

## بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة

أ.م.د/ ريم أحمد إبراهيم

استاذ مساعد بقسم العلوم التربوية والنفسية

والاجتماعية الرياضية

كلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة - جامعة حلوان

د/ سمر أحمد شوقي عبد الجواد

باحثة بإدارة العلاقات الدولية بوزارة القوى العاملة

### المقدمة ومشكلة البحث

يشير علاوى (٢٠١٢م) أن الضغط هو حالة انفعالية مؤلمة أو بغیضة يحاول الشخص تجنبها وتؤثر على الاداء بصورة سلبية عن طريق التوتر العضلى الزائد عن الحد كما انها تعمل على تضيق بؤرة انتباه الشخص وتؤثر بصورة سلبية على تركيز انتباهه. (٩ : ١٣)

وأكد " جولد وآخرون Gold & other " (٢٠٠٣م) إلى وجود اضطرابات هرمونية تصيب الأشخاص الذين يتعرضون للضغوط النفسية إذ تستجيب الغدد الصماء عند هؤلاء الأشخاص استجابة أعلى من استجابتها عند الأشخاص الذين لم يتعرضوا للضغوط النفسية. (١٦ : ٥٨٥)

وقد أكدت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم العالى بجمهورية مصر العربية أن أعضاء هيئة التدريس يمثلون أهم عناصر منظومة التعليم العالى والجامعي، حيث أنهم مصدر العلم والثقافة ومركز التوجيه والقُدوة والنموذج للطلاب ، فهم المنوط بهم القيام بأهم وظائف وأدوار الجامعة المترابطة والمتكاملة والمتمثلة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. (٣ : ٢٩)

كما تعد الجودة اليوم من أهم القضايا التي تهتم بها القيادات الإدارية في المنشآت الإنتاجية الكبيرة والمتوسطة والصغيرة للارتقاء بمستوى الرعاية المقدمة لتحقيق الرقي والتقدم المنشود، فإدارة الجودة الشاملة نظام متطور لتحسين نوعية التعليم حيث انها تبدأ بالتعليم وتنتهي بالتعلم وبتطوير وتحسين الطريقة التي بها تتجز الأعمال ليكون هناك تحسن مستمر حيث تعتبر الجودة في الوقت الحالي الموضوع الأهم في قطاع التعليم والأعمال الحكومية. (٨ : ١٧ ، ١٨)

### أهمية البحث

إن دراسة موضوع الضغوط المهنية لأهضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يعد مهما بسبب أهمية عينة البحث في المجتمع لكونها من صميم الحياة اليومية ، فضلا عن إنها تمثل حالات من المعاناة اليومية لأهضاء هيئة التدريس وهذا ما يحاول البحث الحالي دراسته ، حيث جاءت فكرة البحث من خلال ملاحظة الباحثان معاناة الكثير من العاملين وخاصة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية الرياضية للبنات بالقاهرة بعد تطبيق نظام الجودة بالإرهاق النفسي داخل

العمل والاحساس بالضغط العصبي حيث تولد لديهن حالات من الضغط النفسي والجسمي .  
**أهداف البحث:** ١-بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في ظل نظام الاعتماد والجودة ،٢-التعرف على الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وفقاً لمتغير الكليات ،٣- التعرف على الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية وفقاً للدرجة العلمية.

**فروض البحث:** ١-توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقاً لمتغير الكليات.  
 ٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

**مصطلحات البحث: الضغوط المهنية Job Stress:** " الدرجة الكلية التي يتحصل عليها أفراد

عينة البحث الحالي من خلال استجاباتهم على مقياس الضغوط المهنية ".(تعريف إجرائي) .  
**عضو هيئة التدريس Universit professor:** " يطلق مسمى عضو هيئة تدريس على كل من يكون عمله الأساسي التدريس أو البحث الأكاديمي داخل كليات الجامعة. " ( تعريف إجرائي  
**الاعتماد الأكاديمي Accreditation:** هو " الاعتراف الذي تمنحه الهيئة لمؤسسة ما ، إذا كانت تستطيع إثبات أن برامجها تتوافق مع المعايير المعلنة والمعتمدة وأن لديها أنظمة قائمة لضمان الجودة والتحسين المستمر لأنشطتها الأكاديمية. ( ٨ : ١٢ )

**الجودة في التعليم Quality in education:** هي " وسيلة للتأكد من أن المعايير الأكاديمية المستمدة من رسالة الجهة التعليمية تم تعريفها وتحقيقها بما يتوافق مع المعايير المناظرة لها سواء قومياً أو عالمياً وأن مستوى الجودة في التعليم والإبحاث والمشاركة المجتمعية تعتبر . ( ٦ : ٩ )  
**ثانياً : الدراسات المرتبطة :** ١-قامت بها "ريم أحمد إبراهيم ، ودينا حفني" ( ٢٠١٥ م ) ( ٦ ) بعنوان " نموذج مقترح للتقويم الشامل لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء معايير الجودة والاعتماد" ، وهدفت الدراسة إلى تصميم نموذج للتقويم الشامل لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء معايير الجودة والاعتماد ، وقد استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٤٤) عضو هيئة تدريس ، وقد استخدمت الباحثتان المقابلة الشخصية بالإضافة إلى خمس استبيانات من تصميم الباحثتان: الاستبيان الأول يتكون من (٢٢) عبارة ، الثاني (٢٢) عبارة ، الثالث (١٤) عبارة ، الرابع (١١) عبارة ، والخامس (٣٤) عبارة ، وأسفرت أهم النتائج عن تشجيع أعضاء هيئة التدريس على العمل وعدم اهمال أي مجال من مجالات العمل المهني للعضو .

٢-قامت بها " منى تاج الدين بشير " ( ٢٠١٤ م ) ( ١١ ) بعنوان "الضغوط النفسية وعلاقتها

بالتوافق المهني لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا"، هدفت الدراسة إلى التعرف على علاقة الضغوط النفسية بالتوافق المهني لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي ، حيث بلغ حجم العينة (٣٠) ذكور واثاث ، (١٥) ذكر، و(١٥) انثي ، وقد اظهرت النتائج أن الضغوط النفسية تتسم بالانخفاض لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا .

٣-قامت بها " هند عبد الفتاح احمد " ( ٢٠١٣م ) ( ١٤ ) بعنوان : " الضغوط النفسية المرتبطة بأداء اعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية فى ظل تطبيق نظام الجودة " استخدمت الباحثة المنهج الوصفي ، وكانت عينة البحث من اعضاء هيئة التدريس وبلغ عددهم (٩٥) عضو بكليات التربية الرياضية والبالغ عددهم ( ٨ ) كليات بنين وبنات بجمهورية مصر العربية ، وكانت ادوات جمع البيانات مقياس الضغوط النفسية من اعداد الباحثة ، وكانت من اهم النتائج التى توصلت اليها الدراسة يوجد ارتباط دال احصائيا بين الصورة المطولة و المصغرة

٤-قام بها " احمد سعد الدين " ( ٢٠١١م ) ( ١ ) بعنوان : "الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للاخصائى الرياضى بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية " واستخدم الباحث المنهج المسحى الوصفي ، وكانت عينة الدراسة من الاخصائين الرياضيين، وأستخدمت مقياس للضغوط المهنية ومقياس للتوافق النفسى من اعداد الباحث ، وأسفرت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية داله موجب بين الضغوط الناتجة عن الاعداد المهني وبين بعد التوافق المهني .

٥-قام بها " نظمي أبو مصطفى، ياسر حسن الأشقر" ( ٢٠١١م ) ( ١٣ ) بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى المعلم الفلسطيني " ، هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، لدى المعلم الفلسطيني، مع التعرف على الفروق المعنوية في مقياس كل من الضغوط المهنية ، والرضا الوظيفي ، وتكونت عينة الدراسة من (٣٣٠) معلماً ومعلمة من معلمي مدارس كل من التعليم العام الحكومية، وقد استخدم مقياس الضغوط المهنية للمعلم الفلسطيني، ومقياس الرضا الوظيفي وأسفرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة سالبة دالة بين كل من الدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية، والرضا الوظيفي.

