

---

## جودة الاختبارات التحصيلية وعلاقتها بضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك

### إعداد

د. سهام أحمد رفعت الشافعي

مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي

قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

د. منار مرسى الدسوقي الشامي

مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي

قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

د. منى عبد الرازق أبو شنب

مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي

قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

مجلة بحوث التربية النوعية – جامعة المنصورة  
عدد (٢٣) - أكتوبر ٢٠١١ - الجزء الأول

---



## استحداث تصميمات زخرفية على أساس التراكيب النسجية البسيطة لإثراء هادتي التصميم والنسيج لطلاب التربية الفنية

إعداد

د. منار مرسي الدسوقي\* د. سهام أحمد الشافعي\*\* د. مني عبد الرازق أبو شنب\*\*\*

الملخص :

هدف البحث إلى تعرف مستوى جودة الاختبارات التحصيلية التي تعدها عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك، ومستوي ضغوط العمل لديهن، وبيان مدى الارتباط بين درجة الضغوط وجودة هذه الاختبارات، ولهذا الغرض تم بناء أداتين رئيسيتين اعتمد عليهما في جمع البيانات هما : مقياس تقدير جودة الاختبار، ومقياس ضغوط العمل، وذلك بعد التأكد من صلاحيتهما من حيث توفر عاملي الصدق والثبات، حيث اعتمد البحث علي المنهج الوصفي ولقد أسفر البحث عن مجموعة من النتائج أهمها : انخفاض جودة الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي عن مستوى الجودة المطلوب والذي تم تحديده في البحث بـ(٨٥%)، كذلك أوضحت النتائج تركيز الاختبارات بشكل كبير علي الأسئلة الموضوعية في مقابل الأسئلة المقالية . وفيما يختص بتطبيق مقياس ضغوط العمل علي عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام العلمية والأدبية أفادت النتائج تعرضهن لضغوط العمل بدرجة كبيرة، وأن ذوات التخصص العلمي أكثر شعوراً بالضغوط عن ذوات التخصص الأدبي، وأن من هن علي درجة أستاذ مساعد يعانين بدرجة أكبر من الضغوط ممن هن علي درجة محاضر، إلي جانب أن الوافدات من العضوات يشعرن بدرجة أكبر من الضغوط من المواطنات منهن، كما أظهرت النتائج أن عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي اللاتي يشعرن بدرجة أعلى من الضغوط هن أقل حرصاً علي إعداد اختبارات ذات جودة عالية .

\* مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي - قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

\*\* مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي - قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

\*\*\* مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي - قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

### *Research summary*

## **THE QUALITY OF ACHIEVEMENT TESTS AND ITS RELATIONSHIP WITH WORK STRESS TO THE FACULTY MEMBERS OF TABUK UNIVERSITY**

*Dr. Manar Morsy Al-Dosoky Al-Shamy* \*    *Dr. Seham Ahmed Refaat Al- Shafey* \*\*  
*Dr. Mona Abd Al-Razik* \*\*\*

The research aimed at identifying the quality level of the achievement tests set by the faculty members of Tabuk University, Home Economics Department. It also identified work stress level for them, and the extent of connection between stress level and tests' quality. For this purpose, there were two main tools that have been depended on in collecting data: The measurement of test quality assessment and work stress. The validity of these measurements was ensured in terms of honesty and consistency. The research depended on the descriptive method. It has brought about a set of important results, such as the decreased quality of the achievement tests set by the faculty members of Home Economics Department than the needed quality level that have been specified in the research (85%). The results also clarified the tests major focus on objective questions than essay questions. Regarding the application of work stress measurement on the staff members of the two Colleges of Education with their scientific and literary sections, the results showed that they expose a great work stress, and those in scientific specialization have greater sense of stress. In addition, those who are assistant professors suffer from higher stress than the lecturers. Also, the expatriate members feel stress more than the citizens. It also revealed that the faculty members of Home Economics Department who feel higher degree of stress are less interesting in setting high quality tests.

---

\* *The Faculty of Home Economics – University of Menoufiya*

\*\* *The Faculty of Home Economics – University of Menoufiya*

\*\*\* *The Faculty of Home Economics – University of Menoufiya*

## استحداث تصميمات زخرفية على أساس التراكيب النسجية البسيطة لإثراء هادتي التصميم والنسيج لطلاب التربية الفنية

إعداد

د. منار مرسي الدسوقي\* د. سهام أحمد الشافعي\*\* د. مني عبد الرازق أبو شنب\*\*\*

مقدمة البحث :

يختلف عالمنا اليوم اختلافا شاسعا عن عالمنا بالأمس وذلك بفضل التقدم العلمي الهائل والتكنولوجي السريع الذي نعيشه والذي فرض نفسه علي أولويات وتطلعات جميع المجتمعات التي تسعى لمواكبة ركب التقدم والرقى .

ولا شك في أن المعيار الحقيقي لتقدم الأمم يكمن في ثرواتها البشرية وما يملكه أبنائها من علم ومهارة وقيم وخلق طيب ، فالتقدم الحضاري لأي مجتمع رهن بعقله المفكرة ، ولهذا السبب أصبح التعليم من أهم الاستثمارات القومية للمجتمعات المتقدمة والنامية علي حد سواء . ( الموسوعة التربوية للمعلم ، ٢٠٠٤ ، ٨٩ ) ( إبراهيم ، ٢٠٠٦ ، ٢٨٧ )

و يعد التعليم العالي بمؤسساته المختلفة وخاصة الجامعات العامل الحيوي في عجلة التنمية . لذا يحظى التعليم الجامعي باهتمام متزايد في كافة البلدان باعتباره الرصيد الاستراتيجي الذي يمد المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشرية المعدة إعدادا عاليا في التخصصات التي يحتاج إليها للنهوض بأعباء التنمية الشاملة في مجالات الحياة المختلفة . ( القاضي ، ٢٠٠٧ ، ٣٩٧ )

و لقد استطاعت العولمة ودون جدال أن تزيح الحدود بين الشعوب والأمم وأن تسقط الحواجز حتى أصبح العالم مسطحا سهل العبور بين أجزائه، تحكمه مجموعة من الاتجاهات العالمية التي لا يمكن لأي جزء أن يقاومها أو يتجه وجهة غيرها ، وأن الاتجاه نحو الجودة لم يعد أمرا يمكن مقاومته بل أمرا يحتم علينا معاشته والأخذ به وإلا وضمننا بالقصور وفقدان الجودة . ( الناقلة ، ٢٠٠٧ ، ب )

ولقد بات من المسلم به أن التعليم للمستقبل لابد وأن يطرأ عليه الكثير من التغيير ليتواءم مع مستجدات العصر (سكر و نائله، ٢٠٠٧، ١١٦٨)، تغيراً من أهم ملامحه الانتقال من ثقافة الحد الأدنى إلي ثقافة الإتقان والتميز والجودة في جميع مكونات المنظومة التعليمية. ( شحاته، ٢٠٠٤ ، ٢٩ - ٣٨ )

\* مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي - قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

\*\* مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي - قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

\*\*\* مدرس بكلية الاقتصاد المنزلي - قسم الاقتصاد المنزلي والتربية جامعة المنوفية

ولقد حظيت قضية الجودة في التعليم خلال السنوات القليلة الماضية باهتمام واسع علي المستويين العالمي والإقليمي . إلي الحد الذي جعل المفكرين يطلقون علي هذا العصر عصر الجودة (أحمد ، ٢٠٠٣، ٩)، فعلي المستوي الإقليمي اهتمت العديد من الدول العربية بهذا الموضوع ،ولذلك عقدت العديد من الندوات و المؤتمرات ، وورش العمل التي أكدت علي ضرورة الاهتمام بتحسين مستوي العمل في مؤسسات التعليم المختلفة وبما يضمن الجودة في مدخلاتها وعملياتها و مخرجاتها (معاد، ٢٠٠٧، ١٠٦٣).

و من المعلوم أن التقويم التربوي هو لب العملية التعليمية و جوهرها، فإذا ما صلح التقويم صلحت العملية التعليمية بكافة عناصرها (إبراهيم ، ٢٠٠٦، ٢٨٧)، و حيث أن عملية التقويم بصورة عامة وتقويم الطلاب بصورة خاصة تعد من العناصر الأساسية في الجودة الشاملة للنظام التعليمي عامة والتعليم الجامعي خاصة. نجد أن الإصلاحات التي جرت في العقود الأخيرة نحو تطبيق الجودة والاعتماد في التعليم العالي قد ركزت على تقويم النواتج التعليمية. (Kulieke ,1990)

ومن ثم فإن إصلاح التقويم التربوي و نُظم الامتحانات يُعتبر مدخلاً هاماً من مداخل إصلاح النظم التعليمية ، كما أن الطلاب و تحصيلهم الدراسي يعد أحد مجالات التقويم التربوي بل وأهمها، في منظومة يمثل الطالب فيها عنصراً مميزاً من عناصرها ، بل إنه من أهم مدخلاتها ، و أهم مخرجاتها في نفس الوقت . ( Brwon,2002, 7)

وتعتبر الاختبارات التحصيلية من أكثر أدوات القياس والتقويم شيوعاً في الأنظمة التعليمية المختلفة (الخورى ، ٢٠٠٨)، والتي لها أهدافها التربوية المهمة علي رأسها تعرف مدي تحقيق الأهداف المنشودة ، وتحديد المستوي المعرفي للمتعلمين (منسي، ١٩٩٨، ٨٩) ،إلي جانب أنها تساهم في الكشف عن مواطن القوة والضعف في المقررات الدراسية ، و بالتالي يمكن علي ضوء نتائج تلك الاختبارات العمل علي تحسين وتطوير العملية التربوية . (ربيع ، ٢٠٠٦)

ونظراً لأهمية الاختبارات والذي يكمن في قدرتها علي توضيح مدي نجاح التعليم في تحقيق غاياته لذا ينبغي أن تبني علي أسس ومعايير علمية حديثة و معاصرة، بحيث تقدم بيانات صادقة يمكن الاعتماد عليها ، و من أهم معاييرها : الصدق وشمول المحتوى و الأهداف و الثبات و الموضوعية و التمييز وشمول مستويات عليا للتفكير و مراعاة الوضوح و الدقة و سهولة الاستخدام (أبو حطب و آخرون ، ١٩٧٦، ص ٢٨١ - ٢٨٣) (الملا، ٢٠٠٠، ٢) (الصلاحي، ٢٠٠٩، ٢٩١)

و في إطار ذلك يشير هويكنز و أنتز (Hopkins & Antes, 1985) إلي أن الاختبارات التحصيلية الجيدة تكون حصيلية شيئين ؛ الأول : التخطيط الجيد للاختبار ، ويشمل كتابة جدول المواصفات للاختبار قبل البدء فيه ، و تحديد الأهمية النسبية لكل وحدة دراسية ، الثاني : المهارات الجيدة في كتابة الأسئلة ، والتي تتضمن امتلاك المدرس الجامعي لمهارة صياغة الأنواع المختلفة من الأسئلة ، و وضع العدد الكافي منها ضمن الوقت المتاح ، و قدرته علي تحديد صعوبة فقرات الاختبار ، بالإضافة إلي وضع أسئلة تحاكي الفروق الفردية للطلبة .

والواقع أن أي محاولة لتطوير التعليم الجامعي وتحسين جودة مخرجاته لا تشمل عضو هيئة التدريس بها فهي محاولة قاصرة لن تحقق شيئاً ملموساً علي أرض الواقع. ذلك أن عضو هيئة التدريس يُعد من أهم مدخلات المنظومة الجامعية التي تؤثر في العمليات التعليمية داخل الجامعة و التي تُشكل نوعية وجودة مخرجاتها (المسعودي و طيب، ٢٠٠٥، ١٨٩)

ومع تغير الدور الاستراتيجي للجامعة في مجتمع القرن الواحد والعشرين وتعدد أهدافها . ازدادت المهام والمسؤوليات الملقاة علي عاتق عضو هيئة التدريس و ارتبطت بأدوار أكثر تعقيداً وأشد صعوبة (عدس، ١٩٩٨، ٥١) (الغفور، ٢٠٠٢، ٩٠)، والتي يمكن تلخيصها في: (المسعودي و طيب، ٢٠٠٥، ١٩١)

١. مسئوليته كخبير في التدريس و الذي يتطلب منه الارتقاء بمستوي مادته العلمية و طريقة تنظيمها و تقديمها و تطويرها ، بما يستثير دافعية طلابه ، و تنمية تفكيرهم الإبداعي الناقد و تحويل المعارف إلي سلوكيات إيجابية .
٢. مسئوليته كباحث علمي في مجال تخصصه لاكتشاف المعارف و القوانين ، المفاهيم ، المعارف ، النظريات و يقدم حلولاً لمشكلات مجتمعة .
٣. مسئوليته كأخصائي اجتماعي و مرشداً أكاديمياً تربوياً يقوم بإرشاد طلابه و توجيههم بما يتفق مع قدراتهم و إمكانياتهم و ميولهم ومعالجة المتعثرين منهم .
٤. مسئوليته كمقوم لأداء الطلاب ، و تعد من أصعب المهام والتي تتطلب منه تطوير و تنويع أساليب و أدوات و أنواع التقويم بما يتفق مع معايير الجودة و الاتجاهات التربوية الحديثة .
٥. مسئوليته كمستخدم جيد للتكنولوجيا العصرية ، ذلك أن صيغ و أشكال التعليم الجامعي الجديدة مثل التعليم عن بعد و التعليم الإلكتروني و التعليم الافتراضي و غيرها ألقّت علي كاهل عضو هيئة التدريس مهام إضافية خرجت به من دائرة الاستخدام داخل القاعات التدريسية أو حتى في ورش العمل التدريسية .
٦. مسئوليته كإداري متمرس فعليه الإلمام بالمهارات و الأسس الإدارية التي تمكنه من المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة، و اتخاذ قراراتها و حل مشكلاتها التعليمية والإدارية و المالية وذلك علي مستوي القسم ، الكلية .
٧. مسئوليته في خدمة المجتمع حيث يُعتبر عضو هيئة التدريس من أعلي مستويات المجتمع ثقافة بما لديه من قدرة و خبرة و كفاءة مما يمكنه من التأثير علي أفكار و ثقافات مجتمعه و ذلك بما يقدمه من أنشطة علمية و مهنية و اجتماعية .

