

واقع الضغوط الادارية لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية

الدكتورة / كوثر سعيد الموجي

الدكتور/ احمد محمد ياسين

الدكتور / احمد محمد عبدالفتاح

الباحث / على فاروق عبدالشكور

ملخص البحث:

يهدف البحث إلى التعرف على واقع الضغوط الادارية لدى معلمى التربية الرياضية للمنطقة بمحافظة الغربية، كما إستخدام الباحثون المنهج الوصفي نظراً لملائمته لطبيعة البحث ، وتمثل مجتمع البحث فى القائمين على تدريس والإشراف والتوجيه لمادة التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، وإختار الباحث عينة البحث بالطريقة العشوائية ، وبلغ عددهم (٢٨٩) فرداً تم تقسيمهم إلى عدد (٣٠) فرداً لإيجاد معاملات صدق وثبات إستمارة الإستبيان ، وعدد (٣٢) فرداً لإجراء الدراسات الاستطلاعية لإستمارة الإستبيان ، وعدد (٢٢٥) فرداً لتطبيق إستمارة الإستبيان قيد البحث ، وإستخدم الباحث فى جمع بيانات البحث إستمارة إستبيان من تصميم الباحث ، وتوصل الباحثون إلى أهم الإستنتاجات الآتية : أن الأخصائيين مدرسي التربية الرياضية بالأزهر يعانون من ضعف وضوح الدور من جهة وضعف الالتزام بأدوارهم من جهة أخرى مما يضعهم في مواجهة أكيدة مع ضغوطات العمل ويقلل من مستوى أدائهم ، وأن الشخصية متغير شديد الأهمية في مواجهة الضغط في العمل أو على المستوى الشخصي

Research Summary:

The aim of the research is to identify the reality of administrative pressures among teachers of physical education in Al-Azhar by identifying:

The researchers used the descriptive approach due to its suitability to the nature of the research, and the research community was represented by those in charge of teaching, supervising and guiding the subject of physical education in the Al-Azhar region in the Gharbia Governorate. The stability of the questionnaire form, and the number of (32) individuals to conduct survey studies for the questionnaire form, and the number of (225) individuals to apply the questionnaire form under discussion, and the

researcher used a questionnaire designed by the researcher to collect the research data.

The researchers reached the following most important conclusions: that the physical education teachers at Al-Azhar suffer from weak role clarity on the one hand, and weak commitment to their roles on the other hand, which puts them in a definite confrontation with work pressures and reduces their level of performance, and that personality is a very important variable in facing pressure at work or On a personal level

مقدمة البحث :

تتطلع المجتمعات على اختلاف أنماطها وفلسفتها دوماً إلى تطوير نفسها والأخذ بأسباب التنمية الشاملة ووسيلتها في ذلك هو استثمار كل طاقاتها وإمكاناتها وثرواتها في إحراز التقدم بشتى المجالات وعلى رأسها الثروة البشرية .

حيث يرى وهيب رمضان ياسين السيد (٢٠١٦م) أن الثروة البشرية هي المحرك لكل القوى الأخرى، وبدونها تصبح الثروات والإمكانات الأخرى عديمة القيمة، والتقدم العلمى فى الوقت الحالى لا يحدث كل فترة كما كان من قبل وإنما كل يوم هناك جديد يضيفه الإبداع العقلى ، من أجل تطوير الحياة الإنسانية، وتحقيق التقدم والرخاء ، ومن ثم فإن الهدف الأعلى للمجتمعات فى الألفية الثالثة، هو تنمية الذكاءات بجميع أشكالها لدى كل إنسان، ومن هنا يتعاظم دور المؤسسات فى إعداد أفراد قادرين على حل المشكلات غير المتوقعة، ولديهم القدرة على التفكير فى بدائل للضغوط المتجددة التى تتسارع فى عصرنا الحالى والتى تعد خطراً كبيراً على صحته وتوازنه، كما تهدد كيانه النفسى لما ينشأ عنها من آثار سلبية . (٢٠٥ : ٢)

ويرى كلاً من عايدة سيد خطاب ، على محمد أحمد (٢٠٠٠م) أن الإدارة فى المنظمات المتقدمة تهدف إلى تنمية العلاقات بين المنظمة والعاملين لضمان استمرار القوى العاملة بها ، وخاصة من ذوى المهارات والتخصصات الحاكمة وتنمية السلوك الإبداعي لدى الأفراد، وإيجاد الدافع لديهم لبذل مزيد من الجهد والأداء وأصبح من الوسائل المهمة لتحقيق ذلك هو تحقيق الرضا عن العمل وتنمية مشاعر الانتهاء والسلوك الانتمائي لدى العاملين . (١٥ : ٦٨)

ويشير ديفيد فونتانا (٢٠٠٠م) الى أنه من الأهمية بمكان معرفة و فهم العلاقة الوثيقة بين الأفراد و المنظمات وأدوارهم الرئيسية فيها لأن ثمة تبادل اجتماعى بين الافراد و المنظمات ، فكل جانب فى هذا التبادل يترتب عليه دور للجانب الاخر و يعتمد كل منهما على

الآخر فقد تؤثر هذه الضغوط و التوترات على الافراد في حياتهم اليومية وأعمالهم الشخصية والمهنية و هذا ما يطلق عليه " الضغوط المهنية " في علم النفس. (١٠: ٤١)

ويشير أسامة مصطفى صالح (٢٠١٣م) الى أن الضغوط هي موجات متلاحقة من الشد الذي يصاحب انفجار الاحتياجات غير العادية والتناقضات والفرص قد يكون بالغ العنف فيحطم صاحبه أو يكون ضعيفاً ورقيقاً فيدفع صاحبه إلى النجاح والتفوق على نفسه ، ويؤكد على أن الضغط يضر بالصحة كما أنه مصدر هام لكل من القلق والإحباط، وأي منهما كفيل بأن يحطم الحالة النفسية للجسم ، وازدياد الضغوط قد يؤدي إلى العديد من المشاكل الصحية في شكل أزمات قلبية وارتفاع ضغط الدم والصداع النصفي، وقروح، وإدمان المخدرات، والخمور والتدخين وحدوث الآلام العضلية، وزيادة الشهادة إلى الطعام وغيرها.(٣٥: ٣)

ويرى الباحثون أن العالم الذي نعيش فيه اليوم هو عالم ذو طبيعة خاصة تحيط بالضغوط بكل إنسان في أي منشأة أو كيان إداري مهما كان حجمه ، ضغوط متراكمة ومتعددة المصادر والجوانب والأبعاد ، وعلى المدير الجيد أن يعي جيداً ما هي الضغوط وما هي أنواعها ومصادرها وكيفية التعامل معها.

ويرى Phylis.Gabrie (٢٠٠٠م) أنه في كل الحالات يعتبر إهمال الضغوط خسارة للطرفين، فقد يتسبب العامل في إتلاف ممتلكات المنظمة، كما قد تؤثر في الصحة النفسية للموظف. ومن ثم فإن العمال يعانون من القلق، ومن الضغط. فيغادرون عملهم وهذا نتيجة للحالة العقلية المتدهورة التي يعانون منها.(٦٧: ٣٠)

ويعتبر B.I.T(٢٠٠٠م) أن الضغط المتولد عن المنظمة التي ينتمي إليها العامل سببا في تدهور كيانه ككل ينتهي به المطاف إلى التسرب المهني، وقد جاء في تقرير للمكتب الدولي للعمل لسنة ٢٠٠٠ إن الصحة العقلية في عالم الشغل هي في خطر، حيث يرى التقرير أن العمال يعانون من الضغط المهني ويعانون من القلق لدرجة أنهم يغادرون مكان عملهم.(٢٦: ٥٧)

مشكلة البحث :

ترى دينا السيد عبدالله (٢٠٠١م) أن العنصر البشري هو المورد الأساسي الذي تعتمد عليه المنظمات المتقدمة في تحقيق أهدافها بنجاح ، فالعقل والمجهود البشري هو المسئول الأول عن توليد الأفكار المبتكرة وتطويرها وإخراجها إلى حيز التنفيذ في صورته إنتاج وخدمات ومهما بلغت درجة تطور الآلات والمعدات فسيبقى العنصر البشري هو السبب في إيجادها والقادر على تشغيلها بكفاءة ، ويعتبر الرضا الوظيفي من المفاهيم الحديثة بالغة الأثر في كل من الفرد



والمنظمة والمجتمع ، فالفرد عندما يشعر بالرضا ينعكس ذلك على أداءه لعمله فيؤديه بنجاح وينعكس كذلك على جوانب حياته الأسرية والاجتماعية فيشعر بالسعادة والنجاح ، والمنظمة التي يكون موظفوها راضيين عن وظائفهم تتمتع بالإستقرار والقدرة على تحقيق مستويات إنتاجية عالية وتحقيق الأهداف الموضوعية ، والمجتمع الذي يكون أفراد راضيين عن وظائفهم وجوانب حياتهم الأخرى يكون مجتمعاً متقدماً لذا فإن الفهم الصحيح للرضا الوظيفي ضروري لمصلحه الفرد والمنظمة والمجتمع.(١١ : ٢٠).

ولقد عرف العالم بأسره منذ التسعينيات ضغوطات يعاني منها أفراد من مختلف الأعمار والمجتمعات، حيث أدت بهم إلى التعرض للعديد من الأمراض النفسية والجسدية والمهنية، وأصبحت بعض المهن تسارع في تعرض الأفراد الذين يقومون بها إلى الضغوط، وخاصة مهنة التدريس ، حيث تنعكس كل الصعوبات المرتبطة بمثل هذه الأعمال على نفسية المدرس، وبالتالي تحدث تأثيراً على أدائه من حيث الكم والكيف ، واختلفت الآراء المفسرة للحوادث التي تصدر عن العامل، وأصبحت المنظمة تلوم الموظف وتسد له الأسباب، وتحمله مسؤولية الوقوع في هذه الأخطاء المهنية، ومن جهة أخرى يرجع العامل الدواعي إلى الظروف التي يعمل فيها، أو طريقة الإدارة في تعاملها معه ، حيث تصل الحوادث في بعض الحالات إلى نتائج كبيرة وخطيرة على كل من العامل والمنظمة.

