

الخصائص السيكومترية للنسخة المعربة لاستبيان محتوى العمل لروبار كرزاك

أ. كريمة حيواني ، د. بن زروال فتيحة

جامعة أم البواقي - الجزائر

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الخصائص السيكومترية من صدق وثبات لاستبيان محتوى العمل Job Content Questionnaire (JCQ) لكارازاك Karazek نسخة 27 بند على البيئة الجزائرية، ولهذه الغاية تمت ترجمة النسخة الأصلية إلى اللغة العربية، ثم تم تطبيق النسخة المعربة بعد التأكد من سلامة الترجمة على عينة عشوائية قوامها (133) أستاذ التعليم الابتدائي من ولاية أم البواقي. أسفرت نتائج الدراسة المتعلقة بصدق مفهوم الاستبيان المعرب عن وجود دلالات اتساق داخلي مرتفعة ودالة بين البنود وأبعادها الرئيسية والفرعية، وبين الأبعاد والدرجة الكلية، كما تمتع الاستبيان المعرب بدرجات صدق تمييزي عال، وأسفر التحليل العاملي للاستبيان ظهور سبعة عوامل، حظي الاستبيان المعرب أيضا بثبات مرتفع، فمن خلال طريقة التطبيق مرة واحدة قدر معامل الثبات بالتجزئة النصفية (0.699)، وتراوح معامل ألفا كرونباخ بين (0.55 و 0.802)، أما من حيث ثبات الاستقرار، فقد كانت معاملات الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق عالية حيث تراوحت بين (0.683 و 0.884).

Abstract:

The present research aims to determine the psychometric properties of validity and reliability of Karazek's content questionnaire (JCQ) version 27 items on the Algerian environment. For this purpose, the original version has been translated into Arabic (translated and back translated complying with the JCQ usage policy) then the translated version has been applied after making sure that it contains no mistakes on a random sample made up of (163) primary school teachers from Oum El Bouaghi. The findings about the validity of the translated questionnaire showed evidences of high internal consistency between items and their related main and sub dimensions, also between dimensions and the total score. The translated questionnaire presented also a high degree of discriminant validity too, and the factorial analysis has revealed 7 factors. Regarding Reliability, the split half reliability coefficient was estimated to (0.699). The Alpha Cronbach coefficient ranged between (0.55 and 0.802). The test-re-test reliability correlation coefficients were high ranging between (0.884 and 0.683).

مقدمة:

أصبح الإجهاد المهني سمة من سمات العصر الذي نعيش فيه، ومن المتفق عليه أنه صار يشكل أكثر المشكلات الصحية انتشارا في دول العالم أجمع، وهذا ما أوردته منظمة الصحة العالمية "OMS" في ندوة وزارية أوروبية حول الصحة العقلية من أن كلفة الإجهاد في البلدان الخمسة عشر أعضاء الاتحاد الأوروبي (2004) تمثل في المتوسط ما بين 3 و4 % من المنتج الوطني الصافي، أي ما يعادل (265) مليار سنويا (بن زروال، 2010، ص:126). وقد أشارت إحدى الإحصائيات أن ما نسبته (80%) من جميع أمراض العصر الحديثة منشأها الإجهاد وأن الأضرار الناتجة عن الإجهاد تكلف الاقتصاد الأمريكي حوالي (100) بليون دولار سنويا، وأن ما قيمته (20) بليون دولار سنويا ناتج عن تغيب العاملين عن العمل (الشخانية، 2010، ص:13).

وقد مست ظاهرة الإجهاد المهني جل المهن، إلا أنها تتفاوت في شدتها وطبيعتها، وكذا متطلباتها من مهنة إلى أخرى، حيث أظهرت بعض الدراسات في هذا الصدد أن العاملين في المهن المرتبطة بالخدمات الإنسانية كالطب، والتمريض والتعليم هم أكثر العاملين تعرضا للإجهاد من غيرهم في القطاعات والمهن الأخرى (حمدي ياسين، 1999، ص:98).

و أكدت دراسة أجريت على مجموعة من الموظفين في قطاعات عمل متنوعة شملت المجال الصحي والصناعي، والاجتماعي، والاقتصادي، والتجاري، والتعليمي، والخدمات العامة بالإضافة إلى قطاعات أخرى حول العوامل المجهدة ونتائجها أن عمال القطاع الاجتماعي هم الأكثر عرضة للإجهاد من العاملين بالقطاعات الأخرى (الظري، 1997، ص:57-58).

وحسب تصنيف منظمة العمل الدولية فقد تصدرت مهنة التدريس قائمة المهن المجهدة، واعتبرت من أكثر ثلاث مهن مسببة للإجهاد، كما صنفت المدارس ضمن أعلى البيئات المجهدة في المجتمع. ما يعني أن التعليم يعد من أكثر المهن التي تسبب إجهادا مهنيا ونفسيا وجسما للمدرس؛ مما يجعل الإجهاد أحد المشكلات الصحية التي يعاني منها المعلمون (مسعودي، 2010)، فقد توصل فريدنبرغ (Freundenberger 1974) إلى أن الإجهاد المهني يظهر عادة لدى المعلمين بعد سنة من بداية العمل، حيث يتمثل في مجموعة من الأعراض التي تختلف في الدرجة من شخص لآخر، وفي مقدمة هذه الأعراض الشعور بالإحباط وخيبة الأمل، ثم يتحول إلى شعور قوي بالغضب، والقلق (مسعودي، 2010)، كما يعتبر المعلمون والمعلمات من الفئات المهنية الأكثر تعرضا للإجهاد حسب إحصائيات أجراها الاتحاد الوطني للمدرسين من الدرجة الثانية (SNES) في فرنسا عام (2002)؛ حيث تبين أن (67%) من المعلمين يرون أن الإجهاد في العمل في مهنتهم أكثر منه في المهن الأخرى (Philippe Menkoué، 2013).

إشكالية الدراسة:

يعتبر الإجهاد حسب دراسة فرانسوا جاردو François Jarraud هو المرض المهني الذي يعاني منه جل المعلمين؛ فما يقارب نصف المعلمين (47%) يعاني من الإجهاد العاطفي، و(56%) منهم يعانون من تبدد الشخصية وتدهور حاد في العلاقات مع الطلاب، إضافة إلى ذلك أظهرت دراسة التعااضدية العامة للتربية الوطنية MGEN (Mutuelle générale de l'Éducation nationale) في كندا عام (2001) أن هناك بعض الأمراض يعاني منها المعلمون بصفة خاصة دون غيرهم جراء الإجهاد ومنها: الأرق، والصداع النصفي، والقوباء المنطقية، والتهابات الجهاز التنفسي والصوتي... (Flora Yassine.2012)، وقد أكدت نتائج الدراسة التي قام بها اتحاد المعلمين في شيكاغو (أمريكا) أن ما نسبته (75%) من المعلمين يعانون من أمراض جسدية وعقلية وهذا بعد مباشرتهم لأعمالهم، وما نسبته (48%) من معلمي المرحلة الابتدائية أكدوا وجود مشاكل صحية لديهم نتيجة عملهم في التعليم (Houlfort & all.2010).

