

الكفاءة السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم¹

رحمة علي عبد الرازق عبد السميع أ.د. طارق محمد عبد الوهاب أ.م.د. شيرين فاروق محمد
طالبة دكتوراه - قسم علم النفس أستاذ علم النفس - عميد كلية أستاذ علم النفس المساعد - كلية
كلية الآداب - جامعة الفيوم الآداب جامعة الفيوم الآداب - جامعة الفيوم

ملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم، وتكونت عينة الدراسة من (157) موظفًا بجامعة الفيوم (49 ذكور، 108 إناث)، وقد استخدمت الباحثة الأساليب الإحصائية التالية: صدق المحكمين، الاتساق الداخلي، التحليل العاملي التوكيدي، ومعامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية وذلك للتأكد من صدق وثبات المقياس، وقد توصلت النتائج إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الاتساق الداخلي والصدق والثبات، مما يؤكد على كفاءته في قياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم.

الكلمات المفتاحية: (الكفاءة السيكومترية- الضغوط المهنية- الموظفون الإداريون بالجامعة).

¹ دراسة أجرتها الباحثة الأولى بإشراف الباحث الثاني والباحثة الثالثة ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه من قسم علم النفس بكلية الآداب - جامعة الفيوم.

مدخل إلى مشكلة الدراسة:-

تؤدي الضغوط المهنية دورًا رئيسًا في انعدام الرضا الوظيفي، وانخفاض الأداء، والتغيب عن العمل أو الرغبة في تركه، ويعاني العاملون الذين يواجهون ضغوطًا مهنية من زيادة في احتمالية الإصابة بالأمراض النفسية والجسدية، وضعف الدافعية، وقلة الإنتاج، وانخفاض الشعور بالأمان (السيدة السيد، آمال محمد، 2019)، وعلى مدى العقود القليلة الماضية، وجد ما يقرب من ثلاثة مليارات موظف عالميًا يواجهون مشكلة خطيرة تتمثل في الضغوط المهنية (Khuong & Yen, 2016)، وتؤدي هذه الضغوط إلى انخفاض جودة الحياة العملية والأداء (Olusegun, etal, 2014)، مما دفع بعض المؤسسات التعليمية إلى اعتبار التخفيف منها أولوية (فاطمة مقدم وآخرين، 2016).

تأتي الضغوط المهنية من عدد متزايد من التحديات مثل بيئة العمل شديدة التنافس، ضغط الوقت، العوامل غير المنضبطة، والمساحة غير الكافية للعمل، وتطور تكنولوجيا المعلومات، والطلبات المفرطة (Riyadi, 2019)، تعتبر المواقف التي لا يمكن التنبؤ بها أو السيطرة عليها، مثل عدم اليقين أو الغموض أو التضارب، من أبرز أسباب الضغوط المهنية (Michie, 2002)، وفقًا للمنظمة الدولية للسلامة والصحة المهنية (NIOSH)، تحدث ضغوط العمل عندما لا تتطابق متطلبات الوظيفة مع إمكانيات أو موارد أو احتياجات الأفراد (Khosravi & Kasaeiyan, 2019)، ويعد الإجهاد الناتج عن هذه المواقف تهديدًا حقيقيًا لحياة الفرد، حيث يُمزق الفرد عاطفيًا وصحيًا مما يؤدي إلى الانهيار والموت لاحقًا (Fonkeng, 2018).

يتسبب صراع الأدوار وتداخل الدور الشخصي مع متطلبات العمل، والمسؤوليات المتعددة، والعلاقات الشخصية السلبية، وغموض الدور في زيادة الضغوط المهنية (أمنة العربي، ومحمد حسن، 2022)، ويُعد عبء العمل الزائد هو أحد الأسباب الرئيسية للضغوط المهنية، والذي يؤثر بشكل سلبي على الأداء وصحة (إبراهيم عبد الرافع، 2014)، أشارت الأبحاث المكثفة أن الضغوط المهنية المفرطة تؤثر سلبيًا على الصحة العاطفية والجسدية للعمال (Olusegun, etal, 2014)؛ وقد أظهرت نتائج دراسة

Hebbar (2022) إلى أن 65% من أسباب الضغوط المهنية تعود إلى عبء العمل الزائد.

تُعد الضغوط المهنية ظاهرة تؤثر على الموظفين بشكل مختلف، في سياقات متنوعة، مما يؤدي إلى إجهاد جسدي وعاطفي وعقلي نتيجة المشاركة الطويلة في مواقف العمل، وتُلاحظ هذه الضغوط من خلال مجموعة من الأعراض مثل المشاعر غير المستقرة، ومشاعر الأرق، والشعور بالوحدة، وصعوبة النوم، والتدخين بشكل مُفرط، والهروب إلى الكحوليات، والإفراط في تعاطي المخدرات، وعدم القدرة على الاسترخاء، والقلق، والتوتر، والعصبية، وارتفاع ضغط الدم، واضطرابات الجهاز الهضمي (Iskamto, 2021)، ووفقًا لمنظمة العمل الدولية (ILO) (1986) تُعد الضغوط المهنية تحديًا رئيسًا لصحة الفرد الجسدية والعقلية والتنظيمية في جميع أنحاء العالم (in:Shahid, et al, 2011).

تتمثل أهم مظاهر وآثار الضغوط المهنية في فقدان الاهتمام، وتبدل المشاعر، ونقص الدافعية، والأداء النمطي للعمل، ومقاومة التغيير، وفقدان الابتكار مما قد يؤثر على إنتاجية الفرد بشكل خاص وعلى مخرجات العمل بشكل عام (أسماء عبد العزيز، 2018).

مشكلة الدراسة:-

أظهرت نتائج دراسة كلٍ من Ram,etal(2011) أن معظم المديرين في المنظمات المختلفة الذين يعملون تحت ضغط لا يستغلون إمكاناتهم بالكامل بنسبة 80% بسبب الإجهاد الناتج عن ضغوط العمل، كما لاحظ "هربرت فرويد نبيرجر" المحلل النفسي الأمريكي أن الذين يعملون في المهن والخدمات الإنسانية كانوا أكثر تعرضًا لحالات الاحتراق الوظيفي، نظرًا لتعاملهم اليومي مع عدد كبير من الأشخاص، مع عدم قدرتهم على تحقيق كل ما هو متوقع منهم (في: معتز طلعت، وعلي سعد، 2022).

كما أشارت نتائج دراسة فرج عثمان (2020) إلى معاناة الموظفين العاملين بالجامعة من الضغوط، وأكدت الدراسة على أن الضغوط لدى الموظفين هي من

المشكلات الملحة، واقتُرحت الدراسة أيضاً بإجراء بحوث ميدانية تتناول هذه الضغوط، وعلاقتها بجوانب الشخصية المختلفة والظروف البيئية والمجتمعية، نظراً لما يترتب على هذه الضغوط من تأثير على شخصية الموظف وسلوكه وممارسته لمهنته.

