

تقنين مقياس الضغط المهني لدى المدرسين (STJSS) على البيئة الجزائرية

Standardizing the School Teachers Stressor Job(STJSS)

On the Algerian Environment

مخبّر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة/ الجزائر	إرشاد وتوجيه	مفيدة زبيدي* Zoubidi Moufida zmoufida2020@gmail.com
مخبّر تطوير الممارسات النفسية والتربوية، جامعة قاصدي مرباح-ورقلة/ الجزائر	علم النفس التربوي	نادية بوشلالق Bouchellaleg Nadia bchnadia2000@yahoo.fr
DOI: 10.46315/1714-013-001-23		

الإرسال: 2023/06/21 القبول: 2023/10/22 النشر: 2024/01/16

**

Abstract:

The study aims to standardize of the school teachers stressor job scale for teachers scale (STJSS) on the Algerian environment, to achieve this goal, the descriptive approach was relied upon, the standardization indicators were extracted on a sample consisting of (314) secondary school teachers in Ouargla city, by determining face validity level of the scale, and its psychometric characteristics of validity Construct and reliability, the statistical results of the extracted data were the school teachers stressor job scale (STJSS) in its Arabic version maintains a generally acceptable level of face validity, with an modification at the level of the fifth dimension items, and has a strong validity Construct level, It also has a high level of reliability.

Keywords : Standardization; Stressor; Job ; Teacher.

ملخص:

تهدف الدراسة إلى تقنين مقياس لقياس الضغط المهني لدى المدرسين (STJSS) على البيئة الجزائرية، ولتحقيق هذا الهدف تم الاعتماد على المنهج الوصفي، وتم استخراج مؤشرات التقنين على عينة مكونة من (314) أستاذ وأستاذ للتعليم الثانوي بمدينة ورقلة، وذلك بتحديد مستوى الصدق الظاهري للمقياس، وخصائصه السيكمترية من صدق تكوين فرضي ومعاملات ثبات، وجاءت نتائج المعالجات الإحصائية للبيانات المستخلصة مؤكدة على أن مقياس الضغط المهني (STJSS) في نسخته العربية يحتفظ بمستوى صدق ظاهري مقبول عموماً، مع تعديل على مستوى فقرات بعده الخامس، وبمستوى صدق تكوين فرضي قوي، كما يتمتع مستوى ثبات عال.

كلمات مفتاحية: تقنين؛ الضغط؛ المهني؛ المدرسين.

**

* - مفيدة زبيدي: zmoufida2020@gmail.com

1- مقدمة (Introduction):

إن تسارع أحداث الحياة في العصر الحديث أوجب على الأفراد والمجتمعات على حد سواء السعي إلى مواكبة كل تغير يطرأ على أي مجال من المجالات، والذي يحتاج قدرا عاليا من المرونة في التكيف وإعادة التكيف، ما يشكل عبئا وضغطا عليهم، ويكون سببا مباشرا في تولد ضغوط نفسية لديهم، مرتبطة بمصدر هذا الضغط، تظهر على شكل استجابات سلبية متعددة المظاهر. ولأن الموظف هو أحد الأدوار التي يلعب الفرد خلال حياته فهو بذلك يحمل على عاتقه عددا من المسؤوليات في مكان عمله، تستمر معه حتى خارج نطاق العمل، فتكون سببا في معاناته من ضغوط نفسية مصدرها مهنته، ليكون عرضة أشكال مختلفة من الضغوط المهنية، والتي تمثل استجابات جسدية وعاطفية ضارة مؤذية تظهر عندما لا يكون هناك تناسب بين متطلبات العمل وقدرات الفرد ومصادره (آيت حمودة وآخرون، 2008: ص7).

وباعتبار أن آثار الضغوط المهنية تتعدى الفرد لتؤثر على المنظمات فتعاني بدورها من تداعيات معاناة موظفيها، فقد اتجهت كثير من الدراسات إلى تحديد مدى شيوع ضغوط العمل في الأوساط المهنية المختلفة.

1.1. الإشكالية:

تعد البيئات التربوية التعليمية من أكثر البيئات التي أجريت على مستواها دراسات حول الضغوط المهنية، فالتجهت الكثير من الأبحاث إلى فحص مستوياته لدى المدرسين، وتصنيف مستوى حدتها والتواتر، فمنها ما حدد مستواه بالمتوسط، كدراسة (Hanif, 2004) التي كان موضوعها "ضغوط العمل وفاعلية الأداء الوظيفي، والكفاءة الذاتية لدى معلمات المدارس الحكومية والخاصة بمقاطعة كلانج بتايوان"، ودراسة (البراشدية، 2006) التي كان هدفها تحديد مصادر الدعم الاجتماعي وإسهاماتها في التخفيف من ضغوط العمل لدى مدرسي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة-جنوب.

ودراسات أخرى أظهرت مستويات عالية من الضغوط المهنية، كدراسة (العمرى، 2008) التي اهتمت بالعلاقة بين المتغيرات الديموغرافية والمتغيرات الوظيفية من جهة، وضغوط العمل من جهة أخرى بمدارس الرياض الحكومية، ودراسة (سلامي، 2007) الهادفة إلى تحديد مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى المدرسين بأربع ولايات جزائرية، ودراسة (يحيوي، 2013) حول مصدر الضغط لدى معلمي المرحلة الابتدائية، ودراسة (حميدة، 2011) الهادفة إلى كشف عن مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية التابعة لمديرية التربية والتعليم في الأردن، وكذلك دراسة (حسين، 2011) حول العلاقة بين ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية ومركز الضبط بالعراق، ودراسة (طلافة، 2013)

