

بناء وتصميم مقياس الضغوط المهنية للعاملين بهيئة الاسعاف المصرية

د/محمود أحمد لطفي محمود

دكتوراه الفلسفة في التربية الرياضية الرياضية

مقدمة :

مما لا شك فيه أن الإنسان دائماً ما يحاول الوصول للنجاح في حياته المهنية، ويحدث أحياناً أن يقوم الفرد بضغط نفسه بشكل كبير لتحقيق هذا النجاح ، دون مراعاة أن هذا قد يؤدي إلى حدوث مشاكل جسدية وذهنية ، كما أن مناخ العمل والمتطلبات المهنية والتهديدات والمخاطر البدنية والنفسية التي يتعرض لها أفراد المؤسسة التي تضم عدداً كبيراً من العاملين غير المنسجمين داخل المؤسسة الأمر الذي يمكن أن يكون سبباً في رصد مستويات من الضغوط المهنية والأكتئاب والعصبية والقلق والغضب الذي يظهر في سلوكهم وهذا مادعا الباحث للقيام بهذه الدراسة .

هذا وبالإضافة الى ذلك فإن الضغوط المهنية تؤثر على انفعالات الفرد بحيث يصبح سريع الغضب، وتكون ردوده ذات طابع عصبي، ويتأثر عمل الفرد من جراء هذه الضغوط المهنية بحيث تكون هذه الضغوط داخل العمل وتؤثر على الإنتاجية

ويعرف الضغط Stress بمعانى متعددة وقد يعرف على سبيل المثال كمتغير بيئي Environmental variable مثال زيادة ضغط الجمهور ، بينما يعرفه البعض الآخر كاستجابة انفعالية لموقف معين to specific , situation , emotional مثال الناشئ الرياضي الذي يعاني من الضغط بدرجة عالية بعد الفشل ، وضغوط العمل work stress " هي تلك الظروف الدينامكية التي يواجه الفرد فيها فرصاً تتضمن مكاسب محتملة له ، وقيود تحد من قدراته على تحقيق ما يرغبه ، ومطالب قد تنسب في خسارته وفقد لما يرغب في تحقيقه " ، كما يعرف لوتانز Luthans الضغوط بأنها " تلك الاستجابة التي يقوم بها الأفراد للتكيف مع موقف خارجي والتي ينشأ عنها انحرافات جسدية ونفسية وسلوكية لأعضاء التنظيم ومحاولة الفرد التكيف والتعايش مع البيئة المحيطة به فانه يستجيب لمطالبها ببذل مجهودات بدنية وذهنية ونفسية بشكل قد

ينتج عنه آثار بدنية وذهنية وانفعالية متبانية مثل التوتر والخوف وارتفاع ضغط الدم ، والإجهاد، (٧: ٢٥٠) .

ولضغوط العمل آثارها الجسمية والعقلية والنفسية، وقائمة التأثيرات طويلة ويصعب حصرها. فالآثار الجسمية تنتج عن تأثير كافة أجهزة الجسم ، بالإضافة لزيادة نسبة حدوث مرض السكر والضغط ومضاعفاتهم وغيرها من الامراض التي لاحصر لها وكذلك التأثيرات النفسية وتشمل الاكتئاب واضطرابات النوم ، بينما تقع اضطرابات الذاكرة يحدث الاختلال في الوظائف العقلية (٦: ٩١) .

لذلك يجب أن يكون لديك فهم أكثر وضوحاً من الضغوط وأهمية السيطرة عليها، كذلك لابد أن تكون قادراً على تحليل درجات الضغوط في حياتك ، وتخطط لأن تقضى عليها تماماً وتتخلص منها نهائياً ، وبذلك سيكون لديك فائض وافر في الطرق والأساليب المختلفة لخفض الضغوط ويساعدك هذا على السيطرة على كل سبب من مسببات الضغوط وذلك باستخدام أكثر الخطط ملائمة (٢١: ٢١٢) .

مشكلة البحث :

تعتبر هيئة الإسعاف المصرية أحد الهيئات الحيوية الهامة التابعة للجهاز الإدارى للدولة وهى إحدى الهيئات التابعة لوزارة الصحة التى تلعب دوراً حيوياً بارزاً على مدار اليوم وفى كافة أنحاء الجمهورية من خلال نقاط التمرکز الإسعافية وكذلك أثناء مشاركتها فى جميع الأحداث التى تمر بها البلاد الأمر الذى لقى إهتماماً كبيراً فى الآونة الأخيرة وما قدموه من تضحيات فى سبيل إنقاذ أرواح المصابين فى ظل ظروف صعبة تعرضت لها البلاد فى مواجهة فيروس كورونا وما سبقها من أحداث وتظاهرات. ولما كانت هيئة الإسعاف المصرية حريصة على تقديم الخدمة بجودة عالية إلى المواطنين ، لذا وجب علينا الإهتمام بمعرفة مصادر الضغوط والتعرف على الأسباب التى تؤثر على كفاءة الخدمة الإسعافية والحالة النفسى للعاملين ، حيث لاحظ الباحث من خلال طبيعة عمله كمسئول بوحدة الدعم النفسى بالهيئة أن هناك العديد من الضغوط التى تؤثر على الحالة النفسى للعاملين ومنها ضغوط ترتبط بالمشاكل التنظيمية ، ضغوط مرتبطة بطبيعة العلاقات بين الأشخاص ، ضغوط مرتبطة بالنطاق الشخصى ، ضغوط مرتبطة بالعوامل البيئية ، الأمر الذى دعى الباحث لتصميم وبناء مقياس للتعرف على الضغوط المهنية للعاملين بهيئة الإسعاف المصرية ومن خلال المسح المرجعي الذى يلقى الضوء الضغوط المهنية للعاملين نجد أن هناك ندرة فى هذا المجال داخل المؤسسات الحيوية الهامة بالإضافة إلى إفتقار البيئة المصرية والعربية لمقياس يقيس الضغوط المهنية فى مجال الخدمة الإسعافية حيث المصادر المحتملة لضغوط العمل. وكذلك التعرف على أهم مصادر الضغوط التى يتعرض لها العاملين ومحاولة تقييم الوضع الراهن وتقديم إستراتيجيات الدعم النفسى المناسبة للتعامل وإدارة تلك الضغوط بما يساهم فى تعزيز السلامة النفسى للعاملين وتحسين الخدمة الإسعافية للمواطنين .

