

" الحوكمة الرشيدة وعلاقتها بالضغوط الادارية ببعض كليات التربية الرياضية "**أ.م.د / مروة محمد أبوشامة****د/ هدي صلام محمد السيد****- مقدمة ومشكلة البحث:**

أصبح موضوع حوكمة المؤسسات، ميدانا رحبا للدراسة والبحث والمناقشة بإعتباره مفهوما إداريا تتجدد من خلاله منهجية وآليات السلطة في ممارسة الإدارة، فهو حصيلة التفاعل الرسمي وغير الرسمي بين كل من الحكومة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في رسم السياسات العامة للمؤسسات وتطويرها، وبذلك فإن هذا الميدان البحثي أصبح في رأس جداول أهتمامات المؤسسات والمنظمات والحكومات المختلفة المعنية أو تلك المهتمة بإصلاح وتطوير الهيكل المؤسسي في الإدارة، وتحسين الوضع العام، والوقوف علي واقع حوكمة المؤسسات لتشخيص وقياس أبعادها (١٠:١).

كما يشير مفهوم الحوكمة الرشيدة علي أنها لا تقتصر فقط علي الحكومة فهي لا تدور في مؤسسة أو هيئة ما بعينها وانما يركز علي الكيفية التي ينبغي أن تدار أو تحكم بها هذه الهيئة أو المؤسسة أو البلاد بأكملها من خلال سياسات وآليات وممارسات تقوم علي مبادئ كالشفافية والمشاركة والمساءلة الخ (٢٠:٥٤).

وتكمن أهمية الحوكمة في أنها عنصر قوة للدولة فهي تعمل علي تفعيل مشاركة جميع فئات المجتمع ومؤسساته واحزابه المختلفة بادارة الحياة العامة وتوجيهها وخلق روح من الشفافية في جميع الادارات والمؤسسات وتوفير بيئة ترتقي بالمجتمع واثاحة فرص المشاركة الايجابية في الحياة العامة وهذا بجانب نظم قانونية وتشريعية ثابتة وعادلة لتحقيق العدالة العامة. (١٢:١٥)

وتعتبر الضغوط موجات متلاحقة من الشد الذي يصاحب انفجار الاحتياجات غير العادية والتناقضات والفرص و قد يكون بالغ العنف فيحطم صاحبه أو يكون ضعيفا ورقيقا فيدفع صاحبه الي النجاح والتفوق علي نفسه بالاضافة الي أن الضغوط تضر بالصحة كما أنها مصدر لكل من القلق والاحباط ، وأي منهما كفيلا بأن يحطم الحالة النفسية للجسم مما يؤدي الي العديد من المشاكل الصحية. (٤:٣٥)

كما أن ضغوط العمل تمثل أحد الظواهر الانسانية التي تصاحب التعقيدات المتسارعة التي واكبت عملية التطور في عالم اليوم ، اذ يعتمد مقدار تأثير ضغوط العمل علي الأداء علي مدي ادراك وشعور وتفسير الفرد لهذه الضغوط حيث تشكل السياسات الادارية والتنظيمية مصدرا لضغوط العمل عندما تكون الرقابة صارمة أو عدم العدالة في نظام الأجور والترقيات والمكافآت والرواتب ، وبالتالي تؤثر علي درجة الضغوط التي يتعرض لها الموظف. (١٦:١)

^١ استاذ مساعد بقسم علم النفس الرياضي بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا^٢ مدرس بقسم الإدارة والترويج الرياضي بكلية التربية الرياضية جامعة طنطا

ولذلك تولى المؤسسات الجامعية اهتماماً بدراسة ضغوط العمل حيث تعد من العوامل المؤثرة بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بالجامعات، ويرجع هذا الاهتمام المتزايد بضغط العمل إلى ما تتركه من آثار على سلوك القيادات الإدارية ومواقفهم اتجاه وظائفهم والجامعات التي يتولون قيادتها، خاصة وأن الإبداع الإداري مطلب هام تسعى إليه كل جامعة وذلك من خلال محاولتها الدائمة العمل على تعزيز وتدعيم الرضا الوظيفي وترسيخ الولاء لدى جميع العاملين بها خاصة القيادات الإدارية، وكذلك رغبتها الدائمة في وجوده من خلال تركيزها على العوامل التي تساهم بشكل مباشر في تعزيزه وتقويته، وفي الجانب الآخر تحاول الجامعة جاهدة العمل على إزالة أو تحييد العوامل والمسببات التي تؤدي إلى ضغوط العمل لدى قياداتها الإدارية. (١٤ : ٣، ٤)

وترى (الباحثان) انه يمكن ضمان فعالية الحوكمة الرشيدة في مكافحة الضغوط الإدارية من خلال ما يلي :

- اعتماد مبادئ الحوكمة الرشيدة بشكل كامل وفعال: حيث يجب أن تعتمد المؤسسات مبادئ الحوكمة الرشيدة بشكل كامل وفعال، وذلك من خلال وضع أنظمة وإجراءات مناسبة لتعزيز الشفافية والمساءلة وكفاءة الأداء.
- بناء الثقة بين المؤسسات والمجتمع: حيث يجب أن تسعى المؤسسات إلى بناء الثقة بينها وبين المجتمع، وذلك من خلال الالتزام بمبادئ الحوكمة الرشيدة وضمان الشفافية والمساءلة.
- تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة الرشيدة: حيث يجب أن يتم تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة الرشيدة، وذلك من خلال التوعية بمبادئها وأهدافها وفوائدها .

حيث تُعد الحوكمة الرشيدة أداة أساسية لمكافحة الضغوط الإدارية، حيث تساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة وكفاءة الأداء في المؤسسات. ولكي تكون الحوكمة الرشيدة فعالة في مكافحة الضغوط الإدارية، يجب اعتمادها بشكل كامل وفعال، وبناء الثقة بين المؤسسات والمجتمع، وتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة الرشيدة .

ومن خلال الاطلاع والبحث في العديد من الدراسات التي ناقشت الحوكمة وأهميتها وأهدافها ووسائل تنفيذها داخل المؤسسات ومدى توافرها بمختلف الهيئات ودورها في الحد من المشكلات التي تواجه الإداريين بالقطاعات المختلفة وجد أن هناك أسباب عديدة من السياسات المتبعة والتي تدل على ضعف الحوكمة بها قد تسبب العديد من الضغوط لدي الإداريين الذين ينتمون إليها مما يؤثر على صعوبة تفسير وإدراك بعض مواقف العمل وبالتالي يؤثر على سلامتهم النفسية والصحية وعلى إنتاج المؤسسة وتحقيق أهدافها بشكل ناجح مما اثار دافع الباحثان الي اجراء دراسة للتعرف على مدى توافر الحوكمة ومردودها علي الإداريين بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية لتخفيف حدة الضغوط الإدارية وتحقيق هدف البحث

- أهمية البحث :
- أولا : الأهمية العلمية :

يستمد البحث أهميته من حداثة مصطلح الحوكمة الرشيدة حيث يعد مفهوم الحوكمة الرشيدة من الإتجاهات الحديثة في الإدارة لذلك تسعى الباحثان إلى إلقاء الضوء على ابعاد المتعلقة بالحوكمة الرشيدة لتطوير مستوى الأداء الإداري للعاملين ببعض كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، كما ترجع الأهمية العلمية لهذه الدراسة في كونها قد تكون

إضافة جديدة فى مجال الدراسات العربية مما يوفر للباحثين معلومات عن الحوكمة الرشيدة والضغوط الإدارية .

ثانياً : الأهمية التطبيقية :

ترجع الأهمية التطبيقية للبحث فى كونه يُطبق على المجتمع المصرى ، وأن الحوكمة الرشيدة بمحدداتها(الأنظمة والقوانين ، المساءلة ، الفاعلية التنظيمية ، المشاركة والإستقلالية ، الشفافية) يمكن أن تُسهم فى تحقيق الذات والشعور بالإنجاز وتنمية معارف ومهارات الأفراد والتأثير على إتجاهاتهم وسلوكهم ، ويمكن أن تُسهم فى بناء الثقة بين الإداريين والمرؤوسين ومن ثم تحقيق خدمة المجتمع .

ثالثاً : الأهمية الإقتصادية :

ترجع الأهمية الإقتصادية للبحث فى كونه مُدخلاً يركز على المستقبل وإكتساب الحوكمة الرشيدة للعاملين ببعض كليات التربية الرياضية للإرتقاء بمستوى الإدارة وتحقيق أهدافها .

- هدف البحث :

يهدف البحث إلى الحوكمة الرشيدة وعلاقتها بالضغوط الإدارية ببعض كليات التربية الرياضية من خلال التعرف على :

- التعرف على مدى تطبيق أبعاد الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية .
- التعرف على مستوي الضغوط الادارية لدى الادارين بكليات التربية الرياضية .
- التعرف على العلاقة بين تطبيق الحوكمة الرشيدة ومستوي الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية .

- تساؤلات البحث:

- ما هي درجة تطبيق أبعاد الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية ؟
- ما هو مستوي الضغوط الادارية لدى الادارين بكليات التربية الرياضية ؟
- ما هي العلاقة بين تطبيق الحوكمة الرشيدة ومستوي الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية ؟

- مصطلحات البحث:

- الحوكمة الرشيدة :

هي مدى تطبيق القواعد والإجراءات التي تحدد صنع القرار، ومراقبة العمليات داخل المؤسسة ورصدها (تعريف إجرائى) .

- الضغوط الإدارية :

هى ناتج مثيرات سلبية سواء كانت (تنظيمية - مالية - قلة الدعم الإدارى _ صراع الأدوار) تؤثر على سلوك الإدارى مما تجعله يشعر بعدم القدرة على تحقيق التوازن بين قدراته وبين متطلبات العمل (تعريف إجرائى) .

- الدراسات المرجعية :
أولا : الدراسات المرجعية العربية :
١- دراسة: عائض الغامدي (٢٠٢٢) (٨) :
- عنوان الدراسة : " واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة في كليات التربية بالجامعات السعودية وعلاقتها بجودة الأداء من وجهة نظر منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس ""
- هدف الدراسة : تحديد دوافع تطبيق الحوكمة الرشيدة في كليات التربية بالجامعات المملكة العربية السعودية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- المنهج : المنهج الوصفي التحليلي
- العينة : (٦٠٠) عضو هيئة تدريس من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعات الرياض، وجدة، والمنطقة الشرقية .
- أهم النتائج : اكدت نتائج الدراسة إلى أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوي (٠.٠٠١) موجبة بين متوسطات درجة ممارسة مبادئ الحوكمة الرشيدة ومتوسطات درجة جودة الأداء، في كليات التربية بالجامعات السعودية. (٩: ٢١١-٢٤٧)
- ٢ دراسة: هناء أحمد (٢٠٢٣) (١٩) :
- عنوان الدراسة : " ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج "
- هدف الدراسة: التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج .
- المنهج: المنهج الوصفي .
- العينة: (١٢٤) من أمناء الكليات، مديري إدارات الكليات، مديري العموم بالإدارة المركزية، مديري الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة سوهاج .
- أهم النتائج: توصلت الدراسة إلى أن درجة وجود ظاهرة ضغوط العمل لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة، ودرجة توافر عناصر الإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية بجامعة سوهاج جاءت بدرجة متوسطة، وتوجد علاقة ارتباطية عكسية بين ضغوط العمل والإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية. (١٨: ٢٧٢-٢٨٧)
- ثانيا : الدراسات المرجعية الأجنبية :
٣- دراسة: نيناد ناج Nag (٢٠١٨م) (٢٢) :
- عنوان الدراسة : " الحكومة والحوكمة الرشيدة "
- هدف الدراسة: التعرف على الظروف والسياقات التي ظهرت فيها فكرة الحوكمة الرشيدة
- المنهج: المنهج الوصفي
- العينة: (٢٠) من البلدان النامية
- أهم النتائج: أن نموذج الحوكمة الرشيدة الذي ظهر في البلدان المتقدمة أحيط به العديد من القيود عند محاولة نقله للبلدان النامية والفقيرة، أكد الباحث أيضا على أن انتقال ممارسات الحوكمة الرشيدة للبلدان النامية كان مدفوعا بأنشطة العديد من المؤسسات الدولية وفي مقدمتها كل من البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، اللذان أكدا على حاجة تلك البلدان الأنظمة حكم ومراقبة تتسم بالمساءلة والشفافية، وبما يحقق مصلحة أبناء تلك المجتمعات، خاصة أن الغالبية العظمى منهم يقع في دائرة الفقر. (٢١: ١٢٢-١٣٠)
- دراسة: دراسة شيناغروي لياو واخرون (٢٠٢٢) (٢٤) :
- عنوان الدراسة: " العلاقة بين ضغوط عمل المعلم والإرهاق "
- هدف الدراسة: التعرف على إلى العلاقة بين ضغوط عمل المعلم والاحترق الوظيفي

- المنهج: المنهج الوصفي
- العينة: (٥٥٨) معلماً في المدارس الابتدائية والثانوية
- أهم النتائج: (١) ضغوط العمل كان لها تأثير تنبؤي كبير على الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي (٢) لعب الصراع بين العمل والأسرة دوراً وسيطاً في العلاقة بين ضغوط العمل والاحترق الوظيفي (٣) وجد أن الكفاءة الذاتية تلعب دوراً معتدلاً في الصراع بين العمل والأسرة والإرهاق الوظيفي . (٢٢ : ٤٣، ٤٢)
- إجراءات البحث :
- المنهج المستخدم :

إستخدم (الباحثان) المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي وذلك لمناسبته لطبيعة البحث.

