الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد بوضياف المسيلة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قســـــــم: علم النفس
الرقم التسلسلي:
رقم التسجيل:

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي

دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة المسيلة

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر أكاديمي في علوم التربية
تخصص: القياس النفسي والتقويم التربوي

من إعداد الطالبتين :
- حمريط وداد
- جاهل آمنة

إشراف البروفيسور:
براهيمي سامية

السنة الجامعية 2024/2023 م

شكـــر وتقدير

قال الله تعالى: "ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه"

لقمان:12

نحمد الله حمدا كثيرا طيبا مباركا ملء السماوات والأرض على ما أكرمنا به لإنجاز هذا العمل المتواضع تتوارى كلمات الثناء تقديرا لعطائك ومجهوداتك.

نـتقدم بالشكر الجزيل لك يا من وقفتي على المنابر واعطيتي دون مقابل لتنيري دربنا دكتورتنا الفاضلة بروفيسور-سامية براهيمي جزاك الله عنا خير الجزاء فلك منا فائق الاحترام والتقدير.

كما نخص بالشكر لكل أساتذة قسم علم النفس الذين كانوا رمزا للعطاء.

كما نتقدم بالشكر للدكتور الفاضل العيد بوقره

الذي لم يبخل علينا بتوجيهاته حفظه الله ورعاه.

الإهداء:

إلى كل من لهم حق علينا

إلى كل من أفرحنا

إلى الوالد

إلى الوالدة

إلى جميع اخوتنا

إلى أبنائنا وأحبائنا

نهدي ثمرة هذا الجهد العلمي

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لصاحبهما فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بالبيئة المحلية دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة المسيلة، اعتمد المنهج الوصفي في كل إجراءات الدراسة، وتم حساب مؤشرات الصدق والثبات واستخراج المعايير المئينية على عينة التقنين المكونة من (101) أستاذا وأستاذة بأساليب إحصائية مكنتنا من الإجابة على تساؤلات الإشكالية، وجاءت نتائج المعالجة للبيانات المستخلصة كالتالي:

–تمتع مقياس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بدرجة عالية من مؤشرات الصدق.

– تمتع مقياس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بدرجة مرتفعة من معاملات الثبات.

–استخراج المعايير المئينية التي في ضوئها يتم تفسير الدرجات الخام لعينة التقنين

الكلمات المفتاحية: الضغوط المهنية، الخصائص السيكومترية، أساتذة التعليم الابتدائي

Absract :

The current study aims to calculate the psychometric properties of the Occupational Stress Scale by Faraj Abdel Qader Taha and Dr. Al-Sayed Mustafa Ragheb among a sample of primary school teachers in the local environment. This is a field study conducted in some primary schools in the city of M'sila. The descriptive method was adopted in all study procedures, and indicators of validity and reliability were calculated. Percentile norms were extracted for a sample of (101) male and female teachers using statistical methods that allowed us to answer the research questions. The results of the data analysis were as follows:

The Occupational Stress Scale, as applied in the local environment, exhibited a high degree of validity indicators.

The Occupational Stress Scale, as applied in the local environment, demonstrated a high level of reliability coefficients.

Percentile norms were extracted, which are used to interpret the raw scores of the standardization sample.

Keywords: Occupational Stress, Psychometric Properties, Primary School Teachers

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

العنوان	الصفحة
المحتوى	
الشكر	أ
الاهداء	ب
الملخص	ج
الملخص بالانجليزية	د
فهرس	هـ–و
فهرس الجداول	ن
فهرس الاشكال	ن
فهرس الملاحق	ن–س
مقدمة	و–ح
الفصل الأول: الاطار العام للدراسة	
1– مشكلة الدراسة	13
2– أهمية الدراسة	15
3– أهداف الدراسة	15
4– المفاهيم الاصطلاحية والإجرائية للدراسة	16
5– الدراسات السابقة	17
1.5. التعقيب على الدراسات السابقة	18
2.5. أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية	18
أولا: الضغوط المهنية	20
1. تعريف الضغط المهني	20
2. أنواع الضغط المهني	20
1.2 حسب الآثار المترتبة على الضغوط	20
2.2 حسب مصادر الضغوط	21
3. عناصر الضغوط المهنية	21
4. النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية	22

5.تعريف الضغط المهني لدى الأساتذة	23
6.مصادر الضغوط المهنية لدى الأساتذة	24
7.مصادر ضغوط العلاقات التربوية	25
8. مصادر الضغوط المادية	26
9.الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية لدى الأساتذة	27
ثانيا: الخصائص السيكومترية	29
1.صدق الاختبار	29
2.الثبات	32
3.معايير نتائج الاختبارات والمقاييس	35
خلاصة الفصل	36-35
الفصل الثاني: الاطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	37
1.الدراسة الاستطلاعية	37
1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية	37
2.1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية	37
3.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية	37
2.الدراسة الأساسية	38
1.2. منهج الدراسة	38
2.2. محددات الدراسة	38
3.2. مجتمع وعينة الدراسة	38
4.وصف المقياس	39
1.مقياس العجز	39
2.قلة المعلومات	39
3. مقياس الصراع	39
4. مقياس افتقاد جماعية العمل	39
5. مقياس العبء الزائد	40
6. مقياس الملل	40
7. مقياس افتقاد التغذية الرجعية	40

8. مقياس العقاب	40
9. مقياس الاغتراب	40
10. مقياس الغموض	40
11. مقياس انخفاض العائد	40
12.مقياس صراع القيم	41
1.4. تصحيح المقياس	41
2.4. الخصائص السيكومترية للمقياس في صورته الاصلية	42
5.خلاصة النتائج	42
6.تقدير زمن الإجابة وتفسيره	42
7.الأساليب الإحصائية المستخدمة	42
خلاصة الفصل	43
الفصل الثالث : عرض نتائج الدراسة ومناقشتها	
تمهيد	46
1.عرض وتحليل ومناقشة نتائج الدراسة	46
1.1. مؤشرات الصدق	46
1.2. مؤشرات الثبات	51
3.1. اعتدالية التوزيع لمقياس الضغوط المهنية	53
4.1.معايير مقياس الضغوط المهنية	53
2.مناقشة التساؤلات	59
مناقشة نتائج التساؤل الأول	59
مناقشة نتائج التساؤل الثاني:	60
مناقشة التساؤل الثالث	61
3. خاتمة	61
4.اقتراحات الدراسة	62
قائمة المراجع	59-57
الملاحق	71-60

فهرس الجداول و الأشكال و الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	العنوان	الصفحة
1	توزيع عينة الدراسة الاساسية في المؤسسات الابتدائية	39-38
2	توزيع الاوزان على البدائل	41
3	خصائص المقياس الاصلي	42
4	صدق الاتساق الداخلي بين درجات بنود المقياس ودرجة المقياس الكلي	48-46
5	الاتساق الداخلي بين درجات المقاييس الفرعية ودرجة المقياس الكلي	49
6	نتائج المقارنة الطرفية للمقياس	50
7	نتيجة ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية والطريقة المصححة وألفا كرونباخ	51
8	معامل الثبات للمقاييس الفرعية والمقياس ككل	53-52
9	يوضح اعتدالية التوزيع لدرجات الضغوط المهنية	54
10	الدرجات الخام لمقياس الضغوط المهنية وما يقابلها من رتب مئينية	58-55
11	يصنف درجات الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي وما يقابلها من رتب مئينية	59-58

فهرس الاشكال

الرقم	العنوان	الصفحة
1	المصدر (spss-22) يبين اعتدالية التوزيع لمقياس الضغوط المهنية	54

فهرس الملاحق

الرقم	العنوان	الصفحة
1	تمثل صدق الاتساق الداخلي بين المقاييس الفرعية والمقياس الكلي	61-60
2	تمثل المقارنة الطرفية	62
3	تمثل معامل ثبات المقياس الفا كرونباخ	63
4	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس العجز	63
5	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس قلة الصراع	63

6	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس افتقاد لجماعية العمل	64
7	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس العبء الزائد	64
8	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس الملل	64
9	معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس افتقاد التغذية الراجعة	64
10	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس العقاب	64
11	يصنف درجات الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي وما يقابلها من رتب مئينية	64
12	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس الغموض	65
13	تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس صراع اقيم	65
14	تمثل ثبات التجزئة التجزئة النصفية للمقياس	66
15	اختبار الاعتدالية	66
16	مجموع_المقياس	69
17	تمثل الرتب المئينية	70
18	تمثل مقياس الضغوط المهنية	77-74

مقدمة

لقد أصبح التوتر جزءًا لا يتجزأ من حياتنا اليومية، مع تزايد تعقيدات الحياة ومتطلباتها، والقلق المستمر الذي يصاحبها، والتغيرات السريعة والمتواصلة في كل مجال يشهده عالمنا اليوم، تعاقب الحاجات الفردية وسبل تلبيتها، وتسارع المستوى البيئي المتلاحق، مما يولد مجموعة من الآثار النفسية والصحية والاجتماعية.

ويشير كل من Hart& Cooper (2001) إلى أن الضغوط المهنية تعتبر مشكلة متزايدة ينجم عنها تكاليف كبيرة يتحملها الموظفون والمنظمات على حد سواء، كما تعتبر أبرز مشاكل بيئة العمل التي من شأنها التأثير سلبا على مستويات الأداء الوظيفي للعاملين (Ahmed & Roslan, 2016; Bhatti et al, 2016; Cicei, 2012) .

يعتبر البحث في الضغوط المهنية في ميدان التعليم من المواضيع التي تشكل اهتمام الكثير من الدارسين والمهتمين، لذلك لجأ الكثير من المتخصصين في علم النفس إلى تصميم مقاييس موثوقة ومقننة وظيفتها قياس مختلف أبعاد الضغوط لاستثمار نتائجها في مرافقة الموظفين وجعلهم يعملون في أحسن الظروف، لذلك فإن تطبيق مقاييس للضغوط المهنية في البيئة المحلية أمر ضروري، وبالتحديد على أساتذة التعليم الابتدائي، والأهم أن نجد هذا النوع من الاختبارات والروائز أو المقاييس العالمية يحوز على اهتمام الباحثين في بلادنا من أجل القيام بعمليات تقنينها أو تحيينها بالتحقق من خصائصها السيكومترية في بيئتنا الجزائرية، ويصاحب هذا التوجه شروط يجب مراعاتها، وخطوات منهجية في عمليات القياس يجب التأكد منها، وأول تلك الشروط مراعاة

صياغة عبارات المقاييس الأجنبية وتعليماتها ومعانيها ومدى تناسبها مع المجتمع الذي تطبق فيه، وهذا ما يطلق عليه بمصطلح التقنين الذي يعني في جوهره أنه لو استخدمه أفراد مختلفون يحصلون على نتائج مماثلة .

يشير فؤاد أبو حطب وآخرون (1997) إلى أن مشكلة تقنين الاختبارات النفسية تحتل مكانة خاصة في تاريخ علم النفس المعاصر ، وتزداد أهمية هذه المشكلة لتزايد الاهتمام بالاختبارات النفسية في مختلف المجالات العلمية، ولمختلف الأهداف التربوية، والنظرية والتطبيقية، وكل هذا يتطلب توحيد إجراءات تطبيق الاختبار وتصحيحه، ومن المؤكد أن توفير شروطا للتقنين يوفر نوعا من الموضوعية، ولذلك فتطبيق الاختبار وتصحيحه وتفسير نتائجه يظل موضوعيا طالما ظلت هذه العمليات مستقلة عن الحكم الشخصي (فؤاد حطب وآخرون، 1997، ص 7).

هذه الأهمية دفعتنا الى القيام بعملية تقنين لمقياس الضغوط المهنية في البيئة المحلية وتناولنا هذا الموضوع من خلال خطة بحث اشتملت على مقدمة وثلاث فصول واستنتاجات عامة جاءت على النحو التالي:

الفصل الأول: ناقشنا إشكالية الدراسة وفرضياتها والتعريف بموضوعها ومن ثم التعرف على أهدافها، وأهميتها ومفاهيم الدراسة والخلفية النظرية لمتغير الضغوط المهنية والخصائص السيكومترية التي نثبت بها صلاحية المقياس في البيئة المحلية.

الفصل الثاني: والمتمثل في الإطار المنهجي الذي أفرزنا له خطته التي تحتوي على الدراسة الاستطلاعية ونتائجها، واختيار المنهج المناسب، وضبط الحدود الزمانية والمكانية، وأداة الدراسة، والأساليب الإحصائية التي تساعدنا على الإجابة على تساؤلات الإشكالية.

الفصل الثالث: تم فيه عرض وتحليل ومناقشة النتائج. لتنتهي الدراسة باستنتاجات عامة وتقديم اقتراحات.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1. إشكالية الدراسة
2. أهمية الدراسة
3. اهداف الدراسة
4. المفاهيم الاصطلاحية والإجرائية للدراسة
5. الدراسات السابقة
6. خلاصة الفصل

1_إشكالية الدراسة:

الضـغوط المهنية هي إحدى العوائق والمشـاعر العاطفية الشـائعة التي يعاني منها الأفراد خلال عملهم وتتســبب في المشــاكل والصــعوبات التي يواجهها الأفراد في إنجاز المهام المهنية المتوقعة منهم.

وتختلف هذه الضــغوط المهنية باختلاف مهارات وقدرات الفرد، وبالنســبة للأفراد الذين يتمتعون بمهارات عالية في عملهم، فإن هذه الضـغوط لا تكون مؤثرة بنفس القدر من الفعالية التي تكون لدى الأفراد الأقل خبرة وقدرة وخاصــة الموظفين الجدد، وقطاع التعليم بشــكل عام ومعلمي المدارس الابتدائية بشكل خاص.

ويرجع هذا النقص في الفرص إلى حقيقة أن مهنة التدريس تتطلب من المعلمين الحصــول على كفاءات وظروف بيئية جيدة من أجل أداء مهامهم بشكل جيد.

أكدت قاجة (2010) أن ضــغوط العمل التي يعاني منها معلمو المدارس الابتدائية تؤثر عليهم وأوجدت حلولاً للقضاء على هذه الضغوط أو على الأقل الحد منها.

كما ميز هاندريكس(Hendricks)و آخرون (2000) بين نوعين من ضــغوط عمل المعلمين:

-ضغوط العمل مرتبطة بخصائص المعلمين والطلاب.

- ضغوط العمل مرتبطة بظروف العمل.

لخصــوا مصــادر ضــغوط عمل المعلم في المصــادر التالية: أعباء العمل الزائدة صــراع الدور، غموض الدور، انخفاض الراتب، حاجات وســلوكيات الطلاب نقص الاعتراف والتقدير وقلة فرص التقدم الشخصي. **(Hendricks, 2000,p158)**

مهنة التدريس من المهن الاجتماعية النبيلة لما لها من قيمة وجودة في العمل والرسالة التي تنقلها. ولا تقل أهميتها عن الطب والصـيدلة والمحاماة وغيرها من المهن الأخرى، وتعتبر من أكثر المهن التي تتعرض لضغوطات ولها مكانة مهمة مقارنة بالمهن الأخرى.