و بوجه عام يرتبط نجاح عضو هيئة التدريس بالجامعة بعوامل كثيرة منها ما ينتمي إلي طبيعة مهنته و الأعمال الخاصة بها ، و منها ما ينتمي إلي ظروف و بيئة العمل ، ومنها ما ينتمي إلي شخصيته و مستوي كفاءته المهنية ، و جميع هذه العوامل تؤثر سلباً أو إيجاباً علي أدائه المهني و الأكاديمي . (عبد السلام، ٢٠٠٥)

ولقد أصبحت الضغوط جزءاً من حياة الأفراد والمجتمعات نظراً لكثرة تحديات هذا العصر، وزيادة مطالبه، حيث بات من الصعوبة تفيديها أو تجاهلها، ولا يتوقف تأثير الضغوط علي الجوانب الشخصية للأفراد فحسب بل ترافقتهم في بيئة العمل و تنعكس آثارها سلباً في العديد من الجوانب العضوية والنفسية ، وتحد من الأداء الوظيفي لديهم . ( محمود ، ٢٠٠٧ ، ١١ )

و يحظي موضوع ضغوط العمل باهتمام متزايد من الباحثين خلال العقود الثلاثة الماضية ، ويرجع هذا الاهتمام إلي ما ينجم عن ضغوط العمل من آثار سلبية في سلوك الأفراد والجماعات ومواقفهم تجاه أعمالهم ومؤسساتهم . ( المير ، ١٤١٦ ، ٢٠٧ ) و ( السمادوني و الربيعة ، ١١٥ ، ١٩٩٨ ) .

وتذكر ( هوساوي ، ١٤٢٧ ) عدد من العوامل تُرجع إليها زيادة الاهتمام بهذا الموضوع منها :

١ . أن ضغوط العمل أصبحت ظاهرة نفسية سيكولوجية آخذة في الازدياد بين الأفراد العاملين في منظمات العصر الحديث .

٢ . الآثار السلبية الناجمة عن ضغوط العمل علي الأفراد منها السلبية ، عدم الرضا المهني ، ضعف الأداء و العجز عن الابتكار ، نقص الدافعية للعمل ، و الإنهاك النفسي ، بالإضافة إلي زيادة كبيرة في المشكلات الانفعالية للفرد .

٣ . النتائج المرضية المترتبة عن ضغوط العمل منها إصابة الأفراد العاملين بالعديد من الأمراض مثل ضغط الدم ، الكولسترول ، السكر ..... الخ .

٤ . تولد ضغوط العمل مجموعة من الأمراض الإدارية و العصبية أبرزها اختفاء دوافع الابتكار و التطوير والعزوف عن المبادرة ، و الإحساس بنمطية العمل ، و الخنوع الوظيفي و الإتكالية علي الآخرين ، أو الشعور بالاعتراب عن العمل .

و تُعد مهنة التدريس من أكثر مجالات العمل ضغوطاً حسب تصنيف منظمة العمل الدولية فهي أكثر المهن الضاغطة ( عبد الرحمن ، ١٩٩٩ ، ١٨٠ ) ، و ذلك من خلال ما تذخر به البيئة التعليمية من مثيرات ضاغطة ، يرجع بعضها إلي شخصية المعلم التي تحدد قدرته علي التكيف مع المتغيرات السريعة و الكبيرة في مجال التعليم و مؤسساته و ما ينظم أو يقيد عملها من قرارات و لوائح وقوانين ، ويرجع البعض الآخر إلي البيئة الاجتماعية الخارجية التي يعيش فيها المعلم ومدى تقديرها لدوره ولأهمية التعليم . ( الأنور ، ٢٠٠٣ )

وتري ( ياركندي ، ١٤٢٤ ) أن الآثار الناتجة عن ضغوط العمل في أداء الفرد ونوعيته لا يمكن اعتبارها سلبية دائماً ، بل من الممكن أن تكون ايجابية ، حيث يذكر الطريري أن كمية الضغط تعتبر مطلباً و شرطاً أساسياً للإنجاز ، ذلك أن حياة الفرد بدون ضغط تكون مملة و راکدة ، فدور الضغط هو تحريك الدافعية لدي الفرد من أجل أن يبذل النشاط و ممن ثم ينجز مهمته ، هذا إذا كان الضغط في المستوي المعتدل أما المستوي العالي من الضغط فيتسبب في إخفاق الفرد و فشله في إنجاز المهمة التي وكلت إليه . ( الطريري ، ١٩٩٤ )



ذلك أن التعرض المتكرر لمواقف الضغط لا يعني أن يكون لها تأثيراتها الايجابية دائماً بل تكرار المواقف الضاغطة خاصة عندما تكون مصحوبة بالفضل فإنها تترك آثارها السلبية والتي تضعف من قدرات الفرد التوافقية. (عثمان، ٢٠٠١، ١٠٢)

### تحديد المشكلة :

في إطار سعي الجامعات العربية و منها جامعة تبوك - وهي احدي الجامعات الناشئة في المملكة العربية السعودية - نحو تحقيق الجودة التعليمية والارتقاء بمخرجاتها المتمثلة في خريجين يتمتعون بمواصفات تنافسية عالمية نجد أن تحديات الواقع تفرض عليها المراجعة الشاملة لكل مكونات المنظومة الجامعية . خاصة وأن هناك العديد من المشكلات التي تعوق خطط التطوير منها التوسع الكمي في أعداد الطلاب ، سيطرة الأساليب التقليدية في التدريس والتعليم و جمود المناهج الدراسية ، و أساليب الامتحانات التقليدية، والممارسات الإدارية الغير صحيحة .....(المجالس المتخصصة، ٢٠٠٠، ١٢)

وعلى الرغم من الجهود المبذولة في تطوير منظومة الاختبارات التحصيلية النهائية إلا أنه ما تزال هذه الجهود شكلية أكثر منها موضوعية، فمع الحرص الشديد علي توافر مواصفات معينة لشكل الورقة الاختبارية وضرورة وجود عدد من التوقيعات والأختام عليها نجد أنه ليس هناك ما يضمن مراعاة توافر مواصفات الاختبار الجيد ، فمن خلال خبرة الباحثات بصفة عامة في العمل بالتدريس الجامعي وبصفة خاصة خبرة إحداهن كعضو هيئة تدريس بكلية التربية والآداب جامعة تبوك والمشاركة بالإشراف علي لجان الاختبارات، فقد لاحظن تفاوت واضح في مستوى الاختبارات التحصيلية ما بين شديد الصعوبة وشديد السهولة ، وما بين الاعتماد علي نوع واحد فقط من الأسئلة - إما مقالية أو موضوعية - والحرص علي توافر النوعين معاً ..... وغيرها من الملاحظات ، كذلك ليس هناك أي لجان عليا بالأقسام المختلفة تختص بمراجعة و تقييم الاختبارات التحصيلية التي تعد من قبل أعضاء هيئة التدريس بها .

وانطلاقاً من أن الضغوط هي آفة العصر والتي تُكبد مؤسسات العمل الخسائر الفادحة تتضح أهمية موضوع البحث الحالي، خاصة وأنه بمراجعة التراث البحثي توجد ندرة سواء في الدراسات التي تناولت تقييم الاختبارات التحصيلية علي مستوى التعليم الجامعي أو الدراسات المتعلقة بضغوط العمل لدي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية ،إلي جانب ذلك لا توجد دراسة سابقة تناولت نفس متغيرات الدراسة الحالية وذلك في حدود علم الباحثات. ومن هنا يمكن تحديد مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن التساؤلات التالية :

١. ما مدي جودة الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك ؟
٢. ما الأهمية النسبية لأنواع الأسئلة المختلفة ( مقالي- اختيار من متعدد - الصواب والخطأ - التكملة - المزوجة ) في الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك ؟

٣. ما درجة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك ؟
٤. إلي أي مدى تختلف درجة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لاختلاف الهوية ( مواطنة - وافدة ) ؟
٥. إلي أي مدى تختلف درجة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لاختلاف التخصص (أدبي - علمي) ؟
٦. إلي أي مدى تختلف درجة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك تبعاً لاختلاف الدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر) ؟
٧. ما هي أهم مصادر الضغوط المهنية لدى عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك ؟
٨. ما مدى الارتباط بين درجة ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي ودرجة جودة الاختبارات اللاتي يقمن بإعدادها ؟

### أهداف البحث :

يهدف البحث إلي تعرف :

١. مستوي جودة الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك .
٢. الأهمية النسبية لأنواع الأسئلة المختلفة في الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك .
٣. مستوي ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس جامعة تبوك .
٤. مدى اختلاف مستوي ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس جامعة تبوك تبعاً للمتغيرات التالية (الهوية - التخصص - الدرجة العلمية) .
٥. أهم مصادر ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس جامعة تبوك .
٦. مدى الارتباط بين مستوي ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي ومستوي جودة الاختبارات التحصيلية اللاتي يقمن بإعدادها .

### أهمية البحث :

تنبع أهمية البحث من أهمية متغيراته ومكانتها في منظومة التعليم الجامعي بصفة عامة ( الاختبارات التحصيلية ، عضوات هيئة التدريس بالجامعة ، و ضغوط العمل ) وبصفة خاصة تتلخص الأهمية فيما يلي :

١. يُعد البحث الحالي من البحوث الرائدة في تناول تقييم مستوي جودة الاختبارات التحصيلية علي مستوي التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية من ناحية ، وبيان علاقتها بضغط العمل لدى عضوات هيئة التدريس التي تعدها من ناحية أخرى وذلك في حدود علم الباحثات .
٢. محاولة رصد واقع الاختبارات التحصيلية النهائية بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك وبيان أوجه القصور والقوة فيها .

٣. محاولة إلقاء الضوء علي جانب هام وهو ضغوط العمل لدي عضوات هيئة التدريس بجامعة تبوك وما قد يترتب عليها من آثار سلبية علي العملية التربوية التعليمية .
٤. قد تساعد نتائج هذا البحث المسئولين وأصحاب القرار علي اتخاذ ما يستلزم من إجراءات بغرض التطوير والتحسين .

### حدود البحث :

- **الحدود الزمنية** : تم إجراء البحث في نهاية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٠ / ٥١٤٣١.
- **الحدود المكانية** : اقتصر تطبيق مقياس جودة الاختبار علي الاختبارات التحصيلية النهائية لقسم الاقتصاد المنزلي بجامعة تبوك ، بينما شمل تطبيق مقياس ضغوط العمل علي عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام العلمية ( كيمياء - فيزياء - أحياء - رياضيات - اقتصاد منزلي ) وبالأقسام الأدبية (لغة انجليزية - دراسات إسلامية - لغة عربية - تربية وعلم نفس - جغرافيا - تاريخ ) .
- **الحدود الموضوعية** : التزم البحث بدراسة جودة الاختبارات في ضوء (التحليل العام لشكل ورقة الاختبار - التحليل الموضوعي لمفردات وبنود الاختبار)، كما التزم بدراسة الضغوط في ضوء الأبعاد التالية (المهام والأعباء - صراع الدور - البيئة الاجتماعية - اتخاذ القرارات - فرص التأهيل العلمي والأكاديمي - تقويم الأداء - بيئة العمل المادية و الفيزيقية).

### مصطلحات البحث :

- **الاختبار التحصيلي الجيد** : ويمكن تعريفه إجرائياً بأنه الأداة التي تقيس تحصيل الطالب الجامعي للمعلومات، ويتوفر فيه المواصفات الفنية و التربوية بدرجة كبيرة لا تقل عن ٨٥% و ذلك في ضوء مقياس تقدير جودة الاختبار ( أحد أدوات البحث).
- **ضغوط العمل** : ونشير إليه في هذا البحث أنه الدرجة التي تحصل عليها عضوه هيئة التدريس وفقاً لمقياس ضغوط العمل ( إحدى أدوات الدراسة).
- **عضوات هيئة التدريس** : ويُعرفن في سياق هذا البحث؛ بأنهن كل من يقمن بتدريس المقررات النظرية في المرحلة الجامعية ،سواء علي درجة أستاذ مساعد أو محاضر.

### الإطار النظري:

أ. ضغوط العمل:

أولاً: المفهوم :

بالرغم من الاهتمام الواسع بموضوع الضغوط في المجال البحثي إلا أن الدراسات والبحوث التي تناولته تكشف لنا مفاهيم متباينة لهذا المصطلح . ويُرجع السالم هذا التباين إلي تنوع وتداخل الأسباب المؤدية للضغوط، وإلي ارتباطه بمرادفات عديدة ، منها القلق والإحباط والصراع واللامبالاة (السالم ، ١٩٩٠ ، ٨٢) ، كما يرجعه الأحمدى إلي اختلاف مجالات البحوث كعلم النفس والاجتماع

والإدارة والسلوك والطب وغيرها والتي أدى إلي تعدد الزوايا التي يتم من خلالها تعريفه ودراسته واستخدامه. (الأحمدي، ٢٠٠٢، ٣١)

وبشكل عام تُعرّف الضغوط بأنها تلك الظروف المرتبطة بالقلق والتوتر والشدة الناتجة عن المتطلبات التي تستلزم نوعاً من إعادة التوافق عند الفرد، وما ينتج عن ذلك من آثار جسمية ونفسية، وتنتج كذلك الضغوط من الصراع والإحباط والحرمان والقلق. (عثمان، ٢٠٠١، ٩٦)

ويعتبر سيلبي "Seyle" الضغوط عبارة عن استجابة للظروف البيئية، وتحدد على أساس عدد المحكات المضادة مثل الانزعاج والانفعال وتدهور الأداء، كما تكشف عن أثر الضرر الفسيولوجي الكامل لرد الفعل الذي يحمي الفرد من الأضرار الصحية (Chmiel, 2000, 152)

أما مفهوم ضغوط العمل فحدده رشيد بأنه تعبير عن حالة من الإجهاد العقلي أو الجسمي وتحدث نتيجة للحوادث التي تسبب قلقاً، أو إزعاجاً أو نتيجة لعوامل عدم الرضا، أو نتيجة للصفات العامة التي تسود بيئة العمل، أو نتيجة للتفاعل بين هذه المسببات جميعها (رشيد، ١٩٩٧، ٢٣)، كذلك عرفه كل من سزلاجي والاس بأنه تجربة ذاتية تُحدث اختلالاً نفسياً، أو عضوياً لدى الفرد نتيجة لمجموعة من العوامل البيئية الخارجية أو المنظمة التي يعمل بها أو الفرد ذاته. (سزلاجي والاس، ١٩٩١، ١٨٠)

كما يشير الفرماوي إلي مفهوم الضغوط المرتبطة بعمل المعلم بأنها حالة من عدم التوازن النفسي نتج من عدم التكافؤ بين متطلبات مهنة التدريس ومقدرة القيام بها ويترتب علي ذلك شعور المعلم بعدم إمكانية إشباع حاجاته النفسية والاجتماعية. (الفرماوي، ١٩٩٠، ٤٣)

وبشكل أكثر تحديداً يوضح معجم المصطلحات التربوية والنفسية مفهوم ضغوط مهنة التدريس "Teach Stress" بأنها الأنشطة والتفاعلات في التعليم التي تنتج عنها متطلبات كثيرة على المعلم، أو أنها إدراك المعلم لعدم قدرته على مواجهة أحداث و متطلبات وأدوار مهنة التعليم والتي تشكل تهديداً لذاته، وتحدث لديه معدلاً عالياً من الانفعالات، والتي يصاحبها استجابات سلوكية كرد فعل لتلك الضغوط. (شحاته والنجار، ٢٠٠٣، ٢٠٨)

#### وبالنظر إلي التعريفات السابقة يمكن القول :

- اتخذ الباحثون اتجاهات ثلاث في تحديد مفهوم الضغوط ما بين اعتبارها مثيرات أو اعتبارها استجابات أو تفاعل بين مثير واستجابة.
- أن إحساس عضو هيئة التدريس بضغط العمل يتوقف علي مدي إدراكه لما يواجهه من متطلبات مهنة التدريس في بيئة التعليم الجامعي، ومدي قدرته علي الاستجابة لها والتكيف معها.
- يزداد شعور عضو هيئة التدريس بالضغط كلما زادت هذه المتطلبات حد قدرته علي مواجهتها مما ينعكس سلبياً علي عمله وذاته .

