



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية الرياضية

بناء مقياس لضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية لبعض كليات التربية الرياضية في العراق

رسالة مقدمة

إلى مجلس كلية التربية الرياضية - جامعة ديالى
وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير
في علوم التربية الرياضية

من قبل

عبدالكريم عطالله عبدالرحمن

بإشراف

الأستاذ المساعد الدكتور

نصير قاسم خلف

٢٠١٥ م

١٤٣٦ هـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

اللَّهُ نُورُ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ مَثَلُ نُورِهِ
كَمِشْكَاةٍ فِيهَا مِصْبَاحٌ الْمِصْبَاحُ فِي زُجَاجَةٍ
الزُّجَاجَةُ كَأَنَّهَا كَوْكَبٌ دُرِّيٌّ يُوقَدُ مِنْ شَجَرَةٍ
مُبْرَكَةٍ زَيْتُونَةٍ لَا شَرْقِيَّةٍ وَلَا غَرْبِيَّةٍ يَكَادُ زَيْتُهَا
يُضِيءُ وَلَوْ لَمْ تَمْسَسْهُ نَارٌ نُورٌ عَلَى نُورٍ
يَهْدِي اللَّهُ لِنُورِهِ مَنْ يَشَاءُ وَيَضْرِبُ اللَّهُ
الْأَمْثَلَ لِلنَّاسِ وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ
سورة النور
الآية (٣٥)

إقرار المشرف

نشهد أنّ إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (بناء مقياس لضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية لبعض كليات التربية الرياضية في العراق)، والتي تقدم بها طالب الماجستير (عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن) قد تمت بإشرافنا في كلية التربية الرياضية/ جامعة ديالى وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في علوم التربية الرياضية.

التوقيع

المشرف

أ.م.د. نصير قاسم خلف

كلية التربية الرياضية

جامعة ديالى

٢٠١٤/ /

بناءً على التعليمات والتوصيات نرشح الرسالة للمناقشة.

التوقيع

أ.م.د. ثائر رشيد حسن

معاون العميد للشؤون العلمية والطلبة

كلية التربية الرياضية/ جامعة ديالى

٢٠١٤/ /

إقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ (بناء مقياس لضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية لبعض كليات التربية الرياضية في العراق) قد تمت مراجعتها من الناحية اللغوية بإشرافي بحيث أصبحت بإسلوب علمي سليم خالٍ من الأخطاء والتعبيرات اللغوية غير الصحيحة ولأجله وقعت.

التوقيع

الاسم: لؤي آل صيهود

المرتبة العلمية: أستاذ مساعد

جامعة ديالى

٢٠١٤ / /

إقرار لجنة المناقشة والتقويم

نحن أعضاء لجنة المناقشة والتقويم نشهد أننا قد اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ (بناء مقياس لضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية لبعض كليات التربية الرياضية في العراق) وقد ناقشنا الطالب (عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن) في محتوياتها وفيما له علاقة بها، ونُقرُّ انها جديرة بالقبول لنيل درجة الماجستير في علوم التربية الرياضية.

التوقيع:

أ.د.

حسن ناجي محمود

(رئيس اللجنة)

٢٠١٥ / /

التوقيع:

أ.م.د.

صلاح وهاب شاكر

(عضو اللجنة)

٢٠١٥ / /

التوقيع:

أ.م.د.

حيدر شاكر مزهر

(عضو اللجنة)

٢٠١٥ / /

صدّقت هذه الرسالة من مجلس كلية التربية الرياضية/ جامعة ديالى بجلسته

المرقمة () والمنعقدة بتاريخ / / ٢٠١٥

التوقيع

أ.د. ماجدة حميد كمبش

عميد كلية التربية الرياضية

جامعة ديالى

الإهداء

إلى مصباح الهدى وبدر التمام..... سيدنا محمد ﷺ

إلى من كان يتمنى يوماً كهذا ولكن القدر كان أقوى من الأمنيات..... والذي رحمه
الله

إلى ينبوء الحنان الذي لا ينضب إلى من كانت الأولى وستبقى..... والدتي اطلال
الله في عمرها

إلى من كانوا نورا لدربي واشد بهم أزي..... اخوتي رعاهم
الله

إلى جميع افراد عائلتي التي عمرتني بالوفاء والمحبة..... وفقهم الله

إلى من لا تظو الحياة بدونهم..... أصدقائي وأهبابي جميعاً

إلى كل من ساعدني وشجعني..... تقديراً لهم ووفاء

عبدالكريم

شكروثناء

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على من لا نبيَّ من بعده سيدنا مُحَمَّد ﷺ
وعلى آله الطاهرين وصحبه الميامين.

أما بعد.. فلا يسعني وأنا أخطو أول درجة من درجات العلم إلا أن أتقدم بالشكر
والعرفان لله عزَّ وجلَّ الذي منحني الصحة والصبر على العمل وبذل الجهد لمواصلة
المسيرة في هذه الدراسة، وفاءً مني أتقدم بالشكر الجزيل الى الاستاذ المساعد الدكتور
نصير قاسم خلف المشرف على الرسالة لما قدمه لي من إرشادات علمية وملاحظات
دقيقة في تدليل الصعاب من اجل إخراج هذه الرسالة بشكل علمي فجزأه الله تعالى عني
خير الجزاء .

وأقدم وافر شكري إلى كلية التربية الرياضية جامعة ديالى والمتمثلة بعميدها
الاستاذ الدكتورة ماجدة حميد كمبش والى كل السادة التدريسيين لما قدموه لي من العون
في إكمال البحث، وكذلك شكري للسادة الخبراء الذين أغنوا البحث بملاحظاتهم العلمية
فجزأهم الله عني خير الجزاء.

وأتقدم بجزيل الشكر إلى الأستاذ المساعد الدكتور كامل عبود حسين على ما
أبداه من ملاحظات سديدة أغنت الدراسة بالمعلومات العلمية.
وأتقدم بالشكر والعرفان إلى الأساتذة الأفاضل جميعاً في السنة التحضيرية
فجزأهم الله عزَّ وجلَّ عني خير الجزاء، والذين أغنوني وزملائي في الدراسة بالمعلومات
القيمة ولم يبخلوا بالنصيحة والمعلومة وكانوا نعم الأساتذة ونعم الأخوة الأعزاء.

ويدعوني واجب الوفاء والعرفان بالجميل أن أقدم شكري وامتناني إلى الدكتور
طارق عبدالرحمن والدكتور حسن ناجي والدكتور اسماعيل محمد رضا والدكتور عبدالله
هزاع والدكتور مجيد خدابخش والدكتور اياد والدكتور محمد فاضل والدكتور عثمان
محمود لما قدموه من مشورة علمية أعاننتي كثيراً وذلت الصعاب فجزأهم الله تعالى
عني خير الجزاء.

ولاي فوتتي أن اشكر فريق العمل المساعد الذين وقفوا الى جانب الباحث وتحملوا مشقة السفر والعناء فجزاهم الله خير جزاء المحسنين، وأخص بالذكر **رعد عبد القادر حسين** و**جاسم محمد راضي وسامي ياسين يوسف** و**محمود احمد حمد**، ويشكر الباحث الدكتور **ثائر رشيد حسن** المعاون العلمي لشؤون الدراسات العليا وموظفي وحدة الدراسات العليا، كل من اياد وعبدالرحمن وهبة وزينة ونرمين، ويشكر الباحث موظفي مكتبة التربية الرياضية الدكتور ضياء، رشا، ضحى، محمد، ماجد، فجزاهم الله خير جزاء المحسنين.

ويسعني أن أتقدم بالشكر والامتنان إلى زملاء الدراسة طلبة الدراسات العليا كل من **(جاسم محمد راضي** لما ابداه لي من مساعدة وكان لي نعم الاخ ونعم الصديق فوفقه الله وازاده من فضله وعلمه، والاخ الاستاذ **رعد عبدالقادر** لما قدمه لي من مساعدة فاسأل الله ان يوفقه واولاده الى كل خير، وكل من **حيدر جليل وعلاء احمد ورعد ابراهيم وهجوم اسماعيل وكريم عبد الغني محمد جعفر ومصطفى وعبدالرحمن وكل من اشراق وتغلب ونورس ونبراس وصابرين**)، حفظهم الله تعالى وزادهم من علمه.

وأتقدم بالشكر إلى المدرس المساعد **رشيد صالح مهدي**، لما قدمه لي من دعم اللامحدود طيلة مدة إنجاز البحث وفقه الله تعالى لما يحبه ويرضاه.

ولا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلى كلية التربية الرياضية جامعة البصرة، كلية التربية الرياضية جامعة بابل، كلية التربية الرياضية جامعة كربلاء، كلية التربية الرياضية جامعة الكوفة، كلية التربية الرياضية جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية الجامعة المستنصرية، كلية التربية الرياضية جامعة تكريت، كلية التربية الرياضية جامعة الموصل، كلية التربية الرياضية للبنات جامعة بغداد على التعاون الكبير والالتزام اللامحدود.

كما واتقدم بجزيل الشكر والامتنان الى الاخ والصديق **(عمر يوسف حمد)** لما قدمه لي من مساعدة ودعم وتشجيع طيلة مدة انجاز البحث فأسأل الله له الشفاء وان يوفقه الى كل خير.

كما أتقدم بالشكر الخاص والامتنان إلى أخي وزميلي (سامي ياسين يوسف) لما قدمه من دعم وتشجيع طيلة مدة انجاز البحث وفقه الله تعالى لما يحبه ويرضاه. وأتقدم بالشكر إلى جميع أفراد عائلتي الذين جدوا وتحملوا مشاق هذا العمل فلهم مني كل الحب والثناء وطول الله عزَّ وجلَّ في أعمارهم وأمدهم بالصحة والعافية.

وَاللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَارْحَمِ السَّامِيَّ



الباحث

مستخلص الرسالة

بناء مقياس لضغط العمل الإداري للمهيات التدريسية لبعض

كليات التربية الرياضية في العراق

بإشراف

الباحث

أ.م. د نصير قاسم خلف

عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن

م٢٠١٥

١٤٣٦ هـ

اشتملت الرسالة على خمسة ابواب :

الباب الاول : التعريف بالبحث :

إذ تناول هذا الباب أهمية دراسة ضغط العمل الإداري للمهيات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق وما يتعرض له التدريسين من ضغوط يومية مختلفة، فضلاً عن أهمية توافقهم المهني بسبب تعاملهم اليومي والمباشر مع شريحة مهمة هي شريحة الطلبة ، وان العاملون في كليات التربية الرياضية محل الدراسة إذ أن اطلاعهم على نتائج هذه الدراسة قد يفيدهم في تطوير استراتيجيات التغلب على ضغط العمل ومحاولة التخلص منه وبالتالي الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، مما يسهم في تطوير المعرفة العلمية بضغوط العمل والآثار المترتبة عليها وكيفية مواجهتها بطرائق إيجابية، خاصة وأنها تترك آثارها النفسية والاجتماعية والجسمية، بالإضافة إلى آثارها الإدارية والتنظيمية.

اما مشكلة البحث فتحدثت عن الضغوط التي يتعرض لها اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية خلال ممارسة اعمالهم لأنواع مختلفة من الضغوط التي تسبب لهم متاعب متنوعة ، وهناك ضغوط في بيئة العمل قد تسبب الشعور بالتوتر وتؤدي الى حالات التشاؤم واللامبالاة وعدم دقة الاداء وسوء التوافق العام والقيام بالواجبات بصورة تفتقر الى الاندماج الوجداني الذي يعد احد الركائز الاساسية في مهنة التدريس.

ويهدف البحث الى :

- بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق .
- التعرف على مصادر ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق.

مجالات البحث :

- المجال البشري: اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية.
- المجال الزمني : ٢٠ / ١٠ / ٢٠١٣ ولغاية ٢٠١٤ / ٧ / ١ .
- المجال المكاني : كليات التربية الرياضية في العراق .

الباب الثاني : الدراسات النظرية والسابقة :

أحتوى الباب الثاني على اهمية ومفهوم ضغوط العمل ومصادرها واثارها وانواعها وعناصرها والاثار المترتبة عليها ومهام ومهارات التدريسي في الادارة الصفية فضلا عن الدراسات السابقة .

الباب الثالث : منهجية البحث واجراءاته الميدانية

إختار الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة مشكلة البحث . واختيرت العينة بالطريقة العشوائية البسيطة من تدريسيي كليات التربية الرياضية في العراق ويلقب علمي استاذ واستاذ مساعد والبالغ عددهم (٢٧٧) تدريسي يمثلون (٩) كليات وتم تحديد مجالات المقياس وصياغة فقراته وتحديدتها عن طريق الخبراء ، وبعدها قام الباحث بأجراء التجربة الاستطلاعية للمقياس على عينة قوامها (١٤) فرداً ، يمثلون الهيئة التدريسية في كلية التربية الرياضية وقسم التربية الرياضية في كلية التربية الاساسية/جامعة ديالى لمعرفة الوقت المستغرق للإجابة عن فقرات المقياس ووضوحها بالنسبة لإفراد العينة لتجنب العبارات غير الواضحة والتعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق من اجل تجنبها وتلافيها . وقد اعتمدت عملية بناء المقياس على عدد من الإجراءات العلمية ، من بينها صدق الخبراء والتحليل الإحصائي للفقرات بطريقتي المجموعات المتطرفة والاتساق الداخلي ، فضلا عن التحليل العملي لفقرات المقياس ، واستخراج معامل الثبات بطريقتي التجزئة النصفية ومعادلة (ألفا كرو نباخ) .

الباب الرابع : عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

تناول هذا الباب عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها ، إذ أجرى الباحث التحليل العملي باستخدام طريقة العامل الرئيس بإعادة التحليل وبإسلوب التدوير المتعامد لكايزر ، بواسطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) . وتمخض هذا الإجراء الإحصائي عن الحصول على اربعة عشر عاملاً ذات معنى تم تفسيرها على وفق التشبع (٠,٣٠) فأكثر للفقرات المكونة لها ، إذ تمكنت (٤٩) فقرة من تفسير العوامل الاربعة عشر .

اما الباب الخامس اشتمل على الاستنتاجات والتوصيات فكانت كما يلي:

اهم الاستنتاجات:

١-توصل الباحث الى بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية لكليات التربية الرياضية في العراق .

٢-توصل الباحث الى (١٤) عاملاً مفسراً بعد التدوير المتعامد .

٣-توصل الباحث الى(٤٩) فقرة اشتملت على المكونات الرئيسة للمقياس .

اهم التوصيات :

١-يعد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس مستوى ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية .

٢-تقنين المقياس الحالي من الباحثين .

٣- إمكانية استخدام المقياس الحالي من الباحثين والمختصين وطلبة الماجستير والدكتوراه في بحوثهم ودراساتهم ، وكذلك في إجراء دراسات مشابهة لقياس مستوى ضغط العمل الاداري .

قائمة المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	ت
١	العنوان	
٢	الآية القرآنية	
٣	إقرار المشرف	
٤	إقرار المقوم اللغوي	
٥	أقرار لجنة المناقشة والتقويم	
٦	الإهداء	
٩-٧	الشكر والثناء	
١٣-١٠	ملخص الرسالة باللغة العربية	
١٨-١٤	قائمة المحتويات	
٢٠-١٨	قائمة الجداول	
٢١	قائمة الملاحق	
٢٧-٢٢	الباب الأول التعريف بالبحث	
٢٥-٢٣	مقدمة البحث وأهميته	١-١
٢٥	مشكلة البحث	٢-١
٢٦	أهداف البحث	٣-١

٢٦	مجالات البحث	٤-١
٢٦	المجال البشري	١-٤-١
٢٦	المجال الزماني	٢-٤-١
٢٦	المجال المكاني	٣-٤-١
٢٧	تعريف المصطلحات	٥-١
٧٦-٢٨	الباب الثاني: الدراسات النظرية والسابقة	
٢٩	الدراسات النظرية	١-٢
٢٩	مفهوم ضغوط العمل	١-١-٢
٣٥	اهمية دراسة ضغوط العمل	٢-١-٢
٣٧	عناصر ضغوط العمل	٣-١-٢
٣٨	أنواع ضغوط العمل	٤-١-٢
٣٨	الضغوط الإيجابية	١-٤-١-٢
٣٩	الضغوط السلبية	٢-٤-١-٢
٤٣	دورة حياة الضغط	٥-١-٢
٤٥	مصادر ضغوط العمل	٦-١-٢
٦٠	قياس مستوى ضغوط العمل	٧-١-٢
٦٢	الأساليب التنظيمية لمواجهة ضغوط العمل	٨-١-٢
٦٤	ضغوط العمل للتدريس في الجامعة	٩-١-٢
٦٥	مهام ومهارات التدريس في الإدارة الصفية	١٠-١-٢
٦٥	المهام الإدارية للتدريس في الإدارة الصفية	١-١٠-١-٢
٦٩	الدراسات السابقة	٢-٢
٦٩	دراسة عبد المجيد محمد (٢٠١٠)	١-٢-٢
٧٠	دراسة محمد بن فلاح (٢٠١٣)	٢-٢-٢

١٠٤-٧٣	الباب الثالث: منهجية البحث وإجراءاته الميدانية	
٧٤	منهج البحث	١-٣
٧٤	مجتمع البحث والعينة	٢-٣
٧٧	ادوات البحث	٣-٣
٧٧	وسائل جمع المعلومات	١-٣-٣
٧٧	وسائل جمع البيانات	٢-٣-٣
٧٨	إجراءات بناء المقياس	٤-٣
٧٨	الغرض من بناء المقياس	١-٤-٣
٧٨	تحديد الظاهرة المطلوب قياسها	٢-٤-٣
٧٨	تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس	٣-٤-٣
٧٨	تحديد مجالات المقياس	٤-٤-٣
٨٢	اعداد فقرات المقياس	٥-٤-٣
٨٦	صلاحية الفقرات	١-٥-٤-٣
٨٩	إعداد تعليمات المقياس بصيغته النهائية	٥-٣
٨٩	التجربة الاستطلاعية للمقياس	٦-٣
٩٠	التجربة الأساسية للمقياس	٧-٣
٩١	تصحيح المقياس	٨-٣
٩٢	الأسس العلمية للمقياس	٩-٣
٩٢	صدق المقياس	١-٩-٣
١٠١	ثبات المقياس	٢-٩-٣
١٠٤	الوسائل الاحصائية	١٠-٣
١٤٠-١٠٥	الباب الرابع: عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	
١٠٦	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	٤

١٠٦	التحليل العاملي	١-٤
١٠٨	مصفوفة الارتباطات البيئية	٢-٤
١٠٩	عرض نتائج التحليل العاملي	٣-٤
١٠٩	العوامل الأولية قبل التدوير	١-٣-٤
١١٣	العوامل الأولية بعد التدوير	٢-٣-٤
١١٧	تفسير العوامل المستخلصة	٤-٤
١١٩	تفسير العامل الأول	١-٤-٤
١٢٠	تفسير العامل الثاني	٢-٤-٤
١٢١	تفسير العامل الثالث	٣-٤-٤
١٢٣	تفسير العامل الرابع	٤-٤-٤
١٢٤	تفسير العامل الخامس	٥-٤-٤
١٢٦	تفسير العامل السادس	٦-٤-٤
١٢٧	تفسير العامل السابع	٧-٤-٤
١٢٩	تفسير العامل الثامن	٨-٤-٤
١٣٠	تفسير العامل التاسع	٩-٤-٤
١٣١	تفسير العامل العاشر	١٠-٤-٤
١٣٣	تفسير العامل الثاني عشر	١١-٤-٤
١٣٤	تفسير العامل الثالث عشر	١٢-٤-٤
١٣٦	تفسير العامل الرابع عشر	١٣-٤-٤
١٣٧	تفسير العامل الخامس عشر	١٤-٤-٤
١٣٩	المقياس النهائي	
١٤٣-١٤١	الباب الخامس الاستنتاجات والتوصيات	

١٤٢	الاستنتاجات والتوصيات	٥
١٤٢	الاستنتاجات	١-٥
١٤٣	التوصيات	٢-٥
١٥٧-١٤٤	المصادر	
١٩٩-١٥٨	الملاحق	
a-e	ملخص الرسالة باللغة الانكليزية	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
٧٥	يبين اعداد التدريسيين في كليات التربية الرياضية في العراق	١
٧٦	يبين اعداد التدريسيين الذين يمثلون عينة البحث	٢
٨٠	يبين نتائج مربع كاي لآراء الخبراء حول صلاحية المجالات لمقياس ضغط العمل الاداري للهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق	٣
٨٥	يبين الابعاد والنسب المئوية للأهمية النسبية وعدد فقرات كل بعد	٤
٨٧	نتائج مربع كا ٢ لآراء الخبراء حول صلاحية الفقرات لمقياس ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق	٥
٩١	توزيع الدرجات على بدائل الإجابة لمقياس ضغط العمل الإداري	٦
٩٦	يبين قيمة (ت) المحتسبة لفقرات المقياس باستخدام المجموعات المتطرفة	٧
٩٩	يبين معاملات الارتباط بين فقرات المقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي	٨
١٠٧	يبين الوصف الاحصائي للفقرات الداخلة في التحليل	٩

١١٠	يبين قيم القيمة العينية ونسبة التباين والنسب التراكمية للعوامل قبل التدوير	١٠
١١٠	يبين مصفوفة العوامل لفقرات المقياس قبل التدوير	١١
١١٤	يبين قيم القيمة العينية ونسبة التباين والنسب التراكمية للعوامل بعد التدوير	١٢
١١٤	يبين مصفوفة العوامل لفقرات المقياس بعد التدوير	١٣
١١٨	يبين عدد فقرات المقياس التي حازت على أعلى قيم في التشبع	١٤
١١٩	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الأول مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	١٥
١٢١	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثاني مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	١٦
١٢١	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثالث مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	١٧
١٢٣	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الرابع مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	١٨
١٢٥	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الخامس مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	١٩
١٢٦	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل السادس مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٠
١٢٧	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل السابع مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢١
١٣٩	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثامن مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٢
١٣٠	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل التاسع مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٣
١٣١	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل العاشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٤

١٣٣	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثاني عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٥
١٣٥	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثالث عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٦
١٣٦	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الرابع عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٧
١٣٧	يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الخامس عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع	٢٨
١٣٩	يبين الفقرات ذات التشبع (٠,٣٠) فأكثر المكونة لمقياس ضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق	٢٩

قائمة الملاحق

رقم الملحق	العنوان	رقم الصفحة
١	يبين كتب تسهيل مهمة من الكلية الى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والى باقي كليات عينة البحث	١٥٨-١٥٩
٢	يبين مجتمع البحث (اسماء التدريسيين في كليات التربية الرياضية في العراق)	١٦٠
٣	اسماء الخبراء والمختصين الذين عرضت عليهم استمارات المحاور والفقرات	١٦١
٤	يبين اسماء فريق العمل المساعد	١٦٢
٥	استبانة آراء الخبراء لتحديد مجالات المقياس	١٦٣
٦	استبانة استطلاعية مفتوحة	١٦٧
٧	يبين استبانة الاهمية النسبية لابعاد مقياس ضغط العمل الاداري	١٦٨
٨	استبانة آراء الخبراء لتحديد فقرات المقياس	١٧٢
٩	المقياس بصورته الاولى	١٨٣
١٠	يبين فقرات المقياس بعد القوة التمييزية	١٨٨
١١	يبين فقرات المقياس بعد الاتساق الداخلي	١٩٢
١٢	يبين مقياس ضغط العمل الاداري	١٩٦
١٣	مصفوفة الارتباطات البيئية	١٩٩

الباب الأول

الباب الأول

١- التعريف بالبحث.

١-١ المقدمة وأهمية البحث.

١-٢ مشكلة البحث.

١-٣ أهداف البحث.

١-٤ مجالات البحث.

١-٤-١ المجال البشري.

١-٤-٢ المجال الزماني.

١-٤-٣ المجال المكاني.

١-٥ تحديد المصطلحات.

الباب الثاني الباب الثاني

٢- الدراسات النظرية والسابقة

١-٢ الدراسات النظرية

١-١-٢ مفهوم ضغوط العمل

٢-١-٢ اهمية دراسة ضغوط العمل

٣-١-٢ عناصر ضغوط العمل

٤-١-٢ أنواع ضغوط العمل

١-٤-١-٢ الضغوط الإيجابية

٢-٤-١-٢ الضغوط السلبية

٥-١-٢ دورة حياة الضغط

٦-١-٢ مصادر ضغوط العمل

٧-١-٢ قياس مستوى ضغوط العمل

٨-١-٢ الأساليب التنظيمية لمواجهة ضغوط العمل

٩-١-٢ ضغوط العمل للتدريس في الجامعة

١٠-١-٢ مهام ومهارات التدريسي في الإدارة الصفية

١-١٠-١-٢ المهام الإدارية للتدريسي في الإدارة الصفية:

٢-٢ الدراسات السابقة

١-٢-٢ دراسة عبد المجيد محمد (٢٠١٠)

٢-٢-٢ دراسة محمد بن فلاح (٢٠١٣)

الباب الثالث

الباب الثالث

٣- منهجية البحث واجراءاته الميدانية.

١-٣ منهج البحث.

٢-٣ مجتمع البحث.

٣-٣ عينة البحث.

٤-٣ وسائل جمع المعلومات والأجهزة والأدوات المستخدمة.

٥-٣ اجراءات بناء المقياس.

١-٥-٣ تحديد مفهوم ضغط العمل الاداري.

٢-٥-٣ تحديد مجالات المقياس.

٣-٥-٣ اعداد فقرات المقياس.

١-٣-٥-٣ صلاحية الفقرات (الصدق الظاهري).

٦-٣ اعداد تعليمات المقياس بصيغته النهائية.

٧-٣ التجربة الاستطلاعية للمقياس.

٨-٣ التجربة الأساسية للمقياس.

٩-٣ تصحيح المقياس.

١٠-٣ الأسس العلمية للمقياس.

١-١٠-٣ صدق المقياس.

٢-١٠-٣ ثبات المقياس.

١١-٣ الوسائل الإحصائية.

الباب الرابع

الباب الرابع

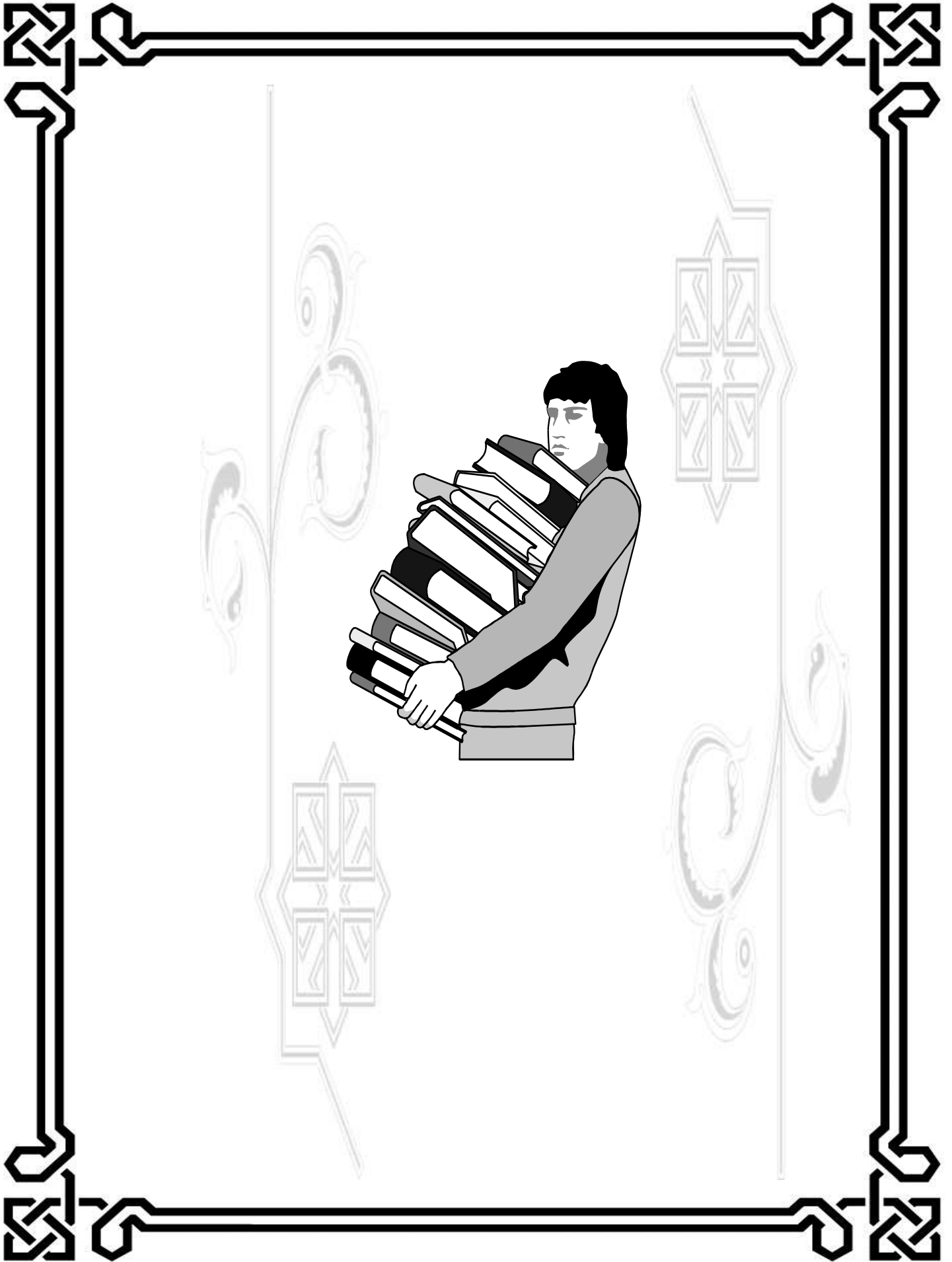
- ١-٤ التحليل العاملي.
- ٢-٤ مصفوفة الارتباطات البينية.
- ٣-٤ عرض نتائج التحليل العاملي.
- ١-٣-٤ العوامل الأولية قبل التدوير.
- ٢-٣-٤ العوامل الأولية بعد التدوير.
- ٤-٤ تفسير العوامل المستخلصة.
- ١-٤-٤ تفسير العامل الأول.
- ٢-٤-٤ تفسير العامل الثاني.
- ٣-٤-٤ تفسير العامل الثالث.
- ٤-٤-٤ تفسير العامل الرابع.
- ٥-٤-٤ تفسير العامل الخامس.
- ٦-٤-٤ تفسير العامل السادس.
- ٧-٤-٤ تفسير العامل السابع.
- ٨-٤-٤ تفسير العامل الثامن.
- ٩-٤-٤ تفسير العامل التاسع.
- ١٠-٤-٤ تفسير العامل العاشر.
- ١١-٤-٤ تفسير العامل الثاني عشر.
- ١٢-٤-٤ تفسير العامل الثالث عشر.
- ١٣-٤-٤ تفسير العامل الرابع عشر.
- ١٤-٤-٤ تفسير العامل الخامس عشر.

الباب الخامس الباب الخامس

٥- الاستنتاجات والتوصيات.

٥-١- الاستنتاجات.

٥-٢- التوصيات.



١- التعريف بالبحث:**١-١ - مقدمة البحث وأهميته:**

أصبحت الإدارة عملية أساسية تعتمد عليها كل الهيئات والكوادر الإدارية في تحقيق أهدافها، مستندة في ذلك إلى الدعامات القانونية والأسس العلمية والخبرات المرتبطة بالعمل الإداري ، وعلى ذلك فإن الإدارة العلمية الواعية هي الطريق إلى تنمية وتطوير الدول ولن يتحقق ذلك إلا عن طريق استغلال الثروات المادية والبشرية على أكمل وجه ، و عن هذا يشير نبيل محمود نقلا عن خالد عبدالهادي "إلى أن تكوين إدارة التربية الرياضية قد أخذت من الإدارة العلمية الكثير من المبادئ في مجالات الأعداد والتدريب والعلاقات الإنسانية التي تعنى بالسلوك الإنساني في العمل وتحسين معنوية العاملين ورفعها"^(١).

والرياضة هي إحدى الأنشطة الإنسانية التي لا يكاد يخلو مجتمع من المجتمعات من ممارسة احد أنشطتها ، وتعتبر الرياضة فناً من الفنون الأكاديمية التي تتطلب مهارة وإتقان لذلك أهتمت الدول بفتح كليات ومدارس وأندية لتعليم الفنون المختلفة من الرياضات التي تؤهل الأفراد والجماعات للدخول في المنافسات والمشاركة في المسابقات المحلية والدولية الفردية منها والجماعية.

وتعتبر كليات التربية الرياضية هي الأساس في العمل الأكاديمي الرياضي لما لها من أهمية واثر بارز في دعم الأنشطة الرياضية من خلال الجانب العلمي والاكاديمي في مختلف الواجه والابعاد ، تخطيطا وبرمجة وتنظيما و اشرافا وتوجيها وتقويما، وتعتبر الهيئات التدريسية الركيزة الاساسية في كليات التربية الرياضية اذ انها غالبا ما تكون مسؤولة عن تعليم واعداد وتقويم اجيال من الطلاب واملاكهم بالكفايات الضرورية التي تمكنهم من تطوير وخدمة المجتمع فضلاً عن المسؤوليات الادارية التي تقع على عاتق البعض من التدريسيين .

(١) خالد عبدالهادي جسام ؛ السلوك الإداري لرؤساء الأندية الرياضية في العراق على وفق متغيري التخصص والخبرة الميدانية: (رسالة ماجستير، جامعة ديالى - كلية التربية الاساسية ، ٢٠١١)، ص ١٥.

ويواجه التدريسيين في كليات التربية الرياضية جملة من المعوقات والمشاكل التي قد تحد من فعاليتهم من القيام بواجباتهم ، ولعل من ابرز تلك المشكلات التي تواجه التدريسيين هي انتشار ظاهرة ضغوط العمل او ما يسمى بالضغوط المهنية، إذ ان تعدد مصادر ضغوط العمل جعلت انسان هذا العصر قلقا سهل الاستثارة سريع الانفعال ، ولا يقف هذا التأثير في المنزل او في الحياة العامة بل ينتقل الى حياة العمل ، الامر الذي ينعكس سلبا على اداءه الوظيفي وعلاقته بزملائه ورؤسائه في العمل وربما على صحته النفسية والجسمية ، كما ان ضغوط العمل ترهق كاهل الاقتصاد الوطني ، وتؤدي الى انخفاض العائد الاقتصادي في مؤسسات الدولة^(١).

وعن الدور الذي تلعبه ضغوط العمل في مجال التربية الرياضية فان تدريسي التربية الرياضية في حاجة إلى قدر معين من الضغط بالقدر الطبيعي الذي يساعده على الوصول إلى أعلى درجة من الأداء المطلوب ، فكلما ارتفع مستوى أداء تدريسي التربية الرياضية فإنه ينظر إلى ضغوط العمل على أنها فرصة للتحدي واثبات الذات بينما يرى في انخفاض مستوى الأداء عدم تقدير لمهاراته وقدراته وغياب الفرص لنجاحه واثبات ذاته.

وتكمن أهمية الدراسة في بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية كمعيار بيان مدى ضغوط العمل التي يتعرض لها التدريسي في كليات التربية الرياضية وما يتعرض له من ضغوط يومية مختلفة إضافة إلى أهمية توافقه المهني بسبب تعاملهم اليومي والمباشر مع شريحة مهمة هي شريحة الطلبة ، فضلاً عن أن العاملون في كليات التربية الرياضية محل الدراسة إذ أن اطلاعهم على نتائج هذه الدراسة قد يفيدهم في تطوير استراتيجيات التغلب على ضغط العمل ومحاولة

(١) محمد عوض توفيق شبير؛ ضغوط العمل لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة غزة وسبل التغلب عليها : رسالة ماجستير منشورة ، الجامعة الاسلامية - غزة ،كلية التربية - الادارة التربوية، ٢٠٠٩، ص٢.

التخلص منه وبالتالي الارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي، مما يسهم في تطوير المعرفة العلمية بضغوط العمل والآثار المترتبة عليها وكيفية مواجهتها بطرق إيجابية، خاصة وأنها تترك آثارها النفسية والاجتماعية والجسمية، فضلاً عن آثارها الإدارية والتنظيمية.

٢-١ مشكلة البحث:

يتعرض اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية خلال ممارسة اعمالهم لأنواع مختلفة من الضغوط التي تسبب لهم متاعب متنوعة ، وهناك ضغوط في بيئة العمل قد تسبب الشعور بالتوتر و تؤدي الى حالات التشاؤم واللامبالاة وعدم دقة الاداء وسوء التوافق العام والقيام بالواجبات بصورة تفتقر الى الاندماج الوجداني الذي تعد احد الركائز الاساسية في مهنة التدريس، فأصبح من الشائع الحديث المتكرر عن الضغوط التي يتعرض لها اعضاء الهيئات التدريسية على مختلف المستويات ، والتي تتسبب في إصابة العاملين فيها بالأمراض العضوية والنفسية .

ويواجه العاملين في مجال التربية الرياضية العديد من الضغوط أثناء ممارستهم لوظائفهم المختلفة ، وغالباً ما يستسلم التدريسيين لتلك الضغوط ، إذ تؤثر على إمكانياتهم الشخصية والوظيفية ، ويظهر ذلك في سلوكهم من جانب وعلى ناتج أعمالهم من جانب آخر .

وتبرز مشكلة البحث الحالي من ندرة الأبحاث التي اهتمت بدراسة إدارة ضغوط العمل في التربية الرياضية بصفة عامة ولأعضاء الهيئة التدريسية بصفة خاصة ، وافتقار البيئة العراقية لمقياس يقيس ضغوط العمل في مجال التربية الرياضية (على حد علم الباحث) من حيث المصادر المحتملة لضغوط العمل يعتبر في حد ذاته مشكلة . مما دفع الباحث لأجراء هذا البحث للتعرف على مصادر الضغوط التي يتعرض لها اعضاء الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية .

٣-١ هدف البحث:

- بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية لبعض كليات التربية الرياضية في العراق .
- التعرف على مصادر ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية لبعض كلية التربية الرياضية في العراق .

٤-١ مجالات البحث:

- ١-٤-١ **المجال البشري:** اعضاء الهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق.
- ٢-٤-١ **المجال الزمني:** ٢٠ / ١٠ / ٢٠١٣ ولغاية ١ / ٧ / ٢٠١٤.
- ٣-٤-١ **المجال المكاني:** كليات التربية الرياضية في العراق.

١-٥- تحديد المصطلحات:

١- المقياس: يعرفه كنيزرچ (knezerch) بأنه " تمثيل للحقيقة سواء كانت هذه الحقيقة موجودة بالفعل في مكان ما ام مجرد حلم يرجى تحقيقه على ارض الواقع" (١)

٢- **ضغوط العمل:** هي مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الأفراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التي تظهر في سلوك الأفراد في العمل، أو في حالتهم النفسية والجسمانية، أو في أدائهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط (٢).

٣- **ضغط العمل الاداري :** كل تأثير مادي او نفسي معنوي يأخذ اشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعيق توازنه النفسي والعاطفي، ويؤدي الى احداث توتر عصبي ، او قلق نفسي ، يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد، او القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الادارية التي تواجه متخذ القرار في المؤسسة (٣).

٤- **التعريف الاجرائي لضغط العمل الاداري :-** هو مجموعة التأثيرات والتفاعلات التي يتعرض لها التدريسي في كلية التربية الرياضية في مواقف معينة اثناء عمله وتفاعله مع الاخرين وتؤثر فيه بشكل او باخر، إذ تحدث تفاعلا ما بين ظروف العمل وشخصية التدريسي تدفعه الى تغيير الاسلوب الذي يمارسه من حيث ادارة الدرس او اثناء تكليفه بالمناصب او اللجان الادارية واتخاذ القرارات والتي تعكسها اداة البحث الي اعدت لهذا البحث .

(١) رياض عبد اللطيف العاني ؛ بناء مقياس لتقويم ادارت المدارس المهنية في ضوء مهمات الادارية : (اطروحة دكتوراه، كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد، ١٩٩٦) ص ٢٠ .

(٢) المشعان، سلطان، **مصادر الضغوط في العمل :** دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك سعود، ٢٠٠١، ص ٧٢.

(٣) محسن احمد الخضيرى ؛ **الضغوط الادارية. الظاهرة ، الاسباب ، العلاج ،** مكتبة مدبولي للنشر، القاهرة ، ١٩٩١م، ص ٢.

٢- الدراسات النظرية والسابقة:**١-٢ الدراسات النظرية:****١-١-٢ مفهوم ضغوط العمل:**

مما لا شك فيه إننا نعيش في بيئة تسودها المثيرات والمنبهات المتنوعة بعيداً عن أسبابها سواء مادية أو سيكولوجية وأثرت هذه المثيرات على الفرد، إذ لم يقتصر هذا التأثير في البيت أو المدرسة إنما تجاوز إلى بيئة العمل ومن هنا برزت الضغوط الإنسانية نتيجة التأثير بالمثيرات والمنبهات البيئية المختلفة^(١).

ولقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب، فلا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار والآراء واختلاف طريقة تناولهم ودراساتهم لموضوع ضغوط العمل؛ فمنهم من عرفها على أساس البيئة الخارجية المحيطة بالفرد، ومنهم من عرفها على أساس مدى استجابة الفرد للمؤثرات والقوى الخارجية المسببة للضغوط، و يرى آخرون أن الضغوط هي نتاج التفاعل بين الفرد والبيئة المحيطة به^(٢).

(١) محمود العميان ؛ السلوك التنظيمي في منظمات الاعمال : دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان ، ٢٠٠٥ ، ص ١٥٩ .

(٢) محمد حسن خميس ابو رحمة ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة: (رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية غزة ، كلية التربية) ٢٠١٢ ، ص ١٢ .

اما من حيث التعريف فيعرف ضغط العمل على انه "الضغط (Stress) مشتق من الفعل اللاتيني (Stringers) الذي يعني ضيق، شدة، ومنه أخذ الفعل الفرنسي (Etreinder) بمعنى طوق ذراعيه وجسمه مؤديا إلى الاختناق الذي يسبب القلق"^(١).

اما في المختار الصحاح تعرف الضغوط هي "الضغط ضغطه زحمه الى الحائط ونحوه، واما الضغطة بالضم فهي الشدة والمشقة"^(٢).

