

ضغوط العمل الإداري ودوره في تقويم أداء تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد

م.د. قتيبة حسين علوان/العراق. موظف في ديوان الوقف السني

kutabh2021@gmail.com

م.د. علي جميل ناصر/العراق. الأنشطة الطلابية. الجامعة العراقية

Alijameel7a@gmail.com

م.م. مهند سلمان داود/العراق. مديرية تربية الرصافة الثانية بغداد

mohannadslman115@gmail.com

تاريخ نشر البحث ٢٠٢٣/١٠/٢٨

تاريخ استلام البحث ٢٠٢٣/٨/٦

الملخص

ان غياب الاهتمام بالجوانب الانسانية والنفسية والاجتماعية للمدرس في الغالبية العظمى من منظماتنا العراقية وسيادة الاساليب الكمية والمناهج العملية في مجالات العمل الإداري والفني وكأحد المتغيرات المؤثرة على لدائه التدريسي لا يمكن تحسين ذلك الاداء إلا من خلال اجراء العديد من البحوث على العلاقة بين ضغوط العمل الإداري وأدائه كتدريسي وتحديد العوامل التي تساعد على تدعيم التأثيرات المرغوب فيها والوقاية من التأثيرات غير المرغوب فيها وقد تحسس الباحثون مشكلة البحث الحالي من خلال تجربتها العملية في صلب العمل الإداري والفني كونهم مدرسي تربية رياضية لذا فان مشكلة البحث تتلخص في توضيح كيفية تأثير ضغوط العمل الاداري في تقويم الأداء التدريسي في احدى مؤسساتنا التعليمية وهي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد.

الكلمات المفتاحية: ضغوط العمل الاداري ، التدريسين ، الأداء

The pressures of administrative work and its role in evaluating the teaching performance of the colleges of physical education and sports sciences in Baghdad

Teacher .Dr. Qutaiba Hussein Alwan/Iraq. An employee at the Sunni Endowment Office

kutabh2021@gmail.com

Teacher .Dr. Ali Jamil Nasser/Iraq. Student activities. Iraqi University

Alijameel7a@gmail.com

Assis teacher. Muhannad Salman Daoud/Iraq. Rusafa Second Education Directorate, Baghdad

mohannadslman115@gmail.com

Date of receipt of the research: 6/8/2023 Date of publication of the research: 28/10/2023

Abstract

The absence of interest in the human, psychological and social aspects of the teacher in the vast majority of our Iraqi organizations and the dominance of quantitative methods and operational approaches in the areas of administrative and technical work and as one of the variables affecting his teaching performance, this performance cannot be improved except by conducting many researches on the relationship between the pressures of administrative work and his performance as a teacher. And identifying the factors that help to strengthen the desired effects and prevent unwanted effects. The researchers have sensed the problem of the current research through their practical experience in the core of administrative and technical work, as they are physical education teachers. Therefore, the research problem is summed up in clarifying how the pressures of administrative work affect the evaluation of teaching performance. In one of our educational institutions, which is the College of Physical Education and Sports Sciences in Baghdad.

Keywords: administrative work pressures, teaching staff, performance

١ - المقدمة:

تتسم بيئة العمل في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة بتغيرات وضوابط فرضت على مدرسي الكلية ان يعملون طويلاً من اجل ان يكونوا متميزون على اقرانهم في نفس المجال والمجالات الأخرى كما ان لدرس التربية الرياضية الخصوصية التي تجعل من المدرس في حالة من الضغط المستمر من اجل الابداع والتميز كل ذلك يسبب ضغوطا تتفاوت في مستوى قوتها من شخص الى آخر نتيجة المواقف التي يتعرضون لها وما يصاحبها من حالات من القلق والاحباط او التوتر والغضب مما يؤثر سلبا على مستويات إدائهم وموقفهم تجاه كلياتهم خاصة إذا أخذنا بنظر الاعتبار ان المدرسين يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في تلك الكليات إن المدرس هو أساس العملية التدريسية فهو المربي الأمين والذي إليه يعهد الطالب ومسيرته العلمية، وهو امل المجتمع في اخراج جيل جيد يستطيع من مواجهة الصعاب في المستقبل.

تعتبر التربية البدنية والرياضية من أهم الوسائل التي تعمل على تحقيق غاية التربية العامة من حيث أنها تساعد على إعداد الفرد الصالح إعدادا بدنيا و عقليا و اجتماعيا ونفسيا ، لذلك أصبح تطورها ضرورة من ضروريات الحياة وواجبا اجتماعيا هاما يجب أن تعمل على تحقيقه جميع الدول ، كما ينضر إليها جون دوي أنها "أسلوب مناسب لمعيشة الحياة وتعاطيها"

تتمثل مشكلة البحث في غياب الاهتمام بالجوانب الانسانية والنفسية والاجتماعية للمدرس في الغالبية العظمى من منظماتنا العراقية وسيادة الاساليب الكمية والمناهج العملية في مجالات العمل الإداري والفني وكأحد المتغيرات المؤثرة على لدائه التدريسي لا يمكن تحسين ذلك الاداء إلا من خلال اجراء العديد من البحوث على العلاقة بين ضغوط العمل الإداري وأدائه كتدريسي وتحديد العوامل التي تساعد على تدعيم التأثيرات المرغوب فيها والوقاية من التأثيرات غير المرغوب فيها وقد تحسس الباحثون مشكلة البحث الحالي من خلال تجربتها العملية في صلب العمل الإداري والفني كونهم مدرسي تربية رياضية لذا فان مشكلة البحث تتلخص في توضيح كيفية تأثير ضغوط العمل الاداري في تقويم الأداء التدريسي في احدى مؤسساتنا التعليمية وهي كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد.