ونظرا للخسائر الكبيرة التي تتكبدها المنظمات على اختلاف أنواعها وبما فيها التربوية منها، أصبح الإجهاد المهني من أهم الموضوعات التي تستقطب فكر الباحثين في مجالات عدة كالاقتصاد، والطب والإدارة، وبالأخص في مجال السلوك التنظيمي الذي سعى إلى تقديم تفسير للإجهاد المهني قصد إيجاد أساليب واستراتيجيات للتعامل معه، فتم تطوير نماذج نظرية عديدة، منها ما يفترض أن بيئة الأستاذ تعتبر المصدر الوحيد للإجهاد والتي تشكل خطرا يهدده في حال ما استمر هذا الإجهاد لفترات طويلة، وفشلت الاستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف المجهد؛ إذ قد يؤدي إلى ظهور بعض الأمراض، وزيادة القلق، والاكنتاب، وانخفاض تقدير الذات كنموذج كوبر (Cooper، 1986) (السيد عثمان، 2001، ص:105)، ومنها ما يعنى بتحديد مصادر الإجهاد المهني كنموذج زيلاجي ووالاس (Szillag & Wallas، 1987)) الذي يرى أن الإجهاد الخاص بالعمل ينبع من مصادر ثلاثة رئيسية هي: البيئة (المحيط التربوي) والمؤسسة ذاتها، والعوامل الفردية. تسهم هذه العناصر مجتمعة في خلق أنماط مختلفة من الإجهاد لدى المدرسين، ولكن الفروق الفردية تجعل حدته تختلف من فرد إلى آخر؛ إلا أن هذا الإجهاد الناجم على هذه المصادر يترتب عليه في النهاية آثار سلوكية ونفسية وصحية وجسمانية على الذين تعرضوا له، كما تنجر عنها آثار سلبية على المؤسسة التي ينتمي إليها (نايف تويم، 2005، ص:73). ومن أشهر هذه النماذج المفسرة للإجهاد المهني نموذج روبرت كارزك (Robert Karasek، 1979)) الذي يرى أن الإجهاد المهني هو حصيلة تفاعل ثلاثة عوامل هي: المتطلبات النفسية (التي تتلخص في المهام التي توكل للمدرس، وكثافتها، وكثافتها، إضافة إلى طريقة التدريس المتبعة)، وحرية اتخاذ القرار (أي الصلاحيات المخولة له إضافة إلى القدرة على تحمل المسؤولية)، وأخيرا الدعم الاجتماعي (الذي يتخذ صورتين هما دعم يقدمه زملاء العمل من مدرسين وإداريين، ودعم المشرفين من مدراء ورؤساء غير

مباشرين). ويختلف هذا النموذج عن غيره في كونه اعتبر الدعم الاجتماعي مصدرا وقائيا؛ يخفف توفره من حدة الشعور بالإجهاد لدى المدرس. ويرتبط نموذج روبر كرزك باستبيان محتوى العمل (JCQ) Job Content Questionnaire ، أو كما يسميه البعض "استبيان تقييم الظروف النفسية والاجتماعية في العمل"؛ وهو من أكثر الأدوات استعمالا في وقتنا الحالي لتشخيص حالات الإجهاد المهني الشديد "Job Strain".

ومن أجل أن يكون استعمال مثل هذه الأدوات استعمالا صحيحا، وتكون نتائجه موثوقا فيها وجب أن تتماشى الأداة وتناسب الخصائص الثقافية والاجتماعية للبيئة التي تطبق فيها؛ الأمر الذي جعل العديد من الدول مختلفة كماليزيا، والبرازيل، وإيران، وكوريا الجنوبية، وكولومبيا، والشيلي، وفرنسا تسعى إلى تقنيه على بيئاتها ، وهذا من أجل توفير نسخ تتماشى والخصائص الثقافية والاجتماعية لمجتمعاتها ولغاتها، خاصة وأن علماء النفس قد أجمعوا على أهمية العوامل الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على نمط ونوع الاستجابات (أمير خان، 1411).

ومن هذا المنطلق تسعى الدراسة الحالية إلى تقديم نسخة معربة من استبيان محتوى العمل، وتقنيه على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية أم البواقي وهي بيئة تختلف في خصائصها عن البيئات التي قنن عليها هذا الاستبيان من قبل، واستخراج دلالات الصدق والثبات لهذه النسخة. وعليه تلخصت تساؤلات الدراسة فيما يلي:

1. ما دلالات الصدق؟

- ✓ ما قيمة ومستوى دلالة معامل الارتباط بين كل بند من بنود الاستبيان والبعد الذي ينتمي إليه ذلك البند، كمؤشر على صدق بناء الاستبيان.
- ✓ ما قيمة ومستوى دلالة معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان الأربعة والدرجة الكلية للاستبيان كمؤشر على صدق بناء الاستبيان.
- ✓ ما هي المكونات العاملة للاستبيان كما يكشف عنه التحليل العاملي وتدوير فاريماكس، كمؤشر على الصدق العاملي.
- ✓ ما قيمة المتوسطات و"ت" للفئتين، كمؤشر على الصدق التمييزي.

2. ما دلالات الثبات؟

- ✓ ما قيمة معاملات الثبات المحسوبة بإعادة تطبيق الاستبيان على عينة أساتذة التعليم الابتدائي.
- ✓ ما قيمة معاملات الثبات المحسوبة بطريقة التجزئة النصفية للاستبيان على عينة أساتذة التعليم الابتدائي.
- ✓ ما قيمة معاملات ألفا لكرونباخ للاستبيان، كمؤشر للثبات.

أهمية الدراسة:

تتجلى أهمية الدراسة الحالية في عدة جوانب نظرية و أخرى عملية و هي كالآتي:
✓ توفير أداة قياسية عالمية في مجال تقويم محتوى العمل يمكن استخدامها والركون إليها بعد التحقيق خصائصها القياسية والتقنية.

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تقنين استبيان المحتوى العمل (JCQ) Job Content (Questionary) و إعداد نسخة عربية من استبيان محتوى العمل لروبار كرزاك (JCQ) صالحة للتطبيق في البيئة الجزائرية، ويتفرع هذا الهدف الرئيس إلى الأهداف الفرعية التالية:
➤ ترجمة بنود استبيان المحتوى العمل (JCQ) إلى اللغة العربية و التأكد من دقة هذه الترجمة.

➤ دراسة الخصائص السيكمترية لاستبيان المحتوى العمل (JCQ) المترجم من خلال استخراج دلالات صدقه وثباته.

الدراسات السابقة:

قنن استبيان محتوى العمل لروبار كرزاك في 31 بيئة وهذا حسب مركز استبيان محتوى العمل (مؤسسة نشر الاستبيان) (jqcenter)، لكن كل تلك الدراسات كانت في بيئات أجنبية، ولم تكن من بينها ولا دراسة في البيئة العربية. ومن الملاحظ في تلك الدراسات أنها طبقت على عينات من قطاعات مختلفة (تعليم، صحة، اقتصادي، حرة...) واستخدمت نسخا مختلفة من الاستبيان منها ما استخدمت نسخا تراوحت بنودها بين (18 بند إلى 52 بند). ومن بين هذه الدراسات، دراسة " Isabelle Niedhammer & all (2006) التي هدفت إلى التعرف على الخصائص السيكمترية للاستبيان في البيئة الفرنسية، حيث طبق الاستبيان نسخة 26 بند على عينة قوامها (24486) عاملا ، واستخدم الباحثون لتقدير الثبات معامل ألفا كرونباخ و قد تراوح بين (0.64-0.74) أما الصدق فكان بطريق الصدق العاملي وبينت النتائج تشبع بنود الاستبيان على أربع عوامل (Niedhammer &all. 2006). أما بخصوص الارتباط بين الأبعاد فيما بينها فقد كان ارتباطا ضعيفا جدا. وكذا دراسة " Ki-Do Eum & all (2007) حول الخصائص السيكمترية للنسخة الكورية لاستبيان محتوى العمل، وتكونت عينة الدراسة من (338) عاملا بالقطاع الصحي واستخدمت نسخة 32 بندا، حيث قام الباحث بتقدير الثبات عن طريق معامل ألفا لرونباخ و كان أكبر من (0.52)، وعن طريق التطبيق وإعادة التطبيق على عينة من (157) وأثبت أن الاستبيان ثابتا أما الصدق فتم التأكد منه عن طريق الصدق العاملي حيث تشبعت بنوده على ثلاثة عوامل (Ki-Do Eum & all. 2007). إضافة إلى دراسة "Viviola Gómez Ortiz" (2011) التي تناولت الخصائص السيكمترية لاستبيان محتوى العمل ذي نسخة 27 بندا، لدى عينة من العمال سونخال الكولومبيين"، والمكونة من (1236) عاملا بالقطاع الصحي، و سائقي الشاحنات، ومهن المختلفة، حيث