ويرى فرج عبد القادر طه (١٩٨٦م) أن الحالة العقلية لمدرس التربية الرياضية والصحة النفسية بصفة خاصة تلعب دوراً هاماً في استقراره وتوافقته النفسي في حياته اليومية سواء كان ذلك في محيطه الأسري أو المهني، فالعمل مهما كانت طبيعته يتطلب استعدادات جسدية وفكرية ونفسية إذ تعتبر مركبات متكاملة فيما بينها تتأثر الواحدة بالأخرى، كما يؤثر كل عنصر على بقية العناصر الأخرى، فالحالة النفسية التي يكون عليها العامل تعكس نشاطاته وقدراته، فقد تتوفر لدى العامل خبرات خاصة بمهنة معينة، لكنه قد يقع في حادث ما إذا ما كان يعاني من توتر أو ضغط ما. مهما كان مصدره وتأتي المنظمة التي يعمل بها العامل في مقدمة العوامل المؤثرة على سلوكياته واستجاباته المختلفة، وقد بينت البحوث التي أجريت في هذا الميدان، والتي تعود إلى فترات بعيدة، أن المحيط المهني يلعب دوراً هاماً في التأثير على نوعية العمل، وقد أثبتت بحوث إلتون مايو أن العامل يتأثر بظروف العمل المختلفة، ففي حالة ضعف هذه الظروف يتدهور الإنتاج وتقع الحوادث، لأن هذه الأخيرة مرتبطة بالمناخ الذي يكتسي المنظمة، حيث كلما زادت المشاكل والضغوط، كلما ارتفع عدد هذه الحوادث بها، وتعتبر الحوادث مؤشراً على سوء التوافق المهني.(١٩ : ٣٤)



ويرى راشد محمد القحطاني (٢٠٠٧م) أن سوء التوافق بسبب تضارب المصالح بين طرفي العلاقة المدرس والمدرسة والمديرية ، كما يؤدي التباين في المصالح ومتطلبات كل من المدرس وأهداف المدرسة والمديرية، حيث يوضح فرنش French أن الضغط يتولد بسبب عدم توفر التوافق والانسجام بين كل من قدرات واستعدادات الفرد ومتطلبات المهنة التي يشغلها، كما ينتج ذلك بسبب طموحاته وما يقدمه له محيطه المهني من علاوات وخدمات وتقدير . (١٢ : ٧٥)

ويرى الباحثون أن الضغوط المهنية توجد في معظم المنظمات التعليمية مما يتطلب إدارة من المدرسين حتى تساعدهم على البقاء في حالة يقظة ونشاط وعلى درجة عالية من الأداء ، ويمكن حل ذلك في الضبط والتحكم، فالضغط يمكن أن يكون مفيداً أو نافعاً طالماً يتوفر لدى المدرس بعضاً من مشاعر الضغط، وعندما لا يستطيع التحكم في مواقفه المهنية ومع استمرارية تأثير هذا الضغط، فإن ذلك يمكن أن يؤدي إلى عدم النجاح ، بالإضافة الى أن العاملون في مجال التربية البدنية والرياضية يتعرضون لدرجات متباينة من الضغوط المتعلقة بالعمل؛ حيث يشعرون بأن هذه الجهود المبذولة لا تلقى أى تقدير أو تشجيع أو إثابة، وغير مرضية للمسؤولين والرؤساء .

أهمية البحث :

الأهمية العلمية :

وتكمن الأهمية النظرية لهذه الدراسة فى حداثة موضوعها , والحاجه للبحث فيها والمتوقع أضافته من نتائج للمعرفة العلمية فى هذا المجال لذا فإن الأهمية النظرية لهذ الدراسة تنبثق من أنها تحاول أن تستكشف مستوى الضغوط الادارية لدى معلمى التربية الرياضية للمنطقة بمحافظة الغربية . .

الأهمية التطبيقية :

تكمن الأهمية التطبيقية للبحث فى كونه خطوة أساسية على طريق التعرف على الضغوط الادارة لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية مما يساعد على تطوير الاداء الاداري بها .

هدف البحث :

يهدف البحث إلى التعرف على واقع الضغوط الادارية لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية من خلال التعرف على :

- ١- الضغوط الخاصة بقلّة الدعم الادارى التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية .
- ٢- الضغوط الخاصة بصراع الأدوار التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية.
- ٣- الضغوط الناتجة عن عبء العمل التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية .
- ٤- الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية.

تساؤلات البحث :

يحاول الباحثون من خلال هذا البحث الاجابة على التساؤلات التالية:

- ١- ما الضغوط الخاصة بقلّة الدعم الادارى التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ؟
- ٢- ما الضغوط الخاصة بصراع الأدوار التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ؟
- ٣- ما الضغوط الناتجة عن عبء العمل التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ؟
- ٤- الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى التي تواجه معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ؟

مصطلحات البحث:

الضغوط :

هي حالة من عدم التوازن ، والتي تنتج من عدم التكافؤ بين متطلبات المهنة والقدرة علي القيام بها وتؤدي إلي الشعور بعدم إمكانية إشباع الحاجة (٣ : ٤٢٧) .

الضغط الإدارى :

هو تأثير مادي أو معنوي أو نفسى يأخذ اشكالا مؤثرة على سلوك الموظف ومنتخذ القرار ويعيق توازنه النفسى والعاطفى ويؤدى الى احداث توتر عصبى أو قلق نفسى يجعله غير قادر على اتخاذ القرار بشكل جيد ، أو القيام بالسلوك الرشيد تجاه المواقف الادارية والتنظيمية التي تواجهه منتخذ القرار فى المنظمة . (٧ : ٢٧٠).

الضغوط الادارية لمدرسي التربية الرياضية بالأزهر:

هي العوامل والظروف المدرسية والتي ينتج عنها شعور مدرسي التربية الرياضية بالأزهر بعدم الراحة والاستقرار مما يؤدي إلى اضطرابهم حيث أن هذا الشعور بالاضطراب ناتج عن عدم قدرتهم على التغلب أو التكيف مع كثرة أو استمرار متطلبات العمل. (تعريف اجرائي)
الدراسات المرجعية:

أولا: الدراسات المرجعية العربية:

١- دراسة "أسامة السيد الطبلاوي" (٢٠٠٩ م) (٢):

عنوان الدراسة: " المتغيرات الشخصية والتنظيمية المحددة لضغوط العمل و أثرها على أداء العاملين - دراسة تطبيقية في القطاع المصرفي محافظة الغربية" .

هدف الدراسة: قياس الأداء الوظيفي بالنسبة للمتغيرات الشخصية و التنظيمية للعاملين.

منهج الدراسة: المنهج الوصفي .

عينة الدراسة: بلغ حجم العينة (٣٠) فرد من المستويات الإدارية العليا (٣١٥) فرد من المستويات الوسطى الاشرافية (٩٩٠) فرد من المستويات التنفيذية ليلبلغ حجم العينة (١٣٣٥) فرد .

أدوات الدراسة: الإستبيان .

نتائج الدراسة: العاملين في بنوك القطاع العام التجارية أكثر تعرضا لضغوط العمل عن بنوك الأخرى. كما ان العاملين في مستوى الادارة التنفيذية يواجهون مستويات عالية من ضغوط العمل .

٢- دراسة ايهاب كمال عفيفي " (٢٠٠٩ م) (٥):

عنوان الدراسة: " ضغوط العمل لدى معلمى التربية الرياضية المغتربين بالمملكة العربية السعودية " .

هدف الدراسة: التعرف على الضغوط الواقعة على معلمى التربية الرياضية المغتربين بالمملكة العربية السعودية .

منهج الدراسة: المنهج الوصفي المسحي .

عينة الدراسة: بلغ حجم (١٠٠) من معلمى التربية الرياضية العاملين بالمملكة العربية السعودية

أدوات الدراسة: الإستبيان .

نتائج الدراسة: ان معلمى التربية الرياضية العاملين بالمملكة العربية السعودية أكثر تعرضا للضغوط وتظهر هذه الضغوط بصورة واضحة في فترة البداية التي يبدأ فيها العمل خارج الوطن .

٣- دراسة "محمد عبده عبد العزيز" (٢٠١٠ م) (٢١):

عنوان الدراسة: " الضغوط المهنية لمعلمى التربية الرياضية " .

هدف الدراسة: التعرف على الضغوط المهنية لمعلمى التربية الرياضية.

- منهج الدراسة : المنهج الوصفي المسحي .
عينة الدراسة : عينة من معلمي التربية الرياضية وبلغ عدد العينة (٥٠) معلم من المعلمين عينة البحث .
أدوات الدراسة : المقابلة الشخصية وإستمارة الإستبيان .
نتائج الدراسة : وجود فروق ذات دالة احصائية بين معلمين التربية الرياضية من حيث الضغوط المهنية.

- ٤-دراسة منار مرسي الدسوقي الشامي, سهام أحمد رفعت الشافعي" (٢٠١١م) (٢٣) :
عنوان الدراسة : " جودة الاختبارات التحصيلية وعلاقتها بضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك .
هدف الدراسة : التعرف على مستوى جودة الإختبارات التحصيلية التي تعدها عضوات هيئة التدريس بقسم الإقتصاد المنزلي جامعة تبوك ، ومستوى ضغوط العمل لديهن ، وبيان مدى الإرتباط بين درجة الضغوط وجودة هذه الإختبارات .

- منهج الدراسة : المنهج الوصفي .
عينة الدراسة : تم تطبيق البحث على عينة قوامها (١٥٠) عضوات من اعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك .
أدوات الدراسة : مقياس تقدير جودة الإختبار، ومقياس ضغوط العمل ، وذلك بعد التأكد من صلاحياتهما من حيث توفر عاملى الصدق والثبات .
نتائج الدراسة : بتطبيق مقياس ضغوط العمل على عضوات هيئة التدريس بكليتي التربية للأقسام العلمية والأدبية أفادت النتائج تعرضهن لضغوط العمل بدرجة كبيرة ، وأن ذوات التخصص العلمي أكثر شعورا بالضغوط عن ذوات التخصص الادبي ، وأن منهم على درجة أستاذ مساعد يعانين بدرجة اكبر من الضغوط ممن هن على درجة محاضر الى جانب أن لوافدات من العضوات يشعرن بدرجة أكبر من الضغوط من المواطنات ، كما أظهرت النتائج أن عضوات هيئة التدريس بقسم لإقتصاد المنزلي اللاتي يشعرن بدرجة أعلى من الضغوط هن أقل حرصا على إعداد أختبارات ذات جودة عالية.

- ٥-دراسة زهرة بنت ناصر بن محمد الراسبية" (٢٠١١م) (١٣) :
عنوان الدراسة : " مصادر ضغوط العمل لدى المشرفين الإداريين بسلطنة عمان .
هدف الدراسة : ١- تعرف أهم مصادر ضغوط العمل لدى المشرفين الإداريين بسلطنة عمان.
٢- الكشف عن درجة اختلاف استجابات المشرفين الإداريين لمصادر ضغوط العمل وفقاً لمتغيرات الدراسة.
٣- وضع إجراءات مقترحة تسهم في الحد من مصادر ضغوط العمل لدى المشرفين الإداريين.

- منهج الدراسة : المنهج الوصفي .
عينة الدراسة : عينة الدراسة من جميع المشرفين الإداريين في مناطق السلطنة التعليمية، وديوان عام وزارة التربية والتعليم باستثناء محافظتي مسندم والبريمي ، والبالغ عددهم ٨٢ مشرفاً ومشرفة .
أدوات الدراسة : الإستبيان .
نتائج الدراسة : - إن درجة توافر مصادر ضغوط العمل لمجال "عبء الدور، والمشاركة في صنع القرار، وغموض الدور،



والتربقي الوظيفي" تباعاً ضمن درجة التوافر المرتفعة، بينما جاءت المصادر المتعلقة بالاتصال، والعوامل المتعلقة بشخصية المشرف، وطبيعة العلاقات في العمل بتقديرات متوسطة .

