

## الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة

إعداد

أ. سارة عبد الغفار محمد

باحثة ماجستير بقسم الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية – جامعة عين شمس

الإشراف

أ.م.د. نورا محمد عرفه

أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسي المساعد

كلية التربية - جامعة عين شمس

أ.د. إيمان فوزي شاهين

أستاذ الصحة النفسية والإرشاد النفسي

كلية التربية – جامعة شمس



### مستخلص :

يهدف البحث الحالي إلى التحقق من الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة من حيث (الصدق - الثبات). وتكونت عينة الدراسة من (150) من معالجي النطق واللغة العاملين بمراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بقطاع الحكومة (58 ذكور، 92 إناث). قامت الباحثة باستخدام أسلوب التحليل العاملي التوكيدي، والاتساق الداخلي للتحقق من صدق المقياس، وتم استخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية للتحقق من ثبات المقياس. وأوضحت النتائج أن مقياس الضغوط المهنية لمعالجي النطق واللغة المعد بالبحث يتسم بدرجة عالية من الصدق والثبات، مما يجعله أداة بحثية صالحة لتحقيق الأهداف التي وضع من أجلها.

**Abstract:**

The current research aims to verify the psychometric properties of the Occupational Stress Scale for Speech-language pathologists in terms of (validity and reliability). The study sample (SLPs working in )consisted of (150) Speech-language pathologists (SLPs special needs care centers in the government sector. The researcher employed confirmatory factor analysis and internal consistency to verify the scale's validity, while Cronbach's alpha coefficient and the split-half method were used to assess its reliability. The results indicated that the Occupational Stress Scale for speech and language therapists developed in this study exhibits high levels of validity and reliability, making it a suitable research tool for achieving its intended.

**مقدمة:**

مما لا شك فيه أن الإنسان يعاني من الضغوط منذ أن وجد على ظهر البسيطة، حيث كان مضطراً لمواجهة ظروف صعبة وقاسية لا يمكن التكيف معها بسهولة. فالضغوط جزء لا يتجزأ من حياة الإنسان اليومية، فقد ذكر الله سبحانه وتعالى في القرآن الكريم في قوله تعالى: {لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ} (القرآن الكريم ، البلد :4) حيث تعد الضغوط بمثابة المحرك الأساسي للحياة؛ فمن خلالها تنكشف الإمكانيات والقدرات الكامنة لدى الفرد، والتي تدفعه إلى العمل والتحدي والمواجهة. وكما يوجد للضغوط نواح سلبية من حيث تأثيرها على الصحة النفسية للفرد ومدى توافقه، يوجد أيضاً لها نواح إيجابية من حيث القدرة على استثارة همم الفرد ودفعه إلى الاجتهاد والمزيد من العمل لتحقيق التوافق النفسي والاجتماعي لنفسه ومجتمعه (عبد العزيز سليم، 2013: 195).

ولعلنا نجد أن مصطلح (الضغط) من المصطلحات التي اهتم بها الباحثون في مختلف العلوم بدراساتها. حيث يشير الضغط في معجم علم النفس والتحليل النفسي إلى وجود عوامل خارجية ضاغطة على الفرد، سواء بكلية أو على جزء منه، وبدرجة توجد لديه إحساساً بالتوتر أو تشويهاً في شخصيته، مما يفقده قدرته على التوازن النفسي (فرج عبد القادر طه وآخرون، 1989: 256).

وقد ذكرت (Florea, 2016: 28) أن الضغط هو أحد أكثر المفاهيم غموضاً ومن الصعب تحديده بسبب الوضع الخاص بكل فرد. فيمكن للأفراد تحديد الضغط وفقاً لتصوراتهم الشخصية وخصائصهم واختلافاتهم العمرية وأهدافهم وقيمهم، وما إلى ذلك من تأثير للضغط.

وبما أن مجال الأعمال أصبح مجالاً تنافسياً، كما أصبحت المنظمات والمؤسسات تبحث عن وسائل جديدة للحفاظ على المنافسة الشرسية من أجل النجاح في عملياتها والقيام بها بشكل زائد. ومن المظاهر المنطقية لهذا هو ظهور نوع من أخطر أنواع الضغوط التي يواجهها الفرد وهو الضغط المهني، الذي أدى إلى مشاكل صحية وأدائية خطيرة للموظف والمنظمة. (NIOSH, 2002) لم يكن الضغط النفسي يُدرك في مكان العمل، إلا أن الضغط المهني قد ازداد بشكل مقلق على مدى الأربعين عاماً الماضية بسبب العولمة والأزمات الاقتصادية العالمية التي أثرت على جميع الدول، وجميع فئات الموظفين، وجميع المهن، والأسر، والمجتمعات. ونتيجة لذلك، أصبح الضغط النفسي قضية أساسية في جميع أماكن العمل (Mohajan, 2012: 1).

أصبحت أماكن العمل في القرن الحادي والعشرين، مثل المؤسسات التعليمية، بيئات ديناميكية وسريعة الخطى ومحفزة للغاية، توفر مجموعة واسعة من الفرص والمزايا للموظفين. ومع ذلك، فإن المتطلبات الديناميكية لعالم العمل تزيد من مستوى الضغط النفسي، خاصة للأشخاص الذين يعملون باستمرار تحت الضغط. وعلى الرغم من أن الضغط له تأثير إيجابي في تحفيز الأداء، إلا أنه عندما يصبح هذا الضغط مفرطاً، فإنه

يتسبب في الإجهاد ويؤدي إلى نتائج غير مرغوب فيها (Al-Khasawneh & Futa, 2013: 268).

لذلك، أصبحت الضغوط المهنية (Occupational Stress) أو كما يُطلق عليها أيضًا ضغوط العمل (Work Stress) من أكثر الموضوعات التي حظيت بالاهتمام من قبل الباحثين في الآونة الأخيرة، وذلك نظرًا للأهمية الشديدة للعمل في حياة الفرد سواء المادية أو الاجتماعية أو النفسية، كذلك لما لها من تأثير على المنظمات ودوران العمل والإنتاجية داخل المنظمة (فرج عبد القادر طه & السيد مصطفى راغب، 2010: 5).

ونجد الأفراد العاملين في جميع أماكن العمل يتعرضون للكثير من ضغوط العمل بطريقة أو بأخرى، مما قد يؤثر ذلك على مسؤولياتهم وأدوارهم. فيمكن لبعض الناس أن يعتادوا على ذلك، بينما لا يستطيع الآخرون ذلك مما ينعكس في كيفية تصرفهم في أي موقف، وكذلك في مواقفهم السلبية والإيجابية ومشاعرهم تجاه العمل الذي يقومون به وولائهم وانتمائهم إلى المنظمة.

### مشكلة الدراسة:

نظرًا لكون الضغط أحد أكثر المفاهيم غموضًا، ومن الصعب تحديده بسبب الوضع الخاص بكل فرد، فيمكن للأفراد تحديد الضغوط وفقًا لتصوراتهم الشخصية، وخصائصهم، ومستويات تعليمهم، واختلافاتهم العمرية، وقيمهم، وأهدافهم، ومعتقداتهم الشخصية، وحالة الأسرة، وظروف العمل، وما إلى ذلك من تأثيرات. كذلك، فإن الحياة الشخصية والمهنية والاجتماعية تتأثر سلبًا بالضغوط. بالإضافة إلى ذلك، أظهرت العديد من الدراسات المختلفة أن البيئة الخارجية هي أيضًا من العوامل المسببة للضغوط (Florea, 2016: 28).

نجد أن من أهم أنواع الضغوط وأخطرها التي يواجهها الفرد هي الضغوط المهنية (Occupational Stress)، أو كما يُطلق عليها أيضًا ضغوط العمل (Work Stress)، وذلك نظرًا للأهمية الشديدة للعمل في حياة الفرد، سواء المادية أو الاجتماعية أو النفسية، وكذلك مدى أهميته في تحديد موقع الفرد داخل المجتمع، وأنه وسيلة أساسية لكسب الرزق. وتعتبر ضغوط العمل أو الضغوط المهنية من العوامل المؤثرة في المنظمات المختلفة، بما لها من تأثير على جميع أفراد المؤسسة أو المنظمة، مما يؤثر على دوران العمل وعلى الإنتاجية داخل المؤسسة، ويؤثر أيضًا على تحقيق أهداف المنظمة أو المؤسسة (فرج عبد القادر طه، السيد مصطفى راغب، 2010: 5).

وقد عرّف (Naser Prizad et al., 2021: 2086) الضغوط المهنية بأنها: "رد فعل نفسي-جسدي يحدث عندما تتجاوز متطلبات العمل قدرة الشخص أو موارده على التعامل مع احتياجاته أو الإفراط في تلبيتها".

ومن خلال عمل الباحثة كمعالجة للنطق واللغة بإحدى مراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، وجدت أن معالجي النطق واللغة الذين يعملون في مراكز رعاية ذوي الاحتياجات

الخاصة بقطاع الحكومة يتعرضون لمجموعة من الضغوط المهنية التي تتنوع مصادرها وتتخذ العديد من الأشكال، مثل: متطلبات وظروف بيئة العمل: متمثلة في قلة الإمكانيات المتاحة، والأدوات، والوسائل المساعدة. تنوع خصائص ومتطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة: متمثلة في التعامل مع الإعاقات المتعددة المختلفة في الشدة والاستجابة. العلاقة مع أهالي وأولياء أمور ذوي الاحتياجات الخاصة: واتجاهات هؤلاء الأهالي نحو كل من أبنائهم والمعالجين. العلاقات مع زملاء العمل، والمشرفين، والإدارة. الترقى المهني، وتدني العائد المادي والدخل. المكانة الاجتماعية واتجاهات المجتمع نحو المهنة. ومما سبق، يتضح لنا كم الضغوط المهنية الشديدة التي يتعرض لها معالجو النطق واللغة الذين يعملون في مراكز رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة بقطاع الحكومة. وبناءً على ما سبق، كان لابد من إعداد مقياس لقياس الضغوط المهنية لمعالجي النطق واللغة، وذلك لندرة المقاييس لدى هذه الفئة.

وتتبلور مشكلة البحث الحالي في الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:  
ما الخصائص السيكومترية (صدق – ثبات) لمقياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة؟

### أهداف الدراسة:

إعداد أداة لمقياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة.  
التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة.  
التحقق من الخصائص السيكومترية للمقياس (الصدق والثبات).

### أهمية الدراسة:

ويكتسب البحث الحالي أهميته على المستويين النظري والتطبيقي، على النحو التالي:  
أولاً- الأهمية النظرية:

تتبع أهمية البحث في ظهور نوع من أخطر أنواع الضغوط التي يواجهها الفرد، وهو الضغط المهني، الذي أدى إلى مشاكل صحية وأدائية ونفسية واجتماعية للعاملين بالقطاعات المختلفة، وخاصة المؤسسات الصحية والتعليمية. وكذلك ندرة مقاييس الضغوط المهنية التي تهتم بفئة المعالجين العاملين مع ذوي الاحتياجات الخاصة، وخاصة لدى فئة معالجي النطق واللغة العاملين بمراكز ذوي الاحتياجات الخاصة.

### ثانياً – الأهمية التطبيقية:

إعداد أداة تشخيصية موضوعية ذات كفاءة سيكومترية، تتسم بالصدق والثبات، يمكن استخدامها في قياس مستوى الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة، والاستفادة منها عملياً وتطبيقياً في مجال البحث العلمي.

## مصطلحات الدراسة:

تعرف الباحثة الضغوط المهنية بأنها: "رد فعل لما يتعرض له الفرد من ضغوط تفوق قدراته وموارده داخل بيئة العمل، تؤدي به إلى حالة من عدم التوازن النفسي والسيولوجي والسلوكي والتنظيمي، مما يؤثر على عدم قدرة الفرد في القيام بمتطلبات الوظيفة داخل المؤسسة".

ويحدد إجرائياً بـ "الدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة".

