

## بناء مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة

### بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية

● د/ نيفين اسعد يوسف

تهدف الدراسة الى بناء مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الإسكندرية والتعرف على مستوى الضغوط المهنية، والفروق بين الضغوط المهنية لدى الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث)، تم استخدام المنهج الوصفى بالاسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة، تم اختيار عينة البحث بالطريقة العمدية، اشتملت علي جميع المعيدين والمدرسين المساعدين بكليتي التربية الرياضية للبنات والبنين - جامعة الإسكندرية للعام الجامعي (2020 / 2021) والبالغ عددهم (75) من الهيئة المعاونة بواقع (42) معيد، (33) مدرس مساعد، تكونت ادوات الدراسة من مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية "جامعة الاسكندرية" (إعداد الباحثة)، اسفرت نتائج الدراسة عن بعض الضغوط المهنية التي تعاني منها الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية والتي تمثلت في (ضغوط العبئ الوظيفي - ضغوط الدراسة - ضغوط بيئة العمل - الضغوط المرتبطة بالامكانات- صراع الادوار)، يعاني اعضاء الهيئة المعاونة الذكور بمستوى ضغوط مهنية اكثر من الاناث.

استاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية



## Abstract

### **Building a professional stress scale for the assistant authority**

#### **Faculties of Physical Education Alexandria University**

**Dr. Nevin Asaad Youssef**

The study aims to build a scale of occupational pressures for the assisting staff in the faculties of physical education, Alexandria University, and to identify the level of occupational stress, and the differences between the professional pressures of the assisting staff in the faculties of physical education, Alexandria University (males - females).

The research sample was chosen by the intentional method, it included all teaching assistants and assistant teachers in the faculties of Physical Education for Girls and Boys - Alexandria University for the academic year (2020/2021), and they numbered (75) from the supporting body by (42) teaching assistant, (33) assistant teacher. The study from the scale of occupational stress of the assistant body in the faculties of physical education "University of Alexandria" (prepared by the researcher),

The results of the study revealed some of the professional pressures experienced by the assistant staff in the faculties of physical education, Alexandria University, which were represented in (job burden pressures - study pressures - work environment pressures - pressures related to capabilities - role conflict). female

## - مشكلة البحث وأهميته :

تعد الضغوط أحد الظواهر النفسية التي يتعرض لها الفرد في حياته العامة، فهي تشكل جزء من حياة الإنسان نظرا لكثرة التحديات في مختلف البيئات والمجتمعات وتؤدي شدتها وتكرارها الي تأثيرات سلبية علي الصحة قد يصل للإنهاك والإجهاد البدني وبعض المشكلات النفسية التي لا يستطيع الفرد تجاهلها والتكيف معها بسهولة، والفرد خلال مسيرة حياته له مطالب ورغبات يسعى الي تحقيقها وكذلك حاجات يعمل علي إشباعها، فبقدر وجود أهداف يسعى للوصول اليها وتحقيقها، بقدر ما هناك دوافع تحركه لتحسين وضعه المادي، كذلك أثناء سعيه يواجه مجموعة من الصعوبات والأزمات التي تحول بينه وبين تحقيق أهدافه.

وتعرف الضغوط بانها "مفهوم يشير إلي درجة إستجابة الفرد للأحداث والمتغيرات البيئية في حياته اليومية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تحدث بعض الآثار الفسيولوجية مع أن تلك المميزات تختلف من شخص لأخر تبعا لتكوين شخصية الفرد والخصائص النفسية التي تميزه عن غيره وهي فروق بين الأفراد". ( 20 : 6 )

والضغوط ليست بالضرورة ان تكون تأثيرها سلبي أو ضار في جميع الأحوال بل يمكن القول بأن هناك ما يمكن تسميته بالضغوط الإيجابية تساهم في تحسين الأداء وتفيد في الإستعداد للتحمل وتوجه الإنتباه نحو الحاجة الي إعادة تقدير ومواجهة الموقف بما لايتعارض مع الآخرين بل أن ضغوط هذا النوع يضيف متعة للحياة. ( 8 : 19 )

ورغم تعدد مصادر الضغوط وتنوعها فإن العمل يظل أهم هذه المصادر وأخطرها حيث أن العمل هو السبيل الأهم لرفاهية الفرد ورخاء المجتمع ومن ثم فإن الضغوط التي يتعرض لها الفرد العامل لا يقتصر تأثيرها عليه وحده وانما يشمل المؤسسة التي يعمل بها ويمتد بعد ذلك الي المجتمع بأسره . كما أن تأثيرها على الفرد يمتد ليغطي جوانب اخرى من حياته خارج نطاق العمل مما يؤثر على علاقاته داخل اسرته ومع اصدقائه وجيرانه وبقية أفراد المجتمع ( 8 : 3 )

