تم استخراج معاملات الارتباط بطريقة بيرسون بين التطبيقين، ويوضح الجدول رقم (4) معاملات الثبات للأداة ككل.

الجدول رقم (4) معاملات الثبات للأداة ككل

معامل الثبات بطريقة كرونباخ ألفا	معامل ثبات بطريقة ثبات الإعادة
0.939	0.79 **

**دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يظهر من الجدول رقم (4) أن معامل الثبات بطريقة (كرونباخ ألفا) للأداة ككل (0.939) وهي قيمة مرتفعة ومقبولة لأغراض التطبيق؛ إذ أشارت معظم الدراسات إلى أن نسبة قبول معامل الثبات هي (0.70)، كما يظهر من الجدول رقم (4) أن معامل الارتباط بطريقة ثبات الإعادة للأداة ككل كانت دالة إحصائية.

صدق البناء الداخلي لأداة الدراسة: تم التأكد من صدق البناء من خلال توزيع الاستبانة على العينة الاستطلاعية السابق ذكرها، ومن ثم حساب معاملات الارتباط بين كل فقرة مع الأداة ككل، والجدول رقم (5) يوضح ذلك.

الجدول رقم (5) معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة

رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة	رقم الفقرة	معامل الارتباط مع الأداة
1	0.630*	11	0.747*
2	0.699*	12	0.749*
3	0.505*	13	0.754*
4	0.745*	14	0.747*
5	0.742*	15	0.749*
6	0.757*	16	0.660*
7	0.743*	17	0.532*
8	0.556*	18	0.528*
9	0.752*	19	0.661*
10	0.734*	20	0.640*

*دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

أظهرت النتائج الموضحة في الجدول (5) جميع قيم معاملات الارتباط بين معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات والدرجة الكلية للأداة، كانت دالة إحصائية، مما يشير إلى العبارات المكونة لأداة الدراسة صادقة بنائياً، وتعد صالحة للتطبيق على أفراد الدراسة.

الأساليب الإحصائية:

تمت المعالجات الإحصائية للبيانات في هذه الدراسة باستخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، وذلك على النحو الآتي:

- 1- للإجابة عن السؤال الأول: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن جميع فقرات أداة الدراسة والأداة ككل.
- 2- للإجابة عن السؤال الثاني: تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأداة ككل تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)، كما تم استخدام اختبار (Independent Samples T-Test) على الدرجة الكلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، واستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على الدرجة الكلية تبعاً لمتغيرات (الفئة العمرية، المستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة).

نتائج الدراسة:

يتضمن هذا الجزء نتائج الدراسة التي هدفت للتعرف على الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق، ومعرفة فيما إذا كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية فيما يتعلق بآراء أفراد عينة الدراسة على حول الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق تبعاً للمتغيرات الشخصية (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)، وسيتم عرض نتائج الدراسة وفقاً لما تناولته من أسئلة.

أولاً: النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: ما دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق؟

تمت الإجابة عن السؤال الأول من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن جميع فقرات أداة الدراسة والتي هدفت للتعرف على دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق وللدرجة الكلية للأداة، والجدول رقم (6) يبين ذلك.

جدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات أداة الدراسة للتعرف على دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق والأداة ككل مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
1	8	يساعدني المشرف على طلب المساعدة منه عندما أشعر بالتوتر والإرهاق.	4.04	0.80	مرتفعة
2	17	يوجهني المشرف إلى توظيف إرشادات المدير والزملاء في حل المشكلات والصعوبات التي تعترضني.	3.97	0.83	مرتفعة
3	4	يرشدني المشرف للاستفادة من خبرتي في مواجهة مواقف ضاغطة مماثلة للتي عشتها سابقاً في سنوات سابقة.	3.73	0.91	مرتفعة
4	1	يساعدني المشرف على تقبل المواقف الضاغطة وأتوقع أن الظروف ستتحسن.	3.70	0.91	مرتفعة
5	10	يساعدني المشرف على إشراك كلاً من الزملاء والمدير في مناقشة المشاكل التي تعترضني.	3.69	0.91	مرتفعة
6	15	يرشدني المشرف إلى مشاركة زملائي في مناقشة المشاكل التربوية للاستفادة منهم.	3.68	0.90	مرتفعة
7	2	يناقشني المشرف في المواقف الضاغطة التي تواجهني من أجل التحكم في انفعالاتي.	3.67	0.93	مرتفعة
8	14	يوجهني المشرف على تجاهل المواقف الضاغطة ومحاولة تصحيح الخطأ لاحقاً.	3.66	0.93	مرتفعة
9	16	يوجهني المشرف إلى مناقشة قرارات مدير المدرسة وأبدي رأيي فيها.	3.65	0.93	متوسطة
10	20	يوجهني المشرف إلى تحمل ظروف العمل الصعبة مهما كانت شدتها اقتداءً بسيرة المعلم الحسنة.	3.64	0.97	متوسطة
11	19	يساعدني المشرف في تحمل الطلبة المشوشين في الحصة الرياضية لتحسين سلوكهم.	3.63	0.95	متوسطة
12	3	يدرّبي المشرف على تقمص أدوار مختلفة لتشجيع الطلبة لفهم قوانين الألعاب الرياضية.	3.62	0.99	متوسطة
13	7	يساعدني المشرف على تأدية واجبي المهني ولا انتظر مقابل ذلك التقدير من المدرسة أو أولياء الأمور.	3.59	0.94	متوسطة

الرتبة	الرقم	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة التقييم
14	18	يرشدني المشرف إلى تخصيص جزءا من وقت العمل لمناقشة مشاكل الطلبة مع أولياء الأمور.	3.57	1.01	متوسطة
15	6	يساعدني المشرف على تخفيف الضغوط المهنية اعتمادا على تصرف من أقدر هم وأراهم قدوة لي.	3.56	0.98	متوسطة
16	11	يساعدني المشرف أن أشارك زملائي في مناقشة مشاكلهم مما يسمح لي بتحسين وتطوير أدائي.	3.55	1.01	متوسطة
17	9	يرشدني المشرف بالاستعانة بالطلبة المجتهدين والمتفوقين في تأدية التمرينات الرياضية لتعليم زملائهم هذه التمرينات.	3.50	1.02	متوسطة
18	5	يرشدني المشرف على نشاطات التسلية والترفيه التي تحفز الطلبة على الاجتهاد في حصة التربية الرياضية.	3.32	1.04	متوسطة
19	13	يحتني المشرف على أشارك الطلبة في عدد من النشاطات الغير رياضية مثل النشاطات الفكرية والوطنية والدينية.	3.16	1.21	متوسطة
20	12	يساعدني المشرف على سماع أولياء الأمور المزعجين الذين لا يساعدون المعلم في تحسين مستوى الطلبة في حصة التربية الرياضية.	3.13	1.12	متوسطة
الأداة ككل / دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في الجمهورية العراقية ككل			3.60	0.66	متوسطة

يظهر من الجدول (6) أن هناك دور المشرف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق جاء متوسطاً من وجهة نظر المعلمين أنفسهم؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.60) بمستوى أهمية متوسط، كما يظهر الجدول رقم (6) أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الأداة تراوحت ما بين (3.13-4.04) حيث جاءت بالمرتبة الأولى الفقرة رقم (8) ونصها: يساعدني المشرف على طلب المساعدة منه عندما أشعر بالتوتر والإرهاق، بمتوسط حسابي (4.04) ومستوى أهمية مرتفع، في حين جاءت الفقرة رقم (12) ونصها: الذين لا يساعدون المعلم في تحسين مستوى الطلبة في حصة التربية الرياضية. ويعود السبب في ذلك إلى اهتمام المشرفين التربويين بالضغوط المهنية التي تواجه المعلمين في حصة التربية الرياضية ولكن بدرجة متوسطة وهذا أن دل على شيء فإنما يدل على أن هذه المهنة هي فعلاً من المهن الضاغطة، وأعابائها كبيرة، وخاصة على معلمي التربية الرياضية، كما ويعزو الباحث هذه النتيجة أن دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط جاء بدرجة متوسطة أن هناك الكثير من الصعوبات والتحديات التي تواجه معلم التربية الرياضية مثل التوتر والإرهاق، وعدم قيام المشرفين التربويين بمساعدة معلمي التربية الرياضية على مواجهة الضغوط التي تواجه معلم التربية الرياضية في المدرسة.