## الإطار النظري:

### تمهيد:

تعتبر الضغوط المهنية من الخصائص البارزة في العصر الحديث، ويُطلق عليها بعض الخبراء اسم "القاتل الصامت". وتعاني العديد من المؤسسات والمنظمات من انتشار ضغوط العمل بشكل كبير بين موظفيها. وقد أظهرت الدراسات أن استمرار هذه الضغوط يؤدي إلى تأثيرات سلبية على الصحة الجسدية والنفسية للعاملين، مما ينعكس سلباً على أدائهم الوظيفي. من المهم الإشارة إلى أن ضغوط العمل لا تعتبر بالضرورة نتيجة لسوء إدارة المؤسسة أو تنظيم العمل، بل هي عنصر متأصل في أي نظام إداري. فمن النادر أن تجد مؤسسة لا يعاني موظفوها من درجات متفاوتة من ضغوط العمل. وبغض النظر عن الجهود التي تُبذل في التخطيط والتنفيذ، فإن دراسة ضغوط العمل تكتسب أهميتها بسبب التكاليف التي تترتب عليها، مثل تغيب الموظفين، واستقالاتهم، وفقدان الحافز للإبداع، وتدني الأداء المستمر.

كما أن تعرض العاملين للضغوط يؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، وضعف الحافز للعمل، والشعور بالإجهاد النفسي، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء المطلوب. لذلك، يجب النظر إلى ضغوط العمل كموضوع علمي يسعى إلى تطوير الأبحاث النظرية وتعزيز الأدلة التطبيقية بشكل شامل وطويل الأمد، لتحسين أداء المؤسسات وتعزيز كفاءة العاملين بشكل عام (محمد الفاتح محمود المغربي، 2016: 72).

### أولاً: تعريف الضغوط المهنية: (Occupational Stress)

عرف المعهد الوطني للسلامة والصحة المهنية (NASH, 2010: 42) الضغط المهني بأنه: "الاستجابات الجسدية والعاطفية الضارة التي تحدث عندما تكون متطلبات الوظيفة غير متوافقة مع موارد واحتياجات العامل". (Rocker, 2016: 57) وأشار (Paais, 2018) إلى الضغط المهني بأنه: "ضغط عاطفي يعاني منه الفرد الذي يواجه مطالب هائلة داخل المنظمات، مما يجعل الموظفين يشعرون بالقلق والتوتر".

كما عرف (Belayneh Yosef et al., 2022: 1) الضغوط المهنية بأنها: "إجهاد أو توتر عقلي وعاطفي ناتج عن التفاعل بين السمات الشخصية والمهنية". أما (Adamovic, 2022: 13) فقد عرف الضغط المهني بأنه: "استجابة ذاتية للفرد كرد فعل تجاه المتطلبات البيئية والوظيفية، وهي تحدث فعلياً عندما لا يمتلك الفرد القدرات أو الموارد اللازمة للتعامل مع متطلبات الوظيفة".

أما (سنية محمد سبع، 2023: 462) فتري أن الضغوط المهنية هي: "تعرض الموظف لمحفزات سلبية تسبب له معوقات نفسية وجسدية، مما يؤدي به إلى شعوره بالإجهاد، وينتج عنه فقدان الموظف لجزء كبير من قدراته الوظيفية، مما ينعكس سلباً على متطلباته الوظيفية".

### ثانياً: أعراض الضغوط المهنية:

#### أولاً: الأعراض النفسية:

وهي المشاكل العاطفية والمعرفية التي تنشأ نتيجة الضغط المهني. ويعتبر عدم الرضا الوظيفي أحد أكثر عواقب الضغط المهني شيوعاً. فالشخص عندما يكون غير راضي عن وظيفته، لا يقوم بها بشكل جيد. وتشمل الأعراض النفسية الأخرى: الاكتئاب، والقلق، والملل، والإحباط، والعزلة، والكرهية (Amiri, 2019).

#### ثانياً: الأعراض الجسدية:

قد يكون من الصعب تشخيص الأعراض الجسدية بسهولة؛ لأنه بينما ترتبط ظروف عمل معينة ببعض الأمراض والإعاقات الجسدية، توجد صعوبة في فهم المدى الذي يمكن أن تكون فيه هذه الأمراض أو الإعاقات مجرد نتيجة للمهنة أو مرتبطة بجوانب أخرى في حياة الفرد. ولكن الأبحاث تشير إلى أن هناك علاقة بين الضغط المهني والأعراض والأمراض الجسدية. ومن أكثر الأعراض شيوعاً للأمراض الجسدية المتعلقة بالضغط المهني: أمراض القلب والأوعية الدموية.

(Singh, Amiri, & Sabbarwal, 2017: 103)

#### ثالثاً: الأعراض السلوكية:

تنقسم الأعراض السلوكية المرتبطة بالضغط المهني إلى مجموعتين:

#### المجموعة الأولى:

وهي الأعراض التي يمكن أن تُنسب إلى الشخص العامل نفسه، مثل: رفض العمل، وتعاطي المخدرات والكحول، والإفراط في تناول الطعام أو فقدان الشهية، وكذلك

السلوكيات المتضاربة تجاه الزملاء أو أفراد الأسرة، بالإضافة إلى المشاكل الشخصية بوجه عام.

### المجموعة الثانية:

وتتمثل في السلوكيات المتعلقة بالمنظمة أو المؤسسة، بما في ذلك: التغيب عن العمل، وفقدان الوظيفة، وزيادة الحوادث المتصلة بالعمل، ونقص الإنتاجية، وكذلك التمييز في مكان العمل، ونقص الأمن الوظيفي، وساعات العمل الطويلة (Singh, Amiri, & Sabbarwal, 2019: 58).

Sabbarwal, 2019: 58)

### ثالثاً: أنواع الضغوط المهنية:

هناك أنواع متعددة للضغوط المهنية، يتم تقسيمها وفق عدة معايير، كالتالي:

#### أولاً: الضغوط المهنية وفقاً لمعيار الأثر:

تنقسم الضغوط وفقاً لهذا المعيار إلى نوعين هما:

#### أ) الضغوط الإيجابية:

تعتبر الضغوط الإيجابية حافزاً للفرد لمواجهة ضغوط وتحديات العمل. فهي ضرورية للفرد والمنظمة؛ حيث تساعد الفرد في تحسين أدائه وتحقيق نجاحه داخل المنظمة. أما بالنسبة للمنظمة، فهي وسيلة ناجحة لرفع أداء الفرد داخلها، مما يؤثر بشكل إيجابي على الإنتاج (محمود البراغيتي، 2019: 25).

#### ب) الضغوط السلبية:

ذكر (شفيق شاطر، 2010) أن الضغوط السلبية تؤدي إلى الوقوع في الضغوط بشكل مستمر، مما ينتج عنه آثار سلبية على الفرد، تجعله عاجزاً عن تحقيق أهدافه نتيجة فقدان التوازن - سواءً نفسياً أو عقلياً أو بدنياً - مما يؤثر سلباً أيضاً على المنظمة (ليلي قرقاح، 2018: 48).

بالإضافة إلى التصنيف السابق، هناك تصنيفات أخرى أهمها:

#### 1) الضغوط المهنية وفقاً لمعيار الشدة:

صنفها (Babcock, 1968) إلى ثلاثة أنواع هي:

أ- ضغط ناتج عن الصراعات الداخلية: يرتبط هذا النوع ارتباطاً وثيقاً بمفهوم الطب العقلي للقلق.

ب- ضغط ذو أصل خارجي: أي الضغوط التي تصدر من البيئة الخارجية للفرد، والتي تكون بمثابة عراقيل تواجهه خلال سعيه لتحقيق أهدافه واجتيازها ليشعر بالرضا والراحة.

ج- ضغط مرتبط بالحاجة إلى الإبداع: حيث يكون المبدع في حاجة ماسة إلى بيئة محفزة تساعده على استغلال طاقاته الإبداعية، وكذلك تطوير وظائفه الإبداعية (رشيد حمدوني، 2015: 27).

### 2) الضغوط المهنية وفقاً للفترة الزمنية:

صنف (Jaimes, 1948) الضغوط المهنية وفقاً للفترة الزمنية إلى ثلاثة أنواع: الضغوط البسيطة: وهي التي تستمر من ثوانٍ قليلة إلى ساعات، وتكون نتيجة أحداث غير هامة في الحياة العملية للشخص.

الضغوط المتوسطة: وهي تستمر من ساعات إلى أيام، وعادةً ما تحدث بسبب بعض الأمور مثل ساعات العمل الإضافية أو زيارة شخص مسؤول.

الضغوط المضاعفة: وهي تستمر من أسابيع إلى شهور أو سنوات، مثل حالات النقل من العمل أو الإيقاف عن العمل (سعد حكيم، 2021: 35).

### 3) الضغوط المهنية وفقاً للمصادر:

صنفها (Grat Mc) إلى:

الضغوط الناتجة عن البيئة المادية: يتعرض لها الفرد داخل المنظمة أثناء أداء مهام وظيفته، وتتنوع مصادر هذه الضغوط؛ فقد تكون اجتماعية أو نفسية أو تقنية. الضغوط الناتجة عن البيئة الاجتماعية: وتظهر لدى الأفراد نتيجة تفاعلاتهم مع الزملاء في مجال العمل.

الضغوط الناتجة عن النظام الشخصي للفرد: حيث تُعزى هذه الضغوط إلى الخصائص والسمات الشخصية للفرد، سواءً كانت متوارثة أو مكتسبة (عفراء قوسم، 2021: 32).

### 4) (الضغوط المهنية وفقاً لمعيار الأسباب: (ماجدة بهاء الدين، 2008: 32)

أ- الضغوط الأسرية: (الانفصال، الوفاة، التنافس الأسري، الفقر).

ب- ضغوط السيطرة: (العقاب العكسي، السيطرة).

ت- ضغوط العدوان: (سوء المعاملة من الأقران والعائلة والزملاء).

ج- ضغوط النقص: (نقص الأصدقاء، نقص الممتلكات). في (كريمة بطير & نوره باعلى، 2018: 49).

### رابعاً: النظريات والنماذج المفسرة للضغوط:

اختلفت النظريات التي اهتمت بدراسة الضغط طبقاً لاختلاف الأطر النظرية التي تبنتها وانطلقت منها، سواءً كانت أطرًا فسيولوجية أو نفسية أو اجتماعية. كما اختلفت هذه النظريات فيما بينها بناءً على ذلك من حيث مسلمات كل منها. فنظرية "سيلي" قد اختلفت

عن تفسير الضغوط في كل من نظرية "سبيلبرجر" و"موراي". لقد اتخذ "سيلبي" من استجابة الجسم الفسيولوجية أساساً على أن الشخص يقع تحت تأثير موقف ضاغط، بينما "سبيلبرجر" اتخذ من قلق الحالة - وهو عامل نفسي - أساساً للتعرف على وجود الضغط. أما "موراي"، فالضغط عنده خاصة أو صفة لموضوع بيئي. ومن هنا كان منطقياً أن تختلف هذه النظريات فيما بينها أيضاً في مسلمات الإطار النظري لكل منها، وهو ما يتضح من العرض التالي:

### أولاً: نظرية "Hans Selye" (فاروق عثمان، 2001: 98)

كان "هانز سيلبي" بحكم تخصصه كطبيب متأثراً بتفسير الضغط تفسيراً فسيولوجياً. وتنطلق نظرية هانز سيلبي من مسلمة ترى أن الضغط متغير غير مستقل، وهو استجابة لعامل ضاغط (Stressor) يميز الشخص ويضعه على أساس استجابته للبيئة الضاغطة. وأن هناك استجابة أو أنماطاً معينة من الاستجابات يمكن الاستدلال منها على أن الشخص يقع تحت تأثير بيئة مزعجة. ويعتبر "سيلبي" أن أعراض الاستجابة الفسيولوجية للضغط عالية، وهدفها المحافظة على الكيان والحياة. وحدد "سيلبي" ثلاث مراحل للدفاع ضد الضغط، ويرى أن هذه المراحل تمثل مراحل التكيف العام، وهي:

#### 1- مرحلة الفرع:

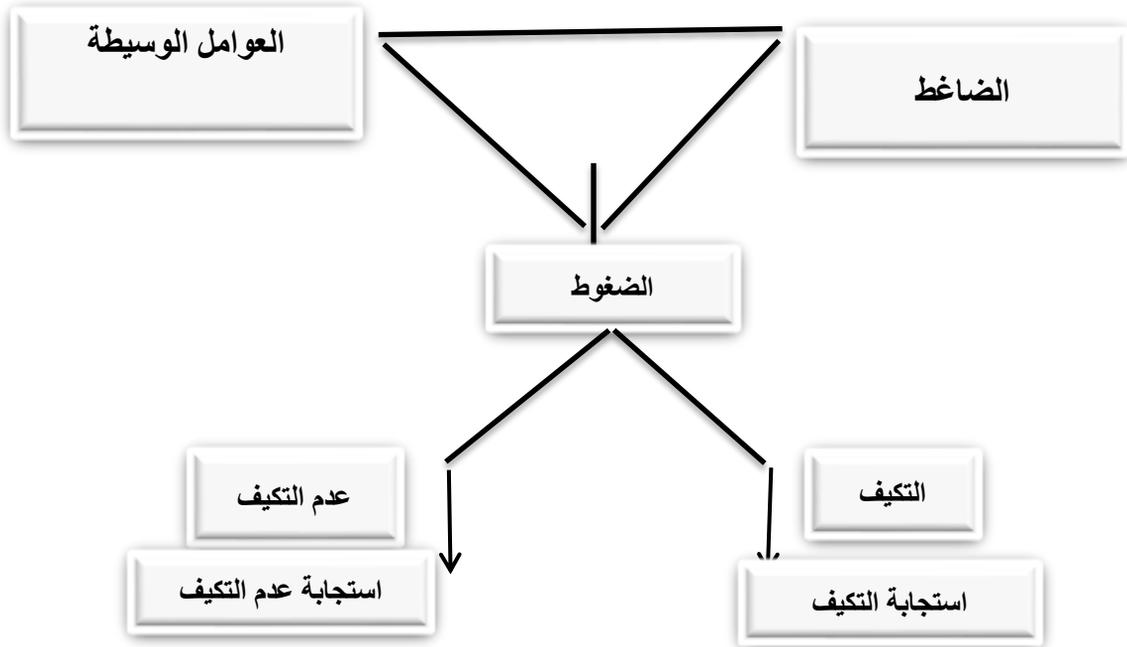
وفيه يظهر الجسم تغيرات واستجابات تتميز بها درجة التعرض المبدئ للضاغط (stressor)، ونتيجة لهذه التغيرات تقل مقاومة الجسم؛ وقد تحدث الوفاة عندما تنهار مقاومة الجسم ويكون الضاغط شديداً.

#### 2- مرحلة المقاومة:

وتحدث عندما يكون التعرض للضاغط متلازماً مع التكيف، فتختفي التغيرات التي ظهرت على الجسم في المرحلة الأولى، وتظهر تغيرات أخرى تدل على التكيف.

#### 3- مرحلة الإجهاد:

مرحلة تعقب المقاومة ويكون فيها الجسم قد تكيف، غير أن الطاقة الضرورية تكون قد استنفذت. وإذا كانت الاستجابات الدفاعية شديدة ومستمرة لفترة طويلة، فقد ينتج عنها أمراض التكيف. ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل الآتي: (1) (سعدى حكيم، 2021:



شكل (1) تخطيط عام لنظرية سييلي

### ثانياً: نظرية "سبيلبرجر":

تعتبر نظرية سبيلبرجر في القلق مقدمة ضرورية لفهم الضغوط عنده، فقد أقام نظريته في القلق على أساس التمييز بين القلق كسمة (Trait Anxiety) والقلق كحالة (State Anxiety). ويقول إن للقلق شقين: سمة القلق (أو القلق العصابي أو المزمن) وهو استعداد طبيعي أو اتجاه سلوكي يجعل الفرد يعتمد بصورة أساسية على الخبرة الماضية، وقلق الحالة وهو قلق موضوعي أو موقعي يعتمد على الظروف الضاغطة (سبيلبرجر، 1972). وعلى هذا الأساس يربط سبيلبرجر بين الضغط وقلق الحالة، ويعتبر الضغط الناتج ضاغطاً مسبباً لحالة القلق، ويستبعد ذلك عن القلق كسمة حيث يكون من سمات شخصية الفرد القلق أصلاً.

وفي الإطار المرجعي للنظرية، اهتم سبيلبرجر بتحديد طبيعة الظروف البيئية المحيطة والتي تكون ضاغطة، ويميز بين حالات القلق الناتجة عنها، ويفسر العلاقات بينها وبين ميكانزمات الدفاع التي تساعد على تجنب تلك النواحي الضاغطة (كبت - إنكار - إسقاط)

وتستدعي سلوك التجنب. ويميز سيبيلر جر بين مفهوم الضغط ومفهوم القلق، فالقلق عملية انفعالية تشير إلى تتابع الاستجابات المعرفية السلوكية التي حدثت كرد فعل لشكل ما من الضغوط. كما يميز بين مفهوم الضغط ومفهوم التهديد من حيث إن الضغط يشير إلى الاختلافات في الظروف والأحوال البيئية التي تتسم بدرجة ما من الخطر الموضوعي، أما كلمة تهديد فتشير إلى التقدير والتفسير الذاتي لموقف خاص على أنه خطير أو مخيف. وكان لنظرية سيبيلر جر قيمة خاصة في فهم طبيعة القلق، واستفادت منها كثير من الدراسات التي تحققت من صدق فروض ومسلمات نظريته.

#### ثالثاً: نظرية "موراي"

يعتبر موراي أن مفهوم الحاجة ومفهوم الضغط مفهومان أساسيان، على اعتبار أن مفهوم الحاجة يمثل المحددات الجوهرية للسلوك، ومفهوم الضغط يمثل المحددات المؤثرة والجوهرية للسلوك في البيئة (هول وليندزي، 1978). ويعرف الضغط بأنه صفة لموضوع بيئي أو لشخص تُيسر أو تعوق جهود الفرد للوصول إلى هدف معين. ويميز موراي بين نوعين من الضغوط هما:

أ- ضغط بيتا (Beta Stress) ويشير إلى دلالة الموضوعات البيئية والأشخاص كما يدركها الفرد.

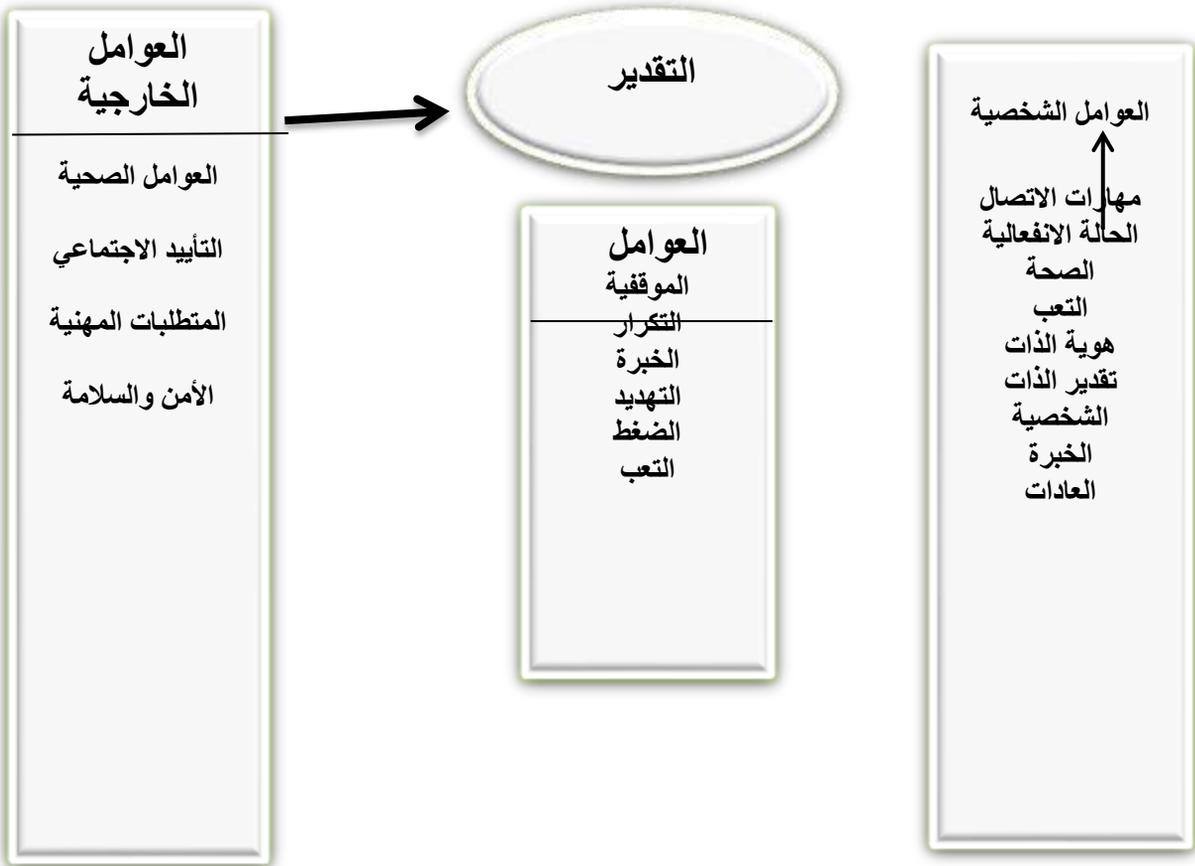
ب- ضغط ألفا (Alpha Stress) ويشير إلى خصائص الموضوعات ودلالاتها كما هي. ويوضح موراي أن سلوك الفرد يرتبط بالنوع الأول، ويؤكد على أن الفرد بخبرته يصل إلى ربط موضوعات معينة بحاجة بعينها، ويطلق على هذا مفهوم تكامل الحاجة. أما عندما يحدث التفاعل بين الموقف الحافز والضغط والحاجة الناشطة، فهذا ما يعبر عنه بمفهوم ألفا (هول وليندزي، 1978).

فاروق عثمان، 2001: 100)

#### رابعاً: نظرية التقدير المعرفي:

قدم هذه النظرية لازاروس (Lazarus, 1970) وقد نشأت هذه النظرية نتيجة للاهتمام الكبير بعملية الإدراك والعلاج الحسي الإدراكي. والتقدير المعرفي هو مفهوم أساسي يعتمد على طبيعة الفرد، حيث إن تقدير كم التهديد ليس مجرد إدراك مبسط للعناصر المكونة للموقف، ولكنه رابطة بين البيئة المحيطة بالفرد وخبراته الشخصية مع الضغوط، وبذلك يستطيع الفرد تفسير الموقف. ويعتمد تقييم الفرد للموقف على عدة عوامل منها: العوامل الشخصية، والعوامل الخارجية الخاصة بالبيئة الاجتماعية، والعوامل المتصلة بالموقف

نفسه. وتعرف نظرية التقدير المعرفي "الضغوط" بأنها تنشأ عندما يوجد تناقض بين متطلبات الشخصية للفرد، ويؤدي ذلك إلى تقييم التهديد وإدراكه في مرحلتين هما: المرحلة الأولى: وهي الخاصة بتحديد ومعرفة أن بعض الأحداث هي في حد ذاتها شيء يسبب الضغوط. المرحلة الثانية: وهي التي يحدد فيها الطرق التي تصلح للتغلب على المشكلات التي تظهر في الموقف. ويمكن رصد هذه النظرية في الشكل: (2)