وأوصت دراسة سهام إبراهيم (2019) كذلك بضرورة إجراء مزيد من الدراسات والأبحاث حول تصميم برامج إرشادية للتخفيف من الشعور بالضغط لدى الإداريين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما أوصت دراسة كلٍّ من رمزية قاسم، وجاجان جمعة (2021) بضرورة إعداد برامج تدريبية وإرشادية للتقليل من مستوى الضغوط في بيئات العمل المختلفة في جميع المؤسسات الحكومية ومنها الجامعات.

بناءً عليه يُمكن تحديد مشكلة الدراسة الحالية في محاولة الإجابة على التساؤل التالي:

- ما الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم؟

أهداف الدراسة:-

- 1- إعداد مقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم.
- 2- التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس من حيث الصدق والثبات.

أهمية الدراسة:-

تتمثل أهمية إجراء الدراسة الحالية في عدّة مبررات نظرية وعملية تُجملها الباحثة فيما يلي:

- 1- تُسهم الدراسة في التأسيس النظري لمتغير الضغوط المهنية، وتقديم أداة لقياس الضغوط المهنية في البيئة العربية تتمتع بخصائص سيكومترية ملائمة.
- 2- أهمية المجتمع الذي تناولته الدراسة وهو الموظفون الإداريون بجامعة الفيوم، كونهم جوهر العملية الإدارية بالجامعة، فهم حلقة الوصل بين الإدارة والطلاب في النواحي الإدارية.

التعريفات الإحصائية لمفاهيم الدراسة:-

*الكفاءة السيكومترية (The Psychometric Efficiency):

تم تعريف الكفاءة السيكومترية بأنها دلائل أو مؤشرات إحصائية عن مدى جودة المقياس وفقراته، تشمل هذه المؤشرات خصائص سيكومترية للفقرات هي تمييز الفقرة واتساقها الداخلي أي صدقها، وتوجد خصائص سيكومترية للمقياس هي صدقه وثباته وحساسيته وشكل التوزيع التكراري للدرجات (حسام فهمي وآخرين، 2019، 324).

*الضغوط المهنية (Job Stress):

عرّفت الباحثة الضغوط المهنية بأنها "المُعوّقات التي تواجه الموظف الإداري بجامعة الفيوم داخل بيئة عمله، مما يؤدي إلى شعوره بعدم الراحة، والتي مصدرها غموض الدور، وصراع توقعات الدور، عبء الدور، الصراع بين عمله وحياته الشخصية، وضعف الاتصال والتواصل، وأخيراً ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات"، وتقع في ستة أبعاد وهي:

- 1- الضغوط الناتجة عن غموض الدور: ويعني شعور الموظف بنقص المعلومات الضرورية اللازمة لقيامه بمهامه وواجباته المهنية، وافتقار وظيفته إلى وضوح أهدافها، وضعف قدرته على تحديد مسؤولياته وما هو مطلوب عمله.
- 2- الضغوط الناتجة عن صراع توقعات الدور: ويعني شعور الموظف بالتعارض وعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات الأدوار التي يقوم بها في عمله، وفعله أشياء ضد مبادئه الشخصية وضميره.
- 3- الضغوط الناتجة عن عبء الدور: ويعني تكليف الموظف القيام بأعمال تفوق طاقته وإمكانياته، ولا تلائم استعداداته وقدراته الخاصة.
- 4- الضغوط الناتجة عن الصراع بين العمل والحياة الشخصية: ويعني عدم قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته المهنية وغير المهنية.

5- الضغوط الناتجة عن ضعف الاتصال والتواصل: ويعني وسائل الاتصال والعلاقات المتبادلة بين الموظف وزملائه بالقسم والكلية، ورئيسه بالعمل، وعلاقته بالعملاء.

6- الضغوط الناتجة عن ضعف اتخاذ القرار: ويعني شعور الموظف بالعجز وضعف المشاركة في اتخاذ القرارات بشأن عمله، وتُقاس بالدرجة التي يحصل عليها الموظف الإداري على مقياس الضغوط المهنية المُستخدم في الدراسة الحالية من إعداد الباحثة.

***الموظفون الإداريون (Administrative Personnel):-**

طبقاً لنص المادة (2) من قانون الخدمة المدنية المصري والخاص بالعاملين المدنيين بالدولة رقم (81) لسنة (2016)، ولائحته التنفيذية، تم تعريف الموظف العام بأنه "كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة".

الإطار النظري والدراسات السابقة:-

ثانياً: مفهوم الضغوط المهنية (Job Stress):

أصبحت الضغوط المهنية من مظاهر الحياة العملية التي لا يمكن تغاضيها نهائياً، ونظراً لخطورتها اهتم الباحثون في مجال السلوك التنظيمي بدراستها لما تخلفه من آثار سلبية على نفسية وسلوك الأفراد، ومواقفهم تجاه وظائفهم، وزملائهم ومنظماتهم، ولذلك أطلق عليها القاتل الصامت أو القنبلة الموقوتة كونها تتبلور وتتمو داخل الفرد شيئاً فشيئاً حتى تصبح جزءاً لا يتجزأ من حياته تنفجر ساعة احتدام الصراع بين أهداف الفرد وأهداف المنظمة (عدان نبيلة، 2020، 7)، وقد عرّف الضغط بطرق مختلفة على مر السنين، ففي البداية كان يُنظر إليه على أنه ضغط من البيئة، ثم إجهاد داخل الشخص، وأصبح التعريف المقبول بشكل عام اليوم هو التفاعل بين الموقف والفرد؛ حيث يتم تعريفه بأنه الحالة النفسية والجسدية التي تنتج عندما لا تكون موارد الفرد كافية للتكيف مع مطالب وضغوط الموقف، وبالتالي يكون الضغط أكثر احتمالاً في بعض المواقف منه في البعض الآخر، وفي بعض الأفراد أكثر من

غيرهم (68 2002 Michie)، وبعد الحرب العالمية الثانية، أصبح الضغط موضوعاً مثيراً لاهتمام للباحثين (Khuong & Yen,2016,31).

تعريف الضغوط المهنية:

أولاً: التعريف اللغوي:

ورد في لسان العرب الضغط والضغط: عصر شيء إلى شيء، ضَغَطَهُ يَضْغُطُهُ ضَغْطًا: زحمه إلى حائط ونحوه، ويُقال: ضغطه إذا عصره وضيق عليه وقهره، وضَغَطَ عليه واضْتَغَطَ: تشدد عليه عزم أو نحوه (ابن منظور، 1981، 2591).

ثانياً: التعريف الاصطلاحي:

تم التطرق إلى موضوع ضغوط العمل ودراسته في البيئة العربية تحت مسميات عديدة منها: ضغوط العمل، الضغوط الإدارية، الإجهاد المهني، إرهاق العمل (عبد المنعم جابر، 2019، 349)؛ فقد عرّفها كل من (Cole, et al (2004,64 بأنها "مجموعة من الظروف التي تهدد رفاهيتنا أو يُنظر إليها على أنها تهدد رفاهيتنا، وبالتالي ترهق قدراتنا على التكيف، وتحدث تأثيرات دائمة على الأداء والوظائف المعرفية".

