

بناء مقياس لإدارة ضغوط العمل لمدرسي التربية الرياضية

م.م معتز خليل ابراهيم

الجامعة المستنصرية/ كلية التربية الأساسية

ملخص البحث:

اشتمل البحث على خمسة ابواب كماياتي:

الباب الاول: ويتضمن مشكلة البحث التي ظهرت من خلال ممارسة مدرس التربية الرياضية في عمله لانواع مختلفة من الضغوط التي تسبب لة متاعب متنوعة سواء اكانت داخلية ام خارجية فانها في النهاية لها انعكاسات سلبية عليه سواء من الناحية النفسية او المادية او الاجتماعية مما دفع الباحث لاجراء هذا البحث .
اما اهمية البحث : فهي متمثلة بكونه :

- 1- يهتم بموضوع ادارة ضغوط العمل المؤثرة في سلوك مدرس التربية الرياضية .
- 2- ضرورة تعرف المديرين في المستويات التنظيمية المختلفة , ومصادر الضغوط التي يتعرض لها مدرسو التربية الرياضية .

اما هدف البحث: يهدف الى بناء مقياس لادارة ضغوط العمل لمدرسي التربية الرياضية .

اما الباب الثاني: يتضمن هذا الباب على الادبيات المتعلقة بادارة ضغوط العمل وتأثيراتها على جسم الانسان فسيولوجيا من خلال تلازم الاستجابة العامة للضغوط واعداد الجسم لمواجهة الخطر بافراز الهرمونات وكذلك تضمن مدرس التربية الرياضية والمهارات التي يعمل بها , اما الدراسات السابقة فقد اشتملت على اربعة دراسات اثنان منها عربية ودراستان اجنبية .

اما الباب الثالث: تضمن منهجية البحث استخدم الباحث النهج الوصفي لملائمة لمتطلبات هذا البحث, اما مجتمع البحث تكون من مدرسي التربية الرياضية لتربية بغداد الكرخ الاولى البالغ عددهم (85) مدرسا , اما عينة البحث تضمنت اختيار

(40) مدرسا بالطريقة التطبيقية العشوائية، اما ادوات جمع البيانات فهي (المقابلة الشخصية، مقياس ادارة ضغوط العمل لمدرسي التربية الرياضية) وفي ذلك حدد الباحث المحاور الاتية (السلطة والمسؤولية، التنظيم والخطه) واشتمل المقياس على تقدير خماسي (موافق تماما - موافق - متردد - معارض - معارض تماما) وفق مقياس ليكرت على التوالي (0-1-2-3-4) وقد عمد الباحث الى اجراء تجربة استطلاعية وذلك للتعرف على متغيرات الضغوط للعينة، اما المعاملات العلمية للمقياس فقد تضمن (صدق المحتوى وصدق المحكمين وصدق الاتساق الداخلي) اما ثبات المقياس استخدم الباحث طريقة التجزئة النصفية واستخراج معامل الفا للمقياس.

اما الباب الرابع: فقد تضمن عرض ومناقشة النتائج اذ ان المحور الاول (السلطة والمسؤولية) وفقا لمقياس الضغوط يرجع إلى أهمية الدور الذي يعمل به الفرد داخل المؤسسة وما يترتب عليه من أعباء مثل (صراع الدور - فراغ الدور - غموض الدور)، وغموض الدور يظهر حين يكون هناك عدم وضوح في المهام أو السلطات ، وصراع الدور يظهر حينما لا يستطيع الفرد مقابلة كل التوقعات المطلوبة منه ، وان التناقض والتباين بين الدور الذي يعمل به الفرد وحجم السلطة المخولة له يؤدي لحدوث الضغوط ، فالاختلاف بين حدود الدور وحجم السلطة ومستوى المسؤولية يعد من أهم مصادر ضغوط العمل مما يؤثر على أداء أخصائي الرياضة للجميع وسلوكه، اذ بلغت النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (47ر87%) و(94ر67%) وان العبارات الأعلى من (80%) تتمثل في صراع الدور الذي يعمل به الفرد وغموضه ، ضعف السلطة المتاحة له داخل المؤسسة ، زيادة قدر المسؤولية مع محدودية سلطاته ، عدم الانتفاع بالدور الذي يعمل به .

اما المحور الثاني (التنظيم والخطه) وفقا لمقياس الضغوط يرجع إلى ارتباط ضغوط العمل التنظيمية التي يعمل فيها أخصائي الرياضة للجميع ومسؤوليته وأعبائه ، والصلاحيات المعطاة له وسياسات المؤسسة وهيكلها التنظيمية .

اما الاستنتاجات فقد تميز مقياس إدارة ضغوط العمل المستخدم في مجال الرياضة للجميع بمعاملات ثبات عالية اذ تراوحت معاملات ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ما بين (791ر0) و(935ر0) مما يدل على صلاحية المقياس وتوافر الشروط العلمية له.

وتراوح معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا ما بين (0.794) و(0.905) مما يدل على إن مقياس ضغوط العمل ذو معامل ثبات عال .

أما الباب الخامس فقد تضمن التوصيات فقد أكد الباحث على ضرورة التعرف على مصادر الضغوط التي تواجه مدرسي التربية الرياضية ووضع حلول ناجحة لمعالجتها، وكذلك العمل على تحسين ظروف العمل التنظيمية وتوضيح الأدوار وتفويض السلطات وإقامة شبكة علاقات جيدة وحسن إدارة الوقت من أهم الاستراتيجيات المقترحة لمواجهة ضغوط العمل .

الباب الأول

1-1 المقدمة:

مما لا شك فيه أن ضغوط العمل تزايدت في النصف الثاني من القرن العشرين نظرا لسرعة التغير والتطور الحادث على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي والذي تنتج عن كثرة المنافسة لملاحقة هذا التغير والتطور ، اذ يتميز السلوك الإنساني في عصرنا الحاضر بالقلق ، بل أن علماء الصحة النفسية يذكرون أن القاسم المشترك بين الشعوب هو ارتفاع نسبة القلق والإقبال المتزايد على استهلاك العقاقير المهدئة . ويتميز السلوك الوظيفي على وجه الخصوص بارتفاع هذه النسب، الأمر الذي يؤدي إلى مزيد من الصراعات والمواجهات وبالتالي المزيد من التوتر وتدني الرضا الوظيفي وضعف العلاقات الإنسانية الإيجابية بين العاملين في المؤسسات، ولقد أثبتت الدراسات، الآثار السلبية لهذه الضغوط على الأداء والإنتاجية والمتمثلة بشكل أساس في الغياب المتكرر، ضعف الصحة العامة، تدني الروح المعنوية، وانعدام روح المبادرة والإبداع للعاملين⁽¹⁾.

