

بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق من وجهة نظر منتسبيها

السيد وليد عامر ضائع

أ.م. د خالد محمود عزيز

معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق

(قدم للنشر في ٢٠١٨/١/٧ ، قبل للنشر في ٢٠١٨/٣/٢٠)

ملخص البحث:

هدف البحث الى :

بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء معاهد التربية الرياضية من وجهة نظر منتسبيها .

وتكونت العينة من (١٩٩) عضواً ، وبلغ معامل ثبات الفا للمقياس (٠,٨١) ، وتم معالجة البيانات باستخدام (النسبة المئوية ومربع كاي واختبار (ت) ومعامل ارتباط بيرسون) .

واستنتج الباحثان ما يأتي :

١ . أن (٢٩) عبارة تميز بين المجموعتين المتطرفتين ، ومستوى الدلالة (sig) اصغر من المعتمد .

وكانت اهم التوصيات :

إجراء مقارنات بين مدرء معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق .

الكلمات المفتاحية : ضغوط العمل – معاهد التربية الرياضية .

Building a Measure of Work Pressure for the Directors of the Institutes of Physical Education in the Kurdistan Region of Iraq from Their Members Point of View

Abstract:

The study aims at: Building a measure of work pressure for the directors of the institutes of physical education from their members point of view. The data contained 199 members , and the coefficient of stability of alpha to the scale (0.81), The data were processed using (percent, square, (T) and Pearson correlation coefficient.

The researchers concluded the following: 29 phrases were a distinction between the two extreme groups, and the level of (sig) which is smaller than the accepted level of.

Therefore, the researchers recommend the following: Making comparisons between directors of the institutes of physical education in the Kurdistan Region of Iraq in the pressures of work.

Keywords : Work Stress - Physical Education Institutes.

١- التعريف بالبحث :

١-١- المقدمة وأهمية البحث : أشارت بعض الدراسات إلى صعوبة وجود وظيفة أو مهنة خالية من الضغوط، ولكن تختلف حدة هذه الضغوط من مهنة إلى أخرى ومن شخص لآخر، وذلك لاختلاف مصادر هذه الضغوط في المنظمات والمهن المختلفة، واختلاف نسبة الاستجابة إلى هذه الضغوط من شخص لآخر، نظرا لاختلاف الفروق الفردية فيما بينهم وردود أفعالهم تجاه المواقف الضاغطة (عسكر، ١٩٨٨، ٨٨)، ولم تغفل الدراسات الإدارية أهمية دور المدير في تحديد هوية المنظمة عن طريق تطوير قدرات الموظفين وحل المشاكل بطريقة إبداعية، فالمدیر يستثمر أعلى مورد في المنظمة ألا وهي الإمكانيات البشرية (Smolensky and Kleiner, 1995, 55، ولذلك حظي موضوع ضغوط العمل أو ما يسمى بضغوط الوظيفة (Job Stress) باهتمام متزايد من قبل الباحثين في مجالات عديدة (علم النفس، الطب، العلوم، العلوم الإدارية بمختلف فروعها، الرياضة).

وذلك بعد أن تبين أن ضغوط العمل تمثل تكلفة كبيرة على الفرد والمنظمة والمجتمع من الناحية الصحية والاقتصادية والتنظيمية، فضغوط العمل لها آثار نفسية وفيزيولوجية (بدنية) ضارة، وبجانب هذه الآثار المرضية فإن لها انعكاسات سلبية على سلوكيات الأفراد ومستوى أدائهم الوظيفي متمثلة في انخفاض الشعور بالانتماء للوظيفة، وارتفاع معدل الغياب، والتسرب الوظيفي، وزيادة نسبة الأخطاء...الخ (حجازي، ٢٠٠٢، ٢٢).

وتبرز أهمية ضغوط العمل للمدير وانعكاساتها على سلوك منتسبي معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق الذي يعد عنصراً مهماً في تنشئة الأجيال تنشئة صالحة باعتباره قائداً ومربياً، ويفترض أن يتمتع بشخصية سوية، إذ يمكن أن يقدم هذا البحث مساهمة متواضعة فيما يخص متغير البحث، لا سيما أنها تضم ضغوط العمل الذي يعد من المواضيع المعاصرة، والتي لم يتم التطرق لها على حد علم الباحثين على ألسن الأكاديميين ومسامع المنتسبين في كلياتنا المتخصصة، التي هي بحاجة إلى إغناء نظري واسع ليتسنى الاستفادة من معطياتها الفكرية والفلسفية التي تقوم عليها، وتقديم توصيات لمعاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق التي مثلت مجتمع البحث في ضوء ما سيتوصل إليه البحث

ضغوط العمل لمدرّاء معاهد التربية الرياضية وفقاً
لأسس معلوماتية صحيحة.

٣-١ هدف البحث :

١-٣-١ بناء مقياس ضغوط العمل لمدرّاء معاهد
التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق من وجهة
نظر منتسبيها .

٤-١ مجالات البحث :

١-٤-١ المجال البشري : - منتسبوا معاهد التربية
الرياضية في اقليم كردستان العراق .

١-٤-٢ المجال المكاني : - معاهد التربية الرياضية
في اقليم كردستان العراق .

١-٤-٣ المجال الزمني : - ابتداء من ٤ / ٦ / ٢٠١٧
إلى ١ / ٩ / ٢٠١٧ .

٥-١ تحديد المصطلحات :

١-٥-١ ضغوط العمل :

وتعرف بانها تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث
نتيجة لعوامل في الفرد نفسية أو من البيئة التي يعمل
فيها(هيجان، ١٩٩٨، ٣٧).

٢- الإطار النظري والدراسات السابقة :

١-٢ ضغوط العمل :

١-١-٢ مفهوم ضغوط العمل :-

من نتائج، فضلاً عن مقترحات تخص الباحثين في هذا
المجال لتكملة المشوار العلمي وإحداث الانفتاح المعرفي
المطلوب.

٢-١ مشكلة البحث :

ولما كان مدرّاء معاهد التربية الرياضية في
مقدمة من يواجهون مختلف ضغوط العمل الرياضي
وغير الرياضي بسبب المكانة الادارية فقد تكون
الضغوط اجتماعية او سياسية او اقتصادية او عائلية
او غيرها، فقد لوحظ في السنوات الأخيرة تباين
التراخي والتكاسل والسلبية وعدم تحمل المسؤولية
البشرية والمادية وسوء علاقات العمل مع المدير والهيئة
التدريسية والمشرفين والطلاب، وأخيراً الصراع على
مراكز القوى في الوظيفة، وكل ذلك يقع تحت مسمى
المشكلات والأمراض الوظيفية والتي متى ما أصابت
الملاك الذي يتولى إدارة الرياضة او غيرها على كافة
مستوياتها تعد معوقاً خطيراً لتحقيق التقدم، إذ
تتعاكس الضغوط على مستويات أداء العمل ومن ثم
القدرة عليه وهو ما يعيق المعاهد الرياضية من الوصول
إلى أهدافها، وعلى الرغم من هذه المؤشرات المتنوعة
المرئية وغير المرئية إلا أننا نجد عدم تناولها بدراسة
مبثية على مستوى معاهد التربية الرياضية في اقليم
كوردستان العراق وعلى حد علم الباحثان، فضلاً عن
خلو مكثبتنا من التناول الشمولي والدقيق لموضوع

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

التنظيمات والوظائف والمهن التي تحدث فيها تلك الضغوط وما للفروق الفردية من تأثير في ذلك، فهناك الضغوط المرتبطة بالمهنة أو الوظيفة، وهناك الضغوط المرتبطة بالفرد ذاته، وهناك الضغوط الخارجية (هاشم، ٢٠٠٣، ١٣)، (Lussier, 1999, 13)، عليه تم التركيز على مسببات ضغوط العمل التالية :

أ. طبيعة العمل :

الهدف العام من التأهيل الدراسي مهما كان نوعه هو إعطاء الدارس علماً وخبرة تأهيلية تمنحه الثقة عند العمل وترفع من أدائه، لذا ينخفض أداء الذين يعملون في تخصصات مغايرة لتخصصاتهم، ثم يبدأ هذا الوضع يقلقهم ويسبب لهم ضغوطاً نفسية ومهنية بشعورهم من عدم الرضا عن أنفسهم أو عدم رضا المسؤولين عن أدائهم، إلا أن البعض يعتقد أن ضغوط طبيعة العمل ترجع إلى الجهود الجسمية والعصلية والفكرية المبذولة عند أداء بعض الأعمال التي تؤدي إلى الشعور بالتعب، وانتظار أول فرصة لاستبدال (فائق، ٢٠٠٦، ١٤٧).

ب. صراع الدور :

لقد تعددت مفاهيم ضغوط العمل واختلفت وفقاً لاتجاهات ومدارس الباحثين والكتاب، فلا يوجد هناك تعريف محدد ودقيق لهذا المفهوم يتفق عليه الجميع (Quick, 2001, 67)، ومرد ذلك الاختلاف أساساً إلى ارتباط مفهوم ضغوط العمل بكثير من العلوم المتباينة والمختلفة مثل الطب وعلم النفس وعلم الاجتماع والعلوم الإدارية، الأمر الذي تنعكس معه نظرة هؤلاء الكتاب والباحثين لمفهوم الضغوط، وذلك بحكم تباين التخصصات وتنوع الأفكار والآراء واختلاف طريقة تناولهم ودراستهم لموضوع ضغوط العمل، فمنهم من عرفها على أساس البيئة الخارجية المحيطة بالفرد دون الأخذ بعين الاعتبار أثر العوامل الأخرى مثل الخصائص الذاتية للأفراد أو أنواع استجاباتهم أو ردود أفعالهم التي تنتج عن هذه العوامل المختلفة (محمد، ١٩٩٢، ٣٤).

