



Sciences Journal Of Physical Education

P-ISSN: 1992-0695, O-ISSN: 2312-3619

<https://joupress.uobabylon.edu.iq/>



**Administrative Pressure and its Relationship to Administrative
Differentiation among Directors of Sports and School Activities
Departments**

Dr. Raed Ibrahim Hassan

Iraq. Diyala Education Directorate

raedibrahimhasan@gmail.com

Research Received: 14/9/2025 Research Published: 28/4/2026

Abstract

Administrative pressures are among the most prominent challenges facing individuals working in various institutions. Administrative differentiation is a relatively new concept in contemporary management thought. Sports and school activity departments are fundamental units in the organizational structure of educational institutions. Hence, the importance of this research lies in its attempt to understand the extent to which administrative pressures affect the level of administrative differentiation among department heads, thereby contributing to improving the work environment and enhancing the quality of management in this field. The research problem stems from the fact that administrative work pressures are among the most prominent challenges facing directors of sports and school activity departments, and these pressures can negatively impact their ability to make sound administrative decisions.

This research aims to identify the level of administrative pressure experienced by directors of sports and school activity departments in educational institutions.

Keywords: Administrative pressure, administrative differentiation, sports and school activity departments

الضغط الإداري وعلاقته بالتمايز الإداري لمدراء أقسام النشاط الرياضية والمدري

م.د. رائد ابراهيم حسن

العراق. مديرية تربية ديالى

raedibrahimhasan@gmail.com

تاريخ استلام البحث 2025/9/14 تاريخ نشر البحث 2026/4/28

الملخص

تعد الضغوط الإدارية من أبرز التحديات التي تواجه الأفراد العاملين في مختلف المؤسسات، اما التمايز الإداري فيُعد من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، اما أقسام النشاط الرياضي والمدري فهي الوحدات الأساسية في الهيكل التنظيمي للمؤسسات التربوية، ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث في محاولة فهم مدى تأثير الضغط الإداري على مستوى التمايز الإداري لدى مدراء الأقسام، مما يسهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الإدارة في هذا المجال اما مشكلة البحث فمن خلال ضغوط العمل الإداري من أبرز التحديات التي تواجه مدراء أقسام النشاط الرياضي والمدري، والتي قد تؤثر سلبيًا على قدرتهم في اتخاذ القرارات الإدارية المتميزة.

ويهدف البحث الى التعرف على مستوى الضغط الإداري الذي يعاني منه مدراء أقسام النشاط الرياضي والمدري في المؤسسات التربوية.

الكلمات المفتاحية: الضغط الإداري، التمايز الإداري، أقسام النشاط الرياضية والمدري.

1-المقدمة:

تعد الضغوط الإدارية من أبرز التحديات التي تواجه الأفراد العاملين في مختلف المؤسسات، لما تتركه من آثار مباشرة وغير مباشرة على الأداء الوظيفي، والرضا المهني، والصحة النفسية. ويقصد بالضغط الإداري تلك الحالة النفسية أو البدنية التي يتعرض لها الفرد نتيجة المطالب المتزايدة أو التوقعات العالية أو غموض الدور الوظيفي، والتي تتجاوز قدراته وموارده المتاحة. ويُعد فهم الضغوط الإدارية أمرًا بالغ الأهمية في السياق الحديث، خاصة في المؤسسات التربوية، لما لها من دور حيوي في استقرار بيئة العمل، وتحقيق الأهداف التعليمية، وضمان جودة الأداء المهني.