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

1-2 مشكلة البحث :

يتعرض مدرس التربية الرياضية خلال ممارسة عمله لأنواع مختلفة من الضغوط التي تسبب له متاعب متنوعة ، وأيا كانت هذه الضغوط داخلية أم خارجية فأنها في النهاية لها انعكاسات سلبية عليه سواء من الناحية المادية أو النفسية أو الاجتماعية ، فأصبح من الشائع الحديث المتكرر عن الضغوط stress التي تتعرض لها القيادات الإدارية على مختلف المستويات ، والتي تتسبب في إصابة القادة والعاملين بالأمراض العضوية والنفسية .

ويواجه العاملون في مجال تدريس التربية الرياضية العديد من الضغوط أثناء ممارستهم لوظيفتهم في وزارة التربية ، وكثيرا ما يستسلم مدرس التربية الرياضية لتلك الضغوط ، إذ تجعلهم يخرجون أحيانا عن نطاق إمكانياتهم الشخصية والوظيفية ، مما يؤثر على سلوكهم من جانب وعلى ناتج أعمالهم من جانب آخر . وذلك كون أن السلوك التنظيمي هو محصلة إنتاج أنماط السلوك المختلفة للعاملين في مجال الرياضة ، ولأن ضغوط العمل لها تأثير واضح وغير إيجابي على سلوك وأداء مدرس التربية الرياضية ، فإن الحاجة تصبح ملحة لدراسة ضغوط العمل للتعرف على مصادرها المختلفة .

وباستعراض الإطار المرجعي الذي يلقي الضوء على ندرة الأبحاث التي اهتمت بدراسة إدارة ضغوط العمل في التربية الرياضية بصفة عامة ولمدرس التربية الرياضية بصفة خاصة ، وافتقار البيئة العراقية لمقياس يقيس ضغوط العمل في مجال الرياضة للجميع من المصادر المحتملة لضغوط العمل يعد في حد ذاته مشكلة . مما دفع الباحث لأجراء هذا البحث للتعرف على مصادر الضغوط التي يتعرض لها مدرس التربية الرياضية .

1-3 أهمية البحث:

تكمن أهمية هذا البحث في كونه :

1- يهتم بموضوع إدارة ضغوط العمل عموماً ، والعوامل التنظيمية المؤثرة في سلوك مدرس التربية الرياضية في وزارة التربية ، التي لها صلة وثيقة في مدى إدارة مدرس التربية الرياضية للعمل في ظل هيكل تنظيمي بيروقراطي ، والإسهام في كيفية التعامل مع المصادر المختلفة لضغوط العمل الناجمة عن إدراكه لتلك المتغيرات المحيطة به .

2- تركيز الانتباه إلى مدى أهمية موضوع إدارة ضغوط العمل ، وضرورة تعرف المديرين في المستويات التنظيمية المختلفة في مجال الرياضة للجميع على مصادر الضغوط التي يتعرض لها العاملون ، وخصوصاً التنظيمية منها التي يعاني منها مدرس التربية الرياضية، وكيفية رسم استراتيجيات لتخطي تلك المشكلات التي قد تقف في كثير من الأحيان ، عائقاً أمام تنفيذ مدرس التربية الرياضية للأعمال بكفاءة وفعالية .

1-4 أهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى بناء مقياس لإدارة ضغوط العمل لمدرس التربية الرياضية في تربية بغداد الكرخ الاولى وذلك من خلال التعرف على مصادر الضغوط التي تواجه مدرس التربية الرياضية.

1-5 فرضيات البحث:

توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0,01 %) في ادارة ضغوط العمل.

1-6 مجالات البحث:

1- المجال البشري:مدرسي تربية بغداد الكرخ الاولى

2- المجال الزمني:1-10-2012 لغاية 1-5-2013

3- المجال المكاني: محافظة بغداد (مديرية تربية الكرخ الاولى)

1-7 تعريف المصطلحات: ضغوط العمل*"حالة ذاتية تؤدي إلى الشعور بعدم التوازن النفسي والعضوي داخل الفرد نتيجة استجابته لظروف مختلفة ومحاولته التكيف مع تلك الظروف * (تعريف إجرائي)⁽²⁾ .

الباب الثاني:

2-الدراسات النظرية:

2-1ادارة ضغوط العمل:⁽³⁾

تحدث ضغوط العمل **work stress** تأثيراتها على جسم الإنسان من خلال تلازم الاستجابة العامة للضغوط (**General stress response syndrome**) ؛ فمن خلال استجابة القرار (**Fight response**) يعد الجسم نفسه لمواجهة الخطر بإفراز هرموني الأدرينالين والكورتيزول، والتي تزيد من طاقة الجسم، وهذه الاستجابة تعتبر

ملائمة جدا للضغوط الوقتية قصيرة الأجل حيث تؤدي إلى حماية الجسم من الأخطار التي يتعرض لها، ولكن الخطورة تكمن في استمرار الضغوط مما يؤدي لتراكم هذه الهرمونات التي لا تجد لها أي مخرج مما يحدث ارتباكاً شديداً للخطورة، وتزداد الخطورة إذا شعر الإنسان بأنه لا يملك قرار المفاضلة بين المواجهة أو الهروب

كما يمكن تقسيم ضغوط العمل بحسب مصادرها إلى ضغوط عمل داخلية (وهي الضغوط الناتجة عن السمات الشخصية) وضغوط عمل خارجية (نتاج عوامل خارجية)، وأيضاً يمكن تقسيمها بحسب استجابة الإنسان لها إلى ضغوط عمل بناءة (تدفع لمزيد من العمل والإنجاز) وضغوط هدامة، وبحسب فترة التعرض يمكننا تقسيمها إلى ضغوط عمل وقتية متقطعة وضغوط عمل مستمرة مزمعة

وللضغوط العمل آثارها الجسمية والعقلية والنفسية، وقائمة التأثيرات طويلة ويصعب حصرها. فالآثار الجسمية تنتج عن تأثر كافة أجهزة الجسم، وينتج عنها أمراض القلب وقرح المعدة والقولون العصبي، فضلاً عن زيادة نسبة حدوث مرض السكر ومضاعفاته، ويتأثر جهاز المناعة وزيادة معدل حدوث السرطانات. والتأثيرات النفسية تشمل الاكتئاب واضطرابات النوم، بينما تقع اضطرابات الذاكرة يحدث الاختلال في الوظائف العقلية.

