

الإصلاح الإداري وعلاقته بالاجهاد الوظيفي لتدريسي كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة

أ.م.د. سندس موسى جواد

م.م. ليلى عبدالامير إبراهيم

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات-جامعة بغداد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات-جامعة بغداد

sondus@copew.uobagdad.edu.iq

Rawan.alazzawi97@gmail.com

(00964) 07709813320

(00964) 077042898558

أ.د. منال عبود العنبيكي

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات-جامعة بغداد

manal@copew.uobaghdad.edu.iq

(00964) 07816773376

مستخلص البحث باللغة العربية

من خلال خبرة الباحثين في مجال التدريس وجد هناك تباين في درجة الاجهاد الوظيفي لتدريسيين كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة ما بين ما يعتقد ان هناك عمل متوازن وطبيعي وبين ما يتعدى اجهاد وظيفي وهو أحد أهم التحديات التي تتعرض لها المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها مع ازدياد حدة المنافسة العلمية التي تواجهها، وقد تكون احد اهم الاسباب هو الاصلاحات الاداري وهذه الحالة استرعت انتباه الباحثون، مما حدى بها الى التفكير لحل هذه المشكلة من هذه الدراسة والتي هدفت الى التعرف على واقع الاصلاح الاداري من وجهة نظر معاوني العمداء وروساء الفروع العلمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. التعرف على العلاقة بين الاصلاح الاداري مع الاجهاد الوظيفي لمعاوني العمداء وروساء الفروع العلمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة، استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات المتبادلة، تم تحديد عينة البحث بالطريقة العمدية وهم القيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق ويتألف المجتمع الخاص بهذا البحث من القيادات الإدارية في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة وهم (معاوني العميد و رؤساء الفروع العلمية) والبالغ عددهم (84) من القيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

الكلمات المفتاحية: الاصلاح الاداري، الاجهاد الوظيفي، تدريسي، وعلوم الرياضة.

ABSTRACT

Administrative Reform and Its Relationship with Occupational Stress In Physical Education and Sport Sciences' Faculty Members

**Lyla Abdul Ameer Asst. Prof. Dr. Sundos Musa Prof. Dr. Menal Abood
College of Physical Education and Sport Sciences for Women**

The research aimed at identifying the reality of administrative reform from assisting deans and head of departments' point of view as well as identifying the relations between administrative reform and occupational stress reform from assisting deans and head of departments' point of view. The researchers used the descriptive method on (84) administrative leaders including assisting deans and head of departments in colleges and departments of physical education and sport sciences' colleges.

Keywords: Administrative reform, occupational stress, members of faculty, sport sciences.

المقدمة:

تعد الكلية والجامعة المصدر الرئيس للمعرفة في المجتمع تقدم الكلية والجامعة المستلزمات العلمية والعملية من خلال اساتذة اكفاء لطلابها تحقيقاً لأهدافها التربوية الرامية إلى رعاية نموهم المتكامل من جميع الجوانب العقلية والنفسية والاجتماعية، في سبيل اعدادهم لمهام الحياة، فيتزود الطلبة بالعلوم والمعارف الحديثة، وينمي خبراتهم ومهاراتهم، ويمارسون هواياتهم من خلال المشاركة في مختلف البرامج والأنشطة التي تقدمها، لذا اهتمت الجامعة بنوعية التدريسين الذين يقومون بتقديم هذه البرامج الخاصة بها نظر لا اهمية المهمة كما خصت إدارات تتولى تنظيم مختلف أنواع الأنشطة بالجامعات . وانطلاقاً من ذلك فقد احتل المدرس أهمية خاصة في من اجل تنفيذ مهامه.