- مجتمع وعينة البحث :
- مجتمع البحث:

يتمثل مجتمع البحث في بعض الإداريين العاملين ببعض كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وعددهم (٤٨٧) فرداً .

- عينة البحث :
- العينة الأساسية :

تم اختيار عينة البحث الأساسية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث من الإداريين ببعض كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وعددهم (٣٠٥) اداري بواقع (٦٢%) من اجمالي مجتمع البحث.

- العينة الإستطلاعية :

تم اختيار عينة البحث الاستطلاعية بالطريقة العشوائية من داخل مجتمع البحث وخارج العينة الأساسية للبحث من الإداريين ببعض كليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية ، وعددهم (٢٥) اداري بواقع (١,٦%) من اجمالي مجتمع البحث ، والجدول رقم (١) يوضح توصيف عينة مجتمع وعينة البحث.

جدول (١)

توصيف مجتمع وعينة البحث

عدد	إجمالي الدراسة	عينة الدراسة الأساسية	عينة الدراسة الاستطلاعية	مجتمع الدراسة	توزيع عينة الدراسة
					توصيف عينة الدراسة
٨٥		٨٠	٥	٩٧	الإداريين بكلية التربية الرياضية طنطا
٦٠		٥٥	٥	١٠٠	الإداريين بكلية التربية الرياضية كفر الشيخ
٦٥		٦٠	٥	١٠٠	الإداريين بكلية التربية الرياضية المنوفية
٤٥		٤٠	٥	٩٠	الإداريين بكلية التربية الرياضية جنوب الوادي
٧٥		٧٠	٥	١٠٠	الإداريين بكلية التربية الرياضية بنها
٣٣٠		٣٠٥	٢٥	٤٨٧	المجموع

- أدوات جمع البيانات:
 - مقياس الحوكمة الرشيدة بكليات التربية الرياضية . إعداد / الباحثان
 - مقياس الضغوط الادارية للاداريين إعداد / الباحثان
 - خطوات اعداد أدوات جمع البيانات الخاصة بالبحث مقياسي (الحوكمة الرشيدة - الضغوط الادارية) .
 - تحليل المراجع والدراسات :
 - المراجع العلمية في مجال الإدارة الرياضية ومجال علم النفس الرياضي .
 - الدراسات السابقة المتعلقة متغيرات البحث (الحوكمة - الضغوط) في مجال الإدارة الرياضية ومجال علم النفس الرياضي .
 - استمارة جمع البيانات: قامت الباحثان باستخدام استمارات لتسجيل البيانات الخاصة بعينة البحث وقد اشتملت على:
 - استمارة استطلاع رأى الخبراء حول أبعاد المقياسين .
 - استمارة استطلاع رأى الخبراء حول عبارات أبعاد المقياسين .
 - استمارة تفريغ وجمع البيانات بالمقياسين .
 - المقابلة الشخصية: قامت (الباحثان) بمقابلة الخبراء وكذلك المقابلة الميدانية للاداريين لتقنين مقياس الحوكمة الرشيدة ومقياس الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية .
- أولا : خطوات بناء مقياس الحوكمة الرشيدة (قيد البحث)

الهدف من المقياس:

- التعرف على مدي تطبيق الحوكمة الرشيدة بكليات التربية الرياضية .
- قامت (الباحثان) بأعداد المقياس وفقا للخطوات التالية:
- قامت (الباحثان) بإجراء مسح مرجعي للعديد من المراجع العلمية التي تناولت متغير (الحوكمة الرشيدة) في الإدارة الرياضية ومجال الإدارة الرياضية ومجال علم النفس وعلم النفس الرياضي مثل دراسة عائض الغامدي (٢٠٢٢) (٨) ، نيناد ناج (2018) Nag (٢٢) و توصلت (الباحثان) اللي تحديد التعريف الإجرائي لمفهوم الحوكمة الرشيدة على النحو التالي هو " هي عبارة عن مجموعة من القواعد والإجراءات التي تحدد صنع القرار، ومراقبة العمليات داخل المؤسسة ورصدها من خلال التعريف الإجرائي والمسح المرجعي توصلت (الباحثان) الي (٥) أبعاد يمكن أن تمثل أبعاد رئيسية لقياس الحوكمة الرشيدة بكليات التربية الرياضية، وقامت (الباحثان) بوضع تعريف إجرائي لكل بعد من الأبعاد كما يلي:
- البعد الأول: الأنظمة والقوانين: قدرة المسؤولين علي تطبيق القوانين علي جميع العاملين لتحديد الحقوق والواجبات بين أفراد المؤسسة.
- البعد الثاني: المساءلة: مدي توافر مبادئ واضحة تحكم التعاملات بين أفراد المؤسسة بعضهم البعض .
- البعد الثالث: الفاعلية التنظيمية: مدي التفاعل بين أفراد المؤسسة (رؤساء - رؤسين) لتحقيق الأهداف المرجوة .

- **البعد الرابع: المشاركة والإستقلالية:** المساحة المتاحة بين أفراد المؤسسة خلال التعاملات اليومية لاتخاذ القرارات اللازمة .
 - **البعد الخامس: الشفافية:** مدى توافر العدالة والحرية بين أفراد المؤسسة لتوزيع المهام والعمل بشكل منظم .
- قامت **(الباحثتان)** بعرض الأبعاد المقترحة على مجموعة من السادة الخبراء من أساتذة الإدارة الرياضية وعلى النفس الرياضي لإبداء الرأي نحو الأبعاد المقترحة. **جدول**

(٢)

التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور مقياس الحوكمة الرشيدة

ن=١٢

م	المحاور	أوافق		لاوافق		الوزن النسبي	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
١	الأنظمة والقوانين	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠
٢	المساءلة	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠
٣	الفاعلية التنظيمية	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠
٤	المشاركة والإستقلالية	١١	٩١.٦٧	١	٨.٣٣	١١	٩١.٦٧
٥	الشفافية	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠

يوضح جدول (٢) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور مقياس الحوكمة الرشيدة وقد تراوحت آراء السادة الخبراء ما بين (٩١.٦٧ % الى ١٠٠.٠٠ %) وقد ارتضى الباحثان بالمحاور التي حققت (٩١.٦٧ %) فاكثر .

قامت **(الباحثتان)** بصياغة عبارات لأبعاد المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل بعد وأيضا بالاسترشاد بالمقاييس السابقة حيث تم صياغة العبارات بما يتناسب مع طبيعة العينة مع مراعاة ما يلي :

- أن تكون العبارات سهلة وواضحة.
 - أن تحمل العبارة معنى واحدا.
 - أن تكون مناسبة للهدف المراد قياسه.
 - ألا تستغرق وقتا طويلا في قراءتها بحيث لا تبعث الملل في نفوس أفراد العينة.
- قامت **(الباحثتان)** بعرض العبارات الخاصة بمقياس الحوكمة الرشيدة على السادة الخبراء من أساتذة علم الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي للوصول الي عبارات مقياس الحوكمة الرشيدة بكليات التربية الرياضية.

قامت **(الباحثتان)** بإجراء المعاملات العلمية لمقياس الحوكمة الرشيدة بكليات التربية الرياضية .

أولاً: صدق المقياس:

صدق المحتوى: قامت **(الباحثتان)** بعرض أبعاد المقياس وعباراته على الخبراء في مجال الإدارة الرياضية ومجال علم النفس الرياضي والتربوي، وقد تم الاتفاق بين المحكمين على أن هذا المقياس الحوكمة الرشيدة بكليات التربية الرياضية.

جدول (٢) الخاص بأبعاد المقياس، وجدول (٣) الخاص بعبارات أبعاد المقياس.

جدول (٣)

النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات مقياس الحوكمة الرشيدة

ن = ١٢

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
م	نسبة لموافقة %	م	نسبة موافقة %	م	نسبة موافقة %	م	نسبة موافقة %	م	نسبة موافقة %
١	١٠٠.٠٠	١١	٩١.٦٧	١٨	١٠٠.٠٠	٢٦	١٠٠.٠٠	٣٣	٨٣.٣٣
٢	١٠٠.٠٠	١٢	٦٦.٦٧	١٩	١٠٠.٠٠	٢٧	٧٥.٠٠	٣٤	٤١.٦٧
٣	٤١.٦٧	١٣	١٠٠.٠٠	٢٠	١٠٠.٠٠	٢٨	١٠٠.٠٠	٣٥	١٠٠.٠٠
٤	١٠٠.٠٠	١٤	٩١.٦٧	٢١	٨٣.٣٣	٢٩	٨٣.٣٣	٣٦	٩١.٦٧
٥	٨٣.٣٣	١٥	٥٨.٣٣	٢٢	١٠٠.٠٠	٣٠	١٠٠.٠٠	٣٧	٣٣.٣٣
٦	١٠٠.٠٠	١٦	٨٣.٣٣	٢٣	٥٠.٠٠	٣١	٩١.٦٧	٣٨	١٠٠.٠٠
٧	٧٥.٠٠	١٧	١٠٠.٠٠	٢٤	٩١.٦٧	٣٢	٨٣.٣٣	٣٩	٧٥.٠٠
٨	١٠٠.٠٠			٢٥	١٠٠.٠٠			٤٠	٩١.٦٧
٩	٥٨.٣٣							٤١	٦٦.٦٧
١٠	٩١.٦٧							٤٢	٨٣.٣٣
								٤٣	١٠٠.٠٠

يوضح جدول (٣) النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات مقياس الحوكمة الرشيدة ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٣٣.٣٣% - ١٠٠.٠٠%) وقد ارتضى الباحثان بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية قدرها ٧٥.٠٠% فاكثر

جدول (٤)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لمقياس الحوكمة الرشيدة

م	الابعاد	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائي للعبارات
١	الأنظمة والقوانين	١٠	٢	٩، ٣	٨
٢	المساءلة	٧	٢	١٥، ١٢	٥
٣	الفاعلية التنظيمية	٨	١	٢٣	٧
٤	المشاركة والإستقلالية	٧	-	-	٧
٥	الشفافية	١١	٣	٤١، ٣٧، ٣٤	٨
	الإجمالي	٤٢	٨	٨	٣٥

يوضح جدول (٤) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لمقياس " الحوكمة الرشيدة " ويتضح اتفاق السادة الخبراء على استبعاد عدد (٨) عبارات من إجمالي المقياس بعدد (٤٣) عبارة وبذلك أصبح العدد النهائي لإجمالي المقياس (٣٥) عبارة.

- طريقة تصحيح المقياس :

وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات للمقياس ثلاثي التقدير كالتالي:

ميزان تقدير الدرجات لمقياس " الحوكمة الرشيدة " ببعض كليات التربية الرياضية

المقياس تقدير الدرجات	الحوكمة الرشيدة ببعض كليات التربية الرياضية العبارات
نعم	٣
أحياناً	٢
لا	١

- صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت (الباحثتان) بحساب معامل صدق الاتساق الداخلي لمقياس الحوكمة الرشيدة حيث يشير الارتباط الدال بين درجة الفقرة ودرجة الاختبار الكلية إلى قدرة الفقرة على قياس ما يقبسه الاختبار ككل فضلاً عن أن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للاختبار يعد مؤشراً من مؤشرات القدرة التمييزية للفقرة، حيث تعد القوة التمييزية لل فقرات أحد مؤشرات صدق بناء الاختبارات والمقاييس، فضلاً عن تجانس الفقرات في قياس ما أعدت لقياسه من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية يعد مؤشراً على صدق البناء. ولما كانت فقرات المقياس لها القدرة على التمييز بين المجيبين ومتجانسة من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية لذا يعد هذا مؤشراً على صدق المقياس، ولتحقيق ما تقدم فقد تم تطبيق الاختبار على عينة من الإداريين بكليات التربية الرياضية بلغ عددها (٢٥) إداري اختيروا من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (٥)، (٦) توضح معامل صدق الاتساق الداخلي للمقياس وكما يأتي .

جدول (٥)

صدق الاتساق الداخلي بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلي لمقياس الحوكمة الرشيدة

$$n = 25$$

المحور الأول			المحور الثاني			المحور الثالث			المحور الرابع			المحور الخامس		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع
١	٠.٨٩	٠.٩٢	٩	٠.٨٦	٠.٨٠	١٤	٠.٨٨	٠.٩٠	٢١	٠.٩١	٠.٨٧	٢٨	٠.٨٦	٠.٩١
٢	٠.٨٧	٠.٩٠	١٠	٠.٨٥	٠.٩١	١٥	٠.٨٦	٠.٩٢	٢٢	٠.٩٠	٠.٨٤	٢٩	٠.٩٢	٠.٩٠
٣	٠.٧٥	٠.٨١	١١	٠.٩٠	٠.٨٣	١٦	٠.٩١	٠.٨٦	٢٣	٠.٨٦	٠.٩٢	٣٠	٠.٩١	٠.٨٨
٤	٠.٨٨	٠.٨٩	١٢	٠.٨٩	٠.٩١	١٧	٠.٨٩	٠.٨١	٢٤	٠.٩٢	٠.٨٧	٣١	٠.٨٨	٠.٩٢
٥	٠.٨٤	٠.٧٨	١٣	٠.٨٤	٠.٨٩	١٨	٠.٩١	٠.٨٨	٢٥	٠.٨٩	٠.٩١	٣٢	٠.٨٤	٠.٩٠
٦	٠.٩١	٠.٨٠				١٩	٠.٨٢	٠.٨٥	٢٦	٠.٩٠	٠.٨٨	٣٣	٠.٨٩	٠.٨٤
٧	٠.٨٤	٠.٩٢				٢٠	٠.٨٠	٠.٨٥	٢٧	٠.٨٤	٠.٩٠	٣٤	٠.٩٠	٠.٨٢
٨	٠.٩١	٠.٨٢										٣٥	٠.٨١	٠.٨٨

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٥ - ٠.٩٢) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلي لمقياس الحوكمة الرشيدة حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٨ -

٠.٩٢) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ مما يشير إلى صدق الإتساق الداخلي للمقياس قيد البحث

جدول (٦)

صدق الاتساق الداخلي بين المحور والمجموع الكلي لمقياس الحوكمة الرشيدة

ن = ٢٥

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الأنظمة والقوانين	*.٨٤١
٢	المساءلة	*.٨٥٨
٣	الفاعلية التنظيمية	*.٨٣٩
٤	المشاركة والإستقلالية	*.٨٦٦
٥	الشفافية	*.٨٦٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٥) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلي لمقياس الحوكمة الرشيدة حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٨٣٩ - ٠.٨٦٦) ذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥

ثانياً: ثبات المقياس:

قامت (الباحثتان) بحساب معامل الثبات للمقياس عن طريق التطبيق ثم إعادة التطبيق Test Retest حيث تم تطبيق المقياس على عدد (٢٥) اداري ممثلين لمجتمع البحث حيث تم إجراء التطبيق الأول ٢٠٢٣/١٢/١، ثم قامت (الباحثتان) بإعادة التطبيق ٢٠٢٣/١٢/١٥، والجدول (٧) (٨) يوضح حساب معامل الارتباط بين التطبيقين لكل بعد من أبعاد مقياس الحوكمة الرشيدة .