إن عمل هذه المهنة صـــعب ومتطلب، وعلى الاســاتذة أن يكونوا على دراية أكثر بالعمل. يتأثر الاســـاتذة ويعانون من حالة من القلق والتوتر والانفعال والاكتئاب مما يؤثر على عملهم وواجباتهم. ونتيجة لذلك، يصـــبحون غير راضـــين عن مهنتهم ويفقدون الثقة ويفكرون في ترك المهنة.

ويشير ريس(**Reese**) (2004) أيضاً إلى أن المعهد الأمريكي للضغط في أواخر الثمانينيات من القرن الماضي أفاد بأن التدريس كان واحداً من أكثر 10 مهن تسبب ضغوطاً وظيفية، وأن ما يقرب من 40–50 في المائة من المعلمين الجدد يتركون العمل خلال السنوات الخمس الأولى.

وقد أدى هذا الدوران الجماعي للمعلمين إلى إنفاق الدول مبالغ كبيرة من المال لإعادة تأهيل المعلمين الجدد، وأصبحت سلطات التعليم في الولايات المتحدة أكثر يقظة للحد من الضغوط الوظيفية الكامنة التي تهدد المعلمين. **(Reese.R.2004.p26)**

يعتبر الأساتذة من أهم العوامل التي تساهم في تطوير حياة الطلاب واكتسابهم المعرفة اللازمة للمساهمة في تطويرهم وتحديثهم وحل مشاكلهم. وقد أجرت دراسة ترافس (1978) دراسة استقصائية شاملة للمعلمين ووجدت 11 عاملاً من العوامل التي تساهم في الاضطهاد وهي: عدم مشاركة المعلمين في القرارات المدرسية، وتدني الرواتب وضعف مهارات الطلاب واتجاهاتهم نحو التدريس، وعدم توفر الوقت للقيام بالمهمة، ونقص المعدات الحديثة وبرامج التدريس، ونقص الدعم المالي لإدخالها والتدريب عليها، ونقص السلطة والسيطرة على الإدارة ونقص التدريب. **(فتيحة مزياني، 1998، ص28)**

ولقد دفعت هذه الظاهرة بالباحثين إلى دراسة هذا الموضوع بتعمق وتوصلوا إلى ضرورة قياس الضغوط وتحديد مستوياتها لكي يتم معالجة أسبابها أو التخفيف منها، لذلك لجأ الكثير من

المتخصصين في علم النفس وعلم الاجتماع والموارد البشرية إلى تصميم مقاييس موثوقة ومقننة وظيفتها قياس مختلف أبعاد الضغوط لاستثمار نتائجها في مرافقة الموظفين وجعلهم يعملون في أحسن الظروف، وعلى ضوء الأهمية التي تكتسيها هذه العملية ارتأينا أن نقوم بمحاولة للتحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهينة في البيئة المحلية، وبناء على ما تقدم من رغبتنا في المساهمة في إيجاد أداة لقياس الضغوط المهنية للعاملين و منهم فئة المعلمين سنقوم بطرح تساؤلات التي من خلالها سنحاول الإجابة عليها في هذه الدراسة على النحو التالي:

1.هل تتفق مؤشرات صدق مقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

2. هل تتفق مؤشرات ثبات مقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

3.ما المعايير المستخرجة لمقياس الضغوط بعد تطبيقه في البيئة المحلية؟

2.أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

-أهمية الموضوع على مستوى البحث في القياس النفسي والمتمثل في حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية، إذ أردنا المساهمة في تناوله في البيئة المحلية.
-المساهمة في تقنين هذا النوع من المقاييس لحاجة المؤسسات لمعرفة الظروف التي يعيشها العاملون في مناصب عملهم.

كما تبرز أهمية الدراسة في أنها تلفت نظر المهتمين إلى التعامل مع هذا النوع من المقاييس لقياس الضغوط لدى أساتذة التعليم لما لها من أهمية في عملية الاستقرار المهني والرضا الوظيفي وجودة العمل.

3.أهداف الدراسة: إن هذه الدراسة تهدف بشكل أساسي إلى حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية ومن خلال ذلك نتعرف على ما يلي:

1- إيجاد مقياس للضغوط المهينة تتوفر فيه شروط المقاييس الجيدة ويتم تقنينه على عينة من "أساتذة التعليم الابتدائي" صالح للبيئة المحلية (ببلدية المسيلة).

2- التعرف على مؤشرات صدق مقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد.

3- التعرف على مؤشرات الثبات لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد.

4- التعرف على المعايير المستخرجة لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية.

4. المفاهيم الاصطلاحية والإجرائية للدراسة:

التعريف الاصطلاحي للضغوط المهنية: هي تلك الحالة الانفعالية التي تحدث نتيجة مصادر مهنية، ونستدل عليها من خلال الأعراض النفسية وجسدية وسلوكية مهنية التي سوف نقيسها بمقياس الضغوط المهنية الذي أعدته الباحثة. هي تلك الظروف الدينامكية التي يواجه فيها الفرد بفرصة تتضمن مكاسب محتملة له قيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغب ومطالب قد تسبب في خسارته وما يرغب في تحقيقه. **(عمر مصطفى، 2008، ص 52).**

تعريف الضغوط المهنية إجرائيا: هي الدرجة التي يتحصل عليها الفرد على مقياس الضغوط المهنية التي من خلالها نستطيع تقدير مستوى الضغوط، وتعود هذه الضغوط لمجموعة من الأسباب كره العمل، كره الشخص الموجود في العمل، صعوبة العمل والتركيز.

التعريف الاجرائي لأستاذ التعليم الابتدائي: ويعرف على انه محور العملية التربوية والتعليمية، يقوم بتدريس تلاميذ الطور الابتدائي، ذا كفاء في تسيير شؤون قسمه وتلامذته، مؤمنا بالرسالة التربوية وقيمها، ومقدرا مسؤولية تنشئتهم وفق المنهاج المعمول به.

التعريف الاصطلاحي للخصائص السيكومترية:

اصطلاحا: يشير بوسالم(2014) إلى أن المقصود بالخصائص السيكومترية للاختبار تلك الصفات الضرورية والمتعلقة بمدى فاعلية بنود الاختبار، وكذلك بالصدق والثبات وما يرتبط بهما من معاملات تمييز ومستويات السهولة والصعوبة، في حالة اختبارات التحصيل والقدرات ومعايير تفسير النتائج والتي يتم التحقق منها بعد تطبيق الاختبار تطبيقا تجريبيا على عينة ممثلة للمجتمع تسمى بعينة التقنين، وتعتمد جودة الاختبار وموضوعتيه على مدى توافر درجات مناسبة لهذه الخصائص.

اجرائيا: وتعرف في هذه الدراسة بحساب مؤشرات الصدق المتمثلة في (الاتساق الداخلي، الصدق التمييزي، صدق التحليل العاملي) وحساب مؤشرات الثبات والمتمثلة في (طريقتي التجزئة النصفية ومعادلة كيودر –ريتشاردسون (K–20).

5. الدراسات السابقة:

–دراسة مفيدي زبيدي، وبوشلالق نادية (2024)، الموسومة تقنين مقياس الضغط المهني لدى المدرسين (STJSS) على البيئة الجزائرية والتي هدفت إلى تقنين مقياس الضغط المهني لدى (مدرسينSTJSS) على البيئة الجزائرية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخراج مؤشرات التقنين على عينة مكونة من(314) أستاذ وأستاذ للتعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وذلك بتحديد مستوى الصدق الظاهري للمقياس، وخصائصه السيكومترية من صدق تكوين فرضي ومعاملات ثبات، وجاءت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات المستخلصة مؤكدة على أن مقياس الضغط المنهي(STJSS) في نسخته العربية يحتفظ بمستوى صدق ظاهري مقبول عموما، مع تعديل على مستوى فقرات بعده الخامس، وبمستوى صدق تكوين فرض قوي، كما يتمتع مستوى ثبات عال.

-**دراسة ساهم سعد (2022)**، الموسومة بالضغوط المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية و التي هدفت الى التعرف على العلاقة بين الضغوط المهنية و ابعادها وقلق المستقبل و ابعاده لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية، وتكونت عينة الدراسة من (220) امرأة عاملة، تراوحت أعمارهن بين (19-59) وبلغ متوسط عمر العينة(33,32) وانحراف معياري (9,81) وطبق عليهن مقياس الضغوط المهنية، ومقياس قلق المستقبل (إعداد الباحثة) وتم التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدمة كالصدق والثبات و بعدة طرق. واسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية موجبة بين الضغوط المهنية وأبعادها وقلق المستقبل وأبعاده.

-**دراسة عفيفي (2019)**، التي جاءت بعنوان الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط الدراسية لدى تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي، حيث تم إجراء التحليل العاملي لمقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط الدراسية للتلاميذ بطريقة المكونات الرئيسية وتم تدوير المحاور تدويرا متعامدا بطريقة varmix كما تم تحديد عدد العوامل في 3 عوامل فرضية وتوزيع مفردات المقياس على هذه العوامل، وهي العوامل التي تمثل أبعاد المقياس أشارت النتائج إلى صدق المقياس .وأشارت نتائج حساب ثبات مقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط الدراسية للتلاميذ بطريقة إعادة الاختبار لفارق زمني (15) يوما على عينة تتكون من (35) من تلاميذ المرحلة الإعدادية المقيدين بالمدرسة المصرية بقطر إلى ثبات الاختبار حيث بلغ معامل الارتباط (0,699) وهو معامل دال إحصائيا عند مستوى (0,01) من النتائج يلاحظ صدق وثبات المقياس مما يطمئن الباحث على أفراد العينة.

-**دراسة وقاد (2016)**، الموسومة ببناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات والتي هدفت إلى بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات، ولتحقيق هدف الدراسة وبعد المراجعة والتدقيق في تجميع الفقرات تم بناء الصورة الأولية للمقياس من (65) فقرة موزعة على بعدين (بعد

نفسي– بعد بيئة العمل والذي يتفرع منه أربعة أبعاد فرعية: الخدمات– الزملاء–المرضى–المستلزمات الطبية) ç وفق سلم ليكرت الخماسي، وقد طبق المقياس على عينة مكونة من (40) قابلة.

وبعد الانتهاء من جمع بيانات الدراسة واجراء التحليلات الإحصائية باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تم التوصل إلى أن المقياس يتكون من صورته النهائية من (54) فقرة موزعة على بعدين، بخصائص سيكومترية مناسبة، إذ بلغت قيمة معامل الثبات (0,89) كما تمتع المقياس بدلالات متعددة للصدق.

1.5. التعقيب على الدراسات السابقة:

سمحت لنا الدراسات السابقة لمراجعة الفصول النظرية لمتغير الضغوط المهنية والاطلاع على الإجراءات المنهجية، كما أتاحت لنا الفرصة للتعرف على خطوات التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس والمؤشرات التي يجب توفرها في الاختبارات الجيدة لتصبح قابلة للاستخدام.

2.5. أوجه التشابه والاختلاف مع الدراسة الحالية:

أوجه التشابه والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية من حيث الهدف، المنهج، العينة، والأداة:

من حيث الهدف: تهدف الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهينة لفرج عبد القادر طه، وهو الأمر الذي تتناوله دراستين من الدراسات سابقة على الأقل، وهناك دراستان وهما دراسة وقاد (2016) التي هدفت الى بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية، ودراسة ساهم سعد (2022) التي هدفت إلى التعرف على الضغوط المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى المرأة العاملة.

من حيث المنهج: اتفقت الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية في المنهج المستخدم المتمثل في المنهج الوصفي الذي يطبق إجراءات خاصة في التحقق من الخصائص السيكومترية للمقاييس وفي بنائها. كما استخدم المنهج في البحث عن العلاقة بين الضغوط المهنية وقلق المستقبل في دراسة سعد (2022) التي استخدمت مقياس الضغوط المهنية وتحققت من خصائصه السيكومترية.

من حيث الأداة: اتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في أداة الدراسة وهي (مقاييس الضغوط المهنية). سواء في عملية التحقق من الخصائص السيكومترية، أو في التقنين والبناء.

من حيث العينة: تباينت الدراسات السابقة في اختيار عينة الدراسة مع الدراسة الحالية حيث تم اختيار أنواع مختلفة من العينات (المرأة العاملة، تلاميذ المرحلة الأساسية، أساتذة التعليم الثانوي، القابلات).

الخلفية النظرية لمتغيرات للدراسة:

تمهيد:

مما لاشـــك فيه أننا نعيش في بيئة تســـودها المثيرات والمنبهات المتنوعة بغض النظر عن مصـادرها سـواء كانت مادية أو سـيكولوجية، ولم يقتصـر تأثيرها على الفرد في البيت أو المحيط وإنما تجاوز ذلك إلى بيئة العمل، ومن هنا برزت الضـــغوط المهنية وهي التي جعلت الفرد يعيش في حالة قلق وتوتر وانفعال ومما يؤثر على أدائه وعلى علاقته مع العاملين في المنظمة وكذلك على صـحته الجسـمية والنفسـية، ونظرا لأهمية ضـغوط العمل فقد أصـبح هذا الموضـوع أحد المجالات الأسـاسـية لاهتمام العديد من رجال الفكر الإداري والتنظيمي، وفي ما يلي نتعرف لأهم المفاهيم الواردة في الموضوع.

أولا: الضغوط المهنية

1. تعريف الضغط المهني:

1.1 اصـــطلاحا: هي مجموعة من التفاعلات بين الفرد والبيئة والتي تسـبب في حالة عاطفية أو وجدانية غير سارة كالتوتر والقلق. وكذلك تعرف بأنها حالة الفعالية تصيب الفرد، نتيجة لعدم توافقه مع بيئة العمل، جراء مواقف ومشـــكلات بيئية ومختلف المثيرات الداخلية والخارجية تفوق طاقته التكيفية، وينتج عنها مجموعة من الآثار النفسـية والسـلوكية والعضـوية والاجتماعية والمهنية ... الخ

يعتبر Cooper الضـــغوط المهنية بأنها عبارة عن مجموعة من العوامل البيئية التي تؤثر ســـلبا على أداء الفرد في العمل. **(شعبان، 2002، ص356).**

2. أنواع الضغط المهني:

حاول الباحثين تصنيف الضغوط النفسية والمهنية إلى أنواع مختلفة، وذلك بناء على معايير وأسس تصنيف معينة نذكر منها:

1.2 حسب الآثار المترتبة على الضغوط

1.1.2 الضغط النفسي الايجابي: وهي الضغوط المفيدة التي لها انعكاسات ايجابية حيث يشعر الفرد بالقدرة على الإنتاج وانجاز المهام بســرعة، كما أن لها أثار نفســية وايجابية تتمثل فيما تولد لديه من شــعور بالســعادة والســرور وينعكس هذا في مجمله على إنتاجية العمل، حيث أن المهام التي تنفذ بتفوق هي المحددة بإطار زمني لتنفيذها، إما غير المحددة فهي حتى لو أنجزت بدون تحديد إطار زمني فان انجازها يكون بطريقة سيئة وغير مقبولة.

