



Journal of Studies and Researches of Sport Education

spo.uobasrah.edu.iq



Work Overload and its Relationship to Organizational Commitment among Some Academic Leaders at the University of Basrah

Authors: Nahidah Hanid Mashkoor¹  
University of Basrah \ College of Physical Education and Sports Sciences^{1,2}

Haider Ahmed Offy² 

Article information

Article history:

Received 08/12/2025

Accepted 12/02/2026

Available online 15, Mar ,2026

Keywords:

Excessive workload, organizational change, academic leadership, University of Basra

Journal of Studies and Researches
of Sport Education

Online ISSN: 2789-6560

Volume 36, Issue 2, 2026

Page:36-44

Abstract

This study aimed to measure the level of practical interaction among some academic leaders at the University of Basrah and to measure their level of organizational appearance. A difference was found between the level of formal work and organizational commitment. A survey of 50 academics at the University of Basrah was conducted, and the results showed an inverse relationship between the level of formal work and the job commitment of the research sample. The study was conducted after identifying the need for assistants in all administrative and technological fields at the college. As a result of excessive workload and consequently increased organizational structure for them.



website



مجلة دراسات وبحوث التربية الرياضية

spo.uobasrah.edu.iq



عبء العمل الزائد وعلاقته بالالتزام التنظيمي لدى بعض القيادات الأكاديمية في جامعة البصرة

✉ حيدر عوفي احمد 2

✉ ID 1 ناهده حامد مشكور

جامعة البصرة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة¹

جامعة الحلة/ كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة²

الملخص

هدفت الدراسة الى معرفة قياس مستوى عبء العمل الزائد لدى بعض القيادات الأكاديمية في جامعة البصرة وقياس مستوى الالتزام التنظيمي لديهم ومعرفة طبيعة العلاقة بين عبء العمل الزائد والالتزام التنظيمي ، حيث كانت عينة البحث مكونة من 50 اكايمي في جامعة البصرة تم اجابتهم على المقياسين (عبء العمل الزائد والالتزام التنظيمي) وبعد معالجة البيانات احصائيا تم التوصل الى نتائج ومنها توجد علاقة عكسية بين مستوى عبء العمل الزائد والالتزام الوظيفي لعينة البحث وتم التوصية بعدة توصيات منها تكليف مساعدين في الامور الادارية والتكنولوجية وحسب حاجة الكلية لتقليل عبء العمل الزائد ومنه زيادة الالتزام التنظيمي لهم.

معلومات البحث

تاريخ البحث:

الاستلام: 2025/11/6

القبول: 2025/01/12

التوفر على الانترنت: 15 اذار, 2026

الكلمات المفتاحية:

عبء العمل الزائد، الالتزام التنظيمي، القيادات الأكاديمية، جامعة البصرة.

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة واهمية البحث

يشهد التعليم العالي في العراق، ولا سيما في جامعة البصرة، توسعاً كبيراً في المهام الإدارية والأكاديمية الملقاة على عاتق القيادات الجامعية، من عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام والفروع . وقد أدى هذا التوسع إلى زيادة عبء العمل، وتعدد اللجان، وارتفاع حجم المتابعة اليومية للكتب الرسمية والمهام المفاجئة، وخاصة الفترة الاخيرة التوجه الى الرقمنة والجودة وكثير من المتطلبات مما قد يؤثر في مستوى الالتزام التنظيمي لدى هذه القيادات. وكذلك تزايد متطلبات المنافسة على التصنيفات المحلية والعالمية يكون التوجه بزيادة العبء على المسؤولين لانجاز المهام في الوقت الذي يجب ان يزيد الالتزام التنظيمي لما له من اهمية في اكمال واتقان العمل وشعورهم بالانتماء لمؤسساتهم هو الدافع الكبير الذي يجعلهم كفوءين بانجاز عملهم على ان لا يؤثر عليهم عبء العمل الزائد

حيث أصبح العمل اليوم يتطلب اكثر جهدا فكريا مقارنة بالجهد العضلي ويرجع السبب إلى ذلك ظهور تقنيات جديدة تعرض على العامل ادراك كل خطوات العمل وايضا معرفة الأحداث والعواقب التي يمكن أن تقع في محيط مركزه أثناء العمل ومنه تتبثق الأنشطة العقلية الاخرى (Wajdi et al., 2019).