جدول (٧)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لمقياس الحوكمة الرشيدة

ن = ٢٥

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع		المحور الخامس	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠.٩١	٩	٠.٩٣	١٤	٠.٩٠	٢١	٠.٩٥	٢٨	٠.٩٣
٢	٠.٩٣	١٠	٠.٩٤	١٥	٠.٨٩	٢٢	٠.٩٣	٢٩	٠.٩٧
٣	٠.٩٧	١١	٠.٩٠	١٦	٠.٩٣	٢٣	٠.٩٤	٣٠	٠.٩٥
٤	٠.٩٦	١٢	٠.٨٩	١٧	٠.٨٩	٢٤	٠.٨٩	٣١	٠.٩١
٥	٠.٩١	١٣	٠.٩٤	١٨	٠.٩٤	٢٥	٠.٩٣	٣٢	٠.٩٦
٦	٠.٩٢			١٩	٠.٩٥	٢٦	٠.٩٨	٣٣	٠.٩٣
٧	٠.٩٠			٢٠	٠.٩١	٢٧	٠.٩٤	٣٤	٠.٩٤
٨	٠.٩١							٣٥	٠.٩٢

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (٦) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لمقياس الحوكمة الرشيدة حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠.٨٩ - ٠.٩٨) وهي معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير الى ثبات المقياس .

جدول (٨)

التجزئة النصفية ومعامل الفا لبيان معامل الثبات لمقياس الحوكمة الرشيدة قيد البحث

ن = ٢٥

م	محاور المقياس	اختبار التجزئة النصفية		معامل الفا Cronbach's Alpha if Deleted Item
		سبيرمان - براون	جتمان	
١	الأنظمة والقوانين	٠.٨٦٧	٠.٨٥٢	٠.٨٩٩
٢	المساعدة	٠.٨٩٣	٠.٨٦٧	٠.٨٩٢
٣	الفاعلية التنظيمية	٠.٨١٩	٠.٨٠٦	٠.٨٨٣
٤	المشاركة والإستقلالية	٠.٨٩٤	٠.٨٨٠	٠.٨٩٩
٥	الشفافية	٠.٨٢٢	٠.٨٢٩	٠.٨٨٤
	الدرجة الكلية	٠.٨٩٨	٠.٨٨١	٠.٩٠١

يوضح جدول (٧) اختبار التجزئة النصفية بطريقتي سبيرمان- براون و جتمان وكذلك معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور البحث الخمسة لمقياس الحوكمة الرشيدة بالإضافة الى اجمالي المقياس ويتضح وجود دلالات احصائية قوية تشير الى ثبات المقياس

الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل بعد في الصورة النهائية
لمقياس "الحوكمة الرشيدة" ببعض كليات التربية الرياضية

م	الأبعاد	عدد العبارات	الحد الأقصى للدرجة	الحد الأدنى للدرجة
١	الأنظمة والقوانين	٨	٢٤	٨
٢	المساعدة	٥	١٥	٥
٣	الفاعلية التنظيمية	٧	٢١	٧
٤	المشاركة والإستقلالية	٧	٢١	٧
٥	الشفافية	٨	٢٤	٨
	المجموع	٣٥	١٠٥	٣٥

ويوضح الجدول الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل بعد في الصورة النهائية لمقياس "الحوكمة الرشيدة" ببعض كليات التربية الرياضية ، أي أن الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (١٠٥) درجة كحد أقصى، (٣٥) درجة كحد أدنى .

- ثانيا : خطوات بناء مقياس "الضغوط الادارية" (قيد البحث)

الهدف من المقياس:

- التعرف على مستوى الضغوط الادارية لدي الاداريين ببعض كليات التربية الرياضية .
قامت (الباحثتان) بأعداد المقياس وفقا للخطوات التالية:

- قامت (الباحثتان) بإجراء مسح مرجعي للعديد من المراجع العلمية التي تناولت متغير (الحوكمة الرشيدة) في مجال الإدارة الرياضية ومجال علم النفس وعلم النفس الرياضي مثل دراسة دراسة: هناك أحمد (٢٠٢٣) (١٩) ، دراسة شيناجروي لياو وآخرون (٢٠٢٢) (٢٤) ، عبيد محمود محمد عشوش (٢٠٢٠م) (١١) ، وتوصلت (الباحثتان) اللي تحديد التعريف الإجرائي لمفهوم الضغوط الادارية على النحو التالي هو " هي ناتج مثيرات سلبية سواء كانت (تنظيمية - مالية - الدعم الإداري _ صراع الأدوار) تؤثر على سلوك الإداري مما تجعله يشعر بعدم القدرة على تحقيق التوازن بين قدراته

وبين متطلبات العمل (تعريف إجرائي) . من خلال التعريف الإجرائي والمسح المرجعي توصلت الباحثان الي (٤) أبعاد يمكن أن تمثل أبعاد رئيسية لقياس الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية، وقامت الباحثان بوضع تعريف إجرائي لكل بعد من الأبعاد كما يلي:

- **البعد الأول: الضغوط الادارية الناتجة عن المناخ التنظيمي :** تعنى عدم وضوح العلاقات التنظيمية وتداخل الاختصاصات ، وعدم التوازن في توزيع السلطات ، وعدم وضوح المسار الوظيفي ، وكذلك افتقار المؤسسة إلى المعلومات الخاصة بحدود السلطة والمسئولية وسياسات وقواعد المنظمة وطرق تقييم الأداء وغيرها.
 - **البعد الثاني: الضغوط الادارية الخاص بصراع الأدوار :** تعنى الصراع على الدور في العمل بين الفرد (الإداري) والأخرين ، وعدم ملائمة مكان العمل ، الصراع على الحوافز والترقيات ونوع الوظيفة ومتطلباتها .
 - **البعد الثالث: الضغوط الإدارية الناتجة عن عبء العمل :** تلك ظروف العمل المرتبطة بالقلق والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد.
 - **البعد الرابع: الضغوط الخاصة بالدعم الإداري :** هو عدم تقديم الدعم من الإدارة المعنية إلى العاملين فيها من أجل أداء واجباتهم وما مطلوب منهم .
- قامت (الباحثتان) بعرض الأبعاد المقترحة على مجموعة من السادة الخبراء من أساتذة علم الإدارة الرياضية وعلم النفس الرياضي لإبداء الرأي نحو الأبعاد المقترحة.

جدول (٩)

التكرار والنسبة المئوية والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور مقياس الضغوط الادارية ن=١٢

م	المحاور	أوافق		لاوافق		الوزن النسبي	الأهمية النسبية
		ك	%	ك	%		
١	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠
٢	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠
٣	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠
٤	الضغوط الخاصة بالدعم الإداري	١٢	١٠٠.٠٠	٠	٠.٠٠	١٢	١٠٠.٠٠

يوضح جدول (٩) التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية لآراء السادة الخبراء حول محاور مقياس الضغوط الادارية وقد اجمعت آراء السادة الخبراء بنسبة (١٠٠.٠٠%) على أهمية تلك المحاور

قامت (الباحثتان) بصياغة عبارات لأبعاد المقياس في ضوء الفهم والتحليل النظري الخاص بكل بعد وأيضاً بالاسترشاد بالمقاييس السابقة حيث تم صياغة العبارات بما يتناسب مع طبيعة العينة مع مراعاة ما يلي:

- أن تكون العبارات سهلة وواضحة.
- أن تحمل العبارة معني واحداً.
- أن تكون مناسبة للهدف المراد قياسه.
- ألا تستغرق وقتاً طويلاً في قراءتها بحيث لا تبعث الملل في نفوس أفراد العينة.
- قامت الباحثتان بعرض العبارات الخاصة بمقياس " الضغوط المهنية " على السادة الخبراء من أساتذة علم النفس الرياضي للوصول الي عبارات المقياس .

جدول (١٠)

النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات مقياس الضغوط الادارية

ن=١٢

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %	م	نسبة الموافقة %
١	١٠٠.٠٠	١٨	٩١.٦٧	٣١	٨٣.٣٣	٤١	٩١.٦٧
٢	١٠٠.٠٠	١٩	٨٣.٣٣	٣٢	١٠٠.٠٠	٤٢	١٠٠.٠٠
٣	١٠٠.٠٠	٢٠	١٠٠.٠٠	٣٣	١٠٠.٠٠	٤٣	١٠٠.٠٠
٤	٩١.٦٧	٢١	٧٥.٠٠	٣٤	١٠٠.٠٠	٤٤	٥٨.٣٣
٥	٦٦.٦٧	٢٢	١٠٠.٠٠	٣٥	٨٣.٣٣	٤٥	٨٣.٣٣
٦	١٠٠.٠٠	٢٣	٩١.٦٧	٣٦	١٠٠.٠٠	٤٦	١٠٠.٠٠
٧	٨٣.٣٣	٢٤	٩١.٦٧	٣٧	٧٥.٠٠	٤٧	١٠٠.٠٠
٨	١٠٠.٠٠	٢٥	١٠٠.٠٠	٣٨	٨٣.٣٣		
٩	١٠٠.٠٠	٢٦	٧٥.٠٠	٣٩	١٠٠.٠٠		
١٠	١٠٠.٠٠	٢٧	٩١.٦٧	٤٠	٥٠.٠٠		
١١	٧٥.٠٠	٢٨	١٠٠.٠٠				
١٢	١٠٠.٠٠	٢٩	٥٨.٣٣				
١٣	٨٣.٣٣	٣٠	١٠٠.٠٠				
١٤	٤١.٦٧						
١٥	٩١.٦٧						
١٦	٨٣.٣٣						
١٧	١٠٠.٠٠						

يوضح جدول (١٠) النسبة المئوية لأراء السادة الخبراء حول عبارات مقياس الضغوط الادارية ويتضح تراوح النسبة المئوية للعبارات ما بين (٤١.٦٧% - ١٠٠.٠٠%) وقد ارتضى الباحثان بالعبارات التي حصلت على نسبة مئوية قدرها ٧٥.٠٠% فاكثر

قامت (الباحثتان) بإجراء المعاملات العلمية لمقياس " الضغوط الادارية " للداريين بكليات التربية الرياضية .

أولاً: صدق المقياس :

صدق المحتوى: قامت (الباحثتان) بعرض أبعاد المقياس وعباراته على الخبراء في مجال علم النفس الرياضي والتربوي، وقد تم الاتفاق بين المحكمين على أن هذا المقياس يقيس " الضغوط الادارية " للداريين بكليات التربية الرياضية.

جدول (٩) الخاص بأبعاد المقياس، و جدول (١٠) الخاص بعبارات أبعاد المقياس

جدول (١١)

العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لمقياس " الضغوط الادارية "

م	الابعاد	العدد المبدئي للعبارات	عدد العبارات المستبعدة	أرقام العبارات المستبعدة	العدد النهائي للعبارات
١	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي	١٧	٢	١٤،٥	١٥
٢	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار	١٣	١	٢٩	١٢
٣	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	١٠	١	٤٠	٩
٤	الضغوط الخاصة بالدعم الإداري	٧	١	٤٤	٦
	الإجمالي	٤٧	٥	٥	٤٢

يوضح جدول (١١) العدد المبدئي والنهائي وأرقام العبارات المستبعدة لمقياس " الضغوط الادارية " ويتضح اتفاق السادة الخبراء على استبعاد عدد (٥) عبارات من إجمالي المقياس وعدده (٤٧) عبارة وبذلك أصبح العدد النهائي لإجمالي المقياس (٤٢) عبارة.