2.1.2 الضـغط النفســي الســلبي: وهي الضــغوط المؤدية ذات انعكاســات ســلبية على الصــحة ونفسية الإنسان ومن العمل مثل تلك الضغوط ندفع في الواقع ثمنها بالإحباط وعدم الرضا عن ثم تنعكس على أدائه وإنتاجية في العمل بالإضــافة إلى النظرة الســلبية تجاه قضــايا العمل. **(علي بن حمد، 2003، ص 14).**

2.2 حسب مصادر الضغوط

1.2.2 الضغوط الانفعالية والنفسية: (القلق الاكتئاب المخاوف المرضية ... الخ)

2.2.2 الضغوط الأسرية: بما فيها الصراعات الأسرية والانفصال والطلاق وتربية الأطفال

3.2.2 الضــغوط الاجتماعية: كتفاعل مع الآخرين وكثرة اللقاءات أو قلتها والإســراف في التزاور والحفلات ... الخ.

4.2.2 ضـغوطات العمل: كالصـراعات مع الرؤسـاء وضـغوط الانتقال كالسـفر والهجرة .. الخ. (14)

3. عناصر الضغوط المهنية:

توجد عدة عناصر متداخلة للضغوط المهنية التي حددها سيرفي والاس في ثلاث عناصر أساسية هي المثير، الاستجابة، التفاعل.

أ. عنصـر المثير: يحتوي هذا العنصـر على المثيرات الأولية الناتجة عن مشـاعر الضـغوط وقد يكون مصدر هذا العنصر البيئة أو المنظمة أو الفرد.

ب. عنصر الاستجابة: يتمثل هذا العنصر ردود الفعل الفيزيولوجية والنفسية والسلوكية التي يبديها الفرد القلق مثل القلق والتوتر والإحباط وغيرها.

ج. عنصر التفاعل: لتفاعل بين العوامل المثيرة والعوامل المستجيبة وبأن هذا التفاعل من العوامل البيئة والعوامل التنظيمية من العمل والمشـاعر الإنسـانية وما يترتب عليها من اسـتجابات. **(عبد الباقي، 2004، ص 337).**

4. النماذج النظرية المفسرة للضغوط المهنية:

هناك عدة نماذج نظرية حاولت تقديم تفسـير الضـغوط العمل لدى الأفراد قصـد إيجاد أسـاليب التعامل معها وفي وما يلي تقوم عرض البعض من هذه النماذج المسـتخدمة في إدارة الضـغوط المهنية وهكذا تتفق التعاريف السابقة أن ضغوط مهنة التدريس تترجم على شكل حالة من الإنهاك النفسـي الجسـمي والمهني للمدرس التي تنعكس سلبا على أداء عمله وإلى إتقانه له نتيجة مواجهته لأنواع المختلفة من الضغوط.

1.4 نموذج مارشال: يحدد مارشال في هذا النموذج النظري العوامل المسببة للضغوط في العمل كما يبين الأعراض الناتجة عن ذلك وهناك أعراض خاصة بالفرد والتي تتمثل في مختلف الأمراض

الجسمية كأمراض القلب، كما أن هناك أعراض خاصة بالمؤسسة أو المنظمة تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث ونموذج.

ركز هذا النموذج النظري على تبيان أهم مصادر الضغوط المهنية وكيفية تأثيرها على الفرد وذلك بالتطرق لأهم أعراضها التي تؤثر على الفرد والمنظمة معا.

2.4 نموذج جبسون وآخرون: يسمى هذا النموذج النظري بالنموذج المترابط لضغوط العمل يوضح فيه جيسون وآخرون العلاقة بين مؤثرات عديدة ومصادر مختلفة للضغوط والآثار المترتبة عنها الآثار الخاصة بالفرد التي تتمثل في الحوادث المختلفة وانخفاض في الإنتاج. **(خوجة مليكة، 2010، ص 28-71-72).**

3.4 نموذج كوبر: يذكر كوبر أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للضغوط والتي تشكل خطرا يهدد في حالة ما استمرت هذه الضغوط لفترات طويلة وفشل استراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف الضاغط فإن ذلك يؤدي إلى بعض الأمراض كما يؤدي إلى زيادة القلق والاكتئاب وانخفاض تقدير الذات.

4.4 نموذج هب: وضع هذا النموذج انطلاقا من دراسته للعلاقة بين الأداء الخاص لدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه وبذلك أكد أن العمل ذو المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل والزيادة في المتطلبات، تعتبر نوعا ما من الحوافز لكن هذه المتطلبات لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها فإنها تؤدي إلى مستوى عال من القلق وبالتالي نقل قدرة الفرد على التركيز والأداء بوجه عام والزيادة المستمرة في المتطلبات الزائدة عن قدرات الفرد تؤدي إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء مما ينجم عنه الإنهاك النفسي وما يتبعه من أعراض كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب. يوضح هذا النموذج النظري وجود مصدريين رئيسيين للضغوط المهنية وهما زيادة الحمل الوظيفي وقلته:

1- زيادة المتطلبات تعيق قدرة الفرد على مواجهتها والاستجابة لها.

2- قلة الحمل الوظيفي يؤدي إلى الشعور بالملل والفراغ.

5.تعريف الضغط المهني لدى الاساتذة

يعرف بأنه إدراك المدرس بان متطلبات العمل تفوق قدراته وإمكانيته نتيجة الأعباء الزائدة للعمل وغياب المعلومات الواضحة عن الدور الذي يجب أن يقوم به كمدرس بالإضافة إلى مواجهته للمطالب المتناقضة من جانب رؤسائه وعدم استخدامه مهاراته وخبراته في التدريس. **(طه عبد العظيم، 2006، ص 216)**. كما يعرف أنه ما يتعرض له المدرس من مشكلات في محيط عمله وتسبب له ضعف القدرة على أداء عمله بكفاءة وبصورة جيدة بل يمكن أن تسبب له أعراض مرضية، أو تؤدي إلى غيابه عن العمل أو تركه كما قصد أيضا شعور المدرس بالعجز عن أداء عمله لسبب ما يوجه من إحباط ومشكلات في البيئة المدرسية ينتج عنه من الإجهاد النفسي والبدني وتصاحباها انفعالات غير سارة مثل التوتر والإحباط والغضب.

6.مصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة:

إن مصادر الضغط لدى الاستاذ تنبع من المهنة التي يقوم بها، فهي تتعلق بشروط عمله وموقفه منهم، وموقف الآخرين، وفرصة الحياة أمامه وأمام الآخرين، وحدود دخله، وعلاقته بالإدارة التي يعمل لها لصالحها، وبالإضافة إلى ذلك أن المعلم في أكثر الأوقات واتصال مع العقول غير ناضجة، ومع مستويات معرفية متفاوتة، ومشكلات تعود إلى أعمار تقع دون عمره، وأنه يحمل باستمرار أعباء غيره، ويعالج باستمرار دوافع مختلفة ومتنافرة ويلاقي أشكالا من التفرد ضمن الكثرة، ويعايش باستمرار التناقض الذي يميز المجتمع ويجد صعوبة في الكيفية بين دوره كمحافظ على أشكال الماضي وخلق أشكال جديدة من العادات. **(ابن الطاهر، 2003، ص131-132)**.

ويعتبر ديكنيزو وروبينز Decene and Robbins الهيكل التنظيمي مصدرا للضغوط داخل المدرسة فالقواعد الزائدة، وقلة فرص المشاركة للأفراد العاملين في عملية صنع القرار داخل المدرسة تؤدي إلى وجود نوع من التوتر للضغط بين العاملين وإدارة المدرسة. أما عن المناخ

التنظيمي السائد في المدرسة فإنه يعتبر غير صحي وغير محفز على تحسين الأداء نظرا لشيوع السلبية واللامبالاة والخوف والحذر بين الأفراد العاملين داخل المدرسة، وعدم قدرتهم على التواصل وينعكس ذلك على أداء المنظمة بالسلب نتيجة وجود بعض الضغوط السائدة في المدرسة. **(طه عبد العظيم، 2006، ص 228)**.

ومصادر الضغوط المهنية لدى الاساتذة قد تباينت تصنيفها ومسبباتها بين الباحثين الاختلاف توجهاتهم النظرية، لكن هناك محاور تشترك فيها ولقد توصل الباحث "يلاش" من خلال دراسته التي أجريت (392) مدرسا إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المدرس وهي:

إلى تبيان ثلاث مصادر أساسية ترتبط بالضغوط التي يواجهها المدرس وهي:

- ضغوط ترتبط بطبيعة العمل الذي يؤديه المدرس.
- ضغوط ترتبط بخصائص التلاميذ.
- ضغوط ترتبط بالمناخ المدرسي.

واستنادا إلى دراسة (l'oiselle gean 1992) في كندا توصل هذا الباحث على تبيان خمس مصادر أساسية للضغوط المهنية للابتدائي وتتمثل هذه المصادر في:

1. عبئ العمل.
2. الإمكانيات المادية.
3. الوقت.
4. العلاقات الزملاء وأولياء التلاميذ.
5. الحاجة إلى الاعتراف المهني.

7.مصادر ضغوط العلاقات التربوية

توجد العديد من المتغيرات التي تساهم في توتر المدرس، نتيجة أسوأ علاقاته سواء مع المدير، المفتش أو الزملاء، ما يسبب مصل من مصادر الضغوط المهنية لديه.

أ. الإدارة المدرسية: يمثل الجهاز الإداري إحدى العوامل المهمة التي تدعوا إلى مضايقة في العمل التربوي، ويعتبر المدير المسئول الأول في المؤسسة التعليمية إذ يلعب دور المنسق والموجه بطبيعة العمل التربوي داخل المؤسسة فإذا كان يقوم بتسيير المحكم والغير الفوضوي، فإن ذلك يدفع المدرسين إلى احترامهم والمساهمة معهم في التسيير كان يقوم بتسيير المحكم والغير الفوضوي، فإن ذلك يدفع المدرسين إلى احترامهم والمساهمة معهم في التسيير الحسن للمؤسسة التربوية أما إذا قام بدور معاكس، يصبح بذلك مصدر إزعاج وضغط، فالتعاون المتبادل بين الإدارة والمدرسين على حل المشاكل الداخلية والخارجية للتعليم يزيد من قوتهم وتماسكهم كون التعليم عملية إنسانية قبل أن تكون عملية تربوية وتساهم إدارة المدرسة في:

- تشجيع المدرس على التفكير في الأساليب الحديثة في التدريس.
- تشجيع التقويم الذاتي من جانب المدرس.
- التعاون في التفكير والتخطيط والتنظيم.
- الاتصال الفعال في النظام المدرسي. **(زيدي 2007، ص 140-148).**

ب. المشرف التربوي (مفتش): يقوم بمهمة الإشراف التربوي الموجهون المتخصصون الذين يزورون المدرسة بين حين وآخر، ذلك قصد معرفة نواحي القوة والضعف لدى المدرسين وتوجيههم توجه السليم، إلا أن هناك نظر في التربية الحديثة، وأنه يتشكل عائقا للتطور وحرية المدرس في التصرف بدوره التربوي، كما يرغب وحسب مقتضيات الواقع والإمكانيات، وفي هذا الصدد يقول: (محمد رفعات رمضان، 1984). في كتابه "أصول التربية وعلم النفس " أن الإشراف الفني تجاوز لا يساير المدرسة الحديثة في العقد الجديد، ولا يتفق مع اتجاهات التربية الحديثة لأنه قد أساء إلى

العلاقة بين المفتش والمدرسة ويجعل المدرس هدفه الأساسي وينسى بذلك التلميذ إذ يشغل الفرصة لإهانة المدرس، هذا ما يولد الشـاعر الخوف والكراهية في بعض الأحيان لدى بعض المدرسـين، وذلك خصـوصـا إذا ما أحبطت مجهودات المدرس عندما يشـعر بأنه لم يقيم حق تقييمه يصـبح لمفتش عامل إزعاج لمدرس خلال إحدى زيارات المفتش له.

8. مصادر الضغوط المادية

أ. الأجر: عبارة عن القيمة النقدية التي يتقاضـاها العامل كمقابل لخدماته التي يؤديها، ويعتبر من أهم العوامل التي الوحيد للرزق وكما يقول هاملتون" ل يمكن للعمل إذ تؤثر في حياة المدرس وسعادته إذ يعتبر عند الكثيرين المورد يدر ريحا إن يؤدي إلى التوافق، فالأجر الذي يحصل عليه المدرس وقيمته والمنح الإضـافية دافعان قويان للتمسـك لا بالعمل التربوي في حالة إلى ما كان عمله لا يدر عليه الدخل الكافي لإشباع تلك الحاجات فهذا ما يسبب له الإحباط النفسي وبجامعه إلى ترك العمل التربوي أو القيام بعمل آخر بحثا بديلا له كالتجارة أو العمل بالسـاعات الإضـافية في المؤسسات التعليمية الحرة، وهذا ما يزيد عليه ضغطا وجهدا قد يؤثران على توازنه وحتى على مستوى كفايته التربوية.

ب. قلة الكتب المدرسية: يعتبر الكتاب المدرسي صلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب أن تدرس ب قلة الكتب المدرسـية يعتبر الكتاب المدرسـي صـلب عملية التدريس إذ يحدد المعلومات التي يجب أن تدرس للتلاميذ وعدم توفره أو نقصه يسبب مصدر ضغطا نفسيا للمدرس.

9.الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية لدى الأساتذة:

تسبب شدة الضغوط والتعرض المتكرر لها إلى ظهور الكثير من التأثيرات السلبية على شخصية الفرد، ولهذا فقد اهتم الباحثون بدراسة هذه التأثيرات الناجمة عن الضغوط، وفيما يلي تذكر بعض الآثار السلبية الناجمة عنها:

1.9. الآثار المعرفية: تؤثر الضـــغوط على البناء المعرفي للفرد ومن ثم إن العديد من الوظائف العقلية تصبح غير فعالة تظهر هذه الآثار في الأعراض التالية:

- نقص الانتباه وصعوبة التركيز وضعف قوة الملاحظ
- تدهور الذاكرة حيث ثقل قدرة الفرد على استعداد والتعرف وزيادة الأخطاء.
- فقدان القدرة على التقييم المعرفي الصحيح للموقف.
- التغيرات الذاتية السلبية التي يتبناها الفرد عن ذاته والآخرين.