ويهدف البحث الى:

- ١- تكييف مقياس تقويم أداء تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- ٢- معرفة ضغوط العمل الإداري وأداء تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.
- ٣- معرفة دور ضغوط العمل الإداري في أداء تدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

٢- إجراءات البحث:

٢-١ منهج البحث: استخدم الباحثون المنهج الوصفي لملائمته لطبيعة ومشكلة البحث.

٢-٢ مجتمع وعينة البحث:

تم تحديد مجتمع البحث بالطريقة العمدية والمتمثل بمدرسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في محافظة بغداد وكالاتي: (٣) كليات بواقع (٣٠٠) تدريسي في الكليات الاتية (كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /الجادرية، /الوزيرية/ المستنصرية)، اما عينة البحث تكونت من (٢٠٠) تدريسي من مجتمع البحث إذ قسمت العينة الى استطلاعية (١٥) وعينة تكيف مقياس تقويم الأداء التدريسي (٨٥) والتجربة الرئيسة (١٠٠) وكما مبين بالجدول (١).

الجدول (١) يبين تفاصيل العينة

ت	نوع العينة	عددتها	النسبة المئوية	العدد الكلي
١	عينة الاستطلاع	١٥	%٧,٥	٢٠٠
٢	عينة التكيف	٨٥	%٤٢,٥	
٣	العينة الرئيسة	١٠٠	%٥٠	

٢-٤ إجراءات تنفيذ خطوات البحث الميدانية:

إجراءات تكيف مقياس تقويم الأداء التدريسي:

قام الباحثون باختيار أداة لقياس تقويم الأداء التدريسي للباحث (ذهيبة ، ٢٠٠٩) إذ يتكون المقياس من (٧) مجالات (قابلية التكيف والتصرف، المقارنة بالكفاءات، التخطيط، الممارسات التعليمية، النمو المهني، الأساليب والوسائل، التقويم، المعاملة مع التلاميذ) وبعد عرض هذه المجالات على مجموعة من الخبراء وافقوا عليها جميعا ونسبة ١٠٠% مع اقتراح تعديل كلمة التلاميذ الى الطلبة إذ اخذ الباحثون بهذه الاقتراحات وبعدها وضعت فقرات كل مجال مع تكيفها وفقاً لمدرسي لكليات التربية البدنية وعلوم الرياضة إذ احتوى كل مجال على (٦) فقرات كما جاء في المقياس الأصلي وبذلك يكون مجموع الفقرات (٤٢) وطريقة تصحيح المقياس وفق مقياس ليكرت المكون من خمس مستويات (تمارس بدرجة كبيرة جداً، تمارس بدرجة كبيرة، تمارس بدرجة متوسطة، تمارس بدرجة قليلة، تمارس بدرجة قليلة جداً)، وايضاً استعان الباحثون بمجموعة من الخبراء والمختصون لأبداء آرائهم واقتراحاتهم بالعبارات إذ تم الموافقة على جميع عبارات المقياس لأنها تحاكي مدرس التربية الرياضية لكن بتغيير كلمة التلاميذ الى الطلبة ونسبة ١٠٠%

اما مقياس ضغوط العمل الإداري فقد استعان الباحثون بمقياس (عبد الرحمن ، ٢٠١٥) إذ تكون المقياس من (٤٩) فقرة وقد تم تصحيح المقياس على وفق خمسة مستويات (دائماً، غالباً، أحياناً، نادراً، ابداً) إذ تأخذ الدرجات (١-٥) وبالعكس لل فقرات السلبية وسوف يقوم الباحثون باستخدام المقياس كما هو بعد عرضه على مجموعة من الخبراء والمختصون إذ وافقوا بنسبة ١٠٠% على المقياس كونه جديد ومطبق على عينة مماثلة.

صدق المقياس يقصد بصدق المقياس أن تقيس أسألته ما وضعت لقياسه، إذ قام الباحثون بالتأكد من صدق المقياس بطريقتين:

صدق المحكمين: تم عرض الاستبانة الخاصة بمقياس تقويم أداء التدريسين على مجموعة من المحكمين متخصصين في علم الادارة الرياضية والاختبار والقياس، وقد استجاب الباحثون لآراء المحكمين وقاما بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل في ضوء المقترحات المقدمة، وبذلك خرج الاستبيان في صورته الاولى

٢-٥ التجربة الاستطلاعية:

أجريت تجربة استكشافية على عينة من (١٥)، حيث تم تطبيق المقياس، وكان ذلك لمعرفة وضوحه، ومعرفة مدى ملاءمته لأفراد، وتحديد الوقت الذي يستغرقه المقياس.

تطبيق مقياس تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية على عينة التكييف:

بعد ان تم اختيار المجالات والفقرات من قبل الخبراء أصبح معدا للتطبيق أذ طبق بمساعدة فريق العمل المساعد على عينة قوامها (٨٥) من مدرسي التربية البدنية وعلوم الرياضة في العاصمة بغداد وبعد الانتهاء من تنفيذ التجربة قام الباحثون بترتيب استمارات المقياس وتصحيحها وتدوين النتائج تمهيداً لتحليلها احصائياً وقد تم إيجاد بعض الاحصاءات الوصفية الخاصة بالعينة والجدول (٢) يبين ذلك.