التي جاءت بهدف الكشف عن مستوى الضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في المدارس الحكومية في العاصمة عمان بالأردن، إضافة إلى دراسة (أبرييم ومدفوني، 2016) التي حاولت تحديد العلاقة بين صراع الأدوار والضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة بمدينة أم البواقي بالجزائر، ودراسة (عقون، 2018) التي بحثت في العلاقة بين الضغط المهني واستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة بولاية سطيف وبرج بوعريج الجزائريتين، ودراسة ثانية لكل من (أبرييم ومدفوني، 2018) اتجهت إلى تحديد العلاقة بين الضغط المهني والدافعية للإنجاز لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة في مدينة أم البواقي بالجزائر، ودراسة (لونيس، 2019) كذلك التي هدفت إلى الكشف العلاقة بين الضغوط المهنية والتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الابتدائي في مقاطعتين من المقاطعات التربوية لمدينة الجزائر العاصمة، وكذا دراسة (بن رعدة، 2023) التي هدفت إلى الكشف عن مستوى الضغط المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي لدى عينة من الأساتذة بمدينة تشرت بالجزائر كذلك،

وتحديد تلك المستويات في البحوث يستند إلى مقاييس مختلفة تبناها كل باحث حسب وجهة نظره وهدف دراسته، فقد تشابهت الدراسات من حيث الموضوع، والنتائج أحيانا، إلا أن أداة قياس الضغط المهني تختلف، خصوصا أنه موضوع شائع، والمقاييس التي أعدت لقياسه لا يمكن حصرها أو المفاضلة بينها، لارتباطها بخصوصية البحث، غير أن الملاحظ أن تلك المقاييس عامة، فلا يمكن الجزم بأنها قد أعدت خصيصا لقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين بالتحديد، فما اطلعت عليه الباحثتان يشير إلى أنها مقاييس للضغط المهني العام، تقيسه لدى المعلمين، كما تقيسه لدى غيرهم، غير أنها تخضع أحيانا لبعض التعديلات لتكون مناسبة لهم، لكنها تظل بعيدة عن المواقف التي تسبب الضغط لديهم بالفعل، فمن ابرز المقاييس التي نتكلم عنها نجد؛ (Karasek, 1981 ; Holmgren & al, 2009 ; Daivis&all, 1979)، ومقياس فرج عبد القادر طه والسيد مصطفى راغب (2010) المعد للبيئة العربية.

ولأن الباحثتين تصبوان إلى تحديد مستويات الضغط المهني لدى المدرسين، ولكون البيئة المدرسية لها خصوصيتها، حاولتا العثور على مقياس يراعي تلك الخصوصية قدر المستطاع، وقد وجدتا ضالتهما في مقياس تم تصميمه ليناسب المدرسين بالتحديد، مقياس الضغط المهني للمعلمين (The school teachers job stressor scale)، الذي قام بتطويره (Naono-Nagatomo & all, 2019)، وقد كان المقياس مراعيًا إلى درجة كبيرة خصوصية مهنة التدريس المتعارف عليها في كل العالم، مع بعض التفاصيل المرتبطة بالبيئة المدرسية اليابانية.

وعليه؛ وانطلاقاً من الدواعي والمبررات المذكورة أعلاه، تحاول الباحثتان من خلال هذه الدراسة تقنين مقياس الضغط المهني (STJSS) على البيئة المحلية، وذلك تمهيداً للاستعانة به في دراسات أخرى.

ولتحقيق هذه الرؤية طرحت الباحثتان تساؤلات بحثهما كالتالي:

_ ما مدى صلاحية الخصائص السيكمترية لمقياس الضغط المهني (STJSS) بعد تطبيقه على أساتذة التعليم الثانوي في البيئة المحلية (مدينة ورقلة)؟

2.1. تساؤلات البحث:

انطلاقاً من الطرح السابق جاءت تساؤلات الدراسة كالتالي:

• هل يحتفظ مقياس الضغط المهني (STJSS) في نسخته العربية بمستوى صدق ظاهري مقبول؟

• هل يتمتع مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- بمستوى صدق تكويني فرضي قوي؟

• هل يتمتع مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- بمستوى ثبات عالٍ؟

3.1. أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة إلى:

• تقنين مقياس الضغط المهني (STJSS) على البيئة المحلية الجزائرية.

• التأكد من صلاحية المقياس وخصائصه السيكمترية في نسخته العربية المكيفة على البيئة الجزائرية.

4.1. أهمية الدراسة:

تبرز أهمية الدراسة في:

• تزويد المكتبة العربية بمقاييس نفسية ثلاث خصوصيات العينة المطبق عليها.

• الاطلاع على أبحاث أجنبية من بيانات مختلفة، قد تكون أكثر ملاءمة مع خصوصيات البيئة العربية من الدراسات الغربية.

• الاهتمام بالمقاييس التي يفترض أنها المصدر الأول للبيانات الوصفية والكمية التي يستند إليها الباحثون في تقديم نتائجهم.

5.1. التعريف الإجرائي لمتغيرات الدراسة:

• مجموع الضغوط النفسية التي يعانيها المدرس والمرتبطة بأعباء العمل خارج ساعات الدوام، وتقويمه الذاتي لأدائه كأستاذ، وطبيعة علاقاته مع زملائه، وتفاعله

الاجتماعي خارج نطاق المدرسة، إضافة إلى أعباء الواجبات الإضافية الموكلة إليه في عمله (Naono-Nagatomo&all, 2019).

ويعبر عنه بالدرجة التي حصل عليها المفحوص على مقياس الضغط المهني (STJSS).

• التقنين: هو استخراج الخصائص السيكو مترية لمقياس الضغط المهني (STJSS) على عينة التقنين (أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة الجزائرية)، من خلال تحديد مستوى الصدق الظاهري، وصدق التكوين الفرضي، واستخراج معاملات ثباته.

6.1. حدود الدراسة:

• الحدود البشرية: شملت الدراسة (314 أستاذًا وأستاذة) من أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة لجميع المواد.

• الحدود الزمانية: تجرى الدراسة خلال الفترة الممتدة بين: 2022/12/15 و 2022/12/27، خلال الموسم الدراسي: 2022/2023.

• الحدود المكانية: تطبق الدراسة على أساتذة التعليم الثانوي العاملين بثنائيات مدينة ورقلة.