كما وُصفت بأنها الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما لا تتطابق متطلبات الوظيفة مع القدرات أو الموارد أو الاحتياجات المتاحة (Shahid, et al, 2011,38).

وعرّفها علي إسماعيل (2012، 9) بأنها "مفهوم يشير إلى درجة استجابة الفرد للأحداث أو المتغيرات البيئية في حياته اليومية، وهذه المتغيرات ربما تكون مؤلمة تُحدث بعض الآثار الفسيولوجية، والتأثيرات تختلف من شخص إلى آخر تبعاً لتكوين شخصيته وخصائصه النفسية التي تميزه عن الآخرين، وهي فروق فردية بين الأفراد". أما كل من (Ratnawat & Jha (2014,1 فعرّفها الضغوط بأنها "استجابة لطلب يتم فرضه على شخص ما، ويُمكن فهمه ببساطة على أنه " الفجوة التي يواجهها المرء بين الحالة الحالية والحالة المرغوبة".

وكذلك عرّفها كل من رمزية قاسم، وجاجان جمعة(2021 ، 159) بأنها" كل ما يؤدي إلى حدوث خلل في قدرة الشخص على التكيف مع المهنة التي يمارسها والتوافق مع الأفراد المحيطين به و تحول دون الحفاظ على توازنه الطبيعي أثناء ممارسة العمل".

وفي تعريف مُماثل عرّفها كل من آمنة العربي، ومحمد حسن(2022 ، 249) بأنها" شعور الفرد بعدم القدرة على الموازنة بين قدرته الذاتية ومتطلبات العمل المهنية، الأمر الذي يجعل الفرد في حالة من التوتر والإعياء المهني".

أسباب الضغوط المهنية:

❖ **الأسباب الأكاديمية Academics CAUSES** : فالقلق بشأن الأداء الأكاديمي يُمكن أن يسبب أعراض الإجهاد مثل القلق أو الأرق أو التغييرات.

❖ **الأسباب المالية Financial CAUSES** : يشعر جميع الأفراد بالتوتر بشأن المال؛ فهم يريدون الحفاظ على نمط الحياة وتلبية احتياجاتهم، فإذا فشلت في تلبية هذه الاحتياجات، فإنها تخلق ضغطاً.

❖ **الأسباب ذات الصلة بالعلاقات Relationships CAUSES**: العلاقات هي جانب كبير آخر من جوانب التوتر، فالكل يريد أن يكون لديه أصدقاء، سواء كانوا الأصدقاء المقربين أو المعارف فقط؛ فإذا وجد الشخص أن تكوين صداقات أصعب قليلاً مما كان يتوقعه، فإن ذلك يؤدي إلى الضغط أيضاً.

❖ **الأسباب المهنية Career CAUSES** : الإجهاد الوظيفي هو مرض مزمن يحدث بين الأفراد، ويؤثر سلباً على أداء الفرد والصحة العامة لجسده وعقله، ويتمثل في المنافسة العالية في العمل، والافتقار إلى الأمن الوظيفي.

❖ **الأسباب ذات الصلة بإدارة الوقت Time CAUSES** : **Management** يؤدي الافتقار إلى إدارة الوقت أيضاً إلى ضغوط على

الفرد، عندما يكون تحقيق التوازن بين الحياة العملية والحياة الأسرية أمراً صعباً (Bhargava & Trivedi, 2018,110).

العمل التي تسبب الضغوط المهنية:

هناك عديد من العوامل التي يُمكن أن يكون لها تأثيرات على الأداء الوظيفي وتسبب الإجهاد، وفيما يلي سيتم التأكيد على العوامل الأكثر استخداماً من قبل الباحثين وهي تتمثل في عبء العمل الزائد، وغموض الدور، وتضارب الأدوار، وعلاقة العمل، والتطوير الوظيفي، وبيئة العمل، وفيما يلي شرح لهذه العوامل:

1- العمل الزائد **Work overload** : يمثل عبء العمل، السبب الرئيس

للتوتر بين الموظفين ويحدث عندما يتجاوز العمل المعين قدرة الفرد، إنها حالة يشعر فيها الأفراد بالضغط على أنفسهم، أو عندما تكون متطلبات الموقف أكبر مما يُمكنهم التعامل معه؛ وإذا استمرت لفترة طويلة بدون أي توقف مؤقت أو فواصل، قد تحدث مشاكل سلوكية وعقلية يُمكن أن تؤدي إلى الموت.

2- غموض الدور وتضارب الأدوار **Role ambiguity & role**

conflicts غموض الدور هو عامل آخر له تأثير على الضغوط المهنية، ويحدث عندما يفتقر الموظف إلى معلومات حول متطلبات دوره، وكيفية تلبية متطلبات هذا الدور، ويؤدي غموض الدور إلى نتائج سلبية منها "قلة الثقة، والشعور باليأس والقلق والاكتئاب"، كما أنه يزيد من تضارب الأدوار، ويجعل من الصعب متابعة متطلبات الآخرين، ويحدث الصراع بين الأدوار، وبالتالي سيُشعر الموظف بالتوتر.

3- علاقات العمل **Working relationship** : تمثل العلاقة بين الموظف

والمشرف عليه جانب رئيس من ارتباط الموظف بالمنظمة، وتتأثر سلوكيات الموظفين بالطريقة التي يتأثر بها المشرفون عليهم؛ فالتواصل الفعال هو واحد من مكونات علاقة جيدة، ويمكن المشرفين من علاج احتياجات ومشكلات موظفيهم بشكل فعال؛ فعندما تكون هناك خطوط اتصال مفتوحة

مثل سياسة الباب المفتوح، وتقديم الدعم من المشرفين وزملاء العمل يُمكن أن يقلل من ضغوط العمل، لكن عندما يتم الدعم بشكل أقل من المشرفين أو الأقران؛ فإن الموظف سيشعر بالوحدة، ثم يؤدي ذلك إلى تقليل وتيرة العمل والآداء، فكلما كانت العلاقات في مكان العمل أكثر إمتاعاً، كلما أدى ذلك إلى تحسين الرضا الوظيفي والمشاركة، وبالتالي نجاح ومساعدة الموظفين في تحقيق أهدافهم، وأهداف المنظمة أيضاً.

4- **التطوير المهني Career development**: يتم تعريف التطوير المهني على أنه توفير فرص للموظفين للانضمام إلى أنشطة أكثر تقدماً مثل التدريب والشبكات التي تساعد الموظف على تحسين مهاراته واكتساب مهارات جديدة، وتحمل مسؤوليات أكبر في العمل، وبالتالي تحسين الوضع الاجتماعي وكسب دخل أعلى فهي فرص لاستخدام المهارات والقدرات في العمل، فالتطوير الوظيفي هو واحد من خمسة عوامل مهمة للغاية تؤثر على الرضا الوظيفي.

