



جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه

رساله تقدم بها

احمد هاشم عبدالله سوادي

إلى مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة /جامعة ميسان وهي جزء
من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة

إشراف

أ.د.

ماجد عزيز لفته

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قَالَ رَبِّ إِنَّمَا أَنْعَمْتَ عَلَيَّ فَلَنْ أَكُونَ ظَاهِرًا لِلْمُجْرِمِينَ ﴿١٧﴾

صدق الله العلي العظيم

سورة القصص

آية ١٧

اقرار المشرف

أشهد أن إعداد هذه الرسالة الموسومة بـ (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) التي تقدم بها الطالب (احمد هاشم عبدالله) أنجزت بإشرافي وهي جزء من متطلبات نيل درجة الماجستير في التربية البدنية وعلوم الرياضة.

التوقيع:

المشرف: أ.د. ماجد عزيز لفته

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

2022 / / م

بناء على التعليمات والتوصيات المقررة، رشحت هذه الرسالة للمناقشة

التوقيع :

أ.م.د. حسن غالي مهاوي

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

2022 / / م

اقرار المقوم اللغوي

أشهد أنني قرأت الرسالة الموسومة بـ(الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) التي قدمها الطالب (احمد هاشم عبدالله) قد جرت مراجعتها من الناحية اللغوية بإشرافي، وبهذا أصبحت مكتوبة بأسلوب علمي خالٍ من الألفاظ و التعبيرات اللغوية، والنحوية غير الصحيحة، ولأجله وقعت .

التوقيع :

اللقب العلمي : استاذ مساعد دكتور

الاسم الثلاثي: حسن منصور محمد

مكان العمل : جامعة ميسان / كلية التربية الاساسية

2022 / / م

اقرار لجنة المناقشة

نشهد نحن أعضاء لجنة المناقشة والتقويم، اطلعنا على الرسالة الموسومة بـ(الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه)التي تقدم بها طالب الماجستير (احمد هاشم عبدالله) في قسم الدراسات العليا وفي يوم الخميس الموافق 2022 / 2 / 17م ناقشنا الطالب في محتوياتها وفيما له علاقة بها ونقر أنها جديرة بالقبول لنيل درجه الماجستير

التوقيع :

التوقيع :

اللقب العلمي والاسم : أ.م. د ميثم جبار مطر

اللقب العلمي والاسم : أ.م. د بهاء حيدر فليح

عضو اللجنة

عضو اللجنة

2022 / / م

2022 / / م

التوقيع :

اللقب العلمي والاسم :أ.م. د حسن غالي مهاوي

رئيس لجنة المناقشة

2022 / / م

بناء على التوصيات المذكورة صادق عليها مجلس كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان في جلسته المرقمة () والمنعقدة بتاريخ (/ / 2022 م على قرار لجنة المناقشة .

التوقيع :

أ.د ماجد شندي والي

عميد كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة / جامعة ميسان

2022 / / م

الاهداء

- إلى مدينة العلم . . رسول الله محمد (صل الله عليه وعلى آله وسلم)
- وإلى بابها . . علي بن أبي طالب (عليه السلام)
- وإلى ساداتي وموالي أئمتي الاطهار (عليهم السلام)
- وإلى صاحب العصر والزمان (عجل الله فرجه)
- إلى ارواح شهداء العراق (وفاء وإخلاصاً)
- الى روح الشهيد القائد ابو مهدي المهندس (رحمه الله)
- إلى الذي رجوت الله جاهدا لكي يعيش ويبقى خيمة لي ولأخوتي ولكم
- غادر وكان روعي صعدت قبل روحه إلى السماء اللهم تقبل ثواب العمل في هذه الرسالة
- وقف إلى روحه الطاهرة داعياً الله ربي أن يملأ قبرة بالرضا والنور والفسحة والسرور ،
- والدي : هاشم عبد الله المالكي (رحمه الله)
- إلى التي ما كنت لأصل إلى ما أنا عليه لولا دعاؤها (امي الحبيبة)
- إلى إخوتي وأخواتي سلمهم الله (فخراً وتقديراً)
- إلى خطيبي شهد محمد علوان (حبيناً مخلصاً)

لكل هذه العيون اهدي هذا البحث

الشكر والتقدير

اللهم أحمدك حمد الشاكرين وأسجد لك سجود الخاشعين، استعنت بك فأعنتني ولجأت إليك فألهمتني وتوكلت عليك فوفقتني وأفضت من نعمك عليّ، والصلاة والسلام على رسول الله خير خلق الله النبي الأمي أكرم معلم وخير هادٍ وعلى آله الطيبين الطاهرين

وأنا أقطف ثمار جهدي المتواضع احني قامتي احتراماً وإجلالاً (لوالدتي) أطال الله عمرها، و يدعوني واجب الاعتراف أن أتقدم بالشكر الجميل إلى من سرت معهم درب الحياة وشربت من المنهل الذي ارتشفوا منه قطرات الإخلاص والحب اسرتي (أخوتي وأخواتي) .

والحمد لله الذي علمنا ما لم نكن نعلم وكان فضله علينا عظيماً بأن هياً لنا رعاية تذكر فتشكر، وتلمس فتقدّر من أساتذتي الذين كانوا لي مصابيح اهتديت بها على طريق العلم والمعرفة فكان حقا علي شكرهم .

أعرب عن شكري وتقديري إلى جامعة ميسان والى رئيسها الأستاذ الدكتور عبد الباسط محسن عيال ، وشكري وتقديري الى كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة ولعمادة الكلية المتمثلة بعميدها الأستاذ الدكتور ماجد شندي والى والاستاذ الدكتور محمد عبد الرضا وشكري وتقديري الى قسم الدراسات العليا المتمثل أ.م.د حسن غالي مهاوي الذين منحوني شرف القبول في رحابهم.

واعترافا بالجميل أتقدم بجزيل الشكر والامتنان إلى أستاذي المشرف الأستاذ الدكتور ماجد عزيز لفته الساعدي الذي كان نبراسا منيرا لي في هذا البحث وتفضله بقبول الإشراف على هذه الرسالة والجهود العلمية القيمة والتوجيهات والإرشادات السديدة التي كان لها بالغ الأثر في انجاز الرسالة بالصورة التي هي عليها الآن، أسأل الله أن يمد في عمره وان يتمتع بالصحة والعافية .

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى جميع أساتذتي الأفاضل في لجنة اقرار العنوان متمثلة برئيسها أ.م.د حسن غالي مهاوي والاعضاء أ.م.د حسين فرحان أ.م.د ميثم جبار مطر فلهم كل الشكر والتقدير لما قدموه من النصائح حول كتابه الرسالة .

كما أتقدم بوافر الشكر والتقدير والامتنان إلى جميع أساتذتي الأفاضل الذين واكبوا مسيرة دراستي في المراحل الأولية وصولاً إلى مراحل الدراسات العليا ، ولهم مني كل الفضل بعد الله عز وجل.

ويتقدم الباحث بالشكر والتقدير للسادة الخبراء والمختصين لما ابدهوا من مساعدة وغناء البحث بالملاحظات والمعلومات فجزاهم الله افضل الجزاء داعياً الله ربي ان يتقبل زكاة علمهم بأحسن قبوله.

ويعرب الباحث عن شكره وتقديره العالي إلى أ.د. نصير قاسم خلف جامعة ديالى وإلى كل من أ. م. د مصطفى عبد الزهرة اللامي ، أ.م. د ميثم جبار مطر ، وإلى أ.م.د أزهار عبد الواحد جامعة ميسان وإلى أ.م.د باسم سامي شهيد جامعه ذي قار ، وإلى أ.م.د رائد عبد الامير ناجي جامعة بابل ، وذلك للجهود المبذولة في مساعدتي على إتمام متطلبات بحثي بشكل علمي وتنظيمي.

ومن الوفاء والاعتراف بالجميل أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير الى مدراء قسم النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه وإلى عينة البحث متمثلة بمسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في تلك الجامعات للمساعدة الكبيرة التي قدموها من خلال الالتزام بالإجابة الموضوعية على الفقرات المقدمة لهم بشكل جدي فلهم مني فائق الشكر والتقدير .

ومن جميل العرفان ان اتقدم بالامتنان السادة الضباط اللواء الحقوقي ميسان صبيح بداي والعقيد الدكتور الحقوقي علي عذافه محمد والعقيد خبير المتفجرات عزيز محسن مهر مديرية مكافحة المتفجرات والعقيد كاظم لفته علي مديرية شرطة محافظة ميسان والعميد الحقوقي رحيم نعمة الموسوي والعميد الحقوقي سلام زاير خطاب مديرية مرور محافظة ميسان لدعمهم المتواصل طيلة فترة الدراسة اسأل الله أن يمتعهم بالصحة والعافية

كما ويتقدم الباحث بالشكر والتقدير لجميع الأصدقاء وخص بالذكر زملائي طلبة الدراسات العليا الذين وقفوا إلى جانبه ومساعدته من أجل إنجاز هذا العمل المتواضع.

اللهم انفعنا بما علمتنا، وعلمنا بما ينفعنا، وارحم من علمنا وأجزه عنا خير الجزاء، وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين وصلى الله على محمد وآله الطيبين الطاهرين.

الباحث

مستخلص الرسالة

الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية

في جامعات وسط العراق وجنوبه

المشرف

أ.د ماجد عزيز لفته

2022م

الباحث

احمد هاشم عبدالله

1443هـ

حرصت الجامعات على ان ينتمي ملاكاتها من التدريسيين والإداريين وأن يكونوا جزءاً أصيلاً من كيانها لما لهذا من اهمية في المحافظة على وجود مخرجاتها التعليمية والإدارية والثقافية والرياضية سعياً منها للحد من شعور الموظف (بظاهرة الاغتراب الوظيفي) بأنه شعور يصف الصلة بين الفرد و الوظيفة التي يؤديها فارتفاع درجة الاغتراب يشير إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة لذا يستوجب الكشف عن هذه الظاهرة والعوامل المؤدية اليها ومصادرها المختلفة ، فان شيوع ظاهره الاغتراب لدى مسؤول شعبه النشاطات الطلابية ينعكس سلباً على الأداء الإداري لذي يعرف بانه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الفرد بعمله ومن هنا عمل الباحث على التعرف على انعكاسات ظاهرة الاغتراب الوظيفي على الأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات مناطق وسط وجنوب العراق .

وتبرز اهمية الدراسة بالتعرف على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، أما اهداف الدراسة الحالية فهي بناء وتطبيق مقياسي للاغتراب الوظيفي والأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.

استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المعيارية لتحقيق أهداف البحث وطبيعة إجراءاته، أما مجتمع البحث وهم مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه للعام الدراسي (2021- 2020) في حين عينة البحث بلغ عددهم (209) مسؤولاً الذين مثلوا جميع مجتمع البحث ، مقسمة بين عينة التجربة الاستطلاعية للمقياسين تمثلت بـ(10) مسؤولين ، وعينة لبناء بـ(70) مسؤولاً ، وعينة التقنين بـ(80) مسؤولاً ، وعينة لتطبيق بـ(40) مسؤولاً ، استخدم الباحث أدوات جمع المعلومات وفقاً للخطوات العلمية لتصميم المقاييس والوسائل الاحصائية المناسبة للأهداف البحث كما عمل الباحث على تقنين المقاييس من خلال ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري ، اذ تم تطبيق المقاييس على عينة التقنين البالغة (80) مسؤولاً لدى شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه، وتوصل الباحث الى وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين مقياس الاغتراب الوظيفي ومقياس الأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، اي كلما انخفضت درجة مقياس الاغتراب الوظيفي ارتفعت درجة مقياس الأداء الإداري فضلاً عن ان مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية لديهم رغبة قوية في تطوير عمل شُعبهم لكن عدم توفر الامكانيات المادية والبنى التحتية يصطدم بهذا الطموح ويحول دون تحقيقه ، وأن كثيراً من مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية من حملة الالقاب العلمية لديهم رغبة حقيقية في ممارسة التدريس والإشراف على طلبة الدراسات العليا في كلية التربية الرياضية، في حين أوصى الباحث القيام بالمزيد من الدراسات حول الاغتراب الوظيفي لمعرفة مظاهره ونتائجه داخل الجامعات والكليات سواء الكليات الاهلية أو الحكومية والتركيز على العنصر النسوي من حملة الشهادات العليا في هذا الصدد .

ثبت المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	ت
أ	العنوان	1
ب	الآية القرآنية	2
ج	اقرار المشرفين	3
د	اقرار المقومين اللغوي والاحصائي	4
هـ	اقرار لجنة المناقشة	5
و	الاهـداء	6
8-7	شكر وتقدير	7
10-9	مستخلص الرسالة	8
17-11	ثبت المحتويات	9
الفصل الاول		
19	التعريف بالبحث	1
20-19	المقدمة وأهمية البحث	1-1
20	مشكلة البحث	2-1
21	اهداف البحث	3-1
21	مجالات البحث	4-1
21	تعريف المصطلحات	5-1
الفصل الثاني		
23	الدراسات النظرية والدراسات المشابهة	2
23	الدراسات النظرية	1-2
24-23	مفهوم الاغتراب الوظيفي	1-1-2
25-24	مراحل الاغتراب الوظيفي	1-1-1-2
30-25	لعوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية	2-1-1-2
31	مفهوم الاداء الاداري	2-1-2
32	عناصر الاداء الاداري	1-2-1-2
34-33	طرق تقييم الاداء الاداري الجيد	2-2-1-2
35	اجراءات تحسين الاداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية	3-2-1-2
37-36	الدراسات المشابهة والسابقة	2-2
37	اوجه التشابه بين الدراسة الحالية والسابقة	1-2-2

38	اوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة	2-2-2
38	تعقيب على الدراسات المشابهة والسابقة	3-2-2
	الفصل الثالث	
41	منهجية البحث وجرأته الميدانية	3
41	منهج البحث	1-3
41	مجتمع البحث وعيناته	2-3
42-41	مجتمع البحث	1-2-3
43-42	عينه البحث	2-2-3
44	الوسائل والاجهزة لجمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث	3-3
44	الوسائل والاجهزة لجمع المعلومات	1-3-3
45-44	الأدوات المستخدمة في البحث	2-3-3
45	اجراءات البحث الميدانية	4-3
45	إجراءات بناء مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	1-4-3
46	تحديد ظاهرة مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	1-1-4-3
46	تحديد هدف مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	2-1-4-3
48-46	تحديد مجالات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	3-1-4-3
49-48	اعداد فقرات المقياسين	4-1-4-3
55-49	صلاحية فقرات المقياسين (التحليل المنطقي)	5-1-4-3
56-55	اختيار سلم التقدير للمقياسين	6-1-4-3
56	اعداد تعليمات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	7-1-4-3
57	التجربة الاستطلاعية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	2-4-3
59-58	التجربة الاساسية للمقياسين (عينة التحليل الاحصائي او عينة البناء)	3-4-3
60	الخصائص السيكومترية لفقرات المقياسي	4-4-3
61	صدق المحتوى	1-4-4-3
62-61	صدق البناء	2-4-4-3
69-62	اسلوب المجموعتان الطرفيتان	1-2-4-4-3
73-69	معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	2-2-4-4-3
74	ثبات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	3-4-4-3
74	طريقة الفا كرونباخ	1-3-4-4-3
75	طريقة التجزئة النصفية	2-3-4-4-3
76	موضوعية مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	4-4-4-3
77-76	الوصف النهائي للمقياسين	5-4-3

83-78	ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية(التقنين)لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	6-4-3
84	الوسائل الإحصائية	5-3
	الفصل الرابع	
86	عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها	4
87-86	المحك المعتمد في البحث	1-4
95-87	عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي لدى عينة التطبيق ومناقشتها	2-4
97-95	عرض وتحليل نتائج مجال العزلة الاجتماعية لدى عينة التطبيق ومناقشتها	1-2-4
99-98	عرض وتحليل نتائج مجال الاغتراب عن الذات لدى عينة التطبيق ومناقشتها	2-2-4
101-100	عرض وتحليل نتائج مجال فقدان السيطرة لدى عينة التطبيق ومناقشتها	3-2-4
103-102	عرض وتحليل نتائج مجال العجز او اللامقدرة لدى عينة التطبيق ومناقشتها	4-2-4
106-104	عرض وتحليل نتائج مجال فقدان المعنى لدى عينة التطبيق ومناقشتها	5-2-4
113-106	عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاداء الاداري لدى عينة التطبيق ومناقشتها	3-4
116-114	عرض وتحليل نتائج مجال التخطيط لدى عينة التطبيق ومناقشتها	1-3-4
116-118	عرض وتحليل نتائج مجال التنظيم لدى عينة التطبيق ومناقشتها	2-3-4
120-118	عرض وتحليل نتائج مجال اتخاذ القرار لدى عينة التطبيق ومناقشتها	3-3-4
122-121	عرض وتحليل نتائج مجال القيادة لدى عينة التطبيق ومناقشتها	4-3-4
124 -123	عرض وتحليل نتائج مجال التوجيه لدى عينة التطبيق ومناقشتها	5-3-4
124	عرض نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى عينة التطبيق	4-4
126 -125	عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى عينة التطبيق	5-4
	الفصل الخامس	
128	الاستنتاجات	1-5
129	التوصيات	2-5
134 -131	المصادر والمراجع العربية والاجنبية	
171 -136	الملاحق	
173-172	مستخلص الرسالة بالغة الانكليزية	
	عنوان الرسالة بالغة الانكليزية	

ثبت الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
42	بين مجتمع البحث واعداد مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه	1
43	بين توزيع عينات البحث وإعداد مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه	2
47	يبين قيمة (كا ¹) الاجابات الخبراء على مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي	3
48	يبين قيمة (كا ²) الاجابات الخبراء على مجالات مقياس الأداء الإداري	4
50	بين الفقرات المحذوفة لمقياس الاغتراب الوظيفي	5
50	بين الفقرات المحذوفة لمقياس الاداء الاداري	6
53 -51	يبين (كا ¹) الاتفاق اراء الخبراء على كل فقرة من مقياس الاغتراب الوظيفي	7
55 - 53	يبين (كا ²) الاتفاق اراء الخبراء على كل فقرة من مقياس الأداء الإداري	8
56	بين سلم التقدير الثلاثي المقترح لمقياس الاغتراب الوظيفي	9
56	بين سلم التقدير الخماسي المقترح لمقياس الأداء الإداري	10
56	يبين وقيمة (كا ²) الاجابات الخبراء على سلم المقياسين	11
57	بين زمن الاستجابة لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الاداري	12
59	يبين ميزان التقدير مع درجات الفقرات السلبية والايجابية لمقياس الاغتراب الوظيفي	13
59	يبين ميزان التقدير مع درجات الفقرات السلبية والايجابية لمقياس الأداء الإداري	14
66 -63	يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الاغتراب الوظيفي	15
69 -66	يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الأداء الإداري	16
71-70	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي	17
73 -72	يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الأداء الإداري	18
74	بين قيم معامل الثبات لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري	19
76	يبين الوصف النهائي لمقياس الاغتراب الوظيفي	20
77	يبين الوصف النهائي لمقياس الأداء الإداري	21

79	يبين المعالم الإحصائية لنتائج تقنين مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري	22
82-80	يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري (تقنين المقياسين)	23
82	يبين المستويات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري	24
86	المحك المعتمد في مقياس الاغتراب الوظيفي	25
87	المحك المعتمد في مقياس الأداء الإداري	26
87	يبين (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمقياس (الاغتراب الوظيفي)	27
89	يبين درجة التقييم والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب والمستوى لمجالات مقياس الاغتراب الوظيفي	28
96-95	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال العزلة الاجتماعية لدى عينة التطبيق	29
98	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال الاغتراب عن الذات لدى عينة التطبيق	30
100	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال فقدان السيطرة لدى عينة التطبيق	31
102	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال(العجز أو اللامقدرة) لدى عينة التطبيق	32
104	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال فقدان المعنى لدى عينة التطبيق	33
106	يبين (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمقياس (الأداء الإداري)	34
108	يبين درجة التقييم والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب والمستوى لمجالات مقياس الأداء الإداري	35
114	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال التخطيط لدى عينة التطبيق	36
116	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال التنظيم لدى عينة التطبيق	37
119-118	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال (اتخاذ القرار) لدى عينة التطبيق	38
121	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال القيادة لدى عينة التطبيق	39

123	يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال التوجيه لدى عينة التطبيق	40
124	يبين قيم الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي (الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري)	41
125	يبين نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمتي (R) المحسوبة والجدولية ومستوى الدلالة لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري	42

ثبت الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
78	منحنى التوزيع الطبيعي (كاوس)	1

ثبت الملاحق

رقم الصفحة	العنوان	رقم الملحق
136	كتاب تسهيل المهمة	1
137	المقابلات الشخصية مع الخبراء	2
140 -138	استبانة آراء الخبراء والمتخصصين حول صلاحية مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي بصورته الأولية	3، أ
142 -141	استبانة آراء الخبراء والمتخصصين حول صلاحية مجالات مقياس الأداء الإداري بصورته الأولية	3، ب
143	أسماء الخبراء والمختصين في مجالات المقياسين	4
147 -144	استبانة آراء الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية	6
151-148	استبانة آراء الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات مقياس الأداء الإداري لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية	6
152	اسماء الخبراء والمختصين حول فقرات المقياسين	7
153	اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية سلم التقدير الثلاثي لمقياس الاغتراب الوظيفي لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية	8، أ
154	اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية سلم التقدير الخماسي لمقياس الاداء الاداري لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية	8، ب
155	اسماء فريق العمل المساعد	9
158 -156	استبانة مقياس الاغتراب الوظيفي بشكل أولي	10، أ
161 -159	استبانة مقياس الأداء الإداري بشكل أولي	10، ب
163-162	استبانة مقياس الاغتراب الوظيفي	11
168 -164	استبانة مقياس الأداء الإداري	12
168 -167	مقياس الاغتراب الوظيفي بالشكل النهائي	13
171 -169	مقياس الاداء الاداري بالشكل النهائي	14

الفصل الأول

1- التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

2-1 مشكلة البحث

3-1 أهداف البحث

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري

2-4-1 المجال الزماني

3-4-1 المجال المكاني

5-1 تعريف المصطلحات

1-التعريف بالبحث

1-1 المقدمة وأهمية البحث

الإدارة علم من مهامها تنمية وتطوير الملاكات في مؤسسات الدول من خلال استغلال الموارد البشرية والمادية على أكمل وجه وبالطرق العلمية المدروسة، فهي تعنى بالعمل الإداري في الجامعات وما توفره تلك الجامعات من المستلزمات العلمية والمعنوية والمادية تحقيقاً لأهدافها التربوية الرامية إلى رعاية طلابها وتشجيع نشاطاتهم من جميع الجوانب العقلية والنفسية والاجتماعية والرياضية ، وانطلاقاً من مبدأ الرعاية الطلابية فقد شغلت اقسام وشعب النشاطات الطلابية ولاسيما النشاط الرياضي أهمية خاصة في برامج الجامعات من خلال تنفيذ البرامج الرياضية الموضوعة في الجامعات من قبل وزارة التعليم العالي مما ادى إلى تغيرات عميقة في عمل شُعب النشاطات الطلابية في الكليات

وعليه حرصت الجامعات على ان ينتمي ملاكاتها من التدريسيين والإداريين وأن يكونوا جزءاً أصيلاً من كيانها لما لهذا من اهمية في المحافظة على وجود مخرجاتها التعليمية والإدارية والثقافية والرياضية سعياً منها للحد من شعور الموظف (بظاهرة الاغتراب الوظيفي) والذي يعرف "بأنه شعور يصف الصلة بين الفرد و الوظيفة التي يؤديها فارتفاع درجة الاغتراب يشير إلى ضعف العلاقة بين الفرد والوظيفة"⁽¹⁾، لدى يستوجب الكشف عن هذه الظاهرة والعوامل المؤدية اليها ومصادرها المختلفة.

(1) موسى لطفي خالد : لاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رساله ماجستير الجامعة الإسلامية بغزه، كلية التربية 2018، ص22.

ويقودنا الحديث في الاغتراب الوظيفي لمسؤول شعبة النشاطات الطلابية لمعرفة الآثار المترتبة على ادائه الإداري الذي هو محصلة تفاعل عوامل كثيرة من أبرزها سلوكه والكفاءة الإدارية إذ يعرف الأداء الإداري بأنه مجموعه السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الفرد بعمله وتتضمن جودة الأداء، وحسن التنفيذ، والخبرة الفنية في العمل فضلاً عن الاتصال والتواصل مع الموظفين بالإضافة للالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم العمل⁽¹⁾.

وتكمن أهمية البحث في وضع وسائل و حلول للحد من ظاهرة الاغتراب الوظيفي ومنع انتشارها لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه كون انتشار هذه الظاهرة يؤدي إلى عواقب وخيمة تؤثر سلباً ليس على مسؤول النشاطات الطلابية فقط بل على المؤسسة باعتبارها مجموعة من الموظفين .

2-1 مشكلة البحث

في ظل مبدأ التخصص الوظيفي في الكليات والجامعات ورغم ما تقدمه شعبة النشاطات الطلابية من النشاطات والمهرجانات أصبح مسؤول شعبة النشاطات الطلابية لا يرتبط إلا بالجزء الصغير من العمل الرياضي في الكلية التي ينتسب إليها مما افقده الانسجام والتأقلم في العمل مع بقية زملائه التدريسيين حيث برزت لديه مظاهر سلبية متمثلة بالاغتراب الوظيفي التي تعبر بشكل واضح عن وجود أزمة حقيقية ذات أبعاد مختلفة ربما تؤثر على الاداء الاداري لمسؤول شعبة النشاطات الطلابية ، ومن خلال ما تقدم ارتى الباحث طرح مشكلة بحثه من خلال التساؤل التالي:

ماهي انعكاسات ظاهرة الاغتراب الوظيفي على الأداء الإداري لمسؤولي شعبة النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ؟

(1) علي جمال محمد: الحديث في الإدارة الرياضة والإدارة العامة ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة، 2007، ص87.

3-1 أهداف البحث

- 1- بناء وتطبيق مقياس للاغتراب الوظيفي لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.
- 2- بناء وتطبيق مقياس للأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.
- 3- قياس مستوى الاغتراب الوظيفي لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.
- 4- قياس مستوى الأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.
- 5- التعرف على العلاقة بين الاغتراب الوظيفي وللأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات مناطق وسط والجنوب العراق.

4-1 مجالات البحث

1-4-1 المجال البشري :مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات مناطق وسط والجنوب العراق.

2-4-1 المجال الزمني : 2020/11/8 الغاية 2021/12/1

3-4-1 المجال المكاني : شعبة النشاطات الطلابية في كليات جامعات وسط العراق وجنوبه .

5-1 تعريف المصطلحات

الاغتراب الوظيفي :هو شعور الفرد بالمشقة وعدم الارتياح الذي ينعكس في ابتعاده أو نفوره الذاتي عن المشاركة الاجتماعية والثقافية، كما أنه إحساس بعدم الانتماء وعدم المساهمة ،وإدراك بأنه غير مرحب به من قبل الآخرين. (1)

الأداء الإداري : يعني إنجاز الأعمال بطريقة صحيحة. (2)

(1) مؤيد سعيد السالم : القوة التنظيمية ،اثرء للنشر والتوزيع،الاردن،2009، ص170.

(2) طلحة حسام الدين وعدلة عيسى : مقدمة في الإدارة الرياضية ، القاهرة ، مركز الكتاب للنشر،1997،ص10.

الفصل الثاني

2- الدراسات النظرية والدراسات المشابهة

1-2 الدراسات النظرية

1-1-2 مفهوم الاغتراب الوظيفي

1-1-1-2 مراحل الاغتراب الوظيفي

2-1-1-2 لعوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية

2-1-2 مفهوم الأداء الإداري

1-2-1-2 عناصر الأداء الإداري

2-2-1-2 طرق تقييم الأداء الإداري الجيد

3-2-1-2 إجراءات تحسين الأداء الإداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية

2-2 الدراسات المشابهة والسابقة

1-2-2 أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والسابقة

2-2-2 أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة

3-2-2 تعقيب على الدراسات المشابهة والسابقة

2- الدراسات النظرية والدراسات المشابهة :

1-2 الدراسات النظرية :

1-1-2 مفهوم الاغتراب الوظيفي:

لمفهوم الاغتراب الوظيفي محتوى فلسفي وآخر اجتماعي ، ففي السياق الفلسفي يعني الاغتراب التباعد الحاصل بين المرء ونفسه، او بينه وبين العالم الخارجي ، فالموظف يشعر أنه خارج مجال عمله ، واثناء العمل يشعر أنه خارج مجال نفسه ، أما من الناحية الاجتماعية فإن للاغتراب الوظيفي معنيان الأول يعني فقدان الموظف لتواجده مع نتاج عمله والثاني وضع الموظفين في حالة صراع وتعارض في طار العلاقات الاجتماعية ، هذا ويشير الاغتراب في مكان العمل إلى أن الموظفين قد لا يكونوا قادرين على تلبية الاحتياجات الاجتماعية ولديهم شكلاً من أشكال الفجوة بين تصوراتهم حول العمل ومصالحهم مثل، المثل العليا، والرغبات ، فالاغتراب الوظيفي يفصل الموظف عن العمل ويتجلى ذلك في شكل انخفاض مشاركته في العمل وعدم وجود تحديد تنظيمي يحتوي الاغتراب الوظيفي على خصائص العمل مثل محدودية صنع القرار والحد الأدنى من استخدام المهارة. (1)

وقد صف الاغتراب الوظيفي الذي هو احد انواع لاغتراب بشكل عام بانه ظاهرة خطيرة جداً ومؤشر على مرور المنظمة بأزمه حقيقية ربما يتسارع بها إلى الانحدار والفشل ، فهو يعني توصل العاملون بالمنظمة إلى قرار بأن المنظمة التي يعملون بها لم تعد المكان المناسب للاستمرار في العمل بها لأسباب تتعلق بالمنظمة ذاتها أكثر مما تتعلق بالموظف ، وهو قرار خطير يمس علاقة ولاء الموظف بالمنظمة التي يعمل بها ، ويترتب على ذلك نتائج وخيمة بالنسبة لكلا الطرفين غالباً ما تنتهي بانتهاء العلاقة بينهما نهاية مرضية. (2)

(1) مازن اكرم عبدالله: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية ، رساله ماجستير ، جامعه الازهر ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، غزة، 2016، ص27-28.

(2) شعيل بن بخت المطرفي: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء دراسة مسحيه على العاملين بإدارة الجوازات منطقة مكة المكرمة ، رساله ماجستير ، جامعه نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض، 2005، ص57.

ويرى الباحث أن آراء المفكرين والكتاب جعل من مفهوم الاغتراب طلسم غامض وفي الواقع أن هذا المفهوم ليس إلا مجموعته متفرقة من المعاني تتساق بالتزامن مع الزمن و المواقف التي يمر بها الموظف ، لذلك لا نستغرب من أن كل محاولة لتفسير معنى (الاجتراب الوظيفي) سوف توصلنا إلى قائمة معاني خاصه به، لذا عرف الاغتراب الوظيفي : بمفهومه البسيط أن مسؤول شعبة النشاطات الطلابية يعيش وجوداً اغترابي فهو يتصف بكونه هامشي الوجود في مجتمعة الوظيفي غير قادر على تحقيق وجوده التخصصي في الجانب الرياضي .

2-1-1-1 مراحل الاغتراب الوظيفي : (1)

إن ظاهرة الاغتراب الوظيفي تمر بثلاث مراحل حيث تزداد خطورة هذه المراحل تدريجيا وتصبح العلاقة بين كل مرحلة والمرحلة التالية لها علاقة تراكمية تؤدي إلى زيادة محصلة سلبياتها ورفع حدتها وتنعكس نتائج كل مرحلة على المؤسسة حسب درجة خطورتها

1) مرحلة الاغتراب النفسي :

تتميز هذه المرحلة بشعور الموظف بأن العلاقة بينه وبين المؤسسة التي يعمل بها لم تعد طبيعية ، ويسودها شيء من التوتر ، ويعزو الموظف ذلك إلى المؤسسة أو إلى الأشخاص الذين يمثلون المؤسسة بشكل مباشر وهنا ينشأ موقف سلبي تجاه المؤسسة ،

2) مرحلة الاغتراب الذهني :

هذه المرحلة هي امتداد لمرحلة الاغتراب النفسي و لكنها أكثر خطرا على المؤسسة و العاملين، حيث تتميز هذه المرحلة بالشرود الذهني و عدم القدرة على التركيز لدى العاملين و تبدو على بعضهم مظاهر الحزن و الاكتئاب، و تكثر أخطاء الأداء الوظيفي إلى حد ملحوظ ، و تتدنى لدى العاملين القدرة على التعلم و يفقدون الرغبة في التدريب على أي مهارات جديدة،

(1) منصور بن زاهي : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى الاطارات الوسطى القطاع المحروقات ،اطروحة دكتوراء، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ، قسنطينية، الجزائر، 2007 ، ص44-45.

(3) مرحلة الاغتراب الجسدي:

هي المرحلة التي يصبح فيها الاغتراب الوظيفي اغترابا كليا حيث يكثر الغياب، و التأخر عن الدوام، و الخروج أثناء الدوام، و الانصراف قبل نهاية الدوام، وتكثر الاستقالات الجماعية في المؤسسة أو تصبح الصراعات بين العاملين المشرفين واضحة ، و يفقد الرؤساء المباشرون القدرة و السيطرة على الأمور .

2-1-1-2 لعوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية:

من خلال اطلاع الباحث على الكثير من الموضوعات التي تناولت موضوعات الاغتراب الوظيفي لاحظنا هنالك تنوع للعوامل المؤدية لهذه الظاهرة وتتمحور بين الجامعة متمثلة بالكلية أو قسم النشاطات الطلابية من جهة ومسؤولي شُعب النشاطات الطلابية من جهة اخرى فضلاً عن العوامل النفسية وعوامل اجتماعية تجعله غير قادر على مجابهة نتائج الحمل الوظيفي ، كما يحدث الاغتراب الوظيفي نتيجة تجمع او تفاعل بين تلك العوامل بأجمعها وفيما يأتي توضيح لمجمل تلك العوامل :

أولاً: العوامل التي تعود إلى الجامعة: حيث تشمل

(1) الخلل في تقارير كفاية الأداء نظراً لاعتمادها على تقديرات فردية : تفنقر تقارير الأداء السنوية للموظفين إلى الأسس الموضوعية نظراً لاعتمادها في الغالب على تقديرات فريده من جانب عميد الكلية او مدراء العمل مما يجعلها تتأثر بالاعتبارات والاهواء الشخصية حيث تؤثر في النهاية على حسن العلاقات الوظيفية التي ينبغي أن تقوم بين مسؤولي شُعب النشاطات والادارة.⁽¹⁾

(1) ابراهيم الغمري: السلوك الانساني في الادارة الحديثة ، دار الجامعات المصرية ، مصر، 2002، ص218.

(2) **ضعف نظام الحوافز** : إن عدم وضوح نظام الحوافز و الايفاد وخضوعه للمجاملات

والعلاقات الشخصية بين الموظفين والقيادات العليا والمباشرة يعد احد أهم العوامل المؤدية إلى

الاغتراب الوظيفي وإذا علمنا أن مستوى الاغتراب الوظيفي بشكل عام يتأثر بغياب الحوافز. (1)

(3) **ضعف الفعالية الإدارية**: إن عدم فعالية الإدارة في شعبة النشاطات الطلابية

تؤدي إلى عدم قدرتها على المطلوب منها ، الكثير من الأنشطة والفعاليات يحتاج

لأدائها جملة من التفاهات لتصبح مقبولة في الكليات ومواكبه التطور الحضاري اذا

استخدمت بالطريقة تسمح لكل موظف في شعبة النشاطات الطلابية بالمشاركة في

صناعة القرارات. (2)

(4) **الاحتفاظ بالخبرات والقدرات من قبل القيادات وزملاء العمل** : من أخطر الآثار

السلبية في الجامعات الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات وعدم نقلها للأساتذة والتدريسيين

والصنف الثاني من القيادات وكذلك وجود بعض القيادات والمشرفين والعاملين

وأصحاب الخبرات الطويلة في العمل ممن يحتفظون بمعلوماتهم ولا يقومون بدورهم

التدريبي لمن يعملون معهم وقد يكون سبب وراء الاحتفاظ بالمعلومات والخبرات خوفاً

من الاستغناء عن خدماته أو نقلة إلى مكان آخر إذا وجد من يقوم بعملة. (3)

(5) **سعه حجم المهام والمسؤوليات** : أن سعه حجم المهام لدى مسؤول شعبة النشاطات في

الجامعة تؤدي إلى آثار سلبية على شعبة النشاطات الطلابية ، ومن أهم هذه الآثار تشتت

جهود مدير الشعبة بين العمل الإداري والإشراف على الشؤون الرياضية في الشعبة ، ثم يشعر

(1) عنوز عبد الطيف ماجد : الاغتراب الوظيفي ومصادره ، دراسة ميدانية حول علاقات بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الاردني بإقليم الشمال ، مجلة الادارة العامة ، المجلد 39، العدد، 2، الاردن، ص 63.

(2) ابو سن احمد ابراهيم : الادارة في الاسلام ، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999، ص 121.

(3) خالد الحواس : المسؤولية الاجتماعية وأثارها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية ، اطروحة دكتوراه، جامعه محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2018، ص 134.

هذا المسؤول أن المتابعة او الاشراف عالية من الرئيس المباشر أو من ينوب عنه ضعيف ، بما قد يؤدي إلى تساوي المجد بغيره من العاملين ويسهم في أن يسود شعور بعدم العدالة بين العاملين المجتهدين في العمل وبالتالي تنتشر حالات الإهمال واللامبالاة، وعدم الرضا عن العمل وصولاً للاغتراب الوظيفي.⁽¹⁾

(6) عدم استخدام عوامل التحفيز: من أهم مظاهر الالتزام واندفاع الموظفين في المؤسسة الذي يعدّ مظهراً صحيحاً وحيوياً من مظاهر العمل الجديد ، لتحقيق الأهداف المحددة من العمل الجديد التي تسعى لتحقيقها المؤسسة ، بينما اهم مظاهر الهبوط يراها (إبراهيم محمد) ، عدم وجود الهمة ، والنشاط في العمل ، عدم التعاون بين العاملين ، الشكوى ، والتذمر المستمر من العمل ، عدم احترام مواقيت أنجاز الاعمال ، وعندما تتحرف الأمور عن مسارها الطبيعي في العمل، فغالباً ما يتخذون مواقف وردود أفعال تدل على سخطهم واستيائهم فضلاً عن التهكم والسخرية مما يدل على احباطهم واغترابهم.⁽²⁾

(7) عمل مسؤول شعبة النشاطات الطلابية في مواقع منفصلة في الجامعة : أنّ العمل في مواقع منفصلة لمؤسسه واحدة من شأنه أن يؤدي إلى شعور مسؤول النشاطات الطلابية بعدم المساواة ، نتيجة الأسباب التالية: وجود مميزات البعض المواقع لا تتوفر للبعض الاخر مثل ، البدلات، وساعات الدوام ، وجود بعض الجوانب السلبية منها عدم توفر الملاعب والمنشأة الرياضية ، هذا الأسباب كفيله بانتشار ظاهرة الاغتراب الوظيفي بين مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في الجامعة.⁽³⁾

(1) عبد الرحمن العيسوي: علم النفس والانتاج، الدار البيضاء الجامعة للنشر ، الاسكندرية ، مصر، 1997، ص24.

