

بناء مقياس الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق

عمار حسين هادي

مديرية تربية ديالى

ا.م.د شهاب احمد عكاب

جامعة ديالى- كلية التربية الاساسية

الكلمات المفتاحية: بناء مقياس، الاجهاد الوظيفي، مديريات الشباب والرياضة في العراق.

”مستخلص البحث“

تبرز اهمية هذه الدراسة في تناول واقع الاجهاد الوظيفي لمنتسبي الوحدات الادارية للتوصل الى نتائج تنعكس على تحسين عمل مديريات الشباب والرياضة والمساهمة في التخلص من إشكالية الإجهاد الوظيفي وظروف العمل السيئة كعامل للضغط النفسي عند منتسبي الوحدات الادارية الفرعية لمديريات الشباب والرياضة في العراق.

أما مشكلة الدراسة فتكمن في عدم وجود اداة تقيس مستوى الاجهاد الوظيفي لمنتسبي الوحدات الادارية الفرعية لمديريات الشباب والرياضة في العراق ومدى اهميتها لتحسين مضامين ادارة الجودة الشاملة لذلك يرتئي الباحثان بناء مقياس للإجهاد الوظيفي للتعرف على مستوى الاجهاد الوظيفي لديهم .

اما هدف البحث هو بناء مقياس الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق، اما المجال البشري فهو منتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق وعددهم (380) منتسبا، والمجال المكاني هو مديريات الشباب والرياضة في العراق والوحدات الادارية الفرعية التابعة لها، والمجال الزمني من 2019/10/13 ولغاية 2020/8/9 .

وأتبّع الباحثان المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته طبيعة المشكلة، وشمل مجتمع البحث (1427) من منتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق المنطقة الوسطى حسب كشوفات عام (2019-2020) ، وتم اختيار العينة بشكل عشوائي ، وبلغ عدد افراد العينة (380) إذ شكلت نسبة (26.62%) من المجتمع الكلي ، كما ان (1.40%) منها تمثلت بالعينة الاستطلاعية؛ وعددها (20) منتسبا، وقد وزع الباحثان استمارة المقياس بصيغته الأولية المتكون من (42) عبارة على العينة الاستطلاعية بتاريخ 2020/1/8 ، ونسبة (12.61%) منها كونت عينة بناء المقياس، وبلغ عددهم (180) منتسبا وزعت عليهم عبارات البناء للمدة من 2020/1/15 إلى 2020/2/10، ثم استخرجت القدرة التمييزية والاتساق الداخلي للعبارات بطريقة بيرسون، واستعمال التحليل العاملي بطريقة المكونات الأساسية بالأسلوب المتعامد عن طريق الحقيبة الإحصائية (SPSS) وتمخضت عنه (13) عوامل قبل التدوير، قبل منها (4) عوامل بعد التدوير، وفُسرَت على وفق التثبع (+،50،0) ،

وترشحت نتيجة لذلك (20) عبارة للمقياس النهائي لعينة البناء، بعد ذلك تم استخراج الثبات بطريقة الفاكرونباخ، ومن خلال نتائج المعالجات الاحصائية للبيانات التي جمعت تم بناء مقياس الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق حيث تكون المقياس من اربعة مجالات وهي (الارهاق في مقر العمل، فقدان السيطرة، التئمر الوظيفي، التنافر القيمي)، ويوصي الباحثان بضرورة القيام بدراسات أخرى حول موضوع الإجهاد الوظيفي لما لهذا الأخير من أهمية لأنه يمس العنصر البشري الذي هو أهم عنصر في دفع عجلة التقدم والنمو في المجتمع، وباعتبار أن الآثار السلبية لهذه الظاهرة تؤثر على جودة عمل المؤسسات.

Building an employment stress scale for employees of youth and " sports directorates in Iraq"

" Research Extract"

The importance of this study is highlighted in dealing with the reality of job stress for employees of the administrative units to reach results that are reflected in improving the work of youth and sports directorates and contribute to getting rid of the problem of job stress and bad working conditions as a factor of psychological stress among the employees of the sub-administrative units of the Youth and Sports Directorates in Iraq.

As for the problem of the study, it lies in the lack of a tool that measures the level of job stress for the employees of the sub-administrative units of the Youth and Sports Directorates in Iraq and the extent of its importance to improve the contents of the total quality management. Therefore, the researcher intends to build a measure of job stress to identify the level of job stress they have.

The aim of the research is to build a measure of job stress for employees of youth and sports directorates in Iraq. As for the human field, it is the employees of youth and sports directorates in Iraq, their number is (380) affiliates, and the spatial field is the youth and sports directorates in Iraq and its sub-administrative units, and the temporal field is from 13 / 10/2019 to 9/8/2020.

The researcher followed the descriptive approach in the survey method for its suitability to the nature of the problem, and the research community included (1427) from the youth and sports directorates in Iraq, the central region, according to the lists of the year (2019-2020). (26.62%) of the total community, and (1.40%) of them were represented by the survey sample. And its number is (20) affiliates, and the researcher distributed the scale form in its initial form consisting of (42) statements on the exploratory sample on 01/08/2020, and the percentage of (12.61%) of them formed the

scale building sample, and their number reached (180) affiliates, to whom construction phrases were distributed For the period from 1/15/2020 to 10/2/2020, then the discriminatory ability and internal consistency of the expressions were extracted using the Pearson method, and the use of factor analysis using the basic components method by the orthogonal method through the statistical bag (SPSS) resulted in (13) factors prior to the rotation, before that (4) Factors after the rotation, and interpreted according to saturation (+ -0,50), and as a result (20) statements were nominated for the final scale of the building sample, after which the stability was extracted by the method of Vackronbach, and through the results of statistical treatment of the data collected, a scale was constructed Job stress for employees of youth and sports directorates in Iraq, where the scale consists of four areas, namely (workplace fatigue, loss of control, job bullying, and value dissonance), and the researchers recommend the necessity of conducting other studies on the issue of job stress because of its importance because it affects the human element. Which is the most important component In advancing progress and growth in society, and considering that the negative effects of this phenomenon affect the quality of institutions' work.

المقدمة:

أولى الباحثان في مجال السلوك التنظيمي في الدول الغربية الإجهاد الوظيفي الكثير من اهتمامهم خلال العقود الماضية وركزوا على معرفة مسببات الإجهاد الوظيفي والآثار المترتبة عليه وتأثير الفروق الفردية على هذه العلاقة وهناك العديد من أنواع الإجهاد المرتبطة بالعمل والتي تمتلك أعراض مختلفة فهناك الإجهاد الجسدي أو النفسي أو السلوكي، ويرجع هذا الاهتمام بالإجهاد الوظيفي إلى آثاره السلبية على سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم تجاه أعمالهم ومنشأتهم فضلا عن الضغط النفسي لذا نجد أن الإدارة الواعية هي التي تولي الإجهاد الوظيفي وطرق إدارته سواء على مستوى الأفراد أو الجماعات الاهتمام الذي يستحقه حتى يتمكن الموظفون من أداء عملهم بفاعلية .

ويهدف البحث الى بناء مقياس الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق، اما المجال البشري فهو منتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق، والمجال المكاني هو مديريات الشباب والرياضة في العراق والوحدات الإدارية الفرعية التابعة لها، والمجال الزمني من 2019/10/13 ولغاية 2020/8/9 .

2-1 منهج البحث :

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملامته طبيعة المشكلة.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تمثل مجتمع البحث على منتسبي مديريات الشباب والرياضة في تشكيلات وزارة الشباب والرياضة في المحافظات العراقية للمنطقة الوسطى والبالغ عددهم (1427) على وفق الاحصائيات التي تزود بها الباحثان حسب إحصائية 2019-2020, وعمد الباحثان الى اختيار اسلوب العينة غير المنتظمة بالاختيار العشوائي البسيط وهي من الاساليب العلمية المعتمدة وبلغ عدد افراد العينة (380) من مجتمع البحث بنسبة مئوية بلغت (26.62%) وتم توزيع العينة الى، عينة بناء (180) ، وعينة تطبيق (190) وتم استبعاد عدد(10) استمارات لعدم ايفاء الشروط وعدم ارجاع قسم منها, اما العينة الاستطلاعية فتكونت من (20) . وكما مبين في جدول (4)

الجدول (4)

يبين عينات البحث والنسبة المئوية لتوزيع مجتمع البحث

ت	تفاصيل مجتمع البحث	عينة الدراسة	النسبة المئوية
1	مجتمع البحث	1427	100%
2	عينة البناء	180	12.61%
3	عينة التطبيق	180	12.61%
3	التجربة الاستطلاعية	20	1.40%

2-3 وسائل جمع المعلومات والأدوات والأجهزة المستخدمة في البحث:

2-3-1 وسائل جمع المعلومات:

استخدم الباحثان عدة ادوات بحثية للوصول إلى المعلومات في بحثه وهي:

- المصادر والمراجع العلمية.
- الدراسات والبحوث المرتبطة.
- شبكة المعلومات الدولية (الانترنت).
- *استبانة آراء الخبراء والمختصين.

2-3-2 الأدوات والأجهزة المستخدمة:

- جهاز كمبيوتر (hp).
- اقلام.
- حاسبة يدوية.

4-2 اجراءات بناء مقياس الاجهاد الوظيفي :

يشير (محمد حسن علاوي، محمد نصر الدين، 2000م) الى ان هناك مجموعة من الخطوات الاساسية التي يمكن اتباعها عند بناء اختبار أو مقياس وكيفية الربط بين وحدات المقياس لقياس الجوانب الكلية للمهارة أو الصفة المقاسة. (محمد حسن علاوي، 1).

4-2-1 تحديد الهدف من بناء المقياس :

يعد الغرض من بناء المقياس من الامور المهمة التي تمهد الطريق للخطوات الاخرى في عملية البناء ويعد احد اهداف البحث هو بناء مقياس الاجهاد الوظيفي إذ أن أي منهج يهدف الى قياس بعض السمات الشخصية يبدأ عادة بافتراضات معينة عن العلاقة بين هذه السمات وافعال سلوكية يمكن ملاحظتها وقياسها كميًا. (نعمه الشماع، 2).

4-2-2 تحديد الظاهرة المطلوب قياسها :

عند بناء أي مقياس ينبغي تحديد الظاهرة المطلوب قياسها وأن يكون مفهومها وحدودها واضحين تماما ، لذا فإن الظاهرة التي يهدف البحث الحالي لقياسها هي الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق .

4-2-3 تحديد مجالات المقياس:

من اجل الوقوف على المفهوم الواسع للاجهاد الوظيفي عمد الباحثان بالقيام باستشارة ذوي الخبرة والاختصاص ، والاطلاع على الادبيات والدراسات ذات العلاقة التي تتفق مع دراسته والتي تناولت مفهوم الاجهاد الوظيفي اعتمد الباحثان مجالات المقياس والتي قام بتسميتها :
(الارهاق في مقر العمل. فقدان السيطرة. التمر الوظيفي. التنافر القيمي. عدد ساعات العمل. العلاقات المتبادلة. اسلوب العمل الروتيني. الانظمة والقوانين).
واعتبار كل واحد منها مجالا مستقلا بذاته والعمل على دراستها واعتبارها مكونه لمجالات المقياس بعد بناء فقرات كل مجال .

4-4-2 تحديد صلاحية المجالات والاهمية النسبية لها:

استنادا على ما سبق وفي ضوء تعريف الاجهاد الوظيفي عرض الباحثان استبانة للمجالات المقترحة مع التعريف النظري لكل مجال، على عدد من السادة الخبراء والمختصين في مجال الادارة الرياضية والقياس والتقويم وعلم النفس الرياضي وعددهم (13) خبير، لإبداء آراءهم حول صلاحية مجالات المقياس المقترحة، لتحديد المجالات التي تصلح واستبعاد المجالات التي لا تصلح، ودمج المجالات التي فيها تشابه والتعديل عليها إن وجد، وقد أخذ الباحثان بالملاحظات المهمة التي أبداه السادة الخبراء في عدم صلاحية بعض المجالات.

ولتحليل آراء الخبراء إحصائيا استخدم الباحثان اختبار (كا²) ، وكما مبين في الجدول (8).

الجدول (8)

يبين آراء الخبراء الموافقين وغير الموافقين وقيم (كا2) المحسوبة والجدولية ونوع الدلالة لمجالات المقياس

ت	المجالات	عدد الخبراء	الموافقين	غير موافقين	قيمة كا2 المحسوبة	قيمة كا2 الجدولية	مستوى الدلالة
1	الارهاق في مقر العمل	13	13	0	13	3.84	دالة
2	فقدان السيطرة	13	12	1	9.31		دالة
3	التنمر الوظيفي	13	13	0	13		دالة
4	التنافر القيمي	13	12	1	9.31		دالة
5	عدد ساعات العمل	13	10	3	3.77		غير دالة
6	العلاقات المتبادلة	13	9	4	1.92		غير دالة
7	اسلوب العمل الروتيني	13	10	3	3.77		غير دالة
8	الانظمة والقوانين	13	9	4	1.92		غير دالة

قيمة (كا2) الجدولية (3.84) عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05) وبذلك أصبح عدد المجالات لمقياس (الاجهاد الوظيفي) هو (4)، مجالات من أصل (8) مجالات، تم ترشيحها ولتقدير الأهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات، قام الباحثان بعرض الأهمية النسبية في استبانة صلاحية المجالات لتقدير أهمية كل مجال على الخبراء، وطلب منهم تحديد الأهمية النسبية للمجالات على وفق مقياس متدرج يتكون من (8/1) درجات تعطى الدرجة (8) للمجال الأكثر أهمية، والدرجة (1) للمجال الأقل أهمية، ويعد هذا الإجراء ضروريا في بناء المقياس حتى يستطيع الباحثان أن يوزع التوزيع النسبي لعناصر السمة. (سعد عبد الرحمن، 3). وبهذا استخرجنا الأهمية النسبية لمجالات الاجهاد الوظيفي والنسبة المئوية للأهمية، والجدول رقم (9) يوضح ذلك.

الجدول (9)

يبين الدرجة المتحققة والأهمية النسبية والنسبة المئوية للأهمية النسبية لمجالات المقياس المترشحة

ت	المجالات	الدرجة التي حصل عليها المجال	الأهمية النسبية للمجال	النسبة المئوية للأهمية النسبية	عدد العبارات	عدد العبارات بعد التقريب	الدلالة
1-	الارهاق في مقر العمل	96	92.30	28.16	11.82	12	يصلح
2-	فقدان السيطرة	87	85.38	25.91	10.82	11	يصلح
3-	التنمر الوظيفي	87	85.38	25.91	10.82	11	يصلح
4-	التنافر القيمي	66	63.46	19.25	8.08	8	يصلح
المجموع			329.52	%100		42	يصلح

2-4-5 إعداد عبارات المقياس:

بما إن الباحثان اعتمد الأهمية النسبية لمجالات الاجهاد الوظيفي أساسا لبناء المقياس، لذا فإن عملية إعداد العبارات ينسجم عددها مع الأهمية النسبية لكل مجال من هذه المجالات وتشير الأهمية النسبية أو الوزن النسبي لكل مكون إلى حجم التركيز المطلوب توجيهه للظاهرة المقاسة، وتفيد الأهمية النسبية للمكونات في تحديد مفردات الاختبارات المعرفية والنفسية عن طريق توزيع أعداد المفردات الخاصة بالاختبار وفقا للأهمية النسبية لكل مكون". (ريسان خريبيط وآخرون، 4).

2-4-6 صلاحية العبارات:

بهدف التأكد من صلاحية العبارات عرض الباحثان العبارات والبالغة (42) عبارة موزعة على أربعة مجالات بواقع (12) عبارات للمجال الارهاق في مقر العمل، و(11) عبارات للمجال التتمم الوظيفي، و(11) عبارات التنافر القيمي، و(8) عبارات للمجال فقدان السيطرة، على مجموعة من الخبراء في الادارة الرياضية، والقياس والتقويم، وعلم النفس العام الرياضي، والبالغ عددهم (15) خبير، لغرض الحكم على صلاحيتها من حيث الصياغة وملاءمتها لقياس مجالات الاجهاد الوظيفي وللتحقق من تناسب بدائل الإجابة الخمسة وهي (وافق بشدة، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) ولتحليل آراء السادة الخبراء إحصائياً استخدم الباحثان اختبار (كا²)، إذ كانت الفروق بينهما دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) كما مبين في الجدول (10).

الجدول (10)

نتائج مربع كا² لآراء الخبراء حول صلاحية العبارات لمقياس الاجهاد الوظيفي

المجال	رقم العبارة	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كا ² المحسوبة	قيمة كا ² الجدولية	مستوى الدلالة
الارهاق في مقر العمل	8-7-4-1	15	0	15	0,05	دالة
	11-9-5-2	14	1	11.26		دالة
	12-10-6-3	13	2	8.06		دالة
فقدان السيطرة	19-17-13	15	0	15		دالة
	21-20-15	14	1	11.26		دالة
	22-16-14	13	2	8,06		دالة
	23-18	12	3	5,4		دالة
التتمم الوظيفي	30-28-27 -26	15	0	15		دالة
	24-25-29	14	1	11.26		دالة
	34-33	13	2	8.06		دالة
	31-32	12	2	5,4		دالة
التنافر القيمي	38	15	0	15		دالة

المجال	رقم العبارة	الموافقون	غير الموافقون	قيمة كا ² المحسوبة	قيمة كا ² الجدولية	مستوى الدلالة
	40-39	14	1	11.26		دالة
	41 -37 -35	13	2	8,06		دالة
	42-36	12	3	5,4		دالة

قيمة وك² الجدولية عند درجة حرية (1) ونسبة خطأ (0.05).

وفي ضوء آراء السادة الخبراء والمختصين تم التعديل والاضافة لبعض العبارات لعدم صياغتها بشكل جيد، وبذلك أصبح المقياس بصورته الأولية قبل التطبيق (42) عبارة، ليتم بعدها اعطاء تسلسل للعبارات من (1-42) ووزعت على العينة على شكل استمارة موزع فيها المجالات الاربعة للمقياس، إذ أصبحت (12) عبارات لمجال الارهاق في مقر العمل ، و(11) عبارة لمجال الارهاق الوظيفي، و(11) عبارات لمجال التمر الوظيفي، و(8) عبارات لمجال التنافر القيمي.

2-4-7 إعداد تعليمات تطبيق مقياس الاجهاد الوظيفي:

من اجل أن تكتمل صورة المقياس بغية التمكن من تطبيقه على عينة البحث، تم أعداد تعليمات المقياس، وقد حددت التعليمات طريقة الإجابة عن عبارات المقياس، والتأكيد على عدم ذكر الاسم، وان إجاباتهم ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، فضلا عن ذلك طلب منهم الإجابة بدقة تامة، وعدم ترك أي عبارة بلا إجابة للوصول إلى نتائج موضوعية ومثمرة.

3-1 التجربة الاستطلاعية والرئيسية:

3-1-1 التجربة الاستطلاعية:

قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية والتأكد من وضوح فقرات المقياس وكذلك التعرف على مدى تفهم العينة لفقرات المقياس واختزال الشوائب التي ترافق عملية التجربة إذ قام الباحثان بإجراء التجربة الاستطلاعية على قسم من موظفي مديرية شباب ديالى والبالغ عددهم (20) بتاريخ (8 / 1 / 2020) إذ تم اختيارهم بشكل عشوائي باعتبار ان التجربة الاستطلاعية تعد طريقة لبيان مدى ملائمة اداة البحث المصممة وتم اختبارها قبل تنفيذها اي اجراء تجربة استكشافية للتحقق من مشكلاتها " وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس إذ كان وقت الإجابة يتراوح من (20 دقيقة لغاية 30 دقيقة) والتعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة، حيث بلغ المتوسط الحسابي لزمن الاجابات هو (20) دقيقة للإجابة على عبارات المقياس الكلية.

3-1-2 التجربة الرئيسية :

بعد التأكد من اتمام جميع الخطوات اللازمة لبناء المقياس، والتأكد من سلامة الاختبار في التجربة الاستطلاعية، تم تطبيق المقياس على عينة البناء والبالغة (180) وخلال المدة الممتدة من(2020/1/15 الى 2020/2/10) مع فريق العمل المساعد الملحق (10) ولغرض التحليل الإحصائي للعبارات وذلك لاختيار العبارات الصالحة واستبعاد العبارات غير الصالحة استنادا إلى قوتها التمييزية والاتساق الداخلي، ولاستخراج مؤشرات الصدق والثبات، تم تطبيق المقياس على عينة البناء البالغة (180) ويمثلون نسبة (12.61%) من عينة البحث الكلي.

