

تقنين استبيان محتوى العمل لروبار كرزك في مجال التعليم
Adaptation Of Job Content Questionnaire For Robert Karezek In Education

أ . كريمة حيواني / د. فتيحة بن زروال ، جامعة أم البواقي، الجزائر
تاريخ التسليم: (2016/03/05)، تاريخ القبول: (2016/10/03)

Abstract:

The present research aims at determining 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 (133) 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 (0.884-0.683)

Key words: Job Content Questionnaire, Reliability, Validity.

ملخص :

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد صدق وثبات استبيان محتوى العمل (JCQ) لكارازك 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).

الكلمات المفتاحية: الصدق، الثبات، استبيان محتوى العمل.

المقدمة:

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). 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)، 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). 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 كالإقتصاد، 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، ومن أشهرها نموذج (kreitner & kinicki، 1979) الذي يحدد مصادر الإجهاد المهني في مصدرين هما: مصادر الإجهاد الوظيفية وتمثل في (مهمة التدريس في حد ذاتها، و الأسرة التربوية والمؤسسة التعليمية) وأخرى خارجية تتمثل في (الأوضاع الاقتصادية والأسرية ونوعية الحياة وغيرها) وان إدراكها لا يكون نفسه بالنسبة لجميع الأساتذة، بل هناك الفروق الفردية هي التي تؤثر على إدراك الفرد لهذه المصادر وبالتالي على مستوى الإجهاد ونتائجها(الفريجات، 2009، ص:286). في حين هناك من يرى (Robert Karasek" 1979) أن هذه المصادر الثلاثة والمتمثلة في: **المتطلبات النفسية**، والتي تتلخص في المهام التي توكل للأستاذ وكميتها وكتافتها إضافة إلى طريقة التدريس المتبعة، و**حرية اتخاذ القرار** فهي: الصلاحيات المخولة له بالإضافة إلى القدرة على تحمل المسؤولية، وأخيرا **الدعم الاجتماعي** ويتخذ صورتين دعم الزملاء وهو يعني الدعم الذي يقدمه زملاء العمل من أساتذة وداريين ودعم المشرفين من مدراء ورؤساء غير مباشرين، وحسب هذا النموذج فإن الإجهاد لا يحدث مع كل مصدر على حدا بل يحدث بالتفاعل بينها. ويختلف هذا النموذج عن سابقه في كونه اعتبر الدعم الاجتماعي مصدر وقائي حيث أن توفره يخفف من حدة الإجهاد المسلط على الأساتذة. ويرتبط نموذج روبرت كرزك باستبيان محتوى العمل (JCQ) Job (Content Questionnaire، أو كما يسميه البعض "استبيان تقييم الظروف النفسية والاجتماعية في

العمل؛ وهو من أكثر الأدوات استعمالاً في وقتنا الحالي لتشخيص حالات الإجهاد المهني الشديد " Job Strain". (Wim Van Wassenhove, 2014). ومن أجل أن يكون استعمال مثل هذه الأدوات استعمالاً صحيحاً، وتكون نتائجه موثوقاً فيها وجب أن تتماشى الأداة وتتاسب 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 بيئتها، 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. إذ لا ينبغي تصور أن الاختبارات والمقاييس النفسية التي صممت واستخدمت في بيئة ما تكون صالحة للاستخدام في بيئة أخرى، حتى ولو تشابهت تلك البيئات في بعض متغيراتها الثقافية، فما يكون صالحاً لبيئة ما ليس بالضرورة صالحاً لبيئة أخرى، دون تعديل أو تغيير، ولما كانت المتغيرات الثقافية والاجتماعية تترك أثارها باختلافات متباينة (اميرخان، 1411) وعلى هذا الأساس وجب علينا الأخذ بعين الاعتبار الأطر الثقافية بكل متغيراتها والتي سوف تؤثر في العمل على تقنين استبيان محتوى العمل على البيئة الجزائرية واستخراج دلالات الصدق والثبات. 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 العملية للاستبيان كما يكشف عنه التحليل العاملي وتدوير فاريماكس، كمؤشر على الصدق العاملي.
- ✓ ما قيمة المتوسطات و"ت" للفتنين، 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:

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

■ 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 في مجال التعليم، ويتفرع هذا الهدف الرئيس إلى الأهداف الفرعية التالية:

➤ ترجمة بنود استبيان المحتوى العمل (JCQ) إلى اللغة العربية والتأكد من دقة هذه الترجمة.