الجدول (٢)

يبين الخصائص الوصفية لمقياس تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية

المعالم الاحصائية	تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية
الوسط الحسابي	147,3647
الوسيط	148,0000
الانحراف المعياري	7,60302
الالتواء	-,186
الخطأ المعياري	,261
ادنى درجة	130,00
اعلى درجى	162,00

الخصائص السيكمترية لمقياس تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية:

تتضمن الخصائص السيكمترية قدرة المقياس على ما اعد لقياسه كما يتضمن قدرة المقياس على قياس للظاهرة بدرجة مقبولة من الدقة او بأقل اخطاء ممكنة.

صدق المقياس:

الصدق الظاهري:

استخرج الباحثون من خلال عرض المجالات والعبارات على مجموعة من الخبراء والمختصون وقد حصل المقياس على نسبة اعلى من (٨٠%) يتمثل هذا النوع من الصدق بوساطة عرض الباحث فقرات مقياسه وبدائله وتعليماته على مجموعة من المحكمين الذين يتصفون بالخبرة التي تمكنهم من الحكم على صلاحية فقرات المقياس في قياس المتغير المراد قياسه، وصلاحية تعليمات المقياس وبدائله بحيث تجعل الباحث مطمئنا الى آرائهم ويأخذ بالأحكام التي يتفق عليها معظم وبالتحديد نسبة اتفاق (٨٠%) فأعلى (الكبيسي ، ٢٠١٠، ص ١٢٠)

صدق المحتوى

تحقق الباحثون من هذا النوع بوساطة التحليل العقلاني لمحتوى المقياس وتحديد استنادا الى احكام ذاتية، وهناك نوعان من انواع الصدق هما الصدق الظاهري والصدق العيني. القدرة التمييزية للفقرات:

القدرة التمييزية لها دور في التعرف على قدرة عبارات المقياس على التميز بين المفحوصين وذلك من خلال التميز بين الافراد الذين يحصلون على درجات عالية عن الافراد الذين يحصلون على درجات منخفضة في الصفة المقاسة، وللتعرف على القدرة التمييزية لعبارات المقياس ثم ترتيب نتائج درجات المفحوصين على كل عباره تصاعدياً وبعدها تم اختيار مجموعتين طرفيتين بنسبة (٢٧%) من العينة الكلية التي اخضعت للقياس، مجموعه عليا متمثلة بالافراد الحاصلين على اعلى الدرجات، ومجموعة دنيا متمثلة بالافراد الحاصلين على اوطأ الدرجات

(العمادي والدرايع ، ٢٠٠٣، ص ١٥٥)

وبذلك تم ترتيب درجات كل فقرة ترتيباً تصاعدياً من اقل درجة الى اعلى درجة وتم اختيار (٢٧%) من الدرجات الدنيا ومثلها من الدرجات العليا، وبعد معالجة النتائج احصائياً تبين ان الفقرات صادقة كون قيم (Sig) أصغر من مستوى الدلالة البالغة (٠,٠٥) وكما في الجدول (٣).

الجدول (٣)

يبين القدرة التمييزية لكل فقرة من فقرات مقياس تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية

رقم الفقرة	المجموعة الدنيا		المجموعة العليا		قيمة (t) المحسوبة	قيمة الدلالة	النتيجة
	س	ع	س	ع			
١	2,3913	0,49901	5	,00000	-25,071	٠,٠٠٠	معنوي
٢	2	,00000	4,7391	0,44898	-29,258	٠,٠٠٠	معنوي
٣	2	,00000	5	,00000	-26,119	٠,٠٠٠	معنوي
٤	2	,00000	4,6522	0,48698	-34,972	٠,٠٠٠	معنوي
٥	2,1739	0,38755	5	,00000	-20,742	٠,٠٠٠	معنوي
٦	2,1739	0,38755	4,7391	0,44898	-34,972	٠,٠٠٠	معنوي
٧	2,1739	0,38755	5	,00000	-26,119	٠,٠٠٠	معنوي
٨	2,3478	0,48698	5	,00000	-31,642	٠,٠٠٠	معنوي
٩	2	,00000	4,7826	0,42174	-29,258	٠,٠٠٠	معنوي
١٠	2	,00000	4,7391	0,44898	-30,323	٠,٠٠٠	معنوي
١١	2,1739	0,38755	4,9565	0,20851	-26,975	٠,٠٠٠	معنوي
١٢	2,1304	0,34435	4,8696	0,34435	-34,972	٠,٠٠٠	معنوي
١٣	2,1739	0,38755	5	,00000	-26,119	٠,٠٠٠	معنوي
١٤	2	,00000	4,6522	0,48698	-39,965	٠,٠٠٠	معنوي
١٥	2,1304	0,34435	5	,00000	-24,717	٠,٠٠٠	معنوي
١٦	2,0435	0,20851	4,6957	0,47047	-31,642	٠,٠٠٠	معنوي
١٧	2,2174	0,42174	5	,00000	-34,972	٠,٠٠٠	معنوي
١٨	2,1739	0,38755	5	,00000	-29,258	٠,٠٠٠	معنوي
١٩	2,2609	0,44898	5	,00000	-48,491	٠,٠٠٠	معنوي
٢٠	2	,00000	4,913	0,2881	-23,207	٠,٠٠٠	معنوي
٢١	2,1739	0,38755	4,8261	0,38755	-22,678	٠,٠٠٠	معنوي
٢٢	2,3043	0,47047	4,913	0,2881	-29,258	٠,٠٠٠	معنوي
٢٣	2	,00000	4,7391	0,44898	-25,311	٠,٠٠٠	معنوي
٢٤	2,087	0,2881	4,7826	0,42174	-47,376	٠,٠٠٠	معنوي
٢٥	2,0435	0,20851	4,9565	0,20851	-27,479	٠,٠٠٠	معنوي
٢٦	2	,00000	4,6957	0,47047	-68	٠,٠٠٠	معنوي
٢٧	2,0435	0,20851	5	0	-26,119	٠,٠٠٠	معنوي
٢٨	2	,00000	4,6522	0,48698	-17,553	٠,٠٠٠	معنوي
٢٩	2,2174	0,42174	4,6087	0,49901	-31,642	٠,٠٠٠	معنوي