5- **بيئة العمل Working environment**: تُعرّف بيئة العمل بأنها "المحيط المادي أو الموقع الجغرافي وكذلك المناطق المحيطة بمكان العمل، مثل موقع المصنع أو مبنى المكاتب"، أو هي العوامل المتعلقة بمكان العمل، مثل التهوية، مستوى الضوضاء؛ حيث ثبت أنه عندما يشعر الموظفون بالراحة في بيئة عملهم، سوف يؤديون مزيد من العمل بشكل فعّال، والاستمتاع بالعمل بشكل أفضل من هؤلاء الذين يشعرون بعدم الارتياح، لذلك فمن الضروري أن ينظر المديرين إلى عامل مكان العمل لموظفيهم بحرص، وأن تدرك المنظمة أن موظفيها يقضون تقريباً يومهم في العمل، وهذا هو السبب الذي يجعل المنظمات بحاجة إلى اتخاذ إجراءات للتأكد من أن بيئة العمل مواتية للموظفين، وأن يكونوا منتجين وراضين ومشاركين في مكان العمل. (Khuong & Yen, 2016, 32:35)

أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

وفقاً لـ (Robbins,2004) هناك طريقتان يُمكن من خلالهما إدارة الضغط وهما:
النهج الفردي والنهج التنظيمي.

1- النهج الفردي **the individual approach**: ويُمكن تحقيقه بطريقتين هما:
ممارسة الرياضة، واللجوء إلى شخص ما.

✓ فيما يتعلق بممارسة الرياضة: يُمكن للموظف أن يدير الضغوط من خلال المشي والركض ولعب التنس والاسكواش، فمعظم العدائين وخبراء اللياقة البدنية افترضوا أنه عندما ينخرط المرء في تمرين، سيكون من الصعب جداً على هذا الفرد التركيز على الضغوط الوظيفية، مرة أخرى، يؤدي الاسترخاء دوراً حيوياً في كبح التوتر؛ ففي حالة الاسترخاء الكبير أو العميق، يكون الموظف مرتاحاً جسدياً ومنفصلاً عن الموقف المسبب للضغط؛ حيث تعمل تمارين الاسترخاء على خفض معدل ضربات القلب وضغط الدم ومؤشرات الإجهاد الأخرى.

✓ هناك طريقة أخرى لتخفيف التوتر بشكل فردي وهي اللجوء إلى شخص ما: هذا ينطوي على الثقة في شخص ما عند التعرض لأزمة شخصية، فهذا النهج الفردي يقطع شوطاً طويلاً في تقليل التوتر، وإعطاء نظرة أكثر إيجابية للحياة.

2. النهج التنظيمي **the organisational approach**: ويشمل تنظيم وتنفيذ برامج تدريبية للموظفين، وتحسين سياسات شؤون العاملين، وضمان بيئة اتصال جيدة فضلاً عن تقديم الدعم الفني للعمال، كما يُمكن إدارة الإجهاد داخل المنظمة من خلال زيادة أو تقليل المسؤولية الشخصية، والتناوب الوظيفي والنقل، والسماح بساعات عمل أكثر مرونة، وتوفير المرافق الاجتماعية أو الترفيهية مثل النوادي الاجتماعية، ومراكز اللياقة البدنية والنزهات، ومراكز الخدمات الاستشارية؛ فإذا تم وضع هذه التدابير وتنفيذها بعناية، فإن مستويات الضغط يُمكن تقليلها أو تجنبها بما

فيه الكفاية، فالقليل من الضغط أو عدم وجوده سيُمكن الموظف من أداء وظيفته بشكل أفضل (in:Fonkeng, 2018,9:10).

النظريات المُفسرة للضغوط:

هناك عديد من النماذج والنظريات التي تناولت الضغوط ومنها:

أولاً: نظرية سيلبي (Selye, 1946):

كان سيلبي (1946) أول من وصف المراحل التي يمر بها الجسم استجابةً للتهديد، وتسمى هذه المراحل بـ "متلازمة التكيف العامة" (The general adaptation syndrome model) وتنص على أن الجسم يمر بثلاث مراحل وهي:

✓ **المرحلة الأولى:** هي رد فعل الإنذار **Alarm reaction** : وفيها يستعد

الجسم لحالة طوارئ محتملة؛ حيث يتباطأ الهضم، وينبض القلب بشكل أسرع، وتتوسع الأوعية الدموية، ويرتفع ضغط الدم، ويصبح التنفس سريعاً وعميقاً، وتعمل جميع أجهزة الجسم معاً لتوفير أقصى طاقة للقتال أو الهروب.

✓ **المرحلة الثانية:** هي المقاومة **Resistance** : وفيها يحاول الفرد مقاومة

مصدر التهديد بكل ما يمتلك من طاقة نفسية وجسمية ليعود الجسم إلى حالة الاتزان، فإذا استمر التوتر يصبح الجسم معتاداً على تأثير الضغوطات، ومع ذلك، يتم استخدام طاقات التكيف في الجسم كدرع ضد الإجهاد.

✓ **المرحلة الثالثة:** هي الإرهاق **Exhaustion** : تبدأ هذه المرحلة عندما

تنضب طاقات الجسم التكيفية، وفيه تُستنزف طاقة الفرد ويصبح عُرضة للإصابة بالأمراض؛ حيث تظهر أعراض رد فعل الإنذار، ويتجلى الإجهاد في صورة مرض، مثل القرحة وأمراض القلب وارتفاع ضغط الدم خلال المرحلة الأولى أو الثانية، وبإزالة عامل الضغط سيقضي على الأعراض (Olusegun, 2014,146).

***دراسات سابقة تناولت الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بالجامعة:**

هدفت دراسة كلٍ من سهام موفق، وسميرة هيشر(2017) إلى إبراز أثر ممارسات القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة بأبعادها المتمثلة في: (غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور)، وقد كانت جامعة محمد خيضر - بسكرة ميداناً للدراسة، وقد شملت الدراسة جميع موظفات الكليات الستة للجامعة البالغ عددهم (747) موظفة، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أبرزها، وجود أثر لممارسات القيادة الاستراتيجية في التخفيف من غموض الدور، صراع الدور، عبء الدور، لموظفات جامعة محمد خيضر - بسكرة.

كما هدفت دراسة سهام إبراهيم (2019) إلى التعرف على ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية، ودور كل من متغيرات (الجامعة، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخدمة)، وقد تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، كما تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة الطبقيّة العشوائية، حيث بلغ حجم عينة الدراسة (240) ليتوزعوا إلى(41) عميد و(59) نائب عميد و(116) رئيس قسم، ولتحقيق هدف الدراسة تم تطبيق استبانة قياس ضغوط العمل الإداري وتكونت من (44) فقرة، واستبانة لقياس مستوى الاكنتاب التنظيمي وتكونت من (26) فقرة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم قد جاءت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الوسطين الحسابيين لضغوط العمل الإداري، والمجالات التابعة له من وجهة نظر القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية تُعزى (للجامعة، والخبرة، والمسمى الوظيفي)، كما بينت النتائج أن مستوى الاكنتاب التنظيمي والمجالات التابعة له من وجهة نظر القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية قد جاء متوسطاً، وعدم وجود فرق دال إحصائياً بين الوسطين الحسابيين للاكنتاب التنظيمي، والمجالات التابعة له من وجهة نظر القادة الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية يُعزى (للجامعة، والخبرة، والمسمى الوظيفي)، وبينت النتائج وجود علاقات موجبة

طردية بين مجالات ضغوط العمل من جهة، وبين مجالات الاكتئاب التنظيمي من جهة أخرى.