➤ دراسة الخصائص السيكومترية 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 "Ki-Do Eum & all (2007)" حول الخصائص السيكومترية 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 لكرونباخ وكان 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-DoEum & all.2007).

إضافة إلى دراسة "Viviola Gómez Ortiz" (2011) التي تناولت الخصائص السيكومترية لاستبيان محتوى العمل ذي نسخة (27) بندا، لدى عينة من العمال سونخال الكولومبيين، والمكونة من (1236) عاملا بالقطاع الصحي، وسائقي الشاحنات، ومهن المختلفة، حيث استخدم معامل ألفا لكرونباخ للتأكد من الثبات وتراوح ما بين (0.49-0.81)، إضافة إلى معامل الاتساق الداخلي بين البنود وبلغ (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، والمهن المختلفة على (6) عوامل (Ortiz & all.2011) .

أما دراسة "Azlihanis Abdul Hadi & all" (2006) فقد خصت المدرسين بالدراسة حيث هدفت إلى التعرف على صدق وثبات 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)، ومعامل 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 السيكمترية، 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 وأبعادها والعينة التي طبقت عليها. لذا ففي دراستنا الحالية سنستخدم نسخة (27) بندا تتوزع على أربعة أبعاد والتي سيتم تطبيقها على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

▪ مفاهيم الدراسة: تتحدد مفاهيم الدراسة الحالية فيما يلي:

1-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).

2-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 شاعر، 2013، ص:93).

وفي دراستنا هذه هو تقدير صدق 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.

3-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 (المرجع نفسه، ص:120)

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

4- استبيان محتوى العمل (JCQ) Job Content Questionnaire): لرويار كرزاك Rober

Karazek، ويستخدم لقياس مستويات الإجهاد المهني لدى أساتذة التعليم الابتدائي ويتكون من سبعة وعشرين بنداً (27): تسعة بنود لحرية اتخاذ القرار، وخمسة للمتطلبات النفسية، وثمانية للدعم الاجتماعي، وثلاثة لانعدام الأمن، ويمثل كل بند وجه من أوجه التقييم التي يمكن للفرد القيام بها في عمله، على سلم يتدرج من (0-4)، وعلى هذا الأساس يتم تحديد درجات كل البعد، ثم مستوى الإجهاد بتجميع درجات كل بعد.

▪ إجراءات الدراسة الميدانية:

1- منهج الدراسة: اعتمدت الدراسة الحالية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعد المنهج الملائم

لطبيعة هذه الدراسة، وللأهداف التي تسعى إلى تحقيقها ويشمل هذا الجزء من الدراسة ما يلي:

2- مجتمع الدراسة: تم تحديد مجتمع الدراسة الحالية ليكون جميع أساتذة المرحلة الابتدائية بولاية أم

البواقي والمقدر عددهم بـ (3348) أستاذاً، يتوزعون (354) على مؤسسة تربية.

3- عينة الدراسة: استخدمت في دراستنا هذه ثلاث عينات؛ الأولى قوامها أربعة (4) أساتذة من أجل

تقدير معامل صدق الترجمة، أما الثانية عينة التقنين فكانت عينة عشوائية عنقودية حيث اختيرت (29)

مؤسسة تربية بطريقة عشوائية من أصل (354) مدرسة. وقد وزع (245) استبياناً على عينة الأساتذة تم

استرجاع (187) استبياناً، وبعد استبعاد الناقصة منها تبقى لدينا (133) استبياناً قابلاً للتحليل أي ما يقابل

نسبة (54.28%) من مجموع الاستبيانات الموزعة

أما العينة الثالثة فقد كانت (48) أستاذاً وكانت هي الأخرى عشوائية عنقودية حيث اختيرت (05)

مؤسسات تربية، وقد وزع (48) استبياناً على عينة الأساتذة تم استرجاع (37) استبياناً، وبعد استبعاد

الناقصة منها تبقى لدينا (30) استبياناً قابلاً للتحليل أي ما يقابل نسبة (62.5%) من مجموع الاستبيانات

الموزعة، وهذا من أجل تقدير معامل الثبات الاستقرار عن طريق التطبيق وإعادة التطبيق. والجدول

التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس وطبيعتها.