٦-قام بها " أحمد معين، زكريا أشنية، ومحمد فايق " ( ٢٠١٠م ) ( ٢ ) بعنوان " الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة النجاح الوطنية"، هدفت الدراسة إلى التعرف على الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة النجاح الوطنية ، واستخدم الباحثون المنهج الوصفي ،وتكون مجتمع البحث من (٤٥) من أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة النجاح الوطنية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) عضو هيئة تدريس ، وأسفرت نتائج

- الدراسة عن : عدم العدالة في توزيع العمل يشكل ضغطاً مهنيًا علي العضو .
- ٧- قامت بها " رشا بنت طلال بن جميل حمدان " ( ٢٠١٠م ) ( ٥ ) بعنوان " ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية: مستوياتها وأساليب مواجهتها"، تسعى الدراسة إلى تحقيق التعرف على مستوى ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وكانت الاستبانة هي أداة الدراسة، التي تم تطبيقها على عينة تكونت من (١٣٢) عضو هيئة تدريس من الذكور والإناث، أي بما يعادل (١٥%) من مجتمع الدراسة، أهم النتائج أن المستوى العام لضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس من وجهة نظرهم يشير إلى ضغوط عمل متوسطة.
- ٨- قام بها " شان وآخرين Chan et al " ( ٢٠١٠م ) ( ١٥ ) بعنوان " Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong" لدى معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية في هونغ كونج" ، هدفت الدراسة إلى التحقق من المشكلات المهنية لدى المعلمين ، الأعضاء في اتحاد النقابات المهنية من العاملين في:المدارس الابتدائية والثانوية في هونغ كونج، وتكونت عينة الدراسة من (١٧١٠) من المعلمين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن استجابات المعلمين الذين تتراوح سنوات الخدمة لديهم، ما بين سنة وخمس سنوات سجلوا مستوى عالياً من الضغط ، يتراوح ما بين ٩١,٦% - ٩٧,٣% .
- ٩- قامت بها " منى القناعي " ( ٢٠٠٩م ) ( ١٠ ) بعنوان " ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت" ، هدفت إلي التعرف إلى ضغوط العمل وعلاقتها بالتوجه نحو مهنة التدريس لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت، وقد تكونت عينة الدراسة من (٩٢٨) معلماً ومعلمة، وبينت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل تعزى إلى :طبيعة العمل، سلوك الدارسين، عائد العمل،
- ١٠- قام بها " نظمي أبو مصطفى ، وديبة الزين " ( ٢٠٠٩م ) ( ١٢ ) بعنوان " مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة " هدفت التعرف إلى الأهمية النسبية في مجالات مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة ، مع التعرف علي الفروق المعنوية في ضغوط العمل ، وقد تكونت عينة الدراسة من معلمي التربية الخاصة ومعلماتها، وبلغ قوامها (١٨٣) معلماً ومعلمة، وقد كان من أهم نتائج الدراسة :أن أكثر مصادر ضغوط العمل شيوعاً لدى معلمي موضع الدراسة هوفي مجال العلاقة مع الأطفال.
- ١١- دراسة " أطاف ياسين، وإسماعيل طه " ( ٢٠٠٨م ) ( ٤ ) بعنوان " الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة " يهدف البحث إلى: قياس كل من الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، ومعرفة العلاقة الارتباطية بين الضغوط المهنية والتوافق المهني.يتكون مجتمع البحث من طاقم العمل في كافة كليات جامعة بغداد والبالغ عددها (٢٤)

كلية، تم اختيار (١٢٠) أستاذًا كعينة للبحث. وأما أدوات البحث فقد شملت كل من مقياس الضغوط المهنية وكان عدده (٢٤) فقرة، وأشارت نتائج قياس الضغوط التي يعانيها أساتذة الجامعة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية وبمقارنة مع الوسط الفرضي، أي أن أساتذة الجامعة يعانون من ضغوطا مهني.

١٢- قام بها " كايير ، كيومار Kumar & Kaur " ( ٢٠٠٨ م ) ( ١٧ ) بعنوان " Comparative study of government and non-government college teachers in relation to job satisfaction and job stress دراسة مقارنة بين المعلمين بالكليات الحكومية وغير الحكومية في الرضا الوظيفي وضغوط العمل " ، هدفت إلى مقارنة ضغوط العمل ، والرضا الوظيفي ، للمعلمين ، في الكليات الحكومية ، وغير الحكومية، وقد تكونت عينة الدراسة من (٢٠٠) معلم ومعلمة من إقليم البنجاب، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هناك فروقاً في ضغوط العمل ، لدى المعلمين في الكليات الحكومية وغير الحكومية لصالح الحكومي.

١٣- قام بها " بيلتزر ، وآخرون Peltzer et al " ( ٢٠٠٨ م ) ( ١٦ ) بعنوان " Job stress, job satisfaction and stress-related illnesses among South African educators" "المعلمين بجنوب أفريقيا " هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين ضغوط العمل الذاتية ، الرضا الوظيفي وقد تكونت عينة الدراسة من ( ٢١٣٠٧ ) من معلمي المدارس العامة في جنوب أفريقية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن انتشار معدل الأمراض المرتبطة بالضغوط ، هي: ارتفاع ضغط الدم ١٥,٦ % ، مشاكل نفسية بسيطة ٣,٣ % ، مشاكل نفسية رئيسية ٣,١ % .

**التعليق على الدراسات المرتبطة :** بلغ عددها (١٣) ثلاثة عشر دراسة ما بين (١٠) عشرة دراسة عربية و(٣) ثلاثة دراسات أجنبية.

**إجراءات البحث :** أولاً : منهج البحث : استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي .  
ثانياً : مجتمع وعينة البحث : يتمثل مجتمع البحث في كليات التربية الرياضية المعتمدة من وحدة ضمان الجودة بالجامعات المصرية وقد بلغ حجم العينة الاساسية (370) عضو .

**اعتدالية توزيع أفراد عينة البحث :** قامت الباحثتان بإيجاد المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الضغوط المهنية للاعضاء، وذلك للتأكد من أن العينة قيد البحث موزعة توزيعاً اعتدالياً، وجدول (١) يوضح ذلك .

جدول (١) المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء للعينة قيد البحث في مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية ( ن = 370 )

الالتواء	الانحراف المعياري	الوسيط	المتوسط الحسابي	المحاور	
0.32-	18.98	68.00	65.98	ضغوط العمل	الضغوط المهنية
0.12-	19.48	58.00	57.25	الضغوط الاجتماعية	
1.00-	14.41	76.50	71.70	الضغوط الشخصية	
0.51-	20.97	81.00	77.42	ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد	
0.84-	63.26	290.00	272.35	الضغوط الاقتصادية	
0.40-	36.44	124.00	119.15	الضغوط الصحية	
0.79-	28.04	102.00	94.58	الدرجة الكلية	

ينضح من جدول ( ١ ) أن قيمة الالتواء تتراوح ما بين (-١,٢٠ ، -١) وهي تتحصرين (-٣ ، +٣) مما يعني أن المقياس يخضع للتوزيع الاعتنالي.