تعتبر ضغوط العمل من أبرز التحديات التى تواجه العامل فى بيئة العمل حيث تتولد من المطالبة بأشياء لا يستطيع العامل على تحقيق الإستجابة التلقائية لها مما يظهر لديه العديد من الأعراض الإنفعالية مثل القلق والتوتر والإحباط وسرعة الإثارة والأعراض الجسمية كالصداع، فقدان الشهية، إرتفاع ضغط الدم، زيادة ضربات القلب، إنخفاض أداء الفرد، صعوبة إتخاذ القرارات، العدوانية والتغيب المستمر عن العمل ( 15 : 105 ) وتبدو خطورة الضغوط فى أثرها السلبى على إنتاجية وصحة ورفاهية الفرد وربما حياته . ( 2 : 11 )

تعرف الضغوط المهنية بإنها : "مجموعة المثيرات التى تتواجد فى بيئة عمل الفرد والتى ينتج عنها مجموعة من ردود الأفعال التى تظهر فى سلوك الأفراد فى العمل أو فى حالتهم النفسية والجسمانية وفى آدائهم لاعمالهم نتيجة تفاعل الأفراد مع بيئة عملهم التى تحوى الضغوط" ( 11 : 283 )

كما تعرف بإنها "حالة من الإجهاد العقلى والجسمى تحدث نتيجة للحوادث التى تسبب قلقا وإزعاجا او تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو الخصائص العامة التى تسود بيئة العمل" ( 14 : 2000 )

وتعرف أيضا بإنها "عدم موائمة أو عدم تناسب بين ما يمتلكه الفرد من مهارات وقدرات وبين متطلبات عمله" ( 22 : 160 )

وتعتبر الجامعة من أكثر القطاعات عرضه للضغوط حيث تقوم الجامعات بدور هام ومتكامل فى الرعايه الطلابيه نظرا لأن وظيفة الجامعة ليست تعليمية فقط ولكنها تشمل إعداد الطلاب إعدادا شاملا

تتأثر الحياة المهنية لأعضاء الهيئة المعاونة بالجامعة بالحياه النفسية والإجتماعية تأثرا مباشرا، فهم ملزمون بأداء مهامهم على الوجه المطلوب الأمر الذى يتطلب منهم بذل الجهد سواء فى الإنجاز أو القدرة على التحمل، مع تراكم المسئوليات والمشكلات التى يتعرضون لها من خلال إنجازهم لمهامهم والتى تعتبر عامل ضاغط فيتعرضون لما يسمى بالضغط المهنى

الذي يعتبر حالة من عدم التوازن النفسي أو الجسمي داخل الفرد تتجم عن عوامل البيئة الخارجية أو داخل الجامعة التي يعملون بها، أو إنها حالة من عدم التوازن بين متطلبات أو إحتياجات العمل وقدرة الفرد على الإستجابة لها .

ونظرا لأهمية الدورالذي تقوم به الهيئة المعاونة (المعيد والمدرس المساعد) داخل كليات التربية الرياضية من عمل تربوي له تأثير واضح على الطلاب خلال مساعدتهم في التغلب على المشكلات التي تواجههم والعمل على تنمية قدراتهم ورفع مستوى آدائهم فى الأنشطة الرياضية وكذلك فى التحصيل الدراسي، لابد ان يتمتع عضو الهيئة المعاونة الى جانب الصحة الجسدية والعقلية بالحماس والرغبة والطموح الزائد والمستمر والدائم الذي يكون بمثابة دافع قوي لإنجاز المهام المكلف بها تحت مختلف الظروف، وتعتبر مهنة أعضاء الهيئة المعاونة من المهن الإجتماعية الضاغطة نظرا لكثرة مسؤولياتها ومتطلباتها مما يكون له الأثر السلبي على عطائهم وكفائتهم فى أداء دورهم ، ومن خلال عمل الباحثة كعضو هيئة تدريس بكلية التربية الرياضية للبنات بالأسكندرية وشعورها بالمشكلة لاحظت وجود العديد من الضغوط المهنية التي تتعرض لها الهيئة المعاونة والتي تؤدى الى تقصيرهم فى العمل وإنخفاض فى آدائهم قد يصل الى مرحلة اللامبالاة، وهذا ما دعى الباحثة لإجراء هذا البحث للتعرف على مصادر الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بالكلية حيث ان تحديد مصادر هذه الضغوط يساهم فى وضع الحلول المناسبة للحد من الضغوط، ووضع إستراتيجيات تسمح بإدارة هذه الضغوط من أجل الإرتقاء بفاعلية أداء الهيئة المعاونة للمهام المطالبين بها، وقد تعددت الدراسات التي تناولت الضغوط المهنية في مجال علم النفس الرياضى ومنها الدراسات (19) ، (25) ، (18) ، (23) ، (25) ، (4) ، (13) ، (16) ، (1) ، (3) ، (17) ، (17) ، (6) ، (21) تبين أن معظمها تدرس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس وللمدرسين والحكام والاداريين، وقد لاحظت الباحثة عدم توافر دراسة اهتمت بالضغوط المهنية للهيئة المعاونة بالجامعة، وهذا ما دعى الى إجراء الدراسة الحالية بعنوان "بناء مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الإسكندرية"

## - اهمية الدراسة والحاجة إليها :

### - الاهمية النظرية :

- توفير مقياس للضغوط المهنية للهيئة المعاونة .
- لفت نظر المسؤولين بالجامعة الى الضغوط المهنية التى تعانى منها الهيئة المعاونة لمواجهتها والتغلب عليها .