معنوي	٠,٠٠٠	-68	,00000	5	0,42174	2,2174	٣٠
معنوي	٠,٠٠٠	-29,258	,00000	5	0,20851	2,0435	٣١
معنوي	٠,٠٠٠	-39,965	,00000	5	0,44898	2,2609	٣٢
معنوي	٠,٠٠٠	-26,119	,00000	5	0,34435	2,1304	٣٣
معنوي	٠,٠٠٠	-39,965	,00000	5	0,48698	2,3478	٣٤
معنوي	٠,٠٠٠	-21,101	,00000	5	0,34435	2,1304	٣٥
معنوي	٠,٠٠٠	-23,361	0,34435	4,8696	0,47047	2,3043	٣٦
معنوي	٠,٠٠٠	-27,479	0,42174	4,7826	0,34435	2,1304	٣٧
معنوي	٠,٠٠٠	-25,311	0,47047	4,6957	,00000	2	٣٨
معنوي	٠,٠٠٠	-68	0,2881	4,913	0,42174	2,2174	٣٩
معنوي	٠,٠٠٠	-33,668	,00000	5	0,20851	2,0435	٤٠
معنوي	٠,٠٠٠	-34,972	0,20851	4,9565	0,34435	2,1304	٤١
معنوي	٠,٠٠٠	-25,071	0,38755	4,8261	,00000	2	٤٢

قيم الدلالة تكون معنوية إذا كانت $> ٠,٠٥$ من $> ٠,٠٥$ بدرجة حرية (٨٠)

يتبين من الجدول (٣) أن جميع فقرات المقياس ذات قدرة على التمييز بين المستويات العليا والدنيا لذلك لم يتم حذف أي فقرة من فقرات المقياس.

الاتساق الداخلي للمقياس

قام الباحثون بحساب الاتساق الداخلي للمقياس وذلك باستخراج معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس على عينة الاعداد والجدول (٤) يبين الاتساق الداخلي للمقياس.

الجدول (٤)

يبين معامل الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية لمقياس تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية

رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة	رقم الفقرة	معامل الارتباط البسيط	قيمة الدلالة	النتيجة
١	.497**	٠,٠٠٠	معنوي	٢٣	.556**	٠,٠٠٠	معنوي
٢	.475**	٠,٠٠٠	معنوي	٢٤	.563**	٠,٠٠٠	معنوي
٣	.520**	٠,٠٠٠	معنوي	٢٥	.543**	٠,٠٠٠	معنوي
٤	.474**	٠,٠٠٠	معنوي	٢٦	.417**	٠,٠٠٠	معنوي
٥	.466**	٠,٠٠٠	معنوي	٢٧	.453**	٠,٠٠٠	معنوي
٦	.397**	٠,٠٠٠	معنوي	٢٨	.377**	٠,٠٠٠	معنوي
٧	.426**	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٢٩	.414**	٠,٠٠٠	معنوي
٨	.499**	٠,٠٠٠	٠,٠٠٠	٣٠	.234**	٠,٠٠٥	معنوي
٩	.546**	٠,٠٠٠	معنوي	٣١	.213**	٠,٠٠٧	معنوي
١٠	.627**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٢	.301**	٠,٠٠٣	معنوي
١١	.542**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٣	.143*	٠,٠٣٣	معنوي
١٢	.424**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٤	.240**	٠,٠٠٠	معنوي
١٣	.480**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٥	.173**	٠,٠٣٩	معنوي
١٤	.556**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٦	.253**	٠,٠٠٠	معنوي
١٥	.563**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٧	.227**	٠,٠٠٠	معنوي
١٦	.543**	٠,٠٠٠	معنوي	٣٨	.0,153**	0,001	معنوي
١٧	0,270**	0,000	معنوي	٣٩	.175**	٠,٠٠٢	معنوي
١٨	0,268**	0,000	معنوي	٤٠	.219**	٠,٠٠١	معنوي
١٩	.377**	٠,٠٠٠	معنوي	٤١	.217**	٠,٠٠٠	معنوي
٢٠	.414**	٠,٠٠٠	معنوي	٤٢	.119**	٠,٠٣٤	معنوي
٢١	0,270**	٠,٠٠١	معنوي				
٢٢	0,٢٩٩**	٠,٠٢٠	معنوي				

يتبين من الجدول (٤) ان جميع فقرات المقياس معنوية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)

ثبات المقياس: استخرج الباحثون الثبات بثلاثة طرق:

طريقة التجزئة النصفية: تقيس هذه الطريقة التجانس الداخلي لفقرات المقياس إذ يدل هذا التجانس على مدى اتساق الأداء والاستقرار عند الإجابة عن جميع الفقرات إذ تقوم هذه الطريقة على أساس احتساب معامل الارتباط بين درجات الافراد على نصفي الاختبار وقد اعتمد الباحثون على بيانات عينة التكيف والبالغ عددهم (٨٥) تدريسياً في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في احتساب الثبات بهذه الطريقة إذ تم استخدام الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss) تم استخراج معامل الارتباط لنصف للمقياس وهو (٠,٥٧٩) ولكي نحصل على معامل الثبات للمقياس ككل تم استخدام معادلة (سبيرمان براون) لتصحيح معامل الارتباط وبعد التصحيح اصبح معامل الثبات (٠,٧٥٣) وهو معامل ثبات عال ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات المقياس.