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

عينة إعادة التطبيق			عينة التقنين				
النسبة	المسترجعة	الموزعة	النسبة	المسترجعة	الموزعة		
%61.90	12	21	%37.61	41	109	ذكر	حسب
%66.66	18	27	%67.64	92	136	أنثى	الجنس
%62.5	30	48	%54.28	133	245		المجموع

4- حدود الدراسة:

حدود زمانية تمثلت بالعام 2014-2015،

وحدود مكانية مرتبطة بمكان تطبيق الدراسة، وسحب عينته الأساسية وهي ولاية أم البواقي.
وحدود بشرية تمثلت في عينة من أساتذة التعليم الابتدائي.

5- أداة الدراسة: تمثلت في استبيان محتوى العمل JCQ ذي (27) بندا الذي أعده " روبر كرزك

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

▪ وصف الاستبيان JCQ وطريقة التطبيق والتصحيح:

1- وصف الاستبيان :تتكون 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 لبعد حرية اتخاذ القرار وهما: مهارة اتخاذ القرار، والسلطة في اتخاذ القرار، أما بعد الدعم الاجتماعي فقد شمل الأبعاد الفرعية الآتية : دعم الزملاء ودعم المشرف. تتوزع بنود الاستبيان على كل بعد من الأبعاد المذكورة كما في الجدول رقم (02).

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

رقم البند	عدد البنود	الأبعاد	
9-7-5-3-2-1	6	مهارة اتخاذ القرار	حرية اتخاذ القرار
8-6-4	3	سلطة في اتخاذ القرار	
15-14-13-11-10	5	متطلبات النفسية	
20-19-18-17	4	دعم الزملاء	الدعم الاجتماعي
24-23-22-21	4	دعم الرؤساء	
16-27-25	3	انعدام الأمن الوظيفي	

2 - التطبيق: يمكن تطبيق استبيان محتوى العمل سواء في موقف فردي أو جماعي، ويستغرق

معظم المفحوصين في الإجابة عليه من عشرة إلى خمسة 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 النسخة الورقية أمام البديل المناسب.

3- 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.

4 - المفتاح: من أجل تحديد درجة البنود تعطى للبنود الأربع والعشرين الأولى والبند الأخير في الاستبيان درجة تتراوح بين (1 إلى 4) وفي البند رقم (25) كانت بدائله كالتالي (مستقر، موسمي، تسريح متكرر، موسمي مع التسريح المتكرر، أخرى) بدرجات (1-4-4-9) على التوالي، والبند رقم (26) درجات تتراوح بين (1 إلى 5) ببدايل هي (غير محتمل على الإطلاق، غير محتمل، محتمل إلى حد ما، محتمل جدا) 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:

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

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [12-48]

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

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [12-48]

حرية اتخاذ القرار = مهارة اتخاذ القرار + سلطة اتخاذ القرار

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [24-96]

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

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [12-48]

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

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [4-16]

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

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [4-16]

الدعم الاجتماعي = دعم الزملاء + دعم المشرف

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [8-32]

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

المجال المحتمل لأدنى وأعلى درجة هو: [3-14]

▪ أساليب التحليل الإحصائي:

- 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 (22، SPSS).

▪ إجراءات الدراسة:

1- الحصول على الاستبيان: تم الحصول على الإذن من الناشر (jqccenter.org) باستخدام استبيان محتوى العمل JCQ وترجمة الاستبيان والتعليمات والتصحيح بهدف استخدامه في هذه الدراسة.

2- إعداد الصيغة العربية لاستبيان محتوى العمل JCQ:

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

ترجمة بنود استبيان محتوى العمل وصدق ترجمته"

لقد تحقق صدق الترجمة للاستبيان على النحو التالي:

➤ إجراء ترجمة أولية لبنود الاستبيان من اللغة الأصلية الانجليزية 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 بصدد مدى مطابقتها لنسخة الأصلية.

➤ ثم إعطاء النسخة المترجمة إلى أحد المترجمين ممن لم يسبق له الاطلاع على النص الأصلي

لغرض إعادة ترجمتها إلى اللغة الانجليزية مرة أخرى. أو ما يعرف بالترجمة العكسية Back

Translation وهذا الإجراء نص عليه مركز (jqccenter.org) من اجل تقنين استبيان محتوى العمل

JCQ على البيانات المهنية المختلفة

➤ 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 الارتباط بين النسختين.

3- 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.

4- الحصول على البيانات والإحصائيات الخاصة بعدد الأساتذة: حصلت الباحثة على بيان تفصيلي بأعداد الأساتذة (3348 أستاذ) وعدد المدارس في كل مقاطعة تربية من مقاطعات الولاية، والمقدرة بـ(354 مدرسة ابتدائية) وموقعها، واستخدمت البيانات المتحصل عليها في تحديد عينة الدراسة.