7.1. الإطار النظري للدراسة:

1.7.1. الضغط المهني:

1.1.7.1. مفهوم الضغط المهني:

من أبرز التعاريف التي تم تقديمها لهذا للضغط المهني تعريف (Tipgos, 1987: p17) له على أنه المتطلبات المهنية والتنظيمية التي لها تأثيرات جسمية ونفسية سلبية على الموظف، وتعريف (Matteson&all, 1987) الذي اعتبره استجابات تكيفية تحدث من خلال الفروق كنتيجة لأي نشاط أو موقف، أو حدث في بيئة الفرد، أما تعريف (Cooper&Payne, 1994: p242) فقد اعتبره فيه أن الضغط المهني التناقض السلبي بين وضع الفرد وإدراكه والوضع المرغوب به، أما هيجان (1998) فيرى أنه تجربة ذاتية لدى الفرد تحدث نتيجة لعوامل في الفرد نفسه أو عوامل في المنظمة التي يعمل لديها الفرد، مما يؤدي إلى آثار جسمية أو نفسية أو سلوكية (هيجان، 1998: ص28).

2.1.7.1. خصائص الضغوط المهنية:

يرى براون ومبيغ (Brown&Meberg, 1980) أن هناك أربع خصائص مميزة للضغوط المهنية، هي:

• الضغط عملية إدراكية في المقام الأول.

• الضغط المدرك ناتج عن الربط بين وجهة نظر الفرد وما يمتلكه من قدرات عقلية وبدنية وبين متطلبات الموقف الذي هو فيه.

• الضغط المدرك محصلة لمدى أهمية الموقف وفقا لإدراك الفرد نفسه (غربي، 2014: ص 27).

3.1.7.1. تصنيف الضغوط المهنية:

يمكن تصنيف الضغوط المهنية انطلاقا من محددات مختلفة، نذكر منها:

• من حيث التأثير (إيجابية/سلبية):

تنقسم إلى الضغط الحسن وهي استجابة لأحداث إيجابية وذات مشاعر، والانضغاط الناتج عن الأحداث التي تؤدي إلى التوتر والشعور بالإحباط وعدم التوازن (عسكر، 2003: ص 34).

• من حيث الحدة:

تصنف إلى ضغط مهني منخفض يحدث عندما يسيطر على الفرد الإحساس بالضجر وعدم الإثارة، وضغط مهني شديد، ينتج عن تراكم الأحداث الضاغطة التي تتجاوز قدرة الفرد على التكيف (منصوري، 2017: ص 24).

• من ناحية الاستمرارية:

تصنف إلى ضغوط مهنية مؤقتة تحيط بالعامل لفترة وجيزة، وضغوط مهنية مزمنة تحيط بالعامل لفترة طويلة (Seaward, 1999: p7-8).

4.1.7.1. مصادر الضغوط لدى المدرسين:

قام (شعني، 2021: ص 76-90) بحوصلتها في:

• مصادر مرتبطة بظروف العمل:

وهي العوامل المحيطة بالمدرس كالضوضاء والإضاءة والحرارة وتصميم المباني المدرسية، ونقص الوسائل التعليمية، والمواصلات، واكتظاظ الأقسام.

• عبء العمل:

قد يكون كميا؛ كإسناد مهام كثيرة للمعلم ينجزها في وقت ضيق، كالتحضير للامتحانات، أو نوعي ناتج عن إيكاله بمهام تتجاوز قدراته.

• غموض الدور:

أي عدم وضوح الأهداف التي ينوي المعلم تحقيقها، ونقص المعلومات عن الدور المتوقع منه.

• صراع الدور:

كصراع دوره كمرشد ومرافق للتلميذ، الذي قد لا يتفق في كل الأوقات مع دوره كمسؤول عن الضبط والنظام.

● سوء العلاقات في العمل:

فتظهر على هيئة انسحاب من مكان العمل، نقص الأداء، وارتفاع مظاهر العمل السلبية كزيادة نسبة الغياب.

● الإشراف التربوي:

كالعلاقة بين المشرف والمعلم المتضمنة مفهوم الاستعلاء على المعلم تجريحه والبحث عن أخطائه.

● التطور المهني والترقية المهنية:

كالفرص المحدودة للترقية المهنية، وإتباع الأساليب غير العادلة في تقييم الأداء، أو ترقية المعلم إلى منصب يفوق قدراته، وضعف الأجر، وانعدام الحوافز، وعدم الاستقرار الوظيفي.

5.1.7.1 الآثار المترتبة عن الضغوط المهنية لدى المدرسين:

يمكن تلخيصها في:

● الآثار الفيزيولوجية: كالأعراض السيكوسوماتية؛ من أمراض قلب، سكري، ضغط الدم، قرحة معدية... (رونالدو، 1999: ص299)، وطول فترة الاستشفاء، والإرهاك الجسدي وآلام الظهر (Elisabeth, 2008: p115).

● الآثار النفسية: كالاكتئاب النفسي المؤدي للإرهاق البدني والعاطفي، وانخفاض مستوى الإنجاز، المسببة لمظاهر الغضب والاكتئاب، وانخفاض تقدير الذات، وعدم الإشباع الوظيفي (شعبي، 2022: ص91).

● الآثار الاجتماعية والمدرسية: كتكرار الغيابات، والتهرب من العمل، وانخفاض الروح المعنوية، التأخر عن أوقات العمل (حسين وحسين، 2006: ص233)، وتشتت العلاقات بين الزملاء، وما ينتج عنه من مشاعر الغيرة والكراهية وظهور الصراعات (القدس، 2005: ص233)، وعدم القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، وعدم الرضا الوظيفي (العتوم والبندي، 2002: ص94).

6.1.7.1 استراتيجيات مواجهة الضغوط المهنية:

ويصنف (Luzarus&Folkman, 1984) الاستراتيجيات التي يتبناها الفرد في مواجهة الضغوط إلى:

● استراتيجيات المواجهة المركزة حول المشكلة: هي نشاطات سلوكية معرفية يلجأ إليها للتخلص من الموقف المهدد أو الحد منه (طبي، 2005: ص83)، ويتضمن الأساليب

التالية: المواجهة والمجابهة، التجنب والانزواء، اللافعل والسلبية، أسلوب النشاط والعمل الهادف إلى تغيير مصدر الضغط، استخدام أنظمة الدعم، حل المشكلات، الحديث مع الذات خلال التحديات، الاعتقاد في القدرة على المواجهة.