(2) ابراهيم محمد :الادارة في الاسلام ، الدار السودانية الخرطوم ، السودان ، 1993، ص63.

(3) خالد الحواس : مصدر سبق كرة ، ص135.

(8) **عدم ظهور دور الفرد:** يتعرض مسؤول الشعبة لعدد كبير من المواقف داخل الكلية التي قد تدفعه إلى اتخاذ موقف ما إذا ما تضمنت تهديداً حقيقياً بالنسبة لوجوده ، أو لسعادته المادية والمعنوية ، فإذا ما شعر أنّ دوره في المؤسسة التي يعمل بها يتعرض للتعطيم من طرف بعض العاملين بقصد ، او دون قصد فإنّ ذلك من شأنه أن يعرضه لمجموعه من المثيرات الانفعالية التي تتابته مثل الخوف ، والغضب ، والضيق وهذه الصور تساعد على أنتشار الاغتراب الوظيفي.(1)

(9) **المنافسة الشديدة بين العاملين :** إنّ المنافسة بين العاملين في المؤسسة الواحدة تأتي في الغالب في صالح العمل طالما لم تتجاوز المنافسة القواعد الصحيحة التي تتمثل في بذل الجهود في العمل للحصول على أكبر استفادة مادية ومعنوية ممكنة من المنظمة ، فإذا ما خرجت المنافسة بين العاملين عن القواعد كأن يتبع الموظفون بعض الأساليب غير المشروعة للوصول إلى مكاسب لا يستحقونها ، فإنّ ذلك من شأنه أن يدفع من يجيدون العمل فقط اليأس من الوصول إلى المكاسب التي يريدونها ثم تنخفض معدلات أدائهم.(2)

(10) **ضعف مستوى التدريب :** ضعف مستوى التدريب بوجه عام ورفع مستوى كفايتهم وإنتاجهم من أهم العوامل المؤدية إلى الاغتراب الوظيفي ، فالفرد يقوم بالتعلم إذا اشتدت لديه الحاجة ويريد إشباعها ، والتفاعل مع الزملاء في العمل ينضوي على مشكلة العمل وكيفية التعلم.(3)

(1) عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس ومشكلات الفرد ،المكتب العربي الحديث ،الإسكندرية، مصر، 1995، ص99.

(2) عبد الرحمن العيسوي : المصدر نفسة ،ص39.

(3) احمد ابراهيم البطري : القيادة وفعاليتها في الاسلام ، المكتب الجامعي ،الاسكندرية ، مصر ، 2001، ص108.

ثانياً: عوامل تعود إلى مسؤول شعبة النشاطات الطلابية نفسها:

(1) **الخوف وعدم الامن الوظيفي** : إن شعور العاملين بالخوف وعدم الأمن الوظيفي يؤدي بهم حتماً إلى محاولتهم الهروب من تلك المشاعر والانفعالات ، كما يؤدي بهم إلى تشتيت الجهود المبذولة اثناء وقت العمل ، وهذا من شأنه أن يؤدي إلى أنتشار الاغتراب الوظيفي بين العاملين بالمؤسسة.(1)

(2) **نقص الكفاءة**: نقص كفاءة العاملين في المؤسسة من شأنه أن يؤدي إلى انخفاض الأداء الوظيفي بين العاملين ، حيث يسعى كل منهم إلى محاولة إرجاع أسباب ضعف أدائه إلى ظروف خاصة بالمنظمة التي يعمل بها ، ونتيجة النقص الكفاءة فإن بعض الموظفين يلجؤون إلى الغياب عن العمل كما ينصرف البعض منهم نهاية الدوام ، ويكثر الصراع بين الموظفين وهذا يمثل جزء من الاغتراب الوظيفي.(2)

(3) **وقت الفراغ الطويل اثناء الدوام الرسمي**: وجود وقت فراغ لدى الموظفين داخل مؤسساتهم من شأنه أن يؤدي إلى كثرة الاحاديث الجانبية وخاصة إذا كانت المشكلة موجوده لدى عدد كبير من الموظفين ، حيث ينشغل البعض بملها بدلاً من قضاء وقت الدوام الرسمي في إنجاز أعماله المكلف بها.(3)

(4) **سوء التوافق والتكيف**: المعوقات التي يوجهها الفرد في سبيل إشباع حاجاته بصورة منظمة دائماً سواء كانت معوقات مادية أم معنوية تعقد الجهود المبذولة لكي يحقق ذاته في اطار المجتمع الذي يعمل فيه وينتهي به في الغالب سوء التوافق وعدم التكيف.(4)

(1) عبد الغني جمال محمد سعيد : اراء علماء النفس في الخوف ومثيراته ، مكتبة زهراء الشرق ، القاهرة ، 2000، ص19.

(2) عبد الرحمن محمد العيسوي: مصدر سبق ذكره ، ص66.

(3) عبد الرحمن محمد العيسوي: المصدر نفسها ، ص67.

(4) خالد الحواس : مصدر سبق ذكره ، ص138.

(5) ضعف مقومات القيادة: يرى الباحث ضعف مقومات القيادة الإدارية لدى القائد الإداري وعدم إلمامه بالمهارات الإدارية يعدّ من أهم العوامل المؤدية للاغتراب الوظيفي .

(6) عدم التخصص في العمل: تتم عملية التنمية البشرية عن طريق التوسع في التعلم والتدريب ثم يتوفر عدد من المختصين في مجالات العمل المختلفة ،وتكمن المشكلة في عدم الاستخدام الأمثل لهذه التخصصات ، وذلك بوضعها في مجالات عمل تختلف تماماً عن تخصصها مما يقلل من كفاءة الأداء في العمل الذي اسند اليه.(1)

(7) اليأس والاستسلام للفشل: إنّ اليأس من أسوأ الصفات التي انتشرت بين العاملين في هذا لعصر الذي نعيشه ، لذا أن هذا الوقفة السلبية للشعور باليأس في المؤسسات ، وعدم تصحيح المسار للموظف ينعكس على العمل وبالتالي ظهور حالات الفشل في العمل الوظيفي حيث يعد عامل اليأس أحد العوامل المسببة لظاهرة الاغتراب الوظيفي.(2)

(8) الكبت واللاوعي: تظهر الأعراض النفسية والفسولوجية للكبت واللاوعي على الفرد في حالات كثيرة أهمها الشعور ، بقلق والتوقع السيئ والتحفز دون أن يكون سبب لذلك مع سهولة الاستئثار العصبية وعدم الاستقرار الحركي ، وكثرة الارق والملاحظة على الموظف الذي يعاني من الكبت عدم قدرته على أداء العمل الذي يمارسه بحيوية ونشاط ،وهذا من شأنه أن يساعد على اغترابه عن العمل الذي يمارسه سواء كأن فنياً ام ادارياً.(3)

(9) الانطوائية والانعزالية: الموظف الذي يتصف بالعزلة الاجتماعية ، أو الانطوائي فهو لا يشعر بالانتماء إلى تلك المؤسسة وإلى المجتمع الذي يعيش فيه ، وهذا النوع من العاملين يعاني من الاغتراب النفسي الذي يؤثر على سلوكه داخل المؤسسة ينتج عنه اغتراب وظيفي.(4)

(1) سيد الهواري: المدير الفعال لقرن 21، ط5 ، توزيع مكتبة عين الشمس ،القاهرة، مصر، 2000، ص63.

(2) ابراهيم الغمري : مصدر سبق ذكره، ص187.

(3) صادق عادل : الالم النفسي والعضوي، دار الاهرام ، القاهرة ، مصر ، 1996، ص84.

(4) خالد الحواس : مصدر سبق ذكره، ص144.

2-1-2 مفهوم الأداء الإداري :

"إنَّ شِيعَوا اسْتِخدامَ مصْطَلحِ الأداءِ في الأدبِ الإداري وكثرة استعماله خاصه في البحوث التي تتناول المؤسسات لم يؤديا إلى توحيد وجهات النظر حول مدلول الأداء ، فهو قد يستخدم للتعبير عن مدى بلوغ الاهداف ، أو الكيفية التي يبلغ بها التنظيم أهدافه، أو عن مدى الاقتصاد في استخدام الموارد ، كما يعبر عن إنجاز المهام".⁽¹⁾

وهناك العديد من التعريفات التي تناولت مفهوم الأداء الإداري ، منها تعريف البرعي والتويجري اللذان يعرفان الأداء الإداري بأنه "النتائج المرغوبة للسلوك".⁽²⁾

ويعرف الأداء الإداري بأنه مجموعة السلوكيات الإدارية المعبرة عن قيام الفر بعملية ، وتتضمن جود الأداء وحسن التنفيذ والخبرة الفنية في العمل فضلاً عن الاتصال والتفاعل مع الموظفين ، بالإضافة إلى الالتزام باللوائح الإدارية التي تنظم العمل ، كما ويعد نظاماً رسمياً لتقييم وقياس أداء الموظفين والتأثير في الخصائص الأدائية والسلوكية لهم.⁽³⁾

(1) عبد الملك مزهوده : المعوقات الادارية والتطبيقية لاستخدام الحاسب الالي في الاجهزة الامنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية ، الرياض، 2001، ص86.

(2) محمد عبدالله البرعي ومحمد ابراهيم التويجري : معجم المصطلحات الادارية، الرياض ، مكتبة العبيكان، 1993، ص255.

(3) علي جمال: بحث منشور ،المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعه الامارات، المجلد(42)،العدد1، يناير، 2018.

2-1-2-1 عناصر الأداء الإداري: (1)

يتكون الأداء الإداري من عدد من العناصر التي يؤدي توافرها في شعبة النشاطات الطلابية إلى تحقيق الأداء الفعال ، وهذه العناصر هي التالي :

1) كفاية الموظف : وهي تعني ما لدى مسؤول شعبة النشاطات من المعلومات والمهارات واتجاهات وقيم وهي تمثل خصائصه الأساسية التي تنتج أداءً فعالاً من تنظيم أنشطة وبطولات وتواصل فعالاً مع محيط الكلية يقوم به مسؤول شعبة النشاطات الطلابية .

2) متطلبات العمل (الوظيفية) : وتشمل المهام والمسؤوليات ، أو الأدوار والمهام التي تتناط بمسؤول شعبة النشاطات الطلابية معتمداً في ذلك بالدرجة الأساس على التحصيل المعرفي والخبرات التي بتطلبها اي عمل من الأعمال الإدارية عمل الشعبة داخل المؤسسة .

3) بيئة التنظيم : تتضمن العوامل الداخلية التي تؤثر في الأداء الفعال لشعبة النشاطات الطلابية ، متمثلة بالتنظيم ، والهيكلية ، والاهداف المرادة تحقيقها . اما العوامل الخارجية فتمثل الادوات الرياضية والمعدات الفنية ، الساحات والملاعب ، والقاعات التخصصية فضلاً عن الدعم المادي مسنداً بغطاء القانوني .

(1) عبد الباري درة: تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات-الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، عمان ، المنظمة العربية للتنمية الادارية، 2003، ص96.

2-1-2-2 طرق تقييم الأداء الإداري الجيد: (1)

1- طريقة الترتيب البسيط: تعد هذه الطريقة من أقدم طرائق تقييم الأداء وتعتمد هذه الطريقة على ترتيب الأفراد العاملين بالتسلسل حيث يضع المقيم كل فرد عامل في تسلسل من الأحسن أداء إلى الأسوأ أداء.

2- طريقة المقارنة المزدوجة: يقوم المقيم وفقا لهذه الطريقة بمقارنة كل فرد عامل من جميع الأفراد العاملين الذين يخضعون للتقييم في المجموعة نفسها.

3- طريقة التدرج: وفقا لهذه الطريقة يتم تطبيقات للأفراد العاملين، يمثل كل تصنيف درجة معينة للأداء، مثلاً الأداء المرضي، والأداء غير مرضي، والأداء المتميز، توضع هذه التصنيفات من قبل الإدارة، أو المقيم، ومن ثم تتم مقارنة أداء الأفراد وفقا لهذه التصنيفات المحددة مسبقا.

4- طريقة التدرج البياني: تعتمد هذه الطريقة على تحديد عدد من الصفات أو الخصائص المساهمة في الأداء ومن ثم يتم تقييم كل فرد وفقا لدرجة امتلاكه لهذه الصفات أو الخصائص حيث أن المقيم يشير على التدرج البياني المحدد مسبقا الذي يحتوي على صفات وخصائص الخدمة التي يعمل بها الأفراد ونوعها والإبداع والمعرفة بالمهام الوظيفية، والتعاون، وغيرها من الخصائص.

5- طريقة قوائم المراجعة: لتقليل الضغط والعبء الكبير على المقيمين الذي يكون على أشده في طريقة مقياس التدرج البياني فإن طريقة قوائم المراجعة يمكن أن تكون أكثر فائدة حيث يستخدم المقيم قوائم بالأوصاف السلوكية المحددة من قبل دائرة الموارد البشرية وعلى المقيم أن يؤثر ويختار العبارة أو الصفة التي تصف أداء الأفراد العاملين.

(1) راوية حسن و محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي للطباعة، الإسكندرية، 2011، ص27.

6- **طريقة الاختبار الإيجابي:** تتطلب هذه الطريقة من المقيم اختيار الصفة ، أو العبارة التي تكون أكثر وصفا وانطباقا على الفرد العامل من زوج من الصفات وفي الغالب تكون كلا العبارتين اللتان تصفان سلوك الفرد العامل إما إيجابية أو سلبية.⁽¹⁾

7- **طريقة المواقف الحرجة:** بموجب هذه الطريقة يركز المقيم على السلوكيات المساهمة في أداء العمل بفاعلية أو أدائه بمستوى منخفض من الفاعلية أي السلوكيات الأساسية المساهمة سلبيا في الأداء، هذه المواقف الجوهرية الإيجابية أو السلبية يتم تسجيلها من قبل المقيم (المشرف) خلال فترة معينة (فترة التقييم) لكل فرد عامل.

8- **طريقة المقالية:** من المحتمل أن تكون أبسط الطرائق في تقييم أداء الأفراد العاملين إذ تتم كتابة تقارير تفصيلية من قبل المشرف المباشر يصف فيها جوانب الضعف ، والقوة ، وكفاءة الأداء ، ومهارات الأفراد العاملين فضلاً عن وضع الاقتراحات التطورية لكل منهم.⁽²⁾

9- **طريقة الإدارة بالأهداف:** يستخدم أسلوب الإدارة بالأهداف في مجال تقييم الأداء بشكل واسع النطاق من خلال الإداري ين والاختصاصيين وغالبا ما نطلق مسميات مختلفة على هذا النمط من التقييم وهي وضع الأهداف الإدارة بالنتائج، إدارة الأداء، إدارة النتائج، أو تخطيط العمل.⁽³⁾

(1) منير النوري: **الوجيز في تسيير الموارد البشرية**، ديوان مطبوعات الجامعة، 2011 ، ص 166 .

(2) موفق عدنان واخران: **هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق**، دار الإثراء للنشر ، عمان، 2011، ص232-233.

(3) كاظم حمود و ياسين الخرشنة: **إدارة الموارد البشرية**، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص162.

2-1-2-3 إجراءات تحسين الأداء الإداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية⁽¹⁾:

أن واحدة من أهم الأهداف لعملية لقسم النشاطات الطلابية في الجامعات هي تقييم الأداء و إدارة الأداء لمسؤولي شُعب النشاطات الطلابية والعمل على تحسين الأداء لمسؤول الشُعبة من خلال الخطوات وهي:-

(1) تحديد الأسباب الرئيسية لمشاكل الأداء: لا بد من تحديد أسباب الانحراف في أداء العاملين في شُعبة النشاطات الطلابية عن الأداء المعياري إذ إن تحديد الأسباب ذو أهمية لكل من الإدارة والعاملين.

(2) تطوير خطة العمل للوصول إلى الحلول: تمثل خطة العمل اللازمة للتقليل من مشكلات الأداء ووضع الحلول لها التعاون بين قسم النشاطات الطلابية في الجامعة وشُعبة النشاطات في الكلية،

(3) الاتصالات المباشرة: أن الاتصالات بين مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية والعاملين ذات أهمية في تحسين، الأداء ، كما يجب على المديرين في قسم النشاطات الطلابية توفير الحوافز المناسبة للعاملين ذوي الأداء المتميز في شُعب النشاطات الطلابية إذ إنه يعزز شعورهم النفسي بالرضا ويحفزهم للمزيد من العمل ويشجع التنافس الشريف بينهم.⁽²⁾

(4) وجوب مناقشة ملخص تقرير الأداء من قبل مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية مع مدير قسم النشاطات الطلابية في الجامعة ومع عميد الكلية التي ينتسب لها وإطلاع المعنيين بتقرير الأداء المعد بدقة وعناية من قبل المسؤول.⁽³⁾

(1) سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 3، دار لوائل للنشر ، عمان، الأردن، 2011 ، ص 158.

(2) منير النوري: مصدر سبق ذكره ، ص 361 .

(3) مارجريت ماري جووتنك: الأدوات الفعالة لمدير المستقبل، دار الراتب الجامعة، بيروت، لبنان، ص 9-10.

2-2 الدراسات المشابهة والسابقة:

- (1) دراسة جلال الشبات 2012: بعنوان (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالمتغيرات الشخصية في الجامعات الفلسطينية) تكون مجتمع الدراسة من رؤساء الأقسام في فروع قطاع غزة وعددهم (35) موظفاً، استخدم الباحث أسلوب المسح الشامل والمنهج الوصفي في التحليل، هدفت الدراسة إلى التعرف على الشعور بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في الجامعات الفلسطينية ومدى علاقته بالمتغيرات الشخصية، توصلت الدراسة إلى نتائج اظهرت أن مستوى العام للشعور بالاغتراب الوظيفي ايجابي حيث يوجد درجات منخفضة من الاغتراب وتوصلت الدراسة إلى أهم التوصيات من خلال التأكيد على تشجيع اللقاءات الرسمية والغير رسمية بين العاملين من خلال ابتكار أنشطة اجتماعية للمحافظة على الروح الايجابية والتي تعكس من خلال تجربة رؤساء الأقسام والفروع.
- (2) دراسة رنا محمد مصطفى العسال 2009: بعنوان (الاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الثانوية العامة في الاردن من وجهة نظرهم وعلاقته بأدائهم من وجهة نظر مديري مدارسهم) تكون مجتمع الدراسة من معلمي ومعلمات المدارس الثانوية في الأردن للعام الدراسي 2007-2008 والبالغ عددهم 16220 معلم ومعلمة حيث تم اختيار عينة الدراسة من مجتمع الدراسة بالطريقة العشوائية وعددهم 330 حسب أقاليم المملكة الأردنية شمال ووسط وجنوب واستخدم الباحث ثلاثة أدوات الجمع المعلومات وهي أداة قياس الاغتراب الوظيفي للمعلمين تطرح على المعلمين أنفسهم واداة القياس الأداء الوظيفي للمعلمين تطرح على المديرين والمقابلة مع عينة من المعلمين وقد اظهرت نتائج الدراسة أن مستوى الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين في الدراسة الثانوية العامة كأن متوسط وأن مجال فقدان المعنى هو أكثر المجالات الاغتراب الوظيفي أنتشار بين عينة البحث ، حيث اوصت الدراسة للاهتمام بمشاعر الاغتراب الوظيفي لدى المعلمين ، والتعرف من قبل المعنيين على أهم مظاهر الاغتراب لدى المعلمين والعمل على دراستها للحد منها ، حث المسؤولين للتعرف على الأثر السلبي للاغتراب الوظيفي على الأداء الوظيفي والتعرف على أسباب الاغتراب الوظيفي .

(3) دراسة مياسة ابو سلطان 2011: بعنوان (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي للعاملين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة) اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي ، واستخدم الاستبانة كاداه رئيسية لجمع البيانات الاولية فقد بلغ مجتمع الدراسة (755) موظف اداري وبلغت عينه الدراسة (302) فرد ، وهدفت الدراسة إلى التعرف على الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الوظيفي في المؤسسات الحكومية في قطاع غزة بتطبيق الدراسة على العاملين الإداري ين في وزارة التربية والتعليم العالي في قطاع غزة ،وقد جاءت نتائج الدراسة بظهور الاغتراب الوظيفي بين العاملين الإداري ين في وزارة التربية والتعليم في قطاع غزة لجميع محاور الاغتراب الوظيفي 64.28% وبينت الدراسة أن هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري للعاملين الإداري ين في وزارة التعليم في قطاع غزة.

2-2-1 أوجه التشابه بين الدراسة الحالية والسابقة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة لقريبة من موضوعات الدراسة الحالية من حيث الاجراءات والمتغيرات المبحوثة والتي ساهمت في توجيه الباحث الإنجاز الدراسة الحالية ، ومن خلال استعراض الدراسات السابقة والحالية يتبين لنا أنها تتشابه في نقاط مهمة الا وهي :

- (1) تشابهت الدراسات في استخدام المنهج الوصفي ووسائل جمع المعلومات .
- (2) تشابهت الدراسات في الادوات المستخدمة في البحث.
- (3) تشابهت الدراسات في المتغير المستقل .
- (4) تشابهت الدراسة في عينة البحث والتي تمثلت بموظفي وزارة التعليم العالي .

2-2-2 أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والسابقة

- (1) اختلفت الدراسة الحالية عن السابقة في طريقة اختيار العينة حيث اعتمدت الدراسة الحالية الطريقة العمدية في اختيار العينة في حين الدراسات السابقة اعتمدت الطريقة العشوائية
- (2) اختلف ايضا الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في الأماكن التي يقع عليها منهج البحث .
- (3) اختلف النتائج وينسب متفاوتة بين الدراسات السابقة ونتائج الدراسة الحالية .
- (4) اختلف المجال الزمني الكل من الدراسات السابقة عن الدراسة الحالية .
- (5) اختلفت الدراسة في المتغيرات المستقلة .

2-2-3 تعقيب على الدراسات المشابهة والسابقة :

من خلال عرض الدراسات السابقة التي تناولت ظاهرة الاغتراب الوظيفي اتضح أن ظاهرة الاغتراب الوظيفي هي نفسية اجتماعية منتشرة بين كثير من فئات المجتمع الوظيفي وبصورة غير قليلة ، وأن اطلاع الباحث على الدراسات السابقة والمشابهة دعم إحساس الباحث بمشكلة البحث وأهميتها نظراً لعدم وجود دراسة سابقة على حد علم الباحث تناولت عينة البحث الحالي والتي هي واحدة من الشرائح الرياضية الاكاديمية الذين ينتمون للجامعات العراقية ، وأيضاً استفاد الباحث من الدراسات السابقة والمشابهة في إثراء الإطار النظري للدراسة الحالية ، وكذلك في بناء أداه الدراسة اللازمة لجمع المعلومات والبيانات والاستفادة من المقاييس والعبارات التي تم تطبيقها ومدى ملائمة سلم التقدير للمقياسين ، وايضاً استفاد الباحث في التعقيب على نتائج الدراسة الحالية .

الفصل الثالث

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية

1-3 منهج البحث

2-3 مجتمع البحث وعيناته

1-2-3 مجتمع البحث

2-2-3 عينة البحث

3-3 الوسائل والاجهزة لجمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث

1-3-3 الوسائل والاجهزة لجمع المعلومات

2-3-3 الأدوات المستخدمة في البحث

4-3 اجراءات البحث الميدانية

1-4-3 إجراءات بناء مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

1-1-4-3 تحديد ظاهرة مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

2-1-4-3 تحديد هدف مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

3-1-4-3 تحديد مجالات مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

4-1-4-3 اعداد فقرات المقياسي

5-1-4-3 صلاحية فقرات المقياسين (التحليل المنطقي)

6-1-4-3 اختيار سلم التقدير للمقياسين

7-1-4-3 اعداد تعليمات مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

2-4-3 التجربة الاستطلاعية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

3-4-3 التجربة الاساسية للمقياسين (عينة التحليل الاحصائي او عينة البناء)

4-4-3 لخصائص السيكومترية لفقرات المقياسين

1-4-4-3 صدق المحتوى

2-4-4-3 صدق البناء

1-2-4-4-3 اسلوب المجموعتان الطرفيتان

2-2-4-4-3 معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

3-4-4-3 ثبات مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

1-3-4-4-3 طريقة الفا كرونباخ

2-3-4-4-3 طريقة التجزئة النصفية

4-4-4-3 موضوعية مقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

5-4-3 الوصف النهائي للمقياسين

6-4-3 ايجاد الدرجات والمسئويات المعيارية (التقنين) لمقياسي

الاغتراب الوظيفي والأداء الإداري

5-3 الوسائل الإحصائية

3- منهجية البحث واجراءاته الميدانية:

3-1 منهج البحث :

المنهج يعني "اتباع خطوات منطقية معينة في تناول المشكلات او الظواهر ومعالجة القضايا العلمية للوصول الى اكتشاف الحقيقة"⁽¹⁾، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي بأسلوب الدراسات المعيارية لتحقيق أهداف البحث وطبيعة إجراءاته، إذ إنَّ المنهج الوصفي لا يقتصر على جمع البيانات وتبويبها وإنما يستهدف التحليل والتفسير للنتائج .

3-2 مجتمع البحث وعيناته:

3-2-1 مجتمع البحث:

تم تحديد مجتمع البحث وهم مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه للعام الدراسي (2020-2021) ، ومجتمع البحث الذي تؤخذ منه العينة "وهو ذلك الجزء من المجتمع الذي يجري اختياره على وفق قواعد واصول علمية بحيث تمثل المجتمع تمثيلا صحيحا"⁽²⁾، ويتألف المجتمع الخاص بهذا البحث من (209) مسؤولاً لشعبة النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه، وجدول(1) يبين مجتمع البحث واعداد مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.

(1) ليلي خليل داود : مبادئ علم النفس ، ط2 ، دمشق ، مطبعة قمحة أخوان ، 2001 ، ص48.

(2) محمد زاهر السماك وآخرون: اصول البحث العلمي، جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 1990، ص64.

جدول (1)

بين مجتمع البحث واعداد مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه

العدد الكلي للمسؤولين الانشطة الطلابية	الجامعة		محافظات وسط وجنوب العراق	ت
	الكليات الاهلية	الكليات الحكومية		
24	4	20	محافظه البصرة	1
16	3	13	محافظه ميسان	2
24	4	20	محافظه ذي قار	3
16	1	15	محافظه واسط	4
22	7	16	محافظه كربلاء	5
23	3	20	محافظه النجف	6
26	3	23	محافظه بابل	7
14	1	13	محافظه المثنى	8
19	1	18	محافظه القادسية	9
12	-	12	الجامعة التقنية الجنوبية	10
12	-	12	جامعه الفرات الاوسط	11
209	27	182	المجموع	

3-2-2 عينة البحث:

ان العينة هي ذلك الجزء الذي يمثل مجتمع بحث الاصل او الانموذج الذي يجري الباحث عليه مجمل عمله البحثي،⁽¹⁾ حيث تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية من مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه للعام الدراسي (2020-2021)، والبالغ عددهم (209) مسؤولاً الذين مثلوا جميع مجتمع البحث ، مقسمة بين عينة التجربة الاستطلاعية للمقياسين تمثلت بـ(10) مسؤولين من جامعه ميسان وخارج عينة البحث ، وعينة بناء المقياسين بـ (70) مسؤولاً ، وعينة التقنين بـ(80) مسؤولاً ، وعينة التطبيق بـ(40) مسؤولاً ، وقد تم استبعاد (9) مسؤولين مثلو شعبة النشاطات الطلابية في كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة لكون مشكله البحث لا تنطبق عليهم ، وجدول (2) بين توزيع عينات البحث واعداد مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.

(1) وجية محجوب واحمد البدري : البحث العلمي ، بابل ، مطبعة بابل ، 2002 ، ص67.

جدول (2)

بين توزيع عينات البحث واعداد مسؤولي شَعَب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه

التجربة الاستطلاعية	العينة المستبعدة	عينة التطبيق	عينة التقنين	عينة بناء	الجامعات		محافظات وسط العراق وجنوبه	ن:
					الاهلية	الحكومية		
	1	5	10	8	4	20	محافظه البصرة	1
10	1	2	1	2	3	13	محافظه ميسان	2
	1	5	10	8	4	20	محافظه ذي قار	3
	1	3	4	8	1	15	محافظه واسط	4
	1	5	11	6	7	16	محافظه كربلاء	5
	1	5	10	7	3	20	محافظه النجف	6
	1	5	13	7	3	23	محافظه بابل	7
	1	3	6	4	1	13	محافظه المثنى	8
	1	3	7	8	1	18	محافظه القادسية	9
	-	2	4	6	-	12	الجامعة التقنية الجنوبية	10
	-	2	4	6	-	12	جامعة الفرات الاوسط	11
	9	40	80	70	209		المجموع	
%4.78	%4.13	%19.1	%38.27	%33.49	%100		النسبة المئوية	

3-3 الوسائل والاجهزة لجمع المعلومات والأدوات المستخدمة في البحث:

3-3-1 الوسائل والاجهزة لجمع المعلومات :

- (1) المصادر العربية والأجنبية.
- (2) شبكة المعلومات العالمية (INTER NET).
- (3) استمارة الكترونية لاستطلاع آراء الخبراء .
- (4) استمارات لتفريغ بيانات نتائج الاستبانة .
- (5) حاسبة الكترونية حسابية نوع (Sony) عدد (1).
- (6) جهاز حاسوب شخصي (لابتوب) نوع (HP) عدد (1).

3-3-2 الأدوات المستخدمة في البحث:

من اجل تحقيق أهداف البحث لابد من تحديد الأداة المناسبة التي يمكن بواسطتها جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بالبحث ويذكر (محمد خليل وآخرون) "أنه تتحدد الأداة المناسبة في ضوء أهداف البحث وفرضياته والأسئلة التي يسعى إلى الإجابة عنها، والأدوات هي الوسائل التي يستخدمها الباحث في حصوله على المعلومات"⁽³⁾، لذا استعان الباحث بالأدوات الآتية :

(1) الملاحظة :

تعرف بانها الانتباه إلى ظاهرة أو حادثة او مشكلة معينة أو شيء ما بهدف الكشف عن أسبابها وقوانينها"⁽²⁾، وما يميز الملاحظة المباشرة أنها تزود الباحثين بمجموعة من التكرارات الواقعية أو الفعلية لسلوكيات معينة سواء كانت اجتماعية أو مضادة للمجتمع .

(1) محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011، ص 237.

(2) سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000، ص 226 .

(2) المقابلة الشخصية :

استخدم الباحث اسلوب المقابلة الشخصية مع بعض الخبراء المختصين في مجال علم الادارة الرياضية والاختبار والقياس وعلم النفس الرياضي^(*) لأجل معرفة مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه، وقد تمت المقابلة بصورة انفرادية ، ثم قام الباحث بتوضيح الهدف من البحث لكي يكون الخبراء اكثر دراية وتفهم لهدف البحث وعمل الباحث على توفير جو ودي يتسم بالاحترام والتفاهم والتعاون والثقة المتبادلة ، وقد تم تسجيل مجموعة من المعلومات المرتبطة بمقياسي البحث التي حصل عليها الباحث اثناء المقابلة الشخصية وكان الهدف من المقابلة هو الاستفادة من خبرات الخبراء .

(3) الاطلاع على الادبيات والدراسات النظرية في اعداد المقياسين بصيغتهما الاولى:

استعان الباحث ببعض المصادر العلمية ذات الصلة بموضوعي البحث والاستفادة منها في اعداد المقياسين بصيغتهما الاولى ، ثم قام الباحث بصياغة جميع فقرات المقياسين بصورة تتسجم مع البيئة الرياضية الجامعية وتطبيقهما على مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية لغرض تحقيق الهدف المطلوب من ذلك .

3-4 اجراءات البحث الميدانية :

3-4-1 إجراءات بناء مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري :

تتضمن إجراءات بناء المقياسين على الخطوات التالية التي يتم إتباعها بغية الحصول على مقياس تتوفر فيه شروط الخصائص السيكومترية الصدق والثبات والموضوعية من أجل القيام بتقنيته واشتقاق المعايير له على مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، اما الخطوات التي اتبعها الباحث فهي كالتالي:

(*) ملحق (2)، ص137.

3-1-4-1 تحديد ظاهرة مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري :

أولى الخطوات التي يقوم بها الباحث هي خطوة تحديد فكرة المقياس ومبررات تصميم واعداده، لذا قام الباحث بتحديد فكرة المقياسين ، بشكل واضح ومفهوم من خلال تحديد موضوع الظاهرة المراد دراستها المتمثلة ببناء مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه.

3-1-4-2 تحديد هدف مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري:

بعد أن قام الباحث بتحديد فكرة المقياسين تم تحديد هدفهما المتمثل بالغرض المطلوب من وراء بناء المقياسين وهو إيجاد وسيلة علمية للتعرف على التقدير الكمي لمعرفة مستوى مقياسي البحث وتتضمن إجراءات بناء المقياسين الخطوات التي تم إتباعها بغية الحصول على مقاييس تتوافر فيها شروط الخصائص السيكومترية كالصدق والثبات والموضوعية.

3-1-4-3 تحديد مجالات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري:

لغرض تحديد مجالات مفهوم مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري فان الباحث اطلع على العديد من البحوث والدراسات والمصادر العلمية الخاصة بمفهوم الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري وقد اقترح الباحث (7) مجالات لكلا المقياسين بالشكل الاولي، مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي هي (مجال العجز او اللامقدرة، مجال فقدان القوه، مجال فقدان السيطرة، مجال فقدان المعنى، مجال فقدان المعايير، مجال الاغتراب عن الذات ، مجال العزلة الاجتماعية) ،اما مجالات للأداء الاداري فهي(مجال التخطيط ،مجال القيادة، مجال التنظيم، مجال التوجيه، مجال ادارة الوقت ، مجال المعرفة والنمو المهني، مجال اتخاذ القرار) ، وعمل الباحث على صياغة تعريفاً نظرياً لكل

مجال من مجالات مقياسي البحث ضمنها في استمارتي استبانة الكترونية اعتمدها الباحث (*) ثم عرضت على الخبراء والبالغ عددهم (12) خبير (*) في مجال الادارة والتنظيم ولبيان آرائهم في مدى ملائمة هذه المجالات المقترحة للمقياسين مع إضافة أي مجال يقترحونه أو حذف المجال الغير ملائم للدراسة، ولغرض معرفة صلاحية المجالات المقترحة من خلال معالجتها إحصائيا وذلك باستخدام قانون (كا²) لاتفاق اراء الخبراء اذ أسفر التحليل النهائي على اتفاق الخبراء على قبول (5) مجالات لكل مقياس، وقد تم استبعاد مجالين اثنين في مقياس الاغتراب الوظيفي هما (مجال فقدان القوة، ومجال فقدان المعايير) حيث حصل على درجة (0.333) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على عدم معنوية هذه الدرجة ، كما واستبعد (مجال فقدان المعايير) لكونه حصل على درجة (1.333) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على عدم معنوية هذه الدرجة ، وبذلك أصبح مقياس الاغتراب الوظيفي يتكون من خمسة مجالات وكما مبين في الجدول (3)

جدول (3)

يبين وقيمة (كا²) الاجابات الخبراء على مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي

ت	المجالات	المتفق عليها	لغير المتفق عليها	قيمه (كا ²)	Sig	دالة والقبول
1	العجز او اللامقدرة	12	0	12	0.000	مقبولة
2	فقدان القوة	7	5	0.333	0.564	غير مقبولة
3	فقدان السيطرة	10	2	5.333	0.021	مقبولة
4	فقدان المعنى	11	1	8.33	0.000	مقبولة
5	فقدان المعايير	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
6	الاغتراب عن الذات	11	1	8.33	0.000	مقبولة
7	العزلة الاجتماعية	10	2	5.333	0.021	مقبولة

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) تحت مستوى (3،84) عند مستوى الدلالة (0.05)

(*) ملحق (3 أ ، ب) ، ص 138 - 142 .

(*) ملحق (4) ، ص 143 .

اما مجالات مقياس الاداء الاداري فتم استبعاد مجالين اثنين هما (مجال ادارة الوقت) لكونه حصل على درجة (1.333) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على عدم معنوية هذه الدرجة و(مجال المعرفة والنمو المهني) لكونه وحصوله على درجة (0.333) عند مستوى دلالة (0.05) ودرجة حرية (1) وهي اصغر من قيمتها الجدولية البالغة (3.84) مما يدل على عدم معنوية هذه الدرجة ، وبذلك أصبح مقياس الاداء الاداري يتكون من خمسة مجالات وكما مبين في الجدول (4).

الجدول (4)

يبين وقيمة (كا²) الاجابات الخبراء على مجالات مقياس الاداء الاداري

ت	المجالات	المتفق عليها	لغير المتفق عليها	قيمه(كا ²)	Sig	دالة والقبول
1	مجال التخطيط	11	1	8.33	0.000	مقبولة
2	مجال القيادة	12	0	12	0.000	مقبولة
3	مجال التنظيم	12	0	12	0.000	مقبولة
4	التوجيه	11	1	8.33	0.000	مقبولة
5	مجال ادارة الوقت	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
6	المعرفة والنمو المهني	7	5	0.333	0.564	غير مقبولة
7	مجال اتخاذ القرار	12	0	12	*0.000	مقبولة

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) عند مستوى (3،84) عند مستوى الدلالة (0.05)

3-4-1-4 اعداد فقرات المقياسين :

بعد تحديد مجالات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية قام الباحث بصياغة مجموعة من الفقرات المقترحة لكل مجال من مجالات المقياسين " إذ انه كلما زاد عدد فقرات المقياس ارتفعت قيمة معامل ثباته" (1) وعمل الباحث على ان يكون مضمون فقرات المقياسين واضحة وصريحة وان تصاغ فقرات المقياسين من فقرات إيجابية و سلبية وأن تكون الفقرة قصيرة قدر الإمكان وان

(1) أحمد سليمان عودة: القياس والتقويم في العملية التدريسية، ط5، الأردن، كلية العلوم التربوية، جامعة اليرموك، 2002، ص349.

تكون الفقرة معبرة عن فكرة واحدة وقابلة لتفسير واحد بالإضافة الى أن تقيس الفقرات أحد مكونات الدراسة، والتأكيد على تجنب نفي النفي وذلك منعا للإرباك وعدم استخدام الفقرات الحساسة والمستثيرة للمجيب .