5- 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) أستاذا وأستاذة، وذلك بعد مضي أربع أسابيع، بهدف الحصول على معامل ثبات استقرار الاستبيان.

▪ عرض نتائج الدراسة:

1- تحديد إعتدالية التوزيع:

بعد تصحيح استجابات أفراد عينة الدراسة البالغ عددها (133) أستاذ تعليم ابتدائي تم حساب المتوسط الحسابي، الوسيط والمنوال والتباين لدرجاتهم على الاستبيان والجدول رقم (03) يوضح ذلك

جدول رقم (03): المتوسط الحسابي، الوسيط والمنوال والانحراف 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.

2- مؤشرات الصدق لاستبيان JCQ

• 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 لبعـد حرية اتخاذ القرار

البند	1	3	4	5	6	7	8	9	مهارة اتخاذ القرار	سلطة اتخاذ القرار	بعـد حرية اتخاذ القرار
1	1	0,340**	0,224**	0,118	-0,115	-0,021	0,425**	0,034	0,352**	0,284**	0,345**
3		1	0,184*	0,465**	-0,006	0,057	-0,006	0,034	0,585**	0,222*	0,361**
4			1	0,267**	0,314**	0,298**	0,122	0,046	0,229**	0,746**	0,700**
5				1	0,384**	0,298**	-0,038	0,338**	0,708**	0,305**	0,468**
6					1	0,157	-0,007	0,378**	0,365**	0,305**	0,651**
7						1	0,156	0,271**	0,518**	0,218*	0,338**
8							1	-0,004	0,171*	0,578**	0,541**
9								1	0,671**	0,202*	0,370**
مهارة اتخاذ القرار									1	0,384**	0,621**
سلطة اتخاذ القرار										1	0,962**
بعـد حرية اتخاذ القرار											1

**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 (0.22-0.74) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). أما معاملات الارتباط بين البنود والبعد الرئيسي فقد تراوحت بين (0.33-0.70) وهي الأخرى دالة. وبخصوص معاملات الارتباط بين البعد الرئيسي (حرية اتخاذ القرار) وأبعاده الفرعية (مهارة اتخاذ القرار، وسلطة اتخاذ القرار) فقد تراوح معاملاه بين (0.62-0.96) 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 والدرجة الكلية لبعد المتطلبات النفسية

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

يتضح من البيانات في الجدول رقم (06) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (10، 11) وبعد المتطلبات النفسية تراوحت بين (0.39-0.60) موجبة. أما البنود (13، 14، 15) فقد تراوحت معاملات ارتباطها بين (-0.57)، (-0.73) 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 والدرجة الكلية لبعيد الدعم الاجتماعي

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

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 (0.33-0.91) وهي دالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01). أما بين البنود والبعد الرئيسي فقد تراوحت معاملات ارتباطها بين (0.64-0.85) وهي الأخرى دالة. أما بخصوص الارتباط بين البعد الرئيسي (الدعم الاجتماعي) وأبعاده الفرعية (دعم الزملاء، ودعم الرؤساء) فقد تراوح معامل ارتباطه بين (0.84-0.90) 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 لبعده 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

يتضح من البيانات في الجدول رقم (08) إلى أن جميع معاملات الارتباط بين بنود الاستبيان (25، 27) وبعد انعدام الأمن الوظيفي تراوحت بين (0.91) قوية موجبة. أما البند (16) فقد كان (-0.67) 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 ودرجة الكلية له والجدول التالي يبين ذلك:

جدول رقم (09): مصفوفة الارتباط ودلالات معامل الارتباط بين الأبعاد الفرعية والرئيسية والدرجة الكلية للكلية للاستبيان