- طريقة تصحيح المقياس :

وقد أتفق السادة الخبراء علي أن يكون ميزان تقدير الدرجات للمقياس ثلاثي التقدير كالتالي:

ميزان تقدير الدرجات لمقياس " الحوكمة الرشيدة " ببعض كليات التربية الرياضية

المقياس	تقدير الدرجات
الحوكمة الرشيدة ببعض كليات التربية الرياضية	العبارات
٣	نعم
٢	احيانا
١	لا

صدق الاتساق الداخلي للمقياس:

قامت (الباحثتان) بحساب معامل صدق الاتساق الداخلي لمقياس " الضغوط الادارية " حيث يشير الارتباط الدال بين درجة الفقرة ودرجة الاختبار الكلية إلى قدرة الفقرة على قياس ما يقبسه الاختبار ككل فضلا عن أن ارتباط درجة الفقرة بالدرجة الكلية للاختبار يعد مؤشراً من مؤشرات القدرة التمييزية للفقرة، حيث تعد القوة التمييزية لل فقرات أحد مؤشرات صدق بناء الاختبارات والمقاييس، فضلا عن تجانس الفقرات في قياس ما أعدت لقياسه من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية يعد مؤشرا على صدق البناء. ولما كانت فقرات المقياس لها القدرة على التمييز بين الجيدين ومتجانسة من خلال ارتباطها بالدرجة الكلية لذا يعد هذا مؤشرا على صدق المقياس، ولتحقيق ما تقدم فقد تم تطبيق الاختبار على عينة من الاداريين بكليات التربية الرياضية بلغ عددها (٢٥) اداري اختيروا من مجتمع البحث ومن خارج عينة البحث الأساسية وجدول (١١)، (١٢) توضح معامل صدق الاتساق الداخلي للمقياس وكما يأتي:

جدول (١٢)

صدق الاتساق الداخلى بين العبارة والمحور وبين العبارة والمجموع الكلى لمقياس الضغوط الادارية

ن = ٢٥

المحور الأول			المحور الثانى			المحور الثالث			المحور الرابع		
م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع	م	العبارة مع المحور	العبارة مع المجموع
١	٠.٧٨	٠.٨٦	١٦	٠.٩٠	٠.٨٣	٢٨	٠.٨٩	٠.٨٣	٣٧	٠.٨٢	٠.٨٦
٢	٠.٨٤	٠.٨٩	١٧	٠.٨٥	٠.٩١	٢٩	٠.٩٢	٠.٩٠	٣٨	٠.٨٥	٠.٨٧
٣	٠.٨٩	٠.٩٠	١٨	٠.٨٣	٠.٨٠	٣٠	٠.٨٧	٠.٨٤	٣٩	٠.٩١	٠.٨٤
٤	٠.٩٠	٠.٨٦	١٩	٠.٨٤	٠.٨٨	٣١	٠.٨٣	٠.٨٥	٤٠	٠.٨٩	٠.٩٢
٥	٠.٧٩	٠.٨١	٢٠	٠.٩٠	٠.٨٩	٣٢	٠.٨٤	٠.٨٨	٤١	٠.٨٧	٠.٨١
٦	٠.٩٢	٠.٩٠	٢١	٠.٨٤	٠.٩١	٣٣	٠.٨٨	٠.٩٠	٤٢	٠.٨٦	٠.٨٤
٧	٠.٩٠	٠.٨٥	٢٢	٠.٨٩	٠.٩٠	٣٤	٠.٨٩	٠.٩١			
٨	٠.٨٤	٠.٧٦	٢٣	٠.٨٥	٠.٨٤	٣٥	٠.٩٠	٠.٩٢			
٩	٠.٨٠	٠.٨٣	٢٤	٠.٧٥	٠.٨٥	٣٦	٠.٩٢	٠.٨٦			
١٠	٠.٩٠	٠.٨٨	٢٥	٠.٨٩	٠.٨٦						
١١	٠.٩٢	٠.٨٩	٢٦	٠.٨٧	٠.٨١						
١٢	٠.٨٩	٠.٨١	٢٧	٠.٨٩	٠.٩١						
١٣	٠.٩٠	٠.٩٢									
١٤	٠.٨٣	٠.٩٠									
١٥	٠.٩٢	٠.٨٦									

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (١٢) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٥ - ٠.٩٢) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمحور حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٥ - ٠.٩٢) وكذلك وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين العبارة والمجموع الكلى لمقياس الضغوط الادارية حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٧٦ - ٠.٩٢) وذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥ مما يشير إلى صدق الاتساق الداخلى للمقياس قيد البحث .

جدول (١٣)

صدق الاتساق الداخلى بين المحور والمجموع الكلى لمقياس الضغوط الادارية

ن = ٢٥

م	المحاور	معامل الارتباط
١	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمى	*٠.٨٩٢
٢	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار	*٠.٩١٤
٣	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	*٠.٨٩٢
٤	الضغوط الخاصة بالدعم الإداري	*٠.٨٧٤

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (١٣) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين مجموع المحور وبين المجموع الكلى لمقياس الضغوط الادارية حيث تراوحت قيمة (ر) المحسوبة ما بين (٠.٨٧٤ - ٠.٩١٤) ذلك عند مستوى معنوية ٠.٠٥

ثانياً: ثبات المقياس:

قامت (الباحثتان) بحساب معامل الثبات للمقياس عن طريق التطبيق ثم إعادة التطبيق Test Retest حيث تم تطبيق المقياس على عدد (٢٥) اداري ممثلين لمجتمع البحث حيث تم إجراء التطبيق الأول ٢٠٢٣/١٢/١٥، ثم قامت الباحثتان بإعادة التطبيق ٢٠٢٣/١٢/١٥،

والجدول (١٣) (١٤) يوضح حساب معامل الارتباط بين التطبيقين لكل بعد من أبعاد مقياس " الضغوط الإدارية " .

جدول (١٤)

معامل الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لبيان معامل الثبات لمقياس الضغوط الإدارية

ن=٢٥

المحور الأول		المحور الثاني		المحور الثالث		المحور الرابع	
م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط	م	معامل الارتباط
١	٠.٩٣	١٦	٠.٩١	٢٨	٠.٩٠	٣٧	٠.٩١
٢	٠.٩٤	١٧	٠.٩٣	٢٩	٠.٩١	٣٨	٠.٩٥
٣	٠.٩١	١٨	٠.٩٥	٣٠	٠.٩٣	٣٩	٠.٩١
٤	٠.٨٨	١٩	٠.٩٦	٣١	٠.٨٩	٤٠	٠.٩٣
٥	٠.٩٣	٢٠	٠.٩٤	٣٢	٠.٩٥	٤١	٠.٩١
٦	٠.٩١	٢١	٠.٨٩	٣٣	٠.٩٢	٤٢	٠.٩٥
٧	٠.٩٢	٢٢	٠.٩٢	٣٤	٠.٩٠		
٨	٠.٩٤	٢٣	٠.٩٥	٣٥	٠.٩٤		
٩	٠.٩٠	٢٤	٠.٩٤	٣٦	٠.٩٣		
١٠	٠.٩٣	٢٥	٠.٨٨				
١١	٠.٩١	٢٦	٠.٩٣				
١٢	٠.٩٤	٢٧	٠.٩٢				
١٣	٠.٨٨		٠.٩٤				
١٤	٠.٩٣						
١٥	٠.٩١						

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٣٩٦

يوضح جدول (١٤) وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين التطبيق وإعادة التطبيق لمقياس الضغوط الإدارية حيث تراوح معامل الارتباط ما بين (٠.٨٨-٠.٩٦) وهي معاملات ارتباط ذو دلالة عالية مما يشير إلى ثبات المقياس

جدول (١٥)

التجزئة النصفية ومعامل الفا لبيان معامل الثبات لمقياس الضغوط الإدارية قيد البحث

ن = ٢٥

م	محاور المقياس	اختبار التجزئة النصفية		معامل الفا Deleted Cronbach's Alpha if Item
		سبيرمان-براون	جتمان	
١	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي	٠.٨٧٤	٠.٨٥٨	٠.٨٨٦
٢	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار	٠.٨٩٠	٠.٨٧٣	٠.٨٧٩
٣	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	٠.٨٢٦	٠.٨١٢	٠.٨٨١
٤	الضغوط الخاصة بالدعم الإداري	٠.٧٩٧	٠.٧٨٩	٠.٨٩٤
	الدرجة الكلية	٠.٨٩٨	٠.٨٧٦	٠.٨٩٦

يوضح جدول (١٥) اختبار التجزئة النصفية بطريقتي سبيرمان-براون وجتمان وكذلك معامل الفا (كرونباخ) لبيان معامل الثبات لمحاور البحث الأربعة لمقياس الضغوط الإدارية بالإضافة إلى إجمالي المقياس ويتضح وجود دلالات إحصائية قوية تشير إلى ثبات المقياس

الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل بعد في الصورة النهائية
لمقياس " الضغوط الادارية " للداريين ببعض كليات التربية الرياضية

م	الأبعاد	عدد العبارات	الحد الأقصى للدرجة	الحد الأدنى للدرجة
١	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي	١٥	٤٥	١٥
٢	الضغوط الخاصة بصراع الأدوار	١٢	٣٦	١٢
٣	الضغوط الناتجة عن عبء العمل	٩	٢٧	٩
٤	الضغوط الخاصة بالدعم الاداري	٦	١٨	٦
المجموع		٤٢	١٢٦	٤٢

الحد الأقصى والحد الأدنى لدرجة كل بعد في الصورة النهائية لمقياس " الضغوط الادارية " للداريين ببعض كليات التربية الرياضية ، أي أن الدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (١٢٦) درجة كحد أقصى، (٤٢) درجة كحد أدنى .

الدراسة الأساسية:

بعد أن تأكد الباحثان من حصول أدوات البحث على معاملات علمية عالية قاما الباحثان بتطبيق المقياسين على أفراد عينة البحث الأساسية وعددهم (٣٠٥) إداري متمثلين في (٥) كليات تربية رياضية كما في جدول (١) في الفترة من (—) إلى (—) ثم قاما الباحثان بمعالجة هذه البيانات إحصائياً .

- المعالجات الإحصائية المستخدمة :

استخدمت الباحثان المعالجات الإحصائية الملائمة لطبيعة بيانات البحث وذلك من خلال البرنامج الإحصائي SPSS وكانت كالتالي :

- المتوسط الحسابي .
- الانحراف المعياري .
- معامل الارتباط .
- معامل الصدق (صدق الإتساق الداخلي) .
- معامل الثبات (إعادة التطبيق Test - Retest) .
- معامل الثبات (ألفا كرونباخ) .
- النسبةئوية .
- الوزن النسبي .
- الأهمية النسبية .
- إختبار كاً

عرض ومناقشة النتائج

ولاً : عرض نتائج التساؤل الأول :

- ما هي درجة تطبيق أبعاد الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية ؟

جدول (١٦)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لأراء عينة البحث
لعبارات مقياس " الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية " محور " الأنظمة
والقوانين "

ن=٣٠٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	١	٢٣٨	٧٨.٠٣٣	٥٧	١٨.٦٨٩	١٠	٣.٢٧٩	٨٣٨	٩١.٥٨٥	٢.٧٤٨	٢٨٥.٠٩٤
٢	٢	٢٢٣	٧٣.١١٥	٦١	٢٠.٠٠٠	٢١	٦.٨٨٥	٨١٢	٨٨.٧٤٣	٢.٦٦٢	٢٢٥.٠٧٥
٣	٣	٢٩٨	٩٧.٧٠٥	٧	٢.٢٩٥	٠	٠.٠٠٠	٩٠.٨	٩٩.٢٣٥	٢.٩٧٧	٥٦٨.٩٦٢
٤	٤	٢١٦	٧٠.٨٢٠	٦٣	٢٠.٦٥٦	٢٦	٨.٥٢٥	٨٠.٠	٨٧.٤٣٢	٢.٦٢٣	١٩٩.٥٩٩
٥	٥	٢٢١	٧٢.٤٥٩	٥٦	١٨.٣٦١	٢٨	٩.١٨٠	٨٠.٣	٨٧.٧٦٠	٢.٦٣٣	٢١٣.٩٦٠
٦	٦	١٩٦	٦٤.٢٦٢	٧٤	٢٤.٢٦٢	٣٥	١١.٤٧٥	٧٧١	٨٤.٢٦٢	٢.٥٢٨	١٣٨.٧٧٣
٧	٧	٢١١	٦٩.١٨٠	٦٦	٢١.٦٣٩	٢٨	٩.١٨٠	٧٩٣	٨٦.٦٦٧	٢.٦٠٠	١٨٣.٤٦٨
٨	٨	٢١٦	٧٠.٨٢٠	٦٣	٢٠.٦٥٦	٢٦	٨.٥٢٥	٨٠.٠	٨٧.٤٣٢	٢.٦٢٣	١٩٩.٥٩٩
	الاجمالي	١٨١٩	٧٤.٥٤٩	٤٤٧	١٨.٣٢٠	١٧٤	٧.١٣١	٦٥٢٥	٨٩.١٣٩	٢١.٣٩٣	١٩١١.٠٤٠

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

ينتضح من جدول (١٦) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول
" الأنظمة والقوانين " جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) ، حيث تراوحت
الأهمية النسبية بين (٨٤.٢٦٢ - ٩٩.٢٣٥) .