وقد أستند الباحث في صياغة هذه الفقرات على التعريف الدقيق لكل مجال وأهميتها لمسؤول شُعبة النشاطات الطلابية وعمل على ان تكون كل فقرة من فقرات المقياسين لها دلالة سيكولوجية تمثل فعلاً مجالات المقياسين، وذلك من خلال الرجوع لنفس المصادر التي استند عليها الباحث في تحديد مجالات المقياسين .

3-4-1-5 صلاحية فقرات المقياسين (التحليل المنطقي):

بعد إعداد فقرات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري بصيغتهما الأولية ، والذي احتوى مقياس الاغتراب الوظيفي على (58) فقره (*) موزعة على خمسة مجالات ، اما مقياس الاداء الاداري احتوى على (50) فقره(*) موزعة على خمسة مجالات قام الباحث باستطلاع اراء الخبراء متمثلة بمجموعة من المحكمين من أصحاب الخبرة والاختصاص في مجال الادارة والتنظيم والبالغ عددهم(12) خبير في الجامعات العراقية (*).

وقد تم عرضها من اجل التعرف على مدى صلاحية فقرات المقياسين ومدى مناسبتها لقياس ما وضعت من اجله فضلا عن مدى ارتباط الفقرات بالمجالات التي ينتمي اليها او اقتراح نقل فقرة من مجال الى مجال اخر تكون اكثر انتماء اليه بالإضافة الى تقويم وتعديل الفقرات والحكم عليها من حيث الصياغة والدقة في المضمون مع ذكر ملاحظاتهم حول المقياسين بشكل عام، وقد أسفر التحليل النهائي على قبول بعض الفقرات عند استخدام (كا²) ، واستبعاد عدد من الفقرات في كل مجالات المقياسين وذلك اما لتكرارها في المعنى لبعضها مع البعض الاخر او لأنها لا علاقة لها بمفهوم المقياسين.

(*) ملحق (5)، ص 144 - 147.

(*) ملحق (6) ، ص 148-151.

(*) ملحق (7) ، ص 152

وفي خضم اراء الخبراء والمختصين وملاحظاتهم وتعديلاتهم على فقرات المقياسين فقد اسفرت النتائج على حذف (12) فقرة من مقياس الاغتراب الوظيفي هي (ف5، ف8) من مجال العزلة الاجتماعية و(ف10، ف11، ف12) من مجال الاغتراب عن الذات و(ف1، ف6) من مجال فقدان السيطرة و(ف1، ف5، ف6) من مجال العجز او اللامقدرة و (ف1، ف9) من مجال فقدان المعنى ، وكما مبين في جدول (5).

جدول (5)

بين الفقرات المحذوفة لمقياس الاغتراب الوظيفي

ت	المجال	الفقرات المحذوفة
1	مجال العزلة الاجتماعية	ف5، ف8
2	الاغتراب عن الذات	ف10، ف11، ف12
3	مجال فقدان السيطرة	ف1، ف6
4	مجال العجز او اللامقدرة	ف1، ف5، ف6
5	مجال فقدان المعنى	ف1، ف9

بينما اسفرت النتائج على حذف (7) فقرات من مقياس الاداء الاداري هي (ف7، ف11) من مجال التخطيط و(ف2، ف5) من مجال التنظيم و(ف7) من مجال اتخاذ القرار و(ف4) من مجال القيادة و(ف6) من مجال التوجيه، وكما مبين في جدول (6).

جدول (6)

بين الفقرات المحذوفة لمقياس الاداء الاداري

ت	المجال	الفقرات المحذوفة
1	مجال التخطيط	ف7، ف11
2	مجال التنظيم	ف2، ف5
3	مجال اتخاذ القرار	ف7
4	مجال القيادة	ف4
5	مجال التوجيه	ف6

وبهذا الإجراء أصبح مقياس الاغتراب الوظيفي مؤلف من (46) فقرة ، بينما مقياس الاداء الإداري مؤلف من (43) فقرة والجدولين (7،8) يبيننا ذلك .

جدول (7)

يبين (كا²) الاتفاق الخبراء على كل فقرة من مقياس الاغتراب الوظيفي

المجال الأول العزلة الاجتماعية					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
4	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
5	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
6	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
7	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
8	7	5	0.333	0.564	غير مقبولة
9	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
10	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
11	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
12	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
13	11	1	8.333	*0.004	مقبولة

المجال الثاني الاغتراب عن الذات					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
4	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
5	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
6	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
7	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
8	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
9	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
10	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
11	7	5	0.333	0.564	غير مقبولة
12	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
13	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

المجال الثالث فقدان السيطرة					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
4	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
5	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
6	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
7	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
8	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
9	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
10	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
11	10	2	5.333	*0.021	مقبولة

المجال الرابع العجز او اللامقدرة					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
4	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
5	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
6	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
7	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
8	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
9	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
10	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
11	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

المجال الخامس فقدان المعنى					
ت	عدد الخبراء المتفقيين	عدد الخبراء غير المتفقيين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
2	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
3	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
4	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
5	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

مقبولة	*0.021	5.333	2	10	6
مقبولة	*0.021	5.333	2	10	7
مقبولة	*0.000	12	صفر	12	8
غير مقبولة	0.083	3.000	3	9	9
مقبولة	*0.021	5.333	2	10	10

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) $\geq (0.05)$

جدول (8)

يبين (كا²) الاتفاق الخبراء على كل فقرة من مقياس الاداء الاداري

المجال الأول مجال التخطيط					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
4	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
5	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
6	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
7	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
8	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
9	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
10	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
11	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
12	11	1	8.333	*0.004	مقبولة

المجال الثاني مجال التنظيم					
ت	عدد الخبراء المتفقين	عدد الخبراء غير المتفقين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
2	8	4	1.333	0.248	غير مقبولة
3	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
4	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
5	7	5	0.333	0.564	غير مقبولة
6	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
7	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
8	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
9	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

مقبولة	*0.021	5.333	2	10	10
مقبولة	*0.004	8.333	1	11	11

المجال الثالث اتخاذ القرار

ت	عدد الخبراء المتففين	عدد الخبراء غير المتففين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
2	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
3	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
4	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
5	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
6	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
7	7	5	0.333	0.564	غير مقبولة
8	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
9	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
10	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

المجال الرابع مجال القيادة

ت	عدد الخبراء المتففين	عدد الخبراء غير المتففين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
4	9	3	3.000	0.083	غير مقبولة
5	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
6	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
7	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
8	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
9	11	1	8.333	*0.004	مقبولة
10	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

المجال الخامس مجال التوجيه

ت	عدد الخبراء المتففين	عدد الخبراء غير المتففين	درجة كا ² المحتسبة	Sig	الدالة
1	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
2	12	صفر	12	*0.000	مقبولة
3	10	2	5.333	*0.021	مقبولة
4	12	صفر	12	*0.000	مقبولة

مقبولة	*0.004	8.333	1	11	5
غير مقبولة	0.083	3.000	3	9	6
مقبولة	*0.000	12	صفر	12	7

* دالة ومقبولة عندما تكون قيمة (كا²) $\geq (0.05)$

3-4-1-6 اختيار سلم التقدير للمقياسين:

من اجل معرفة اراء الخبراء والمختصين في سلمى التقدير قام الباحث بعرض استمارتين استبانة(*) لسلم التقدير الثلاثي لمقياس الاغتراب الوظيفي وسلم التقدير الخماسي لمقياس الاداء الاداري على نفس لمجموعة من الخبراء والمختصين(*) في مجال الادارة والتنظيم لذين بموجبهم تم تحديد صلاحية الفقرات للمقياسين ،حيث كانت اجابات اغلب الخبراء متفقة على سلمى التقدير المقترحة والكلاً المقياسين وكان نسبة اتفاهم (85%) أي بموافقة (10) خبير من اصل (12) خبيراً وهذا تأكيد على صلاحية سلمى التقدير الثلاثي والخماسي المقترحة، والجدول (5،6،7) تبين ذا لك فضلاً عن ذلك اعتمد الباحث طريقة ليكرت إذ تُعدُّ هذه الطريقة من أفضل الطرائق في التنبؤ بالسلوك أو الظاهرة المراد قياسها.(1)

فقد اعتمدت هذه الطريقة كأحد الوسائل المستخدمة في بناء سلم تقدير المقياسين وذلك لعدة اسباب منها سهولة البناء والتصحيح ، تسمح بأكبر تباين بين الأفراد، وتسمح للمستجيب بأن يؤشر درجة مشاعره وشدتها، توفر مقياسين أكثر تجانساً، تجمع عدد كبير من الفقرات ذات الصلة بالظاهرة المراد قياسها، تمتعها بصدق وثبات عاليين.(2)

(*) ملحق (8،أ،ب) ، ص 153-154.

(*) ملحق (7) ، ص152.

(1) شاكر مبدر: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، جامعة البصرة ، مطابع التعليم العالي، 1990، ص144.

(2) حسن غالي مهاوي: الواقع والرؤية المستقبلية للاستثمار في الاندية الرياضية في المحافظات الوسطى والجنوبية، اطروحة دكتوراه، جامعة البصرة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2015، ص95.

جدول (9)

يبين سلم التقدير الثلاثي المقترح لمقياس الاغتراب الوظيفي

لا تنطبق عليّ ابدأ	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ دائماً	البدائل
--------------------	--------------------	-------------------	---------

جدول (10)

يبين سلم التقدير الخماسي المقترح لمقياس الاداء الاداري

لا تنطبق عليّ ابدأ	تنطبق عليّ نادراً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ دائماً	البدائل
--------------------	-------------------	--------------------	-------------------	-------------------	---------

جدول (11)

يبين وقيمة (كا²) الاجابات الخبراء على سلم المقياسين

ت	اسم المقياس	المتفق عليه	لغير المتفق عليه	قيمه (كا ²)	Sig	دالة والقبول
1	الاغتراب الوظيفي	10	2	5.333	0.021	مقبول
2	الاداء الاداري	10	2	5.333	0.021	مقبول

3-4-1-7 إعداد تعليمات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري :

من أجل اكمال صورة المقياسين وتطبيقهما على عينة البحث، فقد وضعت التعليمات الخاصة بالاستبانة لأن "ضمان الإجابة الصحيحة هي بوضع تعليمات تسهل على المستجيب الجواب الصحيح" ⁽¹⁾، لذلك روعي في هذه التعليمات أن تكون سهلة ومفهومة ، وان تطمئن العينة حول سرية الإجابة لكي تتصف إجابته بالصراحة والثقة ، كما طلب من العينة ضرورة الإجابة عن الفقرات جميعها وعدم ترك أي فقرة بلا إجابة، وان إجاباتهم ستحظى بسرية تامة وهي لأغراض البحث العلمي.

(1) وجيه محبوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1995 ، ص143.

3-4-2 التجربة الاستطلاعية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري:

تم إجراء التجربة الاستطلاعية للمقياسين باستخدام الاستبانة الإلكترونية على عينة مكونة من (10) مسؤولين لشعب النشاطات الطلابية والتي تمثلت بجامعة ميسان وخارج عينة البحث الرئيسية ، وبمساعدة فريق عمل مساعد مكون من فريق العمل المساعد^(*) حيث تم اجراء التجربة في يوم(الاحد) الموافق 2021/3/7 ، وكان الهدف من إجراء التجربة الاستطلاعية هو:

(1) التعرف على مدى وضوح وفهم فقرات المقياسين وطريقة الإجابة من قبل أفراد عينة التجربة الاستطلاعية.

(2) التعرف على الصعوبات والمعوقات التي قد تواجه الباحث وفريق العمل المساعد لغرض تلافئها.

(3) اجراء المعاملات العلمية للمقياس.

وبعد إجراء التجربة الاستطلاعية من قبل الباحث ومناقشة التعليمات مع مسؤولي شعب النشاطات الطلابية تبين أن المقياسين بتعليماتهما وفقراتهما وكيفية الإجابة عنهما واضحة ، وان الوقت المستغرق للتطبيق يتراوح (20) دقيقة تقريباً وكما مبين في جدول (12).

اما عن ميزانين التقدير للمقياسين كانا مناسبين لمستوى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية، وبذلك أصبح مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري بتعليماتهما وفقراتهما جاهزة للتطبيق على عينة التحليل الاحصائي.

جدول(12)

يبين زمن الاستجابة لمقياسي الاغتراب الوظيفي والأداء الاداري

ت	اسم المقياس	عدد الفقرات	زمن اول مستجيب	زمن اخر مستجيب	معدل الاستجابة	وحده القياس
1	الاغتراب الوظيفي	46	15	25	20	دقيقه
2	الاداء الاداري	43	15	25	20	دقيقه

3-4-3 التجربة الاساسية للمقياسين (عينة التحليل الاحصائي او عينة البناء):

لغرض التحليل الاحصائي لفقرات المقياسين وايجاد قوتها التمييزية لكل فقرة ودرجة اتساقها الداخلي ومن اجل استبعاد الفقرات الغير مميزة وايجاد الصدق والثبات للمقياسين ، تم اجراء التجربة الاساسية على عينة البحث البالغة (70) مسؤولاً لشعبة النشاطات الطلابية يمثلون جامعات وسط العراق وجنوبه .

1- بناء المقياسين :

بدأ الباحث بتطبيق المقياسين على عينة البحث البالغة (70) مسؤولاً في يوم (الاحد) الموافق 7/ 2021/3 ولغاية يوم (الاثنين) الموافق 5/ 2021/4 ، معتمداً الباحث الاستبانة الالكترونية ولكلا المقياسين (*) وبعد انتهاء بناء المقياسين فحصت الاستمارات وكانت جميعها مكتملة الاجابة.

2- طريقة تصحيح المقياسين :

أن طريقة التصحيح تؤدي دوراً مهماً في النتائج الأخيرة للاختبارات وهذه المعلومة تنطبق على كل أنواع الاختبارات بما في ذلك الاختبارات الموضوعية (1)، وقد تم تصحيح المقياسين بإعطاء درجة عن كل استجابة لعينة البحث وعلى كل فقرة من فقرات المقياسين فقد اعتمد الباحث رأي الخبراء في سلم التقدير الثلاثي لمقياس الاغتراب الوظيفي المكون من (46) فقرة ، وقد أعطيت بدائل الإجابة الثلاث ، عبارة (تتطبق عليه دائماً) أعطيت الوزن (1) درجة، و(تتطبق عليه احياناً) أعطيت الوزن (2) درجة، و(لا تتطبق عليه ابداً) أعطيت الوزن (3) درجة، ثم جمعت درجات اجابة العينة للمقياس لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، واذا علمنا ان اعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (138) درجة وادنا درجة هي (46) درجة .

(*) ملحق (10، أ ، ب) ، ص 156-161.

(1) مصطفى ممدوح وآخرون : التقياس والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 2000، ص 79.

كما واعتمد الباحث ايضاً رأي الخبراء في سلم التقدير الخماسي لمقياس الاداء الاداري المكون من (43) فقرة وقد أعطيت بدائل الإجابة الخمسة ، عبارة (تنطبق عليه دائماً) أعطيت الوزن (5) درجة ، (تنطبق عليه غالباً) أعطيت الوزن (4) درجة ، (تنطبق عليه احياناً) أعطيت الوزن (3) درجة، (تنطبق عليه نادراً) أعطيت الوزن (2) درجة، (لا تنطبق عليه ابداً) أعطيت الوزن (1) درجة ، ثم جمعت درجات اجابة العينة للمقياس لإيجاد الدرجة الكلية لكل استمارة ، حيث تبلغ اعلى درجة يمكن الحصول عليها هي (215) درجة وادنا درجة هي (43) درجة ، وان فقرات المقياسين يتضمنا فقرات ايجابية وسلبية وكما مبين في الجدولين (13،14).

جدول (13)

يبين ميزان التقدير مع درجات الفقرات السلبية والايجابية لمقياس الاعترا ب الوظيفي

التقدير	البدائل	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ احياناً	لا تنطبق عليّ ابداً
الفقرات الايجابية	1	2	3	
الفقرات السلبية	3	2	1	

جدول (14)

يبين ميزان التقدير مع درجات الفقرات السلبية والايجابية لمقياس الاداء الاداري

التقدير	البدائل	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
الفقرات الايجابي	5	4	3	2	1	
الفقرات السلب	1	2	3	4	5	

3-4-4 الخصائص السيكومترية لفقرات المقياسين:

تكشف الخصائص السيكومترية قدرة المقياس على قياس ما وضع من أجلها وان التحليل المنطقي لا يكفي للكشف عن صدق هذه الفقرات لكونه يعتمد على الفحص الظاهري للفقرات وان الكشف عن قدرة وكفاءة المقياس يتم من خلال تحليل فقراتها⁽¹⁾، ويقصد بتحليل الفقرات "هو الدراسة التي تعتمد على التحليل المنطقي الإحصائي والتجريبي لوحدة الاختبار بغرض معرفة خصائصها ، وحذف أو تعديل أو إبدال أو إضافة أو إعادة ترتيب هذه الفقرات حتى يتسنى الوصول الى اختبار ثابت صادق مناسب من حيث الطول والصعوبة"⁽²⁾، ولكون مفهوم الصدق مع مفهوم الثبات يمثل أهم الأسس التي يجب أن تتوافر في المقياس حتى يكون صالحا للاستخدام، إذ يتفق المختصون في بناء المقاييس على أن أهم خاصيتين من بين الخصائص السيكومترية للمقياس هما الصدق والثبات.⁽³⁾

ويتوقف صدق الاختبار على قياسه لما أعد فعلا لقياسه مع درجة ثباته فالمقياس الذي لا يكون ثابتا لا يمكن أن يكون صادقا فيما يقيس فعلا ، في حين أن المقياس الصادق يكون ثابتا بطبيعته لان الصدق معناه اتساق الاختبار مع غيره ، فإذا اتسق الاختبار مع غيره فمن باب أولى أن يتسق مع نفسه بالضرورة، وقد اعتمد الباحث الى التحقق من صدق المقاييس بنوعين من انواع الصدق هما: صدق المحتوى وصدق البناء.⁽⁴⁾

(1) محمد عبد السلام احمد: القياس النفسي والتربوي، ط2، المجلد الأول، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 2000 ، ص200.

(2) حازم علوان منصور: بناء مقياس مفهوم الذات وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد ، ص56.

(3) محمد السيد خليل: الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية ، ط2، جامعة المنصورة ، كلية التربية الرياضية، 2000، ص171.

(4) سعد جلال : القياس النفسي المقاييس والاختبارات : الإسكندرية ، مكتبة المعارف الحديثة 1990، ص35.

3-4-4-1 صدق المحتوى :

يستخدم هذا النوع من الصدق للإشارة إلى مدى تمثيل المقياس للسمة أو الظاهرة التي يقيسها، بحيث يصبح من المنطقي أن يكون المحتوى صادقا طالما أنه يشمل جميع عناصر السمة المراد قياسها وأنه يمثلها كذلك⁽¹⁾، وقد تحقق صدق المحتوى من خلال تطبيق تعليمات الصدق الظاهري لذي هو احد انواع الصدق المحتوى وتطبيقه في المقياسين والذي يشير الى مدى صلة فقرات المقياس بالمتغير المراد قياسه، ويتحقق مؤشر الصدق هذا "حين يقرر شخص له علاقة بالموضوع أن المقياس مناسب للخاصية المراد قياسها، وقد يكون ذلك خبيراً"⁽²⁾، وقد تحقق الصدق الظاهري للمقياس عندما تم عرضها بصيغتها الأولية على مجموعة من الخبراء للحكم على مدى صلاحية الفقرات، وقد اجمعوا على أن الفقرات صالحة لذلك.

3-4-4-2 صدق البناء :

ويطلق عليه أيضا (صدق التكوين الفرضي) أو (صدق المفهوم) لأنه يعتمد على التحقق التجريبي من مدى مطابقة درجات الاستبانة للمفاهيم أو الافتراضات التي اعتمدها الباحث في بنائه، والمقصود بهذا النوع من الصدق هو مدى قياس فقرات المقياس للسمة أو الظاهرة السلوكية المراد قياسها⁽³⁾، ولذلك فحساب القوة التمييزية للفقرات خطوة أساسية ومهمة في خطوات بناء المقاييس، إذ يشير جيزل وآخرون "الى ضرورة اختيار الفقرات ذات القوة التمييزية العالية وتضمينها في المقياس بصيغته النهائية"⁽⁴⁾.

(1) سعد عبد الرحمن : القياس النفسي ، الكويت ، مكتبة الفلاح ، 1993 ، ص226 .

(2)Freeman , F . S . **Theory and Praction of Psychological Testing** , New York , 1999 , P 90.

(3) عامر سعيد جاسم الخيكاني : سيكولوجية كرة القدم ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008 ، ص68.

(4)Giselle , E.E. et al , **Measurement Theory for Behavioral Sciences** , San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 2004 , P. 43.

و يتطلب بناء المقياسين توافر شروط أساسية ومهمة لضمان سلامة بناء المقياسين، ومن أهم تلك الشروط الصدق والثبات، واعتمد الباحث اسلوبين لتحليل فقرات المقياسين هما اسلوب المجموعتان المتطرفتان ومعامل الاتساق الداخلي.

3-4-4-2-1 اسلوب المجموعتان المتطرفتان:

تستهدف هذه الطريقة تقدير صدق الاختبار على أساس قدرته على التمييز بين أصحاب الدرجات المرتفعة وأصحاب الدرجات المنخفضة في السمة التي يقيسها ، إذا يعد التمييز من الخصائص السيكومترية (القياسية) التي تدل على قدرة فقرات المقياس على التمييز بين المختبرين كي يتمكن المقياس من الكشف عن الفروق الفردية بين الأفراد في السمة المقاسة التي يقوم عليها أساس القياس (1) ، ولأنها تستطيع التفريق بين الأفراد الذين يتمتعون بدرجات مرتفعة في السمة المقاسة وبين الأفراد الذين يتمتعون بدرجة منخفضة في نفس السمة قد اعتمد الباحث أسلوب المجموعتين المتطرفتين في حساب القوة التمييزية للفقرات وذلك بعد أن تم تنفيذ النتائج ضمن برنامج الحقيبة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، ولغرض الكشف عن القوة التمييزية للفقرات تم تفرغ إجابات جميع عينة التجربة الرئيسية البالغة (70) مسؤلاً، وتم تحديد الدرجة الكلية لكل استمارة من استمارات المختبرين، ورتبت الاستمارات تنازلياً من أعلى درجة إلى أوطأ درجة ، ثم اختيرت نسبة (27%) من الاستمارات الحاصلة على أعلى الدرجات و(27%) من الاستمارات الحاصلة على أوطأ الدرجات وهذا ماكددة (كيلي نقلا عن بدر محمد) إذ بلغت (19) مسؤلاً في كل من المجموعتين العليا والدنيا، وتمت المعالجة الإحصائية فيما

(1) Anastasi & Susan , urbina : **Psychological Fasting** , New Jersey , Prentice hall, 1997 P.182

بين نتائج المجموعتين الطرفيتين باستخدام قانون (T-test) للعينات غير المترابطة ،
وكما مبين في الجدولين (16،15) .

حيث يذكر فريد البشتاوي "أن دلالة قيمة اختبار (T) المحسوبة فيما بين نتائج المجموعتين المتطرفتين من عينة التحليل الاحصائي هي العامل الحاسم في قبول تمييز الفقرة والإبقاء عليها".⁽²⁾

جدول (15)

يبين نتائج القدرة التمييزية ل فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي

المجال الأول : العزلة الاجتماعية								
ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	19	العليا	2.444	0.504	6.000	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.488	0.503				
2	19	العليا	2.409	0.497	5.593	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.528	0.499				
3	19	العليا	2.408	0.497	5.060	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.623	0.484				
4	19	العليا	2.431	0.496	0.274	0.786	غير دال	غير مميزة
	19	الدنيا	2.385	0.564				
5	19	العليا	2.562	0.484	6.611	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.533	0.500				
6	19	العليا	2.405	0.499	0.148	0.883	غير دال	غير مميزة
	19	الدنيا	2.381	0.524				
7	19	العليا	2.498	0.478	6.289	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.526	0.499				
8	19	العليا	2.399	0.503	0.304	0.763	غير دال	غير مميزة
	19	الدنيا	2.348	0.568				
9	19	العليا	2.432	0.496	5.809	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.515	0.502				
10	19	العليا	2.507	0.484	6.384	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.500	0.513				
11	19	العليا	2.431	0.496	5.486	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.572	0.495				

(2) فريد البشتاوي : دليل بناء المقاييس النفسية : عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014 ، ص 55 .

المجال الثاني : الاغتراب عن الذات																																																																																																																																																																																																																							
ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز																																																																																																																																																																																																															
1	19	العليا	2.441	0.501	5.939	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.510	0.490					2	19	العليا	2.399	0.487	5.556	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.545	0.486	3	19	العليا	1.661	0.462	0.810	0.423	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	1.540	0.487	4	19	العليا	2.457	0.485	9.612	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.150	0.366	5	19	العليا	2.606	0.470	7.266	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.505	0.488	6	19	العليا	2.430	0.490	8.898	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.187	0.387	7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.526	0.499	8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال
2	19	العليا	2.399	0.487	5.556	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.545	0.486					3	19	العليا	1.661	0.462	0.810	0.423	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	1.540	0.487	4	19	العليا	2.457	0.485	9.612	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.150	0.366	5	19	العليا	2.606	0.470	7.266	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.505	0.488	6	19	العليا	2.430	0.490	8.898	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.187	0.387	7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.526	0.499	8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389								
3	19	العليا	1.661	0.462	0.810	0.423	غير دال	غير مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.540	0.487					4	19	العليا	2.457	0.485	9.612	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.150	0.366	5	19	العليا	2.606	0.470	7.266	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.505	0.488	6	19	العليا	2.430	0.490	8.898	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.187	0.387	7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.526	0.499	8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																					
4	19	العليا	2.457	0.485	9.612	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.150	0.366					5	19	العليا	2.606	0.470	7.266	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.505	0.488	6	19	العليا	2.430	0.490	8.898	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.187	0.387	7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.526	0.499	8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																		
5	19	العليا	2.606	0.470	7.266	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.505	0.488					6	19	العليا	2.430	0.490	8.898	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.187	0.387	7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.526	0.499	8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																															
6	19	العليا	2.430	0.490	8.898	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.187	0.387					7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.526	0.499	8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																												
7	19	العليا	2.474	0.463	6.222	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.526	0.499					8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.184	0.368	9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																									
8	19	العليا	2.392	0.480	8.926	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.184	0.368					9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة	19	الدنيا	2.351	0.598	10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																						
9	19	العليا	2.482	0.474	0.764	0.449	غير دال	غير مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	2.351	0.598					10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه	19	الدنيا	1.533	0.500	المجال الثالث : فقدان السيطرة								ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز	1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.532	0.476	2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																			
10	19	العليا	2.465	0.463	6.121	0.000	دال	مميزه																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.533	0.500																																																																																																																																																																																																																			
المجال الثالث : فقدان السيطرة																																																																																																																																																																																																																							
ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز																																																																																																																																																																																																															
1	19	العليا	2.391	0.492	5.614	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.532	0.476					2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.567	0.470	3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																																																														
2	19	العليا	2.449	0.495	5.782	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.567	0.470					3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة	19	الدنيا	1.203	0.381	4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																																																																											
3	19	العليا	1.711	0.547	3.412	0.002	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.203	0.381					4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.161	0.365	5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																																																																																								
4	19	العليا	2.507	0.487	9.892	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.161	0.365					5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.536	0.474	6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																																																																																																					
5	19	العليا	2.556	0.479	6.766	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.536	0.474					6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																																																																																																																		
6	19	العليا	2.412	0.474	8.753	0.000	دال	مميزة																																																																																																																																																																																																															
	19	الدنيا	1.211	0.389																																																																																																																																																																																																																			

مميزة	دال	0.000	6.202	0.456	2.467	العليا	19	7
				0.487	1.542	الدنيا	19	
غير مميزة	غير دال	0.728	0.351	0.474	2.403	العليا	19	8
				0.542	2.346	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	9.320	0.481	2.495	العليا	19	9
				0.383	1.213	الدنيا	19	

المجال الرابع : العجز او اللامقدرة

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	± ع	س	المجموعة	ن	ف
مميزة	دال	0.000	5.337	0.470	2.357	العليا	19	1
				0.462	1.570	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	5.760	0.503	2.458	العليا	19	2
				0.453	1.586	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	5.167	0.652	2.092	العليا	19	3
				0.380	1.220	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	9.654	0.494	2.521	العليا	19	4
				0.371	1.187	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	6.761	0.480	2.560	العليا	19	5
				0.459	1.556	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	8.891	0.472	2.440	العليا	19	6
				0.387	1.227	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	6.218	0.471	2.489	العليا	19	7
				0.471	1.564	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	7.114	0.466	2.437	العليا	19	8
				0.614	1.211	الدنيا	19	

المجال الخامس : فقدان المعنى

التميز	الدلالة	درجة (Sig)	(T) المحسوبة	± ع	س	المجموعة	ن	ف
مميزة	دال	0.000	5.347	0.452	2.336	العليا	19	1
				0.472	1.555	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	5.923	0.498	2.472	العليا	19	2
				0.462	1.572	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	5.242	0.651	2.091	العليا	19	3
				0.377	1.209	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	9.681	0.490	2.515	العليا	19	4
				0.371	1.184	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	6.808	0.478	2.549	العليا	19	5

				0.469	1.530	الدنيا	19	
مميّزة	دال	0.000	8.938	0.469	2.424	العليا	19	6
				0.383	1.213	الدنيا	19	
مميّزة	دال	0.000	6.205	0.458	2.472	العليا	19	7
				0.477	1.555	الدنيا	19	
مميّزة	دال	0.000	7.136	0.475	2.448	العليا	19	8
				0.614	1.210	الدنيا	19	

درجة الحرية (ن+2ن-2) = 36 مستوى الدلالة (0.05) دلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يبين الجدول (15) بأنه تم الإبقاء على اغلب فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي والتي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (T) المحسوبة إذ كانت درجة (0.05) < (Sig) عند درجة حرية (36) وبمستوى دلالة (0.05)، ما عدا الفقرات (4،6،8) من مجال (العزلة الاجتماعية) والفقرتين (3،9) من مجال (الاغتراب عن الذات) والفقرة (8) من مجال (فقدان السيطرة) لم تحقق الشروط الاحصائية المقبولة، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الاغتراب الوظيفي مؤلف من (40) (*) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (40 - 120) درجة.

جدول (16)

يبين نتائج القدرة التمييزية لفقرات مقياس الاداء الاداري

المجال الأول : مجال التخطيط								
ف	ن	المجموعة	س	+ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	19	العليا	4.596	0.492	10.666	0.000	دال	مميّزة
	19	الدنيا	2.062	0.912				
2	19	العليا	4.548	0.559	8.215	0.000	دال	مميّزة
	19	الدنيا	2.130	1.155				
3	19	العليا	4.512	0.653	9.516	0.000	دال	مميّزة
	19	الدنيا	2.039	0.926				
4	19	العليا	4.562	0.532	12.842	0.000	دال	مميّزة
	19	الدنيا	1.938	0.714				
5	19	العليا	4.544	0.569	12.785	0.000	دال	مميّزة
	19	الدنيا	1.933	0.684				

مميزة	دال	0.000	8.884	0.542	4.557	العليا	19	6
				1.056	2.138	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	13.085	0.530	4.563	العليا	19	7
				0.737	1.836	الدنيا	19	
غير مميزة	غير دال	0.681	0.414	0.584	4.537	العليا	19	8
				0.528	4.612	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	12.370	0.541	4.557	العليا	19	9
				0.786	1.850	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	16.443	0.597	4.532	العليا	19	10
				0.450	1.713	الدنيا	19	

المجال الثاني : مجال التنظيم

ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	19	العليا	4.193	0.740	7.945	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.049	0.914				
2	19	العليا	4.155	0.750	6.436	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.118	1.158				
3	19	العليا	3.618	0.670	0.538	0.594	غير دال	غير مميزة
	19	الدنيا	3.758	0.915				
4	19	العليا	4.562	0.532	10.969	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.072	0.834				
5	19	العليا	4.544	0.569	11.417	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.015	0.780				
6	19	العليا	2.085	0.980	0.426	0.673	غير دال	غير مميزة
	19	الدنيا	2.224	1.024				
7	19	العليا	4.563	0.530	13.132	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.829	0.736				
8	19	العليا	4.006	0.809	9.059	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.884	0.623				
9	19	العليا	4.557	0.541	11.711	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	1.902	0.827				

المجال الثالث : مجال اتخاذ القرار

ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	19	العليا	4.140	0.714	7.523	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.154	0.902				
2	19	العليا	4.102	0.721	6.064	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.224	1.141				

مميزة	دال	0.000	5.340	0.692	3.859	العليا	19	3
				1.141	2.224	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	10.400	0.536	4.510	العليا	19	4
				0.818	2.177	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	10.780	0.571	4.491	العليا	19	5
				0.770	2.120	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	5.348	0.711	3.873	العليا	19	6
				1.141	2.224	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	12.152	0.534	4.511	العليا	19	7
				0.754	1.934	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	8.566	0.773	3.953	العليا	19	8
				0.634	1.989	الدنيا	19	
مميزة	دال	0.000	10.939	0.544	4.505	العليا	19	9
				0.833	2.007	الدنيا	19	

المجال الرابع : مجال القيادة

ف	ن	المجموعة	س	+ ع	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	19	العليا	4.226	0.666	6.945	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.241	1.053				
2	19	العليا	4.188	0.679	5.723	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.310	1.259				
3	19	العليا	3.945	0.682	4.978	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.310	1.259				
4	19	العليا	4.491	0.524	8.738	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.263	0.980				
5	19	العليا	4.472	0.559	8.987	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.206	0.946				
6	19	العليا	3.960	0.698	4.994	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.310	1.259				
7	19	العليا	4.492	0.522	9.928	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.021	0.951				
8	19	العليا	4.040	0.752	7.531	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.075	0.853				
9	19	العليا	4.486	0.532	9.146	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.093	1.009				

المجال الخامس : مجال القيادة								
ف	ن	المجموعة	س	ع ±	(T) المحسوبة	درجة (Sig)	الدلالة	التمييز
1	19	العليا	4.224	0.644	6.797	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.355	1.010				
2	19	العليا	4.210	0.674	5.624	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.416	1.215				
3	19	العليا	3.954	0.669	4.932	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.371	1.229				
4	19	العليا	4.506	0.501	8.897	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.320	0.947				
5	19	العليا	4.484	0.536	9.106	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.256	0.922				
6	19	العليا	3.979	0.698	4.973	0.000	دال	مميزة
	19	الدنيا	2.349	1.246				

درجة الحرية (ن+1-2) = 36 مستوى الدلالة (0.05) دلالة التمييز إذا كانت درجة (Sig) ≥ 0.0

يبين الجدول (16) بأنه تم الإبقاء على اغلب فقرات مقياس الاداء الاداري ، والتي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لقيمة (T) المحسوبة إذ كانت درجة (Sig) > 0.05 عند درجة حرية (36) وبمستوى دلالة (0.05)، ما عدا الفقرة (8) من مجال (التخطيط) والفقرتين (3،6) من مجال (التنظيم) لم تحقق الشروط الاحصائية المقبولة ، وبهذا الإجراء أصبح مقياس الاداء الاداري مؤلف من (40) فقرة (*) ودرجة كلية تتراوح من (40 - 200) درجة.

3-4-2-2 معامل الاتساق الداخلي لفقرات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري :

يذكر كاظم كريم⁽¹⁾ أن تكون الفقرة صادقة إذا حصلت على معامل ارتباط دال بينها وبين المجال وبينها وبين المقياس ككل وبالعكس ، كما تُحذف الفقرة التي تحصل على معامل ارتباط واطئ⁽¹⁾، يستلزم في بناء المقياس التحقق من أن يكون كل مقياس قيد البحث متجانساً بارتباط درجة وزن كل فقرة مع درجة كل مجال من جهة وارتباط درجة

(*) ملحق (12)، ص 164-166.

(1) كاظم كريم الجابري : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، بغداد، مكتب النعيمي، 2011، ص 222.

وزن كل فقرة مع درجة المقياس الكلية ليسير نسق الفقرات بمسار المقياس نفسه ، لكون المجالات في هذين المقياسين منفصله ولكل مجال فقراته الخاصة به ، وعليه تحقق الباحث من صدق البناء التكويني على عينة التحليل الإحصائي البالغة (70) مسؤولاً واستخلصت الدرجات من تطبيق صورته عند إجراء القدرة التمييزية ولغرض التجنب من أخطاء القياس الناتجة من تكرار التطبيق سيما وأن المقياسين من مقاييس الورقة والقلم كما تم ذكره ، إذ تم التحقق من هذا الاتساق بإيجاد هذه العلاقات بالمعالجة الإحصائية وذلك باستخدام معامل الارتباط البسيط (person) إذ تُعد هذه الطريقة من أدق الوسائل التي يُعتمد عليها عند إيجاد الاتساق الداخلي لفقرات المقاييس ، والجدولين (17،18) يُبين قيم معاملات الارتباط التي تُعبر عن الاتساق الداخلي .