### - الاهمية التطبيقية :

- الاستفادة من تطبيق مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية للتعرف على الضغوط التى يعانون منها ومحاولة التغلب عليها
- توفير برامج نفسيه تسهم فى توجيه وإرشاد الهيئة المعاونة للتغلب على الضغوط التى تواجههم وكيفية التغلب عليها

### - هدف الدراسة :

تهدف الدراسة الى بناء مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الإسكندرية والتعرف على :

- 1- مستوى الضغوط المهنية لدى الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث)
  - 2- الفروق بين الضغوط المهنية لدى الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث)
- تساؤلات الدراسة :

1. ما مستوى الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الإسكندرية .

2. هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الإسكندرية بين الذكور والاناث.

- مصطلحات الدراسة :

- الضغوط المهنية :

تعرف بإنها "مجموعة المثيرات التى تتواجد فى بيئة عمل الافراد التى ينتج عنها مجموعة من ردود الافعال التى تظهر فى سلوك الافراد فى العمل او فى حالتهم النفسية والجسمانية او فى آدائهم لاعمالهم نتيجة تفاعل الافراد مع بيئة عملهم التى تحتوى الضغوط" . (11 : 283)

- الهيئة المعاونة :

المعيدين والمدرسين المساعين بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث).

- إجراءات الدراسة :

1. منهج الدراسة : تم استخدام المنهج الوصفى بالاسلوب المسحي لملاءمته لطبيعة الدراسة.

2. مجتمع الدراسة : جميع المعيدين والمدرسين المساعدين بكليتي التربية الرياضية للبنات والبنين جامعة الإسكندرية

3. عينة الدراسة :

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العمدية، اشتملت علي جميع المعيدين والمدرسين المساعدين بكليتي التربية الرياضية للبنات والبنين - جامعة الإسكندرية للعام الجامعي (2020 / 2021) والبالغ عددهم (75) من الهيئة المعاونة بواقع (42) معيد، (33) مدرس مساعد، وجدول (1) يوضح اجمالي عينة الدراسة وفقا للأقسام العلمية بكل كلية.

## جدول (1)

اجمالي عينة الدراسة من المعيدين والمدرسين المساعدين

بكليتي التربية الرياضية للبنات والبنين - جامعة الإسكندرية

كلية التربية الرياضية بنين			كلية التربية الرياضية بنات		
مدرس مساعد	معيد	الأقسام العلمية	مدرس مساعد	معيد	الأقسام العلمية
1	2	طرق التدريس	3	10	التدريب الرياضي وعلوم الحركة
4	1	الالعاب الرياضية	12	6	المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية
1	2	الجمباز	2	4	العلوم التربوية والنفسية والاجتماعية
1	2	العاب القوى	-	4	الادارة الرياضية
3	2	الرياضات المائية	1	2	الترويج
1	2	المنازلات	1	-	العلوم الصحية
1	2	الادارة الرياضية			
-	1	اصول التربية الرياضية			
2	2	العلوم الحيوية			
14	16	المجموع الكلي	19	26	المجموع الكلي
30			45		

تم تقسيم عينة الدراسة الكلية الى :

- عينة الدراسة الاستطلاعية ويمثلها (25) من الهيئة المعاونة بواقع (12) معيد، (13)

مدرس مساعد



. عينة الدراسة الاساسية ويمثلها (50) من الهيئة المعاونة بواقع (30) معيد، (20) مدرس مساعد، وجدول (2) يوضح توصيف عينة الدراسة الاستطلاعية والاساسية.

## جدول (2)

توصيف عينة الدراسة الاستطلاعية والاساسية

العدد الكلي	بنين		بنات		عينة الدراسة
	مدرس مساعد	معيد	مدرس مساعد	معيد	
25	6	6	7	6	الاستطلاعية
50	8	10	12	20	الاساسية
75	14	16	19	26	اجمالي عينة الدراسة
	30		45		

### 3. أدوات الدراسة :

- مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية "جامعة الاسكندرية" (إعداد الباحثة)

- خطوات بناء مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة :

أ. تحديد محاور المقياس :

- تم تحديد محاور المقياس من خلال :

عرض سؤال مفتوح مرفق (1) على عدد (50) من المعيدين والمدرسين المساعدين (الهيئة المعاونة) بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية بنين وبنات بواقع (25) من كل كلية للتعرف على الضغوط المهنية التي يعانون منها.