- عدم وجود فروق دالة إحصائياً لاستجابات أفراد عينة الدراسة لمصادر ضغوط العمل لدى المشرفين الإداريين تعزى لمتغيرات الدراسة والمتمثلة في: (النوع، والخبرة في الإشراف الإداري، وموقع العمل، والمؤهل العلمي .

٦- دراسة "إيمان محمد السيد دراز" (٢٠١٢م) (٤) :

عنوان الدراسة : " ضغوط العمل وعلاقتها بالكفاءة الإدارية لدى عضوات هيئة التدريس العاملات بالخارج " .

هدف الدراسة : الكشف عن طبيعة العلاقة بين ضغوط العمل التي تتعرض لها عضوات هيئة التدريس العاملات بالمملكة العربية السعودية وكفاءتهن الإدارية لشئون أسرهن .

منهج الدراسة : المنهج الوصفي .
عينة الدراسة : تكونت عينة الدراسة من (١٦٠) عضو هيئة تدريس مصرية متزوجة ولديها أبناء ، تم اختيارهن بطريقة قصديه من كليات مختلفة تابعة لجامعة شقراء .

أدوات الدراسة : أدوات البحث وهي استمارة البيانات العامة ، واستبيان ضغوط العمل ، واستبيان الكفاءة الإدارية .

نتائج الدراسة : وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل في أبعاد الكفاءة الإدارية (إدارة الدخل المالي - إدارة شئون الأبناء) لصالح منخفضي الضغوط ، وجود فروق ذات دلالة احصائية بين مرتفعي ومنخفضي ضغوط العمل في أبعاد الكفاءة الإدارية (إدارة الوقت والجهد - إدارة شئون الزوج) لصالح مرتفعي الضغوط وجود فروق ذات دلالة احصائية في ضغوط العمل (الأبعاد - الدرجة الكلية) تبعاً للفئة العمرية لعضو هيئة التدريس لصالح الفئة الأكبر ، عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في ضغوط العمل (الأبعاد - الدرجة الكلية) تبعاً لعدد سنوات خبره في مجال التعليم الجامعي بالمملكة ، وجود فروق ذات دلالة في الكفاءة الإدارية (الأبعاد - الدرجة الكلية) تبعاً للمستوى التعليمي للزوج لصالح المستوى الأعلى ، وجود علاقة ارتباطيه ذات دلالة احصائية بين أبعاد ضغوط العمل وأبعاد الكفاءة الإدارية ، عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في ضغوط العمل تبعاً لطبيعة الدراسة ، وقد قدمت الباحثة بعض التوصيات التي يمكن من خلالها الحد من الإحساس بالضغوط وأثارها على أحد أهم فئات قطاع التعليم .

٧- دراسة "محمد فوزي عبد العزيز" (٢٠١٣م) (٢٢) :

عنوان الدراسة : "ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا" .

هدف الدراسة : التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإدارى لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا .
منهج الدراسة : المنهج الوصفى .

عينة الدراسة : عينة قوامها (٩٠) قيادى رياضى من القيادات الإدارية الرياضية العاملة بقطاعات الشباب والرياضية التعليم قبل الجامعى ، التعليم الجامعى بمحافظة المنيا خلال العام ٢٠١٢/٢٠١٣م والمتمثلة فى مديرى الإدارات وموجهى التربية الرياضية بواقع (٣٠) قيادى من كل قطاع .

أدوات الدراسة : اعتمد الباحث فى جمع البيانات على مقياسى ضغوط العمل والإبداع الإدارى

نتائج الدراسة : - توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين جميع محاور مقياس ضغوط العمل وكذلك درجته الكلية وبين جميع محاور استبيان الإبداع الإدارى وكذلك درجته الكلية لدى عينة البحث من القيادات الرياضية بمحافظة المنيا ويوصى الباحثون بضرورة العمل على إنماء الكفاءات الإبداعية لدى القيادات الرياضية مما ينعكس على المرؤوسين وكذلك تنمية روح المغامرة المحسوبة لدى القيادات الرياضية والمساندة والدعم من القيادات الرياضية الى المرؤوسين للإقدام على طرح المشكلات وإيجاد الحلول المناسبة لها.

٨-دراسة بدور محمد عادل الببلى" (٢٠١٤م) (٦) :

عنوان الدراسة : " لضغوط المهنية و علاقتها بالالتزام لدى مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الإسكندرية" .

هدف الدراسة : التعرف على الضغوط المهنية التى يواجهها مدرس التربية الرياضية بمحافظة الإسكندرية و التعرف على العلاقة بين ابعاد الضغوط المهنية و الالتزام لدى مدرس التربية الرياضية بمحافظة الإسكندرية .

منهج الدراسة : المنهج الوصفى " الدراسات المسحية" .

عينة الدراسة : مدرسى التربية الرياضية فى محافظة الاسكندرية وبلغت حجم العينه (١٠٠) مدرس للتربية الرياضية.

أدوات الدراسة : الإستبيان .

نتائج الدراسة : مدرسى التربية الرياضية فى محافظة الإسكندرية لديهم ضغوطا مهنية بمستوى يتجاوز المتوسط الفرضى بكثير فى اتجاه حدوث الضغوط وفى معظم عبارات الضغوط المهنية و من اكثر عوامل تكون الضغوط لدى مدرسى التربية الرياضية هى العوامل المرتبطة بالراتب الشهري ثم العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية بالمدرسة تليها العوامل المرتبطة بالعمل مع التلاميذ فى المدرسة و ان الالتزام لدى مدرس التربية الرياضية بشكل عام فى المستوى المتوسط و توجد علاقة ارتباطيه عكسية بين كل من الضغوط المهنية و مقياس الالتزام لدى مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الإسكندرية .

٩-دراسة خالد عبده عبد السلام" (٢٠١٧م) (٩) :

عنوان الدراسة : " أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي على الأداء الوظيفي في المؤسسات الأكاديمية" .

هدف الدراسة : الكشف عن العلاقة بين كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي والأداء الوظيفي ، وكذلك التعرف على أثر كلا من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي على الأداء الوظيفي.

منهج الدراسة : المنهج الوصفي التحليلي.

عينة الدراسة : مجتمع الدراسة من (١١٠٤) موظفاً وموظفة من الإداريين والأكاديميين أصحاب المناصب الإدارية في الجامعات ، وأختيرت عينة الدراسة بطريقة عشوائية طبقية بلغت (٣٣٨) موظفاً وموظفة .

أدوات الدراسة : تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات ، كما وتم تحليل البيانات باستخدام الاختبارات الوصفية المناسبة والاختبارات الاستدلالية .

نتائج الدراسة : درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة بنسبة (٨٧,٨%) وأن درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المؤسسات جاء متوسطاً وبنسبة (٦١,٩٩%) وأشارت نتائج الدراسة الى أن كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية.

١٠-دراسة ندا حمدي متولى عاشور" (٢٠٢٠م) (٢٤) :

عنوان الدراسة : " الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالجزيرة " .

هدف الدراسة : التعرف على العلاقة بين كلٍ من الثقافة التنظيمية والأداء الوظيفي لدى العاملين بمديرية الشباب والرياضة بالجزيرة.

منهج الدراسة : المنهج الوصفي.

عينة الدراسة : يتمثل مجتمع البحث في القادة والكوادر والعاملين بالإدارة المركزية لمديرية الشباب والرياضة بالجزيرة ، وهم عددهم (470) فرداً ، وإختارت الباحثة عينة البحث بالطريقة العشوائية ، وبلغ عددهم (270) فرداً تم تقسيمهم إلى عدد (40) فرداً لإيجاد المعاملات العلمية (صدق وثبات) إستمارتى إستبيان ، وعدد (30) فرداً لإجراء الدراسة الاستطلاعية لإستمارتى إستبيان ، وعدد (200) فرداً لتطبيق إستمارتى إستبيان قيد البحث بحيث تمثل عينة البحث 57.44% .

أدوات الدراسة : تم استخدام إستمارتى إستبيان.

نتائج الدراسة : هناك علاقة معنوية طردية ذات دلالة إحصائية بين محاور الثقافة التنظيمية ومحاور الأداء الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بينهما (0.897) وهى أكبر من قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية 0.05 , مما يدل على أنه كلما توفرت عناصر الثقافة التنظيمية وظهرت على الوجه الأمثل كلما زاد وتحقق الإرتقاء بمستوى الأداء الوظيفي للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالجزيرة.

١١-دراسة لمياء محمود يوسف المهدي" (٢٠٢٠م) (٢٠) :

- عنوان الدراسة : " دمج بعض النظريات الادارية الحديثة للحد من الضغوط الادارية المدرسية بالتربية الفنية " .
- هدف الدراسة : الحد من الضغوط التي يتعرض لها طلاب وخريج ومعلم التربية الفنية.
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة : إختارت الباحثة عينة البحث بالطريقة العشوائية ، وبلغ عددهم (270) فرداً تم تقسيمهم إلى عدد (20) مدير ووكيل مدرسة من خريجي التربية الفنية ، وعدد (50) معلم ومعلمة من محافظة القاهرة ، وعدد (150) طالب وطالبة من طلاب التدريب الميداني بكلية التربية الفنية.
- أدوات الدراسة : تم استخدام إستمارة إستبيان.
- نتائج الدراسة : تم التوصل الى نموذج مقترح لمواجهة الضغوط التي يتعرض لها الطالب والمعلم والمدير بالتربية الفنية .

الدراسات الأجنبية:

١٢-دراسة ميشارا سرفيرستي" "Mishara Sriversity" (٢٠٠١ م) (28) :

- عنوان الدراسة : " ضغوط العمل كمتغير وسيط للعلاقة بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي .
- هدف الدراسة : ايجاد التأثير البيئي (الوسيط) لضغوط العمل على الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة : استخدم الباحث عينة قوامها (٢٥٠) طبييا .
- أدوات الدراسة : تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسيه لجمع البيانات .
- نتائج الدراسة : ضغوط العمل تؤثر تأثيرا وسيطا أو بينيا بين الولاء التنظيمي والرضا الوظيفي.

١٣-دراسة "جيورجيو" "Georgiou" (٢٠٠٣م) (٢٧) :

- عنوان الدراسة : " طبيعة ضغوط العمل التي تواجه العاملين في البنوك " .
- هدف الدراسة : التعرف على طبيعة ضغوط العمل التي تواجه العاملين في البنوك.
- منهج الدراسة : المنهج الوصفي.
- عينة الدراسة : أجريت الدراسة على عينة عشوائية من (٦٠) عامل من مختلف البنوك .
- أدوات الدراسة : مقياس ضغوط العمل (Occupational).
- نتائج الدراسة : أن شعور العامل بالرضا أو عدمه تجاه عمله يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الضغط كما أن المستوى التعليمي قلت الضغوط كما أن الضغوط لديهم حيث بسلوك الفرد يكون أكثر ايجابية في التعامل مع الأمور الحياتية تقل خلالها ضغوط العمل.