أما التمايز الإداري فيُعد من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري المعاصر، وقد أصبح محور اهتمام المؤسسات التربوية والإدارية الساعية إلى تحقيق الأداء العالي والقدرة التنافسية، ويشير التمايز الإداري إلى قدرة المدير أو القائد على إحداث فرق نوعي في الأداء من خلال تبني أساليب قيادية وإدارية فاعلة، وتقديم حلول مبتكرة، واتخاذ قرارات استراتيجية تتسم بالكفاءة والفعالية. فالتمايز لا يقتصر على الالتزام بالمهام التقليدية، بل يتجاوزها نحو الإبداع في الإدارة، والقدرة على استشراف التحديات وتوجيه فرق العمل نحو تحقيق الأهداف المؤسسية بأعلى مستويات الجودة. إذ تُعد أقسام النشاط الرياضي والمدرسي من الوحدات الأساسية في الهيكل التنظيمي للمؤسسات التربوية، لما لها من دور حيوي في دعم العملية التعليمية وتنمية الجوانب البدنية، والاجتماعية، والثقافية لدى الطلبة، إذ لا يقتصر دور المدرسة على الجانب الأكاديمي فحسب، بل يمتد ليشمل توفير بيئة متكاملة تعزز من قدرات الطلبة ومواهبهم من خلال الأنشطة المتنوعة التي تُشرف عليها هذه الأقسام، ويشكل النشاط الرياضي والمدرسي ركيزة مهمة في بناء شخصية الطالب، وتطوير قدراته القيادية والتعاونية، وتحقيق التوازن النفسي والصحي، ورغم الأهمية الكبيرة لمفهومي الضغط الإداري والتميز الإداري في تطوير الأداء الإداري، إلا أن هناك نقصًا في الدراسات التي تتناول العلاقة بينهما بشكل خاص في سياق إدارات النشاط الرياضي والمدرسي. ومن هنا تنبع أهمية هذا البحث في محاولة فهم مدى تأثير الضغط الإداري على مستوى التمايز الإداري لدى مدراء هذه الأقسام، مما يساهم في تقديم توصيات علمية وعملية لتحسين بيئة العمل وتعزيز جودة الإدارة في هذا المجال، وكذلك ان الضغط الإداري يُسهم في تشخيص المشكلات التنظيمية التي قد تعيق فاعلية العمل الإداري، كما يساعد في وضع الحلول العلمية المناسبة للتعامل مع هذه الضغوط بطرق إيجابية، ومن هنا، فإن تسليط الضوء على مصادر الضغط الإداري، وأنماطه، وآثاره، يساهم في تحسين بيئة العمل، ودعم اتخاذ القرار الإداري، وتعزيز رفاه الموظف وتحقيق الكفاءة المؤسسية، أما مشكلة البحث فمن خلال ضغوط العمل الإداري من أبرز التحديات التي تواجه مدراء

أقسام النشاط الرياضي والمدرسي، والتي قد تؤثر سلباً على قدرتهم في اتخاذ القرارات الإدارية المتميزة وتنفيذ مهامهم بكفاءة وفعالية، فمع تزايد متطلبات العمل وكثرة المسؤوليات الإدارية، يواجه المديرين تحديات مستمرة في موازنة متطلبات العمل والضغط النفسي الناتج عنه، مما قد يؤدي إلى تراجع مستوى التمايز الإداري لديهم، والذي يُعد عنصراً حيوياً في تعزيز الأداء المؤسسي ورفع جودة الخدمات المقدمة في القطاع التربوي الرياضي.

ويهدف البحث الى:

1- التعرف على مستوى الضغط الإداري الذي يعاني منه مدراء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المؤسسات التربوية.

2- قياس مستوى التمايز الإداري لدى مدراء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي، من خلال تحليل ممارساتهم الإدارية وقدرتهم على التميز والابتكار الإداري.

3- الكشف عن العلاقة بين الضغط الإداري والتمايز الإداري لدى عينة البحث، ومدى تأثير الضغوط الإدارية على فاعلية الأداء الإداري.

2- إجراءات البحث:

2-1 منهج البحث: استخدم الباحث المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته:

تكونت العينة من مدربي منتخبات التربية لمحافظة بغداد المتمثلة بالمدرسين العاملين ضمن أقسام النشاط الرياضي والمدرسي والبالغ عددهم (178) مدرب، إذ تم توزيع (178) استمارة استبانة على الأفراد المبحوثين في أقسامهم يوم تواجدهم وقد استرجع منها (150) فقط وكانت نسبته 84.269% من المجتمع الأصلي.

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث:

- المصادر العربية والمصادر الاجنبية والدراسات والبحوث ذات العلاقة)

- مقابلة الخبراء ذو العلاقة.

- الاستبيان.

- فريق العمل المساعد.

- الاستمارات التي يتم جمع المعلومات من خلالها.

- جهاز كومبيوتر -حاسبة يدوية -الوسائل الإحصائية.