ومن خلال خبرة الباحثين في مجال التدريس وجد هناك تباين في درجة الاجهاد الوظيفي لتدريسين كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة مايبين ما يعتقد ان هناك عمل متوازن وطبيعي وبين ما يتعقد اجهاد وظيفي وهو أحد أهم التحديات التي تتعرض لها المؤسسات التعليمية في تحقيق أهدافها مع ازدياد حدة المنافسة العلمية التي تواجهها، وقد تكون احد اهم الاسباب هو الاصلاحات الاداري وهذه الحالة استرعت انتباه الباحثة مما حدى بها الى التفكير لحل هذه المشكلة من هذه الدراسة والتي هدفت الى التعرف على واقع الاصلاح الاداري من وجهة نظر معاوني العمداء وروساء الفروع العلمية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة. التعرف على العلاقة بين الاصلاح الاداري مع الاجهاد الوظيفي لمعاوني العمداء وروساء الاقسام في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة.

في دراسة لـ (الحليبي، 2004) والتي هدفت إلى : التعرف على الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين ، ثم التعرف على العلاقة بينهما وبين التوافق المهني، و استخدم الباحث المنهج الوصفي وقد تكونت الدراسة من (187) تدريسيًا من كليات المعلمين، واستخدم الباحث في الدراسة: مقياس الاتجاهات التربوية إعداد أوريا، ومقياس التوافق المهني إعداد مصطفى خليل .

وفي دراسة اخرى لـ(عباس، 2013) والتي هدفت الى : التعرف على أنماط شخصية المحققين الإداريين في مكاتب المفتشين العاميين ومدى تكيفها مع مصادر الإجهاد الوظيفي الذي يتعرضون لها. وتناولت علاقة أنماط شخصية المحققين الإداريين (الانبساطية، العصائية، التوافقية، الانفتاحية، والشخصية الخيرة)، بمصادر الإجهاد الوظيفي (خصائص الدور، نوعية العمل، التركيب التنظيمي، بيئة العمل، السياسات التنظيمية، العلاقات الاجتماعية، والعمليات التنظيمية) الذي يتعرضون له في العمل بمكاتب المفتشين العاميين.

اما دراسة (سعد العنزي، 1996) والتي هدفت الى التعرف على مستوى الإجهاد الوظيفي في المنظمات العراقية المبحوثة ، ونوع المصادر الداخلية التي لها اكبر الأثر في حدوثه .أجريت هذه الدراسة ضمن حدود منظمات أعمال عراقية تمثلت بـ (شركات مقاولات إنشائية ، ومنشآت تصنيع عسكري) خلال عام (1996) . وفكرة البحث تناولت ظروف الحصار العصيبة التي مر بها العراق في تلك المرحلة، وما لهذه الظروف من آثار كبيرة في حصول الإجهاد الوظيفي وتطوره على مستوى النتائج السلبية الواضحة على الوضع الاقتصادي والذهني والنفسي والبدني والسلوكي اتبع البحث المنهج الوصفي.

استخدم الباحثون المنهج الوصفي بأسلوب العلاقات المتبادلة وحالتها الارتباطية نظرا لملاءمته طبيعة المشكلة إذ إن المنهج الوصفي هو التصور الدقيق للعلاقات المتبادلة بين المجتمع والاتجاهات والميول والرغبات والتطور بحيث يعطي صورة للواقع الحياتي، ووضع مؤشرات، وبناء تنبؤات مستقبلية. (محجوب، 2002، صفحة 263).

تم تحديد عينة البحث بالطريقة العمدية وهم القيادات الادارية في كلياتتفروع التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق ويتألف المجتمع الخاص بهذا البحث من القيادات الإدارية في كليات وأقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة وهم (معاوني العميد و رؤساء الفروع العلمية) والبالغ عددهم (84) من القيادات الادارية في كليات واقسام التربية البدنية وعلوم الرياضة في العراق.

وتمثلت اداتا البحث بمقياسين وكالاتي: مقياس الاصلاح الاداري يتكون مقياس الاصلاح الاداري بصورته النهائية من (46) فقرة منها (34) فقرة ايجابية ، (12) فقرة سلبية ، والملحق (1) يوضح فقرات المقياس وتضمن المقياس معلومات عن المستجيب وتعليمات ترشده إلى كيفية الإجابة عن المقياس، اما الاداة الثانية فتمثلت بمقياس الاجهاد الوظيفي وهو من اعداد (ابراهيم واخرون، 2019) والذي يتكون من (40) فقرة منها (5) فقرة ايجابية ، (35) فقرة سلبية، والملحق (2) يوضح فقرات المقياس.

