

## الضغوط المهنية لدى مديري وأعضاء منتديات الشباب في محافظة نينوى

أ.م.د. عدي غانم الكواز م.م. ثابت إحسان السيد علاء عبد الإله  
حمودات  
كلية التربية الرياضية-جامعة الموصل

تاريخ تسليم البحث : ٢٠٠٩/١١/١٢ ، تاريخ قبول النشر : ٢٠١٠/٢/١٨

### ملخص البحث :

هدف البحث إلى

- ١- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في منتديات شباب محافظة نينوى.
  - ٢- التعرف على مستوى الضغوط المهنية في كل منتدى على حدا.
  - ٣- التعرف على مستوى الضغوط المهنية على وفق نوع العمل.
- تم استخدام المنهج الوصفي، وتكونت عينة البحث من (٧٤) فردا موزعين على أربعة مراكز في محافظة نينوى هي (الموصل-القوش-تلعفر-الحدباء).
- لتحقيق أهداف البحث تم بناء مقياس للضغوط المهنية والتحقق من صدقه وثباته، وفي معالجة البيانات إحصائيا تم استخدام النسبة المئوية ومعامل ارتباط بيرسون والاختبار التائي واستنتج الباحثون ما يأتي:
- ١-إن مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين في منتديات الشباب بشكل عام معتدلة.
  - ٢-مستويات الضغوط المهنية في منتديات شباب ( القوش ، تلعفر ، الموصل ) معتدلة وفي منتدى شباب الحدباء منخفضة.
  - ٣-ارتفاع مستوى الضغوط المهنية في منتدى شباب تلعفر بسبب الهيكل التنظيمي.
  - ٤-لا تتأثر الضغوط المهنية في منتديات الشباب بنوع العمل، فالمديرون والعاملون بالمجالات الأخرى لديهم ضغطا مهنيا معتدلا بشكل عام.
  - ٥-ارتفاع الضغوط المهنية لدى المدراء بسبب عدم وجود بالتطور الوظيفي.
  - ٦-يعاني العاملون في المجال الرياضي ضغوطا مهنية مرتفعة بسبب زيادة المسؤولية.



## Job stress for youth forum managers and members in Nineveh Governorate

Assist prof .Dr. Oday.G.AL-Kwaz      Assist lect. Thabet E. Hamodat      Ala Abed Al-elah  
*College of Sport Education - University of Mosul*

### Abstract:

The research aims at:

1. Recognizing job stress level for youth forum members in Ninavah.
2. Recognizing job stress level in each forum, separakly
3. Recognizing job stress level according to job genre.

The descriptive approach was used, the sample included (74) individuals who belong to (4) youth forum in (Mosul, Alkosh, Talafar, and Al-Hdbaa). Collecting the data was done adopting job stress Scale constructed by the researchers, The validity and reliability of this scale was verified.

The data have been statistically handled using percentage, mean, Pearson correlation coefficient, and (T test)

The research concludes with the following:

1. Job stress level for youth forum members are generally moderate.
2. Job stress levels in youth forum (Mosul, Alkosh, Talafar) are moderate, and in forum (Al-Hdbaa) are low.
3. Job stress levels increased in (Talafar) youth forum because of its organization structure.
4. Job stress are not affected by job genre.
5. Job stress is increased for managers because of no attent with functional development.
6. Workers in sport fields are suffering from job stress because of over responsibility

## ١-التعريف بالبحث

## ١-١ المقدمة وأهمية البحث:

نظرا لأهمية ضغوط العمل فقد أصبح هذا الموضوع احد المجالات الأساسية لاهتمام العديد من رجال الفكر الإداري والتنظيمي، ولكن يلاحظ أن الكتابات في هذا المجال ما زالت في معظمها على مستوى التحليل النظري، ولم تتل الدراسات التطبيقية إلا نصيبا محدودا من الاهتمام (العميان، ٢٠٠٨، ١٥٩).

وهناك العديد من العوامل والظروف والمؤثرات التي يمكن أن تكون مصدر ضغط للفرد ، منها ما هو ناشئ عن العمل الذي يمارسه الفرد أو عن جماعة العمل التي ينتسب إليها الفرد ، ومن العوامل ما يتعلق بالمنظمة (هيكلها التنظيمي والعمليات والسياسات وغيرها )، كما أن حياة الفرد الخاصة قد تسبب بالضغوط للفرد ، ومن المؤلفون أن يتعرض الفرد لعاملين أو مؤثرين فأكثر في نفس الوقت الأمر الذي يتسبب في تصعيد الضغط الذي يتعرض له (حريم، ٢٠٠٣، ٣٨٢).

كما أن وجود الفرد في المنظمات يقتضي منه أن يعيش في وسط يفرض عليه بيئة جديدة تملي عليه شروطها واحد هذه الشروط مدى التفاعل الذي يحصل بين الفرد ومكونات البيئة من تقانة وظروف صحية وزمالة في العمل وبنية التنظيم نفسه، كذلك فإن مواجهة الفرد لهذا الوسط تفرض عليه نوعا من القلق والتأقلم مع جو العمل كل هذا يخلق لديه مشاعر عديدة مليئة بالصراع النفسي والتردد والشك وهذا بدوره يحدث له ضغطا شديدا بالعمل.(حمزة، ٢٠٠٨، ١).

ولما كان المنتدى يعيش في بيئة يكتنفها التغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وعدم الاستقرار والتي حتما تنعكس على القائمين على إدارتها باعتبارهم جزءاً من البيئة و الذين تقع على عاتقهم مسؤولية جذب الشباب واحتضانهم وإدخالهم في دورات متنوعة لبناء جيل مسلح تربويا وعلميا واجتماعيا وبدنيا عن طريق صقل مواهبهم من خلال مدربين ومحاضرين أكفاء من ذوي الاختصاص، كل هذه المتغيرات يمكن أن تدفع بالعاملين في مننديات الشباب للوقوع تحت وطأة الضغوط المهنية، لذا من واجبهم إيجاد نقطة التوازن بين مستوى الأداء و مستوى الضغط للحفاظ على مستوى معتدل لان الضغط المرتفع جدا والمنخفض جدا كلاهما يحملان آثار سلبية على الأفراد والمنتدى وهذا ما أشار إليه الكتاب والباحثون في هذا المجال.

عليه تتجلى أهمية البحث الحالي في محاولة التعرف على مستوى الضغوط المهنية في مننديات الشباب والذي يمكن أن يفرز عن نتائج تمد القائمين على الحركة الرياضية بمعلومات مهمة تساعدهم في التعرف على مكمن الضغوط وأسبابها ومستواها، ليتمكنوا من معالجتها والسيطرة عليها ، فضلا عن الأهمية الأكاديمية كونه يوفر إطارا مرجعيا يفيد الباحثين المهتمين بهذا الموضوع.

## ٢-١ مشكلة البحث:

من خلال الزيارات الميدانية لبعض منظمات الشباب في محافظة نينوى ولقاء عدد من العاملين بالجانب الرياضي فيها لوحظ أن هناك ضغطا مهنيا عليهم ظهر في حالات التشكي من عدة أمور متباينة تتعلق بالعمل فمنهم من يعاني من زيادة المسؤولية ومنهم من يشكي من الظروف البيئية ومنهم من يشكي من ممارسة أعمال خارج اختصاصه وغيرها ، الأمر الذي دفع الباحثين إلى محاولة التعرف على أسباب ومكمن الضغوط المهنية ومستواها، وهل ان القائمين على الجانب الرياضي هم فقط الذين يعانون من الضغط ؟ إذ أن الضغوطات المرتفعة تؤثر سلبا على الإنتاجية وزيادة الغيابات ودوران العمل (العطية، ٢٠٠٣، ٣٧٨).

الأمر الذي يعزز مشكلة البحث عدم وجود دراسات عن أسباب الضغوط في منظمات الشباب -على حد علم الباحثين- كما أن المقاييس والدراسات التي تطرقت إلى الضغوط المهنية اكتفت بعدد يسير من مسببات الضغوط وتغافلت عن العوامل التي يعتقد الباحثون بأهميتها.

### ٣-١ أهداف البحث:

- ١- بناء مقياس الضغوط المهنية للعاملين في منظمات شباب محافظة نينوى.
- ٢- التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى العاملين في منظمات شباب محافظة نينوى.
- ٣- التعرف على مستوى الضغوط المهنية في كل منتدى على حدا.
- ٤- التعرف على مستوى الضغوط المهنية على وفق نوع العمل.

### ٤-١ فروض البحث:

- ١-يعاني أعضاء منظمات شباب نينوى من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية.
- ٢-تتباين منظمات الشباب في مستوى أبعاد الضغوط المهنية الواقعة على كاهل أعضائها.
- ٣- تتباين مستويات الضغوط المهنية على وفق نوع العمل الوظيفي

### ٥-١ مجالات البحث:

- ١.المجال البشري: أعضاء منظمات الشباب في محافظة نينوى.
- ٢.المجال المكاني : منظمات الشباب في محافظة نينوى.
- ٣.المجال الزمني: ١٧ / ٦ / ٢٠٠٩ والى ١٠ / ١١ / ٢٠٠٩

## ٦-١ تحديد المصطلحات:

## الضغوط المهنية : Job Stress

من أهم المشاكل التي يواجهها المهتمون بموضوع الضغوط بصفة عامة وضغوط العمل بصفة خاصة هي محاولة التوصل إلى تعريف متفق عليه لمعنى الضغوط (العميان، ٢٠٠٤، ١٥٩) وذلك لارتباطه بالعديد من العلوم الأخرى.

ويعرفها (سيزرلازي، ١٩٩١، ١٨٠) بأنها: تجربة ذاتية تحدث اختلالاً نفسياً أو عضوياً لدى الفرد وتنتج عن عوامل في البيئة الخارجية أو المنظمة أو الفرد نفسه.

وتعرفها (الشطي، ٢٠٠٨، ٣) بأنها : الانعكاس السلبي والضار على صحة الإنسان النفسية والعضوية نتيجة للمتطلبات المتزايدة في بيئة العمل والتي تفوق قدرة الشخص على العطاء.

ويعرفها الباحثون إجماعاً بأنها: تجربة ذاتية ناتجة عن موقف في العمل يفوق قدرات عضو منتدى الشباب يشعر تجاهه بالقلق والتوتر وقد يكون من البيئة الداخلية أو الخارجية أو كليهما والذي يمكن قياسه بالمقياس المستخدم بالبحث الحالي.

## ٢-الإطار النظري والدراسات المشابهة

## ١-٢ الإطار النظري

## ١-١-٢ مفهوم ضغوط العمل : Job Stress Concept

كلمة الضغط من الكلمات المعروفة في اللغة العربية وذكر (مجد الدين الفيروزي)، (ضغطة) عصره وغمره إلى شيء ومنا ضغطة القبر والضغطة بالضم الضيق والإكراه والشدة (ياركندي، ٥، ٢٠٠٨).

ويرجع احد الكتاب كلمة الضغوط stress إلى الكلمة اللاتينية stringer والتي تعني يسحب بشدة، وقد استخدمت كلمة ضغوط في القرن الثامن عشر لتعني إكراه وقسر وجهد قوي وتوتر لدى الفرد أو لأعضاء الجسم أو لقواه العقلية (Smith,1991,128).