## ثانياً: أنواع الضغوط :

تختلف أنواع الضغوط بحسب نظرة الباحثون لها واتجاهاتهم نحو دراستها. فمن حيث الآثار المترتبة عنها تصنف الضغوط إلى نوعين الأول ضغوط إيجابية "Positive Stress" وتمثل القدر المثالي الذي يرفع درجات اليقظة، ويشحذ الذهن ويزيد الدافعية، ويكسب العمل درجات من التحدي، وهي مفيدة في إنجاز الأعمال بكفاءة (Schafer, 1987, 7)، والثاني ضغوط سلبية "Negative Stress" وتعتبر عن حالة يتسم فيها الحدث أو الموقف الضاغط بتوتر وقلق، يعجز فيه الفرد عن التكيف الإيجابي مع الحدث وذلك بالتقاعس عن العمل أو التهرب منه مصحوباً بمشاعر العداة وعدم الرضا. (حسني و محمود، ١٩٩٣، ٧٥)

أما من حيث الفترة الزمنية التي تستغرقها الضغوط وشدة تأثيرها فتقسم إلى ضغوط بسيطة "Simple Stress"، وضغوط متوسطة "Middle Stress"، و ضغوط مضاعفة "Multiple Stress" ،ومن حيث مصدر الضغوط فتقسم إلى ثلاث أنواع : ضغوط ناتجة عن البيئة المادية ، وضغوط ناتجة عن البيئة الاجتماعية ،وأخري ناتجة عن الخصائص الشخصية (القبلان ٢٠٠٤، ٨٢)

## ثالثاً: مصادر ضغوط العمل:

حاول العديد من الباحثين والدارسين وضع إطار منهجي يحدد دراستهم لظاهرة الضغوط ولقد تمثل ذلك في العديد من النظريات والنماذج ، والمتفحص لتلك المدارس الفكرية يلاحظ عدم وجود إجماع بين الباحثين حول طبيعة هذه المصادر، وسنورد فيما يلي بعض التصنيفات لمصادر الضغوط في ضوء أهم النظريات والنماذج :

### • نموذج سزلاجي والاس "Szilagy & Wallace"

وينطلق هذا النموذج من أن ضغوط العمل تنبع من ثلاثة مصادر رئيسية هي :

أ- المصادر البيئية

ب- المصادر التنظيمية

ج- المصادر الفردية

وتسهم هذه المصادر مجتمعة في خلق أنماط وأشكال مختلفة من الضغوط علي العاملين ولكن هذه الضغوط تختلف من فرد إلى آخر بسبب الفروق الفردية ، ورغم هذه الاختلافات إلا أن لها في النهاية نتائج وأثار سلبية سلوكية ونفسية وصحية وجسمانية علي العاملين، ولها كذلك نتائج وأثار سلبية علي المنظمة التي ينتمي إليها هؤلاء العاملون. (سزلاجي والاس ، ١٩٩١، ١٨٢)

### • نموذج بريف وآخرون *et al. Breef model*

يستند هذا النموذج على الدراسات التي قاموا بها حول تفسير العوامل المسببة للضغوط المهنية حيث قسموا هذه العوامل إلى مجموعتين رئيسيتين:

أ- مجموعة الخصائص التنظيمية تشمل مجموعات فرعية، تحت كل مجموعة تندرج مجموعة من العوامل هي كالتالي:

- السياسات التنظيمية: وتندرج تحتها عدة عوامل هي: عدم عدالة التقييم، عدم ملائمة الأجر والحوافز، غموض السياسات، تبديل السياسات...
- الهيكل التنظيمي: يندرج تحته عدة عوامل هي: مركزية القرارات وضعف المشاركة، ضعف فرص الترقى، كبر حجم العمل، تعقيد الأساليب التنظيمية، عدم وضوح الاختصاصات، تمييع المسؤولية...
- المراحل التنظيمية: تشمل مجموعة من العوامل هي: نظم الاتصال غير الفعالة، وضعف التغذية الراجعة لتعارض الأهداف المحددة، وعدم فاعلية التدريب...

ب- مجموعة متطلبات الوظيفة وخصائص الدور: وتحتوي على خمس مجموعات فرعية هي:

- تجهيزات بيئة العمل: ويوجد تحتها العوامل التالية: ازدحام مكان العمل، شدة الحرارة والضوضاء، عدم كفاية الإضاءة والتهوية، عدم ملائمة مصلحة مكان العمل، عدم كفاية التأمينات.
- السلامة والصحة المهنية: ويوجد بها العوامل التالية: عدم توفر معدات السلامة، تلوث الجوى، التعرض للمواد الضارة، عدم توفر العلاج والإسعاف.
- علاقات العمل الشخصية: وتنفرد بالعوامل التالية: علاقات عمل غير سوية مع الرؤساء، انعدام التقدير للجودة، ضعف الثقة بين الرئيس والمرؤوسين، شدة التنافس، تعارض العلاقات داخل جماعة العمل.
- متطلبات الوظيفة: وتندرج تحتها مجموعة من العوامل هي: تكرار العمل أكثر من مرة، ضعف الوقت الممنوح للعمل، العجز في إعداد الأفراد اللازمين للعمل، الزيادة في عدد الأفراد العاملين، ضعف القدرات المطلوبة.
- خصائص الدور: ويندرج تحتها ما يلي: تعارض المهام وعدم وضوحها، زيادة المهام المسندة للفرد، تعارض المهام مع المعتقدات والقيم الشخصية، إضافة مهام جديدة عشوائية. (القبلان ٢٠٠٤، ١٢٢).

#### • نموذج جيسون وآخرون "Gibson, et al. model"

ويوضح هذا النموذج العلاقة بين عوامل ضغوط المهن المختلفة وآثار هذه الضغوط على العمل، وتأثير الصفات الشخصية على هذه العلاقة، ويشتمل النموذج على مصدرين أساسيين من المصادر الضاغطة:

أولاً: ضغوط تتعلق بطبيعة العمل وبيئته... ودور العاملين فيها ومن بينها:

- ضغوط تتعلق ببيئة العمل المادية: وتشمل عوامل مثل الضوضاء و الحرارة وتلوث الهواء وغيرها.

- ضغوط فردية : وتتمثل في صراع الدور وغموضه والعبء الزائد في العمل وقلة الرقابة، المسئولية والحاجة إلى المهنة.
- ضغوط اجتماعية: وتتمثل في ضعف العلاقة مع الزملاء في العمل والمرؤوسين والمدير.
- ضغوط تنظيمية : وتتمثل في ضعف تصميم الهيكل التنظيمي و عدم وجود سياسات محددة، الحاجة إلى المشاركة.

ثانياً: ضغوط ترتبط بالخصائص الشخصية :

وتتمثل في الصفات الذهنية والعاطفية والجسمية (نمط الشخصية، ومركز التحكم وقدرات وحاجات الفرد) وأيضاً الديموغرافية التي تؤثر على تفاعل الفرد مع عوامل الضغوط ( Gibson,et al.,1982,151)

#### • نموذج هيجان

ويسمى بنموذج الإطار الثنائي لتفسير الضغوط المهنية واقترح عدد من الأبعاد توضح مصادر ومسببات الضغوط ؛ وهي:

أ- مصادر الضغوط المهنية: وحددها في مجموعتين هما:

- المصادر المتعلقة بالفرد وتشمل مصادر متعلقة بشخصية الفرد والمصادر النفسية والمصادر السلوكية.
- المصادر المتعلقة بالمنظمة وتشمل: ثقافة المنظمة وطبيعة الوظيفة وعبء العمل والإحباط الوظيفي والعمليات التنظيمية وظروف العمل المادية والتغيير في بيئة العمل.

ب- الآثار المترتبة على الضغوط المهنية وتشمل:

- نتائج ضغوط المهنة على مستوى الفرد ولخصها فيما يلي: الاضطرابات النفسية والفيزيولوجية والسلوكية.
- نتائج الضغوط المهنية على مستوى المنظمة وتشمل: عدم دقة القرارات، تدني مستوى الإنتاج، الغياب والتسرب الوظيفي، الصراع الشخصي في بيئة العمل، ارتفاع معدل الشكاوى وأحداث العمل.

ج- إدارة الضغوط المهنية وتشمل:

- إدارة الضغوط على مستوى الفرد وتضم: الفرع إلى الله، تعديل بناء الشخصية لدى الفرد، إدارة الوقت، مواجهة الصراع في بيئة العمل، التمارين البدنية، الدعم الاجتماعي.
- إدارة الضغوط على مستوى المنظمة: إدارة ثقافة المنظمة، إعادة تصميم الوظائف، الإشراف الناجح، مواجهة الصراع بفاعلية في بيئة العمل، توفير المناخ الملائم للتقويم والتطوير الوظيفي، تحسين ظروف العمل المادية.

د- برنامج إدارة الضغوط المهنية ويشمل:

- برامج إدارة الضغوط على مستوى الفرد.

• برامج إدارة الضغوط على مستوى المنظمة. (القبلان، ١٣٠٤، ٢٠٠٤)

### • نموذج مارشال و كوبر *Marshal & cooper*

ويحدد هذا النموذج مجموعة من المصادر المسببة للضغوط والتي يواجهها الفرد ، ويكون لها آثاراً سلبية على الفرد متمثلة في الإصابة ببعض الأمراض ، أو علي المنظمة تاركة ورائها مجموعة من الأعراض السلوكية الغير جيدة إلي جانب إنعاسها علي الأداء و انخفاض الجودة، وتمثل هذه المصادر في : جو العمل ، دور الفرد بالتنظيم ، علاقات العمل ، النمو المهني، هيكل ومناخ العمل، التدخل في العمل ( John & Ivan, 1995, 366 )

وفي ضوء ما سبق ركز البحث الحالي علي عدد من المصادر التي تتناسب مع طبيعة عمل عضوات هيئة التدريس بالجامعة ، وتمثل في أبعاد مقياس الضغوط (من إعداد الباحثات) وهي: المهام و الأعباء الوظيفية - اتخاذ القرارات - فرص التأهيل العلمي و الأكاديمي - تقويم الأداء - بيئة العمل المادية و الفيزيقية.

### رابعاً: الضغوط ومنظمة العمل :

للضغوط آثار تشمل الفرد ومنظمة العمل ، ولا يمكن فصل هذا التأثير وذاك ؛ فالفرد والمنظمة كل متكامل يؤثر ويتأثر بعضهما البعض، وتشمل آثار الضغوط في منظمة العمل جوانب متعددة ، يحددها (بلال، ٢٠٠٥، ٧٥) في عدد من الآثار السلبية من ضعف مشاركة الفرد في العمل بسبب الغياب و التأخر ، وكثرة الشكاوي والتظلمات ، وما يترتب علي ذلك من تدنٍ في الإنتاج وارتفاع نسبة الحوادث ، وتدني الروح المعنوية والأداء و الولاء التنظيمي نتيجة عدم الحماس ، وضعف الاتصال بين العاملين ، بالإضافة إلي العدوانية في بيئة العمل . ولأهمية بعد الأداء في البحث الحالي علي اعتبار أن مهمة إعداد الاختبارات التحصيلية مرتبط بالأداء الوظيفي لعضوات هيئة التدريس؛ فصله علي النحو التالي:

### آثار الضغوط علي الأداء:

تشير البحوث والدراسات إلي توجهات ثلاثة تحدد طبيعة العلاقة بين الضغوط والأداء :

• **الاتجاه الأول :** يرى أنصار هذا الاتجاه أن الضغوط المهنية تعادل التحدي والحماس في العمل، فكلما زاد مستوى الضغوط زاد مستوى الأداء، لأن الضغوط ستثير مستوى عالي من التحدي يؤدي إلى ظهور السلوك الإبداعي والمتفوق والقدرات الكامنة والأداء الأفضل وقد لقي هذا الاتجاه تأييداً محدوداً. (بلال، ٢٠٠٥، ٧٢)

• **الاتجاه الثاني:** يرى في هذه العلاقة بمثابة معوقات وعقبات تعيق الأفراد على أداء العمل بشكل مناسب، فعندما يتعرض العاملون لضغوط العمل فإنهم يستنفذون وقتهم وجهدهم في محاولة التكيف معها، ويترتب عليها قيامهم بإتباع أنماط سلوكية مضرّة بالمؤسسة مثل تعطيل الإنتاج والتخريب، وهذا الاتجاه يلقي تأييداً أكبر من طرف الباحثين. (المير، ١٩٩٥، ٢١٤)



• **الاتجاه الثالث:** يرى أنصار هذا الاتجاه عدم وجود علاقة بين الضغوط المهنية والأداء من نظرية العقد والاتصال النفسي Psychological contact بين الفرد والمنظمة، ويرون بأن هناك عقوداً نفسية تنشأ بين الفرد والمنظمة، يفترض أن الفرد شخص رشيد وعقلاني يقدم مساهمته للمنظمة في مقابل عوائد يحصل عليها، وصفة الرشد تفرض عليه أن يتجاهل العقبات التي تمنعه من الوصول إلى أفضل أداء، وبأنه يسيطر على العقبات الموجودة بالعمل ويحيد أثرها، وعليه فإن الأداء لن يتأثر بضغط العمل، غير أن هذا الاتجاه يلقي تأييداً بسيطاً من قبل الباحثين. (أبو ححف، ٢٠٠١، ٢٠٥)

### الدراسات السابقة :

وتدور حول محورين رئيسيين:

#### المحور الأول : دراسات تناولت الاختبارات التحصيلية :

تركزت معظم الدراسات التي تناولت الاختبارات التحصيلية حول تقييمها في ضوء تصنيف بلوم للمستويات المعرفية، وخاصة علي مستوي التعليم قبل الجامعي، وفيما يلي عرض لبعض هذه الدراسات :

دراسة عطا الله (١٩٩٠م) والتي هدفت إلي تعرف مستويات الأهداف المعرفية المتضمنة في امتحانات اللغة العربية في نهاية التعليم الأساسي، وقد أوضحت أن هذه الامتحانات تركز علي المستويات الدنيا من المعرفة ولا تقيس كافة المستويات المعرفية ، و دراسة الكرش (١٩٩٧م) والتي هدفت أيضاً إلي تحليل أسئلة اختبار مادة التربية الإسلامية بالصف الخامس الابتدائي ، ولقد أسفرت نتائجها عن أن الأسئلة تركز علي مستوي التذكر والفهم و التطبيق وتهمل المستويات المعرفية العليا .