3-1-3 تصحيح المقياس (كيفية حساب الدرجة على المقياس):

تم اعتماد المقياس الخماسي (ليكرد) في ضوء اراء الخبراء كون هذه الطريقة تعطي درجة ثبات عالية، وتبين بدقة درجة اتجاه الافراد نحو الموضوع المراد قياسه. وفي المقياس الحالي فإن بدائل الإجابة تتكون خمسة بدائل لقياس الاجهاد الوظيفي وادارة الجودة الشاملة وهذه البدائل هي (اوافق بشدة، اوافق، محايد، لا اوافق، لا اوافق بشدة) تم إعطاء كل بديل درجة حيث تراوحت درجات البدائل من (1-5) واخذ البديل اوافق بشدة رقم (5) واخذ البديل اوافق الرقم (4) واخذ البديل محايد الرقم (3) واخذ البديل لا اوافق الرقم (2) والبديل لا اوافق بشدة الرقم (1) كما مبين في الجدول (11)

الجدول (11)

يبين مقياس التقدير الخماسي وبدائل الإجابة عليها

العبارة	اوافق بشدة	اوافق	محايد	لا اوافق	لا اوافق بشدة
	5	4	3	2	1

4-1-1 استخراج الأسس العلمية:

لغرض الكشف عن صدق عبارات المقياس وبشكل صحيح فإن الخطوة التي تلي تصحيح المقياس تعتمد على النظر في عباراته التي يتكون منها، لذا يكون المقياس صالحا من خلال النظر إليه، أن هذا لا يمنع من وجود عبارات غير صالحة لو استبعدت من المقياس فإنه سيكون أكثر صدقا وذلك باستخدام التحليل الإحصائي للدرجات التجريبية الذي سيكشف عن دقة العبارات في قياس ما وضعت من أجل قياسه لذلك أخضع الباحثان الاستمارات إلى التحليل الإحصائي بهدف حساب الصدق والثبات للذات يعدان من أهم الخصائص القياسية للمقياس.

4-1-1-1 صدق المقياس:

يعد واحدا من أهم معايير جودة الاختبار، ويعد من الخصائص الأساسية في بناء الاختبارات والمقياس، إذ أشار مصطفى حسين (1999م) الى " أن صدق الاختبار هو قدرة الاختبار على قياس ما وضع من أجله أو السمة المراد قياسها" (مصطفى وآخرون، 9)، وقد اعتمد الباحثان انواع من الصدق للتأكد من صدق مقياسه وكما يلي:

4-1-1-2 الصدق الظاهري:

هو الإشارة الى ما يبدو ان الاختبار يقيسه وهو ليس صادقا حقيقيا بالمعنى العلمي لكلمة الصدق ولكنه ببساطة ان الاختبار يبدو صادقا في صورته الظاهرية. وقد تم تحديد الصدق الظاهري للمقياس باعتماد اراء الخبراء والمختصين واستخدام مربع كاي⁽²⁾ حيث تم عرضه على (13) خبيرا في مجال البحث لتحديد مجالات الاجهاد الوظيفي والجودة الشاملة كما في جدول (5) و (8).

4-1-3 صدق المحتوى:

عرفه محمد ربيع شحاتة (1994م) بأنه "قياس مدى الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه" (محمد، 10). وتم تحقيق هذا الصدق بعد أن تم تحديد مفهوم الاجتهاد الوظيفي، إذ قام الباحثان بإعداد المقياس وتحديد مجالاته وعباراته بالاستعانة بمجموعة من الأساتذة والخبراء في مجال الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي والقياس والتقويم لإقرار صلاحية العبارات وتقدير مدى قياس كل عبارة لأبعاد المقياس وأخذ الباحثان نسبة الدلالة حسب قيمة (كا2). للمجالات والعبارات، إذ تم قبول المجالات والعبارات التي كانت قيمة (كا2) المحسوبة أكبر من الجدولية واستبعاد المجالات والعبارات التي كانت قيمة. (كا2) المحسوبة أقل من الجدولية وعند مستوى دلالة (0.05) وتم التعديل في ضوء ملاحظاتهم عليها وبذلك تم قبول العبارات التي حصلت على موافقة الخبراء وحذف العبارات غير صالحة، وبذلك أستقر العمل على (42) عبارة لمقياس الاجتهاد الوظيفي.

4-1-4 صدق البناء:

يعد من أكثر أنواع الصدق ملائمة لبناء المقاييس ويسمى بصدق المفهوم أو صدق التكوين الفرضي لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى تطابق درجات العبارات مع الخاصية أو المفهوم المراد قياسه ، وتعد أساليب تحليل العبارات مؤشرات على هذا النوع من الصدق. أذ اعتمد الباحثان على ثلاث طرق لتحليل العبارات للتحقق من صدق البناء وهي القوة التمييزية ومعامل الاتساق الداخلي والتحليل العاملي وكما يأتي :

4-1-5 الصدق التمييزي (المجموعات المتطرفة):

لغرض إيجاد القوة التمييزية للعبارات والتي من خلالها تم التعرف على التمييز بين الأفراد الحاصلين على درجات مرتفعة والحاصلين على درجات منخفضة في السمة التي قياسها، ويشر (بسام العمري وفواد مصطفى، 11) (1996م) نقلاً عن (EbLe) إلى "إن الهدف من تحليل العبارات هو للإبقاء على العبارات ذات التمييز العالي وهي العبارات الجيدة في الاختبار". ولأجل الكشف عن القوة التمييزية لعبارات مقياس الاجتهاد الوظيفي قام الباحثان بتفريغ إجابات عينة البناء البالغة (180) لمنتسبي منتديات وزارة الشباب والرياضة وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المختبرين ورتبت الاستثمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة ثم اختيرت نسبة (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات العليا (27%) من الاستثمارات الحاصلة على الدرجات الدنيا، إذ بلغ عدد الاعضاء في المجموعة العليا (49) و (49) للمجموعة الدنيا ، واستبعاد نسبة (46%) أي (82) استمارة هي المجموعة الوسطى، ولغرض حساب معامل تمييز كل عبارة من عبارات المقياس البالغة (42) عبارة ، وتم استخدام الاختبار (t-test) لعينتين مستقلتين بوساطة الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وعدت القيمة التائية الدالة إحصائياً مؤشراً لتمييز العبارات، والجدول (12) يبين لنا القيم التائية المحسوبة عند مستوى دلالة (0.05).

الجدول (12)

يبين قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيم (ت) المحسوبة والقدرة التمييزية للمجموعتين العليا والدنيا ودلالاتها المعنوية لعبارات مقاييس الاجهاد الوظيفي

ت العبارة	المجموعة	عدد العينة	وسط حسابي	انحراف معياري	درجة الحرية	قيمة ت	نسبة الخطأ	نوع الدلالة
1	عليا	49	4.653	0.481	58	2.054	0.043	مميزة
	دنيا	49	4.449	0.503				
2	عليا	49	2.796	0.407		5.141	0.000	مميزة
	دنيا	49	2.143	0.791				
3	عليا	49	3.878	0.634		3.736	0.000	مميزة
	دنيا	49	3.163	1.179				
4	عليا	49	4.061	0.747		4.606	0.000	مميزة
	دنيا	49	3.306	0.871				
5	عليا	49	2.490	1.210		2.285	0.024	مميزة
	دنيا	49	2.020	0.777				
6	عليا	49	4.102	0.770		2.299	0.024	مميزة
	دنيا	49	3.755	0.723				
7	عليا	49	4.490	0.582		2.369	0.020	مميزة
	دنيا	49	4.204	0.612				
8	عليا	49	4.245	0.804		2.970	0.008	مميزة
	دنيا	49	3.714	0.957				
9	عليا	49	4.367	0.487		0.137	0.892	غير مميزة
	دنيا	49	4.347	0.925				
10	عليا	49	4.082	0.277		2.310	0.023	مميزة
	دنيا	49	3.816	0.755				
11	عليا	49	4.184	0.565		2.250	0.027	مميزة
	دنيا	49	3.816	0.993				
12	عليا	49	1.918	0.344		2.664	0.009	مميزة
	دنيا	49	1.633	0.668				
13	عليا	49	4.776	0.422		2.155	0.034	مميزة
	دنيا	49	4.408	1.117				
14	عليا	49	4.224	0.715		3.953	0.000	مميزة
	دنيا	49	3.510	1.043				
15	عليا	49	4.816	0.391		2.911	0.004	مميزة
	دنيا	49	4.388	0.953				



ISSN :6032-2074 الرقم الدولي

مجلة علوم الرياضة

العدد العشرون

مميزة	0.000	9.436	1.074	3.816	49	عليا	16
			0.763	2.041	49	دنيا	
مميزة	0.000	5.310	0.707	4.143	49	عليا	17
			0.847	3.306	49	دنيا	
مميزة	0.015	2.464	0.653	3.898	49	عليا	18
			0.738	3.551	49	دنيا	
مميزة	0.000	6.367	0.481	4.347	49	عليا	19
			1.329	3.061	49	دنيا	
غير مميزة	0.219	1.237	0.505	4.490	49	عليا	20
			0.631	4.347	49	دنيا	
مميزة	0.001	3.542	0.816	1.857	49	عليا	21
			0.658	1.327	49	دنيا	
مميزة	0.001	3.392	1.016	3.735	49	عليا	22
			1.181	2.980	49	دنيا	
مميزة	0.000	4.756	0.963	2.898	49	عليا	23
			0.815	2.041	49	دنيا	
مميزة	0.000	7.135	0.885	3.388	49	عليا	24
			0.782	2.184	49	دنيا	
مميزة	0.000	7.442	0.718	3.327	49	عليا	25
			0.825	2.163	49	دنيا	
مميزة	0.000	4.899	1.125	3.327	49	عليا	26
			0.782	2.367	49	دنيا	
مميزة	0.000	5.217	1.045	3.306	49	عليا	27
			0.751	2.347	49	دنيا	
مميزة	0.000	4.584	0.918	4.306	49	عليا	28
			0.645	3.571	49	دنيا	
مميزة	0.002	3.682	0.773	4.163	49	عليا	29
			1.255	3.388	49	دنيا	
مميزة	0.000	3.111	1.148	2.878	49	عليا	30
			1.124	2.163	49	دنيا	
مميزة	0.005	2.877	0.797	1.898	49	عليا	31
			0.505	1.510	49	دنيا	
مميزة	0.000	6.981	1.182	3.347	49	عليا	32
			0.331	2.122	49	دنيا	
مميزة	0.000	4.102	1.051	1.980	49	عليا	33
			0.466	1.306	49	دنيا	

مميزة	0.000	4.648	0.505	4.490	49	عليا	34
			1.386	3.510	49	دنيا	
مميزة	0.000	4.905	0.649	4.490	49	عليا	35
			0.493	3.918	49	دنيا	
مميزة	0.000	4.134	1.175	3.510	49	عليا	36
			1.019	2.592	49	دنيا	
مميزة	0.025	2.280	1.149	2.816	49	عليا	37
			1.155	2.286	49	دنيا	
مميزة	0.000	12.271	0.946	3.980	49	عليا	38
			0.595	2.020	49	دنيا	
مميزة	0.000	12.098	0.865	4.041	49	عليا	39
			0.714	2.102	49	دنيا	
مميزة	0.000	9.929	0.612	4.204	49	عليا	40
			0.836	2.735	49	دنيا	
مميزة	0.000	7.835	0.481	4.347	49	عليا	41
			0.796	3.306	49	دنيا	
مميزة	0.000	12.042	0.434	4.755	49	عليا	42
			0.694	3.347	49	دنيا	

من الجدول أعلاه تم حذف (2) عبارات غير مميزة عند مستوى دلالة (0.05) وأصبح المقياس يتكون من (40) عبارة مرشحة للاتساق الداخلي.