استخدم معامل ألفا لكرونباخ للتأكد من الثبات و تراوح ما بين (0.49-0.81)، إضافة إلى معامل الاتساق الداخلي بين البنود و بلغ (0.26-0.36). أما الصدق فقد تم التأكد منه عن طريق الصدق التلازمي مع استبيان (ERI) ودلت النتائج على وجود ارتباط إيجابي ضعيف بين الاستبيانين، إضافة إلى ذلك استخدم التحليل العاملي لتقدير الصدق حيث تشبعت عينة سائقي السيارات على 5 عوامل وعينة الممرضين على 7 عوامل، و المهن المختلفة على 6 عوامل (Ortiz & all 2011). أما دراسة "Azlihanis Abdul Hadi & all" (2006) فقد خصت المدرسين بالدراسة حيث هدفت إلى التعرف على صدق و ثبات استبيان محتوى العمل لروبار كرزك (27) بندا على عينة قوامها (68) أستاذ مرحلة ثانوية في كوتابهارو، كيلانتان، ماليزيا" تم تقدير الثبات عن طريق معامل ألفا لكرونباخ حيث تراوح بين (0.5-0.84)، و معامل الاتساق الداخلي وقد بلغ (0.10-0.13) أما الصدق فتم حسابه عن طريق الصدق العاملي حيث تشبعت بنوده على ثلاثة عوامل. (Abdul Hadi & all. 2003) وتعكس مختلف هذه الدراسات أهم أنواع الصدق والثبات المستخدمة من أجل تحديد الخصائص السيكومترية، فمن الملاحظ أن جل الدراسات استخدمت التحليل العاملي في تقدير الصدق وهناك منها من أضافت إليه الصدق التلازمي، أما الثبات فقد تم تحديده عن طريق معامل ألفا لكرونباخ إضافة إلى إعادة التطبيق، أما بخصوص النسخ المستعملة فقد تنوعت من حيث عدد البنود و أبعادها و العينة التي طبقت عليها. لذا ففي دراستنا الحالية سنستخدم نسخة 27 بندا تتوزع على أربعة أبعاد و التي سيتم تطبيقها على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

مفاهيم الدراسة:

تحدد مفاهيم الدراسة الحالية فيما يلي:

تعريف الإجهاد المهني: ذهب Karasek إلى تعريف الإجهاد على أنه الإنهاك البدني والذهني الناتج عن العبء النفسي للعمل مع ضيق أو انعدام الحرية في اتخاذ القرار وغياب أو تدني الدعم الاجتماعي (خلاصي مراد. 2014، ص: 34).

وفي دراستنا هذه يقصد بالإجهاد المهني الإنهاك البدني أو الذهني الناتج عن تفاعل ثلاثة عوامل وهي المتطلبات النفسية، وحرية اتخاذ القرار، والدعم الاجتماعي، وهي أبعاد بنود استبيان محتوى العمل لروبار كرزك JCQ. ويعبر عنه بدرجة يتحصل عليها الفرد من خلال الإجابة على النسخة المعربة من هذا الاستبيان الذي يتدرج على أربعة (04) بدائل، تقابل كل منها درجات من (1 إلى 4).

الصدق Validity: هو قياس المقياس فعلا لما وضع من أجله، ويشير إلى الدرجة التي يمكن فيها للمقياس أن يقدم معلومات ذات صلة بالقرار الذي سيبنى عليها (سوسن شاكر، 2013، ص 93) وفي دراستنا هذه هو تقدير صدق بناء درجات استبيان محتوى العمل لروبار كرزك JCQ المعرب، بعد تطبيقه على عينة التقنين، من خلال تقدير مدى تشبع البنود على العوامل الأربعة

الرئيسية والفرعية المكونة للإجهاد المهني، ومن خلال تحليل العلاقات بين أبعاد الاستبيان وبنوده، ووضعها في صورة معاملات ارتباط. إضافة إلى قدرة درجاته على التمييز بين المجموعتين الطرفيتين فيه.

الثبات Reliability: هو مدى استقرار الدرجة التي يحصل عليها الفرد في مقياس يقيس لديه سمة معينة، حيث أنه إذا ما تم تطبيق المقياس على الشخص أكثر من مرة، فإنه يسجل نفس النتائج في كل مرة (سوسن شاكر، 2013، ص120).

وفي هذه الدراسة يشير إلى ثبات درجات استبيان محتوى العمل لروبار كرزك JCQ المعرب بعد تطبيقه على عينة التقنين مرة واحدة، من خلال تقدير معامل الاتساق الداخلي لدرجاته، وكذا من خلال تجزئة درجات بنوده نصفياً، وتقدير الارتباط بين درجات هذين النصفين، إضافة إلى مدى استقرار درجاته بعد إعادة تطبيقه.

إجراءات الدراسة الميدانية:

منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد المنهج الملائم لطبيعة هذه الدراسة، و للأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ويشمل هذا الجزء من الدراسة ما يلي:

مجتمع الدراسة:

تم تحديد مجتمع الدراسة الحالية ليكون جميع الأساتذة المرحلة الابتدائية بولاية أم البواقي والمقدر عددهم بـ (3348) أستاذاً، يتوزعون على 13 مؤسسة تربية.

عينة الدراسة:

استخدمت في دراستنا هذه ثلاث عينات ؛ الأولى قوامها أربعة (4) أساتذة من أجل تقدير معامل صدق الترجمة، أما الثانية فكانت عينة التقنين (133) أستاذ تعليم ابتدائي، حيث اختيرت 13 مؤسسة تربية بطريقة عشوائية، وبمتوسط 11 أستاذ تعليم ابتدائي لكل مؤسسة، أما العينة الثالثة فقد كانت (30) أستاذاً من نفس مؤسسات عينة التقنين، وهذا من أجل تقدير معامل الثبات الاستقرار عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق. و الجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس و طبيعتها.

جدول رقم (01): توزع عينة الدراسة حسب الجنس وطبيعة العينة

الترجمة	عينة إعادة التطبيق	عينة التقنين		
1	12	41	نكر	حسب الجنس
3	18	92	أنثى	
04	30	133		المجموع

حدود الدراسة:

تم تنفيذ الدراسة وتطبيقها وحساب نتائجها وتفسيرها ضمن

حدود زمانية تمثلت بالعام 2014-2015 ،

وحدود مكانية مرتبطة بمكان تطبيق الدراسة، وسحب عينته الأساسية وهي ولاية أم البواقي.

وحدود بشرية تمثلت في جميع أساتذة التعليم الابتدائي.

أداة الدراسة:

تمثلت في استبيان محتوى العمل JCQ ذي 27 بندا الذي أعده " روبرت كرزاك Robert

" Karazek وهو أداة الدراسة الأساسية التي تعمل الباحثة على تقنينها على البيئة الجزائرية.

وصف الاستبيان JCQ وطريقة التطبيق والتصحيح:

- وصف الاستبيان:

تكون ورقة الإجابة للاستبيان من (27) بندا تمت صياغتها بالاتجاهين الموجب والسالب، ويتكون الاستبيان من أربعة أبعاد رئيسية وهي: حرية اتخاذ القرار، والمتطلبات النفسية، والدعم الاجتماعي، وانعدام الأمن الوظيفي، بالإضافة إلى أن هناك أبعادا فرعية لبعدها حرية اتخاذ القرار وهما: مهارة اتخاذ القرار، والسلطة في اتخاذ القرار، أما بعد الدعم الاجتماعي فقد شمل الأبعاد الفرعية الآتية : دعم الزملاء و دعم المشرف. تتوزع بنود الاستبيان على كل بعد من الأبعاد المذكورة كما في الجدول رقم (02).