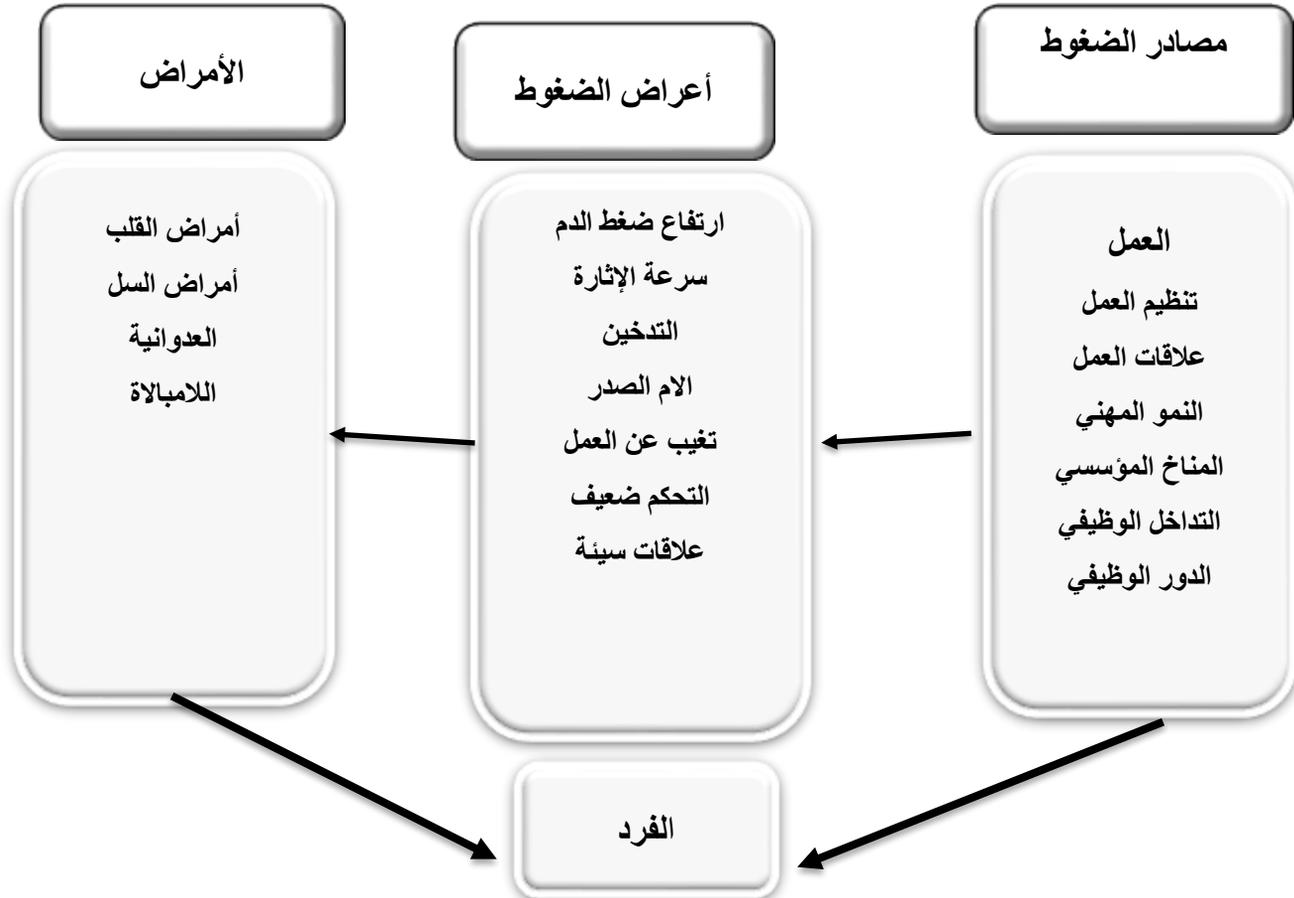


شكل (2) نظرية التقدير المعرفي للضغوط

يتضح من الشكل (2) أن ما يعتبر ضاعطاً بالنسبة لفرد ما، لا يعتبر كذلك بالنسبة لفرد آخر. ويتوقف ذلك على: سمات شخصية الفرد وخبراته الذاتية ومهارته في تحمل الضغوط وحالته الصحية، كما يتوقف على عوامل ذات صلة بالموقف نفسه كنوع التهديد وكمه (حجمه) والحاجة التي تهدد الفرد. وأخيراً عوامل البيئة الاجتماعية كالتغيير الاجتماعي ومتطلبات الوظيفة. (فاروق عثمان، 2001: 101).

#### خامساً: نموذج مارشال:

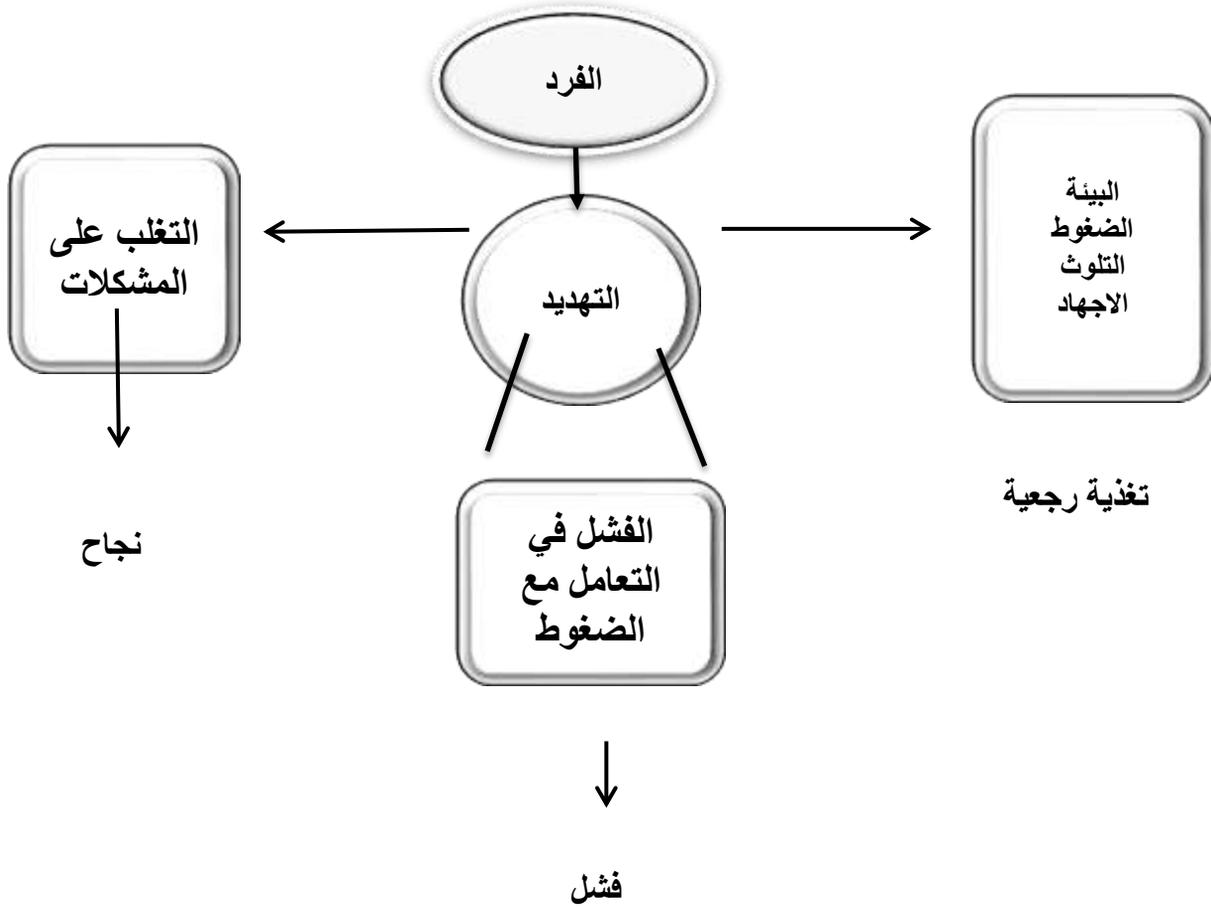
في هذا النموذج، يحدد مارشال العوامل المسببة للضغوط في العمل والأعراض التي تظهر على الفرد نتيجة تعرضه لضغوط العمل، وتنقسم إلى: أعراض خاصة بالفرد: تؤدي به في النهاية إلى أمراض القلب وأعراض خاصة بالمؤسسة: تؤدي إلى العدوانية وتكرار الحوادث ويمكن رصد نموذج مارشال في الشكل (3): (فاروق عثمان، 2001: 102)



شكل (3) نموذج مارشال في الضغوط

سادساً: نموذج كوبر:

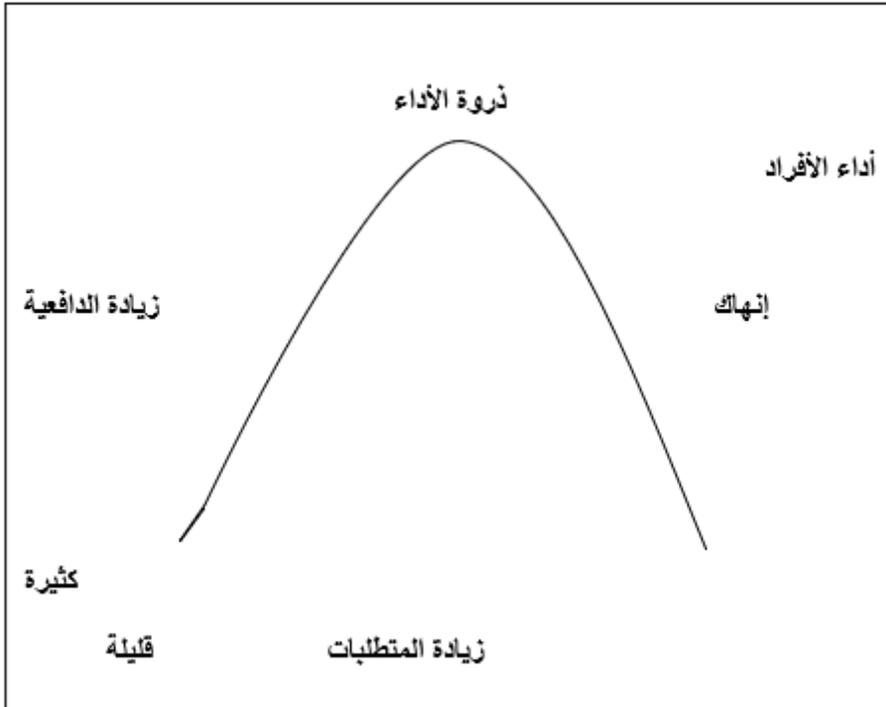
يوضح كوبر أسباب وتأثير الضغوط على الفرد. ويذكر كوبر أن بيئة الفرد تعتبر مصدراً للضغوط، مما يؤدي إلى وجود تهديد لحاجة من حاجات الفرد أو يشكل خطراً يهدد الفرد وأهدافه في الحياة فيشعر الفرد بحالة الضغط، ويحاول استخدام بعض الإستراتيجيات للتوافق مع الموقف. وإذا لم ينجح في التغلب على المشكلات واستمرت الضغوط لفترات طويلة، فإنها تؤدي إلى الآثار السلبية كالأصابة ببعض الأمراض العضوية (مثل أمراض القلب) والأمراض العقلية وكذلك زيادة القلق والاكتئاب و انخفاض تقدير الذات ويمكن رصد نموذج كوبر في الشكل: (4) (فاروق عثمان، 2001: 103).