١٤-دراسة " ميشكو Mesko واخرون(٢٠١٠م)" (٢٩) :

- عنوان الدراسة : " تحديد مستوى ما يتعرض له المديرين في بيئة العمل في سلوفينيا
- هدف الدراسة : هدفت الى تحديد مستوى ما يتعرض له المديرين في بيئة العمل في سلوفينيا مع تحديد الفروق بين مجموعة من المتغيرات تشمل السن،

والجنس، والمشاركة في الرياضات الترويحية، ومستوى الضغوط المهنية .

- منهج الدراسة : المنهج الوصفي.
عينة الدراسة : وبلغت عينة الدراسة ٨٥ من مديري الشركات في سلوفينيا.
أدوات الدراسة : استمارة مسح الضغوط الشخصية وضغوط بيئة العمل، واستمارة المشاركة في الأنشطة الترويحية.
نتائج الدراسة : معدل ضغوط العمل بين هؤلاء المديرين كان متوسطاً مع عدم وجود فروقات دلالة احصائية في متغيري السن والجنس، كما ظهرت فروق ذات دلالة احصائية بين الأفراد في متغيرات الأنشطة الرياضية الترويحية حيث كانت أقل مستويات الضغوط مرتبطة بارتفاع معدل المشاركة في الأنشطة الترويحية .

١٥- دراسة وو Wu,et.، وآخرون (٢٠١٠م) (٣١) :

- عنوان الدراسة : " الضغوط المهنية التي تواجه ممرضات المستشفيات والتي تؤثر في كفاءتهن البدنية والعقلية " .
هدف الدراسة : هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية التي تواجه ممرضات المستشفيات والتي تؤثر في كفاءتهن البدنية والعقلية .
منهج الدراسة : المنهج الوصفي.
عينة الدراسة : وبلغت عينة الدراسة ٢٦١٣ ممرضة صينية .
أدوات الدراسة : استبيان الضغوط الشخصية (النسخة الصينية) .
نتائج الدراسة : ترتيب الضغوط جاء على النحو التالي: (حدود الدور - عدم كفاية الدور - ضغوط إدارة الوقت - تحمل المسؤولية - الدعم الاجتماعي - التعارض بين مسؤوليات العمل والأسرة)

الاستفادة من الدراسات المرجعية:

خلص الباحثون من الدراسات المرجعية الى الأسس العلمية والمنهجية البحثية المتمثلة في النقاط التالية:-

- تفهم الباحثون حدود مشكلة البحث الحالية بعمق .
- ساعدت الباحثين في صياغة أهداف وتساؤلات البحث .
- رسم خريطة بحثية وتحديد الاجراءات بدقة .
- ساعدت الباحثون في اختيار عينة البحث والمنهج وأدوات ووسائل جمع البيانات .
- توجيه الباحثون لكيفية عرض وتحليل وتفسير البيانات .
- ساعدت الباحثون الوقوف على المعالجات الإحصائية المناسبة لطبيعة متغيرات وأهداف وتساؤلات هذا البحث .
- توجيه الباحثين لوضع التصور العلمي للإستنتاجات والتوصيات الهامة .

إجراءات البحث :**منهج البحث :**

قام الباحثون باستخدام المنهج الوصفي باستخدام الاسلوب المسحي نظراً لملائمته لطبيعة البحث .

مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في القائمين على تدريس التربية الرياضية من المعلمين والمُعلمات بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية في مجال التربية الرياضية وعددهم (٤٠٥) .

عينة البحث :

إختار الباحثون عينة البحث بالطريقة العشوائية ، وبلغ عددهم (٢٨٩) فرداً تم تقسيمهم إلى عدد (٣٢) فرداً لإيجاد معاملات صدق وثبات إستمارة الإستبيان ، وعدد (٣٢) فرداً لإجراء الدراسة الاستطلاعية لإستمارة الإستبيان ، وعدد (٢٢٥) فرداً لتطبيق العينة الأساسية لإستمارة الإستبيان قيد البحث بحيث تمثل عينة البحث ٧١,٣٦ % من إجمالي مجتمع البحث البالغ عدده (٤٠٥) فرداً ، ويوضح جدول رقم (١) توصيف وتوزيع عينة البحث .

جدول (١)**توصيف وتوزيع عينة البحث**

اجمالي عدد العينة	عينة الدراسة الأساسية	عينة الدراسة الاستطلاعية	عينة المعاملات العلمية	توزيع عينة البحث عينة البحث
٢٥٧	٢٠٠	٢٨	٢٩	مُعلمات ومُعلمات التربية الرياضية للمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية
٢٨٩	٢٢٥	٣٢	٣٢	المجموع

أدوات جمع البيانات :

- ١- الملاحظة .
- ٢- المقابلة الشخصية .
- ٣- الاطلاع على الدراسات المرجعية .
- ٤- إستمارة إستبيان من تصميم الباحثين وقد إتبع الخطوات التالية في إعدادها :
 - ١- القراءات النظرية للمراجع العلمية والدراسات المرتبطة بموضوع البحث .

ب- تحليل السجلات والوثائق .

ت- تحديد الصورة المبدئية للمحاور الرئيسية بإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٢) وعددها (٤) محاور وهى :

- الضغوط الخاصة بقلّة الدعم الادارى.
- الضغوط الخاصة بصراع الأدوار.
- الضغوط الخاصة الناتجة عن عبء العمل.
- الضغوط الخاصة عن المناخ التنظيم

ث- عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء - مرفق (١)

وقد تم عرض المحاور المقترحة على السادة الخبراء وذلك لإضافة أو حذف أو تعديل أى محور من تلك المحاور مستخدماً فى ذلك مقياس ثنائى التقدير (مناسب - غير مناسب) ، وجاء رأى السادة الخبراء حول مناسبة محاور الإستمارة كما هو موضح بجدول رقم (٢) .

جدول (٢)

آراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية

ن = ١١

المحور	البيان	مناسب		غير مناسب		الوزن النسبى	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
الأول	الضغوط الخاصة بقلّة الدعم الادارى .	١١	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠
الثانى	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار	١٠	٩٠,٩١	١	٩,٠٩	١٠	٩٠,٩١
الثالث	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	١١	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠
الرابع	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى	١١	١٠٠,٠٠	٠	٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠

يوضح جدول رقم (٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبى والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور إستمارة الإستبيان حيث تراوحت الآراء ما بين (٩٠,٩١ % - ١٠٠ %) وقد إرتضى الباحثون بالمحاور التى حصلت على أهمية نسبية قدرها ٨٠ % فأكثر

ج- صياغة مجموعة من العبارات لكل محور من محاور استمارة الاستبيان وعددها (٣٢) عبارة - مرفق رقم (٤) .

ح- عرض مجموعة العبارات الخاصة بكل محور على السادة الخبراء

قام الباحثون بصياغة مجموعة من العبارات بكل محور حيث بلغ عدد العبارات (٣٢) عبارة تم عرضها على السادة الخبراء لإبداء الرأى فيها - مرفق رقم (٤) - ويوضح الجدول رقم (٣) آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان .

جدول (٣)

آراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان

ن = ١١

المحور الرابع		المحور الثالث		المحور الثانى		المحور الأول	
نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م
٩٠,٩١	٢٤	٩٠,٩١	١٥	١٠٠,٠٠	٩	٨١,٨٢	١
٨١,٨٢	٢٥	٨١,٨٢	١٦	٩٠,٩١	١٠	٩٠,٩١	٢
١٠٠,٠٠	٢٦	٨١,٨٢	١٧	١٠٠,٠٠	١١	١٠٠,٠٠	٣
١٠٠,٠٠	٢٧	١٠٠,٠٠	١٨	١٠٠,٠٠	١٢	٩٠,٩١	٤
٩٠,٩١	٢٨	١٠٠,٠٠	١٩	٩٠,٩١	١٣	٨١,٨٢	٥
١٠٠,٠٠	٢٩	٨١,٨٢	٢٠	١٠٠,٠٠	١٤	٩٠,٩١	٦
٨١,٨٢	٣٠	٩٠,٩١	٢١			٨١,٨٢	٧
٩٠,٩١	٣١	١٠٠,٠٠	٢٢			٩٠,٩١	٨
١٠٠,٠٠	٣٢	٨١,٨٢	٢٣				

ويوضح جدول رقم (٣) النسبة المئوية لآراء السادة الخبراء حول عبارات إستمارة الإستبيان ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٨١,٨٢ % - ١٠٠ %) وقد إرتضى الباحثون بالعبارات التى حصلت على أهمية نسبية قدرها ٨٠ % فأكثر .

خ- صياغة الصورة النهائية لإستمارة الإستبيان - مرفق رقم (٥) .

المعاملات العلمية لإستمارة الإستبيان :

صدق إستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية:

صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية :

قام الباحثون بحساب معامل صدق الإتساق الداخلى لإستمارة الإستبيان عن طريق تطبيق الإستبيان على معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، وعددهم (٣٢) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وذلك بغرض تقدير صدق عبارات الإستبيان وقد تم ذلك بحساب معاملات الإرتباط بين كل عبارة ومجموع المحور وبين كل عبارة والمجموع الكلى للمحاور وبين المحور والمجموع الكلى للمحاور ، وذلك فى الفترة من ٢٠٢٢/٧/٢٨ م الى

٢٠٢٢/٨/٩ م ، والجدول أرقام (٤) ، (٥) توضح معامل صدق الإتساق الداخلي لإستمارة الإستبيان .