جدول رقم(02): توزع بنود الاستبيان على الأبعاد الرئيسية و الأبعاد الجزئية

عدد البنود	الأبعاد	
6	مهارة اتخاذ القرار	حرية اتخاذ القرار
3	سلطة في اتخاذ القرار	القرار
5	متطلبات النفسية	
4	دعم الزملاء	الدعم الاجتماعي
4	دعم الرؤساء	
3	انعدام الأمن الوظيفي	

التطبيق:

يمكن تطبيق استبيان محتوى العمل سواء في موقف فردي أو جماعي، ويستغرق معظم المفحوصين في الإجابة عليه من عشر إلى خمس عشرة دقيقة، وقد وضعت تعليمات مختصرة وبسيطة للاستبيان، تحدد للمفحوص مباشرة المطلوب منه للإجابة، كما وضعت للإجابة أربعة بدائل، يختار المجيب أحدها بوضع علامة (x) في نسخة الورقية أمام البديل المناسب.

التصحيح:

يقابل كل بند من بنود الاستبيان أربعة بدائل للإجابة وهي: "لا أوافق على الإطلاق"، "غير موافق"، "موافق"، "موافق وبشدة". وقد روعي في صياغة ترجمة البدائل أن تكون متميزة المعنى لا أن تكون مربكة للمستجيب.

من أجل تحديد درجة البنود تعطى للبنود الأربع والعشرين الأولى والبند الأخير في الاستبيان درجة تتراوح بين (1 إلى 4) وفي البند رقم (25) تعطى له درجات بين (1-4-4-4-9) والبند رقم (26) درجات تتراوح بين (1 إلى 5) ، ويكون التصحيح وإعطاء الدرجات على استمارة مخصصة لهذا الغرض. يتكون الاستبيان من أربعة أبعاد وهي: حرية اتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الدعم الاجتماعي، انعدام الأمن الوظيفي، وكل بعد له طريقة تصحيح مختلفة، ولكي تستخرج الدرجة الكلية للاستبيان، تجمع ببساطة درجات كل بعد وفق المعادلات التالية:

$$- \text{مهارة اتخاذ القرار} = [1\text{س} + 3\text{س} + 5\text{س} + 7\text{س} + 9\text{س} + (2\text{س} - 5)] \times 2$$

$$- \text{سلطة في اتخاذ القرار} = [2 \times (4\text{س} + 6\text{س} + 8\text{س})] \times 2$$

$$\text{حرية اتخاذ القرار} = \text{مهارة اتخاذ القرار} + \text{سلطة اتخاذ القرار}$$

$$\text{متطلبات العمل} = 3 \times (10\text{س} + 11\text{س}) + 2 \times (15\text{س} - 13\text{س} - 14\text{س} - 15\text{س})$$

$$- \text{دعم الزملاء} = 17\text{س} + 18\text{س} + 19\text{س} + 20\text{س}$$

$$- \text{دعم المشرف} = 21\text{س} + 22\text{س} + 23\text{س} + 24\text{س}$$

$$\text{الدعم الاجتماعي} = \text{دعم الزملاء} + \text{دعم المشرف}$$

$$- \text{انعدام الأمن الوظيفي} = 25\text{س} + 27\text{س} + (5\text{س} - 16)$$

أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام أساليب إحصائية وصفية و تحليلية هي:

- المتوسطات والانحرافات المعيارية، الربيعان الأعلى والأدنى، اختبار(ت)، معامل ارتباط بيرسون، الدرجات التائية، التحليل العاملي، الالتواء، واستخدام معادلة ألفا لكرونباخ، وذلك بمساعدة برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS،22).

إجراءات الدراسة:

الحصول على الاستبيان:

تم الحصول على الإذن من الناشر (jcqcenter.org) باستخدام استبيان محتوى العمل JCQ وترجمة الاستبيان و التعليمات والتصحيح بهدف استخدامه في هذه الدراسة.

إعداد الصيغة العربية لاستبيان محتوى العمل JCQ:

لإعداد الاستبيان للتطبيق في البيئة الجزائرية ، تم إجراء ما يلي:

أولاً: ترجمة بنود استبيان محتوى العمل وصدق ترجمته"

لقد تحقق صدق الترجمة للاستبيان على النحو التالي:

➤ إجراء ترجمة أولية لبنود الاستبيان إلى اللغة العربية.

➤ ترجمة بنود الاستبيان إلى اللغة العربية من طرف مترجمين متخصصين في اللغة الانجليزية. توحيد الترجمات الثلاث في نسخة موحدة وعرضها على مترجم متخصص في مجال علم النفس ويتقن اللغة الانجليزية من أجل إبداء الرأي بصدق مدى مطابقتها للأصل الأجنبي.

➤ ثم إعطاء النسخة المترجمة إلى أحد المترجمين ممن لم يسبق له الاطلاع على النص الأصلي لغرض إعادة ترجمتها إلى اللغة الانجليزية مرة أخرى.

➤ تمت المقارنة بين النص الأصلي والترجمة الانجليزية الجديدة، وقد تبين من خلال هذه المقارنة أن الصياغة التعبيرية لأغلب البنود كانت متشابهة.

➤ ثم توزيع النسختين العربية والانجليزية الأصلية على عينة قوامها (04) أساتذة ممن يجيدون اللغتين وتم حساب معامل الارتباط بين النسختين.

الحصول على الموافقة لتطبيق الاستبيان:

تم الحصول على ترخيص من إدارة كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم العلوم الاجتماعية، من أجل القيام بالدراسة في المؤسسات التربوية، وتم تقديمه إلى مديرية التربية، وذلك للموافقة على تطبيق الاستبيان على أفراد العينة المختارة من المدارس.

الحصول على البيانات والإحصائيات الخاصة بعدد الأساتذة:

حصلت الباحثة على بيان تفصيلي بأعداد الأساتذة (3348 أستاذ) وعدد المدارس في كل مقاطعة تربوية من مقاطعات الولاية، والمقدرة بـ(354 مدرسة ابتدائية) وموقعها، واستخدمت البيانات المتحصل عليها في تحديد عينة الدراسة.

تطبيق الاستبيان:

تم الاتفاق مع مديري المدارس الابتدائية، على توزيع الاستبيان، ثم إعطاء الأساتذة فكرة عامة عن الاستبيان، وطريقة الإجابة وقراءة شرح البنود.

ثم أعيد تطبيق الاستبيان للحصول على معامل ثبات استقرار الاستبيان على عينة عشوائية بلغ قوامها (30) أستاذاً وأستاذة تم اختيارهم من العينة الكلية التي طبق عليها الاستبيان، وذلك بعد مضي أربع أسابيع، بهدف الحصول على معامل ثبات استقرار الاستبيان.

عرض نتائج الدراسة:

تحديد إعتدالية التوزيع:

بعد تصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (133) أستاذ تعليم ابتدائي تم حساب المتوسط الحسابي، الوسيط و المنوال و التباين لدرجاتهم على الاستبيان و الجدول الاتي يوضح ذلك.

جدول رقم (03): المتوسط الحسابي، الوسيط و المنوال و الانحراف المعياري

الأفراد	المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري
133	108.93	109	115	12.64

يلاحظ من الجدول رقم (03) أن قيم المتوسط الحسابي، و الوسيط، و المنوال متقاربة إلى درجة كبيرة، مما يشير إلى أن درجات أفراد عينة التقنين على استبيان محتوى العمل قريبة جدا من التوزيع الطبيعي.