وبمراجعة الدراسات السابقة التي سبق عرضها يتضح اختلاف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة حيث تعد الدراسة الحالية الدراسة المحلية الوحيدة التي بحثت في موضوع الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم (في حدود اطلاع الباحثة)، ويُمكن أن تسد هذه الدراسة شيئاً من الندرة في هذا الموضوع، مما يشير إلى إجراء المزيد من الدراسات، وهذه إحدى المبررات التي دفعت الباحثة لإجراء هذه الدراسة، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تطوير الإطار النظري لهذه الدراسة، والاطلاع على منهجية البحث وأدواته المتبعة في كل دراسة، الاطلاع على النتائج والمقترحات التي توصلت إليها تلك الدراسات.

*منهج الدراسة وإجراءاتها:-

أولاً: منهج الدراسة: المنهج المُستخدم في الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي.
ثانياً: مجتمع الدراسة: مجتمع الدراسة هو الموظفين الإداريين من الجنسين بجامعة الفيوم.

ثالثاً: عينة الدراسة: اشتملت الدراسة على عينتين من المشاركين وهما:

أ- العينة الاستطلاعية للدراسة: وهي العينة التي تم فحص الكفاءة

السيكومترية لأدوات الدراسة عليها، وتكونت من (124) مشاركاً؛ منهم (37

ذكر، 87 أنثى) بمتوسط عمري (32,75) وانحراف معياري ($\pm 8,47$).

ب- العينة الأساسية للدراسة: وهي العينة التي أجريت عليها الدراسة الحالية،

وتكونت من (157) مشاركاً (49 ذكراً، و108 أنثى) من الموظفين الإداريين

بجامعة الفيوم، تراوحت أعمارهم ما بين أقل من 30 عاماً إلى أكثر من

50 عاماً بمتوسط عمري (33,48)، وانحراف معياري ($\pm 9,63$).

رابعاً: الأدوات المستخدمة في الدراسة:

* مقياس الضغوط المهنية (JSS) (مقياس Job Stress Scale) (إعداد الباحثة):

1- الهدف من المقياس: يهدف المقياس إلى قياس درجة الضغوط المهنية التي يتعرض لها الموظفون الإداريون بجامعة الفيوم، وتؤدي إلى شعورهم بعدم الراحة، والتي مصدرها غموض الدور، وصراع توقعات الدور، عبء الدور، الصراع بين العمل والأسرة، ضعف الاتصال والتواصل، وأخيراً ضعف المشاركة في اتخاذ القرارات.

2- بناء المقياس: صممت الباحثة مقياس الضغوط المهنية من خلال استعراض الأطر النظرية والدراسات، والبحوث التي تناولت مفهوم الضغوط المهنية، فضلاً عن إجراء مراجعة لعدد من الاختبارات والمقاييس العربية والأجنبية التي هدفت لقياس الضغوط المهنية.

3- وصف المقياس: تم صياغة أبعاد المقياس وفقراته صياغة أولية، وقد بلغ عدد فقرات المقياس (74) فقرة في (صورته المبدئية) موزعة على ستة أبعاد رئيسية، هذا وقد تم عرض المقياس على مشرفي الدراسة، ومجموعة من المحكمين في مجالات علم النفس والصحة النفسية بالجامعات المصرية، وتم تقنين الفقرات وتعديلها وفقاً لمقترحاتهم وآرائهم؛ حيث بلغت مفردات مقياس الرضا الوظيفي في صورتها النهائية بعد التحكيم (63) مفردة تتوزع على ستة أبعاد رئيسية وهي:

✓ الضغوط الناتجة عن غموض الدور: ويعني شعور الموظف بنقص المعلومات الضرورية اللازمة لقيامه بمهامه وواجباته المهنية، وافتقار وظيفته إلى وضوح أهدافها، وضعف قدرته على تحديد مسؤولياته وما هو مطلوب عمله، ويتضمن (9) فقرات، ويشمل الفقرات من (1-9).

✓ الضغوط الناتجة عن صراع توقعات الدور: ويعني شعور الموظف بالتعارض وعدم القدرة على التوفيق بين متطلبات الأدوار التي يقوم

بها في عمله، وفعله أشياء ضد مبادئه الشخصية وضميره، ويتضمن (9) فقرات، ويشمل الفقرات من (10-18).

✓ الضغوط الناتجة عن عبء الدور: ويعني تكليف الموظف القيام بأعمال تفوق طاقته وإمكانياته، ولا تلائم استعداده وقدراته الخاصة، ويتضمن (15) فقرة، ويشمل الفقرات من (19-33).

✓ الضغوط الناتجة عن الصراع بين العمل والحياة الشخصية: ويعني عدم قدرة الموظف على تحقيق التوازن بين حياته المهنية وغير المهنية، ويتضمن (11) فقرة، ويشمل الفقرات من (34-44).

✓ الضغوط الناتجة عن ضعف الاتصال والتواصل: ويعني وسائل الاتصال والعلاقات المتبادلة بين الموظف وزملائه بالقسم والكلية، ورئيسه بالعمل، وعلاقته بالعملاء، ويتضمن (11) فقرة ويشمل الفقرات من (45-55).

✓ الضغوط الناتجة عن ضعف اتخاذ القرار: ويعني شعور الموظف بالعجز وضعف المشاركة في اتخاذ القرارات بشأن عمله، ويتضمن (8) فقرات، ويشمل الفقرات من (56-63)، والجدول (1) يوضح أرقام وعدد الفقرات التي تقيس أبعاد ومكونات مقياس الضغوط المهنية للموظفين الإداريين بجامعة الفيوم في صورته النهائية.

جدول (1) أرقام وعدد الفقرات التي تقيس أبعاد ومكونات مقياس الضغوط المهنية

للموظفين الإداريين بجامعة الفيوم في صورته النهائية

المقياس	أبعاده	أرقام الفقرات التي تقيسه	عددها
الضغوط المهنية	الضغوط الناتجة عن غموض الدور	1-2-3-4-5-6-7-8-9	9
	الضغوط الناتجة عن صراع توقعات الدور	10-11-12-13-14-15-16-17-18	9
	الضغوط الناتجة عن عبء الدور	19-20-21-22-23-24-25-26-27-28-33-32-31-20-29	15
	الضغوط الناتجة عن الصراع بين العمل والحياة الشخصية	34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44	11

11	45-46-47-48-49-50-51-52-53-54-55	الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل
8	56-57-58-59-60-61-62-63	الضغوط الناتجة عن ضعف اتخاذ القرار
63	المجموع الكلي لعدد فقرات المقياس في صورته النهائية	

4- **تصحيح المقياس:** وُضعت خمسة بدائل للاستجابة عن كل مفردة وفقاً لتدرج ليكرت، وهي: (موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة) على أن تكون درجات البدائل: (5، 4، 3، 2، 1) على الترتيب، علماً بأن جميع مفردات المقياس موجبة.