وتعد دراسة إدارة ضغوط العمل وتأثيرها على المدرسين، وعلى فعالية تلك المنظمات ذاتها من أهم الدراسات للتركيز على المتغيرات التنظيمية Organizational Variables ومدى تأثيرها على ضغوط العمل وكذلك قياس فعالية استخدام الموارد البشرية من خلال ردود أفعال الضغوط Stress Reactions (4).

وتؤكد التقارير الصادرة من المعهد الأمريكي للطب الوقائي بالولايات المتحدة الأمريكية ومكتب الصحة والسلامة المهنية التابع لوزارة العمل بالمملكة المتحدة أن (5ر6) مليون فرد بالدولتين يتعرضون إلى العديد من ضغوط العمل ويتحولون إلى حالات مرضية مما يؤثر بالسلب على الاقتصاد القومي لكلا الدولتين، وأن (86 %) من العاملين بالمجتمع البريطاني والأمريكي يعانون من ضغوط العمل مما يحمل منظماتهم أعباء مالية.

ويرى كوكس Cox أن ضغوط العمل تعد ظاهرة تنشأ من مقارنة الفرد للمتطلبات التي تطلب منه وقدرته على مواجهة هذه المتطلبات ، وعند يحدث عدم توازن في الآليات الدفاعية الهامة لدى الفرد وعدم التحكم فيها والاستسلام للأمر الواقع، وتحدث الضغوط وتظهر الاستجابات الخاصة بها ، وتدل محاولات الفرد لمواجهة الضغوط في كلتا الحالتين النفسية والфизиولوجية المتضمنة حيل سلوكية (حيل الدفاع النفسي) للتغلب على مصادر الضغوط (٥)

أن ضغوط العمل work stress تحول سلوك مدرس التربية الرياضية إلى سلوك غير إيجابي لا يتفق مع توقعات المؤسسة التعليمية منه ويرجع ذلك إلى ما لتلك الضغوط من آثار سلبية على سلوك ومستوى أداء وإنتاجيته ، وإذا لم تعالج تلك الآثار غير الإيجابية فأنها تصبح أحد العقبات الأساسية في التنظيم لأنها تصبح سمة غير إيجابية للسلوك التنظيمي وبالتالي تحول دون تحقيق الأهداف التنظيمية.

ويقصد بضغوط العمل work stress " تلك الظروف الدينامية التي يواجه الفرد فيها فرصا تتضمن مكاسب محتملة له ، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغبه ، ومطالب قد تنسب في خسارته وفقد لما يرغب في تحقيقه " ، كما يعرف لوثانز Luthans الضغوط بأنها " تلك الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم ومحاولة الفرد التكيف والتعايش مع البيئة المحيطة به فانه يستجيب لمطالبها ببذل مجهودات بدنية وذهنية ونفسية بشكل قد ينتج عنه آثار بدنية وذهنية وانفعالية متبانية مثل التوتر والخوف وارتفاع ضغط الدم ، والإجهاد(٦).

2-2 مدرس التربية الرياضية:

يعد مدرس التربية الرياضية محور العملية التعليمية وتلقى التربية الرياضية عبء كبيراً على كاهل مدرس التربية الرياضية بجعله مسؤولاً بشكل عام عن اعداد جيل سليم ونافع للمجتمع والوطن، وتتطلب هذه المسؤولية منه ان يكون جديراً بها. ويؤدي مدرس التربية الرياضية عملاً مهماً في المدرسة الثانوية لما يمتلك من مميزات وصفات قيادية وانه يعد من الشخصيات المحبوبة والمتميزة من بين مدرسي

المدرسة بما يمتلك من مؤهلات علمية وفنية وشخصية تجعله قادراً على تربية واعداد طلاب يتمتعون بلياقة بدنية وصحية وبصفات اجتماعية وتربوية ونفسية جيدة⁽⁷⁾. هذا وان التدريس وظيفة يستمتع بها المدرس ويدرك اهميتها فالتدريس يعطي المدرس شعوراً بالانجاز لأنه يقوم بتعليم الطلاب قواعد العلم ويساعدهم على التفكير ويجعلهم يتمتعون بقدرات لازمة وواجبة لذلك ينبغي ان يشعر المدرس بالشوق قبل كل حصة من لقاءه بالطلاب بعناية لقاء بالحياة والمستقبل معاً حتى يتحقق ذلك يجب أن يتمتع المدرس، بقدرته على مواجهة وممارسة المطالب المختلفة للتدريس بطريقة جيدة ويجب ان لا يشعر بالاجهاد والسلوك السلبي نحو مهنة التدريس وتتطلب اجادة عملية التدريس ادراك المدرس بفهم ودقة مجموعة متنوعة من مستويات السلوك التعليمي من خلال عملية التدريس ذاتها وان يؤدي بكفاءة انماط السلوك التي تعمل على حدوث تفاعل حقيقي بينه وبين الطلاب وكذلك مقاومة المدرس لبعض المصاعب التي يمر بها وقد تكون سبباً مباشراً في اصابته بالاحباط والقلق.

2-2-1 مهارات مدرس التربية الرياضية :

يتحدد الجانب المهاري لمدرس التربية الرياضية الذي يكتسبه من خلال التدريس

بالاتي :

1. الجانب التخصصي : ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي ان يكتسبها المدرس في المجال التدريسي ويكون لديه أساساً قوياً يمكنه من تقديم خبرات من هذا المجال للمتعلمين عن فهم عميق لهذه المفاهيم واستيعاب كامل حقائقها وادراك محيط باهم تطبيقاتها وبالتطورات المعاصرة فيها.

فالمدرس يعد اعداداً جيداً في المجال التخصصي الذي يحتوي على المواد الدراسية ذات الصلة بمهنته كلها ويقوم بتعليمها للطلاب في المراحل الدراسية كلها.

2. الجانب التربوي : ونعني بها جميع الخبرات والمهارات التي ينبغي ان يكتسبها المدرس لتحقيق الآتي :

- ا. ان يفهم طبيعة المتعلم وتكوينه ومعرفة خصائص ومراحل نموه واهم مشكلاته .
- ب. معرفة نظريات التعلم وأساليبه وأدواته واكتساب المهارة لتطبيقها .

ج. دراسة المتطلبات التربوية المتعلقة في المجتمع من خلال حل المشكلات وصولاً إلى التغيير .

د. معرفة أهم جوانب تطور الفكر التربوية قديماً وحديثاً خاصة الفكر التربوي الذي يستند إلى النظريات التربوية الفعالة⁽⁸⁾.