مؤشرات الصدق لاستبيان JCQ

صدق الترجمة:

جدول رقم (04): معاملات الارتباط بين الأبعاد و الدرجة الكلية للاستبيان في النسختين

العربية و الانجليزية

معامل الارتباط	الأبعاد
0.93	اتخاذ القرار Job Decision Latitude
0.91	متطلبات النفسية Job Demande
0.92	دعم الاجتماعي Social Support
0.7	انعدام الأمن Job Insecurity
0.98	الدرجة الكلية Total Score

من الجدول رقم (04) يتضح أن معامل الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان في نسخته الانجليزية والمعربة كان (0.98) وهو ارتباط عال، أما بخصوص الأبعاد فقد تراوحت معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان بنسخته العربية والانجليزية بين (0.7-0.92) وهي الأخرى معاملات مرتفعة.

صدق التكوين الفرضي: وقد تم تحديد مؤشر الصدق الفرضي للاستبيان عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل بند والبعد الذي ينتمي إليه وذلك بالنسبة لجميع أفراد العينة والجدول (05) يوضح معاملات الارتباط بين درجة البند والبعد الذي ينتمي إليه، ويستخدم هذا الإجراء الإحصائي لعزل أنواع معينة من البنود أو حذفها.

1. بعد حرية اتخاذ القرار:

جدول رقم(05): مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لبعده حرية

اتخاذ القرار

البنود	1	3	4	5	6	7	8	9	مهارة اتخاذ القرار	سلطة اتخاذ القرار	بعد حرية اتخاذ القرار
1	1	,340**0	,224**	0,118	-0,115	-0,021	,425**0	0,03	,352**0	,284**0	,345**0
3	,340**0	1	,184*0	,465**0	-0,006	0,057	,247**	0,12	,585**0	,222*0	,361**0

,700**0	,746**0	,229**0	0,05	0,122	0,119	,314**0	,267**0	1	,184*0	,224**0	4
,468**0	,305**0	,708**0	,338**0	-0,038	,298**0	,384**0	1	,267**0	,465**0	0,118	5
,651**0	,640**0	,365**0	,378**0	-0,007	0,157	1	,384**0	,314**0	-0,006	-0,115	6
,338**0	,218*0	,518**0	,271**0	0,156	1	0,157	,298**0	0,119	0,057	-0,021	7
,541**0	,578**0	,171*0	-0,004	1	0,156	-0,007	-0,038	0,122	,247**0	,425**0	8
,370**0	,202*0	,671**0	1	-0,004	,271**0	,378**0	,338**0	0,046	0,122	0,034	9
,621**0	,384**0	1	,671**0	,171*0	,518**0	,365**0	,708**0	,229**0	,585**0	,352**0	مهارة اتخاذ القرار
,962**0	1	,384**0	,202*0	,578**0	,218*0	,640**0	,305**0	,746**0	,222*0	,284**0	سلطة اتخاذ القرار
1	,962**0	,621**0	,370**0	,541**0	,338**0	,651**0	,468**0	,700**0	,361**0	,345**0	بعد حرية اتخاذ القرار

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

يتضح من البيانات في الجدول رقم (05) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9) والأبعاد الفرعية تراوحت بين (0.222-0.746) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). أما معاملات الارتباط بين البنود والبعد الرئيسي فقد تراوحت بين (-0.338-0.700) وهي الأخرى دالة عند مستوى الدلالة (0.01). وبخصوص معاملات الارتباط بين البعد الرئيسي (حرية اتخاذ القرار) وأبعاده الفرعية (مهارة اتخاذ القرار، وسلطة اتخاذ القرار) فقد تراوح معاملاته بين (0.621-0.962) وهي معاملات موجبة وقوية، وهذا يعني أن بعد اتخاذ القرار بجميع بنوده وأبعاده الفرعية يتمتع بدلالات من صدق الاتساق الداخلي، ويمكن الوثوق به في الكشف عن مستويات الإجهاد المهني.

2. بعد المتطلبات النفسية:

جدول رقم (06): مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية لبعد المتطلبات النفسية

المتطلبات النفسية	15	14	13	11	10	البنود
,606**0	,268**0-	,209*0-	-,286**0	-0,161	1	10
,392**0	0,078	,331**0-	,190*0-	1	-0,161	11
,666**0-	0,128	,406**0	1	,190*0-	,286**0-	13
,736**0-	,385**0	1	,406**0	,331**0-	,209*0-	14
,575**0-	1	,385**0	0,128	0,078	,268**0-	15
1	,575**0-	,736**0-	,666**0-	,392**0	,606**0	المتطلبات النفسية

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

يتضح من البيانات في الجدول رقم (06) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (10، 11) و بعد المتطلبات النفسية تراوحت بين (0.392-0.600) موجبة. أما البنود (13، 14، 15) فقد تراوحت معاملات ارتباطها بين (-0.575)، (-0.736) سالبة، وهي جميعها دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن بعد المتطلبات النفسية بجميع بنوده يتمتع بدلالات من صدق الاتساق الداخلي، ويمكن الوثوق به في الكشف عن مستويات الإجهاد.

3. بعد الدعم الاجتماعي:

جدول رقم(07): مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية لبعـد

الدعم الاجتماعي

البنود	17	18	19	20	21	22	23	24	دعم الزملاء	دعم الرؤساء	الدعم الاجتماعي
17	1	,672**0	,572**0	,465**0	,246**0	,284**0	,403**0	,387**0	,781**0	,385**0	,641**0
18	,672**0	1	,829**0	,640**0	,380**0	,320**0	,517**0	,514**0	,914**0	,505**0	,785**0
19	,572**0	,829**0	1	,607**0	,424**0	,333**0	,552**0	,420**0	,884**0	,504**0	,768**0
20	,465**0	,640**0	,607**0	1	,343**0	,221**0	,558**0	,335**0	,819**0	,427**0	,687**0
21	,246**0	,380**0	,424**0	,343**0	1	,714**0	,631**0	,594**0	,412**0	,848**0	,743**0
22	,284**0	,320**0	,333**0	,221**0	,714**0	1	,642**0	,679**0	,338**0	,872**0	,721**0
23	,403**0	,517**0	,552**0	,558**0	,631**0	,642**0	1	,712**0	,603**0	,870**0	,855**0
24	,387**0	,514**0	,420**0	,335**0	,594**0	,679**0	,712**0	1	,482**0	,866**0	,790**0
دعم الزملاء	,781**0	,914**0	,884**0	,819**0	,412**0	,338**0	,603**0	,482**0	1	,536**0	,848**0
دعم الرؤساء	,385**0	,505**0	,504**0	,427**0	,848**0	,872**0	,870**0	,866**0	,536**0	1	,902**0
الدعم الاجتماعي	,641**0	,785**0	,768**0	,687**0	,743**0	,721**0	,855**0	,790**0	,848**0	,902**0	1

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

يتضح من البيانات في الجدول رقم (07) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (17، 18، 19، 20، 21، 22، 23، 24) والأبعاد الفرعية تراوحت بين (0.338-0.914) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). أما بين البنود و البعد الرئيسي فقد تراوحت معاملات ارتباطها بين (0.641-0.855) وهي الأخرى دالة عند مستوى الدلالة (0.01). أما بخصوص الارتباط بين البعد الرئيسي (الدعم الاجتماعي) وأبعاده الفرعية (دعم الزملاء، ودعم الرؤساء) فقد تراوح معاملا ارتباطه بين (0.848-0.902) وهما معاملان موجبان وقويان، وهذا يعني أن بعد الدعم الاجتماعي بجميع بنوده وأبعاده الفرعية يتمتع بدلالات من صدق الاتساق الداخلي، ويمكن الوثوق به في الكشف عن مستويات الإجهاد.

4. بعد انعدام الأمن الوظيفي:

جدول رقم (08): مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين البنود والدرجة الكلية لبعء انعدام الأمن الوظيفي.