• استراتيجيات المواجهة المركزة حول الانفعال: تتضمن المحاولات التي يقوم بها الفرد للتخلص من حالة الضيق الانفعالي المرتبطة بالموقف الضاغط، أو على الأقل التخفيف منها (Jeammet&all, 1996: p233)، وتدرج تحتها عدد من الأساليب مثل نمط الخوف العام، الرفض والنكران، استخدام الحيل الدفاعية، التعزيز الإيجابي، المحافظة على التحكم الذاتي، التمارين وتدريبات التنفس العميق، استخدام الدعابة، الاسترخاء الذاتي، التقييم الإيجابي للحدث. (بونامي، 1998: ص 47-48)،

2.7.1. التقنين:

1.2.7.1. مفهوم التقنين:

المقياس المقنن هو مقياس سبق تطبيقه على عينة ممثلة وفق ظروف معينة، وتم اشتقاق معايير خاصة به (زيدان، 1979)، فالتقنين عملية يتم خلالها التحكم في العوامل غير المناسبة التي يمكن أن تؤثر في عملية القياس، وتخفيض أخطاء القياس إلى حدها الأدنى عن طريق اختيار عينة ممثلة للمجتمع يطبق عليها اختبار تم توحيد فقراته، وإجراءات تطبيقه، وتصحيحه، بشكل يوفر الاختبار خصائص سيكومترية تتفق مع خصائص الاختبار الجيد، ثم توفير المعايير المناسبة لتفسير الدرجات (النفيعي، 2001: ص 30).

2.2.7.1. خصائص عملية التقنين:

تتميز عملية التقنين بخاصيتين:

• إنه وسيلة نتأكد بها من توافر صفات الصلاحية للاختبار من حيث سلامة أسلوب الصياغة وتناسق الألفاظ المستخدمة في بناء جملة، ومناسبتها لمستوى المختبرين الثقافي والعقلي، وسلامة صياغة تعليمات الاختبار، وتدرج الأسئلة من حيث الصعوبة.

• تشمل مجموعة من الإجراءات حتى يصبح المقياس صالحا للاستخدام بكل ثقة، معظمها إجراءات ميدانية وإحصائية تنفذ على عينات محددة تكون ممثلة للمجتمع الذي يعد الاختبار للتطبيق عليه (إسماعيل، 2004: ص 80).

3.2.7.1. خطوات عملية التقنين:

ليكون التقنين ناجحا ومستوفيا جميع شروطه، لابد للباحث من احترام الخطوات التالية:

- تحديد الهدف من التقنين: من الضروري تحديد الهدف من بداية عملية التقنين لرسم البرنامج العملي بطريقة واضحة (زمزي، 2009: ص 34).
- الحصول على المقياس وترجمته: إذا لم يكن المقياس موجودا بلغة المجتمع المراد تقنيته عليه فينبغي ترجمته ترجمة عكسية، بعد ذلك يتم ترجمة المقياس من اللغة المحلية إلى اللغة الأصلية، ولضمان صحة الترجمة ومدى سلامة الصياغة اللغوية للفقرات ووضوحها من الضروري أن تكون الترجمة بمساعدة من الأشخاص ذوي الخبرة في مجال القياس النفسي وكذا موضوع الدراسة ويحسنون اللغتين.
- تحديد المجتمع واختيار العينة: فعلى المختص أن يختار عينة ممثلة للمجتمع الأصلي، وأن تكون خصائصها مستمدة منه، لأن عملية التقنين تتطلب عدد كبير من المفحوصين، مع الإشارة إلى الأسلوب المعتمد في اختيار العينة، وتحديد خصائصها المعتمدة على المعلومات المتوفرة في المجتمع الأصلي (النفيعي، 2001: 32).
- الإعداد للاختبار: إذ ينبغي تجهيز كل الأدوات والمستلزمات لتنفيذه، وتحديد الأماكن التي سيطبق فيها، مع وضع برنامج زمني لأهم خطوات عملية التقنين، ما يسهل من تنفيذ الخطة بطريقة سليمة وسهلة (النفيعي، 2001: ص 32).
- تطبيق الاختبار: من الواجب على مطور أداة القياس الالتزام أثناء وقبل تطبيق المقياس بإعلام المفحوصين عن وقت إجراء المقياس.
- معرفة مضمون المقياس وفهم تعليماته وكيفية تطبيقه: فعلى الفاحص تصفح كراسة تعليمات المقياس وإتباعها، توفير ظروف فيزيقية مناسبة للمفحوصين، كما عليه بناء علاقة مع المفحوص لتشجيعه على السلوك الصحيح والتقليل من التوتر، وأن يكون صبوراً (الأجري، 2009: ص 105).
- تحليل الفقرات: بعد تطبيق المقياس ومراعاة الظروف النفسية والفيزيكية للمفحوص، تأتي عملية تحليل فقرات أدوات القياس كخطوة أساسية لتطوير وتوسيع مجال استخدام ذلك المقياس (النيمان، 2004: ص 188).
- إيجاد الخصائص السيكمترية:

أولاً: الثبات: فالثبات هو حصول الفرد على نفس الدرجات إذا طبق عليه نفس الأداة وتحت نفس الظروف، ويشير إلى مدى اتساق درجات الاختبار من قياس إلى آخر (مراد وسليمان، 2005: ص 359)، ويتم حسابه بعدة طرق أبرزها؛ طريقة إعادة الاختبار، ثبات التكافؤ، ثبات التكافؤ والاستقرار، مقاييس الاتساق الداخلي، وثبات التصحيح.

ثانيا: الصدق: يقصد به مدى صلاحية الاختبار لقياس ما وضع لقياسه، بمعنى أن الاختبار الصادق يقيس ما وضع لقياسه فقط، كما أنه لا يوجد صدق مطلق وإنما الصدق مفهوم نسبي، ومن هنا نميز عدة طرق لتقدير الصدق وهي مرتبطة بثلاثة فئات محددة هي: المحتوى، والمحك، والتكوين (مراد وسليمان، 2005: ص350).