أهمية البحث :

يعانى الكثير من العاملين فى معظم المؤسسات إلى أنواع كثيرة من الضغوط وتكون هذه الضغوط أما نابعة من الأفراد أنفسهم أو من المؤسسة وطبيعة العمل أو من المتطلبات المهنية الخاصة ، لذا تتضح أهمية البحث كونه يتناول موضوعاً حيويًا من شأنه الإهتمام بالعاملين ببيئة الإسعاف تقديرًا لجهودهم فى تقديم خدمة انسانية وحيوية مؤثرة فى المجتمع و حياة الانسان ، لذا فهى مهنة عطاء على مر العصور والذين يقومون بهذا العمل بشر يتأثرون نفسياً بمناخ عملهم، ولا سيما أنه مجهود ويسبب الشعور بالضغوط المختلفة ، لذلك تعد هذه الدراسة محاولة من الباحث ترمي إلى التعرف على الضغوط المهنية والنفسية الناتجة من ظروف عملهم .

هدف البحث :

يهدف هذا البحث إلى :

يهدف البحث إلى بناء وتصميم مقياس الضغوط المهنية للعاملين ببيئة الإسعاف المصرية .

المصطلحات المستخدمة في البحث :

الضغوط المهنية: هو شعور العامل بعجز أو صعوبة في القيام بأداء مهام وظيفته الموكلة إليه للقيام بها، وينتج من مواجهة هذا الموقف حالة من التوتر (١٩ : ٧)

الدراسات السابقة

١- قام كل من صادق إبراهيم عبدالله ، رحيم حلو (٢٠١٨م) (١٢) بدراسة بعنوان بناء وتقنين مقياس الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان ، واستهدفت الدراسة بناء وتقنين مقياس الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية ، التعرف الى درجة الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية للمرحلة الاعدادية معرفة الفروق بين مدرسي مدرسات التربية الرياضية في متغير الدراسة الحالية الضغوط مهنية) للمرحلة الاعدادية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي بالأسلوب المسحي لغرض بناء وتقنين مقياس الدراسة على عينة مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان للعام الدراسي () البالغ عددهم (١٢٦) مدرساً ومدرسة من مجتمع البحث (١٦٧) موزعون على (٧٦) مدرسة إعدادية وثانوية في المحافظة ، وقد طبق المقياس بصيغته النهائية على عينة عددها (٨١) مدرسا ، وكانت أهم النتائج أن مقياس الدراسة الحالية الذي تم بناؤه صالحا لقياس أبعاد الضغوط المهنية وفقاً للمعايير التي وضعت لهما ، ووجود فروق دالة احصائيا بين مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في متغير الدراسة (الضغوط المهنية) ولصالح المدرسين .

٢- قام كلا من "محمد ناصرية" ، "بشير لعريط" (٢٠١٨م) (٢٠) بدراسة بعنوان مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي واستهدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي. قمنا بدراسة ميدانية لمعرفة، افترضنا فيها أنه يرجع إلى بعض المتغيرات الديمغرافية، وذلك بمؤسسة التعليم الثانوي هادي محمود بتاملوكة ولاية قالمة. اشتملت

عينة الدارسة على (٣٢) أستاذًا، طبق عليها مقياس الضغوط المهنية الذي بُني أساسًا على المقياس الذي أعده عسكر وآخرون. وقد أسفرت نتائج الدارسة بعد التحليل الإحصائي إلى أن مستوى الضغوط المهنية لدى أفراد العينة متوسط، ولا توجد فروق دالة إحصائية في مستوى الضغوط المهنية ترجع إلى متغيرات الجنس، ولا الحالة الاجتماعية، ولا وجود لفروق دالة إحصائية تعود لمتغير الخبرة المهنية .

٣- قام "سليم نعامه" ، "أنور جميل على" (٢٠١١) (١١) بدراسة بعنوان الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي (دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق ، واستهدفت الدارسة إلى التعرف الفروق بين أفراد عينة البحث على مقياس مصادر الضغوط المهنية ومقياس الأداء الوظيفي ، واعتمدت الدارسة على مقياس الضغوط المهنية، ومقياس الأداء الوظيفي ، وكانت أهم النتائج التي توصل إليها الباحث أن أكثر مصادر الضغوط المهنية شيوعًا هو المصدر السادس (الضغوط الناتجة من المردود المادي) ، وأنه توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مصادر الضغوط المهنية والأداء الوظيفي تبعاً لمتغيرات البحث وهي سنوات الخبرة والمؤهل التعليمي .

٤- قام كلا من ريم أحمد إبراهيم ، سمر أحمد شوقي عبد الجواد (٢٠١٧) (٩) بدراسة بعنوان بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة ، واستهدفت الدارسة بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس (في ظل نظام الاعتماد والجودة - وفقا لمتغير الكليات- ووفقا للدرجة العلمي) ، يتمثل مجتمع البحث في كليات التربية الرياضية المعتمدة من وحدة ضمان الجودة بالجامعات المصرية وقد بلغ حجم العينة الأساسية (٣٧٠) عضو، واعتمدت الدارسة على مقياس الضغوط المهنية (اعداد الباحثان) وكانت أهم النتائج أن مقياس الضغوط المهنية يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق والثبات ، لا توجد فروق في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا لمتغير الكليات ، لا توجد فروق في الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس وفقا للدرجة العلمية.

٥- قام هبة إبراهيم ، عويدة دهشان (٢٠٠٤) (٢٤) بدراسة بعنوان " ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة " بهدف التعرف على الفروق بين المعلمات من حيث ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي ، واستكشاف العلاقة بين ضغوط العمل والرضا الوظيفي كانت أهم النتائج إلى أن أهم ضغوط العمل تتمثل في حدود الدور ومستوى السلطة والمسئولية ، النواحي التنظيمية الخاصة بالعمل والجوانب الشخصية . كما أن هناك علاقة إيجابية بين ضغوط العمل التي تتعرض لها المعلمات وحالة الرضا الوظيفي التي يشعرون بها .

٦- قام ناصف محمد احمد (٢٠٠٣) (٢٣) بدراسة بعنوان اثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصرية ، وذلك بهدف التعرف على اثر ضغوط العمل على شاغلي الوظائف الإدارية وكانت أهم النتائج أن ضغوط العمل تسهم في إنجاز العمل في أقل وقت ، كما أن ضغوط الدور تلعب دورا في زيادة التوتر وعدم الإشباع في العمل .