ويمثل الالتزام التنظيمي أحد أهم مؤشرات نجاح المؤسسة الجامعية، لما له من دور في رفع جودة الأداء وتعزيز استقرار العمل، لذا ظهرت الحاجة إلى دراسة العلاقة بين عبء العمل الزائد ومستوى الالتزام التنظيمي لدى القيادات الأكاديمية في جامعة البصرة. وقد نال الكثير من الاهتمام لانه يعتبرون انفسهم مسؤولون عن نجاح مؤسساتهم وان الجهد والطاقة المبذولة والوقت الذي يستخدمه العاملين في عملهم ناتج من التزامهم التنظيمي. وللمتطلبات المستمرة من القيادات الاكاديمية ووجودهم في اغلب اللجان واشرافهم على الكثير من المهام فيقع عليهم جهد اكثر لذلك يمتد عملهم الى وقت اكثر وجهد اكثر وهذا عبء العمل الزائد يؤثر على الالتزام التنظيمي للبعض لذا يجب معرفة تأثيره لتشخيص هذه المشكلة وايجاد الحلول التي تمنع هذه الكفاءات من انخفاض مستوى التزامهم التنظيمي

1-2 مشكلة البحث

على الرغم من أهمية الدور القيادي الذي يؤديه عمداء الكليات ومعاونيهم ورؤساء الأقسام، إلا أنهم غالباً ما يواجهون ضغوط عمل متعددة قد تُسهم في إرهاقهم وتقليل فاعليتهم، الأمر الذي قد ينعكس على الالتزام التنظيمي لديهم.

ومن هنا يمكن صياغة مشكلة البحث بالسؤال الآتي:

هل يؤثر عبء العمل الزائد في مستوى الالتزام التنظيمي لدى عمداء ومعاونيهم ورؤساء الأقسام والفروع في كليات جامعة البصرة؟

1-3 أهداف البحث

- 1- قياس مستوى عبء العمل الزائد لدى القيادات الأكاديمية في جامعة البصرة.
- 2- قياس مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.
- 3- معرفة طبيعة العلاقة بين عبء العمل الزائد والالتزام التنظيمي.

1-4 مجالات البحث

1-المجال البشري: عينة من القيادات الأكاديمية في جامعة البصرة وهم (العمداء، المعاون العلمي ، المعاون الإداري، رؤساء الأقسام والفروع)

2-المجال المكاني: كليات جامعة البصرة.

المجال الزمني: العام الدراسي 2025-2026

7- المصطلحات

1-عبء العمل الزائد :هو حجم وتنوع المهام والمسؤوليات التي يتعين على الاستاذ تنفيذها في اطار وقت محدد، من خلال ادارة وتنظيم وقته وموارده بفعالية لتحقيق الاهداف المطلوبة وهي مرتبطة بالدوام اليومي للعمل.(Hussein Bitam. Youssefi (Hadda., 2023

2-الالتزام التنظيمي :هو التوافق بين اهداف المؤسسة وتوجهات الفرد والذي يسهم في تحقيق هذه الاهداف (Lee, 2003)

وهو ارتباط الفرد بالمؤسسة التي يعمل فيها ، بحيث تتطابق اهدافه مع اهداف المؤسسة بطريقة متزايدة في المستقبل (Harris, 2003)

2-منهجية البحث وإجراءاته الميدانية

2-1 منهج البحث

اعتمد الباحثان المنهج الوصفي الارتباطي لملاءمته لطبيعة مشكلة البحث.

2-2 مجتمع وعينة البحث

تم تحديد مجتمع وعينة البحث بالقيادات الأكاديمية في جامعة البصرة، وتشمل عمداء الكليات ومعاوني العمداء رؤساء الأقسام والفروع العلمية

وتم اختيار العينة بالطريقة العمدية وعددهم 90 اكاديمي بعد استبعاد من لم يكمل الاستبيان فكان العدد النهائي 50 اكاديمي من كليات جامعة البصرة للعام الدراسي 2025-2026 حيث شكلو نسبة 55.5% .