5- **الخصائص السيكومترية للمقياس:**

أولاً: الاتساق الداخلي للمقياس: حُسب الاتساق الداخلي لمقياس الضغوط المهنية باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للأبعاد الستة للمقياس (الضغوط الناتجة عن غموض الدور - الضغوط الناتجة عن صراعات توقعات الدور - الضغوط الناتجة عن عبء الدور - الضغوط الناتجة عن عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية - الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل - الضغوط الناتجة عن اتخاذ القرار)، وكذلك باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس، ويتم اعتماد البند على أساس محك العلاقة التي تُقدَّر بـ 0.3 فأكثر، ويوضح جدول (2) نتائج تطبيق هذا الإجراء.

جدول (2) علاقة البند بالدرجة الكلية للبند لمقياس الضغوط المهنية

البند	رقم البند	علاقة البند بالدرجة الكلية للبند	علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس
الضغوط الناتجة عن غموض الدور	1	.678	.459
	2	.800	.611
	3	.742	.583
	4	.823	.672
	5	.667	.485
	6	.846	.663
	7	.812	.646
	8	.767	.658
	9	.679	.582
الضغوط الناتجة عن صراعات توقعات الدور	10	.780	.679
	11	.793	.702

.714	.825	12		
.607	.730	13		
.603	.742	14		
.712	.852	15		
.717	.832	16		
.690	.772	17		
.697	.783	18		
.675	.743	19		الضغوط الناتجة عن عبء الدور
.682	.769	20		
.552	.678	21		
.669	.729	22		
.573	.652	23		
.740	.776	24		
.623	.659	25		
.672	.686	26		
.446	.599	27		
.735	.746	28		
.703	.782	29		
.476	.657	30		
.632	.799	31		
.573	.679	32		
.629	.666	33		

تابع جدول (2) علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد لمقياس الضغوط المهنية

علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس	علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد	رقم البند	البعد	
.654	.771	34	الضغوط الناتجة عن عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية	
.645	.790	35		
.664	.792	36		
.684	.805	37		
.670	.806	38		
.667	.713	39		
.635	.721	40		
.624	.775	41		
.693	.795	42		
.714	.769	43		
.699	.781	44		
.720	.769	45		الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل
.708	.798	46		
.648	.788	47		
.626	.788	48		
.688	.839	49		
.631	.787	50		
.729	.802	51		

.686	.768	52	الضغوط الناتجة عن اتخاذ القرار
.728	.821	53	
.766	.793	54	
.661	.703	55	
.649	.801	56	
.729	.836	57	
.710	.838	58	
.733	.841	59	
.587	.689	60	
.649	.779	61	
.751	.863	62	
.686	.852	63	

وتكشف التحليلات التي يحتوي عليها جدول (2) عن وجود درجة عالية من الاتساق الداخلي بين جميع البنود والدرجة الكلية لمقياس الضغوط المهنية باستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للبعد وباستخدام علاقة البند بالدرجة الكلية للمقياس، وتبدو أهمية هذه النتيجة في أنها تكشف ببساطة عن بنية متجانسة للمقياس، ومن ثم تؤكد التصور النظري الذي انبثق عنه، كمقياس مستقل لمقياس الضغوط المهنية.

ثانياً: صدق المقياس:

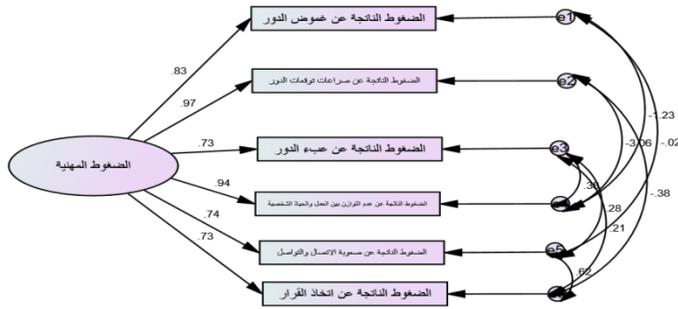
تم حساب الصدق من خلال إتباع الخطوات التالية:

أ- **صدق المُحكِّمين (الصدق الظاهري):** عرضت الباحثة المقياس في صورته المبدئية المكون من (74) فقرة على مجموعة من المُحكِّمين في مجالات علم النفس والصحة النفسية بالجامعات المصرية، والبالغ عددهم (11) محكماً، وطُلب منهم الحكم على كل فقرة من فقرات المقياس من حيث: الوضوح، وسلامة الصياغة اللغوية، ومدى انتمائها للمجال الذي صُنفت تحته، ثم الإضافة أو الحذف أو التعديل، أو أية ملاحظات يرونها مناسبة، وقدم المُحكِّمون آرائهم وملاحظاتهم التي أدت إلى إجراء التعديلات المناسبة من حيث تعديل بعض الفقرات وحذف أخرى وتعديل صياغة بعض الفقرات لغوياً؛ بحيث أصبح مجموع الفقرات (63) فقرة، وذلك بعد اعتماد الفقرات التي أجمع عليها (80%) من المُحكِّمين، وقد قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات المقترحة، والتي تتمثل في حذف عدد (11) فقرة من المقياس

على النحو التالي: حذف فقرة من البعد الأول (الضغوط الناتجة عن غموض الدور) حيث أصبح (9) فقرات بدلاً من (10) فقرة، وحذف فقرة من البعد الثاني (الضغوط الناتجة عن صراع توقعات الدور) حيث أصبح (9) فقرات بدلاً من (10) فقرات، وحذف (3) فقرات من البعد الثالث (الضغوط الناتجة عن عبء الدور) حيث أصبح (15) فقرة بدلاً من (18) فقرة، وأيضاً حذف (3) فقرات من البعد الرابع (الضغوط الناتجة عن الصراع بين العمل والحياة الشخصية) حيث أصبح (11) فقرة بدلاً من (14) فقرة، وأيضاً حذف (3) فقرات من البعد الخامس (الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل) حيث أصبح (11) فقرة بدلاً من (14) فقرة، وبذلك أصبح عدد فقرات المقياس في صورته النهائية (63) موزعة على ستة أبعاد رئيسية، وكذا تعديل صياغة عدد من الفقرات لعدم وضوحها بناءً على رأى المُحكِّمين.

ب- **الصدق البنائي:** حُسب الصدق البنائي لمقياس الضغوط المهنية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي، ولتنفيذ إجراءات التحليل العاملي التوكيدي استخدمت الباحثة حزمة البرامج الإحصائية المعروفة باسم أموس AMOS إصدار 24، للتأكد من جودة مطابقة أبعاد المقياس الستة (الضغوط الناتجة عن غموض الدور - الضغوط الناتجة عن صراعات توقعات الدور - الضغوط الناتجة عن عبء الدور - الضغوط الناتجة عن عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية - الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل - الضغوط الناتجة عن اتخاذ القرار) لمقياس الضغوط المهنية، ويعرض جدول (3) الأوزان الانحدارية المعيارية لأبعاد المقياس والنسب الحرجة والدلالة المعنوية، والمتضمنة في الشكل (1) للنموذج المقترح.