4-1-6 الصدق المرتبط بمحك داخلي (الاتساق الداخلي):

لغرض تجانس العبارات فإن معامل الاتساق الداخلي يقدم لنا الدليل لتجانس العبارات وأشار (علي مهدي كاظم، 12) (1994م) إلى "إن معامل الاتساق الداخلي هو معامل الارتباط بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس"، أستخدم معامل الاتساق الداخلي في تحليل عبارات المقياس أي حساب صدق عبارات المقياس باستخدام المحك الداخلي (الدرجة الكلية للمقياس)، من خلال إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس، وأستخدم الباحثان قانون معامل الارتباط البسيط (لبيرسون) لاستخراج العلاقة الارتباطية بين درجات أفراد العينة البالغة (180) لمنتسبي منتديات وزارة الشباب والرياضة على كل عبارة وبين الدرجة الكلية للمقياس، وذلك باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS).

والجدول (13) يبين نتائج معاملات ارتباط درجة كل عبارة بالدرجة الكلية لمقياسي الاجهاد الوظيفي.

الجدول (13)

يبين نتائج معامل الارتباط (بيرسون) بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس باستخدام طريقة الاتساق الداخلي لمقياس الاجهاد الوظيفي

نوع الدلالة	نسبة الخطأ	قيمة ر	عدد العينة	ت عبارات
معنوي	0.038	0.155	180	1
معنوي	0.000	0.348		2
معنوي	0.000	0.290		3
معنوي	0.000	0.280		4
معنوي	0.000	0.310		5
معنوي	0.000	0.302		6
معنوي	0.000	0.313		7
معنوي	0.000	0.292		8
سقطت بالتمييز				9
معنوي	0.000	0.329		10
معنوي	0.000	0.285		11
معنوي	0.000	0.385		12
معنوي	0.000	0.326		13
معنوي	0.000	0.441		14
معنوي	0.015	-0.182		15
معنوي	0.000	0.632		16
معنوي	0.000	0.448		17
معنوي	0.000	0.275		18
معنوي	0.000	0.510		19
سقطت بالتمييز				20
معنوي	0.000	0.273		21
معنوي	0.000	0.402		22
معنوي	0.000	0.318		23
معنوي	0.000	0.448		24
معنوي	0.000	0.502		25
معنوي	0.000	0.365		26
معنوي	0.000	0.441		27
معنوي	0.000	0.348		28
معنوي	0.006	0.305		29
معنوي	0.000	0.364		30
معنوي	0.009	0.195		31
معنوي	0.000	0.492		32
معنوي	0.000	0.311		33
معنوي	0.000	0.344		34

معنوي	0.000	0.333		35
معنوي	0.000	0.368		36
معنوي	0.001	0.240		37
معنوي	0.000	0.665		38
معنوي	0.000	0.686		39
معنوي	0.000	0.640		40
معنوي	0.000	0.409		41
معنوي	0.000	0.598		42
			178	درجة الحرية

7-1-4 صدق البناء العاملي (التحليل العاملي):

يهدف التحليل العاملي إلى تحديد الحد الأدنى من العوامل اللازمة لتفسير الارتباطات البينية بين مجموعة مفردات المقياس، كما أنه يساعد على تحديد المكونات الأساسية التي تحدد بدورها درجة الفرد على المقياس، فضلاً عن تحديد درجة تشبع مفردات المقياس لكل عامل من العوامل التي يقيسها، ويهدف التحليل العاملي إلى تحديد كفاءة عبارات المقياس في قدرتها على قياس ما وضعت من أجله لدى عينة البحث وتحديد كفاءة مجالات المقياس وأكثرها ظهوراً أو تمثيلاً وينتهي التحليل العاملي إلى مصفوفة العوامل النقية وتشعبات كل اختبار من الاختبارات المستخدمة في التحليل بالعوامل المستخلصة، (كامل عبود، 13)،

الجدول (14)

يبين قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات الداخلة في التحليل العاملي لمقياس الاجهاد الوظيفي

نوع التوزيع	معامل الالتواء	التفرطح	الخطأ المعياري	وسيط	انحراف معياري	وسط حسابي	ت العبارة
طبيعي	-1.335	1.966	0.059	4	0.789	4.294	1ع
طبيعي	0.124	-0.387	0.058	2	0.780	2.506	2ع
طبيعي	-1.321	1.667	0.069	4	0.919	3.678	3ع
طبيعي	-0.530	-0.110	0.073	4	0.981	3.433	4ع
طبيعي	1.342	1.240	0.079	2	1.060	2.322	5ع
طبيعي	-0.531	-0.044	0.061	4	0.821	3.800	6ع
طبيعي	-0.253	-0.615	0.045	4	0.601	4.311	7ع
طبيعي	-0.740	0.048	0.066	4	0.881	3.922	8ع
طبيعي	-1.176	4.510	0.044	4	0.589	4.072	10ع
طبيعي	-1.434	4.694	0.056	4	0.750	4.089	11ع
طبيعي	0.346	0.072	0.054	2	0.729	2.167	12ع
طبيعي	-2.611	9.288	0.056	5	0.749	4.556	13ع
طبيعي	-0.734	0.064	0.073	4	0.974	3.672	14ع
طبيعي	-2.037	4.649	0.070	5	0.933	4.328	15ع
طبيعي	0.574	-0.180	0.077	3	1.031	2.900	16ع
طبيعي	-0.931	0.871	0.067	4	0.901	3.733	17ع
طبيعي	-1.093	1.622	0.048	4	0.650	3.772	18ع
طبيعي	-0.949	0.002	0.081	4	1.090	3.533	19ع
طبيعي	1.082	1.362	0.068	2	0.916	1.900	21ع
طبيعي	0.089	-0.631	0.073	3	0.983	3.200	22ع

طبيعي	0.454	-0.043	0.067	2	0.898	2.567	23ع
طبيعي	0.412	-1.119	0.073	2	0.981	2.767	24ع
طبيعي	-0.289	-0.972	0.067	3	0.896	2.956	25ع
طبيعي	-0.211	-1.173	0.086	3	1.153	2.928	26ع
طبيعي	0.372	-0.042	0.068	3	0.906	2.817	27ع
طبيعي	-0.141	1.533	0.055	4	0.733	3.872	28ع
طبيعي	-0.333	-0.538	0.077	4	1.031	3.622	29ع
طبيعي	0.283	-0.626	0.083	3	1.110	2.717	30ع
طبيعي	0.603	0.272	0.054	2	0.723	1.844	31ع
طبيعي	0.260	-0.978	0.076	3	1.020	2.872	32ع
طبيعي	1.761	2.414	0.074	1	0.999	1.611	33ع
طبيعي	-1.025	0.501	0.076	4	1.017	3.933	34ع
طبيعي	-0.615	1.467	0.048	4	0.639	4.106	35ع
طبيعي	0.028	-0.928	0.080	3	1.068	3.178	36ع
طبيعي	1.143	0.906	0.074	2	0.993	2.450	37ع
طبيعي	0.427	-0.960	0.088	2	1.178	2.744	38ع
طبيعي	-0.126	-0.584	0.079	3	1.056	3.189	39ع
طبيعي	-0.140	-0.856	0.069	4	0.930	3.483	40ع
طبيعي	-0.235	-0.395	0.061	4	0.815	3.711	41ع
طبيعي	-0.245	-0.896	0.063	4	0.851	3.956	42ع

1-5 مصفوفة العوامل الأولية قبل التدوير :

من أجل الحصول على البناء العاملي البسيط استخدم الباحثان طريقة المكونات الأساسية (لهوتيلنج) في تحليل المصفوفة عاملياً. كما في جدول (15) (16).

الجدول (15)

يبين العوامل الأولية والعوامل المستخلصة قبل التدوير

العوامل	الجذر الكامن	نسبة التباين الكلية	النسبة التراكمية %	الجذر الكامن	نسبة التباين الكلية	النسبة التراكمية %
1	6.147	15.367	15.367	6.147	15.367	15.367
2	5.106	12.765	28.133	5.106	12.765	28.133
3	3.985	9.963	38.096	3.985	9.963	38.096
4	3.286	8.214	46.309	3.286	8.214	46.309
5	2.270	5.676	51.986	2.270	5.676	51.986
6	1.971	4.927	56.912	1.971	4.927	56.912
7	1.908	4.770	61.683	1.908	4.770	61.683
8	1.814	4.535	66.217	1.814	4.535	66.217
9	1.762	4.405	70.622	1.762	4.405	70.622
10	1.365	3.412	74.034	1.365	3.412	74.034
11	1.287	3.217	77.251	1.287	3.217	77.251
12	1.113	2.782	80.033	1.113	2.782	80.033
13	1.000	2.501	82.534	1.000	2.501	82.534
14	0.911	2.278	84.812	0.911	2.278	84.812
15	0.869	2.173	86.985	0.869	2.173	86.985
16	0.711	1.779	88.764	0.711	1.779	88.764
17	0.633	1.584	90.348	0.633	1.584	90.348
18	0.582	1.455	91.803	0.582	1.455	91.803

			93.191	1.388	0.555	19
			94.435	1.244	0.498	20
			95.427	0.992	0.397	21
			96.267	0.840	0.336	22
			97.058	0.791	0.316	23
			97.733	0.675	0.270	24
			98.321	0.588	0.235	25
			98.783	0.461	0.184	26
			99.165	0.382	0.153	27
			99.407	0.242	0.097	28
			99.604	0.197	0.079	29
			99.737	0.133	0.053	30
			99.829	0.092	0.037	31
			99.906	0.077	0.031	32
			99.951	0.045	0.018	33
			99.981	0.031	0.012	34
			99.996	0.015	0.006	35
			100.000	0.004	0.001	36
			100.000	0.000	0.000	37
			100.000	0.000	0.000	38
			100.000	0.000	0.000	39
			100.000	0.000	0.000	40