كما قامت الباقر (١٩٩٧م) بدراسة مماثلة تقصت فيها مدي تحقيق امتحانات الرياضيات في الثانوية العامة بدولة قطر للسماح الواجب توافرها في محتوى الأوراق الامتحانية بصفة عامة، بالإضافة إلي تحديد المستويات المعرفية التي تقيسها هذه الامتحانات ، وقد أسفرت عن أن الامتحانات تحقق المعايير المتعلقة بالمحتوي بدرجة متوسطة ، كما أنها تعتمد اعتماداً كلياً علي أسئلة المقال، وأهملت المستويين الأخيرين من المستويات المعرفية (التركيب، والتقييم) ، كذلك أجرت كمال (١٩٩٨م) دراسة سعت فيها إلي تحليل أسئلة كتب الدراسات الاجتماعية في المرحلة الإعدادية وامتحانات نهائية الفصل، وتوصلت إلي ارتفاع نسبة الأسئلة المقالية في الكتب المدرسية علي عكس نسبتها في الامتحانات، كما ركزت الأسئلة علي أدنى المستويات التذكر والفهم وأهملت المستويات الأخرى.

كما قامت المطاوعة (٢٠٠٠م) بدراسة انتهت فيها إلي أن أسئلة الاختبارات النهائية المرتبطة بموضوعات القراءة بالمرحلة الابتدائية ركزت علي مستوي التذكر والفهم والتطبيق أما بقية المستويات فكانت بنسب متدنية ، في حين توصلت دراسة هورن "Horn" (2003) إلي أن النسبة العظمي من أسئلة المعلمون لا تتفق مع معايير بناء الاختبارات، وتركز أيضاً علي المستويات الدنيا وفقاً

لتصنيف بلوم، كما قاما السليطي و تايه (٢٠٠٤م) بدراسة هدفت إلى تقويم وتحليل أسئلة اختبارات اللغة العربية في الشهادة الثانوية العامة للقسامين الأدبي والعلمي من عام ١٩٩٧م إلى ٢٠٠١م بدولة قطر، وقد خلصت إلى نتائج مماثلة من حيث تركيز الأسئلة بنسبة كبيرة علي مستوى التذكر أكثر من باقي المستويات الأخرى وكما تركز أيضا علي الأسئلة المقالية أكثر من الأسئلة الموضوعية

أما علي مستوى التعليم الجامعي فتندر الدراسات التي اهتمت بهذا الموضوع في حدود ما تم الحصول عليه ؛ ومنها دراسة السليم وعلي (١٩٩٥م) والتي هدفت إلى تحليل أسئلة امتحانات مادتي المناهج وطرق التدريس بكلية التربية للبنات بالرياض، وقد توصلت إلي ان معظم أسئلة الامتحانات تقيس مستوى التذكر حيث بلغت نسبتها في الفرقة الرابعة ٤٩.٠٩٪، و٤٤.٤٪ في الفرقة الثالثة ، أما بالنسبة لمستوي التركيب فبلغت نسبته في أسئلة الفرقة الرابعة صفر٪، و٦٢٪ للفرقة الثالثة، علي حين جاءت نسبة أسئلة مستوي التقويم ٩٪ في الفرقة الرابعة ، وصفر٪ علي مستوي الفرقة الثالثة.

ودراسة موسيلي " Mouselli " (١٩٩٧م) والتي هدفت إلى تقويم اختبارات مقرر اللغة الانجليزية كلغة أجنبية وذلك في جامعة حلب السورية، إلا أنها علي خلاف الدراسات التي سبق عرضها انتهت إلي أن الاختبارات التي تم تقييمها كانت علي مستوي جيد من حيث الإعداد أو الإخراج ، كما قامت حسن(٢٠٠٥م) بدراسة سعت فيها إلي تحليل أسئلة امتحانات نهاية الفصل الأول للعام الدراسي ٢٠٠١م/ ٢٠٠٢م وذلك لطالبات الفرقة الثانية والثالثة والرابعة تخصص (كيمياء،وعلم الحيوان، ورياضيات) بكلية التربية بالباحة بالسعودية، ومن أهم نتائجها تدني المستويات التي تقيسها أسئلة الاختبارات وتركيزها بنسبة كبيرة علي مستوي التذكر ، كما انعدمت النسبة المئوية للأسئلة التي تقيس المستويات المعرفية العليا من تحليل ،وتركيب، وتقويم وبلغت صفر٪ في جميع أسئلة امتحانات الفرق الدراسية موضع الدراسة.

#### المحور الثاني : دراسات تناولت ضغوط العمل:

يذخر التراث البحثي بكثير من الدراسات السابقة التي تناولت ضغوط العمل علي مستوي مختلف المهن ،وتعتبر دراسة الضغوط علي مستوي المؤسسة التعليمية هي الأكثر الأهمية بالنسبة لبحثنا الحالي وبصفة خاصة ما يرتبط بمهنة التدريس والتعليم ؛ وفيما يلي نعرض أهم هذه الدراسات ذات العلاقة ؛ ومنها :

دراسة يوريه " Youree " (١٩٨٥م) وكان من أهم أهدافها الكشف عن مصادر ضغوط العمل التي يواجهها أعضاء الهيئات التدريسية في الكليات المتوسطة و الجامعات في ولاية تينسي الأمريكية، كما هدفت إلي تحديد درجة الإحباط والانعزالية في العمل لدي أفراد العينة ،وقد أسفرت الدراسة عن مجموعة نتائج من أهمها ،أن أعضاء الهيئة التدريسية من رتبة مدرس يتوفر لديهم الحماس بدرجة اكبر من زملاء العمل في الرتب الأخرى، كما كشفت عن مجموعة من المصادر الهامة للضغوط المهنية أعلاها هو عبء العمل ،بليها الإدارة ، ثم عملية التدريس ، بعدها الظروف الشخصية ، ثم العلاقة بين زملاء العمل .

دراسة شيحة و يونس (١٩٩٢م) واستهدفت الكشف عن العلاقة بين صراع الدور لدي أعضاء هيئة التدريس وأدائهم لأنشطتهم المهنية والأكاديمية ، وتم التوصل إلي أن الضغط يمكن أن يمثل مصدراً للتحدي الشخصي وأن الصراع يمكن أن يثير التحدي لدي الفرد ، كما أوضحا أهمية العوامل الشخصية علي أداء الفرد لما يتوقع منه عمله .

دراسة بلكس و ميتشال "Blix & Mitchell" (١٩٩٤م) وهي دراسة ميدانية استهدفت قياس أعراض ضغوط العمل التي يتعرض لها المدرسون من الجنسين في الجامعات الأمريكية، وقد كشفت الدراسة عن وجود عدد من الأعراض لدي أعضاء هيئة التدريس و المتعلقة بالضغوط المهنية ، وهي: انخفاض في إنتاجية العمل، عدم القدرة علي التكيف مع الضغوط المهنية بدرجة مرتفعة من الإحساس بمشاكل صحية لدي أفراد عينة الدراسة .

هدفت دراسة سالم وأحمد (٢٠٠٠م) إلي الوقوف علي أهم الضغوط التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وتؤثر في أدائه لأدواره الوظيفية ، وذلك وفق بعض المتغيرات الديموغرافية وتوصلت النتائج إلي أن أهم الضغوط تمثلت في كثرة أعداد الطلاب بقاعات التدريس، وتدنى المستوى العلمي للطلاب، والافتقار إلي خريطة للبحوث اللازم إجرائها، كما اتضح أن الأعضاء ذوي التخصص العلمي يعانون ضغوطاً في مقابل ذوي التخصص النظري، وأن الضغوط المهنية المرتبطة بوظيفة عضو هيئة التدريس هي: التدريس، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع و التي تؤثر بدرجة كبيرة علي أدائه .بينما لم تثبت النتائج فروقا في درجة التأثير حسب متغير الدرجة العلمية و مكان الحصول علي الدكتوراه .

دراسة الشرنوبلي (٢٠٠١م) استهدفت تعرف مصادر الضغوط لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وعلاقتها بالاحترق النفسي وبعض المتغيرات الديموغرافية ،وقد أسفرت عن إن التعامل مع الطلاب والزملاء كانت من أهم مصادر الضغوط المسببة للاحتراق النفسي ، تليها ضغوط الأعباء المالية ، والنمو المهني والترقي ، كما أن هذه الضغوط ترتبط عكسياً مع كل من السن ،والخبرة ، الدخل .

كما قامت عبد العليم (٢٠٠١م) بدراسة سعت فيها إلي الكشف عن أهم الضغوط المهنية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في خمس جامعات المصرية وبيان مدي ارتباط الضغوط ببعض المتغيرات، وقد خلصت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد العينة في الضغوط المهنية؛ وكانت حسب متغير النوع لصالح الذكور مقابل الإناث ،وحسب متغير الرتبة الوظيفية ومكان الحصول علي الدكتوراه فكانت لصالح لكل من الحاصلين علي الدكتوراه من الخارج والإشراف المشترك ، أما متغير التخصص (نظري - عملي) فجاءت لصالح ذوي التخصص النظري ،وبذلك علي بنود محور التدريس ،أما علي بنود محور الضغوط المرتبطة بخدمة المجتمع فكانت لصالح ذوي التخصص العلمي .

دراسة هانيف و بيرف "Hanif & Pervez" (٢٠٠٣م) والتي سعت إلى مقارنة ضغوط عمل المعلمين مع مهن أخرى ، وأسفرت النتائج عن أن مهنة التعليم تُعد من أكثر المهن الاجتماعية المليئة بالضغط .

كما قام الشرم (٢٠٠٤م) بدراسة المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية وعلاقته بالضغط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس، وبينت النتائج خمسة أبعاد من المناخ التنظيمي قد حققت أهمية نسبية مرتفعة وهي علي الترتيب : الروح المعنوية، و الشكلية في الأداء ،ومتابعة أداء هيئة التدريس ،والاعتبارات الإنسانية . في حين حققت ثلاث أبعاد أخرى نسبة متوسطة وهي : التباعد ،والألفة ،والإعاقه ، كما بينت النتائج وجود ارتباط سالب بين نمط المناخ التنظيمي السائد في كليات بعض الجامعات و مستوى الضغوط المهنية لدى أعضاء هيئة التدريس بتلك الكليات.

#### تعليق علي ما سبق من دراسات :

- شكلت الاختبارات التحصيلية محور دراسي هام نال اهتمام واضح من الدارسين و الباحثين ، وبصفة خاصة علي مستوى التعليم قبل الجامعي إلا أنه علي المستوى التعليم الجامعي هناك ندرة في الدراسات التي تناولته.
- بالرغم من اتفاق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في الهدف وهو تقييم الاختبارات التحصيلية إلا أن التقييم في ضوء تصنيف بلوم للمستويات المعرفية لم يتخذه البحث الحالي أساساً للتقييم ،وذلك علي عكس الدراسات السابقة ،حيث تم التقييم في ضوء معايير عامة مرتبطة بشكل الورقة الاختبارية وشروط صياغتها وذلك وفقاً لمقياس تقدير جودة الاختبار (من إعداد الباحثات).
- لا توجد دراسة سابقة سواء علي مستوى التعليم قبل الجامعي أو الجامعي تناولت تحليل وتقويم أسئلة الاختبارات في مجال الاقتصاد المنزلي وذلك في حدود علم الباحثات .
- اتفقت جميع الدراسات المرتبطة بضغط العمل في سعيها إلي بيان أهم مصادر هذه الضغوط وعلاقتها ببعض المتغيرات الديموغرافية ؛ وهو ما يمثل أحد أهم أهداف البحث الحالي.
- هناك ندرة في الدراسات التي تناولت ضغوط العمل علي مستوى الجامعة في البيئة السعودية؛ حيث لم يتم الحصول إلا علي دراسة واحدة مماثلة ، كما لا توجد دراسة سابقة تناولت متغيرات البحث الحالي وذلك في حدود علم الباحثات مما يوضح أهمية البحث الحالي.

#### فروض البحث :

يمكن صياغة فروض البحث في ضوء ما تم عرضه من أدبيات كالتالي:

- ١ - لا تقل النسبة المئوية للاختبارات التي تعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك في مقياس تقدير جودة الاختبار التحصيلي عن ٨٥٪ .
- ٢- يوجد توازن نسبي بين أنواع الأسئلة المختلفة في الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك.

- ٣- توجد درجة من ضغوط العمل لدي عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام العلمية ( كيمياء - فيزياء - أحياء - رياضيات - اقتصاد منزلي ) وبالأقسام الأدبية (لغة انجليزية - دراسات إسلامية - لغة عربية - تربية وعلم نفس - جغرافيا - تاريخ ) جامعة تبوك.
- ٤- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي لهوية العضو ( مواطنة - وافدة ) .
- ٥- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي لمجال التخصص (أدبي- علمي) .
- ٦- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي للدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر) .
- ٧- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي لأبعاد مقياس الضغوط ( المهام والأعباء - صراع الدور - البيئة الاجتماعية - اتخاذ القرارات - فرص التأهيل العلمي والأكاديمي - تقويم الأداء - بيئة العمل المادية والفيزيائية ) تعبر عن درجة أثر هذه الأبعاد كمصادر للضغوط
- ٨- توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين درجة ضغوط العمل لدي عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي ودرجة جودة الاختبارات اللاتي يقمن بإعدادها.

## إجراءات البحث :

### أولاً : منهج البحث :

تم الاعتماد علي المنهج الوصفي التحليلي وذلك لملائمته لطبيعة البحث الحالي ، وهذا المنهج يهتم بجمع المعلومات والبيانات ذات الصلة بالظاهرة كما توجد في الواقع بهدف وصفها وصفاً دقيقاً وتحليلها وكشف العلاقات بين أبعادها المختلفة مما يساعد علي تفسيرها والوصول إلى استنتاجات تسهم في تحسين الواقع وتطويره .