هـ. الإلمام بشكل فاعل بالمناهج الدراسية والتقنيات التربوية والإدارة المدرسية والتخطيط وغيرها.

3. الجانب العملي : ونعني به جميع الخبرات التي ينبغي ان يكتسبها المدرس بما يساعده على ممارسة التعليم الصفّي بنجاح ملحوظ ويعد هذا الجانب أهم الجوانب في اعداد المدرس وهو المعيار الاساسي في مقدرة المدرس في ان يكون مدرساً ناجحاً يهيئ فرصاً عملية وحقيقية للمتعلمين من خلال المبادئ والمفاهيم التربوية والنفسية التي تعلموها في اعدادهم بالكلية او لمعهد، ويهيئ أيضاً فرصاً واقعية ومباشرة للمتعلمين لمعرفة الطلاب حقيقتهم نفسياً وسلوكياً وتربوياً وهذا يؤدي الى تطوير قدرته الذاتية لملاحظة الطلاب وتعرف خصائصهم ومدى الاستجابة لها بما يناسب الاساليب التربوية والنفسية⁽⁹⁾.

2-3 الدراسات السابقة:

2-3-1 الدراسات الاجنبية:

1- قام تشارلز جورج Charlis Jorge (8)¹⁰ المدير الطبي لمعهد القلب البريطاني (2005) (21) بدراسة بعنوان التأثيرات البيولوجية الناتجة عن ضغوط العمل للمديرين الرياضيين ، وذلك بهدف التعرف على التأثير البيولوجي لضغوط العمل والتعرف على أهم مصادر ضغوط العمل ، وسعت الدراسة إلى تقديم دليل بيولوجي عن العلاقة بين ضغط العمل وعملية الايض (اضطراب عملية إحراق الدهون في الجسم) حيث يظهر على المصابين أعراض مثل السمنة وارتفاع نسبة السكر في الدم وارتفاع نسبة الترايغليسريدس ، كما أشارت إلى أن نقص المعلومات وتزييفها، وأشارت الدراسة إلى أن أهم مصادر ضغوط العمل تتمثل في الضغوط التنظيمية ، وحدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية ، بالإضافة إلى وتتدخل أصحاب القرار السياسي .

2 - قام ميكا كيفماكي Meka Kevemaki⁽¹¹⁾ من المعهد الفنلندي للصحة والسلامة المهنية (2005) بدراسة بعنوان ضغوط العمل وأمراض القلب لمديري المنظمات الرياضية ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين ضغوط العمل وأمراض القلب لدى مديري المنظمات الرياضية ، مخاطر ضغوط العمل على المديرين بالمنظمات الرياضية ، وتوصلت الدراسة إلى أن ضغوط العمل ذو علاقة مسببة للوفاة بأمراض شرايين القلب والسمنة وارتفاع ضغط الدم ، وأن عدم ممارسة الرياضة الترويحية والتدخين وزيادة الوزن تعد من العوامل التي تسهم في الإصابة بأمراض القلب ، كما تعمل ضغوط العمل على خسارة ربحية المنظمات الرياضية وعدم تحقيق أهدافها .

2-3-2 الدراسات العربية:

3- قام هبة إبراهيم ، عويذة دهشان (2004) (10)¹² بدراسة بعنوان “ ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة “ بهدف التعرف على الفروق بين المعلمات من حيث ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي ، واستكشاف العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي كانت أهم النتائج إلى إن أهم ضغوط العمل تتمثل في حدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية ، النواحي التنظيمية الخاصة بالعمل والجوانب الشخصية . كما أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل التي تتعرض لها المعلمات وحالة الرضا الوظيفي التي يشعرون بها .

4- قامت أميمة عبد العزيز القاسمي (2002)(11)¹³ بدراسة بعنوان ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة ، وذلك بهدف التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي بأمانة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وكانت أهم النتائج أن المصادر الشخصية والتنظيمية أكثر مصادر الضغوط ، كما توجد علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيا بين ضغوط العمل ومستويات الرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي .

- وقد استفاد الباحث من دراسة وتحليل الدراسات المرتبطة من خلال
- الاستفادة من خبرات الباحثين في توليد أفكارا لمعالجة موضوع البحث
 - تحديد المحاور الرئيسة لأداة جمع البيانات .
 - الاستفادة من نتائج تلك الدراسات في مناقشة نتائج هذا البحث .

الباب الثالث

3-1 منهجية البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي لمناسبته لتحقيق متطلبات هذا البحث .

3-2 مجتمع البحث :

يتكون مجتمع الدراسة من مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد الكرخ الاولى والبالغ عددهم (85) مدرسا .

3-3 عينة البحث:

بلغ حجم العينة (85) من مدرسي التربية الرياضية وتم اختيارهم بطريقة الطبقية العشوائية .

3-4 أدوات جمع البيانات :

نظر لطبيعة البحث فقد استخدم الباحث أدوات جمع البيانات التالية

1- المقابلة الشخصية : استخدم الباحث المقابلة الشخصية للحصول على البيانات التي تفيد هذا البحث ، وقد تمثلت المقابلات الشخصية مع مدرسي التربية الرياضية في مدارس تربية الكرخ.

2) استخدام مقياس إدارة ضغوط العمل من تصميم الباحث بغرض التعرف على المصادر المحتملة للضغوط وذلك من خلال الخطوات الآتية :-

- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .

جدول (1) الأهمية النسبية لعبارات المقياس

ت	محاور المقياس	عدد العبارات	الأهمية النسبية
1	السلطة والمسؤولية	10	51,8%
2	التنظيم والخطّة	13	48,2%
	المجموع	23	100%

وأشتمل المقياس على ميزان تقدير خماسي على النحو التالي (موافق تماماً/ موافق/ متردد/ معارض / معارض تماماً) وفقاً لطريقة ليكارت (Likert) وتم تحديد الدرجات التالية وفقاً لميزان التقدير وذلك على التوالي (4-3-2-1-صفر) .

3-5 التجربة الاستطلاعية :

عمد الباحث إلى إجراء دراسة استطلاعية خلال المدة 10-20/10/2012م . بهدف التأكد من سلامة وسهولة فهم عبارات المقياس ، ومناسبة الوقت اللازم لاستفتاء الاستبيان حتى لا يتضرر المختبر من طول الفترة التي يقضيها في الإجابة على الاستبيان ، تمت الدراسة على بعض مدرسي التربية الرياضية في مديرية تربية الكرخ الأولى. وبلغ عددهم (40) فرد من غير عينة البحث .