وقد حدد كل من (براون وموننج) أربعة خصائص للضغوط المهنية هي :

١. إن ضغوط العمل عملية إدراكية.

٢. إن الضغط المدرك يربط بين وجهة نظر الفرد وما يملكه من قدرات وبين متطلبات الموقف.

٣. إن الضغط محصلة لمدى أهمية الموقف وفقاً للدراكات الذاتية للفرد.

٤. إن الضغط هو عملية تكيف قدرات الفرد مع موقف معين (اللوزي، ٢٠٠٣، ١٠٧).

## ٢-١-٢ مصادر الضغوط

تشير العديد من الدراسات إلى وجود مصادر متنوعة للضغوط وقد تناولت تلك الدراسات بيئة العمل الخارجية والداخلية والفرد نفسه باعتبارها المسببات الرئيسية للضغوط.

## ٢-١-٢-١ مصادر البيئة الداخلية للمنظمة

### ١. عدم وضوح الدور

ويعني أن الفرد الذي يواجه عدة صعوبات أثناء أداء عمله مثل الافتقار إلى المعلومات عن الصلاحيات والواجبات والمسؤوليات وعدم وضوحها واختلاطها عند الممارسة بصلاحيات وواجبات أخرى، فمثلاً يقوم الفرد بعدة أعمال تنفيذية بينما يقتصر دوره على الإشراف العام فقط مما يخلق لديه حالة من الشعور بالضغط النفسي، ويحدث غموض الدور عندما تحدث تغييرات تكنولوجية أو تغيير أحد الأفراد عمله أو عند وجود نقص في المعلومات الواردة من الإدارة العليا، أو عندما يخفي بعض المرؤوسين معلومات عن الرئيس كوسيلة للسيطرة على الأحداث (ماهر، ٢٠٠٥، ٣٢).

### ٢. صراع الدور

ويعني تداخل أو تشابك و تعارض واجبات الوظيفة التي يشغلها الفرد مع مسؤولياته الأسرية والعائلية أو مع اهتماماته وهواياته الشخصية، أو عندما يحس أن بعض مهامه الوظيفية غير محببة إلى نفسه لكونها تتعارض مع اتجاهاته وطموحاته وميوله، كذلك عند تلقي الفرد توجيهات وأوامر من عدة مصادر من قيادات ورؤساء ينتج عنها مهام متداخلة ومتعارضة (عبد الكريم، ٢٠٠٩، ١٢).

### ٣. زيادة المسؤولية

ويلعب نظام الإدارة دوراً هاماً في هذا المجال فعدم وجود بطاقات وصف للعمل يعظم من عبء الفرد بصعوبة العمل وقد ترجع صعوبة العمل أحياناً إلى أن كمية العمل أكبر من نطاق الوقت الخاص بالأداء أو أكبر من القدرات المتاحة. (ماهر، ٢٠٠٥، ٣٣).

### ٤. العلاقات الشخصية

يتطلب أداء العمل إقامة العديد من العلاقات الشخصية، إلا أن أطراف هذه العلاقات قد يسببوا استغلالها مما يؤدي إلى تميز هذه العلاقات بالعدوانية (مريزق، ٢٠٠٩، ٥). ومن أهم الضغوط التي يتعرض لها الفرد من قبل جماعة العمل هي الافتقار إلى تماسك الجماعة، وافتقار الفرد إلى دعم الجماعة ومؤازرتها والتنازع والصراع بين أفراد الجماعة،

ويمكن للمدير أن يتسبب في كثير من ضغوط العمل للأفراد الذين يشرف عليهم من خلال القيام بأنماط سلوكية متناقضة، عدم توفير الدعم والمؤازرة للفرد، عدم إظهار اهتمام بالفرد وممارسة إشراف وتوجيه غير مناسب والسعي لإيجاد بيئة عالية الإنتاجية والتركيز على السلبيات وفي نفس الوقت إغفال الإيجابيات (حريم، ٢٠٠٣، ٣٨٤).

## ٥. التطور الوظيفي

قد يشكل عدم إحداث تطوير في الوظيفة بكل أبعادها مصدر قلق للأفراد العاملين ويصاحب هذا القلق والشعور بعدم وجود ما يعرف بالأمن الوظيفي المستقبلي حيث يبقى الأفراد في حالة توتر وقلق دائم ينعكس على أنماطهم السلوكية بصورة سلبية.

## ٦. كفاءة وفاعلية الهيكل التنظيمي

ينعكس هذا البعد على نفسية الأفراد العاملين نتيجة لبعض الممارسات الإدارية الخاطئة المتمثلة بقلة إعطاء الفرد الفرصة الجيدة للمشاركة في صنع القرار وعدم شعور الفرد بالانتماء إلى المنظمة الإدارية وضعف الاستشارات والاتصالات داخل المنظمة وبين أجزائها، وينعكس كل ذلك بتأثير سلبي على رضا الأفراد عن المناخ التنظيمي ويؤدي إلى ارتفاع مستوى الضغوط المهنية.

## ٢-٢-١-٢ مصادر البيئة الخارجية

- إن للبيئة أثراً على درجة الضغوط المهنية ومستواها داخل المنظمة وتشمل على:
١. عدم الاستقرار الاقتصادي فعند حدوث ركود اقتصادي أو تقلبات اقتصادية يصبح الأفراد العاملون أكثر قلقاً وتوتراً حول أمنهم الوظيفي.
  ٢. الغموض والتقلبات وعدم الاستقرار في السياسات والإجراءات والمواقف والأنظمة وينتج عنها عدم الاستقرار في الجوانب السياسية والاقتصادية كما هو الحال في دول العالم الثالث.
  ٣. التكنولوجيا والاختراعات الجديدة التي تشكل مصدر تهديد للفرد
- (اللوزي، ٢٠٠٣، ١١٢-١١٤).

## ٢-١-٢-٣ مصادر الأفراد الذاتية

١. الأحداث الشخصية : يتعرض الفرد من آن لأخر لأحداث في حياته تمثل مقدار من الضغط النفسي مثل فقدان الزوج أو الزوجة أو أحداث الطلاق أو الإصابة بمرض خطير، الإجازات والأعياد إن هذه الأحداث وما تسببه من توتر ينتقل أثرها إلى العمل فتسبب الشعور بضغوط العمل.

٢. تأثير شخصية الفرد: لقد صنفت الدراسات والأبحاث في هذا المجال أنماط الشخصية إلى نمطين :

أ- الشخصية الحيوية والملتزمة والدؤوبة والجادة في طباعها والتي تتميز بالرغبة في العمل والسباق مع الزمن والعدائية والمنافسة والتي تشعر باستمرار بضغط الوقت وتتميز بعدم الصبر ودائمة التحرك وتقيس النجاح بالكم وهذا النوع أكثر عرضة للتعرض لضغوط العمل.

ب- الشخصية المتميزة بالصبر والهدوء والثبات وتوازن المزاج وهي أقل عرضة للضغوط. (Gibson,1989,275).

## ٣-٢ نتائج وآثار الضغوط المهنية

يتفق الكتاب والباحثون على أن تعرض الفرد للضغوط يمكن أن يتسبب في نشوء آثار سلبية ضارة للفرد والمنظمة على السواء ويصنف الكاتب (Cox) الآثار المترتبة على الضغوط في خمسة مجموعات:

### ١. سلوكية: Behavioral

مثل الميل للحوادث والإدمان على الخمر واستخدام المخدرات والمسكنات والانفجار العاطفي والإفراط في الأكل والتدخين والسلوك العدواني والضحك بعصبية.

### ٢. موضوعية: Subjective

ومنها القلق والعدوانية واللامبالاة والملل والاكتئاب والإرهاق والإحباط وفقدان المزاج والأعصاب وعدم تقدير الذات والوحدة.

### ٣. معرفية: Cognitive

عدم القدرة على اتخاذ القرارات السليمة وضعف التركيز وانتباه قصير المدى وحساسية زائدة تجاه النقد.

### ٤. فسيولوجية: Physiological

تزايد نسبة كوكوز الدم، وزيادة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وجفاف الفم والعرق وارتفاع وانخفاض في حرارة الجسم.

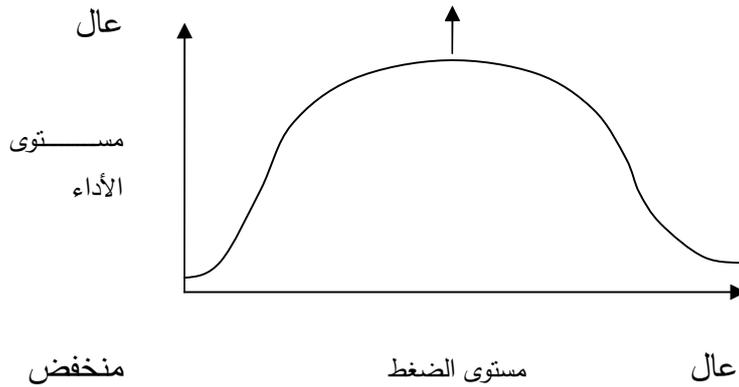
## ٥. تنظيمية: Organizational:

الغياب والدوران الوظيفي وانخفاض الإنتاجية والعزلة عن الزملاء وعدم الرضا الوظيفي وانخفاض انتماء الموظف وولائه (حريم، ٢٠٠٣، ٢٨٧).

## ٢-٤ الضغوط المهنية ومستوى الفرد

إن الضغط المهني كما ذكر الكتاب والباحثون يكون ذا مردود سلبي في كل مراحله، حيث لوحظ أن أداء الأفراد يكون منخفضا عندما يكون مستوى ضغط الأفراد منخفضا ثم يرتفع الأداء ويصل إلى مستوى جيد حين يكون مستوى التوتر في حالة اعتدال ثم يبدأ الأداء بالانخفاض والتدهور كلما ارتفع مستوى الضغط كما في الشكل الآتي: (اللوزي، ٢٠٠٣، ١٠٧)

الحالة الاعتيادية



الشكل (١)

يوضح العلاقة بين الأداء والضغوط المهنية

ويشبه احد الكتاب علاقة الضغوط بالأداء مثل أوتار العود فالضغط الزائد أو القليل على الأوتار لن يؤدي إلى موسيقى عذبة، وبالمثل فإن الضغط الزائد جدا أو المنخفض جدا على الموظف يميل إلى خفض إنتاجه (Davis&Newstrom, 1989, 489).

أما الأعراض الايجابية التي يحثها الضغط المعتدل فتتمثل بالاتي:

١. تنمية المعرفة لدى الفرد، وإثارة الدوافع نحو القيام بالعمل.

٢. تدعيم العلاقات الاجتماعية بين العاملين حيث تتطلب الضغوط وجود اتصال مع الزملاء من أجل المساعدة في مواجهة تلك الضغوط.

