

Dirassat & Abhath
The Arabic Journal of Human
and Social Sciences



مجلة دراسات وأبحاث
المجلة العربية في العلوم الإنسانية
والاجتماعية

ISSN: 1112-9751

عنوان المقال:

الخصائص السيكومترية للنسخة المعربة لاستبيان محتوى العمل لروبار كرزاك

١. كريمة حيواني ، جامعة العربي بن مهدي أم البواقي

الخصائص السيكومترية للنسخة المعربة لاستبيان محتوى العمل لروبار كرزك

أ. كريمة حيواني

الملخص:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد الخصائص السيكومترية من صدق وثبات لاستبيان محتوى العمل (JCQ) Job Content Questionnaire لكارازك Karazek نسخة 27 بند على البيئة الجزائرية، ولهذا الغاية قامت الباحثة بترجمة النسخة الأصلية إلى اللغة العربية، ثم تم تطبيق النسخة المعربة بعد التأكد من سلامة الترجمة على عينة عشوائية قوامها (163) 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، حظى الاستبيان المعرب بثبات مرتفع، فمن خلال طريقة التطبيق مرة واحدة قدر معامل الثبات بالتجزئة النصفية (0.699)، وتراوح معامل ألفا كرونباخ بين (0.55-0.802)، أما من حيث ثبات الاستقرار، فقد كانت معاملات الارتباط بين التطبيق وإعادة التطبيق عالية حيث تراوحت بين (0.683-0.884).

الكلمات المفتاحية: الخصائص السيكومترية، الصدق، الثبات، استبيان محتوى العمل.

Abstract:

The present research aims at determining the psychometric properties of validity and reliability in Karazek's content questionnaire (JCQ) version 27 item on the Algerian environment.

For this purpose, the researcher has translated the genuine version into Arabic (was 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 of the research about the validity of the Arabic translated questionnaire (survey) concept show that there are evidences of high internal consistency and meaning between items and their related main and sub dimensions, also between dimensions and the total score. whole Discriminate Validity The Arabic Translated survey presents a high degree of differentiating validity.

The factorial analysis has revealed 7 factors. The Arabic translated shows a high stability. Through the method of test once, the split half reliability coefficient was estimated to (0.699). The Alpha Cronbach coefficient ranged between (0.55-0.802). For the test and the re-test reliability, her correlation coefficients, it ranged between (0.683-0.884)

Key words: The Psychometric Properties, Job Content Questionnaire, Reliability, Validity.

إشكالية الدراسة:

أصبح الإجهاد المهني سمة من سمات العصر الذي نعيش فيه، ومن المتفق عليه أنه صار يشكل أكثر المشكلات الصحية انتشارا في دول العالم أجمع، إذ تشير الإحصائيات الحديثة أن ما نسبته 80% من جميع أمراض العصر الحديثة منشأها الإجهاد (الشخانية، 2010، ص:13) 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، وقد أوردت منظمة الصحة العالمية "OMS" في ندوة وزارية أوروبية حول الصحة العقلية 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).

ونظرا لهذا الكم الكبير من الخسائر التي تتكبدها المنظمات أصبح الإجهاد المهني من أهم الموضوعات التي تستقطب فكر الباحثين في مجالات عدة، منها الاقتصاد و الطب و الإدارة وبالخصوص في مجال السلوك التنظيمي، هذا الأخير الذي حاول تقديم تفسير للإجهاد المهني قصد إيجاد أساليب التعامل معه، وهذا من خلال عدة نماذج نظرية ، ومن أهم هذه النماذج نموذج كوبر "Cooper" (1986) يفترض هذا النموذج أن بيئة الفرد تعتبر مصدرا للإجهاد و التي تشكل خطرا يهدده في حال ما استمر هذا الإجهاد لفترات طويلة، وفشلت الاستراتيجيات التي يستخدمها للتوافق مع الموقف المجهد فان ذلك يؤدي إلى بعض الأمراض، كما يؤدي إلى زيادة القلق و الاكتئاب و انخفاض تقدير الذات (السيد عثمان، 2001، ص:105)، وأضاف "كرايتتر و كينيكي"، "kreitner & kinicki" (1979) انه يوجد مصدرين للإجهاد المهني ، مصادر الإجهاد الوظيفية وتتمثل في (عمل الفرد و الجماعة و المنظمة) و أخرى خارجية تتمثل في (الأوضاع الاقتصادية و الأسرية و نوعية

الحياة و غيرها).وان إدراكها لا يكون نفسه بالنسبة لجميع الأفراد، بل هناك الفروق الفردية هي التي تؤثر على إدراك الفرد لهذه المصادر و بالتالي على مستوى الإجهاد و نتائجها (حمو فرحات وآخرون، 2009، ص:286). أما "سيزلاقي و والاس"، "Sizillag&Wallas" (1987) فهما يريان أن الإجهاد الخاص بالعمل ينبع من مصادر ثلاثة رئيسية وهي: البيئة و المنظمة، والعوامل الفردية.وتسهم هذه العناصر مجتمعة في خلق أنماط مختلفة ومتنوعة من الإجهاد على العاملين، ولكن الفروق الفردية تجعل حدته تختلف من فرد إلى آخر، ورغم تبين حدة الإجهاد من فرد إلى آخر إلا أن هذا الإجهاد الناجم على هذه المصادر يترتب عليه في النهاية آثار سلوكية و نفسية و صحية و جسمانية على العاملين الذين تعرضوا لهذا الإجهاد، كما أنها تنظم آثار سلبية على المنظمة التي ينتمي إليها العامل (نايف تويم، 2005، ص:73).في حين يرى "روبرت كرزاك"، "Robert Karasek" (1979) أن هناك ثلاث عوامل أساسية لفهم مصادر الإجهاد المهني وهي: المتطلبات النفسية، حرية اتخاذ القرار، الدعم الاجتماعي.ويرى كرزاك أن هذه العناصر الثلاثة لا تؤدي إلى الإجهاد المهني على حد ، بل التفاعل بينها يؤدي إلى حدوث أربع وضعيات مهنية. أول هذه الوضعيات هي وضعية العمل السلبي: تحدث هذه الوضعيات عندما تكون حرية اتخاذ القرار منخفضة وبالمقابل تكون المتطلبات النفسية أو الحمل السيكولوجي خفيفا، ثانيها العمل المجهد: تحدث هذه الحالة عندما تكون حرية اتخاذ القرار منخفضة و بالمقابل تكون المتطلبات النفسية أو الحمل السيكولوجي مرتفعة. ويسمي كرزاك هذه الوضعيات (Job Strain) وإذا لم يجد الفرد الدعم الاجتماعي من الزملاء العمل و الرؤساء زادت الوضعية تازما وخطورة وقد سماها كرزاك (Iso Strain). أما الوضعية الثالثة فهي وضعية العمل المريح: تحدث عندما تكون حرية اتخاذ القرار واسعة و بالمقابل تكون متطلبات أو الحمل السيكولوجي خفيفا. وأخيرا العمل النشط:

تحدث عندما تكون حرية اتخاذ القرار واسعة وبالمقابل تكون المتطلبات النفسية أو الحمل السيكولوجي مرتفعة أو ثقيلة ويؤثر الدعم الاجتماعي في كل الوضعيات فيخفف من ضغط المجهودات بوجوده أو يزيد في هذا الضغط عند غيابه (خلاصي، 2014، ص:30) ويرتبط هذا النموذج لروبار كرزاق مع استبيان محتوى العمل أو كما يسميه البعض استبيان تقييم الظروف النفسية والاجتماعية في العمل، الذي يعرف بـ Job (JCQ) Content Questionnaire وتعتبر هذه الأداة من أكثر الأدوات استعمالا في وقتنا الحالي، وهي تستعمل لتشخيص حالات الإجهاد المهني الشديد "Job Strain" ومن أجل أن يكون هذا الاستعمال استعمالا صحيحا، وتكون استجاباته ونتائجه تؤدي الغرض الذي وضعت له يجب أن تكون هذه الأداة تتماشى و الخصائص الثقافية والاجتماعية للبيئة التي طبقت بها. فقد سعت العديد من الدول إلى استعماله عن طريق تقنيته على بيئات مختلفة منها: ماليزيا، البرازيل، إيران، كوريا الجنوبية، كلومبيا، الشيلي، فرنسا، وهذا من أجل توفير نسخ تتماشى و الخصائص الثقافية والاجتماعية لمجتمعاتهم ولغاتهم، حيث اجمع علماء النفس على أهمية المؤثرات الثقافية والاجتماعية وتأثيرها على نمط ونوع الاستجابات، إذ لا ينبغي تصور أن الاختبارات والمقاييس النفسية التي صممت و استخدمت في بيئة ما تكون صالحة للاستخدام في بيئة أخرى، حتى ولو تشابهت تلك البيئات في بعض متغيراتها الثقافية، فما يكون صالحا لبيئة ما ليس بالضرورة صالحة لبيئة أخرى، دون تعديل أو تغيير، ولما كانت المتغيرات الثقافية والاجتماعية تترك أثارها باختلافات متباينة. (امير خان، 1411)

وقد مست ظاهرة الإجهاد المهني جل المهنيين، إلا أنها تتفاوت في طبيعتها من حيث المسؤوليات، وطريقة الأداء، و النتائج المترتبة على السلوك أو ما يقوم به الفرد وهذا التباين يؤدي إلى درجات متفاوتة من الإجهاد الواقع عليه، (حمدي ياسين، 1999، ص:98). هذا ما ذهبت إليه بعض الدراسات التي أظهرت أن العاملين في المهنة

المرتبطة بالخدمات الإنسانية مثل: التعليم، الطب والتمريض هم أكثر العاملين تعرضا للإجهاد من غيرهم في القطاعات والمهن الأخرى. ومن هذه الدراسات دراسة الطريري التي أجريت على مجموعة من الموظفين في قطاعات عمل متنوعة منها المجال التعليمي، والصحي والصناعي والاجتماعي والاقتصادي والتجاري والخدمات العامة بالإضافة إلى قطاعات أخرى، حول العوامل المجهدة ونتائجها. وقد تبين من نتيجة الدراسة أن عمال القطاع الاجتماعي هم الأكثر عرضة للإجهاد من العاملين بالقطاعات الأخرى. (الطريري، 1997، ص:57-58)

وحسب تصنيف منظمة العمل الدولية فقد تصدرت مهنة التدريس قائمة المهن المجهدة. وأنها إحدى أكثر ثلاث مهن مسببة للإجهاد. كما تعد المدارس ضمن أعلى البيئات المجهدة في المجتمع. ويعد الإجهاد أحد المشكلات الصحية التي يعاني منها المعلمون. (مسعودي، 2010) إذا فالتعليم من أكثر المهن التي تسبب إجهادا مهنيا و نفسيا وجسديا للمعلم. كما أن المعلمين والمعلمات هم من الفئات المهنية الأكثر تعرضا للإجهاد. وهذا ما كشفت عليه بالفعل الإحصائيات التي أجريت من قبل الاتحاد الوطني للمدرسين من الدرجة الثانية (SNES) في فرنسا عام (2002) أن (67%) من المعلمين يرون أن الإجهاد في العمل في مهنتهم أكثر منه في المهن الأخرى. (Philippe Menkoué، 2013)، وقد أشار "François Jarraud" في دراسته التي نشرت في مجلة القهوة التربوية أن الإجهاد هو المرض المهني الذي يعاني منه جل المعلمين ووفقا للدراسة، فإن ما يقارب نصف المعلمين (47%) يعاني من الإجهاد العاطفي. و (56%) منهم من يعانون من تبدد الشخصية و(تدهور حاد في العلاقات للطلاب)، إضافة إلى ذلك فقد أظهرت دراسة MGEN (Mutuelle générale de l'Éducation nationale) في كندا عام (2001) أن هناك بعض الأمراض التي يعاني منها المعلمين بصفة خاصة دون غيرهم جراء الإجهاد ومن هذه الأمراض: الأرق، والصداع