3-6 المعاملات العلمية للمقياس :

للتحقق من الشروط العلمية للمقياس عمد الباحث إلى حساب الصدق Validity بالأساليب الآتية :-

3-6-1 الصدق المنطقي (صدق المحتوى) :

ويقصد به مدى تمثيل وارتباط مكونات المقياس (المحاور - العبارات) بالجانب الذي تقيسه⁽¹⁴⁾ . وقد روى ذلك من خلال الرجوع إلى المراجع العلمية المتخصصة لضمان تحقيق البناء المنطقي لمحتوى ومضمون المقياس .

3-6-2 صدق المحكمين :

أذ تم عرض محاور المقياس ومفرداته على مجموعة من المتخصصين (10) خبراء في الإدارة العامة والإدارة الرياضية والترويج الرياضي من الحاصلين على درجة دكتوراه

في فلسفة التربية الرياضية ولا تقل خبراتهم في المجال عن (20) سنة، وذلك لإبداء رأيهم وحكمهم على إن محاور المقياس تتفقا مع العرض منه وإن كل عبارة تنتمي للمحور الذي يتضمنها وكذلك مدى الوضوح في فهم كل عبارة ، وترك حرية استبعاد العبارات وإضافة عبارات جديدة يرونها مناسبة. وبعد هذا العرض تم تعديل وصياغة المقياس (محاور، عبارات) وذلك على وفق آراء هؤلاء الخبراء وقد انتهى الباحث في ذلك إلى (22) عبارة موزعة على (2) محاور. ثم تم تطبيق المقياس على العينة قيد البحث لاستكمال مراحل تقنين المقياس وجدول (2) يوضح النسب المئوية لآراء الخبراء بالنسبة لمحاور المقياس .

جدول (2) النسب المئوية لآراء الخبراء بالنسبة لأبعاد المقياس

النسبة المئوية %	محاور المقياس
100%	1- السلطة والمسئولية
80%	2- التنظيم والخطه
100%	المقياس ككل

ويتضح من جدول (2) أن النسبة المئوية لآراء الخبراء في محتوى مقياس مصادر ضغوط العمل لأخصائي الرياضة للجميع باتفاق ثمانية خبراء على الأقل من عشرة خبراء ، وتراوح النسبة ما بين (80 - 100%) مما يدل على صدق المحاور في تمثيل محتوى المقياس من وجهة نظر الخبراء (صدق المحكمين) .

3-6-3 صدق الاتساق الداخلي Internal Consistency.

عمد الباحث الى حساب قيمة معامل الارتباط بيرسون Coefficient Person عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والمجموع الكلي للمحور الذي تمثله وكذلك حساب معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكل محور والدرجة الكلية لمجموع محوري المقياس، ويوضح جدول (3) معاملات الارتباط بين كل عبارة و المحور المنتمية إليه . و كما يوضح جدول (4) معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (الاتساق الداخلي لمحاور المقياس) .

جدول (3)

معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والمحور المنتمية إليه (ن = 40)

محاور المقياس		
رقم	المفردات	السلطة والمسئولية
	التنظيم والخطة	
1	0.760	0.871
2	0.862	0.871
3	0.931	0.741
4	0.741	0.664
5	0.675	0.734
6	0.832	0.855
7	0.852	0.925
8	0.786	0.881
9	0.837	0.766
10	0.920	0.857
11		0.877
12		0.973
13		0.862
14		
15		
16		

قيمة معامل الارتباط (0.361) دالة إحصائية عند مستوى (0.01) معنوي

جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (ن = 40)

محاور المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط
1 - السلطة والمسئولية	27.42	13.66	0.801
2 - التنظيم والخطة	34.40	19.70	0.906

قيمة معامل الارتباط (0.361) دالة إحصائية عند مستوى معنوي (0.01)

ويتضح من جدول (4) دلالة معاملات الارتباط عند مستوى (0.01) بين

المحاور والدرجة الكلية للمقياس مما يدل على صدقها في تمثيل المقياس .

3-6-4 ثبات المقياس: Reliability

وللتحقق من ثبات المقياس عمد الباحث الى استخدام طريقة التجزئة التصفية Half-Split واستخراج معامل ألفا Alpha للثبات وفقا للمعادلة الإحصائية لكلا من كودر Kuder وريتشاردسون Richardson ووفقا لما اقترحه كرونباخ Cronbach، ويوضح جدول (5) قيم معامل الثبات المقياس وفقا لطريقة التجزئة التصفية .

جدول (5) قيم معامل الثبات بطريقة التجزئة التصفية

قيمة معامل الارتباط	محاور المقياس
للأرقام الفردية والزوجية	
0,891	1 - السلطة والمسئولية
0,927	2 - التنظيم والخطه
0,891	المجموع

وقد بلغ قيمة معامل الثبات المقياس ما بين (0,891 0,927) وفقا لارتباط بيرسون Coefficient Person بين لأرقام الفردية والزوجية وكما يوضح جدول (6) قيم معامل ألفا لثبات المقياس .

جدول (6) قيم معامل ألفا لثبات المقياس

قيمة معامل الارتباط	محاور المقياس
0,933	1 - السلطة والمسئولية
0,897	2 - التنظيم والخطه
0,905	المقياس ككل

يتضح من جدول (6) أن جميع قيم معاملات الثبات بطريقة ألفا تتراوح ما بين (0,897-0,933) وهي عالية مما يدل على الاتساق الداخلي للمقياس ،اذ يشير سعد عبد الرحمن إلى اعتماد الاختبارات والمقاييس النفسية على معاملات الارتباط ،لما لها من أهمية قصوى في الصياغة العلمية لعبارات الاختبار أو المقياس والتحليل الإحصائي لإجاباتها والتجانس الداخلي لها و القياس العلمي لمدى اتصالها باختبارها الكلى الذي يشتمل عليها ويحتويها وكذلك في قياس ثبات وصدق المقياس⁽¹⁵⁾

إيجاد المعايير لمقياس ضغوط العمل .