### شكل (4) نموذج كوبر في الضغوط

سابعاً: نموذج هب :

لقد اهتم هب بدراسة العلاقة بين الأداء الخاص بدور المدير والمتطلبات الملقاة على عاتقه من ضغوطات العمل. وفي هذه النظرية، أكد "هب" أن العمل ذا المتطلبات القليلة يؤدي إلى الملل، حيث إن الزيادة في المتطلبات تعتبر نوعاً من الحوافز والمنشطات. ولكن هذه المتطلبات، لو زادت على قدرة الفرد على الاستجابة لها والتوافق معها، فإنها تؤدي إلى مستوى عالٍ من القلق، وبالتالي تقل قدرة الفرد على التركيز وتقل قدرته على الأداء بوجه عام. وقد تؤدي الزيادة المستمرة في الطلبات الزائدة عن قدرات الفرد إلى التعب وفقدان الرغبة في الأداء ككل، وبالتالي تؤدي إلى الإنهاك النفسي وما يتبعه من أمراض، كالانطواء والإثارة لأتفه الأسباب وعدم القدرة على الأداء. ويمكن رصد نموذج هب في الشكل (5) التالي:



شكل (5) نموذج "هب" في الضغوط

يتضح من النماذج السابقة أن إدراك الفرد للضغوط يتأثر بعدة عوامل منها:

- 1- متغيرات الشخصية: وتتمثل في قدرات الفرد على الوفاء بمتطلبات البيئة (المهنة - الأسرة)، ومهارات التعامل مع المواقف، وحاجات الفرد، وسماته الشخصية، وخبراته الماضية، والحالة الانفعالية للفرد.
- 2- متغيرات بيئة العمل: وتتمثل في زيادة أعباء العمل، وصراع وغموض الدور، وعدم الرضا الوظيفي، والعلاقات الإنسانية داخل البيئة، وبيئة العمل الطبيعية، والنواحي الاجتماعية والاقتصادية، والتغاير الاجتماعي من الزملاء والرؤساء.
- 3- متغيرات الموقف الضاغط: وتمثل في شدة الموقف، وحدائته، ومدى تهديده لحاجات الفرد، وأهمية هذه الحاجات. (فاروق عثمان، 2001: 105)

#### خامساً: أساليب مواجهة الضغوط المهنية:

غالباً ما يكون الجمع بين التغيير التنظيمي وإدارة الضغوط له تأثير كبير في تقليل الضغوط المهنية لدى الفرد داخل المنظمة وخارجها، ويمكن القيام بذلك من خلال:

1. التأكد من أن عبء العمل يتماشى مع قدرات وموارد العاملين.
2. تصميم وظائف توفر معنىً وتحفيزاً وفرصاً للعاملين لاستخدام مهاراتهم.
3. تحديد أدوار ومسؤوليات العاملين داخل المؤسسة بوضوح.
4. منح العاملين فرصاً للمشاركة في القرارات والإجراءات التي تؤثر على وظائفهم.
5. تحسين التواصل، وتقليل عدم اليقين بشأن التطور الوظيفي وأفاق العمل المستقبلية.
6. توفير فرص للتواصل الاجتماعي بين العاملين.
7. وضع جداول عمل متوافقة مع متطلبات ومسؤوليات العمل.
8. منع التمييز داخل مكان العمل (مثل: الجنسية واللغة).

( Elangovan, S., & Sudhahar, J, 2016:8-9)

#### دراسات سابقة:

ركزت دراسة سمير شديفات وجعفر أبو صاع (2019) على التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية في ضوء بعض المتغيرات (الجنس، والخبرة، والمرحلة الدراسية). وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات التربية المهنية في المدارس الحكومية التابعة لمديرتي التربية والتعليم في إربد الأولى والثانية، والبالغ عددهم (320) معلماً ومعلمة. أما عينة الدراسة فكانت عينة طبقية عشوائية بلغت (111) معلماً ومعلمة، موزعين على مديرتين للتربية والتعليم في محافظة إربد. وقد استخدم الباحثان المنهج الوصفي المسحي، وتم إعداد استبانة لقياس مستوى الضغوط

المهنية. وأظهرت نتائج الدراسة وجود مستوى مرتفع من الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية لديهم تعزى لمتغير الجنس لصالح الذكور، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير الخبرة لصالح الخبرة المتوسطة. وكشفت نتائج الدراسة وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية تعزى لمتغير المرحلة الدراسية لصالح المرحلة الأساسية الدنيا.

هدفت دراسة زينب محمد عثمان السنهوري (2021) إلى الكشف عن طبيعة العلاقة بين الضغوط المهنية وأساليب التفكير، والعلاقة بين الضغوط المهنية وعوامل الشخصية لدى معلمي التعليم الأساسي، بالإضافة إلى التحقق من الفروق في الضغوط المهنية وأساليب التفكير، والفروق في الضغوط المهنية وعوامل الشخصية لدى معلمي التعليم الأساسي تبعاً لمتغير النوع (معلمين-معلمات). وتكونت عينة الدراسة من (100) من معلمي التعليم الأساسي تراوحت أعمارهم ما بين (25-45) عاماً، بمتوسط قدره (35.35) سنة، وانحراف معياري قدره ( $5.72 \pm$ ) سنة. وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الضغوط المهنية إعداد فونتانا ورضا أبو سريع (1993م) ترجمة رضا أبو سريع ورمضان محمد رمضان (1994)، واختبار أساليب التفكير لـ "Harrison & Bramson" (تعريب وتقنين: مجدي حبيب، 2008)، ومقياس العوامل الستة الكبرى للشخصية في ضوء نموذج "HEXACO" إعداد Ashton & Lee، 2014 (تعريب: نادية عبدالعزيز، 2019). وبتحليل بيانات الدراسة باستخدام معامل الارتباط لبيرسون وتحليل الانحدار المتعدد المتدرج، أسفرت نتائج الدراسة عن وجود علاقة ارتباطية عكسية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية وبعض أساليب التفكير، ووجود علاقة عكسية دالة إحصائياً بين الدرجة الكلية للضغوط المهنية ومعظم عوامل الشخصية. كما أسفرت نتائج الدراسة عن عدم وجود فروق دالة إحصائياً في الضغوط المهنية بين الذكور والإناث، ووجود فروق دالة إحصائياً في درجة أسلوب التفكير (التحليلي) بين الذكور والإناث لصالح الذكور. كما توجد فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) على بُعد (الانفتاح على الخبرة) لصالح الذكور، ووجود فروق دالة إحصائياً عند مستوى (0.05) على بُعد (يقظة الضمير) لصالح الإناث.

سعت دراسة Francisca Chinwendu Okeke et al.(2021) إلى التحقق في فعالية التدريب المهني الصحي العاطفي العقلاني المختلط (bREOHC) في تقليل الضغط

المهني بين معلمي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في ولاية ألبيا، نيجيريا. اعتمدت هذه الدراسة تصميماً تجريبياً عشوائياً مع مجموعة ضابطة بنظام قائمة الانتظار، حيث تم تقييم المشاركين (N = 83) من معلمي الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة في المدارس الدامجة والمتخصصة قبل التدخل وبعده، بالإضافة إلى متابعتين لاحقتين. خضعت مجموعة bREOHC للجلسات تدريبية مباشرة وعبر الإنترنت أسبوعياً لمدة اثني عشر (12) أسبوعاً. تم جمع البيانات باستخدام مقياس الإجهاد الفردي (SISQ)، ومقياس إجهاد المعلمين، واستبيان رضا المشاركين (PSQ). تم تحليل البيانات التي جُمعت عند خط الأساس وبعد التدخل وفي مرحلتَي المتابعة باستخدام المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، واختبار (t-test)، وتحليل التباين (ANOVA) المتكرر، والمخططات البيانية. أظهرت النتائج انخفاضاً كبيراً في متوسط الإجهاد المدرك وأعراض التوتر والإجهاد العام لدى مجموعة bREOHC في التقييمين اللاحقين مقارنةً بالمجموعة الضابطة التي كانت في قائمة الانتظار. كما أبلغ المشاركون عن مستوى عالٍ من الرضا عن العلاج والإجراءات المتبعة.

هدفت دراسة (Yundong Jie et al. 2021) إلى تحليل التأثيرات المباشرة وغير المباشرة للضغط المهني على مستوى الصحة النفسية لمعلمي المدارس الابتدائية والثانوية. وتكونت عينة الدراسة من 317 معلماً من 6 مدارس ابتدائية وثانوية ريفية في مقاطعة تشجيانغ كمشاركين في البحث. وتم تصميم استبيان لجمع المعلومات حول الضغط المهني والصحة النفسية ومستوى الدعم الاجتماعي. كما تم مقارنة المعلمين من حيث الفروقات في الجنس، والحالة الاجتماعية، وموقعهم كمعلمين للفصل، والضغط المهني، والصحة النفسية. وتم تحليل العلاقة بين الضغط المهني والصحة النفسية والدعم الاجتماعي باستخدام نموذج المعادلات الهيكلية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن الضغط المهني لدى المعلمين الذكور أعلى منه لدى المعلمات في أبعاد التطوير الذاتي، وعبء العمل، والتوقعات المهنية، وكانت الصحة النفسية لديهم أقل من المعلمات في العمل. (P < 0.05) كما كان الضغط المهني لدى المعلمين المتزوجين أعلى بشكل ملحوظ من غير المتزوجين، وكانت صحتهم النفسية أعلى بشكل ملحوظ مقارنةً بغير المتزوجين. (P < 0.05) وكان الضغط المهني لدى المعلمين الحاصلين على ألقاب مهنية عليا أقل من المعلمين ذوي الألقاب المهنية الأولية والمتوسطة في أبعاد التطوير الذاتي، وعبء العمل، والتوقعات المهنية. (P < 0.05) وكان الضغط المهني لدى المعلمين القائمين على إدارة الفصول الدراسية أعلى من غيرهم من

المعلمين من حيث العوامل المرتبطة بالطلاب، وعبء العمل، والتوقعات المهنية ( $P < 0.05$ ) وقد بلغ معامل المسار المباشر بين الضغط المهني والصحة النفسية (-0.421)، في حين بلغ معامل المسار غير المباشر بينهما (-0.172).

سعت دراسة **نعيمة مزرارة (2021)** إلى التعرف على مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بالجزائر. ولتحقيق هذا الهدف تم اتباع المنهج الوصفي، وتم تطبيق مقياس مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة لإيهاب الببلاوي (2004). وقد طبق المقياس على عينة مكونة من (64) معلماً ومعلمة. وتوصلت النتائج إلى وجود العديد من مصادر ضغوط العمل وهي: ضغوط مرتبطة بمجال العمل في التربية الخاصة وجاءت في الرتبة الأولى وبدرجة مرتفعة بمتوسط حسابي مرتفع قدره (6.10)، وضغوط ترتبط بالتلاميذ المعاقين في الرتبة الثانية بدرجة متوسطة بمتوسط حسابي قدره (5.72)، وضغوط ترتبط بالمناخ الاجتماعي في الرتبة الثالثة بدرجة منخفضة بمتوسط حسابي قدره (5.60). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق في مصادر الضغوط لدى المعلمين تعزى لمتغير الجنس.

سعت دراسة **علجية حجور وصارة صالح (2022)** إلى التعرف على العلاقة بين الضغط المهني والقلق لدى معلمي التربية الخاصة، وكذلك التعرف على الفروق الموجودة في الضغط المهني والقلق تبعاً لمتغيري الجنس والأقدمية، وذلك اعتماداً على المنهج الوصفي. وتكونت أدوات الدراسة من مقياس الضغط المهني للمعلمين من إعداد (منصوري مصطفى، 2010) مقنن على البيئة المحلية الجزائرية، ومقياس القلق إعداد "جانيت تايلور". وتكونت عينة الدراسة من (50) معلماً ومعلمة اختيروا بطريقة عشوائية بسيطة. وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين الضغط المهني والقلق لدى معلمي التربية الخاصة. كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الجنس، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الضغوط المهنية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لمتغير الأقدمية.

هدفت دراسة **Marante, Mills, & Farquharson, (2023)** إلى تحديد مستويات الضغوط المهنية والاحترق التي يعاني منها أخصائيو اللغة والنطق في البيئة المدرسية وعوامل التوقعات المرتبطة بهذه الظاهرة. ولتحقيق ذلك، تم تصميم دراسة مستعرضة،

وتكونت عينة الدراسة من (453) أخصائي لغة ونطق يعملون في المدارس في جميع أنحاء الولايات المتحدة، حيث قدموا تقارير حول مستويات الضغط والاحترق التي يتعرضون لها. تم استخدام التحليل الإحصائي الخطي المتعدد لتحديد العلاقة بين المتغيرات المهمة ومستويات الضغط المهني والاحترق. تم جمع البيانات في الفترة من سبتمبر إلى ديسمبر 2020، في ذروة جائحة COVID-19. توصلت نتائج الدراسة إلى أن أخصائيو اللغة والنطق في المدارس يتعرضون لمستويات ضغط عامة في نطاق ملحوظ بعض الشيء، ومستويات عالية من الإرهاق العاطفي، ومشاعر منخفضة إلى متوسطة من عدم التمايز الشخصي، ومشاعر متوسطة إلى عالية من الإنجازات الشخصية. بناءً على مقياس الاحتراق المعياري، يتميز أخصائيو اللغة والنطق في هذه العينة بالشعور بالعجز والإرهاق العاطفي ومستويات متفاوتة من الضغط المهني والاحترق.