ويرى حسن أن مفهوم ضغوط العمل يتضمن ثلاثة معاني على النحو التالي:

١. **المفهوم الذاتي للضغوط:** " ويعني استجابة الجسم لمجموعة من المواقف والمتغيرات البيئية والتي يترتب عليها العديد من الانحرافات والآثار السلوكية والفسيولوجية والنفسية للعاملين في المؤسسة".

٢. **المفهوم البيئي للضغوط:** إذ ينظر إلى الضغوط من خلال هذا التعريف " على أنها مجموعة من العناصر والمثيرات والقوى وبالتالي فالضغوط من خلال هذا المفهوم يعبر عنها بأنها مجموعة من العوامل البيئية السلبية مثل غموض الدور، صراع الدور، ظروف العمل، عبء العمل الزائد والتي لها علاقة بأداء عمل معين".

٣. **المفهوم المتكامل للضغوط:** وينظر إلى ضغوط العمل من هذا المنظور " على أنه يحدث نتيجة لتفاعل الخصائص الذاتية للفرد مع الظروف البيئية الخارجية المحيطة به وبالتالي تعرف ضغوط العمل على أنه عبارة عن حالة تنتج من

(١) حسن شحاته ، زينب النجار؛ معجم المصطلحات التربوية والنفسية: الدار المصرية اللبنانية، لبنان، ٢٠٠٣م، ص٢٠٨.

(٢) محمد بن ابي بكر الرازي ؛ مختار الصحاح : دار الكتاب العربي ،بيروت ، ١٩٦٧، ص١٥.

التفاعل بين الظروف الموجودة في العمل وخصائص العامل وبترتب عليها خلل في الاتزان الفسيولوجي والسيكولوجي لذلك الفرد^(١).

ويعرفها عبدالجواد بأنها "مجموعة من المثيرات التي تتواجد في بيئة عمل الافراد التي ينتج عنها مجموعة من ردود الافعال التي تظهر في سلوك الافراد في العمل ، او في حالتهم النفسية و الجسمانية ، او في اداءهم لأعمالهم نتيجة تفاعل الافراد في بيئة عملهم التي تحوي الضغوط"^(٢).

وعرفها فائق بأنها "مجموعة من المواقف أو الحالات التي يتعرض لها الفرد في مجال عمله، والتي تؤدي إلى تغيرات جسمية ونفسية نتيجة لردود أفعاله وتصرفاته لمواجهةها"^(٣).

ويرى (Maunad) أن الضغوط الوظيفية "تعد مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد تصيب الأفراد بالإرهاق والتعب النفسي والجسدي، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى أدائهم وتعثرهم في العمل"^(٤).

اما (فلمبان) فيعرف ضغوط العمل على انها : "حالة من التوتر النفسي والقلق وعدم الارتياح تنشأ بسبب مجموعة من المصادر التنظيمية المتعلقة بالعمل مع

(١) راوية حسن ؛ ادارة الموارد البشرية : جامعة الاسكندرية ، كلية التجارة ، ٢٠٠٤. ص٣٩٩-٤٠٠.

(٢) محمد عبدالجواد ؛ ادارة ضغوط العمل والحياة : دار البشير للثقافة والعلوم ، طنطا ، ٢٠٠٢، ص١٥.

(٣) فوزي عبد الخالق فائق ؛ ضغوط العمل الوظيفي ، افاق اقتصادية معاصرة : الامارات العربية المتحدة

١٩٩٦، ص٦٧.

(٤) Maunad, L. **An Introduction to Human Resource Management**, Great Britain By Scott Print. (2001).p282.

الخصائص الشخصية للقيادات، ويؤثر هذا التفاعل على إنتاجية تلك القيادات الإدارية^(١).

بينما عرفت المؤسسة العالمية للصحة والسلامة (National Institute for Occupational Safety and Health) "على انها استجابات جسدية وشعورية (عاطفية) ضارة تحدث عندما تكون المتطلبات من العمل لا تقابل قدرات او مصادر او حاجات العامل . وضغوط العمل قد تؤدي إلى سوء الصحة وحتى إلى المرض"^(٢).

وتعد ضغوط العمل ومصادرها وآثارها على العاملين في التنظيمات المختلفة أحد الموضوعات التي استحوذت على اهتمام الباحثين الدارسين في هذا المجال، وذلك للتأثير المباشر وغير المباشر التي تسببه ضغوط العمل ومصادره المختلفة سواء منها المتعلقة بالفرد نفسه أو المتعلقة بالوظيفة ، وعلى الرغم من الأهمية المتنامية التي توليها التنظيمات المختلفة تجاه ظاهرة ضغوط العمل، والتي أصبحت ظاهرة عامة لا يمكن تجنبها، إذ إن تأثيرها يشمل كل المؤسسات سواء إنتاجية أو خدمية، وعلى العاملين فيها سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة^(٣).

إذ يعد العمل في التنظيمات الإدارية مصدراً للضغوط والتوترات التي يشعر بها العاملون في مختلف المستويات الإدارية، إذ يشعر الكثير من العاملين بالإرهاق النفسي

(١) رافت احمد ، فلمبان ؛ ضغوط العمل التنظيمية واثرها على إنتاجية القيادات الادارية ، دراسة تطبيقية على جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة ام القرى : (رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة) ١٩٩٦، ص٢٧.

(٢) Niosh. National Institute for Occupational Safety and Health, publications dissemination, EID, 4676 Columbia parkway Cincinnati, Ohio 4522-1988.p4. http://www.cdc.gov/noish/job_stress.html.

(٣) محمد صلاح الدين ابو العلا ؛ ضغوط العمل واثرها على الولاء التنظيمي ، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة: (رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية - غزة ، كلية التجارة ، غزة ، ٢٠٠٩، ص٨.

وحالات من عدم التوازن النفسي والجسمي، مما يؤثر عليهم، وعلى مستوى أدائهم الذي يقومون به بشكل سلبي^(١).

ونظراً لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع أحد المجالات الأساسية التي استحوذت على الاهتمام في العقدين الأخيرين، ولكن يلاحظ أن الكتابات في هذا المجال ما زالت في معظمها على مستوى التحليل النظري، ولم تتل الدراسات التطبيقية فيه إلا نصيباً محدوداً من الاهتمام، ويمكن إرجاع ذلك إلى سببين رئيسيين هما^(٢):

الأول: تنوع العوامل المسببة للضغوط وتداخلها مما يثير مشكلة فصل كل منها لدراسة تأثيرها.

الثاني: عدم اتفاق الباحثين على مفهوم محدد ودقيق لضغوط العمل مما يوقع الباحث الذي يحاول الخوض في هذا المجال بحيرة تجعله في النهاية إما أن يبتعد عنه كلياً أو يحاول تبني المفهوم الذي يتفق مع قناعاته الشخصية، مع أن ظاهرة الضغوط بصفة عامة تعد ظاهرة قديمة قدم الإنسان نفسه، فإن الاهتمام بها كموضوع للدراسة يعد حديثاً نسبياً. فعلى الرغم من جهود بعض علماء المسلمين من أمثال الغزالي وابن سينا، اللذين تعرضا في كتابتهما لبعض الاضطرابات النفسية، كالقلق والهم والحزن، فإنهما لم يعرضا له بالصورة التي يدرس أو يبحث بها في العصر الحديث، وكذلك الأمر بالنسبة للغرب، فلقد أشار (جرمان Gherman) في معرض حديثه عن الضغوط إلى أن كتاب أوربا لم يشيروا إلى هذا المصطلح إلا في القرن الرابع

(١) محمد القريوني؛ السلوك التنظيمي: دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المؤسسات المختلفة:

الطبعة الثالثة، عمان: دار الشروق ، ٢٠٠٠ ، ص ٢٧٠-٢٧١.

(٢) محمود العميان ؛ مصدر سبق ذكره ، ص ١٥٩.

عشر الميلادي، إذ ظهر عندما وصفوا أحد الأشخاص في ذلك العصر بأنه كان تحت الضغوط الشديدة، مما ترتب عليه ببطء نمو أوجه الصلاح لديه^(١).

وفي العصر الحديث يعد كانون (Cannon) ١٩٣٢ أول باحث يهتم بدراسة الضغوط، إذ قادت دراسته إلى الحكم بأن الضغوط عندما تكون مستديمة أو طويلة الأجل تترك آثاراً قاسية على الشخص تؤدي في النهاية إلى اضطراب النظام البيولوجي لديه^(٢) ، على أنه مهما كانت الكتابات التاريخية بشأن بداية الاهتمام بموضوع الضغوط، فإن معظم المصادر تجمع على أن موضوع الضغوط في العصر الحديث يرتبط بدراسات (هانز سيللي) والذي تركز عمله في البداية حول تحديد المصطلحات الفسيولوجية المرتبطة بردود أفعال الجسم تجاه الضغوط، إذ اكتشف أن الغدد التي تفرز مادة الأدرينالين هي المستجيب الأول للضغوط. أما ما توصل إليه من خلال دراساته اللاحقة على البشر والحيوانات إلى أن هناك استجابة متسلسلة للضغوط من الممكن التنبؤ بها وأسمائها (الأعراض العامة للتكيف General Adaptation Syndrome) هذه الاستجابة تمثل في اعتقاده رد فعل الإنسان تجاه الضغوط، إذ يمر بثلاث مراحل هي : الإنذار أو (التنبية للخطر) والمقاومة، والإنهاك^(٣).

أما في العالم العربي، فإن الاهتمام بضغوط العمل كموضوع للبحث والدراسة يعد حديثاً نسبياً، فقد تمت الإشارة إليها في كتب علم النفس والسلوك بشكل عام، إذ تم التطرق لموضوع ضغوط العمل في العالم العربي تحت مسميات متعددة، منها :ضغوط العمل، والضغوط الإدارية، والتوتر التنظيمي، والإجهاد في العمل، وإرهاق العمل،

(١) عبدالرحمن هيجان ؛ ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها : معهد الادارة العامة ،الرياض، ١٩٩٨م، ص١٨.

(٢) عبدالرحمن هيجان ؛ المصدر السابق :ص٤٣.

(٣) جهاد بن محمد الرشيد ؛ ادارة الوقت وعلاقتها بضغوط العمل : دراسة تطبيقية على مديري الادارات ومدراء الاقسام بحرس الحدود لمدينتي الرياض والدمام : (رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا) ٢٠٠٣، ص٣٢.

وضغوط الوظيفة. غير أنه يمكن القول بأن الدراسة الأولى والرائدة لضغوط العمل كانت تلك التي قام بها (سمير أحمد عسكر - ١٤٠٩هـ) والتي تم نشرها في مجلة (الإدارة العامة) تحت عنوان متغيرات ضغوط العمل: دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة" ، فقد استهدفت هذه الدراسة توضيح طبيعة ضغوط العمل ومصادرها المختلفة في المؤسسة والآثار المترتبة عليها، ثم تحديد الاستراتيجيات العامة للتعامل مع ضغط العمل على مستوى الفرد والمؤسسة^(١).

٢-١-٢- أهمية دراسة ضغوط العمل :-

لقد حظي موضوع ضغوط العمل بنصيب وافر من الدراسات في شتى المجالات الصناعية منها والادارية ، وكذلك التعليمية ، وهذا عائد لأدراك هؤلاء الباحثين من خلال تلك الدراسات ، لخطورة تأثير الضغوط على الفرد والمؤسسة ، مما دفع هؤلاء الباحثين في المجالات السابق ذكرها من خلال دراساتهم الى البحث عن مصادر الضغوط ، وطرائق علاجها لذا ينبغي التعرف على مصادر تلك الضغوط والتعامل معها بحكمة لزيادة فاعلية خدمات تلك المؤسسات .

وتعد ضغوط العمل سمة من سمات العصر الحديث، إذ يطلق عليها بعض الباحثين القاتل الصامت (THE SILENT KILLER) وأصبحت العديد من المؤسسات والمؤسسات في الوقت الراهن على اختلاف أنشطتها تعاني من ازدياد ضغوط العمل وانتشارها بشكل واسع بين العاملين فيها، وثبت أن استمرارها يترك اثارا سلبية على صحتهم البدنية والنفسية ومن ثم على أدائهم الوظيفي^(٢).

والجدير بالذكر أن ضغوط العمل لا تعد خلافاً في الأسلوب الذي تدار به المؤسسة أو في طريقة تنظيم العمل وأدائه فيها، لأنها عنصر لازم ينشأ مع أي تنظيم إداري، إذ

(١) جهاد بن محمد الرشيد ؛ المصدر السابق :ص ٣٤.

(٢) فوزي فائق ؛ ضغوط العمل الوظيفي :مجلة افاق اقتصادية، مجلد ١٧، العدد (٦٧-٦٨) ، الامارات العربية

يصعب أن توجد مؤسسة لا يشعر العاملون فيها بمستويات مختلفة ومتنوعة من ضغوط العمل، مهما وضعت من خطط وبذل من جهد في أساليب إعدادها وتنفيذها^(١).

وقد ذكرت الخثيلة ان اهمية دراسة الضغوط تعود الى ان ما تسببه الآثار السلبية لضغط العمل من شعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالأمراض الجسمية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الإنجاز والإتقان والإنتاج بشكل عام وهذا ما يؤدي في النهاية إلى ضرورة دراسة ضغوط العمل والوسائل الممكنة للحد من ذلك التوتر والإجهاد، فضغوط العاملين ينبغي أن ينظر إليها بصفاتها علماً يحاول تطوير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله^(٢).

ويضيف الباحث ان الاسباب التي دفعت للاهتمام بدراسة ضغوط العمل لدى تدريسي كليات التربية الرياضية ما يأتي :-

١. توفير الظروف المناسبة والمناخ الصحي المناسب في بيئة العمل في الكلية بالشكل الذي يجعل التدريسي يعمل في ظروف افضل بما يمكنه من اتخاذ القرارات وممارسته لسلطاته ومهامه الادارية بشكل افضل .
٢. حماية عضو الهيئة التدريسية من عشوائية القرارات او اتخاذ قرار خاطئ ناجم عن انفعالات اللحظة والتأثير العاطفي الوجداني او من ارتجالية السياسات والتخطيط والازدواجية الناجمة عن قصور الرؤيا وضيق دائرتها امام التدريسي .

(١) وفيه الهنداوي ؛ استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري : مجلة التربية وعلم النفس ، مجلد ١٦ ، العدد (٥٨) ، ١٩٩٤ ، ص ١٢٥ .

(٢) هند ماجد الخثيلة ؛ مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي : مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية ، مجلد (٩) ، العدد (١) ، ١٩٩٧ ، ص ٨٨ .

٢-١-٢- عناصر ضغوط العمل:

إن الحديث عن عناصر ضغوط العمل يتناول العوامل التي تتفاعل مع بعضها البعض وينتج عنها ضغط العمل فلكل فعل رد فعل ولكل مثير استجابة لذا فإنه يمكن تحديد ثلاثة عناصر رئيسة للضغوط في المؤسسة التي يعمل فيها الفرد وهي:

٢-١-٣-١-٢- عنصر المثير : (وهو عبارة عن مصادر الضغوط المختلفة ، الشخصية والبيئية والوظيفية ، او هو ما يتعرض له الفرد من مؤثرات ناتجة عن الفرد ذاته او المؤسسة او البيئة ، ويترتب عليها شعور الفرد بالضغط)^(١).

٢-١-٣-٢- عنصر الاستجابة : (وهي ردة الفعل التي تنتج عن الفرد نتيجة تعرضه للمثيرات الضاغطة وتتمثل في الردود النفسية أو الجسمانية أو السلوكية تجاه الضغط وقد تكون على شكل إحباط والذي ينتج عن وجود عائق بين السلوك والهدف الموجه له، وقد يكون في شكل قلق وعدم الاستعداد للإجابة بصورة مناسبة للمواقف)^(٢).

٢-١-٣-٣-٢- عنصر التفاعل : (هو الذي يحدث بين مثيرات الضغوط سواء كانت عوامل تنظيمية ام بيئية ام علاقات شخصية ومشاعر انسانية وبين ما يحدث من استجابات)^(٣).

(١) سعيد بن عطية الشرم ؛ المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس : (اطروحة دكتوراه ، جامعة الازهر ، كلية التربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ١٣٦ .

(٢) فضية ثاني الريس ؛ ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية_- (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية العلوم الادارية ، الرياض ، ١٩٩٨ ، ص ١٧ .

(٣) ناصر محمد العديلي ؛ السلوك الانساني والتنظيمي: معهد الادارة العامة ، الرياض ١٩٩٥ ، ص ٢٤٥ .

وأهمية هذا العرض تتمثل في وضع اعضاء هيئة التدريس في صورة هذا التكوين للتعرف على هذه العناصر وطرائق التعامل معها من أجل التغلب على هذه الضغوط. ويرى الباحث أن هذه العوامل لا بد وأن تكون مجتمعة حتى تحدث ضغوط العمل فإن عدم وجود مثير لن يولد رد فعل وان عدم وجود تفاعل ما بين المثير والاستجابة يبقي كل منها على حاله .

٢-١-٤- أنواع ضغوط العمل :

يوجد نوعان من الضغوط وهي ضغوط إيجابية وضغوط سلبية وهذا التقسيم للضغوط يأتي وفقا للآثار المترتبة عليها^(١):

٢-١-٤-١ الضغوط الإيجابية: وهي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات إيجابية إذ يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وإنجاز المهام بسرعة وحسم كما أن لها آثار نفسية وإيجابية تتمثل فيما تولده لديه من شعور بالسعادة والسرور وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، ومن الآثار الايجابية كما يوردها العميان كما يأتي^(٢) :

✓ التحفيز على العمل.

✓ يزداد تركيز الفرد على العمل.

✓ ينظر الفرد الى عمله بتميز.

✓ التركيز على نتائج العمل.

(١) سيد عبدالعال ؛ نظريات علم النفس والمداخل الأساسية لدراسة السلوك الانساني : ط٦، مكتبة سعيد

رافت ،جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨٦، ص٧٥.

(٢) محمود سليمان العميان :مصدر سبق ذكره ، ص١٦٥.

✓ المقدره على التعبير عن الانفعالات والمشاعر .

٢-١-٤-٢ الضغوط السلبية. وهي الضغوط المؤذية ذات الانعكاسات السلبية على صحة ونفسية الإنسان ومن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجيته في العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن العمل، فضلاً عن النظرة السلبية تجاه قضايا العمل يترتب على الإحساس بتزايد ضغوط العمل بعض الآثار السلبية الضارة للفرد والمؤسسة ومنها ما يأتي:

1- آثار الضغوط على الفرد:-

عندما تثار استجابة الضغط لدى الفرد بشكل قوي ومتكرر ولم يستطع مواجهتها يظهر الجانب السلبي للضغط ومن ثم يؤدي الى نتائج فسيولوجية ونفسية وسلوكية ضارة تختلف حدتها بين الأفراد وبعضهم البعض.

١. الآثار الفسيولوجية: يوضح عدد متزايد من الدراسات منها دراسة (Holt) (١٩٨٢) ودراسة (Matteson) (١٩٨٢) ، وكذلك تقرير صدر في مجلة (Human) (1991) (Resource Magazine) ان هناك علاقة قوية بين الضغط والاضطرابات الفسيولوجية، كما ان البحوث الطبية تكشف عن أكثر من (٥٠%) من الأمراض يرتبط أصلاً بالضغط .ومن هذه الأمراض الأزمت القلبية، ارتفاع ضغط الدم، قرحة المعدة، سكر الدم، الربو، الصداع النصفي، آلام الظهر ويطلق البعض على هذه الأمراض مسمى أمراض التكيف لأنها لا تنشأ عن طريق العدوى او الميكروبات^(١).

(١) ميسون سليم السقا ؛ اثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات : دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة : (رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية - غزة ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال) غزة ، ٢٠٠٩ ، ص١٨.

٢. الآثار السلوكية: من بين الآثار التي تترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغوط عليه حدوث بعض التغيرات في عاداته المألوفة وأنماط سلوكه المعتادة .وعادة ما تكون تلك التغيرات الى الأسوأ وذات آثار سلبية ضارة سواء في الأجل القصير او الأجل الطويل . ومن اهم تلك التغيرات المعاناة من الأرق، الإفراط في التدخين، اضطراب الوزن وفقدان الشهية، التغير في عادات النوم واستخدام الأدوية المهدئة، العدوانية وعدم احترام الأنظمة والقوانين المرعية في المؤسسة (١).

٣. الآثار النفسية: يترتب على إحساس الفرد بتزايد الضغط عليه في العمل حدوث بعض الاستجابات النفسية التي تحدث تأثيرها على تفكير الفرد وعلى علاقاته بالآخرين ومن أهم تلك الأعراض الحزن، الكآبة، الشعور بالقلق، فقدان الثقة بالغير، النظر الى المستقبل بتشائم ، النسيان المتكرر، التردد، اللامبالاة(٢).

٢- آثار الضغوط على المؤسسة:-

يمكن إيجاز الآثار السلبية لضغوط العمل على المؤسسة بما يلي(٣).

- ✓ زيادة التكاليف.
- ✓ تدني مستوى الإنتاج وانخفاض جودته.
- ✓ صعوبة التركيز على العمل.
- ✓ ارتفاع معدل الشكاوي والتظلمات وعدم الرضا الوظيفي.

(١) محمود سليمان العميان ؛ مصدر سبق ذكره : ٢٠٠٥ ، ص ١٦٦.

(٢) محمود سليمان العميان ؛ المصدر السابق نفسه : ص ١٦٦.

(٣) محمود سليمان العميان ؛ مصدر سبق ذكره : ٢٠٠٥ ، ص ١٦٧.

✓ عدم الدقة في اتخاذ القرارات.

✓ سوء العلاقات بين افراد المؤسسة وسوء الاتصال بسبب غموض الدور وتشويه

✓ المعلومات.

٣- تأثير ضغوط العمل على الأداء:-

يعتمد مقدار تأثير ضغوط العمل على الأداء على مدى إدراك وشعور وتفسير الفرد لهذه الضغوط إلا أن الثابت هو أن مقدار معقول ومناسب من الضغوط يجعل الأفراد يشعرون بالتوتر الأمر الذي يدفعهم ويحمسهم لكي يسيطروا على ويتحكموا في هذا التوتر. كما أن التوتر الناتج عن صعوبة العمل يمثل مقداراً من التحدي لقدرات العاملين، مما يزيد الرغبة في الانجاز.

وأن مقدار مناسب من ضغوط العمل هو مساعداً على أداء العمل وارتفاع مستواه، كما ان كلا من ارتفاع مستوى ضغوط العمل عن هذا المقدار المناسب او انخفاضه عنه سيكون ذو تأثير سلبي على أداء العمل^(١).

أي ان حينما ترتفع مستويات الضغط الى أقصى الدرجات، يمكن ان ينخفض الأداء بصورة ملحوظة ويحدث هذا الوضع نتيجة لتكريس الشخص قدرأ من جهده وطاقته لتخفيف الضغط أكثر من توجيه جهده نحو الأداء .

٤- ضغوط العمل واتخاذ القرارات :

ان ضغوط العمل الواقعة على متخذ القرار بسمى الضغط الإداري وعرفه على انه " كل تأثير مادي او نفسي معنوي يأخذ أشكالا مؤثرة على سلوك متخذ القرار ويعيق

(١) ماهر احمد ؛ مصدر سبق ذكره : ٢٠٠٢م ، ص ٤١١.

توازنه النفسي والعاطفي ويؤدي الى إحداث توتر عصبي او قلق نفسي يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد او القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الإدارية والتنفيذية التي تواجهه متخذ القرار في المؤسسة، ومن هنا فان الضغط الإداري يؤثر على جودة القرار الذي يتخذه الفرد في المؤسسة ويكون من شأنه التأثير على الإنتاج والإنتاجية وعلى عوامل الكم والزمن والنوع التي تحكم النشاط في المؤسسة .وباستمرار الضغط الإداري على متخذ القرار قد يدفعه إلى عدم التوافق معه والى الهروب منه والاتجاه الى سياسات اللحظة الإدارية التي تقوم على سياسة الفعل ورد الفعل والإدارة يوم بيوم وتسيطر أحداث اللحظة وانفعالاتها العاطفية على متخذ القرار ومن ثم تصبح قراراته عفوية ولحظية وسياساته عشوائية بدون استراتيجية او رؤية مستقبلية ممتدة في المستقبل القريب او المتوسط او البعيد^(١).

وقد نصت بعض الدراسات الى ان هناك ثلاثة مناطق للضغوط التي قد يتعرض لها الفرد هي^(٢):

الأولى : منطقة الضغوط الإيجابية: وهي تعني ذلك القدر من الضغوط الذي يؤدي إلى تحسين صحة وأداء الفرد وتجعله راضياً، وتتأثر هذه المنطقة بمستويات الطاقة البدنية للفرد وبخبرته وقوة شخصيته وموقع العمل الذي يشغله.

(١) محسن الخضيرى ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩١م ، ص ١٢ .

(٢) تغريد زياد عمار ؛ أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة : (رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية غزة ، كلية التجارة) ، ٢٠٠٦ ، ص ٢٤ .

الثانية: منطقة الضغوط السلبية المنخفضة: وهي عبارة عن ذلك القدر من الضغوط التي يتعرض لها الفرد ويكون تأثيرها محدود، فهي لا تحمس الفرد على الأداء كما أنها لا تخلق لديه الدافع أو الحافز على تحدي الصعاب.

الثالثة: منطقة الضغوط السلبية الزائدة: وهو ذلك القدر من الضغوط السلبية الذي يزيد عن قدرة وتحمل الفرد له، فعندما يتعرض الفرد لضغوط متزايدة نتيجة مرض أو اضطهاد من رئيس مباشر في العمل فعندئذ تكون الضغوط السلبية متزايدة.

وكل من الضغوط السلبية المتزايدة أو المنخفضة تؤديان إلى نتائج قد تكون متشابهة أو مختلفة من إذ قوة تأثيرها مثل حدة الطبع والقلق والأرق والانفعال والتوتر وتختلف من فرد لآخر.

٢-١-٥- دورة حياة ضغط العمل :

ضغط العمل الإداري مثله مثل أي ظاهرة إدارية يمر بمراحل ، متعاقبة ومتتالية، حتى تكتمل أركانه ويكمل تأثيره، ويفرز أثره، ومن ثم فإن دراسة هذه المراحل المتعاقبة ومعرفة خصائصها وظروف كل منها سيساعد في معرفة كيفية التعامل مع ضغط العمل الإداري، وتشخيصه في مراحل مبكرة قبل أن يستفحل .وتظهر لنا هذه الدورة أن ضغط العمل الإداري يمر بخمس مراحل وهي^(١):

١. **مرحلة نشوء ضغط العمل الإداري :** وهي تمثل مرحلة الميلاد لضغط العمل الإداري، والتي تبدأ معها ظهور أولى بوادر وأعراض هذا الضغط في شكل بدائي أولي غير مباشر، وإن كان يبدو لمتخذ القرار أنه غير ذو أهمية، ويؤدي هذا إلى التغاضي عنه أو

(١) محسن الخضيرى ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩١م ، ص ٧٢-٧٤.

عدم التعامل معه إلا بالإهمال وعدم الاستجابة، وبالتالي يتولد لدى القوى الضاغطة دافع قوي نحو توليد مزيد من الضغوط، ويتحول بذلك الضغط الوليد في هذه المرحلة إلى مرحلة النمو.

٢. **مرحلة نمو ضغط العمل الإداري :** في هذه المرحلة تكون القوى الضاغطة أحكمت سيطرتها على متخذ القرار، وأدركت أين مواطن الضعف التي يمكن الضغط عليها لديه، وأين تكمن مناطق الاختراق التي من خلالها تنفذ إلى كل من عقل ووجدان متخذ القرار فتسيطر على أفكاره وعلى عواطفه، ومن خلال هذه السيطرة تعمل على التحكم في سلوكه وفي قراراته، ويتم توجيه هذا السلوك وتلك القرارات في الاتجاه المرغوب من جانب تلك القوى الضاغطة، عندما يصل الضغط إلى مرحلة النضج.

٣. **مرحلة اكتمال ونضوج ضغط العمل الإداري :** وفي هذه المرحلة يصل ضغط العمل الإداري إلى قمته، وبمعنى آخر يكون الضغط قد بلغ الدرجة التي أصبح يستطيع معها أن يحرك متخذ القرار الوجهة المطلوبة، أي أن يكون الضغط أكبر من مقاومة متخذ القرار، ولا يملك متخذ القرار أمامه إلا الاستجابة له.

٤. **مرحلة الانحسار وانكماش الضغط الإداري :** تبدأ هذه المرحلة عندما يتحقق جانب هام ورئيسي من المطالب التي تنادي بها قوى الضغط الإداري، أو بوصولها إلى اتفاق مع متخذ القرارات، ومن ثم تبدأ هذه القوى بتخفيف الضغط على متخذ القرار، بل ومساعدته وتقديم دعمها له. ومن ثم تبدأ في التحول من المعارضة إلى المهادنة ومن المهادنة إلى التعاون والمشاركة الجزئية، ثم إلى المشاركة الكاملة والتعاون الكامل وبلا حدود، ويختفي ضغط العمل الإداري.

٥. مرحلة اختفاء وانتهاء أو تحول الضغط إلى مجالات جديدة : وتأتي هذه المرحلة عندما تتحقق مطالب قوى الضغط الإداري بالكامل، ومن ثم تفقد هذه القوى المبرر والسبب في تكتلها واستمرارها، ومن ثم لا يكون أمامها إلا خيارين، هما:

١. التفكك والانصراف عن الاستمرار في الضغط على متخذ القرار الإداري لتحقيق مطالبهم بالكامل.

٢. التحول إلى جماعات وقوى ضاغطة لمساعدتها في تحقيق مطالبها خاصة إذا ما كانت هذه المطالب تجد هوى في نفوس القوى الضاغطة الأولية أو تحقق لها بعض المكاسب والمصالح^(١).

٢-١-٦- مصادر ضغوط العمل :

لا تتبع الضغوط من فراغ بل هناك العديد من المسببات والعوامل التي تنشئ هذه الضغوط ، وهو ما نطلق عليه مصادر الضغوط ، إذ تتعدد وتتنوع هذه المصادر وذلك نظراً لارتباطها بالمواقف التي يمر بها الفرد ، سواء كانت هذه المواقف في حياته العادية او حياته العملية وهذه المصادر يعمل كل منها بشكل مستقل او تتفاعل معا في تأثيرها على الفرد .

وقد اجتهد الباحثون في وضع تصنيف لمصادر الضغوط تبعا لمصادرها المسببة لها وسلخوا ثلاثة نماذج هي^(٢):-

١-الانموذج الثنائي : يصنف مصادر ضغوط العمل في مجموعتين .

(١) محسن الخضيرى ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩١ م ، ص ٧٢-٧٤.

(٢) عبد الرحمن احمد هيجان ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩٨ . ص ٧٣.

٢-الانموذج الثلاثي : يصنف مصادر ضغوط العمل في ثلاث مجموعات رئيسة .

٣-الانموذج متعدد الابعاد : يصنف مصادر ضغوط العمل في اربع مجموعات رئيسة فأكثر .

وفيما يأتي عرض لهذه النماذج (١) :

أ- الانموذج الثنائي : يصنف مصادر ضغوط العمل في مجموعتين ويتألف هذا الانموذج من مجموعتين رئيسيتين من العوامل المسببة لضغوط العمل وتشتمل كل مجموعة على عدد من العناصر الفرعية ، ويتدرج تحت كل عنصر فرعي عدد من مسببات ضغوط العمل .

١-المجموعة الرئيسة الاولى : وتشتمل على ثلاث مجموعات فرعية هي :

١-السياسات التنظيمية .

٢-الهيكل التنظيمي .

٣-الاجراءات التنظيمية .

٢-المجموعة الرئيسة الثانية : تشمل على خمسة مجموعات فرعية هي :

١-تجهيزات بيئة العمل المادية .

٢-السلامة والصحة المهنية .

(١) صالح بن ناصر شغروود القحطاني ؛ الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل واثرها على اتخاذ القرارات الادارية : (رسالة ماجستير ،جامعة نايف للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الادارية ، ٢٠٠٧ ، ص٢٣ .

٣- علاقات العمل الشخصية .

٤- متطلبات الوظيفة .

٥- متطلبات الدور .

ب- **الانموذج الثلاثي** : يصنف مصادر ضغوط العمل في ثلاث مجموعات رئيسية ويرجع اصحاب هذا الاتجاه بشكل عام مسببات ضغوط العمل الى ثلاثة مصادر رئيسية هي العوامل المتعلقة بالفرد ، والعوامل المتعلقة بالمؤسسة ، العوامل المتعلقة بالبيئة والذي يسجل باسم العالم ماكجراث (Mcgrath) انموذجا ثلاثيا تنقسم فيه ضغوط العمل الى ثلاثة انماط تتمثل في التقسيم التالي :

١- ضغوط ناتجة عن البيئة المادية التي يتعرض لها الفرد داخل المؤسسة اثناء تأدية الاعمال والواجبات وممارسة المسؤوليات المتنوعة .

٢- ضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية في العمل من خلال التفاعل مع الزملاء.

٣- ضغوط ناتجة عن النظام الشخصي للفرد ذاته كالخصائص المتوارثة مثل القلق ، والاساليب الادراكية^(١).

ت- **الانموذج متعدد الابعاد** : يصنف مصادر ضغوط العمل في اربع مجموعات رئيسية فاكثر هي^(٢) :

(2) Coply ,Olsen : **Work Satisfasction and stressin the frist and third year of appoint ment** , jounal of Higher , Education , Vo1 ,64 , No .2 , 1990 ,P 169 .

(٢) عويد سلطان المشعان ؛ **مصادر الضغوط في العمل**: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير

الكويتيين في القطاع الحكومي: مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الإدارية ، ٢٠٠١م ، ص ٧٤.

١-المصادر الناتجة عن العوامل الفيزيائية : وتشمل البيئة المادية التي تلعب دورا كبيرا في صنع الضغوط في منظمات العمل كعوامل الاضاءة ، ودرجات الحرارة ، والضوضاء ، وتلوث الهواء ، والمخاطر على الامن وسلامة الموظف .

٢-المصادر الناتجة عن جماعة العمل : وتشمل ضعف العلاقة مع الزملاء والمرؤوسين والمديرين والافتقار الى تماسك الجماعة ، والصراع بين افراد الجماعة ، ونقص الدعم الاجتماعي من الجماعة ومؤازرتها .

٣-المصادر الفردية : وتشمل عوامل صراع الدور ، وغموض الدور ، والعبء الزائد والمنخفض في العمل ، وقلة لرقابة والمسؤولية ، وعدم الاستقرار الوظيفي ، وعدم توفر فرص التقدم والترقية والنمو المهني .

٤-المصادر التنظيمية : وتشمل عوامل ضعف تصميم الهيكل التنظيمي ، وعدم وجود سياسة محددة وواضحة ، وعدم المشاركة في اتخاذ القرارات.

كما ان بعض الدراسات تصنف مصادر الضغوط في ست مجموعات تتفرع الى عناصر جزئية اصغر منها يمكن ايجازها في الاتي^(١) :

١-مطالب المؤسسة : لكل مؤسسة مسببات الضغوط الخاصة بها ، على ان هناك بعض المسببات المشتركة .

٢-مطالب العمل : ترتبط هذه المطالب بالأنشطة المطلوبة التي ينبغي القيام بها لأداء عمل معين .

(١) ناصر بن صالح شغروود القحطاني ؛ مصدر سبق ذكره : ٢٠٠٧م ، ص٢٧.

٣-مطالب الدور : ويقصد به مجموعة التوقعات السلوكية التي يتوقعها الآخرون من الشخص القائم بدور معين .

٤-مطالب ظروف العمل : وتتمثل في ظروف البيئة التي يعمل بها الفرد .

٥-مطالب المهنة : وهي نمو الوظيفة الذي يمر بها الفرد وتمر عادة بثلاث مراحل هي : أ- مرحلة بدء الوظيفة ، ب- مرحلة منتصف الوظيفة ، ج- مرحلة نهاية الوظيفة وما يصاحبها من تغير على حاجات الفرد وأهدافه وتوقعاته مع الانتقال من مرحلة لأخرى .

٦-مطالب العلاقات مع الأفراد والجماعات : ويقصد بها التفاعل الذي ينشئ عن تفاعل مكونات المؤسسة من مكونات اجتماعية وتقنية كوجود أشخاص عدائين في العمل ومشاغبين، وارتفاع الكثافة الاجتماعية وافتقار الخصوصية ، والفتور في المساندة الاجتماعية وغيرها من مسببات لضغوط العمل.

ومن الضروري التنبيه إلى أهمية حدوث تفاعل بين المكونات الرئيسية لضغوط العمل لحدوث تلك الضغوط وهذا ما يختلف فيه فرد عن آخر وتمثل تلك المكونات ما يسمى بالمثير بوصفه مسببا للضغوط ، والاستجابة كونها تمثل ، ردود أفعال سلوكية ونفسية وجسمانية ، والتفاعل بوصفه ناتجا للعوامل المثيرة ونمط الاستجابة لها إذ إن غالبية الباحثين في هذا المضمار يركزون على استجابة الفرد الفسيولوجية والنفسية للضغوط دون ربطها بالعوامل المسببة للضغط^(١).

(١) فالح عبيدالله الحربي ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) ٢٠٠٩م ، ص ٣٧.

ويتضح من العرض السابق ، انه لا يوجد تصنيف واحد متفق عليه لدى الباحثين حول مصادر ضغوط العمل ، لا فيما يتعلق بالفئات التي يمكن ان تصنف وفقها هذه المصادر ، ولا ما تتضمنه هذه المصادر من عوامل مسببة للضغوط وبالتالي يصعب تبني نموذج محدد من النماذج السابق عرضها ، لذلك فان الباحث لن يتبنى نمودجا بعينه من النماذج السابقة ، وانما سيعمد الى الاختيار من بين المصادر الاكثر شيوعا في الهيئات التدريسية استنادا الى اراء الخبراء محل الدراسة وعلى هذا يحدد الباحث مصادر ضغوط العمل في العناصر التالية : (مجال صراع الدور، مجال غموض الدور، مجال عدم ملائمة الدور، مجال عبء الدور، مجال العمل بالتخصص، مجال العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل (العلاقات الشخصية) ، مجال الاتصال والتواصل المهني، مجال المسؤولية تجاه الاخرين، مجال الهيكل التنظيمي، مجال بيئة العمل المادية، مجال الامان الوظيفي، مجال العمل الروتيني، مجال النمو والتقدم المهني، مجال المشاركة في اتخاذ القرارات، مجال الثقافة التنظيمية، مجال طبيعة العمل، مجال المساندة الاجتماعية)

١- صراع الدور : يعد صراع الدور من الأسباب الكامنة لضغط العمل، وينشأ هذا الصراع عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلاً أو لا يعتقد أنها جزء من عمله^(١).
ومن ثم فإن صراع الدور يحوي داخله عدة أنواع من الصراع أهمها:-

١. صراع الدور الفرد، أو الصراع داخل الدور :أي التعارض بين القيم والمعايير الذاتية للفرد وبين السلوك المتوقع منه.

(١) - Debra L. Nelson & James quick, Organizational Behavior: Foundations, Realities & challenges, West Publishing Co., NY, 1994., p 206.

٢. الصراع بين الأدوار المتعددة للفرد: التي تتطلب أنماط سلوكية غير متوافقة مع بعضها البعض أو تغيرات في السلوك تبعاً للموقف، وغالباً ما يحدث ذلك نتيجة لشغل الفرد لأكثر من وظيفة في نظام الدور.
٣. الصراع بين قدرات وموارد ووقت الفرد وبين السلوك المتوقع.
٤. الصراع بين توقعات أو طلبات الآخرين من الفرد^(١).

٢- **غموض الدور** : ويعني غموض الدور الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المؤسسة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسئوليته، والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المؤسسة، وطرائق تقييم الأداء وغيرها، ويترتب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات^(٢).

أي افتقار الفرد للمعلومات اللازمة لأداء العمل ، كسياسات ولوائح . وقد توصلت دراسة قام بها باحثون من جامعة ميتشغان بالولايات المتحدة الأمريكية الى ان غياب تصور واضح للدور الذي يقوم به المورد البشري من شأنه ان يؤدي به الى شعور بضغط العمل ، ويزداد هذا الشعور حدة عندما لا يجد المورد البشري من يرشده^(٣).

(١) حسن الجندي والمبييض ؛ الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المديرون في القطاع الحكومي وتأثيرها على الرضا الوظيفي : جامعة عين شمس-كلية التجارة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد (٢) ، ١٩٩٥ ، ص ١٩١٠ .

(٢) محمد سليمان الحيدري ؛ العلاقة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمدينة الرياض : (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود - كلية التربية) ١٩٩٤ ، ص١٨.

(٣) محمد بن فلاح بن سعد الجفران السبيعي ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي ، دراسة على اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية - كلية الدراسات العليا) ٢٠١٣ م ، ص ٢٠.

٣- **الهيكل التنظيمي:** يعد من أهم العوامل المسببة للضغوط الوظيفية ومع تعدد أشكال الهياكل التنظيمية المختلفة فإن المؤسسة يمكن أن تستخدم هيكلاً تنظيمياً بيروقراطياً ذات نطاق إشراف ضيق أو هيكلاً تنظيمياً لا مركزياً ، أو ما بينهما من أشكال أخرى إذ ينعكس ذلك على كيفية أداء الفرد لعمله^(١).

ويقصد "بالهيكل التنظيمي ذلك البناء الذي يحدد التركيبة الداخلية للعلاقات السائدة في المؤسسة إذ يوضح الوحدات الرئيسية والفرعية التي تتكامل في ما بينها لإنجاز الأنشطة التي تحقق أهداف المؤسسة"^(٢).

وتظهر ضغوط العمل بوجود هياكل تنظيمية ضعيفة ، فعدم وضوح خطوط السلطة والمسؤولية وضعف الاتصالات والتنسيق واشتداد الصراع بين الوحدات التنفيذية والاستشارية واتساع نطاق الإشراف أو ضيقة بشكل غير صحيح ، كلها عوامل تزيد من حدة شعور الموارد البشرية بضغط العمل ، كذلك فإن عدم وجود هياكل تنظيمية مرنة تواكب التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، يجعل الموارد البشرية تعاني من ضغوط عمل عالية^(٣).

٤- **عبء الدور:** ويقصد به الذي يتضمن زيادة في الدور الذي يكلف به الموظف وقد تكون زيادة كمية كمطالبية الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت

(١) ناصف محمد أحمد ؛ أثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصري : (رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة، كلية التجارة) ، ١٩٩٤م، ص١٨.