عمد الباحث الى إيجاد المعايير الخاصة لمقياس ضغوط العمل وذلك باستخدام المعادلات الآتية :-

الدرجة الخام - المتوسط الحسابي

$$\text{الدرجة المعيارية Z Score} = \frac{\text{الدرجة الخام} - \text{المتوسط الحسابي}}{\text{الانحراف المعياري}}$$

الانحراف المعياري

الدرجة المعيارية

$$\text{الدرجة المعيارية المعدلة (100)} = 100 \times \frac{\text{الدرجة المعيارية}}{\text{أعلى قيمة للدرجة المعيارية}}$$

أعلى قيمة للدرجة المعيارية

$$\text{الدرجة التائية T Score} = \text{الدرجة المعيارية} \times 10 + 50$$

تم إيجاد الدرجة المعيارية المعدلة من (100) والدرجة التائية لمقياس ضغوط العمل

وجداول (7) يوضح الدرجات المعيارية لمقياس ضغوط العمل ، و جدول (9)

يوضح الدرجات التائية لمقياس ضغوط العمل .

جدول (7) الدرجات المعيارية لمقياس ضغوط العمل (ن = 85)

الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة من 100	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة من 100
308	92	274	56
307	100	272	48
300	79	271	54
297	70	270	59
294	64	267	80
293	65	266	44
292	67	262	43
289	60	260	43
285	55	258	45
284	59	257	42
282	60	256	46
281	60	253	44
280	60	252	46
276	57	251	42

275	56	250	41
-----	----	-----	----

يتضح من جدول (7) أن الدرجات المعيارية المحسوبة لمقياس ضغوط العمل قد تراوحت من (307) درجة خام و(100) درجة معيارية ، (230) درجة خام و(40) درجة معيارية .

جدول (8) الدرجات التائية لمقياس ضغوط العمل (ن = 85)

الدرجة الخام	الدرجة التائية	الدرجة الخام	الدرجة التائية
308	970	274	610
307	1050	272	530
300	750	271	590
297	690	270	640
294	700	267	850
293	810	266	490
292	650	262	480
289	600	260	480
285	640	258	500
284	650	257	470
282	650	256	510
281	650	253	490
280	620	252	510
276	620	251	470
275	610	250	460

يتضح من جدول (8) أن الدرجات التائية المحسوبة لمقياس ضغوط العمل قد تراوحت من (307) درجة خام و(1050) درجة تائية إلى (274) درجة خام و(610) درجة تائية .

وفي ضوء المعايير السابقة (الدرجات المعيارية والدرجات التائية) يمكن تقسيم ضغوط العمل إلى مستويين يوضحها جدول (9) .

جدول (9) المستويات لمقياس ضغوط العمل تبعا للدرجات الخام والدرجات المعيارية

المستوى	الدرجة الخام		الدرجة المعيارية	
	من	أقل من	من	أقل من
عالي جدا	308	285	1050	650
متوسط	284	260	640	480
منخفض	258	230	500	420

يتضح من جدول (9) تحديد مستويين لمقياس ضغوط العمل حيث تمكن الباحث من التوصل لهذه المستويات حتى يسهل استخدامها في مجال الرياضة للجميع وذلك بهدف التعرف على درجة ضغوط العمل التي يتعرض لها مدرس التربية الرياضية.

3-7 تطبيق البحث .

عمد الباحث الى تطبيق المقياس على عينة البحث وذلك في المدة من 2013/2/20 حتى 2013/3/29 وكما عمد الباحث الى استخدام المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) الاحصائي المناسب لطبيعة البحث .

عرض وتفسير ومناقشة النتائج .

توضح جداول من (10) إلى (11) عرض وتفسير ومناقشة النتائج الخاصة بإدارة ضغوط العمل .

جدول (10) المحور الأول : السطة والمسئولية ن = 85

م	العبارة	م	ع	موافق تماما		موافق		متربد		معارض		معارض تماما		المجموع	%	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	انخفاض أهمية الدور الذي أقوم به .	3,03	1,34	49	57,65	11	12,94	11	12,94	7	8,24	7	8,24	258	75,88	8
2	عدم أطمئني على مستقبلي الوظيفي	3,2	1,24	50	58,82	12	14,2	12	14,2	6	7,06	5	5,88	266	78,24	7
3	صراع الدور الذي أقوم به وغوضه	3,40	0,983	62	72,94	10	11,76	6	7,06	4	4,71	3	3,53	294	86,47	1
4	ضعف السطة المتاحة لي داخل المدرسة .	3,43	1,05	60	70,59	11	12,94	9	10,59	1	1,18	4	4,71	292	85,88	2
5	زيادة عبء الدور الواقع على .	3,32	1,11	54	63,53	14	16,47	10	11,76	3	3,53	4	4,71	281	82,65	5
6	عدم الانفتاح بالدور الذي أقوم به (فراغ الدور).	3,35	1,09	57	67,06	12	14,2	8	9,41	5	5,88	3	3,53	285	83,82	3 م
7	التصرفات الإدارية الغير مسؤولة التي تزيد من ضغوط العمل داخل المدرسة.	3,22	1,14	52	61,18	13	15,29	9	10,59	9	10,59	5	5,88	274	80,59	6
8	انقدر مسؤوليتي مع محدودية سلطاتي	3,30	1,21	59	69,41	10	11,76	8	9,41	3	3,53	5	5,88	285	83,82	3
9	الازدواجية في الأعمال والتكرار في الاختصاصات التي أقوم بها .	2,84	1,29	39	45,88	15	17,65	18	21,18	8	9,41	5	5,88	245	72,60	9
10	اطمح في الترقية بسرعة أكثر من المتوقع .	2,71	1,37	37	43,53	14	16,47	14	16,47	13	15,29	7	8,24	231	67,94	10

جدول (11) المحور الثاني : التنظيم والخطة ن = 85

	العبارة	م	ع	موافق تماما		موافق		متربد		معارض		معارض تماما		المجموع	%	الترتيب
				ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%			
1	الاختلاف في الأهداف بين الواقع والتطبيق.	3,21	1,18	59	69,41	7	8,24	7	8,24	5	5,88	7	8,24	276	81,18	5
2	نقص معلوماتي الخاصة بالعمل وعدم تفهها .	3,08	1,41	53	62,35	10	11,76	9	10,59	2	2,35	11	12,9	262	77,06	8
3	عدم تحسن الظروف المحيطة ببيئة العمل داخل المدرسة .	3,41	1,13	62	72,94	9	10,59	5	5,88	4	4,71	5	5,88	289	85	2
4	المركزية في اتخاذ القرارات داخل المدرسة .	3,45	1,08	63	74,12	9	10,59	6	7,06	3	3,53	4	4,71	294	86,47	1
5	عدم اهتمام المؤسسة بإعداد الخليل التنظيمي للوحدات الإدارية .	3,59	0,781	55	64,71	11	12,9	3	3,53	8	9,41	8	9,41	267	78,53	7
6	تضخم الهيكل التنظيمي داخل المدرسة.	3,35	1,21	61	71,76	8	9,41	7	8,24	3	3,53	6	7,06	285	83,82	3
7	تعدد شبكة الاتصالات بين الإدارات المختلفة وصعوبة اسباب المعلومات	3,29	1,28	60	70,59	8	9,41	6	7,06	4	4,71	7	8,24	280	82,35	4
8	ضغط الوقت على .	2,94	1,43	47	55,29	13	15,29	8	9,41	7	8,24	10	11,76	250	78,53	11 م