٧- قام أيهاب عبد الرازق النفاش (٢٠٠٣) (٥) بدراسة بعنوان اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة الإيجابية بين توجيه الفرد في منظمة بيروقراطية والشعور بضغوط العمل وكانت أهم النتائج تقصير بعض الموظفين في تأدية أعمالهم مما أدى إلى تزامم الرسائل الاتصالية وبالتالي تعطيل العمل ، وكذلك الإهمال في تطبيق اللوائح والقوانين الخاصة بالعمل والتي تنص على احترام وقت العمل الرسمي

٨- قامت أميمة عبد العزيز القاسمي (٢٠٠٢) (٤) بدراسة بعنوان ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة ، وذلك بهدف التعرف على ضغوط العمل وعلاقتها بمستويات الرضا الوظيفي لموظفي القطاع الحكومي بأمانة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة ، وكانت أهم النتائج أن المصادر الشخصية والتنظيمية أكثر مصادر الضغوط .

٩- قامت الكسندرا لونغ Alexander & Luong (٢٠٠٢) (٢٥) بدراسة بعنوان إدارة ضغوط الاجتماعات وإثرها على كفاءة الأداء لدى العاملين ، وذلك بهدف التعرف على الضغوط التي يتعرض لها العاملين من مرؤسيهم خلال الاجتماعات وقد أشارت النتائج إلى أن من أهم ضغوط العمل التي قد يتعرض لها العاملين هي التهديد بالفصل أو الخصم من العائد المادي .

١٠- قام اسنستات وفلمر Eisentant & Felmer (٢٠٠٢) (٢٦) بدراسة بعنوان الكفاءة الوظيفية وعلاقتها بضغوط العمل ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين الكفاءة الوظيفية وضغوط العمل وقد أوضحت الدراسة أن أهم مصادر ضغوط العمل تمثلت في عبء العمل ، عدم كفاية فرص التدريب ، عدم الحصول على نتائج الأداء أو معلومات كافية عنها .

١١- قام فان ديكازين وريش Van dijkhuizen & Reiche (٢٠٠٠) (٢٨) بدراسة بعنوان الضغوط الإدارية والنفسية والاجتماعية وعلاقتها بالصناعة ، وذلك بهدف التعرف على العلاقة بين الضغوط المختلفة وعلاقتها بالصناعة ، وأتضح من نتائجها أن هناك علاقة عكسية بين زيادة عبء العمل ، غموض المستقبل الوظيفي ، العلاقات الشخصية السيئة داخل العمل .

- وقد استفاد الباحث من دراسة وتحليل الدراسات المرتبطة من خلال : الاستفادة من خبرات الباحثين في توليد أفكارا لمعالجة موضوع البحث ، تحديد المحاور الرئيسية لأداة جمع البيانات . الاستفادة من نتائج تلك الدراسات في مناقشة نتائج هذا البحث .

إجراءات البحث

منهج البحث:

استخدم الباحث المنهج الوصفي (الإسلوب المسحي) بخطواته وإجراءاته وذلك لمناسبته لطبيعة البحث وتحقيقاً لأهدافه وفروضه .

مجتمع وعينة البحث:

يشتمل مجتمع البحث علي العاملين بالمنطقة المركزية الجنوبية قطاع شمال الصعيد وتشمل محافظات (المنيا – بنى سويف – الفيوم) بهيئة الأسعاف المصرية لعام (٢٠١٩ : ٢٠٢٠م) والبالغ عددهم (١٤٨٢) وقام الباحث باختيار عينة عشوائية قوامها (٢٥٠) مائتان وخمسون فرد من مجتمع البحث ، وجدول (١) يوضح ذلك .

تطبيق البحث .

- قام الباحث بتطبيق المقياس على عينة البحث وذلك في المدة من ٢٠١٩/٣/٣ حتى ٢٠١٩/٦/١٠

المعالجات الإحصائية المستخدمة :

ثم قام الباحث باستخدام المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج (SPSS) المناسبة لطبيعة البحث

- قد تم حساب إعتدالية توزيع العينة فى قيد البحث وجدول (٢) يوضح النتائج على التوالى

جدول (٢) -

- المتوسط الحسابي والوسيط والانحراف المعياري ومعامل الالتواء لعينة البحث ككل فى أبعاد مقياس الضغوط المهنية

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الوسيط	الانحراف المعياري	معامل الالتواء
المشاكل التنظيمية	٢١.٤٩	٢٢.٠٠	٢.٦٠	٠.١٣
المشاكل التى تخص طبيعىة العمل	٢١.٣٠	٢١.٠٠	٢.٦٨	٠.٢٨
المشاكل التى تخص طبيعىة العلاقات بين الاشخاص	٢٠.٣٥	٢٠.٠٠	٢.٣٩	٠.١١
المشاكل التى تخص النطاق الشخصى	٢١.٠١	٢١.٠٠	٢.٨٢	٠.٧٤
المشاكل البينية	٢١.٢٥	٢١.٠٠	٢.٤٠	٠.٠٦-
الدرجة الكلية	١٠٥.٤٠	١٠٥.٠٠	٦.٣٠	٠.٣١

يتضح من الجدول (٢) ما يلي :

- تراوحت قيم معامل الالتواء لعينة البحث ككل فى أبعاد مقياس الضغوط المهنية ما بين (٠.٧٤) :
- (٠.٠٦) وهى تنحصر ما بين (+٣، -٣) مما يشير إلى إعتدالية توزيع عينة البحث ككل فى مقياس الضغوط المهنية .

أداة البحث:

لجمع البيانات الخاصة بالبحث قام الباحث بإعداد وتصميم مقياس الضغوط المهنية واتباع في ذلك الخطوات التالية :

أ- الصورة المبدئية للمقياس :

(١) تحديد الهدف من المقياس ويتمثل في التعرف على الضغوط المهنية للعاملين بهيئة الإسعاف المصرية .