أداة البحث : مقياس الضغوط المهنية : (إعداد الباحثان) ١-القراءة والإطلاع : قامت الباحثتان بالإطلاع على العديد من الدراسات والمراجع التي تناولت تصميم مقياس للضغوط المهنية

٢-تحديد الهدف من المقياس : تم تحديد هدف المقياس وقد تمثل في تصميم مقياس للضغوط

٣- تحديد محاور المقياس : تمكنت الباحثتان من وضع مجموعة من المحاور للمقياس، تم عرض

تلك المحاور على الخبراء في مجال علم النفس الرياضي وعددهم ( ١١ ) خبيراً . مرفق (١)

، وجدول (٢) يوضح تلك المحاور . جدول (٢)

المحاور المقترحة لمقياس الضغوط المهنية قيد البحث ( ن = ١١ )

عدد العبارات	الاهمية النسبية لكل محور	المحور
٣٢	%24.24	ضغوط العمل
٢٤	%18.18	الضغوط الاجتماعية
٢٨	%21.21	الضغوط الشخصية
٢١	%15.91	ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد
١٤	%10.61	الضغوط الاقتصادية
١٣	%9.85	الضغوط الصحية
١٣٢		الاجمالي

٤-صياغة عبارات المقياس : قامت الباحثتان بوضع مجموعة من العبارات للمقياس التي تعبر

عن المحاور التي اتفق عليها الخبراء لقياس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس، وقد بلغت

عدد العبارات (١٥٢) عبارة. مرفق (٢)

٥-الصورة المبدئية للمقياس : تم عرض المقياس في صورته المبدئية على الخبراء مرفق (٣)،

جدول (٣) رأي الخبراء في مدى مناسبة عبارات مقياس الضغوط المهنية قيد البحث ( ن = ١١ )

عدد العبارات بعد الحذف	أرقام العبارات المحذوفة	عدد العبارات المحذوفة	عدد العبارات في الصورة المبدئية	المقياس
١٤١	١٩ ، ٢٥ ، ٣٣ ، ٤٠ ، ٥٦ ، ٦٤ ، ٧٠ ، ٨٤ ، ١٠١ ، ١١٣ ، ١٣٥	١١	١٥٢	الضغوط المهنية

تم حذف العبارات التي حصلت على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء يتضح من جدول ( ٣ ) أنه قد بلغت عدد العبارات المحذوفة (١١) عبارة، وبذلك أصبح عدد عبارات المقياس (١٤١) ٦ . الصورة النهائية للمقياس : استقر المقياس في صورته النهائية علي ( ١٣٢ ) . مرفق (٦)  
٧ . تصحيح المقياس : لتصحيح المقياس قامت الباحثتان بوضع ميزان تقديري خماسي، وقد تم تصحيح العبارات الإيجابية في اتجاه .

المعاملات العلمية للمقياس : أ . معامل الصدق : أولاً: صدق المحتوى :

لحساب صدق المقياس استخدمت الباحثة صدق المحتوى، حيث قامت الباحثتان بعرض المقياس على مجموعة من الخبراء في مجال علم النفس الرياضي وعددهم (١١) أحدي عشر خبيراً  
جدول (٤) النسبة المئوية لآراء الخبراء علي عبارات المقياس قيد البحث ( ن = ١١ )

رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
تكرارها	١١	١١	١١	١٠	١١	١١	٩	١٠	٨	١١
النسبة المئوية	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	%١٠٠	%١٠٠	%٨٢	%٩١	%٧٣	%١٠٠
رقم العبارة	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
تكرارها	١١	١١	٩	٩	٩	١٠	١٠	١٠	٥	١١
النسبة المئوية	%١٠٠	%١٠٠	%٨٢	%٨٢	%٨٢	%٩١	%٩١	%٩١	%٤٥	%١٠٠
رقم العبارة	٢١	٢٢	٢٣	٢٤	٢٥	٢٦	٢٧	٢٨	٢٩	٣٠
تكرارها	١١	١١	١١	١٠	٤	١١	١١	٩	١١	١٠
النسبة المئوية	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	%٣٦	%١٠٠	%١٠٠	%٨٢	%١٠٠	%٩١
رقم العبارة	٣١	٣٢	٣٣	٣٤	٣٥	٣٦	٣٧	٣٨	٣٩	٤٠
تكرارها	١١	١١	٣	١١	١٠	٨	١١	٩	٩	٦
النسبة المئوية	%١٠٠	%١٠٠	%٢٧	%١٠٠	%٩١	%٧٣	%١٠٠	%٨٢	%٨٢	%٥٥

٥٠	٤٩	٤٨	٤٧	٤٦	٤٥	٤٤	٤٣	٤٢	٤١	رقم العبارة
١٠	٨	١١	٨	١١	١٠	٩	٩	١١	١١	تكرارها
%٩١	%٧٣	%١٠٠	%٧٣	%١٠٠	%٩١	%٨٢	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
٦٠	٥٩	٥٨	٥٧	٥٦	٥٥	٥٤	٥٣	٥٢	٥١	رقم العبارة
١٠	١٠	١٠	١١	٥	١٠	١٠	١١	١١	١١	تكرارها
%٩١	%٩١	%٩١	%١٠٠	%٤٥	%٩١	%٩١	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
٧٠	٦٩	٦٨	٦٧	٦٦	٦٥	٦٤	٦٣	٦٢	٦١	رقم العبارة
٤	٩	١١	٩	١١	١١	٤	٩	١١	١١	تكرارها
%٣٦	%٨٢	%١٠٠	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	%٣٦	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
٨٠	٧٩	٧٨	٧٧	٧٦	٧٥	٧٤	٧٣	٧٢	٧١	رقم العبارة
١١	٨	٨	١١	١١	٩	٨	١٠	١١	١٠	تكرارها
%١٠٠	%٧٣	%٧٣	%١٠٠	%١٠٠	%٨٢	%٧٣	%٩١	%١٠٠	%٩١	النسبة المئوية
٩٠	٨٩	٨٨	٨٧	٨٦	٨٥	٨٤	٨٣	٨٢	٨١	رقم العبارة
٩	١١	٩	١٠	١١	٩	٦	١١	١١	١٠	تكرارها
%٨٢	%١٠٠	%٨٢	%٩١	%١٠٠	%٨٢	%٥٥	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	النسبة المئوية
١٠٠	٩٩	٩٨	٩٧	٩٦	٩٥	٩٤	٩٣	٩٢	٩١	رقم العبارة
١١	٨	١٠	٩	١١	٨	١٠	٩	١١	١١	تكرارها
%١٠٠	%٧٣	%٩١	%٨٢	%١٠٠	%٧٣	%٩١	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
١١٠	١٠٩	١٠٨	١٠٧	١٠٦	١٠٥	١٠٤	١٠٣	١٠٢	١٠١	رقم العبارة
١١	١٠	١٠	٩	٩	١١	١١	١٠	١١	٦	تكرارها

١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	رقم العبارة
%١٠٠	%٩١	%٩١	%٨٢	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	%١٠٠	%٥٥	النسبة المئوية
١٢٠	١١٩	١١٨	١١٧	١١٦	١١٥	١١٤	١١٣	١١٢	١١١	رقم العبارة
٩	٩	٩	١١	١١	١٠	١٠	٣	١١	١١	تكرارها
%٨٢	%٨٢	%٨٢	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	%٩١	%٢٧	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
١٣٠	١٢٩	١٢٨	١٢٧	١٢٦	١٢٥	١٢٤	١٢٣	١٢٢	١٢١	رقم العبارة
١١	٩	١١	١٠	٩	٨	١١	١١	١٠	١١	تكرارها
%١٠٠	%٨٢	%١٠٠	%٩١	%٨٢	%٧٣	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	%١٠٠	النسبة المئوية
١٤٠	١٣٩	١٣٨	١٣٧	١٣٦	١٣٥	١٣٤	١٣٣	١٣٢	١٣١	رقم العبارة
١٠	٨	١١	١١	١٠	٤	١١	١١	١١	١١	تكرارها
%٩١	%٧٣	%١٠٠	%١٠٠	%٩١	%٣٦	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	%١٠٠	النسبة المئوية
١٥٠	١٤٩	١٤٨	١٤٧	١٤٦	١٤٥	١٤٤	١٤٣	١٤٢	١٤١	رقم العبارة
٩	١٠	١١	١١	٩	١١	١٠	٩	١١	٩	تكرارها
%٨٢	%٩١	%١٠٠	%١٠٠	%٨٢	%١٠٠	%٩١	%٨٢	%١٠٠	%٨٢	النسبة المئوية