أما دراسة **Christopher Goffred et al. (2024)** فقد هدفت - من خلال منهجية البحث المختلط - إلى التحقيق في مستويات الضغط المهني المبلغ عنها ذاتياً لدى المعالجين المهنيين للأطفال. اتبعت الدراسة نهجاً وصفيًا نوعياً مع دراسة ارتباطية وصفية كمية. أشارت النتائج إلى أن ثلث المعالجين المهنيين للأطفال الذين شملهم الاستطلاع في هذه الدراسة سجلوا مستويات شديدة إلى خطيرة من الإجهاد في مكان العمل، بينما وقع ثلث آخر في النطاق المعتدل من الإجهاد في مكان العمل. أظهر متوسط درجة الإجهاد في هذه الدراسة - مقارنة بمتوسط درجة عينة التحقق من مقياس الإجهاد في مكان العمل - (WSS) وجود مستويات إجهاد أعلى بكثير للمشاركين في هذه الدراسة مقارنة بعينة التحقق، مع حجم تأثير كبير. كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة إيجابية مهمة بين مقياس الإجهاد في مكان العمل (WSS) والتقرير الذاتي لمقياس تأثير بيئة العمل (WEIS-SR) وارتبط كل من WSS و WEIS-SR ارتباطاً سلبياً كبيراً بمقاييس أداة الرفاهية العامة السريرية. كان الزواج المؤشر الوحيد المهم لزيادة الضغط المهني وانخفاض الرفاهية. أما المؤشرات المهمة لرفاهية الإجهاد المهني فكانت: الهدوء، والاتصال، والاستقلالية، والوعي، والتفؤل، والتنمية. وقد شكل التفاعل بين تجارب العمل الإيجابية والسلبية للإجهاد المهني أداء عمل المشاركين ورفاهيتهم. كما قدمت الدراسة وصفاً تفصيلياً لتعميق فهم التفاعل الديناميكي بين الإجهاد المهني والرفاهية العامة وأداء العمل، حيث تُعد هذه العناصر الثلاثة ضرورية لصحة المعالجين المهنيين للأطفال، والاحتفاظ بالموظفين، والاستدامة المهنية.

## منهج وإجراءات الدراسة:

### أولاً : منهج الدراسة :

المنهج الوصفي الذي يعتمد على جمع البيانات عن الظاهرة المراد دراستها ، وتنظيمها وتحليلها كميًا ونوعيًا واستخراج الاستنتاجات التي تساعد على فهم ظاهرة الدراسة وتطويرها .

### ثانياً: عينة الدراسة :

وقد تكونت عينة الدراسة مما يلي:

أ) **العينة الاستطلاعية:** تكونت العينة الاستطلاعية من (139) معالج للنطق واللغة ( 45 ذكور ، 94 إناث) بمتوسط عمرى قدره 41.61 وانحراف معياري قدره 7.25 بهدف التحقق من الخصائص السيكومترية لأدوات الدراسة .

ب) **العينة الأساسية:** تكونت العينة الأساسية من (150) معالج للنطق واللغة (58 ذكور ، 92 إناث) ، بمتوسط عمرى قدره 41.57 و انحراف معياري قدره 7.39 بهدف التحقق من فروض الدراسة . والجدول التالي يوضح خصائص عينة الدراسة:

### جدول (1) وصف عينة الدراسة الأساسية

م	المتغير	العدد	النسبة المئوية
1	النوع	ذكور	38.70
		إناث	61.30
2	سنوات الخبرة	عشر سنوات فأقل	22.00
		أكثر من عشر سنوات	78.00
3	الحالة الاجتماعية	أعزب	14.70
		متزوج	85.30

### أداة الدراسة:

مقياس الضغوط المهنية (إعداد الباحثة).

### الهدف من المقياس:

يهدف المقياس الى قياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة.

### خطوات إعداد المقياس:

اعتمدت الباحثة في بناء المقياس على العديد من المصادر الرئيسية، ولتحديد بنية هذا المقياس قامت الباحثة بالاستعانة بالمصادر التالية:

- 1- التعريفات المختلفة للضغوط المهنية المهنية.
- 2- الدراسات السابقة – العربية والأجنبية – المتعلقة بموضوع الضغوط المهنية.
- 3- الأطر النظرية المختلفة للضغوط المهنية المهنية.
- 4- استفادت الباحثة في تحديد محتوى مقياس الضغوط المهنية من الاعتبارات النظرية والتطبيقية، والتي تتمثل في الاطار النظري والادبيات ، والاطلاع على الدراسات والبحوث السابقة ذات الصلة بالضغوط المهنية .
- 5- الاعتماد على عدد من المقاييس السابقة التي قاست الضغوط المهنية مثل مقاييس : مقياس الضغوط المهنية لمعلمي التربية الخاصة اعداد على عبدالله على مسافر (2016). ومقياس الضغوط المهنية إعداد Fimian et al., (1991).

واستناداً الى كل هذه المصادر، تم تصميم مقياس الدراسة – مقياس الضغوط المهنية.

### وصف المقياس

يتكون المقياس من ( 50 ) عبارة موزعة على سبع أبعاد هي:

- البعد الأول : العلاقة مع الإدارة ويتكون من (7 عبارات) .
  - البعد الثاني : العلاقة مع أولياء الأمور ويتكون من (9 عبارات) .
  - البعد الثالث : العلاقة مع الأطفال ويتكون من (7 عبارات) .
  - البعد الرابع : ظروف وبيئة العمل ويتكون من (8 عبارات) .
  - البعد الخامس : العلاقة مع الزملاء ويتكون من (6 عبارات) .
  - البعد السادس : الراتب أو الدخل الشهري ويتكون من (4 عبارات) .
  - البعد السابع : الأعراض النفسية والجسدية ويتكون من (9 عبارات) .
- وفيما يلي جدول (2) توزيع عدد عبارات مقياس الضغوط المهنية:

جدول (2) توزيع عدد عبارات مقياس الضغوط المهنية

عدد العبارات	أرقام العبارات	البعد
7	44 ، 34 ، 27 ، 20 ، 15 ، 8 ، 1	العلاقة مع الإدارة
9	45 ، 42 ، 37 ، 35 ، 28 ، 21 ، 16 ، 9 ، 2	العلاقة مع أولياء الأمور
7	49 ، 47 ، 30 ، 23 ، 17 ، 11 ، 4	العلاقة مع الأطفال

8	3، 10، 22، 29، 36، 38، 41، 46	ظروف وبيئة العمل
6	5، 12، 24، 18، 31، 39	العلاقة مع الزملاء
4	6، 13، 25، 32	الراتب أو الدخل الشهري
9	7، 14، 19، 26، 33، 40، 43، 48، 50	الأعراض النفسية والجسدية
	50	الكلي

وقد روعي عند إعداد العبارات ما يلي:

- أن تكون العبارات واضحة وسهلة الفهم بالنسبة لأفراد العينة.
- أن تعبر كل عبارة عن البعد الذي تقيسه.
- أن تتناسب العبارات مع خصائص أفراد العينة.
- أن تراعى المستوى التعليمي والثقافي والبيئي لأفراد العينة.

#### - تصحيح المقياس :

تم وضع أمام كل مفردة مقياس ثلاثي ( دائما ، أحياناً، أبداً) ، و يضع المعالج علامة (√) في الخانة التي تتوافق معه. حيث يعطى المعالج ثلاث درجات إذا اختار البديل " دائماً " ودرجتين درجات إذا اختار البديل " أحياناً " ودرجة واحدة إذا اختار البديل " أبداً " بالنسبة للمفردات الإيجابية ، والعكس بالنسبة للمفردات السلبية وبذلك تتراوح درجات المقياس بين 50- 150 ، وكل زيادة في الدرجة تدل على زيادة في مستوى الضغوط المهنية.

#### الخصائص السيكومترية لمقياس الضغوط المهنية الصدق :

##### مؤشرات صدق البنية لمقياس الضغوط المهنية:

قامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لمقياس الضغوط المهنية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي عن طريق برنامج AMOS20، و يوضح جدول (8) معاملات الانحدار المعيارية وغير المعيارية وأخطاء القياس و النسبة الحرجة و مستوى الدلالة لتشبع كل مفردة على أبعاد مقياس الضغوط المهنية:

جدول (3) تشبعات مفردات أبعاد مقياس الضغوط المهنية باستخدام التحليل العاملي التوكيدي

مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	خطأ القياس	الوزن الانحداري	الوزن الانحداري المعياري	المفردة	البعد
-	-	-	1	0.53	1	العلاقة مع الإدارة
0.01	8.63	0.12	1.01	0.53	8	
0.01	8.86	0.14	1.21	0.55	15	
0.01	8.25	0.13	1.11	0.5	20	
0.01	9.75	0.14	1.35	0.64	27	
0.01	10.51	0.14	1.41	0.72	34	
0.01	9.53	0.12	1.1	0.61	44	
-	-	-	1	0.39	2	العلاقة مع أولياء الأمور
0.01	6.41	0.18	1.17	0.46	9	
0.01	6.52	0.22	1.45	0.47	16	
0.01	6.53	0.17	1.08	0.47	21	
0.01	6.63	0.16	1.03	0.49	28	
0.01	6.24	0.19	1.19	0.43	35	
0.01	6.55	0.21	1.38	0.48	37	
0.01	6.71	0.18	1.21	0.5	42	
0.01	6.91	0.18	1.26	0.54	45	
-	-	-	1	0.42	4	
0.01	7.63	0.14	1.09	0.53	11	
0.01	7.52	0.15	1.1	0.51	17	
0.01	6.72	0.13	0.84	0.42	23	
0.01	7.6	0.15	1.16	0.53	30	
0.01	7.59	0.14	1.05	0.52	47	
0.01	7.32	0.16	1.2	0.49	49	
-	-	-	1	0.48	3	ظروف وبيئة العمل
0.01	8.02	0.17	1.35	0.52	10	