٣. رفع الروح المعنوية والثقة بين العاملين ورفع مستوى الشعور بالرضا.
٤. زيادة مهارة الفرد ورفع كفاءته في العمل الذي يقوم به.
٥. مواجهة المشكلات التي تظهر أثناء المعاناة من الضغوط والعمل على معالجتها.
٦. اكتشاف القدرات والكفاءات المتميزة بين العاملين من خلال مواجهة ضغوط العمل.
٧. تنمية الاتصال بين العاملين بالمنظمة سواء أكان الرسمية أو غير الرسمية. (فيلة وعبد المجيد، ٢٠٠٥، ٣١١)

## ٢-٥ الطرق التنظيمية لعلاج ضغوط العمل

تستطيع المنظمة تخفيض ضغوط العمل الناشئة عن العمل وجماعات العمل والمنظمة من خلال الطرق والوسائل المناسبة الكفيلة للتغلب على مسببات تلك الضغوط من خلال الآتي:

١. **التطبيق الجيد لمبادئ الإدارة والتنظيم:** ويمكن القول إن التزام الإدارة العليا بممارسة مبادئ الإدارة والتنظيم بشكل جيد يمكن أن يشجع حالة من الانضباط الإداري والتنظيمي بين المستويات الدنيا.

٢. **تحليل ادوار الأفراد وتوضيحها:** بحيث يعرف كل فرد بوضوح مسؤولياته ومهامه وسلطاته وما هو مطلوب منه وما يتوقعه الآخرون منه وما يتوقعه هو من غيره ربما يساعد على تجنب النزاع والتضارب في الأدوار.

٣. **إعادة النظر في تصميم الأعمال:** بما يساعد على إثراء الأعمال من خلال تحسين جوانب العمل الذاتية مثل توفير مزيدٍ من المسؤولية والاستقلالية وفرص التقدم (مريزق، ٢٠٠٩، ١٣).

٤. **إيجاد مناخ تعاوني مؤازر للأفراد:** من خلال إعادة تصميم الهيكل التنظيمي والعمليات بما يتيح للأفراد قدراً أكبر من الانفتاح والاتصالات واللامركزية وتفويض السلطة واللامركزية والمرونة.

٥. **المؤازرة الاجتماعية:** من خلال توفير علاقات اجتماعية ايجابية بين الأفراد بحيث يشعر الفرد بان زملاءه ورئيسه يؤازرونه ويقدمون له العون والمساعدة ويشعر بأنه مقبول منهم وإنهم يساعدونه في حل مشكلاته ويشركونه في أنشطتهم مما يبديد شعور الفرد بالعزلة والاعتراب.

٦. **تخطيط وتطوير المسارات الوظيفية للأفراد:** بحيث يكون الفرد على علم ودراية بتدرجه ومساره الوظيفي وفي أية اتجاه هو سائر (حريم، ٢٠٠٣، ٢٩٠).

٧. برامج مساعدة العاملين: وتشمل برامج تعليمية وتدريبية وإرشادية لمساعدة الأفراد وإقناعهم بوجود معالجة لضغوط العمل التي يتعرضون لها ومنها توفير خدمات طبية للعلاج والتشخيص للكشف مسبقاً عن وجود مشكلات واتخاذ الإجراءات الوقائية.  
(Kreitner&Kinicki,1995,612).

## ٦-٢ استراتيجيات إدارة الضغوط

### ١. إستراتيجية تقوم على رد الفعل: Reactive Strategy

وتهدف إلى تطوير آليات دفاعية للتعايش مع الضغوطات، وتتعامل مع الضغوط حال حصولها ولا تحتاج إلى تحضير مسبق وتعد آثارها ذات مدى قصير.

### ٢. إستراتيجية تقوم على تقوية فاعلية الذات Proactive Strategy

وتهدف إلى تحصين الفرد نفسياً والدعم الذاتي لحفظ توازن الفرد ليكون مستعداً لمواجهة الضغوط في العمل ويستغرق إتباع هذه الإستراتيجية وقتاً متوسطاً وآثارها طويلة الأمد.

### ٣. إستراتيجية هجومية: Enactive Strategy

وتهدف إلى القضاء على مصادر الضغوط بشكل نهائي وتعتمد المبادرة ولا تنتظر حدوث الضغوطات إلا أن النجاح فيها يستغرق وقتاً طويلاً لكن آثارها دائمية.

(David&Kim,1995,111-112).

## ٧-٣ منتديات الشباب:

يمكن القول ابتداءً بأن منتدى الشباب هو مؤسسة رسمية تربية اجتماعية ترويجية مهمتها استثمار أوقات فراغ الشباب استثماراً واعياً وموجهاً وتنظيم نشاطاتهم وفعاليتهم المتنوعة ودفعهم للمساهمة الإيجابية الفاعلة في التنمية الشاملة.

إن ما تقوم به وزارة الشباب والرياضة من أنشطة وفعاليات متنوعة ومتعددة وما تنفذه من برامج وخطط لتنظيم الشباب وتربيتهم بروح حب الوطن بقصد تعبئة طاقاتهم لبناء بلدهم وتنمية قابلياتهم ومواهبهم وتوسيع مبادراتهم، من هنا يعدّ (منتدى الشباب) المرآة العاكسة للعمل على تحقيق أهداف وزارة الشباب والرياضة، فضلاً عن أهداف بقية الوحدات التنظيمية التنفيذية ذات العلاقة المباشرة بأنشطة وفعاليات الشباب وهي رئة التنفس النظيفة للشباب المنتشر في عموم محافظات القطر.

يتولى إدارة المنتدى مدير وعدد من الاختصاصيين والمشرفين والمحاضرين على الأنشطة بالمنتدى وعدد من الإداريين للقيام بالأعمال الموكلة إليهم بموجب ملاك المنتدى، ويعني ذلك أن تكون الاتجاهات مبنية على أسس علمية وعملية بتعميق الشعور بأهمية هذه المنتديات بوصفها إحدى المؤسسات الرسمية المسؤولة مباشرة عن إعداد الإنسان العراقي، وهنا يجب تعميق الشعور لدى المستفيدين (ذكور وإناث) بمزاولة الأنشطة والفعاليات، إذ يجب أن يقوم

المنندى بتحقيق أهداف واختصاصات ومهام المننديات باستقطاب أكبر عدد من العناصر عن طريق تحفيزهم وإثارة حماسهم عبر اللقاءات والندوات اليومية وتعريفهم بالأنشطة التي تقام في المنندى.

## ٢-٨ أهداف مننديات الشباب

١. وضع الخطط في ضوء البرامج والنشاطات المدرسية بما يلبي الأنشطة الشبابية.
٢. تقديم الخدمات للشباب من خلال تنمية مواهبهم وقابلياتهم.
٣. تربية وتطوير العناصر الشبابية ذات المواصفات القيادية وإتاحة الفرص الكافية لهم.
٤. إجراء البحث والتقصي عن المشاكل ومعالجتها بشكل علمي وتربوي.
٥. المساهمة في الخدمات العامة والمقدمة للمنطقة المحيطة بمنندى الشباب من خلال مزاوله العمل الشبابي وتنظيم المعسكرات الدائمة والوقتية وبالتعاون مع الجهات ذات العلاقة.
٦. تعميق الوعي الثقافي لدى الشباب من خلال إقامة الندوات والمناظرات الثقافية ومناقشة قضايا الشباب العامة بأسلوب صريح وموضوعي وممارسة النقد الذاتي.
٧. إعداد المطبوعات الثقافية الدورية الخاصة بشؤون الشباب الثقافية والاجتماعية واستغلال أوقات فراغهم وتنظيم السفرات داخل المحافظات وخارجها.
٨. تنمية وتطوير قابليات الشباب العلمية والمهنية وصقل مواهبهم وتشجيعهم على التخصص العلمي والمهني وعلى الإبداع والابتكار والمساهمة في عملية التنمية.

(احمد، ٤٥، ٢٠٠٩)

## ٢-٢ الدراسات المشابهة

٢-٢-١ دراسة ياركندي (٢٠٠٨)

### "ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط

لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة"

تهدف الدراسة التعرف إلى :

١. مستوى ضغوط العمل لدى مديرات المدارس .
٢. مستوى القيادة التربوية لدى مديرات المدارس .
٣. وجهة الضبط لدى مديرات المدارس .
٤. علاقة ضغوط العمل بالقيادة التربوية ووجهة الضبط .

تكونت العينة من مجموعة من مديرات المراحل التعليمية الثلاث وكان عدد المدارس وقت تطبيق الاختبارات (٢٠٠) مدرسة ابتدائية، (١٠٢) مدرسة متوسطة، (٧٠) مدرسة ثانوية

- بمحافظة جدة ،فبلغ عدد المدريرات اللاتي وزعت عليهن (٩٦) مديرة وفي المعالجات الإحصائية تم استخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية واستنتجت الباحثة ما يأتي:
- تعاني ٣٦.٥% من أفراد العينة من ضغوط العمل .
  - تعاني ٧٩% من أفراد العينة من عدم قدرتهن على استخدام جوانب القيادة التربوية .
  - تتميز ٤٥% من أفراد العينة بوجهة الضغوط الخارجية .
  - لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ضغوط العمل والقيادة التربوية .
  - توجد علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين ضغوط العمل ووجهة الضبط .
- (ياركندي،٢٠٠٧، ١).

## ٢-٢-٢ دراسة مريزق (٢٠٠٩)

### "علاقة أبعاد المناخ التنظيمي بضغوط العمل في المؤسسات الجامعية بالجزائر"

تهدف الدراسة الحالية إلى الآتي:

- التعرف على العلاقة بين المتغيرات الديموغرافية ( الجنس، السن، الحالة المدنية، مدة الخدمة، الرتبة، الراتب) و ضغوط العمل عند هيئة التدريس.
  - التعرف على العلاقة بين المتغيرات الوظيفية ( العلاقات الاجتماعية والشخصية، الأمان الوظيفي، عبء العمل، غموض الدور، طبيعة العمل، صراع الدور) و ضغوط العمل عند هيئة التدريس.
  - اكتشاف أي المتغيرات أكثر تأثرا على ضغوط العمل، هل هي المتغيرات الوظيفية أم الديموغرافية؟
- واشتملت عينة البحث أساتذة المدرسة العليا للتجارة الذي يبلغ عددهم ٧٩ أستاذ، من الجنسين. وتم الاختيار أفراد العينة بطريقة عشوائية، وفي المعالجات الإحصائية تم استخدام الوسط الحسابي والنسبة المئوية توصلت الدراسة الحالية إلى أن المصادر المكونة لضغوط العمل على مستوى المدرسة العليا للتجارة تتمثل في:
- \* الأمان الوظيفي خاصة من جانب الترقية والمرتبب أساسا بالشهادة التي يحملها الأستاذ،
  - \* عبء وطبيعة العمل" الذي ينتج عنه الإنهاك اليومي،
  - \* حجم البرنامج المقرر مقارنة بالحجم الساعي وقلة قاعات التدريس التي تعيق الأستاذ على أن يقدم حصص إضافية أو تعويض حصص الغياب،
  - \* ارتباط بعض الأساتذة بالتزامات في مؤسسات أخرى يضاعف من الضغوط.
  - \* للعلاقات الشخصية الاجتماعية دورا في خلق الضغوط لدى الفرد (مريزق،٢٠٠٩،٢-٣٢).

### ٣- إجراءات البحث

#### ٣-١ منهج البحث

تم استخدام المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته وطبيعة البحث .

