

دراسة واقع الاجهاد الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية في بغداد

بحث تقدم به

م.م اثير عبد السادة حسين

المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ/2

Atheersport8@gmail.com

مستخلص البحث

تجلت اهمية البحث من خلال وضع دراسة تحليلية لواقع الاجهاد الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في مديريات تربيات محافظة بغداد اذ ان هناك عدة عوامل أدت لتقليل مستوى اداء الدرس ولمواكبة التغيرات الكبيرة في مجتمعنا والتطورات التي تحدث داخل العملية التعليمية وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي (172) من معلمي التربية الرياضية لتربيات بغداد تم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية مقسمة الى عينتين عينة اولى والبالغ عددهم (76) لعينة البناء و (84) لعينة التطبيق وتم تصميم استمارة استبيان تحتوي على(5)محاور كل محور يحتوي على عدة فقرات تضمنت جوانب عديدة وبعد توزيع الاستبيان وجمع النتائج توصل الباحث إلى الاستنتاجات الآتية: حقق نتائج المقياس مستوى متوسط من الاجهاد الوظيفي لدى معلمي التربية الرياضية واوصى الباحث تنمية وتعزيز العلاقات الاجتماعية وتنظيم البيئة التعليمية داخل المدرسة.

A study of the reality of occupational stress among physical education teachers in Baghdad

Abstract

The importance of the research was manifested through the development of an analytical study of the reality of the occupational stress of the teachers of physical education in the directorates of education in Baghdad governorate, as there are several factors that led to the reduction of the level of the performance of the lesson and to keep up with the major changes in our society and developments, which occur within the educational process and the researcher used the descriptive approach (172) of the teachers of physical education in the directorates of education in Baghdad governorate, therefore the research sample was chosen randomly that divided into two samples, the first sample of (76) for the construction sample and (84) for the application sample and the questionnaire form was designed containing (5) fields of study each field contains several items that included many aspects and after the distribution of the questionnaire and the collection of the results the researcher reached the following conclusions: the results of the scale achieved a moderate level of occupational stress among the teachers of physical education and the researcher recommended to develop and

strengthen social relations and organize the educational environment at school

الفصل الأول

1- التعريف بالبحث

1-1 مقدمة البحث وأهميته:

تعد المدرسة المصدر الرئيس للمعرفة وتقدم العملية التعليمية في المجتمع ويتم من خلال معلمين اكفاء تحقيقاً لأهدافها المدرسة التربوية التي تهدف إلى رعاية نمو الطلبة بصورة متكاملة من جميع الجوانب العقلية والبدنية والنفسية والاجتماعية أن معلم التربية الرياضية يعد من أهم الشخصيات التربوية والاجتماعية المؤثرة داخل المدرسة كما يعد المعلم وسيطاً بين السلوك المتواجد والسلوك المزمع تعديله لدى التلميذ في سبيل اعدادهم لمهام الحياة فيتزود الطلبة بالعلوم والمعارف الحديثة، وينمي خبراتهم ومهاراتهم ويمارسون هواياتهم من خلال المشاركة في مختلف البرامج والأنشطة التي يقدمها هؤلاء المعلمين وانطلاقاً من ذلك فقد احتل المعلم أهمية خاصة من اجل تنفيذ مهامه ونتيجة لهذه الادوار المهمة والمهام الخاصة داخل الدرس والمدرسة وخارجها من خلال المشاركة بالنشاطات الخارجية التي تحتاج الى جهد بدني وفكري كبير يتعرض الكثير من المعلمين الى ضغوط كبيرة نتيجة الاشتراك في هذه المهام بالعمل فيتعرضون الى مستوى من الاجهاد الوظيفي فضلاً عن بيئة العمل الاجتماعية ونظام العمل والظروف الاقتصادية وهذه الضغوط والمجهودات جعلت المعلم يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال إذ أكدت العديد من البحوث المتخصصة والدراسات على إن ما يتعرض له المعلمون غالباً من إجهاد في بيئات العمل لا يؤثر فقط على حالتهم النفسية والصحية من إحباط و اضطراب وانعزال وقلق يعكس على مستويات أدائهم لعملهم داخل المدرسة ومن ثم قدرتهم على توصيل المادة التعليمية للتلاميذ لذلك كان لا بد من دراسة واقع هذه الآثار السلبية للاجهاد الوظيفي ومعرفة مستوى الاجهاد الوظيفي لدوره المهم والفاعل في التقليل من حدوث التأثيرات السلبية النفسية التي تحدثها ظروف العمل المهني نتيجة ضغوط العمل من ممارسة الأنشطة الرياضية والمنافسات ، إذ يعد الاجهاد الوظيفي من اهم العوامل السلبية التي تؤدي النشل العملية التعليمية.