جدول (17)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاغتراب الوظيفي

المجالات	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	Sig	درجه الاتساق	الدلالة	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	Sig	درجه الاتساق	الدلالة
مجال العزلة الاجتماعية	1	0.763	0.00	متسق	دالة	0.674	0.00	متسق	دالة
	2	0.694	0.00	متسق	دالة	0.631	0.00	متسق	دالة
	3	0.782	0.00	متسق	دالة	0.673	0.00	متسق	دالة
	4	0.663	0.00	متسق	دالة	0.643	0.00	متسق	دالة
	5	0.654	0.00	متسق	دالة	0.784	0.00	متسق	دالة
	6	0.597	0.00	متسق	دالة	0.621	0.00	متسق	دالة
	7	0.630	0.00	متسق	دالة	0.587	0.00	متسق	دالة
	8	0.673	0.00	متسق	دالة	0.663	0.00	متسق	دالة
مجال الاغتراب عن الذات	1	0.731	0.00	متسق	دالة	0.674	0.00	متسق	دالة
	2	0.774	0.00	متسق	دالة	0.573	0.00	متسق	دالة
	3	0.780	0.00	متسق	دالة	0.666	0.00	متسق	دالة
	4	0.642	0.00	متسق	دالة	0.621	0.00	متسق	دالة
	5	0.744	0.00	متسق	دالة	0.609	0.00	متسق	دالة
	6	0.731	0.00	متسق	دالة	0.631	0.00	متسق	دالة
	7	0.709	0.00	متسق	دالة	0.609	0.00	متسق	دالة

دالة	متسق	0.00	0.674	دالة	متسق	0.00	0.688	8	مجال فقدان السيطرة
دالة	متسق	0.00	0.642	دالة	متسق	0.00	0.762	1	
دالة	متسق	0.00	0.531	دالة	متسق	0.00	0.802	2	
دالة	متسق	0.00	0.587	دالة	متسق	0.00	0.741	3	
دالة	متسق	0.00	0.549	دالة	متسق	0.00	0.776	4	
دالة	متسق	0.00	0.603	دالة	متسق	0.00	0.738	5	
دالة	متسق	0.00	0.680	دالة	متسق	0.00	0.711	6	
دالة	متسق	0.00	0.625	دالة	متسق	0.00	0.683	7	
دالة	متسق	0.00	0.644	دالة	متسق	0.00	0.770	8	
دالة	متسق	0.00	0.583	دالة	متسق	0.00	0.735	1	مجال العجز او اللامقدرة
دالة	متسق	0.00	0.531	دالة	متسق	0.00	0.642	2	
دالة	متسق	0.00	0.569	دالة	متسق	0.00	0.756	3	
دالة	متسق	0.00	0.544	دالة	متسق	0.00	0.708	4	
دالة	متسق	0.00	0.602	دالة	متسق	0.00	0.735	5	
دالة	متسق	0.00	0.577	دالة	متسق	0.00	0.741	6	
دالة	متسق	0.00	0.614	دالة	متسق	0.00	0.759	7	
دالة	متسق	0.00	0.583	دالة	متسق	0.00	0.774	8	
دالة	متسق	0.00	0.541	دالة	متسق	0.00	0.683	1	مجال فقدان المعنى
دالة	متسق	0.00	0.674	دالة	متسق	0.00	0.759	2	
دالة	متسق	0.00	0.577	دالة	متسق	0.00	0.778	3	
دالة	متسق	0.00	0.603	دالة	متسق	0.00	0.777	4	
دالة	متسق	0.00	0.509	دالة	متسق	0.00	0.671	5	
دالة	متسق	0.00	0.598	دالة	متسق	0.00	0.628	6	
دالة	متسق	0.00	0.641	دالة	متسق	0.00	0.709	7	
دالة	متسق	0.00	0.543	دالة	متسق	0.00	0.680	8	

ن = (70) ، درجة الحرية ن - 2 = (68) مستوى الدلالة (0.05) ، دال إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

جدول (18)

يُبين قيم معاملات الارتباط فيما بين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية للمجال ، وبين درجات أوزان الفقرات والدرجة الكلية لمقياس الاداء الاداري

المجالات	ت	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمجال	Sig	معنويه الارتباط	الدالة	(R) بين الفقرة والدرجة الكلية للمقياس	Sig	معنويه الارتباط	الدالة
مجال التخطيط	1	0.756	0.00	متسق	دالة	0.685	0.00	متسق	دالة
	2	0.729	0.00	متسق	دالة	0.652	0.00	متسق	دالة
	3	0.529	0.00	متسق	دالة	0.622	0.00	متسق	دالة
	4	0.609	0.00	متسق	دالة	0.651	0.00	متسق	دالة
	5	0.739	0.00	متسق	دالة	0.641	0.00	متسق	دالة
	6	0.766	0.00	متسق	دالة	0.598	0.00	متسق	دالة
	7	0.622	0.00	متسق	دالة	0.694	0.00	متسق	دالة
	8	0.788	0.00	متسق	دالة	0.667	0.00	متسق	دالة
	9	0.609	0.00	متسق	دالة	0.621	0.00	متسق	دالة
مجال التنظيم	1	0.573	0.00	متسق	دالة	0.609	0.00	متسق	دالة
	2	0.705	0.00	متسق	دالة	0.508	0.00	متسق	دالة
	3	0.474	0.00	متسق	دالة	0.570	0.00	متسق	دالة
	4	0.760	0.00	متسق	دالة	0.642	0.00	متسق	دالة
	5	0.673	0.00	متسق	دالة	0.645	0.00	متسق	دالة
	6	0.774	0.00	متسق	دالة	0.663	0.00	متسق	دالة
	7	0.569	0.00	متسق	دالة	0.517	0.00	متسق	دالة
مجال اتخاذ القرار	1	0.741	0.00	متسق	دالة	0.592	0.00	متسق	دالة
	2	0.602	0.00	متسق	دالة	0.520	0.00	متسق	دالة
	3	0.773	0.00	متسق	دالة	0.677	0.00	متسق	دالة
	4	0.711	0.00	متسق	دالة	0.623	0.00	متسق	دالة
	5	0.671	0.00	متسق	دالة	0.592	0.00	متسق	دالة
	6	0.673	0.00	متسق	دالة	0.611	0.00	متسق	دالة
	7	0.690	0.00	متسق	دالة	0.622	0.00	متسق	دالة
	8	0.722	0.00	متسق	دالة	0.541	0.00	متسق	دالة
	9	0.739	0.00	متسق	دالة	0.539	0.00	متسق	دالة
مجال القيادة	1	0.709	0.00	متسق	دالة	0.673	0.00	متسق	دالة
	2	0.695	0.00	متسق	دالة	0.587	0.00	متسق	دالة
	3	0.741	0.00	متسق	دالة	0.538	0.00	متسق	دالة
	4	0.663	0.00	متسق	دالة	0.618	0.00	متسق	دالة
	5	0.733	0.00	متسق	دالة	0.612	0.00	متسق	دالة
	6	0.755	0.00	متسق	دالة	0.686	0.00	متسق	دالة

دالة	متسق	0.00	0.617	دالة	متسق	0.00	0.609	7
دالة	متسق	0.00	0.609	دالة	متسق	0.00	0.633	8
دالة	متسق	0.00	0.610	دالة	متسق	0.00	0.798	9
دالة	متسق	0.00	0.607	دالة	متسق	0.00	0.750	1
دالة	متسق	0.00	0.622	دالة	متسق	0.00	0.664	2
دالة	متسق	0.00	0.573	دالة	متسق	0.00	0.734	3
دالة	متسق	0.00	0.551	دالة	متسق	0.00	0.722	4
دالة	متسق	0.00	0.539	دالة	متسق	0.00	0.698	5
دالة	متسق	0.00	0.599	دالة	متسق	0.00	0.654	6

ن = (70) ، درجة الحرية ن - 2 = (68) مستوى الدلالة (0.05) ، دال إذا كانت درجة (Sig) $\geq (0.05)$

يبين الجدولين (17،18) بأنه تم الإبقاء على جميع فقرات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري التي حققت الشروط المحددة بالدلالة الإحصائية لمعاملات الارتباط فيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمقياس وفيما بين درجة وزن الفقرة والدرجة الكلية للمجال إذ كانت قيم درجات (Sig) $> (0.05)$ عند درجة حرية (68) ومستوى دلالة (0.05)، كما لا توجد فيها معاملات ارتباط أصغر من (0.19)، اي ان جميع الفقرات تحقق هذه الشروط في الاتساق الداخلي للمقياسين فضلاً عن ان هذه الفقرات لا تحتاج إلى تعديل بحسب شروط أتساق الفقرات، وبهذا الإجراء يبقى مقياس الاغتراب الوظيفي مؤلف من (40) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (40-120) درجة، وكذلك يبقى مقياس الاداء الاداري مؤلف ايضاً من (40) فقرة وبدرجة كلية تتراوح من (40-200) درجة.

3-4-4-3 ثبات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري:

يعد الثبات من الشروط السيكومترية والعناصر الأساسية المهمة التي تعبر عن دقة المقاييس او الاختبارات وأعتقاد نتائجها، و يعرف الثبات بأنه " الدقة في تقدير العلامة الحقيقية للفرد على الفقرة التي يقيسها المقياس ، أو مدى الاتساق في علاقة الفرد إذا أخذ المقياس نفسه مرات عدة في الظروف نفسها " (1)، وان الهدف من حساب الثبات هو تقدير اخطاء المقياس واقتراح اساليب التقليل من هذه الاخطاء (2)، وهناك عدة طرائق تم من خلالها استخراج معامل الثبات منها تطبيق الاختبار واعادته والتجزئة النصفية والصور المتكافئة ومعادله الفاكورنباخ وكيورد وريتشاردسون وغيرهم من الطرق. (3) وقد أختار الباحث من بينها طريقتين هما :

3-4-4-3-1 طريقة الفا كرونباخ :

استخدمت هذه الطريقة نظراً " لكونها تُستخدم في أي نوع من أنواع الأسئلة الموضوعية و المقاليه" (4). اذ تم استخراج الثبات بهذه الطريقة من خلال تطبيق معادلة الفا كرونباخ على أفراد عينة بناء المقياس باستخدام الحقيبة الإحصائية (SPSS) ، وتبين أن قيمة معامل الثبات لمقياس الاغتراب الوظيفي هي (0.756) ، بينما بلغت قيمة ثبات مقياس الاداء الاداري (0.760)، وهو معامل ثبات عال، ويمكن الاعتماد عليه لتقدير ثبات الاختبار وكما مبين في جدول (19).

جدول (19)

يبين قيم معامل الثبات لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري

ت	اسم المقياس	عدد الفقرات	عينة البناء	قيمة المعامل	المعنوية	الحكم على الثبات
1	الاغتراب الوظيفي	40	70	0.756	معنوي	ثبات عال
2	الاداء الاداري	40	70	0.760	معنوي	ثبات عال

- (1) أحمد عودة و فتحي ملكاوي : أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكناي ، الاردن ، 1993 ، ص 194 .
 (2) محمد صبحي حسانين: القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضة ، ج1، ط3، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1995، ص193 .
 (3) عبد الرحمن عبوسي : الاختبارات والمقاييس النفسية والعقلية ، منشأة المعارف، الاسكندرية، 2003، ص110 .
 (4) صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب: التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss)، دار الشروق للنشر، عمان ، 1998 ، ص282 .

3-4-4-3-2 طريقة التجزئة النصفية:

يعد أسلوب التجزئة النصفية من أكثر طرق الثبات استخداماً في اختبارات الورقة والقلم لأنها تتلافى عيوب بعض الطرق كطريقة إعادة الاختبار لأننا في هذه الطريقة لا نضمن أن تكون ظروف إجراء الاختبار الأول نفسها عند إجراء الاختبار الثاني فضلاً عن أنها تؤدي إلى ألفة المختبرين في المرة الثانية⁽¹⁾، ولغرض إيجاد معامل ثبات المقياسين تم اعتماد طريقة التجزئة النصفية لأنها طريقة لا تتطلب وقتاً طويلاً وتتسجم مع متطلبات المقياسين، وقد تم الاعتماد على البيانات التي حصل عليها الباحث والمتعلقة بدرجات مقياس الاغتراب الوظيفي المتضمن (40) فقرة إذ تم تقسيم المقياس الى جزأين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (20) فقرة ، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية وبواقع (20) فقرة ، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ (0.881) إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.936) ، اما مقياس الاداء الاداري المتضمن (40) فقرة فقد تم تقسيم المقياس الى جزأين الأول يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الفردية وبواقع (20) فقرة ، والثاني يتضمن درجات الفقرات التي تحمل الأرقام الزوجية وبواقع (20) فقرة ، إذ تم حساب معامل الارتباط البسيط بيرسون، والذي بلغ (0.887) إلا ان هذه القيمة تمثل معامل ثبات نصف الاختبار، لذا يجب أن يتم تصحيح قيمة معامل الثبات قام الباحث باستخدام معادلة سبيرمان بروان بهدف تصحيح معامل الارتباط وبذلك أصبح ثبات المقياس (0.940) ، وبذلك يمكن اعتماد مقياسي أدوات البحث.⁽²⁾

(1) رمزية الغريب : التقويم والقياس، بغداد ، وزارة التعليم العالي ، 1990 ، ص159.

(2) أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001، ص78.

3-4-4-4 موضوعية مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري:

بعد أن تم تفريغ البيانات من المقياسين وأعادتها ، اتضح بان جميع الفقرات كانت واضحة للعينة كما أنها تتميز بكون بدائل الاختيار متعدد ولا تقبل الإجابة عن أكثر من بديل ولا توجد فيها عبارة للإجابة المفتوحة إذ يُعد المقياسين ذات موضوعية عالية ولا يمكن الاختلاف على الدرجات التي يحصل عليها أفراد العينة.

3-4-5 الوصف النهائي للمقياسين :

أولاً : الوصف النهائي لمقياس الاغتراب الوظيفي:

يتكون مقياس الاغتراب الوظيفي بصورته النهائية من (40) فقرة موزع على خمسة مجالات ، كما يضمن المقياس عدد من البدائل (تتطبق عليه دائماً ، تتطبق عليه احياناً ، لا تتطبق عليه ابداً) وبسلم تقدير ثلاثي من (1-3) وتضمن المقياس فقرات ايجابية وسلبية ، وعند احتساب درجات مجالات المقياس وهي على النحو الاتي ، وكما مبين في جدول (20) .

جدول (20)

يبين الوصف النهائي لمقياس الاغتراب الوظيفي

الوسط الفرضي	أقل درجة للمجال	أعلى درجة للمجال	الفقرات السلبية	الفقرات الإيجابية	عدد الفقرات	مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي	ت
16	8	24	8، 7، 6، 4، 3، 1	5، 2	8	العزلة الاجتماعية	1
16	8	24	8، 6، 4، 3، 1	2، 5، 7	8	الاغتراب عن الذات	2
16	8	24	7، 8، 6، 5، 4، 3، 1	2	8	فقدان السيطرة	3
16	8	24	8، 7، 6، 3، 2	5، 4، 1	8	العجز او اللامقدرة	4
16	8	24	8، 7، 4، 3، 2، 1	5، 6	8	فقدان المعنى	5
80	40	120	40			المقياس ككل	

ثانياً: الوصف النهائي لمقياس الاداء الاداري:

يتكون مقياس الاداء الاداري بصورته النهائية من (40) فقرة موزع على خمسة مجالات ، كما تضمن المقياس عدد من البدائل (تطبق عليه دائماً ، تنطبق عليه غالباً ، تنطبق عليه احياناً ، تنطبق عليه نادراً ، لا تنطبق عليه ابداً) وبسلم تقدير خماسي من (1-5) وتضمن المقياس فقرات ايجابية وسلبية ، وعند احتساب درجات مجالات المقياس وهي على النحو الاتي ، وكما مبين في جدول (21).

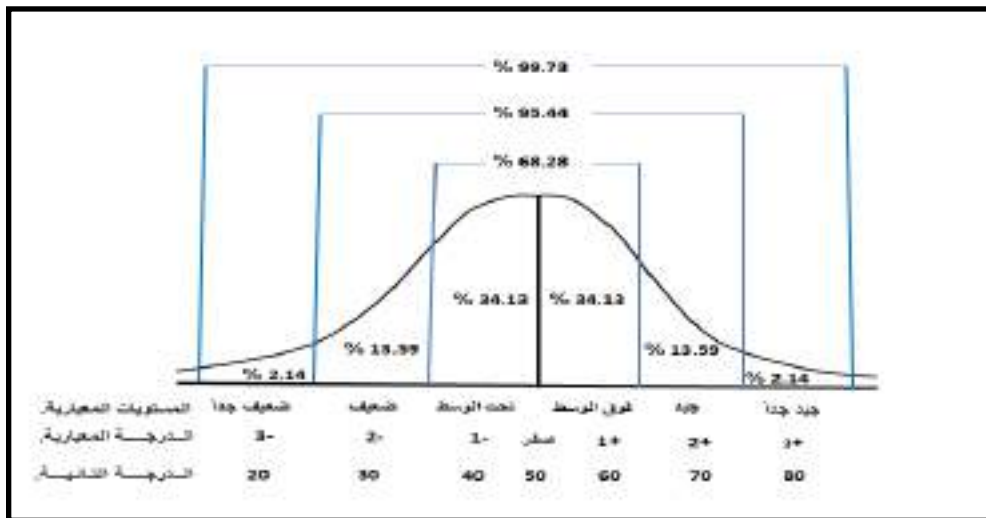
جدول (21)

يبين الوصف النهائي لمقياس الاداء الاداري

الوسط الفرضي	اقل درجة للمجال	اعلى درجة للمجال	الفقرات السلبية	الفقرات الايجابية	عدد الفقرات	مجالات مقياس الاداء الاداري	ت
27	9	45	7	6،8،9، 1،2،3،4،5	9	مجال التخطيط	1
21	7	35	3	6، 5، 4، 2، 1	7	مجال التنظيم	2
27	9	45	9	1،2،3،4،5،6،7،8	9	مجال اتخاذ القرار	3
27	9	45	9	8، 5،6،7، 4، 1،2،3	9	مجال القيادة	4
18	6	30	-	6، 5، 4، 3، 2، 1	6	مجال التوجيه	5
120	40	200	40			المقياس ككل	

3-4-6 ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري:

يسعى الباحث الى اكمال اجراءات تقنين المقياسين من خلال ايجاد الدرجات والمستويات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري ، اذ تم تطبيق المقياسين على عينة التقنين البالغة (80) مسؤولاً لشُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه وذلك في يوم (الاحد) الموافق 2021/ 9 /5 ولغاية يوم (الاحد) الموافق 2021/ 10 /3 والتي من خلالها يمكن الحكم على قياس مستوى الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، وقد قام الباحث بتعيين المستويات المعيارية باستخدام طريقة توزيع كأوس (التوزيع الطبيعي) "إذ يعد من أكثر التوزيعات شيوعاً في ميدان التربية الرياضية لان كثير من الصفات والخصائص التي تقاس في هذا المجال يقترب توزيعها من المنحني الطبيعي: (1) ، كما موضح في الشكل (1)، والجدول (22) يبين المعالم الاحصائية لنتائج المقياسين ، بينما الجدول (23) يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات العينة بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً :



شكل (1) يوضح منحني التوزيع الطبيعي (كاوس)

جدول (22)

يبين المعالم الإحصائية لنتائج تقنين مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري

المدى	اقل درجة	اعلى درجة	معامل الالتواء	الخطأ المعياري	الانحراف المعياري	الوسيط	الوسط الحسابي	الوسط الفرضي	اسم المقياس
58	54	112	0.643	1.585	14.177	77.000	80.038	80	مقياس الاغتراب الوظيفي
58	120	178	0.081	1.450	12.960	144.000	144.350	120	مقياس الاداء الاداري

ن = (80)

يبين الجدول (22) أن الوسط الحسابي لنتائج مقياس الاغتراب الوظيفي بلغ (80.038) ، وبوسط فرضي (80) ، والوسيط (77.000)، وبانحراف معياري (14.177) ، وبلغ الخطأ المعياري (1.585)، بينما بلغ معامل الالتواء (0.643) وكانت اعلى درجة تبلغ في المقياس (112) واقل درجة (54) والمدى (58) .

وأن الوسط الحسابي لنتائج مقياس الاداء الاداري بلغ (144.350) ، وبوسط فرضي (120) ، والوسيط (144.000)، وبانحراف معياري (12.960)، وبلغ الخطأ المعياري (1.450)، بينما بلغ معامل الالتواء (0.081) وكانت اعلى درجة تبلغ في المقياس (178) واقل درجة (120) والمدى (58)، ولتحديد الدرجات والمستويات المعيارية للمقياسين يُبين الجدول (23) الدرجات الخام والدرجة المعيارية الزائفة والدرجة المعيارية المعدلة لدرجات عينة التقنين بعد ترتيبها ترتيباً تصاعدياً.

جدول (23)

يبين الدرجات الخام والدرجة المعيارية والدرجة المعيارية المعدلة لمقاييس الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري
(تقنين المقياسين)

مقياس الاداء الاداري			مقياس الاغتراب الوظيفي			
الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة الخام	الدرجة المعيارية المعدلة	الدرجة المعيارية	الدرجة لخام	ن
31.210	-1.88-	120	31.630	-1.84	54	1
31.210	-1.88-	120	32.340	-1.77	55	2
31.980	-1.80-	121	33.750	-1.63	57	3
31.980	-1.80-	121	37.280	-1.27	62	4
32.750	-1.72-	122	37.280	-1.27	62	5
33.530	-1.65-	123	37.980	-1.20	63	6
35.070	-1.49-	125	37.980	-1.20	63	7
35.840	-1.42-	126	38.690	-1.13	64	8
37.380	-1.26-	128	39.390	-1.06	65	9
37.380	-1.26-	128	39.390	-1.06	65	10
38.160	-1.18-	129	40.100	-0.99	66	11
38.930	-1.11-	130	40.100	-0.99	66	12
39.700	-1.03-	131	40.800	-0.92	67	13
39.700	-1.03-	131	40.800	-0.92	67	14
40.470	-.95-	132	40.800	-0.92	67	15
41.240	-.88-	133	40.800	-0.92	67	16
42.010	-.80-	134	41.510	-0.85	68	17
42.790	-.72-	135	41.510	-0.85	68	18
42.790	-.72-	135	42.210	-0.78	69	19
42.790	-.72-	135	42.210	-0.78	69	20
42.790	-.72-	135	42.210	-0.78	69	21
43.560	-.64-	136	42.920	-0.71	70	22
45.100	-.49-	138	42.920	-0.71	70	23
45.100	-.49-	138	42.920	-0.71	70	24
45.100	-.49-	138	42.920	-0.71	70	25
45.100	-.49-	138	43.620	-0.64	71	26
45.870	-.41-	139	43.620	-0.64	71	27
45.870	-.41-	139	44.330	-0.57	72	28
45.870	-.41-	139	44.330	-0.57	72	29

45.870	-.41-	139	45.040	-0.50	73	30
46.640	-.34-	140	45.040	-0.50	73	31
46.640	-.34-	140	45.040	-0.50	73	32
46.640	-.34-	140	45.040	-0.50	73	33
47.420	-.26-	141	45.740	-0.43	74	34
48.190	-.18-	142	45.740	-0.43	74	35
48.190	-.18-	142	45.740	-0.43	74	36
48.190	-.18-	142	45.740	-0.43	74	37
48.190	-.18-	142	47.860	-0.21	77	38
48.190	-.18-	142	47.860	-0.21	77	39
48.960	-.10-	143	47.860	-0.21	77	40
50.500	0.050	145	47.860	-0.21	77	41
50.500	0.050	145	47.860	-0.21	77	42
50.500	0.050	145	48.560	-0.14	78	43
51.270	0.130	146	48.560	-0.14	78	44
52.040	0.200	147	49.270	-0.07	79	45
52.040	0.200	147	49.270	-0.07	79	46
52.040	0.200	147	49.970	0.003	80	47
52.820	0.280	148	49.970	0.003	80	48
53.590	0.360	149	51.380	0.140	82	49
54.360	0.440	150	51.380	0.140	82	50
54.360	0.440	150	51.380	0.140	82	51
54.360	0.440	150	51.380	0.140	82	52
55.130	0.510	151	53.500	0.350	85	53
55.130	0.510	151	53.500	0.350	85	54
55.900	0.590	152	55.620	0.560	88	55
55.900	0.590	152	55.620	0.560	88	56
55.900	0.590	152	56.320	0.630	89	57
56.670	0.670	153	57.030	0.700	90	58
56.670	0.670	153	57.730	0.770	91	59
56.670	0.670	153	58.440	0.840	92	60
56.670	0.670	153	59.140	0.910	93	61
56.670	0.670	153	59.850	0.980	94	62
57.450	0.740	154	59.850	0.980	94	63
58.220	0.820	155	60.550	1.060	95	64

58.220	0.820	155	60.550	1.060	95	65
58.220	0.820	155	60.550	1.060	95	66
58.990	0.900	156	61.260	1.130	96	67
58.990	0.900	156	62.670	1.270	98	68
60.530	1.050	158	62.670	1.270	98	69
60.530	1.050	158	62.670	1.270	98	70
62.080	1.210	160	63.380	1.340	99	71
62.080	1.210	160	64.080	1.410	100	72
63.620	1.360	162	64.080	1.410	100	73
63.620	1.360	162	64.790	1.480	101	74
64.390	1.440	163	65.490	1.550	102	75
65.160	1.520	164	67.610	1.760	105	76
65.930	1.590	165	69.020	1.900	107	77
66.710	1.670	166	70.430	2.040	109	78
75.190	2.520	177	71.130	2.110	110	79
75.960	2.600	178	72.540	2.250	112	80

جدول (24)

يبين المستويات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري

الدرجة المعيارية		(2-) فما دون		(1-)-(1.99-)		(0)-(0.99-)		(1)-(0.01)		(2)-(1.01)		(2.01) فما فوق	
الدرجة المعيارية المعدلة		29 فما دون		39 - 30		49 - 40		59 - 50		69 - 60		70 فما فوق	
المستويات		منخفض جداً		منخفض		مقبول		متوسط		عالي		عالي جداً	
اسم المقياس		العدد		العدد		العدد		العدد		العدد		العدد	
الاغتراب الوظيفي		0	0	10	12.50	38	47.50	15	18.75	14	17.50	3	3.75
الاداء الاداري		0	0	14	17.50	26	32.50	28	35	10	12.50	2	2.50

(ن = 80)

يبين الجدول(24) أن مقياس (الاغتراب الوظيفي) قد حقق عدد المسؤولين ضمن مستوى ضعيف جداً (0) بنسبة مئوية (0%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى ضعيف (10) بنسبة مئوية (12.50%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى مقبول (38) بنسبة مئوية (47.50%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى متوسط (15) بنسبة مئوية (18.75%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى جيد (14) بنسبة مئوية (17.50%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى جيد جداً (3) بنسبة مئوية (3.75%) . وبذلك فقد حقق مقياس الاغتراب الوظيفي (5) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً .

اما في مقياس (الاداء الاداري) قد حقق عدد المسؤولين ضمن مستوى ضعيف جداً (0) بنسبة مئوية (0%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى ضعيف (14) بنسبة مئوية (17.50%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى مقبول (26) بنسبة مئوية (32.50%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى متوسط (28) بنسبة مئوية (35%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى جيد (10) بنسبة مئوية (12.50%) ، وكان عدد المسؤولين ضمن مستوى جيد جداً (2) بنسبة مئوية (2.50%) ، وبذلك فقد حقق مقياس الاداء الاداري (5) مستويات معيارية توزعت عليها العينة توزيعاً طبيعياً .

3-5 الوسائل الإحصائية:

الاحصاء هم "العلم الذي يبحث في جمع البيانات وعرضها وتبويبها وتحليلها واستخدام النتائج في التنبؤ أو التقرير أو التحقيق"⁽¹⁾، ولتوفر البرامج الالكترونية ، استخدم الباحث نظام (SPSS 23) للمعلومات الإحصائية وبرنامج اكسل.

- (1) النسبة المئوية
- (2) الوسط الحسابي
- (3) الانحراف المعياري
- (4) اختبار (t.test) للعينات غير المترابطة (المستقلة)
- (5) معامل الارتباط البسيط (بيرسون)
- (6) معادلة سبيرمان - براون
- (7) معامل الفا كرونباخ
- (8) قانون مربع كاي
- (9) الدرجة المعيارية الزائفة والتائية المعدلة
- (10) الوسط الفرضي
- (11) الوسط الحسابي المرجح
- (12) الوزن النسبي
- (13) قانون طول الفترة لاستخراج المستويات .

(1) محمد حسين محمد رشيد: الاحصاء في التربية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002، ص13.

الفصل الرابع

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها

4-1 المحك المعتمد في البحث

4-2 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-2-1 عرض وتحليل نتائج المجال العزلة الاجتماعية لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-2-2 عرض وتحليل نتائج المجال الاغتراب عن الذات لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-2-3 عرض وتحليل نتائج المجال فقدان السيطرة لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-2-4 عرض وتحليل نتائج المجال العجز او اللامقدرة لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-2-5 عرض وتحليل نتائج المجال فقدان المعنى لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاداء الاداري لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-1 عرض وتحليل نتائج مجال التخطيط لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-2 عرض وتحليل نتائج مجال التنظيم لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-3 عرض وتحليل نتائج مجال اتخاذ القرار لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-4 عرض وتحليل نتائج مجال القيادة لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-3-5 عرض وتحليل نتائج مجال التوجيه لدى عينة التطبيق ومناقشتها

4-4 عرض نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي

الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى عينة التطبيق

4-5 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين مقياسي الاغتراب الوظيفي

والاداء الاداري لدى عينة التطبيق

4- عرض النتائج وتحليلها ومناقشتها :

4-1 المحك المعتمد في البحث :

بعد أن قام الباحث بالتحقق من نتائج البحث في الفصل الثالث، ولكي تتحقق اهداف الفصل الثالث والرابع والخامس وهو التعرف على واقع ومستوى مجالات مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري فضلاً عن العلاقة الارتباطية بين المقياسين ، وللوصول الى نتائج أكثر دقة وشاملة عمد الباحث إلى تطبيق المقياسين على عينة التطبيق البالغة (40) من مسؤولي شُعْب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، اذ تم تحديد المحك المعتمد في البحث لمقياس الاغتراب الوظيفي من خلال حساب طول الفئه للمقياس الثلاثي ، وعن طريق حساب المدى بين الدرجات (2=1-3) ، ومن ثم تقسيمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئه أي (قسمة $3/2=0.6$) ، وبعد ذلك اضافة هذه القيمة الى اقل قيمة في المقياس (بداية المقياس) ، وهي الواحد صحيح (1) ، بينما في مقياس الاداء الاداري تم حساب طول الفئه في مقياس ليكرت الخماسي ، من خلال حساب المدى بين الدرجات (4=1-5) ، ومن ثم تقسيمه على اكبر قيمة في المقياس للحصول على طول الفئه أي (قسمة $4/5 = 0.8$) ، وبعد ذلك اضافة هذه القيمة الى اقل قيمة في المقياس (بداية المقياس) ، وهي الواحد صحيح (1) ، وذلك لتحديد الحد الاعلى لهذه الفئه ليصبح طولها ⁽¹⁾، حسب الجدولين (26،25) .

الجدول (25)

المحك المعتمد في مقياس الاغتراب الوظيفي

مستوى الفقرات	الوزن النسبي المقابل له	طول الفئه
منخفضة	من 55.67% فأقل	1.00 الى 1.67
متوسط	اكثر من 55.67% - 78%	1.68 الى 2.34
مرتفعة	اكثر من 78% - 100%	2.35 الى 3.00

(1) وليد عبد الرحمن خالد : تحليل بيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية، 2008، ص26.

ولتفسير نتائج البحث والحكم على مستوى الاستجابة لغرض معرفة مستوى فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي ، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى الفقرات للمقياس ومستوى البدائل في كل مجال ، وقد حدد الباحث مستوى الفقرات حسب المحك المعتمد في البحث .

الجدول (26)

المحك المعتمد في مقياس الاداء الاداري

مستوى الفقرات	الوزن النسبي المقابل له	طول الفئه
منخفضة جداً	من 36 % فأقل	1.00 الى 1.80
منخفضة	اكثر من 36% - 52%	1.81 الى 2.60
متوسط	اكثر من 52% - 68%	2.61 الى 3.40
مرتفعة	اكثر من 68% - 84%	3.41 الى 4.20
مرتفعة جداً	اكثر من 84% - 100%	4.21 الى 5.00

ولتفسير نتائج البحث والحكم على مستوى الاستجابة لغرض معرفة مستوى فقرات مقياس الاداء الاداري ، اعتمد الباحث على ترتيب المتوسطات الحسابية على مستوى الفقرات للمقياس ومستوى البدائل في كل مجال ، وقد حدد الباحث مستوى الفقرات حسب المحك المعتمد في البحث .

4-2 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (26)

يبين (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمقياس (الاغتراب الوظيفي)

ت	مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي	عدد الفقرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
1	العزلة الاجتماعية	8	16	13.975	2.057	6.227	*0.000	دال
2	الاغتراب عن الذات	8	16	17.975	2.006	6.226	*0.000	دال
3	فقدان السيطرة	8	16	13.500	1.739	9.090	*0.000	دال
4	العجز او اللامقدرة	8	16	19.600	1.374	16.574	*0.000	دال
5	فقدان المعنى	8	16	14.800	1.964	3.865	*0.000	دال
	المقياس ككل	40	80	79.850	4.732	0.201	0.842	غير دال

* دال إذا كانت درجة مستوى الدلالة $\geq (0.05)$.

يبين الجدول (26) أن عدد فقرات (مجال العزلة الاجتماعية) (8) فقرات ، وبوسط فرضي (16) في حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (13.975)، وبانحراف معياري (2.057)، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (6.227)، وبمستوى دلالة (0.000)، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وان الوسط الفرضي اكبر من الوسط الحسابي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الفرضي .

اما عدد فقرات (مجال الاغتراب عن الذات) (8) فقرات، وبوسط فرضي (16) على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (17.975)، وبانحراف معياري (2.006)، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (6.226)، وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي .

اما عدد فقرات (مجال فقدان السيطرة) (8) فقرات وبوسط فرضي (16)، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (13.500) وبانحراف معياري (1.739) اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (9.090) وبمستوى دلالة (0.000) مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الفرضي اكبر من الوسط الحسابي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الفرضي .

اما عدد فقرات (مجال العجز او اللامقدرة) (8) فقرات وبوسط فرضي (16) على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (19.600) وبانحراف معياري (1.374) اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (16.574) وبمستوى دلالة (0.000) مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي

اما عدد فقرات (مجال فقدان المعنى)(8 فقرات ، وبوسط فرضي (16) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (14.800) وبانحراف معياري (1.964)، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (3.865) وبمستوى دلالة (0.000)، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الفرضي اكبر من الوسط الحسابي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الفرضي .

اما عدد فقرات المقياس ككل(الاغتراب الوظيفي)(40) فقرة ، وبوسط فرضي (80) على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (79.850)، وبانحراف معياري (4.732) ، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (0.201)، وبمستوى دلالة (0.842) مما يدل على عدم معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) .

جدول (28)

يبين درجة التقييم والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب والمستوى

لمجالات مقياس الاغتراب الوظيفي

ت	مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي	عدد الفقرات	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	المستوى	الترتيب
1	العزلة الاجتماعية	8	559	13.975	58.229%	متوسط	4
2	الاغتراب عن الذات	8	719	17.975	74.896%	متوسط	2
3	فقدان السيطرة	8	540	13.500	56.250%	متوسط	5
4	العجز او اللامقدرة	8	784	19.600	81.667%	مرتفعة	1
5	فقدان المعنى	8	592	14.800	61.667%	متوسط	3
	المقياس ككل	40	3194	79.850	66.542%	متوسط	

يبين الجدول (28) أن (مجال العجز او اللامقدرة) حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (81.667%)، وهو مستوى مرتفع ويعزو الباحث ذلك الى حالات الاحباط التي يعاني منها مسؤول النشاطات الطلابية فنجده غير قادر على تغير مجريات الامور داخل الكلية التي يعمل بها فهو لا يستطيع اشراك الطلاب في محاضرات ترويحية رياضية وبالتالي يكون عاجز عن تحقيق الغاية الوظيفية الرياضية المناطة.

اشار (الحواس) شعور مسؤول النشاطات الطلابية بعدم إيجابيته وفعاليتها وعدم تمكنه من الاستقلال وتحمل المسؤولية والقدرة على اتخاذ القرار حيث يكون الفرد عاجز بمعنى سلوكه الشخصي لا يستطيع ان يحدد النتائج التي ينشدها. (1)

في حين اكد (لغرابي) ان افتقاد مسؤول النشاطات الطلابية القدرة على التحكم في الاحداث المحيطة به وعدم التأثير في المنظمة التي يعمل بها ، حيث يكون سلوكه هنا لا يأتي بالنتائج المرجوة منه ، ويرسخ هذا الشعور لدى الموظف لدرجة اليقين اي انه ليس لديه التأثير في مستقبل المنظمة، ومن ثم فان افتقاد الموظف للقدرة تجعله عاجز عن التحكم في مجريات عمله الوظيفية لوجود ارادات وقوى اقوى من ارادته. (2)

أن (مجال الاغتراب عن الذات) حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي (74.896%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى شعور مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية بعدم القدرة على التواصل مع نفسه ثم وظيفته حيث ينتج عنه رغبة في الهروب والانعزال الوظيفي بالإضافة الى عدم قدرته على ايجاد الانشطة او الفعاليات الرياضية المناسبة للكلية لتي يعمل بها حيث يشعر بان قدراته الخاصة بعيدة عن عمله الوظيفي في الكلية وبالتالي يكون التواجد في الشُعبة لمجرد الاشباع

(1) خالد الحواس : مصدر سبق ذكره، ص123.

(2) كامل محمد لغرابي : السلوك التنظيمي - مفاهيم واسباس الفرد والجماعة في التنظيم ، ط2، دار الفكر العربي للطباعة والنشر، عمان الاردن، 2007، ص267.

الوظيفي فقط، بالإضافة عدم الاكتراث او الاهتمام من قبل بعض عمادات الكليات للمتطلبات اللوجستية لشعبة النشاطات الطلابية وموظفيها والاستماع الى مشاكلهم جعل المسؤولين في الشعبة يشعرون بعدم اهميتهم الوظيفية وبالتالي يشعرون بالملل والضجر من الوظيفة.

اشار (عبد الرحيم) غربة الذات تميل بمسؤول شعبة النشاطات الطلابية بعدم القدرة على إيجاد الأنشطة الوظيفية المكافئة ذاتياً، بمعنى انه لا يستمد الكثير من العزم، والرضا، والاكتفاء الذاتي عن نشاطاته في العمل ، ويصبح مع الزمن مجموعة من الأدوار والأقنعة، ولا يتمكن من الشعور بذاته ووجوده إلا في حالات نادرة. (1)

اما (زهرا) اكدت بان اغتراب مسؤول النشاطات الطلابية عن الذات في الغالب يدركها الموظف بذاته كمغترب بمعنى انه اصبح نافراً او مغترباً عن ذاته حيث تكون الذات مغتربة لا تعرف ماذا تريد وهي عدم القدرة على تواصل الفرد مع نفسه وشعوره بالانفصال عما يرغب ان يكون عليه وبين إحساسه بنفسه في الواقع ثم العمل. (2)

أن (مجال فقدان المعنى) حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (61.667%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى شعور مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بفقدان قيمة العمل في الشعبة وينتج عن هذا فقدان الشعور بالفراغ نتيجة انشغال الموظف بأمر إدارية اجتماعية او غير رياضية لا تعطي معنى لعمله الوظيفي ولا تستقطب اندفاعته او تحدد اتجاهاته ومن ثم تبلور افكاره لصالح العمل الرياضي في الكلية، بالإضافة الى ذلك ان العمل في بعض شُعب النشاطات الطلابية في الكليات ليس قائم على مبدأ التخصص الدقيق وهذا ما يجعل الفرد يرغب في استبداله بعمل اخر مجزي يتميز بالحوية والاهتمام والانتباه.

(1) عبد الرحيم محمد حسن : الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية في المؤسسات الفلسطينية محافظه رام الله والبيرة ، اطروحة دكتوراه، ، جامعه دمشق، 2020، ص63.

(2) سناء الزهران: ارشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004، ص109.