و هذه الأسئلة هي:

ما دلالات الصدق؟

- ما قيمة ومستوى دلالة معامل الارتباط بين كل بند من بنود الاستبيان و البعد الذي ينتمي إليه ذلك البند، كمؤشر على صدق بناء الاستبيان.
- ما قيمة ومستوى دلالة معامل الارتباط بين كل بعد من أبعاد الاستبيان الربعة و الدرجة الكلية للاستبيان.
- ما المكونات العاملية للاستبيان كما يكشف عنه التحليل العاملي وتدوير فاريماكس ، كمؤشر على الصدق العاملي.
- ما قيمة المتوسطات و"ت" للفتتين ، كمؤشر على الصدق التمييزي.

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 كالتالي:

الأهمية النظرية:

- الجانب و الموضوع الذي تتعرض له الدراسة . كونه أول دراسة تقام على البيئة الجزائرية والعربية - في حدود علم الباحثة-
- إكمال النسق البحثي المتعارف عليه، وهو استكمال ما وقف عليه باحثون كثر من قبل، كما أنها إضافة جديدة للتراث النظري و الميداني حول موضوع التكيف لاختبارات النفسية الخاصة بالإجهاد المهني.

الأهمية العلمية:

- توفير أداة قياسية عالمية في مجال تقييم محتوى العمل يمكن استخدامها والركون إليها بعد التحقق خصائصها القياسية والتقنيية.

النصفي، والقوباء المنطقية، والتهابات الجهاز التنفسي و الصوتي (Flora Yassine, 2012)، وقد أكدت نتائج الدراسة التي قام بها اتحاد المعلمين في شيكاغو (أمريكا) أن ما نسبته 75% من المعلمين يعانون من أمراض جسمية وعقلية وهذا بعد مباشرتهم لأعمالهم، وما نسبته 48% من معلمي المرحلة الابتدائية أكدوا وجود مشاكل صحية لديهم نتيجة عملهم في التعليم. (Houfort & all, 2010) أما منظمة التعاون والتنمية الكندية l'OCDE (2002) فقد أظهرت أن (30%) من المعلمين الكنديين الجدد، قاموا بالتخلي عن وظائفهم في السنوات الخمس الأولى، جراء ما كانوا يعيشونه في بيئتهم المهنية. وفي السياق نفسه، 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، ويشير السعادات (2005) بأن علماء النفس قرروا أن الجهد العصبي الذي يصرفه المعلم في التدريس خلال ساعة زمنية واحدة يعادل الجهد الذي يقضيه أي موظف آخر يشغل بإحدى الوظائف الإدارية الأخرى.

(مسعودي، 2010)

وعلى هذا الأساس جاءت دراستنا الحالية لتقديم استبيان محتوى العمل، واستعماله عن طريق تقنيته على البيئة الجزائرية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي بولاية أم البواقي وهي بيئة تختلف في خصائصها عن البيئات التي قنن عليها هذا الاستبيان من قبل. حيث وجب علينا الأخذ بعين الاعتبار الأطر الثقافية بكل متغيراتها و التي سوف تؤثر في العمل على تقنيته و استخراج دلالات الصدق و الثبات.

أسئلة الدراسة:

إن تحقيق أهداف الدراسة يرتبط بجملة من الأسئلة المتعلقة بالاستبيان وبنوده، وبعينة البحث وخصائصها

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيس للدراسة في تكييف 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).
- دراسة الخصائص السيكمترية استبيان المحتوى العمل (JCQ) و استخراج دلالات صدقه وثباته.

الدراسات السابقة:

قن استبيان محتوى العمل لروبار كرزاك في 31 بيئة وهذا حسب مركز (jqcenter.org) ، 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 نسخ مختلفة من الاستبيان منها من استخدمت نسخ تراوحت بنودها بين (18 بند إلى 52 بند). ومن بين هذه الدراسات، دراسة " Isabelle Niedhammer & all" (2006) بعنوان " الخصائص السيكمترية للنسخة الفرنسية لاستبيان محتوى العمل: نتائج المسح الوطني SUMER" هدفت إلى التعرف على الخصائص السيكمترية للاستبيان. وطبق الاستبيان نسخة 26 بند على عينة قوامها (24486) عاملا ، واستخدم الباحثون لتقدير الثبات معامل ألفا كرونباخ و قد تراوح بين (0.74-0.64) 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 ارتباط ضعيف جدا. وكذا دراسة " Ki-Do Eum & all" (2007)، بعنوان : الخصائص السيكمترية للنسخة الكورية لاستبيان محتوى العمل: عينة من العاملين في الرعاية الصحية" وتكونت عينة الدراسة من (338) عامل بالقطاع

الصحي واستخدمت نسخة 32 بند وهدفت الدراسة إلى الكشف عن الخصائص السيكمترية للاستبيان في البيئة الكورية ، وقام الباحث بتقدير الثبات عن طريق ألفا لكرونباخ فقد كان اكبر من (0.52) وعن طريق التطبيق وإعادة التطبيق على عينة من (157) واثبت أن الاستبيان ثابت أما الصدق فتم حسابه عن طريق الصدق العاملي حيث تشبعت بنوده على ثلاث عوامل (Ki-