٢-١-٢ أسباب ونتائج ضغوط العمل :

اختلف الكتاب والباحثون حول أسباب ضغوط العمل التي لها تأثير على الفرد، وذلك بسبب اختلاف المداخل النظرية لدراسة الضغوط، إذ لا يمكن لدراسة أن تحوي جميع مصادر ضغوط العمل ويمكن تطبيقها على جميع الوظائف والمهن، وذلك لوجود اختلاف في تأثير تلك المصادر تبعاً لتباين

أوضحت إحدى الدراسات أن غموض الدور الناتج عن عدم كفاية المعلومات المتعلقة بالوظيفة يمثل مصدراً لضغوط العمل (الهنداوي، ١٩٩٤، ٤٢).

ويرى البعض أنه يحدث عندما لا تتوفر معلومات ملائمة عن الدور المطلوب من الفرد القيام به أو طريقة أداء هذا الدور أو عند التعارض بين هذه المعلومات (Brief, 1981, 38).

٣-١-٢ النتائج والآثار المترتبة على ضغوط العمل :

يتعرض جميع الأفراد في جميع المنظمات للضغوط بشكل أو بآخر ولكنهم لا يتعرضون جميعاً لمخاطرها بالدرجة نفسها، لأن تأثير الضغوط يختلف من فرد إلى آخر، لذا فإن إستجابة الفرد إليها تختلف تبعاً لنمط الشخصية وتكوينه، ونوع البيئة والوسط الاجتماعي الذي يحرك فيه ويؤثر في تشكيل شخصيته، وأيضاً حسب المنظمة ونشاطها والقيم السائدة بها، وأن هذه الضغوط لها نتائجها على الفرد وعلى المنظمة، وفي هذا يناقش الباحثان نتائج وآثار الضغوط على الفرد والمنظمة على النحو التالي :

يحدث صراع الدور عندما تكون مطالب العمل متناقضة، أو عندما تتناقض القناعات الشخصية للفرد مع مطالب العمل الذي يقوم به، أو عند شعور الفرد بالالتزام تجاه جهات مختلفة ومتباينة (الأحمدي، ٢٠٠٢، ٤٧).

ج. عبء الدور :

ويقصد بأعباء العمل : كثرة الأعمال والواجبات والمهام المطلوب من الفرد القيام بها في وقت محدد أو عدم تناسب إمكانات الفرد العلمية والمهنية للقيام بهذه الواجبات، يحدث عبء العمل عندما يفتقر الفرد إلى المؤهلات العلمية والمهنية والفنية اللازمة لأداء العمل المطلوب منه، ومعنى آخر عندما يشعر الفرد أن المهارات المطلوبة لأداء مهمته أكبر من قدراته (الشقيرات وآخرون، ٢٠٠٣، ٣٥).

د. غموض الدور :

يعد غموض الدور مصدراً من مصادر ضغوط العمل الرئيسية ومن أكثر مسبباتها للوظائف والمهن المختلفة، فقد

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

أ. نتائج وآثار الضغوط على الفرد :

يتعرض الفرد للعديد من الضغوط من مصادرها المختلفة، ويجد نفسه في صراع مع تلك الضغوط، وإذا لم يستطع مواجهتها، أفرزت نتائجها السلبية التي تنعكس على النواحي الجسدية الفسيولوجية، وإن كانت تختلف هذه النتائج والآثار من شخص لآخر كل حسب إستجابته، وتمثل النتائج الجسدية للضغوط في امراض القلب والمعدة والصداع والتهاب القولون وارتفاع ضغط الدم وارتفاع السكر وغيرها من الأمراض العضوية التي تؤدي إلى العجز عن العمل أو الغياب المتكرر، أما الآثار النفسية التي تتركها الضغوط على الفرد فتتمثل في إصابته بالتوتر والغضب لأنفه الأسباب (النمر، ١٩٩٤، ١٩).

ب. نتائج وآثار الضغوط على المنظمة :

الإنسان هو الوسيلة المباشرة لتحقيق أهداف المنظمة فإن تعرض المنظمة أو الفرد على حد سواء سوف ينعكس على أداء المنظمة، وذلك حسب ما تؤكد معظم الدراسات أن هناك علاقة سلبية بينما ترى دراسات أخرى ظهور علاقة إيجابية بين هذه الضغوط وبين الفرد والمنظمة، كما أن للضغوط كلفة مالية على المنظمة حيث تؤدي إلى وقوع خسائر إقتصادية

كبيرة، ومن الآثار والنتائج السلبية التي تتركها الضغوط على المنظمة تدنى مستوى الإنتاج والتسرب الوظيفي والصراع الشخصي في بيئة العمل إلى جانب إرتفاع نسبة العنف كعبير عن الإحباط الذي يشعر به العاملون من جراء تلك الضغوط (المير، ١٩٩٥، ٢٠٧).

٢-٢ معهد التربية الرياضية

٢-٢-٢ ١-٢ هيكلية معهد التربية الرياضية ونبذة عنه:

المعهد يعد من الأقسام التابعة لمديرية التربية من الناحية الادارية (كالترفيعات والعلاوات والنقل والتنسيق والمستحقات المالية)، اما من الناحية التنفيذية للنشاطات وقبول الطلبة والاختبارات فتكون من ضمن المديرية العامة للتدريب والاعداد / قسم التربية الرياضية، والمعهد يحتوي على مكاتب ضمن هيكلية كالمعاون الاداري الاول والثاني ومعاون شؤون الطلبة والكادر التدريسي والاداري، ويقع ضمن إشراف ومتابعة مدير المعهد، والشكل التالي يوضح ذلك.

٢-٢-٢ ٢-٢ واجبات ونشاطات المعاهد :

أ. النشاطات الصفية :

هي النشاطات التي تمارس داخل حجرة الدراسة، وغالبا ما يتعلق هذا

الأقصى، الأزهر والجامعة الإسلامية، وبلغ عددهم (١٤٨٦) فرد، وفي المعالجات الإحصائية، استخدم الباحث (معامل الارتباط، اختبار شيفيه، تحليل التباين الأحادي، ارتباط بيرسون)، وكانت أهم النتائج ما يأتي :

١. عدم وجود أي تأثير للمتغيرات الشخصية (العمر، الجنس، التخصص، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، ومكان العمل في الجامعة) على الإحساس بضغط العمل.

٢. وجدت اختلاف في مستوى الشعور بضغوط العمل يعزى لبعض المتغيرات التنظيمية والوظيفية (صراع الدور، غموض الدور، عدم ملائمة الدور، عبء الدور النوعي والكمي، العلاقات الشخصية، ظروف العمل، المسؤولية تجاه الآخرين، الهيكل التنظيمي، بيئة العمل المادية، الأمان الوظيفي، التكنولوجيا المستخدمة، فرص النمو والتقدم، المشاركة في اتخاذ القرارات).

٢-٣-٢ دراسة (حسين ، ٢٠١٣) "قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء الوظيفي، دراسة

النشاط بتحصيل الطلاب وما يوصلهم الى النجاح في نهاية العام.

ب. النشاطات اللاصفية :

هي نشاطات حرة تمارس خارج حجرة الدراسة، باختيار فردي أو جماعي ترتبط بممارسات تترك للطلاب حرية الاختيار والإلتقاء والآليات والتنظيم، ولكن في حدود القوانين العليا للمجتمع والمؤسسة العلمية (سعيد، ٢٠٠٩، ١).

٢-٣ الدراسات المشابهة

٢-٣-١ دراسة (عمار ، ٢٠٠٦) "أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة" فلسطين.

هدفت هذه الدراسة إلى :

١. التعرف على أثر المتغيرات الداخلية المختلفة على مستوى ضغط العمل لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة.

استخدم الباحث المنهج الوصفي، تم اختيار العينة الطبقية العشوائية، اما عينة البحث شملت الهيئة الإدارية والأكاديمية للعاملين في كل من جامعة

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

استطالعية تحليلية لاراء عينة من العاملين في هيئة
التعليم التقني، بغداد، العراق".

هدفت الدراسة إلى :

١. قياس مدى تأثير ضغوط العمل
للأقسام العلمية للمعهد والوحدات
الادارية في ديوان هيئة التعليم التقني،
والمعهد الطبي التقني المنصور/ محافظة
بغداد في مستوى الإداء الوظيفي.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب
العلاقات المتبادلة، إما عينة البحث اشتملت على
أعضاء الهيئات الإدارية والبالغ (٨٠) موظفًا اداري تم
اختيارهم من الاقسام العلمية والوحدات الادارية في
ديوان هيئة التعليم التقني، والمعهد الطبي التقني
المنصور/محافظة بغداد، وكانت اهم النتائج :

١. ان المستويات الخاصة لضغوط العمل التي
يعاني منها افراد عينة الدراسة كانت
مرتفعة بشكلها العام، سواء ما كان منها
ناتج عن طبيعة العمل او غموض وصراع
الدور او عبء العمل.

٢. وجود تأثير ذو دلالة معنوية للأبعاد الفرعية
لضغوط العمل والمتمثلة بطبيعة العمل،
صراع الدور، غموض الدور، عبء العمل)
في المتغير الاستجابي(الاداء الوظيفي.

٢-٤ مناقشة الدراسات المشابهة :

بعد استعراض عدد من الدراسات التي لها
صلة بموضوع الدراسة الحالية يمكن تلخيص مجموعة
من المؤشرات على تلك الدراسات وكالاتي:
أ. الأهداف : اختلفت الدراسات المشابهة في
اهتماماتها فمنهم من تناول أثر بعض المتغيرات
الداخلية على مستوى ضغط العمل، ومنهم من ركز
على قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء
الوظيفي، واتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات
السابقة بتناولها ضغوط العمل.

ب. العينة : تباينت العينات المستخدمة في الدراسات
المشابهة بين أعضاء إلهيات الإدارية والاكاديمية،
واختلفت الدراسات في تحديدها حجم العينة، إذ
يتراوح عدد أفراد العينة في الدراسات التي تناولت
ضغوط العمل بين(٨٠-١٤٨٦)، أما حجم الدراسة
الحالية فهو (٢٥٩) مدرسا وإداريا .