فقد اشار (ستاريك) بان الوظيفة التي تفقد المعنى تكون ناتج احساس الموظف بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفر أهداف أساسية تعطي معنى لحياته الوظيفية وتحدد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته، وهي حالة يشعر بها الموظف ان مستقبله الوظيفي فقد معناه.(1)

اما (مجدي) اكد في هذا الصدد الى ان ضعف المعنى يمثل افتقاره للوصول الى قرار معرفي في ما ينبغي ان يفعله او ادراك ما يجب ان يكون موجهاً لسلوكه.(2)

ويرى الباحث بان فقدان المعنى حالة يشعر بها مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية احياناً وهي حالة عدم الاكتراث للوظيفة كما انها خاصية سلبية تشير الى وجود مشاعر افتقار الفرد الى الاهداف في العمل.

أن (مجال العزلة الاجتماعية) حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (58.229%)، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى شعور مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية ان المجتمع (الكلية) الذي يعيش فيه او يعمل فيه غريباً عنه ولا يشعر بالانتماء الية ، حيث توصف علاقه مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بزملاء العمل المحيطين به بانها غير دالة لكونها ناتج انفصال افكار ومشاعر والتخصص الوظيفي لمسؤول الشعبة في النشاطات الطلابية عن تلك السائدة لدى الموظفين من التدريسين في الكلية التي ينتمي لها مما تولد فجوة اجتماعية تشعره بعدم الانتماء الى الكلية او بيئة العمل بينهم وعندها يشعر بعدم الالفة في التخصص الوظيفي ويفضل الانفصال وينعزل عن الاخرين حيث توصف العزلة هنا بالتجريد وعدم الاندماج وهي تمثل مظهر من مظاهر السلوك الانساني والتي لها تأثيرات سلبية على مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية ، ويمكن لنا ان نصفها بانها ردود افعال مجموعة من الضغوطات التي يشعر بها مسؤولي شُعبة النشاطات الطلابية حيث تجعلهم يعيشون حالة من العزلة في التخصص الوظيفي .

(1) Starek . D. L. The Human spirit – The Search For meaning and purpose trough suffering, Hum need , 1990. Vol.8, No.2.

(2) مجدي عبدالله: السلوك الاجتماعي وديناميته محاولة تفسيرية، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2005، ص320.

فقد اكد (محمد عباس) بان العزلة الاجتماعية تعني احساس مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بالوحدة ومحاولة الابتعاد عن العلاقات الاجتماعية السائدة في مجتمع العمل ،أي انها حالة يشعر فيها مسؤول الشعبة بعدم الانتماء الى مؤسسته، فقد عرّف العزلة الاجتماعية بانها "انسحاب الفرد من تيار الثقافة السائد في مجتمعه مما يجعله يشعر بالانفصال عن الاخرين والاحساس بعدم الانتماء كما و يشعر فيها الفرد بانه وحيد منفصل عن نفسه ومجتمعه.(1)

وقد اكد (الحمداني) ان شعور مسؤول شعبة النشاطات الطلابية ان المجتمع الذي يعمل به بعيداً عن تطلعاته الوظيفية و بذلك يختفي دوره في الاداء الوظيفي الرياضي للمؤسسة فيشعر بالعزلة وفقدان الامل في تحقيق ما يصبو اليه من الانشطة الرياضية التي حاول تحقيقها.(2)

ويرى الباحث ان العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين مسؤول شعبة النشاطات الطلابية وبقية زملاء العمل في الجامعة هي نتيجة روابط العمل وهي من أهم ضروريات الحياة الوظيفية ولا يمكن تصور أي نجاح للهيئات والمؤسسات التعليمية او غيرها دون تنظيم علاقتها الاجتماعية بالدرجة الاولى بين الموظفين ، حيث ينظر الى التفاعل الاجتماعي على انه نوعاً من التواصل الوظيفي يرتقي لمصلحة الجامعة .

أن مجال (فقدان السيطرة) حصل على المرتبة الخامسة بوزن نسبي (56.250%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى شعور مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بان سلوكه وتصرفاته او افعاله الرياضية في الكلية لا تحقق ما يسعى اليه من الاهداف وبالتالي يرى نفسه رهينة تستجيب للأحداث بدلاً من ان يكون مولداً لها حيث يكون هنا مشترك ومندمج في اعمال وسلوكيات بعيدة كل البعد عن تخصصه الوظيفي الرياضي وبالتالي يشعر بالضعف وعدم تمكنه من السيطرة على مجريات الاحداث في شعبة النشاطات الطلابية ثم التخوف من اتخاذ القرارات .

(1) محمد عباس يوسف: الاغتراب والابداع الفني ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2005، ص23.
 (2) اقبال محمد رشيد الحمداني: الاغتراب - التمرد قلق المستقبل ،دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن ،2011، ص133.

وقد اشار (الكرداوي) الى ان فقدان السيطرة تمثل عدم قدرة مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية في التأثير على مجريات العمل الوظيفي في اغلب الامور التي يقوم بها، الشعور بالاغتراب يكون متذبذب بمعنى ان الموظف في اثناء يومه العملي هو في حالة من الاستسلام و الخضوع لأوامر غيره، وعندها يرى نفسه لا يستطيع التأثير على توجيه عمله الرياضي في شُعبته وانعدام الرغبة الحقيقية في المشاركة باقتراح القرارات المهمة التي تمس مستقبل شُعبة النشاطات الطلابية. (1)

ويرى الباحث ان فقدان السيطرة مفادها ان مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية يكون غير قادر على التحكم في مجريات العمل الوظيفي في الشُعبة من حيث تنفيذ الاوامر التي تصدر من القيادات العليا وذلك لوجود ضعف في ذاته هذا من جانب ولأنه يدرك ان هنالك اشخاص اخرين قادرون على التحكم في مجريات عمله فهو يجد صعوبة فرض قراراته الوظيفية في عمله من جانب اخر .

أن مقياس (الاغتراب الوظيفي ككل) حصل على وزن نسبي (66.542%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى ان ظاهرة الاغتراب الوظيفي هي ظاهرة انسانية يمكن ان تصيب أي موظف في أي زمان وفي أي مكان وفي أي مجتمع من المجتمعات خصوصاً اذا علمنا ان الاغتراب الوظيفي هو المقابل السلبي للانتماء الوظيفي وله العديد من الاثار السلبية فشعور مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية بالاغتراب الوظيفي في الكلية او بيئة العمل يفقده الانسجام والتأقلم مع مجتمعه ويزيده من لشعور بالوحدة والعزلة وعدم الرضا وفقدان الانتماء التنظيمي واختفاء روح المبادرة والمسؤولية ، مما لا شك فيه ان هذه الاثار السلبية تعتبر شكل من اشكال المعاناة في العمل وتؤثر بشكل فاعل على اداء مسؤولي شُعبة النشاطات الطلابية .

(1) مصطفى محمد الكرداوي: اثر الذكاء الوجداني للمديرين على المستوى شعور المرؤوسين بالاغتراب داخل محيط العمل ، المجلة المصرية التجارية ، العدد (2) ، 2008، القاهرة ، مصر، ص11.

وهذا ما اشار اليه (انتو نوفسكي) بان الاغتراب الوظيفي هو شعور الموظف بالعجز والعزلة ويفقده علاقته بالآخرين ومن ثم وظيفته بحيث يصبح الترابط والتماسك ضعيفاً وركيكاً وبالشكل الذي تصبح روابط المودة مفككة ثم يشعر بأنه منفصلاً وغير فعالٍ مع الحالات التي تمر به مما يؤدي الى اللامبالاة وبالنتيجة يكون الاعتقاد لدى الموظف بان اتصالاته وتفاعلاته ليس لها جدوى أو معنى او هدف في المؤسسة. (1)

واكد (الشواف) بين ان الاغتراب الوظيفي هو "شعور العامل بعدم الانتماء للمنظمة التي يعمل فيها ، وانها لم تعد المكان المناسب للاستمرار فيه ، ويرجع ذلك الى اسباب تتعلق بالمنظمة اكثر مما تتعلق بالموظف ، وهو توجه خطير يلامس علاقة الانتماء والولاء للمنظمة مما يترتب عليه نتائج وخيمة لكلا الطرفين". (2)

4-2-1 عرض وتحليل نتائج مجال العزلة الاجتماعية لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (29)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة

من مجال العزلة الاجتماعية لدى عينة التطبيق

العزلة الاجتماعية					الفقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
3	متوسطة	64.167%	1.925	77	تصرفات بعض الزملاء في العمل تشعرني بالضيق	1
8	منخفضة	46.667%	1.400	56	علاقاتي ايجابية مع موظفين الكلية	2
5	منخفضة	50.833%	1.525	61	نفتقد الى الجو الاسري في العمل مع موظفين الكلية	3
2	متوسطة	68.333%	2.050	82	قله العلاقات الاجتماعية الصادقة في الكلية	4
1	مرتفعة	84.167%	2.525	101	افضل ان انتقل للعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	5
4	منخفضة	54.167%	1.625	65	اكره الاختلاط مع زملاء العمل وافضل ان اكون رسمياً في علاقاتي	6

(1) Antonovsky, A: The Salutogenic Strengths. Personality and Stress. Wiely & Sons 1991, p67

(2) سعد علي الشواف : جريدة عكاظ، العدد 13521، المملكة العربية السعودية،
https://www.okaz.com.sa

6	منخفضة	%50.000	1.500	60	اشعر بعدم تقبل زملائي الى منهجي بالعمل
7	منخفضة	%47.500	1.425	57	ليس لدي حماس كافي لحضور اجتماعات عمل موظفين الكلية
	متوسط	%58.229	13.975	559	الدرجة الكلية للمجال

يبين الجدول (29) أن فقرات (مجال العزلة الاجتماعية) والبالغ عددها (8) فقرات ، قد تباينت الإجابات فيها، اذ ان الفقرة (5) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ، ويعزو الباحث سبب ذلك الى الصعوبات التي تواجه مسؤول شعبة النشاطات الطلابية في بيئة العمل والتي تجعله منعزل في عمله ثم تعيق من تحقيق ذاته ورغباته وتؤدي به الى عدم التقاهم مع الاخرين من جانب ، وعدم تفهم الاخرين لأهمية مجال تخصصه بالعمل كما ان رغبته بالعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة تحقق اهدافه تعليمية تربوية منها التدريس والإشراف وغيرها خصوصاً اذا كان من حملة الشهادات العليا .

فقد اشار منصور الى ان العزلة الاجتماعية في العمل الوظيفي مظهر من مظاهر السلوك الانساني له تأثير خطير على شخصية الموظف وعلاقاته بالأخرين حيث تشير الى عدم قدرة الموظف بالانخراط في العلاقات الاجتماعية او على مواصلة الانخراط فيه ثم تقوقعه وتمركزه حول نفسه او ذاته مما يدل على عدم كفاية جاذبية شبكة العلاقات الاجتماعية للموظف من حيث عدم الارتباط مع بقية الزملاء في العمل. (1)

كما ان (برونفين و كوباسا) اكدا على ان الموظف المغترب هو الذي يكون لديه احساس ضعيف بالانتماء وشعور بالانقطاع وعدم التفاعل مع الأسرة او الأصدقاء في ميادين العمل. (2)

(1) منصور بن زاهي : مصدر سبق ذكره ، ص28.

(2) Alfred ,P. Rovail & Mervyn J. Wighting. Feeling of alienation and community among higher education, 2005,p98.

اما الفقرة (2) حازت على مستوى منخفض وحصلت على المرتبة الثامنة ، ويعزو الباحث سبب ذلك الى شعور مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية بضغطات البيئة الوظيفية الغير مختصة بالجانب الرياضي التي تقده التواصل والرغبة الحقيقية بتحقيق علاقات ايجابية مع زملاء العمل. اكد (العكيلي) ان العزلة الاجتماعية في العمل الوظيفي لا تخلق علاقات في العمل فهي صفة سلبية لا تلبى طموحات الفرد ولا تحقق ما يصبو اليه من اهداف حاول تحقيقها عبر الوسائل الاجتماعية والشرعية. (1)

اشار (السالم) بان العزلة الاجتماعية في هذا المجال تظهر على مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية من خلال فقدانه للقدرة على التفاعل الهادف مع الناس فهو يشعر بانه لا يتمكن من فهم اتجاهات الاخرين ولا يستطيع ان يتنبأ بسلوكياتهم او يشرح مشاعره لهم. (2)

ويرى الباحث ان العزلة الاجتماعية تؤثر على عمل مسؤول شعبة النشاطات الطلابية لان العلاقات الاجتماعية والتواصل يخلق نوع من الالفة والانسجام حيث يساعد على التفاهم في محيط العمل ، واذا ما علمنا ان المهمة الجوهرية لشعبة النشاطات الطلابية هي اقامة بطولات رياضية وانشطة وفعاليات طلابية متنوعة فمن خلال هذه النشاطات يتم التواصل مع الاخرين

(1) أقبال محمد رشيد الحمداني : مصدر سبق ذكره ، ص133.

(2) مؤيد سعيد السالم : مصدر سبق ذكره ، ص173.

4-2-2 عرض وتحليل نتائج مجال الاغتراب عن الذات لدى عينة التطبيق ومناقشتها:

جدول (30)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة

من مجال الاغتراب عن الذات لدى عينة التطبيق

الاغتراب عن الذات					الفقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
8	منخفضة	52.500%	1.575	63	تفوق في البطولات الرياضية لا يشعرني بالفرح	1
5	متوسطة	75.000%	2.250	90	افخر بنفسي امام الاخرين عندما احصل على المراكز المتقدمة متفوقاً على زملائي من غير الاختصاصات	2
3	مرتفعة	85.833%	2.575	103	بيئة العمل (سعة المكان، الملاعب، التجهيزات) غير متوفرة	3
7	منخفضة	54.167%	1.625	65	عميد الكلية يوجه النقد لشخصي امام زملاء العمل	4
6	متوسطة	70%	2.100	84	عندما تواجهني مشكلة في عملي اتجنب الاستعانة بزملائي	5
4	مرتفعة	81.667%	2.450	98	انزعج لعدم فهم الاخرين لأهمية النشاطات الطلابية	6
2	مرتفعة	89.167%	2.675	107	اشجع كل الانشطة والمهرجانات التي تقيمها الكلية	7
1	مرتفعة	90.833%	2.725	109	اجد صعوبة في اقتناع الاخرين حول اهمية عملي	8
	متوسط	74.896%	17.975	719	الدرجة الكلية للمجال	

يبين الجدول (30) أن فقرات (مجال الاغتراب عن الذات) والبالغ عددها (8) فقرات

، قد تباينت الإجابات فيها ، اذ ان الفقرة (8) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على

المرتبة الاولى ويعزو الباحث سبب ذلك الى عدم قدرة مسؤول النشاطات الطلابية على

ايجاد الفعاليات الرياضية المقبولة لدى الطلاب نتيجة الصعوبات الادارية خصوصاً في

الكليات العلمية ، بالإضافة الافكار السالبة لدى بعض التدريسين ولرافضة للجانب

الترويجي تجعل مسؤول الشعبة والاعمال التي يقوم بها غير مرحب بهم في مجتمعهم .

اشار(خليفة) اغتراب الذات يتمثل في انفصال الفرد عن ذاته وعدم التطابق معها اي انه يخلق ذاتاً غير حقيقيه نتيجة لتأثيرات الضغوطات الوظيفية والاجتماعية وما تحمله القوانين من تناقضات لتعليمات صادرة من الجهات العليا مما يؤدي الى طمس الذات الحقيقية لمسؤول شعبة النشاطات الطلابية بحيث يكون غير قادر على ايجاد الفعاليات التي تكافئ إمكانياته وهذا يؤدي الى عدم الرضا عن نفسه ثم عدم رضا الاخرين عنه. (1)

اما الفقرة (1) حازت على مستوى منخفض وحصلت على المرتبة الثامنة ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان مسؤولي شعبة النشاطات الطلابية لا يشعرون بقيمتهم الذاتية عند مزاوله عملهم وهذا ينعكس على ما يتم تحقيقه من الاعمال والتي هي لا قيمة لها في نظر الاخرين ايضاً .

اشار(فرانكل) أنه إذا غاب عن الموظف الاهتمام بالإنجاز الوظيفي فإنه يحس بالفراغ الوجودي والذي يعني أن الوظيفة أصبحت رتيبة ومملة وأنها تسير بغير هدفها. (2)

وقد اكد (المحمداوي) ان غربة الذات تتمثل في انفصال الفرد عن ذاته وهي التأثيرات التي قد تأخذ حيز كبير من مشاعر الفرد والتي تفقده متعة الفرح والسرور حيث يكون الفرد غير قادر على مواجهه الانفصال مما يؤدي به الى غربة الهوية الاجتماعية والشخصية وعدم التطابق مع ما يكون عليه واقع الفرد وقد يؤدي ذلك الى طمس الذات الحقيقية للفرد، وقد يرفض كل ما يحيط به وكذلك قد يصاحبه الشعور بالضيق والتبرم لكل ما هو قائم حوله. (3)

(1) عبد اللطيف محمد خليفة : علاقة بين الاغتراب والابداع والتفائل والتشاؤم ، جامعة عين شمس ، مصر ،2000،ص40.

(2) حسن الموسوي : الاغتراب النفسي لدى شرائح من المجتمع الكويتي، دراسة تحليلية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية جامعة المينا، مجلد 10، عدد 4، 1997، ص24.

(3) حسن أبراهيم المحمداوي: العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد، طروحه دكتوراه ، كلية الآداب والتربية، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك،2007، ص40.

4-2-3 عرض وتحليل نتائج مجال فقدان السيطرة لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (31)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال فقدان السيطرة لدى عينة التطبيق

فقدان السيطرة					ال فقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
1	مرتفعة	82.500%	2.475	99	اعاني من الصعوبات في التكيف مع ظروف عملي في الكلية	1
2	متوسطة	72.500%	2.175	87	عند اداء عملي في شعبة النشاطات الطلابية لا اشعر باليأس والاستسلام	2
3	متوسطة	67.500%	2.025	81	الاشياء التي تحيط بعملي تسيطر عليها ظروف خارجية اقوى ارادتي	3
8	منخفضة	37.500%	1.125	45	عدم رضاي عن اخطاء موظفين شعبة النشاطات الطلابية ينتج عنه حالة من العصبية	4
7	منخفضة	43.333%	1.300	52	اشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في قسم النشاطات الطلابية في الجامعة	5
5	منخفضة	49.167%	1.475	59	اجد صعوبة في الحصول على رضا واستحسان مدير قسم النشاطات الطلابية في الجامعة	6
4	منخفضة	51.667%	1.550	62	تحديات عمل شعبة النشاطات الطلابية اكبر من طاقتي	7
6	منخفضة	45.833%	1.375	55	مستقبلي الاكاديمي غير واضح	8
	متوسط	56.250%	13.500	540	الدرجة الكلية للمجال	

يبين الجدول (31) أن فقرات (مجال فقدان السيطرة) والبالغ عددها (8) فقرات ، قد تباينت

الإجابات فيها ، اذ ان الفقرة(1) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ويعزو

الباحث سبب ذلك الى ان مسؤول شعبة النشاطات الطلابية يعاني من عدم وجود برامج ترويجية

صافية او لا صافية في الكلية التي ينتسب ليها وان الموظفين لا يعطون قيمة حقيقية التخصص

مسؤول شعبة النشاطات الطلابية فهم ينظرون اليه بانه لا حاجة له في كلياتهم في حين هو يشعر

بأهمية النشاطات الرياضية وان حدة هذا التناقض بين ما يدركه من الاهمية لشعبة النشاطات

الطلابية وما يدركه الآخرون تتجه سلباً ويجد صعوبة في الاستقرار والتأقلم مع الآخرين.

اشار (يحيى نقلاً عن سيمان) ان فقدان السيطرة هي تجعل مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية يشعر بانه لا يستطيع التأثير في المواقف الوظيفية التي يتفاعل معها وانه يخرج عن نطاق سيطرتها. (1)

اكّد(خليفة) في هذا الصدد ان شخصية مسؤول شعبة النشاطات الطلابية تتعرض الى الانشطار او الضعف او الانهيار وبتأثير العمليات الثقافية والاجتماعية التي تتم داخل الكلية مما تولد فقد السيطرة ثم ظهور حالة من الاغتراب. (2)

اما الفقرة (4) حازت على مستوى منخفض وحصلت على المرتبة الثامنة ويعزو الباحث سبب ذلك الى حالة عدم تقبل اخطاء العمل من قبل مسؤول شُعبة النشاطات الطلابية وهو عامل ايجابي اتجاه العاملين معه يجعله بعيد عن حالات انفعالات عصبية التي تظهر بشكل الاحباط وتدمر من الأحداث والمجريات الوظيفية . وقد اشار (الحجازي) إن الموظفين المغتربون رافضون لكل شيء حتى أنفسهم وهذا الرفض قد يشعروهم بالاضطراب والاكئاب تجاه أنفسهم وتجاه الآخرين ثم العمل وان مراحل الاغتراب تظهر بأشكال متعددة منها الانفعالات النفسية. (3)

واكد كل من (مارك و كيري) الى أن هناك متغيرات يمكن أن تؤثر و تسبب بالاغتراب الوظيفي منها التحديات المدركة ضمناً لمهام العمل، وأن هذه التحديات يمكن أن تنشأ وتتحول الى صعوبات كبيرة في العمل مما يجلب الشأم والملل ، وان تنظيم العمل والبيئة والمبالغة فيه يعني الكثير من القوانين والأنظمة والإجراءات الصارمة بالإضافة الى الأشراف القاسي على العاملين يؤدي الى نشوء علاقات مرهقة ومتعبة للموظفين. (4)

(1) يحيوي صفاء: الشعور بالاغتراب عن الذات وعن المحيط الاجتماعي عند الكفيف ،رسالة ماجستير ،جامعه وهران، كلية العلوم الاجتماعية ،2010-2011،ص36.

(2) عبد الطيف محمد خليفة : مصدر سبق ذكرة ، ص81.

(3) أحمد مجدي حجازي: العولمة وتهميش الثقافة الوطنية ،المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ،مجلة عالم الفكر ، المجلد28 ، العدد2 ، الكويت ، 1999 ، ص123.

(4) Marc Schabracq & Cary Cooper To be me or not to be me : about alienation Counselling Psychology Quarterly ،2003،162.

4-2-4 عرض وتحليل نتائج مجال العجز او اللامقدرة لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (32)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال (العجز او اللامقدرة) لدى عينة التطبيق

ت	الفقرات	العجز او اللامقدرة			
		مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي %	المستوى
1	اجدان العمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اكثر قبولاً لدي	108	2.700	90%	مرتفعة
2	المعونة والمساعدة التي اتلقاها من زملاء العمل ليست بالقدر الذي اتمناه	101	2.525	84.167%	مرتفعة
3	مشاركاتي الرياضية ضمن نطاق الجامعة محدودة جداً	93	2.325	77.500%	متوسطة
4	ادير عملي في شعبة النشاطات الطلابية بكفاءة وفاعليه رغم المعوقات	97	2.425	80.833%	مرتفعة
5	لدى استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي كمسؤول النشاطات الطلابية في الكلية	99	2.475	82.500%	مرتفعة
6	اشعر اني لا استطيع تقديم الخدمات لشعبة النشاطات الطلابية	105	2.625	87.500%	مرتفعة
7	اشعر بالملل عند ممارسه الاعمال البعيدة عن تخصصي الرياضي	72	1.800	60%	متوسطة
8	لا اجد فرصة لأشراك الطلبة في النشاطات والفعاليات الرياضية	109	2.725	90.833%	مرتفعة
	الدرجة الكلية للمجال	784	19.600	81.667%	مرتفعة

يبين الجدول (32) أن فقرات (مجال العجز او اللامقدرة) والبالغ عددها (8) فقرات ، قد تباينت الإجابات

فيها ، اذ ان الفقرة (8) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ويعزو الباحث سبب ذلك الى

فقدان قدرة مسؤول شعبة النشاطات الطلابية على التأثير في مجريات الامور وعجزه عن اتخاذ الموقف المناسب

لان الظروف المحيطة به اقوى منه وان جوهر العجز عنده يأتي أساساً من توقعه بأنه لا يملك القدرة على

التحكم في مجريات الامور كما ان العجز يمكن وصفه بانها الحالة التي يصبح فيها مسؤول شعبة النشاطات

الطلابية في ظل سياق وتعليمات بيئة العمل مقيداً يتوقعون مقدماً أنه لا يستطيع المطالبة بان تكون له حصص

دراسية اسوةً ببقية المواد الدراسية .

اشار(منصور) الى ان العجز شعور وانه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يواجهها فمسؤول شعبة النشاطات الطلابية المغترب لا يستطيع ان يقرر مصيره او التأثير في مجريات الاحداث او في صنع القرارات المهمة التي تختص بحياته المهنية (1).

اما الفقرة (7) حازت على مستوى متوسط وحصلت على المرتبة الثامنة ويعزو الباحث السبب الى غياب مبدا التخصص في العمل حيث يشعر مسؤول النشاطات الطلابية بان سلوكه وتصرفاته لا تؤديان الى تحقيق ما يسعى اليه من نتائج مرضية ، وكذلك ضعف التعاون المتبادل ما بين مسؤولي النشاطات وبقية الموظفين.

يرى الباحث ان اللامقدرة حالة تحدث يشعر بها مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بانه مجرد شيء يتم السيطرة عليه والتحكم فيه من قبل الاخرين ولا يمكن تغيير وضعه الوظيفي وبالتالي فقدان الحرية في العمل.

(1) منصور بن زاهي : مصدر سبق ذكره، ص32.

4-2-5 عرض وتحليل نتائج مجال فقدان المعنى لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (33)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من

مجال فقدان المعنى لدى عينة التطبيق

فقدان المعنى					الفقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
4	متوسطة	62.500%	1.875	75	اشعر ان زملائي التدريسين اسعد مني حالاً في العمل	1
3	متوسطة	70.833%	2.125	85	اضطر للعمل مع اشخاص لا اميل اليهم في العمل	2
7	منخفضة	43.333%	1.300	52	الاجتهاد في العمل مضيعه للوقت	3
6	منخفضة	47.500%	1.425	57	اشعر ان التزامي الوظيفي في موقع عملي منخفض	4
5	منخفضة	50%	1.500	60	اشعر بعدم الحاجة لالتحاقني بالدورات التطويرية كوني ناجحاً	5
8	منخفضة	40.833%	1.225	49	ينبغي احترام اللوائح والقوانين التنظيمية في الكلية التي اعلم بها	6
1	مرتفعة	90.833%	2.725	109	الاعمال التي انجزها لا قيمة لها عند الاخرين	7
2	مرتفعة	87.500%	2.625	105	ارى انه لا توجد عدالة في تكريم المتميزين في عملهم	8
	متوسط	61.667%	14.800	592	الدرجة الكلية للمجال	

يبين الجدول (33) أن فقرات (مجال فقدان المعنى) والبالغ عددها (8) فقرات ، قد تباينت

الإجابات فيها ، إذ ان الفقرة (7) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ويعزو

الباحث سبب ذلك الى عدم اشباع الحاجات الوظيفية والنفسية والاجتماعية لمسؤول شعبة النشاطات

الطلابية في عمله وهذا الشعور ناجم عن حالات الاحباط التي يتعرض لها وهي ناتج عدم فهم

وادراك او استيعاب لما يدور من الاحداث والامر العامة والخاصة بالإضافة الى فقدان دلالة العمل

الرياضي وبالتالي هو لا يرغب بمزيد من الوقت .

اشار (العقيلي) بان فقدان المعنى ناتج عن عدم قدرة مسؤول شعبة النشاطات على فهم الجوانب المختلفة والمتصلة بعمله ، فهو لا يدرك ضرره وجودها ، فيشعر بالملل والشؤم وعدم الرغبة في مضاعفة جهده.(1)

اكّد (عبدة سعيد) بان فقدان معنى الوظيفي يؤدي الى شعور مسؤول النشاطات الطلابية أن وظيفته لا معنى لها وان عملة الرياضي لا جدوى منه، وأنه لا يتحكم في أحداثها، ويسير فيها بلا غاية أو هدف معين.(2)

ويرى الباحث بان الانتماء الوظيفي من الحاجات الاساسية تدفع مسؤول شعبه النشاطات الطلابية الى الارتباط بجماعة العمل ويزيد اواصر العمل بين المجموعة حيث تدعم الهوية الذاتية ويوجد عندها التقدير والمكانة الاجتماعية لأهميتها في خلق انسجام وظيفي

اما الفقرة (6) حازت على مستوى منخفض وحصلت على المرتبة الثامنة ويعزو الباحث سبب ذلك الى التمسك بالنظم والمعايير الاجتماعية يؤدي الى الانسجام والتناغم الجماعي ومن خلال التعليمات يعمل مسؤول النشاطات الطلابية على تأييد عمل الفرد وهي بمثابة اسس تدعم اعماله في الشُعبة ولكن الا مبلاة جعلت من تلك التعليمات روتين وحبراً على ورق فقط.

اشار (سارتر) باطار فلسفي يتفق على ان فقدان المعنى ضمن نطاق العمل الوظيفي مفهوم عبثي يقصد به كل ما ليس له معنى فوجود مسؤول شعبة النشاطات الطلابية من وجهة نظر سارتر عبثي وان أعماله عبثية لكونها موجهة نحو اغراض لا يمكن الوصول اليها وذلك لرغبة هذا الموظف في ان يستحوذ على كل شيء، وان يكون الشيء في ذاته ، والشيء من اجل ذاته.(3)

(1) عادل العقيلي : الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي ، رسالة ماجستير ، قسم العموم الاجتماعية ،السعودية ،2004، ص 13 .

(2) عبده سعيد الصنعاني:العلاقة بين الاغتراب النفسي وأساليب المعاملة الوالدية ، رسالة ماجستير ،اليمن ،2009،ص41.

(3) عبد المنعم عفاف : الاغتراب النفسي مظاهره ومحدداته بين النظرية والتطبيق ، دار المعارف الجامعية ، القاهرة، مصر ،2010، ص39.

واكد (حسنين) ان فقدان المعنى عدم فهم الفرد للفرد الاخر في الامور التنظيمية ، وعدم استطاعته توقع سيرها في المستقبل او توقعها بشكل اسوا مما هي عليه ، كما وان فقدان المعنى عدم اتاحة الحد الادنى من الوضوح المطلوب وتوافره امام الفرد وخاصة اذا كان يترتب على هذا الوضوح اتخاذ قرارات معينة. (1)

3-4 عرض وتحليل نتائج مجالات مقياس الاداء الاداري لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول(34)

يبين (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي و الوسط الحسابي لمقياس (الاداء الاداري)

ت	مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي	عدد الفقرات	الوسط الفرضي	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (T) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
1	مجال التخطيط	9	27	28.400	4.307	2.056	*0.043	دال
2	مجال التنظيم	7	21	23.375	2.215	6.781	*0.000	دال
3	مجال اتخاذ القرار	9	27	32.075	3.569	8.993	*0.000	دال
4	مجال القيادة	9	27	30.55	3.721	6.034	*0.000	دال
5	مجال التوجيه	6	18	20.100	3.078	4.314	*0.000	دال
	المقياس ككل	40	120	134.400	9.441	9.714	*0.000	دال

* دال اذا كانت درجة مستوى الدلالة (Sig) \geq (0.05)

يبين الجدول (34) أن عدد فقرات (مجال التخطيط) (9) فقرات، وبوسط فرضي (27)، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (28.400) وبانحراف معياري (4.307)، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (2.056) وبمستوى دلالة (0.043)، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي.

اما عدد فقرات (مجال التنظيم) (7) فقرات ، وبوسط فرضي (21) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (23.375) وبانحراف معياري (2.215) ، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (6.781) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي .

اما عدد فقرات (مجال اتخاذ القرار) (9) فقرات، وبوسط فرضي (27) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (32.075) وبانحراف معياري (3.569) ، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (8.993) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي .

اما عدد فقرات (مجال القيادة) (9) فقرات ، وبوسط فرضي (27)، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (30.55) وبانحراف معياري (3.721) ، إذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (6.034) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي .

اما عدد فقرات (مجال التوجيه)(6) فقرات ، وبوسط فرضي (18) ، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث (20.100) وبانحراف معياري (3.078) ، اذ بلغت قيمة (T) المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث (4.314) وبمستوى دلالة (0.000) ، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة (0.05) وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط الحسابي .

اما عدد فقرات (مقياس الاداء الاداري ككل)(40) فقرة ، وبوسط فرضي(120)، على حين كان الوسط الحسابي لعينة البحث(134.400) وبانحراف معياري(9.441)، اذ بلغت قيمة(T)المحسوبة بين الوسط الفرضي والوسط الحسابي لعينة البحث(9.714)وبمستوى دلالة(0.000)، مما يدل على معنويتها عند مستوى دلالة(0.05)وجد ان الوسط الحسابي اكبر من الوسط الفرضي أي وجود فروق معنوية ولصالح الوسط لحسابي.

جدول (35)

يبين درجة التقييم والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والوزن النسبي والترتيب والمستوى لمجالات مقياس الاداء الاداري

ت	مجالات مقياس الاداء الاداري	عدد الفقرات	مجموع الاستجابات	المتوسط الحسابي	الوزن النسبي	المستوى	الترتيب
1	مجال التخطيط	9	1136	28.400	%63.111	متوسط	5
2	مجال التنظيم	7	935	23.375	%66.786	متوسط	4
3	مجال اتخاذ القرار	9	1283	32.075	%71.278	مرتفع	1
4	مجال القيادة	9	1222	30.55	%67.889	متوسط	2
5	مجال التوجيه	6	804	20.100	%67	متوسط	3
	المقياس ككل	40	5380	134.400	%67.200	متوسط	

يبين الجدول (35) أن (مجال اتخاذ القرار) حصل على المرتبة الأولى بوزن نسبي (71.278%) ، وهو بمستوى مرتفع ، ويعزو الباحث ذلك الى ان الادارة بشكل عام لا تخرج عن كونها عملية اتخاذ قرار بالدرجة الاولى وهي عملية مستمرة بطبيعتها ومتغلغلة في العمل الاساسية لجميع العاملين في الادارة وبما ان اتخاذ القرار يحسم في كثير من الاحيان وجهات النظر المختلفة والآراء المتضاربة للمحافظة على فاعلية الجماعة العاملة يأتي هنا بالمرتبة الاولى ، بالإضافة الى ان اتخاذ القرار هو من الممارسات اليومية الروتينية ولدرجة ان مسؤول شعبة النشاطات الطلابية لا يعي انه يتخذ القرارات وان هذه القرارات مؤثرة على جودة وعمل شعبة النشاطات الطلابية واذا علمنا ان عملية اتخاذ القرار لا تعتمد على التجربة والخطأ أو التخمين؛ بل أصبحت تستند إلى مناهج وأساليب علمية بغية الوصول إلى قرارات أكثر كفاءة وموضوعية ومنطقية، لتسهم في حل المشكلات المختلفة التي تواجه الإدارة في شعبة النشاطات الطلابية .

اشار (الفياض) بان عملية اتخاذ القرارات جوهر وضيعة المدراء والمسؤولين في الوحدات والشعب وعلى مختلف المواقع الادارية حيث تتصل عملية اتخاذ القرار اتصالاً مباشراً بالعمليات الادارية الاخرى كالتخطيط، والتنظيم، التوجيه، والرقابة بلا استثناء ويمكن القول ان عمليات صنع القرار اكثر اهمية من باقي العمليات الادارية ، لان عليها يعتمد نجاح كافة العمليات والانشطة الادارية الاخرى.(1)

اكد (عفيف) ان عملية اتخاذ القرارات الادارية "تعتبر من العمليات المعقدة لأنها عادةً ترتبط بالحقائق والقيم التي يدين بها التنظيم ، وبالنتائج الغير متوقعة التي تؤثر في المفاضلة بين القرارات البديلة".(2)

(1) محمود احمد الفياض واخران: مبادئ الادارة - وضائف المدير، عمان ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ،2010، ص66.

(2) عفيف حيدر واخران: المدخل الى علم الادارة ،جامعه دمشق،2008، ص150.

أن (مجال القيادة) حصل على المرتبة الثانية بوزن نسبي (67.889%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى الخصائص والمؤهلات التي يشترط ان تتوفر في شخص مسؤول شعبة النشاطات الطلابية وهي غالباً ما تكون ذات فوارق بين هؤلاء المسؤولين حيث يجب ان تتوفر الرغبة والقدرة مجتمعةً للعمل في هذه الشعبة وبالدرجة الاولى المؤهلات التخصصية والعلمية وكذلك الخبرات الادارية كل هذه المؤهلات تعمل مجتمعةً في مسؤول شعبة النشاطات الطلابية حيث تجعله يعمل بثقة وحماس مرتكز بذلك على عامل الخبرة والاخلاص وسرعة البديهة والقدرة على التصرف في الحالات والمواقف والعمل لتحقيق الاهداف بدقة.

اشار (عفيف) بان القيادة فن التعامل مع الناس ، ويتمثل هذا الفن بالنشاط الاشرافي الذي يمارسه شخص معين على الاخرين بأساليب معينة وبهدف تحقيق غايات محددة اما القائد هو الذي يتقن ذلك الفن فيسعى مع العاملين معه وعن طريقهم والاتصال بهم وتوجيههم الى تحقيق الاهداف المنشودة". (1)

واكد (حسام) على اهمية ان يكون مسؤول شعبة النشاطات الطلابية متفهم وصبور ويمتلك الشخصية التي تبث الثقة في نفوس العاملين معه وتتسم علاقته معهم بالود والاحترام المتبادل. (2)

أن (مجال التوجيه) حصل على المرتبة الثالثة بوزن نسبي (67%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى ان فاعليه التوجيه في شعبة النشاطات الطلابية في الغالب واضح ويمكن تنفيذه بالإضافة ان الاعمال سهلة ترويحية في الغالب وغير معقدة لذلك ان التوجيهات سواء كانت من عمادة الكلية او من قسم النشاطات الطلابية في الجامعة تكون ضمن التعليمات الجامعية وضمن خطة الوزارة السنوية وبالتالي يمكن تحقيقها بأكمل وجه بالإضافة الى وجود مدى معين من التجانس والتقارب في الاهداف بين اهداف الكلية واهداف قسم النشاطات الطلابية في الجامعة

اشار (رسلاً وجاد الله) "ان فاعلية التوجيه تتوقف على مدى تجانس اهداف الفرد الخاصة مع اهداف

المؤسسة فمن المهم وجود تكامل وتجانس بين الأهداف الخاصة واهداف المؤسسة المنشودة". (3)

(1) عفيف حيدر واخران : المصدر نفسه ، ص139.

(2) حسام سامر عبدة : الادارة الرياضية الحديثة ، عمان دار اسامة للنشر ، 2011 ، ص124.

(3) محمد رسلان وجميلة جاد الله : الادارة علم وتطبيق ، عمان دار الميسرة ، 2000 ، ص128.