#### ٣-٢ مجتمع البحث وعينته

##### ٣-٢-١ مجتمع البحث :

اشتمل مجتمع البحث على أعضاء منتديات الشباب البالغ عددهم (٨٠) فردا موزعين على أربعة منتديات للشباب في محافظة نينوى وهي منتدى شباب ( الموصل، القوش، تلعفر، الحدباء)

##### ٣-٢-٢ عينة البحث :

تم اختيار عينة البحث بطريقة الحصر الشامل إذ اشتملت على جميع أفراد المجتمع البالغ (٨٠) فردا، (٤) منهم استخدموا للتجربة الاستطلاعية الحصول على (٧٤) ، لعدم استرجاع استمارتين من منتدى الحدباء وبذلك بلغت نسبة العينة من المجتمع ( ٩٢,٥%) وهي العينة التي استخدمت لبناء المقياس وتطبيقه في نفس الوقت والجدول الآتي يوضح ذلك

### الجدول (١)

#### مجتمع البحث وعينته

عينة البحث		مجتمع البحث				الشباب المهنة
الأساسية	الاستطلاعية	الحدباء	تلعفر	القوش	الموصل	
٣	١	١	١	١	١	مدير
٣٦	١	٨	١٠	١٢	٧	مشرف رياضي
١٣	١	٤	٢	١	٧	موظف إدارة
٧	---	٢	٢	٢	١	مشرف علمي
٩	١	١	٣	٣	٣	مشرف فني
٤	---	٢	٢	١	١	مشرف اجتماعي
١	---	١	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	مهني
١	---	١	لا يوجد	لا يوجد	لا يوجد	متدرب
٧٤	٤	١٨	٢٠	٢٠	٢٠	المجموع
		٧٨				

## ٣-٣ أداة البحث

نظراً لعدم وجود أداة قياس مناسبة للضغوط المهنية في منتديات الشباب ولتحقيق أهداف البحث تطلب بناء مقياس للضغوط المهنية إذ قام الباحثون ببنائه على وفق الخطوات الآتية:

## ٣-٣-١ تحديد أبعاد المقياس :

من خلال مراجعة أدبيات البحوث والأطر النظرية والإطلاع على المصادر العلمية الخاصة بالموضوع قيد البحث (حريم، ١٩٩٧، ٣٨٢)، (علاوي، ١٩٩٨، ٤٩٤)، (القيوتي، ٢٠٠٠، ٢٧٢)، (العطية، ٢٠٠٣، ٣٧٣)، (اللوذي، ٢٠٠٣، ١١٠)، (العميان، ٢٠٠٤، ١٦٢)، (مريزق، ٢٠٠٩، ٤)، قام الباحثون بتحديد أسباب الضغوط المهنية الرئيسية وهي ثمانية اعتمدت كأبعاد للمقياس وهي (عدم وضوح الدور، صراع الدور، زيادة المسؤولية، العلاقات الشخصية، التطور الوظيفي، كفاءة الهيكل التنظيمي، مشكلات الأفراد الذاتية، العوامل البيئية) إذ تشير الغريب إلى انه "يتم تحليل الكتب والمناهج وذلك حتى يتفق الاختبار ومفرداته مع المادة العلمية" (الغريب، ١٩٨٥، ٦٠١).

## ٣-٣-٢ صياغة الفقرات :

بعد تحديد أبعاد المقياس تطلب إعداد الصيغة الأولية له ، إذ تمت صياغة عدد من الفقرات على وفق الأبعاد المحددة وبما يتلاءم وطبيعة مجتمع البحث ، واسترشاداً بالأسس الواردة في البحوث والدراسات العلمية ذات العلاقة بمجالات البحث السابق ذكرها ، تم صياغة فقرات المقياس بصيغتها الأولية من (٣١) فقرة موزعة على محاور البحث الثمانية السابق تحديدها ، كما تم تحديد البدائل المقترحة وهي خمسة (لتفق تماماً ، اتفق، نوعاً ما ، لا اتفق ، لا اتفق مطلقاً)

## ٣-٣-٣ صدق المحتوى

تحقق هذا الصدق في أداة البحث من خلال توضيح مفهوم كل بعد من أبعاد المقياس، وكذلك تصنيف فقرات كل بعد ، إذ يشير (الحكيم) إلى أن "صدق المحتوى للاختبار يعتمد بصورة أساسية على مدى إمكانية تمثيل الاختبار لمحتويات عناصره ، وكذلك المواقف والجوانب التي يقيسها تمثيلاً صادقاً ومتجانساً وذا معنوية عالية لتحقيق الهدف الذي وضع من أجله الاختبار" (الحكيم ، ٢٠٠٤ ، ٢٣)

## ٣-٣-٤ الصدق الظاهري :

بعد إعداد فقرات المقياس البالغ عددها (٣١) فقرة وصياغتها بصورتها الأولية ، تم عرضها على عدد من السادة المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة في مجال العلوم الرياضية والإدارية\*، لغرض تقويمها والحكم على مدى صلاحيتها و ملائمتها للبعد الذي خصصت له ، وإجراء التعديلات المناسبة من خلال (حذف أو إعادة صياغة أو إضافة عدد من الفقرات) وبما يتلاءم وموضوع ومجتمع البحث ، فضلاً عن ذكر صلاحية بدائل الإجابة المقترحة ، أو إضافة وتحديد السلم البديل للإجابة الذي يروونه مناسباً للقياس ، إذ يعد هذا الإجراء وسيلة مناسبة للتأكد من صدق المقياس (الملحق ١) ، إذ يشير (عويس ) إلى انه " يمكن أن نعد الاختبار صادقاً بعد عرضه على عدد من المختصين والخبراء في المجال الذي يقيسه الاختبار ، فإذا اقر الخبراء أن هذا الاختبار يقيس السلوك الذي وضع لقياسه ، يمكن الباحث الاعتماد على حكم الخبراء"(عويس ، ١٩٩٩ ، ٥٥) ، " ويمكن اعتماد صدق المحكمين نوعاً من الصدق الظاهري " (Ferguson , 1981 , 104) .

وبعد تحليل استجابات وملاحظات السادة الخبراء تم استخراج النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول صلاحية فقرات المقياس و تم قبول الفقرات التي انفق عليها (٧٥%) فأكثر من آراء الخبراء ، وقد تم تعديل (٨) فقرات وحذف فقرة واحدة وإضافة أربع فقرات ليصبح عدد فقرات المقياس (٣٤) فقرة(الملحق ٢)، إذ يشير (بلوم وآخرون) إلى انه " على الباحث أن يحصل على نسبة اتفاق للخبراء في صلاحية الفقرة وإمكانية إجراء التعديلات بنسبة لا تقل عن (٧٥%) فأكثر من تقديرات الخبراء في هذا النوع من الصدق" (بلوم وآخرون، ١٩٨٦، ١٢٦) ، بعدها عرض المقياس بصيغته النهائية على خبير في اللغة العربية الذي قام بإعادة صياغة الفقرات لغويا ليصبح المقياس جاهز للتطبيق على العينة الاستطلاعية .

## \* أسماء السادة المحكمين

- ١- د. ثائر احمد سعدون/أستاذ مساعد/ إدارة أعمال/رئيس قسم نظم المعلومات الإدارية/ كلية الإدارة والاقتصاد .
- ٢- د. محمد مصطفى/أستاذ مساعد/إدارة منظمة وسلوك تنظيمي/ كلية الإدارة والاقتصاد
- ٣- د. ليث سعد الله احمد/أستاذ مساعد/نظم معلومات إدارية/إدارة أعمال/قسم نظم المعلومات/كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٤- د. رياض احمد إسماعيل/أستاذ مساعد/إدارة رياضية/كلية التربية الرياضية .
- ٥- د. وليد خالد همام/أستاذ مساعد/إدارة رياضية/قسم التربية الرياضية/كلية التربية الأساسية .
- ٦- د. عبد الستار العدواني/أستاذ مساعد/نظم معلومات/كلية الإدارة والاقتصاد .
- ٧- د. معن وعد الله المعاضيدي/أستاذ مساعد/إدارة استراتيجية/كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٨- د. نجلة يونس محمد/أستاذ مساعد/إدارة تسويق/ كلية الإدارة والاقتصاد.
- ٩- د. محمد ذاكر سالم/مدرس/إدارة رياضية/مديرية التربية الرياضية .

## ٣-٣-٥ توزيع فقرات المقياس

تم توزيع فقرات المقياس البالغة (٣٤) فقرة بواقع خمسة مجالات بشكل عشوائي منتظم لكي لا يتأثر المجيب بنمط الفقرات الخاص بكل مجال من المجالات والجدول (٢) يبين ذلك .

## الجدول (٢)

## التوزيع العشوائي المنتظم لفقرات المقياس

الأبعاد	تسلسل الفقرات في المقياس
عدم وضوح الدور	١ ٩ ١٧ ٢٥
صراع الدور	٢ ١٠ ١٨ ٢٦
زيادة المسؤولية	٣ ١١ ١٩
العلاقات الشخصية	٤ ١٢ ٢٠ ٢٧
التطور الوظيفي	٥ ١٣ ٢١ ٢٨
كفاءة وفاعلية الهيكل التنظيمي	٦ ١٤ ٢٢ ٢٩ ٣٢
مشكلات الأفراد الذاتية	٧ ١٥ ٢٣ ٣٠
العوامل البيئية	٨ ١٦ ٢٤ ٣١ ٣٣ ٣٤

## ٣-٣-٦ التطبيق الأولي للمقياس :

طبق المقياس بصيغته الأولية على عينة من أعضاء مننديات الشباب قوامها (٤) أفراد من اختصاصات وظيفية مختلفة موزعين على (٤) مننديات، تم استخدام هذا الأجراء للتحقق من وضوح التعليمات والفقرات ومدى ملائمة بدائل الاستجابة وتحديد متوسط الزمن الذي يستغرقه تطبيق المقياس، حيث طلب منهم الإجابة بدقة وموضوعية وإبداء آرائهم وملاحظاتهم إن وجد غموض في الفقرات أو صعوبة في فهمها لغويا أو من ناحية معناها أو صياغتها، وقد تبين أن التعليمات واضحة ومفهومة لدى عينة البحث فضلا عن ملائمة بدائل الاستجابة للمقياس، وبلغ معدل زمن الاستجابة للمقياس (٢٠) دقيقة. والجدول (٢) يوضح ذلك .

## الجدول (٢)

## عينة التجربة الاستطلاعية الأولى على وفق منظمات الشباب والوظائف

مجموع	موظف إدارة	مشرف فني	مشرف رياضي	مدير	منظمات الشباب
١	١				الموصل
١		١			القوش
١				١	تلعفر
١			١		الحدباء
٤	المجموع				

## ٣-٣-٧ تصحيح المقياس :

تم تحديد الوزن المناسب لكل استجابة والذي يتراوح ما بين (١-٥) درجة مرتبة تنازليا على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق تماما، اتفق، نوعا ما، لا اتفق، لا اتفق مطلقا)، وصيغت جميع الفقرات ايجابيا وتحسب الدرجة الكلية للمستجيب وفقا للبدائل المختارة عن كل فقرة والتي تتراوح ما بين (٣٤) درجة كحد أدنى و(١٧٠) كحد أعلى. واعتمدت النسب المؤية الآتية في تفسير مستوى الضغط المهني (٤٩% فاقل مستوى منخفض جدا، ٥٠-٥٩% مستوى منخفض، ٦٠-٦٩% مستوى معتدل، ٧٠-٧٩% مستوى مرتفع، ٨٠- فأكثر مستوى مرتفع جدا).