ج. أدوات القياس : تباينت أدوات القياس، إلا أن
الدراسة الحالية اتفقت مع دراسة (حسين ، ٢٠١٣)
في استخدام الاسباب الرئيسة لقياس ضغوط العمل
واختلفت مع دراسة (عمار ، ٢٠٠٦) .

د. الوسائل الإحصائية : تباينت الوسائل الإحصائية
على وفق أهدافها ومن بين الوسائل الوسط الحسابي
والانحراف المعياري والنسبة المئوية وتحليل التباين، أما

٣-٢-١ مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث على منتسبي معاهد التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق، ممن هم من حملة شهادة الاعدادية فما فوق، إذ بلغ العدد الكلي لمجتمع البحث (٣١٥) فرداً موزعين على معاهد التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق والمصنفة من قبل (وزارة التربية في اقليم كردستان العراق) للعام (٢٠١٦-٢٠١٧) والجدول الآتي يبين ذلك :

الجدول (١) يبين مجتمع البحث

المحافظات	ت	المعهد	العدد	المجموع
اربيل	١	اربيل	٣٣	١٠٢
	٢	شقلاوة	٤٠	
	٣	كويه	٢٩	
دهوك	٤	دهوك	٢٨	٧٣
	٥	زاخو	١٦	
	٦	عقرة	٢٩	
السليمانية	٧	السليمانية	٦٣	١٤٠
	٨	رانية	٢٧	
	٩	خاقين	٣٠	
	١٠	جمجمال	٢٠	
المجموع			٣١٥	

الدراسة الحالية فقد استخدم فيها المتوسط الحسابي

والنسبة المئوية وتحليل التباين وكا ٢ ومعامل ارتباط

بيرسون ومعامل الفا .

٣- إجراءات البحث

١-٣ منهج البحث:

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب

المسحي لملاءمته وطبيعة البحث.

٣-٢ مجتمع البحث وعيناته

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء...

٣-٢-٢ عينة البحث الأساسية

(معهد التربية الرياضية دهوك- معهد التربية الرياضية

زاخو- معهد التربية الرياضية عقرة) ومحافظة

السليمانية (معهد التربية الرياضية السليمانية- معهد

التربية الرياضية رانية- معهد التربية الرياضية خاتقين-

معهد التربية الرياضية جمجمال)، وبما يمثل

(٨٨.٢٥%) من مجتمع البحث، والجدول الآتي يبين

ذلك:

تم اختيار العينة بالطريقة العنقودية متعددة

المراحل من منتسبي معاهد التربية الرياضية في اقليم

كوردستان العراق، والبالغ عددهم (٢٧٨) مدرساً

وإدارياً موزعين حسب تصنيف وزارة التربية في اقليم

كوردستان العراق، إذ ضمت محافظة اربيل (معهد

التربية الرياضية اربيل- معهد التربية الرياضية

شقلاوة-معهد التربية الرياضية كويه) ومحافظة دهوك

الجدول (٢) يبين عينة البحث الأساسية

المحافظات	مجتمع البحث	المعهد	عينة البحث الأساسية	المجموع	نسبة العينة من المجتمع
اربيل	١٠٢	اربيل	٣٣	١٠٠	٩٨.٠٣%
		شقلاوة	٣٩		
		كويه	٢٨		
دهوك	٧٣	دهوك	٢٨	٧٣	١٠٠%
		زاخو	١٦		
		عقرة	٢٩		
السليمانية	١٤٠	السليمانية	٤٩	١٠٥	٧٥%
		رانية	١٧		
		خاتقين	١٩		
		جمجمال	٢٠		
المجموع	٣١٥		٢٧٨		٨٨.٢٥%

٣-٢-٢-١ عينة البناء
 وتم استعادة (٢٠٩) بضمنهم (١٠) منها لإجراء
 التطبيق الاستطلاعي للمقياس و(١٩٩) استمارة
 استخدمت لصدق البناء والثبات، (٦٩) منها تعود
 لمعاهد التربية الرياضية في محافظة اربيل، و(٦٣) تعود
 لمحافظة دهوك و(٧٧) في محافظة السليمانية، و(٢٢)
 معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق،
 استمارات لم تسترجع، والجدول الاتي يبين ذلك:

الجدول (٣) يبين عينة البناء

الحافظات	المعاهد	عينة البحث الأساسية	عينة البناء			النسبة المئوية
			التطبيق الاستطلاعي	صدق البناء والثبات	المجموع	
اربيل	اربيل	٣٣	١٠	١٣	٦٩	%٦٩
	شقلاوة	٣٩	-----	٢٩		
	كويه	٢٨	-----	١٧		
دهوك	دهوك	٢٨	-----	٢٣	٦٣	%٨٦.٣٠
	زاخو	١٦	-----	١٤		
	عقرة	٢٩	-----	٢٦		
السليمانية	السليمانية	٤٩	-----	٣٣	٧٧	%٧٣.٣٣
	رانية	١٧	-----	١٤		
	خايقين	١٩	-----	١٢		
	جميعال	٢٠	-----	١٨		
المجموع		٢٧٨	١٠	١٩٩	٢٠٩	%٧٥.١٧

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء...

٣-٣ أداة البحث :

على سبب مختلفة ولكل سبب محاسن و عيوب "ولا

شك بان الاسباب التي يتم اعتمادها كمؤشر على

الضغوط تعتمد على الشخص أو الجهة التي تقوم

بالتصنيف، وتختلف باختلاف المجتمعات ونوع

المنظمات"، هذا وقد جمع الباحثان الأطر النظرية

الخاصة بضغوط العمل اعتمادا على الأدبيات الإدارية

والدراسات ذات العلاقة، بعد تحديد مفاهيمها، وكما

في الجدول التالي:

قام الباحثان ببناء المقياس على وفق

الخطوات الآتية:

٣-٣-١- تحديد أبعاد المقياس :

من خلال مراجعة البحوث والأطر النظرية

والإطلاع على المصادر العلمية الخاصة بالموضوع قيد

البحث، استجمع الباحثان اسباب عدة لقياس

ضغوط العمل ووجد عدم إمكانية تبني دراسة لقياس

اسباب ضغوط العمل كون هذه الاسباب كل منها يركز

الجدول (٤) يبين ضغوط العمل كما وردت في الدراسات السابقة

٢٠	الأسباب	المؤلف	ظروف العمل المادية	التعامل مع الزملاء	نمطية العمل	التعب الجسماني	جماعة العمل	الفيزيائية	الدعم الاجتماعي	نطاق الاشراف	حجم المنظمة	البيروقراطية	فرص الترقى	الهيكالية التنظيمية	اتخاذ القرار	التخصص	المركزية	تقييم الاداء	التغذية المرتدة	طرق الاتصال	تحمل المسؤولية	علاقات العمل	التطور الوظيفي	الغريبة	المكافأة والاجرة	الوسائل التعليمية	المناهج الدراسية	ضعف التلاميذ	المعلم	ادارة المدرسة	عبء الدور	غموض الدور	صراع الدور	طبيعة العمل
١	(لعجاليية ٢٠١٥)	/																				/								/	/	/	/	
٢	(بو غازي ٢٠١٣)	/																												/	/	/	/	
٣	(رزاق ٢٠١٣)	/																												/	/	/	/	
٤	(حسين ٢٠١٣	/																												/	/	/	/	
٥	(احمد ٢٠١٢)	/											/																	/	/	/	/	
٦	(الحيالي ٢٠١١)	/																										/	/	/	/	/	/	
٧	(خير الدين ٢٠١١)	/																												/	/	/	/	
٨	(قاجة ٢٠١١)	/	/																						/	/	/	/	/	/		/	/	/
٩	(السقا ٢٠٠٩)	/																			/								/	/	/	/	/	
١٠	(النحاس ٢٠٠٨)	/																			/				/					/	/	/	/	
١١	(العريفي ٢٠٠٨)	/																					/							/	/	/		
١٢	(الشامان ٢٠٠٦)	/													/			/								/				/	/	/	/	
١٣	(الزيادات ٢٠٠٦)												/													/						/		
١٤	(جاد الرب ٢٠٠٥)	/																											/	/	/	/	/	
١٥	(الدوسري ٢٠٠٥)	/																											/	/	/	/	/	
١٦	(القبلان ٢٠٠٤	/																											/	/	/	/	/	
١٧	(رشيد ٢٠٠٣)	/																				/			/					/	/	/		
١٨	(درويش ٢٠٠٣)	/					/						/										/		/					/	/		/	
١٩	(القريوتي ٢٠٠٣)		/		/																									/	/	/	/	
٢٠	(المشعان ٢٠٠١)			/			/							/										/										
٢١	(السعد ومفتي ٢٠٠١)	/						/													/								/	/	/	/	/	
٢٢	(المعشر ٢٠٠١)	/																											/	/	/	/	/	
٢٣	(الفيصلي ١٩٩٩)				/									/								/			/					/	/	/	/	
٢٤	(Quick 1999)								/								/															/		
٢٥	(Robbins 1998)								/					/																		/		
٢٦	(هيجان ١٩٩٨)				/										/															/			/	
٢٧	(Reynolds 1997)													/											/				/	/	/	/	/	
٢٨	(نصير ودبياجة ١٩٩٧)																				/								/	/	/			
٢٩	(Quick,Nelson1997)																				/								/	/	/	/	/	
٣٠	(Dua 1994)		/							/																				/			/	
٣١	(السمادوني ١٩٩٤)		/						/																	/				/	/		/	
٣٢	(الهنداوي ١٩٩٤)															/		/	/	/	/				/					/		/	/	
٣٣	(Fontane١٩٩٣)															/		/	/	/			/		/					/	/	/	/	
٣٤	(Collins 1993)																												/	/	/	/	/	
٣٥	(Daily 1988)																												/	/	/	/	/	
٣٦	(Marchall 1984)							/	/				/	/															/	/	/	/	/	
٣٧	(عسكر وعبدالله ١٩٨٤)														/			/			/													
		النسبة المئوية	%٢.٧٠	%٥.٤٠	%٢.٧٠	%٢.٧٠	%٢.٧٠	%٢.٧٠	%١٣.٥١	%٢.٧٠	%٢.٧٠	%٢.٧٠	%١٠.٨١	%١٨.٩١	%١٨.٩١	%١٠.٨١	%٨.١٠	%١٠.٨١	%٥.٤٠	%٨.١٠	%١٦.٢١	%١٨.٩١	%٢١.٦٢	%١٣.٥١	%٢١.٦٢	%٥.٤٠	%٢.٧٠	%٢.٧٠	%٥.٤٠	%٥.٤٠	%٧٢.٩٧	%٧٢.٩٧	%٧٨.٣٧	%٨٣.٧٨

نلاحظ من الجدول (٤) أن الاسباب الأكثر شيوعا حسب ما ذكرها المؤلفون هي اربع اسباب وهي (طبيعة العمل، غموض الدور، عبء الدور، صراع الدور)، وعلية تبني الباحث هذه الاسباب.