جدول (٤)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي
لمحاور إستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية

ن = ٣٢

المحور الرابع			المحور الثالث			المحور الثاني			المحور الاول		
العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م	العبارة مع المجموع	العبارة مع المحور	م
ع	ر		ع	ر		ع	ر		ع	ر	
٠,٨٢	٠,٨٩	٢	٠,٨٥	٠,٨٧	١	٠,٨٤	٠,٨١	٩	٠,٨٦	٠,٨٤	١
٠,٨٥	٠,٨٨	٢	٠,٨٨	٠,٨٤	١	٠,٨٨	٠,٨٥	١	٠,٨٧	٠,٩٢	٢
٠,٨٩	٠,٨٥	٢	٠,٨٦	٠,٨٩	١	٠,٨٦	٠,٨٧	١	٠,٨٨	٠,٨٣	٣
٠,٨٧	٠,٨٤	٢	٠,٨٤	٠,٩٠	١	٠,٧٩	٠,٨٨	٢	٠,٩٠	٠,٨٦	٤
٠,٩٠	٠,٨٧	٢	٠,٨٣	٠,٨٨	١	٠,٩٢	٠,٨٩	٣	٠,٨٣	٠,٨٨	٥
٠,٩١	٠,٨٩	٢	٠,٨٩	٠,٩٢	٢	٠,٨٦	٠,٩١	٤	٠,٨٤	٠,٧٦	٦
٠,٨٩	٠,٨٣	٣	٠,٨٥	٠,٩٠	١				٠,٨١	٠,٧٨	٧
٠,٨٦	٠,٨١	٣	٠,٨٩	٠,٨٣	٢				٠,٨٦	٠,٩٠	٨
٠,٨٤	٠,٨٨	٣	٠,٨٢	٠,٩١	٢						

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٤٩

يوضح جدول رقم (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور وقد تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٧٦ الى ٠,٩٢) وبين العبارة والمجموع الكلي لاستمارة استبيان الضغوط الادارية وقد تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٧٩ الى ٠,٩١) مما يشير الى صدق الاتساق الداخلي لاستمارة استبيان وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لمحاور إستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية

ن = ٣٢

المحاور	البيان	معامل الارتباط
الأول	الضغوط الخاصة بقلة الدعم الادارى .	٠,٨٧٤
الثانى	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار .	٠,٩١٢
الثالث	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	٠,٨٩١
الرابع	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى	٠,٨٦٢

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٤٩

يوضح جدول رقم (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي للمحاور لاستمارة استبيان الضغوط الادارية وقد تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٦٢ الى ٠,٩١٢) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ثبات إستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية :

حساب معامل الثبات عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test – Retest :

قام الباحثون بحساب معامل الثبات لإستمارة الإستبيان عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق Test-Retest حيث تم تطبيق الإستمارة على مجموعة من مُعلمين ومُعلمات التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ،وعدددهم (٣٢) فرداً ممثلة لمجتمع البحث ، وقد قام الباحث بإجراء التطبيق الأول فى الفترة من ٢٠٢٢/٧/٢٨م الى ٢٠٢٢/٨/٩م ، كما قام الباحث بإجراء إعادة التطبيق فى الفترة من ٢٠٢٢/٨/٢٥م الى ٢٠٢٢/٩/٦م ، وكان الفاصل الزمنى بين التطبيقين أكثر من (١٥) يوم ، وقد تم ذلك بإستخدام معادلة سبيرمان للرتب ، والجدول رقم (٦) يوضح معامل الثبات لكل محور من محاور إستمارة الإستبيان .

جدول (٦)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية

ن = ٣٢

المحور الاول	المحور الثانى	المحور الثالث	المحور الرابع
--------------	---------------	---------------	---------------

معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م
٠,٩١	٢٤	٠,٩٠	١٥	٠,٩٢	٩	٠,٨٩	١
٠,٨٨	٢٥	٠,٨٩	١٦	٠,٩٣	١٠	٠,٩١	٢
٠,٩٢	٢٦	٠,٩٢	١٧	٠,٩١	١١	٠,٨٧	٣
٠,٨٩	٢٧	٠,٩٣	١٨	٠,٨٩	١٢	٠,٨٦	٤
٠,٨٨	٢٨	٠,٨٩	١٩	٠,٨٧	١٣	٠,٩١	٥
٠,٩٣	٢٩	٠,٩٢	٢٠	٠,٩١	١٤	٠,٩٢	٦
٠,٩١	٣٠	٠,٩٤	٢١			٠,٩١	٧
٠,٩٠	٣١	٠,٩١	٢٢			٠,٩٣	٨
٠,٩٣	٣٢	٠,٩٢	٢٣				

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٣٤٩

يوضح جدول رقم (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق و إعادة التطبيق لاستمارة استبيان " الضغوط الادارية حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠,٨٦-٠,٩٤) وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات استمارة الاستبيان .

حساب معامل الثبات بإستخدام معامل ألفا كرونباخ :

إستخدم الباحثون معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل ثبات إستمارة الإستبيان ، والجدول رقم (٧) يوضح ذلك .

جدول (٧)

معامل ألفا كرونباخ لبيان معامل الثبات لإستمارة الإستبيان الخاصة بالضغوط الادارية

ن = ٣٢

Cronbach's Alpha if Item Deleted	البيان	المحاور
*٠,٨٩١	الضغوط الخاصة بقلة الدعم الادارى .	الأول
*٠,٨٨٩	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار .	الثانى
*٠,٨٩٠	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	الثالث
*٠,٨٨٤	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى	الرابع
معامل الفا		
٠,٨٩٢		



يوضح جدول رقم (٧) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين عبارات كل محور من إستمارة الإستبيان واجمالي عبارات الإستبيان لبيان معامل الارتباط الكلي ، حيث حقق معامل ألفا كرونباخ معاملات ارتباط تراوحت ما بين (٠,٨٨٤ - ٠,٨٩١) وذلك عند مستوى معنوية ٠,٠٥ وهى معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات الإستبيان .

الدراسة الإستطلاعية لإستمارة الإستبيان :

قام الباحثون بإجراء الدراسة الإستطلاعية على مجموعة قوامها (٣٢) فرداً ممثلة لمجتمع البحث من معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، وذلك فى الفترة من ٢٢/٩/٢٠٢٢م الى ٤/١٠/٢٠٢٢م ، وكان الهدف من إجراء الدراسة الإستطلاعية التعرف على الآتى :

- مدى فهم عينة البحث للعبارات التى تتضمنها إستمارة الإستبيان .
- التعرف على الصعوبات المحتمل ظهورها أثناء التطبيق للعمل على تلافئها .
- التعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان .
- تدريب المساعدين على كيفية تطبيق الإستبيان وتفرغ البيانات .

وقد أسفرت نتائج الدراسة الإستطلاعية عما يلى :

- فهم عينة البحث للعبارات التى يتضمنها الإستبيان حيث لم يبد من أى منهم الإستفسار عن أى عبارات من عبارات الإستبيان .
- تم التعرف على زمن تطبيق إستمارة الإستبيان بحساب الزمن الذى إستغرقته عينة الدراسة الإستطلاعية فى الإجابة على عبارات الإستبيان وكان يتراوح الزمن من ١٥ : ٢٠ دقيقة .

تطبيق وتفرغ إستمارة الإستبيان :

تطبيق إستمارة الإستبيان :

بعد التأكد من كافة الشروط العلمية والإدارية لإستمارة الإستبيان لجمع آراء العينة قام الباحث بتطبيق إستمارة الإستبيان على العينة الأساسية والمكونة من معلمين ومعلمات التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، وعددهم (٢٢٥) فرداً وذلك فى الفترة من ٢٠/١٠/٢٠٢٢م الى ٦/١٢/٢٠٢٢م مع مراعاة التأكيد على أفراد العينة بأهمية إستجاباتهم وأنها تُجمع فقط من أجل البحث العلمى لإزالة أى مخاوف قد تقلل من تفاعلهم فى الإجابة على الإستبيان .



تفريغ بيانات إستمارة الإستبيان :

بعد إنتهاء عملية التطبيق قام الباحثون بجمع الإستمارات متكاملة الإستجابات وتم تفريغ البيانات فى كشوف التفريغ المعدة لذلك ، وإستخدم الباحثون فى تصحيح الإستبيان طريقة ليكرت بالتقدير ثلاثى التقدير ، وكانت استجابات الإستبيان وفقاً لتقدير ثلاثى على النحو التالى :

- (نعم) وتقدر لها ثلاث درجات .
- (إلى حد ما) وتقدر لها درجتان .
- (لا) وتقدر لها درجة واحدة .

ثم قام الباحثون برصد وجدولة الدرجات الخام وإعدادها لإجراء المعالجة الإحصائية بما يتماشى مع أهداف البحث .

المعالجات الإحصائية المستخدمة :

إستخدم الباحثون المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائى SPSS وكانت كالتالى :

- المتوسط الحسابى .
- الإنحراف المعيارى .
- معامل الارتباط .
- معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلى) .
- معامل الثبات (التطبيق وإعادة التطبيق Test – Retest) .
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ) .
- النسبة المئوية .
- الوزن النسبى .
- الأهمية النسبية .
- إختبار كا^٢ .

عرض ومناقشة النتائج :

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الأول :

جدول (٨)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لآراء عينة البحث فى المحور الأول الخاص ب بالضغط الخاصة بقلة الدعم الإدارى لدى
مدرسى التربية الرياضية بالأزهر
ن = ٢٢٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كا ^٢	ترتيب العبارات
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	لا يتم إتاحة الفرصة لى للمشاركة فى اتخاذ القرارات .	٩٠	٤٠,٠٠	٦٣	٢٨,٠٠	٧٢	٣٢,٠٠	٤٦٨	٦٩,٣٣٣	٥,٠٤٠	٣
٢	لا يتم توزيع عب العمل بعدالة من قبل المديرين والرؤساء .	١٨٠	٨٠,٠٠	١٨	٨,٠٠	٢٧	١٢,٠٠	٦٠٣	٨٩,٣٣٣	٢٢١,٠٤٠	١
٣	لا توجد لدى القناعة معظم القرارات التى تصدر عن الإدارة التى اعمل بها .	١٠٨	٤٨,٠٠	٧٢	٣٢,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	٥١٣	٧٦,٠٠٠	٢٦,٦٤٠	٢
٤	يوجد اختلافات فى وجهات النظر بينى وبين الإدارة .	٧٢	٣٢,٠٠	٦٣	٢٨,٠٠	٩٠	٤٠,٠٠	٤٣٢	٦٤,٠٠٠	٥,٠٤٠	٥
٥	رؤسائى فى العمل متعسفون ومتسلطون .	٥٤	٢٤,٠٠	٨١	٣٦,٠٠	٩٠	٤٠,٠٠	٤١٤	٦١,٣٣٣	٩,٣٦٠	٦
٦	قد اضطر الى العمل بطريقة خاطئة لإرضاء رؤسائى	٧٢	٣٢,٠٠	٧٢	٣٢,٠٠	٨١	٣٦,٠٠	٤٤١	٦٥,٣٣٣	٠,٧٢٠	٤
٧	عدم وضوح العمل الذى أقوم به .	٥٥	٢٤,٤٤	٧٢	٣٢,٠٠	٩٨	٤٣,٥٦	٤٠٧	٦٠,٢٩٦	١٢,٥٠٧	٧
٨	عدم وجود تفاهم مع رؤسائى فى العمل .	٥٤	٢٤,٠٠	٥٤	٢٤,٠٠	١١٧	٥٢,٠٠	٣٨٧	٥٧,٣٣٣	٣٥,٢٨٠	٨

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩٩



يتضح من الجدول رقم (٨) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة في جميع عبارات المحور الأول والخاص بالضغوط الخاصة بقلة الدعم الإداري لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (٣٦٠,٠٠ ، ٨٢,٦٣) وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية ٥,٩٩ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة باستثناء العبارات أرقام (١ ، ٤ ، ٦) حيث بلغت قيمة كا ٢ المحسوبة (٥,٠٤٠ ، ٥,٠٤٠ ، ٠,٧٢٠) على التوالي وهى أقل من قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩ مما يدل على أن هذه العبارات ليست دالة .

وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (نعم) فى العبارة رقم (٢) بنسبة ٨٠,٠٠ % ، وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارتين ارقام (٥ ، ٨) بنسبة ٢٤,٠٠ % وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (إلى حد ما) فى العبارة رقم (٥) بنسبة ٣٦,٠٠ % ، وكانت أقل نسبة مئوية فى العبارة رقم (٢) بنسبة ٨,٠٠ % ، وكانت أعلى نسبة مئوية فى آراء عينة البحث الذين إختاروا (لا) فى العبارة رقم (٨) بنسبة ٥٢,٠٠ % وكانت أقل نسبة فى العبارة رقم (٢) بنسبة ١٢,٠٠ % .

ومثلت العبارة رقم (٢) أعلى وزن نسبى (٦٠٣) وأكثر أهمية بنسبة ٨٩,٣٣٣ % بين عبارات المحور ، بينما مثلت العبارة رقم (٨) أقل وزن نسبى (٣٨٧) وأقل أهمية بنسبة ٥٧,٣٣٣ % .

وأشارت نتائج العبارتين ارقام (٢ ، ٣) بالجدول رقم (٨) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (نعم) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٨٠,٠) % ، (٤٨,٠ %) على الترتيب وذلك فيما يتعلق بأنه لا يتم توزيع عب العمل بعدالة من قبل المديرين والرؤساء ، ولا توجد لدى القناعة بمعظم القرارات التى تصدر عن الإدارة التى اعمل بها مما يدل على عدم ثقة المدرسين بكفاءة القادة والمديرين وقدرتهم على اتخاذ القرارات الصائبة .

بينما أشارت نتائج العبارات أرقام (٥ ، ٧ ، ٨) بالجدول رقم (٨) الى أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) وبلغت قيمة النسبة المئوية (٤٠,٠) % ، (٤٣,٥٦ ، ٥٢,٠٠٠) على الترتيب وذلك فيما يتعلق بأن الرؤساء فى العمل متعسفون ومتسلطون ، وأيضاً عدم وضوح العمل الذى يقومون به ، فضلاً عن عدم وجود تقاهم مع رؤسائهم فى العمل

ويتفق ذلك مع دراسة زهرة بنت ناصر بن محمد (٢٠١١م) ، خالد بن على الخضيرى (٢٠٠٤م) ، لطفى راشد محمد (٢٠٠٨م) ، دراسة أحمد عبد العال محمد (٢٠٠١م) ، على



انه يوجد اختلاف فى الرأى بين الأخصائيين والمسئولين مما يزيد من الضغوط الناتجة من الدعم الإدارى وعلى أن عدم الرضا بالقرارات الصادرة يؤدى الى إختفاء الدافع لدى الفرد على فهم العمل الذي يقوم به ويصبح العمل مجرد تقليد أعمى ، بصرف النظر عن سلامة الأداء وعن ما يفترض أن يقوم به من إنجاز الأعمال وتحقيق الأهداف ، ويصبح الفرد فقط منفذاً للقرارات ليحصل على رضا الرؤساء .

وفى هذا الصدد اشارت نتائج دراسة "محمد فوزى عبد العزيز" (٢٠١٣م) توجد علاقة ارتباطيه سالبة دالة إحصائيا بين جميع محاور مقياس ضغوط العمل وكذلك درجته الكلية وبين جميع محاور استبيان الإبداع الإدارى وكذلك درجته الكلية لدى عينة البحث من القيادات الرياضية بمحافظة المنيا وأوصى الباحث بضرورة العمل على إنماء الكفاءات الإبداعية لدى القيادات الرياضية مما ينعكس على المرؤوسين وكذلك تنمية روح المغامرة المحسوبة لدى القيادات الرياضية والمساندة والدعم من القيادات الرياضية الى المرؤوسين للإقدام على طرح المشكلات وايجاد الحلول المناسبة .

واشارت دراسة **Steve Suter and Iaerance Eribumes** (١٩٨٦) الى أن الضغوط الإدارية هى حقيقة قائمة فى التنظيم وبغض النظر عن مصادرها إلا ان تلك الضغوط يمكن أن يكون لها آثار سلبية على الحالة الصحية والنفسية للأفراد وعلى مسارات حياتهم وعلى نواحي كثيرة تمس كيانهم وسلوكهم فى مكان العمل وفى غير مكان العمل وفيما يلي نقدم نبذة موجزة عن الآثار المتوقعة لضغوط العمل:

- يمكن أن تهدم ضغوط العمل الإنسان إذا لم يتم تداركها والتغلب عليها فالتعرض المستمر والمتكرر للضغوط يؤثر سلباً على صحة الأفراد ومن أهم أعراض ذلك الشعور بألام الصداع وألام القرحة وخلافه.

وقد اثبتت الدراسات الحديثة أن التوتر الناتج عن مواجهة الضغوط يمثل أحد أسباب حدوث أكثر من ٥٠% من الحالات المرضية العضوية.

وقد أثبتت أن التعرض للضغوط يمكن عموماً أن يسبب المشاكل الطبية الرئيسية التالية:

- ارتفاع ضغط الدم.
- قرحة المعدة.
- السكر.
- الأعصاب.

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الثانى :

جدول (٩)

آراء عينة البحث فى المحور الثانى الخاص بالضغوط الخاصة بصراع الأدوار لدى مدرسى التربية الرياضية بالازهر

ن = ٢٢٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كا	ترتيب العبارات
		ك	%	ك	%	ك	%				
٩	لا يوجد التزام بخطوط السلطة والمسئولية .	٦٣	٢٨,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	١١٧	٥٢,٠٠	٣٩٦	٥٨,٦٦٧	٣٧,٤٤٠	٢
١٠	يوجد تعارض بين بعض السياسات والتوجيهات الصادرة من الرؤساء	٤٥	٢٠,٠٠	٥٤	٢٤,٠٠	١٢٦	٥٦,٠٠	٣٦٩	٥٤,٦٦٧	٥٢,٥٦٠	٣
١١	يتم تكليفى بأعمال متناقضة من رؤسائى .	٤٥	٢٠,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	١٣٥	٦٠,٠٠	٣٦٠	٥٣,٣٣٣	٧٢,٠٠٠	٥
١٢	بعض المديرين الذين أعمل معهم ليس لديهم أدوار واضحة فى العمل	٤٥	٢٠,٠٠	٥٤	٢٤,٠٠	١٢٦	٥٦,٠٠	٣٦٩	٥٤,٦٦٧	٥٢,٥٦٠	٣
١٣	عملى الذى أقوم به من الممكن أن يقوم به أى شخص آخر حتى ولو كان غير متخصص .	٤٥	٢٠,٠٠	٢٧	١٢,٠٠	١٥٣	٦٨,٠٠	٣٤٢	٥٠,٦٦٧	١٢٣,٨٤٠	٦
١٤	وجود تدخل مستمر فى عملى من قبل رؤسائى .	٧٢	٣٢,٠٠	٣٦	١٦,٠٠	١١٧	٥٢,٠٠	٤٠٥	٦٠,٠٠٠	٤٣,٩٢٠	١

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩



يتضح من الجدول رقم (٩) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة في جميع عبارات المحور الثانى والخاص بالضغوط الخاصة بصراع الادوار لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (٣٧,٤٤٠ إلى ١٢٣,٨٤٠) وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية ٥,٩٩ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة .

حيث أشارت نتائج جميع عبارات المحور بالجدول رقم (٩) أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) وبلغت قيمة النسبة المئوية لها (٥٢,٠ ، ٥٦,٠ ، ٦٠,٠ ، ٦٨,٠ ، ٥٦,٠) على الترتيب .

وهذا يشير إلى عدم وجود التزام بخطوط السلطة والمسئولية ، ووجود تعارض بين بعض السياسات والتوجيهات الصادرة من الرؤساء ، وكذلك التكليف بأعمال متناقضة من الرؤساء ، كما أن بعض المديرين الذين يعمل معهم ليس لديهم أدوار واضحة فى العمل ، فضلاً عن أن عملى الذى أقوم به من الممكن أن يقوم به أى شخص آخر حتى ولو كان غير متخصص ، بالإضافة الى وجود تدخل مستمر فى عملى من قبل رؤسائى .

وفى هذا الصدد أشارت نتائج دراسة بدور محمد عادل الببلى (٢٠١٤م) (١٤) أن مدرسى التربية الرياضية فى محافظة الإسكندرية لديهم ضغوطا مهنية بمستوى يتجاوز المتوسط الفرضى بكثير فى اتجاه حدوث الضغوط وفى معظم عبارات الضغوط المهنية و من اكثر عوامل تكون الضغوط لدى مدرسى التربية الرياضية هى العوامل المرتبطة بالراتب الشهرى ثم العوامل المرتبطة بالإمكانات المادية بالمدرسة تليها العوامل المرتبطة بالعمل مع التلاميذ فى المدرسة و ان الالتزام لدى مدرس التربية الرياضية بشكل عام فى المستوى المتوسط و توجد علاقة ارتباطيه عكسية بين كل من الضغوط المهنية و مقياس الالتزام .

كما اشارت نتائج دراسة Wu,et. ، واخرون(٢٠١٠م) الى ان ترتيب الضغوط جاء على النحو التالى:(حدود الدور - عدم كفاية الدور - ضغوط إدارة الوقت - تحمل المسئولية - الدعم الاجتماعى- التعارض بين مسئوليات العمل والأسرة).

عرض ومناقشة النتائج الخاصة بالمحور الثالث:

جدول (١٠)

آراء عينة البحث فى المحور الثالث الخاص ب بالضغوط الناتجة عن عبء العمل لدى مدرسى التربية الرياضية بالازهر

ن = ٢٢٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كا	ترتيب العبارات
		%	ك	%	ك	%	ك				
١٥	لا توجد لدى قناعة بأسلوب العمل .	٣٢,٠٠	٧٢	١٢,٠٠	٢٧	٥٦,٠٠	١٢٦	٣٩٦	٥٨,٦٦٧	٦٥,٥٢٠	٢
١٦	فى بعض الأحيان يتم تكليفى بأعمال فى غير تخصصى وليست فى نطاق ادارتى.	١٦,٠٠	٣٦	٣٢,٠٠	٧٢	٥٢,٠٠	١١٧	٣٦٩	٥٤,٦٦٧	٤٣,٩٢٠	٧
١٧	عدم تقسيم العمل على أساس التخصص .	٢٤,٠٠	٥٤	٢٤,٠٠	٥٤	٥٢,٠٠	١١٧	٣٨٧	٥٧,٣٣٣	٣٥,٢٨٠	٥
١٨	العمل الذى يوكل الى يكون أكثر من طاقتى .	١٦,٠٠	٣٦	٢٤,٠٠	٥٤	٦٠,٠٠	١٣٥	٣٥١	٥٢,٠٠٠	٧٤,١٦٠	٩
١٩	يتم تقسيم العمل بالمحسوبية والمحاباة .	٢٠,٠٠	٤٥	٢٤,٠٠	٥٤	٥٦,٠٠	١٢٦	٣٦٩	٥٤,٦٦٧	٥٢,٥٦٠	٧
٢٠	اشعر ان ما أقوم به من عمل بدون قيمة أو هدف .	٢٠,٠٠	٤٥	٢٨,٠٠	٦٣	٥٢,٠٠	١١٧	٣٧٨	٥٦,٠٠٠	٣٧,٤٤٠	٦
٢١	لا توجد لدى السلطة الكافية لانجاز ما يوكل الى من أعمال .	٢٨,٠٠	٦٣	٢٠,٠٠	٤٥	٥٢,٠٠	١١٧	٣٩٦	٥٨,٦٦٧	٣٧,٤٤٠	٢
٢٢	أعباء العمل تعوقنى عن تطوير مهاراتى.	٣٢,٠٠	٧٢	٢٨,٠٠	٦٣	٤٠,٠٠	٩٠	٤٣٢	٦٤,٠٠٠	٥,٠٤٠	١
٢٣	الأعمال التى اقوم بها لا تتناسب مع مؤهلاتى العلمية والاكاديمية .	٢٨,٠٠	٦٣	٢٠,٠٠	٤٥	٥٢,٠٠	١١٧	٣٩٦	٥٨,٦٦٧	٣٧,٤٤٠	٢

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩



يتضح من الجدول رقم (١٠) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة في جميع عبارات المحور الثالث والخاص بالضغط الخاصة بعبء العمل لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (٣٥,٢٨٠ ، ٧٤,١٦٠) وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية ٥,٩٩ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة باستثناء العبارة رقم (٢٢) حيث بلغت قيمة كا ٢ المحسوبة (٥,٠٤٠) وهى أقل من قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٥,٩٩ مما يدل على أن هذه العبارة ليست دالة .