من خلال تحليل الاستجابات على السؤال المفتوح والمسح المرجعى للدراسات المرجعية تم تحديد محاور الضغوط المهنية والبالغ عددها (7) محاور وعرضها على المحكمين فى مجال علم النفس الرياضى مرفق (2) لتحديد النسبة المئوية لكل محور وكذلك حذف أو إضافة أو دمج أو اعادة صياغة اى محاور يرونها مناسبة، وجدول (3) يوضح محاور مقياس الضغوط المهنية فى صورتها الاولية

### جدول (3)

محاور مقياس الضغوط المهنية فى صورتها الاولية (ن = 7)

م	محاور مقياس الضغوط المهنية	اوافق		لا اوافق	
		عدد	%	عدد	%
1	ضغوط مرتبطة بالعمل (العبيى الوظيفى)	7	100%	-	-
2	ضغوط مرتبطة بالدراسة (عبيى الدراسة)	7	100%	-	-
3	ضغوط مرتبطة ببيئة العمل	5	71.43%	2	28.57%
4	ضغوط مرتبطة بالامكانات	6	85.71%	1	14.29%
5	صراع الادوار	7	100%	-	-
6	ضغوط مرتبطة بإدارة الوقت	5	71.43%	2	28.57%
7	ضغوط مرتبطة بالحوافز والمكافآت	6	85.71%	1	14.29%

فى ضوء الآراء التى ابداهها السادة المحكمين فقد تم :

- دمج المحور رقم (3) مع رقم (6) . تحت عنوان (ضغوط بيئة العمل)
- دمج المحور رقم (4)، (7) (ضغوط مرتبطة بالامكانات المادية).
- تم الاعتماد على المحاور التى زادت نسبة اتفاق المحكمين عليها عن 70 % وتم عرضها مرة اخرى على نفس مجموعة المحكمين وعددها (5) محاور حيث اجمعوا بنسبة 100% على المحاور التالية :

1. ضغوط العبيى الوظيفى

2. ضغوط الدراسة

3. ضغوط بيئة العمل

4. ضغوط مرتبطة بالامكانات

5. صراع الادوار

### - صياغة عبارات المقياس :

تم صياغة عبارات المقياس في ضوء التحليل النظري الخاص بكل محور واسترشاداً بالمقاييس والاختبارات السابقة في هذا المجال (7)، (9) (10)، (12)، (13)، (14)، (16) روعى في صياغتها ان تكون :

- مناسبة للهدف المراد قياسه .
- واضحة الأسلوب وسهلة الصياغة .
- لا يستغرق وقتاً طويلاً في الاجابة .
- البساطة في اختيار الكلمات .

### - إعداد المقياس في صورته الأولية :

تم صياغة (94) عبارة تدرج تحت (5) محاور تمثل المقياس في صورته المدئية مرفق (3) تم عرضها على المحكمين لإبداء الرأي في سلامة صياغة العبارات، ارتباط كل عبارة بالمحور الذي تدرج تحته، حذف أو إضافة أو تعديل أى عبارات يرونها مناسبة .  
وقد أجمع المحكمين على مناسبة العبارات للمحاور التي تدرج تحتها، تعديل صياغة بعض العبارات، تم حذف العبارات التي قلت نسبة اتفاق المحكمين عليها عن 70%، الاعتماد على العبارات التي تراوحت نسب اتفاق المحكمين عليها من (70% : 100%) وبذلك أصبح المقياس يتكون من (67) عبارة بعضها ايجابي وبعضها سلبي موزعة على (5) محاور . مرفق (4) .

### - إعداد تعليمات المقياس :

تم إعداد تعليمات مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية "جامعة الإسكندرية" بحيث تكون مناسبة وتشيرالى أن الإجابة على عبارات المقياس بهدف

البحث العلمي، كما تضمنت التعليمات الإشارة إلى عدم وجود إجابات صحيحة وأخرى خاطئة وعدم ترك عبارة بدون الإجابة عليها.

#### - إعداد مفتاح تصحيح المقياس :

تم إعداد مفتاح تصحيح عبارات المقياس وفقا لميزان ثلاثي التقدير (دائما - احيانا - ابدا) ودرجتها (3، 2، 1) للعبارات الإيجابية، (1، 2، 3) للعبارات السلبية على التوالي، وبذلك تكون الدرجة العظمى للمقياس في صورته المبدئية (201) درجة، الدرجة الصغرى (67) درجة .

#### - الدراسة الاستطلاعية :

تم في الفترة من (10 / 1 / 2020 : 25 / 1 / 2020) تطبيق مقياس الضغوط المهنية على عينة قوامها (25) من المعيدين والمدرسين المساعدين بكليات التربية الرياضية جامعة الإسكندرية بهدف حساب المعاملات العلمية للمقياس.