٣-٣-٢ صياغة العبارات :

بعد تحديد أبعاد المقياس تطلب إعداد الصيغة الأولى له، إذ تمت صياغة عدد من العبارات على وفق الاسباب المحددة وبما يتلاءم وطبيعة عمل مجتمع البحث، إذ اشتمل المقياس بصيغته الأولى على (٤٩) عبارة موزعة على اسباب المقياس الاربعة السابق تحديدها في ضغوط العمل، كما تم تحديد البدائل المقترحة وهي خمسة (اتفق تماماً، اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق، لا اتفق أبداً)، وقد تم مراعاة جوانب أساسية في صياغة العبارات منها: (أن لا تكون طويلة تؤدي إلى الملل، أن لا تكون العبارة بصيغة المتكلم، أن تكون قابلة لقياس متغير واحد، أن تقيس الفقرة أحد أبعاد المقياس ومرتبطة معه)، (ابو علام وشريف، ١٩٨٩، ١٣٤).

٣-٣-٣ صدق المحتوى

تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل سبب من اسباب المقياس، وكذلك تصنيف عبارات كل سبب، إذ يشير (الحكيم) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من اجله الاختبار" (الحكيم، ٢٠٠٤، ٢٣).

٣-٣-٤ الصدق الظاهري

بعد إعداد عبارات المقياس البالغ عددها (٤٩) عبارة لأسباب ضغوط العمل وصياغتها بصورتها الأولى، تم التحقق من صدقها الظاهري بعرضها على السادة الخبراء المختصين في العلوم الإدارية والتربوية والرياضية (الملحق ١) حيث طلب منهم (دمج، حذف، إضافة، تعديل) ما يرونه مناسباً من الفقرات، ليصبح عدد الفقرات (٣٠) فقرة تناسب عمل معاهد التربية الرياضية لقياس ضغوط العمل لمدير معهد التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق (الملحق ٢)، وقد تم إجراء التغييرات على وفق تطابق آراء الخبراء فقد تم الإبقاء على الفقرات التي دلالة (كا) لها اصغر من (٠,٠٥) لصالح تكرار الإجابة (تصلح) وحذف الفقرات التي دلالة (كا) لها اصغر من (٠,٠٥) لصالح تكرار الإجابة (لا تصلح) والفقرات التي مستوى دلالة (كا) لها غير معنوي كذلك الحال بالنسبة للتعديل نص الفقرات، وبهذا تم التحقق من الصدق الظاهري إذ يشير (عويس) إلى أنه "يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار، فإذا أقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه، يمكن الباحث الاعتماد على حكم الخبراء" (عويس، ١٩٩٩، ٥٥)، والجدول الآتي يوضح تطابق آراء الخبراء حول صلاحية الفقرات أو عدمه.

الجدول (٥) / يبين اسباب ضغوط العمل ونسب اتفاق الخبراء عليها

الاسباب	تسلسل العبارات	الموافقون	الرافضون	ك٢	الدلالة
طبيعة العمل	١١-٦-٥-١	١٥	٣	٨	٠.٠٠٥
	٩-٢	١٤	٤	٥.٥٥	٠.٠١٨
	١٠-٨-٧-٤-٣	٨	١٠	٠.٢٢	٠.٦٣٧
صراع الدور	١٢-١١-٥-٢-١	١٨	٠	١٨	٠.٠٠٠
	١٠-٩-٤-٣	١٦	٢	١٠.٨٨	٠.٠٠١
	٨-٧-٦	٨	١٠	٠.٢٢	٠.٦٣٧
عبء الدور	١١-٧-٦-٤-١	١٨	٠	١٨	٠.٠٠٠
	٩-٨-٣	١٤	٤	٥.٥٥	٠.٠١٨
	١٣-١٠-٢	٨	١٠	٠.٢٢	٠.٦٣٧
	١٢-٥	٤	١٤	٢	٠.٠١٨
غموض الدور	١٠-٩-٦-١	١٧	١	١٤.٢٢	٠.٠٠٠
	١١-٨-٤	١٦	٢	١٠.٨٨	٠.٠٠١
	١٣-١٢-٥-٣	٨	١٠	٠.٢٢	٠.٦٣٧
	٧-٢	٦	١٢	٢	٠.١٥٧

قيمة (ك٢) الجدولية عند درجة حرية (٢-١) ونسبة خطأ (٠,٠٥) تساوي (٣,٨٤).

٥-٣-٣ التطبيق الاستطلاعي الأولي للمقياس :

هذا الإجراء للتحقق من وضوح التعليمات والعبارات ومدى ملائمة بدائل الاستجابة وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرقه تطبيق المقياس، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث، فضلاً عن ملائمة

طبق المقياس المتكون من (٢٩) فقرة على عينة من مدرسي وإداريين في معهد التربية الرياضية اربيل وقوامها (١٠) متسبين، وامتدت فترة التطبيق من ١٧ / ٦ / ٢٠١٧ لغاية ٢٧ / ٦ / ٢٠١٧، وتم استخدام

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء . . .

بدائل الاستجابة للمقياس وبلغ معدل زمن الاستجابة للمقياس (٨) دقيقة .

١-١-٤ أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

١- تحديد عينة التمييز

٦-٣-٣ الوسائل الاحصائية :

من خلال مراجعة الأطر النظرية

المتعلقة بعينة التمييز وجد الباحثان أنها

تجتمع حول زيادة عدد أفراد عينة التمييز

إلى أقصى ما يمكن للحصول على مصداقية

للفقرات ويشير (ثانلي، ١٩٧٨) إلى "أن

نسبة عدد افراد العينة إلى عدد الفقرات

يجب أن لا تقل عن نسبة (١:٥) لعلاقة ذلك

بتقليل فرص الصدفة في عملية التحليل"

(Nannily,1978,262). وبما أن

المقياس يتكون من (٣٠) فقرة قام باختيار

عينة بلغت (١٩٩) فردا وإجراء الآتي :

٢- التحليل الإحصائي للعبارات

• إيجاد المجموع الكلي لكل فقرة ولجميع أفراد

عينة التمييز البالغ عددهم (١٩٩) منسبا .

• ترتيب الفقرات تنازليا على وفق المجموع

الكلي للاستمارات.

• تحديد العينتين المتطرفتين باختيار (٢٧%)

من عينة التمييز كمجموعة عليا و (٢٧%)

مجموعة دنيا، بحيث شملت (٥٤) استمارة

للمجموعة العليا، و(٥٤) استمارة للمجموعة

تم معالجة البيانات احصائيا باستخدام

الوسائل الاحصائية الاتية :

(الوسط الحسابي و الانحراف المعياري

والنسبة المئوية ومربع كأي واختبار (ت)

لعينتين مستقلتين ومعامل ارتباط بيرسون

ومعامل الفا) .

وقد تم معالجة البيانات باستخدام

برنامجي Spss و Excel.

٤- عرض النتائج ومناقشتها

١-٤ صدق بناء المقياس:

تم الكشف عن صدق البناء باستخدام

طريقتين: الأولى- بإيجاد صدق المفردة عن طريق

حساب قوة التمييز للفقرات، إذ يتم إيجاد خاصية

التمييز لكل فقرة باستخدام أسلوب المجموعتين

المضادتين، والطريقة الثانية - عن طريق إيجاد قوة

الارتباط بين الفقرات لقياس السمة الذي يدعى

بالانساق الداخلي، إذ تعد هذه الطرائق مؤشرات

إحصائية لصدق البناء (عودة، ١٩٩٩، ٣٨٦-٣٨٨) .

وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي

المستخدمة.

الدنيا، وتم استخراج قيمة (ت) بين المجموعتين العليا والدنيا، وتبين أن (٢٩) عبارة تميز بين المجموعتين المتطرفتين إذ تقاربت قيمها التائية المحتسبة ما بين (١.٦٢٢-٧.١٣٤)، ومستوى الدلالة لها (sig) ما بين (٠.٠٠٠-٠.٠٤٦) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، باستثناء فقرة غير مميزة تحمل التسلسل

(٢٧) وهي (مدير المعهد يفهم مدى مساهمة عمله لتحقيق أهداف المعهد-من سبب غموض الدور)، إذ بلغت قيمتها التائية المحتسبة (٠.٣٩٥) ومستوى الدلالة لها (sig) (٠.٦٩٤)، وهو أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥) والجدول الآتي يبين ذلك.