جدول (١٧)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا لأراء عينة البحث
لعبارات مقياس " الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية " محور " المساءلة "

ن=٣٠٥

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
٩	٩	١٩٦	٦٤.٢٦٢	٧٤	٢٤.٢٦٢	٣٥	١١.٤٧٥	٧٧١	٨٤.٢٦٢	٢.٥٢٨	١٣٨.٧٧٣
١٠	١٠	٢١٣	٦٩.٨٣٦	٤٦	١٥.٠٨٢	٤٦	١٥.٠٨٢	٧٧٧	٨٤.٩١٨	٢.٥٤٨	١٨٢.٨٧٨
١١	١١	٢٤٥	٨٠.٣٢٨	٣٧	١٢.١٣١	٢٣	٧.٥٤١	٨٣٢	٩٠.٩٢٩	٢.٧٢٨	٣٠٤.٠٧٨
١٢	١٢	٢٥٨	٨٤.٥٩٠	٤٤	١٤.٤٢٦	٣	٠.٩٨٤	٨٦٥	٩٤.٥٣٦	٢.٨٣٦	٣٦٨.٨٥٨
١٣	١٣	٣٠١	٩٨.٦٨٩	٤	١.٣١١	٠	٠.٠٠٠	٩١١	٩٩.٥٦٣	٢.٩٨٧	٥٨٦.٣١٣
	الاجمالي	١٢١٣	٧٩.٥٤١	٢٠٥	١٣.٤٤٣	١٠٧	٧.٠١٦	٤١٥٦	٩٠.٨٤٢	١٣.٦٢٦	١٤٧٤.٦٩١

قيمة كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٧) أن قيمة (٢كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثاني "المساءلة" جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٨٤.٩١٨ - ٩٩.٥٦٣)

جدول (١٨)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة ٢كا لأراء عينة البحث
لعبارات مقياس "الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية" محور "الفاعلية التنظيمية" ن=٣٠٥

٢كا	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
١٥٦.٤٧٨	٢.٥٨٤	٨٦.١٢٠	٧٨٨	٥.٢٤٦	١٦	٣١.١٤٨	٩٥	٦٣.٦٠٧	١٩٤	١٤	١٤
١٩١.١٠١	٢.٥٨٧	٨٦.٢٣٠	٧٨٩	١١.٨٠٣	٣٦	١٧.٧٠٥	٥٤	٧٠.٤٩٢	٢١٥	١٥	١٥
١٣٧.٣١٨	٢.٤٥٩	٨١.٩٦٧	٧٥٠	١٩.٠١٦	٥٨	١٦.٠٦٦	٤٩	٦٤.٩١٨	١٩٨	١٦	١٦
٧٤.٠٩٢	٢.٣٧٠	٧٩.٠١٦	٧٢٣	١٩.٣٤٤	٥٩	٢٤.٢٦٢	٧٤	٥٦.٣٩٣	١٧٢	١٧	١٧
٢١٥.٠٠٣	٢.٦٧٥	٨٩.١٨٠	٨١٦	٢.٩٥١	٩	٢٦.٥٥٧	٨١	٧٠.٤٩٢	٢١٥	١٨	١٨
٣١٧.٣١٧	٢.٧٨٤	٩٢.٧٨٧	٨٤٩	٢.٢٩٥	٧	١٧.٠٤٩	٥٢	٨٠.٦٥٦	٢٤٦	١٩	١٩
٤٢٦.٣٧٩	٢.٨٧٥	٩٥.٨٤٧	٨٧٧	١.٣١١	٤	٩.٨٣٦	٣٠	٨٨.٨٥٢	٢٧١	٢٠	٢٠
١٣٨٩.٢١٦	١٨.٣٣٤	٨٧.٣٠٧	٥٥٩٢	٨.٨٥٢	١٨٩	٢٠.٣٧٥	٤٣٥	٧٠.٧٧٣	١٥١١	الاجمالي	

قيمة ٢كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (١٨) أن قيمة (٢كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثالث "الفاعلية التنظيمية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٨١.٩٦٧ - ٩٥.٨٤٧).

جدول (١٩)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة ٢كا لأراء عينة البحث
لعبارات مقياس "الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية" محور "المشاركة والإستقلالية" ن=٣٠٥

٢كا	المتوسط الحسابي	الأهمية النسبية	الوزن النسبي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
				%	ك	%	ك	%	ك		
٢٤.٢٤٣	٢.١٨٧	٧٢.٨٩٦	٦٦٧	٢٧.٨٦٩	٨٥	٢٥.٥٧٤	٧٨	٤٦.٥٥٧	١٤٢	٢١	٢١
٢٠٨.٤١٢	٢.٦٥٩	٨٨.٦٣٤	٨١١	٤.٥٩٠	١٤	٢٤.٩١٨	٧٦	٧٠.٤٩٢	٢١٥	٢٢	٢٢
٣٠.٦٩٥	٢.١٢٨	٧٠.٩٢٩	٦٤٩	٣٣.٤٤٣	١٠٢	٢٠.٣٢٨	٦٢	٤٦.٢٣٠	١٤١	٢٣	٢٣
١٠٧.٤٩٥	٢.٤٦٢	٨٢.٠٧٧	٧٥١	١٤.٤٢٦	٤٤	٢٤.٩١٨	٧٦	٦٠.٦٥٦	١٨٥	٢٤	٢٤
١٨٢.٨٧٨	٢.٥٤٨	٨٤.٩١٨	٧٧٧	١٥.٠٨٢	٤٦	١٥.٠٨٢	٤٦	٦٩.٨٣٦	٢١٣	٢٥	٢٥
٥٩.٨١٠	٢.٢٢٦	٧٤.٢٠٨	٦٧٩	٣٠.١٦٤	٩٢	١٧.٠٤٩	٥٢	٥٢.٧٨٧	١٦١	٢٦	٢٦
٧٤.٤٠٦	٢.٣٧٤	٧٩.١٢٦	٧٢٤	١٩.٠١٦	٥٨	٢٤.٥٩٠	٧٥	٥٦.٣٩٣	١٧٢	٢٧	٢٧
٥٦٤.٥٠٤	١٦.٥٨٤	٧٨.٩٧٠	٥٠٥٨	٢٠.٦٥٦	٤٤١	٢١.٧٨٠	٤٦٥	٥٧.٥٦٤	١٢٢٩	الاجمالي	

قيمة ٢كا الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول () أن قيمة (٢كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الرابع "المشاركة والإستقلالية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥)، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٧٠.٩٢٩ - ٨٨.٦٣٤).

جدول (٢٠)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لأراء عينة البحث
لعبارات مقياس " الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية " محور " الشفافية "

ن=٣٠٥

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
٢٨	٢٨	١٥١	٤٩.٥٠٨	٦٢	٢٠.٣٢٨	٩٢	٣٠.١٦٤	٦٦٩	٧٣.١١٥	٢.١٩٣	٤٠.٣٣٤
٢٩	٢٩	٢١٣	٦٩.٨٣٦	٥٧	١٨.٦٨٩	٣٥	١١.٤٧٥	٧٨٨	٨٦.١٢٠	٢.٥٨٤	١٨٥.٢٥٨
٣٠	٣٠	٣٠٥	١٠٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٠	٠.٠٠٠	٩١٥	١٠٠.٠٠٠	٣.٠٠٠	٦٠٩.٩٩٨
٣١	٣١	٨٢	٢٦.٨٨٥	٧٦	٢٤.٩١٨	١٤٧	٤٨.١٩٧	٥٤٥	٥٩.٥٦٣	١.٧٨٧	٣٠.٤٩٨
٣٢	٣٢	١٧٣	٥٦.٧٢١	٦٥	٢١.٣١١	٦٧	٢١.٩٦٧	٧١٦	٧٨.٢٥١	٢.٣٤٨	٧٥.٠٩٥
٣٣	٣٣	٢٣١	٧٥.٧٣٨	٥٢	١٧.٠٤٩	٢٢	٧.٢١٣	٨١٩	٨٩.٥٠٨	٢.٦٨٥	٢٥١.٢١٩
٣٤	٣٤	١٤٢	٤٦.٥٥٧	٧٨	٢٥.٥٧٤	٨٥	٢٧.٨٦٩	٦٦٧	٧٢.٨٩٦	٢.١٨٧	٢٤.٢٤٣
٣٥	٣٥	٢٣١	٧٥.٧٣٨	٥٦	١٨.٣٦١	١٨	٥.٩٠٢	٨٢٣	٨٩.٩٤٥	٢.٦٩٨	٢٥٣.٨٩٤
	الاجمالي	١٥٢٨	٦٢.٦٢٣	٤٤٦	١٨.٢٧٩	٤٦٦	١٩.٠٩٨	٥٩٤٢	٨١.١٧٥	١٩.٤٨٢	٩٤٢.٢٠٠

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

ينتضح من جدول (٢١) أن قيمة (كا^٢) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الخامس " الشفافية " جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) ، حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٥٩.٥٦٣ - ١٠٠.٠٠٠)

جدول (٢١)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لأراء عينة البحث
في اجمالي المحور واجمالي مقياس الحوكمة الرشيدة

ن=٣٠٥

م	المحاور	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	كا
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المحور الاول	٩	٧٤.٥٤	٤٤٧	١٨.٣٢	١٧٤	٧.١٣١	٦٥٢٥	٨٩.١٣	٢١.٣٩	١٩١١.٠٤
٢	المحور الثاني	٣	٧٩.٥٤	٢٠٥	١٣.٤٤	١٠٧	٧.٠١٦	٤١٥٦	٩٠.٨٤	١٣.٦٢	١٤٧٤.٦٩
٣	المحور الثالث	١	٧٠.٧٧	٤٣٥	٢٠.٣٧	١٨٩	٨.٨٥٢	٥٥٩٢	٨٧.٣٠	١٨.٣٣	١٣٨٩.٢١
٤	المحور الرابع	٩	٥٧.٥٦	٤٦٥	٢١.٧٨	٤٤١	٢٠.٦٥	٥٠٥٨	٧٨.٩٧	١٦.٥٨	٥٦٤.٥٠٤
٥	المحور الخامس	٨	٦٢.٦٢	٤٤٦	١٨.٢٧	٤٦٦	١٩.٠٩	٥٩٤٢	٨١.١٧	١٩.٤٨	٩٤٢.٢٠٠
	اجمالي المقيا س	٧٣٠	٦٩.٠١	١٩٩	١٨.٤٣	١٣٧	١٢.٥٥	٢٧٢٧	٨٥.٤٨	٨٩.٤٢	٥٩٥٥.٨٥

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

ينتضح من جدول (٢١) أن قيمة (كا^٢) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لمحاور مقياس " الحوكمة الرشيدة " جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٨١.١٧٥ - ٩٠.٨٤٢) .

- عرض نتائج التساؤل الثاني :

- ما هو مستوى الضغوط الادارية لدى الإداريين بكليات التربية الرياضية ؟

جدول (٢٢)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لأراء عينة البحث
في المحور الاول الخاص بالضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي لمقياس الضغوط الادارية
ن=٣٠٥

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١	١	١٢٦	٤١.٣١١	٩٤	٣٠.٨٢٠	٨٥	٢٧.٨٦٩	٦٥١	٧١.١٤٨	٩.١٣٤
٢	٢	١٨٩	٦١.٩٦٧	١١٠	٣٦.٠٦٦	٦	١.٩٦٧	٧٩٣	٨٦.٦٦٧	١٦٥.٧٢٤
٣	٣	٢١٧	٧١.١٤٨	٧٦	٢٤.٩١٨	١٢	٣.٩٣٤	٨١٥	٨٩.٠٧١	٢١٦.٣٩٩
٤	٤	٢٧٨	٩١.١٤٨	٢٥	٨.١٩٧	٢	٠.٦٥٦	٨٨٦	٩٦.٨٣١	٤٦١.٣٥٦
٥	٥	١٩٢	٦٢.٩٥١	٨٤	٢٧.٥٤١	٢٩	٩.٥٠٨	٧٧٣	٨٤.٤٨١	١٣٥.٢٧٢
٦	٦	١٧٧	٥٨.٠٣٣	٩٣	٣٠.٤٩٢	٣٥	١١.٤٧٥	٧٥٢	٨٢.١٨٦	١٠٠.٢٧٥
٧	٧	٢١٤	٧٠.١٦٤	٨٧	٢٨.٥٢٥	٤	١.٣١١	٨٢٠	٨٩.٦١٧	٢٢٠.٠٥٨
٨	٨	٢٢١	٧٢.٤٥٩	٦٣	٢٠.٦٥٦	٢١	٦.٨٨٥	٨١٠	٨٨.٥٢٥	٢١٨.٧٨٠
٩	٩	٢٦٧	٨٧.٥٤١	٢٤	٧.٨٦٩	١٤	٤.٥٩٠	٨٦٣	٩٤.٣١٧	٤٠٣.٧٩٥
١٠	١٠	١٩٩	٦٥.٢٤٦	٨٦	٢٨.١٩٧	٢٠	٦.٥٥٧	٧٨٩	٨٦.٢٣٠	١٦١.١٩٩
١١	١١	٢١٥	٧٠.٤٩٢	٦٤	٢٠.٩٨٤	٢٦	٨.٥٢٥	٧٩٩	٨٧.٣٢٢	١٩٦.٦٠٩
١٢	١٢	١٥٦	٥١.١٤٨	٥٩	١٩.٣٤٤	٩٠	٢٩.٥٠٨	٦٧٦	٧٣.٨٨٠	٤٨.٢٨٢
١٣	١٣	٢١١	٦٩.١٨٠	٦٦	٢١.٦٣٩	٢٨	٩.١٨٠	٧٩٣	٨٦.٦٦٧	١٨٣.٤٦٨
١٤	١٤	١٨٧	٦١.٣١١	٨٤	٢٧.٥٤١	٣٤	١١.١٤٨	٧٦٣	٨٣.٣٨٨	١١٩.٧٣١
١٥	١٥	٢٢٣	٧٣.١١٥	٤٩	١٦.٠٦٦	٣٣	١٠.٨٢٠	٨٠٠	٨٧.٤٣٢	٢١٨.٤٦٥

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٢) أن قيمة (كا^٢) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الأول " المناخ التنظيمي " جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٧١.١٤٨ - ٩٦.٨٣١) جدول (٢٣)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لأراء عينة البحث
في المحور الثاني الخاص بالضغوط الخاصة بصراع الأدوار لمقياس الضغوط الادارية
ن=٣٠٥