2.9. الآثار الانفعالية:

- سرعة استشارة الخوف والقلق والإحباط والهلع.
- ازدياد التوتر النفسي والفيزيولوجي.
- سيطرة الأفكار والوساوس القهرية.
- زيادة الصراعات الشخصية.
- عدم القدرة على التحكم في الانفعالات والسلوك...
- انخفاض تقدير الذات وفقدان الثقة بالنفس
- زيادة الاندفاعية والحساسية المفرطة.
- انخفاض مستوى الطاقة وبذل الجهد...

3.9. الآثار الفيزيولوجية: كما أن الضـغوط تؤثر سـلبا على النواحي الفيزيولوجية للفرد فالظروف الضــاغطة التي يتعرض لها الفرد تحدث تغيرت في وظائف الأعضــاء وإفرازات الغدد وتتمثل هذه الآثار في الأعراض التالية:

– إفراز كمية كبيرة من الأدرينالين في الدم مما يؤدي إلى سرعة ضربات القلب وارتفاع ضغط الدم وزيادة نسبة السكر في الدم واضطرابات الأوعية الدموية.

– اضطرابات المعد والأمعاء.

– الشعور بالغثيان والرعشة.

– جفاف الفم واتساع حدقة العين.

– ارتفاع مستوى الكولسترول في الدم مما يؤدي إلى تصلب الشرايين والأزمات القلبية.

4.9. الآثار السلوكية: وتظهر في الأعراض التالية:

– انخفاض الأداء والقيام باستجابات سلوكية غير مرغوبة.

– اضطرابات لغوية مثل التأتأة والتلعثم.

– انخفاض مستوى نشاط الفرد بحيث يتوقف عن أداء هواياته.

– انخفاض إنتاجية الفرد.

ثانيا: الخصائص السيكومترية:

تلعب الخصائص السيكومترية دورا حيويا في مجال قياس السمات النفسية والسلوكية للأفراد، تهدف هذه الخصائص إلى تقييم وضمان الجودة والموثوقية للأدوات المستخدمة في القياس، وتوفير أساس قوي للتفسير والاستنتاجات العلمية، وتتكون الخصائص السيكومترية من مجموعة من العناصر، والتي سنتطرق إليها من صدق وثبات والمعايير بشكل علمي والتي نتحقق من خلالها من جودتها ومدى فاعليتها في القياس.

1.صدق الاختبار:

أن المقياس الصادق هو المقياس الذي يحقق الوظيفة التي وضع من أجلها الاختبار، والدرجة التي يكون فيها قادرا على تحقيق أهداف محددة تتمثل في قياس الظاهرة المدروسة **(المرسومي،2011، ص.177)**، وله أنواع لتحقق ذلك وهي كالتالي:

1.1. صدق المحتوى:

يرتبط هذا النوع من الصدق بالاختبارات التحصيلية، حيث يقوم على أساس فحص محتوى الاختبار للتعرف على مدى ما يشتمل عليه من الأهداف التعليمية، والسلوك، والمحتوى الذي تم تدريسه، ويستخدم لتقدير صدق الاختبارات التحصيلية مرجعية المعيار والتي تشتمل على عينة مما تم تدريسه من أهداف ومحتوى، كما تستخدم أيضا مرجعية المحك والتي تشتمل على كل ما تم تدريسه من أهداف ومحتوى **(غنيم، 2004، ص89)** ومن أهم طريقة لتأكد من صدق المحتوى طريقة صدق الظاهري:

2.1. الصدق الظاهري:

لتحقيق هذا الصدق تعرض فقرات المقياس على مجموعة من الخبراء والمختصين للحكم على مدى صلاحية العبارات، ومدى انتمائها للمجال، ومدى ملائمة البدائل للفقرات، وتعديل الفقرات التي تحتاج إلى تعديل، ويستخدم هذا النوع من الصدق للتأكد من أن الفقرات تقيس ما وضعت لقياسه **(الطيب، 1990، ص 293)**.

3.1. صدق المحك:

يشير هذا النوع من الصدق إلى العلاقة بين نتائج الأداة المراد التحقق من صدقها بدلالة محك، ويمكن أن يكون المحك في هذه الحالة أداة أخرى تقيس نفس السمة المراد قياسها **(عباس وآخرون، 2007، ص263)**.

1.3.1. الصدق التنبؤي:

تتلخص الإجراءات في تطبيق الاختبار على الأفراد الذين يمثلون عينة الصدق مثل خضوعهم للمحك في فترة زمنية لاحقة، فتجمع نتائجهم على المحك، ثم يحسب معامل الارتباط بين نتائجهم على الاختبار والمحك **(عبد الماجد، 2006، ص188)**.

2.3.1. الصدق التلازمي:

يتم في هذه الطريقة جمع بيانات كل من الاختبار والمحك بطريقة تلازميه (مصاحبة) أي في نفس الوقت تقريبا، ويهدف هذا النوع من الصدق إلى التحقق من صدق الاختبار الجديد، وذلك بحساب معامل الارتباط بين درجاته ودرجات اختبار آخر يقيس نفس السمة التي يقيسها الاختبار الجديد ثبت أنه يتمتع بدرجات صدق عالية **(غنيم، 2004، ص92)**.

4.1. صدق التكوين الفرضي:

هو عبارة عن المدى الذي يمكن أن نقرر بموجبه أن المقياس يقيس بناءا نظريا محددا **(المرسومي،2011، ص178)**.

5.1. صدق الاتساق الداخلي:

يتم من خلال:

_ إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة الاستجابة عن الفقرة بالدرجة الكلية على المقياس.

_إيجاد العلاقة الارتباطية بين درجة المستجيب على الفقرة ومجالها الفرعي.

(المرسومي،2011، ص178).

6.1. صدق المقارنة الطرفية:

هي تقسيم درجات المحك إلى مستويين ثم المقارنة بين أداء أفراد المجموعتين في كل من المستويين في المفردة وأفضل المجموعتين للمقارنة بينهما كما حددها فلانا جان مجموعة ال(30%) العليا في المحك و ال(30%) الدنيا فيه

وحساب معاملي السهولة في المستويين واستخدام جداول فلان جان التي تحدد معاملات الارتباط مباشرة بين المفردة والاختبار **(الداهري،2011، ص278).**

7.1. الصدق التجريبي:

وهو عبارة عن صدق الاختبار كما يعين تجريبيا، أو كما يعبر عنه بمعامل الارتباط بين الاختبار وبين محك خارجي تأكدنا من صحته، وقد يكون المحك الخارجي اختبارا آخر أو أحكاما أصدرتها مجموعة من المتخصصين على فترات طويلة ومتعاقبة بالنسبة لأنماط سلوكية معينة، أو غير ذلك من محكات يوثق بها ويعتمد عليها **(عبد الرحمان، 1998، ص200).**

8.1. التحليل العاملي:

ويعتمد هذا النوع من الصدق على منهج التحليل العاملي الذي يقوم على تحليل مصفوفة الارتباط بين الاختبارات والمحكات المختلفة من أجل الوصول إلى العوامل التي أدت إلى إيجاد هذه المعاملات **(عبد الرحمان، 1998، ص200).**

2.الثبات:

الثبات يعني اتساق نتائج الاختبار. والمقياس الثابت هو المقياس الذي يمكن الاعتماد عليه **(المرسومي، 2011، ص181).**

1.2. طريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

يطبق الاختبار على عينة من المفحوصين ثم يكرر تطبيقه على نفس العينة بعد أسبوع أو أسبوعين فنحسب معامل الارتباط بين درجاتهم المتحصلة على الاختبار في المرتين إذا كان المعامل عليا أمكن القول بأن الاختبار يتمتع بدرجة ثبات مرتفعة **(عبد الماجد، 2006، ص 179)**.

2.2. طريقة الصور المتكافئة:

_يتم تطبيق صورتين متكافئتين على أن يفصل بينهما في التطبيق بفترة زمنية.

_أن يتم أعدادها طبقا لمواصفات واحدة.

_أن تكون كل صورة مماثلة للأخرى في عدد للفقرات ونوعها وصياغتها ومستويات الأهداف ودرجات الصعوبة ومعاملات التمييز.

_بعد تطبيق الصورتين (اختبارين) على عينة المفحوصين يحسب معامل الاختبار بين درجات أفراد العينة المستقلة على هاتين الصورتين **(عبد الماجد، 2006، ص 179)**.

3.2. طريقة التجزئة النصفية:

يطلق على معامل الثبات بهذه الطريقة بمعامل الاتساق الداخلي، وتتطلب تقسيم فقرات المقياس بعد الإجابة عنه إلى قسمين (زوجي وفردي) وإيجاد معامل الارتباط بين هذين القسمين باستخدام ارتباط بيرسون **(سليمان ومراد، 2002، ص360)**.

1.3.2. معادلة سبيرمان_ براون:

إجراء إحصائي يستخدم ارتباط التجزئة النصفية لاختبار لتقدير ثبات الاختبار الكلي **(الداهري،2011، ص366)**.

2.3.2.معادلة رولون:

وفي هذه المعادلة التي تستخدم في التجزئة النصفية يتم الاعتماد على الأساس النظري الذي يفترض أن التباين الكلي لدرجات الاختبار يمكن يقسم الى قسمين قسم ناتج عن الخطأ مضاف إليه القسم الأخر الناتج عن الفروق الفردية الحقيقية، ونص المعادلة كالتالي:

$$ر = 1 - \frac{ع^2ف}{ع^2ك}$$

حيث **أن: ع^2 ف:** تباين الفروق بين درجات نصفي الاختبار ويمثل الخطأ التجريبي أي من خلال طرح (س_ص).

ع^2: تباين درجات الاختبار الكلي. بعد ضم (س+ص).

(الزاملي، الصارمي وكاظم،2009، ص 267).

3.3.2. معادلة جتمان:

إن معادلة التنبؤ لسبرمان_براون لحساب معامل الثبات لا تصلح هذه المعادلة لحساب ثبات الاختبارات التي لا تساوي الانحرافات المعيارية لجزئيها وقد توصل جثمان إلى معادلة عامة تصلح لحساب الثبات عندما لا تتساوى الانحرافات المعيارية لجزئي الاختبار وتصلح أيضا لحساب الثبات عندما تتساوى هذه الانحرافات المعيارية وتتلخص هذه المعادلة في:

$$ر = 2 \frac{(^2_2ع + ^2_1ع - 1)}{^2ع}$$

حيث **ع$_1$^{2}**: تباين درجات الأسئلة الفردية

ع$_2$^{2}: تباين درجات الأسئلة الزوجية.

ع^2: تباين درجات الاختبار الكلي **(كوافحة،2010، ص 89).**

4.2. طريقة الاتساق الداخلي:

1.4.2. معادلات كيودر ريتشادسون(K20,K21) :

معادلة لتقرير ثبات الاتساق الداخلي (التجانس) لأداة من تطبيق واحد لها دون تجزئة الاختبار إلى نصفين **(الداهري، 2011، ص354)**.

2.4.2. معادلة ألفا لكرنباخ (α):

يعتبر معامل ألفا حالة خاصة من قانون كيودر وريتشاردسون، وقد اقترحه كرونباخ (1951)، نوقاك ولويس (1967).

ويمثل معامل ألفا متوسط المعاملات الناتجة عن تجزئة الاختبار إلى أجزاء بطرق مختلفة، وبذلك فإنه يمثل معامل الارتباط بين أي جزئين من أجزاء الاختبار.

(عبد الرحمان، 1998، ص186).

3.معايير نتائج الاختبارات والمقاييس:

تعرف المعايير بأنها أسس للحكم من داخل الظاهرة ذاتها وليس من خارجها، ومن خصائص المعايير أيضا أنها تأخذ الصيغة الكمية في أغلب الأحوال، كما تتحد في ضوء الخصائص الواقعية للظاهرية **(غنيم، 2004، ص113)**.

2.3. الدرجة المئينية:

المئينيات هي عبارة عن نقط معينة في توزيع مستمر تقع تحتها (أو تسبقها) نسبة مئوية معينة من المجموعة أو العينة التي نتعامل مع درجاتها، وتشير الرتبة المئنية للفرد على أنها مكان

الفرد على تدريج من (100) تؤهله له الدرجة التي يحصل عليها في هذا التوزيع **(عبد الرحمان، 1998، ص234)**.

1.2.3. الدرجة المعيارية:

اختبار إحصائي يستخدم عندما يتطلب الأمر مقارنة وسط العينة مع وسط المجتمع الإحصائي ويكون الانحراف المعياري للمجتمع الإحصائي

2.3.3. الدرجة التائية:

درجة معيارية مع وسط (50) وانحراف معياري (10) معلوما **(الداهري، 2011، ص370)**.

خلاصة الفصل:

يتضح مما سبق أن موضوع الضغوط المهنية وبالتحديد لدى الاساتذة مسألة جديرة بالدراسة والبحث نظرا ارتباطها بالمستقبل وهو الإعداد والتكوين.

فالضغوط المهنية التي يواجهها الاستاذ تعتبر بمثابة حاجزا وعائقا يحول دون التبليغ رسالته على أكمل وجه، فمعانات المدرس مؤشر من مؤشرات اختلال النظام التربوي باعتباره منفذ برامجه على أرض الواقع. وانطلاقا من استعراضنا واستنادا إلى مختلف الدراسات التي تناولت الموضوع يمكن القول أن هذه المصادر تتنوع وتختلف وتتشابه في كل المراحل التعليمية، ولأهمية الموضوع

فقد تم التطرق لمؤشرات الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية ومن خلالاها سنتعرف على القيم الكمية للصدق والثبات التي تحدد مدى صلاحية المقياس في الفصل اللاحق.

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

1. تمهيد
2. الدراسة الاستطلاعية
3. الدراسة الأساسية
4. وصف المقياس
5. خلاصة النتائج
6. تقدير زمن الإجابة وتفسيره
7. الأساليب الإحصائية المستخدمة
8. خلاصة الفصل

تمهيد:

سنحاول في هذه الدراسة التذكير بمنهجية الدراسة، والتعريف على مجتمع وعينة الدراسة، بالإضافة إلى الأداة والأساليب الإحصائية المستخدمة للتحقق من الفرضيات.

1.الدراسة الاستطلاعية

1.1. أهداف الدراسة الاستطلاعية:

تعتبر الدراسة الاستطلاعية بمثابة تمهيد وأساس جيد للدراسة الأساسية وتهدف إلى ما يلي:

- التعرف على مجتمع الأساتذة في بعض مؤسسات التعليم الابتدائي واستطلاع بيئة الدراسة.
- تقصي الصعوبات التي قد تعيق الدراسة الأساسية لاحقا ومحاولة تذليلها.
- التأكد من وضوح التعليمات.
- التأكد من وضوح بنود المقياس وسهولة فهمها.
- ضبط التعليمات أو تعديلها إن دعت الضرورة لذلك.