الجدول (٦) يبين قيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين المتطرفتين لعينة البحث لأسباب ضغوط العمل

الدلالة (Sig)	ت الحسوبة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		ت
		الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	
٠.٠٠٢	١.٦٢٢	١.٠٨٢	٣.٨١٤	٠.٧٩٣	٤.١١١	١.
٠.٠٤٦	٤.٣٣٦	٠.٨٣٣	٢.٧٢٢	٠.٧٦٢	٤.٠٥٥	٢.
٠.٠٢١	١.٩٨١	١.٠٢٣	٣.٥٠٠	٠.٨١٠	٣.٨٥١	٣.
٠.٠١٤	٢.٤٨٨	٠.٩٥١	٣.٦٦٦	٠.٩٠٤	٤.١١١	٤.
٠.٠٠٠	٥.٠٥٥	١.١٤٩	٣.٠٠٠	٠.٨٩٠	٤.٠٠٠	٥.
٠.٠٠٠	٤.١٥١	١.٠٨٨	٢.٧٩٦	٠.٩٩٦	٣.٦٢٦	٦.
٠.٠٠٠	٤.٥٧٢	١.٠٥٣	٣.٠٥٥	٠.٨٧٤	٣.٩٠٧	٧.
٠.٠٠٠	٤.٣٠٨	١.٠٢١	٢.٧٧٧	٠.٩٤٢	٣.٥٩٢	٨.
٠.٠٠٠	٧.١٣٤	١.١٦٥	٢.٣٣٣	٠.٩٢٤	٣.٧٧٧	٩.
٠.٠٠٠	٣.٦٨٧	١.١٦٥	٢.٨٨٨	٠.٩١١	٣.٦٦٦	١٠.

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء...

٠.٠٠٠	٤.٩٧٤	١.٠٢١	٢.٨٨٨	١.٠٢٨	٣.٨٧٠	.١١
٠.٠٤٠	٢.٥٢٢	٠.٨٠٤	٣.٣٥١	٠.٩٤٥	٣.٧٧٧	.١٢
٠.٠١٣	٥.٧٧٦	١.٠١٦	٢.٧٩٦	٠.٨٧٧	٣.٨٥٠	.١٣
٠.٠٠٠	٤.٣٩٢	٠.٩٨٥	٢.٨٣٣	٠.٨٩٦	٣.٦٢٩	.١٤
٠.٠٠٠	٥.٦٢٠	١.٠٨٨	٢.٧٢٢	٠.٩٩٨	٣.٨٥١	.١٥
٠.٠٠٢	٣.٢٣٤	١.٠٧١	٣.٢٧٧	٠.٨٨٣	٣.٨٨٨	.١٦
٠.٠٠١	٣.٥٢٠	٠.٨٦١	٣.١١١	١.٠٩٣	٣.٧٧٧	.١٧
٠.٠٢٢	٢.٣١٩	٠.٩١٤	٣.٢٥٩	٠.٩١١	٣.٦٦٦	.١٨
٠.٠٠٠	٥.٠٥٢	١.٠٢٦	٣.٢٤٠	٠.٩١٢	٤.١٨٥	.١٩
٠.٠١٣	٢.٥٣٢	٠.٨٧٧	٣.٣٨٨	٠.٨٧٠	٣.١٨٤	.٢٠
٠.٠٠٠	٤.٢٩٧	٠.٩٨١	٣.٥٩٢	٠.٨٠٠	٤.٣٣٣	.٢١
٠.٠٠٠	٦.٥٩٥	١.٠٣١	٢.٧٤٠	٠.٨٨٩	٩٦٣.٣	.٢٢
٠.٠٠١	٣.٥٤٧	٠.٩٨٩	٣.٠٣٧	٠.٩٠٧	٣.٦٨٥	.٢٣
٠.٠٠٠	٤.١٢٤	٠.٩٧٤	٢.٧٤٠	١.٠٧٥	٣.٥٥٥	.٢٤
٠.٠٤٤	١.٩١٣	١.٠٥٨	٣.٤٦٣	١.٠٥٣	٣.٨٥١	.٢٥
٠.٠٠٠	٤.١٦١	١.٠٧٢	٢.٩٨١	٠.٩٥٩	٣.٧٩٦	.٢٦
٠.٦٩٤	٠.٣٩٥	٠.٩٦٦	٣.٤٨١	٠.٩٨٤	٣.٥٥٥	.٢٧
٠.٠٠٠	٤.٨٥٩	٠.٨٨٣	٢.٧٧٧	٠.٨٩٨	٣.٦١١	.٢٨
٠.٠٠٠	٥.٦٤٠	٠.٨٨٣	٢.٨٨٨	٠.٧٨٦	٣.٧٩٦	.٢٩
٠.٠٠٠	٤.٨٩٦	٠.٨٧٩	٢.٥٩٢	٠.٩٦٥	٣.٤٦٣	.٣٠

- ٤-١-٢ أسلوب الاتساق الداخلي :تم التوصل إليه من خلال إيجاد علاقة الارتباط بين العبارة وكل من مجموع البعد والمجموع الكلي للمقياس، وذلك للكشف عما إذا كان الارتباط القائم بين المتغيرين حقيقيا أم لا، وبهذا تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي ل(١٩٩) استمارة و(٢٩) عبارة، بعد حذف العبارة غير المميزة، وتبين أن (٢٩) عبارة متسقة داخليا، إذ تقاربت قيم ارتباطاتها ما بين (٠.١٣٩ - ٠.٥٤٣) وبلغ مستوى الدلالة لها (٠.٠٠٠) وهي اصغر من مستوى الدلالة المعتمد (٠.٠٥)، وكما في الجدول الآتي.

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء...

الجدول (٧) يبين قيم الاتساق الداخلي للفقرات مع المحور والكلية لعينة البحث لأسباب ضغوط العمل

ت	السبب	تسلسل العبارة	ارتباط العبارة بالمحور	الدلالة	ارتباط العبارة بالكلية	الدلالة
١	طبيعة العمل	١	٠.٤١٩**	٠.٠٠٠	٠.١٩٧	٠.٠٠٠
		٢	٠.٦١٩**	٠.٠٠٠	٠.٤١٧**	٠.٠٠٠
		٣	٠.٥٢٧**	٠.٠٠٠	٠.١٤٣	٠.٠٠٠
		٤	٠.٥١٨**	٠.٠٠٠	٠.١٤١	٠.٠٠٠
		٥	٠.٣٥١**	٠.٠٠٠	٠.٢٣٧*	٠.٠٠٠
		٦	٠.٤٢١**	٠.٠٠٠	٠.٣٩٨**	٠.٠٠٠
٢	صراع الدور	٧	٠.٥٥٢**	٠.٠٠٠	٠.٢٠٤*	٠.٠٠٠
		٨	٠.٤٩٩**	٠.٠٠٠	٠.١٣٩*	٠.٠٠٠
		٩	٠.٦٦٠**	٠.٠٠٠	٠.٥٢٣**	٠.٠٠٠
		١٠	٠.٦٠٠**	٠.٠٠٠	٠.٢٠٥	٠.٠٠٠
		١١	٠.٤١٣**	٠.٠٠٠	٠.٥١٩**	٠.٠٠٠
		١٢	٠.٣٠٢**	٠.٠٠٠	٠.١٤٧	٠.٠٠٠
		١٣	٠.٥٥٤**	٠.٠٠٠	٠.٣٢٠**	٠.٠٠٠
		١٤	٠.٤٤٧**	٠.٠٠٠	٠.٢٥٥*	٠.٠٠٠
٣	عبء الدور	١٥	٠.٥٠٨**	٠.٠٠٠	٠.٢٦٧*	٠.٠٠٠
		١٦	٠.٢٩٣**	٠.٠٠٠	٠.٢٤٨*	٠.٠٠٠
		١٧	٠.٣١٠**	٠.٠٠٠	٠.١٥٢	٠.٠٠٠
		١٨	٠.٣٦٧**	٠.٠٠٠	٠.٢٦٠*	٠.٠٠٠
		١٩	١٣٣٢ ٠.٥٤٩**	٠.٠٠٠	٠.٤١١**	٠.٠٠٠

٠.٠٠٠	٠.١٤٢	٠.٠٠٠	٠.٣٦٢**	٢٠		
٠.٠٠٠	٠.٣٦٩**	٠.٠٠٠	٠.٥١٢**	٢١		
٠.٠٠٠	٠.٥٤٣**	٠.٠٠٠	٠.٥٢٠**	٢٢		
٠.٠٠٠	٠.٣٠٥**	٠.٠٠٠	٠.٤١٠**	٢٣		
٠.٠٠٠	٠.٢٥٤*	٠.٠٠٠	٠.٥٢٤**	٢٤	غموض الدور	٤
٠.٠٠٠	٠.٣١٩**	٠.٠٠٠	٠.٣٤٢**	٢٥		
٠.٠٠٠	٠.٤٦١**	٠.٠٠٠	٠.٥٧٦**	٢٦		
٠.٠٠٠	٠.٤٢٩**	٠.٠٠٠	٠.٥٧٤**	٢٧		
٠.٠٠٠	٠.١٤٣	٠.٠٠٠	٠.٥٣٤**	٢٨		
٠.٠٠٠	٠.٣٧٧**	٠.٠٠٠	٠.٤٤٨**	٢٩		

استقر المقياس بصيغته النهائية

٢-٤ ثبات المقياس :

على (٢٩) فقرة، تم تحديد الوزن المناسب

١-٢-٤ طريقة معامل ألفا :

لكل استجابة والذي يتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماما، اتفق، اتفق نوعا ما، لا اتفق، لا اتفق ابداً)، وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقا للبدائل المختارة عن كل عبارة والتي تتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على وفق البدائل، وتبلغ القيمة العليا للاستجابة (١٤٥) درجة، والقيمة

بلغت قيمة معامل ثبات ألفا (٠,٨١)، لضغوط العمل، وبهذا تعد معاملات الثبات جيدة، إذ يشير (أبو حويج وآخرون) إلى انه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين (٠,٧٠ إلى ٠,٩٠)، (أبو حويج، ٢٠٠٢، ٦٨) وحسبما أشار إليه كل من (سماره وآخرين، ١٩٨٩، ١٢٠) و(عودة والخليلي، ٢٠٠٠، ١٤٦).