2-1 مشكلة البحث:

لكي تتمكن ادارات المدارس والادارات العليا من الاستمرار و مواكبة التغيرات الكبيرة في مجتمعنا والتطور التي تحدث داخل العملية التعليمية و تحقيق الأهداف التي وضعت من اجلها المدرسة التي من شأنها العمل على تحقيق أهداف المجتمع فلا بد أن يكون هناك معلمين قادرين على ان ترجمة هذه الخطط و التي تساعد على نجاح العملية التعليمية ولا بد للمعلم ان يتمتع بصحة بدنية نفسية لأداء مهامه ، من خلال التقليل من مستويات الاجهاد الوظيفي ، وتحقيق ما يصبو إليه المعلمين، بمشاركة في انجاز الأعمال و تحقيق الأهداف التربوية بالدرجة المطلوبة من النجاح ومن خلال خبرة الباحث في مجال التربية والتعليم وجد هناك تباين في درجة الاجهاد الوظيفي لدى معلمين التربية الرياضية ما بين ما يعتقد ان هناك عمل متوازن وطبيعي وبين ما يعتقد ان معلم التربية الرياضية يتعرض الى اجهاد وظيفي وهو أحد أهم التحديات التي تتعرض لها المدرسة في تحقيق أهدافها مع ازدياد حدة المنافسة العلمية التي تواجهها وهذه الحالة استرعت انتباه الباحث و ابرزت هذه المشكلة وتطلب دراسة هذه الحالة دراسة علمية مستفيضة .

3-1 هدف البحث:

1- التعرف على واقع الاجهاد الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في تربية بغداد.

4-1 فرضية البحث:

1- يمتلك معلمي التربية الرياضية في تربية بغداد مستويات مرتفعة من الاجهاد الوظيفي.



1-5 مجالات البحث:

- 1- المجال البشري: معلمي التربية الرياضية في تربية بغداد الكرخ و عددهم (172) معلماً .
- 2- المجال أزماني: للمدة من 2019-9-22 إلى 2019-11-24 .
- 3- المجال المكاني: المديرية العامة لتربية بغداد الكرخ

الفصل الثاني

2- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

2-1 منهج البحث :

استخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لملائمته ومتطلبات البحث.

2-2 مجتمع البحث وعينته :

تكون مجتمع البحث من معلمي التربية الرياضية في تربية بغداد الكرخ وتبلغ عينة البحث من (172) معلم تقسمت الى عينة التجريبية الاستطلاعية من (12) معلم وكان الهدف من هذه التجربة التعرف على الزمن الكلي لتطبيق المقياس اذ كان وقت الاجابة يتراوح من (18 دقيقة لغاية 22 دقيقة) و للتعرف على الصعوبات والمعوقات وكذلك وضوح وفهم فقرات المقياس وطريقة الإجابة وتكونت عينة البناء من (82) معلوم بعد استرجاع البيانات وفرزها تم إسقاط (6) استمارات الغير صالحة او الغير واصله اذ اصبحت عينة البناء من (76) استمارة تمثل استجابات العينة التي تم اختيارها عشوائياً من مجتمع الاصل وعينة البحث التطبيقية بالطريقة العشوائية و بلغ عدد افراد العينة (88) معلم وتم إسقاط (4) استمارات من افراد العينة لعدم اكمالهم الإجابات على المقياس او عدم وصول الاستمارات وبذلك اصبحت عينة التجربة الرئيسة (84).

2-3 وسائل جمع المعلومات المستخدمة بالبحث:

- المصادر العربية والأجنبية.

- استبانات استطلاع آراء الخبراء في تحديد المجالات الاجهاد الوظيفي

- استبانات خاصة باستطلاع آراء الخبراء الفقرات الخاصة بكل مجال من المجالات

الاجهاد الوظيفي

- المقابلات الشخصية مع الخبراء.