## ٣-٣-٨ صدق البناء:

ويسمى أيضا بصدق المفهوم (concept validity)، ويطلق عليه أيضا صدق التكوين الفرضي (hypothetical constructor) لأنه يعتمد على مدى قياسه لتكوين فرضي معين أو سمة محددة (أبو حطب وعثمان ، ١٩٧٦ ، ١٠٨)، لا يمكن ملاحظتها وإنما يستدل عليها من السلوكيات المرتبطة بها. (ملحم ، ٢٠٠٠ ، ٢٧٦)

تم الكشف عن صدق البناء باستخدام طريقتين: الأولى - بإيجاد صدق المفردة عن طريق حساب قوة التمييز للفقرات discrimination power for items إذ يتم إيجاد خاصية التمييز لكل فقرة باستخدام أسلوب المجموعتين المتضادتين Extreme Groups، حيث أن قدرة الفقرة على التمييز بين الأفراد ذوي الضغوط المهنية العالية وذوي الضغوط المنخفضة من المؤشرات الدالة على صدق المقياس، إذ يؤكد (دوران ١٩٨٥) على انه "من مواصفات المقياس الجيد إجراء التحليل الإحصائي لفقراته لتمييز الأفراد الذين يحصلون على درجات عالية من الذين يحصلون على درجات منخفضة في المقياس نفسه" (دوران ، ١٩٨٥ ، ١٢٥)، والطريقة الثانية - عن طريق إيجاد قوة الارتباط بين الفقرات لقياس السمة الذي يدعى بالاتساق الداخلي Internal consistency أو ما يسمى بصدق الفقرات item validity ، إذ تعد هذه الطرائق

مؤشرات إحصائية لصدق البناء (عودة ، ١٩٩٩ ، ٣٨٦-٣٨٨). وفي أدناه وصف لأساليب التحليل الإحصائي المستخدمة في التحقق من صدق بناء مقياس الضغوط المهنية:

### ٣-٨-١ أسلوب المجموعتين المتطرفتين :

يفيد عامل التمييز في توضيح الفروق بين الأفراد في إيجاد صدق الاختبار الداخلي والخارجي (الأمام وآخرون ، ١٩٩٠ ، ١١٤). إذ تم إيجاد المجموع الكلي لكل استمارة ولجميع أفراد العينة البالغ (٧٤) بعد استبعاد عينة التجربة الاستطلاعية وترتيب الفقرات على أساس المجموع الكلي تنازليا، وقسمت العينة إلى مجموعتين متساويتين مجموعة عليا ومجموعة دنيا إذ يشير (الزوبعي والحمداني) إلى انه "ليس بالضرورة أن تكون العينة كبيرة وعندها ينصح المتخصصون بتقسيم العينة بعد ترتيب الدرجات تنازليا إلى نصفين: الأول يمثل المجموعة العليا والنصف الآخر يمثل المجموعة الدنيا، أما إذا كانت العينة كبيرة فانه بالإمكان اخذ نسبة ٢٧% من الدرجات العليا و ٢٧% من الدرجات الدنيا" (Azobaie&Alhmdane,1982,20). كما يؤكد (النبهان ٢٠٠٤) على "ترتيب الممتحنين تنازليا ثم تحديد أعلى ٥٠% واقل ٥٠% إذا كان عدد المفحوصين قليلا" (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ١٩٦)، وتم استخدام الاختبار التائي لعينتين مستقلتين وذلك للتعرف على دلالة الفروق بين العينتين المحكيتين العليا والدنيا، وتبين ان القيم التائية تراوحت ما بين (٢,١٧٩-٦,٠٩٣) وعند مقارنتها بقيمة (ت) الجدولية البالغة (٢,٠١) عند مستوى دلالة (٠,٠٥) ودرجة حرية (٢-٧٤)، نجد بان جميع القيم التائية للفقرات اكبر من الجدولية والجدول (٣) يبين ذلك

### الجدول (٣)

قيم (ت) المحتسبة بين المجموعتين المتطرفتين لعينة البحث

ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
المحسوبة	ت	المحسوبة	ت	المحسوبة	ت	المحسوبة	ت	المحسوبة	ت
٤,٣١٠	-٢٩	٤,٧٤٩	-٢٢	٣,١٨٧	-١٥	٣,٧٧٧	-٨	٣,٠٩٩	-١
٤,٤٨٥	-٣٠	٦,٢٩٨	-٢٣	٢,٧٤٠	-١٦	٢,٦٧٥	-٩	٣,٤٠٨	-٢
٢,٥٩٣	-٣١	٥,٤٠١	-٢٤	٢,٩٢٥	-١٧	٣,٩٤٦	-١٠	٤,٣١٢	-٣
٣,٦٩٥	-٣٢	٤,٥٢٩	-٢٥	٢,١٢٤	-١٨	٣,٨٥٣	-١١	٥,٢٥٩	-٤
٢,١٩٧	-٣٣	٤,٤٧٥	-٢٦	٢,٧١٩	-١٩	٣,٥٨٣	-١٢	٢,٦٢٦	-٥
٤,١٠٣	-٣٤	٣,٩١٤	-٢٧	٤,٥٦٨	-٢٠	٤,٠٥٩	-١٣	٢,٨١٥	-٦
		٦,٠٩٣	-٢٨	٤,٧٦٥	-٢١	٢,٣٢٩	-١٤	٣,٦٨٧	-٧

### ٣-٨-٢ أسلوب الاتساق الداخلي:

تم إيجاده عن طريق أيجاد العلاقة بين فقرات الاختبار والدرجة الكلية للفرد التي تعتبر معياراً لصدق الاختبار (الزوبعي وآخرون، ١٩٨١، ٤٣) (الروسان، ١٩٩٩، ٣٣)، وبذلك استخدمت درجة الفرد الكلية على مقياس الضغوط المهنية بوصفها محكا داخليا لعدم توفر محك خارجي، وتعد درجة المفحوص الكلية على المقياس أفضل محك داخلي (Anastasi, 1976, 144). وقد تم حساب معاملات ارتباط درجة كل فقرة بالدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون. (أبو زينة وآخرون، ١٩٨٤، ٢١٦)، وبهذا تم إيجاد معامل الاتساق الداخلي ل(٧٤) استمارة، وتراوحت قيم معامل الارتباط بين (٠,٢٢٥-٠,١٨٠) وعند مقارنة القيم مع قيمة (ر) الجدولية البالغة (٠,٢١٧) عند درجة حرية (٧٤-٢) ونسبة خطأ (٠,٠٥) والجدول (٣) يبين ذلك

### الجدول (٣)

#### قيم معاملات الارتباط لفقرات المقياس بالدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	ت	معامل الارتباط	ت						
*٠,٤٠٨	-٢٩	*٠,٤٣٣	-٢٢	*٠,٤١٩	-١٥	*٠,٣٦٣	-٨	*٠,٣٣١	-١
*٠,٥٤٠	-٣٠	*٠,٣١٥	-٢٣	*٠,٤١٥	-١٦	*٠,٢٢٥	-٩	*٠,٤٢٨	-٢
*٠,٣٣١	-٣١	*٠,٤٥٠	-٢٤	*٠,٤٩٦	-١٧	*٠,٤٠٨	-١٠	*٠,٥٣١	-٣
*٠,٣٤٣	-٣٢	*٠,٥١١	-٢٥	*٠,٤١٢	-١٨	*٠,٥٠٨	-١١	*٠,٦١٨	-٤
*٠,٢٧٦	-٣٣	*٠,٥٣٣	-٢٦	*٠,٤١٨	-١٩	*٠,٤٣٨	-١٢	*٠,٣٦٠	-٥
*٠,٤٢٥	-٣٤	*٠,٤٨٧	-٢٧	*٠,٤٧٢	-٢٠	*٠,٣٥٠	-١٣	*٠,٤٢٦	-٦
		*٠,٤٣١	-٢٨	*٠,٤١٩	-٢١	*٠,٣٢٢	-١٤	*٠,٤٥٠	-٧

### ٣-٣-٦-٣-٣ معامل ثبات المقياس:

تعتمد طرائق تقدير ثبات المقياس على مفهوم معامل الارتباط بين متغيرين. (علام، ١٩٨٦، ٦٧) ولغرض الحصول على الثبات استخدمت الطرائق الآتية:

### ٣-٣-٦-١-٣-٣ طريقة التجزئة النصفية:

ويسمى بمعامل الثبات بطريقة الأنصاف أو معامل الثبات الداخلي (زكريا وآخرون، ٢٠٠٢، ١٤٤)، تم تصحيح (٧٤) استمارة قسمت إلى نصفين: النصف الأول يمثل الفقرات ذات التسلسلات الفردية والنصف الثاني يمثل الفقرات ذات التسلسلات الزوجية بحيث أصبح لكل فرد درجتان فردية وزوجية، وتم إيجاد معامل الثبات من خلال معامل ارتباط بيرسون بين درجات

نصفي الاختبار، إذ بلغت قيمة الثبات (٠,٦٥٨)، ويشير (أبو حطب وآخرون) إلى "أن الارتباط بين درجات كل من نصفي الاختبار يعتبر بمثابة الاتساق الداخلي لنصف الاختبار فقط وليس للاختبار ككل" (أبو حطب وآخرون ، ١٩٩٣ ، ١١٦). ولكي نحصل على تقدير غير متحيز وباستخدام معادلة جتمان بلغ الثبات الكلي (٠,٧٨)

### ٣-٣-٦-٢ طريقة معامل ألفا:

تم تحليل استجابات (٧٤) فردا إحصائيا باستخدام (طريقة معامل ألفا) لتقدير ثبات الاتساق الداخلي للمقياس ، وان هذه الطريقة "تتمتع بأهمية خاصة كونها تستخدم في حساب معامل ثبات الاختبارات المقالية والموضوعية" (النبهان ، ٢٠٠٤ ، ٢٤٨) ، وفقرات الاستبيانات التي تتطلب إجابتها الاختيار من بين بدائل متعددة ، وتكون درجاتها متدرجة من (١ إلى ٥) مثلاً " (علام ، ٢٠٠٦ ، ١٠٠) ، إذ بلغت قيمة معامل الثبات ألفا (٠.٨٧). وبهذا تعد معاملات الثبات جيدة، إذ يشير (أبو حويج وآخرون) إلى انه "يتراوح معامل الارتباط لثبات الاختبار ما بين ٠.٧٠ إلى ٠.٩٠" (ابو حويج ، ٢٠٠٢ ، ٦٨)، وحسبما أشار إليه كل من (سماره وآخرين ، ١٩٨٩ ، ١٢٠) و(عودة والخليلي ، ٢٠٠٠ ، ١٤٦).

وبذلك تعد الأداة ثابتة فضلا عن أن الأداة تمتاز بمعامل ثبات جيد اعتمادا على مؤشر الصدق، إذ أن الأداة الصادقة ثابتة وليس العكس. (مقبل، ١٩٨٣، ١١٠).