قام الباحث بإجراء مسح للمراجع العلمية العربية والأجنبية وكذلك الاختبارات والمقاييس والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الضغوط المهنية بوجه عام والضغوط المهنية في المجال الرياضي بوجه خاص وذلك للتعرف على الأبعاد المختلفة للضغوط المهنية والتي تم تناولها في تلك الدراسات ، في ضوء الإطار النظري المرجعي للباحث ، ومن خلال تحليل المقاييس التي صممت لقياس الضغوط المهنية في المجالات المختلفة وبصفة خاصة التي أجريت في المجال الرياضي قام الباحث بتحديد (٥) خمسة أبعاد للضغوط المهنية وهي (المشاكل التنظيمية ، المشاكل التي تخص طبيعية العمل ، المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص ، المشاكل التي تخص النطاق الشخصي ، المشاكل البيئية)

(٢) قام الباحث بإعداد استمارة استبيان لاستطلاع آراء مجموعة من الخبراء بلغ قوامهم (٧) سبعة خبراء من أساتذة علم النفس الرياضي وعلم النفس العام والصحة النفسية والقياس والتقويم وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة أبعاد المقياس لقياس الضغوط المهنية وذلك بوضع علامة (√) تحت كلمة موافق في حالة الموافقة ، ووضع علامة (√) تحت كلمة غير موافق في حالة عدم الموافقة ، كذلك حذف أو إضافة أي أبعاد أخرى يرونها مناسبة ، وجدول (٣) يوضح النسبة المئوية لآراء الخبراء حول أبعاد المقياس .

جدول (٣)

النسبة المئوية لآراء الخبراء حول الأبعاد المقترحة لمقياس الضغوط المهنية (ن = ٧)

الأبعاد	موافق	غير موافق	النسبة المئوية لآراء الخبراء
المشاكل التنظيمية	٧	-	١٠٠ %
المشاكل التي تخص طبيعة العمل	٧	-	١٠٠ %
المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص	٧	-	١٠٠ %
المشاكل التي تخص النطاق الشخصي	٧	-	١٠٠ %
المشاكل البيئية	٧	-	١٠٠ %

يتضح من جدول (٣) ما يلي :

- جاءت النسبة المئوية لإتفاق الخبراء حول الأبعاد المقترحة لمقياس الضغوط المهنية (١٠٠%) لجميع الأبعاد المقترحة وتشير تلك النسبة إلى مناسبة جميع الأبعاد المقترحة لقياس الضغوط المهنية للعاملين بهيئة الإسعاف المصرية .

٣) قام الباحث بصياغة العبارات الخاصة بكل بعد من أبعاد المقياس ، وقد راعى عند صياغته للعبارات أن تكون واضحة وبسيطة وتعبر عن البعد الذي تنتمي إليه ، وقد بلغ عدد عبارات المقياس (٦٧) سبعة وستون عبارة موزعه علي الأبعاد المختلفة وذلك علي النحو التالي :

- المشاكل التنظيمية (٢٤) أربعة وعشرون عبارة .
- المشاكل التي تخص طبيعية العمل (١٠) عشرة عبارات .
- المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص (١١) إحدى عشر عبارة .
- المشاكل التي تخص النطاق الشخصي (١١) إحدى عشر عبارة .
- المشاكل البيئية (١١) إحدى عشر عبارة .

٤) قام الباحث بوضع استمارة استبيان تتضمن الأبعاد المختلفة للمقياس (٥) خمسة أبعاد ملحق (٣) والعبارات التي تنتمي إليها (٦٧) سبعة وستون عبارة ، وتم عرض الاستبيان علي مجموعة من الخبراء قوامها (٧) سبعة خبراء من أساتذة علم النفس الرياضي وعلم النفس العام والصحة النفسية والقياس والتقويم وذلك لإبداء الرأي في مدى مناسبة العبارات للبعد الذي تنتمي إليه وذلك بوضع علامة (√) تحت كلمة موافق في حالة الموافقة ، ووضع علامة (√) تحت كلمة غير موافق في حالة عدم الموافقة ، كما طُلب منهم إضافة أو حذف أو تغيير صياغة أي عبارة أو نقل عبارة من بعد إلي بعد آخر في ضوء ما يروونه مناسباً، والجدول التالي يوضح النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول العبارات المقترحة .

جدول (٤)

النسبة المئوية لاتفاق الخبراء حول عبارات مقياس الضغوط المهنية (ن = ٧)

المشاكل التي تخص طبيعية العمل				المشاكل التنظيمية							
النسبة المئوية	غير موافق	موافق	رقم العبارة	النسبة المئوية	غير موافق	موافق	رقم العبارة	النسبة المئوية	غير موافق	موافق	رقم العبارة
%١٠٠	-	٧	٢٥	%٥٧	٣	٤	١٣	%١٠٠	-	٧	١
%٨٦	١	٦	٢٦	%٥٧	٣	٤	١٤	%٨٦	١	٦	٢
%١٠٠	-	٧	٢٧	%٨٦	١	٦	١٥	%١٠٠	-	٧	٣
%١٠٠	-	٧	٢٨	%١٠٠	-	٧	١٦	%٧١	٢	٥	٤
%١٠٠	-	٧	٢٩	%٧١	٢	٥	١٧	%٤٣	٤	٣	٥
%٨٦	١	٦	٣٠	%٢٩	٥	٢	١٨	%٥٧	٣	٤	٦
%٨٦	١	٦	٣١	%٥٧	٣	٤	١٩	%١٠٠	-	٧	٧
%١٠٠	-	٧	٣٢	%٤٣	٤	٣	٢٠	%٢٩	٥	٢	٨
%٧١	٢	٥	٣٣	%٢٩	٥	٢	٢١	%٨٦	١	٦	٩
%١٠٠	-	٧	٣٤	%٤٣	٤	٣	٢٢	%٨٨	١	٧	١٠
%٢٩	٥	٢	٣٥	%١٠٠	-	٧	٢٣	%٤٣	٤	٣	١١
				%٤٣	٤	٣	٢٤	%٤٣	٤	٣	١٢
المشاكل البيئية				لمشاكل التي تخص النطاق الشخصي				المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص			
النسبة المئوية	غير موافق	موافق	رقم العبارة	النسبة المئوية	غير موافق	موافق	رقم العبارة	النسبة المئوية	غير موافق	موافق	رقم العبارة
%٨٦	١	٦	٥٧	%١٠٠	-	٧	٤٦	%١٠٠	-	٧	٣٦
%١٠٠	-	٧	٥٨	%١٠٠	-	٧	٤٧	%٨٦	١	٦	٣٧
%١٠٠	-	٧	٥٩	%٤٣	٤	٣	٤٨	%١٠٠	-	٧	٣٨
%٨٦	١	٦	٦٠	%٨٦	١	٦	٤٩	%٨٦	١	٦	٣٩
%١٠٠	-	٧	٦١	%٨٦	١	٦	٥٠	%٧١	٢	٥	٤٠
%٨٦	١	٦	٦٢	%٨٦	١	٦	٥١	%١٠٠	-	٧	٤١
%٨٦	١	٦	٦٣	%٧١	٢	٥	٥٢	%٤٣	٤	٣	٤٢
%٧١	٢	٥	٦٤	%٧١	٢	٥	٥٣	%٧١	٢	٥	٤٣
%١٠٠	-	٧	٦٥	%٧١	٢	٥	٥٤	%٧١	٢	٥	٤٤
%٧١	٢	٥	٦٦	%٨٦	١	٦	٥٥	%١٠٠	-	٧	٤٥
%٧١	٢	٥	٦٧	%٨٦	١	٦	٥٦				