شكل (1) النموذج التوكيدي المقترح لمقياس الضغوط المهنية



جدول (3) الأوزان الانحدارية المعيارية والنسب الحرجة والدلالة المعنوية لمقياس

الضغوط المهنية

الأبعاد	الـوزن الانحداري المعياري	النسبة الحرجة	الدلالة
الضغوط الناتجة عن غموض الدور المهنية	,830	تم تثبيت وزنه الانحداري	,000
الضغوط الناتجة عن سرعات توقعات الدور المهنية	13,339	,966	,000
الضغوط الناتجة عن عبء الدور المهنية	10,464	,730	,000
الضغوط الناتجة عن عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية المهنية	8,809	,937	,000
الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل المهنية	10,468	,735	,000
الضغوط الناتجة عن اتخاذ القرار المهنية	10,038	,730	,000

ويُلاحظ من جدول(3) أن جميع النسب الحرجة عالية الدلالة لجميع أبعاد المقياس المكونة لمفهوم الضغوط المهنية، ومما يزيد هذه النتائج تأييداً، ما يتبين من خلال

جدول(4)، من أن جميع مؤشرات جودة المطابقة تتجاوز حاجز الـ 0.90، وأن الخطأ المحتمل في مواجهة هذه المؤشرات لم يتجاوز الـ 0.02.

جدول (4) مؤشرات جودة المطابقة لأبعاد مقياس الضغوط المهنية

المؤشر	قيمة المؤشر	القيمة المرجعية
مؤشر جودة المطابقة المعدل GFI	1,000	90، فأكثر
مؤشر جودة المطابقة المعياري NFI	1,000	90، فأكثر
مؤشر جودة المطابقة المقارن CFI	1,000	90، فأكثر
مربع كاي المعياري cinn/ df	صفر	أقل من 5
مؤشر الجذر التربيعي لمتوسط خطأ التقدير Rmsea	صفر	08، فأقل
مربع كاي	صفر	غير دالة
درجة الحرية	1	90، فأكثر
مستوى الدلالة	991،	غير دالة
مؤشر توكر - لويس	1,000	90، فأكثر

يتضح من جدول(4) أن النموذج القياسي للمقياس له مؤشرات جودة جيدة، ويطابق بيانات عينة الدراسة الحالية، ويؤكد على مطابقة النموذج العديد من المؤشرات التي في ضوئها يتم قبول النموذج أو رفضه وهي مؤشرات جودة المطابقة؛ مؤشر جودة المطابقة GFI، ومؤشر المطابقة المقارن NFI، ومؤشر جودة المقارنة CFI ومؤشر توكر لويس TLI وجميعها قيم مرتفعة بحيث تقترب من 1 صحيح (تقع في المدى المثالي)، مما يدل على مطابقة النموذج المفترض مع بيانات العينة الحالية، بالإضافة إلى مؤشر خطأ التقريب إلى متوسط المربعات RMSEA والذي بلغت قيمته صفر وهو يقع أيضًا في المدى المثالي، وقيمة مربع كاي كانت غير دالة إحصائياً.

وهذه المؤشرات تؤيد جودة أو تجانس أبعاد المقياس في التعبير عن مكون الضغوط المهنية، ومن ثم، يمكننا اعتبار البنود المقترحة للاختبار نقيس الضغوط المهنية بأبعاده الستة وتعد هذه المؤشرات كافية لتأكيد أن الاختبار يتمتع بصدق تكوين جيد.

ثالثاً: ثبات المقياس:

تم حساب الثبات للمقياس بطريقتي (التجزئة النصفية، ومعامل ثبات ألفا)، ويوضح جدول(5) قيم معاملات الثبات:

جدول(5) قيم معاملات الثبات

كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية			المتغير
	جتمان	سبيرمان - براون		
		بعد تصحيح الطول	قبل تصحيح الطول	
,907	,827	,829	,705	الضغوط الناتجة عن غموض الدور
,924	,892	,895	,809	الضغوط الناتجة عن سرعات توقعات الدور
,929	,869	,872	,773	الضغوط الناتجة عن عبء الدور
,933	,890	,900	,818	الضغوط الناتجة عن عدم التوازن بين العمل والحياة الشخصية
,938	,873	,882	,778	الضغوط الناتجة عن صعوبة الاتصال والتواصل
,926	,889	,889	,801	الضغوط الناتجة عن اتخاذ القرار
,917	,894	,894	,808	الدرجة الكلية

يتبين من جدول(5) أن معاملات الثبات مرتفعة بطريقة التجزئة النصفية وكذلك بطريقة ألفا كرونباخ، وهذا يعني أن قياسنا للضغوط المهنية يعد متحرراً من الخطأ؛ وبناءً على هذا، فإن القيم التي يتم الحصول عليها باستخدام هذا الاختبار تعد قابلة للتعميم، لأنها تتجاوز مجرد حدوثها النوعي في الظاهرة.

* نتائج الدراسة:

تم التحقق من كفاءة الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم، والتي تتمثل في صدق المقياس باستخدام عِدّة طرق وهي (صدق المحكمين، والتحليل العاملي التوكيدي، والاتساق الداخلي) وكذلك ثبات المقياس باستخدام طريقتي (ألفا كرونباخ، والتجزئة النصفية) مما يجعل منه أداة صالحة للاستخدام لأغراض البحوث النفسية الأكاديمية.

بناءً على هذه النتائج يُمكن القول بأن مقياس الضغوط المهنية الذي تم تطويره يعد أداة صالحة للاستخدام في البحوث النفسية والأكاديمية، وإن صدق وثبات

المقياس يعززان من إمكانية الاعتماد عليه لقياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين بجامعة الفيوم بدقة وموثوقية.

الخاتمة:

تعد الدراسة الحالية مساهمة مهمة في مجال قياس الضغوط المهنية لدى الموظفين الإداريين، حيث تمكنت من تطوير مقياس يتمتع بخصائص سيكومترية عالية من حيث الصدق والثبات، من خلال استخدام طرق إحصائية متعددة مثل التحليل العاملي التوكيدي وطرق قياس الثبات مثل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، أثبت المقياس كفاءته وموثوقيته كأداة بحثية.

توصيات الدراسة:

استخدام المقياس في بحوث مستقبلية: يُوصى باستخدام هذا المقياس في دراسات مستقبلية للتحقق من تطبيقه في بيئات وسياقات مختلفة، مما يعزز من تعميم النتائج. تطبيق المقياس في برامج التدخل: يمكن استخدام هذا المقياس كأداة لتحديد مستوى الضغوط المهنية وتطوير برامج تدخل تهدف إلى تخفيف هذه الضغوط وتحسين بيئة العمل.