معامل الفاكرونباخ

قام الباحثون باستخراج الثبات بمعامل الفاكرونباخ معتمداً على بيانات العينة للتكيف وباستخراج معامل الثبات الذي كانت قيمته للمقياس (٠,٨٨٠).

التجربة الرئيسية لتطبيق مقياسي ضغوط العمل الإداري و تقويم أداء تدريسي كليات التربية الرياضية: بعد ان أصبح المقياسين جاهزين للتطبيق بالصورة النهائية الملحق (٢) طبق الباحثون المقياسين على عينة التطبيق والبالغ عددهم (١٠٠) تدريسياً وبعد الانتهاء قاما بتفريغ النتائج بغية معالجتها. ٢-٦ الوسائل الإحصائية: استخدم الباحثون الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Spss)

- الوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- الوسيط
- اختبار (T) للعينات المستقلة.
- معامل الارتباط البسيط.
- معامل الالتواء.
- معامل الفاكرونباخ.
- معادلة سبيرمان.

٣- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

٣-١ عرض نتائج مقياس ضغوط العمل الإداري

الجدول (٥)

يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الالتواء وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس ضغوط

العمل الإداري كليات التربية الرياضية

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
ضغوط العمل الإداري	147	171,1500	7,74515	.346	31,181	٠,٠٠٠	معنوي

قيمة الدلالة تكون معنوية إذا كانت $> ٠,٠٥$

يتبين من الجدول (٥) وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي وهذا يعني ان العينة تشعر بضغوط العمل الإداري وهذا ما لاحظته الباحثون وهذا يعود الى الضغوط التي يعاني منها العاملون ومنها عدم الاهتمام المباشر لهم وتوفير كافة احتياجاتهم من ادوت ومستلزمات من شأنها ان تطور عملهم وخصوصاً اذا ما علمنا ان مدرس التربية الرياضية واثاء العام الدراسي عليه واجبات كثيرة منها المحاضرات واللجان والبحوث وايضاً استيفاء استمارة التقييم هذا كله يولد نوع من الضغوط العمل الإداري الذي يؤثر بصورة او بأخرى على أدائه التدريسي "ان التأثير التي تسببه ضغوط العمل ومصادره المختلفة سواء منها المتعلقة بالفرد نفسه أو المتعلقة بالوظيفة، وعلى الرغم من الأهمية المتنامية التي توليها التنظيمات المختلفة تجاه ظاهرة ضغوط العمل، والتي أصبحت ظاهرة عامة لا يمكن تجنبها، إذ إن تأثيرها يشمل كل المؤسسات سواء إنتاجية أو خدمية، وعلى العاملين فيها سواء كانوا رؤساء أو مرؤوسين ولكن بدرجات متفاوتة" (أبو العلا ، ٢٠٠٩، ص ٨)

وقد ذكرت الخثيلة ان اهمية دراسة الضغوط تعود الى ان ما تسببه الآثار السلبية لضغط العمل من شعور بالتوتر والإجهاد المتصلين بالأمراض الجسمية والنفسية والعقلية التي تؤثر على الإنجاز والإنتاج بشكل عام وهذا ما يؤدي في النهاية إلى ضرورة دراسة ضغوط العمل والوسائل الممكنة للحد من ذلك التوتر والإجهاد، فضغوط العاملين ينبغي أن ينظر إليها بصفتها علماً يحاول تطوير أسسه النظرية وتقوية الأبحاث التطبيقية حوله (الخثيلة ، ١٩٩٧، ص ٨٨)

الجدول (٦) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمقياس تقويم

الأداء التدريسي

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الالتواء	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
تقويم الأداء التدريسي	١٢	140,3800	8,93611	.273	16,092	.000	معنوي

الجدول (٧) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة (ت) المحتسبة وقيمة الدلالة لمجالات مقياس

تقويم الأداء التدريسي

المتغيرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة T	قيمة الدلالة	نوع الفرق
قابلية التكيف والتصرف	١٨	19,9700	3,34982	٥,٨٨١	.٠,٠٠٠	معنوي
المقاربة بالكفاءات	١٨	20,4800	3,37992	7,337	.000	معنوي
التخطيط	١٨	19,8400	3,23716	5,684	.000	معنوي
الممارسات التعليمية	١٨	19,9900	3,29215	6,045	.000	معنوي
النمو المهني	١٨	19,6500	3,21101	5,139	.000	معنوي
الأساليب والوسائل	١٨	20,3100	3,22771	7,157	.000	معنوي
التقويم	١٨	20,1400	3,20360	6,680	.000	معنوي
المعاملة مع التلاميذ	١٨	20,4800	3,37992	7,337	.000	معنوي