- حساب المعاملات العلمية لمقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية

الرياضية "جامعة الإسكندرية"

اولا : صدق مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية "جامعة

الاسكندرية"

تم ايجاد صدق المقياس عن طريق :

أ - صدق المحكمين : تم عرض محاور المقياس والعبارات التى تتدرج تحت كل

محور على المحكمين مرفق ( 2 ) للتحقق من صدق محاور المقياس والتأكد من تمثيل العبارات للهدف الذي وضعت من أجله .

- ب - الصدق التجريبي ( الاتساق الداخلي) :

1- إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتدرج

تحتة ويوضحه جدول (4)

#### جدول (4)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تندرج تحته ( ن = 25 )

م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	م	قيمة (ر)	محاور الضغوط المهنية
1	0.520	6	0.551	11	0.511	المحور الاول : ضغوط العبي الوظيفي
2	0.607	7	0.523	12	0.322	
3	0.523		0.257	13	0.532	
4	0.541	9	0.498	14	0.507	
5	0.612	10	0.427	15	0.240	
1	0.475	5	0.516	9	0.331	المحور الثاني : ضغوط الدراسة
2	0.523	6	0.521	10	0.268	
3	0.614	7	0.603	11	0.254	
4	0.554	8	0.454	12	0.496	
1	0.312	6	0.537	11	0.461	المحور الثالث : ضغوط بيئة العمل
2	0.507	7	0.214	12	0.572	
3	0.449	8	0.285	13	0.621	
4	0.537	9	0.309	14	0.581	
5	0.486	10	0.521			
1	0.465	5	0.253	9	0.476	المحور الرابع : الضغوط المرتبطة بالامكانيات
2	0.522	6	0.552	10	0.529	
3	0.468	7	0.591	11	0.241	
4	0.557	8	0.482			
1	0.398	6	0.474	11	0.540	المحور الخامس : صراع الادوار
2	0.472	7	0.525	12	0.302	
3	0.458	8	0.610	13	0.526	
4	0.602	9	0.494	14	0.584	
5	0.563	10	0.523	15	0.472	

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 0.381، عند مستوى دلالة (0.01) = 0.487

يتضح من جدول (4) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تندرج تحته تراوحت ما بين (0.398، 0.621) وجميعها دال معنويًا عند مستوى دلالة (0.05)

تم حذف (13) عبارة من المقياس لم تحقق مستوى معنوية وهي العبارات المظلمة بجدول (4) وارقامها (8، 12، 15) في المحور الأول، (9، 10، 11) في المحور الثاني، (1، 7، 8، 9) في المحور الثالث، (5، 11) في المحور الرابع، العبارة (12) في المحور الخامس، وبالتالي يصبح المقياس (54) عبارة تتدرج تحت (5) محاور اساسية.

2. إيجاد معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس ويوضحه

جدول (5)

### جدول (5)

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس (ن = 25)

قيمة (ر)	ع	س-	محاور الضغوط المهنية
0.690	3.416	26.363	المحور الاول : ضغوط العبي الوظيفي
0.833	3.111	19.181	المحور الثانى : ضغوط الدراسة
0.670	3.121	17.136	المحور الثالث : ضغوط بيئة العمل
0.683	3.220	22.772	المحور الرابع : الضغوط المرتبطة بالامكانيات
0.815	5.260	31.636	المحور الخامس : صراع الادوار

يتضح من جدول (5) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس تراوحت ما بين (0.670، 0.833) وجميعها دال معنويًا عند مستوى دلالة (0.01) مما يشير إلى صدق محاور المقياس وقدرتها على قياس ما وضع من اجلة.

3. مصفوفة الارتباط بين محاور مقياس الضغوط المهنية وبعضها البعض

ويوضحها جدول (6)

## جدول (6)

مصفوفة الارتباط بين محاور مقياس الضغوط المهنية وبعضها البعض (ن = 25)

محاور المقياس	المحور الاول : ضغوط العبي الوظيفي	المحور الثانى : ضغوط الدراسة	المحور الثالث : ضغوط ببيئة العمل	المحور الرابع : الضغوط المرتبطة بالامكانات	المحور الخامس : صراع الادوار
المحور الاول : ضغوط العبي الوظيفي	--	0.346	0.313	0.337	0.352
المحور الثانى : ضغوط الدراسة	--	--	0.300	0.375	0.315
المحور الثالث : ضغوط ببيئة العمل	--	--	--	0.212	0.313
المحور الرابع : الضغوط المرتبطة بالامكانات	--	--	--	--	0.320
المحور الخامس : صراع الادوار	--	--	--	--	--

يتضح من جدول (6) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين محاور مقياس الضغوط المهنية وبعضها البعض تراوحت ما بين (0.212، 0.375) وجميعها غير دال معنويًا حيث تقل عن قيمة (ر) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) مما يشير إلى استقلالية محاور المقياس وإن كل محور يقيس ما وضع من أجله مستقلاً عن باقي محاور المقياس.