(٢) خليل محمد حسن الشماع و خضير كاظم محمود ؛ نظرية المؤسسة : الطبعة الثانية، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٧، ص ١٦٣.

(٣) شاطر شفيق ؛ أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية : (رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية) ٢٠١٠م ، ص٩٧ - ٩٨.

المحدد من قبل ادارته ، او عبئاً نوعياً كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف^(١).

اي تحمل المورد البشري لمهام كثيرة يطلب منه إنجازها في وقت غير كافي لإتمامها (العبء الكمي) ، او القيام بمهام وظيفية تفوق مهاراته وقدراته (العبء الكيفي) ، مما يجعل المورد البشري يشعر بالتهديد و الإحراج والاضطراب، وهو ما يجعله يعاني من ضغوط عمل مرتفعة^(٢).

٥-الاتصال والعلاقات الشخصية: يعد شكل الاتصال والياته داخل المؤسسات احد اسباب ضغوط العمل ، وان قلة العلاقات الشخصية والثقة المتبادلة بين المدير ومروؤوسيه تؤثر سلبا على كفاءة الاتصال بينهما والتي تؤدي بدورها الى خلق جو من التوتر بين الطرفين^(٣)، وأن المستويات المرتفعة لضغوط العمل تزيد من إمكانية تحريف المعلومات المرسلة إلى الأطراف المعنية في المؤسسة وهو ما يؤدي إلى عدم الدقة والفعالية في تأدية مهام العمل^(٤).

(١) فوزي عبد الخالق فائق ؛ ضغوط العمل : مجلة آفاق اقتصادية ، (مجلد ١٧ ، عدد ٦٧-٦٨) ١٩٩٦م ، ص ١٣١-١٥٨ .

(٢) محمد إسماعيل بلال ؛ السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق : دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥ ، ص٤٢ .

(٣) عبدالرحمن احمد هيجان ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩٨م، ص١٨٩ .

(٤) شاطر شفيق ؛ أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية : (رسالة ماجستير ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية) ٢٠١٠م ، ص١٣٤ .

٦-المسؤولية تجاه الآخرين: ان المسؤولية الملقاة على القيادات الادارية تجاه الاخرين قد تشمل تطوير اداء الموظفين في منظماتهم وتقديم الرأي والمشورة للعاملين بمساعدتهم في حل مشاكلهم،فضلاً عن ان اتخاذ القرارات قد يؤثر على العاملين^(١). بوجه عام فان الأفراد المسؤولين عن آخرين في (تحفيزهم، ومكافأتهم، وعقابهم، والاتصال بهم) يواجهون ضغوطاً أكثر من غيرهم، لذلك فان وظائف المديرين في المؤسسة هي التي تتحمل التكاليف الإنسانية لسياسات المؤسسة وقراراتها^(٢).

كذلك اتجاهات وتوقعات المديرين والمشرفين تؤثر على طبيعة علاقاتهم بالموظفين او العاملين الذين يشرفون عليهم، كذلك الأسلوب الإشرافي الذي يتبعه المديرين في قيادتهم لهؤلاء الموظفين. ذلك انه إذا ما كانت نظرة المديرين ايجابية نحو موظفيهم ويعاملونهم على اعتبار أنهم يحبون العمل، فان ذلك سوف يؤثر على رفع معنويات الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي وبالتالي يقلل من ضغوط العمل عليهم، وبالمقابل فانه إذا ما كانت النظرة سلبية ، فإن النتيجة سوف تكون أيضا سلبية بالنسبة لمعنويات الموظفين ودرجة الضغوط التي يعانونها في العمل^(٣).

(١) علي بن حمد بن سليمان النوشان ؛ ضغوط العمل واثرها على عملية اتخاذ القرارات : (رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) الرياض ، ٢٠٠٣م، ص٣٠.

(٢) جيرالد جرينبرج ، روبرت بارون، إدارة السلوك في المؤسسات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ، الرياض، 2004، ٢٦٠.

(٣) عبدالرحمن احمد هيجان ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩٨م، ص١٨.

٧- بيئة العمل المادية: إن اختلال ظروف العمل المادية من تهوية ، إضاءة، رطوبة ، درجة حرارة عالية ، ضوضاء ، ونظراً للارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدراً أساسياً من مصادر ضغوط^(١).

أي ان المثيرات المادية في بيئة العمل سببا من اسباب الضغوط ، فزيادة او انخفاض درجة الحرارة ، او عدم توفر الظروف الصحية المناسبة داخل بيئة العمل ، او الخوف من التعرض لمخاطر جسدية ، او ارتفاع الضوضاء ، وانخفاض الاضاءة ، والتجهيزات المكتبية ، ورداءة وسوء الاجهزة التي يستخدمها الموظف وغيرها كلها عوامل مساعدة^(٢).

٨- المشاركة في اتخاذ القرارات: تمثل عملية اتخاذ القرارات جوهر الادارة ، لذا فان عملية اتخاذ القرارات بطريقة عشوائية او استبدادية قد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل سواء كان ذلك بالنسبة للمدير او بالنسبة للأشخاص المتأثرين بهذا القرار ، خاصة اذا كانت هذه القرارات قائمة على اساس المركزية الشديدة ، وعدم مشاركة الموظفين ، وتؤدي المركزية في اتخاذ القرار الى فقد الثقة بين العاملين لعدم تعودهم على حمل المسؤولية ، وفقدان الحماسة للقرارات الادارية التي تتخذها الادارة العليا^(٣).

ان اهمال الادارة لمشاركة الفرد بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرار المتعلق بعمله يؤدي الى انخفاض مستوى المعنوية لديه وانخفاض انتاجيته ومستوى الرضا لديه

(١) محمود سليمان العميان؛ السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال : ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤، ص١٦٣.

(٢) سعيد محمد عبدالله غنام ؛ ضغوط العمل لدى المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية : (رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) الرياض ، ٢٠٠٤م ، ص٣٤.

(٣) منى صالح البلهد ؛ مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض: (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية) الرياض ، ٢٠٠١ ، ص٢٠ - ٢١.

وكلها تؤدي الى نتائج وخيمة لضغوط العمل السلبية لديه إذ اثبتت بعض الدراسات العلمية ان المؤسسات التي لا تترك للموظفين الحرية في اتخاذ القرار هي التي تؤدي الى مزيد من الضغوط^(١).

إذ يطلع المدراء باتخاذ القرارات أي أنهم بإمكانهم اتخاذ القرارات الإدارية فيما يتعلق بالمجالات التي تقع ضمن اختصاصاتهم للمديرين أو المشرفين وذلك عائد إلى عدة عوامل منها^(٢):

أ- أهمية القرار والنتائج المترتبة عنه.

ب- درجة تعقيد القرار.

ج- مدى المشاركة في اتخاذ القرار.

د- المسؤولية المترتبة على القرار.

٩- **الثقافة التنظيمية:** هي تعبير عن قيم الافراد ذوي النفوذ في مؤسسة ما ، وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المؤسسة وفي سلوك الافراد ، كما تحدد الاسلوب الذي ينتهجه هؤلاء في قراراتهم واداراتهم لمروسيهم ومنظمتهم^(٣).

إذ تعد الثقافة التنظيمية جوهر فلسفة أية مؤسسة تسعى إلى تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية، وأنها تعكس شعور العاملين واتجاهاتهم العامة نحو المؤسسة، كما تحدد

(١) منى صالح البليهد ؛ المصدر السابق نفسه : الرياض ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠ - ٢١ .

(٢) خليل محمد حسين الشماع ؛ مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، ٢٠٠٧ ، ص ١٠٩ .

(٣) محمد بن غالب العوفي ؛ الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي : دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) ، الرياض ، ٢٠٠٥ ، ص ٦ .

الخطوط العريضة لأنشطتهم اليومية؛ لذا يعتقد أن نجاح المؤسسات يتوقف على كيفية إدراك منسوبيها لتلك القيم التنظيمية والعمل بموجبها ، وان اي قصور او عدم فهم لهذه القيم يؤدي بدوره الى زيادة ضغوط العمل لدى العاملين^(١).

وهناك مجموعة من العوامل الشخصية التي تسبب في شعور الأفراد بالضغوط من عدمه (مصادر شخصية) ومن أهم هذه العوامل^(٢):-

١ . اختلاف شخصية الفرد كمسبب للشعور بضغوط العمل :قد تكون الضغوط الموجودة في بيئة العمل واحدة، إلا أن الشخصية المختلفة للأفراد هي التي تعطي الفرصة للفرد بأنه يشعر بالضغوط دون شخص آخر .

٢ . اختلاف قدرات الأفراد : تتفاوت القدرات من فرد إلى آخر، ويلعب ذلك دورا في تفاوت الشعور بضغوط العمل ، ومن هذه القدرات:

أ - القدرة على تحمل الأعباء والمهام الصعبة.

ب - القدرة على تحمل المسؤولية وقد تكون مسؤولية الإشراف على الآخرين والمسؤولية عن أشياء مادية للأفراد.

ج - القدرة على التعامل والتأقلم مع الضغوط: فبعض الأفراد لديهم القدرة على التكيف مع ضغوط العمل، ومع أن مصادر الضغوط واحدة إلا أن لها ردود فعل مختلفة من جانب الأفراد.

(١) أحمد مصطفى النعمي ؛ أثر الثقافة التنظيمية في فعالية عمليات التدريب في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية) ، الرياض ، ١٩٩٨ م ، ص ٢٤ .

(٢) عبد الباقي صلاح ؛ السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر : دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣ م ، ص ٣٣٦ .

د -مدى إدراك الفرد للضغوط : فالأفراد يختلفون في مدى إدراكهم للضغوط من حولهم ، ويرجع ذلك إلى التفاوت بين المعاني المدركة بواسطة الأفراد ومدى فهمهم وتفسيرهم لها.

٣ .مركز التحكم في الأحداث (داخلي أو خارجي) : توجد بعض الأدلة التي تربط بين اعتقاد الفرد في مدى تحكمه وسيطرته على الأحداث المحيطة به وبين الشعور بضغوط العمل .فمركز التحكم الداخلي يعني أن الفرد يعتقد انه يستطيع التحكم والسيطرة على الأحداث المحيطة به بدرجة كبيرة في حين أن مركز التحكم الخارجي يعني أن الفرد يعتقد أن ما يحدث له يتحدد بعوامل وقوى خارجة عن تحكمه وسيطرته مثل الحظ والفرصة^(١) .

٤ .الأحداث الضاغطة في حياة الفرد : يتعرض الفرد من حين لآخر إلى أحداث في حياته الشخصية تمثل قدرا من الإثارة والضغط النفسي وهذه الأحداث بما تسببه من توتر ينتقل تأثيرها إلى العمل فوفاة الزوج أو الزوجة أو الطلاق أو مرض احد الأبناء وغيرها من الأحداث المؤلمة يمكن أن تساعد على زيادة إحساس الفرد بالضغوط الواقعة عليه^(٢).

٥ .العلاقات الشخصية : من متطلبات أداء العمل تكوين العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسيئوا استغلالها، مما يؤدي إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية ، أو الصراعات أو وجود مناورات سياسية ترهق أحد أطراف العلاقة ، كما قد تؤدي بعض العلاقات إلى الإساءة إلى الحرية الشخصية أو عدم الحفاظ على سرية المعلومات الشخصية ، وقد يزيد حجم العلاقات الشخصية بدرجة عالية إلى الحد الذي

(١) سمير احمد عسكر ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٨٨م ، ص١٨ .

(٢) محمود سليمان العميان ؛ مصدر سبق ذكره ، ص١٦٢ .

يمثل إثارة عالية لا يمكن تحملها، وقد تقل هذه العلاقات بدرجة كبيرة إلى الحد الذي يمثل انفصال واغتراب من قبل الفرد^(١).

٦. الحالة النفسية والبدنية : أي نوع من التوتر لا بد أن يصاحبه نوع من التغيرات البدنية الظاهرة والتغيرات الفسيولوجية الداخلية، أي عندما يمر الفرد بحالة من الضغط فإنه من الممكن أن يتلمس آثار هذه الحالة على ما يجري في جسمه من زيادة ضربات القلب؛ وزيادة ارتفاع ضغط الدم، وزيادة معدل التنفس، وتصيب العرق، وجفاف الحلق، وتتطور تلك الآثار الناجمة عن ضغط العمل ببطء محدثة نتائج فسيولوجية واضطرابات نفسية وسلوكية^(٢).

كما ان للبيئة الخارجية تأثير واضح على المورد البشري اذ ان المؤسسة عبارة عن نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة، يصبح من الصعب ان نقصر الضغوط التي يتعرض لها الفرد على تلك التي تحدث داخل المؤسسة خلال ساعات العمل .فعندما يأتي الفرد إلى المؤسسة يأتي ومعه القيم والعادات والتقاليد التي اكتسبها من المجتمع، كما يأتي ومعه ضغوط الحياة التي يعيشها، وهي بدورها تؤثر على ضغوط العمل كما تتأثر بها، ومن المسببات البيئية للضغط نذكر منها^(٣).

١ . ضغوط الحياة وتأتي في مقدمتها مشاكل الأسرة.

(١) ماهر احمد ؛ السلوك التنظيمي ، مدخل بناء المهارات : الطبعة الثامنة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية، ٢٠٠٢م ، ص٤٠٦.

(٢) عبد الرحمن احمد هيجان ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩٨ .ص٢٥٧.

(٣) محمد لطفي ؛ نحو اطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها : مجلة الادارة ، العامة، العدد٧٥، ١٩٩٢م ، ص٨٤.

٢. الظروف الاقتصادية السائدة واتجاهاتها في المستقبل، كمرور بحالة الكساد، وانخفاض مستويات الدخل ، وانتشار البطالة، وارتفاع معدلات التضخم.
٣. التغيرات الاجتماعية وظهور بعض المشاكل في المجتمع كانتشار المخدرات.
٤. تلوث البيئة وسوء تخطيطها وكآبة المظهر العام لها والازدحام.
٥. تباين الثقافات داخل المجتمع.
٦. الكوارث الطبيعية والحرائق والحروب.

٢-١-٧- قياس مستوى ضغوط العمل:

تختلف وجهات النظر حول مفهوم الضغوط ، كما أن هناك خلط بين العوامل المسببة للضغوط و الآثار المترتبة عليها ، وبالتالي فإن عملية قياس الضغوط تواجه صعوبات بالغة ، إذ تختلف أساليب القياس حسب المداخل التي يتبعها الباحثون في دراسة الضغوط و أين كانت المستخدمة لذلك فلا بد من توفر الشروط السيكومترية فيها مثل الصدق ، الثبات ، الموضوعية ، و مرتكزة على إطار نظري واضح و محدد لمختلف أبعاد ظاهرة الضغوط^(١).

وتختلف اساليب قياس الضغوط في محتواها وطريقتها ، فبعضها يحتوي على اسئلة سهلة ومباشرة وذلك بالطلب من الافراد ان يسجلوا مستوى الضغط لديهم عن طريق

(١) مكناسي محمد؛ التوافق المهني وعلاقته بضغوط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية: (رسالة

ماجستير، جامعة منتوري - قسنطينة ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية) الجمهورية الجزائرية

، ٢٠٠٧م ، ص١٢٧.

الاجوبة . وهناك مقاييس اخرى تطلب من الافراد تسجيل حدة ، وتكرار مصادر الضغط او اعراض الضغط وبعد ذلك حسابها بشكل وفق البيانات .

وهناك بعض الدراسات التي تناولت دراسة المؤشرات الفسيولوجية والسلوكية والطبية للضغط مثل (شرود الذهن، ترك المهنة ، مستويات القلق العالية ، عدم القدرة على النوم ، انخفاض الرغبة للجنس ، التغيرات الهرمونية التي تصيب الجسم).

وتستطيع ان تلاحظ ان اي من هذه الاساليب والمقاييس يشتمل مميزات ومساوئ الا ان هذه المقاييس كانت ناجحة في خلق معلومات حول الضغط الذي يتعرض له الفرد ولك بسبب ان هذه الاساليب ذاتية بمعنى ان المعلومات يزودها الافراد انفسهم، لابد ان نكون حذرين حول استخدامها ودقتها^(١).

ويمكن الاشارة الى بعض الاساليب على النحو التالي^(٢) :-

- ١- قياس إدراك الأفراد للضغوط بسؤالهم المباشر عن مدى شعورهم بالضغوط.
- ٢- قياس مصادر الضغوط كمؤشر لدرجة الضغوط ومنها الاستمارة التي اعدتها الباحث في الدراسة الحالية .

٣- قياس الضغوط من خلال أعراضها ، و قد حظيت الأعراض الدالة على الضغوط باهتمام الباحثين ، فقد تكون تلك الأعراض أعراضا سلوكية و التي يعتقد أنها من أهم ما يمكن الإستدلال به على وجود الضغط من عدمه ، أو على مستوى

(١) كريس كيراغو ؛ الضغط والقلق لدى المعلمين : ترجمة ، وليد العمري ، ط٢ ، دار الكتاب الجامعي ، غزة - فلسطين ، ٢٠٠٨م ، ص٤٣-٤٤.

(٢) عبد الرحمان بن سليمان الطريبي ؛ الضغط النفسي : مفهومه ، تشخيصه ، طرائق علاجه و مقاومته : مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة -الرياض ، ١٩٩٤م ، ص٢٦.

الضغط من إذ القوة و الضعف مثل التغيب عن العمل، و قد تكون أعراضا فيزيولوجية مثل الصداع و قد تكون نفسية كالشعور بالتعاسة.

٢-١-٨- الأساليب التنظيمية لمواجهة ضغوط العمل :

إن مواجهة ضغوط العمل تقتضي تظافر جهود كل من الفرد و المؤسسة و لهذا فإن المؤسسة ملزمة بإتخاذ الأساليب المناسبة لمواجهة ضغوط العمل من خلال إتخاذ المؤسسة لمجموعة من القرارات و الإجراءات الهادفة إلى السيطرة على مسببات الضغوط و التخفيف من آثارها الضارة على كل من الفرد والمؤسسة و تتمثل أهم الأساليب التي يمكن أن تستخدمها المؤسسات لمواجهة ضغوط العمل هي^(١):

١. تطبيق أساليب الإدارة الحديثة:

و ما يترتب من تعديل السياسات و البرامج و الإجراءات و تغيير المناخ التنظيمي ليتواءم مع المستجدات و المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية التي يشهدها المجتمع.

٢. العمل على تحقيق الانسجام بين الأدوار: التي يقوم بها العاملين في المؤسسة للقضاء على صراع الدور.

٣. العمل على تكوين علاقات جيدة بين العاملين : و بينهم و بين الرؤساء و توفير سبل التعاون فيما بينهم ، و بين المستويات القيادية ، و بالتالي تخفيض حدة الضغوط التي يواجهها الفرد داخل المؤسسة التي يعمل بها. و من جهته يرى " هيجان " الأساليب التنظيمية لمواجهة الضغوط تكون بقيام الإدارة بتحديد و بيان

(١) إعتدال معروف ؛ مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة في العمل في المجتمع : مكتبة الشقري،

- القيم التنظيمية السائدة فيها ، إذ تتخذ ما يلزم من أجل تطابق هذه القيم مع قيم الأفراد لتصبح جزءا من قيمهم و سلوكهم و ذلك من خلال عدة أساليب .
٤. **توظيف الثقافة الموجودة حاليا في المؤسسة:** من خلال إستيعاب المديرين لهذه القيم و نقلها إلى المستويات الدنيا في المؤسسة لتضييق الفجوة بين قيم الأفراد و قيم المؤسسة التي يعملون بها.
٥. **التطبيع الاجتماعي:** أي تلقين الأفراد ثقافة المؤسسة من خلال اختيار الأفراد المناسبين للتعين في المؤسسة و العمل على تكييف الأفراد مع واقع المؤسسة و تحديد الأدوار التي يقوم بها الفرد داخل المؤسسة.
٦. **تغيير الثقافة التنظيمية:** بهدف مساعدة الأفراد على التكيف مع التغيير^(١).
٧. **تحسين ظروف العمل المادية:** من الإضاءة ، الصوت ، الحرارة ، الضجيج تصميم أماكن العمل.
٨. **التحديد الواضح للدور :** من أهم واجبات المؤسسة التحديد الواضح للدور الذي يقوم به العامل داخل المؤسسة ، ذلك أن إغفال هذا المبدأ يؤدي إلى غموض الدور و من ثم الضغوط و تكون النتائج المترتبة عنها مباشرة هي شيوع المسؤولية و تدهور الأداء.
٩. **التطبيق الجيد لمبادئ التنظيم :** إن عدم إلتزام المؤسسة بمبادئ الإدارة والتنظيم تسبب الكثير من الضغوط للعاملين ، لذلك يتعين على المستويات الإدارية العليا ممارسة مبادئ التنظيم بشكل جيد ، فهذا يؤدي إلى إشاعة جو من الإنضباط التنظيمي بين المستويات الدنيا^(٢).

(١) عبدالرحمن احمد هيجان ؛ **مصد سبق ذكره** : ١٩٩٨م ، ص ٣٦٦ - ٣٧٨.

(٢) محمود سلمان العميان : **السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال** ، دار وائل للنشر، عمان ، ٢٠٠٢م ،

١٠. تحديد مصدر الضغط والعمل على علاجه : على الانسان ان يقوم بتحديد قائمة بمصادر ضغوطه تحديدا قاطعا وصريحا ، ونؤكد على التحديد ، فالتعميم في هذه الحالة امر غير مرغوب فيه ، على سبيل المثال : يمكن ان يقر الفرد بان الوظيفة مصدر ضغط فهذا تعميم وليس تحديداً، لكن المفيد هو ان تقرر بالتحديد معبرا عن المصدر في العمل المسبب للضغط وعلاجه. اننا لا نستطيع ان نعد قائمة عامة بالاستراتيجيات التي نتغلب بها على مصادر الضغط، لان كل مصدر له طبيعة خاصة، ولكن الاجدى هو ان نقدم تحديدا للمصادر ، ونقدم اقتراحات للتغلب عليها تتلائم مع كل مصدر على حدة^(١).

٢-١-٩- ضغوط العمل للتدريس في الجامعة :

لقد تناول الباحث اثار الضغوط بشكل عام على الانسان ، ولما كانت ضغوط العمل نوعاً من أنواع الضغوط فإنها بدأت تستقطب اهتمام الباحثين في ميدان بيئة العمل.

ان ضغوط العمل لم تقتصر على مهنة من المهن فحسب ، بل امتدت الى كل عمل يزاول فيه الانسان نشاطا معيناً ، ومهنة التدريس هي واحدة من المهن التي تتعرض الى ضغوط مهنية . فقد لوحظ ان التدريس يعد مهنة تنطوي على القلق والتعب إذ يشعر فيها المدرسون بوطأة الوحدة او الشعور بالعزلة عن زملائهم بأساليب عديدة . وهذه العزلة والمشاعر السلبية نحو التدريس خلقت موقفاً يمكن التعرض فيه للضغوط الى حد

(١) حمدي علي الفرماوي و رضا عبدالله ؛ الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة : ط١، دار صفاء

للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩م، ص ٦١.

كبير بسبب الصعوبات التي يواجهها المدرسون في ادارة الصفوف او التعامل مع المشكلات التي تنشأ في التدريس^(١).

من هذا يتضح ان مهنة التدريس هي مهنة مليئة بالضغط وان استمرار هذه الضغوط لها تأثيرات سلبية على فاعلية الاداء العلمي لعضو هيئة التدريس.

١-٢-١٠- مهام ومهارات التدريسي في الإدارة الصفية :

يقوم التدريسي في الصف بعدد من المهام الإدارية والفنية، وسوف نتناول هذه المهام التي تمثل محوراً إدارياً وفنياً لتعامله مع الصف على اعتبار أن الإدارة الصفية عملية إدارية وفنية.

١-٢-١٠-١ المهام الإدارية للتدريسي في الإدارة الصفية:

يعمل التدريسي على تجسيد صورة العملية الإدارية في الصف عن وعي وكفاءة تمكنه من إدارة الصف وتنظيمه، ورعاية الطلاب وتيسير التعلم الصفّي لهم لتحقيق الأهداف التي يصبو إليها، ومن المهام الإدارية التي يقوم بها التدريسي لهذه الغاية، وتعد عناصر العملية الإدارية الصفية ما يلي^(٢):

١- التخطيط.

٢- التنظيم والتنسيق.

٣- التنفيذ.

(1) Philips , B. N. and M. Lee , The changing role American teacher : **current and future sources of stress in** C. L. Coopera and J. Marshal (eds) White Cellar and professional stress , John Wiely Chichester1980, ,p101.

(٢) انور محمد الشرقاوي ؛ **الدافعية والانجاز الاكاديمي والمهني وتقويمه**: ط١، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ،

٤- القيادة (التوجيه).

٥- الإشراف والمتابعة.

٦- التقويم.

أولاً: التخطيط: ويقصد به وضع التدريسي خطة وإجراءات مسبقة للمستقبل القريب مرنة قابلة للتغير من شأنها بلوغ الأهداف التربوية التي يسعى إليها، وذلك في ضوء استثمار الموارد البشرية والمادية المتاحة.

ثانياً: التنظيم والتنسيق: ويقصد به تنظيم وتنسيق الموارد المادية المتاحة، وكيفية الاستفادة منها، فالأدوات والخامات والأجهزة والوسائل المتوفرة في الكلية لابد من التوظيف الفاعل لها بشكل منظم ومناسب مع أهداف الدروس التي يقوم التدريسي بتنفيذها، وكل ذلك يهدف إلى تنظيم بيئة التعلم ووقته واستخدامه للوسائل والمواد من قبل المتعلم ليتعلم من خلالها. ، وعلى التدريسي أن ينظم الاستفادة من هذه الإمكانيات البشرية ويعمل على تنسيق أدوارهم وتسخير طاقاتهم لخدمة العمل التربوي الذي يؤدي إلى تحقيق غاياته.

ثالثاً: التنفيذ: ويقصد به تنفيذ الإجراءات التي قام التدريسي بالتخطيط لها ويتضمن الجوانب التالية:-

١. إثارة دافعية الطلاب للدروس، والمحافظة على درجة الإثارة والتشويق لديهم حتى نهاية الحصة.

٢. استخدام أساليب التدريس المناسبة للمستوى العقلي والمعرفي للطالب، وتناسب وتكمل الخبرات السابقة لديهم، كما تتناسب مع طبيعة المادة العلمية التي يقوم بتدريسها.

٣. المحافظة على الجو النفسي والاجتماعي الصفّي.
٤. المحافظة على استمرارية النظام الصفّي من قبل الطلاب.
٥. التكيف مع ميول واهتمامات وحاجات الطلاب أثناء الدرس، وتقديم التعزيز، واستخدام الوسائل التعليمية المناسبة^(١).

رابعاً: القيادة: تعرف القيادة بأنها "السلوك الذي يقوم به الفرد حين يوجه نشاط جماعة نحو هدف مشترك"^(٢) ، وبذلك تعد قيادة الاستاذ للصف من أهم الأعمال الإدارية التربوية التي يقوم بها ، ويعد نجاح القيادة عنصراً هاماً للدلالة على مدى تحقق الأهداف التربوية التي يسعى الاستاذ لإنجازها داخل الغرفة الصفية، واشترك الجميع في اتخاذ القرارات وحل المشكلات ضمن الدور القيادي للصف.

خامساً: الإشراف والمتابعة: يقوم الاستاذ في الصف بالإشراف على الطلاب، ومتابعة تفاعلهم الصفّي، وتوجيههم نحو الأنشطة المرغوبة، ساعياً وراء ذلك تحقيق كل منهم المهمة التي تسند إليه، كما يقوم بتقديم التغذية الراجعة لديهم في جميع الأمور التي تتم في الصف، سواء بالشرح اللفظي أو التصحيح المعنوي لذلك.

وتشير مهمة الإشراف والمتابعة إلى مهمات فرعية تستند عليها وهي^(٣):-

١. **الضبط والمحافظة على النظام:-** إذ إن المحافظة على النظام داخل الحصة أمر

هام لنجاح الاستاذ وطلابه.

(١) إبراهيم ناصر ؛ أسس التربية، دار عمار: عمان ، الأردن ، ١٩٨٦م، ص ١٥٣.

(٢) محمد منير مرسي ؛ اصول التربية : عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠٠١م، ص ١٤١.

(٣) فؤاد علي العاجز ؛ المبسر في التربية المقارنة ، ط ٥ ، مطبعة مقاد-غزة ، ٢٠٠٧م ، ص ٧٦-٧٨.

٢. مراقبة حضور الطلاب وغيابهم: - على التدريسي أن يراقب دوام الطلاب ويراعي مدى التزامهم بدخول الصف والخروج منه بالاستئذان المناسب.

٣. توجيه الطلاب وإرشادهم: - على التدريسي أن يعمل مرشداً لطلابه يتعرف على مشكلاتهم، ومنها على سبيل المثال وجود مشاكل صحية أو اقتصادية أو اجتماعية أو تعليمية، مما يؤثر على رغبة الطالب في التعلم.

سادساً: التقويم: يقوم الاستاذ في ضوء هذه العناصر الإدارية بعملية تقويم شاملة للعمليات الإدارية ضمن هذا الإطار، كما يقوم التدريسي بتقويم ذاتي للأعمال التي يؤديها في الصف، ومدى نجاح هذه الأعمال واكتمالها لتحقيق أهدافه.

ويعد التدريسي في المؤسسات التربوية ومنها الجامعات المسؤول في توجيه العملية التربوية والعلمية لأنه يمثل الجزء الفاعل في عملية صنع المستقبل للأجيال من الطلبة ، ولا يقتصر ذلك على المستوى العلمي فقط بل إعدادهم إعداداً شخصياً وعقلياً وفي توافقهم النفسي والاجتماعي والسلوكي ، فتفاني التدريسي ودوره المميز في تعامله وتفاعله مع الآخرين يخلق الفرص المناسبة في بيئة عمله وبناء علاقات طيبة بينه وبين زملائه التدريسيين واعضاء الهيئة الادارية ، عندها يكون ذا فاعلية ايجابية وله تأثير واضح في وضع الحلول المناسبة عندما تحصل مشكلات ومعوقات في البيئتين الدراسية والادارية، عندها تكون ذات التدريسي فاعلة وقادرا على اداء مثل هذا الدور الايجابي بعدما تهيا المستلزمات التي تؤمن استقراره النفسي . بيد ان المؤسسة التعليمية هي المسؤولة عن تذليل الصعوبات والضغوط التي تعترض طريقه وتوفير الاجواء المناسبة له بعيداً عما يشنت جهده خارج رسالته المهنية .

2-2-الدراسات السابقة:**٢-٢-١- دراسة عبد المجيد محمد (٢٠١٠) "فاعلية الذات والضغوط المهنية لدى****تدريسي جامعة الأنبار^(١)."**

وقد هدفت الدراسة إلى :

١. التعرف على مستوى فاعلية الذات لدى التدريسيين الجامعيين في جامعة الأنبار.
٢. إيجاد الفروق ذات الدلالة المعنوية في فاعلية الذات لدى التدريسيين الجامعيين على وفق :
- أ- متغيري التخصص (علمي - إنساني) .
- ب- متغيري مدة الخدمة (قصيرة - طويلة) .
٣. مستوى الضغوط المهنية لدى التدريسيين الجامعيين في جامعة الأنبار.
٤. طبيعة العلاقة الارتباطية بين درجات فاعلية الذات ودرجات الضغوط المهنية لدى التدريسيين الجامعيين في جامعة الأنبار .

منهج البحث وعينته:

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي وقد اختيرت العينة بطريقة طبقية عشوائية من الكليات التابعة لجامعة الانبار إذ بلغ حجمها (٢٠٠) تدريسي وتدرسية من عدد أفراد المجتمع البالغ (١٤١٧) تدريسياً وتدرسية .

وقد توصلت الدراسة الى مجموعة نتائج اهمها :

١. وجود علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين مستوى فاعلية الذات والضغوط المهنية للتدريسيين.

(١) عبد المجيد محمد ربيع ؛ فاعلية الذات والضغوط المهنية لدى تدريسيي جامعة الانبار : (رسالة ماجستير ، جامعة الانبار ، كلية التربية للعلوم الإنسانية) ، ٢٠١٠ م .

في ضوء النتائج التي توصلت اليها الدراسة يوصي الباحث بالآتي :

- ١-التعريف بمظاهر الضغوط المهنية وأضرارها على الصحة النفسية والرضا المهني من الجهات ذات العلاقة .
- ٢-ضرورة فسح المجال أمام التدريسيين للمشاركة في المؤتمرات الخارجية من أجل اكتساب الخبرة ومواكبة التطور الحاصل في العملية التعليمية .
- ٣-ضرورة التخفيف من أعباء الضغوط المترتبة على التدريسيين أصحاب الخبرة الطويلة لكي يؤديوا رسالتهم بالشكل المطلوب والأخذ بنظر الإعتبار متغير العمر بالنسبة لهم .
- ٤-ضرورة قيام إدارة الجامعة بإشراك التدريسيين في الجامعة إشراكاً فعلياً في اتخاذ القرارات المهنية والأكاديمية على مستوى القسم والكلية والجامعة .

٢-٢-٢- دراسة محمد بن فلاح (٢٠١٣) "ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء

التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد

العسكرية^(١)

وقد هدفت الدراسة الى :

- ١-التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية بالرياض .
- ٢-التعرف على مستويات ضغوط العمل لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية بالرياض .

(١) محمد بن فلاح بن سعد الجفران ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية:(رسالة ماجستير ، جامعة نايف للعلوم الامنية، كلية الدراسات العليا)

٣- التعرف على العلاقة بين مستوى ضغوط العمل ودرجة الولاء التنظيمي لدى

اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية بالرياض .

منهج البحث وعينته:

واستخدم الباحث المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي على مجتمع الدراسة

من جميع المعلمين العاملين بكلية الملك خالد العسكرية وعددهم (٢٠٠) عضو هيئة

تدريس .

اما نتائج الدراسة:

فقد توصل الباحث الى وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل لدى

هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية ومستوى الولاء التنظيمي لديهم .

ومن اهم ما يوصي به الباحث في دراسته:

١- توفير المتطلبات اللازمة للعمل لأعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد

العسكرية بالرياض .

٢- زيادة فرص الحصول على الدورات التأهيلية والتخصصية في مجال العمل

لأعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية بالرياض .

٣- زيادة الامكانيات المادية المطلوبة لإنجاز متطلبات التدريس لأعضاء هيئة

التدريس بكلية الملك خالد العسكرية بالرياض .

اوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات:

الدراسة الاولى:

- ١- اسم الباحث (عبد المجيد محمد ربيع).
- ٢- السنة (٢٠١٠).
- ٣- المنهج المستخدم (المنهج الوصفي بالاسلوب المسحي).
- ٤- العينة (تدريسيي جامعة الانبار).
- ٥- الاستنتاجات (وجود علاقة احصائية ذات دلالة معنوية بين مستوى فاعلية الذات والضغط المهنية للتدريسيين).

الدراسة الثانية:

- ١- اسم الباحث (محمد بن فلاح بن سعد).
- ٢- السنة (٢٠١٣).
- ٣- المنهج المستخدم (المنهج الوصفي بشقيه المسحي والارتباطي).
- ٤- العينة (المعلمين العاملين بكلية الملك خالد العسكرية وعددهم ٢٠٠ تدريسي).
- ٥- الاستنتاجات (وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ضغوط العمل لدى هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية ومستوى الولاء التنظيمي لديهم).

الدراسة الحالية:

- ١- اسم الباحث (عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن).
- ٢- السنة (٢٠١٥).
- ٣- المنهج المستخدم (المهج الوصفي بالاسلوب المسحي).
- ٤- العينة (تدريسيي كليات التربية الرياضية بلقب علمي أ.د و أ.م.د).
- ٥- الاستنتاجات (توصل الباحث الى بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق، حيث تضمن المقياس ١٤ عاملاً، تتضمن ٤٩ فقرة، مثلت مقياس ضغط العمل الاداري).

٢- منهجية البحث وإجراءاته الميدانية:

١-٢ منهج البحث:

ان من الامور الواجب مراعاتها لنجاح أي دراسة او بحث علمي للوصول الى تحقيق اهداف الموضوع التي وضعت من اجلها ، اختيار نوع المنهج وقد اختار الباحث منهج البحث الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته تحقيق أهداف الدراسة، والذي يعرف بأنه المنهج الذي يهتم بتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع والمظاهر^(١).

٢-٢- مجتمع البحث والعينة :

يقصد بالمجتمع (population) المجموعة الكلية من العناصر التي يسعى الباحث الى ان يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة المدروسة^(٢).

ان مجتمع البحث الحالي يتكون من الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق ممن يحملون اللقب العلمي (استاذ واستاذ مساعد) للعام الدراسي (٢٠١٣-٢٠١٤) اذ بلغ مجتمع البحث (٣٨٨) تدريسي موزعين على (١٦) كلية (انظر ملحق ٢) والجدول (١) يوضح ذلك .

(١) مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية . عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠، ص ٩٠ .

(٢) احمد سليمان عودة و نبيل يوسف الخليلي ؛ الاحصاء للباحث في التربية والعلوم النفسية والانسانية : دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ١٩٨٨م، ص ١٥٩ .

الجدول (١)

يبين مجتمع البحث (اعداد التدريسيين في كليات التربية الرياضية في العراق)

ت	اسم الكلية	استاذ	استاذ مساعد	العدد الكلي
١	بغداد - التربية الرياضية	٥٢	٦٠	١١٢
٢	بغداد- التربية الرياضية للبنات	١٤	١٦	٣٠
٣	الموصل - التربية الرياضية	٢٢	٤٢	٦٤
٤	البصرة - التربية الرياضية	١٤	٢٥	٣٩
٥	بابل - التربية الرياضية	١٠	٢٩	٣٩
٦	المستنصرية- التربية الرياضية	٣	٧	١٠
٧	تكريت - التربية الرياضية	٧	٦	١٣
٨	الكوفة - التربية الرياضية	١	٧	٨
٩	كربلاء - التربية الرياضية	٠	٨	٨
١٠	ديالى - التربية الرياضية	٣	٩	١٢
١١	الانبار - التربية الرياضية	٦	٤	١٠
١٢	ذي قار - التربية الرياضية	٢	٨	١٠
١٣	واسط - التربية الرياضية	١	١	٢
١٤	ميسان - التربية الرياضية	٣	٣	٦
١٥	القادسية - التربية الرياضية	٤	١٥	١٩
١٦	المتن - التربية الرياضية	١	٥	٦
	المجموع	١٤٣	٢٤٥	٣٨٨

عينة البحث وهي التي يمكن من خلالها تمثيل مجتمع البحث وقد بلغت (٢٧٧)
تدريسي وشكلوا نسبة مئوية مقدارها (٧١,٣٩) من مجتمع البحث الكلي وتم اختيار العينة
بالطريقة العشوائية البسيطة بطريقة القرعة يمثلون (٩) كليات وكما موضح في جدول رقم
(٢) .

الجدول (٢)

يبين اعداد التدريسيين الذين يمثلون عينة البحث

ت	اسم الكلية	استاذ	استاذ مساعد	العدد الكلي
١	بغداد - التربية الرياضية	٣٧	٥٢	٨٩
٢	بغداد- التربية الرياضية للبنات	١٠	١٥	٢٥
٣	الموصل - التربية الرياضية	١٨	٤٠	٥٨
٤	البصرة - التربية الرياضية	١٢	٢٥	٣٧
٥	بابل - التربية الرياضية	٧	٢٧	٣٤
٦	المستصرية- التربية الرياضية	٢	٧	٩
٧	تكريت - التربية الرياضية	٥	٦	١١
٨	الكوفة - التربية الرياضية	١	٦	٧
٩	كربلاء - التربية الرياضية	٠	٧	٧
١٠	المجموع	٩٢	١٨٥	٢٧٧

٣-٢ أدوات البحث:

هي الأدوات التي أستطاع الباحث بموجبها الحصول على جميع البيانات وتدوينها واستخلاص النتائج لحل المشكلة لتحقيق أهداف البحث منها . (١)

١-٣-٢ وسائل جمع المعلومات:-

- المصادر العربية والاجنبية.
- المقابلات الشخصية^(*)، انظر ملحق(٣).
- الملاحظة.
- الأستبانة.
- شبكة الانترنت العالمية.

٢-٣-٢ وسائل جمع البيانات:-

- فريق العمل المساعد (انظر ملحق ٤).
- ساعة توقيت.
- اقلام جاف .
- كاميرا تصوير فيديو رقمية عدد (١) نوع (SONY).
- جهاز حاسوب لابتوب نوع (DELL) عدد (١).
- حاسبة يدوية نوع(KENKO) عدد (١).

(١) وجيه محبوب؛ طرائق البحث العلمي ومنهجه ، دار الحكمة، ١٩٩٣، ص١٧٩.

(*) ١- طارق عبدالرحمن محمود

٢- عبدالله هزاع الشافعي

٣- كامل عبود حسين

٣-٤-٤- إجراءات بناء المقياس :**٣-٤-١- الغرض من بناء المقياس:**

أن الخطوة الأولى لبناء مقياس معين هو تحديد الغرض من المقياس تحديداً واضحاً وما هو الاستعمال المنشود لهذا المقياس؟ وان غرض البحث الحالي هو بناء مقياس لضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق واستخدامه من قبل الكليات وذوي الاختصاص والباحثين كأحد المؤشرات لقياس ضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق.

٣-٤-٢- تحديد الظاهرة المطلوب قياسها:

ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وان يكون مفهومها وحدودها واضحة وان المفهوم الذي ينوي الباحث قياسه هي ضغط العمل الإداري في كليات التربية الرياضية في العراق.

٣-٤-٣- تحديد المنطلقات النظرية لبناء المقياس:

من خلال ما تم عرضه في الاطار النظري للبحث تم تحديد المنطلقات النظرية التي يستند اليها الباحث في بناء المقياس.

٣-٤-٤- تحديد مجالات المقياس :

لغرض تحديد مجالات المقياس قام الباحث بما يأتي :
أولاً. الاطلاع على المتوافر من الدراسات والبحوث والمصادر العلمية المتخصصة في علوم الإدارة والمقاييس التربوية والنفسية وعلوم التربية الرياضية ، ومن هذه المصادر

والمقاييس (مكناسي محمد ^(١)، تغريد زياد عمار ^(٢)، محمد حسن خميس أبو رحمة ^(٣)، كريس كيراكو ^(٤)، صالح بن ناصر شغروود ^(٥)، سعيد عامر وعلي عبدالوهاب ^(٦)) .