ومن خلال الجدولين (٦،٧) يتبين معنوية الفروق في المقياس ككل ومجالاته إذ يعزو الباحث ذلك الى فيما يخص المجال الأول: يؤكد أن مدرسي التربية البدنية والرياضية لهم قابلية للتكيف والتصرف خلال حصة التربية البدنية والرياضية، وهذا ما وجده الباحثون من خلال، إجابات العينة أن جل أساتذة التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية يحسون التصرف والتكيف خلال الدرس، "إن إدارة الفصل أو الأنشطة تتوقف بقدرة كبيرة على خبرة وكفاءة المدرس وقابليته والتصرف أثناء الدرس (الاجر، ١٩٧٤، ص ١١٦)

كما ويعزو الباحث ذلك الى خبرة التدريسين بالتعامل مع الطلبة كونهم متمرسين على ذلك اما فيما يخص المجال الثاني: المقاربة والكفاءات "ان مدرس التربية الرياضية له القدرة والكفاءة على صياغة الأهداف التي تهتم بالطلبة وتقدير كل ما يخدم الطالب وينمي قدراته الشخصية والعلمية ن تدريس التربية البدنية والرياضية يجب أن يساهم في تنمية جميع النواحي الشخصية من قيادة وتحصيل المعلومات وتكوين العادات واقتناعات بقيم المجتمع و تنمية القدرات والمهارات وتكوين العادات والصفات الخلقية والميول والمشاعر لتربية النشء و الشباب" (فرج ، ١٩٩٨ ، ص٧٢)

اما التخطيط يرى الباحثون انه من ضروريات المدرس هذه العملية وخصوصا للدرس والمنهاج الذي يراعي الفروق الفردية فضلا عن مراعاة المنهج الموضوع من قبل الوزارة الذي يحتاج الى تخطيط على مدار السنة الدراسية "إن على مدرس التربية البدنية والرياضية أن يستوعب الخصائص التربوية والفروقات الفردية استيعابا تاما لكي يضمن حسن اختياره لتلك الألعاب وتخطيط برامجها باعتبارها الوسائل المحققة للأهداف التربوية التعليمية» كما أن تسلسل عناصر الأساسية بداية بمؤشر الكفاءة وصولا إلى عملية التقويم تمارس بدرجة قد تساعد المدرس إلى إمكانية تقييم الدرس لأجل الوقوف على مواطن الضعف ومعالجتها مستقبلا"

(محمد ، ٢٠٠١ ، ص، ٢١٦)

اما المجال الرابع: الممارسات التعليمية يعزو الباحث الفروق المعنوية الى وجود الدراية والوعي والابداع لمدرس التربية الرياضية بالحركات والاداءات للطلبة وان الاستمرار بالتدريس وعرض المهارات الحركية يعطي المدرس الخبرة الكافية لذلك اما المجال الخامس النمو المهني يعزو الباحثون الفروق المعنوية الى ان مدرس التربية الرياضية يسهرون على أهم مستجدات الرياضية أو المعلومات الحديثة في المجال الرياضي محلية كانت أو خارجية، وهناك رغبة من طرف المدرس على عملية الإشراف على الأنشطة الرياضية اللاصفية، وكذا حضور الندوات والدورات الرياضية إن تبادل النقاش والمعلومات بين الزملاء في المجال الرياضي يفيد كثيرا في تخصيب القاعدة المعلوماتية وهذا قليل الممارسة لدى المدرسين ويذكر حسن عايل أحمد في هذا الشأن « إن التنمية المهنية ليست المقصود بها مجرد التغيير وإنما من أجل التنمية ورفع المستوى المهني ويتطلب ذلك التقدم ، والتقدم يتطلب العلاقات الجديدة ومفاهيم علمية حديثة بين الأفراد والجماعات"

(احمد، المنوفي، ١٩٩٥، ص ٧٠)

٤- الاستنتاجات والتوصيات:

٤-١ الاستنتاجات:

١. تم التوصل الى تكيف مقياس تقويم أداء التدريسين إذ تكون من (٤٢) فقرة مقسمة الى ثمان مجالات

٢. سهولة تطبيق المقياسين على عينة البحث.

٣. ان مدرسي التربية الرياضية يشعرون بالضغط في العمل الاداري.

٤. تميز العينة على مستوى مقياس أداء التدريسين.

٥. ان الضغوط الادارية اثرت بصورة او بأخرى على الأداء التدريسي

٤-٢ التوصيات:

١. ضرورة اعتماد مقياسي الدراسة.

٢. الاستمرار بوضع الطرق والسبل الأخرى التي تؤدي الى تخفيف الضغط عن المدرس.

٣. إعطاء الفرصة للمدرسين للتخلص من الضغوط من خلال اختيار مهامهم الادارية.

٤. اجراء دراسات أخرى تتضمن مقاييس أخرى فضلا عن اختيار عينات أخرى.