2-3 الوسائل والأجهزة والأدوات المستخدمة في البحث:

-المصادر العربية والانكليزية

- استمارتي استبيان (عبء العمل الزائد والالتزام التنظيمي) ملحق (1,2)

2-4 القياسات المستخدمة في البحث

2-4-1 مقياس عبء العمل الزائد: (Wajdi et al., 2019)

استخدم الباحثان مقياس عبء العمل الزائد الذي يشمل (20) فقرة وذلك على مقياس تقدير خماسي التدرج ((أوافق دائماً - أوافق

- محايد - لا أوافق - لا أوافق أبداً) ويتم منح الدرجات كما يلي: -

لا اوافق أبداً درجة واحدة، لاوافق درجتان، محايد3 درجات اوافق 4 درجات ، اوافق دائما 5 درجات والفقرات السلبية يتم احتساب الدرجات بالعكس ويتم جمع درجات الفقرات حيث كانت: اعلى درجة 100، اقل درجة 20

2-4-2 مقياس الالتزام التنظيمي : (Al-Mayali & Al-Abadi, 2021)

ويشمل المقياس (25) فقرة وعلى مقياس تقدير خماسي ((أوافق دائماً - أوافق - محايد - لا أوافق - لا أوافق أبداً) ويتم منح

الدرجات كما يلي: -

لا اوافق أبداً درجة واحدة، لاوافق درجتان، محايد3 درجات اوافق 4 درجات ، اوافق دائما 5 درجات والفقرات السلبية يتم احتساب الدرجات بالعكس ويتم جمع درجات الفقرات حيث كانت اعلى درجة 125، اقل درجة 25

2-5 إجراءات البحث الميدانية:

2-5-1 التجربة الاستطلاعية للمقياسين:

بهدف التأكد من وضوح التعليمات والفقرات، ومدى ملاءمة بدائل الإجابة لعينة البحث، بالإضافة إلى تحديد الوقت اللازم للتطبيق

ورصد الصعوبات المحتملة التي قد تواجه عملية التنفيذ، تم إجراء تجربة استطلاعية على مقياسي الدراسة.

وقد تم عرض المقياسين وتطبيقهما على عينة استطلاعية مكونة من (5) اكاديمي وأظهرت نتائج هذه التجربة أن الاجراءات

كانت واضحة وسهلة الفهم من قبل أفراد العينة، كما تبين أن الوقت المستغرق لتطبيق كلا المقياسين تراوح بين (10-15) دقيقة، وهو وقت مناسب لطبيعة المقياس والفئة المستهدفة. كذلك كانت بدائل الإجابة ملائمة لمستوى أفراد العينة، والفقرات مفهومة وذات صلة بمحاور الدراسة.

وبناءً على ما سبق، أصبحت النسختان النهائيتان من المقياسين جاهزتين للتطبيق على العينة الرئيسية، من حيث الصياغة،

ووضوح التعليمات، وملاءمة البدائل والفقرات.

2-5-2 التطبيق النهائي للمقياسين:

بعد استكمال المستلزمات المطلوبة لإعداد مقياسي (عبء العمل الزائد والالتزام التنظيمي) تم تطبيق التجربة النهائية على عينة البحث

البالغ عددها(50) من القيادات الاكاديمية وذلك عن طريق توزيع رابط المقياسين على عينة البحث ثم تم تجميع البيانات ومعالجتها احصائياً.

6-2 الوسائل الاحصائية

استخدم الباحثان الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لاستخراج النتائج ومعالجتها.