### ٣-٤ التطبيق النهائي للمقياس

تم تطبيق أداة البحث على عينة البحث الأساسية البالغة (٧٤) فردا، بعد تزويدهم بالتعليمات حول كيفية الإجابة عن الأداة استرشادا بالملاحظات الواردة في التطبيق الأولي للمقياس التي أجريت في مراحل إعداد الأداة. وقد امتدت فترة التطبيق ما بين ١٧ / ٧ / ٢٠٠٩ و إلى ٥ / ٩ / ٢٠٠٩ (الملحق ٣).

### ٣-٥ الوسائل الإحصائية:

تم استخدام اختبار (ت) لعينتين مستقلتين و معامل ارتباط بيرسون في التمييز والاتساق الداخلي وتم استخدام معادلة جتمان و معامل ألفا (a) لحساب الثبات وقانون النسبة المئوية في تحليل النتائج.

وتم استخدام برنامجي Spss و Excel في المعالجات الإحصائية

### ٤- عرض النتائج ومناقشتها

سيتم عرض النتائج ومناقشتها على وفق فروض البحث وكالاتي:  
الفرض الأول: يعاني أعضاء منظمات شباب نينوى من مستوى مرتفع من الضغوط المهنية

#### الجدول (٤)

##### الوسط الحسابي والنسبة المئوية ومستوى الضغط المهني

أبعاد الضغوط	الوسط الحسابي	النسبة المئوية	مستوى الضغط
عدم وضوح الدور	٢,٦١٦	٥٢,٣١%	منخفض
صراع الدور	٣,١٥٠	٦٢,٩٩%	معتدل
زيادة المسؤولية	٢,٩٤٥	٥٩,٩٠%	منخفض
العلاقات	٢,٧٧٦	٥٥,٥٢%	منخفض
التطور الوظيفي	٣,٤٧٣	٦٩,٤٥%	معتدل
الهيكل التنظيمي	٣,٢٧٤	٦٥,٤٧%	معتدل
المشكلات الذاتية	٢,٧٨٩	٥٥,٧٧%	منخفض
العوامل البيئية	٣,٢٧٧	٦٥,٥٣%	معتدل
الكلية	٣,٠٣٧	٦٠,٧٥%	معتدل

يتبين من الجدول (٤) ما يأتي:

إن النسب المئوية لمستويات الضغوط المهنية وفق أبعادها جاءت منخفضة ومعتدلة فقد تراوحت المنخفضة ما بين (٥٢,٣١-٥٩,٩٠%)، فيما تراوحت المعتدلة ما بين (٦٢,٩٩-٦٩,٤٥)، أما الضغط المهني بشكل عام فقد جاء بمستوى معتدل بنسبة (٦٠,٧٥%).

ويمكن أن ينظر إلى هذه النتيجة بالاجابية إذ أن الضغط المرتفع أو المنخفض جدا يمكن أن تكون له آثار سلبية أما الضغط المعتدل أو المنخفض يمكن أن يكون ذي مردود ايجابي على أداء الأفراد إذ انه يعمل على تحفيزهم نحو العمل وزيادة دافعيتهم وأبعادهم عن الشعور البرود والملل وهذا ما أكده (فيلة وعبد المجيد) إذ أشار إلى أن الضغوط الايجابية تتسم بأنها ضغوط معتدلة تثير الدافع والحافز نحو النجاح والانجاز وتعطي الفرد إحساسا بالقدرة على الإنتاج والشعور بالسعادة والسرور (فيلة وعبد المجيد، ٢٠٠٥، ٣٠٦) وقد يعود السبب في تغلب العاملين على ضغوط العمل كونهم عاشوا لفترات طويلة تحت وطأة الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحروب والفتن والانقسامات لذلك تطورت قابليتهم على العمل في منظمات الشباب في ظل ظروف معقدة مما اكسبهم القدرة على التكيف والاندماج ومقاومة الضغوط المهنية، وهنا يشير (ريجو) إلى أن "الأشخاص الذين يعملون في ظروف بيئية متغيرة

غير مستقرة يتمتعون بإحساس السيطرة على بيئة عملهم وهم أكثر قدرة على معالجة ضغوط العمل الناتجة عن الإحساس بعدم القدرة على التحكم في بيئة العمل" (ريجو ، ١٩٩٩ ، ٤٧٠).  
- الفرض الثاني: تتباين منتديات الشباب في مستوى أبعاد الضغوط المهنية الواقعة على كاهل العاملين فيها

## الجدول (٥)

## الأوساط الحسابية والنسب المئوية لمستويات الضغوط

منتدى شباب تلعفر			منتدى شباب القوش			أبعاد الضغوط
المستوى	%	/س	مستوى	%	/س	
معتدل	٥٦,٠٥%	٢,٨٠٢	منخفض	٥٦,٥٧%	٢,٨٢٨	عدم وضوح الدور
معتدل	٦٢,٦٣%	٣,١٣١	منخفض	٥٩,٧٣%	٢,٩٨٦	صراع الدور
منخفض	٥٧,٨٩%	٢,٨٩٤	منخفض	٥٣,٠٤%	٢,٦٧١	زيادة المسؤولية
معتدل	٦٢,١٠%	٣,١٠٥	معتدل	٦٠,٥٢%	٣,٠٢٦	العلاقات
معتدل	٦٧,٧١%	٣,٣٨٥	معتدل	٦٩,٠٤%	٣,٢٤٥	التطور الوظيفي
مرتفع	٧١,٧٩%	٣,٥٨٩	معتدل	٦٥,٨٦%	٣,٢٩٣	الهيكل التنظيمي
معتدل	٦٥,٥٣%	٣,٢٧٦	معتدل	٦١,١٦%	٣,٠٦	المشكلات الذاتية
معتدل	٦٤,٧٣%	٣,٢٣٦	معتدل	٦٦,٤٨%	٣,٣٢٤	العوامل البيئية
معتدل	٦٣,٦٤%	٣,١٧٧	معتدل	٦١,٠٦%	٣,٠٥٣	الكلية
منتدى شباب الحدباء			منتدى شباب الموصل			أبعاد الضغوط
المستوى	%	/س	المستوى	%	/س	
منخفض	٥٢,٣٥%	٢,٦١٧	منخفض	٥٩,٧٣%	٢,٩٨٦	عدم وضوح الدور
منخفض	٥٢%	٢,٦	معتدل	٦٢,٣٧%	٣,١١٨	صراع الدور
منخفض	٥٦,٧٦%	٢,٨٣٨	معتدل	٦٨,٩٥%	٣,٤٤٧	زيادة المسؤولية
منخفض جدا	٤٦,٤٧%	٢,٣٢٣	منخفض	٥١,٣١%	٢,٥٦٥	العلاقات
معتدل	٦٨,٢٣%	٣,٤١١	معتدل	٦٨,٠٧%	٣,٤٠٣	التطور الوظيفي
منخفض	٥٧,٤١%	٢,٨٧١	معتدل	٦٠,٨٤%	٣,٠٤	الهيكل التنظيمي
منخفض	٥١,١١%	٢,٥٥٥	معتدل	٦٠,٥٢%	٣,٠٢٦	المشكلات الذاتية
معتدل	٦٣,٩٢%	٣,١٩٦	معتدل	٦٧,٠٢%	٣,٣٥٠	العوامل البيئية
منخفض	٥٦,٣١%	٢,٨١٦	معتدل	٦٢,٣٦%	٣,١٣٤	الكلية

من الجدول (٤) يتبين ما يأتي : جاءت الضغوط المهنية الكلية الواقعة على كاهل العاملين في منظمات شباب (القوش، تلعفر، الموصل) معتدلة بنسبة مئوية على التوالي (٦١,٠٦%، ٦٣,٦٤%، ٦٢,٣٦%)، فيما انخفض مستوى الضغوط لدى العاملين في منتدى شباب الحدياب بنسبة مئوية تقدر ب(٥٦,٣١%) وجاءت هذه النتيجة متوافقة مع نتائج الفرض الأول .

ونجد أن الضغوط المرتفعة هي بمنتدى شباب تلعفر التي حصلت على نسبة (٧١,٧٩%) بسبب الهيكل التنظيمي الذي لا يعطي الفرصة للأعضاء في المنتدى للبروز وتحقيق الذات ولا يعطي الفرصة للمشاركة بالتخطيط وتحديد الأهداف، كذلك يرى أعضاء المنتدى أن طريقة تنفيذ التعليمات والقواعد خاطئة وان قدراتهم لا تستغل بالشكل السليم، ويمكن أن يكون للعاملين رغبة في المشاركة في تحديد الأهداف وصنع القرار حتى يشبعوا رغباتهم الأمر الذي سيؤدي إلى اقتناعهم والقواعد والتعليمات التي ستوضع من خلال تحديد الأهداف وهنا يشير (اللوزي) إلى أن "الأفراد داخل المنظمة الإدارية يعملون بشكل جماعي وان قراراتهم تتأثر بمدى مساهمة كل منهم في صنع القرار، كون الأفراد على علم بان هذه المشاركة سوف يترتب عليها إشباع لحاجاتهم ورغباتهم، أي يتحقق توازن بين تحقيق أهداف المنظمة وتحقيق أهداف الأفراد" (اللوزي ، ٢٠٠٣ ، ٣٤).

أما الانخفاض الكبير في الضغوط المهنية بسبب العلاقات الشخصية هذا يدل على عدم في منتدى الحدياب فهذا دليل على المناخ الجيد الذي يمتلكه المنتدى من حيث العلاقات الجيدة بين العاملين وقد يكون السبب هو وجود نظام متماسك من الروابط بين الوحدات التنظيمية وتحديد للسلطات والمسؤوليات بما يضمن منع التضارب والاحتكاك بين المستويات التنظيمية وهنا يشير (حريم) إلى انه "تحديد العلاقات فيما بين الوحدات التنظيمية يشمل تحديد العلاقات الراسية بين الرؤساء والمرؤوسين والعلاقات الأفقية فيما بين الرؤساء والمرؤوسين والعلاقات الأفقية في الوحدات التنظيمية المختلفة، إن إنشاء علاقات سليمة خالية إلى حد كبير من حالات النزاع والتضارب والاحتكاك يتطلب بناء نظام متين ومتماسك من الروابط بين السلطات والمسؤوليات" (حريم ، ٢٠٠٣ ، ١٢١).