المصادر

- أمين أنور الخولي: (١٩٩٠) أصول التربية البدنية والرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٠،
- جغدم بن ذهيبه: (٢٠٠٩)، تقويم أداء مدرس التربية البدنية والرياضية بالمرحلة الثانوية في ضوء المقارنة بالكفاءات، رسالة ماجستير، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي جامعة حسينة بن بوعلي. الشلف. معهد التربية البدنية والرياضية،
- عبد الكريم عطا الله عبد الرحمن (٢٠١٥) مقياس لضغط العمل الاداري للهيئات التدريسية لبعض كليات التربية الرياضية في العراق، رسالة ماجستير كلية التربية الرياضية، جامعة ديالى.
- وهيب مجيد الكبيسي: (٢٠١٠) الإحصاء التطبيقي في العلوم الاجتماعية/بيروت مؤسسة مصر مرتضى للكتاب العراقي
- العمادي والدرايع، (٢٠٠٣) ، القياس والتقويم النفسي والتربوي بين النظرية والتطبيق، عمان، الأردن، دار وائل للنشر والتوزيع.
- محمد صلاح الدين ابو العلا؛ ضغوط العمل وأثرها على الولاء التنظيمي، دراسة تطبيقية على المدراء العاملين في وزارة الداخلية في قطاع غزة: (رسالة ماجستير، الجامعة الاسلامية - غزة، كلية التجارة، غزة، ٢٠٠٩.
- هند ماجد الخثيلة؛ مصادر ضغوط العمل كما يدركها العاملون في التعليم الجامعي: مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الاسلامية مجلد (٩) العدد (١) ، ١٩٩٧.
- عنايات أحمد فرج: مناهج وطرق تدريس التربية البدنية. دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٨
- محمد عاطف الأبحر: التنمية المهنية لمدرس التربية الرياضية. دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٧٤
- مصطفى سايح محمد: اتجاهات حديثة في تدريس التربية البدنية والرياضية. الطبعة ١، مطبعة الإشعاع الفنية، مصر ٢٠٠١
- حسن عايل أحمد، سعيد جابر المنوفي، المدخل إلى التدريس الفعال. دار الصوليتية للتربية الرياضية، ١٩٩٥.
- Cords, C. Dougherty, T., (1993) , " A Review and an Integration of Research on job Burnout ", Academy of Management Review, 18(4),

الملحق (١) مقياس ضغوط العمل الاداري

ت	العبارة
١	ضعف الاتصال الفعال بين الاقسام والكادر التدريسي.
٢	ان نجاحي في عملي يكون على حساب اسرتي وحياتي الخاصة.
٣	الهيئة الادارية في الكلية لا تمتلك رؤية تنظيمية واضحة.
٤	يزعجني عدم التزام بعض التدريسيين بتعليمات الكلية.
٥	الهيكل التنظيمي المتوافر في الكلية لا يتسم بالوضوح والدقة.
٦	يتصرف المسؤولون في الكلية بطريقة تبين انهم في موقع المسؤولية.
٧	اشعر بان الادارة العليا في الكلية لا تتصرف بطريقة حازمة لمعالجة القضايا والاحداث السلبية في الكلية
٨	تؤثر اتخاذ قراراتتي على مصالح الآخرين من حولي.
٩	اعمل على تقديم الدعم المعنوي اللازم لطلابي للارتقاء بالمستوى العلمي الى المستوى المطلوب.
١٠	يضايقني عدم توافر وسائل الترفيه في الكلية.
١١	عدم توافر كل ما هو مطلوب من ادوات خاصة بالعمل داخل الكلية.
١٢	زملائي في العمل لا يساعدوني في حمل بعض الاعباء الوظيفية.
١٣	اشعر بضعف العلاقات الاجتماعية بيني وبين رؤسائي في العمل.
١٤	ترعجني التغيرات المستمرة في السياسة التعليمية للكلية.
١٥	اتوتر بسبب بعض الاشخاص في الهيكل التنظيمي للكلية لا يمتلكون الخبرة الادارية اللازمة مما قد يخل في سير العمل.
١٦	يتميز النظام الاداري في الكلية بالتعقيد وعدم المرونة.
١٧	العلاقات الشخصية هي التي تحكم رضا رؤسائي عني.
١٨	الثقافة التنظيمية في الكلية لا ترتقي الى المستوى المطلوب.
١٩	هناك قدر من الصعوبة في التعامل مع الادارة مما يؤثر في اداء عملي
٢٠	زيادة أعبائي في العمل مقارنة مع زملائي.

٢١	اعمل في ظل سياسات وارشادات متناقضة.
٢٢	لدي اعمال كثيرة لا يمكن انجازها خلال ساعات الدوام الرسمي.
٢٣	ارغب في جمع المعلومات التي تساعد في تحديد القرار.
٢٤	ارى بأن ترددي في اتخاذ القرار يؤدي الى زيادة تحديات العمل.
٢٥	اشارك بشكل فعال في اتخاذ القرارات التي تعنى بمجالات عملي المستقبلية.
٢٦	تتدخل الادارة في عملي بشكل واضح.
٢٧	اشعر بان العمل هو سبب ترددي علاقتي مع الزملاء والاصدقاء.
٢٨	الصراعات الشخصية تحول دون انسجام العاملين.
٢٩	من الصعب الحصول على وقت راحة في اثناء العمل.
٣٠	يتكرر استدعائي للعمل اثناء اجازاتي الرسمية بصورة كبيرة.
٣١	يتم الحكم على التدريسي من خلال التفضيل الشخصي وليس من خلال نتائج عمله.
٣٢	اقوم بعملية تقييم اداء المرؤوسين بموضوعية.
٣٣	اعمل على الموازنة بين واجباتي الادارية ومسؤوليتي اتجاه الطلبة.
٣٤	لا انال دورات تدريبية وتطويرية لأداء واجباتي بدقة
٣٥	قوم بتقديم المشورة والنصائح للطلبة في حالة مواجهتهم اي مشكلة ومحاولة ايجاد الحلول اللازمة لها.
٣٦	اشعر بالتعب لكثرة وتنوع الاعمال الادارية التي اقوم بها.
٣٧	اعمل بأقصى درجة ممكنة لمقابلة المواعيد المحددة خلال العمل
٣٨	أكلف للقيام بعدة واجبات ومسؤوليات غير مرتبطة ببعضها البعض.
٣٩	اشعر في كثير من الاحيان بان الاعمال الموكلة الي صعبة ومعقدة.
٤٠	اتوتر بسرعة حينما اتعرض لموقف مفاجئ اثناء العمل.
٤١	عدم ملائمة الهيكل التنظيمي الحالي لفرص النمو والتقدم.
٤٢	الادارة العليا لا تقوض صلاحيات واسعة لإنجاز الأعمال المكلف بها.
٤٣	احاول تجنب التحديات الصعبة والأعمال المبهمة التي تواجهني اثناء عملي.