2-4 الوصف العام الاستبانة:

تم إعداد هذه الاستبانة بغرض جمع البيانات والمعلومات اللازمة لدراسة بعنوان: "الضغط الإداري وعلاقته بالتمايز الإداري لمدراء أقسام النشاط الرياضية والمدرسي"، وتهدف إلى (التعرف على مستوى الضغط الإداري الذي يعاني منه مدراء أقسام النشاط الرياضي والمدرسي في المؤسسات التربوية). حيث تتكون الاستبانة من مجموعة من الأسئلة التي تم تصميمها، بعناية لتغطية محاور الدراسة، وتتوزع بين أسئلة مغلقة (اختيار من متعدد)، جميع المعلومات التي سيتم جمعها من خلال هذه الاستبانة، ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط، وستعامل بسرية تامة، دون الكشف عن هوية المشاركين، ومشاركاتكم في تعبئة هذه الاستبانة تعتبر مساهمة قيمة في إنجاح هذه الدراسة، ونُقدّر عالياً.

الجزء الأول: تضمن الجزء الأول من الدراسة (الضغط الإداري) إذ تضمن المتغير الأول

((عبء العمل)، وشمل (3) فقرات، ثم تلاه المتغير الثاني وهو (غموض الدور وتضاربه) وشمل (3) فقرات، ثم المتغير الثالث الذي عبّر عن (العلاقات في بيئة العمل) وتضمن (3) فقرات، ثم المتغير الرابع الذي عبّر عن (السياسات والمناخ التنظيمي) وتضمن (3) فقرات.

الجزء الثاني: يركز هذا الجزء من الاستبانة على المقاييس الخاصة التمايز الإداري والتي شملت (18) فقرة لقياسه، وذلك بهدف التعرف على آراء الأفراد العينة، في أقسام النشاط الرياضي والمدرسي، ويرجع ذلك السبب إلى تجنب الباحث ذكر متغيرات التمايز الإداري إلى توجه العينة عند الإجابة عليها، وإهمال الأخرى، وقد توزعت أسئلة هذا الجزء على النحو الآتي: المتغير الأول (التميز الاستراتيجي) إذ شمل (7) عبارة، والمتغير الثاني وهو (تميز القيادة) وشمل (4) عبارة، ثم المتغير الثالث وهو (التميز التنظيمي) وشمل (7) عبارة.

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي، إذ خصص لكل خيار نقطة، إذ أعطى الباحث اجابات للعينة وهي الدرجات التالية (5، 4، 3، 2، 1) إذا كانت إجاباتهم مؤيدة للاتجاه (اتفق بشدة، اتفق، اتفق الى حد ما، لا اتفق، لا اتفق بشدة)، وتشير إجابات العينة (اتفق بشدة، اتفق) إلى قوة تأثير الضغط الإداري في التمايز الإداري، في حين تعتبر إجابات العينة (لا أتفق، لا أتفق بشدة) عن ضعف الضغط الإداري في التمايز الإداري، وما كان بين ذلك (اتفق الى حد ما) فإنه يعبر عن الاعتدال والوسطية لمتغيرات البحث. والجدول (1) يبين ذلك.

الجدول (1) يبين استمارة الاستبيان

ت	المتغيرات الرئيسية	المتغيرات الفرعية	تسلسل العبارات	مجموع العبارات
أولاً	الضغط الإداري	عبء العمل	3-1	3
		غموض الدور وتضاربه	6-4	3
		العلاقات في بيئة العمل	9-7	3
		السياسات والمناخ التنظيمي	12-10	3
ثانياً	التمايز الإداري	التميز الاستراتيجي	19-13	7
		تميز القيادة	23-20	4
		التميز التنظيمي	30-24	7

2-5 الأسس العلمية للاستبانة:

اختبار الصدق: عرضت الاستبانة إلى الاختبارات قبل ان توزع وذلك للتأكد من سلامتها، حيث تمثلت بالآتي:

أولاً: الاختبارات ما قبل توزيع الاستبانة:

صدق المحتوى:

عرفه (محمد ربيع شحاتة، ١٩٩٤) بأنه "قياس مدى الاختبار للنواحي أو المكونات المختلفة للجانب المراد قياسه تم التحقيق من الصدق بعد أن حديد مفهوم التمايز الإداري، بعدها قام الباحث بالاعتماد على مقياس (رائد ابراهيم حسن، 2019)، وكذلك تقدير مدى قياس كل عبارة لأبعاد هذا المقياس، وتم اخذ نسبة الدلالة حسب قيمة (كا2)، للأبعاد والعبارات، إذ تم استجابة الأبعاد والعبارات التي كانت قيمة المحسوبة، أكبر من الجدولية، وكذلك استبعدت الأبعاد والعبارات التي كانت قيمة المحسوبة أقل من الجدولية، وعند مستوى دلالة (0.05)، وبعدها تم التعديل في ضوء ملاحظات الخبراء عليها، وبذلك تم القبول للعبارات التي حصلت على اتفاق الخبراء، وكذلك حذفت العبارات غير الصادقة منها، واستبعادها حتى الاستبانة على (43) عبارة ملحق (1).

