



جامعة الموصل
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

علاقات رؤساء اقسام رعاية الموهبة الرياضية مع الموظفين ودورها
في الحد من الاحتراق الوظيفي لديهم في العراق

حسن نشوان غانم الوتار

رسالة ماجستير

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

بإشراف

الأستاذ الدكتور

عدي غانم محمود الكواز

ملخص الرسالة

"علاقات رؤساء اقسام رعاية الموهبة الرياضية مع الموظفين ودورها في الحد من الاحتراق الوظيفي لديهم في العراق"

المشرف
أ.د. عدي غانم محمود الكواز

الباحث
حسن نشوان غانم الوتار

اهداف البحث

١. اعداد استبيان لعلاقات لرؤساء اقسام رعاية الموهبة الرياضية مع الموظفين.
٢. تكييف مقياس الاحتراق الوظيفي لـ (Kristina Maslash) بما يلائم عمل موظفي قسم رعاية الموهبة الرياضية.
٣. التعرف على مستوى العلاقات لرؤساء اقسام رعاية الموهبة الرياضية بأبعادها من وجهة نظر الموظفين. على وفق الآتي:
 - مستوى ثقة الرؤساء بالموظفين.
 - مستوى دعم رئيس القسم والتعاون بين الرؤساء والموظفين.
 - مستوى التواصل بين الرؤساء والموظفين.
 - مستوى التطوير المهني للموظفين.
 - مستوى التقدير والتعاطف بين الرؤساء والموظفين.
٤. التعرف على مستوى الاحتراق الوظيفي لدى الموظفين في قسم رعاية الموهبة الرياضية من وجهة نظر الموظفين. على وفق الآتي:
 - مستوى الاجهاد الانفعالي.
 - مستوى سوء التعامل مع الاخرين (تبلد المشاعر).
 - مستوى نقص الانجاز الشخصي.
٥. التعرف على العلاقة ونسبة اسهام ابعاد العلاقات مع رئيس القسم في الاحتراق الوظيفي للموظفين في اقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق.

استخدام الباحث المنهج الوصفي، وتم تقسم عينة البحث المتكونة من (٧٣٠) موظفاً في اقسام رعاية الموهبة الرياضية في العراق بالطريقة العشوائية إلى ثلاثة اقسام (٤٠) موظفاً للتطبيق الاستطلاعي و(٣٨١) موظفاً لبناء استبائي اداة البحث و(٣٠٩) موظفين للتطبيق الرئيس، وقام الباحث بإعداد استبيان لعلاقات الرؤساء بالموظفين بالاعتماد على الأطر النظرية والدراسات السابقة، وتكييف مقياس الاحتراق الوظيفي لـ (Kristina Maslash)، وتم التحقق من صدق

المحتوى، والصدق الظاهري وصدق الاستجابة، والاتساق الداخلي للعبارات، فضلاً عن الثبات لأداتي البحث، وتم معالجة البيانات احصائياً باستخدام (النسبة المئوية، والوسط الحسابي، والانحراف المعياري، ومربع كأي، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، ومعامل ارتباط بيرسون، ومعامل الفا، و معادلة سييرمان، و معامل جتمان، ومعامل الانحدار الخطي المتعدد).

اهم الاستنتاجات:

١- هنالك مستوى مرتفع من الثقة ودعم رئيس القسم والتعاون والتواصل الفعال بين رؤساء اقسام رعاية الهبة الرياضية والموظفين، كما يوفر رؤساء الأقسام عوامل التطوير المهني بشكل جيد، باستثناء توفير فرص التطوير المهني، وحث الموظفين على المشاركة بدورات تدريبية وتفهم احتياجاتهم التدريبية التي جاءت بمستوى متوسط، في حين يوجد تقدير وتعاطف كبير جداً من قبل رؤساء الأقسام مع موظفيهم.

٢- جاءت مستويات ابعاد الاحترق لدى الموظفين بمستويات متباينة، حيث حصل الاجهاد الانفعالي لدى موظفي اقسام رعاية الموهبة الرياضية على مستوى منخفض، الا أنهم يشعرون بفقدان الرغبة والحماس والإحباط، كما انخفاض سوء التعامل مع الاخرين او (تبلد المشاعر) من قبل موظفي اقسام رعاية الموهبة الرياضية، في حين يوجد نقص في الإنجاز الشخصي لدى موظفي اقسام رعاية الموهبة الرياضية بشكل متوسط فهم يحتاجون إلى النشاط والحيوية، وتحقيق أشياء جديدة بالتقدير في العمل بشكل مرتفع.