كما ويرى الباحث أن جميع معلمي التربية الرياضية يعانون ويواجهون أثناء عملية تدريس حصة التربية الرياضية ضغوطاً مهنية مما يؤدي بهم إلى التوتر والإرهاق، والإجهاد البدني مما يدفعهم إلى تدني دافعية التعلم، لذلك يجب أن يجدوا المساندة والمساعدة من قبل المشرفين في وزارة التربية لتخطي مثل هذه الضغوط لاستمرار العملية التعليمية، بسبب أن مهنة التدريس تصنف من المهن الضاغطة والصعبة من بين المهن الأخرى وذلك نتيجة العدد الكبير من الطلبة في الصف، ونقص الوسائل التعليمية التي تؤدي إلى ضعف إجهاد أداء المعلم وما

تزوده ببعض الوقت ليشغله في مادة ما وكذلك الظروف المادية والفيزيائية في المدرسة، وانخفاض الاهتمام بالمعلم من كل الجوانب النفسية والاجتماعية والمادية والمعنوية.

اتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة القرالة (2021) التي جاء في نتائجها وجود مستوى متوسط في مستوى تصورات أفراد عينة الدراسة للضغوط المهنية لدى معلمي المدارس الثانوية.

وتشير عون وآخرون (2021) إلى وجود ضغوط لدى معلم التربية البدنية إلا أنها لا تؤثر بشكل كبير على أدائه، وجود صورة سلبية من أولياء الطلبة بشكل خاص حول مادة التربية البدنية وتمثل مصدر ضغط للمعلم وتحد من دافعهم الأمر الذي يتطلب منا تصحيح بعض المفاهيم الخاطئة.

واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة سي العربي وبن رباح، بومعزة (2021) التي جاء في نتائجها وجود مستوى مرتفع في الضغوط المهنية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

ثانياً: النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في الجمهورية العراقية تعزى للمتغيرات الشخصية الآتية: (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)؟
تم الإجابة عن هذا السؤال من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أفراد العينة على الأداة ككل تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)، كما تم استخدام اختبار (Independent Samples T-Test) على الدرجة الكلية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، واستخدام تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على الدرجة الكلية تبعاً لمتغيرات (الفئة العمرية، والمستوى التعليمي وعدد سنوات الخبرة)، وفيما يلي عرض النتائج.

الجدول (7) نتائج تطبيق اختبار (Independent Samples T-Test) على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي

النوع الاجتماعي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T	درجات الحرية	الدلالة الإحصائية
ذكر	3.56	0.65	3.518	798	0.00
أنثى	3.76	0.65			

يظهر من الجدول رقم (7) وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في آراء أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية تبعاً لمتغير النوع الاجتماعي، حيث بلغت قيمة (T) (3.518) وهي قيمة دالة إحصائية عند مراجعة المتوسطات الحسابية تبين أن الفروق لصالح الإناث؛ إذ أن المتوسط الحسابي للإناث أعلى منه للذكور، مما يدل على أن الإناث يرون أن هناك دور إيجابي للمشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية

أكثر من الذكور، ويعزو الباحث هذه النتيجة من وجهة نظر الملاحظات تعود إلى اهتمام المشرفين التربويين في إرشادهم وتعليمهم كيفية سير العملية التعليمية في حصة التربية الرياضية، وهذا يدل على وجود تعاون بين المعلمين والمشرفين التربويين لتحديد أنواع الضغوط التي تعاني منها المعلمين وتساعدتهم على التغلب عليها من أجل تحقيق الأهداف المرجوة من التعليم وخاصة في حصة التربية الرياضية. واختلفت نتائج هذه الدراسة مع دراسة الوحشي (2020) التي جاء في نتائجها وجود فروق بين المتوسطين مما يوحي بوجود فروق لدى الذكور بأنهم أقل ضغطاً من الإناث.