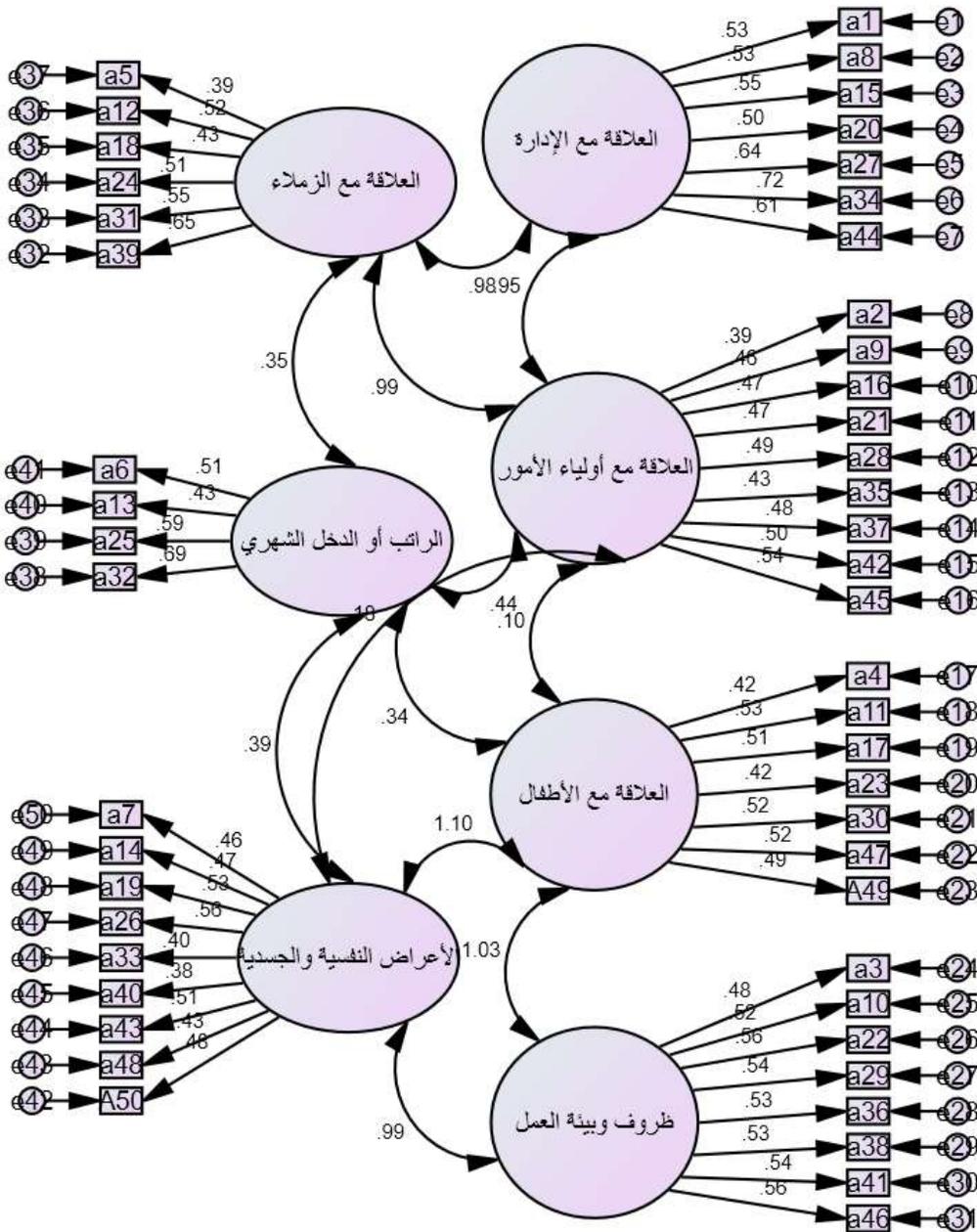
مستوى الدلالة	النسبة الحرجة	خطأ القياس	الوزن الاتحادي	الوزن الاتحادي المعياري	المفردة	البعد
0.01	8.4	0.14	1.19	0.56	22	
0.01	8.18	0.16	1.3	0.54	29	
0.01	8.1	0.15	1.22	0.53	36	
0.01	8.13	0.16	1.29	0.53	38	
0.01	8.15	0.14	1.1	0.54	41	
0.01	8.4	0.14	1.18	0.56	46	
0.01	7.43	0.2	1.46	0.66	39	العلاقة مع الزملاء
0.01	6.99	0.18	1.22	0.56	31	
0.01	6.75	0.17	1.17	0.51	24	
0.01	6.21	0.19	1.2	0.43	18	
0.01	6.79	0.17	1.14	0.52	12	
-	-	-	1	0.39	5	
0.01	8.45	0.15	1.29	0.69	32	الراتب أو الدخل الشهري
0.01	7.92	0.14	1.13	0.59	25	
0.01	6.49	0.16	1.01	0.43	13	
-	-	-	1	0.51	6	
0.01	7.53	0.14	1.08	0.48	50	الأعراض النفسية والجسدية
0.01	7.09	0.17	1.18	0.43	48	
0.01	7.82	0.13	0.98	0.51	43	
0.01	6.44	0.14	0.93	0.38	40	
0.01	6.7	0.13	0.87	0.4	33	
0.01	8.22	0.14	1.17	0.56	26	
0.01	8	0.14	1.1	0.53	19	
0.01	7.42	0.14	1.03	0.47	14	
-	-	-	1	0.46	7	

يتضح من جدول (3) أن جميع مفردات مقياس الضغوط المهنية كانت دالة عند مستوى 0.01، وقامت الباحثة بحساب مؤشرات صدق البنية لأبعاد مقياس الضغوط المهنية. ويوضح جدول (9) مؤشرات صدق البنية لمقياس الضغوط المهنية:

جدول (4) مؤشرات صدق البنية لمقياس الضغوط المهنية

المؤشر	القيمة	المدى المثالي
Chi-square(CMIN)	2419.04	
مستوى الدلالة	0.00 (دالة عند 0.01)	
DF	1163	
CMIN/DF	2.08	أقل من 5
GFI	0.92	من (صفر) إلى (1): القيمة المرتفعة (أالتى تقترب أو تساوى 1 صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
NFI	0.91	من (صفر) إلى (1): القيمة المرتفعة (أالتى تقترب أو تساوى 1 صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
IFI	0.92	من (صفر) إلى (1): القيمة المرتفعة (أالتى تقترب أو تساوى 1 صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
CFI	0.93	من (صفر) إلى (1): القيمة المرتفعة (أالتى تقترب أو تساوى 1 صحيح) تشير إلى مطابقة أفضل للنموذج.
RMSEA	0.08	من (صفر) إلى (0.1): القيمة القريبة من الصفر تشير إلى مطابقة جيدة للنموذج.

يتضح من جدول (4) أن مؤشرات النموذج جيدة حيث كانت قيمة  $\chi^2$  للنموذج = 2419.04 بدرجات حرية = 1163 وهى دالة إحصائياً عند مستوى 0.01، وكانت النسبة بين قيمة  $\chi^2$  إلى درجات الحرية = 2.08، ومؤشرات حسن المطابقة (GFI= 0.92، NFI= 0.91، IFI= 0.92، CFI= 0.93، RMSEA= 0.08)، مما يدل على جودة مطابقة جيدة لنموذج التحليل العاملي التوكيدي لمقياس الضغوط المهنية. ويمكن توضيح نتائج التحليل العاملي التوكيدي لبنية الضغوط المهنية من خلال الشكل التالى :



شكل ( 6 ) البناء العاملي لمقياس الضغوط المهنية

### الاتساق الداخلي

تم حسابه عن طريق إيجاد معامل الارتباط بين العبارة والدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه والجدول التالي يوضح هذه المعاملات:

جدول ( 5 ) الاتساق الداخلي لعبارة مقياس الضغوط المهنية

العلاقة مع الإدارة		العلاقة مع أولياء الأمور		العلاقة مع الأطفال		ظروف وبينة العمل		العلاقة مع الزملاء		الراتب أو الدخل الشهري		الأعراض النفسية والجسدية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
1	**0.67	2	**0.64	4	**0.43	3	**0.41	5	**0.46	6	**0.45	7	**0.67
8	**0.48	9	**0.51	11	**0.45	10	**0.46	12	**0.64	13	**0.59	14	**0.64
15	**0.58	16	**0.62	17	**0.77	22	**0.45	18	**0.64	25	**0.46	19	**0.53
20	**0.69	21	**0.52	23	**0.71	29	**0.51	24	**0.57	32	**0.48	26	**0.71
27	**0.61	28	**0.49	30	**0.62	36	**0.58	31	**0.60			33	**0.58
34	**0.78	35	**0.56	47	**0.50	38	**0.64	39	**0.54			40	**0.61
44	**0.63	37	**0.61	49	**0.55	41	**0.61					43	**0.55
		42	**0.47			46	**0.52					48	**0.46

\*\* دالة عند 0.01

يتضح من جدول (5) أن جميع مفردات أبعاد المقياس كانت دالة عند مستوى 0.01 ، والذي يؤكد الاتساق الداخلي للمقياس، كما تم حساب الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس و كانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (17) معاملات الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط بالدرجة الكلية	البعد
**0.85	العلاقة مع الإدارة
**0.82	العلاقة مع أولياء الأمور
**0.81	العلاقة مع الأطفال
**0.73	ظروف وبينة العمل
**0.87	العلاقة مع الزملاء
**0.77	الراتب أو الدخل الشهري
**0.80	الأعراض النفسية والجسدية

\*\* دال عند 0.01

يتضح من جدول (5) أن الأبعاد تتسق مع المقياس ككل حيث تتراوح معاملات الارتباط بين: (0.73 - 0.87) وجميعها دالة عند مستوى (0.01) مما يشير إلى أن هناك اتساقاً بين جميع أبعاد المقياس ، وأنه بوجه عام صادق في قياس ما وضع لقياسه.

#### - ثبات المقياس :

حسبت قيمة الثبات للعوامل الفرعية باستخدام طريقة ألفا كرونباخ ، وطريقة التجزئة النصفية، والجدول التالي يوضح هذه المعاملات :

جدول (6) يوضح ثبات أبعاد مقياس الضغوط المهنية و المقياس ككل

التجزئة النصفية ( سبيرمان براون )	معامل ألفا كرونباخ	العامل
0.77	0.78	العلاقة مع الإدارة
0.74	0.75	العلاقة مع أولياء الأمور
0.77	0.78	العلاقة مع الأطفال
0.80	0.81	ظروف وبيئة العمل
0.72	0.73	العلاقة مع الزملاء
0.71	0.71	الراتب أو الدخل الشهري
0.78	0.79	الأعراض النفسية والجسدية
0.84	0.86	المقياس ككل

يتضح من الجدول السابق (6) أن جميع معاملات الثبات مرتفعة والذي يؤكد ثبات المقياس وذلك من خلال أن قيم معاملات ألفا كرونباخ كانت مرتفعة، و بذلك فإن الأداة المستخدمة تتميز بالصدق و الثبات و يمكن استخدامها علمياً.

## المراجع

### أولاً: المراجع العربية:

رشيد حمدوني. (2015). الضغوط المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي لدى الأستاذ الجامعي: دراسة حالة (رسالة ماجستير، الملحق الجامعية مغنية) [http://dspace.univ-](http://dspace.univ-tlemcen.dz/handle/112/9924)

[tlemcen.dz/handle/112/9924](http://dspace.univ-tlemcen.dz/handle/112/9924)

زينب محمد عثمان السنهوري. (2020). الضغوط المهنية وعلاقتها بأساليب التفكير لدى معلمي التعليم الأساسي مجلة كلية التربية، 20(4)، 313-343. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1094841>

سعدى بنت عبدالله إبراهيم حكيم. (2021). المناعة النفسية وعلاقتها بالوعي بالذات والضغوط المهنية لدى معلمي ذوي الإعاقة بإدارة تعليم جازان (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة جازان، جازان

<http://search.mandumah.com/Record/1325338>

سمير شديفات، جعفر أبو صاع. (2019). الضغوط المهنية لدى معلمي ومعلمات التربية المهنية في الأردن في ضوء بعض المتغيرات. مجلة جامعة فلسطين التقنية للأبحاث، 7(2)، 59-67.

<https://doi.org/10.53671/pturj.v7i2.75>

سنية محمد أحمد سبع. (2023). الصلابة النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين ضغوط العمل والالتزام التنظيمي: دراسة تطبيقية على العاملين بالبنوك التجارية العامة بمحافظة الدقهلية. المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، 4(1)، 459-496.

<https://doi.org/10.21608/cfdj.2023.259978>

شفيق شاطر. (2010). أثر ضغوط العمل على الرضا الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة الصناعية: دراسة ميدانية بمؤسسة إنتاج الكهرباء سونلغاز جيجل (رسالة ماجستير، جامعة

محمد بوقرة، بومرداس) [http://dlibrary.univ-](http://dlibrary.univ-boumerdes.dz:8080/handle/123456789/673)

[boumerdes.dz:8080/handle/123456789/673](http://dlibrary.univ-boumerdes.dz:8080/handle/123456789/673)

عبد العزيز سليم. (2013). علم النفس المهني (ط. 1). دار الزهراء للنشر والتوزيع. عفراف قوسم. (2021). استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية لدى العاملين في المكتبات الجامعية (رسالة ماجستير، جامعة العربي التبسي

<http://localhost:8080/jspui/handle/123456789/3036>.)

- علجية حجور، صارة صالح. (2022). الضغوط المهنية وعلاقتها بالقلق لدى معلمي التربية الخاصة (رسالة ماجستير، جامعة مولود معمري تيزي وزو) .  
<https://dspace.ummtto.dz/handle/ummtto/21297>
- علي عبدالله علي مسافر. (2016). الضغوط المهنية لمعلمي التربية في ضوء بعض المتغيرات: دراسة عبر ثقافية مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 3(10)، 40-80.  
<http://search.mandumah.com/Record/760325>
- فاروق السيد عثمان. (2001). *القلق وإدارة الضغوط النفسية* (ط. 1). دار الفكر العربي.
- فرج عبد القادر طه، السيد مصطفى راغب. (2010). *مقياس الضغوط المهنية (ضغوط العمل)* (ط. 1). مكتبة الأنجلو المصرية.
- فرج عبد القادر طه، وآخرون. (1989). *معجم علم النفس والتحليل النفسي* (ط. 1). دار النهضة العربية للطباعة والنشر.
- كريمة بطير، نورة باعلى. (2018). *الحوافز وأثرها على الضغط المهني لدى الأستاذ الجامعي* (رسالة ماجستير، جامعة أحمد دراية أدرار).  
<http://www.univ-adrar.dz/:8080/xmlui/handle/123456789/1531>
- ليلي قرقاح. (2018). *الضغوط المهنية وعلاقتها بالأمن النفسي لدى العاملين في مستشفيات الأمراض العقلية: دراسة ميدانية بمدينة قسنطينة وسكيكدة* (رسالة ماجستير منشورة). جامعة أم البواقي، الجزائر.
- ماجدة بهاء الدين. (2008). *الضغط النفسي ومشكلاته وأثره على الصحة النفسية* (ط. 1). دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- محمد الفاتح محمود المغربي. (2016). *السلوك التنظيمي* (ط. 1). مكتبة دار الجنان للنشر والتوزيع.
- محمود خليل البراغيتي. (2019). *فاعلية برنامج إرشادي لتنمية مهارات مواجهة الضغوط المهنية وإدارة الأزمات لدى عينة من المرشدين النفسيين في قطاع غزة* (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة عين شمس.
- نعيمة مزرارة. (2021). *مصادر ضغوط العمل لدى معلمي التربية الخاصة بالجزائر*. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والإنسانية، 5(2)، 478-439.