DoEum & all, 2007). و دراسة " Viviola Gómez Ortiz" (2011)، بعنوان " تحديد المصادر النفسواجتماعية في العمل : الخصائص السيكمترية استبيان لمحتوى العمل لدى عينة من العمال سونخال الكولومبيين" طبق الاستبيان على عينة مكونة من (1236) عامل بالقطاع الصحي، و سائقي الشاحنات، ومهن المختلفة. بهدف استخراج الخصائص السيكمترية للاستبيان ذو نسخة 27 بند، واستخدم الباحثين للتأكد من الثبات معامل ألفا لكرونباخ و الذي تراوح ما بين (0.81-0.49) كما استخدم معامل الاتساق الداخلي بين البنود وقد بلغ (0.36-0.26) أما الصدق فقد عن طريق الصدق التلازمي مع استبيان (ERI) ودلت النتائج على وجود ارتباط ايجابي ضعيف بين الاستبيانين إضافة إلى ذلك استخدم التحليل العاملي لتقدير الصدق حيث تشبعت عينة سائقي السيارات على 5 عوامل و الممرضين على 7 عوامل و المهن المختلفة على 6 عوامل. (Ortiz

all & Hadi" (2006)، بعنوان: " الصدق و الثبات لاستبيان محتوى العمل لروبار كرزاك على مدرسي المرحلة الثانوية في كوتابهارو، كيلانتان، ماليزيا" وطبق الاستبيان 27 بند على عينة قوامها (68) أستاذ مرحلة ثانوية. هدفت الدراسة إلى تحديد الثبات الذي تم تقديره عن طريق ألفا لكرونباخ حيث تراوح بين (0.5-0.84) كما استخدم معامل الاتساق الداخلي وقد بلغ (0.13-0.10) أما الصدق فتم حسابه عن طريق الصدق العاملي حيث تشبعت بنوده على ثلاث عوامل. (Abdul

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 و المقدر عددهم بـ (3348) أستاذ.

عينة الدراسة:

استخدمت الباحثة ثلاث عينات، الأولى كان قوامها (4) أساتذة من اجل تقدير معامل صدق الترجمة، والعينة الثانية كان حجمها (30) أستاذًا من اجل تقدير معامل الثبات الاستقرار عن طريق التطبيق و إعادة التطبيق أما عينة التقنين فقد كانت (133) أستاذ ابتدائي كما يوضحه الجدول رقم (01) التالي:

جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة وتوزعها حسب

الجنس

حدود الدراسة:

تم تنفيذ الدراسة وتطبيقها وحساب نتائجها وتفسيرها ضمن

حدود زمانية : تتمثل بالعام 2014-2015 وحدود مكانية :مرتبطة بمكان تطبيق الدراسة . وسحب عينته الأساسية وهي ولاية أم البواقي حدود بشرية: تتمثل في جميع أساتذة التعليم الابتدائي.

أدوات الدراسة:

- اشتملت مقاييس الدراسة الحالية على:
استبيان محتوى العمل JCQ والذي أعده " روبر كرزاك " Robert Karazek وهو أداة الدراسة الأساسية التي تعمل الباحثة على تكيفها على البيئة الجزائرية.

وصف الاستبيان JCQ وطريقة التطبيق والتصحيح:

- وصف الاستبيان:

تتكون ورقة الإجابة لاستبيان من (27) بند تمت صياغتها بالاتجاهين الموجب والسالب، ويتكون الاستبيان من أربعة أبعاد رئيسية وهي :حرية اتخاذ القرار، المتطلبات النفسية، الدعم الاجتماعي، وانعدام الأمن الوظيفي، بالإضافة إلى أن هناك أبعاد فرعية لبعده حرية اتخاذ القرار وهما: مهارة اتخاذ القرار، السلطة في اتخاذ

Hadi & all.2003) ساهمت هذه الدراسات في توجيه الباحثة إلى أهم أنواع الصدق و الثبات المستخدمة من اجل تحديد الخصائص السيكومترية .فمن الملاحظ إن 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 ستستخدم الباحثة نسخة 27 بند ذات أربعة أبعاد و التي سيتم تطبيقها على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

المفاهيم الدراسة: تتحد مفاهيم الدراسة الحالية فيما يلي:

تعريف الإجهاد المهني: ذهب karasek إلى تعريف الإجهاد على انه الإنهاك البدني و الذهني الناتج عن العبء النفسي للعمل مع ضيق أو انعدام الحرية في اتخاذ القرار وغياب أوتدني الدعم الاجتماعي. (خلاصي مراد.2014،ص:34)

تعريف الصدق إجرائيا : من قيم معامل صدق التكوين

الفرضي وقيم معامل التمييز و قيم التحليل العاملي لاستبيان محتوى العمل لروبار كرزاك)

تعريف الثبات إجرائيا: كل قيم معاملات ثبات ألفا

لكرونباخ وقيم معامل التجزئة النصفية وإعادة التطبيق لاستبيان محتوى العمل لروبار كرزاك.

إجراءات الدراسة الميدانية:

تناولت الباحثة أهم الإجراءات التي تم إتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. ولقد تمثلت هذه الإجراءات في اختيار منهج الدراسة الملائم، واختيار مجتمع وعينة الدراسة وأدواتها ، وأهم الأساليب الإحصائية التي ستستخدم في استخراج نتائجها .

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة في الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد المنهج الملائم لطبيعة هذه

القرار. أما بعد الدعم الاجتماعي فقد كانت أبعاده الفرعية كالأتي: دعم الزملاء و دعم المشرف، وكل بعد من هذه الأبعاد يحتوي على مجموعة من البنود موزعة كما في الجدول رقم (02) التالي:

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

صدق الاستبيان :

من خلال تتبع الدراسات السابقة التي أجريت على الاستبيان ، وجد أنه يتمتع أيضا بدرجة كبيرة من الصدق. وكان ذلك بطريقة "الصدق التلازمي" مع استبيان(ERI) كما في دراسة " Elisa Ansoleaga " (2013). و "Viviola Gómez Ortiz" (2011). حيث تراوحت "معامل الارتباط "بين" استبيان محتوى العمل JCQ " و "استبيان ERI" في بعدي المتطلبات النفسية(JCQ) و الجهود المهنية(ERI) ارتباط عالي، و "الصدق التمييزي بين المجموعتين العليا و الدنيا " Elisa Ansoleaga" (2013). و "الصدق العملي" باستخدام التحليل العملي لبنود الاستبيان نفسه . وأظهرت دراسات العديد من الباحثين أن هناك أربعة عوامل أظهرها "التحليل العملي" للاستبيان وهي نفسها الأبعاد المتعارف عليها. بالإضافة لاستخلاص دراسات أخرى لعوامل أخرى.