يتضح من جدول (٤) ما يلي :

- تراوحت نسبة إتفاق الخبراء حول عبارات بعد المشاكل التنظيمية ما بين ٢٩% إلى ١٠٠%.
 - تراوحت نسبة إتفاق الخبراء حول عبارات بعد المشاكل التي تخص طبيعة العمل ما بين ٧١% إلى ١٠٠%.
 - تراوحت نسبة إتفاق الخبراء حول عبارات بعد المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص بين ٢٩% إلى ١٠٠% .
 - تراوحت النسبة إتفاق الخبراء حول عبارات بعد المشاكل التي تخص النطاق الشخصي بين ٣٩% إلى ١٠٠% .
 - تراوحت النسبة اتفاق الخبراء لعبارات بعد المشاكل البيئية ما بين ٧١% إلى ١٠٠%.
- ٥) قام الباحث في ضوء نتائج جدول (٤) باختيار العبارات التي حصلت علي ٧٠% فأكثر من مجموع آراء الخبراء ، وبذلك تم استبعاد (١٧) سبعة عشر عبارة لم تحصل علي النسبة المحددة ، كما تم تعديل صياغة بعض العبارات وذلك علي النحو التالي :

• المشاكل التنظيمية :

- أرقام العبارات المستبعدة (٥ ، ٦ ، ٨ ، ١٠ ، ١١ ، ١٢ ، ١٣ ، ١٤ ، ١٨ ، ١٩ ، ٢٠ ، ٢١ ، ٢٢ ، ٢٤) .

• المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص :

- أرقام العبارات المستبعدة (٣٥ ، ٤٢) .

• المشاكل التي تخص النطاق الشخصي :

- أرقام العبارات المستبعدة (٤٨) .

٦) بعد استطلاع آراء الخبراء بالنسبة للأبعاد والعبارات المقترحة لمقياس الضغوط المهنية ، قام الباحث بوضع الصورة المبدئية للمقياس (٥٠) خمسون عبارة تمثل (٥) خمسة أبعاد .

- المشاكل التنظيمية (١٠) عشرة عبارات .
- المشاكل التي تخص طبيعة العمل (١٠) عشرة عبارات .
- المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص (١٠) عشرة عبارات .
- المشاكل التي تخص النطاق الشخصي (١٠) عشرة عبارات .
- المشاكل البيئية (١٠) عشرة عبارات .

وتتم الاستجابة علي عبارات المقياس في ضوء ميزان تقدير ثلاثي وذلك علي النحو التالي :

- موافق (٣) ثلاث درجات .
 - إلى حد ما (٢) درجتان .
 - غير موافق (١) درجة واحدة .
- وتتراوح درجة المقياس مابين (٥٠ - ١٥٠)

وتتراوح مستويات الضغوط المهنية كالتالي :

- ١- ٨٤ فأقل منخفضة .
- ٢- مابين أكثر من ٨٤ وأقل من ١١٨ متوسطة .
- ٣- أكثر من ١١٨ مرتفعة .

(٧) قام الباحث بتطبيق الصورة المبدئية للمقياس على عينة قوامها (٢٥٠) مائتان وخمسون فرد ، ثم قاموا بتفريغ البيانات لاستخراج المعاملات العلمية للمقياس.

التحليل السيكومتري للمقياس :

أ - الصدق :

للتحقق من صدق المقياس قام الباحث باستخدام أنواع الصدق التالية :

١ - صدق التكوين الفرضي (الاتساق الداخلي). ٢ - صدق التمايز (المقارنة الطرفية).

١ - صدق التكوين الفرضي (الاتساق الداخلي) :

لحساب صدق الاتساق الداخلي قام الباحث بتطبيقه على عينة البحث البالغ قوامها (٢٥٠) مائتان وخمسون فرد وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس ودرجة البعد التي تنتمي إليه ، وكذلك معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس ، وأيضاً معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للمقياس والجداول التالي توضح النتائج على التوالي.

جدول (٥)

معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الضغوط المهنية
والدرجة الكلية للبعد التي تنتمي إليه
(ن = ٢٥٠)

المشاكل التنظيمية		المشاكل التي تخص طبيعة العمل		المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص		المشاكل التي تخص النطاق الشخصي		المشاكل البيئية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠.٥٦	١١	٠.٥٢	٢١	٠.٨٩	٣١	٠.٧٥	٤١	٠.٦٢
٢	٠.٦١	١٢	٠.٦٢	٢٢	٠.٧١	٣٢	٠.٥٩	٤٢	٠.٦٣
٣	٠.٦٢	١٣	٠.٦٧	٢٣	٠.٧١	٣٣	٠.٧٤	٤٣	٠.٥٤
٤	٠.٧٧	١٤	٠.٥٥	٢٤	٠.٥٣	٣٤	٠.٥٨	٤٤	٠.٧٣
٥	٠.٥٥	١٥	٠.٨١	٢٥	٠.٧٢	٣٥	٠.٧٠	٤٥	٠.٥٢
٦	٠.٥٩	١٦	٠.٨٢	٢٦	٠.٨٠	٣٦	٠.٥٨	٤٦	٠.٧٤
٧	٠.٨١	١٧	٠.٧٤	٢٧	٠.٦١	٣٧	٠.٧٤	٤٧	٠.٧٠
٨	٠.٧٦	١٨	٠.٧٨	٢٨	٠.٧٢	٣٨	٠.٦٥	٤٨	٠.٦٣
٩	٠.٤٥	١٩	٠.٦٣	٢٩	٠.٦٩	٣٩	٠.٦٢	٤٩	٠.٥٨
١٠	٠.٦٢	٢٠	٠.٦٠	٣٠	٠.٦٥	٤٠	٠.٦٣	٥٠	٠.٦٦

قيمه (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من الجدول (٥) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد المشاكل التنظيمية والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٨١ ، ٠.٥٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للبعد .
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد تباعد المشاكل التي تخص طبيعة العمل والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٨٢ ، ٠.٥٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للبعد .
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٨٩ ، ٠.٥٣) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للبعد .
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد المشاكل التي تخص النطاق الشخصي والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٧٥ ، ٠.٥٨) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للبعد .
- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات بعد ن المشاكل البيئية والدرجة الكلية للبعد ما بين (٠.٧٤ ، ٠.٥٢) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للبعد .