الأبعاد	مهارة أ-تي	سطحة	حرية اتخاذ القرار	المطلبيات	د/الزملاء	د/الرؤساء	د/الاجتماعي	التعام الأمن	الدرجة الكلية
مهارة أ-تي	1	0,384**	0,621**	0,066	-0,022	0,139	0,076	-0,204*	0,486**
سطحة	0,384**	1	0,962**	-0,057	0,218*	0,403**	0,364**	-0,047	0,840**
حرية اتخاذ القرار	0,621**	0,962**	1	0,0290-	0,178*	0,383**	0,332**	-0,100	0,857**
المطلبيات	0,066	-0,057	0,0290-	1	-0,497**	-0,360**	-0,480**	0,383**	0,340**
د/الزملاء	-0,022	0,218*	0,178*	-0,497**	1	0,536**	0,848**	-0,415**	0,167**
د/الرؤساء	0,139	0,403**	0,383**	-0,360**	0,536**	1	0,902**	-0,257**	0,445**
د/الاجتماعي	0,076	0,364**	0,332**	-0,480**	0,848**	0,902**	1	-0,374**	0,364**
التعام الأمن	-0,204*	-0,047	-0,100	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 وبين أبعاده الفرعية والرئيسية قد كانت دالة إحصائياً فقد بلغ معامل الارتباط مع بعد اتخاذ القرار (0.85) ومع المتطلبات (0.34) ومع الدعم الاجتماعي (0.36) أما انعدام الأمن الوظيفي (0.16) وجميع القيم دالة عند مستوى (0.01).

أما بخصوص ارتباط الأبعاد فيما بينها فقد كانت غير دالة بين بعدي حرية اتخاذ القرار والمتطلبات النفسية (-0.02) بين بعدي حرية اتخاذ القرار وانعدام الأمن الوظيفي (-0.10)، ودالة مع بعد الدعم الاجتماعي على الرغم من انه منخفض (0.33)، وبعد المتطلبات مع بعدي الدعم الاجتماعي (-0.48) ومع انعدام الأمن الوظيفي (0.38) وأخيراً بعد انعدام الأمن مع الدعم فقد قدر ب (-0.37) ويلاحظ أن قيمة بعض معاملات الارتباط سالبة وهذا يعني إذا وجد بعد يعني انخفاض في درجات البعد الآخر. وهذا ما يؤكد الفرضية القائلة بالاستقلالية النسبية بين البنود. و أن الإجهاد ينتج إذا اجتمعت طلبات كثيرة مع حرية قرار ومساندة اجتماعية ضعيفة

• 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 تشعب بها ثلاثة بنود على الأقل بحيث لا يقل تشعب 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 أقل من (1.96)، أي أنها غير دالة إحصائياً مما يعني أنها غير ملتوية، وأنها تتوزع توزيعاً طبيعياً.

وقد تم إجراء التحليل العاملي ل (27) بند يمثلون عبارات الاستبيان، وقد بلغت عينة التحليل (133) فرداً، وأسفرت نتائج التحليل العاملي لبنود الاستبيان عن وجود (08) عوامل جذرها الكامن أكبر 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
				<u>0.791</u>				1
		0,421	<u>0.812</u>	0,325				2
		<u>0.595</u>						3
		<u>0.569</u>					0,426	4
	<u>0.729</u>							5
<u>0.520</u>	0,484						0,353	6
<u>0.770</u>								7
0,368				<u>0.735</u>				8
0,323		0,406			<u>0.424</u>			9
<u>0.538</u>						0,424		10
		0,327		<u>0.666</u>				11
		<u>0.535</u>	0,430					12
		<u>0.566</u>	0,391					13
	<u>0.598</u>	0,414			0,414			14
	<u>0.747</u>							15
		<u>0.626</u>			0,497			16
						<u>0.769</u>		17
						<u>0.847</u>		18
						<u>0.769</u>		19
						<u>0.729</u>		20
							<u>0.838</u>	21
							<u>0.810</u>	22
						0,409	<u>0.757</u>	23
							<u>0.779</u>	24
					<u>0.708</u>	0,352		25
			<u>0.875</u>					26
					<u>0.728</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 تشبع كل منها بعامل معين، وأن بعض هذه البنود يتشبع بأكثر من عامل واحد، وباعتماد درجة التشبع الأعلى للبنود واستبعاد الدرجة الأدنى في حالة التشبع البنود 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)، (22)، (24) (23). 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)، (17)، (19)، (20). 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)، (25)، (9). وقد 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)، (8)، (11). والعامل 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 العوامل الأخرى.

العامل السادس فقد قدر جذره الكامن بـ (3.01)، ويفسره (33.51%) من التباين الكلي، وتشبع عليه ستة عوامل وهي: البند (16)، (3)، (4)، (13)، (12)، (2). أما العامل السابع فكان جذره الكامن (1.68)، ويفسر (42.03%) من التباين الكلي، وهذا العامل تشبع عليه ثلاثة بنود (15)، (5)، (14). وأخيراً بلغ الجذر الكامن للعامل الثامن (1.39)، ويفسر (27.84%) من التباين الكلي، وهذا العامل تشبع عليه ثلاثة بنود وهي: البند (7)، (10)، (6).