حيث أشارت نتائج العبارات أرقام (١٥ ، ١٦ ، ١٧ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٣) بالجدول رقم (١٠) الى أن هناك فروق ذات دلالة معنوية لآراء عينة البحث الذين اختاروا (لا) وبلغت قيمة النسبة المئوية لها (٥٦,٠ ، ٥٢,٠ ، ٥٢,٠ ، ٦٠,٠ ، ٥٦,٠ ، ٥٢,٠ ، ٥٢,٠) على الترتيب .

مما يدل على عدم قناعة بأسلوب العمل ، وعدم تقسيم العمل على أساس التخصص ، ويتم تقسيم العمل بالمحسوبية والمحابة ، فى بعض الأحيان يتم تكليفى بأعمال فى غير تخصصى وليست فى نطاق ادارتى ، كما أن العمل الذى يوكل الى يكون أكثر من طاقتى ، اشعر ان ما أقوم به من عمل بدون قيمة أو هدف ، لا توجد لدى السلطة الكافية لانجاز ما يوكل الى من أعمال ، الأعمال التى اقوم بها لا تتناسب مع مؤهلاتى العلمية والاكاديمية .

بينما اشارت نتيجة العبارة رقم (٢٢) الى تشتت العينة بين لا والى حد ما ونعم بنسب (٤٠ ، ٢٨ ، ٣٢) على الترتيب وذلك فيما يتعلق بأن أعباء العمل تعوقنى عن تطوير مهارتى.

وفى هذا الصدد توصلت دراسة "أسامة السيد الطبلوى" (٢٠٠٩ م) (٦) الى أن العاملين فى بنوك القطاع العام التجارية أكثر تعرضا لضغوط العمل عن بنوك الأخرى. كما ان العاملين فى مستوى الادارة التنفيذية يواجهون مستويات عالية من ضغوط العمل.

كما اشارت نتائج دراسة منار مرسى الدسوقي الشامى, سهام أحمد رفعت الشافعى" (٢٠١١م) الى أن عينة الدراسة تعرضهن لضغوط العمل بدرجة كبيرة ، وأن ذوات التخصص العلمي أكثر شعورا بالضغط عن ذوات التخصص الادبي ، وأن منهم على درجة أستاذ مساعد يعانون بدرجة اكبر من الضغوط ممن هن على درجة محاضر الى جانب أن الوافدات من العضوات يشعرن بدرجة أكبر من الضغوط من المواطنات ، كما أظهرت النتائج ايضا أن عضوات هيئة التدريس بقسم لإقتصاد المنزلى اللاتى يشعرن بدرجة أعلى من الضغوط هن أقل



Print ISSN: 2682-2687

Online ISSN: 2682-2695

جامعة بنها



المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة

Scientific Journal of Physical Education and Sport Sciences



كما اشارت دراسة "جيورجيو" "Georgiou" (٢٠٠٣م) الى أن شعور العامل بالرضا أو عدمه تجاه عمله يؤثر بدرجة كبيرة على مستوى الضغط كما أن المستوى التعليمي قلت الضغوط كما أن الضغوط لديهم حيث بسلوك الفرد يكون أكثر ايجابية في التعامل مع الأمور الحياتية تقل خلالها ضغوط العمل.

جدول (١١)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لآراء عينة البحث فى المحور الرابع الخاص ب بالضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى لدى مدرسى التربية الرياضية بالازهر

ن = ٢٢٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبى	الأهمية النسبية	كا ^٢	ترتيب العبارات
		ك	%	ك	%	ك	%				
٢٤	عدم وجود تعاون من الزملاء فى العمل .	٤٥	٢٠,٠٠	٩٠	٤٠,٠٠	٩٠	٤٠,٠٠	٤٠٥	٦٠,٠٠٠	١٨,٠٠٠	٣
٢٥	يوجد تنافس شديد بين الزملاء فى الإدارة .	٣٦	١٦,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	١٤٤	٦٤,٠٠	٣٤٢	٥٠,٦٦٧	٩٥,٧٦٠	٧
٢٦	لا أشعر بالتقدير الكافى من قبل زملائى أو رؤسائى .	٤٥	٢٠,٠٠	٥٤	٢٤,٠٠	١٢٦	٥٦,٠٠	٣٦٩	٥٤,٦٦٧	٥٢,٥٦٠	٩
٢٧	لا توجد روح المودة والحب بين الزملاء فى العمل .	٥٤	٢٤,٠٠	٥٤	٢٤,٠٠	١١٧	٥٢,٠٠	٣٨٧	٥٧,٣٣٣	٣٥,٢٨٠	٥
٢٨	أجد صعوبة فى تحقيق طلبات جميع المستفيدين .	٧٢	٣٢,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	١٠٨	٤٨,٠٠	٤١٤	٦١,٣٣٣	٢٦,٦٤٠	٢
٢٩	توجد نظرة احتقار من قبل زملائى فى التخصصات الأخرى لتخصص التربية الرياضية .	٩٠	٤٠,٠٠	٩٠	٤٠,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	٤٩٥	٧٣,٣٣٣	١٨,٠٠٠	١
٣٠	عدم وجود علاقة طيبة مع الزملاء .	٧٢	٣٢,٠٠	٣٦	١٦,٠٠	١١٧	٥٢,٠٠	٤٠٥	٦٠,٠٠٠	٤٣,٩٢٠	٣
٣١	يوجد توتر فى العلاقة بينى وبين زملائى فى العمل .	٥٤	٢٤,٠٠	٣٦	١٦,٠٠	١٣٥	٦٠,٠٠	٣٦٩	٥٤,٦٦٧	٧٤,١٦٠	٧
٦	بيئة العمل غير صحية على الإطلاق .	٥٤	٢٤,٠٠	٤٥	٢٠,٠٠	١٢٦	٥٦,٠٠	٣٧٨	٥٦,٠٠٠	٥٢,٥٦٠	٦

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ = ٠,٩

يتضح من الجدول رقم (١١) وجود فروق ذات دلالة إحصائية لآراء عينة الدراسة في جميع عبارات المحور الرابع والخاص بالضغط الخاصة بالمناخ التنظيمي لدى معلمى التربية الرياضية بالمنطقة الأزهرية بمحافظة الغربية ، حيث تراوحت قيمة كا ٢ المحسوبة بين (١٨,٠) ، (٩٥,٧٦٠) وهى أكبر من قيمة كا ٢ الجدولية ٥,٩٩ عند مستوى معنوية ٠,٠٥ ، مما يدل على أن جميع عبارات المحور دالة .

وهذا يشير الى عدم وجود روح المودة والحب بينهم فى العمل ، كما توجد صعوبة فى تحقيق طلبات جميع المستفيدين ، ويوجد توتر فى العلاقة بينى وبين زملائى فى العمل ، وعدم وجود علاقة طيبة مع الزملاء ،بالإضافة الى وجود تنافس شديد بين الزملاء فى الادارة ، ووجود شعور بعدم التقدير الكافى من قبل زملائى أو رؤسائى ، وبيئة العمل غير صحية على الاطلاق بينما اشارت نتيجة العبارة رقم (٢٤) الى تشتت العينة بين لا والى حد ما بنسب (٤٠ %) وذلك فيما يتعلق بعدم وجود تعاون من الزملاء فى العمل.

وكذلك اشارت نتيجة العبارة رقم (٢٩) الى تشتت العينة بين نعم والى حد ما بنسب (٤٠ %) وذلك فيما يتعلق بوجود نظرة احتقار من قبل زملائى فى التخصصات الاخرى لتخصص التربية الرياضية.

ويتفق ذلك مع عبد الرحمن أحمد هيجان (١٩٩٨م) ، ودراسة أسامة السيد الطبلاوى (٢٠٠٩م) بأن عدم وضوح الدور يعنى افتقار الفرد للمعلومات اللازمة له لأداء أعمال وظيفته المحدده له مثل :- المعلومات الخاصة بحدود سلطاته ومسئولياته وأهداف وسياسات وقواعد وإجراءات العمل بالمنظمة ، وتؤكد بعض الدراسات على أن غموض الدور تمثل نسبة عالية لمصدر ضغوط العمل حيث قام **ماكنيل Mcneil** بأجراء دراسة، أوضحت أن عدم وضوح الدور يمثل مصدراً لضغوط العمل لحوالى ٣٥% من الأفراد .

وفى هذا الصدد ذكر كلا من **عصام بدوى ، حليم المنيرى (١٩٩١)** ، دراسة محمد فوزى (٢٠١٣م) أن العمل الإدارى فى المجال الرياضى يقوم على خمس عناصر رئيسية يمكن تحديدها فى الآتى: البرامج ، المستفيدون ، القادة ، الميزانيات ، المنشآت ويشمل هذا العنصر جميع المنشآت الرياضية والأجهزة والأدوات التى يحتاجها التنفيذ ومايدخل على هذه المنشآت والأجهزة من تطور وإستحداث وتوفير عامل الأمن والسلامة للممارسين ، وأنه من الضرورى توافر صفات عامة للأخصائين الرياضيين بالإضافة الى قدرات إدارية وقدرات فنية لشاغل منصب أخصائى رياضى معين يمكن أن يؤدى عمله على أكمل وجه ومواجهة الظروف والضغوط البيئية التى تواجهه وتوقع تنفيذه للخطط الموضوعه للأنشطة الرياضية ، وأن يتحلى بعقل علمى وهو



اتجاه علمي للعقل فالإداري يقابل مشاكل كثيرة تتطلب قدرة تحليلية وقدرة على إحداث توازن وقدرة على إيجاد الأمن باستمرار بجانب الإبتكار في حل المشاكل بطريقة جيدة وتحقيق توازن للمصالح المختلفة

كما اشارت نتائج دراسة خالد عبده عبد السلام" (٢٠١٧م) الى ان درجة شعور العاملين بالارتباط الوظيفي بمؤسساتهم الأكاديمية مرتفعة بنسبة (٨٧,٨%) وأن درجة إدراكهم للدعم التنظيمي الذي تقدمه تلك المؤسسات جاء متوسطاً وبنسبة (٦١,٩٩%) وأشارت نتائج الدراسة الى أن كلاً من الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمي يؤثران في الأداء الوظيفي للعاملين في المؤسسات الأكاديمية.