أكد (العلاق) " الوظيفة الادارية تكون من اولوياتها التوجيه التي تنطوي على قيادة الافراد والاشراف عليهم وتوجيههم وارشادهم عن كيفية تنفيذ الاعمال واتمامها وتحقيق التناسق بين مجهوداتهم وتنمية التعاون الاختياري بينهم من اجل تحقيق اهداف مشتركة ".⁽¹⁾

أن (مجال التنظيم) حصل على المرتبة الرابعة بوزن نسبي (66.786%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى عدم تفويض مدير شعبة النشاطات الطلابية بالصلاحيات اللازمة للقيام بالأعمال التي ترتقي بالأداء الاداري ، واذا علمنا ان التنظيم له معنيان معنى الاول يشار للتنظيم بترتيب اولويات العمل الوظيفي المؤسسي او الحكومي والمعنى الثاني يشار به الى تنظيم وترتيب عملية التنظيم نفسها أي الطريقة التي يتم فيها توزيع المهام والواجبات الادارية وانجاز الاعمال بدقة وفي كلتا المعنيين للتنظيم الهدف هو تحقيق الاهداف سواء كانت الادارية او ميدانية وان التنظيم لدى مسؤولي شعبة النشاطات الطلابية هو ترتيب الانشطة والفعاليات الرياضية فقط في الكلية بالتنسيق مع عمادة الكلية بحث تسهم وبصورة متناسقة لتحقيق اهداف شعبة النشاطات الطلابية الرياضية .

اشار (الفتاح) في مجال التنظيم يكون من خلال جميع الأنشطة الرياضية القابلة لتحقيق للأهداف وتخصيص كل مجموعة من هذه الأنشطة إلى مسؤول شعبه في الأنشطة الطلابية يكون بمثابة تنظيم العمل الاداري مع منحه السلطة اللازمة للإشراف على هذه الأنشطة، بالإضافة إلى توفير التنسيق الأفقي والرأسي في هيكل المنظمة، ويجب تصميم هيكل المنظمة بحيث يحدد من يعمل ماذا ومن هو المسئول عن أي النتائج ويستبعد عقبات الأداء التي يمكن أن يسببها الارتباك وعدم التأكد فيما يتعلق بتوزيع المهام على العاملين ويوفر شبكات الاتصال وآليات لاتخاذ القرار تعكس وتدعم أهداف المنظمة.⁽²⁾

(1) بشير العلاق : مبدا الادارة، عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر والتوزيع، 1998، ص89.

(2) محمد الفاتح المغربي: اصول الادارة والتنظيم، عمان ، العبدلي ، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016، ص83.

واكد (عمر) ان تحديد الاعمال التي يراد اداؤها وتجميعها، وان التقسيمات الادارية اللازمة في الوظائف والعلاقات وانماط الاتصال ، وتوزيع المسؤوليات والواجبات وتفويض السلطات والصلاحيات اللازمة لأداء الاعمال بغرض تحقيق الاهداف يتم تحقيقها من خلال التنظيم . (1)

أن (مجال التخطيط) حصل على المرتبة الخامسة بوزن نسبي (63.111%) ، وهو بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى نقصهم الخبرات والامكانيات في التخطيط والقدرة على وان وضع الخطط يحتاج الى قدر كبير من التفكير والتنبؤ بالظروف المستقبلية وما قد يترتب على ذلك من مخاطر، ويمكن وصف تخطيط العمل في شُعبة النشاطات الطلابية بانه نشاط انساني اساسي ، وانه خيار عقلاني ، موجه للعمل المستقبلي ، ويعد وسيلة الحل للمشكلات داخل الشُعبة وخارجها وهذا ما لم يعير له الاهمية القصوى من قبل مسؤولي شعبة النشاطات الطلابية بالإضافة لذلك ان مسؤولي النشاطات الطلابية لا يعملون على كشف الاخطاء والعمل على تصحيحها في الاجتماعات مع عمادة الكلية او قسم النشاطات الطلابية في الجامعة .

اشار (غنيم) ان التخطيط فن وعلم ومنهج ، وهو ايضاً نشاط متعدد الابعاد ، ويسعى دائماً لتحقيق التكامل بين ابعاده المختلفة ، وينساق في بعده الزمني مع الماضي والحاضر والمستقبل ، ويقوم جسور بينهما ، وهو ايضاً عملية جماعية وليست فردية ، وكل فرد في مجموعة المخططين له دور الذي لا يمكن الاستغناء عنه. (2)

(1) عمر همشري : الادارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات ، مؤسسة الرؤى العصرية ، عمان، 2000، 135.

(2) عثمان غنيم : التخطيط - اسس ومبادئ عامة ، عمان ، دار صفاء للتوزيع والنشر ، 1999، ص26.

واكد(هنري فايول) التخطيط يشمل التنبؤ بما سيكون عليه المستقبل ،مع الاستعداد لهذا المستقبل".(1)

ويرى الباحث ان هذه المجال يحتاج الى القدر كبير من التفكير والقدرة على

التنبؤ بالظروف المستقبلية وما قد يترتب على ذلك من مخاطر فان القيام بهذه

الوظيفة يكون من اختصاص الإدارة العليا في المقام الاول.

أن مقياس (الاداء الاداري ككل) حصل على وزن نسبي (67.200%) ، وهو

بمستوى متوسط ، ويعزو الباحث ذلك الى ان معظم مسؤولي النشاطات الطلابية في

جامعات وسط العراق جنوبه هم من حملة الشهادات العلمية العليا بالإضافة الى محددات

الاداء الاداري لدى كل مسؤول في شعبة الانشطة الطلابية والتي يمكن وصفها بانها

متذبذبة بين الصعود والهبوط بالاعتماد على دافعية ورغبة مسؤول شعبة النشاطات

الطلابية في العمل والابداع فقد يكون هذا الدافع قوياً او ضعيفاً ، بالإضافة الى مناخ و

بيئه العمل او وسائل العمل والتي ينبغي ان يتم تهيئتها في الجامعات وعلى مستوى

الكليات ثم الاقسام والشعب حيث تؤدي الى اشباع حاجات الموظفين اولاً ومن ثم ظهور

الاداء الاداري الجيد ثانياً .

ويؤكد (العلاق) "الشخص الاداري الذي ينجز العمل بواسطة الاخرين والاشراف

عليهم والرقابة على نشاطاتهم التي يتحمل مسؤوليتها بحكم منسبة الوظيفي لتحقيق

النتائج المتوقعة والاهداف المخططة".(2)

(1) محمد الجبوسي : الادارة- علم وتطبيق، عمان ، دار المسيرة للتوزيع والنشر ،2000، ص59.

(2) بشير العلاق : مصدر سبق ذكره ، ص62.

4-3-1 عرض وتحليل نتائج مجال التخطيط لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (36)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من

مجال التخطيط لدى عينة التطبيق

مجال التخطيط					الفقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
9	متوسطة	52.5%	2.625	105	اهتم بتطبيق سياسات وبرامج عمادة الكلية وقسم النشاطات الطلابية في الجامعة	1
6	متوسطة	62%	3.1	124	الاهداف التي اسعى لتحقيقها واقعية يمكن تحقيقها في شعبة النشاطات الطلابية	2
7	متوسطة	61%	3.05	122	اشخص مسبقاً المشاكل والتهديدات في العمل الاداري لشعبة الأنشطة الطلابية	3
2	مرتفعة	70.5%	3.525	141	احرص على ان يكون هنالك تعاون وثيق في العمل بين عمادة الكلية وشعبة النشاطات الطلابية	4
5	متوسطة	62.5%	3.125	125	اقوم بوضع خطة مصادق عليها بداية كل عام دراسي من اجل تحقيق التنسيق والتكامل بين الانشطة والمهام في الكلية	5
4	متوسطة	64.5%	3.225	129	اعمل على توثيق قاعدة بيانات توضح امكانيات الطلاب في الكلية وانجازاتهم بشكل مخطط	6
3	متوسطة	65%	3.25	130	اشعر ان الاجراءات والقواعد الصارمة المعمول بها لا تتكيف مع طموحات وتوجهات شعبة النشاطات الطلابية	7
1	مرتفعة	72.5%	3.625	145	اعتمد على خبراتي في تحقيق النتائج الجيدة في المهرجانات والبطولات	8
8	متوسطة	57.5%	2.875	115	اوضح للعاملين في شعبة النشاطات الطلابية الاهداف والمشاركات التي نسعى لتحقيقها	9
	متوسطة	63.111%	28.400	1136	الدرجة الكلية للمجال	

يبين الجدول (36) أن فقرات (مجال التخطيط) والبالغ عددها (9) فقرات ، قد تباينت الإجابات فيها ، إذ ان الفقرة (8) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ويعزو الباحث ذلك الى وضع الرجل المناسب في المكان المناسب ولما لذلك من تأثير ايجابي على تحقيق البطولات الرياضية والارتقاء بعمل شُعبة النشاطات الطلابية في الكلية وتميزها في الجامعة كما وان استخدام الخبرات العلمية التخصصية والتميز بالمهرجانات والحصول على البطولات الرياضية جاء نتيجة استخدام الأساليب التخطيطية من قبل مسؤول شعبة النشاطات الطلابية وعدم اعتماده على الاساليب الارتجالية البدائية والتي لا تستند الى اسس علمية تخصصية .

اشار (الربيعي) نقلاً عن(فايول)"يعتبر التخطيط اهم مرحلة من مراحل العملية الإدارية فهو القاعدة والاساس الذي يعتمد عليه في جميع مراحل العملية الادارية وانتظام سيرها".⁽¹⁾

واكد(سليمان)التخطيط يكون في العمل بوضع التدبير الذي يرمي لمواجهه المستقبل بخطط منظمة سلفاً.⁽²⁾

اما الفقرة (1) حازت على مستوى متوسط وحصلت على المرتبة التاسعة ويعزو الباحث ذلك الى ان مسؤول شعبه النشاطات الطلابية يعمل على جمع المعلومات التي تساعده على تحديد النشاطات الضرورية لتحقيق الاهداف المطلوبة ولكونه يتصف بالمرونة في العمل والتي من خلالها يعمل على خلق علاقة الاتصال الفعال بين قسم النشاطات الطلابية في الجامعة وشُعبة النشاطات في الكلية التي يعمل بها على مستوى تطبيق برنامج الوزارة المعتمدة في الأنشطة والمهرجانات الرياضية ووضع خطة عمل لشُعبة النشاطات الطلابية معتمداً بذلك على دراسة واقع الكلية من جانب ومدى توفر الامكانيات المادية من جانب اخر .

(1) محمود داود الربيعي : التنظيم الاداري في العمل الرياضي، مطبعة دار الضياء ،النجف الاشرف ،2008،ص77.

(2) سليمان الطماوي: مبادئ علم الادارة العامة، دار الفكر العربي ،1919،ص161.

اشار (عبدالله) ان التخطيط يتمثل في ذهنية مسؤول شعبه النشاطات الطلابية بالأفكار والخطط والتنبؤ بالمشاكل والمعوقات مع وضع حلول مجديه باستخدام افضل الوسائل الممكنة لتحقيق اهداف محددة" يعكسها على الكلية.(1)

2-3-4 عرض وتحليل نتائج مجال التنظيم لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (37)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال التنظيم لدى عينة التطبيق

مجال التنظيم					ال فقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
1	مرتفعة	80%	4	160	اسهم في تنظيم سجلات الصادر والوارد وبقية السجلات الخاصة بشعبة النشاطات الطلابية	1
2	مرتفعة	73.5%	3.675	147	اعمل على ارشفه وتنظيم بريد شعبة النشاطات الطلابية الكترونياً	2
6	متوسطة	61.5%	3.075	123	هدف شعبة النشاطات الطلابية المشاركات الرياضية فقط	3
5	مرتفعة	64%	3.2	128	احرص على ان تكون المخاطبات الإدارية رسمية بين شعبة النشاطات الطلابية وبقية اقسام وشعب الكلية	4
3	متوسطة	65.5%	3.275	131	اساهم في عضوية اللجان المختلفة والعمل مع زملائي الموظفين كفريق واحد لتحقيق هدف مشترك في الكلية	5
4	متوسطة	64.5%	3.225	129	اوفر مناخاً تنظيمياً في شعبة النشاطات الطلابية يحفز القدرات الابداعية العاملين والطلاب	6
7	متوسطة	58.5%	2.925	117	اهتم بالعمل المنظم لنجاح الفعاليات والانشطة في الكلية حتى لو لم يطلب مني ذلك	7
	متوسطة	66.786%	23.375	935	الدرجة الكلية للمجال	

(1) عبدالله طلبة: الادارة العامة، ط5، جامعة دمشق، 1995، ص60.

يبين الجدول (37) أن فقرات (مجال التنظيم) والبالغ عددها (7) فقرات ، قد تباينت الإجابات فيها ، إذ ان الفقرة (1) حازت على مستوى مرتفع ، وحصلت على المرتبة الاولى ويعزو الباحث ذلك الى امتياز مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بالتنظيم والذي يقصد به ترتيب وتنسيق الجهود الجماعية وايضاً اهتمام مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بسجلات الشعبة جاء باطار الدعم للعاملين حيث يعطي احساساً بالمشاركة والتعاون وتنمية الرغبة الصادقة والشعور بالمسؤولية بالإضافة الى الرقابة والاشراف من اجل ان تكون شُعبة النشاطات الطلابية كيان موحد يمارس الاعمال والواجبات والسلطات بغية تحقيق هدف موحد .

اشار (فوزي) لدراسة هيكل الادارة واهدافها ومهامها ومسؤولياتها واساليب وطرق العمل فيها يستلزم الخوض في مبدأ مهم من مبادئ الإدارة واحد ركائزها وهو التنظيم الذي يمثل عملية ادارية اساسية ويهدف لتمكين او تقديم الخدمات باقل كلفة ممكنة واقصر وقت معقول واكبر انتاجية .⁽¹⁾

واكد (عليان) التنظيم عكس الفوضى ويقصد به تقسيم نواحي النشاط في المنظمة والربط والتنسيق بين شُعب ووحدات المنظمة والعمل على التنسيق في الاعمال بين العاملين وزيادة وسائل الاتصال بينهم مع بيان حدود السلطة والمسؤولية للأقسام والوحدات لتمكينها من ممارسة اعمالها ولتسهيل عملية الرقابة والاشراف.⁽²⁾

اما الفقرة (7) حازت على مستوى متوسط وحصلت على المرتبة السابعة ويعزو الباحث سبب ذلك الى اعتماد مسؤول شعبة النشاطات الطلابية تنسيق الجهود والمهام الرياضية والتي تعتبر عنصر اساسي لتكامل العمل الاداري في شُعبة النشاطات الطلابية لتلافي التقاطعات والازدواجية في اداء المهام فالإداري الناجح هو الذي يهتم بالعمل المنظم ويستطيع من خلاله تحديد وتوضيح العمل وفق الاختصاص الموكل اليه.

(1) فوزي حبيش: الادارة العامة والتنظيم الاداري ، دار النهضة العربية، بيروت، 1991، ص56.

(2) ربحي مصطفى عليان: ادارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعليم ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص111.

اشار(الربيعي) ان التنظيم العملية التي يتم بموجبها توزيع الواجبات على العاملين والتنسيق بين جهودهم بشكل يضمن تحقيق اقصى كفاءة ممكنة لبلوغ الاهداف المحددة مسبقاً.(1)

اكدم (جليس) بان اهمية القيام بعملية تنظيم الاداء تؤدي الى معرفة واقع الممارسات الادائية وتعمل على تحفيز دوافع مسؤول شعبة النشاطات الطلابية للعمل ومساعدته في معرفة موطن القوة من اجل تطويرها او تحديد جوانب الضعف والعمل على معالجتها باستخدام الاستراتيجيات المناسبة.(2)

4-3-3 عرض وتحليل نتائج مجال اتخاذ القرار لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (38)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال (اتخاذ القرار) لدى عينة التطبيق

مجال اتخاذ القرار					الفقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
5	مرتفعة	74.5%	3.725	149	مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ساعدتني على تحسين ادائي الاداري	1
4	مرتفعة	77%	3.85	154	اتمتع بالحرية الكافية لاتخاذ القرارات المرتبطة بعمل شعبة النشاطات الطلابية	2
8	متوسطة	61.5%	3.075	123	اشعر بالرضا عن الطريقة التي تتخذ فيها عمادة الكلية القرارات في الجامعة	3
1	مرتفعة	83.5%	4.175	167	يجري اتخاذ القرارات داخل شعبة النشاطات الطلابية بالتشاور مع عمادة الكلية والموظفين العاملين في الشعبة	4
6	متوسطة	65.5%	3.275	131	اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه	5
7	متوسطة	62.5%	3.125	125	تسهم مقترحات الموظفين العاملين في شعبة النشاطات الطلابية بتحسين البرامج التدريبية المختلفة	6
9	متوسطة	61%	3.05	122	انفذ بدقة ووضوح قرارات عمادة الكلية و توصيات قسم	7

(1) محمود داود الربيعي : مصدر سبق ذكره ،ص84.

(2)Gilles D, **Nursing Management**, a System Approach ,Ed ,Philadelphia , W.B. Saunders company,1994,p139.

النشاطات الطلابية في الجامعة					
3	مرتفعة	%77.5	3.875	155	اعتمد الاسس القانونية في اتخاذ القرارات الادارية لمعالجة المشاكل في شعبة النشاطات الطلابية
2	مرتفعة	%78.5	3.925	157	ارى ان القرارات الجماعية المتخذة هي اكثر صحة ودقة من القرارات الفردية في تطوير عمل شعبة النشاطات الطلابية
	مرتفعة	%71.278	32.075	1283	الدرجة الكلية للمجال

يبين الجدول (38) أن فقرات (مجال اتخاذ القرار) والبالغ عددها (9) فقرات ، قد تباينت الإجابات فيها ، إذ ان الفقرة (4) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ، ويعزو الباحث ذلك الى اهمية عملية اتخاذ القرار واهمية المشورة في هذه العملية فان مشوره المعنيين او العاملين باتخاذ القرار يحقق الزاماً وتاميناً لتنفيذه ، بالإضافة لذلك تعتبر هذه عملية من العمليات الادارية التي تحدد مدى قدرة وكفاءة مسؤول شعبة النشاطات الطلابية على الاداء الاداري في الشعبة وتمتعه بروح المبادرة والابتكار معتمداً بذلك على استخدام نوع من انواع اتخاذ القرارات وهي القرارات التنظيمية والتي يتخذ فيها مسؤول الشعبة بصفته عضواً في التنظيم الاداري للمنظمة لكون مثل تلك القرارات تمس الاداء الفرد وما تقدمه الشعبة من النشاطات او الاعمال.

اشار (هربرت سايمون) واطرح نظرية اتخاذ القرارات وهو الذي قال أن عملية اتخاذ القرارات هي قلب الإدارة النابض، لأنه لا يمكن للمنظمة أن تتحرك وتتمو ولا تدوم بدون سلسلة من القرارات الرئيسية والفرعية المتكاملة في اتجاه تحقيق الأهداف بكفاءة عالية مستندة بذلك على المشورة والخبرات الإدارية.(1)

واكد (المغربي) ان القرار الجماعي اكثر صحة ودقة من القرار الفردي ، فماهي نتيجة القرارات اذا كانت تعمل على حل مشكلة يتم حلها بالاستماع الآراء كل المعنيين ؛ لا شك ان النتيجة ستكون افضل والقرار اصح لان اداء مجموعة احسن من اداء الفرد الواحد ولان المجموعة تمضي وقتاً اطول في حل المشكلات غير ان قرارها النهائي ادق واكثر فائدة واقل خطأ .(2)

(1) علي عباس : مصدر سبق ذكره، ص103.
 (2) محمد فاتح المغربي : مصدر سبق ذكره ، ص266.

اما الفقرة (7) حازت على مستوى متوسط وحصات على المرتبة التاسعة ويعزو الباحث سبب ذلك الى سعي مسؤول شعبة النشاطات الطلابية وبشكل مكثف ومتواصل نحو معالجة مشكلات العمل في الشعبة وتشخيص تلك المشكلات والعمل على حلها بالاستماع لجميع المقترحات او التوصيات بغية الارتقاء بالعمل الرياضي للشعبة ، من جانب اخر ان هذا التنسيق في تنفيذ القرارات والتوصيات الغاية منه انتاج جهد مشترك لتحقيق اهداف العمل في شُعبة النشاطات الطلابية .

اشار (الربيعي) ان عملية صنع القرار وعلى الرغم من الاختلافات بأهمية القرارات المتخذة وتباين الجهد الذي يقوم به صانعو القرار فأنها لا تمر بمرحلة واحدة ولهذا يرى بعض الباحثين ان المراحل الاساسية لصنع القرار تمر بمرحلتين الاولى هي دراسة المشكلة، والمرحلة الثانية محاولة ايضاح المشكلة وربطها بغيرها من المشاكل التي تواجه العمل التنظيمي . (1)

اكّد (عفيف) ان الكثير من الباحثين لعلم الادارة العامة يذهبون للخلط بين عملية صنع القرارات في الوحدات الادارية واتخاذها والحقيقة ان عملية اتخاذ القرارات تمثل المرحلة الاخيرة من مراحل صنع القرار. (2)

(1) محمود داود الربيعي : مصدر سبق ذكره ، ص98.
(2) عفيف حيدر واخران : مصدر سبق ذكره ، ص162.

4-3-4 عرض وتحليل نتائج مجال القيادة لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (39)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة من مجال القيادة لدى عينة التطبيق

مجال القيادة					ال فقرات	ت
الترتيب	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
6	متوسطة	%63	3.15	126	اعمل على تقسيم المهام الادارية على موظفي شعبة النشاطات الطلابية	1
3	مرتفعة	%76	3.8	152	اعمل على انهاء خلافات العمل والتباعد بين عمادة الكلية وموظفين الانشطة الطلابية	2
1	مرتفعة	%80	4	160	ابدل جهد كبير لتعزيز الثقة مع العاملين في شعبة النشاطات الطلابية	3
5	متوسطة	%64.5	3.225	129	اعمل على توزيع جوائز تشجيعية للطلاب اصحاب الانجازات الرياضية	4
9	متوسطة	%54.5	2.725	109	امارس مهام عملي في شعبة النشاطات الطلابية وفقاً للأنظمة واللوائح التي وضعتها عمادة الكلية	5
2	مرتفعة	%77	3.85	154	اعتمد أسلوب العمل الديمقراطي عند تكليفي للعمل ضمن اللجان الإدارية	6
8	متوسطة	%60	3	120	تدريب العاملين معي على مواجهه التحديات المتعلقة بعملهم وايجاد الحلول لمشاكل العمل بأنفسهم	7
4	مرتفعة	%74	3.7	148	اقترح طرق وافكار جديدة في عمل شعبة النشاطات الطلابية	8
7	متوسطة	%62	3.1	124	قيادة المهرجانات والبطولة الرياضية امراً شاقاً وصعباً	9
	متوسطة	%67.889	30.55	1222	الدرجة الكلية للمجال	

يبين الجدول (39) أن فقرات (مجال القيادة) والبالغ عددها (9) فقرات ، قد تباينت الإجابات فيها ، إذ ان

الفقرة (3) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى ويعزو الباحث سبب ذلك الى ايمان مسؤول

شعبة النشاطات الطلابية بان القيادة فن الادارة والمعرفة الصحيحة لما تريد إنجازه من الاعمال بالاعتماد على

الموظفين العاملين الجيدين والتأكد من انهم يقومون بأعمالهم على احسن وجه.

أشار (العلاق) من خلال القيادة يتم التأثير على سلوك الآخرين للوصول الى تحقيق الاهداف

المرغوبة.⁽¹⁾

واكد (عفيف) القيادة تمثل الفن في التعامل مع الموظفين ويتمثل هذا الفن بالنشاط الاشرافي الذي يمارسه مسؤول شعبة النشاطات الطلابية على موظفين الشعبة بأساليب معينة بهدف تحقيق غايات محده ، والقائد او المسؤول هو الذي يتقن ذلك الفن فيسعى مع العاملين معه وعن طريقهم والاتصال بهم وتوجيههم الى تحقيق الاهداف المنشودة.⁽²⁾

اما الفقرة (5) حازت على مستوى متوسط وحصلت على المرتبة التاسعة ويعزو الباحث سبب ذلك الى الفرق بين الخبرات الوظيفية العامة والخبرات التخصصية بالإضافة الى الموهبة وهي من الصفات القيادية المتفاوتة لدى مسؤولي شعبة النشاطات الطلابية .

أكدت (ميسرة) القيادة علم وفن فهي علم في دراستها وفن في تطبيقها ، كما وانها مهارة في الانجاز مبنية على الخبرة والملاحظة ودراسة الأنظمة والتعليمات الصادرة من الجهات العليا في المؤسسات ، لذلك فان الدراسة النظرية والتطبيق العملي كلاهما ضروريان للقيادة.⁽³⁾

أشار (العلاق) بان القيادة "نشاط وفعاليات ينتج عنها انماط متناسقة التفاعل للجماعة

لحل المشاكل المتعددة".⁽⁴⁾

(1) بشير العلاق : مصدر سبق ذكره ، ص14.

(2) عفيف حيدر واخران : مصدر سبق ذكره ، ص139.

(3) محمود داود الربيعي : مصدر سبق ذكره ، ص176.

(4) بشير العلاق : المصدر السابق ، ص13.

4-3-5 عرض وتحليل نتائج مجال التوجيه لدى عينة التطبيق ومناقشتها :

جدول (40)

يبين مجموع الاستجابات والمتوسطات الحسابية والوزن النسبي والمستوى لكل فقرة

من مجال التوجيه لدى عينة التطبيق

الترتيب	مجال التوجيه				الفقرات	ت
	المستوى	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	مجموع الاستجابات		
3	متوسطة	66%	3.300	132	احفز الموظفين في الكلية على اداء عملهم بإخلاص ونشاط	1
4	متوسطة	65.5%	3.275	131	أوجه الموظفين على تذليل العقبات الروتينية وتجاوزها في عمل شعبة النشاطات الطلابية	2
2	مرتفعة	75%	3.750	150	اوفر للطلاب معسكرات كشفية هدفها التواصل مع بقية طلاب الكليات الاخرى	3
5	متوسطة	60.500%	3.025	121	اعمل على خلق تكامل وتجانس بين اهداف العاملين واهداف الكلية كمؤسسه	4
1	مرتفعة	80.5%	4.025	161	احث العاملين في شعبة النشاطات الطلابية على ضرورة الحفاظ على الأجهزة والمعدات الرياضية	5
6	متوسطة	54.5%	2.725	109	احث الطلبة على ضرورة المشاركات في المهرجانات والفعاليات	6
	متوسطة	67%	20.100	804	الدرجة الكلية للمجال	

يبين الجدول (40) أن فقرات (مجال التوجيه) والبالغ عددها (6) فقرات ، قد تباينت

الإجابات فيها ، اذ ان الفقرة(5) حازت على مستوى مرتفع وحصلت على المرتبة الاولى

ويعزو الباحث سبب ذلك الى ان مسؤول شعبة النشاطات الطلابية نجده في اتصال

مستمر مع الطلاب وسرعان ما يكتشف أن كثير منهم لا يقتصر اهتمامهم على المحافظة

على معدات واجهزة شعبة النشاطات الطلابية ولكي يوجه الجهود بالمحافظة على

الممتلكات يتبع في الغالب اصدار الامر وهي وسيلة مهمة للتوجه .

أكد(نهايفنيد) التوجيه يتم من خلال الاشراف على العاملين وارشادهم الى السبيل

الامثل لتنفيذ الاعمال وتحقيق الاهداف بكفاءة وفاعلية.(1)

اما الفقرة (6) حازت على مستوى متوسط وحصلت على المرتبة السادسة ويعزو الباحث سبب ذلك الى غالباً ما تتوفر لدى الطلاب الرغبة في المشاركة الرياضية لكن تصطم هذه الرغبة او تتعارض مع الدروس والمحاضرات ولهذا يعمل مسؤول الشعبة على توجيه الطلاب في المشاركات الرياضية و رفع الروح المعنوية والتنسيق بين المحاضرات والمشاركات الرياضية حرصاً منة على تحقيق اهداف شعبة النشاطات الطلابية في الكلية .

أكد (العلاق)" ان الوظيفة الادارية تتوقف على التوجيه التي تنطوي على قيادة الافراد والاشرف عليهم وتوجيههم وارشادهم عن كيفية تنفيذ الاعمال واتمامها وتحقيق التنسيق بين مجهوداتهم وتنمية التعاون الاختياري بينهم من اجل تحقيق هدف مشترك". (2)

4-4 عرض نتائج الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى عينة التطبيق :

جدول (41)

يبين قيم الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لمقياسي (الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري)

المقياسين	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
الاغتراب الوظيفي	الدرجة	79.850	4.732
الاداء الاداري	الدرجة	134.400	9.441

يبين الجدول (41) أن الوسط الحسابي (لمقياس الاغتراب الوظيفي) كان (79.850) والانحراف المعياري (4.732) ، أما الوسط الحسابي (لمقياس الاداء الاداري) فقد كان (134.400) والانحراف المعياري (9.441) لدى عينة التطبيق .

(1)Nahavand : A Fsaneh, Art and Science of Leadership, Pearson higher Education (2009).

(2) بشير العلاق : مصدر سبق ذكره ،ص89.

4-5 عرض نتائج العلاقة الارتباطية بين مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى عينة

التطبيق :

جدول (42)

يبين نتائج الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمتي (R) المحسوبة والجدولية ومستوى الدلالة

لمقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري

المقياسين	وحدة القياس	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة (R) المحسوبة	مستوى الدلالة	الدلالة الاحصائية
الاغتراب الوظيفي	الدرجة	79.850	4.732	0.808	*0.000	دال
الاداء الاداري	الدرجة	134.400	9.441			

درجة الحرية (ن-2) = (38)، * دال إذا كانت درجة مستوى الدلالة (Sig) $\geq (0.05)$

يبين الجدول (42) أن الوسط الحسابي لمقياس (الاغتراب الوظيفي) كان (79.850) والانحراف المعياري (4.732) ، أما الوسط الحسابي لمقياس (الاداء الاداري) فقد كان (134.400) والانحراف المعياري (9.441) لدى عينة التطبيق ، وبلغت قيمة معامل الارتباط البسيط (بيرسون) فيما بينهما (0.808) تحت مستوى الدلالة (0.000) وهي اصغر من (0.05) وبدرجة حرية (38) مما يعني وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، اي كلما انخفضت درجة مقياس الاغتراب الوظيفي ارتفعت درجة مقياس الاداء الاداري ويعزو الباحث هذه العلاقة الارتباطية المعنوية العكسية الى عدة اسباب منها ، الشعور بفقدان الالفة في محيط العمل فعدم شعور مسؤول الشُعبة بالتوافق او الالفة مع محيطه يؤدي الى زيادة الشعور بالاغتراب الوظيفي ،ايضا شعور مسؤول الشُعبة بالخضوع للضغط الخارجي يكون ذلك نتيجة الاساليب الادارية والقيادية المتسلطة مثل تطبيق مدير العمل الى النمط الاوتوقراطي في القيادة ومن المتوقع ان يؤدي ذلك الى شعور الفرد بالاغتراب الوظيفي وكذلك عدم حصول مسؤول لشُعبة على نتائج عملة وفي هذه الحالة يقدم مسؤول شعبه النشاطات الطلابية كل ما يستطيع من جهد ولا يحصل على مردود

العمل وينتفع به اخرون ممن يعملون او لا يستغرقون نشاط العمل بالمقارنة بمجهودات مسؤول شعبه النشاطات الطلابية، فيرى انه لم يحقق ذاته من خلال العمل الخلاق لان ناتج عملة بم يعد ملكاً له .

الفصل الخامس

1-5 الاستنتاجات

2-5 التوصيات

1-5 الاستنتاجات

- (1) وجود علاقة ارتباط معنوية عكسية بين مقياسي الاغتراب الوظيفي والاداء الاداري لدى مسؤولي شُعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه ، اي كلما انخفضت درجة مقياس الاغتراب الوظيفي ارتفعت درجة مقياس الاداء الاداري
- (2) ان مسؤولي شعب النشاطات الطلابية لديهم رغبة قوية في تطوير عمل شعبهم لكن عدم توفر الامكانيات المادية والبنى التحتية يصطدم بهذا الطموح ويحول دون تحقيقه .
- (3) كثير من مسؤولي شعب النشاطات الطلابية من حملة الالقاب العلمية لديهم رغبة حقيقية في ممارسة التدريس والاشراف على طلبة الدراسات العليا في كلية التربية الرياضية.
- (4) بعض مسؤولي شعب النشاطات الطلابية ليس لديهم تخصص في التربية البدنية وعلوم الرياضة لا سيما في الكليات الاهلية .
- (5) مسؤولي شعب النشاطات الطلابية من حملة شهادة البكلوريوس فما دون يشعرون بالضعف في اتخاذ القرارات ضمن نطاق العمل في شعبهم

2-5 التوصيات

- 1) تطبيق مقياس الاغتراب الوظيفي على عينات أخرى، من الموظفين التدريسيين والعاملين في المجال الرياضي داخل الجامعات والتركيز على حملة الشهادات العليا ولكلا الجنسين.
- 2) القيام بالمزيد من الدراسات حول الاغتراب الوظيفي لمعرفة مظاهره ونتائجه داخل الجامعات والكليات المختلفة وتنويع في المجتمعات سواء الكليات الاهلية او الحكومية والتركيز على العنصر النسوي من حملة الشهادات العليا
- 3) منح مسؤول شعبة النشاطات الطلابية مزيدا من الصلاحيات وتشجيعهم على مواجهة التحديات لتحقيق أهداف قسم النشاطات الطلابية في الجامعة ولإظهار مكان الإبداع لديهم.
- 4) التنسيق بين عمادات الكليات وقسم النشاطات الطلابية والعمل على تكوين فرق مبدعة من الكفاءات العاملين في شعب النشاطات الطلابية تنطبق فيهم مبدأ التخصص الوظيفي إعطائهم الفرصة لتطبيق ما لديهم من أفكار تحقق أهداف الرياضة الجامعية.
- 5) توزيع الأدوار في الجان السنوية على الموظفين في شعبة النشاطات حسب التخصصات بشكل عادل وعدم تهميش أي فرد وتقييم أدائهم بشكل موضوعي الأمر الذي يسهم في تقليل مشاعر الاغتراب الوظيفي .
- 6) توفير أجواء اجتماعية ملائمة تشجع مسؤولي شعب النشاطات الطلابية على تطوير أدائهم وتحسينه، لزيادة التفاعل وتوفير أنشطة رياضية الهادفة.
- 7) حث التدريسيين والموظفين العاملين داخل الكلية على التعاون والتضامن مع مسؤول النشاطات الطلابية خصوصا في الامور المتعلقة بالجانب النشاطات والفعاليات الرياضية .

المراجع والمصادر العربية والأجنبية

المراجع والمصادر العربية والاجنبية :

المراجع :

•القران الكريم

المصادر العربية :

- ابراهيم الغمري: السلوك الانساني في الادارة الحديثة ، دار الجامعات المصرية ، مصر ، 2002.
- ابراهيم محمد :الادارة في الاسلام ، الدار السودانية الخرطوم ، السودان ،1993.
- ابو سن احمد ابراهيم : الادارة في الاسلام ،عالم الكتب للنشر والتوزيع،القاهرة،1999.
- احمد ابراهيم البطري : القيادة وفعاليتها في الاسلام ، المكتب الجامعي ،الاسكندرية ، مصر ،2001.
- أحمد سليمان عودة: القياس والتقويم في العملية التدريسية،ط5،الأردن، كلية العلوم التربوية، جامعة اليرموك،2002.
- أحمد عودة و فتحي ملكاوي : أساسيات البحث العلمي ، ط2 ، مكتبة الكناني ، الاردن ، 1993 .
- أحمد مجدي حجازي: العولمة وتهميش الثقافة الوطنية ،المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب ،مجلة عالم الفكر ، المجلد28 ، العدد2 ، الكويت ، 1999 .
- اقبال محمد رشيد الحمداني :الاعتراب - التمرد قلق المستقبل ،دار صفاء للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن ،2011.
- أميرة حنا مرقس: بناء وتقنين مقياس الاحتراق النفسي لدى لاعبي كرة اليد، جامعة بغداد، كلية التربية الرياضية، رسالة ماجستير، 2001.
- بشير العلاق : مبدا الادارة، عمان ، دار اليازوري للطباعة والنشر والتوزيع،1998.
- جابر عبد الحميد واحمد خيرى : مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،القاهرة ، دار النهضة العربية، 1995 .
- حازم علوان منصور: بناء مقياس مفهوم الذات وتقنيته لدى لاعبي كرة اليد، اطروحة دكتوراه، جامعة بغداد.
- حسام سامر عبدة :الادارة الرياضية الحديثة ،عمان دار اسامة للنشر ،2011.
- حسن أبراهيم المحمداوي: العلاقة بين الاغتراب والتوافق النفسي للجالية العراقية في السويد، طروحه دكتوراه ، كلية الآداب والتربية، الاكاديمية العربية المفتوحة في الدنمارك،2007.
- حسن الموسوي : الاغتراب النفسي لدى شرائح من المجتمع الكويتي، دراسة تحليلية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية جامعة المينا، مجلد 10، عدد 4، 1997.
- حسن غالي مهاوي: الواقع والرؤية المستقبلية للاستثمار في الاندية الرياضية في المحافظات الوسطى والجنوبية، اطروحة دكتوراه، جامعة البصرة، كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة، 2015.
- حسين احمد :الاحباط الاداري الاسباب والعلاج، المجموعة العربية للتدريب والنشر ،القاهرة ، مصر،2014.

- خالدي الحواس : المسؤولية الاجتماعية واثارها في الاغتراب الوظيفي لدى مديري المدارس الابتدائية ،اطروحة دكتوراه، جامعه محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،2018.
- راوية حسن و محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، دار التعليم الجامعي للطباعة، الإسكندرية، 2011 .
- ربحي مصطفى عليان: ادارة وتنظيم المكتبات ومراكز مصادر التعليم ، دار الصفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- رمزية الغريب : التقويم والقياس، بغداد ، وزارة التعليم العالي ، 1990 .
- سامي محمد ملحم: مناهج البحث في التربية وعلم النفس ،الأردن ، دار المسيرة للنشر والتوزيع ، 2000 .
- سعد جلال : القياس النفسي المقاييس والاختبارات : الإسكندرية ، مكتبة المعارف الحديثة 1990.
- سعد عبد الرحمن : القياس النفسي ، الكويت ، مكتبة الفلاح ، 1993 .
- سعد علي الشواف : جريدة عكاظ، العدد 13521، المملكة العربية السعودية،
<https://www.okaz.com.sa>
- سليمان الطماوي: مبادئ علم الادارة العامة، دار الفكر العربي، 1919.
- سناء الزهران: ارشاد الصحة النفسية لتصحيح مشاعر ومعتقدات الاغتراب، الكتاب للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.
- سهيلة محمد عباس: إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، ط 3، دار لوائل للنشر ، عمان، الأردن، 2011 .
- سيد الهواري: المدير الفعال لقرن 21، ط5 ، توزيع مكتبة عين الشمس ،القاهرة، مصر، 2000.
- شاكرا مبدر: نظم التوجيه المهني والإرشاد التربوي المقارن ، جامعة البصرة ، مطابع التعليم العالي، 1990.
- شعيل بن بخت المطرفي: الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء دراسة مسحية على العاملين بإدارة الجوازات منطقة مكة المكرمة ، رسالة ماجستير ، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض،2005.
- صادق عادل : الالم النفسي والعضوي، دار الاهرام ، القاهرة ، مصر ، 1996.
- صالح ارشد العقيلي و سامر محمد الشايب: التحليل الاحصائي باستخدام البرنامج (Spss)، دار الشروق للنشر، عمان ، 1998 .
- طلحة حسام الدين وعدلة عيسى : مقدمة في الإدارة الرياضية ،القاهرة ، مركز الكتاب للنشر،1997.
- عادل العقيلي : الاغتراب وعلاقته بالأمن النفسي ، رسالة ماجستير ، قسم العموم الاجتماعية ،السعودية ،2004.
- عامر سعيد جاسم الخيكاني : سيكولوجية كرة القدم ، النجف ، دار ضياء للطباعة ، 2008 .