الجدول (16)

يبين مصفوفة العوامل المستخلصة قبل التدوير وتشبع العبارات عليها

ت	العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4	العامل 5	العامل 6	العامل 7	العامل 8	العامل 9	العامل 10	العامل 11	العامل 12	العامل 13	التباينات المقسرة	التباينات الخاصة
فقرة 1	-0.054	0.066	0.753	0.248	0.100	0.132	0.120	0.293	0.045	0.137	0.125	-0.095	0.096	0.818	0.182
فقرة 2	0.544	-0.286	-0.347	0.089	-0.177	0.145	-0.213	0.012	0.261	-0.001	-0.337	0.263	-0.238	0.912	0.088
فقرة 3	0.354	-0.086	0.279	-0.305	0.328	-0.286	0.015	0.021	-0.354	-0.091	0.205	0.055	-0.294	0.759	0.241
فقرة 4	0.285	0.262	0.256	-0.340	-0.474	-0.226	0.080	0.000	-0.189	-0.175	-0.074	0.044	0.263	0.757	0.243
فقرة 5	0.421	-0.419	-0.128	0.529	-0.135	-0.151	-0.113	0.049	-0.114	0.231	0.174	-0.047	0.161	0.830	0.170
فقرة 6	-0.176	0.545	0.008	-0.146	-0.012	0.457	-0.304	0.027	0.002	0.075	-0.121	-0.058	0.168	0.703	0.297
فقرة 7	-0.109	0.595	-0.258	-0.204	0.241	0.126	0.234	-0.254	0.081	-0.106	0.012	-0.120	0.251	0.763	0.237
فقرة 8	-0.047	0.532	-0.468	-0.016	0.183	0.062	-0.146	0.442	0.272	0.152	-0.080	-0.173	-0.200	0.932	0.068



ISSN :6032-2074 الرقم الدولي

مجلة علوم الرياضة

العدد العشرون

0.246	0.754	-0.237	-0.043	0.280	0.099	0.017	-0.293	0.271	-0.148	0.242	-0.259	-0.103	0.529	-0.103	فقرة 10
0.227	0.773	0.082	0.046	-0.176	0.124	0.154	-0.147	0.279	-0.243	-0.105	0.173	-0.398	0.577	-0.059	فقرة 11
0.216	0.784	0.017	-0.033	0.125	0.095	0.034	-0.227	-0.183	-0.301	0.166	-0.118	-0.377	-0.499	0.385	فقرة 12
0.210	0.790	0.082	0.059	0.213	-0.273	-0.059	0.402	0.213	-0.370	0.056	0.281	-0.140	0.443	0.117	فقرة 13
0.085	0.915	-0.037	0.524	0.290	-0.011	0.287	0.080	0.152	-0.059	-0.001	0.090	0.587	-0.059	-0.289	فقرة 14
0.205	0.795	0.033	-0.018	-0.044	0.179	-0.060	0.212	-0.067	0.206	0.218	0.406	0.539	-0.079	-0.393	فقرة 15
0.150	0.850	0.075	0.071	-0.285	0.008	0.019	0.093	0.199	-0.116	-0.151	-0.262	0.164	0.000	0.760	فقرة 16
0.197	0.803	-0.089	0.123	-0.001	0.089	0.481	-0.129	0.126	-0.474	0.120	0.187	0.253	0.058	0.409	فقرة 17
0.240	0.760	0.034	0.034	-0.176	-0.175	-0.040	-0.306	0.128	0.170	-0.050	0.714	0.107	0.030	0.175	فقرة 18
0.175	0.825	0.022	0.146	-0.007	0.192	-0.241	0.071	-0.304	-0.089	-0.006	-0.080	0.594	0.130	0.476	فقرة 19
0.193	0.807	0.141	0.123	0.142	-0.154	-0.286	0.084	0.038	0.103	0.187	0.133	-0.432	-0.414	0.465	فقرة 21
0.269	0.731	0.124	0.307	0.085	-0.054	-0.055	0.307	-0.231	0.143	-0.090	0.291	-0.364	0.364	0.287	فقرة 22
0.105	0.895	0.168	0.018	-0.029	0.200	0.293	-0.273	-0.321	0.212	0.362	-0.244	-0.129	-0.295	0.472	فقرة 23
0.186	0.814	-0.043	0.137	-0.270	0.137	-0.480	0.050	0.122	-0.042	-0.263	-0.231	-0.155	0.101	0.544	فقرة 24
0.156	0.844	0.169	0.000	-0.105	-0.137	0.365	0.020	0.136	-0.178	0.110	-0.111	-0.035	-0.309	0.693	فقرة 25
0.179	0.821	0.043	0.050	0.048	-0.082	0.049	-0.345	0.131	0.290	0.249	0.602	0.158	-0.188	0.318	فقرة 26
0.221	0.779	-0.172	-0.041	0.107	-0.115	0.401	0.283	-0.174	0.067	-0.220	-0.339	0.156	0.182	0.476	فقرة 27
0.165	0.835	0.169	0.097	0.178	0.259	0.219	0.080	-0.286	-0.241	-0.007	0.159	-0.149	0.672	0.068	فقرة 28
0.155	0.845	0.011	0.017	0.205	0.324	-0.027	-0.153	0.084	0.135	-0.398	0.392	-0.341	0.455	0.111	فقرة 29
0.153	0.847	0.076	-0.064	0.545	-0.031	0.023	-0.044	0.038	0.132	-0.416	0.094	-0.334	-0.123	0.457	فقرة 30
0.107	0.893	0.065	0.049	0.089	0.582	-0.148	0.028	0.341	0.037	0.343	-0.348	-0.273	-0.125	0.268	فقرة 31
0.175	0.825	-0.351	-0.183	0.057	-0.245	-0.213	0.115	-0.065	0.111	0.107	0.400	-0.320	0.083	0.499	فقرة 32
0.162	0.838	0.226	0.212	0.190	-0.068	-0.038	0.192	0.206	0.510	0.090	-0.456	0.079	-0.143	0.344	فقرة 33
0.178	0.822	0.034	0.250	-0.292	0.083	-0.244	0.046	0.202	-0.077	0.217	0.188	-0.006	0.687	0.062	فقرة 34
0.105	0.895	0.082	-0.256	0.009	0.160	-0.212	-0.357	-0.305	-0.316	-0.208	0.177	0.497	0.148	0.296	فقرة 35
0.048	0.952	0.329	-0.113	-0.056	-0.364	0.018	0.085	-0.361	-0.265	0.556	0.101	-0.006	0.296	0.282	فقرة 36

0.143	0.857	0.121	-0.356	-0.103	-0.031	0.267	0.132	0.630	0.089	-0.198	0.080	0.168	-0.218	0.299	فقرة 37
0.158	0.842	-0.062	-0.263	-0.038	0.225	0.093	0.276	-0.095	0.088	-0.184	0.093	0.345	0.091	0.668	فقرة 38
0.163	0.837	-0.032	-0.229	0.076	0.060	-0.140	0.077	0.100	0.168	0.411	-0.061	0.208	0.358	0.606	فقرة 39
0.271	0.729	-0.187	0.145	-0.116	0.075	0.040	-0.061	0.182	0.165	0.297	0.355	0.129	0.162	0.575	فقرة 40
0.062	0.938	-0.065	0.115	0.073	-0.122	0.100	-0.485	-0.179	0.266	-0.094	-0.245	0.324	0.538	0.298	فقرة 41
0.156	0.844	-0.144	-0.054	0.143	-0.234	-0.012	-0.184	0.044	0.186	-0.164	-0.132	0.162	0.619	0.471	فقرة 42
		1.000	1.113	1.287	1.365	1.762	1.814	1.908	1.971	2.270	3.286	3.985	5.106	6.147	الجذر الكامن
		2.501	2.782	3.217	3.412	4.405	4.535	4.770	4.927	5.676	8.214	9.963	12.765	15.367	نسبة التباين
		82.534	80.033	77.251	74.034	70.622	66.217	61.683	56.912	51.986	46.309	38.096	28.133	15.367	النسبة التراكمية

5-1-1 مصفوفة العوامل الأولية بعد التدوير:

إنّ الهدف من التدوير المتعامد هو الحصول على عوامل ذات دلالة لا تتغير من تحليل إلى آخر على الرغم من أن عملية التدوير هذه تقوم على اعتبارات مذهبية تختلف باختلاف الغرض من البحث. كما في جدول (17)

الجدول (17)

يبين مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير

ت	العامل 1	العامل 2	العامل 3	العامل 4	العامل 5	العامل 6	العامل 7	العامل 8	العامل 9	العامل 10	العامل 11	العامل 12	العامل 13	التباينات المفسرة	التباينات الخاصة
فقرة 1	-0.054	0.066	0.753	0.248	0.100	0.132	0.120	0.293	0.045	0.137	0.125	-0.095	0.096	0.818	0.182
فقرة 2	0.544	-0.286	-0.347	0.089	-0.177	0.145	-0.213	0.012	0.261	-0.001	-0.337	0.263	-0.238	0.912	0.088
فقرة 3	0.354	-0.086	0.279	-0.305	0.328	-0.286	0.015	0.021	-0.354	-0.091	0.205	0.055	-0.294	0.759	0.241
فقرة 4	0.285	0.262	0.256	-0.340	-0.474	-0.226	0.080	0.000	-0.189	-0.175	-0.074	0.044	0.263	0.757	0.243
فقرة 5	0.421	-0.419	-0.128	0.529	-0.135	-0.151	-0.113	0.049	-0.114	0.231	0.174	-0.047	0.161	0.830	0.170
فقرة 6	-0.176	0.545	0.008	-0.146	-0.012	0.457	-0.304	0.027	0.002	0.075	-0.121	-0.058	0.168	0.703	0.297
فقرة 7	-0.109	0.595	-0.258	-0.204	0.241	0.126	0.234	-0.254	0.081	-0.106	0.012	-0.120	0.251	0.763	0.237
فقرة 8	-0.047	0.532	-0.468	-0.016	0.183	0.062	-0.146	0.442	0.272	0.152	-0.080	-0.173	-0.200	0.932	0.068
فقرة 10	-0.103	0.529	-0.103	-0.259	0.242	-0.148	0.271	-0.293	0.017	0.099	0.280	-0.043	-0.237	0.754	0.246
فقرة 11	-0.059	0.577	-0.398	0.173	-0.105	-0.243	0.279	-0.147	0.154	0.124	-0.176	0.046	0.082	0.773	0.227
فقرة 12	0.385	-0.499	-0.377	-0.118	0.166	-0.301	-0.183	-0.227	0.034	0.095	0.125	-0.033	0.017	0.784	0.216
فقرة 13	0.117	0.443	-0.140	0.281	0.056	-0.370	0.213	0.402	-0.059	-0.273	0.213	0.059	0.082	0.790	0.210
فقرة 14	-0.289	-0.059	0.587	0.090	-0.001	-0.059	0.152	0.080	0.287	-0.011	0.290	0.524	-0.037	0.915	0.085
فقرة 15	-0.393	-0.079	0.539	0.406	0.218	0.206	-0.067	0.212	-0.060	0.179	-0.044	-0.018	0.033	0.795	0.205
فقرة 16	0.760	0.000	0.164	-0.262	-0.151	-0.116	0.199	0.093	0.019	0.008	-0.285	0.071	0.075	0.850	0.150
فقرة 17	0.409	0.058	0.253	0.187	0.120	-0.474	0.126	-0.129	0.481	0.089	-0.001	0.123	-0.089	0.803	0.197