2-4 خطوات تنفيذ البحث :

2-4-1 بناء المقاييس الخاصة بالبحث:

لما كان البحث يهدف إلى التعرف على مستوى الاجهاد الوظيفي قام الباحث ببناء استبانات لتحديد مجالات المتغيرات وكذلك إتباع إجراءات خطوات بناء المقاييس لكل مجال لغرض توافر الشروط العلمية من صدق وثبات وموضوعية .

2-4-2 مقياس الاجهاد الوظيفي:

1 - تحديد مجالات المقياس.

بعد الاطلاع على الدراسات النظرية و البحوث ذات الصلة و من خلال تحليل المراجع والبحاث النظرية المرتبطة بموضوع الاجهاد الوظيفي في مجال الإدارة تمكن الباحث في ضوء تلك الدراسات من اقتراح (5) مجالات وهي: (دور المعلمو بيئة المدرسة و نوع المهام والتنظيم, و العلاقات الاجتماعية بين المعلمين) وعرضها على مجموعة من الخبراء و المختصين (*) في مجال الإدارة و علم النفس والاختبارات و القياس عددهم (9) خبراء وطلب منهم إبداء آرائهم بمدى صلاحية المجالات وتعريفاتها و إضافة إي مجال آخر يروونه مناسباً و الإفادة من اكبر عدد ممكن من الأفكار و الخبرات المتعلقة بموضوع البحث وقد أبدى السادة الخبراء موافقتهم على

المجالات المقترحة وتعريفاتها بعد إجراء بعض التعديلات الطفيفة وأنها تغطي المقياس بحسب أرائهم وكما موضح في الجدول (1).

جدول (1)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء عن مجالات المقياس الاجهاد الوظيفي

ت	المجالات	آراء الخبراء		المستبعدة	النسبة المئوية
		موافق	غير موافق		
1	دور المعلم	9	-		%100
2	بيئة المدرسة	9	-		%100
3	نوع المهام	9	-		%100
4	التنظيم	9	-		%100
5	العلاقات الاجتماعية بين المعلمين	9	-		%100

ويتبين من جدول (1) إن النسبة المئوية لآراء الخبراء قد بلغت النسبة (100%) حول مدى مناسبة مجالات المقياس وبناءً على آراء السادة الخبراء تمت الموافقة على جميع مجالات المقياس المقترحة .
ثانياً - تحديد صلاحية فقرات المقياس.

بعد تحديد المجالات استناداً إلى الدراسات العربية و الأجنبية وبعض المقاييس النفسية التي تناولتها الدراسات السابقة على المستوى المحلي و العربي و العالمي فيما يتعلق بموضوع البحث ، قامت الباحثة بصياغة فقرات المقياس بصورتها الأولية و البالغ عددها (44) فقرة موزعة في خمس مجالات للمقياس وهي: (دور المعلمو بيئة المدرسة و نوع المهام والتنظيم و العلاقات الاجتماعية بين المعلمين) وتم عرض الفقرات على نفس مجموعة من الخبراء لغرض تقويمها والحكم عليها من حيث صياغتها وصلاحيتها في قياس التوافق النفسي الاجتماعي و المجالات المتضمنة لقياسه واتجاه الفقرة السلبية والايجابية والتحقق من صلاحية مقياس التقدير الخماسي (ابداً, نادراً , احياناً, غالباً و دائماً) وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة الفقرات لمجالات المقياسوفي ضوء الآراء و الملاحظات التي أبداها السادة الخبراء تم الموافقة على جميع الفقرات باستثناء (2) فقرة و الجدول رقم (2) يوضح ذلك.

جدول (2)

يبين النسبة المئوية لآراء الخبراء عن مجالات المقياس

عدد الفقرات	تسلسل الفقرة	عدد الموافقين	عدد غير الموافقين	النسبة المئوية	الدالة الاحصائية
29	1-2-3-4-5-6-7-9-10-12-13-14-15-16-17-18-19-20-21-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33-35-37-38-39-40-41-43	9	صفر	%100	مقبولة
13	8-11-22-34-42-44	8	1	%88	مقبولة
2	13-36	6	3	66.6 %	مرفوضة

رابعاً - احتساب أوزان البدائل:

اعتمد الباحث المقياس الخماسي لطريقة (ليكرت) في صياغة فقرات مفردات المقياس وهو أشبه بأسلوب الاختيار من متعدد (Multiple Choice) الذي يعد من الأساليب الشائعة في القياس والبحوث التربوية والنفسية إذ يقدم للمستجيب موقفاً ويطلب منه تحديد إجابته باختيار بديل من بين بدائل عدة لها أوزان مختلفة (1:40) وكان احتساب الأوزان باتجاه ايجابي من (1-5) على وفق البدائل وهي عبارة (أبداً) أعطيت الوزن (1) درجة وعبارة (نادراً) أعطيت الوزن (2) درجة وعبارة (أحياناً) أعطيت الوزن (3) درجات وعبارة (غالباً) أعطيت الوزن (4) درجات وعبارة (دائماً) أعطيت الوزن (5) درجات وعكسه بالاتجاه السلبي وكما مبين في الجدول رقم (6) ، ثم جمع هذه الدرجات لإيجاد الدرجة الكلية لكل استنباته ولأجل استخراج الدرجة التي يحصل عليها في إجابته على فقرات المقياس الـ (42) فقرة إذ تبلغ أعلى درجة يمكن الحصول عليها لكل فقرة هي (5) درجة وأدنى درجة هي (1) درجة وتتراوح ما بين (1) إلى (42) والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3)

يبين بدائل الاستبانة وأوزانها

البدائل	أبداً	نادراً	أحياناً	غالباً	دائماً
الاتجاه الايجابي	1	2	3	4	5
الاتجاه السلبي	5	4	3	2	1

خامساً: مستويات المقياس.

تم ايجاد مستويات المقياس بالاعتماد على طريقة المدى حسب تقدير درجات المقياس الخماسي (طريقة ليكرت) وقد تم تقسيم مستوى مقياس الاجهاد الوظيفي على النحو الآتي:

جدول (4)

يبين النسبة المئوية والمستويات

ت	نوع المستوى	الوسط	النسبة المئوية	نوع المستوى
1	المستوى الاول	من 1 الى اقل 1,8	0,2 الى 0,36	منخفض
2	المستوى الثاني	1,81 الى اقل 2,6	0,36 الى 0,52	مقبول
3	المستوى الثالث	2,61 الى اقل 3,4	0,52 الى 0,68	المتوسط
4	المستوى الرابع	3,41 الى اقل 4,2	0,68 الى 0,84	جيد
5	المستوى الخامس	4,21 الى اقل 5	0,84 الى 100	مرتفع



2-4-3 تجربة البناء:

قام الباحث بإجراء تجربة البناء على عينة مكونة من (82) معلم تربية رياضية وبعد استرجاع البيانات أصبحت عينة البناء (76) بتاريخ 2019/9/22.

2-4-4 المعاملات العلمية لمقياس الاجهاد الوظيفي:

1-صدق المقياس .

أ : صدق المحتوى.

وقد تحقق الصدق المحتوى للمقياس عندما تم عرض المقياس بصيغته الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية فقراته في قياس الاجهاد الوظيفي وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك. وقد توافر هذا المؤشر للصدق في المقياس الحالي عند بداية إعداد المقياس من خلال التعريف لمفهوم الاجهاد الوظيفي وتحديد مجالاته وفقراته بالاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال الادارة والاختبارات والقياس

1 - صدق البناء :

وقد تحقق الباحث من صدق البناء في مقياسه الحالي بالطرائق الآتية:

أولاً: القوة التمييزية للفقرات.

لغرض احتساب معامل التمييز لكل فقرة من فقرات المقياس الـ(42) استخدم الباحث المجموعتين المتطرفتين العليا والدنيا وبلغ عدد المجموعة (21) للمجموعة العليا ومثلها للدنيا وايجاد قيمة (T) بين استجابة العينة على الفقرات وقد أظهرت النتائج أن مستوى الدلالة المحتسب هي اصغر من قيمة مستوى الدلالة المعتمد (0,05) الأمر الذي يعني دلالة قيم (ت) المحتسبة كافة ولجميع الفقرات وكما يبين في الجدول(5).