## الفرض الثالث : تتباين مستويات الضغوط المهنية على وفق نوع العمل الوظيفي

## الجدول (٥)

## الأوساط الحسابية والنسب المئوية لمستويات الضغوط على وفق العمل الوظيفي

المجال الإداري			المجال الرياضي			المدير			أبعاد الضغوط
المستوى	%	/س	المستوى	%	/س	المستوى	%	/س	
معتدل	٦٣,٨٨	٣,١٩	معتدل	٥٠,١٤	٢,٥٠٧	معتدل	٥٤,٤٨	٢,٧٢٤	عدم وضوح الدور
معتدل	٥٨,٤٤	٢,٩٢	معتدل	٦٢,٩٢	٣,١٤٦	معتدل	٦٣,٠٦	٣,١٥٣	صراع الدور
منخفض	٥٩,٨٦	٢,٩٩	مرتفع	٧١,٩٨	٣,٥٩٩	معتدل	٤٥,٨٢	٢,٢٩١	زيادة المسؤولية
منخفض	٥٣,٩٢	٢,٦٩	معتدل	٥٤,٣٨	٢,٧١٩	معتدل	٥٦,٦٦	٢,٨٣٣	العلاقات
معتدل	٦٢,٢٠	٣,١١	معتدل	٦٦,٢٤	٣,٣١٢	مرتفع	٧٢,٦٦	٣,٦٣٣	التطور الوظيفي
معتدل	٦٤,١٠	٣,٢٠	معتدل	٦٦,٨٢	٣,٣٤١	معتدل	٦٤,١٢	٣,٢٠٦	الهيكل التنظيمي
معتدل	٦٥,٦٢	٣,٢٨	معتدل	٤٧,٢٢	٢,٣٦١	معتدل	٦٤,٣٢	٣,٢١٦	المشكلات الذاتية
معتدل	٦٥	٣,٢٥	معتدل	٦٦,٨٤	٣,٣٤٢	معتدل	٦٤,٢٢	٣,٢١١	العوامل البيئية
معتدل	٦١,٥٧	٣,٠٧٨	معتدل	٦٠,٨٢	٣,٠٤١	معتدل	٦٠,٦٦	٣,٠٣٣	الكلية

من خلال ملاحظة الجدول (٥) يتبين أن المديرين والعاملين في المجال الرياضي والمجال الإداري لديهم ضغوط مهنية معتدلة بنسب مئوية على التوالي (٦٠,٦٦%، ٦٠,٨٢%)، ٦١,٥٧% بشكل عام، كما نلاحظ أن المديرين يعانون من ضغطا مهنيا بسبب رغبتهم بالتطور الوظيفي بنسبة مئوية على (٧٢,٦٦%)، وأن العاملين في المجال الرياضي يعانون من الضغوط المهنية بسبب زيادة المسؤولية.

إن الضغوط المنخفضة والمعتدلة تعد حالة ايجابية كما ذكر في تفسير الفرض الأول ، أما ارتفاع الضغوط المهنية بسبب التطور الوظيفي للمديرين فقد يكون بسبب حرصهم على مجازاة التطور الحاصل في الدول المجاورة أو أن الأجور التي يتقاضونها لا تشبع احتياجاتهم. إذ يشير (القيوتي) إلى أن "الأجور ما هي إلا وسائل يتم فيها الإشباع أو مجموعة الظروف التي تتوفر في جو العمل وتشبع رغبات الأفراد التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل" (القيوتي ، ٢٠٠١ ، ٢٩٨).

أما الضغوط المرتفعة التي يعاني منها العاملون بالجانب الرياضي بسبب ارتفاع المسؤولية قد يكون بسبب قلة العاملين أو المشرفين الرياضيين مقارنة بعدد الوافدين على المجال الرياضي مما يولد ضغطا على المشرفين والعاملين في هذا المجال أو قد يكون السبب هو أن العاملين في المجال الرياضي لديهم وظائف أخرى مما يجعلهم يداومون صباحا ومساءً مما يشكل ضغطا عليهم إذ يؤكد (القيوتي) على أن زيادة العمل المطلوب انجازه عن الوقت المتاح وعدم القدرة على التحكم بالوقت من العوامل الضاغطة على الموظفين (القيوتي، ٢٠٠٠ ، ٢٧٩).

## ٥-الاستنتاجات والتوصيات ١-٥ الاستنتاجات:

- ١- إن مستويات الضغوط المهنية لدى العاملين في مننديات الشباب بشكل عام معتدلة.
- ٢- مستويات الضغوط المهنية في مننديات شباب ( القوش ، تلعفر ، الموصل ) معتدلة وفي منندى شباب الحدباء منخفضة وارتفاع مستوى الضغوط المهنية في منندى شباب تلعفر بسبب الهيكل التنظيمي.
- ٣- لا تتأثر الضغوط المهنية في مننديات الشباب بنوع العمل، فالمدبرون والعاملون بالمجالات الأخرى عليهم ضغط مهني معتدل بشكل عام وارتفاع الضغوط المهنية لدى المديرين بسبب رغبتهم بالتطور الوظيفي كما يعاني العاملون في المجال الرياضي ضغوطا مهنية مرتفعة بسبب زيادة المسؤولية.

## ١-٥ التوصيات:

- ١- إعطاء الفرصة للعاملين في منندى شباب تلعفر للمشاركة باتخاذ القرار ووضع الأهداف مع تفعيل نظام الاتصالات في المنندى.
- ٢- زيادة أآور مديري مراكز الشباب بما يناسب ارتفاع الأسعار في السوق مع تقبل اقتراحاتهم الخاصة بالتنوير ومساعدتهم على تنفيذها.
- ٣- عدم تكليف العاملين في المجال الرياضي بواجبات أكثر من قابليتهم .

## المصادر

١. أبو حطب ، فؤاد وعثمان، سيد احمد (١٩٧٦) : التقويم النفسي ، ط٢ ، مكتبة ألا نجلو المصرية ، القاهرة.
٢. أبو حطب وآخران (١٩٩٣) : التقويم النفسي ، ط٣ ، مكتبة الانجلو المصرية ، القاهرة.
٣. أبو حويج ، مروان وآخران (٢٠٠٢) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس ، ط١ ، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ، عمان.
٤. أبو زينة ، زيد (١٩٨٤) : الطرق الإحصائية للتربية والعلوم الإنسانية، ج١، دار الفرقان للنشر، عمان.
٥. احمد، علاء الدين عبد الاله (٢٠٠٩): دور التطوير الإداري في تحسين جودة الخدمة، دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين والمستفيدين في مركز شباب الموصل، دراسة دبلوم عالي غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الموصل.
٦. الإمام ، حسن وآخران (١٩٩٠) : التقويم والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد.
٧. بلوم ، بنيامين وآخرون (١٩٨٦) : "تقييم الطالب التجميعي والتكويني" ، ترجمة محمد أمين المفتي وآخرون ، مطابع المكتب المصري الحديث ، القاهرة .
٨. حريم ، حسين (٢٠٠٣) : إدارة المنظمات ، منظور كلي ، ط١ ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان.
٩. حريم ، حسين (١٩٩٧) : السلوك التنظيمي ، سلوك الأفراد في المنظمات ، دار زهران للنشر والتوزيع ، عمان.
١٠. الحكيم، علي سلوم جواد (٢٠٠٤) : الاختبارات والقياس والإحصاء في المجال الرياضي، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ، جامعة القادسية، دار الطيف للطباعة، القادسية.
١١. حمزة، محمد(٢٠٠٨) : التوتر التنظيمي. [www.bafree.net.index](http://www.bafree.net.index).
١٢. دوران ، رودني (١٩٨٥) : أساسيات القياس والتقويم في تدريس العلوم ، ترجمة محمد سعيد صباغ وآخرون، دار الأمل،الأردن.
١٣. الروسان ، فاروق (١٩٩٩) : أساليب القياس والتشخيص في التربية الخاصة ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
١٤. ريجو ، رونالد (١٩٩٩) : المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الإسكندرية.
١٥. زكريا ، محمد الظاهر وآخران (٢٠٠٢) : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

١٦. الزوبعي ، عبد الجليل إبراهيم وآخرون (١٩٨١) : الاختبارات والمقاييس النفسية ، مطبعة جامعة الموصل، الموصل.
١٧. سمارة ، عزيز وآخرون (١٩٨٩) : مبادئ القياس والتقويم في التربية ، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان
١٨. سيزرلافي، اندرو وآخرون (١٩٩١) : السلوك التنظيمي والأداء، معهد الإدارة العامة، الرياض.
١٩. الشطي، صفار (٢٠٠٨) : ضغوط العمل. [www.moe.edu.kw](http://www.moe.edu.kw).
٢٠. عبد الكريم، هاني محمد هاشم (٢٠٠٩) : تنمية الموارد البشرية، مدخل لتحقيق الميزة التنافسية. [www.kaau.org.php](http://www.kaau.org.php)
٢١. العطية ، ماجدة (٢٠٠٣) : سلوك المنظمة ، سلوك الفرد والجماعة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن.
٢٢. علام ، صلاح الدين محمود (١٩٨٦) : تطورات معاصرة في القياس النفسي والتربوي ، دار الفكر العربي ، القاهرة.
٢٣. علاوي، محمد حسن (١٩٩٨) : موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة.
٢٤. علام ، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦) : الاختبارات والمقاييس التربوية والنفسية، ط١، دار الفكر للنشر والتوزيع، عمان.
٢٥. العميان، محمود سليمان (٢٠٠٨) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، ط٤، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
٢٦. العميان ، محمود سلمان (٢٠٠٤) : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال ، ط١ ، دار وائل للنشر ، عمان.
٢٧. عودة ، احمد سليمان (١٩٩٩) : القياس والتقويم في العملية التدريسية ، جامعة اليرموك، عمان.
٢٨. عودة ، احمد سليمان والخليلي ، خليل يوسف (٢٠٠٠) : الإحصاء للباحث في التربية والعلوم الإنسانية ، دار الفكر، عمان.
٢٩. عويس، خير الدين احمد (١٩٩٩) : دليل البحث العلمي ، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، القاهرة.
٣٠. الغريب، رمزية (١٩٨٥) : التقويم والقياس النفسي والتربوي، مكتبة الانجلو المصرية.
٣١. فيلة، فاروق عبده و عبدالمجيد، السيد محمد (٢٠٠٥) : السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.

٣٢. القريوتي، محمد قاسم (٢٠٠٠) : السلوك التنظيمي، دراسة السلوك الانساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة، دار الشروق للنشر، عمان.
٣٣. القريوتي ، محمد قاسم (٢٠٠١) : مبادئ الإدارة ، النظريات والعمليات والوظائف ، ط١، دار صفا للنشر والتوزيع ، عمان.
٣٤. اللوزي ، موسى (٢٠٠٣) : التطوير التنظيمي ، أساسيات ومفاهيم حديثة ، ط٢ ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان.
٣٥. ماهر، احمد (٢٠٠٥) : كيفية التعامل مع وإدارة ضغوط العمل، الدار الجامعية للنشر، الاسكندرية.
٣٦. محجوب ، بسمان فيصل (١٩٩٨) ، مقترح مشروع وطني لمنح جائزة عراقية في النوعية، مجلة تنمية الرافدين ، العدد (٥٥).
٣٧. مريزق، عدمان (٢٠٠٩) : علاقة إبعاد المناخ التنظيمي بضغط العمل في المؤسسات الجامعية بالجزائر، مجلة علوم إنسانية، مجلة دورية محكمة، العدد (٤٠).
٣٨. مقبل ، محمد : بناء الاختبارات الأكاديمية والمهنية ، رسالة المعلم ، عدد (٣).
٣٩. ملحم ، سامي (٢٠٠٠) : القياس والتقويم في التربية وعلم النفس، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، عمان.
٤٠. النبهان ، موسى (٢٠٠٤) : أساسيات القياس في العلوم السلوكية ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، عمان.
٤١. ياركندي، هانم بنت حامد (٢٠٠٨) : ضغوط العمل وعلاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدى مديرات المدارس بمحافظة جدة، مجلة رسالة الخليج العربي، العدد (٨٩).
42. Al-Zobaie.A & Al-Hamdane.M (1982): Test Construction, mosual university publishing, mosual.
43. Anastasi (1976): Psychological Testing, (4<sup>th</sup>Ed), Macmillan publishing, New York.
44. David.A & Kim.S (1995) : Developing Management Skills, 3<sup>rd</sup> ed, Harper Collins College Publishers, New York.
45. Davis. Kenith & Newstrom, John (1989): Human Behavior at work, 5<sup>th</sup> , ed , Hill Book Co, New York.
46. Ferguson, George (1981): Statistic analysis in psychology and education , McGraw Hill, N.Y.
47. Gibsone.E & Dessler.G (1989): Organization theory, 2<sup>nd</sup> , ed , prentice Hall , Inc, New York.
48. Kreitner. Robert & Kinicki, Angelo (1995): Organization Behavior, Chicago Irwin Inc, Chicago.