2- المنهج وطرق معالجة الموضوع (Methods):

- 1.2. منهج الدراسة: تم استخدام المنهج الوصفي باعتباره الأكثر مواءمة لطبيعة هذه الدراسة.
- 2.2. مجتمع الدراسة: وتمثل في أساتذة التعليم الثانوي بمدينة ورقلة الذين بلغ عددهم: (647 أستاذا وأستاذة)، موزعين على 13 ثانوية بمدينة ورقلة.
- 3.2. عينة التقنين:

تكونت عينة التقنين من 314 أستاذا وأستاذة من أساتذة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، ليقع الاختيار في الأخير على عشر ثانويات من مجتمع الدراسة.

3.2. وصف أداة القياس:

المقياس المعتمد في الدراسة هو مقياس الضغط المهني (STJSS) لا في نسخته الأصلية باللغة الإنجليزية، لـ Naono-Nagatomo and all (2019).

ويتكون المقياس من ثلاث وعشرين فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي:

- الوقت الذي يتم قضاءه خارج العمل (05 فقرات): وهي أعباء المهام التي تنتقل مع الموظف خارج أسوار المدرسة.
 - القدرة على التقييم الذاتي كمدرس (06 فقرات): معتقدات المدرس حول قدراته وإمكاناته كمدرس.
 - العلاقات بين الأساتذة (06 فقرات): المشاعر التي يكونها المدرس تجاه تعاملاته مع زملائه في مجال التدريس.
 - التفاعلات الاجتماعية خارج نطاق التدريس (04 فقرات): المشاعر التي تتكون لدى المدرس نتيجة تفاعلاته الاجتماعية خارج نطاق التدريس.
 - الواجبات خارج نطاق التدريس (فقرتان): المشاعر التي تتكون لدى المدرس نتيجة إيكاله بمهام خارج نطاق التدريس.
- ويجب المبحوض على فقرات المقياس بالاختيار بين أحد البدائل الأربعة التي تكون الأوزان (01، 02، 03، 04).

3- النتائج ومناقشتها (Results and Discussion):

1.3. عرض نتائج التساؤل الأول ومناقشتها:

جاء نص التساؤل الأول كما يلي: هل يحتفظ مقياس الضغط المهني (STJSS) بجميع أبعاده في نسخته العربية بمستوى صدق ظاهري عال؟ وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثتان بتحديد مستوى الصدق الظاهر وفق الخطوات التالية:

• إعداد الصيغة العربية للمقياس (صدق الترجمة):

يهدف تعريب مقياس الضغط المهني (STJSS) قامت الباحثتان باستخدام طريقة «الترجمة العكسية» والتي تتلخص في ترجمة الاستخبار من لغته الأصلية إلى اللغة العربية ثم العكس، بشرط أن تتم هذه الأخيرة عن طريق متخصص يتقن اللغتين وليس له سابق معرفة بالاستخبار أي من صيغتيه، ثم تقارن الصيغة الأصلية للاستخبار بالصيغة المترجمة عكسيا، وتتم المراجعات والتصويبات والتعديلات المناسبة نتيجة لمقارنة الصيغتين، ويكشف هذا الأسلوب عن مدى كفاءة الترجمة وتكافؤ معاني البنود في اللغتين (الأنصاري، 2000: ص74).

وبالتطبيق العملي تم التحقق من صدق الترجمة كالتالي:

— تم تقديم المقياس إلى سبعة من المختصين في اللغة الانجليزية بغرض ترجمته إلى اللغة العربية.

— بمقارنة الترجمات وتوحيدها في ترجمة واحدة ثم تقديمها إلى مختص ثامن في اللغة الإنجليزية من جديد لإعادة صياغتها باللغة العربية.

— مقارنة النص الأصلي بالنص المترجم، وقد أظهرت المقارنة عدم وجود اختلاف في الصياغة.

بعد أن أظهرت نتائج الترجمة درجة ثقة مقبولة حول صدق التعريب قامت الباحثتان بعرض النسخة الأصلية للمقياس مع التعريب على مختصين في علم النفس عددهم (09 مختصين)، وقد كان هناك اتفاق على سلامة الترجمة، وعلى حفاظ الفقرات المعربة على المحتوى النفسي والانفعالي للمقياس الأصلي.

• صدق التحكيم (الصدق الظاهري):

ويقصد به صدق المحكمين، لأنه ينبني على المختصين للحكم على مدى تمثيل فقرات المقياس لمحتوى أو مضمون السمة المراد قياسها، وينبغي ألا يكون تحليل المحكمين متباينا فيما بينهم لأنه

سيقلل من صدق المقياس، كما ينبغي أن يكون الحد الأدنى لعدد المحكمين خمسة أفراد، ولا تقل درجة اتفاق تحكيم كل فقرة من الفقرات عن 80% (مراد وسليمان، 2005: ص351). وعليه قامت الباحثتان بعرض المقياس على عدد من المختصين في علم النفس وعلوم التربية عددهم (09 محكمين)، من أجل تقديم ملاحظاتهم، من ثم اتخاذ الإجراءات المناسبة لتقديم التعديلات المناسبة للبيئة العربية الجزائرية، ومن ثمة إعادة عرضها على نفس المحكمين، وقد تم تحديد الصدق الظاهر للنسخة المعربة من المقياس حسب الخطوات التالية:

- عرض النسخة العربية على المحكمين لتقديم ملاحظاتهم عليها والتعديلات المطلوب لتناسب البيئة الجزائرية، وقد كان الإجماع بالنسبة المحكمون بنسبة (100%) يكون المحتوى النفسي للفقرات مناسب، وارتباطه بأبعادها المكونة له.

- طلب المحكمين لتعديلات على فقرات البعد الخامس، كونها لا تناسب مع مهام المدرس الجزائري، واستبدالها بفقرات مناسبة وذلك بعد الرجوع إلى المختصين في ميدان التدريس، كما تمت الإشارة إلى ضرورة أن يتضمن البعد أكثر من فقرتين كون المقياس سيخضع للتحليل العاملي فيما بعد.