2.1. إجراءات الدراسة الاستطلاعية

تم تطبيق النسخة الأصلية لمقياس الضغوط المهنية على عينة استطلاعية، وقد تم اختيارها بطريقة عشوائية بسيطة، تكونت هذه العينة من (40) أستاذا وأستاذة ببعض مدارس التعليم الابتدائي ببلدية المسيلة التي عرض عليها المقياس لنتأكد من مدى وضوح عباراته والذي اتضح من خلال مناقشتنا مع أفراد العينة أن كل البنود واضحة وسهلة الفهم وتحمل مفهوما واحدا.

3.1. نتائج الدراسة الاستطلاعية:

اتضح لنا من تطبيق المقياس على عينة الدراسة الاستطلاعية أن بنوده واضحة لدى العينة، ولا يوجد أي عائق يمكنه أن يحول بيننا وبين تطبيقه في الدراسة اللاحقة، ومن خلال

ذلك تم تحديد مجتمع الدراسة وعينة التقنين التي ستجرى عليها الدراسة الاساسية للإجابة على تساؤلات الدراسة واستخراج المعايير.

2.الدراسة الأساسية:

1.2. منهج الدراسة: اعتمدنا على المنهج الوصفي في تتبع خطوات التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية، فهو المنهج الأكثر ملائمة لهذا البحث ويرجع ذلك لدراسة ورصد العناصر المتعلقة بمؤشرات الصدق والثبات واستخراج المعايير وذلك من خلال تطبيق المقياس على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

2.2. محددات الدراسة:

المحددات المكانية: أجريت الدراسة ببعض المؤسسات الابتدائية ببلدية المسيلة.

المحددات الزمنية: شهري أفريل وماي من السنة الجارية 2024.

3.2. مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من كل الأساتذة في بعض المؤسسات التعلمية للمرحلة الابتدائية التي تم توزيع الاستبيان على عينة منها.

تم توزيع المقياس على عينة عشوائية في كل مؤسسة تم زيارتها وكان توزيع العينة على النحو التالي:

الجدول (1) توزيع عينة الدراسة الاساسية في المؤسسات الابتدائية

الرقم	اسم المؤسسة	عدد الأساتذة
1	المجاهد مويسات الفضيل	18
2	المجاهد لمرد الخذير	16
3	الشهيد بلقسامي مسعود	10
4	المجاهد شيكوش سعد	18
5	مدرسة الشهداء	23

6	الشهيد مشتي السعيد	16
المجموع		**101**

1.3.2. عينة الدراسة الأساسية: أجريت الدراسة الأساسية على جميع مجتمع الدراسة المحدد في بعض الابتدائيات المذكورة في الجدول (1) والمقدرة ب (101) أستاذا واستاذة وهي عينة التقنين التي ستستخرج منها المعايير.

4.وصف المقياس: تم الاعتماد في هذه الدراسة على مقياس الضغوط المهنية من إعداد فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (2020)، والذي يتكون من (48) بندا تعطى استجابات الفرد عليها في مجموعها لمستوى الضغوط المهنية التي يتعرض لها الفرد في بيئة العمل كما يقيس المقياس 12 مصدرا فرعيا للضغوط التي يمكن أن يتعرض لها الفرد في عمله، بحيث يقاس كل مصدر ب 4 بنود، وهذه المصادر هي:

1.مقياس العجز: ويتكون من 4 بنود وارقامها هي (1،13،25،37) وتضير الدرجة المرتفعة على هذا المقياس الى زيادة شعور الفرد بعجزه على القيام بأي دور في عمله.

2.**قلة المعلومات:** ويتكون من بنود وارقامها هي (2،14،26،38). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد أن معلوماته عن دوره ومسؤولياته في عمله قليلة، بحيث لا يعرف هو أو القائمون على العمل الهدف الأساسي من عمله.

3. مقياس الصراع: يتكون من 4 بنود وارقامها هي (3،15،27،39). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لوجود تعارض في المهام المطلوبة منه، وتضارب في المسؤوليات الموكلة إليه، واختلافه مع من يعمل معهم.

4. مقياس افتقاد جماعية العمل: ويتكون من أربعة بنود وارقامها هي (4،16،28،40). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لوجود قدر كبير من عدم التوافق مع زملاء العمل، والتنافسية بين الزملاء، وافتقاد وجود فريق متعاون في بيئة عمله.

5. مقياس العبء الزائد: ويتكون من 4 بنود وارقامها هي (5،17،29،41). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لكثرة المسؤوليات والمهام المكلف بها، بحيث ترهقه وتتعدى قدرته على حسن الأداء والانتهاء منها في الوقت المحدد.

6. مقياس الملل: ويتكون من 4 بنود وارقامها في المقياس هي (6،18،30،42). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد أن دوره في العمل بسيط وروتيني ويؤدي للملل، وأن قدراته تفوق الدور الذي يؤديه في العمل

7. مقياس افتقاد التغذية الرجعية: ويتكون من 4 بنود وارقامها هي (7،19،31،43). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لوجود قصور في المعلومات التي تقدم إليه والخاصة بتقييم جودة ومستوى ونتيجة عمله.

8. مقياس العقاب: ويتكون من أربع عبارات في المقياس وارقامها (8،20،32،44). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لتعرضه إلى الكثير من النقد واللوم والجزاء بصورة لا يستحقها في عمله، ويظهر فيها أنه مظلوم.

9. مقياس الاغتراب: ويتكون من 4 بنود في المقياس وارقامها (9،21،33،45). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى وجود إحساس زائد في مشاعر العزلة والاحساس بالاختلاف وعدم التوافق مع زملاء العمل.

10. مقياس الغموض: ويتكون من 4 بنود وارقامها (10،22،34،46). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لعدم معرفته بأولويات عمله ودوره فيه، وسبل النجاح فيه، والتغير المستمر في قواعد العمل ونظامه.

11. مقياس انخفاض العائد: وأرقام عبارته في المقياس (11،23،35،47). وتشير الدرجة على المقياس إلى إدراك الفرد لتدني وانخفاض المردود المادي والمعنوي للعمل.

12.مقياس صراع القيم: وعدد بنوده 4 في المقياس وارقامها (12،24،36،48). وتشير الدرجة المرتفعة على المقياس إلى إدراك الفرد لوجود تعارض بين القيم التي يتبناها وبين مطالب عمله، وشعوره بالمعاناة النفسية لذلك التعرض

1.4. تصحيح المقياس: يتم تصحيح مقياس الضغوط المهنية وفق مبادئ الاستدامة من وجهة نظر أساتذة المؤسسات التعليمية وفق أربع بدائل مقسمه من 1 إلى 4 بحيث تكون درجه (1) هي الدنيا و (4) هي العليا وهي أوزان تعبر عن مدى قبول البند، وتصحح البنود الايجابية كالتالي:

جدول (2) توزيع الاوزان على البدائل

لا تنطبق أبدا	تنطبق نادرا	تنطبق غالبا	تنطبق أبدا
1	2	3	4

إذ تصبح الدرجة القصوى للمقياس كما يلي:

الدرجة القصوى على المقياس: (192) درجة

الدرجة الأدنى على المقياس: (48) درجة

2.4. الخصائص السيكومترية للمقياس في صورته الاصلية

الجدول رقم (3) خصائص المقياس الاصلي

الاختبار	الدراسة الاصلية
صدق الاتساق الداخلي بين البنود و المقياس	0,666-0,228
صدق الاتساق الداخلي بين المقاييس الفرعية و المقياس	0,800-0,388
الصدق التميزي	4,181
الثبات الفا كرونباخ	0,888

5.خلاصة النتائج: وعلى ضوء النتائج التي توصلت لها الطالبتان من توفر المقياس من مؤشرات (صدق الاتساق الداخلي، الصدق التمييزي، ومعاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية، وبطريقة الفا كرونباخ) ومن وضوح بنود المقياس تأكد لنا أن المقياس يمكن تطبيقه في الدراسة الاساسية.

6.تقدير زمن الإجابة وتفسيره: الوقت المستغرق لإتمام الإجابة عن المقياس من طرف أفراد العينة بلغ متوسط زمن الأجوبة حوالي (5) دقائق.

7.الأساليب الإحصائية المستخدمة: استخدمت الطالبتان المعالجات الإحصائية التالية:

-استخدام معامل الارتباط (Pearson)للتحقق من صدق الاتساق الداخلي،

-استخدام (T-test) للتحقق من صدق المقارنة الطرفية،

-استخدام معادلة سبيرمان-براون لحساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية ومعادلة (GUTTMAN) للتحقق من ثبات التجزئة النصفية المصحح،

-حساب معامل ألفا كرونباخ.

- استخراج المعايير بحساب الرتب المئينية.

خلاصة الفصل:

تناولنا في هذا الفصـل الإجراءات المنهجية التي تتناسـب مع طبيعة دراسـتنا التي كان الغرض منها التحقق من إمكانية تطبيق مقياس الضـغوط المهنية وقد قمنا بدراسـة استطلاعية استطلعنا فيها بيئة مجتمع الدراســـة وتعرفنا على ظروف التطبيق وجمعنا البيانات التي من خلالها يمكن تطبيق المقياس في البيئة المحلية.

الفصل الثالث: عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

تمهيد

1. عرض وتحليل نتائج الدراسة

- **مؤشرات الصدق**
- **مؤشرات الثبات**

2. مناقشة التساؤلات

3. الاستنتاج العام

4. اقتراحات الدراسة

تمهيد:

سنتناول في هذا الفصل الإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من شروط المقياس في البيئة المحلية من خلال تحليل ومناقشة النتائج، ومن ثم استخراج المعايير المفسرة لدرجات عينة التقنين.

1.عرض وتحليل نتائج الدراسة:

فيما يلي عرض لنتائج وتحليل بيانات الدراسة حسب ما جاء في أسئلة الدراسة:

أولا: التساؤل الأول والذي نص على ما يلي: هل تتفق مؤشرات الصدق لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم التحقق من مؤشرات الصدق المختلفة كما يلي:

1.1. مؤشرات الصدق

1.1.1. بين درجات بنود المقياس ودرجة المقياس الكلي: قمنا بحساب معاملات الارتباط بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (Spss-22) بين درجات البنود ودرجة المقياس الكلي وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (4) صدق الاتساق الداخلي بين درجات بنود المقياس ودرجة المقياس الكلي

رقم البنود	معامل الارتباط	رقم البنود	معامل الارتباط	رقم البنود	معامل الارتباط
1	*0,201	20	**0.354	38	**0.619
2	**0.628	21	0,075	39	**0.534
3	**0.491	22	**0.533	40	**0.732

4	**0.566	23	**0.350	41	**0.424
5	**0.620	24	*0,217	42	**0.396
6	**0.577	25	0,181	43	*0,225
7	**0.589	26	**0.500	44	**0,593
8	**0.569	27	**0.435	45	**0,342
9	**0.532	28	**0.579	46	**0,460
10	**0.257	29	**0.668	47	**0,472
11	**0,535	30	**0.388	48	**0,644
12	**0.263	31	**0.359		
13	**0.560	32	**0.565		
14	**0.324	33	**0.414		
15	**0.645	34	**0.491		
16	**0,385	35	**0.438		

17	**0,364	36	0.182
18	**0.387	37	**0.359
19	0,182	38	0.169

مستوى دلالة (*) = 0,05 مستوى دلالة (**) = 0.01

يتبين من خلال الجدول رقم (4) أن قيم معاملات ارتباط بين درجة بنود المقياس والدرجة الكلية للقياس نفسه جاءت في أغلبها دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01) وتراوحت قيمها بين (0,257) كأدنى قيمة و(0,732) كأعلى قيمة، وجاءت البنود (1،24،43) دالة إحصائيا على مستوى الدلالة (0.05)، وتراوحت قيمها بين (0,201–0,225)، بينما جاءت البنود (19،21،25،36،38) غير دالة، وبما أن أغلبية بنود المقياس جاءت دالة فهذا يدل على تمتع المقياس بصدق الاتساق الداخلي.

2.1.1. صدق الاتساق الداخلي بين المقاييس الفرعية ودرجة المقياس الكلي: تم حساب معاملات الارتباط بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية والاجتماعية (Spss-22) بين درجات المقاييس الفرعية ودرجة المقياس الكلي وجاءت النتائج كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (5) الاتساق الداخلي بين درجات المقاييس الفرعية ودرجة المقياس الكلي

المقاييس الفرعية لمقياس الضغوط المهنية	معامل الارتباط بين درجات المقاييس الفرعة ودرجة المقياس الكلية
العجز	**0,815
قلة المعلومات	**0,832
الصراع	**0,666
الافتقاد لجماعية العمل	**0,705
العبء الزائد	**0,412
الملل	**0,606
افتقاد التغذية الراجعة	**0789
العقاب	**0,685
الاغتراب	**0,525
الغموض	**0,753
انخفاض العائد	**0,695
صراع القيم	**0,770

مستوى دلالة (*) = 0,05 مستوى دلالة (**) = 0.01

تبين من الجدول رقم (5)، أن قيم الارتباطات بين الابعاد والمقياس جاءت كلها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0,01) وتراوحت بين (0,412-0,789)، مما يدل على أن المقياس يتمتع بصدق الاتساق الداخلي.

3.1.1. الصدق التمييزي (المقارنة الطرفية):

ولاختبار صدق المقياس تم استخدام طريقة المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) لحساب الفروق بين متوسطي المجموعة العليا والدنيا لدرجة عينة التقنين للمقياس على النحو التالي:

جدول (6) نتائج المقارنة الطرفية للمقياس

المؤشرات الإحصائية	المجموعتان	الحجم	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الحرية	قيمة (ت)	مستوى الدلالة
النتائج	الفئة العليا	30	108,2	9,086	58	22,22	0,00
	الفئة الدنيا	30	64,00	5,74			

الجدول رقم (6) يوضح نتيجة قيمة الفرق (ت) بين الفئتين العليا والدنيا للمقياس التي جاءت مساوية (22,14) وانحراف معياري (الفئة العليا 9,086، والفئة الدنيا 5,74) جاءت هذه القيمة دالة احصائيا عند مستوى الدلالة (0,00) وهي قيمة أقل من (0,01) ويؤشر على تمتع المقياس الكلي على الصدق التمييزي.

4.1.1. الصدق الذاتي:

هو الصدق الذي نتحصل عليه من خلال الجذر التربيعي لمعامل ثبات الاختبار

ثبات الاختبار يساوي : 0,94= $\sqrt{0,901}$ = الصدق الذاتي

قيمة الصدق الذاتي هي0,94 هي قيمة مرتفعة تدلل على أن المقياس صادق ذاتيا.