جدول (٦)
معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الضغوط المهنية
والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٢٥٠)

المشاكل التنظيمية		المشاكل التي تخص طبيعة العمل		المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص		المشاكل التي تخص النطاق الشخصي		المشاكل البيئية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٥٣	١١	٠,٧٢	٢١	٠,٧٥	٣١	٠,٨١	٤١	٠,٥٤
٢	٠,٦٢	١٢	٠,٦١	٢٢	٠,٦٣	٣٢	٠,٧٦	٤٢	٠,٨٢
٣	٠,٥٥	١٣	٠,٥٥	٢٣	٠,٧٥	٣٣	٠,٥٨	٤٣	٠,٧١
٤	٠,٧١	١٤	٠,٥٨	٢٤	٠,٥٥	٣٤	٠,٧٧	٤٤	٠,٨٠
٥	٠,٥٣	١٥	٠,٦٥	٢٥	٠,٧٤	٣٥	٠,٦٦	٤٥	٠,٥٣
٦	٠,٧١	١٦	٠,٥٩	٢٦	٠,٧٠	٣٦	٠,٦٢	٤٦	٠,٧٢
٧	٠,٧٠	١٧	٠,٦٥	٢٧	٠,٥٣	٣٧	٠,٨٤	٤٧	٠,٨٥
٨	٠,٦٨	١٨	٠,٥٩	٢٨	٠,٨٣	٣٨	٠,٦٢	٤٨	٠,٧٠
٩	٠,٦٥	١٩	٠,٦١	٢٩	٠,٥٥	٣٩	٠,٦٦	٤٩	٠,٦٦
١٠	٠,٥٨	٢٠	٠,٥٤	٣٠	٠,٦٥	٤٠	٠,٧١	٥٠	٠,٧٧

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من الجدول (٦) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٥٣ ، ٠.٨٥) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس.

جدول (٧)
معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية لكل بعد من أبعاد مقياس
الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس (ن = ٢٥٠)

الأبعاد	معامل الارتباط
المشاكل التنظيمية	٠.٧٧
المشاكل التي تخص طبيعة العمل	٠.٧٢
المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص	٠.٨٣
المشاكل التي تخص النطاق الشخصي	٠.٨٩
المشاكل البيئية	٠.٨١

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من الجدول (٧) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين درجة كل بعد من أبعاد مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٧٢ ، ٠.٨٩) وهي معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى الاتساق الداخلي للمقياس .

٢ - صدق التمايز (المقارنة الطرفية) :

تم حساب صدق المقياس قيد البحث عن طريق صدق المقارنة الطرفية وذلك على عينة البحث الأساسية والبالغ قوامها (٢٥٠) مائتان وخمسون فرد ، وتم ترتيب درجات عينة البحث تصاعدياً لتحديد الأرباعي الأعلى " مرتفعى الضغوط المهنية " وعددهم (٦٢) إثنان وستون فرد والأرباعي الأدنى " منخفضى الضغوط المهنية " وعددهم (٦٢) إثنان وستون فرد وتم حساب دلالة الفروق بين الأرباعي الأعلى والأدنى كما هو موضح فى جدول (٨) .

جدول (٨)
دلالة الفروق الإحصائية بين الأرباعي الأعلى والأرباعي الأدنى لدرجات
مقياس الضغوط المهنية قيد البحث (ن = ١٢٤)

المحاور	الأرباعي الأعلى (ن = ٦٢)		الأرباعي الأدنى (ن = ٦٢)		الفرق بين المتوسطين	الخطأ المعيارى	قيمة (ت) المحسوبة	إحتمالية الخطأ
	ع±	م	ع±	م				
المشاكل التنظيمية	١٨.١٦	١.٠٧	٢٤.٧٦	١.٣٩	٦.٦٠	٠.٢٢	٢٩.٦١	٠.٠٠
مشاكل تخص طبيعية العمل	١٧.٩٨	١.١٤	٢٤.٧٩	١.٥٢	٦.٨١	٠.٢٤	٢٨.٢٧	٠.٠٠
المشاكل التى تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص	١٧.٣٢	١.٠٥	٢٣.٣٩	١.٢٧	٦.٠٦	٠.٢١	٢٨.٩٢	٠.٠٠
مشاكل تخص نطاق الشخصى	١٧.٨٤	١.١٣	٢٤.٨٤	٢.٠٠	٧.٠٠	٠.٢٩	٢٣.٩٦	٠.٠٠
المشاكل البيئية	١٨.١٨	١.١٥	٢٤.٣١	١.١٠	٦.١٣	٠.٢٠	٣٠.٣٥	٠.٠٠
الدرجة الكلية للمقياس	٨٩.٤٨	٥.٣٦	١٢٢.٠٨	٧.٠٢	٣٢.٦٠	١.١٢	٢٩.٠٦	٠.٠٠

قيمة (ت) الجدولية عند درجة حرية (١٢٢) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ١.٩٦٠

يتضح من جدول (٨) ما يلى :

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتى الأرباعي الأعلى والأدنى فى مقياس الضغوط المهنية قيد البحث ولصالح مجموعة الأرباعي الأعلى حيث أن قيم (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق المقياس وقدرته على التمييز بين المجموعات

ب - الثبات :

للتأكد من ثبات المقياس قام الباحث باستخدام طريقة إعادة الاختبار حيث تم تطبيق المقياس وإعادة تطبيقه على عينة عشوائية قوامها (٢٥٠) مائتان وخمسون مفرد من مجتمع البحث وبفاصل زمني قدره (١٥) خمسة عشر يوماً بين التطبيق وإعادة التطبيق ، وتم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين ، كما قام الباحث بالتأكد من ثبات المقياس أيضاً باستخدام معامل ألفا لكرونباخ وذلك على درجات التطبيق الأول للعينة الاستطلاعية والجدول التالي يوضح النتيجة .