- إعداد استمارة تتضمن سؤالاً مفتوحاً حول محتوى البعد الخامس (تحديد الأنشطة غير المرتبطة بمهمة التدريس والتي تثير ضغطاً نفسياً)، وتقديمها إلى عدد من المختصين في مجال التربية والتعليم للإجابة عليه (17 مختصاً في مجال التربية والتعليم).

- أخذ أكثر خمس إجابات تكراراً، وإعداد فقرات تناسب تلك المواقف.

- إعادة عرض المقياس في نسخته العربية الأولى، مع النسخة المعدلة منه على نفس المحكمين لإبداء رأيهم فيها.

- تمت الموافقة على محتوى المقياس من قبل المحكمين بنسبة اتفاق تراوحت بين (88.88%) و(100%).

انطلاقاً من هذه النتائج ونسب الاتفاق المتحصل عليها يمكن القول بأن مقياس الضغط المهني (STJSS) بأبعاده الأربعة الأولى في نسخته العربية يحتفظ بمستوى صدق ظاهري مقبول، أما بالنسبة للبعد الخامس فقد تم تعديل فقراته ليكون مناسباً أكثر للبيئة الجزائرية.

2.3. عرض نتائج التساؤل الثاني ومناقشتها:

جاء نص التساؤل الأول كما يلي: هل يتمتع مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- بمستوى صدق تكويني فرضي قوي؟

وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثتان بتحديد مستوى صدق التكوين الفرضي عن طريق:

• صدق التحليل العاملي الاستكشافي:

تم التحقق من مدى توفر أدلة صدق التكوين الفرضي، وتحقق افتراض أحادية البعد لدرجات مقياس الضغوط المهنية لدى المدرسين باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، وذلك باتباع الخطوات التي قدمها (تيغزة، 2012):

– مقياس أو محكات الحكم على قابلية المصفوفة الارتباطية للتحليل العاملي الاستكشافي:

بالعودة إلى Correlation Matrix نجد أن القيم الارتباطية في المصفوفة قد تراوحت بين: 0.74 و 0.94 بمتوسط حسابي قدره: 0.79، وكلها دالة إحصائياً عند مستوى أقل من 0.01، وعليه فالشرط الأول لكفاية مصفوفة الارتباطات للتحليل العاملي الاستكشافي قد تحقق. القيمة المطلقة لمحدد مصفوفة الارتباطات قد جاءت أكبر من (0.00001) مما يشير إلى أن المصفوفة لا تنطوي على مشكلة ارتفاع الارتباط المبالغ فيه بين المتغيرات، وبالتالي فالشرط الثاني متحقق.

والدلالة الإحصائية لاختبار برتليت Bartlett's test of sphericity بالنسبة لبيانات المقياس، يشير إلى تحقق الشرط الثالث، وأن مصفوفة الارتباطات ليست مصفوفة خالية من العلاقات بل تتوفر على الحد الأدنى من معاملات الارتباط، وهو دليل على تحقق الشرط الثالث.

كما أن اختبار كايزر – ماير- أولكين (KMO) Kaiser – Mayer – Olkin لكافة المصفوفة بالنسبة لبيانات المقياس قد بلغ: 0.97 وتعد قيمة ممتازة، ما يرجح كفاية حجم العينة الحالية لإجراء التحليل العاملي حيث قدرت بـ 314، أي ما يساوي 12 ضعفاً من عدد بنود المقياس، وهذا دليل تحقق الشرط الرابع، ويدعمه قيم مقياس (Measures of Sampling Adequacy (MSA المتعلقة التي تراوحت بين: 0.96 و 0.98 بمتوسط حسابي قدره: 0.97.

– طريقة استخراج العوامل:

تم الاعتماد في عملية استخراج العوامل على طريقة المحاور الأساسية (PAF) Principal Axis Factoring القائمة على التباين المشترك، واستبعاد التباين الخاص، والتباين الخطأ، إذ يظهر أن هناك جذرين كامنين، يمثلان عاملين يمكن استخلاصهما بتوظيف محك كايزر بالنسبة لبيانات المقياس، بلغت قيمة الجذر الكامن الأول 21.58، وبلغت قيمت الجذر الكامن الثاني؛ 1، وفسّر هذان الجذران مجتمعان ما مقداره: 86.86%.

والذي يشير حسب (Reckase, 1979) إلى أن شرط أحادية البعد تحقق بنسبة كافية جداً، ويؤيد منحى المنحدر Scree Plot لبيانات المقياس الذي يظهر تباطؤاً في بعد العامل الأول، يتبعه تغير طفيف جداً في ميل المنحنى، وهذا يدعم إمكانية العامل الواحد. إلا أن الملاحظة الأساسية هي أن العامل الأول يمثل عاملاً سائداً مقارنة ببقية العوامل نظراً لاستحواذه على تفسير نسبة كبيرة من التباين، وهذا ما يؤيد نتائج محك الجذر الكامن لكايزر، وبالتالي يمكن ترجيح توفر افتراض أحادية البعد في بيانات المقياس.

وفي ضوء كل ما سبق، يمكن القول بأن بيانات الدراسة الحالية تؤيد توفر أدلة صدق التكوين الفرضي لدرجات المقياس باستخدام أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي، وأن البيانات التي تم جمعها تحقق افتراض أحادية البعد الذي يعد دليلاً على صدق التكوين الفرضي.

• صدق الاتساق الداخلي:

تم التأكد من صدق مقياس الضغط المهني في الدراسة الحالية باستخدام طريقة الاتساق الداخلي. وقد تم الاعتماد على هذا النوع من الصدق في الدراسة الحالية من خلال حساب ثلاثة مظاهر من معاملات الارتباط المصححة التالية:

– الارتباطات البينية المصححة بين الدرجة الكلية للمقياس وبنوده: جاءت كلها مرتفعة، حيث تراوحت بين 0.87 و0.94، بمتوسط حسابي قدره: 0.90.