3- عرض النتائج ومناقشتها:

3-1 عرض وتحليل ومناقشة العلاقة بين عبء العمل الزائد والالتزام التنظيمي لعينة البحث

الجدول (2) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة معامل الارتباط (R) لعينة البحث

المؤشرات الإحصائية المتغيرات المبحوثة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة معامل الارتباط	الدلالة
مقياس عبء العمل الزائد	68.21	5.31	0.15	معنوي
مقياس الالتزام التنظيمي	72.50	6.11		

من جدول (1) نجد ان قيمة معامل الارتباط المحسوبة اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (0.27) بدرجة حرية (48) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يدل على ان العلاقة عكسية بين مستوى عبء العمل الزائد ومستوى الالتزام التنظيمي ويعزو الباحثان السبب انه بزيادة عبء العمل يسبب ضغوط ادارية ومتطلبات العمل الكثيرة وفترات العمل الطويلة وقلة الراحة او توزيع الجهود .

ويكون العبء الزائد للعمل له تاثيرات كثيرة صحية ونفسية وذلك لكثرة المهام والمتطلبات المستمرة احيانا حتى خارج مكان العمل وقد يؤثر على الحياة الخاصة والبعض كيف نفسه كوقت وتقسيم عمل ولكن كثرة المهام والعبء الزائد لفترات يؤثر سلبا على الالتزام التنظيمي فكثير من الدراسات توصلت لاهمية الالتزام التنظيمي كونه يعبر عن اتجاه الفرد نحو مؤسسته التي يعمل فيها، ويتمثل في الرغبة القوية في الانتماء اليها و يقدم الفرد فيها جهدا اضافياً ، فالافراد الملتزمون اتجاه عملهم يعدون مصدر قوة في بقائه في المؤسسة وديمومتها. (Amjad Kadhum Fares, 2022) واكدت دراسة

(Al-Dabbagh & Al-Jawari, 2023) تهتم بضرورة العمل على تطوير الامكانيات ورفع مستواهم بما يتلائم مع التطورات الحاصلة في الوقت الحالي وذلك من خلال نشر ثقافة الالتزام الوظيفي .

4- الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

1- وجود العبء الزائد لدى القيادات الأكاديمية وكذلك الالتزام التنظيمي

2- توجد علاقة عكسية دالة احصائيا بين العبء الزائد والالتزام التنظيمي.

2-4 التوصيات

- 1- توزيع المهام على اكثر اعضاء من الهيئة الاكاديمية داخل الكليات.
- 2-تحديد عدد اللجان وتوزيعها بمايناسب وقت العمل قدر الامكان
- 3-تكليف مساعدين ليكونو فرق مساعدة ويكون العدد والتخصص حسب الحاجة . وتطويرهم باستخدام التكنولوجيا لتسهيل وحفظ العمل
- 4-الاشترك بورش تدريب لدارة الوقت.
- 5-تطبيق المقياسين على جامعات اخرى وكذلك بين الهيئة التدريسية

المصادر

- Al-Dabbagh, Z., & Al-Jawari, F. (2023). Performance Quality and its Impact on Organizational Commitment: An Exploratory Study of the Opinions of a Sample of Educational Staff Working in Schools in Nineveh Governorate. *Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, 19*(2).
- Al-Mayali, H., & Al-Abadi, M. (2021). Organizational Commitment and its Impact on Achieving Outstanding Performance through the Mediating Role of Organizational Integrity. *Journal of the Islamic University College, 60*(2).
- Amjad Kadhum Fares. (2022). The Feeling of Job Alienation and Its Relationship to Organizational Commitment among Free Lecturers in Secondary Schools. *Collection of Educational and Psychological Research, 73*(19).
- Harris, A. (2003). *Teacher Leadership—Improvement through Empowerment. Educational Management & Administration, . 31*(4).
- Hussein Bitam. Youssefi Hadda. (2023). Workload and its impact on the quality of work life – A field study among secondary school teachers in the state of Batna. *Al-Rawaiz Journal, 7*(2).
- Lee, B. H. ,. (2003). Empirical Study Organizational Commitment: A Multi-Level Approach. *Journal of Behavioral and Applied Management, 4*(3).
- Wajdi, H., Karoun, W., & Bennabi, H. (2019). *Workload and its relationship to job performance among employees of the National Company for Household Appliances (ENIEM).*

ملحق (1)