البنود	16	25	27	انعدام الأمن
16	1	-0,387**	-0,296**	-0,672**
25	-0,387**	1	-0,579**	-0,917**
27	-0,296**	-0,579**	1	-0,721**
انعدام الأمن	-0,672**	-0,917**	-0,721**	1

** الارتباط دال عند مستوى 0.01

يتضح من البيانات في الجدول رقم (08) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (25، 27) وبعء انعدام الأمن الوظيفي تراوحت بين (0.917) قوية موجبة. أما البند (16) فقد كان (-0.672) قويا سالبا وهي جميعها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01)، وهذا يعني أن بعد انعدام الأمن الوظيفي بجميع بنوده يتمتع بدلالات من صدق الاتساق الداخلي، ويمكن الوثوق به في الكشف عن مستويات الإجهاد المهني.

كما تم حساب معاملات الارتباط بين الأبعاد الأربعة المكونة للاستبيان (اتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الدعم الاجتماعي، وانعدام الأمن الوظيفي) فيما بينها ثم حساب معاملات الارتباط بين أبعاد الاستبيان و الدرجة الكلية له والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (09): مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الرئيسية و الدرجة الكلية للاستبيان

الأبعاد	مهارة ا-ق	سلطة	حرية اتخاذ القرار	المتطلبات	د/ الزملاء	د/ الرؤساء	د/الاجتماعي	انعدام الأمن	الدرجة الكلية
مهارة ا-ق	1	-0,384**	-0,621**	-0,0660	-0,0220	-0,1390	-0,0760	-0,204*	-0,486**
سلطة	-0,384**	1	-0,962**	-0,0570	-0,218*	-0,403**	-0,364**	-0,0470	-0,840**
حرية اتخاذ القرار	-0,621**	-0,962**	1	-0,0290	-0,178*	-0,383**	-0,332**	-0,1000	-0,857**
المتطلبات	-0,0660	-0,0570	-0,0290	1	-0,497**	-0,360**	-0,480**	-0,383**	-0,340**
د/الزملاء	-0,0220	-0,218*	-0,178*	-0,497**	1	-0,536**	-0,848**	-0,415**	-0,167**
د/الرؤساء	-0,1390	-0,403**	-0,383**	-0,360**	-0,536**	1	-0,902**	-0,257**	-0,445**
د/الاجتماعي	-0,0760	-0,364**	-0,332**	-0,480**	-0,848**	-0,902**	1	-0,374**	-0,364**
انعدام الأمن	-0,204*	-0,0470	-0,1000	-0,383**	-0,415**	-0,257**	-0,374**	1	-0,167**
الدرجة الكلية	-0,486**	-0,840**	-0,857**	-0,340**	-0,167**	-0,445**	-0,364**	-0,167**	1

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

يتضح من البيانات في الجدول رقم(09) أن جميع قيم معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان و بين أبعاده الفرعية و الرئيسية قد كانت دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط مع بعد اتخاذ القرار(0.857) ومع المتطلبات (0.34) ومع الدعم الاجتماعي (0.364) أما انعدام الأمن الوظيفي(0.167) وجميع القيم دالة عند مستوى (0.01).

أما بخصوص ارتباط الأبعاد فيما بينها فقد كانت غير دالة بين بعدي حرية اتخاذ القرار والمتطلبات النفسية (-0.029) بين بعدي حرية اتخاذ القرار وانعدام الأمن الوظيفي(-0.100) ، ودالة مع بعد الدعم الاجتماعي على الرغم من انه منخفض (0.332) ، وبعد المتطلبات مع بعدي الدعم الاجتماعي (-0.48) ومع انعدام الأمن الوظيفي(0.383) وأخيراً بعد انعدام الأمن مع الدعم فقد قدر ب(-0.374) ويلاحظ أن قيمة بعض معاملات الارتباط سالبة وهذا يعني إذا وجد بعد يعني انخفاض في درجات البعد الآخر. وهذا ما يؤكد الفرضية القائلة بالاستقلالية النسبة بين البنود .

الصدق العاملي:

تمت دراسة البناء العاملي لاستبيان محتوى العمل JCQ من خلال تطبيق النسخة المعربة على عينة من الأساتذة؛ حيث أجري بعدها التحليل العاملي وقد استخدمت طريقة المكونات الرئيسية مع تدوير المحاور بطريقة الفاريمكس Varimax، باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والاعتماد على محك كايزر Kaiser Normalization الذي وضعه جوتمان Gultman، وفي ضوء هذا المحك يقبل العامل الذي يساوي أو يزيد جذره الكامن عن الواحد الصحيح، وكذلك يتم قبول العوامل التي تشبع بها ثلاثة بنود على الأقل بحيث لا يقل تشبع البند بالعامل عن(0.3).

تم التأكد من اعتدالية التوزيع درجات الأفراد على بنود الاستبيان، وذلك بفحص معامل التواء كل منها، وقد تراوحت معاملات الالتواء بين(0.134) و(1.71) وهي اقل من (1.96)، أي أنها غير دالة إحصائياً مما يعني أنها غير ملتوية، وأنها تتوزع توزيعاً طبيعياً.

وقد تم إجراء التحليل العاملي لـ (27) بند يمثلون عبارات الاستبيان، وقد بلغت عينة التحليل (133) فرداً، وأسفرت نتائج التحليل العاملي لبنود الاستبيان عن وجود(08)عوامل جذرها الكامن اكبر من واحد.

جدول رقم (10): المصفوفة العاملية لعينة الأساتذة على استبيان محتوى العمل بعد التدوير

بالفاريمكس

العوامل								البنود
8	7	6	5	4	3	2	1	
				.7910				1
		.4210	.8120	.3250				2
		.5950						3
		.5690					.4260	4

	<u>,7290</u>							5
<u>,5200</u>	,4840						,3530	6
<u>,7700</u>								7
,3680				<u>,7350</u>				8
,3230		,4060			<u>,4240</u>			9
<u>,5380</u>						,4240		10
		,3270		<u>,6660</u>				11
		<u>,5350</u>	,4300					12
		<u>,5660</u>	,3910					13
	<u>,5980</u>	,4140			,4140			14
	<u>,7470</u>							15
		<u>,6260</u>			,4970			16
						<u>,7690</u>		17
						<u>,8470</u>		18
						<u>,7690</u>		19
						<u>,7290</u>		20
							<u>,8380</u>	21
							<u>,8100</u>	22
						,4090	<u>,7570</u>	23
							<u>,7790</u>	24
					<u>,7080</u>	,3520		25
			<u>,8750</u>					26
					<u>,7280</u>			27
1.39	1.68	3.01	1.76	1.93	1.62	3.37	2.84	الجذر الكامن
27.84	42.03	33.54	44.06	48.28	32.52	48.17	47.40	نسبة التباين

يظهر من قراءة الجدول أن البنود السبعة والعشرين التي يتألف منها الاستبيان ، قد توزعت إلى مجموعات مختلفة تنتسب كل منها بعامل معين، وأن بعض هذه البنود ينتسب بأكثر من عامل واحد، وباعتماد درجة التشعب الأعلى للبند واستبعاد الدرجة الأدنى في حالة التشعب البند بأكثر من عامل. قد بلغ الجذر الكامن للعامل الأول (2.84)، ويفسر (47.40%) من التباين الكلي، وهي نسبة مرتفعة تؤثر على مدى مساهمة هذا العامل في الاستبيان، وقد تشعب على هذا العامل أربعة بنود مرتبة حسب حجم تشعبها كما يلي: البند(21) بمعامل (0.838) والبند(22) بمعامل(0.810)، والبند (24) بمعامل (0.779)و البند(23) بمعامل(0.757) ، ويلاحظ من ذلك أن التشعبات الدالة على هذا العامل عالية موجبة حيث تراوحت بين(0.757-0.810).

أما العامل الثاني فقد كان جذره الكامن (3.37) ويفسر (48.17%) من التباين الكلي ، وهي الأخرى نسبة مرتفعة وبالتالي فهي تؤثر في مدى مساهمة هذا العامل في الاستبيان، وقد تشبعت عليه أربعة بنود وهي مرتبة حسب حجم تشبعها كما يلي: البند (18) بمعامل (0.847)، و البند (17) بمعامل (0.769)، و البند (19) بمعامل (0.769)، و البند (20) بمعامل (0.729)، ويلاحظ من ذلك أن التشبعت الدالة على هذا العامل عالية موجبة حيث تراوحت بين (0.729-0.847).