رقم العبارة	١٥١	١٥٢
تكرارها	١٠	٨
النسبة المئوية	%٩١	%٧٣

ينضح من جدول ( ٤ ) : تراوحت النسبة المئوية لآراء الخبراء حول عبارات المقياس ما بين (٢٧% : ١٠٠%) ، وبذلك تم حذف عدد ( ١١ ) عبارة لحصولها على نسبة أقل من ٧٠% من اتفاق الخبراء، وبذلك أصبح عدد عبارات المقياس ( ١٤١ ) عبارة في صورته الثانية

٢ النتائج النهائية للتحليل العاملي: تم إجراء التحليل العاملي Factorial Analysis بطريقة المكونات الأساسية Principal Component وبعد التدوير المتعامد Varimax Rotation العامل الأول :

جدول (٥) التشبعات الدالة على العامل الأول

رقم العبارة	العبارة	التشبع
4	أجد صعوبة في القيام بالأدوار المتعددة التي تتطلبها منى مهنة التدريس .	0.748
10	أقبل الجديد وفقا لمتطلبات الجودة .	0.855
18	تتناسب قدراتي مع المشكلات التي أتعرض لها.	0.701
34	أعاني من عدم تقدير العمل الذي أقوم به من إدارة الكلية.	0.692
55	تمثل متطلبات الجودة مع التدريس عبء علي في العمل.	0.752
70	يسبب اختلاف الآراء في العمل بعض المشكلات.	0.756
82	أشعر بالأجهد من أعمال الجودة المرتبطة بالامتحانات.	0.764
89	أتعاون مع زملائي في طريقة الوصول للهدف المطلوب.	0.863
100	تؤثر متطلبات التدريس على حياتي الشخصية.	0.808
101	استمتع بمهنة التدريس.	0.865
105	أشعر بالاستقرار بسبب وجود هدف واضح لإدارة الكلية .	0.762
106	ترتبط سياسة الترقى لعضو هيئة التدريس مع نتائج تقييم الأداء .	0.858
109	أتردد في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل.	0.692
110	يحظى أدائي بالتقدير من قبل المسؤولين بالكلية.	0.692
115	تؤثر المصادر المتعددة للقرارات على انجاز العمل المطلوب.	0.756
116	يزعجني أداء مجموعة من الأعمال في وقت واحد.	0.753
118	اشعر بالضيق لعدم وجود مرونة بالعمل.	0.760
120	يؤثر الوضع الراهن على دافعتي في أداء عملي .	0.806
122	أتقدم في عملي ببطء في ما يخص أعمال الجودة.	0.870
123	أتوتر من المتابعة المستمرة لأسلوب أدائي.	0.763
124	أنشغل بملفات الجودة مما يؤثر على أدائي في المحاضرات.	0.872
126	بضايقني عدم توضيح إدارة الجودة للخطط المطلوبة من عضو هيئة التدريس.	0.698

0.866	أشعر بالانسحاب من كثرة متطلبات العمل المستمرة.	127
0.814	يقلقني أن أكلف بأعمال ذات أهداف متناقضة وغير واضحة.	128
0.866	أشعر بالضغط لعدم تقسيم أعمال الجودة المطلوبة لكل مقرر.	129
0.766	يتعارض حجم العمل مع كيفية القيام به بكفاءة .	130
0.870	أشعر بعدم الراحة عند العمل في ظل نظام الجودة.	132
0.859	أتجنب تفويض الآخرين للقيام ببعض المهام المرتبطة بأعمال الجودة.	134
0.686	أجد أن القواعد واللوائح التنظيمية بخطة العمل غير واضحة.	135
0.753	أفتقر إلى التشجيع من رؤسائي على بذل المزيد من الجهد في عملي .	136
0.761	أفتقد العمل الجماعي في القيام بأعمال الجودة .	138
0.864	أغلب أعباء الجودة تقع على عاتقي .	139

الجذر الكامن (٢٥,١٨٥) نسبة التباين (١٧,٨٦١%)

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٢٥,١٨٥) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (٩,١٠٠%) وقد تشعب بهذا العامل (٣٢) عبارة، وعليه تقترح الباحثتان تسمية هذا العامل بمحور (ضغوط العمل).

### العامل الثاني :

جدول ( ٦ )

التشعبات الدالة على العامل الثاني

رقم العبارة	العبارة	التشعب
2	بضايقتني عدم تعاون زملائي معي فيما يتعلق بأعمال الجودة .	0.806
7	يتأثر ادائي في العمل عند مرض اي من أفراد اسرتي .	0.862
21	تضايقتني بعض التصرفات الشخصية لزملائي.	0.861
24	يتعارض العمل بالأسلوب الفردي داخل الكلية مع متطلبات نظام الجودة.	0.831
26	يتسم تعاملتي مع رؤسائي في العمل بالثقة والتفاهم المتبادل.	0.802
27	أعاني الكثير من المشكلات العائلية نتيجة لتزايد حجم العمل.	0.844
28	تربطني علاقات طيبة مع الطلبة مما يساعد في انجاز المطلوب .	0.836
29	يؤثر تزايد أعباء العمل بعد الاعتماد على تعاملتي مع زملائي .	0.866
48	أشعر أن علاقتي في الكلية مع زملائي قائمة على أساس العمل كفريق .	0.797
49	أخسر زملائي بسبب مواجهتهم بأخطائهم.	0.819
50	أستمتع بمساعدة الزملاء بالمعلومات والآراء .	0.879
56	أثق بالمنظومة الإدارية داخل الكلية فيما يخص الجودة.	0.865
58	أشارك بفاعلية مع الآخرين فيما يخص الجودة.	0.864
60	تتيح لي مهام وظيفتي المجال الكافي للتفاعل مع المجتمع.	0.844
76	أجد نفسي سريع الغضب تجاه الآخرين إذا فشلت في أداء اعمالي .	0.821
77	أشعر بروح التعاون بيني وبين الزملاء لانجاز العمل المطلوب.	0.803

0.876	أشعر بالمسئولية تجاه زملائي فيما يخص أعمال الجودة .	86
0.867	تؤثر ضغوط العمل على حياتي العائلية.	87
0.839	أفضل العمل بشكل فردي لضمان جودة تنفيذ الأعمال .	103
0.815	اشعر أن علاقتي برئيس القسم مبنية على الاحترام.	104
0.848	تؤثر التزاماتي الاجتماعية على مستوى أدائي في العمل.	108
0.840	ألجا إلى الحصول على المعلومات من الزملاء.	111
0.865	تؤثر ثقافة العمل الفردي على العمل الجماعي.	112
0.808	يؤدى اختلاف الأدوار إلى حدوث خلافات بين أعضاء هيئة التدريس.	113

الجذر الكامن (٢٣,٢٦١) نسبة التباين (١٦,٤٩٧%)

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٢٣,٢٦١) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٦,٤٩٧%) وقد تشبع بهذا العامل (٢٤) عبارة، وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل بمحور (الضغوط الاجتماعية) .