الصدق الظاهري:

يهدف التأكد من قدرة الاستمارة على قياس المتغيرات الخاصة بالدراسة الحالية، فقد تم إخضاع الاستبانة، لاختبار الصدق الظاهري، وبعد عرضها على مجموعة من الخبراء في المجالات التالية ومنها الإدارة والتنظيم وعلم النفس الرياضي والاختبار والقياس) للتأكد من صحة العبارات الواردة في الاستمارة، وملاءمتها، لفرضيات الدراسة، وأهدافها، وكذلك الاستطلاع على الآراء بشأن قدرة الاستبانة على قياس متغيرات البحث، بما يضمن وضوح فقراتها، ودقتها، من الناحية العلمية، وفي ضوء ذلك تم الحذف والتعديل والإضافة على بعض العبارات، وعلى رأي الأكثرية في صحة تلك العبارات.

الثبات:

وزع الباحث الاستبانة الخاصة بالمقياس على مجموعة من الخبراء، في ضوء الحصول على آراء الخبراء، في قبول الأبعاد والفقرات، وتم تعديل، وحذف، بعض الفقرات بناءً على ملاحظات الخبراء، وكذلك استبعاد أي عبارة التي من خلالها لم يتم تحقق الهدف.

معامل ألفا كرونباخ :

تعد هذه الطريقة من أكثر الطرق ملائمة لقياس ثبات المقاييس وكذلك بوصفها تعتمد دائماً في قياس معامل ارتباط العبارات مع بعضها، ومع درجات المقياس الكلية، وهذا يسمى تجانساً داخلياً، الذي من خلاله يتم الإشارة إلى قوة ارتباطه بين العبارات في الاختبار.

(كامل عبود حسين، 2008، 150)

وتعتمد هذه الطريقة على مدى ثبات أداء المدربين في مديرية النشاط الرياضي والمدرسي لجميع عبارات المقياس ولتعرف على مدى صلاحية المقياس، وثبات الاستبانة، استخدام الباحث اختبار (ألفا كرومباخ)، إذ اتضح أن قيمة ثبات هذا هي (0.909) على المستوى الكلي لمتغيرات البحث، إذ ان هذه النسبة جيدة.

ثانياً: الاختبارات التي اجريت بعد التوزيع:

الحيادية:

أكد الباحث وفريق العمل المساعد على التأكيد على حيادية الاستبانة، وعدم التدخل في الاجابات، وكذلك منحهم الحرية التامة، وألوقت الكافي للإجابة على عباراتها.

الاتساق الداخلي للمتغيرات المتبعة:

من اجل التأكد من صدق الاستبانة المستخدمة، فقد تمّ الاعتماد على الاتساق الداخلي للفقرات المعبرة عن متغيرات الدراسة، إذ تعد قيم الارتباط جميعها معنوية وذلك تعبير عن مدى مصداقية تلك الفقرات، للمتغيرات الرئيسة والفرعية، وفيما يأتي توضيح لذلك على مستوى متغيرات الدراسة.

أ- الاتساق أداخلي للضغط الاداري:

يبين الاتساق أداخلي للضغط الاداري الى وجود مجموعة كبيرة من علاقات الارتباط المعنوية والموجبة للضغط الاداري والمتمثل بالمجالات (عبء العمل، غموض الدور وتضاربه، العلاقات في بيئة العمل) مما يدل على توافر الاتساق الداخلي بين فقرات المتغيرات المذكورة ويعبر عن صدق بناء محتوياته وثباته.

ب-الاتساق الداخلي للتمايز الإداري:

يبين الاتساق الداخلي للتمايز الإداري إلى ان هناك علاقات ارتباط موجبة ومعنوية بين مؤشرات مقياس التمايز الاداري، والمتمثل بالمجالات (التميز الاستراتيجي، تميز القيادة، التميز التنظيمي)، وهذا يؤكد ان هناك درجة عالية من الاتساق الداخلي فيما بينهم، وكذلك اشار إلى صدقها وقدرتها في قياسها والتعبير عن التمايز الاداري.