ثانياً. وجد الباحث بأن معظم الدراسات والبحوث تؤكد أن أهم المجالات التي نستطيع من خلالها تغطية هذا المفهوم والبالغة سبعة عشرة مجالاً ومدى تمثيلها للموضوع هي: (مجال صراع الدور، مجال غموض الدور، مجال عدم ملائمة الدور، مجال عبء الدور، مجال العمل بالتخصص، مجال العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل (العلاقات الشخصية) ، مجال الاتصال والتواصل المهني، مجال المسؤولية تجاه الآخرين، مجال الهيكل التنظيمي، مجال بيئة العمل المادية، مجال الامان الوظيفي، مجال العمل الروتيني، مجال النمو والتقدم المهني، مجال المشاركة في اتخاذ القرارات، مجال الثقافة التنظيمية، مجال طبيعة العمل، مجال المساندة الاجتماعية)، وهذا التحديد عززته المعاشة الميدانية والمقابلات الشخصية التي قام بها الباحث .

ثالثاً: توجيه استبانة إلى الخبراء الملحق (٣)، والبالغ عددهم (١٧) خبيراً في اختصاصات الادارة والتنظيم، والادارة الرياضية، والاختبار والقياس، وعلم النفس لتحديد مجالات المقياس الملحق (٥) ، واعتمد الباحث على "مربع كاي" من حيث صلاحية المجالات وكما مبين في جدول رقم (٣) .

(١) مكناسي محمد؛ التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية : (رسالة ماجستير، جامعة منتوري - قسنطينة ، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية، ٢٠٠٧م، ص ٨٩.

(٢) تغريد زياد عمار. مصدر سبق ذكره ، ص ٣٦.

(٣) محمد حسن خميس أبو رحمة ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظات غزة : (رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية- غزة ، كلية التربية) ٢٠٠٧م، ص ١٩-٢٣.

(٤) كريس كيراكو ؛ مصدر سبق ذكره : ص ٥٨.

(٥) صالح بن ناصر شغروود ؛ الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل واثرها على اتخاذ القرارات الادارية : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا) ٢٠٠٧م، ص ٢٣.

(٦) سعيد عامر وعلي عبدالوهاب؛ الفكر المعاصر في التنظيم والادارة: القاهرة، مراكز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، ١٩٩٤م ، ص ٣٧٦.

الجدول (٣)

يبين نتائج مربع كا^٢ لآراء الخبراء حول صلاحية المجالات لمقياس ضغط العمل

الاداري للهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير الموافقين	قيمة كا ^٢ المحسوبة	قيمة كا ^٢ الجدولية	مستوى الدلالة
١	غموض الدور	١٧	١٧	صفر	١٧	٣,٨٤	دال
٢	صراع الدور	١٧	١٤	٣	٧,١		دال
٣	عدم ملائمة الدور	١٧	٨	٩	٠,٢٢		غير دال
٤	عبء الدور	١٧	١٥	٢	٩,٩٤		دال
٥	العمل بالتخصص	١٧	٩	٨	٠,٢٢		غير دال
٦	العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل (العلاقات الشخصية)	١٧	١٧	صفر	١٧		دال
٧	الاتصال والتواصل المهني	١٧	١٣	٤	٤,٧٦		دال
٨	المسؤولية تجاه الآخرين	١٧	١٦	١	١٣,٢٢		دال
٩	الهيكل التنظيمي	١٧	١٥	٢	٩,٩٤		دال
١٠	بيئة العمل المادية	١٧	١٧	صفر	١٧		دال
١١	الامان الوظيفي	١٧	١١	٦	١,٤٦		غير دال
١٢	العمل الروتيني	١٧	٨	٩	٠,٢٢		غير دال
١٣	النمو والتقدم المهني	١٧	١٢	٥	٢,٨٨		غير دال

١٤	المشاركة في اتخاذ القرارات	١٧	١٧	صفر	١٧	دال
١٥	الثقافة التنظيمية	١٧	١٤	٣	٧,١	دال
١٦	طبيعة العمل	١٧	١١	٦	١,٤٦	غير دال
١٧	المساندة الاجتماعية	١٧	٩	٨	٠,٢٢	غير دال

قيمة كا^٢= (٣,٨٤) تحت درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥)

وبذلك تكون الابعاد التي حصلت على موافقة السادة الخبراء لصلاحيتها في قياس ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية تسعة مجالات هي: (مجال صراع الدور، مجال غموض الدور، مجال الهيكل التنظيمي ، مجال عبء الدور، الاتصال والعلاقات الشخصية، مجال المسؤولية تجاه الاخرين، مجال بيئة العمل المادية، مجال المشاركة في اتخاذ القرارات، مجال الثقافة التنظيمية).

وكذلك تم دمج مجالين مع بعض وهما المجال السادس (العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل (العلاقات الشخصية)) مع المجال السابع (الاتصال والتواصل المهني) ليصبحا تحت مسمى واحد (الاتصال والعلاقات الشخصية) وكما مبين في الجدول اعلاه .

وهي الابعاد التي كانت فيها قيم (كا^٢) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية عند درجة حرية (١) ومستوى دلالة (٠,٠٥) وبالغلة (٣,٨٤) لصالح الاجابة (تصلح)،"عندما تكون قيمة (كا^٢) المحسوبة أكبر من قيمتها الجدولية فأنها تكون لصالح الاجابة التي تقابل أكثر التكرارات لآراء السادة الخبراء، أما عندما يكون العكس فلا يعتمد المكون وذلك لعدم وجود اتفاق من قبل السادة الخبراء على صلاحيتها" (١).

٣-٤-٦- اعداد فقرات المقياس :

بعد ان تم تعريف ضغط العمل الاداري وتحديد المجالات التي يتألف منها المقياس ووضع التعريفات العامة لها والتي تم اعتمادها في جمع واعداد فقرات كل مجال من تلك المجالات إذ تكون منسجمة مع تعريف المجال والاخذ بنظر الاعتبار طبيعة وخصائص المجتمع الذي سيطبق عليه المقياس إذ قام الباحث بما يلي :-

اولا :- مراجعة الادبيات والاطر النظرية لضغط العمل الاداري و الاطلاع على المصادر والمراجع والدراسات والمقاييس والاستبانات السابقة في التربية الرياضية والتي لها علاقة أو مشابهة للبحث الحالي .

ثانيا :- وزع الباحث استبانة استطلاعية مفتوحة متكونة من سؤال استطلاعي على مجموعة من التدريسيين في كليات التربية الرياضية من داخل مجتمع البحث و من خارج العينة اذ احتوت الاستبانة على سؤال استطلاعي واحد وطلب من التدريسي الاجابة على السؤال الاستطلاعي بذكر المهام الادارية التي يكلف بها التدريسي في كليات التربية الرياضية الى جانب الاعمال الاكاديمية والتدريسية في الكلية، انظر ملحق (٦).

وعلى ضوء هذه الاجابات والاستعانة بالدراسات النظرية التي تناولت الموضوع، فضلا عن اراء الخبراء قام الباحث بصياغة فقرات المقياس.

وقد روعي في صياغتها ما يأتي^(١) :

١. صياغة الفقرات بأسلوب واضح وبسيط .
٢. ان تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد .

(١) عزيز سمارة ؛ المقياس والتقويم في التربية : دار الفكر ، عمان، الاردن، ١٩٨٩م، ص ٨١.

٣. عدم استخدام فقرات التي يحتمل ان يجيب عنها الجميع او لا يجيب لكي لا تقدم فرصة المقارنة امام الباحث .
 ٤. ان تكون بصيغة المتكلم .
 ٥. تجنب استخدام الكلمات مثل (كل ، دائما ، غالبا) .
 ٦. تجنب نفي النفي.
 ٧. ان تكون الفقرات مناسبة لمستوى المستجيبين^(١) .
 ٨. أن تقيس العبارة أحد مجالات الدراسة^(٢)
- وقد اختير اسلوب (ليكرت) في بناء المقياس الحالي لكونه يمتاز بما يلي :-
- ١- انها تحتوي على مجموعة بدائل تمكنها من قياس درجة الموافقة او عدم الموافقة بالنسبة لكل وحدة من الوحدات التي يتضمنها المقياس^(٣).
 - ٢- انها اكثر سهولة في طريقة البناء .
 - ٣- كونها ذات درجات عالية من الثبات^(٤).
 - ٤- يمكن جمع الدرجات التي يحصل عليها الفرد على جميع عبارات المقياس لتوضيح الدرجة الكلية التي تتخذ مقياسا لتقدير السمة المراد قياسها .
 - ٥- تحقيق مقياسا اكثر تجانسا .

(١) مصطفى باهي وصبري عمران ؛ الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية ط ١ (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠٠٧) ص ٤١

(٢) صلاح وهاب شاكر ؛ بناء مقياس لمستوى الاداء الاداري والفني لأندية الدرجة الاولى والممتازة في العراق: (رسالة ماجستير ، جامعة بغداد - كلية التربية الرياضية) ٢٠٠٤م، ص ٤٨.

(٣) مصطفى فهمي ومحمد علي القطان ؛ علم النفس الاجتماعي : مطبعة الخانجي ، القاهرة ، مصر ، ١٩٧٧م ، ص ١٨٧.

(٤) فؤاد البهي السيد ؛ علم النفس فلسفته وحاضره ومستقبله : الدار المصرية للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٠م ، ص ١٠٨.

ومن خلال استخدام طرائق واساليب عدة لجمع وكتابة فقرات المقياس تمكن الباحث من صياغة (١٢٧) فقرة، وبعد دراسة تلك الفقرات وتحليلها تم عرض هذه الفقرات على الخبراء انظر ملحق (٣)، وعلى ضوء رأي الخبراء تم استبعاد (٤٠) فقرة متشابهة وغير واضحة ومفهومة، ولتقدير الاهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات قام الباحث بعرض الابعاد على مجموعة من السادة الخبراء ملحق (٧)، وطلب منهم تحديد الاهمية النسبية للمجالات على وفق مقياس متدرج يتكون من (صفر-١٠) درجات تعطى الدرجة (١٠) للمجال الاكثر أهمية والدرجة (صفر) تمثل انعدام الاهمية.

ومن أجل توزيع الفقرات على الابعاد التسع في ضوء أهميتها النسبية أتبع الباحث^(١):

$$\text{الاهمية النسبية للمجال} = \frac{\text{حساب الاهمية النسبية للمجالات}}{\text{مج الاهمية النسبية لجميع المجالات}} \times 100$$

$$\text{الاهمية النسبية للمجال} \times \text{عدد الفقرات الكلي} = \frac{\text{حساب عدد فقرات كل بعد}}{100}$$

(١) سلمان عكاب؛ الشخصية القيادية للاعبين كرة القدم، اطروحة دكتوراه، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، ٢٠٠٦، ص ٩٤.

الجدول (٤)

يبين الأبعاد والنسب المئوية للأهمية النسبية وعدد فقرات كل بعد

ت	الأبعاد	الأهمية النسبية للمجلات	عدد الفقرات
١	مجال صراع الدور	٩,٤٥	١٢
٢	مجال غموض الدور	١٢,٨٨	١٦
٣	مجال الهيكل التنظيمي	١٠,٩١	١٤
٤	مجال عبء الدور	١٠,٩١	١٤
٥	الاتصال والعلاقات الشخصية	١٠,٢٩	١٣
٦	مجال المسؤولية تجاه الآخرين	١١,٤٨	١٥
٧	مجال بيئة العمل المادية	١٠,٩١	١٤
٨	مجال المشاركة في اتخاذ القرارات	١٢,٨٨	١٦
٩	مجال الثقافة التنظيمية	١٠,٢٩	١٣
	المجموع	%١٠٠	١٢٧

٣-٤-٦-١ صلاحية الفقرات:

اتجه المختصون في القياس النفسي الى تحديد بعض الخصائص السايكومترية للمقياس والتي يمكن ان تحد من اخطاء القياس او تبعد المقياس عن اعطاء نتائج غير دقيقة في قياس السمة حتى تصبح بالإمكان استعمال نتائج المقياس في الاغراض العلمية^(١).

ولغرض التعرف على مدى صلاحية الفقرات وملائمتها للمجال الذي وضعت فيه فقد اتبع الباحث الخطوات الآتية :

- ١- اختار مجموعة من الخبراء في مجال الادارة العامة والادارة الرياضية وعلم النفس العام وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم وقد عرضت عليهم فقرات المقياس بصيغتها الاولية والبالغ عددها (١٢٧) فقرة وكما موضح في ملحق رقم (٣) .
- ٢- استنادا الى اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية بعض الفقرات ومدى ملائمة كل فقرة للمجال على وفق التعريف النظري لضغط العمل الاداري والتعريفات الخاصة بكل مجال من مجالات المقياس وتم التحقق من الصدق المنطقي وذلك بتمثيل الفقرات للمجالات والسمة المراد قياسها.
- ٣- الابقاء على الفقرات التي كانت قيمة (كأ) المحسوبة اكبر من قيمتها الجدولية، وكما مبين في جدول رقم (٥)

(١) عبدالرحمن عدس ومحي الدين توفيق ؛ **المدخل الى علم النفس** : ط٥، دار الفكر، عمان، الاردن،

الجدول (٥)

نتائج مربع كا^٢ لآراء الخبراء حول صلاحية الفقرات لمقياس ضغط العمل الإداري
للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق

ت	المجال	رقم الفقرة	عدد الخبراء	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كا ^٢ المحسوبة	قيمة كا ^٢ الجدولية	مستوى الدلالة				
١	صراع الدور	١١-١٠-٩-٨	١٧	١٧	صفر	١٧	٣,٨٤	دالة				
		٦-١٢-١		١٥	٢	٩,٩٤		دالة				
		٧-٥-٤		١٤	٣	٧,١		دالة				
		٣-٢		١٠	٧	٠,٥٢		غير دالة				
٢	غموض الدور	١٥-١٤-١١		١٧	صفر	١٧		٣,٨٤	دالة			
		١٢-٦		١٦	١	١٣,٢٢			دالة			
		١٣-٣		١٤	٣	٧,١			دالة			
		١٦		١٣	٤	٤,٧٦			دالة			
		-٩-٨-٧-٥-٤-١ ١٠		١٢	٥ فأكثر	٢,٨٨ فأقل			غير دالة			
٣	الهيكل التنظيمي	١٤-١١-٦		١٧	١٧	صفر		١٧	٣,٨٤	دالة		
		١٢-٨-٧-٣			١٥	٢		٩,٩٤		دالة		
		١٠-٢			١٤	٣		٧,١		دالة		
		١٣-٩-٥-٤-١			١٢	٥ فأكثر		٢,٨٨ فأقل		غير دالة		
٤	عبء الدور	١٤-١٣-٩-٢			١٧	١٧		صفر		١٧	٣,٨٤	دالة
		١٠-٦				١٦		١		١٣,٢٢		دالة
		٨-١				١٥		٢		٩,٩٤		دالة
		٤-٣				١٤		٣		٧,١		دالة
		١٢-١١-٧-٥	١٢			٥ فأكثر	٢,٨٨ فأقل	غير دالة				
٥	الاتصال والعلاقات	٤-٣	١٧			١٧	صفر	١٧		٣,٨٤		دالة
		٥				١٦	١	١٣,٢٢				دالة
		٧-٦				١٥	٢	٩,٩٤				دالة
		٨-١				١٤	٣	٧,١				دالة

دالة		٤,٧٦	٤	١٣		١٣-١١-١٠	الشخصية		
غير دالة		٢,٨٨ فأقل	٥ فأكثر	١٢ فما دون		١٢-٩-٢			
دالة		١٧	صفر	١٧		١٥-١٢-٦-٥	المسؤولية تجاه الآخرين.	٦	
دالة		١٣,٢٢	١	١٦		١٤-٧-٣			
دالة		٩,٩٤	٢	١٥		١١-٤			
دالة		٤,٧٦	٤	١٣		١٣			
غير دالة		٢,٨٨ فأقل	٥ فأكثر	١٢ فما دون		١٠-٩-٨-٢-١			
دالة		١٧	صفر	١٧		١٣-١٠-٩-١			بيئة العمل المادية.
دالة		١٣,٢٢	١	١٦		١٤-١٢-٥			
دالة		٧,١	٣	١٤		٤-٢			
غير دالة		٢,٨٨ فأقل	٥ فأكثر	١٢ فما دون		١١-٨-٧-٦-٣			
دالة		١٧	صفر	١٧	١٧	١٥-١٢-٩-٦	المشاركة في اتخاذ القرارات.	٨	
دالة		١٣,٢٢	١	١٦					١١-٣
دالة		٩,٩٤	٢	١٥					٤
دالة		٧,١	٣	١٤					-٥-٢
دالة		٤,٧٦	٤	١٣					١٦-١٣
غير دالة		٢,٨٨ فأقل	٥ فأكثر	١٢ فما دون			١٤-١٠-٨-٧-١	الثقافة التنظيمية.	٩
دالة		١٧	صفر	١٧			١١-١٠		
دالة		١٣,٢٢	١	١٦			٥-٢-١		
دالة		٩,٩٤	٢	١٥			٦-٤		
دالة		٧,١	٣	١٤			٧-٣		
غير دالة		٢,٨٨ فأقل	٥ فأكثر	١٢ فما دون			١٣-١٢-٩-٨		

قيمة (٢٤) الجدولية عند درجة حرية (١) ونسبة خطأ (٠,٠٥) تساوي (٣,٨٤).

٥-٢- إعداد تعليمات المقياس بصيغته النهائية

من أجل أن تكتمل صورة المقياس بغية التمكن من تطبيقه على عينة البحث، تم إعداد تعليمات المقياس . وقد حددت التعليمات طريقة الإجابة عن فقرات المقياس ، والتأكيد على عدم ذكر الاسم ، وان إجاباتهم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط ، فقد أكد وآيلي (Wylie) : " إن التغلب على عامل الميل للاستحسان (المرغوبية الاجتماعية) يتم من خلال طمأنة المستجيبين بسرية استجاباتهم" (١) . فضلاً عن ذلك فقد طلب منهم ضرورة الإجابة بدقة تامة ، وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة للوصول إلى نتائج موضوعية ومثمرة .

وبذلك أصبح المقياس بمجالاته التسع وفقراته البالغة (٨٧ فقرة) التي كُتبت بشكل مجتمع بدون ذكر اسم المجالات جاهزاً ، تمهيداً لإجراء التجربة الاستطلاعية عليه .

٦-٢- التجربة الاستطلاعية للمقياس:

قام الباحث بإجراء التجربة الاستطلاعية على عينة والبالغ عددها (١٤) فرداً يمثلون عينة البحث الاستطلاعية والتي تكونت من الهيئة التدريسية لكلية التربية الرياضية جامعة ديالى واعضاء الهيئة التدريسية في قسم الرياضة في كلية التربية الاساسية جامعة ديالى ممن يحملون اللقب العلمي (استاذ دكتور واستاذ مساعد دكتور)، وذلك بالساعة التاسعة من صباح يوم الاثنين الموافق ٢٠١٤/٣/١٧ ، وكان الغرض من هذه التجربة ما يأتي :

- ١ . التأكد من مدى وضوح التعليمات وفقرات المقياس .
- ٢ . التعرف على الصعوبات التي تواجه عملية التطبيق بغية تلافيها عند تطبيق المقياس بصيغته النهائية .

(١) صلاح وهاب شاكر؛ مصدر سبق ذكره: ٢٠٠٤م، ص٧٢.

٣ . التعرف على الوقت اللازم للتطبيق والإجابة عن فقرات المقياس.

وقد طلب الباحث من أفراد العينة الاستطلاعية تدوين ملاحظاتهم تحريريا على الفقرات التي فيها غموض ، والصياغة التي يرونها افضل وانسب.

وبعد مناقشة تعليمات المقياس وفقراته تبين إنها كانت مفهومة وواضحة ولا تحتاج إلى تعديل ، وان الوقت المستغرق في الإجابة قد تراوح بين (٢٥ - ٣٠) دقيقة وبمتوسط حسابي (٢٧,٥) دقيقة ، وبذلك اصبح المقياس بتعليماته وفقراته الـ (٨٧) جاهزاً للتطبيق .

٣-٧- التجربة الأساسية للمقياس:

إن الغرض من إجراء هذه التجربة هو تطبيق مقياس ضغط العمل الاداري للهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق بصيغته النهائية وتحليل فقراته إحصائياً لإيجاد القوة التمييزية لكل فقرة بغية اختيار الفقرات الصالحة وابعاد الفقرات غير الصالحة ، ولأجل تحقيق ذلك اتبع الباحث الخطوات الآتية :

١- تطبيق المقياس على عينة مكونة من (٢٧٧) تدريسي من الهيئة التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق ممن يحملون اللقب العلمي استاذ واستاذ مساعد .

٢- بعد الحصول على الدرجات الكلية لأفراد عينة البحث رتبتم الدرجات ترتيباً تنازلياً من اعلى درجة الى ادنى درجة .

٣- حددت الدرجات المتطرفة اذ اعتمدت (٢٧%) من المجموعة العليا البالغة (٧٥) استمارة و(٢٧%) من المجموعة الدنيا البالغة (٧٥) استمارة ايضاً .

٤- استعمل الاختبار التائي لعينتين مستقلتين (T-test) لاختبار دلالة الفروق الاحصائية بين متوسطي درجات المجموعة العليا والمجموعة الدنيا لكل فقرة من

فقرات المقياس البالغ عددها (٨٧) فقرة، بعدها تم استخراج الوسط الحسابي والانحراف المعياري، إذ تم استخراج القيمة التائية (المحسوبة) والتي تعد مؤشر لتمييز كل فقرة من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية^(١).

٣-٨- تصحيح المقياس :

بعد جمع الاستثمارات صححت اجابات العينة باستخدام مفتاح تصحيح الخماسي في احتساب الدرجات، إذ يتم وضع درجة لاستجابة المختبر على كل فقرة من فقرات المقياس وبحسب نوع البديل ومن ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، وقد تم تصحيح الاستثمارات على اساس (٨٧) فقرة بعد أن اعطيت الدرجات للاستجابة على الفقرات الايجابية والسلبية لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية لإحدى البدائل وكما هو مبين في الجدول (٦).

الجدول (٦)

توزيع الدرجات على بدائل الإجابة لمقياس ضغط العمل الإداري

البدا	نادرا	احيانا	غالبا	دائما	البدائل
٥	٤	٣	٢	١	الفقرات الايجابية
١	٢	٣	٤	٥	الفقرات السلبية

ولأجل استخراج الدرجة الكلية للمقياس ، تجمع الدرجات التي يحصل عليها المستجيب في اجابته على فقرات المقياس الـ (٨٧) لذا فإن أعلى درجة يمكن الحصول عليها للمقياس هي (٤٣٥) درجة وادنى درجة يمكن الحصول عليها للمقياس هي (٨٧) أما درجة الحياد فهي (٢٦١) والتي يمكن الحصول عليها من خلال جمع درجات مقياس

(١) ان مايرز ؛ علم النفس التجريبي : ترجمة خليل ابراهيم البياتس، دار الحكمة، بغداد، ١٩٨٠م، ص٣٥٦.

التقدير (٥،٤،٣،٢،١) ثم تقسيمها على (٥) بدائل ، ثم نقوم بضربها في عدد فقرات المقياس والبالغة (٨٧) فقرة وبذلك نحصل على درجة الحياد .

٩-٣- الأسس العلمية للمقياس:

١-٩-٣- صدق المقياس:

يعد الصدق (Validity) من أهم الخصائص السيكومترية التي ينبغي توافرها في المقياس لأنه يؤثر قدرة المقياس على قياس ما يجب قياسه فعلاً، "والصدق خاصية أساسية ومهمة في تقويم أي أداة، والهدف منه معرفة صلاحية الأداة في قياس الجانب المتصور قياسه وهو قدرة الأختبار على تأدية عمله كما يجب" (١).

والاختبار الصادق هو "الاختبار الذي يقيس بدقة كافية الظاهرة التي صمم لقياسها، و لا يقيس شيئاً آخر بدلاً عنها أو بالإضافة إليها" (٢).

وقد حددت الرابطة الأمريكية لعلم النفس ثلاثة انواع رئيسة للصدق هي:-

١-صدق المحتوى.

٢-صدق البناء.

٣-الصدق المرتبط بالمحك.

وسيتحقق الباحث من صدق المقياس بمؤشرين للصدق هما :-

اولاً: صدق المحتوى.

ثانياً: صدق البناء.

(١) امل مهدي؛ قياس الاتزان الأنفعالي لمدرسي المرحلة المتوسطة: (رسالة ماجستير، جامعة البصرة، كلية التربية، ١٩٨٨) ص ٧٢ .

(٢) محمد حسن علاوي، ومحمد نصر الدين. القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠، ص ٢٥٥.

أولاً : صدق المحتوى:-

يتحقق هذا النوع من الصدق من خلال التحليل العقلاني لمحتوى المقياس وتحديدته مستنداً الى احكام ذاتيه وهو على نوعين هما^(١).

أ-الصدق الظاهري:-

أن افضل طريقة لأستخراج الصدق الظاهري، تتمثل في عرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها في قياس الخاصية المراد قياسها وقد تحقق هذا النوع من الصدق في المقياس الحالي، وذلك عندما عرضت فقراته على مجموعة من الخبراء في الادارة العامة والادارة الرياضية والاختبار والقياس و علم النفس العام وعلم النفس الرياضي وكما تم ذكره سابقا في صلاحية الفقرات انظر ملحق(٣).

ب- الصدق العيني:-

يتطلب هذا النوع من الصدق تحديداً دقيقاً للمجال أو الموضوعات التي يعطيها الأختبار وكلما كانت هذه الموضوعات اكثر تحديداً، فسوف يكون الصدق العيني اعلى، ويركز هذا النوع من الصدق على الأسئلة او الفقرات بينما يركز الصدق الظاهري على محتوى الأسئلة او الفقرات بصرف النظر عن عددها^(٢) وقد عُد هذا النوع من الصدق متوافراً في المقياس الحالي عند بداية اعداد المقياس من خلال تعريف مفهوم ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية وتحديد مجالاته بالإستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال الادارة الرياضية والادارة العامة وعلم

(1)Anastasi. A.: **psychological testing 6thed**, New york: Macillan publishing company ,1988,p139.

(2) Allen,M.¥ W.(**op.cit**).p95

النفس الرياضي وكذلك من خبراء القياس والتقويم الذين تم اخذ رأيهم في فقرات المقياس ملحق (٣).

ثانياً: صدق البناء:-

يعد صدق البناء من أهم مؤشرات صدق المقاييس النفسية لأنه من اكثر انواع الصدق تمثيلاً " لمفهوم الصدق الذي يسمى احياناً بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي إذ يقصد بصدق البناء، الدرجة التي يقيسها المقياس لبناء افتراضي معين" (١) أي انه عبارة عن " المدى الذي يمكن ان تقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءً نظرياً أو خاصية معينة" (٢) ويسمى صدق البناء احياناً بصدق المفهوم او صدق التكوين الفرضي، ويعد هذا النوع من الصدق " من اكثر انواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات الفقرات مع الخاصية او المفهوم المراد قياسه" (٣) .

اذ اعتمد الباحث من صدق البناء من خلال ثلاثة مؤشرات هي:-

١ - المجموعات المتطرفة:-

ان الهدف من تحليل فقرات المقياس هو تحسين نوعية الاختبار وذلك من خلال اكتشاف ضعف جوانب الفقرة ومن ثم العمل اما على اعادة صياغتها او استبعادها ان لم تكن صالحة" (٤)، والقوة التمييزية تعني قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد ذوي

(1) Gay, L. R.: **Educational Evaluation measurement** .Ohio, charles Lse ,Merrill publishing company , 1986 ,P168.

(2) Anstasi ,A.(**op.cit**) , P151.

(٣) عبد الجليل إبراهيم الزوبعي و(آخرون) ؛ **الاختبارات والمقاييس النفسية** : الموصل ، جامعة الموصل ، ١٩٨٤ ، ص ٤٣ .

(4) Webwr A.L **Social psychology** , New york . harper Collins publishers , 1992, p214.

المستويات العليا والأفراد ذوي المستويات الدنيا بالنسبة للسمة التي تقيسها الفقرة وهذا يعد دليلاً على صدق البناء^(١).

وقد تحقق هذا المؤشر عندما حُسبت القوة التمييزية لل فقرات باستخدام أسلوب المجموعتين المتطرفتين ، إذ تم الإبقاء على الفقرات المميزة واستبعاد الفقرات الضعيفة . إذ عُدت عينة البحث الرئيسة البالغة (٢٧٧) فرداً هي عينة التمييز ، ثم وزعت استمارات المقياس لكل فرد من أفراد العينة ، وبعد الانتهاء من الاستجابة جُمعت الاستمارات ، وصححت إجابات أفراد العينة على مقياس ضغط العمل الإداري وحددت الدرجة الكلية التي حصل عليها كل فرد ورُتبت الدرجات تنازلياً ، ثم أُختيرت نسبة (٢٧ %) من الدرجات العليا ، و (٢٧ %) من الدرجات الدنيا لتمثلا المجموعتين المتطرفتين ، إذ كان عدد الافراد في المجموعتين العليا والدنيا مساويا (٧٥) فردا لكل مجموعة بعد ذلك تم حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المجموعتين في كل محور من محاور المقياس وتطبيق اختبار (T.Test) للعينات المستقلة للتعرف على الدلالة الاحصائية للفرق بين المجموعتين العليا والدنيا من خلال مقارنتها بالقيمة الجدولية البالغة (١,٩٦) عند درجة حرية (١٤٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) . والجدول (٧) يبين ذلك .

(١) اميرة حنا؛ بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد : (اطروحة دكتوراة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، ٢٠٠١) ص ٥٥.

الجدول (٧)

يبين قيمة (t) المحسبة لفقرات المقياس باستخدام المجموعات المتطرفة

الدالة	قيمة (t) المحسبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		ع	س-	ع	س-	
دالة	٨,٥٠٦	٠,٦١٦٤٩	٢,٧٧٧٨	٠,٦٦٢٥٠	٤,٥١٨٥	١
دالة	٢٠,٨٥٤	٠,٥٥٢٢٢	٢,٣٥١٩	٠,٤٥٤٩٩	٤,٧٨٧٠	٢
دالة	٣١,٧٤٦	٠,٤٠٤٦٣	٢,٢٠٣٧	٠,٣٥٦٩٠	٣,٨٥١٩	٣
غير دالة	٠,٧٢٥	٠,٨٢٠٩٦	٢,٢٩٤١	٠,٧٦٧٢٣	٣,٠٣٣١	٤
دالة	٧,٢٥٢	٠,٩٠٤٩٧	٢,١٤٨١	٠,٤١٣٨٣	٤,٨٤٢٦	٥
دالة	٩,٧٢٤	٠,٦٤١٢٦	٢,٦٦٧	٠,٦٠٣٦٦	٣,٤٩٠٧	٦
دالة	٢١,٩١٥	٠,٥٢٠٦٠	٢,٥٠٠٠	٠,٣٨٨٩٣	٣,٨٧٠٤	٧
دالة	٨,٧٨١٠	٠,٨٥٦٦٣	٢,٧٠٣٧	٠,٦٦٥٨٢	٤,٦٢٠٤	٨
دالة	١١,٣٣٢	٠,٨١٧٠٨	٢,٨٧٩٦	٠,٣٥٦٩٠	٣,٨٥١٩	٩
دالة	٢٣,٣٨٨	٠,٣٥٦٩٠	٢,١٤٨١	٠,٥٩٦٧٣	٣,٧١٣٠	١٠
دالة	٦,٨٥٥	٠,٨٣٦٧٥	٢,٦٩٤٤	٠,٦٨٤٠٩	٣,٤٠٧٤	١١
دالة	١٢,٨٥٦	٠,٥٨٤٤٣	٢,٤٣٥٢	٠,٦٦٢١٧	٣,٥٢٧٨	١٢
دالة	١٤,١٠٢	٠,٦٣٠٥٨	٢,٥٦٤٨	٠,٥١١٥٥	٣,٦٦٧	١٣
دالة	١٧,٦١٩	٠,٥٥٩٠٠	٢,٣٧٩٦	٠,٥٦٠٩٣	٣,٧٢٢٢	١٤
دالة	٤,٢١٧	٠,٨٢٩٥٣	٢,٣٥١٩	٠,٦٠٥٣٧	٣,٢٦٨٥	١٥
دالة	١٧,٤٢٣	٠,٦٩٩٨٥	٢,٤٢٥٩	٠,٤٦٣٦٣	٣,٨٣٣٣	١٦
دالة	١٢,٥٧٦	٠,٩٣٣٢١	٢,٦٢٩٦	٠,٣٦٥٨٨	٣,٨٤٢٦	١٧
دالة	١٢,٠٨١	٠,٨١٤٥٣	٢,٦٩٠٧	٠,١٨٩٧٣	٣,٩٦٣٠	١٨
دالة	٥,٦٦٦	٠,٨١٧٠٨	٢,٤٧٩٦	٠,٧٤٢٣٣	٤,٤٨١٥	١٩
دالة	٢٤,٣٠٦	٠,٦٢٤٠٣	٢,٣٨٨٩	٠,٢٣٠١٣	٣,٩٤٤٤	٢٠
دالة	١٤,٦٩٧	٠,٦٦٥٨٢	٢,٦٧٩٦	٠,٢٩١٢١	٣,٩٠٧٤	٢١
دالة	٢٢,٤٨٤	٠,١٣٥٤٥	٢,٠١٨٥	٠,٦٦٢٥٠	٤,٤٨١٥	٢٢
دالة	١٧,٠٦٢	٠,٣٥٩٠	٢,١٤٨١	٠,٧٥٢٩	٣,٤١٦٧	٢٣
دالة	٢,٣٩٧	٠,١١٧٣	٢,٢٨٨٥	٠,٧٣٩٨	٣,٤٦٥٣	٢٤
دالة	٥,١٤٢	٠,٧٠٩٦١	٢,٣٩٨١	٠,٦٦٥٨٢	٤,٣٧٩٦	٢٥
دالة	١١,٤٣٥	٠,٣٨٣٥	٢,٦٠٢٢	٠,٥٩٩٠١	٣,٧٦٤٩	٢٦
دالة	٢٤,٩١٢	٠,٥٩٣٣٢	٢,٢٧٧٨	٠,٣١٥٧٣	٣,٨٨٨٩	٢٧

غير دالة	٠,٥١١	٠,٨١٠٨٢	٢,٧٦٧٥	٠,٨٥٧٦٦	٣,١٣٩٢	٢٨
دالة	٣,٧٤٩	٠,٤٢٠٦٥	٢,٣٧٦٥	٠,٧٤٩٩٧	٤,٣٧٧٢	٢٩
دالة	١٨,٧١٨	٠,٥٧١٢٥	٢,٤٧٢٢	٠,٤٥٤٤٩	٣,٧٨٧٠	٣٠
دالة	٢٣,٧٠٨	٠,٥٥٢٢٢	٢,٣٥١٩	٠,٣٥٦٩٠	٣,٨٥١٩	٣١
دالة	٧,٥١٧	٠,٨٨٨٩١	٢,٢٣٥٢	٠,٥٠٨٤١	٣,٦٧٥٩	٣٢
دالة	٢٣,٧٠٨	٠,٥٥٢٢٢	٢,٣٥١٩	٠,٣٥٦٩٠	٣,٨٥١٩	٣٣
دالة	٢٠,٦٢٤	٠,٥٥٢٢٢	٢,٣٥١٩	٠,٥٠٢٣٣	٣,٨٣٣٣	٣٤
دالة	٢٩,٣٤٤	٠,٤٠٤٦٣	٢,٢٠٣٧	٠,٣٩٧٦٢	٣,٨٠٥١	٣٥
غير دالة	٠,٣٣١	٠,٦٢٩٧١	٢,١١٤٢	٠,٣٥٧٢٤	٣,٠٢٥٦	٣٦
دالة	١٠,٩٤٢	٠,٨٨٠٣٠	٢,٤٧٢٢	٠,٢٤٧٣٥	٣,٩٣٥٢	٣٧
دالة	١٣,٦٩٧	٠,٥٨٠٠٤	٢,٣٣٣٣	٠,٧٥٠٣٩	٣,٥٨٣٣	٣٨
دالة	١٩,٦٠٦	٠,٥٢٠٦٠	٢,٥٠٠٠	٠,٤٤٨٤٥	٣,٧٩٦٣	٣٩
دالة	١٤,١١٣	٠,٦٦٣٨	٢,٨٢٤١	٠,٣٥٦٩٠	٣,٨٥١٩	٤٠
دالة	٧,٢٥١	٠,٧٨٨٤٦	٢,٢٩٦٣	٠,٣١٥٧٣	٣,٨٨٨٩	٤١
دالة	٤,٧٢٥	٠,٨٣٠٧٩	٢,٥٦٣٠	٠,٨٥٧٩٩	٣,٩٤٦٣	٤٢
دالة	١١,٥٨٣	٠,٨٤٣٤	٢,٦٩٣٣	٠,٢٨٢٣	٣,٩١١١	٤٣
دالة	٣٢,٤٠٩	٠,٢٤٥١	٢,٨٢٥٤	٠,٣٣٤٩	٤,٣٤٢١	٤٤
غير دالة	٠,٧١٣	٠,٤٦٣٣	٢,٧٣٢٦	٠,٦٦٥٤	٣,٥٤٢٦	٤٥
دالة	٩,١٠٦	٠,٦٧٣٩	٢,٦٤٧٨	٠,٢٥٣٨٧	٤,٣٢٨٥	٤٦
دالة	٢١,٢٥٦	٠,٦٣٩٩٨	٢,٢١١٩	٠,٥٤٧٨٤	٣,٧٢٣٣	٤٧
دالة	٢٢,٧٤٣	٠,٤٠٣٥٣	٢,٢٧٧٣	٠,٣٥٧٧٦	٣,٥٢٤٧	٤٨
دالة	٣,٣٢٦	٠,٨٢٤٩١	٢,٣٣٣١	٠,٧٢٩٨٨	٣,٦٦٧٣	٤٩
دالة	٦,٩٩٧	٠,٩٠٧٧٩	٢,١٤٩٤	٠,٤٧٣٩٠	٣,٨٢٧٤	٥٠
دالة	٩,٢٠٨	٠,١٤٢١٦	٢,٥٨٦٣	٠,٧٨٢١٦	٤,٣٤٨٨	٥١
دالة	١٩,٤٩٧	٠,٢٧٧٥٤	٢,٤٧٦٠	٠,٣٣٧٦٣	٣,٨٧٩٤	٥٢
دالة	٨,٣٩٧	٠,٢٨٦٣٤	٢,٣٨٣٧	٠,٣٦٥٢٩	٣,٩٧٦٥	٥٣
دالة	١٠,٩٩٤	٠,٧٠١٠٢	٢,٧١٢١	٠,٤٠٥٢١	٣,٧٩٢٨	٥٤
دالة	٢٣,٤٢٢	٠,٤٩٨٩١	٢,٢٢٤١	٠,٤٩٨٩٣	٣,٨١٢٤	٥٥
دالة	٥,٨٩٩	٠,٧٩٤٩٩	٢,٤٧٤٤	٠,٦٧١٥٨	٣,٩١٧٥	٥٦
دالة	١١,٨٩٢	٠,٥٥٤٨٢	٢,٣٣٥٤	٠,٦٧١٢٧	٤,٤٨٧٩	٥٧
دالة	١٣,٩١٤	٠,٤٨٧٢٥	٢,٦٤٥٧	٠,٢٥٥٣٢	٣,٧٧٦	٥٨

دالة	١٨,٢١٤	٠,٣٠٤٢٢	٢,٧١٧٥	٠,٣٥٤٢	٣,٧٤٢١	٥٩
دالة	٤,٤٦٢	٠,٤٥٢٠٨	٢,٣٥٢٨	٠,٩٠٠٥٣	٣,٥٦٦٤	٦٠
دالة	١٦,٩٢٩	٠,٥٧٥٤٧	٢,٧٦٤٣	٠,٦٤٢٧	٣,٥٤٤٩	٦١
دالة	٣,٣٦٣	٠,٣٦١٤٣	٢,٣٧٦٣٩	٠,٣٦١٩	٣,٧٣٠١	٦٢
دالة	٢,٣٧٤	٠,٣٦٨٦٥	٢,٤١٤٥٧	٠,٤٦٩٣	٤,٤٦٤٣	٦٣
دالة	٧,٤٧٨	٠,٤٧٨٩٨	٢,٧٨٥٦	٠,٧٦٤٨	٣,٦٧٩٥	٦٤
دالة	٢٣,٩٨٦	٠,٢٤٥٧٨	٢,٤٦٦٤	٠,٤٦٧٩٣	٣,٦٦٧٥	٦٥
دالة	١٣,٧٢٦	٠,٤١٨٨٦	٢,٣٧٨٧	٠,٦٤٣٨٣	٤,٤٦٥٣	٦٦
دالة	١١,٥٦٣	٠,٧٩٥٤٦	٢,٢٩٦٤	٠,٧٨٥٤١	٣,٥٩٣٠	٦٧
غير دالة	٠,٣٥٣	٠,١٦٦٤	٢,٢٧٤١	٠,١٤٥٧٢	٣,٧٢٨٦	٦٨
دالة	١٧,٧٨٤	٠,٢٩١٧٥	٢,٤٢٩٥	٠,٧٣٠٧١	٤,١٩٥٧	٦٩
دالة	٤,٥٤٩	٠,٥٧٣١٩	٢,٥٦٧١	٠,٥٨٢٧٥	٣,٨٥٢٠	٧٠
دالة	٢٠,٣٣٧	٠,٢٩٥٣٩	٢,٧٩٤٨	٠,٧٦٩٣٢	٣,٧٩٥٢	٧١
دالة	٨,٥٦٤	٠,٦٧٤١٠	٢,٥٧٤٢	٠,٦٧٣٢١٠	٣,٥٥٠٣	٧٢
دالة	١١,٤٦٧	٠,٥٦٤٣٨	٢,٤٠٠١	٠,٨٧٨٤٩	٣,٧٨٤٢	٧٣
دالة	٢٢,٣٣٧	٠,٤٦٢٠٩	٢,٤٧٢٩	٠,٢٥١٩٤	٣,٥٧٣٤٠	٧٤
دالة	١٨,٢٢٥	٠,٣٧١٨٩	٢,٥٤٩٨	٠,٥٦٣٣٨	٣,٥٥٥١	٧٥
دالة	٩,٨٦٣	٠,٥٧٤٩٣	٢,٧٥٤٩	٠,٦٥٩٤٨	٣,٨٨٥٤	٧٦
دالة	٦,٤٩٣	٠,٢٢٤٦٧	٢,٦٥٩٣	٠,٢٤١٩٦	٣,٧٨٩٤	٧٧
دالة	١٩,٢٣٣	٠,٤٦٧٧٥	٢,١٦٤٩	٠,٣٥٢٢٨	٣,٨٦٠٣	٧٨
دالة	٨,٦٥٨	٠,٧٧٦٨٨	٢,٢٣٤٧	٠,٨٧٠٠٥	٤,٤٥٢٢	٧٩
غير دالة	٠,٩٢٢	٠,٢٩٤٢٥	٢,٢٤١٠	٠,٥١٢٤	٣,٠٢٧٤	٨٠
دالة	١٧,٧٨٤	٠,٥٦٧٣٧	٢,٧٨٦٤	٠,٦٧٥٢٠	٣,٧٨٥٢	٨١
دالة	٩,٣٦٩	٠,٥٥٤٢٦	٢,٢٥١٠	٠,٧٤٨٤٩	٣,٧٦٩٤	٨٢
دالة	١١,٤٥٣	٠,٩٦٥٨٥	٢,٢٢٦٦	٠,٩٩٧٥٤	٣,٧٨٤٢	٨٣
دالة	١٨,٥٤٦	٠,٣٤٢٨٠	٢,٣٤٢٦	٠,٣٨٢٩٧	٣,٨٩٦٣	٨٤
غير دالة	٠,٢٨١	٠,٣٤٢٨١	٢,٦١٤٢	٠,٣٣٤٢٥	٣,٦٣٥٥	٨٥
دالة	٧,٥٦٤	٠,٥٦٣٩٢	٢,٧٥٢٧	٠,٣٢٩٥٢	٣,٧٥٢٠	٨٦
دالة	٣,٥٦٥	٠,٧٨٦٤٤	٢,٧٦٠٩	٠,٩٧٩٠	٣,٨٩٣٢	٨٧

قيمة (t) الجدولية تساوي (١,٩٦) عند درجة حرية (١٤٨) ومستوى دلالة (٠,٠٥) .