### العامل الثالث :

#### جدول ( ٦ )

#### التشبعات الدالة على العامل الثالث

رقم العبارة	العبارة	التشبع
1	أشجع الآراء المقترحة لتطوير نظام الجودة.	0.599
5	تؤثر أعباء العمل على حالي الانفعالية.	0.750
6	أشعر بالعصبية أثناء القيام بأعمال الجودة.	0.794
9	أجد أن لدى الكثير لأؤديه في وقت العمل.	0.645
13	اشعر أنني لا أحقق أهداف ذات قيمة من خلال عملي في مهنة التدريس .	0.777
14	ينتابني الضيق عند الاشتراك في الندوات الخاصة بالجودة .	0.740
15	أشعر بالضيق بسبب عدم قدراتي مع إنجاز ما يطلب مني .	0.678
16	ينتابني الشعور بالتوتر والقلق.	0.846
30	أشعر بالمتعة عند التدريس للطلبة.	0.641
31	أرى أن مؤهلاتي تفوق العمل الذى أؤديه.	0.664
32	أشعر أن الوقت المخصص للعمل لا يسمح بأداء كل ما هو متوقع مني .	0.838
36	أحترم التعليمات الخاصة بإدارة الكلية.	0.785
43	تؤثر أعباء العمل على حالي الانفعالية.	0.867
44	أتفق مع من أعمل معهم فى القليل من الخصائص .	0.858
46	أكره توجيهات زملائي فيما يخص الجودة.	0.726
51	أشعر باللامبالاة نتيجة العمل بنظام الجودة.	0.805
52	أجيد التصرف فى المواقف المرتبطة بالجودة.	0.774
63	يؤدى حجم العمل فى ظل الجودة الى الشعور بالاكنتاب.	0.787

0.630	اهتم بالاشتراك في الندوات المرتبطة بالجودة لضمان تطوير العملية التعليمية.	64
0.772	أشعر بأنتمائي للكلية لحصولي على حقوقى كاملة.	68
0.743	أرى اننى مجرد ترس فى عجلة المؤسسة التى اعمل بها .	72
0.667	أفضل الأوقات لدى عند تبادل المعلومات مع الزملاء.	73
0.664	أشعر بالتوتر عندما ينتقد زملائى أسلوبى فى تنفيذ الاعمال.	78
0.664	أشعر بالضغط النفسى من الاسلوب الدكتاتورى لادارة الكلية.	79
0.830	اخجل أن انقد أى زميل فى مجال العمل.	80
0.785	أشعر بأنعزالى عن وحدة ضمان الجودة.	90
0.846	اهتم بمعرفة الاستخدامات المتعددة لتكنولوجيا المعلومات.	95
0.857	أشعر بالاحباط لعدم التكيف مع العمل بنظام الجودة.	99

الجذر الكامن (٢١,٢١١) نسبة التباين (١٥,٠٤٣%)

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (٢١,٢١١) وأن نسبة التباين العاملى المفسر (١٥,٠٤٣%) وقد تشبع بهذا العامل (٢٨) عبارة، وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل بمحور (الضغوط الشخصية).

#### العامل الرابع :

#### جدول ( ٧ )

#### التشعبات الدالة على العامل الرابع

رقم العبارة	العبارة	التشعب
8	أعانى صعوبة فى فهم المتطلبات المهنية لإدارة الجودة الشاملة	0.876
17	امتلك معلومات غير كافية عن معايير الجودة .	0.854
20	اشعر أن العمل فى ما بعد الاعتماد يبعث على الإجهاد والتوتر .	0.606
23	أجيد اختيار أفضل البدائل لحل مشكلاتي مع إدارة الجودة .	0.825
25	أسعى لمتابعة الندوات والمؤتمرات الخاصة بالجودة.	0.873
33	اشعر أن تقدمي فيما يتعلق بالجودة أقل مما يجب أن أكون عليه .	0.762
35	اعتمد على مؤهلاتي العلمية وثقافتي المعرفية فى تطبيق مشروعات الجودة.	0.740
37	أهتم بترتيب ملف الجودة أكثر من اهتمامي بالتدريس.	0.877
38	أشعر أن العمل فى ما بعد الاعتماد يوفر لي الاستقرار النفسى .	0.854
42	اشعر بعدم تقدير العمل الذى أقوم به فى ما بعد الاعتماد .	0.627
47	أتبادل الآراء مع الطلبة عبر الأنترنت وفقا لمتطلبات الجودة.	0.837
53	أهتم بتقييم الطالبات لادائى من أجل التطوير .	0.871
62	يؤثر عدم انتظامي فى حضور دورات الصقل فى انجازي لمهام عملي .	0.745
65	أخطئ فى تفسير ما يصلني من معلومات لتطبيق نظام الجودة.	0.747
75	أمتنع عن الاشتراك فى أي نشاط خاص بالجودة.	0.881
88	أنتقد إدارة الكلية فيما يخص مجال الجودة.	0.865

0.626	افتقد المعلومات الكافية عن متطلبات التطوير بعد الاعتماد من وحدة ضمان الجودة.	96
0.833	اشعر بالضيق لعدم تطوير الإرشادات التي تقدمها وحدة الجودة بالكلية بعد الاعتماد .	114
0.881	اشعر أن إدارة الكلية لا تتابع بموضوعية عملية التقييم فيما بعد الاعتماد.	117
0.765	يتم تقييم ادائي في العمل وفقا لوسائل القياس المتاحة في مشروعات الجودة.	125
0.745	أستطيع تقييم أدائي من المعارف المكتسبة من العمل بنظام الجودة.	131

الجذر الكامن (١٧,٢٧٦) نسبة التباين (١٢,٢٥٢%)

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (١٧,٢٧٦) وأن نسبة التباين العملي المفسر (١٢,٢٥٢%) وقد تشعب بهذا العامل (٢١) عبارة. وعليه تقترح الباحثان تسمية هذا العامل بمحور (ضغوط أعباء الجودة). العامل الخامس :

جدول (٨)

التشيعات الدالة على العامل الخامس

رقم العبارة	العبارة	التشيع
3	أنقاضي راتب غير ملائم للعمل الذي أقوم به.	0.855
11	اشعر أن جو المحاضرة الذي ادرس فيه مريح بشكل عام	0.907
22	اشعر بالضيق لعدم توافق المكافآت مع الجهد المبذول.	0.804
39	أجد أن مكافأة الجودة لا تتناسب مع الجهد المبذول.	0.843
40	انخفاض الدخل المالي يؤدي الى زيادة الاحباط لدى كعضو هيئة تدريس.	0.841
54	انخفاض الموارد المالية يؤثر سلبا على توفير متطلبات أعمال الجودة.	0.909
59	اشعر بعدم الارتياح نتيجة ربط المكافآت المالية لاعضاء هيئة التدريس بالمشاركة في نظام الجودة.	0.844
71	يوجد قصور في توفير التمويل اللازم لتطبيق نظام الجودة من قبل الجامعة.	0.843
81	يضايفني زيادة عدد ساعات العمل الاسبوعية المرتبط بمكافئة اعمال الجودة.	0.898
83	أعاني من ارتفاع تكاليف الأبحاث العلمية.	0.835
93	يفتقر نظام الجودة الى ايجاد اساليب مستحدثة للحوافز المالية المرتبطة بالتميز في العمل.	0.896
94	يؤثر ضعف الدخل على دافعيتي في انجاز العمل.	0.839
98	أرى أن الميزانية المخصصة لتطبيق نظام الجودة غير كافية لتنفيذ برامجها.	0.739
102	أرى أن الظروف الاقتصادية التي تمر بها الدولة تؤثر على الموارد المالية بالجامعة.	0.819

الجذر الكامن (١٣,٤٧٥) نسبة التباين (٩,٥٥٧%)

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (١٣,٤٧٥) وأن نسبة التباين العملي المفسر (٩,٥٥٧%) وقد تشعب بهذا العامل (١٤) عبارة، وعليه تقترح الباحثان تسمية هذا العامل بمحور (الضغوط الاقتصادية). العامل السادس :

جدول (٩)