استبيان عبء العمل الزائد

لا اوافق دائماً	لا اوافق	محايد	اوافق	اوافق دائماً	العبارات
					لدي مهام إدارية أكثر من قدرتي على إنجازها
					عدد الاجتماعات التي أحضرها يفوق الحاجة الفعلية
					3- أستقبل طلبات عاجلة ومتكررة خلال الدوام
					4- كثافة الكتب الرسمية تؤثر على تركيزي
					5- أضطر لإنجاز أعمال إضافية خارج ساعات الدوام.
					6- تعدد اللجان يكلفني وقتاً وجهداً كبيراً
					المهام المفاجئة تُربك خطتي اليومية.
					8- حجم المسؤوليات يفوق عدد الموظفين في الكلية/القسم.
					9- الضغط اليومي يؤثر على جودة أدائي.
					10- أشعر أن عبء العمل يتزايد سنة بعد أخرى.
					11- تؤثر متطلبات عملي سلبا على حياتي الخاصة
					12- يحتاج عملي الى قدرات ذهنية أعلى من قدراتي الحالية
					13- أعتقد انني أؤدي بعض النشاطات بطريقة غير صحيحة
					14- أجد صعوبة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمهام الموكلة لي
					15- أعاني من التشتت و قلة التركيز أثناء ادائي مهام
					16- ضغط العمل المتواصل لا يعطيني الفرصة للراحة
					17- تشعرني كثرة الاعمال التي أقوم بها خارج أوقات العمل الرسمية بالانزعاج
					18- أتعرض لصعوبات في منصب عملي
					19- أعاني من بعض المشاكل الصحية بسبب العمل
					20- أعاني من عدم توفر وسائل التكنولوجيا التي من شأنها تسهيل عملي.

ملحق (2)

استبيان الالتزام التنظيمي

العبارات	اوافق دائماً	اوافق	محايد	لا اوافق دائماً	لا اوافق
1- أشعر بانتماء قوي إلى الكلية التي أعمل بها					
2- أحرص دائماً على الالتزام بأنظمة الجامعة					
3- أعمل على بذل جهد إضافي من أجل نجاح المؤسسة					
4- أؤمن بأهداف الكلية وأسعى لتحقيقها					
5- أفكر بالبقاء والاستمرار في عملي لفترة طويلة					
6- العلاقة مع الزملاء تشجعني على التمسك بموقعي					
7- أشعر بالولاء تجاه الجامعة.					
8- أتعامل بإيجابية مع المهام الموكلة إلي					
9- أسعى لتطوير العمل حتى دون طلب رسمي.					
10- أعتبر نجاح المؤسسة جزءاً من مسؤوليتي الشخصية.					
11- أشعر بالالتزام أخلاقي تجاه المؤسسة للبقاء بالعمل					
12- تركي للعمل بالمؤسسة عمل غير أخلاقي حتى لو حصلت على عروض عمل أفضل.					
13- لن اترك العمل الحالي لارتباط القوي بزملائي بالعمل.					
14- أعتبر نفسي مدينا للمؤسسة لما لها من فضل وأثر في حياتي.					
15- تستحق مؤسستي الإخلاص والالتزام من قبلي.					
16- اعتقد أن التنقل من مكان عمل الى اخر عمل غير لائق.					
17- سأشعر بالذنب إذا ما تركت المؤسسة في هذا الوقت.					
18- أعتقد أن تمسكي بالعمل الحالي سيكسبني الكثير.					
19- سيمثل بقائي في المؤسسة ضرورة أكثر منه رغبة.					
20- أشعر بعدم توفر بدائل عمل في مؤسسات أخرى حال قررت ترك العمل.					
21- تركي للعمل بالمؤسسة غير ممكن حتى ولو رغبت في ذلك.					
22- سيتسبب تركي للعمل بالمؤسسة بمشاكل مادية أو اجتماعية أو نفسية.					
23- عدم تركي للمؤسسة هو توفرها على مزايا قد لا تتوفر في مؤسسات أخرى.					
24- لا أفكر تماماً في ترك المؤسسة.					
25- لا أملك أي رغبة في البحث عن وظيفة أخرى في العام المقبل.					