ويلاحظ من الجدول اعلاه ان جميع الفقرات كانت مميزة بإستثناء الفقرات (٤،٢٨،٣٦،٤٥،٦٨،٨٠،٨٥) كانت غير مميزة إذ كانت قيمة (t) المحسوبة أصغر من قيمة (t) الجدولية وعليه تم إستبعادها وتم الإبقاء على (٨٠) فقرة كما موضح في الملحق (١٠) .

٢- الأتساق الداخلي :-

يعد ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس مؤشراً لصدق الفقرة كما ويعد مؤشراً لتجانس الفقرات في قياسها للظاهرة السلوكية^(١)، إذ يعد المجموع الكلي للمقياس بمثابة قياسات محكية انية من خلال ارتباطها بدرجات الافراد على الفقرات، ومن ثم فإن ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للمقياس يعني أن الفقرة تقيس المفهوم نفسه الذي تقيسه الدرجة الكلية وسوف يستخدم الباحث هذا المؤشر عندما يستخرج معاملات ارتباط كل فقرة بالدرجة الكلية للمقياس ، وكما مبين في جدول رقم (٨)

الجدول (٨)

يبين معاملات الارتباط بين فقرات المقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي

ت	معامل الارتباط	الدالة	ت	معامل الارتباط	الدالة	ت	معامل الارتباط	الدالة
١	٠,٣٥٢	دالة	٢٨	٠,٢٣٨	دالة	٥٥	٠,٦٥٣	دالة
٢	٠,٥٣٧	دالة	٢٩	٠,٤٦٢	دالة	٥٦	٠,٤٩٢	دالة
٣	٠,٢٦٦	دالة	٣٠	٠,٢٩٥	دالة	٥٧	٠,٦٤٨	دالة
٤	٠,٤٩٨	دالة	٣١	٠,٤٧٦	دالة	٥٨	٠,٠٣٤	غير دالة
٥	٠,٦٣٢	دالة	٣٢	٠,٣٤٦	دالة	٥٩	٠,٠١٩	غير دالة
٦	٠,٤٦٥	دالة	٣٣	٠,٣٢٧	دالة	٦٠	٠,٠٠٩	غير دالة
٧	٠,٤٥٧	دالة	٣٤	٠,١٢٩	دالة	٦١	٠,٢٥٤	دالة

(١) بيداء كيلان محمود التميمي؛ بناء وتقنين مقياس سمات الشخصية الأبتكارية لمدرسي التربية الرياضية: (اطروحة دكتوراة، جامعة بغداد، كلية التربية الراضية للبنات، ٢٠٠٧) ص ٧١.

دالة	٠,٣٢٧	٦٢	دالة	٠,٣٤٦	٣٥	دالة	٠,٥٤٨	٨
غير دالة	٠,٠٧٤	٦٣	دالة	٠,٧٩٣	٣٦	دالة	٠,٤٢٠	٩
دالة	٠,٢٦٥	٦٤	دالة	٠,٢٤١	٣٧	دالة	٠,٦٧٣	١٠
دالة	٠,٨٢٨	٦٥	دالة	٠,٦٣٢	٣٨	دالة	٠,٦٤٢	١١
دالة	٠,٥٨١	٦٦	دالة	٠,٥٣٨	٣٩	دالة	٠,٦٤٦	١٢
دالة	٠,٢٣٥	٦٧	دالة	٠,٢٣٦	٤٠	دالة	٠,٣٤٢	١٣
دالة	٠,٣١١	٦٨	غير دالة	٠,٠٦٤	٤١	دالة	٠,٢٣٤	١٤
دالة	٠,١٨٩	٦٩	دالة	٠,٢٦٩	٤٢	دالة	٠,٣٣٩	١٥
دالة	٠,٥٥٠	٧٠	دالة	٠,٢٧١	٤٣	دالة	٠,٤٧٦	١٦
غير دالة	٠,٠٥٢	٧١	دالة	٠,٣٣٨	٤٤	دالة	٠,٤٣٠	١٧
دالة	٠,٥١٤	٧٢	دالة	٠,٥٥٩	٤٥	دالة	٠,٣٠١	١٨
دالة	٠,١٩٠	٧٣	دالة	٠,٥٢٧	٤٦	دالة	٠,٤٣٤	١٩
دالة	٠,٤٨٥	٧٤	دالة	٠,٣٦٦	٤٧	دالة	٠,٥١٩	٢٠
دالة	٠,٥٦٧	٧٥	دالة	٠,٤٤٣	٤٨	دالة	٠,١٥٥	٢١
دالة	٠,٣٠٤	٧٦	غير دالة	٠,٠١٣	٤٩	دالة	٠,٤١١	٢٢
دالة	٠,٤٣١	٧٧	دالة	٠,٣٧٨	٥٠	غير دالة	٠,٠٩٣	٢٣
دالة	٠,٦٢٩	٧٨	دالة	٠,٣٩٥	٥١	دالة	٠,٢٣٢	٢٤
دالة	٠,٣٤٣	٧٩	دالة	٠,٣٤٢	٥٢	غير دالة	٠,٠٧٩	٢٥
دالة	٠,٢٨٨	٨٠	دالة	٠,٣٦٧	٥٣	دالة	٠,٢٧٣	٢٦
			دالة	٠,٤٩٢	٥٤	غير دالة	٠,٠٢٨	٢٧

قيمة (ر) الجدولية تساوي (٠,١١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢) .

ويلاحظ من الجدول اعلاه ان جميع الفقرات كانت مميزة بإستثناء الفقرات (٢٣، ٢٥، ٢٧، ٤١، ٤٩، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٦٣، ٧١) كانت غير مميزة إذ كانت قيمة (ر) المحسوبة أصغر من قيمة (ر) الجدولية وعليه تم إستبعادها، وتم الإبقاء على (٧٠) فقرة كما موضح في الملحق (١١).

٣- الصديق العاملي :-

يعد الصدق العامل أحد المؤشرات المهمة في تحديد صدق البناء والذي يمكن التوصل إليه باستخدام التحليل العاملي^(١) وهو طريقة إحصائية تهدف الى دراسة الظواهر المعقدة لإستخلاص العوامل التي أثرت فيها من خلال تحليل معاملات الارتباط بين متغيرات الظاهرة، كما ان التحليل العاملي يقوم على معرفة المكونات الرئيسة للظواهر التي تخضع للقياس .

ومن اجل تحقيق هدفا البحث، اخضع الباحث (٧٠) فقرة للتحليل العاملي، وذلك بأستخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

٣-٩-٢- ثبات المقياس :-

يُعد ثبات الأختبار من الخصائص السيكومترية المهمة للمقاييس النفسية لأنه يؤشر اتساق فقرات المقياس في قياس ما يفترض أن يقيسه بدرجة مقبولة من الدقة^(٢)، كما ان ثبات الأختبار يعني " دقة المقياس في الملاحظة وعدم تناقضه مع نفسه وإتساقه واطراده فيما يزودنا به من معلومات على سلوك الفرد "^(٣) وهناك عدة طرائق لحساب ثبات الأختبار وهذه الطرائق هي:

- طريقة اعادة تطبيق الأختبار.
- طريقة الصور المتكافئة.
- طريقة التجزئة النصفية.
- معادلة كيودر-رينشادوسون.
- معادلة الفاكورنباخ.
- معادلة هويت لتحليل التباين.

(١) صفوت فرج؛ القياس النفسي ، ط٦، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، ٢٠٠٧، ص ٢٦٩.

(٢) احمد سليمان وآخرون؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية: الاردن، دار الامل، ١٩٩٣، ص ٢٣٥.

(٣) فؤاد ابو حطب وآخرون ؛ التقويم النفسي: ط٣ ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية، ١٩٨٧، ص ١٠١.

وسيتحقق الباحث من ثبات مقياس ضغط العمل الإداري من خلال طريقة التجزئة النصفية ومعامل الفاكرونباخ .

١- طريقة التجزئة النصفية :-

وهي من أكثر طرائق الثبات استخداماً لأنها تتلافى عيوب بعض الطرائق كطريقة إعادة الأختبار وتتميز هذه الطريقة بأقتصادها بالجهد والوقت، كما أن طريقة التجزئة النصفية تقيس التجانس الداخلي لفقرات المقياس إذ إن تجانس الفقرات "يدل على مدى اتساق واطراء أداء المفحوصين على جميع الفقرات التي يتكون منها المقياس"^(١)، وهناك عدة طرائق لتجزئة الأختبار، فقد يستخدم النصف الأول من الأختبار في مقابل النصف الثاني أو قد تستخدم طريقة الأسئلة الفردية في مقابل الأسئلة الزوجية وقد استخدم الباحث في إيجاد الثبات على جميع الفقرات والعلاقة بين الأسئلة الفردية والزوجية، من خلال الاعتماد على بيانات عينة التجربة الأساسية والبالغة (٢٧٧) استمارة إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وادخلت البيانات منها ثم قسمت فقرات مقياس ضغط العمل الإداري الى نصفين وتم استخراج معامل الثبات بين مجموع درجات النصفين فقرات فردية وفقرات زوجية ثم أُستخرج معامل الارتباط بين مجموع درجات النصفين بطريقة (بيرسون) من القيم الخام^(٣)، وقد بلغ معامل الارتباط بين النصفين (٠,٨١) إلا إن هذه القيم تمثل معامل ثبات نصف الاختبار ، لذلك يتعين تعديل معامل الثبات أو تصحيحه حتى نحصل على معامل ثبات الاختبار ككل ، وعليه استخدمت معادلة (سبيرمان _ براون) لتصحيح معامل الارتباط ، وبعد التصحيح أصبح معامل الثبات (٠,٨٩) وهو معامل ثبات عال ، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار .

(١) صفوت فرج؛ المصدر السابق، ص ٣١٤.

٢- معامل ألفا كرونباخ:-

أن هذا النوع من الثبات يدعى التجانس الداخلي ويُعد من أكثر معاملات الثبات شيوعاً وأكثرها ملاءمة للمقاييس ذات الميزان المتدرج ويشير الى " قوة الارتباطات بين الفقرات في المقياس "(١)، أن فكرة هذه الطريقة تعتمد على مدى ارتباط الفقرات مع بعضها البعض داخل المقياس كذلك تعتمد على ارتباط كل فقرة مع المقياس ككل(٢).

ولحساب الثبات بهذه الطريقة لمقياس ضغط العمل الإداري اعتمد الباحث على عينة بناء المقياس وبالغلة (٢٧٧) تدريسي، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (٠,٨٩) وهو معامل ثبات جيد ومقبول ويمكن الاعتماد عليه .

(١) احمد سلمان عودة وفتحي حسن ملاكوي؛ اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية:

(عمان، مكتبة المنار للنشر والتوزيع، ١٩٨٧) ص ١٦١.

(٢) اميرة حنا؛ المصدر السابق، ص ٧٨.

١٠-٣ الوسائل الإحصائية^(١):-

عُولجت البيانات الإحصائية باستخدام البرنامج الجاهز (spss) (٢) واستخدام

الوسائل الآتية :-

- ١- النسبة المئوية.
- ٢- قانون (كا^٢).
- ٣- قانون الاهمية النسبية
- ٤- الوسط الحسابي .
- ٥- الانحراف المعياري .
- ٦- اختبار (T) للعينات المستقلة^(٣).
- ٧- معامل الارتباط البسيط بيرسون.
- ٨- التحليل العاملي .
- ٩- معادلة الفاكرونباخ .
- ١٠- معادلة سيبرمان براون .

(١) وديع ياسين التكريتي و حسن محمد العبيدي؛ التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية: (جامعة الموصل، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٩) ص ٣٠١-١٥٥-١٢٤-٢٦٤-٢٧٢.

(٢) عايد عبد الكريم؛ مقدمة بالاحصاء وتطبيقات spss، ط١. النجف الاشرف، دار البيضاء للطباعة، ٢٠١٠، ص ٢١٥-٢٤٥.

(٣) محمد نصر الدين رضوان؛ الاحصاء الوصفي في علوم التربية البدنية والرياضة، ط١. القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠٠٢، ص ٢٧٩.

٤- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:**٤-١- التحليل العاملي:**

يهدف التحليل العاملي الى تحديد كفاءة فقرات المقياس في قدرتها على قياس ما وضعت من اجله لدى عينة البحث وتحديد كفاءة مجالات المقياس واكثرها ظهورا او تمثيلا وينتهي التحليل العاملي الى مصفوفة العوامل النقية وتشبعات كل اختبار من الاختبارات المستخدمة في التحليل بالعوامل المستخلصة^(١).

وقد اتبع الباحث هذا المنهج الاحصائي من اجل تحديد كفاءة فقرات المقياس في قدرتها على قياس ما وضعت لقياسه لدى عينة البحث. وكذلك تحديد كفاءة مجالات المقياس المكونة لمفهوم ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق والتحقق من ان المفهوم هل هو متعدد المجالات ام يشمل مجالا واحدا فقط، لذا تم ادخال (٧٠) فقرة للتحليل العاملي من خلال إخضاع (٢٧٦) استمارة (ورقة اجابة) .

وتمخضت نتائج التحليل العاملي عن بلورة (٢٧) عاملا قبل التدوير الا ان هذه العوامل غير قابلة للتفسير الا بعد تدويرها . لذا استخدم الباحث اسلوب التدوير المتعامد (الفاريماكس Varimax) ل (كيزر Kaiser) لأنه يؤدي الى افضل الحلول التي تستوفي خصائص التركيب البسيط لثرستون^(٢) وكذلك لأنه يمتاز بالاتي:

- ١- في التدوير المتعامد تدار العوامل معاً مع الاحتفاظ بالتعامد بينها وبزاوية (٩٠)°.
- ٢- العوامل المتعامدة غير مرتبطة، أي أن المحاور تحتفظ باستقلالها بعد التدوير مثلما كانت قبل التدوير وان معاملات الارتباط بينها تساوي صفراً^(٣).

(١) كامل عبود حسين ؛ بناء وتقنين مقياس الاغتراب للرياضيين : (اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد ، كلية

التربية الرياضية ، ٢٠٠٨ م ، ص ١٠٠.

(٢) اثناسيوس البياتي ؛ المدخل الى التحليل العاملي : (بغداد ، مؤسسة الثقافة العالمية ، ١٩٩٧ م)

ص ٢٩٣.

(٣) عثمان محمود شحادة؛ مصدر سبق ذكره، ص ١١٤.

٣- الزوايا ثابتة بين المحاور ولا تختلف باختلاف العينة كما في التدوير المائل^(١). واستخرج الباحث أولى خطوات العمل الاحصائي وهي الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية والجدول (٩) يبين الوصف الاحصائي للفقرات الداخلة في التحليل ونلاحظ أن قيم الأوساط الحسابية بجميع الفقرات تتجاوز الانحراف المعياري مما يدل على أن فقرات المقياس صالحة للأدخال ضمن المصفوفة الارتباطية المعدة للتحليل العاملي.

يوضح الجدول (٩) الوصف الاحصائي للفقرات الداخلة في التحليل

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	٣,٤١	٠,٩٦١	٣٦	٢,٩٦	٠,٩٩
٢	٣,١٢	١,٠٠٩	٣٧	٣,٤٣	١,٢٠٩
٣	٣,٤٧	١,٠٧٣	٣٨	٣,١٦	٠,٩٩١
٤	٣,٤٢	١,٠٠٠	٣٩	٣,٢٩	١,٠٠٩
٥	٣,٤٨	١,٠٥	٤٠	٣,٣٧	١,٠٥١
٦	٣,٢٣	١,١٤٣	٤١	٣,٥١	١,٠٧٨
٧	٣,٨٣	٠,٧٨٥	٤٢	٣,١٦	١,٠٠١
٨	٣,٤٢	١,٠١٤	٤٣	٢,٨٩	١,٢٦٣
٩	٣,٣٤	١,٠٧٥	٤٤	٣,٢٥	٠,٩٠٧
١٠	٣,١٥	١,٠١٩	٤٥	٣,١٥	٠,٩٥٣
١١	٣,٣٧	٠,٩٨	٤٦	٣,٠٢	٠,٨٩٦
١٢	٣,٥١	١,٠٠٧	٤٧	٣,٣٤	٠,٩٩٨
١٣	٣,١٩	١,٠٦٣	٤٨	٣,١٢	١,٠١٤
١٤	٣,٣٦	٠,٩٨٦	٤٩	٣,٣٢	٠,٩٧
١٥	٣,٣٥	١,٠٧	٥٠	٣,٤٩	١,٢٥١
١٦	٣,٣٨	٠,٩٧٨	٥١	٣,٣١	١,٠٧٩
١٧	٣,٥	٠,٩٦٣	٥٢	٣,٣٥	٠,٩٧٤
١٨	٣,٠٧	١,٢١	٥٣	٢,٩١	١,٢١٩
١٩	٣,٠٧	١,٠١٦	٥٤	٣,٣٤	١,٠١٩
٢٠	٣,٤٨	١,٠٨٧	٥٥	٣,٤٢	١,٠٦٥
٢١	٣,٤٧	١,٠١٢	٥٦	٣,٣٤	٠,٩٤٨

(١) محمود السيد ابو النيل: التحليل العاملي لذكاء وقدرات الانسان. بيروت، دار النهضة العربية، ١٩٨٦، ص

٠,٩٩٢	٣,٤٧	٥٧	١,١٠٧	٣,٤٢	٢٢
١,٠٤٦	٣,٤٧	٥٨	١,٠١١	٣,٣٣	٢٣
١,٢٤٩	٣,٥	٥٩	١,٠٤٨	٣,٣٤	٢٤
٠,٩٦٨	٣,٣٢	٦٠	٠,٩٢٤	٣,٥١	٢٥
٠,٨٩٤	٣,٠٩	٦١	١,٠٢٢	٣,٥١	٢٦
١,٠٢٨	٣,٧١	٦٢	١,٠٧٤	٢,٩٧	٢٧
١,٠١٩	٣,٢٧	٦٣	١,٠٥٥	٣,٤	٢٨
١,٢٠٨	٣,٠٤	٦٤	٠,٩٩٢	٣,٠٣	٢٩
١,١١	٣,١٧	٦٥	٠,٩٦٨	٣,٤٤	٣٠
١,١٣٢	٣,٥٤	٦٦	١,١٩٨	٣,٢٢	٣١
١,١٧٧	٣,٤١	٦٧	١,٠٩٣	٢,٩٧	٣٢
١,١٥	٢,٩٣	٦٨	٠,٨٩٥	٣,٤٣	٣٣
١,٠٧٧	٣,١٢	٦٩	١,٠٩٢	٣,٢٦	٣٤
١,٠٣٥	٣,٨	٧٠	٠,٩٢٩	٣,١١	٣٥

٢-٤- مصفوفة الارتباطات البينية :

الخطوة الأولى التي يبدأ فيها التحليل العاملي هي حساب معاملات الارتباط بين المتغيرات وتسجيلها في مصفوفة تصلح لهذا النوع من التحليل^(١).

إذ استخدم الباحث الدرجات الخام في الحصول على الارتباطات البينية للمتغيرات بواسطة معادلة الارتباط البسيط لبيرسون ، إذ أن عدد أفراد عينة البحث (276) ، لذا كان " معامل الارتباط ذا دلالة معنوية إذا كانت قيمته تساوي أو تزيد عن (٠,١٤٨) عند مستوى دلالة (٠,٠١) ، وذا دلالة معنوية إذا كانت قيمته تساوي أو تزيد عن (٠,١١٣) عند مستوى دلالة (٠,٠٥)"^(٢).

وقد تم استخدام الدرجات الخام في الحصول على الارتباطات البينية للمتغيرات بواسطة معادلة بيرسون ونتج عن ذلك (٢٤١٥) معامل ارتباط (لم تحتسب الخلايا القطرية) والملحق (١٣) يبين مصفوفة الارتباطات البينية، إذ كانت المصفوفة تتضمن (١١٢٤) معامل ارتباط موجب بنسبة (٤٦,٥٤٢%) و (١٢٩١) معامل ارتباط سالب

(١) عبد الجواد منسي . الإحصاء والقياس في التربية وعلم النفس ، القاهرة ، دار المعرفة، 1989، ص 408.

(٢) وديع ياسين ، و محمد حسن العبيدي . التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية

الرياضية ، ط 2 ، الموصل ، دار الكتب ، 1999 ، ص 435 .

بنسبة (٥٣,٤٥٧ %) ، ويلاحظ أيضاً بأن المصفوفة تضم (٦٧٧) ارتباط دال بنسبة (٢٨,٠٣٣ %) منها (٢٣٢) ارتباط معنوي موجب بنسبة (٩,٦٠ %) و (٤٤٥) معامل ارتباط معنوي سالب بنسبة (١٨,٤٢ %)، أما الارتباطات غير معنوية فقد بلغت (١٧٣٢).

٤-٣- عرض نتائج التحليل العاملي :

٤-٣-١- العوامل الأولية قبل التدوير :

أن الغرض من التحليل العاملي هو تفسير الارتباطات المشاهدة بين المتغيرات في ضوء أقل عدد ممكن من العوامل ، والعوامل تعد أسلوباً للوصف الجمعي^(١) ، ويتناول تفسير العوامل البحث في طبيعة وأصل العوامل ومدى استقلالها أو ارتباطها وأن كل طريقة من طرائق التحليل العاملي تتخذ وضعاً معيناً للعوامل المرجعية ، لذا فإن تدوير العوامل إلى مواضع محددة يسهل تفسير هذه العوامل ومقارنتها في الطرائق التحليلية لنفس البيانات^(٢).

لقد تمخضت نتائج التحليل العاملي المباشر باستخدام طريقة المكونات الأساسية عن بلورة (٢٧) عاملاً ، وهذه العوامل تسمى بالعوامل المباشرة ، أي إننا لا نستطيع تفسيرها إلا إذا تم تدويرها ، وتدوير العوامل هو " عملية قائمة على أسس رياضية تهدف أساساً إلى تحقيق تركيب بسيط لمصفوفة النموذج بحيث ترفع قيمة التشعبات الكبيرة وتقلل قيمة التشعبات الصغيرة^(٣)، والجدول (١١) يبين تفاصيل ذلك .

(١) مروان عبد المجيد إبراهيم ؛ تصميم وبناء اختبارات اللياقة البدنية باستخدام طرائق التحليل العاملي ،

ط ١ ، عمان ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠١ ، ص ٣٥ .

(٢) وديع ياسين محمد وحسن محمد عبد ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩٩ ، ص ٢٨٦ .

(٣) ريسان خريبط، وثائر داود . طرائق تصميم بطاريات الاختبار والقياس في التربية الرياضية، جامعة

البصرة ، دار الحكمة، 1992 ص ٦٥ .

الجدول (١٠)

يبين قيم القيمة العينية ونسبة التباين والنسب التراكمية للعوامل قبل التدوير

ت	القيمة العينية	نسبة التباين	النسب التراكمية
١	6.064	8.663	8.663
٢	2.852	4.075	12.738
٣	2.715	3.879	16.616
٤	2.174	3.106	19.723
٥	1.908	2.725	22.448
٦	1.854	2.648	25.096
٧	1.787	2.553	27.649
٨	1.744	2.492	30.141
٩	1.684	2.406	32.547
١٠	1.65	2.357	34.904
١١	1.561	2.23	37.135
١٢	1.552	2.218	39.352
١٣	1.472	2.103	41.456
١٤	1.44	2.057	43.513
١٥	1.394	1.992	45.505
١٦	1.361	1.945	47.45
١٧	1.339	1.913	49.363
١٨	1.292	1.846	51.209
١٩	1.267	1.81	53.018
٢٠	1.239	1.77	54.788
٢١	1.207	1.724	56.512
٢٢	1.173	1.675	58.187
٢٣	1.115	1.593	59.781
٢٤	1.109	1.584	61.365
٢٥	1.055	1.508	62.873
٢٦	1.051	1.501	64.374
٢٧	1.013	1.447	65.821

الجدول (١١)

يبين مصفوفة العوامل لفقرات المقياس قبل التدوير

ت	العوامل														
	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
١	0.067	-0.260-	-0.112-	0.159	0.158	-0.002-	0.155	0.038	0.148	-0.021-	0.088	0.243	0.271	-0.254-	0.13
٢	-0.104-	-0.027-	0.081	-0.060-	0.136	-0.056-	0.009	-0.178-	0.402	-0.029-	-0.204-	0.252	0.086	-0.191-	0.241
٣	-0.226-	0.077	0.265	-0.104-	0.014	0.028	-0.009-	-0.210-	0.055	0.084	0.156	-0.057-	-0.270-	-0.052-	0.313
٤	-0.127-	-0.016-	-0.014-	0.047	0.149	0.005	0.266	-0.103-	0.004	0.205	-0.146-	-0.171-	-0.210-	-0.006-	0.344
٥	0.113	0.078	-0.012-	-0.213-	0.277	-0.150-	0.225	-0.026-	-0.056-	-0.112-	-0.041-	-0.221-	-0.217-	-0.033-	0.319
٦	0.082	-0.218-	0.25	0.141	-0.007-	-0.136-	0.04	0.179	0.06	0.096	0.22	-0.113-	-0.134-	0.09	-0.056-
٧	0.029	-0.100-	0.016	0.052	-0.107-	0.021	0.065	-0.346-	-0.020-	-0.108-	0.224	-0.148-	-0.099-	-0.115-	0.358
٨	-0.165-	-0.149-	-0.051-	0.177	-0.016-	0.227	0.006	-0.006-	0.095	-0.254-	0.337	0.191	-0.183-	0.081	0.201
٩	0.101	0.097	-0.037-	0.197	0.06	0.058	0.03	0.091	0.279	-0.138-	0.184	-0.193-	-0.266-	-0.017-	0.339
١٠	-0.079-	0.024	-0.179-	-0.043-	0.197	0.174	-0.133-	-0.147-	0.016	-0.174-	-0.125-	0.298	-0.059-	0.086	-0.061-
١١	-0.096-	0.056	0.089	-0.085-	0.167	0.115	-0.101-	-0.248-	0.011	0.297	0.169	-0.337-	-0.093-	-0.223-	0.392
١٢	0.117	-0.029-	-0.372-	0.153	-0.261-	-0.141-	-0.072-	-0.020-	-0.045-	-0.005-	-0.167-	0.185	0.192	-0.305-	0.271
١٣	0.06	-0.105-	0.028	0.031	0.156	0.163	-0.078-	-0.006-	-0.070-	0.257	-0.029-	-0.193-	0.179	-0.382-	0.322
١٤	-0.094-	0.087	0.002	0.273	0.22	0.268	-0.059-	0.033	-0.045-	-0.029-	-0.031-	0.241	0.117	-0.201-	0.371
١٥	0.273	-0.162-	-0.076-	-0.200-	-0.175-	0.248	0.242	0.223	-0.039-	0.035	0.211	-0.065-	-0.039-	-0.103-	0.176
١٦	-0.032-	-0.013-	0.137	0.005	-0.201-	-0.202-	-0.013-	-0.130-	-0.026-	0.041	0.103	-0.197-	-0.328-	-0.066-	0.465
١٧	-0.263-	0.165	-0.010-	-0.078-	-0.181-	-0.063-	0.015	0.106	0.233	0.206	0.169	0.296	0.049	-0.059-	0.169
١٨	0.08	-0.231-	-0.161-	0.085	0.02	-0.026-	0.107	0.067	-0.247-	0.197	-0.021-	0.321	-0.086-	-0.239-	0.396
١٩	-0.029-	0.266	-0.043-	-0.110-	-0.027-	0.029	0.404	0.196	0.146	0.098	0.037	-0.103-	0.044	0.117	-0.152-

0.709	0.299	0.135	-.242-	0.149	-.108-	0.118	0.232	-.141-	-.095-	0.094	0.106	0.147	١٩
0.71	0.269	-.029-	0.01	-.207-	0.127	0.084	0.204	0.204	0.04	-.030-	0.049	0.201	٢٠
0.641	-.015-	0.25	0.079	-.031-	0.123	-.115-	-.013-	-.101-	-.114-	0.072	0.113	0.1	٢١
0.577	0.139	0.128	0.216	-.048-	-.013-	0.325	0.048	-.004-	-.063-	0.063	-.095-	-.127-	٢٢
0.579	-.072-	-.019-	-.121-	0.145	-.073-	0.107	-.056-	0.077	0.028	0.009	0.151	-.128-	٢٣
0.698	-.053-	0.143	-.009-	-.128-	0.151	0.102	0.063	0.062	0.042	0.12	0.133	-.080-	٢٤
0.708	0.152	-.191-	-.046-	-.120-	-.084-	0.092	-.061-	0.174	-.128-	0.18	0.041	0.225	٢٥
0.698	-.051-	0.124	-.078-	-.150-	-.087-	-.204-	-.228-	0.233	-.037-	0.317	0.287	0.072	٢٦
0.656	-.161-	0.016	-.177-	0.025	0.153	0.016	-.152-	-.017-	-.114-	-.319-	-.004-	-.084-	٢٧
0.495	0.06	-.018-	0.025	-.065-	0.017	0.021	0.212	-.131-	0.009	-.128-	-.273-	0.114	٢٨
0.712	-.149-	0.183	0.14	0.223	0.007	0.141	0.047	-.076-	0.052	-.077-	0.217	-.104-	٢٩
0.659	-.094-	-.079-	0.117	-.145-	0.105	0.166	-.005-	-.046-	0.137	-.186-	0.061	-.119-	٣٠
0.668	-.143-	-.024-	-.023-	-.118-	-.102-	0.09	0.075	-.095-	0.032	-.022-	0.139	-.032-	٣١
0.656	0.019	0.155	-.010-	-.092-	0.226	0.158	-.061-	-.092-	0.031	-.088-	-.127-	0.066	٣٢
0.634	-.034-	-.095-	-.126-	-.070-	0.157	-.056-	0.085	-.069-	-.108-	0.1	-.029-	-.299-	٣٣
0.655	-.077-	0.001	-.038-	0.026	0.059	0.222	0.105	0.16	0.02	0.025	0.141	-.007-	٣٤
0.641	0.095	0.084	0.002	-.008-	0.14	-.086-	-.111-	-.088-	0.003	0.008	0.096	0.023	٣٥
0.659	0.061	0.221	0.165	0.071	-.090-	-.086-	0.258	0.052	-.019-	0.256	-.018-	-.111-	٣٦
0.719	0.224	-.101-	-.057-	0.232	-.116-	0.002	-.130-	-.027-	-.022-	-.057-	0.145	-.012-	٣٧
0.727	0.157	-.159-	0.029	0.066	-.022-	-.198-	0.16	-.052-	-.023-	-.196-	-.042-	0.119	٣٨
0.644	0.191	0.03	0.079	-.046-	-.115-	0.002	-.041-	0.264	0.353	-.220-	-.134-	-.095-	٣٩
0.662	0.144	-.079-	0.191	-.011-	-.174-	-.012-	-.040-	-.183-	-.079-	-.010-	0.117	-.175-	٤٠
0.631	-.103-	-.232-	-.016-	-.075-	0.257	-.031-	0.181	0.139	0.07	0.182	0.148	-.001-	٤١
0.633	-.103-	-.017-	-.127-	0.098	0.253	-.145-	0.186	0.041	0.128	-.049-	-.080-	0.045	٤٢
0.708	0.047	-.009-	-.129-	0.017	-.088-	-.038-	-.179-	0.131	0.134	0.177	0.133	0.023	٤٣
0.605	0.01	-.006-	0.071	-.054-	0.08	0.012	-.153-	-.151-	-.120-	0.108	-.015-	-.092-	٤٤
0.735	-.056-	-.216-	0.24	-.221-	-.148-	0.04	-.162-	0.093	-.112-	0.002	0.225	-.025-	٤٥
0.67	-.095-	0.113	-.012-	0.026	-.214-	0.103	0.135	0.105	0.128	0.267	0.016	-.108-	٤٦
0.754	0.021	-.027-	-.191-	-.343-	-.008-	0.102	0.079	0.02	0.152	0.047	0.069	0.05	٤٧
0.634	0.01	-.209-	0.058	0.086	-.044-	0.201	0.073	-.082-	0.096	0.177	-.044-	0.007	٤٨
0.638	0.132	-.097-	0.176	-.038-	-.171-	-.091-	-.060-	-.185-	0.169	-.085-	-.012-	0.176	٤٩
0.719	-.015-	-.174-	0.147	-.130-	-.054-	-.109-	0.091	0.023	-.079-	0.011	-.016-	0.165	٥٠
0.651	-.038-	0.089	0.121	0.134	0.136	-.107-	-.003-	0.033	-.029-	-.097-	0.006	0.144	٥١
0.709	-.324-	-.072-	0.161	0.022	-.115-	-.130-	0.072	0.166	-.050-	0.019	-.008-	0.28	٥٢
0.627	-.145-	0.09	-.111-	-.047-	-.131-	-.186-	-.097-	-.124-	-.343-	0.019	-.197-	-.143-	٥٣
0.69	-.109-	0.073	0.267	-.015-	0.121	0.275	-.263-	-.018-	-.068-	0.219	-.373-	-.041-	٥٤
0.671	-.011-	0.097	-.095-	-.212-	-.049-	-.026-	0.135	0.06	-.046-	-.263-	-.018-	-.231-	٥٥
0.635	-.142-	0.162	-.103-	0.192	-.030-	0.029	-.026-	0.028	-.003-	0.031	-.076-	0.289	٥٦
0.655	-.106-	0.033	-.186-	0.069	-.005-	0.235	-.020-	-.112-	0.429	0.111	-.153-	-.062-	٥٧
0.637	-.049-	-.027-	-.123-	-.196-	0.168	-.094-	0.089	-.187-	-.031-	0.021	-.094-	0.281	٥٨
0.57	0.134	0.025	0.029	0.236	0.075	-.062-	0.002	-.014-	0.161	-.069-	0.121	-.041-	٥٩
0.696	0.021	-.019-	0.04	0.149	0.009	-.279-	0.111	0.227	-.078-	-.065-	-.067-	-.200-	٦٠
0.606	0.075	0.039	0.096	-.122-	-.068-	-.048-	-.054-	0.093	-.069-	-.093-	0.027	-.106-	٦١
0.687	0.052	-.017-	0.009	-.031-	0.159	-.156-	-.012-	-.131-	0.104	0.242	0.035	0.062	٦٢
0.63	-.137-	-.145-	-.027-	-.015-	0.11	0.025	-.079-	0.286	-.026-	-.134-	-.042-	-.145-	٦٣
0.648	0	0.17	0.248	0.001	0.042	0.194	0.139	0.05	-.013-	0.029	0.144	-.024-	٦٤
0.614	0.301	0.129	0.086	-.047-	0.133	-.076-	0.018	-.029-	-.050-	0.167	0.113	-.126-	٦٥
0.659	0.02	0.204	-.091-	-.062-	-.161-	0.134	0.028	0.1	-.106-	-.055-	-.125-	0.092	٦٦
0.747	0.084	-.147-	-.203-	-.147-	-.039-	0.106	-.007-	-.371-	-.077-	-.034-	0.069	-.263-	٦٧
0.641	-.053-	-.106-	0.081	0.198	0.043	0.134	0.022	-.051-	-.296-	0.013	0.088	0.007	٦٨
0.699	0.082	0.232	0.063	0.032	0.055	0.012	-.175-	0.073	-.126-	-.274-	0.001	0.068	٦٩
0.677	-.025-	0.101	-.043-	0.043	0.161	-.101-	-.006-	0.08	0.092	0.076	0.067	-.152-	٧٠

٤-٣-٢- العوامل الأولية بعد التدوير :

استخدم الباحث التدوير المتعامد بأسلوب الفاريماكس (Varimax) لكايزر (Kaiser) ، لان اغلب الباحثين يميلون لاستخدامه ، كونه " افضل أسلوب يؤدي إلى الحلول التي

تستوفي خصائص التركيب البسيط الذي يعني التخلص من التشبعات السالبة قدر الإمكان ، وزيادة عدد القيمة القريبة من الصفر^(١) .

وبعد تدوير العوامل ، قام الباحث بتحديد العوامل القابلة للتفسير بناءً على تشبع الفقرات والعوامل ، إذ تم استخدام تشبع (٠,٣٠) كحد أدنى لقبول الفقرات ، وقبول العوامل التي تشبعت فيه ثلاث فقرات أو أكثر وكانت تشبعاتها (٠,٣٠) أو أكثر . إذ أن " الباحث يختار الاختبار الذي زاد أو تساوى التشبع فيه عن (٠,٣٠) ، ويتم قبول العامل الذي كانت تشبعاته ثلاثة اختبارات فأكثر بعد التدوير^(٢) .

وباعتماد هذا المحك ، أمكن قبول أربعة عشر عامل يتكون منها مقياس ضغط العمل الإداري كليات التربية الرياضية في العراق والجدول (١٣) يبين ذلك .

الجدول (١٢)

يبين قيم القيمة العينية ونسبة التباين والنسب التراكمية للعوامل بعد التدوير

(١) صلاح وهاب شاكر ؛ بناء مقياس لمستوى الاداء الإداري والفني لاندية الدرجة الاولى والممتازة في

العراق : (رسالة ماجستير ،جامعة بغداد ، كلية التربية الرياضية ، ٢٠٠٤م ، ص٧١ .

(٢) وديع ياسين ، و محمد حسن العبيدي ؛ التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية

الرياضية ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب ، 1999 ، ص 355 .