قام الباحثون بتطبيق المقياسين (الاصلاح الاداري و الاجهاد الوظيفي) على عينة البحث وقد وزع الباحثون استمارات المقياسين على عينة تكونت من (80) معاون عميد ورئيس قسم من العاملين في الجامعات العراقية ، إذ تم توزيع الاستمارات من تاريخ 2019/3/20 لغاية 2019 /4/27 وعولجت إحصائيا لاستخراج النتائج.

النتائج:

جدول (1) نتائج الاختبار التائي لعينة واحدة لمعرفة دلالة مستوى لمقياس الاصلاح الاداري لعينة البحث

وفقا لمحاور المقياس

| المستوى | الدلالة | sig | قيمة T | س الفرضي | خطأ المتوسط المعياري | الانحراف المعياري | الاهمية النسبية | المتوسط الحسابي | الدرجة | مجال |
|---------|---------|-------|--------|-------------|----------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|--------|------------------------|
| متوسط | معنوي | 0.044 | 2.049 | 33 | 0.695 | 6.221 | %25.8 | 3.129 | 34.42 | ادارة التغيير |
| متوسط | عشوائي | 0.882 | 0.149 | 21 | 0.504 | 4.516 | %15.1 | 2.989 | 20.92 | الثقافة المعرفية |
| متوسط | معنوي | 0.002 | 3.199 | 30 | 0.885 | 7.653 | %20.4 | 2.726 | 27.26 | التمكين |
| متوسط | عشوائي | 0.145 | 1.470 | 27 | 0.697 | 6.235 | %19.5 | 2.886 | 25.97 | التخطيط الاستراتيجي |
| متوسط | معنوي | 0.000 | 3.676 | 27 | 0.669 | 5.991 | %18.4 | 2.726 | 24.53 | التوافق الاداري |
| متوسط | معنوي | 0.009 | 2.699 | 138 | 1.806 | 16.156 | | 2.894 | 133.1 | الاصلاح الاداري |

جدول (2) عرض نتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والنسبة المئوية والرتبة والمستوى لدرجات استجابات أفراد عينة الدراسة مجالات لمقياس الاجهاد الوظيفي وفقا لمحاور المقياس

| المستوى | الدلالة | sig | Tقيمة | س الفرضي | خطأ المتوسط المعياري | الانحراف المعياري | الاهمية النسبية | المتوسط الحسابي | الدرجة | مجال |
|---------|---------|-------|-------|-------------|-------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|---------|------------------------|
| متوسط | معنوي | 0.000 | 5.77 | 24 | 0.45 | 0.486 | %19.7 | 2.675 | 21.40 | خصائص الدور |
| متوسط | معنوي | 0.000 | 6.94 | 27 | 0.44 | 1.303 | %22 | 2.658 | 23.925 | نوعية العمل |
| متوسط | عشوائي | 0.722 | 0.35 | 33 | 0.49 | 0.077 | %21.3 | 2.984 | 32.825 | التنظيم |
| مقبول | معنوي | 0.000 | 10.99 | 21 | 0.45 | 0.539 | %14.7 | 2.28 | 16.01 | بيئة العمل |
| متوسط | عشوائي | 0.059 | 1.91 | 15 | 0.30 | 0.351 | %13.2 | 2.882 | 14.412 | العلاقات الاجتماعية |
| متوسط | معنوي | 0.000 | 11.45 | 120 | 0.99 | 0.954 | | 2.714 | 108.575 | الاجهاد الوظيفي |