### ثانياً : مجتمع وعينة البحث :

تكون مجتمع البحث الحالي من شقين رئيسيين :

**الشق الأول :** وتمثل في جميع عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام العلمية والأقسام الأدبية بجامعة تبوك في الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٠ / ٥١٤٣١ ، ونظرا لندرة من هن علي درجة (أستاذ مشارك - وأستاذ) ، انحسرت العينة فيمن هن علي درجة (أستاذ مساعد - ومحاضر)، وبذلك بلغت عينة البحث في هذا الشق من (١١٠) من عضوات هيئة التدريس وهو عدد من استجبن من المجتمع الكلي للبحث ، والجدول التالي يوضح وصف وتوزيع أفراد العينة حسب الكلية والدرجة العلمية والهوية:

جدول رقم (١) يوضح وصف أفراد العينة

الدرجة العلمية	كلية التربية للأقسام الأدبية	كلية التربية للأقسام العلمية	قسم الاقتصاد المنزلي	المجموع
أستاذ مساعد	١٩ مواطنة	١ مواطنة	لا يوجد مواطنة	٧٠
	١٦ وافدات	٥ وافدات	٢٩ وافدات	
معاشر	٢٤ مواطنات	٥ مواطنات	٤ مواطنات	٤٠
	٦ وافدات	١ وافدات	لا يوجد وافدات	
المجموع	٦٥	١٢	٣٣	١١٠

**الشق الثاني:** وتمثل في جميع الاختبارات التحصيلية النهائية التي يقوم بإعدادها عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك وذلك في نهاية الفصل الدراسي الأول للعام الجامعي ١٤٣٠ / ٥١٤٣١، وحيث أنه تم تحليل اختبار واحد فقط لكل عضوه من عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي في مادة التخصص الفرعية علي اختلاف المجالات الفرعية للقسم من تغذية، وملابس، وإدارة منزل، لذا بلغت العينة في هذا الشق من (٣٣) اختبار.

#### ثالثاً: أدوات البحث :

اعتمد البحث الحالي في جمع البيانات والمعلومات علي أداتين هما : مقياس تقدير جودة الاختبار التحصيلي، ومقياس ضغوط العمل، تم بناؤهما بصورة مبدئية في ضوء الأطر النظرية والدراسات السابقة ذات العلاقة، وللوصول لشكلهما النهائي والتأكد من عامل الصدق والثبات تم اتباع الخطوات الإجرائية التالية :

#### مقياس تقدير جودة الاختبار التحصيلي :

##### أولاً: صدق المقياس :

اشتمل المقياس في صورته المبدئية علي أربعة محاور رئيسية للمعايير هي ( التحليل العام - مضمون الأسئلة - الأسئلة المقالية - الأسئلة الموضوعية )، بأربعة محاور فرعية تدرج تحت محور الأسئلة الموضوعية، وقد بلغ عدد المعايير الفرعية للمقياس ككل (٨٤) معيار يقابل كل منها ميزان ثلاثي للاستجابة (متوفر - إلي حد ما - غير متوفر)، بعد ذلك تم عرضه علي مجموعة من الأساتذة المحكمين لتقويم الأداة وإبداء الرأي حول مدى مناسبتها لقياس ما وضعت لقياسه، وفي ضوء آراء الحكمين تم حذف بعض العبارات وتعديل بعض منها، وبذلك بلغ عدد المعايير الفرعية للمقياس في صورته النهائية (٧٩) معيار، بعد ذلك عرض المقياس علي المحكمين مرة أخرى وقد أظهرت استجاباتهم الاتفاق علي مناسبة الأداة للقياس، وبذلك أطمئنت الباحثات من توفر عامل صدق المحتوى في المقياس .

\* تكونت لجنة التحكيم من خمسة أساتذة مساعدين وخبرتي علي درجة أستاذ مشارك في مجال المناهج والتقويم التربوي.

### ثانياً : ثبات المقياس :

للتأكد من ثبات التحليل باستخدام أداة البحث مقياس تقدير جودة الاختبار، تم تحليل عدد (١٢) اختبار من خارج عينة البحث، وذلك من قبل الباحثات الثلاث حيث قامت كل منهن علي حده بتحليل نفس عينة الاختبارات، و بحساب معامل الاتفاق بين كل تحليلين باستخدام المعادلة التالية :

$$\text{معامل الاتفاق} = \frac{م٢}{١ن + ٢ن}$$

حيث م = عدد المفردات التي تم الاتفاق عليها

١ن + ٢ن = مجموع المفردات التي تم تحليلها

تبين وجود درجة عالية من الاتفاق بين كل تحليلين حيث بلغ معامل الاتفاق علي الترتيب (٠,٩٣ - ٠,٩٦ - ٠,٩٥)، و بإعادة التحليل مرة أخرى بعد أسبوعين، وحساب معامل الثبات باستخدام اختبار (α) لكرونباخ "Cronbach" وجد أن معامل الثبات يساوي (٠,٨٧) وهي قيمة جيدة للثبات، وبهذا يمكن القول أن الأداة ( ملحق ١) تتميز بدرجة عالية من الصدق والثبات.

### مقياس ضغوط العمل :

#### أولاً: صدق المقياس :

اشتمل مقياس الضغوط بصورته المبدئية علي جزئيين: الأول بيانات أساسية عن العضو تشمل التخصص، والدرجة العلمية، والجنسية، والثاني يشمل سبع أبعاد لمصادر الضغوط وهي ( المهام والأعباء - صراع الدور - البيئة الاجتماعية - اتخاذ القرارات - فرص التأهيل العلمي والأكاديمي - تقويم الأداء - بيئة العمل المادية والفيزيقية )، وقد بلغ العدد الكلي لمفردات المقياس (٦١) مفردة يقابل كل منها ميزان خماسي التدرج للاستجابة ( موافق بشدة - موافق - محايد - غير موافق - غير موافق بشدة ) يمثل مقياس ليكرت الخماسي، علي أن تمثل الاستجابة محايد الدرجة الحيادية، ويعرض المقياس علي عدد من المحكمين \* لمعرفة مدي مناسبته للأهداف التي صمم من أجلها، ومدي صحة ووضوح العبارات، أبدي المحكمين بعض الملاحظات شملت تعديل وإضافة بعض المفردات، وبإجراء التعديلات اللازمة بلغ عدد مفرداته (٦٣) مفردة بالإضافة إلي سؤال أخير مفتوح لضغوط قد يترائي للبعض إضافتها ولم ترد ذكرها في المقياس، بعدها تم عرض المقياس مرة ثانية علي المحكمين، وقد أظهرت آرائهم إجماع علي مناسبة الأداة، وبذلك قد تم التحقق من صدق محتوى المقياس .

\* تكونت لجنة التحكيم من أربعة أساتذة مساعدين وأخري علي درجة أستاذ مشارك في مجال علم النفس.

### ثانياً : ثبات المقياس :

تم تطبيق المقياس علي عدد من عضوات هيئة التدريس خارج عينة البحث بلغت (١٨) عضوه ، وبحساب معامل الثبات باستخدام طريقة التجزئة النصفية لجتمان "Guttman" وجد أنه يساوي (٠,٩١) ،ومن خلال هذا المعامل تم التأكد مرة أخرى إحصائياً من صدق المقياس باستخدام صدق المحك والذي يساوي الثبات ، ويتطبيق المعادلة وجد أنه يساوي ٠,٩٥٣ ، وبذلك يتضح أن للمقياس ( ملحق رقم ٢) درجة عالية من الصدق والثبات.

### رابعاً : تطبيق أدوات البحث :

بعد التأكد من صلاحية أدوات البحث، وتوافر عاملي الصدق والثبات تم تحليل الاختبارات وتطبيق مقياس الضغوط علي عينة البحث ، بعدها تم تفرغ البيانات وتحويلها إلي درجات نوضحها فيما يلي :

بالنسبة إلي مقياس تقدير جودة الاختبار تم إعطاء ٣ درجات عند توفر المعيار، و٢ درجة إذا توفر إلي حد ما ، ودرجة واحدة إذا لم يتوفر ، كما تم حذف درجة أي محور مرتبط بنوع معين من الأسئلة إذا لم يتوفر في ورقة الاختبار ، فإذا اعتمد الاختبار علي الأسئلة الموضوعية دون الأسئلة المقالية تحذف درجة الأسئلة المقالية وهكذا .... ، وتمثل الدرجة النهائية للمقياس ( ٢٣٧ ) درجة ، موزعة تبعاً لمحاور رئيسية للمعايير موضحة في الجدول التالي :

جدول رقم (٢)

يوضح توزيع درجات مقياس تقدير جودة الاختبار وفقاً لمحاوره الرئيسية

الدرجة النهائية	عدد المعايير الفرعية	المعيار
٦٦	٢٢	التحليل العام
٥٧	١٩	مضمون الأسئلة
١٢	٤	الأسئلة المقالية
٣٣	١١	أسئلة الصواب والخطأ
٣٦	١٢	أسئلة الاختيار من متعدد
١٨	٦	أسئلة التكملة
١٥	٥	أسئلة المزوجة
٢٣٧	٧٩	المجموع

وبالنسبة إلي مقياس ضغوط العمل تم إعطاء ٥ درجات للاستجابة موافق بشدة ، و ٤ درجات إلي موافق ، و ٣ درجات إلي محايد، و ٢ درجة إلي غير موافق ، ودرجة واحدة إلي غير موافق بشدة ، بذلك بلغت الدرجة النهائية للمقياس ٣١٥ درجة ، موزعة وفقاً لأبعاد المقياس ، ويوضحها الجدول التالي:



جدول رقم (٣)

يوضح توزيع درجات مقياس ضغوط العمل وفقا لأبعاده الرئيسية

الدرجة النهائية	عدد المفردات	أبعاد المقياس
٨٠	١٦	المهام و الأعباء الوظيفية
٥٠	١٠	صراع الدور
١٠٠	٢٠	البيئة الاجتماعية
١٥	٣	اتخاذ القرارات
٢٥	٥	فرص التأهيل العلمي و الأكاديمي
١٥	٣	تقويم الأداء
٣٠	٦	بيئة العمل المادية و الفيزيائية
٢١٥	٦٢	المجموع

خامسا: أساليب المعالجة الإحصائية:

للإجابة عن تساؤلات البحث والتحقق من فروضة تم معالجة البيانات بعد إدخالها بالحاسب الآلي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) بالأساليب الإحصائية التالية:

١. المتوسط الحساب والانحراف المعياري والوزن النسبي .
٢. اختبار تحليل التباين أحادي الاتجاه ( ف ) .
٣. اختبار ( ت ) لدلالة الفروق .
٤. اختبار قوة الأثر بدلالة مربع إيتا ( $\eta^2$ ) .

نتائج البحث :

- **الفرض الأول :** وينص علي أنه : « لا تقل النسبة المئوية للاختبارات التي تعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك في مقياس تقدير جودة الاختبار التحصيلي عن ٨٥% » ، وللتحقق من صحته تم حساب النسب المئوية للدرجات النهائية لاختبارات عضوات هيئة التدريس في مقياس تقدير جودة الاختبار التحصيلي ، وعرضها في الجدول التالي :

جدول رقم (٤)

النسب المئوية للدرجات النهائية لاختبارات عضوات هيئة التدريس في مقياس تقدير جودة الاختبار التحصيلي

العضو	الدرجة الكلية (نهائي ٢٢٧)	النسبة المئوية	العضو	الدرجة الكلية (نهائي ٢٢٧)	النسبة المئوية
A	١٦٣	٨,٦٨%	R	١٠٠	٢,٤٢%
B	١٤٦	٦,٦١%	S	١٣٦	٤,٥٧%
C	١٦٤	٢,٦٩%	T	١٤٦	٦,٦١%
D	١٥٥	٤,٦٥%	U	١٢١	١,٥١%
E	٩٥	١,٤٠%	V	١٦٤	٢,٦٩%
F	١١٢	٣,٤٧%	W	١٣٦	٤,٥٧%
G	١٠٨	٦,٤٥%	X	١١٢	٣,٤٧%
H	١٤٦	٦,٦١%	Y	١٦٦	٠,٧٠%
I	١٨٤	٦,٧٧%	Z	١٥٩	١,٦٧%
J	١٠٣	٥,٤٣%	a	١٦٠	٥,٦٧%
K	١٦٨	٩,٧٠%	b	١٣٦	٤,٥٧%
L	١٦٦	٠,٧٠%	c	١٦٨	٩,٧٠%
M	١٥٧	٢,٦٦%	d	١٧٠	٧,٧١%
N	١٤٨	٤,٦٢%	e	١٦١	٩,٦٧%
O	١٦١	٩,٦٧%	f	١١٣	٧,٤٧%
P	١٩٣	٤,٨١%	g	١٥٧	٢,٦٦%
Q	١٧٠	٧,٧١%			

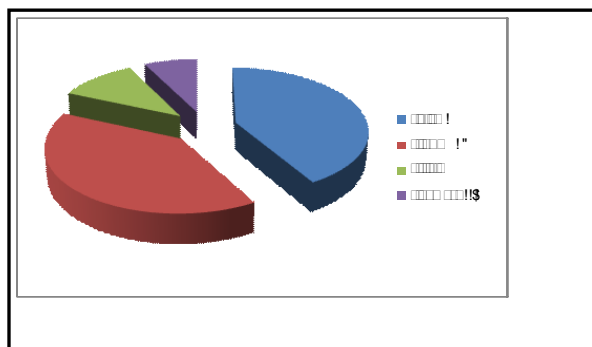
يتضح من الجدول السابق أن أكثر من نصف عينة البحث حوالي ٥٤,٥% من الاختبارات كانت بنسب متوسطة للجودة لم تقل عن ٦٥% ولم تصل إلي ٨٥% ، كما أظهرت النتائج نسبة ليست بقليلة من الاختبارات عينة البحث بلغت ٢١,٢% علي درجة منخفضة من الجودة حيث لم تتعدى نسبة جودتها عن ٥٠%، وبشكل عام تراوحت النسب ما بين (٨١,٤% ، ٤٢,٢%) ، ولم تصل أي منها إلي مستوي الجودة المطلوب والذي تم تحديده بنسبة ٨٥% ، وبإجراء اختبار قوة الأثر بدلالة مربع إيتا (2) كمؤشر على حجم أثر المحاور الرئيسية للمعايير المتضمنة بمقياس التقدير في درجة جودة الاختبارات، كانت النتائج كما يلي :

جدول رقم (٥)

حجم أثر المعايير المتضمنة بالمقياس في درجة جودة الاختبارات بدلالة مربع إيتا

المعايير	قيمة « ت »	قيمة $\eta^2$	حجم التأثير
التحليل العام	٢٢,٢٦٦	٠,٩٥	كبير
مضمون الأسئلة	٢٣٧,١٧	٠,٩١	كبير
الأسئلة المقالية	١٨٨,٣	٢٥,٠	كبير
الأسئلة الموضوعية	٤٩٦,٢	١٧,٠	كبير

يتضح من الجدول السابق بالشكل رقم (١) أن أكثر المحاور تأثيراً هو التحليل العام، يليه مضمون الأسئلة، ثم الأسئلة المقالية، أما الأقل أثراً فكانت الأسئلة الموضوعية، وبناء على ما سبق يمكن القول أن جميع الاختبارات التي تم تقييمها لم تحقق الجودة المطلوبة، مما يعني رفض صحة الفرض الأول وعدم قبوله.