التشيعات الدالة على العامل السادس

رقم العبارة	العبارة	التشبع
12	أعانى من الصداع فى نهاية اليوم الدراسي.	0.797
19	أشعر بالآجهد بسبب كثرة أعمال الجودة.	0.838
41	ترتعث يداي عندما اقوم باى عمل.	0.817
66	أشعر بالمرض من آجهد العمل.	0.807
67	أشعر بضعف مقاومتي للأمراض بسبب تزايد ساعات العمل .	0.804
69	أحتاج لفترة من الراحة لاستجماع طاقتى بعد عبء العمل.	0.818
84	أشعر بضربات قلبي غير منتظمة عند مواجهة الفشل فى القيام ببعض الاعمال المكلف بها .	0.814
85	استطيع مقاومة ارهاق العمل المستمر .	0.811
91	أعانى من الأم فى المعدة بسبب توتر العمل.	0.766
92	أقاوم الإجهاد لإنجاز المطلوب من اعمال الجودة .	0.811
97	أقدر المحافظة على النظافة العامة.	0.746
107	أستمع بقراءة اللوحات الإرشادية عن النواحي الصحية داخل الكلية.	0.801
121	اشعر بالضيق من اهمال النظافة فى القاعات التدريسية .	0.738
الجذر الكامن (١١,٥٣٥) نسبة التباين (٨,١٨١%)		

من الجدول السابق يتضح أن قيمة الجذر الكامن لهذا العامل بلغت (١١,٥٣٥) وأن نسبة التباين العاملي المفسر (٨,١٨١%) وقد تشبع بهذا العامل (١٣) عبارة، وعليه تقترح الباحثة تسمية هذا العامل بمحور (الضغوط الصحية) . جدول ( ١٠ )

المقياس فى صورته النهائية

المحاور	عدد العبارات	أرقام العبارات
ضغوط العمل	٣٢	٣٢ : ١
الضغوط الاجتماعية	٢٤	٥٦ : ٣٣
الضغوط الشخصية	٢٨	٨٤ : ٥٧
ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد	٢١	١٠٥ : ٨٥
الضغوط الاقتصادية	١٤	١١٩ : ١٠٦
الضغوط الصحية	١٣	١٣٢ : ١٢٠
الاجمالي	١٣٢	

٣ . صدق الاتساق الداخلي : بتطبيق مقياس الضغوط المهنية فى صورته النهائية مرفق ( ٦ ) على عينة قوامها (١٥٠) عضو هيئة تدريس، وقد تم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذى تنتمى إليه، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس، كما تم حساب معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس، والجداول ( ١٤ )، ( ١٥ )، ( ١٦ )

## توضيح النتيجة على التوالي جدول ( ١١ )

. معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور المنتمبة إليه ( ن = ١٥٠ )

العبارات								المحاور	
8	7	6	5	4	3	2	1	رقم العبارة	ضغوط العمل
0.93	0.88	0.87	0.91	0.87	0.88	0.92	0.88	معامل الارتباط	
16	15	14	13	12	11	10	9	رقم العبارة	
0.87	0.91	0.88	0.87	0.93	0.90	0.92	0.91	معامل الارتباط	
24	23	22	21	20	19	18	17	رقم العبارة	
0.91	0.94	0.88	0.93	0.89	0.93	0.90	0.88	معامل الارتباط	
32	31	30	29	28	27	26	25	رقم العبارة	
0.93	0.88	0.91	0.87	0.93	0.94	0.89	0.93	معامل الارتباط	
40	39	38	37	36	35	34	33	رقم العبارة	الضغوط الاجتماعية
0.94	0.92	0.92	0.89	0.91	0.94	0.90	0.93	معامل الارتباط	
48	47	46	45	44	43	42	41	رقم العبارة	
0.93	0.91	0.92	0.94	0.94	0.92	0.94	0.88	معامل الارتباط	
56	55	54	53	52	51	50	49	رقم العبارة	
0.88	0.88	0.92	0.92	0.91	0.92	0.94	0.91	معامل الارتباط	
64	63	62	61	60	59	58	57	رقم العبارة	الضغوط الشخصية
0.87	0.84	0.83	0.90	0.87	0.90	0.82	0.74	معامل الارتباط	
72	71	70	69	68	67	66	65	رقم العبارة	
0.84	0.86	0.87	0.94	0.89	0.92	0.85	0.86	معامل الارتباط	
80	79	78	77	76	75	74	73	رقم العبارة	
0.85	0.87	0.84	0.83	0.89	0.86	0.90	0.87	معامل الارتباط	
				84	83	82	81	رقم العبارة	
				0.88	0.93	0.89	0.91	معامل الارتباط	
92	91	90	89	88	87	86	85	رقم العبارة	ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد
0.92	0.88	0.87	0.91	0.87	0.85	0.91	0.90	معامل الارتباط	
100	99	98	97	96	95	94	93	رقم العبارة	
0.93	0.92	0.87	0.88	0.91	0.90	0.86	0.92	معامل الارتباط	
			105	104	103	102	101	رقم العبارة	
			0.88	0.89	0.93	0.88	0.86	معامل الارتباط	
113	112	111	110	109	108	107	106	رقم العبارة	الضغوط الاقتصادية

0.90	0.88	0.93	0.94	0.90	0.92	0.91	0.93	معامل الارتباط	الضغوط الصحية
		119	118	117	116	115	114	رقم العبارة	
		0.92	0.85	0.93	0.92	0.94	0.94	معامل الارتباط	
127	126	125	124	123	122	121	120	رقم العبارة	
0.93	0.93	0.94	0.93	0.92	0.92	0.91	0.93	معامل الارتباط	
			132	131	130	129	128	رقم العبارة	
			0.89	0.94	0.90	0.86	0.87	معامل الارتباط	

قيمة ( ر ) الجدولية عند درجة حرية (١٤٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٥٩، يتضح من جدول ( ١١ ) ما يلي :  
 تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس ودرجة المحور المنتمية إليه ما بين (٠,٧٤ : ٠,٩٤) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً، مما يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الصدق.

جدول ( ١٢ )

معامل الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ( ن = ١٥٠ )

معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة
0.54	109	0.74	82	0.72	55	0.77	28	0.78	1
0.59	110	0.76	83	0.70	56	0.79	29	0.76	2
0.47	111	0.66	84	0.62	57	0.81	30	0.80	3
0.52	112	0.59	85	0.67	58	0.75	31	0.79	4
0.54	113	0.63	86	0.71	59	0.77	32	0.82	5
0.51	114	0.77	87	0.78	60	0.79	33	0.74	6
0.60	115	0.61	88	0.75	61	0.67	34	0.74	7
0.49	116	0.60	89	0.67	62	0.73	35	0.76	8
0.54	117	0.67	90	0.72	63	0.70	36	0.77	9
0.59	118	0.66	91	0.66	64	0.74	37	0.74	10
0.55	119	0.63	92	0.79	65	0.72	38	0.78	11
0.70	120	0.64	93	0.74	66	0.71	39	0.77	12
0.67	121	0.75	94	0.75	67	0.72	40	0.80	13
0.63	122	0.63	95	0.74	68	0.69	41	0.80	14
0.64	123	0.61	96	0.75	69	0.79	42	0.81	15
0.68	124	0.70	97	0.65	70	0.67	43	0.74	16
0.68	125	0.65	98	0.75	71	0.72	44	0.75	17
0.65	126	0.62	99	0.67	72	0.72	45	0.76	18
0.65	127	0.64	100	0.69	73	0.70	46	0.76	19



0.62	128	0.75	101	0.72	74	0.74	47	0.78	20
0.69	129	0.60	102	0.77	75	0.79	48	0.76	21
0.70	130	0.63	103	0.75	76	0.67	49	0.81	22
0.70	131	0.70	104	0.67	77	0.72	50	0.76	23
0.70	132	0.66	105	0.73	78	0.71	51	0.77	24
		0.51	106	0.77	79	0.74	52	0.76	25
		0.53	107	0.73	80	0.71	53	0.78	26
		0.58	108	0.75	81	0.71	54	0.77	27

قيمة ( ر ) الجدولية عند درجة حرية (١٤٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٥٩، يتضح من جدول ( ١٥ ) ما يلي: تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠,٤٧ : ٠,٨٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى المقياس على درجة مقبولة من الصدق.