جدول (٩)

معاملات الثبات لمقياس الضغوط المهنية (ن = ٢٥٠)

معامل الفا لكرونباخ	تطبيق الاختبار وإعادة التطبيق					الأبعاد
	معامل الارتباط	إعادة التطبيق		التطبيق		
		ع±	م	ع±	م	
٠.٨١	٠.٨٦	٢.٥٥	٢١.٣٥	٢.٦٠	٢١.٤٩	المشاكل التنظيمية
٠.٨٣	٠.٨٩	٢.٦٩	٢١.١٦	٢.٦٨	٢١.٣٠	المشاكل التي تخص طبيعة العمل
٠.٧٣	٠.٧٩	٢.٤٠	٢٠.٥٤	٢.٣٩	٢٠.٣٥	المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص
٠.٨٠	٠.٨٨	٢.٨٩	٢٠.٨٨	٢.٨٢	٢١.٠١	المشاكل التي تخص النطاق الشخصي
٠.٦٧	٠.٧٣	٢.٢٦	٢١.٣٢	٢.٤٠	٢١.٢٥	المشاكل البيئية
٠.٨٠	٠.٨٥	٦.١٥	١٠٥.٢٥	٦.٣٠	١٠٥.٤٠	الدرجة الكلية للمقياس

قيمة (ر) الجدولية عند درجة حرية (٢٤٨) ومستوى دلالة (٠.٠٥) = ٠.١٣٨

يتضح من الجدول (١٢) ما يلي :

- تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لأبعاد مقياس الضغوط المهنية ما بين (٠.٧٣ : ٠.٨٩) ، كما بلغ معامل الارتباط للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٥) وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس .
- تراوحت معاملات الفا لكرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية ما بين (٠.٦٧ : ٠.٨٣) ، كما بلغ معامل الفا لكرونباخ للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٠) وجميعها معاملات دالة إحصائياً مما يشير إلى ثبات المقياس.

الصورة النهائية للمقياس :

قام الباحث بوضع الصورة النهائية للمقياس ، حيث بلغ عدد العبارات بعد حساب معاملاته العلمية (٥٠) خمسون عبارة موزعة على (٥) خمسة أبعاد بالتساوي وذلك على النحو التالي:

- المشاكل التنظيمية (١ - ١٠) .
- المشاكل التي تخص طبيعية العمل (١١ - ٢٠) .
- المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الاشخاص (٢١ - ٣٠) .
- المشاكل التي تخص النطاق الشخصي (٣١ - ٤٠) .
- المشاكل البيئية (٤١ - ٥٠) .

تعليمات التطبيق :

وتتم الاستجابة علي عبارات المقياس في ضوء ميزان تقدير ثلاثي وذلك علي النحو التالي :

- موافق (٣) ثلاث درجات .
 - إلى حد ما (٢) درجتان .
 - غير موافق (١) درجة واحدة .
- ويبلغ الحد الأقصى لدرجات المقياس (١٥٠) درجة ، والحد الأدنى (٥٠) درجة.

الاستنتاجات والتوصيات :

أولاً : الاستنتاجات : في ضوء هدف البحث وعينته ونتائجه يمكن استنتاج الآتي :-

نتائج صدق المقياس :

- أوضحت نتائج صدق المحكمين اتفاق الآراء حول صدق أبعاد المقياس (٥) محاور والاتفاق حول محتوى العبارات (٥٠) عبارة ما بين (٧٠- ١٠٠ %) مما يدل على صدق المقياس من وجهة نظر الخبراء .
 - تراوح معامل صدق الاتساق الداخلي ما بين درجة كل عبارة من عبارات مقياس الضغوط المهنية والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٥٣ ، ٠.٨٥) .
 - كما تراوح معامل صدق الاتساق الداخلي بين درجة كل أبعد المقياس والدرجة الكلية للمقياس ما بين (٠.٧٢ ، ٠.٨٩) مما يدل على إن محاور المقياس ذو صدق عال .
 - أوضحت نتائج صدق التمايز (المقارنة الطرفية) إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مجموعتي الأرباعي الأعلى والأدنى في مقياس الضغوط المهنية قيد البحث ولصالح مجموعة الأرباعي الأعلى حيث أن قيم (ت) المحسوبة أكبر من قيمة (ت) الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) مما يشير إلى صدق المقياس وقدرته على التمييز بين المجموعات .
- نتائج ثبات المقياس :

- يتميز مقياس الضغوط المهنية المستخدم بمعاملات ثبات عالية حيث تراوحت معاملات الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق لأبعاد مقياس الضغوط المهنية ما بين (٠.٧٣ : ٠.٨٩) ، كما بلغ معامل الارتباط للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٥) وجميعها معاملات ارتباط دالة إحصائياً مما يدل على إن مقياس ضغوط العمل ذو معامل ثبات عال .
- تراوح معامل ثبات المقياس بطريقة ألفا لكرونباخ لأبعاد مقياس الضغوط المهنية ما بين (٠.٦٧ : ٠.٨٣) ، كما بلغ معامل ألفا لكرونباخ للدرجة الكلية للمقياس (٠.٨٠) وجميعها معاملات دالة إحصائياً مما يدل على صلاحية المقياس وتوافر الشروط العلمية له
- يتكون مقياس الضغوط المهنية من (٥٠) عبارة موزعة على (٥) أبعاد فرعية وتتضمن حيث بلغ عدد العبارات (٥٠) خمسون عبارة موزعة على (٥) خمسة أبعاد وتتضمن (المشاكل التنظيمية - المشاكل التي تخص طبيعة العمل- المشاكل التي تخص طبيعة العلاقات بين الأشخاص ، المشاكل التي تخص النطاق الشخصي - المشاكل البيئية)

ثانيا التوصيات :

- من خلال نتائج البحث يوصى الباحث بما يلي :
- استخدام مقياس الضغوط المهنية للتعرف على مصادر الضغوط التي تواجه العاملين بهيئة الإسعاف المصرية .
 - من خلال نتائج المقياس يمكن وضع استراتيجية تقوية لمواجهة الضغوط المهنية للعاملين بهيئة الاسعاف المصرية .
 - العمل على تحسين ظروف العمل وتوضيح الأدوار وتفويض السلطات واقامة شبكة علاقات جيدة ومن أهم الاستراتيجيات المقترحة لمواجهة ضغوط العمل .
 - تطبيق مقياس الضغوط المهنية قيد البحث فى مختلف الهيئات الحكومية والخاصة بما يتناسب مع طبيعة ومناخ العمل .
 - إجراء مزيد من البحوث النفسية على العاملين بجميع الهيئات الحكومية والخاصة لتحسين الحالة النفسية والانتاجية للمواطنين .