٣-٤ وصف المقياس بصيغته النهائية وتصحيحه

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

الدنيا (٢٩) درجة، والجدول الآتي يبين توزيع عبارات المقياس حسب الاسباب.

الجدول (٨) / يبين توزيع عبارات المقياس على وفق اسباب ضغوط العمل

ت	الاسباب	تسلسل الفقرات في المقياس
١	طبيعة العمل	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦
٢	صاء الدور	٧، ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥
٣	عبء الدور	١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣
٤	غموض الدور	٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩

٥- الاستنتاجات والتوصيات

٦- المصادر:

١-٥ الاستنتاجات : من خلال نتائج البحث استنتج

١. أبو حويج ، مروان وآخران : (٢٠٠٢)،

الباحثان ما يأتي :

"المقياس والتقييم في التربية وعلم النفس"،

١-٥ أن (٢٩) عبارة من عبارات المقياس تميز بين

ط١، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع،

المجموعتين المتطرفتين إذ تقاربت قيمها التائية المحتسبة

عمان.

ما بين (١٠.٦٢٢-٧.١٣٤)، وبلغ مستوى الدلالة لها

٢. ابو علام، رجاء محمود وشريف : (١٩٨٩)،

(Sig) ما بين (٠.٠٠٠-٠.٠٠٠) .

"الفروق الفردية وتطبيقاتها التربوية"، ط٢،

١-٥ أن (٢٩) عبارة متسقة داخليا، إذ تراوحت

دار القلم، الكويت.

قيم ارتباطاتها ما بين (٠.١٣٩- ٠.٥٤٣) وبلغ

٣. احمد، محمد عرفي : (٢٠١٢)، "أساليب

مستوى الدلالة لها (صفر).

مواجهة الضغوط وعلاقتها بتأكيد الذات"،

٢-٥ التوصيات :

لدى طلاب المرحلة الثانوية في محافظة مهد

١-٢-٥ اعتماد المقياس في قياس ضغوط العمل

الذهب.

لمدرء معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان

٤. الأحمدى، حنان عبدالرحيم : (٢٠٠٢)، "

العراق.

ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر

٢-٢-٥ إجراء مقارنات بين مدرء معاهد التربية

والأعراض- بحث ميداني في المستشفيات

الرياضية في معاهد التربية الرياضية في ضغوط العمل.

الحكومية والخاصة بمدينة الرياض"، مركز

١٠. الحكيم، علي سلوم جراد : (٢٠٠٤)،
"الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال
الرياضي"، جامعة القادسية، دار الطيف
للطباعة، العراق.
١١. خير الدين، ابن خروزر : (٢٠١١)، "علاقة
ضغوط العمل بالرضا الوظيفي للمدرسين في
المؤسسة التربوية الجزائرية"، (دراسة ميدانية
بمدارس بلدية العوينات لولاية تبسة)،
الجزائر.
١٢. درويش، نجيب عباس : (٢٠٠٣)،
"الضغوط المهنية التي تواجه الصحفيين
العاملين في الصحافة الرياضية في المملكة
العربية السعودية"، رسالة ماجستير غير
منشورة، جامعة الملك سعود، السعودية.
١٣. الدوسري، سعد بن عميان : (٢٠٠٥)،
"ضغوط العمل وعلاقتها بالولاء التنظيمي
في الأجهزة الأمنية"، دراسة ميدانية على
مستوى شرطة المنطقة الشرقية، رسالة
ماجستير، جامعة نايف للعلوم الأمنية،
السعودية.
١٤. رزاق، بكرة ايمان، وفائزة رعاش :
(٢٠١٣)، "اثر ضغوط العمل على اداء
العاملين"، دراسة حالة مؤسسة الضرائب-
- البحوث والدراسات الإدارية، الرياض،)
معهد الإدارة العامة، السعودية.
٥. بوغازي، فريدة : (٢٠١٣)، "تحليل اثر
مصادر ضغوط العمل في المؤسسات
الاقتصادية"، دراسة ميدانية، المؤسسة
المينائية، سكيكدة، مصر.
٦. حجازي، جمال طاهر، (٢٠٠٢) : "إدارة
ضغوط العمل لدى الأطباء بالمستشفيات
العامة بمحافظة الشرقية"، مجلة الدراسات
والبحوث التجارية، بنها، جامعة بنها، كلية
التجارة، العدد (٢)، مصر.
٧. جاد الرب، سيد محمد : (٢٠٠٥)،
"الضغوط التنظيمية والمسؤولية الاجتماعية
في منظمات الأعمال المصرية"، مطابع الدار
الهندسية، القاهرة، مصر.
٨. حريم، حسين : (١٩٩٧)، "السلوك
التنظيمي سلوك الأفراد في المنظمات"، دار
زهرا للنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
٩. حسين، سحر انور : (٢٠١٣)، "قياس
تأثير ضغوط العمل في مستوى الإداء
الوظيفي دراسة استطلاعية تحليلية لآراء
عينة من العاملين في هيئة التعليم التقني"،
بغداد، العراق.

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

دراسة ميدانية على المصارف العاملة في
قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة
الإسلامية، فلسطين.

٢١. السمدوني، السيد ابراهيم : (١٩٩٤)،
"الإنهاك النفسي لمعلمي التربية الخاصة
وتبعاته: دراسة تنبؤية في ضوء بعض
المتغيرات الشخصية والمهنية"، التربية
المعاصرة، السعودية.

٢٢. سماره، عزيز وآخرين : (١٩٨٩)، "مبادئ
القياس والتقويم في التربية"، دار الفكر للنشر
والتوزيع، عمان، الأردن.

٢٣. الشامان، أمل بنت سلامة : (٢٠٠٦)،
"مصادر ضغوط العمل التنظيمية لدى
المشرفات الإداريات في مدينة الرياض في
ضوء بعض المتغيرات"، جامعة الملك سعود،
السعودية.

٢٤. الشقيرات، محمد والدرايع، ماهر
والضمور، محمد : (٢٠٠٣)، "مصادر
الضغوط النفسية لدى العاملين في شركة
مناجم الفوسفات الأردنية والأعراض
المرتبطة بها وعلاقتها ببعض العوامل
الديموغرافية وتأثير ذلك على الانتماء
للشركة"، مجلة الإداري، مسقط، معهد

ورقمة، جامعة قاصدي مرباح- ورقلة-
كمية العموم الاقتصادية والتجارية وعموم
التسيير، الجزائر.

١٥. الرشيد، جهاد بن محمد : (٢٠٠٣)،
"إدارة الوقت وعلاقتها بضغط العمل"،
(دراسة تطبيقية على مديري الإدارات
ورؤساء الأقسام بحرس الحدود بمدينة
الرياض والدمام، السعودية).

١٦. الزيادات، خليفه موسى علي : (٢٠٠٦)،
"أثر ضغوط العمل على أداء العاملين في
المصارف التجارية الأردنية، الأردن.

١٧. السعد، صالح ومفتي، محمد : (٢٠٠١)،
"أسباب وتأثير ضغوط موازنة الوقت في بيئة
المراجعة السعودية"، مجلة كلية التجارة
للبحوث العلمية، الإسكندرية : جامعة
الإسكندرية، كلية التجارة، المجلد ٣٨،
العدد الثاني، مصر.

١٨. سعيد، جيجي محمود : (٢٠٠٩) : "مفهوم
الأنشطة الصفية واللاصفية".

19. <http://bebaqau.ahlamontada.com/t172-topic>.

٢٠. السقا، ميسون سليم : (٢٠٠٩)، "أثر
ضغوط العمل على عملية اتخاذ القرار"،

٢٩. عمار، تغريد زياد : (٢٠٠٦)، "أثر بعض المتغيرات الداخلية على مستوى ضغط العمل لدى الهيئة الإدارية والأكاديمية في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة"، فلسطين.
٣٠. عودة، احمد سليمان : (١٩٩٩)، "القياس والتقويم في العملية التدريسية"، جامعة اليرموك، عمان، الأردن.
٣١. عودة، احمد سليمان والخليلي، خليل يوسف : (٢٠٠٠)، "الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية"، دار الفكر، عمان، الأردن.
٣٢. عويس، خير الدين احمد : (١٩٩٩)، "دليل البحث العلمي"، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر.
٣٣. فائق، فوزي عبد الخالق : (٢٠٠٦)، "ضغوط العمل آفاق إقتصادية"، العدد ٦٧، السعودية.
٣٤. الفضلي، فضل صباح : (١٩٩٩)، "العلاقة التنظيمية بين وضوح الأهداف وغموض الدور وصراعه وضغط العمل في القطاع العام بدولة الكويت"، مجلة جامعة
- الإدارة العامة، السنة ٢٥ ، العدد ٩٢)، عمان.
٢٥. عبدالوهاب، محمد : (٢٠١١)، "الضغوط المهنية وعلاقتها بالانحرافات التنظيمية لدى مدرسي التربية الرياضية"، كلية التربية الرياضية، جامعة الموصل، العراق.
٢٦. العريفي، بشير سعود : (٢٠٠٨)، "دراسة العلاقة بين إدارة الوقت وضغوط العمل".
- http://www.sst5.com/bookinfo/fysf.aspx?file_on=15&Seip=52&Catof_libDepid.
٢٧. عسكر، سمير أحمد : (١٩٨٨)، متغيرات ضغوط العمل - دراسة تطبيقية في قطاع المصارف بدولة الإمارات العربية المتحدة"، مجلة الإدارة العامة، الرياض، (معهد الإدارة العامة، العدد 60) ، السعودية.
٢٨. عسكر، علي، وعبدالله، أحمد عباس : (١٩٨٨)، "مدى تعرض العاملين لضغوط العمل في بعض المهن الاجتماعية"، مجلة العلوم الاجتماعية، المجلد (١٦)، العدد (٤)، جامعة الكويت، الكويت.

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء... .