### 1- ثبات مقياس الضغوط المهنية .

تم حساب ثبات المقياس باستخدام طريقة التطبيق وإعادة التطبيق test re test وحساب معاملات الارتباط ومعاملات الثبات باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ بين التطبيق الاول والثاني لمحاور المقياس ويوضحه جدول (7)

## جدول (7)

معاملات الارتباط ومعاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ بين التطبيق الاول والثاني

لمحاور مقياس الضغوط المهنية وللمقياس ككل

معامل الثبات ألفا كرونباخ	معامل الارتباط	محاور مقياس الضغوط المهنية
0.980	0.960	1. ضغوط العبي الوظيفي
0.906	0.837	2. ضغوط الدراسة
0.933	0.909	3. ضغوط بيئة العمل
0.966	0.952	4. الضغوط المرتبطة بالامكانات
0.980	0.962	5. صراع الادوار
0.987	0.985	المقياس ككل

يتضح من جدول (7) أن قيم معاملات الارتباط لمحاور مقياس الضغوط المهنية وللمقياس ككل بين التطبيق الاول والثاني تراوحت ما بين (0.837، 0.962) وللمقياس ككل (0.985) وجميعها معاملات ثبات عالية دالة معنويا عند مستوى (0.01) كما تراوحت قيم معاملات الثبات لمحاور المقياس ما بين (0.906، 0.980) وللمقياس ككل (0.987) وجميعها معاملات ثبات عالية وتقرب من الواحد الصحيح مما يدل على ثبات المقياس وانه اذا اعيد تطبيقه على نفس الافراد وفي نفس الظروف يعطي نفس النتائج.

وبالتالي يكون مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية بجامعة الاسكندرية في صورته النهائية مرفق (5) يشتمل على (54) عبارة تدرج تحت (5) محاور جميعها على درجة عالية من الصدق والثبات تؤكد الثقة في النتائج التي يمكن الحصول عليها عند تطبيقه على عينة الدراسة الاساسية.

- الدراسة الأساسية : تم تطبيق الدراسة الاساسية في الفترة من 5 / 2 / 2020

إلى 30 / 2 / 2020 على عينة قوامها (50) من الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور واثان)



## المعالجات الإحصائية :

المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل ارتباط بيرسون، معامل ثبات ألفا

كرونباخ، (ت) الفروق

### - عرض ومناقشة النتائج :

سوف يتم عرض ومناقشة النتائج من خلال التحقق من فروض البحث

### - عرض ومناقشة نتائج الفرض الاول والذي ينص على :

"ما مستوى الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة

الاسكندرية "

للتحقق من صحة الفرض الاول تم تحديد مستوى الضغوط المهنية للهيئة المعاونة في

محاور المقياس والمقياس ككل ويوضحه جدول (8)

## جدول (8)

مستوى الضغوط المهنية للهيئة المعاونة لكليات التربية الرياضية بمحافظة الاسكندرية

ضغوط مهنية عالية		ضغوط مهنية متوسطة		ضغوط مهنية منخفضة		مستوى الضغوط المهنية
من	الى	من	الى	من	الى	محاور الضغوط المهنية
26	36	18	25	12	17	ضغوط العبي الوظيفي
20	27	14	19	9	13	ضغوط الدراسة
22	30	15	21	10	14	ضغوط ببيئة العمل
20	27	14	19	9	13	الضغوط المرتبطة بالامكانات
31	42	21	30	14	20	صراع الادوار
115	162	81	114	54	80	المقياس ككل

### - عرض ومناقشة نتائج الفرض الثاني والذي ينص على :

"هل توجد فروق في مستوى الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية

جامعة الإسكندرية بين الذكور والاناث"

للتحقق من صحة الفرض الثاني تم حساب (ت) الفروق ومستوى الضغوط المهنية بين الهيئة

المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث) ويوضحه جدول (9)

## جدول (9)

الفروق ومستوى الضغوط المهنية بين الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية

جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث) (ن = 50)

قيمة (ت)	مستوى الضغوط المهنية	اناث		مستوى الضغوط المهنية	ذكور		محاور مقياس الضغوط المهنية
		ع±	س		ع±	س	
11.729	متوسطة	3.728	22.77	عالية	2.062	30.590	1. ضغوط العبي الوظيفي
8.060	متوسطة	2.00	19.00	عالية	1.877	22.000	2. ضغوط الدراسة
11.454	متوسطة	2.302	19.590	عالية	2.158	22.909	3. ضغوط بيئة العمل
3.601	متوسطة	2.428	17.772	متوسطة	1.672	19.681	4. الضغوط المرتبطة بالامكانات
8.901	متوسطة	3.797	28.681	عالية	3.192	35.000	5. صراع الادوار
14.382	متوسطة	8.186	107.818	عالية	5.989	130.181	المقياس ككل

قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (0.05) = 2.01، عند مستوى (0.01) = 2.68

يتضح من جدول (9) وجود فروق في محاور الضغوط المهنية والمقياس ككل بين الهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية (ذكور - اناث) حيث تراوحت قيم (ت) المحسوبة ما بين (3.601، 14.382) وجميعها دال معنويا عند مستوى دلالة (0.01) لصالح الذكور

وترجع الباحثة هذه النتيجة الى أن العمل هو السبيل الأهم لرفاهية الفرد ورخاء المجتمع، ومن ثم فإن ضغوط العمل التي يتعرض لها الذكور لا يقتصر تأثيرها عليهم فقط وانما يشمل أسرته، حيث تؤثر علي علاقاته داخل أسرته ومع اصدقائه.