2-6 التجربة الاستطلاعية:

أجري الباحث التجربة استطلاعية على عينة بلغت (10) مدربين عاملين في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، تم اختيارهم بصورة عمدية بتاريخ (2024/12/3)، من اجل تحقيق الأهداف الأتية:

1- وضوح عبارات المقياس وتلافي أخطاء.

2- فهم العينة للاستمارة.

3- الوقوف على المعوقات التي تحدث عند اجراء التجربة الاستطلاعية.

2-7 التجربة الرئيسية:

بعد ان تأكد الباحث من صحة الإجراءات المتبعة، واهمها الشروط العلمية المتبعة، وتم إجراء التجربة الرئيسية على عينة البحث البالغة (150) مدرباً للفترة من (2024/12/8-2025/2/14).

2-8 أساليب التحليل الإحصائي:

من أجل الوصول إلى مؤشرات دقيقة تخدم أهداف البحث، فقد اعتمدت الدراسة على مجموعة الاختبارات الإحصائية، تتمثل في الآتي:

1- النسبة المئوية، ومعامل ارتباط (بيرسون) لقياس قوة العلاقة بين متغيري البحث، فضلاً عن استخدامه في تحديد الاتساق الداخلي بين فقرات متغيرات البحث.

2- الانحدار الخطي البسيط، والمتعدد لقياس التأثير المعنوي للمتغير المستقل في المتغير التابع.

3- الانحدار المتدرج، الذي من خلاله يتم تحديد مؤشرات المتغيرات المستقلة، التي لها تأثيراً في البعد المستقل.

3- عرض وتحليل ومناقشة النتائج:

3-1 تحليل العلاقات الارتباطية بين متغيرات البحث:

تعكس قيم الجدول (2) علاقات الارتباط بين الضغط الإداري والتمايز الإداري على مستوى المؤشر الكلي، وعلى مستوى المتغيرات الفرعية أيضاً، بهدف التعرف على العلاقة بين متغيرات البحث.

3-1-1 علاقات الارتباط بين الضغط الإداري والتمايز الإداري:

يمثل مضمون العلاقة التحقق من صحة أحد هدف البحث والذي ينص على وجود علاقة ارتباط معنوية بين الضغط الإداري بدلالة متغيراته التمايز الإداري، ومن خلال الجدول (2) إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين الضغط الإداري ومتغيرات التمايز الإداري في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي على المستوى الكلي وبمعامل ارتباط قيمته (0.662) عند مستوى دلالة (0.05) التي من خلال هذه العلاقة يفسر قوة الضغط الإداري، وقدرته على التنبؤ الجيد، بالتمايز الإداري.

اما عن العلاقات الارتباطية بين متغيرات الضغط الإداري والمتغيرات الخاصة التمايز الإداري. نلاحظ وجود علاقة ارتباط معنوية بين جميع المتغيرات.

وهذا يتفق مع دراستي كل من (Dessler, 1998؛ شاويش، 2000) التي تدعو إلى قوة العلاقة بين النمط الإداري في بناء القدرات الإستراتيجية.

الجدول (2) يبين نتائج علاقات الارتباط بين الضغط الاداري والتمايز الاداري

المؤشر الكلي (الضغط الاداري)	الضغط الاداري				المتغير المستقل / المتغير المعتمد	
	السياسات والمناخ التنظيمي	العلاقات في بيئة العمل	غموض الدور وتضاربه	عبء العمل	التميز الاستراتيجي	التمايز الاداري
0.559*	0.523*	0.533*	0.562*	0.575*	التميز الاستراتيجي	التمايز الاداري
0.586*	0.543*	0.540*	0.646*	0.579*	تميز القيادة	
0.631*	0.376*	0.396*	0.529*	0.538*	التميز التنظيمي	
0.651*	0.519*	0.385*	0.509*	0.639*	المؤشر الكلي (التمايز الاداري)	

ر الجدولية = (0.251) عند الدرجة الحرة = ن-2 = 63-2=61 ومستوى دلالاته (0.05) ويعرض الجدول (2) تأثير متغيرات الضغط الاداري والمتمثلة عبء العمل، وغموض الدور وتضاربه، والعلاقات في بيئة العمل، والسياسات والمناخ التنظيمي كمتغيرات مستقلة في التمايز الاداري والمتمثلة التميز الاستراتيجي، وتميز القيادة، التميز التنظيمي، كمتغيرات معتمدة في اقسام النشاط الرياضي والمدرسي المبحوثة، وعلى ما تقدم من نتائج علاقات الارتباط بين الضغط الاداري والتمايز الاداري، الذي توصل إلى قبول الفرضية الرئيسية الأولى وكذلك الفرضيات الفرعية، على مستوى الكلية للعيينة المبحوثة.