## ثانيا: المراجع الأجنبية:

- Adamovic, M. (2022). How does employee cultural background influence the effects of telework on job stress? The roles of power distance, individualism, and beliefs about telework. *International Journal of Information Management*, 62, 1–48. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102437>
- Al-khasawneh, A. L., & Futa, S. M. (2013). The relationship between job stress and nurses' performance in the Jordanian hospitals: A case study in King Abdullah the Founder Hospital. *Asian Journal of Business Management*, 5(2), 267–275.
- Amiri, M. (2018). Occupational stress among information technology professionals in Chandigarh City, India. In *National Conference on New Approaches to Management, Economics, & Accounting*. [https://www.researchgate.net/publication/331132710\\_Occupational\\_Stress\\_among\\_Information\\_Technology\\_in\\_Chandigarh\\_City\\_India](https://www.researchgate.net/publication/331132710_Occupational_Stress_among_Information_Technology_in_Chandigarh_City_India)
- Elangovan, S., & Sudhahar, J. (2016). Job stress: Causes, consequences, and prevention. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(2), 1–13.
- Fimian, M. J., Lieberman, R. J., & Fastenau, P. S. (1991). Development and validation of an instrument to measure occupational stress in speech-language pathologists. *Journal of Speech & Hearing Research*, 34(2), 439–446. <https://doi.org/10.1044/jshr.3402.439>
- Florea, R., & Florea, R. (2016). Individual and organizational implications of work-related stress. *Economy Transdisciplinarity Cognition*, 19(1), 28.
- Goffredo, C., Bowyer, P., & Yeatts, P. (2024). Stress among pediatric occupational therapists: A study of prevalence, work and

- demographic factors. *Occupational Therapy in Health Care*, 38(1), 1–11. <https://doi.org/10.1080/07380577.2024.2309677>
- Ji, Y., Wang, D., & Riedl, M. (2021). Analysis of the correlation between occupational stress and mental health of primary and secondary school teachers. *Work*, 69(2), 599–611. <https://doi.org/10.3233/WOR-213502>
- Marante, L., Hall-Mills, S., & Farquharson, K. (2023). School-based speech-language pathologists' stress and burnout: A cross-sectional survey at the height of the COVID-19 pandemic. *Language, Speech, and Hearing Services in Schools*, 54(2), 456–471. [https://doi.org/10.1044/2022\\_LSHSS-22-00047](https://doi.org/10.1044/2022_LSHSS-22-00047)
- Mohajan, H. K. (2012). The occupational stress and risk of it among the employees. *International Journal of Mainstream Social Science*, 2(2), 17–34.
- Nash, J. (2010). Taking the stress out of work. *Risk Management*, 57(1), 42–47.
- Okeke, R. C., Onyishi, C. N., Nwankwor, P. P., & Ekwueme, S. C. (2021). A blended rational emotive occupational health coaching for job-stress among teachers of children with special education needs. *Internet Interventions*, 26, Article 100482. <https://doi.org/10.1016/j.invent.2021.100482>
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-12.
- Parizad, N., Lopez, V., Jasemi, M., Gharaaghaji Asl, R., Taylor, A., & Taghinejad, R. (2021). Job stress and its relationship with nurses' autonomy and nurse-physician collaboration in intensive care unit. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 2084–2091. <https://doi.org/10.1111/jonm.13343>

- Rocker, K. (2016). *Job stress: Supervisor and coworker support in the United States virtual workplace* [Doctoral dissertation, Walden University]. ProQuest. <https://www.proquest.com/dissertations-theses/job-stress-supervisor-coworker-support-united/docview/1818533503/se-2>
- Sabbarwal, S., Singh, M. M., & Amiri, M. (2017). Occupational stress on employees in information technology organizations. *Asian Journal of Social Sciences & Humanities*, 6(3).
- Singh, M. M., Amiri, M., & Sabbarwal, S. (2019). Role of job stress on job satisfaction. *International Journal of Management Studies*, 6(4), 57–60.
- Yosef, B., Woldegerima Berhe, Y., Yilkal Fentie, D., & Belete Getahun, A. (2022). Occupational stress among operation room clinicians at Ethiopian university hospitals. *Journal of Environmental and Public Health*, 2022, 1–7. <https://doi.org/10.1155/2022/2077317>

مقياس الضغوط المهنية لدى معالجي النطق واللغة  
(إعداد الباحثة)

عزيزي معالج النطق واللغة .... عزيزتي معالجة النطق واللغة:  
أمامك في الصفحات التالية مقياس يتكون من مجموعة من العبارات عددها (50) فقرة موزعة على 8 أبعاد  
تقيس مستوى الضغوط المهنية التي تتعرض لها في بيئة العمل يقابل كل فقرة ثلاثة أعمدة تحتوي على  
ثلاث اختيارات هي: (دائما) (أحيانا) (أبدا) والمطلوب منك قراءة كل عبارة من العبارات جيدا، ثم تجيب  
عليها بوضع علامة (√) في المكان الذي تتعدد أنه يناسبك مع العلم أنه لا توجد إجابة صحيحة أو أخرى  
خاطئة فالإجابة الصحيحة هي التي تشعر بأنها تنطبق عليك فعلا. فالرجاء التركيز جيدا في الإجابة وعدم  
ترك أية عبارة دون إجابة، وتأكد بأن الإجابة التي تقدمها تستخدم لأغراض البحث العلمي فقط.

شكرا لكم

المعلومات الشخصية:

أنثى

الجنس:

5 الى 10 سنوات

سنوات الخبرة: اقل من 5 سنوات

أكثر من 15 سنة

10 الى 15 سنة

دكتوراه

ماجستير

دبلوم

مؤهل عالي

المؤهل العلمي:

متزوج (ة)

أعزب (ة)

أرمل (ة)

مطلق (ة)

الرقم	الفقرة	دائما	أحيانا	أبدا
1	أشعر بالتقدير الكافي من الإدارة لما أقوم به من جهد داخل المؤسسة.			
2	يتوفر لدى أولياء الأمور درجة من الوعي الكافي بطبيعة ودرجة إعاقة أبنائهم.			
3	أرى أن الوقت المحدد لإتمام العمل داخل المؤسسة لا يتناسب مع أعداد الحالات المطلوب تقديم الخدمة لهم.			
4	أعاني من ضعف اتقان الأطفال لمهارات العناية بالذات ومهارات الحياة اليومية.			
5	أجد انه من السهل تكوين علاقات صداقة مع زملاء العمل.			
6	أستطيع ادخار مبلغ من المال من الراتب الشهري بعد قضاء كل التزاماتي.			
7	تتناوبني نوبات من الخمول والوهن اثناء العمل.			
8	عدم وجود استبيانات تطرحها المؤسسة للمشاركة في اتخاذ القرارات الخاصة بها يشعرني بالضيق.			
9	أواجه صعوبات في التواصل مع بعض أولياء الأمور بسبب قلة المستوى التعليمي والثقافي لديهم.			
10	تتوافر تهوية كافية وصحية بالغرف العلاجية.			
11	أنزعج من المشكلات السلوكية المصاحبة لبعض أنواع الإعاقة.			
12	أشعر بعدم تقدير زملائي لي في العمل			
13	أرى أن الراتب يكفي لسد احتياجاتي الشهرية.			
14	أشعر بالإجهاد وتزايد سرعة ضربات قلبي خلال يوم العمل.			

15	أعاني من تعدد واختلاف أساليب القيادة داخل المؤسسة.		
16	يقوم أولياء الأمور بتنفيذ المهام والتكليفات المطلوبة منهم اتجاه أبنائهم بصورة مُرضية.		
17	أعاني من تعدد الإعاقات لدى بعض الأطفال.		
18	توجد روح تعاونية بيني وبين زملائي في العمل.		
19	استنزف طاقتي في نهاية يوم العمل.		
20	أشعر بالثقة والاحترام المتبادل بيني وبين إدارة المؤسسة.		
21	يقدر أولياء الأمور المجهود الذي أبذله مع أبنائهم.		
22	يوجد نقص في البرامج والدورات التدريبية الحديثة التي توفرها المؤسسة للمعالجين.		
23	أعرض للعوان من بعض الأطفال أثناء الجلسة مثل العض.		
24	أشعر بقلة الكفاءة المهنية مقارنة بيني وبين زملاء العمل.		
25	يتناسب الراتب الشهري الذي أتقاضاه مع ما أقوم به من جهد داخل المؤسسة.		
26	أشعر بالضغط والتوتر العصبي أثناء العمل.		
27	أعاني من جمود وعدم مرونة القرارات التي تصدر عن إدارة المؤسسة.		
28	أشعر بالضيق لكثرة شكاوى أولياء الأمور لمدير المؤسسة من المعالجين.		
29	أعاني من عدم كفاية البرامج المستخدمة في تقييم وتعليم الأطفال داخل المؤسسة.		
30	أشعر بالضيق لسرعة نسيان الأطفال ما يتعلموه خلال الجلسة.		
31	العلاقة بيني وبين زملاء العمل تقوم على الاحترام المتبادل.		

			32	أشعر بالضيق لعدم وجود نظام عادل في توزيع المكافآت داخل المؤسسة.
			33	أعاني من ألم في الظهر والرقبة بسبب الجلوس لفترات طويلة اثناء الجلسات
			34	يوجد الكثير من التكاليف التي تكلفني بها الإدارة والتي لا تتناسب مع ما توفره من إمكانيات لتحقيقها.
			35	يوجد ثقة وإحترام متبادل بيني وبين ولى الأمر.
			36	تهتم المؤسسة بتوفير وتحقيق السلامة المهنية للعاملين بها.
			37	يهتم أولياء الأمور بالنظافة الشخصية والمظهر العام لأبنائهم.
			38	أواجه صعوبات لعدم كفاية الأدوات والوسائل المُعينة المستخدمة لتعليم الأطفال داخل المؤسسة.
			39	أشعر بالضيق من ضعف العلاقات الاجتماعية بين زملاء العمل.
			40	يتضرر صوتي وأشعر بالألم في الحلق بعد نهاية يوم العمل.
			41	يتناسب تصميم وتنظيم الغرف العلاجية داخل المؤسسة بما تحويه من أثاث ووسائل مادية مع طبيعة العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة.
			42	أعاني من عدم تقدير أولياء الأمور لما أحرزه من تقدم مع الطفل.
			43	أرى أن العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة مرهق نفسيا وعضويا.
			44	توجد معايير محددة وثابتة للتقييمات داخل المؤسسة.
			45	أنزعج من التدخل غير الواعي لأولياء الأمور في سير الخطط العلاجية لأبنائهم.
			46	أرى أن وقت الجلسة العلاجية كاف لتحقيق أهدافها.
			47	أعاني من التعرض للأمراض المعدية نتيجة مخالطة الأطفال.
			48	أواجه انعكاسا على الحالة النفسية والأسرية نتيجة تعرضي للضغط النفسي داخل العمل.

			أعاني من تكرار غياب الأطفال عن الجلسات.	49
			أرغب في ترك العمل وتغيير المجال بشكل كامل.	50