وفيما يتعلق بالعامل الثالث فقد كان جذره الكامن (1.62)، ويفسر (32.521%) من التباين الكلي، وقد تشبع على هذا العامل ثلاثة بنود مرتبة حسب حجم لتشبعها كما يلي: البند (27) بمعامل (0.728) والبند (25) بمعامل (0.708)، والبند (9) بمعامل (0.424) ، ويلاحظ من ذلك أن التشبعت الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين (0.424-0.728).

وقدر الجذر الكامن للعامل الرابع (1.93) ويفسر (48.28%) من التباين الكلي ، وقد تشبعت عليه ثلاثة بنود وهي مرتبة حسب حجم تشبعها كما يلي: البند (1) بمعامل (0.791)، و البند (8) بمعامل (0.735)، و البند (11) بمعامل (0.666)، ويلاحظ من ذلك أن التشبعت الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين (0.66-0.791).

و العامل الخامس كان جذره الكامن (1.76) ، ويفسر (44.06%) من التباين الكلي، تشبع عليه عاملين وتشبع عليه بندين (2،26) لذا سوف يتم استبعاد هذا العامل لأنه لم يتشبع عليه ثلاث بنود على الأقل طبقا لمحك كايزر kaiser وسوف يتم حذف العبارة (26) لأنها لم يتشبع على أي من الأبعاد الأخرى.

العامل السادس فقد قدر جذره الكامن بـ(3.01)، ويفسره (33.51%) من التباين الكلي، وتشبع عليه ستة عوامل وهي : البند (16) بمعامل (0.626)، و البند (3) بمعامل (0.595)، البند (4) بمعامل (0.569)، البند (13) بمعامل (0.566)، البند (12) بمعامل (0.5356)، البند (2) بمعامل (0.421)، ويلاحظ من ذلك أن التشبعت الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين (0.66-0.791).

أما البعد السابع فكان جذره الكامن (1.68) ، ويفسر (42.03%) من التباين الكلي، وهذا العامل تشبعت عليه ثلاثة بنود وهي مرتبة حسب حجم تشبعها كما يلي: و البند (15) بمعامل (0.747)، و البند (5) بمعامل (0.729)، و البند (14) بمعامل (0.598)، ويلاحظ من ذلك أن التشبعت الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين (0.598-0.747).

وأخيرا بلغ الجذر الكامن للعامل الثامن (1.39) ، ويفسر (27.84%) من التباين الكلي، وهذا العامل تشبعت عليه ثلاثة بنود وهي مرتبة حسب حجم تشبعها كما يلي: و البند (7) بمعامل (0.770)، و البند (10) بمعامل (0.538)، و البند (6) بمعامل (0.520)، ويلاحظ من ذلك أن التشبعت الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين (0.550-0.716).

والملاحظ أن العوامل المستخرجة في ضوء تشبعات البنود لم تكن نفسها الأبعاد الستة المكونة للنسخة الأصلية من الاستبيان، أي أن النتائج التي توصلنا إليها على مستوى العوامل التي تم استخراجها من التحليل العاملي تتفق نوعاً ما مع النتائج التي توصل إليها كرزك، والتي مكنتنا من تحديد عامل سابع تشبعت عليه بعض بنود الاستبيان. ويرجع هذا الاختلاف إلي اختلاف البيئتين اللتين طبقا فيهما الاستبيان واختلاف ثقافتهما.

دليل التمييز (صدق المقارنات الطرفية):

قامت الباحثة بتحديد المجموعتين الطرفيتين (الربع الأعلى والأدنى) من العينة (133) فكان (36) فرداً لكل مجموعة ومن ثم أجرى اختبار (ت) للفرق بين متوسطيهما فكان كما يلي:

جدول رقم (11): صدق المقارنات الطرفية لاستبيان

مستوى الدلالة	قيمة ت المحسوبة	المتوسط الحسابي	المجموعة الطرفية	
0.04	-12.90	92,8333	الدرجة العليا	الدرجة
		123,8056	الدرجة الدنيا	

ويلاحظ من الجدول (11) أن الاستبيان محتوى العمل له قدرة تمييزية عالية بين المجموعتين

الطرفيتين في درجات الاستبيان

مؤشرات الثبات لاستبيان JCQ:

تم إجراء عدد من التحليلات الإحصائية لاستخراج دلالات الثبات، وذلك من أجل الإجابة على

التساؤلات، لقد تم حساب ثبات الاستبيان بعدة طرق كما يلي:

1. ثبات الاستقرار بطريقة التطبيق وإعادة التطبيق:

طبق الاستبيان على عينة من (30) مفحوصاً تم اختيارهم من العينة الكلية التي طبق عليها

الاستبيان، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أربعة أسابيع، فكانت معاملات الثبات كما في الجدول رقم 12.

جدول رقم (12): معامل الثبات بطريقة إعادة $N=30$

معامل الارتباط	الأبعاد
0.719	حرية اتخاذ القرار
0.738	متطلبات النفسية
0.884	دعم الاجتماعي
610.8	انعدام الأمن
30.68	الدرجة الكلية

من الجدول رقم (12): نلاحظ أن معاملات الثبات تراوحت بين (0.683-0.884) وهي معاملات

مرتفعة

2. طريقة التجزئة النصفية:

اعتمدت هذه الطريقة على تقسيم الاستبيان إلى جزأين، تألف الأول من البنود التي تأخذ الأرقام الفردية وهي (3،1،27)، والثاني البنود التي تأخذ الأرقام الزوجية من (2،4....20) ثم حساب معامل الارتباط.

جدول رقم(13):معامل التجزئة النصفية

0.532	القيمة	الجزء الأول	معامل ألفا لكرونباخ
14	عدد البنود		
0.465	القيمة	الجزء الثاني	
13	عدد البنود		
0.699	معامل سبيرمان التصحيحي		
0.692	معامل Guttman		

a: البنود الفردية

b: البنود الزوجية

تم حساب معامل الارتباط بين درجتي الجزء الأول و درجات الجزء الثاني لكل الاستبيان وتصحيحه باستخدام معادلة سبيرمان -براون ، وقد بلغ معامل الثبات (0.699)، وهو مؤشر أولي لثبات الاستبيان محل الدراسة من خلال إظهار التجانس بين الجزأين.

1- طريقة معامل ألفا:

تم حساب معامل ألفا للاستبيان فوجد أن المعامل =0.557، ثم حساب معامل ألفا لكرونباخ لأبعاد الاستبيان كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم(14):معامل ألفا لكرونباخ لأبعاد الاستبيان

معامل ألفا لكرونباخ	الأبعاد	معامل ألفا لكرونباخ	الأبعاد
0,77	دعم الزملاء	0,756	مهارة اتخاذ القرار
0,751	دعم الرؤساء	0,669	سلطة اتخاذ القرار
0,755	الدعم الاجتماعي	0,658	بعد حرية اتخاذ القرار
0,785	انعدام الأمن	0,802	المتطلبات النفسية

يكشف الجدول رقم (14) عن أن الحد الأدنى لمعاملات الثبات بمعامل ألفا لكرونباخ (0.658) كان من نصيب بعد اتخاذ القرار، أما الحد الأعلى فقد بلغ (0.802) وكان من نصيب المتطلبات النفسية. وبصفة عامة يلاحظ أن معاملات الثبات الاستبيان كانت عالية هذا ما يحقق موثوقية في ثبات نتائجه عند تطبيقه لتشخيص مستويات الإجهاد.