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
١٦	١	١٩٥	٦٣.٩٣٤	٧٨	٢٥.٥٧٤	٣٢	١٠.٤٩٢	٧٧٣	٨٤.٤٨١	١٣٨.٩٣١
١٧	٢	٢٨٤	٩٣.١١٥	١٣	٤.٢٦٢	٨	٢.٦٢٣	٨٨٦	٩٦.٨٣١	٤٩٠.٦٢٨
١٨	٣	٢١٥	٧٠.٤٩٢	٦٤	٢٠.٩٨٤	٢٦	٨.٥٢٥	٧٩٩	٨٧.٣٢٢	١٩٦.٦٠٩
١٩	٤	٢١٧	٧١.١٤٨	٦٣	٢٠.٦٥٦	٢٥	٨.١٩٧	٨٠٢	٨٧.٦٥٠	٢٠٣.٣٥٧
٢٠	٥	١٩٧	٦٤.٥٩٠	٧١	٢٣.٢٧٩	٣٧	١٢.١٣١	٧٧٠	٨٤.١٥٣	١٣٩.٧٧٧
٢١	٦	٢٢١	٧٢.٤٥٩	٦٩	٢٢.٦٢٣	١٥	٤.٩١٨	٨١٦	٨٩.١٨٠	٢٢٤.٤٤٥
٢٢	٧	١٩٧	٦٤.٥٩٠	٦٦	٢١.٦٣٩	٤٢	١٣.٧٧٠	٧٦٥	٨٣.٦٠٧	١٣٦.٩٢٤
٢٣	٨	١٨٦	٦٠.٩٨٤	٧٥	٢٤.٥٩٠	٤٤	١٤.٤٢٦	٧٥٢	٨٢.١٨٦	١٠٩.٦٥٩
٢٤	٩	١٩٧	٦٤.٥٩٠	٦٦	٢١.٦٣٩	٤٢	١٣.٧٧٠	٧٦٥	٨٣.٦٠٧	١٣٦.٩٢٤
٢٥	١٠	١٨٦	٦٠.٩٨٤	٧٢	٢٣.٦٠٧	٤٧	١٥.٤١٠	٧٤٩	٨١.٨٥٨	١٠٨.٠٠٦

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٦	١١	٢٥١	٨٢.٢٩٥	٥١	١٦.٧٢١	٣	٠.٩٨٤	٨٥٨	٩٣.٧٧٠	٣٤٠.٣٥٣
٢٧	١٢	١٣١	٤٢.٩٥١	٨٦	٢٨.١٩٧	٨٨	٢٨.٨٥٢	٦٥٣	٧١.٣٦٦	١٢.٧١٥

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من جدول (٢٣) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثاني " صراع الأدوار " جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) حيث تراحت الأهمية النسبية بين (٧١.٣٦٦ - ٩٦.٨٣١)

جدول (٢٤)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا ٢ لأراء عينة البحث في المحور الثالث الخاص بالضغوط الناتجة عن عبء العمل لمقياس الضغوط الادارية
ن=٣٠٥

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٢٨	١	١٨٤	٦٠.٣٢٨	٧٤	٢٤.٢٦٢	٤٧	١٥.٤١٠	٧٤٧	٨١.٦٣٩	١٠٣.٦٠٠
٢٩	٢	١٩١	٦٢.٦٢٣	٨٢	٢٦.٨٨٥	٣٢	١٠.٤٩٢	٧٦٩	٨٤.٠٤٤	١٣٠.٠٣٩
٣٠	٣	٢٢٦	٧٤.٠٩٨	٥٨	١٩.٠١٦	٢١	٦.٨٨٥	٨١٥	٨٩.٠٧١	٢٣٤.٨١٢
٣١	٤	١٨٨	٦١.٦٣٩	٩٤	٣٠.٨٢٠	٢٣	٧.٥٤١	٧٧٥	٨٤.٦٩٩	١٣٤.٧٦٠
٣٢	٥	١٩٥	٦٣.٩٣٤	٧٦	٢٤.٩١٨	٣٤	١١.١٤٨	٧٧١	٨٤.٢٦٢	١٣٧.٢٠٠
٣٣	٦	١٨٤	٦٠.٣٢٨	٧٣	٢٣.٩٣٤	٤٨	١٥.٧٣٨	٧٤٦	٨١.٥٣٠	١٠٣.٠٨٨
٣٤	٧	٢٧٣	٨٩.٥٠٨	٢٩	٩.٥٠٨	٣	٠.٩٨٤	٨٨٠	٩٦.١٧٥	٤٣٦.٤٣١
٣٥	٨	٢١٥	٧٠.٤٩٢	٧٩	٢٥.٩٠٢	١١	٣.٦٠٧	٨١٤	٨٨.٩٦٢	٢١٢.٢٤٨
٣٦	٩	١٨٩	٦١.٩٦٧	٨٣	٢٧.٢١٣	٣٣	١٠.٨٢٠	٧٦٦	٨٣.٧١٦	١٢٤.٨٢٦

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من جدول (٢٤) أن قيمة (كا) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الثالث " الضغوط الناتجة عن عبء العمل " جميعها دالة إحصائياً عند مستوي معنوية (٠.٠٥) حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٨١.٥٣٠ - ٩٦.١٧٥)

جدول (٢٥)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا ٢ لأراء عينة البحث في المحور الرابع الخاص بالضغوط الخاصة بالدعم الإداري لمقياس الضغوط الادارية
ن=٣٠٥

م	العبرة	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	كا
		ك	%	ك	%	ك	%			
٣٧	١	٨٦	٢٨.١٩٧	٩٥	٣١.١٤٨	١٢٤	٤٠.٦٥٦	٥٧٢	٦٢.٥١٤	٧.٧٥٧
٣٨	٢	١٩٢	٦٢.٩٥١	٨٤	٢٧.٥٤١	٢٩	٩.٥٠٨	٧٧٣	٨٤.٤٨١	١٣٥.٢٧٢
٣٩	٣	٢١٣	٦٩.٨٣٦	٨٢	٢٦.٨٨٥	١٠	٣.٢٧٩	٨١٣	٨٨.٨٥٢	٢٠٨.٣٧٣
٤٠	٤	٢٣٥	٧٧.٠٤٩	٦٢	٢٠.٣٢٨	٨	٢.٦٢٣	٨٣٧	٩١.٤٧٥	٢٧٦.٦٣٥
٤١	٥	١٤٢	٤٦.٥٥٧	٩١	٢٩.٨٣٦	٧٢	٢٣.٦٠٧	٦٨٠	٧٤.٣١٧	٢٥.٧٧٧
٤٢	٦	٢٦٧	٨٧.٥٤١	٣٥	١١.٤٧٥	٣	٠.٩٨٤	٨٧٤	٩٥.٥١٩	٤٠٨.٣٤٠

قيمة كا ٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.٩٩

يتضح من جدول (٢٥) أن قيمة (٢٦) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لعبارات المحور الرابع " الضغوط الخاصة بالدعم الإداري " جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٦٢.٥١٤ - ٩٥.٥١٩)

جدول (٢٦)

التكرار والنسبة المئوية والوزن النسبي والأهمية النسبية وقيمة كا^٢ لأراء عينة البحث في اجمالي المحور واجمالي مقياس الضغوط الادارية
ن=٣٠٥

م	المحاور	نعم		إلى حد ما		لا		الوزن النسبي	الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي	كا ^٢
		ك	%	ك	%	ك	%				
١	المحور الاول	٣٠٧٢	٦٧.١٤٨	١٠٦٤	٢٣.٢٥٧	٤٣٩	٩.٥٩٦	١١٧٨٣	٨٥.٨٥١	٣٨.٦٣٣	٢٤٨٢.٠٥
٢	المحور الثاني	٢٤٧٧	٦٧.٦٧٨	٧٧٤	٢١.١٤٨	٤٠٩	١١.١٧٥	٩٣٨٨	٨٥.٥٠١	٣٠.٧٨٠	١٩٩٧.٢٨٤
٣	المحور الثالث	١٨٤٥	٦٧.٢١٣	٦٤٨	٢٣.٦٠٧	٢٥٢	٩.١٨٠	٧٠٨٣	٨٦.٠١١	٢٣.٢٢٣	١٥٠٣.٥٦١
٤	المحور الرابع	١١٣٥	٦٢.٠٢٢	٤٤٩	٢٤.٥٣٦	٢٤٦	١٣.٤٤٣	٤٥٤٩	٨٢.٨٦٠	١٤.٩١٥	٧١١.٥٤٤٣
	اجمالي المقياس	٨٥٢٩	٦٦.٠١٥	٢٩٣٥	٢٣.١٣٧	١٣٤٦	١٠.٨٤٨	٣٢٨٠٣	٨٥.٠٥٦	١٠.٧٠٥١	٦٦٦٧.٧٠١

قيمة كا^٢ الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٥.٩٩

يتضح من جدول (٢٦) أن قيمة (٢٦) المحسوبة لاستجابات أفراد العينة لمحاور مقياس "الضغوط الادارية" جميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (٠.٠٥) حيث تراوحت الأهمية النسبية بين (٨٢.٨٦٠ - ٨٦.٠١١) .
- عرض نتائج التساؤل الثالث :

- ما هي العلاقة بين تطبيق الحوكمة الرشيدة ومستوي الضغوط الادارية للداريين بكليات التربية الرياضية ؟

جدول (٢٧)

معامل الارتباط لبيان علاقة الحوكمة الرشيدة بالضغوط الادارية ببعض كليات التربية الرياضية

م	المحاور	الحوكمة الرشيدة				
		الشفافية	المشاركة والإستقلالية	الفاعلية التنظيمية	المساءلة	الأنظمة والقوانين
١	الضغوط المهنية	الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي				
٢		الضغوط الخاصة بصراع الأدوار				
٣		الضغوط الناتجة عن عبء العمل				
٤		الضغوط الخاصة بالدعم الإداري				
	الاجمالي	٠.٨١٩-	٠.٨٢٤-	٠.٧٨٩-	٠.٨١١-	٠.٧٣٦-
	الاجمالي	٠.٨٠٧-	٠.٧٨٩-	٠.٨٣١-	٠.٧٢٦-	٠.٦٨٤-
	الاجمالي	٠.٦٨٨-	٠.٧٣٥-	٠.٧١٤-	٠.٨٢٣-	٠.٧١٢-
	الاجمالي	٠.٧٣٧-	٠.٨١٢-	٠.٧٥٣-	٠.٧٠٩-	٠.٦٤٧-
	الاجمالي	٠.٨١٧-				

قيمة ر الجدولية عند مستوى معنوية ٠.٠٥ = ٠.١١٣

يتضح من جدول (٢٧) وجود ارتباط ذو دلالة احصائية عكسي سالب للحوكمة الرشدة وعلاقتها بالضغوط الادارية ببعض كليات التربية الرياضية وقد تراوحت قيم معامل الارتباط ما بين (-٠.٦٤٧ الى -٠.٨٣١) وقد حقق اجمالي معامل الارتباط قمة قدرها (-٠.٨١٧)

- ثانياً مناقشة النتائج :
- مناقشة نتائج التساؤل الأول :
- ما هي درجة تطبيق أبعاد الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية ؟

يتضح من الجداول أرقام (١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١) وجود فروق بين استجابات عينة البحث في مقياس "الحوكة الرشيدة" للداريين بكليات التربية الرياضية، كما ارتفعت نتائج الأهمية النسبية للاستجابات علي كل عبارات المحاور للمقياس قيد البحث والتي انحصرت ما بين (٥٩.٥٦٣) كأقل أهمية نسبية في "المحور الخامس" الخاص بالشفافية، ونسبة (١٠٠.٠٠٠) كأعلى أهمية نسبية في "المحور الخامس" الخاص بالشفافية " والمحور الأول " الخاص بالأنظمة والقوانين " .

وقد حققت عبارات "المحور الأول" الخاص بالأنظمة والقوانين" أهمية نسبية انحصرت بين (٨٤.٢٦٢ - ٩٩.٢٣٥) حيث حصلت العبارة رقم (٣) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " توجد تشريعات داخل المؤسسة لحماية الإداريين أثناء عملهم " ، وحصلت العبارة رقم (٦) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " تحقق الانظمة والقوانين بالمؤسسة العدالة بين الإداريين . " حيث تري الباحثان أنه لا بد من تحقيق وتطبيق القوانين علي الجميع دون التفرقة بين المسؤولين والإداريين مما يؤدي إلى نشر العدالة والشعور بالرضا في العمل بين المسؤولين والإداريين .

وفي ضوء تلك النتائج تتفق (الباحثان) على أن أهمية الحوكمة من وجهة نظر العاملين : تتضمن الحوكمة الرشيدة ضامن حقوق ومصالح العاملين دون تمييز أو تحسب، حيث ينظر العاملين إلى الإدارة بأنها المعنية بالحقوق والمصالح الذاتية لهم. (٤: ٤١)

ويتفق هذا مع دراسة " أحمد عاشور " (٢٠١٠) على أنه لتطبيق الحوكمة يجب اتباع قوانين وأنظمة عادلة نزيهه وتوفير الحماية الكاملة لحقوق جميع المستفيدين وتطبيق سيادة القانون على الجميع لان انخفاض مستويات سيادة القانون بالمؤسسات يؤدي بطبيعة الحال إلى معدلات عالية من الفساد وبالتالي عدم تحقيق أهداف هذه المؤسسات (٢ : ٢٤) .