الجدول (8) نتائج تطبيق تحليل التباين الأحادي (ANOVA) على تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية تبعاً لمتغيرات (الفئة العمرية، المستوى التعليمي عدد سنوات الخبرة)

المتغير	المستوى	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	بين المجموعات	داخل المجموعات	بين المجموعات	داخل المجموعات	F	الدالة الإحصائية
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	3.60	0.69	1.188	2	0.594	1.378	0.253	
	30- أقل من 50 سنة	3.57	0.59	343.551	797	0.431			
	50 سنة فأكثر	3.66	0.72	344.74	799				
المستوى التعليمي	دبلوم متوسط	3.72	1.00	2.479	2	1.239	2.886	0.056	
	بكالوريوس	3.57	0.60	342.261	797	0.429			
	دراسات عليا	3.68	0.70	344.74	799				
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	3.59	0.85	3.148	3	1.049	2.445	0.063	
	5 - أقل من 10 سنوات	3.68	0.73	341.592	796	0.429			
	10 أقل من 15 سنة	3.52	0.59	344.74	799				
	15 سنة فأكثر	3.64	0.57						

يظهر من الجدول رقم (8) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين آراء أفراد العينة حول دور المشرف التربوي بإدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في الجمهورية العراقية تعزى للمتغيرات الشخصية (النوع، الفئة العمرية، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة)، حيث كانت قيم (F) غير دالة إحصائياً، ويعود السبب في ذلك إلى اتفاق أفراد عينة الدراسة بعض النظر عن عمر المعلم ومستواه التعليمي، وخبرتهم إلى الدور الذي يجب أن يقوم به الإشراف التربوي في إدارة الضغوط المهنية التي تواجه معلمي التربية الرياضية في جمهورية العراق.

التوصيات:

بناء على نتائج الدراسة أوصى الباحث بما يلي:

1. على وزارة التربية أن تولي موضوع ضغوط العمل أهمية خاصة لما له من تأثيرات وانعكاسات سلبية على سير العمل المدرسي لدى المعلمين. من خلال إصدار نشرات لتوضيح مفهوم ضغوط العمل وآليات التعامل معها، وبيان ماهيته، وقيام وزارة التربية بالتخفيف من الأعباء التعليمية المهرقة التي يكلف بها المعلم في المدارس.
2. ضرورة التركيز على التخفيف من أسباب الضغوط المهنية لدى المعلمين بشكل عام ومعلم التربية الرياضية بشكل خاص لأنه يعاني من الضغوط المهنية بشكل واضح.
3. ضرورة المحافظة على الاجتماعات الدورية بين المشرفين التربويين والمعلمين للاهتمام بمراعاة معلمي التربية الرياضية.
4. الاهتمام بموضوع الضغوط المهنية التي يتعرض لها المعلمين بشكل عام ومعلم التربية الرياضية بشكل خاص لتوفير مستوى عالي من الرعاية الصحية والنفسية لهم.

المصادر:

1. حسين، رمزية ومحمد، جاجان، الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 2021، 68(1) 155-172.
2. زيتوني، حمز، ضغوط العمل وتأثيرها على الاتجاه نحو التقاعد المسبق لدى المدرسين، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خضير بسكرة، 2020، 20(2)، 819-832.
3. السنهوري، زينب وأبو شقة، سعدا وزايد، أمل، الضغوط المهنية وعلاقتها بأساليب التفكير لدى معلمي التعليم الأساسي، مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، 2020، 20(4)، 313-343.
4. سي العربي، شارف وبن رايح، خير الدين وبو معزة، محمد. اتجاهات معلمي المرحلة الابتدائية نحو حصة التربية البدنية والرياضية وعلاقتها بالضغوط المهنية، مجلة الإبداع الرياضي، جامعة محمد بوضياف المسيلة، 2021، 12(1)، 137-156.
5. الشلبي، عبد الله، فاعلية استخدام مصادر الدعم الاجتماعي في تخفيف ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 2019، 3(2)، 148-171.
6. عامر، طارق والمصري، إيهاب، القيادة التربوية ومهارات الاتصال. ط1، القاهرة: دار العلوم للنشر والتوزيع، 2018.
7. العبيدات، وفاء، مستوى ضغوط العمل التي تواجه مديري المدارس الثانوية في محافظة عمان وسبل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عمان العربية، 2017، عمان، الأردن.
8. الفرماوي، حمدي وعبد الله، رضا، الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة، ط1، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع، 2009.
9. القرالة، خالدة، أثر الضغوط المهنية على الكفاءة الذاتية لدى معلمي المدارس الثانوية في محافظة الكرك، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 5(1)، 144-161، 2021.
10. الكبري، نوفل وجبر، مدين، تأثير إدارة ضغوط العمل في تمكين الموارد البشرية: دراسة تطبيقية في فنادق الدرجة الممتازة لمدينة بغداد، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية 15(3)، 269-301، 2018.
11. محمود، سميحة، ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديري المدارس في محافظة العاصمة عمان من وجهتي نظر المديرين والمعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الهاشمية، 2011، عمان، الأردن.