قائمة المراجع .

أولا : المراجع باللغة العربية .

- ١- أسامة كامل راتب : علم نفس الرياضة ، المفاهيم – التطبيقات ، دار الفكر العربي، القاهرة ، ٢٠٠٠.
- ٢- أسامة كامل راتب : تدريب المهارات النفسية ، تطبيقات في المجال الرياضي ، ط٢، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م.
- ٣- امر سعيد الخيكانى ، أيمن هانى الجبورى : الموسوعة التطبيقية للمقاييس النفسية فى الرياضة ، دار الفكر العربى ، ٢٠١٩ م.
- ٤- أميمة عبد العزيز القاسمى : ضغوط العمل والرضا الوظيفي لدى موظفي القطاع الحكومي في الشارقة رسالة ماجستير غير منشورة ،كلية إدارة الأعمال،جامعة الشارقة ، الامارات العربية المتحدة، ٢٠٠٢ م.
- ٥- ايهاب عبد الرازق النقاش : " اثر إدارة الوقت على ضغوط العمل في الإدارة العامة " رسالة ماجستير غير منشورة ، معهد التخطيط للدراسات ، الجماهيرية الليبية الاشتراكية ، طرابلس ، ٢٠٠٣ م
- ٦- حنان عبد الرحيم الاحمدى : " ضغوط العمل لدى الأطباء " ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ،المملكة العربية السعودية ، ٢٠٠٣ م.
- ٧- خيرى محمد الجزيرى: " أساسيات السلوك الإنساني في التنظيم " ، ط ٣ ، دار الثقافة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ م.
- ٨- راشد محمد سرحان : " إدارة الضغوط الإدارية " ، شبكة المعلومات الدولية ، دولة الإمارات العربية ، الإمارات اليوم ، ٢٠٠٤ م.

٩- ريم أحمد إبراهيم ، سمر أحمد شوقي عبد الجواد : بناء مقياس الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بعد الاعتماد والجودة المجلة العلمية لكلية التربية الرياضية للبنين بالهرم ، جامعة حلوان العدد (٧٩) الجزء الأول ، ٢٠١٧ م .

١٠- سعد احمد عبد الرحمن : القياس النفسي النظرية والتطبيق ، ط ٤ ، دار الفكر العربي، القاهرة ، ٢٠٠٤ م

١١- سليم نعام ، أنور جميل على : الضغوط المهنية وعلاقتها بالأداء الوظيفي: دراسة ميدانية لدى الموظفين في مكتبة الأسد الوطنية بدمشق ، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية – سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية، مجلد ٣٣ ، العدد ٥ ، ١٣١ – ١٥٨ ، ٢٠١١ م .

١٢- صادق إبراهيم عبدالله ، رحيم حلو علي : بناء وتقنين مقياس الضغوط المهنية لدى مدرسي ومدرسات التربية الرياضية في محافظة ميسان ، بحث منشور ، مجلة علوم الرياضة مجلد (٣) العدد (٨) ، ٢٠١٨ م .

١٣- عايدة سيد خطاب وآخرون : "العلوم السلوكية " كلية التجارة ، جامعة عين شمس ، دار قباء للنشر ، ٢٠٠٣ م .

١٤- عبد الحكم احمد الخزامى : " ضغوط العمل والحياة بين المدير والخبير " ، سلسلة الإدارة المعاصرة ، دار ابن سينا للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .

١٥- عبد الرحمن احمد هيجان : " ضغوط العمل " ط ٢ ، معهد الإدارة العامة ، الرياض ، ٢٠٠٢ م .

١٦- كمال عبد الحميد اسماعيل : اختبارات قياس وتقويم الأداء المصاحبة لعلم حركة الإنسان ، مركز الكتاب للنشر ، القاهرة ، ٢٠١٦ م .

١٧- محسن احمد الخضري : " الإدارة الحديثة في القرن الحادي والعشرين " ، ط ٣ ، مكتبة عين شمس ، القاهرة ، ٢٠٠٤ م .

- ١٨- محمد حسن علاوى ، محمد نصر رضوان : " القياس في التربية الرياضية وعلم النفس الرياضي " طبعة ٥ ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٥ م .
- ١٩- محمد محمود حسنى : ضغوط العمل لدى المعلمين - مجلة كلية ال تربية، القاهرة، العدد ٣٤ ، ١٩٩٠ م .
- ٢٠- مصطفى حسين باهى وآخرون : "المرجع فى علم النفس - فسيولوجى نظريات وتحليلات وتطبيقات"، مكتبة الأنجلو المصرية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ م .
- ٢١- مناصرية، محمد، و لعريط، بشير: مستوى الضغوط المهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي: دراسة ميدانية بولاية قالمة.مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مج ٢٤ ، ع ٥٣ ، ١٣٢ - ١٥٢ ، ٢٠١٨ م .
- ٢٢- على احمد عسكر : "ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها " ط ٢ ، دار الكتاب الحديث ، القاهرة ، ٢٠٠٢ م
- ٢٣- ناصف محمد احمد : " اثر ضغوط العمل على أداء شاغلي الوظائف الإدارية بالتطبيق على قطاع الصناعة المصرية "،رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التجارة ، جامعة القاهرة، ١٩٩٤ م.
- ٢٤- هبة محمد إبراهيم ، عويدة محمد دهشان : " ضغوط العمل ووجهة الضبط والرضا الوظيفي لدى المعلمات بدولة الكويت دراسة مقارنة " مجلة دراسات عربية في علم النفس، تصدرها كلية الآداب ، جامعة القاهرة ، المجلد الثالث ، العدد الثاني ، دار غريب للطباعة والنشر، القاهرة ٢٠٠٤ م .

ثانيا : المراجع باللغة الأجنبية .

- ٢٤- Alexandera Luong : Meeting and the daily well being of employees 2002.
- ٢٥- Eisenstat,R.A,& Fehmer ,A , : Organizational Mediators of the quality of Care jobs stressors , Motivators in Human settings ,N,Y,U,S,A. 201,PP:224-235.2002 .
- ٢٦-Mike- Milstein :The overstated Case of administrator Stress -1997.
- ٢٧- VanDijkhuizen ,N.& Reiche.H: Psychosocial Stress in Industry ,A,Heartache For Middle Management, Psychotherapy and Psychosomatics ,Vol ,3.-2000. ٢٨- Walter -Gmelch : Administrator Stress In Sport Organizations ,1995.