ثانيا: التساؤل الثاني والذي نص على ما يلي: هل تتفق خصائص الثبات لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية مع خصائص الاختبار الجيد؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم التحقق من مؤشرات الثبات المختلفة كما يلي

2.1. مؤشرات الثبات:

تم حساب معاملات الثبات بطريقتين مختلفتين للمقياس وجاءت النتائج على النحو التالي:

1.2.1. معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية: يطلق على معامل الثبات بهذه الطريقة بمسمى "**التجزئة النصفية**"، وتتطلب تقسيم فقرات المقياس بعد الإجابة عنه إلى قسمين (زوجي وفردي) وإيجاد معامل الارتباط بين هذين القسمين باستخدام ارتباط بيرسون **(سليمان ومراد، 2002، ص. 360)**.

الجدول (7) نتيجة ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية والطريقة المصححة وألفا كرونباخ

مؤشرات الثبات	معامل الثبات سبيرمان–براون التجزئة النصفية	معامل الثبات بعد التصحيح (Guttmann)	ألفا كرونباخ
المقياس	0.907	0.905	0,807

يتبين من الجدول (7) بعد حساب معاملات الثبات بطريقة التجزئة النصفية واستخراجها بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss–22) كانت القيمة على النحو الآتي: **معامل الثبات سبيرمان–براون التجزئة النصفية (0,907)**

معامل الثبات بعد التصحيح (Guttmann) (0,905)، مما يدل على ان المقياس ثابت.

2.2.1.معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ

الجدول (8) معامل الثبات للمقاييس الفرعية والمقياس ككل

المقاييس الفرعية لمقياس الضغوط المهنية	معامل الثبات ألفا كرونباخ للمقاييس الفرعة والمقياس ككل
العجز	0.653
قلة المعلومات	0,687
الصراع	0,548
الافتقاد لجماعية العمل	0,452
العبء الزائد	0,456
الملل	0,630
افتقاد التغذية الراجعة	0,506
العقاب	0,635
الاغتراب	0,587
الغموض	0,563

انخفاض العائد	0,567
صراع القيم	0,601
المقياس	0,901

يتبين من الجدول (8) بعد حساب معاملات الثبات بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-22) كانت قيم معاملات الثبات للمقاييس الفرعية تتراوح بين (0,452-0,628)، بينما بلغت قيمة معامل الثبات للمقياس (0,901) مما يدل على أن المقياس ثابت.

ثالثا: التساؤل الثالث والذي نص على ما يلي: ما المعايير المستخرجة لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية؟

وللإجابة على هذا التساؤل تم التحقق من اعتدالية التوزيع ومن ثم استخراج المعايير على النحو التالي:

3.1. اعتدالية التوزيع لمقياس الضغوط المهنية: تم الاعتماد في هذه الدراسة على اختبار كولموغروف سمرينوف(Kolmogorov Smirnov-) للتأكد من اعتدالية توزيع البيانات.

فهل تتبع هذه البيانات التوزيع الطبيعي او لا؟

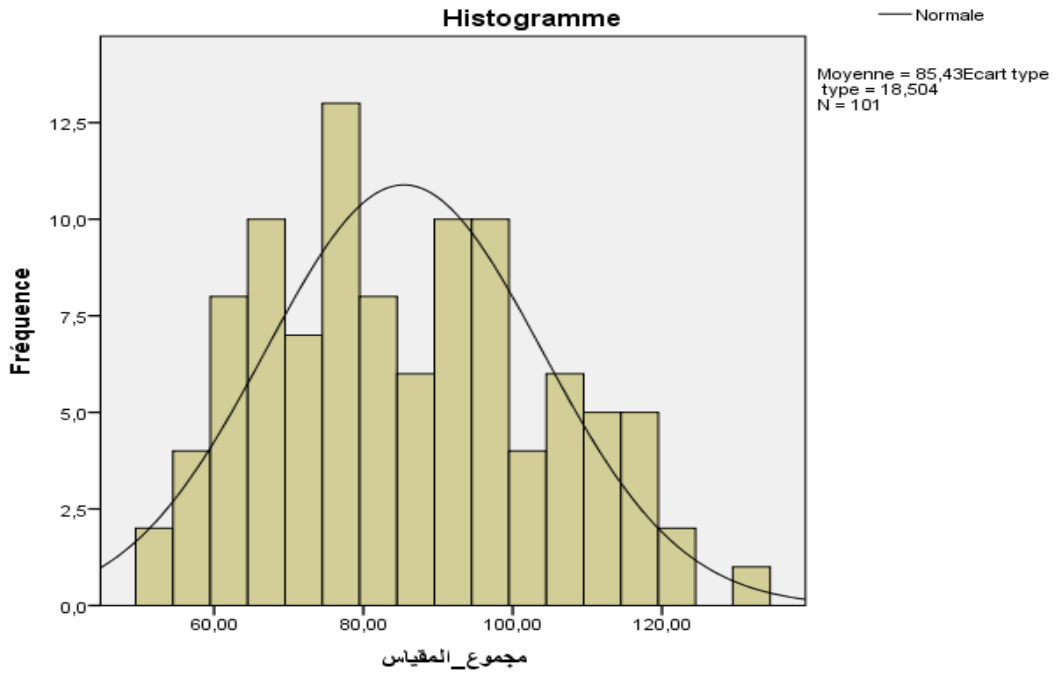
والجواب على ذلك فإذا كانت قيمة مستوى الدلالة (قيمة sig) أكبر من مستوى الدلالة المعتمد (0,05) فإن التوزيع ينتمي للتوزيع الطبيعي. (جودة، 2008، ص.143)

تم التحقق من اختبار كولموغروف سمرينوف(Kolmogorov Smirnov-) بواسطة برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (spss-22) وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول رقم (9) يوضح اعتدالية التوزيع لدرجات الضغوط المهنية

البيانات الوصفية	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نتيجة اختبار كولموجروف-سميرنوف	الدلالة الإحصائية (Sig)
النتائج	101	85,11	18,50	0.082	0,095

يبين جدول رقم (9) إن قيمة اختبار(كولموجروف–سميرنوف) هي (0.082) جاءت غير دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (0.09) وهي قيمة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، مما يعني أنها تنتمي للتوزيع الطبيعي.



الشكل (1) المصدر (spss–22) يبين اعتدالية التوزيع لمقياس الضغوط المهنية

4.1.معايير مقياس الضغوط المهنية: تم استخراج معايير الضغوط المهنية باعتماد معيار المئينيات باعتبارهما من الطريقة الأكثر استخداما في تفسير درجات الاختبارات النفسية، حيث يقع الأول في المجموعة عند المئيني (99) والأخير عند المئيني (1) ويرتب الأفراد تصاعديا

بالنسبة لدرجات الأفراد على الاختبار، بحيث يقابل المئيني (50) الأداء المتوسط فإذا زاد ترتيب الفرد عنه كان اعلى من المتوسط واذا زاد عن (75) كان اداؤه مرتفعا (جيدا) واذا اقل عن (25) فيصبح اداؤه ضعيفا وهي الفيئة المنخفضة الأداء وعلى ضوء هذا الترتيب يمكن تفسير هذه الدرجات لاستخراج المعايير.(عمر،2010، ص242).

عرض وتحليل التساؤل الثالث الذي نص على ما يلي: ما المعايير المستخرجة لمقياس الضغوط المهنية بعد تطبيقه في البيئة المحلية؟

جدول (10) الدرجات الخام لمقياس الضغوط المهنية وما يقابلها من رتب مئينية

الدرجة الخام	التكرارات	الرتب المئينية	تصنيف أفراد العينة وفق الرتب المئينية
52,00	1	1	**أقل أو يساوي من 25**
54,00	1	2	//
55,00	1	3	//
56,00	2	5	//
58,00	1	6	//
60,00	2	8	//
61,00	2	10	//
62,00	1	11	//
63,00	2	13	//
64,00	1	14	//

//	16	2	66,00
//	18	2	67,00
//	20	2	68,00
//	24	4	69,00
أقل أو يساوي 50	27	3	70,00
//	28	1	71,00
//	30	2	72,00
//	31	1	74,00
//	32	1	75,00
//	37	5	76,00
//	41	4	77,00
//	42	1	78,00
//	44	2	79,00
//	45	1	81,00
//	48	3	82,00
أقل أو يساوي 75	50	2	83,00
//	52	2	84,00
//	55	3	85,00
//	55	1	86,00

//	56	1	87,00
//	57	1	89,00
//	59	2	90,00
//	62	3	91,00
//	64	2	92,00
//	65	1	93,00
//	67	2	94,00
//	69	2	95,00
//	72	3	96,00
//	74	2	97,00
أقل أو يساوي 100	75	1	98,00
//	77	2	99,00
//	78	1	100,00
//	80	2	101,00
//	81	1	102,00
//	82	1	105,00
//	83	1	106,00
//	85	2	108,00
//	87	2	109,00

111,00	3	90	//
112,00	1	91	//
113,00	1	92	//
115,00	1	93	//
116,00	2	95	//
117,00	1	96	//
118,00	1	97	//
120,00	2	99	//
134,00	1	100	//
المجموع	**101**		

الجدول رقم (11) يصنف درجات الضغوط المهنية لأساتذة التعليم الابتدائي وما يقابلها من رتب مئينية

مجالات درجات الخام	الرتب المئينية	ترتيب أفراد عينة التقنين حسب درجاتهم المئينية	تصنيف الأفراد
52– 69	0–25	24 تلميذ من 101	ضعيف
70–82	26–50	24 تلميذ من 101	تحت المتوسط
83–97	51–75	27 تلميذ من 101	متوسط
98–134	76–100	26 تلميذ من 101	جيد

يبين الجدول رقم (10) و(11) تم توزيع الدرجات في المجالات الأربعة وفق الترتيب الميئني، ويظهر في هذا التوزيع كان توزيعا طبيعيا مما يدلل أن بنود المقياس جاءت معبرة عن المستويات المختلفة لعينة التقنين.

2.مناقشة التساؤلات:

مناقشة نتائج التساؤل الأول: هل تتفق مؤشرات صدق مقياس الضغوط المهنية مع خصائص الاختبار الجيد؟

تم التحقق من صدق الاتساق الداخلي للمقياس من خلال حساب معاملات الارتباط باستخدام نتائج الحزمة الإحصائية لتحليل البيانات (spss-22) بين درجة البنود ودرجة المقياس الكلي، وتراوحت تلك الارتباطات بين (0,257) كأدنى قيمة و(0,732) كأعلى قيمة وكل القيم جاءت دالة عند المستوى (0.01)، وتراوحت قيم الارتباطات بين بنود المقاييس الفرعية والمقياس الكلي ما بين (0,412-0,789)، وتؤشر هذه النتيجة على تجانس بنود المقاييس الفرعية مع المقياس، كما تؤشر كذلك على تجانس بنود الأبعاد مع المقياس الكلي مما يدل على صدق البناء.

كما تم حساب صدق التمييزي باستخدام اختبار (T-test) للفروق لعينتين مستقلتين لحساب معامل الصدق التمييزي (طريقة المقارنة الطرفية) وكانت قيمة الفرق دالة إحصائيا للمقياس، حيث جاءت قيمة الفرق مساوية ل(22.22) وقيمة الفرق بين متوسطي فئتي المجموعتين العليا والدنيا دالة عند مستوى الدلالة (0.01)، أي أن أفراد العينة توزعوا على طرفي السمة، إذ يعتبر التمييز بين طرفي السمة من المفاهيم الأساسية لنظرية الصدق في القياس الكلاسيكي، وكذلك جاءت قيمة الصدق الذاتي مرتفعة لتضيف مؤشرا آخر من مؤشرات الصدق (صدق الاتساق الداخلي، الصدق التمييزي، الصدق الذاتي) معبرة على أن المقياس يتمتع بقيم صدق مرتفعة، وهذا الذي أكدته دراسة سعد (2022) التي تحققت من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية وتم التأكيد على انه يتمتع بمؤشرات صدق مرتفعة، واكدته دراسة عفيفي (2019) بمعاملات ارتباط بين البنود والمقياس بلغت (0,699) كحد أعلى، ودراسة وقاد (2016) التي

توصلت الى معاملات ارتباط في تحققها من صدق الاتساق الداخلي الى قيم تراوحت بين (0,33-0,67)، وهي قيم توافقت مع الدراسة الحالية ودللت على تحقق مؤشر صدق الاتساق الداخلي وتوافق قيمه مع شروط الاختبارات الجيدة من حيث خاصية الصدق.

مناقشة نتائج التساؤل الثاني: هل تتفق مؤشرات ثبات مقياس الضغوط المهنية مع خصائص الاختبار الجيد؟

تم حساب الثبات بطريقتين، في الطريقة الأولى تم تقسيم البنود إلى نصفين متكافئين لحساب معامل الارتباط لنتحصل على معامل ثبات نصف الاختبار($r\frac{1}{2}$)، وبعد ذلك تم حساب معامل الثبات كله باستخدام معادلة سبيرمان-براون وتم تصحيح النتائج بمعادلة جتمان (Guttmann) لاختلاف التباين بين الانصاف المتكافئة فتحصلنا على قيمة معامل الثبات للتجزئة النصفية للمقياس(0.907) بينما جاءت قيمته بعد التصحيح بمعادلة جتمان (0.905)، ثم تم حساب معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ للمقاييس الفرعية وتراوحت بين (0,452-0,628)، وللقياس ككل الذي بلغت قيمته (0,901)، وهذا الذي توصلت إليه كل من دراسة سعد (2022) التي تحققت من الخصائص السيكومترية للمقياس المستخدمة (الثبات بالتجزئة النصفية بلغ معامل الارتباط سبيرمان براون 0,916، وجتمان0,916، ومعامل ألفا كرونباخ 0,943)، ودراسة وقاد (2017) التي تحققت من معامل الثبات لمقياس الضغوط المهنية وبلغ 0,89 وهي قيمة تقترب من الدراسة الحالية مثلها مثل دراسة مفيدي زبيدي، و بوشلالق نادية (2024) التي تأكدت من معاملات الثبات لمقياس الضغوط المهنية المقنن في البيئة الجزائرية ، حيث جاءت نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات المستخلصة مؤكدة على أن مقياس الضغط المهني في نسخته العربية يحتفظ بمستوى قوي لمعاملات الثبات (قيم معاملات الثبات باستخدام الطريقة جاتمان لدرجات الأبعاد التي جاءت مرتفعة ومتساوية ب0.99 وقد بلغت: 0.93 للأبعاد الأول والرابع والخامس، و 0.96للبعد الثاني، و0.97 للبعد الثالث وقدرت0.97 بالنسبة للبعدين الأول والثالث، و0.96 للبعدين الثاني والخامس، و0.94 بينما جاء معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمقياس

مرتفعة، بلغت: 0.99) وكلها قيم تتوافق مع ما توصلنا إليه من نتائج وتدلل هذه المؤشرات على توفر مقياس الضغوط المهنية المطبق في البيئة المحلية على شروط الاختبارات الجيدة من حيث خاصية الثبات.