0.240	0.760	0.034	0.034	-0.176	-0.175	-0.040	-0.306	0.128	0.170	-0.050	0.714	0.107	0.030	0.175	18 فقرة
0.175	0.825	0.022	0.146	-0.007	0.192	-0.241	0.071	-0.304	-0.089	-0.006	-0.080	0.594	0.130	0.476	19 فقرة
0.193	0.807	0.141	0.123	0.142	-0.154	-0.286	0.084	0.038	0.103	0.187	0.133	-0.432	-0.414	0.465	21 فقرة
0.269	0.731	0.124	0.307	0.085	-0.054	-0.055	0.307	-0.231	0.143	-0.090	0.291	-0.364	0.364	0.287	22 فقرة
0.105	0.895	0.168	0.018	-0.029	0.200	0.293	-0.273	-0.321	0.212	0.362	-0.244	-0.129	-0.295	0.472	23 فقرة
0.186	0.814	-0.043	0.137	-0.270	0.137	-0.480	0.050	0.122	-0.042	-0.263	-0.231	-0.155	0.101	0.544	24 فقرة
0.156	0.844	0.169	0.000	-0.105	-0.137	0.365	0.020	0.136	-0.178	0.110	-0.111	-0.035	-0.309	0.693	25 فقرة
0.179	0.821	0.043	0.050	0.048	-0.082	0.049	-0.345	0.131	0.290	0.249	0.602	0.158	-0.188	0.318	26 فقرة
0.221	0.779	-0.172	-0.041	0.107	-0.115	0.401	0.283	-0.174	0.067	-0.220	-0.339	0.156	0.182	0.476	27 فقرة
0.165	0.835	0.169	0.097	0.178	0.259	0.219	0.080	-0.286	-0.241	-0.007	0.159	-0.149	0.672	0.068	28 فقرة
0.155	0.845	0.011	0.017	0.205	0.324	-0.027	-0.153	0.084	0.135	-0.398	0.392	-0.341	0.455	0.111	29 فقرة
0.153	0.847	0.076	-0.064	0.545	-0.031	0.023	-0.044	0.038	0.132	-0.416	0.094	-0.334	-0.123	0.457	30 فقرة
0.107	0.893	0.065	0.049	0.089	0.582	-0.148	0.028	0.341	0.037	0.343	-0.348	-0.273	-0.125	0.268	31 فقرة
0.175	0.825	-0.351	-0.183	0.057	-0.245	-0.213	0.115	-0.065	0.111	0.107	0.400	-0.320	0.083	0.499	32 فقرة
0.162	0.838	0.226	0.212	0.190	-0.068	-0.038	0.192	0.206	0.510	0.090	-0.456	0.079	-0.143	0.344	33 فقرة
0.178	0.822	0.034	0.250	-0.292	0.083	-0.244	0.046	0.202	-0.077	0.217	0.188	-0.006	0.687	0.062	34 فقرة
0.105	0.895	0.082	-0.256	0.009	0.160	-0.212	-0.357	-0.305	-0.316	-0.208	0.177	0.497	0.148	0.296	35 فقرة
0.048	0.952	0.329	-0.113	-0.056	-0.364	0.018	0.085	-0.361	-0.265	0.556	0.101	-0.006	0.296	0.282	36 فقرة
0.143	0.857	0.121	-0.356	-0.103	-0.031	0.267	0.132	0.630	0.089	-0.198	0.080	0.168	-0.218	0.299	37 فقرة
0.158	0.842	-0.062	-0.263	-0.038	0.225	0.093	0.276	-0.095	0.088	-0.184	0.093	0.345	0.091	0.668	38 فقرة
0.163	0.837	-0.032	-0.229	0.076	0.060	-0.140	0.077	0.100	0.168	0.411	-0.061	0.208	0.358	0.606	39 فقرة
0.271	0.729	-0.187	0.145	-0.116	0.075	0.040	-0.061	0.182	0.165	0.297	0.355	0.129	0.162	0.575	40 فقرة
0.062	0.938	-0.065	0.115	0.073	-0.122	0.100	-0.485	-0.179	0.266	-0.094	-0.245	0.324	0.538	0.298	41 فقرة
0.156	0.844	-0.144	-0.054	0.143	-0.234	-0.012	-0.184	0.044	0.186	-0.164	-0.132	0.162	0.619	0.471	42 فقرة
		1.000	1.113	1.287	1.365	1.762	1.814	1.908	1.971	2.270	3.286	3.985	5.106	6.147	الجزء الكامل
		2.501	2.782	3.217	3.412	4.405	4.535	4.770	4.927	5.676	8.214	9.963	12.765	15.367	نسبة التباين
		82.534	80.033	77.251	74.034	70.622	66.217	61.683	56.912	51.986	46.309	38.096	28.133	15.367	النسبة التراكمية



الجدول (18)

يبين مصفوفة العوامل المستخلصة بعد التدوير المقبولة بنسبة (0.50%)

رقم العبارة	العامل 1	العامل 2	العامل 3	يصلح	يصلح	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع	سقط بالتشيع
فقرة 1					0.862								
فقرة 2					-0.523								
فقرة 3											0.760		
فقرة 4		0.654											
فقرة 5						0.537							
فقرة 6			0.463										
فقرة 7			0.520										
فقرة 8							0.741						
فقرة 10		0.503											
فقرة 11		0.805											
فقرة 12					-0.551								
فقرة 13		0.598											
فقرة 14					0.644								
فقرة 15					0.732								
فقرة 16		0.765											
فقرة 17						0.812							
فقرة 18							0.784						
فقرة 19		0.577											
فقرة 21						0.399							
فقرة 22						0.389							
فقرة 23							0.605						
فقرة 24		0.774											
فقرة 25						0.586							
فقرة 26							0.836						
فقرة 27								0.455					
فقرة 28		0.594											
فقرة 29		0.562											
فقرة 30						0.859							
فقرة 31							0.855						
فقرة 32								0.509					
فقرة 33									-0.567				
فقرة 34		0.703											
فقرة 35										0.831			
فقرة 36											0.919		
فقرة 37												0.837	
فقرة 38													0.493

													39 فترة
					0.378								40 فترة
								0.664					41 فترة
										0.907			42 فترة
										0.760			

2-1-5 شروط قبول العامل والعبارات للمقياس:

اعتمد الباحثان على الشروط الآتية لقبول العامل:

- يقبل العامل الذي يتشبع عليه ثلاث اختبارات دالة على الأقل. يتم تفسير العوامل في هذه الدراسة على التشعبات الكبرى التي تساوي أو تزيد (± 0.50) إذ تعد هذه القيمة مؤشراً عالياً لقبول تشعبات العوامل.

اعتماد مصفوفة العوامل بعد التدوير في تفسير النتائج بعد ترتيبها تنازلياً.

3-1-5 تفسير العوامل المستخلصة:

تم قبول (4) عوامل يتكون منها مقياس الاجهاد الوظيفي وهذه العوامل هي (الأول - الثاني - الرابع - الخامس)، إذ تحققت فيها شروط قبول العامل. وسقطت (9) عوامل وهي العوامل (الثالث - السادس - السابع - الثامن - التاسع - العاشر - الحادي عشر - الثاني عشر - الثالث عشر)، وقام الباحثان بترتيب تشعبات العبارات على كل مكون تنازلياً لكي تكون سهلة الفهم، وفيما يأتي تفسير هذه العوامل الخمسة:

4-1-5 تفسير العامل الأول:

تشعبت على هذا العامل (7) عبارات ، ونسبة (17.5 %) من المجموع الكلي للعبارات الخاضعة للتحليل العاملي والبالغة (40) عبارة، وبقيم ذات تشبع (± 0.50) فأكثر، والتي بلغ تشبعها بين (0.805-0.503)، فسر العامل (15.376) من اجمالي التباين، والجدول (19) يبين العبارات المقبولة التي يتكون منها هذا العامل.

الجدول (19)

يبين عدد العبارات للعامل الأول وتسلسلها من استمارة البناء وترتيبها تنازلياً حسب درجة تشبعها على العامل

ت	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
1	11	اراجع الصلاحيات اثناء العمل .	0.805
2	34	افصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية .	0.703
3	13	اوفر الجو الذي يسود فيه الاحترام المتبادل .	0.598
4	28	اعمل على تقييم ومراجعة اساليب العمل .	0.594
5	29	امارس التمارين الرياضية .	0.562
6	7	ابحث عن اساليب الدعم اثناء العمل .	0.520
7	10	اراجع المواد والمراجع الداعمة التي احتاجها في الدوام .	0.503

وبفحص العبارات المقبولة للعامل الأول وجد الباحثان أن العبارات التي تشعبت على العامل هي (7) عبارات، (3) عبارات في مجال الارهاق في مقر العمل وهي العبارات (7-10-11)، و(3) عبارات منها في التنافر القيمي وهي (28-29-34)، و (1) واحدة منها في المجال التمر الوظيفي وهي (13)، في ضوء هذه العبارات ارتأى الباحثان والمشرف تسمية هذا العامل بـ(الارهاق في مقر العمل)، وذلك لأن التحليل العاملي اثبت تداخل المجالات وبهذا اصبح المجال بهذا الاسم على ضوء العبارات التي تشعبت عليه .

5-1-5 تفسير العامل الثاني:

تشبعت على هذا العامل (4) عبارات، وبنسب (10 %) من المجموع الكلي للعبارات الخاضعة للتحليل العملي والبالغة (40) عبارة، وقيم ذات دلالة (0.50 $\pm$) فأكثر، والتي بلغ تشبعها بين (-0.577-0.774)، فسر العامل (28.133) من إجمالي التباين والجدول (20) يبين العبارات المقبولة التي يتكون منها هذا العامل.