3-2 تحليل العلاقات التي تؤثر في متغيرات البحث:

من ضمن معالجة المنهجية لفرضياتها البحث في اول محور وهو إنجاز علاقات الارتباط بين المتغيرات الخاصة بالبحث، والتي سوف نتناولها في المحور الاول ومنها علاقات التأثير بين متغيرات البحث ذاته والتي من خلالها يتم عرضا للنتائج:

3-2-1 علاقات التأثير بين الضغط الاداري والتمايز الاداري:

تمثل هذه العلاقة اختباراً لفرضية البحث الرئيسية والثانية التي تشير إلى وجود تأثير معنوي للضغط الاداري بدلالة متغيراته في التمايز الاداري، إذ يتضح من الجدول (10) وجود تأثير معنوي للضغط الاداري في التمايز الاداري، حيث يوضح معامل التحديد (R^2) للنموذج العام، أن (0.662) من التباين في التمايز الاداري الذي يفسره الضغط الاداري في اقسام النشاط الرياضي، ويدعم ذلك قيمة (F) المحسوبة، والبالغة (45.632) التي هي أكبر من قيمتها الجدولية التي تبلغ (2.683) مستوى دلالة معنوية (0.05)، وبدرجة حرية (1.61)، ويعزز الباحث ذلك من خلال القيمة الخاصة بمعامل الانحدار، (B) الذي دل على أن (0.681) من التغير في التمايز الاداري في اقسام النشاط الرياضي المبحوثة، هو نتيجة تغير وحدة واحدة من الضغط الاداري.

الجدول (3) تأثير الضغط الاداري في التمايز الاداري

F		عبء العمل		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	R^2	B	المتغير المعتمد
2.683	45.632*	0.662	0.681	التميز الاستراتيجي

يتبين من الجدول (3) ان معامل (R^2) إلى (0.662) من التباين في المعرفة الفنية لبناء القيمة فسرتها المتغيرات الخاصة بالضغط الاداري تدعمه قيمة (F) المحسوبة (45.632) وهي أكبر من القيمة الجدولية (2.683) وبدرجة حرية (58.3) عند مستوى معنوية (0.05) لتؤشر المعنوية لمعامل التحديد (R^2) الذي يؤكد تأثير الضغط الاداري في المعرفة الفنية لبناء القيمة للمنظمات المبحوثة، ولتفسير الأهمية النسبية للتأثيرات الجزئية لكل متغير من متغيرات البحث واولها الضغط الاداري لبناء قيمته ويتضح ان معاملات (B)، واختبار (F) أن عبء العمل أسهما أكثر من غيرهما من المتغيرات في تفسير قوة التأثير في التميز الاستراتيجي، وتأثيرات معنوية لمعاملات الانحدار (B) التي بلغت (0.681) لكل منهما، بدلالة قيمة (F) المحسوبة التي بلغت لكل منهما (45.632)، مقارنة بالجدولية والبالغة (2.683) عند مستوى معنوية (0.05).

4-الاستنتاجات والتوصيات:

4-1 الاستنتاجات:

1-أن المتغير المستقل (الضغط الإداري) الذي يمثل أحد التحديات الجوهرية التي تواجه اقسام النشاط الرياضي والمدرسي، إذ يؤثر بشكل مباشر اوغير مباشر على فاعلية الأداء التنظيمي للقسم، وايضا على سلوك المدرب داخل بيئة العمل في القسم.

2-أن للمتغير الثاني وهو التمايز الإداري بما يشمله من تنوع في الخطط المتبعة داخل القسم والمسؤوليات الهرمية التنظيمية، ومعرفة دورها محورياً، في كيفية إدراك المدرب للضغط الإداري، وكيفية تفاعلهم معه.