كما اشارت نتائج دراسة ايهاب كامل عفيفي (٢٠٠٩م) ان معلمى التربية الرياضية العاملين بالمملكة العربية السعودية أكثر تعرضاً للضغوط وتظهر هذه الضغوط بصورة واضحة في فترة البداية التي يبدأ فيها العمل خارج الوطن .

الاستخلاصات والتوصيات :

إستخلاصات البحث :

في حدود إجراءات ونتائج البحث يستخلص الباحثون مايلي :-

- ١- في ضوء نتائج الحور الأول خلص الباحثون الى أن الرؤساء في العمل متعسفون ومتسلطون ، وأيضاً عدم وضوح العمل الذي يقومون به ، فضلاً عن عدم وجود تفاهم مع رؤسائهم في العمل مما يضعهم في مواجهة أكيدة مع ضغوطات العمل ويقلل من مستوى أدائهم
- ٢- في ضوء نتائج المحور الثاني خلص الباحثون الى عدم وجود التزام بخطوط السلطة والمسئولية ، ووجود تعارض بين بعض السياسات والتوجيهات الصادرة من الرؤساء ، وكذلك التكاليف بأعمال متناقضة من الرؤساء ، كما أن بعض المديرين الذين يعملون معهم ليس لديهم أدوار واضحة في العمل ، بالإضافة الى وجود تدخل مستمر في عملي من قبل رؤسائى.
- ٣- في ضوء نتائج المحور الثالث خلص الباحثون الى عدم وجود قناعة بأسلوب العمل ، وعدم تقسيم العمل على أساس التخصص ، ويتم تقسيم العمل بالمحسوبية والمحاباة ، اشعر ان ما أقوم به من عمل بدون قيمة أو هدف ، لا توجد لدى السلطة الكافية لانجاز ما يوكل الى من أعمال ، الأعمال التي اقوم بها لا تتناسب مع مؤهلاتى العلمية والاكاديمية .
- ٤- في ضوء نتائج المحور الرابع خلص الباحثون الى عدم وجود روح المودة والحب بينهم في العمل ، كما توجد صعوبة في تحقيق طلبات جميع المستفيدين ، ويوجد توتر في العلاقة بينى وبين زملائى في العمل ، وعدم وجود علاقة طيبة مع الزملاء ،بالإضافة الى وجود تنافس

شديد بين الزملاء فى الادارة ، ووجود شعور بعدم التقدير الكافى من قبل زملائى أو رؤسائى ،
وبيئة العمل غير صحية على الاطلاق.

توصيات البحث :

فى ضوء النتائج التى انتهى إليها البحث يوصى الباحثون بما يلى :

- ١- تصميم برامج خاصة لتدريب مدرسى التربية الرياضية بالأزهر لتنمية مهاراتهم فى التعامل مع ضغوط العمل بحيث تخفف حدة الضغوط لديهم وكذلك فى حياتهم المهنية .
- ٢- معالجة غموض الدور من خلال تحديد أهداف وغايات العمل ،وتحديد إجراءات العمل وتوضيحها بشكل جيد .
- ٣- تخفيف مستوى صراع الدور ، وتحديد المسؤوليات والسلطات تحديداً دقيقاً ،، وتحديد سياسات وإرشادات العمل، والتأكد من عدم تعارضها وتضاربها.
- ٤- تخفيف عبء العمل الكمي والنوعي لتخفيض مستوى الضغوط.
- ٥- تنظيم وقت العمل وتوزيعه واستغلاله الاستغلال الأمثل .
- ٦- العمل على زيادة وبناء العلاقات الإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين من خلال عقد لقاءات ودية بعيدا عن جو العمل ومشاكله.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية :

- ١- أحمد عبد العال محمد أحمد (٢٠٠١م). التطوير التنظيمي كمدخل لتحسين مستوى الأداء (دراسة تطبيقية على النوادي الرياضية والاجتماعية)، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التربية الرياضية، جامعة حلوان .
- ٢- أسامة السيد الطبلوى (٢٠٠٩م) . المتغيرات الشخصية والتنظيمية المحددة لضغوط العمل وأثرها على أداء العاملين - دراسة تطبيقية على القطاع المصرفي بمحافظة الغربية، رسالة ماجستير، غير منشورة، كلية التجارة، جامعة طنطا.
- ٣- أسامة مصطفى صالح (٢٠١٣م). الضغوط الإدارية الاسباب - العلاج , الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة, القاهرة .
- ٤- ايمان السيد محمد دراز (٢٠١٢م) . ضغوط العمل وعلاقتها بالكفاءة الادارية لدى عضوات هيئة التدريس العاملات بالخارج ، مجلة كلية الاقتصاد المنزلي ، جامعة شقراء .
- ٥- ايهاب كامل عفيفي (٢٠٠٩م). ضغوط العمل لدى معلمى التربية الرياضية المغتربين بالمملكة العربية السعودية ، مجلة أسويط لعلوم وفنون التربية الرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسويط .
- ٦- بدور محمد عادل البيلى (٢٠١٤م). الضغوط المهنية وعلاقتها بالالتزام لدى مدرسى التربية الرياضية بمحافظة الإسكندرية ، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضية ، كلية التربية الرياضية ، جامعة الإسكندرية .
- ٧- بلال سيد هاشم حسين (٢٠١٠م) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالقدرات الابتكارية لدي بعض الاتحادات الرياضية المصرية " دراسة مقارنة " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسويط .
- ٨- خالد بن على الخضيرى (٢٠٠٤م). استيراتجيات ضغوط العمل ، الرياض ، السعودية ، دار الملك عبد العزيز للنشر .
- ٩- خالد عبده عبد السلام (٢٠١٧م). أثر الارتباط الوظيفي والدعم التنظيمى على الأداء الوظيفى فى المؤسسات الأكاديمية.
- ١٠- ديفيد فونتانا (١٩٩٣م). الضغوط النفسية ، ترجمة حمدي الفرماوي ورضا أبو سريع ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة .
- ١١- دينا السيد عبدالله (٢٠٠١م). دراسة تحليلية لظاهرة الاجهاد الادارى وأثرها على الرضاء الوظيفى للمديرين المصريين، رسالة ماجستير، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان.
- ١٢- راشد محمد القحطاني(٢٠٠٧م) . العامل الضغط. في مجلة التدريب والتقنية. العدد ١٠٥. الرياضي، السعودية.
- ١٣- زهرة بنت ناصر بن محمد (٢٠١٢م) . مصادر ضغوط العمل لدى المشرفين الاداريين بسلطنة عمان ، مجلة علمية ، جامعة مسقط .
- ١٤- عادل عبد المنعم المسدى (١٩٩٤م). العوامل المؤثرة في تقييم أداء العاملين دراسة تطبيقية على شركتى مصر للغزل والنسيج والنصر للغزل والنسيج والصباغة بالمحلة الكبرى " ، رسالة ماجستير ، غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة طنطا .



- ١٥- عايذة سيد خطاب ؛ على محمد أحمد(٢٠٠٠م) . ادارة الموارد البشرية ،كلية التجارة ، جامعة عين شمس .
- ١٦- عبد الرحمن أحمد هيجان (١٩٩٨م) . ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها ، معهد الإدارة العامة ، السعودية .
- ١٧- عز الدين محمد أحمد (٢٠٠٢م) . قياس الأداء لدى القادة الإداريين في إتخاذ القرار في الإتحادات الرياضية" ،رسالة ماجستير، غير منشورة ،كلية التربية الرياضية للبنين ،جامعة حلوان .
- ١٨- عصام بدوى ؛ حليم المنيرى (١٩٩١م) .الإدارة فى المجال الرياضى ، ط ١ ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة .
- ١٩- فرج عبد القادر طه (١٩٨٦م) . علم النفس و قضايا العصر.دار النهضة العربية. بيروت
- ٢٠- لمياء محمود يوسف المهدي(٢٠٢٠م). دمج بعض النظريات الادارية الحديثة للحد من الضغوط الادارية المدرسية بالتربية الفنية " مجلة العمارة والفنون والعلوم الانسانية - المجلد الخامس - العدد الرابع والعشرون .
- ٢١- محمد عبده العزوني (٢٠١٠م) . الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية ، المجلة العلمية لعلوم التربية البدنية والرياضية ، جامعة المنصورة .
- ٢٢- محمد فوزى عبد العزيز (٢٠١٣م) . ضغوط العمل وعلاقتها بالابداع الادارى لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا ، مجلة علوم الرياضة ، جامعة المنيا
- ٢٣- منار مرسى الشامى ،سهام أحمد الشافعى (٢٠١١م). جودة الاختبارات وعلاقتها بضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك ، مجلة التربية النوعية ، جامعة المنصورة .
- ٢٤- ندا حمدى متولى عاشور" (٢٠٢٠م) . الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالأداء الوظيفى للعاملين بمديرية الشباب والرياضة بالغربية " ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية الرياضية ، جامعة طنطا .
- ٢٥- ووهيب رمضان ياسين السيد (٢٠١٦م). الذكاء الوجدانى وعلاقته بإدارة الضغوط المهنية لمدرّبى ببعض الألعاب الفردية والجماعية ، رسالة دكتوراه غير منشورة ك كلية التربية الرياضية ، جامعة المنصورة .



Print ISSN: 2682-2687

Online ISSN: 2682-2695

جامعة بنها



المجلة العلمية للتربية البدنية وعلوم الرياضة

Scientific Journal of Physical Education and Sport Sciences



ثانياً: المراجع الأجنبية:

1. Bureau International du travail(2000). in: Revue : Travail. N° 37 Genève.
2. **Georgiou & Santell, Bo** (2003). quasi-experimental evaluation of a stress management program for female county and municipal employees on long-term sick leave due to work-related psychological. Journal of rehabilitation medicine, volume 41, number 8, july, complains
3. Mishra Sriversity (2001). job stress as a moderator variable, oxford university press.
4. Mesko, maja; videmesk, mateja; karpljuk, damir; stok, zlatka & podbregar, izt ok (2010). occupational stress among Slovene managers with respect to their participation in recreational sport activities. Slovenian journal of public health, volume 49, Issue 3,.
5. Phyllis Gabriel.(2000). stress et santé Memtale in: Revue travail. N° 37 Bureau International au travail. Genève.
6. Wu, et. Al (2010). Occupational stress among hospital nurses: cross-sectional survey. Journal of advanced nursing .