الجدول (20)

يبين عدد العبارات للعامل الثاني وتسلسلها من استمارة البناء وترتيبها تنازلياً حسب درجة تشبعها على العامل

ت	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
1	24	اراجع اختصاصي في الصحة النفسية .	0.774
2	16	الوقت يشعري بالتوتر .	0.765
3	4	اتحكم في زمام الامور في العمل .	0.654
4	19	اناقش بواعث القلق مع رؤسائي في العمل .	0.577

وبفحص العبارات المقبولة للعامل الثاني وجد الباحثان أن العبارات التي تشبعت على العامل هي (4) عبارات، (2) عبارات منها في المجال التمر الوظيفي وهي (16-19)، و(1) واحدة منها في المجال الارهاق في مقر العمل وهي (4)، و(1) واحدة منها في المجال التنافر القيمي وهي (24)، في ضوء هذه العبارات ارتأى الباحثان والمشرف تسمية هذا العامل بـ(فقدان السيطرة)، وذلك لان التحليل العملي اثبت تداخل المجالات وبهذا اصبح المجال بهذا الاسم على ضوء العبارات التي تشبعت عليه.

6-1-5 تفسير العامل الرابع:

تشبعت على هذا العامل (5) عبارات ، وبنسبة (12.5 %) من المجموع الكلي للعبارات الخاضعة للتحليل العملي والبالغة (40) عبارة، وقيم ذات تشبع (0.50 $\pm$) فأكثر، والتي بلغ تشبعها بين (-0.523-0.862) فسر العامل (26.309) من إجمالي التباين والجدول (21) يبين العبارات المقبولة التي يتكون منها هذا العامل.

الجدول (21)

يبين عدد العبارات للعامل الأول وتسلسلها من استمارة البناء وترتيبها تنازلياً حسب درجة تشبعها على العامل

ت	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
1	1	احافظ على التركيز في العمل .	0.862
2	15	ابتعد عن التصغير و التحقير اثناء العمل .	0.732
3	14	لا استخدم الاحكام المزاجية في العلاقات .	0.644
4	12	ليس لدي حماس للعمل .	0.551
5	2	اشعر بالعزلة في العمل .	0.523

وبفحص العبارات المقبولة للعامل الرابع وجد الباحثان أن العبارات التي تشبعت على العامل هي (5) عبارات، (3) عبارات منها في مجال الارهاق في مقر العمل وهي (12-2-1)، و(2) اثنين منها في المجال التمر الوظيفي وهي (15-14)، في ضوء هذه العبارات ارتأى الباحثان والمشرف تسمية هذا العامل بـ(التمر الوظيفي)، وذلك لان التحليل العملي اثبت تداخل المجالات وبهذا اصبح المجال بهذا الاسم على ضوء العبارات التي تشبعت عليه.

5-1-7 تفسير العامل الخامس:

تشبعت على هذا العامل (4) عبارات ، وبنسبة (10%) من المجموع الكلي للعبارات الخاضعة للتحليل العملي والبالغة (40) عبارة، وبقيم ذات تشبع (0.50 $\pm$) فأكثر، والتي بلغ تشبعها بين (0.509-0.836) فسر العامل (51.986) من اجمالي التباين والجدول (22) يبين العبارات المقبولة التي يتكون منها هذا العامل.

الجدول (22)

يبين عدد العبارات للعامل الأول وتسلسلها من استمارة البناء وترتيبها تنازليا حسب درجة تشبعها على العامل

ت	رقم العبارة	العبارة	درجة التشبع
1	26	اشعر بان الوظيفة غير مناسبة لي او بعيدة عن تخصصي .	0.836
2	18	ابتعد عن الانهاك المهني المتكرر .	0.784
3	40	اصاب بالالام بالظهر اثناء جلوسي في العمل .	0.664
4	32	افتقر الى الشعور بالرضا عن ما حققه من انجازات في وظيفتي .	0.509

وبفحص العبارات المقبولة للعامل الخامس وجد الباحثان أن العبارات التي تشبعت على العامل هي (4) عبارات، (2) اثنين منها في المجال التنافر القيمي وهي (32-26)، و(1) واحدة منها في المجال التمر الوظيفي وهي (18)، و(1) واحدة منها في المجال فقدان السيطرة وهي (40)، في ضوء هذه العبارات ارتأى الباحثان والمشرف تسمية هذا العامل بـ(التنافر القيمي)، وذلك لأن التحليل العملي اثبت تداخل المجالات وبهذا اصبح المجال بهذا الاسم على ضوء العبارات التي تشبعت عليه.

5-1-8 تشبع العبارات النهائية للمقياس:

بعد تحليل العوامل وتفسيرها احصائياً توصل الباحثان إلى اربعة مجالات تمثل بمجموعها مكونات مقياس الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة والذي يتضمن (20) عبارة ، بعد استبعاد (3) عبارات اذ لم تقبل على وفق شروط العامل وارقامها هو (42-41-6) تشبعت على العامل الثالث، واستبعاد (2) عبارة إذ لم تقبل على وفق شروط العامل وارقامها هو (17-25) تشبعت على العامل السادس، وتم حذف (4) عبارات تشبعت على العامل السابع وارقامها (5-21-22-30)، وتم حذف(3) عبارة تشبعت على العامل الثامن وارقامها (23-31-39)، وتم حذف(3) عبارة تشبعت على العامل التاسع وارقامها (38-27-8)، وتم حذف(2) عبارتين تشبعت على العامل العاشر وارقامها (35-33) ،

وأيضاً حذف عبارة واحدة تشبعت على العامل الحادي عشر ورقمها (36) ، وإيضاً تم حذف عبارة واحدة تشبعت على العامل الثاني عشر وتسلسلها (3)، وإيضاً حذف (1) عبارة تشبعت على العامل الثالث عشر ورقمها (37) ، إذ لم تقبل هذه العوامل على وفق شروط قبول العامل، وبذلك يكون مجموع

العبارات التي تم استبعادها (20) عبارات من اصل (40) عبارة داخلية في التحليل العامل، وبذلك بقيت (20) عبارة تكون منها المقياس النهائي كما في الملحق (10) .

الجدول (23)

يبين تشبعتات العبارات النهائية للمقياس تنازلياً لكل عامل بحسب درجة التشبع

رقم العبارة	العامل 1	العامل 2	العامل 4	العامل 5
11ع	0.805			
34ع	0.703			
13ع	0.598			
28ع	0.594			
29ع	0.562			
7ع	0.520			
10ع	0.503			
24ع		0.774		
16ع		0.765		
4ع		0.654		
19ع		0.577		
1ع			0.862	
15ع			0.732	
14ع			0.644	
12ع			0.551	
2ع			0.523	
26ع				0.836
18ع				0.784
40ع				0.664
32ع				0.509

1-6 ثبات المقياس:

1-1-3 معامل ألفا كرونباخ:

تعد طريقة الفاكرونباخ من أكثر مقاييس الثبات استخداما بوصفها تعتمد على قياس معامل ارتباط العبارات بعضها مع بعض ومع درجة المقياس الكلية ويسمى التجانس الداخلي الذي يشير إلى قوة الارتباطات بين العبارات في الاختبار وتتعتمد هذه الطريقة على مدى ثبات أداء الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة لجميع عبارات المقياس، ولحساب الثبات بهذه الطريقة لمقياس الاجهاد الوظيفي اعتمد الباحثان على عينة بناء المقياس الصالحة للعمل الإحصائي والبالغة (180) لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة، وعند حساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.79) لمقياس الاجهاد الوظيفي.

1-7 الوسائل الإحصائية:

تم معالجة البيانات الإحصائية بوساطة استخدام البرنامج الإحصائي (spss)

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

1-4 عرض وتحليل نتائج الوصف الإحصائي لمقياس الاجهاد الوظيفي :

الجدول (24)

يبين الوصف الإحصائي لمقياس الاجهاد الوظيفي لعينة البناء

المقياس	عدد العينة	الوسط الحسابي	الخطأ المعياري	الوسيط	الانحراف المعياري	اصغر قيمة	اعلى قيمة	التفرطح	معامل الالتواء
الاجهاد الوظيفي	180	109.80	0.76	110	10.20	86	133	-0.13	0.26

يتبين من الجدول (24) ان الوصف الإحصائي لمقياس الاجهاد الوظيفي ذو وسط حسابي بلغ (109.80)، وخطأ معياري (0.76)، وبمعامل التواء (0.26)، وهي محددة بين (± 3) ، مما يدل على التوزيع الاعتدالي (الطبيعي)، وعدم وجود قيم متطرفة عند اعلى قيمة (133)، واقل قيمة (86) لعينة البناء البالغة (180) م-4-2 عرض وتحليل نتائج الدرجات والمستويات المعيارية لمقياس الاجهاد الوظيفي:

الجدول (26)

يبين الدرجات الخام والدرجة الزائفة والدرجة الثانية المعدلة لمقياس الاجهاد الوظيفي

الدرجة الثانية المعدلة	الدرجة الزائفة	تكرارات	الدرجات الخام
30.64	-1.94	4	86
36.87	-1.31	7	94
39.21	-1.08	6	97
39.99	-1.00	8	98
40.77	-0.92	6	99
41.55	-0.85	4	100
42.33	-0.77	4	101
43.89	-0.61	5	103
44.67	-0.53	14	104
45.45	-0.46	7	105
46.23	-0.38	7	106
47.79	-0.22	8	108
48.57	-0.14	4	109
49.35	-0.07	12	110
50.12	0.01	18	111
51.68	0.17	18	113
52.46	0.25	11	114
57.14	0.71	4	120
58.7	0.87	9	122
60.26	1.03	4	124
61.04	1.10	8	125
63.38	1.34	1	128
64.16	1.42	4	129
66.5	1.65	5	132
67.27	1.73	2	133

يبين الجدول (26) الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة الثانية المعدلة، وتراوحت الدرجات الخام من (86-133)، اذ قام الباحث بتحويل الدرجات الخام الى درجات معيارية زائفة، وتراوحت الدرجة الزائفة من (-1.94 الى 1.73)، ولكون الدرجات المعيارية الزائفة اكثرها درجات سالبة قام الباحث بالتخلص منها باستخراج الدرجة الثانية المعدلة على وفق المعادلة الاتية: (الدرجة الزائفة $\times 10 + 50$)، التي تتراوح درجاتها من (30.64 الى 67.27)، ولكي تسهل للباحث معرفة المستويات المعيارية لمقياس الاجهاد الوظيفي جرى تبويب البيانات في الجدول اعلاه، ووضع التكرارات والمستويات المعيارية بالاعتماد على الدرجات المعيارية الثانية المعدلة كما هو مبين في الجدول (27) والشكل (3).