ت	القيمة العينية	نسبة التباين	النسب التراكمية
١	2.507	3.581	3.581
٢	2.103	3.004	6.585
٣	2.088	2.982	9.567
٤	2.086	2.98	12.547
٥	2.014	2.877	15.424
٦	1.906	2.722	18.146
٧	1.859	2.656	20.802
٨	1.837	2.624	23.427
٩	1.827	2.61	26.036
١٠	1.805	2.578	28.615
١١	1.71	2.442	31.057
١٢	1.681	2.401	33.458
١٣	1.675	2.392	35.85
١٤	1.596	2.279	38.13
١٥	1.592	2.275	40.404
١٦	1.592	2.274	42.678
١٧	1.578	2.254	44.932
١٨	1.56	2.228	47.16
١٩	1.546	2.209	49.369
٢٠	1.538	2.198	51.567
٢١	1.511	2.159	53.725
٢٢	1.503	2.147	55.873
٢٣	1.457	2.081	57.954
٢٤	1.4	2	59.954
٢٥	1.383	1.976	61.929
٢٦	1.369	1.955	63.885
٢٧	1.355	1.936	65.821

الجدول (١٣)

يبين مصفوفة العوامل لفقرات المقياس بعد التدوير

ت	١٤	٢٤	٣٤	٤٤	٥٤	٦٤	٧٤	٨٤	٩٤	١٠٤	١١٤	١٢٤	١٣٤	١٤٤	١٥٤
1	-0.051-	0.019	-0.045-	0.016	-0.075-	0.074	0.04	0.053	0.014	0.06	0.042	0.079	-0.040-	0.06	0.808
٢	-0.026-	0.124	-0.247-	0.077	0.023	0.123	0.03	0.091	0.067	0.406	0.106	0.135	-0.080-	0.202	0.188
٣	0.051	0.038	-0.005-	0.136	0.056	0.014	0.019	0.091	0.125	-0.144-	0.179	-0.023-	0.691	0.073	-0.091-
٤	0.254	0.14	0.038	0.13	0.051	0.138	0.245	-0.068-	0.182	-0.169-	-0.081-	-0.036-	0.137	-0.048-	-0.133-
٥	0.363	0.103	0.055	0.176	-0.144-	0.058	0	0.006	0.134	-0.321-	0.111	-0.049-	0.015	0.046	0.034
٦	-0.015-	-0.078-	0.001	-0.087-	0.022	-0.057-	-0.038-	-0.111-	0.046	0.038	0.045	0.032	-0.045-	0.073	0.003
٧	0.05	0.115	0.034	0.088	-0.041-	0.093	0.064	0.092	-0.083-	-0.062-	0.071	0.036	0.107	0.739	0.069
٨	-0.071-	-0.079-	0.279	-0.152-	-0.097-	-0.156-	0.096	-0.068-	0.172	-0.058-	0.275	0.181	0.237	0.305	0.12
٩	0.157	0.028	0.098	0.128	-0.026-	-0.054-	-0.149-	-0.041-	0.006	-0.149-	0.633	-0.074-	0.17	0.062	0.146
١٠	-0.040-	-0.014-	-0.044-	-0.139-	0.044	-0.055-	-0.010-	-0.008-	-0.005-	-0.008-	0.087	0.045	0.023	-0.023-	-0.14-
١١	0.207	-0.032-	-0.060-	0.595	0.138	0.097	-0.106-	0.111	-0.029-	0	-0.059-	0	0.379	0.134	0.035
١٢	0.122	0.051	0.036	0.014	-0.033-	0.071	0.313	0.35	0.248	-0.086-	-0.112-	-0.160-	-0.165-	-0.026-	0.385
١٣	0.06	0.028	0.003	0.651	0.108	-0.004-	0.268	0.08	0.108	0.08	0.004	0.016	0.038	0.035	0.151
١٤	0.28	0.12	0.191	0.191	0.007	-0.127-	0.164	0.041	0.279	0.115	-0.049-	0.157	0.092	0.062	0.321
١٥	0.046	-0.074-	0.065	0.065	-0.053-	-0.011-	0.045	0.052	0.045	0.036	0.093	0.053	-0.042-	0.056	0.028
١٦	0.256	0.041	0.093	0.118	0.055	-0.011-	0.144	-0.041-	-0.025-	-0.020-	-0.058-	-0.043-	0.402	0.294	0.033
١٧	0.023	0.028	-0.190-	-0.239-	0.08	0.036	0.207	0.127	0.211	0.106	0.177	0.334	0.28	-0.164-	-0.068-
١٨	0.152	-0.004-	0.073	0.073	0.033	-0.009-	0.717	0.104	-0.004-	0.045	0.089	0.074	0.017	0.099	0.094
١٩	-0.047-	0.01	-0.044-	0.041	0.007	-0.110-	-0.144-	-0.110-	0.054	0.038	-0.026-	0	-0.039-	-0.031-	0.024
٢٠	0.057	-0.018-	0.058	-0.078-	-0.033-	0.025	0.097	-0.100-	-0.069-	-0.082-	0.014	0.01	0.002	-0.087-	0.036

0.709	0.027	-0.795-	-0.069-	-0.026-	0.033	0.12	-0.009-	0.019	0.008	0.083	0.012	0.034	١٩
0.71	0.017	-0.154-	0.085	0.04	-0.028-	0.77	0.112	0.055	0.092	-0.059-	0.02	0.011	٢٠
0.641	-0.102-	0.044	0.147	-0.094-	-0.043-	-0.251-	0.028	0.142	0.094	-0.132-	0.11	-0.111-	٢١
0.577	0.145	-0.045-	-0.028-	-0.150-	0.136	-0.018-	0.136	0.012	0.003	-0.046-	-0.042-	-0.003-	٢٢
0.579	-0.012-	0.126	-0.008-	0.131	-0.010-	-0.044-	0.207	0.015	0.097	0	0.158	0.294	٢٣
0.698	0.173	0.038	-0.056-	0.135	0.157	0.164	0.095	0.104	-0.074-	-0.082-	0.257	0.076	٢٤
0.708	-0.024-	0.023	0.042	-0.042-	0.78	-0.018-	0.035	0.038	-0.008-	0.011	0.025	-0.075-	٢٥
0.698	-0.022-	-0.031-	0.106	-0.065-	0.017	0.027	-0.027-	0.136	-0.020-	-0.002-	0.768	-0.036-	٢٦
0.656	0.163	0.002	0.111	-0.095-	-0.049-	0.147	-0.139-	-0.057-	0.062	0.177	-0.152-	0.167	٢٧
0.495	0.045	0.062	-0.106-	-0.012-	0.065	0.042	-0.035-	-0.053-	-0.024-	-0.021-	-0.222-	-0.015-	٢٨
0.712	-0.004-	-0.070-	0.079	0.144	-0.135-	0.113	-0.005-	-0.014-	0.06	-0.235-	-0.065-	-0.057-	٢٩
0.659	-0.104-	0.197	-0.014-	0.006	-0.106-	-0.094-	-0.144-	0.077	-0.061-	0.149	0.014	0.074	٣٠
0.668	0.009	0.093	-0.235-	0.068	0.103	-0.133-	0.027	-0.252-	-0.184-	0.102	0.147	-0.030-	٣١
0.656	0.359	0.003	0.003	0.141	-0.006-	0.137	0.177	0.141	-0.184-	0.259	0.009	-0.081-	٣٢
0.634	-0.059-	0.071	-0.226-	-0.276-	-0.160-	0.09	0.118	0.212	-0.117-	0.132	0.118	0.104	٣٣
0.655	-0.202-	0.091	0.024	0.123	0.025	0.258	-0.020-	0.234	0.065	-0.239-	-0.157-	-0.051-	٣٤
0.641	0.104	-0.055-	-0.019-	0.029	0.067	-0.061-	0.02	0.108	0.069	0.07	-0.018-	0.033	٣٥
0.659	-0.036-	0.044	0.004	-0.037-	-0.014-	0.045	0.02	-0.066-	-0.033-	-0.786-	0.017	0.075	٣٦
0.719	-0.213-	-0.084-	0.088	0.088	0.011	-0.111-	0.037	0.37	-0.054-	0.184	0.061	0.021	٣٧
0.727	-0.298-	-0.012-	-0.005-	-0.107-	0.075	0.116	0.09	-0.178-	0.126	0.193	-0.070-	0.009	٣٨
0.644	-0.069-	0.123	0.177	0.039	0.089	0.024	-0.107-	0.055	0.082	-0.088-	-0.004-	0.039	٣٩
0.662	-0.034-	-0.041-	0.000	0.062	0.108	-0.103-	0.023	0.07	-0.042-	-0.057-	0.083	0.101	٤٠
0.631	-0.073-	0.073	0.036	-0.051-	0.081	-0.002-	-0.048-	0.284	0.145	-0.021-	0.172	-0.016-	٤١
0.633	-0.110-	0.047	0.031	-0.091-	0.064	-0.069-	-0.079-	0.009	0.068	-0.041-	-0.029-	0.000	٤٢
0.708	0.073	0.04	-0.038-	0.052	0.122	-0.095-	0.025	-0.145-	-0.163-	0.006	0.364	0.128	٤٣
0.605	0.109	0.102	0.191	-0.089-	-0.011-	-0.161-	0.214	0.185	0.093	0.102	0.015	0.086	٤٤
0.735	0.075	0.079	-0.043-	0.156	0.21	0.105	-0.015-	0.018	0.133	-0.046-	0.29	0.29	٤٥
0.67	0.069	-0.075-	-0.105-	-0.080-	-0.115-	-0.063-	-0.009-	-0.038-	0.06	-0.100-	0.283	-0.010-	٤٦
0.754	-0.129-	0.133	-0.030-	-0.015-	0.146	0.272	-0.064-	-0.103-	-0.138-	0.161	0.053	0.037	٤٧
0.634	0.06	0.08	0.067	0.03	0.144	-0.115-	0.143	0.009	0.153	-0.013-	-0.130-	0.164	٤٨
0.638	-0.060-	-0.016-	0.01	0.28	0.013	0.086	-0.038-	0.072	0.121	-0.007-	-0.062-	0.155	٤٩
0.719	-0.007-	0.003	-0.084-	-0.116-	-0.017-	0.099	-0.019-	-0.036-	0.032	0.058	0.107	-0.089-	٥٠
0.651	-0.072-	0.052	0.026	-0.021-	-0.068-	0.048	0.061	-0.097-	0.079	0.083	0.053	-0.050-	٥١
0.709	0.039	0.001	-0.121-	-0.028-	0.041	0.043	-0.041-	-0.013-	0.701	0.138	0.067	-0.091-	٥٢
0.627	-0.002-	0.191	-0.116-	-0.280-	0.158	-0.152-	0.021	0.112	0.129	-0.064-	-0.107-	0.195	٥٣
0.69	0.797	-0.022-	-0.061-	-0.061-	-0.010-	0.001	0.008	0.019	0.065	0.031	-0.012-	-0.017-	٥٤
0.671	-0.086-	0.126	-0.213-	0.052	-0.025-	0.093	-0.079-	0.201	-0.022-	0	0.07	0.488	٥٥
0.635	-0.022-	-0.029-	0.047	0.062	0.182	-0.048-	-0.077-	-0.007-	0.081	-0.096-	-0.015-	0.053	٥٦
0.655	0.089	-0.175-	0.053	0.204	0.055	-0.188-	-0.337-	0.324	-0.145-	-0.066-	-0.115-	0.022	٥٧
0.637	0.034	-0.055-	-0.005-	0.024	0.045	0.056	0.084	0.056	-0.017-	0.114	-0.020-	0.091	٥٨
0.57	0.013	-0.188-	0.104	0.125	0.079	-0.275-	0.059	0.002	-0.127-	0.001	-0.018-	-0.120-	٥٩
0.696	-0.020-	0.083	-0.171-	-0.103-	-0.080-	-0.040-	0.082	0.039	-0.264-	-0.200-	0.05	-0.118-	٦٠
0.606	0.058	0.044	-0.060-	-0.006-	0.085	0.081	-0.031-	-0.012-	0.058	-0.021-	0.037	0.142	٦١
0.687	0.023	0.144	0.176	0.111	0.105	-0.152-	0.352	-0.027-	0.054	-0.303-	-0.075-	0.11	٦٢
0.63	0.031	0.482	-0.053-	-0.009-	0.192	-0.012-	0.148	0.01	-0.103-	0.111	-0.029-	0.039	٦٣
0.648	0.034	-0.046-	0.098	0.003	-0.059-	0.082	0.09	0.032	0.651	-0.091-	-0.097-	0.12	٦٤
0.614	0.034	0.02	-0.086-	0.11	0.034	0.111	0.721	-0.065-	-0.007-	-0.034-	-0.031-	-0.013-	٦٥
0.659	0.16	-0.168-	-0.055-	-0.098-	0.318	-0.157-	0.081	-0.089-	-0.048-	0.063	0.051	0.118	٦٦
0.747	-0.006-	-0.063-	0.056	-0.050-	-0.061-	-0.008-	0.011	-0.111-	0.009	-0.081-	-0.040-	0.825	٦٧
0.641	0.1	-0.079-	-0.017-	-0.002-	0.141	-0.203-	0.017	0.142	-0.111-	-0.086-	0.002	0.194	٦٨
0.699	0.101	-0.004-	0.137	0.045	0.015	-0.094-	0.059	0.049	-0.165-	-0.004-	0.054	0.047	٦٩
0.677	-0.013-	-0.014-	0.071	0.022	-0.161-	-0.191-	0.281	0.244	0.079	0.098	0.263	0.177	٧٠

٤-٤- تفسير العوامل المستخلصة :

لكي تعطي العوامل التي تم التوصل إليها بعد التدوير المتعامد دعماً علمياً أكيداً وتفسيراً أكثر سهولة وفهماً فقد حرص الباحث على مراعاة بعض الشروط الأساسية في قبول العوامل وتفسيرها وكما أكدتها الدراسات والأدبيات السابقة وهي :-

١. يقبل العامل الذي يتشعب عليه ثلاث فقرات دالة على الأقل ، ذلك طبقاً لمحك جيلفورد (٠,٣٠+)

٢. اعتماد مصفوفة العوامل بعد التدوير المتعامد للمساعدة في تفسير النتائج^(١).

٣. أتباع تعليمات ثرستون التي تتضمن ((الاقتصاد في الوصف العملي ، للنواحي الفريدة ، اختلاف تشعبات العوامل ، التفسيرات التي لها معنى))^(٢).

إذ تم ترتيب الفقرات تنازلياً في كل عامل من العوامل ، وقد اختيرت الفقرات الحاصلة على التشعبات العالية والواقعة من (٠,٣٠+) فأكثر ، إذ تعد هذه القيمة مؤشراً جيداً لقبول تشعبات العوامل ، وبعتماد هذا المحك أمكن قبول (١٤) أربعة عشر عامل يتكون منها مقياس ضغط العمل الإداري للهيئات التدريسية ، وهذه النتيجة تتفق مع الإطار النظري والدراسات السابقة من أن مفهوم ضغط العمل الإداري متعدد المجالات ، وسنستعرض العوامل التي يتكون منها المقياس على وفق تشعبات فقرات تلك العوامل ، وكما مبين في الجدول (١٤)

الجدول (١٤)

يبين عدد فقرات المقياس التي حازت على أعلى قيم في التشعب

ت	العامل الاول		العامل الثاني		العامل الثالث		العامل الرابع		العامل الخامس		العامل السادس		العامل السابع	
	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة	رقم	قيمة

(١) مصطفى حسين باهي وآخرون ؛ التحليل العملي، النظرية - التطبيق : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٢م) ص ٤٥.

(٢) كامل عبود حسين ؛ مصدر سبق ذكره: ص ٨٠.

الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب	الفقرة	التشعب
٤٢	٠,٧٠٤	٤٦	٠,٦٣٣	٦٨	٠,٤٨٨	١٣	٠,٦٥١	٥١	٠,٦٨٦	٦١	٠,٦٥٩	١٨	٠,٧١٧	١	
٢٤	٠,٦٣١	٤٧	٠,٦٢٤	٥٠	٠,٧٤١	٢٩	٠,٦٠٩	٥٦	٠,٦١٦	٦٠	٠,٦٢٩	٣٧	٠,٣٩٠	٢	
٣٨	٠,٤٦٨	٤٨	٠,٦١٢	٤٩	٠,٥٤٣	١١	٠,٥٩٥	٦٦	٠,٣٥٤	٢٧	٠,٥١٤	٥٣	٠,٣٠٣	٣	
٣٣	٠,٣٩٣	٤٥	٠,٤٨٧	٦٩	٠,٤٩٨					٥٩	٠,٤٨٨			٤	
٥	٠,٣٦٣													٥	
ت	العامل الثامن	العامل التاسع	العامل العاشر	العامل الثاني عشر	العامل الثالث عشر	العامل الرابع عشر	العامل الخامس عشر								
	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة	قيمة التشعب	رقم الفقرة
١	٣٠	٠,٦٨٧	٣٥	٠,٧٤٣	٤٠	٠,٧٤٢	٥٨	٠,٧١٤	٣	٠,٦٩١	٧	٠,٧٣٩	١	٠,٨٠٨	
٢	٢٢	٠,٦٤٣	٤٣	٠,٥٣٢	٢	٠,٤٠٦	٦٢	٠,٥٢٢	١٦	٠,٤٠٢	٢١	٠,٤٢٤	١٢	٠,٣٨٥	
٣	٣١	٠,٣١٤	٧٠	٠,٣١٨	٢٨	٠,٣١٠	٤١	٠,٣٦٧	٢٣	٠,٣٦٣	٨	٠,٣٠٥	١٤	٠,٣٢١	
٤							١٧	٠,٣٣٤	٣٤	٠,٣٣٩					

٤-٤-١ - تفسير العامل الأول :

يتكون العامل الأول من الفقرات الموضحة في الجدول (١٥) والحائز على أعلى تشبعات وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (٠,٣٠+) فأكثر، وعددها (٥) فقرات.

الجدول (15)

يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الأول مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٤٢	ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي .	٠,٧٠٤
٢	٢٤	ان نجاحي في عملي يكون على حساب اسرتي وحياتي الخاصة.	٠,٦٣١
٣	٣٨	الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة .	٠,٤٦٨
٤	٣٣	يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية .	٠,٣٩٣
٥	٥	الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة .	٠,٣٦٣

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الاول يلاحظ على العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال الهيكل التنظيمي وبمعدل فقرتين، ومجال صراع الدور وبمعدل فقرة واحدة، ومجال الثقافة التنظيمية وبمعدل فقرة واحدة، ومجال الاتصال والعلاقات الشخصية وبمعدل فقرة واحدة، و بعد عرض فقرات العامل الاول على مجموعة من الخبراء* في الادارة الرياضية والادارة العامة وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (التنسيق بين الادوار ومرونة الاتصال).

يعد التنسيق احد اجزاء العملية الإدارية وعن طريقه يستطيع الإداريون تجنب التعارض او الازدواج في العمل والتشتت في تحديد المسؤوليات والصلاحيات مما يؤدي الى التعاون بين العاملين والإداريين في مراحل العمل كافة^(١)، ويعبر عنها طارق البديري بالتنسيق: "هو الاجراء الذي يرمى الى تحقيق ترابط وتكامل بين فعاليات المنظمة، وبين المحيط الخارجي لكي تحقق وحدة العمل" وبذلك فان التنسيق يتناول المحيطين الخارجي

* - الخبراء : أ.م.د كامل عبود حسين، علم النفس الرياضي، مكان العمل/ جامعة ديالى- كلية التربية الرياضية ، أ.م.د هيثم يعقوب يوسف، ادارة عامة، مكان العمل/جامعة ديالى - كلية الادارة والاقتصاد ، أ.م.د مجيد خديخش اسد، قياس وتقويم، مكان العمل / جامعة سليمانية- كلية التربية الرياضية ، م.د محمد فاضل، ادارة رياضية، مكان العمل / جامعة ديالى- كلية التربية الرياضية ، عثمان محمود شحاذة، ادارة رياضية، مكان العمل / جامعة سليمانية- كلية التربية الرياضية .

(١) شكرية خليل ملوخيه؛ الادارة في المجال الرياضي - مصر، دار المعارف، ١٩٧٨، ص ١٩ .

والداخلي للمنظمة^(١)، اما المرونة فهي مطلوبة بكل عمل اداري وكل وقت وضمن السياق الإداري وعلية يجب ان تكون المرونة محدودة وواضحة لكي يتم اجراء وتسهيل الاجراءات وعدم الحدية او التعقيد في العمل ويعرف عبد الغني بسيوني: تعددت التعريفات العلمية للتنسيق والمرونة ومع ذلك فأنها جميعها تدور حول التكامل والأداء الجماعي للعمل الإداري بغية تحقيق الاهداف المشتركة وضمان وحدة العمل والتصرف^(٢) ويرى الباحث ان التنسيق الجيد والاتصال الفعال دور كبير في تخفيف الضغوط التي يتعرض لها التدريسي من خلال جعل الشخص المناسب في المكان المناسب وما يوفره من انسيابية وسهولة في العمل وذلك كله يؤدي الى تخفيف الضغط على عضو الهيئة التدريسية.

٤-٤-٢- تفسير العامل الثاني :

يتكون العامل الثاني من الفقرات الموضحة في الجدول (١٦) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٣٠,٠) فأكثر، وعددها (٤) فقرات.

الجدول (16)

يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثاني مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٤٦	يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية .	٠,٦٣٣
٢	٤٧	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .	٠,٦٢٤

(١) طارق البديري؛ مصدر سبق ذكره، ص ٤٤ .

(٢) عبد الغني بسيوني وسامي جمال الدين؛ الإدارة العامة، ط١، مصر: الاسكندرية، منشأة المعارف، ٤٠٧ .

٠,٦١٢	تؤثر اتخاذ قراراتي على مصالح الآخرين من حولي.	٤٨	٣
٠,٤٨٧	اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء بالمستوى العلمي الى المستوى المطلوب .	٤٥	٤

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الثاني يلاحظ على العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال المسؤولية تجاه الآخرين وبمعدل فقرتين، ومجال الثقافة التنظيمية وبمعدل فقرتين، وبعد عرض فقرات العامل الثاني على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (الوعي الوظيفي)، ويرى الباحث للوعي الوظيفي اهمية كبيرة في مجال عمل التدريسي من حيث تخفيف الابعاء الوظيفية التي تقع على عاتقه اذ ان الامام بمجال العمل والوظيفة تحدد الطريقة التي يتصرف بها المسؤول والجدية والدقة في العمل ومن شأن هذا كله تخفيف الضغوط التي يتعرض لها التدريسي .

٤-٤-٣- تفسير العامل الثالث :

يتكون العامل الثالث من الفقرات الموضحة في الجدول (17) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (٠,٣٠+) فأكثر، وعددها (٤) فقرات.

الجدول (١٧)

يبين تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثالث مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٥٠	اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل .	٠,٧٤١
٢	٤٩	يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية .	٠,٥٤٣
٣	٦٩	عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية .	٠,٤٩٨
٤	٦٨	زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الابعاء الوظيفية	٠,٤٨٨

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الثالث يلاحظ على العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال بيئة العمل المادية وبمعدل فقرتين، ومجال الاتصال والعلاقات الشخصية وبمعدل فقرتين، وبعد عرض فقرات العامل الثالث على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (البيئة المادية والعلاقات الشخصية) .

ان المثيرات المادية في بيئة العمل سببا من اسباب الضغوط ، فزيادة او انخفاض درجة الحرارة ، او عدم توفر الظروف الصحية المناسبة داخل بيئة العمل ، او الخوف

من التعرض لمخاطر جسدية ، او ارتفاع الضوضاء ، وانخفاض الاضاءة ، والتجهيزات المكتبية ، ورداءة وسوء الاجهزة التي يستخدمها الموظف وغيرها كلها عوامل مساعدة^(١). كفاءة أي منظمة تتأثر بطبيعة العلاقات بين الجماعات فيها، فالعديد من صفات الجماعات ممكن أن تكون مصدر للضغوط لبعض الأفراد. العديد من علماء الاجتماع وجدوا أن العلاقات الجيدة بين جماعات العمل هي عامل جوهري لأداء جيد للعاملين في حين أن العلاقات المتوترة تكون مصدر لعدم الثقة وتقل معها درجة التعاون لحل المشاكل الأمر الذي يزيد ضغط العمل^٢. ويرى الباحث ان للبيئة المادية والعلاقات الشخصية في مكان العمل لها شأن كبير في تخفيف الضغوط التي يتعرض لها التدريسي من خلال توفر كل ما هو مطلوب من امور ووسائل مادية التي يحتاجها التدريسي وتقوية العلاقات بين التدريسي ورؤسائه وزملائه في العمل وهذا كله من شأنه ان يقلل من الضغط الذي يتعرض له التدريسي .

٤-٤-٤-٤- تفسير العامل الرابع :

يتكون العامل الرابع من الفقرات الموضحة في الجدول (١٨) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٠,٣٠) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (18)

(١) سعيد محمد عبدالله غنام ؛ ضغوط العمل لدى المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية : (رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) الرياض ، ٢٠٠٤م ، ص٣٤.

(٢) تغريد زياد عمار؛ مصدر سبق ذكره : ٢٠٠٦م، ص٣٧.

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الرابع مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	١٣	تزعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية .	٠,٦٥١
٢	٢٩	اتوتر بسبب بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل.	٠,٦٠٩
٣	١١	يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة .	٠,٥٩٥

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الرابع يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال الهيكل التنظيمي فقط وبمعدل ثلاث فقرات، وبعد عرض فقرات العامل الرابع على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (الهيكل التنظيمي).

يعد الهيكل التنظيمي من أهم العوامل المسببة للضغوط الوظيفية ومع تعدد أشكال الهياكل التنظيمية المختلفة فإن المؤسسة يمكن أن تستخدم هيكلاً تنظيمياً بيروقراطياً ذات نطاق إشراف ضيق أو هيكلاً تنظيمياً لا مركزياً ، أو ما بينهما من أشكال أخرى إذ ينعكس ذلك على كيفية أداء الفرد لعمله^(١)، وتظهر ضغوط العمل بوجود هياكل تنظيمية ضعيفة ، فعدم وضوح خطوط السلطة والمسؤولية وضعف الاتصالات والتنسيق واشتداد الصراع بين الوحدات التنفيذية والاستشارية واتساع نطاق الإشراف أو ضيقة بشكل غير صحيح ، كلها عوامل تزيد من حدة شعور الموارد البشرية بضغط العمل ، كذلك فإن

(١) ناصف محمد أحمد ؛ أثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصري : (رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة، كلية التجارة) ، ١٩٩٤م، ص١٨.

عدم وجود هياكل تنظيمية مرنة تواكب التغيرات التي تحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة، يجعل الموارد البشرية تعاني من ضغوط عمل عالية^(١).

ويرى الباحث ان للهيكل التنظيمي فعالية ودور كبير في تخفيف الضغوط التي يتعرض لها التدريسي في الكلية اذ ان كلما كان النظام الاداري المتوفر في الكلية يتميز بالمرونة اللازمة وعدم التعقيد واستقرار السياسات التعليمية في الكلية وتوفر الخبرة المطلوبة للتدريسيين والاداريين في مجال عملهم هذا كله من شأنه ان يخفف من الضغط الذي يتعرض له التدريسي .

٤-٤-٥- تفسير العامل الخامس :

يتكون العامل الخامس من الفقرات الموضحة في الجدول (١٩) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (٠,٣٠+) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (19)

(١) شاطر شفيق ؛ أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية : (رسالة ماجستير ، جامعة محمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية) ٢٠١٠م ، ص ٩٧ - ٩٨.

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الخامس مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٥١	العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني .	٠,٦٨٦
٢	٥٦	الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب .	٠,٦١٦
٣	٦٦	هناك قدر من الصعوبة في التعامل مع الادارة مما يؤثر في اداء عملي .	٠,٣٥٤

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الخامس يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال الاتصال و العلاقات الشخصية ومجال الثقافة التنظيمية ومجال صراع الدور، وبمعدل فقرة واحدة لكل مجال، وبعد عرض فقرات العامل الخامس على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (الاتصال التنظيمي).

يتم هذا النوع من الاتصال باستخدام وسائل وقنوات الاتصال المختلفة بشكل فعال داخل المنظمات والمؤسسات لمساعدتها في تحقيق اهدافها التنظيمية وتزداد اهمية الاتصال التنظيمي في المؤسسات والمنظمات التي تسعى الى تعميق صلاتها بالجمهور وتوفير مناخ فاعل للاتصال معهم خاصة وأننا نعيش عصر المؤسسات اذ تعمل المؤسسة كنظام اجتماعي مفتوح لنقل الرسائل والمعلومات من والى جمهورها ويغلب على الاتصالات التنظيمية اسلوب الاتصال الشخصي او المواجهة، (وجه لوجه) سواء كان الاتصال الشخصي ثنائياً كالحوار والمحادثة بين الزملاء في العمل او مع المدير أو كان الاتصال جماعياً من خلال اللقاءات^(١).

ويرى الباحث ان الاتصال المنظم في الكلية من حيث العلاقات الشخصية وسهولة التواصل والتعامل مع الادارة له دور كبير في تخفيف الضغط الموجود على عاتق

(١) ربحي مصطفى عليان ومحمد عبد الدبس؛ وسائل الاتصال وتكنولوجيا التعليم، ط٢، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، ٢٠٠٣، ص٨٢.

التدريسي أي ان الاتصال له دور كبير وفعال في زيادة الضغط على الافراد فيما اذا كان الاتصال غير جيد وغير فعال .

٤-٤-٦- تفسير العامل السادس :

يتكون العامل السادس من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٠) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (٠,٣٠+) فأكثر، وعددها (٤) فقرات.

الجدول (20)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل السادس مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٦١	لا اناال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة	٠,٦٥٩
٢	٦٠	زيادة اعبائي في العمل مقارنة مع زملائي .	٠,٦٢٩
٣	٢٧	اعمل في ظل سياسات وارشادات متناقضة .	٠,٥١٤
٤	٥٩	لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي.	٠,٤٨٨

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل السادس يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال عبء الدور ، ومجال صراع الدور ، وبمعدل فقرتين لكل مجال، وبعد عرض فقرات العامل السادس على مجموعة من الخبراء وفي ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (الإحباط الوظيفي).

ويرى الباحث ان عدم توافر الدورات التطويرية والاعباء الوظيفية الزائدة والعمل في ضل سياسات متناقضة له دور كبير في زيادة الضغط على التدريسي كما ويتفق الباحث

مع الشاذلي^(١) في هذا المجال ، و يتمثل في عدم قدرة الفرد على القيام بدوره في المنظمة بسبب عوائق البيئة التي يعمل بها، و يتحدد دور الفرد في المؤسسة من خلال الوصف الوظيفي، و مؤهلاته و خبراته و موقعه في البناء التنظيمي و يعتمد دور الفرد على توقعاته من المؤسسة و توقعات المؤسسة منه، و تسبب بعض العوائق فشل الدور المناط للفرد ، و تتمثل هذه العوائق في نقص المعلومات الخاصة بدوره في المؤسسة، و التي تعرف بغموض الدور، و كذلك عدم وضوح دور الفرد في المؤسسة مقارنة بالأفراد الآخرين أو ما يعرف بصراع الدور .

٤-٤-٧- تفسير العامل السابع :

يتكون العامل السابع من الفقرات الموضحة في الجدول (٢١) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٠,٣٠) فأكثر، و عددها (٣) فقرات.

الجدول (٢١)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل السابع مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	١٨	ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار .	٠,٧١٧
٢	٣٧	ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل.	٠,٣٩٠
٣	٥٣	اشارك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تعنى بمجالات عملي المستقبلية .	٠,٣٠٣

(١) عبد الحميد محمد الشاذلي ؛ الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية ، ط ٢ ، المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ ، ص ٦٥.

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل السابع يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال المشاركة في اتخاذ القرارات فقط، وبعد عرض فقرات العامل السابع الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (المشاركة في اتخاذ القرارات).
تمثل عملية اتخاذ القرارات جوهر الادارة ، لذا فان عملية اتخاذ القرارات بطريقة عشوائية او استبدادية قد تكون مصدرا من مصادر ضغوط العمل سواء كان ذلك بالنسبة للمدير او بالنسبة للأشخاص المتأثرين بهذا القرار ، خاصة اذا كانت هذه القرارات قائمة على اساس المركزية الشديدة ، وعدم مشاركة الموظفين ، وتؤدي المركزية في اتخاذ القرار الى فقد الثقة بين العاملين لعدم تعودهم على حمل المسؤولية ، وفقدان الحماسة للقرارات الادارية التي تتخذها الادارة العليا^(١).

ان اهمال الادارة لمشاركة الفرد بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرار المتعلق بعمله يؤدي الى انخفاض مستوى المعنوية لديه وانخفاض انتاجيته ومستوى الرضا لديه وكلها تؤدي الى نتائج وخيمة لضغوط العمل السلبية لديه إذ اثبتت بعض الدراسات العلمية ان المؤسسات التي لا تترك للموظفين الحرية في اتخاذ القرار هي التي تؤدي الى مزيد من الضغوط^(٢).

ويرى الباحث ان المشاركة الفعلية من قبل التدريسي وعدم التردد في اتخاذ القرارات وجمعه للمعلومات الكافية قبل اتخاذ أي قرار وذلك لتجنب أي عشوائية في القرارات او اتخاذ القرارات الخاطئة من شأنه ان يقلل من الضغوط والاعباء الموجودة على عاتقه .

(١) منى صالح البليهد ؛ مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض: (رسالة

ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية) الرياض ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠ - ٢١ .

(٢) منى صالح البليهد ؛ المصدر السابق نفسه : الرياض ، ٢٠٠١ ، ص ٢٠ - ٢١ .

٤-٤-٨- تفسير العامل الثامن :

يتكون العامل الثامن من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٢) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (٠,٣٠+) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (٢٢)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثامن مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٣٠	تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح .	٠,٦٨٧
٢	٢٢	اشعر بان العمل هو سبب تردي علاقتي مع الزملاء والاصدقاء .	٠,٦٤٣
٣	٣١	الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين .	٠,٣١٤

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الثامن يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال الاتصال والعلاقات الشخصية وبمعدل فقرتين، ومجال صراع الدور وبمعدل فقرة واحدة، وبعد عرض فقرات العامل الثامن الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (المساندة الاجتماعية).

ترتبط المساندة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد من الآخرين بالجوانب المختلفة للصحة والاستقرار النفسي والاجتماعي. ويشير مفهوم المساندة الاجتماعية إلى الشعور بالراحة والمساعدة أو المعلومات التي يتلقاها الفرد من خلال اتصاله الرسمي أو غير الرسمي بالجماعات والأفراد. ومثالا لذلك استماع العامل لشكوى صديقه الذي تخطى في الترقية أو مساعدة العامل زميله في تعلم مهارات جديدة ، أو مساعدة الفرد زميله الذي فصل من عمله في البحث عن عمل فالفرد يشعر بالأمان حينما يجد بجواره صديق أو قريب يستطيع اللجوء إليه حينما يواجه صعوبات أو مشكلة أو يحتاج إلى مشورة. ومن هنا

تأتي أهمية العلاقة الإنسانية بين المدير ومرؤوسيه، وجو الصداقة بين الزملاء في العمل لأن ذلك من شأنه ان يخفف من مقدار الضغوط التي يواجهها الفرد^١. ويرى الباحث أن بناء التدريسي علاقات ايجابية مع زملائه ورؤسائه في العمل ستعكس ايجابياً على نفسيته، حيث يكونون سنداً له عند حاجته إليهم، إما بمساعدته في حمل جزء من عمله إذا اقتضت الضرورة، أو إرشاده في كيفية أداء عمله، أو تقديم الدعم المعنوي والتشجيع اللازم.

٤-٤-٩- تفسير العامل التاسع :

يتكون العامل التاسع من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٣) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٠,٣٠) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (٢٣)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل التاسع مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٣٥	من الصعب الحصول على وقت راحة في اثناء العمل .	٠,٧٤٣
٢	٤٣	يتكرر استدعائي للعمل اثناء اجازاتي الرسمية بصورة كبيرة .	٠,٥٣٢
٣	٧٠	يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله .	٠,٣١٨

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل التاسع يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال عبء الدور وبمعدل فقرتين، ومجال الثقافة التنظيمية وبمعدل

(١) ميسون سليم السقا؛ مصدر سبق ذكره: ص ١٥.

فقرة واحدة، وبعد عرض فقرات العامل التاسع على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (التسلط الإداري).

ان التسلط الإداري من أبرز معوقات نجاح المؤسسة، بل قد يكون المعول الأول في هدم أي بناء مؤسسي والباعث الرئيس للتدمير الذاتي لذلك الكيان، ومنه تأتي السلطوية في الإدارة التربوية التي تعبر في أخطر نواتجها عن عرقلة أركان العملية التربوية والتعليمية^(١). ويرى الباحث ان نتيجة لعدم حصول التدريسي على وقت كافي للراحة ولزيادة المهام المفروضة على عاتقه نتيجة للتسلط الإداري المفروض من قبل العمادة والمحسوبة في الحكم بين التدريسيين هذا كله من شأنه ان يزيد الضغوط الموجود في بيئة العمل.

٤-٤-١٠- تفسير العامل العاشر :

يتكون العامل العاشر من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٤) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٠,٣٠) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (٢٤)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل العاشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٤٠	اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية .	٠,٧٤٢
٢	٢	اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.	٠,٤٠٦
٣	٢٨	اقوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها .	٠,٣١٠

(١) محسن الخضيرى؛ مصدر سبق ذكره: ص ٦٢.

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل العاشر يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال المسؤولية تجاه الاخرين فقط ، وبعد عرض فقرات العامل العاشر على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (المسؤولية تجاه الاخرين). ان المسؤولية الملقاة على القيادات الادارية تجاه الاخرين قد تشمل تطوير اداء الموظفين في منظماتهم وتقديم الرأي والمشورة للعاملين بمساعدتهم في حل مشاكلهم ،فضلاً عن ان اتخاذ القرارات قد يؤثر على العاملين^(١).

كذلك اتجاهات وتوقعات المديرين والمشرفين تؤثر على طبيعة علاقاتهم بالموظفين او العاملين الذين يشرفون عليهم، كذلك الأسلوب الإشرافي الذي يتبعه المديرين في قيادتهم لهؤلاء الموظفين .ذلك انه إذا ما كانت نظرة المديرين ايجابية نحو موظفيهم ويعاملونهم على اعتبار أنهم يحبون العمل، فان ذلك سوف يؤثر على رفع معنويات الموظفين وزيادة رضاهم الوظيفي وبالتالي يقلل من ضغوط العمل عليهم، وبالمقابل فانه إذا ما كانت النظرة سلبية ، فإن النتيجة سوف تكون أيضا سلبية بالنسبة لمعنويات الموظفين ودرجة الضغوط التي يعانونها في العمل^(٢).

ويرى الباحث إن الأفراد المسؤولين عن آخرين يواجهون ضغوط أكثر من غيرهم لذلك فإن وظائف الافراد ذوي المسؤولية عن الاخرين هي التي تتحمل التكاليف الإنسانية لسياسات المنظمة وقراراتها . كما أن المسؤولية عن الاخرين تجعل الفرد مترقب وواعياً للتغيرات التي تحدث من أجل التنمية والتقدم هذا كله يزيد من كمية الضغوط المفروضة على الفرد.

(١) علي بن حمد بن سليمان النوشان ؛ ضغوط العمل واثرها على عملية اتخاذ القرارات : (رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) الرياض ، ٢٠٠٣م ، ص ٣٠.

(٢) عبدالرحمن احمد هيجان ؛ مصدر سبق ذكره : ١٩٩٨م، ص ١٨.

٤-٤-١١ - تفسير العامل الثاني عشر :

يتكون العامل الثاني عشر من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٥) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٠,٣٠) فأكثر، وعددها (٤) فقرات.

الجدول (٢٥)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثاني عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٥٨	اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها .	٠,٧١٤
٢	٦٢	اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة خلال العمل .	٠,٥٢٢
٣	٤١	اكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض .	٠,٣٦٧
٤	١٧	اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة .	٠,٣٣٤

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الثاني عشر يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال عبء الدور فقط ، وبعد عرض فقرات العامل الثاني عشر من الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (عبء الدور).

ويقصد به الذي يتضمن زيادة في الدور الذي يكلف به الموظف وقد تكون زيادة كمية كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع انجازها في الوقت المحدد من قبل ادارته، او عبئاً نوعياً كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف^(١).

(١) فوزي عبد الخالق فائق ؛ **ضغوط العمل** : مجلة آفاق اقتصادية ، (مجلد ١٧ ، عدد ٦٧-٦٨) ١٩٩٦م

اي تحمل المورد البشري لمهام كثيرة يطلب منه إنجازها في وقت غير كافي لإتمامها (العبء الكمي) ، او القيام بمهام وظيفية تفوق مهاراته وقدراته (العبء الكيفي) ، مما يجعل المورد البشري يشعر بالتهديد و الإحراج والاضطراب، وهو ما يجعله يعاني من ضغوط عمل مرتفعة^(١).

ويرى الباحث ان تحمل التدريسي اعباء أكثر من قدراته و طاقاته يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه كما ان عبء العمل الزائد يعد سببا اساسيا للضغط لما يترتب عليه من كثرة الاخطاء في الاداء وتدني المستوى الوظيفي، أي ان تحميل الفرد بأعباء فوق طاقته يعتبر مصدرا من مصادر الضغوط ، وقد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية حيث يطلب من الفرد القيام بأعمال أكثر مما يستطيع انجازه في الوقت المحدد. كما قد تكون زيادة العبء في شكل نوعي، كأن يطلب من الفرد القيام بأعمال لا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة

٤-٤-١٢ - تفسير العامل الثالث عشر :

يتكون العامل الثالث عشر من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٦) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٣٠,٠) فأكثر، وعددها (٤) فقرات.

(١) محمد إسماعيل بلال ؛ السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق : دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،

الجدول (٢٦)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الثالث عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٣	اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ اثناء العمل.	٠,٦٩١
٢	١٦	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم .	٠,٤٠٢
٣	٢٣	الادارة العليا لا تفوض صلاحيات واسعة لإنجاز الاعمال المكلف بها .	٠,٣٦٣
٤	٣٤	احاول تجنب التحديات الصعبة والاعمال المبهمة التي تواجهني اثناء عملي .	٠,٣٣٩

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الثالث عشر يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال صراع الدور وبمعدل فقرة واحدة، ومجال الهيكل التنظيمي وبمعدل فقرة واحدة، ومجال غموض الدور وبمعدل فقرتين، وبعد عرض فقرات العامل الثالث عشر على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (غموض وتعارض الادوار الوظيفية).

وتعارض الدور هو "مدى عدم الاتفاق والاتساق والاختلاف في التوقعات والمتطلبات بين اثنين او اكثر من الشركاء في الدور"^(١).

ويرى الباحث ان غموض الدور والمتمثل في عدم وضوح وفهم المهام التي يجب على التدريسي القيام بها بالإضافة الى ما يسمى تعارض الدور والمتمثل في تلقي التدريسي تعليمات وتوجيهات متضاربة من رئيس القسم او من العمادة او الجامعة بالإضافة الى التعارض الناشئ داخل الموظف نفسه كل هذا من شأنه ان يزيد من

1-Bagozzi, **Salesforce performance and satisfaction as a function of individual difference, interpersonal, and situational factors. Journal of Marketing Research**, R. (1978), p517.

ضغوط العمل وان تذييل الصعوبات وتقليلها وتوضيح الادوار للتدريسيين يكون عامل ايجابي في تقليل الضغوط الموجودة عند التدريسيين مما يؤدي الى كفاءة في العمل المنجز .

٤-٤-١٣ - تفسير العامل الرابع عشر :

يتكون العامل الرابع عشر من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٧) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (+٠,٣٠) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (٢٧)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الرابع عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	٧	الامكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة .	٠,٧٣٩
٢	٢١	نقص الامكانات الحديثة يعرقل سير عملي .	٠,٤٢٤
٣	٨	ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بي .	٠,٣٠٥

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الرابع عشر يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال بيئة العمل المادية فقط ، وبعد عرض فقرات العامل الرابع عشر على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (بيئة العمل المادية).

ويقصد ببيئة العمل المادية الظروف المادية للعمل وما تحتويه من عوامل مادية مثل طريقة تصميم المكتب ومستوى الاضاءة ودرجة الحرارة والخدمات المساندة ووسائل الصحة والسلامة من احتمال التعرض لأية مخاطر او امراض مهنية وغيرها من العوامل التي يكون تأثيرها مباشرا على العاملين ومستوى ادائهم وحبهم لعملهم او النفور منه

ويتولد لدى العاملين فيه ضغوط بمستويات مختلفة تزيد وتنخفض بحسب نوع العمل وطبيعته^(١).

ويرى الباحث إن للبيئة المادية لها دور كبير في تقليل الضغوط الموجودة في بيئة العمل من خلال توفر الامكانيات المادية والبشرية المطلوبة بما يناسب متطلبات ظروف العمل الموجودة في الكلية .