– الارتباطات البينية المصححة للبعد الأول قد تراوحت بين 0.89 و0.95 بمتوسط حسابي قدره: 0.92، والارتباطات البينية المصححة للبعد الثاني تراوحت بين 0.84 و0.92 بمتوسط حسابي قدره: 0.89، وبين 0.86 و0.92 للبعد الثالث، بمتوسط حسابي قدره: 0.90، وبين 0.84 و0.88 للبعد الرابع بمتوسط حسابي قدره: 0.86، وبين 0.83 و0.94 للبعد الخامس بمتوسط حسابي قدره: 0.90.

– أن القيم الارتباطية الخام بين الأبعاد الخمسة المكونة للمقياس والدرجة الكلية له قد جاءت مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى أقل من 0.01 حيث قدرت بـ 0.97 للبعد الأول، وبـ 0.98 للبعد الثاني، و: 0.97 للبعد الثالث، و: 0.98 للبعدين الرابع والخامس. كما أن الارتباط الصافي بين الأبعاد الخمسة المكونة للمقياس والدرجة الكلية له قد جاءت مرتفعة، حيث قدر بـ 0.94 للبعد الأول والثالث، و: 0.96 للأبعاد الثاني والرابع والخامس. والارتباطات الثلاث تشير إلى أنه يمكن الاعتماد على نتائج المقياس، ويؤيد صدق التكوين الفرضي له.

انطلاقاً من النتائج المحصل عليها في مؤشري كل من: صدق التحليل العاملي، وصدق الاتساق

الداخلي يمكن القول بأن مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- يتمتع بمستوى صدق تكويني فرضي قوي.

3.3. عرض نتائج التساؤل الثالث ومناقشتها:

جاء نص التساؤل الأول كما يلي: هل يتمتع مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- بمستوى ثبات عال؟

وللإجابة على هذا التساؤل قامت الباحثتان بتحديد مستوى ثبات المقياس بطريقة التجزئة النصفية بتصحيح جاتمان ومعادلة ألفا (α) كرونباخ، وكانت النتائج كما يلي:

— قيم معامل الثبات باستخدام الطريقة جاتمان لدرجات الأبعاد الأربعة قد جاءت مرتفعة ومتساوية قدرت ب: 0.99. وقد بلغت: 0.93 للأبعاد الأول والرابع والخامس، و: 0.96 للبعد الثاني، و 0.97 للبعد الثالث.

— قيمة معامل الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ للمقياس مرتفعة، بلغت: 0.99. فقدرت: 0.97 بالنسبة للبعدين الأول والثالث، و 0.96 للبعدين الثاني والخامس، و 0.94 للبعد الرابع.

وعليه يمكن القول أن درجات المقياس تقدم قياسات ثابتة تفي بالمعايير الموصى بها في (Reynolds & Livigston, 2013)، وبالتالي فإن قيم المقياس ثابتة في مجتمع التقنيين. وعليه يمكن القول بأن مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- يتمتع بمستوى ثبات عال.

4- الخلاصة والتوصيات:

هدفت الدراسة إلى تقنين مقياس الضغط المهني (STJSS) ليصبح مناسباً للتطبيق في البيئة الجزائرية، وعليه عمدتا إلى التحقق من صدقه الظاهري، ومن ثمة تحديد مدى صلاحية خصائصه السيكومترية للبيئة الجزائرية، وقد جاءت نتائج الدراسة كالتالي:

- يحتفظ مقياس الضغط المهني (STJSS) في نسخته العربية بمستوى صدق ظاهري مقبول عموماً، مع تعديل على مستوى فقرات بعده الخامس.
- يتمتع مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- بمستوى صدق تكويني فرضي قوي.

- يتمتع مقياس الضغط المهني (STJSS) -بعد التعديل- بمستوى ثبات عال.

انطلاقاً من النتائج التي خلصت إليها الدراسة، تقترح الباحثتان ما يلي:

- التوسع في الاطلاع على دراسات أجنبية مختلفة الثقافات، بدل التركيز على الدراسات الغربية، كونها طبقت على بيانات تختلف عن البيئة العربية في تفاصيل

- واضحة، في الوقت الذي تتوفر فيه أبحاث تنتهي إلى بيئات أجنبية تحمل بعض التقارب مع البيئة العربية، بداعي القرب الجغرافي، أو حتى الثقافي في بعض الأحيان.
- تشجيع البحوث الميدانية المهمة بتقنين المقاييس التربوية والنفسية، من أجل إثراء المكتبة العربية بالدراسات الكافية، وتزويدها بمقاييس يُستفاد منها لاحقاً.
- العمل على بناء مقاييس نفسية مناسبة للبيئة العربية من خلال الاستفادة من التراث النظري، وتطبيقاته الميدانية.

**

5- المصادر والمراجع:

- الأجري، نائلة أحمد (2009): الاختبارات النفسية التحصيلية والتقويم التربوي، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- إسماعيل، بشرى (2004): المرجع في القياس النفسي، ط 1 مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- الأصاري، محمد بدر (2000): قياس الشخصية، الكويت، دار الكتاب الحديث.
- آيت حمودة، حكيم وخطار، زهية وبوزدوب، شهرزاد (2008): مركز الضبط في إدارة الضغط المهني لدى مدرسي التعليم الثانوي، مجلة اتحاد العربية للتربية وعلم النفس، 6(2)، دمشق.
- البراشدية، حنان بنت سليمان بن أحمد (2006): مصادر الدعم الاجتماعي وإسهامها في التخفيف من ضغوط العمل لدى معلمي التعليم الأساسي في منطقة الباطنة، Doctoral dissertation، جامعة السلطان قابوس.
- بونامي، رايا لينا (1998): الصحة النفسية للنساء الفلسطينيات تحت الاحتلال الاسرائيلي، جمعية الدراسات العربية، القدس، فلسطين.
- تيغزة، أمحمد بوزيان (2012): التحليل العاملي الاستكشافي والتوكيدي مفاهيمهما ومنهجيتهما بتوظيف - حزمة SPSS وليزرل. Lisrel ط 1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- حسين، عزة عبد الرزاق (2011): ضغوط العمل لدى معلمي المدارس الابتدائية وعلاقتها بمركز الضبط .. Journal Of Educational and Psychological Researches, 8(31), 404-428.
- حمادة، علا محمود (2011): مستوى ضغوط العمل عند معلمي المرحلة الثانوية في المدارس الحكومية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. 1(38) Dirasat: Educational Sciences.
- القدس، محمد عبد المولى (2005): علم الاجتماع الصناعي، مكتبة المجدلاوي، عمان، الأردن.
- رونالدو، ريجيو، ترجمة حلي فارس (1999): المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي، دار الشروق للتوزيع والنشر، عمان، الأردن.
- زمزمي، عبد الرحمن بن معتوق بن عبد الرحمن (2009): تقنين اختبار تورانس للتفكير الابتكاري الشكل (ب) على الطلاب الصم وضعاف السمع في المرحلة المتوسطة بمنطقة مكة المكرمة، رسالة دكتوراه، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