كما ان مهنة عضو الهيئة المعاونة من المهن الضاغطة او الملحة على حالة النفس، حيث تجعله غير راضي عن عمله بمعنى انها قد تضعه في مواقف معينة يشعر فيها بالضيق وعدم الارتياح ايزاءها مما قد ينعكس على مدى توافقه الشخصي والعلمي وفق طبيعة المشكلة او الموقف الحياتي في البيئة المحيطة به.

- جاءت الضغوط المهنية المتمثلة في (ضغوط العبئ الوظيفي - ضغوط الدراسة - ضغوط بيئة العمل - صراع الادوار - والمقياس ككل) للهيئة المعاونة بمستوى مرتفع الذكور، ومستوى متوسط للاناث

- بينما جاءت الضغوط المرتبطة بالامكانات بمستوى متوسط لكل من الذكور والاناث

وترى الباحثة ان هذه النتيجة تعتبر منطقية حيث ان افراد الهيئة المعاونة من الذكور لهم مطالب ورغبات وحاجات اكثر من الاناث يجب اشباعها وتحقيقها، فبقدر وجود أهداف يسعون للوصول لها وتحقيقها بقدر ما هناك دوافع تحركه لتحسين وضعه المادي كذلك.

فهو ملزم بأداء مهامه على الوجه المطلوب، الامر الذي يتطلب منه بذل جهد سواء في الانجاز او القدرة على التحمل، حيث انه مع تراكم المسئوليات والعراقيل التي يتعرض لها الفرد خلال إنجازة لمهامه والتي تعتبر كعامل ضاغط.

وترى الباحثة ان الضغوط المهنية تعتبر من أبرز التحديات التي تواجه أفراد الهيئة المعاونة في بيئة العمل، حيث تتولد عنها المطالبة بأشياء لا يستطيع تحقيق الاستجابة التلقائية لها مما يظهر لديه العديد من المظاهر السلبية كالارهاق، الاجهاد، القلق، الغضب والاكئاب وذلك بسبب الضغوط المتزايدة بسبب تزايد عدد الطلاب، وتزايد الواجبات التدريسية والادارية وزيادة عبئ الدراسة والتسجيل للماجستير او الدكتوراه مما يشكل ضغوط كبيرة عليهم.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج دراسة الانصاري عبد القادر (2001) والتي هدفت الى قياس الضغوط المهنية لمدرسي ومدرسات المرحلة المتوسطة والتي اسفرت نتائجها عن ان المدرسين يعانون من ضغوط مهنية متباينة الحدة

ونتايج دراسة محمد الششتاوى (2000) والتي هدفت الى التعرف على أهم الضغوط المهنية على معلمي ومعلمات وسط الدلتا التعليمي والتي اسفرت نتائجها عن وجود اختلاف في ترتيب الضغوط تبعا للنوع

وننتائج دراسة نضال عواد (2003) التي هدفت الى التعرف على الفروق في ضغوط العمل لدى المعلمين والمعلمات في محافظة غزة واسفرت النتائج عن وجود فروق في ضغوط العمل بين المعلمين والمعلمات لصالح الذكور .  
وهذه النتيجة تؤكد صحة الفرض الثاني للبحث

#### - الاستخلاصات :

1. تتمثل الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية في (ضغوط العبي الوظيفي - ضغوط الدراسة - ضغوط بيئة العمل - الضغوط المرتبطة بالامكانات- صراع الادوار)
2. يتمتع مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة بكليات التربية الرياضية جامعة الاسكندرية بمعاملات صدق وثبات عالية
3. يعاني اعضاء الهيئة المعاونة الذكور بمستوى ضغوط مهنية مرتفع اكثر من الاناث

#### - التوصيات :

1. استخدام مقياس الضغوط المهنية للهيئة المعاونة في بحوث علمية اخرى
2. توفير بيئة عمل مناسبة للمعيدين والمدرسين المساعدين، وتوفير الامكانات التي تساعد على اداء عملهم بكفاءة.
3. اعادة النظر في كم الاعمال التي يكلف بها المعيدون والمدرسين المساعدين ومنحهم الوقت الكافي للدراسة.
4. اهتمام الكلية بمواجهة المشكلات التي تواجه الهيئة المعاونة والعمل على حلها.
5. اعادة النظر في رواتب اعضاء الهيئة المعاونة والحوافز التي تشجعهم وتزيد من دافعيتهم للعمل.