9	ضعف الإدارة في التنظيم داخل المدرسة .	3,24	1,25	57	67,06	9	10,59	7	8,24	5	8,24	5	5,88	276	81,18	5 م
10	عدم التأكد من الأهداف المطلوب تحقيقها .	2,72	1,47	40	47,06	15	17,65	10	11,76	8	9,41	12	14,12	233	68,53	12
11	انحياز دائرة الإشراف مما يؤدي إلى تقليل جودته .	2,96	1,50	51	60	10	11,76	7	8,24	4	4,71	13	15,29	252	74,12	10
12	عدم توافق مع بيئة العمل التنظيمية	2,94	1,48	49	57,65	11	12,9	8	9,41	5	5,88	12	14,12	250	73,53	11

الباب الرابع

4- عرض النتائج ومناقشتها:

4-1 المحور الأول : السلطة والمسئولية .

يتضح من جدول (10) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما بين (47ر87%) و(67ر94%) وإن العبارات الأعلى من (80%) تتمثل في صراع الدور الذي يقوم به الفرد وغموضه ، ضعف السلطة المتاحة له داخل المؤسسة ، زيادة قدر المسئولية مع محدودية سلطاته ، عدم الانتفاع بالدور الذي يقوم به ، زيادة عب الدور الواقع عليه وأخيرا التصرفات الإدارية التي تزيد من الاعتمادية بين الأفراد داخل المؤسسة .

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى أهمية الدور الذي يقوم به الفرد داخل المؤسسة وما يترتب عليه من أعباء مثل(صراع الدور - فراغ الدور- غموض الدور)، وغموض الدور يظهر حين يكون هناك عدم وضوح في المهام أو السلطات ، وصراع الدور يظهر حين لا يستطيع الفرد مقابلة كل التوقعات المطلوبة منه ، وإن التناقض والتباين بين الدور الذي يقوم به الفرد وحجم السلطة المخولة له يؤدي لحدوث الضغوط ، فالاختلاف بين حدود الدور وحجم السلطة ومستوى المسئولية يعد من أهم مصادر ضغوط العمل مما يؤثر على أداء أخصائي الرياضة للجميع وسلوكه.

ويتفق ذلك ما أوضحه تيرى. ل. ليب Terry .L Leap نقلا عن والتر Walter (1995) (14)⁶ في وجود علاقة قوية بين حدود الدور وحجم السلطة ودرجة المسئولية ، وإن حجم الدور والمسئولية المنوطة بها أعضاء المؤسسات يمكن أن تكون مصدرا لضغوط العمل .

ويشير كلا من هانس سيللي Hans Sely نقلا عن حنان الاحمدى (2003) وراشد سرحان (2004) في أن تحليل الدور Role Analysis للعاملين بتوضيح مهام وعلاقات كل عامل بالمؤسسة يساهم في تخفيض الاضطرابات التي تنشأ نتيجة غموض وصراع الأدوار .

ويؤكد ميكا كيفماكي Meka Kevemaki (2005) (17)¹⁷ على أهمية مواجهة ضغوط العمل وان فراغ الدور الذي يقوم به أخصائي الرياضة للجميع وغموضه، يعد خسارة ربحية على المؤسسات الرياضية مما يؤدي لعدم تحقيق أهداف تلك المؤسسات .

4-2 المحور الثاني: التنظيم والخطوة.

يتضح من جدول (11) أن النسبة المئوية لاستجابات عينة البحث تتراوح ما

بين

(47ر86 %) و (53ر68 %) وان العبارات الأعلى من (80%) تتمثل في المركزية في اتخاذ القرارات ، عدم تحسن الظروف المحيطة ببيئة العمل ، تضخم الهيكل التنظيمي بالمؤسسة ، تعقد شبكة الاتصالات بين الإدارات المختلفة وصعوبة انسياب المعلومات ، الاختلاف في الأهداف بين المرووسين ، ضعف القيادات التنظيمية داخل المؤسسة .

ويرى الباحث أن ذلك قد يرجع إلى ارتباط ضغوط العمل التنظيمية التي يعمل فيه أخصائي الرياضة للجميع ومسئوليته وأعبائه ، والصلاحيات المعطاة له وسياسات المؤسسة وهاكلها التنظيمية .

ويتفق ذلك مع ما ذكره تشارلز جورج Charlis Jorge (2005) (18)¹⁸ إلى أن العوامل التنظيمية المساهمة في ضغوط العمل تتمثل في نظم اتخاذ القرارات ، بيئة العمل المحيطة ، الهياكل التنظيمية ، تسلسل السلطات ، وأهداف التنظيم ، وتدفق العمل وتوافر القيادة التنظيمية .

وتؤكد دراسة كلا من هبة إبراهيم ، عويدة دهشان (2004) (وراشد سرحان) (2004) (19)¹⁹ على أهمية النواحي التنظيمية في الوقاية من ضغوط العمل وتدعيم

شبكات الاتصال ، ومدى توافر المعلومات داخل المؤسسة ، والتأكيد على نوعية القيادات المدربة والمؤهلة في الحد من ضغوط العمل التنظيمية .

4-3 الاستنتاجات :

على وفق هدف البحث وعينته ونتائجه يمكن استنتاج الآتي :-

4-3-1 نتائج ثبات المقياس :

يتميز مقياس إدارة ضغوط العمل المستخدم في مجال الرياضة للجميع بمعاملات ثبات عالية إذ تراوحت معاملات ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية ما بين (0.791) و(0.935) مما يدل على صلاحية المقياس وتوافر الشروط العلمية له. تراوح معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا ما بين (0.794) و(0.905) مما يدل على إن مقياس ضغوط العمل ذو معامل ثبات عال .

4-3-2 نتائج صدق المقياس :

أوضحت نتائج صدق المحكمين اتفاق الآراء حول صدق محاور المقياس محورين والاتفاق حول محتوى العبارات (23) عبارة ما بين (80 - 100 %) مما يدل على صدق المقياس من وجهة نظر الخبراء .