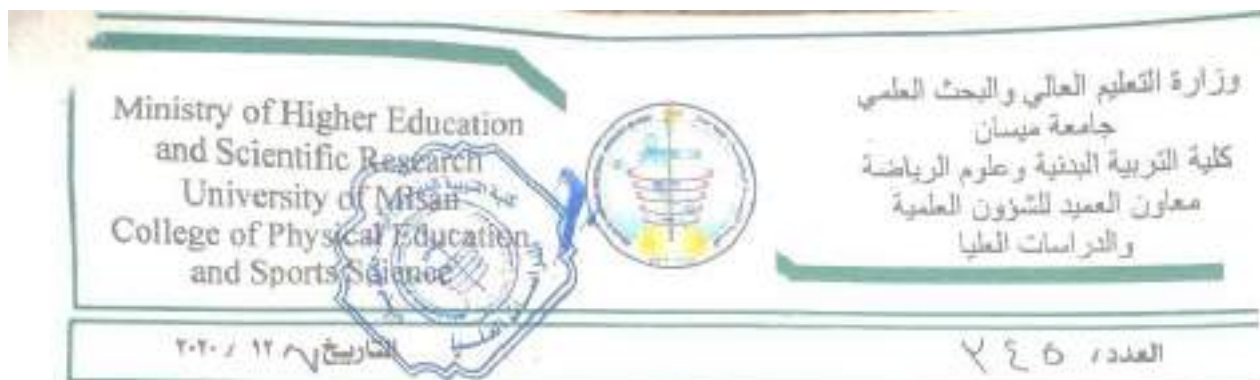
- عبد الباري درة: تكنولوجيا الاداء البشري في المنظمات-الاسس النظرية ودلالاتها في البيئة العربية المعاصرة ، عمان ،المنظمة العربية للتنمية الادارية،2003.
- عبد الرحمن العيسوي: علم النفس والانتاج، الدار البيضاء الجامعة للنشر ، الاسكندرية ، مصر،1997.
- عبد الرحمن عبوسي : الاختبارات والمقاييس النفسية والعقلية ، منشأة المعارف،الاسكندرية،2003.
- عبد الرحمن محمد العيسوي: علم النفس ومشكلات الفرد ،المكتب العربي الحديث ،الإسكندرية، مصر،1995.
- عبد الرحيم محمد حسن : الاغتراب الوظيفي وعلاقته بأداء العاملين دراسة ميدانية في المؤسسات الفلسطينية محافظه رام الله والبيرة ،اطروحة دكتوراه، ، جامعه دمشق،2020.
- عبد الغني جمال محمد سعيد : اراء علماء النفس في الخوف ومثيراته ، مكتبة زهراء الشرق ،القاهرة ،2000.
- عبد اللطيف محمد خليفة : علاقة بين الاغتراب والابداع والتفاؤل والتشاؤم ، جامعة عين شمس ، مصر ،2000.
- عبد الملك مزهوده : المعوقات الادارية والتطبيقية لاستخدام الحاسب الالي في الاجهزة الامنية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، اكااديمية نايف العربية للعلوم الامنية ،الرياض،2001.
- عبد المنعم عفاف : الاغتراب النفسي مظاهره ومحدداته بين النظرية والتطبيق ، دار المعارف الجامعية ، القاهرة، مصر ،2010.
- عبدالله طلبة: الادارة العامة، ط5، جامعة دمشق، 1995.
- عبده سعيد الصنعاني :العلاقة بين الاغتراب النفسي وأساليب المعاملة الوالدية ، رسالة ماجستير ،اليمن ،2009.
- عثمان غنيم : التخطيط - اسس ومبادئ عامة ،عمان ، دار صفاء للتوزيع والنشر ،1999.
- عفيف حيدر واخران: المدخل الى علم الادارة ،جامعه دمشق،2008.
- علي جمال محمد :الحديث في الإدارة الرياضة والإدارة العامة ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة،2007.
- علي جمال: بحث منشور ،المجلة الدولية للأبحاث التربوية، جامعه الامارات، المجلد(42)،العدد1، يناير، 2018.
- عمر همشري : الادارة الحديثة للمكتبات ومراكز المعلومات ، مؤسسة الرؤى العصرية ،عمان،2000.
- عنوز عبد الطيف ماجد : الاغتراب الوظيفي ومصادره ، دراسة ميدانية حول علاقات بعض المتغيرات الشخصية والتنظيمية في القطاع الصحي الاردني بإقليم الشمال ، مجلة الادارة العامة ،المجلد39، العدد،2،الاردن.
- فريد البشتاوي : دليل بناء المقاييس النفسية : عمان ، دار وائل للنشر والتوزيع والطباعة ، 2014 .
- فوزي حبيش: الادارة العامة والتنظيم الاداري ، دار النهضة العربية، بيروت،1991.
- كاظم حمود و ياسين الخرشنة: إدارة الموارد البشرية، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2010.
- كاظم كريم الجابري : مناهج البحث في التربية وعلم النفس، بغداد ،مكتب النعيمي، 2011.

- كامل محمد لغرابي : السلوك التنظيمي - مفاهيم واسس الفرد والجماعة في التنظيم ، ط2، دار الفكر العربي للطباعة والنشر ، عمان الاردن، 2007.
- ليلي خليل داود : مبادئ علم النفس ، ط2 ، دمشق ، مطبعة قمحة أخوان ، 2001 .
- مارجريت ماري جووتتك: الأدوات الفعالة لمدير المستقبل، دار الراتب الجامعة، بيروت، لبنان.
- مازن اكرم عبدالله: المناخ التنظيمي وعلاقته بالاغتراب الوظيفي لدى العاملين في البنوك التجارية الفلسطينية ، رساله ماجستير، جامعه الازهر ، كلية الاقتصاد والعلوم الادارية ، غزة، 2016.
- مجدي عبدالله: السلوك الاجتماعي وديناميته محاولة تفسيرية، دار المعارف الجامعية، الاسكندرية، مصر، 2005.
- محمد الجيوسي : الادارة - علم وتطبيق، عمان ، دار المسيرة للتوزيع والنشر ، 2000.
- محمد السيد خليل: الاختبارات والمقاييس في التربية الرياضية ، ط2، جامعة المنصورة ، كلية التربية الرياضية، 2000.
- محمد الفاتح المغربي: اصول الادارة والتنظيم ، عمان ، العبدلي ، دار الجنان للنشر والتوزيع، 2016.
- محمد حسين محمد رشيد: الاحصاء في التربية ، دار صفاء للنشر والتوزيع ، عمان ، 2002.
- محمد خليل عباس وآخرون : مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، عمان، دار المسيرة، 2011 .
- محمد رسلان وجميلة جاد الله : الادارة علم وتطبيق ، عمان دار الميسرة ، 2000.
- محمد زاهر السماك وآخرون: اصول البحث العلمي، جامعة الموصل، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، 1990.
- محمد صبحي حسانين: القياس والتقويم في التربية البدنية والرياضة ، ج1، ط3، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1995.
- محمد عباس يوسف: الاغتراب والابداع الفني ، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2005.
- محمد عبد السلام احمد: القياس النفسي والتربوي، ط2، المجلد الأول، القاهرة ، مكتبة النهضة المصرية ، 2000.
- محمد عبدالله البرعي ومحمد ابراهيم التويجري : معجم المصطلحات الادارية، الرياض ، مكتبة العبيكان، 1993.
- محمود احمد الفياض وآخرون: مبادئ الادارة - وظائف المدير، عمان ، دار الصفاء للنشر والتوزيع ، 2010.
- محمود داود الربيعي : التنظيم الاداري في العمل الرياضي، مطبعة دار الضياء ، النجف الاشرف ، 2008.
- مصطفى محمد الكرداوي: اثر الذكاء الوجداني للمديرين على المستوى شعور المرؤوسين بالاغتراب داخل محيط العمل ، المجلة المصرية التجارية ، العدد (2) ، 2008، القاهرة ، مصر .
- مصطفى ممدوح وآخرون : التقويم والقياس ، دار الحكمة للطباعة والنشر، بغداد، 2000.
- منصور بن زاهي : الشعور بالاغتراب الوظيفي وعلاقته بالدافعية الانجاز لدى الاطارات الوسطى القطاع المحروقات ، اطروحة دكتوراء، جامعة منتوري، كلية العلوم الانسانية والعلوم الاجتماعية ، قسنطينية، الجزائر، 2007.

- منير النوري: الوجيز في تسيير الموارد البشرية، ديوان مطبوعات الجامعة، 2011 .
- موسى لطفي خالد : لاغتراب الوظيفي لدى معلمي المدارس الحكومية بمحافظة غزة وعلاقته بالمناخ التنظيمي، رساله ماجستير الجامعة الإسلامية بغزه، كلية التربية 2018.
- موفق عدنان واخران: هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، دار الإثراء للنشر ، عمان، 2011.
- مؤيد سعيد السالم : القوة التنظيمية ،اثره للنشر والتوزيع،الأردن، 2009.
- وجية محجوب واحمد البدري : البحث العلمي ، بابل ، مطبعة بابل ، 2002 .
- وجيه محجوب : طرائق البحث العلمي ومناهجه ، ط2 ، دار الكتب للطباعة والنشر ، جامعة الموصل ، 1995 .
- وليد عبد الرحمن خالد : تحليل بيانات باستخدام البرنامج الاحصائي spss ، الندوة العالمية للشباب الإسلامي ، السعودية، 2008.
- يحيى صفاء :الشعور بالاغتراب عن الذات وعن المحيط الاجتماعي عند الكفيف ،رسالة ماجستير ،جامعه وهران، كلية العلوم الاجتماعية ،2010-2011.
- Alfred ,P. Rovail & Mervyn J. Wighting. Feeling of alienation and community among higher education, 2005.
- Anastasi & Susan , urbina : Psychological Fasting , New Jersey , Prentice hall, 1997.
- Antonovsky,A :The Salutogenic Strengths. Personality and Stress. Wiely & Sons1991.
- Freeman , F . S . Theory and Praction of Psychological Testing , New York , 1999 .
- Gilles D, Nursing Management, a System Approach ,Ed ,Philadelphia , W.B. Saunders company,1994.
- Marc Schabracq & Cary Cooper To be me or not to be me : about alienation Counselling Psychology Quarterly ،2003.
- Nahavand : A Fsaneh, Art and Science of Leadership, Pearson higher Education (2009
Giselle , E.E. et al , Measurement Theory for Behavioral Sciences , San Francisco ; W . H . Freeman and Company , 2004 ,
- Starek . D. L. The Human spirit – The Search For meaning and purpose trough suffering, Hum need , 1990.

الملاحق

ملحق (1)
كتاب تسهيل المهمة



الى / جامعات وسط العراق وجنوبه

م/تسهيل مهمة

تحية طيبة :

تتقدم عمادة كليتنا بخالص التحية والتقدير لكم وفي اطار التعاون العلمي والتعاون المشترك بيننا يرجى تسهيل مهمة طالب الماجستير (احمد هاشم عبد الله) احد طلبة الدراسات العليا/الماجستير في كليتنا لغرض اكمال اجراءات بحثه الموسوم (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالاماء الاماري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه). شاكرين تعاونكم معنا خدمة العميرة العلمية والتربوية مع التقدير.

أ.د. محمد عبد الرضا كريم

معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا

٢٠٢٠/١٢/١٢

نسخة منه الى /

- ❖ مكتب السيد العميد ... للتفضل بالاطلاع مع التقدير.
- ❖ مكتب معاون العميد للشؤون العلمية والدراسات العليا ... للتفضل بالاطلاع مع التقدير.
- ❖ الدراسات العليا - للحفاظ مع الاليات.
- ❖ جامعات ()
- ❖ السادة.
- ❖ عائلة الطالب.

ملحق (2)

المقابلات الشخصية مع الخبراء

مكان العمل	الاختصاص	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	ت
جامعة البصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	قصي فوزي	أ.د.	1
جامعة الموصل /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	وليد خالد همام	أ.د.	2
جامعة الموصل /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عدي غانم الكواز	أ.د.	3
جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	اختبارات والقياس	رحيم عطية الزبيدي	أ.د.	4
جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	نصير قاسم خلف	أ.د.	5
جامعة ميسان /قسم النشاطات الطلابية	علم النفس الرياضي	رحيم حلو الزبيدي	أ.د.	6
جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عبد الحليم جبر	أ.د.	7
جامعة المثنى /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	خالد اسود لايخ	أ.د.	8
جامعة القاسم الخضراء /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	جاسم جابر محمد	أ.د.	9
جامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	10
جامعة البصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عقيل جارح صبر	أ.م. د	11
جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	ساجت مجيد جعفر	أ.م. د	12
جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	حسن غالي مهاوي	أ.م. د	13
جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عدي كريم رحمان	أ.م. د	14
جامعة كركوك /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	محمد احمد صابر	أ.م. د	15
جامعة ديالى /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عثمان محمود شحاذه	أ.م. د	16
جامعة كركوك/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	شاهين رمزي رفيق	أ.م. د	17
مديرية تربية البصرة	الادارة الرياضية	سهام حمود صابط	أ.م. د	18
جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	فؤاد عبد المهدي محمود	أ.م. د	19
جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الاختبارات والقياس	مصطفى عبد الزهرة	أ.م. د	20
جامعة ذي قار /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	باسم سامي شهيد	أ.م. د	21
جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	جاسم علي	أ.م. د	22
جامعة الانبار/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	ياسين علي خلف	أ.م. د	23
جامعة المثنى /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عماد عزيز نشمي	أ.م. د	24
جامعة القادسية /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	بهاء حيدر فليح	أ.م. د	25
جامعه بابل / كليه الهندسة	النشاطات الطلابية	رائد عبد الامير خلف	أ.م. د	26
جامعة ميسان/كلية التربية	الادارة الرياضية	ازهار عبد الواحد	م. د	27
المديرية العامة لتربية الكرخ ٣	الادارة الرياضية	حيدر عبد الحسين جاسم	م. د	28

ملحق (3 ، أ)

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

اراء الخبراء والمتخصصين حول صلاحية مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي بصورته الاولية

الموضوع /استمارة استبانة

الاستاذ الدكتور المحترم.

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته ..

يقوم الباحث اجراء دراسة تهدف للتعرف على(الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط وجنوب العراق) ولغرض بناء مقياس للاغتراب الوظيفي قد اعد الباحث قائمة تحتوي على المجالات المعنية للاغتراب الوظيفي لغرض بناء مقياس لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط وجنوب العراق، ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والدراية في هذا المجال يود الباحث تفضلكم بتقويم وابداء آرائكم العلمية القيمة في متطلبات بناء هذا المقياس، أملاً كتابة أي ملاحظة ترونها مناسبة خدمة لهذا البحث.

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطننا العزيز.

الاسم الثلاثي:

مكان العمل :

التخصص :

التاريخ :

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

جامعه ميسان — كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

مجالات مقياس الاغتراب الوظيفي بصيغته الاولى

ت	المجال	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
1	العجز او اللامقدرة			
2	فقدان القوه			
3	فقدان السيطرة			
4	فقدان المعنى			
5	فقدان المعايير			
6	الاغتراب عن الذات			
7	العزلة الاجتماعية			

1) العجز او اللامقدرة: العجز: يعني شعور الموظف ان ليست لديه القدرة على التأثير في المواقف المحيطة، اما اللامقدرة: تعني شعور الموظف بالأحولة ولاقوه فانه لا يستطيع التأثير في المواقف.

2) فقدان القوه: ان انعدام القوه يصف العواطف الخاصة بالعوامل الذي يشعر فيها الموظف بانة فقد التحكم في الاحداث الجارية في عملة فيرى نفسه كرهينه التي تستجيب للأحداث بدلاً من ان يكون مولدا لها كنتيجة للشعور بانعدام القوه حيث يرى الموظف نفسه مشتركاً في سلوكيات لا تعكس شخصيته الحقيقية

3) فقدان السيطرة: ان فقدان السيطرة في محيط العمل يعني في صورته البسيطة شعور الموظف بانه غير قادر على التواصل مع الاخرين والتأثير فيهم ، ولا يستطيع التحكم في واقعه بسبب فقدان لحرية كونه يعيش تابعاً لغيره ويصبح عاجزاً على ان يتخذ اي قرار او ابداء اي رأي يتعلق بمحيطة.

4) فقدان المعنى: يشير هذا البعد الى شعور الموظف بانة يفتقر الى مرشد او موجه للسلوك والاعتقاد ، والموظف هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفير اهداف اساسية تعطي معنى لحياته وتحديد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته في العمل.

(5) **فقدان المعايير:** وهي حالة اللامعيارية يعرفها المجتمع ويلجا فيها الموظف الى القفز فوق المعايير والقيم وهو استخدام اساليب غير مشروع وغير موافق عليها اجتماعيا لتحقيق اهدافه

(6) **الاغتراب عن الذات:** حالة من انفصال الموظف عن ذاته ،بمعنى عدم القدرة على التواصل مع نفسه وشعورة بالانفصال عن يرغب في ان يكون عليه وبين إحساسه بنفسه حيث تسير حياه الفرد بلا هدف ويحيا كونه مستجيباً لما تقدم له الحياه دون تحقيق ما يريد من اهداف مع انعدام القدرة على ايجاد الانشطة التي تكافئ ذاته .

(7) **العزلة الاجتماعية:** هوة شعور مسؤول النشاطات الطلابية ان المجتمع الذي يعيش فيه او يعمل فيه غريباً عنة ولا يشعر بالانتماء لية عند ذلك يتوارى عن مسرح الحياة الاجتماعية مما يترتب على ذلك غياب المشاركات في نشاطات المجتمع.

ملحق (3، ب)

جمهورية العراق
وزاره التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

اراء الخبراء والمتخصصين حول صلاحية مجالات مقياس الاداء الاداري بصورته الاولية

الموضوع /استمارة استبانة

الاستاذ الدكتور.....المحترم.

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته ..

يقوم الباحث اجراء دراسة تهدف للتعرف على(الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط وجنوب العراق) ولغرض بناء مقياس الاداء الاداري قد اعد الباحث قائمة تحتوي على المجالات المعنية للأداء الاداري لغرض بناء مقياس لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط وجنوب العراق، ونظرا لما تتمتعون به من الخبرة والدراية في هذا المجال يود الباحث تفضلكم بتقويم وابداء آرائكم العلمية القيمة في متطلبات بناء هذا المقياس، أملاً كتابة أي ملاحظة ترونها مناسبة خدمة لهذا البحث.

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطننا العزيز.

الاسم :

اللقب العلمي :

تاريخ الحصول على اللقب العلمي :

مكان العمل :

التخصص :

التاريخ :

التوقيع

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

جامعه ميسان — كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

مجالات مقياس الاداء الاداري بصيغته الاولى

ت	المجال	يصلح	لا يصلح	الملاحظات
1	مجال التخطيط			
2	مجال القيادة			
3	مجال التنظيم			
4	التوجيه			
5	مجال ادارة الوقت			
6	المعرفة والنمو المهني			
7	مجال اتخاذ القرار			

(1) **مجال التخطيط** : هو عملية تحديد الاهداف المستقبلية التي يسعى مسؤول

النشاطات الطلابية لتحقيقها للكلية .

(2) **مجال القيادة** : هي محصلة تفاعل بين الفرد وجماعته وقيادتها لتحقيق الاهداف.

(3) **مجال التنظيم** : عملية تحديد وتجميع العمل الذي ينبغي ادائه مع تحديد وتفويض المسؤولية والسلطة.

(4) **التوجيه**: يقصد بها تشخيص اسباب انحراف النتائج الفعلية عن النتائج المرغوبة ،والعمل على تذليل هذه الاسباب في اقصر وقت ممكن.

(5) **مجال ادارة الوقت** : قدرة مسؤول النشاطات الطلابية على التحكم في توزيع وقت العمل على مهامه التي يمارسها حسب الاهمية .

(6) **مجال المعرفة والنمو المهني** : مجال المعرفة : يشير الى أنه مزيج من الخبرة والمهارة والقيم والمعلومات فضلاً عن قدرات الحدس والتخيل يستحضرها الموظفون لاتخاذ قرارات ناجحة او اداء اعمالهم بإتقان . **اما النمو المهني** فيقصد به تطوير القدرات المعرفية والتربوية لمسؤول النشاطات الطلابية واحداث تغييرات تتعلق بمعلوماته وخبراته وإدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله لائقاً الاداء مهمته التربوية الرياضية على اعلى درجة ممكنه .

(7) **مجال اتخاذ القرار**: هو العملية التي يتم بمقتضاها اختيار احسن البدائل المتاحة لحل مشكلة معينة او مواجهة موقف يتطلب ذلك.

ملحق (4)

اسماء الخبراء والمختصين في مجالات المقياسين

مكان العمل	الاختصاص	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	ت
جامعة البصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	قصي فوزي	أ.د.	1
جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	نصير قاسم خلف	أ.د.	2
جامعة المثنى /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	خالد اسود لاخي	أ.د.	3
جامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	4
جامعة القاسم الخضراء/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	جاسم جابر محمد	أ.د.	5
جامعة البصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عقيل جراح صبر	أ.م. د	6
جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	ساجت مجيد جعفر	أ.م. د	7
جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	حسن غالي مهاوي	أ.م. د	8
جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عدي كريم رحمان	أ.م. د	9
جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	فؤاد عبد المهدي	أ.م. د	10
جامعة ذي قار /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	باسم سامي شهيد	أ.م. د	11
جامعة ميسان /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	ميثم جبار مطر	أ.م. د	12

ملحق (5)

جمهورية العراق
وزاره التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات مقياس الاغتراب الوظيفي لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية
الموضوع / استمارة استئانة

الاستاذ الدكتور.....المحترم.

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته ..

يروم الباحث القيام بدراسته الموسومة (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ومن مستلزمات هذه الدراسة بناء مقياس الاغتراب الوظيفي وبالنظر لما تتمتعون به من خبرة وقدرة علمية في هذا المجال فأن الباحث يأمل منكم المساعدة في انجاز هذه الدراسة عبر ابداء الرأي في العبارة المرفقة ربطاً ضمن مجالاتها الآتية :

- 1- مدى صلاحية العبارات في مجالها عبر وضع إشارة (√) في المكان المناسب .
- 2- حذف أو تعديل أي عباره.
- 3- اقتراح أي عبارة ترونها ضرورية ولم يرد لها ذكر في المجالات .

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز.

الاسم الثلاثي:

اللقب العلمي :

تاريخ الحصول على اللقب العلمي :

مكان العمل :

التخصص :

التاريخ :

التوقيع :

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

جامعه ميسان — كليه التربية البدنية وعلوم الرياضة

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

1- العزلة الاجتماعية : -هوه شعور مسؤول النشاطات الطلابية ان المجتمع الذي يعيش فيه او يعمل فيه غريباً عنة ولا يشعر بالانتماء لية عند ذلك يتوارى عن مسرح الحياة الاجتماعية مما يترتب على ذلك غياب المشاركات في نشاطات المجتمع.

مجال العزلة الاجتماعية			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	تصرفات بعض الزملاء في العمل تشعرني بالضيق		
2	علاقاتي غير ايجابية مع موظفين الكلية		
3	نفتقد الى الجو الاسري في العمل مع موظفين الكلية		
4	اجد فائدة في موقع عملي لتكوين العلاقات الاجتماعية		
5	ارى ان مقاعد البعثات والاجازات الدراسية قائمه على المصالح الشخصية الضيقة		
6	قله العلاقات الاجتماعية الصادقة في الكلية		
7	يراودني شعور بعدم رضا الاخرين عن تخصصي		
8	اجد صعوبة في قول كلمه (لا) لعميد الكلية رغم عدم توفر الامكانيات		
9	افضل ان انتقل للعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (مجال تخصصي)		
10	عميد الكلية غير مكترث بمشاكل شعبة النشاطات الطلابية		
11	اكراه الاختلاط مع زملاء العمل وافضل ان اكون رسمياً في علاقاتي		
12	اشعر بعدم تقبل زملائي الى منهجي بالعمل		
13	ليس لدي حماس كافي لحضور اجتماعات عمل موظفين الكلية		

2- الاغتراب عن الذات: حالة من انفصال الموظف عن ذاته ،بمعنى عدم القدرة على التواصل مع نفسه وشعوره بالانفصال عن من يرغب في ان يكون عليه وبين إحساسه بنفسه حيث تسير حياه الفرد بلا هدف ويحيا كونه مستجيباً لما تقدم له الحياه دون تحقيق ما يريد من اهداف مع انعدام القدرة على ايجاد الانشطة التي تكافئ ذاته

مجال الاغتراب عن الذات			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	تفوقي في البطولات الرياضية لا يشعرني بالفرح		
2	اجد صعوبة في اقناع الاخرين حول اهمية عملي		
3	المشاعر الحقيقية للزملاء عملي يصعب وصفها		
4	بيئة العمل (سعة المكان ،الملاعب ،التجهيزات) غير متوفرة		
5	عميد الكلية يوجه النقد لشخصي امام زملاء العمل		
6	عندما تواجهني مشكلة في عملي اتجنب الاستعانة بزملائي		
7	انزعج لعدم فهم الاخرين لأهمية النشاطات الطلابية		
8	اشجع كل الانشطة والمهرجانات التي تقيمها الكلية		

9	اشعر بفقدان الرابطة بيني وبين العمل المكلف به		
10	شهادتي لم تسعفني في تحقيق اهدافي في شعبة النشاطات الطلابية		
11	واجه صراع دائم بين قناعاتي وما اقوم به من الاعمال		
12	تسعى الكلية إلى إتاحة الفرص بالالتحاق بالدورات والبرامج والتي من شأنها تطوير قدراتي ومهاراتي الوظيفية		
13	افخر بنفسي امام الاخرين عندما احصل على المراكز المتقدمة متفوقاً على زملائي من غير الاختصاصات		

3- فقدان السيطرة: ان فقدان السيطرة في محيط العمل يعني في صورته البسيطة شعور مسؤول شعبة النشاطات الطلابية بانه غير قادر على التواصل مع الاخرين والتأثير فيهم ، ولا يستطيع التحكم في واقعه بسبب فقدان لحيته كونه يعيش تابعاً لغيره ولأيمكن له ان يتخذ اي قرار او ابداء اي رأي يتعلق بمحيطة.

مجال فقدان السيطرة			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	افتقر التأثير في مجريات الامور داخل قسم النشاطات الطلابية في الجامعة		
2	عند اداء عملي في شعبة النشاطات الطلابية لا اشعر باليأس والاستسلام		
3	اعاني من الصعوبات في التكيف مع ظروف عملي في الكلية		
4	الاشياء التي تحيط بعملي تسيطر عليها ظروف خارجية اقوى ارادتي		
5	اشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في قسم النشاطات الطلابية في الجامعة		
6	ارغب بتقديم المساعدة والعون للجميع ضمن مجال عملي داخل شعبه النشاطات الطلابية		
7	عدم رضاي عن اخطاء موظفين شعبة النشاطات الطلابية ينتج عنه تهجم كلامي		
8	اجد صعوبة في الحصول على رضا واستحسان مدير قسم النشاطات الطلابية في الجامعة		
9	تحديات عمل شعبة النشاطات الطلابية اكبر من طاقتي		
10	واجه مشكلة عدم التفاهم مع مسؤولي المباشر(العميد) تعيق من امكانياتي وقدراتي		
11	مستقبلي الاكاديمي غير واضح		

4- العجز او اللامقدرة: العجز : يعني شعور الموظف ان ليست لديه القدرة على التأثير في المواقف المحيطة. اما اللامقدرة :تعني شعور الموظف بالأحولة ولاقوه ، فانه لا يستطيع التأثير في المواقف الاجتماعية التي يوجهها.

مجال العجز او اللامقدرة			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	افضل الانسحاب على موجه مشاكل عمل شعبة النشاطات الطلابية		
2	اجد ان العمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اكثر قبولاً لدي		
3	المعونة والمساعدة التي اتلقاها من زملاء العمل ليست بالقدر الذي اتمناه		
4	مشاركاتي الرياضية ضمن نطاق الجامعة محدودة جداً		
5	اواجه صعوبات في مناقشه موضوع ما مع الزملاء التدريسين لعدم تفهمهم لي		
6	شعوري بالرضا عن وظيفتي يدفعني الى بذل المزيد من الجهد		
7	ادير عملي في شعبة النشاطات الطلابية بكفاءة وفاعلية رغم المعوقات		
8	لدى استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعلمي الحالي كمسؤول النشاطات الطلابية في الكلية		
9	اشعر اني لا استطيع تقديم الخدمات لشعبة النشاطات الطلابية		
10	اشعر بالملل عن ممارسه بعض الاعمال خارج اطار تخصصي الدقيق		
11	لا اجد فرصة لأشراك الطلبة في النشاطات والفعاليات الرياضية بسبب بالمحاضرات		

5- فقدان المعنى: يشير هذا البعد الى شعور الموظف بانه يفتقر الى مرشد او موجه للسلوك والاعتقاد ، والموظف هنا يشعر بالفراغ الهائل نتيجة لعدم توفير اهداف اساسية تعطي معنى لحياته وتحديد اتجاهاته وتستقطب نشاطاته في العمل.

مجال فقدان المعنى			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	الوفاء والاخلاص لا معنى لهما في العمل داخل شعبة النشاطات الطلابية		
2	اشعر ان زملائي التدريسين اسعد مني حالاً في العمل		
3	اضطر للعمل مع اشخاص لا اميل اليهم في العمل		
4	الاعمال التي انجزها لا قيمة لها عند الاخرين		
5	اشعر ان التزامي الوظيفي في موقع عملي منخفض		
6	الاجتهاد في العمل مضيعه للوقت		
7	اشعر بعدم الحاجة لالتحاقني بالدورات التطويرية كوني ناجحاً		
8	ينبغي احترام اللوائح والقوانين التنظيمية في الكلية التي اعلم بها		
9	ان الطرق الملتوية اسهل لتحقيق الاهداف		
10	ارى انه لا توجد عدالة في تكريم المتميزين في عملهم		

ملحق (6)

جمهورية العراق
وزاره التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية فقرات مقياس الاداء الاداري لمسؤولي شعب النشاطات الطلابية
الموضوع /استمارة استنانه

الاستاذ الدكتور.....المحترم.

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته ..

يروم الباحث القيام بدراسته الموسومة (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ومن مستلزمات هذه الدراسة بناء مقياس الاداء الاداري وبالنظر لما تتمتعون به من خبرة وقدرة علمية في هذا المجال فأن الباحث يأمل منكم المساعدة في انجاز هذه الدراسة عبر ابداء الرأي في العبارة المرفقة ربطاً ضمن مجالاتها الاتية :

- 6- مدى صلاحية العبارات في مجالها عبر وضع إشارة (√) في المكان المناسب .
- 7- حذف أو تعديل أي عبارته.
- 8- اقتراح أي عبارة ترونها ضرورية ولم يرد لها ذكر في المجالات .

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز.

الاسم الثلاثي:

اللقب العلمي :

تاريخ الحصول على اللقب العلمي :

مكان العمل :

التخصص :

التاريخ :

التوقيع :

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

جامعه ميسان — كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

1- مجال التخطيط : عملية تحديد الاهداف المستقبلية التي يسعى مسؤول النشاطات الطلابية لتحقيقها.

مجال التخطيط				
التعديل او المقترح	لا تصلح	تصلح	العبارة	
			اهتم بتطبيق سياسات وبرامج عمادة الكلية وقسم النشاطات الطلابية في الجامعة	1
			الاهداف التي اسعى لتحقيقها واقعية يمكن تحقيقها في شعبة النشاطات الطلابية	2
			اشخص مسبقاً المشاكل والتهديدات في العمل الاداري لشعبة الأنشطة الطلابية	3
			احرص على ان يكون هنالك تعاون وثيق في العمل بين عمادة الكلية وشعبة النشاطات الطلابية	4
			اقوم بوضع خطه مصادق عليها بداية كل عام دراسي من اجل تحقيق التنسيق والتكامل بين الانشطة والمهام في الكلية	5
			اعمل على توثيق قاعدة بيانات توضح امكانيات الطلاب في الكلية وانجازاتهم بشكل مخطط	6
			اجد صعوبة في اشراك الطلبة في المهرجانات الفنية و المشاركات الرياضية بسبب المحاضرات	7
			اشعر ان الاجراءات والقواعد الصارمة المعمول بها لا تتكيف مع طموحات وتوجهات شعبة النشاطات الطلابية	8
			قلة الإمكانيات المادية اسهمت بانخفاض المشاركة بالفعاليات الرياضية لشعبة النشاطات الطلابية	9
			اعتمد على خبراتي في تحقيق النتائج الجيدة في المهرجانات والبطولات	10
			احدد وبشكل مخطط الاحتياجات الرياضية والإدارية اللازمة لعمل شعبة النشاطات الطلابية	11
			اوضح للعاملين في شعبة النشاطات الطلابية الاهداف والمشاركات التي نسعى لتحقيقها	12

2- مجال لتنظيم : عملية تحديد وتجميع العمل الذي يسعى مسؤول النشاطات الطلابية لتحقيقه مع تفويض

المسؤولية والسلطة .

مجال التنظيم				
التعديل او المقترح	لا تصلح	تصلح	العبارة	ت
			اسهم في تنظيم سجلات الصادر والوارد وبقية السجلات الخاصة بشعبة النشاطات الطلابية	1
			ارى ان تشكيل اللجان الادارية غايتها دراسة مشكلة العمل من وجهه نظر متعددة	2
			اعمل على ارشفه وتنظيم بريد شعبة النشاطات الطلابية الكترونياً	3
			استخدم التقنيات الحديثة في انجاز بريد شعبة النشاطات الطلابية	4

5	اضع عدة حلول وبدائل لمعالجة أي مشكلة في شعبة النشاطات الطلابية		
6	هدف شعبة النشاطات الطلابية المشاركات الرياضية فقط		
7	احرص على ان تكون المخاطبات الإدارية رسمية بين شعبة النشاطات الطلابية وبقية اقسام وشعب الكلية		
8	التزم بمواعيد العمل والدوام الرسمي		
9	اساهم في عضوية اللجان المختلفة والعمل مع زملائي الموظفين كفريق واحد لتحقيق هدف مشترك في الكلية		
10	اوفر مناخاً تنظيمياً في شعبة النشاطات الطلابية يحفز القدرات الابداعية العاملين والطلاب		
11	اهتم بالعمل المنظم لنجاح الفعاليات والانشطة في الكلية حتى لو لم يطلب مني ذلك		

3- اتخاذ القرار : اصدار حكم معين عما يجب ان يفعله مسؤول النشاطات الطلابية في موقف معين .

مجال اتخاذ القرار			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ساعدتني على تحسين ادائي الاداري		
2	اتمتع بالحرية الكافية لاتخاذ القرارات المرتبطة بعمل شعبة النشاطات الطلابية		
3	اشعر بالرضا عن الطريقة التي تتخذ فيها عمادة الكلية القرارات في الجامعة		
4	يجري اتخاذ القرارات داخل شعبة النشاطات الطلابية بالتشاور مع عمادة الكلية والموظفين العاملين في الشعبة		
5	اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه		
6	تسهم مقترحات الموظفين العاملين في شعبة النشاطات الطلابية بتحسين البرامج التدريبية المختلفة		
7	قراراتي ومقترحاتي تكون هامة على جدول اعمال اجتماع مجلس الكلية		
8	انفذ بدقة ووضوح قرارات عمادة الكلية و توصيات قسم النشاطات الطلابية في الجامعة		
9	اعتمد الاسس القانونية في اتخاذ القرارات الادارية لمعالجة المشاكل في شعبة النشاطات الطلابية		
10	ارى ان القرارات الفردية المتخذة هي اكثر صحة و دقة من القرارات الجماعية في تطوير عمل شعبة النشاطات الطلابية		

4- مجال القيادة : يقصد به التأثير على الافراد حتى يتمكنوا من المساهمة في تحقيق اهداف التنظيم والجماعة.

مجال القيادة			
ت	العبارة	تصلح	لا تصلح
1	اعمل على تقسيم المهام الادارية على موظفي شعبة النشاطات الطلابية		
2	اعمل على انهاء خلافات العمل والتباعد بين عمادة الكلية وموظفين الانشطة الطلابية		
3	ابدل جهد كبير لتعزيز الثقة مع العاملين في شعبة النشاطات الطلابية		
4	اقدم تقارير موضوعية عن عمل شعبة النشاطات الطلابية الى العمادة		
5	اعمل على توزيع جوائز تشجيعية للطلاب اصحاب الانجازات الرياضية		
6	امارس مهام عملي في شعبة النشاطات الطلابية وفقاً للأنظمة واللوائح التي وضعتها عمادة الكلية		
7	اعتمد أسلوب العمل الديمقراطي عند تكليفي للعمل ضمن اللجان الإدارية		
8	تدريب العاملين معي على مواجهه التحديات المتعلقة بعملهم ويجاد الحلول لمشاكل العمل بأنفسهم		
9	اقترح طرق وافكار جديدة في عمل شعبة النشاطات الطلابية		
10	اعمل بتميز عندما اكلف بإدارة اي مهرجان او بطولة رياضية		

5- مجال التوجيه: يعني القدرة على التأثير في الاخرين للعمل بكفاءة وفاعلية وفقاً للخطط المرسومة وبما يحقق الاهداف التنظيمية .