خاتمة:

هدفت الدراسة الحالية إلى: تكييف استبيان محتوى العمل JCQ للتحقق من مدى فعالية بنوده من ناحية، والتحقق من خصائصه السيكومترية من ناحية أخرى. من حيث صدق الاستبيان، أكدت نتائج الدراسة تمتع الاستبيان بدلالات صدق كافية؛ حيث دلت نتائج الدراسة فيما يخص صدق التكوين الفرضي عن وجود ارتباط دال إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01) بين كل بند من بنود الاستبيان و البعد الذي ينتمي إليه، وعند مستوى دلالة (0.01) بين كل بعد و الاستبيان الكلي، وهذا ما دل على تمتع أبعاد الاستبيان وبنوده بدرجة معتبرة من التجانس، وهو مؤشر على أنها تقسي شيئاً واحداً. أما من ناحية الصدق العملي، فقد أكدت نتائج التحليل العملي على وجود سبعة عوامل تشبعت كل البنود على أحدها على الأقل. أكدت نتائج المقارنة الطرفية (الصدق التمييزي) أيضاً على وجود تمييز واضح بين فئتي الدنيا والعليا، مما يدل على قدرة الاستبيان على التمييز بين مستويات الإجهاد، وهذا ما يتفق مع دراسة "Elisa Ansoleaga" (2013) وهو دليل على أن الإجهاد المهني تزداد وتتنقص حدته بزيادة أو نقصان المجهودات المهنية. وعليه فقد اتضح أن الاستبيان يتمتع بدرجة مقبولة من الصدق، مما يجعل منه أداة صالحة وقادرة على دراسة مستويات الإجهاد المهني.

فيما يخص ثبات الاستبيان، أكدت نتائج الدراسة على تمتع الاستبيان بدلالات ثبات كافية، فبيما يخص ثبات الاستقرار، فقد بلغت قيمة معامل الثبات المتحصل عليها بطريقة إعادة التطبيق (0.683) وهي قيمة عالية، وتدل على استقرار الاستبيان، وعدم تأثره بالعوامل الخارجية، وهذا ما يتوافق ودراستي كل من Yawen Cheng (2003)، و Ki-Do Eum (2007)، كما كانت قيمة معامل ألفا لكرونباخ (0.557). أما معامل ثبات التجزئة النصفية، فقد بلغت قيمة معامل الثبات المتحصل عليها باستخدام معادلة (جتمان) (0.69)، بمعادلة سبيرمان-براون التصحيحية (0.936)، وهي قيم عالية تدل على ثبات الاستبيان. وعليه، ومن خلال ما سبق يتضح تمتع استبيان بدرجة عالية من الثبات، تجعل منه أداة صالحة، وقادرة على دراسة مستويات الإجهاد المهني الأربعة. وفي الختام نقترح استناداً إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج المقترحات التالية:

- إجراء دراسات لاستبيان محتوى العمل JCQ على عينات جديدة مثل الأطباء و العمال في المؤسسات الاقتصادية من البيئة العربية لانعدام مثل هذه الدراسات.
- تكييف لاستبيان محتوى العمل النسخة (49) بند كونها أخر إصدارات المركز.
- إجراء دراسات لاستبيان محتوى العمل JCQ على مناطق أخرى.

*قائمة المراجع:

1. أحمد عيد مطيع الشخانة، (2010)، التكيف مع الضغوط النفسية ، الأردن: دار الحامد للنشر و التوزيع.
2. بن زروال فتيحة، الإجهاد على مستوى المنظمة المصادر والتأثيرات واستراتيجيات المواجهة، دراسات نفسية و تربوية عدد 4، جوان 2010، جامعة قسنطينة.
3. حمدي ياسين وآخرون، (1999)، علم النفس الصناعي و التنظيم بين النظرية والتطبيق، دار الكتاب الحديث و التوزيع.
4. خضير كاضم حمو الفريجات، موسى سلامة اللوزي، إنعام الشهابي، (2009)، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، الأردن: إثراء للنشر و التوزيع، ط1.
5. خلاصي مراد، (2014)، الاحتراق النفسي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهدات المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، قسم علم النفس، لو كيا الهاشمي.
6. عبد الرحمان بن احمد بن محمد هيجان، (1998)، ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارتها، السعودية: معهد الإدارة العامة - مركز البحوث، ط1.
7. عبد الرحمن بن سليمان بن سعود الطريبي، (1997)، القياس النفسي و التربوي نظريته، أسسه تطبيقاته، العربية السعودية: مكتبة الرشيد للنشر و التوزيع، ط1.
8. عبد الفتاح خليفات و عماد الزغلول، (2003)، مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات، مجلة العلوم التربوية العدد الثالث ، ينير، كلية التربية ، جامعة قطر.
9. فاروق السيد عثمان، (2001)، القلق و إدارة الضغوط النفسية، القاهرة: دار الفكر العربي، ط1.
10. محمد حمزة أمير خان، (1411)، "تقنين اختبار تورنس للتفكير الإبداعي النسخة المصور (1) على المنطقة الغربية للمملكة السعودية"، مجلة جامعة أم القرى ،السعودية. السنة الثالثة، العدد الرابع .
11. مسعودي رضا، مؤشرات الضغط النفسي لدى المعلمين، دراسة مقارنة بين المعلمين في الجزائر ودبي، جزايرس. يوم 27 - 10 - 2010.
12. نايف تويم، (2005)، "مستويات ضغوط العمل وسبل مواجهتها في الأجهزة الأمنية في الرياض"، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، قسم العلوم الإدارية ، الرياض ، المملكة العربية السعودية.
13. يوسف عبد الفتاح محمد، (1999)، "الضغوط النفسية لدى المعلمين وحاجاتهم الإرشادية"، مجلة مركز البحوث التربوية، جامعة قطر، س:8، العدد:15، يناير.
14. سوسن شاكر مجيد (2013). أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. ط1. مركز دبيونو لتعليم التفكير. عمان.
15. Nathalie Houlfort. Frédéric Sauvé. *Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement. École nationale d'administration publique. Janvier 2010. Montréal.*
16. Azlihanis Abdul Hadi, Nyi NyiNaing, Aziah Daud. Rusli Nordin, (2006) *Reliability And Construct Validity Of The Malay Version Of The Job Content Questionnaire (Jcq) Among Secondary School Teachers In Kota Bharu, Kelantan, Malaysia. Health Campus. Universiti Sains Malaysia, Vol37.no6.november*
17. Flora Yassine. *Le stress des enseignants. Sciences humaines.*__02/04/2012. http://www.scienceshumaines.com/le-stress-des-enseignants_fr_23288.html

18. Isabelle Niedhammer Valérie Ganem L. Gendrey Sandra David .Stéphanie Degioanni,(2006) .**Propriétés psychométriques de la version française des échelles de la demande psychologique, de la latitude décisionnelle et du soutien social du « Job Content Questionnaire » de Karasek : résultats de l'enquête nationale SUMER.** Santé Publique. S.F.S.P. 3 (Vol. 18)-
19. Ki-DoEum · Jian Li · Hyung-Joon Jhun ·Jong-Tae Park · Sang-Woo Tak · Robert Karasek ·Sung-Il Cho,(2007),**Psychometric properties of the Korean version of the job content questionnaire: data from health care workers .Int Arch Occup Environ Health**
20. Philippe Menkoué ,**L'enseignement : une profession à haut risque de stress ?** ,
http://cursus.edu/article/19858/enseignement-une-profession-haut-risque-stress/#.Vsg34_nhCM
21. **Viviola Gómez Ortiz(2011) ,Assessment of psychosocial stressors at work: psychometric properties of the JCQ in Colombian workers. Revista Latino Americana de Psicología Volumen 43 No 2 .**
22. **Wim Van Wassenhove,(2014)Modele de Karasek. In: Zawieja, Philippe et Guarnieri, Franck (coord.). Dictionnaire des risques psychosociaux. Paris : Le Seuil.**