تراوح معامل صدق الاتساق الداخلي ما بين درجة كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه ما بين (0.634) و(0.977) ، كما تراوح معامل صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل محور. والدرجة الكلية للمقياس ما بين (0.801) و(0.944) مما يدل على إن محاور المقياس ذو صدق عال .

3- يتكون مقياس إدارة ضغوط العمل من (23) عبارة موزعة على محورين وتتضمن (السلطة والمسؤولية - التنظيم والخطة).

الباب الخامس

التوصيات :

انطلاقاً من نتائج البحث يوصى الباحث بما يلي :

- 1- استخدام مقياس إدارة ضغوط العمل كمؤشر للتعرف على مصادر الضغوط التي تواجه مدرسي التربية الرياضية في تربية بغداد الكرخ الاولى.
- 2- أجراء المزيد من الدراسات والبحوث المرتبطة بتطوير أداء مدرس التربية الرياضية من أجل توفير البنية المعرفية بما يتناسب مع طبيعة وظروف المجتمع العراقي.
- 3 _ العمل على تحسين ظروف العمل التنظيمية وتوضيح الأدوار وتفويض السلطات وإقامة شبكة علاقات جيدة وحسن إدارة الوقت من أهم الاستراتيجيات المقترحة لمواجهة ضغوط العمل .

الهوامش :

- (1) ناصف محمد احمد، اثر ضغوط العمل على اداء شاغلي الوظائف الادارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصرية برسالة ماجستير (غير منشورة) كلية التجارة، جامعة القاهرة.
 - (2) محمد سرحان، ادارة الضغوط الادارية، شبكة المعلومات الدولية، دولة الامارات العربية، الامارات اليوم، 2004.
 - (3) محمد الجزيري: " أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم " ، ط 3 ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 2003م
www.work stress .com ,neal Jackson, (2)
 - (3)الحكم احمد الخزامي : " ضغوط العمل والحياة بين المدير والخير " ، سلسلة الإدارة المعاصرة ، دار ابن سينا للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2002 ، ص 211.
 - (4) عايدة سيد خطاب وآخرون : "العلوم السلوكية " كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، دار قباء للنشر، 2003م .
 - (7) عنايات محمد احمد فرج، مناهج وطرق تدريس التربية الرياضية، موسوعة دار الكتب الحديثة للطباعة والنشر، بغداد، 1992، ص 35 .
 - (8) الاحمد، خالد طه، اعداد المعلم وتدريبه، منشورات جامعة دمشق، 2002، ص 126 .
 - (9) ناصر ويونس، تدريب المعلم، منشورات جامعة دمشق، ط 3، 2001، ص 79 .
 - (8) (charlis jorge: Administrator Stress In Sport Organizations , 1995 (9)
www.who.int.
 - (12) هبة محمد إبراهيم ، عويدة محمد دهشان : " ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة " مجلة دراسات عربية في علم النفس، تصدرها كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، المجلد الثالث ، العدد الثاني ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة 2004م .
 - (11) اميمة عبد العزيز القاسمي : " ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشارقة ، دولة الامارات العربية المتحدة ، 2002م
 - (14) محمد حسن علاوي ، محمد نصر رضوان : " القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي " ط 5 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995م .
 - (15) سعد احمد عبد الرحمن : " القياس النفسي النظرية والتطبيق " ط 4 ، دار الفكر العربي، القاهرة ، 2004م .
- 14)Walter –Gmelch:Administrator stress in Organizations 2003.p233
(17) www.who.int
(18)(charlis jorge: Administrator Stress In Sport Organizations , 1995)
(19)جائز جوج، مصدر سبق ذكره ص 12-33.

المصادر

- (1) اميمة عبد العزيز القاسمي : " ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة " (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية إدارة الأعمال، جامعة الشارقة ، دولة الامارات العربية المتحدة ، 2002م .
- (2) أيهاب عبد الرازق النقاش : " اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة " (رسالة ماجستير غير منشورة)، معهد التخطيط للدراسات ، الجماهيرية الليبية الاشتراكية ، طرابلس ، 2003م .
- (4) حنان عبد الرحيم الاحمدى : " ضغوط العمل لدى الأطباء " ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، المملكة العربية السعودية ، 2003م .
- (5) خيرى محمد الجزيرى : " أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم " ، ط 3 ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، 2003م .
- (6) راشد محمد سرحان : " إدارة الضغوط الإدارية " ، شبكة المعلومات الدولية ، دولة الإمارات العربية ، الإمارات اليوم ، 2004م .
- (7) سعد احمد عبد الرحمن : " القياس النفسى النظرية والتطبيق " ط 4 ، دار الفكر العربى، القاهرة ، 2004م .
- (8) عايدة سيد خطاب وآخرون : " العلوم السلوكية " كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، دار قباء للنشر ، 2003م .
- (9) عبد الحكم احمد الخزامى : " ضغوط العمل والحياة بين المدير والخير " ، سلسلة الإدارة المعاصرة ، دار ابن سيناء للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2002 .
- (10) عبد الرحمن احمد هيجان : " ضغوط العمل " ط 2 ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 2002م .
- (11) محسن احمد الخضري : " الإدارة الحديثة في القرن الحادي والعشرين " ، ط 3 ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، 2004م .

(12) محمد حسن علاوى ، محمد نصر رضوان : " القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي " ط 5 ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1995م .

(13) على احمد عسكر : " ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها " ط 2 ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، 2002م .

(14) ناصف محمد احمد : " اثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصرية " رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة، 1994م .

(15) هبة محمد إبراهيم ، عويدة محمد دهشان : " ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة " مجلة دراسات عربية في علم النفس، تصدرها كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، المجلد الثالث ، العدد الثاني ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة 2004م .

16- Alexandera Luong : Meeting and the daily well being of employees 2002.

17- Eisenstat,R.A,& Fehmer ,A, : Organzational Mediators of the quality of Care jobs stressors , Motivators in Human settings ,N,Y,U,S,A. 201,PP:224-235.2002 .

18-Mike- Milstein :The overstated Case of adminstrator Stress - 1997.

19- VanDijkhuizen ,N.& Reiche.H: Psychosocial Stress in Industry ,A,Heartache For Middle Management, Psychotherapy and Psychosomatics ,Vol 3.-2000.

20-charlis jorge: Administrator Stress In Sport Organizations ,1995.

ثالثا : مصادر

الشبكة الدولية للمعلومات :

21- www.work stress .com.

22- www.who.int.