جدول (5)

يبين القيم التائية القوة التمييزية لفقرات الاجهاد الوظيفي لعينة التجربة الاستطلاعية

الفقرة	المجموعة	المعالم الإحصائية		قيمة (ت)	مستوى الخطأ	الدلالة
		ع	س			
1	المجموعة العليا	1.019	3.419	4.563	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	0.953	2.485			
2	المجموعة العليا	1.022	3.309	5.083	0.000	معنوي
	المجموعة الدنيا	0.958	2.128			
3	المجموعة العليا	1.368	3.390	2.917	0.005	معنوي
	المجموعة الدنيا	0.294	2.057			
4	المجموعة العليا	1.292	3.217	3.245	0.002	معنوي
	المجموعة الدنيا	0.790	2.240			
5	المجموعة العليا	1.119	3.663	3.318	0.002	معنوي



			1.105	2.213	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.230	1.549	3.921	المجموعة العليا	6
			1.113	2.026	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.673	1.071	3.772	المجموعة العليا	7
			0.943	2.113	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.024	2.429	1.002	3.448	المجموعة العليا	8
			1.036	2.311	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.116	1.449	3.699	المجموعة العليا	9
			1.152	2.062	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.588	1.172	3.555	المجموعة العليا	10
			0.97	2.226	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.169	1.311	3.788	المجموعة العليا	11
			1.003	2.144	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.011	2.552	1.237	3.751	المجموعة العليا	12
			0.914	2.449	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.732	1.026	3.833	المجموعة العليا	13
			0.742	1.951	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.297	0.886	3.779	المجموعة العليا	14
			1.079	2.865	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.292	1.119	3.683	المجموعة العليا	15
			1.260	2.038	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.521	1.203	3.972	المجموعة العليا	16
			0.811	2.151	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.993	1.110	3.785	المجموعة العليا	17
			0.966	2.022	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.567	1.449	3.428	المجموعة العليا	18
			0.934	1.988	المجموعة الدنيا	



معنوي	0.000	4.980	1.231	3.678	المجموعة العليا	19
			0.964	1.954	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000.	6.482	0.735	3.996	المجموعة العليا	20
			1.035	2.111	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.014	2.498	1.220	4.321	المجموعة العليا	21
			1.003	2.779	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.361	1.119	3.663	المجموعة العليا	22
			1.220	2.118	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.684	1.116	3.991	المجموعة العليا	23
			1.103	2.122	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.640	1.116	3.712	المجموعة العليا	24
			0.995	2.200	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.003	3.044	1.435	3.376	المجموعة العليا	25
			0.912	2.255	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.947	0.910	3.807	المجموعة العليا	26
			1.209	2.245	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.551	1.359	3.665	المجموعة العليا	27
			0.864	2.012	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.0036	2.210	1.119	3.556	المجموعة العليا	28
			0.882	2.118	المجموعة الدنيا	
عشوائي	0.155	1.432	1.144	3.193	المجموعة العليا	29
			0.872	2.870	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.993	1.311	3.550	المجموعة العليا	30
			1.003	2.115	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.146	1.237	3.665	المجموعة العليا	31
			0.914	2.011	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.882	1.026	3.879	المجموعة العليا	32



			0.742	2.021	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.110	1.374	3.854	المجموعة العليا	33
			1.203	2.011	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.382	1.160	3.811	المجموعة العليا	34
			0.813	2.223	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	5.745	1.220	3.618	المجموعة العليا	34
			1.316	2.311	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.001	3.612	1.559	3.606	المجموعة العليا	35
			1.044	2.115	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.221	1.230	3.445	المجموعة العليا	36
			0.889	2.002	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.689	1.261	3.851	المجموعة العليا	37
			1.1233	2.122	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.009	2.711	1.154	3.746	المجموعة العليا	38
			0.980	2.821	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.002	3.865	1.077	3.895	المجموعة العليا	39
			0.727	1.809	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	6.226	0.872	3.809	المجموعة العليا	40
			1.077	2.809	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.874	1.146	3.714	المجموعة العليا	41
			0.783	2.285	المجموعة الدنيا	
معنوي	0.000	4.532	1.006	3.854	المجموعة العليا	42
			0.873	2.325	المجموعة الدنيا	

ثانياً: معامل الاتساق الداخلي (علاقة درجة الفقرة بالدرجة الكلية)
استخدم الباحث معامل الاتساق الداخلي وقد تم استبعادها من المقياس (1) فقرة وهي الفقرة (18) لان
معامل الارتباط لكل منها أكبر من مستوى الدلالة (0,05), وبذلك تبقى (40) فقرة لمقياس الاجهاد
الوظيفي و الجدول (6) يبين معامل الاتساق الداخلي.