مناقشة التساؤل الثالث : تم حساب معايير مقياس الضغوط المهينة المطبق في البيئة المحلية وتم التأكد في البداية من اعتدالية التوزيع للمقياس بواسطة اختبار (كولموجروف–سميرنوف) حيث أظهرت نتائج في الجدول (14) أن اختبار الاعتدالية جاء مساويا (0.082) عند مستوى الدلالة (0.098)، وهذا يدل أن درجة المقياس الكلي المطبقة على عينة التقنين توزعت على المقياس توزيعا اعتداليا وفق درجاتهم المعيارية التي تم تحويلها من درجات خام إلى درجات معيارية(مئينيات)، والتي اتضحت من خلال الجداول (15،16)، والشكل البياني (1) أن الدرجات توزعت على عينة التقنين توزيعا طبيعيا اعتداليا، مما يعني أن العينة ممثلة تمثيلا صادقا للمجتمع التي انبثقت منه، مما يعطي الإمكانية لتعميم النتائج التي توصلنا إليها على أفراد المجتمع الأصلي.

خاتمة

هدفت الدراسة إلى حساب الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بالبيئة المحلية، حيث اعتمد المنهج الوصفي في كل إجراءات الدراسة، واستخدمنا أساليب إحصائية عالجنا من خلالها الإجابة على تساؤلات الدراسة او المتمثلة في حساب الصدق والثبات واستخراج المعايير المئينية وتوصلنا إلى ما يلي:

-تمتع مقياس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بدرجة عالية من صدق الاتساق الداخلي (صدق البناء)، دلت عليها المؤشرات الكمية التي تم الحصول عليها.

-تمتع مقياس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بدرجة مرتفعة من الصدق التمييزي.

--تمتع مقياس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بقيمة مرتفعة للصدق الذاتي.

- تمتع مقياس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بدرجة مرتفعة من معامل الثبات بالتجزئة النصفية (سبيرمان براون والثبات المصحح لاختبار جتمان).

-تمتع مقايس الضغوط المهنية والمطبق في البيئة المحلية بدرجة مرتفعة من معاملات الثبات الفا كرونباخ.

-تم استخراج المعايير المئينية التي في ضوئها يتم تفسير الدرجات الخام لعينة التقنين.

ومنه نستنتج أنه يمكن استخدام مقياس الضغوط المهنية بعد حساب خصائصه السيكومترية والتأكد من صدقه وثباته في مختلف المؤسسات في البيئة المحلية.

4.اقتراحات الدراسة:

-الاهتمام ببناء وتقنين وتكييف المقاييس المرتبطة بالمهن للمساهمة في البحث العلمي وإيجاد بيئة أكاديمية للقياس وتجسيده في أرض الواقع.

-استخدام مثل هذه المقاييس في بيئة العمل.

- إجراء المزيد من الدراسات المسحية في المؤسسات للتعرف على بيئة العمال وكشف درجة ومستو ى الضغوط الذي يعانون منها، واقتراح حلول وإيجاد علاجات تساهم في التخفيف منها.

- البحث عما تسببه الضغوط المهنية من مشكلات نفسية والعمل على الحد منها.

قائمة
المراجع

أولا: المراجع العربية:

_ابن طاهر، بشير. (2003). *الضغط النفسي وتجليات قصور البحث التربوي*. جامعة وهران–الجزائر: مخبر العمليات التربوية وسياق الاجتماعي.

– أبو حطب، فؤاد. (1996). *القدرات العقلية*. ط 7، بيروت، دار الكتب الجامعية.

_بن سالم، عبد الرحمان. (1994). *المرجع في التشريع المدرسي*. المطبعة قرني، الجزائر

_بو سالم، عبد العزيز. (2014). *القياس في علم النفس والتربية– أسس النظرية والمبادئ التطبيقية*. (ط1) ، باب الزوار– الجزائر: دار قرطبة.

_بوحوش، عمار. الذنيبات، محمد محمود. (2009). *مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث*، (ط2)، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

_حتروني، محمد الصالح. (2012). *الدليل البيداغوجي المرحلة التعليم الابتدائي وفق النصوص المرجعية والمنتج الرسمي*. (ط1). دار الهدى، باتنة–الجزائر.

_حنفي، عبد الغفار وأبو قحف، عبد السلام وبلال، محمد. (2002). *محاضرات في السلوك التنظيمي*. (ط1)، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية. الإسكندرية

_خميسي، بسمة. (2001). *ضغوط العمل وعلاقاتها بحوادث العمل لدى عمال التنفيذ*. [رسالة ماجستير]، جامعة جيجل –الجزائر.

_خوجة، مليكة شارف. (2010–2011). *مصادر الضغوط المهنية لدى المدرسين.(رسالة ماجستير في علم النفس المدرسي)*، كلية الآداب والعلوم الإنسانية. جامعة تيزي وزو، الجزائر.

_زبيدي، مفيدي وبوشلالق، نادية. (2024). *تقنين مقياس الضغط المهني لدى المدرسين (STJSS) على البيئة الجزائرية*. مجلة دراسات إنسانية واجتماعية، 13(1). 299–316، جامعة وهران02، الجزائر.

_زيدي، نصر الدين. (2007). *سيكولوجيا المدرس دراسة وصفية تحليلية*. ديوان المطبوعات الجامعية، علم النفس المدرسي، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة تيزي وزو– الجزائر.

_سعد، سهام عاطف، (2022). *الضغوط المهنية وعلاقتها بقلق المستقبل لدى المرأة العاملة في المؤسسات الصناعية*. *28*(81)، 219-242، المجلة العلمية لكلية الآداب- جامعة أسيوط.

_سلامي، باهي. (2007). *مصادر الضغوط المهنية واضطرابات السيكوماتية لدى المدرسي (ابتدائي، متوسط، ثانوي)*. [أطروحة دكتوراه في علم الاجتماعي]، جامعة الجزائر.

_شحاتة، محمد. (2006). *علم النفس الصناعي*. (ط1)، دار الغريب، القاهرة.

_شعبان، علي السيسي. (2002). *أسس السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق*. (ط1)، الإزارطية، المكتب الجامعي الحديث، مصر.

_شوقي، محمد ماضي. (2015). *أساليب تعديل السلوك الصفي في مرحلة الابتدائي*. دار عالم الفكر، عمان- الأردن.

_طه، عبد العظيم. (2006). *إدارة الضغوط النفسية والتربوية*. (ط1)، دار عالم الفكر، عمان- الأردن.

_عبد الباقي، صلاح الدين. (2004). *السلوك الفعال في المنظمات*. (ط1)، الدار الجامعية، الإسكندرية

_عسكر، علي. (2009). *الأسس النفسية والاجتماعية لسلوك في مجال العمل السلوك التنظيمي المعاصر*، (ط1)، دار الكتاب الحديث، القاهرة.

_عفيفي، حسام فهمي سيد وعبد الجواد، وفاء محمد. (2019). *الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط الدراسية لدى تلاميذ مرحلة التعليم الأساسي*. مجلة كلية التربية، 27 ج1، جامعة حلوان.

_علي، بن حمد بن سليمان. (2003)، *ضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات دراسة مسيحي على القيادات الإدارية في عدد من الأجهزة الأمنية والمدنية*. [رسالة ماجستير]، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

_العمري، وليد و كيرياكو، كريس و جمل، محمد جهاد. (2004). *الضغط والقلق لدى المعلمين*. (ط2)، دار الكتاب الجامعي.

_قذافي، محمد رمضان.(1998). *الصحة النفسية والتوافق المكتب الجامعي الحديث الإسكندرية*. (ط1)، مصر.

_قلبي، عبد الله حناش فضيلة. (2009). *التربية العامة*. سند التكوين المتخصص، المعهد الوطني للتكوين مستخدمي التربية وتحسين مستواهم، الجزائر.

_مزياني، فتيحة. (1998). الضغط المهني والمميزات النفسية على الصحة والرضا المهني لدى المديرين. [رسالة ماجستير]. جامعة الجزائر.

_مفتاح، محمد عبد العزيز. (2010). *مقدمة في علم النفس الصحة" مفاهيم نماذج، نظريات، دراسات"*. (ط1)، دار وائل، عمان–الأردن.

_النعاس، عمر مصطفى محمد. (2008). *دراسات في الضغوط المهنية والصحة النفسية*. (ط1)، الإدارة العامة للمكتبات، إدارة المعلومات والنشر مصراته ليبيا.

_هيجان، عبد الرحمان. (1998). *مفهوم ضغوط العمل ومصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها*. (ط1)، مكتبة فهد الوطنية، الرياض.

_وقاد، سمية. (2017). *بناء مقياس الضغوط النفسية المهنية لدى القابلات*. مجلة العلوم النفسية والتربوية، 4(1)، جامعة الوادي– الجزائر.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

_Hemariks, A.H.C. (2000): *Sources and determinants of job classes in Dutc hand and Education*, 47 (2)

-Reese. R (2004)*: the botton line*, American schoolboardjouranal, 191 (8).

الملاحق

الملاحق

ملحق1 : تمثل صدق الاتساق الداخلي بين المقاييس الفرعية والمقياس الكلي

Corrélations

		مجموع_المقياس
العجز_	Corrélation de Pearson	,815**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
قلة_المعلومات	Corrélation de Pearson	,832**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
الصراع	Corrélation de Pearson	,666**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
الافتقاد	Corrélation de Pearson	,705**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
العبء	Corrélation de Pearson	,412**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
الملل	Corrélation de Pearson	,606**

	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
التغذية_الراجعة	Corrélation de Pearson	,789**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
العقاب	Corrélation de Pearson	,685**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
الاغتراب	Corrélation de Pearson	,525**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
الغموض	Corrélation de Pearson	,753**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
انخفاض_العائد	Corrélation de Pearson	,695**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
صراع_القيم	Corrélation de Pearson	,770**
	Sig. (bilatérale)	,000
	N	101
مجموع_المقياس	Corrélation de Pearson	1
	Sig. (bilatérale)	
	N	101

**. La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

ملحق2 : تمثل المقارنة الطرفية

Statistiques de groupe

	امجموعة	N	Moyenne	Ecart type	Moyenne erreur standard
المجموع1_2	1	30	108,1667	9,08611	1,65889
	2	29	64,0000	5,74456	1,06674

Test des échantillons indépendants

		Test de Levene sur l'égalité des variances		Test t pour égalité des moyennes	
		F	Sig.	t	ddl
المجموع1_2	Hypothèse de variances égales	4,741	,034	22,229	57
	Hypothèse de variances inégales			22,394	49,225

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes		
		Sig. (bilatéral)	Différence moyenne	Différence erreur standard
المجموع1_2	Hypothèse de variances égales	,000	44,16667	1,98691
	Hypothèse de variances inégales	,000	44,16667	1,97227

Test des échantillons indépendants

		Test t pour égalité des moyennes	
		Intervalle de confiance de la différence à 95 %	
		Inférieur	Supérieur
المجموع1_2	Hypothèse de variances égales	40,18795	48,14538
	Hypothèse de variances inégales	40,20370	48,12963

ملحق3 تمثل معامل ثبات المقياس الفا كرونباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,901	48

ملحق4 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس العجز

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
653,	4

ملحق5 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس قلة الصراع

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,678	4

ملحق6 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس افتقاد لجماعية العمل

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
548,	4

ملحق7 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس العبء الزائد

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
456,	4

ملحق8 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس الملل

Statistiques de fiabilité

lpha de Cronbach	Nombre d'éléments
630,	4

Remarques

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments

506,	4

ملحق9معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس افتقاد التغذية الراجعة

ملحق10 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس العقاب

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,635	4

ملحق 11 تمثل عامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس الاغتراب

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
587,	4

ملحق 12 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس الغموض

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
563,	4

ملحق7 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس انخفاض العائد

pha de Cronbach	Nombre d'éléments
567,	4

ملحق13 تمثل معامل ثبات الفا كرونباخ لمقياس صراع اقيم

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
601,	4

ملحق14 تمثل ثبات التجزئة التجزئة النصفية للمقياس

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Partie 1	Valeur	,807
		Nombre d'éléments	24[a]
	Partie 2	Valeur	,830
		Nombre d'éléments	24[b]
		Nombre total d'éléments	48
		Corrélation entre les sous-échelles	,829
Coefficient de Spearman-Brown		Longueur égale	,907
		Longueur inégale	,907
		Coefficient de Guttman	,905

ملحق15اختبار الاعتدالية

Tests non paramétriques

Remarques

Test Kolmogorov-Smirnov pour un échantillon

		مجموع_المقياس
Paramètres normaux[a,b]	N	101
	Moyenne	85,4257

	Ecart type	18,50370
Différences les plus extrêmes	Absolue	,082
	Positif	,082
	Négatif	-,057
Statistiques de test		,082
Sig. asymptotique (bilatérale)		,095[c]

Récapitulatif de traitement des observations

	Observations					
	Valide		Manquant		Total	
	N	Pourcentage	N	Pourcentage	N	Pourcentage
مجموع_المقياس	101	100,0%	0	0,0%	101	100,0%

Descriptives

			Statistiques	Erreur standard
مجموع_المقياس	Moyenne		85,4257	1,84119
	Intervalle de confiance à 95 % pour la moyenne	Borne inférieure	81,7729	
		Borne supérieure	89,0786	
	Moyenne tronquée à 5 %		85,1188	
	Médiane		84,0000	
	Variance		342,387	
	Ecart type		18,50370	
	Minimum		52,00	