- الملك سعود، العلوم الإدارية، ٢مج ،
السعودية.
معهد الإدارة العامة، العدد ٧٥)،
السعودية.
٣٥. قاجة، كلثوم : (٢٠١٠)، "مصادر ضغوط
العمل على معلمي المرحلة الابتدائية دراسة
استكشافية بمدينة ورقلة، مجلة العلوم
الانسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة،
الجزائر.
٣٦. القبلان، نجاح : (٢٠٠٤)، "مصادر
الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في
المملكة العربية السعودية"، مكتبة الملك فهد
الوطنية، الرياض، السعودية.
٣٧. القريوتي، محمد قاسم : (١٩٩٧)، "السلوك
التنظيمي، دراسة السلوك الإنساني الفردي
والجماعي في المنظمات الإدارية"، ط١،
المكتبة الوطنية للنشر، عمان، الأردن.
٣٨. لعجالية، يوسف : (٢٠١٥)، "مصادر
ضغوط العمل لدى عمال الصحة وسبل
مواجهتها في المصالح الاستعجالية"، دراسة
ميدانية بالمركز الاستشفائي الجامعي بعنابة،
جامعة بسكرة، الجزائر.
٣٩. محمد، لطفي راشد : (١٩٩٢)، "نحو
إطار شامل لتفسير ضغوط العمل وكيفية
مواجهتها"، مجلة الإدارة العامة، الرياض،
٤٠. المشعان، عويد سلطان : (٢٠٠١)،
"مصادر الضغوط في العمل، دراسة مقارنة
بين الموظفين الكويتيين وغير الكويتيين في
القطاع الحكومي " .
<http://digital.library.ksu.edu.sa/V13M157R94>
٤١. المعشر، زياد : (٢٠٠١)، "قياس وتحليل
الولاء التنظيمي وضغوط العمل في الإدارات
الحكومية في محافظات الشمال في الأردن"،
دراسات العلوم الإدارية، الاردن.
٤٢. المير، عبدالرحيم علي : (١٩٩٥)،
"العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء
التنظيمي والأداء والرضا الوظيفي
والصفات الشخصية، دراسة مقارنة"، مجلة
الإدارة العامة، الرياض، (معهد الإدارة
العامة، المجلد ٣٥، العدد الثاني)،
السعودية.
٤٣. النحاس، عامر حجل : (٢٠٠٨)، "اثر
ضغوط العمل على اداء المراجع الخارجي"،
رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الادارة
والاقتصاد، جامعة دمشق، سوريا.

٤٤. نصير، نعيم، وديباجة، فاروق : (١٩٩٧)،
"مصادر اجهاد العمل"، دراسة ميدانية
لمصادر اجهاد العمل لأطباء الاسعاف في
مستشفيات محافظات شمالي الاردن، مجلة
جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية، ٩مجلد،
السعودية.
٤٥. النمر، سعود : (١٩٩٤)، "دراسة تحليلية
لاتجاهات العاملين نحو مستويات ضغوط
العمل في القطاعين العام والخاص بالمملكة"،
المجلة العربية للإدارة، الأردن، عمان.
٤٦. هاشم، عبدالعزيز : (٢٠٠٣)، "ضغوط
العمل والرضا الوظيفي - دراسة تطبيقية
على المرأة في الوظائف القيادية"، المجلة
المصرية للدراسات التجارية، المنصورة،
جامعة المنصورة، كلية التجارة، المجلد ٢٧،
العدد (٤)، مصر.
٤٧. الهنداوي، وفية أحمد : (١٩٩٤)،
"استراتيجيات التعامل مع ضغوط العمل"،
مجلة الإداري، مسقط، (معهد الإدارة
العامة، العدد ٥٨)، عمان.
٤٨. هيجان، عبدالرحمن أحمد : (١٩٩٨)،
"ضغوط العمل : منهج شامل لدراسة
مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها"،
- الرياض، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث
والدراسات الإدارية، السعودية.
49. Brief, Arthur P., Schuler,
Randall S. Sell, And Mary
Van : (1981), "**Managing
Job Stress**", USA , Little
Brown.
50. Daily, Dan Farrell :
(1988), "**Impact Of
Exchange Variables On
Exit**", Voice, Loyalty, And
Neglect: An Integrative
Model Of Responses To
Declining Job satisfaction "
Academy Of Management
Jornal.
51. Dua, J. K. : (1994) "**Job
Stressors And Their
Effects On Physical
Health, Emotional Health
And Job Satisfaction**"
Journal Of Educational
Administration.
52. Fontane, Agho Et Al :
(1993), "**Determinants Of
Employee Job
Satisfaction**" An Empirical
Test Of Cauasal Model,
Human Relations.

- Psychological Association, Washington.
58. Quick, James C, : (2001), **"An Isomorphic Theory Of Stress**, The Dynamics Of Person-Environment Fit", Stress And Health, USA: John Wiley And Sons.
59. Robbins, S. P. : (1998)m **"Organizational Behavior Concepts"**, Controversies, Applications. Prentice-Hall International, New Jersey.
60. Smolensky And Kleiner, (1995) : How To Train People To Think Mor Creatively. M. Alvesson, Understanding Organizational Culture, London, Sage, Publication Ltd.
53. Gibson, James : (1990), **"Organizations Behaviour Structure Process"** Mcgraw-Hill.
54. Lussier, Robert N. : (1999), **"Human Relations In Organizations: Applications And Skill Building"**, USA, Richard D. Lrwin, Inc.
55. Marshall, J : (1984), **"Coping With Stress At Work"**. Gower Publishing Company Limited, England.
56. Nunnally, J.C. : (1978), **"Psychometric Theory, Mcgraw Hill"**, New York.
57. Quick, J. C; Quick, J. D; Nelson, D. L; Jurrellc, J. J. : (1997), **"Preventive Stress Management In Organizations"**, American

الملاحق

الملحق (١) بين أسماء الخبراء والمحكمين

ت	اللقب	الاسم	الكلية	الجامعة	الاختصاص
١	أ . د	رياض احمد إسماعيل	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٢	أ . د	وليد خالد همام النعمة	التربية الأساسية	الموصل	إدارة وتنظيم
٣	أ . د	ثيلا م محمد علاوي	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	قياس وتقويم
٤	أ . د	ناظم شاكر الوتار	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	علم النفس الرياضي
٥	أ . د	عبدالله حسين اللامي	التربية البدنية وعلوم الرياضة	القادسية	علم الحركة
٦	أ . م . د	عدي محمود الكواز	التربية البدنية وعلوم الرياضية	الموصل	إدارة وتنظيم
٧	أ . م . د	عوزير سعدي اسماعيل	كلية التربية الرياضية	صلاح الدين / اربيل	ادارة رياضية
٨	أ . م . د	احمد سربست ابراهيم	التربية	صلاح الدين / اربيل	ادارة رياضية
٩	أ . م . د	قتيبة احمد شهاب	التربية البدنية وعلوم الرياضة	صلاح الدين	ادارة رياضية
١٠	أ . م . د	سناء خضر يوسف	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال
١١	أ . م . د	خليل شكري عباس	الإدارة والاقتصاد	الموصل	إدارة أعمال

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرءاء...

١٢	أ . م . د	قيس ابراهيم حسين	الإدارة والاقتصاد	بغداد	منظمة وسلوك تنظيمي
١٣	أ . م . د	احمد ياسين محمد	الإدارة والاقتصاد	الانبار	إدارة أعمال
١٤	أ . م . د	احمد رياض حسين	الإدارة والاقتصاد	الانبار	إدارة أعمال
١٥	أ . م . د	بلال جاسر محمد	الإدارة والاقتصاد	الانبار	إدارة أعمال
١٦	أ . م . د	دريد عبدالحميد محمود	التربية	بغداد	إدارة تربوية
١٧	أ . م . د	عبدالجبّار محمد كاظم	الجامعة العراقية	بغداد	إدارة تربوية
١٨	أ . م . د	اسامة طالب محمد	الجامعة العراقية	بغداد	إدارة تربوية

الملحق (٢)

يبين استبيان آراء الخبراء حول صلاحية مقياس ضغوط العمل



استبيان آراء الخبراء حول صلاحية المقياس
جامعة الموصل / كلية التربية البدنية وعلوم
الرياضة

الأستاذ الفاضل.....المحترم

تحية طيبة:

يروم الباحث القيام بالبحث الموسوم "ضغوط العمل لمدراء معاهد التربية الرياضية في اقليم كردستان العراق وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى منتسبيها"، ونظرا لما تتمتعون به من خبرة وموضوعية، يرجى بيان رأيكم في الحكم على مدى صلاحية الفقرات الخاصة بالاستبيان وذلك بتقويم عبارات الاستبيان بعلامة (√) أمام العبارة التي تراها مناسبة وإبداء الملاحظات أمام الفقرة التي لا تعتقد بأنها صالحة.

وتعرف ضغوط العمل بأنها "أطار معرفي مكون من الاتجاهات والقيم ومعايير السلوك والتوقعات التي يتقاسمها العاملون في المنظمة".

مسببات ضغوط العمل :-

١. طبيعة العمل : إن طبيعة العمل الذي يقوم به الفرد من حيث مدى تنوع الواجبات المطلوبة أو مدى أهمية العمل وكميته ونوعية المعلومات المرتدة من تقييم الأداء.

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

ت	الفقرات	نصف	نصف لا	الملاحظات
١.	الاعمال التي اودىها متنوعة وكثيرة .			
٢.	الاعمال التي اقوم بها تكون جزءا من تقييم الاداء .			
٣.	المهنة التي اعمل بها اقل ضغطا من المهن الاخرى .			
٤.	اجد صعوبة في مهنة التدريس .			
٥.	رتبي لا يتوافق مع عملي .			
٦.	أشعر بأن فرص الترقى المادي في مهنة التدريس أقل من المهن الأخرى .			
٧.	أشعر بصعوبة في ضبط الصف .			
٨.	أشعر بأن مهنة التدريس أقل المهن في التقدير الإجتماعي .			
٩.	أشعر بالعجز عن التعبير لرؤسائي عما أتعرض له من ضغوط في العمل .			
١٠.	أفقد صبري عندما لا يستجيب تلاميذي لمطالبتي الدراسية .			
١١.	أشعر بالضيق بسبب عدم مقدرتي على إنجاز ما يطلب مني .			