جدول (3) يبين علاقة الارتباط بين الاصلاح الاداري للمحاور الخمس مع مستوى الاجهاد الوظيفي

| الدلالة | الاجهاد الوظيفي | | التمكين الاداري | الرقم |
|---------|-----------------|-------------|---------------------|-------|
| | معامل الارتباط | مستوى الخطأ | | |
| معنوي | 0,003 | - 0.269 | ادارة التغيير | 1 |
| عشوائي | 0,094 | 0.148 | الثقافة المعرفية | 2 |
| معنوي | 0,034 | - 0.236 | التمكين | 3 |
| معنوي | 0,044 | - 0.225 | التخطيط الاستراتيجي | 4 |
| معنوي | 0.000 | - 0.416 | التوافق الادارية | 5 |
| معنوي | 0.000 | - 0.338 | الاصلاح الإداري | |

المناقشة:

تشير العلاقة الارتباطية الى وجود علاقة ارتباط عكسية بين الاصلاح الاداري والاجهاد الوظيفي لدى معاوني العمداء وروساء الفروع العلمية في فروع وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضية. لجميع المحاور باستثناء الثقافة المعرفية مع الاجهاد الوظيفي. وهذه العلاقة تشير انه كلما ارتفع مستوى الاصلاح الاداري قل الاجهاد الوظيفي. اذ ان للاجهاد الوظيفي علاقة باداء معاوني العمداء وروساء الفروع العلمية وجهودهم المبذولة سواء كانت جهود فكرية او معرفية او بدنية من اجل تحقيق الاداء الاداري للاهداف الموضوعة له او الاداء الاداري المكلف بالعمل الذي ينفذه بشكل صحيح. وان هذه النتائج قد اشارت بصورة واضحة الى ان طبيعة العمل الاداري يتطلب من معاوني العمداء وروساء الفروع العلمية اداء جهود كبيرة يمكن تقلل هذه الجهود بارتفاع مستوى الاصلاح الاداري ومواكبة عمله وادائه المهني بتقليل الاجهاد الوظيفي من خلال اتخاذ بعض القرارات بصورة مباشرة من قبله لتطوير العمل او ما نطلق عليه الاصلاح الاداري ويتم ذلك من خلال تحسين هذا الاداء في تمكين الهيئات التدريسية ببعض الصلاحيات واعطاءه دفعة في إدارة شؤون المؤسسة التعليمية. وكذلك من خلال رفع مستوى الشعور بالمسؤولية تجاه الكلية من خلال التوافق الاداري وتدفع معاوني العمداء وروساء الفروع العلمية لان تكون قادر على

مواجهة التحديات التي تواجهه من اجل السعي باتجاه تنمية توافق مع نوعية الاعمال على النحو الذي يمكنه من تحسين دوره في تحقيق ادارة جودة ونوعية اداء عالية في التعليم. لذا فالإنتقال من حالة إلى حالة أفضل هو جوهر عمل الاصلاح الاداري سواء كان هذا الاصلاح اداريا او ماديا كالهياكل التنظيمية أو في القوانين أو الموارد البشرية او مجتمعة وهذا ما يمثل مفهوم التنمية الإدارية وبالتالي ان هذه التنمية تعمل على التقليل من الاجهاد الوظيفي وهنا يؤكد (سيد سالم عرفة) على ان الاصلاح الاداري على أنها " عملية الاستحداث التي تهدف المؤسسة من خلالها إلى بث روح الحداثة ومنع التراجع ورفع الصدا الذي يتراكم على النظم واللوائح، ويصيب الأفراد بالاجهاد لكي تبقى المؤسسة محافظة على ديمومتها وحيويتها ومصداقيتها، وتكون قادرة على التكيف مع الظروف " لذا ان كفاية النهوض بأعباء الوظيفة ومدى استعداده لنقلد الموقع الاداري.

ويمكن تفسير ذلك انه كلما ارتفع مستوى الاصلاح الإداري لدى لمعاوني العمداء وروساء الفروع العلمية في فروع وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضية. قلل ذلك من مستوى الأجهاد الوظيفي، والعكس صحيح. ويشير الى ذلك (كمال درويش) الى ان الاداري " هو الفرد الذي يشعر بما يجب عمله وكيفية عمله في أي مستوى تنظيمي، وأنه يقوم بتنفيذ الجزء المسئول عنه من البرنامج بنشاط وكفاية كبيرة اذ عمل رفع كفاية الاداء الوظيفي و توظيف الخبرات واستغلالها لتحسين ، و المشاركة في تطوير نوعية القرارات التي تنعكس إيجاباً على العملية التعليمية " . وهذا ما يحدث خلال الاصلاح الاداري لذلك كانت النتائج منطقية وتحقق الفرض الاول الذي يشير (توجد علاقة ارتباط معنوي بين الاصلاح الاداري مع الاجهاد الوظيفي لدى معاوني العمداء وروساء الاقسام في أقسام وكليات التربية البدنية وعلوم الرياضية).