ثبات الاستبيان:

يتمتع استبيان JCQ بثبات جيد، وذلك من خلال تتبع الدراسات السابقة التي أكدت ذلك باستخدام طرق الثبات المختلفة، وهذا يعطي دلالة على أن هذا الاستبيان يعتبر من أدوات القياس الجيدة، وفيما يلي عرضاً موجزاً لما تم استخدامه للتأكد من ثبات الاستبيان من خلال " ألفا لكرونباخ والاتساق الداخلي بين نصفي الاستبيان وبين أقسامه الفرعية ". فلقد تراوحت معاملات الثبات- بطريقة" إعادة الاستبيان "كانت النسبة متراوحة بين (0.60-0.35) كما في دراسات كل " Yawen Cheng " (2003). و "Ki-Do Eum" (2007). وأما عن طريق معامل ألفا لكرونباخ "فتراوحت بين (0.82 – 0.5) أما "معاملات الارتباط بين الأقسام الفرعية للاستبيان" فقد

تراوحت بين (0.04-0.35) فقد كانت ضعيفة بين بعض الأبعاد و سالبة بين لبعاد أخرى.

ومن خلال العرض السابق لنتائج معاملات الثبات للدراسات السابقة نجد استبيان محتوى العمل JCQ لروبار كرزاك يتمتع بقدر مرتفع من الثبات.

التطبيق:

يمكن تطبيق استبيان محتوى العمل سواء في الموقف الفردي أم الجمعي، ويستغرق معظم المبحوثين في الإجابة عليه من عشر إلى خمس عشرة دقيقة، وقد وضعت تعليمات لاستبيان، وكانت مختصرة وبسيطة، وتحدد لمفحوص مباشرة المطلوب منه عند الإجابة. كما وضعت أربع بدائل عند للإجابة . وعند الاستجابة لاستبيان JCQ فان المبحوثين يقومون بوضع علامة (X) في نسخة الورقية أمام البديل المناسب .

التصحيح:

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

من اجل تحديد درجة البنود تعطى للبنود الأربع وعشرين الأولى و البند الأخير في الاستبيان درجة تتراوح بين (1الى 4) وفي البند رقم(25) تعطى له درجات بين (1-4-4-4-9) والبند رقم (26) درجات تتراوح بين (1الى 5) . ويكون التصحيح واعطاء 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:

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

- سلطة في اتخاذ القرار = $x[2(س+4س+6س+8س)]$
 حرية اتخاذ القرار = مهارة اتخاذ القرار + سلطة اتخاذ القرار

متطلبات العمل = $x3(س+10س+11س)+2(س-15)-13$
 (س-14) (س-15)

- دعم الزملاء = $س+17س+18س+19س+20س$

- دعم المشرف = $س+21س+22س+23س+24س$

الدعم الاجتماعي = دعم الزملاء + دعم المشرف

- انعدام الأمن الوظيفي: $س+25س+27س+(س-5)$ (س-16)

أساليب التحليل الإحصائي:

تم استخدام الأساليب الإحصائية الوصفية و التحليلية مثل:

- 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 (jccqcenter.org) باستخدام استبيان محتوى العمل JCQ و ترجمة الاستبيان و التعليمات و التصحيح بهدف استخدامه في هذه الدراسة.

إعداد الصيغة العربية لاستبيان استبيان المحتوى 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:

➤ قامت الباحثة بترجمة أولية لبنود الاستبيان إلى اللغة العربية.

➤ قام مترجمان متخصصان في اللغة الانجليزية بترجمة بنود الاستبيان إلى اللغة العربية .

➤ تم توحيد الترجمات الثلاث في نسخة موحدة وعرضها على مترجم متخصص في المجال من اجل إبداء الرأي بصدد مدى مطابقتها للأصل الأجنبي.

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

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

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

صدق الترجمة:

جدول رقم (03): يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد و

الدرجة الكلية للاستبيان في النسختين العربية و

الانجليزية

التعليق:

من الجدول رقم (03) يتضح معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية للاستبيان في نسخته الانجليزية و المعربة كان ارتباط (0.98) وهذا ارتباط عالي ، أما بخصوص الأبعاد فقد تراوحت معاملات ارتباط أبعاد الاستبيان بنسخته العربية و الانجليزية بين (0.7-0.92) وهي الأخرى معاملات مرتفعة.

الحصول على الموافقة لتطبيق الاستبيان:

حصلت الباحثة على ترخيص من إدارة كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم النفس على ترخيص من اجل القيام بالدراسة في المؤسسات التربوية، وتم تقديمه إلى مديرية التربية، وذلك للموافقة على تطبيق الاستبيان على أفراد العينة المختارة من المدارس.

الحصول على البيانات و الإحصائيات 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 .

إجراءات التطبيق: وتم ذلك وفق ما يلي:

اتفقت الباحثة مع مديري المدارس الابتدائية، على توزيع الاستبيان، ثم قامت بإعطاء الأساتذة فكرة عامة على الاستبيان، وطريقة الإجابة وقراءة شرح البنود.