- سلامي، باهي (2007): مصادر الضغوط المهنية والاضطرابات السيكوسوماتية لدى مدرسي الابتدائي والمتوسط والثانوي، رسالة دكتوراه، جامعة الجزائر.
- شعني، نور الدين(2022): الضغوط المهنية وتقدير الذات، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- طبي، سهام(2006): أنماط التفكير وعلاقتها باستراتيجيات مواجهة اضطراب الضغوط التالية للصدمة لدى عينة من المصابين بالحروق، رسالة دكتوراه، جامعة الحاج لخضر. باتنة.
- طلافة، حامد عبد الله (2013): ضغوط العمل عند معلمي الدراسات الاجتماعية للمرحلة الأساسية في الأردن والمشكلات الناجمة عنها. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، 41(1)، ص 257-294.
- العوم، عدنان الشيخ يوسف والبندري محمد سليمان(2002): طبيعة العلاقات الشخصية بين المديرين والمعلمين في سلطنة عمان، مجلة العلوم التربوية والنفسية، 3(3): ص 89-121.
- عسكر، علي(2003): ضغوط الحياة وأساليب مواجهتها، دار الكتاب الحديث، الاسكندرية، مصر.
- العمرى، وليد(2008): الضغط والقلق لدى المعلمين، ط2، دار الكتاب الجامعي.
- غربي، صبرينة(2014): مصادر وأثار الضغوط النفسية المهنية-أساليب وبرامج العلاج والوقاية، دار الكتاب العربي، الجزائر.
- مراد، صلاح أحمد وسليمان، أمين علي (2005): الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية، دار الفكر العربي، القاهرة.
- منصوري، مصطفى(2010): الضغوط النفسية والمدرسية وكيفية مواجهتها، دار قرطبة، الجزائر.
- منصوري، مصطفى(2017): الضغوط النفسية والمدرسية واستراتيجيات مواجهتها، ط1، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- موسى النيهان(2004): أساسيات القياس في العلوم السلوكية، دار الشروق، الأردن.
- النفيعي، عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد(2001): تقنين اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة المتقدم على طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- النفيعي، عبد الرحمن بن عبد الله بن أحمد (2001): تقنين اختبار رافن للمصفوفات المتتابعة المتقدم على طلاب المرحلتين المتوسطة والثانوية بمنطقة مكة المكرمة، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- هيجان، عبد الرحمن أحمد(1998): ضغوط العمل منهج شامل لدراسة مصادرها ونتائجها وكيفية إدارته، معهد الإدارة العامة، الرياض.
- يحيوي، زكية(2013): مصادر الضغط النفسي لدى معلمي المرحلة الابتدائية.
- ابريعم، سامية ومدفوني رولة (2016): صراع الأدوار وعلاقته بالضغط المهني لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة (دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي)، مجلة البحوث والدراسات العلمية، المجلد 10، العدد 1، ص 216-232.
- مدفوني، رولة وابريعم، سامية (2017): الضغط المهني وعلاقته بالدافعية للإنجاز لدى معلمات المرحلتين الابتدائية والمتوسطة (دراسة ميدانية في مدينة أم البواقي)، المجلد 2، العدد 8، ص: 102-111.

- بن رعدة، زينب (2023): الضغط النفسي المهني لدى أساتذة مرحلة التعليم الثانوي، دراسات إنسانية واجتماعية، المجلد 12، العدد 2، ص: 279-304.
- عقون، آسيا (2018): الضغط المهني وعلاقته باستجابة القلق لدى معلمي التربية الخاصة- دراسة ميدانية بمراكز التربية الخاصة؛ لولائي سطيف وبرج بو عرييج، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي، المجلد 5، العدد، ص 447-434.
- لونيس، سعيدة (2019): الضغوط المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى عينة من معلمات مرحلة التعليم الابتدائي - دراسة ميدانية بمدارس مقاطعة بئر مراد رايس وسيدي محمد بالجزائر العاصمة، المجلد 8، العدد 1، ص 130-113.
- Hanif, R. (2004). Teacher stress, job performance and self efficacy of women school teachers , Doctoral dissertation, Quaid-i-Azam University Islamabad, Pakistan.
- Naono-Nagatomo, K., Abe, H., Yada, H., Higashizako, K., Nakano, M., Takeda, R., & Ishida, Y. (2019). Development of the School Teachers Job Stressor Scale (STJSS). *Neuropsychopharmacology reports*, 39(3), 164-172.
- Beehr, T. A., Newman, J. E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology* 31: 665–699.
- Tipgos, M. A. (1987). The things that stress us. *Management World*, 16(4), 17-18.
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). Controlling work stress: Effective human resource and management strategies. Jossey-Bass.
- Cooper, C. L., & Payne, R. (1988). Causes, coping, and consequences of stress at work, New York, John Wiley & Sons Ltd.
- Seaward, B. L. (1999). Managing stress: Principles and strategies for health and wellbeing. Jones & Bartlett Learning.
- Elisabeth, G. (2008). Stress et burnout au travail, Paris, Eyrolles.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.
- Jeammet, P., Reynaud, M., & Consoli, S. (1996). Psychologie médicale. Paris, Ed, Masson.
- Reckase, M. D. (1979). Unifactor latent trait models applied to multifactor tests: Results and implications. *Journal of educational statistics*, 4(3), 207-230.