## الملحق (١)

### استطلاع آراء الخبراء

السيد الخبير/ ..... المحترم

في النية إجراء البحث الموسوم " الضغوط المهنية لدى أعضاء مراكز الشباب في محافظة نينوى " ، إذ قام الباحثون بتحديد محاور الاستبيان استناداً إلى تحليل محتوى الأطر النظرية والدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث ، وصياغة عدد من الفقرات الخاصة بكل محور .

ونظراً لما تتمتعون به من خبرة ودراية في مجال الإدارة والسلوك التنظيمي يرجى بيان رأيكم حول صلاحية الاستبيان في ضوء ما يأتي :-

- ١- مدى صلاحية المحاور
- ٢- ملائمة الفقرات في المحاور المخصصة لها
- ٣- وضوح الفقرات
- ٤- ملائمة البدائل ( اتفق تماماً ، اتفق ، نوعاً ما ، لا أتفق ، لا اتفق إطلاقاً )
- ٥- إضافة أو حذف أو تعديل ما ترونه مناسباً في رأيكم

### مع فائق الشكر والتقدير

أ.م.د. عدي غانم الكواز

م.م. ثابت إحسان حمودات

علاء عبد الاله

اسم السيد الخبير :

اللقب العلمي :

الاختصاص :

مكان العمل :

التوقيع :

## أولاً / عدم وضوح الدور :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	إنني غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية			
٢	لا أجد أهدافاً واضحة في عملي			
٣	أجد صعوبة في أداء بعض الأعمال الموكلة لي			
٤	توكل لي أعمال خارجة عن مجال اختصاصي وقدراتي			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

## ثانياً / صراع الدور :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	هناك من يحاول أخذ موقعي في العمل			
٢	تفرض علي أعمال متعارضة مع مبادئ الشخصية			
٣	الأعمال في المنتدى تؤدي في ظل سياسات وقواعد متعارضة			
٤	إلتزاماتي تجاه زملائي في الاتحاد تؤثر على أداء عملي بشكل سليم			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

## ثالثاً / زيادة المسؤولية :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	حجم العمل الذي يوكل إلي أكبر من قابلياتي			
٢	أشعر بالإجهاد في نهاية اليوم جراء عبء العمل			
٣	بعد انتهاء الدوام يبقى فكري مشغولاً بأعباء عمل المنتدى			
٤	أشعر بحاجتي لإجازة طويلة من المنتدى			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

رابعاً / العلاقات الشخصية :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	يضايقتني مناخ العمل في المنتدى الذي يتميز بالخلافات			
٢	ان إقامة علاقات جيدة مع المرؤوسين تقيدني في استخدام سلطاتي			
٣	ينزعج الزملاء في المنتدى من قراراتي الخاصة بالعمل			
٤	يققلني ضعف علاقتي الاجتماعية في المنتدى			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة

خامساً / التطور الوظيفي :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	لا يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع العمل الذي أؤديه			
٢	فرص التقدم والتطور في المنتدى محدودة جداً			
٣	عملي في المنتدى لا يشعرني بالأمان الوظيفي			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

سادساً / كفاءة وفاعلية الهيكل التنظيمي :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	هناك ضعفاً في نظام الاتصالات بين أجزاء المنتدى			
٢	طريقة تنفيذ تعليمات وقواعد المنتدى خاطئة			
٣	إمكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل السليم			
٤	لا تعطى الفرصة لي في المشاركة بالتخطيط وتحديد الأهداف			
٥	عدم وجود فرص لتأكيد الذات والبروز في العمل			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة

## سابعاً / مشكلات الأفراد الذاتية :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	أسباب توترتي في العمل هو مشاكلتي العائلية			
٢	الخلافات العائلية تؤثر سلباً على علاقاتي مع زملائي في المنتدى			
٣	الراتب الذي أتقاضاه لا يسد احتياجاتي وعائلتي			
٤	الطريقة التي يؤدي فيها العمل في المنتدى تثير اشمئزاتي			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

## ثامناً / العوامل البيئية :

ت	الفقرة	تصلح	لا تصلح	تصلح بعد التعديل
١	عدم الاستقرار في انتخابات المنتديات تثير توترتي			
٢	عدم ثبات الأنظمة والقوانين تؤثر على استقرارتي الوظيفي			
٣	انخفاض اسعار النفط يقلقني لأنه يمكن ان يرتبط برائتي			

أية ملاحظة أو إضافة يراها الخبير مناسبة :

## الملحق (٢)

### الفقرات المعدلة والمحذوفة والمضافة على وفق آراء الخبراء

الفقرات المعدلة			
البعد	ت	الفقرة قبل التعديل	الفقرة بعد التعديل
عدم وضوح الدور	١	إنني غير متأكد من حدود سلطتي في وظيفتي الحالية	أرى بعدم وضوح حدود سلطتي في وظيفتي الحالية
	٢	لا أجد أهدافاً واضحة في عملي	تتسم أهداف العمل في منظماتنا بعدم الوضوح
صراع الدور	١	هناك من يحاول اخذ موقعي في العمل	يحاول الآخرون أخذ موقعي في العمل
العلاقات الشخصية	١	بضايقتني مناخ العمل في المنتدى الذي يتميز بالخلافات	بضايقتني مناخ العمل في المنتدى لكثرة الخلافات فيه
كفاءة و فاعلية الهيكل التنظيمي	٤	لا تعطى الفرصة لي في المشاركة بالتخطيط وتحديد الأهداف	لا تفسح آلية العمل في المنتدى مجالاً للمشاركة في التخطيط لفعاليات المنتدى
	٥	عدم وجود فرص لتأكيد الذات والبروز في العمل	يعاني المنتدى من عدم وجود الفرص المناسبة لتأكيد الذات والبروز في العمل
مشكلات الأفراد الذاتية	١	أسباب توترتي في العمل هو مشاكلتي العائلية	من أسباب توترتي في العمل مشاكلتي العائلية
العوامل البيئية	٢	عدم ثبات الأنظمة والقوانين تؤثر على استقرارني الوظيفي	يؤثر عدم ثبات الأنظمة والقوانين السائدة في المنتدى حالياً في استقرارني الوظيفي
البعد	ت	الفقرات المحذوفة	
العوامل البيئية	٣	انخفاض أسعار النفط يقلقني لأنه يمكن ان يرتبط برائتي	
البعد	الفقرات المضافة		
العوامل البيئية	تؤثر ظروف البلد المختلفة في تحديد مستويات الرواتب في منظماتنا		
	يؤثر الوضع السياسي في البلد سلباً على عملي		
	يزيد من توترني اضطراب الأوضاع الاقتصادية في البلد		
	يزعجني نظرة المجتمع السلبية تجاه عملي الرياضي في المنظمات		

## ملحق (٣)

## بسم الله الرحمن الرحيم

السيد عضو المنتدى المحترم

يرجى الإطلاع على فقرات المقياس والإجابة عليها بدقة وحيادية بوضع علامة ( √ ) في

المجال المخصص خدمة للبحث العلمي فقط ، ولا داعي لذكر الاسم

شاكرين تعاونكم

نوع العمل أو (المركز الوظيفي) : .....

اسم المنتدى : .....

ت	الفقرة	أتفق تماماً	أتفق	نوعاً ما	لا أتفق	لا أتفق إطلاقاً
١	أرى بعدم وضوح حدود سلطتي في وظيفتي الحالية					
٢	يحاول الآخرون أخذ موقعي في العمل					
٣	يفوق حجم العمل الذي أؤديه قابلياتي					
٤	يضايقني مناخ العمل في المنتدى لكثرة الخلافات فيه					
٥	لا يتناسب الراتب الذي أتقاضاه مع العمل الذي أؤديه					
٦	يوجد ضعفاً في نظام الاتصالات بين وحدات المنتدى					
٧	من أسباب توترتي في العمل مشاكل العائلة					
٨	تثير توترتي مشكلة عدم الاستقرار في انتخابات المنتديات					
٩	تتسم أهداف العمل في منظمنا بعدم الوضوح					
١٠	تقرض علي أعمال متعارضة مع مبادئ الشخصية					
١١	أشعر بالإجهاد في نهاية اليوم جراء عبء العمل					
١٢	تقيدي علاقاتي مع المرؤوسين في مجال استخدام سلطاتي					
١٣	تعد فرص التقدم والتطور في المنتدى محدودة جداً					
١٤	تعد طريقة تنفيذ تعليمات وقواعد المنتدى خاطئة					
١٥	تؤثر الخلافات العائلية سلباً على علاقاتي مع زملائي في المنتدى					
١٦	يؤثر عدم ثبات الأنظمة والقوانين السائدة في المنتدى حالياً في استقرار الوظيفي					
١٧	أجد صعوبة في أداء بعض الأعمال الموكلة لي					

ت	الفقرة	أفق تماماً	أفق	نوعاً ما	لا أتفق إطلاقاً
١٨	تؤدى الأعمال في المنندى في ظل سياسات وقواعد متعارضة				
١٩	يبقى فكري بعد انتهاء الدوام مشغولاً بأعباء عمل المنندى				
٢٠	ينزعج الزملاء في المنندى من قراراتي الخاصة بالعمل				
٢١	لا يشعرني عملي في المنندى بالأمان الوظيفي				
٢٢	إمكانياتي وقدراتي لا تستغل بالشكل السليم				
٢٣	يتسم الراتب الذي أتقاضاه بعدم تلبية احتياجاتي واحتياجات عائلتي				
٢٤	تؤثر ظروف البلد المختلفة في تحديد مستويات الرواتب في مننمتنا				
٢٥	توكل لي أعمال خارجة عن مجال اختصاصي وقدراتي				
٢٦	تؤثر التزاماتي تجاه زملائي في المنندى في أداء عملي بشكل سليم				
٢٧	أشعر بحاجتي لإجازة طويلة من المنندى				
٢٨	يقلقني ضعف علاقاتي الاجتماعية في المنندى				
٢٩	لا تقسح آلية العمل في المنندى مجالاً للمشاركة في التخطيط لفعاليات المنندى				
٣٠	تثير الطريقة التي يؤدى فيها العمل في المنندى اشمئزاري				
٣١	يؤثر الوضع السياسي في البلد سلباً على عملي				
٣٢	يعاني المنندى من عدم وجود الفرص المناسبة لتأكيد الذات والبروز في العمل				
٣٣	يزيد من توتري اضطراب الأوضاع الاقتصادية في البلد				
٣٤	يزعجني نظرة المجتمع السلبية تجاه عملي الرياضي في المننديات				