( ١٣ )

معامل الارتباط بين مجموع درجات كل محور والدرجة الكلية للمقياس (ن = ١٥٠)

م	المحاور	معامل الارتباط
١	ضغوط العمل	٠,٨٦
٢	الضغوط الاجتماعية	٠,٧٨
٣	الضغوط الشخصية	٠,٨٣
٤	ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد	٠,٧٤
٥	الضغوط الاقتصادية	٠,٥٩
٦	الضغوط الصحية	٠,٧٣

قيمة ( ر ) الجدولية عند درجة حرية (١٤٨) ومستوي دلالة (٠,٠٥) = ٠,١٥٩

يتضح من الجدول ( ١٣ ) ما يلي : تراوحت معاملات الارتباط بين مجموع درجات كل محور من محاور المقياس والدرجة الكلية ما بين (٠,٥٩ : ٠,٨٦).

ب . الثبات : . معامل ألفا لكرونباخ : لحساب ثبات المقياس استخدمت الباحثان معامل ألفا لكرونباخ وذلك بتطبيقها على عينة قوامها (١٥٠) عضو هيئة تدريس والجدول التالي (١٧) يوضح ذلك جدول ( ١٤ )

معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا لكرونباخ للمقياس (ن = ١٥٠)

م	المحاور	معامل ألفا
١	ضغوط العمل	٠,٩٤

٠,٩٣	الضغوط الاجتماعية	٢
٠,٩٠	الضغوط الشخصية	٣
٠,٩١	ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد	٤
٠,٩١	الضغوط الاقتصادية	٥
٠,٩٢	الضغوط الصحية	٦
٠,٩٥	الدرجة الكلية	

يتضح من جدول ( ١٧ ) ما يلي : تراوحت معاملات ألفا لمحاو المقياس ما بين ( ٠,٩٠ ) : ( ٠,٩٤ ) ، كما بلغ معامل ألفا للدرجة الكلية للمقياس ( ٠,٩٥ ) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى أن المقياس على درجة عالية من الثبات.

٢- طريقة التجزئة النصفية: لحساب ثبات المقياس استخدمت الباحثان طريقة التجزئة النصفية وذلك عن طريق تجزئة المقياس إلى جزئين متكافئين . العبارات الفردية مقابل العبارات الزوجية . ثم تم حساب معامل الارتباط بينهما وذلك بتطبيقها على عينة قوامها ( ١٥٠ ) عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث ومن غير العينة الأساسية للبحث.

جدول ( ١٥ )

معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية للمقياس ( ن = ١٥٠ )

معامل الثبات	معامل الارتباط	العبارات الزوجية		العبارات الفردية		مقياس الضغوط المهنية لأعضاء هيئة التدريس
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠,٨٤	٠,٧٣	٥١,٠٨	١٩٤,٨٠	٥٩,٧٥	١٩٣,٩٣	الضغوط المهنية

قيمة ( ر ) الجدولية عند درجة حرية ( ١٤٨ ) ومستوي دلالة ( ٠,٠٥ ) = ٠,١٥٩ يتضح من جدول ( ١٨ ) ما يلي : بلغ معامل الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية للمقياس ( ٠,٧٣ ) ، كما بلغ معامل الثبات ( ٠,٨٤ ) وهو معامل ارتباط دال إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس.

خطوات البحث : ١- تطبيق المقياس على العينة الاستطلاعية : قامت بتطبيقها على ( ١٥٠ ) عضو هيئة تدريس من مجتمع البحث ومن خارج العينة الأساسية .

ب . تطبيق أداة البحث : البالغ قوامها ( ٣٧٠ ) عضو هيئة تدريس وتم تطبيق أدوات البحث خلال الفترة من ١ / ١٠ / ٢٠١٦م إلى ١ / ١١ / ٢٠١٦م .

ج . تصحيح المقياس : قامت الباحثتان بتصحيح المقياس طبقاً للتعليمات الموجودة والموضحة.

الأسلوب الإحصائي المستخدم : المتوسط الحسابي - الوسيط - الأنحراف المعياري - معامل الالتواء . النسبة المئوية - التحليل العاملي . معامل الارتباط - معامل ألفا كرونباخ - التجزئة

## النصفية - تحليل الانحدار

عرض ومناقشة النتائج: التحقق من صحة الفرض الأول والذي ينص على:

" توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقاً لمتغير الكليات".

جدول (١٦)

تحليل التباين بين عينة البحث على محاور مقياس

الضغوط وفقاً لمتغير الكليات

)

(ن = ٣٧٠)

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
ضغوط العمل	بين المجموعات	٠,٣٢٣	٤	٠,٠٨١	٠,٠٤٧	غير دال
	داخل المجموعات	٦٢٨,٩٧٤	٣٦٥	١,٧٢٣		
	المجموع	٦٢٩,٢٩٨	٣٦٩			
ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد	بين المجموعات	٠,٤٧٨	٤	٠,١٢٠	٠,١٧٩	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٣,٢	٣٦٥	٠,٦٦٦		
	المجموع	٢٤٣,٦٧٨	٣٦٩			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	٠,٥٤١	٤	٠,١٣٥	٠,٠٤٧	غير دال
	داخل المجموعات	١٠٤٦,٦١	٣٦٥	٢,٨٦٧		
	المجموع	١٠٤٧,١٥١	٣٦٩			
الضغوط الاقتصادية	بين المجموعات	٩,٨٦٢	٤	٢,٤٦٦	٠,٢٤٩	غير دال
	داخل المجموعات	٣٦٢١,٢٤	٣٦٥	٩,٩٢١		
	المجموع	٣٦٣١,١٠٢	٣٦٩			
الضغوط الصحية	بين المجموعات	٠,٠٣٢	٤	٠,٠٠٨	٠,٠٣٧	غير دال
	داخل المجموعات	٧٩,٨٩	٣٦٥	٠,٢١٩		
	المجموع	٧٩,٩٢٢	٣٦٩			
الضغوط الشخصية	بين المجموعات	٠,٦٨٧	٤	٠,١٧٢	٠,٠٥١	غير دال
	داخل المجموعات	١٢٢٨,٦٠١	٣٦٥	٣,٣٦٦		
	المجموع	١٢٢٩,٢٨٨	٣٦٩			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٢,٣٩

يتضح من جدول (١٦) أن قيمة (ف) الجدولية جاءت غير دالة إحصائياً علي جميع محاور مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس عينة البحث وفقاً لمتغير الكليات.

التحقق من صحة الفرض الثاني والذي ينص على: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة

الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقاً  
لمتغير الدرجة العلمية " . جدول ( ١٧ )

تحليل التباين بين أعضاء هيئة التدريس ( عينة البحث ) علي محاور مقياس الضغوط المهنية وفقاً لمتغير الدرجة العلمية  
( ن = ٣٧٠ )

المحاور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة ف	الدلالة
ضغوط العمل	بين المجموعات	٢,٩٥١	٢	١,٤٧٦	٠,٨٦٥	غير دال
	داخل المجموعات	٦٢٦,٣٤٧	٣٦٧	١,٧٠٧		
	المجموع	٦٢٩,٢٩٨	٣٦٩			
ضغوط أعباء الجودة بعد الاعتماد	بين المجموعات	٠,٠٩٢	٢	٠,٠٤٦	٠,٠٦٩	غير دال
	داخل المجموعات	٢٤٣,٥٨٦	٣٦٧	٠,٦٦٤		
	المجموع	٢٤٣,٦٧٨	٣٦٩			
الضغوط الاجتماعية	بين المجموعات	٤,٦٠٦	٢	٢,٣٠٣	٠,٨١١	غير دال
	داخل المجموعات	١٠٤٢,٥٤٦	٣٦٧	٢,٨٤١		
	المجموع	١٠٤٧,١٥١	٣٦٩			
الضغوط الاقتصادية	بين المجموعات	٠,٣٠١	٢	٠,١٥١	٠,٠١٥	غير دال
	داخل المجموعات	٣٦٣٠,٨٠٢	٣٦٧	٩,٨٩٣		
	المجموع	٣٦٣١,١٠٢	٣٦٩			
الضغوط الصحية	بين المجموعات	٠,٤٠٨	٢	٠,٢٠٤	٠,٩٤٢	غير دال
	داخل المجموعات	٧٩,٥١٤	٣٦٧	٠,٢١٧		
	المجموع	٧٩,٩٢٢	٣٦٩			
الضغوط الشخصية	بين المجموعات	٢,٢٨٦	٢	١,١٤٣	٠,٣٤٢	غير دال
	داخل المجموعات	١٢٢٧,٠٠٢	٣٦٧	٣,٣٤٣		
	المجموع	١٢٢٩,٢٨٨	٣٦٩			

قيمة (ف) الجدولية عند مستوي دلالة (٠,٠٥) = ٢,٣٩ يتضح من جدول ( ١٧ ) أن قيمة (ف) الجدولية جاءت غير دالة إحصائياً علي جميع محاور "مقياس الضغوط المهنية" لدي أعضاء هيئة التدريس عينة البحث وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.