3-أن العلاقة بين الضغط الإداري والتمايز الإداري ليست علاقة بسيطة أو خطية فقط، بل هي علاقة تفاعلية تتأثر بعدد من المتغيرات التنظيمية داخل القسم، مثل التميز القيادي، وهيكلية التنظيم، ومستوى الدعم الإداري المتاح لمدير القسم فكلما ازداد التمايز الإداري، بوضوح وفعالية، أدى الى المساهمة في تقليل مستويات الغموض، والصراع الوظيفي، وبالتالي تخفيف حدة الضغط الإداري.

4-2 التوصيات:

1-ضرورة تبني نماذج إدارية أكثر مرونة، وتوازن بين وضوح التمايز الإداري في القسم وبين توفير بيئة عمل داعمة وصحية له، مما يعزز من قدرة المدرب على التكيف مع الضغوطات، وتحقيق أداء مؤسسي متميز، إذ يأمل الباحث أن تشكل هذه الدراسة تسهم في تطوير المفاهيم الإدارية للقسم، وتفتح آفاقاً جديدة لدراسات مستقبلية أكثر تعمقاً في المجال الرياضي.

المصادر

- الابراهيم، مروان عبد المجيد؛ استراتيجية الرياضة، الاهداف وخطط العمل المستقبلية (مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010).
- القريوتي، محمد قاسم؛ السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، ط 3: (دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000).
- الحريم، حسين محمد؛ إدارة المنظمات - منظور كلي، ط 2: (دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010).
- العنزي، سعد علي؛ عناصر القوة في القيادة (الإدارة - المنظمة - الموارد البشرية - الاستراتيجية)، (دار ومكتبة عدنان للطباعة والنشر والتوزيع، بغداد، جمهورية العراق، 2015).
- العزاوي نجم عبد الله، والجواد عباس حسين؛ تطور إدارة الموارد البشرية (المفهوم، الاستراتيجية، الموقع التنظيمي): (دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2010).
- نعساني، عبد المحسن وعقيلي، عمر وصفي؛ إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي) (مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، دمشق، سوريا ، 2006).
- هرمان، نوربرت؛ الإدارة بالتوافق: الخيط الواصل بين السلطة والتبعية، (ترجمة)، هاني صالح: (مكتبة العبيكان، الرياض، 2003).
- الهيتي، خالد عبد الرحيم؛ إدارة الموارد البشرية (مدخل استراتيجي): (دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000).
- شاويش، مصطفى نجيب؛ إدارة الموارد البشرية: إدارة الأفراد، ط 3: (دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، 2000).
- Dessler, Gary, (1998), Human Resource Management, 7th.ed., Prentice-Hall, New York.

الملحق (1) استمارة الاستبيان الضغط الاداري والتمايز الاداري

ت	الفقرات	الاستجابة			
		أتفق بشدة	أتفق	اتفق الى حد ما	لا أتفق بشدة
1	أشعر أن حجم العمل المطلوب مني يفوق قدرتي				
2	تُطلب مني مهام متعددة في نفس الوقت				
3	لا أجد وقتاً كافياً لإنجاز أعمالي اليومية				
4	لا تكون مهامي الوظيفية واضحة دائماً				
5	أحياناً أتلقى تعليمات متعارضة من الإدارة				
6	يوجد تضارب بين واجباتي المهنية والإدارية				
7	أعاني من توتر في علاقتي مع زملاء العمل				
8	لا أتلقى الدعم الكافي من المشرفين أو الإدارة				
9	بيئة العمل تتسم بالتنافس غير الصحي				
10	أشعر بعدم وجود عدالة في التقييم والترقية				
11	الإجراءات الإدارية معقدة وبيروقراطية				
12	السياسات تتغير دون تفسير كافٍ				
13	يحرص القسم على التأثير في المدرب من خلال تحسين اداءه				
14	تقوم ادارة القسم بإعلام المدرب بالإجراءات التي تتخذ من قبلها				
15	يسعى المدربون بجد وتفان للارتقاء بمكانة القسم				
16	يوفر ادارة القسم مدربين يتسمون بالمهارة والدقة في عملهم				
17	مهارات التعامل مع الاعبين متميزة لدى المدربين في القسم				
18	توجد رقابة لمتابعة تنفيذ الاجراءات والقواعد التي تنظم العمل في القسم				
19	تتلبى برامج التدريب والتطوير طموحات القسم في دعم العلاقات والاتصال				
20	هناك اتصال وثيق بين القسم والمدرب يتيح امكانية التواصل والتفاعل المشترك				