جدول (6)

الاتساق الداخلي ما بين استجابات كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس

رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ	رقم الفقرة	معامل ارتباطها	مستوى الخطأ
1	0,557	0.000	22	0.532	0,000
2	0.421	0.000	23	0.493	0.000
3	0.411	0.000	24	0.434	0.000
4	0.286	0.008	25	0.411	0,000
5	0.509	0.000	26	0.501	0.000
6	0.396	0.000	27	0.252	0.024
7	0.511	0.000	28	0.506	0.000
8	0.448	0.003	29	0.498	0.000
9	0.621	0.000	30	0.387	0.000
10	0.605	0.000	31	0.502	0.000
11	0,423	0.000	32	0.406	0.000
12	0.509	0.000	33	0.619	0.000
13	0.404	0.000	34	0.439	0.000
14	0.622	0.000	35	0.521	0.000
15	0.611	0.000	36	0.476	0.000
16	0.411	0.000	37	0.421	0.000
17	0.284	0.015	38	0.531	0.000
18	0.106	0.292	39	0.464	0.000
19	0.552	0.000	40	0.473	0.000
20	0.488	0.000	41	0.484	0.000
21	0.501	0.000			

2- ثبات المقياس :

أولاً : طريقة التجزئة النصفية .

تم استخراج معامل الثبات بين مجموع درجات النصفين باستخدام معامل الارتباط وقد بلغت قيمة معامل الارتباط بين النصفين (0,773) عند مستوى خطأ بلغ (0,000) لذا تم استخدام (معادلة سبيرمان - براون) لذلك تم تعديل قيمة معامل ثبات نصف الاختبار بمعادلة دلالة ثبات سبيرمان براون (Spearman Brawn) وقد بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0.871) وهذا مؤشر جيد وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار.



ثانيا : طريقة (معامل الفا كرونباخ)

ولحساب الثبات بمعامل الفا كرونباخ لمقياس الاجهاد الوظيفي اعتمد الباحث على عينة بناء المقياس نفسها وعند احتساب قيمة معامل الثبات اتضح أنها تبلغ (0.868) وهو معامل ثبات عال يمكن الاعتماد عليه .

3- موضوعية المقياس:

بعد أن تم تفرغ البيانات من الاختبار وأعادته اتضح بان جميع الفقرات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون البدائل اختيار من متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها فقرة للإجابة المفتوحة حيث تعد الاستبانة ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة .

2-5 وصف مقياس الاجهاد الوظيفي بصورته النهائية :

يتكون مقياس كفاءة الأداء بصورته النهائية من (40) فقرة منها (5) فقرة ايجابية ، (35) فقرة سلبية، والملحق (5) يوضح المقياس النهائي كما إن المقياس تكون من خمس محاور

2-6 تطبيق المقياس (التجربة الرئيسية) .

قام الباحث بتطبيق المقياس الاجهاد الوظيفي والتوافق المهني على عينة من مجتمع البحث بالطريقة العشوائية تكونت من (86) معلم تربية رياضية من مجتمع البحث من تاريخ 2019/10/10 لغاية 2019 /10/24 وعولجت إحصائيا لاستخراج النتائج.

2-7 الوسائل الإحصائية :

تم معالجة البيانات الإحصائية بواسطة استخدام البرنامج الجاهز (SPSS) وفق القوانين الاتية (الوسط الحسابي والانحراف المعياري و الارتباط البسيط لبيرسن وارتباط سبيرمانو اختبار (t) للعينات غير المتناظرة سبيرمان براون ومعامل الفا كرونباخ).