اهم التوصيات:

١- ضرورة الحفاظ على المستوى المرتفع من الثقة وتعزيز ثقافة العمل الجماعي والمشاركة الفاعلة و استمرار تطوير أدوات وآليات التواصل الإداري الداخلي وإعداد خطة سنوية واضحة للتدريب والتطوير المهني مبنية على تحليل دقيق لاحتياجات الموظفين والاستمرار في تعزيز التعاطف والتقدير من قبل الرؤساء مع موظفيهم.

٢- على رؤساء الاقسام العمل على خفض مستويات الاحترق الوظيفي للموظفين عبر مشاركة الموظفين في اتخاذ القرار وتوسيع صلاحياتهم، وتعزيز ثقافة الاحترام المتبادل والعمل الجماعي ومراجعة توزيع الأعباء والمهام بما يحقق التوازن بين الجهد المبذول والمردود المهني، لتقليل مشاعر الإحباط والملل الوظيفي.

University of Mosul
College of Physical Education
and Sports Sciences



**Relations Of The Heads Of Sports Talent Care
Departments With Employees And Their Role In
Reducing Their Job Burnout In Iraq**

Master's Thesis Submitted to the
College of Physical Education and Sports Sciences

By the Student
Hassan Nashwan Ghanem Al-Wattar

Supervised by
Prof. Dr. Oday Ghanem Al-Kawaz

1447 AH

2025 AD

ABSTRACT

"Relations Of the Heads of Sports Talent Care Departments with Employees and Their Role in Reducing Their Job Burnout in Iraq"

Researcher
Hassan Nashwan Ghanem

Supervising
Prof. Dr. Oday Ghanem Al-Kawaz

Research Objectives

6. Develop a questionnaire on the relationships between heads of sports talent care departments and employees.
7. Identify the level of relationships among heads of sports talent care departments, with its dimensions, from the employees' perspectives, according to the following:
 - The level of trust between heads of departments in employees.
 - The level of support from the department head and cooperation between heads of departments and employees.
 - The level of communication between heads of departments and employees.
 - The level of professional development for employees.
 - The level of appreciation and empathy between heads of departments and employees.
8. Identify the level of burnout among employees in the Sports Talent Care Department, from the employees' perspectives, according to the following:
 - The level of emotional stress.
 - The level of mistreatment of others (emotional numbness).
 - Level of lack of personal achievement.
9. Identifying the relationship and percentage of contribution of the dimensions of relationships with the department head to employee burnout in sports talent care departments in Iraq.

The researcher used the descriptive approach. The research sample, which consisted of (730) employees in sports talent care departments in Iraq, was divided into three sections: (40) employees for the survey application, (381) employees to build the research tool questionnaire, and (309) employees for the main application. The researcher prepared a questionnaire on the relationships between managers and employees based on theoretical

frameworks and previous studies. The researcher also adopted Kristina Maslach's burnout scale. Content validity, apparent validity, response validity, and internal consistency of the statements were verified, in addition to the reliability of the two research tools. The data were processed statistically using (percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Chi-square). The results were analyzed using a t-test for two independent samples, Pearson's correlation coefficient, alpha coefficient, Spearman's equation, Gutman's coefficient, and multiple linear regression coefficient.

Main conclusions:

1. There is a high level of trust, cooperation, and effective communication between heads of sports talent care departments and employees. Department heads also provide good professional development factors, with the exception of providing professional development opportunities, encouraging employees to participate in training courses, and understanding their training needs, which were at an average level. However, there is a very high level of appreciation and empathy from department heads toward their employees.
2. Employee burnout dimensions varied. The level of emotional exhaustion among employees in sports talent care departments was low, but they felt a lack of desire, enthusiasm, and frustration, as well as poor treatment of others or "numbness of feelings" by employees in sports talent care departments. Meanwhile, there is a lack of personal achievement among employees in sports talent care departments, which is average. They need to be active, energetic, and achieve things worthy of appreciation at work.

Key Recommendations:

1. Maintain a high level of trust, promote a culture of teamwork and active participation, continue to develop internal administrative communication tools and mechanisms, prepare a clear annual training and professional development plan based on a thorough analysis of employee needs, and continue to foster empathy and appreciation from managers for their employees.
2. Department heads should work to reduce employee burnout by involving employees in decision-making, expanding their powers, promoting a culture of mutual respect and teamwork, and reviewing the distribution of burdens and tasks to achieve a balance between effort and professional performance, thus reducing feelings of frustration and job boredom.