## - قائمة المراجع :

1. احمد سعد الدين النحاس (2011) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأخصائي الرياضي لمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة الاسكندرية.
2. إعتدال معروف (2001) : مهارات مواجهة الضغوط (فى الاسرة، فى العمل، فى المجتمع) مكتبة الشقرى، المملكة العربية السعودية .
3. ارتقاء يحي الكفافي (2012) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالسلوك الاداري لدي رؤساء ومقرري الاقسام في جامعة القادسية.
4. أطاف ياسين، اسماعيل طه (2007) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدي اساتذة الجامعة، مجلة البحوث التربوية والنفسية، كلية التربية الرياضية بنات، جامعة بغداد.
5. امين انور الخولي، محمد المتوكل (2001) : الضغوط المهنية لمعلم التربية الرياضية في منطقة شرق القاهرة التعليمية، مؤتمر الرياضة والعولمة، المجلد الاول، كلية التربية الرياضية للبنين، جامعة حلوان
6. ايه محمد منصور (2014) : دراسة تحليلية للضغوط المهنية لمعلمات التربية الرياضية بمراحل التعليم ما قبل الجامعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة المنصورة.
7. . جعفر عبد كاظم المباخي (2012) : الضغوط التي يواجهها عضو هيئة التدريس وأثرها على الرضا الوظيفي فى جامعة الزيتون الاردنية، كلية التربية، مجلة واسط للعلوم الانسانية، الاردن .
8. . جمعة سيد يوسف (2004) : إدارة ضغوط العمل، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع القاهرة .
9. دينا محمد عبد العزيز (2001) : ضغوط العمل التنظيمية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدي العاملين بالادارة العامة لرعاية الشباب بجامعة الاسكندرية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية.

10. سعد الله عيشاوى، عبد الحليم الصديقى (2015) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالآداء الوظيفى لدى اساتذة الطور الإبتدائى، رسالة ماجستير جامعة الشهيد حمة لخضر .  
الوادي كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
11. صلاح الدين عبد الباقي (2000) : السلوك الإنسانى فى المنظمات، الدار الجامعية،  
الأسكندرية
12. عبد القادر أحمد سليمان (2007) : مصادر الضغوط المهنية وآثارها على الكليات التقنية فى محافظات غزة، رسالة ماجستير إدارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية .
13. عدي غانم الكواز (2010) : الضغوط المهنية لدي مديري واعضاء منتديات الشباب في محافظة نينوي، مجلة ابحاث كلية التربية الاساسية مجلد (9) ع (4)
14. عويد سلطان المشعان (2000) : مصادر الضغوط فى العمل لدى المعلمين الكويتين - مجلة جامعة دمشق للأداب والعلوم الانسانية - المجلد 16 -العدد الاول
15. . فاروق السيد عثمان (2001) : القلق وإدارة الضغوط النفسية، دار الفكر العربى،  
القاهرة .
16. فاضل عبد فيضي (2010) : الضغوط المهنية لمدرس التربية الرياضية، مجلة علوم التربية الرياضية ع (2) المجلد الثالث
17. لطيف غازي مكي (2013) : الضغوط المهنية وعلاقتها بمستوي الطموح لدي التدريسيين في الجامعة، مركز البحوث النفسية، وزارة التعليم العالي، مجلة البحوث التربوية والنفسية .
18. محسن رمضان علي حسن (2001) : الضغوط المهنية لدي كل من المدرسين والمدرسين المدربين بمحافظة الحيرة، المؤتمر العلمي الدولي الرابع عشر، كلية التربية الرياضية للبنات جامعة الاسكندرية.
19. محمد السيد الششتاوي (2000) : دراسة مقارنة للضغوط المهنية لدي معلمي ومعلمات التربية الرياضية بقطاع وسط الدلتا التعليمي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية الرياضية بنين بالهرم، جامعة حلوان.

20. محمد علي كامل (2004) : الضغوط النفسية ومواجهتها، مكتبة ابن سينا، القاهرة
21. محمد توفيق الموافق (2017) :الصلابة النفسية وعلاقتها بالضغوط المهنية لمعلمي التربية الرياضية بمحافظة الدقهلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة الاسكندرية كلية التربية الرياضية.
22. محمود العميان (2004) : السلوك التنظيمى فى منظمات الاعمال دار وائل للنشر والتوزيع، عمان .
23. نبيل محمد حسن (2002) : الضغوط المهنية والاتجاهات نحو التدريس لدى معلمى التربية البدنية و الرياضية بالمرحلتين الاعدادية والثانوية (دراسة تحليلية مقارنة) رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية بالهرم، جامعة حلوان
24. نضال عواد ثابي (2003) : ضغوط العمل وعلاقتها بالاتجاه نحو مهنة التدريس لدى المعلمين بمحافظة غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة .
25. Pisanti, Renato ;Maria Pia Galiardi; Simona ;Razzino &Mario Bertini (2003):Occupational Stress and wellness a Mong Italian Secondary School Teacher" Phycology and Health , vol. 18 , no. 4, August.