الفصل الثالث

3- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها:

3-1 عرض نتائج الاجهاد الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية

جدول (7)

عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات لمقياس الاجهاد الوظيفي

المستوى	الدلالة	sig	القيمة الثانية	فروق المتوسط	س الفرضي	الانحراف المعياري	الاهمية النسبية	المتوسط الحسابي	الدرجة	مجال
متوسط	معنوي	0.000	4.990	2.285	24	0.524	%19.8	2.714	21.714	دور المعلم
متوسط	معنوي	0.000	6.119	2.797	27	0.465	%22.1	2.689	24.202	بيئة المدرسة
متوسط	عشوائي	0.744	0.327	0.154	33	0.393	%30	2.985	32.845	نوع المهام
مقبول	معنوي	0.000	11.116	5.922	21	0.591	%14.6	2.282	15.976	التنظيم
متوسط	عشوائي	0.109	1.620	0.488	15	0.552	%13.2	2.902	14.511	العلاقات الاجتماعية
متوسط	معنوي	0.000	10.183	10.750	120	0,241		2.731	109.250	الاجهاد الوظيفي

معنوية عند مستوى دلالة (0.05)



ومن ملاحظة الجدول أعلاه شكل المحور نوع المهام اعلى نسبة مساهمة على باقي المحاور بنسبة (30%) يليه محور بيئة المدرسة بنسبة (22.1%) يليه محور دور المعلم الدور (19.8%) يليه محور التنظيم (14.6%) يليه محور العلاقات الاجتماعية بين المعلمين (13.2%) و اظهرت النتائج تمتع افراد العينة بمستوى متوسط في مقياس الاجهاد الوظيفي وجميع محاوره باستثناء محور التنظيم حصل على مستوى مقبول وان الفرق بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط المحسوب لعينة البحث كان دالا عند مستوى معنوية (0.05) وذلك من خلال مستوى المعنوية (sig) التي كانت اصغر من (0.05) وحصلت المحاور (دور المعلم، وبيئة المدرسة، والتنظيم) ودرجة المقياس الكلية ما يشير رفض فرضية العدم والقبول بالفرضية البديلة اي ان الوسط الحسابي للمحاور يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير الى ان افراد العينة يتمتعون بدرجة اقل في المحاور و مقياس الاجهاد الوظيفي

ويلاحظ ان الفرق بين المتوسط الفرضي للمقياس والمتوسط المحسوب لعينة البحث كان عشوائيا عند مستوى معنوية (0.05) وذلك من خلال مستوى المعنوية (sig) التي كانت اكبر من (0.05)، لمحوري (نوع المهام، والعلاقات الاجتماعية) ما يشير قبول فرضية العدم والقبول اي ان الوسط الحسابي للمحاور لا يختلف معنويا عن قيمة المتوسط الفرضي ويشير الى ان افراد العينة يتمتعون بدرجة مشابهة لما يفترضان للاجهاد الوظيفي لعلاقة اداء معلم التربية الرياضية سواء كانت جهود فكرية او معرفية او بدنية من اجل تحقيق اهداف الدرس والمكلف بالعمل الذي ينفذه بشكل صحيحاً الحياة الوظيفية واحدة من الأجزاء المهمة في حياتنا اليومية التي تسبب قدراً كبيراً من الإجهاد نظراً للطبيعة التنافسية لبيئة العمل إذ إن معظم الناس يصرفون وقتهم في وظائفهم متجاهلين الضغوط التي تؤثر على أعمالهم وحياتهم الخاصة و مع ارتفاع نسبة الإجهاد الوظيفي قد لا يكون الناس راضين في وظائفهم (3:264) أي ان الإجهاد يعتمد على درجة من الانسجام بين الأفراد وبيئتهم (4:34) وان هذه النتائج قد اشارت بصورة واضحة الى ان طبيعة عمل معلم التربية الرياضية انه بالرغم من بذله جهود كبيرة الا ان طبيعة العمل الرياضي ممتعة كون التربية الرياضية احدى اهم الوسائل للتخفيف عن كاهل الضغوط اليومية واداءه المهني بتقليل الاجهاد من خلال اتخاذه التمارين بصورة مباشرة من قبل المعلم .

الفصل الرابع

4 – الاستنتاجات والتوصيات

4-1 الاستنتاجات

- 1- أن معلمي التربية الرياضية في بغداد يمتلكون مستوى متوسط من الاجهاد الوظيفي الوظيفي.
- 2- أن اعلى مستوى للاجهاد الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد كان بسبب نوع المهام .
- 3- أن اقل مستوى للاجهاد الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية في بغداد كان بسبب نوع التنظيم.
- 4- وجود تشابه في المستوى بين محاور الاجهاد الوظيفي لمعلمي التربية الرياضية وكانت بمستوى متوسط باستثناء التنظيم فكان بمستوى مقبول.