٤-٤-١٤- تفسير العامل الخامس عشر :

يتكون العامل الخامس عشر من الفقرات الموضحة في الجدول (٢٨) والحائز على أعلى تشبعات على وفق شروط تفسير العوامل المعتمدة التي بلغ تشبعها (٠,٣٠+) فأكثر، وعددها (٣) فقرات.

الجدول (٢٨)

تسلسل الفقرات وأرقامها وتشبعاتها الخاصة بالعامل الخامس عشر مرتبة تنازلياً بحسب درجة التشبع

ت	رقم الفقرة	الفقرات	درجة التشبع
١	١	اشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .	٠,٨٠٨
٢	١٢	أواظب على العمل بشكل مستمر ويومي من اجل التفوق في العمل .	٠,٣٨٥
٣	١٤	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .	٠,٣٢١

وعند فحص الفقرات المكونة للعامل الخامس عشر يلاحظ على هذا العامل انه تشبع بالمتغيرات الخاصة بمجال عبء الدور وبمعدل فقرتين، ومجال غموض الدور وبمعدل فقرة واحدة، وبعد عرض فقرات العامل الخامس عشر على الخبراء في ضوء ذلك يمكن تسمية هذا العامل (عبء وغموض الدور).

(١) صالح بن ناصر شغرد ؛ الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل واثرها على اتخاذ القرارات : (رسالة ماجستير، جامعة نايف للعلوم الامنية ،كلية الدراسات العليا)، ٢٠٠٧م، ص ٣٤.

ويقصد بعبء الدور أن يكون للفرد عبء عمل أكثر من قدراته أو النطاق المخصص للعمل، بحيث يتسبب ذلك في فرض ضغوط عليه أو أن يكون عبء العمل أقل من قدراته وطاقاته فيتسبب ذل في شعوره بالملل وعدم الارتياح، فعبء الدور يكون بإحدى الصور التالية: زيادة عمل كمي مرتبط بكثرة الأعمال، وآخر نوعي مرتبط بعدم توفر القدرات والمهارات اللازمة لأدائه أو تحميل الفرد بأقل مما يجب سواء من الناحية الكمية أو من الناحية النوعية لأن ذلك يعني استهانة بقدراته وإمكانياته^(١).

عدم وضوح الدور الذي يقوم به الفرد داخل العمل وذلك عند غياب المعلومات الكافية، أو عندما تقدم له معلومات مغلوبة. أو عندما تكون الأهداف المراد تحقيقها غير واضحة. أو عندما لا تتناسب توقعات الدور بالمسؤوليات المرتبطة به. وهو ما يعرف بالتوقعات غير الواقعية تجاه دور معين والتي تولد لدى العامل فكرة غير مطابقة عن ما كان ينتظره أثناء قيامه بهذا الدور^(٢).

ويرى الباحث ان غموض الدور للتدريسي يترتب عليه أن يصبح التدريسي غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات اي إن زيادة الاعباء الوظيفية وغموضها يؤدي الى اعاقه سير العمل المطلوب بشكله الصحيح وزيادة الضغوط الموجودة على عائق التدريسيين .

أما العوامل (الحادي عشر ، السادس عشر، السابع عشر ، الثامن عشر ، التاسع عشر ، العشرين ، الحادي والعشرين ، الثاني والعشرين ، الثالث والعشرين ، الرابع والعشرين ، الخامس والعشرين ، السادس والعشرين ، السابع والعشرين) ، فقد تم استبعادها من عمل الباحث ومن الترشيح ، نظراً لعدم ترشح عدد من الاختبارات التي تتطابق مع الشروط المتبعة في قبول العامل .

^١ عثمان مريم؛ الضغوط المهنية و علاقتها بدافعية الإنجاز لدى أعوان الحماية المدنية: (رسالة ماجستير ، جامعة الإخوة منتوري- قسنطينة- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية)، ٢٠١٠م، ص ٣٤.

^٢ عثمان مريم؛ المصدر السابق: ٢٠١٠م، ص ٣٨.

									٠,٣٥٤					٦٦	١٩
									٠,٦٥١					٦١	٢٠
									٠,٦٢٩					٦٠	٢١
									٠,٥١٤					٢٧	٢٢
									٠,٤٨٨					٥٩	٢٣
									٠,٧١٧					١٨	٢٤
									٠,٣٩٠					٣٧	٢٥
									٠,٣٠٣					٥٣	٢٦
									٠,٦٨٧					٣٠	٢٧
									٠,٦٤٣					٢٢	٢٨
									٠,٣١٤					٣١	٢٩
									٠,٧٤٣					٣٥	٣٠
									٠,٥٣٢					٤٣	٣١
									٠,٣١٨					٧٠	٣٢
									٠,٧٤٢					٤٠	٣٣
									٠,٤٠٦					٢	٣٤
									٠,٣١٠					٢٨	٣٥
									٠,٧١٤					٥٨	٣٦
									٠,٥٢٢					٦٢	٣٧
									٠,٣١٧					٤١	٣٨
									٠,٣٣٤					١٧	٣٩
									٠,٦٩١					٣	٤٠
									٠,٤٠٢					١٦	٤١
									٠,٣٦٣					٢٣	٤٢
									٠,٣٣٩					٢٤	٤٣
									٠,٧٣٩					٧	٤٤
									٠,٤٢٤					٢١	٤٥
									٠,٣٠٥					٨	٤٦
									٠,٨٠٨					١	٤٧
									٠,٣٨٥					١٢	٤٨
									٠,٣٢١					١٤	٤٩

٥- الاستنتاجات والتوصيات:**٥-١- الاستنتاجات :**

من خلال ما أفرزته نتائج البحث يمكن استنتاج الآتي :

١. توصل الباحث الى بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية لكليات التربية الرياضية في العراق .
٢. بناءً على نتائج التحليل العاملي تم استخلاص (١٤) عاملاً لمقياس ضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية وهي :
 - أ- العامل الاول :- هيكله التنظيم وفاعلية الاتصال والذي احتوى على (٥) فقرات .
 - ب- العامل الثاني :- الوعي الوظيفي والذي يحتوى على (٤) فقرات .
 - ت- العامل الثالث :- البيئة المادية والعلاقات الشخصية والذي احتوى على (٤) فقرات .
 - ث- العامل الرابع :- الهيكل التنظيمي والذي احتوى على (٣) فقرات .
 - ج- العامل الخامس :- الاتصالات التنظيمية الفعالة والذي احتوى على (٣) .
 - ح- العامل السادس :- الاحباط الوظيفي والذي احتوى على (٤) فقرات .
 - خ- العامل السابع :- المشاركة في اتخاذ القرارات والذي احتوى على (٣) فقرات .
 - د- العامل الثامن :- العلاقات الشخصية وصراع الدور والذي احتوى على (٣) فقرات .
 - ذ- العامل التاسع :- الضعف في التنظيم والتسلط الاداري والذي احتوى على (٣) فقرات .
 - ر- العامل العاشر :- المسؤولية تجاه الاخرين والذي احتوى على (٣) فقرات .
 - ز- العامل الثاني عشر :- عبء الدور والذي احتوى على (٤) فقرات .

س- العامل الثالث عشر :- تقليل الصراع وتوضيح الادوار التنظيمية والذي احتوى على (٤) فقرات .

ش- العامل الرابع عشر :- بيئة العمل المادية والذي احتوى على (٣) فقرات .

ص- العامل الخامس عشر :- عبء وغموض الدور والذي احتوى على (٣) فقرات .

٣. توصل الباحث الى (٤٩) فقرة اشتملت على المكونات الرئيسة للمقياس .

٥-٢- التوصيات :

في ضوء الاستنتاجات يوصي الباحث بالآتي :

١- يعد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس مستوى ضغط العمل الاداري للهيئات

التدريسية في كليات التربية الرياضية .

٢- يمكن استخدام المقياس الحالي من قبل الهيئات التدريسية للوقوف على

الصعوبات والمشكلات التي تواجههم اثناء القيام بأعمالهم وامكانية التغلب

عليها لما يحتويه المقياس من مجالات متعددة .

٣- تقنين المقياس الحالي من الباحثين .

٤- إمكانية استخدام المقياس الحالي من الباحثين والمختصين وطلبة الماجستير

والدكتوراه في بحوثهم ودراساتهم ، وكذلك في إجراء دراسات مشابهة لقياس

مستوى ضغط العمل الاداري .

٥- استخدام البحث الحالي في بحث العلاقة بين مفهوم ضغط العمل الاداري

وعدد من المتغيرات الأخرى في الادارة وعلم النفس .

المصادر العربية:**❖ القرآن الكريم**

- ❖ إبراهيم ناصر ؛ أسس التربية، دار عمار: عمان ، الأردن ، ١٩٨٦م.
- ❖ اثناسيوس البياتي ؛ المدخل الى التحليل العاملي : (بغداد ، مؤسسة الثقافة العالمية ، ١٩٩٧م) .
- ❖ احمد سليمان عودة و نبيل يوسف الخليلي ؛ الاحصاء للباحث في التربية والعلوم النفسية والانسانية : دار الفكر للنشر والتوزيع ، عمان ، الاردن ، ١٩٨٨م.
- ❖ احمد سليمان عودة وفتحي حسن ملكاوي؛ اساسيات البحث العلمي في التربية والعلوم الانسانية: (عمان، مكتبة المنار للنشر والتوزيع، ١٩٨٧) .
- ❖ احمد سليمان واخرون؛ القياس والتقويم في العملية التدريسية، الاردن، دار الامل، ١٩٩٣.
- ❖ أحمد مصطفى النعمي ؛ أثر الثقافة التنظيمية في فعالية عمليات التدريب في الأجهزة الأمنية بالمملكة العربية السعودية : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية) ، الرياض ، ١٩٩٨م .
- ❖ إعتدال معروف ؛ مهارات مواجهة الضغوط في الأسرة في العمل في المجتمع : مكتبة الشقري، الرياض، ٢٠٠٢م .
- ❖ امل مهدي؛ قياس الاتزان الانفعالي لمدرسي المرحلة المتوسطة: (رسالة ماجستير، جامعة البصرة، كلية التربية، ١٩٨٨) .
- ❖ اميرة حنا؛ بناء وتقنين مقياس للاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد : (اطروحة دكتوراة، كلية التربية الرياضية، جامعة بغداد، ٢٠٠١) .

- ❖ ان مايرز ؛ علم النفس التجريبي : ترجمة خليل ابراهيم البياتس، دار الحكمة، بغداد، ١٩٨٠ م .
- ❖ انور محمد الشرقاوي ؛ الدافعية والانجاز الاكاديمي والمهني وتقويمه: ط١، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة ، ٢٠٠٠ م .
- ❖ بيداء كيلان محمود التميمي؛ بناء وتقنين مقياس سمات الشخصية الأبتكارية لمدرسي التربية الرياضية: (اطروحة دكتوراة، جامعة بغداد، كلية التربية الراضية للبنات، ٢٠٠٧).
- ❖ تغريد زياد عمار ؛ أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة : (رسالة ماجستير ، الجامعة الاسلامية غزة ، كلية التجارة) ، ٢٠٠٦ .
- ❖ جهاد بن محمد الرشيد ؛ ادارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل : دراسة تطبيقية على مديري الادارات ومدراء الاقسام بحرس الحدود لمدينتي الرياض والدمام: (رسالة ماجستير ، اكاديمية نايف للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا) ٢٠٠٣ .
- ❖ جيرالد جرينبرج ، روبرت بارون، إدارة السلوك في المنظمات، ترجمة رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني، دار المريخ، الرياض، 2004 م .
- ❖ حسن الجندي والمبيض ؛ الضغوط الوظيفية التي يتعرض لها المديرون في القطاع الحكومي وتأثيرها على الرضا الوظيفي : جامعة عين شمس-كلية التجارة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، عدد (٢) ، ١٩٩٥ .
- ❖ حسن شحاته ، زينب النجار؛ معجم المصطلحات التربوية والنفسية: الدار المصرية اللبنانية، لبنان، ٢٠٠٣ م.

- ❖ حمدي علي الفرماوي و رضا عبدالله ؛ الضغوط النفسية في مجال العمل والحياة : ط ١، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٩م.
- ❖ خليل محمد حسين الشماع و خضير كاظم محمود ؛ نظرية المنظمة : الطبعة الثانية، دار المسيرة، عمان، ٢٠٠٧.
- ❖ خليل محمد حسين الشماع ؛ مبادئ الإدارة مع التركيز على إدارة الأعمال : دار المسيرة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن ، ٢٠٠٧.
- ❖ رافت احمد ، فلمبان ؛ ضغوط العمل التنظيمية واثرها على انتاجية القيادات الادارية:(رسالة ماجستير ، جامعة الملك عبدالعزيز ، جدة) ، ١٩٩٦.
- ❖ راوية حسن ؛ ادارة الموارد البشرية : جامعة الاسكندرية ، كلية التجارة ، ٢٠٠٤.
- ❖ رياض عبد اللطيف العاني ؛ بناء مقياس لتقويم ادارت المدارس المهنية في ضوء مهمات الادارية : (اطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ابن رشد - جامعة بغداد، ١٩٩٦) .
- ❖ ريسان خريبط،و ثائر داود . طرق تصميم بطاريات الاختبار والقياس في التربية الرياضية، جامعة البصرة ،دار الحكمة، 1992 .
- ❖ سعيد بن عطية الشرم ؛ المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس : (اطروحة دكتوراه ، جامعة الازهر ، كلية التربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤.
- ❖ سعيد عامر وعلي عبدالوهاب؛ الفكر المعاصر في التنظيم والادارة: القاهر، مراكز وايد سيرفس للاستشارات والتطوير الإداري، ١٩٩٤م .

- ❖ سعيد محمد عبدالله غنام ؛ ضغوط العمل لدى المراقب الجوي وعلاقتها بسلامة الحركة الجوية : (رسالة ماجستير ، اكااديمية نايف للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) الرياض ، ٢٠٠٤ م .
- ❖ سمير احمد عسكر ؛ متغيرات ضغط العمل :دراسة نظرية وتطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة"، مجلة الإدارة العامة، ع ، ٦٠ ، ١٩٨٨ .
- ❖ سيد عبدالعال ؛ نظريات علم النفس والمداخل الاساسية لدراسة السلوك الانساني : ط٦، مكتبة سعيد رافت ،جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٨٦ .
- ❖ شاطر شفيق ؛ أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية : (رسالة ماجستير ، جامعة أمحمد بوقرة بومرداس ، كلية العلوم الاقتصادية) ٢٠١٠ م .
- ❖ صالح بن ناصر شغروود ؛ الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل واثرها على اتخاذ القرارات الادارية : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا) ٢٠٠٧ م .
- ❖ صفوت فرج؛ القياس النفسي ، ط٦، القاهرة ،مكتبة الانجلو المصرية، ٢٠٠٧ .
- ❖ صلاح الدين علام ؛ القياس والتقويم التربوي والنفسي : ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، ١٩٩٣ م .
- ❖ صلاح عبد الباقي ؛ قضايا ادارية معاصرة : دار الجامعة ، الاسكندرية ، ١٩٩٩ .

- ❖ صلاح وهاب شاكر ؛ بناء مقياس لمستوى الاداء الاداري والفني لأندية الدرجة الاولى والممتازة في العراق : (رسالة ماجستير ، جامعة بغداد - كلية التربية الرياضية) ٢٠٠٤ م .
- ❖ عبد الباقي صلاح ؛ السلوك التنظيمي : مدخل تطبيقي معاصر : دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٣ م .
- ❖ عبد الجواد منسي . الإحصاء والقياس في التربية وعلم النفس، القاهرة ،دار المعرفة، 1989 .
- ❖ عبد الحكم احمد الخزامي ؛ ضغوط العمل والحياة بين المدير والخبير سلسلة الإدارة المعاصرة : دار ابن سينا للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .
- ❖ عبد الحميد محمد الشاذلي ؛ الصحة النفسية و سيكولوجية الشخصية ، ط ٢ ،المكتبة الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠١ .
- ❖ عبد الرحمن بن سليمان الطيريري ؛ الضغط النفسي : مفهومه ، تشخيصه ، طرق علاجه و مقاومته : مطابع شركة الصفحات الذهبية المحدودة -الرياض ١٩٩٤ م .
- ❖ عبد المجيد محمد ربيع ؛ فاعلية الذات والضغوط المهنية لدى تدريسيي جامعة الانبار : (رسالة ماجستير ، جامعة الانبار ، كلية التربية للعلوم الإنسانية) ، ٢٠١٠ م .
- ❖ عبدالرحمن عدس ومحي الدين توك ؛ المدخل الى علم النفس : ط٥، دار الفكر، عمان، الاردن، ١٩٩٨ م .

- ❖ عبدالرحمن هيجان ؛ ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية ادارتها : معهد الادارة العامة ،الرياض، ١٩٩٨م .
- ❖ عثمان مريم ؛الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى اعوان الحماية المدنية: (رسالة ماجستير ، جامعة الاخوة منتوري - قسنطينة ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، الجزائر ، ٢٠١٠ .
- ❖ عزيز سمارة ؛ القياس والتقويم في التربية : دار الفكر ، عمان، الاردن، ١٩٨٩م .
- ❖ علي بن حمد بن سليمان النوشان ؛ ضغوط العمل واثرها على عملية اتخاذ القرارات : (رسالة ماجستير ، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) الرياض ، ٢٠٠٣م .
- ❖ عويد سلطان المشعان ؛ مصادر الضغوط في العمل: دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي: مجلة جامعة الملك سعود: العلوم الإدارية ، ٢٠٠١م .
- ❖ فالح عبيدالله الحربي ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالتعامل مع الجمهور : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ، كلية الدراسات العليا ،قسم العلوم الادارية) ٢٠٠٩م .
- ❖ فضية ثاني الريس ؛ ضغوط الدور لدى موظفي المؤسسات العامة في المملكة العربية السعودية : (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية العلوم الادارية ، الرياض، ١٩٩٨ .

- ❖ فؤاد ابو حطب وآخرون ؛ **التقويم النفسي** ، ط ٣ ، القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ١٩٨٧ .
- ❖ فؤاد البهي السيد ؛ **علم النفس فلسفته وحاضره ومستقبله** : الدار المصرية للطباعة ، القاهرة ، ١٩٧٠ م .
- ❖ فؤاد علي العاجز ؛ **الميسر في التربية المقارنة** ، ط ٥ ، مطبعة مقداد-غزة ، ٢٠٠٧ م .
- ❖ فوزي عبد الخالق فائق ؛ **ضغوط العمل** : مجلة آفاق اقتصادية ، (مجلد ١٧ ، عدد ٦٧-٦٨) ١٩٩٦ م .
- ❖ فوزي عبد الخالق فائق ؛ **ضغوط العمل الوظيفي** ، آفاق اقتصادية معاصرة : الامارات العربية المتحدة ، ١٩٩٦ .
- ❖ فوزي فائق ؛ **ضغوط العمل الوظيفي** : مجلة آفاق اقتصادية ، مجلد ١٧ ، العدد (٦٧-٦٨) ، الامارات العربية المتحدة ، ١٩٩٧ .
- ❖ كامل عبود حسين ؛ **بناء وتقنين مقياس الاغتراب للرياضيين** : (اطروحة دكتوراه ، جامعة بغداد ، كلية التربية الرياضية ، ٢٠٠٨ م) .
- ❖ كريس كيراغو ؛ **الضغط والقلق لدى المعلمين** : ترجمة ، وليد العمري ، ط ٢ ، دار الكتاب الجامعي ، غزة - فلسطين ، ٢٠٠٨ م .
- ❖ ماهر احمد ؛ **السلوك التنظيمي** ، مدخل بناء المهارات : الطبعة الثامنة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، ٢٠٠٢ م .

- ❖ محسن احمد الخضيرى ؛ الضغوط الادارية. الظاهرة ، الاسباب ، العلاج ، مكتبة مدبولي للنشر، القاهرة ، ١٩٩١م .
- ❖ محسن علي الكتبي ؛ السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق : المكتبة الأكاديمية ، الإسماعيلية ، ٢٠٠٥م .
- ❖ محمد إسماعيل بلال ؛ السلوك التنظيمي بين النظرية و التطبيق : دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٥ .
- ❖ محمد القريوني، السلوك التنظيمي : دراسة للسلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة ، الطبعة الثالثة، عمان:دار الشروق ، ٢٠٠٠ .
- ❖ محمد بن ابي بكر الرازي ؛ مختار الصحاح : دار الكتاب العربي ،بيروت ، ١٩٦٧ .
- ❖ محمد بن غالب العوفي ؛ الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالولاء التنظيمي : دراسة ميدانية على هيئة الرقابة والتحقيق بمنطقة الرياض : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الدراسات العليا ، قسم العلوم الإدارية) ، الرياض، ٢٠٠٥م .
- ❖ محمد بن فلاح بن سعد الجفران السبيعي ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي ، دراسة على اعضاء هيئة التدريس بكلية الملك خالد العسكرية : (رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية - كلية الدراسات العليا) ، ٢٠١٣م .

- ❖ محمد حسن خميس أبو رحمة ؛ ضغوط العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المشرفين التربويين بمحافظة غزة : (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية-غزة ، كلية التربية) ٢٠٠٧م .
- ❖ محمد حسن علاوي، ومحمد نصر الدين. القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة، دار الفكر العربي، ٢٠٠٠ .
- ❖ محمد سليمان الحيدري ؛ العلاقة بين الضغط النفسي والرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاعين الحكومي والخاص بمدينة الرياض : (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود - كلية التربية) ١٩٩٤ .
- ❖ محمد صلاح الدين ابو العلا ؛ ضغوط العمل واثرها على الولاء التنظيمي ، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة: (رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية - غزة ، كلية التجارة ، غزة ، ٢٠٠٩ .
- ❖ محمد عبدالجواد ؛ ادارة ضغوط العمل والحياة : دار البشير للثقافة والعلوم ، طنطا، ٢٠٠٢ .
- ❖ محمد لطفي ؛ نحو اطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية مواجهتها : مجلة الادارة ، العامة، العدد٧٥، ١٩٩٢م .
- ❖ محمد منير مرسي ؛ اصول التربية : عالم الكتب ، القاهرة ، ٢٠٠١م .
- ❖ محمود سلمان العميان : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، دار وائل للنشر، عمان ، ٢٠٠٢م .
- ❖ محمود سلمان العميان ؛ السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال : دار وائل للنشر، عمان، الأردن، ٢٠٠٥م .

- ❖ محمود سلمان العميان؛ السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال : ط٢، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٤ .
- ❖ مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ اسس البحث العلمي لاعداد الرسائل الجامعية . عمان : مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠٠ .
- ❖ مروان عبد المجيد ابراهيم ؛ تصميم وبناء اختبارات اللياقة البدنية باستخدام طرق التحليل العاملي ، ط ١ ، عمان ، مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع ، ٢٠٠١ .
- ❖ المشعان، سلطان، مصادر الضغوط في العمل : دراسة مقارنة بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في القطاع الحكومي، مجلة جامعة الملك سعود، ٢٠٠١ .
- ❖ مصطفى باهي وصبري عمران ؛ الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية ط١ (القاهرة ، مكتبة الانجلو المصرية ، ٢٠٠٧) .
- ❖ مصطفى حسين باهي واخرون ؛ التحليل العاملي، النظرية - التطبيق : (القاهرة ، مركز الكتاب للنشر ، ٢٠٠٢م) .
- ❖ مصطفى فهمي ومحمد علي القطان ؛ علم النفس الاجتماعي : مطبعة الخانجي ، القاهرة ، مصر ، ١٩٧٧م .
- ❖ مكناسي محمد ؛ التوافق المهني وعلاقته بضغط العمل لدى موظفي المؤسسات العقابية : (رسالة ماجستير ، جامعة منتوري - قسنطينة ، كلية العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية) الجمهورية الجزائرية ، ٢٠٠٧م .

- ❖ منى صالح البليهد ؛ مسببات ضغوط العمل لدى مديرات مدارس التعليم العام في مدينة الرياض : (رسالة ماجستير ، جامعة الملك سعود ، كلية التربية) الرياض ، ٢٠٠١ .
- ❖ ميسون سليم السقا ؛ اثر ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرارات : دراسة ميدانية على المصارف العاملة في قطاع غزة : (رسالة ماجستير ، الجامعة الإسلامية - غزة ، كلية التجارة ، قسم إدارة الأعمال) غزة ، ٢٠٠٩ .
- ❖ ناصر محمد العديلي ؛ السلوك الانساني والتنظيمي : معهد الادارة العامة ، الرياض ١٩٩٥ .
- ❖ ناصف محمد أحمد ؛ أثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصري : (رسالة ماجستير ، جامعة القاهرة ، كلية التجارة) ، ١٩٩٤ م .
- ❖ نواف كنعان : القيادة الإدارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان، الأردن، ٢٠٠٧ .
- ❖ هند ماجد الخثيلة ؛ مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي : مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية ،مجلد (٩) ، العدد (١) ، ١٩٩٧ م .
- ❖ وجيه محجوب . طرائق البحث العلمي ومناهجه ، بغداد ، دار الحكمة ، 1993 .
- ❖ وديع ياسين ، و محمد حسن العبيدي . التطبيقات الإحصائية واستخدامات الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، ط2 ، الموصل ، دار الكتب ، 1999 .

- ❖ وديع ياسين محمد وحسن محمد عبد ؛ التطبيقات الإحصائية واستخدام الحاسوب في بحوث التربية الرياضية ، الموصل ، دار الكتب للطباعة والنشر ، ١٩٩٩ .
- ❖ وفية الهنداوي ؛ استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل الإداري : مجلة التربية وعلم النفس ، مجلد ١٦ ، العدد (٥٨) ، ١٩٩٤ .

المصادر الاجنبية:

- ❖ Anastasi. A.: **psychological testing** 6th ed, New York: Macmillan publishing company
- ❖ Coply ,Olsen : **Work Satisfaction and stress in the first and third year of appointment** , Journal of Higher , Education , Vo1 ,64 , No .2 , 1990
- ❖ Debra L. Nelson & James Quick , **Organizational Behavior: Foundations**, dissemination, EID, 4676 Columbia parkway Cincinnati, Ohio 4522-1988 .
- ❖ Fred Luthans, **Organizational Behavior**, 5th ed, Mc Graw-Hill Book Co., 1985.
- ❖ Gay, L. R.: **Educational Evaluation measurement** .Ohio, Charles Lese ,Merrill publishing company , 1986 .
- ❖ http://www.cdc.gov/noish/job_stress.html.
- ❖ Maunad, L. **An Introduction to Human Resource Management**, Great Britain By Scott Print. (2001) .
- ❖ Niehouase , Oliver L. **Burn out : A real threat to human resources Manager**. (1981)
- ❖ Niosh. **National Institute for Occupational Safety and Health, publications Philips** , B. N. and M. Lee : The changing role American teacher : current and future sources of stress in C. L. Cooper and J. Marshal (eds) White Cellar and professional stress , John Wiley Chichester, 1980 .
- ❖ Philips , B. N. and M. Lee , The changing role American teacher : **current and future sources of stress in** C. L. Cooper and J. Marshal (eds) White Cellar and professional stress , John Wiley Chichester 1980.

ملحق (١)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

MINISTRY Of Higher Education
& Scientific Research
University Of Diyala
College Of Physical Education

جامعة ديالى - كلية التربية الرياضية
1998
College of Physical Education
University of Diyala

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية التربية الرياضية

NO: / / 201
Date: / / 201

المعدود: 1197
التاريخ: 2014 / 5 / 11

الى / وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - قسم الدراسات والتخطيط والمتابعة
م/ تسهيل مهمة

تحية طيبة...
يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا - الماستر (عبد الكريم عطا الله عبد الرحمن) لغرض الحاز بحته الموسوم بـ [بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق] خدمة للصلح العام.
مع التقدير...

1998

أ.م.د. لقاء غالب ذياب
معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

2014/5/11

نسخة منه الى:

- مكتب السيد العميد للتفضل بالاطلاع...مع التقدير.
- مكتب السيد معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا للعلم...مع التقدير.
- المصادرة.

جامعة ديالى

Diyala - Iraq
P.O. Box 18816, Diyala Office

E-mail: apam@report.uodiyala.edu.iq

البريد الإلكتروني: apam@report.uodiyala.edu.iq
البريد الإلكتروني: apam@report.uodiyala.edu.iq

تابع ملحق (١)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

MINISTRY Of Higher Education
Scientific Research
University Of Diyala
College Of Physical Education

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ديالى
كلية التربية الرياضية

NO: / / 201
Date: / / 201

المعقد ٢٢٤
التاريخ ٢٠١٤ / ٢ / ٢٢

الى / كليات التربية الرياضية في العراق
م / تسهيل مهمة

تحية طيبة ...

يرجى تسهيل مهمة طالب الدراسات العليا - الماجستير (عبد الكريم عطالله عبد الرحمن) لغرض
اتجاز بحثه الموسوم (بناء مقياس لضغط العمل الاماري للهيئات التدريسية في كليات التربية
الرياضية في العراق) خدمة للضالغ العام.

مع الاحترام ...

1998

أ.م.د لقاء غالب ذياب

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

College of Physical Education
University of Diyala

٢٠١٤ / ٢ / ٢٢

نسخة منه الى:

- مكتب السيد العميد للتفضل بالاطلاع ... مع التقدير.
- الدراسات العليا .
- الصابرة .

مطبعة جامعة ديالى

Iraq - Diyala - Bequba
P.O.18 Bequba Office

E-mail : sport@sport.uodiyala.edu.iq

العراق - ديالى - بعقوبة
م.ب. ١٨ - بعقوبة

ملحق (٢)

يبين اعداد التدريسيين في كليات التربية الرياضية في العراق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 دائرة الدراسات والتخطيط والمتابعة
 قسم الامتحانات والمعلوماتية

اعداد التدريسيين موزعين حسب الشهادة و اللقب العلمي للعام الدراسي ٢٠١٢-٢٠١٣

الجامعة	الاصباحي										الموصل											
	الشهادة					اللقب العلمي					الشهادة					اللقب العلمي						
	مجموع	مدرسين	استاذ	مدرسين	مجموع	مدرسين	استاذ	مدرسين	مجموع	مدرسين	استاذ	مدرسين	مجموع	مدرسين	استاذ	مدرسين	مجموع	مدرسين	استاذ	مدرسين		
بغداد	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	202	0	39	163	202	30	60	60	52	0	التربية الرياضية	
بغداد	0	0	0	0	0	65	0	18	47	65	65	0	18	47	65	12	23	16	14	0	تربية اخصائيات	
الموصل	0	0	0	0	0	140	0	57	83	140	140	0	57	83	140	33	43	42	22	0	التربية الرياضية	
البصرة	36	0	0	0	0	98	0	45	53	98	98	0	45	53	98	31	28	25	14	0	التربية الرياضية	
المستنصرية	0	0	0	0	0	39	0	23	16	39	39	0	23	16	39	17	12	7	3	0	التربية الرياضية	
الكوفة	0	0	0	0	0	20	0	8	12	20	20	0	8	12	20	8	4	7	1	0	التربية الرياضية	
تكريت	0	0	0	0	0	28	0	16	12	28	28	0	16	12	28	8	7	6	7	0	التربية الرياضية	
القادسية	0	0	0	0	0	65	0	36	29	65	65	0	36	29	65	27	19	15	4	0	التربية الرياضية	
الانبار	0	0	0	0	0	27	0	12	15	27	27	0	12	15	27	9	8	4	6	0	التربية الرياضية	
بابل	0	0	0	0	0	63	0	12	51	63	63	0	12	51	63	8	16	29	10	0	التربية الرياضية	
ديالى	0	0	0	0	0	86	0	62	24	86	86	0	62	24	86	53	21	9	3	0	التربية الرياضية	
كربلاء	0	0	0	0	0	36	0	20	16	36	36	0	20	16	36	16	12	8	0	0	التربية الرياضية	
ذي قار	0	0	0	0	0	21	0	8	13	21	21	0	8	13	21	6	5	8	2	0	التربية الرياضية	
واسط	0	0	0	0	0	15	0	9	6	15	15	0	9	6	15	8	5	1	1	0	التربية الرياضية	
ميسان	0	0	0	0	0	54	0	39	15	54	54	0	39	15	54	38	10	3	3	0	التربية الرياضية	
العتيق	0	0	0	0	0	22	0	14	8	22	22	0	14	8	22	12	4	5	1	0	التربية الرياضية	
بغداد	36	0	0	15	21	36	12	11	12	1	0	981	0	418	563	981	316	277	245	143	0	بغداد

الملحق (٣)

يبين اسماء الخبراء والمختصين الذين عرضت عليهم استمارات المحاور والفقرات

ت	اسم الخبير	اللقب العلمي	التخصص	مكان العمل
١.	طارق عبدالرحمن محمود	أستاذ دكتور	ادارة وتنظيم / تعلم حركي	جامعة بغداد/ كلية التربية الرياضية
٢.	اسماعيل محمد رضا	أستاذ دكتور	المناهج /ادارة وتنظيم	جامعة بغداد/ كلية التربية الرياضية
٣.	حسن ناجي محمود	أستاذ دكتور	ادارة وتنظيم	جامعة بغداد/ كلية التربية الرياضية
٤.	عبدالله هزاع الشافعي	أستاذ دكتور	ادارة وتنظيم /علم نفس	جامعة بغداد/ كلية التربية الرياضية
٥.	ناظم كاظم جواد	أستاذ دكتور	الاختبار والقياس	جامعة ديالى/ كلية التربية الرياضية
٦.	عبدالرحمن ناصر راشد	أستاذ دكتور	الاختبار والقياس	جامعة ديالى/ كلية التربية الرياضية
٧.	نبيل محمود شاكر	أستاذ دكتور	ادارة وتنظيم/تعلم حركي	جامعة ديالى/ كلية التربية الاساسية
٨.	غازي صالح محمود	أستاذ دكتور	علم النفس الرياضي	الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الرياضية
٩.	صلاح الين عواد الكبيسي	أستاذ دكتور	قسم ادارة الاعمال	جامعة بغداد/ كلية الادارة والاقتصاد
١٠.	ابراهيم جواد كاظم	استاذ دكتور	احصاء/ ادارة اعمال	جامعة ديالى/ كلية الادارة والاقتصاد
١١.	نادية مهدي عبدالقادر	استاذ مساعد دكتور	اقتصاد كلي /ادارة	جامعة ديالى/ كلية الادارة والاقتصاد
١٢.	مجيد خدايش اسد	استاذ مساعد دكتور	قياس وتقويم	جامعة سلیمانیه/ كلية التربية الرياضية
١٣.	كامل عبود حسين	أستاذ مساعد دكتور	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى/ كلية التربية الرياضية
١٤.	الاء زهير مصطفى	أستاذ مساعد دكتور	علم النفس الرياضي	جامعة ديالى/ كلية التربية الرياضية
١٥.	مهدي صالح داوي	أستاذ مساعد دكتور	قسم ادارة الاعمال	جامعة ديالى/ كلية الادارة والاقتصاد
١٦.	محمد فاضل	مدرس دكتور	ادارة وتنظيم	جامعة ديالى/ كلية التربية الرياضية
١٧.	عثمان محمود شحادة	مدرس دكتور	ادارة وتنظيم	جامعة ديالى/ كلية التربية الرياضية

ملحق (٤)

يبين اسماء فريق العمل المساعد

العنوان الوظيفي	الاسم	ت
طالب ماجستير تربية رياضية/ جامعة ديالى	رعد عبدالقادر حسين	١
طالب ماجستير تربية رياضية/ جامعة ديالى	جاسم محمد راضي	٢
بكالوريوس ارشاد تربوي/ جامعة ديالى	سامي ياسين يوسف	٣
طالب بكالوريوس ادارة واقتصاد/ جامعة الموصل	محمود احمد حمد	٤

الملحق (5)

استبانة آراء الخبراء لتحديد مجالات المقياس

م / استبانة آراء الخبراء

الاستاذ الفاضل المحترم
 يروم الباحث اجراء دراسة بعنوان (بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية
 في كليات التربية الرياضية في العراق) وذلك جزء من متطلبات الحصول على درجة
 الماجستير في التربية الرياضية .
 ومن اجل ذلك اعد الباحث أنموذجاً يتضمن محاور ضغط العمل الاداري ، كما تم ارفاق
 تعريف نظري لكل محور لنعطي ايضاحا كافيا لمضمون كل محور او مجال ،معتمدا
 بذلك على الادبيات والدراسات التي تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب .
 ونظراً الى ما تتمتعون به من دراية وخبرة علمية في هذا المجال يود الباحث أن يستشير
 بأرائكم من خلال مساهمتكم في تحديد صلاحية المجالات المرشحة التي تتلائم مع
 المجال الرياضي والمرافقة طياً والتي جمعها الباحث من خلال اطلاعه على المصادر
 ذات العلاقة أملين تعاونكم معنا.
 وفي الختام ارجو قبول خالص شكري وتقديري لجهودكم العلمية لمساعدة الباحث في
 انجاز هذا البحث بصورة متكاملة والله الموفق .

اسم الخبير :

اللقب العلمي والاختصاص :

مكان العمل :

التاريخ : / / ٢٠١٤

الباحث

التوقيع :

عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن

ت	المجال	صلاحية المجال		الملاحظات
		صالح	غير صالح	
١				غموض الدور:- ويعني غموض الدور الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسئوليته، والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة، وطرق تقييم الأداء وغيرها، ويترتب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات .
٢				صراع الدور:- يعتبر صراع الدور من الأسباب الكامنة لضغط العمل، وينشأ هذا الصراع عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة ، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلاً أو لا يعتقد أنها جزء من عمله .
٣				عدم ملائمة الدور:- هو عدم تأكد الفرد من شكل واختصاصات عمله، ويندرج هذا إلى عدم تأكد الفرد من توقعات الآخرين عنه فيما يجب أن يؤديه أو التصرفات الواجب أن يسلكها، ويؤدي هذا الأمر إلى شعور الفرد بعدم سيطرته على عمله مما يزيد من الشعور بالضغط.
٤				عبء الدور:- ويقصد به الذي يتضمن زيادة في الدور الذي يكلف به الموظف وقد تكون زيادة كمية كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع انجازها في الوقت المحدد من قبل ادارته ، او عبأ نوعيا كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف .
٥				العمل بالتخصص:- تحدث ضغوط العمل بسبب العمل في غير مجال الاختصاص ويشعر الفرد بأنه قضى مدة تعليم طويلة ولا يستفيد منها مما يجعله محبطاً مما ينتج عنه الضغط وعدم اتقان المهنة .
٦				العلاقات مع الزملاء والرؤساء في العمل (العلاقات الشخصية):- تتكون المؤسسات على اختلاف انواعها من مجموعة من الافراد الذين يتفاعلون مع بعضهم البعض لتحقيق اهداف المنظمة ،

			هذا التفاعل ينشا عنه انواع مختلفة من العلاقات ، فهناك العلاقة بين القائد والمرؤوس وهناك علاقة بين المرؤوسين فيما بينهم ، وان هذه العلاقة قد تكون احد مصادر ضغوط العمل التي يتعرض لها الافراد .
٧			الاتصال والتواصل المهني :- يعد شكل الاتصال وآلياته داخل المؤسسات أحد أسباب ضغوط العمل، إذ أن الاتصال الواضح المبني على الثقة المتبادلة بين الطرفين يشكل عاملاً مهماً في تخفيف الضغوط في بيئات العمل، وإن قلة الثقة المتبادلة بين المدير ومرؤوسيه تؤثر سلباً على كفاءة الاتصال بينهما والتي تؤدي بدورها إلى خلق جو من التوتر بين الطرفين.
٨			المسئولية تجاه الاخرين :- ان المسئولية الملقاة على القيادات الادارية تجاه الاخرين قد تشمل تطوير اداء الموظفين في منظماتهم وتقديم الرأي والمشورة للعاملين بمساعدتهم في حل مشاكلهم ، بالإضافة الى ان اتخاذ القرارات قد يؤثر على العاملين.
٩			الهيكل التنظيمي :- يعد من أهم العوامل المسببة للضغوط الوظيفية ومع تعدد أشكال الهياكل التنظيمية المختلفة فإن المنظمة يمكن أن تستخدم هيكلًا تنظيميًا بيروقراطيًا ذات نطاق إشراف ضيق أو هيكلًا تنظيميًا لا مركزيًا ، أو ما بينهما من أشكال أخرى إذ ينعكس ذلك على كيفية أداء الفرد لعمله .
١٠			بيئة العمل المادية :- إن اختلال ظروف العمل المادية من تهوية ، إضاءة، رطوبة ، درجة حرارة عالية ، ضوضاء ، ونظراً للارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدراً أساسياً من مصادر ضغوط .
١١			الامان الوظيفي :- ان عدم تحقق الامان الوظيفي وتدني درجته في المؤسسة دائماً ما ينعكس على انتاجية تلك المؤسسة اذ ان الامان الوظيفي في أي مؤسسة يعد امرا هاماً وجوهرياً اذ ان عدم توفره يزيد من حدة الضغوط في العمل .

			العمل الروتيني:- العمل الروتيني يؤدي الى مشاعر الملل والضيق إذ تتسم العديد من الاعمال بالروتين والتكرار والجمود أي عدم التجديد بإذ يسبب الملل والانضغاط النفسي للعامل .	١٢
			النمو والتقدم المهني:- يعد النمو والتقدم المهني سببا من اسباب ضغوط العمل خاصة عندما لا يكون للمؤسسة خطة للتطوير الوظيفي او تكون الفرصة محدودة جدا لتطوير العاملين .	١٣
			المشاركة في اتخاذ القرارات :- ان اهمال الادارة لمشاركة الفرد بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرار المتعلق بعمله يؤدي الى انخفاض مستوى المعنوية لديه وانخفاض انتاجيته ومستوى الرضا لديه وكلها تؤدي الى نتائج وخيمة لضغوط العمل السلبية لديه .	١٤
			الثقافة التنظيمية :- هي تعبير عن قيم الافراد ذوي النفوذ في منظمة ما ، وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة وفي سلوك الافراد ، كما تحدد الاسلوب الذي ينتهجه هؤلاء في قراراتهم واداراتهم لمروسيهم ومنظمتهم .	١٥
			طبيعة العمل :- إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من إذ مدى تنوع الواجبات المطلوبة أو مدى أهمية العمل وكميته ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء كلها من العوامل التي من المحتمل أن تكون مصدرا أساسيا للإحساس بالضغوط	١٦
			المساندة الاجتماعية :- يقصد بها العلاقات التي يتمتع بها الفرد في محيط بيئته التي من شأنها تنشيط استجابته نحو مثيرات ضغوط العمل او تخفيفها .	١٧

الملحق (6)

يبين استبانة استطلاعية مفتوحة

م/ استبيان

الاستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة :

يروم الباحث اجراء بحثه الموسوم ب(بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق) وذلك جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية ، ونضرا لما تتمتعون به من خبرة ودراية علمية في هذا المجال لذا يشكر الباحث تعاونكم معه من خلال الاجابة على السؤال الاستطلاعي ادناه مع خالص الشكر والتقدير .