شكل رقم (١)

يوضح حجم أثر المعايير المتضمنة بالمقياس في درجة جودة الاختبارات بدلالة مربع إيتا

- **الفرض الثاني:** وينص على أنه « يوجد توازن نسبي بين أنواع الأسئلة المختلفة في الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي جامعة تبوك»، و للتحقق من صحته تم حساب النسب المئوية لأنواع الأسئلة التي تضمنتها الاختبارات التحصيلية التي أُعدت من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي، والجدول التالي يوضح هذه النسب:

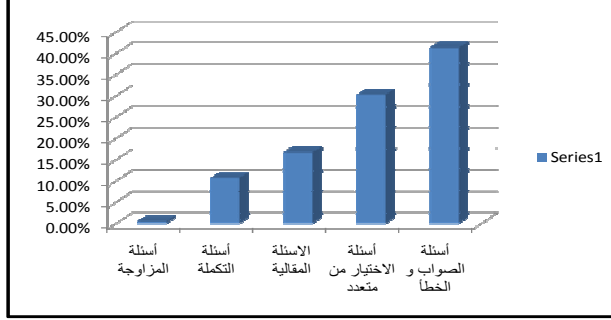
جدول رقم (٦)

النسب المئوية لأنواع الأسئلة التي تضمنتها الاختبارات التحصيلية

المجموع	الأسئلة الموضوعية								الأسئلة المقالية	
	المزوجة		التكملة		الاختيار من متعدد		الصواب والخطأ		العدد	%
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
٥٠٠	٣	٠,٦%	٥٤	١٠,٨%	١٥٢	٣٠,٤%	٢٠٧	٤١,٤%	٨٤	١٦,٨%
الترتيب	الخامس		الرابع		الثاني		الأول		الثالث	

يتضح من الجدول السابق تفاوت في نسب أنواع الأسئلة في الاختبارات التحصيلية عينة البحث، حيث تصدرت أسئلة الصواب والخطأ المرتبة الأولى بنسبة (٤١,٤%) من إجمالي (٥٠٠) سؤال تضمنتها الاختبارات التحصيلية الـ (٣٣)، يليها أسئلة الاختيار من متعدد بنسبة (٣٠,٤%)، ثم الأسئلة المقالية بنسبة (١٦,٨%)، بعدها أسئلة التكملة بنسبة (١٠,٨%)، بينما جاءت أسئلة المزوجة بنسبة (٠,٦%)

، وعليه بلغ إجمالي نسب الأسئلة الموضوعية (٢, ٨٣٪) وبالتالي لا يمكن قبول صحة الفرض الثاني. والشكل البياني التالي يوضح النسب المختلفة لأنواع الأسئلة.



شكل رقم (٢)

يوضح النسب المئوية لأنواع الأسئلة في الاختبارات التحصيلية عينة البحث

- **الفرض الثالث:** ونصه « توجد درجة من ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام العلمية ( كيمياء - فيزياء - أحياء - رياضيات - اقتصاد منزلي) وبالأقسام الأدبية (لغة انجليزية - دراسات إسلامية - لغة عربية - تربية وعلم نفس - جغرافيا - تاريخ ) جامعة تبوك » وللتأكد من صحة الفرض تم إجراء اختبار « ت » لدلالة الفروق بين المتوسطات لدرجات أفراد العينة في مقياس ضغوط العمل، وعددهن (١١٠) منها (٦٥) من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام الأدبية، و(٤٥) من عضوات هيئة التدريس بكلية التربية للأقسام العلمية، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٧)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في مقياس ضغوط العمل ودرجة المقياس

البيانات	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة « ت »	مستوى الدلالة	الاستنتاج
عضوات هيئة التدريس	٢٢٢,٤	٣٠,١	١٢,٦٧٨	٠,٠٠٠	دالة

يتضح من الجدول السابق أن عضوات هيئة التدريس عينة البحث تعاني من ضغوط العمل المتضمنة في المقياس، حيث كانت قيمة « ت » المحسوبة المعبرة عن هذه الفروق تساوي (٣٠,١) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوي عند مستوى معنوية ٩٥٪ (p-value = 0.05)، وبحساب إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها في مقياس ضغوط العمل ككل، وأبعاده السبع، كانت النتائج كما يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (٨)

إجمالي استجابات أفراد العينة ودرجاتها في مقياس ضغوط العمل

البيان	موافق بشدة		موافق		محايد		غير موافق		غير موافق بشدة	
	العدد	الدرجة	العدد	الدرجة	العدد	الدرجة	العدد	الدرجة	العدد	الدرجة
المهام والأعباء	٥٤٧	٢٧٣٥	٤٨٧	١٩٤٨	٣٩٠	١١٧٠	٢٦٥	٥٣٠	٧١	٧١
صراع الدور	٣٣٠	١٦٥٠	٢٤٨	٩٩٢	٢١٧	٦٥١	٢٠٨	٤١٦	٩٧	٩٧
البيئة الاجتماعية	٥٣٣	٢٦٦٥	٤٤٥	١٧٨٠	٤١٩	١٢٥٧	٤١٤	٨٢٨	٢٧٩	٢٧٩
اتخاذ القرار	١٦١	٨٠٥	٨٧	٣٤٨	٣٩	١١٧	٣٦	٧٢	٧	٧
فرص التأهيل العلمي والأكاديمي	٥٠٣	١٥٢٥	٩٣	٣٧٢	٨٧	٢٦١	٣٨	٧٦	٢٧	٢٧
تقويم الأداء	١٢٧	٦٣٥	٨٤	٣٣٦	٥٢	١٥٦	٣١	٦٢	٣٦	٣٦
بيئة العمل المادية والفيزيقية	٢٨٥	١٤٢٥	١١٩	٤٧٦	١٠٣	٣٠٩	٩١	١٨٢	٦٢	٦٢
المقياس ككل وعدد مفرداته (٦٣)	٢٢٨٨	١١٤٤٠	١٥٦٣	٦٢٥٢	١٣٠٧	٣٩٢١	١٠٨٣	٢١٦٦	٥٧٩	٥٧٩

يتضح من الجدول السابق أن إجمالي درجات استجابات أفراد العينة في مقياس ضغوط العمل بلغت (٢٤٣٥٨) درجة ، وبمتوسط حسابي مقداره (٢٢٢,٤٣٦) درجة للفرد ، وبالمقياس علي الدرجة الحيادية للمقياس (١٨٩) درجة ، وهي حاصل ضرب عدد مضردات المقياس ال(٦٣) × الوزن النسبي للاستجابة (محايد) ، نلاحظ أن متوسط استجابات أفراد العينة تقع في نطاق مؤثر بدرجة كبيرة ، أما بالنسبة إلي الضغوط التي لم يرد ذكرها في المقياس فلم تكن هناك إضافات تذكر من قبل عينة البحث سوى الشعور بعدم الاطمئنان علي الأطفال ذويهن نتيجة عدم وجود دار حضانة للأطفال تابعة للكلية ، مما سبق يمكن القول أن عضوات هيئة التدريس تقع عليهن درجة كبيرة من الضغوط ؛ وعليه يمكن قبول صحة هذا الفرض .

- **الفرض الرابع:** ونصه « توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي لهوية العضو ( مواطنة - وافدة ) » ، وللتحقق من صحته تم إجراء اختبار « ت » بين متوسطي درجات عضوات هيئة التدريس المواطنات والوافدات بكليتي التربية للأقسام الأدبية والعلمية ، وجاءت النتائج كالتالي :

جدول رقم (٩)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في مقياس ضغوط العمل وفقاً للهوية

البيانات	العدد	المتوسط	قيمة « ت »	مستوي الدلالة	الاستنتاج
وافدة	٥٧	٢٢٥,٨٧	١,٢٦٢	٠,٢٠٩	غير دالة
مواطنة	٥٢	٢١٨,٦٤			

يتضح من الجدول السابق عدم وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٩٥% (p-value = 0.05) ، بين متوسطي درجات عضوات هيئة التدريس المواطنات، والوافدات في مقياس ضغوط العمل، مما يعني عدم تحقق الفرض.

- **الفرض الخامس:** ونصه « توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي التخصص (أدبي- علمي) » ،وللتحقق من صحته تم إجراء اختبار « ت » بين متوسطي درجات عضوات هيئة التدريس ذوات التخصص العلمي و الأدبي، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١٠)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في مقياس ضغوط العمل وفقاً للتخصص

البيانات	العدد	المتوسط	قيمة « ت »	مستوي الدلالة	الاستنتاج
علمي	٤٥	٢٣٤,٨٩	٣,٨٤٥	٠,٠٠٠	دالة
أدبي	٦٥	٢١٣,٧٤			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٩٥% (p-value = 0.05) بين متوسطي درجات عضوات هيئة التدريس ذوات التخصص العلمي والأدبي في مقياس ضغوط العمل لصالح التخصص العلمي، وعليه يمكن قبول صحة الفرض الخامس.

- **الفرض السادس:** ونصه « توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي للدرجة العلمية (أستاذ مساعد - محاضر) » ،وللتحقق من صحته تم إجراء اختبار « ت » بين متوسطي درجات عضوات هيئة التدريس علي درجة أستاذ مساعد وعلي درجة محاضر، وكانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (١١)

دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد العينة في مقياس ضغوط العمل وفقاً للدرجة العلمية

البيانات	العدد	المتوسط	قيمة « ت »	مستوي الدلالة	الاستنتاج
أستاذ مساعد	٧٠	٢٢٧,٤	٢,٣٦	٠,٠١	دالة
محاضر	٤٠	٢١٣,٦			

يتضح من الجدول السابق وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى معنوية ٩٥% (p-value = 0.05) بين متوسطي درجات عضوات هيئة التدريس علي درجة أستاذ مساعد، ودرجة محاضر في مقياس ضغوط العمل، لصالح عضوات هيئة التدريس اللاتي علي درجة أستاذ مساعد، مما يعني قبول صحة الفرض السادس.

- **الفرض السابع:** ونصه « توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات عضوات هيئة التدريس في مقياس ضغوط العمل تعزي لأبعاد مقياس الضغوط ( المهام والأعباء - صراع الدور- البيئة الاجتماعية - اتخاذ القرارات - فرص التأهيل العلمي والأكاديمي - تقويم الأداء - بيئة العمل المادية والفيزيقية ) تعبر عن درجة أثر هذه الأبعاد كمصادر للضغوط » وللتحقق من صحته تم دراسة الفروق باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، وكانت النتائج كما يلي :

جدول رقم (١٢)

دلالة الفروق في درجات الضغوط لدى عضوات هيئة التدريس وفقاً لأبعاد المقياس

الضغوط	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
المهام والأعباء	بين المجموعات	٣٦,٨٢٢	١	٣٦,٨٢٢	٦٢٢,٨	٠٠٤,
	في المجموعات	٥٥,١٠٤١٤	١٠٨	٤٣١,٩٦		
	المجموع	٩٢,١١٢٤٦	١٠٩			
صراع الدور	بين المجموعات	٧٤,٤٨٨	١	٧٣٨,٤٨٨	٢٣٨,١٠	٠٠٢,
	في المجموعات	٦٦,٥١٥٥	١٠٨	٧٣٨,٤٧		
	المجموع	٤٠,٥٦٤٤	١٠٩			
البيئة الاجتماعية	بين المجموعات	٢١,١٦١٩	١	٢٠٩,١٦١٩	٠٧٧,١٤	٠٠٠,
	في المجموعات	٦٩,١٢٤٢٢	١٠٨	٠٢٥,١١٥		
	المجموع	٩٠,١٤٠٤١	١٠٩			
اتخاذ القرار	بين المجموعات	٩١,٢١	١	٩٠٨,٢١	١٠٧,٣	٠٨١,
	في المجموعات	٤٥,٧٦١	١٠٨	٠٥٠,٧		
	المجموع	٧٨٣,٣٦	١٠٩			
فرص التأهيل العلمي والأكاديمي	بين المجموعات	٨٧,١	١	٨٦٧,١	١٩١,	٦٦٢,
	في المجموعات	٣١,١٠٥٧	١٠٨	٧٩٠,٩		
	المجموع	١٧,١٠٥٩	١٠٩			
تقويم الأداء	بين المجموعات	٣٣,٢١	١	٣٣١,٢١	٥٤١,٣	٠٦٢,
	في المجموعات	٦٣,٩٥٥	١٠٨	٨٤٨,٨		
	المجموع	٩٨٦,٩٦	١٠٩			
بيئة العمل المادية والفيزيقية	بين المجموعات	٢٩,٢٧٢	١	٢٩,٢٧٢	١٦٢,١٨	٠٠٠,
	في المجموعات	٢٠,١٦١٩	١٠٨	٩٩,١٤		
	المجموع	٤٩,١٨٩١	١٠٩			

ويلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٩٥٪ في درجات الضغوط للأبعاد ( المهام والأعباء - صراع الدور- البيئة الاجتماعية - بيئة العمل المادية

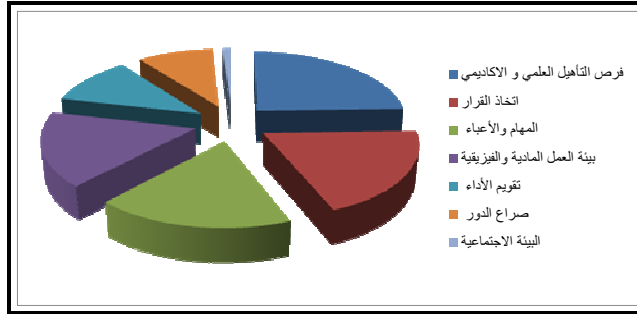
والفيزيائية) ، كما نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في درجات الضغوط للأبعاد (اتخاذ القرار- فرص التأهيل العلمي والأكاديمي- تقويم الأداء) وذلك عند مستوى معنوية ٩٥% ، وبإجراء اختبار قوة الأثر بدلالة مربع إيتا (١2) كمؤشر على حجم أثر أبعاد المقياس علي درجات الضغوط ،أسفرت النتائج عن ما يلي :

جدول رقم (١٣)

حجم أثر أبعاد المقياس على درجات الضغوط بدلالة مربع إيتا

الترتيب	حجم التأثير	قيمة $\eta^2$	قيمة « ت »	البعد
٣	كبير	٥٦,٠	٧٩٩,١١	المهام والأعباء
٦	كبير	٢٩,٠	٤٠٧,٦	صراع الدور
٧	ضعيف	٠٢,٠	٧٥٦,١	البيئة الاجتماعية
٢	كبير	٦,٠	٧٦٨,١٢	اتخاذ القرار
١	كبير	٧٦,٠	٦٨٩,١٨	فرص التأهيل العلمي والأكاديمي
٥	كبير	٣٤,٠	٤٤٦,٧	تقويم الأداء
٤	كبير	٥٢,٠	٨٤٩,١٠	بيئة العمل المادية والفيزيائية

مما سبق يتضح أن أكثر الأبعاد تأثيراً علي درجات الضغوط تمثل في بعد فرص التأهيل العلمي والأكاديمي ، يليه اتخاذ القرار ، ثم المهام والأعباء ، ثم بيئة العمل المادية والفيزيائية، يليه تقويم الأداء ،ثم صراع الدور ، وكان أقلها أثراً هو بعد البيئة الاجتماعية، والشكل البياني التالي يوضح الفروق بين أبعاد مقياس الضغوط تبعاً لحجم تأثيرها.