مناقشة نتائج الفرض الأول: " توجد فروق ذات دلالة إحصائية في درجة الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقاً لمتغير الكليات

يتضح من جدول (١٩) أن قيمة ( ف ) الجدولية جاءت ذات دلالة إحصائية علي جميع محاور مقياس "الضغوط المهنية" لدي أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) وفقاً لمتغير الكليات. وترجع الباحثان ذلك إلى تشابه الضغوط المهنية التي يتعرض لها أعضاء هيئة التدريس باختلاف

الكليات نظراً لأن كافة الكليات يحكمها قانون واحد وهو قانون المجلس الأعلى للجامعات الذي تتفق بنوده في جميع الكليات، يتفق مع رأي " أوكي بوكولا، وجبدا Okebukola, P. A & Jegede " ( ١٩٨٩م ) (١٦) في أن الضغوط المهنية Occupational stress تحدث نتيجة لعوامل عدم الرضا أو نتيجة للخصائص العامة التي تسود بيئة العمل، ويتفق مع دراسة " رشا بن طلال " ( ٢٠١٠م ) ( ٥ ) على أن مهنة التدريس من أكثر المهن التي تسبب ضغطاً نفسياً على المشتغلين بها ، بينما اختلفت هذه النتيجة مع دراسة " منى تاج الدين(٢٠١٤م) (١١)أوضحت أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط لدي العاملين بكلية التربية جامعة السودان ، تم التحقق من صحة الفرض الاول.مناقشة نتائج الفرض الثاني:" توجد فروق دالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بعد الاعتماد والجودة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية".يتضح من جدول (٢٠) أن قيمة (ف) الجدولية جاءت ذات دلالة إحصائية علي جميع محاور مقياس "الضغوط المهنية" لدي أعضاء هيئة التدريس (عينة البحث) وفقاً لمتغير الدرجة العلمية. وترجع الباحثان تلك النتيجة إلى أن الضغوط المهنية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي ( أستاذ، أستاذ مساعد، أومدرس) تتشابه علي كافة مستويات الدرجات العلمية، فطبيعة العمل واحدة لدي عضو هيئة التدريس مهما اختلفت درجته العلمية والوظيفية نظراً لأن قوانين الجامعات المطبقة علي أعضاء هيئة التدريس موحدة علي الجميع، فطبيعة العمل تحكمها قوانين ولوائح محده لا تختلف علي أحد مهما اختلفت درجته العلمية ومهما اختلفت الجامعة التي ينتمي إليها.

وترجع الباحثان تلك النتيجة إلى العدالة بين الدرجات الوظيفية المختلفة، وتوزيع العمل بين أعضاء هيئة التدريس بشكل قانوني مما يترتب عليه درجات معتدلة وعادلة ، فعضو هيئة التدريس مهما اختلفت وظيفته ودرجته العلمية يقوم بالأعمال الموكلة إليه علي خير وجه .

الاستنتاجات ١- مقياس الضغوط المهنية يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات

٢. لا توجد فروق في الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمتغير الكليات.

٣. لا توجد فروق في الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس وفقاً للدرجة العلمية.

التوصيات : ١- استخدام المقياس كوسيلة لقياس الضغوط المهنية لدي أعضاء هيئة التدريس .

٢- ضرورة تدعيم أعضاء هيئة التدريس وغرس الثقة في قدراتهم وإمكاناتهم .

المراجع.١- احمد سعد الدين ( ٢٠١١م ) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق النفسي للأخصائي الرياضي بمديرية الشباب والرياضة بالدقهلية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية

- التربية الرياضية للبنات جامعة الإسكندرية .
- ٢- أحمد معين ، زكريا أشتية ، محمد فايق ( ٢٠١٠م ) : الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء الهيئة التدريسية في كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية في جامعة النجاح الوطنية ، مشروع تخرج، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، قسم الإدارة، جامعة النجاح الوطنية، نابلس.
- ٣- اللجنة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ( ٢٠١٦م ) : دليل الاعتماد وضمان الجودة في التعليم العالي ، القاهرة
- ٤- ألطاف ياسين ، إسماعيل طه ( ٢٠٠٩م ) : الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى أساتذة الجامعة، بحث منشور ، مجلة مركز البحوث التربوية والنفسية ، العدد (١٢) ، كلية التربية للبنات، جامعة بغداد.
- ٥- رشا بنت ظلال بن جميل حمدان ( ٢٠١٠م ) : ضغوط العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية : مستوياتها وأساليب مواجهتها ، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض .
- ٦- ريم أحمد إبراهيم ، ودينا حفني ( ٢٠١٥م ) : نموذج مقترح للتقويم الشامل لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجمهورية مصر العربية في ضوء معايير الجودة والاعتماد، بحث منشور، مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية ، جامعة أسيوط .
- ٧- محمد العربي شمعون (٢٠٠٢م): القيادة في المجال الرياضي ، مكتبة الانجلو، القاهرة.
- ٨- محمد حسن عبد الرحمن ( ٢٠٠٣م ) : إدارة الجودة الشاملة كمدخل لتطوير العمل الإداري بالاتحادات الرياضية الاولمبية بدولة البحرين ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية الرياضية للبنين ، جامعة حلوان .
- ٩- محمد حسن علاوي (٢٠١٢م): علم النفس الرياضي والممارسة البدنية، الطبعة الاولى، المؤسسة السعودية بمصر ، القاهرة.
10. منى الفتاعى ( ٢٠٠٩م ) : ضغوط العمل لدى معلمي التعليم العام بدولة الكويت ، قسم علم النفس ، كلية التربية الأساسية ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.
- ١١- منى تاج الدين بشير ( ٢٠١٤م ) : الضغوط النفسية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى العاملين بكلية التربية جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة السودان للعلوم
- ١٢- نظمي أبو مصطفى ، وديبة والزين ( ٢٠٠٩م ) : مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة ، دراسة ميدانية على عينة من معلمي الأطفال المعوقين في مؤسسات التربية الخاصة بمحافظات غزة، سلسلة الدراسات الإنسانية ، المجلد (١٧) ، العدد (٢)، مجلة الجامعة

الإسلامية بغزة، مجلة الجامعة الإسلامية (سلسلة الدراسات الإنسانية).

١٤- **هند عبد الفتاح احمد سالم ( ٢٠١٣ م )** : الضغوط النفسية المرتبطة بأداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية في ظل تطبيق نظام الجودة ، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنات، جامعة حلوان.

**15-Chan, A. et al. (2010):** " Work Stress of Teachers from Primary and Secondary Schools in Hong Kong", proceeding of the international multi conference of Engineers and computer scientists Vol. III IMECS March, Hong

**16-Gold .S.M, and other, (2003):** "stronger endocrine responses after brief Psychological stress in women at familial risk of breast cancer", 28