إعادة تطبيق الاستبيان للحصول على معامل ثبات استقرار الاستبيان:

قامت الباحثة بإعادة تطبيق الاستبيان على عينة عشوائية بلغ قوامها (30) أستاذا 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 اعتدالية التوزيع:

بعد تصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (133) أستاذا تم حساب المتوسط الحسابي، الوسيط و المنوال و التباين لدرجاتهم على الاستبيان و الجدول رقم (04) يوضح ذلك

جدول رقم (04): يوضح المتوسط الحسابي، الوسيط و

المنوال و الانحراف المعياري

التعليق:

يلاحظ من الجدول رقم (04) 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 التكوين الفرضي:

وقد تم تحديد مؤشر الصدق الفرضي للاستبيان عن طريق حساب معاملات الارتباط بين كل بند و البعد

الذي ينتمي إليه وذلك بالنسبة لجميع أفراد العينة والجدول التالية توضح معاملات الارتباط بين درجة البند و البعد الذي ينتمي إليه، ويستخدم هذا الإجراء الإحصائي لعزل أنواع معينة من البنود أو حذفها.

بعد حرية اتخاذ القرار:

جدول رقم(05): يوضح مصفوفة الارتباط ودلالات معامل

الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية

لبعد حرية اتخاذ القرار

التعليق:

يتضح من البيانات في الجدول رقم (05) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان(1، 3، 4، 5، 6، 7، 8، 9) و الأبعاد الفرعية تراوحت بين (-0.222-0.746) وهي دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة(0.01) أما بين البنود و البعد الرئيسي فقد تراوحت بين(0.338-0.700) وهي الأخرى دالة عند مستوى الدلالة (0.01) أما بخصوص الارتباط بين البعد الرئيسي(حرية اتخاذ القرار) و أبعاده الفرعية(مهارة اتخاذ القرار، سلطة في اتخاذ القرار) فقد تراوحت 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.

المتطلبات النفسية:

جدول رقم(06): يوضح مصفوفة الارتباط ودلالات معامل

الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية لبعد المتطلبات

النفسية

التعليق:

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 بين (-0.575).(-0.736) سالبة وهي جميعها دالة إحصائيا عند مستوى الدلالة(0.01)، وهذا يعني أن بعد المتطلبات

النفسية بجميع بنوده يتمتع بدلالات من صدق الاتساق الداخلي. ويمكن الوثوق الداخلي. ويمكن الوثوق به في الكشف عن مستويات الإجهاد.

الدعم الاجتماعي:

جدول رقم (07): يوضح مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية لبعدها الاجتماعي

التعليق:

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

انعدام الأمن الوظيفي:

جدول رقم (08): يوضح مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين البنود و الدرجة الكلية لبعدها الأمني الوظيفي.

التعليق:

يتضح من البيانات في الجدول رقم (08) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (25، 27) و بعد انعدام الأمن الوظيفي تراوحت بين (0.917) قوية موجبة. أما البند (16) فقد كان (-0.672) قويا سالبا وهي جميعها دالة إحصائياً 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 رقم (09) التالي يبين ذلك:

جدول رقم (09): يوضح المصفوفة الارتباط ودلالات

معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية و الرئيسية و الدرجة الكلية للاستبيان

التعليق:

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 أنه 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 الأخر. وهذا ما يؤكد الفرضية القائلة بالاستقلالية النسبة بين البنود.

الصدق العاملي:

قامت الدراسة الحالية بدراسة البناء العاملي لاستبيان محتوى العمل JCQ على عينة من الأساتذة

تم إجراء التحليل العملي وقد استخدمت طريقة المكونات الرئيسية مع تدوير المحاور بطريقة الفاريمكس Varimax. باستخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، و الاعتماد 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).

وقد قامت الباحثة بالتأكد 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 أقل من (1.96)، أي أنها غير دالة إحصائياً مما يعني أنها غير ملتوية، وأنها تتوزع توزيعاً طبيعياً.

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

جدول رقم (10): يوضح المصفوفة العاملية لمجموعة

المفحوصين (N=133) من الأساتذة على استبيان

محتوى العمل بعد التدوير بالفاريمكس

التعليق:

يظهر من قراءة الجدول أن البنود السبعة والعشرين التي يتألف منها الاستبيان، قد توزعت إلى مجموعات مختلفة تشبع كل منها بعامل معين، وأن بعض هذه البنود يتشبع بأكثر من عامل واحد، وباعتماد درجة التشبع الأعلى للبند واستبعاد الدرجة الأدنى في حالة التشبع 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 تشبع على هذا العامل أربعة بنود مرتبة حسب حجم تشبعها

كما يلي: البند (21) بمعامل (0.838) والبند (22) بمعامل (0.810)، والبند (24) بمعامل (0.779) والبند (23) بمعامل (0.757)، ويلاحظ من ذلك أن التشبعات 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 تشبع 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 التشبعات 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 التشبعات 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 تشبع 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 التشبعات الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين (0.666-0.791).

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 طبقاً لمحك كايزر Kaiser وسوف يتم حذف العبارة (26) لأنها لم يتشبع على أي من الأبعاد الأخرى.

تم إجراء عدد من التحليلات الإحصائية لاستخراج دلالات الثبات، وذلك من أجل الإجابة على التساؤلات، لقد تم حساب ثبات الاستبيان بعدة طرق، حيث تم حساب عن طريق:

1- ثبات الاستقرار طريقة التطبيق و إعادة

التطبيق:

قامت الباحثة بتطبيق الاستبيان على عينة من (30) مفحوصا تم اختيارهم من العينة الكلية التي طبق عليها الاستبيان، ثم أعادت تطبيقه عليهم بعد أربعة أسابيع، فكانت معاملات الثبات كما في الجدول رقم (12)

جدول رقم (12) يوضح: معامل الثبات بطريقة إعادة

$$30=N$$

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

طريقة التجزئة النصفية:

حيث اعتمدت هذه الطريقة على تقسيم كالأستبيان إلى جزئيين ثالث الأول من البنود التي تأخذ الأرقام الفردية وهي (3،1،3.....27)، والثاني البنود التي تأخذ الأرقام من (2،4.....20) ثم حساب معامل الارتباط..