مجال التوجيه			
ت	العبارات	تصلح	لا تصلح
1	احفز الموظفين في الكلية على اداء عملهم بإخلاص ونشاط		
2	أوجه الموظفين على تذليل العقبات الروتينية وتجاوزها في عمل شعبة النشاطات الطلابية		
3	اوفر للطلاب معسكرات كشفية هدفها التواصل مع بقية طلاب الكليات الاخرى		
4	اعمل على خلق تكامل وتجانس بين اهداف العاملين واهداف الكلية كمؤسسه		
5	احث العاملين في شعبة النشاطات الطلابية على ضرورة الحفاظ على الأجهزة والمعدات الرياضية		
6	اسعى لخلق روح التعاون بين الطلبة وتدريبهم		
7	احث الطلبة على ضرورة المشاركات في المهرجانات والفعاليات		

ملحق (7)

اسماء الخبراء والمختصين حول فقرات وسلمي التقدير المقياسين

مكان العمل	الاختصاص	الاسم الثلاثي	اللقب العلمي	ت
جامعة البصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	قصي فوزي	أ.د.	1
جامعة ديالى/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	نصير قاسم خلف	أ.د.	2
جامعة المثنى /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	خالد اسود لايخ	أ.د.	3
جامعة المستنصرية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	سلام حنتوش رشيد	أ.د.	4
جامعة البصرة /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	عقيل جارح صبر	أ.م. د	5
جامعة القادسية/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	ساجت مجيد جعفر	أ.م. د	6
جامعة ميسان/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	حسن غالي مهاوي	أ.م. د	7
جامعة كركوك /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	محمد احمد صابر	أ.م. د	8
جامعة ديالى / كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الإدارة الرياضية	عدي كريم رحمن	أ.م. د	9
جامعة ذي قار /كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	باسم سامي شهيد	أ.م. د	10
جامعة البصرة/كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة	الادارة الرياضية	فؤاد عبد المهدي	أ.م. د	11
جامعة ميسان/كلية التربية	الادارة الرياضية	ازهار عبد الواحد	م.د.	12

ملحق (8، أ)

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية سلم التقدير الثلاثي لمقياس الاغتراب الوظيفي لمسؤولي شعب
النشاطات الطلابية
الموضوع / استمارة استبانة

الاستاذ الدكتور..... المحترم.

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته ..

يروم الباحث القيام بدراسته الموسومة (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب
النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ومن مستلزمات هذه الدراسة بناء سلم التقدير الثلاثي
لمقياس الاغتراب الوظيفي وبالنظر لما تتمتعون به من خبرة وقدرة علمية في هذا المجال فأن الباحث يأمل
منكم المساعدة في انجاز هذه الدراسة عبر ابداء الرأي في بدائل سلم التقدير الثلاثي الاتي :
(تنطبق علي دائماً)، (تنطبق علي احياناً)، (لا تنطبق علي)

لا يصلح

يصلح

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز.

الاسم الثلاثي:

اللقب العلمي :

تاريخ الحصول على اللقب العلمي :

مكان العمل :

التخصص :

التاريخ :

التوقيع :

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

جامعه ميسان — كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhsh88@gmail.com

ملحق (8، ب)

جمهورية العراق
وزاره التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

اراء الخبراء والمختصين حول صلاحية سلم التقدير الخماسي لمقياس الاداء الاداري لمسؤولي شعب
النشاطات الطلابية

الموضوع /استمارة استبانة

الاستاذ الدكتور.....المحترم.

السلام عليكم ورحمه الله وبركاته ..

يروم الباحث القيام بدراسته الموسومة (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب
النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ومن مستلزمات هذه الدراسة بناء سلم التقدير الخماسي
لمقياس الاداء الاداري وبالنظر لما تتمتعون به من خبرة وقدرة علمية في هذا المجال فأن الباحث يأمل منكم
المساعدة في انجاز هذه الدراسة عبر ابداء الرأي في بدائل سلم التقدير الخماسي الاتي :

(تنطبق علي دائماً)،(تنطبق علي غالباً)،(تنطبق علي احياناً)،(تنطبق علي نادراً)،(لا تنطبق علي)

لا يصلح يصلح

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز.

الاسم الثلاثي:

اللقب العلمي :

تاريخ الحصول على اللقب العلمي :

مكان العمل :

التخصص :

التاريخ :

التوقيع :

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

جامعه ميسان — كليه التربية البدنية وعلوم الرياضة

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

ملحق (9)

اسماء فريق العمل المساعد

العمل	الاسم	ت
ماجستير تربية بدنية وعلوم الرياضة	صدام عاجب حلو	1
ماجستير تربية بدنية وعلوم الرياضة	حيدر حسين	2

ملحق (10، أ)

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

مقياس الاغتراب الوظيفي بشكل اوالي

الموضوع / استمارة استبانة

السيد / السيدة مسؤول شعبة النشاطات الطلابية المحترم .
الجامعة.....الكلية.....
التحصيل الدراسي
تحية طيبة ...

يروم الباحث اجراء دراسة تهدف للتعرف على مستوى (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ونضع بين يديك استبيان (مقياس الاغتراب الوظيفي) ونظرا لكونكم من المعنيين بهذا البحث لذا يرجى قراءة التعليمات أدناه وبعدها قراءة فقرات الاستبيان بدقة والاجابة عليها بكل صدق وموضوعية .

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز.

التعليمات :

1. عدم كتابة الاسم .
2. إن إجاباتكم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث .
3. ضرورة الإجابة بصراحة ودقة عن فقرات المقياس .
4. عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بدون إجابة لأنها ستهمل .
5. التأشير بعلامة (√) أمام الفقرة التي تناسب وجهة نظرك وتحت واحدة من نقاط السلم المناسب الموجودة في الاستمارة وكما في المثال ادناه:

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ احياناً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	اشعر بانني اقل مستوى من زملائي	√		
2	اشعر بانني غير محبوب بين الموظفين		√	

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

ت	الفقرات	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي أحياناً	لا تنطبق علي أبداً
1	تصرفات بعض زملاء في العمل تشعرني بالضيق			
2	علاقتي غير ايجابية مع موظفين الكلية			
3	نفتقد الي الجو الاسري في العمل مع موظفين الكلية			
4	اجد فائدة في موقع عملي لتكوين العلاقات الاجتماعية			
5	قله العلاقات الاجتماعية الصادقة في الكلية			
6	يراودني شعور بعدم رضا الاخرين عن تخصصي			
7	افضل ان انتقل للعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة(مجال تخصصي)			
8	عميد الكلية غير مكترث بمشاكل شعبة النشاطات الطلابية			
9	اكره الاختلاط مع زملاء العمل وافضل ان اكون رسمياً في علاقتي			
10	اشعر بعدم تقبل زملائي الي منهجي بالعمل			
11	ليس لدي حماس كافي لحضور اجتماعات عمل موظفين الكلية			
12	تفوقي في البطولات الرياضية لا يشعرني بالفرح			
13	اجد صعوبة في اقناع الاخرين حول اهمية عملي			
14	المشاعر الحقيقية الزملاء عملي يصعب وصفها			
15	بيئة العمل (سعة المكان ، الملاعب ، التجهيزات) غير متوفرة			
16	عميد الكلية يوجه النقد لشخصي امام زملاء العمل			
17	عندما تواجهني مشكلة في عملي اتجنب الاستعانة بزملائي			
18	انزعج لعدم فهم الاخرين لأهمية النشاطات الطلابية			
19	اشجع كل الانشطة والمهرجانات التي تقيمها الكلية			
20	اشعر بفقدان الرابطة بيني وبين العمل المكلف به			
21	اواجه صراع دائم بين قناعاتي وما اقوم به من الاعمال			
22	افخر بنفسي امام الاخرين عندما احصل على المراكز المتقدمة متفوقاً على زملائي من غير الاختصاصات			
23	عند اداء عملي في شعبة النشاطات الطلابية لا اشعر باليأس والاحباط			
24	اعاني من الصعوبات في التكيف مع ظروف عملي في الكلية			
25	الاشياء التي تحيط بعملي تسيطر عليها مواقف وظروف خارجية اقوى من ارادتي			
26	اشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في قسم النشاطات الطلابية في الجامعة			
27	عدم رضائي عن اخطاء موظفين شعبة النشاطات الطلابية ينتج عنه تهجم كلامي			
28	اجد صعوبة في الحصول على رضا واستحسان مدير قسم النشاطات الطلابية في الجامعة			
29	تحديات عمل شعبة النشاطات الطلابية اكبر من طاقتي			
30	اواجه مشكلة عدم التفاهم مع مسؤولي المباشر(العميد) تعيق من امكانياتي وقدراتي			
31	مستقبلي الاكاديمي غير واضح			
32	اجد ان العمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اكثر قبولاً لدي			
33	المعونة والمساعدة التي اتلقاها من زملاء العمل ليست بالقدر الذي اتمناه			
34	مشاركاتي الرياضية ضمن نطاق الجامعة محدودة جداً			
35	ادير عملي في شعبة النشاطات الطلابية بكفاءة وفاعلية رغم المعوقات			
36	لدى استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي كمسؤول النشاطات الطلابية في الكلية			
37	اشعر اني لا استطيع تقديم الخدمات لشعبة النشاطات الطلابية			

			اشعر بالملل عن ممارسه بعض الاعمال خارج اطار تخصصي الدقيق	38
			لا اجد فرصة لأشراك الطلبة في النشاطات والفعاليات الرياضية بسبب بالمحاضرات	39
			اشعر ان زملائي التدريسين اسعد مني حالاً في العمل	40
			اضطر للعمل مع اشخاص لا اميل اليهم في العمل	41
			الاعمال التي انجزها لا قيمة لها عند الاخرين	42
			اشعر ان التزامي الوظيفي في موقع عملي منخفض	43
			اشعر بعدم الحاجة لالتحاقني بالدورات التطويرية كوني ناجحاً	44
			ينبغي احترام اللوائح والقوانين التنظيمية في الكلية التي اعمل بها	45
			ارى انه لا توجد عدالة في تكريم المتميزين في عملهم	46

ملحق (10، ب)

جمهورية العراق
وزاره التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

مقياس الاداء الاداري بشكل اوالي

الموضوع / استمارة استبانة

السيد / السيدة مسؤول شعبة النشاطات الطلابية المحترم .
الجامعة.....الكلية.....
التحصيل الدراسي
تحية طيبة ...

يروم الباحث اجراء دراسة تهدف للتعرف على مستوى (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ونضع بين يديك استبيان (مقياس الاداء الاداري) ونظرا لكونكم من المعنيين بهذا البحث لذا يرجى قراءة التعليمات أدناه وبعدها قراءة فقرات الاستبيان بدقة والاجابة عليها بكل صدق وموضوعية .

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز.

التعليمات :

- 1- عدم كتابة الاسم .
- 2- إن إجابتم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث .
- 3- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة عن فقرات المقياس .
- 4- عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بدون إجابة لأنها ستهمل .
- 5- التأشير بعلامة (√) أمام الفقرة التي تناسب وجهة نظرك وتحت واحدة من نقاط السلم المناسب الموجودة في الاستمارة وكما في المثال ادناه:

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	اجد صعوبة في اشراك الطلبة في المهرجانات الفنية و المشاركات الرياضية بسبب المحاضرات	√				
2	اوفر للطلاب معسكرات كشفية هدفها التواصل مع بقية طلبة الكليات الاخرى			√		

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادى

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

ت	الفقرة	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي ابدأ
1	اهتم بتطبيق سياسات وبرامج عمادة الكلية وقسم النشاطات الطلابية في الجامعة					
2	الاهداف التي اسعى لتحقيقها واقعية يمكن تحقيقها في شعبة النشاطات الطلابية					
3	اشخص مسبقاً المشاكل والتهديدات في العمل الاداري لشعبة الأنشطة الطلابية					
4	احرص على ان يكون هنالك تعاون وثيق في العمل بين عمادة الكلية وشعبة النشاطات الطلابية					
5	اقوم بوضع خطه مصادق عليها بداية كل عام دراسي من اجل تحقيق التنسيق والتكامل بين الانشطة والمهام في الكلية					
6	اعمل على توثيق قاعدة بيانات توضح نشاطات الطلاب في الكلية وانجازاتهم بشكل مخطط					
7	اشعر ان الاجراءات والقواعد الصارمة المعمول بها لا تتكيف مع طموحات وتوجهات شعبة النشاطات الطلابية					
8	قلة الإمكانيات المادية اسهمت بانخفاض المشاركة بالفعاليات الرياضية لشعبة النشاطات الطلابية					
9	اعتمد على خبراتي في تحقيق النتائج الجيدة في المهرجانات والبطولات					
10	اوضح للعاملين في شعبة النشاطات الطلابية الاهداف والمشاركات التي نسعى لتحقيقها					
11	اسهم في تنظيم سجلات المصادر والوارد وبقية السجلات الخاصة بشعبة النشاطات الطلابية					
12	اعمل على ارشفه وتنظيم بريد شعبة النشاطات الطلابية الكترونياً					
13	استخدم التقنيات الحديثة في انجاز بريد شعبة النشاطات الطلابية					
14	هدف شعبة النشاطات الطلابية المشاركات الرياضية فقط					
15	احرص على ان تكون المخاطبات الإدارية رسمية بين شعبة النشاطات الطلابية وبقية اقسام وشعب الكلية					
16	التزم بمواعيد العمل والدوام الرسمي					
17	اساهم في عضوية اللجان المختلفة والعمل مع زملائي الموظفين كفريق واحد لتحقيق هدف مشترك في الكلية					
18	اوفر مناخاً تنظيمياً في شعبة النشاطات الطلابية يحفز القدرات الابداعية العاملين والطلاب					
19	اهتم بالعمل المنظم لنجاح الفعاليات والانشطة في الكلية					
20	مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ساعدتني على تحسين ادائي الاداري					
21	اتمتع بالحرية الكافية لاتخاذ القرارات المرتبطة بعمل شعبة النشاطات الطلابية					
22	اشعر بالرضا عن الطريقة التي تتخذ فيها عمادة الكلية القرارات					
23	يجري اتخاذ القرارات داخل شعبة النشاطات الطلابية بالتشاور مع عمادة الكلية والموظفين العاملين في الشعبة					
24	اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه					
25	تسهم مقترحات الموظفين العاملين في شعبة النشاطات الطلابية بتطوير البرامج والأنشطة المختلفة					
26	انفذ بدقة ووضوح قرارات عمادة الكلية و توصيات قسم النشاطات الطلابية في الجامعة					
27	اعتمد الاسس القانونية في اتخاذ القرارات الادارية لمعالجه المشاكل في شعبة النشاطات الطلابية					
28	ارى ان القرارات الفردية المتخذة هي اكثر صحة ودقة من القرارات الجماعية في تطوير عمل شعبة النشاطات الطلابية					

					اعمل على تقسيم المهام الادارية على موظفي شعبة النشاطات الطلابية	29
					اعمل على انهاء خلافات العمل والتباعد بين عمادة الكلية وموظفين الانشطة الطلابية	30
					ابدل جهد كبير لتعزيز الثقة مع العاملين في شعبة النشاطات الطلابية	31
					اعمل على توزيع جوائز تشجيعية للطلاب اصحاب الانجازات الرياضية	32
					امارس مهام عملي في شعبة النشاطات الطلابية وفقاً للأنظمة واللوائح التي وضعتها عمادة الكلية	33
					اعتمد أسلوب العمل الديمقراطي عند تكليفي للعمل ضمن اللجان الإدارية	34
					تدريب العاملين معي على مواجهه التحديات المتعلقة بعملهم وايجاد الحلول لمشاكل العمل	35
					اقترح طرق وافكار جديدة في عمل شعبة النشاطات الطلابية	36
					اعمل بتميز عندما اكلف بإدارة اي مهرجان او بطولة رياضية	37
					احفز الموظفين في النشاطات الطلابية على اداء عملهم بإخلاص ونشاط	38
					أوجه على تذليل العقبات الروتينية وتجاوزها في عمل شعبة النشاطات الطلابية	39
					اوفر للطلاب معسكرات كشفية هدفها التواصل مع بقية طلاب الكليات الآخري	40
					اعمل على خلق تكامل وتجانس بين اهداف العاملين واهداف الكلية كمؤسسه	41
					احث العاملين في شعبة النشاطات الطلابية على ضرورة الحفاظ على الأجهزة والمعدات والرياضية	42
					احث الطلبة على ضرورة المشاركات في المهرجانات والفعاليات	43

ملحق (11)

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

مقياس الاغتراب الوظيفي

الموضوع / استمارة استبانة

السيد / السيدة مسؤول شعبة النشاطات الطلابية المحترم .
الجامعة.....الكلية.....
التحصيل الدراسي
تحية طيبة ...

يروم الباحث اجراء دراسة تهدف للتعرف على مستوى (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ونضع بين يديك استبيان (مقياس الاغتراب الوظيفي) ونظرا لكونكم من المعنيين بهذا البحث لذا يرجى قراءة التعليمات أدناه وبعدها قراءة فقرات الاستبيان بدقة والاجابة عليها بكل صدق وموضوعية .

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطننا العزيز.

التعليمات :

6. عدم كتابة الاسم .

7. إن إجابتم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث .

8. ضرورة الإجابة بصراحة ودقة عن فقرات المقياس .

9. عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بدون إجابة لأنها ستهمل .

10. التأشير بعلامة (√) أمام الفقرة التي تتاسب وجهة نظرك وتحت واحدة من نقاط السلم المناسب الموجودة في الاستمارة وكما في المثال ادناه:

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ احياناً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	اشعر بانني اقل مستوى من زملائي			√
2	اشعر بانني غير محبوب بين الموظفين		√	

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادي

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhsh88@gmail.com

مقياس الاغتراب الوظيفي

ت	العبارات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ احياناً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	تصرفات بعض زملاء في العمل تشعرني بالضيق			
2	علاقاتي غير ايجابية مع موظفين الكلية			
3	نفتقد الي الجو الاسري في العمل مع موظفين الكلية			
4	قله العلاقات الاجتماعية الصادقة في الكلية			
5	افضل ان انتقل للعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (مجال تخصصي)			
6	اكره الاختلاط مع زملاء العمل وافضل ان اكون رسمياً في علاقاتي			
7	اشعر بعدم تقبل زملائي الي منهجي بالعمل			
8	ليس لدي حماس كافي لحضور اجتماعات عمل موظفين الكلية			
9	تفوقي في البطولات الرياضية لا يشعرني بالفرح			
10	اجد صعوبة في اقناع الاخرين حول اهمية عملي			
11	بيئة العمل (سعة المكان، الملاعب، التجهيزات) غير متوفرة			
12	عميد الكلية يوجه النقد لشخصي امام زملاء العمل			
13	عندما تواجهني مشكلة في عملي اتجنب الاستعانة بزملائي			
14	انزعج لعدم فهم الاخرين لأهمية النشاطات الطلابية			
15	اشجع كل الانشطة والمهرجانات التي تقيمها الكلية			
16	افخر بنفسي امام الاخرين عندما احصل على المراكز المتقدمة متفوقاً على زملائي من غير الاختصاصات			
17	عند اداء عملي في شعبة النشاطات الطلابية لا اشعر باليأس والاستسلام			
18	اعاني من الصعوبات في التكيف مع ظروف عملي في الكلية			
19	الاشياء التي تحيط بعملي تسيطر عليها ظروف خارجية اقوى ارادتي			
20	اشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في قسم النشاطات الطلابية في الجامعة			
21	عدم رضائي عن اخطاء موظفين شعبة النشاطات الطلابية ينتج عنه تهجم كلامي			
22	اجد صعوبة في الحصول على رضا واستحسان مدير قسم النشاطات الطلابية في الجامعة			
23	تحديات عمل شعبة النشاطات الطلابية اكبر من طاقتي			
24	مستقبلي الاكاديمي غير واضح			
25	اجد ان العمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اكثر قبولا لدي			
26	المعونة والمساعدة التي اتلقاها من زملاء العمل ليست بالقدر الذي اتمناه			
27	مشاركاتي الرياضية ضمن نطاق الجامعة محدودة جداً			
28	ادير عملي في شعبة النشاطات الطلابية بكفاءة وفاعلية رغم المعوقات			
29	لدى استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي كمسؤول النشاطات الطلابية في الكلية			
30	اشعر اني لا استطيع تقديم الخدمات لشعبة النشاطات الطلابية			
31	اشعر بالملل عن ممارسه بعض الاعمال خارج اطار تخصصي الدقيق			
32	لا اجد فرصة لأشراك الطلبة في النشاطات والفعاليات الرياضية بسبب المحاضرات			
33	اشعر ان زملائي التدريسين اسعد مني حالاً في العمل			
34	اضطر للعمل مع اشخاص لا اميل اليهم في العمل			
35	الاعمال التي انجزها لا قيمة لها عند الاخرين			
36	اشعر ان التزامي الوظيفي في موقع عملي منخفض			
37	الاجتهاد في العمل مضيقه للوقت			
38	اشعر بعدم الحاجة لالتحاقني بالدورات التطويرية كوني ناجحاً			
39	ينبغي احترام اللوائح والقوانين التنظيمية في الكلية التي اعمل بها			
40	ارى انه لا توجد عدالة في تكريم المتميزين في عملهم			

ملحق (12)

جمهورية العراق
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة ميسان
كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة
الدراسات العليا — الماجستير

مقياس الاداء الاداري

الموضوع / استمارة استبانة

السيد / السيدة مسؤول شعبة النشاطات الطلابية المحترم .
الجامعة.....الكلية.....
التحصيل الدراسي
تحية طيبة ...

يروم الباحث اجراء دراسة تهدف للتعرف على مستوى (الاغتراب الوظيفي وعلاقته بالأداء الاداري لدى مسؤولي شعب النشاطات الطلابية في جامعات وسط العراق وجنوبه) ونضع بين يديك استبيان (مقياس الاداء الاداري) ونظرا لكونكم من المعنيين بهذا البحث لذا يرجى قراءة التعليمات أدناه وبعدها قراءة فقرات الاستبيان بدقة والاجابة عليها بكل صدق وموضوعية .

مع فائق الشكر والتقدير على تعاونكم معنا خدمة للحركة الرياضية والعلمية في قطرنا العزيز .

التعليمات :

6- عدم كتابة الاسم .

7- إن إجابتم ستحظى بسرية تامة ولن يطلع عليها أحد سوى الباحث .

8- ضرورة الإجابة بصراحة ودقة عن فقرات المقياس .

9- عدم ترك أية فقرة من فقرات المقياس بدون إجابة لأنها ستهمل .

10- التأشير بعلامة (√) أمام الفقرة التي تناسب وجهة نظرك وتحت واحدة من نقاط السلم المناسب

الموجودة في الاستمارة وكما في المثال ادناه:

ت	الفقرات	تنطبق عليّ دائماً	تنطبق عليّ غالباً	تنطبق عليّ احياناً	تنطبق عليّ نادراً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	اتحمل مسؤولية القرارات التي يتخذها ولا احمل فشلها للآخرين	√				
2	احرص على التعاون والتنسيق في العمل مع أفراد شعبة النشاطات الطلابية			√		

الباحث

احمد هاشم عبدالله سوادى

هاتف + واتساب : 07723643609

البريد الالكتروني : ahmedhshm88@gmail.com

مقياس الاداء الاداري

ت	العبارات	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي ابدأ
1	اهتم بتطبيق سياسات وبرامج عمادة الكلية وقسم النشاطات الطلابية في الجامعة					
2	الاهداف التي اسعى لتحقيقها واقعية يمكن تحقيقها في شعبة النشاطات الطلابية					
3	اشخص مسبقاً المشاكل والتهديدات في العمل الاداري لشعبة الأنشطة الطلابية					
4	احرص على ان يكون هنالك تعاون وثيق في العمل بين عمادة الكلية وشعبة النشاطات الطلابية					
5	اقوم بوضع خطه مصادق عليها بداية كل عام دراسي من اجل تحقيق التنسيق والتكامل بين الانشطة والمهام في الكلية					
6	اعمل على توثيق قاعدة بيانات توضح امكانيات الطلاب في الكلية وانجازاتهم بشكل مخطط					
7	اشعر ان الاجراءات والقواعد الصارمة المعمول بها لا تتكيف مع طموحات وتوجهات شعبة النشاطات الطلابية					
8	اعتمد على خبراتي في تحقيق النتائج الجيدة في المهرجانات والبطولات					
9	اوضح للعاملين في شعبة النشاطات الطلابية الاهداف والمشاركات التي نسعى لتحقيقها					
10	اسهم في تنظيم سجلات الصادر والوارد وبقية السجلات الخاصة بشعبة النشاطات الطلابية					
11	اعمل على ارشفه وتنظيم بريد شعبة النشاطات الطلابية الكترونياً					
12	هدف شعبة النشاطات الطلابية المشاركات الرياضية فقط					
13	احرص على ان تكون المخاطبات الإدارية رسمية بين شعبة النشاطات الطلابية وبقية اقسام وشعب الكلية					
14	اساهم في عضوية اللجان المختلفة والعمل مع زملائي الموظفين كفريق واحد لتحقيق هدف مشترك في الكلية					
15	اوفر مناخاً تنظيمياً في شعبة النشاطات الطلابية يحفز القدرات الابداعية العاملين والطلاب					
16	اهتم بالعمل المنظم لنجاح الفعاليات والانشطة في الكلية حتى لو لم يطلب مني ذلك					
17	مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ساعدتني على تحسين ادائي الاداري					
18	اتمتع بالحرية الكافية لاتخاذ القرارات المرتبطة بعمل شعبة النشاطات الطلابية					

					اشعر بالرضا عن الطريقة التي تتخذ فيها عمادة الكلية القرارات في الجامعة	19
					يجري اتخاذ القرارات داخل شعبة النشاطات الطلابية بالتشاور مع عمادة الكلية والموظفين العاملين في الشعبة	20
					اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه	21
					تسهم مقترحات الموظفين العاملين في شعبة النشاطات الطلابية بتحسين البرامج التدريبية المختلفة	22
					انفذ بدقة ووضوح قرارات عمادة الكلية و توصيات قسم النشاطات الطلابية في الجامعة	23
					اعتمد الاسس القانونية في اتخاذ القرارات الادارية لمعالجة المشاكل في شعبة النشاطات الطلابية	24
					ارى ان القرارات الفردية المتخذة هي اكثر صحة و دقة من القرارات الجماعية في تطوير عمل شعبة النشاطات الطلابية	25
					اعمل على تقسيم المهام الادارية على موظفي شعبة النشاطات الطلابية	26
					اعمل على انهاء خلافات العمل والتباعد بين عمادة الكلية وموظفين الانشطة الطلابية	27
					ابدل جهد كبير لتعزيز الثقة مع العاملين في شعبة النشاطات الطلابية	28
					اعمل على توزيع جوائز تشجيعية للطلاب اصحاب الانجازات الرياضية	29
					امارس مهام عملي في شعبة النشاطات الطلابية وفقاً للأنظمة واللوائح التي وضعتها عمادة الكلية	30
					اعتمد أسلوب العمل الديمقراطي عند تكليفي للعمل ضمن اللجان الإدارية	31
					تدريب العاملين معي على مواجهه التحديات المتعلقة بعملهم ويجاد الحلول لمشاكل العمل بأنفسهم	32
					اقترح طرق وافكار جديدة في عمل شعبة النشاطات الطلابية	33
					اعمل بتميز عندما اكلف بإدارة اي مهرجان او بطولة رياضية	34
					احفز الموظفين في الكلية على اداء عملهم بإخلاص ونشاط	35
					أوجه الموظفين على تذليل العقبات الروتينية وتجاوزها في عمل شعبة النشاطات الطلابية	36
					اوفر للطلاب معسكرات كشفية هدفها التواصل مع بقية طلاب الكليات الاخرى	37
					اعمل على خلق تكامل وتجانس بين اهداف العاملين واهداف الكلية كمؤسسه	38
					احث العاملين في شعبة النشاطات الطلابية على ضرورة الحفاظ على الأجهزة والمعدات الرياضية	39
					احث الطلبة على ضرورة المشاركات في المهرجانات والفعاليات	40

ملحق (13)

مقياس الاغتراب الوظيفي بالشكل النهائي

مقياس الاغتراب الوظيفي

ت	العبارات	تطبق عليّ دائماً	تطبق عليّ احياناً	لا تنطبق عليّ ابداً
1	تصرفات بعض زملاء في العمل تشعرني بالضيق			
2	علاقتي غير ايجابية مع موظفين الكلية			
3	نفتقد الى الجو الاسري في العمل مع موظفين الكلية			
4	قله العلاقات الاجتماعية الصادقة في الكلية			
5	افضل ان انتقل للعمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة (مجال تخصصي)			
6	اكره الاختلاط مع زملاء العمل وفضل ان اكون رسمياً في علاقتي			
7	اشعر بعدم تقبل زملائي الي منهجي بالعمل			
8	ليس لدي حماس كافي لحضور اجتماعات عمل موظفين الكلية			
9	تفوقي في البطولات الرياضية لا يشعرني بالفرح			
10	اجد صعوبة في اقناع الاخرين حول اهمية عملي			
11	بيئة العمل (سعة المكان، الملاعب، التجهيزات) غير متوفرة			
12	عميد الكلية يوجه النقد لشخصي امام زملاء العمل			
13	عندما تواجهني مشكلة في عملي اتجنب الاستعانة بزملائي			
14	انزعج لعدم فهم الاخرين لأهمية النشاطات الطلابية			
15	اشجع كل الانشطة والمهرجانات التي تقيمها الكلية			
16	افخر بنفسي امام الاخرين عندما احصل على المراكز المتقدمة متفوقاً على زملائي من غير الاختصاصات			
17	عند اداء عملي في شعبة النشاطات الطلابية لا اشعر باليأس والاستسلام			
18	اعاني من الصعوبات في التكيف مع ظروف عملي في الكلية			
19	الاشياء التي تحيط بعملي تسيطر عليها ظروف خارجية اقوى ارادتي			
20	اشعر بانني غير معني بما يحدث من تغيرات في قسم النشاطات الطلابية في الجامعة			
21	عدم رضاي عن اخطاء موظفين شعبة النشاطات الطلابية ينتج عنه تهجم كلامي			
22	اجد صعوبة في الحصول على رضا واستحسان مدير قسم النشاطات الطلابية في الجامعة			
23	تحديات عمل شعبة النشاطات الطلابية اكبر من طاقتي			
24	مستقبلي الاكاديمي غير واضح			
25	اجد ان العمل في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة اكثر قبولا لدي			
26	المعونة والمساعدة التي اتلقاها من زملاء العمل ليست بالقدر الذي اتمناه			

			27	مشاركاتي الرياضية ضمن نطاق الجامعة محدودة جداً
			28	ادير عملي في شعبة النشاطات الطلابية بكفاءة وفاعلية رغم المعوقات
			29	لدى استعداد للقيام بأي مهمة توكل إلي للاحتفاظ بعملي الحالي كمسؤول النشاطات الطلابية في الكلية
			30	اشعر اني لا استطيع تقديم الخدمات لشعبة النشاطات الطلابية
			31	اشعر بالملل عن ممارسه بعض الاعمال خارج اطار تخصصي الدقيق
			32	لا اجد فرصة لأشراك الطلبة في النشاطات والفعاليات الرياضية بسبب بالمحاضرات
			33	اشعر ان زملائي التدريسين اسعد مني حالاً في العمل
			34	اضطر للعمل مع اشخاص لا اميل اليهم في العمل
			35	الاعمال التي انجزها لا قيمة لها عند الاخرين
			36	اشعر ان التزامي الوظيفي في موقع عملي منخفض
			37	الاجتهاد في العمل مضيعه للوقت
			38	اشعر بعدم الحاجة لالتحاقني بالدورات التطويرية كوني ناجحاً
			39	ينبغي احترام اللوائح والقوانين التنظيمية في الكلية التي اعمل بها
			40	ارى انه لا توجد عدالة في تكريم المتميزين في عملهم

مقياس الاداء الاداري بالشكل النهائي

مقياس الاداء الاداري						
ت	العبارات	تنطبق علي دائماً	تنطبق علي غالباً	تنطبق علي احياناً	تنطبق علي نادراً	لا تنطبق علي ابدأ
1	اهتم بتطبيق سياسات وبرامج عمادة الكلية وقسم النشاطات الطلابية في الجامعة					
2	الاهداف التي اسعى لتحقيقها واقعية يمكن تحقيقها في شعبة النشاطات الطلابية					
3	اشخص مسبقاً المشاكل والتهديدات في العمل الاداري لشعبة الأنشطة الطلابية					
4	احرص على ان يكون هنالك تعاون وثيق في العمل بين عمادة الكلية وشعبة النشاطات الطلابية					
5	اقوم بوضع خطه مصادق عليها بداية كل عام دراسي من اجل تحقيق التنسيق والتكامل بين الانشطة والمهام في الكلية					
6	اعمل على توثيق قاعدة بيانات توضح امكانيات الطلاب في الكلية وانجازاتهم بشكل مخطط					
7	اشعر ان الاجراءات والقواعد الصارمة المعمول بها لا تتكيف مع طموحات وتوجهات شعبة النشاطات الطلابية					
8	اعتمد على خبراتي في تحقيق النتائج الجيدة في المهرجانات والبطولات					
9	اوضح للعاملين في شعبة النشاطات الطلابية الاهداف والمشاركات التي نسعى لتحقيقها					
10	اسهم في تنظيم سجلات الصادر والوارد وبقية السجلات الخاصة بشعبة النشاطات الطلابية					
11	اعمل على ارشفه وتنظيم بريد شعبة النشاطات الطلابية الكترونياً					
12	هدف شعبة النشاطات الطلابية المشاركات الرياضية فقط					
13	احرص على ان تكون المخاطبات الإدارية رسمية بين شعبة النشاطات الطلابية وبقية اقسام وشعب الكلية					
14	اساهم في عضوية اللجان المختلفة والعمل مع زملائي الموظفين كفريق واحد لتحقيق هدف مشترك في الكلية					
15	اوفر مناخاً تنظيمياً في شعبة النشاطات الطلابية يحفز القدرات الابداعية العاملين والطلاب					

					اهتم بالعمل المنظم لنجاح الفعاليات والانشطة في الكلية حتى لو لم يطلب مني ذلك	16
					مشاركتي في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل ساعدتني على تحسين ادائي الاداري	17
					اتمتع بالحرية الكافية لاتخاذ القرارات المرتبطة بعمل شعبة النشاطات الطلابية	18
					اشعر بالرضا عن الطريقة التي تتخذ فيها عمادة الكلية القرارات في الجامعة	19
					يجري اتخاذ القرارات داخل شعبة النشاطات الطلابية بالتشاور مع عمادة الكلية والموظفين العاملين في الشعبة	20
					اتحمل مسؤولية القرار الذي اتخذه	21
					تسهم مقترحات الموظفين العاملين في شعبة النشاطات الطلابية بتحسين البرامج التدريبية المختلفة	22
					انفذ بدقة ووضوح قرارات عمادة الكلية و توصيات قسم النشاطات الطلابية في الجامعة	23
					اعتمد الاسس القانونية في اتخاذ القرارات الادارية لمعالجة المشاكل في شعبة النشاطات الطلابية	24
					ارى ان القرارات الفردية المتخذة هي اكثر صحة و دقة من القرارات الجماعية في تطوير عمل شعبة النشاطات الطلابية	25
					اعمل على تقسيم المهام الادارية على موظفي شعبة النشاطات الطلابية	26
					اعمل على انهاء خلافات العمل والتباعد بين عمادة الكلية وموظفين الانشطة الطلابية	27
					ابذل جهد كبير لتعزيز الثقة مع العاملين في شعبة النشاطات الطلابية	28
					اعمل على توزيع جوائز تشجيعية للطلاب اصحاب الانجازات الرياضية	29
					امارس مهام عملي في شعبة النشاطات الطلابية وفقاً للأنظمة واللوائح التي وضعتها عمادة الكلية	30
					اعتمد أسلوب العمل الديمقراطي عند تكليفي للعمل ضمن اللجان الإدارية	31
					تدريب العاملين معي على مواجهه التحديات المتعلقة بعملهم وايجاد الحلول لمشاكل العمل بأنفسهم	32
					اقترح طرق وافكار جديدة في عمل شعبة النشاطات الطلابية	33

					اعمل بتميز عندما اكلف بإدارة اي مهرجان او بطولة رياضية	34
					احفز الموظفين في الكلية على اداء عملهم بإخلاص ونشاط	35
					أوجه الموظفين على تذليل العقبات الروتينية وتجاوزها في عمل شعبة النشاطات الطلابية	36
					اوفر للطلاب معسكرات كشفية هدفها التواصل مع بقية طلاب الكليات الاخري	37
					اعمل على خلق تكامل وتجانس بين اهداف العاملين واهداف الكلية كمؤسسه	38
					احث العاملين في شعبة النشاطات الطلابية على ضرورة الحفاظ على الأجهزة والمعدات الرياضية	39
					احث الطلبة على ضرورة المشاركات في المهرجانات والفعاليات	40

Extract of Dissertation in English

Work Alienation and its Relationship with the Administrative Performance of the Heads of Students' Activities Divisions in the Universities of the Middle and South of Iraq

Supervised by

Prof. Majid Aziz Lafta, (PhD)

2022 AD

By

Ahmed Hashim Abdullah

1443 AH

Work alienation is very dangerous phenomena and an indicator of real crisis in the context of students' activities division. It may lead to unproductive environment and then failure. It implies that the members of students' activities division have come up with the conclusion that college environment where they work has become inconvenient place to keep working. Consequently, workers produce poor level of administrative performance. Therefore, the researcher investigates the consequences of work alienation and its impact on the heads of students' activities divisions in the universities of the middle and south of Iraq. The current study aims to construct and standardize scales for both work alienation and administrative performance of the heads of students' activities divisions in the universities of the middle and south of Iraq. The researcher adopts descriptive method in terms of standardized studies. The population of the study include the heads of students' activities divisions in the universities of the middle and south of Iraq in the academic year 2020 – 2021. It comprises 209 subjects and they represent the total population and the sample of the study in the same time. The sample is divided into pilot study sample (10 subjects), construction sample (70 subjects), standardization sample (80 subjects) and application sample (40 subjects). Nine subjects have been dropped from the sample. The researcher has utilized appropriate instruments

to collect data and processed the collected data by utilizing appropriate statistical tools. The findings of the study have revealed that there is statistically significant inverse relationship between the scale of work alienation and the scale of administrative performance; the more the scale of work alienation decreases the more the scale of administrative performance increases. In addition, the heads of students' activities divisions have shown strong willing to develop the work of their division in spite of lack of finance and infrastructures. Moreover, many of the heads of students' activities divisions are academics and have passionate to teach and supervise postgraduate students in physical education colleges. In terms of suggestions for further studies, the researcher has proposed conducting studies on the aspects and effects of work alienation in government and private universities and focusing these studies on female academics.



Ministry of Higher Education and Scientific Research

University of Maysan

College of Physical Education and Sports Sciences

**Work Alienation and its Relationship with the Administrative
Performance of the Heads of Students' Activities Divisions in the
Universities of the Middle and South of Iraq**

Dissertation Submitted by

Ahmed Hashim Abdullah

To the council of the College of Physical Education
and Sports Sciences - University of Maysan It is part
of the requirements for obtaining a master's degree

Physical Education and Sports Sciences

supervised by

Prof. Majid Aziz Lafta, (PhD)