استمرار تحسين المقياس: من المهم القيام بمراجعة دورية للمقياس وتحديثه بناءً على نتائج البحوث المستقبلية لضمان استمرارية دقته وموثوقيته. إن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة توفر أساساً قوياً لفهم الضغوط المهنية وتطوير استراتيجيات فعالة للتعامل معها في بيئات العمل المختلفة، ونأمل أن تساهم هذه الدراسة في تحسين الظروف المهنية للموظفين الإداريين وتعزيز رفاهيتهم النفسية والعملية.

قائمة المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

- 1) إبراهيم عبد الرافع. (2014). الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية وأساليب مقترحة للتعامل معها. *مجلة التربية، ج1 (157)*، 269-332.
- 2) ابن منظور. (1981). *لسان العرب*. القاهرة: دار المعارف.
- 3) أسماء عبد العزيز. (2018). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن. *مجلة كلية التربية، 70 (2)*، 595-639.
- 4) السيدة السيد، وآمال محمد. (2019). الضغوط المهنية وعلاقتها بالكفاءة الذاتية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة حلوان. *مجلة كلية التربية، 19 (3)*، 1-84.
- 5) آمنة العربي، و محمد حسن. (2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى عينة من العاملين بالإدارة العامة بجامعة المرقب. *مجلة التربوي، (21)*، 234-264.
- 6) حسام فهمي، ووفاء محمد، وعبد الله سيد. (2019). الخصائص السيكومترية لمقياس استراتيجيات مواجهة الضغوط الدراسية لدى تلاميذ الحلقة الثانية من مرحلة التعليم الأساسي. *مجلة دراسات تربوية واجتماعية، 27(9)*، ج1، 321-356.
- 7) رمزية قاسم، و جاجان جمعة. (2021). الضغوط المهنية لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة دهوك. *مجلة الفنون والأداب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، (68)*، 155-172.

- 8) سهام إبراهيم. (2019). *ضغوط العمل الإداري وعلاقتها بالاكنتاب التنظيمي لدى القادة الأكاديميين الإداريين في الجامعات الأردنية الحكومية من وجهة نظرهم*. رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة اليرموك.
- 9) سهام موفق، وسميرة هيشر. (2017). القيادة ودورها في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة مدخل استراتيجي: دراسة استطلاعية على عينة من موظفات جامعة محمد خيضر - بسكرة . *مجلة اقتصاديات المال والأعمال، (1)*، 22-38.
- 10) عبد المنعم جابر. (2019). الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية المعارف الجامعة. *كلية المعارف الجامعة، (29)*، 347-376.
- 11) عدان نبيلة. (2020). *ضغوط العمل والأداء الوظيفي*. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- 12) علي إسماعيل. (2012). *الضغوط النفسية: القاتل الخفي*. المنصورة: دار اليقين للنشر والتوزيع.
- 13) فاطمة مقدم، حورية بوراس، خديجة عماش. (2016). الضغوط المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى عينة من أساتذة التعليم المتوسط بمدينة الأغواط . *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (26)*، 29-38.
- 14) فرج عثمان. (2020). الضغوط النفسية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى موظفي كلية الآداب بالجامعة الأسمرية الإسلامية بزلتين. *مجلة العلوم الإنسانية والتطبيقية، (33)*، 474-496.
- 15) قانون الخدمة المدنية المصري رقم (81) لسنة (2016) - الجريدة الرسمية - العدد (43) مكرر (أ) بتاريخ 2016/11/1م - الباب الأول الأحكام العامة - المادة (2).

16) معنز طلعت، وعلي سعد. (2022). نموذج مقترح لأثر الاحتراق الوظيفي على أداء الموظفين ودرجة الرضا الوظيفي لهم: دراسة تطبيقية على موظفي مؤسسة البريد السعودي في الرياض، قطاع الخدمات المساندة. *المجلة العربية للإدارة*، 42 (2)، 271-292.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 17) Bhargava, D., & Trivedi, H. (2018). A study of causes of stress and stress management among youth. *IRA-International Journal of Management & Social Sciences*, 11(03), 108-117.
- 18) Cole, M. S., Feild, H. S., & Harris, S. G. (2004). Student learning motivation and psychological hardiness: Interactive effects on students' reactions to a management class. *Academy of Management Learning & Education*, 3(1), 64-85.
- 19) Fonkeng, C. (2018). *Effects of job-stress on employee performance in an enterprise: A microfinance institution in Cameroon*. Thesis CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES Business Management.
- 20) Hebbar, C. K. (2022). Impact of work-life balance on job satisfaction of hospital nurses-a case study. *EPR International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR)*, 8(4), 183-187.
- 21) Iskamoto, D. (2021). Stress and its impact on employee performance. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 142-148.
- 22) Khosravi, M., & Kasaeiyan, R. (2019). The predictive role of socio-demographic characteristics, job stress and

- psychological hardiness in job satisfaction of nurses. *Journal of Advanced Pharmacy Education & Research*, **9**, 174-178.
- 23) Khuong, M. N., & Yen, V. H. (2016). Investigate the effects of job stress on employee job performance--a case study at Dong Xuyen industrial zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, **7(2)**, 31-37.
- 24) Michie, S. (2002). Causes and management of stress at work. *Occupational and environmental medicine*, **59(1)**, 67-72.
- 25) Olusegun, A. J., Oluwasayo, A. J., & Olawoyim, O. (2014). An overview of the effects of job stress on employees performance in Nigeria tertiary hospitals. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*, **60(1350-2019-2737)**, 139-153.
- 26) Ram, N., Khoso, I., Shah, A. A., Chandio, F. R., & Shaikih, F. M. (2011). Role conflict and role ambiguity as factors in work stress among managers: A case study of manufacturing sector in Pakistan. *Asian Social Science*, **7(2)**, 113-118.
- 27) Ratnawat, R. G., & Jha, P. C. (2014). Impact of job related stress on employee performance: a review and research agenda. *Journal of Business and Management*, **16(11)**, 1-16.
- 28) Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, **9(3)**, 93-99.
- 29) Shahid, M. N., Latif, K., Sohail, N., & Ashraf, M. A. (2011). Work stress and employee performance in banking sector

evidence from district Faisalabad, Pakistan. *Asian Journal of Business and Management Sciences*, 1(7), 38-47.

The Psychometric Efficiency of the Job Stress Scale among Administrative Personnel of Fayoum University

Abstract

The present study aimed to verify the psychometric efficiency of the Job Stress scale among Administrative Personnel of fayoum university, The sample of the study consisted of (157) Administrative Personnel (49males, 108females), The researcher used the following statistical methods: validity of arbitrators/specialists, internal consistency, confirmatory factor analysis, Cronbach's alpha coefficient , and split-half in order to ensure the validity and reliability of the scale. Results indicated that the scale had a high degree of internal consistency, validity, and reliability, This confirms its efficiency in measuring Job Stress among Administrative Personnel of fayoum university.

Keywords:(psychometric efficiency - Job Stress - university Administrative Personnel).