12. آل مداوي، غير، الاحتياجات التدريبية للمشرفات التربويات بمكاتب التعليم بمنطقة عسير لتطبيق برنامج الفصول الافتراضية في الإشراف التربوي، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، الجامعة الإسلامية بغزة، 30(2)، 337 – 371، 2022.
13. أمر الله، سهام، الإشراف التربوي، الإسكندرية: مؤسسة حورس الدولية للنشر والتوزيع، 2013.
14. بلقاسمي، بو عبد الله، الإشراف التربوي والإداري وصراع الأدوار في المدرسة الجزائرية، مجلة دراسات وأبحاث، جامعة الجفلة، 14(1)، 993 – 1008، 2022.
15. التراب، منصور، دور الإشراف التربوي في التعامل مع المشكلات التي تواجه معلمي التربية الخاصة في دولة الكويت، رسالة ماجستير غير منشورة، 2019، جامعة آل البيت، الأردن.
16. الجلامدة، فوزية، الإدارة والإشراف في التربية الخاصة في ضوء معايير الجودة، ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، 2016، عمان.
17. الحريري، رافدة، الإشراف التربوي واقعه وآفاقه المستقبلية. دار المناهج للنشر والتوزيع والطباعة، 2006.
18. حسين، كواكب محمود، توظيف التعليم الإلكتروني في إثراء التجربة اللغوية لطلبة كلية التربية ابن رشد. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. م (4)، ع (15)، ص: 377 – 396، 2020م.
19. الخطيب، طالب، الإشراف التربوي وفق الأدوار الجديدة للمعلمين الجمهورية اللبنانية، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي للنشر والتوزيع والطباعة، 2015.
20. الربيعي، محمود، الإشراف والتقويم في التربية والتعليم، عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع والطباعة، 2019.
21. الرشدي، بندر عبد الرحمن، أثر التعلم الإلكتروني في تحسين مهارات التعلم الذاتي لدى طلبة تقنيات التعليم والاتصال في جامعة حائل. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. 28 (1)، ص: 141 – 161، 2020م.
22. الزهراني، أميرة والزهراني، سلطان، معوقات تطبيق الخطة التربوية الفردية لدوي صعوبات التعلم من وجهة نظر معلمهم بحفاظة جدة، المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة، 4(10)، 35 – 70، 2020.
23. الصائغ، عهود خالد، واقع استخدام الإشراف الإلكتروني في رياض الأطفال من وجهة نظر المشرفات التربويات والمعلمات بمدينتي مكة المكرمة وجدة. مجلة العلوم التربوية والنفسية: المجلة العربية للعلم ونشر الأبحاث. 2 (29)، ص 84 – 101، 2018م.
24. عايش، أحمد، تطبيقات في الإشراف التربوي، 2008، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
25. عطوي، جودت، الإدارة التعليمية والإشراف التربوي، 2008، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
26. غداد، ميادة، معوقات فاعلية الإشراف التربوي على التعليم الابتدائي في الجزائر ضمن الاتجاهات الإشرافية المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، الجزائر.
27. عابدين، محمد، الاحتراق النفسي لدى المشرفين التربويين في مديريات التربية والتعليم في الضفة الغربية، مجلة الجامعة الإسلامية سلسلة الدراسات الإنسانية 19(2)، 440 – 463، 2011.
28. الفرح، وجيه ودبانية، ميشيل، مرشد المعلمين والمديرين والمشرفين التربويين، 2015، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة.
29. مناور، يحيى، دور المشرف التربوي في تطوير المعلمين مهنيًا في المدارس الحكومية الأردنية: دراسة تطبيقية، مجلة جامعة جرش للبحوث والدراسات، 23(2)، 2893 – 2918، 2022.