الجدول (27)

يبين حدود المستويات المعيارية والنسب المئوية والتكرارات لمقياس الاجهاد الوظيفي

ت	المدى للدرجات	حدود المستويات	التقدير	التكرارات	النسبة المئوية
1	86 - 93	20 - 29	ضعيف جدا	0	0.00%
2	94 - 101	30 - 39	ضعيف	25	13.89%
3	102 - 109	40 - 49	مقبول	71	39.44%
4	110 - 117	50 - 59	متوسط	60	33.33%
5	118 - 125	60 - 69	جيد	24	13.33%
6	126 - 133	70 - 79	جيد جدا	0	0.00%

يتبين من الجدول اعلاه ان نتائج عينة البناء لمقياس الاجهاد الوظيفي انحصرت بين مستوى (جيد الى ضعيف)، واعلى تكرار كان في مستوى (مقبول)، اذ بلغ (71) بنسبة مئوية مقدارها (39.44%)، اما مستوى (جيد) فبلغ تكراره (24) بنسبة مئوية (13.33%)، والمستوى (متوسط) بلغ تكراره (60) بنسبة مئوية (33.33%)، وبلغت تكرارات المستوى (ضعيف) (25) بنسبة مئوية مقدارها (13.89%)، اما كل من مستوى (جيد جدا وضعيف جدا) فقد كان تكرارهما (0) .

ويرى الباحث وجود فروق واضحة بين النسب المئوية للمستويات المعيارية التي حصل عليها افراد مجتمع البناء لمقياس الاجهاد الوظيفي في الاجابة على فقراتها، وتوزعت النسب الاعلى في ضمن المستوى (مقبول) والمستوى (متوسط)، وبجمع نسب المستويين (مقبول ومتوسط) يظهر ان نسبة (72.77%) من العينة توزعت على هذين المستويين، وهذا يدل على ان مستوى الاجهاد الوظيفي لدى منتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق هو مستوى عالي نسبيا .

الخاتمة :

في ضوء اهداف الدراسة وفي إطار المنهج العلمي المستخدم ومن خلال البيانات والمعلومات من عينة الدراسة توصل الباحثان الى بناء مقياس الاجهاد الوظيفي لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق حيث تكون المقياس النهائي من اربعة مجالات واشتمل على 20 عبارة . واوصى الباحثان باعتماد هذا المقياس وسيلة علمية لقياس مستوى الاجهاد الوظيفي للعاملين في مديريات الشباب والرياضة في العراق بحيث يمكن استخدام المقياس الحالي في بحث العلاقة بين مفهوم الاجهاد الوظيفي وعدد من المتغيرات الاخرى.

المصادر والمراجع

1. محمد حسن علاوي ومحمد نصر الدين رضوان؛ القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي، القاهرة: دار الفكر العربي ، 2000، ص319.
2. نعمة الشماخ؛ الشخصية، ط3. القاهرة: المطبعة المصرية الحديثة، 1977، ص103.
3. سعد عبد الرحمن؛ القياس النفسي النظرية والتطبيق، ط3. القاهرة: دار الفكر العربي، 1998، ص63.
4. ريسان خريبط مجيد وثائر داود سلمان؛ طرق تصميم بطاريات الاختبار والقياس في التربية الرياضية. جامعة البصرة: مطبعة دار الحكمة، 1992، ص16.
5. عمر هاشم حسين؛ بناء وتقنين مقياس الاستثمار الذاتي في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق. (رسالة ماجستير، جامعة ديالى، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2018)، ص70.
6. عزيز سمارة؛ القياس والتقويم في التربية. عمان: دار الفكر، الأردن، 1989، ص81.
7. مصطفى باهي وصبري عمران؛ الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية، ط1. القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، 2007، ص41.
8. محمد عبد الله شوان؛ بناء مقياس مقنن للسلوك الاجتماعي لطلبة الجامعة في العراق. (أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، 1998)، ص82.
9. مصطفى الامام وآخرون؛ التقويم والقياس. بغداد: دار الحكمة للطباعة والنشر، 1990، ص325.
10. مصطفى حسين باهي؛ المعاملات العلمية بين النظرية والتطبيق – الثبات – الصدق – الموضوعية – المعايير. القاهرة: مركز الكتاب، 1999، ص23.
11. بسام العمري وفؤاد مصطفى السلطان؛ درجة تحقيق حاجات الإحساس بالزمن لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية (مجلة دراسات عليا، العلوم التربوية، عمان الأردن، العدد الأول، 1996م)، ص155.
12. علي مهدي كاظم؛ بناء مقياس مقنن لسمات شخصية طلبة الإعدادية في العراق. (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية ابن رشد، 1994م)، ص113.
13. كامل عبود حسين؛ بناء وتقنين مقياس الاغتراب للرياضيين. (أطروحة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية الجادرية، 2008)، ص100.

الملحق (9)

يبين عبارات مقياس الاجهاد الوظيفي (42) عبارة النهائية الموزعة على عينة البناء مع ورقة التعليمات

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ديالى

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الدراسات العليا/الماجستير

تحية طيبة ...

يروم الباحثان بإجراء بحثه الموسوم (الاجهاد الوظيفي وعلاقته بإدارة الجودة الشاملة لمنتسبي مديريات الشباب والرياضة في العراق) كجزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية الرياضية، ولكونكم عينة البحث المقصودة نضع بين أيديكم الكريمة بعض العبارات التي لها علاقة مباشرة بمجال عملكم أملين الإجابة بحسب ما ترونه مناسباً واليكم بعض التعليمات

لا وافق بشدة	لا وافق	محايد	وافق	وافق بشدة	العبارة
			✓		تتابع المديرية باستمرار التجهيزات الرياضية وجاهزيتها للممارسة الرياضية وفق معايير الجودة العالمية.

1- ضع علامة صح في الحقل الذي يمثل إجابتك أمام كل عبارة كما في المثال اعلى.

2- إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها احد سوى الباحثان .

3- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة على العبارات .

4- عدم ترك أي عبارة من العبارات الاستمارة بلا إجابة .

5- عدم كتابة الاسم .

مع فائق الشكر والتقدير...

الباحثان

عبارات المقياس المكون من (42) عبارة

ت	العبارات	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	احافظ على التركيز في العمل .					
2	اشعر بالعزلة في العمل .					
3	احرص على ارضاء الجميع في العمل .					
4	اتحكم في زمام الامور في العمل .					
5	استخف باساليب العمل .					
6	اعمل على اتباع اساليب المتعة في العمل .					
7	ابحث عن اساليب الدعم اثناء العمل .					
8	اناقش ما امر به في العمل مع اصدقائي المقربين .					
9	احترم الجدول الزمني في العمل.					
10	اراجع المواد والمراجع الداعمة التي احتاجها في الدوام .					
11	اراجع الصلاحيات اثناء العمل .					
12	ليس لدي حماس للعمل .					
13	اوفر الجو الذي يسود فيه الاحترام المتبادل .					
14	لا استخدم الاحكام المزاجية في العلاقات .					
15	ابتعد عن التصغير و التحقير اثناء العمل .					
16	الوقت يشعرنني بالتوتر .					
17	اشعر بان العمل روتينيا وساكننا دوما .					
18	ابتعد عن الانهاك المهني المتكرر .					
19	اناقش بواعث القلق مع رؤسائي في العمل .					
20	اتحلى بالمرونة في العمل .					
21	اتعامل باستخفاف في عملي .					

22	اذهب الى العمل على مضى .
23	اشعر بنوع من العنف اتجاه عملي .
24	اراجع اختصاصي في الصحة النفسية .
25	طريقة التعامل تقودني الى التوتر .
26	اشعر بان الوظيفة غير مناسبة لي او بعيدة عن تخصصي .
27	اتحدث في عملي داخل الاسرة .
28	اعمل على تقييم ومراجعة اساليب العمل .
29	امارس التمارين الرياضية .
30	اميل الى البحث عن كل جانب سلبي لانتقده .
31	سريع العصبية والغضب بالتعامل مع الزملاء .
32	افتقر الى الشعور بالرضا عن ما حققه من انجازات في وظيفتي .
33	اميل الى التدخين بشراهه خلال عملي .
34	افصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية .
35	اصارح نفسي في كثير من المشاكل التي ترافق العمل .
36	استغل بدء العمل .
37	كثير التوتر بالتعامل مع الزبائن والعملاء .
38	الجأ الى الاكل بتفهم اثناء العمل .
39	اصاب بالصداع اثناء العمل .
40	اصاب بالالام بالظهر اثناء جلوسي في العمل .
41	اعمل على معالجة اساليب الاجهاد .
42	ابادر الى اتخاذ تدابير احترازية لكي لا اصاب بالاجهاد .

ملحق (10)

المقياس الاجهاد الوظيفي بصورته النهائية بعد البناء

ت	العبارة	اتفق بشدة	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق بشدة
1	اراجع الصلاحيات اثناء العمل .					
2	افصل بين الحياة المهنية والحياة الشخصية .					
3	اوفر الجو الذي يسود فيه الاحترام المتبادل .					
4	اعمل على تقييم ومراجعة اساليب العمل .					
5	امارس التمارين الرياضية .					
6	ابحث عن اساليب الدعم اثناء العمل .					
7	اراجع المواد والمراجع الداعمة التي احتاجها في الدوام .					
8	اراجع اختصاصي في الصحة النفسية .					
9	الوقت يشعرني بالتوتر .					
10	اتحكم في زمام الامور في العمل .					
11	اناقش بواعث القلق مع رؤسائي في العمل .					
12	احافظ على التركيز في العمل .					
13	ابتعد عن التصغير و التحقير اثناء العمل .					
14	لا استخدم الاحكام المزاجية في العلاقات .					
15	ليس لدي حماس للعمل .					
16	اشعر بالعزلة في العمل .					
17	اشعر بان الوظيفة غير مناسبة لي او بعيدة عن تخصصي .					
18	ابتعد عن الانهاك المهني المتكرر .					
19	اصاب بالالام بالظهر اثناء جلوسي في العمل .					
20	افتقر الى الشعور بالرضا عن ما حققه من انجازات في وظيفتي .					



الرقم الدولي ISSN :6032-2074

مجلة علوم الرياضة

العدد العشرون

1998