المصادر

- احمد راسم عباس(2013). أنماط الشخصية وعلاقتها بمصادر الإجهاد الوظيفي للمحققين الإداريين في مكاتب المفتشين العاميين: بحث تطبيقي، دبلوم عالي، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
- سعد العنزي(1996) المصادر الداخلية للإجهاد الوظيفي- دراسة ميدانية "، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، المجلد 3، العدد 8
- سيد سالم عرفة (2012). اتجاهات حديثة في إدارة التغيير، عمان: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- عبد الطيف الحلبي (2004) الاتجاهات التربوية لأعضاء هيئة التدريس لكليات المعلمين وعلاقتها بالتوافق المهني، جامعة الملك سعود.
- كمال درويش (1993) الأسس العلمية للتخطيط والتنظيم والإدارة في مجال التربية الرياضية ، القاهرة: دار الفكر العربي.
- وجيه محجوب(2002) أصول البحث العلمي ومناهجه، عمان: ط1، دار المناهج للنشر،

الملاحق

الملحق (1) مقياس الاصلاح الاداري

| ادارة التغيير: | | | | | | |
|-------------------|---|-------|--------|---------|--------|--------|
| ت | العبارة | ابداً | نادراً | احياناً | غالباً | دائماً |
| 1 | ان ادارة الكلية تعمل على تغييرات في أهداف وسياسات الإدارة | | | | | |
| 2 | ان ادارة الكلية تساهم في تخفيض تكاليف الانفاق في الكليات والجامعات | | | | | |
| 3 | ان ادارة الكلية عملية نظامية تكاملية تعمل على تنسيق و تحسين انشطة الكليات والجامعات من اجل تحقيق اهدافها | | | | | |
| 4 | ان ادارة الكلية ادارة تشجيع القدرات الابداعية و مواردها البشرية لخلق معرفة جديدة | | | | | |
| 5 | توفر ادارة الكلية على تشجيع استحداث أوضاع تنظيمية وأساليب إدارية | | | | | |
| 6 | تعمل على تشجيع التعلم و اكتساب العاملين في المؤسسات و الهيئات الرياضية للادارة المعرفية | | | | | |
| 7 | لا تستمع ادارة الكلية بأستمرار الى اقتراحات الموظفين و الخبراء من اجل تحقيق الاهداف | | | | | |
| 8 | تعمل ادارة الكلية تحليل البيئتين الخارجية والداخلية | | | | | |
| 9 | تعمل ادارة الكلية إلى بث روح الحداثة ومنع التراجع | | | | | |
| 10 | تعمل ادارة الكلية خطة تطويرية في فترة زمنية محددة | | | | | |
| 11 | تلتزم ادارة الكلية بمعايير الجودة الشاملة | | | | | |
| الثقافة المعرفية: | | | | | | |
| 12 | تعمل ادارة الكلية على نقل و توزيع المعرفة من خلال المعرفة المتنوعة فيما بين التدريسين | | | | | |
| 13 | تعمل ادارة الكلية اعداد برامج تدريبية للكادر الفني فيها للمشاركة في الدورات العالمية من اجل التواصل و استلهام المعرفة | | | | | |
| 14 | تعمل ادارة الكلية على استثمار جميع المعارف المخزونة سابقاً و تحويلها الى مشاريع و افكار جديدة | | | | | |
| 15 | تعمل ادارة الكلية على خزن خبرات و معارف المؤسسة او الهيئة الرياضية في كتيبات و كراسات خاصة | | | | | |
| 16 | تعمل ادارة الكلية حصر المعارف و الخبرات التي يمتلكها التدريسين داخل الكلية | | | | | |
| 17 | تعمل ادارة الكلية على نظام داخلي لارشفة المعارف و حفظ و امان و سري | | | | | |
| 18 | تعمل ادارة الكلية على ارسال التدريسين في المشاركات الخارجية مع المؤسسات و الهيئات الرياضية الاخرى | | | | | |
| التمكين: | | | | | | |
| 19 | تفوض العمادة او القسم سلطات كافية للتدريسين لانجاز مهام | | | | | |
| 20 | تثق العمادة او القسم في قدرات التدريسين على أداء المهام الموكولة للتدريسين | | | | | |
| 21 | يمارس رؤساء الاقسام الصلاحيات المفوضة إلا خلال فترة التفويض | | | | | |
| 22 | لا تمنح العمادة او القسم المرونة المناسبة للتصرف في أداء مهام | | | | | |