4-2 التوصيات

في ضوء الدراسة التي تم التوصل إليها, يوصي الباحث بالآتي:

- 1- تنمية وتعزيز العمل الاداري في داخل مدارس بغداد.
- 2- تنمية وتعزيز العلاقات الاجتماعية وتنظيم البيئة التعليمية داخل المدرسة.
- 3- اعتماد الدراسة للقيادات الادارية في وزارة التربية.
- 4- إجراء دراسات ميدانية مشابهه على المدرسين للتحقق من مدى إمكانية تعميم النتائج.



المصادر

- 1- احمد عودة: القياس والتقويم في العملية التدريسية، عمان، ط2، دار الأمل للنشر والتوزيع ، 1988م، ص40
- 2- حمود بديعمبار كالكاسم: علم النفس المهني بين النظرية والتطبيق , عمان , مؤسسة للنشر والتوزيع , 2001 م , ص 49

- 3-Latha, k. &Dass, J., (2012), " **Conceptual framework on job stress on job satisfaction among marketing employees** ", Global Advanced Research Journal of Management and Business Studies, Vol. 1, No. 8, PP. 264-269
- 4--Dumitru, V. M., &Cozman, D., (2012), " **The relationship between stress and personality factors** ", Human & Veterinary Medicine, International Journal of the Bioflux Society, Vol. 4, No. 1, PP. 34

ملحق (1)

مقياس الاجهاد الوظيفي

ت	الفقرة	ابداً	نادراً	احياناً	غالباً	دائماً
دور المعلم:						
1	أعاني من غموض الدور في المدرسة .					
2	اشعر بالحاجة للوقت لاداء العمل الموكل لي					
3	أعاني من صراع الدور الذي أمارسه في المدرسة					
4	اشعر بكمية العمل الملقاة علي					
5	أعاني من ثقل مهمات الدور المناط بي.					
6	أعاني من قلة مهمات الدور في المدرسة .					
7	أعاني من ضعف دعم الإدارة للدور الذي أمارسه					
8	اشعر اني اودي بعض النشاطات بصورة خاطئة					
بيئة المدرسة:						
9	يوجد ضعف في ترتيب الدرس الخاص بي .					
10	هنالك ضوضاء عالية في مكان الدرس .					
11	نتعامل مع وجود ظروف عمل غير صحية .					

					توجد مخاطر في الأمان المهني .	12
					تُعد الإضاءة غير كافية في مكان الدرس .	13
					مكان المدرسة بعيد عن السكن	14
					لا توجد بيئة ملائمة بالمدرسة	15
نوع المهام						
					يُعد توزيع الاعمال غير عادل في المدرسة.	16
					اقوم باعمال تناسب شهادتي	17
					يوجد ضعف في مسؤوليات الوظيفة التي أؤديها	18
					اشعر باستبدادية العلاقة مع المدير	10
					لا أعاني من ضغط الوقت .	20
					تعمل ادارة التربية على كثرة التنقلات	21
					يوجد إهمال في التطوير المهني على مستوى التربية.	22
					التغير المستمر للنشاطات التي ادرسها	23
					لا توجد صعوبة في أهداف العمل الذي أؤديه .	24
التنظيم						
					تكثر القيود الرسمية في الهيكل التنظيمي.	25
					هناك تداخل السلطات والصلاحيات	26
					يُتعامَل في التخصص الدقيق داخل المدرسة	27
					كثرة الخلافات بين المعلمين	28
					هنالك استقلالية ذاتية في المدرسة .	29
					نعمل لساعات عمل طويلة	30
					يوجد نقص في المشاركة في القرار .	31
					طرق التواصل و الاتصالات ضعيفة بين المعلمين والادارة .	32
					يوجد سوء في عدالة تقييم الأداء .	33
العلاقات الاجتماعية بين المعلمين						
					يوجد ضعف واضح في علاقات المعلمين	34
					يُعد التماسك بين اعضاء المعلمين مفقوداً .	35

					يوجد نقص في الدعم الاجتماعي داخل المدرسة	36
					توجد صراعات وخلافات واضحة بين المعلمين .	37
					يشارك المعلمين في مناسبات الزملاء	38
					أجد صعوبة في التعرف على زميل جديد.	39
					ارفض تدخل الآخرين في أمور تخصني .	40