شكل رقم (٣)

يوضح الفروق بين أبعاد مقياس الضغوط تبعاً لحجم تأثيرها

- **الفرض الثامن:** وينص علي أنه « توجد علاقة ارتباطيه ذات دلالة إحصائية بين درجة ضغوط العمل لدي عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي ودرجة جودة الاختبارات اللاتي يقمن بإعداده » ،ولبيان صحة الفرض تم حساب معامل ارتباط سبيرمان – براون ، وكانت النتائج كما يلي:



جدول رقم (١٤)

معاملات الارتباط بين درجات مقياس تقدير جودة الاختبار ودرجات ضغوط العمل

البيان	معامل الارتباط
مقياس التحليل العام	٠,١١-
مقياس مضمون الأسئلة	٠,٢٧-
مقياس الأسئلة المقالية	٠,١-
مقياس الأسئلة الموضوعية	٠,١-
مقياس تقدير جودة الاختبار ككل	٠,١٨-

يتضح من الجدول السابق وجود ارتباط عكسي ضعيف بين درجات جودة الاختبارات التحصيلية وبين درجات ضغوط العمل لدى عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي، وبناء هذه النتائج يمكن قبول صحة الفرض .

### مناقشة النتائج :

أسفر البحث الحالي عن مجموعة من النتائج نجملها في التالي :

- ١- انخفاض جودة الاختبارات التحصيلية التي تُعد من قبل عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي، جامعة تبوك، حيث لم تصل أي منها لدرجة الجودة المطلوبة والتي تم تحديدها في البحث الحالي بنسبة (٨٥%) وتأتي هذه النتيجة مخالفة لما توصلت إليه دراسة موسيلي " Mousselli " (١٩٩٧م)، ومتفقة مع دراسة حسن (٢٠٠٥م).
- ٢- لمعيار التحليل العام الأثر الأكبر في درجات جودة الاختبارات، يليه معيار مضمون الأسئلة، ثم الأسئلة المقالية، ثم الأسئلة الموضوعية، كذلك أوضحت النتائج تفاوت في نسب أنواع الأسئلة في الاختبارات، وأنها ركزت بشكل كبير على الأسئلة الموضوعية في مقابل الأسئلة المقالية، وتختلف هذه النتيجة مع كل من دراسة الباقر (١٩٩٧م)، وكمال (١٩٩٨م)، و السليطي وتايه (٢٠٠٤م).

ويمكن إرجاع هذه النتائج إلي أن معظم عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي درسن دراسة أكاديمية فقط ونسبة قليلة منهن حاصلات علي مؤهلات تربوية خلال الدراسة الجامعية ؛ مما يؤثر سلباً علي درايتهن بمعايير جودة الاختبارات التحصيلية، وفيما يختص بكبر حجم تأثير معيار التحليل العام في درجات جودة الاختبار فقد يكون السبب في أن المعايير الفرعية المشتغل عليها مرتبطة بصفة عامة بشكل الورقة الاختبارية وخلوها من الأخطاء اللغوية وكتابة تعليمات الإجابة و ذكر الدرجة الكلية للاختبار وغيرها.....وهي معايير تُعد من الضوابط العامة والتي يحرص أغلب الأعضاء علي توافرها في الورقة الاختبارية، ويؤكد علي ذلك ما تصدره إدارة الكلية دائماً من تعميمات توصي الأعضاء بضرورة توافر مثل هذه المعايير في الاختبارات النهائية، كذلك قد يكون السبب في تصدر

معياري الأسئلة عن معياري الأسئلة المقالية والموضوعية في قوة أثره في درجات جودة الاختبار، هو ارتباط معايير الفرعية التي تندرج تحته بمدى وضوح عبارات الأسئلة، وعلاقتها بأهداف المادة، ومدى شموليتها لموضوعات المقرر، ومناسبتها للزمن الاختبار..... وهي معايير إذا توفرت أعانت الطالبات علي فهم أسئلة الاختبار التي لا تخرج عن سياق ما درسن من موضوعات، وتسمح لهن بالإجابة الصحيحة في حدود زمنية مناسبة مما يعمل علي ارتفاع نسب النجاح بين الطالبات، وهو ما تراه كثير من عضوات هيئة التدريس مؤشراً هاماً علي جودة أدائها التدريسي لذا تحرص علي توافر مثل هذه المعايير.

أما بالنسبة إلي تركيز أسئلة الاختبارات علي الأسئلة الموضوعية بنسبة وصلت (٢, ٨٣٪) من إجمالي أسئلة الاختبارات في مقابل أسئلة المقال والتي بلغت نسبتها (٨, ١٦٪)؛ فقد يرجع السبب في ذلك إلي خاصية سرعة وسهولة التصحيح التي يتميز بها هذا النوع من الاختبارات، وخاصة مع الأعداد المتزايدة من الطالبات في الشعب الدراسية، وضيق الوقت المتاح للتصحيح ورصد الدرجات؛ مما يجعل عضوات هيئة التدريس قد يفضلن صياغة الأسئلة الموضوعية عن المقالية.

٣- تعاني عضوات هيئة التدريس بكليتي التربية للأقسام العلمية والأدبية من ضغوط العمل بدرجة كبيرة، وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه كل من دراسة يوريه "Youree" (١٩٨٥م)، ودراسة بلوكس و ميتشال "Blix & Mitchell" (١٩٩٤م)، ودراسة سالم وأحمد (٢٠٠٠م)، ودراسة هانيف و بيرف "Hanif & Pervez" (٢٠٠٣م). ويمكن إرجاع هذه النتائج إلي طبيعة مهنة التدريس والتي أثبتت الدراسات أنها من أكثر المهن الضاغطة عند مقارنتها بالمهن الأخرى، وإلي طبيعة العمل بالجامعة حيث تعدد مسؤوليات وأدوار عضو هيئة التدريس البحثية، والتدريسية والإشرافية والإدارية، ويأتي ذلك في وقت تسعي فيه كل الجامعات إلي تحقيق معايير الجودة في منظوماتها التعليمية مما يُحمل عضو هيئة التدريس مهام وأعباء زائدة .

٤- عضوات هيئة التدريس ذوات التخصص العلمي يشعرن بالضغط بدرجة أكبر من ذوات التخصص الأدبي وتأتي هذه النتيجة متفقة مع دراسة سالم وأحمد (٢٠٠٠م) ومخالفة لنتائج دراسة عبد العليم (٢٠٠١م)، كما أن عضوات هيئة التدريس اللاتي علي درجة أستاذ مساعد يعانين من الضغوط بدرجة أكبر ممن هن علي درجة محاضر، وأن الوافدات يشعرن بالضغط أكثر من المواطنات بالإضافة إلي ذلك أشارت النتائج إلي أن أهم مصادر هذه الضغوط تمثل في فرص التأهيل العلمي والأكاديمي، يليه اتخاذ القرار، ثم المهام والأعباء، ثم بيئة العمل المادية والفيزيقية، ثم تقويم الأداء وأخيراً البيئة الاجتماعية وهي نتائج تتفق بعضها مع ما توصلت إليه نتائج كل من دراسة يوريه "Youree" (١٩٨٥م)، ودراسة الشرنوبي (٢٠٠١م).

وفي سياق هذا العرض يمكن القول أن النتيجة المتعلقة بتفوق ذوات التخصص العلمي علي ذوات التخصص الأدبي في الشعور بالضغط جاءت متسقة مع تصدر بُعد فرص التأهيل العلمي والأكاديمي كأهم مصدر للضغط، حيث هناك نقص شديد في المعامل والمختبرات البحثية المجهزة والضرورية لإجراء البحوث في التخصصات العلمية بشكل عام، والاقتصاد المنزلي بشكل خاص، بالإضافة إلي عدم توفر المكتبة الغنية بالمراجع والمجلات العلمية المتخصصة، وقلة فرص المشاركة في المؤتمرات العلمية والدورات التدريبية، كذلك نري أن الأهمية التي أظهرتها النتائج للضغط المرتبطة باتخاذ القرار - والتي احتلت المرتبة الثانية من مصادر الضغط - تأتي نتيجة انضمام الأقسام بالكليات في شطر الطالبات بما يقابلها من أقسام في شطر الرجال وذلك في إطار إعادة هيكلة الكليات بالجامعة، مما قلص من فرص الاقتراب من صانعي القرار وبالتالي المشاركة في صنعه: فعميد الكلية ورئيس القسم من الرجال وفرص التواصل المباشر نادرة جداً، علي عكس ما كان معمول به قبل ذلك حيث كانت للكليات (شطر الطالبات) قياداتها النسائية مما كان يسمح بالتواصل معهن، بل ويُزيد ذلك من فرص المشاركة في صنع القرار. كذلك قد يرجع السبب في القيمة المتوسطة لحجم أثر البعد المادي والفيزيقي علي درجات الضغط إلي أن جامعة تبوك جامعة ناشئة مازالت في طور الإنشاء وتحتاج بنيتها التحتية إلي فترة زمنية لتأمين بيئة تعليمية مادية مناسبة.

٥- وجود علاقة ارتباطيه عكسية بين ضغوط العمل التي تواجه عضوات هيئة التدريس بقسم الاقتصاد المنزلي وبين جودة الاختبارات اللاتي يقمن بإعدادها، مما يفيد بأن عضوات هيئة التدريس اللاتي يشعرن بدرجة أعلي من الضغط هن أقل حرصاً علي إعداد اختبارات ذات جودة عالية، وتأتي هذه النتيجة متسقة مع نتيجة كل من دراسة بلكس و ميتشال Blix & "Mitchell" (١٩٩٤م)، و دراسة سالم وأحمد (٢٠٠٠م)، ومخالفة لدراسة دراسة شيحة و يونس (١٩٩٢م).

### توصيات البحث :

في ضوء ما توصل إليه البحث من نتائج يمكن اقتراح بعض التوصيات منها:

- ١- الاهتمام بعقد الدورات التدريبية وورش العمل التي تهدف إلي إكساب عضوات هيئة التدريس مهارات بناء الاختبارات التحصيلية بمواصفاتها المعيارية: الفنية و التربوية.
- ٢- إنشاء بنك للاختبارات والأسئلة ذات المواصفات المعيارية في المقررات الدراسية المختلفة التي تُدرس في كل قسم بالتعاون بين الأعضاء، مما يوفر حصيلة مناسبة يمكن أن يسترشد بها عضو هيئة التدريس عند إعداد الاختبارات وخاصة من منهم حديث العهد بالتدريس بالجامعة .
- ٣- تشكيل لجان عليا بالأقسام تقوم بمراجعة الاختبارات التي تعد من قبل الأعضاء، مع توحيد الاختبارات في حالة تدريس نفس المقررات بالتعاون بين أساتذة المادة.

- ٤- تهيئة المناخ المناسب لزيادة فرص الترقى العلمي والأكاديمي ، وذلك من خلال توفير المعامل والمكتبات المتخصصة ،وزيادة فرص المشاركة في المؤتمرات والمجالس العلمية وغيرها من الأمور التي تساعد علي تنمية الأعضاء علمياً و أكاديمياً .
- ٥- إعادة تنظيم الهيكل الإداري بالكليات بما يسمح بزيادة فرص أعضاء هيئة التدريس من المشاركة في اتخاذ القرارات .

#### **بحوث مقترحة:**

- ١- تقويم الاختبارات التحصيلية في كلية الاقتصاد المنزلي في ضوء ما تقيسه من مستويات التفكير .
- ٢- دراسة العلاقة بين ضغوط العمل والسمات الشخصية لعضوات هيئة التدريس .
- ٣- إجراء نفس البحث الحالي في بيئات أخرى ،مع دراسة متغيرات أخرى.