| | | | | | التدريسي |
|----|--|--|--|--|---|
| 23 | | | | | توفر العمادة او القسم الفرصة لاتخاذ القرارات باستقلالية |
| 24 | | | | | لا تفوضني العمادة او القسم شراء التجهيزات او الادوات |
| 25 | | | | | تفوضني العمادة او القسم الاشراف على جدول المحاضرات |
| 26 | | | | | لا تفوضني العمادة او القسم الاشراف على المناهج |
| 27 | | | | | اشارك بوضع خطة واضحة للمهام لكل تدريس او موظف |
| 28 | | | | | تفوضنا العمادة بالاعداد للاجتماعات الدورية مع التدريسين |
| | | | | | التخطيط الاستراتيجي: |
| 29 | | | | | تعتمد ادارة الكلية على معايير دقيقة ، موثقة ، موضوعية |
| 30 | | | | | تستند ادارة الكلية إلى تحديد التوجهات المستقبلية مرتكزاً على التفكير الرحب دون التقيد بالتفكير بالماضي والحاضر |
| 31 | | | | | يعد مفهوم التخطيط الاستراتيجي واضح لدى القائمين على إدارة الكلية |
| 32 | | | | | لا تعمل ادارة الكلية على أساس مسح البيئة الخارجية لبيان ما فيها من فرص مواتية لمواجهة التهديدات. |
| 33 | | | | | تستند الى المعرفة بتزود الكلية بالفكر الرئيس لها للنظر إلى المستقبل. |
| 34 | | | | | تعمل ادارة الكلية على تحديد أولويات الأهداف المهمة للكلية |
| 35 | | | | | تركز ادارة الكلية على المستقبل ولفترات زمنية طويلة الأجل متوقعاً لنتائج مستقبلية على أساس فرص خارجية للنمو. |
| 36 | | | | | تعمل ادارة الكلية لتقليل الآثار السلبية للظروف المحيطة على نشاط التنظيم وتقديم المساهمة في أحداث جودة أفضل للخدمة. |
| 37 | | | | | تعمل ادارة الكلية تحليل المعلومات والبيانات وإعادة تركيبها اعتماداً على التفكير التتابعي المعتمد على التفكير المنطقي |
| | | | | | القيادة الادارية: |
| 38 | | | | | تعتمد ادارة الكلية العمل المتوازن في التطبيق لجميع القضايا الاستراتيجية التي تتضمنها الخطة |
| 39 | | | | | تعمل ادارة الكلية التحسين المستمر للمدخلات والعمليات والمخرجات.. |
| 40 | | | | | لا تعتمد الادارة على متطلبات الجودة اثناء العمل |
| 41 | | | | | تعمل ادارة الكلية على أساس خلق روح المنافسة و ادامتها. |
| 42 | | | | | ادارة الكلية عملية نظامية تكاملية تعمل على تنسيق و تحسين انشطتها |
| 43 | | | | | يكون العمل بالكلية وفق نظام دكتاتوري من قبل قياداتها |
| 44 | | | | | تفتقر ادارة الكلية الى المرونة والتغير بالخطط اثناء العمل |
| 45 | | | | | ادارة الاقسام تعمل بشكل منفرد وبدون مشاركة |
| 46 | | | | | هناك تدخلات في الصلاحيات والمسؤوليات من قبل القيادات |