٢. صراع الدور: يحدث صراع الدور عندما تكون مطالب العمل متناقضة ، أو عندما تتناقض القناعات الشخصية للفرد مع مطالب العمل الذي يقوم به .

ت	الفقرات	نصف	نصف	الملاحظات
١.	تناقض قناعاتي الشخصية مع مطالب العمل الذي اقوم به .			
٢.	تعارض مطالب العمل التي يجب القيام بها وفقا لتعليمات وتوجيهات المنظمة.			
٣.	أحيانا يطلب مني القيام بمهام في عملي تتناقض مع مبادئ الشخصية .			
٤.	هناك تعارض بين متطلبات العمل والواجبات العائلية.			
٥.	كثيراً ما يكون نجاحي في عملي على حساب أسرتي وحياتي الخاصة .			
٦.	يجب أن افعل أشياء في عملي ضد مبادئ المنظمة .			
٧.	استقبل أوامر من أكثر من جهة مسئولة .			
٨.	اعمل في ظل سياسات وإرشادات متناقضة.			
٩.	في مجال عملي أتعامل مع أكثر من مجموعة عمل ويوجد اختلاف في مطالبها عن بعضها البعض .			
١٠.	أحيانا أؤدي بعض النشاطات بطريقة اعتقد أنها خاطئة.			
١١.	يتوقع مني الآخرون إنجاز ما لا أتوقعه من نفسي.			
١٢.	اشعر بالخوف والتردد في أداء بعض الأعمال التي تتعارض مع توجيهات رئيسي المباشر .			

٣. عبء الدور: ويقصد به قيام الموظف بمهام كثيرة لا يستطيع إنجازها في الوقت المحدد من قبل إدارته، أو أن الموظف لديه عمل قليل غير كاف لاستيعاب طاقاته وقدراته واهتماماته.

ت	الفقرات	نصف	نصف	الملاحظات
١.	احتاج وقت أكبر مما هو متاح لأداء مهام عملي.			
٢.	تعتبر الأعمال الموكلة إلي أحيانا صعبة أو معقدة.			

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

٣.	يتوقع مني الرئيس جهداً أكبر من مهاراتي وطاقاتي.		
٤.	لديه إمكانيات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها.		
٥.	عدم إتاحة الفرصة لي لإظهار كفاءتي لتعجيلي في الإنجاز.		
٦.	حجم العمل لا يعطيني الفرصة للراحة الكاملة.		
٧.	أنا مسؤول عن عدة واجبات ومسؤوليات قد تكون غير مرتبطة ببعضها البعض.		
٨.	يجب أن أكمل عملي في المساء والأجازات الرسمية حتى انتهى منه.		
٩.	لا يخلو مكان عملي من المراجعين وبالتالي فهو دائماً مزدحم.		
١٠.	ليس لدي صلاحيات كافية تخولني للقيام بعملتي بدقة.		
١١.	يبدو أن أعباء العمل تزداد تعقيداً مع مرور الوقت.		
١٢.	امضي وقتاً طويلاً في اجتماعات مهمة.		
١٣.	افتقر إلى المؤهلات العلمية والمهنية والفنية اللازمة لأداء العمل المطلوب مني.		

غموض الدور: يحدث عندما تكون المسؤوليات غير واضحة او لا تتوافر معلومات ملائمة عن الدور المطلوب من

الفرد القيام به أو طريقة أداء هذا الدور أو الاهداف المطلوبة او عند التعارض بين هذه المعلومات.

ت	الفقرات	نعم	لا	الملاحظات
١.	مسؤوليات وظيفتي غير واضحة.			
٢.	حدود سلطتي في وظيفتي الحالية غير واضحة.			
٣.	لا تتوافر معلومات ملائمة عن الدور المطلوب القيام به.			
٤.	لا أعرف جيداً الطريقة السليمة لأداء ما أنا مكلف به من أعمال وواجبات.			
٥.	الأهداف الخاصة بوظيفتي غير واضحة ومحددة.			

ت	الفقرات	يصح	لا يصح	الملاحظات
٦.	تفتقر وظيفتي إلى الوضوح والأهداف المحددة.			
٧.	لا أرى أن هناك علاقة بين ما أقوم به من عمل وبين تحقيق الأهداف الأساسية للمعهد.			
٨.	لا أفهم مدى مساهمة عملي لتحقيق أهداف المعهد .			
٩.	اشعر بعدم الجدوى والأهمية عند اداء العمل المكلف به .			
١٠.	انخفاض الدافعية لدي جراء متطلبات المدير .			
١١.	اجد نفسي في اغلب الاحيان بعدم الثقة بمدير المعهد .			
١٢.	اشعر في بعض الاحيان إلى الرغبة في ترك العمل .			
١٣.	افتقر إلى الفرص المناسبة للتقدم الوظيفي في هذا المعهد.			

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدرء... .

مقياس ضغوط العمل بصيغته النهائية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الموصل

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضية



بسم الله الرحمن الرحيم

م / استبيان مقياس ضغوط العمل

تحية طيبة:

السيد منتسب معهد التربية الرياضية المحترم :-

بين يديك مقياس عن ضغوط العمل لمدير معهد التربية الرياضية الذي تعمل معه، والذي اثناء
أجابتك على فقراته كاملة يُمكن للباحث معرفة ضغوط العمل لمدير معهد التربية الرياضية، لذا يرجى
الإجابة بدقة وموضوعية بوضع علامة (√) في المجال المخصص خدمةً للبحث العلمي فقط، ولا داعي
لذكر الاسم.

الشهادة الدراسية :-

اسم الوحدة (المعهد - القسم) :-

العمر :-

المنصب الإداري:-

الجنس :-

مدة الخدمة:-

استبيان ضغوط العمل لمدرء معاهد التربية الرياضية في اقليم كوردستان العراق

المعد من قبل الباحثان

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	اتفق نوعا ما	لا اتفق	لا اتفق مطلقا
١.	الاعمال التي يؤديها مدير معهد التربية الرياضية متنوعة وكثيرة .					
٢.	الاعمال التي يقوم بها مدير معهد التربية الرياضية تكون جزءا من تقييم الاداء .					
٣.	المستحقات المالية التي يتقاضاها مدير المعهد لا تتوافق مع عمله .					
٤.	فرص الترقى المادي لمدير المعهد في مهنة أقل من المهن الأخرى .					
٥.	يشعر مدير المعهد بالعجز عن التعبير لرؤسائه عما يتعرض له من ضغوط في العمل .					
٦.	يشعر مدير المعهد بالضيق بسبب عدم قدرته على إنجاز ما يطلب منه .					
٧.	تتناقض قناعات مدير المعهد الشخصية مع مطالب العمل الذي يقوم به .					
٨.	تعارض مطالب العمل لمدير المعهد التي يجب القيام بها وفقا لتعليمات وتوجيهات الوزارة .					
٩.	يطلب من مدير المعهد القيام بمهام في اعمال تناقض مع مبادئه الشخصية .					
١٠.	هناك تعارض بين متطلبات العمل لمدير المعهد والواجبات العائلية .					
١١.	كثيراً ما يكون نجاح مدي المعهد في عمله على حساب أسرته وحياته الخاصة .					
١٢.	في مجال عمله يتعامل مع أكثر من مجموعة عمل ويوجد اختلاف في مطالبها عن بعضها البعض .					
١٣.	يؤدي مدير المعهد بعض النشاطات بطريقة اعتقد أنها خاطئة .					
١٤.	يتوقع الآخرون من مدير المعهد إنجاز ما لا أتوقعه من نفسي .					
١٥.	يشعر مدير المعهد بالخوف والتردد في أداء بعض الأعمال التي تعارض مع توجيهات رئيسه المباشر .					
١٦.	يحتاج مدير المعهد وقت أكبر مما هو متاح لأداء مهام عمله .					

أ.م. د خالد محمود عزيز و السيد وليد عامر ضائع: بناء مقياس ضغوط العمل لمدراء ...

ت	الفقرات	اتفق تماماً	اتفق	اتفق نوعاً ما	لا اتفق	لا اتفق مطلقاً
١٧.	يتوقع رئيس مدير المعهد جهداً أكبر من مهاراته وطاقاته.					
١٨.	مدير المعهد لديه إمكانيات أكبر من المهام والواجبات المكلف بها .					
١٩.	حجم العمل لا يعطيه الفرصة للراحة الكاملة.					
٢٠.	مدير المعهد مسئول عن عدة واجبات ومسؤوليات قد تكون غير مرتبطة ببعضها البعض.					
٢١.	يجب على مدير المعهد أن يكمل عمله في كل الاوقات والأجازات الرسمية حتى ينتهي منه.					
٢٢.	مدير المعهد لا يخلو مكتبه من الطلبة المراجعين وبالتالي فهو دائماً مزدحم.					
٢٣.	يبدو أن أعباء العمل لمدير المعهد تزداد تعقيداً مع مرور الوقت.					
٢٤.	مسؤوليات وظيفة مدير المعهد غير واضحة.					
٢٥.	مدير المعهد يعرف جيداً الطريقة السليمة لأداء ما هو مكلف به من أعمال وواجبات.					
٢٦.	تفتقر وظيفة مدير المعهد إلى الوضوح والأهداف المحددة.					
٢٧.	يشعر مدير المعهد بعدم الجدوى والأهمية عند اداء العمل المكلف به.					
٢٨.	انخفاض الدافعية لمدير المعهد لديه جراء متطلبات رئيسه المباشر.					
٢٩.	يجد مدير المعهد نفسه في اغلب الاحيان بعدم الثقة برئيسه المباشر.					