جدول رقم (13):معامل التجزئة النصفية

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) ، وهذا مؤشرا أوليا لثبات الاستبيان مدار الدراسة من خلال إظهار التجانس بين الجزئين.

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 رقم (14) التالي:

جدول رقم (14):معامل ألفا لكرونباخ لأبعاد الاستبيان

التعليق:

العامل السادس فقد قدر جذره الكامن بـ(3.01). ويفسره (33.51%) من التباين الكلي، وتشعب 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 التشعبات 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 تشعبت عليه ثلاثة بنود وهي مرتبة حسب حجم تشعبها كما يلي: و البند(15) بمعامل (0.747)، و البند(5) بمعامل (0.729)، و البند(14) بمعامل (0.598)، ويلاحظ من ذلك أن التشعبات 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 تشعبت عليه ثلاثة بنود وهي مرتبة حسب حجم تشعبها كما يلي: و البند(7) بمعامل (0.770)، و البند(10) بمعامل (0.538)، و البند(6) بمعامل (0.520)، ويلاحظ من ذلك أن التشعبات الدالة على هذا العامل موجبة حيث تراوحت بين(0.550-0.716).

دليل التمييز(صدق المقارنات الطرفية):

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

جدول رقم (11): بوضوح صدق المقارنات الطرفية

لاستبيان

التعليق :

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

مؤشرات الثبات لاستبيان JCQ:

يكشف الجدول رقم (14) عن أن الحد الأدنى لمعاملات الثبات بمعامل ألفا كرونباخ (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 الاستبتيان كانت عالية هذا ما يحقق موثوقية في ثبات نتائجه عند تطبيقه لتشخيص مستويات الإجهاد.

مناقشة النتائج وتفسيرها:

هدفت الدراسة الحالية إلى : تكييف استبتيان محتوى العمل JCQ للتحقق من مدى فعالية بنوده من ناحية، و التحقق من خصائصه السيكومترية من ناحية أخرى.

وفيما يلي مناقشة نتائج تحليل بنود الاستبتيان، وخصائصه السيكومترية:

صدق الاستبتيان:

أكدت نتائج الدراسة تمتع الاستبتيان بدلالات صدق كافية، وفيما يلي عرض موجز لنتائج دلالات الصدق ومناقشتها:

صدق التكوين الفرضي:

دلت نتائج الدراسة عن وجود ارتباط دال إحصائيا عند مستوى الدلالة (0.01) بين كل بند من بنود الاستبتيان و البعد الذي ينتمي إليه، وعند مستوى دلالة (0.01) بين كل بعد و الاستبتيان الكلي.

وهذا يدل على تمتع أبعاد الاستبتيان و بنوده بدرجة معتبرة من التجانس، وهو مؤشر على أنها تقسي شيئا واحدا.

صدق العاملي:

أكدت نتائج التحليل العاملي على وجود سبعة عوامل

الصدق التمييزي:

أكدت نتائج المقارنة الطرفية على وجود تمييز واضح بين فئتي وهذا في طالع الفئة السفلى، وهذا يدل على قدرة الاستبتيان على التمييز بين مستويات الإجهاد، وهو دليل على أن الإجهاد المهني تزداد وتنقص حدته بزيادة أو نقصان المجهودات المهنية.

من خلال النتائج السابقة يتضح تمتع استبتيان بدرجة مقبولة من الصدق، مما يجعل منه أداة صالحة وقادرة على دراسة مستويات الإجهاد المهني.

ثبات الاستبتيان:

أكدت نتائج الدراسة على تمتع الاستبتيان بدلالات ثبات كافية، وفيما يلي عرض موجز لنتائج كل دلالة من دلالات الثبات، ومناقشتها:

معامل ثبات الاستقرار:

بلغت قيمة معامل الثبات المتحصل عليها بطريقة إعادة التطبيق (0.683) وهي قيمة عالية، وتدلل على استقرار الاستبتيان، وعدم تأثره بالعوامل الخارجية.

معامل ألفا كرونباخ:

تم حساب معامل ألفا لكرونباخ حيث كانت قيمته (0.557).

معامل ثبات التجزئة النصفية:

بلغت قيمة معامل الثبات المتحصل عليها باستخدام معادلة (جتمان) (0.69)، بمعادلة سبيرمان - براون التصحيحية (0.936)، وهي قيم عالية تدل على ثبات الاستبتيان.

من خلال النتائج السابقة، يتضح تمتع استبتيان بدرجة عالية من الثبات، تجعل منه أداة صالحة ، وقادرة على دراسة مستويات الإجهاد المهني الأربعة.

مناقشة النتائج

لقد أسفرت إجراءات الدراسة الحالية عن إعداد نسخة من استبتيان محتوى العمل JCQ تصلح للتطبيق في البيئة الجزائرية، وأشارت الدراسة والتطبيق الأساس لاستبتيان من استبتيان محتوى العمل JCQ التي تضمنتها إجراءات الدراسة الحالية أن استبتيان محتوى العمل JCQ يتمتع بمؤشرات مقبولة للصدق و الثبات.

وقد تمخضت إجراءات الدراسة الحالية عن مجموعة من التوصيات والمقترحات، هي:

التوصيات:

توصي نتائج الدراسة الحالية بما يلي:

8. عبد الفتاح خليفات و عماد الزغلول.(2003).مصادر الضغوط النفسية لدى معلمي مديرية التربية
9. فاروق السيد عثمان.(2001). القلق و إدارة الضغوط النفسية. القاهرة: دار الفكر العربي. ط1.
- محافظة الكرك وعلاقتها ببعض المتغيرات. مجلة العلوم التربوية العدد الثالث . يناير. كلية التربية ،
10. محمد حمزة أمير خان.(1411).تقنين اختبار تورنس للتفكير الإبداعي النسخة المصور (1) على المنطقة الغربية للمملكة السعودية.مجلة جامعة أم القرى . 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 الامنية في الرياض. دراسة ماجستير. جامعة نايف العربية للعلوم الامنية . قسم العلوم الادارية ، 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. Nathalie Houlfort. Frédéric Sauvé. **Santé psychologique des enseignants de la Fédération autonome de l'enseignement. École nationale d'administration publique. Janvier 2010. Montréal.**
15. Azlihanis Abdul Hadi, NyiNyiNaing, Aziah Daud. RusliNordin,(2006)Reliability AndConstructValidity Of The Malay Version Of The Job Content Questionnaire (Jcq) AmongSecondarySchoolTeachers In Kota Bharu, Kelantan, Malaysia. Health Campus. UniversitiSains Malaysia, Vol37.nof6.november
16. **Flora Yassine. Le stress des enseignants. Sciences humaines. 02/04/2012. http://www.scienceshumaines.com/le-stress-des-enseignants_fr_23288.html**
17. 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)-
18. Ki-DoEum · Jian Li · Hyung-JoonJhun · Jong-Tae Park · Sang-Woo Tak · Robert Karasek ·Sung-Il Cho,(2007),Psychometricproperties of the Korean version of the job content questionnaire: data
- التوصية إلى مراكز البحوث النفسية. المرصد النفسية بضرورة إدراج الدراسة الحالية ضمن قائمة الاختبارات والمقاييس النفسية المعتمدة لديها.
- اعتماد استبيان محتوى العمل JCQ كأداة من أجل تحديد أهم مصادر الإجهاد.
- المقترحات:**
- تقترح نتائج البحث الحالي ما يأتي:
- إجراء دراسات لاستبيان محتوى العمل JCQ على عينات جديدة مثل الأطباء و العمال في المؤسسات الاقتصادية من البيئة العربية لانعدام مثل هذه الدراسات.
- تكيف 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 الشخاينة.(2010).التكيف مع الضغوط النفسية . الأردن: دار الحامد للنشر و التوزيع. ط1
2. بن زروال فتيحة الإجهاد على مستوى المنظمة المصادر و التأثيرات و استراتيجيات المواجهة. دراسات نفسية و تربوية عدد 4. جوان 2010.جامعة قسنطينة.
3. حمدي ياسين وآخرون.(1999). علم النفس الصناعي و التنظيم بين النظرية و التطبيق. دار الكتاب الحديث و التوزيع. ط1
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).الاحترق النفسي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهدات المهنية. أطروحة دكتوراه. جامعة قسنطينة. قسم علم النفس. لوكيا 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 الطريري.(1997).القياس النفسي و التربوي نظريته، أسسه تطبيقاته.لعبية السعودية: مكتبة الرشيد للنشر و التوزيع.ط1

psychometric properties of the JCQ in Colombian workers. Revista Latinoamericana de Psicología Volumen 43 No 2 . Wim Van Wassenhove, (2014) Modele de Guarnieri, Franck Karasek. In: Zawieja, Philippe et (coord.). Dictionnaire des risques psychosociaux. Paris : Le Seuil

from health care workers. Int Arch Occup Environ Health

19. Philippe Menkoué, L'enseignement : une profession à haut risque de stress ?.

http://cursus.edu/article/19858/enseignement-une-profession-haut-risque-stress/#.Vsg34_nhCM

20. Viviola Gómez Ortiz (2011), Assessment of psychosocial stressors at work:

جدول رقم (01): توزيع عينة الدراسة وتوزيعها حسب الجنس

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

جدول رقم (02): يوضح توزيع بنود الاستبيان على الأبعاد الرئيسية والأبعاد الجزئية

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

جدول رقم (03): يوضح معاملات الارتباط بين الأبعاد والدرجة الكلية للاستبيان في النسختين العربية والانجليزية

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

جدول رقم (04): يوضح المتوسط الحسابي، الوسيط والمنوال والانحراف المعياري

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

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

لبعد حرية اتخاذ القرار

البنود	1	3	4	5	6	7	8	9	مهارة اتخاذ القرار	سلطة اتخاذ القرار	بعد حرية اتخاذ القرار
1	1								,352**0	,284**0	,345**0
3	,340**0	1							,585**0	,222*0	,361**0
4	,224**0	,184*0	1						,229**0	,746**0	,700**0
5	0,118	,465**0	,267**0	1					,708**0	,305**0	,468**0
6	-0,115	-0,006	,314**0	,384**0	1				,365**0	,640**0	,651**0
7	-0,021	-0,006	,314**0	,384**0	1						
8	,425**0	,247**0	0,122	0,119	,314**0	1					
9	0,03	0,12	0,05	0,122	,314**0	0,119	1				

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

** الارتباط دال عند مستوى 0.01

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

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

** الارتباط دال عند مستوى 0.01

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

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

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

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

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

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

**الارتباط دال عند مستوى 0.01

جدول رقم (10): يوضح المصفوفة العاملية لمجموعة المفحوصين (N=133) من 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
	,7290							5
,5200	,4840					,3530		6
,7700								7
,3680				,7350				8
,3230		,4060			,4240			9
,5380						,4240		10
		,3270		,6660				11
		,5350	,4300					12
		,5660	,3910					13
	,5980	,4140			,4140			14
	,7470							15
		,6260			,4970			16
						,7690		17
						,8470		18
						,7690		19
						,7290		20
							,8380	21

								22	8100
								23	7570
								24	7790
								25	7080
								26	8750
								27	7280
الجذر الكامن	1.39	1.68	3.01	1.76	1.93	1.62	3.37	2.84	
نسبة التباين	27.84	42.03	33.54	44.06	48.28	32.52	48.17	47.40	

جدول رقم (11): بوضوح صدق المقارنات الطرفية لاستبيان

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

جدول رقم (12) يوضح: معامل الثبات بطريقة الإعادة N=30

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

جدول رقم (13): معامل التجزئة النصفية

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

A: البنود الفردية

b: البنود الزوجية

جدول رقم (14): معامل ألفا لكرونيخ لأبعاد الاستبيان

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