٤٤	الإمكانات المادية والبشرية المطلوبة لإنجاز العمل غير متوفرة.
٤٥	نقص الإمكانات الحديثة يعرقل سير عملي.
٤٦	ضعف التوازن بين بيئة العمل، والتطلعات الخاصة بي.
٤٧	أشعر ان اعباء العمل تزداد تعقيدا مع مرور الوقت.
٤٨	أوظب على العمل بشكل مستمر ويومي من أجل التفوق في العمل.
٤٩	المهام التي يكلفني بها رؤسائي تزداد تعقيدا مع مرور الوق

ملحق (٢) مقياس تقويم أداء التدريسين

المحور الأول: قابلية التكيف والتصرف

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تفهم بسرعة اقتراحات الآخرين					
تقبل المسؤولية للإسهام في موقف ما					
تتحدى المواقف الصعبة					
تتعاطف مع مصاعب الآخرين					
تعرف قواعد السلوك بدرجة تجنبك الإحراج					
تعرف متى تكون جادا ومتى تكون مرحا					

المحور الثاني: المقاربة بالكفاءات

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تصوغ مؤشر الكفاءة الذي يراعي اللياقة البدنية للتلاميذ					
تصوغ مؤشر الكفاءة الذي يتناسب مع المهارة الحركية					
تتوزع الأهداف مع المادة التدريسية بشكل مناسب					
المؤشرات التي تضعها تراعي فيها المرحلة العمرية					
تتمى عند الطلبة القدرة على القيادة					
النشاط المختار يغرس في نفوس الطلبة المبادئ الوطنية					

المحور الثالث: التخطيط

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
يضع المدرس مشروع سنوي وفصلي يتماشى والبرنامج الجديد					
الوحدة التعليمية التي تضعها تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة					
الوحدة التعليمية تتماشى والبرنامج الجديد					
تراعي عند تسطير البرنامج الوسائل والمنشآت المتوفرة					
تراعي عند وضع البرنامج الفروق الفردية					
تراعي العناصر الأساسية في البرنامج بدءا بمؤشر الكفاءة وانتهاء بالتقويم					

المحور الرابع: الممارسات التعليمية

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تختار المهارات الحركية التي تلبي حاجات الطلبة					
تعرض النموذج العملي الصحيح للمهارة					
تجزئ المهارات الحركية المركبة إلى مهارات مبسطة تلائم الكفاءة المعرفية للطلاب					
تستثير تفكير الطلبة عند عرض المادة التعليمية					
تتيح الوقت الكافي لحل المشكلة من طرف التلميذ					
تطلب من الطلبة عدد من الواجبات الحركية					

المحور الخامس: النمو المهني

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تحاول الرفع من قدراتك المعرفية إزاء البرنامج الجديد					
تتبادل المعلومات مع الزملاء فيما يخص البرنامج الجديد					
تزور المرافق الرياضية داخل المؤسسة					
تواكب ما يستجد من معلومات عملية حديثة في مجال طرق التدريس					
تشارك بشكل فعال في الندوات والملتقيات					
تحضر الدورات التكوينية التي تنظمها المديرية					

المحور السادس: الأساليب والوسائل

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تستخدم أساليب التدريس المتنوعة تتناسب والكفاءة المعرفية للتلاميذ					
تستخدم الوسائل التربوية التي تساعد في أداء المهارة الحركية					
تستخدم الأسلوب التبادلي بين الطلبة					
تستخدم البطاقات المرجعية لتطبيق المهارة عند تطبيق الحصة					
تستخدم عملية الاستكشاف الموجهة للوصول إلى بدائل					
تستخدم طريقة الورشات عند القيام بالحصة					

المحور السابع: التقويم

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تقوم أداء الطلبة بعد نهاية الحصة					
تستخدم الاختبارات الأدائية لتقويم أداء الطلبة					
تبني اختبارات نظرية لتقييم تحصيل الطلبة في المجال المعرف					
تستعمل دفتر التقويم المستمر في كل حصة					
تستخدم التقويم التكويني للحكم على أداء الطالب					
تراعي الفروق الفردية عند التقوي					

المحور الثامن: المعاملة مع الطلبة

العبارات	تمارس بدرجة كبيرة جدا	تمارس بدرجة كبيرة	تمارس بدرجة متوسطة	تمارس بدرجة قليلة	تمارس بدرجة قليلة جدا
تقيم علاقة إنسانية مع الطلبة					
تخلق جوا من الحرية للتلاميذ أثناء الحصة					
تراعي مشاعر وأحاسيس الطلبة					
تخلق جوا من الأمان داخل الملعب					
تعامل الطلبة بعدالة ومساواة					
تعامل مع المشكلات داخل الميدان بمنطقية					