السؤال الاستطلاعي :-

ما هي برأيك المهام الادارية التي يؤديها التدريسي في كليات التربية الرياضية الى جانب الاعمال الاكاديمية والتدريسية في الكلية ؟

١-.....

٢-.....

٣-.....

٤-.....

الباحث

عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن

الملحق (٧)

يبين استبانة الالهية النسبية لابعاد مقياس ضغط العمل الاداري

الدكتور المحترم

تحية طيبة:

نظراً للمكانة العلمية التي تتمتعون بها تم اختياركم في لجنة خبراء تقويم ابعاد مقياس ضغط العمل الاداري بغية اكمال البحث الموسوم (بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق) يشتمل المقياس على ابعاد ضغط العمل الاداري، وقد تم اختيار الابعاد من قبل الخبراء وتم تثبيت الابعاد المتعلقة بهذا المقياس من المصادر العلمية، ولغرض بيان الالهية النسبية لكل بعد من الابعاد يرى الباحث أن الرصانة العلمية تقتضي منه عرض هذه الابعاد على حضرتكم آملاً في ان تنفضلوا مشكورين بالموافقة على قراءتها وتأشير الالهية النسبية لها. في الوقت الذي يشعر الباحث باحراج شديد لتكليفكم بهذه المهمة واخذ جزء من وقتكم الثمين، لكنه في الوقت نفسه يطمع بكرمكم بهذا الجهد خدمة للبحث العلمي.

ملاحظة:

-الدرجة (صفر) تمثل انعدام البعد او المجال.

-الدرجة (١) تمثل الالهية القليلة، والدرجة (٢) تمثل الالهية الاعلى وهكذا بقية الدرجات.

التوقيع :

أسم الخبير :

اللقب العلمي والاختصاص :

مكان العمل:

التاريخ : / / ٢٠١٤

الباحث

عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن

الملحق (8)

استبانة آراء الخبراء لتحديد فقرات المقياس

م / استبانة آراء الخبراء

الاستاذ الفاضل المحترم

يروم الباحث اجراء دراسة بعنوان (بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق) وذلك جزء من متطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية .

ومن اجل ذلك اعد الباحث أنموذجاً يتضمن محاور ضغط العمل الاداري مع فقرات كل محور ، كما تم ارفاق تعريف نظري لكل محور لنعطي ايضاحا كافيا لمضمون كل محور او مجال ، معتمداً بذلك على الادبيات والدراسات التي تناولت هذا الموضوع من عدة جوانب .

وعليه فان الباحث يتوجه الى سعادتك في عرض هذا النموذج للمقياس وذلك ايماناً منه بقدراتكم العلمية وخبرتكم الواسعة ، املا تفضلكم بالإجابة التي يتطلبها بناء المقياس وفقاً لما يأتي :-

- ١- ابداء الرأي في صلاحية كل محور وفقراته او عدم صلاحيتها .
- ٢- وضوح الفقرات والتعديلات المطلوبة ان وجدت .
- ٣- اضافة فقرات جديدة والتي ترونها مناسبة لهذا المقياس .
- ٤- مدى ملائمة البدائل المقترحة من قبل الباحث للمقياس وهي : (دائماً ، غالباً ، احيانا ، نادراً ، ابداً) صالحة () غير صالحة () .

وفي الختام ارجو قبول خالص شكري وتقديري لجهودكم العلمية لمساعدة الباحث في انجاز هذا البحث بصورة متكاملة والله الموفق .

اسم الخبير :

اللقب العلمي والاختصاص :

مكان العمل :
التاريخ : / / ٢٠١٤
التوقيع :

الباحث

عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن

المحور الاول : صراع الدور :

يعتبر صراع الدور من الأسباب الكامنة لضغط العمل، وينشأ هذا الصراع عندما يواجه الفرد العديد من طلبات العمل المتناقضة ، أو عندما يعمل أشياء لا يرغبها أصلاً أو لا يعتقد أنها جزء من عمله

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرات		الفقرات	ت
	غير صالحة	صالحة		
			اتلقى متطلبات متناقضة من المسؤول نفسه .	١-
			اعاني من اوامر متناقضة من المسؤولين في المؤسسة .	٢-
			ارى ان متطلبات العمل تتعارض مع متطلبات حياتي العائلية .	٣-
			اشعر بتضارب في بعض الاعمال بين المهام المطلوبة واعتقاداتي الخاصة .	٤-
			اعمل في ضل سياسات وارشادات متناقضة .	٥-
			يتوقع مني الآخرون انجاز ما لا اتوقعه من نفسي .	٦-
			ان نجاحي في عملي على حساب اسرتي وحياتي الخاصة .	٧-
			اعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء في العمل .	٨-
			تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح .	٩-
			اطالب بتأدية مهام ومسؤوليات متعددة ومتنوعة في وقت واحد .	١٠-
			هناك قدر من الصعوبة في التعامل مع الادارة مما يؤثر في اداء عملي .	١١-
			اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ في اثناء العمل .	١٢-

المحور الثاني : غموض الدور :

ويعني غموض الدور الافتقار إلى المعلومات التي يحتاجها الفرد في أداء دوره في المنظمة، مثل المعلومات الخاصة بحدود سلطته ومسئوليته، والمعلومات الخاصة بسياسات وقواعد المنظمة، وطرق تقييم الأداء وغيرها، ويترتب على ذلك أن يصبح الفرد غير متأكد من متطلبات وظيفته مثل عدم معرفته بالتوقعات المطلوبة منه للأداء وكيفية تحقيق هذه التوقعات .

ت	الفقرات	صلاحية الفقرات		التعديلات المقترحة
		صالحة	غير صالحة	
١	لا املك معلومات كافية عن الدور الذي اقوم فيه .			
٢	تفتقر وظيفتي الى الوضوح والاهداف المحددة .			
٣	لا اتمتع بسلطات كافية للقيام بمسؤوليات عملي .			
٤	الية العمل لتحقيق الاعمال المكلف بها غير واضحة .			
٥	القواعد والاجراءات والوامر في المؤسسة غير مفهومة .			
٦	حدود صلاحياتي غير واضحة .			
٧	الاعمال الوظيفية لا تتبع الخطة الاجرائية للمؤسسة .			
٨	لا اعرف جيدا الطريقة السليمة لأداء ما انا مكلف به من اعمال وواجبات .			
٩	لا افهم مدى مساهمة عملي في تحقيق اهداف الكلية ككل .			
١٠	لا يتفهم الرؤساء طبيعة عملي .			
١١	عدم وضوح الانظمة والتعليمات وتعددتها .			
١٢	اعجز عن فهم الهدف من وراء الكثير من تعليمات رؤسائي .			
١٣	لا يوجد مسؤول مباشر يتم الرجوع اليه عند الحاجة .			
١٤	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .			
١٥	الادارة العليا لا تفوض صلاحيات واسعة لإنجاز الاعمال المكلف بها.			

			١٦	احاول تجنب التحديات الصعبة والاعمال المبهمة التي تواجهني اثناء عملي.
--	--	--	----	--

المحور الثالث : الهيكل التنظيمي :

يعد من أهم العوامل المسببة للضغوط الوظيفية ومع تعدد أشكال الهياكل التنظيمية المختلفة فإن المنظمة يمكن أن تستخدم هيكلاً تنظيمياً بيروقراطياً ذات نطاق إشراف ضيق أو هيكلاً تنظيمياً لا مركزياً ، أو ما بينهما من أشكال أخرى إذ ينعكس ذلك على كيفية أداء الفرد لعمله ، كما وعدم ملائمة الدور يجب الاهتمام باختيار وتعيين الشخص المناسب في المكان المناسب للتوفيق بين خصائص الفرد ومتطلبات الوظيفة ومحيط العمل.

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	صالحة	غير صالحة		
			اقوم بأعمال ومهام اشعر انها ليست من اختصاص عملي .	١
			اشعر بان مؤهلاتي لا تتناسب مع الوظيفة التي اشغلها .	٢
			لا انال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة .	٣
			لا تتناسب وظيفتي الحالية مع ميولي المهنية .	٤
			اثوتر بسبب بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل .	٥
			ينصف الهيكل التنظيمي بوجود كثير من الروتينيه .	٦
			الهيكل التنظيمي الموجود لا يتسم بالوضوح والدقة .	٧
			عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم .	٨
			تخصصي لا يتناسب مع مادة التدريس المسندة الي .	٩
			تزعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية .	١٠
			يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية .	١١
			النظام الاداري في الكلية ضعيف ولا يعالج المشاكل .	١٢
			الادارة العليا غير قادرة على فض الخلافات والنزاعات لدى	١٣

			المستويات الادارية المتوسطة والدنيا .	
			يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة .	١٤

المحور الرابع : عبء الدور :

ويقصد به الذي يتضمن زيادة في الدور الذي يكلف به الموظف وقد تكون زيادة كمية كمطالبة الموظف بالقيام بمهام كثيرة لا يستطيع انجازها في الوقت المحدد من قبل ادارته ، او عبأ نوعيا كالتكليف بأداء مهام تتطلب قدرات جسمية ومهارات علمية عالية لا يملكها الموظف .

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	غير صالحة	صالحة		
			١- يتكرر استدعائي للعمل اجازاتي بصورة كبيرة .	
			٢- زيادة اعبائي في العمل مقارنة مع زملائي .	
			٣- من الصعب الحصول على وقت راحة اثناء العمل .	
			٤- لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي .	
			٥- اكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض .	
			٦- اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها .	
			٧- ليست لدي صلاحيات كافية تخولني للقيام بعملتي بدقة .	
			٨- اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة .	
			٩- اشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .	
			١٠- اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة .	
			١١- اكلف بمهام عمل خارج وقت الدوام الرسمي .	
			١٢- اجد صعوبة في التنقل من مكان سكني الى مكان العمل.	
			١٣- تتغير المسؤوليات الموكلة الي باستمرار .	
			١٤- اواظب على العمل بشكل مستمر ويومي من اجل التفوق في العمل.	

المحور الخامس: الاتصال والعلاقات الشخصية :

يعد شكل الاتصال والعلاقات الشخصية الاجتماعية والياته داخل المؤسسات احد اسباب ضغوط العمل ، وان قلة العلاقات الشخصية والثقة المتبادلة بين المدير ومرؤوسيه تؤثر سلبا على كفاءة الاتصال بينهما والتي تؤدي بدورها الى خلق جو من التوتر بين الطرفين ، وأن المستويات المرتفعة لضغوط العمل تزيد من إمكانية تحريف المعلومات المرسله إلى الأطراف المعنية في المؤسسة وهو ما يؤدي إلى عدم الدقة والفعالية في تأدية مهام العمل.

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	غير صالحة	صالحة		
			اشعر ان مناخ الكلية ملائم للعلاقات الانسانية .	١
			لا تسود علاقات طيبة بيني وبين زملائي في العمل .	٢
			العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني .	٣
			الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين .	٤
			اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل .	٥
			اشعر بان العمل هو سبب تردي علاقتي مع الزملاء والاصدقاء.	٦
			ارى ان علاقتي قلت بسبب كثرة الابعاء الادارية .	٧
			ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي .	٨
			عملية الاتصال في الكلية غير فعالة وغير مفيدة .	٩
			يضايقني عدم وقوف زملائي في العمل معي عند حدوث اي مشكلة .	١٠
			زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الابعاء الوظيفية .	١١
			لا يرشدني زملائي في كيفية اداء عملي دائما .	١٢
			رؤسائي في العمل لا يقدمون لي الدعم المعنوي والتشجيع اللازم .	١٣

المحور السادس: المسؤولية تجاه الآخرين :

ان المسؤولية الملقاة على القيادات الادارية تجاه الآخرين قد تشمل تطوير اداء الموظفين في منظماتهم وتقديم الرأي والمشورة للعاملين بمساعدتهم في حل مشاكلهم ، بالإضافة الى ان اتخاذ القرارات قد يؤثر على العاملين .

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	صالحة	غير صالحة		
			يضايقتني عدم وقوف زملائي في العمل معي عند حدوث اي مشكلة .	١
			افتقر الى الصلاحيات التي تمكنني من ممارسة مسؤولياتي تجاه الآخرين .	٢
			اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية .	٣
			يتحتم علي تقديم المساعدة والمشورة لزملائي في حل بعض مشاكلهم .	٤
			تؤثر اتخاذ قراراتي على مصالح الاخين من حولي .	٥
			اقوم بمساعدة زملائي في بعض الاعمال الادارية .	٦
			اتشاور مع زملائي لوضع الاستراتيجيات المناسبة لحل المشاكل الخاصة بالعمل .	٧
			مراعاة الفروق الفردية في تقييم ادا الطلبة .	٨
			تقويم جهود الطلاب التي لا تتكلل بالنجاح .	٩
			اعطاء فرصة للطلبة للتعبير عما في نفوسهم بصورة بناءة .	١٠
			اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء للمستوى العلمي المطلوب .	١١
			اعمل جاهدا على تحسين صورة المادة التي اقوم بتدريسها عند الطلبة .	١٢
			اقوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها .	١٣
			احاول رفع الروح المعنوية لزملائي عندما اشعر بانهم بحاجة الي .	١٤

١٥ اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.

المحور السابع : بيئة العمل المادية :

إن اختلال ظروف العمل المادية من تهوية ، إضاءة، رطوبة ، درجة حرارة عالية ، ضوضاء ، ونظراً للارتباط الوثيق بين هذه الأمور وصحة وسلامة الفرد البدنية فإنها يمكن أن تكون مصدراً أساسياً من مصادر ضغوط .

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	غير صالحة	صالحة		
			عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية .	١
			انزعج كثرة الضوضاء في مكان العمل .	٢
			اكتظاظ الغرفة الواحدة بالتدريسيين يعرقل العمل .	٣
			اشعر بان عملي بحاجة الى وسائل الامان والسلامة .	٤
			نقص الامكانيات الحديثة يعرقل سير عملي .	٥
			اشكو من ضيق مساحة المكتب الخاص بي .	٦
			وسائل التهوية والاضاءة في مكثبي لا ترتقي الى المستوى المطلوب .	٧
			اشعر بصعوبات كبيرة في تأدية عملي بسبب تباين في درجات الحرارة .	٨
			الامكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة .	٩
			ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بي .	١٠
			لا يتوفر في مكان عملي اجراءات السلامة والصحة المهنية .	١١
			يضايقني عدم وجود الاجهزة الحديثة في القاعات الدراسية في الكلية.	١٢
			يضايقني عدم وجود الملاعب والتجهيزات الحديثة في الكلية .	١٣
			يضايقني عدم توفر وسائل الترفيه في الكلية.	١٤

المحور الثامن : المشاركة في اتخاذ القرارات :

ان اهمال الادارة لمشاركة الفرد بأفكاره ومعلوماته في عملية اتخاذ القرار المتعلق بعمله يؤدي الى انخفاض مستوى المعنوية لديه وانخفاض انتاجيته ومستوى الرضا لديه وكلها تؤدي الى نتائج وخيمة لضغوط العمل السلبية لديه .

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	غير صالحة	صالحة		
			عدم اهتمام الادارة بالتقارير والانتقادات التي اقدمها عن سير العمل .	١
			انفاجاً ببعض القرارات المصدرة والتي تمس صميم عملي .	٢
			اشعر بأن رئيسي بالعمل يحد من مشاركتي في اتخاذ القرارات.	٣
			ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل .	٤
			تحديد الهدف المراد الوصول اليه مع زملائي قبل اتخاذ اي قرار .	٥
			ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار .	٦
			في بعض الاحيان احاول اقناع زملائي باتخاذ الحل المقترح من قبلي .	٧
			وقوع اخطاء في القرارات التي يتم اتخاذها من قبل الهيئة الادارية .	٨
			التسويق والتأجيل والمماطلة في اتخاذ القرارات يؤخر من سير العمل .	٩
			اقوم باتخاذ قرارات متسرة اثناء اداء عملي .	١٠
			اشعر بالضيق عند رفض قراري من الادارة المشرفة	١١

			علي .
			١٢ اشعر بان القرارات تؤخذ بشكل ارتجالي في الكلية .
			١٣ افوض من قبل الكلية لاتخاذ قرارات ادارية مهمة .
			١٤ القرارات في الكلية تؤخذ بشكل انفرادي من قبل الهيئة الادارية .
			١٥ اشارك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تهم مجالات العمل المستقبلية.
			١٦ اجد نفسي مضطرا لاتخاذ قرارات غير مدروسة عندما اتعرض للضغط.

المحور التاسع : الثقافة التنظيمية :

هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما ، وهذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة وفي سلوك الأفراد ، كما تحدد الأسلوب الذي ينتهجه هؤلاء في قراراتهم وإداراتهم لمروسيهم ومنظمتهم .

التعديلات المقترحة	صلاحية الفقرة		الفقرة	ت
	غير صالحة	صالحة		
			١ يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية .	
			٢ الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب .	
			٣ ضعف الدعم للمسؤولين ذي الاداء المتميز .	
			٤ الاجراءات الادارية المطبقة في الكلية لا تتسم بالعدالة .	
			٥ الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة .	
			٦ عدم توافر المنافسة البناءة بين الهيئة التدريسية لرفع كفاءة الاداء .	
			٧ اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .	

			الكلية تتعامل مع أفرادها كأدوات او ايدي تستخدم طاقتهم وأوقاتهم لصالح الادارة .	٨
			المهام الموكلة للتدريسيين من قبل الكلية تتم على اساس التفضيل الشخصي للعاملين وحاجاتهم للنمو والتطور .	٩
			يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله .	١٠
			اميل الى حل المشكلات في العمل بعيدا عن الاجراءات الرسمية .	١١
			ان الهيئة الادارية في الكلية لا تمارس الديمقراطية وقبول اراء الاخرين.	١٢
			اشعر بعدم جدية الكلية في تطوير الموارد البشرية ومعنويات الموظفين والعمل الجماعي .	١٣

ملحق (٩)

المقياس بصورته الاولية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية الرياضية /الدراسات العليا

الاستاذ المحترم

تحية طيبة

يروم الباحث اجراء دراسة بعنوان (بناء مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات
التدريسية في كليات التربية الرياضية في العراق) وذلك جزء من متطلبات
الحصول على درجة الماجستير في التربية الرياضية .

ولكونكم من المسؤولين عن تطور الرياضة والعمل الاكاديمي الرياضي في البلد العزيز
نضع بين ايديكم الكريمة هذا المقياس الذي له علاقة مباشرة بمجال عملكم . لذا يرجى
من حضرتكم قراءة فقرات هذا المقياس بتمعن والاجابة عنها بأمانة وموضوعية بحسب ما
ترونها مناسبة مع الظروف الحقيقية لواقع عملكم . ولما لرأيكم من اهمية في انجاح هذه
الدراسة علما ان المعلومات التي سيحصل عليها الباحث لن تستعمل الا لأغراض البحث
العلمي ، وبهذه الاجابة تسدون خدمة جليلة للباحث تستوجب الشكر الجزيل والموفقية
الدائمة لكم والله الموفق

الباحث

عبدالكريم عطاالله عبدالرحمن

بيانات شخصية :-

(١) الجنس :

ذكر () انثى ()

(٢) اللقب العلمي :

أ. د () أ. م. د ()

(٣) المسمى الوظيفي الاداري الذي تشغله او الذي شغلته سابقا في الكلية :

عميد () معاون عميد () رئيس قسم ()

اخرى (.....)

لم اشغل اي منصب اداري عدا الاعمال الاكاديمية والتدريسية في الكلية ()

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	اشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .					
٢	الامكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير المتوفرة.					
٣	اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ اثناء العمل.					
٤	اعجز عن فهم الهدف من وراء الكثير من تعليمات رؤسائي .					
٥	يتوقع مني الآخرون انجاز ما لا اتوقعه من نفسي اثناء العمل .					
٦	الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة .					
٧	اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.					
٨	الامكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير المتوفرة.					
٩	ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بي .					
١٠	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .					
١١	اقوم بمساعدة زملائي في بعض الاعمال الادارية .					
١٢	يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة .					
١٣	أواظب على العمل بشكل مستمر ويومي من اجل التفوق في العمل .					
١٤	ترعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية .					
١٥	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .					
١٦	لا يوجد مسؤول مباشر يتم الرجوع اليه عند الحاجة .					
١٧	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم .					
١٨	اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة .					
١٩	ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار .					
٢٠	تحديد الهدف المراد الوصول اليه مع زملائي قبل اتخاذ اي قرار .					
٢١	اميل الى حل المشكلات في العمل بعيدا عن الاجراءات الرسمية.					
٢٢	نقص الامكانيات الحديثة يعرقل سير عملي .					
٢٣	اشعر بان العمل هو سبب تردي علاقاتي مع الزملاء والاصدقاء.					
٢٤	اتلقى متطلبات متناقضة من المسؤول نفسه .					
٢٥	الادارة العليا لا تفوض صلاحيات واسعة لإنجاز الاعمال المكلف بها .					
٢٦	اشعر بالضيق عندما تتغير المسؤوليات الموكلة الي باستمرار .					
٢٧	ان نجاحي في عملي يكون على حساب اسرتي وحياتي الخاصة.					
٢٨	الاجراءات الادارية المطبقة في الكلية لا تتسم بالعدالة .					
٢٩	اقوم بالمساعدة وتقديم المشورة لزملائي في حل بعض مشاكلهم.					
٣٠	اشعر بأن رئيسي بالعمل يحد من مشاركتي في اتخاذ القرارات.					
٣١	يضايقتني عدم توافر الملاعب والتجهيزات الحديثة في الكلية					
٣٢	اعمل في ظل سياسات وارشادات متناقضة .					
٣٣	اقوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها .					
٣٤	اتوتر بسبب بعض الأشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل					
٣٥	تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح .					

٣٦	احاول رفع الروح المعنوية لزملائي عندما اشعر بانهم بحاجة الي .
٣٧	الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين .
٣٨	الاجراءات الادارية المطبقة في الكلية لا تتسم بالعدالة .
٣٩	يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية .
٤٠	احاول تجنب التحديات الصعبة والاعمال المبهمة التي تواجهني في اثناء عملي .
٤١	من الصعب الحصول على وقت راحة في اثناء العمل .
٤٢	رؤسائي في العمل لا يقدمون لي الدعم المعنوي والتشجيع اللازم .
٤٣	ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل.
٤٤	النظام الاداري في الكلية ضعيف ولا يعالج المشاكل .
٤٥	اعمل جاهدا على تحسين صورة المادة التي اقوم بتدريسها عند الطلبة
٤٦	الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة .
٤٧	يتصف الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية بكثير من الروتينية.
٤٨	اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية .
٤٩	اكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض .
٥٠	ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي .
٥١	يتكرر استدعائي للعمل اثناء اجازاتي الرسمية بصورة كبيرة.
٥٢	يضايقني عدم توافر الاجهزة الحديثة في القاعات الدراسية في الكلية.
٥٣	اشعر بان مؤهلاتي لا تتناسب مع الوظيفة التي اشغلها .
٥٤	اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء بالمستوى العلمي الى المستوى المطلوب .
٥٥	يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية
٥٦	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .
٥٧	تؤثر اتخاذ قراراتتي على مصالح الاخرين من حولي .
٥٨	يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية
٥٩	اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل .
٦٠	العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني .
٦١	اتشاور مع زملائي لوضع الاستراتيجيات المناسبة لحل المشاكل الخاصة بالعمل .
٦٢	اعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء في العمل .
٦٣	ضعف الدعم للمسؤولين ذوي الاداء المتميز بالكلية.
٦٤	افوض من قبل الكلية لاتخاذ قرارات ادارية مهمة .
٦٥	اشارك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تعنى بمجالات عملي المستقبلية .
٦٦	يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية .
٦٧	حدود صلاحياتي في العمل غير واضحة .
٦٨	يضايقني عدم وقوف زملائي في العمل معي عند حدوث اي مشكلة .
٦٩	اشعر بتضارب بين بعض الاعمال والمهام المطلوبة واعتقاداتي الخاصة .
٧٠	الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب.
٧١	لا اتمتع بسلطات كافية للقيام بمسؤوليات عملي .
٧٢	اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها .

					لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي.	٧٣
					زيادة اعبائي في العمل مقارنة مع زملائي .	٧٤
					لا انال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة	٧٥
					ارى ان علاقتي قلت بسبب كثرة الاعباء الادارية .	٧٦
					اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة خلال العمل .	٧٧
					عدم وضوح الانظمة والتعليمات بشكل دقيق وتعددتها.	٧٨
					اشعر بان عملي بحاجة الى وسائل الامان والسلامة .	٧٩
					عدم توافر المنافسة البناءة بين الهيئة التدريسية لرفع كفاءة الاداء .	٨٠
					التسويق والتأجيل والمماطلة في اتخاذ القرارات يؤخر من سير العمل.	٨١
					هنالك صعوبة في التعامل مع الادارة مما يؤثر في اداء عملي .	٨٢
					اشعر بان القرارات تؤخذ بشكل ارتجالي في الكلية .	٨٣
					زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الاعباء الوظيفية	٨٤
					اشعر بأن مناخ الكلية غير ملائم للعلاقات الانسانية .	٨٥
					عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية .	٨٦
					يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله .	٨٧

الملحق (١٠)
يبين فقرات المقياس بعد القوة التمييزية

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً
١	اشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .					
٢	اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.					
٣	اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ اثناء العمل.					
٤	يتوقع مني الآخرون انجاز ما لا اتوقعه من نفسي اثناء العمل .					
٥	الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة .					
٦	عدم اهتمام الادارة بالتقارير والانتقادات التي أقدمها عن سير العمل .					
٧	الامكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير المتوفرة.					
٨	ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بي .					
٩	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .					
١٠	اقوم بمساعدة زملائي في بعض الاعمال الادارية .					
١١	يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة .					
١٢	أواظب على العمل بشكل مستمر ويومي من اجل التفوق في العمل .					
١٣	ترعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية .					
١٤	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .					
١٥	لا يوجد مسؤول مباشر يتم الرجوع اليه عند الحاجة .					
١٦	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم .					
١٧	اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة .					
١٨	ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار .					
١٩	تحديد الهدف المراد الوصول اليه مع زملائي قبل اتخاذ اي قرار .					

					اميل الى حل المشكلات في العمل بعيدا عن الاجراءات الرسمية.	٢٠
					نقص الامكانيات الحديثة يعرقل سير عملي .	٢١
					اشعر بان العمل هو سبب تردي علاقتي مع الزملاء والاصدقاء.	٢٢
					اتلقى متطلبات متناقضة من المسؤول نفسه .	٢٣
					الادارة العليا لا تفوض صلاحيات واسعة لإنجاز الاعمال المكلف بها .	٢٤
					اشعر بالضيق عندما تتغير المسؤوليات الموكلة الي باستمرار .	٢٥
					ان نجاحي في عملي يكون على حساب اسرتي وحياتي الخاصة.	٢٦
					اقوم بالمساعدة وتقديم المشورة لزملائي في حل بعض مشاكلهم.	٢٧
					اشعر بأن رئيسي بالعمل يحد من مشاركتي في اتخاذ القرارات.	٢٨
					يضايقتني عدم توافر الملاعب والتجهيزات الحديثة في الكلية	٢٩
					اعمل في ظل سياسات وارشادات متناقضة .	٣٠
					اقوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها .	٣١
					اتوتر بسبب بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل	٣٢
					تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح .	٣٣
					الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين .	٣٤
					الاجراءات الادارية المطبقة في الكلية لا تتسم بالعدالة .	٣٥
					يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية .	٣٦
					احاول تجنب التحديات الصعبة والاعمال المبهمة التي تواجهني في اثناء عملي .	٣٧
					من الصعب الحصول على وقت راحة في اثناء العمل .	٣٨
					رؤسائي في العمل لا يقدمون لي الدعم المعنوي والتشجيع اللازم .	٣٩
					ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل.	٤٠
					النظام الاداري في الكلية ضعيف ولا يعالج المشاكل .	٤١

					الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة .	٤ ٢
					يتصف الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية بكثير من الروتينية.	٤ ٣
					اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية .	٤ ٤
					اكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض .	٤ ٥
					ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي .	٤ ٦
					يتكرر استدعائي للعمل اثناء اجازاتي الرسمية بصورة كبيرة.	٤ ٧
					يضايقني عدم توافر الاجهزة الحديثة في القاعات الدراسية في الكلية.	٤ ٨
					اشعر بان مؤهلاتي لا تتناسب مع الوظيفة التي اشغلها .	٤ ٩
					اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء بالمستوى العلمي الى المستوى المطلوب .	٥ ٠
					يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية	٥ ١
					اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .	٥ ٢
					تؤثر اتخاذ قراراتي على مصالح الاخرين من حولي .	٥ ٣
					يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية	٥ ٤
					اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل .	٥ ٥
					العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني .	٥ ٦
					اتشاور مع زملائي لوضع الاستراتيجيات المناسبة لحل المشاكل الخاصة بالعمل .	٥ ٧
					اعاني من تداخل الاختصاصات مع الزملاء في العمل .	٥ ٨
					ضعف الدعم للمسؤولين ذوي الاداء المتميز بالكلية.	٥ ٩
					افوض من قبل الكلية لاتخاذ قرارات ادارية مهمة .	٦ ٠
					اشارك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تعنى بمجالات عملي المستقبلية .	٦ ١
					يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية .	٦ ٢
					حدود صلاحياتي في العمل غير واضحة .	٦ ٣

					اشعر بتضارب بين بعض الاعمال والمهام المطلوبة واعتقاداتي الخاصة .	٦٤
					الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب.	٦٥
					لا اتمتع بسلطات كافية للقيام بمسؤوليات عملي .	٦٦
					اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها .	٦٧
					لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي.	٦٨
					زيادة اعبائي في العمل مقارنة مع زملائي .	٦٩
					لا انال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة	٧٠
					ارى ان علاقتي قلت بسبب كثرة الابعاء الادارية .	٧١
					اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة خلال العمل .	٧٢
					عدم وضوح الانظمة والتعليمات بشكل دقيق وتعددتها.	٧٣
					اشعر بان عملي بحاجة الى وسائل الامان والسلامة .	٧٤
					التسويق والتأجيل والمماطلة في اتخاذ القرارات يؤخر من سير العمل.	٧٥
					هنالك صعوبة في التعامل مع الادارة مما يؤثر في اداء عملي .	٧٦
					اشعر بان القرارات تؤخذ بشكل ارتجالي في الكلية .	٧٧
					زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الابعاء الوظيفية	٧٨
					عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية .	٧٩
					يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله .	٨٠

الملحق (١١)
يبين فقرات المقياس بعد الاتساق الداخلي

ت	الفقرات	دائماً	غالباً	احياناً	نادراً	ابدأ
١.	اشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .					
٢.	اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.					
٣.	اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ اثناء العمل.					
٤.	يتوقع مني الاخرون انجاز ما لا اتوقعه من نفسي اثناء العمل .					
٥.	الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة .					
٦.	عدم اهتمام الادارة بالتقارير والانتقادات التي اقدمها عن سير العمل .					
٧.	الامكانيات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير المتوفرة.					
٨.	ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بي .					
٩.	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .					
١٠.	اقوم بمساعدة زملائي في بعض الاعمال الادارية .					
١١.	يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة .					
١٢.	أواظب على العمل بشكل مستمر ويومي من اجل التفوق في العمل .					
١٣.	تزعجني التغييرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية .					
١٤.	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .					
١٥.	لا يوجد مسؤول مباشر يتم الرجوع اليه عند الحاجة .					
١٦.	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم .					
١٧.	اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة .					
١٨.	ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار .					
١٩.	تحديد الهدف المراد الوصول اليه مع زملائي قبل اتخاذ اي قرار .					
٢٠.	اميل الى حل المشكلات في العمل بعيدا عن الاجراءات الرسمية.					

					٢١ نقص الامكانيات الحديثة يعرقل سير عملي .
					٢٢ اشعر بان العمل هو سبب تردي علاقتي مع زملاء والاصدقاء.
					٢٣ الادارة العليا لا تفوض صلاحيات واسعة لإنجاز الاعمال المكلف بها .
					٢٤ ان نجاحي في عملي يكون على حساب اسرتي وحياتي الخاصة.
					٢٥ اشعر بأن رئيسي بالعمل يحد من مشاركتي في اتخاذ القرارات.
					٢٦ يضايقني عدم توافر الملاعب والتجهيزات الحديثة في الكلية
					٢٧ اعمل في ظل سياسات وارشادات متناقضة .
					٢٨ اقوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها .
					٢٩ اتوتر بسبب بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل
					٣٠ تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح .
					٣١ الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين .
					٣٢ الاجراءات الادارية المطبقة في الكلية لا تتسم بالعدالة .
					٣٣ يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية .
					٣٤ احاول تجنب التحديات الصعبة والاعمال المبهمة التي تواجهني في اثناء عملي .
					٣٥ من الصعب الحصول على وقت راحة في اثناء العمل .
					٣٦ رؤسائي في العمل لا يقدمون لي الدعم المعنوي والتشجيع اللازم .
					٣٧ ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل.
					٣٨ الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة .
					٣٩ يتصف الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية بكثير من الروتينية.
					٤٠ اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية .
					٤١ اكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض .
					٤٢ ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي .
					٤٣ ينكرر استدعائي للعمل اثناء اجازاتي الرسمية بصورة كبيرة.

				يضايقتني عدم توافر الاجهزة الحديثة في القاعات الدراسية في الكلية.	٤٤
				اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء بالمستوى العلمي الى المستوى المطلوب .	٤٥
				يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية	٤٦
				اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .	٤٧
				تؤثر اتخاذ قراراتي على مصالح الاخرين من حولي .	٤٨
				يضايقتني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية	٤٩
				اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل .	٥٠
				العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني .	٥١
				اتشاور مع زملائي لوضع الاستراتيجيات المناسبة لحل المشاكل الخاصة بالعمل	٥٢
				اشترك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تعنى بمجالات عملي المستقبلية .	٥٣
				يضايقتني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية .	٥٤
				اشعر بتضارب بين بعض الاعمال والمهام المطلوبة واعتقاداتي الخاصة .	٥٥
				الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب .	٥٦
				لا اتمتع بسلطات كافية للقيام بمسؤوليات عملي .	٥٧
				اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها .	٥٨
				لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي.	٥٩
				زيادة اعبائي في العمل مقارنة مع زملائي .	٦٠
				لا انال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة	٦١
				اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة خلال العمل .	٦٢
				عدم وضوح الانظمة والتعليمات بشكل دقيق وتعددتها.	٦٣
				اشعر بان عملي بحاجة الى وسائل الامان والسلامة .	٦٤
				التسويق والتأجيل والمماطلة في اتخاذ القرارات يؤخر من سير العمل.	٦٥

					هنالك صعوبة في التعامل مع الإدارة مما يؤثر في أداء عملي .	٦٦
					اشعر بان القرارات تؤخذ بشكل ارتجالي في الكلية .	٦٧
					زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الاعباء الوظيفية	٦٨
					عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية .	٦٩
					يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله .	٧٠

ملحق (١٢)
يبين مقياس ضغط العمل الاداري

ت	الفقرات
١	ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي .
٢	ان نجاحي في عملي يكون على حساب اسرتي وحياتي الخاصة.
٣	الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة .
٤	يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية .
٥	الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة .
٦	يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية .
٧	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية .
٨	تؤثر اتخاذ قراراتي على مصالح الاخرين من حولي.
٩	اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء بالمستوى العلمي الى المستوى المطلوب.
١٠	اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل .
١١	يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية .
١٢	عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية .
١٣	زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الابعاء الوظيفية
١٤	تزعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية .
١٥	اتوتر بسبب بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل.
١٦	يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة .
١٧	العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني .
١٨	الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب .
١٩	هناك قدر من الصعوبة في التعامل مع الادارة مما يؤثر في اداء عملي .
٢٠	لا انال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة

٢١	زيادة اعبائي في العمل مقارنة مع زملائي .
٢٢	اعمل في ظل سياسات وارشادات متناقضة .
٢٣	لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي.
٢٤	ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار .
٢٥	ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل.
٢٦	اشارك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تعنى بمجالات عملي المستقبلية .
٢٧	تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح .
٢٨	اشعر بان العمل هو سبب ترددي علاقتي مع الزملاء والاصدقاء .
٢٩	الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين .
٣٠	من الصعب الحصول على وقت راحة في اثناء العمل .
٣١	يتكرر استدعائي للعمل اثناء اجازاتي الرسمية بصورة كبيرة .
٣٢	يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله .
٣٣	اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية .
٣٤	اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.
٣٥	اقوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها .
٣٦	اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها .
٣٧	اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة خلال العمل .
٣٨	اكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض .
٣٩	اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة .
٤٠	اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ اثناء العمل.
٤١	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم .
٤٢	الادارة العليا لا تفوض صلاحيات واسعة لإنجاز الاعمال المكلف بها .

٤٣	احاول تجنب التحديات الصعبة والاعمال المبهمة التي تواجهني اثناء عملي .
٤٤	الامكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة .
٤٥	نقص الامكانات الحديثة يعرقل سير عملي .
٤٦	ضعف التوازن بين بيئة العمل والتطلعات الخاصة بي .
٤٧	اشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .
٤٨	أواظب على العمل بشكل مستمر ويومي من اجل التفوق في العمل .
٤٩	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوقت .

يبين مصفوفة الارتباطات البينية

Ministry of Higher Education
and Scientific Research
Diyala University
College of Physical Education



***Constructing a test to measure the pressure
of administrative work for the teaching
committees in the colleges of physical
education in Iraq***

A Thesis

***Submitted to the Council of the College of Physical
Education / University of Diyala in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Science Degree
in Physical Education***

By

Abdulkareem Ata Allah AbdulRahman

Supervision by

Asst. Prof.

Naseer Qasim Khalaf

2015 A.D.

1436 A.H.

Abstract

Constructing a test to measure the pressure of administrative work for the teaching committees in the colleges of physical education in Iraq

Researcher

Supervisor

Abdulkareem Ata Allah AbdulRahman Dr. Naseer Qasim Khalaf

1436A.H.

2015 A.D.

The study comprised five chapters:

Chapter One: includes:

The significance of studying the pressure of administrative work for the teaching committees in the colleges of physical education in Iraq and what the teachers face, like different daily pressure, in addition to the importance of their professional concord because of their daily dealing with important section of people, that is students, in addition to those who work in the colleges of physical education. Noticing the results may benefit the teacher to develop the strategies to overcome the pressure of the work and trying to get rid of it and finally improving the professional performance which contributes in developing scientific knowledge of the work pressure, their influences and how to face them with positive methods, because they make psychological, social and physical influences, in addition to their administrative and systematic influences.

While the problem of the study handles the pressure suffered by the members of the teaching committees in the colleges of physical education while doing their jobs.

The teachers face different kinds of pressure and there pressure in the environment of the work, which may cause

tension and may lead to pessimism, carelessness, inaccuracy in the performance, bad concord, and doing the jobs in a way that lack emotional integration, which is to be considered one of the basic props in the professions of teaching and medicine and other professions.

The study aims at:

- Constructing a test to measure the pressure of administrative work for the teaching committees in the colleges of physical education in Iraq

Domains of the study:

- Human domain: Members of the teaching committees in the colleges of physical education in Iraq.
- Time domain : 20/10/2013 until 1/7/2014
- Place domain: Colleges of physical education in Iraq.

Chapter Two: includes:

Chapter two includes the significance and the concept of work pressures, their sources, influences, kinds, elements, tasks and skills of the teacher in class administrative in addition to the similar studies.

Chapter Three: Method of the study and it's and field procedures:

The researcher chooses the descriptive method for its suitability for the nature of the problem of the study. the sample is chosen in random simple way of the teachers in the colleges of physical education in Iraq , with the scientific title professor and professor assistant , who are (277) representing (9) colleges . The domains of the test and its items are specified and designed by experts. After that, the researcher implemented the pilot experiment for the measurement on a sample of (14), representing the teacher of the teaching committee in the college

of physical education and the department of physical education in the university of Diyala, to know the time needed to answer the item of the test and their clearness for the sample, to avoid vague statements and to avoid the difficulties that may face the process of application. The process of constructing the test depends on a number of scientific procedures like validity of the experts , statistical analysis of the items in the ways of extremist groups and internal consistency , in addition to factor analysis , And extracting the reliability coefficient by the two ways of retail midterm and alpha Crown Bach equation .

Chapter Four:

This chapter handles displaying, analyzing and discussing the results. The factor analysis is implemented by the researcher using the main factor way by the reanalyzing and in an orthogonal recycling manner of Kaiser, by the Statistical package of Social Sciences (Spss)

This statistical procedure results in achieving fourteen meaningful factors explained according to saturation (0.30) or more of its constituent paragraphs, where (49) paragraphs explains the fourteen factors.

While chapter five comprised the conclusions and recommendations, and they are as follows:

Conclusions:

- 1- The researcher constructs a test for the pressure of administrative work for the teaching committees in the colleges of physical education in Iraq.
- 2- The researcher recognizes fourteen explaining factors after the orthogonal recycling.
- 3- The researcher recognizes (49) paragraphs comprised the main constituents of the test.

Recommendations:

- 1- This test is to be considered a scientific tool to measure the pressure of administrative work for the teaching committees in the colleges of physical education.
- 2- Typifying the current test by the researchers
- 3- The capability of using the current test by the researchers and the specialists and the students of master and doctoral degrees in their researches and studies , making similar studies to measure the pressure of administrative work too.