وقد حققت عبارات "المحور الثاني" الخاص بالمساءلة " أهمية نسبية انحصرت بين (٨٤.٢٦٢ - ٩٩.٥٦٣) حيث حصلت العبارة رقم (١٣) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " يسمح للداريين طرح الاستفسارات حول مستحقاتهم .. " ، وحصلت العبارة رقم (٩) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " تطبق المؤسسة مبدأ المساءلة من أجل تحسين الأداء " . وهذا يدل على أن تلك المؤسسات قائمة على النزاهة وتحقيق العدالة دون تمييز بالإضافة إلى وجود نوع من الفهم والإقتناع للإداريين مما يؤدي ذلك إلى تحقيق أهداف المؤسسة ، وتؤكد (الباحثان) إلى أنه لا بد من توفير حق المساءلة لجميع العاملين بتلك المؤسسات وتفيذه بالإضافة إلى إتاحة الفرصة للعاملين بإستخدام الصلاحيات والمسؤوليات الموكلة لهم لأن المساءلة هي إمكانية تقييم وتقدير أعمال الإدارة الإشرافية والتنفيذية ، مما يؤدي إلى رفع درجة الثقة بين العاملين وضمان التنافس الإيجابي ، مما يعطى المؤسسات المرونة القصوى .

ويتفق ذلك مع دراسة " أحمد علي " (٢٠١٣) على أن المساءلة لها اسلوبين الإسلوب السلبي وهو يعتمد على تطبيق النظام والقواعد وإجبار الجميع على الالتزام بها خوفاً من العقاب ، والاسلوب الإيجابي ويعتمد على تنمية القابلية والرغبة على الالتزام بقواعد المنظمة ومن معوقات المساءلة كثرة التغيير في القوانين والتعليمات . (٣ : ١٨٩)

وقد حققت عبارات "المحور الثالث" الخاص بالفاعلية التنظيمية " أهمية نسبية انحصرت بين (٧٩.٠١٦ - ٩٥.٨٤٧) حيث حصلت العبارة رقم (٢٠) علي أعلى أهمية نسبية

والتي تنص علي " يوجد للمؤسسة أهداف (طويلة - قصيرة) المدي ... " ، وحصلت العبارة رقم (١٧) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " توفر المؤسسة العمل بروح الجماعة بين أفرادها . وهذا يدل علي إهتمام الإدارة بأن تكون الأهداف واضحة وكذلك الحرص علي أن تكون كافة الإمكانيات متوفرة سواء كانت مادية أو معنوية من أجل الوصول إلي نتائج إيجابية ومن ثم إتاحة الفرصة للإداريين من أجل التنمية التدريبية لتطوير مستواهم .

ويتفق ذلك مع دراسة " الراوى وهمام " (٢٠١٩) إلى أهمية التوسع في استخدام التكنولوجيا حيث أنها تعمل على زيادة فعالية وكفاءة المؤسسات ، ولذلك فإن من أسباب نجاح أى مؤسسة رياضية هو استخدامها للوسائل والتقنيات التكنولوجية (١ : ٤١)

وقد حققت عبارات "المحور الرابع" الخاص بالمشاركة والإستقلالية " أهمية نسبية انحصرت بين (٧٠.٩٢٩- ٩٥.٨٤٧) حيث حصلت العبارة رقم (٢٢) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " توجد حرية لإبداء الرأى في الموضوعات " ، وحصلت العبارة رقم (٢٣) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " يتبع الرؤساء مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات "

وتؤكد (الباحثان) على الرؤساء لا يشاركون العاملين معهم فى اتخاذ القرارات المهمة على الرغم من ترك العاملين يعبرون عن آرائهم وأفكارهم إلا أنهم لا يشاركون فى اتخاذ الاقرارات ويدل ذلك على أن رؤساء تلك المؤسسات لديهم أستقلالية فى اخذ القرارات وليست المشاركة .

وترى (الباحثان) أن من اتجاة الحوكمة الرشيدة هو أن تضمن للجميع إحساساً بأنهم شركاء وغير معبدین أو مهمشين من خلال إرساء قيم الديمقراطية والمشاركة وأن لهم حرية الرأى والمشاركة الفعالة فى اتخاذ القرارات التى تساعد على تحقيق الأهداف المطلوبة . وهذا ما أكدت عليه دراسة ويلكسون Wilkinson (٢٠١٠) إلى أن المشاركة أحد أهم مبادئ الحوكمة فهى سمة من سمات أى مؤسسة ناجحة حيث تشجع الجميع على تبادل الأفكار من أجل تحديد وصياغة الأهداف التنظيمية وحل المشكلات والمشاركة فى اتخاذ القرار ومعاملة الجميع باهتمام ، فهى تخلق نوع من الثقة بين الجميع وتزيد من الرضا لديهم وكذلك تعدد جهات النظر وبالتالي تعدد الخيارات المتاحة أمام الإدارة. (٢٣ : ١٦٩)

وقد حققت عبارات "المحور الخامس" الخاص بالشفافية " أهمية نسبية انحصرت بين (٥٩.٥٦٣ - ١٠٠.٠٠٠) حيث حصلت العبارة رقم (٣٠) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " توجد بالمؤسسة وثائق حول الرؤية والأهداف . " ، وحصلت العبارة رقم (٣١) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " يسمح للإداريين بالاطلاع علي الخطة الاستراتيجية بالمؤسسة . وترجع (الباحثان) هذه النتيجة إلى بعض الأسباب والتي منها:

- عدم توزيع المهام علي العاملين بحيادية يؤدي إلى فقد الثقة في العمل وانتهاك للطاقة الإيجابية لبعض العاملين وبالتالي يؤثر على عدم تحقيق الأهداف بالشكل المطلوب تحقيقه .
- عدم السماح للإداريين بالاطلاع علي الخطة الاستراتيجية بالمؤسسة مما يضعف إبراز النتائج التى يتم تحقيقها بشكل إيجابى .

كما يتضح من الجدول (٢١) الأهمية النسبية لأراء عينة البحث في اجمالى المحاور واجمالي مقياس الحوكمة الرشيدة و انحصرت بين (٧٨.٩٧٠- ٩٠.٨٤٢) حيث حصل المحور الثانى " المساءلة " علي أعلى أهمية نسبية وناقش تطبيق المؤسسة مبدأ المساءلة من أجل تحسين الأداء ، وتتبع المؤسسة لائحة واضحة تحدد دور وإختصاصات الأفراد ، وحصل

المحور الرابع " المشاركة والإستقلالية " علي أقل أهمية نسبية وناقش السماح للإداريين المشاركة في اتخاذ القرارات ، يتبع الرؤساء مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات ، توجد آليات لتقديم الشكاوى وعرضها على المسؤولين .

وترى (الباحثتان) انه يمكن ضمان فعالية الحوكمة الرشيدة في مكافحة الضغوط الإدارية من خلال ما يلي :

- اعتماد مبادئ الحوكمة الرشيدة بشكل كامل وفعال: حيث يجب أن تعتمد المؤسسات مبادئ الحوكمة الرشيدة بشكل كامل وفعال، وذلك من خلال وضع أنظمة وإجراءات مناسبة لتعزيز الشفافية والمساءلة وكفاءة الأداء.
- بناء الثقة بين المؤسسات والمجتمع: حيث يجب أن تسعى المؤسسات إلى بناء الثقة بينها وبين المجتمع، وذلك من خلال الالتزام بمبادئ الحوكمة الرشيدة وضمن الشفافية والمساءلة.
- تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة الرشيدة: حيث يجب أن يتم تعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة الرشيدة، وذلك من خلال التوعية بمبادئها وأهدافها وفوائدها.
- حيث تُعد الحوكمة الرشيدة أداة أساسية لمكافحة الضغوط الإدارية، حيث تساهم في تعزيز الشفافية والمساءلة وكفاءة الأداء في المؤسسات. ولكي تكون الحوكمة الرشيدة فعالة في مكافحة الضغوط الإدارية، يجب اعتمادها بشكل كامل وفعال، وبناء الثقة بين المؤسسات والمجتمع، وتعزيز الوعي المجتمعي بأهمية الحوكمة الرشيدة.
- مناقشة نتائج التساؤل الثاني :

ما هو مستوي الضغوط الادارية لدي الادارين بكليات التربية الرياضية ؟

يتضح من جدول (٢٢ - ٢٣ - ٢٤ - ٢٥) وجود فروق بين استجابات عينة البحث في مقياس "الضغوط الادارية" للاداريين بكليات التربية الرياضية ، كما ارتفعت نتائج الأهمية النسبية للاستجابات علي كل عبارات المحاور للمقياس قيد الدراسة والتي انحصرت ما بين (٦٢.٥١٤) كأقل أهمية نسبية في "المحور الرابع" الخاص بالضغوط الخاصة بالدعم الاداري ، ونسبة (٩٦.٨٣١) كأعلي أهمية نسبية في "المحور الثاني" الخاص بصراع الأدوار و"المحور الأول" الخاص بالمناخ التنظيمي ،

وقد حققت عبارات "المحور الأول" الخاص بالمناخ التنظيمي أهمية نسبية انحصرت بين (٧١.١٤٨ - ٩٦.٨٣١) حيث حصلت العبارة رقم (٤) علي أهمية نسبية والتي تنص علي " يضعفني عدم تزويدى بالمعلومات التي تمكنني من القيام بمهام عملي بشكل أفضل" ، وحصلت العبارة رقم (١) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " يزعجني عدم العدالة في توزيع المناصب الرئيسية والقيادية بين زملائي " حيث تري الباحثتان أن من الاسباب الواضحة التي تسبب ضغوط للاداريين من خلال الرؤساء بالعمل قلة المعلومات ووضوحها لدي الاداري تسبب بنسبة كبيرة في عرقلة ادائه وتؤثر علي انتاجه في العمل

وهذا يتفق مع دراسة نجم عبد الحكيم أحمد ربيع (٢٠١٨) هذا وقد قام العديد من الباحثين بتقسيم نتائج ضغوط العمل إلى نوعين وهما: نتائج على مستوى الفرد وتتمثل في مجموعة من الآثار السلوكية والصحية والنفسية والنوع الثاني يتمثل في نتائج على مستوى المنظمة بشكل مباشر وتتمثل في كثرة الغياب وارتفاع معدل دوران العمل وأما عن الآثار التنظيمية غير المباشرة فتتمثل في انخفاض الروح المعنوية والدافعية وعدم الرضا والبطء في اتخاذ القرارات. (١٨: ١٠٢)

وقد حققت عبارات "المحور الثاني" الخاص بصراع الأدوار أهمية نسبية انحصرت بين (٧١.٣٦٦ - ٩٦.٨٣١) حيث حصلت العبارة رقم (٢) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " يؤلمني عدم الإهتمام بالعلاقات الإنسانية من قبل الرؤساء " ، وحصلت العبارة رقم (١٢) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " يعرقلني عدم الرضا عن العمل والميل لتركه " حيث تري الباحثان أن العلاقات بين المدير والتابعين تؤثر بشكل كبير علي مواجهة المشكلات والتسابق الشريف بين الإداريين من أجل الحصول علي المناصب الإدارية

وهذا يتفق مع دراسة " دونالد براون Donald Brawn (٢٠١١م) حيث أشار الي أن تأثير العاملين بالهيئات والمنظمات المختلفة بالمتغيرات البيئية والتي امتدت إلى بيئة العمل ويتمثل هذا التأثير في حدوث الاستثارة والانفعال الأمر الذي انعكس على الأداء الوظيفي والعلاقات مع الزملاء والرؤساء. (١٤٣:٧)

و حققت عبارات "المحور الثالث" الخاص بالضغط الناتجة عن عبء العمل أهمية نسبية انحصرت بين (٨١.٥٣٠ - ٩٦.١٧٥) حيث حصلت العبارة رقم (٧) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " يضايقني تقسيم العمل بالمحسوبية والمحاباة . " ، وحصلت العبارة رقم (٦) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " يؤثر علي تكليفي بمهام اضافية علي مهامي الأساسية حيث تري الباحثان أن توزيع الاعمال دون معايير واضحة داخل المؤسسة يتسبب في حدوث التفرقة والاعباء علي عاتق الاداري الذي يشعر بالظلم مما يتسبب في حدوث خلل بالانتاج من قبل الاداريين

وهذا يتفق مع دراسة عبد العزيز هاشم (٢٠٠٣) (٩) ودراسة محمد محمد (٢٠٠٨) (١٥)

حيث أكد محمد محمد (٢٠٠٨) أن عبء العمل يتمثل في إسناد مهام كثيرة إلى القيادات في وقت غير كاف مما يتطلب منهم البقاء في العمل بعد مواعيد العمل الرسمية إلى جانب أن المهارات المطلوبة من القيادات قد تفوق قدراتهم . (١٥: ٤٢٧-٤٣٢)

كما أشار عبد العزيز هاشم (٢٠٠٣) بأن ضغوط العمل مجموعة من العناصر التي تجعل الفرد يشعر بأن متطلبات العمل تزيد بدرجة كبيرة عن قدراته وامكانياته مما يؤدي به إلى عدم التوازن بين ما هو مطلوب منه وما يستطيع القيام به. (٩: ٣٦٥)

و حققت عبارات "المحور الرابع" الخاص بالضغط الخاصة بالدعم الإداري أهمية نسبية انحصرت بين (٦٢.٥١٤ - ٩٥.٥١٩) حيث حصلت العبارة رقم (٦) علي أعلى أهمية نسبية والتي تنص علي " يؤثر علي إضطراري إلى العمل بطريقة خاطئة لإرضاء رؤسائي " ، وحصلت العبارة رقم (١) علي أقل أهمية نسبية والتي تنص علي " يوجد تضارب مع رؤسائي في العمل . " حيث تري الباحثان أن اهتمام الاداريين بالبحث عن الاساليب التي تساهم علي تحسين العلاقات بينهم وبين المديرين وكيفية الحصول علي الدعم للمحافظة علي البقاء تؤثر علي جودة الأداء وتحقيق مستوي أفضل في الخدمة

وهذا يتفق مع دراسة خيرى محمد الجزيري (٢٠٠٣) حيث أكد أن الضغوط تتمثل في الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم، ولمحاولة الفرد التكيف والتعايش مع البيئة المحيطة به فانه

يستجيب لمطالبها ببذل مجهودات بدنية وذهنية ونفسية بشكل قد ينتج عنه آثار بدنية وذهنية وانفعالية متباينة مثل التوتر والخوف وارتفاع ضغط الدم، والإجهاد. (٦: ٢٥٠)

كما يتضح من الجدول (٢٥) الأهمية النسبية لأراء عينة البحث في اجمالى المحاور واجمالي مقياس الضغوط الادارية و انحصرت بين (٨٢.٨٦٠ - ٨٦.٠١١) حيث حصل المحور الثالث " **الضغوط الناتجة عن عبء العمل** " علي أعلى أهمية نسبية وناقش أسباب الضغوط الناتجة عن أعباء العمل والتي لا تتناسب مع امكانيات الاداري وتعرقل أداءه ، وحصل المحور الرابع " **الضغوط الخاصة بالدعم الإداري** " علي أقل أهمية نسبية وناقش مدي انشغال الاداريين بارضاء الرؤساء بالعمل لتجنب الضغوط الناتجة عن المجاملات والعلاقات التي تؤثر علي اداء الاداري .