الملحق (2) مقياس الاجهاد الوظيفي

| ت | الفقرة | ابداً | نادراً | احياناً | غالباً | دائماً |
|---------------------|--|-------|--------|---------|--------|--------|
| خصائص الدور: | | | | | | |
| 1 | أعاني من غموض دوري في العمل . | | | | | |
| 2 | اشعر بالحاجة للوقت لاداء العمل الموكل لي | | | | | |
| 3 | أعاني من صراع الدور الذي أمارسه في العمل . | | | | | |
| 4 | اشعر بكمية العمل الملقاة علي اكبر من قدراتي | | | | | |
| 5 | أعاني من ثقل مهمات الدور المناط بي. | | | | | |
| 6 | أعاني من قلة مهمات الدور في العمل . | | | | | |
| 7 | أعاني من ضعف دعم الإدارة للدور الذي أمارسه . | | | | | |
| 8 | اشعر اني اودي بعض النشاطات بصورة خاطئة | | | | | |
| نوعية العمل: | | | | | | |
| 9 | يُعد توزيع الاعمال غير عادل في كليتنا. | | | | | |
| 10 | اقوم باعمال لاتناسب تحصيلي | | | | | |
| 11 | يوجد ضعف في مسؤوليات الوظيفة التي أؤديها. | | | | | |
| 12 | اشعر باستبدادية العلاقة مع المروسين | | | | | |
| 13 | لا أعاني من ضغط الوقت . | | | | | |
| 14 | تعمل ادارة الكلية على كثرة التنقلات | | | | | |
| 15 | يوجد إهمال في التطوير المهني على مستوى العمل في كليتنا . | | | | | |
| 16 | التغير المستمر لنوع المواد الدراسية التي ادرسها | | | | | |
| 17 | لا توجد صعوبة في أهداف العمل الذي أؤديه . | | | | | |
| التنظيم : | | | | | | |
| 18 | تتبع المركزية الشديدة في العمل. | | | | | |
| 19 | هناك ارشادات وسياسات متعارضة | | | | | |
| 20 | تكثر القيود الرسمية في الهيكل التنظيمي. | | | | | |
| 21 | هناك تداخل السلطات والصلاحيات | | | | | |
| 22 | يتعامل في التخصص الدقيق داخل الكلية | | | | | |
| 23 | كثرة الخلافات بين التدريسين | | | | | |
| 24 | هناك استقلالية ذاتية في العمل. | | | | | |
| 25 | نعمل لساعات عمل طويلة | | | | | |
| 26 | يوجد نقص في المشاركة في القرار . | | | | | |
| 27 | طرف التواصل و الاتصالات ضعيفة بين الكوادر . | | | | | |
| 28 | يوجد سوء في عدالة تقييم الأداء . | | | | | |
| بيئة العمل: | | | | | | |
| 29 | يوجد ضعف في ترتيب المكان الخاص بي. | | | | | |
| 30 | هناك ضوضاء عالية في مكان التدريس. | | | | | |
| 31 | نتعامل مع وجود ظروف عمل غير صحية . | | | | | |
| 32 | توجد مخاطر في الأمان المهني. | | | | | |
| 33 | تُعد الإضاءة غير كافية في مكان التدريس. | | | | | |
| 34 | مكان الكلية بعيد عن السكن | | | | | |
| 35 | لا توجد بيئة ملائمة للعمل | | | | | |
| العلاقات الاجتماعية | | | | | | |
| 36 | يوجد ضعف واضح في علاقات التدريسين. | | | | | |
| 37 | يُعد التماسك بين اعضاء التدريسين مفقوداً. | | | | | |
| 38 | يوجد نقص في الدعم الاجتماعي داخل الدائرة. | | | | | |
| 39 | توجد صراعات وخلافات واضحة بين التدريسين. | | | | | |
| 40 | يشارك التدريسين في مناسبات الزملاء | | | | | |