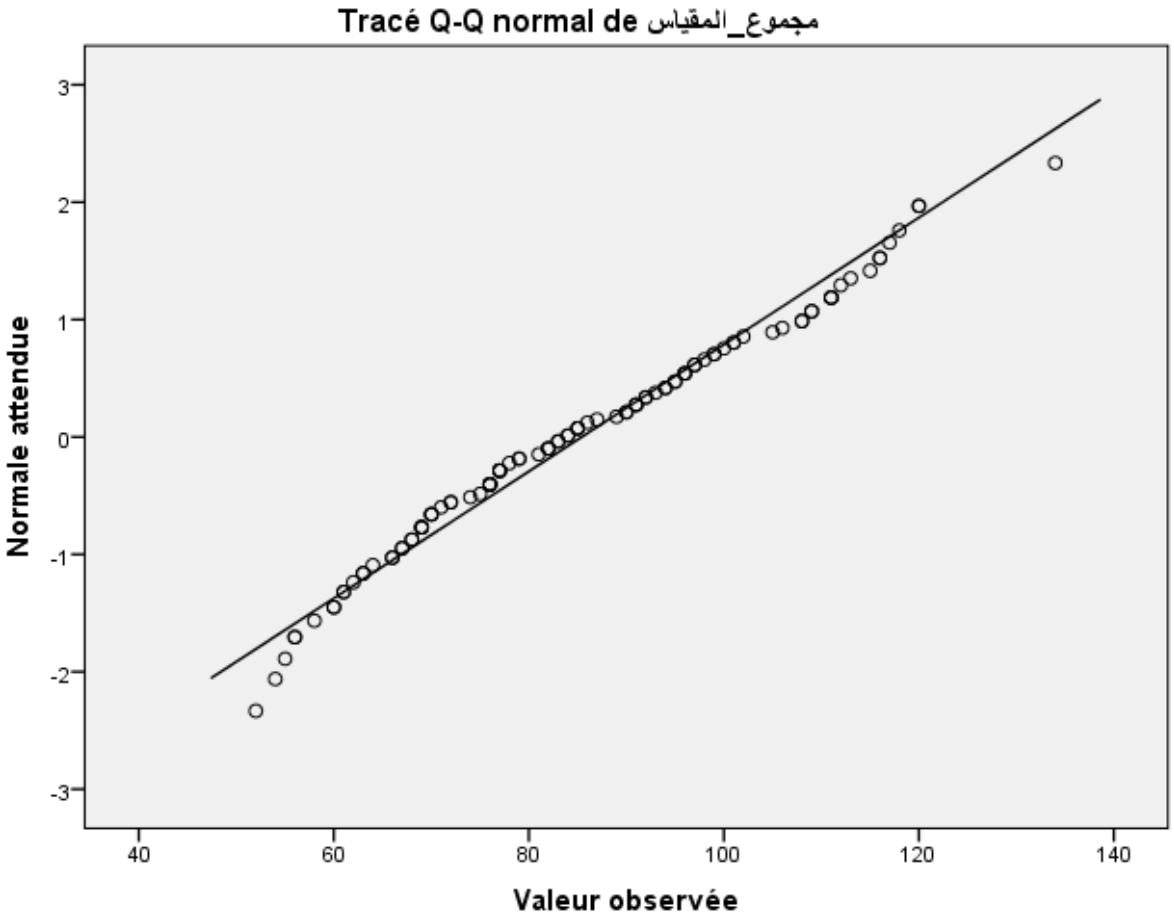
	Maximum	134,00	
	Plage	82,00	
	Plage interquartile	28,50	
	Asymétrie	,282	,240
	Kurtosis	-,701	,476

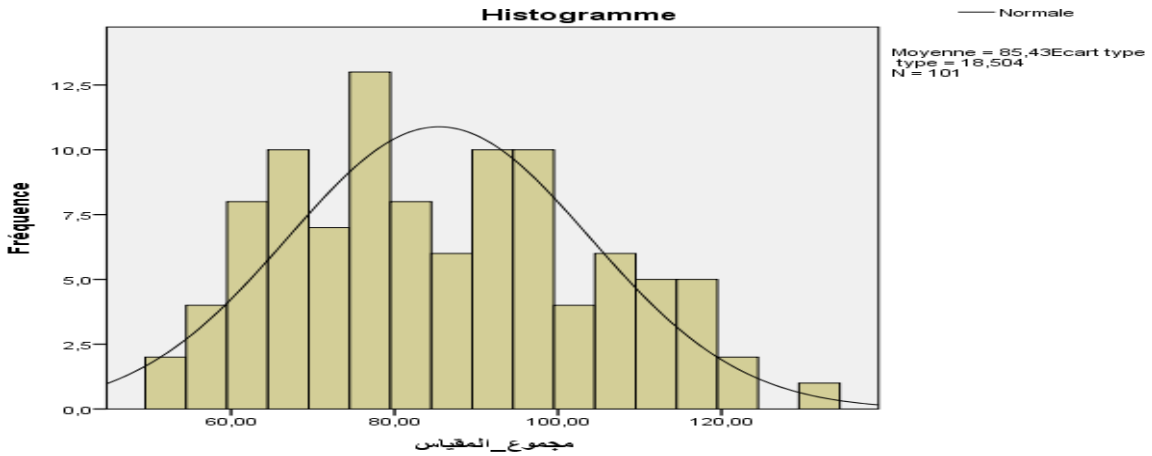
Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistiques	ddl	Sig.	Statistiques	ddl	Sig.
مجموع_المقياس	,082	101	,095	,976	101	,062

a. Correction de signification de Lilliefors

مجموع_المقياس


Tracé Q-Q normal de مجموع_المقياس
Normale attendue
Valeur observée
3
2
1
0
-1
-2
-3
40
60
80
100
120
140



ملحق16 تمثل الرتب المئينية

Statistiques

مجموع_المقياس

N	Valide	101
	Manquant	0

مجموع_المقياس

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	52,00	1	1,0	1,0	1,0
	54,00	1	1,0	1,0	2,0
	55,00	1	1,0	1,0	3,0
	56,00	2	2,0	2,0	5,0
	58,00	1	1,0	1,0	5,9
	60,00	2	2,0	2,0	7,9
	61,00	2	2,0	2,0	9,9

62,00	1	1,0	1,0	10,9
63,00	2	2,0	2,0	12,9
64,00	1	1,0	1,0	13,9
66,00	2	2,0	2,0	15,8
67,00	2	2,0	2,0	17,8
68,00	2	2,0	2,0	19,8
69,00	4	4,0	4,0	23,8
70,00	3	3,0	3,0	26,7
71,00	1	1,0	1,0	27,7
72,00	2	2,0	2,0	29,7
74,00	1	1,0	1,0	30,7
75,00	1	1,0	1,0	31,7
76,00	5	5,0	5,0	36,6
77,00	4	4,0	4,0	40,6
78,00	1	1,0	1,0	41,6
79,00	2	2,0	2,0	43,6
81,00	1	1,0	1,0	44,6
82,00	3	3,0	3,0	47,5
83,00	2	2,0	2,0	49,5
84,00	2	2,0	2,0	51,5
85,00	3	3,0	3,0	54,5
86,00	1	1,0	1,0	55,4
87,00	1	1,0	1,0	56,4
89,00	1	1,0	1,0	57,4

90,00	2	2,0	2,0	59,4
91,00	3	3,0	3,0	62,4
92,00	2	2,0	2,0	64,4
93,00	1	1,0	1,0	65,3
94,00	2	2,0	2,0	67,3
95,00	2	2,0	2,0	69,3
96,00	3	3,0	3,0	72,3
97,00	2	2,0	2,0	74,3
98,00	1	1,0	1,0	75,2
99,00	2	2,0	2,0	77,2
100,00	1	1,0	1,0	78,2
101,00	2	2,0	2,0	80,2
102,00	1	1,0	1,0	81,2
105,00	1	1,0	1,0	82,2
106,00	1	1,0	1,0	83,2
108,00	2	2,0	2,0	85,1
109,00	2	2,0	2,0	87,1
111,00	3	3,0	3,0	90,1
112,00	1	1,0	1,0	91,1
113,00	1	1,0	1,0	92,1
115,00	1	1,0	1,0	93,1
116,00	2	2,0	2,0	95,0
117,00	1	1,0	1,0	96,0
118,00	1	1,0	1,0	97,0

	120,00	2	2,0	2,0	99,0
	134,00	1	1,0	1,0	100,0
	Total	101	100,0	100,0	

ملحق17: تمثل مقياس الضغوط المهنية

جامعة محمد بوضياف

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم النفس

مقياس الضغوط المهنية

يهدف هذا المقياس الى قياس الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الابتدائي

إليك أخي الاستاذ أختي الاستاذة مجموعة من العبارات التي تتناول بعض افكارك ومشاعرك وأرائك في المواقف التي تقابلك في عملك، أمام كل عبارة أربع اختيات:

لا تنطبق، تنطبق نادرا، تنطبق غالبا، تنطبق أبدا

الرجاء هو تحديد على أي مدى تنطبق عليك كل عبارة بوضع علامة (x) في الاختيار الأقرب لك ليست هناك اختيارات صحيحة وأخرى خاطئة، بل تكون الإجابة صادقة أو غير صادقة أو غير دقيقة، وتأكد أن اجابتك ستظل سرية وستستخدم فقط في البحث العلمي، وتأكد أنك لم تترك أي عبارة دون وضع علامة أمامها.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

الرقم	عبارات المقياس	لا تنطبق أبدا	تنطبق نادرا	تنطبق غاليا	تنطبق دائما
1	لا استطيع حل المشكلات المسندة لي				
2	مسؤوليات و مهام عملي غير واضحة				

3	اشعر اني مقيد و لا استطيع عمل شيء				
4	يعيق زملائي قدرتي على العمل				
5	يتداخل عملي مع حياتي الخاصة				
6	لدي القليل لأقوم به في عملي				
7	لا اعلم اذا كان ما أقوم به في عملي صواب ام خطأ				
8	يكثر المشرفون من نقدهم لي				
9	انا منعزل عن الاخرين				
10	تتغير قواعد العمل بصورة مستمرة				
11	عملي غير مرضي لي				
12	يتطلب عملي التغاضي عن بعض مبادئي و قيمي				
13	انا موجود بعملي على غير رغبتي و ليس لي خيار اخر				
14	لا امتلك معلومات لازمة لأؤدي عملا جيدا				
15	يتطلب عملي تلبية مطالب و أوامر متعارضة				
16	تظهر الإدارة العمل المحسوبية و المحايدة للبعض				
17	لدي الكثير لأؤديه في وقت قليل				
18	أرى ان مؤهلاتي تفوق العمل الذي اؤديه				
19	لا يقدم لي المسئولون تقييما لعملي				
20	ينال الاخرون حافز على ما أقوم به انا من عمل				

21	أرى انني مجرد ترس في عجلة الهيئة التي اعمل بها				
22	لا اعرف بالضبط ما هو المطلوب مني في العمل				
23	لدي القليل من النجاحات الحقيقية				
24	لا يوافق كثير من الناس على عملي				
25	انا غير قادر على التأثير على القرارات المتعلقة بي				
26	من اعمل معهم لا يفهمون دوري في العمل				
27	اختلف مع من اعمل معهم				
28	تتعارض السياسات الإدارية مع حسن ادائي للعمل				
29	اضطر للعمل في اوقاتي الخاصة				
30	عملي ليس صعبا				
31	احصل على المعلومات التي اعمل بناءا عليها متأخرا جدا				
32	عملي غير مقدر				
33	انا متفق مع من اعمل معهم في كثير من الخصائص				
34	لا توجد علاقة بين الأداء و النجاح في عملي				
35	تقدمي المهني ليس بالقدر الذي اتمناه				
36	لا اثق بالمؤسسة التي اعمل بها				
37	ربما اتعرض للفصل من عملي و لا استطيع القيام شيء				
38	لا اعرف الهدف من عملي				

39	اضطر للمخالفة بعض الإجراءات لتمكن من أداء عملي				
40	يغلب وجود المنافسة بين الافراد على التعاون بينهم				
41	أعباء عملي هائلة				
42	معظم وقتي استهلكه في عمل روتيني				
43	لا اتعرف على النتائج النهائية في عملي				
44	يلومونني في العمل على أخطاء غيري				
45	اتجنب اخبار الناس عن طبيعة عملي او مكانه				
46	أولويات عملي غير واضحة				
47	لا احظى بالاحترام في العمل				
48	قلبي ليس على عملي				

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضى ادناه :

السيد(ة): جاهل آمنة

الصفة(طالب، استاذ باحث، باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204303843

الصادرة بتاريخ: 2019/02/27 عن دائرة: المسيلة

المسجل بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: قياس نفسي وتقويم تربوي تحت رقم التسجيل: UN2801202303075M48

والمكلف بإنجاز اعمال بحث(مذكرة التخرج، مذكرة ماستر/ مذكرة ماجستير/ اطروحة دكتوراه) .

عنوانها: الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بالمدارس الخاصة بولاية المسيلة

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/04

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People'sDemocraticRepublic of Algeria
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

وثيقة ايداع مذكرة ماستر

الموضوع:

الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي بالبيئة المحلية.
دراسة ميدانية ببعض إبتدائيات مدينة المسيلة

إعداد الطلبة:

1- حمريط وداد رقم التسجيل: 202232306493978
2- هاهل آمنة رقم التسجيل: 202232075114895

القسم: علم النفس **الشعبة:** علوم التربية التخصص قياس نفسي وتقويم تربوي
إشراف: الدكتور - براهيمي سامية **الرتبة:** بروفيسور

أقر بأنني تابعت العمل المذكور أعلاه في جلسات إشرافية طيلة الموسم الجامعي: 2023-2024 وأسمح بإيداعه على مستوى ادارة القسم للمناقشة والتقييم.

موافقة وإمضاء الاستاذ(ة) المشرف(ة): **رئيس فريق الاختصاص**

موافقة
براهيمي

رئيس القسم

لتحميل الوثيقة يرجى نسخ الرمز

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
People's Democratic Republic of Algeria
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
Ministry of Higher Education and Scientific Research
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
University Mohamed Boudiaf of M'sila

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
FACULTY OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES
جامعة محمد بوضياف - المسيلة
Université Mohamed Boudiaf - M'sila

Faculty of Humanities and Social Sciences
Vice-Deanship of the College for Studies and Student Issues

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
نيابة العمادة للدراسات والمسائل المرتبطة بالطلبة
الرقم: /2024

تصريح شرفي خاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لإنجاز بحث

انا الممضي (ة) ادناه :

السيد(ة): حمريط وداد

الصفة(طالب, استاذ باحث, باحث دائم): طالبة

الحامل لبطاقة التعريف الوطنية رقم: 204047099

الصادرة بتاريخ : 2019.05.27 عن دائرة : أولاد دراج

المسجل(ة) بكلية: العلوم الإنسانية والاجتماعية قسم: علم النفس

تخصص: قياس نفسي وتقويم تربوي تحت رقم التسجيل: 202232064033978

والمكلف بإنجاز اعمال بحث (مذكرة التخرج ليسانس، مذكرة ماستر' مذكرة ماجستير' اطروحة دكتوراه)

عنوانها: الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بالبيئة المحلية دراسة ميدانية ببعض ابتدائيات مدينة المسيلة.

اصرح بشرفي بانني التزم بالمعايير العلمية والمنهجية ومعايير الاخلاقيات المهنية والنزاهة الاكاديمية المطلوبة في انجاز البحث المذكور اعلاه

المسيلة في: 2024/06/05

امضاء المعني (ة):

المرجع: القرار الوزاري رقم: 933 المؤرخ في: 28-07-2016 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقات العلمية ومكافحتها.