تؤكد (الباحثان) أن الضغوط الادارية التي يواجهها الاداري نتيجة الأعباء الكثيرة التي تقع علي عاتقه وتكون اكبر من امكانياته مما يتسبب في العديد من المشكلات النفسية والبدنية التي تعوق ادائه علي اكمل وجه وكما هو مطلوب منه .

حيث أكد **محمد حسن علاوي (٢٠٠٧)** أن الضغوط هي استجابة الجسم غير المحددة نحو أي مطلب يفرض عليه. كما أنها الحالة الناتجة عن عدم التوازن بين مطالب الموقف وقدرة استجابة الانسان لهذا الموقف، وهذا يعني عدم القدرة على الموازنة بين حجم الأعباء الملقة على الانسان وقدرته واستطاعته على الاستجابة لهذه الأعباء. (١٣: ١٢)

ويؤكد " **ناصر العدلي (٢٠١٠م)** أن القائد الإداري الناجح هو الذي يتمكن من استخدام ما يقع تحت سيطرته من متغيرات المواجهة التكيف مع ما لا يقع تحت سيطرته من متغيرات وذلك في سعيه الدائب نحو تحقيق الأهداف. (١٧: ١٥٢)

- مناقشة نتائج التساؤل الثالث :

ما هي العلاقة بين تطبيق الحوكمة الرشيدة ومستوي الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية ؟

يتضح من جدول (٢٦) أن معامل الارتباط بين الحوكمة الرشيدة ومستوي الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية قدره (-٠.٨١٧) وهذا يدل على مدى الارتباط السلبي بينهم مما يدل على أنه كلما زادت الضغوط الادارية لدي الاداريين كلما قل تطبيق الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية

وتري (الباحثان) وجود تضارب بين المبادئ التي تحقق الحوكمة الرشيدة وبين الضغوط الادارية للاداريين مما يصعب العدالة والشفافية وغيرها من المبادئ المختلفة التي تتسبب في جوا مليئاً بالضغوط مما يجعل الاداري غير قادر علي القيام بعمله وواجباته للوصول الي الجودة في الأداء .

وهذا يتفق مع دراسة **يونس جعادي (٢٠١٧)** أن الحوكمة من المفاهيم الحديثة التي تساعد الإدارة على معالجة بعض المشاكل وتوسيع مشاركة العاملين في وضع الأهداف والخطط واتخاذ القرارات، وإن هذا التوجه له دور في زيادة فعالية أداء العاملين في المؤسسة ويزيد من شعورهم بالراحة والقبول بالمهام والواجبات المكلفين بها وعن نظام الحوافز وساعات العمل والعدالة والانضباط في العمل، مما يؤدي لرفع مستوى أدائهم وتحقيق الاستقرار الوظيفي والالتزام العالي في العمل ورفع أداء الهيئات ككل. (٢١: ١)

- الإستخلاصات والتوصيات :
- أولاً الإستخلاصات :
- أولاً بالنسبة : للحوكمة الرشيدة :
- ١- محور الأنظمة والقوانين :
- عدم تحقيق الأنظمة والقوانين بالمؤسسة العدالة بين الإداريين .
- لا يوجد نظام الكتروني يربط جميع الإداريين للاطلاع علي التعليمات من خلاله .
- عدم تطبيق القوانين علي الجميع دون التفرقة بين المسؤولين والإداريين .
- ٢- محور المساءلة :
- عدم تطبيق المؤسسة مبدأ المساءلة من أجل تحسين الأداء .
- لا يوجد بالمؤسسة لائحة واضحة تحدد دور وإختصاصات الأفراد
- ٣- محور الفاعلية التنظيمية :
- لا توفر المؤسسة العمل بروح الجماعة بين أفرادها .
- لا تستعين المؤسسة بذوي الخبرات لتنمية قدرات الإداريين بها .
- ٤- محور المشاركة والإستقلالية :
- لا يتبع الرؤساء مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات .
- عدم السماح للإداريين المشاركة في اتخاذ القرارات .
- عدم إتباع الإدارة سياسة الديمقراطية في القرارات .
- ٥- محور الشفافية :
- لايسمح للإداريين بالاطلاع علي الخطة الاستراتيجية بالمؤسسة .
- لا توزع المهام علي العاملين بحيادية .
- عدم إعلان القرارات علي صفحة رسمية للمؤسسة .
- ثانياً بالنسبة : للضغوط الادارية :
- ٦- محور الضغوط الناتجة عن المناخ التنظيمي :
- عدم العدالة في توزيع المناصب الرئيسية والقيادية بين الإداريين
- عدم تزويد العاملين أنفسهم بالمعلومات التي تمكنهم من القيام بمهام عملهم بشكل أفضل .
- صعوبة تقبل المستحدثات في أساليب العمل
- ٧- محور الضغوط الناتجة عن صراع الأدوار :
- الصراع على الدور في العمل بين العاملين يضعف من تحقيق الاهداف المرجوة
- التكاليف التي تتم بأعمال متناقضة من قبل الرؤساء للمرؤوسين .
- ٨- محور الضغوط الناتجة عن عبء العمل :
- عدم مناسبة الأعمال مع المؤهلات العلمية .
- قلة الامكانيات تعوق انجاز العديد م الاعمال

٩- محور الضغوط الناتجة عن الدعم الإداري :

- الاختلاف بين وجهات النظر بين الرئيس والمرؤس
- اللجوء لطرق خاطئة تعوق الأداء فقط لارضاء الرؤساء .
- ثالثا بالنسبة للعلاقة بين تطبيق الحوكمة الرشيدة ومستوي الضغوط الادارية للاداريين بكليات التربية الرياضية .
- توجد علاقة سلبية بينهم مما يدل على أنه كلما زادت الضغوط الادارية لدي الاداريين كلما قل تطبيق الحوكمة الرشيدة داخل كليات التربية الرياضية .
- توصيات البحث في ضوء مقياس الحوكمة الرشيدة :
- أن تحقق الانظمة والقوانين بالمؤسسة العدالة بين الاداريين .
- ضرورة وجود نظام الكتروني يربط جميع الاداريين للاطلاع علي التعليمات من خلاله .
- أن تطبق المؤسسة مبدأ المساواة من أجل تحسين الأداء.
- أن تُوجد المؤسسة لائحة واضحة تحدد بها دور وإختصاصات جميع الأفراد
- تفعيل مبدأ العمل بروح الجماعة بين أفرادها .
- أن تستعين المؤسسة بذوي الخبرات لتنمية قدرات الاداريين بها .
- أن يتبع الرؤساء مبدأ الشورى في اتخاذ القرارات .
- السماح للإداريين المشاركة في اتخاذ القرارات .
- إتباع الإدارة سياسة الديمقراطية في القرارات .
- أن توزع المهام علي العاملين بحيادية .
- إعلان القرارات علي الصفحة الرسمية للمؤسسة .
- توصيات البحث في ضوء مقياس الضغوط الادارية :
- ضرورة التخفيف من اسباب الضغوط التي تؤثر علي اداء الاداري .
- ضرورة تطبيق مقياس الضغوط الادارية علي فترات للتعرف علي مشكلات الاداريين
- ضرورة توفير الجواء المناسبة للاستفادة بخبرات الاداريين تحسين جودة العمل .
- ضرورة حل المشكلات التي تواجه الاداريين بشكل سريع حتي لا تتراكم المشكلات

(((المراجع)))

أولاً : قائمة المراجع العربية :

- ١- إبراهيم الراوى، وليد همام : مفاهيم الإدارة الحديثة ، دار نون للطباعة والنشر والتوزيع ، بغداد ، العراق، ٢٠١٩ .
- ٢- أحمد عاشور : إصلاح حوكمة التنمية في مصر مركز العقد الإجتماعى القاهرة.
- ٣- أحمد على : القيادة والدافعية في الإدارة التربوية ، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن، ٢٠١٣م.
- ٤- أسامة مصطفى صالح : الضغوط الادارية الأسباب - العلاج ، الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة ، القاهرة: ٢٠١٣ .
- ٥- حاكم محسن محمد : ضوابط وآليات الحوكمة في المؤسسات الجامعية، المؤتمر العربى الثانى عن الجامعات العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، المغرب، ٢٠٠٨م.

- ٦- خيرى محمد الجزيري : أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم ، ط ٣ ، دار الثقافة العربية ، القاهرة، ٢٠٠٣م.
- ٧- دونالد براون : الإدارة والسلوك التنظيمي ، ترجمة كامل محمد الزهيدى معهد الإدارة العامة ، الرياض، ٢٠١١ م.
- ٨- عائض بن سعيد الغامضي : واقع تطبيق الحوكمة الرشيدة في كليات التربية بالجامعات السعودية وعلاقتها بجودة الأداء من وجهة نظر منسوبيها من أعضاء هيئة التدريس، مجلة كلية التربية (أسبوط)، ٣٨(١)، ٢٠٢٢م.
- ٩- عبد العزيز هاشم : ضغوط العمل والرضا الوظيفي دراسة تطبيقية على المرأة في الوظائف القيادية، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، المجلد (٢٧)، العدد (٤)، ٢٠٠٣م.
- ١٠- عبدالسلام علي حسين النوري : قياس أبعاد حوكمة الجامعات لتعزيز الريادة: حالة دراسة لجامعة الأنبار وفق بطاقة حوكمة الجامعات المعدة من البنك الدولي، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الإقتصادية والإدارية، المجلد ٨، العدد ١٦، ٢٠١٦م.
- ١١- عيبر محمود محمد عشوش : ضغوط العمل وتأثيرها على أداء عضو هيئة التدريس بالجامعة لأدوار: دراسة تطبيقية على جامعة الإسكندرية، مجلة كلية التربية، بنها، المجلد ٣١، العدد (١٢٤)، ٢٠٢٢م.
- ١٢- غادة لطفي : دليل ارشادي حول الحكم الرشيد، مشروع تحسين جودة الخدمات الحكومية المقدمة للمواطنين ، مركز العقد الاجتماعي ، القاهرة، ٢٠١٥م.
- ١٣- محمد حسن علاوى : مدخل في علم النفس الرياضي، الطبعة السادسة، القاهرة، مركز الكتاب للنشر، ٢٠٠٧م.
- ١٤- محمد فوزى عبد العزيز وآخران : ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الرياضية بمحافظة المنيا، مجلة علوم الرياضة، جامعة المنيا، المجلد ٢٦، الجزء ١، ٢٠١٣م.
- ١٥- محمد محمد : استراتيجيات التكيف مع مصادر ضغوط العمل بالتطبيق على عينة عشوائية من العاملين في إدارات شؤون الطلاب بجامعات الحكومة المصرية، المؤتمر العلمي الأول
- ١٦- مساعد خليفة الشراري : ضغوط العمل وعلاقتها بالأداء الوظيفي للعاملين الإداريين في

جامعة الجوف ، رسالة دكتوراة ، كلية التربية ، جامعة

اليرموك، ٢٠١٢م.

إدارة السلوك التنظيمي، ط دار مرامر للنشر المملكة العربية
السعودية، ٢٠١٠م.

١٧- ناصر محمد العديلي

إدارة الموارد البشرية مصر المنصورة: مركز النشر
الجامعي، ٢٠١٨م.

١٨- نجم عبد الحكيم أحمد ربيع

ضغوط العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى القيادات الإدارية
بجامعة سوهاج. مجلة سوهاج لشباب الباحثين، ٣(١)، ٢٠٢٣م.

١٩- هناء أحمد

الحكومة الرشيدة ومكافحة الفساد المفهوم والقياسات الدولية
والمحلية تطبيقا على الحالة المصرية ، مجلة كلية الاقتصاد
والعلوم الساسية ، مجلد ١٧ ، العدد ٤ ، القاهرة، ٢٠١٦م.

٢٠- ياسمين خضري

تطبيق مبادئ الحوكمة ودورها في تحسين أداء العاملين في
المؤسسات الرياضية، رسالة ماجستير، معهد علوم وتقنيات
النشاطات البدنية والرياضية، جامعة محمد خيضر بسكرة،
الجزائر، ٢٠١٧م.

٢١- يونس جعادي

ثانياً: قائمة المراجع الاجنبية:

٢٢- Nag, N.S. (2018). Government, Governance and Good

Governance. Indian Journal of Public Administration, 64, 122 – 130

23-Wilkinson, Adrian. Gollan, Paul. Marchington, Mick. & Lewin, David.

(2010), The Oxford Handbook of Participation, Edward Elgar Publishing,

U.K.

24- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The

relationship between teacher job stress and burnout: a moderated

mediation model. Frontiers in Psychology, 12, 784243.