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 سبع تشبع عليه بعض بنود الاستبيان. ويرجع هذا الاختلاف إلى اختلاف البيئتين اللتين طبقاً فيهما الاستبيان واختلاف ثقافتهما.

• صدق البناء أو التكوين الفرضي: 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

3- 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) أستاذًا تم اختيارهم وطبق عليهم الاستبيان، ثم أعيد تطبيقه عليهم بعد أربعة أسابيع، فكانت معاملات الثبات كما في الجدول رقم (12)

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

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 (0.68-0.88) وهي معاملات مرتفعة

2. طريقة التجزئة النصفية:

اعتمدت هذه الطريقة على تقسيم الاستبيان إلى جزأين، تألف الأول من البنود التي تأخذ الأرقام الفردية وهي (1، 3، 5، 7، 9، 11، 13، 15، 17، 19، 21، 23، 25، 27، 29)، والثاني البنود التي تأخذ الأرقام الزوجية من (2، 4، 6، 8، 10، 12، 14، 16، 18، 20، 22، 24، 26، 28، 30) 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 ودرجات 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.

2- 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

الأبعاد	معامل ألفا لكرونباخ	الأبعاد	معامل ألفا لكرونباخ
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

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.

■ الخاتمة:

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 والبعد الذي ينتمي إليه، وعند مستوى دلالة (0.01) بين كل بعد والاستبيان الكلي، وهذا ما دل على تمتع أبعاد الاستبيان وبنوده بدرجة معتبرة من التجانس، وهو مؤشر على أنها تقسي شيئاً واحداً. أما من ناحية الصدق العاملي، فقد أكدت نتائج التحليل العاملي 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 وتقلص 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، ففيما 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 أبعاد الإجهاد المهني الأربعة.

وفي الختام نقترح استناداً إلى ما توصلت إليه هذه الدراسة من نتائج المقترحات التالية:

■ المقترحات:

بناءً على نتائج الدراسة الحالية تقترح الباحثين ما يأتي:

- تجريب النسخة المعربة من استبيان محتوى العمل JCQ على عينات جديدة مثل الأطباء والعمال في المؤسسات الاقتصادية من البيئة العربية لانعدام مثل هذه الدراسات.
- تكييف لاستبيان محتوى العمل النسخة (49) بند كونها أخر إصدارات المركز.
- توسيع تجريب النسخة المعربة محتوى العمل JCQ على بيئات مختلفة جغرافياً. 11

المراجع:

أولاً- المراجع باللغة العربية:

- حمدي ياسين وآخرون، (1999)، علم النفس الصناعي والتنظيم بين النظرية والتطبيق، الإسكندرية: دار الكتاب الحديث والتوزيع، ط1
- خضير كاسم حمو الفريجات، موسى سلامة اللوزي، إنعام الشهابي، (2009)، السلوك التنظيمي مفاهيم معاصرة، الأردن: إثراء للنشر والتوزيع، ط1 .
- رضا مسعودي، مؤشرات الضغط النفسي لدى المعلمين، دراسة مقارنة بين المعلمين في الجزائر وديبي، جزايرس. يوم 27 - 10 - 2010
- سوسن شاكر مجيد، (2013)، أسس بناء الاختبارات والمقاييس النفسية والتربوية. عمان: مركز دبيونو لتعليم التفكير، ط1.
- فاروق السيد عثمان، (2001)، القلق وإدارة الضغوط النفسية، القاهرة: دار الفكر العربي، ط1.
- 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 .
- مراد خلاصي، (2014)، الاحتراق النفسي لدى الإطارات وعلاقته بالمجهدات المهنية، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة، قسم علم النفس.
- ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- 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.
- Ki-DoEum · Jian Li · Hyung-Joon Jhun ·Jong-Tae Park · Sang-Woo Tak · Robert Karasek ·Sung-II Cho,(2007),*Psychometric properties of the Korean version of the job content questionnaire: data from health care workers*. Int Arch Occup Environ Health.
- Philippe Menkoué ,L'enseignement : *Une Profession À Haut Risque De Stress*, http://cursus.edu/article/19858/enseignement-une-profession-haut-risque-stress/#.Vsg34_nhCM
- 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
- Wim Van Wassenhove,(2014).*Modele de Karasek*. In: Zawieja, Philippe et Guarnieri, Franck (coord.). Dictionnaire des risques psychosociaux. Paris : Le Seuil