## المراجع :

### أولاً : العربية :

١. إبراهيم، ريم أحمد (٢٠٠٦م). التخطيط لنجاح منظومة التقويم الشامل باستخدام البورتفوليو بجمهورية مصر العربية، المؤتمر العلمي السنوي الثاني للجمعية العربية لتكنولوجيا التربية " المعلوماتية و منظومة التعليم "، المجلد الأول، من ٥ - ٦ يوليو، ص ٢٨٧ - ٣٢٦.
٢. أبو حطب، فؤاد وسيد، أحمد عثمان (١٩٧٦م). التقويم النفسي، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية ، ط٢.
٣. أبو قحف، عبد السلام (٢٠٠١). محاضرات في السلوك التنظيمي، الإسكندرية، الدار الجامعية.
٤. أحمد، أحمد إبراهيم (٢٠٠٣م). الجودة في الإدارة التعليمية والمدرسية ، الإسكندرية: دار الوفاء للطباعة والنشر.
٥. الأنور، محمد الشبراوي (٢٠٠٣م). ضغوط مهنة التدريس وبعض متغيرات الشخصية للمعلم، مجلة علم النفس، عدد ١٤٨ يوليو - ديسمبر 2005 /07/08/ www.gulfkids.com
٦. الباقر، نصرة رضا (١٩٩٧م). تقويم امتحانات الثانوية العامة في الرياضيات بدولة قطر ، حولية كلية التربية ، السنة الرابعة عشرة ، ع ١٤ ، جامعة قطر ، الدوحة.
٧. بلال، محمد إسماعيل (٢٠٠٥). السلوك التنظيمي بين النظرية والتطبيق ، الإسكندرية : دار الجامعة الجديدة.
٨. حسن ،ثناء محمد محمد (يناير ٢٠٠٥م). تقويم امتحانات طالبات كلية التربية ، دراسات في المناهج وطرق التدريس ، تصدرها الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، العدد ١٠٠.
٩. حسنى ، محمد محمود ، محمود، حسن عبد المالك (١٩٩٣) . ضغوط العمل لدى المعلمين وعلاقتها بنمط السلوك القيادي لناظر المدرسة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر بالقاهرة، العدد ٣٤، ص ٧٥ - ١٢٨.
١٠. حمدي على الفرماوي (١٩٩٠). مستوى ضغط المعلم وعلاقته ببعض المتغيرات: المؤتمر السنوي الثالث للطفل المصري تحت عنوان "رعاية وتنشئة"، مركز دراسات الطفولة ، جامعة عين شمس .
١١. حنان عبد الرحيم الأحمدى (٢٠٠٢). ضغوط العمل لدى الأطباء المصادر والأعراض: دراسة ميدانية للأطباء العاملين في المستشفيات الحكومية بمدينة الرياض، المملكة العربية السعودية .معهد الإدارة العامة، مركز البحوث.
١٢. الخوري، توما جورج (٢٠٠٨م). القياس والتقويم في التربية والتعليم، بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر، ط١.
١٣. ربيع ، هادي مشعان (٢٠٠٦م). القياس و التقويم في التربية والتعليم، عمان : دار زهران للنشر و التوزيع.
١٤. رشيد، خالد محمد (١٩٩٧) . ضغوط المهنية التي تقابل معلمي الفئات الخاصة بالضفة الغربية ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية العلوم التربوية ، جامعة النجاح الوطنية.
١٥. سالم ، محمد المصليحي وأحمد، فرغل عبد الحميد (٢٠٠٠م). الضغوط المهنية للمعلم الجامعي : دراسة ميدانية ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر بالقاهرة ، العدد ٩٠ ، يونيو ٢٠٠٠ ، ص ١ - ٨٤ .

١٦. السالم، مؤيد سعيد (١٩٩٠). التوتر التنظيمي : مفاهيمه و أسبابه واستراتيجيات إدارته، مجلة الإدارة العامة ، عدد(٦٨)، ص ٨٢.
١٧. سزلاجي ،دي اندرو و والاس، جي مارك(١٩٩١). السلوك التنظيمي والأداء ، ترجمة جعفر أبو القاسم أحمد، المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة.
١٨. سكر، ناجي رجب والخزندان، نائلة نجيب (٢٠٠٧م).التقويم المنظومي المتكامل كمدخل لتحقيق الجودة وتحسينها في التعليم :أنموذج مقترح، المؤتمر العلمي التاسع عشر" تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة"، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الثالث، ص ١١٦٧ - ١١٩١.
١٩. السليطي، حمدة حسن و تايه، خضر عبد الله (٢٠٠٤م) . دراسة تحليلية تقويمية لأسئلة اختبارات الشهادة الثانوية العامة لمقررات اللغة العربية (القسمان : العلمي والأدبي) من عام ١٩٩٧ - ٢٠٠١م بدولة قطر، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، مجلة رسالة الخليج العربي، السنة الخامسة والعشرون، ع ٩٣، ص ٩٧ - ١٣٣.
٢٠. السليم ، ملاك محمد و علي ، توحيد عبد العزيز(١٩٩٥م). دراسة تحليلية لأسئلة امتحانات مادتي المناهج و طرائق التدريس بكلية التربية للبنات بالرياض ومقترحات تطويرها، مجلة البحوث التربوية والنفسية والاجتماعية ،كلية التربية ، جامعة الأزهر، ع٥٢.
٢١. السمدونى، السيد إبراهيم و الربيعه، فهد (١٩٩٨م) . الإنهاك النفسي لدى عينة من المعلمين في مجال الخدمات الإنسانية بمدينة الرياض و علاقته ببعض المتغيرات ، مجلة جامعة الملك سعود ، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية ، ع١٤، ص ١١٥.
٢٢. شحاته ، حسن و النجار، زينب( ٢٠٠٣) . معجم المصطلحات التربوية و النفسية: عربي إنجليزي ، إنجليزي عربي، الدار المصرية اللبنانية للنشر و التوزيع.
٢٣. شحاته، حسن (٢٠٠٤م) . مداخل إلي تعليم المستقبل في الوطن العربي، سلسلة أفاق تربوية متجددة، القاهرة : الدار العربية اللبنانية.
٢٤. الشرم ، سعيد بن عطية محمد (٢٠٠٤م). المناخ التنظيمي في كليات بعض الجامعات السعودية و علاقتها بالضغط المهنية لأعضاء هيئة التدريس ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة الأزهر ، القاهرة.
٢٥. الشرنوبى، نادية السيد (٢٠٠١م) . مصادر الضغط لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة و علاقتها بالاحترق النفسي و بعض المتغيرات الديموجرافية، التربية ،مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد ٩٧ ، فبراير، ص ٢٧٠ - ٣١١.
٢٦. شيحة ، عبد المجيد عبد التواب و يونس، محمد محمد ( ١٩٩٢م). العلاقة بين صراع الدور لدى أعضاء هيئة التدريس و أدائهم لأنشطتهم المهنية و الأكاديمية، مجلة البحوث النفسية و التربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية ، السنة الثامنة ، العدد الثالث ص ٢٤٣ - ٢٥٩.
٢٧. الصلاحي، عبد السلام محمد(٢٠٠٩م) . دراسة تقويمية لاختبارات إتمام مرحلة التعليم الأساسي في مقررات الدراسات الاجتماعية في الجمهورية اليمنية، المؤتمر العلمي الحادي والعشرون، تطوير المناهج الدراسية بين الأصالة والمعاصر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الأول، ص ٢٩١ - ٣١١.

٢٨. الطريحي، عبد الرحمن سليمان (١٩٩٤م). الضغط النفسي مفهومه، تشخيصه، طرق علاجه ومقاومته، الرياض: مطابع شركة الصفحات الذهبية.
٢٩. عبد الرحمن، محمد السيد (١٩٩٩م). نظريات النمو" دراسة في علم نفس النمو المتقدم"، القاهرة: دار قباء للطباعة والنشر.
٣٠. عبد السلام، سناء أحمد كمال (٢٠٠٥م). العوامل الأكاديمية المرتبطة بالرضا الوظيفي لأستاذ الجامعة: دراسة ميدانية علي كليات التربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
٣١. عبد العليم، سهام يسن أحمد (٢٠٠١م). الضغوط المهنية لعضو هيئة التدريس بالجامعات المصرية و علاقتها ببعض المتغيرات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بنى سويف، جامعة الأزهر.
٣٢. عدس، عبد الرحمن (١٩٩٨م). إعداد عضو هيئة التدريس في الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، اتحاد الجامعات العربية، تونس.
٣٣. عطا الله، عبد الحميد زهدي (١٩٩٠م). مدي ملائمة امتحانات اللغة العربية في نهاية التعليم الأساسي لبعض المستويات المعرفية عند بلوم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط.
٣٤. الغفور، فوزية يوسف العبد (٢٠٠٢م). المشكلات التي تواجه عضو هيئة التدريس وتؤثر علي مستوي أدائه الوظيفي بكلية التربية الأساسية في دولة الكويت، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج، العدد (٨٥)، ص ٨٩ - ١٢٨.
٣٥. فاروق السيد عثمان (٢٠٠١). القلق وإدارة الضغوط النفسية، الطبعة الأولى، القاهرة، دار الفكر العربي.
٣٦. القاضي، سعيد إسماعيل (٢٠٠٧). إدارة الوقت لدي طلاب الجامعة في عصر تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات (دراسة ميدانية)، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر (العربي السادس)، مركز تطوير التعليم، جامعة عين شمس، من ٢٥ - ٢٦ نوفمبر، ص ٣٩٦ - ٤٧٤.
٣٧. القبلان، نجاح بنت قبلان (٢٠٠٤). مصادر الضغوط المهنية في المكتبات الأكاديمية في المملكة العربية السعودية، الرياض، مطبوعات مكتب الملك فؤاد الوطنية.
٣٨. الكرش، محمد أحمد (١٩٩٧م). تحليل أسئلة اختبار مادة التربية الإسلامية بالصف الخامس الابتدائي بدولة قطر للفصل الدراسي الثاني ١٩٩٧/٩٦م، الدوحة، إدارة المناهج والكتب المدرسية.
٣٩. كمال، أمينة عباس (١٩٩٨م). دراسة مقارنة في تحليل مضمون أسئلة كتب الدراسات الاجتماعية و امتحاناتها للمرحلة الإعدادية بدولة قطر، مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، السنة السابعة، ع ١٤، الدوحة.
٤٠. المجالس القومية المتخصصة (٢٠٠٠م). الارتقاء بمستوي خريج التعليم العالي و الجامعي في إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل، المؤتمر القومي للتعليم العالي، ١٣ - ١٤ فبراير.
٤١. محمود، سمالي (٢٠٠٧م). الضغوط المهنية و علاقتها بالرضا الوظيفي لدي مستشاري التوجيه المدرسي و المهني العاملين بمؤسسات التعليم الثانوي، دراسة ميدانية بولايات سطيف و ميلة و قسنطينة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب و العلوم الاجتماعية، جامعة فرحات عباس سطيف، الجزائر.
٤٢. المسعودي، سعد بركي و طيب، عزيزة عبد الله (٢٠٠٥م). تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك عبد العزيز، المؤتمر القومي السنوي الثاني عشر (العربي الرابع)، تطوير أداء الجامعات

- العربية في ضوء معايير الجودة الشاملة و نظم الاعتماد ، مركز تطوير التعليم الجامعي ،جامعة عين شمس ، من ١٨ - ١٩ ديسمبر .
- ٤٣ . المطاوعة، فاطمة عبد الرحمن (٢٠٠٠م). أسئلة القراءة وامتحاناتها في المرحلة الابتدائية بدولة قطر،مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر، السنة التاسعة، ع ١٨، الدوحة.
- ٤٤ . معاد، علي حميد (٢٠٠٧م). تقويم برنامج إعداد معلم الكيمياء بكلية التربية جامعة الجديدة في ضوء معايير الجودة ، المؤتمر العلمي التاسع عشر" تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة "، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الثالث، ص ١٠٦٣ - ١٠٩٦ .
- ٤٥ . الملا، بدرية سعيد (٢٠٠٠م). قياس مستوي انقراضية كتب اللغة العربية المقررة للصفوف الثلاثة الأخيرة في المرحلة الابتدائية بدولة قطر، الدوحة : مركز البحوث التربوية .
- ٤٦ . منسي، محمود عبد الحليم (١٩٩٨م).التقويم التربوي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- ٤٧ . الموسوعة التربوية للمعلم ... والتعليم العصر ( ٢٠٠٤م) : سلسلة أبحاث تقدمها نقابة المعلمين ، القاهرة ، العدد الأول .
- ٤٨ . المير،عبد الرحمن علي(١٤١٦هـ) . العلاقة بين ضغوط العمل وبين الولاء التنظيمي والأداء و الرضا الوظيفي و الصفات الشخصية ، مجلة الإدارة العامة ، الرياض: معهد الإدارة العامة، المجلد ٣٥، العدد ٢، ص ٢٠٧ - ٢٥٢ .
- ٤٩ . الناقة، محمود كامل (٢٠٠٧م). مقدمة كتاب المؤتمر العلمي التاسع عشر" تطوير مناهج التعليم في ضوء معايير الجودة "، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، المجلد الثالث .
- ٥٠ . هوساوي ،حصة عبد الله (١٤٢٧هـ). تأثير استخدام وسائل التقنية في إدارة ضغوط العمل لدي عضوات هيئة التدريس في كليات البنات بمكة المكرمة من وجهة نظرهن، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية ، جامعة أم القرى .
- ٥١ . ياركندي ،هانم حامد (١٤٢٤هـ). ضغوط العمل و علاقتها بالقيادة التربوية ووجهة الضبط لدي مديرات المدارس بمحافظة جدة ، مجلة رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، العدد ٨٩.
- ثانياً : الأجنبية :**

52. Blix, Acruisse,R.and Mithchell,B.(1994).Occupational Stress among University Teachers .Educational Research.36(2).157-169.
53. Brwon,C (2002): Portfolio Assessment: How far have we came ? ED 177941
54. Chmiel , Nik (2000). Introduction to: Work and organizational psychology. London , Black well,publishers,p152
55. E.M .Gibson, et.al (1982). Organization: Behavior, structure process, plcino,Texas .Business publications Ine,p151.
56. Hanif , Rubina & Pervez , Seema (2003). Translation and adaptation of Teacher Stress inventory, Pakistan Journal of Psychological Research . Islamabad: Summer. vol.18, lss .1/2,p.4.



57. Hopkins ,C & Antes, R (1985). Classroom Measurement Evaluation, 2nd Ed, Peacock Publishers Incillionois.
58. Horn, Sanders.(2003). Teacher Educational And Teacher Perceived Needs In Educational Measurement . Eric Document Reproduction Service. Internet
59. John Arnold, Cary L. Cooper &Ivan T. Robertson (1995). Understanding human behavior in the work place ,Work Psychology :second edition, Pitman publishing p366
60. M. Kulieke, J. Bakker, C. Collins, T. Fennimore, C. Fine, J. Herman, B.F. Jones, L. Raack, M.B. Tinzmann . (1990). Assessment based on vision of learning NCREL, Oak Brook
61. Mousselli, Hanadi. (1997). An Analysis Of The English As A Foreign Language Achievement Tests Administered At The Universityb Of Aleppo In The Academic Year 1991- 1992.Unpublished Master's Thesis, University of Aleppo. Syria.
62. Rubina Hanif & Seema Pervez(2003). Translation and adaptation of Teacher Stress inventory, Pakistan Journal of Psychological Research .Islamabad: Summer. vol.18, lss.
63. Walt Schafer ,ph .D(1987) .Stress Management for wellness , New York ,London ,Holt , Rinehart and Winston,Inc.p7.
64. Youree,B.B. (1984). A study of the levels of Burnout Perceived by Faculty members in the state universities and community colleges in Teunessee governed by the state board of regents, Dissertation. Abstracts International, 45(8),2416- A.